

근무지 변경에 따른 공무원 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구:

- 세종시 이전 조절효과를 중심으로 -

A Study on the Effect of Relocation of Workplace on Public Managers' Job Turnover Intention : Focusing on the Moderate Effect of Relocation to Sejong City

허준영* 이건**

초 록

본 연구는 중앙행정기관의 세종시 이전이 종결된 시점에서 이전으로 인한 다양한 파급효과 중 소속 공무원들에게 미치는 부정적 영향에 대해 실증적으로 분석하여 분석결과를 바탕으로 이론적·정책적 시사점의 제시를 목적으로 한다. 이전 부처 공무원이 느끼는 인식변화를 중심으로 근무지의 세종시 이전이라는 지리적 위치 변경에 따라 상당한 영향을 받을 것으로 예상되는 일과 삶의 균형(Work-Life Balance, WLB)과 개인-조직 적합도(Person-Organization Fit, POF)를 직무만족과 이직의도에 영향을 주는 주요 요인으로 설정하고 이러한 관계가 조직의 지방이전이라는 환경 변수에 의하여 어떤 차이가 나타나는지 구조방정식 모형을 활용하여 이전부처와 잔류부처로 나누어 이전에 따른 영향을 분석하였다. 연구결과 잔류부처와 달리 이전부처 공무원들은 일과 삶의 불균형이 직무에 대한 불만족으로 표출되었고 특히 개인이 자신과 적합한 조직에 근무하지 않을 경우 이직을 고려하는 것으로 나타나 결국 이전으로 인한 영향이 조직관계에서 구체적으로 발생한다는 점을 보여주었다. 이러한 결과를 바탕으로 이전 부처 공무원들의 일과 삶 관련 개선안과 개인-조직 적합도를 증가시킬 수 있는 장기적인 조직관리의 중요성과 대안들을 제시하였다.

주제어: 세종시, 일과 삶의 균형, 개인-조직 적합도, 직무만족, 이직의도

■ 본 논문은 한국행정연구원에서 생산된 자료를 활용하였으며, 한국행정연구원 연구자료관리규칙에 의거 사용허가를 받았음. 2013년 한국행정학회 통계학술대회에서 유익하고 세심한 논평으로 본 연구의 완성도를 높여주시는 토론 및 참여자 선생님들과 익명의 심사위원님들께 진심으로 감사 드립니다.

* 許埈榮(주저자): 독일 베를린 자유대학의 Otto-Suhr Institute에서 박사학위를 취득하고 서울대학교 행정대학원 BK사업단과 서울연구원을 거쳐, 현재 한국행정연구원 사회통합실장으로 재직 중이다. 최근 주요 논문으로는 “세종시 이전 기관 공무원이 경험하는 행정비효율성에 관한 연구-근거이론의 적용-(2015)”, “미래재난 대응을 위한 재난관리체계 구축방안 연구(2014)” 등이 있다. 관심분야는 갈등·재난관리, 조직·인사, 비교·독일행정, 통일·통합정책 등이다. (berlin1004@kipa.re.kr)

** 李鍵(교신저자): 미국 일리노이주립대(University of Illinois, Chicago)에서 행정학 박사학위를 취득하고 서울대학교 행정대학원 BK21 박사후연구원과 한국행정연구원 초청연구위원을 거쳐, 현재 경기대학교 사회과학대학 행정학과 조교수로 재직 중이다. (givethanks@kgu.ac.kr)

I. 서론

2012년 7월 1일자로 세종특별자치시가 본격 출범한 이래 행정중심복합도시 건설에 따른 중앙부처의 대대적인 이전이 본격화되면서 기존의 서울·과천청사 중심의 중앙행정부 운영은 점차 세종시로 이동하고 있다.¹⁾ 2012년 9월 15일 국무조정실·국무총리비서실(당시 국무총리실) 입주를 시작으로 지난 2014년말 법제처·국민권익위원회·국세청 등의 3단계 이전이 완료되면서 18개의 중앙행정기관과 18개의 소속기관 등 총 36개 기관의 1만 3천명에 이르는 공무원이 세종시에 근무하게 되었다. 이러한 세종시 분산으로 인해 서울청사에는 외교부, 국방부, 통일부, 행정자치부, 여성가족부 등 5개 부처가, 그리고 과천청사에는 법무부가 남는 등 대부분 중앙행정기관들이 이전하였다.²⁾

이렇듯 중앙행정기관의 대대적인 이전은 다양한 파급효과를 발생시키고 있는데 다수 언론보도에 의하면 물리적인 거리의 증가로 인해 출장시간과 비용 등 정책협의를 위한 기회비용의 증가로 국정협이나 조정의 어려움을 겪고 있다는 것이다. 즉, 서울·과천회의를 위한 수시 출장으로 행정비용은 눈덩이처럼 불어나고 있으며(한국일보, 2015.9.10.; 매일경제, 2013.3.29.), 상관의 잦은 출장으로 인한 업무공백이 심각하여 정책의 품질이 떨어지고(조선비즈, 2015.8.18.; 연합뉴스, 2015.5.17.; 뉴시스, 2014.8.10.; 뉴스핌, 2013.11.20.), 국회시즌에는 관련 업무로 세종시가 텅 빈다든지(전자신문, 2014.7.23.; 문화일보, 2013.5.17.), 고립된 교통여건상 기업과의 업무협이나 여론수렴에도 난관(한국경제, 2015.7.7.; 한국일보, 2013.1.15.)을 겪고 있다는 것이다.

한편 이러한 이전은 소속 공무원 개인의 삶에 상당한 영향을 미치게 되었다는 점도 간과할 수 없는 부분이다. 서울·과천에서 세종까지 상당한 거리의 근무지 변경으로 인해 대부분 구성원의 경우 생활 근거지 변동이 불가피하다는 점에서 생활전반의 큰 변화가 야기된다고 볼 수 있다. 세종청사의 경우 기존의 서울청사나 과천청사 출퇴근 공무원들이 출퇴근하기에는 거리가 상당히 멀기 때문에 상당수는 이사를 하였으나 아직 1/3 정도는 편도에만 2시간 넘게 걸리는 통근을 선택하면서 육체적 피곤은 물론 정신적 피곤, 업무몰입 감소 등 다양한 문제들에 노출되어 있는 것으로 보고되고 있다(한국행정연구원 사회조사센터, 2013). 아울러 최근의 조사들을 두고 봤을 때 개인-조직 가치나 경력관리 입장에서 공무원들은 이전상황을 무척 심각하게 받아들이고 있음을

1) 행정중심복합도시 건설은 수도권의 과도한 집중현상을 막고 지역균형발전을 위해 종래 신행정수도 건설 논의에서 비롯된 것으로, 본격적인 논의의 시작은 70년대로 거슬러 올라간다. 1971년 김대중 대통령 후보의 공약과 1977년 박정희 대통령의 임시행정수도 건설구상으로, 그리고 다시 2002년 노무현 대통령 후보의 행정수도 이전 공약으로 구체화되어 2003년 12월 '신행정수도의 건설을 위한 특별조치법'이 제정되기에 이르렀다. 그러나 동법이 2004년 10월 헌법재판소에서 위헌판결을 받으면서 이에 대한 후속조치로서 2005년 3월 '신행정수도 후속대책을 위한 연기·공주지역 행정중심복합도시 건설을 위한 특별법'(이하 특별법)으로 축소되어 진행되었는데 한편 2010년 3월 이명박 정부가 제출한 수정안이 그해 6월 국회 본회의에서 부결되는 등 여러 차례 질곡을 겪었다.

2) 미래창조과학부 또한 이전 예정이었으나 과천시민들의 반발과 정치권의 논란으로 인해 아직까지 이전 결정은 표류중인 상태다.

알 수 있다. 출산율이 저조한 상황에서도 지방이전 전과 비교해 볼 때 급증한 육아휴직이나, 서울소재 산하기관이나 하위기관으로의 전보지원이 증가(조선비즈, 2015.8.18.; 뉴스1, 2013.12.11.)하거나 사기업으로의 이직을 선택(조선비즈, 2015.8.17.)하는 등 이전에 대한 반발사례를 심심치 않게 접할 수 있다. 더군다나 경우에 따라서는 이전을 해서도 이로 말미암은 스트레스가 오랜 기간 만성적으로 쌓여 극단적인 선택을 하는 경우도 발생하면서 그 심각성은 자못 개인과 조직을 위기로 몰아가기도 하는 것을 목격할 수 있다.³⁾

아울러 종래 인기부처였던 기획재정부, 환경부 등에 대한 인기가 떨어지고 안전행정부, 통일부 등 잔류부처에 대한 인기가 증가한다거나(한국경제, 2013.11.03.; 서울신문, 2010.11.23.) 이전 전에는 지원자가 서로 앞다투며 인기 있었던 전문계약직 공무원 공개채용이나 개방형 직위에 번번이 미달사태가 발생하는 등 인력공급의 문제가 발생할 정도로 상황이 심각해 졌음을 알 수 있다(연합뉴스, 2014.4.17.; 연합뉴스, 2013.9.24.).

실상 세종시 이전 문제는 한국 행정사의 가장 거대한 실험이라는 점에서 이로 인한 행정효율성, 공무원의 일과 삶 그리고 개인-조직 가치나 직무만족 등 이미 전방위적인 파급효과가 확인되고 있음에도 불구하고 객관적이고 실증적인 규명은 이루어지지 않고 있다. 이로 인해 중앙정부의 인식은 영상회의, 스마트워크센터 등 ICT 기술을 활용하다 보면 해결가능해지는 것으로 생각하는 등 낙관적인 수준에 머무르고 있는 실정이다(뉴스와이어, 2015.2.25.; 전자신문, 2014.7.23.). 그러나 이러한 공직 생활상의 불편으로 인해 기존의 상당수 공무원들이 업무에 어려움을 겪고 있으며 앞서 제시한 대로 이로 인해 이직이나 파견 혹은 전보를 결심할 정도라는 점은 이에 대한 적극적인 대처의 필요성을 웅변한다. 즉 세종시 이전 3단계가 모두 종결된 현시점에서 본격적으로 이전으로 인한 영향에 대한 객관적이고 실증적인 연구를 바탕으로 적실한 대처방안 마련이 필요하다고 본다. 이러한 문제제기는 선행연구의 미비에도 기인하는데 지금까지 조직통합 등 조직변동에 대한 논의는 다양하게 이루어져 왔으나 아직까지 조직의 물리적 이전을 주요한 대상으로 삼고 이에 대한 파급효과 등을 다룬 연구는 찾기 어려운 것 또한 사실이다.

이러한 실천적, 이론적인 문제의식 하에 본 연구는 기관 이전으로 인한 영향 중 이전 부처 공무원이 느끼는 인식변화를 중심으로 직무만족과 이직의도에 영향을 주는 요인들을 살펴보고 잔류 부처 공무원과 비교하고자 한다. 중앙행정기관의 세종시 분산은 한국 행정사에서 무척 중요한 사건이며 이에 대한 파급효과는 전 행정적 차원에서 파생할 것이나 아직까지 본격적으로 다룬 연구는 없다는 점에서 공공조직 내 인적자원관리에서 핵심적으로 다루어지고 있는 직무만족과 이직의도와 관련된 본 연구결과를 통해 현재 이전기관 및 향후 이전 예정 공공기관 이전을 대비하여 부정적인 영향을

3) “세종시 공무원 또 自殺 - 행사출신 복지부 여사무관, 작년엔 기재부·식약처 직원이...”(조선일보, 2014.4.14). 부처 이전 후 홀로 떨어져 생활하면서 극단적인 결단을 한 사례는 복지부 1건, 기재부 1건, 식약처 2건 등 총 4건으로 나타나 주거 이전으로 인한 갈등해결의 필요성이 매우 시급한 것이 사실이다.

차단할 수 있는 정책대안을 제시하고자 한다.

II. 이론적 논의 및 연구가설

최근 공무원들의 이직(turnover)에 영향을 주는 결정요인에 관한 연구가 활발하게 이루어지고 있는 실정이다. 조직의 인적자본(human capital)이라할 수 있는 조직구성원이 소속된 조직을 떠나서 다른 곳으로 이직을 한다는 것은 조직에 많은 비용(예: 채용, 교육 등)을 발생시킨다는 점에서 이직은 바람직하지 않은 것으로 간주되고 있으나(Selden & Moynihan, 2000), 이직 현상이 항상 역기능적인 것만은 아니다(Abelson & Baysinger, 1984; Dalton et al, 1981; Staw, 1980). Abelson & Baysinger(1984)는 이직의 역기능은 직원들의 이직과 관련된 비용과 이직하지 않고 잔류로 발생하는 비용의 불균형으로 인하여 발생된다고 주장한다. 즉 직원들의 조직 내 잔류 그 자체가 항상 조직에 긍정적이라 말할 수 없고 비용과 성과를 고려하여 결정될 수 있음을 시사하고 있다. 그럼에도 불구하고, 많은 조직에서 인적자원관리(human resource management) 전략을 통하여 유능한 인재를 채용하고 이들이 조직을 떠나지 않고 지속적으로 기여하기를 원하고 있다(Moynihan & Landuyt, 2008). 조직에서 구성원들의 자의에 의한 자발적인 이탈이 많이 이루어지게 되면 남아있는 조직구성원의 사기저하를 초래할 수 있다는 측면에서 자발적인 이직은 부정적 현상이라 할 수 있다.

이직의 범주는 크게 세 가지로 분류가 될 수 있는데 조직 구성원의 자의적 의지에 의한 자발적 이직(voluntary turnover), 고용주에 의한 계약 해지 및 해고 등에 의한 비자발적 이직(involuntary turnover), 정년 등으로 인한 자연적인 퇴직(retirement)으로 나눌 수 있다(Selden & Moynihan, 2000). 이직 연구의 주된 관심은 조직 내 유능한 인력 유출을 초래할 수 있는 자발적 이직에 관한 연구가 주류를 이루고 있다(예: Kellough & Osuna, 1995; Lee & Whitford, 2008; Lee & Jimenez, 2011; Moynihan & Landuyt, 2008; Selden & Moynihan, 2000; 김종관·윤준섭, 2011; 서재현, 2008; 설홍수, 2005; 양승범, 2009; 오창택, 2012).

이직(turnover)과 관련된 경험적 연구에서 주로 설문조사에서 응답자들이 답변한 이직의도(turnover intention)로서 이직을 대리측정(proxy measure)하는 경우가 많다.⁴⁾

조직구성원들의 이직의도를 결정짓는 요인들 중 근무환경(work environment)은 중요한 요인 중에 하나라 할 수 있다. 기존 연구에서 이직의도와 관련한 근무환경으로는 조직 내 구성원들의

4) 엄밀한 의미에서 이직은 이직의도와는 다르다고 할 수 있다. 이직의도는 조직구성원이 여러 가지 이유로 조직을 떠나려는 심리적·감정적 상태인 반면 이직은 이러한 심리적 상태의 이행을 의미한다. 이직의도가 항상 이직으로 연결되는 것은 아니나 실제의 이직을 예측하는 변수로 사용되고 있다(Lee & Whitford, 2008; Selden & Moynihan, 2000).

연결망 특성으로 측정되는 조직사회자본의 소유 정도(설홍수, 2005), 조직구성원의 의사결정 참여 정도(서재현, 2008), 공공조직 내 성과보상제도의 실행 정도(Jimenez, 2011), 조직 내 인구통계학적 다양성(Choi, 2009), 과중한 업무량(Zeytinoglu et al, 2007), 일과 삶의 균형(Bertelli, 2007), 개인-조직 적합도(Moynihan & Pandey, 2008) 등 다양하게 제시되고 있다.

조직의 지리적 위치 변경에 대한 반응은 문화 및 개인의 특성에 따라 다르게 나타날 수 있다. 우리나라에서는 인구의 수도권집중 방지 및 지역균형 발전전략에 따라 행정수도 이전계획에 따라 중앙부처 및 산하기관의 지방이전이 현재 본격적으로 이루어지고 있다. 한편 세종시 이전과 같은 조직(구성원의 근무처)의 지리적 위치의 변경(relocation)의 경우 앞서 언론매체의 다양한 사례들을 두고 봤을 때 이직에 영향을 줄 정도로 중요한 요인으로 상정할 수 있다. 이와 같은 부처 지방이전이라는 근무환경의 변화가 공무원의 이직의도에 어떻게 영향을 미치며 다른 근무환경 변수와 이직의도 간의 관계를 어떻게 변화시키는지는 대다수 중앙행정기관의 거점인 세종청사 중심의 행정관리가 불가피해진 현실에 있어 중요한 연구질문이라 할 수 있다.

본 연구에서는 근무지의 세종시 이전이라는 지리적 위치 변경에 따라 상당한 영향을 받을 것으로 예상되는 일과 삶의 균형과 개인-조직 적합도를 직무만족과 이직의도에 영향을 주는 주요 요인으로 설정하고 이러한 관계가 조직의 지방이전이라는 환경 변수에 의하여 어떤 차이가 나타나는지 살펴보는데 주안점을 둔다. 즉 본 연구에서는 지방이전 변수의 조절효과를 중심으로 파악하고자 한다. 기존의 조직 연구 경향은 일과 삶의 균형, 개인-조직 적합도, 직무만족도 등의 변수가 직업 태도에 어떻게 영향을 미치는지에 대하여 연구대상자가 처해 있는 맥락(context)을 중요시하지 않고 조직구성원들의 인식을 바탕으로 함으로써 맥락을 블랙박스(black box)로 설정한 연구가 주를 이루었다고 할 수 있다. 그러나 본 연구는 구성원의 태도가 맥락에 의하여 영향을 받을 수 있다는 맥락의존적 가정 하에 가설을 검증하고자 한다. 즉, 세종시 이전이라는 급격한 환경변화 하에서 개인-조직 적합도 및 일과 삶의 균형이 공무원들의 직무만족도와 직업이직의도에 어떻게 영향을 주고 있는지 이전부처 공무원 표본과 잔류부처 공무원 표본의 모형 비교를 통하여 규명하고 이를 바탕으로 세종시 이전 정책의 일정한 정책적 제안을 하고자 한다.

1. 일과 삶의 균형

일과 삶(또는 가정)의 균형은 전통사회에서 양육을 담당하는 여성들의 사회진출이 늘어나면서 중요한 가치로 부상되기 시작하였다. 통상적으로 가사와 직장일의 불균형은 가정과 직장 간 갈등을 초래하는 것으로 알려져 있다(Greenhaus & Beutell, 1985;곽선화·이은령, 2011 재인용). 또한 직장 내에서 과도한 역할 부담은 일과 삶의 불균형을 초래하는 원인이라 할 수 있다(Zhao et al, 2011).⁵⁾

현재 우리나라 기업에서는 ‘가족친화적 경영’이라는 새로운 문화가 등장하여 종업원들이 일과 가정생활을 균형적으로 할 수 있는 다양한 프로그램 등을 도입하고 있는 실정이다(이선희 외, 2008). 예를 들어, 직장 내 육아시설을 설립하여 직원들의 아이를 위탁하게 되면 육아부담을 덜면서 직장생활을 하게 되어 육아일에 대한 부담을 덜 수 있고 직장일과 병행할 수 있기 때문에 직장일과 가정일을 균형적으로 할 수 있게 되어 조직구성원이 직무에 대한 만족감 및 조직에 대한 헌신도를 높일 수 있게 된다.

일과 삶의 균형 또는 불균형은 개인의 직업과 관련된 태도에 긍정적 또는 부정적으로 영향을 미치고 있다. 많은 경험적 연구에서 일과 삶의 균형과 직무만족도와 경험적 관계를 밝히고 있다(Ezra & Deckman, 1996). Saltzstein et al(2001)은 조직 내 일과 삶의 균형에 대한 만족도는 직무만족과 밀접한 관련이 있음을 발견하였다.

일과 삶의 불균형은 직무만족도의 감소뿐만 아니라 이직 또는 근무태만 등 다른 부정적인 행위도 유발하고 있다(Saltzstein et al, 2001). Ahuja et al(2007)은 경험적 연구에서 과중한 업무는 일과 삶의 불균형을 초래하고 이는 다시 근무 소모(work exhaustion)를 발생시켜 이직의도에 영향을 주고 있음을 밝혔다. 전호진 외(2012)는 IT분야 소프트웨어 개발업체 직원을 대상으로 분석한 결과, 일과 삶의 균형은 직무만족도에 긍정적으로 영향을 미치고 직무만족도는 다시 이직의도를 감소시킴을 보여줌으로써 일과 삶의 균형이 직무만족도를 매개로 하여 이직의도에 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 연구에서 보여주듯이 일과 삶의 균형과 직무만족도 및 이직의도는 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다. 그러나 이러한 관계는 근무지 지방이전이라는 환경변화에 의하여 그 관계의 정도가 달라질 수 있다.

지리적 선호에 대한 요인을 이직의도와 연관지은 연구로 Moynihan & Landuyt(2008)은 특정 지역(geographical area)에서 오랫동안 근무할수록 그 지역에 대한 헌신도가 생기게 되어 덜 이직하려고 한다는 가설을 세운바 있다. 결국 특정지역을 선호하는 이유는 관련 지역에서 보낸 시간에 따른 것으로 이는 지역에 대한 선호라기보다는 시간을 들이면서 애착을 갖게 된 경우라 할 것이다. 유사하게도 독일 통일 후 베를린 수도 천도 및 중앙행정기관 분할로 인한 기관 이전의 경우 상당수 이직을 한 것으로 나타났는데 이때 특히 정년을 앞둔 공무원의 경우 자신이 살아 왔던 지역에서 가족, 친구들과의 일과 후 생활 및 여가활동 때문에 상당수가 베를린 전출 대신 퇴직을 선택했다고 알려져 있다(양현모, 2006: 136).

다른 나라와 달리 우리나라에서는 자녀 교육 및 사회·경제적 편익이 서울 및 수도권 중심으로 이루어지고 있기 때문에 근무지의 이전이 직접적으로 거주지의 이전을 의미하지 않는다. 즉 부처의 세종시 이전은 공무원들이 세종시로 거주지를 이전하기 보다는 서울에서 출퇴근을 하거나 평일에는

5) 일과 삶의 균형을 촉진하기 위해 활용되는 유연근무제도와 같은 프로그램은 개인의 삶 또는 가정의 일을 보다 적극적으로 담당할 수 있게 하는 관리수단이라 할 수 있다.

가족과 별거하고 주말에만 가족과 함께 지내는 사람들이 많기 때문이다.⁶⁾

이전부처에서의 근무를 이와 같이 하게 될 경우, 일과 삶의 불균형 형태가 이 일과 가정일로부터의 불균형이라기보다는 출퇴근 통근 시간의 지연 등으로 인한 육체적 소모 및 가족과 떨어져 지내면서 느낄 수 있는 고독감과 같은 정신적 소모로 인한 정서적·육체적 불균형이 직무 태도에 더 부정적으로 작용할 수 있을 것이다. 부처이전에 따라 이미 주거지를 이전한 공무원들의 경우 비록 출퇴근 시간에 따른 부담은 감소될지라도 서울 잔류 타 중앙행정기관 또는 국회 등으로의 잦은 서울 출장 등으로 개인 생활에 부정적 영향을 줄 수 있다. 따라서 잔류기관 공무원들에 비하여 이전기관 공무원들이 더 일과 삶의 불균형으로 인하여 부정적인 직무 및 직업태도를 형성할 것이다.

가설 1: 일과 삶의 균형과 직무만족도와와의 관계는 부처이전이라는 근무환경에 의하여 영향을 받을 것이다. 잔류부처보다 이전부처에서 일과 삶의 균형과 직무만족 간의 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

가설 2: 일과 삶의 균형과 이직의도와와의 관계는 부처이전이라는 근무환경에 의하여 영향을 받을 것이다. 잔류부처보다 이전부처에서 일과 삶의 균형과 이직의도 간의 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

공무원들이 일과 삶의 불균형으로 인하여 이직의도가 높게 나타날 것이다.

2. 개인-조직 적합도

개인-조직 적합도(person-organization fit)는 “개인의 가치와 조직의 규범 및 가치 간의 일치(congruence)”로 정의될 수 있다(Chatman, 1989). 이러한 개인과 조직의 적합 정도는 직무만족도, 이직의도 등 조직구성원들의 태도 및 행위와 긴밀한 관계가 있다(Ambrose et al, 2008; O’Reilly et al, 1991). 개인-조직 적합도는 공공조직의 특수성을 설명하는데 상당히 유용한 준거틀이라 할 수 있다. 공무원들은 단순히 금전적인 유인보다는 일을 통한 성취도 또는 국민을 섬기고 국가를 위하여 봉사하는 내재적 가치에 매력을 느껴 공직을 수행하는 경우가 많다.⁷⁾

개인-조직 적합도는 개인과 조직의 가치와 목표가 서로 비슷한 상태로 조직 내 가치정향, 문화,

6) 2013년 현재 이전한 6개 중앙부처 공무원들을 대상으로 한 조사에 의하면 세종시 기관이전에 따라서 서울에서 주거지를 옮긴 공무원은 약 75%이며 옮기지 않고 서울에서 출퇴근하는 공무원들은 25% 정도로 밝혀졌으며 주거지를 옮긴 사람 중 과반수 이상이 본인만 주거지를 옮긴 것으로 나타났다(한국행정연구원, 2013).

7) 공공조직에서 근무하는 개인은 공공봉사동기(public service motivation)라는 특수한 동기가 추동되어 민간기업에 근무하려는 사람들보다 보다 남을 섬기고 봉사하는 내재적 가치를 추구한다는 것이 경험적으로 증명되었다(Houston, 2000).

목표 등이 동질적인 구성원들의 집합을 가능케 한다(Bright, 2008). 조직에서 일할 개인이 자신의 가치와 조직의 가치가 정합성을 띠게 되면 개인은 조직에 대한 헌신도가 상승하게 된다. 따라서 개인이 어떤 조직에 적합도가 높을수록 직무와 관련된 만족도가 높을 것이며 그 조직을 자발적으로 떠나려 하지 않고 지속적으로 가치를 공유하며 조직에 소속되어 있으려 할 것이다.

개인-조직의 적합도가 높게 되면 개인의 직무만족이 극대화되고 자신의 직무에 더욱 몰입하는 경향이 있으며 개인은 업무를 통하여 성취감을 느끼게 되고 조직은 조직의 성과를 극대화시킬 수 있게 된다. 기존 연구는 개인-조직 적합도와 직무만족이 정(+)적인 관계에 있음을 보여주고 있다(정효선·윤혜현, 2008; O'Reilly III et al, 1991). 박경규·이기은(2004)은 우리나라 민간기업에 근무하는 직원들을 대상으로 분석한 결과 조직에 대한 적합도와 이직의도 간의 유의미한 부(-)적 상관관계를 도출하였다. 정재민·김영주(2008)는 미디어기업 종사자들을 대상으로 개인-조직 적합도와 이직의도를 분석하였는데 개인이 미디어조직과의 적합도가 높을수록 이직의도가 감소함을 보여주었다. Moynihan & Pandey(2008)는 개인-조직 적합도가 이직의도와 높은 상관관계가 있음을 보였으며, 특히 단기적인 이직보다는 장기적인 이직의도에 크게 영향을 미치고 있음을 밝혔다.⁸⁾

한편 몸담고 있는 조직의 장거리 이전 상황은 종래의 개인-조직 관계에 상당한 영향을 끼쳐 조직 구성원의 직무태도에 영향을 줄 수 있다. 왜냐하면 이전으로 인해 공적인 조직관계와 사적인 개인 삶 양방향에서 기존의 질서가 무너지고 새로운 시스템이 형성되면서 조직 구성원으로 그리고 가족의 성원으로서 신분, 역할, 직무 등에 대한 불안정성과 불확실성이 크게 증가하기 때문이다(Meier, 1980; Marks & Marvis, 1997; 이창길, 2012 재인용).

대다수 중앙행정기관의 세종시 분산으로 인해 부처의 업무환경 뿐만 아니라 생활환경은 크게 변모하고 있다. 분산으로 인한 '물리적 거리' 증가는 업무와 관련하여 출장 회수 및 비용을 증가시키는 등 상당한 행정비효율 발생 외에도 무수한 생활의 불편함을 야기시켰고 이로 인해 업무에도 부정적인 영향을 끼치는 것으로 나타나고 있다. 이러한 근무환경의 상당한 변화로 인해 심리 상태 불안이 더욱 가중될 수 있으며 개인-조직 적합도가 낮은 공무원일수록 직무만족이 더욱 낮아지거나 이직의도가 더욱 높아지는 등 개인-조직 적합도와 직무만족도 및 이직의도 등의 직무태도와의 관계를 변화시킬 것이다.

가설 3: 개인-조직 적합도와 직무만족도와의 관계는 부처이전이라는 근무환경에 의하여 영향을 받을 것이다. 잔류부처보다 이전부처에서 개인의 조직 적합도와 직무만족도와의 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

8) 또한 Bright(2008)도 개인-조직 적합도가 공무원들의 이직의도에 매우 유의미한 요인이라는 것을 경험적으로 밝혔다.

가설 4: 개인-조직 적합도와 이직의도와의 관계는 부처이전이라는 근무환경에 의하여 영향을 받을 것이다. 잔류부처보다 이전부처에서 개인-조직 적합도와 이직의도의 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

3. 직무만족도와 이직의도

직무만족은 이직의도에 직접적으로 영향을 미치는 매우 중요한 변수라 할 수 있으며(Rainey, 1997), 이직의도가 직무불만족이 선행되어 이루어지고 있는 것은 이미 많은 경험적 연구에서 입증되었다(Irvine & Evans, 1992; 정운길·손경희, 2006). 직무만족은 과업 자체의 흥미 및 과업을 잘 수행할 수 있는 재능 등에 의하여 결정되는데 맡은 과업이 불만족스러우면 보다 잘 맞는 과업을 찾아 이직을 계획하게 된다. 또한 직무만족은 조직구성원들이 그들의 임무를 잘 수행할 수 있는 특수한 과업 환경과도 밀접한 관련이 있다(Lum et al, 1998). 따라서 직무 그 자체 또는 과업환경에 대한 불만족은 이직의도의 주요 원인이라 할 수 있다.

직무불만족과 이직의도 간의 관계는 근무지 이전이라는 근무환경 변화에 의하여 달라질 수 있다. 지리적인 이격으로 인하여 출퇴근 시간지연, 주말부부, 또는 장거리 출장 등으로 이전부처 공무원들의 급격히 변화된 환경은 직무와 관련된 불만족과 결합될 때 잔류부처의 공무원들보다 더 높은 정도의 이직의도를 견지하게 될 것으로 예상된다.

가설 5: 직무불만족과 직업이직의 관계는 부처이전이라는 근무환경에 의하여 영향을 받을 것이다. 잔류부처보다 이전부처에서 직무만족도와 이직의도의 관계가 더 강할 것이다.

Ⅲ. 조사설계

1. 자료수집방법

조사는 중앙부처 중 세종시로 이전한 부처(당시 이전 예정인 부처 포함)와 서울에 잔류하는 부처 등 크게 두개의 집단에 속하는 공무원들을 대상으로 하였다. 표본추출을 위하여 이전 및 이전 대상 부처 총 10개 부처에서 직급(1급에서 6급까지)과 성별을 고려하여 총 222명을 추출하였으며 잔류대상인 5개 중앙부처에서도 동일한 방법으로 141명을 추출하여 총 363명의 표본을 대상으로 조사가 이루어졌다.⁹⁾ 조사기간은 2013년 9월 16일부터 10월 7일까지이며 약 12일 동안 조사가 수행되었다.

2. 주요 변수 측정

종속변수는 직업이직 의도로서 두 개의 문항으로 측정하였다. “나는 앞으로 정년퇴직 전에 민간기업 등으로 이직할 의사가 있다”, “나는 앞으로 타 부처 등으로 전출에 지원할 의사가 있다.” 이 두 문항은 공무원들의 직업이직 의도에 관한 실증적 연구에서 많이 활용되고 있다(Lee & Jimenez, 2011). 직무만족도는 다차원적인 개념이기에 업무, 근무환경, 동료들과의 인간관계, 보수 등 네 가지 영역에서의 만족 정도로 파악하였다. 다음과 같은 네 가지의 문항을 가지고 직무만족도를 측정하였다. (1) “나는 업무에 대해 만족한다”, (2) “나는 근무환경에 대해 만족한다”, (3) “나는 동료들과의 관계가 만족스럽다”, (4) “나는 현재의 보수에 대해 만족한다.” 개인-조직 적합도는 다음과 같은 세 문항으로 측정을 하였다. (1) “내가 추구하는 가치와 목적은 우리 부처의 그것들과 유사하다”, (2) “나는 우리 부처에 강한 소속감을 느끼고 있다”, (3) “나는 우리 부처 문화에서 생활하는데 편안함을 느낀다.” 위의 문항들은 개인-조직 적합도를 측정하는데 많이 이용되고 있다(예: Kristof, 1996; Bright, 2008). 일과 삶의 불균형은 신경아(2009)의 연구에서 사용된 문항들을 이용하였다. “나는 직장일 때문에 집안일을 하거나 가족을 돌보는 것이 어렵다”, “나는 집안일이나 가족을 돌보는 일 때문에 직장일을 집중하기 어렵다”, “직장일과 집안일을 하다보니 나 자신을 위해 쓸 시간이 부족하다.” 위의 문항들의 응답범주는 리커트 4점 척도(1=“전혀 그렇지 않다”, 4=“매우 그렇다”)를 활용하였다.

9) 조사는 면접원에 의한 방문조사를 기본으로 하되 조사대상자가 장기 출장 중이거나 부재 중인 경우에는 이메일이나 팩스를 이용한 방법으로 조사가 이루어졌다.

3. 표본의 특성

아래의 표는 조사 응답자의 특성을 보여주고 있다. 남성의 비율이 약 72%를 차지하였으며 여성의 비율이 약 28%이다. 연령별 분포를 살펴보면 30세 미만이 3.6%로 가장 낮았고 40대가 약 45%로 가장 높았으며 30대가 28.1% 50세 이상이 약 24%의 비율을 보여주고 있다. 직급별로 보면 1-3급에 해당하는 공무원들이 전체 표본의 7.2%에 해당하였고 4급이 약 22%, 5급이 약 38%, 6급이 약 33%를 차지하였다. 재직기간별로 살펴보면 5년 미만의 공무원들이 약 10%에 해당된 반면 20년 이상의 사람들이 전체의 약 34%를 차지하였다. 소속기관별로는 이미 이전을 완료한 5개 부처의 공무원들이 112명으로 전체의 30.8%를 차지하였고 향후 이전을 계획 중인 5개의 부처 소속 공무원들이 110명(30.3%)이었으며 이전 대상에 포함되지 않는 5개 잔류기관에 속하는 공무원들이 141명으로 전체의 약 39%에 해당되었다.

〈표 1〉 표본의 응답자 특성

| 특 성 | | 빈 도 | 비 율(%) |
|-------|---------------|-----|--------|
| 성별 | 남자 | 261 | 71.9 |
| | 여자 | 102 | 28.1 |
| 연령별 | 29세 이하 | 13 | 3.6 |
| | 30-39세 | 102 | 28.1 |
| | 40-49세 | 162 | 44.8 |
| | 50세 이상 | 86 | 23.7 |
| 직급별 | 1-3급 | 26 | 7.2 |
| | 4급 | 79 | 21.8 |
| | 5급 | 139 | 38.3 |
| | 6급 | 119 | 32.8 |
| 재직기간별 | 5년 미만 | 36 | 9.9 |
| | 5년 이상-10년 미만 | 69 | 19.0 |
| | 10년 이상-15년 미만 | 62 | 17.1 |
| | 15년 이상-20년 미만 | 73 | 20.1 |
| | 20년 이상 | 123 | 33.9 |
| 소속기관별 | | | |
| 이전기관 | 기획재정부 | 21 | 5.8 |
| | 총리실 | 24 | 6.6 |
| | 농림축산식품부 | 21 | 5.8 |
| | 국토교통부 | 21 | 5.8 |

| | 특 성 | 빈 도 | 비 율(%) |
|--------|---------|-----|--------|
| | 환경부 | 25 | 6.9 |
| | 소 계 | 112 | 30.8 |
| 이전예정기관 | 교육부 | 25 | 6.9 |
| | 고용노동부 | 21 | 5.8 |
| | 산업통상자원부 | 21 | 5.8 |
| | 보건복지부 | 22 | 6.1 |
| | 문화체육관광부 | 21 | 5.8 |
| | 소 계 | 110 | 30.3 |
| 잔류기관 | 안전행정부 | 27 | 7.4 |
| | 외교부 | 30 | 8.3 |
| | 국방부 | 28 | 7.7 |
| | 통일부 | 30 | 8.3 |
| | 여성가족부 | 26 | 7.2 |
| | 소 계 | 141 | 38.8 |
| 총 계 | | 363 | 100.0 |

IV. 분석결과

본 연구는 설정된 가설을 검증하기 위하여 구조방정식모형을 활용하였다. 이미 언급되었듯이, 본 연구의 주된 관심은 일과 삶의 균형, 개인-조직 적합도, 직무만족도와 공무원들의 직업이직 의도와와의 관계가 부처 이전에 따른 환경에 의하여 달라질 수 있는지, 다시 말해서 부처 이전에 따른 조절효과를 파악하는 것이다. 일반회귀모형에서 조절효과는 일반적으로 회귀모형에서 특정 독립변수들을 곱하여 산출된 상호작용항(interaction term)을 모형의 독립변수로 다시 추가하여 상호작용항 회귀계수의 통계적 유의미성과 회귀계수의 해석을 통하여 파악할 수 있다. 그러나 구조방정식모형에서 집단변수에 의한 조절효과를 탐색하기 위해서는 모형을 집단별로 나누고 분석하는 것이 일반적인 방법이라 할 수 있다(Brown, 2006). 따라서 본 연구는 먼저 전체 표본을 대상으로 한 구조방정식모형을 통하여 관계를 조명해보고 이전기관과 잔류기관 간 공무원들의 이직의도가 어떤 차이를 보이고 있는지를 분석하였다. 또한 표본을 이전기관과 잔류기관 등 두 집단으로 나누어 각각의 모형을 분석·비교함으로써 조절효과를 파악하였다. 모든 모형에는 인구통계학적 변수인 성별, 연령 및 직급을 통제하였다.

〈표 2〉 측정변수에 대한 기술적 통계

| 잠재 변수 | 측정 지표 | 평균 | 표준 편차 | 최소값 | 최대값 |
|-----------|---------------------------------------|------|-------|-----|-----|
| 직업이직 의도 | 나는 앞으로 정년퇴직 전에 민간기업 등으로 이직할 의사가 있다 | 2.25 | 0.74 | 1 | 4 |
| | 나는 앞으로 타 부처 등으로 전출에 지원할 의사가 있다 | 2.27 | 0.78 | 1 | 4 |
| 직무만족도 | 나는 업무에 대해 만족한다 | 2.83 | 0.64 | 1 | 4 |
| | 나는 조직내 근무환경에 대해 만족한다 | 2.66 | 0.73 | 1 | 4 |
| | 나는 동료들과의 관계가 만족스럽다 | 3.07 | 0.49 | 1 | 4 |
| | 나는 현재의 보수에 만족한다 | 2.30 | 0.75 | 1 | 4 |
| 일과 삶의 불균형 | 나는 직장일 때문에 집안일을 하거나 가족을 돌보는 것이 어렵다 | 2.52 | 0.77 | 1 | 4 |
| | 나는 집안일이나 가족을 돌보는 일 때문에 직장 일에 집중하기 어렵다 | 2.04 | 0.63 | 1 | 4 |
| | 직장일과 집안일을 하다보니 자신을 위해 쓸 시간이 부족하다 | 2.81 | 0.81 | 1 | 4 |
| 개인-조직 적합도 | 내가 추구하는 가치와 목적은 우리 부처의 그것들과 유사하다 | 2.95 | 0.64 | 1 | 4 |
| | 나는 우리 부처에 강한 소속감을 느끼고 있다 | 3.00 | 0.68 | 1 | 4 |
| | 나는 우리 부처 문화에서 생활하는데 편안함을 느낀다 | 2.89 | 0.72 | 1 | 4 |

구조방정식 모형을 수행하기 전 탐색적 요인분석을 통하여 각 설문항목과 요인 간의 타당도를 검토하였다. 아래 〈표 3〉은 탐색적 요인분석 결과를 보여주고 있다. 본 연구는 4개의 중심변수에 대한 가설검정을 목표로 하고 있으며 4개의 잠재변수에 대한 측정을 총 12개 설문항목(또는 측정변수)으로 측정하였다. 12개의 측정항목은 연구의 의도대로 1 이상의 초기고유값(eigen value)을 가진 4개의 잠재변수로 요인화되었다. 각 설문항목의 요인계수(factor loading)는 해당 요인에 대한 적재량을 통하여 타당성의 정도를 가늠하게 해주는 값이다. 요인계수는 클수록 타당도가 높으나 절대적인 기준은 없고 요인계수값이 대략 0.4-0.5 이상이면 타당도가 있다고 판단하고 0.3 이하면 타당성에 문제가 있는 것으로 간주한다. 표에서 제시하고 있듯이, 모든 측정변수의 요인적재치가 0.45 이상의 값을 가지고 있으나 직업이직의도 요인의 문항(Q12)이 0.40으로 가장 낮게 나타났으나 직업이직의도를 측정하는데 있어서 필요한 문항이며 직업이직이라는 다차원적 개념을 하나의 문항으로 측정하는 것보다는 두 개의 문항으로 측정하는 것이 더 타당성이

있다고 판단되어 구조방정식 모형에서 제거하지 않고 활용하였다.

〈표 3〉 변수의 탐색적 요인분석 결과

| 관측 변수 | 요인계수(factor loading) | | | |
|---------------|----------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| | 요인 1 (일과 삶의 불균형) | 요인 2 (직무만족도) | 요인 3 (개인-조직 적합도) | 요인 4 (직업이직의도) |
| 일과 삶의 불균형 Q1 | 0.858 | -0.192 | -0.135 | -0.019 |
| 일과 삶의 불균형 Q2 | 0.465 | -0.037 | -0.150 | 0.261 |
| 일과 삶의 불균형 Q3 | 0.724 | -0.170 | -0.044 | -0.041 |
| 직무만족도 Q4 | -0.125 | 0.589 | 0.525 | -0.174 |
| 직무만족도 Q5 | -0.286 | 0.727 | 0.321 | -0.010 |
| 직무만족도 Q6 | -0.130 | 0.527 | 0.393 | -0.180 |
| 직무만족도 Q7 | -0.086 | 0.480 | 0.051 | -0.132 |
| 개인-조직 적합도 Q8 | -0.095 | 0.107 | 0.839 | -0.110 |
| 개인-조직 적합도 Q9 | -0.096 | 0.097 | 0.859 | -0.070 |
| 개인-조직 적합도 Q10 | -0.114 | 0.257 | 0.756 | -0.083 |
| 직업이직의도 Q11 | 0.002 | -0.118 | 0.002 | 0.608 |
| 직업이직의도 Q12 | 0.106 | -0.123 | 0.106 | 0.381 |
| 고유값 | 1.677 | 1.137 | 4.360 | 1.079 |
| 설명변량 (%) | 13.976 | 9.472 | 36.334 | 8.898 |
| 카이제곱 | 1605.92 | | | |
| 유의확률 | 0.000 | | | |

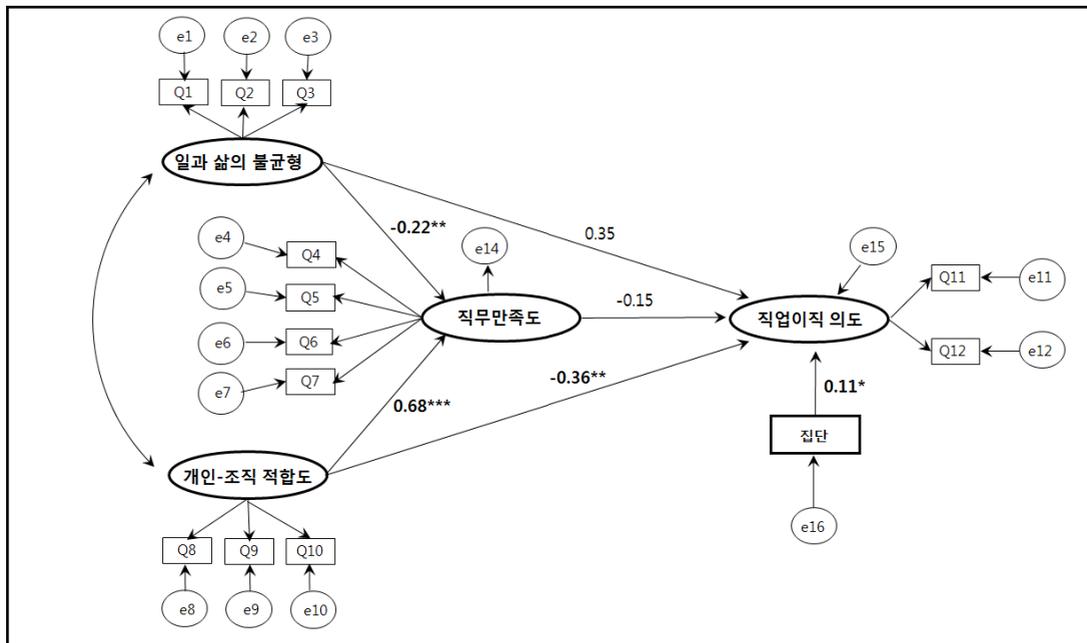
*요인회전 방법: 베리맥스

〈그림 1〉은 전체표본을 대상으로 한 구조방정식모형의 경로 도해이다. 이 연구모형의 적합도를 살펴보면 카이제곱 값이 134.7, 자유도(df=51), $p < 0.01$, CFI=0.95, NFI=0.92, TLI=0.90, RMSEA=0.06으로 나타나, 적합도지수가 기준치를 넘어서기 때문에 제시된 모형이 데이터에 충분히 적합하다고 할 수 있다(〈표 4〉 참조). 일과 삶의 균형은 직무만족도에 부(-)적인 영향을 주고 있으며 통계적으로 유의한 수준($p < 0.01$)임을 알 수 있다. 즉 공무원들이 일과 삶이 균형을 이루지 못하게 되면 직무불만족을 초래한다고 할 수 있다. 그러나 일과 삶의 균형은 직업이직 의도에는 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는다. 개인-조직 적합도는 직무만족도에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났는데($p < 0.01$), 이는 개인과 조직의 적합도가 높으면 높을수록 직무에 만족도가 증가함을 말해주고 있다. 또한 개인과 조직의 적합도는 직업이직 의도에도 유의미한 영향을 주고 있는데(beta=-0.36, $p < 0.05$), 개인과 근무하는 조직의 적합도가 높을수록 공무원들이

이직하려는 의도가 약해진다고 할 수 있다.

또한 기존의 많은 경험적 연구에서 직무만족도는 직업이직 의도에 통계적으로 유의하게 부(-)적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으나(Moynihan & Landuyt, 2008) 본 연구에서는 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 다른 조건이 동일하다고 가정할 때 이전 부처 공무원들은 잔류 부처 공무원에 비하여 이직에 대한 의도가 더 강하게 나타게 나타났다(beta=0.11, p<0.10). 이는 부처 이전이라는 근무환경이 공무원들의 이직의도에 어느 정도 영향을 주고 있음을 시사하고 있다고 할 수 있다.

〈그림 1〉 전체표본을 이용한 구조방정식모형(N=363)



***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

〈표 4〉 전체표본을 이용한 구조방정식모형(N=363) 분석결과

| 경로 | 회귀계수 | | 표준오차 | CR |
|-----------------------|-------|-------|------|----------|
| | 비표준화 | 표준화 | | |
| 일과 삶의 불균형 → 직무만족도 | -0.17 | -0.22 | 0.04 | -3.94*** |
| 개인-조직 적합도 → 직무만족도 | 0.60 | 0.68 | 0.06 | 10.57*** |
| 직무만족도 → 이직 의도 | -0.06 | -0.15 | 0.05 | -1.17 |
| 일과 삶의 불균형 → 이직 의도 | 0.01 | 0.05 | 0.02 | 0.83 |
| 개인-조직 적합도 → 이직 의도 | -0.13 | -0.36 | 0.06 | -2.22** |
| 집단(이전 vs. 잔류) → 이직 의도 | 0.05 | 0.11 | 0.03 | 1.76* |

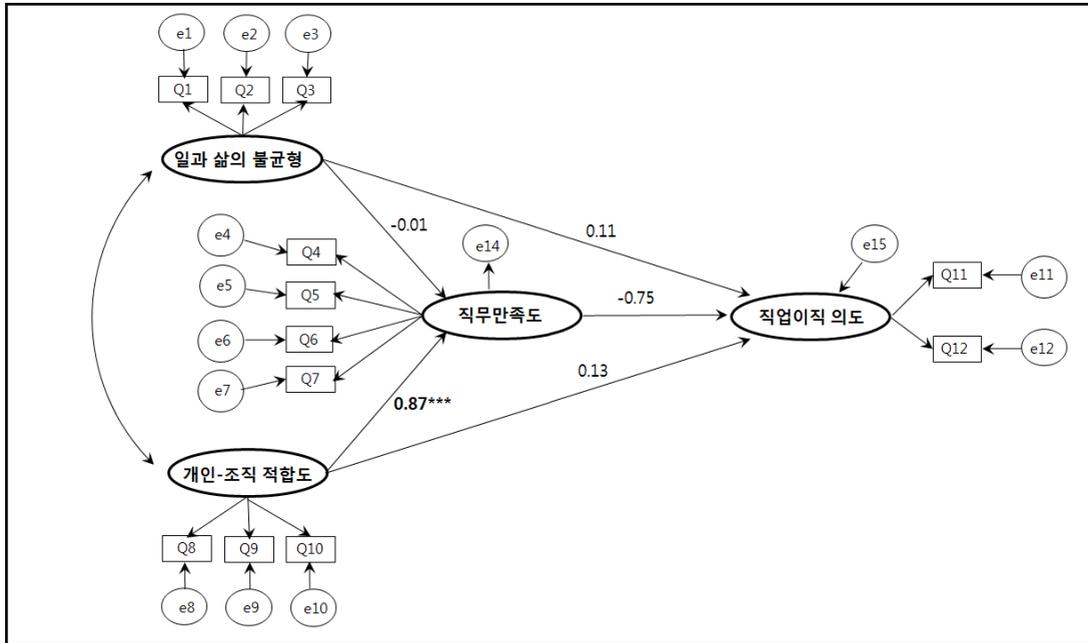
모형적합도

Chi-square=134.7(df=51), CFI=0.95, NFI=0.92, TLI=0.90 RMSEA=0.06

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

〈그림 2〉와 〈표 5〉는 잔류하는 부처의 공무원들을 대상으로 한 분석모형 결과이다. 일과 삶의 균형 정도는 직무만족도에 거의 영향을 미치지 못하였으며 직업이직 의도에도 통계적으로 유의미한 영향을 주고 있지 않는 것으로 나타났다. 개인-조직 적합도는 직무만족도에 매우 유의미한 영향(beta=0.87, p<0.01)을 주고 있는 반면 직업이직 의도와는 통계적으로 유의한 관계가 없는 것으로 밝혀졌다. 직무만족도와 직업이직 의도의 관계는 표준화된 회귀계수가 -0.75로 매우 큰 값이 도출되었지만 유의수준이 0.1보다 크게 나타났다. 〈표 5〉에서 보여주듯이 직무만족도와 직업이직 의도와의 비표준화계수는 -0.37로 다른 회귀계수에 비하여 다소 크게 나타났으나 해당 계수에 대한 표준오차값(0.29)도 크게 도출되어 이 두 값의 비율로 산정되는 CR값(또는 t 값)이 영가설을 기각할 수 있는 유의수준에 도달하지 못하였기 때문이다. 이 모형에 대하여 종합적으로 해석을 하자면, 잔류부처에 소속된 공무원들은 일과 삶이 균형되지 않고 비대칭적일지라도 직무불만족을 초래하지 않으며 직업을 바꾸려는 생각을 하지 않는다고 할 수 있다. 반면 잔류부처의 경우 공무원들이 자신과 잘 맞는 부처에 근무할수록 직무에 대한 만족도는 증가하나 그렇다고 자신들과 잘 맞지 않는 부처에 근무하더라도 이직까지 고려하지는 않는다고 할 수 있다.

〈그림 2〉 잔류부처 표본을 이용한 구조방정식모형(N=141)



*** p<0.001

〈표 5〉 잔류부처 표본을 이용한 구조방정식모형(N=141) 분석결과

| 경로 | 회귀계수 | | 표준오차 | CR |
|-------------------|-------|-------|------|---------|
| | 비표준화 | 표준화 | | |
| 일과 삶의 불균형 → 직무만족도 | -0.00 | -0.11 | 0.01 | -0.32 |
| 개인-조직 적합도 → 직무만족도 | 0.69 | 0.87 | 0.08 | 8.46*** |
| 직무만족도 → 이직 의도 | -0.37 | -0.75 | 0.29 | -1.29 |
| 일과 삶의 불균형 → 이직 의도 | 0.02 | 0.11 | 0.03 | 0.87 |
| 개인-조직 적합도 → 이직 의도 | 0.05 | 0.13 | 0.19 | 0.26 |

모형적합도

Chi-square=89(df=40), CFI=0.93, NFI=0.86, TLI=0.89 RMSEA=0.07

*** p<0.001

아래 〈그림 3〉과 〈표 6〉은 이전부처 소속의 공무원들을 대상으로 분석한 구조방정식모형 결과이다. 이전부처 기관의 경우, 공무원들의 일과 삶의 균형정도는 직무만족도에 부(-)적인 영향(beta=-0.29, p<0.01)을 주고 있으나 직업이직 의도에는 유의미한 영향을 주지 못하고 있다. 다시 말해서, 이전부처의 경우 공무원들이 일과 삶이 불균형적으로 이루어지게 되면 직무불만족으로

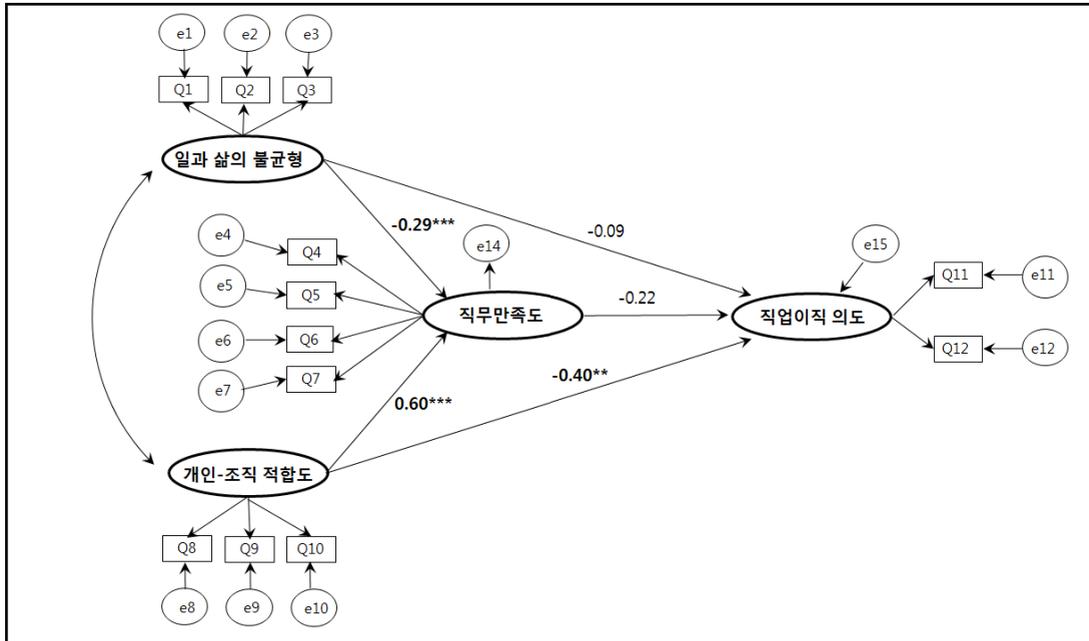
연결되나 이것이 이직을 고려하는 수준까지 도달하지는 않고 있음을 의미한다. 개인과 조직의 적합도는 직무만족도에 정적인 영향($\beta=0.60$, $p<0.01$)을 주고 있으며 직업이직 의도에도 부(-)적인 영향($\beta=-0.40$, $p<0.05$)을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이전기관 공무원들은 자신들과 부처의 성격이 잘 맞게 되면 직무에 대한 만족도가 증가되고 반대로 잘 맞지 않을 경우 직업이직을 고려하게 됨을 알 수 있다. 잔류기관의 공무원들과 마찬가지로 직무만족도와 직업이직 의도와는 유의미한 관계가 도출되지 못하였다.

잔류기관과 이전기관 모형을 비교해보면, 일과 삶의 균형적 상태가 미치는 영향의 차이를 보이고 있음을 알 수 있다. 잔류부처 공무원들의 경우 일과 삶의 균형이 이루어지지 않더라도 직무만족도에는 아무런 영향을 미치지 못하는 반면 이전부처의 공무원들에게는 직무불만족의 원인이 되고 있다. 그러나 두 집단 모두 일과 삶의 균형 정도가 직업이직에는 유의미한 영향을 보이고 있지 않다. 한편 개인-조직 적합도의 경우, 잔류부처 공무원들에게는 직무만족도에만 영향을 미치고 있는 반면 이전기관 공무원들에게는 직무만족도와 직업이직 의도 모두에 영향을 주고 있음이 밝혀졌다.

구조방정식 모형에서 조절효과 여부를 판단하기 위하여 다중집단 분석을 통하여 집단 간의 특정변수에 의한 효과를 파악하는데 다중 집단 간 가설 관계에 대하여 비제약모형(unconstraint model)과 두 모형 간 모든 경로를 동일하게 제약시킨 제약모형(constraint model) 간의 비교가 이루어질 필요가 있다. 본 연구에서 두 모형 간의 차이가 나타나는 점을 고려하여 이 차이를 조절효과로 볼 수 있는지를 판단하기 위하여 검증하였다. 전체 모형에 대하여 구조적가중모형(structural weights model)과 비제약모형(unconstraint model)의 카이제곱 차이 값을 분석한 결과 52.36 ($df=28$)으로 통계적으로 유의한 결과를 나타내었다. 이는 두 집단 간의 전체 모형에 대한 차이가 유의하지 않다는 것을 의미한다. 이는 두 집단 간 모든 경로의 차이가 나타나지 않았던 본 분석결과를 통계적으로 시사해주고 있음을 알 수 있다. 일반적으로 단일 가설관계에 대한 조절효과가 아닌 경우 전체모형 검증 외의 추가적인 개별 검증이 필요하다(이학식·임지훈, 2013).

따라서 잔류부처와 이전부처 간의 통계적으로 유의한 차이를 나타내고 있는 경로들을 대상으로 비제약모형과 제약모형 간의 카이제곱 비교를 통하여 조절효과를 분석하였다. 일과 삶의 불균형과 직무만족도, 개인-조직 적합도와 직무만족도, 개인-조직 적합도와 이직 의도 간의 경로들에 대한 카이제곱 값의 차이는 0.57(자유도=1), 1.75(자유도=1), 1.63(자유도=1)으로 유의수준 0.05에서 각각 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않고 있다. 즉 두 집단 간의 세 가설 경로에 대한 조절효과를 나타내고 있으며 이러한 차이는 변수 간의 관계가 부처 이전에 따라 다르게 나타남을 의미한다.

〈그림 3〉 이전부처 표본을 이용한 구조방정식모형 (N=222)



***p<0.01, **p<0.05

〈표 6〉 이전부처 표본을 이용한 구조방정식모형(N=222) 분석결과

| 경로 | 회귀계수 | | 표준오차 | CR |
|--|-------|-------|------|----------|
| | 비표준화 | 표준화 | | |
| 일과 삶의 불균형 → 직무만족도 | -0.21 | -0.29 | 0.05 | -4.12*** |
| 개인-조직 적합도 → 직무만족도 | 0.54 | 0.60 | 0.07 | 7.33*** |
| 직무만족도 → 이직 의도 | -0.11 | -0.22 | 0.08 | -1.32 |
| 일과 삶의 균형 → 이직 의도 | -0.03 | -0.09 | 0.04 | -0.86 |
| 개인-조직 적합도 → 이직 의도 | -0.19 | -0.40 | 0.09 | -2.07** |
| 모형적합도 | | | | |
| Chi-square=133.3(df=67), CFI=0.94, NFI=0.89, TLI=0.90 RMSEA=0.06 | | | | |

***p<0.01, **p<0.05

V. 결론 및 함의

본 연구는 정부부처의 대대적인 세종시 이전으로 인한 소속 공무원의 일과 삶의 불균형, 개인-조직 적합도, 직무만족도가 이직의도의 관계에 영향을 줄 것이라는 가설을 세우고, 이를 검증하기 위해 구조방정식 모형을 활용하여 이전부처와 잔류부처로 나누어 이전에 따른 영향을 분석하였다. 연구결과 잔류부처 공무원들은 일과 삶의 균형상태가 비대칭적이어도 직무에 대한 불만이나 이직의도로 분출되지는 않았고 자신과 적합한 조직에 근무할수록 직무만족도는 증가하는 것으로, 그리고 개인-조직 적합도와 이직의도와는 직접적인 관계가 없는 것으로 나타났다. 이에 반해 이전부처 공무원들은 일과 삶의 불균형이 직무에 대한 불만족으로 표출되었으나 이러한 직무불만족이 이직을 고려하는 수준에 도달하지는 않는 것으로 나타났으며 자신과 잘 맞는 조직에 근무할수록 직무만족도가 증가함을 보여주었다.

흥미로운 점은, 개인이 자신과 적합한 조직에 근무하지 않을 경우 이직을 고려한다는 점인데 이는 동일한 조건에서 잔류부처의 경우 이직을 고려하지 않는 것과는 상반되는 결과이다. 이전부처의 경우 공무원들이 조직의 부적합과 지방이전이라는 환경변화가 결합되어 이직의도에 영향을 주고 있는 것으로 추론할 수 있다.

본 연구에서 또 하나의 시사점은 한국은 직무만족도와 이직의도와 관계가 명확하지 않다는 사실을 재확인한 점이다.¹⁰⁾ 즉 한국적 현실에서는 부처 이전에 따른 환경변화에 관계없이 직무불만족 그 자체는 공무원들이 이직을 고려하는 직접적인 요인이 아니라는 것이다. 오히려 직무불만족보다는 자신에게 적합한 조직에 소속되어 일하는지의 여부가 이직 고려의 직접적인 원인이라는 점은 본 연구의 주요한 발견점이라 할 수 있다. 특히 이와 같은 현상은 소속기관의 세종시 이전으로 인해 종래 개인과 조직의 관계가 급변하면서 발생한 것이라는 점에서 상당한 시사점을 제공한다.

이러한 연구결과는 결국 이전으로 인한 영향이 조직관계에서 구체적으로 발생한다는 점을 입증하는 것으로, 그동안 각종 언론을 통해서 꾸준히 제기되었던 이전으로 인한 문제점들이 사실상 상당히 일반화되어 있다는 것을 웅변해 준다. 즉 이전으로 인한 생활·근무환경 변화로 일과 삶 균형이 깨지면서 직무에 대한 불만이 증가하였고, 특히 개인-조직 적합도에서 점차 균열이 발생하면서 직무불만은 물론 이직까지 고려하는 상황이 되었다는 것이다. 이러한 연구결과는 이전부처에 대한 차별화된 정책의 필요성을 제기한다. 즉, 이전부처의 공무원들은 일과 삶의 불균형이 직무불만족의 직접적 원인이 된다는 점에서 이전으로 인한 생활상의 애로사항들을 해결하여 업무에 부정적인 영향을 주지 않도록 지원하고, 생활환경을 고려한 근무조건이나 환경의

10) 미국 등의 서구사회에서 이 관계는 매우 명확하다는 것이 많은 경험적 연구에서 규명되었다(Moynihan, 2008).

배려도 필요하다는 것이다. 지금까지 이전 기관에 대해 주택, 통근, 생활비 지원 등의 다양한 생활지원정책이 제시되었으나 이에 대한 면밀한 평가를 통해 실제 도움이 될 수 있는 지원책을 제고해야 할 것이다.

잔류부처와 다르게 이전부처의 공무원들은 개인-조직 적합도를 더 민감하게 느끼는 바 직무불만족뿐만 아니라 이직을 고려하게 된다는 결과는 공무원 인사관리에 시사해 주는 바가 크다고 할 것이다. 왜냐하면 한국의 공직은 소위 ‘철밥통’이라는 비유에서 알 수 있듯이 공무원의 이직률 자체가 매우 낮기 때문이다. 그러나 연구결과에서처럼 개인-조직 적합 여부에 따라 직무만족은 물론 이직까지도 고려하게 되었다는 점에서 부처에 대한 소속감과 동질성을 적극적으로 공유하는 조직문화로의 개선이 선행될 필요가 있다.

이는 종래 집적된 공간에서의 밀착형 업무시스템에서 서울 관련 정책당사자와의 관계상 장·차관 및 국장은 서울에, 과장은 도로에, 사무관/주무관은 세종에 위치하는 등 분산됨을 가정한 스마트워크 시스템으로의 전환을 제기한다. 아울러 종래 부수적으로만 생각해 왔던 비공식적 관계에 대한 중요성을 꼽을 수 있다. 통근상의 이유로 종래 회식자리가 많이 사라졌고, 서둘러 헤어지느라 서로의 고충을 털어놓고 업무 노하우를 공유하거나 정서적인 안정을 취할 수 있는 기회가 많이 줄어든 것이 사실이다. 주변의 음식점 및 편의시설 부족으로 서둘러 먹어야 하는 청사 식당에서 인간적인 유대감을 다지기에는 어려움이 크다. 청사 내 휴식공간 협소로 틈틈이 동료들과의 정서적 교감을 확인할 수 있는 여건은 크게 부족한 것이 현실이다.

연구결과에 따른 정책적 시사점을 제시해 본다면 다음과 같다.

첫째, 이전부처가 직면하고 있는 생활상의 어려움인 의·식·주, 교통, 교육, 보건(병원), 문화 접근성 문제들에 대한 면밀한 파악을 통해 시급히 개선해 나가는 것이 필요하다. 세종시의 의·식·주 및 교육에 필요한 기본적인 인프라가 어느 정도 갖춰지면 서울에서 출퇴근을 하거나 주말부부로 사는 공무원들의 거주지 이전을 유도할 수 있다. 이러한 이전의 결과 일과 삶의 불균형 해소는 물론이거니와 직무만족도를 향상시켜 업무품질에도 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 것을 인식한다면 현재의 인프라 조성을 조기에 마무리할 필요가 있다.

둘째, 장거리 통근을 하는 이전부처 공무원들의 일과 삶이 양립할 수 있도록 유기적인 업무활동을 보장하는 유연근무제, 유비쿼터스 업무체계와 클라우드 시스템 및 스마트워크센터 활성화를 상정할 수 있다. 특히 이전부처 공무원이 출장 중에도 업무의 흐름이 끊기지 않도록 관련 정책당사자 소재지인 서울·과천청사, 국회, 대전청사 외에도 주요 산하기관 소재 KTX 역사 등에 스마트워크센터를 개소하여 활용도를 높이는 것이 필요하다. 아직까지 스마트워크에 대한 활용도가 낮은 점을 감안하면 활용의 이점에 대한 홍보를 강화하고 근무 평가 실적에 반영하는 것도 고려해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 이전부처의 공무원 보직관리에 있어서 청와대나 서울청사, 국회를 상대로 한 업무의 경우 서울 통근자와 세종시 거주자를 매치(match)하여 임명하게 되면 이원적인 공간의 업무분담이 자연스럽게 이루어질 수 있다는 점에서 업무와 생활이 연계된 인사관리로 효율성을 담보할 필요가 있다. 예를 들어, 이전부처 공무원 중 개인·가족 등 생활상의 니즈(needs)로 인해 유연근무를 희망하는 공무원에 대해 시범적으로 유연근무제를 시행해 보고 전 부처에 적용하는 것도 고려해 볼 수 있다.

넷째, 개인-조직 적합도를 증가시킬 수 있는 장기적인 조직관리의 중요성이 부각되는데 채용뿐만 아니라 직무·교육훈련 등 본인의 경력관리와 관련하여 조직의 목표와 합치시킬 수 있는 관리가 필요하다. 예를 들어, 이전부처의 공무원 채용관리에 있어서 개인-조직 부적합에 따른 직무만족과 이직의도를 감안해 볼 때, 실력이나 전문성 외에 개인-조직 적합도 또한 채용평가 기준에서 높은 배점을 부여하는 것을 고려해 볼 수 있다.

마지막으로, 이전부처와 소속 공무원의 적합성을 제고하기 위해 일상생활에서의 자연스런 접촉이 가능할 수 있는 여건을 만들어 주는 것이 시급하다. 교통, 편의시설 등의 인프라 개선을 통해 다양한 접촉기회와 공간을 제공하여 업무와 개인사는 물론 다양한 정보를 공유하고 상호 이해의 폭을 넓히면서 소속감과 일체감을 증대시킬 수 있을 것으로 본다.

본 연구는 우리나라 정부부처 세종시 이전에 따른 공무원들의 일과 삶 불균형 및 개인-조직 적합도가 직무만족과 이직 의도에 어떻게 영향을 미치는지에 대하여 실증적으로 규명하였으나 아울러 실증분석 상의 한계가 존재함을 밝히고자 한다. 먼저 종속 변수인 이직 의도에 영향을 주는 다양한 요인들이 상존하나 본 모형에서 그러한 요인들을 고려하지 못한 한계가 있다. 두 번째로 이 연구는 부처 이전 완료 시점이 충분히 지나지 않은 상태에서 조사가 이루어져 이전 정책의 효과가 성숙하기 이전의 인식을 바탕으로 한 연구결과라는 점에서 한계가 있으며 일정한 시간이 지난 후에 현재의 연구결과를 지지해 주는지에 대한 후속연구가 필요하다고 할 수 있다.

참고 문헌

- 곽선화·이은령. (2011). 직장 가정 갈등과 업무 재량권, 직무만족, 경력만족 및 이직의도 간의 구조적 인과관계에 대한 연구. 여성학연구. 21(3): 65-100.
- 김종관·윤준섭. (2011). 인적자원유연성과 고용불안정성, 이직의도의 관계에 관한 연구. 대한경영학회지. 24(6): 3157-3175.
- 박경규·이기은. (2004). 조직에 대한 직무배태성과 이직의도간의 관계. 경영학연구. 33(5): 1423-1440.
- 서재현. (2008). 팀교체의도와 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 팀몰입과 조직몰입을 중심으로. 인력개발연구. 10(3): 1-21.
- 설홍수. (2005). 조직사회자본이 이직의도에 미치는 영향. 대한경영학회지. 18(6): 2607-2630.
- 양승범. (2009). 지방공무원의 이직의도 영향요인에 관한 연구: 기능적, 금전적, 연대적 선호. 한국지방자치학회보. 21(3): 187-201.
- 양현모. (2006). 독일정부론. 대영문화사.
- 오창택. (2012). 사회복지종사자의 감정노동수행전략이 이직의도와 고객지향성에 미치는 영향: 감정고갈의 매개효과를 중심으로. 한국행정학보. 46(4): 53-78.
- 이선희·김문식·박수경. (2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. 21(3): 383-410.
- 이창길. (2012). 조직통합으로 인한 조직몰입과 직무만족의 변화요인 분석: 개인적 요인과 사회적 요인의 비교. 한국사회와 행정연구. 23(1): 263-285.
- 이학식·임지훈. (2013). 구조방정식 모형분석과 AMOS 20.0. 집현재.
- 전호진·이영주·이정훈. (2012). 소프트웨어 개발인력의 직무만족이 조직몰입도와 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국전자거래학회지. 17(4): 221-242.
- 정윤길·손경희. (2006). 경력정체가 맥락적 성과와 이직의도에 미치는 영향 및 근속기간의 조절효과. 한국정책과학학회보. 10(2): 103-128.
- 정재민·김영주. (2008). 미디어 기업 종사자의 조직적합도와 직업만족도가 조직성과에 미치는 영향: 조직전념과 이직의도를 중심으로. 한국방송학보. 22(3): 290-330.
- 정효선·윤희현. (2008). 기업의 윤리적인 가치와 종사원의 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과의 인과관계에 관한 연구: 패밀리레스토랑과 단체급식 종사원을 대상으로. 한국식생활문화학회지. 23(2): 139-151.
- 한국행정연구원 사회조사센터. (2013). 행정기관의 세종시 이전에 대한 공무원 인식 조사.
- Abelson, M. A., & Baysinger, B. D. (1984). Optimal and Dysfunctional Turnover: Toward

- and Organizational Level Model. *Academy of Management*. 9(2): 331-341.
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, H., & George, J. F. (2007). Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*. 31(1): 1-17.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organizational Fit on Job Attitudes. *Journal of Business Ethics*. 77(3): 323-333.
- Bertelli, A. M. (2007). Determinants of Bureaucratic Turnover Intention: Evidence from the Department of the Treasury. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 17: 235-258.
- Bright, L. (2008). Does Public Service Motivation Really Make a Difference on the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees? *American Review of Public Administration*. 38(2): 149-166.
- Brown, T. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York, NY: The Guilford Press.
- Chatman, J. A. (1989). Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*. 14(3): 333-349.
- Choi, S. (2009). Diversity in U.S. Federal Government: Diversity Management and Employee Turnover in Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 19(3): 603-30.
- Dalton, D. R., Krackhardt, D. M., & Porter, L. W. (1981). Functional Turnover: An Empirical Assessment. *Journal of Applied Psychology*. 66: 117-132.
- Ezra, M., & Deckman, M. (1996). Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*. 56(2): 174-179.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10: 76-88.
- Houston, D. J. (2000). Public-Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 10(4): 713-727.
- Irvine, D. & Evans, M. (1992). Job Satisfaction and Turnover Among Nurses: A Review and Meta Analysis. *Quality of Nursing Worklife Research Unit Monograph*. 10. Faculty of Nursing, University of Tronto: Tronto.

- Kellough, J. E., & Osuna, W. (1995). Cross-Agency Comparisons of Quit Rates in the Federal Service: Another Look at the Evidence. *Review of Public Personnel Administration*, 15: 58-68.
- Kristof, A. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49: 1-49.
- Lee, G., & Jimenez, B. (2011). Does Performance Management Affect Job Turnover Intention in the Federal Government? *American Review of Public Administration*, 41(2): 167-184.
- Lee, S. Y., & Whitford, A. B. (2008). Exit, Voice, Loyalty, and Pay: Evidence from the Public Workforce. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18: 647-671.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, C., Reid, F., & Sirola, Wendy. (1998). Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19(2): 305-320.
- Marks, M. L. and Mirvis, P. H. (1997). The Merger Syndrome: A Persistent Old Enemy-Revising the Merger Syndrome: Dealing With Stress. *Mergers & Acquisitions*, 31-6.
- Meier, K. J. (1980). Executive Reorganization of Government: Impact on Employment and Expenditures. *American Journal of Political Science*, 24(3): 396-412.
- Moynihan, D. P., & Landuyt, N. (2008). Explaining Turnover Intention in State Government: Examining the Roles of Gender, Life Cycle, and Loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, 28: 120-143.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2008). The Ties that Bind: Social Networks, Person-Organizational Value Fit, and Turnover Intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18: 205-227.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34: 487-516.
- Rainey, H. G. (1997). *Understanding and Managing Public Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, 61(4): 452-467.

- Seldon, S. C., & Moynihan, D. P. (2000). A Model of Voluntary Turnover in State Government. *Review of Public Personnel Administration*, 20: 63-74.
- Staw, B. M. (1980). The Consequences of Turnover. *Journal of Occupational Behavior*, 1: 253-273.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Deteriorated External Work Environment, Heavy Workload and Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention. *Canadian Public Policy*, 33: S31-S47.
- Zhao, J., Settles, B. H., & Sheng, X. (2011). Family-to-Work Conflict: Gender, Equity and Workplace Policies. *Journal of Comparative Family Studies*, 42(5): 723-738.

기고일: 2015. 7. 15.

심사일: 2015. 7. 30.

확정일: 2015. 9. 18.