

논문

지방자치단체 민간경력경쟁채용 공무원의 성과에 대한 인식 차이가 직무만족도에 미치는 영향 분석

An Analysis on the Effect of Performance Distortion of Career Recruited Public Officials in Local Government on Job Satisfaction

김희천*

Kim, Hee Chun

Abstract

Taking an advantage of professionalism of civil professionals in urban regeneration projects is significant, however, in current there are limits to use private experts in Korea's current public officials recruitment system. Although it has been 10 years since career competitive recruitment was introduced to improve the openness of civil servant organizations, empirical studies on the effectiveness of career recruiting and the evaluation mechanism are insufficient. Especially, more systematic research is needed for local governments considering more various recruiting passes and cases exist in regional government. In this dissertation, empirical study shows that effect of performance distortion of career recruited public officials in local government is related on job satisfaction and it increases the intention of leave for this group. A different appraisal approach and incentive designs for career recruited public officials is required and this increases government performance level by enhancing job morale of career recruited public officials.

주제어: 지방자치단체 공무원 성과평가제도, 민간경력경쟁채용, 성과왜곡, 조직만족도, 민간 도시재생전문가

Keywords: Performance Appraisal System in Local Government, Career Recruited Public Official, Performance Distortion, Job Satisfaction, Private Experts in Urban Regeneration

* 서울대학교 행정대학원 행정학과 박사과정, 국가균형발전위원회 공간정책과장 (hee1000@snu.ac.kr)

I. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

도시재생사업은 정부, 지자체, 지역주민 뿐만 아니라, 도시재생에 경험이 많은 민간전문가의 적극적 참여가 필수적이다. 도시재생사업은 지자체별로 도시재생지원센터를 설립하여 해당 지자체의 도시재생정책 및 사업 전반에 대한 지원기능을 수행하는 형태로 이루어지며, 2021년 기준 489개의 지원센터 중 69%인 339개의 센터가 자치단체 직영으로 운영되며, 이들은 임기제 공무원으로 채용되어 근무하고 있다. 지자체 여건에 따라 현장센터의 경우 법인(5.1%), 공공위탁(7.2%), 민간위탁(18.4%)의 형태로 운영되기도 하지만 여전히 지자체 직영 형식으로 운영되는 곳이 많아 다양한 형태의 공무원 채용제도와 이들에 대한 적정 성과평가 체계에 대한 연구가 필요한 시점이다. 다양한 형태의 공무원 임용제도가 필요함에도 불구하고 특히 지방자치단체의 경우 우리나라의 현 공무원임용체계에서 이러한 민간전문가를 적극적으로 채용하여 사업을 추진하기에 많은 한계가 있는 것이 사실이다. 우리나라는 계급제 중심으로 운영되어왔던 공무원 채용제도의 한계를 극복하기 위해 직위분류제적인 요소를 가미하여 특정 직위를 대상으로 공모의 형식으로 계약직공무원 등 다양한 전문가채용제도를 특별채용의 형식으로 보완하여 왔다. 현재까지도 다양한 직급별로 특별채용제도가 유지되고 있는데, 2010년 외교부에서 일부 특별채용제도가 남용되어 사회적 물의가 야기되었던 사례를 계기로 기존 부처별로 추진하였던 일부특채를 인사혁신처에서 일괄시행하게 됨에 따라 민간경력경쟁채용제도가 2011년부터 본격적으로 시행되었다. 전문성을 바탕으로 적재적소에 수시로 채용하여 배치하는 특채 제도가 갖는 유연성은 약화되었지만 특별채용 절차를 공개경쟁 채용으로 전환함에 따라 채용절차를 투명하게 공개하게 됨으로써 공정성에 관한 문제는 상당부분 해소하게 된 것이다. 지방자치단체 역시 2011년 지방공무원법을 개정¹⁾하여 경력경쟁채용제도를 실시하고 있는데, 중앙에서 5급, 7급으로 구분하여 시행하는 것과 달리 9급을 제외한 전 직급에 걸쳐서 이 제도를 도입하여 시행하고 있다. 이러한 경력경쟁채용제도는 중앙정부와 지자체에서 모두 출범한지 10년이 지나게 되었고 현재로서는 채용 비율 또한 중앙의 경우 5급이하의 경우 전체 채용인원의 44.7%에 달하고 있으며, 지방의 경우 전 직급에 걸쳐 광범위하게 실시하고 있는 등 경력경쟁채용 과정이 새로운 채용제도로써 제도화되었다고 할 수 있다.

1) 지방공무원법 제27조(신규임용) ① 공무원의 신규임용은 공개경쟁임용시험으로 한다. <개정 2011. 5. 23> ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력 등 응시요건을 정하여 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 임용하는 시험(이하 "경력경쟁임용시험" 이라 한다)으로 공무원을 임용할 수 있다. 다만, 제1호, 제3호, 제4호, 제5호, 제7호, 제10호의 어느 하나에 해당하는 경우 중 다수인을 대상으로 시험을 실시하는 것이 적당하지 아니하여 대통령령으로 정하는 경우에는 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 공무원을 임용할 수 있다. <개정 2011. 5. 23>

민간경력경쟁채용²⁾은 매년 선발공고를 통해, PSAT(공무원 인적성검사) 필기시험을 거치고, 이후 면접시험 등의 과정을 통해 공직에 입문하게 되는데, 이렇듯 공고, 공개모집, 필기시험전형, 공개면접 등의 절차를 모두 거치는 공개채용의 형식임에도 불구하고, 여러 부처에서는 민간경력경쟁 채용의 인원을 특채선발인원과 유사하게 대우하고 인식하고 있다. 민간경력경쟁채용제도가 과거에 특별채용 인원의 선발절차 개선에서 출발한 역사적인 연원이 있으며 여러 부처와 자치단체에서도 민간경력경쟁채용제도를 계약직공무원, 전문임기제 공무원 등 다양한 예외적인 채용제도 중 하나로 여기기도 하며, 아직까지 이들을 본격적으로 활용하기 위한 경력관리제도나 성과평가제도를 독자적으로 가지고 있는 부처는 많지 않으며, 학계에서도 민간경력채용제도를 중심으로 독자적으로 평가하거나 연구하는 실적이 많지 않은 실정이다.

기존 연구들의 대부분은 민간경력경쟁채용제도를 폐쇄적인 고시중심의 공채제도를 보완하기 위한 제도 중 하나로 설정하고 개방형임용제도, 고위공무원단체도 등과 함께 분석하고 있으며, 무엇보다 경력경쟁채용제도를 독자적으로 분석하며 이들을 공채출신공무원과 비교하여 성과가 어떻게 다르게 나타나는지 연구한 결과는 거의 없는 편이다. 공무원 조직의 변화와 혁신수단으로서 경채가 점차 확대되는 추세임을 고려할 때 경채의 효과성에 대한 실증 연구가 절실한 시점이다. 본 연구에서는 경채출신공무원이 공채출신 공무원과 비교하여 성과가 어떻게 다르게 나타나는지 살펴보고자 한다. 구체적으로 경채가 성과에 대한 인식 부분에 있어서 공채와 어떻게 다르게 인식하는지를 살펴보고, 이러한 성과에 대한 인식의 차이가 (성과왜곡) 매개변수로서 추가로 조직만족도(이직 의도)에 영향을 주는지를 알아보고자 한다. 이를 통해 우리 공직사회에서 새로운 채용제도로 등장한 지 10년이 된 민간경력채용제도가 성공적으로 정착하고, 민경채 인력의 성과관리와 조직만족도 제고를 위해 동기부여와 행태관리에서 어떠한 정책적 시사점이 있는지 고찰해보고자 한다.

II. 경력경쟁채용제도의 현황 및 이론적 배경

1. 경력경쟁채용제도의 변화와 현황

민간경력경쟁채용(이하 민경채)은 공무원 공개 선발 채용제도 중 하나로, 중앙에서는 인사혁신처에서 주관(2014년 이전 행정자치부 담당)하여 민간분야에서 일정한 기준이상의 경력을 쌓은 전문가를 5급 및 7급의 국가공무원으로 채용하는 제도로서 운영되며, 지방에서는 실무직급까지 확대하여 실시하는 채용제도를 말한다³⁾(인사혁신처(2021)). 이는 당초 각 부처나 지자체에서는 인력소요가 있을 때마다 독자적인 기준으로 채용(경채 또는 특채로 분류)하여 왔는데, 이를 통해

2) 지방자치단체의 경우 지방공무원법, 지방공무원임용령 등에 따라 민간경력채용의 시험실시기관을 인사혁신처로 지정하고 시험을 위탁하여 운영하며, 선발인원 수, 선발의 절차 등을 행정안전부 장관과 협의하여 정한다. 이외에도, 시험의 과목, 선발기준 등을 국가공무원법을 준용하여 따르고 있다.

3) 인사혁신처(2021), “민간경력자 일괄채용 시행계획”, 공무원임용령 제28조 제2항 등 재인용

각 기관에서는 석박사 학위 또는 자격증 및 전문기술을 갖춘 인력을 사무관 이상으로 채용하여 기존의 계급제 중심의 공직채용의 한계를 보완하여 운영되어 왔으며, 공채 충원이 곤란한 분야에 민간의 경험을 공직에 충분히 활용하기 위한 제도로 활용되어 왔다(이수영(2017)). 이후, 사회적인 공무원 시험 열풍과 함께 공채와 비교해서 상대적으로 단순한 채용절차에 대해 공정성, 형평성이 문제시 되어 행정자치부에서는 지방자치단체를 포함 하여 각 부처의 전문 인력 수혈 수요를 취합하여 민간경력자채용시험이라는 정식의 절차를 통해서만 선발하기로 하였다. 민경채는 5급 공개경쟁채용 시험과 마찬가지로 국가고시센터에서 공고(지방직의 경우 지방자치단체 고시센터⁴⁾)하고, 시험, 선발절차, 임용예정자(법 28조에 따른 시보공무원)의 교육까지 모두 인사혁신처에서 주관하도록 개선하였으며 자격요건 또한 사전에 투명하게 공개하는 것으로 제도가 변경되었고, 2015년부터는 7급까지 확대되어 시행되고 있다. 이렇게, 민경채의 선발 방식이 공채와 크게 다르지 않음에도 불구하고 실제 기관에서는 이들을 기존에 특채로 선발된 인원, 개방형직위, 전문직 등과 함께 관리하고 인식하고 있어 이들은 여전히 기관 내에서 선발이후의 단계(업무배치, 교육훈련, 성과평가 등)에서 불이익을 당하고 있다고 인식하고 있으며 이와 관련된 부분의 조직만족도에 부정적인 평가결과(김태룡(2013)).를 보임에 따라, 그 요인을 분석해볼 필요가 있다.

2. 민경채 공무원의 정체성과 관련한 이론적 배경 및 선행연구 검토

(1) 이론적 배경: 민경채 공무원의 분야별 전문성과 공무원으로서의 전문성

공직사회 전체적으로 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것이 일반 공채이며, 이들은 학위, 관련분야의 사전 지식과 경력, 자격증 등이 없이 공개경쟁 선발시험이라는 채용절차를 통해 입직하고, 또한 업무수행과정에서도 대체로 2-3년의 짧은 기간 동안 순환 보직 업무를 수행하며 여러 업무를 담당하기 때문에, 공무원은 전문가적 소양이 부족하다는 인식이 지배적이다. 그리고 제도적으로 이를 보완하기 위해 전문성이 특별한 직위를 분류하여 특채 또는 경력채용 등을 통해 조직 전체적으로 전문성을 보완하는 체계를 설계하고 있다는 점이 인사행정 담당자들의 일반적인 인식이며, 이러한 인식의 기본 바탕은 공무원의 전문성이 부족하다는 전제에 기반 한다. 그러나 최근 연구(한승주 2017)에서는 20세기 이후 행정이 다변화됨에 따라, 공무원이 전문 직업으로 인정받고 있으며 공공서비스 제공자로서 숙련된 기술과 실질적 처방 역량을 구축하고 해결책을 제시하는 역할을 수행하고 있다는 점에 주목하고 있으며, 공무원 역시 일정한 직업적 원칙에 따라 자율적으로 직무를 수행하려는 자기인식과 노력을 바탕으로 하기 때문에 전문화되고 있다고 밝히고 있다. 또한, 동 연구에서는 석박사학위, 사전경력, 자격증을 요건으로 선발한 민경채 인원들은 학위, 경력, 자격증과 별개로 조직에서 요구하고 있는 전문가적 소양 및 공직 전문성이 결여되어 있다고 느끼고 있으며,

4) 중앙부처의 민경채 선발은 인사혁신처에서 운영하는 사이버국가고시센터(gosi.go.kr)에서 공고하며, 지자체 민경채 선발은 동일한 사이트 내의 지방자치단체고시센터(local.gosi.go.kr)에서 공고하므로, 지자체 민경채 선발을 위탁받은 시험실시기관으로서 인사혁신처에서 선발제도를 운영하는 것은 사실상 동일하다.

일반 채용과 마찬가지로 민경채 역시 스스로를 전문가적 정체성이 낮은 수준이라고 인식하고 있다고 밝히고 있다.

(2) 선행연구의 검토: 민경채 공무원의 공무원로서의 책임인식과 전문가적 책임 인식

한승주(2017)의 연구에서는 전문가적 정체성과 관련하여 민경채와 일반공채공무원을 비교 분석하였는데, 민경채 공무원은 업무수행시 전문가적 통제가 작동하지 않고 소속감을 느끼는 전문가 협회 등 외부집단의 영향을 받지 않으며 전문가 집단과 공식적인 교류관계도 없다고 밝히고 있다. 또한, 동 연구에서는 기본 가정으로 전문가는 소속조직에 대한 정체성 보다는 직업영역의 정체성이 클 것이라고 전제하고 분석하였는데, 가정과 달리, 민경채 공무원 역시 높은 근속의지와 약한 조직 비판적 태도를 견지하고 있으며, 조직 만족도 역시 높게 나타났다고 분석하고 있다. 이러한 연구는 김태룡(2013)의 연구에서도 동일한 결과를 나타내었는데, 일반적으로 전문가로 입직한 공무원의 경우 전문성이 높을수록 활동범위가 넓어 근속 몰입 내지 근속의지는 낮게 나타나는데, 민경채는 이와 반대 성향을 보이고 있다. 이상의 연구에서는 민경채가 전문가적 책임이 약한 이유를 다양한 시각으로 분석하고 있는데, 이는 민경채 공무원들의 주된 입직 경로인 5급, 6급, 7급, 8급의 경우 채용조건인 ‘학위’나 ‘사전 민간경력’ 등의 기준이 그리 높지 않으며, ‘자격증 소지자’ 역시, 자격증 취득이후 오랜 민간경력을 거쳐서 임용된 사례는 드물고 자격증 취득과 동시에 공직에 임용되는 경향이 있어 이들이 전문가로서 전문가 집단에서 활발히 활동할 경력 수준이 아니기 때문이라 파악하고 있다. 이들은 선발절차가 공채임에도 불구하고 조직에서는 전문직 특채로 인식되고 있으며 그에 따른 전문가적 책임을 요구하고 있는데, 현실적으로는 스스로가 전문직 수준의 전문가적 정체성을 가지지 못하고 본인들을 일반 공채와 마찬가지로 조직에 대한 높은 소속감을 가지고 있는 공무원으로서 인식하고 있는 모순이 발생하는 것이 현실인 것이다. 따라서 이들이 전문가이자 공무원으로서 자기 정체성을 확립하고 해당 분야의 전문성과 공무원으로서의 전문성을 동시에 함양하도록 조직문화 변화 및 이들을 위한 조직행태관리에 변화가 필요한 것이다. 이들에 대한 평정결과와 성과보상은 이들의 동기부여와 경력개발관리에 높은 영향을 미치는데, 오늘날 실시되고 있는 이들에 대한 평정체계와 관련하여 이들의 순응도는 매우 낮은 수준임에 따라, 민경채가 그들의 성과평가 결과에 대해 느끼는 인식차이를 분석해 보고, 그 결과가 조직만족도에 미치는 영향이 어떠한지 분석해 보고자 한다.

3. 민경채 공무원의 성과관리 왜곡과 관련된 이론적 배경 및 선행연구 검토

(1) 성과관리 및 성과관리 왜곡에 관한 이론적 배경

성과관리(performance management)란 성과달성을 위해 시도되는 전략적 인적자원관리를 뜻한다. (Armstrong 2006, 박순애(2018) 재인용). 2000년대 이후 우리나라에도 신공공관리론의 세계적

유행과 함께 공공조직의 운영에 있어서 성과관리의 필요성이 본격적으로 강조되어 왔으며, 공공부문의 조직 관리의 기본원칙과 프로세스들이 성과관리에 초점을 맞추어 점진적으로 변화하여 왔다.(박순애(2018)) 이러한 성과관리는 조직 전체의 성과향상을 체계적이고 복합적으로 이루어내는 관리 기법임과 동시에, 조직 내부적으로는 관리 기술적 효율성과 조직 학습효과를 증대시키고 조직 구성원 개개인에 대한 동기부여와 역량을 강화하는 방향으로 이루어져야 효과적인 성과관리가 이루어질 수 있다고 할 수 있다. 이러한 긍정적 기대를 바탕으로 공공조직관리의 지배적 패러다임으로 공고히 정착해가고 있으나 성과관리 패러다임이 확산될수록 이의 유용성과 효과성에 의문을 품고 성과관리 결과에 순응하지 않는 목소리 또한 함께 커지고 있는 것이 현실이다. 이에, 성과관리 시스템을 제도적으로 꾸준히 개선하기 위한 노력이 지속되고 있으며, 특히 오늘날에는 성과관리의 제도 설계와 함께 이를 운영하고 조직 구성원들이 성과관리 결과에 대해 순응하고 올바른 피드백을 통해 동기부여와 업무능력 향상을 이루어 낼 수 있도록 하는 행태관리 측면에서도 연구가 필요하다는 목소리가 높다.

성과관리의 왜곡이란, 성과관리 과정에서 발생할 수 있는 각종 요인들로 인하여 성과관리 시스템이 실제 의도한 목적을 달성하지 못하게 되는 일체의 현상을 의미한다. (박순애(2018)). 성과관리의 왜곡은 행태적 측면에서 피 평가자들이 성과측정과 관련된 정보에 있어서 우위에 있는 경우가 많아 성과관리시스템의 정상적인 작동을 방해하는 왜곡으로 발생하기도 하는데, 상당 부분의 경우 행태적인 측면 외에도 제도적(비의도적)으로도 발생한다. 특히, 조직의 문화와 결합하여 성과관리 시스템의 운영 부문에 있어 비의도적인 성과관리의 왜곡도 발생한다. (이영미(2018)). 이러한 차원에서 성과관리 왜곡을 야기할 수 있는 조직문화와 관련된 부분을 연구하여 성과관리 왜곡을 최소화하고 공공부문 성과관리의 전반적인 효과성을 향상시키는 정책적 대안을 모색할 필요가 있다.

(2) 성과 왜곡과 관련된 선행연구의 검토

왜곡현상을 지각하고 대응하는 방법을 모색한 연구, 왜곡현상에 영향을 미치는 개인적, 조직적, 환경적 요인 탐색 연구 등 다양한 유형의 왜곡 현상 실체를 검증하는 연구가 있으나, 성과왜곡에 영향을 미치는 개인적, 조직적, 환경적 요인을 실증적으로 분석하는 연구는 국내외적으로 드문 상태이다. 신민철(2010)은 중앙부처 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하여 개인특성(직급, 근무기간, 성과평가 등급 수주), 과제특성(업무의 대표성 및 반복성, 과제의 계량화 및 객관성), 기관특성(기관유형, 기관 내 성과에 대한 경쟁적 환경)이 터널효과, 근시안효과 톱니바퀴효과, 문턱효과, 노력치환, 결과조작 등에 미치는 영향에 대하여 분석하였으며, 그 결과 직급이 낮을수록, 반복과제를 담당할수록, 보상에 대한 경쟁문화가 확산되어 있는 기관에 소속된 경우 일수록 왜곡현상에 대한 인식이 높은 것을 확인하였다. 이러한 연구는 공공부문의 성과관리에 있어 발생할 수 있는 여러 가지 왜곡현상의 실체를 경험적으로 밝혀내는데 큰 의의가 있었으나, 이는 주로 개인의 행태적 측면에서 개인이 성과를 왜곡하는 규범적인 추론을 위주로 분석하는데 그친바 있다. 또한 이영미

(2018)는 성과관리의 각 유형별 왜곡이 발생하는 원인을 파악하였으나, 성과관리의 단계 중 ‘성과목표 설정’, ‘평가결과의 도출단계에서의 왜곡’, ‘평가결과의 활용 및 학습단계에서의 왜곡’에 대해 분석하였으며, 조직문화, 조직공정성 등 성과관리 단계 전반을 아우를 수 있는 비의도적인 제도 요인에 대한 왜곡은 분석하지는 못한 한계가 있다. 실제로, 나혜영(2019) 등 성과관리의 목표설계부터, 성과지표의 설정, 평정과정의 객관화 등과 각 부분단계별 제도적인 왜곡 부분은 성과관리법이 시행된 이래 많은 연구가 있었으며 수년간 지속적으로 수정, 보완되어 왔기 때문에 상당부분 개선된 상태이나, 성과관리시스템을 실제로 운영하는 단계에서 개인의 기회주의적인 행동에 따른 행태적 측면 외에 조직공정성, 조직문화 등과 관련된 전반적인 영향요소에 대해서는 관련된 연구가 거의 없는 실정이다. 아무리 좋은 제도가 설계되어 있다 하더라도 이를 실제로 운영하는 단계에서 제대로 작동하기 위해서는 이 제도가 조직구성원 상에서 공정하고 객관적인 관리체계로서 순응되어야 하며, 성과왜곡에 영향을 주는 조직공정성, 조직문화 등이 있다면 이를 함께 개선하는 방향이 모색되어야 당초에 설계된 바와 같이 성과체계가 조직의 성과를 높이고 개인에게 동기부여가 될 수 있는 도구로 활용될 수 있을 것이기 때문에 이 부분에서 대한 본 연구가 의의가 있다.

(3) 민경채와 관련된 성과 왜곡의 발생

민경채 제도가 도입된 지 10년이 넘는 실정이나, 민경채를 중심으로 이들에 대한 체계적인 성과관리, 이들에게 발생하는 성과왜곡을 별도로 연구한 사례는 매우 드문 실정이다. 김태룡(2013)은 5급 경력경쟁채용제도를 중심으로 이들에 관한 인적자원관리의 적실성에 관한 연구를 통해 이들이 느끼는 인적자원관리에 대한 만족도에 대해 연구하였는데, 이들은 근무평정에 대해 불안감을 느끼고 있었으며, 신뢰도나 타당도 또는 객관성에 대해 조사대상자의 인식이 대체로 낮게 나타났으며 결과에 대한 순응도 역시 낮게 나타난 바, 이렇게 성과관리에 차이가 발생하는 요인을 분석하여 이를 치유할 수 있는 후속연구가 필요한 실정이다. 또한, 김태룡의 연구는 2011년 최초 임용자 96명을 대상으로 진행한 연구이며 이 제도가 10년의 시간이 지난 오늘날에도 여전히 적실성 있는지에 대해 더 많은 민경채 대상자를 표본으로 하여 진행하고 그 요인이 무엇인지 분석해볼 필요가 있다.

3. 기존연구와의 차별성: 조직 공정성과 성과왜곡에 관한 분석을 중심으로

성과인식의 차이와 연관되어, 조직 공정성과 조직의 효과성에 미치는 영향을 분석한 논문은 많은 편이다. 조직공정성을 위계문화, 절차중심의 문화로 치환하여 분석한 연구로서 이혜윤(2021)은 적극행정을 장려하는 조직문화와 지방정부 성과에 미치는 영향 연구를 수행한바 있다. 동 연구에서는 구성원들이 인식하는 조직 문화가 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 효과성을 검증한 바 있는데, 특히 조절효과로서 관료적 형식주의가 있는 경우 성과에 부(-)의 영향이 있음을 분석하였다. 신원철(2015) 역시 지방자치단체의 조직공정성에 대한 인식이 조직효과성에 미치는 영향 연구에서 조직공

정성과 조직의 효과성을 분석하였는데, 조직공정성이 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미침에 따라 조직효과성이 개선된다는 결론을 도출하였고, 특히, 매개변수로서 조직공정성(분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성)이 존재하여 조직문화와 조직효과성 간의 관계에서 조직공정성은 긍정적인 매개 효과를 가질 것이라는 연구 결과를 도출하였다.

선행연구를 검토한 결과, 민경채 공무원들은 본인들이 전문가적 정체성과 직업공무원으로서의 정체성 모두 낮은 정체성을 보이고 있으며, 이는 조직공정성과 조직문화, 성과왜곡에 있어서 공채와 다른 인식을 하고 있다고 가정할 수 있으며, 특히 본 연구에서는 조직공정성, 조직문화, 성과왜곡이 지방자치단체에서 더 크게 나타날 수 있다고 가정하고, 지방자치단체의 민경채 공무원들을 대상으로 이들의 성과에 대한 인식을 중심으로 연구하고자 한다. 특히, 선행연구들이 중앙부처를 중심으로 분석한 연구들이 다수임에 따라, 지방자치단체에서의 민경채 공무원들은 조직 내에서의 대우, 절차, 분배 등의 공정성에 순응하는지에 대한 추가적인 검증이 필요한 부분이다. 또한, 조직공정성과 직무만족(이직의도)이 성과 평가에 대한 인식과 어떠한 관련이 있는지에 대한 연구가 필요한 실정이다.

Ⅲ. 연구모형 및 분석 방법

1. 모형 및 가설의 설정

경채가 성과왜곡에 미치는 영향을 분석하기 위한 연구모형은 <그림 1>에 제시되어 있다. 그림에서, 독립변수는 공무원의 경채출신 여부, 매개변수는 조직공정성과 조직문화, 종속변수는 성과왜곡(기대 성과평가결과와 실제성과평가결과의 차이)임을 볼 수 있다. 본 연구에서 검증하고자 하는 구체적인 가설은 아래에 제시되었다.

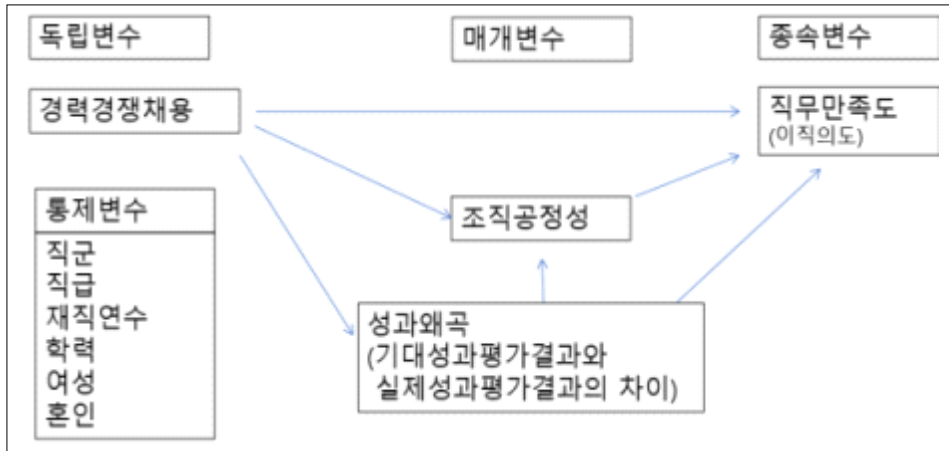


그림 1. 연구 모형

가설1 : 독립변수와 매개변수의 관계

- a) 경채는 매개변수1 (성과왜곡)에 (+)의 영향을 미친다.
(경채일수록 기대성과평가결과와 실제성과평가결과의 차이가 커진다.)
- b) 경채는 매개변수2 (조직공정성) 에 (-) 의 영향을 미친다.
(경채일수록 조직공정성이 작아진다.)
- c) 경채가 조직공정성에 미치는 영향은 성과왜곡을 매개로하여 나타난다.
(경채이면서 성과왜곡을 크게 느낄수록 조직공정성이 작아진다.)

가설 2: 독립변수와 종속변수의 관계

- a) 경채는 직무만족도(이직의도)에 (-)의 영향을 미친다.
(경채일수록 이직의도 확률이 커진다.)

가설 3 : 독립변수와 매개변수, 종속변수의 관계

- a) 경채는 매개변수1(성과왜곡)에 (+)의 영향을 미치며, 성과왜곡을 매개로 직무만족도(이직의도)에 영향을 미친다.
- b) 경채는 매개변수2(조직공정성)에 (-) 영향을 미치며, 조직공정성을 매개로하여 직무만족도 (이직의도)에 영향을 미친다.
- c) 경채는 매개변수1(성과왜곡), 매개변수 2(조직공정성)를 매개로하여 직무만족도(이직의도)에 영향을 미친다.

2. 자료조사 및 분석 방법

본 연구에서는 실증분석을 위해 서울대 행정대학원에서 시행한 ‘2019년 공공부문 성과에 대한 지방자치단체 공무원 인식조사’ 자료를 활용한다. 해당 공무원 인식조사는 조직의 성과관리, 개인의 태도와 성과 등에 대한 공무원의 인식을 파악하기 위한 목적으로 전국 광역자치단체 및 기초자치단체에 종사하는 지방공무원을 대상으로 2019년 12월 한 달 간 시행되었다. 인식조사의 모집단은 고위공무원부터 9급까지의 모든 일반직 공무원이다. 표본 수는 공무원 정원에 따라 기관별로 30~40명을 할당하였고, 각 기관별 6급 이하와 5급 이상 공무원 비율을 참조하여 무작위 비례방식으로 표본을 추출하였다. 본 연구는 공채출신 공무원과 경채출신 공무원 간의 성과를 비교하기 위해 공채 또는 경채 출신 공무원으로 한정하였다(입직경로에서 공채 또는 경채 이외 개방직 등으로 입직한 경우 표본에서 제외하였다.). 설문자료에서 9급 및 9급 이하의 공무원의 경우 본 연구에서 보고자하는 민경채 형태의 채용을 진행하고 있지 않기 때문에 진입경로의 차이를 구분하는데 어려움이 있어, 9급 이하의 입직공무원은 표본에서 제외하였다. 따라서 본 연구의 표본은 5-8급 공채 또는 경채로 입직한 광역 및 지방자치단체 지방공무원 3,237명이다.

경력채용이 직무만족도(이직의도)에 미치는 직접효과, 성과왜곡(성과인식에 대한 차이: 기대성과평가결과와 실제성과평가결과와의 차이)에 미치는 효과, 조직공정성에 미치는 효과, 경채가 조직공정성과 성과왜곡을 매개효과로 하여 종속변수(이직의도)에 미치는 효과를 분석하기 위해 <그림 1>의 연구모형을 설정하고 회귀분석을 실시하였다.

3. 변수의 측정

본 연구에서의 독립변수(X1)는 민경채출신 공무원이면 1, 공채출신공무원이면 0으로 코딩되었다. 종속변수(y19)는 직무만족도(이직의도)이며 매개변수(M1)은 성과평가 결과에 대한 인식의 차이로 보아 인식 설문에서 개인의 기대성과와 실제성과의 차이를 성과 측정지표로 코딩하여 사용하였다. 조직에 대한 만족도 등의 변수는 신원철(2015)연구를 참조하여 조직공정성, 이직의도와 관련된 문항을 변수로 설정하였다. 조직 공정성은 리커트 5점 척도로 구성하였고, 이직의도는 이직의도가 있으면 0, 이직의도가 없으면 1로 설정하여 더미변수화하여 측정하였다.

모든 분석에는 공무원의 직급, 연령, 성별 등의 인구사회학적 변수를 통제하였는데, 인구사회학적 특성에 따라 직무불만족 등에서 효과성 변수에 차이가 발생한다는 선행연구들의 결과를 반영한 것이다. (Brown & Peterson, 1993 등, 박순애(2018) 재인용). 그리고 부처 고정효과(부처 더미)를 통제하였다. 특히, 지방자치단체 및 광역자치단체간의 특성이 다르고 지역이 다르기 때문에, 거주 지역 역시 통제변수로서 사용하였다.

표 1. 변수 설명

변수		문항
독립변수	민경채	귀하는 어떠한 경로로 공무원이 되었습니까.
매개변수	성과평가 인식차이 (기대성과 - 실제성과)	예상성과평가결과 - 실제 성과평가 결과 (①S등급 ②A등급 ③B등급 ④C등급 ⑤기타)
	조직불만족 (조직공정성)	구성원들의 개인 특성(지연, 혈연, 학연, 성별, 장애 등)과 관계없이 공평하게 대우한다.
종속변수	조직불만족 (이직의도)	귀하께서는 이직을 고려한 적이 있습니까. < 0: 예, 1. 아니오. >
통제변수	기술직(직군)	귀하가 소속된 직군은 무엇입니까 (기술직군:1, 행정직군:2)
	직급(입직당시기준)	귀하의 입직당시 직급은 어떻게 되십니까
	학력	최종학력은 어떻게 되십니까? (고졸, 전문대졸, 대졸, 석사, 박사)
	연령	귀하의 연령은 만으로 어떻게 되십니까
	여성	귀하의 성별은 어떻게 되십니까
	혼인	귀하의 혼인여부는 어떻게 되십니까
	자녀유무	귀하의 자녀는 몇 명이십니까

표 2. 변수에 대한 요인분석

변수		문항	요인	Cronbach alpha
독립변수	민경채	귀하는 어떠한 경로로 공무원이 되었습니까.		
매개변수	성과왜곡인식 성과평가결과 인식차이 (기대성과 - 실제성과)	예상성과평가결과 - 실제 성과평가 결과 (①S등급 ②A등급 ③B등급 ④C등급 ⑤기타)	0.7727	0.6608
		예상근무성적평정결과 - 실제 근무성적평정 결과 (①S등급 ②A등급 ③B등급 ④C등급 ⑤기타)	0.7365	
	조직불만족 (조직공정성)	구성원들의 개인 특성(지연, 혈연, 학연, 성별, 장애 등)과 관계없이 공평하게 대우한다.	0.7090	0.7796
	조직의 고성과자에게 성과에 합당한 보상이 주어진다.	0.7774		
	우리조직에서는 업무실적이 높은 사람이 승진을 한다.	0.7975		
종속변수	조직불만족 (이직의도)	귀하께서는 이직을 고려한 적이 있습니까?	0.6350	0.7682
		우리조직을 평생직장으로 삼고 싶다.	0.7466	
		업무량 관련 조직 만족도가 얼마인지(5점척도)	0.7607	
		업무내용 관련 조직 만족도가 얼마인지(5점척도)	0.7978	
		승진기회 관련 조직 만족도가 얼마인지(5점척도)	0.6685	

요인분석 결과 본 연구의 문항들은 <표2>의 결과와 같이 성과왜곡, 조직공정성, 이직의도가 각각 별개의 요인으로 구분되었다. 성과왜곡과 조직공정성, 조직불만족에 관한 Cronbach's alpha는 각각 0.677, 0.779, 0.768로 추정되어 신뢰할 만한 것으로 볼 수 있다.

IV. 실증분석 결과

1. 표본특성 및 기초통계 분석

본 연구에서 사용한 표본의 특성은 <표 3>와 같다. 직군의 경우 기술직이 전체 표본의 약 24%를 차지하고 있다. 직급은 5급 이상 7.4%, 6급이하 92.6%이며 지방자치단체에서의 직급 비율을 적절히 대표 하고 있다. 입직경로는 공채출신이 91%로 경채출신 9%에 비해 다수를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 재직연수는 10년 미만인 40%, 10-20년 미만인 27.6%, 20년 이상이 32%로 10년 미만이 다수를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 학력은 대졸 이하가 91.4%로 다수를 차지하고 있고 대학원 석사 이상이 8.6%를 차지하고 있었다. 여성보다 남성이 많았으며 미혼자보다 기혼자가 더 많은 비율을 차지하고 있다.

표 3. 표본 분석

	사례수 (명)	비율(%)		사례수 (명)	비율(%)
직군	3237	100%	성별		
기술직	812	25%	남성	1868	58%
행정직	2425	75%	여성	1369	42%
직급			학력		
5급이상	240	7.41%	대졸이하	2954	91.2%
6급이하	2997	92.5%	석사이상	283	8.7%
입직경로			연령		
공채	2938	90.7%	20세미만	3	0.009%
경채	299	9.2%	20 - 30	539	14.2%
혼인여부			30 - 40	1089	28.6%
기혼	2316	71.5%	40 - 50	847	26%
미혼	921	28.4%	50세 이상	759	25.9%

연구에서 사용된 종속변수와 매개변수의 통계량은 <표 4>에 제시하였다. 종속변수인 이직의도는 더미변수로서, 평균이 1.61로 나타나 이직의도가 없는 공무원이 더 높게 나타났으며, 매개변수인

성과인식의 차이는 평균 0.21점으로 나타났고, 조직공정성은 평균이 3.45 인 것으로 나타났다. 5점 척도임을 감안할 때, 조직공정성에 대해, 3.45인 것은 평균의 차이가 크게 나타났다고 볼 수 있으며, 조직공정성에 대한 표준편차 값이 1.114로 가장 크게 나타났다.

표 4. 변수의 통계량

변수	평균	표준편차	최소값	최대값	표본
종속변수					
- 이직의도	1.612913	0.487159	1	2	3237
매개변수					
-조직공정성	3.457213	1.114203	1	5	3237
-성과인식차이	0.2106889	0.8215857	-2	4	3237

다음으로, 입직경로, 연령, 직급, 성별, 직군, 등에 따라 조직공정성, 성과인식의 차이, 이직의도가 통계적으로 유의한지 검증한 결과를 <표 5>에 제시하였다. 이직의도는 더미변수임에 따라, 평균, t값을 계량적으로 단순회귀방식으로 구할 수 없어 이후 회귀분석에서 다루고자 한다.

표 5. 주요 변수의 평균 및 집단 간 비교

변수		입직경로		연령		직급		성별		직군		학력	
		공채	경채	40 이하	40 이상	5급 이상	5급 이하	남	여	행정	기술	대졸 이하	석사 이상
조직 공정성	M	3.46	3.40	3.23	3.64	3.68	3.43	3.65	3.18	3.68	3.44	3.40	3.56
	SD	1.11	1.08	1.10	1.09	1.07	1.11	1.08	1.09	1.07	1.11	1.11	1.12
	t	-0.31		10.66		-3.33		-12.04		-3.33		2.32	
	p	0.75		0.000		0.001		0.000		0.001		0.021	
성과 인식 차이	M	0.19	0.31	0.20	0.21	0.22	0.20	0.19	0.23	0.22	0.20	0.21	0.30
	SD	0.81	0.86	0.86	0.77	0.74	0.83	0.77	0.88	0.74	0.83	0.83	0.85
	t	2.37		0.35		-0.20		1.24		-0.20		1.77	
	p	0.018		0.728		0.842		0.216		0.84		0.077	

민경채 공무원은 공채 공무원보다 조직공정성을 낮게 인식하고 있으며, 성과인식의 차이도 공채가 평균 0.19의 차이를 보이고 있는 반면, 0.3의 차이를 보이고 있음에 따라 평균차이는 양 집단 간 통계적으로 유의하였다. 연령의 경우 40대 이상이 공정성을 높게 인식하고 있었으며, 직급이 5급 이상인 공무원이 공정성에서 높은 수치를 나타내었다. 성별로는 남성, 직군으로서는 행정직군이 조직공정성을 높게 인식하고 있었으며, 학력이 높을수록 공정성을 높게 인식하고 있었다.

성과인식의 차이는 연령이 높을수록, 직급이 높을수록, 여성일수록, 학력이 높을수록 성과왜곡이 발생하는 것으로 나타났다. 특히 조직공정성은 연령, 직급, 성별, 직군, 학력 모두에서 p값이 0.01보다 낮게 나타났으며, 성과왜곡은 입직경로에서 p값이 0.01로 나타나 경제일수록 성과인식의 차이가 큰 것으로 나타났다.

표 6. 변수 간 상관관계

	성과 왜곡	조직 공정성	이직 의도	경제	기술직	직급	학력	연령	여성	혼인	자녀 유무	거주 지역
성과 왜곡	1											
조직 공정성	-0.05 ***	1										
이직 의도	-0.07 ***	0.27 ***	1									
민경제	0.04 ***	-0.005	-0.071	1								
기술직	0.02*	0.016	-0.052 **	0.172 ***	1							
직급	-0.01	-0.056 ***	-0.026*	-0.022	0.0329	1						
학력	0.03 **	-0.04 ***	-0.036 **	-0.040 **	0.033**	-0.09 ***	1					
연령	0.003	0.227 ***	0.229 ***	0.16 ***	-0.0075	-0.06 ***	0.01	1				
여성	0.02	-0.207 ***	-0.111 ***	-0.029	-0.151 ***	0.071 ***	0.10 ***	-0.27 ***	1			
혼인	0.007	-0.126 ***	-0.173 ***	-0.111 ***	-0.0107	0.027*	-0.03 **	-0.61 ***	0.187 ***	1		
자녀 여부	0.006	0.18***	0.195 ***	0.138 ***	0.0217	0.02	0.019	0.69 ***	-0.19 ***	-0.7 ***	1	
거주 지역	0.007	0.03*	0.0231	0.0727 ***	0.0758 ***	0.042 ***	-0.05 ***	0.08 ***	-0.11 ***	-0.3 **	0.107 ***	1

주: *** p<0.01, ** p<0.05 * p<0.1

< 표 6 >은 변수간 상관관계를 분석한 결과이다. 우선 성과왜곡, 조직공정성, 이직의도간에는 높은 상관관계를 보이고 있는 것으로 나타났다. 성과왜곡이 클수록 조직공정성이 유의하게 (-)의 값을 갖고 있으며, 이직의도가 높아지는 것으로 나타났고, 경제일수록 성과왜곡이 (+)인 관계가 있는 것으로 나타났다. 조직공정성이 높을수록 이직의도가 유의하게 감소하며, 조직공정성은 직급, 학력, 연령, 여성, 혼인여부, 자녀여부와 모두 p값이 0.01이하의 유의한 값으로 나타났다. 이직의도 역시, 기술직일수록, 학력이 높을수록, 미혼이며 자녀가 없을수록, 여성일수록, 연령과 직급이 낮을수록 이직 가능성이 높은 것으로 나타났다.

2. 회귀분석 결과 (Logit 회귀분석)

1) 경제의 성과관리에 있어서 성과왜곡 발생에 대한 분석

경제가 매개변수인 성과인식 차이에 미치는 영향, 조직공정성에 미치는 영향 및 종속변수인 이직의도에 미치는 영향에 관해서는 가설검증 회귀분석 결과를 < 표7 >에 제시하였다. 종속변수인 이직의도가 이직의사가 있을 시 0, 없을 시 1 인 더미변수임에 따라, Logit 회귀분석을 실시하였고 회귀분석의 결과인 < 표 7 >의 각 열은 매개변수를 추가하지 않았을 때(1열), 조직공정성을 매개변수로 추가하였을 때(2열), 성과왜곡을 매개변수로 추가하였을 때(3열), 조직공정성과 성과왜곡 모두를 추가하였을 때(4열)로 구분하여 별개의 회귀분석결과를 나타낸다. 부처더미를 포함한 인구사회학적 통제변수는 모든 회귀분석에 공통적으로 포함되었다.

우선 < 표7 >의 (1)열에서 경제(독립변수 X1)는 종속변수인 이직의도(y19)에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. Logit회귀분석 결과, 경제는 7.5%p의 확률로 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 따라서 가설 2(a)는 지지된 것으로 볼 수 있다. 또한, (2열)에서 조직공정성은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직공정성을 높게 인식할 경우 이직의도가 10%p만큼 낮아진다는 것으로 나타난 바, 가설 3의 b)도 지지된 것으로 볼 수 있다. (3열)에서 매개변수로 사용한 성과왜곡(M3) 역시 성과왜곡이 클수록 이직의도에 4.1%p 만큼 영향을 미치는 것으로 나타나 가설3 a)역시 지지된 것으로 볼 수 있다. (4열)에서 조직공정성, 성과왜곡을 모두 추가하여 경제와 이직의도의 상관관계에 반영한 결과 두 개의 변수 모두 유의한 것으로 나타난 바, 경제가 매개변수 성과왜곡과 조직공정성을 매개로하여 이직의도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있어, 가설 3의 c)도 지지된 것으로 볼 수 있다. 즉, (2열), (3열), (4열)에서는 성과왜곡과 조직공정성이 경제와 이직의도에 대한 상관관계에 영향을 주는지를 살펴보기 위해 각각의 열에 매개변수를 추가한 결과인데, (1)열과 (2)열을 비교했을 때 조직공정성의 변수를 추가할 경우 이직의도에 유의하게 계수의 변화를 주었으며 추가한 이후에도 통계적으로 유의한 것으로 추정되었다. 이는 조직공정성이 경제가 공채에 비해 이직의도에 영향이 있는 것을 부분적으로 매개한 것으로 볼 수 있다. 조직공정성을 회귀식에 추가한 후 경제의 이직의도에 대한 계수가 -0.7343에서 -0.603으로 감소하였고 통계적 유의성이 낮아졌다. 이는 조직공정성이 경제와 성과인식의 차이간의 관계를 일부 매개하였기 때문이다. 하지만 계수변화의 차이가 크지 않기 때문에, 조직공정성이 이러한 이직의도의 발생을 완전히 매개한다고 볼 수는 없으므로, 더 많은 매개 변수에 대한 연구가 필요하다. 이와 마찬가지로, (1)열과 (3)열을 비교하였을 때, 매개변수로서 성과왜곡을 추가한 결과 경제가 이직의도에 미치는 영향과 관련된 계수 값이 -0.734에서 -0.690으로 낮아졌으며, 여전히 통계적으로 유의하나 통계적 유의성이 하락한 바, 성과왜곡 역시 경제의 이직의도에 대한 영향을 매개한다고 볼 수 있다. 이 두 가지 변수를 모두 반영한 결과는 (1)열과 (4)열에 대한 비교에서 알 수 있는데, 마찬가지로 해석될 수 있으며, (1)열과 (2)열, (3)열, (4)열에 대한 회귀분석 결과를 종합해보면 가설이 독립변수와

종속변수의 관계 및 독립변수와 매개변수, 종속변수 간의 관계에 대한 가설2와 가설 3이 모두 지지되었다고 볼 수 있다.

경제는 공채에 비해 성과인식의 차이가 발생하고 있으며 이는 조직공정성에 대한 인식과 밀접한 상관관계가 있고, 이를 매개로하여 이직의도에 영향을 미치고 있는 바, 앞서 이론적 논의에서 언급하였듯이 경제에 대한 성과인식의 차이를 줄여야하며, 이는 조직공정성에 대한 인식을 높여 직무만족도(이직의도)를 높일 수 있는 연관성이 있다는 추론이 지지된 것으로 볼 수 있다.

표 7. Logit 회귀분석 결과

Logit 분석	이직의도 (1열)	이직의도 (2열)	이직의도 (3열)	이직의도 (4열)
경제 X1	-.07343** (-2.25) (p<0.02)	-.06033* (2.09) (p<0.06)	-.0690136** -2.11 0.035 (p<0.05)	-.056505* (-1.70) 0.08 (p<0.1)
조직 공정성 q3_3		.10694*** (12.66) (p<0.000)		.1056897*** (12.49) 0.000
성과 왜곡 (M3)			-.0414075*** -3.92 0.000 (p<0.00)	-.0352688*** (-3.27) 0.001
기술직 SQ1	-.05656*** (-2.94) P<0.003	-.0.6103*** (-3.15) 0.002 (p<0.05)	-.0549619*** -2.88 0.004(p<0.05)	-.0596125 *** (-3.07) 0.002
직급 SQ2	-.01137 (-0.75) (p<0.45)	-.0040 (-0.26) p < 0.79	-.0122259 -0.80 0.421(p>0.1)	-.0049442 (-0.32) 0.75
학력 DQ1_2	-.03013 (-2.19) (p<0.03)	-.0259 * (-1.85) (p<0.06)	.0285197** -2.07 0.03(p<0.05)	-.0244684* (-1.74) 0.081
여성 DQ3	-.05698*** (-3.04) (p<0.002)	-.02160 (2.39) 0.26 (p>0.05)	-.0554201*** -2.95 0.003	-.0206454** (-1.07) 0.286
혼인 DQ4	-.00205 (-0.73) (p>0.4)	-.0373 (-1.31) p > 0.19	-.01884 -0.67 0.5	-.0360917 (-1.26) 0.207
나이 DQ2	.008737*** (6.45) (P<0.00)	-.000072*** 5.20 P<0.000	.0.0879*** 6.47 0.000	-.000285*** -5.23 0.000
자녀유무 DQ4_1_n1	.1280*** (2.16) (p<003)	.0216 (1.52) p > 0.12	.030773*** 2.20 0.028	.0222338* 1.56 0.10
Pseudo R2	0.0494	0.0881	0.0530	0.0906
LR chi2(9)	213.62	380.75	229.04	391.51
N	3237	3237	3237	3237

*** p<0.01, ** p<0.05 * p<0.1

2) 성과인식차이에 영향을 주는 요인

회귀열(1)열의 통제변수에 따르면, 경제가 종속변수인 이직의도에 유의한 영향을 줄 뿐만 아니라, 기술직일수록, 여성일수록, 연령이 낮을수록, 자녀가 없는 경우일수록 이직의도가 높게 나타나는 경우가 유의한 수준으로 차이가 발생하였다. 이직의도가 조직공정성과 성과왜곡과 밀접히 관련되어 있는 바, 이러한 집단에 대한 조직몰입, 조직만족도를 고양하기 위해서는 성과왜곡과 조직공정성에 대한 이해를 제고하고 순응도를 높이는 방안이 필요하다는 추론이 가능하다. 이에 대한 추가적인 분석을 위해, 성과 인식의 차이와 조직 공정성을 기준으로 OLS 회귀분석을 추가로 실시하였으며, 결과는 <표 8 >과 같다.

표 8. OLS 회귀분석 결과

<OLS 분석>	성과왜곡 (1열)	조직공정성 (2열)	조직공정성 (3열)
경제 X1	.10664** (2.07) (p=0.039)	-.171848*** (-2.56) (p=0.01)	-.1646948*** -2.45 (p = 0.01)
성과 왜곡 (M3)			-.067081*** -2.93 p=0.003
기술직 SQ1	.04713 (1.49) P=0.13	.0099376 (0.24) p=0.8	.013099 0.32 p=0.75
직급 SQ2	-.0190 (-0.78) (p=0.43)	-.070074** (-2.21) p = 0.02	-.071349** -2.26 (p=0.02)
학력 DQ1_2	.040562* (1.87) (p=0.06)	-.053805** (-1.90) (p=0.05)	-.051084* -1.81 (p=0.07)
여성 DQ3	.04231 (1.35) (p<0.002)	-.34051*** (-8.37) 0.26 (p>0.05)	-.33767*** -8.31 (p=0.00)
혼인 DQ4	.04545 (0.96) (p=0.33)	.089371*** (3.01) p= 0.001	.157983*** 2.56 (p=0.01)
나이 DQ2	.000554 (0.25) (P=0.80)	.019844*** 6.96 P=0.000	.019881*** 6.98 (p=0.00)
자녀유무 DQ4_1_n1	..01328 (0.58) (p=0.56)	.0893713*** (3.01) p = 0.003	.090262*** 3.05 (p=0.002)
R2	0.0047	0.082	0.0808
F(9, 3227)	1.70	31.68	29.43
N	3237	3237	3237

*** p<0.01, ** p<0.05 * p<0.1

OLS회귀분석을 추가로 실시한 결과, 경제는 성과왜곡에 0.10664의 계수 값으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 가설1 (a)는 지지된 것으로 볼 수 있으며, 경제가 공채에 비해 기대성과와 실제 성과와의 차이가 크게 나타나는 성과왜곡이 발생한다고 추론할 수 있다. 아울러, <표 8>의 (2)열과 (3)열을 비교해보면 성과왜곡을 종속변수인 조직공정성에 대한 매개변수로 추가하였는데, 조직공정성에 대한 계수 값이 -0.1718에서 -0.16469로 감소하였으며, 유의한 것으로 나타남에 따라, 이러한 성과왜곡은 매개변수로서 조직공정성에 대한 인식에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 바, 가설 3 (a)도 지지된 것으로 볼 수 있다.

3) 조직공정성에 영향을 주는 요인

<표 8>의 회귀열 (2)열에 따르면, 경제는 조직공정성에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났는데, 경제일수록 조직공정성을 낮게 인식하고 있으며, 계수 값은 -0.1718인 것으로 나타났다. 또한, 가설검증과 별개로 이러한 조직공정성은 직급이 낮을수록, 여성일수록, 연령이 작을수록, 기혼자이며 자녀가 있는 경우일수록 통계적으로 유의한 수준으로 조직공정성에 대하여 낮은 인식수준을 보여 주었는데, 향후에 조직공정성과 관련된 부분에서 이들의 직무만족을 높이는 방안이 필요하다는 추론이 가능하며, 동 논문이 경제에 대한 성과왜곡, 조직공정성을 위주로 추론과 검증의 과정을 거쳤지만 다른 변수들에 대해서도 유의미하게 영향이 있는 것으로 나타난 바 이에 대한 결과도 눈여겨 볼 만하다.

V. 결론

공무원 조직의 전문성과 개방성 제고를 위해 민간경력자 채용이 확대되고 있는 추세에 따라 민간 경력경쟁채용에 대한 연구는 보다 본격화될 필요가 있다. 또한, 민간 전문가의 전문성과 노하우를 적극적으로 활용할 필요가 있는 도시재생사업의 경우 더욱 이러한 수요가 많은 실정이다. 특히, 중앙정부와 달리, 지방자치단체의 경우 동 연구의 표본에서 보듯이 경제(229명)와 공채(2938명)의 구성비율의 차이가 더욱 크기 때문에 민간경력경쟁채용 인원에 대한 체계적인 관리가 이루어지기 힘들며, 이들이 조직공정성, 성과평가에 대한 부정적인 인식이 발생할 가능성이 높고, 이러한 차원에서 이를 직무불만족(이직의도)과 연관 지어 실증분석을 수행하였다는데 에서 본 연구의 의의가 있다. 연구결과를 종합하면 공채출신 대비 경제출신 공무원은 성과평가 결과에 대해 기대성과 평가결과가 실제성과평가결과와 유의미하게 차이가 있었으며, 이는 조직공정성에 부정적인 인식을 갖게 하고 더 나아가 이직의도에 7.2%p 만큼 영향을 미친다는 점을 보여주었다. 이러한 성과왜곡이 미치는 영향을 보여줌으로서 경력 채용자에 대한 성과평가 결과에 대한 순응도 제고뿐만 아니라, 별도의 성과평가결과 체계 구성 등이 필요하다는 점을 추론하고자 하였다. 이에, 2019년 지방자치단체 공무원 인식 설문 조사 자료를 바탕으로 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다.

경채출신은 공채출신과 비교해 이직의도, 성과인식, 조직공정성 등에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 경채출신 공무원의 이직의도와 관련하여 성과인식에 대한 차이와 조직공정성에 의한 부분이 부분적으로 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 민경채에 대한 만족도를 높이기 위해서는 이들에 대한 성과평가 시스템을 독립적이고 체계적으로 관리하는 것이 필요하다는 것을 보여준다.

본 연구 결과가 입직 경로를 중심으로 경채와 성과왜곡을 실증적으로 증명하기는 하였지만, 앞서 언급하였듯이 연구의 목적이 경채출신공무원과 공채출신공무원 간의 이직의도, 조직공정성, 성과차이가 왜 발생하였는지에 중점을 두기 보다는 두 그룹간의 이러한 변수들에 대한 인식이 어떻게 다른지 설명하는데 초점이 있었기 때문에 정책적 시사점 도출은 조심스럽게 접근할 필요가 있다. 입직 경로 차이가 성과왜곡의 차이로 이어졌다고 보기에 두 집단 간의 통제되지 못한 개인적 성향, 경험, 배경 등이 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 민간경력자 채용 확대가 정부 조직의 성과향상에 기여하는 부분이 있기에 지속적으로 확대될 것으로 예상되며 이러한 차원에서 민경채 관리자에 대한 별도의 관리시스템을 구축하는 데 몇 가지 시사점을 제시해보고자 한다.

우선, 성과평가결과에 왜곡이 발생하였다는 것은 성과관리가 실질적으로 이루어지기 힘든 상황임을 반증함과 동시에, 조직의 성과의 효과성 및 개인의 공직만족도, 동기부여, 자기개발 등 여러 영역에 있어 부정적인 영향을 미친다는 것을 인사담당자들이 인식하는 것이 중요하다. 특히, 성과평가결과는 공무원에게 성과급의 차이(보수), 교육훈련, 승진 등 광범위하게 영향을 미침에 따라 성과평가결과에 대한 인식에 부정적인 시각을 가지고 있는 것으로 나타날 경우 연쇄적으로 업무배치, 보직 등 경로관리 등 다양한 분야에서 조직공정성에 대해 낮은 인식을 형성하기 쉬우며 이는 조직불만족으로 연결될 수 있는 가능성이 있기 때문에, 조직 관리 차원에서 체계적인 재점검이 필요하며, 인사담당자들의 적극적 역할이 요구된다.

다음으로, 본 연구결과는 개방형직위, 전문임기제 등 기타 특별채용으로 입직한 인원을 배제하고 경력경쟁채용 인원을 공채인원과 비교하여 분석하였다. 그 결과 경력직채용인원은 기존의 개방형임용제, 고위공무원단, 전문임기제 등 특별채용과도 구분되는 특징을 갖고 있음과 동시에, 공채의 형식으로 선발되고 있음에도 기존 일반적인 공채 채용인원과도 본인들을 다르게 인식하고 있음에 따라 이들을 위한 별도 연구가 지속적으로 이루어져야할 필요가 있다는 것이다. 또한, 인사관리차원에서 채용 외에도 이들에 대한 보직, 교육훈련, 동기부여 등 여러 조직행태관리 차원에서 이들을 특채인원과, 일반 공채인원과 별도로 분류하여 관리할 필요가 있다.

셋째, 이들은 전문가적 성격을 지님과 동시에 공직자로서의 성격을 지니고 있으나, 전문가적 책임성과 전문성이 조직이 기대하는 수준에 미치지 못하고, 공직자로서의 정체성 역시 짧은 공직생활 동안에 쉽게 형성되기 어려움에 따라, 이러한 양면을 동시에 고양할 수 있는 정책이 필요하다. 대부분의 입직자가 2-30대이며 전문가적 소양이 충분치 않고 공직 경험 또한 미숙한 상황임을 감안하여 이들에 대한 교육훈련, 조직 만족도 증대 등에 관하여 이들을 대상으로 하는 별도의

시책이 필요하다. 특히, 선발 이후에 이들이 직무수행과정에서 자율성을 갖고 능력을 발휘할 수 있는 조직 환경과 조직문화에 대한 검토도 함께 이루어져야 할 것이다.

본 연구는 경채와 공채를 구분하여 지방자치단체 공무원을 대상으로 성과와 관련한 부분을 분석한 최초의 연구라는 점에서 의의가 있지만, 경채의 유형별 효과나 개인적 성향 등 경채와 공채출신 집단 간의 차이점을 체계적으로 통제하지 못하였다는 한계가 존재한다. 또한, 중앙정부와 달리, 지방정부의 경우 제도를 체계적으로 시행하지 못하고 있어 이들에 대한 체계적인 추이를 살펴보는 데 한계가 있으며, 이들에 대한 패널데이터 구축, 시계열적인 연구 등이 후속 연구에서 지속적으로 검토될 필요가 있다. 또한, 지방공무원의 경우, 직급, 학력, 재직연수, 공채 비율 등 데이터 구성이 일부 편중되어 있는 경우가 있었다는 한계가 있었다. 본 연구의 회귀분석에서 R2값이 낮게 나와 설명력이 떨어지는 한계가 있었는데, 이는 인구 사회적 통제변수 외에 조직만족도, 성과인식의 차이 등에 영향을 미치는 다양한 변수를 추가로 보완하여 후속연구에서 분석 해볼 필요가 있음을 의미한다. 마지막으로 본 연구에서는 민경채와 공채와의 차이만 분석하였는데, 과거에 시행되었던 특채와 현재의 개방형직위 특채, 민경채 외의 부처별 별도로 선발하는 경력채용, 전문직위제 등 특별채용을 구성하는 인원들을 체계적으로 분석하여 분류해보는 연구가 필요할 것으로 보이고, 성과에 대한 인식의 차이, 조직공정성, 이직의도 등 직무만족도 등과 관련된 원인을 분석하는 연구 등 또한 체계적인 차이 검증 연구와 장기 패널데이터 구축 등을 통해 별도로 진행될 필요가 있다고 생각되며 이는 향후 연구과제로 남겨두고자 한다.

인용문헌

- 김태룡, 2013. “인적자원관리의 적실성에 관한 연구: 5급 경력경쟁채용제도를 중심으로”, 「한국지방자치연구」 14(4): 123-144.
- 나혜영, 2019. “중앙정부와 지방정부의 성과관리 효과성에 관한 연구: 중앙·지방 공무원 인식차이를 중심으로”, 「한국지방자치학회보」 31(2): 1-24.
- 박순애, 2018. “공직채용유형이 성과에 미치는 영향: 경력경쟁채용을 중심으로”, 「한국행정학회보」 17(4): 81-107.
- 신민철, 2010. “성과측정 왜곡에 대한 인식 정향성분석: 중앙행정기관 공무원들을 중심으로. 「한국행정연구」 19(4): 133-155.
- 신원철, 2015. “지방자치단체의 조직문화가 조직효과성에 미치는 영향”, 「한국지방자치학회보」 27(2): 199-220.
- 이수영, 2017. “경채의 현황과 개편방안에 관한 연구. 우리나라공무원채용제도에 대한 진단과 개편방안 제언”. 「한국인사행정학회보」 16(1): 25-49.
- 이영미, 2018. “성과관리의 역설: 성과관리 왜곡의 실태 및 영향요인에 관한 실증연구”, 「한국행정학회보」 52(4): 151-176.
- 이혜윤, 2021. “적극행정을 장려하는 조직문화가 지방정부 공무원이 인식하는 지방정부 성과에 미치는 영향”, 「서울행정학회」 32(2): 1-36.
- 한승주 a, 2017. “공무원의 전문가적 정체성과 책임: 일반채용과 경력채용공무원의 인식탐색”, 「한국조직학회보」 13(4): 1-32.
- 한승주 b, 2017. “개방형직위제의 성과에 관한 실증연구: 관련공무원들의 인식 비교”, 「한국인사행정학회보」 16(3): 1-30.

< 투고 2022.03.22., 심사 2022.04.05., 게재확정 2022.04.14. >