

A Study on Emotional Labor and Job Satisfaction among Firefighters in Korea

Seong Cho^{1#}, Sang Il Ryu², Min Kyu Lee³⁺

¹ Chungnam Institute, 73-26, Yeonsuwon-gil, Gongju-si, Chungcheongnam-do, Korea

² Department of Fire Administration and Disaster Management, Dong Eui University, 176 Eomgwang-ro, Busanjin-gu, Busan, Korea

³ Department of Public Administration, Chungbuk National University, 1, Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju, Korea

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of emotional labor on job satisfaction among firefighters and the discrepancy in their emotional labor and job satisfaction between the indoor and outdoor workers. According to the study results, emotional labor had no significant effect on job satisfaction among indoor service fire-fighters, while the frequency of emotional expressions and emotional discordance had a negative effect on job-satisfaction among outdoor-service fire-fighters. Such difference is mostly because of the gap in the frequency of interactions with civilians between the two job types. This research highlights an urgent need of the system and programs specifically for mitigating emotional labor of fire-fighters in Korea.

Key words: firefighter, emotional labor, job satisfaction

1. 서론

2015년 국민안전처 자료에 따르면, 우리나라 소방관 중에서 1/3이 외상 후 스트레스 장애 판정이나 그러한 증상 경험이 있는 것으로 발표되었으며, 소방공무원이 폭행 피해를 입는 경우도 연평균 19% 증가한 것으로 나타났다(Mail to Day, 2017. 04. 26). 우리나라 소방 공무원 1인이 담당하는 구조 대상 인구수는 1,210명으로, 미국의 1,075명, 일본의 820명을 상회하는 수준이어서 소방공무원들의 열악한 근무환경과 스트레스는 직무만족을 저해하는 요인으로 지적되고 있다.

최근에는 소방환경 변화로 인하여 과거 화재진압 업

무 비중이 줄어들고, 구조와 구급 및 생활안전 분야의 업무가 급증하고 있어, 소방관들의 대민서비스 업무 증가로 인한 감정의 소모 정도도 커지고 있다고 하겠다.

근로자의 감정노동은 Hochschild(1983)의 「The Managed Heart」에서 설명되었다(Hochschild, 1983). 기존 관념에서 노동은 육체 노동과 정신 노동으로 양분되었는데, Hochschild(1983)는 주로 시민들과 직접 접촉하는 대민서비스 직종에게서 발생하는 노동의 형태로서, 솔직한 자신의 감정을 그대로 표현하지 못하고 외부로 표출되는 것을 숨겨야 하는 감정 부조화 현상을 나타내는 노동을 정신 노동과는 다른 별개의 종류로 구분하였는데, 이를 감정노동이라 하였다. 이러한 감정노

The 1st author: Seong Cho, +82-41-840-1230, e-mail, cksaint@cni.re.kr

+ Corresponding author: Min Kyu Lee, +82-43-261-3613, e-mail, baroo@cbnu.ac.kr

동은 개개인 감정소진으로 이어지게 되어, 결과적으로는 직무만족에도 영향을 미치게 된다는 연구 결과들이 발표되었다(Chschild, 1983; Ashforth & Humprey, 1993; Wharton, 1993; Adelman, 1989; Morris & Feldman 1996; Kim, 2014; Kim, 2014).

Park & Kim(2015)의 연구에 따르면, 소방공무원들에게도 감정노동이 발생하고 있으며, 이러한 감정노동은 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치고 있다고 하였다(Park & Kim, 2015). 이러한 감정노동의 세부요인에 대해서는 학자마다 이견이 있다. Morris & Feldman(1996)과 Kim(2014)에서는 감정노동의 세부요인으로 감정표현 빈도, 감정표현 주의정도, 감정표현 다양성, 감정 부조화를 설정하였다. 감정표현 빈도(frequency)와 주의(attentiveness)는 감정표현의 단순 빈도가 아닌, 통제되고 조절을 통해서 나타나는 감정 통제의 빈도와 조절에 필요한 주의로 보고, 감정표현 다양성(variety of emotions)은 긍정적 감정, 부정적 감정, 중립적 감정, 슬픈 감정, 기쁜 감정 등 상황에 맞게 표현되는 다양한 감정표현을 의미하며, 감정 부조화(emotive dissonance)는 겉으로 표현되는 감정과 본인이 가지고 있는 솔직한 내부 감정 간의 괴리 또는 불일치로 보아야 할 것이다(Hochschild, 1983; Ashforth & Humprey, 1993; Wharton, 1993; Adelman, 1989; Morris & Feldman 1996; Kim, 2014; Kim, 2014).

한편, 소방관들의 직무만족을 보면, 우선, 직무만족의 개념도 마찬가지로 학자마다 견해가 다양한데, 개인의 태도나 감정 상태로 보는 경향도 있고(Smith, 1955; Locke & Henne, 1986: 25-35), 또한, 직무만족을 일종의 보상 또는 교환관계로 보는 견해도 있으며(McCormic & Tiffin, 1974: 298-299), 이러한 두 가지 측면을 모두 고려하여, 정서적 즉 감정적인 요소와 인지적 요소로 구성된다고 제시하는 견해도 있다(Fisher, 2000: 185-186). 이를 통해 소방공무원들의 직무만족이란 “소방관들이 직무에 대해 느끼는 태도와 감정 그리고 직무를 통해 나타나는 관계적 반응”으로

정의하는 것이 적절할 것으로 생각된다.

직무만족의 구성요소에 대해서도 다양하게 접근하고 있는데, 본 연구에서는 Locke(1976)의 견해를 참조하여, 직무만족의 구성요소를 “근무환경 만족요인과 인간관계 만족요인”으로 구성하였다. 즉, “직무자체 만족, 근무시간 및 업무량에 대한 만족, 조직의 규정 및 절차에 대한 만족, 근무환경과 보수에 등에 대한 만족, 승진제도와 신분보장에 대한 만족” 등을 근무환경 만족요인으로 보고, 반면에 “의사소통에 대한 만족, 인간관계에서의 만족” 등을 인간관계 측면에서의 만족으로 제시한다.

과거에는 이러한 감정노동과 직무만족간의 관계에 있어 민간부문에 대한 연구가 많았으나, 최근에는 공공부문 종사자들에 대한 연구도 점차 증가하고 있다. 이는 감정노동이 과거에는 주로 민간부문 종사자들에게만 해당하는 노동과정의 어려움으로 인식하려는 경향이 강했으며, 특히 국민에 대한 공복으로 일하는 공공부문 근로자에게는 근로자성의 확인보다는 헌신을 요구하는 인식 때문인 것으로 판단된다.

감정노동이 직무만족에 미치는 영향에 대해서는 긍정적인 영향을 미친다는 견해와 부정적인 영향을 미친다는 견해가 공존하고 있다. 이는 직군에 따라서 또는 직업형태에 따라서 감정노동의 차이가 발생하고 이로 인하여 직무만족에 긍정적일 수도 부정적일 수도 있기 때문인 것으로 판단된다.

최근 공무원의 직무만족에 대한 연구가 확대되고 있는 추세이지만 이 가운데서도 특히 시민을 직접 대면하는 업무에 노출되는 소방공무원들의 감정노동과 직무만족에 대한 선행연구들은 많지 않은 실정이다. 따라서 이 연구는 소방공무원들의 감정노동이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 특히 내근직과 현장직 간의 감정노동과 직무만족에 대한 인식차이를 통해 향후 소방공무원들의 직무만족을 향상시키기 위한 정책개선의 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구 분석의 틀

이 연구는 소방관들의 감정노동과 직무만족간의 관계 고찰과 함께 내근직과 현장직간의 감정노동 및 직무만족에 대한 인식차이를 살펴보고자 하였다. 첫째, 독립변수는 소방관들의 감정노동으로 설정하였고, 종속변수는 직무만족으로 설계하였다. 인구사회학적 특성은 특성변수로 설계하였고, 아울러 내근직과 현장직인 근무형태를 조절변수로 처리하였다. 독립변수인 감정노동은 Morris & Feldman(1996)의 견해를 참고하여, 감정표현 빈도, 감정표현 주의정도, 감정표현 다양성, 감정 부조화로 하였으며(Kim, 2014), 종속변수인 직무만족은 Locke(1976)의 견해를 토대로, 근무환경만족요인과 인간관계만족요인으로 하였다.

2. 자료조사 및 분석방법

이 연구의 설문조사는 2017년 1월 1일부터 1월 31일 까지 1개월간에 걸쳐 실시하였는데, 주로 경기소방학교의 소방공무원 교육생을 대상으로 총 250부를 배포하여 이 중 235부를 회수하였다. 한편, 불성실한 응답 14부를 제외한 221부를 유의미하게 분석하였다.

통계 처리방법은 SPSS WIN 20.0프로그램을 사용하였고, Likert 5점 척도를 사용하여 표준화된 설문지를 이용하였으며, 빈도 분석(frequency analysis), 신뢰도 분석(reliability test), 요인 분석(factor analysis), 분산 분석(analysis of variance), 회귀 분석(multi-regression analysis) 등을 실시하였다.

3. 연구의 인구통계학적 특성

이 연구의 인구사회학적 특성을 보면, 우선, 성별은

남자 214명(96.8%), 여자 7명(3.2%)으로 남자 응답자가 압도적으로 많았고, 다음, 연령은 20대 12명(5.4%), 30대 83명(37.6%), 40대 91명(41.2%), 50대 이상이 35명(15.8%)으로 주로 40대와 30대 응답자가 많았으며, 또한, 학력은 고졸 이하 32명(14.5%), 전문대졸 56명(25.3%), 대졸 110명(49.8%), 대학원 이상 23명(10.4%)으로 대졸이 많았다. 마지막, 직급분포는 소방경 14명(6.3%), 소방위 51명(23.1%), 소방장 65명(29.4%), 소방교 56명(25.3%), 소방사 35명(15.8%)으로 소방장과 소방교, 그리고 소방위가 많은 분포를 보이고 있었다.

4. 신뢰도 및 요인분석

측정 도구의 신뢰도를 파악하기 위하여 크론바하 알파계수(Cronbach's α)를 분석한 결과 다음과 같이 0.9 이상으로 충분히 높은 결과값이 나왔기 때문에 이 연구의 측정 도구의 신뢰성은 어느 정도 확보되었다고 판단된다(〈Table 1〉).

Table 1. Reliability analysis

factor		Cronbach's α
Independent variable	Emotional Labor	0.962
Dependent variable	Job Satisfaction	0.927

또한, 감정노동과 직무만족간의 관계를 살펴보는 데 있어서 감정노동을 감정표현 빈도, 감정표현 주의정도, 감정표현 다양성, 감정 부조화의 4가지 요인으로 구분하여 살펴보고자 하였는데, 이를 위해 독립변수인 감정노동에 대한 Varimax 회전방식에 따른 요인분석을 실시해 본 결과 다음과 같이 4가지 요인으로 적절하게 추출되었다고 판단된다(〈Table 2〉).

Table 2. Factor analysis

factor							
frequency of emotions		attentiveness of emotions		variety of emotions		emotive dissonance	
x01	0.929	x04	0.610	x07	0.803	x10	0.570
x02	0.888	x05	0.803	x08	0.788	x11	0.716
x03	0.785	x06	0.804	x09	0.714	x12	0.811
						x13	0.772

Table 3. Multi-regression analysis 1

	Model 1 (indoor service)		Mode 2 (outside service)	
	β	F	β	F
frequency of emotions	.026	0.813	-.431	0.001**
attentiveness of emotions	-.363	0.113	.119	0.573
variety of emotions	.132	0.550	-.194	0.337
emotive dissonance	-.131	0.498	-.302	0.036*

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001
 Note : Dependent variable : job satisfaction

III. 결과 및 논의

1. 감정노동과 직무만족간의 관계

소방관들의 감정노동(emotional labor)이 직무만족(Organizational job satisfaction)에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 회귀분석(multi-regression analysis)을 실시한 결과 다음과 같이, 현장직 근무자들에 한해서, 감정표현 빈도와 감정 부조화 요인이 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 도출되었다(〈Table 3〉).

현장직 근무자들만 감정표현 빈도와 감정 부조화 요인이 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향력을 미친 이유는 내근직의 경우보다는 현장직 근무자들이 시민들 많이 상대하다 보니, 현장 소방관들이 감정표현 빈도가 많고, 감정 부조화를 더 느껴서 직무만족에 부정적인 영향력을 미치고 있는 것으로 사료된다. 또한, 소방공무원들의 경우 근무특성상 위험한 환경에서 위급한 시민들을 주로 상대하다 보니, 감정표현에 주의를 기울인 다든지, 아니면 감정표현을 다양하게 하지는 않기 때문에 감정표현 주의정도와 감정표현 다양성은 직무만족

에 유의미한 영향력을 미치지 않았던 것으로 판단된다. 이를 통해 볼 때, 현장근무를 많이 하는 소방관들은 감정표현 빈도가 많을수록 또는 감정 부조화 즉, 솔직한 감정과 겉으로 드러난 감정 사이의 괴리가 클수록 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있고, 향후 특히 현장 근무자들의 감정노동을 치유할 수 있는 제도와 프로그램 마련이 필요하다는 것을 알 수 있다.

2. 감정노동과 근무환경만족요인간의 관계

구체적으로 소방관들의 감정노동(emotional labor)이 근무환경만족요인(work condition)에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 회귀 분석(multi-regression analysis)을 실시한 결과 다음과 같이, 현장직 근무자들의 감정표현 빈도가 근무환경만족요인에 부(-)의 부정적인 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 도출되었다.

현장직 근무자들만 감정표현 빈도가 근무환경만족요인에 부(-)의 부정적인 영향력을 미치고 있는 것은 아마도, 현장직 소방관들이 감정표현 빈도가 많기 때문에 이로 인하여 근무환경만족요인에 부정적인 영향력을 미치는 것으로 판단된다.

Table 4. Multi-regression analysis 2

	Model 1 (indoor service)		Mode 2 (outside service)	
	β	F	β	F
frequency of emotions	.055	0.627	-.310	0.024*
attentiveness of emotions	-.211	0.369	-.101	0.667
variety of emotions	.238	0.293	-.076	0.735
emotive dissonance	-.304	0.126	-.216	0.171

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001
 Note : Dependent variable : work condition

Table 5. Multi-regression analysis 3

	Model 1 (indoor service)		Mode 2 (outside service)	
	β	F	β	F
frequency of emotions	-.006	0.954	-.469	0.000***
attentiveness of emotions	-.442	0.051	.325	0.142
variety of emotions	.007	0.974	-.277	0.187
emotive dissonance	.058	0.761	-.330	0.028*

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

3. 감정노동과 인간관계만족요인간의 관계

또한 소방관들의 감정노동(emotional labor)이 인간관계만족요인(human relation)에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 회귀 분석(multi-regression analysis)을 실시한 결과 다음과 같이, 현장직 근무자들만 감정 표현 빈도와 감정 부조화 요인이 인간관계만족요인에 부정적인 부(-)의 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 도출되었다.

현장직 근무자들에 한해서 감정표현 빈도와 감정 부조화 요인이 인간관계만족요인에 부정적인 부(-)의 영향력을 미치고 있는 것으로 결과가 도출되었다. 이는 현장직 소방관들이 많은 시민들을 만나서 감정표현 빈도가 많고, 또한 이로 인하여 감정 부조화를 더 느껴서 인간관계만족요인에 부정적인 영향력을 미치고 있는 것으로 사료된다.

4. 내근직과 외근직의 감정노동과 직무만족 인식차이

내근직 행정근무(indoor service) 소방관과 외근직 현장근무(outside service) 소방관의 감정노동과 직무만족 인식에 어떠한 차이가 있는지를 살펴보기 위하여 분산분석(analysis of variance)을 실시한 결과 다음과 같이, 내근직과 현장직 간에 감정 부조화에서만 유의미한 차이를 보이고 있었고, 다른 요인들에서는 유의미한 차이가 발생하지 않았다.

감정 부조화 인식에서 내근직과 현장직간의 차이 발생은 아마도 내근직보다 현장직 근무자들이 보다 많은 시민들 상대하다 보니, 거기에서 오는 감정의 괴리 즉, 솔직한 감정과 겉으로 드러난 감정 사이의 차이도 더 많이 발생하기 때문인 것으로 판단된다.

Table 6. Analysis of variance

		N	Mean	P	
Emotional Labor	frequency of emotions	indoor service	119	2.7675	0.630
		outside service	64	2.9375	
	attentiveness of emotions	indoor service	119	2.7675	0.756
		outside service	64	3.1354	
	variety of emotions	indoor service	119	2.9244	0.749
		outside service	64	3.1094	
	emotive dissonance	indoor service	119	2.8718	0.032*
		outside service	64	3.1680	
Job Satisfaction	work condition	indoor service	119	2.9780	0.199
		outside service	64	2.9507	
	human relation	indoor service	119	3.1143	0.461
		outside service	64	3.2563	

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

IV. 결론

이 연구는 소방공무원들의 감정노동이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 하였으며, 또한, 내근직과 현장직간의 감정노동 및 직무만족 인식 차이를 살펴보고자 하였다.

결과적으로, 내근직 근무자들의 경우에는 감정노동이 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 결과가 도출되었으나, 현장직 근무자들은 감정표현 빈도와 감정 부조화 요인이 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향력을 미치고 있었다. 이는 내근직의 경우보다 현장직 근무자들이 시민들을 많이 상대하다보니, 현장직 소방공무원들이 감정표현 빈도가 많고, 감정 부조화를 더 느껴서 직무만족에 부정적인 영향력을 미치고 있는 것으로 판단된다. 결론적으로 현장근무를 많이 하는 소방관들은 감정표현 빈도가 많을수록 또는 감정 부조화 즉, 솔직한 감정과 겉으로 드러난 감정 사이의 괴리가 클수록 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다.

한편, 내근직 행정근무(indoor service) 소방관과 외근직 현장근무(outside service) 소방관의 감정노동과 직무만족 인식 차이는 감정 부조화 인식에서만 유의미한 차이를 보이고 있었는데, 이는 내근직보다 현장직 근무자들이 보다 많은 시민들을 상대하다보니, 거기에서 오는 감정의 괴리 즉, 솔직한 감정과 겉으로 드러난 감정 사이의 차이도 더 많이 발생하기 때문인 것으로 판단된다.

이를 통해 향후 현장직 소방관들의 경우에는 감정노동을 치유할 수 있는 제도와 프로그램 마련이 시급히 필요하다는 시사점을 얻을 수 있었다.

References

- Adelman, P. K. and R. B. Zajonc. 1989. Facial Expression and the Experience of Emotion. *Annual Review of Psychology*. 40: 249-280.
- Ashforth, B. E. and R. H. Humphrey. 1993. Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *Academy of Management Review*. 18(1): 88-115.
- Fisher, C. D. 2000. Mood and Emotions While Working: Missing Pieces of Job Satisfaction? *Journal of Organizational Behavior*. 21(2): 185-202.
- Hochschild, Arlie R. 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, California: University of California Press.
- Kim, Dong Hwan. 2014. The Effect That the Emotional Labor of Officials in Charge of Civil Appeal Have on Exhaustion and Job Attitude. Ph.D. Dissertation. Keimyung University.
- Kim, Ki Jung. 2014. The Influence of Korean Regional Police Officer's Emotional Labor on Organizational Effectiveness: Focus on Psychological Aspects of Organizational Effectiveness. Master's Thesis. Seoul National University.
- Lee, Sang Gu. 2007. An Empirical Study on the Job Stress and Organizational Commitment of the Firefighters. Ph.D. Dissertation. Chung-Ang University.
- Locke, E. A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Dunnette(ed.). *Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Chicago: McNally.
- Locke, E. A. and D. Heene. 1986. *Work Motivation Theories*. London: Willey.
- Mail to Day. 2017. 04. 26.
- McCormick, J. E. and Tiffin. 1974. *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs: McGraw-Hi.
- Morris, J. A. and D. C. Feldman. 1996. The Dimension Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *Academy of Management Review*. 21: 986-1010.
- Park, Chan Seok and Jin Geun Kim. 2015. The Influence of Emotional Labor at Seoul Management Operations Center on Job Performance: Focusing on the Mediating Effect of Social Support. *Journal of Korea Safety Management & Science*. 17(2): 13-25.
- Smith, H. C. 1955. *Psychology of Industrial Behavior*. NY: McGraw-Hill.
- Wharton, A. S. 1993. The Affective Consequences of Service Work. *Work and Occupations*. 20(2): 205-232.

Korean References Translated from the English

- 김기중. 2014. 일선지역 경찰관서 경찰공무원들의 감정노동이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 조직유효성의 심리적 지표를 중심으로. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김동환. 2014. 민원담당 공무원의 감정노동이 소진과 직무태도에 미치는 영향. 계명대학교대학원 박사학위논문.
- 매일투데이. 2017년 04월 26일자.
- 박찬석, 김진근. 2015. 서울종합방재센터 종합상황실 소방공무원의 감정노동이 조직몰입에 미치는 영향: 사회적 지원의 매개효과를 중심으로. 대한안전경영학회지. 17(2): 13-25.
- 이상구. 2007. 소방공무원의 직무스트레스와 조직몰입에 관한 실증적 연구. 중앙대학교대학원 박사학위논문.

Received: May 22, 2017 / Revised: Jun. 9, 2017 / Accepted: Jun. 23, 2017

소방공무원의 감정노동과 직무만족에 대한 인식차이 분석

국문초록 이 연구는 소방공무원들의 감정노동이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고자 하였으며, 내근직과 현장직간의 감정노동 및 직무만족 인식 차이를 살펴보았다. 내근직 근무자들의 경우 감정노동이 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 현장직 근무자들은 감정표현 빈도와 감정 부조화 요인이 직무만족에 유의미한 부(-)의 영향력을 미치고 있었다. 이는 현장직 근무자의 대민 업무로 인한 감정표현 빈도가 높고, 이에 따른 감정 부조화로 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다. 결론적으로 현장근무 소방관의 감정표현 빈도가 많고 감정 부조화가 클수록 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 한편, 내근직 행정근무(indoor service) 소방관과 외근직 현장근무(outside service) 소방관의 집단간 감정노동과 직무만족 인식 차이는 감정 부조화 인식에서만 유의미한 차이를 보이고 있었는데, 이는 내근직보다 현장직 근무자들이 보다 많은 시민들 대면접촉하는데서 오는 감정의 괴리가 더 많이 발생하기 때문인 것으로 풀이된다. 따라서 향후 현장직 소방관의 경우, 감정노동 치유를 위한 제도와 프로그램 마련이 시급할 것으로 보인다.

주제어 : 소방공무원, 감정노동, 직무만족

Profiles **Seong Cho** : She received her M.A. from Chungbuk National University, Korea in 2010. She is a researcher of Center for Disaster & Safety in Chungnam Institute(cksaint@cni.re.kr).

Sang Il Ryu : He received his Ph.D. from Chungbuk National University. He is an assistant professor of the Department of Fire Administration and Disaster Management at Dong Eui University, in which he has taught since 2013. His research interests include Disaster Management, Fire Administration, Social Network and Social Policy. His main researches are “Analyzing the Lawmaking Process of the Sewol Special Law by Evolutionary Game Theory”(2016), “A Review of Response Systems to Food Terrorism in the US: Implications for South Korea”(2016), “The Relationship between Organizational Culture and Organizational Competency of Fire Fighting Organizations”(2016), “The Effects of Equity on Fire Officers’ Job Satisfaction”(2015), “Study on the Establishment of the Concept of Terrorism using Semantic Network Analysis”(2015) and so on(samuel@deu.ac.kr).

Min Kyu Lee : He has been doctorated in Law (major in Public Administration) from Graduate School of Law, Kyoto University, Japan (Thesis : “Accounting and Fiscal Reforms in Japanese Prefectural Governments”). He is a professor of Division of Public Administration, Chungbuk National University. The main areas of interest are local autonomy, local finance, and inter-governmental relations. His main researches are “The Political Analysis of the Intergovernmental Governance” (2008, coauthor), “Incentive of Using Accounting Information in Local Government during the Retrenchment of Finance Period I·II·III” (2010) and so on(baroo@cbnu.ac.kr).