



유연근무제 활용 만족도의 선행요인과 결과요인에 관한 연구: 공직사회를 중심으로

김주윤(전남대학교 생활복지학과 박사과정) 손지연(전남대학교 생활복지학과 부교수)

연구의 필요성 및 목적

<연구의 필요성>

- COVID-19 발생 이후인 2020년 5월부터 정부는 공공기관 재택근무를 의무 시행함(인사혁신처, 2022)
- 2022년 정부는 원격 근무가 가능한 시간과 장소의 확대, '자율근무제' 시범 도입 등 공직사회 안에서 자율과 책임에 기반한 새로운 근무 여건을 조성하는 변화를 시도함. 향후 유연근무제 활용 공무원의 수는 지속적으로 증가할 것으로 예상됨.
- 2010년 이후 최근 10년 동안 유연근무제 도입과 관련하여 다양한 선행연구가 수행되어 왔으나, 유연근무제에 대한 주관적 만족도에 주목한 연구는 그 수가 많지 않음
- 최근 5년간 조직몰입인식이 지속적으로 하락하고, 이직의도는 상승하는데 따른 공직사회 내 우려가 증가(행정연구원, 2022)

<연구목적>

- 본 연구는 공무원의 근로 관련 특성과 조직문화가 유연근무제 활용 만족도에 어떤 영향을 미치는지, 유연근무제 활용 만족도가 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 대하여 어떠한 영향을 미치는지 검증하고자 함
- 유연근무제 만족도의 영향요인과 결과요인을 살펴보는 본 연구의 결과는 최근 공직사회의 고민이라고 할 수 있는 공직자들의 낮은 조직몰입도와 높은 이직률에 해법을 제공할 수 있음

연구방법

- 한국행정연구원의 2021년 공직생활 실태조사 결과를 분석에 활용함
- 분석대상은 유연근무제도를 활용 경험이 있는 공무원 2,785명임
- 주요 변수로 유연근무제 활용 만족도, 이직의도, 조직몰입, 매개변수 직무만족 등을 고려함
- SPSS 25와 Hayes의 PROCESS Macro v. 4.1 Model 4를 활용해 단순회귀분석, 다중회귀분석, 매개분석을 실시함

논의 및 결론

- 본 연구의 결과는 유연근무제 활용에 따른 공무원의 주관적 만족도가 조직몰입, 직무만족 등 바람직한 가치를 창출하고, 이직의도를 낮추는 효과가 있다는 사실을 실증함
- 유연근무제 활용 만족도를 높이기 위해서는 과도한 업무량을 줄이고, 업무자율성을 높이는 방향, 개성존중과 협력을 강조하는 방향으로 공직사회의 조직문화를 가꾸어야 함
- 관리지향의 조직문화도 유연근무제 활용 만족도를 높이는 방식으로 작용함. 이는 관리가 공평하고 객관적인 평가기준으로 작용한다면, 조직 내에서 긍정적인 작용을 할 수 있다는 점을 시사함

주요 연구 결과

<유연근무제 활용 만족도의 선행요인: 조직문화>

- 유연근무제 활용 만족도의 선행요인을 살펴보았을 때, 연령, 입직 준비기간, 업무량 자기평가, 시간 외 근무시간 등의 영향력이 유의했고, 조직문화 측면에서는 개성을 존중하고 협력하는 조직문화, 관리를 지향하는 조직문화, 업무자율성을 지향하는 조직문화 등이 유의했으며, 특히 업무자율성을 지향하고 개성을 존중하며 협력하는 조직문화가 유연근무제 활용 만족도에 미치는 영향력의 상대적 크기가 크게 나타남(표 1)

<표 1> 유연근무제 활용 만족도에 영향을 미치는 요인

(N=2,785)

종속변수	독립변수	B	p	베타	
유연근무제 활용만족도	(상수)	2.66	***		
	인구통계적 특성	성별(ref.남성)	0.03		0.02
		연령	-0.05	*	-0.05
		입직준비기간	-0.03	*	-0.04
	근로 관련 특성	직급_현재	0.02		0.03
		나의 업무역량	0.05		0.03
		업무량 자기평가	-0.09	***	-0.07
		주 평균 시간 외 근무시간	-0.06	***	-0.09
	조직문화	(1)개성존중과 협력지향	0.158	***	0.133
		(2)관리지향	0.118	***	0.077
		(3)업무자율성지향	0.222	***	0.186
	R제곱 = .16, 수정된 R 제곱=.151				
F=18.126*** P=0.000					

<유연근무제 활용 만족도의 결과요인: 직무만족, 조직몰입, 이직의도>

- 유연근무제 활용 만족도의 결과요인을 살펴보았을 때, 유연근무제 활용 만족도가 높으면 직무만족, 조직몰입이 높고 이직의도는 낮은 것으로 나타났으며, 특히 조직몰입, 이직의도에 대한 직무만족의 매개효과를 프로세스 매크로 검증한 결과 모두 지지됨<표 2, 3>
- 각 경로들의 유의성 검증 결과 유연근무제 활용 만족도는 직무만족과 조직몰입에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족은 조직몰입에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남
- 직무만족의 간접효과 유의성 검증을 위해 bootstrapping을 실시하여 분석한 결과, 유연근무제 활용 만족도가 직무만족을 경유하여 조직몰입에 이르는 경로의 경우 정적으로 유의한 것으로 나타남 (B=0.115, CI[0.093~0.138])

<표 2> 유연근무제 활용 만족도와 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과 검증

경로	B	SE	t	p	LLCI	UCLI
유연근무제 활용만족도 ⇒ 직무만족	0.186	0.014	13.096***	.000	0.158	0.213
유연근무제 활용만족도 ⇒ 조직몰입	0.047	0.011	4.102***	.000	0.024	0.069
직무만족 ⇒ 조직몰입	0.620	0.015	41.995***	.000	0.591	0.649

*통제변수: 성별, 연령, 자녀의 수, 직급_현재

- 각 경로들의 유의성 검증 결과 유연근무제 활용 만족도는 직무만족에 정적으로 유의한 영향을 미치고, 이직의도에 부적적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족은 이직의도에 부적적으로 유의한 영향을 줌
- 이직의도의 간접효과 유의성 검증을 위해 bootstrapping을 실시하여 분석한 결과, 유연근무제 활용 만족도가 직무만족을 경유하여 이직의도에 이르는 경로의 경우 부적적으로 유의(B=-0.068, CI[-0.086~-0.052])

<표 3> 유연근무제 활용 만족도와 이직의도의 관계에서 직무만족의 매개효과 검증

경로	B	SE	t	p	LLCI	UCLI
유연근무제 활용만족도 ⇒ 직무만족	0.186	0.014	13.096***	.000	0.158	0.213
유연근무제 활용만족도 ⇒ 이직의도	-0.109	0.023	-4.710***	.000	-0.155	-0.064
직무만족 ⇒ 이직의도	-0.369	0.030	-12.290***	.000	-0.428	-0.310

*통제변수: 성별, 연령, 자녀의 수, 직급_현재