Crisisonomy Vol.12 No.2, 99-108
ISSN 2466-1198 (Print) ISSN 2466-1201 (Online) http://dx.doi.org/10.14251/crisisonomy.2016.12.2.99
© 2016 Crisis and Emergency Management : Theory and Praxis. All rights reserved.

Crisisonomy

The Relationship between Organizational Culture and Organizational Competency of Fire Fighting Organizations

- Focusing on the Perception of Fire Officers in the Busan Area -

Ju Ho Lee[1], **Sang Il Ryu**[2+]

[1] Sun Moon University, Kalsan-ri, Tangjeong-myon, Asan, Chungnam, Korea
[2] Dong Eui University, 176 Eomgwang-ro, Busanjin-gu, Busan, Korea

Abstract

This study was conducted in order to examine how a hierarchical and normative organizational culture influences the organizational competency of fire fighting organizations in the Busan area. According to the results of analyses on the factors of hierarchical and normative organizational culture in fire fighting organizations, emphasis on goal achievement process, department decentralization, flexible control, and normative dominant/subordinate relationship had a significant positive effect on organizational competency. In addition, task-oriented culture turned out to be most important to be promoted for higher organizational competency, followed by relationship-oriented culture and specialty-oriented culture. However, authority-oriented culture was found to impair organizational competency and therefore to be avoided in the future.

Key words: hierarchical normatism, organizational culture of fire fighting organizations, organizational competency of fire fighting organizations

Ⅰ. 도 입

전 세계적으로 크고 작은 사건사고가 계속적으로 발생하고 있고, 우리나라도 2014년 세월호 침몰이라는 대형 재난사고를 겪은 바 있다. 이처럼 현대사회 들어 국민들의 안전에 대한 수요가 계속적으로 증대되고 있어 소방의 역할이 커지고 있는 실정이다(Yang, *et. al.*, 2013). 그러나 증대되는 소방의 역할에 비해 소방인력의 부족, 소방장비의 보급 부족 등 소방관들의 근무환경은 열악한 실정이다.

더욱이 소방조직은 계급이 강조되며 상대적으로 위계적 조직문화를 특징으로 하고 있다. 그러나 이러한 위계문화가 강하다고 해서 직무만족이 현저하게 높아지는 것은 아니며, 오히려 위계문화의 강도가 높아질 때 직무만족 수준은 다소 떨어지는 결과를 가져오기도 한다(Jung, 2007: 116). 또한, 소방조직의 효과성에는 혁신지향문화, 관계지향문화, 과업지향문화의 순으로 조직효과성에 정(+)의 긍정적인 영향을 미친다는 연구(Cho, 2007: 167-168)가 있는 있어, 향후 소방조직의 발전을 위해서는 혁신지향문화의 개발과 강화에 대한 논의가 필요하다.

+ Corresponding author: Sang Il Ryu, Tel. +82-51-890-4291, e-mail. samuel@deu.ac.kr

www.kci.go.kr

이에 본 연구는 소방조직에 팽배해 있는 위계규범적 조직문화가 소방의 조직역량에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 부산지역 소방공무원을 대상으로 정형화된 설문조사를 통하여, SPSS 20.0 통계패키지를 이용하여, 빈도분석, 신뢰도분석, t-검증, 분산분석, 회귀분석 등의 통계분석 연구방법론을 사용하여 분석을 실시하였다.

II. 이론적 논의

1. 조직 문화의 개념과 유형

조직문화의 정의에 대해서 Ouchi(1981)는 '조직 전통 및 분위기로서 조직의 신조, 가치관 및 행동패턴을 정하는 기준'으로 정의하고 있으며, Goffee & Jenes(2000)는 '널리 공유되는 상징, 가치, 행위, 그리고 가정들로 이루어지며, 조직 내 업무 처리 방식'이라고 정의한다. 한편, Martin(2002)은 '조직구성원들 간에 거의 일치하는 것으로 유형별로 보다 명확하게 특성화되어 있는 것'이라고 개념정의를 하고 있다(Cho, 2007: 12). 즉 조직 내 구성원 간에 공유되는 가치로 명확하게 특징지어지는 것을 조직문화로 이해할 수 있다.

이러한 조직문화의 유형에 대해 Harrison(1972)은 조직문화 특성이 조직의 이념지향에 따라서 서로 다르게 형성된다고 가정하고, 조직구조의 이념을 집권화, 공식화라는 두 가지 요인으로 구분할 수 있으며, 역할지향형, 인간지향형, 과업지향형, 권력지향형의 네 가지의 서로 다른 상이한 문화 유형으로 분류하고 있다. 또한 Ouchi(1981)는 조직의 거래비용을 최소화하기 위해서 거래가 이루어지는 상황 조건에 맞춘 통제수단이 사용되어야 한다고 보았고 그 통제수단을 기준으로 관료제 문화, 시장문화, 동질문화 등 세 가지 유형으로 구분하고 있다. Quinn & Kimberly(1984)는 CVM에 의해 조직문화 유형을 위계문화, 합리문화, 집단문화, 발전문화로 구분하고 있다(Kim, 2012). 한편, 국내에서는 Kim(2004; 2012)이 안정성-융통성・내부지향-외부지향을 기준으로 위계문화, 합리문화, 집단문화, 발전문화로 나누고 있다.

2. 소방 조직문화와 조직역량간의 관계에 관한 선행연구

국내에서 2000년대 이후 소방조직문화와 조직역량간의 관계를 검증하는 주요 실증연구를 살펴보면 다음과 같다.

우선 Cho(2007)의 연구에서는 소방조직문화가 조직효과성과 서비스 질 보장활동에 미치는 영향을 실증적으로 연구하였고, Pyo(2008)의 연구에서도 부산소방본부를 중심으로 소방조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 바 있다. 특히 Cho(2007)는 혁신지향문화, 관계지향문화, 과업지향문화의 순으로 조직효과성에 정(+)의 영향을 미치고 있다고 제시하였다.

또한 Jung(2007)도 소방방재청의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향을 분석한 바 있는데, 이 중에서 위계문화는 강하다고 해서 직무만족이 현저하게 높아지는 것은 아니며, 오히려 위계문화의 강도가 높아질 때 직무만족 수준이 약간 떨어진다는 점을 검증하였다.

상기 연구들은 직접적으로 조직문화와 조직효과성 또는 직무만족 요인을 검증한 실증연구들로 위계조직의 특성을 고려한 조직문화 영향을 살펴본 연구는 드물다. 이에 본 연구에서는 조직문화 중에서도 소방조직에 특히 강하게 나타나는 위계규범성만을 골라내어 독립변수로 설정하고, 아울러 종속변수로는 조직역량을 설정하여 분석을 실시하고자 한다.

III. 연구 설계

1. 연구 분석의 틀

소방조직의 경우 계급제적 요소가 강하기 때문에 일반 공공부문 조직 중 군, 경찰 등과 함께 위계규범적 조직문화가 주요한 특징의 하나라 할 수 있다. 그러나 최근 들어 행정환경의 변화로 소위 '신세대 소방관들'이 임용되면서 소방조직의 문화도 전통적이 위계규범에 의한 조직 문화에서 유연하고 성과지향적인 조직문화로의 변화를 요구받고 있다. 따라서 위계규범적 조직문

www.kci.go.kr

화가 소방의 조직역량에 어떠한 영향을 미치는지를 고찰하고, 위계규범성이 조직문화에 미치는 영향을 검증하여 변화하는 소방행정 환경에 부합하는 조직문화의 방향성을 새롭게 모색하고자 한다.

이를 위해, 독립변수는 Kim(2012), Kim & Lee(2012)의 연구를 참조하여, 위계규범적 조직문화 요인을 설정하였고, 구체적으로 목표달성과정 중시, 재량권 인정, 유연한 의사결정방식, 부서의 분산화, 유연한 통제방식, 규범적 지배복종관계 등의 하위요소를 설정하였고(Kim & Lee, 2012: 215-237), 종속변수로는 조직역량을 설정하였다. 조직역량에 대하여는 하위 변수로 개인역량과 조직역량으로 구분하여 문항을 설계하였다.

이에 따른 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1: 위계규범적 조직문화가 소방조직의 역량에 유의미한 영향력을 미칠 것이다.

가설 2: 인구사회학적 특성에 따라 위계규범적 조직문화 인식과 조직역량 인식에서 유의미한 차이가 있을 것이다.

2. 자료의 분석방법

본 연구에서는 위계규범성의 영향에 초점을 두고 조직문화가 소방조직역량에 미치는 영향을 검증하기 위하여 부산지역 소방공무원을 대상으로 자료를 수집하여 분석을 실시하였다. 이를 위해 소방본부 및 소방관서를 포함한 부산지역 소방공무원 240명을 대상으로 정형화된 설문지를 통해 2015년 10월 1일부터 15일까지 15일간 조사를 실시하였다. 자료 수집된 설문지는 SPSS 20.0통계패키지를 이용하여, 빈도분석, 신뢰도분석, t-검증, 분산분석, 회귀분석 등의 통계분석 연구방법론을 사용하여 분석하였다.

3. 조사대상자의 특성

이 연구 조사대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 전체 조사대상자 240명 중 첫째, 성별은 남자 235명(97.9%), 여자 5명(2.1%)로 남성 응답자가 많았다. 둘째, 연령은 20대 5명(2.1%), 30대 110명(45.8%), 40대 90명(37.5%), 50대 이상 35명(14.6%)이었다. 셋째, 조사대상자의 학력분포는 고졸이하 60명(25%), 전문대졸 60명(25%), 대졸 120명(50%)로 대졸 응답자가 과반수를 차지하였다. 넷째, 계급분포는 소방사 25명(10.4%), 소방교 85명(35.4%), 소방장 80명(33.3%), 소방위-소방경 50명(20.8%)이었다. 마지막, 근무연수를 살펴보면, 10년 이하 100명(41.7%), 11-20년 95명(39.6%), 21-30년 35명(14.6%), 31년 이상 10명(4.2%)이었다. 인구사회적 특성에 따른 차이를 검증함에 있어 성별 구성에 있어 직무특성상 남성 응답자가 많은 한계가 있어 이에 대하여는 수집된 자료만을 대상으로 그 특징을 분석하였다.

Ⅳ. 분석결과 및 시사점

1. 신뢰도 분석결과

이 연구에서는 척도의 신뢰성을 검증하기 위해, 신뢰도 분석을 실시한 결과, 이 연구에서는 Cronbach's α값이 0.8이상으로 분석되었다. 통상 0.8이상이면 바람직하고 0.6-0.7이면 어느 정도 수용할 만한 것으로 여겨지며, 0.6보다 작을 경우에는 보통 내적일관성이 결여된 것으로 받아들여지는 점을 고려할 때, 이 연구에서는 척도의 신뢰성이 확보되었다고 할 수 있다.

2. 차이 분석결과

조사대상자들의 인구사회학적 특성에 따른 위계규범적 조직문화와 조직 역량에 대한 인식 차이를 살펴보기 위하여, t-검정과 분산분석을 실시한 결과 다음과 같았다. 우선, 성별에 따라서는 조직역량 인식에서 유의미한 차이가 있었다. 즉, 수집된 자료에 한계는 있으나 여성에 비해 남성이 소방조직에 대한 조직역량이 높다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

Table 1. Reliability analysis

	Factor	Cronbach's α
Independent variable	organization culture (rank norm)	0.864
Dependent variable	organization capability	0.914

www.kci.go.kr

Table 2. Results of a gender differences

	gender	N	mean	t	Sig.
goal completion process	male	235	2.6596	1.416	.158
	female	5	2.0000		
discretionary power	male	235	2.8298	-.455	.650
	female	5	3.0000		
flexible decision-making	male	235	2.6809	-.833	.406
	female	5	3.0000		
decentralization	male	235	2.4894	1.370	.172
	female	5	2.0000		
flexible control form	male	235	2.5319	-1.311	.191
	female	5	3.0000		
flexible relationship	male	235	2.5532	-1.176	.241
	female	5	3.0000		
Organization capability	male	235	2.2489	-2.373	.018*
	female	5	2.9000		

Table 3. Results of an age differences

	age	N	mean	F	Sig.
goal completion process	20s	5	1.0000	5.588	.001**
	30s	110	2.6818		
	40s	90	2.7778		
	over 50s	35	2.4286		
discretionary power	20s	5	3.0000	3.567	.015*
	30s	110	2.8636		
	40s	90	2.9444		
	over 50s	35	2.4286		
flexible decision-making	20s	5	3.0000	4.909	.003**
	30s	110	2.6364		
	40s	90	2.8889		
	over 50s	35	2.2857		
decentralization	20s	5	2.0000	3.206	.024*
	30s	110	2.6364		
	40s	90	2.3333		
	over 50s	35	2.4286		
flexible control form	20s	5	2.0000	1.256	.290
	30s	110	2.5455		
	40s	90	2.6111		
	over 50s	35	2.4286		
flexible relationship	20s	5	2.0000	3.735	.012*
	30s	110	2.4545		
	40s	90	2.7778		
	over 50s	35	2.4286		
Organization capability	20s	5	2.0000	1.680	.172
	30s	110	2.3500		
	40s	90	2.2167		
	over 50s	35	2.1429		

다음, 연령에 따른 위계규범적 조직문화와 조직역량의 인식차이를 살펴본 결과, 위계규범적 조직문화 인식에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 20대의 경우에는 샘플이 작은 관계로 나머지를 살펴보면, 30-40대에 비해 50대 이상이 소방조직의 경우 위계규범적 조직문화가 덜하다고 인식하고 있었다. 즉, 50대 이상은 30-40대에 비해, 목표달성과정 중시, 재량권 인정, 의사결정방식 유연성, 부서 분산화 등에 더 긍정적으로 응답하였고, 마찬가지로, 50대 이상은 상대적으로 통제방식도 강압적이라기보다는 다소 규범적이라고 인식하고 있었다.

www.kci.go.kr

Table 4. Results of an education differences

	education	N	mean	F	Sig.
goal completion process	high school graduate	60	3.0000	11.066	.000***
	college graduate	60	2.1667		
	university graduate	120	2.7083		
	total	240	2.6458		
discretionary power	high school graduate	60	2.7500	1.222	.297
	college graduate	60	2.7500		
	university graduate	120	2.9167		
	total	240	2.8333		
flexible decision-making	high school graduate	60	2.7500	4.248	.015*
	college graduate	60	2.4167		
	university graduate	120	2.7917		
	total	240	2.6875		
decentralization	high school graduate	60	2.2500	15.981	.000***
	college graduate	60	2.1667		
	university graduate	120	2.7500		
	total	240	2.4792		
flexible control form	high school graduate	60	2.5833	2.874	.058
	college graduate	60	2.3333		
	university graduate	120	2.6250		
	total	240	2.5417		
flexible relationship	high school graduate	60	2.5000	.661	.517
	college graduate	60	2.5000		
	university graduate	120	2.6250		
	total	240	2.5625		
Organization capability	high school graduate	60	2.1583	6.505	.002**
	college graduate	60	2.0917		
	university graduate	120	2.4000		
	total	240	2.2625		

학력에 따른 차이를 살펴보면, 우선, 규범적 조직문화 인식차이에서는 전문대 졸업자들이 소방조직이 목표달성과정을 중시한다는 것에 상대적으로 긍정적으로 인식하고 있었고, 고졸자나 4년제 졸업자에 비해서 마찬가지로 전문대 졸업자들이 의사결정방식도 상대적으로 더 유연성을 지녔다고 인식하고 있었으며, 부서가 더 분산화 되어있다고 인식하고 있었다. 다음, 조직역량 인식차이에서도 전문대 졸업자들과 고졸자들이 소방조직의 조직역량이 상대적으로 더 높다고 인식하고 있었다.

한편, 직급에 따라서는 조직역량 인식에서는 유의미한 차이가 없었으나, 위계규범적 조직문화 인식에서는 차이가 있었다. 즉, 소방사, 소방교, 소방장 등 하위직급에 비해, 상대적으로 소방위-소방경처럼 상위직급에서 소방조직이 목표달성과정을 중시하고, 재량권을 인정하며, 의사결정방식이 더 유연하고, 부서가 전문화되어 있다고 더 긍정적으로 인식하고 있었다.

마지막, 근무연수에 따른 차이에서는 10년 이하의 근무자들과 30년 이상의 근무자들이 소방조직이 목표달성과정을 더 중시하며, 재량권을 인정하고, 의사결정방식의 더 유연하다고 인식하고 있었다. 또한, 지배와 복종에서도 권위적이 아닌, 더 규범적이라고 인식하고 있었다.

3. 인과관계 분석결과

소방조직의 위계규범적 조직문화가 조직역량에 미치는 영향을 살펴보기 위하여, 다중회귀분석을 실시한 결과 다음과 같았다. 우선, 이 모델의 설명력을 보면, R = 0.756(a)이고, R 제곱 = 0.571, 수정된 R 제곱 = 0.560이었다. 다음, 목표달성과정 중시, 전문부서 분산화, 유연한 통제방식, 규범적 지배복종관계 요인은 조직역량에 정(+)의 유의미한 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났다. 이는 소방조직의 조직역량을 높이기 위해서는 목표달성과정을 중시하고, 부서의 권한을 집권화하기보다는 분산화 시키는 것이 필요하고, 강압적이기보다는 유연한 통제가 필요하며, 권위적이기보다는 다소 규범적

www.kci.go.kr

Table 5. Results of a rank differences

	rank	N	mean	F	Sig.
goal completion process	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.5000	3.223	.023*
	Fire sergeant	80	2.6875		
	Senior fire fighter	85	2.5294		
	Fire fighter	25	3.2000		
	total	240	2.6458		
discretionary power	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.5000	3.754	.012*
	Fire sergeant	80	2.9375		
	Senior fire fighter	85	2.9412		
	Fire fighter	25	2.8000		
	total	240	2.8333		
flexible decision-making	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.4000	2.717	.045*
	Fire sergeant	80	2.8125		
	Senior fire fighter	85	2.7059		
	Fire fighter	25	2.8000		
	total	240	2.6875		
decentralization	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.3000	2.846	.038*
	Fire sergeant	80	2.3750		
	Senior fire fighter	85	2.6471		
	Fire fighter	25	2.6000		
	total	240	2.4792		
flexible control form	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.4000	1.457	.227
	Fire sergeant	80	2.5625		
	Senior fire fighter	85	2.5294		
	Fire fighter	25	2.8000		
	total	240	2.5417		
flexible relationship	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.5000	2.292	.079
	Fire sergeant	80	2.6875		
	Senior fire fighter	85	2.5882		
	Fire fighter	25	2.2000		
	total	240	2.5625		
Organization capability	Fire lieutenant-Fire captain	50	2.1700	1.369	.253
	Fire sergeant	80	2.2375		
	Senior fire fighter	85	2.3647		
	Fire fighter	25	2.1800		
	total	240	2.2625		

인 조직문화가 필요하다는 것을 시사하고 있다.

또한 소방조직의 조직역량을 향상시키기 위해서는 과업지향 문화(β: 0.519), 관계지향 문화(β: 0.376), 전문지향 문화(0.252)순으로 중요하다는 것을 알 수 있으며, 반대로, 권위지향 문화(β:-0.235)는 조직역량을 떨어뜨리는 조직문화로써 향후 지양해야 한다는 것을 시사하고 있다.

4. 요약 및 시사점

이 연구는 위계규범적 조직문화가 소방의 조직역량에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 하였으며, 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 소방조직의 위계규범적 조직문화 중에서 목표달성과정 중시 요인, 부서의 분산화 요인, 유연한 통제방식 요인, 규범적 지배복종관계 요인은 조직역량에 정(+)의 유의미한 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났다. 이는 향후 소방의 조직역량을 높이기 위해서 목표달성과정을 중시하고, 부서의 권한을 집권화하기보다는 분산화 시키는 것이 필요하며, 강압적이기보다는 유연한 통제가 필요하고, 권위적이기보다는 다소 규범적인 조직문화가 필요하다는 것을 시사하는 결과이다. 또한, 소방조직의 조직역량을 향상시키기 위해서는 과업지향 문화(β: 0.519), 관계지향 문화(β: 0.376), 전문지향 문화(0.252)순으로 중요하다는 것을 알 수 있으며, 반대로, 권위지향 문화(β: -0.235)는 조직역량을 떨어뜨리는 조직문화로써 향후 지양해야 한다는 것을 시사하고 있다.

www.kci.go.kr

Table 6. Results of a working years differences

	working years	N	mean	F	Sig.
goal completion process	under 10s	100	2.4500	5.564	.001**
	11-20s	95	2.9474		
	20-30s	35	2.5714		
	over 31s	10	2.0000		
discretionary power	under 10s	100	2.7500	6.634	.000***
	11-20s	95	3.0526		
	20-30s	35	2.7143		
	over 31s	10	2.0000		
flexible decision-making	under 10s	100	2.6000	4.892	.003**
	11-20s	95	2.8947		
	20-30s	35	2.5714		
	over 31s	10	2.0000		
decentralization	under 10s	100	2.6000	1.659	.177
	11-20s	95	2.4211		
	20-30s	35	2.2857		
	over 31s	10	2.5000		
flexible control form	under 10s	100	2.5000	.747	.525
	11-20s	95	2.6316		
	20-30s	35	2.4286		
	over 31s	10	2.5000		
flexible relationship	under 10s	100	2.4000	2.680	.048*
	11-20s	95	2.7368		
	20-30s	35	2.5714		
	over 31s	10	2.5000		
Organization capability	under 10s	100	2.2950	.209	.890
	11-20s	95	2.2316		
	20-30s	35	2.2714		
	over 31s	10	2.2000		

Table 7. Results Ⅰ of a Multi-regression analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
goal completion process	.088	.034	.148	2.592	.010*
discretionary power	-.045	.048	-.060	-.936	.350
flexible decision-making	.050	.054	.069	.922	.357
decentralization	.166	.041	.215	4.076	.000***
flexible control form	.246	.058	.317	4.249	.000***
flexible relationship	.172	.050	.236	3.446	.001**
Dependent variable : Organization capability					

Table 8. Results Ⅱ of a Multi-regression analysis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
task culture	.333	.034	.519	9.787	.000***
authority culture	-.165	.036	-.235	-4.555	.000***
relationship culture	.372	.046	.376	8.055	.000***
specialty culture	.199	.040	.252	4.974	.000***
Dependent variable : Organization capability					

www.kci.go.kr

한편, 인구사회학적 특성에 따른 위계규범적 조직문화 인식과 조직역량에 대한 인식차이를 살펴본 결과, 우선, 수집된 자료에 대하여 여성에 비해 남성이 조직역량이 높은 것으로 통계적 유의성을 확인하였다. 또한, 30-40대에 비해 50대 이상이 소방조직의 경우 위계규범적 조직문화가 덜하다고 인식하고 있었다. 즉 50대 이상이 30-40대에 비해 목표달성과정 중시, 재량권 인정, 의사결정방식 유연성, 부서 분산화 등에 더 긍정적으로 응답하였고, 마찬가지로, 50대 이상은 상대적으로 통제방식도 강압적이라기보다는 다소 규범적이라고 인식하고 있었다. 또한 10년 이하의 근무자들과 30년 이상의 근무자들이 소방조직이 목표달성과정을 더 중시하며, 재량권을 인정하고, 의사결정방식의 더 유연하다고 인식하고 있었다. 또한, 지배와 복종에서도 권위적이 아닌, 더 규범적이라고 인식하고 있었다. 이는 결과적으로 소방조직의 특성을 고려할 때, 초기 조직문화에 적응하고 있는 초입 소방공무원과 소방조직문화를 상당기간 경험하고 있는 경력 소방공무원 사이에서 조직 자체의 위계적 조직문화 특성을 상대적으로 낮게 인식하고 있는 것으로 미루어 짐작할 수 있다.

그리고 전문대 졸업자들이 소방조직이 목표달성과정을 중시한다는 데에 상대적으로 긍정적으로 인식하고 있었고, 고졸자나 4년제 졸업자에 비해서 마찬가지로 전문대 졸업자들이 의사결정방식도 상대적으로 더 유연성을 지녔다고 인식하고 있었으며, 부서가 더 분산화 되어있다고 인식하고 있었다. 또한, 소방사, 소방교, 소방장 등 하위직급에 비해, 상대적으로 소방위-소방경처럼 상위직급에서 소방조직이 목표달성과정을 중시하고, 재량권을 인정하며, 의사결정방식이 더 유연하고, 부서가 전문화되어 있다고 더 긍정적으로 인식하고 있었다.

V. 결 론

본 연구는 계급제적 요소가 강조되는 소방조직에 있어 위계규범적 조직문화가 조직역량에 미치는 영향을 검증함으로써, 조직역량, 성과지향의 소방행정환경 변화에 따른 조직문화의 변화 필요성과 방향을 제시하고자 하였다.

분석결과를 고려할 때 위계규범적 문화 내에서도 개인의 역량과 창의성과 판단력을 강화하고 이를 현장에서 발휘할 수 있도록 하는 조직문화를 조성할 필요가 있다. 특히 조직문화의 지향성에 있어서도 조직역량 강화를 위해 권위지향 문화를 지양하고 과업지향, 관계지향, 전문지향 문화의 필요성을 높게 인식하고 있다는 점에서도 조직문화의 변화가 요구된다.

또한 30-40대의 핵심 현장 소방공무원들의 경우 조직의 목표달성과정 중시, 재량권의 인정, 의사결정방식의 유연성, 부서 분산화에 있어서 50대 이상의 소방공무원에 비해 상대적으로 부정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타난 점, 경력 면에서도 30년 이상 근무자에게서 목표달성과정 중시, 재량권 인정, 의사결정방식에 대한 유연성에 긍정적인 반면, 10년 초과 30년 미만 경력자들의 경우 이에 대한 유의미한 결과를 보이지 않는 점을 고려할 때, 조직문화의 변화는 상급자로부터 현재 조직문화가 갖는 한계에 대한 객관적인 자기진단과 평가를 토대로 하급자가 갖고 있는 조직문화의 한계와 요구를 반영하여 수정해 갈 필요가 있다.

군, 경찰 조직과 함께 소방조직은 현장에서 생명을 보호하는 한편, 자기 스스로의 안전을 담보하기 위해 보다 엄격한 계급의 서열화와 명령지휘체계가 강조되는 것은 분명한 사실이다. 그러나 급증하는 재난, 신규 소방인력의 증가, 그리고 행정서비스 개선을 위한 조직문화의 변화 요구를 고려할 때, 의사결정방식, 역할 전문화(부서 분산화), 재량권의 인정 등 개인의 역량을 발휘할 수 있는 조직문화의 조성이 필요한 것 또한 사실이다.

따라서 향후 연구를 통해, 소방공무원 스스로가 소방행정서비스 제공에 있어 겪는 애로사항을 실증적으로 확인하고, 개인역량을 강화하여 전체 조직역량과 연계할 수 있도록 하기 위한 방안들이 강구될 필요가 있다.

www.kci.go.kr

References

Kim, Du Sun. 2012. Comparative Analysis on Organizational Culture of Public Organization for Improving the Organizational Competence. Thesis for a Doctorate. Chungbuk University.

Kim, Du Sun and Jae Eun Lee. 2012. Comparative Analysis on the Relationship of Organizational Culture and Competencies between Community Center and Fire Station-From the Perspective of Humanism Focusing on Ouchi's Z Theory. *Korean Review of Crisis & Emergency Management*. 8(2): 215-237.

Yang, Gi Geun, Sang Il Ryu, Yun Suk Song, Yong Sun Song, Ju Ho Lee and Jung Min Park. 2013. *Introduction to Fire Service Administration*. Dae Young Co.

Martin, L. L. 1993. *Total Quality Management in Human Service Organization*. California: Sage Publications.

Ouchi, W. G. 1981. *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. N.Y.: Aveon.

Pyo, Seung Wan. 2008. Effect of Organizational Culture in Busan Fire Department on Organizational Commitment and Job Satisfaction. Pusan University, Thesis for a Master.

Cho, Seon Ho. 2007. A Study on Effects of Culture of Fire Service Organizations on Organizational Effectiveness and Service Quality Assurance(QA) Activities. Hansung University, Thesis for a Doctorate.

Jung, Yo An. 2007. An Empirical Study on the Relation of Organizational Culture and Organizational Effectiveness of the NEMA. Hansung University, Thesis for a Doctorate.

Korean References Translated from the English

김두선. 2012. 조직역량 강화를 위한 공공조직의 조직문화 비교분석: 위계규범성・고용안정성과 조직역량 간의 관계 분석을 중심으로. 충북대학교 박사학위논문.

김두선, 이재은. 2012. 주민자치센터와 소방서의 조직문화와 조직역량 비교 분석: 인본주의적 관점에서 Ouchi의 Z이론을 중심으로. 한국위기관리논집. 8(2): 215-237.

양기근 외. 소방행정학개론. 대영문화사.

정요안. 2007. 소방방재청의 조직문화와 조직효과성의 관계에 관한 실증 연구. 한성대학교 박사학위논문.

조선호. 2007. 소방조직문화가 조직효과성 및 서비스 질 보장(QA)활동에 미치는 영향에 관한 연구. 한성대학교 박사학위논문.

표승완. 2008. 소방조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향: 부산소방본부를 대상으로. 부산대학교 석사학위논문.

Received: Nov. 30, 2015 / Revised: Dec. 10, 2015 / Accepted: Jan. 26, 2015

www.kci.go.kr

소방 조직문화와 조직역량의 관계

– 부산지역 소방공무원의 인식을 중심으로 –

국문초록 이 연구는 위계규범적 조직문화가 소방의 조직역량에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 하였다. 분석결과, 소방조직의 위계규범적 조직문화 중에서 목표달성과정 중시 요인, 부서의 분산화 요인, 유연한 통제방식 요인, 규범적 지배복종관계 요인은 조직역량에 정(+)의 유의미한 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 나타났다. 따라서 향후 소방의 조직역량을 높이기 위해서는 목표달성과정을 중시하는 한편, 부서의 권한을 집권화하기보다는 분산시키는 것이 필요하며, 강압적이기보다는 유연한 통제가 필요하고, 권위적이기보다는 다소 규범적인 조직문화가 필요하다는 것을 시사한다. 또한, 소방조직의 조직역량을 향상시키기 위해서는 과업지향 문화(β: 0.519), 관계지향 문화(β : 0.376), 전문지향 문화(0.252)순으로 중요한 것으로 나타난 반면, 권위지향 문화(β :-0.235)는 조직역량을 떨어뜨리는 조직문화로써 향후 지양해야 한다는 점이 검증되었다.

주제어 : 위계규범성, 소방조직문화, 조직역량

Profiles **Ju Ho Lee** : He received his M.A., and Ph.D. from Chungbuk National University. He is a assistant professor of the Institute for IGR at Sunmoon University, in which he has taught since 2014. His research interests include emergency management theory, budgetary theory, conflict mangement and public administration. He has published 39 articles in journals and written 2 co-author books(leejuho2014@sunmoon.ac.kr).

Sang Il Ryu : He received his Ph.D. from Chungbuk National University. He is a assistant professor of the Department of Fire Service Administration at Dong Eui University, in which he has taught since 2013. His research interests include Disaster Management, Fire Service Administration, Social Network and Social Policy. He has published 24 articles in journals since 2013(samuel@deu.ac.kr).

www.kci.go.kr