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

관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향

- 직무만족의 매개효과를 중심으로 -

2021년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

강 정 한

관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향

- 직무만족의 매개효과를 중심으로 -

지도교수 이 수 영

이 논문을 정책학석사 학위논문으로 제출함
2021년 3월

서울대학교 행정대학원
행정학과 정책학전공
강 정 한

강정한의 석사 학위논문을 인준함
2021년 6월

위 원 장 박 정 훈

부위원장 임 도 빈

위 원 이 수 영

국문초록

본 연구는 공무원에 대한 높은 직업적 선호에도 불구하고 이직률이 높은 현상에 주목하여, 관료의 나르시시즘적 성향이 이직의도에 미치는 영향에 대해 검토하였다. 구체적으로 관료나르시시즘을 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감으로 세분화하여 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 직무만족이 이를 매개하고 있는지 분석하였다. 연구를 위해 「2019년 공직생활 실태조사」자료를 사용하였으며, 46개 중앙부처와 17개 광역자치단체 공무원 4,111명을 연구대상으로 하였다. 그리고 매개효과 검증을 위해 Baron&Kenny(1986)의 3단계 회귀분석 및 소벨테스트를 실시하였다.

분석 결과와 정책적 시사점을 요약하면 다음과 같다. 첫 번째, 관료나르시시즘이 직무만족에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감은 직무만족에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타나 가설이 채택되었으나, 역량상응 인정욕구도 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설이 기각되었다. 두 번째, 관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과, 역량상응 인정욕구와 개인역량 자신감은 정(+)의 관계로 나타났고, 사회적 지위만족감은 부(-)의 관계로 나타나 가설이 채택되었다. 세 번째, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 살펴본 결과, 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타나 가설이 채택되었다. 네 번째, 이직의도에 대한 직무만족의 매개효과를 살펴본 결과, 역량상응 인정욕구와 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감 모두에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

이상의 분석 결과는 이직의도를 줄이기 위한 정부 조직의 인적관리 운영에 두 가지 정책적 시사점을 제공할 수 있다. 첫 번째, 공무원의 상대적 박탈감을 완화시킬 수 있는 정책적 지원이 필요하다. 이직의도에 직접적인 정(+)의 영향을 주는 역량상응 인정욕

구는 민간부문과의 비교를 통한 상대적 박탈감과 더불어, 자신의 역량과 처우 수준의 격차에서 발현되는 것이다. 따라서 공무원들의 이직의도를 낮추기 위해서는 유사 업무에 대한 민간과의 처우 격차를 줄여나가야 할 것이다. 이를 위해서는 보수 측면뿐만 아니라, 경제적 보상으로 인식할 수 있는 다른 요소들을 발굴함으로써 차별 인식 해소를 위한 다차원적인 정책적 지원이 검토 되어야 한다.

두 번째, 공직사회의 사기 제고 및 이미지 개선을 위한 정책적 노력이 요구된다. 사회적 지위만족감은 직·간접적 경로 모두에서 이직의도에 부(-)의 영향을 미쳤을 뿐만 아니라, 영향력 또한 가장 큰 것으로 나타났다. 따라서 공무원들의 이직의도를 줄이기 위해서는 사회적 지위만족감을 제고시킬 수 있는 방안을 우선적으로 고려할 필요가 있다. 이를 위해서 공직사회의 자구적인 부정부패 척결 노력이 필요하다. 또한 우수 행정 사례 발굴을 통해 인사 혜택을 제공하고, 대내외 홍보활동을 강화함으로써, 공무원 집단의 청렴하고 유능한 이미지가 회복될 수 있도록 하는 정책적 노력이 필요할 것이다.

주요어 : 관료나르시시즘, 이직의도, 직무만족
학 번 : 2019-27291

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1

제 1 절 연구의 배경과 목적 ····· 1

1. 연구의 배경 ····· 1

2. 연구의 목적 ····· 4

제 2 절 연구의 방법 ····· 5

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토 ····· 7

제 1 절 관료나르시시즘의 개념과 선행연구 검토 ····· 7

1. 나르시시즘의 개념 ····· 7

2. 나르시시즘의 측정도구 ····· 8

3. 관료나르시시즘의 개념 ····· 16

4. 관료나르시시즘에 대한 선행연구 ····· 17

제 2 절 이직의도의 개념과 선행연구 검토 ····· 19

1. 이직의도의 개념 ····· 19

2. 공무원의 이직의도 요인에 대한 선행연구 ····· 19

제 3 절 직무만족의 개념과 선행연구 검토 ····· 24

1. 직무만족의 개념 ····· 24

2. 직무만족에 대한 선행연구 ····· 25

제 3 장 연구 설계 ····· 29

제 1 절 연구모형 ····· 29

제 2 절 변수의 설정 및 측정 ····· 30

1. 독립변수 : 관료나르시시즘 ····· 30

2. 종속변수 : 이직의도 ····· 33

3. 매개변수 : 직무만족 ····· 34

4. 통제변수 ····· 35

제 3 절 연구가설 설정 ····· 38

1. 관료나르시시즘과 직무만족의 관계에 대한 연구가설 · 39

2. 관료나르시시즘과 이직의도의 관계에 대한 연구가설 · 41
3. 직무만족과 이직의도의 관계에 대한 연구가설 ····· 42
4. 직무만족의 매개효과에 대한 연구가설 ····· 43

제 4 장 분석결과와 해설 ····· 44
제 1 절 표본자료의 기술통계 분석 ····· 44
1. 연구대상자의 인구사회학적 특징 ····· 44
2. 주요 변수들의 기술통계 분석 ····· 46
제 2 절 주요 변수 간 상관관계 분석 ····· 49
제 3 절 변수들의 요인분석 및 신뢰도 측정 ····· 50
제 4 절 인구사회학적 속성에 따른 차이 분석 ····· 54
1. 역량상응 인정욕구에 대한 집단 간 분석 ····· 55
2. 개인역량 자신감에 대한 집단 간 분석 ····· 57
3. 사회적 지위만족감에 대한 집단 간 분석 ····· 60
4. 직무만족에 대한 집단 간 분석 ····· 62
5. 이직의도에 대한 집단 간 분석 ····· 64
제 5 절 회귀분석을 통한 매개효과 분석 ····· 67
1. 관료나르시시즘과 직무만족과의 관계 ····· 67
2. 관료나르시시즘과 이직의도와의 관계 ····· 71
3. 관료나르시시즘 및 직무만족과 이직의도와의 관계 ····· 75
4. 이직의도에 대한 직무만족의 매개효과 분석 ····· 78
5. 연구가설 효과 분석 ····· 83

제 5 장 결 론 ····· 85
제 1 절 연구결과의 요약 ····· 85
제 2 절 정책적 시사점 ····· 87
제 3 절 연구의 한계점 ····· 89

참고문헌 ····· 91
Abstract ····· 98

표 목 차

[표 2-1] Raskin&Terry(1988)가 정리한 NPI 항목 ····· 9
[표 2-2] NPI 문항에 대한 학자별 요인분석 ····· 14
[표 2-3] 관료나르시시즘에 관한 선행연구 ····· 18
[표 2-4] 공무원의 이직의도 요인에 관한 선행연구 ····· 22
[표 2-5] 공무원의 직무만족 매개효과에 관한 선행연구 ··· 27

[표 3-1] 독립변수 설정에 따른 측정항목 연계 ····· 31
[표 3-2] 종속변수 설정 및 측정항목 ····· 34
[표 3-3] 매개변수 설정 및 측정항목 ····· 34
[표 3-4] 통제변수 설정 및 측정항목 ····· 36
[표 3-5] 관료나르시시즘과 직무만족의 연구가설 ····· 40
[표 3-6] 관료나르시시즘과 이직의도의 연구가설 ····· 42
[표 3-7] 직무만족과 이직의도의 연구가설 ····· 42
[표 3-8] 직무만족의 매개효과에 관한 연구가설 ····· 43

[표 4-1] 연구 대상자의 일반적 특성에 대한 빈도분석 ····· 44
[표 4-2] 측정문항들의 기술통계분석 ····· 47
[표 4-3] 주요 변수 간 상관관계 ····· 49
[표 4-4] 직무만족의 요인분석 및 신뢰도 ····· 51
[표 4-5] 공공봉사동기의 요인분석 및 신뢰도 ····· 52
[표 4-6] 직무스트레스의 요인분석 및 신뢰도 ····· 53
[표 4-7] 역량상응 인정욕구에 대한 집단 간 차이분석 ····· 56
[표 4-8] 개인역량 자신감에 대한 집단 간 차이분석 ····· 58
[표 4-9] 사회적 지위만족감에 대한 집단 간 차이분석 ····· 61
[표 4-10] 직무만족에 대한 집단 간 차이분석 ····· 63
[표 4-11] 이직의도에 대한 집단 간 차이분석 ····· 65
[표 4-12] 독립변수와 매개변수의 회귀분석 결과 ····· 68

[표 4-13] 독립변수와 매개변수 간 가설 검증 결과 ····· 71
[표 4-14] 독립변수와 종속변수의 회귀분석 결과 ····· 71
[표 4-15] 독립변수 및 매개변수와 종속변수 간 회귀분석 결과· 75
[표 4-16] 독립변수와 종속변수 간 가설 검증 결과 ····· 77
[표 4-17] 매개변수와 종속변수 간 가설 검증 결과 ····· 78
[표 4-18] 역량상응 인정욕구의 회귀분석 단계별 강도 및 방향성· 80
[표 4-19] 개인역량 자신감의 회귀분석 단계별 강도 및 방향성· 81
[표 4-20] 사회적 지위만족감의 회귀분석 단계별 강도 및 방향성· 82
[표 4-21] 직무만족의 매개효과 가설 검증 결과 ····· 82
[표 4-22] 관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 효과 분석· 83

[표 5-1] 연구가설 결과 요약 ····· 86

그 림 목 차

[그림 3-1] 연구 모형도 ····· 29

[그림 4-1] 연구모형이 회귀분석 경로계수 분석 결과 ····· 84

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경과 목적

1. 연구의 배경

제 19대 대통령 당선인인 문재인 대통령은 선거 당시 청년 일자리 창출을 목적으로 공무원 17만 4000명을 증원하겠다고 공약하였다. 문 정부는 이를 이행하기 위하여 2017년부터 공무원 증원을 시작하였고, 지난 3년간 9만 1,600여명이 증원[1]되어 공무원 수는 역대 최고치[2]를 기록하였다. 이와 같은 대규모 공무원 증원은 코로나19 감염사태라는 특수한 상황 하에서 공공부문 고용창출과 더불어, 늘어난 정부 역할의 수요를 충족하기 위한 정책의 일환으로 추진된 것이다.

이와 같이 정부의 대규모 공무원 증원에도 불구하고, 공무원 시험 경쟁률은 여전히 높게 나타났다.[3] 공무원 시험을 준비하는 인원 자체가 굉장히 많은 것이다. 통계청에서 실시한 '비경제활동인구의 취업시험 준비 유무 및 준비분야'를 살펴보면, 취업준비를 하는 사람 중 일반직 공무원 시험을 준비하는 비율은 2017년 36.6%, 2018년 33.2%, 2019년 30.7%로 나타났으며, 매년 다른 항목들에 비해 가장 큰 비중을 차지하였다. 이로 미루어볼 때, 한국 사회에서 직업으로서의 공무원에 대한 선호는 대단히

---

1) "정부, 공무원 9만 명 늘려…과거 20년 채용 인원, 3년 만에 넘겼다", 조선비즈 2021.1.15., https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2021/01/14/2021011402624.html

2) 인사혁신처에서 발간한 2020 인사혁신통계연보(2019.12.31. 기준으로 작성)에 따르면, 전체공무원 현원은 1,113,873명이다.

3) 인사혁신처 사이버국가고시센터에 따르면, 2018년 국가직 7급 공채의 경우, 47.6대 1을 기록하였고, 2021년 국가직 5급 공채의 경우 43.3대 1의 경쟁률을 기록하였다.

높다고 볼 수 있다.

그러나 한국행정연구원이 중앙부처 및 광역자치단체에 속해있는 일반직 공무원을 대상으로 실시한 공직생활실태조사 결과에 따르면, 이직의도를 밝힌 비율은 매년 25%를 상회하였다. '이직의도'에 대해 묻는 질문에 긍정적으로 대답한 비율은 2017년 28.0%, 2018년 28.1%, 2019년 30.1%로 나타나 매년 증가 추세를 보인 것이다. 특히 재직연수가 짧을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났고, 입직 5년 이하 공무원의 41.1%가 기회가 주어졌을 때 이직하고 싶다고 응답하였다. 이러한 설문결과를 반영하듯이, 실제 국가공무원들의 의원면직률은 상당히 높은 것으로 나타났다. 인사혁신통계연보에 따르면, 2017년 국가공무원의 의원면직률은 48.5%, 2018년의 의원면직률은 54.2%, 2019년의 의원면직률은 57.1%로 나타났다.[4)]

이처럼 취업시장에서의 공무원 시험 쏠림 현상에도 불구하고 공무원의 이직률이 증가하는 추세는 개인적 차원의 문제 일 뿐만 아니라 국가적 차원에서의 비효율을 초래한다. 먼저 개인적 차원의 비용[5)]은 공무원 시험을 준비하기 위해 투자한 시간 및 이를 위한 각종 지출을 들 수 있다. 입직 후 이직을 하는 경우 투자된 비용은 모두 매몰비용이 되기 때문에 회수 할 수 없게 된다. 다음으로 국가적 차원의 경우, 공무원 시험에 대한 쏠림 현상은 민간부문에서의 우수 인력부족 현상을 야기하고, 경제활동인구 비중을 줄이게 됨으로써 국가 경제에 악영향을 미치게 된다. 또한 공무원들의 이직은 인력 선발과 교육에 지출한 국가 예산을 낭비 시키는 것 일뿐만 아니라, 국가 차원에서 양성한 우수 인력을 잃게 되어 조직관리 측면에서도 큰 손실을 초래하게 된다. 이는 함께 일한 동료들로 하여금 사기저하를 유발하게 만들어 조직의 목표달성에 큰 손해를 입힐 수 있다(Abbasi & Hollman, 2000; 차주영, 2020).

---

4) 2017년 총 퇴직인원 19,016명 중 9,225명, 2018년 총 퇴직인원 19,752명 중 10,694명, 2019년 총 퇴직인원 21,859명 중 12,485명이 의원면직하였다.

5) 2019년 취업포털 '인크루트'와 '알바콜'이 실시한 설문조사에 의하면, 공무원 준비생 1인이 지출하는 월평균 비용은 116만 7천원이며 합격까지의 예상 소요기간은 2년으로 나타났다.

따라서 이직의도의 원인을 분석하여 이직률을 낮출 수 있는 방안을 모색하는 것은 조직의 인력관리 측면뿐만 아니라 유·무형의 사회적 비용을 줄이기 위해서도 매우 중요한 일이다. 비록 지금까지 이직의도와 관련된 다양한 연구가 진행되어 왔으나, 특정 직종을 대상으로 한 연구가 대다수였고, 공무원 전체를 대상으로 한 연구는 소수에 불과하였다. 또한 공무원 전체를 대상으로 한 선행연구를 살펴보더라도 조직의 구조적 요인과의 상관관계를 밝히는 연구는 많은 편이나, 개인적 차원의 요인을 분석한 연구는 상대적으로 많지 않았다.

귀인이론(Attribution theory)에 따르면, 개인의 행동은 내적 혹은 외적인 요인으로 귀인하게 되며, 조직 내 구성원이 로봇이 아니라면, 그들의 행동과 태도는 리더십 등의 외적인 요인 외 다른 내적인 요인들에도 영향을 받는다고 한다(빈창현·전병준, 2018). 이로 미루어 볼 때, 공무원의 이직의도에 대한 원인을 다각적으로 분석하기 위해서는 그 사람을 둘러싼 외적 요인뿐만 아니라, 개인의 내적 요인들에 대한 연구가 진행되어야 의미 있는 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

현재 이직의도는 공무원 인사관리 분야에서 중요한 이슈로 다루어지고 있다. 하지만 이직의도를 내적요인에서 분석한 선행연구들은 직무스트레스, 공공봉사동기 및 정서적 몰입 등에 대해서 다루었을 뿐, 관료나르시시즘과 이직의도 간의 관계에 대한 연구는 전무한 실정이다. 하지만 우리나라 관료들의 나르시시즘 성향은 과거로부터 이어지고 있는 사회적 분위기에서 기인한 측면도 크기 때문에 이에 대한 연구가 필요하다. 전인갑(2011)에 따르면 유교적 전통에서의 관료 선발 과정은 엘리트에게 요구되는 능력을 시험받는 과정이며, 이 과정의 통과는 전인적 우월성을 검증받았음을 의미 한다. 이와 같은 과거제에 대한 전통적 인식이 현재의 우리사회에도 일부 이어짐에 따라 공무원 시험 통과를 '입신양명'으로 여기는 풍조가 여전히 남아있는 것이다. 결국 이러한 사회적 분위기는 입직하는 관료들의 내적 요인에도 충분히 영향을 줄 수 있을 것으로 보이므로 이를 실증적으로 검증해 볼 필요가 있다.

따라서 본 연구는 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 새로운 요인 중

하나인 관료나르시시즘의 가능성을 검토함으로써, 정부 조직·인사정책에 있어 새로운 시사점을 제공할 수 있기를 기대해본다.

2. 연구의 목적

본 연구에서는 사회적으로 공무원에 대한 선호도가 높고 임용되기 위해서는 치열한 경쟁률을 뚫어야 함에도 불구하고, 임용 후 의원면직자가 다수 발생하는 점을 문제 상황으로 보고 있다. 먼저 공무원의 이직의도의 원인을 추정해 보건대, 공개 되어 있는 복리체계 및 근무환경 등의 외부요인들에 대해서는 충분히 인지하고 임용을 준비한다고 판단하였다. 따라서 본 연구에서는 외부요인이 아니라 내부의 심리적 요인에 대해 분석하되, 그 중에서도 관료나르시시즘과 직무만족 및 이직의도의 관계를 체계적으로 분석하고자 하였다.

구체적으로 공무원의 이직 원인에 대한 새로운 가능성을 검토하여, 조직·인사관리 정책에 시사점을 제공하는 것을 목적으로 한다. 공무원의 이직의도의 원인과 관련된 선행연구는 직무스트레스, 조직공정성, 근무지 변경 및 조직 몰입 등 다양한 변수들이 다루어졌지만, 관료나르시시즘에 대한 연구는 아직까지 이루어지지 않았다. 따라서 관료나르시시즘과 이직의도와의 관계를 검증하는 것은 이직 문제를 완화하기 위한 하나의 제언이 될 수 있으리라 생각한다.

또한 본 연구는 관료나르시시즘과 관련된 연구 영역을 확대하는데 기여하기 위한 목적이 있다. 관료나르시시즘이라는 개념은 비교적 최근에 제시[6]되었기 때문에 이와 관련한 선행연구는 매우 부족하다. 따라서 관료나르시시즘이 조직 및 인사관리 등에 영향을 미칠 수 있음을 검증하여, 후속 연구가 이어질 수 있는 계기가 되고자 한다.

---

6) 이병량(2014)의 「관료의 나르시시즘 연구」에서 처음 언급

제 2 절 연구의 방법

본 연구는 관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향을 알아보고, 직무만족의 매개효과를 분석하기 위해 실시되었다. 이를 위해 기존의 연구결과들을 검토하여 이론적·개념적인 토대를 마련하였고, 연구문제 검증을 위한 연구가설을 세웠다. 그리고 일반직 공무원들을 대상으로 실시하는 「2019 공직생활 실태조사」[7] 자료를 활용하여 통계분석을 실시하였고, 변수들 간의 관계를 파악하여 연구가설을 검증하였다. 본 연구의 연구가설 검증을 위한 구체적인 연구 절차는 다음과 같다.

첫째, 학위논문, 학술지 논문, 정책보고서 등을 검색하여 관련 사례와 이론들을 수집·분석하였다. 본 연구의 주요 변수인 관료나르시시즘, 이직의도, 직무만족에 대한 선행연구 검토를 통해 주요 변수들의 개념을 확립하였고, 모형 설계에 필요한 이론을 수집하였다.

둘째, 「공직생활 실태조사」의 설문내용을 분석하여 선행연구와의 연계성을 모색하였다. 본 연구에서 활용하는 공직생활 실태조사는 한국행정연구원 주관으로 매년 실시하는 이 통계로써 공무원의 업무환경, 임용 및 보직관리, 능력발전 및 역량개발 지원, 조직관리, 조직구성원의 동기, 태도 및 행동에 대해 조사하고 있다. 즉, 본 연구의 독립변수인 관료 나르시시즘을 측정하기 위해서는 공무원의 의식 전반에 대해 조사하고 있는 공직생활 실태조사 설문의 활용이 필수적이다. 이에 따라 공직생활 실태조사의 설문 분석을 통해 관료나르시시즘의 측정 항목을 발굴하고, 선행연구와의 연계를 위한 분석을 실시하였다.

셋째, 「2019 공직생활 실태조사」의 데이터를 토대로 각종 기술통계 및 회귀분석을 실시하였다. 관료나르시시즘의 측정을 위하여 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감과 직무만족 및 이직의도에 대한 기술통계 분석을 실시하였고, 각종 변수들 간의 상관관계분석 및 다중회귀분석을 실시하였다. 해당 분석은 SPSS 22.0 프로그램을 사

---

7) 본 설문조사 자료는 한국행정연구원에서 연구 중인 자료를 활용하였으며, 한국행정연구원 연구자료관리규칙에 의거 사용허가를 받았음

용하였으며, 구체적인 통계분석 절차는 다음과 같다.

먼저 설문대상자의 인구사회학적 속성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 이를 통해 설문 응답자들의 개별특성인 소속 기관유형, 성별, 연령, 최종학력, 재직기간, 채용유형 및 직급에 따라 대상자의 분포를 파악한다. 다음으로 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)을 실시함으로써 주요 변수간의 관련성을 알아보았다. 그리고 요인분석을 통해 크론바하 알파(Cronbach's Alpha)값을 검증하여 각 변수별 문항의 신뢰도를 측정하고, t-검정 및 일원분산분석(ANOVA)을 실시함으로써 통제변수의 유형에 따른 분석변수들의 평균 차이를 알아보았다. 마지막으로 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하여 관료 나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향력을 알아보고, Baron&Kenny(1986)의 매개효과 검증 방법 및 소벨테스트(Sobel test)를 통해 직무만족의 매개효과가 통계적으로 유의한지 검증하였다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

제 1 절 관료나르시시즘의 개념과 선행연구 검토

1. 나르시시즘의 개념

본래 나르시시즘은 그리스 신화의 강의 신인 나르키소스(Narcissus)가 샘에 비친 자신의 모습에 반하여, 샘물에 비친 자신의 모습에 다가가려고 하다가 물에 빠져 죽음을 맞이한 이야기에서 유래한 개념이다. 이후 프로이트에 의해 나르시시즘이 인간의 정신적 상태나 경향을 설명하는 개념으로 정립되었는데, 그는 나르시시즘을 '자아를 향한 리비도 집중', '자신을 향한 성적인 도착 상태'로 설명하며, 다른 대상으로 발현되지 않고 자신에게만 집중되는 리비도를 병리적인 현상으로 이해하고, 이를 성장 과정에서 극복되어야 할 병적인 정신의 상태 혹은 심리구조로 이해하고 있다(이병량, 2014).

성격 특징으로서 나르시시즘은 인식요소와 동기요소인 두 가지 특징을 가지고 있다(김광현, 이승윤, 박성훈, 박헌준, 2014). 첫째, 인식요소에서 살펴보면 이들은 자기 자신의 역량을 높게 평가하고 자랑스러워하는 경향이 있다. 나르시시스트들은 지성, 창의성, 능력, 리더십에 있어서 자신을 비슷한 연령의 사람들보다 높게 평가하는 경향이 있는 것이다(John and Robins, 1994; Farwell and Wohlwend-Lloyd, 1988; Judge 등, 2006; Chatterjee&Hambrick 2007; 김광현 등, 2014). 둘째, 동기요소적 측면에서는 우월함을 확인받고자 하는 욕구가 강하지만 이것이 좌절되거나 비판받았을 때 공격적인 행동을 보이기도 한다. 즉, 상대적으로 높은 수준의 나르시시즘을 갖는 구성원은 리더 및 조직 내 다른 구성원들로부터 인정을 받아 더 나은 위치와 더 많은 권한을 위임 받기 위해 과장, 자만,

자기 몰두 등의 행동을 행하면서 조직 내에서 아부, 자기과시, 애원 등을 통해 상사 및 다른 구성원들에 개인의 인상을 긍정적으로 관리(Rosenthal&Pittinsky, 2006; Kacmar 등, 2007; Kernberg, 1975; 빈창현 등, 2018)하는 한편, 스스로가 다른 사람으로부터 비판받는 것을 회피하기 위해 자기 확신을 강조하고 다른 사람의 의견이나 감정을 무시하는 행동을 보이기도 하는 데 이것을 '나르시시즘의 역설'이라고 한다(Rijsenbilt and Commandeur, 2013; 김봉환, 2018).

2. 나르시시즘의 측정도구

나르시시즘에 관한 연구가 진행되면서, 나르시시즘을 측정하기 위한 도구도 개발되기 시작하였다. 나르시시즘을 측정하는 도구 중 현재까지 가장 널리 사용되어 온 검사는 자기애적 성격검사(Narcissistic Personality Inventory, Raskin&Hall, 1979; 이하 NPI로 약칭함)이며, 우리나라의 경우에도 자기애에 관한 대부분의 경험적 연구가 이 NPI를 사용[8]하고 있음을 볼 수 있다(정남운, 2001). Raskin&Hall은 미국 심리학회가 제시한 DSM-III(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders; American Psychiatric Association, 1968)를 원형으로 나르시시즘을 측정할 수 있는 223개 항목의 도구를 최초로 개발하였다(김광현 외, 2014). 연구가 진행되면서 223개 항목은 54개 항목으로, 그리고 40개 항목으로 수정·보완되었으며,(Raskin and Terry, 1988; Campbell et al, 2004; 김광현 외, 2014) 세부항목은 아래의 [표2-1]과 같다.

8) 김계령, 1977; 김윤주, 1991; 김은영, 1996; 김지연, 1998; 박정민, 1998; 한수정, 1999에서 활용

[표2-1] Raskin&Terry(1988)가 정리한 NPI 항목[9)]

번호	NPI 문항
1	나는 사람들에게 영향력을 행사하는 타고난 능력이 있다. (I have a natural talent for influencing people.)
2	겸손은 내게 어울리지 않는다. (Modesty doesn't become me.)
3	나는 거의 모든 일을 과감하게 하는 편이다. (I would do almost anything on a dare.)
4	다른 사람들이 계속 그렇게 말해주기 때문에 나는 내가 괜찮은 사람이라고 생각한다. (I know that I am good because everybody keeps telling me so.)
5	내가 세상을 다스린다면 세상은 훨씬 더 살기 좋은 곳이 될 것이다. (If I ruled the world it would be much better place.)
6	나는 무슨 일이든지 다른 사람을 설득하여 내가 원하는 방식대로 할 수 있다. (I can usually talk my way out of anything.)
7	나는 여러 사람들에게서 주목받는 것을 좋아한다. (I like to be the center of attention.)
8	나는 성공한 사람이 될 것이다. (I will be a success.)
9	나는 특별한 사람이라고 생각한다. (I think I am a special person.)
10	나 자신을 좋은 리더라고 생각한다. (I see myself as a good leader.)
11	나는 자기주장을 잘 한다. (I am assertive.)

9) Robert A. Ackerman, M. Brent Donnellan, Brent W. Roberts&R. Chris Fraley, 2016에서 정리된 내용 중 일부를 인용

번호	NPI 문항
12	나는 다른 사람들에게 권위를 갖는 것을 좋아한다. (I like to have authority over other people.)
13	사람들을 내 마음대로 조종하는 것이 나에게는 쉬운 일이다. (I find it easy to manipulate people.)
14	나는 내가 받아 마땅한 대접을 해줄 것을 요구한다. (I insist upon getting the respect that is due me.)
15	나는 내 몸매(또는 체격)를 과시하기를 좋아한다. (I like to display my body.)
16	나는 다른 사람들의 마음을 훤히 읽을 수 있다. (I can read people like a book.)
17	나는 내 책임 하에 어떤 결정을 내리는 것을 좋아한다. (I like to take responsibility for making decisions.)
18	나는 세상 사람들의 눈으로 봤을 때 무언가 업적을 이룬 사람이 되고 싶다. (I want to amount to something in the eyes of the world.)
19	나는 내 몸을 바라보는 것을 좋아한다. (I like to look at my body.)
20	나는 기회가 되면 나의 자랑거리를 드러내 보이는 경향이 있다. (I am apt to show off if I get the chance.)
21	나는 항상 내가 무엇을 하고 있는지 잘 알고 있다. (I always know what I am doing.)
22	나는 어떤 일을 하기 위해서 누구에게 의존하는 일이 거의 없다. (I rarely depend on anyone else to get things done.)
23	누구나 내가 하는 이야기를 듣는 것을 좋아한다. (Everybody like to hear my stories.)
24	나는 다른 사람들에게 기대하는 것이 많다. (I expect a great deal from other people.)

번호	NPI 문항
25	나는 내가 당연히 얻어야 하는 것을 모두 얻을 때까지 결코 만족하지 않을 것이다. (I will never be satisfied until I get all that I deserve.)
26	나는 칭찬 받는 것을 좋아한다. (I like to be complimented.)
27	나는 권력에 대한 의지가 강하다. (I have a strong will to power.)
28	나는 새로운 유행과 스타일을 주도하기를 좋아한다. (I like to start new fads and fashions.)
29	나는 거울을 보는 것을 좋아한다. (I like to look at myself in the mirror.)
30	나는 모든 사람들의 관심의 대상이 되는 것을 좋아한다. (I really like to be the center of attention.)
31	나는 내가 원하는 대로 내 삶을 살 수 있다. (I can live my life in any way I want to.)
32	사람들은 항상 나의 권위를 인정해 주는 것 같다. (People always seem to recognize my authority.)
33	나는 리더가 되는 것을 더 좋아한다. (I would prefer to be a leader.)
34	나는 위대한 사람이 될 것이다. (I am going to be a great person.)
35	나는 누구에게나 내가 원하는 대로 뭔가를 믿게 할 수 있다. (I can make anybody believe anything I want them to.)
36	나는 타고난 리더이다. (I am a born leader.)
37	나는 훗날 누군가가 내 자서전을 써주었으면 좋겠다. (I wish somebody would someday write my biography.)

번호	NPI 문항
38	나는 밖에 나갔을 때 사람들이 내 모습에 주목해주지 않으면 속이 상한다. (I get upset when people don't notice how I look when I go out in public.)
39	나는 다른 사람보다 더 유능하다. (I am more capable than other people.)
40	나는 비범한 사람이다. (I am an extraordinary person.)

이후 NPI의 요인구조를 살펴보기 위한 연구가 다수 진행되었는데, 대표적으로 Emmons(1984, 1987), Raskin&Terry(1988), Kansi(2003), Kubarych et al.(2004), Corry et al.(2008), Barelds and Dijkstra(2010), Ackerman et al.(2011, 2016)의 연구를 들 수 있으며 학자별 자세한 구분은 아래와 같다.

먼저, Emmons(1984, 1987)는 주성분분석을 사용하여 NPI에서 4개의 서로 관련 있는 주성분을 추출하였는데(정남운, 2001). 지도력/권위(Leadership /Authority; L/A), 자기몰입/자기칭찬(Self-absorption/Self-admiration; S/S), 우월성/거만(Superiority/Arrogance; S/A), 착취성/권리의식(Exploitiveness /Entitlement; E/E)으로 구분하였다.

이후 NPI의 제작자인 Raskin&Terry(1988)는 Emmons(1984, 1987)의 연구에서 나타난 것 보다 좀 더 많은 요인이 추출될 가능성이 있다고 보고, Emmons와는 달리 파이계수가 아닌 사분상관(tetrachoric correlation) 행렬을 주성분분석에 투입하여 NPI의 요인구조에 관한 연구를 진행하여, 모두 7개의 서로 관련 있는 주성분을 추출하였으며(정남운, 2001), 각각 권위(Authority; A), 과시성(Exhibitionism; Ex), 우월성(Superiority; S), 허영심(Vanity; V), 착취성(Exploitativeness; Exp), 권리의식(Entitlement; Ent), 자기충분성(Selfsufficiency; S-S)으로 명명하였다.

Kansi(2003)의 경우, NPI의 요인 구조에 관한 연구를 통해 모두 4개의 요인을 추출하였고, 각각의 요인들을 우월성/거만(Superiority/Arrogance; S/A), 특별함/특권의식(Uniqueness/Entitlement; U/E), 과시/자기칭찬

(Exhibitionism/Self-admiration; E/S), 지도력/권력(Leadership/Power; L/P)로 명명하였다.

또한 Kubarych et al.(2004)는 NPI 문항에 대해 두 가지 요인분석 결과를 발표하였다. 요인을 2개로 추출하였을 때에는 권력(Power; P), 과시성(Exhibitionism; Ex)으로 구분하였고, 3개로 추출하였을 때에는 권력(Power; P), 과시성(Exhibitionism; Ex), 특별한 사람(Special Person; SP)으로 이름 붙였다.

다음으로 Corry et al.(2008) NPI의 요인 구조에 대해 2개의 주성분을 추출하여 각각 과시성/권리의식(Exhibitionism/Entitlement; Ex/En), 지도력/권위(Leadership/Authority; L/A)로 명명하였다.

그리고 Barelds and Dijkstra(2010)가 NPI의 요인 구조에 관한 연구를 진행하여 2개의 요인구조를 추출하였고 각각 권위/권력(Authority/Power; A/P), 웅장한 전시성(Grandiose Exhibitionism; GE)으로 이름 붙였다.

Ackerman et al.(2011, 2016)의 경우, 두 가지 요인분석 결과를 발표하였다. Ackerman et al.(2011)에서는 요인구조에 대해 3개의 주성분을 추출하였고 각각 과시성/권리의식(Exhibitionism/Entitlement; Ex/En), 웅장한 전시성(Grandiose Exhibitionism; GE), 지도력/권위 (Leadership/Authority; L/A)로 명명하였다. 그러나 이후 Ackerman et al.(2016)은 NPI의 요인구조를 5개로 재추출하여 각각 허영심(Vanity; V) 과시성(Exhibitionism; Ex), 지도력(Leadership; L), 우월성(Superiority; S), 조종성(Manipulativeness; M)으로 구분하였다.

이와 같이 NPI의 문항에 대해서 학자별로 요인의 구별 및 정의를 달리하고 있는데, [표2-2]에서는 이를 정리하여 나타내었다.

[표2-2] NPI 문항에 대한 학자별 요인분석[10)]

NPI 문항	Emmons (1987)	Raskin& Terry(1988)	Kansai (2003)	Kubarych et al.(2004)	Kubarych et al.(2004)	Corry et al.(2008)	Barelds& Dijkstra (2010)	Ackerman et al.(2011)	Ackerman et al.(2016)
1	L/A	A	L/P	P	P	L/A	A/P	L/A	M
2	-	Ex	U/E	Ex	Ex	-	A/P	-	-
3	S/A	Ex	-	Ex	SP	Ex/En	A/P	-	-
4	S/S	S	E/S	P	SP	Ex/En	SA	GE	-
5	-	Ent	L/P	P	P	-	A/P	L/A	-
6	S/A	Exp	-	P	P	-	A/P	-	M
7	L/A	Ex	-	Ex	Ex	Ex/En	A/P	GE	Ex
8	-	A	L/P	P	P	L/A	A/P	-	S
9	S/S	S	U/E	P	SP	-	SA	-	S
10	L/A	A	L/P	P	P	L/A	A/P	L/A	L
11	L/A	A	L/P	P	P	L/A	A/P	L/A	L
12	L/A	A	-	P	P	L/A	A/P	L/A	L
13	E/E	Exp	-	P	P	-	A/P	En/Ex	M
14	E/E	Ent	U/E	P	SP	Ex/En	-	En/Ex	-
15	S/S	V	E/S	-	-	Ex/En	SA	GE	V
16	S/A	Exp	S/A	P	P	-	-	-	M
17	-	S-S	L/P	P	SP	-	A/P	-	L
18	-	Ent	U/E	Ex	Ex	-	SA	-	-
19	S/S	V	E/S	Ex	SP	Ex/En	SA	GE	V
20	S/A	Ex	E/S	Ex	Ex	Ex/En	SA	GE	Ex
21	S/A	S-S	S/A	P	P	-	A/P	-	-

NPI 문항	Emmons (1987)	Raskin& Terry(1988)	Kansai (2003)	Kubarych et al.(2004)	Kubarych et al.(2004)	Corry et al.(2008)	Barelds& Dijkstra (2010)	Ackerman et al.(2011)	Ackerman et al.(2016)
22	-	S-S	S/A	-	-	-	-	-	-
23	S/A	Exp	-	P	SP	-	A/P	-	-
24	E/E	Ent	-	P	P	Ex/En	SA	En/Ex	-
25	E/E	Ent	U/E	P	P	Ex/En	SA	En/Ex	-
26	S/S	S	E/S	Ex	Ex	-	SA	GE	-
27	E/E	Ent	L/P	P	P	L/A	A/P	L/A	-
28	-	Ex	U/E	Ex	Ex	Ex/En	SA	GE	-
29	S/S	V	E/S	-	-	Ex/En	SA	GE	V
30	L/A	Ex	-	Ex	Ex	Ex/En	-	GE	Ex
31	-	S-S	S/A	P	SP	-	A/P	-	-
32	L/A	A	-	P	P	L/A	A/P	L/A	L
33	L/A	A	L/P	P	P	L/A	A/P	L/A	L
34	S/S	S-S	U/E	P	SP	-	SA	L/A	S
35	S/A	Exp	S/A	P	SP	-	A/P	-	M
36	S/A	A	U/E	P	P	L/A	A/P	L/A	L
37	-	S	-	Ex	Ex	-	SA	-	-
38	E/E	Ex	E/S	Ex	Ex	Ex/En	SA	GE	Ex
39	E/E	S-S	S/A	P	SP	Ex/En	A/P	-	-
40	S/S	S	-	P	SP	-	SA	L/A	S

A: 권위, A/P: 권위/권력, Ent: 권리의식, E/S: 과시/자기칭찬, Ex: 과시성, Exp: 착취성, Ex/En: 착취성/권리의식, GE: 웅장한 전시성, L: 지도력, L/A: 지도력/권위, L/P: 지도력/권력, M: 조종성, P: 권력, S: 우월성, S/A: 우월성/거만, SP: 특별한 사람, S/S: 자기몰입/자기칭찬, S-S: 자기충분성, U/E: 특별함/특권의식, V: 허영심

10) Dinić, B. M.,&Vujić, A. (2019)의 자료를 편집하여 사용함

3. 관료나르시시즘의 개념

관료나르시시즘이라는 용어는 이병량(2014)이 관료제와 관료를 이해하기 위한 개념으로 처음 도입을 시도하였다. 그는 관료제의 병리현상에 대한 기존의 논의를 심화하기 위하여 나르시시즘의 개념을 설명 도구로써 도입하였으며, 이를 통해 관료들의 심리상태를 파악하고 관료들의 행태에 대한 병리적 이해를 하고자 하였다. 일반적으로 나르시시즘의 개념은 매우 다양하게 정의되지만, Westen(1985)은 자신에 대한 '스스로-남으로부터' 평가의 격차를 해소하는 지속적인 심리적 경향이나 태도라고 보았다. 이러한 Westen(1985)의 관점에 따르면, 관료나르시시즘이란 관료로서 기대되는 자격·지위·위상 등이 스스로 또는 다른 사람과의 비교를 통해 격차가 발생하는 것을 느낄 때 이를 해소하기 위한 심리적 태도로 정의할 수 있다.

이와 더불어 이병량(2014)은 관료나르시시즘의 양상을 자기관계적 양상과 타인관계적 양상인 두 가지로 나누어 설명하고 있다. 그는 관료나르시시즘의 자기관계적 요소에 대해 아래와 같은 특징을 서술하였다. 먼저 자신에 대한 병적인 자기 확신을 가지는 '거대자기(Grandiose Self)'의 특성, 거대자기의 부정에 대한 대응으로서 '나르시시즘적 분노', 자기애의 지속적인 좌절에 대한 심리적 대응 기제로서 '자기혐오', 그리고 자신의 어떠한 행동도 합리화 할 수 있는 특수한 기준에 대한 주장으로서 '특권의식' 등을 들고 있다. 이병량(2014)의 연구결과에 의하면, 구체적으로 관료들이 '내가 이 일을 해냈다'라고 주장 하는 경향은 관료 나르시시즘의 대표적인 외현으로 이해할 수 있을 것이며, 자신을 다른 사람들과 구별되는 특수한 사람이라 생각하여 자신의 행동을 정당화 하려고 한다.

다음으로 그는 타인관계적 측면에서 나르시시즘을 구성하는 요소로는 자신 이상으로 능력을 발휘할 수 있는 타인의 존재 가능성에 대한 부정, 타인이나 자기 외부의 일이나 현실에 대한 공감적 이해 능력의 결여, 자신의 병리적 상황에 대한 부인과 치료에 대한 저항, 그리고 그에 근거한 자신에 대한 평가의 거부와 반성의 결여 등을 제시하고 있다. 구체적으

로 민간부문이 보유하고 있는 능력과 정보력을 평가절하하고, 자신의 능력으로는 낮은 성과가 도출될 수 없다는 믿음을 가지게 되어 실패를 인정하지 않으려고 한다는 것이다.

4. 관료나르시시즘에 대한 선행연구

관료나르시시즘이라는 용어는 이병량(2014)에 의해 처음 도입이 시도된 개념이기 때문에 이와 관련된 선행연구 또한 많지 않다. 그는 2014년 연구에서 관료 나르시시즘의 조건이 관료의 지위·자격·위상에 있음을 밝히고, 관료 나르시시즘을 특권의식으로써의 자기관계적 양상과 민간에 대한 우월의식으로써의 타인관계적 양상으로 설명하였다.

다음으로 이병량(2015)은 사무관들을 대상으로 한 심층면접을 통해 좌절에 대한 자기집중적 심리 대응 방식을 관료 나르시시즘의 원인 중 하나로 거론하였다.

그리고 이병량(2017)은 세월호 사건 이후 탄핵정국에서 보인 관료들의 침묵에 대하여 자기정당화에 따른 관료 나르시시즘의 징후로 해석하였다.

또한 이병량(2018)은 관료 나르시시즘의 조건인 관료의 엘리트화 현상은 관료의 선별과정과 그들의 경제적 지위에서 발현되고 공고화 된다는 점을 설명하였다.

이후 이경선(2020)에 의해 관료나르시시즘이 직무성과 및 혁신행동에 미치는 영향에 대한 양적연구가 처음 진행되었다. 이경선(2020)에 따르면, 타 공무원 대비 업무능력 자신감은 혁신 행동과 조직성과에 긍정적인 영향력을 보였고, 민간대비 업무능력 자신감은 직무성과에는 긍정적인 영향력을 보였으나 혁신행동에는 부정적인 영향력을 주는 것으로 나타났다. 또한 공무원의 사회적 지위에 대한 만족감은 혁신행동과 개인성과에 부정적인 영향력을 주는 것으로 밝힘으로써 공무원들에 대한 대내외적 심리적 인정과 존중의 중요성을 시사 하였다.

이상의 관료나르시시즘과 관련된 선행연구를 살펴보았을 때, 이병량에

의한 연구는 주로 개념정립에 대한 내용과 더불어 관료제에서의 부정적인 영향에 대해 지적하고 있음을 알 수 있다. 이후 이경선(2020)의 연구를 통해 관료나르시시즘에 대한 부정적 인식뿐만 아니라, 긍정적 요소도 함께 고려하게 되었고, 양적 연구 또한 처음 실시된 것을 알 수 있다.

[표2-3] 관료나르시시즘에 관한 선행연구

연구자 (연도)	연구제목	주요 연구내용
이병량 (2014)	관료의 나르시시즘 연구	·관료 나르시시즘의 조건이 관료의 지위·자격·위상에 있음을 밝힘 ·관료 나르시시즘을 특권의식으로써의 자기관계적 양상과 민간에 대한 우월의식으로써의 타인관계적 양상으로 설명
이병량 (2015)	관료 나르시시즘의 원인에 관한 탐색적 연구	·이상화된 관료상의 좌절에 따른 자기집중적 심리 대응 방식을 관료나르시시즘의 원인으로 거론
이병량 (2017)	관료의 침묵과 자기정당화	·세월호 사건이후 탄핵정국에서 보인 관료의 침묵에 대하여 자기정당화에 따른 관료나르시시즘의 징후로 해석
이병량 (2018)	한국 관료의 엘리트화 현상에 대한 연구 : 관료 나르시시즘의 조건으로서	·관료 나르시시즘의 조건인 관료의 엘리트화 현상은 관료의 선별과정과 그들의 경제적 지위에서 발현되고 공고화됨을 설명
이경선 (2020)	관료나르시시즘이 혁신행동과 직무성과에 미치는 영향	·타 공무원 대비 업무능력 자신감은 혁신행동과 조직성과에 긍정적인 영향력을 보임 ·민간대비 업무능력 자신감은 직무성과에는 긍정적인 영향력을 보이나, 혁신행동에는 부정적인 영향력을 보임 ·공무원의 사회적 지위에 대한 만족감은 혁신행동과 개인성과에 부정적인 영향력을 보임

제 2 절 이직의도의 개념과 선행연구 검토

1. 이직의도의 개념

실제로 조직을 떠나는 이직과 달리, 이직의도(turnover intention)는 이직이라는 행위에 대한 의식적이며 심도 깊은 의지나 의향을 뜻하며, 현재 속한 조직과의 고용관계를 끝내려는 생각과 고용될 다른 기업을 찾아보는 의향을 나타내는 종합적인 직원의 의지를 말한다(Mobley et al.,1978; 이준환, 2020). 즉, 이직의도(turnover intention)는 이와 같은 이직의 전 단계로써 조직의 구성원이기를 포기하고 소속된 직장을 자발적으로 떠나고자 하는 의도를 말하며(Tett&Meyer, 1993), 실제 이직의 선행지표로써 의의를 지닌다. 이와 같은 이직에 관한 태도는 실제 이직으로 이어질 가능성이 높기 때문에 이직에 관한 연구들 대부분은 이직의도를 측정하는데 초점을 두고 있으며, 또한 상당한 수준에서 이직의도와 이직이 정(+)의 관계를 갖는다는 것이 증명되고 있기도 하다(Fishbein&Ajzen, 1975; Steel&Ovalle, 1984; 최동훈, 2019). 따라서 이직이라는 직접적인 개념으로 활용하고자 할 경우 종단적 연구 설계로 인한 시간과 비용이 소요되며, 윤리적인 문제가 발생할 여지가 있기(Dalton, Johnson&Daily, 1999)때문에, 본 연구에서는 이직 현상을 이해하기 위한 예측변수로서 이직의도를 활용하기로 한다.

2. 공무원의 이직의도 요인에 대한 선행연구

국내에서 이직의도에 대한 선행연구는 행정영역 뿐만 아니라 기업, 의료 및 복지 분야 등 다양한 영역에서 이루어지고 있다. 하지만 공무원을 대상으로 한 이직의도의 영향요인에 대한 연구는 주로 사회복지사(강길현, 2014; 김헌주·장혁란, 2015; 장윤정, 2011; 홍연숙, 2017; Cho& Song, 2017), 사회복지전담 공무원(권용수, 2006; 성희자·권현수, 2013;

이영균·최인숙,2013; 전병주, 2014), 교정직 공무원(고대유·강제상·김광구, 2015; 라광현·이윤호, 2011; 박정수·진종순, 2016), 세무직 공무원(김정인, 2014)과 같은 특정분야에 근무하는 공무원을 대상으로 한 것이거나 또는 일반 행정직 공무원 중 특정 직위(개방형 직위 임용자)에 근무하는 공무원(유상엽·한승주, 2017)을 대상으로 한 것이 대부분이어서 연구결과의 일반화에 한계를 보였다(노종호·최진욱, 2018). 하지만 최근에는 양승범(2009), 이건·허준영(2015), 윤여원(2018), 노종호·최진욱(2018), 이준환(2020), 김필·정윤진·임도빈(2020), 차주영(2020) 등에 의해 일반 행정직 공무원을 대상으로 한 연구 또한 늘어나고 있다.

양승범(2009)은 지방공무원의 이직의도 영향요인에 관한 연구에서 서울특별시 지방공무원을 대상으로 직무관여, 내적동기, 여가활동, 급여수준, 동료와의 관계, 상급자와의 관계를 독립변수로 보고 이직의도에 미치는 영향에 대해 다중회귀분석을 실시한 결과, 직무관여가 유일하게 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것을 보여주었다.

이건·허준영(2015)은 근무지 변경에 따른 공무원 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 세종시로 이전하는 부처와 서울에 잔류하는 부처의 중앙직 공무원을 대상으로 근무지 이전에 따른 일과 삶의 균형, 개인-조직 적합도가 직무만족과 이직의도에 주는 영향에 대해 구조방정식 모형을 세웠다. 연구 결과에 따르면 근무지 변경이 일과 삶의 불균형을 초래하여 직무만족도에 부(-)의 영향을 주지만, 이직 고려 수준까지는 도달하지 않았고, 개인-조직 적합도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

윤여원(2018)은 조직공정성과 직무스트레스요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 3급 이하 중앙·지방 공무원을 대상으로 조직공정성, 역할갈등, 역할모호성, 업무과다, 직무자율성이 공공봉사동기를 조절변수로 하여 이직의도에 미치는 영향을 위계적 다중회귀분석을 통해 알아보았다. 분석 결과에 의하면 분배공정성과 상호작용공정성, 직무자율성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 역할갈등, 역할모호성, 업무과다는 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로

나타났다.

노종호·최진욱(2018)은 직무관련 요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향과 직무관련 의사소통의 조절효과에 관한 연구에서 일반직 중앙·지방 공무원을 대상으로 직무자율성, 직무만족, 직무스트레스, 업무량이 이직의도에 미치는 영향과 직무관련 의사소통의 조절효과를 순서형 로짓 모형을 통해 분석하였다. 분석 결과, 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 주었다. 또한 직무관련 의사소통은 직무만족과 이직의도간의 부(-)의 영향을 강화하였고, 직무스트레스와 이직의도, 업무량과 이직의도간의 정(+)의 영향을 강화한 것으로 나타났다.

이준환(2020)은 보상인식이 공무원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 일반직 중앙·지방공무원을 대상으로 금전적·비금전적 보상이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였고, 공공봉사동기의 조절효과를 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그 결과, 보상인식은 이직의도에 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타났으며 비금전적 보상에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향은 공공봉사동기 수준에 따라 달라지는 것을 확인하였다.

김필·정윤진·임도빈(2020)은 공공봉사동기와 이직의도에 관한 연구에서 3~9급 일반 행정직 중앙공무원을 대상으로 공공봉사동기, 정서적 몰입, 직무만족이 공무원의 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 PLS 구조방정식 모형을 세웠다. 분석 결과, 공공봉사동기는 이직의도에 미약하게 정(+)의 영향이 나타났고, 공공봉사동기가 정서적 몰입과 직무만족의 이중매개를 거칠 때 이직의도에 부(-)의 영향이 나타났다.

차주영(2020)은 직무스트레스가 공무원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 일반직 중앙·지방공무원을 대상으로 역할갈등(상급자의 모순된 요구, 상사/부하의 상이한 요구, 업무 책임과 개인가치관의 차이), 역할모호성(업무 책임범위 불분명, 업무 우선순위 불분명, 업무 수행방법 불분명), 역할과다(업무 책임과중)가 이직의도에 미치는 영향을 밝히기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 상급자의 모순된 요구, 업무책임과 개인 가치관의 차이가 클수록 이직의도에 정(+)의 영향

을 미쳤고, 업무책임이 과중할수록 이직의도에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 직급이 높을수록 업무 책임과중으로 인해 이직의도 증가 효과를 억제 하는 것으로 나타났다.

[표2-4] 공무원의 이직의도 요인에 관한 선행연구

연구자 (연도)	연구대상	주요변수	분석 방법	분석결과
양승범 (2009)	서울특별시 지방공무원	직무관여, 내적동기, 여가활동, 급여수준, 동료와의 관계, 상급자와의 관계	다중 회귀 분석	·직무관여가 유일하게 이직의도에 부(-)의 영향
허준영 외 1명 (2013)	세종시로 이전하는 부처와 서울에 잔류하는 부처의 중앙공무원	일과 삶의 균형, 개인-조직 적합도, 근무지 변경, 직무만족	구조 방정식	·근무지 변경이 일과 삶의 불균형을 초래하여 직무만족도에 부(-)의 영향을 주나 이직 고려 수준까지 도달하지 않음 ·개인-조직 적합도는 이직의도에 부(-)의 영향
윤여원 (2018)	3급이하 중앙공무원 및 지방공무원	조직공정성 (분배 공정성, 절차 공정성, 상호작용 공정성), 직무스트레스요인 (역할갈등, 역할 모호성, 업무과다, 직무자율성), 공공봉사동기	위계적 다중 회귀 분석	·분배공정성, 상호작용 공정성, 직무자율성은 이직의도에 부(-)의 영향 ·역할갈등, 역할모호성, 업무과다는 이직의도에 정(+)의 영향

연구자 (연도)	연구대상	주요변수	분석 방법	분석결과
노종호 외 1명 (2018)	일반직 중앙공무원 및 지방공무원	직무관련 요인 (직무자율성, 직무만족, 직무스트레스, 업무량), 의사소통	순서형 로짓 모형	·직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향 ·직무관련 의사소통은 직무만족과 이직의도 간의 부(-)의 영향 강화 ·의사소통은 직무스트레스와 이직의도, 업무량과 이직의도간의 정(+)의 영향 약화
이준환 (2020)	일반직 중앙공무원 및 지방공무원	보상 인식 (금전적, 비금전적), 공공봉사동기	다중 회귀 분석	·보상인식은 이직의도에 부(-)의 영향 ·비금적적 보상에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향은 공공봉사동기 수준에 따라 달라짐
김필 외 2명 (2020)	3~9급 일반행정직 중앙공무원	공공봉사동기, 정서적 몰입, 직무만족	PLS 구조 방정식	·공공봉사동기는 이직의도에 미약하게 정(+)의 영향 ·공공봉사동기가 정서적 몰입과 직무만족의 이중매개를 거칠 때 이직 의도에 부(-)의 영향

연구자 (연도)	연구대상	주요변수	분석 방법	분석결과
차주영 (2020)	일반직 중앙공무원 및 지방공무원	직무스트레스 (상급자의 모순된 요구, 상사/부하의 상이한 요구, 업무 책임과 개인 가치관의 차이, 업무 책임범위 불분명, 업무 우선순위 불분명, 업무 수행방법 불분명, 업무책임 과중), 공무원의 직급	위계적 다중 회귀 분석	·상급자의 모순된 요구, 업무책임과 개인가치관 차이가 클수록 이직의도에 정(+)의 영향 ·업무책임이 과중 할수록 이직의도에 정(+)의 영향 ·직급이 높을수록 업무책임과중으로 인한 이직의도 증가 억제효과

제 3 절 직무만족의 개념과 선행연구 검토

1. 직무만족의 개념

직무만족(job satisfaction)의 개념은 국내·외 학자마다 정의하는 바가 매우 다양하다. 국외 학자의 경우, Vroom(1964)은 업무역할에 대한 개인의 감성적 방향의 결과로 보았고, Porter and Lawler(1968)는 조직구성원이 실제로 얻은 보상이 공정하다고 생각되는 보상수준을 초과한 정도로 제시하였으며, Smith·Kendall·Hulin(1969)은 자신의 직무에 대해서 만족하는 정도를 나타내는 정서적 태도로서 직무에 대한 긍정적인 감정의

지향 정도로 파악하였다(김중석, 2018). 또한 Locke(1975)는 구성원 자신이 직무나 직무경험을 평가한 결과에서 겪게 되는 만족감이나 즐겁고 긍정적인 정서 상태라고 하였고, McCormick·Tiffin(1977)은 직무에서 체험되고 직무로부터 유래하는 욕구충족의 정도라고 보았으며, Reitz(1981)는 행동·정보·정서의 3요소로 구성 된 직무에 대한 개인의 느낌이나 감정으로, Cordner an d Scarborough(2010)는 집단의 구성원들이 업무에 대해 인식하는 태도라고 정의하였다(김중석, 2018). 국내학자의 경우, 김홍기(1992)는 어떤 직무에서 얻을 수 있거나 경험하는 욕구충족(need satisfaction) 정도의 함수로서 직무만족의 본질은 자신의 직무에서 얻어지는 자기실현의 감정과 가치 있는 성취감이라고 보았고, 이봉행(2003)이 조직 구성원들의 직무의 목표를 수행해 나가는 일련의 과정에서 자신의 내적, 외적 욕구충족의 만족 정도라고 제시하였으며, 정광호·김태일(2003)은 조직성원이 자신의 직무에 대하여 갖는 감정적 반응의 정서상태로 파악하였다. 그리고 박순애(2006)는 소망하는 결과와 실제적 결과 간의 비교를 바탕으로 한 직무에 대한 구성원의 정서적 반응으로 보았고, 유민봉·임도빈(2007)은 직무 자체 내지는 직무를 구성하는 여러 요소에 대하여 느끼는 마음상태라고 정의하였다.

이와 같이 선행연구의 다양한 정의들을 종합적으로 고려해 볼 때, 직무만족이란 조직구성원들이 직무경험을 통해 직·간접적으로 얻게 되는 긍정적이고 유쾌한 정서적 상태를 의미한다고 볼 수 있다.

2. 직무만족에 대한 선행연구

직무만족의 선행연구는 직무만족의 요인을 밝힌 것과, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향, 그리고 직무만족이 매개효과로써 이직의도에 미치는 영향에 관한 것이 있다.

먼저 직무만족의 요인에 관한 연구는 국내·외 다수의 학자들에 의해 연구되었다. Reynolds and Shister(1949)는 직무독립성, 동료와의 관계, 공정한 대우, 직무관심, 직무의 물리적 특성, 임금, 고용안정 등의 일곱

가지 영향요인을 제시하였고, Herzberg(1959)는 2요인 이론을 통해 동기요인과 위생요인을 제시하였으며, Smith, Kendall, Hulin(1969)은 직무서술지수(JDI, Job Description Index)를 개발하여 직무자체, 임금, 승진, 감독, 동료관계 등의 다섯 가지 영향 요인을 제시한 바 있다(김중석, 2018). 국내 학자 중 박순애(2006)는 교육비와 지원, 교육 훈련, 관리자 관계, 부서 내 단결심과 같은 조직 환경 요인이 전반적인 직무만족과 크게 관련이 있다고 밝혔으며, 특히 부서 내 단결심은 매우 중요한 요인이라는 연구결과를 제시하였다(안경희, 2012). 이용규·정석환(2005)은 경제적 수입과 신분상승이 직무만족에 긍정적 영향을 미친다고 밝혔으며, 주효진(2004)은 집권화 된 조직구조가 직무만족에 부(-)의 영향을 미친다고 주장하였다.

다음으로 직무만족이 공무원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구결과를 살펴보면, 대체로 일치하는 경향을 보였다. 이환범·이수창(2006)이 경찰공무원을 대상으로 한 연구에서 직무만족은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인하였고, 이영균·최인숙(2013)이 사회복지전담공무원을 대상으로 실시한 연구에서 직무만족이 이직의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

마지막으로 직무만족이 이직의도에 미치는 영향과 매개효과로써 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 결과를 살펴보면, 대체로 일치하는 경향을 보였다.

박성수(2016)는 경찰공무원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무만족의 매개효과를 분석하기 위해 공분산구조분석을 실시하였다. 분석 결과, 직무만족도는 이직의도와 부(-)의 영향을 나타냈고, 직무만족은 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 매개작용을 하는 것으로 나타났다.

김필·정윤진·임도빈(2020)은 공공봉사공기와 이직의도에 관한 연구에서 직무만족의 매개효과를 분석하기 위해 PLS 구조방정식을 세워 간접효과 계수를 살펴보았다. 분석 결과, 공공봉사동기는 직무만족을 매개하여 이직의도에 영향을 미칠 뿐만 아니라 정서적 몰입/직무만족의 2중 매

개효과도 있는 것을 확인 할 수 있었다.

박상현(2020)은 일과 삶의 균형에 대한 인식(Work-life balance : WLB; 이하 워라밸)이 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무만족의 매개효과를 알아보기 위해 3단계 회귀분석을 실시하였다. 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 나타냈고 직무만족의 하위 변수 중 전반적 만족도, 근무환경 만족도, 상사에 대한 만족도는 워라밸(WLB)에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향을 완전하게 매개하였으며, 보수만족도는 워라밸(WLB)에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향을 부분적으로 매개한 것으로 나타났다.

[표2-5] 공무원의 직무만족 매개효과에 관한 선행연구

연구자 (연도)	연구대상	주요변수	분석 방법	분석결과
이환범 외 1명 (2006)	경찰공무원	직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 의직의도	구조 방정식	·직무만족도는 이직의도와 부(-)의 영향
이영균 외 1명 (2013)	사회복지 전담공무원	직무만족, 합리적 승진체제, 이직의도	다중회귀분석	·직무만족도는 이직의도와 부(-)의 영향
박성수 (2016)	경찰공무원	직무배태성, 직무만족, 이직의도	공분산 구조 분석	·직무만족도는 이직의도와 부(-)의 영향 ·직무만족은 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 매개작용
박상현 (2020)	일반직 중앙공무원 및 지방공무원	워라밸, 직무만족(전반적 직무만족도, 보수만족도, 직무환경 만족도, 상사에 대한 만족도),	단계별 회귀 분석	·직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향 ·전반적 만족도, 근무환경 만족도, 상사에 대한 만족도는 워라밸

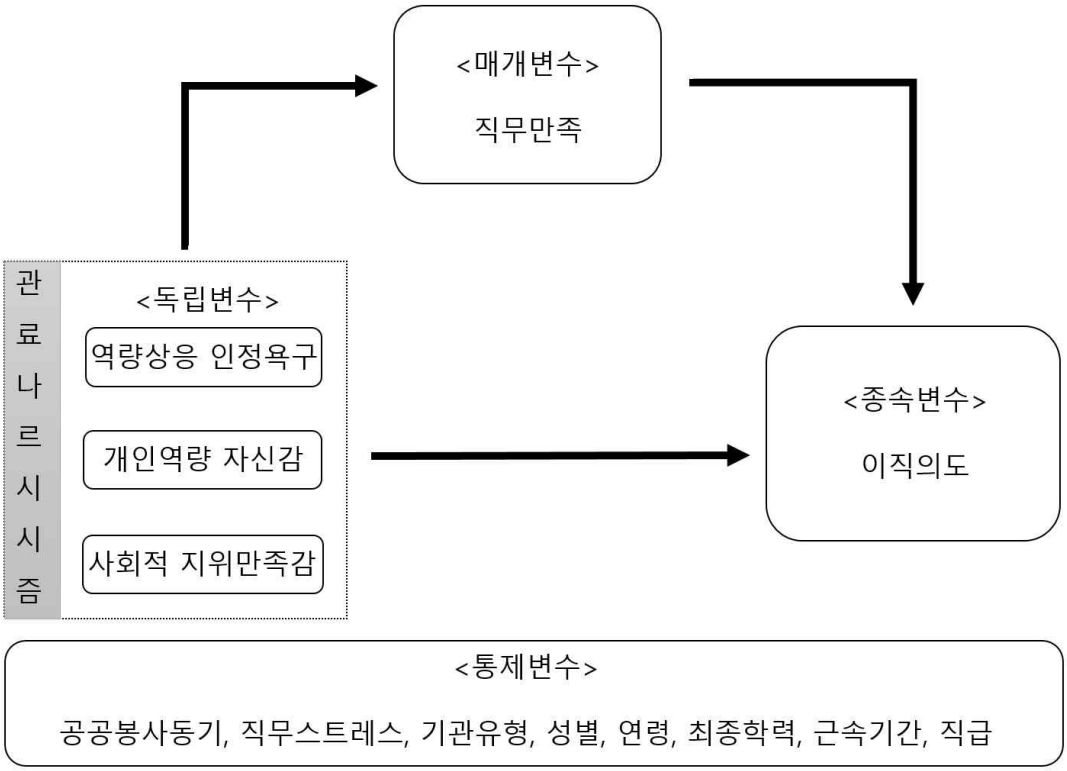
연구자 (연도)	연구대상	주요변수	분석 방법	분석결과
		이직의도		(WLB)에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향을 완전하게 매개 ·보수만족도는 워라밸(WLB)에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향을 부분적으로 매개
김필 외 2명 (2020)	3~9급 일반행정직 중앙공무원	공공봉사동기, 정서적 몰입, 직무만족, 이직의도	PLS 구조방정식	·공공봉사동기가 정서적 몰입과 직무만족의 이중 매개를 거칠 때 이직 의도에 부(-)의 영향

제 3 장 연구 설계 및 연구가설

제 1 절 연구모형

본 연구의 핵심 연구문제는 관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 직무만족의 매개효과를 파악하는 것이다. 따라서 관료나르시시즘의 하위 요소 중 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감을 독립변수로 설정하고 이것이 이직의도에 직접 미치는 영향과 직무만족을 매개로 하여 미치는 영향에 대해 파악하였다. 이에 따른 연구모형도는 [그림3-1]과 같다.

[그림3-1] 연구 모형도



이직의도에 미치는 직접효과와 간접효과를 모두 측정하기 위해서는 Baron&Kenny(1986)가 제시한 3단계 매개효과 검증을 실시해야 한다. 따라서 1단계에서는 독립변수인 관료나르시시즘의 하위 요소들이 매개변수인 직무만족에 미치는 영향을 알아본다. 그리고 2단계에서는 독립변수인 관료나르시시즘의 하위요소들이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향을 검증한다. 마지막으로 3단계에서는 독립변수인 관료나르시시즘의 하위변수들과 매개변수인 직무만족이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향에 대해 살펴본다. 이 때 Baron&Kenny(1986)가 제시한 매개효과 검증방법은 모든 과정이 유의해야 매개효과가 존재한다. 추가적으로 도출된 매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 소벨테스트(Sobel test)를 실시한다.

제 2 절 변수의 설정 및 측정

1. 독립변수 : 관료나르시시즘

본 연구에서는 독립변수인 관료나르시시즘을 어떻게 측정할 것인가에 대한 논의가 중요하다. 관료나르시시즘의 정의는 현재까지도 연구가 진행 중인 상태이며, 이를 파악하기 위한 설문조사 문항이 따로 개발되어 있지 않기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 나르시시즘의 측정 도구 중 관료나르시시즘의 특징과 부합하는 NPI 항목을 발굴하여, 이직의도와 연관되는 측정변수로 구성한다. 그리고 측정변수와 부합하는 「2019 공직생활 실태조사」의 설문을 찾아 연계하고자 한다. 이에 대한 구체적인 절차는 아래와 같다.

첫째, 나르시시즘을 측정하는데 어떠한 도구를 사용할 것인지 결정해야한다. 선행연구에서 살펴 본 학자별 나르시시즘의 유형분류를 고려할 때, 본 연구에서는 Raskin&Terry(1988)가 분류한 나르시시즘의 7가지 유형 도구를 활용하고자 한다. Raskin&Terry(1988)가 분류한 나르시시

즘의 7가지 유형은 타 연구유형에 비해 요인추출이 다분화 되어 있고, 활용 문항 개수도 가장 많다. 이에 따라 NPI 문항을 가장 폭넓게 활용할 뿐만 아니라, 다양한 특성 유형에 대한 적용이 가능하므로 세분화된 분석이 가능하다는 장점을 가진다. 또한 측정항목에 대한 응답은 가장 일반적으로 사용하는 서열척도인 리커트(Likert) 5점 척도(1 = 매우 그렇지 않다, 2 = 그렇지 않다, 3 = 보통이다, 4 = 그렇다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하였다.

둘째, 관료나르시시즘을 측정하기 위한 「공직생활 실태조사」문항과의 연계가 필요하다. 아래의 [표3-1]에서는 나르시시즘에 대한 Raskin&Terry(1988)의 유형 분류 중 권리의식(Entitlement), 자기충분성(Self-Sufficiency), 권위(Authority)에 연계될 수 있는 「2019 공직생활 실태조사」의 문항에 대해 알아보고자 한다.

[표3-1] 독립변수 설정에 따른 측정항목 연계

개념	Raskin&Terry(1988)		측정 변수	공직생활 실태조사 측정항목
	유형 분류	NPI문항		
관료 나르시시즘	권리의식 (Entitlement)	나는 내가 받아 마땅한 대접을 해줄 것을 주장한다.	역량상응 인정욕구	내가 받는 보수는 유사 업무를 수행하는 민간기업 직원(대기업체 수준)과 비교할 때 적정한 수준이다.
	자기충분성 (Self-Sufficiency)	나는 다른사람 보다 더 유능하다.	개인역량 자신감	나의 업무수행 역량은 유사 업무를 수행하는 민간기업(대기업 수준) 담당자 보다 우수하다.
	권위 (Authority)	사람들은 항상 나의 권위를 인정해 주는 것 같다.	사회적 지위 만족감	공무원은 사회적으로 높은 평가를 받고 있다.

먼저, Raskin&Terry(1988)의 유형분류 중 '권리의식'은 '역량상응 인정욕구'로 볼 수 있다. 권리의식과 관련된 NPI문항인 '내가 받아 마땅한 대접을 받아야 한다'라는 인식은 자신의 역량에 걸맞은 대접을 요구하는 행태이다. 이는 공직생활 실태조사의 설문에서 '내가 받는 보수가 민간과 비교할 때 적정한 수준이 아니다'라고 응답하는 사람들의 인식과 연계할 수 있다. 자신의 소임에 비해 보수가 부족하다는 인식은 내가 받아 마땅한 대접을 받지 못하고 있다는 것에서 기인하는 것으로 볼 수 있기 때문이다. 따라서 '권리의식'은 '역량상응 인정욕구'의 근간이 되는 내면의 의식으로 볼 수 있다.

다음으로 Raskin&Terry(1988)의 유형분류 중 '자기충분성'은 '개인역량 자신감'과 연계할 수 있을 것이다. 자기충분성과 관련된 NPI문항인 '나는 다른 사람보다 더 유능하다'라는 인식은 타인과의 비교를 통해 얻는 자기 역량에 대한 자신감에서 비롯된다. 이에 따라 공직생활 실태조사의 설문 중 '나의 업무수행 역량이 대기업 직원보다 뛰어나다'라는 인식은 곧 개인역량 자신감을 투영한 것으로 볼 수 있다.

마지막으로 Raskin&Terry(1988)의 유형분류 중 '권위'는 '사회적 지위 만족감'과 연계할 수 있을 것이다. 권위와 관련된 NPI문항은 '사람들이 나의 권위를 인정해준다'라는 것이다. 이를 관료적 측면에서 볼 때, 공무원으로서 인정받는 권위란 사회적 지위 또는 높은 평가와 일맥상통하다. 따라서 사람들이 공무원으로서의 권위를 인정해준다 것은 공무원로서 가지게 되는 사회적 지위 만족과 연결된다고 볼 수 있다.

이와 같이 NPI의 많은 항목들 중에서 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감을 독립변수로 구성한 것은 민간과의 비교 인식을 분석 할 필요가 있기 때문이다. 인간은 타 대상과의 비교를 통한 불균형이 발생했을 때, 조직에 대한 애착과 정체성이 떨어져 현재 상황을 극복할 수 있는 대안을 찾도록 추동하게 된다(De Moura et al., 2009; 허성욱·조일형, 2018). 즉, 조직 구성원이 상대적 박탈감을 느낄 경우 조직에 대한 몰입과 애착을 낮추어 보다 나은 조건과 대우가 예상되는 곳으로 이동하고자 하는 행태로 나타날 수 있는 것이다(허성욱·조일형,

2018). 따라서 본 연구의 목적은 관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석하는 것이고, 공무원의 이직은 비 공직 분야, 즉 대표적으로 민간분야로의 이직을 의미하기 때문에 민간분야에 대한 비교 의식을 포함한 설문을 분석하는 것은 중요한 역할을 할 것이다.

다만, 관료나르시시즘의 일부 요소만을 분석하는 점은 연구의 한계로 볼 수 있다. 하지만 기존 선행연구에서도 NPI의 항목을 일부 활용하여 연구한 사례가 있다. 이승윤·김광현·박성훈·박헌준(2015), 육근효(2018)의 기존 선행연구에서도 NPI 항목을 모두 직접 측정하지 않고도 비간섭 측정 연구를 통해 '경력소개란 줄 수', '보도자료에서 CEO 이름이 언급된 횟수' 등 업무와 연관되는 부분에 대한 선택적 조사를 통해 나르시시즘의 효과를 연구한 바 있다(이경선, 2020).

따라서 본 연구에서도 다양한 관료나르시시즘의 양태를 모두 분석하기보다, 연구 목적과 관련이 높은 특성 중 일부를 선택하여 연구를 진행하였다. 이에 따라 민간부문과의 비교의식을 포함하여 이직의도와 관련성이 높은 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감을 독립변수로 하여 분석하고자 한다.

2. 종속변수 : 이직의도

공무원의 이직을 유형별로 분류해 보면 크게 퇴직, 비자발적 이직, 그리고 자발적 이직의 세 가지로 나눌 수 있다(Selden&Moynihan, 2000). 퇴직은 특정한 계약조건이 종료가 되는 경우 조직을 이탈하는 것을 의미하고, 비자발적 이직은 징계 등의 사유로 의사에 반해 해고당하는 것을 말한다. 그리고 자발적 이직은 당사자의 자유의사에 따라 그 직을 그만두는 것을 의미하는데, 이직의도와 관련된 연구에서 중요하게 다루고 있는 부분이다. 본 연구에서는 자발적 이직과 관련하여 이직의도를 묻고 있는 공직생활 실태조사 문항을 활용한다. 종속변수의 문항 또한 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다.

[표3-2] 종속변수 설정 및 측정항목

개념	공직생활 실태조사 측정항목
이직의도	나는 기회가 된다면 이직할 의향이 있다

3. 매개변수 : 직무만족

직무만족에 대해서는 다양한 견해가 존재하지만, 일반적으로 조직구성원들이 직무경험을 통해 직·간접적으로 얻게 되는 긍정적이고 유쾌한 정서적 상태를 의미한다고 볼 수 있다. 직무만족을 측정하는 문항 또한 보수만족도, 안정성, 직무내용, 근로환경, 복지후생제도 등 학자별로 다양하게 제시하고 있다.

하지만 본 연구에서는 직무 자체에 대한 만족도를 중심으로 다루고자 한다. 여타 복지후생제도 등을 포함하는 다른 항목들은 직위에 배당된 좁은 의미의 직무이기 보다, 직무의 외부요소까지 포함하는 직장 만족도의 개념이기 때문이다. 또한 직무 자체에 대한 만족도는 다수의 선행연구에서도 공통적으로 활용하고 있다는 점을 고려한다면, 직무만족과 관련하여 묻고 있는 세 가지 문항을 활용하여 연구를 진행하는데 큰 문제가 없을 것으로 생각된다. 직무만족과 관련된 설문은 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다.

[표3-3] 매개변수 설정 및 측정항목

개념	공직생활 실태조사 측정항목
직무만족	나는 담당업무에 흥미가 있다.
	나는 열정적으로 업무를 수행한다.
	나는 업무를 수행하면서 성취감(보람)을 느낀다.

4. 통제변수

본 연구에서는 이직의도와 직무만족에 미치는 외부영향을 통제하기 위하여 해당 변수에 영향을 줄 수 있는 공공봉사동기 및 직무스트레스와 함께 인구사회학적 특성인 기관유형, 성별, 연령, 학력, 재직기간, 직급을 통제 변수로 설정하였다.

먼저 공공봉사동기가 이직의도에 미치는 영향에 대한 선행연구를 살펴보면, 고대유·김강민(2021)의 연구에서 이직의도에 부(-)의 영향을 미친 것으로 나타났다. 또한 김필·정윤진·임도빈(2020)의 연구에서 미약한 수준의 정(+)의 효과가 나타났지만, 정서적 몰입과 직무만족의 이중매개를 거칠 때 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같이 공공봉사동기가 이직의도에 미치는 영향은 다수의 선행연구에서 밝혀졌기 때문에 통제변수로 두기로 한다.

직무스트레스의 경우도 마찬가지로, 윤여원(2018), 차주영(2020) 등 다수의 선행연구에서 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 이를 통제하기로 한다.

마지막으로 인구사회학적 특성은 각 항목별로 더미 변수(dummy variable)를 만들어 측정하였다. 개인이 가지고 있는 특성은 직·간접적으로 종속변수에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 기관유형의 경우, 중앙부처는 기관유형dum=0, 광역자치단체는 기관유형dum=1로 코딩하였고, 성별의 경우도 마찬가지로 남자는 성별dum=0, 여자는 성별dum=1로 코딩하였다. 연령의 경우, 20대는 연령dum1=0, 연령dum2=0, 연령dum3=0, 30대는 연령dum1=1, 연령dum2=0, 연령dum3=0, 40대는 연령dum1=0, 연령dum2=1, 연령dum3=0, 50대 이상은 연령dum1=0, 연령dum2=0, 연령dum3=1로 코딩하였다. 학력의 경우, 고졸이하는 학력dum1=0, 학력dum2=0, 학력dum3=0, 학력dum4=0, 전문대학 졸업 학력dum1=1, 학력dum2=0, 학력dum3=0, 학력dum4=0, 4년제 대학 졸업은 학력dum1=0, 학력dum2=1, 학력dum3=0, 학력dum4=0, 석사 대학원 졸업은 학력dum1=0, 학력dum2=0, 학력dum3=1, 학력dum4=0, 박사 대학원 졸업은 학력

dum1=0, 학력dum2=0, 학력dum3=0, 학력dum4=1로 코딩하였다. 재직기간의 경우, 5년 이하는 재직dum1=0, 재직dum2=0, 재직dum3=0, 재직dum4=0, 재직dum5=0, 6년～10년은 재직dum1=1, 재직dum2=0, 재직dum3=0, 재직dum4=0, 재직dum5=0, 11년～15년은 재직dum1=0, 재직dum2=1, 재직dum3=0, 재직dum4=0, 재직dum5=0, 16년～20년은 재직dum1=0, 재직dum2=0, 재직dum3=1, 재직dum4=0, 재직dum5=0, 21년～25년은 재직dum1=0, 재직dum2=0, 재직dum3=0, 재직dum4=1, 재직dum5=0, 26년 이상은 재직dum1=0, 재직dum2=0, 재직dum3=0, 재직dum4=0, 재직dum5=1로 코딩하였다. 마지막으로 직급의 경우, 1～4급은 직급dum1=0, 직급dum2=0, 직급dum3=0, 5급은 직급dum1=1, 직급dum2=0, 직급dum3=0, 6급～7급은 직급dum1=0, 직급dum2=1, 직급dum3=0, 8급～9급은 직급dum1=0, 직급dum2=0, 직급dum3=1로 코딩하였다.

[표3-4]에서 제시된 통제변수는 이후 t-검정 및 일원분산분석(ANOVA)을 통해 종속변수에 미치는 영향을 검토하기로 한다.

[표3-4] 통제변수 설정 및 측정항목

구분	개념	공직생활 실태조사 설문문항	척도
통제변수	공공봉사동기	국가와 국민을 위한 뜻 깊은 봉사는 나에게 매우 중요하다.	① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
		비록 웃음거리가 된다고 하더라도 나는 다른 사람들의 권리를 옹호하기 위해 나설 용의가 있다.	
		나에게는 사회에 어떤 바람직한 변화를 가져오는 것이 개인적인 성취보다 더욱 큰 의미가 있다.	
		나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다.	

구분	개념	공직생활 실태조사 설문문항	척도
		나는 일상생활을 통해 우리가 얼마나 서로 의존적인 존재인지를 늘 되새기고 있다.	
	직무 스트레스	나는 상급자들의 모순된 요구/지시를 받는 경우가 있다.	
		내 역할에 대한 상사들/부하들의 요구사항이 다르다.	
		공식 업무책임과 내 가치관 차이로 갈등을 겪은 적이 있다.	
		나의 담당 업무에 대한 책임범위가 불분명하다.	
		나의 담당 업무에 대한 우선순위가 불분명하다.	
		나의 담당 업무에 대한 수행방법이 불분명하다.	
		나의 담당 업무 및 책임은 너무 과중하다.	
	인구사회학적 특성	기관유형	① 중앙부처(준거) ② 광역자치단체
		성별	① 남자(준거) ② 여자
		연령	① 20대(준거) ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

구분	개념	공직생활 실태조사 설문문항	척도
		학력	① 고졸 이하(준거) ② 전문대학 졸업 ③ 대학(4년제) 졸업 ④ 대학원 석사 졸업 ⑤ 대학원 박사 졸업
		재직기간	① 5년 이하(준거) ② 6~10년 ③ 11~15년 ④ 16~20년 ⑤ 21~25년 ⑥ 26년 이상
	직급	직급	① 1~4급(준거) ② 5급 ③ 6~7급 ④ 8~9급

제 3 절 연구가설 설정

본 연구에서는 관료나르시시즘의 하위변수인 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감 그리고 사회적 지위만족감을 독립변수로 하여, 각 변수들이 이직의도에 미치는 직접적인 영향을 검증하고 직무만족을 매개로 미치는 간접적인 영향에 대해 알아보려고 한다. 이 때 관료나르시시즘의 영향력에 대한 선행연구가 많지 않은 관계로, 관료나르시시즘의 내용과 유사하다고 볼 수 있는 '자기효능감(self-efficacy)'의 선행연구 결과를 참고하고자 한다. 자기효능감에 대해서는 학자별로 다양한 정의가 있다. Bandura(1977)는 특정과업을 수행하거나 성과를 달성하는데 필요한 행

동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 믿음으로 정의하고 있고, 황승배·김동주(2012)는 스스로 어떤 과업의 성공적 수행에 필요한 능력을 보유하고 있다고 생각하는 믿음이라고 정의하고 있다. 즉, 자기효능감은 특정 과업을 성공시키기 위해 요구되는 역량을 보유하고 있는 자신감으로 볼 수 있는데, 이는 나르시시즘의 요소들과 유사한 측면이 많음을 알 수 있다. 다만 나르시시즘의 경우, 자기 관계적 요소뿐만 아니라 타인 관계적 요소도 내포하고 있다는 점에서 차이가 있다. 따라서 아래에서는 나르시시즘과 유사한 자기효능감의 선행연구들을 검토하여 본 연구의 연구가설을 설정하고자 한다.

1. 관료나르시시즘과 직무만족의 관계에 대한 연구가설

관료나르시시즘과 유사한 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 대한 선행연구는 다수 존재한다. 문유석(2009)은 경찰관의 업무적 자아효능감이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 밝혔고, 민순 외 6인(2011)은 자기효능감이 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있음을 밝힌 바 있다. 또한 김정희·박은옥(2012)은 자기효능감이 직무만족과 정(+)의 상관관계를 가진다고 보았고, 전미선·전영준(2017)은 자기효능감이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 주장 하였다.

이와 같이 자기효능감과 직무만족에 관한 경험적·실증적 연구 결과를 바탕으로, 본 연구에서는 관료나르시시즘이 직무만족에 미치는 영향에 대한 가설을 [표3-5]와 같이 설정하기로 한다. 먼저 관료나르시시즘의 하위변수인 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감은 일반적인 자기효능감의 특성과 유사하므로 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 가설을 세웠다.

하지만 역량상응 인정욕구는 직무만족에 부(-)의 영향을 줄 것으로 보았다. 역량상응 인정욕구는 자신의 역량과 현재 처우 수준의 격차에서 발현되는 욕구이므로, 역량상응 인정욕구가 클수록 현재 직무에 대해 만족하기 힘들 것으로 본 것이다. 이에 대해서는 역량상응 인정욕구와 직

무만족의 관계를 직접 밝힌 선행연구가 없었기 때문에 유사 개념인 분배공정성의 선행연구를 참조하였다. Folger(1989)에 따르면, 분배공정성은 종사자가 조직에 기여한 바에 비해 얼마나 조직에 의해 받는 보상의 총량이 적절한 가를 인지하는 정도이다(전숙영·이창원, 2017). 역량상응 인정욕구가 본인의 역량 수준에 비하여 적절하지 않은 보상 격차에서 기인한 인식임을 고려할 때, 분배공정성의 개념과 반대되는 의미를 가지고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 역량상응 인정욕구는 공무원이 조직에 기여한 바에 비해 받는 보상의 총량이 적절하지 않은 정도를 인지한 것으로 볼 수 있는 것이다. 역량상응 인정욕구와 반대 개념인 분배공정성에 대한 선행연구를 살펴본 결과, 대부분의 연구에서 분배공정성과 직무만족간의 정(+)의 관계가 나타난다고 지적하였다. 해외연구로는 Moorman(1991) 등이 분배공정성이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 밝혔고, 국내연구에서는 정해인(2007) 등 다수의 선행연구에서 이를 지지하였다. 따라서 분배공정성이 충족되지 않아 나타날 수 있는 역량상응 인정욕구의 경우, 직무만족에 부(-)의 영향을 줄 것으로 가설을 설정하기로 한다.

[표3-5] 관료나르시시즘과 직무만족의 연구가설

구분	번호	내용
1. 관료나르시시즘과 직무만족과의 관계	1-1	역량상응 인정욕구는 직무만족에 부(-)의 영향을 줄 것이다.
	1-2	개인역량 자신감은 직무만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.
	1-3	사회적 지위만족감은 직무만족도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

2. 관료나르시시즘과 이직의도의 관계에 대한 연구가설

자기효능감이 이직의도에 미치는 영향에 대한 선행연구는 다수 존재하나, 연구대상이 주로 민간부문의 종사자에 한정되어 있다. 김상진(2020)은 경호경비업 종사원의 자기효능감이 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다고 주장하였고, 최만식·김성문(2017)은 축구심판의 자기효능감이 매개효과를 통해 이직의도에 부(-)의 영향을 준다고 밝혔다. 또한 김우진(2015)은 외식기업 구성원의 자기효능감이 이직의도에 미약한 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인하였고, 김유미·강영실(2015)는 간호사의 자기효능감이 높으면 이직의도를 감소시킨다고 밝혔다. 하지만 간호사를 대상으로 한 민순 외 6인(2011)의 연구와 음악치료사를 대상으로 한 박진희·소혜진(2019)의 연구결과에 따르면, 이직의도와의 관계에서 자기효능감의 조절효과가 없다고 본 선행연구도 존재한다.

이로 미루어 볼 때, 자기효능감과 이직의도와의 관계는 일관된 것만은 아님을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 관료나르시시즘의 하위변수들이 가지고 있는 개별특성을 고려하여 가설을 설정하였다. 먼저, 역량상응 인정욕구는 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이라고 상정하였다. 역량상응 인정욕구는 개인의 능력에 걸맞은 인정을 받지 못한다는 인식에서 나타나는데, 나르시시즘적 성향을 가진 사람은 본인의 역량에 대한 자신감이 크므로 격차 인식 또한 크게 나타날 수 있기 때문이다. 따라서 역량상응 인정욕구는 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것으로 보았다. 또한 개인역량 자신감도 마찬가지로 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것으로 보았다. 개인역량 자신감이 높은 사람은 자신의 능력이 타 부문에서도 경쟁력이 있다고 인식하는 경향이 있으므로, 현 상황에 대해 불만을 가지게 되면 이를 해소하기 위해 이직을 고려할 하게 될 가능성이 크기 때문이다. 하지만 사회적 지위만족감의 경우 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것으로 보았다. 공무원이라는 직업에 대해 사회적으로 높은 평가를 받고 인정받을 수 있다는 것은 이직의도를 낮추는 요소로 작용할 것이기 때문이다.

[표3-6] 관료나르시시즘과 이직의도의 연구가설

구분	번호	내용
2. 관료나르시시즘과 이직의도와의 관계	2-1	역량상응 인정욕구는 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.
	2-2	개인역량 자신감은 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.
	2-3	사회적 지위만족감은 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것이다.

3. 직무만족과 이직의도의 관계에 대한 연구가설

직무만족은 이직률을 좌우하는 중요한 원인변수이다(March&Simon, 1958; Hellman,1997; 김필·정윤진·임도빈, 2020). 직무 만족의 대표적 결과변수는 성과와 이직률인데(Bernard, 1968) 성과의 경우 연구 결과가 다소 엇갈리는 측면이 있는 반면 이직에 대해서는 상대적으로 일관된 연구결과를 보여주고 있다(Farrell&Stamm, 1988; Spector, 1997; 김필·정윤진·임도빈, 2020). 직무에 불만족한 구성원은 이직과 관련된 비용과 편익을 이직에 유리한 방향으로 계산하는 경향이 있기 때문이다(Mobley et al., 1979; Hom et al., 2012; 김필·정윤진·임도빈, 2020).

이에 따라, 다수의 선행연구에서 직무만족과 이직의도가 부(-)의 영향에 있음을 밝혔기 때문에 본 연구에서도 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것이라고 가정하였다.

[표3-7] 직무만족과 이직의도의 연구가설

구분	번호	내용
3. 직무만족과 이직의도와의 관계	3	직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것이다.

4. 직무만족의 매개효과에 대한 연구가설

직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대하여 매개효과를 검증한 선행연구는 다수 존재한다. 박성수(2016)은 경찰공무원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 직무만족이 매개작용을 하는 것을 밝혀냈고, 박상현(2020)은 일반직 공무원의 일과 삶의 균형에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과가 있음을 확인하였다. 또한 김필·정윤진·임도빈(2020)이 일반직 공무원을 대상으로 공공봉사동기가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 연구에 따르면, 정서적 몰입과 직무만족의 이중매개를 거칠 때 부(-)의 영향력이 있음을 밝혔다. 따라서 본 연구에서는 관료나르시시즘의 각 하위 변수들이 이직의도에 미치는 영향에 대해 직무만족의 매개효과가 있을 것을 상정하여 가설을 설정하였다.

[표3-8] 직무만족의 매개효과에 관한 연구가설

구분	번호	내용
4. 직무만족의 매개효과	4-1	직무만족은 역량상응 인정욕구가 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.
	4-2	직무만족은 개인역량 자신감이 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.
	4-3	직무만족은 사회적 지위만족감이 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.

제 4 장 분석결과와 해설

제 1 절 표본자료의 기술통계 분석

1. 연구대상자의 인구사회학적 특징

「2019년 공직생활실태조사」의 설문응답자는 총 4111명이며, 인구통계학적 속성별 분포는 [표 4-1]과 같다.

[표4-1] 연구 대상자의 일반적 특성에 대한 빈도분석

구분		사례 수(명)	비율(%)
기관유형	중앙부처	2,071	50.4
	광역자치단체	2,040	49.6
성 별	남성	2,598	63.2
	여성	1,513	36.8
연 령	20대	420	10.2
	30대	1,277	31.1
	40대	1,569	38.2
	50대 이상	845	20.6
학력	고졸 이하	173	4.2
	전문대학 졸업	249	6.1
	대학(4년제)졸업	2,872	69.9
	대학원 석사졸업	684	16.6
	대학원 박사졸업	133	3.2

구분		사례 수(명)	비율(%)
재직기간	5년 이하	845	20.6
	6년～10년	613	14.9
	11년～15년	793	19.3
	16년～20년	545	13.3
	21년～25년	513	12.5
	26년 이상	802	19.5
직급	1～4급	274	6.7
	5급	998	24.3
	6～7급	2,427	59.0
	8～9급	412	10.0

첫째, 설문 응답자의 기관유형에 따른 분포를 살펴보면, 중앙부처 소속이 2,071명(50.4%), 광역자치단체 소속이 2,040명(49.6%)을 차지하고 있다. 둘째, 성별에 따른 분포는 남성이 2,598명(63.2%), 여성이 1,513명(36.8%)으로 남성이 여성보다 많이 응답하였다. 셋째, 연령은 총 네 단계로 구분하였다. 공무원의 정년이 만 60세임을 고려하여 60대는 50대 이상에 포함한 것이다. 해당 연령별로 살펴보면 20대가 420명(10.2%), 30대가 1,277명(31.1%), 40대가 1,569명(38.2%), 50대 이상이 845명(20.6%)으로 30대와 40대의 응답비율이 높았다. 넷째, 학력은 고졸 이하가 173명(4.2%), 전문대학 졸업이 249명(6.1%), 4년제 대학 졸업자가 2,872명(69.9%), 석사 졸업자가 684명(16.6%), 박사졸업자가 133명(3.2%)로 나타나, 4년제 대학 졸업자가 가장 많은 것으로 나타났다. 다섯째, 재직기간의 경우 국가공무원 평균 합격 연령[11]과 공무원의 정년을 고려하여, 5개년 씩 여섯 단계로 구분하였다. 5년 이하는 845명(20.6%), 6년～10년은

11) 사이버국가고시센터에 따르면, 2020년도 국가공무원 합격자의 급수 별 평균 연령은 5급 26.7세, 7급 28.1세, 9급 29.0세로 나타났다.

613명(14.9%), 11년~15년 793명(19.3%), 16년~20년은 545명(13.3%), 21년~25년 513명(12.5%), 26년 이상은 802명(19.5%)으로 나타났다. 마지막으로 직급의 경우 업무 특성에 따라 네 단계로 나누었다. 고위공무원단 및 3~4급을 관리직으로 보아 하나로 묶었고, 5급의 경우 과장과 실무자 사이에서 중간관리자의 역할을 하고 있어 따로 분류 하였으며, 6급 이하 실무직은 두 개 급수씩 묶어 분류하였다. 1~4급의 경우 274명(6.7%), 5급은 998명(24.3%), 6~7급 2,427명(59.0%), 8~9급 412명(10.0%)으로 나타나 6~7급 응답자가 가장 많았고, 뒤를 이어 5급 사무관 응답자가 많은 것으로 나타났다.

2. 주요 변수들의 기술통계 분석

[표4-2]에서는 주요 변수들에 대한 기술통계분석 결과를 정리하였다. 독립변수인 관료나르시시즘의 하위 변수들을 차례로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 역량상응 인정욕구의 경우, 기존 설문에 대한 응답에 대해서 역코딩한 값을 설정하였다. 이는 원 설문이 “내가 받는 보수는 유사 업무를 수행하는 민간기업 직원(대기업체 수준)과 비교할 때 적정한 수준이다”인 점을 고려할 때 부정적으로 응답 한 쪽이 인정 욕구가 높은 상태이기 때문이다. 즉, 역량상응 인정욕구는 자신의 역량에 상응하는 대우를 받고 있지 못할 때 그 격차를 해소하기 위해 발현되는 욕구라는 점을 고려한다면, 역코딩한 값을 설정하는 것이 타당할 것으로 보인다. 역량상응 인정욕구의 값을 살펴보면, 평균이 3.59, 표준편차가 0.879로 나타났다. 다음으로 개인역량 자신감을 살펴보면, 평균이 3.30, 표준편차가 0.741로 나타났으며, 사회적 지위만족감의 경우 평균이 2.94, 표준편차가 0.947로 나타났다. 이로 미루어 볼 때, 공무원들은 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감 부문에서 보통(3점) 점수를 상회하였고, 사회적 지위만족감은 보통 수준보다 조금 낮은 수준으로 나타났다. 이로 미루어 볼 때, 공무원들은 타인과 비교 하였을 때 본인의 능력을 높게 평가하는 편이나, 보수

수준 및 사회적 평가는 이에 미치지 못한다는 인식을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 종속변수인 이직 의도를 살펴보면, 평균이 2.87, 표준편차가 1.072으로 나타나, 전반적인 이직 의도는 보통보다 조금 낮게 나타났다.

그리고 매개변수인 직무만족을 살펴보면, 모든 항목에서 평균값이 3.5 이상으로 나타나 공무원들의 직무만족도는 전반적으로 높게 나타났다.

마지막으로 통제변수인 공공봉사동기와 직무스트레스 측정항목의 평균값을 살펴보면, 공공봉사동기의 경우 설문항목의 평균값이 약 3.45로 나타나 공무원들이 높은 공공봉사동기를 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 반면 직무스트레스의 경우, 설문항목의 평균값이 약 2.79이며, 상대적으로 업무에 대한 가치관 차이(30-3문항) 및 업무·책임의 과중함(30-7)에서 스트레스를 많이 느끼는 것으로 나타났다.

[표4-2] 측정문항들의 기술통계분석

(단위: 명)

측정변수			측정 문항	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균 (점)	표준편차
독립변수	관료나르시시즘	역량 상응 인정 욕구	9-2 (역코딩)	27	393	1,422	1,652	617	3.59	.879
		개인역량 자신감	14-3	41	358	2,250	1,246	216	3.30	.741
		사회적 지위 만족감	36-1	275	1,007	1,671	1,013	145	2.94	.947
종속변수		이직 의도	37	58	295	1,559	1,819	380	2.87	1.072
매개변수		직무 만족	35-1	35	192	1,556	1,880	448	3.53	.814

측정변수		측정 문항	전혀 그렇지 않다 (1점)	그렇지 않다 (2점)	보통이다 (3점)	그렇다 (4점)	매우 그렇다 (5점)	평균 (점)	표준 편차
		35-2	60	289	1,470	1,841	451	3.61	.775
		35-3	405	1,200	1,290	962	254	3.57	.833
통제 변수	공공 봉사 동기	29-1	35	197	1,360	1,969	550	3.68	.795
		29-2	55	413	1,846	1,537	260	3.37	.801
		29-3	45	333	1,755	1,650	328	3.46	.797
		29-4	112	570	1,943	1,224	262	3.23	.864
		29-5	38	216	1,744	1,809	304	3.52	.747
	직무 스트레스	30-1	223	1,177	1,617	1,004	90	2.89	.908
		30-2	160	1,120	1,984	786	61	2.87	.814
		30-3	170	988	1,680	1,166	107	3.01	.891
		30-4	232	1,536	1,607	665	71	2.71	.864
		30-5	259	1,733	1,583	489	47	2.59	.821
		30-6	283	1,808	1,606	365	49	2.54	.797
		30-7	138	963	2,130	745	135	2.95	.824

제 2 절 주요 변수 간 상관관계 분석

본 연구에서는 주요 변수들의 상관관계를 알아보기 위하여 피어슨 상관분석(Pearson correlation analysis)을 사용하였다. 상관관계 분석에서는 변수들 간 일대일 관계에 대한 변화의 방향과 강도를 확인할 수 있다. 상관분석의 상관계수는 -1에서 +1 사이의 값을 가지며 0에 가까울수록 두 변수간의 선형관계가 없는 것으로 나타난다. 상관계수가 -1에 가까울수록 부(-)의 상관관계가 강하고 다른 방향의 선형관계로 나타나며, +1에 가까울수록 정(+)의 상관관계가 강하고 같은 방향의 선형관계로 나타난다.

[표4-3] 주요 변수 간 상관관계

	역량상응 인정욕구	개인역량 자신감	사회적 지위만족감	직무만족	이직의도
역량상응 인정욕구	1				
개인역량 자신감	.067**	1			
사회적 지위만족감	-.321**	.099**	1		
직무만족	-.074**	.457**	.289**	1	
이직의도	.211**	-.020	-.241**	-.208**	1

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

먼저 역량상응 인정욕구는 모든 변수들과 유의미한 상관관계가 나타났다. 역량상응 인정욕구는 본인이 생각하는 자신의 역량수준과 이에 걸맞은 대우간의 격차에서 기인하는 욕구라는 점을 고려할 때, 스스로 본

인의 역량을 높이 평가한다는 측면에서 개인역량 자신감과는 정(+)의 관계가 나타났다. 하지만 자신의 역량에 상응하는 대우를 못 받고 있다는 인식에 따라 사회적 지위만족감 및 직무만족과는 부(-)의 관계를 보였고, 이직의도와는 정(+)의 상관관계가 나타났다.

다음으로 개인역량 자신감을 살펴보면, 이직의도를 제외한 모든 변수들과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 개인역량에 대한 자신감은 공무원으로서의 가지는 사회적 지위만족감 및 직무만족과 정(+)의 상관관계를 가지나, 이직의도에는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

그리고 사회적 지위 만족감의 경우, 모든 변수들과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 사회적 지위만족감은 공익에 기여하는 일을 한다는 측면에서 얻는 보람과 이에 따른 긍정적인 사회적 평가로 인하여 직무만족과 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 보이나, 이직의도와는 부(-)의 상관관계로 나타났다.

마지막으로 직무만족과 이직의도의 관계를 살펴보면, 상관계수가 -0.208으로 통계적으로 유의한 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 이는 위에서 살펴 본 직무만족의 선행연구 결과와도 부합한다.

제 3 절 변수들의 요인분석 및 신뢰도 측정

연구에 필요한 측정문항들이 공통된 하나의 요인으로 볼 수 있는지 파악하기 위하여 요인분석을 실시해야 한다. 요인분석은 설문지 문항들 간 다양한 상호관계를 분석해서 이들의 구조를 파악해 내는 기법을 말한다. 즉, 변수들 간의 상관관계 속에 존재하는 특성을 파악해 냄으로써 변수들을 같은 그룹으로 묶어주어 자료에 대한 분석을 손쉽게 해주는 기법인 것이다. 문항들 간 높은 상관관계를 지니는 것끼리 묶으면, 정보의 손실을 크게 초래하지 않으면서 보다 간결하게 정보를 나타낼 수 있다.

본 연구에서는 매개변수인 직무만족과 통제변수인 공공봉사동기, 직무

스트레스 요인을 측정하는 설문에 대한 요인분석이 필요하다. 다른 변수들은 각각 하나의 특성에 대해 하나의 설문문항으로 측정하고 있으나, 상기한 세 가지 요인들은 복수의 설문문항으로 측정하고 있기 때문이다.

매개변수인 직무만족에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석은 [표4-4]와 같다.

[표4-4] 직무만족의 요인분석 및 신뢰도

항목	요인 적재값	Cronbach's Alpha
35-1. 나는 담당업무에 흥미가 있다	.905	.892
35-2. 나는 열정적으로 업무를 수행한다.	.905	
35-3. 나는 업무를 수행하면서 성취감(보람)을 느낀다.	.912	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .750		
Bartlett's Test of Sphericity. Chi-Square	X^2=7195.439 df=3 p=.000**	

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

먼저 표본의 적합성을 검정하기 위한 값인 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)의 경우, 일반적으로 0.5이상이면 적절하다고 볼 수 있다. 직무만족 문항의 경우 KMO 값이 0.750이 나왔으므로 적합하다고 볼 수 있다. 요인분석의 사용이 적합한지 판단하는 Bartlett 검정의 경우, 유의수준이 0.05보다 작은 값이 나왔으므로 적합하다고 볼 수 있다.

다음은 성분행렬의 값인 요인 적재값에 대해 살펴보면, 그 값이 0.5 이상이면 어떤 개념을 측정하기 위한 집중타당도가 있다고 볼 수 있다. 이에 따라 직무만족과 관련된 설문 분석 결과, 요인 적재값은 모두 0.9

이상으로 나타났다. 이는 측정 척도가 측정하기로 한 변수와 높은 관련성을 가지고 있는 것을 나타내므로, 공통된 상위변수로 묶을 수 있을 것으로 판단된다.

마지막으로 신뢰도 분석의 결과에 대해 알아본다. 신뢰도 분석은 동일한 개념에 대해 반복 측정 하였을 때, 같은 값을 얻을 가능성에 대해 알아보는 것으로, 일반적으로 Cronbach's Alpha 값이 0.6이상이면 신뢰할 수 있는 것으로 본다. [표4-4]에서는 Cronbach's Alpha 값이 0.892로 나타나, 신뢰도에도 문제가 없는 것으로 나타났다.

다음으로 통제변수인 공공봉사동기에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 [표4-5]와 같다.

[표4-5] 공공봉사동기의 요인분석 및 신뢰도

항목	요인 적재값	Cronbach's Alpha
29-1. 국가와 국민을 위한 뜻 깊은 봉사는 나에게 매우 중요하다.	.655	.884
29-2. 비록 웃음거리가 된다고 하더라도 나는 다른 사람들의 권리를 옹호하기 위해 나설 용의가 있다.	.720	
29-3. 나에게는 사회에 어떤 바람직한 변화를 가져오는 것이 개인적인 성취보다 더욱 큰 의미가 있다.	.743	
29-4. 나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다.	.710	
29-5. 나는 일상생활을 통해 우리가 얼마나 서로 의존적인 존재인지를 늘 되새기고 있다.	.592	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .873		
Bartlett's Test of Sphericity. Chi-Square X^2=10595.607		

		df=10
		p=.000**

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

먼저 공공봉사동기 문항의 경우 KMO 값이 0.873이 나왔으므로 표본이 적합하다고 볼 수 있다. 또한 Bartlett 값의 경우, 유의수준이 0.00이 나왔으므로 요인분석의 사용이 적합하다고 볼 수 있다.

그리고 요인 적재값의 경우, 다섯 가지 설문문항이 모두 0.5 이상으로 나타났기 때문에 공통된 상위변수로 묶을 수 있을 것으로 판단된다.

마지막으로 신뢰도 분석의 결과를 알아보기 위해 Cronbach's Alpha 값을 살펴보면, 0.884로 나타나, 신뢰도에도 문제가 없는 것으로 나타났다.

마지막으로 통제변수인 직무스트레스에 대한 요인분석 및 신뢰도 분석 결과는 [표4-6]과 같다.

[표4-6] 직무스트레스의 요인분석 및 신뢰도

항목	요인 적재값	Cronbach's Alpha
30-1. 나는 상급자들의 모순된 요구/지시를 받는 경우가 있다.	.827	.878
30-2. 내 역할에 대한 상사들/부하들의 요구사항이 다르다.	.815	
30-3. 공식 업무책임과 내 가치관 차이로 갈등을 겪은 적이 있다.	.807	
30-4. 나의 담당 업무에 대한 책임범위가 불분명하다.	.762	
30-5. 나의 담당 업무에 대한 우선순위가 불분명하다.	.753	

항목	요인 적재값	Cronbach's Alpha
30-6. 나의 담당 업무에 대한 수행방법이 불분명하다.	.746	
30-7. 나의 담당 업무 및 책임은 너무 과중하다.	.613	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = .870		
Bartlett's Test of Sphericity. Chi-Square	X^2=15035.882	
	df=21	
	p=.000**	

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

먼저 직무스트레스 측정 문항의 경우 KMO 값이 0.870이 나왔으므로 선정된 표본이 적합하다고 볼 수 있다. 또한 Bartlett 값의 경우, 유의수준이 0.00이 나왔으므로 요인분석의 사용 또한 적합하다고 볼 수 있다.

그리고 요인 적재값의 경우, 일곱 가지 설문문항이 모두 0.6 이상으로 나타났기 때문에 공통된 상위변수로 묶을 수 있을 것으로 보인다.

마지막으로 신뢰도 분석의 경우, Cronbach's Alpha 값이 0.878로 나타나 신뢰도에도 문제가 없는 것으로 나타났다.

제 4 절 인구사회학적 속성에 따른 차이 분석

설문 응답자의 인구사회학적 속성에 따른 집단 간의 차이를 확인하기 위하여 t-검정과 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 독립변수인 관료나르시시즘(역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감), 매개변수인 직무만족, 종속변수인 이직의도에 대한 집단 간 차이 분석 결과는 아래와 같다.

1. 역량상응 인정욕구에 대한 집단 간 분석

관료나르시시즘의 하위변수 중 하나인 역량상응 인정욕구에 대하여 집단 별 차이분석을 실시한 결과 성별을 제외한 기관유형, 연령, 최종학력, 재직기간, 직급에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

먼저 중앙부처에 근무하는 집단의 평균값이 3.64, 광역자치단체에 근무하는 집단의 평균값이 3.55로 나타나, 두 집단 모두 리커트 척도의 평균값 이상으로 역량상응 인정욕구를 가지고 있으며, 상대적으로 중앙부처의 집단의 역량상응 인정욕구가 더 높은 것으로 나타났다. 연령의 경우, 20대의 평균이 3.77, 30대가 3.74, 40대가 3.53, 50대 이상이 3.40으로 나타났다. 모든 연령대에서 보통 이상의 역량상응 인정욕구를 가지고 있었으며, 20대에서 가장 높은 값을 가지는 것으로 나타났다. 학력의 경우, 모든 학력 별 구분에서 보통 이상의 역량상응 인정욕구 성향을 지니고 있었다. 구체적으로 고졸이하의 평균값이 3.36, 전문대학 졸업 집단이 3.33, 4년제 대학 집단이 3.62, 석사 졸업 집단이 3.66, 박사 졸업집단이 3.54로 나타났다. 재직기간에 따른 집단구분의 경우 또한 모든 구간에서 보통 이상의 역량상응 인정욕구 성향을 보이고 있었다. 구체적으로 5년 이하가 3.73, 6년~10년이 3.81, 11년~15년이 3.69, 16년~20년이 3.49, 21년~25년이 3.45, 26년 이상이 3.36으로 나타났으며, 10년 이하 재직 집단의 경우 상대적으로 높은 성향을 가지는 것으로 밝혀졌다. 마지막으로 직급별 집단의 차이를 살펴보면, 역시 모든 직급에서 리커트 값의 평균값 이상의 역량상응 인정욕구를 가지는 것으로 나타났고, 관리직인 1~4급이 3.52, 5급 사무관이 3.55, 실무진인 6~7급, 8~9급이 각각 3.60, 3.72의 평균값을 가지는 것으로 나타났다.

분석 결과를 살펴보면, 역량상응 인정욕구는 모든 집단에서 보통값을 상회하였고, 특히 재직기간 10년 이하 또는 30대 이하의 집단에서 크게 나타났다. 이는 민간부문에 비해 적정한 수준의 처우를 받지 못하고 있다는 인식이 공직 사회 전반에 퍼져 있음을 보여주고 있는 것이며, 특히 재직기간이 짧은 젊은 집단에서 이러한 인식이 강하다는 것을 알 수 있다.

[표4-7] 역량상응 인정욕구에 대한 집단 간 차이분석

구분		빈도 (명)	비율 (%)	평균	표준 편차	t/F	p
기관 유형	중앙부처	2,071	50.4	3.64	.020	3.245**	.001
	광역자치단체	2,040	49.6	3.55	.019		
성별	남성	2,598	63.2	3.59	.887	-.234	.815
	여성	1,513	36.8	3.60	.865		
연령	20대	420	10.2	3.77	.894	35.716**	.000
	30대	1,277	31.1	3.74	.871		
	40대	1,569	38.2	3.53	.846		
	50대이상	845	20.6	3.40	.889		
학력	고졸이하	173	4.2	3.36	.909	10.022**	.000
	전문대학졸업	249	6.1	3.33	.826		
	대학(4년제)	2,872	69.9	3.62	.870		
	대학원석사졸업	684	16.6	3.66	.889		
	대학원박사졸업	133	3.2	3.54	.950		
재직 기간	5년 이하	845	20.6	3.73	897	30.104**	.000
	6년~10년	613	14.9	3.81	.900		
	11년~15년	793	19.3	3.69	.834		
	16년~20년	545	13.3	3.49	.820		
	21년~25년	513	12.5	3.45	.823		
	26년 이상	802	19.5	3.36	.883		

구분		빈도 (명)	비율 (%)	평균	표준 편차	t/F	p
직급	1~4급	274	6.7	3.52	.903	4.439**	.004
	5급	998	24.3	3.55	.886		
	6~7급	2,427	59.0	3.60	.870		
	8~9급	412	10.0	3.72	.886		

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

2. 개인역량 자신감에 대한 집단 간 분석

관료나르시시즘의 하위변수 중 하나인 개인역량 자신감에 대하여 집단 별 차이분석을 실시한 결과 모든 집단에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

중앙부처에 근무하는 집단의 평균값이 3.33, 광역자치단체에 근무하는 집단의 평균값이 3.27로 나타나, 두 집단 모두 보통 이상으로 개인역량에 대한 자신감을 가지고 있으며, 중앙부처의 집단이 상대적으로 더 높은 성향을 가지고 있는 것으로 나타났다. 성별의 경우, 남성 집단의 평균값이 3.38, 여성 집단의 평균값이 3.16으로 나타나 남성 집단 쪽이 상대적으로 개인역량 자부심이 더 높은 것으로 나타났다. 연령의 경우, 20대의 평균이 3.03, 30대가 3.20, 40대가 3.36, 50대 이상이 3.47로 나타나 모든 연령대에서 보통 이상의 개인역량 자신감을 가지고 있으며, 연령대가 높아질수록 개인역량 자신감 또한 함께 상승하는 양상을 보였다. 학력의 경우 모든 학력 별 구분에서 보통 이상의 개인역량 자신감을 지니고 있으며, 구체적으로 고졸이하 집단의 평균값이 3.09, 전문대학 졸업 집단이 3.22, 4년제 대학 집단이 3.24, 석사 졸업 집단이 3.54, 박사 졸업집단이 3.84인 것으로 나타났다. 이로 미루어 볼 때, 고학력자일수록 개인역량 자신감의 성향 또한 높아지는 것을 알 수 있다. 다음으로, 재직기간에 따

른 집단구분의 경우 또한 모든 구간에서 보통 이상의 개인역량 자신감을 보이고 있었으며, 5년 이하가 3.21, 6년~10년이 3.18, 11년~15년이 3.29, 16년~20년이 3.33, 21년~25년이 3.39, 26년 이상이 3.43으로 나타났다. 마지막으로 직급별 집단의 차이를 살펴보면, 관리직인 1~4급이 3.63, 5급이 3.47, 6~7급이 3.25인 것으로 나타났고, 8~9급의 경우 보통 값 이하인 2.98의 평균값이 나타났다. 이는 직급이 상승할수록 개인역량 자신감 또한 높아지는 것을 보여준다.

개인역량 자신감이 보통 이상의 값을 가진다는 것은 자신의 업무수행 역량이 유사 업무를 수행하는 민간부문 대기업 담당자보다 뛰어나다는 인식이 우세한 것을 의미하다. 이병량(2018)에 따르면, 관료로서의 자격은 이를 평가할 수 있는 합리적인 시험의 과정을 통해 조사되고, 이를 통과한 사람만이 관료로 고용될 수 있어 대중과의 구별을 지어주는 것이라고 보았다. 따라서 공무원이 되었다는 것은 치열한 경쟁을 통해 시험의 과정을 통과했다는 점에서 자신의 우수한 역량이 검증받았다고 인식하게 되고, 이것이 개인역량 자신감으로 나타난 것으로 보인다.

[표4-8] 개인역량 자신감에 대한 집단 간 차이분석

구분		빈도	비율	평균	표준편차	t/F	p
기관유형	중앙부처	2,071	50.4	3.33	.734	2.287*	.022
	광역자치단체	2,040	49.6	3.27	.748		
성별	남성	2,598	63.2	3.38	.745	9.714**	.000
	여성	1,513	36.8	3.16	.712		
연령	20대	420	10.2	3.03	.727	44.456**	.000
	30대	1,277	31.1	3.20	.750		
	40대	1,569	38.2	3.36	.720		

구분		빈도	비율	평균	표준편차	t/F	p
	50대이상	845	20.6	3.47	.719		
학력	고졸이하	173	4.2	3.09	.741	46.295**	.000
	전문대학졸업	249	6.1	3.22	.673		
	대학(4년제)	2,872	69.9	3.24	.726		
	대학원석사졸업	684	16.6	3.54	.736		
	대학원박사졸업	133	3.2	3.84	.747		
재직기간	5년 이하	845	20.6	3.21	.768	12.566**	.000
	6년~10년	613	14.9	3.18	.747		
	11년~15년	793	19.3	3.29	.749		
	16년~20년	545	13.3	3.33	.723		
	21년~25년	513	12.5	3.39	.719		
	26년 이상	802	19.5	3.43	.700		
직급	1~4급	274	6.7	3.63	.662	67.311**	.000
	5급	998	24.3	3.47	.720		
	6~7급	2,427	59.0	3.25	.735		
	8~9급	412	10.0	2.98	.706		

유의확률 : *$p<0.05$, **$p<0.01$

3. 사회적 지위만족감에 대한 집단 간 분석

관료나르시시즘의 하위변수 중 하나인 사회적 지위만족감에 대하여 집단 별 차이분석을 실시한 결과, 기관유형을 제외한 모든 집단에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별의 경우, 남성 집단의 평균값이 2.97, 여성 집단의 평균값이 2.88으로 나타나 여성이 상대적으로 사회적 지위만족감이 더 낮은 것으로 나타났다. 연령의 경우, 20대의 평균이 2.80, 30대가 2.84, 40대가 2.95, 50대 이상이 3.13으로 나타났고, 연령대가 높아질수록 사회적 지위만족감 또한 함께 높아졌다. 하지만 40대 이하까지는 사회적 지위만족감의 값이 모두 보통 이하로 나타나다가, 50대 이상에서 처음 보통 이상의 값이 나타났다. 학력의 경우, 4년제 대학을 졸업한 집단 이외의 모든 집단에서 보통 이상의 사회적 지위만족감을 나타내고 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 고졸이하 집단의 평균값이 3.00, 전문대학 졸업 집단이 3.06, 4년제 대학 집단이 2.90, 석사 졸업 집단이 3.01, 박사 졸업집단이 3.11로 나타나, 박사 졸업집단의 사회적 지위만족감이 가장 높은 것으로 밝혀졌다. 다음으로, 재직기간에 따른 집단구분의 경우, 사회적 지위만족감은 5년 이하가 2.92, 6년~10년이 2.75, 11년~15년이 2.88, 16년~20년이 2.98, 21년~25년이 3.02, 26년 이상이 3.08로 나타났다. 마지막으로 직급별 집단의 차이를 살펴보면, 1~4급이 3.05, 5급이 2,97 6~7급이 2.93, 8~9급이 2.85의 값을 가지는 것으로 나타났다. 이와 같이 직급별 구분의 경우 직급이 상승할수록 사회적 지위만족감 또한 높아지는 것으로 드러났다. 하지만 5급 이하까지는 보통 이하의 값을 가졌고, 4급 이상부터 보통 이상의 값을 가지는 것으로 나타났다.

사회적 지위만족감은 직업으로서의 공무원이 사회적으로 높은 평가를 받고 있는지에 대해 느끼는 인식으로, 공무원의 위신 또는 명예심과도 연결된다. 이에 대해 응답자들의 대부분은 사회적으로 높은 평가를 받고 있지 못한다고 생각하는 경향이 있는 것으로 드러나 공무원들의 사기가 전반적으로 떨어져 있는 것을 알 수 있다.

[표4-9] 사회적 지위만족감에 대한 집단 간 차이분석

구분		빈도	비율	평균	표준편차	t/F	p
기관유형	중앙부처	2,071	50.4	2.93	.943	-.397	.692
	광역자치단체	2,040	49.6	2.94	.950		
성별	남성	2,598	63.2	2.97	.966	2.752**	.006
	여성	1,513	36.8	2.88	.911		
연령	20대	420	10.2	2.80	.997	19.670**	.000
	30대	1,277	31.1	2.84	.972		
	40대	1,569	38.2	2.95	.923		
	50대이상	845	20.6	3.13	.894		
학력	고졸이하	173	4.2	3.00	.958	4.773**	.001
	전문대학졸업	249	6.1	3.06	.873		
	대학(4년제)	2,872	69.9	2.90	.946		
	대학원석사졸업	684	16.6	3.01	.953		
	대학원박사졸업	133	3.2	3.11	.994		
재직기간	5년 이하	845	20.6	2.92	1.022	10.335**	.000
	6년~10년	613	14.9	2.75	.953		
	11년~15년	793	19.3	2.88	.922		
	16년~20년	545	13.3	2.98	.937		
	21년~25년	513	12.5	3.02	.920		
	26년 이상	802	19.5	3.08	.878		

구분		빈도	비율	평균	표준편차	t/F	p
직급	1~4급	274	6.7	3.05	.934	3.180*	.023
	5급	998	24.3	2.97	.956		
	6~7급	2,427	59.0	2.93	.942		
	8~9급	412	10.0	2.85	.955		

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

4. 직무만족에 대한 집단 간 분석

매개변수인 직무만족에 대하여 집단 별 차이분석을 실시한 결과, 모든 집단에서 보통 이상의 직무만족 값을 가졌고, 기관유형을 제외한 모든 집단에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별의 경우, 남성의 평균값이 3.62, 여성 집단의 평균값이 3.49로 나타나 남성이 상대적으로 직무에 더 만족하는 것으로 나타났다. 연령의 경우, 20대의 평균이 3.34, 30대가 3.40, 40대가 3.62, 50대 이상이 3.84로 나타났고, 연령대가 높아질수록 직무만족 또한 함께 높아지는 것으로 나타났다. 학력의 경우, 고졸이하 집단의 평균값이 3.51, 전문대학 졸업 집단이 3.68, 4년제 대학 집단이 3.49, 석사 졸업 집단이 3.79, 박사 졸업집단이 4.03으로 나타났다. 이 때 박사 졸업생 집단의 경우, 직무만족 값이 4를 상회하고 있어 특히 높은 것을 알 수 있다. 다음으로, 재직기간에 따른 집단구분의 경우, 5년 이하가 3.49, 6년~10년이 3.34, 11년~15년이 3.49, 16년~20년이 3.58, 21년~25년이 3.69, 26년 이상이 3.82로 나타났다. 마지막으로 직급별 집단의 차이를 살펴보면, 1~4급이 3.88, 5급이 3,72, 6~7급이 3.50, 8~9급이 3.35의 값을 가지는 것으로 나타나, 직급이 상승할수록 직무만족 또한 높아지는 것으로 나타났다.

[표4-10] 직무만족에 대한 집단 간 차이분석

구분		빈도	비율	평균	표준편차	t/F	p
기관유형	중앙부처	2,071	50.4	3.58	.723	.604	.546
	광역자치단체	2,040	49.6	3.56	.741		
성별	남성	2,598	63.2	3.62	.721	5.379**	.000
	여성	1,513	36.8	3.49	.744		
연령	20대	420	10.2	3.34	.753	82.435**	.000
	30대	1,277	31.1	3.40	.736		
	40대	1,569	38.2	3.62	.706		
	50대이상	845	20.6	3.84	.659		
학력	고졸이하	173	4.2	3.51	.736	40.485**	.000
	전문대학졸업	249	6.1	3.68	.661		
	대학(4년제)	2,872	69.9	3.49	.725		
	대학원석사졸업	684	16.6	3.79	.702		
	대학원박사졸업	133	3.2	4.03	.743		
재직기간	5년 이하(준거)	845	20.6	3.49	.761	39.340**	.000
	6년~10년	613	14.9	3.34	.772		
	11년~15년	793	19.3	3.49	.709		
	16년~20년	545	13.3	3.58	.679		
	21년~25년	513	12.5	3.69	.678		
	26년 이상	802	19.5	3.82	.675		

구분		빈도	비율	평균	표준편차	t/F	p
직급	1~4급(준거)	274	6.7	3.88	.677	50.566**	.000
	5급	998	24.3	3.72	.691		
	6~7급	2,427	59.0	3.50	.730		
	8~9급	412	10.0	3.35	.750		

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

5. 이직의도에 대한 집단 간 분석

종속변수인 이직의도에 대하여 집단 별 차이분석을 실시한 결과, 성별을 제외한 모든 집단에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

기관 유형의 경우, 중앙부처의 평균값이 2.97, 광역자치단체 집단의 평균값이 2.77로 나타나 중앙부처 공무원의 이직의도가 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다. 연령의 경우, 20대의 평균이 3.13, 30대가 3.04, 40대가 2.87, 50대 이상이 2.48로 나타나, 연령대가 높아질수록 이직의도가 낮아지는 것을 알 수 있다. 또한 다른 연령대에 비해 20대와 30대에서 이직의도가 높게 나타났다. 학력의 경우, 고졸이하 집단의 평균값이 2.68, 전문대학 졸업 집단이 2.69, 4년제 대학 집단이 2.87, 석사 졸업 집단이 2.91, 박사 졸업집단이 3.17로 나타났다. 이로 미루어 볼 때, 고학력자일수록 이직 의도가 높은 것을 알 수 있다. 다음으로, 재직기간에 따른 집단구분의 경우, 5년 이하 재직집단의 이직의도 수준은 3.08, 6년~10년이 3.12, 11년~15년이 2.93, 16년~20년이 2.83, 21년~25년이 2.75, 26년 이상이 2.49로 나타났다. 위의 결과 값을 살펴보면, 10년 이하 재직 공무원들의 이직의도는 보통 이상의 값이 나타났고, 다른 집단에 비해 상대적으로 높게 나타난 점을 알 수 있다. 그리고 10년 이상 재직자들의 경우

재직기간이 길어질수록 이직의도는 점차 줄어드는 것으로 나타났다. 마지막으로 직급별 집단의 차이를 살펴보면, 1~4급이 2.69, 5급이 2,80, 6~7급이 2.89, 8~9급이 3.04의 값을 가지는 것으로 나타나, 직급이 낮을수록 이직의도는 높아지는 것을 알 수 있다.

집단 별 이직의도의 차이를 살펴본 결과, 주목해야 할 집단은 20~30대와 재직기간 5년 이하 및 6년~10년의 공무원들이다. 공무원에 입직하는 연령대가 주로 20대와 30대인 점을 고려할 때, 재직기간이 짧은 응답자들의 대부분이 해당 연령대에 속해있다. 이는 입직한 지 얼마 되지 않은 신입 공무원들이 상대적으로 높은 이직 의도를 가진다는 점을 시사한다.

또한 특정집단의 이직의도 경향성은 역량상응 인정욕구의 경향성과 유사한 것으로 보인다. 역량상응 인정욕구가 두드러지는 집단 또한 20대와 30대, 그리고 10년 이하 재직자들로 나타난 것이다. 따라서 추후 이직의도에 대한 연구에서는 30대 이하 및 10년 이하 재직 집단을 대상으로 하여, 역량상응 인정욕구와의 관계를 조사 해 볼 필요가 있을 것이다.

[표4-11] 이직의도에 대한 집단 간 차이분석

구분		빈도	비율	평균	표준편차	t/F	p
기관유형	중앙부처	2,071	50.4	2.97	1.067	5.871**	.000
	광역자치단체	2,040	49.6	2.77	1.069		
성별	남성	2,598	63.2	2.85	1.079	-1.289	.197
	여성	1,513	36.8	2.90	1.062		
연령	20대	420	10.2	3.13	1.024	56.961**	.000
	30대	1,277	31.1	3.04	1.063		
	40대	1,569	38.2	2.87	1.065		
	50대이상	845	20.6	2.48	1.021		

구분		빈도	비율	평균	표준편차	t/F	p
최종학력	고졸이하	173	4.2	2.68	1.160	5.769**	.000
	전문대학졸업	249	6.1	2.69	1.053		
	대학(4년제)	2,872	69.9	2.87	1.052		
	대학원석사졸업	684	16.6	2.91	1.111		
	대학원박사졸업	133	3.2	3.17	1.149		
근속기간	5년 이하	845	20.6	3.08	1.060	36.467**	.000
	6년~10년	613	14.9	3.12	1.048		
	11년~15년	793	19.3	2.93	1.063		
	16년~20년	545	13.3	2.83	1.008		
	21년~25년	513	12.5	2.75	1.027		
	26년 이상	802	19.5	2.49	1.071		
직급	1~4급	274	6.7	2.69	1.054	7.603**	.000
	5급	998	24.3	2.80	1.102		
	6~7급	2,427	59.0	2.89	1.056		
	8~9급	412	10.0	3.04	1.084		

유의확률 : *$p<0.05$, **$p<0.01$

제 5 절 회귀분석을 통한 매개효과 분석

본 연구에서는 SPSS 22.0을 활용하여 Baron&Kenny(1986)가 제시한 매개효과 검증 3단계를 실시하고, 매개효과의 통계적 유의성 검증을 위하여 소벨테스트(Sobel test)를 실시하기로 한다.

구체적으로 3단계 매개효과 검증 중 1단계에서는 독립변수인 관료나르시시즘의 하위 요소들이 매개변수인 직무만족에 미치는 영향에 대해 회귀분석을 실시한다. 그리고 2단계에서는 독립변수인 관료나르시시즘의 하위요소들이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향에 대해 회귀분석을 실시하여 총 효과를 도출한다. 마지막으로 3단계에서는 독립변수와 매개변수가 종속변수에 미치는 영향에 대해 살펴보고, 소벨테스트를 실시한다. 관료나르시시즘의 요소 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대한 회귀분석을 실시하고, 직접효과 및 간접효과를 도출하여 매개효과의 통계적 유의성을 검증하는 것이다.

1. 관료나르시시즘과 직무만족과의 관계

먼저 독립변수인 관료나르시시즘이 매개변수인 직무만족에 미치는 영향에 대해 알아본다. 이 때 인구사회학적 속성에 따른 집단 간 차이가 유의한 것으로 나타났던 기관유형·성별·학력·근속기간·직급을 통제변수로 두고, 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 공공봉사동기, 직무스트레스를 통제변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다.

[표4-12] 독립변수와 매개변수의 회귀분석 결과

변수명			직무만족					
			비표준계수		표준계수	t	p	VIF
			B	SE	Beta			
(상수)			1.306	.106		12.274**	.000	
독립변수	관료 나르시시즘	역량상응 인정욕구	.036	.011	.044	3.453**	.001	1.189
		개인역량 자신감	.265	.013	.268	20.701**	.000	1.239
		사회적 지위만족감	.112	.010	.145	11.418**	.000	1.187
통제변수	공공봉사동기		.417	.015	.378	26.263**	.000	1.321
	직무스트레스		-.192	.014	-.168	-13.852**	.000	1.095
	기관 유형	중앙부처(준거)						
		광역자치단체	.016	.019	.011	.871	.384	1.218
	성별	남성(준거)						
		여성	.071	.019	.047	3.772**	.000	1.134
	연령	20대(준거)						
		30대	.074	.036	.047	2.076*	.038	3.738
		40대	.111	.042	.074	2.623**	.009	5.840
		50대이상	.109	.052	.060	2.105*	.035	6.047
	학력	고졸이하(준거)						
		전문대학졸업	.091	.054	.030	1.677	.094	2.327
		대학(4년제)	.000	.044	.000	-.007	.994	5.627
		대학원석사졸업	.074	.049	.037	1.513	.130	4.529

변수명			직무만족					
			비표준계수		표준계수	t	p	VIF
			B	SE	Beta			
		대학원박사졸업	.172	.066	.042	2.591*	.010	1.900
	근속기간	5년 이하(준거)						
		6년~10년	-.101	.033	-.049	-3.079**	.002	1.868
		11년~15년	-.082	.034	-.044	-2.453*	.014	2.413
		16년~20년	-.062	.040	-.029	-1.560	.119	2.477
		21년~25년	-.043	.042	-.019	-1.013	.311	2.717
		26년 이상	-.021	.046	-.011	-.466	.641	4.490
	직급	1~4급(준거)						
		5급	-.060	.038	-.035	-1.550	.121	3.757
		6~7급	-.080	.039	-.054	-2.046*	.041	5.066
		8~9급	-.098	.051	-.040	-1.931	.054	3.218
F=150.531** D-W=1.974 =.448 $_{adj}R^2$=.445								

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

다중회귀모형의 F값은 150.531이고, 유의확률은 p<0.01로 나타나 모형의 적합도가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 분산팽창지수(Variance Inflation Factor : VIF)는 모든 변수에서 10 미만의 값을 가지는 것으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되며, 관료나르시시즘의 직무만족 대한 설명력인 값은 0.448, 수정된 R^2 값은 0.445로 나타났다.

다음으로 관료나르시시즘의 하위변수들에 대한 회귀계수의 유의성 검증 결과, 세 변수 모두 유의한 것으로 나타났다. 먼저 역량상응 인정욕구

의 t값은 3.453, 유의확률은 0.001로 나타나 유의한 값을 가졌으나, 연구가설과는 달리 직무만족에 정(+)의 영향을 가지는 것으로 나타나 [가설1-1]은 기각되었다. 이는 역량상응 인정욕구를 분배공정성과 역의 관계에 있는 개념으로 볼 때, 분배공정성이 높을수록 직무만족이 높다는 선행연구와 일치하지 않는 결과이다. 이와 같이 선행연구와 불일치하는 결과가 도출된 것은 분배공정성과 역량상응 인정욕구가 개념상 완벽한 역의 관계가 아니므로 동일선상에서 비교하기 어렵기 때문이거나, 통계적 허구로 인한 결과일 수도 있기 때문에 정확한 해석을 하기 어렵다. 또한 정석환(2013)이 서울시 공무원을 대상으로 실시 한 연구에 따르면, 분배공정성이 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 역량상응 인정욕구와 역의 관계에 있는 것으로 보이는 분배공정성 또한 직무만족에 미치는 영향이 일관되지 않음을 시사한다. 따라서 역량상응 인정욕구가 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 이유에 대해서는 후속연구를 통해 알아 볼 필요가 있을 것이다.

다음으로 개인역량 자신감의 t값은 20.701, 사회적 지위만족감의 t값이 11.418이고, 두 변수 모두 유의확률이 0.000으로 나타나 유의한 값을 가지는 것으로 나타났다. 이 때, 개인역량 자신감의 경로계수 값은 0.265이고 사회적 지위만족감의 경로계수 값은 0.112이므로, 두 변수 모두 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 따라서 [가설1-2], [가설1-3]은 채택되었다.

이는 스스로의 능력에 대한 자신감과 더불어 공무원으로서 받게 되는 긍정적인 사회적 평가가 직무 만족도를 높여줄 수 있는 요소로 작용될 수 있음을 시사한다. 특히 다수의 선행연구[12]에서 밝혀진 바와 같이 직무만족이 조직성과에도 긍정적인 영향을 미친다는 점을 고려할 때, 개인역량 자신감과 사회적 지위만족감을 제고시킬 수 있는 방안을 모색하는

12) Ostroff(1992)는 교사들의 직무만족이 조직성과에 긍정적인 영향을 준다고 밝혔고, 왕태규(2007)는 일반 행정직 공무원들의 직무만족이 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 보였으며, 전의숙·이형룡·우상철(2010)은 직무만족이 기업의 재무성과에 긍정적인 영향을 준다고 밝혀, 직군과 무관하게 관련성이 있는 것으로 나타났다.

노력이 필요할 것이다.

[표4-13] 독립변수와 매개변수 간 가설 검증 결과

번호	가설	채택여부
1-1	역량상응 인정욕구는 직무만족에 부(-)의 영향을 줄 것이다.	기각
1-2	개인역량 자신감은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-3	사회적 지위만족감은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

2. 관료나르시시즘과 이직의도와의 관계

다음으로 Baron&Kenny(1986)의 매개효과 검증을 위한 2단계에서는 독립변수인 관료나르시시즘이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보고, 총 효과의 크기를 도출한다. 이 때 인구사회학적 속성변수 및 공공봉사동기, 직무스트레스는 통제변수로 두고 다중회귀분석을 실시하였다.

[표4-14] 독립변수와 종속변수의 회귀분석 결과

변수명			이직의도					
			비표준계수		표준계수	t	p	VIF
			B	SE	Beta			
(상수)			1.939	.191		10.179**	.000	
독립변수	관료나르시시즘	역량상응 인정욕구	.112	.019	.092	5.936**	.000	1.189
		개인역량 자신감	.046	.023	.032	2.030*	.042	1.239

변수명			이직의도					
			비표준계수		표준계수	t	p	VIF
			B	SE	Beta			
		사회적 지위만족감	-.175	.018	-.155	-9.984**	.000	1.187
통제변수	공공봉사동기		-.044	.026	-.027	-1.662	.097	1.321
	직무스트레스		.402	.025	.241	16.197**	.000	1.095
	기관유형	중앙부처(준거)						
		광역자치단체	-.151	.034	-.070	-4.489**	.000	1.218
	성별	남성(준거)						
		여성	-.047	.034	-.021	-1.390	.165	1.134
	연령	20대(준거)						
		30대	-.067	.064	-.029	-1.046	.296	3.738
		40대	-.079	.076	-.036	-1.048	.295	5.840
		50대이상	-.285	.093	-.107	-3.067**	.002	6.047
	최종학력	고졸이하(준거)						
		전문대학졸업	.072	.097	.016	.738	.461	2.327
		대학(4년제)	.017	.079	.007	.215	.830	5.627
		대학원석사졸업	.159	.087	.055	1.828	.068	4.529
		대학원박사졸업	.451	.119	.074	3.795**	.000	1.900
	근속기간	5년 이하(준거)						
		6년~10년	.021	.059	.007	.363	.717	1.868
		11년~15년	-.121	.060	-.045	-2.018*	.044	2.413

변수명			이직의도					
			비표준계수		표준계수	t	p	VIF
			B	SE	Beta			
		16년～20년	-.159	.071	-.050	-2.242*	.025	2.477
		21년～25년	-.112	.076	-.035	-1.474	.141	2.717
		26년 이상	-.169	.082	-.062	-2.069*	.039	4.490
	직급	1～4급(준거)						
		5급	.114	.069	.046	1.655	.098	3.757
		6～7급	.169	.070	.077	2.418*	.016	5.066
		8～9급	.220	.091	.061	2.410*	.016	3.218
F=39.057** D-W=1.984 =.174 $_{adj}R^2$=.169								

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

다중회귀모형의 F값은 39.057이고, 유의확률은 p<0.01로 나타나 모형의 적합도는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 분산팽창지수(VIF)는 모든 변수에서 10 미만의 값을 가지므로 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되고, 관료나르시시즘이 이직의도에 대해 가지는 설명력인 값은 0.174, 수정된 R^2 값은 0.169 로 나타났다.

다음으로 관료나르시시즘의 하위변수들이 이직의도에 미치는 영향에 대한 유의성 검증 결과, 세 가지 독립변수 모두 유의미한 값을 가졌다. 구체적으로 역량상응 인정욕구의 경로계수 값이 0.112, 개인역량 자신감의 경로계수 값이 0.046으로 나타나 이직의도에 정(+)의 영향을 미치고, 사회적 지위만족감의 경로계수 값은 -0.175로 나타나 이직의도에 부(-)의 효과를 미치는 것으로 밝혀졌다.

특히 역량상응 인정욕구의 경우, 유사 업무를 수행하는 민간 대기업체 직원과의 보상 격차가 크다는 인식이 강할수록 이직을 고려 할 가능성이

높아지는 것으로 나타났다. 즉, 민간부문에 대한 공무원의 상대적 박탈감이 이직의도로 연결될 수 있다는 것이다. 이와 같은 현상은 매슬로우(Maslow)의 욕구위계이론 관점으로 설명할 수 있다. 매슬로우는 인간의 욕구를 5가지 단계로 나누어 1단계 생리적 욕구, 2단계 안전 욕구, 3단계 소속과 애정욕구, 4단계 존중과 명예 욕구, 5단계 자아실현의 욕구로 구분하였는데, 하위 차원의 욕구가 어느 정도 충족되면 상위 단계의 욕구를 추구하게 된다고 보았다. 이로 미루어 볼 때, 공무원은 안정적인 수입이 보장되고, 직업 안정성이 높으며, 조직에 대한 소속감도 높은 편이기 때문에 매슬로우의 욕구단계 중 1~3단계는 일정 부분 충족하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 공무원들은 상위 단계인 '존중' 및 '명예 욕구'를 추구하게 될 것이다. 하지만 해당 욕구가 제대로 충족되지 못할 경우, 미충족된 욕구가 내적 긴장을 유발시킴에 따라 이직과 같은 다른 방향의 해결책을 모색하게 된다. 즉 개인역량에 걸맞은 대우를 받지 못하였을 때, 충분히 '존중'받고 있지 못하다는 인식으로 인하여 이직을 의도하게 되는 것이다.

다음으로 개인역량 자신감의 경우, 본인의 업무수행 역량이 유사 업무를 수행하는 민간기업(대기업 수준) 담당자 보다 우수하다는 인식에서 발현된다. 이에 따라 개인역량 자신감이 높을 경우 스스로가 민간에서도 충분히 경쟁력이 있다고 생각하게 될 가능성이 크므로, 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

마지막으로 사회적 지위만족감 또한 매슬로우의 욕구위계관점으로 설명할 수 있다. 대체로 공무원들은 매슬로우의 욕구단계 중 고차원적 욕구를 추구하게 되는데, 사회적 지위만족감의 경우 4단계인 '명예 욕구'와 결부지어 볼 수 있다. 즉, 공무원으로서 받게 되는 높은 사회적 평가는 이들의 명예 욕구를 충족시켜줄 수 있기 때문에 공직사회를 떠날 유인이 줄여주는 것으로 해석할 수 있다.

3. 관료나르시시즘 및 직무만족과 이직의도와의 관계

Baron&Kenny(1986)의 매개효과 검증을 위한 3단계에서는 독립변수 및 매개변수가 종속변수에 미치는 영향에 대해 알아본다. 즉, 관료나르시시즘 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보고, 직접효과와 간접효과를 도출하는 것이다. 이 때 집단 간 유의한 차이를 보였던 인구사회학적 속성변수와 함께 공공봉사동기, 직무스트레스를 통제변수로 두고 다중회귀분석을 실시하였다.

[표4-15] 독립변수 및 매개변수와 종속변수 간 회귀분석 결과

변수명			이직의도					
			비표준계수		표준계수	t	p	VIF
			B	SE	Beta			
(상수)			2.160	.193		11.181**	.000	
독립변수	관료나르시시즘	역량상응 인정욕구	.118	.019	.097	6.280**	.000	1.192
		개인역량 자신감	.091	.024	.063	3.805**	.000	1.369
		사회적 지위만족감	-.156	.018	-.138	-8.807**	.000	1.225
매개변수	직무만족		-.169	.028	-.115	-6.055**	.000	1.810
통제변수	공공봉사동기		.027	.029	.016	.921	.357	1.579
	직무스트레스		.369	.025	.222	14.617**	.000	1.146
	기관	중앙부처(준거)						

변수명			이직의도					
			비표준계수		표준계수	t	p	VIF
			B	SE	Beta			
	유형	광역자치단체	-.148	.034	-.069	-4.426**	.000	1.218
	성별	남성(준거)						
		여성	-.035	.034	-.016	-1.037	.300	1.138
	연령	20대(준거)						
		30대	-.054	.063	-.023	-.854	.393	3.742
		40대	-.061	.076	-.027	-.803	.422	5.850
		50대이상	-.266	.092	-.100	-2.880**	.004	6.053
	최종 학력	고졸이하(준거)						
		전문대학졸업	.087	.097	.019	.899	.369	2.329
		대학(4년제)	.017	.078	.007	.215	.830	5.627
		대학원석사졸업	.172	.087	.060	1.979*	.048	4.532
		대학원박사졸업	.480	.118	.079	4.054**	.000	1.903
	근속 기간	5년 이하(준거)						
		6년～10년	.004	.058	.001	.073	.942	1.873
		11년～15년	-.135	.060	-.050	-2.257*	.024	2.416
		16년～20년	-.169	.070	-.053	-2.398*	.017	2.478
		21년～25년	-.119	.076	-.037	-1.576	.115	2.718
		26년 이상	-.172	.081	-.064	-2.122*	.034	4.490
	직급	1～4급(준거)						

변수명			이직의도					
			비표준계수		표준계수	t	p	VIF
			B	SE	Beta			
		5급	.104	.069	.042	1.515	.130	3.759
		6~7급	.155	.070	.071	2.233*	.026	5.071
		8~9급	.203	.091	.057	2.237*	.025	3.221
F=39.279**		D-W=1.984			=.181		$_{adj}R^2$=.176	

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

회귀분석 결과, 다중회귀모형의 F값은 39.279이고, 유의확률은 p<0.01로 나타나 모형의 적합도는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 또한 분산팽창지수(VIF)는 모든 변수에서 10미만의 값을 가지므로 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되고, 관료나르시시즘 및 직무만족이 이직의도에 대해 가지는 설명력인 값은 0.181, 수정된 R^2 값은 0.176으로 나타났다.

다음으로 관료나르시시즘의 하위변수들이 이직의도에 미치는 직접효과에 대해 살펴보면, 모든 변수에서 유의확률이 0.000으로 나타나 유의한 값을 가지는 것으로 밝혀졌다. 이로 미루어 볼 때, 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감의 경우, 총 효과뿐만 아니라 직접효과 또한 유의한 값을 가지는 것으로 나타났기 때문에, [가설2-1], [가설2-2], [가설2-3]은 채택할 수 있다.

[표4-16] 독립변수와 종속변수 간 가설 검증 결과

번호	가설	채택여부
2-1	역량상응 인정욕구는 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택

번호	가설	채택여부
2-2	개인역량 자신감은 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
2-3	사회적 지위만족감은 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것이다.	채택

다음으로 매개변수인 직무만족이 종속변수인 이직의도에 미치는 영향에 대해 살펴보면, 직무만족의 t값은 -6.055이고 유의확률은 0.000으로 나타나 유의한 값을 가지고 있음을 확인하였다. 이 때, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대한 경로계수 값은 -0.169이므로 직무만족이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었고, 이는 다수의 선행연구의 결과[13]와도 일치한다. 따라서 [가설3]은 채택하기로 한다.

[표4-17] 매개변수와 종속변수 간 가설 검증 결과

번호	연구가설	채택여부
3	직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.	채택

4. 이직의도에 대한 직무만족의 매개효과 분석

Baron&Kenny(1986)의 3단계 매개효과 검증 회귀식은 각 단계마다 유의미한 값이 존재하여야 분석이 성립할 수 있다. 다만 역량상응 인정욕구의 경우, 검증 1단계인 독립변수와 매개변수의 관계 검증에서 가설은 기각되었지만, 통계적으로 유의한 값을 가졌기 때문에 매개효과를 위한 분석을 이어가도록 한다. 이에 따라 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감의 세 가지 독립변수에 대한 매개효과를 분석한

13) Farrell&Stamm(1988), Spector(1997), 김필·정윤진·임도빈(2020) 등 다수의 국내·외 연구에서 직무만족과 이직의도 간 부(-)의 관계를 밝혔다.

결과, 모든 변수에서 매개효과가 존재하는 것으로 나타났지만, 독립변수에 따라 그 양상은 다르게 나타났다.

먼저 역량상응 인정욕구에 대해 살펴보면, 2단계에서 역량상응 인정욕구가 이직의도에 미치는 총 효과의 절대값은 0.112였다. 하지만 매개변수가 추가된 3단계 분석에서 직접효과의 절대값은 0.118로 오히려 증가하였다. 이와 같이 직접효과의 크기가 총 효과의 크기보다 크게 나타나는 경우는 억제효과(suppression effect)가 발생한 비일관적 매개모형(inconsistent mediation)으로 볼 수 있다. 억제효과의 핵심은 단일한 독립변수가 종속변수를 설명하는 모형에서 또 다른 독립변수(제 3변수)가 투입되면서 기존 독립변수의 예측 강도가 줄지 않고 오히려 커진다는 점이다(Conger, 1974; 김하영·김수영, 2020). 적절한 매개변수를 포함시키지 않은 것이 오히려 독립변수와 종속변수의 관계를 억제한 것이다. 이는 총 효과가 직접효과와 간접효과의 합으로 구성된 점을 고려할 때, 직접효과와 간접효과의 부호가 반대인 경우에는 직접효과의 크기를 간접효과가 일부 상쇄하는 것으로도 볼 수 있다.

따라서 역량상응 인정욕구는 본인의 역량에 비해 부족한 대우를 받고 있다는 인식에서 기인하므로 이직의도를 높일 것이다. 하지만 동시에 직무에 대한 만족감을 제고하여 이직의도를 낮추는 매개효과도 존재하기 때문에 이직의도에 대한 총 효과를 감소시켰다. 이러한 분석 결과는 역량상응 인정욕구가 이직의도에 양면적인 효과를 미칠 수 있음을 시사한다.

마지막으로 역량상응 인정욕구의 매개효과에 대한 유의성 검증을 위하여 소벨테스트를 실시한 결과, Z값은 2.6864으로 나타났다. 이 때 Z의 절대값이 1.96보다 크기 때문에 역량상응 인정욕구의 매개효과는 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하므로, [가설4-1]은 채택되었다.

[표4-18] 역량상응 인정욕구의 회귀분석 단계별 강도 및 방향성

검증단계 및 변수		B	SE	Beta	t	p
1단계 (독립→매개)	독립변수	.033	.011	.044	3.453**	.001
2단계 (독립→종속)	독립변수	.112	.019	.092	5.936**	.000
3단계 (독립&매개→종속)	독립변수	.118	.019	.097	6.280**	.000
	매개변수	-.169	.028	-.115	-6.055**	.000
Sobel test : Z=-2.6864						

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

다음으로 개인역량 자신감에 대한 분석결과를 살펴보면, 검증 2단계에서 이직의도에 미치는 총 효과의 절대값은 0.046이었다. 하지만 매개변수가 추가됨으로써 나타난 직접효과의 절대값은 0.091로 나타나 오히려 증가한 것을 알 수 있다. 이는 앞서 살펴본 역량상응 인정욕구의 경우와 마찬가지로, 개인역량 자신감의 매개효과에서도 억제효과가 나타나고 있음을 보여준다.

개인역량 자신감은 본인의 업무수행 역량이 유사 업무를 수행하는 민간기업 담당자보다 우수하다는 인식에서 기인한다. 이와 같이 본인의 역량이 민간부문에서도 충분히 경쟁력이 있다는 자신감은 이직의도를 높일 것이나, 한편으로는 직무에 대한 만족감을 제고하여 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다. 즉, 직무에 대해 만족하는 사람은 개인역량 자신감이 높아도 이직의도가 낮을 수 있지만, 직무만족이 배제된다면 민간부문에서의 본인의 경쟁력을 높이 평가하게 되어 이직의도가 높아질 가능성 역시 크다고 볼 수 있다. 이러한 분석 결과에 따르면, 개인역량 자신감 또한 이직의도에 양면적인 효과를 미칠 수 있음을 시사한다.

추가로 개인역량 자신감의 매개효과에 대한 소벨테스트를 실시한 결

과, Z값은 -5.7873로 나타났다. 따라서 개인역량 자신감의 매개효과는 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나 [가설4-2]는 채택되었다.

[표4-19] 개인역량 자신감의 회귀분석 단계별 강도 및 방향성

검증단계 및 변수		B	SE	Beta	t	p
1단계 (독립→매개)	독립변수	.265	.013	.268	20.701**	.000
2단계 (독립→종속)	독립변수	.046	.023	.032	2.030*	.042
3단계 (독립&매개→종속)	독립변수	.091	.024	.063	3.805**	.000
	매개변수	-.169	.028	-.115	-6.055**	.000
Sobel test : Z=-5.7873						

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

마지막으로 사회적 지위만족감에 대한 분석결과는 [표4-20]과 같다. 검증 2단계에서 이직의도에 미치는 총 효과의 절대값은 0.176이었으나, 매개변수가 추가됨으로써 나타난 직접효과의 절대값은 0.156으로 줄어들었다. 이는 매개변수가 독립변수의 영향력을 일부 흡수하여 종속변수로 전달해주는 부분 매개효과가 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 직무만족이 사회적 지위만족감의 영향을 일부 흡수하여 이직의도로 전달해주고 있는 것이다. 따라서 사회적 지위만족감은 이직의도에 부(-)의 직접효과를 가질 뿐만 아니라, 직무만족의 매개효과를 통해 간접적으로도 이직의도를 낮추는 효과가 있다고 보여진다.

추가로 사회적 지위만족감의 매개효과에 대한 소벨테스트를 실시한 결과, Z값은 -5.4808로 나타났다. 따라서 사회적 지위만족감의 매개효과는 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 것으로 나타나 [가설4-3]은 채택되었다.

[표4-20] 사회적 지위만족감의 회귀분석 단계별 강도 및 방향성

검증단계 및 변수		B	SE	Beta	t	p
1단계 (독립→매개)	독립변수	.110	.010	.143	11.395**	.000
2단계 (독립→종속)	독립변수	-.176	.018	-.155	-10.002**	.000
3단계 (독립&매개→종속)	독립변수	-.156	.018	-.138	-8.788**	.000
	매개변수	-.177	.028	-.121	-6.298**	.000
Sobel test : Z=-5.4808						

유의확률 : *p<0.05, **p<0.01

관료나르시시즘의 하위요소가 이직의도에 미치는 영향에 대한 직무만족의 매개효과는 세 가지 변수 모두에서 나타났다. 이 때 역량상응 인정욕구와 개인역량 자신감의 경우 억제효과가 발생한 비일관적 매개모형의 형태로 나타났고, 사회적 지위만족감의 경우 부분매개모형의 형태로 나타났다.

[표4-21] 직무만족의 매개효과 가설 검증 결과

번호	연구가설	채택여부
4-1	직무만족은 역량상응 인정욕구가 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.	채택
4-2	직무만족은 개인역량 자신감이 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.	채택
4-3	직무만족은 사회적 지위만족감이 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.	채택

5. 연구가설 효과 분석

본 연구모형의 경로계수를 분석한 [그림4-1]을 살펴보면, 관료나르시시즘의 하위 항목인 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감이 이직의도에 미치는 방향 및 크기는 각각 다르다는 것을 알 수 있다.

먼저 역량상응 인정욕구와 개인역량 자신감은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다만 두 변수는 직접효과와 간접효과의 부호가 반대이고, 총 효과보다 직접효과가 더 큰 것으로 나타나 억제효과가 발생한 것으로 볼 수 있다. 먼저 역량상응 인정욕구의 경우, 이직의도에 미치는 직접효과는 0.118로 나타났으나, 매개효과를 통한 간접효과의 경우, 직접효과와 반대부호인 값인 -0.006가 나타나 총 효과는 0.112로 나타났다. 그리고 개인역량 자신감의 경우 이직의도에 미치는 직접효과는 0.091로 나타났으나, 매개효과를 통한 간접효과는 -0.045로 밝혀져 총 효과는 0.046으로 나타났다.

다음으로 사회적 지위만족감은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 때 사회적 지위만족감은 이직의도에 직접적인 부(-)의 영향을 미칠 뿐만 아니라, 매개변수인 직무만족을 통해 간접적으로도 부(-)의 영향을 미치고 있다. 즉 총 효과의 크기 중 일부는 매개변수를 통해 간접적으로 영향을 미치는 부분매개의 형태를 보이고 있는 것이다. 결론적으로 사회적 지위만족감이 이직의도에 미치는 직접효과는 -0.156이고, 매개변수를 통한 간접효과는 -0.019로 나타나 총 효과는 -0.175로 밝혀졌다.

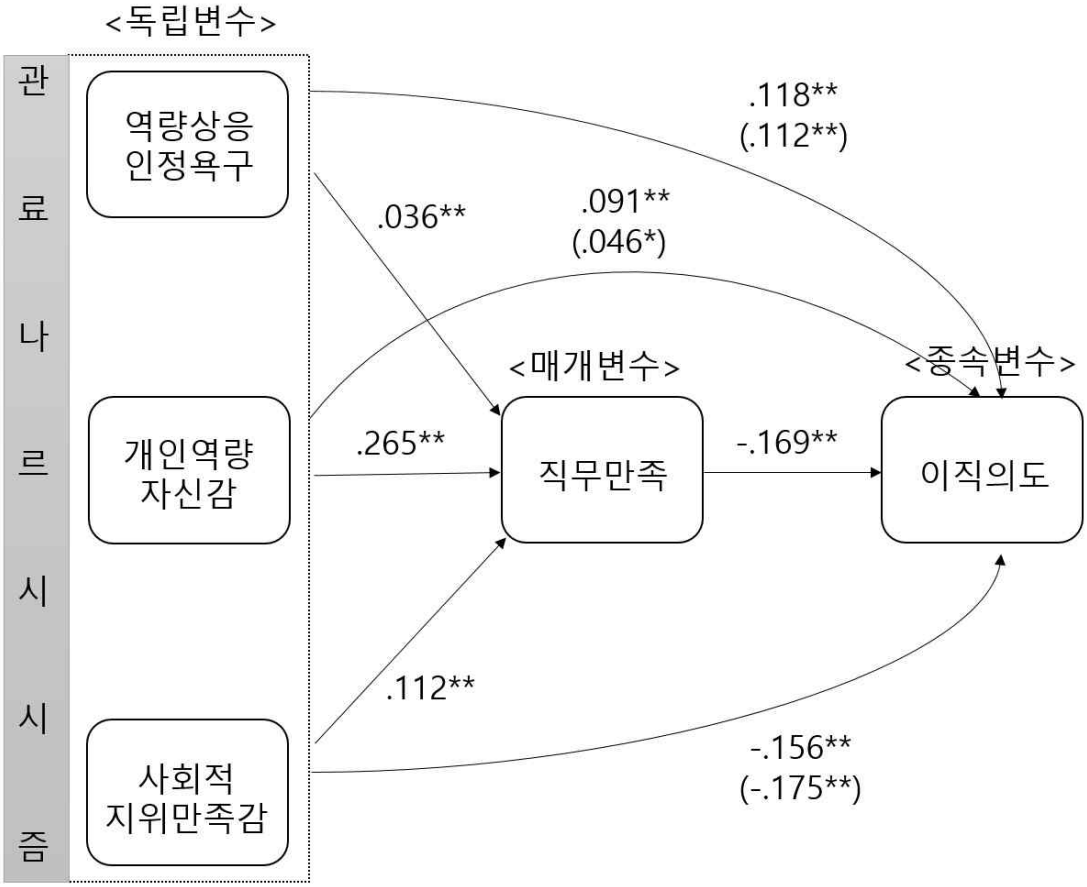
[표4-22] 관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 효과 분석

가설	매개경로효과	직접 효과	간접 효과	총 효과
4-1	역량상응 인정욕구→직무만족→이직의도	.118	-.006	.112

가설	매개경로효과	직접 효과	간접 효과	총 효과
4-2	개인역량 자신감→직무만족→이직의도	.091	-.045	.046
4-3	사회적 지위만족감→직무만족→이직의도	-.156	-.019	-.175

※ 소수점 넷째자리에서 반올림하였음

[그림 4-1] 연구모형의 회귀분석 경로계수 분석 결과



※ 괄호 속 수치는 총 효과를 나타냄

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구에서는 관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향에 대해 직무만족의 매개효과를 중심으로 검증을 실시하였다. 특히 공무원의 이직의도는 공직 외 분야로의 진출을 희망하는 것임을 고려할 때, 비 공직 분야의 대표 격인 민간 분야와의 비교 의식이 포함된 설문을 변수로 설정하였다. 이에 따라 관료나르시시즘의 개념을 역량상응 인정욕구, 개인역량 자신감 그리고 사회적 지위만족감으로 세분화 하였고, 직무만족의 매개효과 검증을 위해 Baron&Kenny(1986)의 3단계 매개효과 검증 및 소벨테스트를 실시하였다. 본 연구의 분석을 위하여 한국행정연구원에서 실시하는 「2019년 공직생활실태조사」자료를 사용하였으며, 중앙부처 및 광역자치단체에 속해 있는 일반직 공무원 4,111명의 설문결과를 활용하였다.

먼저 관료나르시시즘과 직무만족과의 관계를 살펴보면, 관료나르시시즘의 하위항목 중 개인역량 자신감, 사회적 지위만족감은 직무만족에 정(+)의 관계가 나타나 연구가설을 채택할 수 있었다. 하지만 가설과는 달리 역량상응 인정욕구는 정(+)의 관계로 나타나, 연구가설을 기각하였다.

다음으로 관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향에 대해 살펴보면, 모든 변수에서 유의한 값을 가졌다. 역량상응 인정욕구와 개인역량 자신감은 이직의도에 정(+)의 영향을 미치고, 사회적 지위만족감은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 연구가설이 채택되었다.

마지막으로 이직의도에 대한 직무만족의 매개효과에 대해 살펴보면, 모든 변수에서 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 다만, 사회적 지위만족감의 경우 부분매개효과가 나타났으나, 역량상응 인정욕구와 개인역량 자신감의 경우 억제효과가 발생하여 비일관적 매개가 나타났다.

[표5-1] 연구가설 결과 요약

구분	연구가설	결과
관료나르시시즘과 직무만족의 관계	역량상응 인정욕구는 직무만족에 부(-)의 영향을 줄 것이다.	기각
	개인역량 자신감은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
	사회적 지위만족감은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
관료나르시시즘과 이직의도의 관계	역량상응 인정욕구는 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
	개인역량 자신감은 이직의도에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
	사회적 지위만족감은 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것이다.	채택
직무만족과 이직의도의 관계	직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 줄 것이다.	채택
직무만족의 매개효과	직무만족은 역량상응 인정욕구가 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.	채택
	직무만족은 개인역량 자신감이 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.	채택
	직무만족은 사회적 지위만족감이 이직의도에 미치는 영향을 매개할 것이다.	채택

제 2 절 정책적 시사점

본 연구는 종래에 거의 연구되지 않았고, 개념적 연구에 그쳤던 관료나르시시즘에 대하여 새로운 실증 분석을 실시하였다는 점에서 의의를 가진다. 특히 관료나르시시즘의 순기능과 역기능을 종합적으로 고려하여 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 분석함으로써 정부 조직의 인적관리 운영에도 시사점을 줄 수 있을 것으로 기대된다. 아래에서는 본 연구의 분석결과를 토대로 공무원의 이직의도를 줄이기 위한 다음과 같은 정책적 함의를 제시하고자 한다.

첫째, 공무원의 상대적 박탈감을 완화할 수 있는 정책적 지원이 필요하다. 역량상응 인정욕구는 자신의 역량에 대하여 마땅한 대우를 받고자 하는 권리의식(Entitlement)에서 발현된다. 즉, 유사업무를 수행하는 민간부문 직원에 비해 자신의 처우 수준이 낮다고 느껴질 때 정당한 자기권리를 요구하게 되면서 가지게 되는 인식인 것이다. 역량상응 인정욕구가 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다는 것은 공무원들이 느끼는 실제 처우 수준이 본인의 역량에 상응하는 수준이 아니라는 것을 의미한다. 실제로 「2019년 공직생활실태조사」에서 이직의도의 이유에 대한 설문 결과[14], '낮은 보수'로 응답한 비율이 가장 높은 선택을 받은 점이 이를 지지한다.

이에 대해 본 연구에서는 실제 공무원들이 이직을 생각하는데 있어 민간과의 처우 비교 인식이 유의미한 의미를 가진다는 것을 통계적으로 입증하였다. 따라서 공무원들의 이직의도를 낮추기 위해서는 유사 업무에 대해서 민간과의 처우 격차를 줄여나가는데 초점을 맞추어야 할 것이다. 하지만 공직업무의 특성 상 민간업무와 동일선상에서 비교하기 힘들고, 본 연구에서 밝혀진 역량상응 인정욕구의 영향력 또한 상대적으로 크지 않은 점을 고려할 때 단순히 급여상승을 해결책으로 삼기 어렵다.

---

14) 이직의도의 이유에 대하여 낮은 보수(42.9%), 승진적체(14.2%), 과다한 업무(13.9%), 기타(13.8%), 상하 간 인간관계(7.1%), 동료와의 인간관계(1.5%)순으로 응답하였다.

따라서 상대적 처우 불만족에 대한 해결책을 보수 측면에서만 고려할 것이 아니라, 경제적 보상으로써 인식할 수 있는 다른 요소들을 적극 발굴하여야 할 필요가 있다. 이에 대해 최근 일과 가정의 양립이 중요한 사회적 이슈로 부상하고 있는 점을 고려한다면, 유연근무제를 실질화하는 방안을 생각해 볼 수 있다. 본인의 과업에 대해서는 확실히 책임을 지되, 출퇴근에 대해서는 눈치 보지 않는 조직문화를 조성함으로써 근무시간을 효율적으로 활용할 수 있도록 유도해야한다. 또한 초과 근무수당 인정을 넘어선 근로에 대해서는 보상휴가를 확보해주는 것도 고려해볼 수 있다. 현재 공무원들은 초과근무 수당을 인정받을 수 있는 근로시간에 상한이 정해져 있다. 이로 인하여 초과근무 수당 인정 상한을 넘어선 시간에 대해서는 어떠한 보상도 받고 있지 못한 실정이다. 따라서 초과근무 수당 인정 상한을 넘어선 근로시간에 대해서 보상휴가를 부여하는 방안은 민간 부문과의 처우 격차를 해소하는데 기여할 수 있을 것으로 생각된다.

둘째, 공직사회의 사기 제고 및 이미지 개선을 위한 정책적 노력이 필요하다. 본 연구 결과에 따르면, 사회적 지위만족감이 이직의도에 미치는 영향은 다른 변수들에 비해 더 크게 나타났다. 사회적 지위만족감은 외부에서 평가되는 직업으로서의 공무원에 대한 만족도를 의미한다. 즉, 타인으로부터 존경 또는 인정받고 싶은 욕구의 형태인 것이다.

하지만 근래 발생한 일련의 사건들로 인하여 공직사회를 바라보는 사회적 인식은 좋지 않은 편이다. 세월호 사건 이후 불거진 관피아(관료와 마피아 합성어)라는 용어의 사용과 공직부패 척결을 위한 '부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률'(일명 김영란법)의 제정 등은 공직사회를 부패한 집단으로 바라보는 사회적 분위기를 반영하고 있다(허성욱·조일형, 2018). 공직사회에 대한 부정적인 인식은 공직자들의 사회적 지위만족도를 낮추어 직무만족 및 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 이에 대한 대책이 필요하다.

따라서 공직자들의 사회적 지위만족감을 제고시키기 위해서는 부정부패 척결을 위한 자구적 노력과 함께, 우수 행정 사례에 대한 포상 수여

및 대국민 홍보 활동을 강화해야 할 것이다. 공무원에 대한 사회적 평가는 공익 수호자로서의 청렴함과 유능함에서 비롯된다. 이를 고려할 때, 공직 사회의 부정부패에 대한 자정 노력을 강화하여 청렴한 이미지를 회복하고, 교육훈련 기회 제공 및 일선부서로의 순환보직 경험을 통해 유능하고 현장감 있는 공무원을 양성해야 한다. 이와 더불어 일을 잘 할 수 있는 환경이 조성될 수 있도록 적극행정에 대한 면책제도를 활성화하고, 행정 효율화 및 예산절감에 대한 인센티브 지급 등과 같은 정책이 함께 뒷받침 되어야 할 것이다.

제 3 절 연구의 한계점

그럼에도 불구하고 본 연구는 아래의 네 가지 한계점에 대해 유의 하여 볼 필요가 있다. 첫째, 이직의도의 분야를 민간분야에 한정하여 분석함으로써 다른 분야로의 이직의도에 대한 연구가 제대로 이루어지지 못했다. 「2019년 공직생활 실태조사」에서 조사한 바에 따르면, 이직의도가 있다고 응답한 공무원 1,238명 중 민간분야로 이직을 희망하는 비율은 48.7%, 공공분야로 이직하기를 원하는 비율은 51.3%로 나타났다. 이로 미루어 볼 때, 공무원들은 민간부문으로의 이직뿐만 아니라, 공기업, 공공기관 등을 포함하는 공공분야로의 이직 희망도 높은 것으로 보인다. 하지만 본 연구에서는 기 조사된 설문문항을 활용하여 연구를 진행하였기 때문에 민간과의 비교 의식이 드러나는 설문을 활용하였다. 이에 따라 본 연구에서 나타난 관료나르시시즘이 이직의도에 미치는 영향은 모든 이직 분야에 대한 효과를 살펴 볼 수 없었다는 한계를 가진다. 향후 연구에서는 다양한 분야로의 이직의도에 대한 분석이 가능할 수 있도록 연구설계를 할 필요가 있다.

둘째, 관료나르시시즘의 다양한 양태를 분석하지 못하였다. 관료들의 나르시시즘에 대한 관심 및 연구가 아직 초기 단계에 머물러 있기 때문

에 이를 측정하기 위해 특화된 설문이 개발되어 있지 않다. 이에 따라 공직의 전반적 인식을 묻는 기존의 설문조사 결과를 활용하게 되어, 나르시시즘의 다양한 특성들을 포함시키지 못한 한계를 지니게 되었다. 본 연구에서 기준으로 삼은 Raskin&Terry(1988)의 기준에 따르면, 나르시시즘의 요인을 권위(Authority), 자기충분성(Self-Sufficiency), 우월성(Superiority), 과시(Exhibitionism), 착취성(Exploitativeness), 허영심(Vanity), 권리의식(Entitlement)과 같이 7개 요소로 유형화 하였다. 하지만 본 연구에서는 기존의 설문조사에서 측정 될 수 있는 유형만을 분석하였기 때문에 권리의식, 자기충분성, 권위의 세 가지 항목에 대해서만 독립변수로 구성하였다. 또한 각 유형들에 대해 하나의 설문으로만 측정하였기 때문에 전반적 인식을 파악하는데 한계를 지니고 있다. 향후 연구에서 나르시시즘 요소들의 포함 범위를 확대하고, 동일 유형에 대해 복수의 설문을 준비한다면 보다 설득력 있고 정확한 분석을 할 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 회귀분석의 선형성에 의한 분석의 한계를 가질 수 있다. 관료나르시시즘은 인식적 요소이다. 이에 따라 그 정도가 과소 또는 과도 할 경우 선형적 특성이 아닌 다른 결과가 도출될 가능성이 있다. 예를 들어 사회적 지위만족감의 경우, 일정 수준에서는 직무만족에 긍정적인 영향을 줄 수 있지만, 과도할 경우 특권의식으로 발전하여 다른 부정적 영향을 초래할 수 있을 것이다. 후속 연구에서는 해당 한계를 인식하고 이를 개선하는 방향으로 분석을 실시해야 할 것이다.

넷째, 횡단면적 자료에 대해 연구를 실시하여 내생성(endogeneity) 문제를 가질 수 있다. 본 연구에서는 특정시점에 관측된 데이터인 「2019년 공직생활실태조사」자료를 활용하였기 때문에 시계열 상의 인식변화를 포함하지 못하고 있다. 하지만 관료나르시시즘과 이직의도가 모두 인식적인 측면이라는 점을 고려할 때, 변화 양상에 대한 지속적 관찰이 요구된다. 따라서 후속 연구에서는 내생성 문제를 완화하기 위해 종단면 분석을 실시하여 연구의 정확성을 제고할 필요가 있다.

참 고 문 헌

1. 국내 문헌

고대유, 김강민. (2021). 공공봉사동기가 이직의도에 미치는 영향: 진성 리더십과 거래적 리더십을 중심으로, 한국인사행정학회보, 20(1) : 91-118. Web.

김광현, 이승윤, 박성훈, 박헌준. (2014). CEO 나르시시즘이 기업성과에 미치는 영향: 재임 기간의 조절 효과 분석. 기업경영연구, 21(2), 61-81.

김상진. (2020). 경호경비업 종사원의 회복탄력성, 자기효능감, 직무성과, 이직의도 간의 인과관계. 인문사회 21, 11(4), 1507-1518.

김봉환. (2018). 공공기관장의 나르시시즘이 공공기관 경영성과에 미치는 영향. 한국인사행정학회보, 17, 85-102.

김우진. (2015). 외식기업 구성원의 자기효능감과 멘토링 기능이 조직사회화 및 이직의도에 미치는 영향. 외식경영연구, 18, 65-83.

김유미, 강영실. (2015). 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 21(5), 530-541.

김정희, 박은옥. (2012). 임상간호사의 직무 스트레스와 자기효능감이 우울에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지 21.2 : 134-44. Web.

김중석. (2018). 공무원의 직무만족과 조직몰입의 결정요인. (박사학위). 전북대학교 일반대학원, 전라북도

김종재. (1991). 조직행동론. 서울: 박영사.

김필, 정윤진, 임도빈. (2020). 공공봉사동기와 이직의도: 정서적 몰입과 직무만족의 매개효과를 중심으로. 행정논총, 58.

김홍기. (1992). 인사행정론. 서울: 박영사.

김하형, 김수영. (2020). 비일관적 매개효과 모형의 해석 방향 탐색. 한국심리학회지: 일반, 39(1), 91-115.

노종호, 최진욱. (2018). 직무관련 요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향과 직무관련 의사소통의 조절효과. 국가정책연구, 32(1), 107-137.

문유석. (2010). 경찰관의 업무적 자아효능감이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 지방정부연구, 13(4), 83-102.

민순, 김혜숙, 하윤주, 김은아, 김희영, 김혜정, 김영자. (2011). 병원간호사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도와의 관계에서 자기효능감의 조절효과. 대한경영학회지, 24(1), 1-21.

박상현. (2020). 일과 삶의 균형에 대한 인식이 이직의도에 미치는 영향 (석사학위) 서울대학교 대학원, 서울).

박성수. (2016). 경찰공무원의 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향-직무만족의 매개효과를 중심으로. 한국경찰연구, 15(4), 43-68.

박순애. (2006). 공무원의 직무동기와 조직행태: 직무몰입과 탈진에 미치는 영향요인을 중심으로.「한국행정연구」, 15(1): 203-236.

박진희, 소혜진. (2019). 음악치료사의 직업적 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향: 심리적 소진의 매개효과. 예술심리치료연구, 15(4), 247-269.

빈창현, 전병준. (2018). 리더 나르시시즘과 직장 내 구성원의 일탈행동의 관계: 구성원 나르시시즘의 조절효과. 한국경영학회 통합학술발표논문집, 981-999.

송보라, 이기학. (2009). 자기개념 복잡성과 심리적 적응 관계에서의 인지적 유연성 및 자기개념 명확성의 매개효과 모형 검증. 한국심리학회지: 사회 및 성격, 23(3), 73-88.

신황용, 이희선. (2012). 공공조직 조직성과의 결정요인에 관한 연구: 공직동기, 신분불안, 직무만족을 중심으로. 행정논총 (Korean Journal of Public Administration), 50.

안경희. (2012). 공무원의 직무만족 영향요인에 관한 연구 (석사학위). 서울대학교 대학원, 서울).

양승범. (2009). 지방공무원의 이직의도 영향요인에 관한 연구: 기능적,

금전적, 연대적 선호. 한국지방자치학회보, 21(3), 187-201.
왕태규. (2007). 조직성과의 영향요인에 관한 연구: 서울시 종합사회복지관을 중심으로. 한국조직학회보, 4(1), 63-90.
유민봉・임도빈(2007), 『인사행정론』, 서울 : 박영사
육근효. (2018). CEO 나르시시즘과 CSR 성과 간의 관련성 분석: 이사회 구성의 매개효과를 중심으로. 산업경제연구, 31(6), 2131-2159.
윤여원. (2018). 조직공정성과 직무스트레스 요인이 공무원의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 (석사학위). 서울대학교 대학원, 서울).
이건, 허준영. (2015). 근무지 변경에 따른 공무원 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구:-세종시 이전 조절효과를 중심으로. 한국행정연구, 24(3), 65-90.
이경선. (2020). 관료나르시시즘이 혁신행동과 직무성과에 미치는 영향 (석사학위) 서울대학교 대학원, 서울).
이병량. (2014). 관료의 나르시시즘 연구. 정부학연구, 20(1), 5-34.
이병량. (2015). 관료 나르시시즘의 원인에 관한 탐색적 연구. 정부학연구, 21(1), 83-121.
이병량. (2017). 관료의 침묵과 자기 정당화. 한국정책연구, 17(3), 65-82.
이병량. (2018). 한국 관료의 엘리트화 현상에 대한 연구: 관료 나르시시즘의 조건으로서. 정부학연구, 24(1), 129-155.
이봉행. (2002). 경찰조직내 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(박사학위) 동국대학교 대학원)
이승윤, 김광현, 박성훈, 박헌준. (2015). CEO 나르시시즘의 비간섭 측정 방법 연구. 대한경영학회지, 28(2), 491-503.
이영균, 최인숙. (2013). 사회복지전담공무원의 이직의도에 관한 분석. 한국공공관리학보, 27(3), 123-144.
이용규, 정석환. (2005). 공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석. 행정논총 (Korean Journal of Public Administration), 43.
이준환. (2020). 보상인식이 공무원의 이직의도에 미치는 영향 (석사학

위) 서울대학교 행정대학원, 서울).
이환범, 이수창. (2006). 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도 간의 상호관계에 관한 연구. 한국조직학회보, 3(2), 83-101.
전미선, 전영준. (2017). 자기효능감이 직무만족과 성과에 미치는 영향 연구: 공공조직의 성과급 조절효과를 중심으로. 한국거버넌스학회보, 24(2), 157-188.
전숙영, 이창원. (2017). 분배공정성 인식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. 한국인사행정학회보, 16, 29-49.
전인갑. (2011). 전통 중국의 권력엘리트 충원문화와 시스템. 아시아문화연구, 21, 103-137.
전의숙, 이형룡, 우상철. (2010). 중급호텔의 재무성과에 영향을 미치는 내부역량의 효율성과 직원만족에 관한 연구. 호텔경영학연구, 19(3), 39-59.
정광호, 김태일. (2003). 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석-한국노동패널연구 (KLIPS) 자료를 중심으로. 한국정책학회보, 12(3), 1-29.
정남운. (2001). 과민성 자기애 척도 (the Hypersensitive Narcissism Scale) 타당화 연구. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 13(1), 193-216.
정석환. (2013). 공무원이 인지하는 조직공정성 요인이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 13(2), 244-253.
정해인. (2007). 교사가 지각하는 조직공정성과 직무만족 간의 관계 분석 (석사학위) 서울대학교 대학원, 서울).
주효진. (2004). 조직구조, 조직문화 및 조직 효과성의 관계에 관한 연구: 업무특성별 기관분류를 중심으로. 행정논총 (Korean Journal of Public Administration), 42.
차주영. (2020). 직무스트레스가 공무원의 이직의도에 미치는 영향 (석사학위) 서울대학교 대학원, 서울).
최동훈. (2019). 투자모델을 이용한 공무원 이직의도 영향요인 분석. 한국

인사행정학회보, 18(3), 1-36.
최만식, 김성문. (2017). 축구심판의 자기효능감과 심판스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향-심판활동여부에 따른 매개효과와 다중집단분석. 한국스포츠학회지, 15(3), 271-286.
황승배, 김동주. (2012). 중년위기 지각이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감과 사회적 지원의 조절효과. 조직과 인사관리연구, 36, 59-98.
허성욱, 조일형. (2018). 공무원의 상대적 박탈감과 이직의도의 관련성에 대한 연구. 한국행정연구, 27(3), 39-66.

2. 외국 문헌

Abbasi SM, Hollman KW. (2000). “Turnover: The Real Bottom Line”, Public Personnel Management, 29(3), 333-342.
Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W., & Kashy, D. A. (2011). What does the narcissistic personality inventory really measure?. Assessment, 18(1), 67-87.
Ackerman, R. A., Donnellan, M. B., Roberts, B. W., & Fraley, R. C. (2016). The effect of response format on the psychometric properties of the Narcissistic Personality Inventory: Consequences for item meaning and factor structure. Assessment, 23(2), 203-220.
Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological review, 84(2), 191.
Barelds, D. P., & Dijkstra, P. (2010). Narcissistic personality inventory: Structure of the adapted Dutch version. Scandinavian Journal of Psychology, 51(2), 132-138.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of personality and social psychology, 51(6), 1173.

Corry, N., Merritt, R. D., Mrug, S., & Pamp, B. (2008). The factor structure of the Narcissistic Personality Inventory. Journal of Personality Assessment, 90(6), 593-600.

Dinić, B. M., & Vujić, A. (2019). Five-factor model best describes narcissistic personality inventory across different item response formats. Psychological reports, 122(5), 1946-1966.

Dalton, D. R., Daily, C. M., Johnson, J. L., & Ellstrand, A. E. (1999). Number of directors and financial performance: A meta-analysis. Academy of Management journal, 42(6), 674-686.

Emmons, R. A. (1984). Factor analysis and construct validity of the narcissistic personality inventory. Journal of personality assessment, 48(3), 291-300.

Emmons, R. A. (1987). Narcissism: Theory and measurement. Journal of personality and social psychology, 52(1), 11.

Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. Academy of Management journal, 32(1), 115-130.

Kansi, J. (2003). The narcissistic personality inventory: Applicability in a Swedish population sample. Scandinavian Journal of Psychology, 44(5), 441-448.

Kubarych, T. S., Deary, I. J., & Austin, E. J. (2004). The Narcissistic Personality Inventory: Factor structure in a non-clinical sample. Personality and individual differences, 36(4), 857-872.

Locke, E. A. (1975). Personnel attitudes and motivation. Annual

review of psychology, 26(1), 457-480.

McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. Academy of management Journal, 35(3), 626-637.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. Journal of applied psychology, 76(6), 845.

Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. Journal of applied psychology, 77(6), 963.

Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. Journal of personality and social psychology, 54(5), 890.

Selden, S. C., & Moynihan, D. P. (2000). A model of voluntary turnover in state government. Review of public personnel administration, 20(2), 63-74.

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.

Westen, D. (1985). Self and society: Narcissism, collectivism, and the development of morals. Cambridge University Press.

Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. Journal of Vocational Behavior, 80(2), 422-433.

Abstract

A Study on Effect of Bureaucrats' Narcissism on Turnover Intention: Focusing on Mediating Effect of Job Satisfaction

Junghan Kang
Department of Public Administration
(Master of Public Policy)
The Graduate School of Public Administration
Seoul National University

The purpose of this study was to investigate the effect of the bureaucrats' narcissism, which was subdivided into desire for recognition corresponding to capability, confidence for one's capability, and satisfaction with one's social status, on the turnover intention and whether the job satisfaction serve as mediating variable in these relationships. For the purpose, data from the Public Employee

Perception Survey, 2019 was used and the subjects were 4,111 public officials working for 46 central ministries and 17 local governments. The mediating effect was tested by adopting the mediation model proposed by Baron&Kenny(1986) and performing the three stepwise regression analysis and Sobel test.

First, the analysis of the effect of bureaucrats' narcissism on job satisfaction showed that confidence for one's capability and satisfaction with one's social status had positive(+) effect on job satisfaction, supporting the hypothesis, while the desire for recognition corresponding to capability had positive(+) effect, rejecting the hypothesis. Second, the analysis of the effect of bureaucrats' narcissism on turnover intention showed positive(+) effect of desire for recognition corresponding to capability, confidence for one's capability and negative(-) effect of satisfaction with one's social status, supporting the hypothesis. Third, the analysis of job satisfaction on turnover intention showed negative(-) one. Fourth, the analysis of the mediating effect of the job satisfaction on the effect of sub-factors of bureaucrats' narcissism on turnover intention showed that the job satisfaction had mediating effect on the effect of desire for recognition corresponding to capability, confidence for one's capability, and satisfaction with one's social status on turnover intention.

These results provided two implications for the governmental policies on human resource management in governmental agencies aiming to reduce turnover intention. First, Policy support is needed to alleviate the sense of relative deprivation of public officials. The causes of desire for recognition corresponding to capability that directly affect turnover intention include the relative sense of deprivation compared to the private sector and the gap between one's

own capability and the level of treatment. This means that, in order to alleviate the turnover intention of public officials, it is necessary to narrow the disparity in treatment with those in similar work in the private sector. As such, the multi-dimensional policy support should be allowed by providing, in addition to wage, the other elements that may be perceived as a economic rewards to resolve the perception of discrimination. Second, some policy efforts are required to improve the morale and image of the public officials community. It was found that satisfaction with one's social status not only had both direct and indirect effect on turnover intention but also the intensity of effect was stronger than any other factors. It means that the improvement of satisfaction with one's social status is effective for alleviating the turnover intention of public officials. It requires the self-aided efforts of public officials to eradicate corruption. In addition, the policy efforts to restore the image of public officials representing integrity and competency by providing personnel benefits to public officials exemplifying excellent administration and enhancing internal and external public relation promotions are required.

keywords : Bureaucrats' Narcissism, Turnover Intention, Job Satisfaction
Student Number : 2019-27291