

建築設計事務所의 經營組織實態에 對한 調查研究

◀ 從業員에 對한 心理學的 考察을 中心으로 ▶

〈2〉

李 璟 會 延世大副教授
任 鴻 彬 延世産業大學院

抄 錄

本研究는 서울시에 分布되어 있는 1級 建築設計事務所中 34個所에서 122명의 建築設計 從業員을 對象으로 建築設計事務所의 規模에 따른 從業員들의 職業에 對한 滿足度, 士氣價值觀 作業條件에 對한 態度 등의 心理學的 變化度를 調查하였다.

이상의 事項에 對한 資料는 規模에 따라 3그룹으로 分類하여 Chi-Test와 T-Test 檢證法에 의하여 設計事務所 規模別 各種變數들의 相異點을 分析 確認하였다.

結論에서 從業員들의 權益保護 動機誘發 士氣昂揚 등에 對한 問題點의 解決方案과 企業의 擴大와 安全性을 위한 理想的인 組織形態에 對한 模型을 提示하였다.

2) 將 來 性

設計事務所 職員들의 職業에 對한 自身の 將來性에 關連하여

가) 나는 設計士로서의 將來를 더重要하게 생각하므로 現在給料는 問題삼지 않는다”라는 問題에 對해 表6·2와 같이 28.9%가 긍정 50%가 부정적 태도를 表示하였다.

〈表 6·2〉 將來性에 따른 給料關係

ITEM	大規模	中規模	小規模	TOTAL
그 령 다	6	17	12	35
	14.63	40.5	30.77	28.69
그저그렇다	7	11	8	26
	17.07	26.19	20.51	21.31
그렇지않다	28	14	19	61
	68.29	33.33	48.72	50.00
TOTAL	41	42	39	122
CHI-TEST 10.83243 D. F. 4 C-COE 0.28556 ∴ p < 0.02				

規模에 따라서는 中規模가 40.5%로서 第一높은 肯定的 応答率을 나타냈고 大規模는 68.3%로서 第一높은 否定的 応答率을 나타내고 있어 規模別 相互 關係有無를 χ^2 (Chi-Square Test) 檢証法에 依해 確 認한 結果 $p > 0.02$ 로서 規模別 相互 關係性이 크게 있음을 檢証하였다.

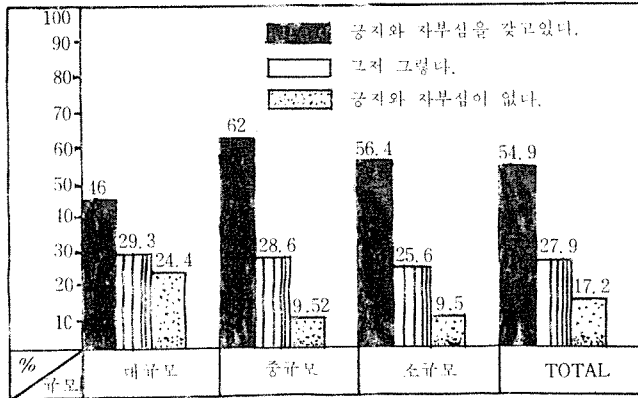


圖 6.4 設計事務所 職員들의 價值觀 與否

나) “將來나는 獨立된 設計事務所를 갖고자 한다” 란 設問에 對해서 表 6·3과 같이 肯定的인 分布는 69.4%로 比較的 높은 分布를 보이고 있으며 아주 그 령치 않는다 強한 否定的인 分布는 17.4%를 보여주 었다.

이와같은 現象은 設計事務所 職員들이 自身의 將 來에 對해 一種의 不安感을 갖고 있음을 알수있다.

6-4 作業의 制約 要素

作業의 制約要素로서 다음圖 6·5와 같이 賃金不 足 및 個人時間 不足이 21%로서 第一높은 分布를 보 이고 作業 및 參考材料 設備未備가 16% 設計者의 無 能力이 13%의 順位로 되어있으며 建築主 및 社會의 認識不足이 8.2%로서 第一낮은 分布를 보이고 있다.

〈表 6·3〉 將來獨立設計事務所運營計劃

ITEM	大規模	中規模	小規模	TOTAL
그 령 다	31	30	23	84
	79.49	73.17	56.10	69.42
그저그렇다	4	5	7	16
	10.26	12.30	17.07	13.22
그렇지않다	4	6	11	21
	10.26	14.63	26.83	17.36
TOTAL	39	41	41	122

CHI-TEST 5.88036 D. F. 4 C. COE. 0.21528
 $\alpha = 0.05 \quad \chi^2 = 9.5 \therefore \chi^2 < \chi^2 \alpha$

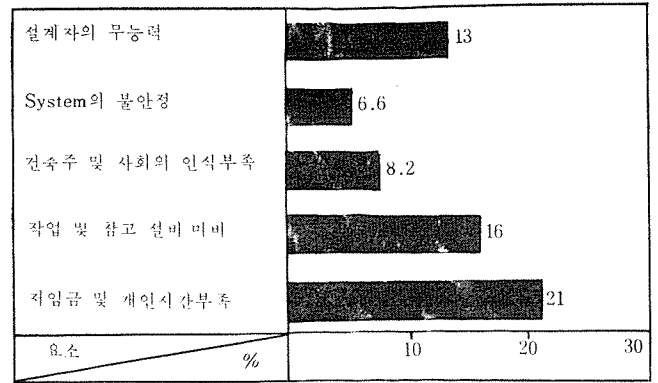


圖 6.5 作業制約 要素

1. 結 論

1. 問 題 点

以上の 考察에서 우리나라 設計事務所의 組織經營 上 問題点을 要約하면

가. Line에 의한 經營主의 意思가 甚하게 作用하므로 從業員의 士氣와 作業能率을 低下시킨다.

나. 無計劃의이고 過重한 作業時間과 이에 反比例한 低賃金은 設計事務所를 轉轉토록 하는 要因이 되어 專門的인 技術向上에 큰 支障을 招來한다. 無計劃의 인 設計事務所의 登錄許可와 이에 따른 不實運營은 設計事務所間의 過激한 競争을 招來하여 社會의 認識을 흐리게 하고 從業員들의 將來性에 對한 不安을 助長시켜 높은 轉職率을 招來하는 主要 原因이 된다.

無計劃의인 設計事務所의 登錄許可와 이에 따른 不實運營은 設計事務所間의 過激한 競争을 招來하여 社會의 認識을 흐리게 하고 從業員들의 將來性에 對한 不安을 助長시켜 높은 轉職率을 招來하는 主要 原因이 된다.

라. 設計事務所의 規模가 擴大됨에 따라 規模와 作業 에 比해 內的組織體制가 不安全하고 一人 經營體制의 限界性을 나타내 企業擴大에 따른 作業進行에 莫 大한 支障을 招來한다.

한편 從業員數에 依한 設計事務所 規模別 特性을 보면 大規模(10人以上) 設計事務所는 量的 增加에 比해 無計劃의인 質的向上이 뒤따르지 못할뿐 아니 라 量的增加에 따른 1人經營體制의 限界性을 나타 내고 있어 全體的인 組織 經營管理 作業進行上에 不 安定을 招來하는 變遷過程上의 過度期的 現象이 나 타나고 있다.

또한 中規模設計事務所(6~9人) 경우 一人經營 上 第一理相의인 숫자로 構成되어 있기 때문에 大規 模 小規模 設計事務所에 比해 經營上의 問題点이 第一 적게 나타내고 從業員의 諸般 滿足도가 第一높다.

反面 小規模 設計事務所(5人以下)는 従来の

徒制度에 의한 慣習이 第一濃厚하여 全体的인 面에서 第一높은 不滿率을 보이고 있다.

특히 將來를 위한 資質向上에 関한 問題는 小規模에서 勤務하는 從業員들에게 가장 심각한 問題點이 되고 있다.

2. 方向 提示

우리나라 設計事務所 經營의 合理化를 위한 몇가지 基本方向을 提示하면

가. 社会的 次元에서 個人的 經營形態를 止揚하고 株式會社形態 또는 共同設計事務所의 經營形態를 取하므로 企業의 擴大와 組織體制(System)의 安全性을 期하여야 한다.

나. 公開入社試驗과 最低賃金制를 採択하여 從業員들의 自給 향상과 처우개선을 도모하여야 한다.

다. 連續的인 作業依賴處를 마련하기 위하여 担当part를 두고 作品開發專問部署를 두고 迅速한 国内外的 建築業界에 對한 動向과 時代的인 變遷에 따른 市場의 形勢를 把握研究開發하여 依賴人이 凶面化된 sample을 보고 選択 相議할수 있도록 한다.

라. 設計事務所의 問題點과 特殊性에 따라 또는 規模와 地或에 따라 直系式組織(Line & Staff organization) 職能別組織(Functional organization) 直系參謀式組織(Line & staff-organization)의 基本組織形態를 中心으로 委員會組織(Committee organization) 프로젝트組織(Project organization) 등과 같은 새로운 組織形態의 活用으로 細分化 專門化되어 가는 社会構造와 步調를 맞추어야 한다.

上記한 建築設計事務所의 一人經營體制上에서 오는 諸般問題點과 從業員들의 權益保護와 企業의 擴大 建築設計事務所經營의 合理化를 圖謀하기 위해서는 株式會社 또는 共同設計事務所와 같은 企業形態에 의한 直系式參謀組織(Line and staff organization)과 委員會組織(Committee organization)을 複合한 새로운 組織의 開發이 무엇보다도 時急하다고 본다.

韓國의 社会的 与件 傳統的인 習慣 時代에 따른 設計事務所變遷의 過渡期的 現象을 감안하여 從業員20名以上을 基準한 株式會社 形態의 基本的 經營組織 構造의 Model을 提示하여 보았다.

運營委員會는 社長을 包含한 各部署長으로 構成하고 經營管理上 問題點과 Project에 関한 問題點을 討議 決定한다.

技術委員會는 運營委員을 包含한 技術部 各 專門部署長으로 構成하고 作業上 各 專門部署의 關係를 調整하며 技術的 問題를 相議決定한다.

参 考 文 献

1. 張寅植, 調查方法論, 裕豊出版社, 1975.
2. 姜玟柱, 經營組織論, 日新社, 1965.
3. 延世大学校大学院, 延世論叢 第11輯, 1974.
4. 大韓建築士協會, 建築士, 1975.
5. 大韓建築士協會 建築士會員名簿, 1975.
6. 勞動庁, 勤勞監督職務教育教材.
7. 勞動庁, 勤勞監督官職務教育教材(勤勞監督実務)
8. 金石會, 經營組織論, 貿易經營社, 1975.
9. 金元卿, 人事管理, 韓國能率協會, 1969.
10. 朴圭泰, 컴퓨터프로그래밍, 文運堂, 1973.
11. 姜応五, 近代經營組織論, 博英社, 1973.
12. 李奎浩, 社会化와 主体性, 益文社, 1975.
13. 狩知之進, 經營組織論.
14. 金榮敦, 金基台, 数理統計學, 서울, 法文社, 1974.
15. Alan Lipman, The Architectural Belief System & Socil Behavior.
16. P. J Sadlar & B. A. Barry. Organization Development. Logsmans, 1970.
17. C. A. Moses & G. Kalton, Survey Methods in the Social Investigation, 1971.
18. M. Haire, Modern Organization Theory, 1959.
19. John C. Papageorgiov, Why Management Sciences Fail Developing Countries, 1971.
20. David Canter, Scales for the Evaluation of Buildings, 1971.
21. Hunt, Total Design, Mc Graw-Hill Book Company, 1972.
22. Sidney Siegel, Non Parametric Statistics for the Behavioral Sciences, Mc Graw-HILL Book Company, 1956.
23. J. D. Mooney, Principles of Organization, 1945.
24. F. Taylor, Shop Management.
25. T. Haimann & Scott, Management in Modern Organization, Hovghton Co. Boston, 1970.
26. W. H. Newman, Administrative Action, The Techniques of Organization and Management, 1951.
27. P. E. Holden, L. Fish & H. Smith, Top Managements Oranization & Control, 1941.
28. P. E. Holden, C. perderson & G. E. German, Top Management, 1968