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

행정학 석사 학위논문

관료 나르시시즘이 적극행정 인식에 미치는 영향

2023년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학 전공

강병웅

관료 나르시시즘이 적극행정 인식에 미치는 영향

지도교수 이 진 수

이 논문을 행정학 석사 학위논문으로 제출함
2023년 2월

서울대학교 대학원
행정학과 행정학 전공
강 병 웅

강병웅의 석사 학위논문을 인준함
2023년 2월

위 원 장 박 순 애 (인)

부위원장 금 현 섭 (인)

위 원 이 진 수 (인)

국문초록

현재 공공부문은 급변하는 사회경제적 환경 속에서 혁신과 전문성을 통해 적극적으로 업무를 수행할 것을 요구받고 있다. 적극행정에 대한 국가 관심이 고조되면서 이와 관련하여 다양한 연구가 수행되었지만 제도적 논의가 대부분이며, 실증 연구가 부족하다는 점에서 본 연구는 적극행정에 영향을 미칠 수 있는 개인 요소에 집중해 유의미한 요인을 확인하고자 하였다. 이에 관료 나르시시즘 개념에 집중하여, 국내 공무원의 관료 나르시시즘적 요소가 적극행정에 영향을 미치는지 파악하고자 하였다. 이를 위해 선행연구 고찰을 통해 관료 나르시시즘의 구성요소를 정의하고, 긍정적 관점에서 관료 나르시시즘이 공무원의 적극행정에 영향을 미치는가에 대한 논리적 가설을 도출하였다.

연구 수행을 위해 한국행정연구원의 공직생활실태조사 2021년 데이터를 활용하였다. 관료 나르시시즘의 3 요인으로 업무 전문성 인식, 업무 자율성, 업무역량에 대한 자신감을 도출하여 각 해당 측정 항목을 산출하였다. 적극행정은 혁신 행동 및 공직 가치, 업무성과의 2 요인으로 구분하였으며, 데이터에서 각 해당 측정 항목을 도출하였다. 다중회귀분석 결과, 업무 전문성 인식, 업무 자율성, 업무역량에 대한 자신감은 혁신 행동 및 공직 가치, 업무성과에 유의미한 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 공무원들의 업무 전문성 인식, 업무 자율성, 업무역량에 대한 자신감이 높을수록 혁신 행동 및 공직 가치, 업무성과가 향상되는 것을 의미한다. 이때 높은 직급의 관료는 자신이 쌓아온 업무와 전문성에 대한 자신감을 스스로 확신하고 공직에 대한 자부심이 내재한다는 점에서 직급에 따른 조절 검증을 수행하였다. 분석 결과, 업무 전문성 인식과 업무역량 자신감에서 유의미한 조절 효과가 나타났다. 직급이 높을수록 관료 나르시시즘에 따른 적극행정 영향이 더 크며, 직급이 낮은 경우 자신의 업무 전문성 또는 업무역량을 낮게 평가함에 따라 그에 따른 적극행정에 차이가 발생하지 않았다. 업무역량의 경우 직급 간 차이가 줄어

들었는데, 이는 고위 직급이라도 업무역량을 확신하지 못할 경우 소극행정 태도를 보일 수 있다는 것을 의미한다. 본 연구는 공공부문의 적극적인 역할과 기능이 다시 강조되고 있는 지금, 공무원의 나르시시즘적 기질에 대한 동기화가 인사행정의 핵심과제가 될 수 있음을 밝혔다는 점에서 연구의 의의가 있다.

주요어 : 관료 나르시시즘, 적극행정, 공무원, 혁신 행동, 공직 가치
학 번 : 2019-27109

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구의 배경 및 목적 ····· 1
제 2 절 연구방법 ····· 5

제 2 장 이론적 고찰 ····· 6
제 1 절 나르시시즘 ····· 7
1. 나르시시즘의 개념 ····· 7
2. 나르시시즘의 개념과 구성요소 ····· 9

제 2 절 관료 나르시시즘 ····· 11
1. 관료 나르시시즘의 개념과 구성요소 ····· 11
2. 관료 나르시시즘의 선행연구 검토 ····· 14

제 3 절 적극행정 ····· 18
1. 적극행정의 개념과 구성요소 ····· 18
2. 적극행정에 대한 선행연구 검토 ····· 20

제 3 장 연구설계 ····· 26
제 1 절 연구모형 및 가설 설정 ····· 26
1. 연구모형 및 가설설정 ····· 27

제 2 절 연구대상 및 자료분석 방법 ····· 33

제 3 절 변수의 설정 ····· 34
1. 독립 변수 ····· 34

2. 종속 변수 ····· 35
3. 조절 변수 ····· 36
4. 통제 변수 ····· 37

제 4 장 가설 검증 ····· 39
제 1 절 조사대상자의 일반적 특성 ····· 39
제 2 절 측정도구의 신뢰도 및 타당도 분석 ····· 41
제 3 절 측정변인의 상관분석 ····· 44
제 4 절 다중회귀분석 ····· 45
1. 업무역량 자신감, 업무 전문성 점수, 업무 자율성이 혁신 행동 및 공직 가치에 미치는 영향 ····· 45
2. 업무역량 자신감, 업무 전문성 점수, 업무 자율성이 업무성과에 미치는 영향 ····· 47
3. 관료 나르시시즘과 적극행정의 관계에서 직급의 조절 효과 분석 ····· 48
제 5 절 소결 ····· 58
1. 관료 나르시시즘이 적극행정 인식에 미치는 영향 ····· 58
2. 관료 나르시시즘과 적극행정의 관계에서 직급의 조절 효과 ····· 59

제 5 장 결론 ····· 62
제 1 절 연구 의의 ····· 62
제 2 절 함의 및 제언 ····· 63
제 3 절 한계점 및 후속 연구 ····· 64

참고문헌 ····· 65
Abstract ····· 70

표 목 차

[표 2-1] ····· 9
[표 3-1] ····· 37
[표 4-1] ····· 40
[표 4-2] ····· 41
[표 4-3] ····· 42
[표 4-4] ····· 43
[표 4-5] ····· 44
[표 4-6] ····· 45
[표 4-7] ····· 46
[표 4-8] ····· 47
[표 4-9] ····· 48
[표 4-10] ····· 49
[표 4-11] ····· 51
[표 4-12] ····· 52
[표 4-13] ····· 54
[표 4-14] ····· 56
[표 4-15] ····· 56

그 림 목 차

[그림 3-1] ····· 26
[그림 4-1] ····· 50
[그림 4-2] ····· 53
[그림 4-3] ····· 55

[그림 4-4] ····· 57

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

1. 연구 배경

조선 시대 등장한 유교 문화는 “관존민비”라는 동아시아적 전통을 따르면서 오늘날 관료를 숭상하는 문화적 근간이 되었다. 관료 숭상 문화는 오늘날 한국 사회에서 ‘한강의 기적’이라 불리는 국가 주도의 개발·발전의 과정에서 집약적으로 활약하는데, 국가의 ‘압축 산업화’ 경제발전에서 행정과 함께 관료에게 큰 권한과 자율이 주어진 것이다.

국가주도의 개발과정은 소위 “테크노크라시(Technocracy)”라 불리는 관료 전문가 주의를 유도했다. 관료들에게는 자부심을, 공직이라는 직업이 선망의 대상으로 부상한 것이다. 나아가 최근 ‘공시족’, ‘공시생’이라는 새로운 유행어가 생겨날 정도로 한국 사회에서 공무원이라는 직업에 대한 사회적 선호는 공무원으로 선발된다는 것이 대중과는 구별된 특별한 존재로 각인되는 것임을 보여준다. 특히 2013년 국가직 9급 공채 지원자가 처음으로 20만 명을 넘어선 이후로 지속적인 출원 인원이 20만 명에 이르고 있으며, 경제활동인구 조사에서도 공무원 시험을 응시하거나 준비하는 이들이 21만 9천 명에 이르고 있다.[1)]

또한 유교적 전통에 따른 관료 선발 과정은 엘리트에 요구되는 능력을 시험받는 과정을 의미하는데(전인갑, 2011), 이를 통과한다는 것은 전인적 우월성을 검증받았음을 보여준다. 이러한 전통적 인식이 오늘날까

---

1) 2019년 국가직 9급 공채 필기 시험 출원 인원은 195,322명으로 평균경쟁률 39:1을 기록하였다. 경제활동인구조사에서도 취업시험준비자 71만 4천 명 중 공무원 시험 준비자는 21만 9천 명으로 30.7%의 비중을 차지하고 있다. (인사혁신처 및 통계청 자료, 2019.7)

지 이어짐에 따라 공무원 시험이 입신양명으로 여겨지는 풍조가 여전히 남아 있음을 확인할 수 있다.

이런 분위기 속에서 공채 시험을 합격한 이들인 공무원들은 일정 수준 이상의 자부심 혹은 우월감을 바탕으로 복무를 시작한다는 특징을 갖는다. 이러한 한국 사회의 분위기, 즉 공무원으로 선발된다는 것이 한국 사회의 엘리트로서 인식하게 한다(이병량, 2018). 이와 같은 한국 사회에서의 관료에 대한 긍정적 인식과 사회적 선망 등은 관료의 우월감 혹은 특권의식을 강화시켜 관료의 '자기애'로 대표되는 '관료 나르시시즘'의 원천으로 작용된다. 관료 나르시시즘이란 '관료'의 개념을 자기애를 의미하는 나르시시즘에 합성한 용어로(이병량, 2014), 한국 사회에서 자리 잡은 관료에 대한 엘리트 인식과 특권주의는 공무원으로 하여금 관료 나르시시즘을 갖게 할 수 있다.

관료 나르시시즘의 출발은 한국 상회 관료주의의 병폐를 꼬집기 위한 것이었다. 공무원에 주어진 막강한 권한과 자율성이 사회, 공공의 이익에 반하는 모습으로 작용한다는 것이다. 실제 급격한 경제발전을 이루던 1970-80년대 한국 사회는 공무원의 권한이 막강했고, 고위 관료의 나르시시즘적 태도는 독재와 정경유착 등의 병폐로 이어졌다. 그러나 민주주의가 정착되고 문화가 바뀌면서 과거 잘 작동하였던 국가 주도의 발전이나 접근법은 한계에 도달하고 있다. 민주화 이후 5년 단임 대통령제가 도입되면서 공무원들은 특정 집권 행정부에서 적극적으로 업무를 수행할 동기와 유인이 크게 감소한 것이다. 과거 군부 독재 하에서는 공무원이 자신의 역량을 발휘하면 승진, 포상 등의 인센티브를 확실하게 보장받았다. 그러나 5년 단임제 이후에는 5년마다 변하는 정책 기조와 급격한 사회경제의 변화, 공공갈등 등의 요인은 공직자의 권한이나 적극성을 감소시킨다(정용덕, 안성호, 마광열, 2021).

공무원들의 적극성 감소는 소극행정으로 대변되는 양상으로 변화할 수 있다. 주어진 업무에 수동적으로 임하거나 공직의 가치를 폄하하고 혁신을 회피하는 행태를 보이는 것이다. 이에 2019년 초 문재인 대통령은 국무회의에서 "적극행정이 정부 업무의 새로운 문화로 확고하게 뿌리

내려야 한다.”고 언급한 바 있다. 공직에 대한 자기주도적 책임감을 갖고 긍정적인 변화를 모색하고 나아가야 함을 지시한 것이다.

이러한 상황에서 관료 나르시시즘의 역기능을 고려할 필요가 있다. 관료 나르시시즘의 속성을 살펴보면 자신의 업무역량에 대한 신뢰, 공직가치의 존중과 업무 자율성의 확보, 직무 전문성에 대한 높은 이해 등으로 나타난다. 즉, 오히려 직무에 대한 자긍심, 역량과 전문성에 대한 자기평가가 낮아질 경우 업무에 안일한 태도를 보이고 수동적으로 임하는 소극행정이 나타나는 것이다.

따라서 공무원들이 자기 자신에 대한 긍정적 인식인 나르시시즘적 특징이 어떻게 발현되느냐에 따라 적극행정의 성과 여부가 달라질 것이라 예상된다. 즉 공무원의 자기애적 특징이 부정적인 영향으로 발현된다면 지나친 엘리트주의로 인한 보신주의, 소극행정이 나타나겠지만, 반면 공무원의 자기애적 특징이 긍정적으로 발현될 경우, 적극행정에 기여할 수 있을 것이다. 오히려 자신의 직무역량과 전문성을 높게 평가하고 의사결정권 등에 대한 자율성을 높게 인식하는 태도가 적극행정을 유도할 수 있다는 것이다.

특히 코로나 19라는 시대적 배경 아래 공공부문의 역할과 기능이 다시 강조되고 있는 지금 공무원들의 자기애적 특징을 어떻게 긍정적으로 발현할 수 있도록 하느냐는 인사행정의 핵심과제가 될 것이라 예상한다. 따라서 본 연구는 관료의 자기애적 특징이 적극행정에 대한 인식에 어떠한 영향을 미치는지를 검토함으로써 정부 인사정책에 대한 새로운 시사점을 제공할 수 있기를 기대해본다.

2. 연구의 목적

1) 적극행정 개념에 대한 검토

적극행정에 대한 개념의 시작은 대부분 법적 과제로부터 시작되었다(박정훈, 2009). 주로 적극행정에 대한 감사기구의 면책제도가 주요 이슈

로 연구되는 특성이 있으며, 적극행정에 대한 인식은 주로 “통제 중심의 관점”으로 인식, 분석되어 왔다(최태현, 2020). 시대적 상황의 변화에 적극행정에 관한 관심은 높아지고 적극행정에 관한 연구의 양적 규모는 늘어나고 있으나, 연구의 대상 범위 설정과 접근방법의 다양성 면에서는 적극적이지 못하다는 평가가 있다(정용덕, 2021). 따라서 학자별로 다양화된 적극행정의 개념을 검토하고 적극행정의 개념에 대해 제시하고자 한다.

2) 관료 나르시시즘에 대한 학문적 고려

관료 나르시시즘 용어는 이병량(2014)의 연구에서 처음 제안되었다. 저자는 관료제 조직의 역기능을 분석, 검토하는 과정에서 공무원의 병리적 행태를 설명하는 개념으로 나르시시즘을 제시하였다. 그러나 이러한 개념의 제안 및 제시는 관료 나르시시즘에 대한 실증 자료를 통해 확정된 개념으로서의 제시가 아니라는 한계가 있다. 이에 다른 선행연구들을 함께 고려하여 관료 나르시시즘에 대한 개념을 정립하고자 한다.

3) 관료 나르시시즘에 대한 균형적 시각 확보

관(官) 우월적 행정문화와 유교주의 등의 전통의 결과물인 관료 나르시시즘은 그간 기존의 연구에서 부정적으로 인식되어 왔다. (전인갑, 2011) 관료제 역기능의 산물로서 관료의 나르시시즘이 공무원의 태도로서 부적합하고 이를 병리적 현상 혹은 관료제 역기능으로 인식한 것이다. 그러나 코로나 19, MZ 세대의 공직 사회의 유입 등 새로운 환경의 변화는 관료 나르시시즘을 과연 부정적으로만 인식할 필요가 있는지 의문을 제기한다. 특히 MZ 세대의 경우, 자신에 대한 의사 표현이 기존의 세대에 비해 확실하고 명확하다는 특징이 있다. 공직 사회로 새로운 세대의 유입이 진행됨에 따라 기존의 관료 나르시시즘을 바라보는 시각 역시 바뀔 필요가 있다. 자신의 직무역량과 전문성을 높게 평가하고 의사

결정권 등에 대한 자율성을 높게 인식하는 자기애적 성향이 업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 따라서 본 연구에서는 관료 나르시시즘을 부정적으로만 인식하는 기존의 연구 관점을 지양하고 관료 나르시시즘을 균형적으로 평가하고자 한다.

4) 적극행정에 관한 미시적 연구 제시

기존 연구들의 경우, 정부 조직의 성과를 제고시키기 위한 제도적 혹은 거시적 접근은 지속적으로 연구되고 있으나, 공무원 개인의 성격, 태도 등이 어떻게 정부 조직의 성과로 이어지는지에 대한 분석은 미흡한 실정이다. 코로나 19등 시대 환경의 변화는 자원 배분, 국정 운영의 효율화가 보다 강조되었으며, 이러한 상황에서 공직자의 역할에 대해 중요하게 강조되고 있다. 따라서 공무원 개인에 대한 성격과 태도의 분석이 같이 고려되어야 할 것이다. 동기 이론 중 귀인 이론(attribution theory)에 따르면 조직 구성원들의 행동, 태도는 제도, 문화 등 외적 요인뿐만 아니라 다른 내적 요인에도 영향을 미친다고 보고 있다. (빈창현, 전병준, 2018)

따라서 적극행정의 성공적 구현을 위하여 관료 나르시시즘이라는 공무원 개인적 특성을 어떻게 적극행정의 실천력을 높일 수 있도록 장려할 수 있는지에 대한 고민이 필요하다.

제 2 절 연구방법

본 연구는 관료 나르시시즘이 적극행정에 미치는 영향을 실증적으로 검토하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 선행연구 고찰을 통해 이론적·개념적 토대를 마련하고, 연구모형 및 연구 문제를 상정하였다. 연구 문제의 검증을 위한 연구가설을 세운 뒤 한국행정연구원에서 실시하는

2021년 공직생활실태조사 통계자료를 활용하여 분석을 수행하였다. SPSS 통계 프로그램 및 Process MACRO를 활용하여 변수 간 관계를 파악하여 연구가설을 검증하고자 하였다. 본 연구의 연구가설 검증을 위한 연구절차는 다음과 같다.

첫째, 관료 나르시시즘과 적극행정을 다룬 학위 및 학술지 논문, 정책 보고서 등을 검색하여 관련 이론과 사례에 대해 자료를 수집하였다. 수집된 선행연구의 고찰을 통해 관료 나르시시즘, 적극행정의 개념을 확립하였고, 모형 설계에 필요한 이론들을 검토하였다.

둘째, 2021년 공직생활실태조사 통계자료의 설문내용을 검토하여 분석을 위한 측정 문항을 도출하였다. 본 연구에서 활용하는 해당 통계조사는 2011년부터 공무원 패널조사로 실시되었고, 2017년에 통계청 국가승인통계로 지정되었다(한국행정연구원, 2018). 공직생활실태조사는 공무원의 업무환경, 임용, 보직 관리, 능력발전 및 역량개발지원, 조직관리, 조직 구성원의 동기, 태도 및 행동에 대하여 조사한다. 이에 본 연구는 조직원의 태도 부문에서 관료 나르시시즘과 결부될 수 있는 설문 문항과 통계 결과를 선별, 변형하는 것이 필수적이다. 이를 적극행정으로 볼 수 있는 설문 문항에 어떤 영향을 미치는지 다중회귀분석 모형을 통해 검토하고자 한다.

셋째, 본 연구에서 활용한 데이터를 토대로 기술통계 및 다중회귀분석, 조절 효과 분석하였다. 활용된 데이터의 연구대상은 46개 중앙 부처 공무원 2,000여 명과 광역자치단체 공무원 2,000여 명이다. 해당 분석은 SPSS 22.0 및 Process MACRO 프로그램을 사용하였다.

넷째, 통계 분석 결과를 토대로 연구모형을 검증하고 결론을 도출한다.

제 2 장 이론적 고찰

제 1 절 나르시시즘

1. 나르시시즘의 개념

나르시시즘은 그리스 신화에서 유래된 개념으로, 강의 신이자 물의 요정의 아들인 나르키소스(Narcissus)가 샘물에 비친 자기 자신의 모습에 반해 사랑에 빠지는 이야기로부터 비롯되었다. 그는 샘물에 비친 자기 자신의 모습에 다가가려다가 결국 샘물에 빠져 죽음에 이르게 된다. 이러한 나르키소스의 이름에서 비롯된 나르시시즘은 19세기 후반 정신분석 연구에서야 학술적 용어로 정립되었다.

나르시시즘이라는 용어는 프로이트에 의해 인간의 정신적 상태 또는 경향을 설명하는 개념으로 정립되었는데, 프로이트는 나르시시즘을 “자아를 향한 리비도 집중”, “자신에 대한 성적인 도착증”이라 제시한 바 있다. 즉 타인이나 다른 대상으로 발현되지 않고 자기 자신에게만 집중되는 병리적 심리상태로 본 것이다. 프로이트는 자아의 발전은 자신에 대한 리비도 집중을 포기하고 이를 인간에 대한 사랑으로 대체할 때 이루어진다고 인식하므로, 나르시시즘은 성장의 과정에서 극복되어야 할 ‘병적인(morbid)’ 정신 상태 혹은 심리구조로 이해하고 있다(이병량, 2014, pp.9-10).

나르시시즘은 부풀려진 자기애의 한 형태로 심리학에서의 높은 자존감의 형태와 종종 비교된다. 자존감과 다른 나르시시즘의 세 가지 주요 특징으로는 첫째, 나르시시스트는 지나치게 긍정적인 자기개념을 가지고 있어 다양한 평가 장면에서 자신이 실제보다 더 낫거나 더 효과적이라는 믿음으로 이어진다. 이러한 성향은 사회적 지위, 지능 및 신체적 매력과

같은 선택 의지를 반영하는 특성에서 특히 분명하게 드러난다. 둘째, 나르시시즘은 대인관계의 따뜻함이나 친밀감과 거리가 먼 특성을 보인다. 이들은 친밀감의 필요성을 매우 낮게 평가한다. 셋째, 나르시시스트는 긍정적인 자기관을 강화하기 위한 다양한 자기 조절(self-regulation) 노력을 보인다. 대표적인 예로 대인관계에서 나르시시스트는 관심을 끌고 재미있고 외향적으로 보이려고 노력한다. 높은 사회적 지위를 가진 다른 개인과 어울리고 그들의 성공적인 성과로 대중의 영광을 얻고 싶어하는 경향을 보이며, 실패 시 개인적인 책임을 부인하고 대신 자신의 실패에 대해 다른 사람이나 자신의 상황을 탓한다. 또한, 나르시시스트가 기대하는 삶의 목표에는 명성과 지배에 대한 비전이 포함되며, 실패 가능성을 낮게 평가하고 성공을 확대해석할 가능성이 높다(Lakey, Rose, Campbell, 2008).

나르시시즘은 인식 요소와 동기 요소라는 두 가지 성격 특징을 지닌다(김광현, 이승윤, 박성훈, 박현준, 2014). 먼저, 인식 요소 측면에서 나르시시즘은 자기 자신에 대한 역량을 스스로 높게 평가하고 자랑스러워한다는 특징이 있다. 즉 나르시시즘을 가진 사람들은 지성, 창의성, 능력 리더십에 있어서 자신을 비슷한 연령의 사람들보다 높게 평가하는 경향이 있다.

다음으로 동기 요소적 측면에서는 남들보다 우월하다는 것을 증명하거나 이를 확인받고자 하는 욕구가 강하다는 것이다. 그들은 타인으로부터 관심과 선망을 얻기 위해 노력한다. 따라서 나르시시즘은 타인으로부터 얻는 칭찬, 아부와 같은 형태로 얻어진다(Chatterjee & Hambrick, 2007).

그러나 이러한 우월감을 증명 또는 확인하는 과정에서 이를 달성하지 못하는 등 좌절되거나 비판받았을 때 공격적인 태도를 보이기도 한다. 이를 '나르시시즘의 역설'이라고 한다. 즉 스스로가 다른 사람으로부터 비판받는 것을 회피하기 위해 자기 확신에 대하여 강조하고 다른 사람의 의견이나 감정을 무시하는 행동 등을 보인다는 것이다(김봉환, 2018). 또한, 자기 자신을 스스로 너무 위대하게 여겨 도덕적인 죄책감 없이 타인을 이용하거나 그들을 통해 이득을 쉽게 취득하려는 경향도 보였다.

2. 나르시시즘의 구성요소

학계에서 나르시시즘을 측정하기 위한 도구 중 가장 많이 사용되어 온 검사로는 Raskin과 Hall(1979)가 개발한 자기애적 성격 검사(Narcissistic Personality Inventory; 이하 NPI)이 있다. 우리나라의 경우에도 나르시시즘에 관한 경험적 연구 대부분이 이 NPI를 사용하고 있음을 확인할 수 있다(정남운, 2001). Raskin과 Hall은 미국 심리학회가 제시한 DSM-III(Diagonostic and Statistical Manual of Mental Disorders; American Psychiatric Association, 1968)를 원형으로 나르시시즘을 측정할 수 있는 223개 항목의 도구를 개발하였으며, 연구가 진행되면서 223개 항목은 40개의 항목으로 수정, 보완되었다. 나아가 오늘날에는 16개 항목으로 구성된 NPI-16(Ames, Rose & Anderson, 2006)이라는 요약 버전이 가장 많이 사용되고 있다. Ames 등(2006)의 나르시시즘 16문항 척도는 40개 항목을 축약하면서 타당도를 확인함으로써 측정과 평가에 대한 용이성을 높였다(김광현 등, 2014).

측정 방법의 개발과 더불어 나르시시즘의 요인과 유형에 관한 연구 역시 진전을 보였다. Emmons(1987)는 주성분 분석을 사용하여 NPI에서 4개의 서로 관련 있는 주성분을 추출하였는데, 저자가 추출한 나르시시즘의 주성분 4개는 자격(Entitlement), 리더십/권위(Leadership/authority), 우월성/거만함(Superiority/Arrogance), 자기찬양(Self-admiration)이다. 국내에서는 Emmons(1987)의 나르시시즘 4요인 37개 문항에 대해 정남운(2001)이 번안하였으며 번안된 국문 문항은 [표 1]과 같다.

[표 2-1] Emmons(1987)의 나르시시즘 4유형과 NPI 문항*

요인	NPI 문항(37개)
자격 Entitlement	· 나는 내가 당연히 얻어야 하는 것을 모두 얻을 때까지 절대 만족하지 않는다.

	· 나는 다른 사람들에게 기대하는 것이 많다. · 나는 권력에 대한 의지가 강하다. · 나는 내가 받아 마땅한 대접을 해줄 것을 주장한다. · 나는 밖에 나갔을 때 사람들이 내 모습에 주목해주지 않으면 속이 상한다. · 나는 다른 사람보다 더 유능하다. · 사람들을 내 마음대로 조종하는 것이 나에게는 쉬운 일이다. · 나는 다른 사람의 행운에 시기심이 든다.
리더십/권위 Leadership/authority	· 나는 리더가 되는 것을 더 좋아한다. · 나 자신을 좋은 리더라고 생각한다. · 사람들은 항상 나의 권위를 인정해 주는 것 같다. · 나는 다른 사람들에게 권위를 갖는 것을 좋아한다. · 나는 사람들에게 영향력을 행사하는 타고난 능력이 있다. · 나는 자기주장을 잘 한다. · 나는 여러 사람에게서 주목받는 것을 좋아한다. · 나는 모든 사람들의 관심의 대상이 되는 것을 좋아한다. · 나는 나 자신이 성격이 강하다고 생각한다
우월성/거만 Superiority/Arrogance	· 나는 다른 사람들의 마음을 훤히 읽을 수 있다. · 나는 누구에게나 내가 원하는 대로 뭔가를 믿게 할 수 있다. · 누구나 내가 하는 이야기를 듣는 것을 좋아한다. · 나는 기회가 되면 나의 자랑거리를 드러내 보이는 경향이 있다. · 나는 거의 모든 일을 과감하게 하는 편이다. · 나는 항상 내가 무엇을 하고 있는지 잘 알고 있다. · 나는 타고난 리더이다. · 나는 무슨 일이든지 다른 사람을 설득해 내가 원하는 대로 할 수 있다. · 나는 보통 어떤 대화든지 내가 주도한다. · 사람들은 나에게 많은 것을 배울 수 있다. · 우수성이란 선천적으로 타고나는 것이다
자기몰입/칭찬 Self-admiration	· 나는 내 몸을 바라보는 것을 좋아한다. · 나는 거울을 보는 것을 좋아한다. · 나는 내 몸매(또는 체격)를 과시하기를 좋아한다. · 나는 비범한 사람이다. · 다른 사람들이 계속 그렇게 말해주기 때문에 나는 내가 괜찮은 사람이라고 생각한다. · 나는 칭찬 받는 것을 좋아한다.

	· 나는 특별한 사람이라고 생각한다. · 나는 위대한 사람이 될 것이다. · 나는 미적 감각이 뛰어나다

*정남운(2001)에서 인용

이후 나르시시즘 측정과 평가를 위해 NPI가 가장 널리 사용되었지만, 현재까지 구성 요인을 구분하는 것에는 다양한 연구 시도가 진행되고 있다. Kubarych, Deary, Austin(2004)의 연구에서는 탐색적 주성분 분석 결과 NPI가 2-요인 또는 3-요인으로 구분되는 것이 확인되었다. 확인적 요인분석 결과에서는 항목 수준 변수가 많은 모델의 경우 적합 지수가 좋지 않았으며, 항목이 콘텐츠가 매우 유사한 경우 그럴듯한 상관 오류 용어를 허용하여 적합도를 개선하였다. 전체적으로 저자들은 NPI를 '권력(power)', '과시주의(exhibitionism)', '특별한 사람(special person)'과 관련된 2~3개의 요인으로 도출하였다.

제 2 절 관료 나르시시즘

1. 관료 나르시시즘의 개념 및 구성요소

한국에서 '관료 나르시시즘'의 개념은 이병량(2014)이 가장 먼저 제시하였다. 이는 나르시시즘의 용어를 한국 관료사회에 대입한 것으로, 나르시시즘을 관료제가 지닐 수 있는 역기능으로 보아 이를 관료에게 나타나는 병리적 심리상태나 현상으로서 제시하였다. 저자는 관료 나르시시즘을 자기 관계적 요소와 타인 관계적 요소로 분석하였다.

먼저 자기 관계적 요소이다. 이는 자기 자신에 대해 언제나 자신은 옳은 일을 하고 성공적인 결과를 낸다고 보는 것으로 병적인 자기 확신이자, 자신이 하는 모든 행동은 절대적으로 무해하다는 종교적 신념을 의미한다. 이러한 자기 확신 혹은 '거대자기(Grandiose Self)'인식을 바탕으로 공무원 스스로는 외부의 평가와 관계없이 자신에 대하여 긍정적인 평

가를 한다고 보는 것이다. 예를 들어, 특정 정책에 대해 국민이라는 외부의 실질적 평가는 부정적인데 반면, 관료사회 내부의 평가는 긍정적인 것을 들 수 있다. 이러한 관료의 자기에 대한 '거대자기' 인식이 외부와 내부의 평가가 다른 이유로 보았다. 공무원들이 어떤 사업이나 정책을 한 뒤 자신이 '이 일을 했다.'라고 습관적으로 말하는 태도도 역시 자기 관계적 관료 나르시시즘의 대표적인 예시라고 제시하였다(이병량, 2014, pp.12-24).

한편 그는 이러한 '거대자기'가 부인될 경우에는 그에 대한 심리적 대응으로서 자기혐오, 그리고 자신이나 자신의 상황에 대한 정당화 기제로서의 특권의식이 나타난다고 보았다.[2] 예를 들어, 세월호 참사와 같은 관료제 역기능이 나타났을 때, 관료들은 스스로 '영혼 없는 공무원'이라는 말로 자기 자신을 방어하기도 하였다. 나아가 자기비하나 혐오로 자조적 태도가 나타나기도 하였는데 이는 거대자기에 대한 부정, 자기애의 좌절에 대한 심리적 대응으로서 자기혐오, 정당화 기제로서 특권의식이 발현된 것으로 볼 수 있다(이병량, 2014, pp.12-24).

관료 나르시시즘의 타인 관계적 요소는 자기 자신을 둘러싸고 있는 자기 관계적 측면의 나르시시즘이 타인과의 관계를 맺으면서 확대 재생산되는 것을 나타낸다. 타인 관계적 측면에서의 나르시시즘은 자기 자신이 모든 일을 할 수는 없다는 사실의 부인, 자신보다 우월한 타인을 인정하지 않는 태도, 자기 이외의 대상에 대한 공감적 이해능력의 결여, 심리적으로 의존하고 있는 대상을 일정 조건 아래 급작스럽게 완전히 평가절하하고 자신을 이상화하는 경향, 자신의 병리적 상황에 대한 부인과 치료에 대한 저항 그리고 그에 근거한 자신에 대한 거부 등으로 나타난다. 즉 공무원들은 타인 관계적 나르시시즘의 행태로 민간부문의 능력과

---

2) 여기에서 특권의식은 나와 타인은 다르며, 그렇기에 내가 하는 행위는 타인과 같은 기준에서 다룰 수 없다는 의미를 담고 있다. 이러한 심리적 태도는 자기 자신이 하는 일은 타인과는 다르게 어떠한 일도 용인될 수 있다는 의식으로 이어진다. 자신에게만 적용되는 특별한 기준이 있다고 인식하는 태도는 결국 어떤 상황에서도 자기의 행동을 합리화하고 정당화할 수 있는 근거로 작용한다. (Raskin & Terry, 1988: 890)

정보력을 평가절하하거나 외부에 대하 무(無)관심적 태도, 국민들의 요구에 대한 무시, 외부에 대한 구체적 현실성을 결여한 정책 생산 등의 태도를 보인다. 민간부문에서 제공하는 정보는 무시하기도 하고, 공직 사회 내부에서 혹은 공무원들에게서 생산된 정보나 혹은 공무원으로부터 내부 통제를 받는 집단에서 생성된 정보만을 믿을 만한 것으로 여기는 것이다.

이는 Downs(1967)에 의해 제안된 '슈퍼맨 신드롬'(Superman Syndrome)의 개념으로 설명될 수 있다. Downs는 관료들이 관료제 외부인 민간 혹은 시민 단체의 요구에 귀 기울이지 않거나 정책의 실현가능성 등에는 신경을 쓰지 않고, 자기 자신의 만족만을 위한 비현실적이고 거창한 정책을 만들어내는 현상을 슈퍼맨 신드롬이라 칭하며 이러한 현상이 실제로 매우 흔한 현상이라고 설명한 바 있다(이병량, 2014, pp.24-26).

이병량(2014)의 선행연구는 자기 관계적 요소와 타인 관계적 요소로 제시된 관료 나르시시즘 개념은 관료제의 역기능적 행태 혹은 병리적 현상을 지적하고자 제안된 개념으로 볼 수 있다. 이러한 시각 아래에서는 기존의 나르시시즘 연구에서 도출된 자격(Entitlement), 리더십/권위(leadership /authority), 우수함/거만함(Superiority/Arrogance), 자기찬양(Self-admiration)과 같은 일반적인 4 요인(Emmons, 1987)을 넓은 범위에서 포괄하지 못한다는 단점이 존재한다.

또한, 이병량(2014)은 과도한 자기과신, 자기비하·혐오, 특권의식, 타인 불인정·무관심, 공감력 결여 등으로 관료 나르시시즘의 특성을 분석 및 제시하였고, 특히 나르시시즘을 가지고 있는 공무원들의 리더십, 자기 자신의 역량에 대한 믿음 등과 같은 긍정적 측면들에 대해서는 전혀 고려하고 있지 않다. 이러한 시각에서는 2030 젊은 층의 관료제 유입 등에 따른 공무원직에 대한 높은 평가, 전문성 지각 등의 새로운 현상을 설명하기 어렵다. 따라서 관료를 대상으로 한 나르시시즘 연구들 역시 나르시시즘의 개념 요소들을 보다 확장하여 바라볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 관료 나르시시즘의 부정적 측면과 아울러 긍정적 측면 역시

함께 고려하여 새롭게 논의를 진행하고자 한다.

관료 나르시시즘의 긍정적 측면은 공무원이 직무에서 갖는 자신에 대한 역량과 자신감이 결과적으로 업무성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 관점에서 설명될 수 있다. 가령, 자신의 직무역량에 대한 확신은 직무과정에서 자기효능감을 느끼게 하여 몰입도를 높일 수 있으며 이는 긍정적인 업무성과로 연결될 수 있다. 따라서 선행연구에서 정의된 관료 나르시시즘의 요인에서 자신감과 자신의 역량에 대한 확신, 리더십, 우월감 등에 해당하는 요소가 개인으로 하여금 어떤 긍정적인 효과를 유도할 수 있는지에 대한 분석이 있다.

선행연구에서 나타나는 관료 나르시시즘의 긍정적 요소는 '자신의 능력에 대한 우월적 자신감', '사회적 지위에 대한 만족감'으로 도출할 수 있다. Emmons(1987)의 4분류(리더십/권위, 자기몰입/칭찬, 우월성/거만, 착취성/특권의식) 중 '특권의식', '자기 칭찬', '권위'가 여기에 해당될 수 있다. 또한, Raskin과 Terry(1988)의 분류(권위, 과시성, 우월성, 허영심, 착취성, 특권의식, 자기충분성)에서 '자기충분성', '우월성', '권위'가 이에 해당할 수 있다. 국내 연구에서는 정남운(2001)의 4분류(리더십/자신감, 우월의식, 권력 욕구/특권의식, 과시/칭찬 욕구)에서 '우월의식', '권력 욕구/특권의식'이 관료 나르시시즘의 긍정적 요소에 해당할 수 있다. 이에 본 연구에서는 관료 나르시시즘의 긍정적 효과에 집중하여 논의를 진행하게 될 것이다.

2. 관료 나르시시즘에 관한 선행연구 검토

관료 나르시시즘의 개념이 이병량(2014)의 연구에서 제시되었지만, 업무 장면에서 나르시시즘에 관한 연구는 국내외적으로 지속되어 온 바 있다. 특히, '기관의 장이 갖는 카리스마적 성격'으로서 리더십에서 나르시시즘의 역할과 기능을 연구하는 학자들에 의해 구체적인 연구가 시작됐다(김봉환, 2018 재인용). 특히 빌 게이츠, 스티브 잡스 등 나르시시즘

성향이 강한 CEO의 사례가 소개되는 등, CEO의 나르시시즘 특성과 직무와의 연관성에 많은 관심이 모아지고 있다(Maccoby, 2003: 이승윤 등, 2014 재인용).

CEO의 나르시시즘이 조직의 성과에 미치는 영향에 대해서는 다양한 견해가 제시된 바 있다. CEO의 나르시시즘이 조직의 성과와는 무관하다(Resick등, 2009: 김광현 등, 2014 재인용)는 주장에서부터 CEO 나르시시즘이 기업 성과에 영향을 미치고는 있지만, 그 방향이 긍정적일지 부정적일지는 확실하지 않다(Chatterjee & Hambrick, 2007)는 주장도 있다.

Lakey 등(2008)은 나르시시즘이 높은 CEO들은 자신을 믿고 위험이 높은 투자를 통해 기업의 손실 가능성을 높임으로써 기업의 성과에 부정적인 역할을 준다는 점을 밝혔다(김봉환, 2018). Nevicka(2011)도 나르시시즘 성향이 강한 CEO의 과도한 권력 사용이 조직 구성원의 사고와 행동을 제한하고 자발적 의사소통을 저해하여, 경직되고 수동적인 관행을 양산하여 조직성과에 부정적인 영향을 준다고 밝혔다(김광현 등, 2014).

국내에서는 민간부문 대상으로 김광현 등(2014)의 연구에서 CEO의 나르시시즘을 과시형(Exhibitionism)과 권력형(Power)으로 구분하여 각 유형이 경영성과에 미치는 효과를 확인하였다. 저자들에 의하면 과시형 나르시시즘은 성격을, 권력형 나르시시즘은 상황을 반영하는 속성을 지녔다. 이때 재임 기간을 조절 변수로 반영한 결과, 권력형 나르시시즘은 재임 기간의 증가에 따라 경영성과에 부정적 영향을 미쳤다. 또한, 과시형 나르시시즘은 재임 기간과 관계없이 경영성과에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

반면에 Galvin, Waldman, Balthazard(2010)는 나르시시즘이 조직의 변화에 매우 중요한 역할을 담당하는 확고한 비전 제시와 긍정적 관계에 있음을 확인하였다. 조직원의 나르시시즘은 확고한 비전을 제시하며 이는 리더의 카리스마로 연결되는 것으로 나타났다. Chatterjee와 Hambrick(2007)는 1992~2004년 컴퓨터 하드웨어 및 소프트웨어 업계의 CEO 111명을 대상으로 실증 연구를 수행하였다. 분석 결과 CEO의 나르

시시즘은 인수 건수 및 규모 등에 대한 것뿐만 아니라 전략적 역동성, 긍정적인 관련이 있었다. 다만, 극단적이고 변동이 심한 조직을 유발하는 것으로 나타났다. 나르시시즘적인 CEO들은 관심을 끄는 대담한 행동을 선호하여 큰 성공이나 큰 손실을 초래할 수 있지만, 그럼에도 일반적으로 나르시시즘 CEO가 있는 회사보다 낫거나 나쁘지 않음을 확인하였다.

Gerstner, König, Enders, Hambrick(2013)의 연구에서는 기술 분야에서 CEO의 나르시시즘이 변화에 직면하여 관성을 극복하는 데 필요한 힘을 제공할 수 있다고 제안하였다. 신기술은 성과에 대한 모호함이라는 특성을 수반하기 때문에 나르시스트적인 CEO의 자기 확신과 자신감은 새로운 방향으로 성공할 수 있다는 경영진의 확신을 북돋아 줄 수 있으며, 대담하거나 도전적인 행동으로 신기술에 대한 위험을 감수(risk-taking)한다. 이는 손실을 초래할 수도 있지만, 결단과 투자가 필요한 신기술 분야에서는 궁극적으로 이득이 되는 리더십으로 밝혀지고 있다. 또한, 저자들은 이때 CEO의 나르시시즘에 대한 사원의 관여도가 높을 때 상호작용이 발생한다고 언급한다. 즉, CEO가 자아 확신적 행동과 진취적인 의사결정에 대한 찬사를 기대할 때 더 날카로운 결단을 내릴 수 있다는 것이다.

최근 많은 연구는 비록 나르시시즘의 특성이 오만하며 자기중심적인 모습 등 부정적인 성향을 갖지만, 긍정적인 특성으로서 스스로의 능력에 대한 자신을 갖고, 위험을 대담히 감수하며, 여러 어려움에도 끊임없이 목표를 추구하는 경향으로 나르시시즘이 매우 생산적인 결과를 나타낼 수 있다고 주장한다(빈창현 등, 2018).

반면에 유재욱(2016)은 CEO의 나르시시즘이 기업의 경영성과에 긍정적인 영향을 미친다는 점을 밝혀냈는데, 이는 나르시시스트적인 CEO들이 경기침체기 동안 과감한 다각화 전략을 통해 기업에 긍정적인 영향을 보여주기 때문이라 하였다(김봉환, 2018). 또한, 빈창현과 전병준(2018)은 리더의 나르시시즘과 조직 구성원의 일탈 행동의 관계에서 구성원의 나르시시즘 조절 효과를 분석하였는데, 연구 결과 리더와 구성원의 나르시시즘이 조직에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다.

그 외에 이승윤, 김광현, 박성훈, 박현준(2015)의 연구에서는 CEO의 나르시시즘 측정을 위한 비간섭 측정 방법(unobtrusive measure)의 타당성을 검증하였다. 비간섭 측정 방법은 측정대상에 대한 직접 대면조사가 불가능하거나 조사의 왜곡 가능성이 있을 때 시행하는 조사 방법이다. 저자들은 'CEO 사진 크기'와 '이름 언급 횟수'라는 기존의 나르시시즘 측정법이 타당하다는 근거를 제시했다. 가령, NPI 평가를 기준으로 CEO의 나르시시즘을 과시형과 권력형으로 구분했을 때, 과시형 나르시시스트 CEO는 연차보고서에 게재된 본인의 사진 크기에 민감하게 반응한 반면, 권력형 나르시시스트 CEO는 기업 보도자료에 본인의 이름 언급 횟수에 민감하게 반응하였다.

또한 김봉환(2018)은 공공기관장의 나르시시즘 또한 민간기업의 CEO처럼 공공기관 경영성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 저자는 Emmons(1987)의 나르시시즘 4요소인 자격(Entitlement), 리더십/권위(leadership/authority), 우수함/거만함(Superiority/Arrogance), 자기찬양(Self-admiration)을 활용하여 기관장의 연봉, 이사회 연봉 대비 기관장 연봉, 직원 연봉 대비 기관장 연봉, 사진 크기, 전체 사진 대비 기관장 사진 크기, 석사, 고시 합격 여부, 경력 수, 출판 책 수를 측정 도구로 활용하였다. 연구 결과, 경력 수가 많고 정치적 유명세가 높은 공공기관장은 매우 높은 수준의 나르시시즘을 가질 수 있음이 밝혀졌다. 그러나 이때 기관장이 정치적으로 임명됨으로써 나르시시즘이 업무능력에 근거하지 않고 왜곡된 자기애나 능력에 대한 과신으로부터 기인한 경우 이는 나쁜 리더십으로 작용하였다. 이에 따라 공공기관장의 왜곡된 나르시시즘은 결과적으로 기관의 성과에 부정적인 영향을 미쳤다. 또한, 공공기관 기관장의 심리적 특성이 기관성과에 영향을 주는 것으로 나타났다.

관료 나르시시즘에 관한 선행연구를 살펴보면, CEO 또는 기관장의 나르시시즘에 관한 연구에 치중되어 있는 것을 확인할 수 있다. 리더의 나르시시즘은 그들의 리더십과 연결되기 때문에 조직의 성과를 논의함에 있어 '의사결정', '직접적인 매출 등 성과' '위험의 감수' 등에 초점이 맞춰진 것을 확인할 수 있다. 따라서 일반 조직 구성원의 나르시시즘적 태

도는 다뤄진 부분이 미흡하다. 또한, 그마저도 민간부문에 치중된 면이 큰 것을 알 수 있다. 최근 공공기관에 대한 분석이 시도되고 있지만, 아직 부족하다. 김봉환(2018)의 연구에서도 결론적으로 나르시시즘이 기업의 성과에 미치는 영향을 확인하는 것은 실증적인 문제이며, 특히 공공부문에서 기관장의 나르시시즘과 성과를 논의한 연구는 전무한 실정이라고 지적한 바 있다.

최근 나타나는 공무원에 대한 직업적 선호와 치열한 입직 경쟁 현상은 공무원이라는 직업, 직책에 대한 대중의 인식이 높다는 것을 반증한다. 이는 공무원으로 하여금 직업에 대한 우월감, 자신감을 갖게 할 가능성이 크다. 특히, 공직에 대한 가치와 공공성이 강조되는 중앙 부처 및 광역자치단체 구성원은 시민과 공공성을 위한 업무를 수행한다는 사명감과 이로부터 지각하는 전문성이 높을 것으로 예상되는 바, 이들의 나르시시즘이 업무성과에 어떤 영향을 줄 수 있는지 확인하는 연구가 요구된다.

제 3 절 적극행정

1. 적극행정의 개념

급변하는 사회의 환경 변화로 공공부문의 역할과 규모가 커지고 국민들의 생활 수준과 이에 따른 삶의 질 및 기대 수준이 높아짐에 따라 공직자의 역할과 기능이 중요해졌다. 국가자원의 배분과 국정 운영의 효율화를 위한 적극적인 역할이 강조되는 것이다(박충훈, 이현철, 김지연, 2016). 이에 2009년 '적극행정 면책제도'가 감사원에 의해 도입된 이후 적극행정(Proactive Public Administration)의 개념이 사용되고 있다. 인사혁신처(2019)에 따르면 "통상의 의무 이상의 노력을 기울이거나 업무관행을 벗어나고 최선의 방법을 모색하여 선제적인 대응 및 적극적인 이해조정을 도모하는 행위"가 강조되면서 적극행정을 '혁신 행동'으로 이해 가능하다고 하였다. 2019년 대통령령으로 제정된 「적극행정 운영규정」

제2조에 따르면 “공무원이 불합리한 규제를 개선하는 등 공공의 이익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위”로 규정된다(김성엽, 유정환, 이지안, 박성민, 2022). 또한, 적극성, 적극적 언어, 적극적 행태 등을 고려한다면, “공직자가 「국가공무원법」에 규정된 여러 의무를 책무성과 책임성을 가지고 적극적으로 이행하는 행태나 현상”을 적극행정이라 정의할 수 있다(김윤권, 2019a).

결국, 적극행정의 개념 이해에서 중요한 것은, ‘적극행정’은 기존에 이루어지던 행정 ‘이상의 것’을 의미하는 것으로, “이전에는 없던”, 또는 “이전에 있었지만 더 나은 변화를 추구하는” 행위를 뜻한다는 것이다(김성엽 등, 2022).

적극행정은 결국 과거 공직 사회에서 나타나던 행태로, 무사안일이 행정에서 잠재적으로 혹은 현시적으로 발생하는 현상을 의미한다. 무사안일은 소극적(reactive)인 개념으로 이해할 수 있다. 이러한 맥락에서 소극행정이란 “공직자가 주어진 책무와 책임성을 소홀히 하는 행태나 현상”이라 할 수 있다. 이에 행정의 개념에서 소극행정과 적극행정의 개념을 구분하는 시도가 진행되었다.

강나울과 박성민(2019)의 연구에서는 공직 사회에서 소극행정이 만연한 현상을 벗어나고 적극행정을 활성화하기 위한 방법에 주목하였다. 공직 사회의 적극행정은 행정의 비효율성을 극복하고 국민들에 보다 나은 행정서비스를 제공한다는 점에서 중요하다. 적극행정에 대한 정의는 여전히 명확히 합의되지 않지만, 논의된 개념을 종합하여 ‘공무원들이 보유하고 있던 내재된 공공가치를 토대로 적극적, 혁신적, 능동적, 창의적 행동을 발휘하는 것’으로 이해할 수 있다. 또한, 최태현(019)의 연구에서는 적극행정의 개념 정의에 있어 단순히 감사적 관점이나 행정법적 관점에서 관료의 행동을 통제하는 문제를 넘어 행정부의 존재 의의를 구현하는 것을 그 개념적 핵심에 포함시켜야 한다고 주장하였다(최태현, 2019: 54).

한편, 2019년 인사혁신처가 제정한 「적극행정 운영규정(대통령령 제30016호)」[3] 제1조에서 적극행정의 목적을 규정하고 있다. 즉, “이 영은

행정부 소속 국가공무원의 적극행정을 장려하고 소극행정을 예방·근절하는 등 국민에게 봉사하는 공직문화를 조성함으로써 국가 경쟁력의 강화와 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 한다.” 그리고 제2조에서는 적극행정을 “공무원이 불합리한 규제를 개선하는 등 공공의 이익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위”로 규정하고, 이어서 소극행정을 “공무원의 부작위 또는 직무 태만 등 소극적 업무 행태로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상 손실을 발생하는 하는 행위”로 정의하고 있다.

한편, 소극행정과 적극행정 개념의 명확한 범주를 판단하기는 어려운데, 시대마다 행정의 패러다임이 달라짐에 따라 그 판단기준이 달라질 수밖에 없다. 즉 적극행정은 단편적이고 획일적인 저량(stock)의 개념이라기보다 시대마다 변하는 유량(flow)의 개념으로 이해할 수 있다.

적극행정을 활성화하기 위해서 적극행정에 대한 보상 제도가 변화하고 있다. 기존에는 특별승진, 특별승급, 국외 유학 교육 훈련 우선 선발, 성과상여금(연봉) 최고등급 부여, 대우공무원 기간 단축, 포상휴가 등 인사상 우대조치 부여하여 기존에 일회적인 큰 보상을 중심으로 추진하였다. 하지만 올해 2022년 7월부터 적극행정 적립(마일리지) 제도를 시범적으로 시행하여 적극행정 우수공무원을 포상한다. 기획·집행·성과 창출 등 정책의 전(全) 과정에서 공무원의 적극행정 노력에 대한 보상을 수시로 제공하고 적극행정에 대한 노력과 성과를 즉각적으로 공정하게 보상한다는 점에서 기존에서 주목하지 않았던 새로운 행태론적 관점에 더 주목하여야 한다.

2. 적극행정에 관한 선행연구 검토

초기 적극행정 관련 선행연구는 제도적 관점에서 적극행정 조직문화를 도모하려는 방안에 주목하는 경향이 있었다. 이는 2009년 국내에서 ‘적극행정 면책제도’가 시행됨으로써 관련 제도적 논의에 집중된 것이다.

---

3) 적극행정 운영규정

김윤권, 이재호, 윤수재, 심호(2011)의 연구에서는 적극행정 면책제도에 초점을 맞추었다. 국가 경쟁력을 제고하고 행정 효율성 및 행정서비스의 질을 높이기 위해 저자들은 창의적이고 적극적으로 업무에 임하는 공직자를 보호 및 격려할 수 있는 적극행정 면책제도의 필요성을 강조하였다. 이는 건전한 공직 분위기와 조직문화를 조성하고, 결과적으로 구성원의 조직몰입을 높일 수 있기 때문이다.

저자들은 공직자에 대한 적극행정 면책제도 정착을 위해 외재적인 견제 장치인 감사원 감사가 꾸준히 실시되어야 함을 강조하였다. 또한, 공직자 스스로 자율적이고 창의적인 업무를 위해 노력하고, 이러한 조직문화를 구축하기 위한 조직의 내재적인 노력이 필요하다고 하였다. 즉 적재적소 배치, 공공봉사 동기, 조직 시민 행동 등 적극행정을 장려하면서 동시에 행위자를 보호하고, 실효적인 인센티브를 부여하는 등 추가적인 제도의 제정을 요구하였다. 이와 같은 제도 및 행위자 간의 정합성을 높이는 것은 적극행정 면책제도의 활성화를 기대할 수 있다.

이종수(2016)의 연구에서는 지방정부에서 적극행정을 활성화하기 위한 방안을 도모하기 위해 관련 쟁점을 문헌 조사 및 면접을 통해 파악하고 외국 적극행정 사례를 분석하였다. 지방정부에서 적극행정을 활성화하는데 있어 저해요인으로 작용하는 것은 정치적 중립성에 대한 관료의 맹목적인 요구, 실패 위험에 대한 회피와 사익추구 성향, 역할의 모호성과 불확실성으로 도출됐다. 이러한 저해요인이 크게 작용할수록 관료와 기관의 직무 분위기는 소극행정으로 이어질 수 있음을 알 수 있었다. 분석에 따르면 특히, 지방정부에서는 규제개혁, 위기관리, 장기적 투자와 혁신이라는 측면에서 적극행정으로의 개선이 요구되는 것으로 나타났다. 이에 기존의 규제 위주의 행정을 촉진과 지원 위주로의 패러다임 전환을 유도하는 것이 요구되었다. 또한, 감사과정에서 정당한 면책제도를 확대하고 적극행정 태도를 보이고 이를 시도하는 공무원을 위한 보상 확대 등은 한국 지방정부에 나타나는 소극행정 문제를 개선하는 데 도움이 될 수 있음을 확인하였다.

박충훈 등(2016)의 연구에서는 국가와 공익 증진을 목적으로 한 평가

모형 및 지표를 개발하였다. 저자들은 적극행정 평가모형 및 지표 개발을 위하여 적극행정의 개념적 특성으로, 일차적으로는 공무원 개인의 업무처리를 강조했다. 적극행정의 핵심은 업무에 대한 공무원의 '능동성'으로, 이는 국가공무원법상 공무원의 성실의무에 기반을 둔다. 또한, 합법성, 자율성, 합리성, 책임성, 적극성 등 업무처리 관점에서의 다양한 의미를 포함한다고 하였다.

적극행정의 유형은 현행 규정을 기준으로 업무처리를 개선하는 적극행정, 비효율적 · 부당 · 위법한 현행 규정을 개정하는 적극행정, 새로운 업무영역을 찾아 이에 관한 규정을 신설하는 적극행정으로 구분된다. 또한, 업무처리 양식을 기준으로 소속 행정기관 내부에서의 업무처리에 관한 적극행정, 다른 행정기관에 대한 업무처리에서의 적극행정, 국민에 대한 업무처리에서의 적극행정으로 구분된다.

또한, 제도적 측면에서 적극행정의 활성화를 위한 사전컨설팅감사제도, 적극행정 면책제도 등의 운영 실태를 종합적으로 검토하였는데, 결국 국가 및 공익의 증진이 국민들에게 미치는 영향, 즉 적극행정이 직접적인 정책고객에 대해 어떠한 수혜를 줄 수 있는지의 판단이 중요하다. 따라서 정책고객에 대한 직접적인 서비스인 민원행정을 중심으로 일반민원과 기업 민원을 평가 분야로 설정하였으며, 적극행정을 구현하는 데 있어서 본질적인 변화를 위한 제도개선을 평가 분야에 포함하였다. 또한, 효율성, 타당성, 책임성을 평가 기준으로 설정하고 이에 맞춰 평가지표를 제시하였다.

평가지표의 체계는 행태적 측면과 제도적 측면에서 제시하였다. 행태적 측면은 ① 민원 해결 노력 및 성과, ② 기업애로 해결 노력 및 성과의 2개 평가지표로 구성하였다. 제도적 측면은 ① 사전 컨설팅감사 운영성과, ② 행정처분의 공정성 및 타당성, ③ 제도개선 노력 및 성과, ④ 청렴도 조사결과, ⑤ 적극행정 모범 사례 발굴 및 전파의 5개 지표로 구성하였다.

한편, 2018년 정책적 관점에서 적극행정의 개념을 효과적으로 운용하기 위해 관련 규정을 정비하고자 「적극행정 운영지침」이 발간됐다. 적

극행정의 확산을 위한 제도적 혁신 방안과 지침이 마련된 것이다. 조태준(2019)의 연구에서는 탐색적으로 분석하고 개선 시사점을 도출하였다.

강나울과 박성민(2019)은 2018년 공직생활실태조사 데이터를 활용하여 공무원의 적극행정에 영향을 미치는 요인을 확인하였다. 특히, 적극행정이 개인의 가치와 행태를 내포하는 개념이라는 점에서 기존의 적극행정 면책제도에 집중된 연구를 개인 동기, 행태에 초점을 두어 영향 관계를 확인할 필요가 있음을 강조하였다. 저자들은 공공봉사 동기(PSM), 조직시민행동(OCB)이라는 개인행태요인과 업무 자율성, 직무수행역량이라는 직무역량요인, 그리고 조직목표의 명확성과 변화지향문화라는 조직/문화요인으로 독립 변수를 구분하여 이 변수들이 적극행정에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과, 개인의 행태와 직무역량, 조직문화요인 변수들이 적극행정에 영향을 미치는 가운데, 특히 개인 행태 요인으로써 공공봉사 동기와 조직시민행동, 그리고 직무수행역량은 적극행정에 높은 영향을 미친다는 것이 확인되었다.

이와 더불어 개념적 정의에 대한 문제 제기를 바탕으로 적극행정의 정의를 다룬 연구가 있다. 박윤(2019)의 연구에서는 현재까지 적극행정 면책제가 시행되고 있으나 관련 학술연구를 살펴보면 개념 정의에 대한 구체적 논의가 부족함을 지적하였다. 개념적 정의가 미흡한 상태에서는 제도의 운용과 해석 등에 있어 오해의 소지를 유발할 수 있다는 점에서 저자는 국내ㆍ외 연구를 바탕으로 문헌연구를 수행하였다. 연구에서 최종적으로 도출된 적극행정은 ‘개인의 행태’, ‘업무수행과정: 판단기준’, ‘업무수행과정: 업무ㆍ역할수행’, ‘적극적 문제해결 결과’의 네 가지 범주로 요약되었다.

최태현과 정용덕(2020)의 연구에서는 적극행정에 대한 공공철학적 토대를 집중적으로 논의하였다. 적극행정에 대한 논의와 개선안이 통제 중심으로 이루어지는 것에 대한 한계를 지적하고, 공익실현 중심 시각에서 접근할 필요성을 지적하였다. 헤겔, 베버, 윌슨의 고전적 관료관, 그리고 신행정학과 생태론을 포함하는 현대적 관료관을 각각 분석하여, 적극행정이 전제하고 있는 공익 실현적 관료의 철학적·윤리적 기반을 모색해

본다. 그 결과 고전적 및 현대적 관료관으로부터 적극행정을 긍정하는 다양한 철학적·윤리적 기반을 시사 받을 수 있으나, 그 한계에 대한 시사 또한 간과할 수 없음을 확인한다. 이어서 관료가 현실에서 처하게 되는 원자론적 혹은 구조론적 맥락에 따른 적극행정의 실천 방향을 논의한다. 결론적으로 향후 적극행정의 실천은 한국이 처한 시대적 맥락과 관료가 처한 제도적 맥락을 동시에 고려하면서 모색되어야 함을 지적한다.

한편, 정석환(2022)의 연구에서는 공무원이 지각하는 조직역량이 적극행정에 어떤 영향을 미치는지 실증 검증을 수행하였다. 이때 연구자는 조직의 역량을 공무원들 개인 특성이 아닌 조직 전체가 가지는 역량의 수준으로 정의하였다. 이러한 조직 내 역량이 적극행정으로의 변화를 위한 실마리가 될 수 있음을 조망하였다. 연구 결과, 조직의 자원제공 역량은 적극행정에 영향을 미치지 않는 반면, 변화관리 역량, 의사소통 역량, 성과관리 역량은 공무원들의 적극행정에 긍정적 영향을 미쳤다. 또한, 이때 성과관리 역량이 적극행정을 높이는 가장 중요한 조직역량으로 나타났다.

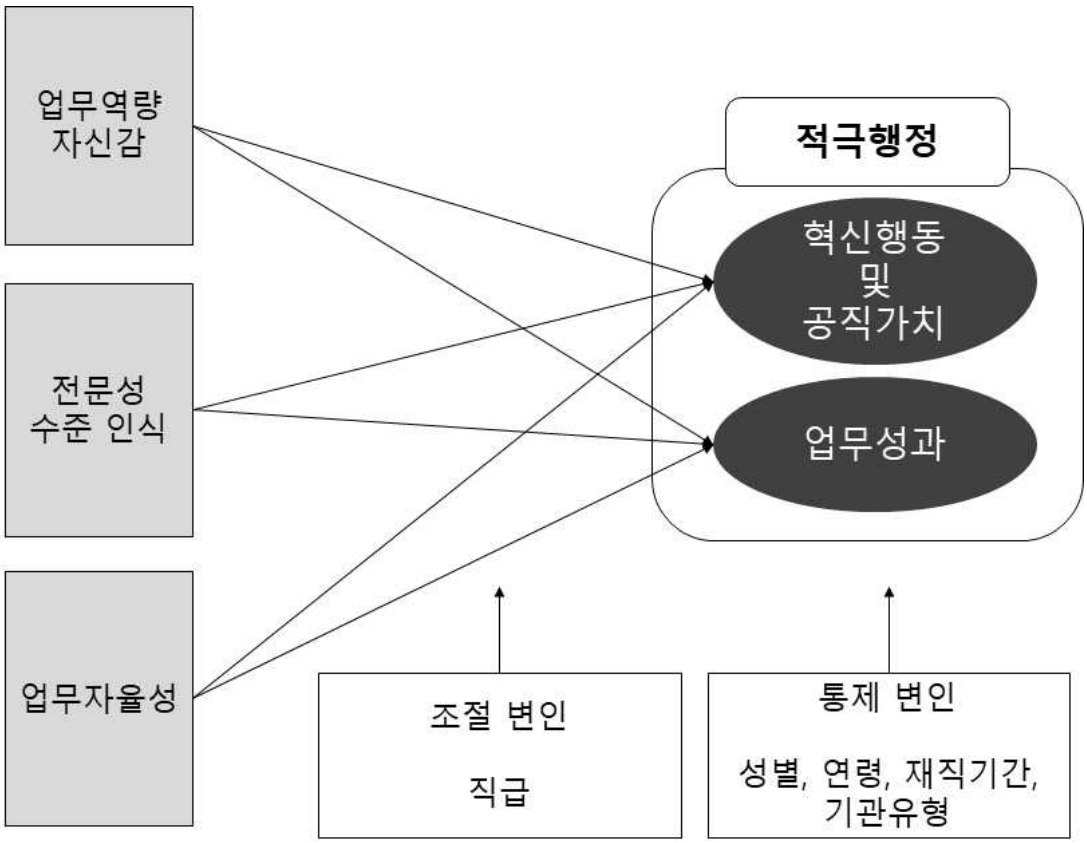
김성엽 등(2022)의 연구에서는 기성세대와는 다른 가치관을 가진 MZ세대가 공직 사회에 대거 유입됨에 따라 행정에서도 환경 변화 속에서 적극행정을 유도하기 위한 새로운 제도적 시행이 필요함을 강조한다. 기존의 적극행정 연구 대부분이 제도적 기반과 정책, 법적 검토 및 실효성을 논의하였다면 연구자들은 실증 연구를 통해 적극행정을 검증하고자 하였다. 이를 위해 공무원 개인에 초점을 맞춰, 적극행정의 내재화 및 행동을 위한 내적 추동에 집중하여, 서번트 리더십, 자기효능감, 공공봉사동기, 조직문화의 행태적 관계성을 분석하였다. 서번트 리더십은 “타인의 발전에 초점을 두고 그들의 욕구를 충족시키기 위해 헌신하는 개념”으로 이해할 수 있다. 저자들은 조직 구성원들의 직무에 대한 동기를 부여하고 신념과 자신감, 적극적인 행동을 이끌어낼 수 있다는 점에서 적극행정에서의 서번트 리더십의 작용을 언급하였다. 이 외에도 타인에게 도움을 주어 사회적 복리를 향상시키려는 동기를 의미하는 공공봉사 동기 및 자기효능감 등의 개인 속성이 적극행정에 미치는 영향을 검토함으로써

저자들은 공무원 개인의 내적 동기 발달을 위한 조직적 설계와 지원이 필요함을 강조하였다.

종합해보면, 적극행정에 대한 수요는 사회적 환경의 빠른 변화로 인해 자연스럽게 등장하였다. 특히, 최근 코로나 19와 같은 사회적 위협은 공직자의 업무역량에 대한 높은 기대를 가져왔다. 공무원 개개인에 과거 요구되던 수준 이상의 업무수행이 요구되면서 기존 관행을 반복하지 않고 능동적으로 본인의 직무를 효과적으로 수행하기 위한 방안을 모색하고, 새로운 행정 수요에 대한 발 빠른 대응이 강조되는 것이다. 2009년 적극행정 면책제도의 도입과 2019년 대통령령으로 제정된 적극행정 운영규정은 이후 다양한 관련 연구와 논의를 양산했지만, 선행연구를 검토했을 때 실증적으로 공무원 개개인의 역량 등에 집중하여 적극행정을 높일 수 있는 잠재적 영향 변인을 파악한 사례는 몇몇 연구에 그치는 것을 알 수 있다. 실질적으로 공공부문에서 조직 구성원의 적극행정을 유도하기 위해서는 이들의 직무 동기와 잠재적 역량을 끌어올리는 노력이 필요하다. 따라서 개인의 역량과 업무에 대한 이해 및 신념, 적극적인 직무 행태 등 개인 요소에 대한 탐색을 통해 적극행정 예측 요인을 도출하는 것이 요구된다.

제 3 장 연구 설계

제 1 절 연구 모형 및 가설 설정



[그림 3-1] 연구모형

본 연구의 연구모형은 [그림 3-1]과 같다. 이론적 고찰을 기반으로 관료 나르시시즘의 특성이 공무원의 적극행정에 영향을 미치는지 파악하고자 연구모형을 설정하였다. 관료 나르시시즘의 이론적 정의에 따라 해당하는 측정 변인을 업무역량 자신감, 전문성 수준 인식, 업무 자율성의 3

가지로 구분하고, 적극행정을 혁신 행동 및 공직 가치, 업무성과 두 가지로 구분하고자 한다. 이때 조직 구성원의 직급 수준을 조절 변인으로, 성별, 연령, 재직기간, 기관 유형을 통제 변인으로 두고자 한다. 구체적인 가설 설정 기술은 아래와 같다.

1. 연구 문제 및 가설 설정

1) 관료 나르시시즘과 적극행정

본 연구에서는 공무원 개인의 나르시시즘에 따른 적극행정의 달성을 보고자 하므로 개인 수준의 적극행정을 다루고자 한다. 개인의 관료 나르시시즘이 적극행정에 미치는 영향에 대한 메커니즘을 이해하기 위해 선행연구에서는 인간의 동기 이론(Motivation Theory)과 욕구 이론(Needs Theory)을 제시한다. 먼저, 동기 이론 중 귀인 이론(Attribution Theory)에 따르면 인간은 외부로부터 수집된 정보를 바탕으로 자신의 성격을 만들고 이를 바탕으로 자신의 행동을 결정한다(빈창현 등, 2018). 즉, 조직 내 구성원으로서 개인은 상사 및 다른 조직 구성원과 상호작용을 통해 조직에 대한 개인의 태도와 행동을 변화할 수 있음을 의미한다(빈창현 등, 2018).

귀인 이론과 욕구 이론에 따라, 관료사회에서도 '타인과의 비교에 따른 결과', '사회 전반에서 차지하는 상대적 지위'와 같은 상호작용의 결과에 따라 공무원 개인은 조직 내 태도와 행동을 결정할 것으로 본다. 즉, 자신의 지위에 대한 상대적 우월감, 업무역량과 자율적인 권한 행사에 상대적 만족감을 경험할 경우 이것이 행동에 대한 동인(動因)으로 작용한다는 것이다. 특히, 적극행정의 특성에 해당하는 능동적인 업무 태도, 혁신 행동, 공직 가치 및 공공봉사동기의 발현 등은 공무원 개인이 자신의 역량에 대한 자기효능감으로부터 유발될 수 있다. 자신의 잠재적 역량이 공직에 대한 내재적 동기화되는 것이다.

이와 같은 관료 나르시시즘의 적극적인 행동 동기적 측면은 혁신 행동에서와 같이 높은 직무성과를 유발하는 요인으로 작용할 수 있다. 선행연구를 통해 다수의 학자가 나르시시즘이 조직성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 제시하고 있다. 빈창현(2018), 유재욱(2016), 김봉환(2018)은 나르시시스트는 자신의 능력에 대한 자신감으로 위험을 과감히 감수하고 여러 어려움에도 지속적인 목표추구 경향을 보여 조직성과에 긍정적 영향을 미침을 공통적으로 주장했다. 또한 빈창현(2018)은 나르시시스트가 권력의 계속적 소유를 위해 자신의 역할에 충실하고 조직원과 효과적 관계를 형성한다고 하였으며, 타인으로부터 관심과 인정을 얻기 위해 높은 성과를 내는 경향이 있음을 밝혔다. 또한, 남승하·정종원(2017)은 나르시시즘과 가장 유사한 내용으로 보이는 자기조절 효능감과 과제 난이도 선호가 공무원의 직무성과에 긍정적인 영향력을 보임을 밝혔다.

따라서 본 연구에서는 이를 검증하기 위해 관료 나르시시즘의 개념을 세분화하여 독립 변수를 상정하고, 적극행정에 미치는 영향에 대한 가설을 제안하고자 한다.

육근효(2018)의 연구에 따르면, CEO의 나르시시즘 특성을 개별적으로 찬사 지향이나 지배지향과 같이 세부적으로 구분해서 각기 다른 지배구조를 통해 조직이 원하는 성과를 창출해낼 수 있음을 지적한 바 있다. Chatterjee와 Pollock(2017)도 나르시시스트 CEO는 자신의 역량에 대한 의견을 부풀리고 자신의 능력과 승리가 타인들에게 찬사(갈채)를 받고 사회적으로 인정되기를 바라는 동시에 한편으로 자신을 둘러싼 주변의 사람들을 지배하고 의사결정을 통제하고 싶어 하는 두 가지 상충되는 요구를 갖고 있으며, 나르시시스트 CEO가 이사회와 최고경영진 또는 외부 활동가 그룹을 각각의 목적에 맞게 선발(구성)하고 상이하게 관리함으로써 이것이 결과적으로 기업 성과로 이어진다는 논리를 제시한 바 있다(육근효, 2018).

이와 같이 관료 나르시시즘 내부의 요인이 서로 상충할 수 있고 그것

이 개인행동과 조직성과에 발현되는 기제도 다를 수 있는 가능성이 선행연구에서 제시되었으므로 본 연구에서도 관료 나르시시즘의 개념을 세부적으로 나누어 분석을 진행하도록 한다. 먼저, 관료 나르시시즘 파악을 위한 공무원 개인 수준의 특성으로 '타인과의 비교에 따른 전문성 지각', '자율적인 업무 권한에 대한 만족감', '자신의 역량에 대한 자신감'을 도출하고자 한다. 이에 따른 태도 변화로 '적극행정'이 증진될 수 있는지를 논의를 진행하고자 한다.

첫 번째는 '업무 전문성 인식'이다. CEO의 나르시시즘 연구에서는 리더 자신의 전문성에 대한 인식과 확신은 과감한 의사결정에 영향을 미치고 이는 혁신적인 행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 밝혀졌다(빈창현 등, 2018; Gerstner et al., 2013). 리더십과 자신감, 우월감은 자신의 전문성을 높게 평가할수록 가질 수 있는 나르시시즘 요소이다. 자신의 전문성을 높게 평가할수록 업무에 있어 자기효능감을 높게 지각할 수 있는데, 이는 혁신 행동을 보이는데 중요한 영향요인으로 다수 선행연구에서 언급되었다. 전문성 평가에 따라 확보된 자기효능감은 혁신적인 시도를 하는데 수반되는 위험을 낮게 평가하고 자신의 능력을 높게 지각함으로써 혁신 행동으로 이어질 수 있다. 또한, 창의적인 과업과 같이 위험하고 도전적인 활동에 개입하려는 경향이 크다(Bandura, 1997).

이러한 전문성 인식은 타인에 비해 얼마나 전문성을 갖는가의 상대적 평가로 나타난다. 공무원의 경우 전체 공무원에 비해 자신이 갖는 전문성 또는 민간 기업에 비해 공직이 갖는 전문성에 대해 높이 평가할수록 자기효능감을 확신하고 적극행정에 능동적인 태도를 취할 수 있다. 이는 Kubarych 등(2004)의 연구에서 설명된 '특별한 사람'으로의 인식과 유사한 맥락을 지닌다. 자신의 우월성, 관료로 치면 자신의 전문성에 대한 특별한 인식은 과감하게 위험을 감수하고 업무에서 적극적인 추진력을 행하는 것으로 나타난 바 있다(빈창현 등, 2018)

두 번째는 '자율적인 업무 권한에 대한 만족감'이다. 업무에 있어 재량과 자율적인 권한을 확보한다는 것은 자신의 힘과 능력을 인지함을 의미한다. Kubarych 등(2004)의 연구에서는 나르시시즘의 핵심 요인으로 '권

력 또는 힘(power)', '과시주의(exhibitionism)', '특별한 사람(special person)이라는 인식'의 3 요인을 도출하였는데, 이때의 '힘 또는 권력'의 인식이 자신의 권한에 대한 인식을 확보하고 있는 것과 같은 의미임을 알 수 있다. 업무에 있어 자신이 행할 수 있는 권한을 지각할수록 관료는 적극행정을 수행할 가능성이 높아질 것이다. 한국의 현대 사회는 국가를 중심으로 한 압축적 경제발전으로 요약된다. 이는 관료에게 큰 권한과 자율성을 허용하였으며, 이러한 자율성에 따라 관료들은 국가 주도하의 정책에 적극적으로 임해왔다. 그러나 민주주의와 자본주의의 발달로 민간 주도의 산업 성장이 고도화되면서 일말의 공무원의 자율성과 권한이 위축되는 경향을 보였으나, 여전히 국가의 성장과 발전을 위해 관료의 역할이 요구됨에 따라 관료의 권한과 재량이 적극행정을 위한 필수 요건임이 강조되고 있다. 김윤권 등(2011)은 공무원의 자율적인 권한이 적극행정에 긍정적 영향을 미치는 요소임을 언급한 바 있다.

세 번째는 '자신의 역량에 대한 자신감'이다. 상기 언급된 바와 같이 관료 나르시시즘은 곧 업무에 대한 자기효능감으로 이어진다. 자기효능감이 높아 자신의 역량에 대해 긍정적으로 지각하는 공무원은 혁신적인 시도를 하는데 수반되는 위험을 낮게 평가하고 자신의 능력을 높게 지각할 수 있다(송정수·양필석, 2009).

또한, 본 연구가 관료 나르시시즘의 인식적 측면으로서 우월적 자신감, 만족감을 독립 변수로 삼는다면, 혁신 행동은 나르시시즘의 행동 동기적 측면이 발현된 모습으로 이해될 수 있다. 앞서 나르시시즘의 개념 부분에서 언급된 바와 같이, 나르시시즘의 자기 자신의 능력에 대한 과대평가라는 인식적 요소가 도전적이고 적극적인 행태로 발현되는 행동 동기적 측면으로 나타날 수 있다. 나르시시스트들은 자신들의 우월함을 확인받고 증명하고자 하는 욕구가 매우 강하므로 주기적으로 도전적이거나 까다로운 임무를 자발적으로 수행(김광현 등, 2014)하고, 관심과 인정을 얻기 위해 새로운 아이디어를 구상하기 때문에, 조직 내 나르시시즘이 높은 구성원이 있는 경우, 창의적 성과가 더욱 높게 나타나게 된다(빈창현 등, 2018). 또한 황상규(2014), 남승하·정종원(2017)은 관료 나르

시시즘의 내용과 가장 유사하다고 볼 수 있는 '자신감'과 '직무 효능감'이 공무원의 혁신 행동에 긍정적인 영향을 미침을 밝힌 바 있다.

이러한 선행연구 고찰을 토대로 나르시시즘이 적극행정을 유발할 것이라는 가설을 설정하고자 한다.

가설 1-1. '공무원의 업무 전문성 인식'은 적극행정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

- '공무원의 업무 전문성 인식'은 혁신 행동 및 공직 가치에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- '공무원의 업무 전문성 인식'은 업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. '공무원의 업무 자율성'은 적극행정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

'공무원의 업무 자율성'은 혁신 행동 및 공직 가치에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

'공무원의 업무 자율성'은 업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. '공무원의 업무역량에 대한 자신감'은 적극행정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

- '공무원의 업무역량에 대한 자신감'은 혁신 행동 및 공직 가치에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

'공무원의 업무역량에 대한 자신감'은 업무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2) 관료 나르시시즘과 적극행정의 관계에서 직급의 조절 효과

관료 나르시시즘 관련 선행연구 검토에서 리더 또는 CEO의 나르시시

즘이 조직에 대한 혁신적 의사결정이나 직무성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 확인한 바 있다(빈창현 등, 2018; 유재욱, 2016; Gerstner et al., 2013). 높은 직급의 관료는 자신이 쌓아온 업무에 대한 역량을 스스로 확신한다. 이러한 자신감과 연륜을 기반으로 업무를 수행하기 때문에 업무성과에서 긍정적 역할을 기대할 수 있다. 또한, 높은 직급의 공무원은 스스로의 전문성을 높게 인식하고 공직에 대한 자부심이 내재하기 때문에 기관과 조직의 공직 가치를 높이 평가할 가능성이 크다.

이승주와 안소영(2019)의 연구에서는 공무원의 수직적인 직급체계가 이들의 혁신 행동에 차이를 유발할 수 있음을 연구하였는데, 공무원의 직무가 직급에 따라 나누어져 있는 형태를 보이기 때문에 혁신 행동에서 직급에 따른 차이가 있을 수 있다는 것이다. 이에 혁신 행동에 영향을 미치는 인적, 제도적, 환경적 요인을 구분하고 각 요인에 수직적 직급체계가 어떤 영향을 미치는지 분석한 결과, 인적 자본, 채용방식 등 제도, 업무 자율성과 같은 환경적 요인에서 직급별 차이가 발생하였다. 특히, 1~4급은 승진이 혁신 행동에 영향을 미치는 반면, 5급 이상에서는 교육과 직무배치가 혁신 행동에 영향을 주는 것으로 다르게 나타났다. 이는 공무원의 혁신 행동을 강화하기 위해서는 직급체계를 고려한 차별화 전략이 필요함을 시사한다.

따라서 본 연구에서도 관료 나르시시즘 특성이 적극행정에 미치는 영향에서 직급에 따른 차이가 발생하는지 확인하고자 한다.

가설 2-1. 공무원의 업무 전문성 인식에 따른 적극행정의 영향에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

- 공무원의 업무 전문성 인식에 따른 혁신 행동과 공직 가치에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.
- 공무원의 업무 전문성 인식에 따른 업무성과에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

가설 2-2. 공무원의 업무 자율성에 따른 적극행정의 영향에서 직급은

조절 효과를 가질 것이다.

- 공무원의 업무 자율성에 따른 혁신 행동과 공직 가치에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

- 공무원의 업무 자율성에 따른 업무성과에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

가설 2-3. 공무원의 업무역량 자신감에 따른 적극행정의 영향에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

- 공무원의 업무역량 자신감에 따른 혁신 행동과 공직 가치에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

- 공무원의 업무역량 자신감에 따른 업무성과에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

제 2 절 연구대상 및 자료 분석 방법

본 연구는 한국행정연구원에서 실시하는 2021년 「공직생활실태조사」통계자료를 활용하여 진행한다. 연구대상은 46개 중앙 부처 및 17개 광역자치단체에 속해 있는 일반직 공무원이며, 그 규모는 중앙 부처 공무원 2,000여 명, 광역자치단체 공무원 2,000여 명이다. 해당 데이터를 활용하여 SPSS 22.0 프로그램과 Process MACRO를 통해 통계 분석을 수행한다. 분석 절차는 첫째, 응답자의 일반적 특성에 대한 빈도분석(Frequency analysis)을 수행한다. 둘째, 독립 및 종속 변인에 대하여 신뢰도와 타당도를 확인하기 위해 Cronbach's alpha 계수의 산출과 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 수행한다. 셋째, 가설 검증에 앞에 측정 연구 변인의 상관분석(Correlation analysis) 및 기술통계(Descriptive analysis)를 수행한다. 넷째, 가설 검증을 위해 위계적 회귀분석 방식을 이용한 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 수행한다. 다섯째, 마지막으로 조절 효과 분석을 위해 Process Macro Model 1 회귀분석을 수행한다.

제 3 절 변수의 설정

1. 독립 변수 : 관료 나르시시즘

자기평가, 당당함 등에서 사람들에게 비교적 일정하게 나타나는 개인적 차이(김광현, 2014)인 나르시시즘의 인식적 측면에 주목하여, '전문성 수준 인식', '업무 자율성', '관료가 자신의 업무역량에 대해 갖는 자신감'으로 독립 변수를 개념화하고자 한다. 이는 이론적 고찰에서 언급된 Emmons(1987)의 나르시시즘 분류(리더십/권위, 자기몰입/칭찬, 우월성/거만, 자격) 중 '자격', '자기 칭찬'에 해당하고, Raskin과 Terry(1988)의 분류(권위, 과시성, 우월성, 허영심, 착취성, 특권의식, 자기충분성) 중 '자기충분성'에 해당하며, Kubarych 등(2004)의 분류(권력, 과시, 특별한 사람이라는 인식) 중 '특별한 사람이라는 인식'에 해당하는 부분이다.

이를 측정하기 위한 공직생활실태조사 설문 문항은 다음과 같다.

1) 업무 전문성 인식

업무 전문성 인식의 개념은 '타 공무원 대비 업무능력에 대한 공무원의 자신감'을 의미한다. 이를 측정하기 위해 업무 전문성 수준 인식 문항을 바탕으로 '본인 - 전체 공무원' 변수를 형성하여 활용하였다. 이에 "귀하께서는 현재 우리나라 전체 공무원과 본인의 업무 전문성 수준은 각각 어느 정도라고 생각하십니까"의 문항에 대한 2개 응답에 대해 [② 본인 응답 점수]에서 [①전체 공무원 응답 점수]를 뺀 것을 활용한다.

2) 업무 자율성

업무 자율성은 현재 자신의 업무를 수행함에 있어 방식과 절차, 마감 시간, 평가 기준 마련 등 의사결정권을 얼마나 가지고 있는가에 대한 개념이다. 이는 자신의 직무에 대한 결정권을 타인 또는 상사에 의한 것이 아니라 자기 주도적으로 지휘할 수 있다는 것으로, 관료적 나르시시즘의 핵심 동기가 되는 자기효능감과 직결된다. 따라서 업무 자율성 문항을 포함하고자 한다. 각 항목은 “나는 업무수행 방식/절차에 대한 선택권을 가지고 있다.”, “나는 업무수행 속도/마감 시간을 조절할 수 있다.”, “ 나는 업무수행 평가지표/기준 마련에 참여할 수 있다.”이다.

3) 업무역량에 대한 자신감

업무역량에 대한 자신감은 대표적인 관료 나르시시즘 특성 요소라 할 수 있다. 자기 칭찬, 자기충분성 특성이 여기 해당하며, 공직생활실태조사 설문 문항에서는 다음 항목이 해당한다. “현재 내가 맡고 있는 업무는 나의 역량으로 충분히 수행할 수 있다.”, “ 나의 업무수행 역량은 유사 업무를 수행하는 민간기업 담당자보다 우수하다.”

2. 종속 변수 : 적극행정

관료 나르시시즘의 행동 동기적 측면에서 유발된다는 가정을 통해 적극행정을 종속 변수로 설정하고자 한다. 이를 위한 측정 변수로 ‘혁신 행동과 공직 가치’, ‘업무성과’를 개념화하고자 한다.

1) 혁신 행동 및 공직 가치

첫째, 인사혁신처(2019)에서는 적극행정의 행위를 현재의 의무 이상 노력을 기울이고 업무 관행을 벗어나 최선의 방법을 모색하여 선제 대응

을 행하는 것으로 개념화하면서 혁신 행동의 특성을 지닌다고 하였다. 따라서 “새롭고 창의적인 아이디어를 도출해내는 혁신개발, 도출된 아이디어를 실제 업무에 적용하기 위한 혁신실천”을 의미하는 ‘혁신 행동’을 그 내용으로 하였다. 이때 공직 가치를 혁신 행동과 하나의 변수로 설정한다. 공무원의 직무 수행에 있어 혁신 행동은 결국 얼마나 공공의 이익 추구를 위해 새로운 방편을 모색하는가에 달려있다. 박충훈 등(2016)과 강나율, 박성민(2019)의 연구에 따르면 행태론적 관점에서 공무원의 적극행정 행동은 공공의 이익 증진을 위해 능동적, 성실하게 업무를 수행하는 태도를 포함한다. 이에 공공 이익 증진을 위한 공적 가치를 추구하는 능동적이고 선제적인 태도가 혁신 행동과 같은 가치를 지닌다고 할 수 있다. 이에 따라 선행연구를 기반으로 혁신 행동 4문항과 공직 가치 2문항을 합쳐 총 6문항을 1개의 변인으로 측정하고자 한다. (실제로 6문항에 대한 신뢰도가 각각 신뢰도보다 높게 나타나며 하나의 요인으로 묶이는 것을 확인할 수 있다.)

1) 혁신 행동: “ 나는 새롭고 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력한다.” “ 나는 업무수행 중 발생하는 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발한다.”, “나는 긴급한 경우에는 규정 준수보다 문제해결이 우선이라고 생각한다.”, “나는 업무상 불합리한 요소를 개선하기 위해 적극적으로 노력한다.”

2) 공직 가치: “나는 시민들의 다양한 의견을 이해하고, 갈등을 해결하기 위해 적극적으로 노력한다.” “나는 언제나 개인적 가치보다 공직 의무를 중시하며 업무를 수행한다.”

2) 업무성과

둘째, 업무성과 역시 종속 변수로 설정하였는 바, 남승하·정종원(2017)의 선행연구에서 업무성과의 개인적 측면과 조직적 측면이 나눠질 수 있는데 개인적 관점에서 업무성과는 공직실태조사 문항에서는 “나는 담당업무에서 요구되는 성과를 달성하고 있다.”, “나는 담당업무의 성과를 달

성하기 위해 책임을 다한다.", "나는 담당업무와 관련되어 있는 조직 및 타 기관, 이해관계자로부터 요구되는 성과를 달성하고 있다."로 측정된다.

3. 조절 변수 : 직급

직급은 공무원의 전체 직급에 해당하는 1급부터 9급까지의 응답을 4개의 연속형 범주로 반영하고자 한다. 이에 따라 직급 범주의 구분은 1~4급, 5급, 6~7급, 8~9급으로 구분되며, 이는 한국행정연구원의 공직생활실태조사에서 사용된 준거를 그대로 인용한 것이다.

4. 통제 변수 : 성별, 연령, 재직 기관, 기관 유형

연구가설을 검증하는 과정에서 관료 나르시시즘에 대한 적극행정의 영향관계에 함께 영향을 미칠 수 있는 변수를 배제하고자 하였다. 이에 성별, 연령, 재직기간 및 기관의 유형을 통제 변수로 설정하였다.

최종적으로 변수의 구성 내용을 정리하면 [표 3-1]과 같다.

[표 3-1] 측정 변수의 구성

구분	변수	측정 문항	측정 방법
독립변수	업무역량 자신감	"현재 내가 맡고 있는 업무는 나의 역량으로 충분히 수행할 수 있다"	5점 리커트 척도 (1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)
		" 나의 업무수행 역량은 유사 업무를 수행하는 민간기업 담당자보다 우수하다"	
	업무 자율성	"나는 업무수행 방식/절차에 대한 선택권을 가지고 있다."	
		"나는 업무수행 속도/마감 시간을 조절할 수 있다.	
		" 나는 업무수행 평가지표/기준	

		마련에 참여할 수 있다.”이다.	
	업무 전문성 인식	귀하께서는 현재 우리나라 전체 공무원과 본인의 업무 전문성 수준은 각각 어느 정도라고 생각하십니까?	5점 리커트 척도 (1 : 매우 낮음 ~ 5 : 매우 높음)
종속변수	혁신 행동 및 공직 가치	“ 나는 새롭고 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력한다.”	5점 리커트 척도 (1 : 전혀 그렇지 않다 ~ 5 : 매우 그렇다)
		“ 나는 업무수행 중 발생하는 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발한다.”	
		,“나는 긴급한 경우에는 규정 준수보다 문제해결이 우선이라고 생각한다.”	
		“나는 업무상 불합리한 요소를 개선하기 위해 적극적으로 노력한다.”	
		“나는 시민들의 다양한 의견을 이해하고, 갈등을 해결하기 위해 적극적으로 노력한다.”	
		“나는 언제나 개인적 가치보다 공직 의무를 중시하며 업무를 수행한다.”	
	업무성과	“나는 담당업무에서 요구되는 성과를 달성하고 있다.”	
		,“나는 담당업무의 성과를 달성하기 위해 책임을 다한다.”	
		“나는 담당업무와 관련되어 있는 조직 및 타 기관, 이해관계자로부터 요구되는 성과를 달성하고 있다.”	
조절변수	직급	현재의 직급	1 : 1~4급 2 : 5급 3 : 6~7급 4 : 8~9급
통제변수	성별	-	1: 남성, 2: 여성
	연령	-	1 : 20대 2 : 30대 3 : 40대 4 : 50대 이상
	재직기간	-	1 : 5년 이하 2 : 6-10년 3 : 11~15년 4 : 16~20년 5 : 21~25년 6 : 26년 이상
	기관 유형	-	1 : 중앙행정기관 2 : 광역자치단체

제 4 장 가설 검증

제 1 절 조사대상자의 일반적 특성

2021년 자료에서 최종 분석에 활용된 데이터는 총 4133부였다. 일반적 특성에 대한 비율 분포는 다음과 같다. 성별은 남성이 57.9%, 여성이 42.1%로 남성이 다소 높게 나타났다. 연령은 40대가 36.7%로 가장 높았으며, 50대 이상이 30.3%, 30대가 25.5%, 20대가 7.5%로 나타났다. 학력은 4년제 대학교 졸업 비율이 전체 71.1%로 가장 높았으며, 대학원 석사 졸업이 16.7%, 고등학교 졸업 이하가 3.7%, 박사 졸업이 2.7%로 나타났다. 기관 유형의 분포는 중앙행정기관이 45.7%, 광역자치단체가 54.3%로 분포하였다. 재직기간은 고른 분포를 나타낸 가운데, 26년 이상 재직자가 전체 22.5%였으며, 5년 이하 재직이 19.8%, 6-10년 재직이 18.1%, 16-20년 재직이 17.5%, 11-15년 재직이 13.8%, 마지막으로 21-25년 재직이 8.4%로 가장 낮게 나타났다. 마지막으로 채용 유형의 경우, 공개경쟁 채용 입사자가 83.2%로 높은 비율로 나타났으며, 경력경쟁 채용이 16.5%로 나타났다.

[표 4-1] 응답자의 일반적 특성

		빈도	퍼센트
성별	남성	2394	57.9
	여성	1739	42.1
연령	20대	311	7.5
	30대	1052	25.5
	40대	1519	36.7
	50대 이상	1251	30.3
학력	고졸 이하	153	3.7
	전문대학 졸업	235	5.7
	대학(4년제) 졸업	2940	71.1
	대학원 석사 졸업	692	16.7
	대학원 박사 졸업	113	2.7
기관 유형	중앙행정기관	1890	45.7
	광역자치단체	2243	54.3
재직기간	5년 이하	816	19.8
	6~10년	747	18.1
	11~15년	569	13.8
	16~20년	723	17.5
	21~25년	348	8.4
	26년 이상	930	22.5
채용 유형	공개경쟁 채용	3437	83.2
	경력경쟁 채용	682	16.5
	기타	15	.4
	합계	4133	100.0

제 2 절 측정 도구의 신뢰도 및 타당도 분석

먼저, 측정 변인의 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach's alpha 값을 산출하였다. 모두 신뢰도가 충족되었다.

[표 4-2] 신뢰도 분석을 위한 Cronbach's alpha 산출

	측정 문항	Cronbach's alpha
업무역량 자신감 2문항	"현재 내가 맡고 있는 업무는 나의 역량으로 충분히 수행할 수 있다"	.700
	" 나의 업무수행 역량은 유사 업무를 수행하는 민간기업 담당자보다 우수하다"	
업무 자율성 3문항	"나는 업무수행 방식/절차에 대한 선택권을 가지고 있다."	.815
	"나는 업무수행 속도/마감 시간을 조절할 수 있다.	
	" 나는 업무수행 평가지표/기준 마련에 참여할 수 있다."이다.	
혁신 행동 및 공직 가치 6문항	" 나는 새롭고 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력한다."	.841
	" 나는 업무수행 중 발생하는 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발한다."	
	,"나는 긴급한 경우에는 규정 준수보다 문제해결이 우선이라고 생각한다."	
	"나는 업무상 불합리한 요소를 개선하기 위해 적극적으로 노력한다."	
	"나는 시민들의 다양한 의견을 이해하고, 갈등을 해결하기 위해 적극적으로 노력한다."	
	"나는 언제나 개인적 가치보다 공직 의무를 중시하며 업무를 수행한다."	
업무성과 3문항	"나는 담당업무에서 요구되는 성과를 달성하고 있다."	.894
	,"나는 담당업무의 성과를 달성하기 위해 책임을 다한다."	
	"나는 담당업무와 관련되어 있는 조직 및 타기관, 이해관계자로부터 요구되는 성과를 달성하고 있다."	

다음으로 독립변인과 종속 변인에 대한 타당도 분석을 위해 탐색적 요인분석(EFA: exploratory factor analysis)을 수행하였다. 수행에 앞서 전문성 인식 문항은 두 측정 문항의 빼기 값을 산출하는 관계로, 요인분석 대상에서 제외되었다.

요인분석 방법으로는 주성분 분석을 수행하였으며, 요인추출방법에서 베리멕스(Varimax) 요인회전방식을 채택하였다. 회전 결과 아이겐 값 1 이상, 요인 적재량의 경우 0.4 이상을 기준으로 요인이 묶이도록 설정되었다.

[표 4-3] 독립 변수의 탐색적 요인분석

	업무 자율성	업무역량 자신감
4. 업무 자율성_2)	0.851	0.126
4. 업무 자율성_1)	0.839	0.191
4. 업무 자율성_3)	0.832	0.134
14. 업무수행 역량_3)	0.094	0.885
14. 업무수행 역량_2)	0.221	0.840
분산	43.580	43.580
누적분산	31.184	74.764
KMO = .725, X^2=6301.062, df=10, p<.001		

분석 결과, 업무 자율성과 업무역량 자신감(업무수행 역량)의 2개 요인이 구분되었으며, 총 분산설명 적재값은 74.764%로 나타났다.

[표 4-4] 종속 변수의 탐색적 요인분석

	혁신 행동 및 공직 가치	업무성과
32. 혁신 행동_1)	0.826	0.215
32. 혁신 행동_2)	0.820	0.236
32. 혁신 행동_4)	0.787	0.295
33. 공직 가치_1)	0.672	0.400
32. 혁신 행동_3)	0.629	0.008
33. 공직 가치_3)	0.561	0.398
26. 업무성과_3)	0.232	0.878
26. 업무성과_1)	0.238	0.878
26. 업무성과_2)	0.182	0.865
분산	36.443	36.443
누적분산	31.090	67.533
KMO = .878, X^2=20572.802, df=36, p<.001		

이어서 종속 변수에 대한 탐색적 요인분석을 통일하게 수행한 결과, 혁신 행동 및 공직 가치와 업무성과의 2개 요인이 구분되었으며, 총 분산 설명 적재값은 67.533%로 나타났다.

제 3 절 측정 변인의 상관분석

측정 변인의 상관분석을 위해 Pearson 양측 검정을 수행하였다. 업무 전문성 점수는 업무 자율성과 유의미한 상관을 보이지 않았다(r=.021, p= .185). 기타 모든 변인은 p< .001 수준에서 모두 유의미한 것으로 나타났다.

[표 4-5] 연구 변수의 상관분석

		업무 전문성 점수	업무 자율성	업무역량 자신감	업무성과	혁신 행동 및 공직 가치
업무 전문성 인식	Pearson r	1				
업무 자율성	Pearson r	.021	1			
업무역량 자신감	Pearson r	.320**	.347**	1		
업무성과	Pearson r	.193**	.310**	.501**	1	
혁신 행동 및 공직 가치	Pearson r	.197**	.358**	.479**	.541**	1

**p< .001

제 4 절 다중회귀분석

1. 업무역량 자신감, 업무 전문성 점수, 업무 자율성이 혁신 행동 및 공직 가치에 미치는 영향

가설 검증에 앞서 각 변인의 기술통계 값은 다음과 같다. 먼저, 독립 변수에서 업무 전문성 점수는 M=0.18(SD=.74)로 나타났다. 업무 전문성 점수는 본인의 전문성 점수에서 전체 전문성 점수를 뺀 값으로, 평균 양수의 점수가 산출됨으로써, 응답자는 평균적으로 자신의 전문성을 조직 전체의 전문성보다 높게 지각하고 있음을 알 수 있다. 업무 자율성 평균은 M=3.16(SD=.75), 업무역량 자신감은 M=3.44(SD=.64)의 수준으로 나타났다.

다음으로, 종속 변수에 대해서는 혁신 행동 및 공직 가치의 평균이 M=3.43(SD=.58)로 나타났으며 업무성과는 M=3.74(SD=.63)으로 나타났다.

[표 4-6] 연구 변수의 기술통계

		평균(M)	표준편차(SD)	N
독립	업무 전문성인식	.18	.74	4133
	업무 자율성	3.16	.75	
	업무역량 자신감	3.44	.64	
종속	혁신 행동 및 공직 가치	3.43	.58	
	업무성과	3.74	.63	

성별, 연령, 재직기간, 기관 유형의 통제 변수를 투입한 위계적 회귀분석(Hierachical Regression)을 수행한 결과는 다음과 같다. 이때 연령과 재직기간을 제외한 성별과 기관 유형은 명목척도이므로 더미 변수로 전환하여 분석을 수행하였다. VIF 값이 모두 10보다 작아 독립 변수 간 높은 상관성을 진단하는 다중공선성 문제는 없는 것으로 진단되었다.

[표 4-7] 관료 나르시시즘에 따른 혁신 행동 및 공직 가치 다중회귀분석

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량	
		B	SE	B			공차	VIF
1	(상수)	2.923	.032		90.486	.000		
	성별 더미	.177	.018	.150	9.931	.000	.948	1.054
	기관 유형 더미	.007	.017	.006	.417	.677	.970	1.031
	연령	.068	.017	.108	3.918	.000	.285	3.510
	재직기간	.059	.009	.184	6.742	.000	.289	3.464
F=127.254, p<.001, R^2=.110, Adj R^2=.109								
2	(상수)	1.554	.051		30.548	.000		
	성별 더미	.094	.016	.079	5.925	.000	.925	1.081
	기관 유형 더미	-.006	.015	-.005	-.372	.710	.966	1.035
	연령	.027	.015	.042	1.730	.084	.281	3.563
	재직기간	.048	.008	.149	6.183	.000	.286	3.493
	업무 전문성인식	.044	.011	.056	4.085	.000	.872	1.147
	업무 자율성	.154	.011	.198	14.233	.000	.855	1.170
	업무역량 자신감	.316	.013	.346	23.530	.000	.764	1.308
F=272.970, p<.001, R^2=.317, Adj R^2=.315								

첫 번째로, 관료 나르시시즘의 3요인이 혁신 행동 및 공직 가치에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 확인한 결과, 통제 변수만 기입한 1단계 회귀모형(F=127.254, p<.001)과 통제 변수 및 독립 변수를 모두 투입한 2단계 회귀모형(F=272.970, p<.001) 모두 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 또한, 위계적 회귀분석 결과에서 통제 변수만 기입했을 때의 R^2

은 .110였으며, 독립 변수를 함께 투입한 모형에서 R^2.은 .317로 설명력이 증가한 것을 알 수 있다, 즉, 성별, 연령, 기관 유형 및 재직기간의 통제 변수를 반영했을 경우에도 업무 전문성 인식(t=4.085, p< .001)와 업무 자율성(t=14.233, p< .001), 업무역량 자신감(t=23.530, p< .001)의 3개 독립변인 모두 응답자의 혁신 행동 및 공직 가치에 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

2. 업무역량 자신감, 업무 전문성, 업무 자율성이 업무 성과에 미치는 영향

[표 4-8] 관료 나르시시즘에 따른 업무성과 다중회귀분석

모형		비표준화 계수		표준화 계수	t	p	공선성 통계량	
		B	SE	B			공차	VIF
1	(상수)	3.359	.036		92.283	.000		
	성별 더미	.007	.020	.005	.336	.737	.948	1.054
	기관 유형 더미	.047	.020	.037	2.381	.017	.970	1.031
	연령	.101	.020	.147	5.127	.000	.285	3.510
	재직기간	.019	.010	.056	1.977	.048	.289	3.464
F=40.150, p<.001, R^2=.038, Adj R^2=.037								
2	(상수)	1.746	.056		30.968	.000		
	성별 더미	-.090	.017	-.070	-5.153	.000	.925	1.081
	기관 유형 더미	.028	.017	.022	1.621	.105	.966	1.035
	연령	.050	.017	.073	2.952	.003	.281	3.563
	재직기간	.007	.009	.021	.836	.403	.286	3.493
	업무 전문성인식	.044	.012	.051	3.639	.000	.872	1.147
	업무 자율성	.132	.012	.157	10.997	.000	.855	1.170
	업무역량 자신감	.419	.015	.423	28.125	.000	.764	1.308

F=235.812, p<.001, R^2=.286, Adj R^2=.285

두 번째로 관료 나르시시즘의 3 요인이 업무성과에 미치는 영향을 분석 결과, 통제 변수만 기입한 1단계 회귀모형(F=40.150, p<.001)과 통제 변수 및 독립 변수를 모두 투입한 2단계 회귀모형(F=235.812, p<.001) 모두 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 또한, 위계적 회귀분석 결과에서 통제 변수만 기입했을 때의 R^2 설명력은 .038이었으며, 독립 변수를 함께 투입한 모형에서 R^2은 .286로 증가한 것을 알 수 있다, 성별과 연령, 기관 유형 및 재직기간의 통제 변수가 투입되었을 때에도 업무 전문성 인식(t=3.639, p< .001)와 업무 자율성(t=10.997, p< .001), 업무역량 자신감(t=28.125, p< .001)의 3개 독립변인 모두 응답자의 업무성과에 유의미한 정(+)적 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

3. 관료 나르시시즘이 적극행정에 미치는 영향에서 직급의 조절 효과 분석

Process Macro를 활용한 조절 효과 분석을 수행하였다. 모델 1을 적용하여 조사대상자의 직급이 관료 나르시시즘과 적극행정 간 관계를 조절하는지 확인하고자 하였다. 이때 조사대상자의 직급은 4개 범주로 구분되며, 분포는 다음과 같다.

[표 4-9] 직급의 빈도분석

	측정 보기		N	%
직급	1	1~4급	458	11.1
	2	5급	1058	25.6
	3	6~7급	2251	54.5

	4	8~9급	365	8.8
			4133	100

직급을 연속형 척도로 하여 직급의 증가에 따른 조절 효과가 나타나는지 확인하기 위해 혁신 행동 및 공직 가치와 업무성과 각각에 대해 각 독립 변수 3개(업무 전문성 인식, 업무 자율성, 업무역량 자신감)와 직급의 상호작용 효과를 분석하였다.

3-1. 혁신 행동 및 공직 가치에서 각 독립 변수와 직급의 상호작용 분석

조절 1. 업무 전문성 인식 x 직급

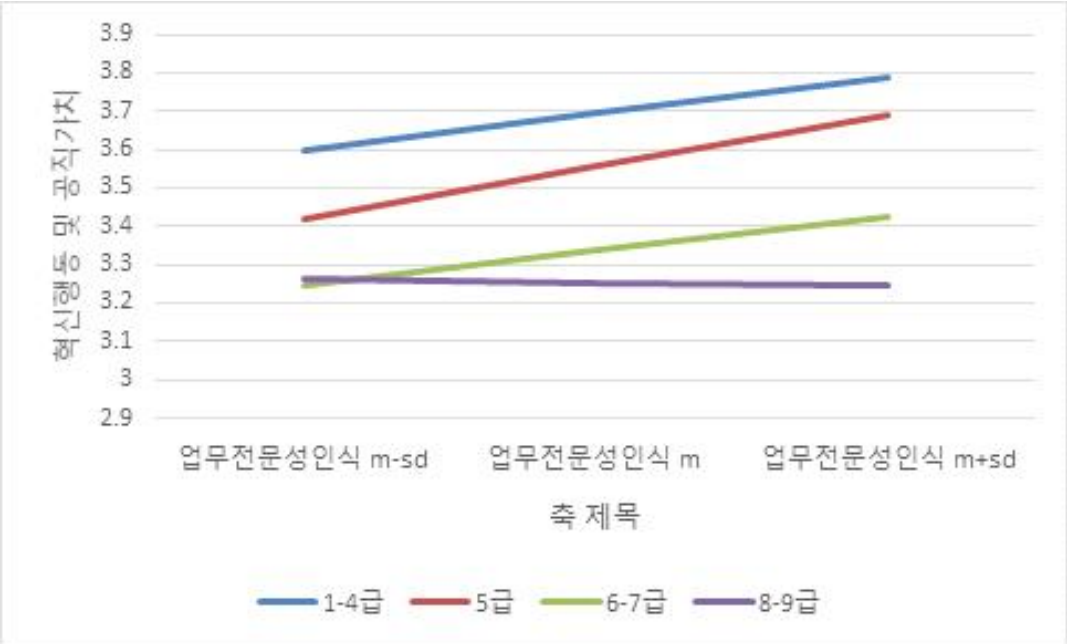
[표 4-10] 업무 전문성 인식에 따른 혁신 행동 및 공직 가치에서 직급의 상호작용

종속 변인: 혁신 행동 및 공직 가치	B	SE	*t*	*p*	LLCI	ULCI
	3.395	.009	388.781	.000	3.378	3.412
업무 전문성 인식	.121	.012	9.871	.000	.097	.145
직급	-.157	.012	-12.720	.000	-.181	-.133
업무 전문성 인식 x 직급	-.073	.016	-4.595	.000	-.105	-.042
F(3, 4129)=111.491, p<.001, R^2=.075, R^2 변화량=.005						

조절 효과 분석 결과, 상호작용항을 포함한 회귀모형은 F(3, 4129)=111.491, p<.001로 유의미했다. 모형의 R^2 설명력은 .075였으며, 상호작용항을 투입했을 때 R^2 변화량은 .005로 나타났다. 업무 전문성 인식(t=9.871, p< .001)과 직급(t=-12.720, p< .001)은 각각 혁신 행동 및 공직 가치에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 업무 전문성 인식과

혁신 행동 및 공직가치와의 관계에서 직급의 조절 효과 또한 유의미한 것으로 나타났다(t=-4.595, p< .001).

상호작용의 양상을 확인하기 위해 그래프를 확인하였다. 업무 전문성 인식 점수에서 M-SD, M, M+SD 값(Hayes, 2013)을 도출하여 직급의 4개 범주에 대한 상호작용 그래프를 도식화하였다[그림 4-1].



[그림 4-1] 업무 전문성 인식에 따른 혁신 행동 및 공직 가치에서 직급의 상호작용 도식

그래프를 살펴보면, 먼저 업무 전문성 인식이 높을수록 혁신 행동과 공직 가치도 높아지는 것을 알 수 있다. 또한, 혁신 행동과 공직 가치는 1~4급에서 가장 높게 나타나며 직급이 내려갈수록 낮아지는 것을 알 수 있다. 이때 8~9급에서는 업무 전문성 인식의 고/저에 따른 혁신 행동과 공직 가치 점수에 차이가 발생하지 않는 것을 볼 수 있다. 즉, 직급이 낮은 경우 업무 전문성 인식과 관계없이 혁신 행동과 공직 가치가 낮다는 것이다. 이에 따라 업무 전문성 인식이 낮은 경우 6~7급과 8~9급 간의 차이가 없는 것을 확인할 수 있다. 또한, 업무 전문성 인식이 높을 경우 1~4급과 5급 간 차이가 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 이는 5급의 경우 개인의 업무 전문성 인식이 높아지면 1~4급만큼 혁신 행동과 공직 가치가 높아질 수 있음을 시사한다.

조절 2. 업무 자율성 x 직급

[표 4-11] 업무 자율성에 따른 혁신 행동 및 공직 가치에서 직급의 상호작용

종속 변인: 혁신 행동 및 공직 가치	B	SE	*t*	*p*	LLCI	ULCI
	3.400	.008	409.397	.000	3.384	3.417
업무 자율성	.254	.011	23.028	.000	.233	.276
직급	-.147	.012	-12.302	.000	-.170	-.123
업무 자율성 x 직급	-.004	.016	-.228	.820	-.034	-.027
$F(3, 4129)=255.705$, $p<.001$, $R^2=.157$, R^2 변화량=.000						

분석 결과, 상호작용항을 포함한 회귀모형은 $F(3, 4129)=255.705$, $p<.001$로 유의미했다. 모형의 R^2 설명력은 .157였으며, 상호작용항을 투입했을 때 R^2 변화량은 .000으로 나타났다. 업무 자율성($t=23.028$, $p< .001$)과 직급($t=-12.302$, $p< .001$)은 각각 업무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으

로 나타났다. 그러나 업무 자율성과 업무성과와의 관계에서 직급의 조절 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다(t=-.228, p=.820).

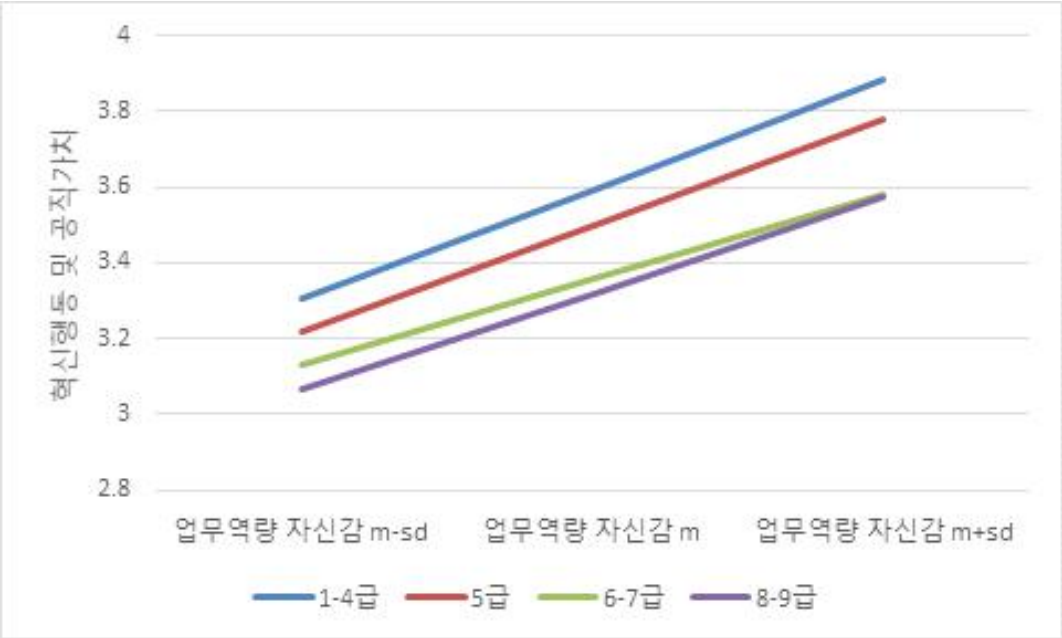
조절 3. 업무역량 자신감 x 직급

[표 4-12] 업무역량 자신감에 따른 혁신 행동 및 공직 가치에서 직급의 상호작용

종속 변인: 혁신 행동 및 공직 가치	B	SE	*t*	*p*	LLCI	ULCI
	3.397	.008	421.909	.000	3.381	3.413
업무역량 자신감	.386	.013	30.508	.000	.362	.411
직급	-.107	.012	-9.305	.001	-.129	-.084
업무역량 자신감 x 직급	-.040	.017	-2.358	.018	-.073	-.007
F(3, 4129)=398.346, p<.001, R^2=.225, R^2 변화량=.001						

분석 결과, 상호작용항을 포함한 회귀모형은 F(3, 4129)=398.346, p<.001로 유의미했다. 모형의 R^2 설명력은 .225였으며, 상호작용항을 투입했을 때 R^2 변화량은 .001로 나타났다. 업무역량 자신감(t=30.508 p< .001)과 직급(t=-9.305, p< .01)은 각각 업무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 업무역량 자신감과 업무성과와의 관계에서 직급의 조절 효과 또한 유의미한 것으로 나타났다(t=-2.358, p< .05).

상호작용의 양상을 확인하기 위해 그래프를 확인하였다. 업무역량 자신감에서 M-SD, M, M+SD 값을 도출하여 직급의 4개 범주에 대한 상호작용 그래프를 도식화하였다[그림 4-2].



[그림 4-2] 업무역량 자신감에 따른 혁신 행동 및 공직 가치에서 직급의 상호작용 도식

그래프를 살펴보면, 먼저 모든 직급에서 업무역량 자신감이 높을수록 혁신 행동과 공직 가치도 높아지는 것을 알 수 있다. 또한, 혁신 행동과 공직 가치는 1~4급에서 가장 높게 나타나며 직급이 내려갈수록 낮아지는 것을 알 수 있다. 이때 1~4급과 5급의 경우 업무역량 자신감에 따른 혁신 행동 및 공직 가치가 평행의 기울기에 근접하게 나타나지만, 6~7급과 8~9급의 경우 업무역량 자신감이 높아질수록 혁신 행동과 공직 가치에서 차이가 없어지는 것을 알 수 있다. 따라서 8~9급의 경우 개인의 업무역량에 대한 자신감을 높게 인식할 경우 6~7급만큼 혁신 행동과 공직 가치가 높아질 수 있음을 예상할 수 있다.

3-2. 업무성과에서 각 독립 변수와 직급의 상호작용 분석

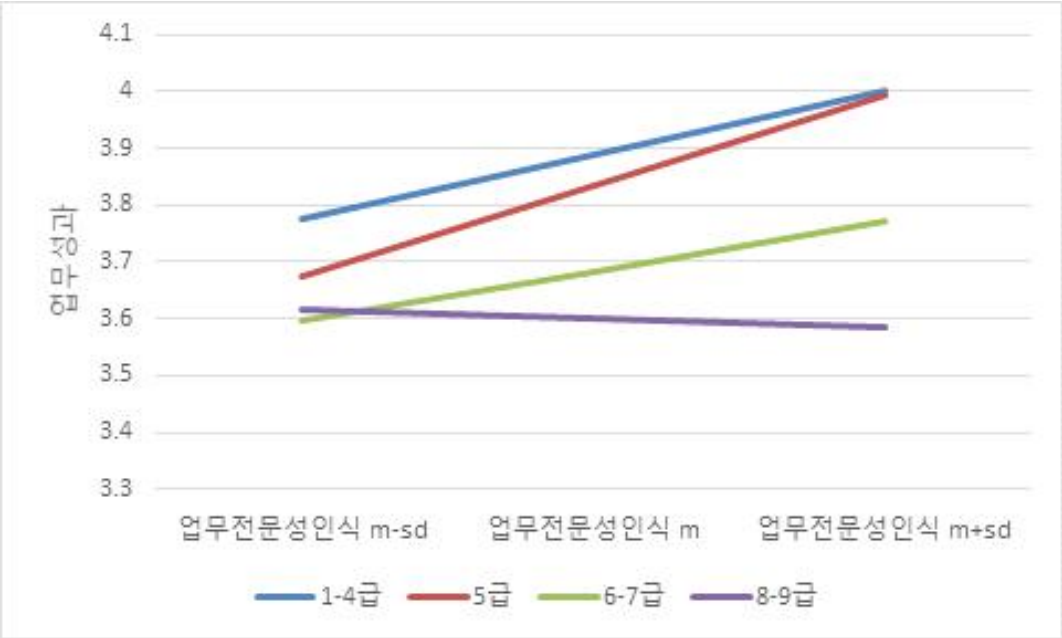
조절 1. 업무 전문성 인식 x 직급

[표 4-13] 업무 전문성 인식에 따른 업무성과에서 직급의 상호작용

종속 변인: 업무성과	B	SE	*t*	*p*	LLCI	ULCI
	3.718	.009	381.890	.000	3.699	3.737
업무 전문성 인식	.127	.014	9.345	.000	.101	.154
직급	-.105	.014	-7.663	.000	-.1323	-.0784
업무 전문성 인식 x 직급	-.084	.018	-4.698	.000	-.1186	-.049
F(3, 4129)=66.489, p<.001, R^2=.046, R^2 변화량=.005						

분석 결과, 상호작용항을 포함한 회귀모형은 F(3, 4129)=66.489, p<.001로 유의미했다. 모형의 R^2 설명력은 .046였으며, 상호작용항을 투입했을 때 R^2 변화량은 .005로 나타났다. 업무 전문성 인식(t=9.345, p< .001)과 직급(t=-7.663, p< .001)은 각각 업무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 업무 전문성 인식과 업무성과와의 관계에서 직급의 조절 효과 또한 유의미한 것으로 나타났다(t=-4.698, p< .001).

상호작용의 양상을 확인하기 위해 그래프를 확인하였다. 업무 전문성 인식 점수에서 M-SD, M, M+SD 값을 도출하여 직급의 4개 범주에 대한 상호작용 그래프를 도식화하였다[그림 4-3].



[그림 4-3] 업무 전문성 인식에 따른 업무성과에서 직급의 상호작용 도식

그래프를 살펴보면, 8~9급을 제외한 다른 직급에서는 업무 전문성 인식이 높을수록 업무성과가 높아지는 것을 알 수 있다. 또한, 업무성과는 1~4급과 5급에서 유사하게 가장 높게 나타나며 직급이 내려갈수록 낮아지는 것을 알 수 있다. 이때 8~9급에서는 업무 전문성 인식의 고/저에 따른 업무성과에 차이가 발생하지 않으며 오히려 감소하는 양상을 확인할 수 있다. 즉, 직급이 낮은 경우 업무 전문성 인식과 관계없이 업무성과가 낮다는 것이다. 다만 6~7급은 1~5급 정도의 기울기는 아니지만, 업무 전문성 인식이 높아질수록 업무성과를 높게 지각하여 8~9급과는 차이를 보이는 것을 알 수 있다. 또한, 업무 전문성 인식이 높을 경우 1~4급과 5급 간 차이가 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 5급의 경우 개인의 업무 전문성 인식이 높아지면 1~4급만큼 업무성과를 높게 인식함을 알 수 있다.

조절 2. 업무 자율성 x 직급

[표 4-14] 업무 자율성에 따른 업무성과에서 직급의 상호작용

종속 변인: 업무성과	B	SE	*t*	*p*	LLCI	ULCI
	3.724	.009	397.612	.000	3.705	3.742
업무 자율성	.254	.012	20.421	.000	.230	.279
직급	-.094	.013	-7.009	.000	-.121	-.068
업무 자율성 x 직급	-.020	.018	-1.134	.257	-.054	-.015
F(3, 4129)=171.506, p<.001, R^2=.111, R^2 변화량=.000						

분석 결과, 상호작용항을 포함한 회귀모형은 F(3, 4129)=171.506, p<.001로 유의미했다. 모형의 R^2 설명력은 .111였으며, 상호작용항을 투입했을 때 R^2 변화량은 .000으로 나타났다. 업무 자율성(t=20.421, p< .001)과 직급(t=-7.009, p< .001)은 각각 업무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 업무 자율성과 업무성과와의 관계에서 직급의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다(t=-1.134, p=.257).

조절 3. 업무역량 자신감 x 직급

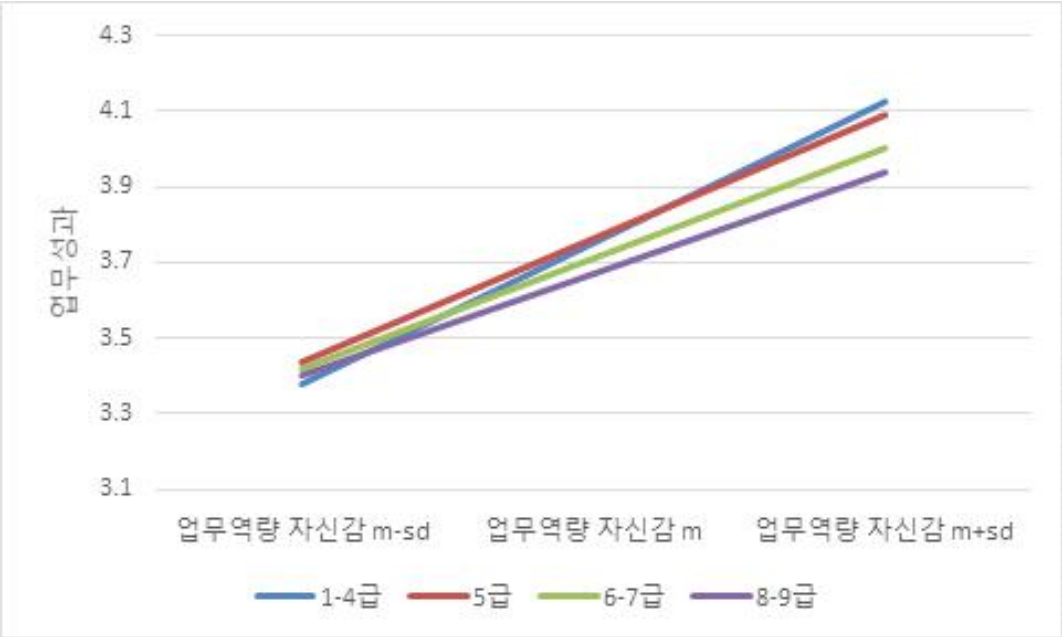
[표 4-15] 업무역량 자신감에 따른 업무성과에서 직급의 상호작용

종속 변인: 업무성과	B	SE	*t*	*p*	LLCI	ULCI
	3.720	.009	425.008	.000	3.703	3.738
업무역량 자신감	.473	.014	34.347	.000	.446	.450
직급	-.040	.013	-3.229	.001	-.065	-.016
업무역량 자신감 x 직급	-.051	.018	-2.785	.005	-.087	-.015
F(3, 4129)=434.033, p<.001, R^2=.240, R^2 변화량=.001						

분석 결과, 상호작용항을 포함한 회귀모형은 F(3, 4129)=434.033, p<.001

로 유의미했다. 모형의 R^2 설명력은 .240였으며, 상호작용항을 투입했을 때 R^2 변화량은 .001로 나타났다. 업무역량 자신감(t=34.347, p< .001)과 직급(t=-3.229, p< .01)은 각각 업무성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 업무역량 자신감과 업무성과와의 관계에서 직급의 조절효과 또한 유의미한 것으로 나타났다(t=-2.785, p< .01).

상호작용의 양상을 확인하기 위해 그래프를 확인하였다. 업무역량 자신감에서 M-SD, M, M+SD 값을 도출하여 직급의 4개 범주에 대한 상호작용 그래프를 도식화하였다[그림 4-4].



[그림 4-4] 업무역량 자신감에 따른 업무성과에서 직급의 상호작용 도식

그래프를 살펴보면, 먼저, 업무역량 자신감이 높을수록 업무성과가 높아지는 것을 알 수 있다. 그러나 직급 간 업무성과의 차이는 매우 적은 것을 확인할 수 있다. 업무역량 자신감이 낮은 경우 모든 직급에서 업무성과에 대한 평균이 유사하게 나타난다. 업무성과 기울기는 업무역량 자신감이 높아질수록 직급에 따라 다소간의 차이가 나타난다. 1~4급의 경우 업무역량 자신감이 낮을 때 업무성과를 가장 낮게 평가하지만, 업무역량 자신감이 높아지면 업무성과를 가장 높게 평가해 기울기가 직급 집단 중

가장 가파른 것을 확인할 수 있다. 기울기는 8~9급에서 가장 완만해지지만, 큰 차이는 없다. 즉, 고위 직급(1~4급과 5급)의 경우 자신의 업무역량 자신감을 낮게 지각할 경우 업무성과를 낮은 직급(8~9급)만큼 낮게 평가한다는 것을 알 수 있다. 이는 업무성과에 대한 인식에서 고위 직급일수록 자신의 역량에 따라 민감하게 평가한다는 것을 보여준다.

제 5 절 소결

본 연구에서 상정한 가설을 기반으로 연구 결과를 요약하고자 한다.

1. 관료 나르시시즘이 적극행정에 미치는 영향

가설 1-1. '공무원의 업무 전문성 인식'은 적극행정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

본 연구의 분석 결과 공무원의 업무 전문성 인식은 적극행정에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 공무원이 자신의 업무 전문성을 전체 공무원과 비교하여 더 높게 평가할수록 이들의 혁신 행동 및 공직 가치와 업무성과는 높게 지각되었다. 전문성에 대한 인식은 '내가 타인보다 유능하다는 인식', '나의 직무가 타인의 것보다 우월하다는 지각'을 의미한다. 즉, 이러한 전문성 인식이 높아질 경우 혁신 행동과 공직 가치, 업무성과 또한 증진된다는 것이 검증된 것이다. 이전까지 선행연구에서 직무에 대한 역량 자신감, 업무 자율성 등은 적극행정에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀져 왔지만(강나율, 박성민, 2019; 빈창현, 2018; 이승주, 안소영, 2019), 공무원 조직 내에서 전체 구성원 대비 개인의 전문성을 더 우월하게 지각하는 정도가 적극행정에 정(+)의 영향을 미치는 것은 실증 검증된 바가 없다. 따라서 본 연구는 관료 나르시시즘의 일면으로써 Emmons(1987)의 나르시시즘 요인 중 '자격(Entitlement)'과 일맥상통하는 업무 전문성 인식이 적극행정에 긍정적 영향을 미치는

것을 확인하였다.

가설 1-2. ‘공무원의 업무 자율성’은 적극행정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

본 연구의 분석 결과, 업무 자율성은 적극행정에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 공무원이 업무에 있어 자신의 재량과 자율적인 권한을 확보한다고 지각할수록 이들의 혁신 행동 및 공직 가치와 업무성과는 높게 지각되었다. 자율권의 행사에 대한 인식은 곧 자신의 힘과 능력을 인지함을 의미한다. 나르시시즘의 3요소를 주창한 Kubarych 등(2004)에 따르면 ‘힘 또는 권력’의 인식이 자신의 권한에 대한 인식을 확보하고 있는 것과 같은 의미임을 알 수 있다. 따라서 관료 나르시시즘의 한 요소로써 업무 자율성의 적극행정 수행에 대한 정(+)적 영향력이 검증된 것이다. 이는 김윤권 등(2011), 진윤희·김성종(2015), Bandura와 Locke(2003) 등의 연구와 일치하는 결과이다.

가설 1-3. ‘공무원의 업무역량에 대한 자신감’은 적극행정에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

본 연구의 분석 결과, 업무역량에 대한 자신감은 적극행정에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 공무원이 업무역량을 높게 판단할수록 혁신 행동 및 공직 가치와 업무성과는 높게 지각되었다. 본 연구에서는 관료 나르시시즘에 따른 적극행정을 설명하는 이론적 개념으로 동기 이론을 언급한 바 있다. 즉, 업무역량에 대한 자신감은 다음 행동에 대한 동기로 발현되며, 이것이 적극행정에 대한 태도로 이어지는 것이다. 이는 자신의 역량에 대해 긍정적으로 지각하는 공무원은 혁신적인 시도를 하는데 수반되는 위험을 낮게 평가함으로써 혁신적 행동 의도를 보이며(송정수·양필석, 2009), 주기적으로 도전적이거나 까다로운 임무를 자발적으로 수행(김광현 등, 2014)한다는 선행연구의 결과를 지지하는 내용이다.

2. 관료 나르시시즘과 적극행정의 관계에서 직급의 조절 효과

가설 2-1. 공무원의 업무 전문성 인식에 따른 적극행정의 영향에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

본 연구의 분석 결과, 업무 전문성 인식에 따른 적극행정에서 직급은 유의한 조절 효과를 갖는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 직급이 높은 경우 업무 전문성 인식이 높아질수록 혁신 행동과 공직 가치, 업무 성과가 모두 증가하는 것을 알 수 있었다. 그러나 직급이 낮은 경우, 특히 8~9급의 경우 업무 전문성 인식의 높고 낮음에 따른 적극행정 차이가 발생하지 않았다. 즉, 업무 전문성 인식이 높아져도 적극행정이 높아지지 않는 것이다. 이에 대한 해석으로는, 공무원의 경우 직급에 따라 맡게 되는 업무의 전문성이 달라지기 때문에 8~9급의 경우 타인 대비 자신의 업무 전문성을 높게 지각해도 본인 직급의 업무에 대한 전문성 자체를 과소평가할 수 있다. 실제로, 업무 전문성 인식에 대한 직급별 평균을 따로 산출해 본 결과, 8~9급의 평균은 M=-.042(SD=.80)으로 나타났다. 즉, 8~9급은 평균적으로 자신의 업무 전문성을 전체 집단의 것보다 더 낮게 평가한다는 것이다. 반면, 1~4급의 업무 전문성 인식 평균은 M=-.48(SD=.82)로 매우 높게 나타난다. 따라서 업무 전문성 인식이라는 나르시시즘 개념은 고위 직급에 한정되어 적극행정에 유의미한 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

가설 2-2. 공무원의 업무 자율성에 따른 적극행정의 영향에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

본 연구의 분석 결과, 업무 자율성에 따른 적극행정의 영향에서 직급의 조절 효과는 유의미하지 않았다. 즉, 업무 자율성을 높게 인식할수록

적극행정 또한 높아지며, 이때 직급 또한 고위 직급으로 올라갈수록 적극행정이 높아지는 평행 구조를 보인 것이다. 이는 8~9급 등 낮은 직급에서도 본인의 업무 자율성에 대해 높이 평가할수록 적극행정이 높아진다는 것을 의미한다.

가설 2-3. 공무원의 업무역량 자신감에 따른 적극행정의 영향에서 직급은 조절 효과를 가질 것이다.

분석 결과 업무역량 자신감에 따른 적극행정의 영향에서 직급은 조절 효과를 보였다. 특히, 다른 독립 변수와 달리 업무역량 자신감은 직급 간 차이가 가장 작게 나타난 요인이었는데, 아무리 고위 직급이라도 본인의 업무역량에 대한 자신감이 낮은 경우에는 적극행정에 대한 낮은 평가로 이어진다는 것이 확인되었다. 이는 관료제 역기능을 지각할 때 공무원은 자기비하나 혐오로 자조적 태도를 보인다는 이병량(2014)의 연구 결과와 일치한다. 특히 이러한 경향성은 고위 직급일수록 더 크게 나타나는 것으로 확인되었다. 관료 나르시시즘의 이론적 개념에 따르면 고위 직급일수록 자신의 우월감을 높게 형성시키는 '거대자기' 인식이 높을 것이다. 그러나 이때 자신의 역량에 대해 만족스럽지 못하다면 이는 거대자기와의 불일치를 경험하는 것으로, 업무성과에 대한 부정적 평가로 이어지는 것이다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구 의의

본 연구의 목적은 관료 나르시시즘의 구성요소를 정의하고 긍정적 관점에서 관료 나르시시즘이 공무원의 적극행정에 미치는 영향을 검증하는 것이다. 이때 직급에 따른 상호작용을 밝히고자 하였다. 연구 수행을 위해 한국행정연구원의 공직생활실태조사 2021년 데이터를 분석에 사용하였다.

현재 공공부문은 급변하는 사회경제적 환경 속에서 혁신과 전문성을 통해 적극적으로 업무를 수행할 것을 요구받고 있다. 적극행정에 대한 국가 관심이 고조되면서 이와 관련하여 다양한 연구가 수행되었지만, 제도적 논의가 대부분이며, 실증 연구가 부족하다는 점에서 본 연구는 적극행정에 영향을 미칠 수 있는 개인 요소에 집중해 유의미한 요인을 도출했다는 점에서 연구의 의의가 있다.

분석 결과에 따르면, 관료 나르시시즘이 공무원의 적극행정에 긍정적 영향을 줄 수 있음이 검증되었다. 업무 전문성 인식, 업무 자율성, 업무 역량에 대한 자신감이 높아질수록 이들의 적극행정은 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 코로나 19를 비롯해 저성장, 저출산과 같은 사회적 위협 요인을 마주한 지금 행정환경에서 적극행정을 높이기 위한 개인적 요소로 어떤 점에 집중해야 하는지에 대한 통찰을 제시한다. 관료 나르시시즘을 단순히 병리적 현상으로 치부하기보다, 그 속성을 파악함으로써 관료사회에서 긍정적으로 기능할 수 있는 점을 찾아 확장해야 한다는 것이다.

그동안 직무 부문에서 나르시시즘은 CEO를 비롯한 리더에 집중된 경향이 있었다. 그렇기 때문에 리더의 나르시시즘과 직무성과 간 관계 분석에 있어서 자기찬양, 우월감, 과시주의 등의 속성에 집중된 경향이 보였다. 본 연구에서 분석된 1~4급에 해당하는 고위 직급에서의 결과 또한

같은 맥락에서 해석할 수 있다. 이에 공공부문에서 직급에 따른 혁신 행동 차이를 분석한 선행연구에서도 고위 직급의 경우 '승진'을, 중·저 직급의 경우 '교육 훈련'을 제공하는 것이 혁신 행동을 도모하는 데 더 큰 영향이 있음을 보였다(이승주, 안소영, 2019). 이는 고위 직급의 경우 자신의 전문성과 우월성, 유능함 등의 나르시시즘을 확고히 해주는 보상이 동기로 작용하는 반면, 중·저 직급의 경우 실질적인 업무 학습과 수행 훈련이 동기로 작용함을 의미한다.

그러나 이와 더불어 본 연구에서는 낮은 직급 또한 자신의 업무 자율성과 업무역량을 높게 평가할수록 적극행정이 높아지는 것을 확인하였다. 이는 곧 직급과 관계없이 업무역량에 대한 확신과 자부심을 심어주고 권한과 힘에 대한 자격을 부여하는 것이 이들의 적극행정을 도모할 수 있는 전략적 방향임을 시사한다. 나르시시즘의 이론적 관점에서 생각해보면, 결국 업무에 대한 자기 확신은 자기효능감 지각으로 이어지고, 이것이 적극행정에 대한 동기로 작동하게 되는 것이다. 따라서 향후 공공부문에서 관료의 적극행정을 도모하기 위한 수단으로 개인의 역량에 대한 자신감을 높여주는 것이 요구된다.

제 2 절 연구의 한계점 및 제언

끝으로 본 연구의 한계점을 기술하고 이를 보완한 후속 연구를 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 실증 연구를 위해 공직생활실태조사 데이터를 활용했다. 공직생활실태조사 데이터는 큰 표본을 확보할 수 있으며 각 인구통계학적 특성에 따른 고른 데이터를 수집할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 측정 문항에서 연구자가 개입할 수 없다는 점에서 정교한 연구모형의 수립에 한계가 발생함을 지적하고자 한다. 예를 들어, 본 연구에서 NPI 척도를 함께 측정하였다면 공무원 개인의 나르시시즘 수준과 본 연구에서 지정한 관료 나르시시즘 변수 간 상관관계를 분석하는 것이 가능했을

것이다. 그랬다면 업무 전문성 인식, 업무 자율성, 업무역량에 대한 자신감 중 어떤 변수가 개인의 나르시시즘 성향과 더 높은 상관을 갖는지 확인할 수 있으며, 관료 나르시시즘에 대한 정의가 구체화될 수 있었을 것이다.

유사한 맥락으로, 본 연구에서 관료 나르시시즘을 설명하는 이론적 개념으로 등장한 '동기 이론', '귀인 이론', '자기효능감' 등의 심리학적 변수는 결국 관료 나르시시즘과 적극행정을 연결하는 심리 메커니즘임을 의미한다. 따라서 동기와 자기효능감 등의 매개 효과 등 검증을 통해 관료 나르시시즘과 적극행정을 잇는 연결 고리를 해설할 수 있었다면 더 심층적인 연구가 됐을 것으로 사료된다. 따라서 후속 연구에서는 표본 수집을 통해 여러 가지 척도를 측정함으로써 영향 관계의 설명과 해석을 더욱 풍성하게 할 수 있기를 기대한다.

둘째, 관료 나르시시즘이라는 개념의 이론적 논의가 미흡한 상황에서 연구의 결과가 타당성에 대한 해석에 한계가 존재한다. 관료 나르시시즘은 이병량(2014)의 연구에서 제안된 개념으로, 한국 관료사회에 뿌리 깊은 병리적 현상으로써 부정적 영향에 대한 논의를 위해 시작되었다. 그러나 조직에서 리더의 나르시시즘이 성과 등에 미치는 영향에 대한 논의가 분분한 것처럼, 관료 나르시시즘 또한 긍정적 효과를 가질 수 있음을 검증하고자 한 게 본 연구의 목적이었다. 그러나 문헌의 부족 등 관료 나르시시즘에 대한 미흡한 분석으로 가설을 설정함에 있어 CEO 나르시시즘 등 리더의 개인 특성에 근거해 논리를 세운 경향이 있으며, 이에 한국 공직 사회에 나타나는 관료의 특성이 제대로 반영되었는가에 대한 회의가 존재한다. 이를 해소하기 위해서는 후속 연구를 통해 한국 공직 사회 관료주의에 나타나는 나르시시즘의 특징을 탐색적으로 수집하는 과정이 이루어져야 한다. 이를 위해서는 공공부문의 다양한 직급과 기관 유형, 재직기간을 대표하는 인구를 수집하여 심층 면담과 관찰 등의 질적 연구 방식을 통한 자료 수집이 요구된다. 이러한 과정은 관료 나르시시즘의 개념 정의를 구체화시켜 경험 연구를 위한 기반을 마련해 줄 것이다.

참 고 문 헌

강나율, 박성민. (2019). 공직 내 적극행정의 영향요인에 관한 연구: 조직 행태주의적 관점에서. 한국행정논집, 31(4), 879-909.

고대유, 김강민. (2021). 공공봉사동기가 이직의도에 미치는 영향: 진성리더십과 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.

김성엽, 유정환, 이지안, 박성민. (2022). 서번트리더십과 적극행정 간 행태적 관계성에 관한 실증연구: 자기효능감, 공공봉사동기의 매개효과 및 협력·경쟁문화의 조절 효과 검증을 중심으로. 한국행정논집, 34(3), 331-364.

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.

김윤권, 이재호, 윤수재, & 심호. (2011). 적극행정 면책제도의 분석 및 활성화 방안. 한국행정논집, 23(3), 829-853.

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). 공공봉사 동기와 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 조절 효과. 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 조절 효과. 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.
박윤. (2019). 적극행정의 개념에 관한 연구. 한국인사행정학회보, 18(4), 273-282.
박희정. (2016). 적극행정을 위한 지방자치단체 감사의 개선과제. 지방행정연구, 30(4), 25-52.
박충훈, 이현철, 김지연. (2016). 적극행정 평가지표개발 연구. 정책연구, 1-96.
빈창현, 전병준. (2018). 리더 나르시시즘과 직장 내 구성원의 일탈행동의 관계: 구성원 나르시시즘의 조절 효과. 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 (KoreanJournal of Public Administration), 50.

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

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 조절 효과를 중심으로. 한국행정연구, 24(3), 65-90.

이경선. (2020). 관료 나르시시즘이 혁신 행동과 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.
이승주, 안소영. (2019). 공무원의 인적·제도적·환경적 요인이 혁신 행동에 미치는 영향: 일반직 공무원의 직급별 차이를 중심으로. 한국인사행정학회보, 18(2), 187-209.
이용규, 정석환. (2005). 공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석. 행정논총 (Korean Journal of Public Administration), 43.
이종수. (2016). '적극행정'의 활성화를 위한 쟁점과 방안 고찰. 지방행정연구, 30(4), 3-24.
인사혁신처. (2019).「적극행정」. 인사혁신처
정석환. (2022). 공무원이 인지하는 조직역량이 적극행정에 미치는 영향에 관한 연구. 한국거버넌스학회보, 29(1), 33-54.
조태준. (2019). 적극행정 촉진을 위한 인사제도 발전방안:[적극행정 운영규정] 을 중심으로. 한국인사행정학회보, 18(4), 311-323.
진윤희, 김성종. (2015). 직무자율성이 혁신 행동에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 15(1): 451-461.
최태현, 정용덕. (2020). 적극행정의 철학적・윤리적 토대의 검토: 가능성, 한계, 그리고 맥락. 한국행정연구, 29(1), 1-30.
Ames, D. R., Rose, P., & Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. Journal of research in personality, 40(4), 440-450.
Bandura & Locke. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited, Journal of Applied Psychology, 88(1), 87-99.
Chatterjee, A., & Hambrick, D. C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. Administrative science quarterly, 52(3), 351-386.
Downs, A. (1967). Inside bureaucracy. Litte, Brown.
Emmons, R. A. (1987). Narcissism: theory and measurement. Journal

of personality and social psychology, 52(1), 11.

Galvin, B. M., Waldman, D. A., & Balthazard, P. (2010). Visionary communication qualities as mediators of the relationship between narcissism and attributions of leader charisma. Personnel Psychology, 63(3), 509-537.

Gerstner, W. C., König, A., Enders, A., & Hambrick, D. C. (2013). CEO narcissism, audience engagement, and organizational adoption of technological discontinuities. Administrative science quarterly, 58(2), 257-291.

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.

Lakey, C. E., Rose, P., Campbell, W. K., & Goodie, A. S. (2008). Probing the link between narcissism and gambling: the mediating role of judgment and decision making biases. Journal of behavioral decision making, 21(2), 113-137.

Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. Psychological reports.

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.

Abstract

The Effect of Bureaucratic Narcissism on the Perception of Proactive Public Administration

Byeongwoong Kang

Graduate School of Public Adminstration

Seoul National University

The domestic public sector is being asked to conduct business based on innovation and expertise. As national interest in Proactive Public Administration has increased, various related studies have been conducted, but most of them are institutional discussions, and there is a lack of empirical research. Therefore, this study focused on individual factors that can affect Proactive Public Administration. The aim of the study is to identify significant factors influencing Proactive Public Administration, and focused on the concept of bureaucratic narcissism, to verify whether bureaucratic narcissism of domestic public officials affects Proactive Public Administration. The components of bureaucratic narcissism were defined through the review of previous studies, and logical hypotheses were derived as to

whether bureaucratic narcissism affects public officials' proactive administration from a positive point of view.

The 2021 data from the Korea Institute of Public Administration's public service life survey were used to conduct the research. The three factors of bureaucratic narcissism were derived as 'recognition of work expertise', 'work autonomy', and 'confidence in work competency'. Proactive Public Administration was divided into two factors: 'innovative behavior and public service value' and 'work performance'. From the data, each corresponding metric was derived for analysis. As a result of multiple regression analysis, 'perception of work expertise', 'work autonomy', and 'confidence in work competency' had significant positive effects on 'innovative behavior and public service value' and 'work performance'. Here, in that high-ranking bureaucrats are confident in their work and expertise and take pride in their public office, moderating effect analysis was conducted according to job position. As a result of the analysis, a significant moderating effect was found in the recognition of work expertise and confidence in work competency. The higher the position, the greater the influence of proactive public administration due to bureaucratic narcissism, and the lower the position, the lower the level of proactive public administration as their expertise or competency was evaluated low. On the other hand, in the case of job competency, the difference between positions decreased, which means that even high-positions can show passive and reactive administrative attitudes if they are not sure of their job competency. This study is meaningful in that it revealed that the motivation for public officials' narcissistic temperament can be a key task in personnel administration now that the active role and function of the public sector is being emphasized.

keywords : Bureaucratic Narcissism, Proactive Public Administration, Public Service, Innovative Behaviors, Public Service Value

Student Number : 2019-27109