

公務員의 삶의 질에 영향을 주는 요인 연구

金美淑* · 趙慶鎬**

본 연구는 공무원의 삶의 질 수준과 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 삶의 질은 객관적 차원과 주관적 차원에 대한 주관적 인식으로 나뉜다. 공무원의 6개 객관적 영역 및 10개 주관적 영역에서의 삶의 질 수준을 알아보기 위해서 중견기업에 근무하는 민간기업종사자의 수준과 비교하였다. 또한 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해서 삶의 질을 구성하는 대표적인 10개의 영역에 대한 만족도가 삶의 만족도에 얼마나 영향을 미치는지를 살펴보았다. 아울러 공무원이 대부분의 삶을 보내는 직장생활에서 어떠한 요인이 유의한 영향을 주나를 분석하기 위하여 직장생활 관련 10개 영역의 만족도가 직장생활 만족도에 주는 영향력을 분석하였다.

분석결과 공무원의 삶의 질은 객관적 차원에서는 총 6개 영역 중 월수입, 가구수입, 주거형태, 휴가일수 등 4개 영역에서 민간기업종사자보다 열악한 수준임이 판명되었다. 주관적 차원에서는 총 10개의 영역 중에서 교통·통근 영역에서만 공무원의 만족도가 높았고, 건강상태, 직업생활, 가족생활, 가구채정, 주거생활, 여가시간, 친구관계 등에서 민간기업종사자보다 유의하게 낮았다. 그리고 전반적인 삶의 만족도도 낮았다.

공무원의 삶의 질에 영향을 주는 요인은 직업생활, 가족생활, 가구채정, 여가시간, 친구관계, 지역사회, 한국거주 만족으로 나타났다. 이 중에서 가장 많은 영향을 미치는 요인은 직업생활로 국민의 존경심이 가장 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

공무원의 삶의 질을 제고하기 위해서 공직생활에 대한 사회적 인식 제고, 보수향상, 승진기회 확대 등이 필요하고 아울러 가족과 직장생활을 양립할 수 있는 가족친화적 정책이 필요함을 지적하였다.

주요용어: 삶의 질, 공무원 삶의 질, 가족친화적 정책

筆者: * 本院 責任研究員, ** 國民大學校 行政學科 助教授

▶ 원고를 검토하여 주신 尹炳植 研究委員과 金勝權 責任研究員께 감사드립니다.

I. 序 論

그 동안 우리 나라 공무원은 시대 상황의 변화에 따라 행정은 물론 정치, 경제, 그리고 사회 전반에 대한 역동적인 변화의 주체가 되어온 것에 대해서는 높은 평가를 받고 있으면서도 국가경쟁력 향상을 위한 각종 개혁적 조치들을 수행하면서 개혁의 주체로서 인식되지 못하는 부분이 많았다. 즉, 국가경쟁력이란 미명하에 수행되었던 행정개혁에서 공무원들은 중심적인 역할보다는 수단적 역할자로서만 작용하였고, 이 과정에서 그들의 공직에 대한 沒入感, 그리고 개혁에 대한 자발적인 지지를 이끌어내지 못했다는 평가를 받고 있다(박경효, 1999). 결국 국가경쟁력 향상을 위해서는 공무원들의 근로의욕을 높이고, 전반적으로 저평가되어 있는 그들의 사기 수준을 고양시켜 삶의 질을 개선하는 작업이 필요하다는 지적이 강하게 제기되고 있다.

특히 經濟危機를 겪으면서 우리 나라 정부는 과거보다 줄어든 예산을 가지고 증가하는 행정의 수요를 충족시켜야 하는 상황에 이르렀다. 따라서 공무원으로 하여금 그들의 핵심 역량을 결집하여 행정서비스를 보다 효율적이고 효과적으로 수행하도록 하기 위한 과제를 앞두고 있는 현실점에서 공무원들의 잠재적 능력을 발휘시켜 그들의 근무의욕을 양양하고, 공직자로서의 투철한 사명의식을 불어넣을 필요가 그 어느 때보다도 높다고 판단된다.

공무원의 삶의 질에 대해 관심을 갖게 되는 또 다른 이유는 우리 나라 행정 환경변화의 축이 권위주의로부터 민주주의, 획일주의로부터 다원주의로 변화하였다는 데서 찾을 수 있다. 권위주의 시대의 행정은 기계적 합리성이 존중되고 정치적 도구로서의 비인격적 이념이 중시되었다. 기계적 합리성은 비정치적 환경 하에서 기술과 전문성을 동원하여

공언된 목표를 능률적으로 달성할 수 있지만, 조직 내부의 개인 욕구는 경시될 수밖에 없었다. 대중적 주권(popular sovereignty)이 더 이상 일반국민들에게만 주어지는 특권으로 인식되기보다는 공무원들에게도 주어져야 하며, 이러한 인식의 변화는 개인의 자유와 권리의 보장이 행정 개혁의 주요 축이 되고 있다는 것을 의미한다. 공무원의 삶의 질은 개인의 자유와 권리의 차원에서 논의되고 토론되어야 하는 중요한 주제가 되었다는 것이다.

또한 행정의 능률성과 계속성, 공평성을 유지하기 위해서는 정치적 중립을 공무원들의 행동규범으로 하는 것은 당연하다 하여도, 정치와 행정 이 함께 어우러지는 현대 행정의 환경 하에서는 공무원들의 基本權 認定 範圍를 확대하고 그들의 정치적 활동을 증진시켜야 한다는 논리도 강하게 인식되고 있다(오석홍, 1996). 즉, 그간 공무원을 공직사회에 국한시켜 인식하고 관리하는 생각을 지양하고, 확대·다양화된 공무원의 관심 영역을 식별하고, 공무원들이 중요하다고 인식하는 사회적 삶의 영역에 관심을 가지고 그것들을 만족시켜 주는 활동이야말로 지금 우리에게 닥친 중요한 과업이라 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 공무원의 삶의 質 現住所와 공무원의 삶의 水準을 提高하는 방안을 모색하고자 한다. 이를 위해서 민간기업 종사자의 삶의 수준과 공무원의 삶의 수준을 비교하였고, 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 규명하였다. 아울러 공무원들이 대부분의 시간을 보내는 직장생활에서의 삶의 질에 대한 요인도 규명하였다. 직장생활을 포함한 공무원의 삶의 질에 영향을 주는 요인에 대한 분석 결과는 공무원의 삶의 수준을 향상시키기 위해 필요한 입법 또는 행정 개혁을 위한 중요한 정책자료로서 활용될 수 있을 것이다. 아울러 그 동안 경시되어 온 우리 나라 공무원의 삶의 질 수준에 관심을 가짐으로써 저하된 공무원의 사기를 진작시켜 행정서비스의 질적 향상을 도모하게 될 것으로 기대한다.

II. 삶의 질에 대한 理論 및 先行研究

1. 삶의 질 研究의 登場 背景

삶의 질(Quality of Life)에 대한 학문적·현실적 관심이 증폭된 것은 시기적으로 1970년대 이후부터로 본다. 나라마다 근소한 차이는 있지만 1960년대 말과 1970년대 초는 20세기 초 산업화 단계에서 발생한 부정적인 부산물들-개인적 권리의 착취, 박탈된 생활의 여유, 포기된 자기개발의 기회 등-이 기하급수적 수준으로 폭증되어 사회 문제화된 시기이다(Seed & Lloyd, 1997). 1960년대 후반부터 가속화된 각국의 지역개발 프로젝트, 국민들의 삶의 질 수준에 대한 조사 연구 등은 삶의 질에 대한 시대적 과제와 중요성이 그만큼 커졌음을 반영하는 증거가 된다. 특히 현재는 선진국을 중심으로 인간의 삶에 있어서 가치를 증진시키기 위한 사회개발에 대한 관심이 확대되면서 생활의 양적인 측면보다 질적 측면에 대한 삶의 질 연구가 고조되고 있다(김신복, 1984).

우리 나라는 자타가 공인하듯이 경제부문의 성장을 통해 국가 발전의 도약을 경험한 나라이다. 그러나 경제의 ‘확산효과(trickle-down effect)’¹⁾는 일어나지 않았으며 계층간, 지역간의 빈부는 더욱 벌어졌고, 경제가 발전했음에도 불구하고 빈곤과 범죄 및 환경 문제는 더욱 심각한 상태에 이르게 되었다. 종합적 社會開發 목표의 성취와 그에 따른 복지의 측정에서 경제지표를 보완할 수 있는 사회지표개발의 필요성이 높아짐에 따라 1978년 ‘사회지표시안’을 마련한 바 있었으며, 통계청에서는 1979년부터 매년 『韓國의 社會指標』를 발간하고 있다.

『韓國의 社會指標』(통계청, 1998)에 따르면, 사회지표를 “역사적 흐름 속에서 우리가 처해 있는 사회적 상태를 총체적이고도 집약적으로 나타

1) 이는 경제가 발전하면 그 부산물로 모든 국민들이 잘 살게 된다는 경제발전 주도론자들의 논리이다.

내어 생활의 양적인 측면은 물론 질적인 측면까지도 측정함으로써 국민 생활의 전반적인 복지 정도를 파악 가능하게 하여 주는 척도이다”라고 정의하고 있으며, 1978년 9개 부문에 걸쳐 350개 지표체계로 시작하여 1998년 현재 13개 부문의 459개 지표로 확대 설정하기에 이르렀다. 현재 한국의 사회지표는 1995년에 구축된 것으로 국민관심영역의 변화 방향을 다양화, 세계화, 정보화, 지방화로 규정하고 이들 변화 내용을 지표 체계에 반영한 것으로 평가받고 있다.

사회지표를 구축하고 점검하는 활동들이 한 나라 국민들의 삶의 질을 제고하는 데 직접적인 영향을 미친다고 보기에는 무리가 있으나 최소한 국가 차원에서 국민의 다양한 관심 영역을 파악하고 체계적으로 조사하는 노력을 함으로써 상대적으로 뒤쳐진 영역에 대한 정책적 관심과 핵심 영역에 대한 전략적인 관리가 가능해졌다는 점에서 한국의 사회지표는 큰 의미를 지닌다고 본다. 삶의 질을 평가하고자 하는 국제적인 사회지표들도 상당히 발전하고 있고²⁾, 이들은 대개 경제적이고 물질적인 영역보다는 個人의 福利와 安全에 대해 더 큰 관심을 보이고 있다. 1995년 개정된 한국의 사회지표도 부의 분포와 같이 소득이 얼마나 평등하게 분포되어 있는가 하는 것과, 개개인이 느끼는 사회생활에 있어서의 안전도와 정신적 풍요로움 등에 가중치를 많이 부여하고 있는 것으로 보인다.

이와 같은 논리는 한국이 다른 선진제국들에 비해 소득분배문제나 사회문제의 해결능력에 대해 1980년대 이후 지속적으로 긍정적인 평가를 받고는 있으나, 한국 국민들의 삶의 질 수준은 알려진 것보다 훨씬 낮다는 견해가, 특히 IMF 관리체제 이후 국민들의 삶의 질은 뒷걸음치고 있다는 보고로 보아서(이정우·황성현, 1998; 고영선, 1998) 적절하다고 보

2) 1960년 구성된 경제협력개발기구(OECD)의 사회지표가 대표적으로 주목받고 있다. 1997년 한국이 가입함으로써 전 세계적으로 29개국이 OECD 회원국으로 참여하고 있다. 현재 OECD의 국제사회지표는 국민건강, 교육과 학습, 고용과 작업환경의 질, 시간과 여가, 서비스의 질, 물리적 환경, 사회적 환경, 그리고 개인 안전을 포함한 8개 관심영역에 대해 구체적인 지표들로 구성되어 있다.

여진다.

20세기가 우리들에게 ‘삶의 양적’ 충분함을 가져다주었다고 한다면, 다가오는 21세기는 ‘삶의 질적’ 풍요로움을 가져다 줄 것이 분명하기 때문에 삶의 질에 대한 학문적 관심뿐만 아니라 실제적 관심은 더욱 커질 것으로 예상된다. 즉, 미래 사회의 중심 가치는 재화(자본)를 중시하는 것으로부터 정신적 풍요와 삶의 질을 숭상하는 방향으로 변화할 것이며, 사회 주체들의 획일적인 선택이 강요되는 일원적 구조체계로부터 사회 주체의 욕구에 기초하여 다양한 선택이 보장되는 다원적 구조체계로 사회구조는 변화할 것으로 보여진다(조경호, 1997; 오석홍, 1996; 임희섭, 1995).

2. 삶의 質의 概念

삶의 질의 개념 정의는 삶의 질을 연구한 문헌만큼, 삶의 질을 얘기하는 사람의 수만큼 다양하고 복잡하다. 그 이유는 삶이란 것이 하나의 단순한 역사나 성과가 아니라 복잡한 構成 概念(construct)의 특성을 반영하고 있기 때문이다. 최근 삶의 질을 관념적으로 개인의 행복감이나 생활에 대한 만족 등으로 이해하는 수준으로부터 초월하여 삶의 질을 사회정책이나 행정과정에 적용할 수 있도록 하는 실용적 관점을 강조하는 방향으로 이해의 폭을 넓혀가고 있기 때문에 삶의 질 연구는 다각도로 추진되고 있다. 즉, 삶의 질의 문제는 사회의 급박하고도 당면한 과제가 경제성장이 문제가 아니라 인간의 삶에 있어서 질적 가치를 증진시키기 위한 이른바 사회개발에의 관심이 확장됨으로써 비롯되었기 때문에 선진제국에서는 사회계획, 또는 사회개발계획의 일환으로 그 초점이 변화하고 있다. 따라서 삶의 질은 사회복지, 생활수준, 사회적 만족도, 행복감 등의 다양한 용어로 이해되고 있기도 하다.

개인적 수준에서 삶의 질을 정의한 Schneider(1976)는 삶의 질이란 삶을 영위하는 데 필요한 물리적 상태와는 무관하며 개인이 경험하는 직

접적 복지와 관련이 깊다고 주장한 바 있다. 같은 맥락에서 신도철(1981)은 삶의 질을 경험자 자신의 눈을 통해 직접적으로 평가되는 삶의 필요 요소로 이해하고 있다. 신도철은 개인의 삶의 질에 대한 개념적 틀을 정립함에 있어 두 가지 전제 조건들을 제시하고 있다. 첫째는 삶의 질은 개인이 추구하는 가치와 목적의 성취를 위해 필요한 물리적 상태나 상황을 의미하면서도, 둘째, 개인이 추구하는 제반 생활 목표와 가치들이 성취되는 과정에서 나타나는 심리적 행복감의 수준과 직접적으로 관련된다는 것이다.

이렇게 볼 때, 삶의 질은 특정 사회의 객관적인 삶의 조건과 환경에 의해 민감하게 반응하는 개념이기도 하지만, 삶의 질의 정도는 개인이 '자신의 삶이 스스로의 기대를 충족시킨다'고 인식하는 수준에 따라서도 변화하는 개념이기도 하다. 따라서 삶의 질은 삶을 영위하는 필요한 객관적인 조건과 환경에 대한 주관적인 평가로 이해될 수 있겠다(임희섭, 1996; Lane, 1994). 아무리 높은 수준의 삶의 객관적인 조건이 마련되어 있어도 개인이 스스로 인식하는 삶의 질에 대한 기대 수준에 따라 삶의 질은 낮게 평가되기도 하며 더 높게 평가되기도 한다. 개인의 질적 삶에 대한 느낌은 개인의 욕구 단계에 따라 다르게 나타난다. 즉, 생존과 관련된 기본적 욕구를 충족하고자 하는 개인은 소득이나 주택에 대한 질적 수준에 대해 높은 기대를 가지고 반응하고자 할 것이며, 자아 실현이나 존중 욕구를 충족하고자 하는 개인은 자기 목표의 달성도나 여가 생활의 질에 대한 주관적 평가에 치중하게 될 것이다(Sirgy, 1986).

그 동안의 많은 연구들이 客觀적으로 주어진 상황에 대한 지표를 기준으로 개인과 집단의 삶의 질을 측정하여 왔으나, 삶의 질은 개인의 기대와 실제 만족 정도가 비교 처리되어 인식되는 主觀的 性向을 강조하는 개념이라는 주장이 강하게 제기되고 있다.

한국에서 삶의 질 연구가 시작된 1970년대 말은 국민의 삶의 질을 측정할 수 있는 사회지표를 개발하고 이를 토대로 실태파악을 수행하였던 시기였다(현오석, 1976; 신도철, 1981). 1990년대 들어 삶의 질 연구는 사

회 주제별로 삶의 질에 대한 관심 영역을 차별화하여 영역별 지표들을 구성하여 측정하고, 나아가 삶의 질을 증진하기 위한 사회 정책적 방안들을 도출하는 데 초점을 맞추게 된다(한국행정연구원, 1996). 신도철은 공무원의 삶의 질을 연구함에 있어서 삶의 질의 영역을 15개의 차원으로 나누어서 분석하였는데, 여기에는 교통·통근, 직장생활, 건강, 안정 및 안전, 교육, 가족생활, 가계재정, 주거생활, 여가생활, 친구관계, 지역 사회, 국가에 대한 견해, 삶에 대한 견해, 삶에 대한 관점, 정치에 대한 관점을 포함하였다. 신도철은 삶의 질은 이러한 15개 영역으로 구성된 것으로 이러한 영역에 대한 종합적인 연구를 통해서 전반적인 삶의 질 수준을 알 수 있다고 하였다. 본 연구에서도 신도철의 삶의 질 구성 영역을 기반으로 공무원의 삶의 질 수준과 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석하였다.

3. 既存의 研究 및 假設

공무원의 삶의 질에 관심을 가지고 체계적이고 종합적인 조사 연구한 사례가 우리 나라에서는 거의 없는 상황이다. 다만 공무원의 공직 생활에 대한 인식과 태도를 조사한 그간의 몇몇 연구들을 통해 공무원의 고민거리가 무엇이고, 그들의 사기를 제고하기 위해 어떠한 인사정책적 노력이 필요한가에 대한 공직생활과 관련된 제한적인 정보들이 알려져 있을 뿐이다(서원석·김광주, 1992; 조성한, 1996; 조경호, 1997; 이현수, 1998). 그러나 이러한 연구들도 공무원의 삶의 질을 일반인의 관점에서 직접적으로 표현하기보다는 행정 업무를 수행하는 특수계층의 관점에서 이해하고 있기 때문에 종합적이지 못하다는 비판을 받고 있다.

공무원의 공직생활에 대한 불만 요인을 분석한 그간의 조사결과들을 가지고 제한적이거나 우리 나라 공무원의 삶의 질 실태를 종합해 보면, 열악한 보수와 근무환경, 승진 적체, 인사의 불공정, 관료제의 경직적이고 권위적인 직무 수행 분위기 등 때문에 공무원들은 公職生活에 불만

족하고 있다고 할 수 있다. 조사대상 표본과 표본 규모, 그리고 시기 등에 있어서 이들 조사들은 약간의 차이가 있다고 보여지지만, 우리 나라 공무원들은 직장 내 인간관계와 직업안정 수준에 대해서는 대체로 만족하고 있었지만, 물질적 차원에서 불만족 수준이 상당히 높은 것으로 나타났다. 예를 들어 보수면에서 현재 공무원들은 전체적으로 대기업 직원 임금 수준의 70.4%의 보수를 받고 일하고 있으며,³⁾ 이 수치는 상위직으로 갈수록 더욱 낮아진다. 그러나 삶의 질에 대한 관점을 적용해 보면 보수 자체보다는 보수에 대한 주관적인 만족감이 직장생활의 만족감에 더 많은 영향을 미친다고 할 수 있겠다. 이러한 관계는 職場生活의 質뿐 아니라 전반적인 삶의 질에서도 성립된다고 할 수 있다. 즉, 객관적 조건보다는 이에 대한 주관적인 인식이 삶의 질에 더 많은 영향력이 있다는 것이다.

한편, 그 동안 공무원의 삶의 질과 관련된 연구는 주로 職場生活과 관련된 것이 대부분이고, 多樣的인 삶의 領域이 삶의 질과 어떠한 관련을 갖고 있는지에 대해서는 연구가 거의 없었다. 공무원이 아닌 일반인의 삶의 질 연구도 많지 않은 실정이다. 소수이기는 하나 기존의 연구결과들은 개인이 소득, 건강, 교육, 노동, 환경 등 다양한 영역에 대해 만족할 때 삶의 질이 제고된다고 지적하였다.

이러한 다양한 영역 중에서 한 연구는 직장생활에 대한 만족이 삶의 질에 가장 많은 영향을 줌을 발견하였다(김왕배, 1995). 다른 한편, 삶의 질과는 건강과 가족생활이 가장 중요한 연관이 있으며, 다음으로 소득과 직장생활이 중요하다는 연구 결과도 있다(조명한·차경호, 1999). 즉, 기존의 연구는 삶의 다양한 영역이 삶의 질과 관련이 있다는 것에는 동의하나, 이 중에서 어떠한 요인이 가장 유의한 영향을 미치는가에 대해서는 다른 견해를 취하고 있다.

이에 본 연구에서는 공무원의 삶의 질 수준을 객관적 차원과 주관적

3) 하위직에 해당하는 8급과 9급 공무원의 경우 이보다 높은 87.7%의 수준을 받고 있다.

차원에서 민간기업종사자와 비교해서 살펴보았다. 이로써 공무원의 삶의 질 수준을 비슷한 여건에 있는 층과 비교하여 상대적인 평가를 시도하였다. 또한 공무원의 전반적인 삶의 질에 영향을 주는 要因을 分析하여 각 영역이 공무원의 삶의 질에 어느 정도 영향을 주며, 특히 어떠한 영역이 가장 많은 영향을 미치는지를 분석하였다. 이러한 분석을 통해서 공무원의 삶의 질을 제고하기 위해 어떠한 政策을 우선적으로 실시해야 하는지를 도출하였다. 아울러 삶의 영역 중에서 직장생활은 공무원이 대부분의 생활을 할애하는 곳이므로 이에 대한 심층분석을 하였다. 어떠한 요인이 직장생활의 삶의 질에 영향을 미치는지를 살펴보았다.

기존의 삶의 질에 관한 연구를 바탕으로 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 세웠다.

- 가설 1. 객관적 및 주관적 측면에서 공무원의 삶의 질 수준은 삶의 모든 영역에서 민간기업종사자보다 낮을 것이다.
- 가설 2. 삶의 각 영역에 대한 만족도는 공무원(그리고 민간기업종사자)의 전반적인 삶의 질에 유의한 영향을 줄 것이다. 즉, 각 영역의 삶에 만족할수록 전반적인 삶의 만족도가 높을 것이다.
- 가설 3. 삶의 영역 중 직장생활의 만족도는 직장생활의 체반 영역 만족도에 의해 영향을 받을 것이다.

Ⅲ. 調查方法

1. 標 本

공무원 조사대상은 정부부처에 근무하는 一般職 公務員들로 한정하였다. 본 연구에서는 지방직 공무원과 기능직 공무원은 포함시키지 않았다.

公務員の 삶의 質에 影響을 주는 要因 研究

다. 모집단은 현재 임용되어 공무를 담당하고 있는 일반직 공무원 17,873명이다. 현재 우리 나라 정부부처는 총 52개 기관으로 구성되어 있으나, 이 중 설문조사를 위한 접근이 불가능하다고 판단되는 대통령비서실, 경호실, 국가안전보장회의, 평통사무처, 경제사무처(이상 5개 부처)는 연구에서 제외한 후 나머지 47개 정부부처만을 대상으로 표본을 추출하였다.

〈表 1〉 調査對象 政府部處

구 분 (총 47개 부처)	소 속 부 처
국가관리부문 (총 18개)	중앙인사위원회, 여성특별위원회, 국무조정실, 총리비서실, 비상기획위원회, 고층처리위원회, 법제처, 조달청, 통일부, 외교통상부, 법무부, 검찰청, 국방부, 병무청, 행정자치부, 경찰청, 감사원, 해양경찰청
산업경제부문 (총 19개)	공정거래위원회, 금융감독위원회, 기획예산처, 재정경제부, 국세청, 관세청, 통계청, 과학기술부, 기상청, 농림부, 농촌진흥청, 산림청, 산업자원부, 특허청, 정보통신부, 건설교통부, 철도청, 해양수산부, 중소기업청
사회문화부문 (총 10개)	청소년위원회, 국정홍보처, 국가보훈처, 교육부, 문화관광부, 문화재청, 보건복지부, 식품의약청, 환경부, 노동부

정부부처는 조사분석상의 편의를 위하여 부처의 기능에 따라 다음의 세 부문, 즉, 국가관리부문, 산업경제부문, 사회문화부문으로 분류된다(表 1 참조). 부처별, 직급별 및 성별로 전체 모집단 공무원수에 비례하여 1,002명의 표본을 추출하였다. 전체 공무원의 성비에 의하면 여성공무원은 전체의 20%를 차지하므로 여기서도 부처별로 여성공무원을 20% 추출하였다.⁴⁾

민간기업종사자의 표본추출을 위해서는 3단계 층화비례추출법을 사용

4) 상위직 공무원 중 여성공무원이 적기 때문에 여성공무원은 하위직급에 편중되었다.

하였다. 1단계로 ‘중견기업’으로 분류되는 상용근로자 100인 이상의 기업 총 6,230개의 기업을 선정하여 규모별로 분류하였다. 이러한 중견기업을 선정한 이유는 공무원의 삶의 질 수준을 중견민간기업수준과 같게 하겠다는 행정부의 의지에 기반한 것이다. 2단계로 이들 기업을 규모별로 분류한 후, 각 규모별 기업 중 亂數表를 이용하여 3배수의 기업인 150개 기업을 무작위로 추출하였다. 이들 기업에 전화해서 조사에 응하겠다는 기업 53개를 대상으로 하였다. 3단계로 기업의 규모별 조사대상자 선정에서, 상용근로자 100~300인 미만인 기업에서는 4~5명, 300~500인 미만인 기업은 9~11명, 500인 이상의 기업은 19~21명으로 할당하여 총 524명의 조사대상자를 선정하였다. 특히 이들의 직급을 공무원과 비례하여 추출하였다.⁵⁾

2. 變數와 尺度

본 연구는 그간 간과되어졌던 삶의 질의 객관적 차원과 주관적 차원으로 나누어 민간기업종사자의 수준과 비교하였고(表 2 참조), 또한 10개의 독립변수로 하고 전반적인 삶에 대한 만족도를 종속변수로 하여 공무원의 삶의 질에 영향을 주는 영역을 분석하였다. 아울러 직업생활에 대한 만족도를 심층분석하기 위해 직장생활 10개 영역이 직업생활 만족도에 주는 영향을 살펴보았다. 각 변수의 척도는 다음과 같다.

삶의 질 지표는 모두 교통·통근, 직장생활, 건강, 가족생활, 가구재정, 주거, 여가생활, 친구관계, 지역사회, 한국에 사는 것에 대한 만족도의 10개 영역으로 구성되어 있다. 이중 6개 영역인 교통·통근, 직장생활, 건강, 가구재정, 주거, 여가생활의 영역에서는 객관적인 지표와 주관적인 지표(만족도)를 모두 측정하였고 나머지 4개 영역에서는 영역의 특성상

5) 상 위 직-공무원 1·2·3급 / 민간기업종사자 임원급
 중간관리직-공무원 4·5급 / 민간기업종사자 부장·차장·과장급
 하위관리직-공무원 6·7급 / 민간기업종사자 대리·대졸사원급
 하 위 직-공무원 8·9급 / 민간기업종사자 고졸사원급

주관적인 만족도 지표만을 측정하였다.

〈表 2〉 삶의 질 領域別 指標와 尺度

영역	객관적 지표	주관적 지표(각 6점 척도)
교통 및 통근 직장생활 건강생활	통근소요시간(6점 척도) 월수입(9점 척도) 스트레스, 위축감, 우울증, 미래에 대한 걱정빈도(5점 척도)	통근 만족도 직장생활 만족도 건강 만족도
가족생활 가구재정 주거생활 여가생활 친구관계 지역사회 한국에 사는 것	- 월평균 가구수입(9점 척도) 주거형태(3점 척도) 휴가일수(6점 척도) - - -	가족생활 만족도 가구수입 만족도 주거 만족도 여가 만족도 친구 만족도 지역사회 만족도 한국에 사는 것에 대한 만족도
삶의 질 전체	-	총체적 삶에 대한 만족도

교통·통근영역은 직장생활의 연장으로 볼 수 있는 것으로 객관적 삶의 질 지표로 통근소요시간을 사용하였고 주관적 지표로는 출퇴근시 이용하는 교통수단 및 시간 전반에 대한 만족도(6점 척도)를 측정하였다.

직장생활영역은 기존 공무원의 삶의 질 연구에서 조사한 대표적인 영역이다. 대부분의 시간을 직장에서 보내므로 직장에서의 삶이 전반적인 삶의 수준을 결정하는 데 중요한 영향을 미칠 것이라고 판단된다. 객관적 지표로는 월수입을 사용하였고, 주관적 지표로는 직장생활에 대한 전반적인 만족도를 사용하였다. 월수입은 9점 척도로 측정하였다. 직장생활 만족도는 매우 불만족에서 매우 만족까지 6점 척도를 사용하였다.

건강은 일반적인 삶의 질에 있어서 매우 핵심적인 지표 중의 하나이다. 개인의 건강수준이 전반적인 삶의 만족도에 주는 영향이 매우 크다는 연구가 계속해서 나오고 있다. 객관적 측정지표로 스트레스, 위축감, 우울증, 미래에 대한 걱정 빈도를 조사하였고(5점 척도), 주관적 지표로는 건강에 대한 만족정도를 조사하였다(6점 척도).

가족생활영역 또한 중요한 삶의 질을 결정하는 요인이다. 객관적인 삶의 수준이 아무리 높다해도 개인의 사적인 삶에 대한 불만족이 높다면 전체적인 삶의 수준은 낮아질 것이다. 여기서는 가족생활에 대한 주관적인 만족정도만을 측정하였다(6점 척도).

가구재정영역 또한 매우 중요한 영역 중의 하나이다. 객관적 지표로는 한 해의 가구수입을 사용하였고, 주관적 지표로는 가구재정에 대한 전반적인 만족도를 사용하였다. 가구수입은 1999년의 월평균 가구수입을 9점 척도로 측정한 것이다. 주관적 지표는 삶의 만족도 지표와 마찬가지로 6점 척도로 측정하였다.

주거영역은 객관적 지표로 주거형태를 조사하였고, 주관적 지표로 주거에 대한 만족도를 측정하였다. 주거형태에는 자가, 전세, 월세의 3점 척도로 측정하였다. 주거생활 만족도 역시 주관적 지표는 매우 불만족에서 매우 만족에 이르는 6점 척도를 사용하였다.

여가생활영역은 직장생활의 연장인데, 객관적 지표로는 휴가일수와 주관적 지표로는 여가의 질에 대한 만족도를 알아보았다. 휴가일수는 지난 일년간 사용한 휴가일수를 6점 척도로 측정하였다. 주관적 지표는 여가생활에 대한 전반적인 만족도로 6점 척도로 측정하였다.

친구관계영역은 가족생활영역과 더불어 인간관계적인 측면에서 중요한 영역이 된다. 특히, 직장인의 친구관계는 개인의 사기를 고양시키는 주요한 정서적 지원체계가 된다. 여기서는 친구관계에 대한 만족도를 매우 불만족에서 매우 만족의 6점 척도로 측정하였다.

지역사회영역은 이웃·지역사회에 대한 만족도를 살펴봄으로써 지역사회에서의 삶의 질 수준을 역시 6점 척도로 측정하였다.

국가에 대한 견해영역에서는 우리 나라에 사는 것에 대한 만족도를 살펴보았다. 한국에 사는 것에 대한 만족감은 전반적인 삶에 대한 만족감에 영향을 미칠 것이다. 매우 불만족에서 매우 만족의 6점 척도를 사용하였다.

전반적인 삶의 수준은 삶에 대한 만족도를 매우 불만족에서 매우 만

족의 6점 척도로 측정된 것으로, 직장, 가족, 주거, 재정, 여가, 친구 등 삶에 있어서 중요한 것들을 모두 고려할 때 현재 삶의 수준에 어느 정도 만족하나를 측정하였다. 이는 가설 2의 종속변수가 된다.

직장생활 만족도에 대한 심층분석을 위해서 직장생활의 만족도를 종속변수로 하였고, 직장생활의 각 영역에 대한 만족도는 독립변수로 하여 가설 3을 검증하였다. 이러한 영역별 만족도에는 담당업무, 보수, 동료와의 관계, 승진기회, 해외출장 기회, 원하는 부서에 근무, 부대시설, 의사결정범위, 개인의 자유와 권리의 보장, 직업에 대한 국민의 존경심에 대한 만족정도가 포함된다. 각 영역 모두 6점 척도를 사용하였다. 앞의 만족도 지표와 마찬가지로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 나타낸다.

가설 2의 통제변수는 인구사회학적 변수로 성, 연령, 학력, 결혼상태, 가구수입이고(表 3 참조), 가설 3의 통제변수는 인구사회학적 변수는 동일하되 가구수입대신 월수입을 사용하였다. 성은 더미변수화하여 여성을 준거집단으로 하였다. 연령은 응답자의 만 연령을 나타낸다. 학력은 고졸 이하에서 대학원 재학에 이르는 7점 척도를 사용하였다. 결혼상태는 더미변수와 하여 기혼집단은 1로 나머지 미혼, 별거, 이혼, 사별 집단은 0으로 준거집단으로 하였다. 가구수입은 1999년 한해의 평균 가구월수입을 측정된 것으로 70만원 이하에서 500만원 이상에 이르는 9점 척도로 측정하였다. 월수입은 조사당시 받고 있는 보너스 및 수당을 포함한 세금공제 전의 보수로 9점 척도로 측정하였다.

3. 分析方法

본 연구를 위해서 SPSS 통계패키지를 사용하여 다양한 記述統計 및 分析的 統計技法을 사용하였다. 가설에 제시된 공무원과 민간기업종사자의 각 세부지표별 차이를 검증하기 위해서 교차분석(Chi-Square Test)과 독립표본 T검증(T-Test)이 사용되었다. 삶의 질과 직업생활 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해서는 다중회귀분석(Multiple

Regression Analysis)이 사용되었다. 본 연구에서 사용된 알파(α) 유의 수준은 .05 이하이다.

IV. 研究結果

1. 應答者 特性

표본으로 선정된 공무원과 민간기업종사자의 인구사회학적 특성은 <表 3>에 제시되었다. 우선 性別 分布를 보면, 전체 응답자 중 공무원의 18.6%, 민간기업종사자의 21.6%가 여성이었다. 年齡別로는 공무원보다 민간기업종사자가 훨씬 젊은 층으로 구성되었다. 평균연령의 경우 공무원이 37.96세인데 비하여 민간기업종사자의 평균연령은 32.41세로 나타나, 5.55세의 차이를 보인다. 20대는 민간기업종사자가, 40~50대의 비율은 공무원이 현저히 높게 나타났다.

<表 3> 調査對象(公務員과 民間企業從事者)의 人口社會學的 特性

(단위: %, 명)

		공무원		민간기업종사자		전체	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
전 체		1,002	65.7	524	34.3	1,526	100.0
성 별	남자	815	81.4	411	78.4	1,226	80.4
	여자	186	18.6	113	21.6	299	19.6
	무응답	1	-	-	-	1	-
연령별	20대	122	12.2	193	36.8	315	20.7
	30대	467	46.8	250	47.7	717	47.1
	40대	335	33.6	68	13.0	403	26.5
	50대 이상	73	7.3	13	2.5	86	5.7
	무응답	5	-	-	-	5	-

〈表 3〉 계속

		공무원		민간기업종사자		전체	
		빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
학력별	고졸 이하	103	10.3	106	20.2	209	13.7
	2년제 대재/대졸	70	7.0	58	11.1	128	8.4
	대재/대졸	613	61.2	313	59.7	926	60.7
	대학원 이상	206	20.6	43	8.2	249	16.3
	기타 무응답	9 1	0.9 -	4 -	0.8 -	13 1	0.9 -
결혼 상태별	기혼	849	84.9	306	58.4	1155	75.8
	미혼	146	14.6	208	39.7	354	23.2
	별거/이혼	1	0.1	7	1.3	8	0.6
	사별	4	0.4	3	0.6	7	0.5
	무응답	2	-	-	-	2	-
가구 수입별	70만원 미만	5	0.5	8	1.6	13	0.9
	70~100만원	35	3.5	20	3.9	55	3.7
	100~150만원	251	25.5	85	16.8	336	22.5
	150~200만원	226	22.9	92	18.1	318	21.3
	200~250만원	222	22.5	80	15.8	302	20.2
	250~300만원	129	13.1	71	14.0	200	13.4
	300~400만원	75	7.6	83	16.4	158	10.6
	400~500만원	30	3.0	40	7.9	70	4.7
	500만원 이상 무응답	13 16	1.3 -	28 17	5.5 -	41 33	2.7 -

學歷別로는 조사대상 공무원의 학력이 민간기업종사자보다 월등히 높았다. 고졸 이하의 경우 공무원은 10.3%인 데 비하여 민간기업종사자는 20.2%를 차지하였고, 대학원 이상의 고학력자가 공무원은 20.6%인 반면, 민간기업종사자는 8.2%에 불과했다. 이 밖에 검정고시의 학력이 소수 있었다.

結婚狀態別 분포는 공무원이 민간기업종사자에 비하여 기혼자 비율이 높았다. 이는 공무원의 연령이 민간기업종사자보다 높은 것과도 연관된다. 가구수입별로는 공무원은 중간수준에 가장 높은 분포를 나타낸 반면, 민간기업종사자는 고소득과 저소득에 상대적으로 많이 분포되어 있었다.

종합하면 공무원은 민간기업종사자에 비하여 연령이 많고, 기혼자가 많으며 학력이 다소 높은 것으로 나타났다. 두 집단의 특성이 약간 다르기 때문에 다음에서 분석한 제 결과들은 이러한 집단간의 차이를 완전히 배제하기는 어렵다는 연구상의 한계를 갖는다.

2. 客觀的 삶의 質 水準

가. 通勤所要 時間

통근소요시간에서는 공무원과 민간기업종사자의 차이가 있었다. 공무원이 민간종사자보다 통근시간이 1시간 미만인 경우가 많은 것으로 나타났다(表 4 참조). 공무원의 73.7%가 통근시간이 1시간 미만인데 반하여, 민간기업종사자의 69.5%가 1시간 미만이었다. 즉, 공무원이 비교적 직장과 가까운 위치에 주거지를 마련하고 있는 것으로 볼 수 있다. 반면, 집에서 직장까지 도착하는 데 소요되는 시간이 1시간 30분 이상 걸리는 경우는 공무원(6.3%)이 민간기업종사자(4.2%)보다 약간 더 많았다.

참고로 통근소요시간이 짧을수록 통근에 대한 만족도가 높게 나타나 ($\chi^2=170.969^{***}$, $***p < .001$) 공무원이 이 영역에 대한 주관적 및 객관적 상황이 민간기업종사자에 비하여 양호함을 알 수 있다.

〈表 4〉 通勤所要時間(出勤時)

(단위: %)

	공무원	민간기업종사자	전체
30분 미만	33.2	27.3	31.1
30분~1시간 미만	40.5	42.2	41.0
1시간~1시간 30분 미만	20.1	26.3	22.2
1시간 30분~2시간 미만	5.6	4.0	5.0
2시간 이상	0.7	0.2	0.5
계 (명)	100.0 (1,001)	100.0 (524)	100.0 (1,525)

註: $\chi^2=13.526^*$, $**p < .01$

나. 月收入

기존의 조사결과 공무원의 수입은 민간기업종사자보다 낮은 것으로 나타났다. 공무원은 대기업 직원 임금 수준의 70.4%를 받고 있다고 조사되었다(중앙인사위원회 내부자료, 1998). 두 집단간의 평균을 비교한 결과, 평균 월수입은 공무원이 118.97만원이었고, 민간기업종사자가 175.96만원으로 공무원이 민간기업종사자보다 낮았다(表 5 참조). 공무원이 민간기업종사자보다 평균 월수입이 낮은 범주에 많이 몰려 있는 반면, 100만원 미만의 저소득자의 경우는 민간기업종사자가 더 많았으나, 100~200만원 미만을 버는 공무원은 전체의 66.4%나 되는데 비해서 민간기업종사자는 48.0%에 불과하였다. 또한 300만원 이상의 고소득자의 경우 조사대상 공무원의 2.6%만이 이에 해당되었는데 반해, 민간기업종사자는 8.9%나 되어 공무원의 3배 이상이나 되었다. 500만원 이상의 고소득자는 공무원의 경우는 전무한 반면, 민간기업종사자는 1.1%가 해당되었다.

〈表 5〉 平均 月收入 比較

(단위: %)

	공무원	민간기업종사자	전 체
70만원 미만	0.5	2.9	1.3
70~100만원 미만	8.6	14.5	10.6
100~150만원 미만	40.6	30.0	36.9
150~200만원 미만	25.8	18.0	23.1
200~250만원 미만	17.1	15.7	16.6
250~300만원 미만	4.9	9.9	6.6
300~400만원 미만	2.4	5.5	3.5
400~500만원 미만	0.2	2.3	0.9
500만원 이상	-	1.1	0.4
계 (명)	100.0 (1,001)	100.0 (523)	100.0 (1,524)
평균(만원)	118.97	175.96	

註: $\chi^2=78.364^{***}$, $*** p < .001$

특이한 점은 소득분포에 있어서 공무원보다 민간기업종사자의 분포가 더 다양하다는 데 있다. 즉, 공무원은 100~300만원 사이에 전체의 88.4%가 집중해 있는데 비해서, 민간기업종사자는 이 범주에는 73.6%가 해당되고 100만원 미만(17.4%)과 300만원 이상의 경우도 공무원보다 많았다.

다. 健康狀態

두 집단의 건강상태를 스트레스, 위축감, 우울증, 미래에 대한 걱정 빈도로 측정하였다. 공무원과 민간기업종사자 모두 스트레스, 미래에 대한 걱정, 위축감을 자주 느끼고 있었다(表 6 참조). 특히 다른 것보다 상대적으로 스트레스를 많이 받고 있는 것으로 나타났다(평균: 3.65). 다만 두 집단 모두에게 있어 우울증만은 별로 없었다(평균: 2.35). 이러한 결과는 IMF 외환위기 이후 공직과 민간기업 부문에서의 구조조정에 의한 것으로도 볼 수 있는데, 구조조정에 의해 약 8만명의 공무원이 실직되었고, 민간기업종사자의 경우도 많은 수가 명예퇴직 및 실직된 상태이다(조선일보 1999년 10월 7일자 기사). 이러한 구조조정은 또한 공무원과 민간기업종사자 모두에게 業務量의 增加, 同僚의 辭職으로 인한 사기 저하 등 심리적 부담감을 주었을 것으로 추정된다.

〈表 6〉 健康狀態 比較

(단위: %)

	전체	공무원	민간기업 종사자	차이	T값
스트레스	3.65	3.60	3.71	-0.11	-2.379*
위축감	3.01	3.09	2.95	0.14	2.708**
우울증	2.35	2.39	2.33	0.06	1.070
미래에 대한 걱정	3.25	3.20	3.40	-0.20	-3.647***

註: 5점 척도(1: 안느낌 5: 항상느낌), *** p<.001, ** p<.05, * p<.01

두 집단의 스트레스, 위축감, 우울증, 미래의 걱정빈도 등을 비교한 결

과, 공무원은 상대적으로 위축감을 더 자주 느끼고 있었고, 민간기업종사자는 스트레스와 미래에 대한 걱정을 더 많이 하고 있었다.

라. 家口收入

공무원과 민간기업종사자의 객관적인 가구수입 지표를 측정하기 위하여 1999년 한 해의 월평균 가구수입을 조사하였다(表 7 참조). 월평균 가구수입에서 공무원과 민간기업종사자는 유의한 차이를 나타내고 있다. 공무원의 가구수입은 100~300만원 미만에 집중적으로 밀집되어 있는데 반해, 민간기업종사자의 가구수입은 상대적으로 다양하게 분포되어 있었다. 200만원 미만의 비율을 비교할 경우, 공무원은 52.4%나 되는 데 비하여 민간기업종사자는 40.4%로 공무원에 비해 10% 적었다. 또한 민간기업종사자의 300~400만원 미만 비율은 공무원의 약 2배, 400만원 이상은 공무원의 3배가 넘는 높은 분포를 보이고 있다.

〈表 7〉 1999年 月平均 家口收入

(단위: %)

	공무원	민간기업종사자	전 체
70만원 미만	0.5	1.6	0.9
70~100만원 미만	3.5	3.9	3.7
100~150만원 미만	25.5	16.8	22.5
150~200만원 미만	22.9	18.1	21.3
200~250만원 미만	22.5	15.8	20.2
250~300만원 미만	13.1	14.0	13.4
300~400만원 미만	7.6	16.4	10.6
400~500만원 미만	3.0	7.9	4.7
500만원 이상	1.3	5.5	2.7
계 (명)	100.0 (986)	100.0 (507)	100.0 (1,493)

註: $\chi^2=89.728^{***}$, $*** p<.001$

이를 종합해 보면, 100만원 미만과 300만원 이상의 범주에서는 민간기

업종사자의 비율이 더 높는데 비하여 100~300만원미만의 범주에서는 공무원의 비율이 높은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다. 즉, 공무원의 가구는 최하위나 최상위층이 적고 비교적 중하위층에 대부분이 포함되어 있는 반면, 민간기업의 경우는 이보다 가구수입의 분포가 다양하다는 것을 알 수 있다. 공무원보다 민간기업종사자의 가구가 고소득자가 훨씬 많다고 할 수 있다.

마. 住居形態

전체 응답자의 주거형태를 보면 자기의 소유로 된 주택을 소유한 비율이 51.2%로 나타났고, 전세에 사는 경우는 43.6%로 나타났다(表 8 참조). 공무원과 민간기업종사자의 住宅 所有率을 비교하면, 공무원은 49.0%로 과반수에 약간 못 미치는 것에 반해, 민간기업종사자는 55.3%가 자기 주택을 소유하고 있었다. 月費에서 사는 경우도 공무원이 민간기업종사자의 2.2배에 달하고 있다. 즉, 주거형태면에서도 공무원집단이 민간기업종사자에 비해서 열악한 수준에 있음을 알 수 있다.

민간기업종사자보다 기혼자가 많고, 학력이 높고, 연령이 높은데도 불구하고 공무원의 주거형태는 민간기업종사자에 비하여 훨씬 열악한 것으로 나타났다.

〈表 8〉 住居形態

(단위: %)

	공무원	민간기업종사자	전체
자가	49.0	55.3	51.2
전세	44.6	41.8	43.6
월세(임대)	6.4	2.9	5.2
계 (명)	100.0 (998)	100.0 (521)	100.0 (1,519)

註: $\chi^2=1.450^{**}$, ** p<.01

바. 休暇 日數

공무원과 민간기업종사자간의 휴가일수를 비교하면 공무원의 83.8%는 1~5일(43.5%)과 6~10일(40.3%)에 집중적으로 분포되어 있었다(表 9 참조). 민간기업종사자 역시 같은 범주에서 응답 비율이 높았으나(69.5%), 공무원에 비하여 비교적 다양한 분포를 보여준다. 특히, 민간기업종사자의 경우 11일 이상 휴가를 사용한 비율이 공무원보다 훨씬 많은 반면(공무원: 10.3%, 민간기업종사자: 26.3%), 공무원의 경우 휴가가 없는 경우가 민간기업종사자보다 약간 더 많았다(공무원: 5.9%, 민간기업종사자: 4.2%). 공무원이 민간기업종사자보다 연령이 많은 데 비하여 휴가일수는 훨씬 적음을 알 수 있다.

〈表 9〉 지난 一年間 使用한 休暇日數

(단위: %)

	공무원	민간기업종사자	전체
휴가가 없었음	5.9	4.2	5.3
1~5일	43.5	38.1	41.7
6~10일	40.3	31.4	37.3
11~15일	8.1	15.7	10.7
16~20일	1.4	7.9	3.6
21일 이상	0.8	2.7	1.4
계 (명)	100.0 (1,000)	100.0 (522)	100.0 (1,522)

註 : $\chi^2=7.958^{**}$, $***p<.001$

이상으로 객관적 차원에서의 공무원의 삶의 질을 종합해 보면, 6개 영역에서 과반수 이상인 4개 영역에서 민간기업종사자보다 열악한 상황에 있었다. 월수입, 가구수입, 주거형태, 휴가일수의 영역에 있어서 공무원의 객관적 상황은 상대적으로 더 낮은 것으로 나타났다.

3. 主觀的 삶의 質 水準

10개 영역에 있어서 공무원의 삶의 질에 대한 주관적 만족 정도를 민간기업종사자와 비교하여 보았더니 이 중 7개 영역에서 공무원의 만족도가 민간기업종사자보다 유의하게 낮았다(表 10 참조). 이는 직장생활, 건강상태, 가족생활, 가구재정상태, 주거생활, 여가시간, 친구관계에 대한 만족도 영역이었다. 즉, 가설 1이 대부분 지지되었다.

〈表 10〉 公務員과 民間企業從事者 간 領域別 主觀的 滿足度 比較¹⁾

	전체	공무원	민간기업 종사자	차이	T값
교통·통근	4.12	4.20	3.97	0.23	3.142**
직장생활	3.78	3.66	4.00	-0.34	-5.991***
건강상태	3.78	3.74	3.87	-0.13	-2.192*
가족생활	4.34	4.28	4.47	-0.19	-3.614***
가구재정상태 ²⁾	3.00	2.81	3.37	-0.56	-10.009***
주거생활	3.73	3.66	3.87	-0.21	-3.237***
여가시간	3.66	3.55	3.86	-0.31	-4.683***
친구관계	4.23	4.14	4.40	-0.26	-4.972***
지역사회	3.94	3.97	3.89	0.08	1.301
한국거주	3.86	3.86	3.88	-0.02	-0.325
삶의 질 전체	3.80	3.75	3.90	-0.15	-3.305***

註 1) 6점 척도(1: 매우 불만족 6: 매우 만족), ***p<.001, **p<.01

2) 가구재정상태는 만족도가 아니라 현재의 가계의 재정상태를 1: 매우 나쁨 6: 매우 좋음으로 질문한 것임.

이 중 두 집단간에 財政의 滿足度 상의 차이가 가장 컸다. 두 집단 모두 재정에 대한 만족이 가장 낮았는데, 특히 공무원의 재정 만족은 민간기업종사자의 만족보다 훨씬 낮았다(공무원: 2.81, 민간기업종사자: 3.37). 단, 통근에 대한 만족에 있어서는 공무원이 민간기업종사자보다 높았다. 그리고 지역사회, 한국에 사는 것에 대한 만족에 있어서는 두 집단간의 차이를 보이지 않고 있다.

전반적인 삶에 대한 만족도에 있어서도 공무원의 만족도가 민간기업

公務員의 삶의 質에 影響을 주는 要因 研究

종사자에 비해 유의하게 낮았다. 두 집단 모두 중간수준에 해당하는 만족도를 보이고 있었으나 상대적으로 민간기업종사자의 전반적인 삶에 대한 만족도가 높았다(공무원: 3.75, 민간기업종사자: 3.90).

이로써 삶의 주관적인 측면에서도 객관적인 측면과 마찬가지로 대부분의 영역에서 공무원의 주관적 만족도가 민간기업종사자보다 낮음을 알 수 있다. 즉, 공무원은 삶의 객관적 차원에서뿐 아니라 이러한 객관적 차원에 대한 주관적 인식에 있어서도 민간기업종사자보다 불만족한 상태에 있었다.

4. 公務員의 삶의 質에 影響을 주는 要因

다음에서는 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 이를 통해 삶의 질을 향상시키기 위해서 중점적으로 개선해야 할 분야를 찾아 낼 수 있다.

분석 결과 공무원의 삶의 질에 영향을 미치는 만족도 영역은 직업만족, 가족생활만족, 가구재정만족, 여가시간만족, 친구관계만족, 지역사회만족, 한국거주만족 등의 7개 영역으로 나타났다(表 11 참조). 이로써 가설 2가 부분적으로 뒷받침되었음을 알 수 있다. 이 중에서 가장 삶의 질에 많은 영향을 미치는 영역은 職業滿足으로 나타났다(베타: .213). 그 다음이 가구재정만족(베타: .198), 친구관계만족(베타: .131), 한국거주만족(베타: .119), 가족생활만족(베타: .105), 여가시간만족(베타: .090), 지역사회만족(베타: .084)의 순이었다. 즉, 공무원의 삶의 질이 향상될 수 있기 위해서는 특히 직업에 대한 만족과 가구재정에 대한 만족, 가족 및 친구관계, 여가에 대한 만족이 높아야 함을 시사한다. 아울러 한국거주, 지역사회에 대한 만족도가 높아야 삶의 질이 높아짐을 알 수 있다.

5개의 인구사회학적 변수 중에서 有意한 要因은 結婚狀態의 하나였고, 성, 연령, 학력, 가구수입은 삶의 질에 유의한 영향을 미치지 않았다. 결혼상태에 있어서는 기혼의 공무원이 미혼 공무원보다 삶에 대한 만족도

가 높았다. 그러나 남자와 여자 공무원 간에는 삶의 질 만족도에 있어서 차이가 없었고, 연령의 고하나 학력의 높고 낮음도 삶의 질 만족도에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 판명되었다. 또한 가구수입은 삶에 대한 만족도와 무관한 것으로 나타났다. 주관적 변수인 가구재정에 대한 만족도도 유의한 요인이었으나 객관적 변수인 가구수입은 삶의 만족도와는 관계가 없는 것으로 나타났다. 이로써 객관적 삶의 수준보다는 이에 대한 주관적 인식이 문제가 됨을 알 수 있다.

〈表 11〉 公務員의 삶의 질에 대한 回歸分析 結果

독립변수	비표준화 계수		표준화계수	T값	유의 확률
	B	표준오차	베타		
상수	.155	.227	-	.774	.495
영역별 만족도					
교통·통근 만족	-.004	.019	-.006	-.234	.815
직업 만족	.177	.026	.213***	6.750	.000
건강 만족	.048	.025	.055	1.888	.059
가족생활 만족	.010	.027	.105***	3.492	.001
가구재정 만족	.183	.029	.198	6.257	.000
주거생활 만족	.044	.024	.054**	1.820	.069
여가시간 만족	.070	.022	.090**	3.313	.002
친구관계 만족	.124	.026	.131***	4.716	.000
지역사회 만족	.080	.027	.084**	2.977	.003
한국거주 만족	.101	.025	.119***	4.071	.000
인구사회학적 배경					
성(남자=1)	-.051	.072	-.021	-.703	.482
연령	-.004	.004	-.029	-.935	.350
학력	.027	.015	.046	1.725	.085
결혼상태(기혼=1)	.219	.079	.081**	2.786	.005
가구수입	.023	.019	.037	1.196	.232
사례수				893	
F값				39.439***	
R ²				.403	
Adjusted R ²				.393	

註: *** p < .001, ** p < .01

전체 모델은 삶의 질의 분산(variance)을 약 40% 설명하고 있다. 다음

에서는 민간기업종사자의 삶의 질에 影響을 주는 요인에 대해서 살펴보기로 하겠다.

5. 民間企業從事者의 삶의 질에 影響을 주는 要因

다음에는 민간기업종사자의 삶의 질에 影響을 주는 요인을 분석하여 공무원의 삶의 질에 影響을 미치는 요인모델과 비교하였다. 그 결과 민간기업종사자의 삶의 질에 影響을 주는 요인은 공무원 모델과는 약간 다르게 나타났다.

<表 12> 民間企業從事者의 삶의 질에 대한 回歸分析 結果

독립변수	비표준화 계수		표준화계수	T값	유의 확률
	B	표준오차	베타		
상수	.157	.280	-	.559	.577
영역별 만족도					
교통·통근 만족	.044	.025	.069	1.795	.073
직업 만족	.095	.035	.112**	2.707	.007
건강 만족	.065	.032	.084*	2.030	.043
가족생활 만족	.136	.038	.153***	3.592	.000
가구재정 만족	.085	.038	.098*	2.252	.025
주거생활 만족	.064	.033	.086*	1.973	.049
여가시간 만족	.058	.027	.082*	2.101	.034
친구관계 만족	.267	.039	.284***	6.889	.000
지역사회 만족	.037	.034	.045	1.087	.227
한국거주 만족	.047	.031	.060	1.508	.132
인구사회학적 배경					
성(남자=1)	-.200	.096	-.094*	-2.091	.037
연령	.002	.006	.013	.253	.801
학력	-.090	.020	-.040	-.957	.339
결혼상태(기혼=1)	.085	.086	.049	.988	.323
가구수입	.038	.019	.086*	2.061	.040
사례수				476	
F값				19.620***	
R ²				.390	
Adjusted R ²				.370	

민간기업종사자 모델에서는 삶의 질에 유의한 영향을 주는 요인은 직업만족, 건강만족, 가족생활만족, 가구재정만족, 주거생활만족, 여가시간만족, 친구관계 만족 등 7개 영역으로 나타났다. 공무원의 모델과는 달리 지역사회 및 한국거주에 대한 만족은 삶의 질에 유의한 영향을 주지 않았다. 그러나 건강만족, 주거생활 만족도는 공무원 모델과는 달리 유의한 요인으로 판명되었다. 이로써 가설 2가 부분적으로 뒷받침되었음을 알 수 있다.

앞의 요인 중에서 가장 삶의 질에 가장 많은 영향을 미치는 영역은 親舊關係 滿足으로 나타났다(베타: .284). 그 다음이 가족생활만족(베타: .153), 직업만족(베타: .112), 가구재정만족(베타: .098), 주거생활만족(베타: .086), 건강만족(베타: .084), 여가시간 만족(베타: .082)의 순이었다. 즉, 민간기업종사자의 삶의 질이 향상될 수 있기 위해서는 직업생활보다는 직업 외적인 요인인 인간관계에 대한 만족과 가족생활에 대한 만족도가 높아야 함을 알 수 있다. 그 다음으로 직업만족과 가구재정만족이 유의한 요인으로 나타났다.

5개의 인구사회학적 변수 중에서 유의한 요인은 공무원 모델과는 달리 性과 家口收入 2 요인이었다. 연령, 학력, 결혼상태는 삶의 질에 유의한 영향을 미치지 않았다. 성에 있어서는 남성보다 여성이 상대적으로 높은 삶에 대한 만족도를 보이고 있었다. 가구수입에 있어서는 수입이 많을수록 삶에 대한 만족도가 높았다. 그러나 연령의 고하나 학력의 높고 낮음, 결혼여부는 삶의 질 만족도에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 판명되었다. 주관적 변수인 가구재정에 대한 만족도뿐 아니라 객관적 변수인 가구수입은 삶의 만족도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

전체 모델은 삶의 질의 분산(variance)을 약 39% 설명하고 있다.

6. 公務員의 職業生活에 影響을 주는 要因

職業生活은 공무원 삶의 질에 있어서 가장 영향력 있는 영역으로 판

명되었다. 직업생활 중에서도 어떠한 차원이 직업생활 만족에 유의한 영향을 미치는지를 살펴보았다. <表 13>에는 공무원의 직업만족에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석을 한 결과가 제시되어 있다.

<表 13> 公務員의 職業滿足에 대한 回歸分析 結果

모형	비표준화 계수		표준화 계수	T값	유의 확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	.433	.235	-	1.412	.158
직업생활 변수					
담당업무 만족	.180	.030	.175***	6.047	.000
보수수준 만족	.134	.031	.123***	4.396	.000
동료관계 만족	.080	.038	.056*	2.144	.032
승진 기회 만족	.082	.025	.102***	3.548	.000
해외출장 만족	.009	.026	.009	.339	.734
부서 근무 만족	.116	.028	.122***	4.109	.000
부대시설 만족	.023	.023	.027	.965	.335
의사결정 범위 만족	.032	.035	.033	.906	.365
자유와 권리 만족	.108	.034	.117***	3.184	.002
국민의 존경심 만족	.254	.027	.285***	9.541	.000
인구사회적 변수					
성(남자=1)	-.301	.075	-.100***	-4.007	.000
연령	.004	.006	.026	.763	.446
학력	.018	.017	.026	1.056	.291
결혼상태(기혼=1)	.090	.083	.028	1.094	.274
월수입	-.020	.025	-.020	-.616	.583
사례수	915				
F값	67.010***				
R ²	.510				
Adjusted R ²	.503				

註: *** p< .001, * p< .05

직업생활 만족에 유의한 요인은 담당업무, 보수수준, 동료관계, 승진기회, 원하는 부서에 근무, 자유와 권리보장, 직업에 대한 국민의 존경심에 대한 만족이었다. 그 중에서 직업에 대한 국민의 존경심에 대한 만족도가 영향력이 컸고(베타: 285), 그 다음이 담당업무 만족(베타: .175), 보수만족(베타: .123), 원하는 부서에 근무(베타: .122), 개인의 자유와 권리

보장(베타: .117), 승진기회 만족, 동료와의 관계 만족의 순이었다.

국민이 공무원에 대한 존경심이 높다고 인지되고, 담당업무에 대한 만족, 보수에 대한 만족, 개인의 자유와 권리 보장에 대한 만족, 승진기회에 대한 만족이 높고, 동료와의 관계에 대한 만족이 높을수록 직업만족 수준이 높았다. 따라서 직업만족을 제고하기 위해서는 이러한 요인들에 대한 중점적인 관심과 개선이 요구된다.

특이한 점은 월수입은 유의하지 않았으나, 보수수준에 대한 만족은 유의하다는 것이다. 월수입과 직업생활 만족과는 유의한 상관관계가 있었으나($r=.106^{***}$, $** p < .001$), 다른 요인들을 통제하여 회귀분석을 했을 때 가설 3에서 제시된 것과는 달리 월수입의 유의성은 사라졌다. 즉, 삶의 질에 대한 만족도 모델과 유사하게 객관적인 소득 규모가 직업만족에 영향을 주는 것이 아니라, 보수에 대한 만족, 즉 수입에 대한 개인의 주관적 인지가 직업생활에 대한 만족에 영향을 미침을 알 수 있다. 이러한 결과를 통해서 삶의 질은 객관적인 수준이 결정하는 것이 아니라, 이 수준에 대한 개인의 인식에 영향을 받음을 알 수 있다.

性別로는 남자보다 女子의 職業滿足度가 높았다. 남자보다 낮은 직급에 몰려있고 이에 따라 월수입이 적은 여자공무원들의 직업만족도가 높은 이유는, 다른 직장에 비해 공직은 여성에 대한 차별이 상대적으로 적고 비교적 결혼 후에도 계속적으로 근무가 가능할 뿐 아니라, 출산휴가 등의 제도가 잘 구비되어 있기 때문이라고 추정된다.

V. 結論 및 論議

이상에서 공무원의 삶의 질을 살펴보았다. 공무원의 삶의 질은 客觀的 측면과 主觀的 측면에서 모두 민간기업종사자보다 상대적으로 낮았다. 객관적 측면에서는 월수입, 가구수입, 주거소유형태, 휴가 등에서 민간기

公務員의 삶의 질에 影響을 주는 要因 研究

업종사자보다 삶의 질이 낮았고, 주관적 측면에서는 10개 영역 중에서 7개 영역인 직장생활, 건강상태, 가족생활, 가구재정상태, 주거상황, 여가시간, 친구관계 만족도 영역에서 낮았다. 주관적 차원 영역 중에서 공무원이 가장 낮은 만족을 보인 것은 가구재정 영역이었다. 교통·통근에 대한 만족에 있어서만 공무원의 만족이 민간기업종사자보다 높았다. 이로써, 삶의 거의 모든 영역에서 공무원의 상황이 민간기업종사자보다 상대적으로 열악함을 알 수 있다.

공무원의 삶의 질에 가장 유의한 영향을 미치는 요인은 민간기업종사자의 인간관계에 대한 만족도와는 달리 職場生活領域으로 판명되었다. 따라서 공무원의 삶의 질을 개선하기 위해서는 이 영역의 질이 우선 향상되어야 하고, 아울러 직장생활과 더불어 삶의 질에 중요한 영향을 주는 요인인 가족생활, 그리고 친지와 관계 등을 균형있게 할 수 있도록 하는 정책적 접근이 필요하다. 이러한 결과를 종합하여 공무원의 삶의 질 향상을 위한 몇 가지 정책적 제언을 하였다.

우선, 조사결과 직업에 대한 國民의 尊敬心에 대한 만족성은 삶의 질에 가장 많은 영향을 주는 직업생활 만족도에 있어서 다른 직업관련 요인보다 가장 많은 영향을 미치는 요인으로 판명되었다. 따라서 공직에 대한 국민의 의식을 제고하는 일은 시급하고도 중요함을 알 수 있다. 점차 공직은 명퇴 등으로 인한 직업의 불안정성 증가, 낮은 보수 등으로 과거만큼 매력적인 직장으로 여겨지지 않을 뿐 아니라, 변화하는 사회의 요구에 빠르게 적응하지 못하여 새로운 것을 추구하는 신세대에게는 더욱 그 위상을 잃고 있다. 공직사회 내부의 혁신작업을 통해서 공직에 대한 위상이 제고되도록 해야 할 것이다.

擔當하고 있는 業務는 직업생활 만족도에 두 번째로 영향력 있는 요인으로 판명되었다. 담당하고 있는 업무에 대한 만족도가 높을수록 직업생활 만족도가 높은 것으로 나타났다. 따라서 공무원들이 수행하고 있는 업무에 대한 만족을 제고하기 위한 노력이 필요하다. 특히 직업생활에서 개인의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 부서에 배치되거나 일을 담당할

때 업무능력이 제고될 수 있을 것이다. 현재 공직사회의 담당부서는 정기적으로 교체하고 있는 상황인데, 이 때 본인의 의사를 최대한 반영해서 원하는 부서에서 원하는 업무를 담당할 수 있도록 배려해야 할 것이다. 업무의 범위에 있어서는 직무의 수를 확대하기보다는 직무충실화(Job Enrichment)를 통해서 개인의 업무에 대한 전문성을 최대한 보장해 줄 수 있어야 할 것이다.

세 번째로 유의한 요인인 報酬에 대한 滿足은 그 동안 많은 연구와 논의가 있어 왔던 부분으로 현실적인 수준으로 공무원의 보수를 올려야 한다는 것에는 누구나 동의한다. 흥미로운 점은 보수자체보다 보수에 대한 주관적 인식이 직업생활 만족에 유의한 영향을 주고 있다는 점이다. 그렇기는 하지만 민간기업종사자에 비해 월수입이 낮은 공무원들의 보수를 상향조정해야 함은 자명하다. 보수에 대한 만족이 있기 위해서는 報酬水準이 어느 정도 되어야 상승할 것이기 때문이다. 그런데 얼마만큼 보수를 상향조정해야 하는가에 있어서는 더 많은 연구가 필요하다. 보수에 대한 불만족으로 인해 이직률이 증가할 뿐 아니라 공무원의 사기도 저하되어 질 높은 대국민 서비스는 기대하기 어렵게 된다.

職業自由와 權利는 직업생활 만족도에 유의한 영향을 주는 요인으로 판명되었다. 그런데 조사에 의하면, 공무원들의 약 반인 51.2%는 직업의 자율성에 대해 낮은 만족도를 갖고 있었다(김미숙 외, 1999). 직업생활에서 개인의 자유와 권리가 별로 보장되지 못하고 침해되고 있다는 인식을 하고 있는 것이다. 이를 위해서 개인의 자율성이 어느 정도 보장되는 제도적 장치와 분위기가 조성되어야 할 것이다. 특히 상급자들은 하위직 공무원들의 업무에서의 결정권한을 보호하고 최대한으로 개인이 자율성과 책임성을 갖고 업무에 임할 수 있도록 전결의 하향이동을 실시하는 방향으로 나아가야 할 것이다.

昇進問題는 많은 공무원들이 불만을 갖고 있는 사항 중의 하나이다. 미국에서는 연방공무원들이 입직후 일정기간이 지나면 자동적으로 상위 직급으로 승진하도록 되어 있다. 반면, 우리 나라에서는 승진의 최소연

한만을 규정하고 있다. 승진자격이 되는 많은 하위직 공무원들은 무한정 대기하고 있는 상황이다. 공무원이 9급으로 입직하여 1급까지 승진하는데 소요되는 승진최저연수는 27년인 데 반해, 실제로는 약 49년이 걸리는 것으로 조사되었다(조선일보, 1999. 9. 28.). 승진은 곧 보수와도 직결된 문제로서 직무에 대한 적절한 보상이 주어지지 않은 상황에서 공무원의 사기가 제고되는 것을 기대하기는 어렵다.

配偶者들은 공무원 자신보다 아직까지는 공직에 대한 만족감을 상대적으로 더 많이 갖고 있는 것으로 조사되었다. 그러나 구조조정이 계속되고 보수는 민간기업에 비해서 떨어지고 승진이 적체되면, 공무원 자신 뿐 아니라 공무원 가족들의 공직에 대한 불만이 고조될 것이다. 따라서 승진자격이 되는 공무원들에게 일정기간이 지나면 승진이 가능하도록 하는 제도적 장치를 고려해 보도록 해야 할 것이다.

직업생활 외에 공무원의 삶의 질에 유의한 영향을 주는 두 번째 영역은 家口財政 滿足度 영역이었다. 이는 앞의 보수만족도와 연관된 것으로 공무원의 보수수준이 현실화될 때 제고될 수 있을 것이다. 가구재정의 불충분은 여가생활, 가족생활, 주거 등 제반 영역의 삶의 질에 부정적인 영향을 줄 것이다. 가구재정 만족도가 제고될 수 있도록 보수수준의 향상이 필요하다.

그 다음으로는 친구관계 만족, 한국거주 만족, 가족생활 만족의 순으로 나타났다. 특히, 미국에서는 연방공무원에게 가족적 의무와 직업생활을 병행해서 할 수 있도록 여러 가지 다양한 정책을 실시하고 있다. 다양한 근무시간과 장소, 일하는 방법, 보육시설 등 家族親和的 政策을 통해서 공무원의 삶의 질을 향상시키고 있다. 이러한 정책은 성공을 거두어 근로자의 생산성은 증가하고 직업만족도는 높아졌다는 조사결과가 나왔다(United States Office of Personal Management, 1998). 이 때 이 직률은 낮아지고 공직에서는 우수 인력을 유지 확보할 수 있게 된다.

우리 나라에서도 점차 家族生活의 중요성에 대한 인식이 높아지고 있다. 또한 본 연구 결과에서도 제시되었듯이 가족 및 친구관계 등은 개인

의 삶의 질 수준에 매우 중요한 영향을 미친다. 그러므로 정부는 정책적으로 공무원이 가족생활과 직장생활을 충돌없이 할 수 있도록 다양한 정책을 검토할 필요가 있다. 미국에서 현재 실시하고 있는 제도들이 우리 나라에 도입하기에는 시기 상조이거나 제도상 맞지 않는 부분도 있기는 하다. 그러나 장기적 안목으로 이러한 다양한 제도의 장단점을 분석하여 부분적으로 가족친화적 정책을 도입하는 것을 검토할 수 있겠다. 특히 영구적인 계약제, 재택근무, 유동적 일터 등은 아직까지는 우리 사회에 도입하는 것이 용이하지는 않을 것 같다. 그러나 직장내 보육시설을 설치하고, 근무시간을 유동적으로 하고, 근무량을 개인의 삶의 패턴에 맞게 자유롭게 조절할 수 있는 제도 등은 충분히 도입 가능하다.

마지막으로 餘暇生活과 地域社會에 대한 만족은 삶의 질에 유의한 요인으로 판명되었다. 특히 여가생활은 점진적인 정비가 필요한 부분이다. 우리 나라도 공무원을 위한 각종 규정이 잘 구비되어 있는 편이다. 그러나 문제가 되는 것은 규정이 없어서라기보다는 현실과 규정간의 괴리가 있다는 데 있다. 휴가의 경우가 대표적인 예이다. 법적으로 휴가일수가 명시되어 있는데도 불구하고, 이를 전부 사용하기가 어려운 상황이다. 이를 한꺼번에 사용하면 인사상의 불이익 등을 겪게 된다. 하절기의 경우 휴가를 집에서 보내는 경우도 많았다. 그 이유는 여러 가지가 있겠으나 여행을 가기에는 휴가시간이 짧아서인 경우가 종종 있다. 따라서 하절기 휴가는 일정한 범위 내에서는 본인이 원하는 기간을 사용할 수 있도록 하는 현실적인 조치가 필요하다. 또한 휴가일정은 본인이 연중 원하는 시기를 택할 수 있도록 해야 할 것이다.

아울러, 세계화와 국제화를 향해 움직이고 있는 사회풍토 속에서 공무원이나 민간기업종사자를 막론하고 海外旅行의 욕구는 높으나, 소수만이 지난 해에 해외여행을 할 수 있었던 것으로 나타났다. 휴가를 어디서 보내는가는 개인의 선택이겠지만, 휴가일수가 제한적인 상황에서 근로자는 선뜻 해외여행을 선택하기가 쉽지 않다. 현재 법적으로 최대한 7일을 한꺼번에 사용할 수 있게 되어 있다. 정부는 휴가에 대한 재정적인 지원을

하지 않더라도, 법정으로 보장된 휴가를 한꺼번에 충분히 사용할 수 있도록 권장하여 해외에서 건문을 넓힐 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다.

이상에서 살펴본 공무원의 삶의 질 제고를 위해 제시한 각종 정책은 서로 聯關되어 있어서 하나가 가능해야 다른 정책도 가능하게 되어 있는 부분이 많다. 따라서 공무원의 삶의 질을 제고하기 위해서는 綜合的인 視覺에서 위의 제안들을 적용해 나가야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 고영선, 『경제력집중과 사회보장제도의 역할: 미국의 경험』, KDI 연구자료 98-08, 1998.
- 김미숙·조경호·박민정·김유경·김성희, 『공무원의 삶의 질에 관한 연구』, 중앙인사위원회 정책과제, 1999.
- 김신복, 『사회개발의 기획 및 지표의 활용』, 『한국정치행정의 세계』, 서울: 박영사, 1984, pp.329~347.
- 김왕배, 『한국근로자들의 삶의 질: 사회의식과 생활만족을 중심으로』, 『사회발전연구』, 1995, pp.107~138.
- 박경효, 『공무원의 삶의 질』, 중앙인사위원회 창립세미나 발표논문, 1999.
- 서원석·김광주, 『공무원의 인식과 행태에 관한 연구』, KIPA 연구보고, 92-13-2, 1992.
- 신도철, 『한국인의 삶의 질 연구: 주관적 지표에 의한 분석』, 『정경문화』, 5월호, 1981, pp.26~47.
- 오석홍, 『한국의 행정』, 서울: 경세원, 1996.
- 이정우·황성현, 『한국의 분배문제: 현황, 문제점과 정책방향』, 『KDI 정책연구』 20(1,2), 1998, pp.153~214.
- 이현수, 『행정에 관한 공무원의 인식과 태도』, KIPA 연구보고, 98-13-2, 1998.

- 임희섭, 「삶의 질'의 개념적 논의」, 『한국행정연구』, 5(1), 1996, pp.5~18.
- 조경호, 『전환기의 공무원 가치관』. 서울: 집문당, 1997.
- 조명환·차경호, 『삶의 질에 대한 국가 간 비교』. 서울: 집문당, 1998.
- 조선일보, 1999년 9월 28일, 10월 7일 기사.
- 조성한, 『행정에 관한 국민과 공무원의 인식조사』, KIPA 연구보고, 1996, pp.95~14.
- 중앙인사위원회 내부자료, 1998.
- 통계청, 『한국의 사회지표』, 1998.
- 현오석, 「생활의 질'의 측정에 관한 연구」, 『행정논총』, 14(2), 1976, pp.326~343.
- Campbell, A., P.E. Converse, W.L. Rodgers, *The Quality of American Life: Perception, Evaluation and Satisfaction*, Russell Sage Foundation, 1976.
- Lane, R. E. "Quality of Life and Quality of Persons: A New Role for government?" *Political Theory*, 22(2), 1994.
- Schneider, M., "The 'Quality of Life' and Social Indicators Research," *Public Administration Review*, 36(3), 1976, pp.297~305.
- Seed, P. and G. Lloyd, *Quality of Life*. London: Jessica Kingsley Publishers, 1997.
- Sirgy, M. J., "A quality of life Theory Derived from Maslow's Developmental Perspective," *American Journal of Economic and Sociology*, 45(3), 1986, pp.329~342.
- United States Office of Personal Management, *A Review of Federal Family-Friendly Workplace Arrangements*, 1998.

Summary

A Study on the Quality of Life of Public Employees

Meesook Kim·Kyung-Ho Cho

The purpose of this study is to examine the quality of life of public employees and to find factors affecting their quality of life (QOL). There are two aspects of the quality of life: objective and subjective dimensions. These dimensions of QOL of the public employees are compared with that of private sector workers. Ten areas of satisfaction in life are selected as independent variables to determine the factors affecting QOL. In addition, ten areas of satisfaction of workplace where civil servants spend most of their time, were selected to find factors affecting work satisfaction.

It was found that in the objective dimension, in four out of six areas - monthly income, family income, living arrangements, and leisure time - public employees were treated less favorably than their private sector counterpart. In terms of subjective dimension, in seven out of ten areas - health, work, family life, family income, living arrangements, and relationship with friends, - and in the overall quality of life, public employees have lower satisfaction than private sector counterpart.

It turned out that the satisfaction with work, family life, family finances, friends, community and country are affecting QOL. Among these factors satisfaction with work affected QOL most. In respect to satisfaction with work, factors such as income, coworkers, department, autonomy, and people's respect toward public employees turned out to be significant.

To improve QOL of public employees, this study suggests, it is necessary to raise income, guarantee opportunities for promotion, and adopt family friendly-work policy to enable public employees to keep the balance between work and family life.