

| SRI-정책-2024-09 |

2024 수원시 공직생활 실태조사

2024 Public Employee Perception Survey in Suwon

황 소 하

CONTENTS

연구요약

01 서론	01
제1절 연구배경 및 목적	
제2절 연구내용 및 방법	
02 수원시 공무원 현황	05
제1절 수원시 공무원 일반 현황	
제2절 수원시 공무원 세부 현황(2024년 기준)	
제3절 수원시 중도퇴직 공무원 현황	
03 수원시 공직생활 실태조사 분석	19
제1절 조사개요 및 응답자 특성분석	
제2절 실태조사 결과분석	
04 수원시 공직생활 실태조사 심층분석: 세대별 분석	69
제1절 수원시 세대별 공무원 현황	
제2절 수원시 공직생활실태조사 결과 세대별 비교	
05 결론	93
제1절 연구요약	
제2절 정책제언 및 향후 연구방향	
참고문헌	97
부록 1. 2024년 수원시 공직생활 실태조사표	98
부록 2. 설문지	212

연구요약

연구목적

- 최근 공직선호도 하락에 따른 젊은 인재들의 공직 이탈현상, 공직 세대교체에 따른 조직문화 변화와 이에 대응한 공직 인사관리시스템 전환에 사회적 관심 증가
 - 2023 공직생활실태조사 결과 중앙정부와 지방자치단체 공무원의 직무만족도나 조직 몰입인식 등은 매년 낮아지고 있으며 이는 특히 기초자치단체에서 두드러지는 경향
- 기초자치단체 공직생활에 대한 객관적인 조사연구를 통해 중앙 및 광역과는 다른 기초자치단체의 공직생활을 이해하고, 기초자치단체에 적합한 차별화된 인적자원관리 전략 수립 시급
- 본 연구는 수원시 공무원 현황 및 공직생활 인식에 대한 객관적이고 심층적인 조사를 바탕으로 수원시 공직생활실태의 주요쟁점을 파악하고, 수원시 공무원의 발전적인 인적자원관리 방향 모색을 위한 기초자료를 축적하는 것을 목적으로 실시

주요 내용 및 결과

- 수원시 공무원 현황(2015년~2024년)
 - (일반직 공무원 수) 지속적 증가 추세(10년간 약 35.2% 증가)
 - (여성공무원 수) 급격히 증가, 2018년 기점으로 성비 역전, 현재 여성공무원이 60.7% 차지
 - (중도퇴직 공무원 수) 2023년까지 증가추세(2015년 대비 160.9% 증가), 2015년 이후 9급 비중 감소한 반면, 7·8급 비중 증가(2022년 이후 7급 비중 20% 초과)
- 수원시 5급 이하 일반직 공무원 전수를 대상으로 공직생활 실태를 7개 영역(1. 업무환경, 2. 조직관리, 3. 조직구성원의 동기, 태도 및 행동, 4. 인사관리 및 역량개발, 5. 조직구성원의 가치지향 및 부서에 대한 인식, 6. 응답자 일반사항, 7. 기타 건의사항)으로 나누어 조사(총 109문항)
 - 수원시 일반직 공무원(일반임기제 포함) 3,737명 중 30.1%인 1,125명 응답
 - 성별, 연령, 직급, 직렬, 재직기간, 세대를 기준으로 세부분석 실시

□ 공직생활 인식 주요 분석결과1)

항목	평균 (5점 척도)	주요결과
업무량	3.64점	7급>8급>5급>9급>6급 / 30대>40대>20대이하>50대이상 주 원인: 인력부족, 과도한 업무할당, 과도한 민원응대, 업무협의/회의과다 등 순
업무 자율성	3.12점	5급>6급>9급>8급>7급 / 50대이상>20대이하>40대>30대
업무수행 자원 제공	2.96점	6급>5급>9급>8급>7급 / 50대이상>20대이하>40대>30대
조직목표	3.24점	5급>6급>9급>8급>7급 / 50대이상>20대이하>40대>30대
조직문화	3.39점	5급>6급>9급>8급>7급 / 50대이상>40대>20대이하>30대 합리문화> 위계문화> 관계문화> 혁신문화
리더십	2.95점	5급>6급>9급>8급>7급 / 50대이상>20대이하>40대>30대 변혁적 리더십> 거래적 리더십
의사결정	2.87점	5급>6급>9급>8급>7급 / 50대이상>20대이하>40대>30대
협업 및 의사소통	3.17점	5급>9급>6급>8급>7급 / 50대이상>20대이하>30대>40대
공공봉사 동기	2.98점	5급>6급>9급>7급>8급 / 50대이상>40대>20대이하>30대
직무스트레스	3.03점	7급>8급>9급>6급>5급 / 30대>40대>20대이하>50대이상
조직시민행동	3.31점	5급>6급>8급, 9급>7급 / 50대이상>40대>20대이하>30대
혁신행동	3.24점	5급>6급>7급>9급>8급 / 50대이상>40대>30대>20대이하
공직가치	3.45점	5급>6급>9급>7급>8급 / 50대이상>40대>20대이하>30대
조직몰입	2.88점	5급>6급>9급>7급>8급 / 50대이상>40대>20대이하>30대
직무만족	3.25점	5급>6급>9급>7급>8급 / 50대이상>40대>20대이하>30대
공직만족	2.68점	5급>6급>9급>7급>8급 / 50대이상>40대>20대이하>30대
이직의향	3.45점	8급>9급>7급>6급>5급 / 30대>20대이하>40대>50대이상 주 원인: 66.2%가 낮은 보수, 과도한 업무, 승진적체, 상하 간 인간관계 등 순
삶의 질	3.17점	5급>6급>9급>7급>8급 / 50대이상>40대>20대이하>30대
인사관리	2.66점	5급>6급>9급>8급>7급 / 50대이상>20대이하>40대>30대
보수 및 후생복지	2.43점	5급>6급>7급>9급>8급 / 50대이상>40대>20대이하>30대 희망 후생복지: 자기계발지원, 여가생활지원, 건강지원, 편의시설 제공, 장비지원 등 순
교육훈련 및 능력발전	3.05점	5급>6급>9급>8급>7급 / 50대이상>20대이하>40대>30대

1) 직렬 및 재직기간 분석결과는 본문 참조

항목	주요결과
필요 직무역량	문제상황 인식 및 판단, 대내외 의사소통, 사업계획 수립 및 평가, 갈등관리 및 협업, 자료분석 및 해석, 리스트 진단 및 변화대응 등 순
격무부서 인식	업무량이 과다한 부서, 민원응대가 많은 부서, 현안대응이 많은 부서, 업무난이도가 높은 부서, 시간 외 업무가 많은 부서, 추가지원 이 많은 부서, 외근이 많은 부서 등 순
선호부서 인식	민원응대가 적은 부서, 업무량이 적은 부서, 업무가 적성에 맞는 부서, 현안대응이 적은 부서, 시간외 업무가 적은 부서, 근평과 승진에 유리한 부서, 업무 난이도가 낮은 부서 등 순

□ 공직생활 인식 세대별 주요 결과

- 수원시 전체 기성세대: 1,380명, 36.2% / MZ세대 총 2,419명, 63.8%
 - 기성세대: 1980년 이전 출생 / M세대: 1981년~1995년 출생 / Z세대: 1996년 이후 출생
- 공직생활 주요지표
 - 공공봉사동기, 조직시민행동, 공직가치, 조직몰입, 직무만족, 공직만족도, 삶의 만족도, 보수 및 후생복지 인식, 교육훈련 및 능력발전, 세대변화 인식: 기성세대>Z세대>M세대
 - 업무 자율성 인식, 인사관리 인식, 공정인식: Z세대>기성세대>M세대
- 성과동기 저하지표
 - 이직의향: M세대>Z세대>기성세대 / 업무량 인식: M세대>기성세대>Z세대

□ 주요쟁점

- 성과동기 요인이 되는 공직생활 인식 지표 중 보통(3점) 미만 지표가 상당하며, 성과 동기 저해요인이 되는 지표들은 대체로 높은 수준
 - 특히 공직생활의 핵심 요소인 공공봉사 동기, 조직몰입, 공직만족 인식 등이 저조하다는 점에 주목할 필요
- 전반적으로 7,8급/ 재직기간 6~10년, 11~15년 /30대 공무원, 소위 조직 내 ‘끼인 세대’의 공직생활 인식 수준이 가장 저조한 양상
- 수원시 공무원의 대부분을 차지하고 있는 MZ세대가 기성세대에 비해 낮은 공직 생활 인식 수준을 보이고 있었으며 그 중 M세대가 가장 저조
 - MZ세대로 통칭되고 있으나 M세대와 Z세대 간 인식 및 생활양식에 상당한 차이 존재, 공직생활 전반적 측면에서 M세대의 인식이 가장 저조한 원인, 향후 변화 양상 등에 주목할 필요
- 연령, 직급, 재직기간, 직렬, 세대별로 요구하는 교육훈련 및 후생복지, 업무성과 저해요인 등에 차이 존재, 대상별 특성에 부합하는 세분화된 인적자원관리 전략의 필요성 확인

정책제언 및 향후 연구방향

- 수원시 공무원의 연령, 직급, 재직기간, 직렬, 세대에 따른 인식차이가 나타난 원인에 대한 심층 분석을 바탕으로 대상별 특성을 반영한 맞춤형 인적자원관리방안 도출 필요
- 성과동기 저하 경향이 뚜렷한 소위 조직 내 '끼인 세대'인 30대/ 7,8급/ M세대 공무원에 대한 인력관리방안 모색 시급
- 수원시 공직생활실태조사의 정기적 실시를 통해 데이터 기반 조직관리의 기틀을 마련하고 지속적인 모니터링을 통해 사전적 인사관리 처방 실시
- 실태조사 결과로 나타난 주요쟁점에 대한 세부조사와 구체적인 개선방안 모색을 위한 향후 연구과제 도출 노력 필요

01

서론

제1절 연구배경 및 목적

1 연구배경

- 최근 공직선호도 하락에 따른 젊은 인재들의 공직 이탈현상, 공직 세대교체에 따른 조직문화 변화와 이에 대응한 공직 인사관리시스템 전환에 사회적 관심이 높아지고 있음
 - 최근 연구결과에 따르면 중앙정부와 기초자치단체 공무원의 직무만족도나 조직 몰입인식 등은 매년 낮아지고 있으나 직무 스트레스 인식과 같은 성과동기 저하지표는 2018년 이후 꾸준히 상승하는 경향을 보임(한국행정연구원, 2023)
- 공직만족도 저하 및 공직이탈 현상은 중앙 및 광역자치단체보다는 기초자치단체에서 보다 두드러지게 나타나고 있음
 - 2023년 공직생활실태조사에서 기초자치단체는 조직몰입, 공직가치, 공공봉사동기 등의 주요 지표에서 중앙 및 광역보다 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있는 반면, 직무스트레스, 이직 의향에 있어서는 중앙 및 광역보다 높은 수준을 보이며 전년 대비 크게 증가함
 - 실제 수월시에서도 공직만족도 하락 및 신규 및 기존 공무원의 퇴직 및 이직률 상승 등이 주요한 쟁점으로 대두되고 있으며, 베이비부머 세대의 퇴직과 MZ세대로의 인적 구성전환 등 공직 세대변화에 대응한 인적자원관리 전략도출이 주요과제로 제기되고 있음
- 기초자치단체 공직생활 실태에 대한 객관적이고 구체적인 조사 및 연구를 통해 중앙 및 광역자치단체와는 다른 기초자치단체 공무원의 공직생활 인식을 이해하고, 이를 바탕으로 기초자치단체 공무원에 대한 차별적이고 효과적인 인적자원관리 및 처방이 이루어지는 것이 시급함
 - 그간 많은 조사와 연구들은 중앙 및 광역공무원의 공직실태를 중심으로 진행되어 기초자치단체 인적자원 관리에 관한 구체적 연구는 매우 부족하였음

- 수원시 역시 수원시 공직실태 전반에 대한 조사 등을 추진한 바 없어 구체적 데이터에 근거한 조직 및 인력관리가 현재 어려운 상황임
- 수원시 공직생활 인식에 대한 심층조사를 통해 수원시 공직실태를 객관적으로 진단하고, 이를 바탕으로 수원시 공무원의 발전적 조직 및 인적자원관리 방향을 모색하는 노력이 요구됨
- 우수한 인재를 적재적소에 배치하고 공무원이 자신의 역량을 충분히 발휘할 수 있는 근무여건을 조성하기 위해 객관적 근거기반 인사시스템이 마련되어야 함

2 • 연구목적

- 본 연구는 그간 연구된 바 없었던 수원시 공무원 현황 및 공직생활 인식에 대한 객관적이고 심층적인 조사를 바탕으로 수원시 공직생활실태를 파악하고, 수원시 공무원의 사기진작과 역량제고를 위한 발전적인 인적자원관리 방향을 모색하는 것을 목적으로 함
- 수원시 공무원의 공직생활 인식 및 수원시 인적자원관리 현황에 대한 객관적 조사를 통해 수원시 공직생활실태 진단과 발전적 인적자원관리 방안 모색을 위한 기초자료를 축적하는 것을 주목적으로 함
 - 특히 수원시 공직생활실태에 대한 다각도의 조사 및 분석과 함께 최근 인사관리의 주요쟁점인 세대변화에 초점을 맞추어 공직생활실태에 대한 세대별 심층분석을 실시함으로써 수원시 공직생활의 세대별 특성을 파악하고자 함
- 조사결과를 바탕으로 수원시 공무원 인적자원관리의 주요쟁점을 파악하고 보다 세부적인 실태 조사 및 인적자원관리 방안 모색을 위한 향후 연구 과제를 도출함

제2절 연구내용 및 방법

1 연구내용

- 본 연구는 수원시 공무원 현황에 대한 검토를 실시하고, 수원시 일반직 공무원(일반임기제 포함) 전수를 대상으로 수원시 공무원 공직생활에 대한 실태조사 실시하여 공무원 인적자원관리의 주요 쟁점과 발전적인 인적자원관리를 위한 기본 방향을 설정하는 것을 주요 내용으로 함
- 본 연구의 내용적 범위는 다음과 같음
 - 수원시 공무원 현황
 - 수원시 공무원 공직생활 실태조사 및 결과분석
 - 수원시 공무원 공직생활 세대별 심층분석
 - 수원시 공직생활 실태의 주요쟁점과 인적자원 관리방향 모색
 - 쟁점별 추가적 실태조사 및 인적관리 개선방안 모색을 위한 주요 연구과제 도출

2 연구방법

- 본 연구의 목적을 위해 문헌연구, 전문가 자문, 담당자 및 공무원 인터뷰, 설문조사 및 통계분석, 사례조사 등의 방법을 활용함
- 문헌연구는 수원시 공무원 현황 분석, 실태조사 설문 구성 및 조사설계, 세대연구에 대한 이론적 검토, 인적자원관리 방향 및 향후 연구과제 도출에 활용함
- 전문가 자문은 실태조사 설문 구성 및 조사설계, 실태조사 결과 분석, 공직세대 변화의 쟁점 및 향후 연구방향 도출 등에 활용함
- 인적자원과 담당자 및 공무원 인터뷰는 수원시 공직사회의 현황파악, 문제점 및 개선방안 도출, 실태조사 설문 구성 및 조사설계 등에 활용함
- 설문조사 및 통계분석은 수원시 일반직 공무원(일반임기제 포함) 전수 대상 공직생활실태 조사를 실시하고 분석결과를 도출하기 위해 활용함
 - 설문문항은 한국행정연구원 2023년 공직생활실태조사 설문을 바탕으로 문헌검토, 사례조사, 전문가 자문과 인적자원과 담당자 인터뷰를 통해 구성되었음

- 구성된 설문지를 바탕으로 수원시 행정포털을 활용하여 조사대상 공무원 전수를 대상으로 웹조사를 실시함
- 설문결과의 분석, 인적자원관리의 주요 쟁점 및 향후 연구과제 도출을 위해 타자치단체 사례 분석을 실시함

그림 1-1 | 연구의 흐름도

연구의 흐름		주요내용	연구방법
1장	서론	연구배경 및 목적 연구내용 및 방법	문헌연구
2장	수원시 공무원 현황	수원시 공무원 일반 현황 수원시 공무원 세부현황(2024년 기준) 수원시 중도퇴직 공무원 현황	문헌연구 담당자 및 공무원 인터뷰
3장	수원시 공직생활 실태조사 분석	조사개요 및 응답자 특성분석 실태조사 결과분석	문헌연구, 통계분석 전문가 자문, 담당자 및 공무원 인터뷰
4장	수원시 공직생활 실태조사 심층분석: 세대별 분석	수원시 세대별 공무원 현황 수원시 공직생활실태조사 결과 세대별 비교	문헌연구, 통계분석 전문가 자문, 담당자 및 공무원 인터뷰
5장	결론	연구요약 정책제언 및 향후 연구방향	문헌연구, 전문가 자문 사례분석

02

수원시 공무원 현황

제1절 수원시 공무원 일반 현황²⁾³⁾⁴⁾

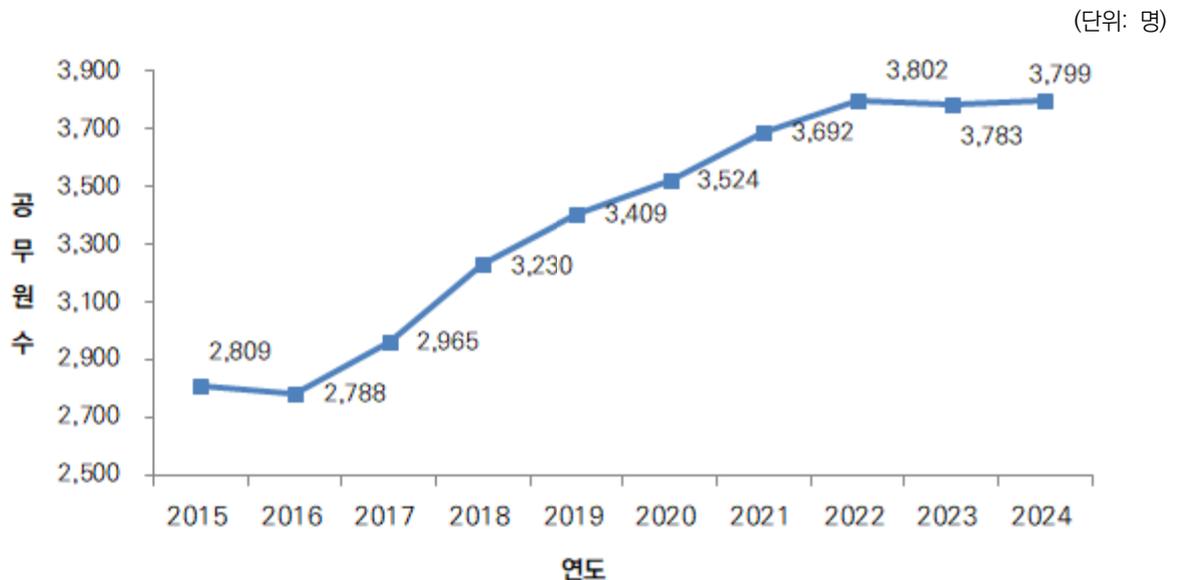
1 연도별 전체 공무원 인력규모 변화

□ 최근 10년간 수원시 일반직 공무원 수는 지속적인 증가추세를 보임

○ 수원시 일반직 공무원 수는 2016년 및 2023년에 전년대비 다소 감소한 것 외에 매년 지속적인 증가추세를 보여 2024년 현재 3,799명임

- 최근 10년간 일반직 공무원 수는 약 35.2% 증가함

그림 2-1 | 연도별 수원시 공무원 수



2) 본 장에서는 수원시 일반직 및 일반임기제 공무원(이하 일반직 공무원)을 분석대상으로 함. 정무직, 별정직, 한시임기제, 전문임기제, 시간선택제 임기제는 제외함

3) 시간선택제채용 공무원(20H/25H/35H등)은 인사관리상 근무시간 비례하여 현원 산정하나, 본 장에서는 자연인 1명으로 산정함

4) 공무원 수는 현원기준 및 각 년도 연말기준임(2024년은 10월 31일 기준)

2 • 연도별 남녀 공무원 현황

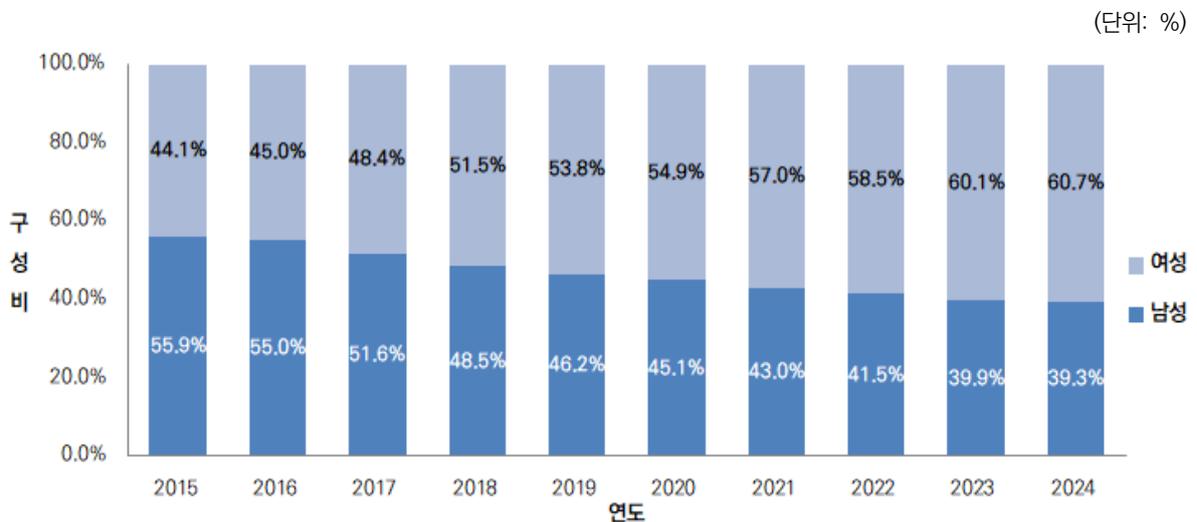
- 최근 10년간 수원시 여성공무원 수는 급격히 증가, 남성공무원 수는 감소추세를 보임
 - 남성공무원 수는 2016년, 2017년 다소 감소하였다가, 2020년까지는 다시 증가추세를 보였으나 2021년 이후 지속적으로 감소하여 현재는 10년 전보다 현원이 75명 줄어듦

그림 2-2 | 연도별 남녀 공무원 수



- 2015년 남성 공무원이 전체 공무원의 55.9%를 차지하고 있었으나, 2018년을 기점으로 성비가 역전되어 2024년 현재 여성공무원이 60.7%를 차지함

그림 2-3 | 연도별 수원시 남녀 공무원 비중



제2절 수원시 공무원 세부 현황(2024년 기준)

1 직급·직렬별 공무원 현황

- 2024년 기준, 직급별 공무원 현황을 살펴보면 7급이 1,082명(28.5%)으로 그 수가 가장 많았으며 다음으로 6급(22.6%), 8급(22.5%), 9급(19.7%) 등 순임
- 5급 이상 상위직은 219명(5.8%), 6~9급은 3,548명(93.4%), 기타 직급 32명(0.8%)임

표 2-3 | 직급별 공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	연구관	연구사	지도관	지도사	전문경력관	총계
수	0	2	1	27	189	860	1,082	856	750	1	17	1	11	2	3,799
비중	0.0	0.1	0.0	0.7	5.0	22.6	28.5	22.5	19.7	0.0	0.4	0.0	0.3	0.1	100.0

- 직급별 성비를 살펴보면 8급이 여성 비중이 66.5%로 가장 높고 다음으로 9급, 7급, 6급, 5급 순임
- 5급 이상 직급 및 연구관 외, 모든 직급에서 여성이 과반수 이상을 차지함

표 2-4 | 직급별/성별 공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	남성		여성		총계	
	수	비중	수	비중	수	비중
1급	0	0.0	0	0.0	0	100.0
2급	2	100.0	0	0.0	2	100.0
3급	1	100.0	0	0.0	1	100.0
4급	25	92.6	2	7.4	27	100.0
5급	104	55.0	85	45.0	189	100.0
6급	379	44.1	481	55.9	860	100.0
7급	408	37.7	674	62.3	1,082	100.0
8급	287	33.5	569	66.5	856	100.0
9급	273	36.4	477	63.6	750	100.0
연구관	1	100.0	0	0.0	1	100.0
연구사	7	41.2	10	58.8	17	100.0
지도관	0	0.0	1	100.0	1	100.0
지도사	5	45.5	6	54.5	11	100.0
전문경력관	2	100.0	0	0.0	2	100.0
총계	1,494	39.3	2,305	60.7	3,799	100.0

- 직군 및 직급 현황을 살펴보면 행정직이 전체 공무원의 64.6%를 차지하고 있으며 직급에 따라 다소 차이가 있으나 전 직급에서 60% 이상의 비중을 보임
 - 2~4급의 경우 행정직이 70.0%를 차지하고 있으며 기술직이 나머지 30.0%를 차지하고 있음
 - 직급별 기술직 비중은 9급에서 36.3%로 가장 높게 나타남
 - 관리운영직은 현재 6, 7급만 존재함

표 2-5 | 직군별/직급별 공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	2~4급		5급		6급		7급		8급		9급		총계	
	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중
행정직	21	70.0	127	67.2	521	60.6	711	65.7	575	67.2	478	63.7	2,433	64.6
기술직	9	30.0	62	32.8	309	35.9	353	32.6	281	32.8	272	36.3	1,286	34.1
관리 운영직	0	0.0	0	0.0	30	3.5	18	1.7	0	0.0	0	0.0	48	1.3
총계	30	100.0	189	100.0	860	100.0	1,082	100.0	856	100.0	750	100.0	3,767	100.0

- <표 2-6>에서 직렬 및 직급 현황을 살펴보면, 행정직 및 기술직 전체적으로는 7급 공무원 수가 가장 큰 비중을 차지하고 있으나 각 직렬별로 차이가 나타남
 - 세무 직렬의 경우는 6급이 43.1%로 타 직급에 비해 매우 높은 비중을 나타냄
 - 전산 직렬의 경우는 6급과 7급이 대부분을 차지함
 - 속기 및 방호 직렬의 경우 6, 7급만 존재함
 - 공업직렬 및 방송통신 직렬은 6급 비중이 가장 높음
 - 코로나 등으로 인력충원이 이루어진 보건 및 간호 직렬은 각각 9급과 8급의 비중이 가장 높은 것으로 나타남
 - 관리운영직의 경우 신규충원이 이루어지지 않아 6, 7급만 존재하며 사무운영 직렬을 제외하고 6급의 비중이 높게 나타남
- <표 2-7>에서 직렬별 성별 현황을 살펴보면 일부 직렬을 제외하고 여성 공무원의 비중이 월등히 높게 나타남
 - 공업, 시설, 방송통신, 운전, 전기운영, 기계운영 등 직렬에서는 남성 비중이 더 높음

표 2-6 | 직렬별/직급별 공무원 현황

(단위: 명)

직군	직렬	2~4급	5급	6급	7급	8급	9급	계
행정직	행정	21	114	353	497	397	284	1,666
	세무	-	-	66	28	26	33	153
	전산	-	-	22	21	9	12	64
	사회복지	-	9	54	137	128	136	464
	사서	-	4	21	27	15	13	80
	속기	-	0	4	1	0	0	5
	방호	-	0	1	0	0	0	1
	소계	21	127	521	711	575	478	2,433
기술직	기술	9	-	-	-	-	-	9
	공업	-	4	50	35	35	26	150
	농업	-	1	3	6	9	10	29
	녹지	-	3	16	22	18	22	81
	수익	-	0	1	2	-	-	3
	해양수산	-	0	1	0	0	0	1
	보건	-	5	23	19	14	28	89
	의료기술	-	2	12	6	8	6	34
	의무	-	4	-	-	-	-	4
	약무	-	0	1	0	-	-	1
	간호	-	5	26	26	62	-	119
	환경	-	8	16	23	14	21	82
	시설	-	29	134	161	94	124	542
	방재안전	-	0	0	2	3	3	8
	방송통신	-	1	14	14	10	7	46
	시설관리	-	0	3	1	0	0	4
	운전	-	0	9	36	14	25	84
소계	9	62	309	353	281	272	1,286	
관리운영직	통신운영	-	-	1	0	0	0	1
	전화상담운영	-	-	3	1	0	0	4
	전기운영	-	-	12	4	0	0	16
	기계운영	-	-	10	4	0	0	14
	화공운영	-	-	2	1	0	0	3
	사무운영	-	-	2	8	0	0	10
	소계	0	0	30	18	0	0	48
총계		30	189	860	1,082	856	750	3,767

주1: 연구직, 지도직, 전문경력관 제외

주2: 직렬별로 직급표에 없는 직급은 - 로 표기

표 2-7 | 직렬별/성별 공무원 현황

(단위: 명, %)

직군	직렬	남성		여성		총계	
		수	비중	수	비중	수	비중
행정직	행정	532	31.9	1,134	68.1	1,766	100.0
	세무	61	39.9	92	60.1	153	100.0
	전산	20	31.3	44	68.8	64	100.0
	사회복지	116	25.0	348	75.0	464	100.0
	사서	14	17.5	66	82.5	80	100.0
	속기	2	40.0	3	60.0	5	100.0
	방호	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	소계	746	30.7	1,687	69.3	2,433	100.0
기술직	기술	8	88.9	1	11.1	9	100.0
	공업	124	82.7	26	17.3	150	100.0
	농업	10	34.5	19	65.5	29	100.0
	녹지	22	27.2	59	72.8	81	100.0
	수의	2	66.7	1	33.3	3	100.0
	해양수산	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	보건	18	20.2	71	79.8	89	100.0
	의료기술	5	14.7	29	85.3	34	100.0
	의무	4	100.0	0	0.0	4	100.0
	약무	0	0.0	1	100.0	1	100.0
	간호	4	3.4	115	96.6	119	100.0
	환경	34	41.5	48	58.5	82	100.0
	시설	335	61.8	207	38.2	542	100.0
	방재안전	5	62.5	3	37.5	8	100.0
	방송통신	35	76.1	11	23.9	46	100.0
	시설관리	4	100.0	0	0.0	4	100.0
	운전	84	100.0	0	0.0	84	100.0
소계	695	54.0	591	46.0	1,286	100.0	
관리운영직	통신운영	1	100.0	0	0.0	1	100.0
	전화상담운영	0	0.0	4	100.0	4	100.0
	전기운영	16	100.0	0	0.0	16	100.0
	기계운영	14	100.0	0	0.0	14	100.0
	화공운영	3	100.0	0	0.0	3	100.0
	사무운영	4	40.0	6	60.0	10	100.0
	소계	38	79.2	10	20.8	48	100.0
관리운영직	연구직	8	44.4	10	55.6	18	100.0
	지도직	5	41.7	7	58.3	12	100.0
	전문경력관	2	100.0	0	0.0	2	100.0
	소계	15	46.9	17	53.1	32	100.0
총계	1,494	39.3	2,305	60.7	3,799	100.0	

2 • 소속별 공무원 현황

- 소속별 공무원 현황을 살펴보면 구(동포함) 및 본청소속 공무원이 79.1%로 대부분의 비중을 차지하며, 다음으로 사업소, 직속기관, 의회사무국 순임
- 전체 공무원 성비 대비 남성은 본청, 의회사무국, 사업소에서 차지하는 비중이 더 컸으며, 여성의 경우 직속기관, 구에서 차지하는 비중이 더 큰 것으로 나타남

표 2-8 | 소속별/성별 공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	본청		의회사무국		직속기관		사업소		구		계	
	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중
남성	596	45.8	27	57.4	51	22.0	250	48.7	570	33.4	1,494	39.3
여성	704	54.2	20	42.6	181	78.0	263	51.3	1,137	66.6	2,305	60.7
계	1,300	100.0	47	100.0	232	100.0	513	100.0	1,707	100.0	3,799	100.0

- 소속기관별로 대부분의 기관에서 행정직의 비중이 높게 나타나고 있으나 직속기관의 경우 기술직이 대부분을 차지하고 있음
- 전체 공무원 직군별 비중을 고려했을 때 상대적으로 본청, 의회사무국, 구가 타 기관에 비해 행정직 비중이 더 높고, 직속기관, 사업소의 경우는 기술직이 더 높게 나타남

표 2-9 | 직군별/소속별 공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	본청		의회사무국		직속기관		사업소		구		계	
	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중
행정직	813	62.5	41	87.2	34	14.7	273	53.2	1,272	74.5	2,433	64.0
기술직	481	37.0	6	12.8	182	78.4	194	37.8	423	24.8	1,286	33.9
관리운영직	3	0.2	0	0.0	3	1.3	30	5.8	12	0.7	48	1.3
연구직	2	0.2	0	0.0	0	0.0	16	3.1	0	0.0	18	0.5
지도직	0	0.0	0	0.0	12	5.2	0	0.0	0	0.0	12	0.3
전문경력관	1	0.1	0	0.0	1	0.4	0	0.0	0	0.0	2	0.1
계	1,300	100.0	47	100.0	232	100.0	513	100.0	1,707	100.0	3,799	100.0

□ 실국별 공무원 수 및 비중은 아래 <표 2-10>과 같음

- 본청 중 가장 공무원 수가 많은 실국은 기획조정실이며, 다음으로 경제정책국, 안전교통국, 복지여성국, 환경국 등 순임
- 직속기관 중 가장 공무원 수가 많은 기관은 장안구 보건소, 농업기술센터 등 순임
- 사업소 중 가장 공무원 수가 많은 기관은 도서관사업소, 도로교통관리사업소, 상수도사업소 등 순임
- 구 중 공무원 수가 많은 구는 권선구이며, 다음으로 영통구, 팔달구, 장안구 순임

표 2-10 | 실국별 공무원 현황

(단위: 명, %)

소속	실국명	인원	비중	소속	실국명	인원	비중
본청	기업유치단	17	0.4	직속기관	장안구보건소	59	1.6
	감사관	27	0.7		권선구보건소	41	1.1
	공보관	14	0.4		팔달구보건소	40	1.1
	홍보기획관	19	0.5		영통구보건소	42	1.1
	인권담당관	7	0.2		농업기술센터	50	1.3
	기획조정실	173	4.6		소계	232	6.1
	경제정책국	155	4.1	사업소	도로교통관리사업소	103	2.7
	복지여성국	142	3.7		도시안전통합센터	26	0.7
	안전교통국	143	3.8		대외협력사무소	8	0.2
	미래전략국	74	1.9		상수도사업소	94	2.5
	도시총괄기획단	11	0.3		공원녹지사업소	58	1.5
	그린도시추진단	12	0.3		화성사업소	34	0.9
	도시디자인단	21	0.6		도서관사업소	117	3.1
	도시정책실	100	2.6		박물관사업소	31	0.8
	환경국	140	3.7		수원시립미술관	30	0.8
	문화청년체육국	81	2.1		반려동물센터	12	0.3
	도시개발국	71	1.9	소계	513	13.5	
	시민협력국	93	2.4	구	장안구	399	10.5
	소계	1,300	34.2		권선구	462	12.2
	의회사무국	의회사무국	47		1.2	팔달구	402
소계		47	1.2		영통구	444	11.7
				소계	1,707	44.9	
					총계	3,799	100%

3 • 연령별 공무원 현황

- 연령별 공무원 현황을 살펴보면 30대가 1,387명(36.5%)으로 가장 큰 비중을 차지하고 있음
- 다음으로 40대 973명(25.6%), 50대 816명(21.5%), 20대 이하 610명(16.1%), 60대 이상 13명(0.3%) 순임

표 2-11 | 연령별 공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	수	비중
20대 이하	610	16.1
30대	1,387	36.5
40대	973	25.6
50대	816	21.5
60대 이상	13	0.3
계	3,799	100.0

- 연령별로 남녀 성비를 살펴보면 연령이 낮아질수록 여성 비중이 증가함
- 20대의 경우 여성이 70.8%를 차지하고 있으며 3, 40대의 경우 60%를 초과하는 수준을 보임
- 50대 이상의 경우 남성의 비중이 여성보다 높은 것으로 나타나며, 40대 이하와 그 성비 차이가 크게 나타남
- 60대 이상은 84.6%가 남성임

표 2-12 | 연령별/성별 공무원 현황

(단위: 명, %)

구분	남성		여성		총계	
	수	비중	수	비중	수	비중
20대 이하	178	29.2	432	70.8	610	100.0
30대	507	36.6	880	63.4	1387	100.0
40대	365	37.5	608	62.5	973	100.0
50대	433	53.1	383	46.9	816	100.0
60대 이상	11	84.6	2	15.4	13	100.0
계	1,494	39.3	2,305	60.7	3,799	100.0

□ 그 외 조사결과 수원시 공무원의 연령은 최소 만18세(2005년생)~ 최대 만86세(1937년생)로 확인됨

- 여성: 최연소 만19세(2004년생), 최고령 만60세(1964년생)
- 남성: 최연소 만18세(2005년생), 최고령 만86세(1937년생)

〈참고〉 수원시 전체 직원 현황

(기준: 2024년, 10월 31일)

구분		인원수(명)	비중(%)
특수경력직 공무원	정무직	1	0.02
	별정직	3	0.06
일반직 공무원	일반직	3,672	69.76
	연구직	18	0.34
	지도직	12	0.23
	전문경력관	2	0.04
임기제 공무원	일반임기제	95	1.80
	전문임기제	2	0.04
	시간선택제 임기제	296	5.62
	한시임기제	19	0.36
기타	일반공무직	698	13.26
	실무수습	53	1.01
	청원경찰	70	1.33
	환경관리원	323	6.14
계		5,264	100.00%

주1: 현원 기준

주2: 시간선택제채용 공무원(20H/25H/35H등)은 인사관리상 근무시간 비례하여 현원 산정하나, 본 표에서는 자연인 1명으로 산정함

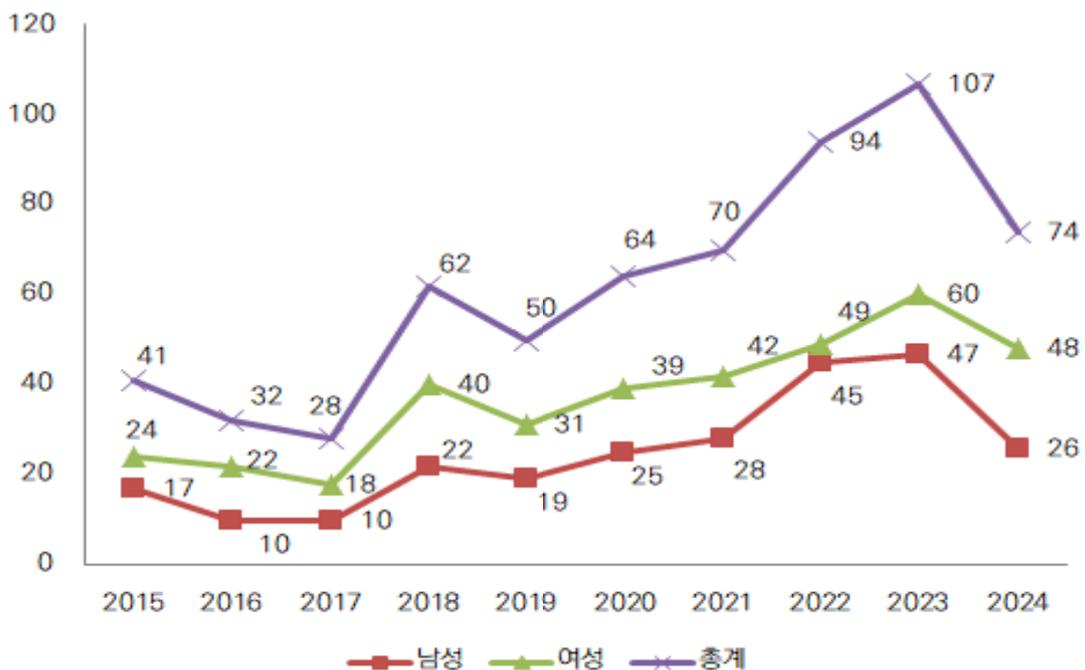
제3절 수원시 중도퇴직 공무원 현황

1 연도별 중도퇴직 공무원 현황

- 연도별 중도퇴직(의원면직) 공무원 수는 2023년까지 증가추세를 보이다 2024년 10월 31일 현재 감소 양상임
 - 여성 중도퇴직자 수가 남성에 비해 매년 높게 나타남
 - 2023년 기준으로 중도퇴직자 수가 2015년 대비 160.9% 증가하였는데 동기간 공무원 수 증가율(35.2%)에 비해 매우 높은 수준임
 - 남성의 경우 2015년 대비 176.4% 증가
 - 여성의 경우 2015년 대비 150.0% 증가하여 남성 중도퇴직자의 증가율이 더 높은 것으로 나타남
 - 연도별 증감 추세가 남녀 모두 유사한 양상으로 나타나 이에 대한 추가 논의가 필요함

그림 2-4 | 연도별 중도퇴직(의원면직) 공무원 수

(단위: 명)



2 직급별 중도퇴직 공무원 현황

- 최근 10년간 직급별 중도퇴직(의원면직) 공무원 수는 9급이 306명(49.2%)으로 거의 절반을 차지하고 있었으며, 다음으로 8급(24.4%), 7급(17.8%), 6급(5.0%) 순임
- 8, 9급이 최근 10년간 전체 중도퇴직자의 73.6%를 차지함
 - 9급은 중도퇴직자의 대부분을 차지하고 있으나 2015년 이후 그 비중이 급격히 감소하는 추세를 보임(2015년, 73.2% → 2024년 44.6%)
 - 반면, 7급과 8급은 대체로 전체 중도퇴직자에서 차지하는 비중이 증가하고 있으며, 특히 7급의 증가가 두드러져 2022년 이후 7급의 비중이 20%를 초과함
 - 6급은 그 수와 비중이 증가하다 최근 다소 감소한 경향을 보이고 있음
 - 나머지 직급 및 연구직, 지도직, 전문경력관의 경우 중도퇴직이 발행하는 빈도가 매우 적음

표 2-13 | 연도별/직급별 중도퇴직자(의원면직자) 수

(단위: 명, %)

구분		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	계
1급	수	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	비중	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
2급	수	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
	비중	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.3
3급	수	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	비중	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
4급	수	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	4
	비중	0.0	3.1	0.0	3.2	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
5급	수	0	0	1	2	1	2	2	2	2	2	14
	비중	0.0	0.0	3.6	3.2	2.0	3.1	2.9	2.1	1.9	2.7	2.3
6급	수	0	1	1	2	4	3	6	6	4	4	31
	비중	0.0	3.1	3.6	3.2	8.0	4.7	8.6	6.4	3.7	5.4	5.0
7급	수	4	7	5	8	7	5	11	19	30	15	111
	비중	9.8	21.9	17.9	12.9	14.0	7.8	15.7	20.2	28.0	20.3	17.8

(단위: 명, %)

구분		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	계
8급	수	7	9	5	11	10	18	23	20	30	19	152
	비중	17.1	28.1	17.9	17.7	20.0	28.1	32.9	21.3	28.0	25.7	24.4
9급	수	30	14	16	36	27	35	28	46	41	33	306
	비중	73.2	43.8	57.1	58.1	54.0	54.7	40.0	48.9	38.3	44.6	49.2
연구직	수	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	비중	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
지도직	수	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	비중	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
전문경력관	수	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	비중	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.2
총계	수	41	32	28	62	50	64	70	94	107	74	622
	비중	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 연구직, 지도직, 전문경력관은 직급을 구분하지 않음

03

수원시 공직생활 실태조사 분석

제1절 조사개요 및 응답자 특성 분석

1 조사 개요

□ 조사 목적

- 수원시 공무원의 공직생활 인식 및 수원시 인적자원관리 현황에 대한 객관적 조사를 통해 수원시 공직생활실태 진단과 발전적 인적자원관리 방안 모색을 위한 기초자료를 축적함

□ 조사 대상

- 수원시 5급 이하 일반직 공무원(일반임기제 포함) 중 행정·기술·관리운영직을 대상으로 함
 - 정무직, 별정직, 한시임기제, 전문임기제, 시간선택제 임기제 제외
 - 연구직, 지도직, 전문경력관 제외

□ 조사 시기

- 2024년 9월 25일~2024년 10월 10일(16일간)

□ 조사 방법

- 조사대상 수원시 일반직 공무원 전수를 대상으로 수원시 행정포털을 활용하여 구조화된 설문 문항을 바탕으로 웹조사를 실시함

□ 조사 내용

- 조사내용은 공직생활에 대한 수원시 공무원의 인식을 측정 및 분석하기 위한 5개 부문과 응답자 일반사항 1개 부문, 기타 건의사항 1개 부문으로 총 7개 부문, 109문항으로 구성
- 공무원 인식조사 부문은 업무환경, 조직관리, 조직구성원의 동기, 태도 및 행동, 인사관리 및 역량개발, 조직구성원의 가치지향 및 부서에 대한 인식의 5개 부문임
- 조사부문에 따른 세부 조사항목은 다음과 같음

표 3-1 | 조사 항목

조사부문	조사항목	문항수
I. 업무환경	평소 업무량 인식 / 업무량이 많다고 생각하는 이유	7문항
	업무수행을 위한 자원제공 인식	
	업무자율성 인식	
II. 조직관리	조직목표 인식	26문항
	조직문화 인식	
	리더십 인식	
	의사결정 인식	
	협업 및 의사소통 인식	
III. 조직구성원의 동기, 태도 및 행동	공공봉사동기 인식	38문항
	직무스트레스 원인 인식	
	조직시민행동 인식	
	혁신행동 인식	
	공직가치 인식	
	조직몰입 인식	
	직무만족 인식	
	공직만족도 인식	
이직의향 인식 / 이직 의향의 이유		
IV. 인사관리 및 역량개발	삶의 질 인식	9문항
	인사관리 인식	
	보수 및 후생복지 인식	
	희망하는 공무원 후생복지서비스 인식	
	교육훈련 및 능력발전 인식	
V. 조직구성원의 가치지향 및 부서에 대한 인식	직무영량 중요도 인식	18문항
	일과 삶에 대한 태도 인식	
	공정 인식	
	세대변화 인식	
	격무부서 판단 기준 인식	
	격무부서 인식	
	비격무부서 인식	
	선호부서 판단 기준 인식	
선호부서 인식		
VI. 응답자 일반사항	비선호부서 인식	10문항
	성별	
	소속 국/과	
	출생년도	
	혼인상태	
	학력	
	공무원 입직년도	
	직급	
	직렬	
대상구분		
VII. 기타 건의사항	초과 근무시간(시간외 근무시간)	1문항
	기타 건의사항	

2 • 응답자 특성 분석

□ 설문에 응답한 수원시 일반직 공무원(일반임기제 포함) 1,125명을 대상으로 분석을 실시함

○ 전체 조사대상자 3,737명 중 30.1%가 설문에 응답함

□ 성별 및 연령

○ 응답자 성별분포는 남성 435명(38.7%), 여성 690명(61.3%)임

○ 연령분포는 30대가 434명(38.6%)로 가장 많았으며, 다음으로 40대(25.9%), 20대 이하(18.7%), 50대 이상(16.9%) 순임

표 3-2 | 성별·연령별 분포

(단위: 명, %)

구분		사례 수	비율
전체		(1,125)	100.0
성별	남성	(435)	38.7
	여성	(690)	61.3
연령	20대 이하	(210)	18.7
	30대	(434)	38.6
	40대	(291)	25.9
	50대 이상	(190)	16.9

□ 교육수준 및 혼인상태

○ 전체 응답자 중 80.2%가 4년제 대학졸업자이며, 다음으로 전문대 졸업(7.8%), 대학원 졸업(6.7%), 고졸이하(5.3%) 순으로 응답자 중 94.7%가 대학졸업 이상의 교육수준을 보임

○ 응답자 중 631명(56.1%)이 기혼, 471명(41.9%)이 미혼이며 기타(사별, 이혼 등)가 23명(2.0%)로 나타남

표 3-3 | 교육수준·혼인상태별 분포

(단위: 명, %)

구분		사례 수	비율
전체		(1,125)	100.0
학력	고졸 이하	(60)	5.3
	전문대학 졸업	(88)	7.8
	대학(4년제) 졸업	(902)	80.2
	대학원 졸업	(75)	6.7
혼인상태	기혼	(631)	56.1
	미혼	(471)	41.9
	기타	(23)	2.0

□ 직급 및 직렬

- 응답자 직급별 분포를 살펴보면 7급이 343명(30.5%)으로 가장 큰 비율을 차지하였으며, 다음으로 8급(24.5%), 9급(22.1%), 6급(19.5%), 5급(3.4%) 순임
- 직렬별로는 행정직렬이 442명(40.7%)로 가장 많았으며, 사회복지(13.6%), 시설(12.0%), 기타(9.1%), 간호·의료기술(6.0%) 등 순임⁵⁾

표 3-4 | 직급·직렬별 분포

(단위: 명, %)

구분		사례 수	비율
전체		(1,125)	100.0
직급	5급	(38)	3.4
	6급	(219)	19.5
	7급	(343)	30.5
	8급	(276)	24.5
	9급	(249)	22.1
전체		(1,087)	100.0
직렬	행정	(442)	40.7
	사회복지	(148)	13.6
	세무	(44)	4.0
	보건	(23)	2.1
	간호·의료기술	(65)	6.0
	전산	(15)	1.4
	방통	(21)	1.9
	시설	(130)	12.0
	공업	(41)	3.8
	환경	(18)	1.7
	사서	(23)	2.1
	녹지	(18)	1.7
	기타	(99)	9.1

□ 재직기간

- 재직기간별로는 5년 이하가 477명(42.4%)로 가장 많았으며, 다음으로 6~10년(22.6%), 26년 이상(10.8%), 11~15년(10.2%), 16~20년(9.2%), 21~25년(4.9%) 순임

5) 직렬의 경우 직렬 분류가 하위직급과 상이한 5급은 조사대상에서 제외하였음

표 3-5 | 재직기간별 분포

(단위: 명, %)

구분		사례 수	비율
전체		(1,125)	100.0
재직기간	5년 이하	(477)	42.4
	6-10년	(254)	22.6
	11-15년	(115)	10.2
	16-20년	(103)	9.2
	21-25년	(55)	4.9
	26년 이상	(121)	10.8

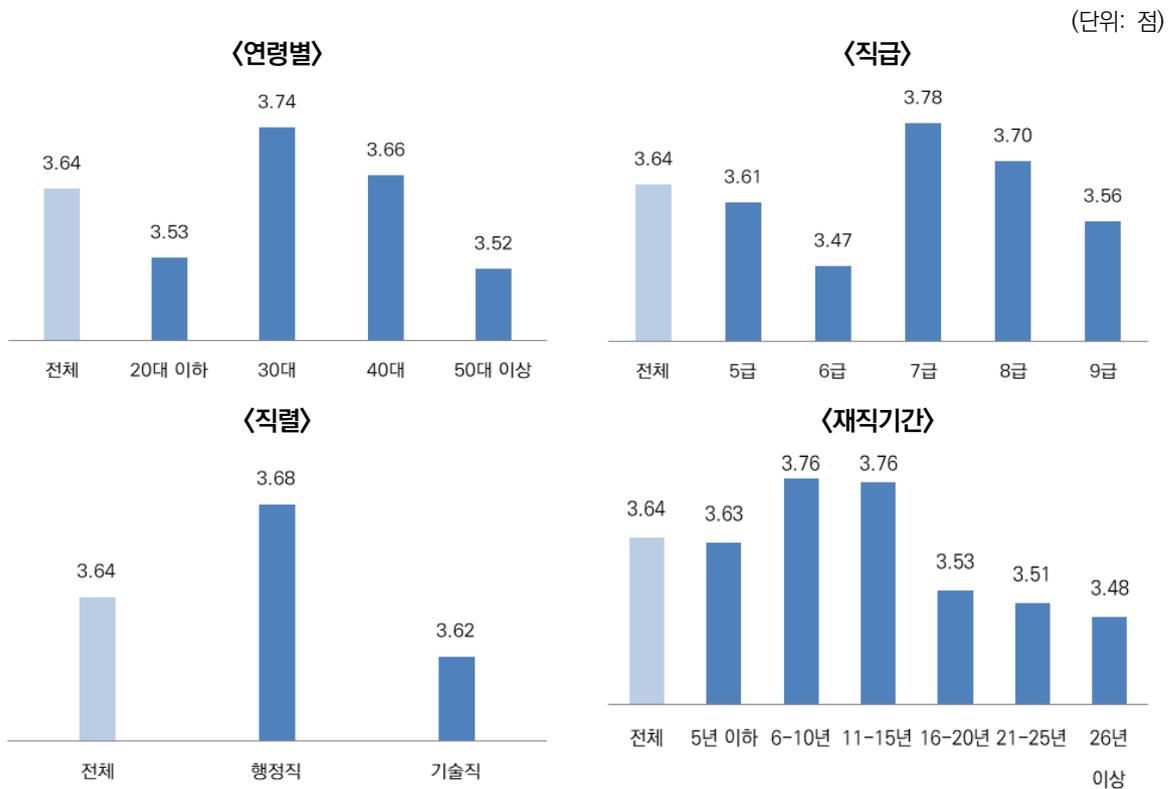
제2절 실태조사 결과분석6)

1 업무환경

1) 평소 업무량 인식

- 공무원이 체감하는 평소 업무량 인식 평균점수는 3.64점으로 전반적으로 업무량이 많다고 인식
 - 연령별로는 30대가 3.74점으로 가장 높고, 50대 및 20대 이하가 각각 3.52점, 3.53점으로 낮게 나타남
 - 직급별로는 7급이 3.78점으로 가장 높고, 6급이 3.47점으로 가장 낮게 나타남
 - 직렬별로는 행정직렬이 3.68점으로 3.62점을 보인 기술직렬보다 높은 수준을 나타냄
 - 재직기간별로는 6~10년과 11~15년이 3.76점으로 가장 높았으며 26년 이상이 3.48점으로 가장 낮음

그림 3-1 | 평소 업무량 인식



6) 직렬별 분석은 행정직과 기술직으로 구분하여 실시하였으며, 행정직렬에는 행정, 사회복지, 세무, 전산, 사서 직렬이 포함되었으며 기술직렬에는 보건, 간호·의료기술, 시설, 방송통신, 공업, 환경, 녹지 직렬이 포함됨. 그 외 설문문항에서 기타로 조사된 직렬은 분석에 포함하지 않음

- 업무량이 많다고 생각하는 이유로는 소속 부서(국/과 등)의 인력부족(39.9%)과 과도한 업무할당(31.3%)이 거의 대부분을 차지⁷⁾
- 다음으로 과도한 민원응대(9.81%), 업무협의/회의과다(5.25%), 불합리한 업무배분(4.91%), 자신의 역량부족(4.74%), 비합리적인 업무마감 기한(2.37%) 순임
 - 연령별로 2, 30대는 자신의 역량부족, 40대는 불합리한 업무배분이 전체 응답비중에 비해 상대적으로 높게 나타남
 - 직급별로 5급은 과도한 민원응대, 7급은 과도한 업무할당과 자신의 역량부족, 8급은 불합리한 업무배분, 9급은 불합리한 업무배분과 자신의 역량부족에 대한 응답이 전체 응답비중에 비해 상대적으로 높게 나타남
 - 직렬별로는 행정직렬의 경우 과도한 업무할당, 업무협의/회의과다, 불합리한 업무배분이, 기술직렬의 경우 소속부서의 인력부족, 과도한 업무할당, 자신의 역량부족, 비합리적인 업무마감 기한에 대한 응답이 전체 응답비중에 비해 상대적으로 높게 나타남

표 3-6 | 업무량이 많은 이유(1순위)

(단위: 명, %)

구분	사례 수	① 소속 부서 (국/과 등)의 인력부족	② 과도한 업무 할당	③ 과도한 민원 응대	④ 업무협의 /회의 과다	⑤ 불합리한 업무배분	⑥ 자신의 역량부족 (업무 숙련도)	⑦ 비합리적인 업무마감 기한	⑧ 기타	
전체	(591)	39.93	31.13	9.81	5.25	4.91	4.74	2.37	1.86	
성별	남자	(226)	34.96	33.19	12.39	6.19	3.98	4.42	1.77	3.10
	여자	(365)	43.01	29.86	8.22	4.66	5.48	4.93	2.74	1.10
연령대	20대 이하	(99)	41.41	27.27	14.14	4.04	4.04	7.07	1.01	1.01
	30대	(257)	41.25	32.30	7.00	4.28	3.89	5.45	3.89	1.95
	40대	(154)	35.06	35.06	7.14	7.14	7.79	3.90	1.30	2.60
	50대 이상	(81)	43.21	24.69	18.52	6.17	3.70	1.23	1.23	1.23
직급	5급	(19)	47.37	15.79	21.05	15.79	0.00	0.00	0.00	0.00
	6급	(88)	45.45	25.00	11.36	10.23	3.41	2.27	1.14	1.14
	7급	(207)	34.30	38.16	6.28	4.35	4.83	5.31	3.86	2.90
	8급	(160)	45.00	29.38	8.75	3.75	5.00	3.75	2.50	1.88
	9급	(117)	37.61	28.21	14.53	3.42	6.84	7.69	0.85	0.85

7) 한국행정연구원의 2023년 공직생활실태조사의 기초자치단체 조사결과에서도 소속 부서(국/과 등)의 인력부족(46.2%)과 과도한 업무할당(26.7%)이 거의 대부분을 차지함

(단위: 명, %)

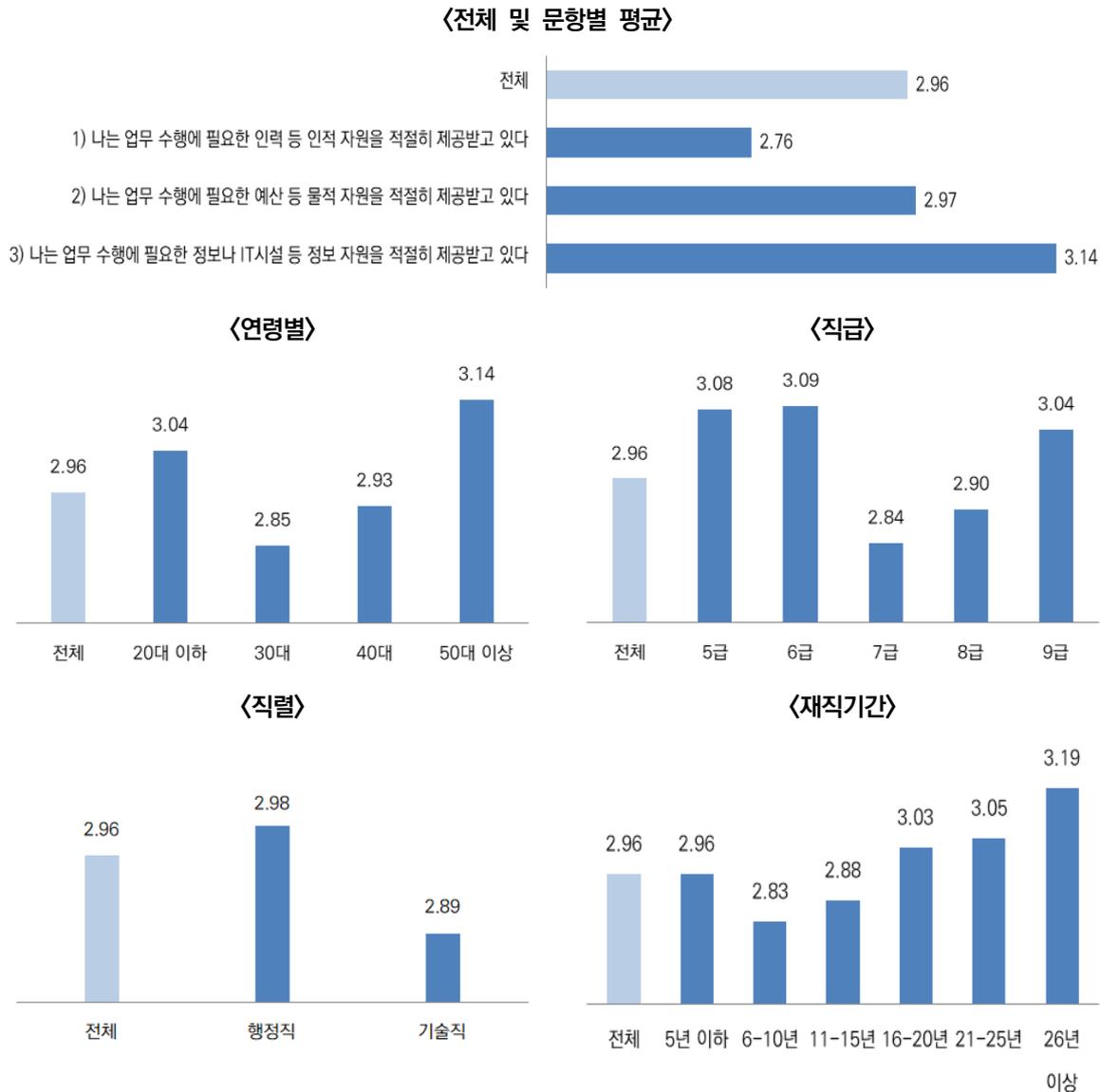
구분	사례 수	① 소속 부서 (국/과 등의 인력부족)	② 과도한 업무 할당	③ 과도한 민원 응대	④ 업무협약 /회의 과다	⑤ 불합리한 업무배분	⑥ 자신의 역량부족 (업무 숙련도)	⑦ 비합리적인 업무마감 기한	⑧ 기타	
전체	(591)	39.93	31.13	9.81	5.25	4.91	4.74	2.37	1.86	
직렬	행정직	(368)	39.67	32.88	8.15	5.43	5.16	4.62	1.90	2.17
	기술직	(160)	41.25	31.88	9.38	3.75	4.38	5.00	2.50	1.88
	기타	(44)	34.09	20.45	20.45	4.55	6.82	6.82	6.82	0.00
재직기간	5년 이하	(251)	39.04	29.08	10.76	4.38	6.37	6.37	2.39	1.59
	6-10년	(150)	38.67	36.67	8.67	4.00	2.67	3.33	3.33	2.67
	11-15년	(71)	35.21	32.39	5.63	4.23	8.45	7.04	4.23	2.82
	16-20년	(46)	41.30	34.78	4.35	6.52	6.52	4.35	0.00	2.17
	21-25년	(25)	60.00	24.00	4.00	12.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	26년 이상	(48)	43.75	22.92	22.92	10.42	0.00	0.00	0.00	0.00

2) 업무수행을 위한 자원제공 인식

- 업무수행을 위한 인적·물적·정보 자원의 제공 수준 인식에 대한 3개 지표의 평균 점수는 2.96점으로 보통 수준에 다소 미달
 - 세부지표별로는 정보자원 제공 적절성이 3.14로 가장 높고 다음으로 물적자원 제공 적절성이 2.97점, 인적자원 제공 적절성이 2.76점으로 가장 낮게 나타남
 - 연령별로는 50대 이상이 3.14점으로 가장 높고, 30대가 2.85점으로 가장 낮음
 - 직급별로는 5, 6급이 각각 3.08점, 3.09점으로 가장 높고 7급이 2.84점으로 가장 낮음
 - 직렬별로는 행정직렬이 2.98점으로 2.89점을 보인 기술직렬보다 높은 자원제공 인식수준을 나타냄
 - 재직기간별로는 전체 평균과 동일한 5년 이하를 제외하고 재직기간이 길어질수록 자원제공 인식이 높아지는 경향을 보임

그림 3-2 | 업무수행을 위한 자원제공 인식

(단위: 점)



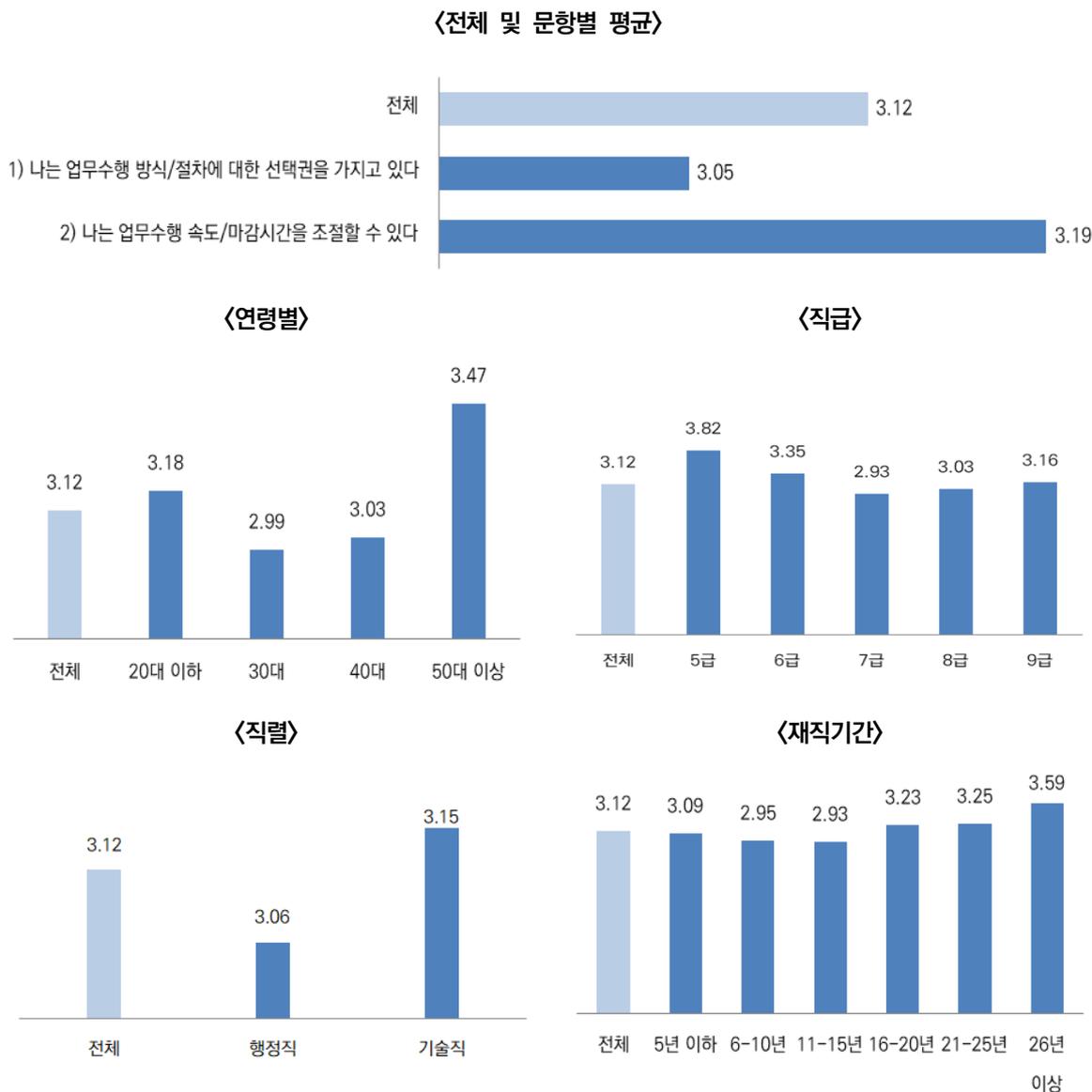
3) 업무 자율성 인식

- 업무수행 방식 및 속도 등에 있어서 자기주도권 수준을 측정하는 업무자율성 인식 2개 지표의 평균점수는 3.12점 수준
 - 세부지표별로는 업무수행 속도/마감시간에 대한 자율성 인식이 3.19점으로 업무수행 방식/절차에 대한 자율성(3.05점) 인식보다 높게 나타남
 - 연령별로는 50대 이상이 3.47점으로 가장 높고, 다음으로 20대 이하(3.18점), 40대(3.03점), 30대(2.99점) 순임

- 직급별로는 5급의 자율성 인식이 3.82점으로 가장 높고 7급의 자율성인식이 2.93점으로 가장 낮음
- 직렬별로는 기술직렬이 3.15점으로 3.06점을 보인 행정직렬보다 상당히 높은 자율성 인식 수준을 나타냄
- 재직기간별로는 5년 이하에서 연차가 증가할수록 자율성 인식수준이 감소하여 11~15년이 가장 낮은 수준(2.93점)을 보이고, 이후 연차가 증가하면서 자율성 인식수준이 증가하여 26년 이상(3.59점)이 가장 높은 수준을 보임

그림 3-3 | 업무자율성 인식

(단위: 점)

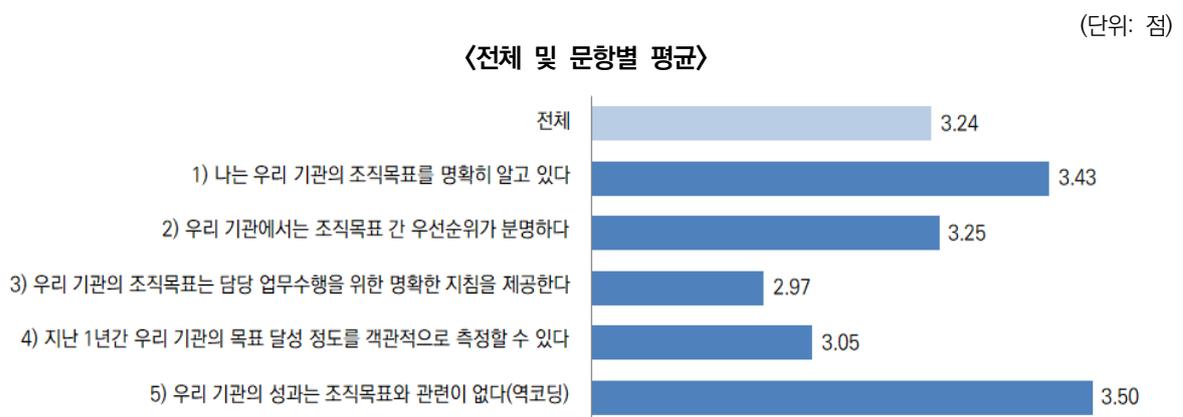


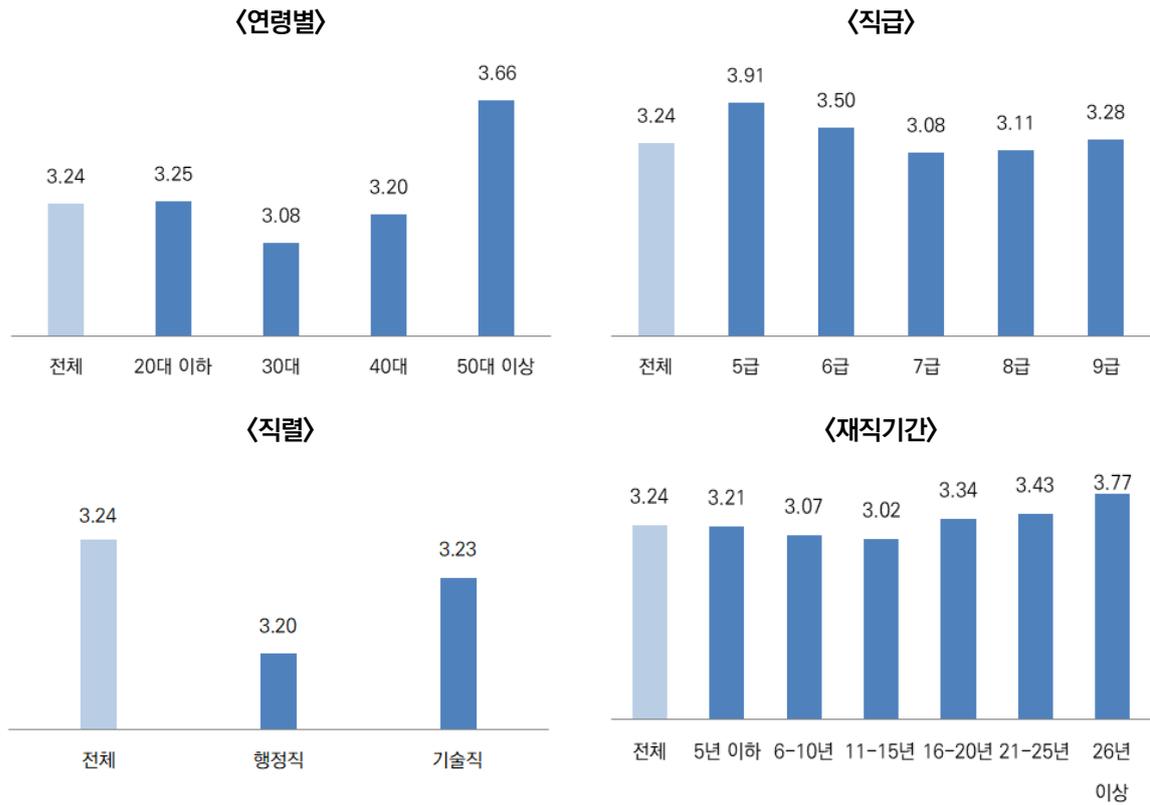
2 • 조직관리

1) 조직목표 인식

- 기관의 조직목표에 대한 인지수준과 우선순위 및 지침의 명확성 등을 측정하는 조직목표 인식에 대한 5개 지표의 평균 점수는 3.24점 수준
 - 세부지표별로는 기관성과와 조직목표 관련성 인식이 3.50점으로 가장 높게 나타났으며, 조직목표 인지의 명확성에 대한 인식이 3.43점으로 그 다음 순서를 차지함. 업무수행을 위한 명확한 지침제공에 대한 인식은 2.97점으로 가장 낮게 나타남
 - 연령별로는 50대 이상이 3.66점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 20대 이하(3.25점), 40대(3.20점), 30대(3.08점) 순임
 - 직급별로는 5급의 조직목표 인식이 3.91점으로 가장 높고, 7급이 3.08점으로 가장 낮음
 - 직렬별로는 기술직렬이 3.23점으로 3.20점을 보인 행정직렬보다 높은 조직목표 인식 수준을 나타냄
 - 재직기간별로는 5년 이하에서 연차가 증가할수록 조직목표 인식수준이 감소하여 11~15년이 가장 낮은 수준(3.02점)을 보이고, 이후 연차가 증가하면서 조직목표 인식수준이 증가하여 26년 이상(3.77점)이 가장 높은 수준을 보임

그림 3-4 | 조직목표 인식



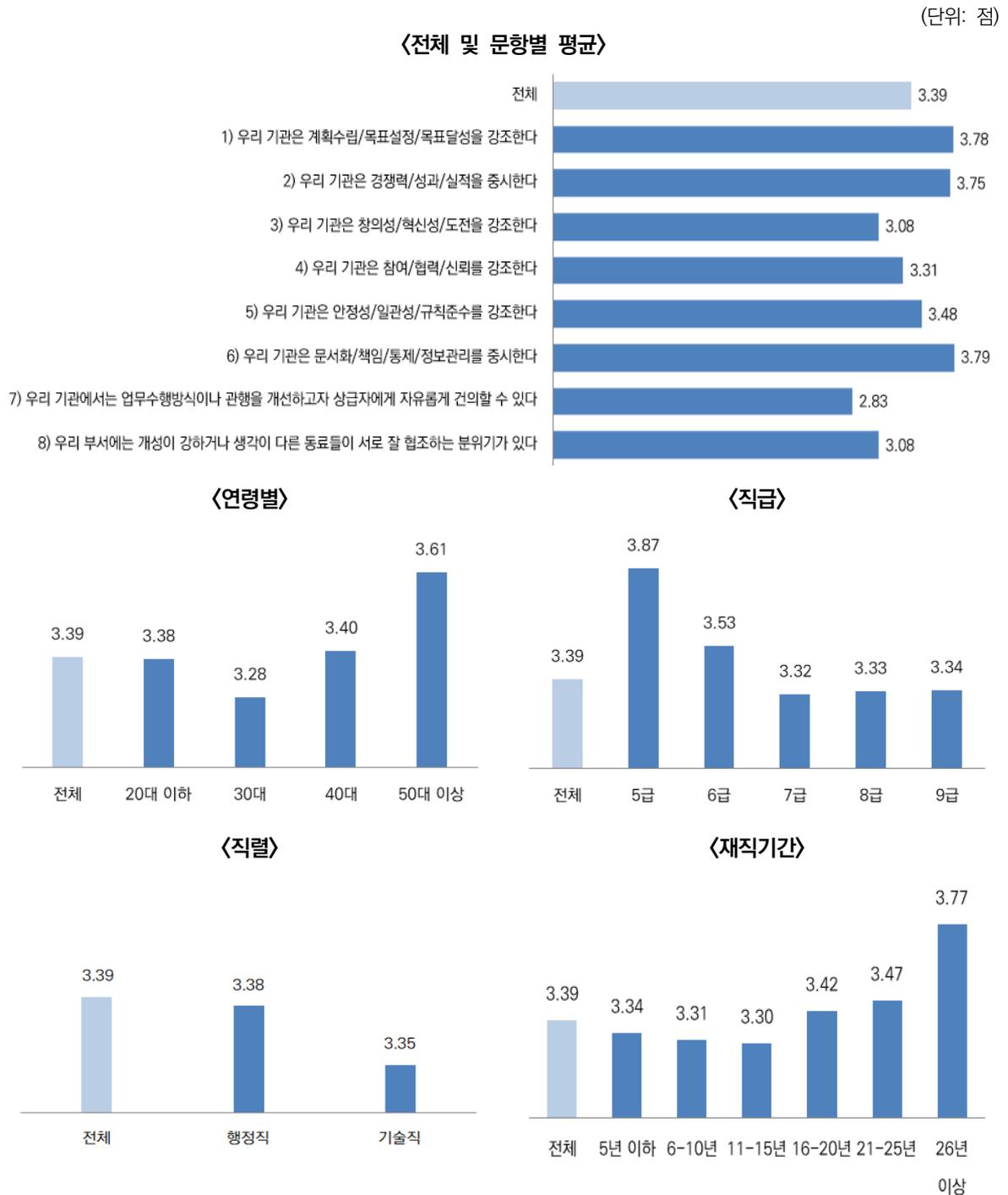


2) 조직문화 인식

□ 다양한 조직 문화 인식에 대한 8개 지표의 평균점수는 3.39점 수준

- 세부지표별로 문서화/책임/통제/정보관리 중시 문화에 대한 인식(3.79점)과 계획수립/목표 설정/목표달성 강조 문화에 대한 인식(3.78점)이 높은 수준으로 나타났으며, 관행개선 및 상급자에 대한 자유로운 건의 문화에 대한 인식(2.83)이 가장 낮게 나타남
- 연령별로는 50대 이상이 3.61점으로 가장 높게 나타났으며, 30대가 3.28점으로 가장 낮게 나타남
- 직급별로는 5급이 3.87점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 6급이 3.53점으로 높게 나타났고 7급, 8급, 9급은 대체로 유사한 수준을 보임
- 직렬별로는 행정직렬이 3.38점으로 3.35점을 보인 기술직렬보다 높은 조직문화 인식수준을 나타냄
- 재직기간별로는 5년 이하에서 연차가 증가할수록 조직문화 인식수준이 감소하여 11~15년이 가장 낮은 수준(3.30점)을 보이고, 이후 연차가 증가하면서 조직문화 인식수준이 증가하여 26년 이상(3.77점)이 가장 높은 수준을 보임

그림 3-5 | 조직문화 인식



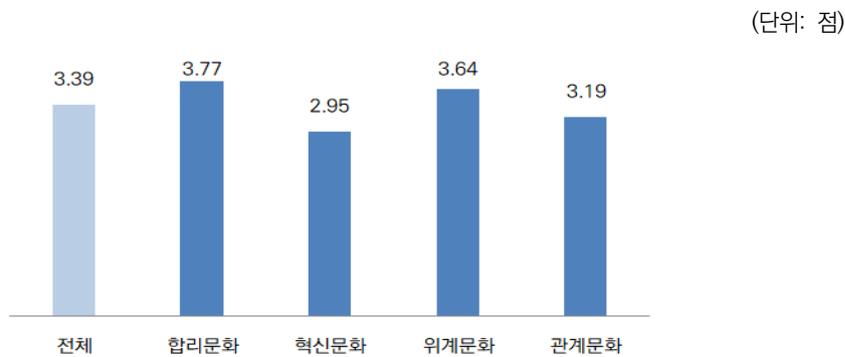
□ 기존 연구(조성용 외, 2024; 박정인, 2023; 허유민 외 2021; 임재영 외, 2019a)를 바탕으로 조직문화 유형별로 설문문항을 구분하여 본 결과 수원시는 합리문화 인식수준이 상대적으로 높고, 혁신문화 인식 수준이 낮은 경향

- 조직문화 유형별 인식수준은 합리문화(3.77점), 위계문화(3.64점), 관계문화(3.19점), 혁신 문화(2.95점) 순임

표 3-7 | 조직문화 유형별 인식 수준

조직문화 유형	항목	평균
합리문화	1) 우리 기관은 계획수립/목표설정/목표달성을 강조한다	3.77
	2) 우리 기관은 경쟁력/성과/실적을 중시한다	
혁신문화	3) 우리 기관은 창의성/혁신성/도전을 강조한다	2.95
	7) 우리 기관에서는 업무수행방식이나 관행을 개선하고자 상급자에게 자유롭게 건의할 수 있다	
위계문화	5) 우리 기관은 안정성/일관성/규칙준수를 강조한다	3.64
	6) 우리 기관은 문서화/책임/통제/정보관리를 중시한다	
관계문화	4) 우리 기관은 참여/협력/신뢰를 강조한다	3.19
	8) 우리 부서에는 개성이 강하거나 생각이 다른 동료들이 서로 잘 협조하는 분위기가 있다	

그림 3-6 | 조직문화 유형별 인식 수준



3) 리더십 인식

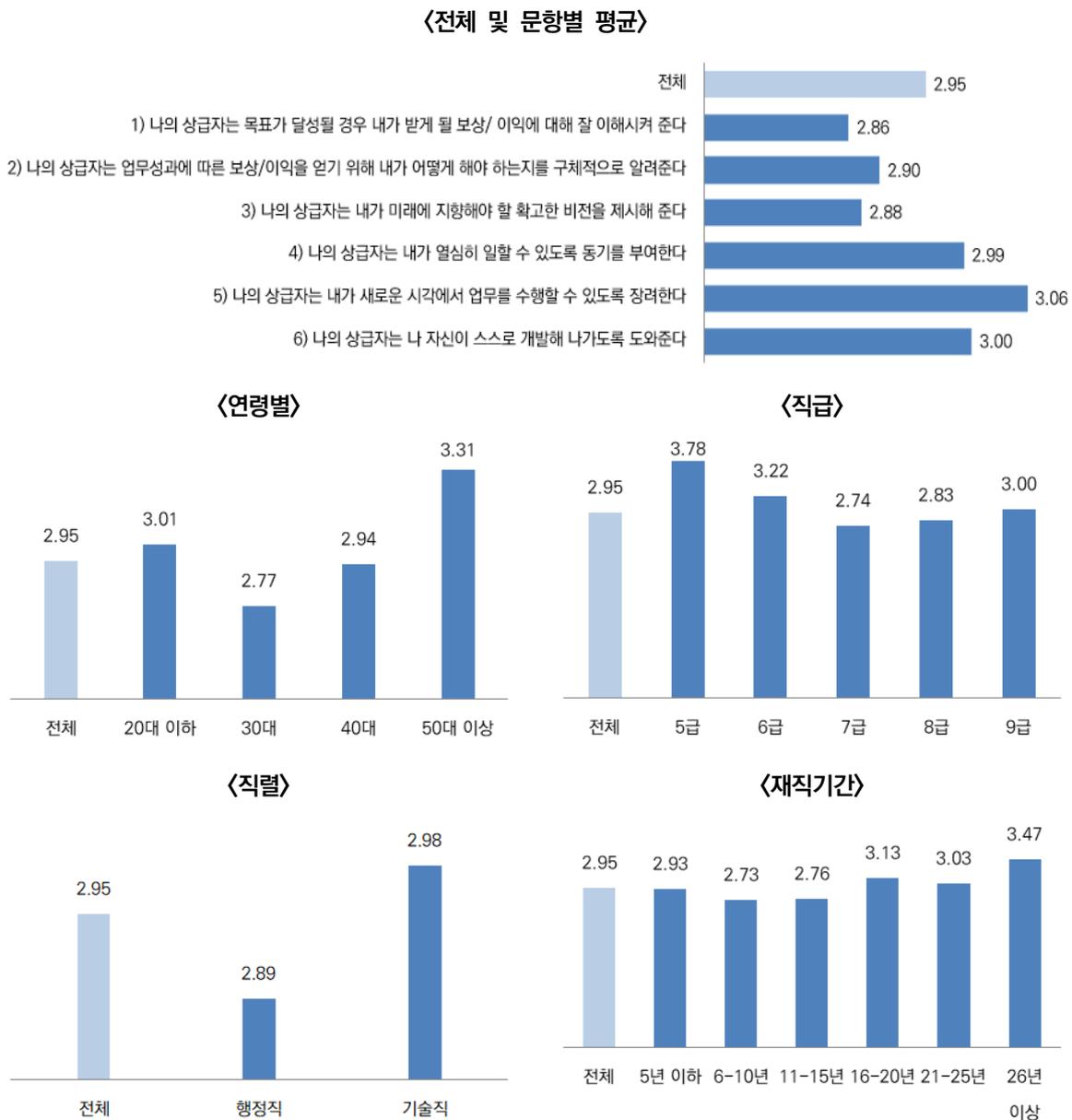
□ 상급자로부터 전달받는 목표 달성에 따른 보상체계, 목표달성 방안·과정의 구체성, 비전 및 동기부여 등 기관의 리더십 인식을 측정하는 7개 지표의 평균 점수는 2.95점으로 보통 수준에 미달

- 세부지표별로 내가 새로운 시각에서 업무를 수행할 수 있도록 장려한다가 3.06점으로 가장 높았으며, 목표가 달성될 경우 내가 받게 될 보상/이익에 대해 잘 이해시켜 준다가 2.86점으로 가장 낮게 나타남

- 연령별로는 50대 이상의 리더십 인식 수준이 3.31점으로 가장 높았으며, 30대가 2.77점으로 가장 낮게 나타남
- 직급별로는 5급이 3.78점으로 가장 높았으며, 7급이 2.74점으로 가장 낮은 수준임
- 직렬별로는 기술직렬이 2.98점으로 2.89점을 보인 행정직렬보다 높은 리더십 인식수준을 나타냄
- 재직기간별로는 26년 이상이 3.47점으로 가장 높았으며 6~10년이 2.73점으로 가장 낮게 나타남

그림 3-7 | 리더십 인식

(단위: 점)



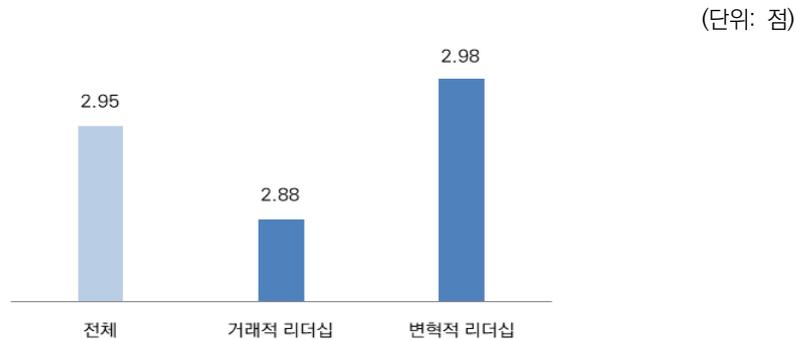
- 기존 연구(박새아 외, 2024; 김국진 외, 2021; 임재영 외, 2019b)를 바탕으로 리더십 유형별로 설문문항을 구분하여 본 결과 수원시는 상대적으로 변혁적 리더십에 대한 인식수준이 높고, 거래적 리더십에 대한 인식수준이 낮은 경향

- 리더십 유형별 인식수준은 거래적 리더십(2.88점), 변혁적 리더십(2.98점)임

표 3-8 | 리더십 유형별 인식 수준

리더십 유형	항목	평균
거래적 리더십	1) 나의 상급자는 목표가 달성될 경우 내가 받게 될 보상/ 이익에 대해 잘 이해시켜 준다	2.88
	2) 나의 상급자는 업무성과에 따른 보상/이익을 얻기 위해 내가 어떻게 해야 하는지를 구체적으로 알려준다	
변혁적 리더십	3) 나의 상급자는 내가 미래에 지향해야 할 확고한 비전을 제시해 준다	2.98
	4) 나의 상급자는 내가 열심히 일할 수 있도록 동기를 부여한다	
	5) 나의 상급자는 내가 새로운 시각에서 업무를 수행할 수 있도록 장려한다	
	6) 나의 상급자는 나 자신이 스스로 개발해 나가도록 도와준다	

그림 3-8 | 리더십 유형별 인식 수준



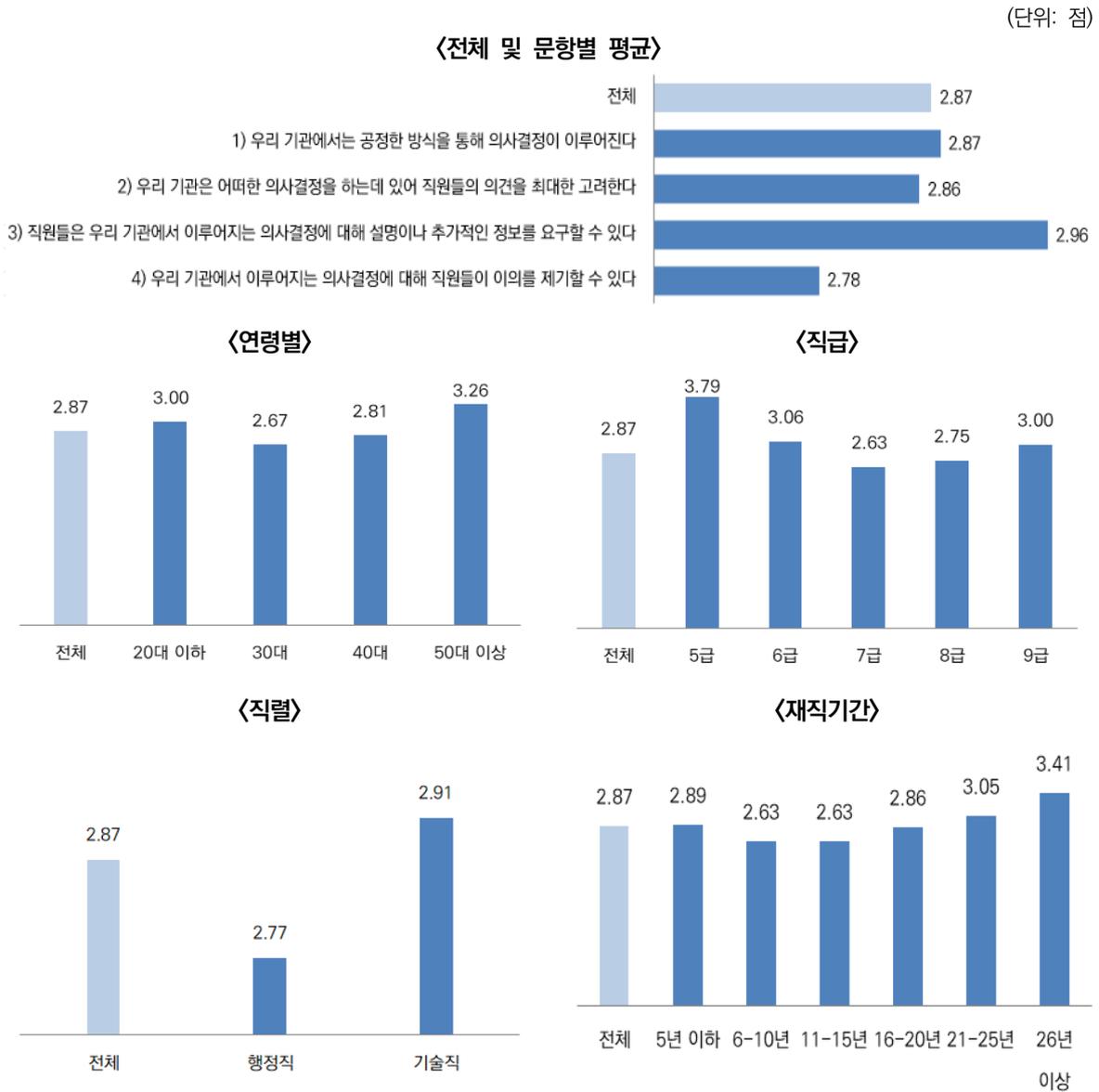
4) 의사결정 인식

- 의사결정 방식의 공정성 및 개방성, 조직의 의사결정에 직원이 이의를 제기할 수 있는 가능성 등 4개 지표로 측정하는 기관의 의사결정 인식의 평균 점수는 2.87점

- 세부지표별로는 의사결정에 대해 설명이나 추가정보를 요구할 수 있다가 2.96점으로 가장 높고, 의사결정에 대해 이의를 제기할 수 있다가 2.78점으로 가장 낮음
- 연령별로는 50대 이상이 3.26점으로 가장 높았으며, 30대가 2.67점으로 가장 낮음
- 직급별로는 5급 이상이 3.79점으로 가장 높고, 7급이 2.63점으로 가장 낮음

- 직렬별로는 기술직렬이 2.91점으로 2.77점을 보인 행정직렬보다 월등히 높은 의사결정 인식 수준을 나타냄
- 재직기간별로는 26년 이상이 3.41점으로 가장 높고, 6~10년이 2.63점으로 낮은 수준을 보임

그림 3-9 | 의사결정 인식



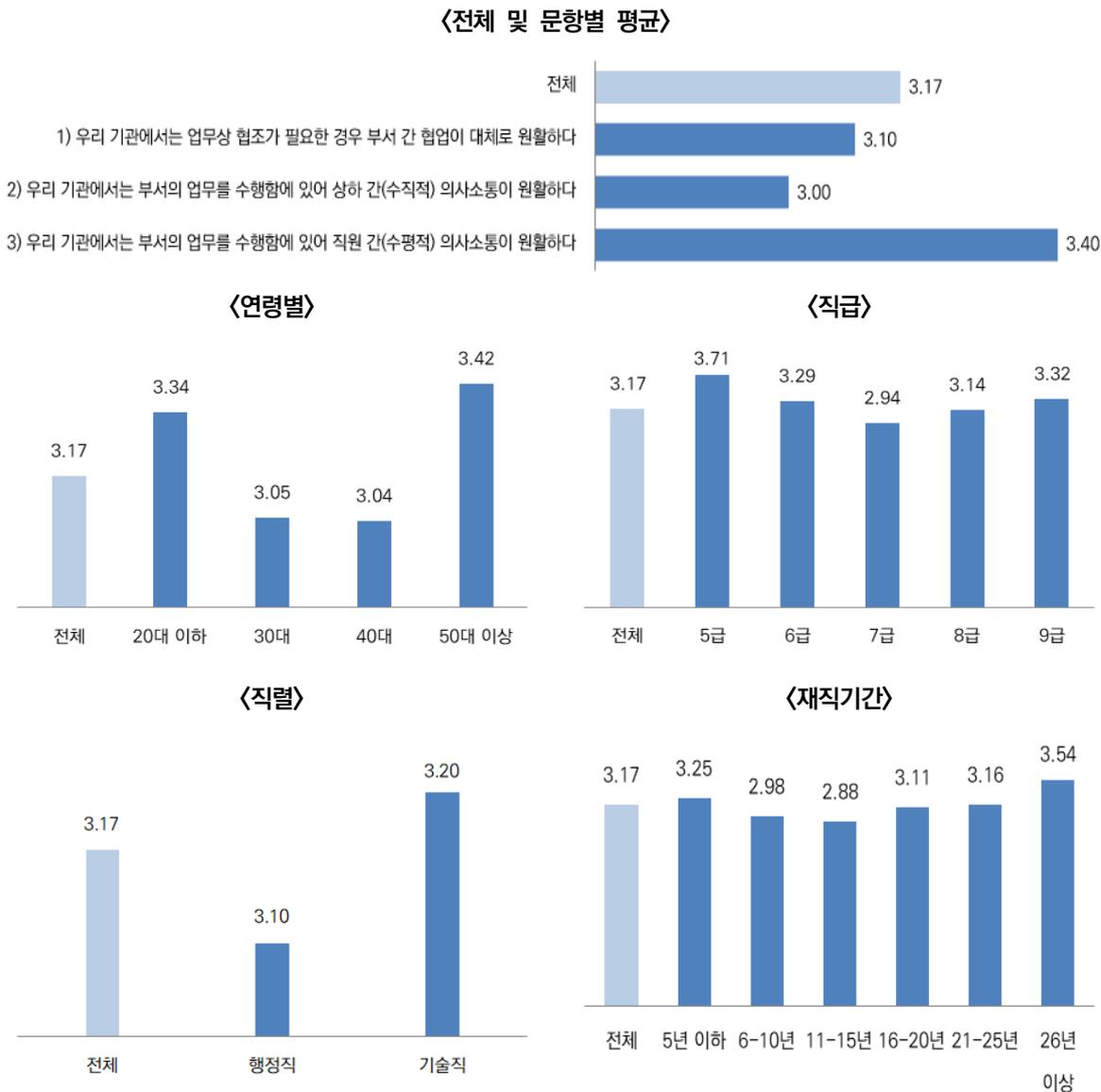
5) 협업 및 의사소통 인식

- 부서 간, 수직 및 수평적 의사소통에 대한 인식 수준을 측정하는 3개 지표의 평균은 3.17점임
- 세부지표별로는 수평적 의사소통의 원활함에 대한 인식수준이 3.40점으로 가장 높고, 수직적 의사소통의 원활함에 대한 인식이 3.00으로 가장 낮음

- 연령별로는 50대 이상이 3.42점으로 가장 높았고, 다음으로 20대 이하가 3.34점으로 높은 수준을 보임. 3, 40대는 유사한 수준으로 인식수준이 월등히 낮게 나타남
- 직급별로는 5급이 3.71점으로 가장 높은 인식수준을 보이고 있으며, 7급이 2.94점으로 가장 낮은 수준을 나타냄
- 직렬별로는 기술직렬이 3.20점으로 3.10점을 보인 행정직렬보다 높은 인식수준을 나타냄
- 재직기간별로는 26년 이상이 3.54점으로 가장 높고, 11~15년 이상이 2.88점으로 가장 낮은 수준을 보임

그림 3-10 | 협업 및 의사소통 인식

(단위: 점)

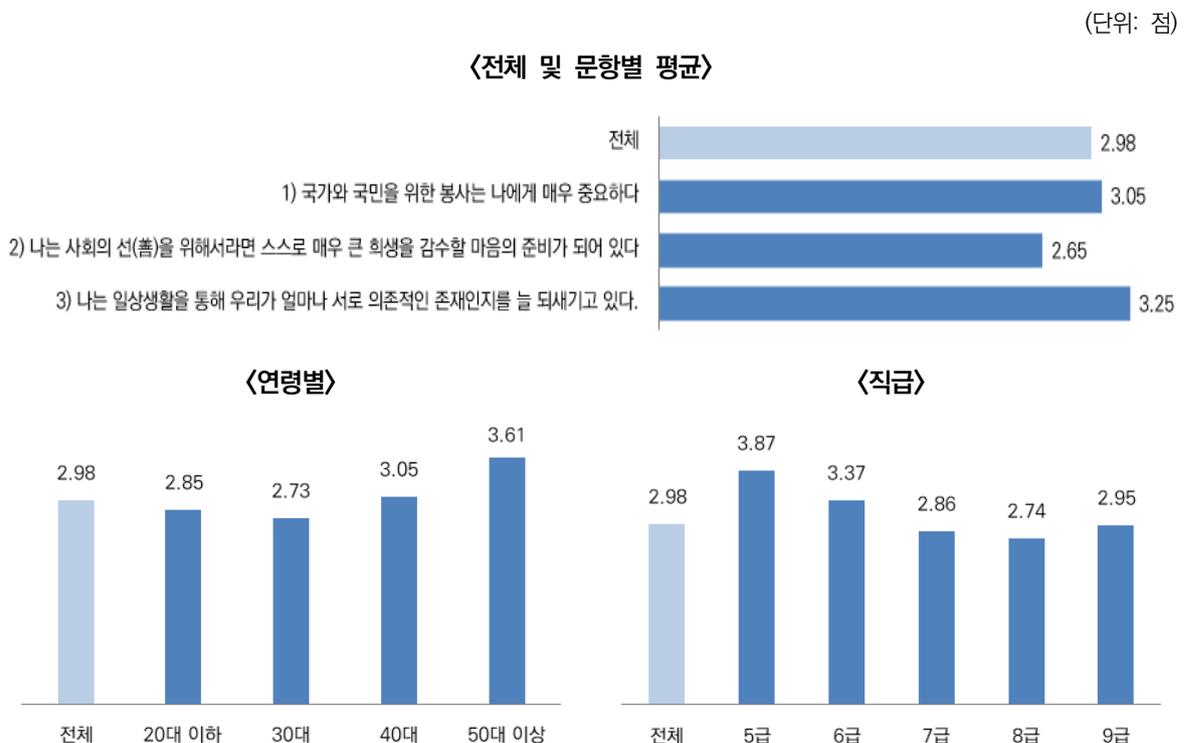


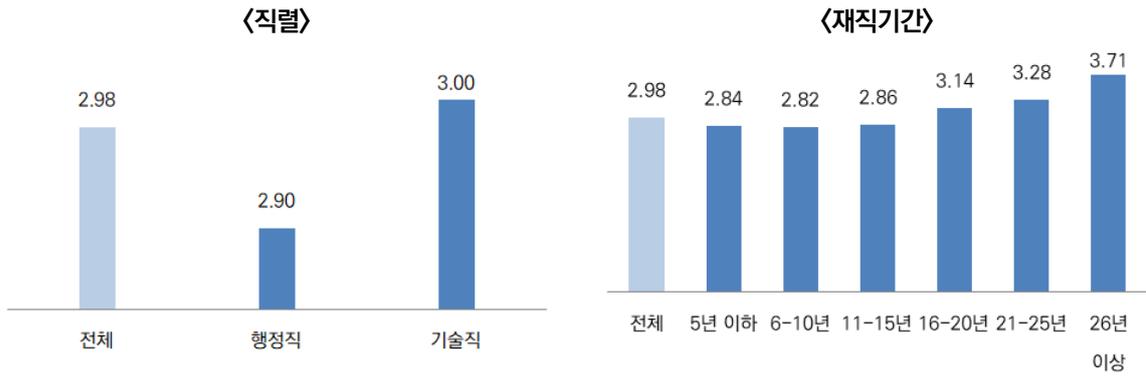
3 • 조직구성원의 동기, 태도 및 행동

1) 공공봉사동기 인식

- 대국민 봉사의 가치 인식, 공공선(善) 추구를 위한 희생 의지, 상호의존성 등을 측정한 공공봉사동기 인식 3개지표의 평균점수는 2.98점 수준
 - 세부지표별로는 상호의존성에 대한 인식이 3.25점으로 가장 높게 나타났으며, 사회의 선(善)을 위한 희생의지 인식이 2.65점으로 가장 낮음
 - 연령별로는 50대 이상이 3.61점으로 가장 높게 나타났으며, 30대가 2.73점으로 가장 낮게 나타남
 - 직급별로는 5급 이상이 3.87점으로 가장 높고 8급이 2.74점으로 가장 낮은 수준임
 - 직렬별로는 기술직렬이 3.00점으로 2.90점을 보인 행정직렬보다 높은 공공봉사동기 인식 수준을 나타냄
 - 재직기간별로는 26년 이상이 3.71점으로 가장 높고 재직기간 15년 이하에서 전반적으로 낮은 수준을 보임

그림 3-11 | 공공봉사동기 인식





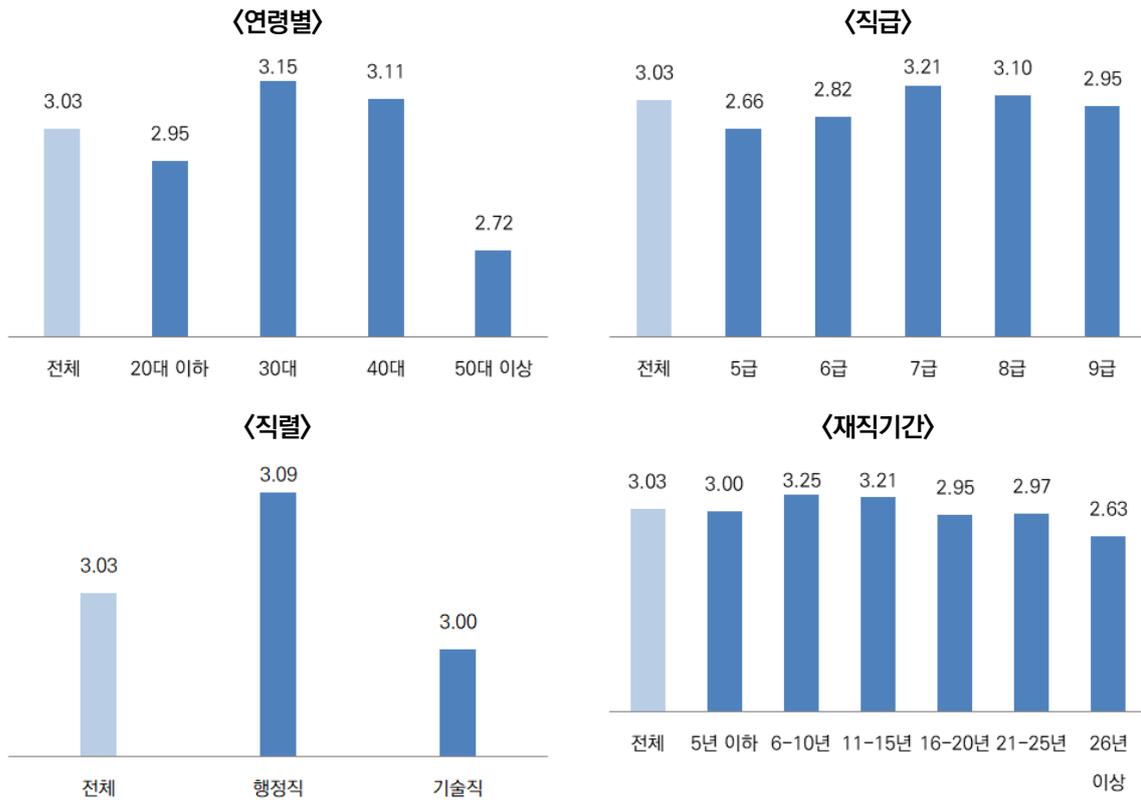
2) 직무스트레스 원인 인식

□ 다양한 직무스트레스의 원인 인식에 대한 9가지 지표의 평균 점수는 3.03점 수준

- 세부지표별로는 정의된 업무 외에 발생하는 수시 현장업무가 3.38점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 민원사무 대응(3.36점), 업무와 가치관의 차이(3.24점) 순임. 반면 수행방법의 불분명함(2.62점), 우선순위의 불분명함 (2.64점)이 가장 낮은 수준을 보임
- 연령별로는 30대의 직무스트레스 원인 인식수준이 가장 높았으며, 50대 이상이 2.72점으로 가장 낮은 수준을 보임
- 직급별로는 7급이 3.21점으로 가장 높은 수준이었으며, 5급이 2.66점으로 가장 낮음
- 직렬별로는 행정직렬이 3.09점으로 3.00점을 보인 기술직렬보다 높은 인식수준을 나타냄
- 재직기간별로는 6~10년이 3.25점으로 가장 높은 반면 26년 이상이 2.63점으로 가장 낮게 나타남

그림 3-12 | 직무스트레스 원인 인식

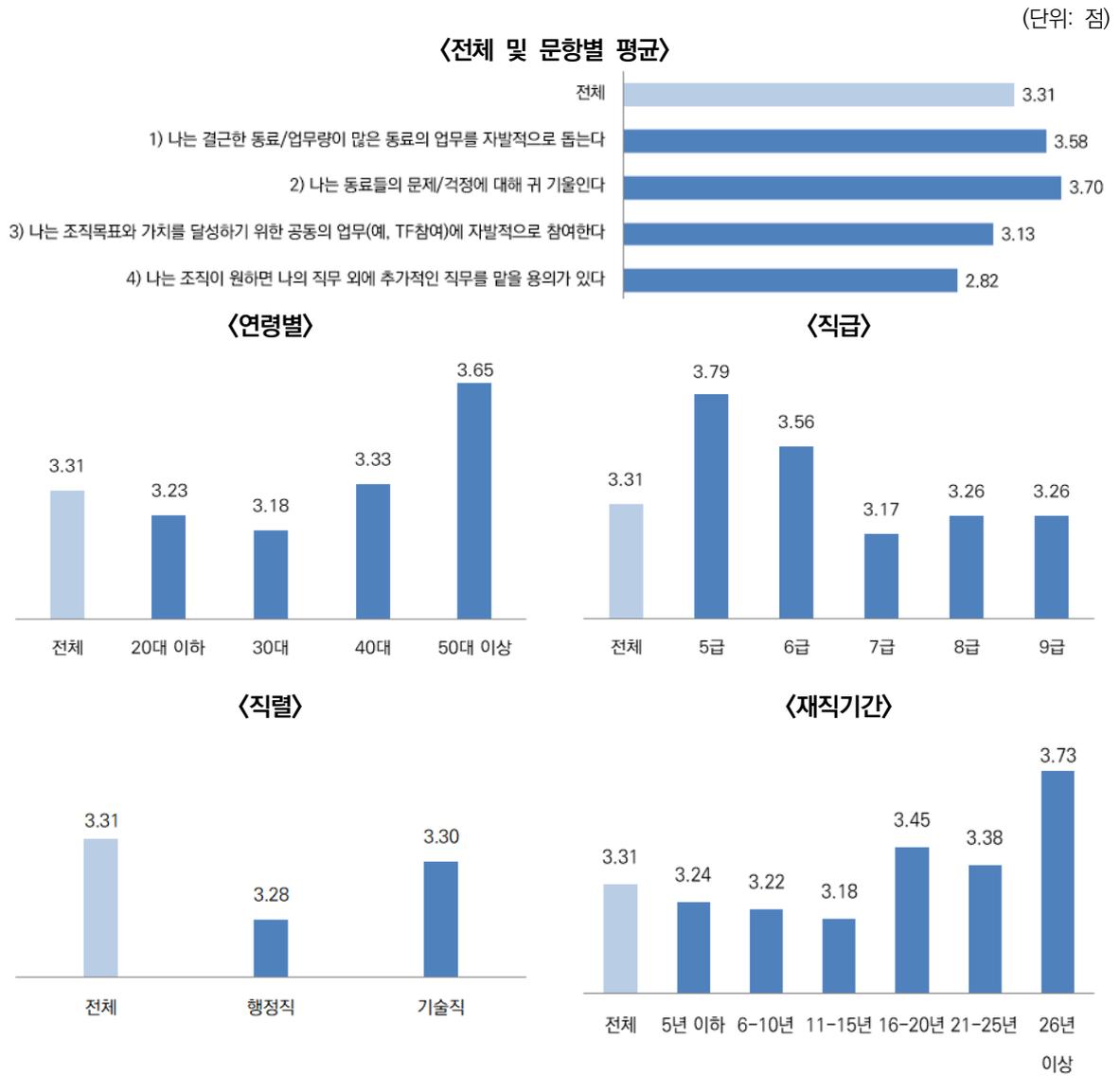




3) 조직시민행동 인식

- 조직의 공식적인 보상체계에 의해 보상되지 않지만 조직에 도움이 되는 개인의 행동들, 조직의 동료들끼리 도와주고, 조직목표와 가치를 공유, 협동하여 자발적으로 봉사하는 일련의 행동들이 조직시민행동 인식 4개 지표에 대한 평균점수는 3.31점 수준
 - 세부지표별로는 동료들의 문제/걱정에 대한 관심에 대한 인식이 3.70점으로 가장 높고, 추가적 직무를 맡을 용의에 대한 인식이 2.82점으로 가장 낮음
 - 연령별로는 50대 이상이 3.65점으로 가장 높고, 30대가 3.18점으로 가장 낮음
 - 직급별로는 5급 이상이 3.79점으로 가장 높고, 7급이 3.17점으로 낮게 나타났으며, 다음으로 8, 9급이 낮은 수준을 보임
 - 직렬별로는 기술직렬이 3.30점으로 3.28점을 보인 행정직렬보다 높은 조직시민행동 인식 수준을 나타냄
 - 재직기간별로는 26년 이상이 가장 높은 3.73점을 보였고, 11~15년이 3.18점으로 가장 낮은 수준을 나타냄

그림 3-13 | 조직시민행동 인식



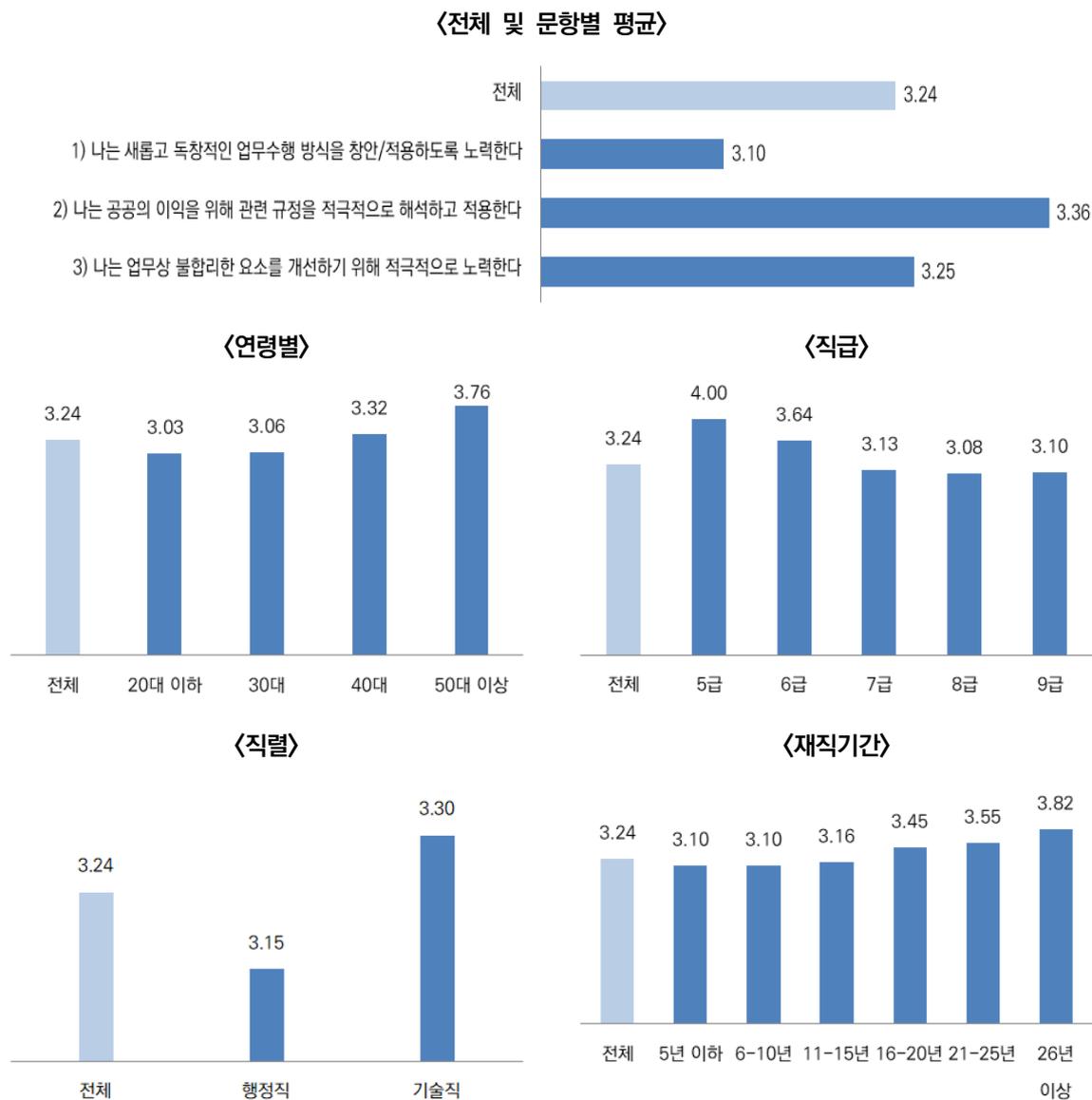
4) 혁신행동 인식

- 독창적인 업무수행 방식, 규정의 적극적 해석, 불합리한 요소의 개선 등에 대한 인식을 측정하는 혁신행동 인식 3개 지표의 평균점수는 3.24점 수준
 - 세부지표별로는 규정의 적극적 해석에 대한 인식이 3.36점으로 가장 높으며, 새롭고 독창적인 업무수행 방식에 대한 인식이 3.10점으로 가장 낮음
 - 연령별로는 50대 이상이 3.76점으로 가장 높게 나타났으며, 20대 이하와 30대가 각각 3.03점, 3.06점으로 낮은 수준을 나타냄
 - 직급별로는 5급이 4.00점으로 가장 높게 나타났으며, 8급과 9급이 각각 3.08점, 3.10점으로 낮은 수준을 보임

- 직렬별로는 기술직렬이 3.30점으로 3.15점을 보인 행정직렬보다 월등히 높은 혁신행동 인식 수준을 나타냄
- 재직기간별로는 26년 이상이 3.82점으로 가장 높았으며, 재직기간 10년 이하에서 3.10점의 낮은 수준을 보임

그림 3-14 | 혁신행동 인식

(단위: 점)

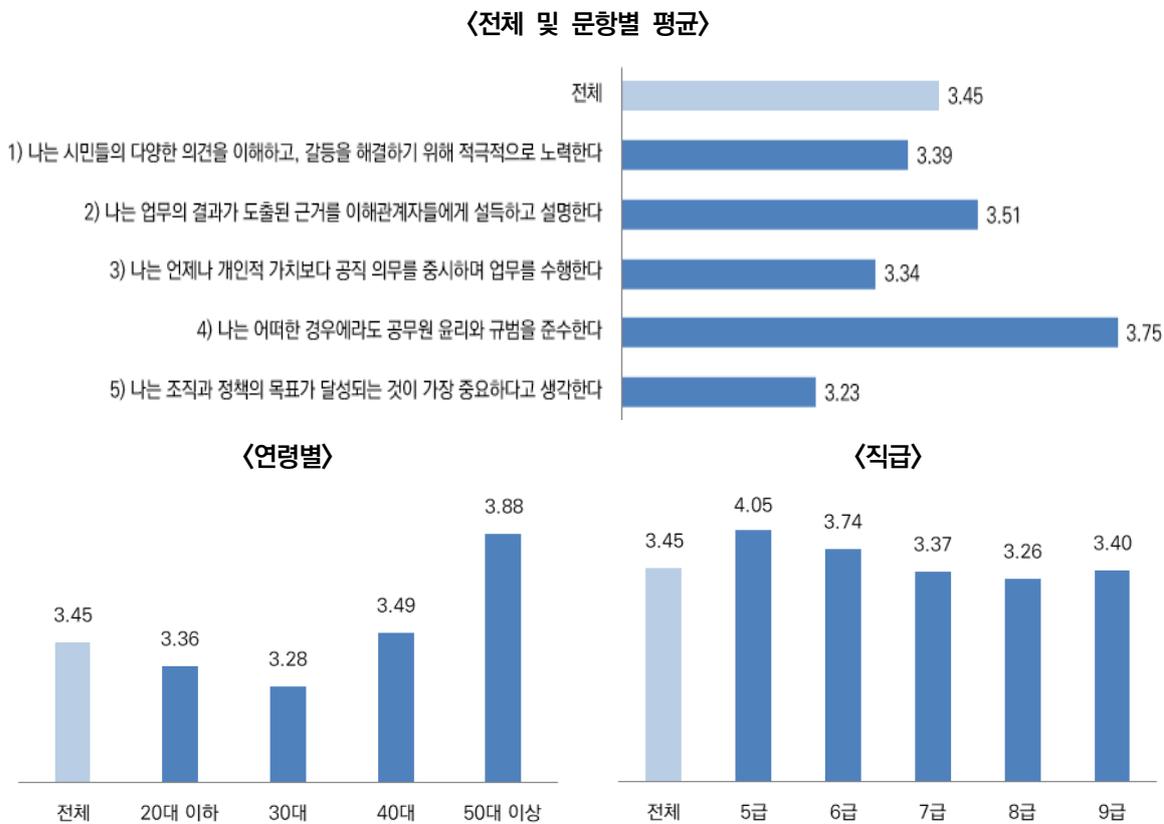


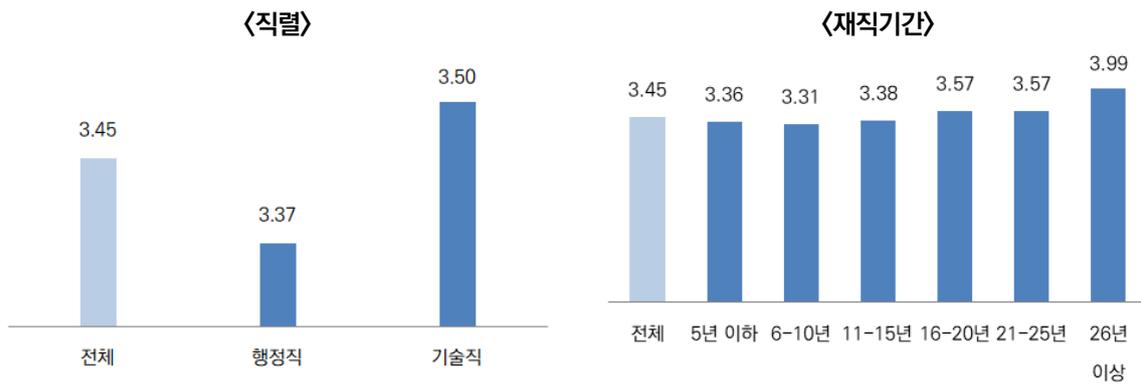
5) 공직가치 인식

- 시민 의견 수렴과 이해관계자 설득의 적극성, 공직의무 중시, 윤리와 규범 준수, 정책목표 달성 중시 여부 등으로 측정하는 공직가치 인식 5개 지표에 대한 평균점수는 3.45점 수준
 - 세부지표별로는 공무원 윤리와 규범준수에 대한 인식이 3.75점으로 가장 높았으며, 정책목표 달성 중시에 대한 인식이 3.23점으로 가장 낮음
 - 연령별로는 50대 이상이 3.88점으로 가장 높았으며, 30대가 3.28점으로 가장 낮음
 - 직급별로는 5급이 4.05점으로 가장 높게 나타났고, 8급이 3.26점으로 가장 낮음
 - 직렬별로는 기술직이 3.50점으로 3.37점을 보인 행정직렬보다 높은 공직가치 인식수준을 나타냄
 - 재직기간별로는 26년 이상이 3.99점으로 가장 높고 6~10년이 3.31점으로 가장 낮음

그림 3-15 | 공직가치 인식

(단위: 점)

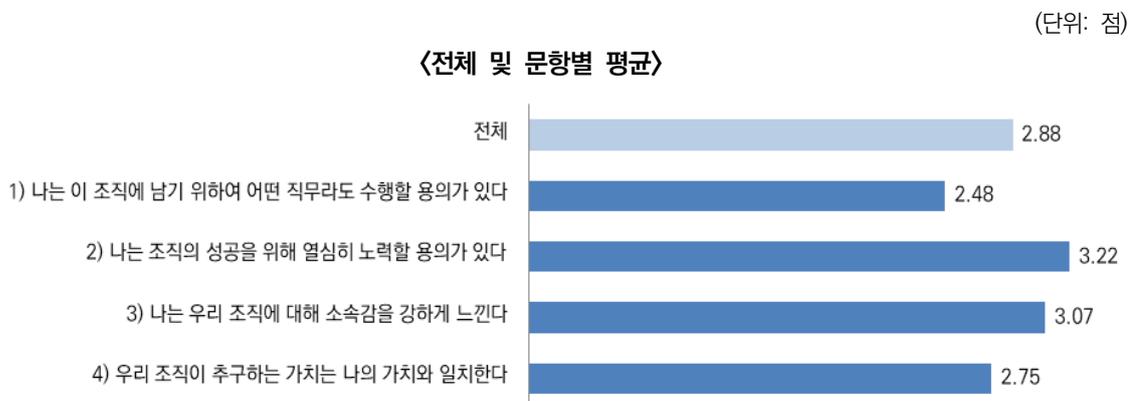


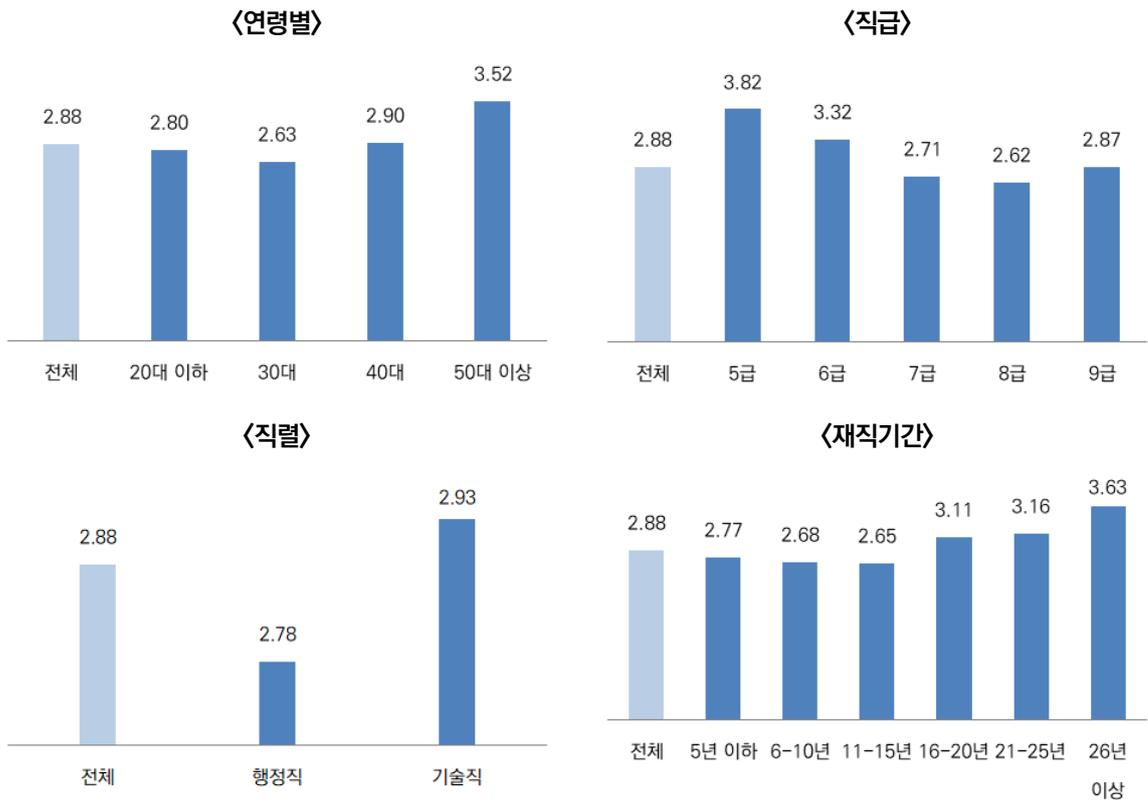


6) 조직몰입 인식

- 조직의 성공을 위한 노력 의지, 조직가치와 개인가치의 일치성 인식 등을 측정하는 조직몰입에 대한 인식의 평균점수는 2.88점 수준
 - 세부지표별로는 조직성공에 대해 노력할 용의가 3.22점으로 가장 높고, 조직에 남기 위해 어떤 직무라도 수행할 용의가 2.48점으로 가장 낮음
 - 연령별로는 50대 이상이 3.52점으로 가장 높고, 30대가 2.63점으로 가장 낮음
 - 직급별로는 5급이 3.82점으로 가장 높은 높고, 8급이 2.62점으로 가장 낮음
 - 직렬별로는 기술직렬이 2.93점으로 2.78점을 보인 행정직렬보다 높은 조직몰입 인식수준을 나타냄
 - 재직기간별로는 26년 이상이 3.63점으로 가장 높은 반면, 11~15년과 6~10년이 각각 2.65점 및 2.68점으로 낮은 수준을 보임

그림 3-16 | 조직몰입 인식

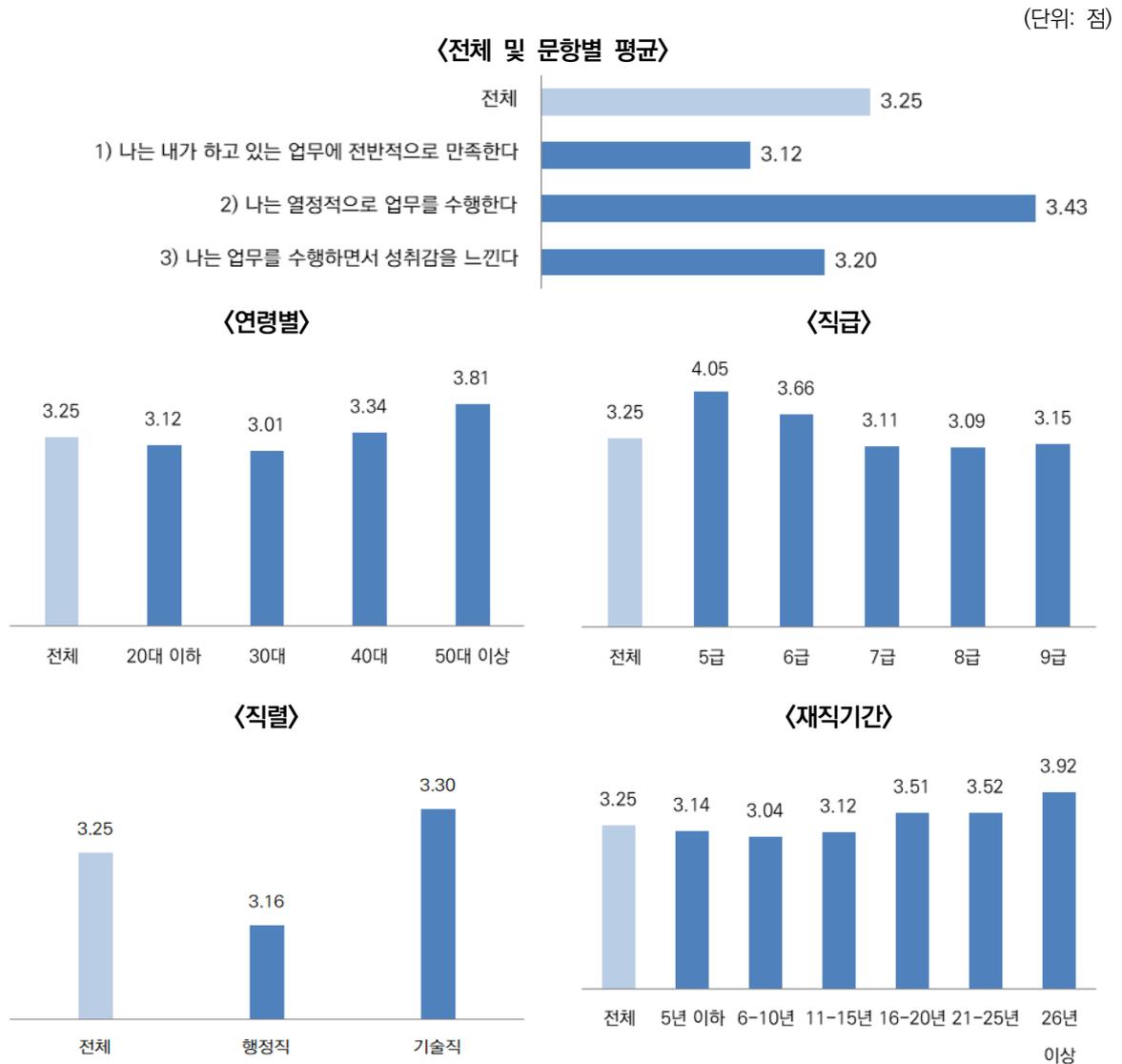




7) 직무만족 인식

- ▣ 공무원이 업무수행 과정에서 느끼는 전반적 만족, 열정, 성취감 등을 측정하는 직무만족 인식 3개 지표의 평균점수는 3.25점 수준
 - 세부지표별로는 열정적 업무 수행에 대한 인식이 3.43점으로 가장 높고 업무에 대한 전반적인 만족도 인식이 3.12점으로 가장 낮음
 - 연령별로는 50대 이상이 3.81점으로 가장 높고 30대가 3.01점으로 가장 낮음
 - 직급별로는 5급이 4.05점으로 가장 높고 7급과 8급이 각각 3.11점, 3.09점으로 낮은 수준을 보임
 - 직렬별로는 기술직렬이 3.30점으로 3.16점을 보인 행정직렬보다 높은 직무만족 인식수준을 보임
 - 재직기간별로는 26년 이상이 3.92점으로 가장 높고, 6~10년이 3.04점으로 가장 낮음

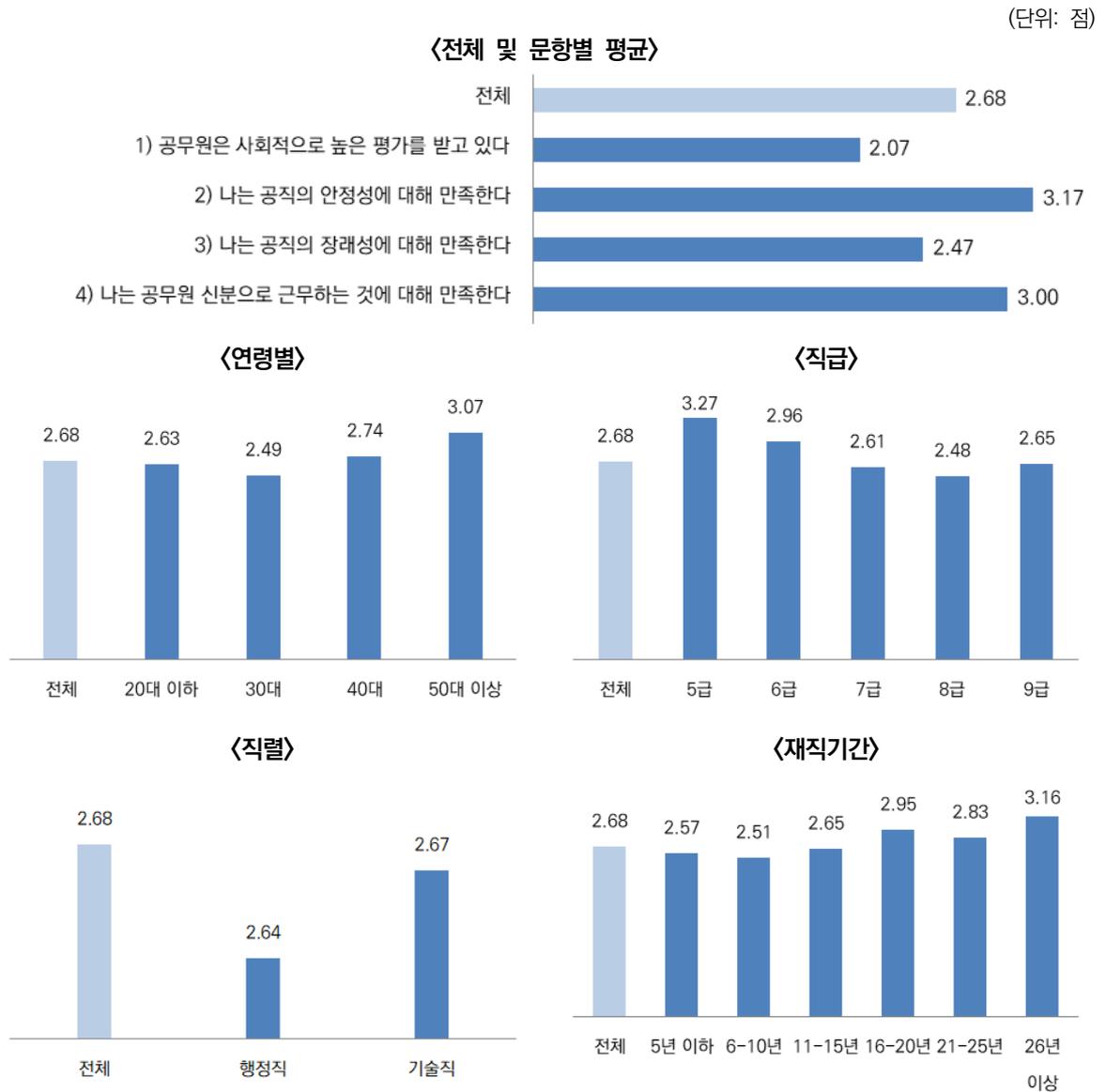
그림 3-17 | 직무만족 인식



8) 공직만족도 인식

- 공직에 대한 평가, 안정성, 장래성 등에 대한 공직만족도 인식의 평균점수는 2.68점 수준
 - 세부지표별로는 공직 안정성에 대한 만족도가 3.17점으로 가장 높고 사회적 평판에 대한 인식이 2.07점으로 가장 낮음
 - 연령별로는 50대 이상이 3.07점으로 가장 높고, 30대가 2.49점으로 가장 낮음
 - 직급별로는 5급이 3.27점으로 가장 높고, 8급이 2.48점으로 가장 낮음
 - 직렬별로는 기술직렬이 2.67점으로 2.64점을 보인 행정직렬보다 높은 인식수준을 나타냄
 - 재직기간별로는 26년 이상이 3.16점으로 가장 높고, 6~10년이 2.51점으로 가장 낮음

그림 3-18 | 공직만족도 인식



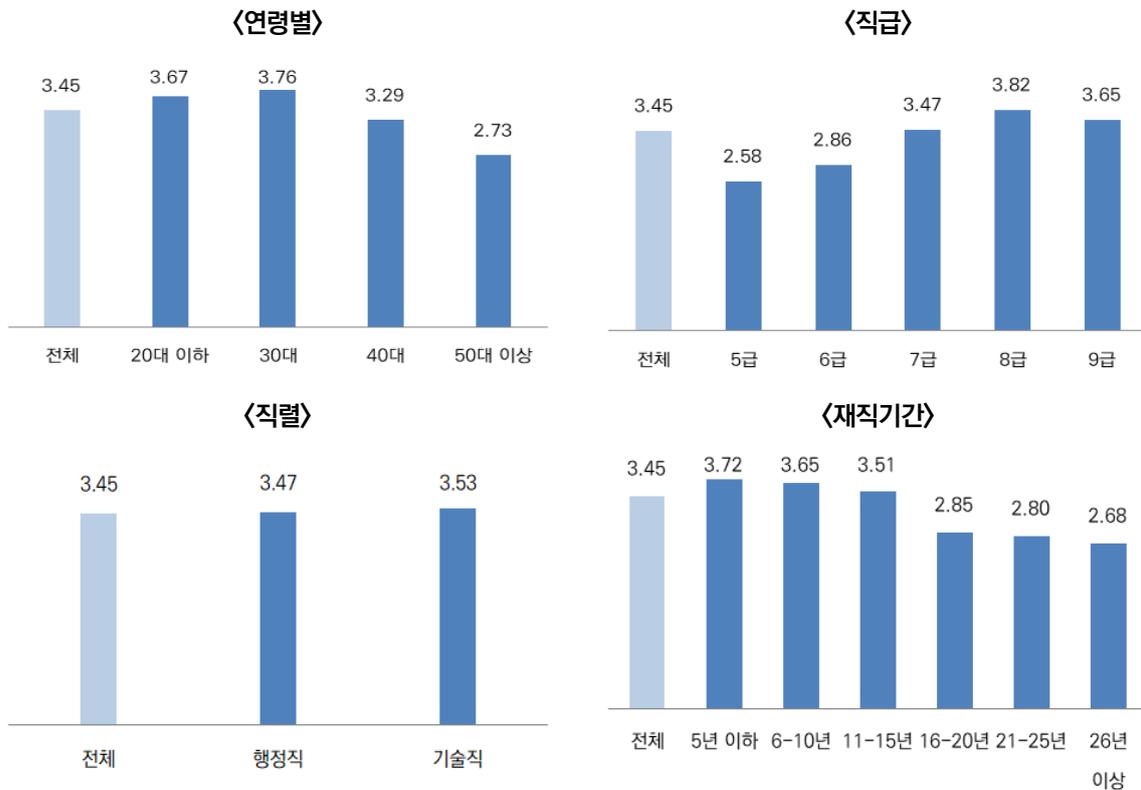
9) 이직의향 인식

□ 기회가 될 경우 이직의향에 대한 인식 평균점수는 3.45점 수준

- 연령별로는 30대가 3.76점으로 가장 높고 50대 이상이 2.73점으로 가장 낮음
- 직급별로는 8급이 3.82점으로 가장 높고 다음으로 9급, 7급, 6급 순이며, 5급이 2.58점으로 가장 낮음
- 직렬별로는 기술직렬이 3.53점으로 3.47점을 보인 행정직렬보다 높은 이직의향을 나타냄
- 재직기간별로는 재직기간이 짧을수록 이직의향이 높은 것으로 나타남

그림 3-19 | 이직의향 인식

(단위: 점)



- 이직의향이 있다면 이유에 대해 과반수가 넘는 66.2%가 낮은 보수를 1순위로 응답
 - 다음으로 과도한 업무(12.3%), 승진적체(5.5%), 상하 간 인간관계(3.9%), 보람을 느끼지 못해서(3.6%), 가치관/적성에 맞지 않아서(2.9%) 등 순임
 - 연령별로는 낮은 보수에 대한 응답률이 가장 높은 가운데 우선순위에 다소 차이가 있음
 - 20대 이하의 경우 낮은 보수를 1순위로 응답한 비중이 80.0%로 매우 높았으며, 타연령대와 다르게 상하 간 인간관계(2.4%)와 보람을 느끼지 못해서(2.4%)라고 응답한 비중이 승진적체(1.6%)에 대한 비중보다 높게 나타남
 - 40대의 경우 다른 분야에 대한 호기심에 대한 응답 비중(1.5%)이 2,30대에 비해 상대적으로 높게 나타났음
 - 50대 이상의 경우 과도한 업무에 대한 응답비중(2.0%)이 타 연령대에 비해 낮게 나타난 반면 승진적체에 대한 우선순위(14.2%)와 가치관/적성에 맞지 않아서(6.0%), 노후에 대한 불안(4.0%)은 상대적으로 높게 나타남

- 직급별 결과 역시 낮은 보수에 대한 응답률이 가장 높은 가운데 우선순위에 다소 차이가 있음
 - 5급의 경우 보람을 느끼지 못해서(18.2%), 노후에 대한 불안(9.1%)이 타 직급에 비해 상대적으로 높은 응답 비중을 보임
 - 6급의 경우 승진적체(12.7%), 상하 간 인간관계(11.1%), 가치관/적성에 맞지 않아서(6.3%) 등이 타 직급에 비해 높은 비중을 보임
 - 7급의 경우 보람을 느끼지 못해서(6.0%)와 노후에 대한 불안(2.2%)의 응답비중이 상대적으로 우선순위가 높았음
- 직렬별로는 모든 직렬에서 낮은 보수에 대한 응답률이 가장 높았으나 기술직렬에서 상대적으로 낮은 보수에 대한 응답률이 더 높게 나타났으며, 다음 순위로 과도한 업무에 대한 응답률은 행정직렬이 더 높게 나타남
 - 그 외 행정직렬에서는 보람을 느끼지 못해서와 가치관/적성에 맞지 않아서가 기술직렬에 비해 상대적으로 높은 응답비중을 보임
 - 기술직렬에서는 상하 간 인간관계에 대한 응답비중이 행정직렬에 비해 상대적으로 높게 나타남
- 재직기간별로는 낮은 보수에 대한 응답률이 가장 높은 가운데 6~10년은 보람을 느끼지 못해서가, 16~20년은 가치관/적성에 맞지 않아서 및 다른 분야에 대한 호기심이, 21~25년은 상하 간 인간관계의 우선순위가 상대적으로 높았음. 26년 이상은 승진적체의 비중이 높은 반면, 상하 간 인간관계에 대한 비중은 낮음
- 1, 2순위 응답을 종합한 결과는 1순위 결과와 달리 낮은 보수, 과도한 업무, 승진적체, 보람을 느끼지 못해서, 가치관/적성에 맞지 않아서, 상하 간 인간관계 등 순임

표 3-9 | 이직 의향 이유_1순위

(단위: 명, %)

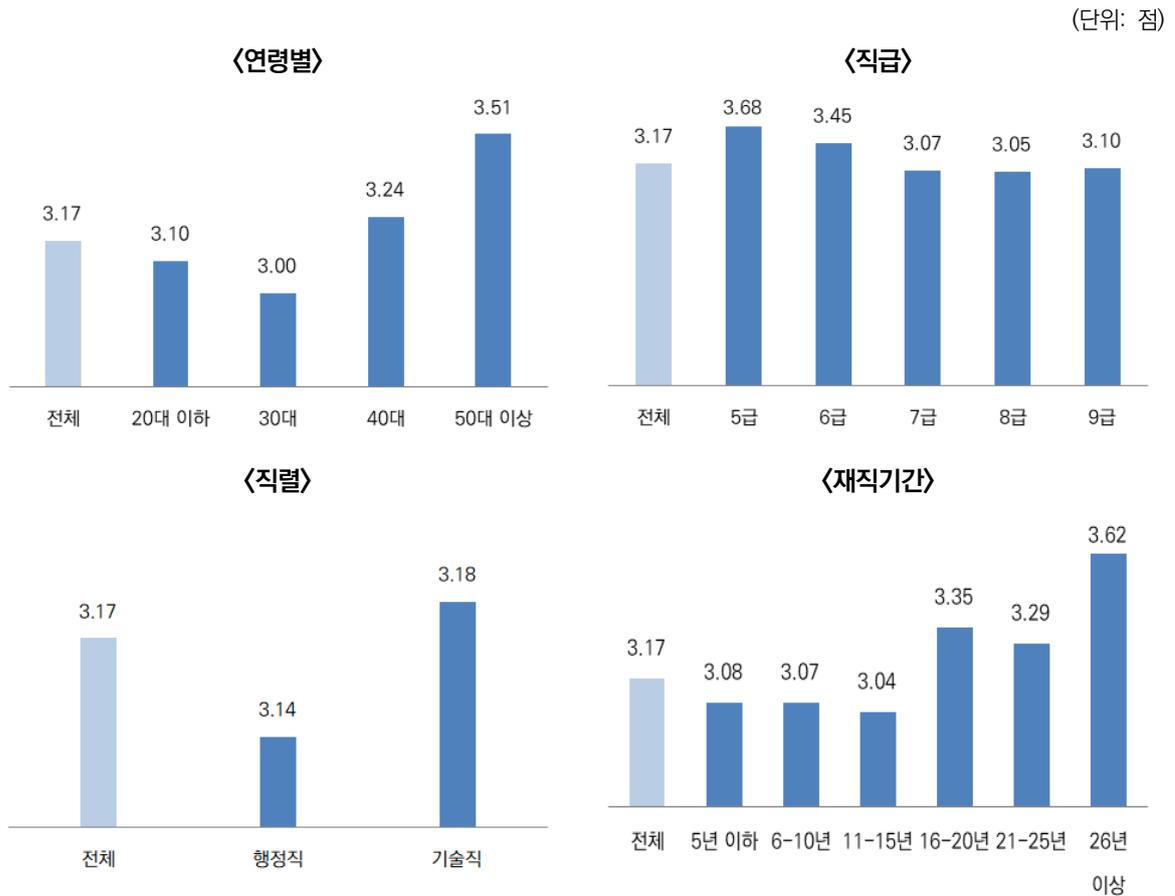
구분	사례 수	① 낮은 보수	② 과다한 업무	③ 승진적체	④ 상하 간 인간관계	⑤ 보람을 느끼지 못해서	⑥ 가치관/적성 에 맞지 않아서	⑦ 기타	⑧ 노후에 대한 불안	⑨ 다른 분야에 대한 호기심	⑩ 동료와의 인간관계
전체	(583)	66.2	12.3	5.5	3.9	3.6	2.9	1.7	1.7	1.5	0.5
연령 대	20대 이하	(125)	80.0	8.8	1.6	2.4	2.4	1.6	0.8	0.8	0.8
	30대	(277)	67.1	14.8	4.0	3.6	2.9	2.2	2.2	0.7	0.4
	40대	(131)	55.7	14.5	9.2	6.1	6.1	4.6	0.8	0.8	1.5
	50대 이상	(50)	54.0	2.0	14.0	4.0	4.0	6.0	4.0	8.0	0.0
직급	5급	(11)	72.7	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0
	6급	(63)	50.8	1.6	12.7	11.1	1.6	6.3	1.6	3.2	9.5
	7급	(182)	58.8	18.1	4.9	4.4	6.0	4.4	1.1	2.2	0.0
	8급	(183)	72.1	12.6	6.0	2.7	2.2	2.2	1.1	0.0	1.1
	9급	(144)	74.3	10.4	2.8	2.1	2.1	0.7	3.5	2.1	0.7
직렬	행정직	(672)	64.61	14.61	5.34	2.81	4.21	3.09	1.69	1.12	1.97
	기술직	(316)	68.26	10.78	5.39	7.19	0.60	2.40	1.80	1.80	1.20
	기타	(99)	69.39	4.08	8.16	2.04	6.12	4.08	2.04	4.08	0.00
재직 기간	5년 이하	(294)	71.8	11.9	3.4	3.1	2.0	2.0	2.7	1.4	1.0
	6-10년	(151)	68.2	13.9	4.6	4.0	5.3	2.0	0.7	0.7	0.0
	11-15년	(63)	60.3	17.5	4.8	4.8	4.8	3.2	0.0	3.2	0.0
	16-20년	(28)	28.6	17.9	17.9	7.1	3.6	10.7	3.6	3.6	7.1
	21-25년	(13)	61.5	0.0	0.0	15.4	7.7	7.7	0.0	0.0	7.7
	26년 이상	(34)	52.9	0.0	20.6	2.9	5.9	5.9	0.0	5.9	5.9

10) 삶의 질 인식

□ 나는 현재 삶에 만족한다는 문항에 대한 응답자 평균은 3.17점임

- 연령별로는 50대 이상의 삶의 질 인식이 3.51점으로 가장 높았으며 30대가 3.00점으로 가장 낮음
- 직급별로는 5급이 3.68점으로 가장 높았으며, 7급과 8급이 각각 3.07점, 3.05점으로 낮은 수준을 보임
- 직렬별로는 기술직렬의 삶의 질 인식이 3.18점으로 3.14점을 보인 행정직렬보다 높게 나타남
- 재직기간별로 26년 이상의 삶의 질 인식이 3.62로 가장 높았으며 11~15년이 3.04점으로 가장 낮게 나타남

그림 3-20 | 삶의 질 인식



4 • 인사관리 및 역량개발

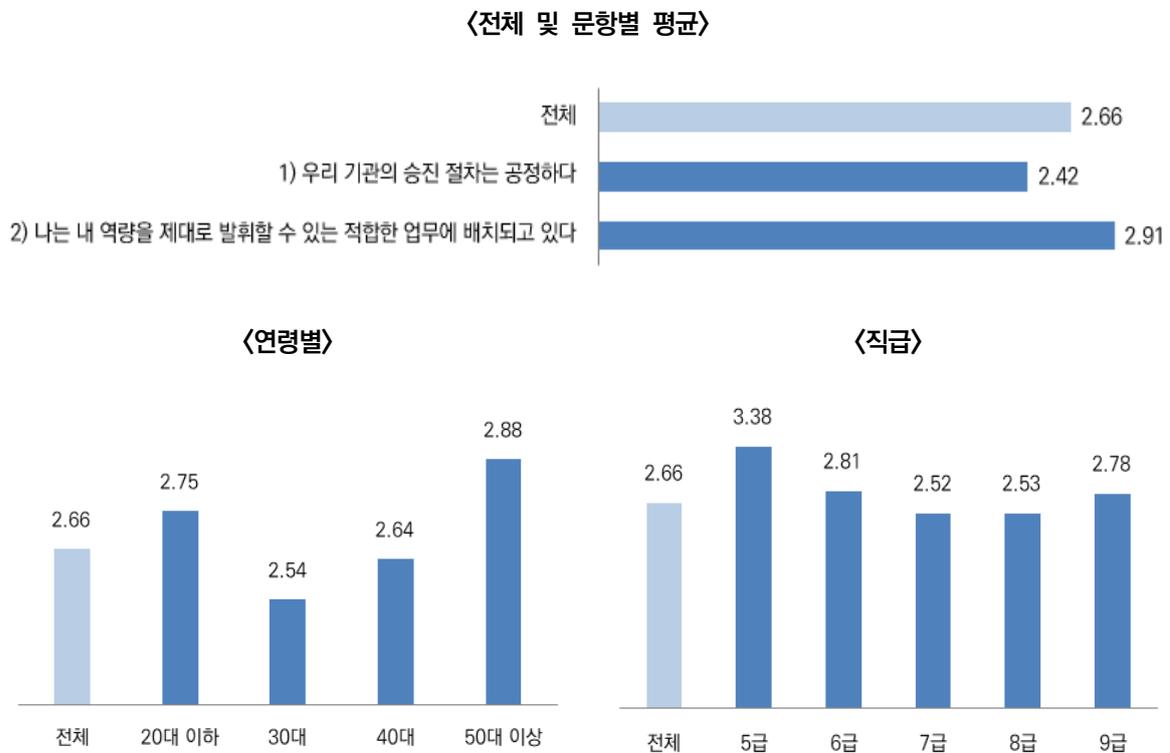
1) 인사관리 인식

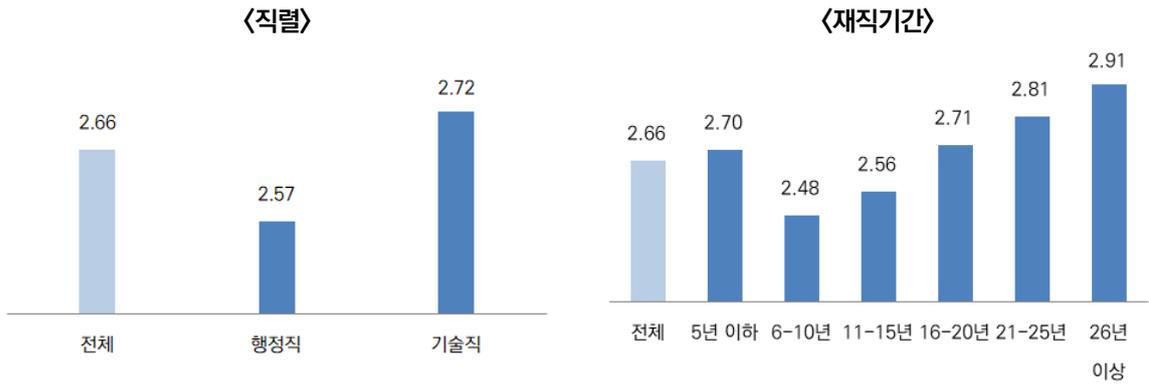
□ 승진 및 업무 배치에 관한 인사관리 인식의 평균점수는 2.66점 수준

- 세부지표별로 업무 배치의 적정성 인식이 2.91점으로 승진절차의 공정성 인식(2.42점)보다 높게 나타남
- 연령별로는 50대 이상이 2.88점으로 가장 높았으며, 30대가 2.54점으로 가장 낮음
- 직급별로는 5급이 3.38점으로 가장 높고, 7급 및 8급이 각각 2.52점, 2.53점으로 낮은 수준을 보임
- 직렬별로는 기술직렬이 2.72점으로 2.57점을 보인 행정직렬보다 인식수준이 높게 나타남
- 재직기간별로는 26년 이상이 2.91점으로 가장 높았으며, 6~10년이 2.48점으로 가장 낮았음

그림 3-21 | 인사관리 인식

(단위: 점)



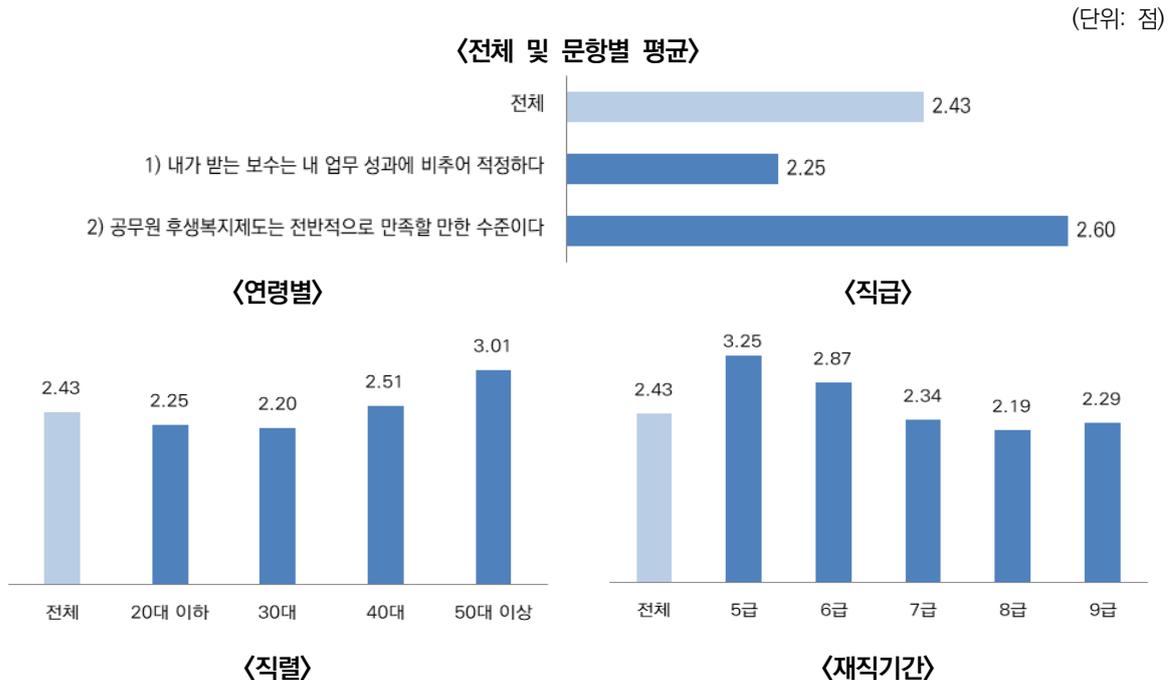


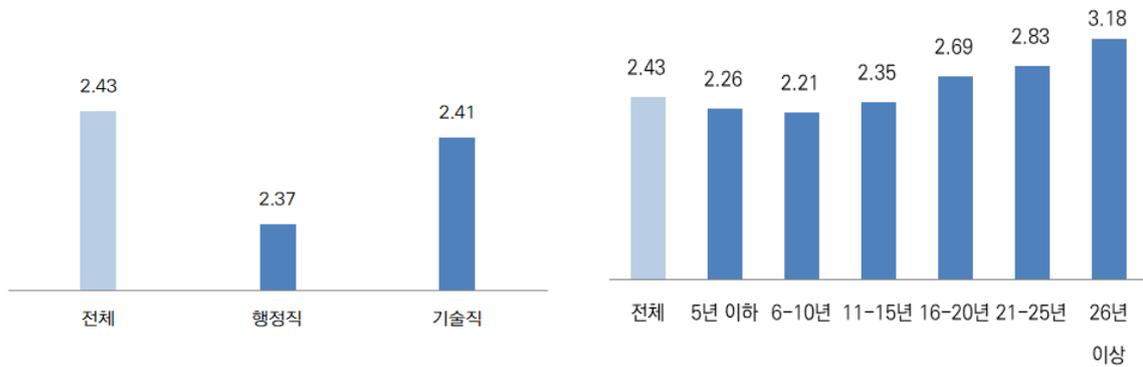
2) 보수 및 후생복지 인식

□ 보수의 적정성 및 후생복지 만족도에 대한 인식의 평균점수는 2.43점 수준

- 세부지표별로 보수의 적정성 인식은 2.25점으로 매우 낮은 수준을 보였으며, 후생복지 만족도 인식은 2.60점으로 상대적으로 높은 수준임
- 연령별로는 50대 이상이 3.01점으로 가장 높았으며, 30대가 2.20점으로 가장 낮음
- 직급별로는 5급이 3.25점으로 가장 높았으며, 8급이 2.19점으로 가장 낮음
- 직렬별로는 기술직렬이 2.41점으로 2.37점을 보인 행정직렬보다 높은 수준을 나타냄
- 재직기간별로는 연차가 높을수록 인식수준이 높아져 26년 이상이 3.18점으로 가장 높음

그림 3-22 | 보수 및 후생복지 인식





- 희망하는 공무원 후생복지서비스에 대한 문항에 대해 31.0%가 자기계발지원을 1순위로 응답
 - 다음으로 여가생활 지원(28.4%), 건강지원(11.7%), 편의시설 제공(10.8%), 업무필요 장비 지원(5.1%), 고충상담 및 심리상담 지원(5.0%), 경조사 지원(4.9%) 등 순임
 - 연령별로 20대 이하 및 30대는 여가생활지원에 대해 각각 31.0%, 32.3%가 1순위로 응답하였으며 다음으로 자기계발지원, 편의시설제공 등의 순으로 응답하여 차이를 보임. 50대 이상은 건강지원(22.6%)을 2순위로 응답함
 - 직급별로는 5급의 경우 건강지원의 응답비중이 31.6%로 상대적으로 높아 2순위를 차지하였으며, 7,9급의 경우 여가생활 지원에 대한 응답이 각각 32.4%, 29.7%로 1순위를 차지함. 8,9급의 경우 편의시설 제공에 대한 우선순위가 상대적으로 높음
 - 직렬별로는 행정직렬은 건강지원의 응답비중이 상대적으로 높게 나타났으며, 기술직렬의 경우 편의시설 제공에 대한 응답이 상대적으로 높게 나타나 3순위(10.44%)를 차지함
 - 재직기간별로는 26년 이상에서는 건강지원에 대한 응답비중이 2순위(28.1%)를 차지하였으며 6~15년의 경우 여가생활지원이 1순위로 나타남
 - 1,2,3순위 응답을 종합한 결과는 1순위 결과와 달리 여가생활지원(80.7%), 자기계발지원(63.0%), 편의시설 제공(46.9%), 건강지원(42.3%), 경조사지원(23.4%), 업무 필요장비 지원(22.0%), 고충상담 및 심리상담 지원(15.1%) 순을 보임

표 3-10 | 희망하는 공무원 후생복지 서비스_1순위

(단위: 명, %)

구분	사례 수	① 자기계발 지원	② 여가생활 지원	③ 건강 지원	④ 편의 시설 제공	⑤ 업무 필요 장비 지원	⑥ 고충 상담 및 심리상담 지원	⑦ 경조사 지원	⑧ 기타
전체	(1125)	31.0	28.4	11.7	10.8	5.1	5.0	4.9	3.2

구분	사례 수	① 자기 계발 지원	② 여가 생활 지원	③ 건강 지원	④ 편의 시설 제공	⑤ 업무 필요 장비 지원	⑥ 고충 상담 및 심리상담 지원	⑦ 경조사 지원	⑧ 기타	
전체	(1125)	31.0	28.4	11.7	10.8	5.1	5.0	4.9	3.2	
연령대	20대 이하	(210)	29.0	31.0	6.2	13.3	5.7	6.2	4.8	3.8
	30대	(434)	28.1	32.3	7.8	9.9	5.5	6.0	6.7	3.7
	40대	(291)	34.4	26.8	14.4	10.3	3.8	4.5	2.7	3.1
	50대 이상	(190)	34.7	18.9	22.6	10.5	5.3	2.1	4.2	1.6
직급	5급	(38)	34.2	18.4	31.6	5.3	2.6	2.6	5.3	0.0
	6급	(219)	39.3	23.3	17.4	11.0	3.2	1.4	2.3	2.3
	7급	(343)	25.4	32.4	11.4	10.5	5.5	5.8	5.2	3.8
	8급	(276)	32.6	27.5	9.1	11.2	7.2	5.4	4.3	2.5
	9급	(249)	29.3	29.7	7.2	11.2	4.0	6.8	7.2	4.4
직렬	행정직	(672)	32.14	29.17	11.90	9.97	5.36	4.02	4.61	2.83
	기술직	(316)	31.65	29.11	8.86	10.44	4.75	5.06	6.33	3.80
	기타	(99)	20.20	24.24	12.12	19.19	5.05	12.12	2.02	5.05
재직 기간	5년 이하	(477)	30.2	28.7	7.1	10.9	5.7	7.3	6.1	4.0
	6-10년	(254)	26.4	33.5	10.2	10.6	6.3	3.9	5.5	3.5
	11-15년	(115)	27.0	31.3	14.8	10.4	4.3	6.1	3.5	2.6
	16-20년	(103)	37.9	30.1	14.6	12.6	2.9	1.0	0.0	1.0
	21-25년	(55)	43.6	14.5	10.9	10.9	5.5	3.6	9.1	1.8
	26년 이상	(121)	36.4	18.2	28.1	9.1	2.5	0.8	2.5	2.5

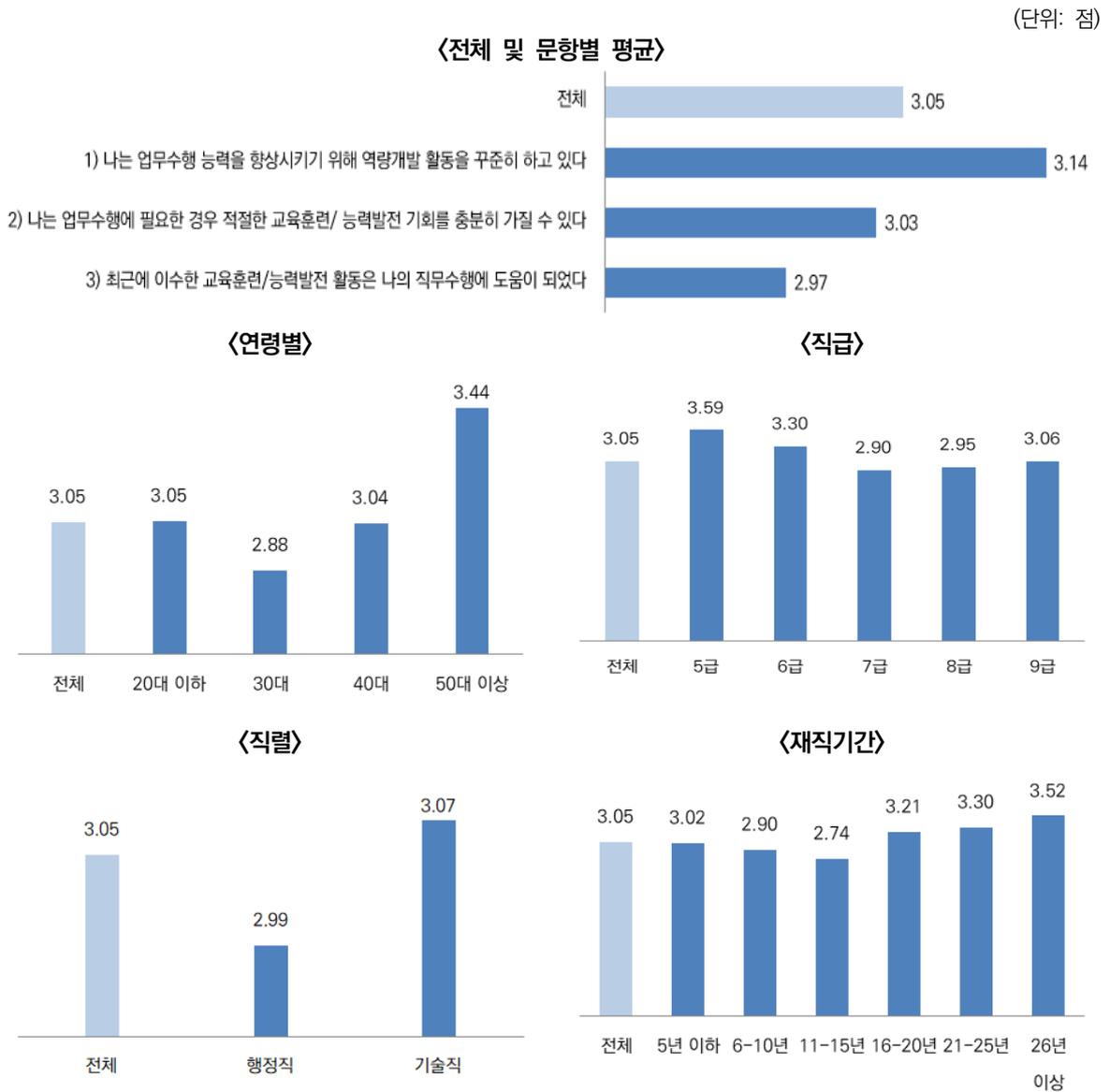
3) 교육훈련 및 능력발전 인식

□ 역량개발 활동 수준, 교육훈련 및 능력발전 기회의 충분성, 교육훈련 및 능력발전 활동의 유용성을 측정하는 3개 지표의 평균점수는 3.05점 수준

- 세부지표별로는 역량개발 활동 수준 인식이 3.14로 가장 높게 나타났으며, 교육훈련 및 능력발전 활동의 유용성에 대한 인식이 2.97점으로 가장 낮음
- 연령별로 50대 이상이 3.44점으로 가장 높았으며, 30대가 2.88점으로 가장 낮음
- 직급별로 5급이 3.59점으로 가장 높았으며, 7급이 2.90점으로 가장 낮음

- 직렬별로는 기술직렬이 3.07점으로 2.99점을 보인 행정직렬보다 인식수준이 높게 나타남
- 재직기간별로는 26년 이상이 3.52점으로 가장 높았으며, 11~15년이 2.74점으로 가장 낮음

그림 3-23 | 교육훈련 및 능력발전 인식



4) 수원시 공무원에게 필요한 직무역량

- 수원시 공무원에게 필요한 직무역량에 대해 43.3%가 문제상황인식 및 판단을 1순위로 응답
 - 다음으로 대내외 의사소통(16.8%), 사업계획 수립 및 평가(8.8%), 갈등관리 및 협업(8.8%), 자료분석 및 해석(5.7%) 등 순임

- 연령별로는 문제상황인식 및 판단에 대한 비중이 연령대가 높아질수록 증가하고 있으며, 20대 이하 및 30대의 경우 대내외 의사소통, 40대의 경우 사업계획 수립 및 평가와 갈등 관리 및 협업, 50대 이상의 경우 갈등관리 및 협업과 리스크 진단 및 변화대응 관리, 40대 및 50대 이상 공통적으로 윤리적 업무수행의 응답비중이 전체 평균에 비해 높게 나타남
- 직급별로는 5급이 문제상황인식 및 판단에 대해 응답한 비중이 57.9%로 매우 높았으며, 6급 및 8급의 경우 갈등관리 및 협업, 7급 이상의 경우 윤리적 업무수행, 그 외 5급이 경우 디지털 기술 활용에 대한 응답비중이 전체 평균에 비해 높게 나타남
- 직렬별로는 행정직렬의 경우 갈등관리 및 협업 역량의 우선순위가 문제상황인식 및 판단, 대내외 의사소통에 이어 3순위로 높게 나타났으며, 자료 분석 및 해석, 윤리적 업무수행, 대시민 감수성 및 공감 역량에 대한 응답 비중이 기술직렬에 비해 월등히 높게 나타남. 기술직렬의 경우 사업계획 수립 및 평가 역량에 대한 응답비중이 행정직렬에 비해 상당히 높은 수준을 보임
- 재직기간별로는 6~15년이 사업계획 수립 및 평가에 대해 평균대비 높은 응답비중을 보였으며, 16~20년의 경우 갈등관리 및 협업이 상대적으로 높은 응답비중을 보임
- 1,2,3순위 응답을 종합한 결과는 1순위 결과와 달리 문제상황인식 및 판단(74.2%), 대내외 의사소통(56.3%), 갈등관리 및 협업(41.4%), 사업계획 수립 및 평가(29.3%), 리스크 진단 및 변화대응 관리(28.1%), 자료분석 및 해석(26.8%) 등 순으로 나타남

표 3-11 | 직무에 필요한 역량_1순위

(단위: 명, %)

구분	사례 수	① 문제 상황인식 및 판단	② 대내외 의사소통 (커뮤니 케이션)	③ 사업계획 수립 및 평가	④ 갈등관리 및 협업	⑤ 자료 분석 및 해석	⑥ 리스크 진단 및 변화대응 관리	⑦ 윤리적 업무수행 (청렴, 소명의식 등)	⑧ 디지털 기술 활용	⑨ 대시민 감수성 및 공감	⑩ 외국어 등 글로벌 마인드	⑪ 기타	
전체	(1125)	43.4	16.8	8.8	8.8	5.7	4.5	4.4	2.9	2.7	1.1	0.9	
연령대	20대 이하	(210)	39.5	20.5	7.6	8.6	7.6	5.2	4.8	3.3	1.0	1.9	0.0
	30대	(434)	42.4	17.7	8.3	8.8	6.5	3.9	2.3	4.4	2.8	1.6	1.4
	40대	(291)	45.0	14.1	12.4	9.3	4.8	2.4	5.8	1.4	3.4	0.3	1.0
	50대 이상	(190)	47.4	14.7	5.8	8.4	3.2	8.4	6.8	1.6	3.2	0.0	0.5
직급	5급	(38)	57.9	10.5	2.6	10.5	0.0	2.6	5.3	5.3	5.3	0.0	0.0
	6급	(219)	45.2	12.8	10.0	9.1	4.1	6.8	5.9	0.9	4.6	0.0	0.5
	7급	(343)	45.5	17.8	10.2	6.7	4.7	2.9	5.2	1.5	2.6	1.5	1.5
	8급	(276)	38.4	18.8	10.1	11.2	8.3	3.3	2.5	4.3	1.4	0.4	1.1
	9급	(249)	42.2	17.7	5.2	8.4	6.4	6.4	4.0	4.8	2.0	2.4	0.4
직렬	행정직	(672)	42.41	17.86	8.04	8.63	6.85	4.76	4.02	2.83	3.13	0.89	0.60
	기술직	(316)	44.30	16.14	12.34	8.86	3.80	4.75	2.53	2.53	1.90	1.27	1.58
	기타	(99)	41.41	14.14	5.05	9.09	6.06	3.03	13.13	4.04	1.01	2.02	1.01
재직 기간	5년 이하	(477)	41.3	18.4	8.2	9.2	6.9	4.4	3.6	4.2	1.7	1.3	0.8
	6-10년	(254)	42.1	16.5	7.9	9.8	6.3	3.9	4.7	2.8	3.1	1.6	1.2
	11-15년	(115)	49.6	17.4	13.9	2.6	1.7	3.5	5.2	1.7	1.7	0.9	1.7
	16-20년	(103)	35.9	16.5	11.7	11.7	6.8	3.9	3.9	1.9	5.8	1.0	1.0
	21-25년	(55)	56.4	16.4	7.3	5.5	1.8	5.5	5.5	0.0	1.8	0.0	0.0
	26년 이상	(121)	48.8	10.7	6.6	9.9	4.1	7.4	6.6	1.7	4.1	0.0	0.0

5 • 조직구성원의 가치지향 및 부서에 대한 인식

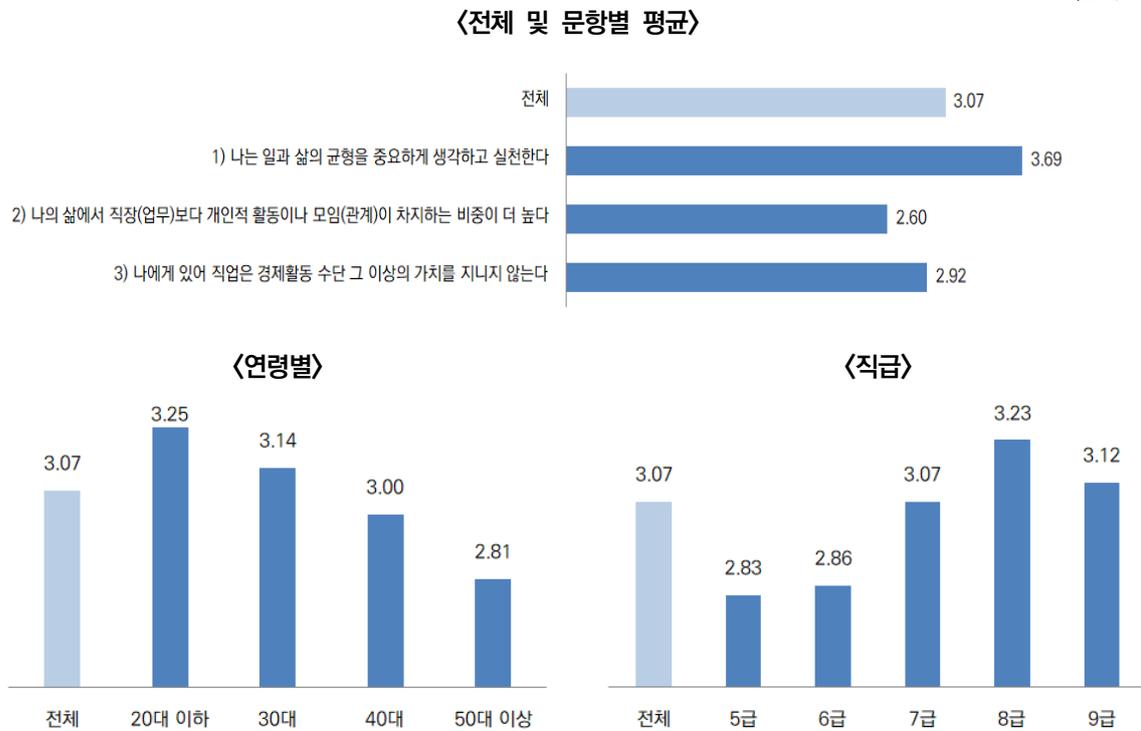
1) 일과 삶에 대한 태도 인식

□ 일과 삶에 대한 태도에 관한 3개 지표의 평균은 3.07점 수준⁸⁾

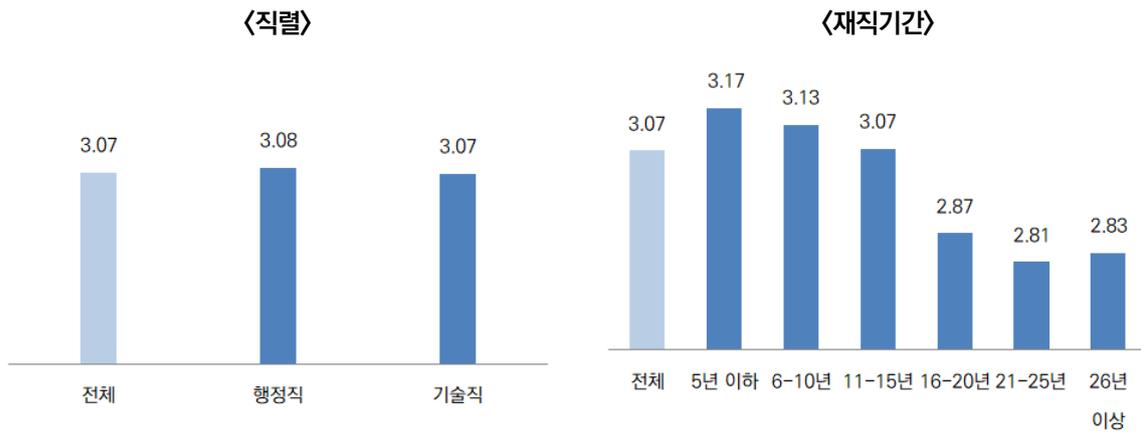
- 세부지표별로 일과 삶의 균형의 중요성에 대한 인식이 3.69점으로 가장 높았고, 다음으로 직업이 경제활동 수단 이상의 가치를 지니지 않는다는 인식이 2.92점으로 나타났으며, 개인적 활동이나 모임이 차지하는 비중이 높다는 인식이 2.60점으로 가장 낮음
- 연령별로는 20대 이하가 3.25점으로 가장 높았으며, 50대 이상이 2.81점으로 가장 낮음
- 직급별로는 8급이 3.23점으로 가장 높았으며, 5급이 2.83점으로 가장 낮음
- 직렬별로는 행정직렬과 기술직렬이 각각 3.08점과 3.07점을 나타내 직렬 간 유사한 수준을 보임
- 재직기간별로는 대체로 연차가 높아질수록 인식수준이 낮아지는 경향을 보여 5년 이하가 3.17점으로 가장 높고, 21~25년과 26년 이상이 각각 2.81점, 2.83점으로 가장 낮음

그림 3-24 | 일과 삶에 대한 태도 인식

(단위: 점)



8) 본 항목은 삶의 균형, 개인생활의 중요성 등에 대한 항목으로 3) 나에게 있어 직업은 경제활동 수단 그 이상의 가치를 지닌다에 대한 응답의 경우 역코딩하여 평균을 산정함



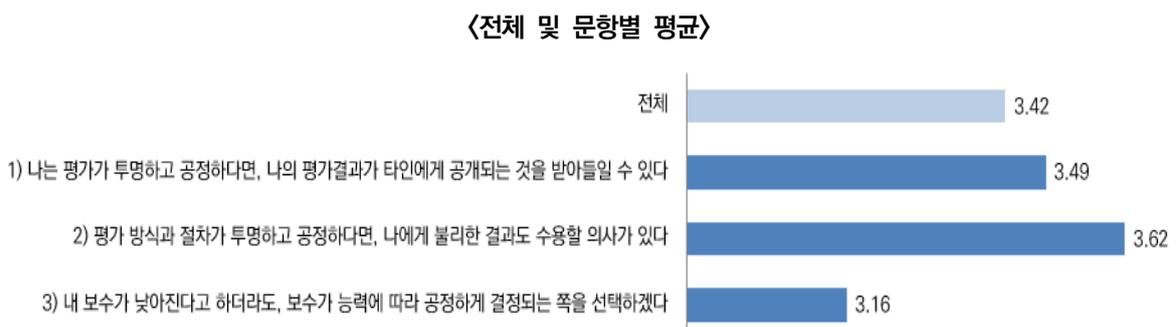
2) 공정에 대한 인식

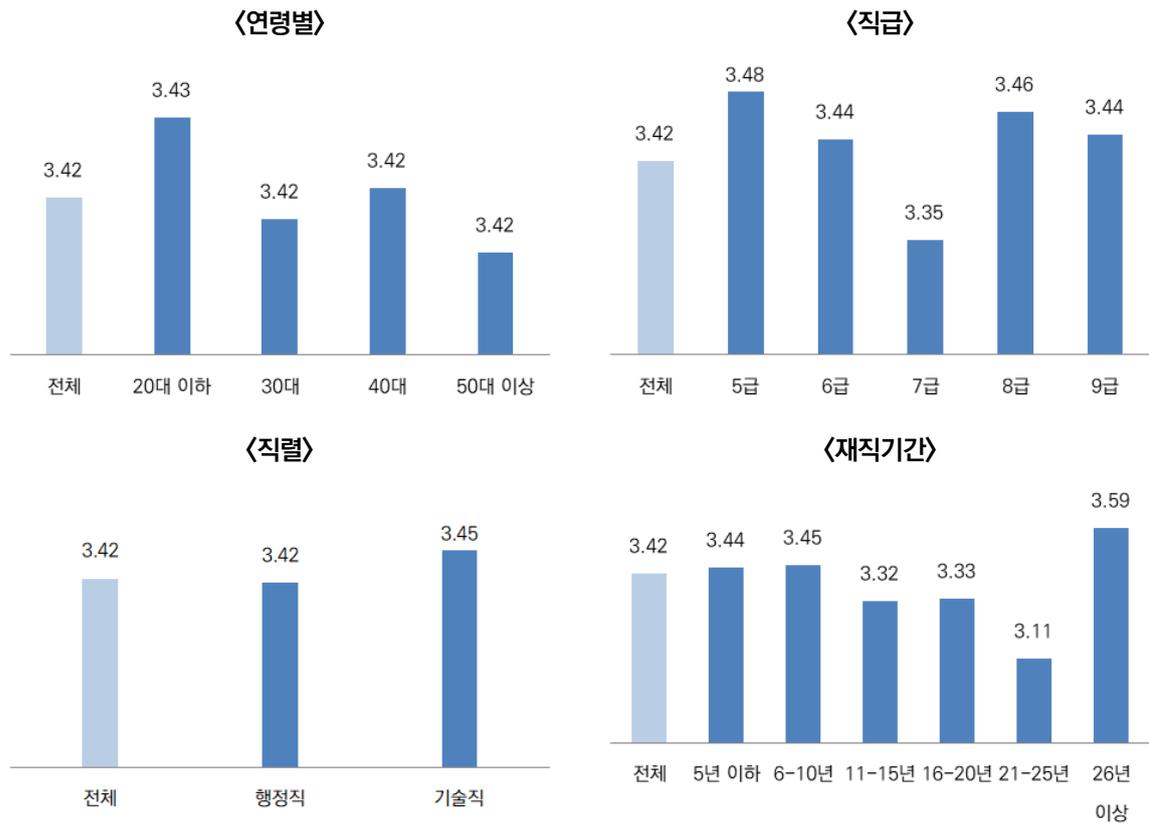
□ 공정 인식과 관련한 3개 지표 대한 평균점수는 3.42점 수준

- 세부지표별로는 평가 방식과 절차가 투명하고 공정하다면 나에게 불리한 결과도 수용할 의사가 있다가 3.62점으로 가장 높고, 나는 평가가 투명하고 공정하다면 평가결과가 타인에게 공개되는 것을 받아들일 수 있다가 3.49점, 내 보수가 낮아진다고 하더라도 보수가 능력에 따라 공정하게 결정되는 쪽을 선택하겠다가 3.16점임
- 직급별로는 5급과 8급이 각각 3.48점 및 3.46점으로 높은 수준을 보였으며, 7급이 3.35점으로 가장 낮음
- 직렬별로는 기술직렬이 3.45점으로 3.42점을 보인 행정직렬보다 다소 인식수준을 보임
- 재직기간별로는 26년 이상이 3.59점으로 가장 높았으며, 21~25년이 3.11점으로 가장 낮게 나타남. 26년 이상을 제외하고 대체로 5년 이하, 6~10년이 높은 수준을 보임

그림 3-25 | 공정 인식

(단위: 점)

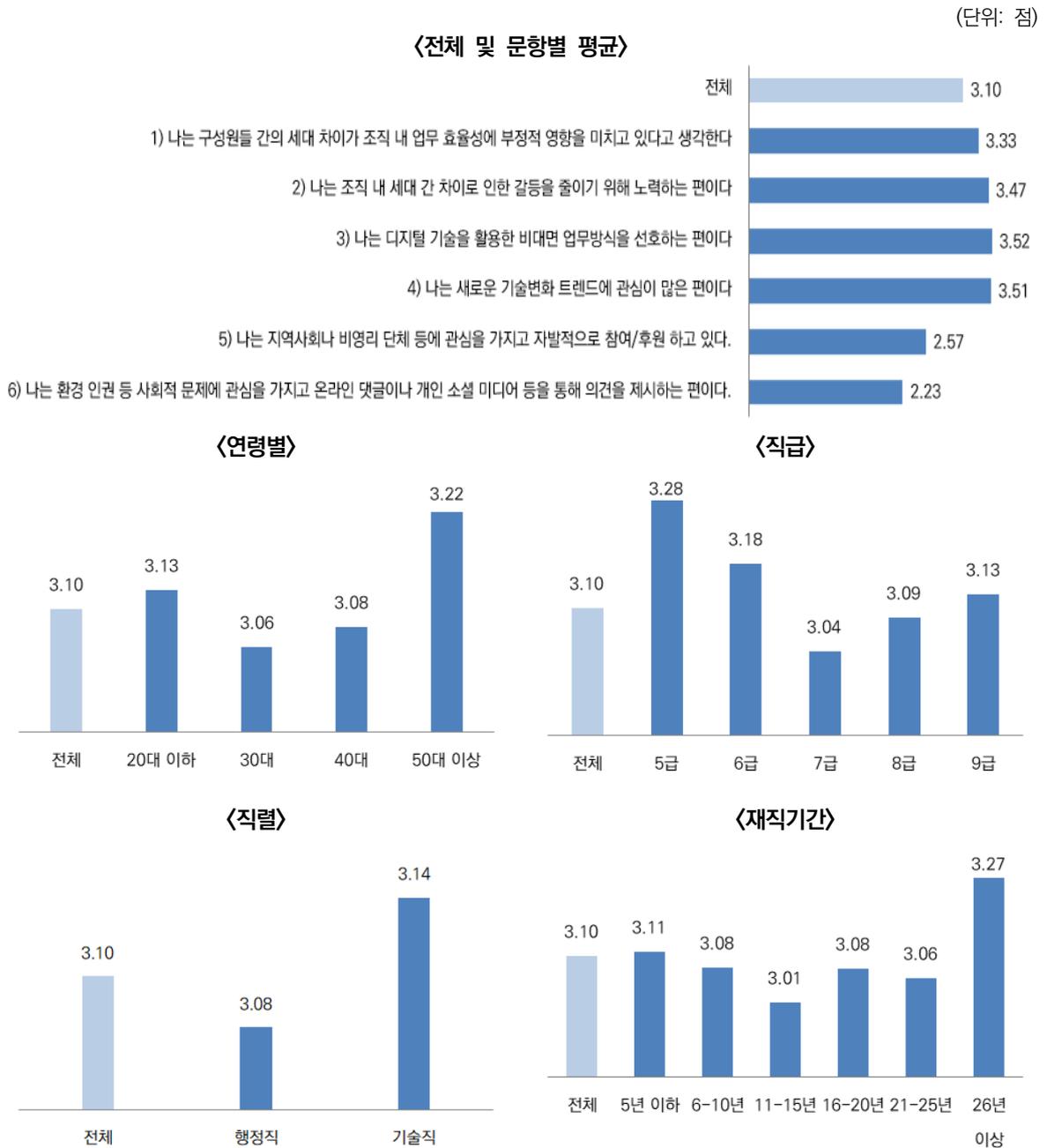




3) 세대변화 인식

- 세대갈등, 업무방식의 변화, 사회적 활동 등에 대한 세대변화 인식 6개 지표의 평균은 3.10점 수준
 - 세부지표별로는 비대면 업무방식 선호, 기술변화 트렌드에 대한 관심이 각각 3.52점, 3.51점으로 높은 수준을 보였으며, 사회적 문제에 대한 의견제시 활동이 2.23점으로 가장 낮음
 - 연령별로는 50대 이상이 3.22점으로 가장 높게 나타났으며, 30대가 3.06점으로 가장 낮게 나타남
 - 직급별로는 5급이 가장 높게 나타났으며, 7급이 3.04점으로 가장 낮게 나타남
 - 직렬별로는 기술직렬이 3.14점으로 3.08점을 보인 행정직렬보다 높은 세대변화 인식수준을 나타냄
 - 재직기간별로는 26년 이상이 3.27점으로 가장 높았으며, 11~15년이 3.01점으로 가장 낮게 나타남

그림 3-26 | 세대변화 인식



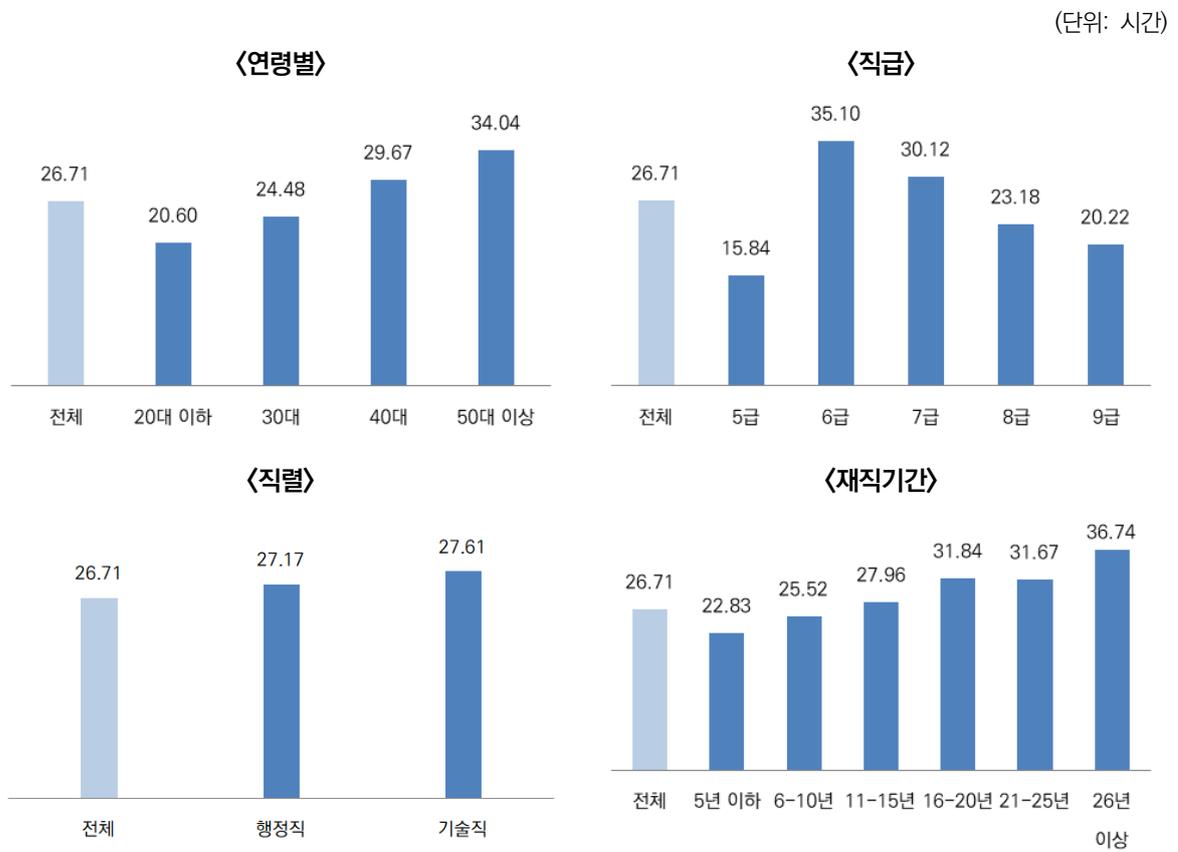
4) 초과 근무시간

□ 일과 삶의 균형 및 업무에 대한 가치관 변화를 살펴보기 위해 월 평균 초과 근무시간을 조사한 결과 평균 26.71시간 수준

- 연령별로는 50대 이상이 34.04시간으로 가장 많았으며, 20대 이하가 20.60시간으로 가장 적음

- 직급별로는 6급이 35.10시간으로 가장 많았으며 직급이 낮아질수록 줄어들어 9급이 20.22시간으로 가장 적음
- 직렬별로는 기술직렬이 27.61시간으로 27.17시간을 보인 행정직렬에 비해 초과근무 시간이 다소 많은 것으로 나타남
- 재직기간별로는 대체로 연차가 높을수록 초과 근무시간이 늘어나 26년 이상이 36.74시간으로 가장 많았으며 5년 이하가 22.83시간으로 가장 적음

그림 3-27 | 초과 근무시간(시간 외 근무시간)



5) 부서에 대한 인식(격무부서/선호부서)

- 수원시 부서에 대한 인식을 알아보기 위해 격무부서라고 생각되는 부서의 특성을 조사한 결과 업무량이 과다한 부서를 응답자의 37.2%가 1순위로 선택함
- 다음으로 민원응대가 많은 부서(22.4%), 현안대응이 많은 부서(16.5%), 업무 난이도가 높은 부서(12.8%), 정규근무 시간외 근무가 많은 부서(7.3%), 추가지원이 많은 부서(1.9%), 외근 업무가 많은 부서(1.0%) 순임

- 성별로는 여성이 민원응대(23.6%) 및 현안대응(18.4%)이 많은 부서에 대해 상대적으로 높게 응답함
- 연령별로는 20대 이하에서 업무량이 과다한 부서(43.8%), 민원응대가 많은 부서(26.7%)에 대한 응답이 상대적으로 더 높게 나타났으며, 40대의 경우 현안대응이 많은 부서(22.3%)를 4,50대 이상은 공통적으로 업무 난이도가 높은 부서를 격무부서라고 응답한 비중(16.2%, 16.3%)이 상대적으로 높았음
- 직급별로는 5급의 경우 업무량이 과다한 부서에 대한 응답은 낮은 반면 민원응대가 많은 부서(28.9%)와 업무 난이도가 높은 부서에 대한 응답(21.2%)은 상대적으로 높게 나타남. 7급은 현안대응이 많은 부서(21.3%)에 대한 응답이, 8, 9급은 업무량 및 민원응대가 많은 부서에 대한 응답 비중이 타 직급보다 높게 나타남
- 직렬별로는 행정직렬 및 기술직렬 모두 업무량이 과다한 부서와 민원응대가 많은 부서를 1,2순위로 응답하였으나 행정직렬의 경우 업무량이 과다한 부서에 대한 응답 비중이 상대적으로 높았으며, 기술직렬의 경우 민원응대가 많은 부서에 대한 응답 비중이 상대적으로 높게 나타남. 그 외 기술직렬에서는 야근, 주말 출근 등 정규근무 시간 외 업무가 많은 부서에 대한 응답이 상대적으로 높게 나타남
- 재직기간별로는 5년 이하에서 업무량이 많은 부서에 대한 응답이 39.8%로 높았으며, 16~20년에서 현안대응이 많은 부서에 대한 응답이 30.1%로 높게 나타남. 26년 이상에서는 업무량이 과다한 부서에 대한 응답은 적은 반면, 민원응대가 많은 부서에 대한 응답은 31.4%로 상대적으로 높게 나타남
- 1,2,3순위 응답을 종합한 결과는 1순위 결과와 동일하게 나타남

표 3-12 | 격무부서라고 생각되는 부서_1순위

(단위: 명, %)

구분	사례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	
		업무량이 과다한 부서	민원 응대가 많은 부서	갑작스러운 사책 등에 대한 현안대응 이 많은 부서	업무 난이도가 높은 부서	야근 주말 출근 등 정규근무 시간 외 업무가 많은 부서	고유업무 이외 추가 지원 (각종행사 등)이 많은 부서	야근업무가 많은 부서	기타	
전체	(1125)	37.2	22.4	16.5	12.8	7.3	1.9	1.0	0.9	
성별	남자	(435)	40.7	20.5	13.6	13.8	7.6	2.1	0.7	1.1
	여자	(690)	35.1	23.6	18.4	12.2	7.1	1.7	1.2	0.7
연령대	20대 이하	(210)	43.8	26.7	10.5	9.5	8.1	0.5	1.0	0.0
	30대	(434)	38.9	22.4	17.1	10.6	7.4	1.8	0.9	0.9
	40대	(291)	33.0	16.8	22.3	16.2	6.5	3.4	1.0	0.7
	50대 이상	(190)	32.6	26.3	13.2	16.3	7.4	1.1	1.1	2.1
직급	5급	(38)	28.9	28.9	13.2	21.1	2.6	5.3	0.0	0.0
	6급	(219)	30.6	22.4	20.5	16.4	5.9	1.8	0.9	1.4
	7급	(343)	37.3	14.9	21.3	14.3	8.5	2.0	0.9	0.9
	8급	(276)	40.6	27.9	12.7	8.7	6.5	2.5	0.7	0.4
	9급	(249)	40.6	25.7	11.2	10.8	8.4	0.4	1.6	1.2
직렬	행정직	(672)	41.1	20.4	17.3	11.9	6.0	1.8	0.9	0.7
	기술직	(316)	34.5	24.1	17.4	12.3	8.2	1.3	0.9	1.3
	기타	(99)	23.2	28.3	10.1	17.2	15.2	3.0	2.0	1.0
재직 기간	5년 이하	(477)	39.8	25.2	12.6	10.5	8.2	1.3	1.5	1.0
	6-10년	(254)	37.4	20.9	19.7	11.4	7.9	1.6	0.4	0.8
	11-15년	(115)	36.5	14.8	18.3	18.3	7.0	3.5	1.7	0.0
	16-20년	(103)	33.0	13.6	30.1	15.5	3.9	2.9	0.0	1.0
	21-25년	(55)	36.4	18.2	18.2	18.2	3.6	5.5	0.0	0.0
	26년 이상	(121)	31.4	31.4	11.6	14.9	7.4	0.8	0.8	1.7

- 다음으로 선호하는 근무 부서라고 생각하는 부서에 대한 인식을 조사한 결과 민원응대가 적은 부서 응답자의 20.6%가 1순위로 선택함
- 다음으로 업무량이 적은 부서(18.4%), 업무가 적성에 맞는 부서(17.3%), 갑자스러운 시책 등에 대한 현안대응이 적은 부서(11.5%), 정규근무 시간외 업무가 적은 부서(8.5%)가 높은 우선순위를 보임
 - 성별로는 여성이 민원 응대가 적은 부서와 현안대응이 적은 부서에 대한 응답비중이 각각 22.5%, 13.5%로 남성에 비해 높게 나타났으며 남성의 경우 업무가 적성에 맞는 부서가 22.5%로 여성에 비해 상대적으로 높게 나타남
 - 연령별로는 20대 이하는 업무량이 적은 부서에 대한 응답이 29.0%로 가장 높게 나타났으며 2,30대의 경우 업무 난이도가 낮은 부서에 대한 응답(8.1%, 7.4%)로 평균에 비해 높게 나타남. 40대의 경우는 1,2순위로 나타난 민원응대 및 업무량이 많은 부서에 대한 응답보다는 업무가 적성에 맞는 부서(20.6%), 현안대응이 적은 부서(16.8%)에 대한 응답이 더 높게 나타남. 50대 이상의 경우는 타 연령과 달리 업무가 적성에 맞는 부서에 대한 응답이 27.4%로 가장 높게 나타남
 - 직급별로는 5,6급의 경우 업무가 적성에 맞는 부서가 각각 36.8%, 28.3%로 가장 높은 응답률을 보였으며, 근평과 승진에 유리한 부서에 대한 응답도 각각 13.2%, 20.1%로 전체 평균에 비해 높은 응답 비중을 보임. 7급은 업무량이 적은 부서에 대한 응답이 21.3%로 가장 높게 나타났으며 8,9급의 경우는 전체 평균과 마찬가지로 민원응대와 업무량이 적은 부서를 1,2순위로 꼽았음
 - 직렬별로는 행정직렬의 경우는 전체 응답순위와 다르게 업무량이 적은 부서가 22.0%로 가장 높은 응답률을 보였으며, 다음으로 민원응대가 적은 부서(18.6%), 업무가 적성에 맞는 부서(16.1%), 현안대응이 적은 부서(12.1%) 순으로 나타남. 기술직렬의 경우 민원응대가 적은 부서가 22.5%로 가장 높은 응답비중을 보였으며, 다음으로 업무가 적성에 맞는 부서(16.5%), 업무량이 적은 부서(15.2%), 현안대응이 적은 부서(12.3%) 순임
 - 1,2,3순위 응답을 종합한 결과는 1순위 결과와 다르게 민원응대가 적은 부서(50.3%), 업무가 적성에 맞는 부서(45.2%), 업무량이 적은 부서(35.7%), 현안대응이 적은 부서(35.2%), 정규근무 시간 외 업무가 적은 부서(31.8%), 업무 난이도가 낮은 부서(28.0%) 등 순으로 나타남

표 3-13 | 선호하는 근무부서_1순위

(단위: 명, %, 점)

구분	사례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	
		민원 응대가 적은 부서	업무량이 적은 부서	업무가 적성에 맞는 부서	갑작스러운 사책 등에 대한 현안대응이 적은 부서	야근, 주말 출근 등 정규근무시간외 업무가 적은 부서	근평과 승진에 유리한 부서	업무 난이도가 낮은 부서	경력개발의 기회가 많은 부서	고유업무 이외 추가 자원각종 행사 등이 적은 부서	내근 업무가 많은 부서	업무의 도전성이 높은 부서	기타	
전체	(1125)	20.6	18.4	17.3	11.5	8.5	7.8	6.7	3.6	3.6	1.1	0.5	0.4	
성별	남자	(435)	17.7	19.3	22.5	8.3	7.4	9.4	5.5	4.1	3.4	1.1	1.1	0.0
	여자	(690)	22.5	17.8	14.1	13.5	9.3	6.8	7.4	3.3	3.6	1.0	0.1	0.6
연령대	20대 이하	(210)	26.7	29.0	12.4	5.7	6.7	3.8	8.1	3.8	2.4	1.4	0.0	0.0
	30대	(434)	22.8	21.4	13.1	12.7	9.2	3.9	7.4	3.5	4.6	0.9	0.0	0.5
	40대	(291)	14.4	15.1	20.6	16.8	8.6	10.0	6.5	2.4	3.4	1.0	0.7	0.3
	50대 이상	(190)	18.4	4.7	27.4	6.8	8.9	17.9	3.7	5.8	2.6	1.1	2.1	0.5
직급	5급	(38)	13.2	0.0	36.8	7.9	5.3	13.2	2.6	10.5	0.0	2.6	7.9	0.0
	6급	(219)	13.7	5.5	28.3	11.9	8.2	20.1	2.3	3.7	4.1	1.4	0.9	0.0
	7급	(343)	18.7	21.3	14.9	15.2	9.3	5.2	7.9	2.6	3.8	0.3	0.3	0.6
	8급	(276)	27.9	23.6	10.1	10.1	6.5	5.1	8.7	3.3	3.3	1.4	0.0	0.0
	9급	(249)	22.5	22.9	16.1	8.0	10.4	2.8	7.2	4.4	3.6	1.2	0.0	0.8
직렬	행정직	(672)	18.6	22.0	16.1	12.1	9.1	7.3	6.5	2.7	3.6	1.2	0.3	0.6
	기술직	(316)	22.5	15.2	16.5	12.3	7.3	9.8	7.6	5.1	2.8	0.6	0.3	0.0
	기타	(99)	31.3	11.1	21.2	6.1	10.1	3.0	6.1	3.0	7.1	1.0	0.0	0.0

구분	사례 수	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	
		민원 응대가 적은 부서	업무량이 적은 부서	업무가 적성에 맞는 부서	갑작스러운 사책 등에 대한 현안대응이 적은 부서	야근, 주말 출근 등 정규근무시간외 업무가 적은 부서	근평과 승진에 유리한 부서	업무 난이도가 낮은 부서	경력개발의 기회가 많은 부서	고유업무 이외 추가 자원(각종 행사 등)이 적은 부서	내근 업무가 많은 부서	업무의 도전성이 높은 부서	기타	
전체	(1125)	20.6	18.4	17.3	11.5	8.5	7.8	6.7	3.6	3.6	1.1	0.5	0.4	
재직기간	5년 이하	(477)	24.3	22.4	13.4	9.2	8.6	4.4	7.8	4.2	4.0	0.8	0.2	0.6
	6-10년	(254)	22.4	22.4	14.6	13.0	9.1	3.1	6.3	3.5	3.5	1.6	0.0	0.4
	11-15년	(115)	16.5	20.0	12.2	15.7	10.4	6.1	13.0	1.7	3.5	0.0	0.9	0.0
	16-20년	(103)	9.7	12.6	27.2	21.4	7.8	13.6	2.9	0.0	2.9	1.9	0.0	0.0
	21-25년	(55)	18.2	7.3	25.5	10.9	7.3	18.2	3.6	1.8	3.6	0.0	3.6	0.0
	26년 이상	(121)	16.5	2.5	31.4	5.0	6.6	23.1	1.7	7.4	2.5	1.7	1.7	0.0

04

수원시 공직생활 실태조사 심층분석: 세대별 분석

제1절 수원시 세대별 공무원 현황

1. 세대의 개념과 중요성

- 세대는 통계적으로 동일한 특색이나 행동양식을 공유하는 집단을 의미함(Mannheim, 1952)
 - 거의 동시대에 태어나 같은 나이와 비슷한 생각과 태도를 공유하는 집단으로 정의할 수 있음 (최순영 외, 2020)
 - Marshall(1983)은 비슷한 맥락에서 집단적 위치와 그에 따른 세대로 공동의 이해관계에 대하여 의식화된 세대(conscious generation)로 정의함(전상진, 2002; 이호영 외, 2013)
 - 세대의 명칭의 유형과 특성은 역사적 경험, 나이·생애 단계, 문화적·행태적 특성으로 구분될 수 있음 (박재홍, 2009)
 - 한국의 세대 혹은 세대 간 차이 연구에서 일반적으로 사용하는 세대의 정의는 집단 즉 코호트적 특성에 따라 구분하고 있으며 시대적 특성과 문화·행태적 특성을 초점으로 연구되어 왔음

표 4-1 | 세대별 유형별 특성

구성기준		세대명칭	특성
역사적 경험	역사적 사건	한국전쟁세대, 4.19세대, 유신세대, IMF세대, W세대, R세대, 광장세대	코호트 시각 잘 반영, 정치 경제 문화적 사건과 상황의 경험 중시
	시대 특성	산업화세대, 민주화세대, 탈냉전세대, 베이비붐세대, 386세대, 88만원세대	
나이·생애 단계	10년 단위	2030세대, 5060세대, 1020세대	연령/코호트효과 혼재 이념지향의 구분
	학교 급별 연령범위	1318세대(중고), 1315세대(중), 1618세대(고), 1924세대(대)	연령/코호트효과 혼재
	생애단계	청년세대, 대학생세대, 노년세대, 실버세대	
문화적·행태적 특성	문화적·행태적 특성	신세대, X세대, Y세대, Z세대, 디지털세대, IP세대, 실용파세대(P세대), (웹)2.0세대, 실크세대	문화적·행태적 특성의 포괄적 표현

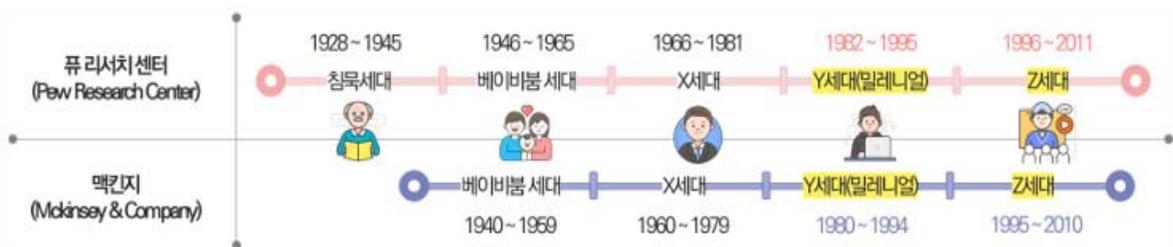
자료 : 권정민(2007:10); 이동연(2004:151); Tapsoott(1998); 전상진(2008); 제일기획(2004) 재구성; 박재홍(2009:15)에서 재인용

- 우리사회에서 여러 가지 사회적 이슈나 갈등 현안들의 발생기제에 대한 설명이 ‘세대’를 준거로 하여 논의됨(신민철 외, 2022)
 - 세대의 특성에 따라 조직문화에 대한 인식을 달라질 수 있기 때문에 특정 세대별로 공유된 인식이 지속적으로 세대 집단의 행동을 확대 강화시킴(신민철 외, 2022)
 - 특정 세대의 공유된 인식이 기존의 조직 내 합의된 문화 형성을 저해하거나 타 세대와의 갈등을 확대할 개연성이 존재함(신민철 외, 2022)
 - 특히 서로 다른 행동양식을 지닌 신규 세대의 진입과 기존 세대 간의 충돌은 조직문화 관점에서 조직 단합과 효율성을 저해할 수 있음(신민철 외, 2022)
- 각 세대별 구성원이 느끼는 신념, 마음가짐, 행동의 원인에 대한 이해를 통해 바람직한 조직 문화에 대한 방향성을 찾아가는 것이 중요하다는 측면에서 세대 개념에 주목할 필요가 있음

2 • 세대 구분 기준과 MZ 세대

- 세대를 구분하는 기준은 엄밀하게 이론적으로 정해져 있지 않으나 미국에서 진행된 연구들을 기준으로 침묵세대, 베이비붐세대, X세대, Y세대, Z세대, 알파세대 등으로 구분되어 전 세계적으로 통용됨
 - 세대별 출생년도는 연구에 따라 미세한 차이를 보임

그림 4-1 | 출생년도에 따른 세대 구분



자료: 신민철 외(2022)

- 다양한 기존 연구들에서 세대 구분에 따른 세대별 가치지향과 특징을 논의하고 있음
 - 특히 최근에는 새로운 세대로서 향후 정치, 경제, 사회적 영향력의 중심이 될 것으로 전망되는 MZ세대의 특징에 주목한 연구들이 다수 진행됨

표 4-2 | 기존 연구에서 나타난 세대 구분과 특징

세대구분	특징
베이비붐 세대	조직내 사회성 부족, 낙관주의, 일중독, 권위 존중, 사회적 지위 상승 추구, 경제적 성공 우선
X세대	자기주장 강함, 개인주의적 사고
Y세대	합리적이고 평등주의적 성역할, 개인주의적 가치관, 미래에 대해 낙관적, 사생활과 취미생활 중시, 경험주의
Z세대	자신이 능동적으로 제작한 콘텐츠 공유, 소통 선호, 현실주의

자료 : 최순영 외(2020)

표 4-3 | 세대별 특징과 가치지향

세대구분	특성구분 기준	사회관계 (집단/개인)	경제적 측면 (예: 일-삶 관계)	권력/권위에 대한 태도 (예: 성평등, 성공 등)	업무방식	성향	사회적 특징
베이비붐 세대		집단	일	권위적, 권위존중 (자수성가)	조직적, 수직적	이념적	낙관주의 민주화운동
X세대		개인주의 시작 (집단+개인 공존)	일과 삶 균형	권위형 리더십 하에 잘 지내지 못함, 노력하면 성공	수평적 지향	물질주의 경쟁사회	개인주의 탄생
Y세대		개인	일과 삶 균형	권위형 리더십 하에 잘 지내지 못함, 삼포시대, 헬조선 (현재에 집중)	협력적 지향	세계화 경험주의	청년실업
Z세대		개인	일 자체의 의미 추구	미래에 대한 불안감	개인중심	현실주의 윤리중시	다양성 중시

자료 : 최순영 외(2020)에서 재인용

□ MZ세대는 1982년~1996년 출생자인 M(Millennials) 세대와 1997년~2012년 출생자인 Z세대 (Generation Z)를 합친 세대 구분 용어(김용섭, 2020)

○ M세대와 Z세대는 비슷한 성장환경을 공유하고, 디지털 세대라는 공통점 때문에 MZ세대로 통칭함(신민철 외, 2022)

- MZ세대는 디지털 기술의 급속한 발전에 노출되어 있으며, 선형적인 성장 이후 불안정하나 보다 유연해지고 확장된 고용시장 환경을 경험한 세대

○ 기성세대와 다른 세대 특성과 가치관으로 조직 내 세대갈등이 주요 문제로 부상하면서 MZ 세대의 가치관과 특성에 대한 이해를 바탕으로 한 조직 및 인적자원관리가 강조되고 있음

3 • 수원시 MZ세대 공무원 현황

- 수원시 공무원 세대별 현황을 살펴보면 MZ세대⁹⁾가 총 2,419명으로 전체 공무원의 63.8%를 차지하고 있음
 - MZ세대를 제외한 기성세대는 1,380명으로 전체의 약 36.2% 수준임
 - 이 중 베이비부머 세대(1946~1965년생)를 포함하는 1965년 이전 출생자는 69명으로 약 1.8%를 차지함
 - M세대(1981~1995년 출생자)는 1,996명으로 전체의 절반 수준인 52.6%를 차지함
 - Z세대(1996년 이후 출생자)는 423명으로 전체의 11.2%를 차지함

표 4-4 | 세대별 공무원 현황

구분	수	비중
~1960	7	0.2
1961~1965	62	1.6
1966~1970	445	11.7
1971~1975	377	9.9
1976~1980	489	12.9
1981~1985	508	13.4
1986~1990	553	14.6
1991~1995	935	24.6
1996~2000	402	10.6
2001~	21	0.6
계	3,799	100.0

9) 대체로 M세대는 1980년대 초반~1990년대 중반 출생자로, Z세대는 1990년대 중후반~2010년대 초반 출생자로 정의되고 있으며 앞서 살펴본 바와 같이 연구에 따라 구분 기준은 다양하나 제시된 출생년도 통계표에 따라 M세대(1981~1995년 출생자)와 Z세대(1996년 이후 출생자)를 정의함

제2절 수원시 공직생활실태조사 결과 세대별 비교

1. 응답자 세대특성 분석

- 설문에 응답한 수원시 일반직 공무원(일반임기제 포함) 1,125명을 대상으로 세대 구분을 실시함
 - 기성세대: 1981년 이전 출생 / M세대: 1982년~1996년 출생 / Z세대: 1997년 이후 출생으로 구분함
 - 기성세대는 전체 응답자 중 406명으로 36.1%를 차지함
 - M세대는 전체 응답자 중 628명으로 전체 응답자의 55.8%를 차지함
 - Z세대는 전체 응답자 중 91명으로 8.1%를 차지함
 - MZ세대가 총 719명으로 전체 응답자의 63.9%로 나타남

표 4-5 | 세대별/성별 공무원 현황

구분		사례수	비중(%)
세대1	MZ세대	(719)	63.9
	기성세대	(406)	36.1
세대2	Z세대	(91)	8.1
	M세대	(628)	55.8
	기성세대	(406)	36.1

2. 업무량 및 업무자율성 인식수준

- 세대별로 업무량 인식수준을 살펴보면 MZ세대 54.9%가 업무량이 많다고 인식하고 있음
 - M세대의 업무량 인식수준이 Z세대 및 기성세대보다 높게 나타남
 - 기성세대는 48.28%가 업무량이 많다고 응답하여 가장 낮은 수준을 보임
 - 모든 세대에서 주요 원인은 소속부서 인력부족, 과도한 업무할당, 과도한 민원응대로 나타남
 - 1순위 응답 기준, 기성세대의 경우 불합리한 업무배분과 업무협의/회의 과다에 대한 응답이 상대적으로 높은 반면 MZ세대는 자신의 역량부족에 대한 응답이 상대적으로 높음

그림 4-2 | 평소 업무량 인식(세대별)

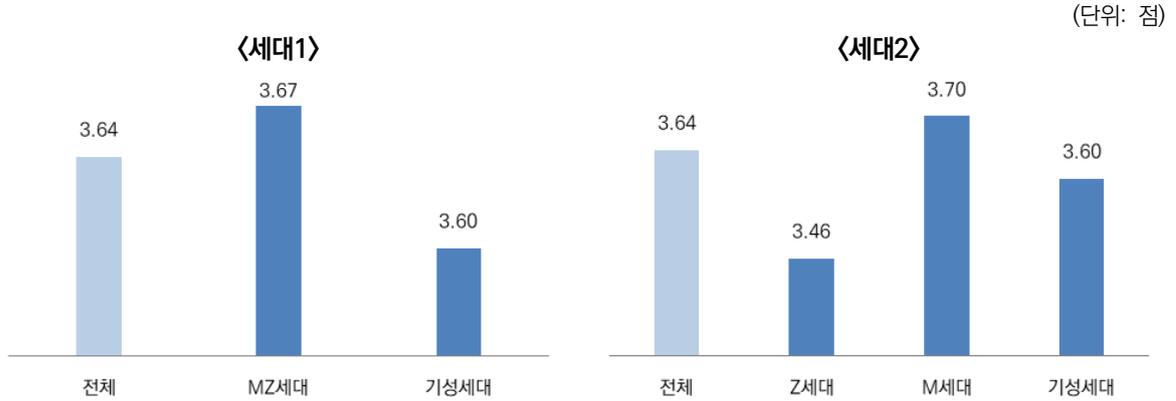


표 4-6 | 평소 업무량 인식 수준

(단위: %, 점)

구분		적은 수준	적정수준	많은 수준	평균(5점)
전체		1.33	46.13	52.53	3.64
세대1	MZ세대	1.39	43.67	54.94	3.67
	기성세대	1.23	50.49	48.28	3.60
세대2	Z세대	2.20	54.95	42.86	3.46
	M세대	1.27	42.04	56.69	3.70
	기성세대	1.23	50.49	48.28	3.60

표 4-7 | 업무량이 많은 이유(1순위)

(단위: %)

구분		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
		소속 부서 (국과등의 인력부족)	과도한 업무할당	과도한 민원응대	업무협의 /회의 과다	불균형 업무배분	자신의 역량부족 (업무속력도)	비합리적인 업무감 기한	기타
전체		39.93	31.13	9.81	5.25	4.91	4.74	2.37	1.86
세대1	MZ세대	40.76	31.65	9.11	4.56	3.54	5.82	2.78	1.77
	기성세대	38.27	30.10	11.22	6.63	7.65	2.55	1.53	2.04
세대2	Z세대	41.03	33.33	12.82	5.13	0.00	5.13	0.00	2.56
	M세대	40.73	31.46	8.71	4.49	3.93	5.90	3.09	1.69
	기성세대	38.27	30.10	11.22	6.63	7.65	2.55	1.53	2.04

- 세대별로 자율성 인식수준을 살펴보면 MZ세대가 기성세대 보다 낮게 나타남
 - MZ세대의 업무자율성 인식 평균은 3.05점으로 기성세대(3.23점)보다 낮음
 - Z세대의 업무자율성 인식은 3.34점으로 가장 높고 M세대가 3.01점으로 가장 낮음
 - 이러한 경향은 모든 세부지표에서 동일하게 나타나고 있으나 MZ세대와 기성세대의 격차는 업무수행 방식/절차에 대한 자율성에서 더 크게 나타났음
 - 업무수행 속도/마감시간 조절의 자율성은 Z세대에서 매우 높게 나타남

그림 4-3 | 업무자율성 인식(세대별)

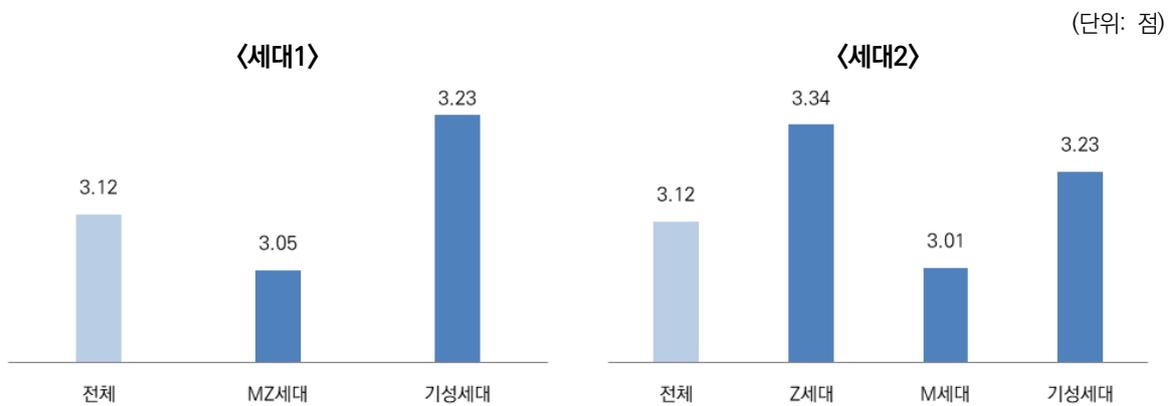


표 4-8 | 업무자율성 인식

구분		전체 평균(5점)	1) 나는 업무수행 방식/절차에 대한 선택권을 가지고 있다	2) 나는 업무수행 속도/마감시간을 조절할 수 있다
전체		3.12	3.05	3.19
세대1	MZ세대	3.05	2.97	3.13
	기성세대	3.23	3.18	3.28
세대2	Z세대	3.34	3.19	3.48
	M세대	3.01	2.94	3.08
	기성세대	3.23	3.18	3.28

3 조직구성원의 동기, 태도 및 행동

□ 세대별로 공공봉사동기 인식수준을 살펴보면 MZ세대가 기성세대보다 낮게 나타남

- MZ세대 공공봉사동기 인식수준은 2.79점으로 기성세대(3.33점)보다 상당히 낮은 수준을 보임
- 기성세대가 3.33점으로 가장 높고 Z세대(2.95점), M세대(2.76점) 순임
- 이러한 경향은 모든 세부지표에서 동일하게 나타나고 있으나 MZ세대와 기성세대의 격차는 특히 국가와 국민을 위한 봉사 동기에 대한 인식에서 가장 크게 나타나고 있으며 사회선을 위한 희생 감수에 대한 M세대 인식이 전체 지표에서 가장 낮은 수준을 보임

그림 4-4 | 공공봉사동기 인식(세대별)

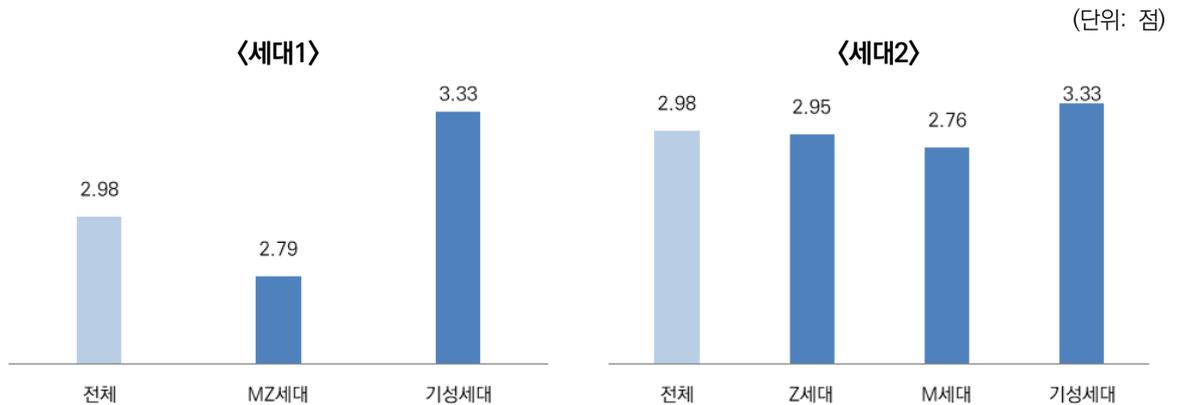


표 4-9 | 공공봉사동기 인식

구분		전체 평균(5점)	1) 국가와 국민을 위한 봉사는 나에게 매우 중요하다	2) 나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다	3) 나는 일상생활을 통해 우리가 얼마나 서로 의존적인 존재인지를 늘 되새기고 있다
전체		2.98	3.05	2.65	3.25
세대1	MZ세대	2.79	2.82	2.43	3.12
	기성세대	3.33	3.48	3.04	3.47
세대2	Z세대	2.95	2.97	2.56	3.31
	M세대	2.76	2.79	2.41	3.10
	기성세대	3.33	3.48	3.04	3.47

□ 세대별로 조직시민행동 인식수준을 살펴보면 MZ세대가 기성세대보다 낮게 나타남

- MZ세대 조직시민행동 인식수준은 3.20점으로 기성세대(3.50점)와 격차를 보임
- 기성세대가 3.50점으로 가장 높고 Z세대(3.27점), M세대(3.19점) 순임
- 이러한 경향은 세부지표에서 대체로 동일하게 나타나고 있으나 MZ세대와 기성세대의 격차는 추가적 직무를 맡을 용의에서 더 크게 나타나고 있음
- 나는 동료의 문제/걱정 대한 관심과 관련한 Z세대 인식이 전체 지표에서 가장 낮은 수준을 보임

그림 4-5 | 조직시민행동 인식(세대별)

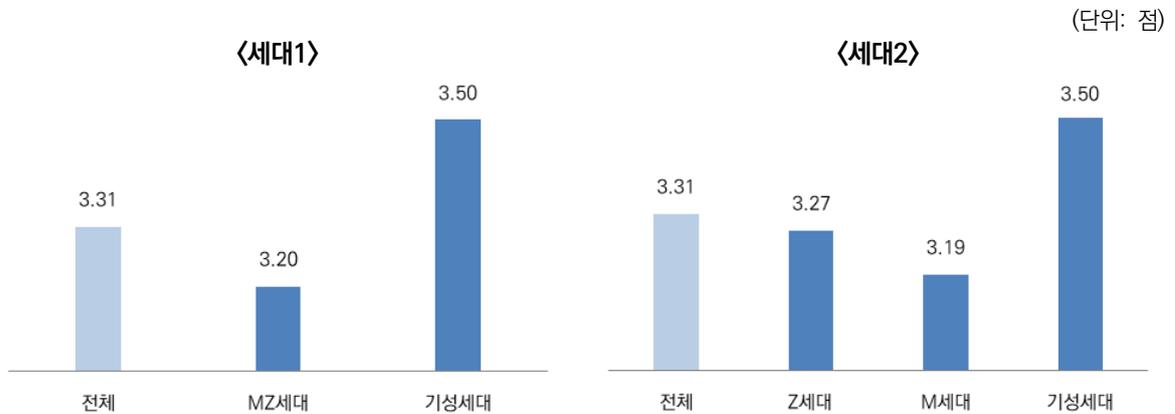


표 4-10 | 조직시민행동 인식

구분		전체 평균(5점)	1) 나는 결근한 동료/업무량이 많은 동료의 업무를 자발적으로 돕는다	2) 나는 동료들의 문제/걱정에 대해 귀 기울인다	3) 나는 조직목표와 가치를 달성하기 위한 공동의 업무에 적극적으로 참여한다	4) 나는 조직이 원하면 나의 직무 외에 추가적인 직무를 맡을 용의가 있다
전체		3.31	3.58	3.70	3.13	2.82
세대1	MZ세대	3.20	3.53	3.64	3.02	2.62
	기성세대	3.50	3.66	3.83	3.33	3.19
세대2	Z세대	3.27	3.67	3.62	3.11	2.70
	M세대	3.19	3.51	3.64	3.00	2.61
	기성세대	3.50	3.66	3.83	3.33	3.19

- 조직시민행동 인식에서 세대 간 가장 큰 격차를 보인 세부지표인 추가적 직무를 맡을 용의에 대해서 세부적으로 살펴보면 기성세대는 38.92%가 그렇다고 응답한 반면 MZ세대의 48.82%는 그렇지 않다고 응답함
 - 특히 MZ세대 중 M세대에서 그렇다고 응답한 비중이 절반 수준인 49.36%에 달해 매우 높은 수준을 보임
 - 이러한 결과는 최근 MZ세대 연구에서 화두가 되고 있는 직무행태인 ‘조용한 사직(Quiet Quitting)’¹⁰⁾ 양상과 연계하여 설명해 볼 수 있음

표 4-11 | 추가적 직무를 맡을 용의

(단위: %, 점)

구분		그렇지 않다	보통이다	그렇다	평균(5점)
전체		39.11	31.64	29.24	2.82
세대1	MZ세대	48.82	27.40	23.78	2.62
	기성세대	21.92	39.16	38.92	3.19
세대2	Z세대	45.05	30.77	24.18	2.70
	M세대	49.36	26.91	23.73	2.61
	기성세대	21.92	39.16	38.92	3.19

- 세대별로 공직가치 인식수준을 살펴보면 역시 MZ세대가 기성세대보다 낮게 나타남
 - MZ세대 공직가치 인식수준은 3.31점으로 기성세대(3.69점)보다 낮음
 - 기성세대가 3.69점으로 가장 높고 Z세대(3.48점), M세대(3.29점) 순임
 - 이러한 경향은 세부지표에서 대체로 동일하게 나타나고 있으나 MZ세대와 기성세대의 격차는 시민의견 수렴 노력에 대한 인식에서 더 크게 나타나고 있음
 - 조직목표 달성에 대한 중요성의 M세대 인식이 전체 지표에서 가장 낮은 수준을 보임

10) 조용한 사직(Quiet Quitting)은 “근로자들이 그들에게 주어진 업무를 수행하는 데 있어 제한된 헌신만을 하며 그들의 직무기술서에 적시되지 않은 업무를 수행하지 않는 업무관”을 말한다(Zenger&Folkman, 2022)

그림 4-6 | 공직가치 인식(세대별)

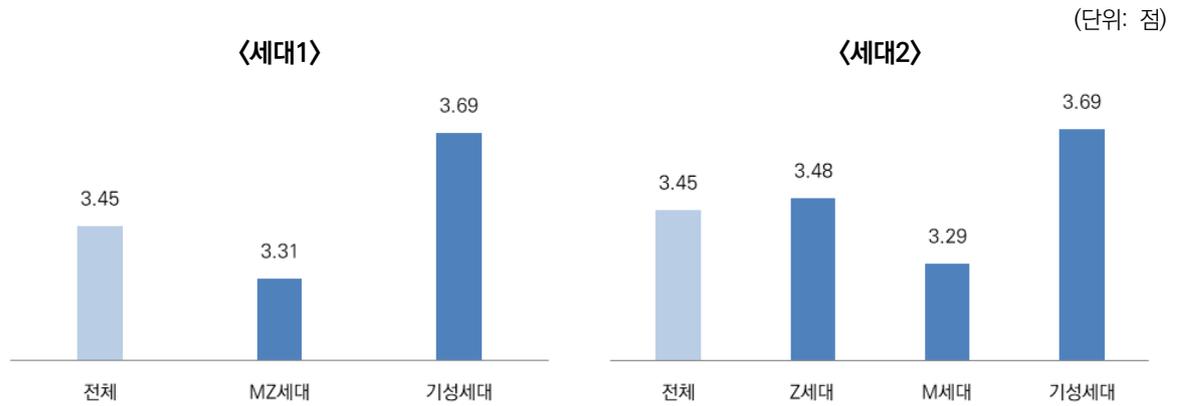


표 4-12 | 공직가치 인식

구분	전체 평균(5점)	1) 나는 시민들의 다양한 의견을 이해하고, 갈등을 해결하기 위해 적극적으로 노력한다	2) 나는 업무의 결과가 도출된 근거를 이해관계자들에게 설득하고 설명한다	3) 나는 언제나 개인적 가치보다 공직 의무를 중시하며 업무를 수행한다	4) 나는 어떠한 경우여라도 공무원 윤리와 규범을 준수한다	5) 나는 조직과 정책의 목표가 달성되는 것이 가장 중요하다고 생각한다	
전체	3.45	3.39	3.51	3.34	3.75	3.23	
세대1	MZ세대	3.31	3.22	3.39	3.19	3.64	3.12
	기성세대	3.69	3.70	3.73	3.60	3.95	3.45
세대2	Z세대	3.48	3.42	3.52	3.37	3.73	3.37
	M세대	3.29	3.19	3.37	3.16	3.63	3.08
	기성세대	3.69	3.70	3.73	3.60	3.95	3.45

- 세대별로 조직몰입 인식수준을 살펴보면 MZ세대가 기성세대보다 매우 낮게 나타남
 - MZ세대 조직몰입 인식수준은 2.69점으로 기성세대(3.21점)보다 상당히 낮은 수준을 보임
 - 기성세대가 3.21점으로 가장 높고 Z세대(2.89점), M세대(2.67점) 순임
 - 이러한 경향은 모든 세부지표에서 동일하게 나타나고 있으나 MZ세대와 기성세대의 격차는 특히 조직에 남기 위해 어떤 직무라도 수행할 용의에서 가장 크게 나타나고 있으며 이에 관한 Z세대 인식이 전체 지표 중 가장 낮은 수준임

그림 4-7 | 조직몰입 인식(세대별)

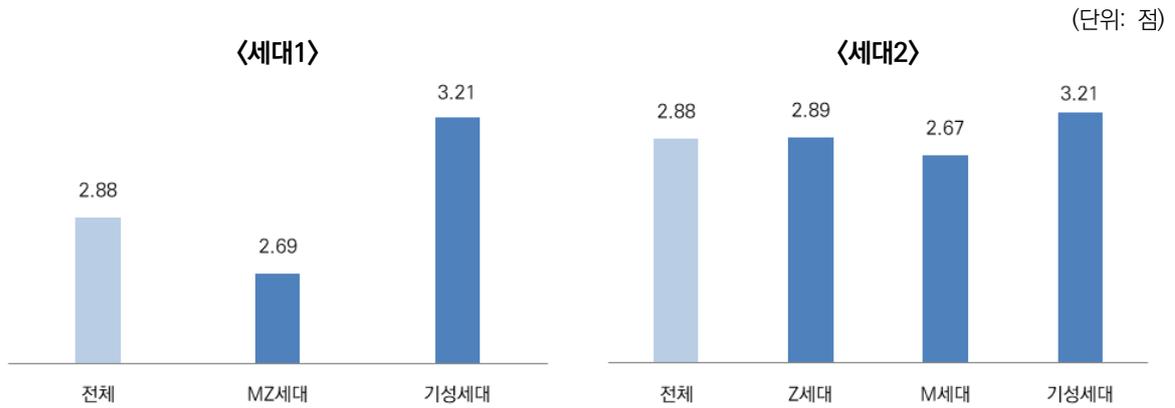


표 4-13 | 조직몰입 인식

구분	전체 평균(5점)	1)나는 이 조직에 남기 위하여 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다	2)나는 조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다	3)나는 우리 조직에 대해 소속감을 강하게 느낀다	4)우리 조직이 추구하는 가치는 나의 가치와 일치한다	
전체	2.88	2.48	3.22	3.07	2.75	
세대1	MZ세대	2.69	2.25	3.02	2.88	2.62
	기성세대	3.21	2.89	3.56	3.40	2.99
세대2	Z세대	2.89	2.42	3.14	3.07	2.95
	M세대	2.67	2.22	3.01	2.86	2.57
	기성세대	3.21	2.89	3.56	3.40	2.99

- 세대별로 직무만족 인식수준을 살펴보면 MZ세대가 기성세대보다 낮게 나타남
 - MZ세대 직무만족 인식수준은 3.08점으로 기성세대(3.56점)보다 낮은 수준을 보임
 - 기성세대가 3.56점으로 가장 높고 Z세대(3.18점), M세대(3.06점) 순임
 - 이러한 경향은 모든 세부지표에서 동일하게 나타나고 있으나 MZ세대와 기성세대의 격차는 업무수행을 통한 성취감에서 가장 크게 나타나고 있음
 - 전체 지표 중 업무에 대한 전반 만족도에 대한 M세대의 인식이 가장 낮음

그림 4-8 | 직무만족 인식(세대별)

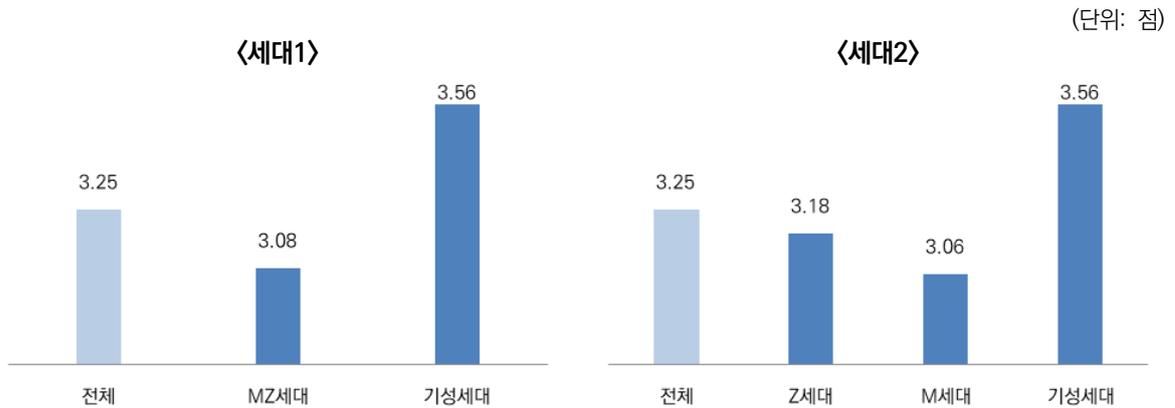


표 4-14 | 직무만족 인식

(단위: 점)

구분		전체 평균(5점)	1) 나는 내가 하고 있는 업무에 전반적으로 만족한다	2) 나는 열정적으로 업무를 수행한다	3) 나는 업무를 수행하면서 성취감을 느낀다
전체		3.25	3.12	3.43	3.20
세대1	MZ세대	3.08	2.96	3.28	3.00
	기성세대	3.56	3.41	3.70	3.57
세대2	Z세대	3.18	3.11	3.35	3.09
	M세대	3.06	2.94	3.27	2.99
	기성세대	3.56	3.41	3.70	3.57

- 세대별로 공직만족 인식수준을 살펴보면 MZ세대가 기성세대보다 낮게 나타남
 - MZ세대 공직만족 인식수준은 2.55점으로 기성세대(2.91점)보다 낮은 수준을 보임
 - 기성세대가 2.91점으로 가장 높고 Z세대(2.73점), M세대(2.52점) 순임
 - 이러한 경향은 모든 세부지표에서 동일하게 나타나고 있으나 MZ세대와 기성세대의 격차는 공무원의 사회적 평가 및 공무원 신분에 대한 만족도에서 가장 크게 나타나고 있음
 - 전체 지표 중 공무원의 사회적 평가에 대한 M세대의 인식이 가장 낮음

그림 4-9 | 공직만족도 인식(세대별)

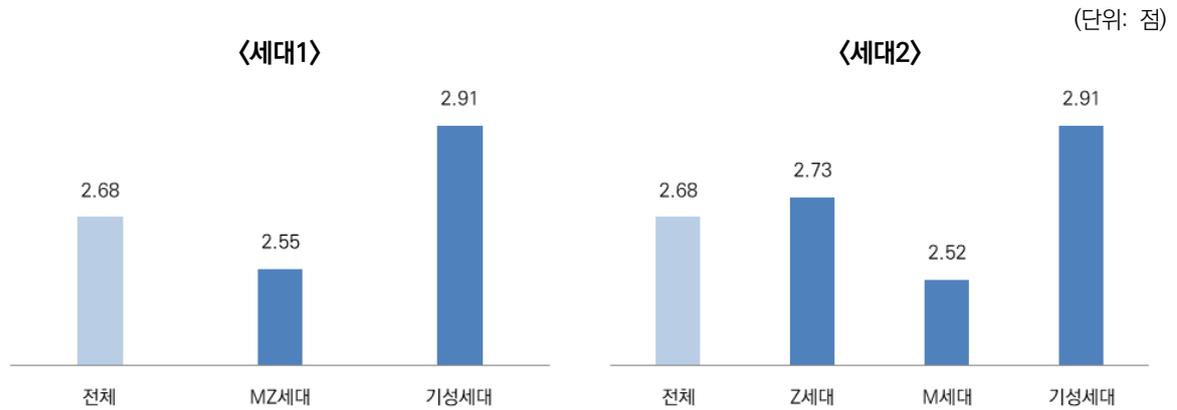


표 4-15 | 공직만족도 인식

(단위: 점)

구분	전체 평균(5점)	1) 공무원은 사회적으로 높은 평가를 받고 있다	2) 나는 공직의 안정성에 대해 만족한다	3) 나는 공직의 장래성에 대해 만족한다	4) 나는 공무원 신분으로 근무하는 것에 대해 만족한다	
전체	2.68	2.07	3.17	2.47	3.00	
세대1	MZ세대	2.55	1.90	3.13	2.32	2.84
	기성세대	2.91	2.37	3.24	2.72	3.30
세대2	Z세대	2.73	2.08	3.34	2.57	2.92
	M세대	2.52	1.87	3.10	2.29	2.82
	기성세대	2.91	2.37	3.24	2.72	3.30

- 세대별로 공직에서의 이직의향에 대한 인식수준을 살펴보면 MZ세대 61.20%가 높다고 응답함
- M세대의 이직의향이 Z세대 및 기성세대보다 높은 것으로 나타남

그림 4-10 | 이직의향 인식(세대별)

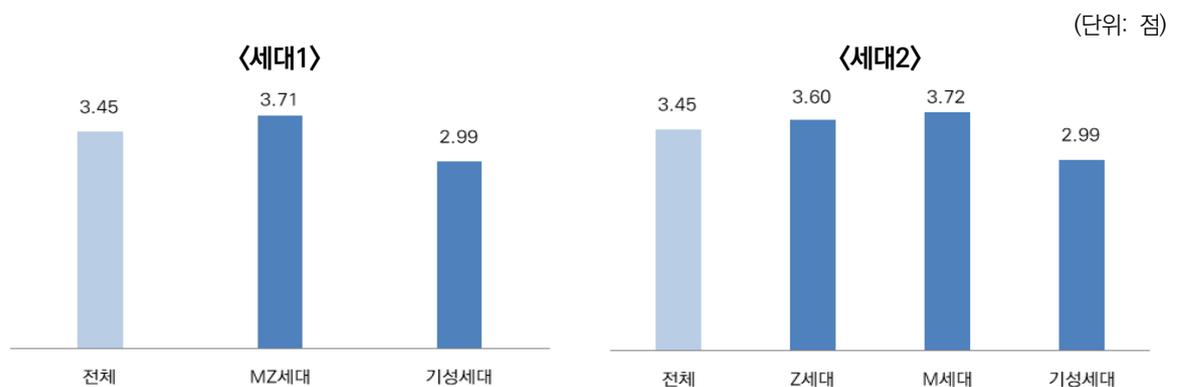


표 4-16 | 공직에서의 이직의향

(단위: %, 점)

구분		낮은 수준	보통	높은 수준	평균(5점)
전체		23.73	24.44	51.82	3.45
세대1	MZ세대	15.72	23.09	61.20	3.71
	기성세대	37.93	26.85	35.22	2.99
세대2	Z세대	17.58	23.08	59.34	3.60
	M세대	15.45	23.09	61.46	3.72
	기성세대	37.93	26.85	35.22	2.99

- 모든 세대에서 가장 큰 이직의 원인으로 낮은 보수를 꼽고 있으며 다음으로 과도한 업무, 승진적체, 상하 간 인간관계, 보람을 느끼지 못해서 등 순임
- 1순위 응답 기준, 기성세대의 경우 승진적체에 대한 응답이 상대적으로 높은 반면 M세대는 상하 간 인간관계에 대한 응답이, Z세대는 가치관/적성에 맞지 않아서에 대한 응답이 상대적으로 높음

표 4-17 | 이직의향 원인

(단위: %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
	낮은 보수	과다한 업무	승진적체	상하 간 인간관계	보람을 느끼지 못해서	가치관/적성에 맞지 않아서	기타	노후에 대한 불안	다른 분야에 대한 호기심	동료와의 인간관계	
전체	66.21	12.35	5.49	3.95	3.60	2.92	1.72	1.72	1.54	0.51	
세대1	MZ세대	70.91	12.50	3.64	3.41	2.95	2.05	1.59	1.59	0.91	0.45
	기성세대	51.75	11.89	11.19	5.59	5.59	5.59	2.10	2.10	3.50	0.70
세대2	Z세대	79.63	9.26	3.70	0.00	1.85	3.70	0.00	1.85	0.00	0.00
	M세대	69.69	12.95	3.63	3.89	3.11	1.81	1.81	1.55	1.04	0.52
	기성세대	51.75	11.89	11.19	5.59	5.59	5.59	2.10	2.10	3.50	0.70

- 세대별로 공직에서의 삶의 만족도에 대한 인식수준을 살펴보면 기성세대 44.1%가 높다고 응답함
 - 기성세대가 Z세대 및 M세대보다 현재 삶에 대한 만족도가 높은 것으로 나타남
 - M세대는 29.8%만 현재 삶에 만족하고 있다고 응답하여 전체 세대 중 가장 낮은 수준을 보임

그림 4-11 | 현재 삶의 만족도 인식(세대별)

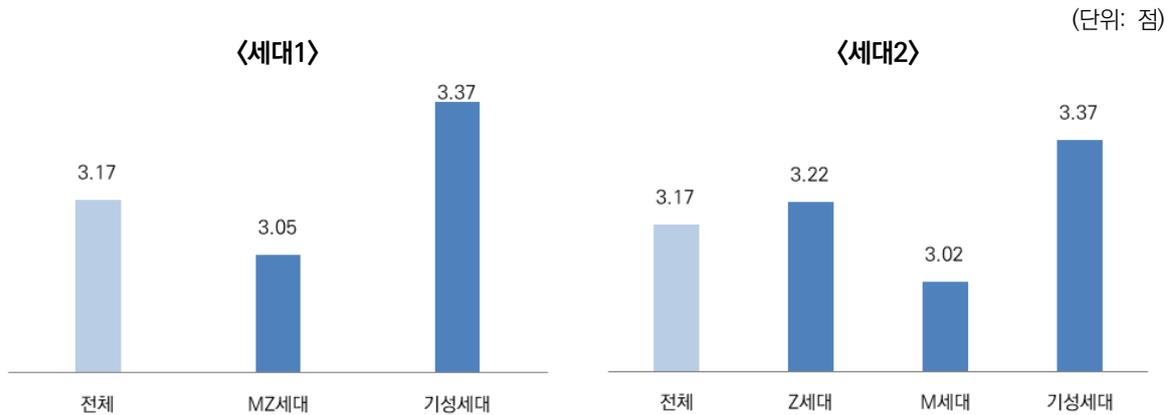


표 4-18 | 현재 삶의 만족도 인식

구분		불만족	보통	만족	평균(5점)
전체		18.5	46.0	35.5	3.17
세대1	MZ세대	22.5	46.9	30.6	3.05
	기성세대	11.6	44.3	44.1	3.37
세대2	Z세대	14.3	49.5	36.3	3.22
	M세대	23.7	46.5	29.8	3.02
	기성세대	11.6	44.3	44.1	3.37

4 • 인사관리 및 역량 개발

- 세대별로 인사관리 및 역량개발 인식수준을 살펴보면 기성세대가 MZ세대보다 높게 나타남
 - Z세대의 인사관리 인식이 2.86점으로 가장 높고, M세대가 2.58점으로 가장 낮음
 - 승진절차 공정성은 Z세대, 역량을 발휘할 수 있는 부서에 적재적소 배치하고 있다는 응답은 기성세대에서 높게 나타났으며 M세대는 두 항목 모두에서 가장 낮은 수준을 보임
 - MZ세대와 기성세대의 격차는 업무배치에 대한 인식에서 더 크게 나타났으며 승진절차의 공정성에 대한 M세대의 인식이 전체 지표에서 가장 낮은 수준을 보임

그림 4-12 | 인사관리 인식(세대별)

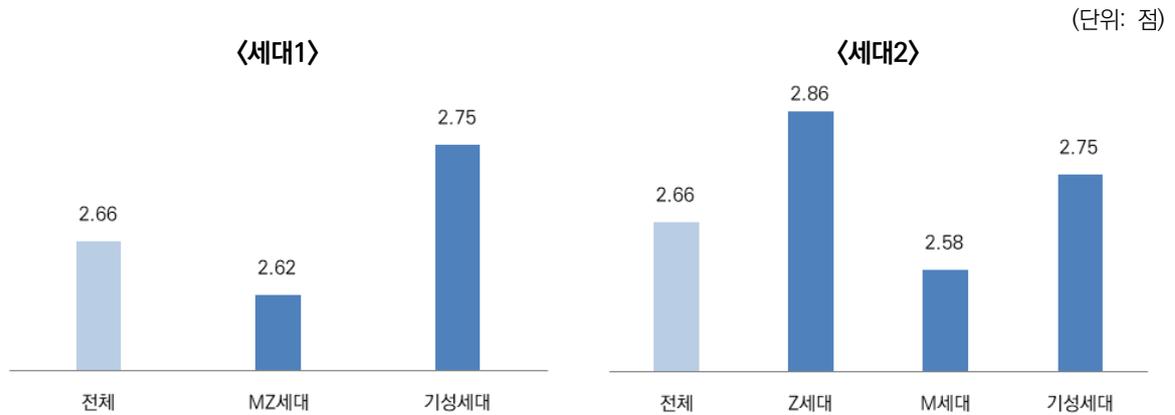


표 4-19 | 인사관리 인식

(단위: 점)

구분		전체 평균(5점)	1) 우리기관의 승진 절차는 공정하다	2) 나는 내 역량을 제대로 발휘할 수 있는 적합한 업무에 배치되고 있다
전체		2.66	2.42	2.91
세대1	MZ세대	2.62	2.39	2.84
	기성세대	2.75	2.47	3.03
세대2	Z세대	2.86	2.79	2.93
	M세대	2.58	2.33	2.83
	기성세대	2.75	2.47	3.03

- 세대별로 보수 및 후생복지에 대한 인식수준을 살펴보면 기성세대가 MZ세대보다 높게 나타남
 - MZ세대 보수 및 후생복지 인식수준은 2.24점으로 기성세대(2.76점)보다 상당히 낮은 수준을 보임
 - 기성세대가 2.76점으로 가장 높고 Z세대(2.38점), M세대(2.21점) 순임
 - 이러한 경향은 모든 세부지표에서 동일하게 나타나고 있으나 MZ세대와 기성세대의 격차는 상대적으로 보수의 적정성에서 크게 나타남
 - 보수에 대한 M세대의 인식이 가장 전체에서 낮게 나타나고 있음

그림 4-13 | 보수 및 후생복지 인식(세대별)

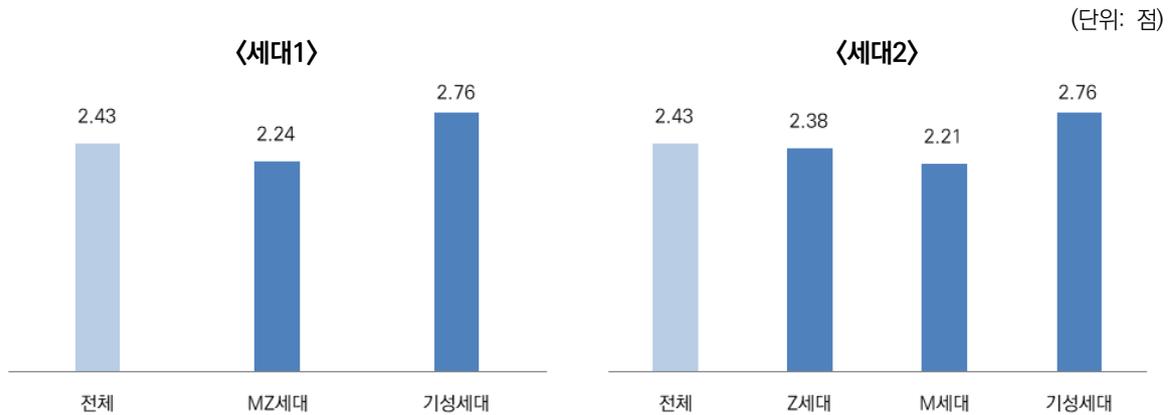


표 4-20 | 보수 및 후생복지 인식

구분		전체 평균(5점)	1) 내가 받는 보수는 내 업무 성과에 비추어 적정하다	2) 공무원 후생복지제도는 전반적으로 만족할 만한 수준이다
전체		2.43	2.25	2.60
세대1	MZ세대	2.24	2.03	2.44
	기성세대	2.76	2.64	2.88
세대2	Z세대	2.38	2.19	2.58
	M세대	2.21	2.01	2.42
	기성세대	2.76	2.64	2.88

- 세대별로 교육훈련/능력발전 대한 인식수준을 살펴보면 기성세대가 MZ세대보다 높게 나타남
 - MZ세대 교육훈련/능력발전 대한 인식수준은 2.94점으로 기성세대(3.24점)보다 상당히 낮은 수준을 보임
 - 기성세대가 3.24점으로 가장 높고 Z세대(3.16점), M세대(2.91점) 순임
 - 이러한 경향은 모든 세부지표에서 동일하게 나타나고 있으나 MZ세대와 기성세대의 격차는 상대적으로 교육/훈련의 직무수행의 도움정도에서 크게 나타남
 - 교육/훈련 기회의 충분성에 대한 M세대의 인식이 전체에서 가장 낮게 나타나고 있음

그림 4-14 | 교육훈련 및 능력발전 인식(세대별)

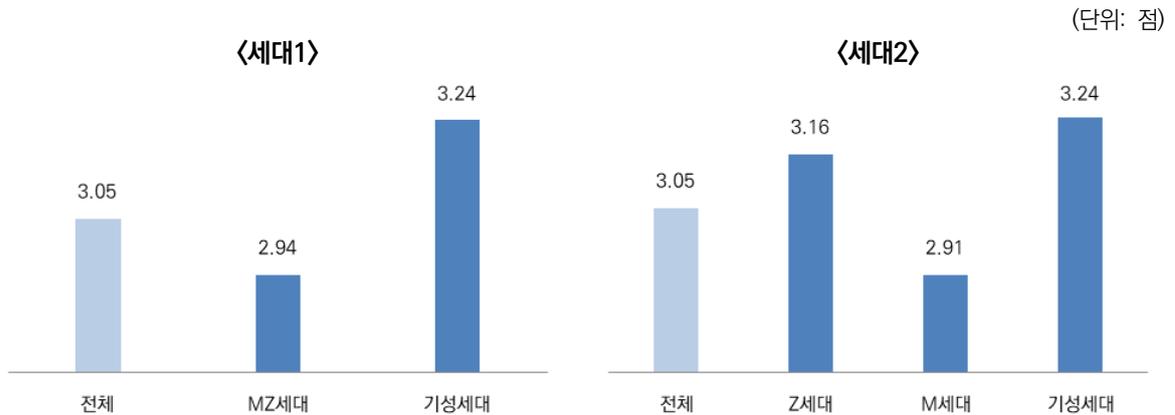


표 4-21 | 교육훈련/능력발전 관련 인식

구분		전체 평균(5점)	1) 나는 업무수행 능력을 향상시키기 위해 역량개발 활동을 꾸준히 하고 있다	2) 나는 업무수행에 필요한 경우 적절한 교육훈련/능력발전 기회를 충분히 가질 수 있다	3) 최근에 이수한 교육훈련/능력발전 활동은 나의 직무수행에 도움이 되었다
전체		3.05	3.14	3.03	2.97
세대1	MZ세대	2.94	3.03	2.96	2.82
	기성세대	3.24	3.34	3.15	3.23
세대2	Z세대	3.16	3.10	3.26	3.13
	M세대	2.91	3.02	2.92	2.78
	기성세대	3.24	3.34	3.15	3.23

- 직무에 필요한 역량에 대한 인식을 세대별로 살펴보면 세대와 상관없이 문제상황 인식 및 판단과 가장 필요하다고 응답하였으며 다음으로 대내외 의사소통을 꼽음
- 1순위 응답 기준으로 기성세대는 갈등관리 및 협업, M세대의 경우 사업계획 수립 및 평가, Z세대는 갈등관리 및 협업과 자료 분석 및 해석 역량의 우선순위를 높게 응답함

표 4-22 | 직무에 필요한 역량에 대한 인식

(단위: %)

구분	① 문제 상황 인식 및 판단	② 대내외 의사 소통	③ 사업 계획 수립 및 평가	④ 갈등 관리 및 협업	⑤ 자료 분석 및 해석	⑥ 리스크 진단 및 변화 대응관리	⑦ 윤리적 업무 수행	⑧ 디지털 기술 활용	⑨ 대시민 감수성 및 공감	⑩ 외국어 등 글로벌 마인드	⑪ 기타	
전체	43.38	16.80	8.80	8.80	5.69	4.53	4.44	2.93	2.67	1.07	0.89	
세대1	MZ세대	42.28	17.66	8.90	8.62	6.40	4.17	3.34	3.62	2.23	1.67	1.11
	기성세대	45.32	15.27	8.62	9.11	4.43	5.17	6.40	1.72	3.45	0.00	0.49
세대2	Z세대	41.76	16.48	4.40	13.19	8.79	3.30	5.49	1.10	1.10	4.40	0.00
	M세대	42.36	17.83	9.55	7.96	6.05	4.30	3.03	3.98	2.39	1.27	1.27
	기성세대	45.32	15.27	8.62	9.11	4.43	5.17	6.40	1.72	3.45	0.00	0.49

5 • 조직구성원의 가치지향

- 세대별로 일과 삶에 대한 태도에 대한 인식수준을 살펴보면 MZ세대가 기성세대에 비해 일보다는 개인의 삶을 중시하는 경향이 높음

 - MZ세대의 일과 삶에 대한 태도에 대한 전체 인식수준은 3.16점으로 기성세대 2.90점에 비해 높은 수준을 보이고 있으나, 세부지표 중 일과 삶의 균형의 중요성에 대한 인식은 기성세대가 높게 나타남
 - 전체 인식수준에 있어서는 Z세대가 3.20점으로 가장 높고, M세대(3.16점), 기성세대(2.90점) 순임
 - 다만 세부지표별로는 일과 삶의 균형의 중요성에 대한 인식은 M세대가 가장 낮고, 직업이 경제활동 수단 이상의 가치를 지니지 못한다는 인식¹¹⁾은 M세대가 가장 높음
- 세대별 일과 삶에 대한 태도에 대한 인식을 간접적으로 검토하기 위해 초과근무 시간을 살펴본 결과 MZ세대 월평균 초과 근무시간이 기성세대에 비해 적게 나타남

 - 초과 근무시간은 기성세대가 31.77시간으로 가장 많았으며 다음으로 M세대 24.49시간, Z세대 19.52시간 순임

11) 나에게 있어 직업은 경제활동 수단 그 이상의 가치를 지닌다는 문항에 대해서는 역코딩을 실시함

표 4-23 | 일과 삶에 대한 태도 인식

(단위: 점)

구분		전체 평균(5점)	1) 나는 일과 삶의 균형을 중요하게 생각하고 실천한다	2) 나의 삶에서 직장(업무)보다 개인적 활동이나 모임(관계)이 차지하는 비중이 더 높다	3) 나에게 있어 직업은 경제활동 수단 그 이상의 가치를 지닌다(역코딩)
전체		3.07	3.69	2.60	2.92
세대1	MZ세대	3.16	3.67	2.72	3.11
	기성세대	2.90	3.73	2.38	2.59
세대2	Z세대	3.20	3.78	2.79	3.02
	M세대	3.16	3.65	2.71	3.12
	기성세대	2.90	3.73	2.38	2.59

표 4-24 | 초과 근무시간

(단위: 점)

구분		월평균 초과근무시간
전체		26.71
세대1	MZ세대	23.86
	기성세대	31.77
세대2	Z세대	19.52
	M세대	24.49
	기성세대	31.77

- 세대별로 공정에 대한 인식을 살펴보면 MZ세대가 기성세대에 비해 공정에 대한 인식이 높게 나타남
 - MZ세대의 공정에 대한 인식수준은 3.43점으로 기성세대(3.41점)보다 높은 수준임
 - Z세대가 3.47점으로 가장 높고 M세대(3.42점), 기성세대(3.41점) 순임
 - 다만 세부지표에 있어서 ‘평가방법이 공정하다면 나의 평가가 공개되는 것을 받아들일 수 있다’에 대한 인식은 기성세대가 더 높게 나타남

그림 4-15 | 공정 인식(세대별)

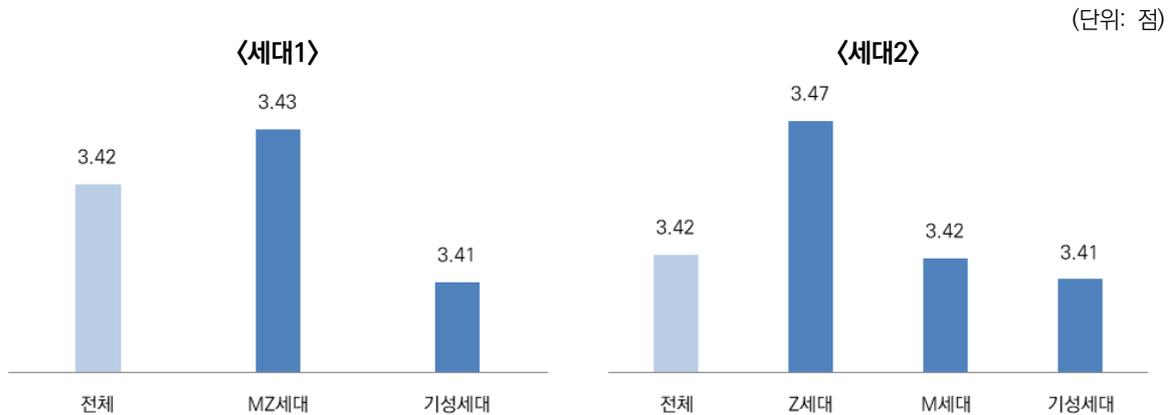


표 4-25 | 공정에 대한 인식

(단위: 점)

구분		전체 평균(5점)	1) 나는 평가가 투명하고 공정하다면, 나의 평가결과가 타인에게 공개되는 것을 받아들일 수 있다	2) 평가 방식과 절차가 투명하고 공정하다면, 나에게 불리한 결과도 수용할 의사가 있다	3) 내 보수가 낮아진다고 하더라도, 보수가 능력에 따라 공정하게 결정되는 쪽을 선택하겠다
전체		3.42	3.49	3.62	3.16
세대1	MZ세대	3.43	3.47	3.64	3.17
	기성세대	3.41	3.51	3.58	3.15
세대2	Z세대	3.47	3.47	3.64	3.30
	M세대	3.42	3.47	3.64	3.15
	기성세대	3.41	3.51	3.58	3.15

- 세대별로 세대변화에 대한 인식수준을 살펴보면 MZ세대에 비해 기성세대의 인식수준이 높은 것으로 나타남
 - 기성세대의 세대변화 인식수준은 3.14점으로 MZ세대(3.08점)에 비해 높음
 - 세대를 세분화 할 경우 기성세대가 3.14점으로 가장 높고 다음으로 Z세대(3.13점), M세대 3.08점 순임
 - 기성세대의 경우 갈등을 줄이기 위한 노력 및 사회에 대한 자발적 참여/후원에 대한 인식수준이 상대적으로 높았으며, M세대는 세대차이가 조직에 미치는 부정적 영향에 대한 인식, Z세대는 디지털 기술 활용 및 기술변화 트렌드와 사회문제에의 관심과 참여인식이 높은 것으로 나타남

그림 4-16 | 세대변화 인식(세대별)

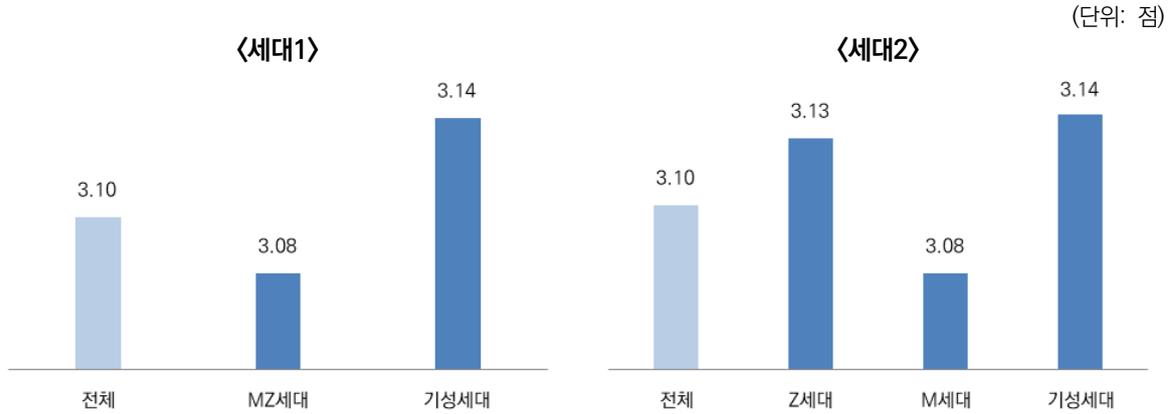


표 4-26 | 세대변화 인식

(단위: %)

구분		전체 평균(5점)	1)나는 구성원들 간의 세대 차이가 조직 내 업무 효율성에 부정적 영향을 미치고 있다고 생각한다	2)나는 조직 내 세대 간 차이로 인한 갈등을 줄이기 위해 노력하는 편이다	3)나는 디지털 기술을 활용한 비대면 업무방식을 선호하는 편이다	4)나는 새로운 기술변화 트렌드에 관심이 많은 편이다	5)나는 지역사회나 비영리 단체 등에 관심을 가지고 자발적으로 참여/후원 하고 있다	6)나는 환경 인권 등 사회적 문제에 관심을 가지고 온라인 댓글이나 개인 소셜 미디어 등을 통해 의견을 제시하는 편이다
전체		3.10	3.33	3.47	3.52	3.51	2.57	2.23
세대1	MZ세대	3.08	3.40	3.35	3.68	3.53	2.37	2.18
	기성세대	3.14	3.19	3.68	3.25	3.48	2.91	2.33
세대2	Z세대	3.13	3.14	3.33	3.82	3.68	2.46	2.34
	M세대	3.08	3.44	3.36	3.66	3.50	2.36	2.15
	기성세대	3.14	3.19	3.68	3.25	3.48	2.91	2.33

05

결론

1 • 연구요약

- 최근 공직선호도 하락에 따른 젊은 인재들의 공직 이탈현상, 공직 세대교체에 따른 조직문화 변화와 이에 대응한 공직 인사관리시스템 전환에 사회적 관심이 높아지고 있음
- 이와 같은 공직만족도 저하 및 공직이탈 현상은 중앙 및 광역자치단체 보다는 특히 기초자치단체에서 보다 두드러지게 나타나고 있어 기초자치단체 공직생활에 대한 객관적인 조사연구를 통해 기초자치단체의 공직생활을 이해하고, 기초자치단체에 적합한 차별화된 인적자원관리 전략 수립이 시급함
- 이에 본 연구는 수원시 공무원 현황 및 공직생활 인식에 대한 객관적이고 심층적인 조사를 바탕으로 수원시 공직생활실태의 주요쟁점을 파악하고, 수원시 공무원의 발전적인 인적자원관리 방향 모색을 위한 기초자료를 축적하는 것을 목적으로 실시됨
- 먼저 수원시 공무원 현황(2015~2024년)에 대한 검토를 실시한 결과, 일반직 공무원 수가 지속적으로 증가하고 있는 가운데 여성공무원 비중 및 중도퇴직 공무원 수 증가 경향을 확인할 수 있었음
 - 일반직 공무원 수: 지속적 증가 추세(10년간 약 35.2% 증가)
 - 여성공무원 수: 급격히 증가, 2018년 기점으로 성비 역전, 현재 여성공무원이 60.7% 차지
 - 중도퇴직 공무원 수: 2023년까지 증가 추세(2015년 대비 160.9% 증가), 2015년 이후 9급 비중 감소한 반면, 7·8급 비중 증가(2022년 이후 7급 비중 20% 초과)
- 다음으로 수원시 5급 이하 일반직 공무원(일반임기제 공무원 포함) 전수를 대상으로 공직생활 인식에 대해 설문조사(총 7개 영역, 109문항)를 실시하고 그 결과를 분석함
 - 수원시 일반직 공무원(일반임기제 포함) 3,737명 중 30.1%인 1,125명 응답
 - 성별, 연령, 직급, 직렬, 재직기간, 세대를 기준으로 세부분석 실시
- 분석결과, 성과동기 요인이 되는 공직생활 인식 지표 중 보통(3점) 미만 지표가 상당하며, 성과동기 저해요인이 되는 지표들은 대체로 높은 수준을 나타냄

- 성과 동기요인: 자원제공 인식(2.96), 업무자율성 인식(3.12), 조직목표 인식(3.24), 조직문화 인식(3.39), 리더십 인식(2.95), 의사결정 인식(2.87), 협업 및 의사소통 인식(3.17), 공공봉사 동기 인식(2.98), 조직시민행동 인식(3.31), 혁신행동 인식(3.24), 공직가치 인식(3.45), 조직몰입 인식(2.88), 직무만족 인식(3.12), 공직만족 인식(2.68), 삶의 질 인식(3.17), 인사관리 인식(2.66), 보수 및 후생복지 인식(2.43), 교육 및 능력발전 인식(3.05)
- 성과 동기 저해요인: 업무량 인식(3.64), 직무스트레스 인식(3.03), 이직의향(3.45)
- 특히 공직생활의 핵심 요소인 공공봉사 동기, 조직몰입, 공직만족 인식 등이 저조하다는 점에 주목할 필요
- 또한 전반적으로 7,8급 / 재직기간 6~10년, 11~15년 / 30대 공무원, 소위 조직 내 '끼인 세대'의 공직생활 인식 수준이 가장 저조한 양상을 보이고 있음
 - 특히 실무인력인 7급 공무원의 성과동기 저하 경향이 심각하며 이직률 등의 면에서 8.9급 저년차 공무원 비중이 크지만 7급 공무원의 비중 증가 추세
- 세대별 분석결과, 수원시 공무원의 대부분을 차지하고 있는 MZ세대가 기성세대에 비해 낮은 공직생활 인식수준을 보이고 있었으며 그 중 M세대가 가장 저조한 것으로 나타남
 - 수원시 전체 기성세대: 총 1,380명, 36.2% / MZ세대: 총 2,419명, 63.8%
 - 공직생활 주요지표
 - 공공봉사동기, 조직시민행동, 공직가치, 조직몰입, 직무만족, 공직만족도, 삶의 만족도, 보수 및 후생복지 인식, 교육훈련 및 능력발전, 세대변화 인식: 기성세대>Z세대>M세대
 - 업무 자율성 인식, 인사관리 인식, 공정인식: Z세대>기성세대>M세대
 - 성과동기 저하지표
 - 이직의향: M세대>Z세대>기성세대 / 업무량 인식: M세대>기성세대>Z세대
 - MZ세대로 통칭되고 있으나 M세대와 Z세대 간 인식 및 생활양식에 상당한 차이 존재
 - 공직생활 전반적 측면에서 M세대의 인식이 가장 저조한 원인, 향후 변화 양상 등에 주목할 필요
- 전체적으로 연령, 직급, 직렬, 재직기간, 세대 별로 요구하는 교육훈련, 후생복지 및 업무저하 요인 등에 차이가 존재하여 대상별 특성에 부합하는 세분화 된 인적자원관리 전략의 필요성을 확인할 수 있음

2 • 정책제언 및 향후 연구방향

- 수원시 공무원의 연령, 직급, 재직기간, 직렬, 세대에 따른 인식차이가 나타난 원인에 대한 심층 분석을 바탕으로 대상별 특성을 반영한 맞춤형 인적자원관리방안 도출이 필요함

 - 연령, 직급, 재직기간, 직렬, 세대 간 특성을 보다 자세히 파악하기 위해 대상을 보다 세분화 하여 조직인사관리의 주요쟁점에 대한 심층 인터뷰 및 추가 조사 실시
 - 표적화 된 대상별로 차별화된 사기진작 및 역량제고 전략 모색
- 성과동기 저하 경향이 뚜렷한 소위 조직 내 ‘끼인 세대’인 30대/ 7,8급/ M세대 공무원에 대한 인력관리방안 모색이 시급함

 - 특히 핵심 실무인력인 7급 공무원의 성과동기 저하경향이 심각하므로 구체적 원인분석 필요
 - 인터뷰 및 심층조사의 실시를 통해 해당 집단의 공직생활 특성 및 그 과정에서 나타나는 시급한 문제점을 면밀히 파악하여 개선방안을 우선 도출할 필요
- 수원시 공직생활실태조사의 정기적 실시를 통해 데이터 기반 조직관리의 기틀을 마련해야 함

 - 수원시 공무원의 공직생활실태에 대한 객관적 조사결과를 반영하여 근거에 기반한 인력운용 계획 수립 및 조직개편 실시
 - 연도별 공무원 인식변화에 대한 지속적인 모니터링을 통해 사전적 인사관리 처방 실시
- 실태조사 결과로 나타난 주요쟁점에 대한 세부조사와 구체적인 개선방안 모색을 위한 향후 연구과제 도출이 필요함

 - 입직 후 공직생활 인식 변화 양상에 대한 추적 조사 등을 통해 공직가치 등에 변화가 나타나는 주요 원인에 대한 연구 필요
 - 동종자치단체 간 비교 연구를 통해 자치단체별로 공직생활 인식에 차이가 나타나는 구조적인 원인(지역적 특성, 자치단체 규모 등)을 고려한 연구 필요
 - 그 외 연령, 직급, 재직기간, 직렬, 세대별 특성을 반영한 다양한 조직인사관리 방안(교육, 보수 및 후생복지, 승진 및 배치, 자원 제공방안 등) 연구 필요

참고문헌

REFERENCE

국문 자료 |

- 김국진, 강지선. (2021). 리더십 유형이 공무원의 조직시민행동에 미치는 영향: 공직만족도의 조절효과를 중심으로. 한국행정논집, 33(3): 511-549.
- 김용섭. (2020). 결국 Z세대가 세상을 지배한다. 파빌리온.
- 박새아, 최유진. (2024). 공공조직의 변혁적 리더십과 이직의도: 세대 간 조절효과 분석. 한국행정연구, 33(1): 109-142.
- 박정인. (2024). 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향: 조직문화 조절효과를 중심으로. 지방정부연구, 26(4): 341-359.
- 박재홍. (2009). 세대명칭과 세대갈등 담론에 대한 비판적 검토. 경제와 사회, (81): 10-34.
- 신민철, 이정용, 김성수, 왕영민, 안영규. (2022). 서울시 MZ세대 공무원 특성 진단을 통한 조직문화 개편방향. 서울연구원.
- 이호영, 고흥석, 김석호, 이윤석, 허명희. (2013). 디지털 세대와 베이비붐세대 비교 연구. 정보통신정책연구원.
- 임재영, 문국경, 조혜진. (2019a). 공공봉사동기와 조직문화의 적합성이 조직몰입에 미치는 영향. 한국조직학회보, 16(2): 1-34.
- 임재영, 문국경, 조혜진. (2019b). 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향 그리고 거래적·변혁적 리더십의 조절효과. 한국사회와 행정연구, 30(2): 31-53.
- 전상진. (2002). 세대사회학의 가능성과 한계. 한국인구학, 25(2): 193-230.
- 조성용, 이지석, 박진술. (2024). 조직문화가 공무원의 이직의도에 미치는 영향: 밀레니얼세대와 Z세대의 조절효과를 중심으로. 한국행정연구, 33(1): 69-107.
- 최순영, 김윤권, 권오성, 탁현우, 지규원. (2020). 공직 내 세대변화에 대응한 인적자원관리 방안. 한국행정연구원.
- 한국행정연구원. (2024). 2023년 공직생활실태조사. 한국행정연구원(KIPA).
- 허유민, 하재빈. (2021). 조직문화와 업무전문성이 조직목표에 미치는 영향: 2018년 공직생활 실태조사를 중심으로. 한국조직학회보, 18(2): 63-87.

부록 : 설문지

	수원시 공직생활실태조사	ID			
--	--------------	----	--	--	--

안녕하십니까?

수원시정연구원에서는 수원시 공무원을 대상으로 업무환경과 직무만족도 등에 관한 「공직생활실태조사」를 실시하고 있습니다.

본 조사는 수원시의 효과적인 인력 및 조직관리 방안 등을 마련하고 수원시 공무원의 근무환경 및 복리후생 개선을 위한 중요한 기초자료로 활용될 예정입니다.

설문은 약 30여 개 문항으로 구성되어 있으며 응답에는 약 15분 내외의 시간이 소요될 예정입니다. 바쁘시겠지만 잠시 시간을 내셔서 평소에 공직생활에 대해 가지고 계셨던 생각에 대해 솔직하게 응답해 주시기 바랍니다. 귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거하여 통계목적 이외의 다른 용도로는 사용되지 않고, 수원시정연구원 외 타 기관에 절대 제공되지 않으며 응답결과에 대한 비밀은 철저히 보호됩니다. 바쁘신 중에도 조사에 협조하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2024년 9월

수원시정연구원

※ 본 조사는 수원특례시 **일반직 및 일반임기제 공무원(행정/기술/관리운영직)**을 대상으로 합니다.

본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

- 연구책임 : 황소하 연구위원(031-220-8052)
- 연구진 : 박민진 연구위원(031-220-8031)
김재이 위촉연구원(031-220-8042)

답례품 발송

각 설문문항에 성실하게 모두 응답해 주신 **선착순 200분께 5천원 상당의 커피 모바일 상품권을 증정해 드릴 예정입니다.** 또한 응답자 중 추가로 **200분을 추첨하여 5천원 상당의 커피 모바일 상품권을 증정해 드릴 예정입니다(조사 종료 후 발송 예정)** 답례품 발송과 관련하여 개인정보 수집 및 이용안내를 읽고 개인정보 제공 여부에 응답해주시시오

<개인정보 수집 및 이용 안내>

수원시정연구원은 개인정보 관련 법률(개인정보보호법, 정보통신망 이용촉진 및 정보보호에 관한 법률)을 준수하며 수집된 개인정보는 해당 서비스 외에 다른 용도로 절대 사용하지 않으며, 사용자 요청 시 바로 삭제할 수 있습니다.

- 수집항목 및 이용목적
 - 수집항목: 연락처
 - 이용목적: 답례품 발송
- 보유 및 이용기간
 - 설문조사 종료 1개월 후 삭제처리

귀하는 개인정보 제공에 동의하지 않으실 권리가 있습니다. 단, 개인정보 제공에 동의하지 않을 경우 답례품을 받으실 수 없습니다.

I. 업무환경

1. 귀하께서는 평소 업무량에 대해서 어떻게 생각하십니까?

매우 적은 수준이다	적은 수준이다	적당한 수준이다	많은 수준이다	매우 많은 수준이다
①	②	③	④	⑤
(문 2번으로)			(문 1-1번으로)	

1-1. (업무량이 많다고 생각하신다면) 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위 2가지를 **순서대로** 선택하여 주십시오.

1순위 2순위

- | | |
|-----------------------|--------------|
| ① 자신의 역량 부족(업무속련도) | ② 과도한 업무할당 |
| ③ 소속 부서(국/과 등)의 인력 부족 | ④ 업무협의/회의 과다 |
| ⑤ 비합리적인 업무마감 기한 | ⑥ 불합리한 업무배분 |
| ⑦ 과도한 민원 응대 | ⑧ 기타 () |

2. 귀하께서는 업무 수행을 위한 자원제공과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 업무 수행에 필요한 인력 등 인적 자원을 적절히 제공받고 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 업무 수행에 필요한 예산 등 물적 자원을 적절히 제공받고 있다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 업무 수행에 필요한 정보나 IT시설 등 정보 자원을 적절히 제공받고 있다	①	②	③	④	⑤

3. 귀하께서는 업무자율성과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 업무수행 방식/절차에 대한 선택권을 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 업무수행 속도/마감시간을 조절할 수 있다	①	②	③	④	⑤

II. 조직관리

4. 귀하가 속한 기관의 조직목표와 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 우리 기관의 조직목표를 명확히 알고 있다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 기관에서는 조직목표 간 우선순위가 분명하다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 기관의 조직목표는 담당 업무수행을 위한 명확한 지침을 제공한다	①	②	③	④	⑤
4) 지난 1년간 우리 기관의 목표 달성 정도를 객관적으로 측정할 수 있다	①	②	③	④	⑤
5) 우리 기관의 성과는 조직목표와 관련이 없다	①	②	③	④	⑤

5. 귀하가 속한 기관의 조직문화와 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 기관은 계획수립/목표설정/목표달성을 강조한다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 기관은 경쟁력/성과/실적을 중시한다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 기관은 창의성/혁신성/도전을 강조한다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 기관은 참여/협력/신뢰를 강조한다	①	②	③	④	⑤
5) 우리 기관은 안정성/일관성/규칙준수를 강조한다	①	②	③	④	⑤
6) 우리 기관은 문서화/책임/통제/정보관리를 중시한다	①	②	③	④	⑤
7) 우리 기관에서는 업무수행방식이나 관행을 개선하고자 상급자에게 자유롭게 건의할 수 있다	①	②	③	④	⑤
8) 우리 부서에는 개성이 강하거나 생각이 다른 동료들이 서로 잘 협조하는 분위기가 있다	①	②	③	④	⑤

6. 귀하가 속한 기관의 리더십과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 상급자는 목표가 달성될 경우 내가 받게 될 보상/ 이익에 대해 잘 이해시켜 준다	①	②	③	④	⑤
2) 나의 상급자는 업무성과에 따른 보상/이익을 얻기 위해 내가 어떻게 해야 하는지를 구체적으로 알려준다	①	②	③	④	⑤
3) 나의 상급자는 내가 미래에 지향해야 할 확고한 비전을 제시해 준다	①	②	③	④	⑤
4) 나의 상급자는 내가 열심히 일할 수 있도록 동기를 부여한다	①	②	③	④	⑤
5) 나의 상급자는 내가 새로운 시점에서 업무를 수행할 수 있도록 장려한다	①	②	③	④	⑤
6) 나의 상급자는 나 자신이 스스로 개발해 나가도록 도와준다	①	②	③	④	⑤

7. 귀하가 속한 기관의 의사결정과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 기관에서는 공정한 방식을 통해 의사결정이 이루어진다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 기관은 어떠한 의사결정을 하는데 있어 직원들의 의견을 최대한 고려한다	①	②	③	④	⑤
3) 직원들은 우리 기관에서 이루어지는 의사결정에 대해 설명이나 추가적인 정보를 요구할 수 있다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 기관에서 이루어지는 의사결정에 대해 직원들이 이의를 제기할 수 있다	①	②	③	④	⑤

8. 귀하가 속한 기관의 협업/의사소통과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 기관에서는 업무상 협조가 필요한 경우 부서 간 협업이 대체로 원활하다	①	②	③	④	⑤
2) 우리 기관에서는 부서의 업무를 수행함에 있어 상하 간(수직적) 의사소통이 원활하다	①	②	③	④	⑤
3) 우리 기관에서는 부서의 업무를 수행함에 있어 직원 간(수평적) 의사소통이 원활하다	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 조직구성원의 동기, 태도 및 행동

9. 귀하께서는 공공봉사동기와 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 국가와 국민을 위한 봉사는 나에게 매우 중요하다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 일상생활을 통해 우리가 얼마나 서로 의존적인 존재인지를 늘 되새기고 있다.	①	②	③	④	⑤

10. 귀하께서는 직무 스트레스의 원인과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 상급자들의 모순된 요구/지시를 받는 경우가 있다	①	②	③	④	⑤
2) 내 역할에 대한 상급자들/부하들의 요구사항이 다르다	①	②	③	④	⑤
3) 공식 업무책임과 내 가치관 차이로 내적갈등을 겪은 적이 있다	①	②	③	④	⑤
4) 나의 담당 업무에 대한 책임범위가 불분명하다	①	②	③	④	⑤
5) 나의 담당 업무에 대한 우선순위가 불분명하다	①	②	③	④	⑤
6) 나의 담당 업무에 대한 수행방법이 불분명하다	①	②	③	④	⑤
7) 나의 담당 업무 및 책임은 너무 과중하다	①	②	③	④	⑤
8) 제설, 산불, 수해 등 대민지원 업무, 지역사회 행사 동원, 코로나19 대응 지원 등, 직무상 정의된 업무 외에 발생하는 수시 현장업무로 인해 일선에서의 안정적인 업무 추진에 어려움을 겪는다	①	②	③	④	⑤
9) 업무시간에 발생하는 (악성)민원사무 대응으로 본 업무 수행에 지장을 받는다	①	②	③	④	⑤

11. 귀하께서는 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 결근한 동료/업무량이 많은 동료의 업무를 자발적으로 돕는다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 동료들의 문제/걱정에 대해 귀 기울인다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 조직목표와 가치를 달성하기 위한 공동의 업무(예, TF참여)에 자발적으로 참여한다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 조직이 원하면 나의 직무 외에 추가적인 직무를 맡을 용의가 있다	①	②	③	④	⑤

12. 귀하께서는 혁신행동과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 새롭고 독창적인 업무수행 방식을 창안/적용하도록 노력한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 공공의 이익을 위해 관련 규정을 적극적으로 해석하고 적용한다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 업무상 불합리한 요소를 개선하기 위해 적극적으로 노력한다	①	②	③	④	⑤

13. 귀하께서는 공직가치와 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 시민들의 다양한 의견을 이해하고, 갈등을 해결하기 위해 적극적으로 노력한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 업무의 결과가 도출된 근거를 이해관계자들에게 설득하고 설명한다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 언제나 개인적 가치보다 공직 의무를 중시하며 업무를 수행한다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 어떠한 경우에도 공무원 윤리와 규범을 준수한다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 조직과 정책의 목표가 달성되는 것이 가장 중요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤

14. 귀하께서는 조직몰입과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 이 조직에 남기 위하여 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 우리 조직에 대해 소속감을 강하게 느낀다	①	②	③	④	⑤
4) 우리 조직이 추구하는 가치는 나의 가치와 일치한다	①	②	③	④	⑤

15. 귀하께서는 직무만족과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 내가 하고 있는 업무에 전반적으로 만족한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 열정적으로 업무를 수행한다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 업무를 수행하면서 성취감을 느낀다	①	②	③	④	⑤

16. 귀하께서는 공직만족도와 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 공무원은 사회적으로 높은 평가를 받고 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 공직의 안정성에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 공직의 장래성에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 공무원 신분으로 근무하는 것에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤

20. 귀하께서는 보수 및 후생복지와 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 받는 보수는 내 업무 성과에 비추어 적정하다	①	②	③	④	⑤
2) 공무원 후생복지제도는 전반적으로 만족할 만한 수준이다	①	②	③	④	⑤

21. 귀하께서 추가적으로 희망하는 공무원 후생복지 서비스는 무엇입니까? 우선순위 3가지를 **순서대로** 선택하여 주십시오.

1순위 2순위 3순위

- ① 자기계발 지원 ② 업무필요 장비 지원 ③ 고충상담 및 심리상담 지원
 ④ 건강지원 ⑤ 편의시설 제공 ⑥ 경조사지원
 ⑦ 여가생활 지원 ⑧ 기타 ()

22. 귀하께서는 교육훈련/능력발전과 관련한 다음 각 항목에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 업무수행 능력을 향상시키기 위해 역량개발 활동을 꾸준히 하고 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 업무수행에 필요한 경우 적절한 교육훈련/ 능력발전 기회를 충분히 가질 수 있다	①	②	③	④	⑤
3) 최근에 이수한 교육훈련/능력발전 활동은 나의 직무수행에 도움이 되었다	①	②	③	④	⑤

23. 수원시 공무원에게 필요한 직무역량과 관련한 질문입니다. 귀하께서는 직무를 수행하는데 있어서 어떠한 역량이 가장 중요하다고 생각하십니까? 우선순위 3가지를 **순서대로** 선택하여 주십시오.

1순위 2순위 3순위

- ① 문제 상황인식 및 판단 ② 리스크 진단 및 변화대응 관리 ③ 대내외 의사소통 (커뮤니케이션)
 ④ 갈등 관리 및 협업 ⑤ 사업계획 수립 및 평가 ⑥ 자료 분석 및 해석 ⑦ 디지털 기술 활용
 ⑧ 외국어 등 글로벌 마인드 ⑨ 대시민 감수성 및 공감 ⑩ 윤리적 업무수행(청렴, 소명의식 등) ⑪ 기타 ()

V. 조직구성원의 가치지향 및 부서에 대한 인식

24. 귀하께서는 일과 삶에 대한 태도에 관한 다음 각 항목에 대해서 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 일과 삶의 균형을 중요하게 생각하고 실천한다	①	②	③	④	⑤
2) 나의 삶에서 직장(업무)보다 개인적 활동이나 모임(관계)이 차지하는 비중이 더 높다	①	②	③	④	⑤
3) 나에게 있어 직업은 경제활동 수단 그 이상의 가치를 지닌다	①	②	③	④	⑤

25. 귀하께서는 공정에 관한 다음 각 항목에 대해서 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 평가가 투명하고 공정하다면, 나의 평가결과가 타인에게 공개되는 것을 받아들일 수 있다	①	②	③	④	⑤
2) 평가 방식과 절차가 투명하고 공정하다면, 나에게 불리한 결과도 수용할 의사가 있다	①	②	③	④	⑤
3) 내 보수가 낮아진다고 하더라도, 보수가 능력에 따라 공정하게 결정 되는 쪽을 선택하겠다	①	②	③	④	⑤

26. 귀하께서는 세대 변화와 관련한 다음 각 항목에 대해서 어떻게 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 구성원들 간의 세대 차이가 조직 내 업무 효율성에 부정적 영향을 미치고 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 조직 내 세대 간 차이로 인한 갈등을 줄이기 위해 노력하는 편이다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 디지털 기술을 활용한 비대면 업무방식을 선호하는 편이다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 새로운 기술변화 트렌드에 관심이 많은 편이다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 지역사회나 비영리 단체 등에 관심을 가지고 자발적으로 참여/후원 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 환경 인권 등 사회적 문제에 관심을 가지고 온라인 댓글이나 개인 소셜 미디어 등을 통해 의견을 제시하는 편이다.	①	②	③	④	⑤

27. 귀하께서는 어떠한 부서를 격무부서라고 보십니까? 우선순위 3가지를 **순서대로** 선택하여 주십시오.

① ② ③

- ① 업무량이 과다한 부서 ② 업무 난이도가 높은 부서 ③ 갑작스러운 시책 등에 대한 현안대응이 많은 부서
 ④ 외근 업무가 많은 부서 ⑤ 야근, 주말출근 등 정규근무시간 외 업무가 많은 부서
 ⑥ 민원 응대가 많은 부서 ⑦ 고유업무 이외 추가 지원(각종 행사 등)이 많은 부서 ⑧ 기타 ()

28. 수원시 부서 중 귀하가 생각하시는 격무부서를 아래에서 우선순위 **순서대로** 3가지를 선택하여 주십시오.

① ② ③

29. 수원시 부서 중 귀하가 생각하시는 비격무부서를 아래에서 우선순위 **순서대로** 3가지를 선택하여 주십시오.

① ② ③

1	기업유치단	17	재산관리과	33	공항지원과	49	수질하천과	65	도시안전통합센터
2	감사관	18	노동정책과	34	디지털정책과	50	문화예술과	66	대외협력사무소
3	공보관	19	복지정책과	35	스마트도시과	51	관광과	67	상수도사업소
4	홍보기획관	20	돌봄정책과	36	도시총괄기획단	52	청년청소년과	68	공원녹지사업소
5	인권담당관	21	여성정책과	37	그린도시추진단	53	체육진흥과	69	화성사업소
6	행정지원과	22	어르신돌봄과	38	도시디자인단	54	도시개발과	70	도서관사업소
7	예산재정과	23	장애인돌봄과	39	도시계획과	55	도시정비과	71	박물관사업소
8	정책기획과	24	아동돌봄과	40	지구단위계획과	56	도시재생과	72	수원시립미술관
9	자치분권과	25	다문화정책과	41	공동주택과	57	시설공사와	73	반려동물센터
10	인적자원과	26	안전정책과	42	건축과	58	마을자치과	74	구청
11	법무담당관	27	재난대응과	43	토지정보과	59	시민소통과	75	동
12	기업일자리정책과	28	교통정책과	44	환경정책과	60	평생교육과		
13	지역경제과	29	건설정책과	45	기후에너지과	61	혁신문원과		
14	세정과	30	첨단교통과	46	청소지원과	62	보건소		
15	징수과	31	대중교통과	47	위생정책과	63	농업기술센터		
16	회계과	32	공항이전과	48	하수관리과	64	도로교통관리사업소		

30. 귀하는 어떠한 부서에서 근무하기를 선호하십니까? 우선순위 3가지를 **순서대로** 선택하여 주십시오.

① ② ③

- ① 업무량이 적은 부서 ② 업무 난이도가 낮은 부서 ③ 갑작스러운 시책 등에 대한 현안대응이 적은 부서
 ④ 내근 업무가 많은 부서 ⑤ 야근, 주말출근 등 정규근무시간 외 업무가 적은 부서
 ⑥ 민원 응대가 적은 부서 ⑦ 고유업무 이외 추가 지원(각종 행사 등)이 적은 부서 ⑧ 근평과 승진에 유리한 부서
 ⑨ 경력개발의 기회가 많은 부서 ⑩ 업무가 적성에 맞는 부서 ⑪ 업무의 도전성이 높은 부서 ⑫ 기타 ()

연구책임자 황소하 (수원시정연구원 연구위원)
참여연구원 박민진 (수원시정연구원 연구위원)
김재이 (수원시정연구원 연구위원)
이유나 (수원시정연구원 연구위원)

SRI-정책 2024-09

2024 수원시 공직생활 실태조사

발행인 김성진

발행처 수원시정연구원

경기도 수원시 권선구 수인로 126

(우편번호) 16429

전화 031-220-8001 팩스 031-220-8000

<http://www.suwon.re.kr>

인쇄 2024년 11월 30일

발행 2024년 11월 30일

ISBN 979-11-6819-049-8

© 2024 수원시정연구원

이 보고서를 인용 및 활용 시 아래와 같이 출처 표시해 주십시오.

황소하 외. 2024. 「2024 수원시 공직생활 실태조사」. 수원시정연구원.

비매품