

조경직 공무원의 직무특성 및 직무만족 인식에 관한 연구

박태석* · 김신원**

*경희대학교 일반대학원 환경조경학과 · **경희대학교 예술·디자인대학

A Study on Awareness of Job Characteristics and Job Satisfaction of Landscape Architect Public Officials in Korea

Park, Tae-Seok* · Kim, Shin-Won**

*Dept. of Environmental Landscape Architecture, Graduate School, KyungHee University

**College of Art and Design, KyungHee University

ABSTRACT

In the case of the government, which plays a pivotal role in the landscape architecture system, the management of positions in landscape architectural organizations is lacking. At the local government level, while public officials for managing landscape architecture are being hired, there are problems and vulnerabilities in both management and system operations as such public officials recruited for positions in landscape architectural services operate under the forestry service. Accordingly, this study analyzed the Korean administrative system of public officials in the landscape architectural service and their satisfaction with the organizational culture and behavior. The aim was to provide practical data for improving the job satisfaction of public officials in landscape architectural service and enhance the status of landscape architecture.

First, a survey was conducted regarding current organizational culture/behavior and job adequacy, and differences when compared to different job series with regards to the public officials in the landscape architectural service. The results indicated that job satisfaction of those in landscape architectural service was generally high, but they showed strong centralization, i.e., orders from superiors and limitations on autonomy.

Second, an analysis was conducted to improve the organizational culture/behavior and job satisfaction of public officials in the landscape architectural service, and a comparative analysis was conducted on the differences between the analysis result and preceding studies by the Ministry of Government Administration and Home Affairs(2006). The results indicated that organizational commitment/satisfaction of public officials in the landscape architectural service was relatively low among those who had a great amount of work experience related to forestry. Therefore, it was shown that it is necessary to ensure expertise in landscape architecture.

Third, a comprehensive analysis was conducted regarding the influences on “working environment”, “legal system” and “job allocation” in regard to public officials in land architectural service. The results indicated that satisfaction in the value system was high when given significance to the job as public officials in land architectural. However, their satisfaction in the land architectural system was low due to the lack of independence in their positions, the vulnerable legal system of land architectural service and low employment rates.

Corresponding author: Shin-Won Kim, College of Art and Design, Kyung Hee University, Yong-in 446-701, Korea, Tel.: +82-31-201-2658, E-mail: sunpark@khu.ac.kr

Fourth, current public officials in landscape architectural service process tasks such as forestry, architecture, city planning and administration that are not related to their area of expertise. Therefore, an analysis was conducted on whether there is a difference in the job satisfaction of public officials in landscape architectural service according to statistical variables. It was identified that “legal system”, “job satisfaction” and “organizational commitment” with regard to public officials in landscape architectural service can be improved through ensuring their expertise.

This study suggests the following tasks to further inquire into landscape architecture in general.

First, establish an identity of work allocation for public officials in the landscape architectural service, and second, establish an organizational constitution according to the positions in landscape architectural service. Accordingly, it is necessary for interested parties of landscape architecture to devise practical strategies so that such tasks can be converged administratively and reflected in policies.

Key Words : Public Officials in Landscape Architectural Service, Organizational Culture, Job Satisfaction, Landscape Architectural Sub-series

국문초록

조경 체계의 중심이 되는 정부에서도 조경 조직의 직제 운영이 미흡하다. 지방정부의 경우, 조경직 공무원을 채용하고 있으나, 운영상에 있어서는 입업직으로 운영하는 등 관리운영의 문제점과 제도운영의 취약성이 있다. 본 연구는 우리나라 조경직 공무원 행정제도 분석과 조직문화·행태의 만족도를 분석하였다. 이에 조경직 공무원의 직무만족 향상을 위한 실천적인 자료를 제공하고, 조경의 위상을 제고하는데 그 목적이 있다.

본 연구는 첫째, 현재 조경직 공무원의 조직 문화·행태와 직무의 적정성 그리고 타 직렬 공무원들과 어떤 차이가 있는지 설문조사를 실시했다. 설문조사 분석 결과, 조경직 공무원으로서 직무만족은 대체로 높으나, 집권화 즉, 상관의 지시 명령, 자율성 제한 등은 강한 것으로 나타났다.

둘째, 조경직 공무원의 조직문화·행태 및 직무만족 향상을 위해 연구 분석을 실시하고 기존의 행정자치부(2006) 선행연구 자료와 차이를 비교분석하였다. 그 결과, 조경직 공무원이면서 입업관련 직무를 많이 하고 있는 그룹이 상대적으로 조직몰입 만족도가 낮은 것을 확인할 수 있었다. 따라서 조경직 공무원의 조경 전문성 확보가 필요한 것으로 분석되었다.

셋째, ‘조경직 직무환경’, ‘조경직 법적 제도’ 그리고 ‘조경직 직무분장’에 미치는 영향을 종합적으로 분석하였다. 조경직 공무원으로서 갖는 의의를 직무에 부여하여, 가치체계는 높은 만족도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 조경직 직제의 독립성 부족, 조경직 법적 제도의 위기성, 낮은 채용 등 조경직제와 관련된 만족도는 낮게 분석되었다.

넷째, 현재 조경직 공무원이 조경업무가 아닌 입업, 건축, 도시계획, 행정 등의 직무를 처리하고 있어, 전문성을 제대로 살리지 못하고 있는 실정이다. 따라서 통계학적 변수에 따라 조경직 공무원의 직무만족에 차이가 있는지를 분석하였다. 조경 직무에 전공자의 전문성을 확보해야 ‘조경직 법적 제도’, ‘조경직 직무만족’, ‘조경직 조직몰입도’가 높아진다는 것을 알 수 있었다.

본 연구를 통하여 다음과 같은 향후 연구 과제를 제시할 수 있다.

첫째, 조경직 공무원의 직무분장 정체성 확립, 둘째, 조경직제에 의한 조직구성 확립 등으로 요약할 수 있다. 따라서 이러한 과제들이 행정적으로 수렴되고, 정책에 반영될 수 있도록 조경과 관련된 모든 이해관계자들의 실질적인 대응전략이 필요하다.

주제어 : 조경직 공무원, 조직문화, 직무만족, 조경직류

1. 서론

사회문화적 발전과정 속에서 조경은 산업화와 더불어 발전

하였다. 우리는 기계화에 의한 대량생산과 공급으로 풍요로운 사회를 이룩하였으나, 이에 대한 부작용으로 환경오염 문제를 유발하기도 하였다. 산업화 과정 속에서 인구가 밀집한 도시공

간의 사회문화 구조에 변화가 일어났다. 이러한 사회적인 필요성에 따라 조경 산업도 발전할 수 있는 여건을 갖추기 시작하였다.

Moon(1983)의 “우리나라 조경분야의 10년 발전 약사(略史)”의 내용에 의하면 우리나라 조경 발전은 1945년경 조원학(造園學)이 개설되면서 시작되었다. 조원학은 1945년 건축학과와 임학과에서 주관되었고, 조경분야가 하나의 전문영역으로 자리 잡게 된 것은 1970년대 들어와서이다. 1972년 문교부에서 환경대학원설립위원회가 구성되고, 한국조경학회가 설립되었다. 당시 시대상을 반영하여 단기간에 우수인력을 배출하기 위해 석사과정부터 개설되었다. 설립배경은 “경제성장에 의한 환경문제 부작용 대응, 현충사 및 고속도로 건설, 산복зел개면의 미적 회복, 경주 관광종합개발 10개년 계획 추진” 등이었다. 그 이후 1972년 한국조경학회 설립을 필두로 1973년 조경에 대한 국가적인 차원에서 필요성을 인지하고, 대학교에 조경학과를 설치하였다.

Jung(2008)에 의하면 2006년까지 공무원 직제에서는 조경과 관련된 법체계를 갖추지 못하고 있었다. 2007년 이후 조경직 공무원 채용으로 많은 부분에서 조경직 역할을 담당하고 있으나, 아직도 일부 공공사업에서는 조경에 대한 인식이 부족하며, 조경에 대한 조직 관리도 체계적으로 확립되어 있지 않은 실정이다.

건설산업기본법 제8조에 의하여 조경공사업은 전문건설업에 의한 종합공사(1974년 시행) 및 전문공사(1980년 시행)가 법으로 존재하는데, 조경과 관련된 공무원 조경직제는 없었다. 조경직 신설은 2006년 이후 대통령령으로 공포된 국가공무원법 공무원임용령 개정에 따라 2007년 국가직에서는 “기술직군, 임업직렬, 산림조경직류”와 “기술직군, 시설직렬, 시설조경직류”로 양분되어 시작되었다. 지방직에서는 지방공무원임용령에 의해 “기술직군, 녹지직렬, 조경직류”로 신설되었다.

조경 직제 신설에도 불구하고, 중앙정부와 지방정부의 경우 조경관련 공무, 인허가, 감독 등을 조경직 공무원이 아닌 타 직렬에서 담당하고 있다. 또한 현재 채용된 조경직 공무원도 본연의 조경업무와는 상관없이 임업, 건축, 도시계획 등의 직무분장을 맡고 있기도 하다. 조경직 운영에 대한 Shin *et al.*(2011)의 연구에서는 타 업무영역에 귀속되어 운영되는 문제점을 지적하였다.

이는 집행하는 정부의 비효율적인 행정일 뿐 아니라, 설계, 시공 등 사회 전반에 비효율적 관리구조를 양산하고 있다. Lee(2000)는 임업의 하부분야 역할밖에 하지 못하는 조경의 문제점을 지적하였다.

이러한 내용을 배경으로 본 연구는 첫째, 정부의 조경직 인사관리와 제도적 조경 조직관리 문제점이 있다. 따라서 현재 운용되고 있는 조경직류 공무원들의 조직문화·행태 인식에 영향을 미칠 것으로 판단하였다. 둘째, 본 연구는 조직몰입, 위

생요인, 동기요인, 직무동기, 직무통제, 직무탈진, 집권화 등이 조경직 공무원들의 전반적 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 그 원인을 밝히는데 주된 목적을 두고 있다. 셋째, 조경직 공무원의 조직문화·행태 인식이 조경직 직무환경, 법적 제도 그리고 직무분장에 미치는 영향이 크다는 것을 실증적으로 밝혀보는데도 관심을 두고 있다.

본 연구 방법으로는 첫째, 2015년 현재까지 조경직의 직무만족에 관한 공개된 자료를 구할 수 없어 분석모형 설정에 따라 조사 연구하였다. 그리고 기존의 Ministry of the Interior(2006) 선행 연구자료와 차이를 비교분석하였다.

둘째, 조경직 공무원이 현업에서 본연의 조경 전문성을 살리지 못하고, 전공과 무관한 임업, 건축, 도시계획, 행정 등의 직무를 처리하고 있다. 따라서 조경직 공무원의 직무비중을 조사 분석하였다.

셋째, 조경직 공무원의 조직문화·행태 인식 관련 변수간의 상관계수에 대하여 추정과 검증을 실시하였다.

넷째, 조경직 공무원의 조직문화·행태 인식이 조경직 직무환경, 법적 제도 그리고 직무분장에 미치는 영향에 대하여 조사 연구를 실시하였다.

II. 조경직 공무원의 직무체계와 현황

1. 조경직의 직렬, 직류별 운영체계

1) 조경직 공무원 운영체계

조경직 공무원 운영체계는 1998년 조경학회를 중심으로 ‘조경직제 추진위원회’ 결성 및 정부에 대한 조경직제 신설 청원을 시작으로 추진되었다. 2001년에는 행정자치부 ‘지방공무원 임용령 중 개정령안 조경직렬 신설 입법예고’가 있었으나, 산림청 및 서울시 임업직의 반대로 무산되었다. 2006년 3월에는 ‘공무원임용령 시설직렬 내 조경직류 신설 입법예고’가 있었으나, 이 또한 산림계의 반대로 좌절되었다.

2006년 11월에 국가직은 ‘시설직렬 내 시설조경직류, 임업직렬 내 산림조경직류’로 신설되었으며, 지방직은 녹지직렬 내 조경직류가 신설되었다. 하지만 국가직 공무원의 경우, 임업 ‘산림조경직’은 산림청에서 경력직 대상 채용실적이 2012년부터 2014년까지 9급직 13명으로 저조하였다(Bae, 2016). 시설직렬의 ‘시설조경직’은 2007년부터 현재까지 단 한 건의 채용도 없었다.

공무원의 조직관리 운영체계인 공무원임용령 직급표¹⁾를 보면 ‘도시계획, 일반토목, 수도토목, 건축, 지적’ 등 시설직렬은 국가직 공무원과 지방직 공무원의 조직관리 운영체계에 있어서 동일하게 운영되고 있다(Figure 1 참조).

“행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙”에서 ‘행정기관의 조

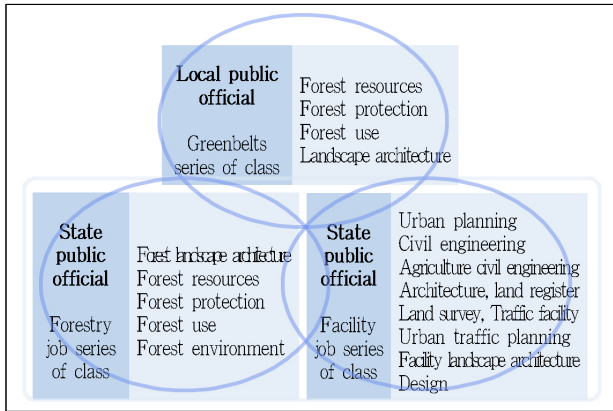


Figure 1. Landscape architecture series of classes and sub-series: the status of the current operating system

직과 정원은 그 업무의 성질과 양에 따라 업무수행을 위한 적정규모가 유지되도록 하여야 한다.' 아울러 '행정기관의 조직은 다른 행정기관의 조직과 기능상의 중복이 없어야 하며, 종합적이고 체계적으로 편성되어야 한다.'고 명시하고 있다. 하지만 조경직의 경우 삼분체제로 되어 있어 정원관리에서도 상당한 문제점이 발생할 수 있는 여지가 있다.

2) 국가직 조경공무원 직급체계

우리나라 공무원의 직급 체계는 9급 서기보, 8급 서기, 7급 주사보, 6급 주사, 5급 사무관, 4급 서기관, 3급 부이사관, 2급 이사관, 1급 관리관으로 구분하고 있다.

국가직 조경공무원 직렬체계를 살펴보면 Table 1과 같이 "임업, 시설" 직렬로 운영하고 있다.

국가직 조경공무원의 '산림조경' 직류의 계급 및 직급을 보면 9급부터 5급까지 임업서기보, 임업서기, 임업주사보, 임업주사, 임업사무관의 체계를 갖게 되고, 4급부터는 전직하여 서기관, 부이사관의 계급체계를 갖게 된다. 또한 '시설조경' 직류의 계급 및 직급을 보면 9급부터 5급까지 시설서기보, 시설서기, 시설주사보, 시설주사, 시설사무관의 체계를 갖게 되고, 4급부터는 '임업'직렬과 동일한 체계를 갖게 된다(Table 1 참조).

3) 지방직 조경공무원 직급체계

지방직 조경공무원의 직렬체계는 Table 2와 같이 "녹지" 직렬로 운영하고 있다.

지방직 조경공무원은 녹지직렬의 조경직류로 구분되어 있으며, 9급에서 5급까지 "지방녹지직"의 체계를 갖는다.

지방직 공무원은 직급체계 기초자치단체의 경우 6급 '지방녹지주사'가 팀장으로서 관리자의 위치를 담당하게 되며, 광역자치단체는 5급 '지방녹지사무관'이 팀장의 역할을 담당하게 된다. 하지만 이러한 조직구조 또한 조경팀이나 조경관련 부서가 존재할 때에나 가능한 일이다.

2. 조경직 공무원 현황

1) 전국의 조경직 공무원 현황

필자가 전국의 조경직 공무원 현원을 파악하는데 있어서 지자체의 조경직 공무원에 대한 정·현원 관리가 녹지직렬 전체로 관리되고 있어 어려움이 있었다. 따라서 전국의 조경직 공무원 현황 조사는 2007년부터 2015년까지 전국의 시·도별 지방공무원 임용시험 시행계획 공고를 바탕으로 조사하였다. 조

Table 1. State public official for landscape architecture and their position level classifications

Occupational group	Series of class	Sub-series	Class or rank						
			Class 3	Class 4	Class 5	Class 6	Class 7	Class 8	Class 9
Technical	Forestry	Forest landscape architecture	Director general	Secretary general	Forestry officer	Executive secretary for forestry	Assistant junior official for forestry	Forestry secretary	Forestry assistant secretary
Technical	Facility	Facility landscape architecture	Director general	Secretary general	Facilities officer	Executive secretary for facilities	Assistant junior official for facilities	Facilities secretary	Facilities assistant secretary

Sources: Decree on The Appointment of Public Officials(related to article 3, subsection 1)

Table 2. Local public official for landscape architecture and their position level classifications

Occupational group	Series of class	Sub-series	Class or rank						
			Class 3	Class 4	Class 5	Class 6	Class 7	Class 8	Class 9
Technical	Greenbelts	Landscape architecture	Regional manager	Regional bureau chief grade official	Regional director general	Regional secretary general	Regional greenbelts officer	Regional greenbelts	Regional greenbelts assistant junior officer

Sources: Decree on The Appointment of Local Public Officials(related to article 3, subsection 1)

경직 공무원은 2007년 9급의 경우 서울특별시 8명, 경상남도 8명을 시작으로 2015년 현재 전국에 449명의 조경직 공무원이 근무하고 있는 것으로 파악되었다.

2015년 현재까지 449명 중 직급별 채용규모는 서울특별시가 7급 14명을 채용한 것이 전부이고, 서울특별시를 비롯한 타 시·도 모두 9급직 435명을 채용한 것으로 파악되었다(Table 3 참조).

9급직 채용규모는 경기도 126명, 서울특별시 7급 14명, 9급 108명, 전라남도 43명, 경상남도 38명, 부산광역시 29명, 인천광역시 29명, 경상북도 17명, 강원도 15명의 순이었다.

2007년부터 2015년까지 10명 이하의 채용 시·도를 보면, 대구광역시 2명, 대전광역시 8명, 충청북도 4명, 충청남도 10명, 세종특별자치시 3명으로 조사되었다. 이러한 조사결과로 시·도 단위에서 1년에 1명 이하의 인원이 채용되었음을 알 수 있다. 또한 적은 인원을 조직화하여 조경부서를 만들어 운영하는 것도 어려운 것으로 파악되었다.

문제는 행정자치부에서 관리하는 조경직류의 현원관리이다. 행정자치부 조경직 현원은 2016년 3월 현재 262명으로, 채용현황과 비교하여 많은 차이가 있음을 알 수 있다. 이러한 문제는 시·도에서 관리되고 있는 조경직의 현원관리가 제대로 운영되지 않음을 알 수 있다.

2) 행정자치부 조경직 공무원 현원 관리 현황

행정자치부에서 발표한 연도별 지방공무원 녹지직렬(조경직류) 관리현황을 보면 2015년까지 녹지직렬은 4,021명이다. 녹지직렬 내에 산림자원, 산림보호, 산림이용, 조경 등 4개의 직

Table 4. Annual management status of greenbelts series (landscape architecture job) in the ministry of government administration and home affairs (Unit: Number of people)

Year	Greenbelts series	Types of jobs in landscape architecture	Comparison to the previous year	Occupation ratio(%)
2006	-	-		
2007	3,532	48		1.36
2008	3,547	66	18	1.86
2009	3,575	112	46	3.13
2010	3,636	108	-4	2.97
2011	3,636	134	26	3.69
2012	3,700	164	30	4.43
2013	3,787	208	44	5.49
2014	3,913	241	33	6.16
June 2015	4,021	262	21	6.52

Source: Reply from correspondence with the ministry of government administration and home affairs (3.18.2016)

Table 3. The landscape architecture public official recruitment situation (Unit: Number of people)

Province	Class	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	Total
Seoul	7	5	2			2	3	1	1			112
	9	26	9	4	2	15	17	6	11	8		
Busan	9	7	10	2	7	3						29
Daegu	9	2										2
Incheon	9	1			3		3	7	15			29
Gwangju	9											0
Daejeon	9			2	2	2	2					8
Ulsan	9											0
Gyeonggi-do	9	9	12	17	17	13	16	10	32			126
Gangwon-do	9	2		3	3	4	1		2			15
Chungcheongbuk-do	9			2			1	1				4
Chungcheongnam-do	9	1		4	2	1	1	1				10
Jeollabuk-do	9	3	1	3	3	1		1	1			13
Jeollanam-do	9	6	6	9	9	3	3	7				43
Gyeongsangbuk-do	9		5	1	3	1	2	1	4			17
Gyeongsangnam-do	9	7	7	1	6	2	1	1	5	8		38
Jeju-do	9											0
Sejong-si	9		2	1								3
Sub total		69	54	49	57	47	50	36	71	16	0	449

Sources: State Public Officials Act(related to article 37, subsection 1)

Announcement of the implementation plan for the appointment of Local public official for landscape architecture.

류가 구성되어 있는데, 그 중 조경직류는 2007년 48명(점유율 1.36%)에서 2015년에는 262명(점유율 6.52%)으로 파악되었다. 즉, 조경 직류가 녹지직렬 4개의 직류 중 상대적으로 가장 낮은 비중을 차지하고 있는 것으로 파악되었다(Table 4 참조).

서울특별시의 경우에는 2007년도에 조경직류를 신설하여 조경직 공무원을 채용하고 있었다. 조경직제 조직관리는 2009.7.1. 이후 산림자원 및 조경 직류를 녹지직렬로 통합관리하고 있어 조경직류만을 별도로 정·현원을 관리하고 있지 않았다. 채용 시에는 행정수요를 반영, 직류를 구분하여 조경직을 신규 채용하고 있는 상황이다. 이러한 현상은 다른 타 시·도도 마찬가지다. 조경직 공무원 채용은 기초자치단체의 요구에 의해 채용되지만, 실질적인 현원관리는 녹지직렬 전체로 관리되고 있었다. 업무분장에 있어서도 조경 고유의 업무를 하는 것이 아닌 녹지직렬 전반의 산림자원, 산림보호, 산림이용, 조경 등의 형태로 운영되고 있는 실정이다. 조경업무에 대해 Kwon(2002)은 조경담당 공무원의 업무 방향을 Table 5와 같이 정리하였다.

Table 5. Works of public servants in landscape architecture

- Planning of landscape architecture design, its application, as well as establishment and operation of corresponding policy
- Estate planning, and physical design and arrangement of architecture and natural elements
- Design and planning of urban and rural areas
- Planning land development
- Planning and designing ecological restoration and coastal wetlands planning
- Preservation of historical sites, planning of inherited spaces and historical-cultural memorial parks, and design of gardens, sports complex and amusement parks
- Environmental planning and design, with regard to social-behavioral aspects
- Planning and creating scenic sites and their evaluation

Source: Sang-jun Kwon, S. J.(2002), 'Basic Directions for 21st Century Landscape architecture Jobs'

시설직렬에 포함되어 있는 도시계획, 일반토목, 농업토목, 수도토목, 건축, 지적, 측지, 교통시설, 도시교통설계, 디자인 등의 직류 현원관리는 별도로 하고 있는 것과 대조를 이루고 있다.

제도적 문제점에 있어서 Sung(2015)은 조경 전문직의 역할이 해당분야의 기술과 지식을 동원하여 과제의 근본원인과 문제 맥락에 대한 향후 변화 추세를 예측해야 한다고 방안을 제시하였다. 또한 정부기관, 공공기관 등에 공공환경 관련 전문가로서 환경복지, 건강과 행복 등을 지원하고 실현하는 핵심 전문분야 조경의 역할을 강조하였다. 조경직제에 관하여는 Shin(1999)과 Kwon(2002)이 조경직 공무원의 신설 당위성과 필요성을 주장한 바 있다.

III. 연구 대상 및 방법

1. 연구 대상 및 범위

본 연구는 2006년 조경직제가 신설된 이래, 2015년 전국의 녹지직렬 조경직류 지방직 공무원을 대상으로 이루어졌다. 조사 대상에 포함된 시·도기관은 서울특별시, 부산광역시, 대구광역시, 인천광역시, 광주광역시, 대전광역시, 울산광역시, 경기도, 강원도, 충청북도, 충청남도, 전라북도, 전라남도, 경상북도, 경상남도, 제주특별자치도, 세종특별자치시 등 총 17개 시·도이다. 이 중 조경직 채용실적이 없는 대구광역시, 울산광역시, 제주특별자치도 등 3개 시·도는 본 연구 대상에서 제외하였다.

본 연구는 2007년 이후 조경직으로 채용되어 2015년 현재 전국에서 근무하고 있는 449명의 조경직 공무원을 대상으로 하였다. 본 연구의 시간적 범위는 설문조사연구 수행을 위한 기간으로서 2013년 2월부터 2015년 12월까지로 정하였다.

2. 분석방법

본 연구의 설문 조사는 총 3회에 걸쳐 실시하였다. 1차는 2013년 인천광역시, 경기도, 서울특별시 등 수도권에 근무하는 조경직 공무원을 대상으로 설문을 받았다. 2차는 2014년, 3차는 2015년 전국을 대상으로 우편과 전자 우편설문, 온라인시스템에 의해 설문조사를 실시하였다.

회수된 자료 설문지는 SPSS(ver.22.0) 프로그램을 이용하여 분석하였다. 본 과제의 연구목적이 조경직 공무원의 인식에 대한 기초자료를 조사하는 것이므로, 빈도분석을 중심으로 기술적 통계기법을 사용하였다. 다만, 일부 문항 간에는 교차분석을 실시하여 사안별로 관련성을 분석하였다. 조경직 공무원을 대상으로 설문지를 수집하였으며, 통계분석 방법은 빈도분석, 교차분석, t 검정, 상관분석, 회귀분석을 실시하였다. 모든 자료의 통계 분석결과, 표기는 원칙적으로 소수점 셋째자리에서 반올림하여 소수점 둘째자리까지로 산정하였다. 모든 자료에 관한 검정 수준의 통계적 유의수준은 5%(신뢰구간 95%)로 설정하였다.

3. 설문지 구성

본 연구의 설문지 구성은 조직몰입 5개 문항, 직장생활과 관련된 직무만족 9개 문항, 직무동기 8개 문항, 주요업무와 관련된 직무통제감 6개 문항, 직무탈진감의 감정소진, 낮은 성취, 비인간성 23개 문항, 조경직 조직문화 8개 문항, 조경직 법적제도 10개 문항, 집권화와 업무과다 4개 문항, 인구나사회학적 특성요인 8개 문항 등 총 82개 문항으로 구성하였다(Table 6 참조).

조경직 공무원은 2007년부터 2015년까지 전국 17개 시·도 지방공무원 임용시험 합격자 명단을 활용하고, 전화, 전자 우편 및 대면 확인을 통해 응답자를 선정하였다. 설문지는 총 350부

Table 6. Configuration of the questionnaire

Categories	Evaluation standard	Contents	Evaluation method
Immersion into organization	Immersion into organization	Q1-1. Pride in work Q1-2. Sense of belonging to work(R) Q1-3. Value of the organization Q1-4. Job selectivity(R) Q1-5. Perception as a lifetime career	Lickert's scale (5-point scale)
Job satisfaction	Overall satisfaction	Q2-1. Overall life as a public servant	Lickert's scale (5-point scale)
	Hygienic factors	Q2-2. Salary Q2-3. Welfare after retirement Q2-4. Promotion Q2-6. Office environment	
	Motivating factors	Q2-5. Duty assignment and work responsibilities Q2-7. Autonomy at work Q2-8. Sense of recognition through work Q2-9. Sense of accomplishment through work	
Job motivators	Supply type	<common question> What is your major responsibilities at work?	Lickert's scale (5-point scale)
	Internal motivators	Q3-1. Interest in work Q3-2. For my own happiness Q3-5. Enjoyment of work Q3-6. Responsibilities about my chosen tasks	
	External motivators	Q3-3. Capability for work Q3-7. Responsibilities about given tasks	
	No motivator	Q3-4. Recognizing the value of work Q3-8. Compensation by work	
Sense of control at work	Supply type	<common question> What is your main responsibility?	Lickert's scale (5-point scale)
	Sense of control at work	Q4-1. Job process and level of selectivity for method Q4-2. Capacity for direct planning at work Q4-3. Capacity for controlling time taken for tasks Q4-4. Capacity for prioritizing different tasks Q4-5. Capacity for choosing deadlines Q4-6. Capacity for autonomous decisions about work	
Sense of exhaustion from work	Emotional exhaustion	Q5-1. Reduced motivation about work Q5-2. Intense fatigue after work Q5-3. Tired upon waking up Q5-7. Feeling of hanging on edge Q5-9. Feeling upset and embarrassed at work Q5-16. Frustrated by work Q5-17. Too many responsibilities	Lickert's scale (5-point scale)
	Low sense of accomplishment	Q5-5. Ability to empathize with colleagues Q5-11. Solving problems with colleagues Q5-12. Helping people's lives through work Q5-15. I am full of energy Q5-20. Matching surrounding vibes with colleagues Q5-21. Achieving worthwhile tasks at work Q5-22. Happy to work with colleagues Q5-23. Smoothly resolving conflicts	
	Dehumanization	Q5-4. Uncomfortable in dealing with colleagues Q5-6. Relationships with colleagues restricted at professional level Q5-8. Feeling blamed by work gone wrong Q5-10. Painful to work for others Q5-13. Indifferent to colleagues' personal life Q5-14. Becoming apathetic as tasks are being performed Q5-18. Apathy towards others' work Q5-19. Feeling stressed out by work working with others	

(Table 6. Continued)

Professional environment : landscape architecture job	Professional environment	Q6-1. Overall job satisfaction Q6-2. Sense of pride and accomplishment in landscape architecture jobs Q6-3. Harmony with other professions	Lickert's scale (5-point Scale)
	Professional environment (r)	Q6-4. Cooperative relationship with other professions Q6-5. Personal relationships with other professions Q6-6. Motivations for promotion in same profession Q6-7. Fair and transparent professional evaluation	
	Sharing of duties	Q6-8. Share ratio between different jobs in the current organization?(Landscape architecture, Civil engineering, Forestry, Urban planning, Agriculture, Architecture, Administration, etc.)	Ratio scale
Legal systems for landscape architecture industry	Legal system	Q7-1. Appropriateness of landscape architecture job operation Q7-2. Degree of motivation for landscape architecture work system Q7-3. Management of individual aspirations Q7-4. Systematic base for responsibilities of professional operation Q7-6. Systematic independence in landscape architecture job classes Q7-7. Systematic independence in landscape architecture job types	Lickert's scale (5-point Scale)
	Legal system (r)	Q7-5. Appropriateness of office organizational structure Q7-8. Appropriateness of hiring size in landscape architecture job Q7-9. Appropriateness of division of responsibilities for landscape architecture works Q7-10. Potential crisis in legal system for landscape architecture	
Centralization and overwork	Centralization (r)	Q8-1. Superior relies on the responder's decision Q8-2. Scolding by the responder's superior on his or her own decision	Lickert's scale (5-point Scale)
	Overwork (r)	Q8-3. One struggles to finish work under deadlines Q8-4. Frequent excessive work loads	
Vitalization of landscape architecture	Supply type	Q9-1. What are the requirements to invigorate landscape architecture job classes?	
Sociodemographic characteristic factors		Q10-1 ~8 Sex, age, job class, length of service, educational level, major, work location, etc.	Nominal scale /Scale line

(R) Indicates questions that require reverse-coding

를 배부하였으며, 회수된 설문지 169부 중 불성실 응답자가 작성했거나, 결측값이 다수인 설문지 14부는 폐기한 후 155부를 가지고 통계분석을 실시하였다. 설문 회수율은 44.29%이며, 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.637로 조사되었다.

IV. 결과 및 고찰

1. 조경직과 행정자치부 공무원의 조직문화·행태 인식²⁾ 비교

조경직 공무원과 행정자치부에서 조사 분석된 공무원간의 직무만족에 대한 차이를 비교하는 독립표본 *t* 검정을 실시하려 했으나, 공개된 자료를 구할 수 없어서 평균값으로 단순 비교하는 “일표본 *t* 검정”을 실시하였다(Table 7 참조).

동기요인이 위생요인보다 상대적으로 높은 것은 안정적 직장, 평생직장, 안정적 수입보장, 신분보장 등 공무원으로서의 특성이 반영되었음을 알 수 있다.

자신이 맡고 있는 직무에 대한 통제력의 정도를 나타내는 것으로 직무수행 절차와 방법, 속도, 결정 등을 자율적으로 할 수 있는 정도, 자율성과 권한위양의 수준, 직무에 대한 주인의식의 정도를 반영하는 것 등은 조경직 공무원이 일반 공무원 평균보다 높게 나타났다.

직무탈진감의 “비인간성”은 조경직 공무원 평균 2.51이나, 행정자치부 평균 3.26보다 평균차이 -0.75의 낮은 차이를 보였다. 직무탈진감은 대인간 맥락 차원인 비인간성 또는 냉소주의에 대한 내용으로 직무스트레스에 상당한 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

내적동기가 향상되었을 때 과업을 성공적으로 수행하고자 하는 책임성이 강화되고, 외적동기와 무동기는 상대적으로 감소되었다.

직무만족, 내적동기, 직무통제는 행정자치부와 비교하여 높고, 직무탈진감은 낮은 상태로 긍정적 측면의 수준을 보이고 있으나, 외적동기, 집권화는 행정자치부와 비교하여 부정적인 측면의 수치를 나타내고 있다. 특히 외적동기인 일을 할 수 있는 역할, 맡겨진 일에 대한 의무 등이 행정자치부 규준보다 높

은 것을 확인할 수 있었다. 그리고 집권화와 업무과다에 있어 업무과다 부문은 행정자치부 기준보다 낮은 것으로 나타났으나, 집권화 즉, 상관의 지시 명령, 자율성 제한 등은 강한 것으로 나타났다.

외적동기는 타율적인 의미가 강한 것으로 자신의 업무에 대한 주인의식 측면에서 인적역량 강화를 위한 책임감을 높여 주어야 한다. Robbins(as cited in Jung, 1998)에 의하면 집권화는 조직의 최고경영층이나 상위 직급에 의사결정권이 집중되어 있으면 집권화 수준이 높은 것을 의미하므로, 하급자에 대한 권한 위양과 분권화로 직무의 효율성을 제고해야 할 것으로 판단된다.

2. 조경직 공무원의 직무비중 빈도분석

조경직 공무원 직무 현황을 보면 조경, 임업, 건축, 도시계획, 행정 등의 직무를 수행하고 있는 것으로 조사되었다(Table 8 참조).

조사항목 “조경, 토목, 임업, 도시계획, 농업, 건축, 행정, 기타”에 비해 ‘임업’과 ‘조경’의 직무비중이 높은 수준임을 알 수 있다. 현재 조경직 공무원의 직무비중 평균을 보면 조경 30.50%, 임업 36.73%, 행정 16.92%, 기타업무 5.23%, 토목 4.76%의 순으로 조사되었다. 직무비중의 특징은 조사 시 응답자의 자의적인 판단에 의해 응답한 결과로서, 본인이 느끼는 조경직무를 객관적으로 판단하지 못하고 설문에 응할 수 있다. 하지만 본인이 조경직임에도 불구하고, 조경업무를 전혀 하고 있지 않은 응답자가 4명, 조경직무비중이 10% 미만자가 24명으로 전체의

Table 7. Comparison of job satisfaction rate between landscape architecture professionals and public servants employed by the Ministry of Government Administration and Home Affairs

Cause	Landscape architecture professionals		Ministry of Government Administration and Home Affairs		Mean difference	<i>t</i>	<i>p</i>	
	Mean	Standard deviation	Mean	Standard deviation				
Immersion into organization	3.25	0.63	3.25	0.64	0.00	0.109	0.913	
Job satisfaction	Overall satisfaction	3.25	0.86	3.12	0.78	0.13	1.822	0.070
	Hygienic factors	2.90	0.46	2.54	0.65	0.36	9.874	0.000
	Motivating factors	3.24	0.57	3.03	0.68	0.21	4.524	0.000
Job motivators	Internal motivators	3.23	0.77	2.84	1.05	0.39	-2.861	0.005
	External motivators	4.14	0.66	3.78	0.89	0.36	-7.304	0.000
	No motivator	2.66	0.76	2.66	1.12	0.00	-8.603	0.000
Sense of control at work	3.12	0.51	2.69	0.87	0.43	10.411	0.000	
Sense of exhaustion from work	Emotional exhaustion	3.01	0.51	4.03	0.98	-1.02	-24.614	0.000
	Low sense of accomplishment	3.16	0.39	3.71	0.74	-0.55	-17.481	0.000
	Dehumanization	2.51	0.40	3.26	0.09	-0.75	-22.936	0.000
Centralization	3.07	0.52	3.23	0.78	-0.16	-3.866	0.000	
Overwork	3.16	0.49	2.60	0.76	0.56	14.198	0.000	

Table 8. The distribution of landscape architecture public servants' works

Classification	Landscape architecture	Civil engineering	Forestry	Urban planning	Agriculture	Architecture	Administration	Others
N	155	155	155	155	155	155	155	155
Minimum value(%)	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Maximum value(%)	80.00	40.00	93.30	17.00	20.00	17.00	70.00	25.00
Average(%)	30.50	4.76	36.73	2.28	1.49	2.12	16.92	5.23
Standard deviation	16.20	7.95	17.15	3.70	4.75	3.84	10.29	5.62

15.48%를 차지하고 있다.

조경직 공무원이 본연의 조경 전문성을 살리지 못하고 전공과 무관한 임업, 행정, 기타업무 등을 하고 있는 것은 국가적 손실이다.

일부 지방자치단체는 조경 조직 관리도 이루어지지 않고, 소수의 조경직을 채용한 후 임업직의 일을 맡기고 있는 것은 문제가 있으며, 소수의 인원을 바탕으로 조경조직을 만든다는 것도 어려운 실정이다. 따라서 조경직 공무원을 지자체마다 지속적으로 확대 채용하고, 이에 따른 조경 행정조직이 구축되어야 할 것으로 사료된다.

3. 조경직 공무원의 문화·행태 인식에 대한 상관분석³⁾

상관분석은 조경직 공무원의 조직문화·행태 인식 관련 변

수간의 상관계수에 대하여 추정과 검증을 실시하였다(Table 9 참조).

Pearson의 적률상관관계를 통해 분석한 결과, 독립변수간의 상관관계는 조직몰입이 감정소진과 부(-)적 상관, 직무분장은 정(+)적 상관을 보였다. 위생요인은 동기요인, 직무통제감에 정(+)적 상관을 보였다. 동기요인은 직무통제감에 정(+)적 상관, 감정소진에 부(-)적 상관을 보였다. 직무통제감은 집권화와 부(-)적 상관, 낮은 성취와 정(+)적 상관을 보였다. 감정소진은 낮은 성취와 부(-)적 상관, 비인간성과 정(+)적 상관을 나타냈다.

특징적 요소인 종속변수 '조경직 직무환경, 조경직 법적제도'는 직무만족에 높은 상관관계를 맺고 있다는 점을 보여주고 있다. 그리고 조경직 본연의 업무를 하고 있는 것에 대한 '직무분장'은 위생요인, 동기요인, 조경직 직무환경, 조경직 법적제도와 상관관계가 있음을 나타내고 있다. 특히 종속변수인 '조경직

Table 9. Correlation analysis of the perception for landscape architecture public servants' culture and behaviors

Classification	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Immersion into organization	1														
2 Hygienic factors	-.004	1													
3 Motivating factors	.010	.510**	1												
4 Internal motivators	-.105	-.030	.064	1											
5 External motivators	-.051	-.012	.016	.174*	1										
6 No motivator	-.035	.038	-.044	.052	.058	1									
7 Sense of control at work	.063	.223**	.198*	.095	.017	-.096	1								
8 Emotional exhaustion	-.207**	-.098	-.172*	.088	-.025	-.001	-.106	1							
9 Low sense of accomplishment	.057	.021	.068	.073	.090	-.173*	.293**	-.244**	1						
10 Dehumanization	.019	.016	.089	.015	-.171*	.029	-.137	.298**	-.269**	1					
11 Centralization	.117	-.087	-.061	-.048	.103	-.059	-.187*	.053	-.143	-.038	1				
12 Overwork	.103	.134	.053	-.157	-.066	-.068	.146	-.055	.058	-.042	.088	1			
13 Professional environment: landscape architecture job	-.049	.356**	.385**	.233**	.284**	.025	.284**	.070	.098	.088	.168*	.174*	1		
14 Legal systems for landscape architecture industry	.112	.364**	.380**	.185*	.219**	.179*	.314**	.072	.154	.038	.046	.171*	.026	1	
15 Sharing of duties	.208**	.446**	.520**	.277**	.125	.026	.289**	-.077	.160*	.049	-.025	.156	.373**	.483**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

직무환경, 조경직 법적제도, 직무분장' 모두가 다른 세부항목 독립변수들보다 직무만족의 동기요인과 위생요인에 높은 상관 관계를 가지고 있음을 보여주는 결과를 나타냈다.

4. 조경직 공무원의 문화·행태 인식에 대한 영향요인 분석

1) 조경직 직무환경 영향요인 분석

독립변수로서 공무원 조직문화·행태 즉, 조직몰입, 직무만족(위생요인, 동기요인), 직무동기(내적동기, 외적동기, 무동기), 직무통제감, 직무탈진감(감정소진, 낮은 성취, 비인간성),

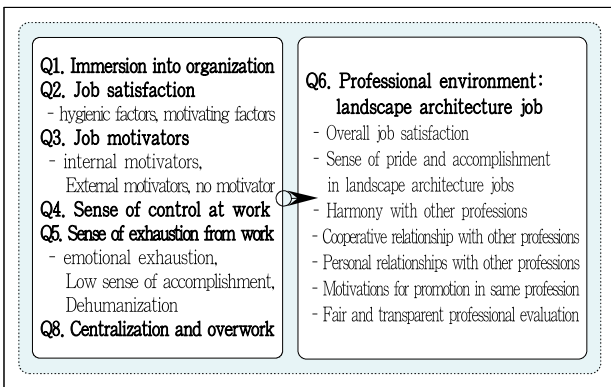


Figure 2. Analysis diagram of factors that influence environment of landscape architecture jobs

업무과다로 구성된 변수와 종속변수인 '조경직 직무환경'에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다(Figure 2 참조).

조경직 직무환경은 하부항목에 조경직으로서 직무만족 정도, 보람과 긍지, 타 직종과 융화관계, 협조관계, 인간관계, 동일직렬 승진에 대한 제한성, 공정한 직무평가에 대한 내용들로 구성되어 있다.

회귀분석의 기본 가정을 충족시키기 위하여 다중공선성 진단결과, 공차의 한계값은 0.689에서 0.938까지로 확인되었다. 분산팽창요인(VIF)의 값은 1.066에서 1.452까지 나타나고 있어 독립변수간 다중공선성이 적정한 것으로 나타났다. 그리고 잔차의 독립성을 검증하기 위해 Durbin-Watson 검정을 실시한 결과의 값이 2.180으로 잔차의 독립성이 보장되는 것을 확인하였다. 이에 따라 조직문화·행태 즉, 조직몰입, 직무만족, 직무동기, 직무통제감, 직무탈진감, 집권화와 업무과다가 조경직 직무환경에 미치는 영향을 분석하기 위한 회귀모형은 다중공선성 검정, 잔차의 독립성 등 회귀분석의 가정을 충족시켜 회귀모형의 타당성이 검증되었다. 모형의 적합도를 분석한 결과, 독립변수인 직무특성요인(Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q8)이 종속변수 조경직 직무환경(Q6)에 대해 R^2 값이 0.427로 두 변수간 변동을 설명하는 능력은 42.7%로 나타났다. 따라서 모형은 통계적으로 적합한 것으로 분석되었다($F=8.814, p<0.01$).

다중회귀분석을 통해 제시된 조직행태·문화 및 조경직 직무환경에 유의미한 영향을 미치는 변수로서 위생요인, 동기요

Table 10. Analysis of factors that influence environment of landscape architecture jobs

Variable	Non-standard coefficient		Standard coefficient	t	Significance level	Collinearity statistics	
	B	Standard error	Beta			Permissible error	VIF
(Constant)	-0.229	0.417		-0.551	0.583		
Immersion into organization	-0.023	0.027	-0.058	-0.872	0.385	0.910	1.099
Hygienic factors	0.114	0.043	0.201	2.657	0.009	0.703	1.423
Motivating factors	0.114	0.037	0.237	3.093	0.002	0.689	1.452
Internal motivators	0.085	0.034	0.168	2.517	0.013	0.905	1.105
External motivators	0.118	0.032	0.247	3.726	0.000	0.915	1.093
No motivator	0.031	0.036	0.057	0.869	0.387	0.938	1.066
Sense of control at work	0.149	0.050	0.209	2.956	0.004	0.807	1.240
Emotional exhaustion	0.077	0.052	0.107	1.496	0.137	0.793	1.261
Low sense of accomplishment	0.059	0.051	0.082	1.154	0.251	0.792	1.263
Dehumanization	0.121	0.063	0.136	1.920	0.057	0.804	1.244
Centralization	0.110	0.032	0.230	3.421	0.001	0.890	1.124
Overwork	0.083	0.038	0.143	2.156	0.033	0.917	1.091
Constant				-0.2290			
R^2 (Adjusted R^2)				0.427 (0.378)			
F value				F=8.814 (p<0.01)			

인, 내적동기, 외적동기, 직무통제감, 집권화, 업무과다가 변수로 파악되었다. 그러나 조직몰입, 무동기, 감정소진, 낮은 성취, 비인간성은 조경직 직무환경에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하였다.

조경직 직무환경을 제고하기 위해서는 직무통제감에 해당되는 내용으로 직무 수행을 위한 자율성이 보장되어야 한다. 그에 따른 권한과 책임감도 필요하다. 또한 직무만족의 위생요인 및 동기요인의 만족도를 높이는 동시에 집권화가 약화되고 업무과다가 낮아지도록 직무환경에 대한 개선이 함께 이루어져

야 한다는 점을 시사하고 있다.

2) 조경직 법적제도 영향요인 분석

독립변수로서 '공무원 조직문화·행태' 즉, 조직몰입, 직무만족(위생요인, 동기요인), 직무동기(내적동기, 외적동기, 무동기), 직무통제감, 직무탈진감(감정소진, 낮은 성취, 비인간성), 집권화 및 업무과다로 구성된 변수와 종속변수로서 '조경직 법적제도'에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다(Figure 3 참조).

'조경직 법적제도'는 조경직 제도 운영의 적절성, 조경직 동기부여 정도, 개인별 성과목표관리, 업무수행의 책임감, 직렬·직류의 독립성, 직제구조의 적절성, 채용규모, 업무분장, 법적제도의 위기성 등으로 구성되어 있다. 모형의 적합도를 분석한 결과, 독립변수인 직무특성요인(Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q8)이 종속변수인 조경직 법적제도(Q7)에 대해 R^2 값이 0.418로 두 변수간 변동을 설명하는 능력은 41.8%로 나타났다. 따라서 모형은 통계적으로 적합한 것으로 분석되었다($F=8.502, p<0.01$).

다중회귀분석을 통해 분석한 결과, 조경직 공무원의 조직행태·문화와 조경직 법적제도에 유의미한 영향을 미치는 변수로는 조직몰입, 위생요인, 동기요인, 외적동기, 무동기, 직무통제감, 감정소진, 낮은 성취로 밝혀졌다. 이에 반하여 내적동기, 비인간성, 집권화, 업무과다는 조경직 직무환경에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

감정소진, 직무통제감, 동기요인, 무동기, 위생요인, 낮은 성취,

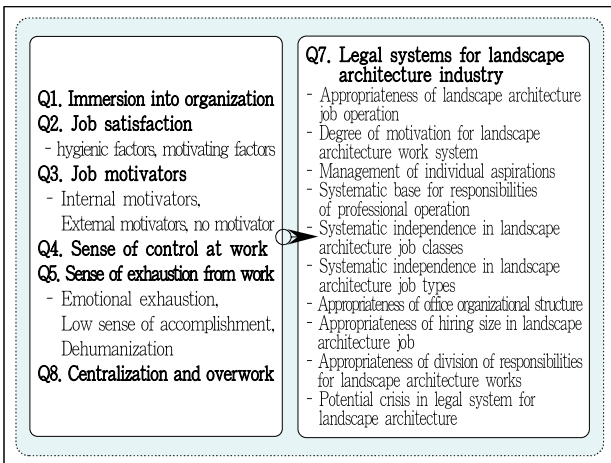


Figure 3. Analysis diagram of factors that influence legal systems for landscape architecture industry

Table 11. Analysis of factors that influence legal systems for landscape architecture industry

Variable	Non-standard coefficient		Standard coefficient	t	Significance level	Collinearity statistics	
	B	Standard error	Beta			Permissible error	VIF
(Constant)	-0.449	0.466		-0.965	0.336		
Immersion into organization	0.060	0.030	0.135	2.014	0.046	0.910	1.099
Hygienic factors	0.120	0.048	0.191	2.498	0.014	0.703	1.423
Motivating factors	0.139	0.041	0.260	3.376	0.001	0.689	1.452
Internal motivators	0.068	0.038	0.121	1.793	0.075	0.905	1.105
External motivators	0.097	0.035	0.184	2.752	0.007	0.915	1.093
No motivator	0.139	0.040	0.230	3.482	0.001	0.938	1.066
Sense of control at work	0.161	0.056	0.204	2.858	0.005	0.807	1.240
Emotional exhaustion	0.164	0.058	0.203	2.829	0.005	0.793	1.261
Low sense of accomplishment	0.119	0.057	0.149	2.074	0.040	0.792	1.263
Dehumanization	0.048	0.070	0.049	0.679	0.498	0.804	1.244
Centralization	0.054	0.036	0.102	1.501	0.136	0.890	1.124
Overwork	0.084	0.043	0.131	1.955	0.053	0.917	1.091
Constant				-0.449			
R^2 (Adjusted R^2)				0.418(0.369)			
F value				F=8.502(p<0.01)			

외적동기, 조직몰입 순으로 조경직 법적제도에 영향력이 큰 것으로 분석되었다. 그리고 조경직 법적제도에 따라서 감정소진으로 인해 일에 대한 의욕감소, 업무의 부담감, 피곤함, 일의 스트레스, 좌절감 등을 불러일으키는 것으로 나타났다. 또한 업무 수행절차와 방법 선택, 직접 기획, 업무 수행속도조절, 일하는 순서 마감, 업무결정 권한 등은 직무통제감에서 무동기의 일에 대한 가치, 일에 대한 대가성에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

법적제도 체계가 갖추어지지 않을 경우, 직무탈진감에서 감

정소진이 발생되며, 직무통제감과 무동기에도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3) 조경직 직무분장 영향요인 분석

‘공무원 조직문화·행태’ 즉, 조직몰입, 직무만족(위생요인, 동기요인), 직무동기(내적동기, 외적동기, 무동기), 직무통제감, 직무탈진감(감정소진, 낮은 성취, 비인간성), 집권화와 업무과다와 조경직 직무환경, 조경직 법적제도로 구성된 독립변수와 종속변수인 ‘조경직 직무분장’에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다(Figure 4 참조).

회귀분석의 기본 가정을 충족시키기 위하여 다중공선성 진단을 실시한 결과, 공차의 한계값은 0.360에서 0.884까지 확인되었다. 분산팽창요인(VIF)의 값은 1.132에서 2.779까지 나타났으며, 독립변수 간 다중공선성은 적정한 것으로 나타났다. 독립변수인 조직문화·행태 즉, “조직몰입, 직무만족, 직무동기, 직무통제감, 직무탈진감, 집권화와 업무과다, 조경직 직무환경, 조경직 법적제도”의 변수와 종속변수인 ‘조경직 직무분장’에 미치는 영향을 분석하였다. 회귀모형은 다중공선성 검정, 잔차의 독립성 등 회귀분석의 가정을 충족시켜 회귀모형의 타당성이 검증되었다. 모형의 적합도를 분석한 결과, 독립변수인 직무특성요인(Q1, Q2, Q3, Q4, Q5, Q8, Q6, Q7)이 종속변수인 조경

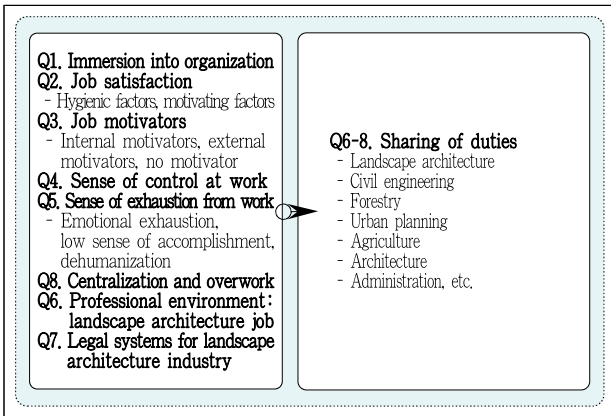


Figure 4. Analysis diagram of factors that influence sharing of duties

Table 12. Analysis of factors that influence sharing of duties

Variable	Non-standard coefficient		Standard coefficient	t	Significance level	Collinearity statistics	
	B	Standard error	Beta			Permissible error	VIF
(Constant)	-6.910	1.231		-5.613	0.000		
Immersion into organization	0.253	0.079	0.201	3.180	0.002	0.884	1.132
Hygienic factors	0.289	0.140	0.163	2.064	0.041	0.567	1.765
Motivating factors	0.385	0.126	0.257	3.054	0.003	0.500	2.001
Internal motivators	0.331	0.107	0.209	3.097	0.002	0.774	1.292
External motivators	0.012	0.109	0.008	0.109	0.913	0.663	1.509
No motivator	-0.013	0.113	-0.008	-0.112	0.911	0.791	1.264
Sense of control at work	0.048	0.168	0.022	0.286	0.775	0.618	1.618
Emotional exhaustion	-0.015	0.164	-0.007	-0.091	0.928	0.676	1.479
Low sense of accomplishment	0.101	0.157	0.045	0.642	0.522	0.722	1.385
Dehumanization	0.038	0.189	0.014	0.202	0.840	0.755	1.325
Centralization	-0.061	0.104	-0.041	-0.588	0.557	0.725	1.378
Overwork	0.116	0.120	0.064	0.962	0.338	0.795	1.258
Professional environment: Landscape architecture job	0.476	0.310	0.152	1.537	0.127	0.360	2.779
Legal systems for landscape architecture industry	0.666	0.277	0.237	2.404	0.018	0.365	2.737
Constant				-6.910			
R ² (Adjusted R ²)				0.504(0.454)			
F value				F=10.164(p<0.01)			

직 직무분장(Q6~8)에 대해 R^2 값이 0.504로 두 변수간 변동을 설명하는 능력은 50.4%로 나타났다. 따라서 모형은 통계적으로 적합한 것으로 분석되었다($F=10.164$, $p<0.01$).

다중회귀분석을 통해 조경직 공무원의 조직행태·문화와 조경직 직무분장에 유의미한 영향을 미치는 변수로는 조직몰입, 위생요인, 동기요인, 내적동기, 조경직 법적제도로 파악되었다. 그러나 외적동기, 무동기, 직무통제감, 감정소진, 낮은 성취, 비인간성, 집권화, 업무과다, 조경직 직무환경은 조경직 직무환경에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

조경직 직무분장에서 조경업무의 비중이 크면 클수록 조경직 법적제도, 조경직 제도 운영의 적절성, 조경직 동기부여 정도, 개인별 성과목표관리, 업무수행의 책임감, 직렬·직류의 독립성, 직제구조의 적절성, 채용규모, 업무분장, 법적 제도의 위기성 등에 커다란 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

이러한 결과는 조경직무에 전공자의 전문성을 확보함으로써 조경직 법적제도, 직무만족, 조직몰입도가 높아진다는 것을 의미한다. 따라서 조경직 공무원의 직무분장에 있어서 직무의 전문성 확보와 법적 제도적으로 안정화된 체계를 확립함으로써 조경직 공무원의 직무만족, 조직몰입도를 향상시킬 수 있음을 확인할 수 있었다.

V. 결론 및 향후 연구과제

1. 결론

본 연구에서는 정부의 조경직류 공무원 행정조직 운영을 조사하고, 조경직의 조직문화·행태 인식을 분석하였다. 그리고 조경직 공무원의 직무환경, 법적 제도, 직무분장에 미치는 영향요인 등을 비교 분석하였으며, 향후 조경직 공무원의 직무만족 향상과 활성화 방안에 대하여 고찰하였다.

주요 내용을 요약하면 다음과 같다.

첫 번째, '조경직 공무원의 조직문화·행태'를 행자부에서 조사 분석한 '우리나라 공무원 조직문화·행태 기준 자료'와 비교 분석한 결과, 직무만족(동기요인, 위생요인)은 조경직 공무원이 높게 나타났다. 이러한 이유는 공무원 채용과정에서 높은 경쟁률을 통과한 심리적 작용과 안정적 직장, 평생직장, 안정적 수입보장, 신분보장 등 공무원으로서의 특성이 반영되었음을 알 수 있었다. 그리고 조경직 공무원의 업무과다 부문은 행정자치부 기준보다 낮은 것으로 나타났으나, 집권화의 설문 내용 중 상관의 지시 명령, 자율성 제한 등은 높게 나타났다. 공무원 직제에서는 조직의 상위 직급에 의사결정권이 집중되어 있었다. 이것은 집권화 수준이 높은 것을 의미하므로, 하급자에 대한 권한 위양과 분권화로 직무의 효율성을 제고함이 필요하다. 또한 조경직 공무원의 외적동기가 행정자치부 기준 자료보다

높게 분석되었다. 외적동기는 타율적 의미가 강한 것으로 자신의 업무에 대한 주인의식 측면에서 인적역량 강화를 위한 직무 책임감을 높여 주어야 한다.

두 번째, 조경직 공무원의 현재 업무를 '조경 직무비중이 높은 그룹'과 '임업 직무비중이 높은 그룹'으로 구분하여 조직문화·행태 인식 차이를 분석하였다. 직무만족의 위생요인과 동기요인은 현업에서 직무내용과 직접적으로 관련이 있다. 이는 조경직 직무비중이 높은 그룹이 동기적 유발 효과성이 있어 직무의 업무수행을 높이는 것으로 보인다. 그러나 조경직 공무원이면서 임업관련 직무를 많이 하고 있는 그룹은 상대적으로 조직몰입 만족도가 낮게 조사되었다. 따라서 향후 조경직 공무원의 조경 직무비중을 높이고, 조경 전문성을 확보하는 것이 중요하다. 또한 외적동기가 높은 수준으로 분석되었는데, 이는 피동적인 인식과 자신의 업무에 대한 주인의식 측면에서 부정적인 결과임을 확인하는 것이다. 조경직 공무원의 근속연수가 짧아 외부의 영향이 클 수도 있겠지만, 조직관리 체계의 근본적인 문제점도 생각해 볼 수 있을 것이다. 특히 직무 통제의 개선으로 자율성을 확보한다면 책임과 권한이 있는 결정력이 조직의 목표 달성과 효과 향상의 바탕이 될 것이다.

세 번째, 조경직 공무원의 조직문화·행태 인식에 대한 '조경직 직무환경', '조경직 법적 제도' 그리고 '조경직 직무분장'에 미치는 영향분석으로 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 조경직 직무환경 영향요인 분석의 특징적 내용을 보면, 직무만족 정도, 조경직의 보람과 긍지, 동일직렬 승진 동기 등 만족도가 낮아 부정적인 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 조경직 공무원들이 같은 직렬 내에서 근무하는 임업직, 건축직, 행정직 등과 융화, 협조, 인간관계에서는 좋으나, 내적 만족도인 조경직으로서 종합적 직무만족도, 보람과 긍지, 조경직 동일직렬 내 승진의 제한적 측면에서는 만족하지 않음을 의미한다.

조경직 직무환경을 제고하는데 있어서 직무통제감은 직무수행 시 자율성 보장과 권한 수준, 책임감이 필요하다. 외적동기 부문에 있어서도 직무통제감과 같은 맥락의 유사성을 가지고 있어 직무동기에 대해 개선할 여지가 많다고 할 수 있다.

둘째, 조경직 법적 제도 영향요인 분석 결론은 다음과 같다.

현재 조경직의 제도운영, 동기부여 제공, 목표관리 등 조경직 공무원으로서의 이념과 사상에 방향성을 부여하고 있음을 알 수 있다. 또한 기업문화를 하나로 통합시키고, 발전시키는 내용의 가치체계는 만족도가 높게 나타났다. 반면, 조경직 직제의 독립성 부족, 조경직 법적 제도의 위기성, 낮은 채용 등으로 인한 직무, 직위 등 조직이 운영되는 체계의 조경직제와 관련된 만족도는 낮게 나타났다. 그리고 직무통제감, 직무만족의 동기요인과 위생요인 등은 책임과 권한 부여, 자율성 보장, 직무만족 등의 대안이 필요하다.

셋째, 조경직 직무분장 영향요인 분석 결론은 다음과 같다.

현재의 직무에서 “조경” 관련 업무비중이 높을수록 ‘조직몰입, 위생요인, 동기요인, 내적동기, 조경직 법적 제도’에 큰 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 따라서 조경 직무에 전공과 전문성을 확보함으로써 조경직 법적 제도, 직무만족, 조직몰입도가 높아진다는 것을 의미한다. 즉, 본연의 조경직무를 수행한다면 상대적으로 조직행태·문화, 직무만족 등에 대한 만족도는 향상될 것이다.

2. 향후 연구과제

본 연구가 다른 분야의 연구에 비해 뒤 늦기는 했지만 조경직 행정조직 및 조경직 공무원의 직무만족도를 제고하는데 긍정적인 자료로 활용되기를 기대해 본다.

연구결과를 바탕으로 다음과 같이 두 가지 과제를 제언해 볼 수 있다.

첫째, 조경직제 관리운영에 관한 과제

조경직 직무분장의 정체성 확립, 조경직제에 의한 조직구성 등의 문제점을 개선 보완하여 앞으로 조경진흥법⁴⁾에 따른 후속 조치 및 조경 행정정책의 체계적이고 실질적인 대응전략이 필요하다.

둘째, 조경직 공무원의 정·현원 관리에 관한 과제

조경직 공무원의 정원, 현원관리가 행정자치부의 인사통계와 광역자치단체, 기초자치단체에 따라 각각 기준이 상이하여 체계적이지 못한 것으로 조사되었다. 이러한 정·현원 관리의 문제점은 적재적소에 필요한 인적자원의 수요와 공급의 문제와 더 나아가 조경 조직의 인사관리에도 문제를 유발할 수 있을 것으로 사료된다.

조경직은 단순히 다른 직류에 부속되어서는 안 되며, 독립적으로 운영되어야 한다. 조경은 대상 공간의 물리, 사회, 문화 환경적 특성을 이해하고, 결과적으로 해당 공간의 체계를 환경적으로 융합하여 아름다운 경관을 창출하는 종합적인 개념이다. 따라서 공간을 유용하고 쾌적하게 조성 관리하는 고도의 인문, 과학, 예술, 기술의 종합된 영역⁵⁾으로서 조경의 정체성을 확립하여 위상을 정립할 수 있는 계기가 되어야 할 것이다.

주 1. 조경직 공무원의 직군, 직렬에 대한 관련 근거는 ‘공무원임용령(별표 1)’ 일반직 공무원의 직급표 (제3조제1항), ‘지방공무원임용령(별표 1)’ 일반직 공무원의 직급표 (제3조제1항)에 적시되어 있다(Decree On The Appointment of Public Officials, Decree On The Appointment of Local Public Officials).

주 2. 선행 연구된 공무원 전반에 대한 “행정안전부 조직진단 자료(Ministry of the Interior, 2006)”를 바탕으로 통계 분석된 기준 자료와 본 연구의 조경직 공무원 분석 자료를 비교 분석하였다.

주 3. 상관분석 내용을 보면 독립변수와 종속변수인 직무만족과 변수 간 상관관계를 분석한 결과, 대부분의 변수 간에 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 결론에서 상관분석 관련 내용은 제외하였다.

주 4. Ministry of Land, Transport and Maritime Affairs(2015) 조경진흥법 주요내용을 보면 ‘조경진흥 및 기반조성’, ‘조경분야 활성화 도모’,

‘조경공사 품질관리’로 구성되어 추진되었다.

주 5. Korea Specialty Contractors Association(2008)에서 조경은 도시라는 물리, 사회, 문화, 환경적 특성을 이해하고, 도시체계와 환경적으로 융합하게 하여 아름다운 도시경관을 창출함으로써 결과적으로 도시를 쾌적하게 조성하고 관리하는 고도의 과학, 예술, 기술의 종합적 영역이다. 조경직 공무원은 환경·경관을 대상으로 하여 그 곳에서 일어나는 변화·이용·경험 등의 현상을 다루는 사람으로서 그러한 대상과 현상의 조작(계획·설계·시공·관리)을 하는 공무원으로 정의하고 있다.

References

- Bae, S. H.(14. January, 2016) Procedures to introduce “The landscape architecture public servant system” and its recruitment situation. Korea Landscape Architecture Newspaper, No.381.
- Decree On The Appointment of Local Public Officials(related to article 3, subsection 1).
- Decree On The Appointment of Public Officials(related to article 3, subsection 1).
- Framework Act on the Construction Industry article 8, Enforcement Decree article 7(Types of jobs in construction industry and job functions, etc)(Attached Table 1).
- Jung, S. H.(1998) A correlation analysis between on leadership and job effectiveness according to the level of centralization in Korea. Seoul Association for Public Administration, The Korean Journal of Policy Studies 9(2): 61-81.
- Jung, D. H.(30. June, 2008) There is no ‘landscape architecture public servant’ in the government. Korea Landscape Architecture Newspaper, No.13.
- Kwon, S. Z.(2002) An approach to landscape architectural profession and official listed position of Korean Government in the 21st Century. Journal of Industrial Science Researches 19(2): 59-66.
- Lee, M. W.(2000) Needs for establishing professional personnel position of landscape architecture in local government of South Korea -The case of Chonju city, Chollabuk-do-. Journal of the Korean Institute of Landscape Architecture 27(5): 25-37.
- Ministry of Land, Transport and Maritime Affairs. Press release on Korea’s Nurturing of Landscape Architecture Industry and Preparing Basis for Its Advancement.
- Ministry of the Interior(2006) Organization Diagnostic Manual. Aram Publishing Company.
- Moon, S. K.(1983) Brief history of development of landscape architecture for past 10 years in Korea. Journal of the Korean Institute of Landscape Architecture 11(2): 3-14.
- Robbins, S. P.(1983) Organization Theory: The Structure and Design of Organizations(Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, Inc.).
- Shin, I. S.(1999) A study on the principles of law for the establishment of the landscape architectural organization within the government office. Journal of the Korean Institute of Landscape Architecture 11(1): 1-10.
- Shin, I. S., B. K. Koo and J. S. Byeon(2011) A basic study to establish a framework act on landscape architecture. Journal of the Korean Institute of Landscape Architecture 39(6): 86-97.
- Sung, J. S.(2. July, 2015) Publicity of landscape architecture and landscape architecture job system in the central government. The Age of Landscape Architecture, Korea Landscape Architecture Newspaper, No.355.
- <http://www.landscape.or.kr>(Korea Specialty Contractors Association)

Received : 07 November, 2016

Revised : 05 December, 2016 (1st)

16 December, 2016 (2nd)

Accepted : 16 December, 2016

3인익명 심사필