

공무원의 자율성이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 삶의 질과 후생복지의 조절효과를 중심으로

김응일

국문요약

시대가 변화하면서 공무원들은 자신들의 업무자율성에 따라서 혁신행동을 창출하는 것이 보편화되고 있다. 또한 개인의 삶의 질과 조직에서 제공하는 후생복지에 따라 민감하게 반응하는 것이 현대의 공무원들의 특징이라 할 수 있다. 따라서 이러한 요소들을 어떻게 활용하는 지에 따라서 조직의 혁신행동에 영향을 줄 수 있기 때문에 행정연구에서 매우 중요한 주제로 자리잡고 있다. 하지만 이에 대한 연구는 미흡한 것이 사실이다.

이러한 문제인식을 바탕으로 본 연구에서는 공무원의 업무자율성, 삶의 질(개인적 차원), 후생복지(조직적 차원)이 공무원이 혁신행동에 미치는 영향을 살펴보려는 데에 그 목적이 있다. 따라서 본 연구에서는 기존 문헌 연구에서 증명한 업무자율성과 혁신행동 사이의 정(+)의 관계를 바탕으로, 이 관계를 증가시킬 수 있는 조절변수로서의 삶의 질과 후생복지의 역할을 확인하였다.

한국행정연구원이 제공한 '2021년 공직생활실태조사'를 활용하여 분석한 결과, 공무원들의 업무자율성은 혁신행동을 증가시켰으며, 후생복지도 업무자율성의 조절변수로서 혁신행동을 강화시켰다. 반면에 삶의 질은 위의 관계를 강화시켰으나, 유의하지는 않았다. 이를 통해, 본 연구에서는 공무원에 대하여 조직적 차원에서의 지원이 후생복지를 통하여 공무원의 혁신행동을 증가시키는 것이 필요하다는 함의를 제시하였다.

주제어: 업무자율성, 혁신행동, 삶의 질, 후생복지, 조절효과

I. 서론

기존의 공무원에 대한 생각은 주어진 과업에 대해서만 업무를 수행하는 집단이라는 것이 일반적이었다. 하지만 코로나 19 이후로 예측하기 어려운 조직환경이 조성되며 공무원 사회도 급격한 변화를 맞이하게 되었다. 사회적 거리두기, 비대면 회의 등으로 직장에서 업무를 수행하는 방식이 변화하였다(임재진, 2021). 이러한 변화의 대표적인 것으로는 재택근무를 들 수 있다. 한국행정연구원에서 실시한 2019, 2020년도 「공직생활 실태조사」의 조사결과에 따르면, 공무원들의 재택근무 비율은 1.4%였으나 코로나 19 이후인 2020년도에는 59.9%까지 증가하여 많은 비중을 차지하고 있다. 이러한 변화로 공무원들은 기존의 공간에서 벗어나 자신의 업무자율성을 활용하여 업무를 할 수 있는 계기를 마련하였다.

또한 MZ세대(Millennial and GenZ)의 등장으로 기존 업무방법의 변화를 가져왔다. 통계청이 발표한 「2021년 5월 경제활동인구조사」에 따르면 MZ세대의 전체 경제활동인구 비율은 45%를 차지하고 있으며, 자율성을 추구하는 IT업계에서는 80% 비중을 차지하고 있다. MZ세대의 특징으로는 이전 세대에 비해 낮은 조직 소속감을 보이며, 이직률 또한 높다는 것이다(조소연, 2021; 황지섭, 2022). 이는 기업 입장에서 인력을 확보하는 데 투자한 비용이 손실되는 것일 뿐 아니라, 추후 새로운 인재 확보에 대한 어려움으로 이어져 기업 경쟁력이 약화되는 결과를 야기할 수 있다(문은미·이주희, 2016; 이은정, 2021).

이처럼 급격한 상황의 변화로 인해 조직은 끊임없이 변화해야 한다는 과제를 부여받고 있다. 기존의 방법을 지속하는 것도 필요하지만, 급격한 변화가 요구되는 현대사회에서 생존하기 위해서는 새로운 혁신적인 행동으로 끊임없이 조직을 변화해 나가야 할 것이다. 조직은 조직구성원들로 하여금 부여된 업무와 더불어 규정된 역할 이상의 혁신적 행동을 해주기를 바라는 것이 현실이다(Janssen, 2000). 따라서 현대의 많은 조직들은 여러 방안을 모색하여 어려움을 타개하려 노력하고 있다. 현재 가장 각광을 받고 있는 방법으로는 혁신적 행동을 들 수가 있다. 혁신행동은 조직적 차원에서 나올 수도 있지만, 그 바탕에는 각 조직구성원들이 자율적으로 새로운 아이디어를 제시하고 개발하여 공헌하는 주체라는 것에 주목할 필요가 있다(Scott & Bruce, 1994). 따라서 이러한 조직구성원들이 혁신행동을 수행하기 위해서는 직원들이 자유롭게 독립적으로 업무를 수행해야 된다는 전제조건이 성립하게 된다. 예를 들어, 조직에서 그들의 구성원들에게 업무에 대하여 자신들이 통제하고 결정할 수 있는 자율성을 부여하게 되면 그렇지 않은 것에 비해 더 능동적으로 업무를 수행할 수 있다(Collins & Porras, 1994). 이를 바탕으로, 공무원들이 자신의 업무에 대해서 자율성을 가지고 업무수행을 했을 때 혁신행동을 수행하는 데에 긍정적으로 연결이 될 수 있을 것이다.

반면에 기존의 연구를 보게 되면 혁신행동과 관련해서는 주로 사기업에 많이 언급이 되었다. 하지만 현재에는 공공부문에서도 혁신행동을 강조하기 시작했으며, 이를 증가시키기 위한 방법에 대해 여러 논의와 연구가 활발히 진행되고 있다. 이러한 변화 가운데 공무원의 업무자율성을 통해 혁신활동을 증가시키는 방법이 대표적이며(고득영·유태용, 2012; 이규태, 2020; 진윤희·김성중, 2015), 더 나아가 이 두 변수 사이의 관계를 강화시킬 수 있는 방법을 찾는 것이 필요성이 대두되고 있다. 기존 연구를 보게 되면, 비대면 업무수행 방법인 스마트워크를 활용하여 혁신행동을 증가시키기 위한 방법이 대표적이다(김화연·오현규, 2018). 이러한 비대면 업무수행은 기존의 획일된 업무환경에서 벗어나 공무원들이 새롭게 생각할 수 있는 계기를 제공할 수 있었다. 하지만 스마트워크 방법은 기존 업무 환경에서 업무를 하는 직원들에게 업무가 집중되는 단점이 있다(성민경 외, 2011). 따라서 이러한 단점을 개선하기 위한 방법으로 혁신행동을 증가시킬 방법에 대한 요구가 증가하고 있다.

이러한 요구를 뒷받침하기 위한 방법으로 조직에서는 조직구성원들에게 '당근과 채찍'과 같은 보상을 활용할 필요가 있다. 먼저, 개인적 차원으로의 삶의 질에 주목을 할 필요가 있다. 기존의 삶의 질의 연구를 보게 되면 공무원들은 상대적으로 민간부문 직원들에 비해 삶의 질이 낮은 것이

사실이다. 그 이유로는 빈약한 직장내 부대시설, 낮은 보수, 어려운 승진 등이 있다(조경호·김미숙, 2000). 또한 기존의 연구에서는 삶의 질이 종속변수로 다른 변수로부터의 영향을 받는 것에 대한 연구가 대부분이었다면(김미숙·조경호, 2000), 공무원의 삶의 질이 조절변수로서의 역할에 대한 연구는 없었다. 따라서 본 연구에서 삶의 질이 조절변수로서의 역할을 살펴보면서 이론적으로 기여를 할 수 있다. 현재의 사람들은 자신의 삶의 질에 대해 많은 관심을 가지며 이를 증가시키려 노력하는 경향이 있다(이수애, 2004). Maslow(1943)의 욕구이론에서는 인간이 기존의 욕구를 충족했을 때에 더 고차원적인 욕구를 추구한다고 설명한다. 이러한 욕구이론을 바탕으로 조직구성원 개인이 자신의 삶의 질에 대해 만족한다면 이는 기존의 업무자율성이 혁신행동으로 연결되는 관계를 강화시킬 수 있는 변수로서 역할을 할 수 있다는 중요한 단서를 제공한다. 따라서 본 연구에서는 개인적 차원으로서의 삶의 질이 업무자율성과 혁신행동의 관계를 조절하는 조절변수로서의 역할을 확인하였다.

아울러, 개인적 차원만이 아닌 조직적 차원에 대해서도 생각할 필요가 있다. 삶의 질 연구와 마찬가지로 현재 대부분의 후생복지 연구도 종속변수로 다른 변수들과의 관계를 확인하는 데에 초점이 맞춰져있다(조경호, 2009). 하지만 현재 연구에서는 후생복지의 조절변수로서의 역할이 없는 것이 사실이다. 현재 공무원들은 자신의 삶의 질에 대해서도 많은 관심을 가지고 있지만 조직이 자신을 위해 제공해주는 복지제도, 다시 말해 후생복지에 대하여 많은 관심을 가지고 있다. 서진우와 강중수(2022)의 연구에서는 공무원에게 제공되는 후생복지의 긍정적인 역할을 확인했으며, 높은 후생복지 만족도를 보였던 공무원은 더 높은 생산성을 가져온다는 것을 확인하였다(조경호, 2009). 이러한 조직적 차원에서 제공해주는 후생복지의 긍정적 효과를 바탕으로, 본 연구에서도 업무자율성과 혁신행동의 긍정적 관계를 강화시킬 수 있는 조절효과로서의 후생복지의 역할을 확인하였다.

따라서 본 연구에서는 기존의 자율성과 혁신행동의 긍정적 관계를 다시 한 번 증명하며, 기존의 관계를 강화시킬 수 있는 방법으로 현재연구에서 많이 언급이 되고 있는 1) 개인적 차원에서의 자신의 삶의 질에 대한 만족도, 2) 조직적 차원에서 제공되는 후생복지에 대한 만족도를 조절 변수로 활용하여 혁신행동에 미치는 영향을 분석하였다. 연구의 결과를 통해서 공공기관의 의사결정권자들에게 공무원의 혁신행동을 증가시킬 수 있는 방법에 대한 시사점을 제시하였다.

II. 이론적 배경

1. 업무자율성과 혁신행동의 선행연구

1) 혁신행동

현재의 업무환경은 불확실성이 증가하고 있으며, 기존의 업무수행방법으로는 비단 일반 기업

뿐만 아니라 공공부문의 생존에도 위협을 받고 있는 것이 현실이다. 따라서 정부 차원에서의 전략도 중요하지만, 공공부문의 조직구성원인 공무원들의 노력의 중요성도 대두되고 있다. 공공부문에서는 조직의 생존을 위해 공무원들에게 혁신적인 행동을 하도록 요구를 하고 있다. 따라서 새로운 아이디어와 방안을 제시하는 혁신행동은 학자들과 공공부문 관계자들로부터 많은 관심을 받고 있다.

혁신행동에 대한 연구는 1980년대에 처음으로 시작되었으며(Amabile, 1998), 1) 조직적 차원의 정의는 직원이 새롭게 제안한 생각을 조직에 도움이 되는 방법으로 적용시키는 것(권나경·전현모, 2017), 2) 개인적 차원의 경우에는 본인 스스로가 조직을 위해 아이디어를 제공하는 활동으로 설명할 수 있다(이지우 외, 2003).

혁신행동은 조직구성원이 자신의 업무를 수행하면서 아이디어를 창출하여 실행하는 과정으로 볼 수 있으며, 조직은 이러한 활동으로 조직이 경쟁에서 이기는 자원으로 활용할 수 있다(강지선·김국진, 2019). 김태호와 노종호(2010)는 더 나아가 자신이 개발한 아이디어와 외부에서 가져오는 아이디어도 혁신행동의 범위에 포함하고 있다.

혁신적인 행동은 창의성과 혼동되어 사용될 수 있다. 따라서 이 두 가지의 개념을 명확히 정의할 필요가 있다. 창의성이란 새롭고 유용한 아이디어를 생산하는 것으로 정의를 할 수 있다(Mumford & Gustafson, 1988). 반면에 혁신적인 행동이란 유용한 아이디어를 생산하고 활용하는 것으로 설명된다(Kanfer, 1988; Van de Ven, 1986). 창의성은 새롭고 유용한 아이디어를 만들어내야 된다는 부담감이 있을 수 있겠지만 혁신적인 행동은 창의성과는 다르게 기존의 아이디어를 활용하여 유용한 결과로 만든다는 데에 의미가 있다. 본 연구에서는 창의성보다는 혁신적인 행동에 주목하여 연구를 진행하려 한다. 혁신행동은 새롭게 아이디어를 만들어내는 창의성과는 다르게 기존에 있는 방법을 새롭게 제안하거나 아이디어를 만드는 것도 포함되기에 조금 더 직원들이 접근하기에 용이하다는 특징을 가지고 있다.

대표적인 공무원의 혁신행동과 관련된 연구로는 공정성, 리더십 등을 들 수 있다. 먼저, 공정성에 대한 연구를 살펴보면 공무원의 절차적 공정성은 혁신행동을 증가시켰으며(배석환 외, 2021), 인사공정성이 공정하다 생각할수록 더 많은 혁신적인 행동을 보였다(정재화·강여진, 2007). 이와 같이, 공무원은 자신이 속한 기관에서 자신이 공정한 대우를 받는다는 생각을 할 때에 더 자발적인 혁신적인 행동을 하는 것으로 확인할 수 있다.

개인적 차원으로 조직구성원의 자기효능감과 직무만족도 역시 혁신행동에 영향을 줄 수 있으며(남승하·정종화, 2017), 조직문화도 혁신행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다(최인옥 외, 2011).

리더십 역시 공무원의 혁신행동에 많은 영향을 주고 있다. 공무원의 임파워링 리더십은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미쳤으며(김경태 외, 2016), 대표적이며 많이 연구되는 거래적 리더십과 변혁적 리더십 역시 혁신행동을 증가시켰다(임준철·윤정구, 1999). 이러한 연구결과를 바탕으로 혁신행동은 공무원이 타의에 의한 것이 아닌 본인이 자발적으로 혁신행동을 한다는 것에 주목할 필요가 있다는 근거를 제시하고 있다.

2) 업무자율성

업무자율성이라는 개념은 조직 구성원들이 업무수행 과정에서 가지게 되는 독립성과 재량으로 정의할 수 있다(김화연·오현규, 2018; Hackman & Oldham, 1975; Morris & Feldman, 1996). 조직 구성원들의 업무자율성이 높아지게 되면 그들의 업무를 제한하는 것들로부터 자유롭게 행동을 할 수 있기 때문에 높은 내재적 동기를 가질 수 있으며, 반면에 업무자율성이 낮게 되면 자신이 가진 권한이 제한되어 내재적 동기가 낮아질 수 있다(김화연·오현규, 2018). 기존의 업무자율성은 직무를 수행할 때의 재량권과 독립성에 중점을 두었으나, 최근의 연구에서는 정의를 확장되어 업무를 수행하는 데에 자유, 의사결정, 방법 등과 같이 업무를 수행하는 데에 전반적인 결정권을 갖는 정도를 설명하게 되었다(Wall, Jackson, & Davids, 1992; Wall, Jackson, & Mullarkey, 1995). 따라서, 업무자율성이 높게 되면 기존의 정해진 업무만을 수행하는 것에서 벗어나 내재적 동기를 바탕으로 새로운 생각을 이끌어낼 수 있다(Cogner & Kanungo, 1988). 이와 같이, 많은 선행연구들은 업무자율성은 독립변수로서 긍정적인 효과를 다양한 종속변수에 미칠 수 있다는 것을 확인하였다. 기존 업무자율성에 대한 연구를 구분하면 1) 업무자율성의 긍정적 효과, 2) 다양한 직업에서의 업무자율성의 영향으로 나누어 볼 수 있다.

먼저, 성시경과 이재완(2019)의 연구결과를 보게 되면 공무원의 직무자율성은 업무성적을 높였으며, 높은 자존감을 증가시키며, 자율성을 부여 받은 공무원들은 조직에 대하여 긍정적인 행동과 태도를 보였다(박기성·황호영, 2014; 박주원·조윤직, 2016). 이와 같은 연구를 바탕으로 업무자율성은 독립변수로서 종속변수에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 역할로 활용될 수 있다는 근거를 제시한다.

또한 업무자율성은 다양한 직업에서 긍정적인 영향을 보이고 있다. 간호사의 업무자율성은 업무성과와 긍정적인 결과를 보였으며(김영신, 2012; 양정숙, 2004), 부정적인 변수를 완화시키는 효과를 보였다. 공공부분에서도 업무자율성의 효과에 대해서 많은 연구를 보이는데, 강혜진(2022)의 연구를 보면 공무원의 높은 직무자율성은 높은 직무만족으로 연결이 되었다는 것을 확인하였다. 더 나아가 조직시민행동과의 긍정적인 연결관계(진윤희, 2021)를 확인할 수 있었다. 이러한 기존의 연구를 통해서 업무자율성은 일반 조직구성원만이 아닌 공무원의 조직 내에서의 활동에 긍정적인 효과를 줄 수 있다는 점을 확인할 수 있다.

따라서 이러한 선행연구를 바탕으로, 구성원들의 업무자율성은 긍정적인 효과를 가지고 있으며, 기존의 업무수행만이 아닌 새로운 생각이나 아이디어를 바탕으로 조직에 도움을 줄 수 있는 행동과 연결이 될 수 있을 것이다.

2. 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향

기존의 공무원의 대한 인식은 주어진 과업에 대해서만 업무를 수행한다는 것이 일반적이었다. 또한 공무원들은 사기업의 직원들과는 다르게 혁신행동을 이끌어 내지 않는다는 편견이 있었다.

하지만 시대가 변화함에 따라 공공부문에서도 혁신행동을 강조하기 시작했으며, 이를 증가시키기 위한 방법에 대해서 여러 논의와 연구가 진행되었다. 이러한 변화 가운데 대표적으로 공무원의 업무자율성을 통해 혁신활동을 증가시키는 방법에 대한 논의가 증가되었다.

기존 문헌 연구를 살펴보면 직원이 업무자율성이 있을 때에 혁신적인 행동과 긍정적으로 연결되는 것을 설명한 것이 일반적이다(고득영·유태용, 2012; 이규태, 2020; 진윤희 외, 2015). 혁신행동은 복잡한 과정에 의해 나타나기 때문에 조직구성원들의 업무자율성이 반드시 높아야만 혁신행동을 어렵지 않게 증가시킬 수 있다(송운석·송영선, 2013). 하지만 이러한 업무자율성과 혁신행동의 관계를 명확하게 설명한 연구는 부족한 것이 현실이다.

Katz와 Khan(1978)은 혁신행동을 조직에서 반드시 해야하는 ‘역할 내 행동’이 아닌 ‘역할 외 행동’으로 구분하며 자발적으로 행하는 행동이라 정의한다. 따라서 혁신행동은 공무원이 자신이 속해있는 기관을 위해 ‘해야만 하는 의무’가 아닌 ‘역할 외의 행동’이라는 것에 주목할 필요가 있다. 이를 바탕으로 자발적인 두 요소인 업무자율성과 혁신행동의 연결관계로 연구해야할 당위성을 확인하였다. 기존의 업무환경에서 벗어나 공무원 자신이 직접 업무 방법을 선택하고 제안을 할 수 있기에 공무원들이 ‘역할 내 활동’에서 느끼는 부담감에서 벗어나 ‘역할 외 활동’으로 조금 더 새롭고 유용한 아이디어를 조직에 제공할 수 있을 것이다. 이러한 연구와 아울러 업무자율성과 혁신행동을 연결할 수 있는 이론으로 자기결정이론을 들 수 있다. 자기결정이론(Self-determination theory)은 직원들이 직무와 관련하여 충분한 권한을 가지게 될 때에 혁신적인 행동을 더 능동적으로 할 것이라 설명하는 이론이다(Bysted & Hansen, 2015; Gagne & Deci, 2005; Ohly et al., 2006). 자기결정이론은 자율성, 유능성, 관계성으로 나눌 수 있으며, 이러한 기본 심리적 욕구 만족이 도전을 증가시키며, 자율적인 노력을 증가시킬 수 있다고 정의하고 있다(Deci & Vansteenkiste, 2004; 신정민, 2021). 자기결정성 이론에 속해있는 자율성의 경우 자신이 스스로 가치 있는 것에 대해 목표를 설정한다. 또한 현재 연구를 보게 되면 공무원들의 동기를 부여하기 위해 자율성을 활용하여(김화연·오현규, 2018) 혁신행동을 증가시키기 위해 많은 노력을 하고 있기에 기존 관료제 사회를 개선하는 데에 도움을 줄 수 있다. 더 나아가 자기결정이론에 업무자율성과 혁신행동의 관계를 대입해보면, 조직구성원의 업무자율성을 증가시켰을 때에, 기존의 업무 패턴에서 벗어나서 자신의 내재적인 동기(intrinsic motivation)를 바탕으로 혁신적인 행동을 할 수 있을 것이다. 다시 말해, 혁신행동의 정의와 같이 공무원이 자율적으로 생각을 하고 자율성을 부여 받았을 때에, 자신의 아이디어를 활용하여 조직에 도움이 되는 유용한 결과로 만들 수 있다는 것이다. 또한 공무원의 혁신행동을 증가시키기 위해서는 내재적 동기의 역할의 중요성을 확인하였다(김효선·조윤직, 2020). 또한 업무자율성은 혁신행동의 선행변수로 긍정적인 영향을 줄 수 있다(노종호, 2021).

또한 사회적 교환이론에 따르면, 조직구성원들은 조직으로부터 지원을 받게 되었을 때에, 이에 대하여 보답을 해야된다는 당위성을 느끼며 조직을 위해서 노력하게 될 수 있다(Wayne, Shore, & Liden, 1997). 예를 들어, 조직으로부터 후생복지나 개인의 삶의 질에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 것을 받게 된다면 이를 제공해준 조직을 위해서 도움을 주기 위해 노력하게 될 것이다. 따라서 조

직구성원들은 업무자율성을 부여받았을 때에 기존의 업무수행방법에서 벗어나 새롭고 다양한 생각을 바탕으로 아이디어를 도입할 가능성이 높다. 조직구성원은 업무자율성을 가지게 되었을 때에 더 능동적으로 업무를 수행하기 때문에(Colins & Porras, 1994), 혁신행동을 수행할 가능성이 높다.

이상의 논의에 의하면 업무자율성은 혁신행동에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있으며 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 1: 공무원의 업무자율성이 증가하면 혁신행동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3. 삶의 질과 후생복지의 조절효과

1) 삶의 질의 조절효과

삶의 질이란 “한 개인이 살고 있는 문화권과 가치체계의 맥락 안에서 자신의 기대, 목표, 관심, 규범과 관련하여 인생에서 자신이 차지하는 상태에 대한 개인적인 지각”으로 정의한다(박효성 외, 2016). 이수애(2004)의 연구에 따르면 기존 공무원 사회에서는 삶의 질에 대하여 관심이 적었으나 현대 사회로 접어들면서 자신의 현재 상황보다 높은 차원의 욕구 실현을 위해 노력하는 사람들이 증가하면서 삶의 질에 대한 관심이 증가하는 추세이다. 다시 말해, 삶의 질은 자신의 욕구를 충족 시키면서 나타나는 만족도로 확인할 수 있다. Maslow(1943)의 5단계 욕구 단계 이론을 이에 적용해보면 인간은 자신의 기본적인 상황(예: 의식주와 같은 기본적인 욕구)이 충족되었을 때에 삶의 질이라는 더 고차원적인 욕구를 위해 활동한다고 생각할 수 있다. 예를 들어, 자신이 낮은 삶의 질을 가지고 있다면 업무환경에서 자신이 주어진 업무만 수행하면서 본인에게 업무자율성이 주어진 다해도 혁신행동으로 이끌어어나가는 데에 어려움을 겪게 될 것이다. 반면에, 자신의 삶의 질이 명확하고 높다면 자신에게 주어진 업무만이 아닌 새로운 도전을 하는 행동이 증가하게 될 것이다.

따라서 개인적 차원에서의 삶의 질 역시 ‘역할 외 행동’처럼 자신의 개인적인 상황(삶의 질)이 안정된 상황에서 활용될 수 있다. 자신이 삶의 질에 대한 만족이 충족이 되었을 때에 비로소 조절 효과로의 역할을 수행할 수 있을 것이다. 또한 박정인(2023)의 연구에서 설명했듯이 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 개인적 측면의 역할도 강조하였다. 따라서 개인적 측면인 개인의 삶의 질이 조절변수로서 업무자율성과 혁신행동의 관계에 영향을 주는 것을 확인할 필요성이 있다.

삶의 질의 만족도와 관련된 기존 연구를 살펴보면 공무원의 삶의 질의 수준이 낮을수록 자신의 직장에 대한 만족도가 낮았으며, 이는 높은 스트레스와도 연결되었다(조경호, 2009). 최선미와 김정숙(2000)의 연구에서는 공무원의 업무자율성이 높을수록 삶의 질이 높아지는 것을 확인하였으며, 삶의 만족도와 웰빙이 효과적으로 나타나기 위해서는 자율성을 경험한다는 것을 확인하였다(Reis et al., 2000; Sheldon et al., 1996). 더 나아가, 삶의 질과 혁신행동의 관계는 유의미하였으며, 긍정적으로 연결이 되었다는 것에 주목할 필요가 있다(강소라 외, 2015; 김병직·김지연, 2014). 문헌연구에서와 같이 삶의 질은 업무자율성과 혁신행동과 긍정적으로 연결이 되는 것을 확인할 수 있다. 이는 삶의 질이 업무자율성과 혁신행동 사이의 관계에서 긍정적인 요소로 작용을 할 수 있

다는 근거를 제시하고 있다. 본 연구에서는 이러한 선행연구를 바탕으로 직무만족을 개인이 직무에 대하여 가지는 감정의 총화로서 직무 또는 직무수행의 결과로 느끼는 긍정적인 감정 상태로 정의하고자 한다. 그러나 공무원의 업무자율성이 혁신행동으로 이어지는 긍정적인 효과에 대해서 설명을 하는 기존 논문들이 있지만 이 관계를 강화시키는 조절변수에 대한 연구가 미흡한 것이 사실이다. 따라서 본 연구에서는 이러한 선행연구를 바탕으로 공무원의 업무자율성이 혁신행동으로 이어지는 결과를 강화시키는 조절변수로서의 개인의 삶의 질의 역할에 대해서 확인할 필요성을 확인하려 한다.

이와 같이, 기존 문헌연구를 바탕으로 삶의 질을 자신의 현재 생활에 만족하고 조금 더 새로운 욕구충족을 위해 행동을 취할 수 있는 단계로 정의할 수 있다. 앞에서 언급한 업무자율성 역시 독립적으로 자신의 생각을 할 수 있기 때문에 이 두 변수가 서로 상호작용을 하게 된다면 긍정적인 시너지를 창출할 수 있을 것이다. 더 나아가 이는 자발적인 행동인 혁신행동에도 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 또한 기존 가설에서 제시한 업무자율성이 혁신행동과 긍정적으로 연결될 것이라는 것에 대해서 삶의 질이 조절변수로 이를 강화시키는 역할을 할 것이다.

이상의 논의에 의하여 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 2. 공무원의 삶의 질이 높을수록 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향이 강화될 것이다.

2) 후생복지의 조절효과

정부는 공무원들의 업무의욕을 고취시키기 위하여 ‘공무원 맞춤형 복지제도’를 실시했다. 맞춤형 복지제도 실시 전에는 공무원들에게 일률적으로 혜택을 주던 제도를 공무원 개인에게 자율성을 주어 적합한 혜택을 선택하였다. 맞춤형 복지제도는 중앙부처는 2005년, 지방자치단체에서는 2006년부터 자율적으로 도입되었다. 구체적인 항목으로는 기본항목(필수, 선택), 자율항목으로 나눌 수 있다. 특히 자율항목에는 건강관리, 자기개발, 여가활용, 가정친화로 구성되어 있다(인사혁신처). 따라서 공무원 개인이 조직으로부터 제공받는 복리후생에 따라 조직에서의 행동이 달라질 수 있는 근거를 제시한다. 예를 들어, 김중관 외(2008)의 연구를 보면 복리후생은 만족도, 조직효과성과 유의하였다. 이와 같이 복리후생을 통해 공무원의 사기와 행동에 긍정적 영향을 줄 수 있을 것이라 예상할 수 있다. 또한 박정인(2023)의 연구에서는 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 조직적 측면에 주목을 했으며 후생복지는 조직적 측면에서 공무원에게 제공하는 요소이기에 후생복지가 조절변수로서 업무자율성과 혁신행동의 긍정적인 관계에 영향을 주는 것을 확인할 필요성이 있다.

이를 설명하기 위해서 사회적 교환이론을 적용해볼 필요가 있다. 사회적 교환이론은 개인이 상대방에게 긍정적인 결과나 보상을 받았을 때 받은 주체에게 무언가를 되돌려줘야 된다는 의무감을 가지게 된다고 설명한다(Blau, 1964). 따라서 사회적 교환이론을 조직이 공무원에게 제공하는 복리후생에 적용하게 된다면, 공무원은 조직으로부터 제공받는 복리후생에 대해서 이를 되갚기 위해서 노력을 하게 될 것이라 생각할 수 있다.

복리후생에 대한 기존 문헌연구는 이를 뒷받침하고 있다. 후생복지에 대한 만족도는 공공봉사 동기에 영향을 주었다(서은혜 외, 2018). 또한 복리후생은 조절변수로 여러변수들의 관계에 긍정적인 영향을 주는 것을 증명하였다. 서진우와 강종수(2022)의 연구에서는 MZ세대의 집단 이직 의향에 대해서 후생복지가 이직의도를 완화시키는 유의한 조절효과를 보였으며, 절차적 공정성과 조직몰입 사이의 긍정적 관계를 복리후생제도의 조절효과가 강화시키는 결과를 보였다(강철희 외, 2009). 결론적으로 후생복지는 긍정적인 변수들 사이의 관계를 강화시키는 조절변수로서의 역할을 충실히 수행하는 것을 확인하였다. 또한 조직적차원에서 제공받은 후생복지에 대한 보답으로 긍정적인 역할을 할 수 있다는 근거를 확인하였다.

강춘소 외(2016)의 연구에서는 업무자율성의 혁신행동과의 긍정적 관계에 기업지원인식의 조절효과를 확인하였다. 이는 기업지원인식, 다시 말해 조직적 차원에서의 지원이 있을 때에 기존의 업무자율성과 혁신행동의 관계를 강화시킨다는 것을 확인할 수 있다. 앞에서 언급한 거래적 리더십(임준철·윤정구, 1999)은 자신에게 조직이 제공하는 보상조건이 만족을 할 때에 조직의 성과에 관심을 가진다고 정의를 할 수 있기 때문에, 본 연구에서 제시하는 후생복지와 연결될 수 있을 것이다. Blau(1964)가 언급한 사회적 교환이론을 대입해보자면, 조직에서 자신에게 적합한 대우(복리후생)를 했을 때에 본인 역시도 조직에 도움이 되는 행동(혁신행동)을 보여줄 수 있다는 것이다. 다시 말해, 조직에서 제공하는 후생복지에 대해 공무원이 만족을 했을 때에, 더 열심히 조직을 위해 활동을 하여 업무자율성과 혁신행동 사이의 정(+)의 관계를 강화시킬 수 있다는 것이다.

복리후생은 업무자율성과도 연결이 될 수 있다. 앞에서 언급한 업무자율성의 개념을 보게되면 조직구성원들의 독립성과 재량으로 연결된다는 것을 확인하였다. 복리후생제도를 보게 되면 자신이 원하는 후생복지제도를 선택할 수 있으며, 자신이 업무수행 방법에 대해 선택하는 자율성과 같이 독립적이고 유연하기 때문에 두 변수가 상호작용을 하여 시너지가 나타날 수 있을 것이다. 따라서 조직적 차원의 지원인 복리후생의 긍정적 영향을 예측할 수 있다. 개인이 아닌 조직적 차원, 정부, 공공기관에서의 지원인 복리후생이 자율성과 혁신행동의 관계를 강화시키는 조절변수로서의 역할을 보여줄 것이다.

이상의 논의에 의하여 다음과 같은 가설을 제시한다.

가설 3. 공무원의 후생복지가 높을수록 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향이 강화될 것이다.

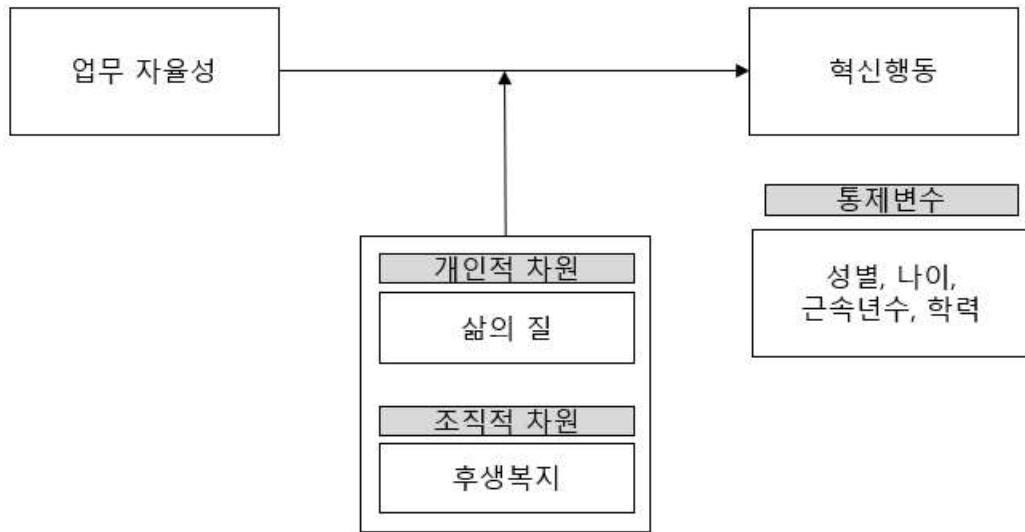
Ⅲ. 연구설계

1. 연구 모형

본 연구는 공공기관의 공무원들을 대상으로 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향을 분석하였다. 또한 삶의 질과 후생복지를 조절변수로서 활용하여 자율성과의 조절효과가 혁신행동에 주는

영향을 살펴보았다. 공무원들의 인구통계학적 특성이 본 연구에 영향을 줄 수 있다는 것으로 판단하여 인구통계학적 요인들인 성별, 나이, 근속년수, 학력을 통제변수로 연구 분석에 포함하였다. 연구변수와 통제변수를 바탕으로 연구모형을 <그림1>과 같이 제시하였다. 분석모형을 살펴보면 독립변수로는 업무자율성을, 종속변수로는 혁신행동을 사용했으며, 조절변수로는 삶의 질과 후생복지를 사용하였다. 통제변수로는 공무원들의 성별, 나이, 근속년수, 학력을 활용하였다.

<그림 1> 연구모형



2. 연구자료 및 응답자 특성

앞에서 제시한 연구모형 분석을 위해 2021년 한국행정연구원에서 실시한 ‘2021년 공직생활 실태조사’¹⁾의 원자료(raw data)를 활용하여 연구를 진행하였다. 이 조사는 공무원 인적자원관리에 대한 주요 현황 및 공무원들의 인식을 다양한 차원에서 조사하여 공무원이 업무를 수행하면서 느끼고 생각하는 인식변화를 측정하려는 목표를 가지고 있다. 2021년 설문조사에는 47개 중앙행정기관 본청 소속 공무원과 17개 광역자치단체 소속 공무원들을 대상으로 4,133명의 공무원이 참여하였다. 조사방법으로는 확률표본 수집을 한 후에 e-mail을 통한 웹 조사로 설문을 진행하였다. 조사 내용으로는 업무환경, 인사제도, 조직관리, 조직구성원의 동기, 태도 및 행동 등과 같이 공무원의 공직생활을 측정하는 항목들로 구성되어 있으며, 설문응답자의 인구통계학적 변수도 측정하였다. 이러한 연구자료를 바탕으로 본 연구에 참여한 설문응답자의 인구통계학적 특성을 <표 1>에 제시하였다.

먼저 설문 응답자의 성별을 살펴보면, 남성(57.9%)이 여성(42.1%)보다 높음을 확인할 수 있었

1) 한국행정연구원에서 측정한 자료를 바탕으로 본 연구 분석이 진행되었으며, 한국행정연구원 연구자료 규칙에 의거하여 사용허가를 받았음.

으며, 나이의 경우에는 40대(36.7%)가 높았으며, 50대이상(30.3%), 30대(25.5%), 20대(7.5%) 순으로 나타났다. 근속년수의 경우 26년이상(22.5%)이 가장 많았으며, 21년-25년사이(8.4%)가 가장 적었다. 학력은 대학교(71.1%)가 월등히 높았으며 석사(16.7%), 전문대(5.7%), 고등학교이하(3.7%), 박사(2.7%)순으로 확인이 되었다.

〈표 1〉 설문 응답자 특성

설문 응답자 (4,133명)			
구분	내용	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	2,394	57.9
	여성	1,739	42.1
나이	20대	311	7.5
	30대	1,052	25.5
	40대	1,519	36.7
	50대이상	1,251	30.3
근속년수	5년미만	816	19.8
	6년-10년	747	18.1
	11년-15년	569	13.8
	16년-20년	723	17.5
	21년-25년	348	8.4
학력	26년 이상	930	22.5
	고등학교이하	153	3.7
	전문대	235	5.7
	대학교	2,940	71.1
	석사	692	16.7
	박사	113	2.7

3. 변수의 측정 및 분석방법

앞에서 언급한 기존 연구와 본 연구의 이론적 논의, 연구모형을 바탕으로 한국행정연구원에서 제시하는 각 변수의 구체적인 측정문항과 척도를 〈표 2〉에 제시하였다. 먼저, 독립변수인 업무자율성의 경우 공무원들의 업무수행 방식/절차에 대한 선택권 정도, 속도/마감시간의 조절 정도, 평가 지표/기준 마련에 참여를 측정하는 3개 문항을 활용하였다 (김화연·오현규, 2018). 두 개의 조절변수 중에서 먼저 삶의 질 변수의 경우 현재 자신의 삶에 만족도, 다른 사람들과 비교했을 때의 행복도를 측정하는 2개 문항을 활용하였다. 두 번째로 후생복지는 맞춤형 복지제도 혜택에 대한 생각, 공무원 후생복지제도 혜택과 민간기업직원들과의 혜택 비교를 측정하는 2개의 항목으로 측정되었다. 종속변수인 혁신행동은 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력정도, 업무수행 중 문제해결을 위한 아이디어 개발, 업무상 불합리한 요소를 개선하기 위한 노력 정도를 측정하는 3개의 문항으로 구성되었다. 모든 주요연구변수는 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다,

3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다)로 측정되었다. 응답자의 개인특성이 본 연구모형에 영향을 줄 수 있기에 응답자의 성별, 나이, 근속년수, 학력을 통제변수로 활용하여 본 연구에 포함하였다.

〈표 2〉 주요변수 및 측정

변수	설문문항	척도
업무자율성	나는 업무수행 방식/절차에 대한 선택권을 가지고 있다 (자율성1)	1-5
	나는 업무수행 속도/마감시간을 조절할 수 있다 (자율성2)	
	나는 업무수행 평가지표/기준 마련에 참여할 수 있다 (자율성3)	
삶의 질	나는 현재 삶에 만족한다 (삶의질1)	
	나는 주위의 다른 사람들과 비교할 때 행복하다 (삶의질2)	
후생복지	맞춤형 복지제도 혜택은 실제 필요한 항목들로 구성되어 있다 (후생복지1)	
	공무원 후생복지제도는 민간기업체 직원과 비교할 때 만족할 만한 수준이다 (후생복지2)	
혁신행동	나는 새롭고 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력한다 (혁신행동1)	
	나는 업무수행 중 발생하는 문제해결을 위해 새로운 아이디어를 개발한다 (혁신행동2)	
	나는 업무상 불합리한 요소를 개선하기 위해 적극적으로 노력한다 (혁신행동3)	
성별	남성=0, 여성=1	0-1
나이	20대=1, 30대=2, 40대=3, 50대 이상=4	1-4
근속년수	5년 이하=1, 6~10년=2, 11~15년=3, 16~20년=4, 21~25년=5, 26년이상=6	1-6
학력	고졸 이하=1, 전문대 졸업=2, 4년제 대학 졸업=3, 대학원 석사 졸업=4, 대학원 박사 졸업=5	1-5

본 연구에 활용된 변수들을 분석하기 전에 변수들의 타당도와 신뢰도를 분석하여 〈표 3〉에 정리를 하였다. 요인분석 결과 각 변수들의 설문문항에 대해서 전부 0.7 이상으로 구성 타당성의 요소를 만족하였다. 또한 신뢰도에서 Cronbach's Alpha값을 보면 업무자율성(0.815), 삶의 질(0.828), 후생복지(0.736), 혁신행동(0.869)에서 전부 신뢰도가 0.7 이상으로 Nunnally (1978)이 제시한 기준인 0.600보다 높기에 매우 신뢰할 수준의 결과를 확인하였다. 따라서 위의 결과를 통해서 본 연구의 신뢰성을 확보하였다.

〈표 3〉 탐색적 요인분석 및 Cronbach's Alpha

변수	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Cronbach's Alpha
업무자율성 1	0.751				0.815
업무자율성 2	0.748				
업무자율성 3	0.710				
삶의 질 1		0.851			0.828
삶의 질 2		0.857			
후생복지 1			0.789		0.736
후생복지 2			0.812		
혁신행동 1				0.817	0.869
혁신행동 2				0.833	
혁신행동 3				0.727	

IV. 분석결과

1. 기술통계 및 상관관계 분석

본 연구의 가설검증을 위해 먼저 각 변수들의 기초통계량을 살펴보았다(〈표 4〉). 먼저 각 변수의 평균을 살펴보면, 업무자율성은 3.16, 삶의 질은 3.36, 혁신행동은 3.38로 비슷한 수준의 평균값을 보였으나, 다른 변수들과 다르게 후생복지는 2.84로 상대적으로 다른 변수들에 비해서 낮은 값을 보였다.

각 변수들의 상관관계를 분석한 결과를 살펴보면 전부 유의미한 관계($p < 0.001$)가 있는 것으로 확인할 수 있었다. 독립변수인 업무자율성과 나머지 변수의 상관관계를 살펴보면, 삶의 질($r=0.352$), 후생복지($r=0.328$), 혁신행동($r=0.337$)로 삶의 질과 후생복지는 $r=0.270$, 혁신행동과 후생복지는 $r=0.293$ 으로 유의미한 상관관계를 나타냈다. 혁신행동과 후생복지는 $r=0.137$ 로 유의미한 상관관계를 보였다. 위 상관관계를 살펴보면 자율성과 삶의 질의 관계($r=0.352$)가 가장 높은 상관관계를 보였으며, 반면에 후생복지와 혁신행동의 관계($r=0.137$)로 가장 약한 상관관계를 나타냈다.

〈표 4〉 기초통계 및 상관분석 결과

Variables	M	SD	자율성	삶의질	후생복지	혁신행동
업무자율성	3.16	0.75				
삶의 질	3.36	0.77	0.352***			
후생복지	2.84	0.85	0.328***	0.270***		
혁신행동	3.38	0.68	0.337***	0.293***	0.137***	

*** $p < 0.001$

2. 회귀분석²⁾

업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향과 삶의 질, 후생복지의 조절효과를 분석하기 위해서 회귀분석을 실시하였다(〈표 5〉). 모델 1에서는 통제변수인 성별, 연령, 근속년수, 학력이 혁신행동에 미치는 영향에 대해서 살펴보았다. 통제변수 전부 유의미한 정(+)의 관계를 나타냈으며, 성별만 유의미한 부(-)의 관계를 보였다. 구체적으로 설명을 하면, 연령이 많을수록, 근속년수가 높을수록, 학력이 높을수록 혁신행동을 증가시키는 것으로 확인할 수 있었다. 반면에 성별의 경우, 남성이 여성보다 높은 혁신행동을 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 모델 2,3,4에서 전부 유의미하게 같은 패턴을 보이는 것을 알 수 있다.

모델 2에서는 독립변수인 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 업무자율성은 혁신행동과 유의미한 정(+)의 관계($r=0.196$, $p < 0.001$)를 나타냈다. 이는 공무원의 업무자율성

2) 본 연구에서 조절변수들의 조절효과를 살펴보았기 때문에, 이에 따라 발생할 수 있는 다중공선성의 문제를 해결하기 위하여 평균중심화 방법을 활용하여 회귀분석을 실시하였다.

이 증가할수록 혁신행동을 더 많이 할 수 있다는 것으로 해석할 수 있다.

모델 4에서는 상호작용항을 포함하여 독립변수인 업무자율성과 조절변수인 삶의 질과 후생복지의 조절효과를 살펴보았다. 독립변수인 업무자율성과 조절변수인 삶의 질과 후생복지를 각각 곱하여 상호작용항을 작성하였다. 먼저, 업무자율성과 삶의 질의 조절효과를 살펴보면, 삶의 질이 높을수록 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향이 강화되었지만($r=0.012$) 유의미하지 않았다. 반면에, 후생복지가 높을수록 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향이 유의한 수준($p<0.001$) 강화되었다($r=0.201$). 가설 3의 결과를 그래프로 표현하면(〈그림 2〉), 낮은 후생복지의 경우, 업무자율성이 증가할 때에, 혁신행동의 증가폭이 거의 없었다. 하지만, 높은 후생복지의 경우, 업무자율성이 증가할 때에 혁신행동의 증가폭이 매우 높은 것으로 확인되었다. 이를 다시 해석하면, 높은 후생복지만족도를 보이게 되면 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향을 그렇지 않은 경우 보다 더 증가시킬 수 있다는 것을 확인할 수 있다.

회귀분석의 결과를 종합해보면, 3개의 가설 중에 2개의 가설이 채택되었다. 먼저 업무자율성은 혁신행동에 유의미한 정(+)의 영향을 미쳤기에, 따라서 가설 1은 채택되었다. 반면에, 삶의 질이 증가할수록 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향이 강화는 되었지만, 유의미하지 않았기에 가설 2는 기각되었다. 다음으로 공무원의 후생복지가 높을수록 업무자율성이 혁신행동에 미치는 영향이 강화될 것이라는 가설 3은 〈표 5〉의 모델 4와 〈그림 2〉에서의 결과를 통해서 유의미한 정(+)의 영향을 주는 것으로 확인되었다. 〈그림 2〉에서 보는 바와 같이 업무자율성이 증가할수록 혁신행동이 증가하였다. 즉, 낮은 후생복지와 높은 후생복지의 기울기가 양(+)의 값을 나타내어 업무자율성이 높아질수록 혁신행동이 증가하는 것을 확인할 수 있었다. 한편, 업무자율성이 혁신행동에 영향을 미치는 효과의 크기인 기울기를 살펴보면, 낮은 후생복지보다 높은 후생복지의 기울기가 더 가파른 것으로 나타났다. 이는 높은 후생복지일수록 업무자율성이 혁신행동에 미치는 양(+)의 효과를 강화시킨다는 것을 확인할 수 있었다. 다시 말해, 상호작용항에서 공무원들이 자율성을 많이 부여받으며, 후생복지를 많이 받을수록 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

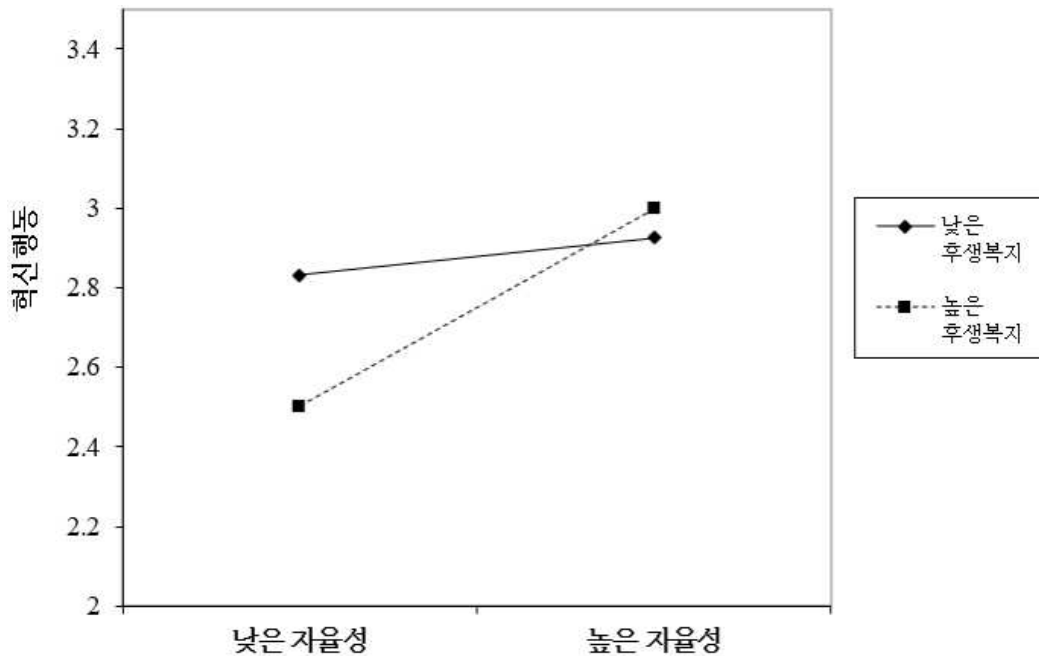
〈표 5〉 혁신행동에 대한 회귀분석 결과

	혁신행동							
	모델1		모델2		모델3		모델 4	
	B	표준오차	B	표준오차	B	표준오차	B	표준오차
성별	-0.208***	0.021	-0.168***	0.020	-0.175***	0.020	-0.172***	0.020
연령	0.048**	0.021	0.041**	0.020	0.038*	0.020	0.040**	0.020
근속 년수	0.076***	0.010	0.064***	0.010	0.058***	0.010	0.058***	0.010
학력	0.089***	0.015	0.088***	0.014	0.084***	0.014	0.082***	0.014
자율성			0.196***	0.010	0.152***	0.011	0.047	0.030
삶의 질					0.119***	0.010	0.119***	0.010
후생복지					0.010*	0.010	-0.128***	0.038

자율성x삶의 질					0.012	0.009
자율성x후생복지					0.201***	0.054
F-값	126.363***	191.403***	161.742***		128.936***	
R ² 값	0.109	0.188	0.215		0.220	
수정된R ² 값	0.108	0.187	0.214		0.218	

***p<0.001, **p<.05, *p<.10

〈그림 2〉 조절효과 그래프



V. 결론

본 연구는 공공부문의 공무원을 대상으로 업무자율성, 삶의 질, 후생복지의 변수가 혁신행동에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보았다. 본 연구는 3개의 가설을 제시하였으며, 가설을 증명하기 위해 ‘2021년 공직생활실태 조사’ 데이터를 활용하였다. 4,133명의 공무원을 대상으로 탐색적 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계 분석, 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 분석 결과를 살펴보면, 업무자율성이 혁신행동에 정(+)의 영향을 주었으며(가설 1 채택), 삶의 질과 후생복지의 조절효과를 통해서 업무의 자율성이 혁신행동에 미치는 정(+)의 영향을 강화시키는 것을 후생복지의 조절효과에서만 확인할 수 있었다(가설 2 기각, 가설 3 채택).

본 연구의 결과를 통해 얻어진 연구 결과를 통해서 다음과 같은 함의를 지닌다고 정리할 수 있다. 첫째, 조직은 조직구성원들의 자율성을 증가시킬 수 있는 방법을 찾기 위해 노력을 해야할 것이

다. 본 연구의 결과에서 조직구성원의 자율성이 혁신행동과 정(+)의 관계가 나타나는 것을 확인하였기에, 조직차원에서 조직구성원들에게 업무자율성을 부여해줘야 할 것이다. 기존의 연구에서 여러 조직에서는 조직구성원의 혁신행동을 증가시키기 위해서 여러 노력을 하고 있다(백영미·김성국, 2010; 송병식·강영순, 2001). 이러한 노력을 결과로 이어지게 하기 위해서는 다음과 같은 방법이 필요하다. 혁신행동을 증가시키기 위해서 공무원의 업무수행 방법에 대한 선택권, 평가지표를 마련하는 데에 참여할 수 있는 환경이 조성될 필요가 있다. 공무원들이 자신들의 업무에 대해서 업무자율성을 부여받고 자신의 자유와 재량권을 바탕으로 업무를 수행하는 방법이 필요하다. 물론 자유에는 책임이 따르기에 조직에서 적절한 범위에서 업무자율성을 부여하는 것이 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 조절변수를 개인적 차원에서의 삶의 질에 대한 만족도를, 조직적 차원에서는 공무원들이 자신이 속한 조직에서 제공하는 후생복지에 대한 만족도를 선택하여 이 두 변수의 조절효과를 확인하였다. 결과에서 설명하듯이 조직적 차원인 후생복지 만족도에서만 유의미하였기에 조직적 차원에서의 지원방안을 중점적으로 모색할 필요가 있다. 혁신행동이 실현되기 위해서는 업무자율성도 중요하지만, 조직적 차원에서 공무원들의 후생복지가 반드시 지원되어야 한다. 사회교환이론에서와 같이 공무원들은 자신의 조직에서 지원을 받는 정도에 따라서 업무수행 방법이 변화할 수 있을 것이다. 예를 들어, 자신이 조직에서 후생복지를 적절하게 지원을 해주고 있다는 인식을 하게 되면, 더욱더 업무자율성과 혁신행동의 긍정적인 관계를 증가시킬 수 있을 것이다. 반면에 개인적 차원에서의 조절변수였던 삶의 질의 경우 유의미하지 않은 결과를 보였다. 이는 공무원 개인적 차원에서의 활동과 조직적 차원에서의 활동은 별개로 생각하고 있다는 추론을 할 수 있다. 본인이 삶의 질에 대해서 만족을 하지만 이에 대한 만족도가 조직을 위한 자발적인 혁신행동과는 연결이 되지 않을 수 있다는 것이다. 다시 말해, 삶의 질이 높을수록 조직보다는 자신의 생활에 더 집중하는 경향이 더 높을 것이라 추론할 수 있을 것이다. 이는 조직이나 개인에게 좋지 않은 영향을 줄 수도 있을 것이다. 따라서 공무원 개인에게 삶의 질에 대한 만족도를 증가시킬 수 있는 인센티브, 보상 등과 같은 여러 유인책을 실시한다면, 이를 해결할 수 있을 것이다.

더 나아가 개인의 삶의 질보다 후생복지에 더 집중해야 되는 이유는 다음과 같다. 현재 정부차원에서 공무원 개인의 자율성에 바탕을 두고 '맞춤형 복지'를 추구하고 있다는 것이 본 연구의 결과에도 영향을 주었을 것이다. 2003년도부터 시행되고 있는 개선된 복리후생제도를 바탕으로 공무원들이 생각하는 복리후생이 변화하였다. 또한 선택적 복지제도를 도입하면서 공무원들의 복리후생만족도가 증가하였다(김종관 외, 2008). 따라서 이러한 변화가 복리후생의 조절효과를 유의미하게 나오는 데에 도움을 주었을 것이다.

마지막으로 공무원 자신의 생각에 대한 변화가 필요하다. 개인적 차원인 삶의 질에 대한 만족도가 높더라도 혁신행동으로는 이어지는 결과를 확인할 수 없었기 때문에 조직에 대하여 긍정적으로 생각하고 개인과 조직을 분리하지 않는 자세를 위한 조직적 차원에서의 교육이 필요하다. 케네디가 언급한 "국가가 자신에게 무엇을 해주기 위해 바라기보다는 자신이 국가를 위해 무엇을 해줄 수 있는 지에 대해서 생각하라"는 말과 같이 자신이 자발적으로 조직을 위해서 생각한다면, 그에

따른 긍정적인 결과를 얻을 수 있을 것이다.

또한 향후 연구를 위해서 일과 삶의 균형이론에 주목할 필요가 있다. 조직의 환경이 변화하면서 직원들의 시너지를 높이기 위해 그들의 개인적인 여가, 복지 등에 대해서 관심과 연관이 되는 일과 삶의 균형에 관심을 가지게 되며, 이는 작업환경을 개선하게 되는 효과를 가져오게 되었다(김의중·허창구, 2020). 이러한 일과 삶의 균형은 현재 공무원 연구에서도 많은 관심을 받고 있으며, 조직차원에서 개인의 삶의 질과 삶의 균형을 맞추었을 때에 나타나는 시너지에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다(손영미 외 2011, 오현규·박성민, 2014). 공무원 개인의 삶의 질의 수준을 높였을 때에 이는 높은 수준의 일과 삶의 갈등을 줄일 수 있을 것이며, 더 나아가 조직차원에서도 긍정적인 효과를 얻을 수 있을 것이다. 예를 들어, 윤선미와 김태욱(2019)의 연구에서는 일과 삶의 균형이 높을수록 삶의 질을 높이는 효과를 확인하였다. 일과 삶의 균형이 높은 직원일수록 혁신행동에 삶의 질의 조절변수로서 업무자율성과 혁신행동의 관계를 조절하는 데에 효과적으로 작용할 수 있을 것이다. 따라서 앞으로의 연구에서는 일과 삶의 균형이론을 활용한다면 앞으로의 연구에 도움이 될 것이다.

하지만 이러한 함의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계를 지닌다. 본 연구는 횡단연구로 동일방법편의(common method bias)에 제약을 받는다(Podsakoff et. al., 2003). 본 연구의 결과가 합당한 이론과 변수들 사이의 유의미한 관계를 추론하였지만, 동일방법편의가 제시하는 변수들 사이의 관계에만 치중한 부분이 본 연구의 한계로 지적될 수도 있다는 한계점을 가지고 있다. 앞으로의 연구자들은 동일방법편의를 해결하기 위한 방법으로 독립변수와 종속변수의 척도를 다르게 하여 자료를 수집하는 방법이(Podsakoff et al., 2003). 또한 인터뷰 방법과 같은 질적연구를 통해서 공무원들의 생각을 확인해볼 수 있다면, 조금 더 연구에 공헌하는 바가 클 것이다.

그러나 이러한 한계점에도 본 연구는 기존에 많은 연구가 진행되었던 업무자율성이 혁신행동에 주는 긍정적 영향을 확장하여 조절변수(삶의 질, 후생복지)를 활용한 혁신행동을 증대시키는 방안을 확인했다는 점에서 의미를 가지고 있다.

참고문헌

- 강소라·엄혜미·김민선.(2015). 조직구성원의 웰빙이 조직이 혁신성 및 성과에 미치는 영향. 「한국산학기술학회 논문지」, 16(7), 4576-4585.
- 강철희·이상철·정상원.(2009). 사회복지사가 지각한 절차공정성이 정서적 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 복리후생제도 시행수준 (fringe benefit coverage)에 따른 조절효과를 중심으로. 「한국사회복지행정학」, 11(1), 91-121.
- 강춘소·김영길·김연성.(2016). 중국 물류산업에서 업무의 자율성이 혁신적 생산 활동에 미치는 영향에 관한 연구: 기업지원인식의 조절된 매개효과를 중심으로. 「서비스연구」, 6(4), 87-100.
- 강혜진.(2022). 공무원의 직무자율성과 직무만족: 채용형태의 조절효과를 중심으로. 「한국사회와

- 행정연구」, 33(2), 1-21.
- 권나경·전현모.(2017). 특급호텔 종사자의 감성지능과 회복탄력성이 서비스지향성에 미치는 영향. 「관광레저연구」, 29(11), 313-330.
- 고득영·유태용.(2012). 직무자율성과 혁신행동 간의 관계: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신풍토의 조절효과. 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 25(1), 215-238.
- 김경태·박현주·정홍상.(2016). 임파워링 리더십과 직무몰입, 혁신행동, 직무성과 간의 인과적 관계에 대한 실증연구: 대구광역시 일선 소방공무원을 대상으로. 「한국행정논집」, 28(3), 517-538.
- 김미숙·조경호.(2000). 공무원의 삶의 질에 영향을 주는 요인 연구. 「보건사회연구」, 20(2), 86-122.
- 김병직·김지연.(2014). 변혁적 리더십과 혁신 행동 사이에서의 감사와 삶의 만족의 순차적 매개효과, 그리고 조직 부과 완벽주의의 조절효과 연구. 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 27(1), 107-136.
- 김의종·허창구.(2020). 근로자의 일과 삶의 균형이 가정, 조직 및 개인에 미치는 영향. 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 33(3), 267-296.
- 김영신.(2012). 임상 간호사의 자율성, 직무 스트레스와 간호 업무성과와의 관계 박사학위논문, 한양대학교.
- 김종관·이윤경·송지용.(2008). 맞춤형 복지제도가 복리후생만족도와 조직효과성에 미치는 영향-부산광역시 공무원을 중심으로. 「경영사연구」, 23(2), 283-316.
- 김화연·오현규.(2018). 업무자율성, 근무환경, 혁신지향문화가 공무원의 혁신행동에 미치는 영향: 스마트워크센터 이용만족도에 따른 영향력 차이 검증 중심. 「사회과학연구」, 29(3): 243-266.
- 남승하·정종원.(2017). 자기효능감과 직무만족이 조직구성원의 혁신행동과 직무성과에 미치는 영향: 혁신행동의 매개효과를 중심으로. 「한국인사행정학회」, 16 (4), 27-55.
- 문은미·이주희.(2016). 「사회초년생이 직업적응과정에서 경험하는 어려움: 중소기업에 취업한 대학졸업자를 중심으로. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료」, 28(3), 743-775.
- 박기성·황호영.(2014). 직무자율성, 과업상호의존성과 조직구성원 태도 간의 관계에서 개인성과-보상지각의 조절역할. 「인적자원개발연구」, 17(1), 1-31.
- 박주원·조윤직.(2016). 공공봉사동기가 조직구성원의 태도와 성과에 미치는 영향: 자기결정성 요인들의 조절효과를 중심으로. 「한국행정학회 학술발표논문집」, 543-527.
- 박효성·박희영·차성민·손애화.(2016). 호텔 종사원의 삶의 질이 직무만족에 미치는 영향-직업소명의식의 조절효과를 중심으로. 「호텔리조트연구」, 15(3), 63-80.
- 배석환·박형수·문국경.(2021). 분배적 공정성과 절차적 공정성이 공무원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구: 세대 간 차이가 미치는 조절효과를 중심으로. 「한국정책연구」, 21(4), 97-123.
- 서은혜·이효주·박성민.(2018). 대한민국 공무원의 동기유형과 조직시민행동, 삶의 질에 관한 연구: 자기결정성이론(Self-Determination Theory) 을 중심으로. 「한국사회와 행정연구」, 29(1), 145-185.

- 서진우·강종수.(2022). MZ 세대 공무원의 이직 의향 결정요인 및 후생복지의 조절효과. 「인문사회 21」, 13(6), 2783-2796.
- 성민경, 방선희, & 권성호. (2011). 스마트워크 (Smartwork)로 인한 개인생활과 업무 변화 인식에 관한 연구: 스마트워크 참여자의 경험을 중심으로. 「평생학습사회」, 7(3), 79-107.
- 성시경·이재완.(2019). 공무원의 직무자율성이 업무성과에 미치는 효과: 잡크래프팅 (Job Crafting)의 조절효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 18(4), 75-96.
- 손영미·김정운·박정열. (2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인 변인의 영향력 검증 연구. 「여가학연구」, 9(1), 101-131.
- 신정민(2021). 「자원보존이론과 자기결정성 이론에 따른 공학서비스 직원이 느끼는 스트레스와 주관적 행복감에 관한 연구」. 박사학위논문. 계명대학교.
- 양정숙.(2004). 「일 대학병원 간호사의 전문직 자율성과 업무성과와의 관계」, 연세대학교 교육대학원.
- 오현규·박성민. (2014). 일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 26(4), 901-929.
- 윤선미·김태욱. (2022). 친환경 호텔의 자연기반 해결책이 고객의 재방문에 미치는 영향: 심리적 웰니스, 고객 만족, 그리고 고객 태도의 매개 효과를 중심으로. 「관광연구저널」, 36(6), 107-121.
- 이규태.(2020). 호텔 중간관리자의 코칭 리더십, 직무자율성, 혁신행동 간 구조적 관계. 「관광연구저널」, 34(3), 75-88.
- 이수애.(2004). 주관적 삶의 질 설명모형에 관한 연구. 동신대학교 석사학위논문.
- 이은정.(2021). 기업공시 개선방안: 사업보고서를 중심으로. 「경제개혁리포트」, 1-34.
- 이지우·김종우·김일천.(2003). 심리적 임파워먼트와 조직지원이 종합병원 직원들의 혁신적 업무 행동에 미치는 영향. 「보건행정학회지」, 13(1), 46-68.
- 임준철·윤정구.(1998). 분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 차별적 영향에 관한 연구: 문화적 맥락이 조직성원의 행위성향에 미치는 영향을 중심으로. 「경영학연구」, 27(1), 93-111.
- 임재진. (2021). 포스트 코로나 시대 공무원 재택근무의 효과성을 위한 개선과제. 「한국인사행정학회보」, 20(1), 277-291.
- 정재화·강여진.(2007). 공무원의 인사공정성 인식이 혁신적 업무행동에 미친 영향: 중앙부처 공무원의 인식을 중심으로. 「한국행정학보」, 41(3), 243-271.
- 조경호.(2009). 공무원 후생복지 만족도와 생산성. 「한국인사행정학회보」, 8(3), 219-241.
- 조경호·김미숙. (2000). 일반논문/공무원과 민간기업종사자 간 삶의 질 만족도 비교 연구. 「한국행정학보」, 34(3), 27-45.
- 조소연.(2021). 왜 공직을 떠나려고 할까?: 세대별 이직의도에 관한 연구. 「한국정책학회 동계학술발표논문집」, 2021, 1-25.
- 진윤희.(2021). 지방공무원의 조직정치지각이 이직의도에 미치는 영향-조직침묵의 매개효과와 자

- 기효능감의 조절효과 분석. 「사회과학연구」, 37(3), 27-49.
- 진윤희·김성중.(2015). 직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향: 직무열의의 매개효과를 중심으로. 「한국콘텐츠학회논문지」, 15(1), 451-461.
- 최선미·김정숙.(2020). 공무원의 삶의 질의 영향요인에 관한 연구: 국가직 여부의 조절효과를 중심으로. 「사회과학논집」, 51(1), 183-213.
- 최인옥·박지환·선종규.(2011). 조직문화와 구성원 혁신행동의 관계: 조직신뢰와 과업갈등의 조절효과. 「산업혁신연구」, 27(3), 1-33.
- 한국행정연구원. (2022). 「2021년 공직생활실태조사」.
- 황지섭 (2022). 「MZ세대의 지각된 근무환경이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구」. 한성대학교 대학원 석사학위 논문.
- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity (Vol. 87). Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Bysted, R., Hansen, J.R. (2015). Comparing Public and Private Sector Employees' Innovative Behavior: Understanding the role of job and organizational characteristics, job types, and subsectors. *Public Management Review*, 17, 698-717.
- Collins, J. C., & Porras, J. I. (1996). Building your company's vision. *Harvard Business Review*, 74(5), 65.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche Di Psicologia*, 27(1), 23-40.
- Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of applied psychology*, 60(2), 159.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kanfer, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation at work. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Katz, H., & Khan, L. (1978). Workers Motivation.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Mumford, M. D., & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin*, 103(1), 27.

- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97-146.
- Ohly, S., Sonnentag, S., Pluntke, F. Routinization, (2006). Work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 257-279
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2018). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. In *Relationships, well-being and behaviour* (pp. 317-349). Routledge.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sheldon, K. M., Ryan, R., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), 1270-1279.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.

인사혁신처. 맞춤형 복지제도, [https://www.mpm.go.kr/mpm/info/retireAnnuity/welfare/welfare01/#\(2023.02.26\)](https://www.mpm.go.kr/mpm/info/retireAnnuity/welfare/welfare01/#(2023.02.26))

김응일(金應一): 연세대학교 경영대학에서 경영학 박사학위를 취득하였다. 현재는 연세대학교 경영대학에서 객원교수로 근무하고 있다. 관심분야는 공공봉사동기, 조직시민행동 등이다.(kei0319@yonsei.ac.kr)

〈논문접수일: 2023. 5. 14 / 심사개시일: 2023. 6. 10 / 심사완료일: 2023. 7. 27〉

Abstract

The effects of job autonomy on innovative behavior: Focusing upon the moderation effect of life quality and well-being

Kim, Eung Il

As the situation changes rapidly, it is common for public officers to create innovative behavior based on their work autonomy. In addition, a characteristics of modern public officers is that they are very sensitive to individual quality of life and well-being provided by organizations. Therefore, it is a very critical topic in public administration research because it can affect the innovative behavior of an organization depending on how these factors are used. However, the current study is still insufficient to follow the trend.

Thus, the purpose of this study is to examine the effects of public officers' autonomy, quality of life, and well-being on their innovative behavior. In this study, based on the positive relationship between autonomy and innovative behavior from the previous literature, the role of quality of life and well-being as a moderating variable that can increase this relationship was confirmed.

As a result of analysis using a survey investigated by Korea Institute of Public Administration, it shows that public officers' autonomy increased innovative behavior, and well-being strengthened the relationship between autonomy and innovative behavior as a moderator. On the other hand, quality of life strengthened the above relationship as a moderator, but it was not significant. This study suggests that it is necessary to increase public officials' innovative behavior through their well-being, which is supported from the organization.

Key Words: autonomy, innovative behavior, life quality, well-being, moderating effect