creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

정책학석사 학위논문

세종시 이전에 따른 공무원의 직무만족도 분석

- '스마트워크'의 조절효과를 중심으로 -

2021년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

전 성 철

세종시 이전에 따른 공무원의 직무만족도 분석

- '스마트워크'의 조절효과를 중심으로 -

지도교수 엄 석 진

이 논문을 정책학석사 학위논문으로 제출함

2021년 3월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

전 성 철

전성철의 석사 학위논문을 인준함

2021년 6월

위 원 장 김 동 욱

부위원장 이 진 수

위 원 엄 석 진

국문초록

본 연구는 국가 행정을 직접 수행하는 중앙부처 공무원에게 초점을 두고, 수도권에서 세종시로의 근무지 변동이 공무원의 직무만족도에 어떠한 변화를 유발하는지를 직장-가정 갈등 이론의 관점에서 살펴보았다. 갑작스러운 근무지 이전은 중앙부처 공무원들에게 통근 시간 증가 및 주거 환경변화와 같은 '삶의 영역' 변화를 유발할 것이고, 이는 '업무 영역'에 부정적인 영향을 끼쳐 공무원들의 직무만족도를 감소시킬 것으로 보았다. 또한 세종시로의 근무지 이전은 국가균형발전 및 수도권 과밀화 억제라는 정책 목적에 의해 이미 결정된 사항인바, 인적 관리의 측면에서 이전에 따른 부정적 효과를 완충시키기 위한 변수로 '스마트워크 제도'를 고려하였다. 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 직무만족에 미치는 부정적 효과는 낮아질 것으로 가정하였다. 이를 검증하고자 2019년 한국행정연구원에서 실시한 공직생활 실태조사 설문자료를 활용하여, 중앙부처 18부 공무원 874명의 응답 결과를 분석하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 세종시 부처 이전 여부와 직무만족도 간 부(-)의 경향성은 통계적으로 설명이 되지 않았다. 선형회귀분석 결과 1차 이전기관은 직무만족도가 감소하는 경향성은 보였으나 통계적으로 유의미하지 않았고, 2차 이전기관은 오히려 직무만족도가 증가하는 경향성을 보였다. 이에 분석 결과를 보충하기 위해 약식 인터뷰를 통해 세종시 이전이 공무원의 삶의 만족도를 개선시키는 요인들을 살펴보았다.

둘째, 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 직무만족도가 증가함을 부분적으로 확인하였다. 이는 스마트워크 제도의 이용이 세종시 이전에 따른 직무만족 저하 문제를 일부 해결할 가능성이 있음을 의미하며, 궁극적으로 세종시 이전으로 인한 삶의 영역 변화 문제를 해결하기 위한 대안 중 하나로 논의가 가능할 것이다.

주요어 : 세종시 이전, 직장-가정 갈등이론, 직무만족, 스마트워크 제도
학 번 : 2019-27275

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구의 배경 및 목적 ····· 1
제 2 절 연구의 대상 및 방법 ····· 4
1. 연구의 대상 ····· 4
2. 연구의 방법 ····· 6

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 ····· 8
제 1 절 직무만족에 관한 논의 ····· 8
1. 이론적 논의 ····· 8
2. 선행연구 분석 ····· 9
제 2 절 세종시 이전과 직무만족의 관계 ····· 11
1. 직장-가정 갈등이론 ····· 12
2. 스마트워크 제도 ····· 14
제 3 절 세종시 이전 관련 선행연구 검토 ····· 16
1. 선행연구 분석 ····· 16
2. 기존 연구의 한계 및 본 연구의 의의 ····· 17

제 3 장 연구 설계 ····· 19
제 1 절 분석의 틀 및 연구가설 ····· 19
1. 연구의 분석 틀 ····· 19
2. 연구가설 ····· 20
제 2 절 변수의 측정 ····· 22
1. 종속변수 ····· 22
2. 독립변수 ····· 23
3. 조절변수 ····· 23
4. 통제변수 ····· 24
제 3 절 연구의 자료 및 표본의 특성 ····· 25
제 4 절 분석 방법 ····· 28

제 4 장 분석 결과 ····· 29
제 1 절 기술 통계량 분석 ····· 29
1. 응답자 전체의 기술 통계량 ····· 29
2. 기관별 이전 시기에 따른 기술 통계량 비교 ····· 33
제 2 절 상관관계 분석 결과 ····· 36
제 3 절 양적 분석 결과 ····· 39
1. 독립변수와 종속변수의 분석 ····· 39
2. 조절변수를 고려한 독립변수와 종속변수 분석 ····· 45
제 4 절 양적 연구 결과 종합 ····· 53
제 5 절 토론 : 질적 자료를 통한 보완 ····· 54
1. 세종시 이전과 삶의 질 관계 ····· 55
2. 세종시 이전과 직무만족도 관계(제3변수 존재 여부) ·· 58
3. 스마트워크와 직무만족도 관계 ····· 61

제 5 장 결론 ····· 63
제 1 절 연구 결과의 요약 ····· 63
제 2 절 연구의 시사점 및 정책적 함의 ····· 65
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구과제 ····· 67

참고문헌 ····· 69
Abstract ····· 74

표 목 차

[표 1] 중앙정부의 세종시 이전 시기와 현황 ····· 1
[표 2] 연구의 대상 ····· 5
[표 3] 공공부문의 직무만족도 유발요인 정리 ····· 11
[표 4-1] 종속변수의 조작적 정의 ····· 22
[표 4-2] 독립변수의 조작적 정의 ····· 23
[표 4-3] 조절변수의 조작적 정의 ····· 24
[표 4-4] 통제변수의 조작적 정의 ····· 25
[표 5] 설문 응답자의 구성 ····· 26
[표 6] 표본의 인구통계학적 특성 ····· 27
[표 7] 연구의 분석 방법 ····· 26
[표 8-1] 응답자 전체 종속변수의 기술 통계량 ····· 29
[표 8-2] 응답자 전체 독립변수의 기술 통계량 ····· 30
[표 8-3] 응답자 전체 조절변수의 기술 통계량 ····· 31
[표 8-4] 응답자 전체 통제변수의 기술 통계량 ····· 32
[표 9-1] 기관 이전 시기별 종속변수 기초통계량 비교 ····· 33
[표 9-2] 기관 이전 시기별 조절변수 기초통계량 비교 ····· 34
[표 9-3] 기관 이전 시기별 통제변수 기초통계량 비교 ····· 35
[표 10] 변수 간 상관관계 ····· 38
[표 11-1] 직무만족도 분석 ····· 40
[표 11-2] 직무만족도 중 흥미 변수 분석 ····· 42
[표 11-3] 직무만족도 중 열정 변수 분석 ····· 43
[표 11-4] 직무만족도 중 성취감 변수 분석 ····· 44
[표 12-1] 조절변수를 고려한 직무만족도 분석 ····· 46
[표 12-2] 조절변수를 고려한 흥미 변수 분석 ····· 48
[표 12-3] 조절변수를 고려한 열정 변수 분석 ····· 50
[표 12-4] 조절변수를 고려한 성취감 변수 분석 ····· 52
[표 13] 가설검정 결과 ····· 54

그 림 목 차

[그림 1] 연구의 분석 틀 ····· 20

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

대한민국 국가 행정의 중추인 행정중심복합도시 세종시는 수도권 과밀화로 인해 발생하는 문제를 해결하고, 국가의 균형적 발전을 도모하며 국가경쟁력을 강화하기 위한 목적으로 만들어진 계획도시이다. '신행정수도 후속대책을 위한 연기·공주지역 행정중심복합도시 건설을 위한 특별법'(이하 행복도시법)과 '중앙행정기관 등의 이전계획'에 따라 <표 1>과 같이 2012년 9월 국무총리실의 이전을 시작으로 2019년에는 행정안전부와 과학기술정보통신부가 세종시 이전을 완료하였다. 2021년 기준으로 국방부, 법무부, 여성가족부(이하 여가부라 한다), 외교부, 중소벤처기업부(이하 중기부라 한다), 통일부 등 6개 부처를 제외한 부 단위의 모든 중앙부처는 세종청사로 이전하였다.

<표 1> 중앙정부의 세종시 이전 시기와 현황[1)]

구분	이전시기	이전 대상 기관
1단계	2012년	○ 국무총리실, 기획재정부, 환경부, 국토해양부, 농림축산식품부, 공정거래위원회, 행정중심복합도시건설청
2단계	2013년	○ 보건복지부, 고용부, 교육부, 산업통상자원부, 문화체육관광부, 해양수산부(국토해양부에서 분리), 보훈처
3단계	2014년	○ 법제처, 국민권익위원회, 국세청
-	2016년	○ 인사혁신처
-	2019년	○ 행정안전부, 과학기술정보통신부
잔류기관		○ 국방부, 법무부, 여성가족부, 외교부, 중소벤처기업부(2021년, 대전에서 세종으로 이전 예정), 통일부

중앙행정기관들의 이전이 마무리 단계에 도달하고 있는 시점에서, 국가 행정을 직접 수행하는 중앙부처의 공무원 역시 수도권으로부터

1) 출처: 행정안전부 보도자료('10.7.13), 행정중심복합도시건설청 보도자료('17.1.30) 정리

세종시로의 대규모 이전이라는 유래를 찾을 수 없는 단절적인 환경변화를 경험하게 되었다. 서울·과천을 기반으로 생활해왔던 공무원들이 기존 근무지에서 100km 이상 떨어진 세종시로 근무지가 이전됨에 따라 생활 전반에 있어 큰 변화를 겪게 되었고 이로 인해 개인의 삶이 상당한 영향을 받게 된 점은 간과할 수 없는 사실이다. '삶의 영역'에서 가족을 두고 혼자 거주지를 이전한 공무원들이 늘어났으며, 세종시 이전 이후에도 기존의 정책협의와 조정을 유지하기 위한 관행들이 지속됨에 따라 청와대와 국회로 회의를 위한 출장이 발생하는 등 길에서 보내는 시간들이 많아졌다(김찬동, 2005; 전영평, 2005; 양현모 외, 2007). 한국행정연구원의 설문조사(2013)에 따르면 가족 모두가 세종시로 이전한 공무원의 경우 잦은 서울 출장으로 인하여 힘들어하며, 가족을 두고 세종시에 단신 부임한 공무원들도 육아 때문에 휴직을 하는 사례가 증가하는 등 중앙기관 이전으로 인하여 세종시 공무원들은 '삶의 영역'에서 어려움을 크게 겪고 있는 것으로 나타났다.

직업적 만족만큼이나 '삶의 영역'이 존중받기를 원하는 최근 근로자들의 경향성을 고려한다면, 근무지 이전으로 인해 발생하는 '삶 영역'에서의 불만족은 다시금 직장에 대한 불만으로까지 이어질 가능성이 크다(오민지 외, 2017). 비자발적인 부처 이전에 따른 근무지 변화라는 외생변수가 중앙부처 공무원의 직무만족도 저하 등 일 영역에까지 부정적인 영향을 미친다면 이는 정부 전체적인 차원에서의 인력공급 부족 및 정책 품질 저하 문제로 이어질 수 있다. 실제로 신규 입직자들은 종래 인기 부처였던 기획재정부, 행정안전부보다는 서울 잔류부처인 국방부, 통일부, 금융위원회 등을 선택하는 경향이 높아지고 있으며, 과거 인기가 많았던 전문계약직 공무원 공개채용이나 개방형 직위의 경우 세종시 이전 후 미달사태가 발생하는 등 문제점들이 나타나고 있다. 선행연구에 따르면 세종시로의 이전이 공무원 상호 간의 대면접촉 기회 감소, 집단토론의 기회 감소 등으로 인해 정책 결정의 품질 저하를 유발하고(하혜수, 2018; 김찬우 외, 2019), 재정사업 성과에도 악영향을 미친다는(현보훈 외, 2020) 분석들이 나타나는데 이 역시 같은 맥락에서 해석이 가능

해 보인다.

본 연구에서는 세종시 이전으로 가장 직접적인 영향을 받는 대상이 공무원이라는 인식 하에 세종시 이전에 따른 공무원들의 직무만족도를 잔류부처 공무원들과의 비교를 통해 파악하고자 한다. 한국행정연구원에서 실시한 2019년 공직생활 실태조사 설문자료[2]를 토대로 세종시 이전과 직무만족도 간 인과관계를 분석하였다. 또한 근무지 변동에 따른 중앙공무원의 '삶의 영역' 변화가 직무만족도를 감소시킨다는 가정하에 이를 완충하는 조절변수로서 '스마트워크' 제도를 분석하고자 한다. 스마트워크센터, 재택근무 등과 같은 스마트워크 제도의 적극적인 활용은 기존 근무지에서 구축해왔던 가족, 지인, 이해관계집단 등과의 관계 유지에 필요한 비용을 줄이고, 장거리 이동으로 소모되는 체력과 시간을 감소시켜 '삶의 영역'에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되기 때문이다. 이러한 연구는 조직관리 혹은 인적자원관리 측면에서 근무지 이전에 따른 조직 내 인재의 이탈을 방지하고 구성원들이 주어진 환경에서도 각자의 역량을 충분히 발휘할 수 있게 만드는 방법을 고안하는 데 도움을 줄 것으로 기대된다. 공무원의 '삶의 영역'에 대한 만족도를 높일 수 있는 하나의 제도적 보완 장치로서 정부에서 운영하는 스마트워크 제도가 제 기능을 담당하게 된다면 이는 정책적으로도 의미 있는 일이기 때문이다. 연구 분석을 통하여 세종시 이전에도 불구하고 스마트워크 제도가 직무만족도에 긍정적인 효과를 미친다는 사실을 실증분석을 통해 입증한다면 향후 정책적으로도 스마트워크 제도 이용의 활성화 및 스마트워크 제도를 활용한 심층적인 인적자원관리 등을 통해 공무원들이 각자의 위치에서 충분한 역량을 발휘할 수 있게 만들 것으로 기대한다.

---

2) 본 2019년 공직생활 실태조사 설문자료는 한국행정연구원에서 생산된 자료를 활용하였으며, 한국행정연구원 연구자료관리규칙에 의거 사용 허가를 받았음

제 2 절 연구의 대상 및 방법

1. 연구의 대상

본 연구의 목적은 세종시 이전(독립변수)에 따른 공무원의 직무만족도(종속변수) 분석과 동시에 스마트워크 제도의 이용(조절변수)이 직무만족도에 어느 정도의 영향을 미치는지를 분석하기 위함이다. 이를 위해 한국행정연구원 사회조사센터에서는 2011년부터 매년 중앙과 지방공무원을 대상으로 '공직생활 실태조사'를 실시하고 있는데 여러 데이터 중 본 연구에서는 2019년 자료를 활용하였다. 본 연구 시점에서 2021년 3월에 발표된 '2020년 공직생활 실태조사'가 가장 최근의 공무원 인식을 반영하고 있다고 볼 수 있으나, 2020년은 코로나19 확산이 처음 시작됐던 시기로 공무원들이 그동안 수행해왔던 업무량과 업무방식이 극적으로 변화한 측면이 높아 직무만족도라는 종속변수에 왜곡이 나타날 가능성이 크다고 판단하였다. 또한 조절변수인 스마트워크 제도의 이용 역시 2020년은 직장 내 확진자 발생에 따른 근무지 폐쇄, 확진자 접촉에 따른 자가 격리 등 공무원들이 비자발적 요인으로 인하여 제도를 이용한 측면이 많다는 특징을 갖는다. 따라서 '세종시 이전'이라는 독립변수, '스마트워크 제도 이용'이라는 조절변수, '공무원들의 직무만족도'라는 종속변수를 분석하기에는 2019년 데이터가 더 적합하다고 생각되어 선택하였다.

해당 조사는 46개 중앙부처와 17개 광역자치단체 일반직 공무원을 대상으로 실시하였으며, 중앙부처 2,072개의 응답 표본과 광역자치단체 2,039개의 응답 표본으로 구성되어 있다. 수많은 응답 표본 중 본 연구에서는 '세종시 이전에 따른 공무원의 직무만족도'를 분석하기 위해 '중앙부처 중 18부에 소속된 공무원'인 874개의 응답 표본으로만 한정하였다. 그 이유는, 첫째 지방공무원의 경우 자치단체장이 민선으로 임명이 되기에 인사·조직 운영방식이 중앙부처와 차이가 있어 광역자치단체라는 특성 자체가 직무만족도에 상이한 결과를 불러일으킬 수 있기에 배제하였다. 둘째, 청 단위 기관의 경우 외청들이 전국 각지에 산재해 있는 경

우가 많아 세종시 이전에 따른 요인을 판단하기에 어려운 점이 있었으며, 셋째 위원회 조직의 경우 공무원뿐 아니라 시민단체, 전문임기제 등 다양한 출신의 구성원들이 섞여 있어 '공무원'의 직무만족도를 파악하기에는 적절치 않다고 보아 제외하였다.

18개 중앙부처의 경우 잔류부처와 이전부처로 나누어 분석하였으며 이전부처의 경우 이전 시기를 고려하였다. 잔류부처는 최근에 다른 곳으로 이전한 경험이 없는 국방부, 법무부, 여가부, 외교부, 중기부, 통일부 등 6개 기관을 선정하였다. 산업통상자원부의 외청이었던 중기부의 경우, 2013년 산업부의 세종시 이전 시 일부 직원들이 이전한 역사가 있지는 하나, 중기부는 1998년 대전청사에 입주하여 20여 년 넘게 같은 지역에서 잔류한 인원들이 대다수를 차지하고 있다는 점에서 잔류기관으로 분류하였다. 또한 2019년 8월 한 달 동안 세 차례에 걸쳐 세종시로 단계적으로 이전한 과기부의 경우, 설문의 조사 시점이 2019년 8월이라는 점에서 '잔류기관'으로 분류할 수도 있으나 과천에서 세종으로 부처 이전이 확정된 시점에서 공무원들이 체감하는 부처 이전의 정도는 세종시 소재 공무원들의 인식과 유사하다고 판단하여 '이전기관'으로 분류하였으며, 2019년 2월에 세종시로 이전한 행정안전부 역시 '이전기관'으로 분류하였다. 다만 2012년과 2013년에 중점적으로 이전한 기관들과 2019년에 이전한 기관들은 세종시 이전 당시 환경의 차이가 있을 것으로 예상되는바, 편의상 설문에서는 2012~2013년에 세종시로 이전한 기관을 1차 이전기관, 2019년에 이전한 기관을 2차 이전기관으로 분류한다. 이상의 논의를 토대로 본 연구의 대상을 정리하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 연구의 대상

연구의 대상	○ '2019년 공직생활 실태조사' 자료의 18부 중앙부처 종사자의 응답 문항	
	잔류기관	○ 국방부, 법무부, 여성가족부, 외교부, 중소기업벤처부, 통일부 등 6개 중앙부처 응답자 267명
	1차 이전기관 (2012~2013년)	○ 고용부, 교육부, 국토교통부, 기획재정부, 농림부, 문화체육관광부, 보건복지부, 산업통상자원부, 해양수산부, 환경부 등 10개 중앙부처 응답자 499명
	2차 이전기관 (2019년)	○ 행정안전부, 과학기술정보통신부 등 2개 중앙부처 응답자 108명

2. 연구의 방법

본 연구의 목적은 세종시로의 근무지 이전에 따른 중앙부처 공무원들의 직무만족도 변화와 이러한 직무만족도에 변화를 유발할 수 있는 요인으로 스마트워크 제도의 유용성을 직접 분석하여 정책적 함의를 도출하는 것이다.

이와 같은 연구목적을 달성하기 위하여 수행할 연구 방법은 다음과 같다. 첫째, 직무만족도 및 세종시 이전과 관련된 이론적 논의와 선행연구들을 검토하였으며, 둘째, 설문자료의 분석을 통해 잔류기관 공무원들과 이전기관 공무원들 간 세종시 이전에 따른 직무만족도 차이가 발생하는지를 탐색하였다. 이를 위해 OLS 선형 회귀분석(Ordinary Least Square Regression)과 조절 회귀분석(Moderated Multiple Regression: MMR)을 실시하여 종속변수와 독립변수, 조절변수 간 관계를 분석하였다. 셋째, 약식 인터뷰 등 질적 연구 방법을 통하여 가설과 결론의 부합 여부 및 설문의 내용만으로는 파악하기가 어려운 사실들을 추가로 보충하였으며, 넷째, 연구 결과를 요약함과 동시에 세종시 이전에도 불구하고 공무원의 직무만족도를 높일 수 있는 정책적 제언을 제시하였다.

설문자료의 분석과 관련하여, 변수별로 연구 방법을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 독립변수의 경우 직무만족도 측정에 있어 성별, 학력 등 인구통계학적 특성을 변수로 놓고 분석하는 선행연구들도 있었으나, 본 연구에서는 '세종시 이전'만을 독립변수로 두었다. 그 이유는 업무와 관련된 일상적 상황에서 공무원들의 직업 만족도를 측정하는 것이 아니라 수도권으로부터 세종시로의 대규모 이전이라는 특수한 상황에서 분석한다는 점에서 비자발적으로 이루어진 '근무지 이전'이라는 특성이 더 큰 영향을 끼칠 것으로 가정하였기 때문이다. 근무지 이전과 관련해서는 기관별 이전 시기를 고려하였으며, 잔류기관, 1차 이전기관(2012~2013년), 2차 이전기관(2019년)을 더미변수로 처리하여 비교·분석하였다. 둘째, 성별 · 연령 · 결혼 여부 · 학력 · 직급과 같은 인구통계학적 특성은 통제변수로 두었다. 또한 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 조직문화, 상관의

리더십, 업무의 성격 등이 있을 것으로 보았으며, 각각의 기관 내부에서는 조직문화와 상관의 리더십, 업무의 성격 등이 유사할 것으로 판단하여 이를 통제하기 위해 기관 자체를 통제변수로 두었다. 18부 기관들에 대하여 고용노동부를 중심으로 17개의 더미변수를 구성하였으며, 이를 통제변수로 둠으로써 외부 요인을 차단하였다. 셋째, 종속변수인 직무만족도는 설문에서 직무만족도와 관련된 항목으로 흥미, 열정, 성취감에 관한 동의 수준을 리커트 5점 척도(전혀 그렇지 않다=1, 매우 그렇다=5)로 묻고 있기에 이를 활용하였다. 넷째, 조절변수의 경우 스마트워크 제도를 구성하는 요인으로 재택근무와 스마트워크센터를 두었으며, 최근 한 달간 두 제도를 이용한 횟수의 합을 “없음(0회)”, “보통(1~3회)”, “많음(4회 이상)”으로 더미변수를 구성하였다.

분석 모형의 경우 범주형 변수의 특성상 순서형 로지스틱스 분석을 수행하는 것이 보다 적합한 측면이 있었으나 본 연구에서는 직무만족도에 대한 조작적 정의를 하위 변수들에 대한 단순 합 평균으로 계산하였고, 이 경우 응답 구간이 세밀하게 쪼개진다는 점에서 응답 변수의 이산성이 보다 완화될 수 있을 것으로 보았다. 따라서 설명변수와 종속변수 간 선형관계를 가정하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 실시하기 전에 자료의 적절성을 판단하기 위해 주요 변수들에 대한 기술통계 및 상관관계 분석을 시행하여 다중공선성의 존재 여부를 파악하였다. 또한 스마트워크 제도 이용 경험(조절변수)의 조절 효과를 확인하기 위하여 조절 회귀분석의 방법을 이용하였으며, 독립변수와 통제변수(성별, 연령, 결혼상태, 학력, 직급, 기관)만을 포함한 모형(Model 1)과 조절변수와 상호작용항까지 포함한 모형(Model 2)를 비교·분석함으로써 스마트워크 제도의 조절 효과를 측정하였다. 모든 분석에는 STATA 15.0 통계 프로그램이 사용되었다.

마지막으로 양적 분석 결과를 수행한 이후에 부족한 부분을 보충 또는 보완하기 위하여 질적 연구 방법을 수행하였다. 세종시 이전기관에 종사하는 중앙부처 공무원들 일부를 대상으로 약식 인터뷰를 진행하였으며, 설문의 내용만으로는 파악하기 힘든 내용을 분석하고 보충하였다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구

제 1 절 직무만족에 관한 논의

1. 이론적 논의

직무만족(Job satisfaction)이란 학자들에 대하여 다양하게 정의되고 있으나 일반적으로 개인이 담당하고 있는 직무 전반에 대하여 갖는 긍정적이고 우호적인 감정상태(Glisson & Durick, 1988; Locke, 1976)를 뜻한다. 직무만족에 대해서는 조직 행태 및 관리 분야에서 오랫동안 연구되어왔다. 1930년대 이후 호손실험을 계기로 조직의 성과와 생산량에 영향을 미치는 요소는 조직 내 인간적 요소라는 점이 강조되면서 직무만족은 주된 관심사로 주목받기 시작하였으며, 1960년대는 동기이론의 관점에서 인간의 다양한 욕구 충족과 만족 극대화를 통한 능률성 제고 방안이 논의될 때 직무만족이 부각 되었다. 직무만족은 개인의 직무성과와 조직의 생산성에 많은 영향을 미치기 때문에, 오늘날에도 조직연구와 인사관리에 있어서 조직 구성원들이 높은 직무만족 상태를 달성하도록 하는 것은 중요한 문제로 여겨진다(Rainey, 1991; 박시진 외; 2018)

직무만족에 관한 논의에서 '어떤 요인들이 조직 구성원들의 직무만족을 유발하는가?'는 중요한 연구 주제이다. 직무만족에 영향을 주는 요인으로 Hackman, Oldham(1976)은 보수 및 보상, 직무 안정성, 개개인의 발전 기회, 동료, 감독 등을 직무만족 결정요인으로 다루었다. Locke(1976)는 직무만족의 결정요인을 직무환경, 임금, 승진, 직무 자체, 복리후생, 감독, 동료와의 관계, 회사의 경영방침으로 보았고, 직무만족의 수준은 개인의 욕구가 충족되는 정도에 따라 결정된다고 보았다. 동기이론의 관점에서는 직무만족이란 개인의 동기요인에 의해서 결정이 되며, 직무 동기는 크게 내재적 동기(Intrinsic Motivation) 측면과 외재적 동기

(Extrinsic Motivation) 측면으로 나누어 분석할 수 있다. 전자의 경우 외부에서 제공하는 물질적 보상에 의존하지 않고, 자신이 맡은 업무 자체에 내재되어 있는 즐거움과 만족을 경험하기 위한 내면의 욕구를 의미한다. 즉 업무의 결과가 아니라 업무의 수행과정에서 자발적으로 느끼는 개인의 흥미, 열정, 성취감 등에 의하여 동기부여가 된다고 볼 수 있다(Deci & Ryan, 1985, 1992; Leonard et al., 1999). 외재적 동기(Extrinsic Motivation)란 자신의 행동이 실체적인 보상을 이끌어 낼 수 있다고 인지할 때 발생하는 동기(Leonard et al, 1999; Ryan & Deci, 2000; 이근주, 2008)로서, 보수, 성과급, 포상 등과 같은 금전적 요인과 업무환경, 복지 등과 같은 비금전적 요인이 이에 해당한다(이종수, 2006).

이처럼 직무만족에 영향을 주는 요인에 대하여 학자들은 다양하게 분석하나, 본 연구에서는 동기이론의 관점에서 내재적 요인과 외재적 요인으로 분류하여 직무만족에 영향을 미치는 요소를 검토한다. 내재적 요인은 직무 자체를 중심으로 논의되며, 업무 수행에 따른 개인의 흥미, 열정, 성취감 등이 대표적이다. 외재적 요인은 직무를 둘러싼 외부 환경을 중심으로 논의되며, 이와 관련된 보상 및 승진의 기회(금전적 요인), 작업 환경 및 복지(비금전적 요인) 등이 있을 것이다. 내재적 동기의 유발은 업무에 대한 몰입, 이직의 감소, 창의성 및 혁신을 촉진하는 등 직무에 대한 만족도를 증가시키며(Amabile, 1993; Ryan & Deci, 2000), 조직 구성원의 태도와 업무 성과에도 큰 영향을 미치고(Cho & Perry, 2012: 383). 보수, 업무환경으로 대표되는 외재적 동기요인(Extrinsic Motivation) 역시 직무만족, 조직몰입, 직무성과 등 여러 조직 효과성에 영향을 미치는 선행요인으로 작용할 것이다.(서은혜 외, 2018; 권용훈 외, 2016).

2. 선행연구 분석

본 연구에서는 세종시 이전으로 인한 중앙부처 공무원들의 직무만족도 분석을 목표로 하고 있으므로, 한국의 공공부문 직무만족에 관한 선행연구를 검토하였다. 그 이유는 민간 영역에서도 직무만족과 관련한 연

구가 활발하게 진행되고 있으나, 공공부문과 민간부문은 조직환경, 조직목표, 조직구조 측면에서 본질적인 차이가 있어 조직 행태와 동기를 논의할 때는 공공부문과 민간부문을 엄격히 구분할 필요가 있기 때문이다.(정광호·김태일, 2003). 공공부문은 조직환경 측면에서 법적·정치적인 제약을 받으며, 민간과 달리 조직산출물을 거래할 수 있는 시장이 존재하지 않는 경우가 많다. 조직목표 역시 공공부문은 모호하고 객관적인 측정이 어려울 뿐 아니라 다양한 가치를 추구해야 할 필요성이 있고, 조직구조는 목표 자체가 객관적인 평가를 받기가 어렵기에 더 많은 규칙과 절차에 의해 통제를 받는다. 따라서 공공부문 종사자들의 직무만족과 관련된 요인은 민간부문 종사자들과 차이가 있을 것으로 예상된다.

공공부문에 종사하는 구성원들만을 대상으로 직무만족을 분석한 선행연구들을 검토해보면, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 동기요인과 인구통계학적 특성으로 구분할 수 있다. 동기요인의 측면에서 이용규·정석환(2005)은 직무만족의 결정요인을 내적 근로 가치관과 외적 근로 가치관으로 구분하였다. 서울과 경기도 소재 228명을 대상으로 이들의 근로 가치관이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 분석한 결과, 내재적 보상요인인 업무 자부심, 조직 관심 등은 직무만족에 긍정적 영향을 미치지만, 외재적 보상요인인 경제적 수입, 신분 상승 등은 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것을 확인하였다. 제갈돈(2006)은 안동시청 공무원 175명을 조사한 설문 데이터를 토대로 분석해본 결과, 직무의 구체성, 인적자원개발 수준, 직무수행 관련 피드백과 같은 업무환경을 직무만족의 결정요인으로 분석하였다. 정광호·김태일(2003)은 1998년부터 2001년까지 민간기업 종사자와 정부 기관 종사자를 대상으로 실시한 한국노동패널(KLIPS) 자료를 토대로 정부 기관 종사자들이 느끼는 취업 안정성이 만족도에 정(+)의 영향을 미침을 보고하였다. 김대원·박철민(2005)은 지방정부의 조직 특성 변인과 개인 특성 변인을 나누어 부산시청 공무원 300명을 대상으로 공무원 직무만족 결정에 미치는 영향을 분석한 결과, 승진 기회, 직무중요성(task significance)과 같은 외재적 요인과 공직 봉사 동기, 열정 등 내재적 요인이 직무만족과 정(+)의 관계

를 갖는 것으로 나타났다. 인구통계학적 특성들을 중심으로 분석해보면 정광호·김태일(2003)은 남성일수록, 학력이 높을수록 직무만족도가 높다고 분석하였으며, 김대원·박철민(2005)은 직급이 높을수록 직무만족도에 정(+)의 영향을 준다고 분석하였다. 이상과 같이 한국 공무원의 직무만족도 유발요인에 관한 선행연구들을 정리하면 <표 3>과 같다.

<표 3> 공공부문의 직무만족도 유발요인 정리

직무만족 유발요인		
외재적 동기	**내재적 동기**	**인구통계학적 특성**
○ 이용규·정석환(2005) → 경제적 수입(-), 신분상승(-)	○ 이용규·정석환(2005) → 자부심(+), 조직관심(+)	
○ 제갈돈(2006) → 업무환경(+)	○ 김대원·박철민(2005) → 열정(+), 봉사동기(+)	
○ 정광호·김태일(2003) → 취업안정성(+)		○ 정광호·김태일(2003) → 학력(+), 남성(+)
○ 김대원·박철민(2005) → 승진 기회(+) → 직무 중요성(+)		○ 김대원·박철민(2005) → 직급(+)

제 2 절 세종시 이전과 직무만족의 관계

세종시로의 근무지 이전(organizational relocation)이란 조직의 물리적 혹은 공간적 이동으로 정의할 수 있다. 근무지 이전은 직무만족도를 구성하는 외재적 동기요인 중 금전적 요인(보수, 신분 안정, 승진 기회 등)에는 큰 변화를 유발하지 않지만, 비금전적 요인(업무환경, 업무방식의 변화 등)은 변화를 유발한다는 점에서 직무만족이 낮아질 것으로 예상된다. 다만, 근무지 이전에 따른 통근 시간의 증가 및 주거지 이전 등과 같은 생활환경의 변화가 직무만족도와 관련된 내적 동기요인까지 감소시키는지는 검토가 필요하며, 이를 위해 이하에서는 직장-가정 갈등 이론을 분석할 예정이다. 또한 생활환경의 변화 측면을 보완해줄 대안 중 하나로 스마트워크 제도에 대하여 분석한다.

1. 직장-가정 갈등 이론

1) 이론의 개념

직장-가정 갈등 이론(Work-Family Conflict: WFC)이란 일과 가정 영역으로부터 나타나는 역할에 대한 기대(role pressure)가 상호 상충하는 갈등의 한 형태로 정의할 수 있다(Greenhaus & Beutell, 1985; Peeters et al., 2005). 이에 따르면, 한 영역에 대한 참여 요구가 다른 영역에 대한 참여 요구와 양립할 수 없을 때 갈등이 발생하며 이러한 직장-가정 갈등은 직장과 가정생활의 질에 큰 영향을 미친다(Adams, King & King, 1996; Greenhaus & Beutell, 1985). 오늘날 우리의 삶은 직장에서 직업적·기능적 의무에 복무하는 '일의 영역'과 가정에서 개인적·가족적 일상에 복무하는 '삶의 영역'에 중첩되어 있으며(허준영 외, 2016), 각 영역은 개인에게 서로 상충하는 역할기대(role expectation)를 부여한다. 그러나 개인에게 주어진 시간과 관심, 체력 등의 자원은 필연적으로 제약이 되어 있기에 일의 영역과 삶의 영역 사이에서 개인들은 양자를 어떻게 균형 있게 조화할 것인지에 관하여 '딜레마 상황'에 놓여 있다고 볼 수 있다.

Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장-가정 갈등을 정의하면서 갈등을 유발하는 3가지 주요 원천으로 시간, 긴장, 행동을 제시하였다. 첫째, 한정된 시간을 특정한 삶의 영역에 많이 투입하게 됨에 따라 다른 영역에 할애할 시간이 줄어들게 됨으로써 생기는 '시간 기반 갈등'(time-based conflict), 둘째, 한 영역의 역할 수행에서 얻은 스트레스나 긴장 등의 부정적 심리상태가 다른 영역에 부정적인 영향을 미침으로 인해 유발되는 '긴장 기반 갈등'(strain-based conflict), 한 영역에서는 효과적이었던 행동이 다른 영역에서는 적절하지 않음으로 인해 생기는 '행동 기반 갈등'(behavior-based conflict)이다(허준영, 2014). 중앙부처 공무원들은 근무지 이전으로 인해 통근 및 출장에 드는 시간이 증가한 결과 '시간 기반 갈등'이 높아지며, 세종시라는 낯선 환경에서의 적응 과정에서 '긴장 기반 갈등'이 높아질 것으로 예상된다.

2) 세종시 이전과 직무만족의 관계 설명

우리나라 중앙부처 공무원들의 경우 세종시로 정부청사가 이전됨에 따라 수도권을 중심으로 기존에 구축해왔던 생활권역과의 단절 또는 지리적 이격이라는 경험을 하게 되었고, 이는 삶의 영역 변화를 유발하였다. 서울-세종시 간 장거리 통근, 반복되는 서울 대면보고 출장, 배우자 역 출근, 원룸에서의 그룹 생활, 자녀 교육을 위한 주말 서울투어 등 일과 가정에 투입할 수 있는 개인의 체력이나 시간, 인지 등은 한정되어 있음에도 세종시 이전에 따라 추가로 드는 비용들이 늘어났다. 직장-가정 갈등 이론에 따르면 직장과 가정에서 역할에 대한 요구가 경쟁적으로 증가될 경우 이는 역할 간 갈등으로 표출되며, 결국 한 가지 의무를 철회하게끔 만든다(오민지 외, 2017). 특히 세종시 이전에 따른 삶 영역의 부담 증가가 일 영역으로 전이되는 '부정적 전이효과'가 발생할 가능성이 크다. 직장 영역에서의 의무에 초점을 맞추어 설명하면 가정 내 역할에 대한 요구가 존재하지만, 직장에서의 의무로 인해 가정의 요구에 대한 부담감을 느끼거나 이행할 수 없을 때 그 갈등은 결국 직무만족의 저하로 귀결될 수 있는 것이다(Bruck, Allen, & Spector, 2002).

이와 관련하여 조경호(2009)는 우정사업본부 소속 공무원을 대상으로 한 후생 복지 만족도 연구 자료에 대한 실증분석을 통해 공무원이 스스로 인식하는 삶의 질이 낮아질 때 직장생활의 만족도가 떨어진다는 사실을 밝혀낸 바 있으며, 안선민 외(2017)도 세종시 이전으로 인해 느끼는 업무상의 부담 요인과 개인의 부담 문제는 공무원의 직무만족을 저해시키는 요인임을 확인한 바 있다. 언론 보도에 따르면 일부 공무원은 "주거 환경이나 근무 여건도 모두 불안정하다 보니 일도 집중이 안 되고 집에 돌아오면 우울한 기분까지 든다"고 한다(헤럴드경제, 2012.12.24.일자). 이러한 사실들은 세종시 이전으로 인하여 삶의 질이 감소한다고 인식하는 공무원이 많아질수록 이는 공무원들이 그동안 업무 영역에서 느껴왔던 일에 대한 열정과 흥미, 성취감 등 직무만족도의 내적 동기요인에 영향을 미칠 가능성이 클 것임을 시사한다.

2. 스마트워크 제도

세종시로의 근무지 이전에 따른 생활환경 변화 문제와 그로 인한 내적 동기요인의 저하 문제를 스마트워크 제도의 활용을 통해 개선할 수 있을지가 문제가 된다.

1) 제도의 개념

‘스마트워크’란 고용노동부에서 2011년 제정한 「스마트워크 확산을 위한 노동관계법령 가이드라인」에 따르면 ‘근로자가 근로시간의 전부 또는 일부를 자택, 사용자가 제공하는 별도의 사무실 또는 특정되지 않은 장소에서 정보통신기기를 이용하는 등의 방법으로 근무하는 것’을 의미한다. 김경태(2019)는 스마트워크의 특징으로 ① 근로자가 스마트 기기를 사용하고, ② 근로자가 자율적으로 근로의 장소를 선택하되 공간적으로 사용자로부터 분리되어 있으며, ③ 이와 같은 업무 형태가 정기적으로 이루어진다는 점 등을 제시하였다.

스마트워크의 근무 유형은 근무가 이루어지는 장소와 행태에 따라서 크게 재택근무, 모바일 근무, 스마트워크센터로 구분할 수 있다(엄석진, 2020). 먼저 재택근무란 정보통신기술을 활용하여 자신의 집에서도 업무에 필요한 시스템을 갖추고 이루어지는 1인 형태의 근무를 의미한다(사용진 외, 2017). 공공부문에서도 2005년 특허청에서 최초로 특허 행정정보시스템 ‘특허넷 Ⅱ’를 개통과 동시에 특허심사관들을 대상으로 재택근무제도를 도입한 이래로, 현재는 정보 보안 기능을 강화한 GVPN 시스템을 구축하여 전 부처에서 장소에 구애됨이 없이 재택근무가 가능하게 하고 있다. 둘째, 모바일 근무란 스마트폰, PDA와 같은 휴대용 스마트 기기와 정보통신기술, 네트워크 환경 등을 활용하여 사무실이나 자택과 같은 고정된 물리적 공간이 아닌 ‘이동성’을 전제로 한 근무 형태를 의미한다. 근무자는 이동 중에도 업무 처리가 가능하며, 특히 공공부문에서는 외국과의 협상이나 국회 법안질의 등 현장에서 필요한 정보를 획득

하여 사무실에 있는 직원들에게 전달할 필요가 있을 때 유용하게 활용되고 있다. 셋째, 스마트워크센터란 각 지역 주거지 인근에 IT 기반의 원격 업무 시스템을 갖춘 사무공간으로 본사 사무실과 유사한 환경에서 근무하는 형태이다(방송통신위원회, 2011). 스마트워크센터에는 업무에 필요한 소프트웨어가 설치된 공용컴퓨터와 전산망, 원격회의시스템과 회의실 사무용 책상 등이 갖춰져 있으며, 공공부문의 경우 2021년 기준 행정안전부에서 국회, 서울역, 과천, 세종 등을 비롯한 17개 센터를 운영하고 있고, 지자체 시·도청에서는 총 15개의 센터를 운영하고 있다.[3)]

2) 스마트워크와 직무만족도의 관계

Baruch(2000)는 스마트워크의 장점을 개인적 측면, 조직적 측면, 국가적 측면으로 나누어 분석하였는데, 개인적 측면의 경우 업무 생산성 증가, 출퇴근 시간의 감소, 업무의 자율성 증가, 직장에서의 스트레스 감소, 가족과의 공유시간 증가를 꼽았다. 조직적 측면에서는 생산성의 향상, 이직률 감소, 고용범위의 확대 등을 제시하였고, 국가적 측면에서는 교통량 및 환경오염의 감소, 고용증대 효과를 제시하였다.

스마트워크가 개인의 직무만족도의 미치는 영향은 Baruch가 분류한 개인적 측면에서의 장점과 관련성이 높다. 스마트워크는 사무실과 분리한 공간에서 업무를 수행할 수 있도록 체제를 구축하고 있어 구성원들이 원하는 시간과 장소를 선택하여 업무에 매진할 수 있게 한다는 장점이 있다. 또한 출퇴근에 드는 시간과 에너지 낭비를 방지하고 거주지에서 가까운 곳에서 근무하게 함으로써 육체적인 피로와 교통비를 절감할 수 있기에 스마트워크 제도의 이용은 세종시 이전으로 초래된 공무원들의 '삶의 영역'에서의 문제점들을 개선할 여지가 있을 것으로 보인다. 따라서 개인의 여가 및 자기 계발에 필요한 시간이 증가하고, 가족과 함께

3) 행정안전부 스마트워크센터(17개): 서울 10개, 경기 3개, 대전 1개, 세종 2개, 충북(오송) 1개 // 시·도청 스마트워크센터(15개): 서울·대전을 제외한 각 지자체 시·도청별 1개 운영 (출처: https://smartwork.go.kr)

하는 시간이 많아지는 등 ‘삶의 영역’에서의 만족감이 높아진다면 ‘업무 영역’에서의 직무만족도도 높아질 것으로 기대된다. 이는 정부 부처의 세종시 이전으로 인하여 생활영역의 변화가 나타나 직무만족도가 감소할지라도, 스마트워크 제도가 이를 줄일 수 있는 조절변수로서 역할을 할 수 있음을 시사한다.

제 3 절 세종시 이전 관련 선행연구 검토

1. 선행연구 분석

세종시 이전과 관련된 선행연구들은 주로 개인보다는 조직의 관점에서 지리적 이격에 따른 행정의 효율성 저하를 중심으로 연구하였다. 행정의 비효율성과 관련하여 전영평(2010)은 중앙정부의 지리적 분할이 청와대와 국회, 주요 정부 기관 등과의 유기적인 관계를 단절시키고 사회적 비용을 증가시킨다고 비판하였으며, 최용환(2011)의 경우 공간적 분리로 인해 정부 내 연계, 대국회 관계, 수도권에 집중된 기업 및 시민사회와의 관계, 국제기구 및 대사관 등과의 관계 등이 악화될 수 있음을 지적하였다. 허준영(2013)은 세종시 이전에도 불구하고, 기존의 정책협의와 조정을 유지하기 위한 관행이 지속됨에 따라 회의를 위한 출장 등 행정비용이 과도해지며, 그 반대급부로 대면접촉의 기회와 총량이 줄어들면서 정책 소통의 질이 낮아졌다고 분석하였다. 하혜수(2018) 역시 고위직 공무원들과의 설문조사를 통해 세종시 이전으로 인해 정책 결정의 품질이 저하되고 있고 그 원인은 공무원 상호 간의 대면접촉(근접성)의 기회 감소, 업무에 대한 심리적 시간 압박 증가, 집단토론의 기회 감소임을 나타내었다. 현보훈 외(2020)의 경우 중앙부처의 세종시 이전이 재정사업의 성과에 평균적으로 부정적인 영향을 미침을 보고하였다.

세종시 이전에 따른 물리적 거리 증가 문제에 대한 대안으로 정보통신 기술을 활용하는 것과 관련한 선행연구는 다음과 같다. 최진혁(2015)의 연구에서는 화상회의 등 정보기술 중심의 대응책이 제대로 활

용할 수 있을 것이라는 예상과 달리 여전히 유관기관 및 정부 부처, 국회, 민간 사이의 의사소통 어려움으로 비효율이 유발되고 있다고 설명하면서 대안으로 세종시에 국회 분원 설치, 스마트워크센터의 적극적 운영 등을 제안하였다. 안선민·엄석진(2017)의 연구는 정부 조직의 대면보고 위주의 위계적인 관행이 전면적으로 개선되지 않는 한 정보기술 수단만으로는 실질적인 의사소통 방식이 바뀌기는 힘들 것이라 분석하였다.

2. 기존 연구의 한계 및 본 연구의 의의

세종시로의 정부 부처 이전으로 인해 가장 즉각적인 영향을 받는 대상은 공무원이고, 행정 업무의 수행은 실질적으로 이들이 이끌어나가고 있음에도 불구하고 기존의 선행연구는 논의들이 지나치게 조직 중심적 사고에 치우쳐졌다는 점에서 한계를 갖는다. 물론 일부 연구에서 세종시 이전 공무원들을 대상으로 이들의 삶 또는 직업적 측면의 만족도를 논의해오기는 하였으나(류현숙 외, 2013; 허준영 외, 2015a; 안선민 외, 2017; 오민지 외, 2017), 조직·인사관리 차원의 구체적인 해결책이나 실질적 노력에 대한 논의는 아직까지 부족한 측면이 존재한다.

한국행정연구원에서 세종시로 이전한 공무원들을 대상으로 조사한 연구 결과에 따르면(한국행정연구원, 2013) 공무원들은 근무지 이전으로 인해 ‘삶의 영역’에서 불편을 크게 겪고 있는 것으로 확인된다. 직장-갈등 이론에 따르면 ‘삶의 영역’에서의 문제가 제대로 관리되지 않을 때 부정적 전이효과에 의해 이는 ‘직무 영역’에서의 문제로 이어질 가능성이 크다. 그리고 공무원들이 겪게 된 삶의 영역의 문제가 개인적인 문제가 아닌 세종시로의 강제 이전에 따른 제도적 차원의 문제라면 정부가 인적자원관리의 측면에서 공무원의 삶의 영역 측면의 만족도를 보장할 수 있는 제도적 보완책을 강구하여야 한다.

기존의 연구들이 대부분 세종시 이전으로 인해 발생할 수 있는 여러 가지 문제들을 예측하는 수준이었다면, 본 연구에서는 실제로 세종시 이전이 공무원들의 직무만족도에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석

하고자 한다. 또한 근무지 변동에 따른 중앙부처 공무원들의 생활 변화가 직무만족에 미치는 영향력을 완충하기 위한 조절변수로서 스마트워크 제도의 유용성을 분석하고자 한다. 스마트워크 제도의 이용이 세종시 이전에 따른 직무만족 저하 문제를 해결할 수 있는 기능이 있음을 실증적으로 분석한다면, 궁극적으로 세종시 이전으로 인한 삶의 영역 변화 문제를 해결하기 위한 정부의 대처에 대하여 새로운 정책적 제안을 할 수 있을 것이다.

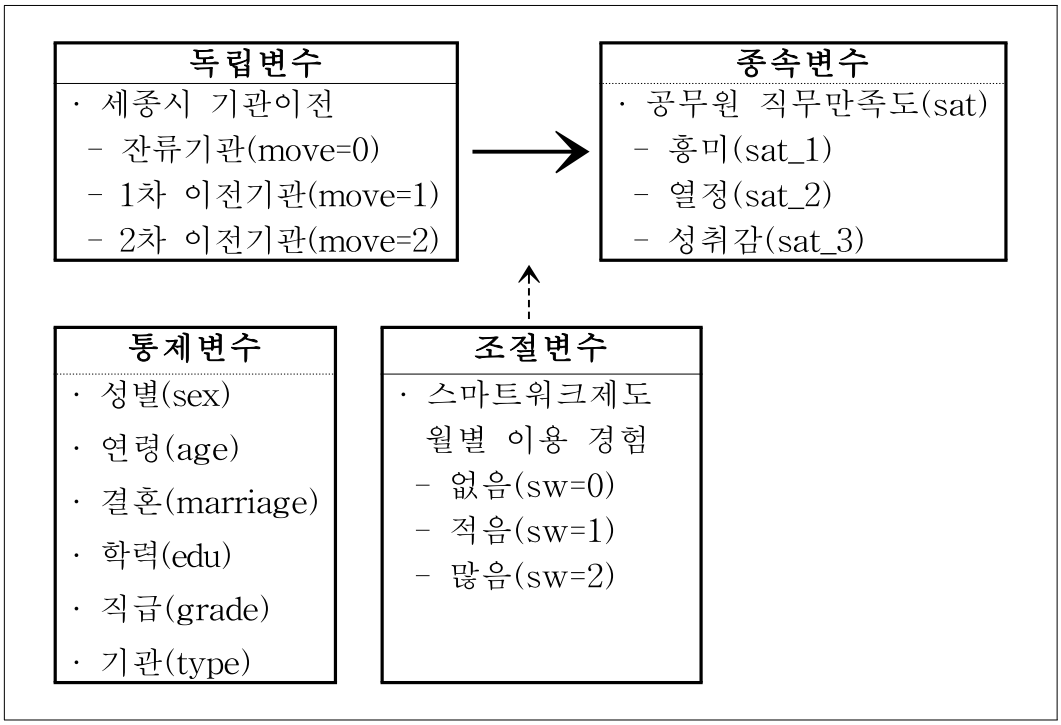
제 3 장 연구 설계

제 1 절 분석의 틀 및 연구가설

1. 연구의 분석 틀

분석대상은 중앙부처 행정공무원들의 직무에 대한 만족도이며 주요 분석 틀은 <그림 1>과 같다. 본 연구는 세종시 이전에 따른 공무원들의 직무만족과 스마트워크 제도가 미치는 역할을 직장-가정 갈등 이론의 관점에서 확인하는 것을 목적으로 한다. 독립변수는 근무지의 세종시 이전이며, 기관의 이전 시기를 고려하였다. 최근 10년 이상 근무지 이전 경험이 없는 잔류기관, 2012년~2013년에 세종시로 이전한 1차 이전기관, 2019년에 세종시로 이전한 2차 이전기관으로 분류하였으며, 잔류기관을 비교집단으로 두고, 더미변수를 구성하여 비교·분석하였다. 근무지로 인한 생활 변화는 공무원의 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 가정하였기에 종속변수로 직무만족도를 두었다. 직무만족도를 구성하는 하위 항목으로는 내재적 동기 요인인 흥미, 열정, 성취감을 두었으며, 각각에 대한 동의 수준의 평균 합을 직무만족도로 구성하였다. 또한 세종시 공무원들의 스마트워크 제도 이용이 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 가정하였기에 조절변수로서 월별 스마트워크 제도 이용 경험을 '없음', '적음(1~3회)', '많음(4회 이상)'으로 놓고 없음을 기준으로 더미변수를 구성하였다. 또한 개인적 특성을 통제하기 위하여 성별 · 연령 · 결혼 여부 · 학력 · 직급과 같은 인구통계학적 특성들을 통제변수로 두었으며, 조직문화 · 상관의 리더십 · 업무의 특성 등 조직적 특성을 통제하기 위하여 기관 자체를 통제변수로 두었다. 기관의 경우 고용노동부를 중심으로 더미변수를 구성하였다. 주요 변수들을 중심으로 모형의 구성 시 아래 <그림 1>과 같은 결론이 예상된다.

<그림 1> 연구의 분석 틀



2. 연구가설

1) 세종시 이전과 직무만족도의 관계

본 연구에서는 세종시 이전으로 인해 공무원의 직무만족도에 영향을 미치는 원인을 직장-가정 갈등 이론에 따라 분석하였다. 공무원들은 개인의 의지와 상관없이 일방적으로 근무지 이전이 전개되었고, 이는 개인들의 '삶의 영역'에서의 역할 부담을 증가시켰다. 국회·청와대·정책수혜집단 등과 소통하기 위한 잦은 출장, 신체적 피로의 증가, 기존 근무지에서 구축해왔던 네트워크들의 단절 등은 '일 영역'에서의 역할 수행을 어렵게 만들고 이는 업무에 대한 흥미, 열정, 성취감을 저해시킬 여지가 있다. 이전기관의 공무원들일수록 직무만족도가 더 낮게 나타날 것으로 예상되며, 따라서 세종시 이전과 직무만족도에 대한 가설은 다음과 같다.

가설 1. 세종시 부처 이전은 중앙부처 공무원들의 직무만족도를 낮출 것이다.

가설 1-1. 세종시 부처 이전은 중앙부처 공무원들의 담당 업무에 대한 흥미를 낮출 것이다.

가설 1-2. 세종시 부처 이전은 중앙부처 공무원들의 업무 수행에 대한 열정을 낮출 것이다.

가설 1-3. 세종시 부처 이전은 중앙부처 공무원들의 업무 수행에 따른 성취감을 낮출 것이다.

2) 스마트워크의 조절효과

근무지 이전은 거주지 이전 및 통근과 같은 생활영역의 변화를 유발하며 이 과정에서 발생하는 직장-가정 갈등 상황은 다시금 조직 구성원들에게 부정적 외부효과를 유발한다. 다만, 스마트워크 제도의 활용도가 높아 공무원들이 공간적인 제약에서 벗어날 수 있다면 세종시 이전에 따른 생활영역의 변화가 다소 완화될 여지가 있을 것이다. 가령 스마트워크센터에서의 근무나 모바일 전자결재 등을 활용하면 출장지에서도 업무를 계속하여 수행할 수 있고, 재택근무나 영상회의는 원거리 이동 자체를 줄일 수 있기에 세종시 이전에도 불구하고 직무만족도가 개선될 여지가 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

가설 2. 중앙부처 공무원들이 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 직무만족도에 미치는 부정적 영향은 완화될 것이다.

가설 2-1. 중앙부처 공무원들의 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 담당 업무에 대한 흥미에 미치는 부정적 영향은 완화될 것이다.

가설 2-2. 중앙부처 공무원들의 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 업무 수행에 대한 열정에 미치는 부정적 영향은 완화될 것이다.

가설 2-3. 중앙부처 공무원들의 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 업무 수행에 따른 성취감에 미치는 부정적 영향은 완화될 것이다.

제 2 절 변수의 측정

1. 종속변수

본 연구의 종속변수는 공무원의 직무만족도이며, 근무지 이전이라는 외생변수 자체는 보수, 승진 기회, 정년보장 등과 같은 외재적 동기에 큰 변화를 유발하지 않으리라 예상된다. 물론 근무환경의 변화 자체가 업무를 둘러싼 비금전적 요인으로 외재적 동기에 영향을 미칠 가능성은 있으나, 본 연구에서는 개인의 삶의 영역 변화와 그로 인한 내재적 동기 감소에 초점을 두고 분석할 예정이다. 따라서 담당 업무에 대한 흥미와 업무에 대한 열정, 그리고 업무 수행의 성취감과 같은 내재적 요인을 직무만족도의 하위 변수로 두고 분석하였다.

직무만족에 관한 측정은 다양한 차원을 질문하여 한 가지로 변수화하는 방법(facet measure)과 단일 항목으로 전반적 차원을 질문하는 방법(global measure)으로 분류할 수 있다(오인수 외, 2007). 본 연구에서 활용한 설문에서는 단일 문항으로 직무만족도를 직접 묻고 있으며 이를 구성하는 흥미, 열정, 성취 3개 항목에 대한 동의 수준이 '전혀 그렇지 않다 - 그렇지 않다 - 보통이다 - 그렇다 - 매우 그렇다'의 리커트 5점 척도로 변환되어 있었다. 직무만족도(sat)는 3개 항목의 단순 합 평균으로 재구성하였으며, 세부 하위 항목인 흥미(sat_1), 열정(sat_2), 성취감(sat_3) 각각의 경우도 독립변수 및 조절변수와의 관계를 검증하기 위해 나누어 분석하였다. 종속변수에 대한 조작적 정의는 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 종속변수의 조작적 정의

종속변수명	설문 : 직무만족도 하위항목에 대한 동의수준 (1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)	
sat	직무 만족도	○ 흥미·열정·성취감 항목의 동의 수준에 대한 단순합 평균 = (sat_1+ sat_2+ sat_3) / 3 - 나는 담당 업무에 흥미가 있다(sat_1) - 나는 열정적으로 업무를 수행한다(sat_2) - 나는 업무를 수행하면서 성취감(보람)을 느낀다(sat_3)

2. 독립변수

독립변수는 기관의 이전 여부이다. 분석의 대상이 되는 중앙부처 18개 기관의 경우 시기별 이전 시기가 달랐는데 이를 정리하면 <표 4-2>와 같다. 잔류부처 6개를 0으로 두었고(move=0), 2012년~2013년에 세종시로 이전한 10개 부처를 1차 이전기관으로 보아 1로 두었으며(move=1), 2019년에 세종시로 이전한 2개 부처를 2차 이전기관으로 보아 2로 코딩하였다(move=2). 독립변수의 경우 더미변수로 놓고 분석하였다.

<표 4-2> 독립변수의 조작적 정의

독립변수명	구분	설문 : 설문자의 소속기관은 무엇입니까?
move=0	잔류기관	○ 국방부, 법무부, 여성가족부, 외교부, 중소기업벤처부, 통일부 등 6개
move=1	1차 이전기관 (2012~2013년 기간 중 이전기관)	○ 기획재정부, 환경부, 국토해양부(現국토교통부), 농림수산식품부(現농림축산식품부), 보건복지부, 고용노동부, 교육부, 산업통상자원부, 문화체육관광부, 해양수산부(국토해양부에서 분리) 등 10개
move=2	2차 이전기관 (2019년 기간 중 이전기관)	○ 과학기술정보통신부, 행정안전부 등 2개

3. 조절변수

조절변수인 스마트워크 제도 이용 경험(sw)의 경우, 스마트워크 제도의 대표 항목인 재택근무(home), 스마트워크센터(smart)에 대한 최근 한 달간 이용 빈도의 합을 토대로 재구성하였다. 설문에서는 각각의 월별 이용 경험에 대하여 없다=1, 1번=2, 2~3번=3, 4번 이상=4로 두었으나, 본 연구에서는 분석의 편의를 위해 각각의 이용 경험을 합산하여 최근 1달 간 스마트워크 제도의 이용 경험(sw)을 세 부분으로 구성하였다. 합산 값이 3~4번은 측정되지 않았기에 최근 한 달 이용 빈도 4번을 기준으로 이용 경험이 '적다'와 '많다'로 나누어 없다=0, 적다(1번~3번)=1, 많다(4번 이상)=2로 재정의하였으며, 각각에 대해서는 더미변수를 구성하여 분석하였다. 조절변수에 대한 조작적 정의는 <표 4-3>과 같다.

<표 4-3> 조절변수의 조작적 정의

조절변수명 (스마트워크 제도 이용 경험)	설문 : 지난 1개월간 스마트워크 제도 이용 경험은? (없다=1, 1번=2, 2~3번=3, 4번 이상=4)		
	재택근무(home)	스마트워크센터(smart)	월별 이용경험 합계
sw=0 (없음)	1	1	0번
sw=1 (적음)	1	2	1번
	2	1	
	2	2	2번
	1	3	2 or 3번
	3	1	
sw=2 (많음)	1	4	4번 이상[4]
	2	4	
	3	3	
	3	4	
	4	1	
	4	2	
	4	3	
	4	4	

4. 통제변수

통제변수는 선행연구의 논의에 따라 공무원의 직무만족에 영향을 줄 것으로 생각하는 인구통계학적 요인(성별, 연령, 학력, 혼인상태, 직급)을 선정하였으며, 조직 특성에 대한 통제를 위해 기관 자체를 통제변수로 두었다. 성별 문항은 남자는 1, 여자는 2로 코딩하였고, 연령은 설문조사 참가자가 기입한 실제 나이에 대하여 20대를 1, 30대를 2, 40대를 3, 50대 이상을 4로 변환하였다. 혼인상태의 경우 설문에서는 미혼을 1, 배우자 있음을 2, 사별을 3, 이혼을 4로 구분하였으나, 결혼 경험 여부로 재정의하여 미혼을 0, 결혼 경험 있음(배우자 있음·사별·이혼)을 1로 코딩하였다. 학력은 설문과 같이 최종학력을 기준으로 고졸 이하는 0, 전문대학 졸업은 1, 4년제 대학 졸업은 2, 대학원 석사 졸업은 3, 대학원 박사 졸업은 4로 분류하였으며, 직급은 1급부터 9급까지 1에서 9로 코딩하였으며, 기관의 경우 18부 기관을 1부터 18까지 코딩하여 더미변수로

4) 월별 이용경험 합계가 3 or 4의 값이 나오는 응답자는 없었음

구성하였다. 통제변수에 대한 조작적 정의는 <표 4-4>와 같다.

<표 4-4> 통제변수의 조작적 정의

통제변수명		설문 : 응답자 일반사항
sex	성별	○ 남자=1, 여자=2
age	연령	○ 20대=1, 30대=2, 40대=3, 50대 이상=4
marriage	혼인상태	○ 미혼=0, 결혼경험 있음(배우자있음+사별+이혼)=1
edu	최종학력	○ 고졸 이하=1, 전문대 졸업=2, 4년제 대학 졸업=3, 대학원 석사 졸업=4, 대학원 박사 졸업=5
grade	현재직급	○ 1급(고공단 가급)=1, 2급(고공단 나급)=2, 3급=3, 4급=4, 5급=5, 6급=6, 7급=7, 8급=8, 9급=9
type	기관	○ 고용부(1), 과기부(2), 교육부(3), 국방부(4), 국토부(5), 기재부(6), 농림부(7), 문체부(8), 법무부(9), 복지부(10), 산업부(11), 여가부(12), 외교부(13), 중기부(14), 통일부(15), 해수부(16), 행안부(17), 환경부(18)

제 3 절 연구의 자료 및 표본의 특성

본 연구는 한국행정연구원 사회조사센터에서 2011년부터 매년 중앙 및 지방공무원을 대상으로 실시하는 '공직생활 실태조사'의 2019년 자료를 활용하였다. 해당 조사는 공무원의 업무환경, 능력발전 및 역량개발 지원, 임용 및 보직 관리, 공직 구성원의 동기, 태도 및 행동 등 공무원의 인적자원관리와 관련한 제반 사항을 심층적으로 분석하고 있다. 분석 방법은 총 46개 중앙부처와 17개 광역자치단체 일반직 공무원(고위 공무원단, 3~9급)을 대상으로 각각 다른 층화 기준을 적용하여 표본을 할당하였다. 1차 추출단위는 과/팀 수준의 행정조직으로, 각 1차 추출 단위별로 약 10명의 공무원에게 설문조사를 실시하였다. 특히 중앙부처의 경우 부처별 공무원 수가 다르기에 최소표본을 30명으로 강제 할당하였다. 중앙부처(부·청·처·위원회) 소속 공무원 2,072명, 지자체 소속 공무원 2,039명이 응답하였으며, 본 연구에서는 중앙부처 소속 공무원 응답자 874명을

분석에 활용하였다. 응답자의 구성은 <표 5>와 같이 잔류부처 6개 기관(국방·법무·여가·외교·중기·통일부) 267명(30.55%), 1차 이전 10개 기관 499명(57.09%), 2차 이전 2개 기관(행안·과기부) 108명(12.36%)이다.

<표 5> 설문 응답자의 구성

변수	구분	표본	비율
잔류기관 (move=0)	국방부	53	6.06
	법무부	50	5.72
	여성가족부	42	4.81
	외교부	40	4.58
	중소벤처기업부	40	4.58
	통일부	42	4.81
	소계	**267**	**30.55**
1차 이전기관 (move=1)	고용노동부	54	6.18
	교육부	42	4.81
	국토교통부	55	6.29
	기획재정부	55	6.29
	농림축산식품부	51	5.84
	문화체육관광부	51	5.84
	보건복지부	51	5.84
	산업통상자원부	53	6.06
	해양수산부	40	4.58
	환경부	47	5.38
	소계	**499**	**57.09**
2차 이전기관 (move=2)	과학기술정보통신부	54	6.18
	행정안전부	54	6.18
	소계	**108**	**12.36**
총계: N=874			

성별의 경우 남성(61.21%)이 여성(38.79.%)에 비해 많은 것으로 나타났으며, 연령의 경우 40대(38.9%), 30대(35.13%), 20대(11.78%), 50대 이상(14.19%) 순으로 나타나고 있었다. 또한 학력의 경우 대다수의 중앙

부처 공무원들이 4년제 대학 졸업(67.28%) 또는 석사 졸업(22.77%)의 교육수준을 가지고 있었으며, 전문대 졸업(4.12%), 박사 졸업(3.55%), 고졸 이하(2.29%)가 뒤를 이었다. 혼인상태는 결혼 경험이 있는 경우가(70.71%) 없는 경우(29.29%)보다 많았으며, 응답자의 직급은 5급(36.84%), 6급(28.03%), 7급(17.16%) 순으로 많았다. 이러한 표본의 특성들은 모집단인 중앙부처 18부 공무원의 인적 구성과 특징에서 기인한다고 볼 수 있다.

<표 6> 표본의 인구통계학적 특성

변수	구분	빈도	비율(%)
성별	남성	535	61.21
	여성	339	38.79
연령	20대	103	11.78
	30대	307	35.13
	40대	340	38.90
	50대 이상	124	14.19
혼인 상태	결혼 경험 없음	256	29.29
	결혼 경험 있음	618	70.71
학력	고졸 이하	20	2.29
	전문대졸업	36	4.12
	4년제졸업	588	67.28
	석사 졸업	199	22.77
	박사 졸업	31	3.55
직급	1급(가급)	1	0.11
	2급(나급)	1	0.11
	3급	14	1.60
	4급	106	12.13
	5급	322	36.84
	6급	245	28.03
	7급	150	17.16
	8급	16	1.83
	9급	19	2.17
총계: N=874			

제 4 절 분석 방법

본 연구에서는 중앙부처 공무원들의 근무지가 세종시로 이전했는지 여부(독립변수)가 직무만족(종속변수)에 미치는 영향력을 분석하고자 한다. 또한 독립변수의 종속변수에 대한 관계에서 영향을 미칠 수 있는 조절변수로서 스마트워크 제도 이용 빈도를 놓고 분석하였으며, STATA 15.0 통계 프로그램을 사용하였다.

우선 기술통계 분석을 위해 빈도 분석을 통해 각 변수의 특징을 파악하고, 잔류기관과 이전기관의 종사자들을 비교 분석하였다. 또한 변수들 간 다중공선성 여부를 검토하기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 또한 독립변수와 종속변수, 그리고 독립변수와 종속변수를 구성하는 항목들 간 인과관계를 분석하고자 OLS 선형 회귀분석을 사용하였다. 조절변수인 스마트워크 제도 이용 빈도의 경우 조절 회귀분석을 통해 독립변수와 통제변수(성별, 연령, 결혼상태, 학력, 직급, 기관)만을 포함한 Model 1과 조절변수 및 상호작용항까지 더한 모형 Model 2의 차이를 비교 분석하였다. 마지막으로 통제변수를 각 회귀분석 단계마다 고려하여 분석을 시행하였다. 본 연구의 분석 방법을 정리하면 <표 7>과 같다.

<표 7> 연구의 분석 방법

분석내용	분석방법
조사자의 일반적인 특성	빈도 분석
전체 변수들 간의 상관관계	상관관계 분석
기관 이전과 직무만족도 관계	선형회귀 분석
조절변수의 조절효과	조절회귀 분석

제 4 장 분석 결과

제 1 절 기술 통계량 분석

1. 응답자 전체의 기술 통계량

1) 종속변수(직무만족도)

종속변수인 직무만족도는 흥미, 열정, 성취감으로 구분되며 각각의 동의 수준에 대해서는 '전혀 그렇지 않다(1) - 그렇지 않다(2) - 보통이다(3) - 그렇다(4) - 매우 그렇다(5)'의 리커트 5점 척도로 조사하였다. 응답자 전체의 직무만족도에 대하여 빈도 분석 결과는 <표 8-1>에 나와 있으며, 전체 응답자 874명 중 종속변수의 하위 항목인 흥미 변수의 경우 '그렇다'의 비중이 가장 높았으며(413명, 47.3%), 열정 변수와(391명, 44.7%) 성취감 변수(388명, 44.3%) 역시 '그렇다'의 응답 비중이 가장 높았다. 동의 수준의 평균값은 열정 변수가(3.58) 흥미(3.55), 성취감(3.55)에 비하여 높은 수준을 보이고 있고, 전체적인 직무만족도의 평균값은 3.56, 표준편차는 0.71 수준으로 전반적으로 공무원 집단의 직무만족도에 대한 동의 수준은 평균값을 상회하고 있음을 알 수 있다.

<표 8-1> 응답자 전체 종속변수의 기술 통계량

구분	변수	빈도분석					변량	평균	표준편차	최소	최대
		1	2	3	4	5					
종속변수	흥미	12	48	329	413	72	874	3.55	0.78	1	5
	열정	8	36	353	391	86	874	3.58	0.76	1	5
	성취감	12	59	326	388	89	874	3.55	0.82	1	5
	직무만족	-	-	-	-	-	874	3.56	0.71	1	5

2) 독립변수(기관 이전 시기)

독립변수인 기관의 이전 여부에 대한 빈도 분석 결과는 <표 8-2>에 나타나는 바와 같다. 잔류기관에 종사하고 있다고 응답한 사람은 267명으로 전체의 30.55%를 차지하고 있고, 2012년과 2013년에 세종으로 이전(1차 기관 이전)한 기관에 종사하고 있는 응답자는 499명으로 전체의 57.09%를 차지하고 있었다. 2019년에 세종시로 이전한 기관(2차 기관 이전)에 종사하고 있는 응답자는 108명으로 전체 응답자의 12.36%를 차지하고 있다. 잔류기관 종사자를 0, 1차 기관 이전 종사자를 1, 2차 기관 이전 종사자를 2로 코딩하였을 때 전체 평균값은 0.82, 표준편차는 0.63 수준으로 나타났다.

<표 8-2> 응답자 전체 독립변수의 기술 통계량

구분	변수	빈도 분석			변량	평균	표준편차	최소	최대
		잔류기관(0)	1차 기관 이전(1)	2차 기관 이전(2)					
독립변수	이전 여부	267 (30.55%)	499 (57.09%)	108 (12.36%)	874	0.82	0.63	0	2

3) 조절변수(스마트워크 제도 이용 경험)

조절변수인 스마트워크 제도 이용 경험의 경우 지난 1개월간 재택근무 또는 스마트워크센터 제도를 활용한 횟수의 평균값을 재구성한 것으로 결과는 <표 8-3>과 같다. 지난 1개월 동안 스마트워크 제도를 이용한 경험이 한 번도 없다는 사람들이 640명으로 가장 큰 비중(73.23%)을 차지하고 있었으며, 적음(월별 1~3회 이용)이 172명으로 19.68%를 차지하고 있으며, 많음(월별 4회 이상 이용)이 62명으로 7.09%를 차지하였다. 스마트워크 이용 경험의 평균값은 0.34이며, 표준편차는 0.61 수준으로, 스마트워크 이용 경험은 없음에 가까웠으며, 많음의 척도가 월별 4회 이상 사용, 약 주 1회 이상 이용임을 고려하면 90% 이상의 응답자들이

스마트워크 제도를 주 1회도 이용하지 않는 것으로 나타났다.

<표 8-3> 응답자 전체 조절변수의 기술 통계량

구분	변수	빈도분석			변량	평균	표준편차	최소	최대
		없음 (0)	적음 (1)	많음 (2)					
조절변수	스마트워크 이용경험	640 (73.23%)	172 (19.68%)	62 (7.09%)	874	0.34	0.61	0	2

4) 통제변수(인구통계학적 특성)

본 연구에서는 중앙부처 18부 공무원 응답자들의 인구통계학적 특성과 기관 이전 시기를 통제변수로 설정하였으며, 이를 측정하기 위해 한국행정연구원 사회조사센터에서 실시한 '공직생활 실태조사' 2019년 자료를 활용하였다. 통제변수에 대한 빈도 분석 결과는 <표 8-4>와 같다.

성별의 경우 남자는 1, 여자는 2로 코딩된 데이터를 활용하였고, 기초통계분석 결과 남자가 535명, 여자가 339명으로 남성이 더 많이 분포되어 있으며, 평균값은 1.38, 표준편차는 0.49이다. 연령의 경우 20대를 1, 30대를 2, 40대를 3, 50대 이상을 4로 코딩하였으며, 빈도수는 40대가 340명(38.9%)으로 가장 많았고 30대(307명, 35.1%), 50대 이상(124명, 14.2%), 20대(103명, 11.8%) 순이고 평균값은 2.55, 표준편차는 0.88로 나타났다. 결혼의 경우 설문에서는 미혼을 1, 배우자 있음을 2, 사별을 3, 이혼을 4로 나타내었으나, 본 연구에서는 결혼 경험 없음(미혼)을 0, 결혼 경험 있음(배우자 있음+사별+이혼)을 1로 코딩하였으며, 평균값은 0.71, 표준편차는 0.46으로 나타났다. 결혼 경험이 있었던 사람 비중이 더 높음을 알 수 있다. 학력은 고졸 이하를 1, 전문대 졸업을 2, 4년제 대졸을 3, 대학원 석사 졸업을 4, 대학원 박사 졸업을 5로 나타내었고, 기초통계분석 결과 고졸 이하 20명(2.3%), 전문대 졸업 36명(4.1%), 4년제 대졸 588명(67.3%), 대학원 석사 졸업 199명(22.8%), 대학원 박사 졸업 31명(3.6%)으로 나타났다. 평균값은 3.21, 표준편차는 0.68로 중앙부처 공무원

들의 평균 학력은 4년제 대졸 이상으로 나타나고 있다. 직급은 1급부터 9급까지 1에서 9의 척도로 나타냈으며, 숫자가 클수록 더 낮은 직급임을 의미한다. 빈도분석 결과 전체 874명의 응답자 중 5급이 322명(36.8%)으로 가장 많았으며 6급(245명, 28.0%), 7급(150명, 17.2%) 순서로 나타났다. 직급의 평균값은 5.60, 표준편차는 1.15이며 응답자들의 평균 직급은 5급과 6급 사이에 있음을 확인할 수 있다. 기관의 경우 국토부와 기재부가 55명으로 가장 비중이 컸으며(각각 6.29%), 외교부, 중기부, 해수부가 40명으로 가장 비중이 작았다(각각 4.56%). 기관의 경우 임의로 코드 번호를 부여한 것이기에 평균값과 표준편차를 구하는 것은 연구와 무관하여 제외하였다.

<표 8-4> 응답자 전체 통제변수의 기술 통계량

구분	변수	빈도분석									평균	표준편차
통제변수 (N=874)	성별	남자(1)					여자(2)				1.38	0.49
		535(61.2%)					339(38.8%)					
	연령	20대 이하(1)		30대 (2)			40대 (3)		50대 이상(4)		2.55	0.88
		103 (11.8%)		307 (35.1%)			340 (38.9%)		124 (14.2%)			
	결혼	결혼경험 없음(0)					결혼경험 있음(1)				0.71	0.46
		256(29.3%)					618(70.7%)					
	학력	고졸 이하(1)		전문대 졸업(2)		4년제 대졸(3)		대학원 석사졸(4)		대학원 박사졸(5)	3.21	0.68
		20 (2.3%)		36 (4.1%)		588 (67.3%)		199 (22.8%)		31 (3.6%)		
	직급	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	5.60	1.15
		1 (0.11%)	1 (0.11%)	14 (1.6%)	106 (12.1%)	322 (36.8%)	245 (28.0%)	150 (17.2%)	16 (1.8%)	19 (2.2%)		
	기관	고용	과기	교육	국방	국토	기재	농림	문체	법무	-	-
		54 (6.18%)	54 (6.18%)	42 (4.81%)	53 (6.06%)	55 (6.29%)	55 (6.29%)	51 (5.84%)	51 (5.84%)	50 (5.72%)		
		복지	산업	여가	외교	중기	통일	해수	행안	환경		
		51 (5.84%)	53 (6.06%)	42 (4.81%)	40 (4.58%)	40 (4.58%)	42 (4.81%)	40 (4.58%)	54 (6.18%)	47 (5.38%)		

2. 기관별 이전 시기에 따른 기술 통계량 비교

1) 직무만족도 비교

기관 이전 시기별 종속변수인 직무만족도에 대한 기초통계량을 비교하면 <표 9-1>과 같다. 직무만족도는 흥미, 열정, 성취감으로 구분되며 조작적 정의에 따라 각 응답자의 흥미, 열정, 성취감에 대한 동의 수준의 단순 합 평균으로 두었다. 흥미 변수의 경우 2차 이전기관, 1차 이전기관 잔류기관 순으로 높았고, 열정 변수와 성취감 변수의 경우 2차 이전기관, 잔류기관, 1차 이전기관 순으로 높았다. 직무만족도 자체는 2차 이전기관, 1차 이전기관, 잔류기관 순으로 높게 측정되었다. 잔류기관과 1차 이전기관만을 놓고 보았을 때 직무만족도 하위 변수별로 잔류기관의 직무만족도가 높게 측정되는 경우도 있었으나, 전반적인 직무만족도 수준은 1차 이전기관이 높았다. 1차 이전기관과 2차 이전기관을 비교해보면 직무만족도를 구성하는 모든 하위 변수 구성 항목에서 2차 이전기관이 높았으며, 2차 이전기관의 경우 잔류집단과 비교하더라도 직무만족도와 관련된 모든 변수의 평균적인 동의 수준이 높게 나타났다.

<표 9-1> 기관 이전 시기별 종속변수 기초통계량 비교

		잔류기관			1차 이전기관			2차 이전기관		
구분	변수	변량	평균	표준편차	변량	평균	표준편차	변량	평균	표준편차
종속변수	흥미	267	3.45	0.79	499	3.58	0.78	108	3.61	0.73
	열정	267	3.59	0.76	499	3.56	0.76	108	3.71	0.74
	성취감	267	3.55	0.79	499	3.54	0.83	108	3.61	0.83
	직무만족	267	3.54	0.70	499	3.56	0.71	108	3.65	0.70

2) 스마트워크 제도 이용 경험 비교

기관 이전 시기별 조절변수인 스마트워크 제도 이용 경험에 대한 기초통계량을 비교하면 <표 9-2>과 같다. 재택근무 또는 스마트워크 센터와 같은 스마트워크 제도의 월별 이용 경험의 경우, 잔류기관 종사자 평균이 0.21, 1차 이전기관 종사자 평균이 0.39, 2차 이전기관 종사자들이 0.44로 나타났다. 이전기관 종사자들의 스마트워크 제도 이용 경험은 잔류기관 종사자들에 비해 약 두 배 가까이 높게 나타났으며, 이는 국회·청와대 등 각종 기관이 몰려있는 수도권으로의 출장소요, 직장과 가정 간 물리적 거리 등 이전기관 종사자들이 상대적으로 잔류기관 종사자들에 비해 스마트워크 제도를 이용해야 하는 상황에 많이 노출되었기 때문으로 분석된다.

<표 9-2> 기관 이전 시기별 조절변수 기초통계량 비교

		잔류기관			1차 이전기관			2차 이전기관		
구분	변수	변량	평균	표준편차	변량	평균	표준편차	변량	평균	표준편차
조절변수	스마트워크 이용 경험	267	0.21	0.48	499	0.39	0.64	108	0.44	0.67

3) 인구통계학적 특성 비교

통제변수의 특성을 비교해보면, 잔류기관과 1·2차 이전기관 모두 남성 비중이 높으며(평균: 1.45, 1.37, 1.31 / 남성:1, 여성2), 특히 이전기관의 경우 잔류기관보다 남성 비중이 높은 것으로 나타났다. 연령의 경우 1차 이전기관(2.59), 잔류기관 (2.52), 2차 이전기관(2.49) 순으로 높게 측정되었으며, 혼인 경험은 세 집단 모두 응답자의 구성이 결혼 경험이 있는 경우에 가까웠고 1차 이전기관(0.72), 잔류기관(0.70), 2차 이전기관(0.68) 순으로 높게 측정되었다. 학력 수준 역시 1차 이전기관이 가장 높

게 나타났으며(3.26), 그 뒤를 이어 잔류기관(3.17), 2차 이전기관(3.09) 순으로 나타났다. 직급은 수치가 작을수록 등급이 높음을 의미하는바, 1차 이전기관의 경우가 평균이 가장 높게 나타났고(5.52) 그 뒤를 이어 2차 이전기관(5.66), 잔류기관(5.75) 순으로 측정되었다. 평균 직급은 모든 기관에서 5급과 6급 사이로 나타났다.

<표 9-3> 기관 이전 시기별 통제변수 기초통계량 비교

		잔류기관			1차 이전기관			2차 이전기관		
구분	변수	변량	평균	표준편차	변량	평균	표준편차	변량	평균	표준편차
통제변수	성별	267	1.45	0.50	499	1.37	0.48	108	1.31	0.47
	연령	267	2.52	0.87	499	2.59	0.87	108	2.49	0.94
	혼인	267	0.70	0.46	499	0.72	0.45	108	0.68	0.47
	학력	267	3.17	0.75	499	3.26	0.64	108	3.09	0.62
	직급	267	5.75	1.17	499	5.52	1.10	108	5.66	1.31
	기관	267	-	-	499	-	-	108	-	-

제 2 절 상관관계 분석 결과

회귀분석에 앞서 상관관계 분석을 통해서 변수 간의 관계와 방향성을 살펴보고 다중공선성 존재 여부를 검정하고자 변수 간의 상관관계를 분석하였다. 만약 변수 간 상관관계가 높아 다중공선성의 문제가 발생한다면 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 정확히 분석할 수 없는 문제가 발생한다. 변수들의 상관관계 분석 결과는 <표 10>과 같으며, 변수 간 상관관계는 모두 0.9 이하로 나타나고 있어 다중공선성의 문제는 존재하지 않는다고 볼 수 있다.

독립변수인 기관 이전을 중심으로 다른 변수들과 통계적으로 유의미한 수준에서의 상관관계를 살펴보면 독립변수는 조절변수인 스마트워크제도 이용 빈도와 약한 정(+)의 상관관계를 갖고 있으며($r=0.141$, $p<.001$), 통제변수인 성별과는 부(-)의 상관성을 갖고 있으나($r=-0.091$, $p<.05$) 거의 무시될 수 있는 수준이다. 이를 제외한 나머지 변수들과는 통계적으로 유의미한 상관관계를 갖지 않는다.

종속변수를 구성하는 하위 항목인 흥미, 열정, 성취감의 경우 구성 항목 간 상관계수가 통계적으로 유의미한 수준에서 대략 0.7 이상인 바, 강한 양적 상관관계를 가지고 있으며 종속변수를 구성하는 하위 항목으로는 적절하다고 할 것이다. 종속변수와 조절변수 간 관계는 흥미 변수($r=0.082$, $p<.05$), 열정 변수($r=0.072$, $p<.05$)의 경우에는 통계적으로 유의미한 수준에서 정(+)의 상관관계를 보이나, 상관성은 그리 크지 않다고 볼 수 있다. 성취감 변수의 역시 정(+)의 상관관계가 나타나기는 하나($r=0.054$, $p>.05$) 통계적으로 유의미한 수준은 아니며, 상관성도 그리 크지 않게 측정이 된다. 종속변수와 통제변수 간 상관관계는 흥미, 열정, 성취감 변수 모두 같은 방향성을 나타내며, 통계적으로 유의미한 수준에서 연령 · 교육 수준 · 직급이 높을수록, 그리고 결혼 경험이 있을수록 각각에 대한 동의 수준이 높게 나타나는바, 약한 정(+)의 상관관계가 있다고 볼 수 있다.

조절변수를 중심으로 통제변수와 유의미한 상관관계를 분석하면 남성이고(r=-0.10, p<.01), 교육 수준이 높으며(r=0.102, p<.01), 직급이 높을수록(r=-0.151, p<.001) 스마트워크 제도를 이용 경험이 높게 나타나며, 약한 정(+)의 상관관계가 나타난다.

통제변수의 경우 성별은 연령(r=-0.129, p<.001), 결혼(r=-0.174, p<.001), 교육 수준(r=-0.11, p<.01), 직급 수준(r=0.147, p<.001)과 모두 부(-)의 상관관계를 보이며 통계적으로 유의미하다. 연령은 결혼(r=0.488, p<.001), 교육(r=0.215, p<.001), 직급 수준(r=-0.383, p<.001)과 정(+)의 상관관계를 보이며 특히 결혼과 직급 수준의 경우 연령과 뚜렷한 상관관계를 보인다. 결혼 여부의 경우 교육 수준이 높을수록(r=0.12, p<.001) 직급이 높을수록(r=-0.317, p<.001) 정(+)의 상관관계를 보이며, 교육 수준과 직급 역시 뚜렷한 정(+)의 상관관계를 갖는다(r=-0.38, <.001)

<표 10> 변수 간 상관관계

구분		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
독립변수	1. 기관이전	1									
종속변수 (직무만족)	2. 흥미	0.059 (0.081)	1								
	3. 열정	0.031 (0.360)	0.699*** (0.000)	1							
	4. 성취감	0.018 (0.605)	0.728*** (0.000)	0.703*** (0.000)	1						
조절변수	5. 스마트워크 이용경험	0.141*** (0.000)	0.082* 0.015	0.072* 0.033	0.054 0.109	1					
통제변수	6. 성별	-0.091** (0.007)	-0.070* 0.039	-0.084* 0.013	-0.073* 0.031	-0.100** 0.003	1				
	7. 연령	0.007 (0.843)	0.129*** 0.000	0.150*** 0.000	0.153*** 0.000	0.038 0.258	-0.129*** 0.000	1			
	8. 결혼	-0.006 (0.853)	0.110** 0.001	0.138*** 0.000	0.143*** 0.000	0.028 0.411	-0.174*** 0.000	0.488*** 0.000	1		
	9. 교육	-0.004 (0.915)	0.156*** 0.000	0.162*** 0.000	0.161*** 0.000	0.102** 0.003	-0.110** 0.001	0.215*** 0.000	0.120*** 0.000	1	
	10. 직급	-0.050 (0.137)	-0.185*** 0.000	-0.133*** 0.000	-0.143*** 0.000	-0.151*** 0.000	0.147*** 0.000	-0.383*** 0.000	-0.317*** 0.000	-0.374*** 0.000***	1

(p<0.05*, p<0.01**, p<0.001***)

제 3 절 양적 분석 결과

1. 독립변수와 종속변수의 분석

1) 기관 이전이 직무만족도에 미치는 영향 : [가설 1 검증]

세종시로의 부처 이전은 중앙부처 공무원들의 직무만족도를 낮출 것이라는 [가설 1]을 검증하기 위해, 독립변수와 종속변수 간의 관계를 고려한 선형회귀분석을 실시하였으며, 인구통계학적 특성을 통제변수로 두었다(Model 1). 이에 대한 결론은 <표 11-1>과 같다.

2012년~2013년에 이전한 1차 이전기관(β=-0.13, p>.10)의 경우 통계적으로 유의미한 수준은 아니지만, 기관 이전으로 직무만족도가 감소하는 추세를 보였다. 반면, 2019년에 이전한 2차 이전기관(β=0.19, p>.10)의 경우 통계적으로 유의미한 수준은 아니나, 직무만족도가 증가할 가능성을 나타내 반대의 결과가 도출되었다. 이러한 결과를 토대로 볼 때 세종시 부처 이전으로 중앙부처 공무원들의 직무만족도가 감소한다고 단정할 수 없기에 [가설 1]의 내용은 기각된다.

가설 1. 세종시 부처 이전은 중앙부처 공무원들의 직무만족도를 낮출 것이다.

(결론: 기각) 통계적으로 유의미한 수준에서 세종시 부처 이전이 중앙부처 공무원들의 직무만족도를 낮춘다는 결론이 도출되지 않아 가설 1은 기각된다.

그 밖에 직무만족도와 통계적으로 유의미한 통제변수는 결혼 여부(β=0.11, p<.10)와 학력(β=0.13, p<.001), 직급(β=-0.05, p<.05)이었으며 결혼 경험이 있고 학력과 직급이 높을수록 전반적인 직무만족도가 높은 것을 확인할 수 있다. 기관을 중심으로 분석해보면 직무만족도와 통계적으로 유의미한 경우는 고용노동부를 중심으로 비교하였을 때 교육부(β=0.27, p<.10)와 해양수산부(β=0.27, p<.10)가 0.27만큼 직무만족도가 높게 측정되었으며, 여성가족부(β=-0.26, p<.10)는 0.26만큼 낮게 측정되었다.

<표 11-1> 직무만족도 분석

변수: 직무만족도	β	표준오차	t	p-value	VIF
독립변수					
1차 이전기관	-0.13	0.14	-0.94	0.35	9.15
2차 이전기관	0.19	0.14	1.32	0.19	4.08
통제요인					
성별	-0.06	0.05	-1.13	0.26	1.13
연령	0.05	0.03	1.44	0.15	1.50
결혼	0.11*	0.06	1.86	0.06	1.40
학력	0.14***	0.04	3.57	0.00	1.22
직급	-0.05**	0.02	-2.00	0.05	1.40
기관_과기	-0.15	0.13	-1.15	0.25	1.93
기관_교육	0.27*	0.14	1.87	0.06	1.72
기관_국방	0.08	0.14	0.57	0.57	2.14
기관_국토	0.19	0.13	1.46	0.15	1.91
기관_기획	0.15	0.13	1.11	0.27	1.91
기관_농림	0.02	0.13	0.18	0.86	1.84
기관_문체	0.14	0.14	1.05	0.29	1.87
기관_법무	0.09	0.14	0.60	0.55	2.10
기관_복지	0.15	0.13	1.15	0.25	1.87
기관_산업	-0.01	0.13	-0.06	0.95	1.87
기관_여성	-0.26*	0.15	-1.75	0.08	1.92
기관_외교	0.07	0.15	0.49	0.63	1.90
기관_중기	-0.00*	0.15	-0.01	0.10	1.88
기관_통일	-	-	-	-	
기관_해수	0.27*	0.14	1.85	0.06	1.67
기관_행안	-	-	-	-	-
기관_환경	0.10	0.14	0.70	0.49	1.78
상수	3.27***	0.27	12.28	0.00	

N=874, F(22,851) = 3.43, Prob > F = 0.00, Mean VIF = 2.19

R^2=0.0814, Adj R^2 = 0.0577, Root MSE = 0.68464
*p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01

2) 기관 이전이 직무만족도 구성 항목에 미치는 영향: [가설 1-1~1-3] 검증

세종시로의 기관 이전이라는 독립변수가 직무만족도 구성 항목 중 흥미 변수에 미치는 영향에 대한 결론은 <표 11-2>와 같다. 직무만족도의 하위 변수인 흥미 변수를 분석해보면 통계적으로 유의미하지는 않지만 2012~2013년에 이전한 기관(β=-0.04, p>.10)의 경우 기관 이전이 흥미 변수에 부(-)의 영향을 미치나, 2019년 이전기관(β=0.18, p>.10)의 경우 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타내, 반대의 결과가 도출되었다. 따라서 세종시 부처 이전이 중앙부처 공무원들의 담당 업무에 대한 흥미를 낮춘다고 단정할 수 없기에 [가설 1-1]은 기각된다.

독립변수가 직무만족도 구성 항목 중 열정 변수에 미치는 영향에 대한 결론은 <표 11-3>과 같다. 통계적으로 유의미하지는 않지만, 잔류기관을 중심으로 비교해보면 1차 이전기관(β=-0.21, p>.10)의 경우 기관 이전이 열정 변수에 0.21만큼 부(-)의 영향을 미치지만, 2차 이전기관(β=0.20, p>.10)의 경우 0.20만큼 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설과는 반대의 결론이 도출된다. 즉 세종시 부처 이전이 통계적으로 유의미한 수준에서 중앙부처 공무원들의 담당 업무에 대한 열정을 낮춘다고 단정할 수 없기에 [가설 1-2]는 기각된다.

세종시 기관 이전이라는 독립변수가 직무만족도 구성 항목 중 성취감 변수에 미치는 영향에 대한 결론은 <표 11-4>와 같다. 통계적으로 유의미하지는 않으나 잔류기관을 중심으로 비교해보면 1차 기관 이전의 경우(β=-0.15, p>.10) 0.15만큼 업무 수행에 따른 성취감이 낮게 나타날 가능성을 보이지만, 2차 기관 이전의 경우 0.17만큼 성취감이 높게 나타날 가능성을 보인다. 분석 결과 통계적으로 유의미한 수준에서 세종시 부처 이전이 중앙부처 공무원들의 업무 수행에 따른 성취감을 낮출 것이라는 [가설 1-3]의 내용을 뒷받침할 수가 없기에 가설의 내용은 기각된다. 정리하면 [가설 1-1], [가설 1-2], [가설 1-3]은 모두 기각된다.

<표 11-2> 직무만족도 중 흥미 변수 분석

변수: 직무만족도	β	표준오차	t	p-value	VIF
독립변수					
1차 이전기관	-0.04	0.16	-0.24	0.81	9.15
2차 이전기관	0.18	0.16	1.16	0.25	4.08
통제요인					
성별	-0.05	0.06	-0.83	0.40	1.13
연령	0.24	0.04	0.67	0.50	1.50
결혼	0.06	0.07	0.95	0.34	1.40
학력	0.11***	0.04	2.73	0.01	1.22
직급	-0.09***	0.03	-3.28	0.00	1.40
기관_과기	-0.12	0.15	-0.78	0.44	1.93
기관_교육	0.25	0.16	1.59	0.11	1.72
기관_국방	0.07	0.16	0.41	0.68	2.14
기관_국토	0.15	0.15	1.02	0.31	1.91
기관_기획	-0.04	0.15	-0.25	0.80	1.91
기관_농림	0.04	0.15	0.28	0.78	1.84
기관_문체	0.19	0.15	1.23	0.22	1.87
기관_법무	0.16	0.16	0.99	0.32	2.10
기관_복지	0.15	0.15	0.98	0.33	1.87
기관_산업	-0.02	0.15	-0.12	0.91	1.87
기관_여성	-0.22	0.17	-1.33	0.18	1.92
기관_외교	0.05	0.17	0.28	0.78	1.90
기관_중기	-0.09	0.17	-0.55	0.58	1.88
기관_통일	-	-	-	-	-
기관_해수	0.25	0.16	1.56	0.12	1.67
기관_행안	-	-	-	-	-
기관_환경	0.11	0.15	0.71	0.48	1.78
상수	3.58***	0.30	12.10	0.00	

N=874, F(22,851) = 2.82, Prob > F = 0.00, Mean VIF=2.19

R^2=0.0678, Adj R^2 = 0.0437, Root MSE = 0.7604
*p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01

<표 11-3> 직무만족도 중 열정 변수 분석

변수: 직무만족도	β	표준오차	t	p-value	VIF
독립변수					
1차 이전기관	-0.21	0.15	-1.38	0.17	9.15
2차 이전기관	0.20	0.15	1.33	0.19	4.08
통제요인					
성별	-0.07	0.05	-1.37	0.17	1.13
연령	0.55	0.04	1.57	0.12	1.50
결혼	0.13**	0.07	1.99	0.05	1.40
학력	0.14***	0.04	3.51	0.00	1.22
직급	-0.02	0.03	-0.93	0.35	1.40
기관_과기	-0.14	0.14	-1.03	0.30	1.93
기관_교육	0.33**	0.15	2.17	0.03	1.72
기관_국방	0.10	0.15	0.63	0.53	2.14
기관_국토	0.20	0.14	1.43	0.15	1.91
기관_기획	0.23*	0.14	1.61	0.10	1.91
기관_농림	-0.01	0.14	-0.10	0.92	1.84
기관_문체	0.17	0.15	1.17	0.24	1.87
기관_법무	0.06	0.16	0.35	0.72	2.10
기관_복지	0.20	0.15	1.37	0.17	1.87
기관_산업	0.01	0.14	0.05	0.96	1.87
기관_여성	-0.24	0.16	-1.50	0.13	1.92
기관_외교	0.05	0.16	0.34	0.74	1.90
기관_중기	0.01	0.16	0.06	0.95	1.88
기관_통일	-	-	-	-	-
기관_해수	0.30**	0.15	1.93	0.05	1.67
기관_행안	-	-	-	-	-
기관_환경	0.13	0.15	0.89	0.37	1.78
상수	3.15***	0.29	12.10	0.00	

N=874, F(22,851) = 3.17, Prob > F = 0.00, Mean VIF=2.19

R^2=0.0757, Adj R^2 = 0.0518, Root MSE = 0.74006
*p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01

<표 11-4> 직무만족도 중 성취감 변수 분석

변수: 직무만족도	β	표준오차	t	p-value	VIF
독립변수					
1차 이전기관	-0.15	0.17	-0.89	0.37	0.11
2차 이전기관	0.17	0.17	1.02	0.30	0.25
통제요인					
성별	-0.05	0.06	-0.84	0.40	0.88
연령	0.61	0.04	1.61	0.11	0.67
결혼	0.14**	0.70	2.04	0.04	0.72
학력	0.15***	0.04	3.34	0.00	0.82
직급	-0.03	0.03	-1.15	0.25	0.71
기관_과기	-0.20	0.16	-1.26	0.21	0.52
기관_교육	0.22	0.17	1.30	0.19	0.58
기관_국방	0.08	0.17	0.50	0.62	0.47
기관_국토	0.22	0.15	1.45	0.15	0.52
기관_기획	0.25	0.15	1.61	0.11	0.52
기관_농림	0.04	0.16	0.28	0.78	0.54
기관_문체	0.07	0.16	0.45	0.66	0.53
기관_법무	0.05	0.17	0.28	0.78	0.48
기관_복지	0.12	0.16	0.75	0.46	0.54
기관_산업	-0.01	0.15	-0.08	0.94	0.53
기관_여성	-0.32*	0.17	-1.84	0.07	0.52
기관_외교	0.12	0.18	0.68	0.50	0.53
기관_중기	0.08	0.18	0.45	0.65	0.53
기관_통일	-	-	-	-	-
기관_해수	0.25	0.17	1.50	0.13	0.60
기관_행안	-	-	-	-	-
기관_환경	0.05	0.16	0.30	0.77	0.56
상수	3.08	0.31	9.91	0.00	

N=874, F(22,851) = 2.94, Prob > F = 0.00, Mean VIF=2.19

R^2=0.0706, Adj R^2 = 0.0465, Root MSE = 0.79869
*p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01

2. 조절변수를 고려한 독립변수와 종속변수 분석

1) 조절변수가 기관 이전과 직무만족도에 미치는 영향 : [가설 2] 검증

본 연구는 세종시 이전으로 인한 직무만족도에 대한 부정적인 영향에 대하여 스마트워크 제도 이용이 이를 상쇄시킬 수 있는 요인일 것으로 가정한바, 스마트워크 제도 이용 경험의 조절 효과를 확인하고자 하였다. 독립변수와 종속변수, 통제변수를 포함한 <Model 1>에 더하여 조절변수와 상호작용항까지 포함한 <Model 2>를 구성하여 조절 회귀분석을 실시한 결과는 <표 12-1>과 같다.

근무지 이전이 직무만족에 미치는 영향은 <Model 1>에서 보였던 독립변수의 경향성과는 크게 다르지 않았으나(1차 이전 β=-0.07, $p>.10$, 2차 이전 β=0.13, $p>.10$), 스마트워크 제도 이용 경험의 조절변수를 고려할 때, 스마트워크 제도 이용 경험이 없는 경우와 비교해보면 월 1~3회 정도 이용하는 경우(C)가 근무지 이전이 직무만족도에 미치는 영향을 유의미하게 조절하는 것으로 나타났다(β=0.28, $p<.05$). 또한 1차 이전기관만을 놓고 보았을 때 스마트워크 제도 이용 경험을 고려 시 통계적으로 유의미하지는 않지만, 기관 이전이 직무만족도에 미치는 직무만족도에 미치는 부정적인 영향이 개선될 가능성이 있음을 보여주었다. 다만, 스마트워크 제도의 이용이 많은 경우(D)도 직무만족도에 정(+)의 영향력을 미치기는 하나(β=0.29, $p>.10$), 이는 통계적으로 유의미한 수준은 아니라는 점에서 [가설 2]는 부분적으로 채택된다.

가설 2. 중앙부처 공무원들이 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 직무만족도에 미치는 부정적 영향은 완화될 것이다.

(결론: 부분채택) 통계적으로 유의미한 수준에서 스마트워크 제도 이용 경험이 '없는' 경우에 비해 '적은' 경우가 세종시 이전에 따른 공무원들의 직무만족 감소를 완화시키나, 제도 이용 경험이 '많은' 경우는 통계적으로 유의미한 수준의 변화를 유발하지 않아 가설은 부분적으로 채택된다.

<표 12-1> 조절변수를 고려한 직무만족도 분석

직무만족도	Model 1				Model 2			
	β	표준오차	t	p	β	표준오차	t	p
독립변수								
1차이전(A)	-0.13	0.14	-0.94	0.35	-0.07	0.15	-0.49	0.62
2차이전(B)	0.19	0.14	1.32	0.19	0.13	0.15	0.89	0.37
조절변수								
스마트워크제도 이용 적음(C)					0.28**	0.13	2.20	0.03
스마트워크제도 이용 많음(D)					0.29	0.24	1.19	0.23
상호작용효과								
A*C					-0.36**	0.15	-2.44	0.02
A*D					-0.23	0.27	-0.87	0.39
B*C					-0.06	0.20	-0.28	0.78
B*D					0.14	0.33	0.44	0.66
통제요인								
성별	-0.06	0.05	-1.13	0.26	-0.05	0.05	-1.01	0.31
연령	0.05	0.03	1.44	0.15	0.05	0.03	1.39	0.16
결혼	0.11*	0.06	1.86	0.06	0.11*	0.06	1.87	0.06
학력	0.13***	0.04	3.57	0.00	0.14***	0.04	3.57	0.00
직급	-0.05**	0.02	-2.00	0.05	-0.05**	0.02	-1.93	0.05
기관_과기	-0.15	0.13	-1.15	0.25	-0.15	0.13	-1.10	0.27
기관_교육	0.27*	0.14	1.87	0.06	0.27*	0.14	1.86	0.06
기관_국방	0.08	0.14	0.57	0.57	0.12	0.14	0.83	0.41
기관_국토	0.19	0.13	1.46	0.15	0.19	0.13	1.48	0.14
기관_기획	0.15	0.13	1.11	0.27	0.15	0.13	1.17	0.24
기관_농림	0.02	0.13	0.18	0.86	0.02	0.14	0.14	0.89
기관_문체	0.14	0.14	1.05	0.29	0.14	0.14	1.02	0.31
기관_법무	0.09	0.14	0.60	0.55	0.08	0.14	0.59	0.56
기관_복지	0.15	0.13	1.15	0.25	0.16	0.14	1.16	0.25
기관_산업	-0.01	0.13	-0.06	0.95	-0.01	0.13	-0.07	0.95
기관_여성	-0.26*	0.15	-1.75	0.08	-0.31**	0.15	-2.05	0.04
기관_외교	0.07	0.15	0.49	0.63	0.12	0.15	0.78	0.44
기관_중기	-0.00*	0.15	-0.01	0.10	-0.05	0.15	-0.33	0.74
기관_통일	-	-	-	-	-	-	-	-
기관_해수	0.7*	0.14	1.85	0.06	0.26*	0.14	1.84	0.07
기관_행안	-	-	-	-	-	-	-	-
기관_환경	0.10	0.14	0.70	0.49	0.10	0.14	0.73	0.47
상수	3.27***	0.27	12.28	0.00	3.21***	0.27	12.02	0.00
	N=874, F(22,851) = 3.43, Prob > F = 0.00 R^2=0.0814, Adj R^2 = 0.0577, Root MSE = 0.68464 *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01				N=874, F(28,845) = 3.15, Prob > F = 0.00 R^2=0.0946, Adj R^2 = 0.0646, Root MSE = 0.68211 *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01			

2) 조절변수가 기관 이전과 직무만족도에 미치는 영향 : [가설 2-1~2-3] 검증

기관 이전이 직무만족도 하위 변수들(흥미, 열정, 성취감)에 미치는 부정적인 영향을 조절변수가 상쇄시킬 수 있는지에 대한 [가설 2-1], [가설 2-2], [가설 2-3]을 검증하기 위하여 같은 방식으로 조절 회귀분석을 실시하였다.

<표 12-2>는 직무만족도 하위 변수 중 흥미 변수를 분석한 결과이다. 근무지 이전이 직무만족에 미치는 영향은 <Model 1>과 마찬가지로 통계적으로 유의미한 수준의 변화는 나타나지 않았으나(1차 이전 β=0.03, p>.10, 2차 이전 β=0.14, p>.10), 스마트워크 제도 이용 경험의 조절변수를 고려할 때, 스마트워크 제도 이용 경험이 없는 경우와 비교시 스마트워크 제도의 이용은 통계적으로 유의미한 수준에서 직무만족도에 미치는 영향을 유의미하게 조절하는 것으로 나타났다(제도 이용 적음: β=0.34, p<.05, 제도 이용 많음: β=0.60, p<.05). 이는 중앙부처 공무원들의 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 담당 업무에 대한 흥미에 미치는 부정적 영향이 완화될 것이라는 [가설 2-1]의 내용이 채택 가능하다. 조절변수와 상호작용항을 포함한 모형의 설명력은 증가하였으며(R^2=0.0678→R^2=0.0834) 이는 통계적으로도 유의미하게 설명된다(Pr>F=0.00). 특히 1차 이전기관의 경우 통계적으로 유의미하지는 않지만, 근무지 이전이 업무에 대한 흥미에 미치는 영향이 조절변수를 고려하면 긍정적인 방향으로 개선된 점을 보았을 때 스마트워크 제도의 이용이 어느 정도 업무에 대한 흥미를 개선할 가능성을 시사한다.

가설 2-1. 중앙부처 공무원들의 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 담당 업무에 대한 흥미에 미치는 부정적 영향은 완화될 것이다.

(결론: 채택) 통계적으로 유의미한 수준에서(p<.05) 가설이 성립한다.

<표 12-2> 조절변수를 고려한 흥미 변수 분석

직무만족도	Model 1				Model 2			
	β	표준오차	t	p	β	표준오차	t	p
독립변수								
1차이전(A)	-0.04	0.16	-0.24	0.81	0.03	0.16	0.19	0.85
2차이전(B)	0.18	0.16	1.16	0.25	0.14	0.17	0.82	0.41
조절변수								
스마트워크제도 이용 적음(C)					0.34**	0.14	2.4	0.02
스마트워크제도 이용 많음(D)					0.60**	0.27	2.23	0.03
상호작용효과								
A*C					-0.38**	0.17	-2.33	0.02
A*D					-0.60**	0.30	-1.99	0.02
B*C					-0.13	0.22	-0.56	0.57
B*D					-0.12	0.36	-0.34	0.73
통제요인								
성별	-0.05	0.06	-0.83	0.40	-0.04	0.06	-0.65	0.52
연령	0.0	0.04	0.67	0.50	0.02	0.04	0.61	0.54
결혼	0.06	0.07	0.95	0.34	0.07	0.07	1.03	0.30
학력	0.11***	0.04	2.73	0.01	0.11***	0.04	2.63	0.01
직급	-0.09***	0.03	-3.28	0.00	-0.09***	0.03	-3.23	0.00
기관_과기	-0.12	0.15	-0.78	0.44	-0.10	0.15	-0.7	0.48
기관_교육	0.25	0.16	1.59	0.11	0.25	0.16	1.56	0.12
기관_국방	0.07	0.16	0.41	0.68	0.11	0.16	0.68	0.50
기관_국토	0.15	0.15	1.02	0.31	0.15	0.15	1.03	0.31
기관_기획	-0.04	0.15	-0.25	0.80	-0.03	0.15	-0.21	0.83
기관_농림	0.04	0.15	0.28	0.78	0.03	0.15	0.23	0.82
기관_문체	0.19	0.15	1.23	0.22	0.18	0.15	1.21	0.23
기관_법무	0.16	0.16	0.99	0.32	0.15	0.16	0.91	0.36
기관_복지	0.15	0.15	0.98	0.33	0.14	0.15	0.96	0.34
기관_산업	-0.02	0.15	-0.12	0.91	-0.02	0.15	-0.12	0.90
기관_여성	-0.22	0.17	-1.33	0.18	-0.29*	0.17	-1.74	0.08
기관_외교	0.05	0.17	0.28	0.78	0.10	0.17	0.58	0.56
기관_중기	-0.09	0.17	-0.55	0.58	-0.18	0.17	-1.07	0.28
기관_통일	-	-	-	-	-	-	-	-
기관_해수	0.25	0.16	1.56	0.12	0.24	0.16	1.53	0.13
기관_행안	-	-	-	-	-	-	-	-
기관_환경	0.11	0.15	0.71	0.48	0.11	0.15	0.71	0.48
상수	3.58***	0.30	12.10	0.00	3.52***	0.30	11.88	0.00
	N=874, F(22,851) = 2.82, Prob > F = 0.00 R^2=0.0678, Adj R^2 = 0.0437, Root MSE = 0.7604 *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01				N=874, F(28,845) = 2.75, Prob > F = 0.00 R^2=0.0834, Adj R^2 = 0.0530, Root MSE = 0.7567 *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01			

<표 12-3>는 직무만족도 하위 변수 중 열정 변수를 분석한 결과이다. 근무지 이전이 직무만족에 미치는 영향은 <Model 1>과 마찬가지로 통계적으로 유의미한 수준의 변화는 나타나지 않는다(1차 이전 β=-0.16, p>.10, 2차 이전 β=0.18, p>.10). 다만 스마트워크 제도 이용 경험의 조절변수를 고려 시 스마트워크 제도 이용 경험이 없는 경우와 비교해보면 월별 1~3회 정도 이용하는 경우(C)가 근무지 이전이 직무만족도에 미치는 영향을 유의미하게 조절하는 것으로 나타났다(β=0.32, p<.05). 또한 1차 이전기관만을 놓고 보았을 때 스마트워크 제도 이용 경험을 고려 시 통계적으로 유의미하지는 않지만, 기관 이전이 직무만족도에 미치는 직무만족도에 미치는 부정적인 영향이 다소 개선될 가능성이 있음을 보여주었다. 다만, 스마트워크 제도의 이용이 많은 경우(D)는 직무만족도에 정(+)의 영향력을 미치기는 하나(β=0.29, p>.10), 이는 통계적으로 유의미한 수준은 아니라는 점에서 [가설 2-2]는 부분적으로 채택된다.

가설 2-2. 중앙부처 공무원들의 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 업무 수행에 대한 열정에 미치는 부정적 영향은 완화될 것이다.

(결론: 부분채택)

① 통계적으로 유의미한 수준에서(p<.05) 스마트워크 제도 이용 경험이 없는 경우에 비해 월별 1~3회 정도 이용하는 경우 근무지 이전이 업무 수행에 대한 열정에 미치는 부정적 영향을 완화하기에 가설이 성립한다.

② 스마트워크 제도 이용 경험이 없는 경우에 비해 월별 4회 이상 이용하는 경우 근무지 이전이 업무 수행에 대한 열정에 미치는 부정적 영향을 완화하는 경향성은 보이나, 통계적으로 유의미하지는 않다.

<표 12-3> 조절변수를 고려한 열정 변수 분석

직무만족도	Model 1				Model 2			
	β	표준오차	t	p	β	표준오차	t	p
독립변수								
1차이전(A)	-0.21	0.15	-1.38	0.17	-0.16	0.16	-0.99	0.32
2차이전(B)	0.20	0.15	1.33	0.19	0.18	0.16	1.09	0.28
조절변수								
스마트워크제도 이용 적음(C)					0.32**	0.14	2.32	0.02
스마트워크제도 이용 많음(D)					0.20	0.26	0.76	0.45
상호작용효과								
A*C					-0.37**	0.16	-2.28	0.02
A*D					-0.12	0.29	-0.43	0.67
B*C					-0.14	0.22	-0.65	0.52
B*D					0.15	0.35	0.41	0.68
통제요인								
성별	-0.07	0.05	-1.37	0.17	-0.07	0.05	-1.25	0.21
연령	0.55	0.04	1.57	0.12	0.05	0.04	1.52	0.13
결혼	0.13**	0.07	1.99	0.05	0.13**	0.07	2.02	0.04
학력	0.14***	0.04	3.51	0.00	0.14***	0.04	3.51	0.00
직급	-0.02	0.03	-0.93	0.35	-0.02	0.03	-0.86	0.39
기관_과기	-0.14	0.14	-1.03	0.30	-0.14	0.15	-0.99	0.32
기관_교육	0.33**	0.15	2.17	0.03	0.34**	0.15	2.18	0.03
기관_국방	0.10	0.15	0.63	0.53	0.14	0.15	0.90	0.37
기관_국토	0.20	0.14	1.43	0.15	0.21	0.14	1.46	0.15
기관_기획	0.23*	0.14	1.61	0.10	0.23*	0.14	1.63	0.10
기관_농림	-0.01	0.14	-0.10	0.92	-0.01	0.15	-0.07	0.94
기관_문체	0.17	0.15	1.17	0.24	0.17	0.15	1.17	0.24
기관_법무	0.06	0.16	0.35	0.72	0.06	0.16	0.37	0.71
기관_복지	0.20	0.15	1.37	0.17	0.20	0.15	1.40	0.16
기관_산업	0.01	0.14	0.05	0.96	0.01	0.14	0.06	0.95
기관_여성	-0.24	0.16	-1.50	0.13	-0.29**	0.16	-1.78	0.08
기관_외교	0.05	0.16	0.34	0.74	0.11	0.17	0.64	0.52
기관_중기	0.01	0.16	0.06	0.95	-0.03	0.17	-0.19	0.85
기관_통일	-	-	-	-	-	-	-	-
기관_해수	0.30**	0.15	1.93	0.05	0.30**	0.16	1.95	0.05
기관_행안	-	-	-	-	-	-	-	-
기관_환경	0.13	0.15	0.89	0.37	0.14	0.15	0.94	0.35
상수	3.15***	0.29	12.10	0.00	3.08***	0.29	10.65	0.00
	N=874, F(22,851) = 3.17, Prob > F = 0.00 R^2=0.0757, Adj R^2 = 0.0518, Root MSE = 0.74006 *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01				N=874, F(28,845) = 2.82, Prob > F = 0.00 R^2=0.0856, Adj R^2 = 0.0553, Root MSE = 0.7387 *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01			

직무만족도 하위 변수 중 성취감 변수의 경우 조절변수를 고려한 분석은 <표 12-4>와 같다. 근무지 이전이 직무만족에 미치는 영향은 <Model 1>에서 나타나는 독립변수의 경향성과는 크게 다르지 않았다(1차 이전 β=-0.09, p>.10, 2차 이전 β=0.09, p>.10). 스마트워크 제도 이용 경험의 조절변수를 고려한 <Model 2>를 분석해보면, 스마트워크 제도 이용 경험이 없는 경우와 비교하면 월별 1~3회 정도 이용하는 경우(C)와(β=0.18, p>.10) 월별 4회 이상 이용하는 경우(D)(β=0.07, p>.10) 모두 부정적인 효과를 완화시키는 경향성은 나타내지만, 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다. 즉 중앙부처 공무원들의 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 담당 업무 수행에 따른 성취감에 미치는 부정적 영향이 완화될 것이라는 [가설 2-3]은 통계적으로 유의미한 결론이 도출되지 않기 때문에 기각된다.

가설 2-3. 중앙부처 공무원들의 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 업무 수행에 따른 성취감에 미치는 부정적 영향은 완화될 것이다.

(결론: 기각) 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 세종시 이전이 공무원들의 업무 수행에 따른 성취감에 미치는 부정적 영향이 완화되는 경향성은 보이나, 통계적으로 유의미하지 않다.

<표 12-4> 조절변수를 고려한 성취감 변수 분석

직무만족도	Model 1				Model 2			
	β	표준오차	t	p	β	표준오차	t	p
독립변수								
1차이전(A)	-0.15	0.17	-0.89	0.37	-0.09	0.17	-0.53	0.60
2차이전(B)	0.17	0.17	1.02	0.30	0.09	0.18	0.50	0.62
조절변수								
스마트워크제도 이용 적음(C)					0.18	0.15	1.22	0.22
스마트워크제도 이용 많음(D)					0.07	0.28	0.24	0.81
상호작용효과								
A*C					-0.34**	0.17	-1.93	0.05
A*D					0.02	0.31	0.06	0.95
B*C					0.10	0.24	0.42	0.68
B*D					0.41	0.38	1.07	0.29
통제요인								
성별	-0.05	0.06	-0.84	0.40	-0.05	0.06	-0.81	0.42
연령	0.61	0.04	1.61	0.11	0.06	0.04	1.58	0.12
결혼	0.14**	0.70	2.04	0.04	0.14**	0.70	1.97	0.05
학력	0.15***	0.04	3.34	0.00	0.15***	0.04	3.42	0.00
직급	-0.03	0.03	-1.15	0.25	-0.03	0.03	-1.09	0.28
기관_과기	-0.20	0.16	-1.26	0.21	-0219	0.16	-1.23	0.22
기관_교육	0.22	0.17	1.30	0.19	0.1	0.17	1.29	0.20
기관_국방	0.08	0.17	0.50	0.62	0.11	0.17	0.64	0.52
기관_국토	0.22	0.15	1.45	0.15	0.22	0.15	1.46	0.14
기관_기획	0.25	0.15	1.61	0.11	0.26*	0.15	1.70	0.09
기관_농림	0.04	0.16	0.28	0.78	0.03	0.16	0.22	0.83
기관_문체	0.07	0.16	0.45	0.66	0.06	0.16	0.39	0.70
기관_법무	0.05	0.17	0.28	0.78	0.05	0.17	0.30	0.76
기관_복지	0.12	0.16	0.75	0.46	0.12	0.16	0.76	0.45
기관_산업	-0.01	0.15	-0.08	0.94	-0.02	0.15	-0.12	0.91
기관_여성	-0.32	0.17	-1.84	0.07	0.35**	0.18	-1.97	0.05
기관_외교	0.12	0.18	0.68	0.50	0.15	0.18	0.84	0.40
기관_중기	0.08	0.18	0.45	0.65	0.06	0.18	0.34	0.74
기관_통일	-	-	-	-	-	-	-	
기관_해수	0.25	0.17	1.50	0.13	0.25	0.17	1.46	0.14
기관_행안	-	-	-	-	-	-	-	-
기관_환경	0.05	0.16	0.30	0.77	0.05	0.16	0.33	0.74
상수	3.08	0.31	9.91	0.00	3.03	0.31	9.72	0.00
	N=874, F(22,851) = 2.94, Prob > F = 0.00 R^2=0.0706, Adj R^2 = 0.0465, Root MSE = 0.79869 *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01				N=874, F(28,845) = 2.69, Prob > F = 0.00 R^2=0.0818, Adj R^2 = 0.0514, Root MSE = 0.79666 *p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01			

제 4 절 양적 연구 결과 종합

본 연구는 세종시 부처 이전에 따른 중앙부처 공무원들의 직무만족도 감소 여부(가설 1)와 이러한 경향을 완화하기 위한 스마트워크 제도 이용 경험의 조절 효과(가설 2) 분석을 목적으로 한다.

우선 세종시 이전에 따른 직무만족도에 대한 선형회귀분석을 실시한 결과 1차 이전기관의 경우 직무만족도에 부(-)의 영향을 미치지만, 통계적으로 유의미한 수준은 아니었고, 2차 이전기관의 경우 가설과 달리 직무만족도가 증가하는 경향성을 보였다. 세부적으로 살펴보면 1차 이전의 경우 직무만족도의 하위 변수인 흥미(β=-0.04, p>.10), 열정(β=-0.21, p>.10), 성취감 변수(β=-0.21, p>.10)에 부(-)의 영향을 미치지만, 통계적으로 유의미한 값은 없었다. 2차 이전의 경우 통계적으로 유의하지는 않으나 직무만족도 하위 변수인 흥미(β=0.18, p>.10), 열정(β=0.20, p>.10), 성취감(β=0.17, p>.10) 변수에 정(+)의 영향을 보이는바, [가설 1], [가설 1-1], [가설 1-2], [가설 1-3]은 기각된다고 볼 수 있다.

스마트워크 제도 이용에 따른 조절 효과는 조절 회귀분석을 실시한 결과, 통계적으로 일부 변수에 대하여 유의미한 변화가 나타났다. 스마트워크 제도 이용이 “적으면” 유의수준 5% 하에서 직무만족도(β=0.28, p<.05)와 이를 구성하는 흥미(β=0.34, p<.05), 열정(β=0.32, p<.05) 변수에 정(+)의 영향을 미쳤으나, 성취감 변수(β=0.15, p>.10)의 경우는 통계적으로 유의하지는 않았다. 스마트워크 제도 이용이 “많으면”, 직무만족도(β=0.29, p>.10)와 이를 구성하는 열정(β=0.20, p>.10), 성취감(β=0.07, p>.10) 변수에 정(+)의 영향을 미치기는 하나 통계적으로 유의미하지 않았고, 흥미 변수의 경우(β=0.60, p<.05)만 유의수준 5% 하에서 통계적으로 유의미하게 독립변수가 종속변수에 미치는 부(-)의 효과를 상쇄시키는 경향성을 보였다. 정리하면 스마트워크 제도 이용 빈도는 독립변수가 종속변수에 미치는 부(-)의 영향력을 일부 완화한다고 볼 수 있다. 이에 따라 [가설 2]는 부분채택, [가설 2-1]은 채택, [가설 2-2]는 부분채택, [가설 2-3]은 기각된다. 이상의 연구 결과를 정리하면 <표 13>과 같다.

<표 13> 가설검정 결과

가설	채택/기각여부
가설 1. 세종시 부처 이전으로 중앙부처 공무원들의 직무만족도 감소	**기각**
가설 1-1. 세종시 부처 이전 → 담당 업무에 대한 흥미 감소	기각
가설 1-2. 세종시 부처 이전 → 업무 수행에 대한 열정 감소	기각
가설 1-3. 세종시 부처 이전 → 업무 수행에 따른 성취감 감소	기각
가설 2. 스마트워크 제도 이용 경험은 세종시 부처 이전이 중앙부처 공무원들의 직무만족도에 미치는 부정적 영향 완화	**부분채택**
가설 2-1. 스마트워크 제도 이용 경험 고려 시: 세종시 부처 이전 → 담당 업무에 대한 흥미 감소 완화	채택
가설 2-2. 스마트워크 제도 이용 경험 고려 시: 세종시 부처 이전 → 업무 수행에 대한 열정 감소 완화	부분채택
가설 2-3. 스마트워크 제도 이용 경험 고려 시: 세종시 부처 이전 → 업무 수행에 따른 성취감 감소 완화	기각

제 5 절 토론 : 질적 자료를 통한 보완

본 연구는 세종시 부처 이전은 중앙부처 공무원들의 직무만족도를 감소시킬 것이고(가설 1), 스마트워크 제도의 활발한 이용은 이러한 부정적 영향을 완화할 것(가설 2)으로 생각하였으나, 양적연구 분석 결과 가설 1은 기각되었으며, 가설 2도 부분적으로만 채택되었다. 이에 이론과 현실이 갖는 차이를 분석하고자, 질적 연구를 약식으로 진행함으로써 단편적으로 구성된 설문의 내용이 갖는 한계를 보완하고자 하였다. 세종시 이전에 초점을 맞춘 관련 기사 및 백서들의 내용을 추가로 조사하였고, 중앙부처 공무원들에 대한 약식 인터뷰 진행 등을 통한 질적 연구를 시행하였다. 크게 세 가지 부분에 초점을 두었다. 세종시 이전 → 삶의 질 저하 → 직무만족도 저하로 이어지는 본 연구의 논리 구조 특성상 첫째, 2019년 조사 시점에서 세종시 이전이 공무원들의 삶의 질을 저하시키는지, 둘째, 세종시 이전이 직무만족도에 영향을 미치는 과정에서 삶의 질 변화 외에 또 다른 설명 경로는 없는지, 셋째, 스마트워크 제도가 직무만족도를 구성하는 하위 변수에 실제로 영향을 미치는지이다.

1. 세종시 이전과 삶의 질 관계

삶의 질이 직무만족의 선행요인이라는 점에 대해서는 직장-갈등 이론을 포함한 여러 선행연구(류현숙 외 2013; 조경호, 2009)가 이를 뒷받침하고 있다. <가설 1>이 기각된 요인을 세종시 이전 → 삶의 질 저하 → 직무만족도 감소로 이어지는 구조에서 첫 번째 단계, 즉 2019년 시점에서 세종시 이전이 삶의 질에 미치는 영향이 공무원마다 다를 수도 있다는 점에 초점을 두어, 세종시 이전기관 중앙부처 공무원들을 중심으로 약식 인터뷰를 시행하였다.

1) 세종시 이전 → 삶의 질 감소

약식 인터뷰 결과 일부 인원들은 가정의 내용과 마찬가지로 세종시로의 이전이 삶의 질을 감소시킨다고 응답하였으며, 주된 이유로 출퇴근의 어려움, 생활 인프라 문제 등을 언급하였다.

<출퇴근의 어려움>

○ 매일 서울에서 세종청사로 출퇴근하기가 쉽지 않다. 한 달 평균 100만 원의 추가 비용은 들어가는 것 같다. (1차 이전기관 익명의 국장)

○ 서울에 집을 두고 주말부부를 하는데, 월요일 아침 7시 25분 수서-오송 SRT는 한 달 전에 예매를 시도해도 쉽지 않다. 기차가 없으면 7시 5분이나 6시 40분차를 타야 하는데 그럴수록 월요일 아침 근무가 더 피곤해진다. 금요일 퇴근 시간 상행선 예매 경쟁도 치열해 금요일 저녁은 가족들과 몇 시에 먹을지 예측이 안 된다. (1차 이전기관 익명의 사무관)

○ 세종시에 집을 구하지 못해 서울에서 세종으로 출퇴근을 하고 있다. 야근이 많아 출근을 효율적으로 하기 위해 찜질방에서 잠을 잔 경우가 종종 있었는데 찜질방에서 혼자 웅크리고 자고 있을 때 내가 이러려고 공무원을 했나 자괴감에 빠진 적이 있다. (1차 이전기관 익명의 과장)

<생활 인프라 문제>
○ 세종시는 교육 인프라가 갖춰져 있지 못해 주말마다 자식들을 데리고 아내와 대치동 학원 투어를 한다. 주중에는 세종에서 근무하고 주말에는 서울에서 아이들 학원 셔틀을 하고 있으니 일주일 내내 몸이 너무 피곤하다. (1차 이전기관 익명의 사무관)

○ 세종시에서 맞벌이 부부를 하고 있어 베이비시터를 써야 하는데 세종시에는 돌봄 아주머니가 많이 없어 서울에서 내려오게 하려면 프리미엄 비용을 부담해야 한다. 그마저도 다른 곳에서 5만 원이라도 더 준다고 하면 갑자기 그만두는 경우가 많아 다른 분을 구할 때까지 휴가를 써야 하는데 업무에 지장이 생길 수밖에 없다. (1차 이전기관 익명의 서기관)

2) 세종시 이전 → 삶의 질 증가

이전기관 공무원들을 중심으로 약식 인터뷰를 진행한 결과 세종시로의 이전이 삶의 질을 증가시킨다고는 응답들도 있었으며 주된 이유로는 주거 및 정주 여건의 개선 등을 제시하였다.

<주거 및 정주 여건의 개선>
○ 수도권에 근무할 때는 집값이 높아 반지하에 월세로 살고 있었는데 세종시에 내려오게 되어 아파트 특별분양을 받게 되니 같은 나이의 다른 직장 친구들과 비교해 삶이 안정적인 것 같아 좋고, 직장생활도 만족스럽다. (2차 이전기관 익명의 주무관)

○ 과천에 살 때는 2등 시민으로 사는 것 같았는데 세종시에 내려오니 1등 시민으로 사는 것 같아 좋은 것 같다. (1차 이전기관 익명의 사무관)

○ 세종시에서는 아이를 키우면서 살기가 좋다. 직장 어린이집 대기가 많지 않으며, 젊은 신혼부부가 많아 산부인과나 산후조리원도 잘 갖추어진 편이다. 중고 마켓으로 아이 용품 거래도 활발히 이루어져 있으며 최근에 충남대 병원과 같은 대형 병원도 들어와 아이 키우는데 안심이 된다. (1차 이전기관 익명의 사무관).

3) 소결

약식 인터뷰 조사 결과 세종시 이전이 삶의 질에 미치는 영향은 응답자마다 상이한 경향성을 보였다. 삶의 질이 악화된다고 주장한 응답자들은 수도권에 가족들이 있는 경우 출퇴근 문제를 그 원인으로 제시하였으며, 가족들과 세종에 사는 응답자의 경우 교육, 아이 돌봄 등 생활 인프라가 여전히 부족하다는 점을 주된 원인으로 제시하였다. 삶의 질이 향상되었다고 주장하는 응답자들은 수도권에서 근무하던 때에 비해 세종시 이전으로 공무원 특별공급 등을 자신의 집을 소유하게 된 것을 주된 원인으로 제시하였으며, 정주 여건이 예전보다 많이 개선된 점도 삶의 질 향상 요인으로 제시하였다.

세종시 이전과 공무원의 삶의 만족도에 관하여 분석한 많은 선행연구는(류현숙 외, 2013; 허준영, 2014; 허준영 외, 2015a; 허준영 외 2016; 안선민 외, 2017, 오민지 외, 2017) 세종시 정착이 이루어진 지 5년 이내인 경우가 많았다. 그러나 2012년 기획재정부가 세종시로 내려온 이래로 설문의 조사 시점까지 7년의 세월이 지났고, 인터뷰를 시행한 2021년과 비교 시 약 10년의 세월이 지난 점을 고려해볼 때, 과거에 비해 세종시 이전이 공무원들의 삶의 만족도에 미치는 부정적 영향은 완화되었을 가능성이 존재한다. 예를 들면 행복청에서는 공무원들의 세종시 정착을 위해 신규 분양되는 아파트에 대한 공무원 특별공급 제도 시행, 정착보조금의 지급 등 각종 지원 정책을 시행하였고, 세종시청에서도 대형병원 유치, BRT 노선 확충 등 정주 여건을 개선하기 위한 많은 노력을 기울인 결과 가족들과 함께 세종시로 이주하게 된 공무원들이 과거에 비해 많아졌다. [가설 1]의 내용이 기각된 원인도 질적 연구를 통해 설명이 일부 가능하다. 즉 세종시 정주 여건 개선 등의 이유로 인하여 이전기관 종사자들이 체감하는 삶의 만족도 악화 수준이 잔류기관 종사자들과 비교해 그리 크지 않았을 가능성이 존재하며, 직장-가정 갈등 이론을 전제로 했을 때 직무만족도의 악화 역시 선행연구들과 비교 시 개선되었을 가능성이 존재한다.

2. 세종시 이전과 직무만족도 관계 (제3변수 존재여부)

본 연구에서는 세종시 이전이 삶의 질 변화를 유발하여, 이것이 직무만족에 영향을 미치는 내재적 동기(흥미, 열정, 성취감)에 큰 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 그러나 양적 연구 방법을 통한 분석이 가정과 상충되는 측면이 있어, 세종시 이전이 직무만족도에 영향을 미치는 또 다른 경로가 있는지를 파악하고자 세종시 이전과 직무만족도 간의 관계를 묻는 약식 인터뷰를 진행하였다.

1) 세종시 이전 → 직무만족도 감소

약식 인터뷰 결과 많은 응답자가 직무만족도에 대한 설명 시 흥미·열정·성취감을 구분하지 않고 답을 하는 경향을 보였으며, 직무만족도의 감소 요인으로는 가설과 같이 통근 시간의 증가, 인적 네트워크의 단절과 같은 삶의 질 변화가 제시되었다.

<통근 시간 증가(삶의 질 변화) → 직무만족도 감소>
○ 매일 세종-서울을 왔다 갔다 해야 하는데 취미 활동을 어디에서 해야 할지 모르겠다. 취미 갖기도 어려워지고, 길에서 버리는 시간도 많아지다 보니 업무에 흥미를 느낄 여력이 없다. (2차 이전기관 익명의 주무관)

<인적 네트워크 단절(삶의 질 변화) → 직무만족도 감소>
○ 세종시 이전으로 만날 수 있는 사람의 폭이 줄어들다 보니 업무 재미가 줄어든 측면이 있다. 과천에 있을 땐 기업 실무자들과도 손쉽게 조찬이나 점심 한 끼 하면서 현장 목소리를 들을 수 있었는데 이제는 그들도 세종 오려면 상부에 보고하고 출장 달고 나와야 한다. 예전엔 가벼웠던 한 끼 식사가 이제는 업무가 되고, 출장이 되어버린 것이다. (1차 이전기관 익명의 과장)

○ 과천에 있을 땐 일을 해도 외부에서 인정해주고 알아주는 경우가 많아 더 열심히 했던 것 같은데... 세종시 내려오고, 여긴 공무원들밖에 없어서 내가 과연 잘 하고 있는 것인지 외부 피드백도 크게 없고.. 아무래도 예전보다 일을 덜 하게 되는 것 같다. (1차 이전기관 익명의 서기관)

2) 세종시 이전 → 직무만족도 증가 (제3변수 존재)

본 연구의 가정과 같이 응답한 경우도 있었지만, 약식 인터뷰 결과 세종시 이전이 직무만족도에 큰 영향을 미치지 않거나, 증가한다고 대답한 경우도 있었다. 이 경우 직무만족도에 영향을 미치는 또 다른 제3의 변수로 작업 환경과 조직문화의 변화 등이 제시되었다.

<작업 환경의 변화>

○ 서울에 집이 있는 실·국·과장님들이 서울 출장으로 사무실에 없는 경우가 많아 업무의 자율성이 높아진 편이다. 결재 시간이 짧아지고 결재 라인도 줄어든 것 같아 업무 만족도가 높다. (1차 이전기관 익명의 서기관)

○ BH, 국회와 지리적으로 단절이 된 것이 나쁘지만은 않다. 그만큼 직접 부르거나 지시하는 일들이 줄어든 측면도 있다. (1차 이전기관 익명의 과장)

○ 세종시 이전 이후 민원인이나 이해관계자들이 찾아오지 않아 원래 업무를 하는데 편해진 측면도 있다. 예전엔 국 서무나 과 서무들 주된 일과가 자기 일 이외에 국·과장님들 점심 약속 어레인지 하는 것이었다. (1차 이전기관 익명의 주무관)

<조직 문화의 변화>

○ 세종시 이전으로 주 4일제 또는 주 4.5일제가 실현된 것 같다. 서울에 집이 있는 간부들은 주로 금요일 오후에 서울에서 회의나 보고 일정을 잡는 경우가 많다. 간부가 없는 무두절(無頭節)에는 뜻이 맞는 동료들끼리 공주나 조치원까지 가서 점심을 먹고 오는데 광화문 시절에는 상상할 수 없었던 일이다. (2차 이전기관 익명의 서기관).

○ 서울로 출퇴근하는 직원들이 많아지면서 회식 자리가 많이 줄었다. 모이기가 힘들기도 하고, 세종에는 공무원들밖에 없다 보니 회식의 건수나 다양성도 감소하였다. 자연스레 가족과 함께 보낼 수 있는 시간이 많아진 것은 좋은 일인 것 같다. (2차 이전기관 익명의 사무관).

○ 세종시에는 집과 직장이 대부분 가까운 거리에 있어서, 야근을 하더라도 집에서 저녁을 가족들과 먹을 수 있다. 세종에 집이 있는 간부들은 유연근무제를 활용하는 경우도 많아서 가정의 평화를 지키려는 사무관들의 노력에 공감해주는 경우가 많다. (1차 이전기관 익명의 사무관)

3) 소결

세종시 이전과 직무만족도 간의 관계를 인터뷰한 결과 두 가지 시사점이 도출되었다. 첫째, 직무만족도에 대한 정의가 응답자마다 다양하다는 것이다. 직무만족도를 구성하는 요소로 흥미·열정·성취감을 제시하였음에도 각각을 구분하지 않고 응답하는 경우도 있었고, 세종시 이전으로 보수가 낮아졌다고 느끼기에 직무만족도가 감소했다고 응답하기도 하였다. 또한 세종시 이전으로 흥미와 열정은 낮아졌지만, 성취감은 여전히 느끼기에 직무만족도에 변함이 없다고 응답하는 경우도 있었는데 이 경우 직무만족도를 각 지표에 대한 단순 합으로 측정하는 것이 과연 적절한가에 대한 의문 역시 제기된다. 즉 직무만족도를 구성하는 항목으로 설문의 하위 항목(흥미·열정·성취감)을 그대로 차용하고 이를 단순 합한 것이 구성개념 타당성(construct validity)에 반한다면, 연구목적과 조사항목 간 합목적성이 저해될 여지가 있다.

둘째, 세종시 이전이 공무원들의 삶의 변화 뿐 아니라 제3변수에도 영향을 미친다는 점이다. 근무지 이전이 직무환경 및 조직문화 등에도 영향을 미치고, 이를 구성원들이 중요한 변화로 받아들이고 있다는 점은 주목할 만하다. 본 연구는 직무환경과 조직문화를 중대한 요소로 인식하지 않아 기관 자체를 통제변수로 두고 처리하였다. 그 대신 기관 이전 자체가 삶의 만족도에 영향을 미쳐 이것이 직무만족도에 영향을 미친다고 가정하였다. 그러나 통제요인으로 보았던 직무환경 및 조직문화가 기관 이전으로 인하여 상당한 변화가 나타났으며, 만일 이것이 직무만족도를 상승시키는 주된 요인이라고 한다면 <가설 1>이 기각된 이유가 부분적으로 설명된다.

3. 스마트워크와 직무만족도 관계

<가설 2>의 내용이 부분적으로만 채택되는 원인을 분석하기 위해 이전기관 중앙부처 공무원들을 대상으로 재택근무 또는 스마트워크센터 제도의 이용이 직무만족도의 구성요소인 흥미, 열정, 성취감 달성에 어떤 영향을 미치는지 약식 인터뷰를 진행하였다.

1) 스마트워크 제도 → 직무만족도의 증가

약식 인터뷰 결과 일부 인원들은 가정의 내용과 마찬가지로 스마트워크 제도가 직무만족도를 증가시킨다고 응답하였으나, 직무만족도의 하위 구성요소인 흥미, 열정, 성취감을 별도로 나누어 대답하지는 않는 경향을 보였다. 업무 수행의 편이성을 주된 요소로 제시하였으며 이것이 직무만족도를 높인다고 응답하였다.

<업무 수행의 편이성>

○ 광화문 출장 시 스마트워크센터를 이용해봤는데 출장 결과에 대한 보고 자료를 내용을 잊어버리기 전에 그 자리에서 바로 작성할 수 있어 업무를 효율적으로 처리할 수 있었다. (2차 이전기관 익명의 사무관)

○ 서울 출장이 있을 때 스마트워크센터에서 부하 직원들의 보고 자료를 파일로 전달받고, 직접 수정을 해서 과장 검토 버전을 직원들에게 보내는데, 이것이 조금 불편하기는 하나, 사무실에 다시 내려가서 업무를 수행하는 것보다 훨씬 효율적이다. (1차 이전기관 익명의 과장)

2) 스마트워크 제도 → 직무만족도 감소 (또는 무관)

일부 인원들은 가정의 내용과는 반대로 스마트워크 제도가 직무만족도를 감소시킨다고 응답하였으며, 주된 이유로는 제도 이용의 불편, 업무 집중도의 감소 등을 제시하였다.

<제도 이용 불편>

○ 2019년에 스마트워크센터를 이용해봤는데 내부망에 접속하기 위한 절차가 까다로워 이용을 하려다가 포기했다. (1차 이전기관 익명의 사무관)

○ 월요일 오전이나 금요일 오후는 스마트워크센터 예약이 너무 어렵다. 특히 금요일 오후 서울청사, 서울역, 수서역 스마트워크센터는 서울에 집이 있는 국과장님 전용이며, 일부 국·과에서는 주무관님들이 아침마다 대리 예약을 한다고 들었다. (1차 이전기관 익명의 사무관)

○ 일전에 스마트워크센터를 이용하러 가보았는데 실·국·과장님이 모두 같은 공간에 있었다. 1초도 쉴 수 없을 것 같은 숨 막히는 그 공간을 별로 추천하고 싶지 않다. (1차 이전기관 익명의 사무관)

<업무 집중도 감소>

○ 피치 못한 사정으로 재택근무를 해보았는데 일에만 집중하기가 어렵다. 아이들이 왔다 갔다 하고, 세탁기가 돌아가는 환경 속에서 업무 전화가 오면 사실 집중이 잘 안 된다. (1차 이전기관 익명의 주무관).

○ 스마트워크 제도를 이용하다 보면, 대면보고 및 회의 중심의 공직문화의 특성상 업무 흐름에 뒤처지기 쉽다. 스마트워크 제도 이용 시 논 것이 아닌데도 오랜만에 사무실에 출근해보면 마치 휴가 다녀온 사람마냥 과 업무에 바로 몰입하기가 힘들다. (1차 이전기관 익명의 사무관)

<직무 만족도와 무관>

○ 스마트워크 제도가 직무만족도에 특별한 영향을 미치는지는 잘 모르겠다. 업무의 성격, 과장의 리더십, 업무 관련 이해집단 및 연구소 등과의 네트워크 단절 등이 직무만족도에 더 큰 영향을 미치는 것 같다. (2차 이전기관 익명의 사무관)

3) 소결

스마트워크 제도의 이용이 업무의 편이성을 증진시켜, 직무만족도를 높인다는 응답도 있었지만, 스마트워크 제도를 이용한 공무원들의 응답 내용 중 제도 이용의 불편함이 존재한다는 점은 고려해볼 여지가 있다. 내부망 접속의 어려움, 특정 시간대 스마트워크센터 공간의 부족, 직급별로 구분되지 않는 근무 공간 등의 문제는 향후 스마트워크 제도 이용을 확산시키는 데 있어 정책적 시사점으로 활용될 수 있을 것이다. [가설 2]의 내용이 부분적으로만 채택된 이유는 스마트워크 제도 이용의 불편함 때문에 한 번 이용했던 인원들이 자주 이용하지 않았을 가능성이 있으며, 또한 직무만족도별 다른 응답 수치가 나온 것과 관련해서는 응답자들이 스마트워크센터 이용과 직무만족도 하위 구성요소들을 직관적으로 잘 연계시키지 못했을 가능성이 존재한다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구 결과의 요약

본 연구는 국가 행정을 직접 수행하는 중앙부처 공무원에게 초점을 두고, 수도권에서 세종시로의 근무지 변동이 공무원의 직무만족도에 어떠한 변화를 유발하는지를 직장-가정 갈등 이론의 관점에서 살펴보았다. 갑작스러운 근무지 이전은 중앙부처 공무원들에게 통근 시간 증가 및 주거 환경의 변화와 같은 '삶의 영역' 변화를 유발할 것이고, 이는 '업무 영역'에 부정적인 영향을 끼쳐 공무원들의 담당 업무에 대한 흥미, 열정, 성취감과 같은 직무만족도를 감소시킬 것으로 보았다. 또한 세종시로의 근무지 이전은 국가균형발전 및 수도권 과밀화 억제라는 정책 목적에 의해 이미 결정된 사항인바, 인적 관리의 측면에서 이전에 따른 부정

적 효과를 완충시키기 위한 변수로서 ‘스마트워크 제도’를 고려하였다. 스마트워크 제도 이용 경험이 많은 사람일수록 세종시 이전이 직무만족도에 미치는 부정적 효과는 낮아질 것으로 가정하였다. 이를 검증하기 위해 2019년 행정연구원에서 실시한 공직생활 실태조사 설문자료를 활용하였으며, 중앙부처 18부 공무원 874명의 응답 결과를 분석하였다.

연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 세종시 부처 이전 여부와 직무만족도 간 부(-)의 경향성은 통계적으로 설명이 되지 않는다. 선형회귀분석 결과 잔류기관과 비교 시 1차 이전기관은 직무만족도가 감소하는 경향성은 보였으나 통계적으로 유의미하지 않았고, 2차 이전기관은 오히려 직무만족도가 증가하는 경향성을 보였다. 이는 정부청사의 세종시 이전이 공무원들의 업무상 부담을 유발하며, 직무만족을 저해시킨다는 기존의 선행연구(오민지 외, 2017; 안선민 외, 2016 등)와 배치된다.

둘째, 세종시 이전으로 인해 느끼는 직무만족 저하의 문제를 해결할 수 있는 요인으로 스마트워크 제도 이용을 가정하였으며, 통계적으로 유의미한 수준에서 부정적 요인을 일부 상쇄시킬 수 있는지를 분석한 결과 일부에 대해서만 설명되었다. 스마트워크 제도 이용 경험이 ‘없는’ 경우보다 ‘적은’ 경우 세종시 이전에도 불구하고 공무원들의 직무만족도 감소는 통계적으로 유의미한 수준에서 상쇄되었다. 다만 이용 경험이 ‘많은’ 경우는 정(+)의 경향성만 나타낼 뿐 통계적으로 유의하지는 않았다. 또한 직무만족도를 구성하는 세부 요인별로도 차이가 났다. 스마트워크 제도 이용 경험이 많을수록 직무만족도 하위 항목인 흥미, 열정, 성취감 변수에 모두 정(+)의 영향력을 미치지만, 통계적으로 유의미한 지표는 흥미 변수뿐이었다. 열정 변수는 제도의 이용 경험이 ‘적은’ 경우만 부분적으로만 설명이 되고, 성취감 변수의 증가 여부는 스마트워크 이용이 적든 많든 통계적으로 유의미한 수준에서 설명이 되지 않는다. 다만, 스마트워크 제도와 직무만족도 간 정(+)의 경향성이 있음을 고려 시 스마트워크 제도의 이용은 세종시 이전에 따른 직무만족 저하 문제를 일부 해결할 가능성이 있음을 의미하며, 궁극적으로 세종시 이전으로 인한 삶의 영역 변화 문제를 해결하기 위한 대안 중 하나로 논의가 가능할 것이다.

셋째, [가설 1]과 [가설 2]가 채택되지 않는 이유에 관하여 질적 연구를 통해 보완한 결과 다음과 같은 설명이 부분적으로 가능하다. 본 연구의 논리 구조는 '세종시 이전 → 삶의 만족도 저하 → 직무만족도 저하'로 구성되어 있는데 이를 고려 시, 먼저 2019년 시점에서는 세종시 이전 자체가 삶의 질을 감소시키지 않았을 가능성이 있다. 인터뷰 결과 세종시 이전으로 아파트 특별 공급을 받을 수 있게 되었고, 대형 병원이 세종시에 입점하는 등 주거 및 정주 여건이 안정되어 삶의 질이 개선되었다는 응답은 주목할 만하다. 또한 직무만족도에 영향을 미치는 다른 요인으로는 삶의 질 측면 뿐 아니라 작업 환경 및 조직문화의 변화 등이 제시되었다. 즉 본 연구의 가설과 같이 세종시 이전이 공무원들의 삶의 질을 떨어뜨린다고 하더라도, 다른 측면에서 작업 환경이 개선되거나 조직문화가 구성원들이 원하는 방향으로 변화해 나간다면 이것이 직무만족도를 높이는 요인으로 작용할 수도 있음을 알 수 있다. 마지막으로 스마트워크 제도의 경우 효율적이기는 하나 제도 이용의 불편, 업무 집중도 감소 등을 이유로 직무만족도가 떨어진다는 응답이 있었는데 이는 가설이 온전히 채택되지 못한 이유를 보완적으로 설명해준다.

제 2 절 연구의 시사점 및 정책적 함의

본 연구는 현재까지 세종시 이전과 관련된 연구에서 소홀하게 논의됐던 공무원의 직무만족도에 대하여 실증분석을 했다는 점에서 의미가 있으며, 세종시 이전기관과 잔류기관을 구분하여 직무만족도 변화를 하위 항목별로 나누어 파악하였고, 조절변수로 스마트워크 제도를 새로이 선택하였다는 점에서 의의가 있다. 분석 결과를 통해서는 다음과 같은 몇 가지 정책적 함의가 도출 가능하다.

첫째, 선행 연구의 결론과는 달리 세종시로의 기관 이전이 공무원들의 직무만족도에 부정적인 영향을 미친다고 단정할 수는 없다는 점이다. 1차 이전기관의 경우 기관 이전은 직무만족도와 부(-)의 경향성을

나타내기는 했으나 그 수준이 통계적으로 유의미한 정도는 아니었고, 2차 이전기관의 경우 반대의 결론이 도출되었다. 본 연구의 경우 1) 세종시로의 기관 이전이 삶의 영역에 부정적인 효과를 유발하며, 2) 삶의 영역 변화는 직무만족도에 영향을 미칠 것임을 가정하였는데, 직장-가정 갈등 이론이 유효하다고 가정 시, 전자에 대한 가정에 대하여 추가로 검토해볼 필요가 있다. 즉 이제는 더 이상 세종시 이전이라는 요소 자체가 공무원들의 삶의 영역에 부정적인 효과를 크게 유발하지 않을 수도 있다는 점이다. 질적 연구를 통해서도 일부 나타나듯이 세종시 이전이 2012년 시작된 이래로, 이전 기간부터 5년 동안 신규 분양되는 아파트에 대한 공무원 특별공급 제도 시행, 월 20만 원의 정착 보조금 지급, 출퇴근 공무원을 위한 통근버스 운행, 임대주택 사업 시행 등 각종 제도적인 지원을 시행하였고 그 결과 가족들과 떨어져 사는 공무원들의 수가 상당 부분 감소하는 추세를 보인다. 또한 정부 부처의 세종시 이주가 가속화됨에 따라 주변 인프라가 갖추어지고, 정주 여건이 개선되고 있다는 점 등을 고려 시, 오히려 공무원들의 삶의 만족도는 세종시 이전으로 개선되었을 가능성이 있다. 특히 신규 진입하는 공무원들의 경우 수도권과의 접점이 없이 세종시에서 인생을 출발하는 경우가 많기에 세종시 이전 자체가 삶에 있어 큰 변수가 아닐 가능성이 크다. 즉 시대가 변함에 따라 인적 관리의 방향성이 서울을 근거지로 한 공무원들에 대한 세종시 정착 지원보다는 세종을 근거지로 하는 공무원들의 환경 개선으로 전환할 필요성은 없는지 검토가 필요해 보인다.

둘째, 세종시 이전이 직무만족도에 미치는 부정적 영향을 상쇄하기 위하여 중앙부처 공무원들이 스마트워크 제도 이용 정도를 늘리는 방안을 고민해볼 필요가 있다. 2019년 기준으로 재택근무 또는 스마트워크센터 이용을 최근 한 달 이내 한 번도 이용하지 않은 사람의 비중은 73.23%였다. 스마트워크센터 이용이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 결론이 통계적으로 일부 유의함에 따라 정책의 방향이 스마트워크 제도 이용률을 늘리는 쪽으로 나아갈 필요가 있다. 다만 이에 더하여 제도를 둘러싼 환경을 개선해야 할 필요성이 존재한다. 질적 연구 방법을

통해 분석한 결과 스마트워크센터 이용 절차의 복잡성, 공간의 부족, 직급별로 구분되지 않는 공간 등으로 인해 제도 이용에 불편함을 겪는 사례들이 나타났다. 스마트워크 제도가 직무만족도에 보다 긍정적인 영향을 미치게 하기 위해서는 제도를 더욱 편리하게 만들 수 있는 환경을 조성하고, 이와 더불어 스마트워크 제도 이용에 대한 긍정적인 인식 확산 및 조직문화 개선을 병행하여 진행하여야 한다.

제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구과제

본 연구는 연구의 특성상 몇 가지의 한계점들을 가지고 있다. 첫째, 연구목적에 부합하는 설문조사를 별도로 실시하지 않고 기존에 존재하는 설문조사 결과를 활용하여 분석한 결과 설문 구조상 연구목적과 조사항목 간 합목적성이 떨어진다는 문제가 있다. 예를 들면 종속변수의 경우, 설문에서 직무만족도의 구성 항목을 흥미, 열정, 성취감으로 규정함에 따라 직무만족도를 구성하는 다양한 요소 중 내적 동기 요인으로 한정할 수밖에 없었다. 또한 직무만족도 자체에 대하여 직접적으로 묻는 항목이 없어 하위 항목 간 동의 수준의 평균 합으로 조작적 정의를 한 결과 측정이 엄밀하지 않은 문제가 있었으며, 하위 항목 간 구분 기준이 명확하지 않아 기관 이전에 따른 하위 항목 간 차이를 분석할 때 정확한 원인을 규명하기가 어려운 문제가 나타났다. 종속변수 역시 세종시 이전이 개인의 삶의 영역에서 어떠한 변화를 가져다주었는지를 구체적으로 묻고 있지 않아, 이 부분에 대해서는 실증 연구가 아닌 선행연구를 통해 자연스레 가정하였다는 한계를 갖고 있다. 향후 연구에서는 세종시 이전과 관련된 문항을 직접 구성하여 직무만족도를 구성하는 항목들을 엄밀하게 구성하고, 부처 이전과 삶의 영역 변화와의 관계, 삶의 영역 변화와 직무만족 간의 관계를 인과적으로 분석한다면 보다 풍부한 결론에 도달할 수 있을 것이다.

둘째, 조절변수를 측정함에 있어 응답자 수보다 스마트워크 제도

를 이용한 사람들의 수가 적어 다양한 결론을 도출하는 데 한계가 있었다. 스마트워크 제도의 하위 변수로 재택근무, 스마트워크센터를 나누어 분석하고, 스마트워크 제도의 만족도와 직무만족도를 비교 분석하려 했으나, 재택근무 이용 경험이 있는 자가 현저하게 부족해 스마트워크센터 이용 빈도를 더하여 없음, 적음, 많음의 세 단계로 분석하였다. 향후 연구에서는 코로나19 이후 공직사회에서 재택근무와 스마트워크센터 이용이 획기적으로 늘어난 점을 고려 시, 제도를 이용한 경험이 있는 사람들만을 대상으로 스마트워크 제도의 이용 빈도를 수치화하여 나타내고, 이용 만족도 등 다양한 설문들을 활용하여 직무만족도와의 관계를 엄밀하게 검토해볼 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 설문 결과 해석에 대한 보완적인 요소로서 약식 인터뷰를 질적 연구 방법으로 활용하였는데 향후 연구에서는 질적 연구의 방법이 보완되어야 할 필요가 있다. 인터뷰 대상도 기관별, 직급별, 성별, 이전 시기별, 가족 형태별로 엄밀히 나눠야 할 것이다. 특히 약식 인터뷰 결과 공무원들이 특별 분양을 받았는지 아닌지에 따라서도 삶의 질에 관한 인식 및 직무만족도가 달라지는 경향성을 보이는바, 세종시 내 자가 주택 보유 여부 등도 고려한다면 현실을 보다 자세히 설명할 수 있을 것으로 보인다.

참 고 문 헌

고용노동부(2011), 스마트 워크 확산을 위한 노동관계법령 가이드라인

김경태(2019), 스마트워크와 노동법: 스마트워크의 개념과 대응법제의 현황을 중심으로, <사회법연구>, 37, 347-402.

김대원·박철민(2005), 지방공무원의 직무만족도 영향변인 분석: 확인적 요인분석 접근, <지방정부연구>, 9(4), 343-366

김민정·최상옥(2016), 연구직 직무특성이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로, 한국조직학회보, 13(2), 63-92.

김찬동(2005), 행정중심복합도시와 국정효율성확보방안, <2005년 서울행정학회 춘계학술대회>

김찬우(2019), 세종시 이전에 따른 중앙부처 공무원의 대응방식 변화연구, <2019년 서울행정학회 학술대회>, 41-74

김찬우·하혜수(2019) 행정기관의 세종시 이전이 정책결정의 질에 미치는 효과, <한국사회와 행정연구>, 30(2), 137-163

류현숙·홍승희(2013), 세종시 정부청사 이전에 따른 공무원의 일과 삶의 만족도 분석, <현대사회와 행정>, 23(3), 203-224

박시진·홍원기(2018), 승진 영향요인과 직무특성이 공무원 직무만족에 미치는 영향: 중앙부처를 중심으로, <한국인사행정학회보>, 17(1), 141-165

방송통신위원회(2011), 글로벌 스마트워크 강국 구현을 위한 스마트워크 활성화 본격 추진

배병룡(2010). 사회적 기업 종사자의 직무 만족-사회 경제적 요인의 영향을 중심으로, <한국정책연구>, 10(2), 155-178

사용진·박소영(2017). 가족부양의무와 재택근무 만족도와의 관계 분석. <한국인사행정학회보>, 16(2), 103-125.

서은혜·이효주·박성민(2018), 대한민국 공무원의 동기유형과 조직시민행동·삶의 질에 관한 연구, <한국사회와 행정연구>, 29(1), 145-185

성현곤(2018), 「Stata를 활용한 통계이론 및 실습(e-Book)」, 충북대학교출판부

안선민·엄석진(2017), 위계문화가 정보기술 활용에 미치는 영향에 관한 연구: 세종시 이전 중앙행정기관을 중심으로. <한국거버넌스학회보>, 24(1), 65-97.
안선민·신승윤·이수영(2017), 정부청사의 세종시 이전이 공무원의 직무만족에 미치는 영향: 수평적 조직문화의 조절효과를 중심으로, <한국정책학회 추계학술대회 겸 국제학술대회>
양현모 외(2007), 행정기관 분산·배치에 관한 연구 - 행정중심복합도시 건설에 따른 문제점을 중심으로, <한국행정연구원>
엄석진(2020), 「정부의 디지털 혁신」, 고양: 문우사
오민지·안선민·이수영(2017), 공무원의 세종시 이전유형과 직무만족의 관계에 대한 연구: 상사리더십의 조절효과를 중심으로, <한국사회와 행정연구>, 28(3), 83-111.
오인수·김광현·황종오·유태용·박영아·박량희(2007), 직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성-문헌고찰 및 메타분석, <인사조직연구>, 15(4), 43-86
이근주(2008), 정부 조직의 공공성: 공사 조직의 비교와 공조직 연구의 함의, <한국행정학회 동계학술발표>, 1-8.
이용규·정석환(2005), 공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석, <행정논총>, 43(1), 71-98
이종수(2006), 「정부혁신과 인사행정」, 다산출판사
전영평(2005), 행정중심도시와 국정관리의 효율성, <2005년 한국행정학회 제1회 국정토론회발표>
전영평(2010), 국정운영의 측면에서 본 세종시 정부 분할 이전의 평가, <사회과학연구>, 17(1), 75-95.
제갈돈(2006), 지방공무원의 직무만족에 대한 업무환경의 역할. <지방정부연구>, 10(1), 91-111.
정광호·김태일(2003), 공공부문과 민간부문의 직무만족 비교분석, <한국정책학회보>, 12(3), 1-28.
조경호(2009), 공무원 후생복지 만족도와 생산성, <한국인사행정학회보>, 8(3), 219-241
최진혁(2015), 지방분권과 지역균형발전에 따른 세종특별자치시의 발전

과제. <사회과학연구>, 26(4), 143-170.
최용환(2011), 세종시의 국정효율성 확보방안, 학술세미나, 11-35.
하혜수·김철회(2018), 지리적 분산이 정책결정의 질에 미치는 영향 분석, <지방행정연구>, 32(2), 91-118
한국행정연구원 사회조사센터(2013), 행정기관의 세종시 이전에 대한 공무원 인식조사
한국행정연구원(2020), 2019년 공직생활 실태조사
허준영(2013) 중앙행정기관의 세종시 분산에 따른 정책소통 실태분석 및 개선방안, <한국행정연구원>, 기본연구과제, 2013-18
허준영(2014), 중앙행정기관의 세종시 분산에 따른 인적자원관리실태 및 개선방안, <한국행정연구원>
허준영·이건(2015a), 근무지 변경에 따른 공무원 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 세종시 이전 조절효과를 중심으로, <한국행정연구>, 24(3), 65-90
허준영·권민영·조원혁(2015b), 세종시 이전 기관 공무원이 경험하는 행정비효율성에 관한 연구, <한국행정학보>, 49(3), 127-159.
허준영·권향원(2016), '일과 삶 균형' 저해요인에 관한 탐색적 이론화 연구, <행정논총>, 52(2), 1-30
현보훈·강창희(2020), 중앙정부의 세종시 이전이 재정사업 성과에 미친 영향, <재정학연구>, 14(1), 27-61
해럴드경제.(2012). 서경원 기자. 세종시 공무원들 '블루 크리스마스'. 12. 24.

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work‐family conflict with job and life satisfaction. Journal of applied psychology, 81(4): 411.
Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. Human resource management review, 3-3, 185-201.
Baruch, Y.(2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals

and managers. New Technology, Work and Employment, 15(1), 34-49.
Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work - family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. Journal of vocational behavior, 60(3): 336-353.
Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2012). Intrinsic motivation and employee attitudes: Role of managerial trustworthiness, goal directedness, and extrinsic reward expectancy. Review of Public Personnel Administration. 32-4. 382-406.
Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. Journal of research in personality. 19-2. 109-134.
Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1992). The initiation and regulation of intrinsically motivated learning and achievement. Achievement and motivation: A social-developmental perspective. 9-36.
Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. Administrative Science Quarterly, 33(1): 61-81.
Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of management review, 10(1): 76-88.
Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279.
Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees. Harvard Business Review, 46: 53-62.
Leonard, N. H., Beauvais, L. L. & Scholl, R. W. (1999). Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes. Human

relations. 52-8. 969-998.

Locke, E. A(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1297-1349, New York: Wiley

Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. International Journal of Stress Management, 12(1): 43.

Rainey, H. G. (1991). Understanding and managing public organization. San Francisco: Jossey-Bass.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary educational psychology. 25-1. 54-67.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta analytic findings. Personnel psychology, 46(2): 259-293.

Abstract

A study on the Government Officials' Job Satisfaction Following the Relocation of Sejong City : Focusing on Moderating Effect of Smart Work

Jeon, Sungchul

Department of Public Policy

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

This study focused on central government officials who directly carry out state administration, and looked at how the change in workplace from the metropolitan area to Sejong City causes changes in job satisfaction for civil servants in terms of Work-Family Conflict theory. The sudden relocation of workplaces will cause central government officials to change their "area of life" such as increased commuting hours and changes in residential environment, which will negatively affect the "area of work" and reduce their job satisfaction, such as interest, enthusiasm and fulfillment. In addition, the relocation of workplaces to Sejong City was determined by the policy objectives of balanced national

development and suppression of overcrowding in the metropolitan area. It is assumed that the more experience people have in using the smart work system, the lower the negative effect of relocating to Sejong City on job satisfaction. To verify this, the results of 874 civil servants from the 18 part of the central government department were analyzed using the survey data conducted by the Korea Institute of Public Administration in 2019.

To sum up the findings, the following is a summary. First, the negative tendency of the relocation of the Sejong City and the officials' job satisfaction are not statistically explained. As a result of the linear regression analysis, the primary transfer agency showed a tendency to reduce job satisfaction, but it was not statistically significant, and the secondary transfer agency showed a tendency to increase job satisfaction. In order to supplement the results of the analysis, we looked at the factors that transferring to Sejong city can improve the satisfaction of public officials in their lives through a short interview.

Second, we partially confirmed that the greater the experience of using Smart Work system, the greater the job satisfaction. This means that the use of the Smart Work system may partially solve the problem of job satisfaction due to the relocation of Sejong City, and ultimately can be discussed as one of the alternatives to solve the problem of changing the area of life caused by the relocation of Sejong City.

keywords : Relocation of Sejong City, Work-Family Conflict theory, Job satisfaction, Smart-Work system

Student Number **: 2019-27275**