

# 우리 나라 高級公務員에 關한 實態 調查分析과 韓國官僚制의 改革을 爲한 提案

金雲泰

## 次例

### 一. 序說

1. 調查目的
2. 調查範圍 및 對象
3. 調查方法
4. 調查期日
5. 調查表 内容
6. 調查結果

### 二. 調查內容

1. 標本의 分布狀態
  - (一) 韓國高級公務員의 一般的의 狀況
    - 階級과 年齡의 聯關
    - 職種과 年齡의 聯關
    - 勤務年限과 年齡의 聯關
    - 學力과 年齡의 聯關
    - 外國派遣教育(期間)과 年齡의 聯關
    - 階級과 服務年限과의 聯關
    - 長期勤務地와 服務年限과의 聯關
  - (二) 全般的의 統計의 分析
    - 1) 結婚狀態
    - 2) 家族과 同居狀態
    - 3) 生活程度
    - 4) 學力
    - 5) 服務年限
    - 6) 年齡
    - 7) 外國派遣教育 및 期間
    - 8) 職制와 業務內容 및 差異가 있는 경우의 그 理由

- 9) 上級者와 事務室과 그 事務設備
  - 10) 名節과 人事 및 職場의 實態
  - 11) 婚姻과 名節과 公務員의 態度
  - 12) 職業가진 同居家族人數
  - 13) 國民들의 公務員에 對한 態度에 關한 意見
  - 14) 公務員의 精神的인 姿勢
2. 調查結果에 對한 總評
    - (一) 自己職務에 對한 滿足感과 所屬感
      - 自己職責에 對한 스스로의 評價
        - 評價內容分析
        - 學力과 關聯된 評價
        - 服務年限과 關聯된 評價
        - 長期勤務地와 關聯된 評價
        - 外國派遣教育(期間)과 關聯된 評價
      - 職責과 機能, 마음의 適應狀態 및 不適應狀態에 있어서의 그 理由
        - 評價內容分析
        - 學力과 關聯된 評價
        - 職種과 關聯된 評價
        - 服務年限과 關聯된 評價
        - 不適應狀態에 있어서의 內容
        - 學力과 關聯된 評價
        - 職種과 關聯된 評價
        - 服務年限과 關聯된 評價
    - (二) 提議의 效用度
      - 評價內容分析

- 學力과 關聯된 評價  
職種과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
外國派遣教育(期間)과 關聯된 評價
- 라. 그들이 上司와 意見이 다른 경우의  
態度  
評價內容 分析  
學力과 關聯된 評價  
職種과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
長期勤務地과 關聯된 評價
- 마. 職業 轉換 意思  
(1) 勤務 豫定 年限  
評價內容 分析  
學力과 關聯된 評價  
職種과 關聯된 評價  
長期勤務地과 關聯된 評價  
(2) 職業轉換과 收入과의 聯關係性  
評價內容 分析  
學力과 關聯된 評價  
職種과 關聯된 評價  
外國派遣教育(期間)과 關聯된 評價
- (二) 官尊民卑思想에 對한 見解  
評價內容 分析  
學力과 關聯된 評價  
職種과 關聯된 評價  
階級과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
年齡과 關聯된 評價  
外國派遣教育(期間)과 關聯된 評價  
長期勤務地과 關聯된 評價
- (三) 우리나라 經濟自立展望에 對한 意見  
評價內容 分析  
學力과 關聯된 評價  
職種과 關聯된 評價  
階級과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
年齡과 關聯된 評價
- (四) 公務員이 갖어야 할 資質에 對한 意見  
評價內容 分析  
學力과 關聯된 評價  
職種과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
年齡과 關聯된 評價
- 評價內容 分析  
階級과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
年齡과 關聯된 評價
- (五) 高位職의 昇進要件에 關한 意見  
評價內容 分析  
階級과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
年齡과 關聯된 評價
- (六) 人事行政에 對한 意見  
評價內容 分析  
職種과 關聯된 評價  
階級과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
年齡과 關聯된 評價
- (七) 官界에 있어 自己發展을 為한 意慾  
評價內容 分析  
學力과 關聯된 評價  
職種과 關聯된 評價  
階級과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
年齡과 關聯된 評價
- (八) 部下 職員 統率의 方法에 關한 意見  
評價內容 分析  
學力과 關聯된 評價  
職種과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
年齡과 關聯된 評價  
階級과 關聯된 評價
- (九) 法律知識의 必要程度에 關한 意見  
評價內容 分析  
階級과 關聯된 評價  
服務年限과 關聯된 評價  
年齡과 關聯된 評價
- (十) 現在의 債給과 生活費와의 對比  
評價內容 分析  
長期勤務地과 關聯된 評價
- (十一) 時急한 解決을 要하는 問題  
韓國官僚制의 改革을 為한 提案

## 一. 序 說

### 1. 調查目的

오늘날처럼 보다 強力한 國家目的과 그 達成을 爲한 奉仕者로서의 公務員의 任務와 機能이 要求된 時期는 일찌기 없었으며, 또한 보다 高度의 技術과 效率的 能率에 隨伴된 創意性을 要求하고 있는 時代도 없었던 것이다. 即 이러한 보다 積極的이며, 效率的인 能率에 隨伴한 素養과 機能을 要求하고 있는 時期에 있어, 그들의 諸般 實際的인 樣相을 分析把握하고 改善點을 考慮함으로써 보다 能率的인 行政發展에 寄與할 수 있는 方向을 摸索하면서 本 研究論文의 科學的이며 實際的인 뒷바침을 삼으려고 하는 것이 本調査의 目的으로 하는 바이다.

### 2. 調査範圍 및 對象

本 調査는 서울과 大邱地方을 抽出對象地域으로 한 各部處의 高級公務員(三級乙類 以上, 地方事務官 包含)에 對한 實態調查의 結果이다.

### 3. 調査方法

本 調査는豫備調查를 거친 別表와 같은 調査表를 作成, 配票調查와 面接方法에 依하여 實施하였다.

### 4. 調査期間

豫備調查 1965. 4. 1—4. 8

本 調査 1965. 4. 20—4. 30

### 5. 調査表 内容

(別表參照)

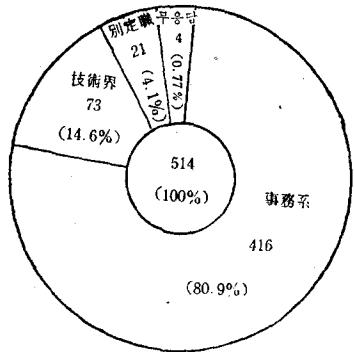
### 6. 調査結果

(一)

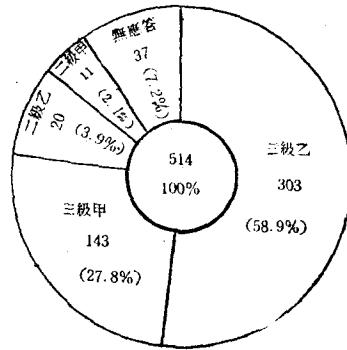
區分 調査地域	配票數	回収數	回收率
서울	350	285	(81.42%)
大邱	250	229	(91.60%)
合計	600	514	(85.66%)

本 調査에 있어 600部의 總調查表에 對한 回收率은 85.66%였으며, 이는 配票調查의 長點인 바의 좋은 回收率을 期待할 수 있었다.

(二) 調査結果에 있어 高級公務員을 對象으로 한 바이며, 여기에서 나타난 職種과 職位를 分類해 보면 다음과 같다.



職種



階級

## 二. 調査內容

### 1. 標本의 分布狀態

#### (一) 韓國 高級公務員의 一般的인 狀況

(表 1) 階級 斗 年齡 의 聯關

	計	三 甲	三 乙	二 甲	二 乙	무 응 답
25歲以下	1 (0.19%)					1
26~30	25 (4.9%)	2 (8.00%)	13 (52.00%)			9 (36.00%)
31~35	95 (18.5%)	19 (20.00%)	63 (66.31%)			13 (13.68%)
36~40	176 (34.2%)	64 (36.36%)	98 (55.68%)	1 (0.56%)	4 (2.27%)	9 (5.11%)
41~50	196 (38.13%)	58 (29.59%)	122 (62.24%)	6 (3.06%)	3 (1.53%)	7 (3.57%)
51以上	19 (3.69%)	8 (42.10%)	3 (15.78%)	1 (5.26%)	6 (31.57%)	1 (5.26%)
무응답	2 (0.38%)		1 (50%)			1 (50%)
計	514 (100.0%)	151 (29.37%)	300 (58.36%)	9 (1.75%)	13 (2.52%)	41 (7.97%)

(表 2)

## 職種과 年齡의 聯關

	計	사무계	기술계	별정직	무응답
25歳以下	1 (0.19%)	1 (100%)			
26~30	25 (4.9%)	19 (76.00%)	1 (4.0%)	5 (20%)	
31~35	95 (18.5%)	81 (85.26%)	6 (6.31%)	8 (8.42%)	
36~40	176 (34.2%)	149 (84.65%)	22 (12.50%)	5 (2.84%)	
41~50	196 (38.13%)	154 (78.57%)	40 (20.40%)	2 (1.02%)	
51以上	19 (3.09%)	14 (73.68%)	4 (21.05%)	1 (5.26%)	
무응답	2 (0.38%)	2 (100%)			
計	514 (100.0%)	420 (81.71%)	73 (14.20%)	21 (4.08%)	

(表 3)

## 勤務年限과 年齡의 聯關

	計	1年	2~5	6~10	11~15	20以上	무응답
25歳以下	1 (0.19%)						
26~30	25 (4.9%)	1 (4%)	5 (20%)	1 (4%)			
31~35	95 (18.5%)		4 (4.21%)	12 (12.63%)	6 (6.31%)		1 (1.05%)
36~40	176 (34.2%)		6 (3.40%)	21 (11.93%)	28 (15.90%)	14 (7.95%)	1 (0.56%)
41~50	196 (38.13%)		4 (2.04%)	9 (4.59%)	21 (10.71%)	78 (39.79%)	6 (3.06%)
51以上	19 (3.69%)				4	7	
무응답	2 (0.38%)						
計	514 (100.0%)	1 (0.19%)	19 (3.69%)	43 (8.36%)	59 (11.47%)	99 (19.26%)	8 (1.55%)

(表 4)

## 學力과 年齡의 聯關

	計	고졸이하	전문학교	대학중퇴	대졸	그以上	무응답
25歳以下	1 (0.19%)			1 (100%)			
26~30	25 (4.9%)			1 (4%)	20 (80%)	3 (12.00%)	1 (4%)
31~35	95 (18.5%)	3 (3.15%)	2 (2.10%)	4 (4.21%)	73 (76.84%)	11 (11.57%)	2 (2.10%)
36~40	176 (34.2%)	21 (11.93%)	14 (7.95%)	22 (12.50%)	103 (58.52%)	13 (7.38%)	3 (1.70%)
41~50	196 (38.13%)	70 (35.71%)	46 (23.46%)	25 (12.75%)	51 (26.02%)	9 (4.59%)	5 (2.55%)
51以上	19 (3.69%)	11 (57.89%)	5 (26.31%)		3 (15.78%)		
무응답	2 (0.38%)				2 (100%)		
計	514 (100.0%)	105 (20.42%)	67 (13.03%)	43 (8.36%)	252 (49.02%)	36 (7.00%)	11 (2.14%)

(表 5)

## 外國派遣敎育期間과 年齡

	計	叙事	1년미만	1~2	3~4	5~6	6年以上	무응답
25歳以下	1 (0.19%)	1 (100%)						
26~30	25 (4.9%)	18 (72.00%)	1 (4%)	5 (20.00%)			1 (4.00%)	
31~35	95 (18.5%)	65 (68.42%)	5 (5.26%)	24 (25.26%)				1 (1.05%)
36~40	176 (34.2%)	121 (68.75%)	16 (9.09%)	36 (20.45%)				3 (1.70%)
41~50	196 (38.13%)	146 (74.48%)	10 (5.10%)	31 (15.81%)	3 (1.53%)		1 (0.51%)	5 (2.55%)
51以上	19 (3.69%)	18 (94.73%)	1 (5.26%)					
무응답	2 (0.38%)	2 (100%)						
計	514 (100.0%)	371 (72.17%)	33 (6.42%)	96 (18.67%)	3 (0.58%)		2 (0.38%)	9 (1.75%)

(表 6)

## 階級과 服務年限과의 聯關

	計	三級甲	三級乙	二級甲	二級乙	無應答
1年	5		3 (60.00)			2 (40.00)
2~5年	85	23 (27.05)	44 (51.76)	1	2	15 (17.64)
6~10年	127	34 (26.77)	75 (59.84)	3 (2.36)	6 (4.72)	8 (6.29)
11~15年	106	29 (27.35)	66 (62.26)	1	6 (5.66)	4 (3.77)
그 이상	176	54 (30.68)	107 (60.79)	3 (1.70)	10 (5.68)	6 (3.40)
無應答	15	3	7 (46.66)	3		2
計	514	143	303	11	20	37

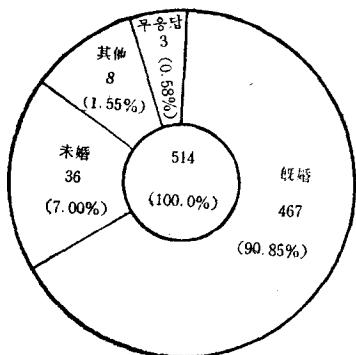
(表 7)

## 長期 勤務地와 勤務年限의 聯關

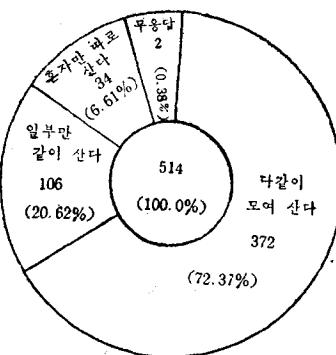
조사지역	計		서울		釜山·大邱·仁川		其他市		郡廳·邑·面所在地		無應答	
	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구
1年	4 (1.40)	1	4	1								
2~5年	66 (23.15)	19 (8.29)	65 (98.48)	1	1	16			1			
6~10年	84 (29.47)	43 (18.77)	78 (92.85)	19 (44.18)	1	15 (34.88)	4	7	1	2		2
11~15年	47 (16.49)	59 (25.76)	42 (89.36)	13 (22.03)	3	38 (64.40)	1	3	1	5		
그 이상	77 (27.01)	99 (43.23)	53 (68.83)	8 (8.08)	8	69 (69.69)	12	6	4	16		
無應答	17 (2.45)	8 (3.49)	7			6				2		
	285	229	249	42	13	144	17	17	6	26		
計	514		291		157		34		32			

## (二) 全般的인 統計의 分析

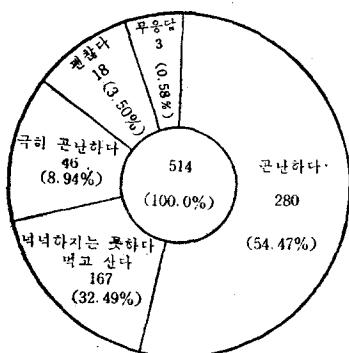
1) 結婚狀態



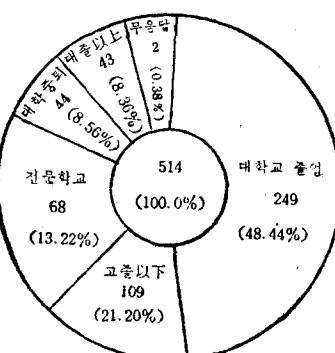
2) 家族과 同居狀態



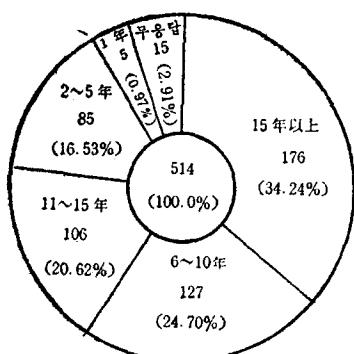
3) 生活程度



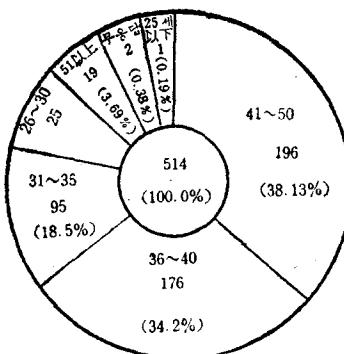
4) 學 力



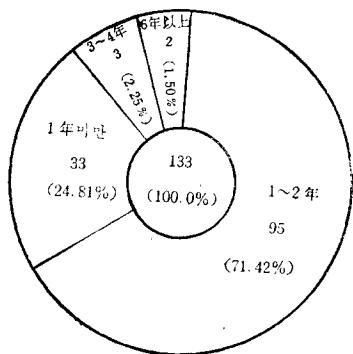
5) 服務年限



6) 年 齡

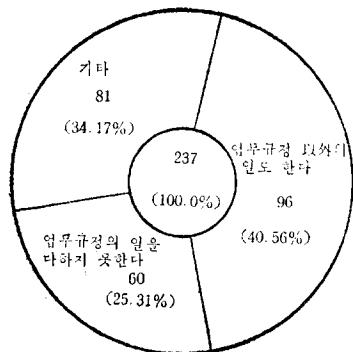


### 7) 外國派遣教育 및期間



\* 5~6年은 없음 무응답19는 計算에 넣지 않았음 없음에 답한 사람 362名

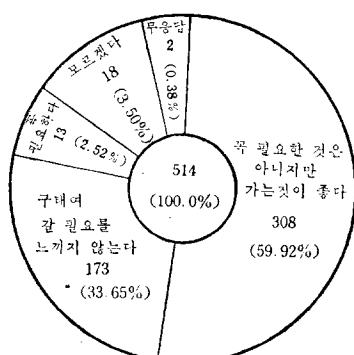
(二) 前項의 差異가 많다(44, 8.56%)의 項目에 있어서와多少 差異가 있다(229, 44.55%)에 있어서의 그 理由를 分析해 보면 다음 圖表와 같다.



차이가 없다에 답한 사람 234  
未詳 36 除外

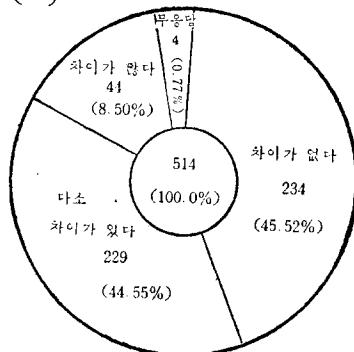
### 10) 名節과人事 및職場의 現實

(一)

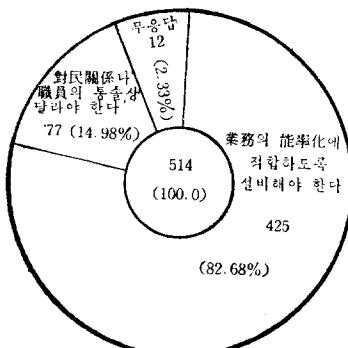


### 8) 職制와業務內容 및 差異가 있는 경우의 그 理由

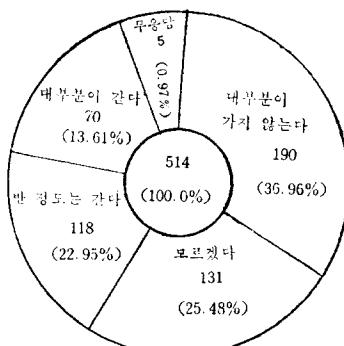
(一)



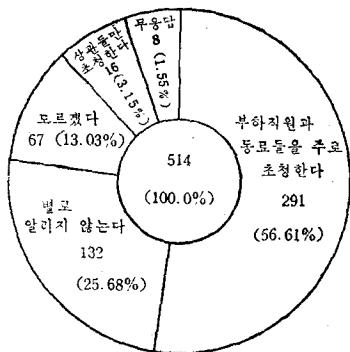
### 9) 上級者의 事務室과 그 事務設備



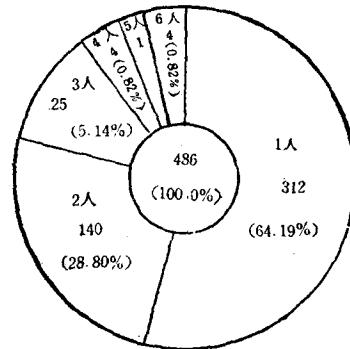
(二) 前項에 附隨하여 職場의 現實情 을 보면,



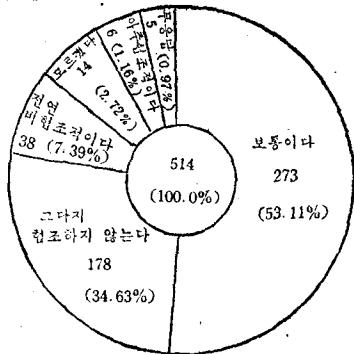
11) 婚姻과 名節 때 公務員의 態度



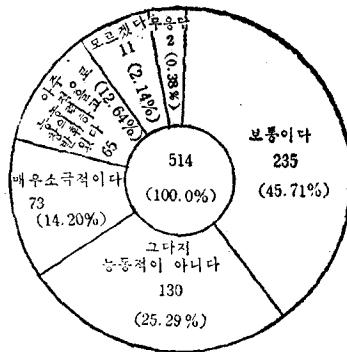
12) 職業가진 同居家族人數



\* 未詳 28人  
職業을 갖었는지 안갖았는지에 對한 具體的인  
分揀의 문제 職業에 對한 概念上의 混沌

13) 國民들의 公務員에 對한 態度에 關한  
意見

14) 公務員의 精神的인 姿勢

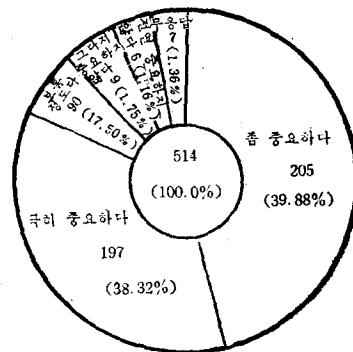


## 2. 調査結果에 對한 總評

### (一) 自己職務에 對한 滿足感과 所屬感

#### 가. 自己職責에 對한 스스로의 評價

自己職責에 對한 自身의 評價에 있어 「좀 중요하다」가 39.88%, 「극히 중요하다」가 38.32%로서 合計 78.20%를 占하고 있으며 거기다 「보통 정도다」 17.50%를 加算하면 95.70%에 達하는 것으로 보아 우리나라 高級公務員의 自己職務에 대한 滿足感 또는 所屬感은 거의 100%라고 할 수 있다. 그리고 「그다지 중요하지 않다」가 1.75%, 「전연 중요하지 않다」가 1.16%로서 計 2.91%에 達하고 있음에 不遇하다.



이) 滿足感을 學力과 關聯시켜 内譯하여 보건데 「全然 또는 그다지 중요하지 않다」는 應答者中의 近 80%가 大學卒業者이나 그리고 이들 大卒者는 全體 應答者의 48.44%에 該當하고 있으며 이들中 「全然 또는 그다지 중요하지 않다」고 應答한 者가 4.41%를 占하고 있는 것이다. 또 服務年限과 關聯시켜 보건데 服務年限과 比例하여 滿足度가 높아져가고 있음을 알 수 있으며 또한 地方보다도 서울에 長期勤務한 者일수록 滿足度가 높아져가고 있는 것이다.

(表 1) 學力과 關聯된 評價

	計	全然 중요 하지 않다	그다지 중요 하지 않다	普通이다	좀 중요하다	極히 중요하다	無應答
高卒以下	109 (21.20%)	1 (0.91%)	1 (0.91%)	17 (15.59%)	41 (37.61%)	45 (41.28%)	4 (3.66%)
專門學校	67 (13.03%)	0	1 (1.49%)	10 (14.92%)	20 (29.85%)	36 (53.73%)	1 (1.49%)
大學中退	44 (8.56%)	0	0	9 (20.45%)	21 (47.72%)	14 (31.81%)	0
大學卒業	249 (48.44%)	4 (1.60%)	7 (2.81%)	43 (17.26%)	110 (44.17%)	83 (33.33%)	2 (0.80%)
그 以 上	43 (8.36%)	1 (2.38%)	0	11 (26.19%)	12 (28.57%)	19 (45.23%)	0
無應答	2 (0.38%)	0	0	0	2 (100%)	0	0
計	514 (100%)	6 (1.16%)	9 (1.75%)	90 (17.50%)	205 (39.88%)	197 (38.32%)	7 (1.36%)

(表 2) 服務年限과 關聯된 評價

	計	全然 중요 하지 않다	그다지 중요 하지 않다	普通이다	좀 중요하다	極히 중요하다	無應答
1 년	5 0.97%	2 40.00%	0	1 20.00%	1 20.00%	1 20.00%	0
2~5年	85 16.53%	2 2.35%	2 2.35%	14 16.47%	39 45.88%	26 30.58%	2 2.35%
6~10年	127 24.70%	0	5 3.93%	21 16.53%	55 43.30%	43 33.85%	3 2.36%
11~15年	106 20.62%	0	0	23 21.69%	42 39.62%	41 38.67%	0
그 以 上	176 34.24%	2 1.13%	2 1.13%	27 15.34%	59 33.52%	85 48.29%	1 0.56%
無應答	15 2.91%	0	0	3 20.00%	8 53.33%	3 20.00%	1 6.66%
計	514	6 1.16%	9 1.75%	90 17.50%	205 39.88%	197 38.32%	7 1.36%

(表 3)

## 長期勤務地와 關聯된 評價

	計	전연 중요 치 않다	그다지 중요 하지 않다	보통정도다	좀 중요하다	극 중 요 하 다	無應答
서울	293 57.00%	5 1.70%	9 3.07%	58 19.79%	120 40.95%	99 33.78%	2 0.68%
釜山·大邱·仁川	156 30.35%	0	0	21 13.46%	61 39.10%	20 12.82%	4 2.56%
其他市	32 6.22%	1 3.12%	0	7 21.87%	11 34.37%	13 40.62%	0
郡廳·邑面所在地	31 6.03%	0	0	4 12.90%	12 38.7%	14 45.16%	1 3.22%
無應答	2 0.38%	0	0	0	1 50.0%	1 50.0%	0
計	514	6 1.16%	9 1.75%	90 17.50%	205 39.88%	197 38.32%	7 1.36%

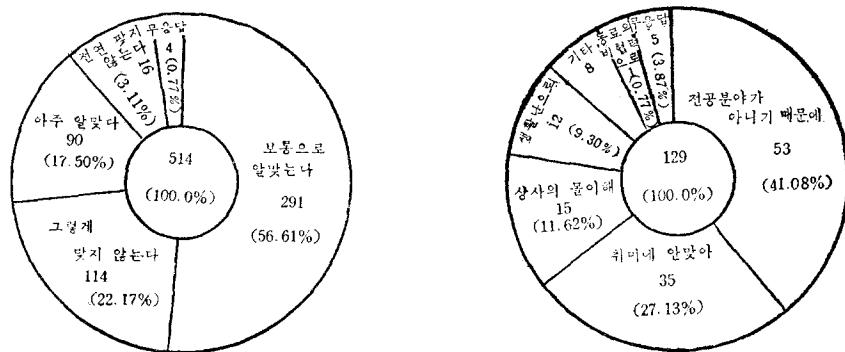
(表 4)

## 外國派遣教育과 關體된 評價

	計	전연 중요 치 않다	그다지 중요 하지 않다	보통정도다	좀 중요하다	극 중 요 하 다	無應答
없음	362 70.42%	1 0.27%	4 1.10%	60 16.57%	149 41.16%	145 40.05%	3 0.82%
1年未滿	33 6.42%	0	3 9.09%	8 24.24%	6 18.18%	15 45.45%	1 3.03%
1年~2年	95 18.48%	4 4.21%	1 1.05%	17 17.89%	44 46.31%	28 29.47%	1 1.05%
3年~4年	3 0.58%	0	0	0	1 33.33%	2 66.66%	0
5年~6年	0	0	0	0	0	0	0
6年以上	2 0.38%	1 50.0%	0	0	1 50.0%	0	0
無應答	19 3.69%	0	1 5.26%	5 26.31%	4 21.05%	7 36.84%	2 10.52%
計	514	6	9	90	205	197	7

나. 職責과 機能, 마음의 適應狀態 및 不適應 狀態에 있어서의 그 理由

(二) 前項에 있어 「전연 맞지 않는다」(16, 3.11%)의項目에 있어서와 「그렇게 맞지 않는다」(114, 22.17%)의項目에 있어 그 理由를 分析해 보면 下記 圖表와 같다.



自己職務에 대한 適應狀況에 있어 74.10%가 「보통 또는 全的으로 適應」하고 있음을 알 수 있고 「그렇게 맞지 않는다」가 22.17% 「전연 맞지 않는다」가 3.11% 合計 25.28%에 达하고 있다. 그런데 後者中 專攻分野가 아니기 때문에 不適應한 者가 41.08%를 占하고 있는事實을 極히 注目을 要한다. 이 點에 있어 確實히 人事行政面에 盲點이 있다고 보며 特히 業績(performance) 本位의 任用보다도 歸屬性(ascription) 本位의 任用이나 情實任用 및 獵官任用에 起因된 面이 적지 않으리라고 본다. 또한 「취미가 알맞아」가 27.13% 「上司의 沒理解」가 11.62%에 达하고 있는 것도 우리나라 雇傭條件의 一端을 露呈하고 있는 點이다.

그리고 服務年限에 比較하여 自己職務에 대한 適應度가 上昇하는 傾向이 그다지 뚜렷히 나타나지 않고 있고 特히 가령 10年以上的 長期服務者中 比較的 不適應者가 많다는 現象은 人事政策上 注目을 要하는 問題라 하겠다.

(表 1) 學力과 關聯된 評價

	計	高卒以下	専門學校	大中退	大卒業	ユ以上	無應答
전연 맞지 않는다	16 3.11%	3 18.75%	2 12.50%	1 6.25%	8 50.00%	2 12.50%	0
그렇게 맞지 않는다	113 21.98%	13 11.50%	12 10.61%	10 8.84%	64 56.63%	13 11.50%	1 0.88%
보통으로 알 맞는다	291 56.61%	70 24.05%	34 11.68%	28 9.62%	138 47.42%	20 6.87%	1 0.34%
아주 알맞다	90 17.50%	19 21.11%	18 20.00%	5 5.55%	40 44.44%	52 57.77%	0
無應答	4 0.77%	3 75.00%	1 25.00%	0	0	0	0
計	514	108 21.01%	67 13.03%	44 8.56%	249 48.44%	43 8.36%	2 0.38%

(表 3) 職種과 관계된 평가

	計	事務系	技術系	別定職	無應答
전연 맞지 않는다	16	12 75.00%	2 12.50%	2 12.50%	0
그렇게 맞지 않는다	113	100 88.49%	8 7.07%	5 4.42%	0
보통으로 알맞는다	291	247 84.87%	33 11.34%	11 3.78%	0
아주 알맞다	90	58 64.44%	29 32.22%	2 2.22%	1 1.11%
無應答	4	0	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%
計	514	417 81.12%	73 14.20%	21 4.08%	3 0.58%

(表 3) 服務年限과 관계된 평가

	計	1年	2年~5年	6年~10年	11年~15年	그以上	無應答
전연 맞지 않는다	16	0	5 31.25%	3 18.75%	1 6.25%	5 31.25%	2 12.50%
그렇게 맞지 않는다	113	2 1.76%	27 23.89%	32 28.31%	18 15.92%	30 26.54%	4 3.53%
보통으로 알맞는다	291	3 1.03%	43 14.77%	70 24.05%	61 20.96%	107 36.76%	7 2.40%
아주 알맞다	90	0	9 10.0%	21 23.33%	24 26.66%	34 37.77%	2 2.22%
無應答	4	0	1 25.0%	1 25.0%	2 50.0%	0	0
計	514	5 0.97%	85 16.53%	127 24.70%	106 20.62%	176 34.24%	15 2.91%

上記「全然 맞지 않는다」(16, 3.11%)와 「그렇게 맞지 않는다」(114, 22.17%)에 있어 그理由를 聯關시켜 檢討해 보면 다음 諸表와 같다.

(参考表 1)

## 學力과 관聯된 평가 (前項 1.2의 평가)

	計	高卒以下	専門學校	大學中退	大卒	그以上	無應答
3.4에 答한 사람							
趣味에 안맞아	35 27.13%	7 20.0%	4 11.42%	3 8.57%	18 51.42%	2 5.71%	1 2.85%
上司의 没理解로	15 11.62%			2 13.33%	11 73.33%	2 13.33%	
同僚의 非協助로	1 0.77%				1 100.00%		
生活難으로	12 9.30%	1 8.33%	1 8.33%	1 8.33%	6 50.00%	2 16.66%	1 8.33%
専攻分野가 아니기 때문에	53 41.08%	6 11.32%	6 11.32%	3 5.66%	21 39.62%	6 11.32%	1 1.88%
其 他	8 6.20%	1 12.50%	1 12.50%	1 12.50%	3 37.50%	2 25.00%	
無 應 答	5 3.87%	1 20.0%	1 20.0%	0	2 40.0%	1 20.0%	
計	129	16 12.4%	13 10.07%	10 7.75%	72 55.81%	15 11.62%	3 2.32%

(参考表 2)

## 職種과 관聯된 평가 (前項 1.2의 理由)

	計	事務系	技術系	別定職
3.4에 答한 사람				
趣味에 안맞아	35	30 85.71%	4 11.42%	1 2.85%
上司의 没理解로	15	13 86.66%	1 6.66%	1 6.66%
同僚의 非協助로	1	1 100.0%		
生活難으로	12	10 83.33%	1 8.33%	1 8.33%
専攻分野가 아니기 때문에	53	44 83.01%	5 9.43%	4 7.54%
其 他	8	8 100.0%		
無 應 答	5	5 100.0%		
計	129	111 86.04%	11 8.52%	7 5.42%

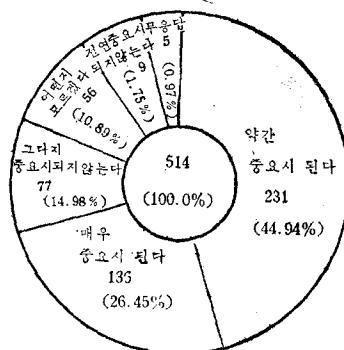
(参考表 3)

服務年限과 關聯된 評價

	計	1 年	2年~5年	6年~10年	11年~15年	그以上	無應答
3.4에 答한 사람							
趣味에 안 맞아	35	1 2.85%	6 17.14%	13 37.14%	5 14.28%	8 22.85%	2 5.71%
上司의 没理解로	15	1 6.66%	7 46.66%	4 26.66%	2 13.33%	1 6.66%	
同僚의 非協助로	1				1 100.0%		
生活難으로	12		3 25.00%	6 50.0%	1 8.33%	2 16.66%	
專攻分野가 아니기 때 문에	53		13 24.52%	10 18.86%	7 13.20%	21 39.62%	2 3.77%
其 他	8			2 25.00%	2 25.00%	3 37.50%	1 12.50%
無應答	5	1 20.00%	2 40.00%			2 40.00%	
計	129	3 2.32%	31 24.03%	35 27.13%	18 13.95%	37 28.68%	5 3.87%

#### 다. 提議의 效用度

提議의 效用度와 關聯하여 「약간 중요시 된다」가 44.94%, 「매우 중요시 된다」가 26.45% 合計 71.39%를 占하고 있는 事實은 우리나라 官僚文化의 民主的 向上을 證示하는 傾向으로서 매우 鼓舞的이라고 아니할 수 없다. 이러한 傾向은 우리나라의 傳統的인 官僚制內의 權威主義的 身分制度와 特權的 性向을 克服하고 近代的 發展을 指向하고 있는 證左로 볼 수 있기 때문이다. 특히 職種과 關聯하여 事務系보다도 技術系의 提議의 效用度가 比較的 높은 것은 우리나라 官僚組織에 있어 專門家의 非階層的 權威가 漸次 影響力を 增大하고 있다는 것을 意味한다. 또한 服務年限과 比例하여 그 效用度가 大體로 높아지고 있음은 健全한 傾向이라 하겠다.



(表 1)

## 學力과 관聯된 評價

	計	전연 중요 시 되지 않 는다	그다지 중요 시 되지 않는다	어먼지 모 르겠다	약간 중요 시된다	매우 중요 시된다	무 응답
高卒以下	109 21.20%	3 2.75%	9 8.25%	9 8.25%	54 49.54%	34 31.19%	
專門學校	67 13.03%		12 17.91%	7 10.44%	25 37.31%	20 29.85%	3 4.47%
大學中退	44 8.56%		6 13.63%	5 11.36%	21 47.72%	12 27.27%	
大學卒業	249 48.44%	4 1.60%	40 16.06%	27 10.84%	116 46.58%	61 24.49%	1 0.40%
그以上	43 8.36%	2 4.65%	9 20.93%	8 18.60%	14 32.55%	9 20.93%	1 2.32%
無應答	2 0.38%		1 50.0%		1 50.0%		
計	514	9 1.75%	77 14.98%	56 10.89%	231 44.94%	136 26.45%	5 0.97%

(表 2)

## 職種과 관聯된 評價

	計	전연 중요 시 되지 않 는다	그다지 중요 시 되지 않는다	어먼지 모 르겠다	약간 중요 시된다	매우 중요 시된다	무 응답
事務系	416 80.93%	6 1.44%	67 16.10%	48 11.53%	186 44.71%	105 25.24%	4 0.96%
技術系	73 14.20%	1 1.36%	7 9.58%	7 9.58%	30 41.09%	27 36.98%	1 1.36%
別定職	21 4.08%	1 4.76%	3 14.28%	1 4.76%	13 61.9%	3 14.28%	0
無應答	4 0.77%	1 25.0%			2 50%	1 25.0%	
計	514	9	77	56	231	136	5

(表 3)

## 服務年限과 關聯된 評價

	計	전연 중요 시 되지 않는다	그다지 중요 시 되지 않는다	어떤지 모르겠다	약간 중요 시된다	매우 중요 시된다	무 응답
1년	5 0.97%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%		1 20.0%	
2~5년	85 16.53%	3 3.52%	18 21.17%	10 11.76%	30 35.29%	22 25.88%	2 2.35%
6~10년	127 24.70%		23 18.11%	16 12.59%	60 47.24%	28 22.04%	
11~15년	106 20.62%	4 3.77%	10 9.43%	15 14.15%	50 47.16%	27 25.47%	
2年以上	176 34.24%	1 0.56%	21 11.93%	13 7.38%	85 48.29%	54 30.68%	2 1.13%
無應答	15 2.91%		3 20.0%	1 6.66%	6 40.0%	4 26.66%	1 6.66%
計	514	9	77	56	231	136	5

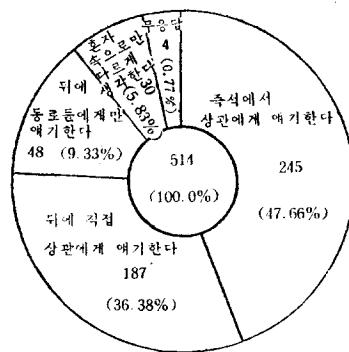
(表 4)

## 外國派遣 教育者와 關聯된 評價

	計	전연 중요 시 되지 않는다	그다지 중요 시 되지 않는다	어떤지 모르겠다	약간 중요 시된다	매우 중요 시된다	무 응답
없음	362 70.42%	6 1.65%	53 14.64%	40 11.04%	167 46.13%	95 26.24%	1 0.27%
1年未満	33 6.42%		6 18.18%	2 6.06%	13 39.39%	10 30.30%	2 6.06%
1年~2年	95 18.48%	3 3.15%	13 13.68%	12 12.63%	42 44.21%	23 24.21%	2 2.10%
3年~4年	3 0.58%				1 33.33%	2 66.66%	
5年~6年							
6年以上	2 0.38%		1 50.0%		1 50.0%		
無應答	19 3.69%		4 21.05%	2 10.52%	7 36.84%	6 31.57%	
計	514	9	77	56	231	136	5

라. 그들이 上司와 意見이 다른 경우의 態度

上司와 意見이 다른 경우의 態度로서 「즉석에서 상관에게 얘기 한다」가 47.66%, 「뒤에 직접 상관에게 얘기한다」가 36.38% 合計 84.04%를 占하는 데 反하여 「뒤에 동료들에게만 얘기한다」가 9.33% 「혼자 속으로만 다르게 생각한다」가 5.83% 合計 15.16%에 達하고 있는 事實은 또한 우리나라 官僚文化의 民主化程度를 證立하는 것이다. 그러나 한편 勿論 當事者 個人의 個性에 따라 또는 事件의 性質에 따라 態度上의 變態性은 있겠지만 前記한바 15.16% 되는 高級公務員이 自身의 意思를 上司에게 疏通하지 못하고 있다는 事實은 輕視할 수 없는 注目할만한 傾向으로서 아직까지 우리나라의 官僚制內에 上下의 身分制의 特權的 要素가 殘滓하고 또한 圓滑한 人間性關係를 阻害하는 要素가 介在하고 있음을 證示하고 있는 것이다.



(表 1)

學力과 關聯된 評價

	計	혼자 속으로만 다르게 생각한다	뒤에 동료들에게만 얘기한다	뒤에 직접 상관에게 얘기한다	즉석에서 상관에게 얘기한다	무응답
高卒以下	109 21.20%	4 3.66%	8 7.33%	45 41.28%	50 45.87%	2 1.83%
專門學校	67 13.03%	5 7.46%	3 4.47%	30 44.77%	27 40.29%	2 2.98%
大學中退	44 8.56%	3 6.81%	4 9.09%	16 36.36%	21 47.7%	
大學卒業	249 48.44%	16 6.42%	30 12.04%	86 34.53%	117 46.98%	
그 이상	43 8.36%	2 4.65%	3 6.97%	10 23.25%	28 65.11%	
無應答	2 0.38%				2	
計	514 100.0%	30 5.83%	48 9.33%	187 36.38%	245 47.66%	4 0.77%

(表 2)

## 職種과關聯된評價

	計	혼자 속으로 만 다르게 생 각한다	뒤에 동료들 에게만 얘기 한다	뒤에 직접 상 관에게 얘기 한다	즉석에서 상 관에게 얘기 한다	무 응답
事務系	416 80.93%	22 5.28%	40 9.61%	161 38.70%	190 45.67%	3 0.72%
技術職	73 14.20%	5 6.84%	8 10.95%	21 28.76%	38 52.05%	1 1.36%
別定職	21 4.08%	3 14.28%		5 23.80%	13 61.90%	
無應答	4 0.77%				4 100.0%	
計	514	30	48	187	245	4

(表 3)

## 服務年限과關聯된評價

	計	혼자 속으로 만 다르게 생 각한다	뒤에 동료들 에게만 얘기 한다	뒤에 직접 상 관에게 얘기 한다	즉석에서 상 관에게 얘기 한다	무 응답
1년	5	2 40%		1 20%	2 40%	
2년~5년	85	4 4.70%	3 3.52%	23 27.05%	44 51.76%	1 1.17%
6년~10년	127	14 11.02%	10 7.87%	39 30.70%	61 48.03%	3 2.36%
11년~15년	106	4 3.77%	9 8.49%	49 46.22%	44 41.50%	
그以上	176	3 1.70%	15 8.52%	72 40.90%	86 48.86%	
無應答	15	3 20.0%	1 6.66%	3 20.0%	8 53.33%	
計	514	30	48	187	245	4

(表 4)

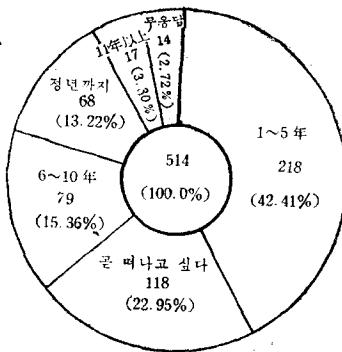
## 長期勤務地와關聯된評價

	計	혼자 속으로 만 다르게 생 각한다	뒤에 동료들 에게만 얘기 한다	뒤에 직접 상 관에게 얘기 한다	즉석에서 상 관에게 얘기 한다	무 응답
서울	293 57.00%	21 7.16%	30 10.23%	91 31.05%	151 51.53%	
釜山·大邱·仁川	156 30.35%	6 3.84%	13 8.33%	59 37.82%	74 47.43%	4 2.56%
其他市	32 6.22%	3 9.37%	2 6.25%	21 65.62%	6 18.75%	
郡廳·邑面所在地	31 6.03%		3 9.67%	16 51.61%	12 38.7%	
無應答	2 0.38%				2 100.0%	
計	514 100.0%	30	48	187	245	4

## 二) 職業轉換意思

### 1) 勤務豫定年限

職業轉換意思와 關聯하여 「곧 떠나고 싶다」가 22.95%, 1~5年 豫定者가 42.41% 合計 65.36%에 達하고 있는 것은 우리나라 職業公務員制度의 展望을 흐리게 하고 있는 極히 注目할만한 現象으로서 그 原因으로서 應答者中의 43.19%가 收入과는 關聯없다고 한데 대하여 收入과 關聯이 「좀 있다」가 31.32% 「아주 많다」가 14.78% 合計 46.10%에 達하고 있는데 비추어 보아 우리나라에 있어 公務員의 處遇改善과 더불어 職業公務員制發展을 위한 身分保障, 年金制, 公正한 人事行政 等의 改善이 時急히 要請되고 있다 하겠다.



(表 1) 學力과 關聯된 評價

	計	곧 떠나고 싶다	1~5年	6~10年	11年以上	停年까지	무 응답
高卒以下	109	16 (14.67)	45 (41.28)	21 (19.26)	6 (5.50)	19 (17.43)	2
専門學校	67	7 (10.44)	31 (46.26)	15 (22.38)	3 (4.47)	11 (16.41)	
大學中退	44	14 (31.81)	19 (43.18)	5 (11.36)		5 (11.36)	1
大學卒業	249	68 (27.30)	108 (43.37)	32 (12.85)	6 (2.40)	27 (10.84)	8 (3.21)
ユ以上	43	12 (27.90)	30 (69.76)	5 (11.62)	2 (4.65)	6 (13.95)	3 (6.97)
無應答	2	1		1			
計	514	118	218	79	17	68	14

(表 2)

## 職種과 관聯된 평가

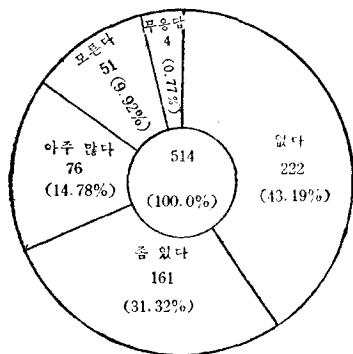
	計	곧 떠나고 싶다	1~5년	6~10년	11년 이상	停年까지	무응답
事務系	416*	98 (23.55)	170 (40.86)	68 (16.34)	14 (3.36)	57 (13.70)	9 (2.16)
技術系	73	12 (16.43)	35 (47.94)	11 (15.06)	3 (4.10)	10 (13.69)	2 (2.73)
別定職	21	7 (33.33)	13 (61.90)			1	
無應答	4	1					3
計	514	118	218	79	17	68	14

(表 3)

## 長期勤務地와 관聯된 평가

	計	곧 떠나고 싶다	1~5년	6~10년	11년 이상	停年까지	무응답
서울	293	82 (27.98)	114 (38.90)	42 (14.33)	12 (4.09)	34 (11.60)	9 (3.07)
釜山·大邱·仁川	156	26 (16.66)	69 (44.23)	26 (16.66)	5 (3.20)	26 (16.66)	4 (2.56)
其他市	32	6 (18.75)	20 (62.50)	2 (6.25)		3 (9.37)	1
郡廳·邑面所在地	31	3 (9.67)	14 (45.16)	9 (29.03)		5 (16.12)	
無應答	2	1	1				
計	514	118	218	79	17	68	14

2) 職業轉換과 收入과의 關聯性



(表 1) 學力과 關聯된 評價

	計	없 다	좀 있 다	아주 懑 다	모 른 다	無 應 答
高卒以下	104	58 (53.21)	35 (32.11)	8 (7.33)	7 (6.42)	1 (0.91)
專門學校	67	30 (44.77)	14 (20.89)	13 (19.40)	10 (14.92)	
大學中退	44	15 (34.09)	20 (45.45)	7 (15.90)	2 (4.54)	
大學校卒	249	97 (38.95)	81 (32.53)	41 (16.46)	28 (11.24)	32 (0.80)
그 以 上	43	20 (46.51)	22 (51.16)	7 (16.27)	4 (9.30)	1
無 應 答	2	2 (100.0)				
計	514	222	161	76	51	4

(表 2) 職種과 關聯된 評價

	計	없 다	좀 있 다	아주 懑 다	모 른 다	無 應 答
事務系	416	185 (44.47)	128 (30.76)	60 (14.42)	40 (9.61)	3
技術系	73	30 (41.09)	24 (42.87)	10 (13.69)	9 (12.32)	0
別定職	21	7 (33.33)	6 (28.57)	6 (28.57)	1	1
無 應 答	4		3		1	
計	514	222	161	76	51	4

(表 3)

外國派遣教育者와 關聯된 評價

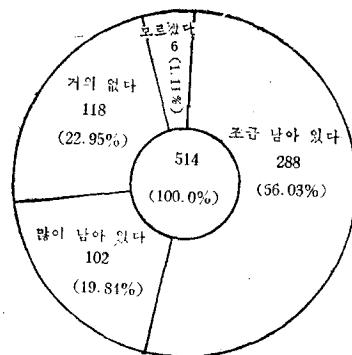
	計	없다	좀 있다	아주 많다	모른다	無應答
없음	362 (70.42)	156 (44.09)	109 (30.11)	56 (15.46)	37 (10.22)	4
1年 미만	33 (24.81)	10	14	4	5	
1~2年	95 (71.42)	42	26	17	10	
3~4年	3 (2.25)	1	2			
5~6年						
6年以上	2 (1.50)	1		1		
無應答	19	10	5	2	1	1
計	133 (25.87)	54 (40.60)	52 (39.09)	22 (16.54)	15 (11.27)	

## (二) 官尊民卑思想에 對한 見解

官尊民卑思想의 殘存傾向에 關聯하여 應答者中 「조금 남아 있다」가 56.03%, 「많이 남아 있다」가 19.84% 合計 75.87%가 되며, 곧 우리나라 高級公務員이 事務系와 技術系의 職種 如何에 不問하고 거의 是認하고 있는 結果가 되겠다.

이에 反하여 「거의 남아 있지 않다」가 22.95%에 不過한 實情이다. 이와 같은 量式化는 아직도 우리나라에 있어 傳統的인 身分秩序와 官僚들의 國民에 對한 恩惠的 態度, 「엘리프」意識 및 愚民觀 等의 前近代的 遺習이 뿌리깊이 殘存하고 있음을 證示하는 것이다.

特히 뚜렷한 傾向으로서 서울에 長期勤務者 보다도 地方에 長期勤務者가 大體로 官尊民卑思想의 殘存을 否認하는 傾向이 있음을 알 수 있는 바, 이것은 地方一線機關의 公務員일수록 對民接觸의 機會가 많고 보다 親切한 對民奉仕의 切實한 必要性을 느끼고 있는 證左라 하겠으며, 이러한 觀點에서 볼 때 中央과 地方의 人事交流政策이 여러가지 面에서 效用을 期待할 수 있다고 본다.



(表 1)

## 學 力 과 關 聯 된 評 價

관종민비사상 학력	計	많이 남아 있 다	조금 남아 있 다	거의 없다	모르겠다	무응답
교출이하	109 21.24%	18 16.51%	60 55.04%	30 27.52%	1 0.91%	
전문학교	67 13.06%	11 16.41%	43 64.17%	12 17.91%	1 1.49%	
대학중퇴	44 8.57%	9 20.45%	20 45.45%	15 34.09%		
대학졸업	249 48.53%	45 19.05%	148 59.46%	52 20.88%	4 1.66%	
그 이상	43 8.38%	18 41.86%	16 37.20%	9 20.93%		
무응답	2 0.38%	1 50%	1 50%			
計	514	102 19.84%	288 56.03%	118 22.95%	6 1.11%	

(表 2)

## 職 種 과 關 聯 된 評 價

관종민비사상 직종	計	많이 남아 있 다	조금 남아 있 다	거의 없다	모르겠다	무응답
사무계	416 81.09%	84 20.19%	226 54.32%	101 24.27%	5 1.21%	
기술계	73 14.23%	12 16.43%	47 64.38%	13 17.80%	1 1.36%	
별정직	21 4.09%	6 28.57%	14 66.66%	1 4.57%		
무응답	4 0.77%		1 25%	3 75%		
計	514	102 19.84%	288 56.03%	118 22.95%	6 1.11%	

(表 3)

## 階 級 과 關 聯 된 評 價

관종민비사상 계급	計	많이 남아 있 다	조금 남아 있 다	거의 없다	모르겠다	무응답
3급甲	143 27.82%	29 20.27%	84 58.74%	30 20.97%		
3급乙	303 58.94%	53 17.49%	178 58.74%	66 21.78%	6 1.97%	
2급甲	11 2.14%	3 27.27%	5 45.45%	3 27.27%		
2급乙	20 3.89%	3 15%	11 55%	6 30%		
무응답	37 7.19%	14 37.83%	10 27.02%	13 35.13%		
計	514	102 19.84%	288 56.03%	118 22.95%	6 1.11%	

(表 4)

## 服務年限과 關聯된 評價

관종민비사상 복무년한	計	많이 남아있다	조금남아있다	거의 없다	모르겠다	무응답
1 년	5 0.97%	2 40%	2 40%	1 20%		
2 년~5 년	85 16.53%	29 34.11%	40 47.05%	15 17.64%	1 1.17%	
6 년~10년	127 24.70%	20 15.74%	70 55.11%	33 25.98%	4 3.14%	
11년~15년	106 20.60%	21 19.81%	60 56.60%	25 23.58%		
그 이 상	176 34.14%	25 14.20%	109 61.93%	41 23.29%	1 0.56%	
무 응답	15 2.91%	5 33.33%	7 46.66%	3 20.00%		
計	514	102 19.84%	288 56.03%	118 22.95%	6 1.11%	

(表 5)

## 年齢과 關聯된 評價

관종민비사상 년령	計	많이 남아있다	조금남아있다	거의 없다	모르겠다	무응답
25세 以下	1 0.19%		1			
26세~30세	25 4.86%	8 32%	11 44%	6 24%		
31세~35세	95 18.48%	24 25.26%	44 46.31%	23 24.21%	3 3.15%	
36세~40세	176 34.24%	36 20.45%	101 57.38%	39 22.15%		
41세~50세	196 38.13%	26 13.26%	123 63.24%	45 22.95%	3 1.56%	
51세 이상	19 3.69%	8 42.10%	6 31.57%	5 26.31%		
무 응답	2 1.38%		2			
計	514	102 19.84%	288 56.03%	118 22.95%	6 1.11%	

(表 6)

## 外國派遣教育者와 關聯된 評價

외국 파견기간	상	계	많이 남아있다	조금남아있다	거의 없다	모르겠다	무응답
없음		362 70.23%	68 18.78%	210 55.27%	80 24.68%	4	
1년 미만		33 6.42%	7 21.21%	17 51.51%	9 27.27%		
1~2년		95 18.48%	24 25.26%	50 52.63%	20 21.05%		
3~4년		3		2 66.67%	1 33.33%		
5~6년							
6년 이상		2					
무응답		19 3.66%	2 21.08%	8 42.11%	7 36.80%		
계		514	101 19.84%	287 56.03%	117 22.95%	4 1.11%	

(表 7)

## 長期勤務地와 關聯된 評價

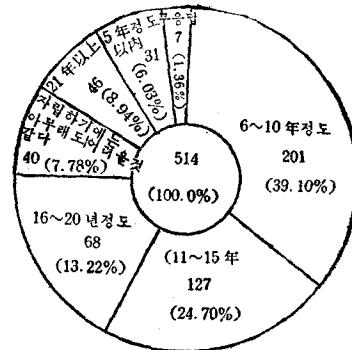
장기근무지	관련비사상		계		많이 남아 있다		조금 남아 있다		거의 없다		모르겠다		무응답	
	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구
서울	88.07 251	18.34 42	23.90 60	14.28 6	52.58 132	38.09 16	21.91 55	45.23 19	1.59 4	% 1	% %	% %	% %	% %
釜山·大邱·仁川	4.01 12	62.88 144	16.66 2	13.88 20	66.66 8	67.36 97	16.66 2	18.75 27						
其 他 市	5.29 15	17	5	4	7	8	3	4						1
郡·邑·面所在地	1.75 5	26			5	3	15	2	6					
無 應 答		2				2								
계	285	229	23.50 67	15.28 35	53.92 152	59.38 136	21.75 62	24.45 56	1.40 4					2

(三) 우리나라 經濟自立展望에 對한 意見

오늘날近代化의 命題와 더불어, 經濟自立의 展望에 對한 意見을 高級公務員을 相對로 調査分析해 볼려는 點은 보다 큰 意義가 있다고 느껴진다.

自立의 展望에 對한 意見에 있어 不過 7.78%를除外한 90.86% (無應答 1.36% 除外)가 비록 年限의 差異는 있으나, 어떠한 展望을 提示하고 있다. 그 가운데 6~10年의 自立에 對한 展望去 39.10%로서 가장 높은 比率을 나타내고 있으며 11~

15年이 24.70%로서 곧 6~15年的 比率이 全體의 63.80%를 차지하고 있다. 그리고 각各「5年 程度 以内」가 6.03%, 「16~20年 程度」가 13.22%, 21年 以上이 8.94%로서 나타내고 있으나, 「自立하기에는 아무래도 어려울 것 같다」가 7.78%로 나타나고 있다는 것은 多樣的인 意味로 解釋할 수 있을 것이다.



(表 1) 學力과 關聯된 評價

	계	5년 정도 이내	6~10	11~15	16~20	21년 이상	자립하기에 아무래도 어렵다	무응답
고 졸 이 하	109	5 4.58	48 44.03	25 22.93	15 13.76	9 8.25	6 5.50	1 0.91
전 문 학 교	67	3 4.47	24 35.82	17 25.37	9 13.43	5 7.46	8 11.94	1 1.49
대 학 중 퇴	44	3 6.81	14 31.81	9 20.45	11 25.00	12 27.27	5 11.36	
대 학 졸업	249	14 5.62	101 40.56	66 26.50	24 9.63	10 4.01	17 6.82	4 1.60
그 以 上	43	5 11.62	14 32.55	8 18.60	9 20.93	4 9.30	4 9.30	1 2.32
무 응답	2			2 100.0				
계	514	31 6.03%	201 39.10%	124 24.12%	68 13.22%	40 7.78%	40 7.78%	7 1.30%

(表 2)

## 職種과 관聯된 評價

	계	5년 정도 이내	6~10	11~15	16~20	21以上	자립하기에는 아무래도 어려 울것 같다	무下답
사무계	416	24 5.82	157 38.10	105 25.48	54 13.10	35 8.90	37 8.98	4 0.97
기술계	73	1 1.36	30 41.09	20 27.39	12 16.43	4 5.47	3 4.10	3 4.10
별정직	21	5 23.80	13 61.90	1 4.76	2 9.52			
무응답	4	1 25.0	1 25.0	1 25.0		1 25.0		
계	514	31 39.10%	201 24.70%	127	68	40	40	7

(表 3)

## 階級과 관聯된 評價

	계	5년 정도 이내	6~10	11~15	16~20	21以上	경제자립하기 에는 아무래도 어려울것 같다	무응답
三 甲	143	13 9.09	62 43.35	27 18.88	17 11.88	9 6.29	12 8.39	3 2.09
三 乙	303	13 4.29	104 34.32	81 26.73	48 15.84	27 8.91	25 8.25	3 0.99
二 甲	11	1 9.09	4 36.36	2 18.18	1 9.09	2 18.18	1 9.09	0 0
二 乙	20	3 15.0	14 70.0	0 5.0	1 10.0	2 10.0	0 0	0 0
무응답	37	1 2.70	17 45.94	17 45.94	1 2.70	0 0	2 5.40	1 2.70
계	514	31 39.10%	201 24.70%	127	68	40	40	7

(表 4)

## 服務年限과 관聯된 評價

	계	5년 정도 이내	6~10	11~15	16~20	21以上	자립하기에는 아무래도 어려 울것 같다	무응답
1년	5	0	0	1 20.0	0	4 80.0	0	0
2~5	85	4 4.70	33 38.82	20 23.52	11 12.94	6 7.05	7 8.23	4 4.70
6~10	127	12 9.44	49 38.58	33 25.98	16 12.59	4 3.14	12 9.44	1 0.78
11~15	106	4 3.77	48 45.28	19 17.92	18 16.98	10 9.43	7 6.60	0 0
21以上	176	9 5.11	63 35.79	50 28.40	23 13.06	16 9.09	14 7.95	1 0.56
무응답	15	2 13.33	8 53.33	4 26.66	0	0	0	1 6.66
계	514	31 39.10%	201 24.70%	127	68	40	40	7

(表 5)

年齢과 關聯된 評價

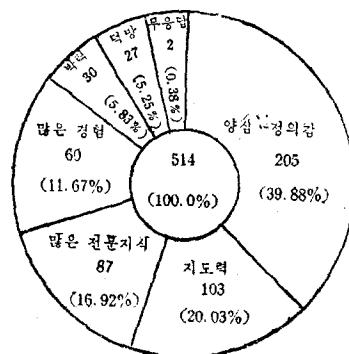
	계	5년 정도 이내	6~10	11~15	16~20	21以上	자립하기에 이무래도 어려 울것 같다	無應答
25歳 以下	1	0	1 100.0	0	0	0		
26~30	25	0	12 48.00	4 16.00	2 8.00	4 16.00	3 12.00	
31~35	95	5 5.26	37 38.94	30 31.57	11 11.57	5 5.26	7 7.36	
36~40	176	10 5.68	68 38.63	43 24.43	22 12.50	15 8.52	14 7.95	4 2.27
41~50	196	10 5.10	74 37.75	46 23.46	32 16.32	16 8.16	15 7.65	3 1.53
51歳以上	19	6 31.57	7 36.84	4 21.05	1 5.26	0	1 5.26	0
무응답	2	0	2 100	0	0	0	0	0
계	514	31	201	127	68	40	40	7

## (四) 公務員이 갖어야 할 資質에 對한 意見

公務員이 가져야 할 資質에 對한 見解를 檢討해 보면, 먼저 「양심·정의감」에 對한 見解로서 39.88%의 높은率이 여기에 應答하고 있는 現象은 오늘날에 있어 우리나라 行政狀況의 不正과 腐敗 및 病理狀을 反證하고 있는 것이라 하겠다.

그리고 다음으로 그들이 가져야 할 資質에 對한 應答은 指導力(20.03%), 많은 專門知識(16.92%) 많은 經驗(11.67%), 迫力(5.83%), 德望(5.25%)의 比率로서 應答하고 있다.

곧 여기에서 오늘날 高級公務員에 對한 必要한 資質로서 「良心·正義感」에 基盤한 「指導力」이 總 59.91%의 比率을 차지하고 있는 것이다.



(表 1)

## 階級斗關聯된評價

	計	많 은 專門知識	많 은 經驗	양 정 의 실 감	德 望	迫 力	指導力	無應答
三級甲	143 27.82	24 16.78	16 11.19	59 4.26	10 6.99	4 2.80	30 20.98	
三級乙	303 58.94	48 15.87	38 12.21	121 39.93	14 4.62	21 6.93	59 19.47	1 0.33
二級甲	11 2.14	4 36.36		3 27.23			3 27.23	1
二級乙	20 3.89	2 10	1 5	7 35	2 10		8 40	
無應答	37 7.20	9 24.32	5 13.51	15 40.53	1 1	5 13.51	2 13.51	
計	514 16.93	87 16.93	60 11.70	205 39.88	27 5.25	30 5.83	103 20.04	2

(表 2)

## 服務年限斗關聯된評價

	計	많 은 專門知識	많 은 經驗	양 정 의 실 감	德 望	박 력	지 도 력	무응답
1年	5 20	1 20		4 80				
2年~5年	85 24.71	21 24.71	5 5.88	37 43.53	3 3.53	6 7.05	13 15.29	
6年~10年	127 21.26	27 21.26	13 10.24	49 38.66	5 3.94	9 7.06	22 17.32	2
11年~15年	106 12.26	13 12.26	15 14.15	39 36.79	7 6.60	8 7.55	24 22.64	
20以上	176 12.50	22 12.50	27 15.34	68 38.64	10 5.68	7 3.98	42 23.8	
無應答	15 20	3 20		8 53.33	2 13.34		2 13.34	
計	514 16.93	87 16.93	60 11.70	205 39.88	27 5.25	30 5.83	103 20.04	2

(表 3)

年齡과 關聯된 評價

	計	많은 専門知識	많은經驗	양정의 심감	덕망	박력	지도력	무용답
25歳以下	1			1				
26~30	25	5 20.00	0	13 52.00	1	1	4 16.00	1
31~35	95	22 23.15	2	41 43.15	3	7 7.36	20 21.05	
36~40	176	30 17.04	22 12.50	63 35.79	12 6.81	14 7.95	35 19.88	
41~50	196	29 14.79	33 16.83	79 40.30	10 5.10	8 4.08	36 18.36	1
51以上	19	1	2	7 36.84	1	0	8 42.10	
無應答	2			2				
計	514	87	60	205	27	30	103	2

## (五) 高位職의 昇進要件에 關한 意見

高位職의 昇進要件에 關한 高級公務員의 意見은 「専門知識과 技術」이 37.35%로서 가장 높은 率을 나타내고 있으며, 이는 實績主義原理와 現代行政의 專門化 Specialization 傾向에 비추어 볼 때에 아직 未及한 것이며 將次의 重要한 課題로 생각할 수 있겠다.

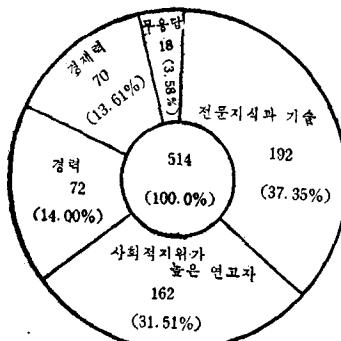
그러나 「社會的 地位가 높은 緣故者」가 31.51의 높은 比率을 나타내고 있으며, 또한 「經濟力」이

13.61%의 比率을 나타내고 있는 것은 우리나라 人事行政의 盲點으로서 注目할 일이다.

階級과 關聯된 問題에 있어, 二級과 三級間의 比率을 檢討해 보면 三級(甲, 乙)에 있어서는 「専門知識과 技術」(71.18%)에 對한 「社會的 地位가 높은 緣故者」(64.31%)의 比率이 거의 비슷하게 높은 率로서 나기나고 있다.

二級에 있어서는 「専門知識과 技術」(98.63%)이 壓倒的으로 높은 比率이 나타나는 現象을 極히 注目을 要하는 現象으로서 이는 우리나라 公務員 一般의 人事行政의 不合理性 特히 그 腐敗性의 一端을 말해 주는 있는 것으로 理解할 수 있겠다.

服務年限에 있어서도 一般的으로 長期勤務者의 보다 短期勤務者에 對한 比率現象은 이와 비슷한 結果를 露呈하고 있는데, 即 「11~15年」의 勤務者의 「専門知識과 技術」에 對한 比



率이 39.62%가 「社會的 地位가 높은 緣故者」에 對한 比率 35.84% 보다 높으며, 「그以上」의 勤務者에 있어서도 이와 비슷한 結果를 나타내고 있지만, 「2~5年」의 勤務者는 「專門知識과 技術」 28.23% 보다 「社會的 地位가 높은 緣故者」가 31.76%로서 보다 높은 現象으로 나타나고 있는 것은 注目할만 하겠다. 그리고 이와 비슷한 結果는 年齡의 差異에 있어서도 나타나고 있다(表3 參照).

(表 1) 階級斗關聯된 評價

	計	專門知識斗 技術	經濟力	經歷	社會的地位가 높은 緣故者	無應答
三級甲	143 27.82%	48 33.56%	25 17.48%	23 16.08%	41 28.67%	6
三級乙	303 58.94	114 37.62	39 12.87	38 12.54	108 35.64	3
二級甲	11 2.14	7 63.63			2	2
二級乙	20 3.89	7 35.00	2	7 35.00	3 15.00	1
無應答	37 7.19	16	4	4	7	6
計	514 100.0%	192 37.35	70 13.61	72 14.00	162 31.51	8 3.50

(表 2) 服務年限斗關聯된 評價

	計	專門知識斗 技術	經濟力	經歷	社會的地位가 높은 연구자	無應答
1 年	5	1 40.00	2	1	1	3
2~5年	85	24 28.23	16 18.82	15 17.64	27 31.76	3
6~10年	127	54 42.51	14 11.02	15 11.81	40 31.49	4
11~15年	106	42 39.62	12 11.32	12 11.32	38 35.84	2
그以上	176	68 68.63	24 13.63	28 15.90	51 28.97	5
無應答	15	3	2	1	5	4
計	514	192 37.35	70 13.61	72 14.00	162 31.51	18 3.50

(表 3) 年齢과 관계된 평가

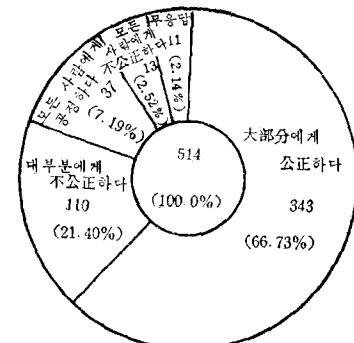
	計	専門知識と技術	經濟力	經力	社會的地位が高い者	無應答
25歳以下	1	1				
26~30	25	4 16.00	5 20.00	2	11 44.00	3
31~35	95	37 38.94	16 16.84	12 12.63	25 26.31	5
36~40	176	71 40.34	22 12.50	23 13.06	54 30.68	6
41~45	196	74 37.75	23 11.73	28 14.28	67 34.18	4
51以上	19	4 21.05	4 21.05	7 36.84	4 21.05	
無應答	2	1			1	
計	514	192	70	72	162	18

## (六) 人事行政에 대한 意見

人事行政의 問題는 國家의 基本行政으로서 곧人事의 公正은 行政問題全般에 直結된 것이라 할 수 있다.

本調査의 結果 66.73%의 높은 率이 「大部分에게公正하다」에 應答하고 있는 結果는 곧人事行政의公正에 對한 어느 程度의 認識感을 갖고 있는所致라 보아도 無難하겠다. 그러나 「大部分에게 不公正하다」의 21.40%와 「모든 사람에게 不公正하다」의 2.52%의 比率을 無視할 수 없는 率로서 나타나고 있는 點으로 여러가지 面에서 보다 細密하며 充分한 科學的인 觀點에서 考慮되어야 할 것이다. 다시 事務系에 있어서 84.61%로서, 技術系의 15.38%보다 훨씬 높은 率의 「모든 사람에게 不公正하다」란 問제에 答하고 있으며, 다시 事務系의 89.09%로서 技術系의 6.36% 보다 높은 率이 「大部分에게 不公正하다」에 答하고 있는 現象은 技術系가 어느 程度 人事行政에 對한 認識感과 滿足感을 露呈하고 있다고 보겠다.

이는 곧 「大部分에게公正하다」의 事務系 80.17%에 對해 技術系 14.86%, 「모든 사람에게公正하다」의 事務系 72.97%에 對한 技術系 27.02%에 對한 比率로서 比較해 보아도 알 수 있겠다.



服務年限과 關聯된 評價에 있어서, 大體的으로 長期勤務者가 보다 人事行政에 對한 認識 感과 滿足感을 갖고 있다고 보아도 되겠다. 여기서 檢討해 보면 「大部分에게公正하다」에 있어 「15年 以上」勤務者가 37.31%의 比率로 이 項目에 應答하고 있으며, 「2~5年」程度勤務者의 12.82% 應答者보다 높은 率를 나타내고 있으며, 이는 또한 「모든 사람에게公正하다」에 있어 「15年 以上」勤務者 35.13%에 比해 「2年~5年」의 16.21% 보다 높은 率를 나타내고 있는데서도 찾아 볼 수 있겠다.

年齡에 있어서도 이와 비슷한 結果를 나타내고 있다(表4 參照).

(表 1)

職種과 關聯된 評價

	計	事務系	技術系	別定職	無應答
모든 사람에게 不公正하다	13 2.52	11 84.61	2 15.38		
大部分에게不公正하다	110 21.40	98 89.09	7 6.36	5 4.54	
大部分에게公正하다	343 66.73	275 80.17	51 14.86	13 3.79	4
모든 사람에게公正하다	37 7.19	27 72.97	10 27.02		
無應答	11 2.14	5	3	3	
計	514	416	73	21	4

(表 2)

階級과 關聯된 評價

	計	三級甲	三級乙	二級甲	二級乙	無應答
모든 사람에게 不公正하다	13	7 53.84	6 46.16			
大部分에게不公正하다	110	28 25.45	69 62.72			13 11.81
大部分에게公正하다	343	92 26.82	206 60.05	10 2.91	16 4.66	19 5.53
모든 사람에게公正하다	37	15 40.54	17 45.94	1	2	2
無應答	11	2	4		2	3
計	514	143	303	11	20	37

(表 3)

服務年限과 관계된 평가

	計	1年	2年~5年	6年~10年	11年~15年	15年以上	無應答
모든 사람에게 不公正하다	13		2 15.38	3 23.07	2 15.38	5 38.46	1
大部分에게 不公正하다	110	2 26.36	29 22.72	25 20.90	23 25.45		3
大部分에게 公正하다	343	2 12.82	44 26.82	92 19.82	68 37.31	128 2.62	9
모든 사람에게公正하다	37		6 16.21	6 16.21	11 29.72	13 35.13	1
無應答	11	1	4	1	2	2	1
計	514	5	85	127	106	176	15

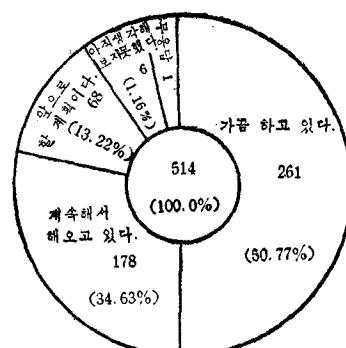
(表 4)

年齢과 관계된 평가

	計	25歳以下	26~30	31~35	36~40	41~50	51以上	無應答
모든 사람에게 不公正하다	13			2 15.38	8 61.53	3 23.07		
大部分에게 不公正하다	110		11 10.00	20 18.18	37 33.63	39 35.45	2	1
大部分에게公正하다	343	1 3.49	12 3.49	62 18.07	117 34.11	136 39.65	14 4.08	1
모든 사람에게公正하다	37			10 27.02	9 24.32	17 45.94		1
無應答	11		2	1	5	1	2	
計	514	1	25	95	176	196	19	2

## (七) 官界에 있어 自己發展을 爲한 意慾

本設問은 官界에 있어 自己發展을 爲하여 어느程度 實際 努力を 하고 意慾을 가지고 있는가를質疑한 것인데, 「가끔하고 있다」가 50.77%, 「계속해서 하고 있다」가 34.63%로서 合計 85.50%를占하고 있는데 反하여, 「아직 생각해 보지 못했다」가 1.16%, 「앞으로 할 계획이다」가 13.22%, 合計 14.38%에 達하고 있다. 特히 官僚의 中樞勢力を 이를 高級公務員으로서 對民奉仕의 改善을 爲하여 不斷한 實力培養과 資質涵養이 要求됨에도



不拘하고一部의 高級公務員이나마 이러한 退步的인 態度를 가지고 있다는 것은 國家的으로  
損失이요 遺憾이라하지 않을 수 없는 것이다.

(表 1) 學力과 關聯된 評價

	計	아직 생 각해 보지 못했다	앞에로 할 계획이다	가끔하고 있다	계속해서 해 오고 있다	無應答
高卒以下	109	3 2.75	11 10.09	62 56.88	33 30.27	
專門學校	67	1	5 7.46	42 62.68	19 28.35	
大學中退	44	1	9 20.45	24 54.54	10 22.72	
大學卒業	249	34 13.65	117 46.98	97 38.95	1	1
工以上	43	1	9 20.93	15 34.88	18 41.86	
無應答	2			1	1	
計	514	6	68	261	178	1

(表 2) 職種과 關聯된 評價

	計	아직 생 각해 보지 못했다	앞으로 할 계획이다	가끔하고 있다	계속해서 해 오고 있다	無應答
事務系	416	3 0.72	58 13.94	218 52.40	137 32.93	
技術系	73	2 2.73	4 5.47	35 47.94	31 42.46	1
別定職	21	1	3 14.28	7 33.33	10 47.61	
無應答	4		3	1		
計	514	6	68	261	178	1

(表 3)

## 階 級 과 關 聯 된 評 價

	計	아직 생각해 보지 못했다	앞으로 할 계획이다	가끔하고 있다	계속해서 해 오고 있다	無 應 答
三級甲	143	3 2.09	19 13.28	65 45.45	55 38.46	1
三級乙	303	2	45 14.85	160 52.80	96 31.68	
二級甲	11			3	8	
二級乙	20		1	12 60.00	7 35.00	
無應答 (未詳)	37	1	3	21	12	
計	514	6	68	261	178	1

(表 4)

## 服 務 年 限 과 關 聯 된 評 價

	計	아직 생각해 보지 못했다	앞으로 할 계획이다	가끔하고 있다	계속해서 해 오고 있다	無 應 答
1 年	5		3 60.00	1	1	
2年~ 5年	85	2	14 16.47	33 38.82	36 42.35	
6年~10年	127	2	21 16.53	57 44.88	47 37.00	
11年~15年	106	1	11 10.37	60 56.60	34 32.07	
15年以上	176	1	13 7.38	103 58.52	58 32.95	1
無 應 答	15		6	7	2	
計	514	6	68	261	178	1

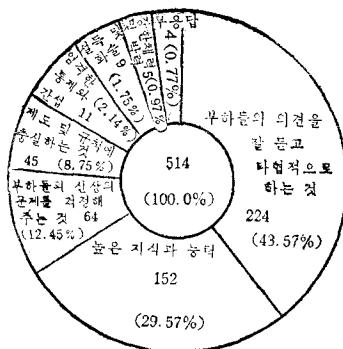
(表 5)

年齡과關聯의 評價

	計	아직생각해보지못했다	앞으로 할 계획이다	가끔하고 있다	계속해서 해오고 있다	無應答
25歳以下	1	1				
26~30	25		7 28.00	6 24.00	12 48.00	
31~35	95	1 16.84	16 16.84	40 42.10	38 40.00	
36~40	176	2 15.34	27 15.34	81 46.02	66 37.50	
41~50	196	1 8.67	17 8.67	121 61.73	56 28.57	1
51歳以上	19	1	1 57.89	11 57.89	6 31.57	
無應答			2			
計	514	6	68	261	178	1

## (八) 部下職員統率의 方法에 關한 意見

部下 職員統率의 方法에 있어, 「說得 및 話術」이 1.75%, 「嚴格한 統制와 干涉」이 2.14%, 「制度 및 規則에 充實하는 것」이 8.75% 合計 12.64 %에 不過하되 比하여, 「部下의 意見을 尊重하고」(43.57%), 「能力과 知識을 具備하고」(29.57%), 「部下의 身上의 問題를 配慮하는 (12.45%) 等의 集團管理의 觀點에서 效率的인 「리더쉽」을 重要視하는 者가 85.59%를 占하고 있다는 事實은 그만 큼 우리나라 高級公務員이 集團指導者로서 現代의 인 資質을 具備한 證左라 하겠다. 特히 專門校 卒業者나 高校 卒業者 및 長期勤務者와 高齡者 및 上級階級의 職位를 占하는 者等이 大體로 이와 같은 近代的「리더쉽」觀을 가지고 있다는 事實은 其間 우리나라에서 普及實施하여 온 高級公務員에 對한 教育訓練效果가 매우 커다는 것을 實證하고 있는 것이다.



(表 1)

## 學力斗關聯된 評價

	計	업계한통 제와간섭	자유 방임	높은지식 과 능력	제도 및 규 칙에 충실 하는 것	부하들의 의 견을 잘 타협적 으로 하여 듣고 자제를 걱정 하는 것	부하들의 신상의 문 제를 걱정해 주는 것	강한체력 및	설득 및 화술	무용답
高卒以下	109	1		27 24.77	9 8.25	52 47.70	15 13.76		4	1
専門學校	67	1		17 25.37	9 13.43	28 41.79	8 11.94	1	2	1
大學中退	44			14 31.81	5 11.36	20 45.45	4 9.09	1		
大學卒業	249	7 2.81		83 33.33	20 8.03	103 41.36	28 11.24	3	3	2
ユ以上	43	2 4.65		11 25.58	2 4.65	19 44.18	9 20.93			
無應答	2						2			
計	514	11		152	45	224	64	5	9	4

(表 2)

## 職種斗關聯된 評價

	計	업계한통 제와간섭	자유 방임	높은지식 과 능력	제도 및 규 칙에 충실 하는 것	부하들의 의 견을 잘 타협적 으로 하여 듣고 자제를 걱정 하는 것	부하들의 신상의 문 제를 걱정해 주는 것	강한체력 및	설득 및 화술	무용답
事務系	416	10 2.40	0	124 29.80	34 8.17	179 43.02	54 12.98	4	7 1.68	4
技術系	73	1	0	20 27.39	9 12.32	34 46.57	7 9.58		2	
別定職	21		0	8 38.09	2	9 42.85	2			
無應答	4		0			2 50.00	1	1		
計	514	11	0	152	45	224	64	5	9	4

(表 3)

## 服 務 年 限 과 關 聯 된 評 價

	計	업계 한통 제와 간접	자유 방임	높은 지식 과 능력	제도 및 규 칙에 충실 하는 것	부하들의 의 견을 잘 듣고 타협적으로 하 는 것	부하들의 문 제를 걱정해 주는 것	강한 체력 및	설득 및 술	무응답
1 年	5			2		2	1			
2~5 年	85	3		23 27.05	9 10.58	21 36.47	15 17.64	2	1	1
6~10年	127	3		54 42.51	9 7.08	48 37.79	9 7.08	1	2	1
11~15年	106	1		29 27.35	8 7.54	44 41.50	18 16.98	1	4	1
그 이상	176	2		43 24.43	18 10.22	91 51.70	19 10.79	1	2	
無應答	15	2		1	1	8 53.33	2			1
計	514	11	0	152	45	224	64	5	9	4

(表 4)

## 年 齡 과 關 聯 된 評 價

	計	업계 한통 제와 간접	자유 방임	높은 지식 과 능력	제도 및 규 칙에 충실 하는 것	부하들의 의 견을 잘 듣고 타협적으로 하 는 것	부하들의 문 제를 걱정해 주는 것	강한 체력 및	설득 및 술	무응답
25歳以下	1					1				
26~30	25	1		8 32.00	1	11 44.00	3 12.00			1
31~35	95	2		29 30.52	6 6.31	36 37.89	17 17.89	2	1	2
36~40	176	6 3.40		63 35.79	13 7.38	69 39.20	22 12.50	2		1
41~50	196			47 23.97	22 11.22	99 50.51	20 10.20	1	3.57	
51歳以上	19	1		5 26.31	3 15.78	7 36.84	2 10.52		1	
無應答	2	1				1				
計	514	11		152	45	224	64	5	9	4

(表 5)

階級과 關聯된 評價

	計	업계와 통 제와 간접 성	자유 방임	높은지식 능력	제도 및 규 칙에 충실 하는 것	부하들의 경험을 잘 타협적으로 해주는 것	부하들의 의견을 잘 듣고 적으로 해주는 것	부하들의 신상의 문제 를 걱정해 주는 것	강한 체력 및 박력	설득 및 화술	무응답
三級甲	143	3 2.09		55 38.46	11 7.69	55 38.46	15 10.48			3 2.09	1
三級乙	303	7 2.31		81 26.73	27 8.91	137 45.21	41 13.53	3 0.99	6 1.98		1
二級甲	11			6 54.54	1 1	3 27.27	1 1				
二級乙	20			7 35.00	3 15.00	8 40.00	2 2				
無應答	37	1		3	3	21 56.75	5 13.51	2 2			2
計	514	11		152	45	224	64	5	9	4	

## (九) 法律知識의 必要程度에 關한 意見

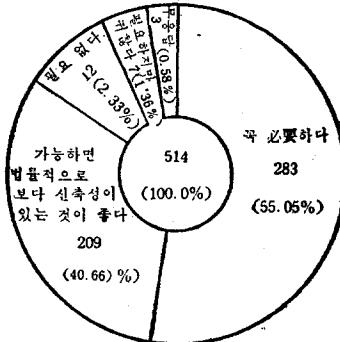
職務遂行에 있어 法律知識에 關한 意見에 있어서는 「可能하면 法律的으로 보다 伸縮性이 있는 것이 좋다」가 40.66%로서一般的으로 어느程度의 公職遂行에 있어 自律性과 自由裁量을 要求하는 바이나, 「꼭 必要하다」가 55.05%로서半以上的比率로서 나타나고 있다.

階級과 關聯된 評價로서 三級甲이 58.04%, 三級乙이 82.28%의 높은 比率로서 「꼭 必要하다」로 나타나고 있다.

그러나 三級甲에 있어 「꼭 必要하다」에 對한 45.45%에 比해, 「可能하면 法律的으로 보다 伸縮性이 있는 것이 좋다」가 54.54%로서, 또한 二級乙에 있어 「꼭 必要하다」의 35.00%에 比해 60.00%로서 보다 高位職에 있어서는 「法律的으로 보다 伸縮性이 있는 것이 좋다」가 보다 높은 比率을 나타내고 있다.

이는 곧 보다 高位職에 對한 自由裁量이 要請되고 있는 結果라고 하겠다. 服務年限에 關聯된 評價를 보면, 보다 長期로 勤務한 公務員이 보다 많은 比率로서 「꼭 必要하다」에 答하고 있다(53.54%, 58.49%, 58.52%).

年齡과 關聯된 評價에서도 大體로 비슷한 結果를 나타내고 있다.



(表 1)

## 階級과關聯된評價

	計	필요없다	가능하면 법률적 으로 보다 신축성이 있는것이 좋다	필요하지만 귀찮다	꼭필요하다	무응답
3 甲	143	3 2.09	52 36.36	4 2.79	83 58.04	1
3 乙	203	7 3.44	128 63.05	2 0.98	165 81.28	1
2 甲	11		6 54.54		5 45.45	
2 乙	20	1	12 60.00		7 35.00	
무응답	37	1	11 29.72	1	23 62.16	1
計	514	12	109	7	283	3

(表 2)

## 服務年限과關聯된評價

	計	필요없다	가능하면 법률적 으로 보다 신축성이 있는것이 좋다	필요하지만 귀찮다	꼭필요하다	무응답
1년	5		2 40.00		3 60.00	
2~5	85	2	41 48.23	1	40 47.05	1
6~10	127	5 3.83	52 40.94		68 53.54	2
11~15	106	2	38 35.84	4 3.77	62 58.49	
그以上	176	2	70 39.77	1	103 58.52	
무응답	15	1	6 40.00	1	7 46.66	
計	514	12	209	7	283	3

(表 3)

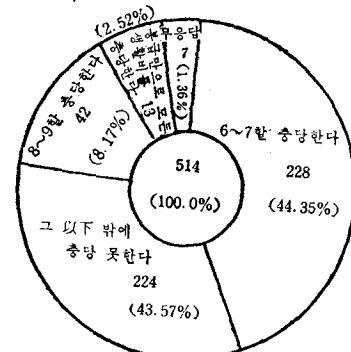
年齡과 關聯된 評價

	計	필요없다	가능하면 법률적으로 보다 신축성이 있는것이 좋다	필요하지만 귀찮다	꼭필요하다	무응답
25歳以下	1				1	
26~30	15		9 60.00		6 40.00	
31~35	95	2	40 42.10	1	50 52.63	2
36~40	176	5 2.84	72 40.90	3 1.70	95 53.97	1
41~50	196	4 2.04	81 41.32	2 1.02	109 55.61	
51歳以上	19	1	6 31.57	1	11 57.89	
무응답	2		1		1	
計	514	12	209	7	283	3

## (十)現在의 奉給과 生活費와의 對比

公務員의 生計에 基準한 生活費의 内容은 오늘날 우리의 경우 大部分 奉給에만 依存하고 있다고 보아도 過言이 아닐 것이다. 이러한 與件下에서 生活費에 直接的인 影響을 미치는 奉給의 문제는 公務員으로서의 그 職務遂行에도 決定的인 影響을 끼치고 있는 것이다. 現在의 奉給이 生活費에 對한 充當으로서 「6~7割 程度의 充當」이 거의 半을 占하는 比率로서 44.35%를 占하고 있는 實情이다. 그렇다면 나머지의 3~4割의 充當은 어떤 面에서 解決해야 할지 重大한 問題點이 提起되는 것이며 여기에 附隨하여 「그 以下밖에 充當못한다」가 43.57%로서 結局 87.92%가 現在의 奉給으로서는 生活費의 7割 以下の 比率밖에 充當못하고 있는 實情이다.

또한 서울과 地方間의 生計費의 差異가 露呈된다는 것은一般的인 見解가 될 수 있는데 여기서 (表 1) 그 問題點을 찾아 볼 수 있겠다. 即 「8~9割」의 充當이 서울에 4.21%에 比해, 大邱地方의 13.1% 그리고 「6~7割 程度」 「그 以下밖에 充當못한다」가 서울의 44.91%에 比해 大邱地方의 41.92%에서 찾아 볼 수 있겠다. 따라서 「奉給만으로서 모든 生活費를 充當한다」에 있어 서울이 1.40%에 比해 大邱의 3.93%로 나타나고 있으며 여기에 全般



의인 문제와 關聯하여 서울의 60.69%가 6~7割 程度 充當하는데 比해 大邱地方은 38.86%로서 나타나고 있다.

結局「俸給만으로서 모든 生活費를 充當한다」와 「8~9割 程度 充當한다」하는 問題에 있어서는 大邱地方의 比率이 높으나 (大邱 17.03%, 서울 5.61%) 「6~7割 정도 充當한다」와 「그 以下 밖에 充當못한다」에 있어서는 서울이 大邱보다 높은 比率을 차지하고 있는 것이다.

(表 1) 長期勤務地와 關聯된 評價

	計		俸給만으로 모든 生活費를 充當한다		8~9割 정도 充當한다		6~7割 정도 充當한다		그 以下 밖에 充當못한다		무응답	
	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구	서울	대구
서 울	251 88.07	42 18.34	4	2	11	4	120	16	114	20	2	
釜山·大邱·仁川	12 4.21	144 62.88	0	6		15	6	56	6	63		4
其 他 市	15 5.26	17 7.42			1	7	9	5	5	5		
郡廳·邑·面所在地	5 1.75	26 11.35		1		4	3	12	2	8		1
무 응답	2	0					1		1			
計	285	229	4 1.40	9 3.93	12 4.21	30 13.10	139 60.69	89 38.86	128 44.91	96 41.92	2	5

#### (十一) 時急한 解決을 要하는 問題

다음 表에서 보는 바와 같은 九個의 項目을 나열해 두고 其中 가장 時急한 解決을 要하는 것을 三個 以內에서만 記入하도록 하였다.

항목 조사지역	上·下 간 의 理 解	豫算의 確 保	政治的 中 立	機 構 改 編	公正한 人 事	最低生活 의 保 障	無能公務 員의 정리	公務員의 身分保障	業務處理 方法의 改善	計
大 邱	47 (7.93)	91 (15.37)	54 (9.12)	18 (3.04)	83 (14.02)	186 (31.41)	18 (3.04)	71 (11.99)	24 (4.05)	592 (100.0)
서 울	67 (8.07)	64 (7.71)	43 (5.18)	80 (9.63)	174 (20.96)	201 (24.21)	35 (4.21)	69 (8.31)	47 (5.66)	830 (100.0)

註 計가 被調查者數 보다 많은 것은 한 사람이 3가지까지 답할 수 있기 때문이다.

서울·大邱가 뚜 같이 最低生活의 保障에 대해서 많은 關心을 갖고 있다. 서울은 24.21% 大邱는 31.41% 정도나 된다. 公務員自身들의 關心이 모두 우선 당장의 生計費마련에 쓰려 있기 때문에 國民에게 더 많이 봉사한다는가 發展을 為한 計劃을 세운다는가 할 精神의 여유가 없을 것이며 不正과 腐敗의 原因이 된다고 보겠다. 고급공무원이거나 하급공무원을 막

론하고 公務員의 奉給引上에 關한 문제는 앞으로 많은 논의가 되어야 할 것이다. 豫算의 確保에 對해서 서울은 7.71%인데 대하여 대구는 15.37%나 된다. 大邱와 같은 큰 都市인 경우에도 地方에는 豫算關係로 支障을 받고 있는 것이다.

機構改編에 對해서 서울은 9.63% 大邱는 3.04% 밖에 안된다. 오늘날 많이 論議되고 있는 機構收編을 施行하는 경우에는 서울이나 地方이거나 막론하고 많은 저항이 있을 것이豫想되므로 事前에 充分한 Communication과 指導가 必要할 것 같다.

公正한 人事에 對해서 서울은 20.96% 大邱는 14.02%이다. 그 原因은 充分히 檢討되어야 하겠으며, 高級公務員들 사이에도公正한 人事行政이 많은 關心의 對象이 되고 있다는 것은 앞으로 주의해 볼만한 일이다.

### 韓國 官僚制의 改革을 爲한 提案

무릇 制度는 人間의 意識的 知能과 合理的인 統制力으로서 改變할 수도 있고 創造할 수도 있는 것이다. 다만 制度의 改革에는 이를 阻害하는 要因 换言하면 John R. Commons의 所謂 制度의 要因이 있는 바 이것을 우리의 意識的 勞力으로 克服하는 것이 現實的 課題라 하겠다. 韓國의 官僚制에 있어 改革이 要請되는 要因에 關해서는 前述한 分析에서 明白해 졌다고 보며 다음에 그 改革을 爲한 提言에 論及하고자 한다.

우선 낡은 專制的 階層制 官廳理論을 止揚하고 모든 官職에 그 職務內容과 責任에 相應한 權限을 固有한 것으로 配分하는 分權化의 方途가 마련되어야 하며 이를 위해서는 우선 우리나라 行政官僚制의 上級과 下級 및 中央과 地方과의 相互關係속에 뿐리 깊고 殘存하고 있는 身分的 秩序를 拂拭할 必要가 있는 것이다. 다음에 이點에 關하여 論하겠다.

行政官僚制內部의 身分制의 隸從關係를 止揚하고 그 合理的인 職務上の 事務執行體系를 確立하기 爲해서는 積極的인 諸方策이 講究되어야 하는 바 우선 特別權力關係理論을 根本적으로 打破하고 近代의in 法律關係로서 代置되어야 함은勿論하고 可及專門化가 促進되는 方向으로 分業을 推進하여야 한다. 이로서 基本的 人權이 尊重되고 法治主義原則과 法의 支配의 原理가 遵守되어야 할 것이며 아울러 人間勞動力を 尊重하고 높이 評價하는 風潮를 涵養하고 專門家의 役割을 活用하고 發展시키는 方向에서 積極的인 行政施策이 推進되어야 할 것이다.

다음 이와 關聯하여 公務員의 價值觀의 轉換이 基本적으로 要求되는 바 모든 人間關係에 있어 歸屬主義보다 業績主義 그리고 閉鎖的 排他主義보다도 普遍主義가 尊重되어야 할 것이다. 即 個人을 評價하는데 있어 特定血緣 地緣 學閥 等의 集團所屬關係與否를 基準으로 하는 것이 아니고 그의 個人的 能力이나 成就 또는 業績을 基準으로 할 것이며 또 閉鎖的 共同體集團의 固陋한 排他主義를 止揚하고 平等主義와 普遍의in 科學精神을 尊重하여야 할 것이다.

人事行政의 任用 是 訓練面의 積極的 施策이 要求된다. 그리고 우리나라에 있어 公職에 對한 社會的 威信은 높고 政府는 60萬의 軍人과 30萬의 一般公務員을 合하여 無慮 90餘萬名을 雇庸하고 있는 主人翁으로 萬一 政府가 人事行政에 있어 如斯한 施策을 積極的으로 推進한다면 그것은 곧 人間關係가 社會關係에 있어 血緣 地緣 等의 第一次的 紐帶(Primary tie)에 依한 閉鎖性과 差別性을 止揚하여 開放化될 것이며, 아울러 垂直的 階層의 流動性(Vertical Hierarchical mobility)을 促進함으로서 必然的으로 階級意識과 身分秩序를 打破하는데 큰 도움이 될 것이다.

그리고 一般的으로 所謂 社會的成功이란 觀念 또는 定義에 關하여 根本的인 反省이 있어야 할 것이다. 即 從來 흔히 成功이라 하면 높은 자리에 앉는 것 换言하면 身分上의 出世 또는 賒奏하는 것을 意味하는 것이 通例이었고 또 이와 같은 높은 身分的 地位에는 經濟的利益과 社會的 威信 等이 뒤따르는 것이 後進國의 通弊이기도 하지만 그것보다도 能力과 業績을 發揮함으로서 滿足感을 느끼고 또 거기서 出世의 意識을 갖게끔 되는 理念上의 變動이 要求되는 것이다. 勿論 이와같은 觀念上의 改革에는 個人的 利益을 一般的的利益을 爲하여 牺牲시킨다는 透徹한 公益優先의 意識이 前提되어야 하겠으나 이와 아울러 報酬制面에서 職務給制를 重要視하고 專門的 技術者를 優待하는 等의 政策的配慮가 뒤따라야 할 것이다.

다음 身分的秩序를 拂拭하기 爲한 行政上의 效果的 方策으로서는 專門化過程을 促進함과 아울러 集權的인 行政體制를 分權化하고 下意上達의 通信을 促進하는 것이다. 무릇 身分制의 낡은 階層制理論에 있어서나 또는 憲法的, 法律的見解에 依하면 모든 行政權이 一人의 最上級者(우리나라의 경우 行政首班인 大統領)에게 賦與되어 있고 모든 官僚機構가 그를 中心으로 하여 構成되어 모든 命令이 위로부터 밑으로 向하여 發布된다고 본다.<sup>(1)</sup> 그러나 이에 對하여 새로운 觀念으로서 人間關係學과 集團「리더쉽」(group leadership)을 土臺로 하는 集團管理論에 있어서는 最高管理層과 中間管理層을 包含하여 모든 官僚組織成員의 創發의인 協動作業(Teamwork)을 強調하고 밑으로 부터 위에로의 定向(bottom-up orientation)을 強調한다. 前者를 作業管理라고 한다면 後者는 集團管理라고 할 수 있으며 現實的으로兩者는 調整되어야 하는 것이다.<sup>(2)</sup> 그런데 官僚組織에 있어 專門化過程이 促進될 수록 非階層의

(1) 第二次 大戰後의 美國聯邦政府行政機構 改革에 關한 Hoover Commission Report (1947年以後)에서도 이러한 낡은 觀念에 執着하고 있다. (The Hoover Commission Reports, Political Science Quarterly, September 1949. pp. 405~419; December, 1949. pp.570~595)

(2) 集團管理論으로서 가령 「사이몬」 H.A. Simon은 集團管理에 依어 集團幹部와 成員間의 「相互作用」 interaction 과 成員의 리더쉽에의 「參與」 participation를 強調하였다.

「사이몬」은 E. Mayo의 Hawthorne Research의 成果로서 相互作用假說과 參與假說을 들고 從業員들이 相互意思交流의 機會를 가짐으로서 高度의 意慾과 生產性이 推進될 것이며 또 集團決定에 直接參加할것이 期待됨으로서 重要한 變化量能動의으로 遂行할 수 있다는 것이다. (H.A. Simon, Recent Advances in Organization Theory, in Research Frontiers in Politics and Government,

인 非正式的權威의 影響力이 增大됨으로 必然的으로 階層制內의 身分制秩序의 崩壞를 招來함은 勿論하고 行政의 社會的 効用面을 考慮하여 集團管理論을 強調하게 된은 當然하다 하겠다. 그리고 나아가서는 權限의 大幅 委任으로 權限의 分散(集中排除)과 地方分權을 促求함으로서 創意性과 土氣를 振作할 必要가 있으며 또한 下意上達通信을 嘉獎하기 為하여 우선 公務員의 名實相符한 身分保障을 期하고 監督方法의 獨裁性을 止揚하여 民主化하고 나아가서는 提案制度, 訴請制度(現在實施中임) 또는 諮問制度 等을 嘉獎함으로서 集團的意思決定(Group Decision)<sup>(3)</sup>의 雾圍氣氛을 造成하여야 할 것이다. 이렇게 함으로서 身分制에 흔히 在하는 公務員의 阿附根性과 公私混同 通信의 歪曲傾向 無事主義 惰性 沈滯性 人の 帳幕現象 또는 地位가 높을수록 現實과 遊離되는 傾向等이 是正될 수 있을 것이다.

다음 分派主義의 傾向과 그 弊害를 弊正하기 為해서는 亦是 身分秩序를 打破하고 利權과 公職私有視를 一掃함은 勿論하고 公務員任用에 있어 成分과 資質要件을 重要視하고 나아가서는 垂直的 또는 水平的相互通信의 圓滑을 期하고 公務員들로 하여금 高度의 安定感을 갖도록 努力하여야 할 것이다. 그리고 中央과 地方과의 葛藤을 解消하는 方策으로서는 地方社會의 開發 및 中央政府와 地方政府間의 人事交流을 促進할 것이며 官僚制內部의 部處間對立과 專門家의 挑戰을 解決하는 方法으로서는 所謂 集團管理論에 依한 效率的 「리더십」의 發揮가 期待되는 바이다.

要친데 現代的官僚組織狀況下에서는 「색손알리즘」을 白來하는 여러가지 原因이 溫存하고 있는 바 이를 匡正하기 위하여 官僚制를 正式的面과 非正式的兩側面에서 内在的으로 그리고 外在的으로 不斷히 統制함으로서 그 民主化를 促進하고 圓滑한 調整과 統合을 奏하여야 할 것이다.

다음 形式的法規萬能主義의 止揚을 위하여서는 무엇보다도 公務員으로 하여금 社會科學特히 行政學의 素養을 具備하도록 人事政策面에 積極的施策이 要求되어 또 權限爭奪과 責任回避現象을 是正하기 為해서도 公務員들이 무엇보다도 民主的責任感을 自覺하고 名實相符한 公僕精神으로서 精神武裝할것이 期待되는 것이다. 그러나 여기에 民主的責任感을 自覺하라

1955, p. 28) 또 그에 依하면 decision making의 重點은 管理上の 決定에 있고 管理上の 決定을 하는 根本基準은 目標達成의 程度로서의 「充足性」 Adequacy의 基準보다도 「能率」의 基準이어야 하며 따라서 그것은 所與의 資源으로 最大限의 社會의 價值를 獲得하는데 있다고 하였다. 이로서 보친데 行政組織에 있어서의 課題가 單純히 專門分化의 組織과 그業務決定의 問題뿐만 아니라 集團의 内部開發을 為한 「管理」決定의 問題에 있음이 示唆되고 있다 하겠고 따라서 組織成員의 福祉와 土氣를 牺牲하지 않고 集團目標를 達成하는 管理過程을 組織의 業務上의 直接的 處理作業과 分化시켜 兩者를 區分하여 考察하는 것이다.

(3) 行政決定이 個人에 依해서가 아니고 集團으로서 一連의 成員에 依하여一一決定하는 地位의 有無와 無關하게一一이루어 진다는것이 過程分析에서 明白해 지고 있다. 따라서 正式組織에서 正式的擔當者에 依하여 決定이 作成된다고 생각한 傳統的合理主義는 人間關係學과 行為學으로부터 批判을 받고 있으며 이로서 多元的인 非正式的 擔當者의 集團組織과 利益集團組織의 政策決定에 關聯하고 있음이 解明되고 있는 것이다.

또는 透徹한 公僕精神을 가져라 한들 그것은 口頭禪에 끝이기 쉬운 일이다. 왜냐하면 우리나라의 行政官僚制의 경우 그것은 말로는 容易하나 實踐하기는 매우 困難한 與件下에 있음은 再論의 餘地가 없기 때문이다. 다만 우리나라에서 특히 그 根本的인 障害要因이 되고 있는 것을 듣다면 前時代의 絶對主義官僚制의 殘滓로서의 官僚의 特權的性格이라고 하겠다. 即 결국 國民을 爲한 奉仕精神에 透澈하여야 할 公共行政管理關係도 本質上 私法關係와 全的으로 相異한 것은 아님에도 不拘하고 구ته여 「公共의 福祉」니 公法關係니 하여 區別하고 저 하는 데서 特權性을 温存하게 되어 行政官僚制의 恩惠的性格 官尊民卑 또는 官職私有觀를合理化하는 結果를 가져온 것이다. 가령 官僚集團이 公共福祉에 對한 그들의 關心을 하나의 使命感으로서 거의 狂信하고 있는 程度라면 여기서 그들自身 하나의 優越集團으로서 自負하는 나머지 官尊民卑와 恩惠的態度 및 社會問題에 對한 지나친 干涉이 나타나는 것이다. 이로 말미암아 官僚組織은 權力的 強制的制裁力이나 實力行使의 組織面을 露呈하고 마는 것이다. 이와같은 弊害를 根本的으로 是正하기 爲하여서는 우선 亦是 身分秩序를 打破하고 集團管理理論에 依據하여 行政管理를 改善하는 것이다. 即 政策決定과 實施過程에 있어 「正式的」命令指揮系統에만 執着할 것이 아니라 그것을 넘어서 公務員各者가 能力과 經歷과 役割을 달리 하면서 相互對等한 業務擔當者の 關係에서 非正式的으로 自發的創意에 依하여 結合되는 集團으로서 管理되어야 한다는 것이다. 이로서 行政官僚制는 組織目的과 組織內個人의 動機가 「公務」란 倫理性에 뒷받침을 받아가면서 組織化될 것이다.<sup>(4)</sup>

이렇듯 官僚의 特權行使나 「레드·테이프」red tape 를 止揚하는 現實的方策으로서 特히 上級監督職位를 占하는 者일수록 民主的素養과 實質上의 技術的能力을 具備하도록 人事行政의 公正을 期하여야 할 것이며 無能 無責任한 公務員은 陶汰하여야 할 것이다. 또한 公務員으로 하여금 政府의 任務 또는 公益에 對한 옳바른 認識을 갖도록 하여야 할 것이다. 가령 公益에 對한 認識만 하드라도 公益이란 것의 實態를 具體的 分析을 通하여 보다 科學的으로 分析하여 握할 必要가 있는 것이다.<sup>(5)</sup>

그리고 무엇보다도 國民大衆自身의 自覺과 政治的 訓練 그리고 政治 및 行政에의 積極的參與가 要求되나 이點에 있어서 우리나라의 國民의 政治意識水準의 後進性으로 말미암아 所

(4) 여기서 公務가 倫理性의 뒷받침을 받을수록 制裁力이 隨伴되는 것이며 따라서 公務組織은高度의 凝結性을 帶운 結合關係에 있느니만치 이點一般社會의 地緣組織, 自由集團組織, 利益集團組織等과 相違한 것이다. 그리고 아무리 人間關係로서의 指導나 役割의 配分等 協力を 爲한 管理現象이 發達한다해도 集團內의 平等의 지나친 強調는 民主的管理라고 할 수 없다. 왜냐하면 集團內의 各人은 各己役割과 行動을 通하여 影響을 미치고 있느니만치 抽象的平等關係를 誇張하면 實質的決定參與에 있어서의 落差를 無視하게 되는 것이다. 이 경우에는 오히려 「엘리트」의 固定된 指導者로서의 實質的固定을 合理화시키는 弊端을 가져오기 쉽다.

(5) 公益에 對한 理解를 爲하여 構造機能的 分析 structural-functional Analysis 과 文化라는 概念의 究明이 有益할 것이다.

金雲泰 著 行政學原論 1964, pp. 96-99 參照

期의 成果를 거두기가 困難한 與件에 놓여 있다. 가령 先進國의 경우를 보면 官僚體制에 對한 投入機能 Input function에 있어 國民의 利害關係 關心表明이 壓力團體를 通하여 이루어지고 政黨을 通하여 結合調整되는 것이 原則이지만 우리나라에서는 그것이 分明하게 이루어지지 않고 壓力團體나 利益集團도 제대로 分化되어 있지 못하고 있다. 또 職業公務員은 政策官僚의 監督統制를 받고 政策官僚는 大衆으로 부터의 民主統制를 받아야 함에도 不拘하고 우리나라에서는 大衆의 民主統制力이 弱하고 또 公務員들에 對한 外部로 부터의 干涉과 腐敗로 因하여 政策官僚의 監督機能도 弱화되고 있는 것이다.

다만 「마스·메디아」 Mass Media 를 通한 「먹크래크」 Muckrake 式 言論 暴露戰術이 牽制作用을 하고 있고 또 國會의 立法統制가 어느程度 行政民主化에 寄與하고 있음을 否認할 수 없을 것이다. 特히 立法統制에 關해서는 現行 大統領中心制下에서 國務委員에 對한 查問權, 國政監查 國會의 常任委員會中心運營 等을 通하여 어느程度 成果를 올리고 있음이 事實이나 이 立法統制方式에 있어서는 改善되어야 할 點이 있고 또 때로는 國會議員이 個別의으로 行政에 不當하게 干與하여 利權運動에 汲汲하고 腐敗를 助長하는 等 行政의 民主化와는 逆行되는 경우도 적지 않은 것이다.

一般的으로 우리나라와 같이 行政府 優越의 傳統과 官僚制의 特權的 性向에 比하여 이를 民主化하기 爲한 外在的 統制가 너무 弱하고 따라서 行政官僚制에 對한 依存度가 높고 그만큼 官僚의 役割이 增大하고 있는 與件下에서는 무엇보다도 行政府自體의 官紀確立과 自律的 統制가 根本의으로 要請되고 있음은 再論할 餘地가 없고 앞에서도 論及한 바이나 國會의 立場에서 볼 때에는 우선 國會議員 個個人이 私心 없이 真實로 國民大多數의 立場에 서서 行政官僚制에 對하여 志向할 目標를 具體的으로 指示하고 奉仕할 目的을 明確化하는 同時 나아가서는 그 執行狀況을 監督하고 民主的으로 統制한다는 本來의 機能을 誠實하게 遂行할 覺悟가 되어 있어야 하겠다.

그리고 우리나라 國會의 行政府 統制方式에 있어 制度運營上 改善할 點으로서는 첫째로 國會運營에 있어 現行 國會法은 常任委員會中心을 標榜하고 있다. 이 制度는 現行 統治構造下에서 合理的인 것으로 보며 이 制度의 實効를 거두기 爲하여 우선 각常任委員會의 委員의 選任과 任期에 있어 다음과 같은 點이 考慮되어야 할 줄 안다. 即 委員選任에 있어서는 利權과 關聯이 많은 委員會에 偏重하는 弊害를 止揚하고 各議員의 學歷과 經歷을 參酌하여 그의 專門的 知識을 基準으로 委員配定을 하여야 할 것이며 또 委員의 任期에 있어서는 現在의 2年制 보다는 議員의 任期와 同一한 4年制로 하는 것이 各委員會別 專門性을 向上하는 見地에서 보다 合理的이라고 생각된다. 이點에 있어서는 美國聯邦議會分科委員會運營의 特徵인 古參制(Seniority Rule)에서 본 딸 點이 많다고 본다. 그리고 이와 같이 專門性을 지닌 각常任委員會가 對照關係에 있는 行政 各部處와 政策面에서 密接히 接觸提携한다면 이兩者

間에 不當한 結合이 없는 限 國會와 行政府의 權力分立關係를 調整하는데 큰 도움이 될 것이며 特히 우리나라의 경우 行政府를 民主化하는데 効果가 있을 것이다. 그리고 이와 같이 國會 各常任委員會運營을 通하여 行政府와의 調整을 하는데 實効를 거둔다면 우리나라 憲法第 58 條의 濫用 即 國務總理, 國務委員 또는 政府委員이 너무 頻繁히 國會나 委員會에 불리움으로 말미암아 招來되는 行政上의 弊害를 止揚할 수도 있을 것이다.

둘째로 行政官僚制의 獨善的 傾向을 止揚하기 爲하여 議會 및 政黨의 自主的 政策研究調查機能을 確立할 必要가 있다. 現行 우리나라의 第六代 國會의 立法調查機能은 過去 어느때보다도 強化되어 있으나 그 運用에 있어서는 改善할 點이 많다고 본다. 가령 各常任委員會가 이 立法調查機構를 議事審議過程에서 現在 充分히 活用하지 못하고 있다고 보며 이를 爲하여 委員會別로 專門委員會制를 強化하는 方法도 생각할 수 있겠다. 또한 立法調查擔當 專門家選任에 있어서 各界의 보다 有能한 專門家를 登用할 수 있도록 成績主義制度를 強化할 必要가 있는 것이다.

그리고 政黨의 政策研究調查機能에 關해서는 무릇 現代의 政黨政治體制下에서는 行政府나 國會의 政策의 發案이 政黨에서 源源하는 것이 原則인만큼 그 自主的 確立이 繫要한 것이다. 우리나라에서는 現在 與黨인 民主共和黨이 政策研究機構를 가지고 있어 어느程度 効果를 거두고 있는 것으로 推測되나 이 機構는 될 수 있는데로 더욱 強化하는 것이 좋다고 보며 한편 野黨도 政黨組織에 있어 自主的 政策研究調查機能을 確立하도록 努力하여야 할 것이다.

셋째로 行政府의 各種 諮問委員會는 名實相符하게 그 本來的 機能을 發揮할 수 있도록 整備強化할 必要가 있다. 即 行政府 各部處 또는 各機關에 設置되어 있는 各諮詢委員會는 行政官僚의 獨善的政策 決定을 庇護하거나 또는 正當化하기 爲하여 惡用되는 弊害를 止揚하고 民主的 輿論을 行政決定作成過程에 吸收하는 導管이 되고 關係 受益者側의 意見과 利益集團의 利益表明을 調整統合하는 役割을 遂行하여야 할 것임으로 그 構成에 있어 各界 利益代表를 綱羅하여 委員으로 選任함은 勿論하고 行政決定作成過程에 있어 諮問委員會의 審議와 決定을 重要視하도록 그 運用面의 改善이 切實하게 要請되는 것이다.

다음 오늘과 같이 行行政官僚制組織이 膨脹됨에 따라 化石化되어 停滯性을 招來하기 쉬우고 거기다 末端 公務員의 上級者에 對한 同調心理가 혼히 家族雰圍氣와 家族意識을 造成하는 傾向이 있는 우리나라의 官僚文化的 與件下에서는 官僚制 一般의 弊害로서 繁文褥禮, 先例踏襲 劃一主義, 秘密主義, 法律拘泥創意性缺如 公職私有視 等을 助長할 可能性을 内包하고 있는 바 이와 같은 弊害를 除去하는 諸措置로서는 앞에서 論及해 온 바이지만 이와 關聯해서 여기서 民間經營方式을 導入하는 利點에 關하여 論及하고자 한다.

앞에서 5·16 軍事革命을 契機로 하여 軍隊式 行政管理方式이 公共行政에 導入되어 그 沈

滯性을 어느程度 克服하는데 도움이 된事實을 指摘한 바 있었지만 다시 企業經營方式을 導入活用하는 경우의 效用에 關하여 檢討하건데 本來 우리나라 行政官僚制는 絶對主義의 傳統을 가진만큼 國家가 直接 干與할 必要가 없는 事務나 事業까지도 國家가 主體가 되어 官僚的으로 運營해 왔기 때문에 非能率을 招來하는 경우가 적지 않은 것이다. 이 경우에 可及民間企業經營方式의 長點을 導入活用하는 것이 좋겠다는 것이다.

이러한 見地에서 國家의 行政事務中 事業의 性格의 業務와 一般行政業務面에서 各己 다음과 같은 配慮가 要請된다. 即 첫째로 事業의 性格의 業務로서 가령 國有林의 管理나 또는 鐵道, 電信, 專賣事業 痘院上下水道 電力 等의 管理에 있어서는 設使 公共性이 濃厚한 事業이기는 하지만 本質的으로 民間企業經營方式과 相異한 것이 없고 다만 經營主體가 私企業과 本質上 相異한 點이 全無함으로 全面的으로 民間經營方式의 長點을 導入活用하여 그 收益性을 높이도록 하여야 할 것이다.

即 此種의 業務는 「國家의 業務」 또는 「公的 性格」을 띠운 業務라는 理由만으로 特別取扱을 하는 나머지 官僚의 非能率을 助長할 必要가 없는 것이다. 이러한 弊害를 克服하기 爲하여 管理面에서 獨立採算制를 採擇活用하고 機構面에서도 그 企業의 自律性의 向上을 保障할 수 있도록 改善할 必要가 있는 것이다. 이러한 觀點에서 比種의 機能을 公社制로 發展시키는 것이 合理的이라고 본다. 勿論 最近 우리나라에서 部分的으로 獨立採算制를 採擇하는 等管理의 合理的 改善을 畏하여 어느程度 成果로 거두고 있는 것도 事實이지만 더욱 改善의 餘地가 많으며 다만 此種의 公共性이 濃厚한 事業管理에 있어 能率化를 不當히 強調하는 나머지 無理한 獨立採算制를 強行하여 受益者大衆에게 過重한 負擔을 強要하고 인플레를 助長하는 일이 있어서는 않되겠다. 其他 土木事業 같은 것도 民間土木業者에게 그 工事請負를 委任하고 建設部나 그 一線機關은 다만 企劃이나 監督만을 擔當하는데 끝쳐야 할 것이다.

다음 둘째로 前述한 事業이나 企業과는 相異한 所謂 一般行政事務面에서는 企業經營方式을 應用하기가 가장 困難함으로 單純한 機械的 能率만을 爲主로 하는 態度는 止揚하여야 하겠다. 即 어디까지나 受益者大衆에 對한 奉仕面에서 公共性과 社會的 効用을 基準으로 民間企業方式 또는 所謂 科學的 管理方式을 採用하도록 하여야 할 것이다.

萬一 事務執行面에서 지나친 標準化나 計劃化 單純化 또는 機械化의 強調는 도리히 行政全般의 効果를 毀損할 危險性이 많은 것이다.

이 問題와 關聯하여 行政의 企劃化問題에 論及하건데 우선 行政의 지나친 企劃化가 行政의 創意性을 萎縮시키고 그 社會的 効果를 減退함은 勿論하고 그릇된 計劃이 미치는 行政上의 莫大한 弊害를 考慮하여 計劃에 있어 여러가지 限界가 있음을 留意하여야 할 것이다.

最近 우리나라 行政에 國家企劃制度를 採擇하고 또 科學的行政管理技術이 導入되어 行政改善에 적지 않은 効果를 거두고 있는 것도 事實이나 한편 여기서 여러가지 弊害도 括來

하고 있음을 從從 보게 된다.

무릇 各種行政計劃을樹立하고 執行하는데는 그 限界로서豫測의確實性, 充分한 資料와 그 適合性 融通性 修正의 不可避性 假定의 蓋然性 個人的 創案力 充分한 技術과 知識 必要한 費用과 時間 等이 考慮되어야 하는 것이다. 이러한 觀點에서 우선企劃擔當官僚는 有能한 適格者를 適所에 任用하고 그들의 能力向上에 努力하여야 할 것이며, 아울러 政策決定의 公開性과 普遍性 및 民主統制의 強化를 피하여야 하고 나아가서는企劃樹立過程에서도 科學的으로 事實을 調查分析把握하도록 하고 특히 各種企劃의 優先順位의 決定에 있어서는一定한合理的原則에 依據하도록 하여야 할 것이다.

가령 우리나라 經濟五個年計劃의 그 科學性의 缺如를 露呈하고 또 商工政策에 있어 輸入名目策定이나 또는 Quarter 制가 從從 無原則하게 이루어져 腐敗의 根源을 이루고 있는 것이다.

끝으로 우리나라 政府機構改革에 關하여 몇 가지 問題點을 提示하고자 한다. 무릇 政府機構에 關한 調査研究 및 改革은 政府의 恒久的인 事業이라고 하겠으며 이러한 見地에서 우리나라에서도 5·16 革命政府當時 總務處에 行政管理局을 設置하고 (1961. 7. 12 法律 第 655 號) 특히 同局內의 組織管理課에서 이 業務를 管掌하여 온 것이다. 그리고 政府機構를 大規模로 改革할 必要가 있을 時에는 別途로 이 目的을 為한 委員會를 設置하여 改革案을 研究해 온 것이다.

가령 軍政期間中 1961年 10月의 中央 및 地方政府機構의 全面改正時には 當時 最高會議企劃委員會내에 「中央 및 地方政府機構改革委員會」를 設置하여 同委員會가 行政府와의 協調下에 調査研究하여 提案한 것을 最高會議에서 議決하였으며 또 1963年 12月 14日에는 軍政의 民政移讓을 앞두고 第三共和國 憲法改正에 依한 大統領責任制政府樹立을 準備하기 為하여 全面的 改正을 斷行한 바 있으나 當時에도 政府機構改革特別委員會가 設置되어 여기서改革案을 準備하였다. 또 第三共和國 發足以來로는 政府全面에 걸쳐 行政管理를 改善할 目的下에 大統領令으로 行政改革調查委員會가 設置되어 廣範한 調査研究가 進行中에 있는 것이다.

무릇 政府機構의 改革은 其自體 政治的 性格이 内包되는 것이고 또 政府關係各部處는 各己 機構擴張을 為하여 가진 方法을 다하여 壓力を 加하고 燥烈한 闘爭을 일삼는 것이 常例임으로 機構改革을 調査研究하는 擔當者가 公正하게 判斷하여 合理的인 結論을 얻기가 매우 어려운 일이다. 또 設使 改革案이 잘 짜여졌다 하더라도 議決機關인 國會에서 審議決定하는 과정에서 歪曲될 可能性도 또한 많은 것이다. 이러한 見地에서 볼 때 此種의 研究機關을 設置하는데 있어서는 우선 그 委員構成에 있어 少數의 適任者를 嚴密히 選任하고 有能한 專門家를 調査員으로 任命하는 것이 重要하며 또 그 機能面에서는 外部의 壓力を 排除하면서 嚴

正한 立場에서 自律的으로 活動할 수 있도록 保障되어야 하며 아울러 被調查對象인 各部處의 誠實한 協力이 要求되고 나아가서는 國會와 國民의 積極的 協調가 要望되는 것이다. 이 러한 見地에서 現行 行政改革調查委員會는 그 機關의 法的地位와 그 人的構成面에서 問題點을 內包하고 있다하겠다. 그리고 現今 國會나 國民은 한결같이 經費節約을 爲하여 政府機構의 大幅縮少를 要求하고 있으나 同委員會는 오히려 現行豫算規模에서의 機構의 合理的 改編안을 摸索하고 있는 것 같다.

---

(6) 金雲泰 著 行政學原論 1964. p. 49.