

경북 소방본부 임시 과업조직(T/F) 운영 실태에 대한 실증연구*

An Empirical Study on the T/Fs of Gyeongbuk Fire Service Headquarters

Won-Ik Choi**, Hong-Sang Jeong***

Gyeongbuk Fire Service Headquarters, 40 Yonam-ro, Buk-gu, Daegu, Korea

School of Public Administration, Kyungpook National University, 80 Daehak-ro, Buk-gu, Daegu, Korea

Abstract

This study is a questionnaire survey analysis of the T/Fs of Gyeongbuk fire service headquarters. The study postulates member suitability, low hierarchy, informality, and team building as the distinctive features of T/F, a post bureaucratic organization, and reports the results of survey on the operations of the T/Fs of Gyeongbuk fire service headquarters. The study empirically shows that the T/Fs of Gyeongbuk fire service headquarters have operated with the four post bureaucratic attributes mentioned above. On the basis of the result of analysis, the study concludes that the adaptability of the fire administration system to environment could be enhanced when fire service T/Fs transplant the properties of post-bureaucracy into the system, a typical bureaucratic organization.

Key words: task force, post-bureaucracy, bureaucracy, Gyeongbuk fire service headquarters, fire administration

국문초록

본 연구는 경상북도 소방본부 내 임시 과업조직(T/F)의 운영 실태와 그 성과에 대하여 알아보고, 이에 바탕으로 임시 과업조직(T/F)의 효과적 운영방안을 모색 해 본 실증 연구이다. 본 연구는 탈 관료제의 한 형태인 임시 과업조직(T/F)의 특징적인 요소를 구성원의 적합성, 낮은 수준의 계층제, 비공식화, 공동체적 협력관리로 설정하고 임시 과업조직(T/F)에 참여한 바 있는 경상북도 소방공무원을 대상으로 자신들이 참여했던 임시 과업조직이 상기 적시의 탈 관료제 특성에 맞게 운영되었는지를 물어보는 설문조사를 실시하였는바, 설문조사를 통해 본 연

* 본 논문은 제 1저자의 석사학위논문을 수정 보완한 것임.

** The 1st author. Tel. +82-53-715-2131. Fax. +82-53-715-2139. E-mail. weonigi@korea.kr

*** Corresponding author. Tel. +82-53-950-5478. E-mail. jhs@knu.ac.kr

Submission & Publication Process

Received: Aug. 29, 2015 / Revised: Sep. 21, 2015 / Accepted: Oct. 12, 2015

구는 경상북도 소방본부의 임시 과업조직(T/F)은 탈 관료 조직의 특성을 유지하면서 운영된 것을 확인 할 수 있었다. 분석결과에 근거하여 본 연구는 급변하는 환경변화에 따른 소방행정체제의 적응성 담보와 관련하여 소방조직 내 임시 과업조직(T/F)이 관료제의 속성을 벗어나 탈 관료제의 특성에 맞게 운영될 필요가 있음을 주장한다.

주제어: 임시 과업조직, 탈 관료제, 관료제, 경상북도 소방본부, 소방행정

I. 서론

소방조직은 기본적으로 긴급한 상황 대처를 위해 엄정한 지휘체계 하에 일시불란한 현장 활동을 요구받는 관료제 조직이다. 그러나 기존의 관료제적 조직 운영방식으로는 다양화, 복잡화 되어 지고 있는 소방행정수요에 효과적으로 대응하기 어려운 측면이 있어 소방관서에서는 임시 과업조직인 태스크 포스(Task Force)를 운영하고 있으며 이렇게 운영되는 임시 과업조직(T/F)은 소방정책의 결정과 소방행정조직 운영에 일정 부분 영향을 미치고 있다.

변화하는 소방행정 환경 속에서 적실성 있는 소방행정서비스의 제공과 관련하여 임시 과업조직(T/F)의 역할 중요성이 증가하고 있음에도 불구하고, 소방조직 내 임시 과업조직(T/F)이 실제 어떻게 운영되고 있는지 그 성과는 또한 어떠한지에 대해 살펴본 연구가 없다¹⁾. 이에 본 연구는 경상북도 소방본부에서 지난 3년간 운영한 15개 임시과업 조직(T/F)의 운영 상태와 이의 성과를 알아보고 이에 바탕하여 소방조직 내 임시 과업조직(T/F)의 효과적 운영 방안을 모색해 보고자 한다.

논의의 진행 순서는 다음을 따른다. 첫째, 본 연구의 연구 대상인 경상북도 소방본부 임시 과업조직(T/F)의 운영현황과 연구를 위한 분석틀, 그리고 분석방법과 자료 수집을 위해 활용한 설문 내용을 밝힌다. 둘째, 지난 3년간 경상북도 소방본부 내 임시 과업조직(T/F)에 참여한 소방공무원을 대상으로 실시한 설문조사의 분석 결과를 보고한다. 셋째, 보고한 분석 결과를 요약하고, 임시 과업조직(T/F)의 활성화 방안을 제시한 다음, 본 연구가 가지고 있는 연구의 한계점 및 의의를 적시한다.

II. 연구설계

1. 연구의 대상

1) 한국위기관리논집, 한국조직학회보, 한국인사행정학회보, 국가위기관리학회보, 그리고 영향력 지수가 높은 한국 행정학회보를 포함한 10개의 행정학 분야 학술지를 대상으로 임시과업조직, 임시집단, 임시조직, 과업조직, 과업집단, 프로젝트 팀, 태스크 포스, task force, T/F 등을 키워드로 하여 임시 과업조직(T/F)에 관한 선행연구가 있는지를 찾아보았다. 그 결과 본 연구의 주제인 소방조직 내 임시 과업조직(T/F)의 운영에 관한 연구는 물론이고, 소방을 포함한 공공관리 분야에서 임시 과업조직(T/F)과 관련된 어떤 형태의 연구 논문도 발견하지 못하였다.

경상북도 소방본부에서는 최근 3년간(2012년-2014년) <Table 1>과 같은 15개의 임시 과업조직(T/F)을 운영하였고 102명이 임시 과업조직(T/F) 운영에 참여한 것으로 조사되었는데, 본 연구에서는 참여자 전원을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

<Table 1> T/Fs of Gyeongbuk Fire Service Headquarters(2012~2014)

Number	T/F	Operation Period	Number of Persons
1	T/F for Making the Specifications of the Safety Experience Moving Vehicle	2012. 1. 30.~2012. 2. 3.	7
2	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of 119 Safety Center's Day-to-Day Operations	2012. 2. 1.~2012. 2. 29.	14
3	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck(I)	2012. 2. 6.~2012. 2. 15.	8
4	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(I)	2012. 6. 1.~2012. 7. 31.	5
5	T/F for Planning the 2012 Fire Fighter Family Field Day	2012. 7. 18.~2012. 9. 8.	4
6	T/F for Planning a Comprehensive Fire Fighting Safety Counter Measures of Nuclear Facility	2012. 11. 1.~2013. 1. 31.	6
7	T/F for Planning a Comprehensive Safety Counter Measures for Fire Fighting Field Activities	2012. 12. 13.~2012. 12. 27.	5
8	T/F for Making the Gyeongbuk Disaster Response SOP	2013. 1. 7.~2013. 4. 19.	6
9	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of Ways of Working and Division of Works of Fire Service Organization	2013. 2. 18.~2013. 4. 11.	13
10	T/F for Planning the 2013 Fire Fighter Family Field Day	2013. 8. 26.~2013. 10. 5.	5
11	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(II)	2013. 8. 27.~2013. 9. 10.	7
12	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of the Task System of Fire Service Organization	2013. 12. 2.~2013. 12. 10.	5
13	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(III)	2014. 6. 18.~2014. 7. 4.	7
14	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck (II)	2014. 6. 23.~2014. 6. 27.	6
15	T/F for Planning the 2014 Fire Fighter Family Field Day	2014. 8. 25.~2014. 10. 18.	4

2. 연구 모형

임시 과업조직(T/F)은 특정의 과업수행과 관련하여 한시적으로, 다시 말해서 임시로 만든 조직이다.

과업의 수행이 이루어지면 그 수행 결과에 상관없이 그 조직은 해체된다(Yu, 1997). 왜 기존의 조직을 활용하지 않고 임시로 조직을 만들까? 계층적 지휘체계 하에 미리 규정된 업무수행방식의 적용을 특징으로 하는 기존의 관료제 조직(Merz, 2011)으로는 그 과업의 수행이 적합하지 않기 때문이다. 이런 측면에서 맞춤형 해결책을 필요로 하는 특정 과업의 성공적 수행과 관련하여 임시 과업조직(T/F)이 탈 관료제의 한 형태로서 많이 언급되고 있다(Myong, *et. al.*, 2010; Yu, 1997).

본 연구에서는 경상북도 소방본부에서 운영된 임시 과업조직의 특징과 운영결과 등을 살펴보는 데 있어 <Figure 1>과 같은 분석틀을 상정하였는 바, 이를 간략하게 설명하면 다음과 같다²⁾.

첫째, 임시 과업조직(T/F)은 과업 수행에 필요한 지식을 보유하고 수행절차와 방법에 대해 잘 아는 사람들로의 구성과 과업의 성격에 대한 명확한 이해에 바탕하여 해야 할 일을 구성원에게 적절하게 배분하는 리더의 역할을 상정 한다(Park, 2006; Ministry of the Interior, 2005).

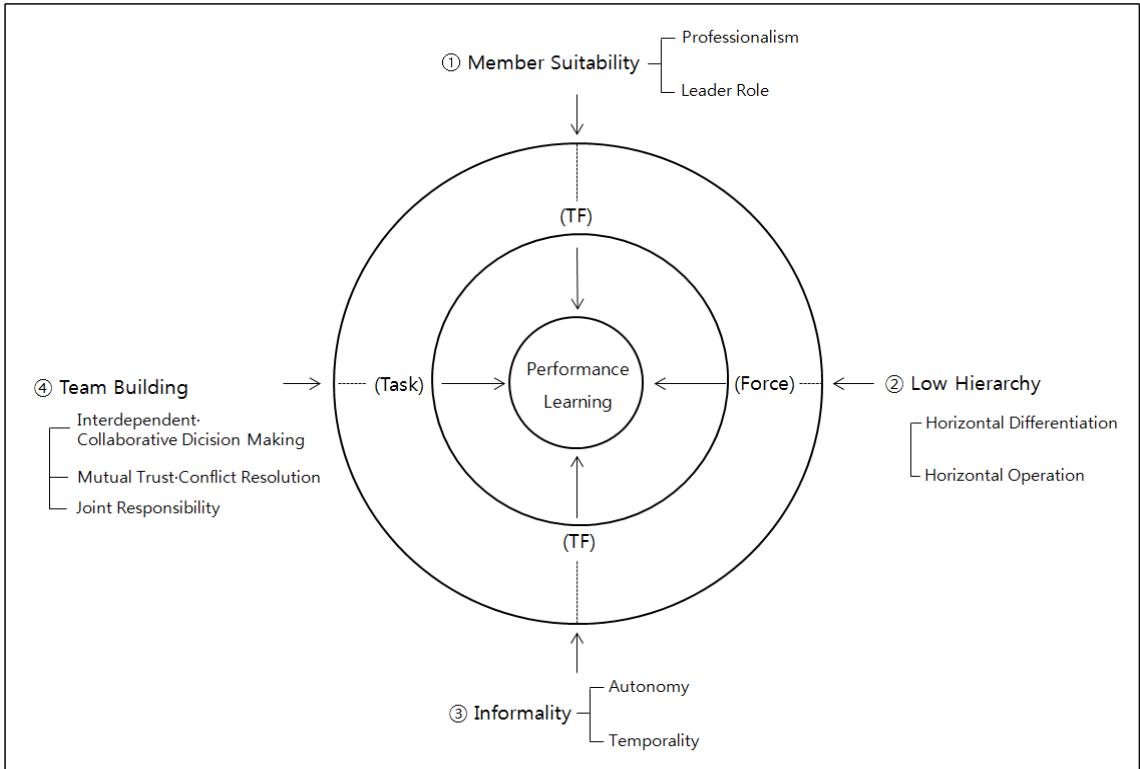
둘째, 임시 과업조직(T/F)은 외부의 간섭이나 지시와 계층적 지위에 의한 권한을 배척하고, 비 계층화된 수평적 구조를 가진 낮은 수준의 계층제를 전제하는 조직이다(Baek, 2010; Ministry of the Interior, 2005).

셋째, 임시 과업조직(T/F)은 구성원들이 과업수행을 어떻게 해야 하는지를 미리 규정하지 않고 구성원들에게 과업수행과 관련하여 많은 권한과 재량권이 부여되며, 특정과업의 수행을 위해 소집되고 과업이 완료되면 해체되는 비공식적 성격을 그 특징으로 하는 조직이다(Baek, 2010; Ministry of the Interior, 2005).

넷째, 임시 과업조직(T/F)은 구성원들이 팀의 의사결정에 적극적으로 참여하고 상호의존하면서 협력적으로 결과를 산출하고, 과업의 수행에는 구성원들 간의 신뢰와 갈등조정 과정이 개재되며, 과업 성과에 대해서는 공동으로 책임을 지는 이른바 공동체적 협력관리의 속성을 가지고 있는 조직이다(Oh, 2014; Ministry of the Interior, 2005).

2) 탈 관료제는 탈(脫)이란 말에서 알 수 있듯이 관료제의 속성을 벗어난 조직을 이야기한다. 탈 관료제의 관점에서 논의되어지는 관료제는 업무영역의 전문화, 계층제적 지휘체계, 법규에 의한 운영체계를 그 주요 특징으로 하는 조직이다(Merz, 2011; Baek, 2010: 96). 업무영역의 전문화는 조직 구성원이 개인적으로 수행해야 할 업무의 분할·확정을 의미한다(Baek, 2010; Oh, 2008). 업무의 전문화와 관련하여 관료제의 속성을 벗어난 탈 관료제는 조직 구성원이 개인차원에서 수행해야 할 업무가 사전에 분할·확정되어 있지 않는 조직이다. 계층제적 지휘체계는 조직의 수직적 분화와 하위직 종사자에 대한 상위직 종사자의 지시와 통제를 의미한다(Baek, 2010; Oh, 2008). 계층제적 지휘체계와 관련하여 반(反) 관료제로서의 탈 관료제는 수직이 아닌 수평적 조직구조, 지시가 아닌 협의, 통제가 아닌 자율의 속성을 가지는 조직이다. 법규에 의한 운영은 업무수행 방법 등에 대한 표준화 및 미리규정을 의미한다(Baek, 2010; Oh, 2014). 법규에 의한 운영과 관련하여 관료제와는 다른 탈 관료제는 업무수행의 비표준화 및 미리 규정이 아닌 상황에 따른 업무수행의 유연성 확보를 그 특징으로 하는 조직이다. 임시과업조직(T/F)은 특정의 과업수행과 관련하여 관료제적 속성을 가지고 있는 기존 조직에서 필요 인력을 차출한 탈 관료제 조직이다. 이에 본 연구는 특정 과업 수행의 필요 인력과 관련하여서는 구성원의 적합성을, 상급지시의 탈 관료제적 속성과 관련하여서는 이른바 낮은 수준의 계층제, 비공식화, 공동체적 협력관리를 임시 과업조직(T/F)의 특징으로 설정한다. <Figure 1>은 이와 같은 맥락에서 상정한 분석틀이다.

다섯째, 운영되는 임시 과업조직이 이상과 같은 특징을 실제 가지고 있을 때, 다시 말해서 우리가 임시 과업조직으로 부르는 조직이 명목상으로는 임시 과업조직이 아니라 뜻한 바 그대로 사실상의 임시 과업조직(T/F)으로 기능할 때 기대한 과업 성과 및 역할 수행, 학습의 효과가 과생된다.



<Figure 1> Framework for Analysis

3. 분석 방법 및 설문지 구성

경상북도 소방본부 임시 과업조직(T/F)의 운영 실태와 이의 성과를 알아보는 설문조사를 2015년 4월 18일부터 4월 21일까지 실시하였으며, 총 102부의 설문지를 배포하였다. 이 중 93부의 설문을 회수하여 회수율은 91.2%로 나타났으며, 회수된 전체를 대상으로 연구를 진행하였다.

본 연구에서는 설문에서 제시한 ‘매우 그렇다’에서 ‘전혀 그렇지 않다’까지의 범위에서 응답자가 선호하는 빈도를 중심으로 자료를 분석하였다. 연구를 위해 실시한 설문조사는 5점 리커트(Likert) 척도로 측정하였으며, 긍정적인 대답에 1점, 부정적인 대답에 5점을 부여하였다. 설문은 25개 폐쇄형 문항과 개방형 질문 2개 문항으로 구성되었다. 폐쇄형 문항을 통해 임시 과업조직(T/F) 운영상의 특징 및 운영성적을 질문하였고, 개방형 설문문항을 통해 임시 과업조직(T/F) 운영의 내실화를 위해 요구되는 것들이 무엇인지를 살펴보았다.

<Table 2> Composition of Question

		Question	
Closed -Ended Question	Member Suitability	Professionalism	1. Composed of people with the professionalism necessary for implementation of the task. 2. Members were well aware of the procedure and an efficient way necessary for implementation of the given task.
		Leader Role	3. The leader grasped correctly the characteristics of the task. 4. The leader allotted the task to members appropriately.
	Low Hierarchy	Horizontal Differentiation	5. Task force(T/F) was operated horizontally. 6. There were not so many hierarchies within the task force(T/F).
		Horizontal Operation	7. Work was implemented with no intervention nor instructions from outside. 8. Members communicated and discussed with each other freely.
	Informality	Autonomy	9. Much right was given to members. 10. Members implemented work exerting discretionary power.
		Temporality	11. Members worked pulled out temporarily from the institution to which they belonged. 12. It was dissolved once the task goal was achieved.
		Interdependent· Collaborative Decision Making	13. Members produced the output cooperatively on mutual-dependence. 14. The achievement of task goal was agreed and materialized by team members.
	Team Building	Mutual Trust· Conflict Resolution	15. Members implemented the task trusting and relying on each other. 16. Members coped with conflicts through understanding and cooperation.
		Joint Responsibility	17. Members have the spirit of solidarity. 18. Work was implemented under the corporate responsibility of the entire members.
		Responsibility	19. Mutual responsibility was emphasized to the achievement of work.
	Performance Learning	Job Performance	20. Outcome corresponding to the goal was produced. 21. The outcome produced was applied to fire service administration.
		Role Performance	22. The role given within the task force(T/F) was implemented actively. 23. I am satisfied with the role within the task force(T/F).
		Learning	24. Professionalism of work was improved through task force activity. 25. Many things were taught and learned among members.
			26. Fill in your usual idea or matters to improve concerning management of the task force(T/F) of fire service institution. 27. Fill in the task force(T/F) in which you have taken part.

III. 분석 결과

1. 표본의 특성

설문에 대한 응답자는 총 93명으로 아래 <Table 3>은 조사 대상자의 특성을 빈도분석 한 결과이다.

<Table 3> Demographic Features of Respondents

		Frequency	Percentage(%)
Sex	Man	92	98.9
	Female	1	1.1
Institution Type	Fire Service Headquarters	36	38.7
	Fire Station	44	47.3
	119 Safety Center	12	12.9
	119 Rescue-EMS Center	1	1.1
Rank	Fire Man	1	1.1
	Senior Fire Man	3	3.2
	Fire Sergeant	13	14.0
	Fire Lieutenant	18	19.3
	Fire Captain and Higher	58	62.4
Assigned Task	Fire Fighting	13	14.0
	Rescuer	1	1.1
	EMS Staff	1	1.1
	Desk Job	72	77.4
	Others	6	6.4
Period of Service	Under 5Years	4	4.3
	5Years ~ 9Years	7	7.5
	10Years ~ 14Years	4	4.3
	15Years ~ 19Years	15	16.1
	More than 20Years	63	67.8
Age	Under 30(Years Old)	1	1.1
	30 ~ 34(Years Old)	4	4.3
	35 ~ 39(Years Old)	6	6.4
	40 ~ 44(Years Old)	20	21.5
	More than 45 Yars Old	62	66.7
Academic Background	High School and Graduate Lower	18	19.4
	At College and Graduation	62	66.6
	At Graduate School and Graduation	13	14.0
Whole Personnel		93	100

설문조사 대상자의 인구통계학적 특성을 간략히 정리하면 전체 대상자 중 남성이 차지하는 비율이 98.9%로 남성이 대부분을 차지하고 있고, 소속은 소방서 47.3%, 소방본부 38.7%, 119안전센터 12.9%, 119구조구급센터 1.1% 순으로 나타났으며, 직급은 소방경 이상이 62.4%, 소방위 19.3%, 소방장 14.0%, 소방교 3.2%, 소방사 1.1% 순으로 나타났다.

담당업무는 행정업무를 담당하고 있는 응답자가 77.4%로 가장 높고, 재직기간은 20년 이상이 67.8%, 연령층은 45세 이상이 66.7%로 가장 높게 나타났으며, 학력은 대학교 재학 및 졸업, 고졸 이하, 대학원 재학 및 졸업 순으로 나타났다.

2. 구성원의 적합성 분석

첫째, 1번과 2번에서 과업수행에 필요한 전문성을 가진 사람들로 구성되었는지, 구성원들은 주어진 과업의 수행에 필요한 절차와 효과적인 방법을 잘 알고 있었는지에 대한 설문 결과 각 2.0점과 2.1점으로 나타나 전문성을 가진 사람들로 구성되어졌고 구성원들은 주어진 과업의 수행에 필요한 절차와 효과적인 방법을 잘 알고 있었던 것으로 나타났다.

둘째, 3번과 4번에서 리더는 과업의 성격을 정확하게 파악하고 있었는지, 리더는 팀원들에게 과업을 적절하게 배분하였는지에 대한 설문 결과 각 1.7점, 2.0점으로 나타나 리더는 과업을 정확하게 파악하고 팀원들에게 과업을 적절하게 배분한 것으로 나타났다.

종합적으로 볼 때, 구성원들은 임시 과업조직(T/F)의 과업에 적합한 사람들로 구성되어진 것을 알 수 있다.

<Table 4> Member Suitability Analysis Result

	Question T/F	Professionalism		Leader Role	
		1	2	3	4
	Average Score	2.0	2.1	1.7	2.0
1	T/F for Making the Specifications of the Safety Experience Moving Vehicle	2.0	2.0	1.5	1.7
2	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of 119 Safety Center's Day-to-Day Operations	1.7	1.7	1.3	1.5
3	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck(I)	1.9	2.3	2.6	2.9
4	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(I)	1.6	1.8	1.2	1.4
5	T/F for Planning the 2012 Fire Fighter Family Field Day	3.3	2.5	2.0	2.5
6	T/F for Planning a Comprehensive Fire Fighting Safety Counter Measures of Nuclear Facility	2.3	2.5	1.3	1.8
7	T/F for Planning a Comprehensive Safety Counter Measures for Fire Fighting Field Activities	2.7	2.3	1.7	2.0
8	T/F for Making the Gyeongbuk Disaster Response SOP	2.0	2.0	2.0	1.8
9	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of Ways of Working and Division of Works of Fire Service Organization	1.5	2.0	1.3	1.9
10	T/F for Planning the 2013 Fire Fighter Family Field Day	2.2	1.6	1.6	1.8
11	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(II)	2.1	2.1	2.1	2.3
12	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of the Task System of Fire Service Organization	2.4	2.6	2.0	2.4
13	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(III)	1.8	2.3	1.8	1.8
14	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck(II)	2.2	2.2	1.8	2.2
15	T/F for Planning the 2014 Fire Fighter Family Field Day	2.0	2.0	1.5	2.0

3. 낮은 수준의 계층제 분석

첫째, 5번과 6번에서 임시 과업조직(T/F)은 수평적으로 운영되었는지와 임시 과업조직(T/F)은 계층이 적었는지에 대한 설문 결과 각 2.0점과 2.1점으로 나타나 임시 과업조직(T/F)은 수평적으로 운영되었으며, 계층이 적었던 것으로 나타났다.

둘째, 7번과 8번에서 외부로부터 간섭이나 지시를 받지 않고 업무를 수행하였는지와 구성원들은 자유롭게 의사를 소통하고 토론하였는지에 대한 설문 결과 각 2.0점과 1.5점으로 나타나 외부로부터 간섭이나 지시를 받지 않고 자유롭게 의사를 소통하면서 토론한 것으로 나타났다.

종합적으로 볼 때, 임시 과업조직(T/F)은 낮은 수준의 계층제적 특성을 가지고 있었던 것을 알 수 있다.

<Table 5> Low Hierarchy Analysis Result

	Question T/F	Horizontal Differentiation		Horizontal Operation	
		5	6	7	8
	Average Score	2.0	2.1	2.0	1.5
1	T/F for Making the Specifications of the Safety Experience Moving Vehicle	1.5	2.2	2.2	1.2
2	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of 119 Safety Center's Day-to-Day Operations	1.7	2.2	1.8	1.5
3	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck(I)	2.7	2.3	2.4	2.1
4	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(I)	1.4	1.8	1.6	1.0
5	T/F for Planning the 2012 Fire Fighter Family Field Day	2.3	2.3	2.5	1.8
6	T/F for Planning a Comprehensive Fire Fighting Safety Counter Measures of Nuclear Facility	1.8	2.0	1.7	1.7
7	T/F for Planning a Comprehensive Safety Counter Measures for Fire Fighting Field Activities	1.3	1.7	1.7	1.3
8	T/F for Making the Gyeongbuk Disaster Response SOP	1.3	2.8	2.8	1.5
9	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of Ways of Working and Division of Works of Fire Service Organization	1.8	1.8	1.6	1.4
10	T/F for Planning the 2013 Fire Fighter Family Field Day	1.6	2.2	2.6	1.4
11	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(II)	1.9	1.9	2.0	1.6
12	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of the Task System of Fire Service Organization	2.8	2.4	2.0	1.8
13	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(III)	2.2	2.3	1.8	1.7
14	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck (II)	2.7	2.0	2.2	1.5
15	T/F for Planning the 2014 Fire Fighter Family Field Day	2.8	2.3	2.5	2.0

4. 비공식화 분석

첫째, 9번과 10번에서 구성원들에게 많은 권한이 부여되었는지와 구성원들은 재량권을 발휘하면서 업무를 수행하였는지에 대한 설문 결과 각 2.1점으로 나타나 구성원들에게는 많은 권한과 재량권이 주어진 것으로 나타났다.

둘째, 11번과 12번에서 소속 기관에서 일시적으로 차출되어 근무하였는지와 과업목표를 달성한 후에는 해체되었는지에 대한 설문 결과 각 1.4점으로 나타나 임시적, 한시적 업무조직으로 운영된 것으로 나타났다.

종합적으로 볼 때 임시 과업조직(T/F)은 비공식화의 정도가 높았던 것을 알 수 있다.

<Table 6> Informality Analysis Result

	Question	Autonomy		Temporality	
		9	10	11	12
	T/F				
	Average Score	2.1	2.1	1.4	1.4
1	T/F for Making the Specifications of the Safety Experience Moving Vehicle	1.8	2.3	1.5	1.5
2	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of 119 Safety Center's Day-to-Day Operations	1.8	2.1	1.5	1.5
3	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck(I)	2.3	2.3	1.1	1.3
4	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(I)	1.6	1.6	1.4	1.4
5	T/F for Planning the 2012 Fire Fighter Family Field Day	2.5	2.5	1.5	1.5
6	T/F for Planning a Comprehensive Fire Fighting Safety Counter Measures of Nuclear Facility	2.3	2.0	1.3	1.5
7	T/F for Planning a Comprehensive Safety Counter Measures for Fire Fighting Field Activities	1.7	1.7	1.3	1.3
8	T/F for Making the Gyeongbuk Disaster Response SOP	1.5	1.5	1.3	1.3
9	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of Ways of Working and Division of Works of Fire Service Organization	2.0	1.9	1.2	1.4
10	T/F for Planning the 2013 Fire Fighter Family Field Day	2.4	2.2	1.4	1.2
11	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(II)	2.3	2.3	1.4	1.6
12	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of the Task System of Fire Service Organization	2.6	2.4	1.4	1.6
13	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(III)	1.7	2.2	1.5	1.5
14	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck (II)	2.3	2.0	1.5	1.5
15	T/F for Planning the 2014 Fire Fighter Family Field Day	2.5	2.8	1.3	1.0

5. 공동체적 협력관리 분석

첫째, 13번과 14번에서 구성원들은 상호의존하면서 협력적으로 결과를 산출하였는지와 과업목표에 대한 성과는 팀 구성원들이 합의하고 구체화하였는지에 대한 설문 결과 각 1.6점으로 나타나 구성원들은 상호의존하면서 협력적으로 의사를 결정하면서 결과를 산출한 것으로 나타났다.

둘째, 15번과 16번에서 구성원들은 서로를 믿고 의지하면서 과업을 수행하였는지와 구성원들은 이해와 협력을 통해 갈등을 극복하였는지에 대한 설문 결과 1.7점과 1.8점으로 나타나 구성원들간에는 신뢰의 정도가 높았으며, 구성원들은 이해와 협력을 통해 갈등을 극복한 것으로 나타났다.

셋째, 17번, 18번, 19번에서 구성원들은 우리 전체의 일이라는 마음을 가지고 구성원 전체의 공동책임 하에 업무수행이 이루어졌는지와 업무성취에 대해 상호적 책임이 강조되었는지에 대한 설문 결과 각 1.6점, 1.6점, 1.8점으로 나타나 구성원들은 전체의 일이라는 공동의식 하에 상호적 책임이 강조된 것으로 나타났다.

종합적으로 볼 때, 경북 소방본부 내 임시 과업조직(T/F)은 공동체적 협력관리의 정도가 높았던 것으로 분석되었다.

<Table 7> Team Building Analysis Result

T/F	Questions	Interdependent Collaborative Decision Making		Mutual Trust Conflict Resolution		Joint Responsibility		
		13	14	15	16	17	18	19
	Average Score	1.6	1.6	1.7	1.8	1.6	1.6	1.8
1	T/F for Making the Specifications of the Safety Experience Moving Vehicle	1.3	1.5	1.8	2.0	1.7	1.3	2.0
2	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of 119 Safety Center's Day-to-Day Operations	1.5	1.5	1.6	1.5	1.3	1.3	1.5
3	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck(I)	2.0	1.9	1.9	2.3	2.0	2.0	2.0
4	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(I)	1.4	1.4	1.2	1.4	1.0	1.0	1.2
5	T/F for Planning the 2012 Fire Fighter Family Field Day	1.8	1.8	2.3	2.0	1.3	1.3	1.8
6	T/F for Planning a Comprehensive Fire Fighting Safety Counter Measures of Nuclear Facility	1.5	1.7	1.5	1.7	1.5	1.5	2.0
7	T/F for Planning a Comprehensive Safety Counter Measures for Fire Fighting Field Activities	1.3	1.3	1.3	1.3	1.3	1.7	1.7
8	T/F for Making the Gyeongbuk Disaster Response SOP	1.3	1.3	1.3	1.3	1.0	1.0	1.3
9	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of Ways of Working and Division of Works of Fire Service Organization	1.6	1.6	1.8	1.8	1.6	1.7	1.7
10	T/F for Planning the 2013 Fire Fighter Family Field Day	1.6	1.8	1.8	1.8	1.6	1.6	2.0
11	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(II)	2.0	1.9	1.9	1.9	1.7	1.6	2.1
12	T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of the Task System of Fire Service Organization	2.0	1.8	2.2	2.4	2.4	2.0	2.0
13	T/F for Diagnosing Fire Service Organization(III)	2.0	2.0	1.8	2.0	2.0	1.8	1.8
14	T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck (II)	1.7	1.5	1.5	1.7	1.8	1.8	1.8
15	T/F for Planning the 2014 Fire Fighter Family Field Day	1.8	1.8	1.8	2.3	1.8	1.8	2.0

6. 팀 성과, 구성원의 팀 내 역할 만족도, 학습 분석

첫째, 20번과 21번에서 목표에 부합하는 성과물을 생산하였는지와 생산된 성과물은 이후 소방행정에 반영되었는지에 대한 설문 결과 각 1.8점과 2.0점으로 나타나 임시 과업조직(T/F)은 목표에 부합하는 성과물을 생산하였으며, 성과물은 소방행정에 반영된 것으로 나타났다.

둘째, 22번과 23번에서 임시 과업조직(T/F) 내에서 주어진 역할을 적극적으로 수행하였는지와 임시 과업조직(T/F) 내에서 내 역할에 만족하는지에 대한 설문 결과 각 1.6점과 1.9점으로 나타나 구성원들은 임시 과업조직(T/F)내에서 적극적으로 역할을 수행하고 그 역할에 만족하는 것으로 나타났다.

셋째, 24번과 25번에서 임시 과업조직 활동을 통해 업무의 전문성이 향상되었는지와 구성원간에 많은 것을 가르쳐 주고 배울 수 있었는지에 대한 설문 결과 각 1.9점과 1.7점으로 나타나 구성원들은 임시 과업조직(T/F) 활동을 통해 업무의 전문성이 향상되었으며, 구성원들간에 많은 것을 가르쳐 주고 배운 것으로 나타났다.

<Table 8> Performance, Learning Analysis Result

Question T/F	Job Performance		Role Performance		Learning	
	20	21	22	23	24	25
Average Score	1.8	2.0	1.6	1.9	1.9	1.7
1 T/F for Making the Specifications of the Safety Experience Moving Vehicle	1.5	1.5	1.2	1.8	1.7	1.5
2 T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of 119 Safety Center's Day-to-Day Operations	1.6	1.5	1.6	1.7	1.5	1.4
3 T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck(I)	2.3	2.1	1.9	2.4	2.0	2.1
4 T/F for Diagnosing Fire Service Organization(I)	2.0	2.2	1.0	1.6	1.6	1.4
5 T/F for Planning the 2012 Fire Fighter Family Field Day	1.3	2.8	1.8	2.3	2.5	2.0
6 T/F for Planning a Comprehensive Fire Fighting Safety Counter Measures of Nuclear Facility	1.7	1.7	1.7	1.8	2.0	1.8
7 T/F for Planning a Comprehensive Safety Counter Measures for Fire Fighting Field Activities	1.7	2.0	1.3	1.7	1.7	1.7
8 T/F for Making the Gyeongbuk Disaster Response SOP	1.8	1.8	1.3	2.0	1.3	1.5
9 T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of Ways of Working and Division of Works of Fire Service Organization	1.8	1.8	1.5	1.8	1.5	1.4
10 T/F for Planning the 2013 Fire Fighter Family Field Day	1.6	1.4	1.2	1.6	2.0	1.8
11 T/F for Diagnosing Fire Service Organization(II)	2.3	2.4	2.3	2.4	2.0	1.9
12 T/F for Drawing Up an Improvement Scheme of the Task System of Fire Service Organization	2.2	3.0	2.0	2.2	2.4	2.0
13 T/F for Diagnosing Fire Service Organization(III)	2.2	2.8	1.7	1.8	2.2	2.0
14 T/F for Making the Specifications of the Multipurpose Unmanned Water Truck(II)	1.8	2.0	1.7	2.3	2.3	2.0
15 T/F for Planning the 2014 Fire Fighter Family Field Day	2.0	2.0	1.3	2.0	2.3	2.3

7. 개방형 설문 결과

설문의 마지막 항목으로 임시 과업조직(T/F) 운영에 대해 자유롭게 의견을 제시하도록 개방형 설문조사를 실시하였다. 설문조사 내용은 다음과 같이 정리된다.

<Table 9> Responses to the Open-Ended Question

Responses to the Open-Ended Question	
Member Suitability	<ul style="list-style-type: none"> • It is required to select professionals of each field. In case that high degree of professionalism is needed, it is necessary to secure professionals from outside. • Needed is the plan to secure professional personnel of each field and pull out when necessary. • It is required to secure diversity of human composition concerning drawing out creative ideas. • As for diversification of task force members, it is required to select those who want and to control the frequent selection of the same employers. • It is more appropriate for leaders to make harmony among members than to be able to do. • It is required to pay special attention to the selection of team head because of wasting time when the role of team head is insufficient.
Low Hierarchy	<ul style="list-style-type: none"> • Problem exposed is that horizontality among members is not guaranteed sufficiently due to the characteristics of class organization. • To guarantee the horizontality among members, it can be a device to compose a team with similar class. • Discussion not instructional conference is required to draw out diverse ideas and relevant results.
Informality	<ul style="list-style-type: none"> • Work burden is increased as the original work and task force work are overlapped. • It is profitable to clearly divide the work of the existing class organization and that of task force.
Team Building	<ul style="list-style-type: none"> • It is required to sublimate the atmosphere not to neglect the one-sided contention of the persons in higher position who take part in task force. • Once the basic goal is established, it is required to operate the task force.
Others	<ul style="list-style-type: none"> • The existing related class organization tends to neglect the work just at the same time the task force is composed. • Sufficient time is required to collect information about advanced institutions and related job. • The achievement of performance is low because of the insufficient aftermath management on the outcome of task force(T/F). • It is required to prepare a systematical device that can guarantee the implementation of the outcome of task force. • After operation of task force, it is necessary to reflect the efficiency of it through reflux. • There are limited use of office equipment, long distance commute and limitation of time. • The task force budget support system is required to improve. • In case of task force for long-term plan establishment, consistent management is required. • It is required to operate preliminary period of research in operating task force.

IV. 결론

1. 연구결과의 요약

본 연구는 경상북도 소방본부에서 최근 3년간 운영된 15개의 임시 과업조직(T/F)에 참여한 소방공무원을 대상으로 임시 과업조직(T/F) 특성과 관련하여 구성원의 적합성, 낮은 수준의 계층제, 비공식화, 공동체적 협력관리를 운영성과와 관련하여 성과 및 학습 등을 중심으로 설문조사를 실시하였고, 이를 통해 얻은 자료는 빈도분석을 통해 결과를 분석하였다. 앞에서 살펴본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 구성원 적합성의 경우 구성원은 전반적으로 과업수행에 필요한 전문성을 가진 사람들로 구성되었으며, 구성원들은 주어진 과업의 수행에 필요한 절차와 효과적인 방법을 잘 알고 있었던 것으로 나타났다. 리더의 역할에 있어서도 리더는 과업의 성격을 정확하게 파악하고 팀원들에게 과업을 적정하게 배분한 것으로 나타났다.

둘째, 낮은 수준의 계층제의 경우 임시 과업조직(T/F)은 수평적으로 운영되었고 낮은 계층성을 유지한 것으로 나타났다. 그리고 구성원들은 전반적으로 외부로부터 간섭이나 지시를 받지 않고 자유롭게 의사를 소통하고 토론하는 등 서열적 의사전달 단계도 축소되었던 것으로 나타났다.

셋째, 비공식화의 경우 구성원들에게 과업수행과 관련한 의사결정에 있어 많은 권한이 부여되었고 구성원들은 재량권을 발휘하면서 업무를 수행하였으며, 소속기관으로부터 일시적으로 차출되어 근무하였고 과업목표를 달성한 후에는 해체된 것으로 나타났다.

넷째, 공동체적 협력관리의 경우 구성원들은 상호의존하면서 협력적으로 결과를 산출하였고 과업목표에 대한 성과는 팀 구성원들이 합의하고 구체화 한 것으로 나타났다. 또한, 구성원들은 서로를 믿고 의지하면서 과업을 수행하였고 이해와 협력을 통해 갈등을 극복하고 있었다. 그리고 구성원들은 전체의 일이라는 공동의식과 구성원 전체의 공동 책임 하에 업무수행이 이루어졌고, 업무성취에 대해 상호적 책임이 강조된 것으로 나타났다.

다섯째, 팀 성과 및 학습과 관련하여 구성원들은 전반적으로 목표에 부합하는 성과물을 생산하였으며 이후 소방행정에 반영되었음을 알 수 있었다. 또한, 임시 과업조직(T/F)내에서 주어진 역할을 적극적으로 수행하였고 그 역할에 만족하는 것으로 나타났다. 학습에 있어서도 임시 과업조직(T/F) 활동을 통해 업무의 전문성이 향상되었고 구성원들 간에 많은 것을 가르쳐 주고 배울 수 있었던 것으로 나타났다.

여섯째, 개방형 설문조사 결과 응답자들은 다양한 의견을 제시하였다. 구성원의 적합성과 관련하여서는 임시 과업조직(T/F) 구성 시 각 분야의 전문가 선발, 높은 전문성을 요구하는 경우 외부전문가의 참여, 과업·분야별 전문인력을 풀제로 확보하여 필요시 차출하여 활용, 인적구성의 다양성을 통한 창의적 아이디어의 도출, 업무역량보다는 구성원을 잘 조화시킬 수 있는 리더 선발 등의 의견이 제시

되었다. 낮은 수준의 계층제와 관련하여서는 팀원 간 수평성은 계급조직의 특성상 충분히 담보되지 못할 수 있음을 지적하면서 팀원 간 수평성 담보를 통한 다양성 추구를 위해서는 유사계급으로 팀을 구성하는 것이 하나의 방안이 될 수 있다는 의견과 함께 지시회의가 아닌 토론은 다양한 아이디어와 결과를 도출할 수 있는 좋은 기회라는 의견이 제시되었다. 비공식화와 관련하여서는 상시조직인 소집 전 소속기관에서 처리해야 할 기본업무와 소집 후 임시과업조직인 T/F의 업무가 병행될 경우 업무 부담이 가중되는 문제점이 있을 수 있음을 지적하면서 기존 계층조직과 T/F간 업무분담을 명확히 할 필요성이 제기되었다. 공동체적 협력관리와 관련하여서는 T/F에 참여하는 공동체 형성과 관련하여 구성원들이 공유할 수 있는 기본 목표의 정립이 필요하고 T/F운영에 있어 상위계급자의 일방적 주장을 무시할 수 없는 분위기는 지양될 필요가 있다는 의견이 제시되었다. 기타 의견으로서 T/F 구성과 동시에 기존 관련 계층조직은 업무를 방기하는 경향이 있고 선진지 견학 및 관련 업무에 관한 정보 수집을 위해 충분한 기간이 필요하며, 임시 과업조직(T/F) 성과에 대한 사후관리 철저, T/F 성과를 현실화시키기 위한 제도적 장치의 마련 필요, 주관부서에서의 T/F 예산 지원제도 개선 등의 의견이 제시되었다.

종합적으로 볼 때 경상북도 소방본부에서 운영된 임시 과업조직(T/F)은 탈 관료조직의 특징을 유지하면서 운영되는 것으로 분석되었으나, 개방형 설문에서 응답자가 제시한 의견에 대한 반영 및 보완이 요구됨을 알 수 있다.

2. 임시 과업조직(T/F)의 활성화 방안

설문조사에 대한 분석 결과에 따르면 경상북도 소방본부에서 운영된 임시 과업조직(T/F)은 대부분의 설문 항목에서 임시 과업조직(T/F)으로서 특징을 유지하면서 운영되고 있는 것으로 분석되었는데, 이와 함께 개방형 설문에서 다양하게 제시된 의견을 보완하여 운영한다면 임시 과업조직(T/F)은 급변하는 소방행정 환경에 대한 소방행정의 유연성을 확보하고 소방행정을 활성화하는 기능을 충분히 감당할 것으로 보인다. 이러한 측면에서 본 연구에서는 개방형 설문에서 제시된 의견을 중심으로 임시 과업조직(T/F)의 활성화 방안을 다음과 같이 제시한다.

첫째, 구성원의 문제이다. 설문대상자의 일반적인 특성에서 나타났듯이 구성원의 대부분이 남성이고 소방경 이상의 계급자, 20년 이상 근무자, 45세 이상의 연령층이 60% 이상을 차지하고 있다. 또한, 개방형 설문에서 같은 직원의 잦은 선발을 문제점으로 제기하는 의견이 있었다. 전문성이 중요하게 작용하는 임시 과업조직(T/F)의 특성을 감안한다고 하더라도 구성원들의 성별, 계급, 근무연수, 연령을 안배한 다양한 참여를 통해 조직원들의 전문적인 역량을 강화하여야 하겠으며, 높은 전문성을 요구하는 과업의 경우 외부전문가를 참여시키는 등 인적구성의 다양화도 필요하다. 그리고 긴급하게 처리해야 할 과업 수행을 위한 임시 과업조직(T/F) 운영에 대비하여 평소 인력풀을 구성하여 운영하는 것도 좋은 방안이 될 수 있다.

둘째, 리더의 역할이다. 리더의 역할이 미흡한 경우 시간의 낭비적 요소가 있고 임시 과업조직(T/F)의 운영이 원만하지 못하다는 의견과 리더의 선발에 신중을 기할 것을 지적하고 있으며, 업무역량보다 구성원을 잘 조화시킬 수 있는 리더를 요구하고 있다. 구성원들의 특성을 이해하고 과업의 적절한 배분 등을 통해 구성원들의 신뢰를 바탕으로 임시 과업조직(T/F) 구성원들을 잘 조화시킬 수 있는 리더의 역할이 요구된다.

셋째, 임시 과업조직(T/F)의 수평적 분화와 서열적 의사전달 단계 축소이다. 기존 조직과 임시 과업조직(T/F)간 업무분담을 명확하게 하는 것이 유리하다는 의견과 팀장 및 팀원으로 계층이 적은 편이어서 팀 전체의 신속한 의사결정은 가능하나 팀원 간 수평성은 계급조직의 특성상 충분히 담보되지 못하고 있다는 의견이 제시되었다. 계급조직의 특성상 팀원 간 수평성의 담보가 어려운 측면이 있겠으나 이를 극복하려는 노력과 외부로부터의 간섭이나 지시를 받지 않고 자유롭게 의사를 소통하고 토론을 통해 과업을 수행하려는 노력과 지원이 지속되어야 하겠다.

넷째, 임시 과업조직(T/F) 운영기간이다. 임시 과업조직(T/F) 참여는 인력부족 등으로 일상근무 부서에 부담을 주고 있고 짧은 기간에 과업 성과물 도출에 대한 부담이 있으며, 선진지 견학 및 관련 업무에 관하여 보다 많은 정보를 수집할 수 있도록 충분한 기간이 주어져야 하겠다는 의견이 다수 제시되었다. 장기적인 계획수립을 위한 임시 과업조직(T/F)의 경우 1회에 그치지 말고 지속적으로 운영할 것도 요구하고 있다. 임시 과업조직(T/F) 운영 시 과업의 수행에 필요한 시간의 면밀한 계산과 견학 및 자료수집에 필요한 시간을 포함하는 계획이 필요하겠으며, 과업의 특성상 필요한 경우 과업의 특성에 맞게 단계적으로 임시 과업조직(T/F) 운영을 검토할 필요가 있다.

다섯째, 과업에 대한 사전정보제공이다. 임시 과업조직(T/F) 참여자로 하여금 수행해야 할 과업에 대해 사전에 충분히 이를 숙지하게 하는 것이 임시 과업조직(T/F) 운영의 효과성 제고를 위해 필요하다는 의견이 제시되었다. 임시과업(T/F)조직의 실제 운영과정에서 구성원들이 과업성격을 제대로 파악하지 못하여 발생하는 시행착오의 최소화와 관련하여, 임시과업(T/F)조직이 본격적으로 운영되기 이전 해당 참여자에게 과업에 대한 정보를 사전에 제공함으로써 이들로 하여금 자신들이 수행해야 할 과업에 대해 충분히 연구할 수 있도록 하게 하는 것이 반드시 필요하다.

여섯째, 임시 과업조직(T/F)의 성과물에 대한 실행의지이다. 임시 과업조직(T/F)의 성과물이 문서화 되어 시달되더라도 사후관리가 미흡하여 실행성과가 낮은 경우가 있으며, 일선 소방관서장 및 관리자들의 실행의식이 부족하다는 지적이 있다. 임시 과업조직(T/F) 운영을 통해 생산된 성과물에 대해서는 실행 효과를 극대화하기 위한 노력과 환류절차가 꼭 필요하다. 지휘관 또는 담당자가 바뀌더라도 성과물에 대한 실행의 지속성이 유지되도록 하는 것도 매우 중요하다고 할 것이다.

일곱째, 갈등의 조정이다. 자료 수집과정에서 임시 과업조직(T/F) 활동 중 사무분장 과업의 경우 구성원 간 심한 갈등을 겪었으며, 관련 규정의 검토와 조직의 특성을 이해하고 토론했면서 갈등을 극복하고 과업을 완수하였다는 사례를 발견하였는데 이처럼 임시 과업조직(T/F) 운영 시 불가피하게 갈등이 발생할 수 있다. 이러한 경우 상대방의 의견을 존중하고 경청하면서 과업을 수행하려는 성숙한

자세가 필요하다.

마지막으로, 임시 과업조직(T/F) 운영전반에 필요한 예산지원의 개선이다. 현재 소방학교 또는 소방서에서 차출되어 임시 과업조직(T/F)에 참여하는 직원에 대한 출장여비, 급량비 등은 해당 관서에서 지급하고 있어 임시 과업조직(T/F) 참여를 기피하는 결과를 초래하고 있다. 과업 주관부서에서 운영경비를 확보하여 이를 운영하는 방안이 강구될 필요가 있다.

3. 연구의 한계 및 의의

본 연구는 경상북도 소방본부에서 운영된 임시 과업조직(T/F)이 관료제의 속성을 벗어나 탈 관료제의 특성에 맞게 운영되었는지, 그 성과는 어떠한지를 살펴본 실증연구이다. 본문과 같은 자료 분석 결과와 이에 근거한 임시 과업조직(T/F)의 활성화 방안을 앞서와 같이 제시함에 있어 본 연구는 다음과 같은 한계를 내포하고 있다. 첫째, 본 연구는 경상북도 소방본부에서 운영된 임시 과업조직(T/F)에 대한 연구방법으로 설문조사를 진행하였다. 인터뷰 등을 포함하는 연구가 병행되지 못하고 설문에만 의존함으로써 다양한 의견의 청취와 좀 더 깊은 연구가 이루어지지 못한 한계가 있다. 둘째, 임시 과업조직(T/F) 마다 운영에 있어 잘된 점과 미흡한 점에 대한 연구와 성격이 유사한 임시 과업조직(T/F)을 분류하여 운영 상태 및 결과에 대한 연구가 진행되지 않았으므로 인해 각 임시 과업조직(T/F)의 운영 상태와 결과 및 임시 과업 특성에 대한 고려가 충분하지 못했던 한계가 있다.

이와 같은 한계점에도 불구하고 본 연구는 소방조직 내 임시과업 조직(T/F)의 운영상 특징과 운영 성과를 실증적으로 고찰해본 거의 유일한 연구이다. 전형적인 관료제인 소방행정조직이 급변하는 소방행정환경 속에서 어떻게 조직의 적응성을 담보해 낼 수 있을 것인가? 본 연구는 소방조직 내 임시 과업조직(T/F)이 탈 관료제의 특성에 따라 운영될 때 환경에 대한 소방조직의 적응성이 제고될 수 있음을 상거적시의 연구결과를 통해 이야기하고 있다는 측면에서 나름의 의미를 가지고 있다.

References

- Myeong, Seung Hwan, *et. al.*. 2010. *Public Administration*. Seoul: Academy Book.
- Park, Won Woo. 2006. *The Concept of Teamwork, Measurement and Enhancement Methods*. Seoul: Seoul National University Press.
- Baek, Wan Gi. 2010. *Public Administration*. Seoul: Pakyoungsa.
- Oh, Seok Hong. 2008. *Public Administration*. Seoul: Pakyoungsa.
- Oh, Seok Hong. 2014. *Administrative Reform*. Seoul: Pakyoungsa.
- Yu, Young Ok. 1997. *Administrative Organization*. Seoul: Hakmunsa.

Ministry of the Interior. 2005. 7. *The Team System Operating Manual*. Seoul: Amigo Design.

Felix Merz. 2011. *Max Weber's Theory of Bureaucracy and Its Negative Consequences*. Druk und Bindung: Books on Demand GmbH, Norderstedt Germany.

Korean References translated from the English

명승환·이용훈 외 공저. 2010. 행정학개론. 서울: 아카데미북.

박원우. 2006. 팀워크의 개념, 측정 및 증진방법. 서울: 서울대학교출판부.

백완기. 2010. 행정학. 서울: 박영사.

오석홍. 2008. 행정학. 서울: 박영사.

오석홍. 2014. 행정개혁론. 서울: 박영사.

유영옥. 1997. 행정조직론. 서울: 학문사.

행정자치부. 2005. 7. 팀제 운영 매뉴얼. 서울: 아미고디자인.

최원익: 경북대학교 행정대학원에서 행정학 석사학위를 취득하였으며(논문: 임시 과업조직(T/F) 운영에 관한 연구: 경상북도 소방본부를 중심으로, 2015년 8월) 현재 경상북도 소방본부에서 근무하고 있다. 주요 관심분야는 소방행정이다(weonigi@korea.kr).

정홍상: 플로리다 주립대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고(논문: A Grounded Analysis of the Sensemaking Process of Korean Street-level Fire Service Officials, 2006년 12월), 현재 경북대학교 행정학부 부교수로 재직 중이다. 주요 관심분야는 조직이론, 질적 연구방법론, 재난관리 등이며, 최근 논문으로 “지방정부 간 지역갈등 분석틀 설계 및 이의 적용(2014),” “하이데거의 세계-내-존재 관점에서 본 조직 내 집단 의사결정(2015)” 등이 있다(jhs@knu.ac.kr).