

대테러 위기대응관리체제간의 유기적 협력수준에 관한 실증적 연구 -조직간 관계의 상호작용수준을 중심으로-

Demonstrating Research about Organic Cooperation Level Among Crisis Management Systems Against Terror -Focusing on Interaction of Relation between Organizations-

오 태 곤

Tae-Kon Oh

전남도립남도대학 소방안전관리과
(2007. 3. 13. 접수/2007. 7. 2. 채택)

요 약

본 연구는 조직간 관계이론 중 협력관계와 관련하여 양자의 상호작용수준을 기반으로 하여 현재 우리나라의 대테러 위기대응관리체제 간에 어느 정도의 협력수준을 확보하고 있는지에 대하여 실증적 연구를 통하여 분석하였다. 분석결과를 통하여 테러에 효과적으로 대응하기 위한 위기대응관리체제간의 협력의 필요성에 대해 테러업무담당자들은 광범하게 인식하고 있으며, 조직간의 유기적 협력을 위해서는 위기대응체제 내부적인 차원에서 담당자들의 협력에 대한 가치관과 행태의 정립이 우선시되어야 한다는 정책적 시사점을 제시하였다.

ABSTRACT

This research was conducted through demonstrating method about how high cooperation level between crisis management systems against terror in Korea is now, based on both interaction level relating to cooperation relation among organization relationship theory. Through the results of analysis, People in charge against terror were widely recognizing about the need of cooperation between crisis management systems to treat terror effectively. For organic cooperation between organizations, it was suggested the politic implication that it is the most important task to build the sense of values, the behavior about cooperations in the internal phase of crisis management system

Keywords : Crisis Management System, Terror, Organization Relationship Theory, Organizational Cooperation

1. 서 론

1.1 연구목적

재난·재해의 원인은 상호작용성을 갖고 있어 개별적으로 대응하기 힘들고 또한 이러한 상호작용성과 외부환경적으로 예측과 통제가 극히 불확실성이 강하다.¹⁾ 이러한 재난·재해에 대응하기 위해서는 어떤 하나의 조직이나 단일 정부로서는 해결하기 힘들며, 위기관리를 담당하는 조직과 각 수준의 정부 및 여타 유관기관들 사이에 위기와 관련된 정확하고 시의적절한 정보의 교환이 활발하고 효과적으로 이루어져야 한다.²⁾ 특히

대테러 대응과 관련한 업무는 높은 수준의 전문적인 지식과 기술을 필요로 하는 위기관리의 유형으로서 다양한 관련기관들과 연결된 조직구조와 체계를 가지고 있다. 따라서 예측불가능한 테러에 적극적으로 대응하기 위해서는 테러관련 유관기관과의 상호작용의 수준을 높임으로써 상호관련 조직 간의 활발한 연계활동을 모색하여야 한다.

이에 본 연구에서는 재난유형 중에서도 예측불가능한 테러환경에 대응하는 위기대응관리체제들의 환경에 대한 변동대응능력을 높이고, 테러 등의 재난발생으로 인한 피해를 최소화하기 위한 위기관리조직 간의 협력요인-상호작용성 수준-의 우선순위와 협력수준을 규명하여 유기적 연계의 조직화 수준을 높일 수 있는 방안

Table 1. Sociodemographic features

Sort	Type	Number of case	Percentage
Sex	Male	251	97.3
	Female	7	2.7
Terror affair career (years)	under 4	109	42.2
	5-10	71	27.5
	11-15	57	22.1
	over 16	21	8.2

을 제시하는데 연구의 목적을 두었다.

1.2 연구대상과 방법

우선 위기관리조직 간의 협력요인의 우선순위와 협력수준을 규명하기 위한 연구대상 기관인 위기대응관리체제로는 대테러 위기대응관리 업무와 관련있는 설문지 배부와 회수의 편의를 위해서 연구자가 거주하고 있는 지방자치단체의 재난관련 담당 부서와 소방기관, 그리고 해당 구성원들을 분석대상의 단위로 설정하였다.

추출된 표본에 대한 설문조사 조사기간은 2007년 1월 10일부터 1월 26일까지 설문지를 배포하여 조사하였다. 배포된 총 300부의 설문지 중 275부의 설문지가 회수되었으며, 회수된 설문지 중 활용이 부적합한 17부를 제외한 258부를 최종적인 유효표본으로 확정하였는데 연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 설문조사를 통계적으로 분석하기 위하여 SPSSwin Ver 11.0을 이용하여 수집된 통계자료에 대한 실증적 분석은 빈도분석과 평균, 표준편차, 변이계수(CV) 등의 기술통계기법과 T검증 및 F검증 등을 적용하였다.

2. 이론적 배경

2.1 조직간 협력의 개념과 특징

조직간 협력은 다양한 의미로 사용되고 있으며, 학계에서도 합의된 개념정의는 없다. 연구목적이나 상황에 따라 비교적 다양하게 조작적 정의가 내려지고 사용되고는 것이다.³⁾ 조직간 협력관계에 대하여 그 대표적인 예로, ‘경쟁적·갈등적 조직간 관계를 포함하지 않는 조직간 접촉의 협력형태’,⁴⁾ 혹은 ‘조직간 시스템의 형성, 그 특질과 행동, 그 결과로서의 성과, 피이드백과 관계된 시스템 변화를 조직이론의 확장으로서 취급하는 것’이라고 정의하고 있다.⁵⁾

본 연구에서는 위와 같은 국내 학자들이 제시하는 대표적인 정의를 통하여 조직간 협력이란 “조직의 목표달성을 위해 관련조직 간의 유기적인 협력활동에 기

반하여 환경의 변화에 능동적으로 대처하기 위하여 상호작용을 수행하는 것”이라 정의한다.

이러한 개념을 갖는 조직간 관계의 내용은 세 가지 차원으로 구분되는데,⁶⁾ 첫째, 전달내용(communication contacts)으로 조직간에 이동하는 정보를 말하며, 둘째는 교환내용(exchange contact)으로서 조직간에 이동하는 자원(재화와 용역)을 의미하고, 셋째는 규범적인 내용(normative contact)으로 사회적인 속성 때문에 어떠한 조직이 다른 조직에 대하여 가지고 있는 기대를 말한다.⁷⁾

또한 선행연구들을 통하여 조직간 협력에 관한 다양한 연구들로부터 공통적으로 두 가지 속성을 파악할 수 있다. 그 하나는 조직을 하나의 운영체로 본다는 점이고 또 하나는 조직 간에 프로그램, 인력, 자원, 영향 등의 상호작용이 이루어지는 과정에 초점을 둔다는 점이다. 결국 조직 간의 협력에 대한 개념은 조직 자체의 독립성을 유지하면서 서비스 전달이나 특정한 목적을 위해 함께 관여하는 것이며, 여기서 조직 간에 이루어지는 프로그램, 인력, 자원, 영향 등이 지속성을 가지면서, 공식화되어 상호작용을 하는 강도라고 볼 수 있다.⁸⁾

2.2 조직간 협력관리의 중요성

조직간 협력관리의 중요성을 논하는 학자들은 조직간 만남, 협력을 위한 합의나 계약, 협력담당자 선정 등을 조직간 협력관리 활동으로 본다. 그리고 이 내용은 기존의 조직요인과는 다른 조직의 주체적 노력의 독자적 영역이라고 한다. 이 관점은 조직의 의식적인 노력과 투자를 통하여 관리하면 할수록 조직간 협력도 발전할 수 있다는 인식을 가지고 있다. 따라서 협력관리는 조직의 주체적 인식과 노력으로 나타나는 독자적 영역이고, 조직의 노력과 에너지 투자에 따라서 발생할 수도 있고 발생하지 않을 수도 있는 매우 가변적인 부분이다.⁹⁾

이러한 조직간 협력관리에 대한 인식의 부재가 가져온 문제를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 실천적 측면에서 기존에 영향을 미치는 것으로 검증된 개인요인, 조직요인, 환경요인은 조직간 협력의 책임과 역할을 개인이나 환경에 돌리는 결과를 초래한다. 개인요인을 강조하는 연구는 조직 구성원 개인의 교육강화와 지원 등을 통하여 조직 간의 협력을 강화할 수 있다는 전략을 주장한다.¹⁰⁾ 그러나 지원과 교육을 통하여 전문성과 인맥을 개발한 유능한 개인이 조직을 떠나면 조직의 협력능력은 약해질 수 있다. 개인을 위주로 하는 전략은 어느 순간에 조직의 조직간 협력역

량을 불안하게 하는 단점이 있다. 또한 조직의 규모와 같은 조직요인이 조직간 협력에 영향을 미친다는 연구 결과를 통해서도 조직의 규모를 강화하는 전략을 주장할 수 있고, 환경요인이 영향을 미친다는 강조는 정부의 지원을 주장할 수 있다. 즉 조직요인과 환경요인의 강조를 통해서도 조직과 정부의 조직간 협력을 위한 재정지원 이외에 조직이 정책적으로 구사할 별다른 실천 대안을 제시하기 어렵다.¹¹⁾

2.3 조직간 협력관리의 단계

조직간 협력관리의 단계는 학자들이 제시하는 일반 조직 간에 나타나는 협력관리의 단계를 살펴보고자 한다. 일반적으로 조직간 협력관리는 조직주체의 인식과 실천에 따라 발생하는 독자적 영역으로서 협력을 촉진하는 관리기술이다. 이 협력관리는 협력결과가 나타나기 전 단계에서 주로 발생하는데, 기업간의 조직간 협력과정에 대하여 설명함에 있어서 조직간 협력의 첫 번째 단계는 '조직구조 선택기'로서 이 시기에는 조직구조를 비교하고 상대기업의 경쟁력과 장점 및 단점을 평가한다. 두 번째 단계는 '동맹구조 디자인 단계'로서 상대 파트너에 대한 분석을 심화하고 동맹에서 이탈할 만한 기회주의에 대하여 법적 계약을 설치하는 특성이 있다. 세 번째 '역동적 진화단계'에서는 파트너 조직 간의 성공적 협력이 달성되어 기회주의가 감소하고, 기술획득으로 서로의 차이가 사라지고, 학습과 적용을 통해서 문화적 차이가 감소하고 파트너십이 형성된다고 하였다.¹²⁾

한편, 구체적으로 조직 간의 상호협력단계를 다음의 여덟 가지 단계로 제시하기도 한다.¹³⁾ 첫 번째는 다른 조직의 존재에 대한 관리자의 인식여부이다. 두 번째는 조직 사이의 관리자의 친분이고 세 번째는 조직 사이의 관리자 상호작용 네 번째는 낮은 단계의 정보교환인데 이는 새로운 소식, 보고서, 부동산 등에 대한 정보교환이 있는지를 파악하는 것이다. 그리고 다섯 번째에서 일곱 번째까지의 형태는 Tompson과 McEwen(1985)의 연구에서 제시된 것으로¹⁴⁾ 다섯 번째는 자금, 재료, 인적자원 등의 자원교환이고 여섯 번째는 이사회, 회원, 직원의 중복 그리고 일곱 번째는 공동 프로그램을 계획하고 수행하는 것이다. 마지막은 Likwat와 Hylton(1962)의 표준화된 활동을 나타내는데 즉 조직사이에 활동을 분담하는 성문화된 합의서(written agreement)가 있는지 여부를 말한다.¹⁵⁾ 하지만, 현실적으로 조직 간의 상호협력이 이러한 순차적 단계를 따르는 경향이 있다고 할 수 없다. 실제로 연구에 응용하는 데는 제한적일 수 있다.¹⁶⁾

3. 위기대응관리체제간 협력의 결정요인

위기관리체제의 환경적 특성으로 상호작용성과 복잡성이 있는데 상호작용성의 경우 재난·재해의 발생이 전과 이후, 재난·재해원인들이 서로 상호작용하기 때문에 정부의 다양한 기관들이 다양한 차원에서 서로 협력하여 재난·재해를 관리해야 할 필요성이 제기된다. 또한 복잡성의 경우 환경이 극도로 복잡하고 예측 불가능한 상황속에서는 어떤 단일조직의 독자적 대응의 경우 오히려 실효성이 떨어지기 때문에 현실적으로 위기관리체제는 재난·재해의 환경적 특성상 다양한 수준과 차원에서 여타의 정부기관, 지방자치단체, 시민단체 등과의 조직적 기관간의 연계활동을 모색해야 한다.¹⁷⁾ 따라서 위기대응관리체제간 협력의 수준을 측정하기 위해서는 선행연구의 고찰이 필요한 바 선행연구에서 제시하고 있는 조직간 협력에 대한 측정방법에 대하여 살펴보면, Aiken과 Hage(1968)는 두 조직 사이에 수행된 공동 프로그램의 수를 측정함으로써 조직간의 협력정도를 파악할 수 있다고 하였다.¹⁸⁾ 반면에, Paulson(1974)은 공동프로그램 수와 자원교환의 두 가지 지표를 통해서 조직 간의 상호관계 협력정도를 측정하기도 하였다.¹⁹⁾ 하지만 이 두 가지의 기준에 의한 측정방법은 조직간 협력의 수준을 지나치게 단순화시킨 것이라는 지적을 피할 수 없다.²⁰⁾

Van de ven과 Ferry(1980)는 조직간 상호작용을 정보의 흐름과 자원의 흐름으로 구분하여 정보의 흐름을 보고서 및 발간물, 대면접촉, 전화통화, 위원회 개최로 보았으며, 자원의 흐름을 자금, 고객의뢰, 기술협조, 가시성, 선의, 위신으로 보았다.²¹⁾ Boje와 Whetten(1981)은 상호작용의 측정지표를 공동사업, 공식적 의사전달(뉴스레터, 연차보고서, 기타 정보매체), 비공식적 의사전달(비공식적 대면접촉), 고객의뢰, 자문의원회로, Klonglan과 그의 동료들(1976)은 관리자의 인지, 관리자의 친분, 관리자의 상호작용, 정보교환, 자원교환, 구성원 중복, 공동사업, 서면합의의 순서로 조직간 협력이 단계적으로 이루어지는 것으로 보았다.²²⁾ 이시경은 상호작용의 측정지료를 자원흐름의 밀도로 보고 자원흐름을 정보의 흐름, 사람의 흐름, 자금의 흐름, 정통성을 흐름으로 구분하였으며, 다시 정보의 흐름을 공문접수·발송건수, 전화통화빈도, 대면접촉빈도로, 사람의 흐름을 인사이동수, 자금의 흐름을 보조금의 흐름정도로, 정통성의 흐름을 승인·인정의 흐름정도로 보았다.²³⁾

본 연구와 관련하여 위기대응관리체제간 유기적 협력의 수준을 측정함에 있어서는 지금까지 살펴 본 선

행연구에서 수행되었던 일반적인 행정조직이나 경영조직에 적용되는 측정지표를 그대로 활용하는 것은 무리라고 판단된다.

때문에 본 연구에서는 현재 위기대응관리체제 간에 이루어지고 있는 상호작용의 내용을 통하여 그 수준을 측정하기 위하여 Klomglan과 그의 동료들(1976),²⁴⁾ 김정하(1998),²⁵⁾ 우정자(2006)²⁶⁾ 등의 연구에서 활용되어진 변수 중 위기관리 조직 간의 협력수준을 측정하기에 적합한 변수들을 인용하여 측정하였다. 이에 따라 본 연구에서는 위기대응관리체제간의 협력수준은 크게 ① 조직 내부적 측면은 조직 내의 협력문화에 대하여 기관간의 협력을 위한 적극적인 노력수준, 기관간의 협력활동에 대한 조직의 지원수준, 기관 간 협력을 위한 담당자의 전문성제고를 위한 교육훈련의 수준으로, ② 조직 외부적 측면은 유관기관간의 의사전달의 활성화 수준으로 보아 측정변수로는 공식회의 개최 횟수, 공문접수·발송건수, 담당자간의 전화통화 횟수, 담당자간의 대면접촉빈도, 테러관련정보의 공유수준으로 구성하였다.

4. 결과분석

대테러 위기대응관리체제 간의 협력수준과 우선순위를 분석한 결과는 Table 2~Table 7과 같다.

먼저 테러업무 담당자들을 대상으로 하여 ‘위기대응체제 간 협력의 필요성 정도’에 대한 질문에 대해서는 ‘매우 필요하다’고 대답한 응답자가 91.9%로 가장 많았고, ‘필요하다’라고 대답한 담당자는 7.4%, 그리고 ‘보통이다’라고 응답한 담당자는 0.7% 순으로 나타났

다. 응답결과를 보았을 때, 담당자들은 대부분 협력이 필요하다는 반응을 보이고 있는 것은 테러관련 담당자들의 위기대응체제 간 협력의 필요성에 대한 인식의 범위가 매우 광범위하다는 것을 의미하는 결과라 하겠다.

상단 표와 같이 조사 대상자들이 ‘위기대응체제 간 협력의 필요성’을 높게 인식하고 있다면, 테러업무 담당자들이 위기관리체제 간에 협력을 하고자 했을 경우에 어떠한 요인이 우선시 되어야 할 것이냐에 결과는 아래 Table 3과 같다.

조사대상 테러업무 담당자들은 협력의 우선순위로서 ‘기관간의 협력을 위한 적극적인 노력’이 가장 중요하다고 하였으며, ‘기관간의 협력활동에 대한 조직의 지원’이나 ‘공식회의의 개최횟수’, ‘테러관련정보의 공유’에 대해서는 비슷한 수준의 반응을 보이고 있다. 그러나 두드러진 특징은 위기대응체제 간 협력에 있어서는 조직 외적 요인보다도 조직 내적 차원에서 협력에 대한 분위기의 조성이 우선적으로 필요함을 알 수 있다.

다음으로 사회통계학적 특성에 따른 협력에 대한 조직 내부적 측면에 관한 인식수준의 차이를 분석한 결과, 성별에 있어 남성이 여성보다 조직 내부적 측면의 테러대응에 대한 협력의 인식수준이 높는데 특히 공식회의 개최빈도에 대해서 높게 나타났으며, 테러업무 근무경력에 있어서는 근무경력이 많을수록(11년 이상부터) 전체적으로 테러대응관리체제간의 협력에서 높은 수준을 보여주고 있다. 따라서 성별과 근무경력에 따른 조직 내부적 측면은 부분적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

사회통계학적 특성에 따른 협력에 대한 조직 외부적 측면에 관한 인식수준의 차이를 분석한 결과, 성별에

Table 2. Need degree about cooperation between crisis correspondence system

Sort	Very Necessary	Necessary	Common	Not Necessary	Never Necessary	Sum
Response(%)	237(91.9)	19(7.4)	2(0.7)	0(0.0)	0(0.0)	258(100.0)

Table 3. Priority rank about cooperation between crisis correspondence system

Division	Active effort for cooperation among organizations	Support of system about cooperation activities among organizations	Meeting frequency of official conference	Sharing of terror-related information	Education training level for professional improvement of manager for cooperation among organizations	Frequency of reception and sending an official notice	Phone call frequency among managers	Face-to-face contact frequency among managers	Sum
Response (%)	133 (51.6%)	31 (12.0%)	23 (8.9%)	19 (7.4%)	15 (5.8%)	15 (5.8%)	13 (5.0%)	9 (3.5%)	258 (100.0)

Table 4. Verification about differences of organizational internal aspect according to sociodemographic features

Divison	Type	Number of case	Active effort for cooperation among organizations	Support of system about cooperation activities among organizations	Education training level for professional improvement of manager for cooperation among organizations
Sex	Male	251	3.817±.552	4.102±.551	3.781±.661
	Female	7	3.227±.249	3.755±.452	3.336±.335
	T value		8.414***	6.725***	3.227***
Terror affair career	under 4	109	3.340±.448	3.225±.451	3.547±.412
	5-10	71	3.627±.558	3.488±.420	3.773±.621
	11-15	57	4.105±.663	4.115±.477	4.257±.549
	over 16	21	4.366±.452	4.401±.514	4.515±.547
	F value		56.225	41.385	23.227

***p<.005

Table 5. Verification about differences of organizational external aspect according to sociodemographic features

Sort	Type	Number of case	Meeting frequency of official conference	Frequency of reception and sending an official notice	Phone call frequency among managers	Face-to-face contact frequency among managers	Sharing of terror-related information
Sex	Male	251	3.649±3.341	3.845±.563	3.752±.510	3.866±.713	3.818±.568
	Female	7	3.305±3.226	3.335±.574	3.634±.575	3.225±.627	3.475±.501
	T value		9.725***	8.011***	5.412***	5.005***	3.125***
Terror affair career (years)	under 4	109	3.641±.410	3.387±.472	3.348±.451	3.215±.446	3.347±.451
	5-10	71	3.711±.562	3.554±.432	3.776±.632	3.547±.628	3.356±.549
	11-15	57	3.901±.593	4.072±.585	4.125±.687	3.776±.442	4.117±.520
	over 16	21	4.282±.416	4.442±.427	4.365±.344	4.018±.393	4.538±.753
	F value		21.450	11.450	19.622	22.065	20.425

***p<.005

Table 6. Organizational internal aspect

Variable	Point	Average	Standart deviation	Total average	CV
Cooperation culture in organization	Active effort for cooperation among organizations	3.82	.749	.696	20.33
	Support of system about cooperation activities among organizations	3.75	.657		17.97
	Education training level for professional improvement of manager for cooperation among organizations	3.56	.683		17.43

있어 남성이 여성보다 조직 외부적 측면의 테러대응에 대한 협력의 인식수준이 높는데 특히 공식회의 개최빈도에 대해서 높게 나타났으며, 테러업무 근무경력에 있어서는 근무경력이 많을수록(11년 이상부터) 전체적으로 테러대응관리체제간의 협력에서 높은 수준을 보여

주고 있다. 따라서 성별과 근무경력에 따른 조직 외부적 측면은 부분적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 테러업무 담당자들의 대테러 위기대응관리체제간의 협력에 대한 조직외부의 협력수준의 인식은 여자보다 남자, 그리고 근무경력 많을수록

Table 7. Organizational external aspect

Variable	Point	Average	Standart deviation	Total average	CV
Activation of messages communication among the authorities concerned	Meeting frequency of official conference	3.92	.742	.681	20.33
	Frequency of reception and sending an official notice	3.65	.657		17.97
	Phone call frequency among managers	3.43	.643		17.56
	Face-to-face contact frequency among managers	3.26	.671		19.59
	Sharing of terror-related information	3.73	.693		17.43

높은 수준으로 인지하고 있는 것을 의미하는 결과로 해석된다.

다음으로 위기대응관리체제의 조직 내부적 측면의 협력수준에 대한 설문결과에서는 조직의 협력문화 수준이라는 측면에서 보았을 때, 조직의 협력을 위한 적극적인 노력수준이 필요하다는 인식수준만이 높은 평균을 보이고 있음을 알 수 있었다.

마지막으로 위기대응관리체제의 조직 외부적 측면에 대한 협력수준에 대한 설문결과에서는 유관기관간 의사전달의 활성화라는 측면에서 보았을 때, 공식회의의 개최횟수만을 제외하고 나머지 요인들은 상대적으로 낮은 평균을 보이고 있어 전반적으로 높은 수준을 보이지 않는 것으로 나타났다.

5. 결 론

오늘날 위기대응관리체제의 조직들은 조직 내외를 둘러싸고 있는 외부환경의 예측불가능한 변화에 대한 대처에 대해서는 항상 불확실성에 노출되어 있다. 이러한 상황 하에 조직은 불확실성에 대한 대처에 있어서 자원과 권한의 불충분으로 인하여 환경의 변화에 대한 대응성을 높이기 위해 관련조직 간의 관계형성을 필요로 하고 있다. 이러한 시점에서 테러대응체제를 둘러싸고 있는 환경적 변화를 고려하면서 테러대응체제간의 협력관계형성에 필요로 하는 요인에 관하여 실증적인 방법을 통하여 살펴본 것이다.

연구결과 현재 테러관련 담당자들의 위기대응체제간 협력의 필요성에 대한 인식의 수준은 높다는 것을 알 수 있었으며 위기대응관리체제의 조직 내부적 측면에 대한 협력수준과 관련하여서는 협력문화형성의 수준은 낮았지만, 위기대응체제간 유기적 협력을 위해서는 조직 외적 요인보다도 조직 내적 차원에서 협력에 대한 협력문화형성이 필요로 함을 알 수 있었다. 이러한 실증분석 결과에 비추어 볼 때 본 연구는 위기관리대응체제간에 테러환경에 대한 변동대응능력을 높이기 위

해서 필요한 부분이 무엇인가에 대한 유용한 자료로 활용할 수 있을 것이다. 나아가 본 연구는 테러라는 재난에 대한 준비와 대응 등을 위해서는 해당기관의 조직 내부적인 차원에서부터 출발하여 테러대응체제간의 유기적 협력관계를 통하여 테러와 관련한 불확실한 환경을 단순하고 확실한 환경으로 변화시키기 위한 노력으로 관련조직과의 연계가 필요하다는 정책적 시사점을 제시하였다.

참고문헌

1. 이명수, “국가안전관리시스템의 진단과 처방에 관한 연구. 자율·통합시스템의 모색을 중심으로”, 성균관대학교 박사학위논문, p.62(2003).
2. 이명수, 상계서. pp.64-65.
3. 이민홍, 최재성, “사회복지조직간의 상호협력의 조직 효과성에 미치는 영향 사회복지관을 중심으로-”, 「정책분석평가학회보」, 제13권, 제1호, p.27(2003).
4. 백삼균, “조직간 관계와 조직유효성”, 「인사관리연구」, 제11집, 한국인사관리학회, p.105(1987).
5. 김정하, “지방정부의 광광역조직간 관계에 관한 연구”, 한양대학교 박사학위논문(1998).
6. Mitchell, J. L., “Networks, Norms and Institutions”, in J. Boissevain & J. C. Mitchell(eds.), Network Analysis, Mouton: The Hague. pp.15-35(1973).
7. 김정하, 전계서. p.9.
8. 이민홍, 최재성. 전계서. pp.28-29.
9. 우정자, “사회복지 조직간 협력관리 요인에 관한 탐색적 연구”, 「한국사회복지학」, 제58권, 제4호, p.43(2006).
10. Tushman. Michael L. and Thomas J. Scanlan. “Characteristics and External Orientations of Boundary Spanning Individuals”, Academy of Management Journal, 24(1), (1981).
11. 우정자, 전계서. p.38.
12. 우정자, 상계서. p.43.
13. Klomglan, Gerald E., Warren Richard D., Winkelpleck Judy M. and Paulson. Steven K. “Interorganizational

- Measurement in the Social Services Sector: Differences by Hierarchical Level”, *Administrative Science Quarterly*, 21(1976).
14. Tompson, James D. and McEwen. William J., “Organizational Goals and Environment: Goal-setting as an Inter-action Process”, *American Sociological Review*(1985).
 15. Likwat. Eugene and Hylton, Lydia, “Interorganizational Analysis: A Hypothesis on Coordinating Agencies”, *Administrative Science Quarterly*, 7(1962).
 16. 이민홍 외, 전계서. p.28.
 17. 이명수, 전계서. pp.64-65.
 18. Aiken, Michael and Hage, Jerald, “Organizational Interdependence and Inter-organizational Structure”, *American Sociological Review*. 32(1968).
 19. Paulson Steven K., “Causal Analysis of Interorganizational Relations: An Axiomatic Theory Revised”, *Administrative Science Quarterly*, 19(1974).
 20. 이민홍 외, 전계서. p.27.
 21. Van de ven, A. H. and Ferry, D. L., “Measuring and Assesing Organization”, Jone Wiley & Sons, NY. pp.24-36(1980).
 22. Klonglan *et al.*, supra Note 13.
 23. 김정하, 전계서. pp.41-42.
 24. Klonglan *et al.*, supra Note 13.
 25. 김정하, 전계서.
 26. 우정자, 전계서.