

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 ▶

李 璟 會 延世大副教授
任 鴻 彬 延世産業大学院

国文抄錄

本 研究는 서울市에 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 檢証法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.

1. 序 論

오늘날 經營組織問題를 單純한 技術經濟의 問題로서가 아니라 人間의 問題로서 보는 認識은 現代組織論에 있어서 하나의 中心的 課題를 이루고 있다.

우리나라 設計事務所는 組織의 基本이 되는 直系式組織(Line organization) 職能別組織(Functional organization) 直系參謀式組織(Line & Staff organization)의 限界속에서 權限移讓의 關係를 外面하는 徹底한 一人 經營體制(one-man Management)를 行하기 때문에 이로 因한 企業의 擴大沮害, 作業의 制約, 將來性的 稀薄, 過重한 作業時間, 低賃金, 높은 轉職率 등의 矛盾을 派生시켜 社會의 次元에서 時代에 逆行하는 듯한 印象을 주고 있다.

從業員의 65% 以上이 大學卒業者인 優秀한 職員들로 構成되어 있지만 企業의 零細性을 벗어나지 못하고 있을 뿐 아니라 從業員의 71%가 賃金에 對한 不滿을 갖고 있으며 51%가 轉職을 하고자 하는 深刻한 問題點을 나타내고 있다.

따라서 이와같은 設計事務所의 제반問題點을 고려한 合理的經營體制의 確立이 時急히 要請되고 있다.

人間은 自己가 屬해 있는 集團內에서의 所屬感 協同感 友情感 또는 同僚集團에 의한 收容感 등을 重要視하고 있는 反面 自我慾求(ego needs)로서 自己信念, 自己能力, 滿足感, 他人으로 부터의 認定感, 將來性을 더욱 重要視하고 있다. 따라서 經營의 合理化作業의 策一段階로써 時代的 變遷에 따라 從業員들의 慾求水準을 잘 把握하고 理解하며 刺戟하여 從業員들이 追求하는 諸般慾求를 充足시켜줄 수 있는 手段을 講究하여야 한다.

本調查研究에서는 서울市에 所在하고 있는 建築設計事務所 從業員 122名을 對象으로 從業員들의 社會經濟的 背景, 作業環境條件에 對한 態度, 職場에 對한 滿足度, 組織에 對한 態度 등에 對한 心理學的 考察을 通하여 建築設計事務所 經營에 따른 問題點을 調查研究하였다.

2. 調査概要

1) 調査対象の選定

本調査対象の選定은 서울시에 散在하여 있는 1級 409個所の 設計事務所中 59個所를 各区别 設計事務所의 分布比例에 따라 選定하였다.

2) 調査者: 本 研究者 外 4名

3) 調査期間: 1975. 10. 1~1975. 10. 7

4) 調査方法: 予備調査를 거쳐 任意選定한 (random sampling) 設計事務所에 대해 調査研究目的을 說明하고 本 研究者의 案内書信과 함께 訪問時 調査表를 配付한 後 1日 經過後 回收하였다. 總59個所中 34個所 122名의 応答를 얻었다.

5) 調査内容: 調査表는 經營主와 職員用 두가지가 使用되었으며 그内容은 다음과 같다.

- (1) 經營形態
- (2) 従業員 및 設計事務所의 規模(size)
- (3) 入社基準
- (4) 設計事務所의 經營上 重要因子
- (5) 設計費와 設計事務所間의 關係
- (6) 一般事項: 年齡, 學歷, 入社年數, 設計業勤務年數 經濟水準 資格証所持与否
- (7) 作業環境: 照明 騒音 喚氣 採光 冷房 (여름의 경우) 設計実面積 設計台의 크기(冊床, 의자, 作業面積 包含)
- (8) 満足度: 職業 賃金 出退勤時間 勤務時間 賞与 金支給 休暇
- (9) 作業의 制約要素
- (10) 作業의 専門化
- (11) 經營主에 대한 意見

6) 分析方法: 資料의 統計分析은 Computer를 使用하여 頻度數分布 平均值 相關關係를 求하였고 32個所 設計事務所를 従業員數에 따라 小規模(5人以下) 中規模(6~9人) 大規模(10人以上) 3구분으로 分類한후 各 group間에 応答内容의 差異點을 Chi - Square檢證을 通하여 比較 考察하였다.

表2~1 従業員數에 依한 設計事務所規模

group	大規模	中規模	小規模	總計
従業員數	10以上	6人~9人	5人미만	
応答者數	41名	42名	39名	122名
設計事務所數	6個所	13個所		34個所

3. 우리나라 建築設計事務所의 經營組織實態

3~1 現況

우리나라 建築設計事務所의 分布狀況은 表3-1과 같이 全國적으로 1407個所가 分布되어 있으며 이중서울에 645個所가 分布되어 있어 第一 많은 分布率을 보

이고 있으며 濟州道가 20個所로 가장적은 分布率을 보여주고 있다.

特記할 만한 事實은 서울의 境遇 1級 建築設計事務所의 分布가 2級の 分布에 비해 越等히 높으며 比하여 地方의 境遇 大部分 2級の 分布가 1級の 分布를 越等히 上廻하거나 對同小異한 逆現象을 보여주고 있다.

서울에 分布되어 있는 建築設計事務所는 645個所로서 全國建築設計事務所 分布의 46%를 차지하고 있으며 그중 1級 建築設計事務所가 409個所 2級 建築設計事務所가 236個所를 나타내고 있다. 서울 各区别 建築設計事務所의 分布는 1級の 境遇 圖3~1과 같이 中区

〈表3·1〉 地域別 設計事務所의 分布狀況

地域名	1級	2級	總計	比率(%)
서울	409	236	645	45.8
京畿	44	44	88	6.3
江原	13	13	26	1.8
忠北	9	14	23	1.7
忠南	28	53	81	5.8
全北	16	20	36	2.6
全南	24	53	77	7.5
慶北	72	83	155	3.9
慶南	22	53	75	7.3
釜山	90	91	181	12.9
濟州	11	9	20	1.4
總計	738	669	1,407	100%

鍾路区 西大門区 域東区 龍山区 麻浦区等 서울의 中心地에 가까운 地域일수록 1級 建築設計事務所가 集中되어 있으며 永登浦区 冠岳区 東大門区 道峰区 城北区等 외각 地域에는 2級 建築設計事務所가 主로 分布되어 있음을 알 수 있다.

3~2 企業의 形態와 組織類型

우리나라 建築設計事務所의 企業形態는 株式會社와 個人形態의 2種類로 区分되는데 이중 85%가 個人形態로서 1人經營體制(one-man control)에 依한 直系式 組織(Line organization)을 採하고 있으며 極少數의 大規模 設計事務所에서는 株式會社形態에 依한 直系式 參謀組織(Line & staff organization)을 取하고 있는 곳도 있다.

3~3 經營管理의 構造

本 調査에서 나타난 建築設計事務所의 經營管理構造는 規模에 따라 圖3~2와 같이 5가지 形態로 나타나고 있는데 各 組織構造別 分布 頻度數는 第3構造形態가 41%로 가장 높은 分布를 보이고 있으며 第1形態와 같은 組織構造도 15%된다.

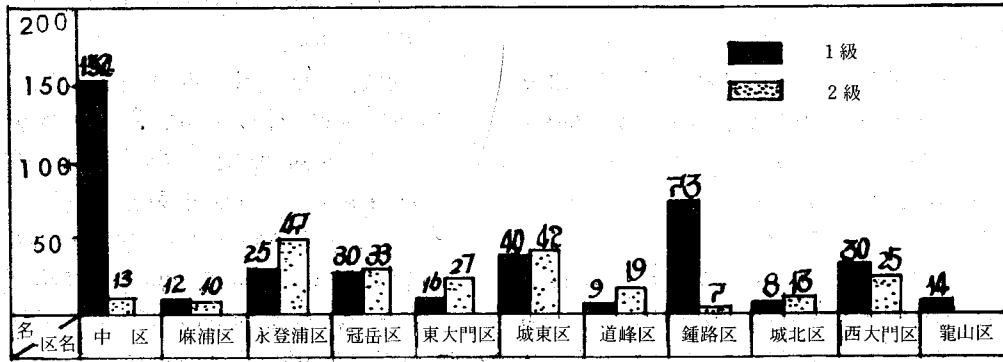


圖 3.1 서울시 各區別 1級과 2級 建築設計事務所의 分布比較圖

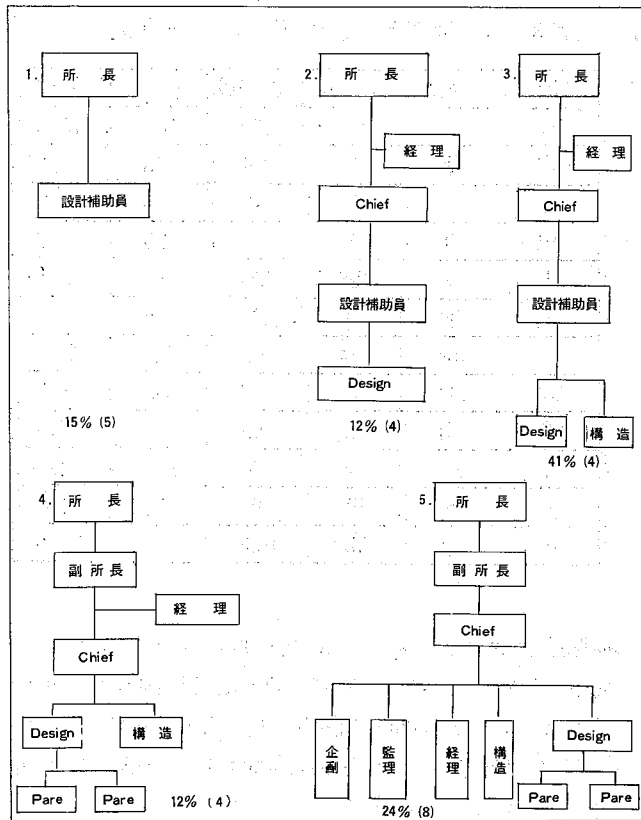


圖 3.2 設計事務所 經營管理 構造

3~4 設計事務所規模

企業의 規模는 從業員 規模와 더불어 企業의 社会的 位置에 많은 影響을 미친다.

調査된 設計事務所 規模는 7坪~11坪 規模의 設計事務所이 9個所로 第一 많았고 100坪과 250坪 規模의 大規模 設計事務所도 各各 1개소씩 있었다.

平均 1個 設計事務所當 所有面積은 28坪으로 中小業의 規模를 나타내고 있으며 個人當 所有面積은 3坪에 達하고 있다.

한편 從業員數에 따른 規模를 보면 3名~9名을 갖은 設計事務所가 全体의 82%를 차지하고 있으며 4名이 勤務하는 곳이 8個所의 設計事務所로 가장 많고 47名과 54名의 從業員을 가진 곳도 各各 1個所씩 있다.

平均 1個所의 設計事務所에서 8.9名의 從業員이 勤務하는 것으로 나타났다.

3-5 專門職務部署

現在 우리나라 建築設計事務所의 職責은 一般的으로 所長, 副所長, 室長, Chief 設計補助員, 技士 등으로 呼稱區分하고 있으며 이들의 業務는 所長의 경우 一般 会社의 社長의 業務와 大同小異하며, 副所長, 室長, Chief는 規模에 따라 各各 職責의 名稱이 多小 差異는 있지만 大部分 設計事務所內의 技術的 責任을 担当하게 된다. 設計補助員과 技士는 一般 会社의 社員과 같은 位置로서 各 設計事務所에 따라 그 呼稱이 技士 或은 設計補助員이라 稱하여 지고 있는데 이들은 各各 專門職務部署에 따라 配置되어 作業에 임하게 된다. 이들의 職務別 分布狀況은 디자인(Design)이 全体의 74%를 차지하여 第一 높은 分布를 보이고 있고 構造部問과의 比率는 15:1을 나타내고 있다. 其他의 7.4%는 無 應答에 該當하는 者로 大部分 組織의 體系의 不實과 經營管理上의 問題로 因해 그들의 職務部署가 애매하다는 것을 알 수 있다.

4. 從業員의 社会經濟的 背景

1) 教育水準

從業員의 社会階層別 水準을 測定하기 爲해서 學歷을 調査한 結果 圖4~5와 같이 大卒以上이 62% 高卒以上이 38%로 比較的 높은 教育水準을 보여 주고 있다.

2) 年 齡

從業員의 年齡은 大規模 中規模 小規模의 規模에 따라 各各 平均 29歲 28歲 29歲로 比較的 均一한 年齡分布를 보여주고 있으며 全体 平均 年齡은 28歲를 나타내고 있었다.

이와같이 平均年齡이 30未滿인 것은 建築設計事務所의 特殊性의 하나라고 생각된다.

3) 勤続年数

設計事務所에서勤務하는從業員들의勤続年数を調査한結果 図4・1과 같이3年未滿까지의從業員이33%를 나타내고 있으나勤続年数3年以上부터는 그分布가 급격히 하락하여11%의分布度を 보여주고 있다.

또한勤続年수가增加할수록從業員의分布도 낮아지고 있으며規模에 따라서도總分布曲線과大同小異한現象을 나타내고 있음을 알 수 있다.

한편設計事務의從事年数は2年~4年이 전체의44%로 가장높은分布를 보이고 있으며5年~7년까지가그다음으로33%를 차지하고8年~10年이6%를 나타내고 있다

근속년수	%	응답자수
1년 미만	34	42
1년-3년미만	33	41
3년-5년미만	10.7	13
5년-7년미만	9	11
7년-10년미만	3	1
10년 이상	6	7

4) 月収入과 支出現況

月平均從業員이收入程度는2萬~6萬원收入의分布는54%로서가장 높은分布를 보여주고 있어 서울勤勞者月平均所得額59,240원과比較할 때 낮은水準의所得임을 알 수 있었다.2萬원以下の所得者가5%를 차지하고 있는反面14萬원以上の所得者도11%의分布를 보이고 있는데 이原因은經營主의回答이包含되었기 때문이다.이에 비해月支出狀況은 図4・2와 같이月收入에 비해 높은分布를 보이고 있어設計事務所從業員이大部分이課外收入에依存하고 있음을推測할 수 있었다.

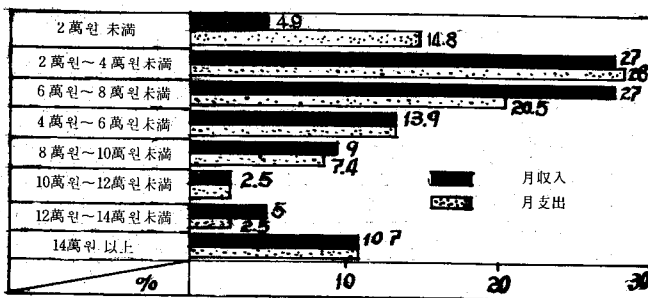


圖 4.2. 月收入과 支出分布

5) 建築設計事務所의 入社 動機와 入社基準

現在勤務하는建築設計事務所의入社動機를 보면資質向上때문이란回答이56%로第一높은分布를 보

이고 있으며 其他가 26% 將來性이 19.6% 賃金이 1.6% 名聲 0.8%를 各各나타내고 있다.

其他의大部分은 將來性을 위한 資質向上이 動機였다는 回答이었다.

賃金과事務所名聲보다는 將來를 위한 資質向上이 作業員들에게 더 큰 比重을 차지함을 알 수 있었다.

設計事務所의 入社基準은 推薦을 爲主로 하는 設計事務所가 74%를 나타내어 第一높은 分布를 보이고 있고 其他(親舊의緣故 및 親戚關係 實習)가 21% 試驗에 依하는 設計事務所가 6%를 나타내고 있는데 이것은 一般社會의 入社基準 方法과는 對照的인 것으로 徒第制度에 依한 傳統的인 方法에서 基因된 것이라 推測된다. 따라서 그影響은 組織全般에 비해 오늘날의 設計事務所의 問題點을 안고 있는 主要原因이 됨을 알 수 있다.

5. 作業條件에 對한 態度

사람은 自己가 하고자 하는 일에 滿足을 느낄때 矜持와 自負心을 갖고 最大能力을 나타내므로 經營組織의 目的을 達成할 수가 있는 것이다.

作業時間 賃金 勤務時間 其他대우등 作業條件에 따른 設計事務所 職員들의 태도를 調査分析하였다.

5-1 作業時間

1日作業時間은 규모에 따라 図5・1과 같이 달라지고 있다.

規模가 大規模인 境遇 8時間~9時間 未滿이 第一높은 分布를 보이고 11시간을 超過한 곳이 없다.

中規模 境遇 10時間~11時間이 第一높은 分布를 보이고 그以上 勤務時間에 對해서는 急激히 그 分布가 낮아지고 있다.

小規模 境遇 8時間~11時間 未滿까지의 分布는 大體로 비슷한 分布를 나타내고 12時間 以上 勤務分布는 10%를 보여 주고 있었다.

作業員이 願하는 作業時間을 보면72%가 8時間의 作業時間을 願하고 있음을 알 수 있다.

5-2 出退勤時間

出退勤時間은 午前9時 或은 9.30分으로 定해져 大體로 잘 지켜지고 있으나 規模에 따라 退勤時間은 一定하지 않고 尙사定해져 있더라도 지켜지지 않고 있었다.

表5・1에서 보는 바와같이 實際出退勤時間과 規模에 따른 關聯性을 χ^2 檢証法에 依抛 確認한 結果 a (Level of significance) 0.05보다 安全한 값을 얻었다. 따라서 規模와 出退勤時間과는 相互 關聯性이 있음을 알 수 있는데 小規模가 33% 中規模가 2% 大規模가 24%의 不滿을 나타냈는데 小規模 境遇 經營主의 意에 따라 出退勤時間이 定해지기 때문인 것으로 指摘되며 大規模 境遇 規模가 擴大 되었음에도 그規模에

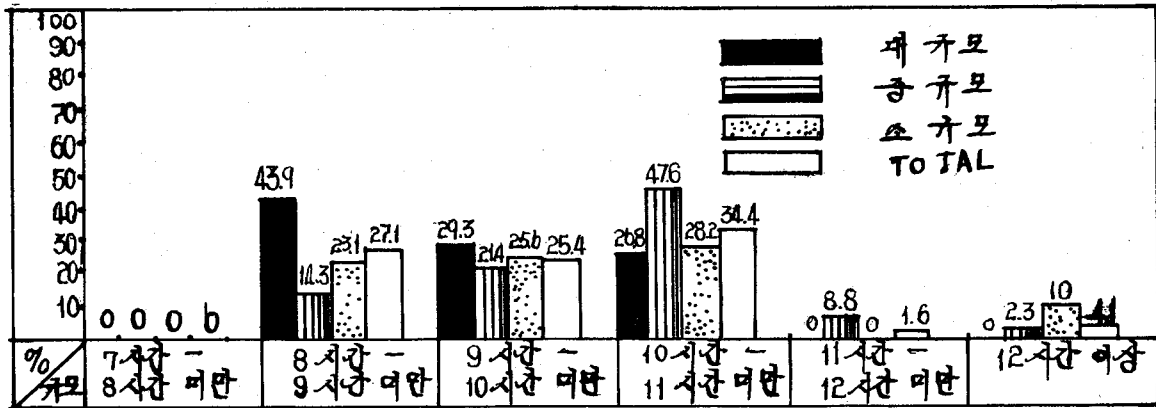


圖 5.1 規格에 따른 作業時間의 變化圖

比例한 体系가 円滑하지 못하기 때문인 것으로 풀이된다.

5~3 給料

設計事務所의 給料에 對한 滿足与否는 다음 圖 5.2 과 같이 71%가 不滿足임을 알수있었다. 規模에 따라서는 大規模가 71%로써 第一높은 不滿足의 分布를 보이고 小規模가 64.1% 中規模가 47.6%을 나타내고

〈表 5.1〉 規模別 出退勤 時間

ITEM	大規模	中規模	小規模	TOTAL
滿足하다	10	15	16	41
	24.39	35.91	41.03	33.61
그저그렇다	21	18	10	49
	51.22	42.86	25.64	40.16
不滿足하다	10	9	13	32
	24.39	2.15	33.33	26.23
TOTAL	41	42	39	122

CHI-TEST 8.656, D. F. 4, CCOE 0.257391, .9 < 0.05

있음을 알수있는데 이와 같은 現象은 設計事務所에 따른 職員들의 價值觀에 對한 影響과 一定 作業員數에 對한 規模의 擴大에 따른 經營의 不實에 因한 것이라 풀이된다. 또한 現狀態下에서 設計事務所의 給料은 適當한 것인지의 与否를 調査하였다니 適當하지 못하였다는 応答이 82%를 차지하는 높은 不滿足率을 나타내고 있는데 그중 45%가 아주 適當하지 못하다란 強한 不滿足을 나타내고 있었다.

規模에 따라서는 大規模인 境遇 75% 中規模가 57% 小規模가 68%를 나타내므로 中規模의 境遇가 設計事務所의 運營에 비추어 大規模나 小規模보다 比較的 좋은 待遇를 받고 있음을 알수 있었다.

規模別 設計事務所 給料의 適當性 与否를 糾明하기 위해 Chi-Test한 결과 表 5.2 과 같이 α (Level of significance) = 0.05로 할 境遇 D. F (Degree of Fre-

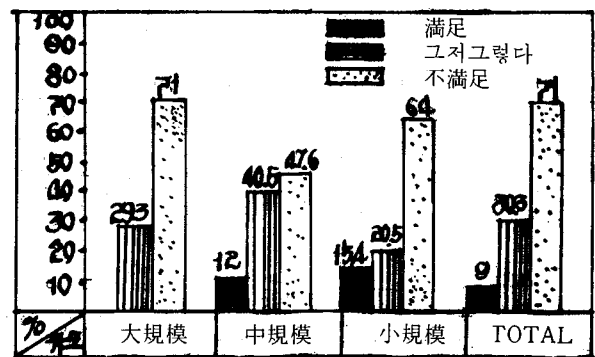


圖 5.2 給料에 對한 滿足度 与否

edom) = 8 이므로 $p < 0.05$ 가 되었다.

따라서 現狀態下에서 設計事務所 給料의 適當性 与否는 規模와 關聯性이 있음을 確認하였다.

〈表 5.2〉 設計事務所의 現給料給與에 對한 適當性

ITEM	大規模	中規模	小規模	TOTAL
適當하다	0	5	7	12
	0.00	11.90	17.95	9.84
그저 그렇다	10	13	5	28
	24.39	30.95	12.82	22.95
불적당하다	31	24	27	82
	75.61	57.14	69.23	67.21
TOTAL	41	42	39	122

CHI-TEST 10.86500 D. F. 4 C. Co E 0.28596 i, p

이와같은 現象은 小規模 境遇一人 經營의 不條理에서 起因된 것이라 하겠으며 大規模境遇 社會의 水準에 비해 過渡期에 있는 設計事務所의 組織的 体系가 이에 補助를 맞추지 못하기 때문이며 一人經營의 限界性도 또한 主要한 原因이라 하겠다.

5~4 賞与金

有給休暇 ボネス 特別手当等 賞与金の 支給与否은 図5~3과 같이 33%가 賞与金を 支給받고 있고 30%가 支給받지 못하고 있음을 알수 있는데 其他의 37.7%는 経営主 任意로 支給받을 때도 있고 支給받지 못할때에도 (1年을 基準) 있음을 表示하였다. 이를 다시 細分化하여 規模別로 分類 調査하였다니 中規模가 賞与金 支給率이 第一높고 小規模가 第一낮은 現象을 알수 있었다.

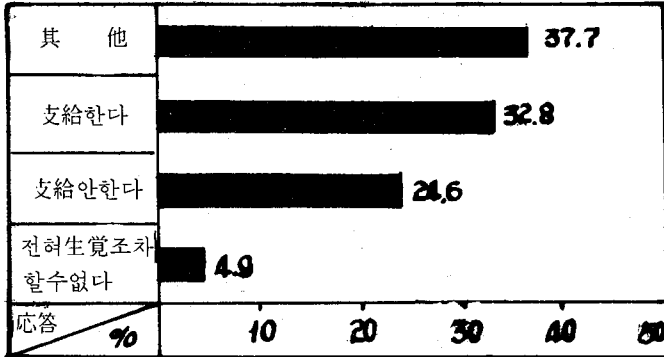


图 5.3 賞与金支給關係

5~5 休暇

建築設計事務所의 年 休暇分布狀況은 图5·4과 같이 5日~9日이 41.8%로 第一높은 比率을 차지하고 있으며 年中無休인 分布도 23.8%나 차지하고 있음을 알수 있었다.

狀況

規模別 休暇分布 狀況은 中規模가 比較的 다른規模에 비해 休暇 日數의 分布가 높은 傾向을 보이고 있어 休暇狀況은 規模에 따라 相互 影響을 받음을 檢證 $\chi^2 = 19.5dt = 10p < 0.05$ 할수 있었다.

5-6 作業에對한 滿足度

設計自體의 作業에 對해서 滿足 与否를 調査한 結果 图5·5와 같이 滿足과 不滿足이 똑같은 分布를 보이고 있었다.

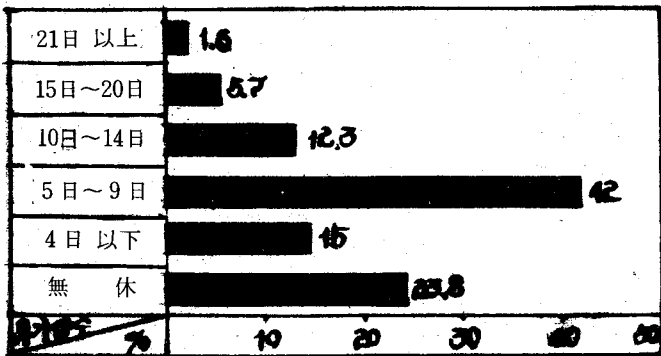


图 5.4 建築設計事務所의 年 休暇分布狀況

또한 規模別 滿足度의 差異를 調査하였다니 图5·6와 같이 大規模에 不滿足이 第一높은 反面 滿足度의 分布도 第一낮은 것을 알수있으며 中規模에서는 이와는 對照를 이루고 小規模에서는 30~35%의 均一한 分布를 보이고 있음을 알수 있었다.

이와 같은 現象은 大規模인 境遇 規模가 擴大 될수록 組織의 體係가 形成되어 作業自體가 細分化 專問化 되고 있기 때문에 作業者의 의욕 상실에 基因된 것으로 解析되며 小規模의 境遇 作業自體가 小規模일 뿐만 아니라 設計全面에 걸쳐 自己意思를 充分히 살릴수 있기

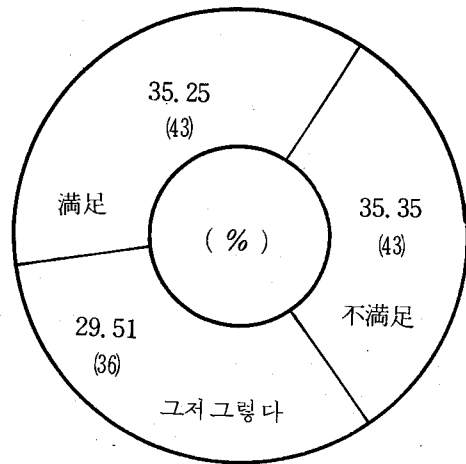


图 5·5 作業에 對한 滿足度

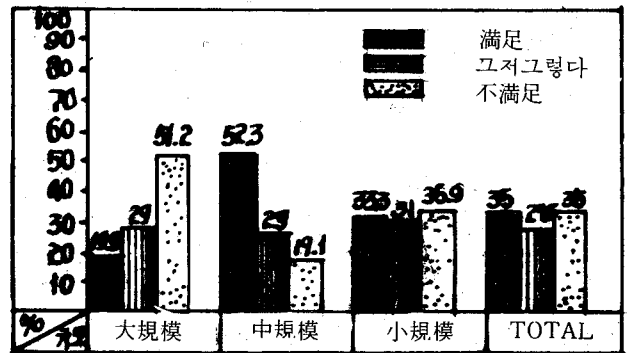


图 5.6 規模別 作業에 對한 滿足

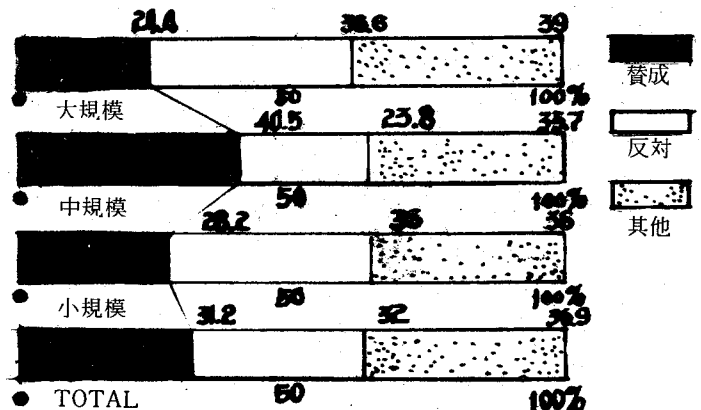


图 5.7 分業化에 對한 意見

때문인 것으로 생각된다.

規模에서 오는 作業에 對한 滿足與否와의 連關性을 Chi-square Test를 通해 檢證하였더니 의미있게 나타났다.

따라서 規模와 作業에 對한 滿足度與否와의 關係는 相互 連關性이 있음을 확인하였다.

5~7 分業化에 對한 態度

設計事務所의 分業化에 對하여는 圖5~7에서 보는 바와 같이 31.5%가 分業制에 依한 作業을 贊成하고 32%가 反對하고 있음을 보여 주고 있다. 其他의 45%는 分業制에 對한 贊成을 前提로 應答한 後 經營主의 意思가 作業員에게 現在보다 더 많은 影響을 미칠 憂慮 時期尙早 全般的인 工夫를 할수없다 등을 指摘하고 있으며 事實上 70%以上이 分業化에 對해 贊成하고 있음을 알수 있었다.

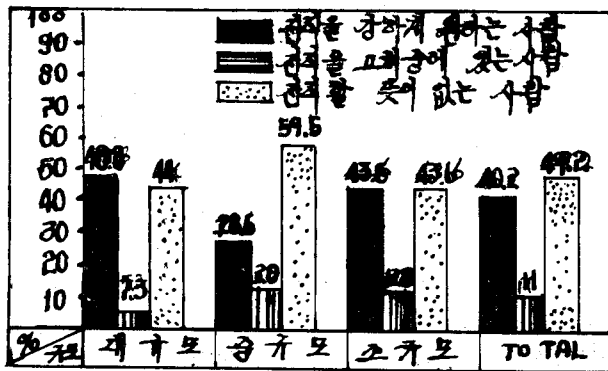


圖 6.1 設計事務所 從業員들의 轉職與否

6. 從業員의 職業에 對한 滿足度와 意識構造

6~1 轉職率

設計事務所 職員들의 過去轉職率은 確實한 統計가 設定되지 않았지만 本調査에서 轉職意思를 表示한 比率은 圖6·1과 같이 40%를 차지하며 11%가 轉職의 可能性을 비추고 있어 約51%에 該當하는 設計事務所 職員들이 轉職意向을 나타내고 있음을 알수 있었다.

職業에 對한 滿足度는 圖6·2와 같이 54.1%가 滿足으로 20%가 不滿足으로 26%가 그저 그렇다로 나타났는데 이것은 轉職을願하는 사람中 職業에 不滿足을 가진 者도 있지만 職業에 滿足하는 사람도 包含되어 있음을 알수 있었다.

規模別 職業에對한 滿足與否를 調査하였더니 圖6·3과 같이 中規模에서 가장 높은 滿足度를 나타냈고 이어 大規模 小規模順이 된다.

規模에 따른 職業의 滿足與否를 Chi-Test를 通해 檢證하였더니 表6·1와 같이 α (Level of Significance)를 0.05로 할 경우 $p < 0.05$ 로써 職業의 滿足與否는 規模에 影響을 받는다는 것을 確證하였다.

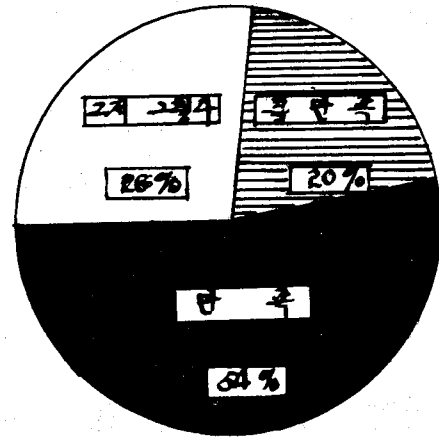


圖 6.2 職業에 對한 滿足度

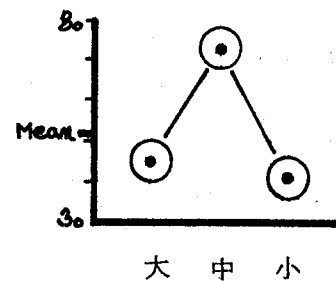


圖 6.3 規模別 職業에 對한 滿足度

〈表 6·1〉 規模別 職業에 對한 滿足

ITEM	大規模	中小規	小規模	TOTAL
滿 足	19	31	16	66
	46.34	73.81	41.03	54.10
그저그렇다	11	9	12	32
	26.83	21.43	30.77	26.23
不 滿 足	11	2	11	24
	26.83	4.76	28.21	19.67
TOTAL	41	42	39	122

CHI-TEST 12.64307 D. F. 4. C. COE

6~3 意識構造

1) 價 值 觀

建築設計事務所 從業員들이 設計士로써 衿持와 自負心을 갖고 있는지 與否를 調査한 結果 圖6·4와 같이 中規模의 設計事務所 職員들이 확고한 價値觀을 갖는 程度가 61.9%로 第一높은 分布를 보이고 있으며 大規模의 경우衿持와 自負心이 없다가 23%로서 제일 높고 그저그렇다의 分布는 規模에 差異없이 大同小異함을 알수 있었다.

계속