

## 서울재난관리조직에 대한 재난관리공무원간의 인식비교분석 The Comparison Analysis of Recognition about Disaster Management Organization of Seoul between Fire Fighters and Regular Officers

송윤석<sup>†</sup>

Yun-Suk Song<sup>†</sup>

한국의국어대학교 국정관리연구소  
(2009. 7. 17. 접수/2009. 8. 7. 채택)

### 요 약

우리나라 광역자치단체는 1990년대 이후에 복합재난발생, 소방업무의 중요성 등으로 자연재난관리 및 인적재난관리 업무를 담당하는 조직을 소방본부로의 완전통합 및 부분통합시키고 있는 현실이다. 따라서 재난관리업무를 담당하는 소방직과 일반직공무원간의 관계는 더욱 중요해지고 있다. 이에 본 연구에서는 재난관리조직의 관리역량, 인명활동, 재난, 업무효율 등에 대한 설문지를 구성하여 서울특별시 재난관리조직에서 근무하는 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여 소방직과 일반직공무원간의 인식비교분석을 하였다. 인식비교분석결과 관리역량의 시설, 재난의 인적재난, 업무효율의 업무협조성, 업무연계성 등이 유의미한 차이가 발생하였다. 이러한 인식비교분석을 통하여 서울특별시 재난관리조직의 개선방향에 대해서 제시하고자 하였다.

### ABSTRACT

The administration of Korean local governments in charge of natural disaster management and man-made disaster management has been completely or partially integrated to the fire fighting headquarters since 1990's. Therefore the relationship between the fire fighters and the regular officers has been more important. So in this study, I made a questionnaire about management ability, rescue activities, disaster, business efficiency of the disaster management organization. And then I did a question research to the comparison analysis of recognition between fire fighter and regular officers of Seoul disaster management organization. As a result of the comparative analysis of understanding, there is a meaningful difference among facilities of management ability, man-made disaster of disaster, business cooperation and business connection of business efficiency. Through the comparison analysis of recognition, I tried to present the improvement of Seoul disaster management organization

**Key words** : Disaster management organization, Management ability, Rescue activities, Disaster, Business efficiency

## 1. 서 론

### 1.1 문제제기 및 연구목적

재난이라고 하면 태풍, 홍수, 가뭄 등 자연재난이 먼저 떠오르는 것은 자연재난이 인간이 존재하기 이전부터 발생된 재난이기 때문일 것이다. 따라서 자연재난 관리업무를 담당하는 조직이 인적재난관리업무를 담당하는 조직보다 먼저 생겨나고 발전된 것은 당연한 일

일 것이다.

1961년 7월에 우리나라 중앙정부는 경제기획원에 국토건설청을 신설하였는데, 자연재난을 현재와 같이 관리하는 조직의 시작으로서 자연재난대책업무를 발관이 되었다. 또한 자연재난관리업무를 담당한 일반직공무원과 달리 인적재난관리업무를 주로 화재를 담당하는 소방에서부터 출발하였는데, 1975년 8월에 내무부 민방위본부가 창설되면서 그 산하에 소방국이 신설되었고, 본격적인 인적재난관리업무를 1995년 6월에 발생한 삼풍백화점 붕괴사고를 계기로 1995년 7월에 재난

<sup>†</sup>E-mail: hajjoo0114@hanmail.net

관리법이 제정되었고, 1995년 11월에 내무부 민방위재난통제본부에 재난관리국이 신설되어 인적재난을 체계적으로 관리하기 시작하였다. 2003년 2월에 발생한 대구지하철 방화사고의 계기로 그 동안 논의되었던 자연재난 및 인적재난을 통합관리하는 전담조직으로 소방방재청이 개청되었다.

중앙정부와 마찬가지로 지방자치단체도 자연재난관리업무를 담당하는 조직이 먼저 생겨나서 발전하기 시작하였고, 대부분 광역자치단체의 자연재난관리업무는 건설방재국의 치수방재과에서, 인적재난관리업무는 건설방재국의 재난관리과에서 담당하였다. 지방소방조직은 국가소방체제로 유지되었다가 1971~1974년 동안에 있었던 정부조직법의 개정으로 서울과 부산이 자치소방인 소방본부를, 기타 지역은 국가소방인 도의 경찰국 소방과로 개편되었다. 그 이후에 대구·인천·광주·대전·울산시도 직할시(현 광역시)로 승격됨에 따라서 소방본부를 각각 설치하였고, 1992년 1월 1일부터 광역자치소방체제로 전환되면서 1992년 4월에 각도에 소방본부를 설치하여 국가직과 지방직으로 소방본부장과 지방소방학교장을 제외한 나머지 소방직공무원의 신분은 지방직화하고, 이와 더불어 소방사무도 지방사무화하였다.<sup>1)</sup>

1990년 이후에 각 지방자치단체에서 발생한 다양한 대형인적재난을 경험하면서 특히 대형화재는 재난관리에서 현장업무인 소방업무의 중요성이 더욱 부각되어 광역자치단체의 재난관리조직에 대한 변화를 가져왔다.

자연재난 및 인적재난관리업무를 건설방재국의 재난관리과로 통합되어 운영되는 광역자치단체가 증가하고 있는 실정이다. 즉 재난관리조직은 예산책정 과정에서 우선순위를 차지하지 못하므로 인력감축으로 인한 조직개편 시 재난관리 인력이 제일 우선순위로 감축되고, 재난이 발생하면 그에 대한 담당 공무원의 책임이나 직위해제 등으로 재난관리업무를 담당하는 것을 꺼리고 있는 현실이다. 하지만 이러한 인력감축이 되는 재난관리 담당 일반직공무원과는 다르게 소방직공무원은 2004년 6월 소방방재청 개청 이후에 계속해서 인력을 증가하고 있다.

광역자치단체는 1990년대 이후 복합재난발생, 소방업무의 중요성 등으로 자연재난 및 인적재난관리업무를 담당하는 조직을 소방본부로의 완전통합 및 부분통합시키고 있는 현실로 소방직과 일반직공무원간의 관계는 더욱 중요해지고 있어서 본 연구목적은 소방직과 일반직공무원의 인식비교분석을 통하여 현재 서울특별시 재난관리조직의 개선방향에 대해서 연구하고자 한다.

## 1.2 연구범위 및 방법

본 연구대상인 서울특별시 재난관리조직은 1998년 8월에 인적재난관리를 담당하는 방재기획과를 소방본부로 흡수통합하여 소방방재본부라는 통합명칭으로 변경하였고, 2008년 1월에 조직개편을 통해서 소방방재본부를 소방재난본부라는 명칭으로 변경하였고, 소방재난본부의 방재기획과가 행정국으로 이관되었고, 자연재난관리업무를 담당하였던 건설기획국 치수과가 물관리국 하천관리과의 치수계획팀과 치수관리팀으로 각각 개편되었다.

이에 본 연구에서는 연구대상이 자연재난 및 인적재난을 관리하는 조직이므로 재난의 범위를 재난 및 안전관리기본법에서 정의하는 자연재난과 인적재난을 총칭하는 재난(사회적재난 제외)으로 한정하였고, 서울특별시 재난관리조직인 서울소방재난본부, 행정국 방재기획과, 건설기획국 치수과에서 근무하는 재난관리공무원인 소방직과 일반직공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 설문지는 재난관리조직의 관리역량, 인명활동, 재난, 업무효율 등으로 구성하여 소방직과 일반직공무원간의 인식비교분석을 하였다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 재난관리의 특성

재난관리는 재난의 불확실성을 관리하고, 재난의 예방·대비·대응 및 복구를 위하여 행하는 모든 활동으로 다음과 같은 특성을 지닌다.

#### 2.1.1 공공재적 성격

공공재는 비경합성과 비배제성을 띠고 무임승차가 가능하므로 생산자에게 생산 효용이 환수되지 않고, 시장에서 공급이 이루어지지 않으며, 공급은 수요만큼 시장에서 원활하게 이루어지지 못하므로 정부가 강제적 힘에 의하여 공급을 증가시키고, 공공재의 비용은 조세를 통한 강제적 징수에 의하여 결정되어야 한다.

재난관리는 시장에 의해서 통제되기가 어렵고, 규제나 직접적인 활동을 하기 위해서 정부의 개입이 반드시 필요하며, 사회구성원을 공유하고 있으므로 공공재에 해당되는 것이다.

#### 2.1.2 경계성 및 가외성 원리

능률성의 원리인 투입에 대한 산출의 비율, 즉 최소투입으로 최대산출을 얻는다는 원리는 사회 모든 분야에서 적용되고 있는 “최소비용의 투자로 최대이윤을 얻는다.”라는 일반화된 상식적인 논리이다. 하지만 재

난관리에서는 경계성 및 가외성 원리가 무엇보다도 우선되어야 한다.

가외성하면 무엇이 여벌로 있음을 의미하는데 그것은 얼핏 보아 낭비적 요소임이 분명하다. 따라서 낭비적인 것은 비능률적인 것이며 정상적인 것보다 더 많은 초과분을 가지고 있다는 것이다. 여기에서 여벌의 부분이 중복적으로 여러 개 있으면 중복성이고, 서로 비슷한 기능이 여러 부분에 겹쳐 있으면 중첩성이다. 이 가외성이 0인 경우가 가장 능률적인 경제성인 것이다.<sup>2)</sup>

재난관리측면으로 예를 들면 소방관계법령에서 정하고 있는 법적 소방시설 설치기준에 의해서 소방시설을 설치하면서도 자진설비로 소화기 등을 추가로 설치하는 경우가 바로 중복성인 것이다. 국방에 관련된 최고의 인력과 장비를 항상 갖추어져 있어야 한다는 것이 바로 중복, 중첩의 원리인데, 마찬가지로 재난관리에서도 이 원리가 그대로 적용되어야 한다. 바로 국방의 비용과 이익처럼 포괄적이고 지속가능성의 가치로서 환산되어야 되고, 언제 어디서 발생할지를 모르는 불확실한 재난에 대비해서 최고의 인력과 장비를 모두 갖추고 있으면서도 다른 한편으로는 그것을 전혀 쓰지 않도록 유도하고, 재난 발생률과 재난피해가 적으면 가장 성공적인 재난관리가 되는 것이다.

따라서 재난의 불확실성과 복잡성으로 인해서 재난관리체계의 업무환경은 예상치 못한 상황으로 전개되므로 재난관리의 활동은 일반 행정조직에 적용되는 경제적 능률성의 논리와는 상반된 경계성 및 가외성 원리를 적용해야 한다.

### 2.1.3 현장위주의 관리

재난관리는 재난의 예방·대비·대응 및 복구를 위하여 행하는 모든 활동을 말하고, 재난발생 전의 활동인 예방과 대비 그리고 재난발생 후의 활동인 대응과 복구로 구분이 되는데, 특히 재난의 복잡성과 상호작용성으로 인해서 발생한 후에는 시간이 경과함에 따라서 그에 대한 재난관리가 변화무쌍하고, 시시각각으로 변하게 된다.

그러므로 현장경험이 없는 상관계관의 책임자가 재난현장의 총괄책임자로는 부적합하고, 수많은 현장경험과 재난관리를 담당했던 현장지휘자가 총괄책임자로 적합한 것이다. 따라서 재난관리의 정책적 과정에서는 다른 정책들과 달리 현장위주의 중요성이 부각되어야 한다.

## 2.2 재난관리체계의 특성

재난관리는 재난이 발생하지 않도록 사전에 예방하고, 재난이 발생한 경우에 야기될 수 있는 제반 위험

을 효율적으로 관리하는 행정인데, 이러한 재난관리를 담당하는 조직으로 구성된 체계가 재난관리체계이며, 재난발생이라는 환경에 대비하여 사람들의 생명과 재산을 보호할 목적으로 상호 관련된 기관들끼리 협조와 조정을 통하여 문제를 해결하려는 체계이다.<sup>3)</sup>

이러한 재난관리체계는 재난관리를 담당하고 있는 인력, 예산, 장비, 시설, 조직, 개인 등으로 구성된 체계를 의미하고, 각종 재난으로부터 국민의 신체 및 생명, 재산을 보호하는데 주된 목적이 있어서 가장 기본적인 정부의 기능 중의 하나로서 다음과 같은 특성을 가지고 있다.

### 2.2.1 열세성

모든 재난에 대해서 그 피해규모를 사전에 예측한다는 것은 어려운 일이다. 그리고 재난관리의 특성 중의 하나인 경계성 및 가외성 원리에 의해서 재난관리체계가 운영되어야 하지만 아직까지도 우리나라는 그 논리가 현실적으로 맞지 않는 실정이다. 즉 재난관리체계의 예산책정 과정에서 우선순위를 차지하지 못하므로 재난관리를 담당하고 있는 인력, 예산, 장비, 시설 등이 다른 조직에 비해서 열세한 것이다.

이러한 열세성으로 인하여 대형재난 시 일상적 대응능력(소방과 같은 상설대응조직) 또한 열세성을 띠므로 이 경우 상설적 대응조직은 관련 기능을 가진 주변 자원을 임시로 보충·통합하여 대응하는 임시적 성격을 띤다. 이러한 열세성 때문에 재난대응체계에 있어서 대응계획과 훈련의 중요성이 강조된다.<sup>4)</sup>

### 2.2.2 연계성

재난관리체계는 하나의 네트워크체계로서 구성요소들 간의 연계관계를 통하여 재난관리기능을 수행하여야 한다. 이러한 네트워크체계는 정부 간의 관계를 포함할 뿐 아니라, 이질적 분야의 조직들이 관여되고,<sup>5)</sup> 지방자치단체, 때로는 국제기구와 적십자사 등의 비정부조직(NGO)까지도 참여하는 정부 간의 관계와 각 수준의 정부 내에서는 재난대책기관과 함께 교통, 경찰, 토목 및 건설, 응급의료서비스 등 이질적 분야의 조직들이 관여한다.<sup>6)</sup>

대형재난이 발생하면 안전관리위원회, 재난안전대책본부, 긴급구조통제단 등이 운영되는데, 정부 부처가 대형재난을 극복하기 위한 모든 방법이 동원되어 관계 부처 간의 연계성은 당연히 이루어지기 마련이다.

### 2.2.3 협조성

재난이 발생하면 정책결정과 집행에 있어서 다수의

기관이 참여하고, 협조가 이루지게 된다. 또한 재난의 복구활동단계에서 기업, 각종 자원봉사단체 등이 참여하므로 그 활동영역이 더욱 확장된다. 사후관리를 위해 경계가 크게 확장된 재난관리체계는 목적이 완료됨과 동시에 경계가 축소되어 팀이 해체되거나 구성원들이 본래의 조직이나 집단으로 돌아가므로 그 존속기간이 잠정적인 프로젝트 조직의 성격도 가지고 있다.<sup>3)</sup> 즉 이렇게 확장된 재난관리체계는 재난의 모든 과정이 수습되면 비상설 시 만들어진 안전관리위원회, 재난안전대책본부, 긴급구조통제단 등의 조직은 해체되고, 조직의 구성원들은 상설 시 업무로 복귀한다.

#### 2.2.4 보충성

상설 재난관리체계는 대형재난 규모에 비해서 대처할 능력이 떨어지므로 재난이 발생하면 안전관리위원회, 재난안전대책본부, 긴급구조통제단 등 비상설 재난관리체계가 임시적으로 통합 운영되어 재난에 대응하는 보충적인 성격을 가진다. 따라서 재난 시 대응을 위한 비상설 재난관리체계는 기동력 있고, 정확하고, 신속한 조직으로 운영되어야 하는데, 이를 위해서 보다 구체적인 훈련과 교육이 요구된다.

### 2.3 선행연구검토

#### 2.3.1 재난관리조직의 관리역량

조직의 규모라는 개념을 사용하는 많은 연구원들은 조직구성의 수를 명시적으로 또는 묵시적으로 규모의 지표로 써 왔는데, 구성원의 수를 규모의 지표로 사용하는 사람들은 그 정당화 근거를 여러 가지로 설명하고 있다.

Hall(1977)은 구성원의 수를 규모의 지표로 삼는 것이 무방하다고 주장하면서 먼저 구성원의 수를 규모의 지표로 삼는데 따르는 방법론상의 의문과 난점을 검토하여 여러 문제들이 방법론상 어려움을 주기는 하지만 구성원의 수(정규직원 수)와 규모에 관한 다른 지표들 사이에는 상당히 높은 상관관계가 있다는 사실이 여러 가지 경험적 연구에서 밝혀졌기 때문에 구성원의 수만을 지표로 삼더라도 타당한 연구결과를 얻을 수 있다고 하였고,<sup>7)</sup> Child(1973)는 사람이 조직을 구성한다는 점을 들어 구성원의 수를 규모의 지표로 삼는 것이 바람직하다고 하면서 규모의 지표로 될 수 있는 다섯 가지 요인 간의 상관관계를 검토한 결과 구성원의 수와 상관관계가 가장 높은 것은 순자산임을 발견하였다.<sup>8)</sup>

오석홍(2005)은 Hall과 Child의 의견을 예로 들어 설명하고 있는데, 특정한 시점의 조직에는 조직의 일을 하는데 쓸 수 있는 일정수의 인력자원(구성원)이 있으

므로 이것을 규모의 한 국면으로 파악할 수 있고, 어떤 조직이나 구성원은 있기 때문에 구성원의 수는 언제나 발견할 수 있는 기준으로 비교적 객관적으로 측정할 수 있다고 하였다. 그리고 일정시점에서 조직이 자율적으로 사용할 수 있는 재정적자원의 양도 규모의 지표가 될 수 있고, 조직의 전체적인 자원이나 순자산 등을 측정함으로써 알아낼 수 있다고 주장하였다.<sup>9)</sup>

Alan(1988)은 어느 조직에서도 마찬가지이지만 지방자치단체에서 공무원은 무엇보다도 중요한 자원으로 비용에 대비하여 효과적으로 공공서비스를 제공하는 지방자치단체의 능력이나 그 결과 얻어지는 지방자치단체에 대한 긍정적 평가는 담당 공무원의 근무에 관한 능력이나 관심과 참여의 정도에 의존하는 바가 크다고 하였고,<sup>10)</sup> 황윤원(1989)은 우리나라 재난관리체계의 단계별 활동인 예방·대비·대응·복구·활동을 포함하는 재난관리행정에서 일반적 체계·재정·인력·정보를 분석의 변수로 설정하는 것은 가능하다고 하였는데,<sup>11)</sup> 이 연구로 본 연구의 관리역량의 변수로 재난관리조직의 유형별 인력, 예산, 장비, 시설 등의 설정에 영향을 주었다.

재난관리조직의 관리역량인 인력, 예산은 재난의 특성인 불확실성으로 인하여 그리고 재난관리의 특성인 경계성 및 가외성의 원리가 우리나라에 충분히 반영되지 못한 실정으로 열악하다고 할 수 있고, 예산과 직접적인 관련이 있는 재난관리 관련 장비도 마찬가지이다.

#### 2.3.2 재난관리조직의 업무효율

조직의 목표와 구성원의 목표가 실제로 완전히 부합되는 상태도 있겠지만 그러한 경우에도 조직의 목표와 개인의 목표라는 두 가지 개념은 여전히 구별되는데, 개인의 목표와 조직의 목표를 융화 또는 양립시키는 문제는 오래 전부터 조직을 운영하는 사람들이나 조직을 연구하는 사람들에게 매우 중요한 과제로 되어 왔다. 그에 관한 이론도 변천을 거듭해 왔는데, 개인의 목표와 조직의 목표가 과연 본래적으로 상충되는 것인지 또는 양자의 통합가능성은 있는 것인지에 관한 이론이 달라져 왔다. 조직목표와 개인목표 사이의 관계 설정에서 전자를 우선시켜야 한다는 이론도 있었고, 후자를 우선시켜야 한다는 이론도 있었다. 근래에는 양자의 통합을 주장하는 이론이 강한 파급력을 보이고 있다.<sup>9)</sup>

시대와 학파분류에 따라 조직이론의 연구경향은 다양하게 나타났고, 몰입은 인간행동을 연구하는 심리학, 교육학, 경영학 등 여러 분야에서 사용되는 개념으로 그 개념은 다양하게 정의되었다. 본 연구인 재난관리

조직의 업무효율인 조직업무연계 및 개인적몰입에 관한 이론은 선행연구의 부족으로 유사선행연구인 조직이론과 여러 분야에서 사용되는 몰입을 검토하면서 그와 연관된 이론을 중심으로 재난관리조직의 조직업무연계 및 개인적몰입에 대한 이론을 새롭게 접근하고자 한다.

#### (1) 조직업무연계

조직의 업무효율 측정요인으로 목표달성, 사회적 책임감, 산출, 합리적 기술, 행정과업 달성, 안정성, 통합, 생산성, 조직정신건강, 대처능력 등을 제시하고 있는데,<sup>12)</sup> 조직업무연계를 상호신뢰성, 업무협조성, 업무연계성에 대해서 논의하면 다음과 같다.

##### ① 상호신뢰성

신뢰는 개인, 조직, 사회차원으로 나누어 질 수 있는데, 신뢰는 거래비용을 감소시키는데 이는 상호신뢰가 있는 경우는 거래 당사자들이 보일 수 있는 기회주의적 형태에 대한 모니터링과 통제의 필요성이 감소하기 때문이다. 이러한 거래비용의 감소는 개인차원, 조직차원, 사회차원의 신뢰에 적용된다.<sup>13)</sup>

특히 상호신뢰성에 대한 조직차원의 중심으로 논의하면 다음과 같다. 조직신뢰는 근무자에 대한 믿음으로 조직이 기대하는 방향으로 근무자가 행동해 줄 것을 믿는 믿음이다. 이 믿음은 근무자의 능력, 인간성에 대한 믿음이고, 조직이 근무자에 대한 믿음에 기초한다. 즉 조직의 믿음은 근무자가 구체적으로 업무에 대한 조직과의 관계에 있어서 신뢰를 지킬 것이라는 믿음이다.

따라서 조직의 상호신뢰성은 조직구성원이 조직에 대한 믿음으로 정의할 수 있는 것이다. 물론 신뢰는 본질적으로 위험이 동반되지만 그러한 위험에도 불구하고 믿는 것이다. 특히 재난관리업무는 국민의 신체, 생명 그리고 재산을 보호하는 신중한 업무로서 이러한 업무를 담당하고 있는 조직이나 부서 간의 상호신뢰성은 반드시 존재해야 한다.

##### ② 업무협조성

조직이 더욱 복잡해지고 급변하는 환경에 잘 적응해야만 조직의 목표를 효율적으로 달성할 수 있다는 필요성 때문에 조직과 환경의 관계가 아주 중요하다는 인식이 높아져왔는데,<sup>14)</sup> 급속한 산업화로 인해 새로운 유형의 강력한 재난을 효율적으로 관리하기 위해서 재난관리조직의 구성원 간의 협조성이 더욱 강조되기 마련이다.

또한 조직설계에 있어서 통제, 자율, 협조 간의 연결성은 중요하고, 이 세 변수 중에서 어느 한 변수만을 가지고 조직을 설계한다는 것은 불가능하다. 어느 정

도의 자율과 협조 없이 상급자의 철저한 통제만을 가지고 조직을 설계하면 조직은 비효과적으로 움직일 것이고, 통제와 자율이 없이는 효과적인 협조를 기대하기 불가능하다. 또한 통제와 협조가 없는 자율은 방종과 무책임을 초래하기 때문에 자율 하나만을 가지고 조직을 설계할 수는 없다.<sup>15)</sup>

재난관리를 담당하는 공무원들은 대부분 소방직공무원으로서 일반직공무원들에 비해서 재난관리업무에 대한 상급자의 철저한 통제가 이루어지고, 반면에 눈에 보이지 않는 사각지대의 업무는 담당공무원의 자율에 의존하게 된다. 재난관리업무는 국민의 생명과 신체에 직접적인 영향을 주는 업무이기 때문에 철저한 통제와 자율이 보다 효과를 높이기 위해서는 재난관리조직이나 부처 간의 업무협조가 철저히 이루어져야 한다.

##### ③ 업무연계성

Richard(1995)는 “조직은 공동의 목표를 가지고 있고, 목표 달성을 위해서 의도되고 체계화된 구조와 구성원 간의 상호작용이 존재하며, 경계를 가지고 외부환경에 적응하는 인간의 사회집단”이 정의하고 있다.<sup>16)</sup>

특히 재난관리조직에서는 국민의 생명과 신체 그리고 재산을 보호하기 위한 목적으로 그 목적을 달성하기 위해서 재난관리의 예방·대비·대응·복구를 위하여 행하는 모든 활동을 담당하고 있다. 또한 이러한 활동은 별도로 구분되거나 독립된 활동이 아니고 4단계의 모든 활동이 조직구성원 간의 상호작용으로 유기적으로 연계되어야만 최대의 효과를 얻을 수가 있으므로 재난관리조직에서는 조직구성원 간의 업무연계성이 강조되어야 한다.

##### (2) 개인적몰입

개인적몰입은 조직구성원들이 단순히 조직이 규정한 형태를 의무적으로 준수하는데 그치지 않고 자발적이고, 적극적인 자세로 업무를 담당하는 것을 말한다.<sup>17)</sup> 개인적몰입을 직무관심도, 직무과약도, 직무만족도에 대해서 논의하면 다음과 같다.

##### ① 직무관심도 및 직무과약도

몰입은 조직에 대한 충성심, 애착, 동일시, 직무몰입 등의 의미를 총칭하여 개인이 특정조직과 동일시하고, 그 조직에 몰두하는 상대적인 강도로 정의되고, 특정 대상에 대한 개인의 심리적 애착으로도 정의된다.<sup>18)</sup>

또한 개인이 자신의 행위에 완전히 몰두하여 최적의 기능을 수행하는 상태 또는 개인이 특정행위에 완전히 몰두하고 있을 때 느끼는 몰아일체의 상태경험을 의미하는 개념으로 정의되고,<sup>19)</sup> 자신의 관심집중을 통해서 최적의 기능을 수행함으로써 얻게 되는 성취감, 자기 존중감, 자기효능감, 자기발전 등 다양한 욕구충족의

결과로 발생하는 것이다.<sup>20)</sup>

이러한 조직의 충성심 및 애착 등은 재난관리업무에 대한 개인의 관심으로 표현될 수 있을 것이다. 따라서 재난관리업무에 관심을 가지는 것은 개인적직무몰입과 관련이 있고, 또한 개인적직무몰입을 통한 관심도는 재난관리조직과 개인의 능력에 따라 영향을 받을 것이며, 이러한 개인적직무몰입은 재난관리업무를 담당하는 조직구성원의 전문성에도 영향을 미칠 것이다. 또한 이러한 관심도에 인한 직무몰입은 재난관리업무를 파악하는데 직접적인 영향을 줄 것이다. 재난관리업무는 개인이 담당하는 분야에만 국한되어서 업무를 파악하면 그 한계에 부딪힐 것이다. 재난의 예방·대비·대응·복구활동이 재난관리업무로서 이 모든 활동의 업무과약을 한다는 목적의식을 가지고 본인의 담당업무에 임해야 할 것이다.

② 직무만족도

직무몰입의 구성요소에 대해서 배병룡(2001)은 조직몰입에 영향을 미치는 직무관련요인으로 직무관여, 직무성과 직무만족, 직무책임, 고객에 대한 책임을 제시하고 있는데,<sup>21)</sup> 직무만족에 대한 개념과 이론은 다음과 같다.

Tiffin and McCormic(1974)은 직무만족을 “직무에서 얻거나 체험과 욕구만족차원의 변수”라고 정의하면서 직무만족을 태도의 일종으로 보아 조직구성원들에 의해서 유지되는 태도의 특정하위구조로 인식하였고,<sup>22)</sup> Locke(1974)는 직무만족이란 “조직구성원이 직무가치를 추구하고 성취하는 과정에 있어서 자신의 직무평가에서 얻을 수 있는 바람직하고 유쾌한 감정상태”라고 정의하였다. 다시 말해 직무만족은 조직구성원이 느낀 감정적인 개념이라는 것이다.<sup>23)</sup>

사람들은 어떤 업무의 일이든지 대체로 자기가 좋아하는 일을 할 때 몰입을 경험하면서 직무만족을 느낀다. 재난관리업무를 즐기면서 하면 가장 바람직할 것이나 무엇보다도 재난관리업무는 국민의 생명과 신체, 재산의 보호한다는 사명감과 책임감을 갖고 꾸준한 개인성장의 노력을 해야 할 것이다. 재난관리라는 명확한 목표가 주어지고, 직무의 난이도와 능력에 알맞게 균형을 이루고 있다면 재난관리의 직무몰입을 경험하고 직무만족을 느끼면서 더 나아가 직무성과를 향상시킬 수 있을 것이다.

2.3.3 분석틀

본 연구에서는 인식비교분석으로 관리역량은 인력자원, 예산확보, 장비확보, 시설확보 등의 항목으로, 인명활동은 구조활동, 구급활동 등의 항목으로, 재난은 인적

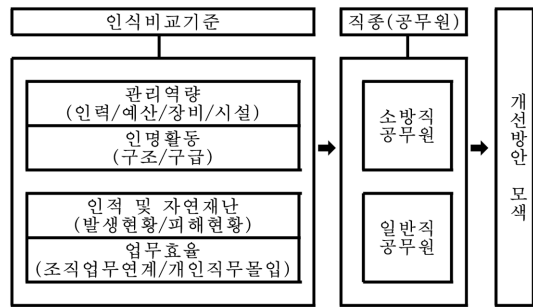


Figure 1. The analysis framework.

재난과 자연재난으로 구분하여 발생현황, 인명 및 재난 피해현황 등의 항목으로, 업무효율은 조직업무연계, 개인적직무몰입 등의 항목으로 선정하여 서울특별시 재난관리업무를 담당하는 소방직과 일반직공무원을 대상으로 설문분석을 하여 그에 대한 개선방안을 모색하고자 한다.

3. 설문분석

3.1 조사설계

3.1.1 분석방법

설문지 구성은 재난관리조직의 관리역량, 인명활동, 재난, 업무효율로 구성하였고, 질문에 대해서 전혀 그렇지 않다. 그렇지 않다. 보통이다. 그렇다. 매우 그렇다. 등의 5점 Likert 형태의 척도로 측정하였다.

본 연구자가 서울특별시의 재난관리 관련 부처에 직접 방문하여 설문서를 배포 및 수거를 하였는데, 총

Table 1. Result of Reliability Analysis

변수	문항수	Cronbach's α	
관리역량	인력	4	.901
	예산	4	.920
	장비	2	.864
	시설	2	.936
인명활동	구조/구급	2	.946
인적재난	발생/피해	3	.855
자연재난	발생/피해	3	.818
조직업무연계	상호신뢰성 업무협조성 업무연계성	3	.905
개인적직무몰입	직무관심도 직무과약도 직무만족도	3	.818

120부를 배포하여 102부가 회수되어 85%의 회수율을 보였다. 하지만 회수된 102부 중에서 분석이 불가능한 5부의 설문서를 제외하고 최종 97부를 채택하였다.

본 연구인 재난관리조직에 대한 설문분석을 하기 위해서 SPSS 12.0 프로그램을 활용하였는데, 먼저 관리역량, 인명활동, 재난, 업무효율 등의 변수를 대상으로 Cronbach's  $\alpha$  분석과 요인분석을 실시하여 설문서에 대한 신뢰도와 타당도를 검증하였고, 소방직과 일반직공

무원의 설문항목 차이를 알기 위해서 t-검정을 실시하였다.

### 3.1.2 신뢰도타당도분석

#### (1) 신뢰도분석

본 연구에서는 설문지의 신뢰도를 측정하기 위해서 Cronbach's  $\alpha$  계수로 나타나는 내적일치도 방법을 적용하였다. Cronbach's  $\alpha$  계수는 0~1 사이의 값을 가지고, 일반적으로 Cronbach's  $\alpha$  값이 0.6 이상이면 일반

Table 2. Result of Factor Analysis

설문평가지표	성분							
	1	2	3	4	5	6	7	8
인적재난관리업무 인력자원	.047	.392	.821	.093	.017	-.048	.018	.023
자연재난관리업무 인력자원	-.035	.441	.787	-.028	-.010	.017	.042	.080
소방업무 인력자원	-.091	.396	.703	.120	-.090	.015	.123	.173
민방위업무 인력자원	-.145	.318	.738	-.121	.097	.046	-.055	.205
인적재난관리업무 예산확보	.010	.842	.299	.081	.022	-.040	.054	.163
자연재난관리업무 예산확보	-.001	.882	.350	-.067	.032	-.029	-.014	.082
소방업무 예산확보	-.071	.803	.329	.095	-.068	-.034	.088	.165
민방위업무 예산확보	-.113	.741	.308	-.126	.061	.030	-.194	.079
인적재난관리 관련 장비	-.052	.201	.158	.042	-.091	.031	.067	.900
자연재난관리 관련 장비	.037	.196	.162	.022	-.142	.146	.169	.836
이재민 수용시설 관리여부	-.116	-.020	.007	.162	-.046	-.015	.925	.144
이재민 수용시설의 수	-.113	-.006	.066	.116	.002	.026	.954	.066
구조활동	-.029	-.041	.015	.212	.095	.926	.014	.090
구급활동	.008	-.019	-.003	.145	.023	.956	.005	.054
인적재난발생	.696	.021	.020	-.108	.199	.342	-.081	.120
인적재난 인명피해	.844	.165	-.163	-.121	.085	.057	-.065	.028
인적재난 재산피해	.794	.075	-.252	-.257	.121	-.043	-.054	-.033
자연재난발생	.676	-.281	.211	-.130	-.017	-.093	-.030	.057
자연재난 인명피해	.794	-.140	.038	.278	-.079	-.084	-.081	-.052
자연재난 재산피해	.846	-.085	-.058	.186	-.122	-.082	-.022	-.132
조직 상호신뢰성	-.016	.011	.038	.881	.171	.178	.066	-.003
조직 업무협조성	.019	-.017	.003	.892	.176	.070	.093	.054
조직 업무연계성	-.106	.030	-.007	.802	.293	.149	.181	.007
개인 직무관심도	.039	-.007	-.037	.225	.862	.063	-.012	-.099
개인 직무과약도	.005	.074	-.107	.151	.823	.084	.070	-.282
개인 직무만족도	.056	-.028	.151	.203	.769	-.001	-.101	.097
고유값(Eigen Value)	3.730	3.516	2.982	2.732	2.309	2.019	1.950	1.833
분산비율(%)	14.347	13.521	11.470	10.506	8.880	7.766	7.502	7.048
누적분산(%)	14.347	27.868	39.338	49.844	58.724	66.491	73.992	81.040

(KMO = .663) (Bartlett의 구형성 검정 : 근사카이제곱 = 2022.862 유의확률 = .000)

적으로 신뢰도가 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 신뢰도분석 결과 Cronbach's  $\alpha$  값이 .818 이상으로 신뢰성에는 문제가 없는 것으로 판단되었다.

(2) 타당도분석

본 연구에서는 설문지의 타당도를 검증하기 위해서 요인분석을 실시하였다. 요인회전은 변수와 요인들 간의 관계가 명확해지고 해석하기가 용이한 회전방법인 베리맥스를 적용하였다.

요인적재치에 대해서는 정확한 기준은 없지만 일반적으로 0.5 이상이면 유의한 것으로 볼 수 있다.

8개 요인은 모두 고유값(Eigen Value)이 1이상이고, 분산비율에서 요인 1이 14.347%, 요인 2가 13.521%, 요인 3이 11.470%, 요인 4가 10.506%, 요인 5가 8.880%, 요인 6이 7.766%, 요인 7이 7.502%, 요인 8이 7.048%로 설명되며, 8개의 요인들에 의해서 전체변량 81.040%를 설명하고 있으므로 서로 간의 구분이 가능한 독립된 요인으로 판단된다.

요인분석의 적절성을 검증하는 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 측도값이 .663이고, Bartlett의 구형성 검정에서 근사카이제곱이 2022.862이며, 유의확률이 .000으로 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다.

3.2 인식비교분석

재난관리조직에 대한 소방직과 일반직공무원의 설문 항목 차이를 분석하기 위해서 t-검정을 실시하였다.

3.2.1 관리역량

서울특별시 재난관리조직의 인력자원, 예산확보, 장비확보, 이재민 수용시설이 충분한지에 대한 질문에서 다음과 같은 결과를 얻었다.

인력자원에서 인적재난관리업무가  $t = 0.246$ , 유의수준  $p = .806$ , 자연재난관리업무가  $t = 0.919$ , 유의수준  $p = .660$ , 소방업무가  $t = 0.873$ , 유의수준  $p = .098$ , 민방위업무가  $t = .658$ , 유의수준  $p = .952$ 로 모두 유의수준  $p > .05$ 이므로 소방직과 일반직공무원의 인력자원에 대한 인식이 유의미한 차이가 없는 것으로 설명된다. 또한 민방위업무 인력자원만이 평균값이 보통(3점)보다 약간 부족하게 나타났고, 나머지 업무의 인력자원이 모두 부족한 것으로 나타났다. 특히 소방업무 인력자원의 평균값이 가장 많은 차이를 나타냈는데, 이는 재난관리업무를 일반직공무원에 비해서 소방직공무원은 재난현장의 업무뿐만 아니라 행정업무도 병행하는 등 업무량이 많은 것이 설문조사에 반영된 것으로 판단된다.

예산확보에서 인재난관리업무가  $t = -.339$ , 유의수준  $p = .735$ , 자연재난관리업무가  $t = -1.243$ , 유의수준  $p =$

.217, 소방업무가  $t = 1.111$ , 유의수준  $p = .269$ , 민방위업무가  $t = -1.194$ , 유의수준  $p = .236$ 으로 유의수준  $p > .05$ 이므로 소방직과 일반직공무원의 예산확보에 대한 인식이 유의미한 차이가 없는 것으로 설명된다. 또한 모든 업무의 예산확보가 인력자원처럼 모두 부족한 것으로 나타났다. 현재까지도 남북이 대치된 우리나라의 경우는 특수한 현실로서 국방에 대한 경계성 및 가의성의 원리는 당연하겠지만, 재난관리에서 아직도 그 원리가 철저히지는 못하여 예산확보가 부족하게 나타난

Table 3. Result of Management Ability t-testing

인력자원	직종	N	평균값	표준편차	t값	유의수준
인적재난 관리업무	일반직	35	2.66	.938	.246	.806
	소방직	62	2.61	.797		
자연재난 관리업무	일반직	35	2.74	.919	.919	.660
	소방직	62	2.66	.848		
소방업무	일반직	35	2.66	.873	.873	.098
	소방직	62	2.37	.773		
민방위 업무	일반직	35	2.91	.658	.658	.952
	소방직	62	2.90	.970		
예산확보	직종	N	평균값	표준편차	t값	유의수준
인적재난 관리업무	일반직	35	2.46	.852	-.339	.735
	소방직	62	2.52	.805		
자연재난 관리업무	일반직	35	2.43	.884	-1.243	.217
	소방직	62	2.66	.886		
소방업무	일반직	35	2.54	.852	1.111	.269
	소방직	62	2.35	.770		
민방위 업무	일반직	35	2.71	.710	-1.194	.236
	소방직	62	2.95	1.047		
장비확보	직종	N	평균값	표준편차	t값	유의수준
인적 재난관리	일반직	35	2.43	.884	-.714	.477
	소방직	62	2.55	.739		
자연 재난관리	일반직	35	2.49	.818	-.297	.767
	소방직	62	2.53	.695		
시설관련	직종	N	평균값	표준편차	t값	유의수준
수용시설 관리여부	일반직	35	2.97	.747	2.324	.022
	소방직	62	2.58	.821		
수용시설 의 수	일반직	35	2.86	.733	2.288	.024
	소방직	62	2.50	.741		



것으로 판단된다.

장비확보에서 인적재난관리가  $t = -.714$ , 유의수준  $p = .477$ , 자연재난관리가  $t = -.297$ , 유의수준  $p = .767$ 로 유의수준  $p > .05$ 이므로 소방직과 일반직공무원의 장비확보에 대한 인식이 유의미한 차이가 없는 것으로 설명된다. 모든 재난관리 관련 업무의 예산이 부족하여 인적 및 자연재난관리의 장비도 역시 부족하게 나타난 것으로 판단된다.

이재민 수용시설관리 여부에서  $t = 2.324$ , 유의수준  $p = .022$ , 이재민 수용시설의 수에서  $t = 2.288$ , 유의수준  $p = .024$ 로 모두 유의수준  $p < .05$ 이므로 소방직과 일반직공무원의 이재민수용시설에 대한 인식이 유의미한 차이가 있는 것으로 설명된다.

이는 일반직공무원에 비해서 소방직공무원은 재난이 발생하면 주로 현장에서 업무를 담당하기 때문에 이재민수용시설의 문제점을 더욱 부각시킨 것이 설문조사에 반영되어 유의미한 차이가 발생한 것으로 판단된다.

3.2.2 인명활동

서울특별시 재난관리조직의 구조활동 및 구급활동이 잘 이루어지는지에 대한 질문에서 다음과 같은 결과를 얻었다.

구조활동에서  $t = -.555$ , 유의수준  $p = .580$ , 구급활동에서  $t = -1.127$ , 유의수준  $p = .263$ 으로 모두 유의수준  $p > .05$ 이므로 소방직과 일반직공무원의 인명활동에 대한 인식이 유의미한 차이가 없는 것으로 설명된다. 그리고 평균값이 모두 높게 나타났는데, 재난발생 시 대응과 복구활동에서 가장 중요한 활동은 무엇보다도 국민의 생명과 직결되는 구조활동 및 구급활동이므로 이러한 중요성이 설문조사에 영향을 미쳐서 모두 높게 나타난 것으로 판단된다.

3.2.3 재난

서울특별시가 인적재난과 자연재난이 많이 발생하는지, 그리고 인적재난과 자연재난의 피해가 큰 편인지에 대한 질문에서 다음과 같은 결과를 얻었다.

Table 4. Result of Rescue Activities t-testing

인명활동	직종	N	평균값	표준편차	t값	유의수준
구조활동	일반직	35	3.83	.568	-.555	.580
	소방직	62	3.90	.670		
구급활동	일반직	35	3.80	.584	-1.127	.263
	소방직	62	3.95	.664		

Table 5. Result of Disaster t-testing

인적재난	직종	N	평균값	표준편차	t값	유의수준
재난발생	일반직	35	2.89	.900	-2.190	.031
	소방직	62	3.26	.745		
인명피해	일반직	35	2.69	.963	-2.400	.018
	소방직	62	3.13	.820		
재산피해	일반직	35	2.63	.942	-2.089	.039
	소방직	62	3.02	.839		
자연재난	직종	N	평균값	표준편차	t값	유의수준
재난발생	일반직	35	2.40	.695	-.729	.468
	소방직	62	2.52	.784		
인명피해	일반직	35	2.23	.808	-1.432	.155
	소방직	62	2.45	.694		
재산피해	일반직	35	2.31	.900	-.717	.475
	소방직	62	2.44	.738		

인적재난은 재난발생에서  $t = -2.190$ , 유의수준  $p = .031$ , 인명피해에서  $t = -2.400$ , 유의수준  $p = .018$ , 재산피해에서  $t = -2.089$ , 유의수준  $p = .039$ 로 모두 유의수준  $p < .05$ 이므로 소방직과 일반직공무원의 인적재난관련에 대한 인식이 유의미한 차이가 있는 것으로 설명된다. 인적재난은 도로교통사고를 제외하고 대부분이 화재인데, 소방직공무원이 화재관련 업무를 전담하고, 화재현장에서 순직하거나 공상을 당하는 일이 많이 발생하는데, 이러한 면이 설문조사에 반영되어 유의미한 차이가 발생한 것으로 판단된다.

자연재난은 재난발생에서  $t = -.729$ , 유의수준  $p = .468$ , 인명피해에서  $t = -1.432$ , 유의수준  $p = .155$ , 재산피해에서  $t = -.717$ , 유의수준  $p = .475$ 로 모두 유의수준  $p > .05$ 이므로 소방직과 일반직공무원의 자연재난에 대한 인식이 유의미한 차이가 없는 것으로 설명된다. 자연재난이 발생하면 소방직과 일반직공무원이 업무별로 담당하는데, 특히 서울특별시는 다른 지역에 비해서 자연재난이 많이 발생하지 않기 때문에 평균값이 낮게 나타나는 것으로 판단된다.

3.2.4 업무효율

서울특별시 재난관리조직의 업무효율인 조직업무연계와 개인적무몰입이 잘 이루어지는지에 대한 질문에서 다음과 같은 결과를 얻었다.

조직업무연계는 상호신뢰성에서  $t = 1.683$ , 유의수준  $p = .096$  유의수준  $p > .05$ 이므로 소방직과 일반직공무

**Table 6.** Result of Business Efficiency t-testing

조직업무연계	직종	N	평균값	표준편차	t값	유의수준
상호신뢰성	일반직	35	3.43	.739	1.683	.096
	소방직	62	3.15	.827		
업무협조성	일반직	35	3.51	.742	2.737	.007
	소방직	62	3.05	.838		
업무연계성	일반직	35	3.51	.658	2.918	.004
	소방직	62	3.06	.765		
개인적무몰입	직종	N	평균값	표준편차	t값	유의수준
직무관심도	일반직	35	3.74	.741	.720	.473
	소방직	62	3.63	.752		
직무과약도	일반직	35	3.40	.914	.232	.817
	소방직	62	3.35	.925		
직무만족도	일반직	35	3.14	.772	.419	.676
	소방직	62	3.08	.660		

원의 상호신뢰성에 대한 인식이 유의미한 차이가 없는 것으로 설명된다. 업무협조성에서  $t = 2.737$ , 유의수준  $p = .007$ , 업무연계성에서  $t = 2.918$ , 유의수준  $p = .004$ 로 유의수준  $p < .05$ 이므로 소방직과 일반직공무원의 업무협조성과 업무연계성에 대한 인식이 유의미한 차이가 있는 것으로 설명된다. 재난의 예방·대비·대응·복구활동을 위한 재난관리에서 조직업무연계의 중요성은 더욱 부각되어 모든 평균 합계가 보통(3점)보다 높게 나타났다. 하지만 재난현장에서 주로 업무를 담당하는 소방직공무원은 일반직공무원에 비해서 보다 정확하고 신속한 업무협조와 업무연계가 이루어져야 되는데 그렇지 못한 점이 설문조사에 반영되어 유의미한 차이가 발생한 것으로 판단된다.

개인적무몰입은 직무관심도에서  $t = .720$ , 유의수준  $p = .473$ , 직무과약도에서  $t = .232$ , 유의수준  $p = .817$ , 직무만족도에서  $t = .419$ , 유의수준  $p = .676$ 으로 모두 유의수준  $p > .05$ 이므로 소방직과 일반직공무원의 자연재난에 대한 인식이 유의미한 차이가 없는 것으로 설명된다. 재난관리업무를 대부분 열악한 조건에서 담당하고 있지만 국민의 신체, 생명, 재산을 보호한다는 명확한 목적의식과 책임감이 반영되어 개인적무몰입이 모두 높게 나타난 것으로 판단된다.

리역량은 시설에서, 재난은 인적재난의 재난발생, 인명피해, 재산피해에서 유의미한 차이가 있었고, 특히 업무효율인 조직업무연계의 업무협조성, 업무연계성에서 유의미한 차이가 있었다. 또한 관리역량의 인력, 예산, 장비, 시설 등이 부족하게 나타나서 관리역량의 강화가 시급한 것으로 조사되었다. 이러한 인식비교분석으로 서울특별시 재난관리조직의 개선방향에 대해서 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 재난관리조직의 인력, 예산, 장비를 확충시켜야 한다. 공무원 정원을 관리하는 표준정원제보다 2007년부터 실시된 총액인건비제는 지방자치단체의 탄력적인 운영이 가능한 최대한의 자율권을 보장하기 때문에 지방자치단체장의 재난관리에 대한 관심과 집중투자로 재난관리 관련 인력과 예산, 장비를 보다 확충시켜야 할 것이다.

둘째, 재난관리조직의 인력을 전문화시켜야 한다. 재난관리업무를 담당하는 서울특별시 공무원들의 개인적무몰입이 높게 평가된 것에 머무르지 말아야 한다. 재난관리업무는 일반행정업무와 다른 특수성을 가지고 있고, 또한 기상이변으로 인한 현대사회의 신종유형인 재난의 대처와 위협요인 제거, 재난의 예방 등 사전 재난관리와 사후 재난관리를 충실히 실행하기 위해서 보다 전문적인 인력으로 향상시켜야 한다.

셋째, 재난관리조직의 잦은 조직개편을 지양해야 할 것이다. 조직이 추구하는 목표와 효율성을 위해서 조직개편은 필수적이지만, 재난관리조직에 있어서의 잦은 조직개편은 담당 공무원의 사기와 전문성을 저하시킬 우려가 있기 때문에 잦은 조직개편을 지양해야 할 것이다.

넷째, 소방재난본부로의 완전통합형 재난관리체계를 구축하여야 한다. 대부분 조직에서 통합은 인력의 감축을 통한 구조조정으로 예견할 수 있겠지만, 재난관리의 특성인 경계성 및 가외성 원리가 지배되는 재난관리조직은 해당되지 않아야 한다. 즉 재난관리조직의 인력과 예산이 충분히 반영되면서, 또한 대부분 인적재난관리업무와 재난의 대응은 실제적으로 소방에서 담당하고 있고, 현재 재난관리업무를 담당하는 일반직공무원의 잦은 인사이동과 인력감축 때문에 소방직공무원이 보다 재난관리 분야의 전문가라고 할 수 있으며, 조직업무연계가 잘 이루어지기 위해서는 소방재난본부로의 완전통합형 재난관리체계를 구축하여야 할 것이다.

**4. 결 론**

소방직과 일반직공무원간의 인식비교분석 결과, 관

**참고문헌**

1. 행정자치부 소방국, “한국소방행정사”, 행정자치부, pp.

- 87-94(1999).
2. 전형우, “재해재난관리를 위한 지방자치단체와 지역 책임군의 협력체계 개선방안”, 대전대학교 대학원 박사학위논문, pp. 36-37(2006).
  3. 남궁근, “재해관리행정체제의 국가간 비교: 미국과 한국의 사례를 중심으로”, 한국행정정보, 제29권, 제3호, pp.959-960(1995).
  4. 류충, “재난관리론”, 한성문화(2001).
  5. Mushkatel, Alvin and Louis Weschler, “Emergency Management and the Intergovernmental System”, Public Administration Review, Vol.45(Special Issue), pp.51(1985).
  6. Comfort, Louise, “Integrating Organizational Action in Emergency Management: Strategies for Change”, Public Administration Review, Vol.45(Special Issue), pp.160(1985).
  7. Richard, Hall, “Organizations: Structure and Process”, Prentice-Hall(1977).
  8. John, Child, “Predicting and Understanding Organizational Structure”, ASQ, Vol.18, No.1, March, pp.168-185(1973).
  9. 오석홍, “조직이론”, 박영사(2005).
  10. Fowler, Alan, “Human Resource Management in Local Government“, Harlow, Essex: Longman (1988).
  11. 황윤원, “돌발사고에 대한 위험대비행정의 분석”, 한국행정정보, 제23권, 제1호, pp.162-168(1989).
  12. Dubrin, Andrew, “Comparison of Job Satisfaction and Productivity of Telecommuters Versus In-house Employee : A Research Note on Work in Progress”, Psychology Reports, 68, 3(1978).
  13. 이정, “리더십유형이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 기업경영연구, p.111(2003).
  14. 이양수, “조직의 환경적 특성이 관리형태에 미치는 영향”, 연세대학교 사회과학논집, 제17권, p.79(1984).
  15. 김상열, “정보시스템 개발 프로젝트 성과향상을 위한 PMO 통합성과 관리모델에 관한 연구”, 서강대학교 대학원 경영학과 박사학위논문, p.19(2007).
  16. Daft, Richard, “Organization Theory and Design”, St. Paul, MN: West Publishing Co.(1995).
  17. Katz, Daniel, “The Motivational Basis of Organizational Behavior”, Behavioral Science, Vol.9, pp. 131-146(1964).
  18. Lorence, Jon and Jeylan Mortimer, “Job Involvement through the Life Course”, American Sociological Review 50, p.618(1985).
  19. Csikszentmihalyi, Mihaly, “Play and Intrinsic Rewards”, Journal of Humanistic Psychology, Vol.15, No.3, p.41(1975).
  20. Csikszentmihalyi, Mihaly and Russell Larson, “Being Adolescent: Conflict and Growth in the Teenage Years”, New York: Basic Books Publishers (1984).
  21. 배병룡, “직무관련행태와 공무원의 조직몰입”, 한국지방자치학회보, Vol.13, No.3, pp.121-147(2001).
  22. Tiffin, John and Ernest McCormick, “Industrial Psychology”, Englewood Cliffs. N. J: Prentice Hall, pp.298-299(1974).
  23. Locke, Edwin, “The Nature and Causes of Job Satisfaction in M.D. Dannette”, (ed) Handbook of Industrial and Organization Psychology (Chicago: Rand McNally), p.132(1974).
  24. 이해평, “재해통계학”, 동화기술, p.181(2006).