

인사관련 요인과 직무관련 요인이 공무원의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구*

최진욱**

노종호***

과거 공무원의 삶의 질에 대한 연구는 삶의 질에 대한 개념적 논의와 그것의 측정지표에 관한 것이 대부분이었고, 어떠한 요인들이 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는지에 대한 체계적이고 실증적인 연구는 충분히 이루어지지 못했다. 이러한 문제인식을 바탕으로, 본 연구는 인사관련 요인(가족친화정책에 대한 만족도, 외재적 보상의 공정성, 근무성적평정의 공정성)과 직무관련 요인(직무자율성, 직무스트레스)이 공무원의 삶의 질에 미치는 영향을 순서형 로지스틱 모형(ordered logistic model) 회귀분석방법을 통해 실증적으로 분석하였다. 분석결과, 공무원의 삶의 질에 영향을 미칠 것으로 예상한 인사 및 직무관련 5개의 독립변수가 모두 공무원의 삶의 질에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 가족친화정책에 대한 만족도가 높을수록, 외재적 보상이 공정하게 지급된다고 인식할수록, 근무성적평정이 공정하게 이루어진다고 인식할수록, 직무자율성이 높다고 인식할수록, 공무원의 삶의 질은 높은 반면, 직무스트레스가 높다고 인식할수록 공무원 개인의 삶의 질은 낮은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 공공조직에서 공무원의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 인사관련 요인과 직무관련 요인에 더욱 관심을 기울이고, 각 요인에 부합하는 적절하고 합리적인 정책을 실시하는 것이 필요하다는 것을 시사한다. 본 연구가 선행연구에서 거의 다루지 않았던 인사관련 요인과 직무관련 요인을 통해 공무원 삶의 질의 결정요인을 실증적으로 분석했다는 점에서 나름대로의 차별성과 의의가 있다.

주제어: 공무원, 삶의 만족도, 삶의 질, 인사관련 요인, 직무관련 요인

* 이 논문은 서울과학기술대학교 교내 연구비의 지원으로 수행되었음. 아울러 이 연구는 한국 행정연구원에서 생산된 자료를 활용하였으며, 한국행정연구원 연구자료규칙에 의거 사용허가를 받았음을 밝힙니다.

** 제1저자, University of Chicago에서 정치학 박사학위를 취득하고, 현재 고려대학교 행정학과 교수로 재직중이다. 주요 관심분야는 정부규제, 부패, 정부개혁, 공격개발원조(ODA) 등이다(jinchoi@korea.ac.kr).

*** 교신저자, Florida State University에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 서울과학기술대학교 행정학과 부교수로 재직중이다. 주요 관심분야는 인사행정, 공공관리, 정책이론 등이다(jroh77@seoultech.ac.kr).

I. 서론

경제적 여건의 향상이 인간의 복지와 행복에 긍정적인 영향을 미쳐 왔다는 일반적 인식은 물질적 풍요가 인간의 삶을 윤택하게 만드는 수단으로서 작용한다는 것을 의미한다. 그러나 삶에 대한 개인의 행복과 만족은 객관적 조건으로서 경제적 풍요에 의해서만 결정되는 것은 아니다. 그러한 객관적 조건에 대해 내가 인식하고 느끼는 주관적인 만족에 따라 삶의 질(quality of life)은 달라질 수 있다. 이렇듯 삶의 질은 객관적인 삶의 조건과 환경에 대한 개인의 인지적인 주관적 평가로 이해되어 질 수 있다(임희섭, 1996).

정부의 정책이나 행정활동의 최종목표가 결국에는 국민들의 삶의 질의 제고라는 측면에서 봤을 때, 삶의 질은 행정학 분야에서 다루어져야 할 중요한 연구주제중의 하나라고 볼 수 있다. 그동안 행정학에서 삶의 질의 연구는 1990년대 말부터 꾸준히 진행되어 왔다. 대부분의 연구들이 특정지역 주민들의 삶의 질의 결정요인이나 측정지표를 분석한 것이거나(김구, 2003; 문경삼·박철민, 2000; 송건섭·김영오·권용현, 2008; 오영석·이근수, 2006; 이영균·김동규, 2007; 정준금·김도희, 2008; 허철행·김도엽, 2000) 일반 시민들을 대상으로 한 삶의 질의 결정요인에 관한 것이었다(김병섭·최성주·최은미, 2015; 하혜수, 1996; 허만형, 2014). 또한 특정 집단을 대상으로 이들 집단의 삶의 질에 관한 연구들도 있었다. 예를 들면, 노인 삶의 질의 결정요인(한석태, 2008), 노인 삶의 만족도에 관한 연구(박성복, 2012), 결혼 이후 여성들의 삶의 질의 결정요인에 관한 연구(성도경·이지영, 2010) 등이 있었다.

일반 시민들이나 지역주민들의 삶의 질에 대한 연구가 대다수를 차지하는 가운데 국가발전의 핵심동력으로서 공무원의 삶의 질에 대한 연구도 수행되어 왔다. 공무원의 삶의 질 연구가 중요하게 여겨지기 시작한 이유는 그들의 삶의 질 제고가 건강한 공직생활을 위해 긴요할 뿐만 아니라 조직성과의 제고에도 긍정적인 영향을 미친다는 인식이 확산되었기 때문이다(조경호, 2003). 초기 연구는 공무원의 삶의 질에 대한 개념적 논의(김병섭, 2000; 박경효, 1999)가 핵심이었고, 그 후에는 삶의 질의 결정요인에 관한 연구가 주를 이루었다(김미숙·조경호, 2000; 조경호, 2003; 허경미·최기문, 2006). 그러나 이들 연구들은 엄격히 말하면 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 결정요인에 관한 것이기 보다는 삶의 질을 측정하기 위한 지표에 관한 연구라고 보는 것이 더 타당하다. 즉, 공무원의 건강상태, 가족생활, 주거생활, 여가시간, 친구관계, 직장생활 등에 대한 만족도를 조사하는 수준에 머물렀다. 따라서 어떠한 요인들이 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는지에 대해서는 충분한 연구가 이루어지지 못했다.

특히, 2000년대 초반 이후로 공무원의 삶의 질이나 그것의 결정요인에 대한 체계적이고 실증적인 연구가 거의 없다는 것이 이러한 연구의 필요성을 더욱 뒷받침한다.

여느 직장인들과 마찬가지로 공무원들은 그들 생활의 대부분을 직장에서 보낸다. 따라서 그들 삶의 질에 영향을 미치는 요인들도 직장생활과 관련된 개연성이 높다. 특히 공무원들은 직장생활에서 인사와 관련된 요인들, 즉 근무성적평정, 보상, 승진 등과 같은 요인들에 의해 만족감과 성취감을 느끼면서 그들 삶의 질이 개선된다고 생각한다. 또한 자기가 담당하고 있는 직무관련 요인들에 대한 만족도가 높을수록 직장생활 만족도도 높아 결국 삶의 질의 개선으로 이어질 수 있다. 따라서 본 연구에서는 인사관련(personnel-related) 요인과 직무관련(job-related) 요인에 주목하고, 이들 요인이 공무원의 삶의 질에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 이를 위해 먼저, 삶의 질에 대한 개념적 논의와 삶의 질의 결정요인에 관한 선행연구를 검토한다. 둘째, 인사관련 요인과 직무관련 요인이 공무원의 삶의 질에 미치는 영향에 대해 논의한 후, 그것을 바탕으로 가설을 설정한다. 셋째, 2016년 한국행정연구원에서 실시한 '공직생활에 대한 인식조사' 설문 자료를 바탕으로 실증분석을 실시하고, 그 결과를 분석하고 해석한다. 마지막으로, 분석결과를 바탕으로 공무원 삶의 질의 관점에서 본 연구의 함의를 논의하고, 정책적 제언을 제시하고, 한계를 지적한다.

II. 이론적 논의

1. 삶의 질에 대한 개념정의 및 선행연구

삶의 질은 여러 가지 요소들로 구성된 다차원적인(multi-dimensional) 개념이기 때문에 어느 하나의 단일한 차원으로 정의내리기는 어렵다. 여러 학자들이 단일 차원이 아닌 몇 가지 차원을 종합하여 삶의 질을 정의하려 한 것도 이러한 이유 때문이다. 여러 학자들이 개인에게 주어진 객관적인 조건과 이에 대한 주관적 평가와 만족의 다차원적인 개념으로 삶의 질을 정의한다(김미숙·조경호, 2000; 임희섭, 1996; Lane, 1994). 여기서 객관적인 조건이란 인간의 각 삶의 영역에서 개인에게 주어진 객관적인 환경을 말하며, 건강상태, 경제상황, 교육기회와 여건, 생활환경, 주거환경, 사회관계, 여가활동 등을 포함한다. 반면, 주관적인 평가와 만족은 위에 언급한 여러 가지 삶의 각 영역에서 자신의 기준을 충족시킨다고 인지하는 정도를 말한다. 객관적인 조건이 동일하다 할지라도 개인이 그 조건에서 만족하는 정도에 따라 삶의 질의 수준은 달

라질 수 있다. 삶의 질에 있어서 주관적인 차원을 강조하는 학자들은 객관적인 상황과 환경 보다는 개인 스스로의 주관적인 만족과 평가에 더 무게를 둔다¹⁾(신도철, 1981; Chaturvedi, 1991; Cheng, 1988).

Sirgy(2001)는 삶의 질을 개인의 내재적 성향을 강조한 하향확산이론(top-down spillover theory)과 외적 환경에 대한 개인의 경험과 반응을 강조한 상향확산이론(bottom-up spillover theory)을 통해 설명했다. 하향확산이론은 자기에게 주어진 객관적 상태와는 무관하게 개인의 특성이나 기질에 의해 삶의 질 수준이 결정된다고 본다. 반면, 상향확산이론은 개인의 삶의 각 영역에 대한 주관적·인지적 경험이 삶의 질의 수준을 결정한다고 본다. 삶의 질은 양 이론을 모두 종합하여 이해할 수 있지만, 정부활동이나 정책을 통한 시민들의 삶의 질 제고는 상향확산이론을 통해 설명이 가능하다. 즉, 정부정책이나 행정서비스가 시민들의 다양한 욕구에 부합했을 때, 그들의 긍정적인 경험을 통해 삶의 질을 제고하는데 기여할 수 있다.

이상의 논의를 종합해 보면, 삶의 질은 확실히 어느 하나의 단일한 요소만으로 정의내리기는 어려우며, 인간 생활을 영위하는데 수반되는 사회의 다양한 삶의 영역에서의 객관적인 조건에 대한 개인의 기대수준의 충족여부에 따른 만족도로 정의할 수 있겠다.

그동안 삶의 질에 관한 선행연구를 살펴보면, 대부분의 연구가 삶의 질을 측정하기 위한 다양한 지표나 그것의 결정요인에 대한 분석이었다. 먼저, 많은 연구들이 삶의 질을 측정하기 위한 주요지표로서 건강한 생활여건, 경제적 활동요건, 가정생활, 교육·문화적 여건, 보건 및 위생 서비스, 여가 및 생활여건 등을 사용해 왔다(김병섭·최성주·최은미, 2015; 송건섭·김영오·권용현, 2008; 송인성, 2004; 이영균·김동규, 2007; 이태중·박철민·송건섭, 2000; 정준금·김도희, 2008; Coggburn and Schneider, 2003; Cummins, 1996; Dimian and Barbu, 2012; Evans, 1994; Greenhaus, Collins, and Shaw, 2003; Lieske, 1990). 몇 가지 연구에서 삶의 질의 측정지표를 살펴보면, 김병섭·최성주·최은미(2015)는 행복, 삶의 질, 공공서비스 간의 관계에 주목하면서 건강상태, 가족관계, 경제상태, 주거상태, 직장생활, 여가생활에서의 만족도를 통해 삶의 질을 측정하였다. 정준금·김도희(2008)는 울산광역시 의 삶의 질에 관한 연구에서 지방정부가 실제로 개입해서 주민들의 삶의 질을 높일 수 있는 환경, 문화·관광, 사회복지, 보건·의료 분야로 한정해서 측정하였다. 이영균·김동규(2007)는 선행연구에서 사용된 삶의 질 측정지표를 정리하면서 성남시 구시가지

1) 구교준·임재영·최슬기(2014)는 삶의 질은 포괄적이고 객관적인 성격이 강한 개념인 반면, 행복은 내적인 주관성을 강조하는 개념으로 보았다.

와 신시가지에 거주하는 200명의 주민들을 대상으로 그들의 삶의 질을 측정하기 위한 지표로 건강한 생활여건, 경제적 활동여건, 교육·문화적 활동여건, 공공행정서비스 수준, 보건 및 위생서비스 수준, 자연환경 및 기타 생활여건을 사용하였다. Coggburn and Schneider(2003)와 Dimian and Barbu(2012)는 삶의 질의 측정 지표로서 교육, 건강, 가족관계, 교통, 환경, 정치참여, 경제적 상황, 범죄율 등을 사용하였다. Greemhaus, Collins, and Shaw(2003)는 7개 영역에서 두 가지 상반된 측면을 제시하고 각각의 영역에서 느끼는 만족도로 삶의 질을 측정하였다.

조경호(2003)는 삶의 질의 측정지표에 대한 선행연구를 종합하여 12개의 측정지표(교통·통근, 직장생활, 건강, 안정 및 안전, 교육, 가족생활, 가계재정, 주거생활, 여가생활, 친구관계, 지역사회, 국가 및 삶에 대한 견해)를 제시하였다. 고명철·최상옥(2012)은 삶의 질을 측정하기 위한 지표를 단순히 나열하기 보다는 각 학문분야에서 주로 사용하는 측정지표에 주목하면서 경제학적 시각, 사회학적 시각, 심리학적 시각에서 사용하는 측정지표의 특성을 설명하였다. 경제학적 시각에서는 가치 규범적인 사회지표, 사회학적 시각에서는 연구자에 따른 사회지표 및 주관지표, 그리고 심리학적 시각에서는 삶에 대한 인식을 기반으로 하는 주관지표를 주로 사용한다는 것이다. 윤은기(2012)는 계층분석적 의사결정방법(AHP: Analytical Hierarchy Process)의 분석을 통해 여러 가지 삶의 질 지표 중에서 보건과 건강(1순위), 사회 및 안전 환경(2순위), 학교와 교육(3순위)이 상대적 중요성이 높은 지표라는 것을 발견했으며, 경제적 측면뿐만 아니라 문화적·사회적·환경적 측면의 세분화된 영역이 삶의 질 지표에 포함되어야 한다고 주장했다. 그러나 위와 같은 다양한 지표들을 통해 삶의 질을 측정하는 방법이 삶의 질의 다차원적 측면을 반영한다는 점에서는 장점이 있으나, 각각의 지표에서 다른 결과들을 총체적인 삶의 질 측면에서 어떻게 평가하느냐의 문제점도 있다. 따라서 삶의 질을 하위 지표를 통해 측정하지 않고 이를 총체적으로 반영하는 하나의 지표를 통해 측정하는 방법도 있다(송건섭, 2008; Diener and Emmons, 1984; Glatzer, 2006).

삶의 질을 측정하기 위한 지표에 관한 연구 이외에 삶의 질에 대한 선행연구의 핵심주제는 그것의 결정요인에 관한 것이다. 대부분의 연구가 특정지역의 주민이나 일반 시민들의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석한 것이었다. 가장 초기 연구로서 하혜수(1996)는 도시정부의 삶의 질 결정요인으로서 서비스 수준과 편의시설은 삶의 질에 긍정적인 영향을, 서비스 수요와 복지지원은 부정적인 영향을 미친다는 것을 발견했다. 김도엽(2001)은 부산광역시 자치구와 군을 대상으로 한 지방정부의 삶의 질 결정요인 연구에서 인구규모, 노령인구비율, 행정기관수, 지방세 부담액, 보조금은 공

정적 영향을, 행정구역 면적, 정치행정체제의 변화는 부정적 영향을 미친다는 것을 발견했다. 송갑섭(2008)은 우리나라 대구지역과 미국의 시애틀 지역의 삶의 질 영향요인을 비교 분석하였다. 분석결과, 대구광역시와 시애틀은 사회자본, 인근지역은 지역경제가 삶의 질에 가장 큰 영향을 미친 반면, 시애틀은 건강, 인근지역은 건강, 교통 및 주거생활이 삶의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최근 연구로서 허만형(2014)은 전국 16개 광역자치단체의 6년간(2008~2013년)의 통계자료를 바탕으로 삶의 질의 영향요인을 분석하였는데, 삶의 질에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 지역내 총생산과 복지예산 비중이었으며, 공무원의 수와 재정자립도는 삶의 질에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최근 일부 연구들은 특정 변수, 즉 공공서비스에 초점을 맞춰 이 변수가 삶의 질에 미치는 영향을 분석하였다. Dimian and Barbu(2012)는 비물질적 복지와 관련된 공공서비스가 삶의 질 개선에 기여한다는 것을 발견했다. 고명철(2013a)은 미국 South Dakota주 Sioux Falls에 거주하는 시민들을 대상으로 공공서비스 만족도가 지역사회 삶의 질에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 경찰 서비스, 도서관 서비스, 여가 서비스, 복지 서비스 만족도가 삶의 질에 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 고명철(2013b)은 또한 미국 Florida주 Delray Beach에 거주하는 시민들을 대상으로 삶의 질에 영향을 미치는 공공서비스 요인을 분석한 결과, 여가 서비스와 안전서비스가 지역사회의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 발견했다. 김병섭·최성주·최은미(2015)도 일반 시민들을 대상으로 공공서비스 만족도가 삶의 질에 미치는 영향을 분석하였는데, 교육문화 서비스와 생활환경 서비스에 대한 만족도가 그들의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 발견했다.

특정집단, 즉 노인(박성복, 2012; 한석태 2008), 결혼 이후 여성(성도경·이지영, 2010), 공무원(김미숙·조경호, 2000; 조경호, 2003)의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 대한 연구도 있었다. 그러나 특정집단을 대상으로 이들 집단의 삶의 질의 결정요인에 대한 연구는 상대적으로 부족한 편이며, 특히 공무원을 대상으로 한 연구는 2000년대 초반 이후로 거의 없는 실정이다. 최근, 공무원의 삶의 질을 개선하기 위한 정부의 여러 가지 정책들이 추진되고 있는 시점에서 공무원의 삶의 질의 결정요인을 분석하는 것은 의미가 있다. 따라서 본 연구에서는 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 결정요인 중 직장생활과 관련된 인사관련 요인과 직무관련 요인에 주목하고, 이들 요인이 그들의 삶의 질에 미치는 영향에 대해 논의하고자 한다.

2. 인사 및 직무관련 요인과 공무원의 삶의 질 간의 영향관계

인사는 한마디로 사람을 관리하는 일로서 조직의 목표달성을 위해 가장 중요한 일이다. 조직 구성원을 잘 관리해서 그들을 동기부여시켜 조직의 목표달성을 위해 기여하게 만드느냐가 조직의 관점에서는 가장 핵심적인 관심사일 것이다. 이를 위해서는 기존의 비용이나 수단적 존재로서 구성원을 인식하는 것이 아니라 무한한 잠재력과 가능성을 가진 소중한 자원(resources)으로서 접근하는 것이 필요하다. 이렇게 접근할 때 조직 구성원은 자신의 존재를 소중하게 인식하고 개인과 조직의 발전을 위해 노력하고 헌신하게 된다. 그러한 과정에서 개인 삶은 풍요로워질 수 있고, 전체적인 삶에 대한 만족도도 제고될 수 있다. 인사의 주요기능이 인적자원의 확보, 개발, 보상, 평가, 유지 등을 포함한다면, 이러한 기능과 관련된 활동이 구성원의 삶의 질과 깊은 관련을 맺을 가능성이 높다. 본 연구에서는 다양한 인사관련 요인 중에서 인적자원의 유지를 위한 정책 차원에서 가족친화정책, 보상차원에서 외재적 보상, 평가차원에서 근무성적평정이 공무원의 삶의 질과 깊은 연관이 있을 것으로 가정하고, 이들 요인과 공무원의 삶의 질과의 영향관계를 논의하고, 그러한 논의로부터 가설을 도출하고자 한다.

직무는 조직에서 각 직위에 배당된 업무를 말하며, 조직 구성원은 각자의 직위에서 본인에게 주어진 직무를 수행하게 된다. 그러한 직무를 수행하는 과정에서 구성원이 긍정적인 태도와 행동을 보인다면, 개인과 조직 모두가 원하는 바람직한 결과에 도달할 수 있다(윤한홍·김영천, 2014). 특히 개인에게 긍정적인 결과로서 높은 성과를 거둔다면, 만족감과 성취감을 느껴 결국에는 개인 삶의 질의 향상으로 이어질 것이다. 서론에서도 언급한 것처럼, 공무원이 담당하고 있는 직무가 직장생활에서의 만족도를 높여 삶의 질에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 직무관련 요인이 공무원의 삶의 질에 어떤 영향을 미치는지를 논의할 필요가 있다. 본 연구에서는 다양한 직무관련 요인 중에서 공무원 삶의 질에 영향을 미친다고 판단되는 중요한 요인으로서 직무자율성과 직무스트레스에 주목하고, 이들 요인과 삶의 질 간의 영향관계를 논의하고, 이러한 논의를 바탕으로 가설을 도출하고자 한다.

1) 인사관련 요인과 삶의 질

(1) 가족친화정책에 대한 만족도와 삶의 질

가족친화정책(family-friendly policies)은 조직 구성원들이 가정과 직장생활 간에 균형을 유지하여 그들의 욕구를 충족시키고 조직성과를 향상시키기 위한 정책을

말한다. 최근 여성 공무원, 특히 기혼 여성 공무원이 증가하면서 가정과 일 사이에서 나타날 수 있는 어려움이나 갈등이 커지고 있다. 이러한 어려움은 여성 공무원뿐만 아니라 남성 공무원도 마찬가지이다. 따라서 이러한 어려움과 갈등을 해결하기 위한 조직차원의 지원과 배려가 절실히 요구되고 있다. 그러한 노력의 일환으로 최근 정부에서도 다양한 가족친화정책을 시행하고 있으며, 탄력적 근무제도, 출산 및 육아휴직 제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도, 가족친화문화 조성제도 등이 대표적인 가족친화정책들이다(고재권, 2016; 김영조·이유진, 2012).

이러한 가족친화정책이 직무만족, 조직몰입, 개인 또는 조직성과에 미치는 영향에 대한 연구는 상당히 많은 반면, 조직 구성원의 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 선행연구는 부족한 편이다. 가족친화정책이 조직 구성원의 삶의 질에 미치는 영향에 대한 몇 개의 선행연구를 살펴보면, 노종호·한승주(2014)는 서울시 6개 구청에 근무하는 공무원들을 대상으로 가족친화정책이 그들의 삶의 질, 특히 직장생활의 질에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 가족친화정책의 하위변수로서 가족친화정책 이용횟수, 가족친화적 조직문화, 일-가정 갈등수준이 공무원의 직장생활의 질에 유의미한 영향을 미친다는 것을 발견했다. 가족친화정책 이용횟수와 가족친화적 조직문화는 긍정적 영향을, 일-가정 갈등수준은 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 허숙민·최원석(2014)은 경북 경산시에 거주하는 30세 이상 기혼 직장 여성 148명을 대상으로 가족친화정책의 일부(건강 및 아동보육)를 포함한 좀 더 포괄적인 여성정책에 대한 만족도가 그들의 삶의 질에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석결과, 여성정책에 대한 만족도가 높을수록 그들의 삶의 질이 높아지는 것으로 나타났다. Greenhaus, Collins, and Shaw(2003)는 가족친화정책을 일과 가정 사이의 균형으로 인식하고, 일과 가정 사이의 균형을 시간균형(time balance), 참여균형(involvement balance), 만족균형(satisfaction balance)으로 유형화하였다. 그리고 이러한 균형이 American Institute of Certified Public Accountants(AICPA)에 소속된 구성원들의 삶의 질에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 세 가지 유형에서 균형된 개인이 비균형된 개인보다 삶의 질이 더 높다는 것을 발견하진 못했다. 그러나 삶의 질은 일 보다는 가정에 더 많이 만족하고 시간을 보내는 구성원에게 가장 높게 나타난 반면, 가정보다는 일에 더 많이 만족하고 시간을 보내는 구성원에게 가장 낮게 나타났다.

가족친화정책이 공무원의 일과 가정에서 양립할 수 있는 여건을 조성함으로써 보다 윤택한 삶을 향유할 수 있는 수단을 제공한다고 볼 수 있다. 그리고 이러한 정책에 대한 만족이 조직에 대한 애착과 신뢰를 통해 직장생활에 대한 만족으로 이어져 전반적인 삶의 질을 향상시키는데 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대하고, 아래와 같은 가

설을 도출할 수 있다.

가설 1: 가족친화정책에 대한 만족도가 높을수록 공무원의 삶의 질은 높을 것이다.

(2) 외재적 보상의 공정성과 삶의 질

일반적으로 보상(rewards)은 금전적·비금전적 가치를 아우르는 포괄적 개념이며, 크게 내재적 보상(internal rewards)과 외재적 보상(external rewards)으로 나눌 수 있다(Guzzo, 1979). 내재적 보상은 업무 자체에서 개인이 느끼는 성취감이나 만족감과 같이 내부에서 주어지는 보상을 의미하는 반면, 외재적 보상은 성과에 따라 외부에서 주어지는 보상을 의미하며 보수, 승진, 상여금 등이 이에 속한다(이근주·이혜윤, 2007; 조정현, 2014). 본 연구에서는 외재적 보상에 주목하고자 한다. 그 이유는 금전적 보상과 관련된 외재적 보상이 구성원의 경제적 욕구와 기대를 충족시켜 그러한 충족이 삶의 질의 개선에 기여할 수 있다고 판단했기 때문이다.

그동안 외재적 보상이 삶의 질에 미치는 영향에 관한 선행연구는 거의 없는 편이다. 외재적 보상의 지급은 삶의 질의 하나의 구성요소로서 객관적 조건과 관련을 갖는다고 볼 수 있다. 흔히 이러한 외재적 보상을 통한 외재적 동기의 강화가 내재적 동기를 구축시키는 효과(crowding-out effects)를 갖는 것으로 알려져 있다. 그렇게 되면 업무자체에서 느끼는 만족감이나 즐거움을 의미하는 내재적 동기가 약화돼 삶의 질이 낮아질 것이라고 예측한다. 그러나 외재적 보상을 통한 외재적 동기의 강화가 반드시 내재적 동기를 구축시키는 것은 아니다. 오히려 외재적 동기의 강화가 업무에 대한 성취감, 만족감과 같은 내재적 동기를 강화시킬 수 있다는 주장도 있다(노종호, 2016). 따라서 외재적 보상의 지급이 자신의 성과에 대한 정당한 보상이라는 인식을 갖게 하고, 동시에 자신의 성과에 대한 만족감과 성취감을 고취시켜 본인의 삶의 만족도를 증가시킬 것이라고 기대할 수 있다.

그런데 외재적 보상의 지급과 관련하여 중요한 것이 공정성(fairness) 인식이다. 구성원은 자신의 투입대비 보상의 비율을 타인의 비율과 비교하여 두 비율이 일치할 때 공정성을, 불일치할 때 불공정성을 인식한다(김찬중·윤찬성, 2008; 김호균, 2007). 외재적 보상이 공정하게 지급되었다고 인식할 때, 비로소 구성원은 그것을 정당한 보상으로 간주할 것이며, 구성원 간 보상의 차이에 대한 수용성도 높아지게 된다. 동일한 맥락에서 공무원도 자신의 성과에 상응한 적절하고 공정한 보상을 받는다고 인식하면, 자기 직무에 더욱 충실할 수 있을 것이다(이용규·정석환, 2007). 결국 공무원은 자신의 외재적 보상이 공정하게 지급되었다고 인식할 때, 그것을 자기의 성

과에 대한 정당한 보상이라고 여길 것이며, 그 과정에서 만족감과 성취감을 느껴 전체적인 삶의 질이 높아질 것으로 기대된다.

가설 2: 외재적 보상이 공정하게 지급된다고 인식할수록 공무원의 삶의 질은 높을 것이다.

(3) 근무성적평정의 공정성과 삶의 질

근무성적평정(이하 근평)의 근본취지는 개인의 실적을 공정하고 객관적 기준에 따라 평가하여 그 결과에 따라 상응하는 보상을 주기 위함이다. 공무원의 근평은 근무실적(performance), 직무수행능력(competence), 태도(attitude)를 구성요소로 한다. 이러한 근평을 통해 구성원 개인의 성과와 역량을 강화하고, 조직성과를 향상시키려는 목적을 가지고 있다. 그러기 위해서는 개인의 실적, 능력, 태도가 객관적이고 타당한 지표를 통해 공정하게 평가되어야 한다(조경호, 2011; Roberts, 1995). 심재권·정석환(2007)은 근평에 대한 공정성 인식이 공무원 자신의 존재와 역할에 대한 존중감을 강화시켜 적극적인 혁신행동을 유인한다는 점에서 중요하다고 보았다. 조직 구성원의 근평에 대한 공정성 인식은 다음과 같은 함의를 갖는다고 볼 수 있다(권향원, 2017: 50에서 재인용). 첫째, 높은 수준의 공정성 인식은 구성원에게 자기 성과에 상응한 평가를 받는다는 심리적 자긍심을 부여함으로써 자신의 직무에 대한 욕구와 흥미 등 내재적 동기를 강화시킨다. 둘째, 높은 수준의 공정성 인식은 근평 결과에 대한 수용성을 높임으로써 구성원들 간의 결속력과 정체성을 강화시키는 효과를 갖는다. 셋째, 높은 수준의 공정성 인식은 구성원으로 하여금 리더십의 권위와 역할에 대한 신뢰를 증대시키고, 이를 통해 구성원 간 거래비용(transaction costs)을 감소시키는 효과를 갖는다.

근평에 대한 공정성 인식이 공무원의 삶의 질과 어떤 영향관계를 갖는 지에 대한 선행연구는 찾아보기 힘들다. 그러나 위에 언급된 함의를 바탕으로 양자 간의 영향관계를 유추해 보면, 근평에서의 공정성 인식이 공무원의 성취감, 만족감과 같은 내재적 동기(Kim and Rubinaty, 2011)와 직무참여(Hassan, 2012)를 강화시켜 종국적으로 그들의 삶의 질을 높이는 데 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대한다.

가설 3: 근무성적평정이 공정하다고 인식할수록 공무원의 삶의 질은 높을 것이다.

2) 직무관련 요인과 삶의 질

(1) 직무자율성과 삶의 질

직무자율성(job autonomy)은 Hackman and Oldham(1976)이 동기를 유발하는 다양한 직무특성(기술정체성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 과업피드백) 중의 하나의 개념으로 소개되었다. 일반적으로 직무자율성은 직무와 관련된 목표, 일정, 수행방법과 절차 등을 정하는데 있어서 재량권을 발휘하는 정도를 말한다(전영욱·김진모·황영훈, 2017). 조직 구성원의 높은 직무자율성은 그들로 하여금 자기 직무에 대해 확신과 책임감을 가지고 열심히 일할 수 있는 내재적 동기를 강화시킨다. 그리고 구성원이 직무자율성이 높다고 인식하게 되면 자기 직무에 대해 긍정적인 반응을 보여, 결과적으로 직무만족을 높이는 긍정적 효과를 갖게 된다(고득용·유태용, 2012). 또한, 구성원은 높은 직무자율성을 부여받을 경우, 직무에 대한 지식과 통제가 적어져 창의성이 높아질 수 있다(진윤희·김성중, 2015).

그동안 직무자율성이 구성원의 직무만족, 혁신행동, 자기효능감 등에 긍정적인 영향을 미친다는 실증적 연구결과들은 있었으나(고득용·유태용, 2012; 김해룡, 2006; 송정수·양필석, 2009; 진윤희·김성중, 2015; 최해수, 2016), 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 연구는 매우 부족한 편이다. 구성원의 직무자율성이 높으면 자기 책임 하에 스스로 목표를 설정하고 목표달성을 위해 창의적 아이디어와 함께 적극적으로 직무를 수행하고자 한다(Bandura and Locke, 2003). 이러한 자율적인 직무수행과정에서 다양한 노력과 시도를 통해 자신에게 주어진 직무를 성공적으로 수행하게 되고, 그 과정에서 자신감, 성취감, 만족감을 느끼게 되어 결과적으로 전체적인 삶의 질의 개선으로 이어지게 될 것으로 기대된다.

가설 4: 직무자율성이 높을수록 공무원의 삶의 질은 높을 것이다.

(2) 직무스트레스와 삶의 질

직무스트레스(job stress)는 한 개인의 자원이 주어진 상황의 요구나 압력을 해결할 수 있을 정도로 충분하지 못할 때 나타나는 심리적·육체적 상태로 정의할 수 있다(Michie, 2002). 이러한 정의에 의하면, 직무스트레스는 주어진 상황과 그 상황을 해결할 수 있는 역량 사이의 불균형으로 이해할 수 있다. 따라서 직무스트레스는 개인과 그가 처해 있는 환경 사이의 상호작용으로부터 야기되는 부정적인 심리적 상태이다. 그런데 동일한 상황에 처해 있는 개인이 모두 동일한 직무스트레스를 지각하는 것은

아니다. 그 상황에 대처하는 개인의 수용능력에 따라 직무스트레스를 지각하는 정도가 다를 수 있다(권용수, 2006; 옥원호·김석용, 2001; Pines and Keinan, 2005). 예를 들면, 어떤 구성원이 직무스트레스를 감당할 수 있는 능력이 있고 그것에 잘 대처할 수 있다면, 적절한 수준의 직무스트레스는 오히려 그 구성원의 원활한 직무수행에 도움을 줄 수 있다. 반면, 어떤 구성원은 직무스트레스를 이겨내지 못하거나 과도한 부담을 느끼게 된다면, 그 구성원은 정신적·육체적 피로감 때문에 정상적인 직무수행이 어려울 수 있다.

직무스트레스가 조직 구성원의 삶의 질에 미치는 선행연구를 살펴보면, 먼저 전은숙 외(2009)는 서울 소재 종합병원에 근무하고 있는 361명의 근로자(정규직 172명, 비정규직 189명)를 대상으로 직무스트레스가 근로자들의 삶에 질에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다. 분석결과, 정규직과 비정규직 근로자 모두 직무스트레스가 삶의 질에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 비정규직은 직장문화로 인한 스트레스 요인이 많을수록 삶의 질이 낮은 것으로 나타났다. 이해순(2013)은 직무스트레스가 직접적인 삶의 질에 미치는 영향을 분석하진 않았지만, 정신건강을 하나의 삶의 질의 측정지표로 보고 양자 간의 영향관계를 알아보았다. 이 연구는 D시에 소재한 3개 종합병원에 근무하는 457명의 간호사를 대상으로 직무스트레스가 그들의 정신건강에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다. 분석결과, 직무스트레스가 높을수록 간호사들의 정신건강이 나빠진다는 것을 발견했다. 이러한 결과는 정신건강 측면에서 간호사들의 삶의 질을 높이기 위해서는 직무 환경적 요인인 직무스트레스를 줄이는 것이 필요하다는 것을 시사한다. Mosadeghrad, Ferlie, and Rosenberg(2011)도 병원에 근무하는 근로자들을 대상으로 직무스트레스가 그들의 직장생활의 질에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 직무스트레스가 직장생활의 질에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스가 높을수록 근로자들의 직장생활의 질은 낮아진다는 것이다.

이러한 선행연구들이 공무원을 대상으로 수행된 것은 아니지만, 직무스트레스는 공무원에게도 심리적·육체적 압박과 부담을 가중시킴으로써 그들의 정서적 고갈과 탈진을 야기시켜 전체적인 삶의 만족도를 떨어뜨리는 주요원인으로 작용할 것이라고 예측할 수 있다. 따라서 직무스트레스와 공무원 삶의 질의 영향관계에 대해 아래와 같은 가설을 도출할 수 있다.

가설 5: 직무스트레스가 높을수록 공무원의 삶의 질은 낮을 것이다.

III. 연구설계

1. 표본과 측정변수

공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 조사하기 위한 실증분석 자료는 2016년 8월16일부터 10월25일 동안 한국행정연구원이 실시한 “공직생활에 대한 인식조사”에서 추출하였다. 인식조사를 위한 표본은 다단계층화추출법을 적용하였고, 중앙행정부처 및 광역지방자치단체에 근무하는 일반직 공무원 2,070명의 표본을 대상으로 설문조사가 실시되었다. 설문응답자의 기초통계는 <표 1>과 같고, 다음과 같은 특징을 보이고 있다.

설문에 응답한 공무원 중 성별비율을 보면, 남성이 63.4%, 여성은 36.6%로 나타났다. 연령은 20대 9.2%, 30대 39.5%, 40대 38.4%, 50대 이상 12.9%의 비율을 보였고, 특히 30대와 40대가 전체 응답자의 77.9%를 차지하는 것으로 나타났다. 혼인상태를 살펴보면, 아직 결혼 하지 않은 미혼 비율이 24.9%, 현재 배우자가 있는 기혼자의 비율은 74.6%로 나타났다. 직급은 3급 1.3%, 4급 5.7%, 5급 22.6%, 6급 28.8%, 7급 28.8%, 8급 7.8%, 9급 4.9%의 비율을 보였고, 5~7급의 응답자가 전체 응답자의 80.2%를 차지하는 것으로 나타났다.²⁾ 응답자들이 근무하고 있는 소속기관의 유형을 보면, 국가직으로 중앙행정부처에 근무하는 비율이 64.7%이고, 나머지 35.3%는 지방직으로 광역자치단체에 근무하는 것으로 나타났다.

<표 1> 설문응답자 기초통계

구분	응답자 분포		
	세부 구분	응답자 수	비율(%)
성별	남	1,312	63.4
	여	758	36.6
	계	2,070	100.0
연령	20대	191	9.2
	30대	817	39.5
	40대	795	38.4
	50대 이상	267	12.9
	계	2,070	100.0

2) 전체 응답자중 1급은 없었고, 2급도 단 1명으로 전체 응답자의 0.1%도 되지 않았다.

혼인상태	미혼	516	24.9
	배우자 있음	1,544	74.6
	사별	2	0.1
	이혼	8	0.4
	계	2,070	100.0
직급	2급	1	0.0
	3급	27	1.3
	4급	118	5.7
	5급	468	22.6
	6급	596	28.8
	7급	596	28.8
	8급	162	7.8
	9급	102	4.9
	계	2,070	100.0
소속기관유형	국가직(중앙행정부처)	1,340	64.7
	지방직(광역자치단체)	730	35.3
	계	2,070	100.0

2. 측정변수

한국행정연구원에서 실시한 설문자료에는 공직생활 전반에 대한 다양한 내용이 포함되어 있고, 설문항목 중 본 연구에서 주목하고 있는 삶의 질에 대한 공무원의 인식 문항과 삶의 질에 영향을 미칠 것으로 예상되는 인사 및 직무와 관련된 문항들을 추출하여 분석에 활용하였다. 변수별로 실증분석에 포함된 설문문항은 <표 2>에 정리되어 있다.

1) 종속변수: 삶의 질

실증분석에 사용된 종속변수인 삶의 질은 공무원 개인의 삶의 만족도를 묻는 5점 척도(1점은 “매우 낮다”, 3점은 “보통”, 5점은 “매우 높다”)로 구성된 단일 설문문항을 사용하여 측정하였다. 일반적으로 삶의 만족도, 삶의 질, 행복과 같이 개인의 주관적 상태에 대한 측정은 경제적 상태, 건강상태, 가족관계, 여가생활 등의 개념을 포함하는 다차원적인 하위개념을 개별적으로 측정하여 합산하는 방식을 취하거나 아니면

이들 모두를 포괄한 단일 지표나 단일 설문문항의 측정 방식을 선택하게 된다. 삶의 질을 단일 설문문항으로 측정하는 방식이 복잡한 개념을 지나치게 단순화한다는 지적도 있으나, 삶의 질을 구성하는 다면적인 하위요소를 온전하게 모두 측정하는 것도 쉽지 않을 뿐만 아니라 하위요소별 다른 측정결과를 전체적인 하나의 차원에서 해석하는 것도 어려운 일이다. 그래서 이들 모두 포괄한 하나의 단일 설문문항을 통해 삶의 질을 측정하는 방식도 사용되고 있다(송건섭, 2008; Diener and Emmons, 1984; Glatzer, 2006). 본 연구에서는 ‘현재 삶에 대한 만족도’의 단일 설문문항을 통해 삶의 질을 측정하고자 한다.

〈표 2〉 측정변수와 설문문항

변수		설문문항
종속변수	삶의 질	나는 현재 삶에 만족한다.
독립변수 인사관련 요인	가족친화 정책에 대한 만족도	일/가정 양립정책에 대한 만족도가 높다(가족친화 1).
		육아휴직제도 만족도가 높다(가족친화 2).
		직장 내 보육시설 만족도가 높다(가족친화 3).
		유연근무제/탄력근무제 활용도가 높다(가족친화 4).
	외재적 보상의 공정성	내가 맡은 책임의 양에 비추어 볼 때 나는 공정한 보상을 받고 있다(외재적 보상 1).
		내가 쌓아온 경험의 양에 비추어 볼 때 나는 공정한 보상을 받고 있다(외재적 보상 2).
		내가 업무에 기울인 노력의 양에 비추어 볼 때 나는 공정한 보상을 받고 있다(외재적 보상 3).
		내가 달성한 업무의 성과에 비추어 볼 때 나는 공정한 보상을 받고 있다(외재적 보상 4).
	근무성적평정의 공정성	우리 기관의 근무성적평정에 의한 승진절차는 적절하다(근무평정 1).
		우리 기관에서 승진에 반영되는 근무성적평정은 공정하게 이루어지고 있다(근무평정 2).
조직 구성원에게 통보되는 업적평가결과의 절차는 적합하다(근무평정 3).		
직무관련 요인	직무자율성	나는 업무 내용에 영향을 미치는 결정에 참여할 수 있다(직무자율성 1).
		나는 업무수행 방식/절차에 대한 선택권을 가지고 있다(직무자율성 2).
		나는 업무수행 속도/마감시간을 조절할 수 있다(직무자율성 3).
		나는 업무수행 순서/우선순위를 결정할 수 있다(직무자율성 4).
	직무스트레스	나는 상급자들의 모순된 요구/지시를 받는 경우가 있다(직무스트레스 1).
		내 역할에 대한 상사들/부하들의 요구사항이 다르다(직무스트레스 2).
		공식 업무책임과 내 가치관 차이로 갈등을 겪은 적이 있다(직무스트레스 3).

3) 통제변수

이 연구에서 분석의 초점을 두고 있는 인사와 직무관련 요인 이외에도 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 다양한 요인이 존재한다. 여러 선행연구에서 지적된 것과 같이, 삶의 질은 개인 특성요인과 기타 요인에 의해서도 영향을 받는다. 따라서 본 연구의 실증분석을 위한 통제변수로서 성별, 연령, 직급, 혼인 상태와 같은 개인 특성요인과 기타 요인으로 소속기관 유형과 근무시간을 포함하였다. 성별(남자 1, 여자 0)과 혼인 상태³⁾(기혼자 중 배우자가 있는 경우 1, 미혼 0)는 가변수(dummy variable)로 범주화하여 측정하였고, 연령(20대, 30대, 40대, 50대 이상)과 직급⁴⁾(2~9급)은 서열척도로 범주화하여 측정하였다. 소속기관 유형은 국가직(중앙행정부처)인 경우를 1, 지방직(광역자치단체)인 경우를 0으로 하는 가변수로서 측정하였다. 마지막으로 근무시간은 5점 척도(1점은 “매우 적다”, 3점은 “적정 수준”, 5점은 “매우 많다”)를 사용하여 서열척도로 측정하였다.

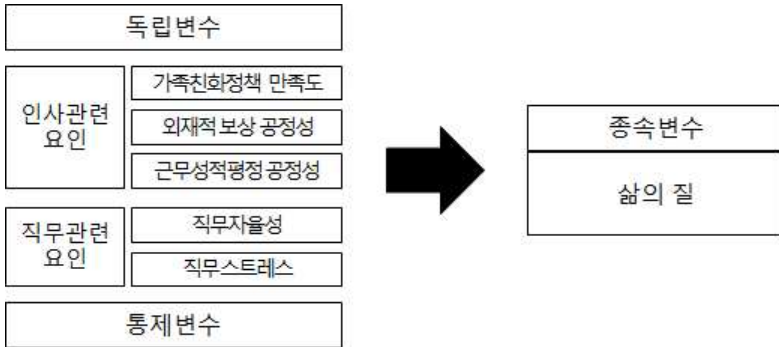
3. 분석모형

인사관련 요인과 직무관련 요인이 공무원의 삶의 질에 어떤 영향을 미치는가에 관한 이 연구의 분석모형은 <그림 1>과 같다. 실증분석에 사용된 종속변수는 공무원의 삶의 질이다. 독립변수는 세 가지 인사관련 요인(가족친화정책에 대한 만족도, 외재적 보상의 공정성, 근무성적평정의 공정성)과 두 가지 직무관련 요인(직무자율성, 직무스트레스)으로 구성되었으며, 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 알려진 요인(성별, 연령, 혼인 상태, 직급, 소속기관 유형, 근무시간)을 통제변수로 설정하였다.

3) 원래 설문조사에서는 혼인 상태를 미혼, 기혼 중 배우자가 있는 경우, 혼인은 하였으나 사별 혹은 이혼으로 배우자가 없는 경우의 4가지 유형으로 분류하였지만, 응답자 중 사별한 경우와 이혼한 경우의 빈도가 각각 2명, 8명밖에 되지 않아 이를 별도로 범주화시킬 실익이 없어 이 연구에서는 기혼자 중 배우자가 있는 경우와 미혼의 두 가지로 재분류하였다.

4) 직급은 해석의 편의를 위해 2급~9급까지를 역코딩하여 9급에 1의 값을 부여하여 분석에 사용하였다.

〈그림 1 분석모형〉



IV. 인사 및 직무관련 요인과 공무원의 삶의 질 간의 실증분석 결과

1. 변수의 타당성과 신뢰성분석

실증분석을 위해 탐색적 요인분석(explanatory factor analysis)을 통하여 독립 변수의 복수 설문문항에 대한 타당성(validity)과 신뢰성(reliability)을 검증하였다. 요인분석은 주성분분석의 요인추출, 베리맥스(varimax) 요인회전, 요인 수는 고유치(eigenvalue) 1.0 이상, 요인적재량(factor loading)의 기준값은 0.5 이상으로 설정하여 실시하였다. <표 3>에서 확인할 수 있는 바와 같이, 총 18개 설문문항은 요인적재량 0.5 이상의 5개 요인으로 각각 묶여졌으며, 이들 요인은 이 연구를 위한 독립 변수의 개념과 일치하여 각 독립변수의 설문문항 구성의 타당성이 검증되었다.

5개의 독립변수를 구성하는 세부 설문문항의 신뢰성 검증을 위해 신뢰성 계수(Cronbach's Alpha)를 확인해본 결과, 모두 0.8 이상으로 나타나 변수의 신뢰성이 검증되었다. 또한 KMO(Kaiser-Meyer-Olken)값이 0.843으로 나타나 KMO의 기준치인 0.5 이상을 충족시켜 요인분석을 위한 적절한 수준으로 판단된다. Bartlett 구형성 검정값(21695.386, $p=0.000$)의 p value가 0.05 이하로 나타나, 결정요인들 간의 관계분석을 위한 사용에 적합한 요인분석임을 보여준다.

〈표 3〉 변수의 타당성과 신뢰성 분석

측정 변수	설문문항	요인 적재량					Cronbach's Alpha
		1	2	3	4	5	
외재적 보상의 공정성	외재적 보상 3	.921	.091	.162	.121	-.059	.953
	외재적 보상 4	.910	.062	.144	.145	-.077	
	외재적 보상 2	.908	.071	.145	.113	-.084	
	외재적 보상 1	.889	.089	.176	.127	-.047	
직무 자율성	직무자율성 2	.029	.826	.085	.139	-.068	.817
	직무자율성 4	.116	.791	.121	.033	-.089	
	직무자율성 3	.155	.774	.161	-.035	-.087	
	직무자율성 1	-.017	.758	.047	.167	-.015	
가족친화정책에 대한 만족도	가족친화정책 2	.122	.070	.795	.098	-.059	.800
	가족친화정책 3	.079	.083	.757	.117	.003	
	가족친화정책 4	.136	.144	.745	.107	-.099	
	가족친화정책 1	.236	.121	.745	.107	-.095	
근무성적평정의 공정성	근무성적평정 2	.151	.097	.101	.886	-.120	.874
	근무성적평정 1	.143	.090	.141	.842	-.118	
	근무성적평정 3	.151	.120	.193	.825	-.131	
직무 스트레스	직무스트레스 1	-.065	-.064	-.070	-.113	.852	.819
	직무스트레스 2	-.062	-.096	-.072	-.097	.850	
	직무스트레스 3	-.078	-.070	-.067	-.098	.823	
고유값(eigen values)		3.504	2.604	2.545	2.373	2.231	
% 분산		19.468	14.465	14.140	13.186	12.397	
% 누적		19.468	23.933	48.074	61.260	73.657	

KMO= .843, Batlett 구형성 검정= 21695.386 (df=153, p=.000)

2. 기초통계 및 상관관계분석

인사와 직무관련 요인이 공무원의 삶의 질에 대해 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 전에 본 연구에 포함된 변수들의 기초통계와 변수 간 상관관계를 조사하였다. 단일 설문문항으로 측정된 삶의 질에 관한 종속변수를 제외한 독립변수 5개의 측정값은 각 변수의 세부 설문문항들의 평균값을 사용하였다. 우선 〈표 4〉에서 변수들의 평균값을 보면, 삶의 질에 대한 응답자의 인식은 3.36으로 보통을 다소 상회하는 수준으로 나타났다. 5개 독립변수 중 3개의 변수(가족친화정책에 대한 만족도, 근무성적평정의 공정성, 직무자율성)는 3점대 초반의 보통 수준으로 나타난 반면, 2개의 변수(외재적 보상의 공정성, 직무스트레스)는 보통보다 다소 낮은 수준으로 나타났다. 다시

말하면, 공무원들은 가족친화정책에 대한 만족도(3.02)가 보통 수준이라고 인식하고 있고, 근무성적평정의 공정성(3.06)에 대해서도 크게 만족하거나 불만을 보이고 있지 않는 것으로 나타났다. 직무자율성(3.29)에 대해서도 보통의 수준이라고 응답하였다. 반면, 자신들의 책임, 경험, 노력, 성과에 비례한 외재적 보상의 공정성(2.72)에 대해서는 다소 공정하지 않다고 인식하는 것으로 나타났다. 직무수행에서 겪는 직무스트레스(2.98)는 보통보다 약간 낮은 값을 보이고 있어 극심한 스트레스를 느끼지는 않는 것으로 해석할 수 있다.

변수들 간의 상관관계를 살펴보면, 전반적으로 모든 변수 간에 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이고 있으나, 변수 간 관계의 정도는 그리 강하지 않은 것으로 나타났다. 변수들 가운데 가족친화정책에 대한 만족도와 외재적 보상의 공정성 간의 상관관계수가 0.372로 상대적으로 가장 강한 정의 상관관계를 보이고 있으며, 삶의 질과 직무스트레스 간 상관관계수가 -0.160으로 가장 약한 부의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 각 변수의 기초통계 및 상관관계분석

변수	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6
1. 삶의 질	3.36	.78	1	.338***	.285***	.273***	.300***	-.160***
2. 가족친화정책에 대한 만족도	3.02	.71		1	.372***	.338***	.290***	-.200***
3. 외재적 보상의 공정성	2.72	.77			1	.333***	.208***	-.187***
4. 근무성적평정의 공정성	3.06	.69				1	.248***	-.291***
5. 직무자율성	3.29	.66					1	-.195***
6. 직무스트레스	2.98	.70						1

주: *** P ≤ .01

3. 인사 및 직무관련 요인이 공무원의 삶의 질에 미치는 영향에 관한 실증분석

자료의 실증분석방법은 종속변수인 공무원의 삶의 질이 순서형 5점 척도로 측정되었기 때문에 순서형 로지스틱 모형(ordered logistic model) 회귀분석을 사용하였다. 실증분석은 두 개의 모형으로 구성하였다. 첫 번째는 독립변수만 포함시킨 분석(모형 1)이고, 두 번째는 독립변수와 통제변수를 모두 포함시킨 분석(모형 2)이다.⁵⁾ 독립변수와 통제변수를 모두 포함한 모형 2를 기준으로 분석결과를 해석하면 다음과 같다.

〈표 5〉에서 볼 수 있는 것처럼, 우선 모형의 통계적 유의성을 검증하기 위해 Chi-Squared 검증을 실시한 결과, 검증값이 481.38($p < 0.01$)로 통계적으로 유의미하였으며, 설명력은 10.1%(Pseudo $R^2 = 0.101$)로 나타났다. 다음으로, 종속변수인 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 요인들의 통계적 유의미성을 살펴보면, 인사관련 요인인 가족친화정책에 대한 만족도($p < 0.01$), 외재적 보상의 공정성($p < 0.01$), 근무성적평정의 공정성($p < 0.01$)과 직무관련 요인인 직무자율성($p < 0.01$), 직무스트레스($p < 0.1$)가 모두 공무원의 삶에 질에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족친화정책에 대한 만족도, 외재적 보상의 공정성, 근무성적평정의 공정성, 직무자율성은 공무원 삶의 질에 유의미한 정(+)의 영향을, 직무스트레스는 유의미한 부(-)의 영향을 미친다는 것을 확인했다. 따라서 가설 1, 2, 3, 4, 5는 모두 채택되었다. 즉, 가족친화정책에 대한 만족도가 높을수록, 외재적 보상이 공정하게 지급된다고 인식할수록, 근무성적평정이 공정하게 이루어진다고 인식할수록, 직무자율성이 높다고 인식할수록, 공무원의 삶의 질은 높은 반면, 직무스트레스가 높다고 인식할수록 공무원의 삶의 질은 낮다는 것이다.

순서형 로지스틱 회귀분석에서는 일반적으로 개별 독립변수의 효과를 승산비(odds ratio)를 이용하여 해석한다. 인사관련 요인 중에서 먼저, 가족친화정책에 대한 만족도가 1단위 증가하면, 공무원 삶의 질이 1단계 높은 범주에 포함될 승산(odds)이 1.852배(85.2%) 커지는 것으로 나타났다. 또한 외재적 보상의 공정성과 근무성적평정의 공정성 인식이 1단위 증가할 경우, 공무원 삶의 질이 1단계 높은 범주에 포함될 승산이 각각 1.441배(44.1%), 1.415배(41.5%) 커진다는 것을 알 수 있다. 직무관련 요인 중에서는 직무자율성의 승산비는 1.781로서 직무자율성이 1단위 증가함에 따라 공무원 삶의 질이 1단계 높은 범주에 포함될 승산이 1.781배(78.1%) 커지는 것으로 나타났다. 반면, 직무스트레스의 승산비는 0.885으로서 직무스트레스가 1단위 증가할 경우, 공무원 삶의 질이 1단계 높은 범주에 포함될 승산이 0.885배(11.5%) 작아지는 것으로 나타났다.

독립변수인 인사 및 직무관련 요인들이 종속변수인 공무원 삶의 질에 미치는 상대적 영향력을 비교하기 위해 순서형 로지스틱 모형에서 한계효과(marginal effects)를 조사하였다(표 6 참조). 논의의 편의를 위해 삶의 질을 측정된 5점 척도 중 “매우 높다”에 대한 한계효과만을 비교해 보면, 가족친화정책에 대한 만족도가 1단위 증가할 경우, 삶의 질이 “매우 높다”를 선택할 확률이 1.5% 증가하는 것으로 나타나, 독립

5) 모형 2에 포함된 독립변수와 통제변수 간 다중공선성(multicollinearity)을 확인하기 위한 진단결과, 분산팽창계수(VIF)가 모두 10이하로 확인되어 다중공선성의 문제는 발생하지 않았다.

〈표 5〉 인사 및 직무관련 요인이 공무원의 삶의 질에 미치는 영향에 대한 순서형 로지스틱 모형 회귀분석

변수	모형 1				모형 2				
	b	S.E.	Odds Ratio(OR)	Percent Change(%)	b	S.E.	Odds Ratio(OR)	Percent Change(%)	
인사관련 요인	가족친화정책 만족도	0.613***	0.072	1.847	84.7	0.616***	0.073	1.852	85.2
	외재적 보상의 공정성	0.383***	0.064	1.467	46.7	0.365***	0.066	1.441	44.1
	근무성적평정의 공정성	0.326***	0.071	1.386	38.6	0.347***	0.073	1.415	41.5
직무관련 요인	직무자율성	0.605***	0.072	1.831	83.1	0.577***	0.073	1.781	78.1
	직무스트레스	-0.124*	0.066	0.883	-11.7	-0.122*	0.067	0.885	-11.5
성별(남자 1, 여자 0)									
연령									
혼인상태									
(기혼자 중 배우자 있음 1, 기타 0)									
직급									
소속기관 유형(국가직 1, 지방직 0)									
근무시간									
N									
LR Chi2 (11)									
Log likelihood									
Pseudo R ²									

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. percent change는 승산(odds) 변화의 백분율로서 구하는 식은 100*(exp(b)-1)이며 독립변수 1단위 증가 시 승산 변화 %임.

변수 중 공무원 삶의 질을 가장 크게 향상시킨다는 것을 보여준다. 다음으로, 직무자율성이 1단위 증가함에 따라 공무원 삶의 질이 “매우 높다”를 선택할 확률은 1.4% 증가하는 것으로 나타났다. 또한 외재적 보상의 공정성과 근무성적평정의 공정성 인식이 1단위 증가할 경우, 공무원 삶의 질이 “매우 높다”를 선택할 확률은 두 변수 모두 0.9% 증가하는 것으로 나타났다. 반면, 직무스트레스의 한계효과는 -0.003으로서 직무스트레스가 1단위 증가할 경우, 공무원 삶의 질이 “매우 높다”고 선택할 확률은 0.3% 감소한다는 것을 알 수 있다. 이러한 분석결과를 토대로 공무원 삶의 질에 미치는 인사 및 직무관련 요인들의 상대적 영향력을 간접적으로 추론해 보면, 가족친화정책에 대한 만족도가 가장 큰 영향을 미치며, 직무자율성, 외재적 보상의 공정성과 근무성적평정의 공정성은 동일, 그리고 직무스트레스 순으로 공무원 삶의 질에 영향을 미친다고 볼 수 있다.⁶⁾

〈표 6〉 설명변수별 삶의 질의 한계효과

	Prob(y=1) 매우 낮다	Prob(y=2) 낮다	Prob(y=3) 보통	Prob(y=4) 높다	Prob(y=5) 매우 높다
가족친화정책 만족도	-0.007***	-0.041***	-0.104***	0.137***	0.015***
외재적 보상의 공정성	-0.004***	-0.024***	-0.061***	0.081***	0.009***
근무성적평정의 공정성	-0.004***	-0.023***	-0.058***	0.077***	0.009***
직무자율성	-0.006***	-0.039***	-0.097***	0.128***	0.014***
직무스트레스	0.001*	0.008*	0.021*	-0.027*	-0.003*
성별	0.000	0.000	0.001	-0.001	-0.000
연령	0.000***	0.001***	0.037***	-0.005***	-0.001***
혼인상태	-0.009***	-0.052***	-0.099***	0.145***	0.014***
직급	-0.000	-0.001	-0.002	0.003	0.000
소속기관 유형	0.001	0.007	0.019	-0.025	-0.003
근무시간	0.002**	0.012***	0.031***	-0.041***	-0.005***

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

통계변수 중에서는 연령(p<0.01), 혼인 상태(p<0.01) 그리고 근무시간(p<0.01)이 공무원 삶의 질에 통계적으로 유의미한 영향을 미친다는 것을 발견했다. 그러나 성별,

6) 삶의 질이 “높다”의 응답에서도 가족친화정책에 대한 만족도 0.137(13.7%), 직무자율성 0.128(12.8%), 외재적 보상의 공정성 0.081(8.1%), 근무성적평정의 공정성은 0.077(7.7%), 직무스트레스 -0.027(2.7%)의 한계효과를 나타냄으로써, “매우 높다”에서의 선택확률과 유사한 순서를 보여준다.

직급, 소속기관 유형은 공무원 삶의 질에 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다. 혼인상태는 정(+)의 영향을, 연령과 근무시간은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 기혼자 중 배우자가 있는 공무원이 그렇지 않은 공무원보다 삶의 질이 더 높은 반면, 나이가 많은 공무원일수록, 근무시간이 많다고 인식한 공무원일수록 삶의 질이 낮다는 것이다. 통계적으로 유의미한 통제변수들의 개별적 효과를 살펴보면, 혼인 상태와 관련하여 기혼자 중 배우자가 있는 공무원이 그렇지 않은 공무원보다 삶의 질이 1단계 높은 범주에 포함될 승산이 1.958배(95.8%) 커지는 것으로 나타났다. 반면, 연령이 1단위 증가할 경우, 공무원 삶의 질이 1단계 높은 범주에 포함될 승산이 0.978배(2.2%) 작아지는 것으로 나타났다. 근무시간의 경우도 근무시간이 1단위 증가함에 따라 공무원 삶의 질이 1단계 높은 범주에 포함될 승산이 0.832배(16.8%) 작아지는 것으로 나타났다.

인사관련 요인과 직무관련 요인이 공무원 삶의 질에 미치는 영향에 대한 분석결과를 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 최근 들어 민간조직과 공공조직 모두에서 가족친화제도와 정책의 중요성을 강조하고 있다. 민간조직의 경우 가족친화적인 조직 환경의 조성은 조직 구성원의 직무몰입(job commitment)을 유도하고, 우수한 인력의 유입과 유지에 도움을 줌으로써 개인의 삶의 질뿐만 아니라 조직의 경쟁력을 높일 수 있다는 인식이 확산되고 있다(박준구, 2008). 정부 역시 저출산·고령화라는 사회적 문제에 대한 대응 차원 이외에도 공무원의 공직생활의 질을 제고하여 궁극적으로 공무원의 몰입을 높이고 성과를 향상하기 위해 공직 내에 다양한 가족친화 프로그램을 도입하여 실시하고 있다(노종호·한승주, 2014).

외재적 보상의 공정성이 공무원의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 연구의 가설은 실증분석을 통해 채택되었다. 적절한 수준의 외재적 보상이 조직 구성원의 성취감, 만족감을 강화하고, 외재적 보상이 공정하다고 인식할 때 개인의 직무몰입이 높아진다는 선행연구 결과(이용규·정석환, 2007)를 감안하면, 공정한 외재적 보상에 기인한 공직생활의 만족과 성취감은 결국 공무원의 삶의 질의 개선에도 기여하는 것으로 해석할 수 있다.

공정한 근무성적평정이 공무원의 삶의 질에 긍정적 영향을 미치는 기제(mechanism)는 외재적 보상의 공정성과 유사한 맥락에서 해석될 수 있다. 즉 근무성적평정의 공정성은 구성원의 심리적 자긍심을 높이고, 직무에 대한 내재적 동기를 유발하며(Kim and Rubinsky, 2011), 이는 개인들의 직무참여의 정도와 몰입을 향상시키는 효과를 갖는다(Hassan, 2012). 따라서 공정한 근무성적평정 제도의 운영은 공무원의 공직생활의 만족을 높여 삶의 질에도 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

직무를 수행하는 데 있어 조직 구성원 개인이 스스로 행사할 수 있는 자율성이 높은 경우, 직무에 대한 책임의식과 직무만족에 긍정적인 효과를 보이는 것으로 연구되어 왔다(고득용·유태용, 2012; 진윤희·김성종, 2015). 따라서 공무원에게 부여되었거나 개인적으로 행사할 수 있는 높은 수준의 직무자율성은 공직생활의 만족도를 높이고, 이로 인한 공무원의 삶의 질도 높아지는 것으로 실증분석 결과는 보여주고 있다.

직무스트레스는 공무원 삶의 질을 떨어뜨린다는 것을 실증분석결과는 보여준다. 이러한 결과는 개인의 특성과 직무 사이의 불일치에서 야기되는 직무스트레스가 정신적·육체적 피로와 탈진을 가속화시켜 결국에는 공무원의 전체적인 삶의 질이 낮아지는 것으로 해석된다. 특히, 직무스트레스가 심하여 개인이 그것을 스스로 조절할 수 없는 상황에 이르게 된다면, 삶의 질은 급격히 악화될 수 있다.

V. 결론: 연구의 함의와 제언

공무원의 삶의 질을 높이는 것은 비단 개인 차원의 행복과 만족을 높이는 것뿐만 아니라 조직의 차원에서도 성과를 향상시키는 것과 깊은 관련을 갖는다(조경호, 2003). 특히 정부의 정책과 행정서비스가 국민들의 삶의 질에 영향을 미친다는 선행 연구의 결과를 감안한다면(고명철, 2013a, 2013b; 김도엽, 2001; 이영균·김동규, 2007; 하혜수, 1996; Dimian and Barbu, 2012), 국민의 삶의 질 향상을 위해서도 정부 역시 공무원의 삶의 질 향상에 관심을 두어야 한다. 공무원의 삶의 질이 갖는 중요성에도 불구하고, 그동안 어떤 요인이 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는가에 관한 학술적 연구는 매우 제한적인 수준에서 이루어져 왔다. 이러한 점에서 이 연구는 공무원들이 공직 생활을 하면서 중요하게 여기는 인사와 직무관련 요인이 그들의 삶의 질에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다.

이 연구의 실증분석 결과를 종합해 볼 때, 분석에 포함된 5개의 인사 및 직무관련 요인, 즉 가족친화정책에 대한 만족도, 외재적 보상의 공정성, 근무성적평정의 공정성, 직무자율성, 직무스트레스 모두 공무원의 삶의 질에 유의미한 영향을 미친다는 것을 발견했다. 이러한 결과는 공직생활에 있어 전통적으로 공무원이 중요하게 여기는 보수, 성과급, 승진과 같은 외재적 보상의 공정성과 근평의 공정성 이외에도 최근 강조되고 있는 일과 삶의 균형(work-life balance)의 관점에서 조화로운 공직생활과 가정생활이 공무원의 삶의 질에 영향을 미친다는 점을 보여주고 있다. 또한 직무수행 과정에서 공무원 개인이 직무수행 시 행사할 수 있는 직무자율성이 공직생활에 대한

만족도를 높여 삶의 질 개선에 기여하는 것으로 나타난 반면, 직무스트레스는 공무원의 삶의 질을 떨어뜨린다는 것을 보여준다.

본 연구결과를 바탕으로 공무원의 삶의 질을 개선하기 위한 정책적 제언을 제시할 수 있다. 먼저, 가족친화정책에 대한 만족도가 공무원의 삶의 질에 가장 강한 영향을 미쳤다는 연구결과는 조직 내에서 가족친화정책의 시행이 중요하다는 것을 시사한다. 최근 정부에서도 육아휴직, 유연근무제, 탄력근무제 등을 실시하여 공무원의 삶의 질을 개선하려고 노력하고 있다. 그러나 이러한 가족친화정책의 시행도 중요하지만, 이러한 가족친화제도를 사용한 후 공무원들이 인사나 승진에서 차별을 받아서는 안 된다. 그러한 차별에 대한 두려움 때문에 공무원들이 이러한 제도의 활용을 꺼리는 경향이 있다. 따라서 공무원의 진정한 삶의 질을 개선하기 위해서는 공무원들이 가족친화제도를 사용한 후 인사나 승진에서 차별을 받지 않는 제도적 장치가 마련되어야 할 것으로 보인다.

외재적 보상이 공정하게 지급되는 것이 공무원의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친 점도 시사하는 바가 크다. 흔히 내재적 보상만으로 그들의 근무의욕과 사기를 강화시켜 삶의 질을 개선할 수 있다고 믿는 경향이 있었다. 그러나 공정한 외재적 보상의 지급이 공무원의 삶의 질의 개선에 기여한다는 본 연구결과를 고려할 때, 공정한 보상의 지급에 대한 기준 마련과 더불어 사후 검증시스템도 도입할 필요가 있다.

근무성적평정에 대한 공정성 인식 또한 공무원 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다는 점은 근평이 공정하게 이루어졌을 때 그 평가결과에 대한 수용성이 높아지고, 높은 성과에 대해서는 스스로 자긍심과 성취감을 느껴서 이것이 결국 공무원의 삶의 질을 높이는 것으로 생각된다. 따라서 형식적이고 불공정한 근평의 요소, 기준, 방식 등을 없애고 이러한 요소들을 객관적이고 타당하게 설계하는 것이 무엇보다 중요하다. 또한 실제에서도 이러한 근평이 공정하게 시행될 수 있는 운영방침도 확립되어야 한다.

직무자율성이 공무원의 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친 것과 관련해서는 공무원에게 스스로 자신의 직무수행을 위한 결정권한을 부여하고 재량의 폭을 넓혀주는 작업이 필요하다. 또한 공무원이 자율적으로 자기 업무를 처리할 수 있는 권한도 부여할 필요가 있다. 그러한 자율적인 권한을 부여함과 동시에 자기업무에 대해 스스로 책임질 수 있는 책임성의 범위도 명확히 제시해 주어야 한다. 이러한 직무자율성의 확대가 공무원의 직무충실과 직무만족을 높여 그들의 삶의 질의 개선에도 기여할 것으로 생각된다.

직무스트레스의 측면에서 주어진 직무에 반하는 업무지시를 방지하고, 이러한 직무에 대한 조직 내부의 이해와 협조가 필요하다. 이런 면에서 공무원 개인의 직무 내

용과 범위를 보다 명확히 하고, 적어도 부서 내부에서 이를 공유할 필요가 있다. 공무원 자신도 본인의 직무와 관련이 없거나 개인의 특성과 능력을 고려하지 않은 업무를 맡게 될 경우, 이를 상관이나 동료에게 알림으로써 직무내용과 개인의 부적합 상태에서 야기될 수 있는 직무스트레스를 미연에 방지하려는 노력이 필요하다. 조직에서도 직무스트레스로부터 유발될 수 있는 심리적·육체적 긴장상태를 해소하고 안정을 도모할 수 있는 교육훈련 프로그램을 통해 공무원의 삶의 질을 개선해야 할 것이다.

본 연구가 선행연구에서 거의 다루지 않았던 인사관련 요인과 직무관련 요인을 통해 공무원 삶의 질의 결정요인을 실증적으로 분석했다는 점에서 나름대로의 차별성과 의의가 있다. 그러나 이러한 의의에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계를 갖는다. 첫째, 공무원 삶의 질에 중요한 영향을 미칠 수 있는 개인소득 변수를 포함시키지 못했다. 아무래도 경제적 조건으로서 소득은 개인 삶의 질에 영향을 미치는 중요변수임에 틀림없다. 향후 연구에서는 이 변수가 공무원 삶의 질에 영향을 미치는 개인특성 요인으로서 포함되어야 할 것이다. 둘째, 본 연구에서는 공무원 삶의 결정요인으로서 3개의 인사관련 요인과 2개의 직무관련 요인을 포함시켰지만, 좀 더 다양한 요인들을 포함시키지 못했다. 향후 연구에서는 공무원의 삶의 질에 직접적인 영향을 미칠 수 있다고 예측되는 더 많은 인사 및 직무관련 요인들을 포함시켜 분석하면 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것으로 기대된다. 셋째, 본 연구가 삶의 질을 단일문항을 통해 측정함으로써 다차원적인 본질적 요소를 내포하고 있는 삶의 질의 다양한 측면을 제대로 반영하지 못했다. 향후 연구에서는 삶의 질의 다차원적인 요소를 좀 더 포괄적으로 반영할 수 있는 타당한 측정지표를 개발하여야 할 것이다. 마지막으로, 본 연구에서는 공무원 삶의 결정요인을 경로분석을 통해 설명하지 못했다. 그러나 삶의 질에 대한 결정요인이 상당한 경로를 통해 설명될 수 있는 가능성을 추론할 수 있는 바, 차후 연구에서는 여러 변수들 간의 인과관계를 설명할 수 있는 충분한 이론적 논의를 바탕으로 경로분석을 통해 공무원 삶의 질의 결정요인을 분석해야 할 것이다.

■ 참고문헌

- 고득영·유태용. 2012. “직무자율성과 혁신행동 간의 관계: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신풍토의 조절효과.” 《한국심리학회지: 산업 및 조직》, 25(1): 215-238.
- 고명철. 2013a. “공공서비스 만족도가 지역사회 삶의 질에 미치는 영향: 미국 스포스

- 시의 경험적 증거를 중심으로.” 《한국거버넌스학회보》, 20(2): 243-270.
- _____. 2013b. “공공서비스 만족도, 정부성과, 그리고 삶의 질 간 영향관계 분석: 상향확산식 접근을 토대로.” 《한국행정학보》, 47(2): 1-30.
- 고명철·최상욱. 2012. “삶의 질(QoL) 연구의 행정학적 함의와 제언.” 《한국행정학보》, 46(4): 103-126.
- 고재권. 2016. “공공기관의 가족친화정책이 공무원의 조직성과에 미치는 영향: 조직 문화의 조절효과를 중심으로.” 《한국조직학회보》, 13(3): 75-97.
- 구교준·임재영·최슬기. 2014. “소득과 삶의 여량에 따른 행복 결정요인 연구.” 《한국행정학보》, 48(2): 317-339.
- 권용수. 2006. “사회복지전담공무원의 직무스트레스 유발요인 및 이직의도에 관한 실증적 연구.” 《한국행정논집》, 18(3): 743-764.
- 권향원. 2017. “근무성적평정 공정성인식 영향요인에 대한 탐색적 이론화 연구: 중앙 부처산하 공공부문을 중심으로.” 《한국조직학회보》, 14(2): 47-74.
- 김구. 2003. “객관적 지표를 이용한 보성군 삶의 질 분석.” 《지역개발연구》, 8(2): 91-109.
- 김도엽. 2001. “지방정부의 삶의 질 결정요인에 관한 연구: 부산광역시 자치구·군을 중심으로.” 《지방정부연구》, 5(2): 81-96.
- 김미숙·조경호. 2000. “공무원의 삶의 질에 영향을 주는 요인 연구.” 《보건사회연구》, 20(2): 34-70.
- 김병섭. 2000. “공무원 삶의 질의 의미.” 《지방행정》, 49(563): 15-24.
- 김병섭·최성주·최은미. 2015. “국민행복, 삶의 질, 그리고 공공서비스의 관계 연구.” 《한국행정학보》, 49(4): 97-122.
- 김영조·이유진. 2012. “가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로.” 《인적자원관리연구》, 19(3): 71-99.
- 김찬중·윤찬성. 2008. “비정규직의 공정성 지각과 조직신뢰의 관계에 관한 연구.” 《산업경제연구》, 21(2): 759-782.
- 김해룡. 2006. “직무자율성과 조직구성원 태도 간의 관계에 대한 자기효능감의 매개 효과에 관한 연구.” 《인사관리연구》, 30(3): 193-226.
- 김호균. 2007. “조직공정성 인식, 조직신뢰, 조직시민행동간 영향관계 분석.” 《한국행정학보》, 41(2): 69-94.
- 노종호. 2016. “공무원의 성과급과 공공봉사동기가 직무성과에 미치는 영향분석.” 《한국인사행정학회보》, 15(2): 93-122.

- 노종호·한승주. 2014. “가족친화정책이 공무원 직장생활의 질에 미치는 영향: 집단 간 비교를 중심으로.” 《한국인사행정학회보》, 13(1): 289-326.
- 문경삼·박철민. 2000. “지역주민의 삶의 질에 대한 만족도와 우선순위에 관한 연구.” 《한국행정논집》, 12(1): 39-65.
- 박경효. 1999. “공무원의 삶의 질: 의의, 실태 및 개선방향.” 《한국행정학보》, 33(4): 1-18.
- 박성복. 2012. “노인의 삶의 만족도의 주관적 영향요인.” 《한국행정논집》, 24(4): 983-1010.
- 박준구. 2008. “기업성장의 새로운 패러다임, 가족친화 경영!” 《나라경제》, 6월호: 32-33.
- 성도경·이지영. 2010. “여성결혼 이민자의 삶의 질 향상을 위한 연구.” 《한국행정논집》, 22(3): 749-772.
- 송건섭. 2008. “광역생활권의 삶의 질(QOL) 영향요인: 대구시와 시애틀 지역을 중심으로.” 《한국행정논집》, 20(3): 975-998.
- 송건섭·김영오·권용현. 2008. “삶의 질에 관한 평가지표의 구성과 적용.” 《지방정부 연구》, 12(4): 225-247.
- 송인성. 2004. “도시의 삶의 질 제고방안에 관한 연구.” 《한국지역개발학회지》, 16(2): 107-140.
- 송정수·양필석. 2009. “직무자율성이 자기효능감과 조직시민행동에 미치는 영향.” 《인적자원관리연구》, 16(특별호): 111-130.
- 신도철. 1981. “한국인의 삶의 질 연구: 주관적 지표에 의한 분석.” 《정경문화》, 5월호: 26-47.
- 심재권·정석환. 2007. “근무평정의 공정성수용 인식이 하위직 공무원의 혁신적 업무 행동에 미치는 영향.” 《한국행정학보》, 41(2): 141-166.
- 오영석·이곤수. 2006. “삶의 질 관점에서 본 도농통합의 형평성 효과.” 《한국정책과 학회보》, 10(4): 159-180.
- 옥원호·김석용. 2001. “지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 직무몰입에 관한 연구.” 《한국행정학보》, 35(4): 355-373.
- 윤은기. 2012. “AHP(Analytic Hierarchy Process) 기법을 이용한 삶의 질 평가요인들의 상대적 중요성 분석.” 《한국행정학보》, 46(2): 395-419.
- 윤한홍·김영찬. 2014. “자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구.” 《한국인사행정학회보》, 12(3): 81-105.

- 이근주·이혜윤. 2007. “보상 유형에 대한 차별적 기대가 공무원의 성과에 미치는 영향에 관한 연구.” 《한국행정학보》, 41(2): 117-140.
- 이영균·김동규. 2007. “지역주민의 삶의 질에 관한 연구.” 《한국정책과학학회보》, 11(4): 223-250.
- 이용규·정석환. 2007. “공조직에서 조직 공정성이 구성원의 혁신행동에 미치는 영향: 분배공정성과 절차공정성을 중심으로.” 《정부학연구》, 13(1): 7-35.
- 이태중·박철민·송건섭. 2000. “지역주민의 삶의 질 분석·평가: 경주시민을 대상으로.” 《한국지방자치학회보》, 12(4): 75-92.
- 이혜순. 2013. “간호사의 직무스트레스와 자아존중감이 정신건강에 미치는 영향.” 《한국콘텐츠학회논문지》, 13(3): 251-259.
- 임희섭. 1996. “삶의 질의 개념적 논의.” 《한국행정연구》, 5(1): 5-18.
- 전영욱·김진모·황영훈. 2017. “리더의 윤리적 행동과 직무자율성, 업무분담이 조직 침묵에 미치는 영향.” 《HRD 연구》, 19(3): 73-98.
- 전은숙·이강숙·이선영·유재희·홍아름. 2009. “병원 근로자들의 고용형태에 따른 직무스트레스와 삶의 질의 관계.” 《대한산업의학회지》, 21(1): 28-37.
- 정준균·김도희. 2008. “지방정부 삶의 질 행정의 실태와 과제: 울산광역시를 중심으로.” 《지방정부연구》, 12(2): 153-178.
- 조경호. 2003. “공무원의 삶의 질 요인에 대한 의사결정나무분석.” 《한국인사행정학회보》, 2(2): 131-144.
- _____. 2011. “한국 공무원 성과평가의 공정성 제고 방안에 관한 연구.” 《한국인사행정학회보》, 10(3): 171-192.
- 조경호·김미숙. 2000. “공무원과 민간기업종사자 간 삶의 질 만족도 비교연구.” 《한국행정학보》, 34(3): 27-45.
- 조정현. 2014. “보상요인이 군 장교 집단의 사기에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개역할을 중심으로.” 《한국행정논집》, 26(2): 377-398.
- 진윤희·김성중. 2015. “직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향: 직무열의의 매개효과를 중심으로.” 《한국콘텐츠학회논문지》, 15(1): 451-461.
- 최해수. 2016. “호텔기업 직무자율성 특성이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향: 성별의 조절된 매개효과.” 《관광연구》, 31(8): 235-252.
- 하혜수. 1996. “도시정부의 삶의 질 결정요인분석.” 《한국행정학보》, 30(2): 81-95.
- 한석태. 2008. “노인 삶의 질 결정요인에 관한 연구: 객관적 변수와 주관적 변수의 비교.” 《한국행정학보》, 42(3): 441-461.

- 허경미·최기문. 2006. “경찰공무원의 삶의 질에 관한 연구.” 《한국공안행정학회보》, 24: 12-46.
- 허만형. 2014. “지방정부의 삶의 질 영향요인 탐색에 관한 연구.” 《지방정부연구》, 18(3): 231-254.
- 허숙민·최원석. 2014. “기혼 직장여성의 삶의 질 경로에 관한 연구: 경북 경산시를 중심으로.” 《여성학연구》, 24(1): 63-93.
- 허철행·김도엽. 2000. “지방자치제 실시에 따른 삶의 질 결정요인 분석.” 《한국행정논집》, 12(4): 637-665.
- Bandura, A. & E. A. Locke. 2003. “Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited.” *Journal of Applied Psychology*, 88(1): 78-99.
- Chaturvedi, Santosh K. 1991. “What's Important for Quality of Life to Indians-In Relation to Cancer.” *Social Science & Medicine*, 33(1): 91-94.
- Cheng, Sheung-Tak. 1988. “Subjective Quality of Life in the Planning and Evaluation of Program.” *Evaluation and Program Planning*, 11(2): 123-134.
- Cogburn, J. D. & S. K. Schneider. 2003. “The Relationship Between State Government Performance and State Quality of Life.” *International Journal of Public Administration*, 26(12): 1337-1354.
- Cummins, R. A. 1996. “The Domain of Life Satisfaction: An Attempt to Order Chaos.” *Social Indicators Research*, 38(3): 303-328.
- Diener, E. & R. A. Emmons. 1984. “The Independence of Positive and Negative Affect.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5): 1105-1117.
- Dimian, G. C. & A. Barbu. 2012. “Public Services-Key Factor ro Quality of Life.” *Management & Marketing*, 7(1): 151-164.
- Evans, David R. 1994. “Enhancing Quality of Life in the Population at Large.” *Social Indicators Research*, 33(1): 47-88.
- Glatzer, W. 2006. “Quality of Life in the European Union and the United States of America: Evidence from Comprehensive Indices.” *Applied Research in Quality of Life*, 1(2): 169-188.
- Greenhaus, J. H., K. M. Collins, & J. D. Shaw. 2003. “The Relation Between

- Work-Family Balance and Quality of Life." *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 510-531.
- Guzzo, R. A. 1979. "Type of Rewards, Cognitions and Work Motivation." *Academy of Management Review*, 4(1): 75-86.
- Hackman, J. R. & G. R. Oldham. 1976. "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory." *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2): 250-279.
- Hassan, Shahidul. 2012. "Does Fair Treatment in the Workplace Matter? An Assessment of Organizational Fairness and Employee Outcomes in Government." *The American Review of Public Administration*, 43(5): 539-557.
- Kim, Seok Eun & Dian Rubianty. 2011. "Perceived Fairness of Performance Appraisals in the Federal Government: Does It Matter." *Review of Public Personnel Administration*, 31(4): 329-348.
- Lane, Robert E. 1994. "Quality of Life and Quality of Persons: A New Role for Government?" *Political Theory*, 22(2): 219-252.
- Lieske, Koel. 1990. "The Correlated of Life Quality in U.S. Metropolitan Areas." *Publius: The Journal of Federalism*, 20(1): 43-54.
- Michie S. 2002. "Causes and Management of Stress at Work." *Occupational and Environmental Medicine*, 59: 67-72.
- Mosadeghrad, Ali M., Ewan Ferlie, & Duska Rosenberg. 2011. "A Study of Relationship between Job Stress, Quality of Working Life and Turnover Intention among Hospital Employees." *Health Service Management Research*, 24(4): 170-181.
- Pines, A. M. & G. Keinan. 2005. "Stress and Burnout: The Significant Difference." *Personality and Individual Differences*, 39(3): 625-635.
- Roberts, Gary E. 1995. "Developmental Performance Appraisal in Municipal Government: An Antidote for a Deadly Disease?" *Review of Public Personnel Administration*, 15(3): 17-43.
- Sirgy, M. J. 2001. *Handbook of Quality-of-Life Research: An Ethical Marketing Perspective*. Dordrecht, Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Effects of Personnel-Related and Job-Related Factors on Quality of Life of Public Employees

Jin-Wook Choi & Jongho Roh

While past studies on quality of life of public employees have mostly focused on conceptual discussions or measurement indicators, there have been few systematic and empirical studies on its determinants. Based on this premise, this study empirically analyzed the effect of personnel- and job-related factors on the quality of life of public employees using an ordered logistic model. Results of this empirical study showed that the following five factors were statistically significant: satisfaction of family-friendly policies, fairness of external rewards, fairness of performance appraisal, job autonomy, and job stress. While the first four factors are positively associated with quality of life, job stress has a negative effect. These results imply that public organizations need to develop management strategies and rational policies to improve the quality of life of public employees by addressing personnel- and job-related factors. This study draws attention to determinants having significant impact on the quality of life of public employees.

※ Key Words: Public Employees, Satisfaction of Life, Quality of Life, Personnel-Related Factors, Job-Related Factors