

공직동기(PSM)의 선행요인: 사회화 요인의 비교분석*

김 서 용
조 성 수
박 병 주

본 연구의 목적은 공직동기(PSM: Public Service Motivation)를 결정하는 선행요인을 실증자료에 근거하여 분석하는데 있다. 공직동기의 연구 초기부터 공직동기 형성에서 조직사회화(organizational socialization)의 중요성이 강조되었다. 하지만 공직 입직前的 일반사회화에 대한 연구에 비해 공직 입직後 조직사회화에 대한 연구가 미진한 것이 현실이다.

이에 본 연구는 첫째, 일반사회화 과정에 대한 기존 연구결과들이 한국적 상황에서도 적용가능한지 검증한다. 둘째, 기존 연구들이 간과하고 있는 조직사회화 요인들이 공직동기 형성에 어느 정도의 설명력을 가지는지 분석하며, 셋째, 조직사회화가 일반사회화와 비교하여 독립적인 설명력을 가지는지를 분석한다.

공무원을 대상으로 실시한 설문조사(n=906) 자료를 분석한 결과 첫째, 공직동기 형성에서 일반사회화 요인의 역할을 재확인할 수 있었으며 둘째, 일반사회화 요인뿐만 아니라 조직사회화 요인이 공직동기 형성에 유의미한 역할을 수행하고 있다는 점, 셋째, 공직동기 형성에 조직내에서 역할모델로서 상사역할과 동료역할, 공직생활中 봉사경험이 중요하다는 점, 마지막으로 각 공직동기의 하위차원별로 그 결정요인이 상이하다는 점 등을 발견할 수 있었다.

[주제어: 공직동기(PSM: Public Service Motivation), 일반사회화, 조직사회화]

I. 연구의 배경 및 목적

최근 공직동기(PSM: Public Service Motivation)에 대한 국내외의 연구가 활발히 진행되고 있다(Perry & Wise, 1990; Perry, 1996; Perry, 1997; Moynihan & Pandey, 2007; Kim, 2009a; Kim, 2009b; 이근주, 2005; 손명구, 2006; 조태준·윤수재, 2008; 김서용, 2009).

행정학 내부에서 이와 같이 공직동기가 주목받는 이유는 세 가지로 추론된다. 첫째, 공직동기

* 본 연구는 아주대학교 교내 연구비 지원에 의해 작성되었으며, 이 논문은 2009년 한국행정학회 동계학술대회에서 발표되었습니다.

가 공공성(publicness)을 현실세계에서 실증적으로 확인하는 방법 중 하나이기 때문이다. 최근 공공성에 대한 한국사회의 관심이 높아지고 이에 대한 연구결과가 축적되고 있음에도 불구하고¹⁾ 대부분의 연구가 규범적 접근(normative approach)방법을 취하고 있다. 규범적 접근은 존재(sein)보다 당위(sollen)가 앞서기 때문에 공공성의 필요성을 강조하지만 현실적으로 이와 같은 공공성이 현실세계에서 어떤 형태로 존재하고 작동하는지에 대한 근본적인 답변을 내놓지 못한다. 행정학도 이러한 규범적 접근 방법을 취함으로써 동일한 어려움에 직면했다고 볼 수 있다.

이와 같은 규범적 접근이 가지는 한계를 극복하고자 공공성 개념을 현실 속에서 실증하는 연구가 활발히 진행되고 있다. 이들 실증연구는 구조를 중심으로 한 연구와 사람을 중심으로 한 연구로 구분된다. 전자는 주로 목표, 규칙, 절차, 자원, 의사소통, 제약요인 등의 변수를 중심으로 연구되며(예를 들어 Bozeman, & Bretschneider, 1994), 후자는 일과 관련된 조직인의 태도, 가치, 동기 등을 중심으로 연구된다(예를 들어 Wright, 2001; Bright, 2005). 본 연구에서 공직동기 연구는 후자와 관련된 연구이다.

둘째, 공직동기는 공공부문이 사적부문과 다른 관리를 위해 증명되어야 하는 전제가 되는 개념이기 때문에 관심을 받고 있다. 일반적으로 공사간 ‘차이(difference)’가 존재하며 이것이 증명된다면 부문별로 다른 관리방법이 동원되어야 하는 것이 논리적 귀결이다.²⁾ 이런 이유로 행정학 분야에서는 공사간 차이를 부각시키려고 오랫동안 연구해 왔다(Nutt & Backoff, 1993; 정광호·김태일, 2003).

그런데 행정학 분야에서 공사간 차이를 연구하는데 있어 일종의 편향성이 존재한다.³⁾ 차이를 검증하는데 있어 인과관계에서 원인과 결과가 존재한다면 행정학에서의 공사구분 연구는 주로 결과적 측면에 초점을 둔 연구가 지배적이었다. 예를 들어 Houston(2000)은 공사조직 근로자를 비교하면서 사적분야에 근무하는 사람들은 실제 높은 수입, 짧은 근무시간, 승진 등에 의미를 부여하지만 공공부문 근로자는 이들에 대해 의미를 낮게 부여하면서 일 자체에 대해서 더 의미를 부여한다는 점을 실증한다. 그러나 이러한 ‘결과’ 중심적 연구는 차이에 대해서 설명하지만 이런 차이가 왜 발생했는지에 대해서는 설명할 수 없다. 공직동기는 공사간 차이가 왜 발생하는지 그 ‘원인’을 설명할 수 있는데 동원될 수 있는 이론적 개념이라는 점에서 관심을 받고 있다.

셋째, 공직동기가 주목받는 또 다른 이유는 현실적인 차원에서 공공부문에 인력들이 사적 부문과 다른 동기구조를 가지고 있다면 이를 설명할 수 있는 이론적 개념이 필요한데 이를 위한 행정학적 개념이 부족했기 때문이다. Perry(1997; 2000)가 지적한 것처럼 기존의 많은 동기이론들은 개인주의적 편향(individualistic bias)에 기초해 있어 친사회적 또는 이타적 행동을 설명할 수 없다는 한계가 있다. 아울러 기존 동기이론들은 동기부여와 관련해 명확한 목표와 보상의 연

1) 대표적인 예로 윤수재 등(2008)을 참조

2) Perry & Wise(1990)는 공직동기 개념에 근거하여 공직동기가 높은 사람들에 의존하고 있는 공공조직의 경우 개인성과를 관리하는데 있어 공리적 유인체계(utilitarian incentive)에 대한 의존 가능성은 낮아진다는 명제를 제시하고 있다.

3) 공사 비교와 관련된 광범위한 논의는 전영한(2009)을 참조

계를 강조하여 모호성(ambiguity)이 강한 공공조직에서 적용하는데 한계가 존재한다. 이는 공공 부문에만 존재하는 고유한 인간행태를 설명하는 행정학적 개념의 빈곤이라는 문제와도 관련된다. 이와 같은 상황에서 행정학적 시각에서 공공성을 반영한 공직동기라는 개념이 주목을 받을 수 밖에 없다.

본 연구의 목적은 공직동기를 결정하는 선행요인 또는 형성요인의 효과를 실증자료에 근거하여 분석하는데 있다. Perry & Wise(1990) 연구 이후 Perry(1997)는 연구초기부터 공직동기에서 조직경험(organizational experience)의 중요성을 강조하면서 이에 대한 연구를 촉구했다. 하지만 국내외의 기존 연구들은 공직 입직前的 일반사회화 과정에 대해 연구를 집중하면서 상대적으로 공직 입직後 조직사회화(organizational socialization)에 대한 연구는 미진하다. 이에 본 연구는 첫째, 일반사회화 요인에 대한 기존 연구결과들이 한국적 상황에서도 적용 가능한지 검증한다. 둘째, 기존 연구들이 간과하고 있는 조직사회화 요인이 공직동기 형성에 어느 정도의 설명력을 가지는지 분석하며, 셋째, 조직사회화 요인과 일반사회화 요인을 비교하여 독립적인 설명력을 가지는지를 분석한다.

Ⅱ. 이론적 배경: 이론, 모형, 가설

1. 공직동기 이론

공직동기(public service motivation)는 동기 중에서 공공제도 또는 기관에 독특하게 존재하는 개인적 정향으로 정의된다(Perry & Wise, 1990; Moynihan, 2007; Perry et al., 2008). 개념을 처음 제시한 Perry & Wise(1990)는 공직동기라는 개념을 제시하고 이를 합리적(rational), 규범적(normative), 애착적(affective) 차원 등 세 가지로 구성하고 있다. 초기의 개념적 연구(Perry & Wise, 1990; Perry, 2000)에서 출발하여 현재 국내에서도 공직동기에 대한 연구가 활발하게 진행 중에 있다(김상묵, 2003; 이근주, 2005; 손명구, 2006; 조태준·윤수재, 2008; Kim, 2009a; Kim, 2009b). 공직동기에 대한 연구의 흐름은 크게 ① 공직동기 개념과 문항개발에 대한 연구, ② 공직동기의 결정요인에 대한 연구, ③ 공직동기의 효과에 대한 연구 등 세 가지로 구분할 수 있는데 아래에서는 본 연구와 직접적으로 관련성이 있는 공직동기의 결정요인에 대한 연구를 검토한다. 공직동기의 선행요인, 결정요인에 대한 연구들은 다시 ① 이론적 개념적 차원에서 공직동기 결정요인을 제시하는 연구(Perry, 2000), ② 형성요인으로서 일반사회화에 초점을 둔 연구(Perry, 1997; Perry et al., 2008), ③ 결정요인으로서 조직적 요인에 초점을 둔 연구(Denhardt, 1968; Castaing, 2006; Moynihan & Pandey, 2007; Taylor, 2008; Park & Rainey, 2008; 김서용, 2009) 등 세 가지로 나눌 수 있다.

첫째, 이론적, 개념적 차원에서 공직동기 결정요인에 대한 연구로는 Perry(2000)가 대표적이

다. Perry(2000)는 Bandura의 ‘환경적 요소, 인지적이고 기타의 개인적 요소, 행태적 요소’간 상호적 인과관계를 구성한다는 개념을 받아들여 네 가지 요소인 ‘사회역사적 맥락, 동기맥락, 인간적 특성, 행태적 요인’ 등의 다양한 요소들이 동기부여 과정에 개입하는 개념모형을 제시한다.

둘째, 결정요인으로써 일반사회화 요인에 대한 분석은 공무원들의 사회적 배경 변수에 초점을 맞추고 있다. 대표적인 연구가 Perry(1997)의 연구이다. Perry(1997)는 종교활동, 신에 대한 사고, 신앙심, 종교적 세계관, 부모의 역할과 관계, 전문가적 일체감, 진보와 보수 등이 공직동기에 어떻게 영향을 미치는지 분석하고 있다. 이를 발전시킨 Perry 등(2008)의 연구는 가족내 사회화, 종교활동, 공식적 비공식적 자원봉사 등이 공직동기에 어떻게 영향을 미치는지 분석한다.

셋째, 조직차원에서 공직동기의 결정요인에 대한 연구이다. 기존 연구들이 주로 일반사회화에 연구의 초점이 가있었기 때문에 결정요인으로서 조직의 역할에 대해서는 간과되어 왔다. 최근 이에 대한 연구가 일부 이루어지고 있다. Taylor(2008)는 조직차원에서 제공되는 내재적 외재적 유인이, Castaing(2006)은 심리적 계약관계가, Park & Rainey(2008)는 리더십이 공직동기와 상관관계가 높다는 결과를 보여준다. 그러나 이와 같은 연구들은 단편적 성격을 가지고 있는데 이를 종합적으로 연구하고 있는 것이 Moynihan & Pandey(2007)의 연구이다. 이들의 연구는 일반사회화 요인뿐만 아니라 공직동기에서 문화, 번문육례 등 조직제도의 역할(role of organizational institution)을 체계적으로 연구하고 있다. 본 연구에서는 문화, 계층수, 번문육례, 개혁지향 등의 조직적 요소가 공직동기에 미치는 영향을 실증하고 있다.

그러나 기존의 공직동기의 선행요인 또는 결정요인에 대한 연구들은 다음과 같은 한계가 존재한다. 첫째, 조직 입직 前의 일반사회화 요인 연구에 치중하여 조직사회화 요인에 대한 연구는 상대적으로 간과되었다. 이와 같은 상황에서 조직사회화와 관련된 적절한 연구모형이 존재하지 않는다. 아울러 일반사회화와 조직사회화를 대비시키는 연구는 전무하다. 둘째, 결정요인으로서 조직적 요인에 초점을 둔 연구(Denhardt, 1968; Castaing, 2006; Moynihan & Pandey, 2007; Taylor, 2008; Park & Rainey, 2008)들이 존재하지만, 이들 요인들은 모두 ‘관리변수(managerial factor)’에 초점을 둔 경우가 많다. 이러한 관리변수들을 공직동기의 ‘형성요인(formation factor)’으로 보는 데는 어려움이 있다.⁴⁾ 왜냐하면, 공직동기의 형성은 장기간의 학습과정을 필요로 한다는 점에서 볼 때 관리변수들은 단기적이고, 지속적이지 않은 특성을 가지기 때문에 이들을 사회화 요인이라고 보는 데는 한계가 있다. 동일한 맥락에서 Cha 등(1994)도 기존의 많은 조직사회화 연구들이 (자연스러운 역사적인 사회화 과정보다) 조직의 필요에 따라 조직구성원을 사회화하는데 초점을 두는 문제점이 있다고 지적한다.⁵⁾

4) 기존 연구들이 조직차원의 만족도나 조직차원의 몰입도 등과 같은 일부 관리변수(managerial variables)에만 초점을 두고 있는데 이렇게 기존 연구들이 관리변수들에만 초점을 둔 이유는 이들 변수들에 대한 조작적 관리의 가능성 그리고 관리를 통한 조직 생산성 증대에 집착했기 때문으로 해석된다(김서용, 2009).

5) 조직차원의 의도적 개입을 통해 사회화를 시킬 수 있는가는 논란이 될 수 있다. 기존의 많은 조직사회화 관련 문헌들은 관리주의 패러다임의 영향을 받아 의도적으로 영향을 미칠 수 있다고 보고 있다. Van Maanen & Schein(1979)도 새로운 입직자들을 사회화시킬 수 있는 6가지의 상반되는 전략을 제시하고 이들이 조직에 대한

이상의 논의를 바탕으로 본 연구는 기존에 간과되었던 조직사회화 연구와 관련해 연구모형 개발의 필요성을 제기하며 조직사회화 요인이 공직동기 형성에 미치는 정도를 분석하고, 이를 일반사회화 요인과 비교분석한다.

2. 조직사회화 이론

본 연구에서는 공직동기를 형성하는데 결정적으로 영향을 미치는 변수인 사회화를 일반사회화 요인과 조직사회화 요인으로 구분한다.⁶⁾ 일반사회화 요인은 조직과 관련되지 않은 사회화 요인으로 주로 조직 입직前부터 작용하고 있는 사회화 요인들과 관련된다. 반면에 조직사회화는 조직 입직後 조직생활 속에서 경험하게 되는 사회화 요인과 관련된다. 조직사회화(organizational socialization) 또는 직업사회화(occupational socialization)란 새로운 조직 또는 직업이 요구하는 역할에 적응하기 위한 개인들의 학습을 의미한다(Chao et al., 1994). 사회화 요인은 이들 사회화를 촉진하는 영향요인을 의미한다. 조직사회화를 통해 조직인은 조직구성원으로 필요한 태도, 행태, 지식 등을 획득하게 된다(Van Maanen & Schein, 1979). Mortimer & Lorence(1979)는 직업이 개인의 성격을 鑄造(mold)한다고 본다.

유년기 사회화에 비해 조직사회화 또는 성인사회화가 독립적이며 차별성을 가질 수 있는지에 대해서는 이론적 쟁점으로 남아있다. 유년기 외에서 독립적인 성년기 사회화 개념의 필요성에 대해서 Mortimer & Simmons(1978)는 사회변화(social change), 인생주기 변화(life-cycle change)에 따른 역할변화로 인해 ‘유년기의 사회화’로는 부족하고 새로운 ‘성년기 사회화’가 필요하다고 주장한다. 양자의 기능론적 차이점을 강조하는 Mortimer & Simmons(1978)는 세 가지 차이점을 지적하는데 첫째, 사회화의 내용적 측면에서 전자는 주로 생리적 욕구의 규제와 관련된, 후자의 경우에는 전체적 또는 구체적인 가치, 규범, 행태와 관련된 학습이 발생한다. 아울러 전자는 새로운 것에 대한 이상적 학습이 발생하는 반면에, 후자의 경우 보다 현실적이고 상충된 규범들을 조화시키는 학습이 발생한다. 둘째, 사회화시키는 사람과 사회화되는 사람간 관계에 있어 성인前 사회화에서는 이들간의 관계가 보다 애착적, 비공적인 특성을 가지는 반면에, 성인 사회화에서는 비애착적 공식적 특성을 보인다. 셋째, 학습자의 특성에서 성년기 전에는 보다 유연한 특성을 보이는 반면 성년기 사회화에는 보다 경직적인 특성을 보인다.

이와 같은 개념적 차이와 구분에도 불구하고 실증연구들은 가족내 사회화 요소가 직업 사회화에 영향을 미치고 있음을 보여준다. 예를 들어 Mortimer(1975)의 연구에서 볼 때 부모와의 의사소통과 근접성이 실제 직업에서의 가치를 결정한다.

조직사회화의 개념, 원인, 내용, 과정에 대해서는 이론적 관점에 따라 달라진다. 본 연구에서

적응을 높일 수 있다고 주장한다.

6) 사회화, 사회화(결정)요인, 사회화 내용간에는 개념적 차별성이 존재한다. 사회화는 과정과 학습의 의미가 강하고, 사회화 요인은 사회화 내용을 결정하는 역할을 수행하며, 사회화 내용은 사회화 과정과 결정요인을 통해 전달하는 학습의 내용물에 해당된다.

는 조직사회화와 관련해 기존 이론을 역할이론, 경험이론, 맥락 또는 구조이론, 정체성 이론 등 네 가지로 구분하고 이를 정리함으로써 본 연구의 모형설정에 참조한다.⁷⁾

먼저, 역할이론(role theory)에 따르면 사회화를 특정 집단에서 수용되는 적절한 규범, 태도, 이미지, 가치, 역할을 획득하는 과정으로 본다. 역할이론에서는 참조집단(reference group)에 대한 관찰, 핵심적인 타인과의 상호작용을 통해 사회화가 이루어진다. Wallace(1966)의 실증연구에 의하면 역할모델을 수행하는 참조집단이 실제 행위자의 직업내 역할 사회화에 영향을 미치고 있다.

역할이론에서 핵심은 학습자의 역할획득(role aquisition)에 있다. 역할획득은 개인과 학습의 대상이 되는 역할(대상자)간 상호작용에 의해 발생하기 때문에 동태적 성격을 가진다. 이와 같은 관점에서 Thorton & Nardi(1975)는 역할획득에 대해 정교한 접근의 필요성을 강조하면서 사회화의 단계를 4단계로 나누고 각 단계에 따라 역할획득의 원천, 내용, 기대의 형태와 정도, 개인의 반응 등을 연구변수로 설정할 것을 제안한다.

둘째, 경험이론(experience theory)에서는 개인이 직면하게 되는 부정적, 긍정적 사건과 경험으로부터의 학습을 사회화의 핵심 요소로 파악한다. 경험이론에서는 사회 결정론적인 변수보다 실제 일과 관련된 변수들이 사회화에 미치는 영향을 높이 평가한다. Dodd-McCue & Wright(1996)는 사회화 변수로서 직장내 겪게 되는 다양한 경험이 사회적으로 주어진 성(sex)보다 더 큰 영향을 미친다는 점을 보여준다.

경험이론에 대한 실증분석에서는 사회화 과정으로서 경험이 가져오는 효과에 초점을 두고 연구가 이루어지고 있다. Steinberg 등(1981)은 인생 주기상 초반부의 근로경험이 직업에 대한 태도, 개인적인 성격특성, 일과 관련된 지식획득 등의 직업사회화에 영향을 준다는 점을 실증하고 있다. Mortimer & Lorence(1979)는 직업사회화 과정상의 경험, 특히 조직내 보상과 관련된 경험은 개인의 가치관을 바꿀 수 있다는 점, Mortimer 등(1996)도 직업상의 경험에서 유용한 기술은 외재적 내재적 동기에, 타인을 돕는 경험은 내재적 동기 변화에 영향을 미친다는 점을 실증한다.

셋째, 조직 구조 또는 맥락이론이다. 이들 이론들은 개인의 역할 또는 경험에 초점을 두는 기존의 미시적 접근방법에서 벗어나 조직의 유형, 구조, 기술, 업무, 고객 등과 같은 거시적 요소들이 사회화에 미치는 영향을 연구한다. Miller & Wager(1971)는 연구조직과 일반조직이라는 조직 맥락 차이에 따라 사회화의 차이가 발생하고 이로 인해 조직구성원의 정향 차이가 발생한다는 점을 실증하고 있다. 이를 발전시킨 Ashforth 등(1998)은 이와 같은 거시적 요인에 의한 사회화를 제도화된 사회화(institutionalized socialization)로 명명하고, 조직내에서 거시적 맥락을 의미하는 유기적 구조 여부(유기적 조직구조 vs. 기계적 조직구조), 직무 설계 구조 등이 신규 입직자의 조직적응을 돕는다는 점을 보여준다. Organ & Greene(1981)의 연구에서는 조직내의 공식화 정

7) 경험이론, 구조 또는 맥락이론은 이론적 수준에 근접했다고 볼 수 없으며, 본 연구의 편의상 사용한 용어임을 밝힌다.

도가 사회화의 결과인 전문가적 관여(professional involvement)의 차이를 가져온다.

마지막으로 정체성 이론에서는 사회화 과정에서 사회화 대상자가 사회화 촉진자나 기제에 대해서 느끼는 강한 애착(strong affect)에 초점을 두고 있다(Mortimer & Simmons, 1978). 정체성의 핵심은 자아(self)를 어떻게 규정하느냐의 문제인데, 조직내에서 개인은 상황 대응 또는 타인과의 상호작용을 통해 이를 형성하게 된다. 이때 정체성은 사회화의 직접 또는 간접적 결과물의 성격이 강하다(Ashforth & Mael, 1989). 조직내에서 정체성은 시간, 조직목표나 조직에 대한 몰입이 높아짐에 따라 증가한다(Hall et al., 1970).

정체성 연구에서는 정체성의 원인과 결과에 초점을 두고 있는데, Dutton 등(1994)의 연구에 의하면 조직 이미지가 조직 일체감 형성에 영향을 미친다. 이러한 정체성 형성의 근원에는 사회화 요소인 가족과 교육, 사회적 경험이 작용하고 있다(Cohen-Scali, 2003). Greene(1978)은 조직내에서 개인이 느끼는 조직에 대한 정체성과 전문가로서의 자기 정체성간 갈등이 역할갈등과 소외감을 가져올 수 있다는 점을 보여주며, 이와 같은 효과는 조직의 공식성이 높아질수록 더욱 그렇다. 실제 Perry(1997)의 연구에서는 이러한 전문가적 정체성이 공직동기 형성에 유의미한 영향을 미친다는 점을 보여준다. Hall 등(1970)도 이렇게 형성된 조직 정체성이 개인의 내재적 동기를 충족시키는 역할을 수행한다고 주장한다.

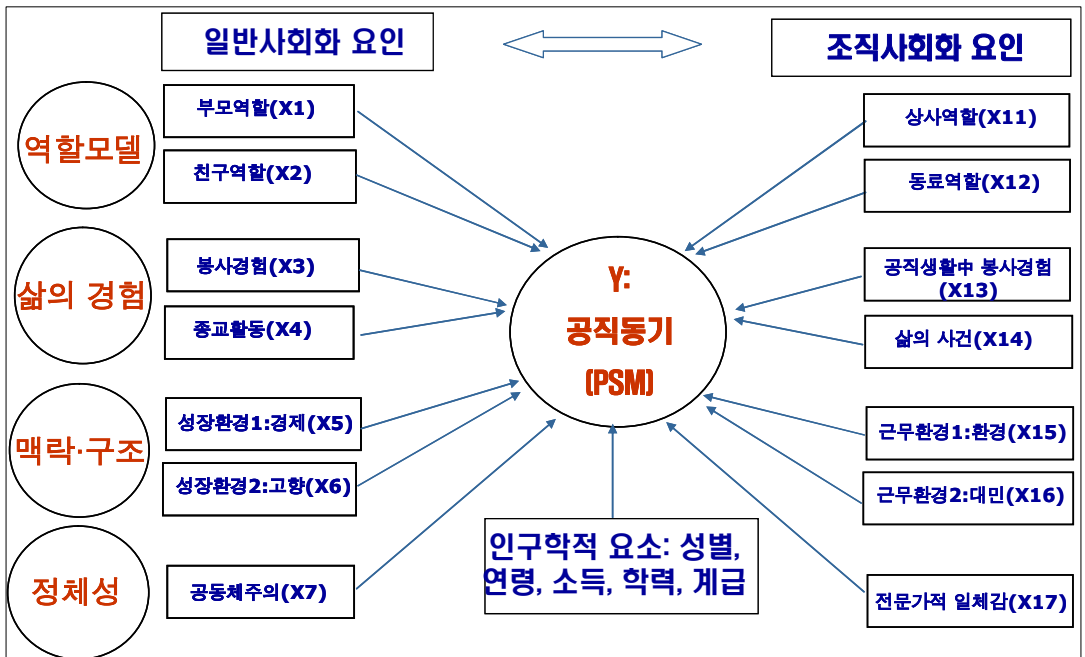
이상 네 가지의 이론들이 가지는 차이점과 본 연구의 관련 변수들을 정리하면 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 조직사회화 이론과 접근

	역할이론	경험이론	맥락 또는 구조이론	정체성 이론
사회화의 의미	-역할에 대한 학습	-긍정적, 부정적 사건과 경험으로부터 학습	-맥락적 구조적 특성을 개인적 차원에서 형상화	-사회화 대상에 대한 강한 애착의 형성
사회화 (결정)요인	-역할의 참조대상	-사건 또는 경험	-맥락 또는 구조	-애착의 대상물
연구초점	-준거집단, 역할모델의 영향과 이들과의 상호작용	-긍정적 부정적 영향을 주는 사건과 경험의 유형과 그 효과	-조직구조에 따른 정향의 차이	-3요소: 특정역할에 집중, 현실적 이상적 모형에 대한 일체화, 가치동화(Rosow, 1974)
주 설명대상	-개인	-개인	-개인, 집단, 조직	-개인 또는 집단
특징	-기존 사회체제의 유지를 기본으로 하기 때문에 보수적 성격을 가짐	-연속적이기 보다는 특정 조건중심의 일시적 속성을 가짐(Schaffler, 1953)	-개인은 거시적 요인의 영향을 받는 수동적 존재임	-개인의 내적 특성인 정체성에 주목하기 때문에 심리적 특성들에 관심
강조되는 변수(예)	-역할과 개인간 상호작용 -사회적 관계의 정도와 유형	-초기의 직업경험 -긍정성/부정성의 정도 -경험의 강도	-수평적 vs. 수직적 구조 -조직공식화 정도	-원인변수로서 애착의 대상 -대상에 대한 애착의 정도
관련 연구	-Wallace(1966)	-Steinberg 등(1981) -Mortimer & Lorence(1979)	-Miller & Wager(1971) -Organ & Greene(1981)	-Dutton 등(1994) -Greene(1978) -Perry(1997)
본 연구에서 차원	역할모델 차원	삶의 경험 차원	맥락·구조차원	정체성 차원
본 연구에서 변수	상사역할, 동료역할	공직생활中 봉사경험, 삶의 사건	성장환경, 근무환경	공동체 정신, 전문가적 일체감

본 연구에서의 전체적인 연구모형은 아래의 <그림 1>과 같다. 전체적 연구모형은 공직동기를 결정하는 선행요인 또는 형성요인에 해당하는 사회화 요인들은 14개의 하위변수들(X1-X7, X11-X17)로 구성되며, 이들 변수들은 상위의 네 가지의 차원(역할모델 차원, 삶의 경험 차원, 맥락·구조 차원, 정체성 차원)에 속한다. 본 연구에서는 일반사회화에 비해 기존에 연구되지 않았던 조직사회화 요소의 변수들을 도출하기 위해서 두 가지 전략을 사용했다. 첫째, 기존 공직동기 연구에서 일반사회화와 관련된 연구내용들을 응용하였다. 예를 들어 일반사회화와 관련해 많이 연구되었던 부모의 역할에 대응하여 조직사회화에서 상사역할을 만드는 방식이다. 둘째, 공직동기 외에 일반적인 조직연구에서 나타난 연구결과를 반영하는 전략이다.

〈그림 1〉 연구모형



3. 연구가설

세부 가설들의 이론적 도출에 앞서 일반사회화와 조직사회화, 두 요인을 대비시킨 기존연구가 없기 때문에 본 연구는 일반사회화 요인뿐만 아니라 조직사회화 요인도 공직동기 형성에 영향을 미친다는 점을 탐색적 연구가설로 제시한다. 이 가설은 다른 가설들의 전제가 되는 기본가설 또는 핵심가설의 성격을 가진다.

假說 1: 일반사회화 요인뿐만 아니라 조직사회화 요인도 공직동기 형성에 영향을 미칠 것이다.

1) 역할모델 차원

먼저 일반사회화 요인에서 부모의 역할은 공직동기 연구 초기에서부터 관심대상 변수였다. Perry(1997)는 부모변수의 조작화와 관련해 부모의 역할(parental modeling)과 부모와의 관계(paternal relation)로 나누고, 전자의 부모역할 모형이 유의수준 .05수준에서 공익몰입과 자기희생에, 후자는 유의수준 .10수준에서 동정심에 영향을 미치고 있다는 점을 실증한다. Perry는 후속 연구(Perry et al., 2000)에서 부모들의 봉사단체 참여, 남 돕기와 같은 역할모델들을 가족사회화(family socialization)라는 개념으로 발전시키고 이것이 공직동기에 유의미한 영향을 미치고 있다는 점을 실증한다.

사회화 연구에서 부모의 역할에 비해 친구의 역할에 대해서는 상대적으로 간과되었다. 일반적인 조직연구에서 친구의 역할을 확인할 수 있는데 Morrision(2002)은 조직 밖에 존재하는 친구 관계 네트워크가 조직구성원의 조직몰입을 촉진할 수 있다는 점을 보여준다.

둘째, 조직내에서의 공식적 비공식적인 상사와 동료와의 관계는 사회화와 관련된 핵심변수이다(Reichers, 1987; Louis, 1980). 조직내에서 누구로부터 조직을 학습할 것인가는 조직사회화에서 핵심적 역할을 수행하는데(Chao et al., 1994), 조직내에서 상사와 동료는 이런 교육자 역할을 수행한다. 공직동기 연구와 관련해 Park & Rainey(2008)는 리더십이 공직동기와 상관관계가 높다는 결과를 보여준다. 김서용(2009)의 연구는 관계변수로서 상사와의 관계, 동료와의 관계가 공직동기에 영향을 미친다는 점을 보여준다. Settoon & Adkins(1997)는 조직내에서 사회화를 결정하는 변수로 가족과 친구뿐만 아니라 상사와 동료의 역할을 지적하고 조직에 갓 들어온 신입사원들은 조직 이해를 위해 주위에서 정보를 수집하며 이때 가족, 친구, 상사, 동료가 주요 정보원이 되며 이는 사회화 효과의 차이로 연결된다는 점을 실증하고 있다.⁸⁾ 이상의 논의를 종합하면 부모, 친구, 상사, 동료의 좋은 역할내용이 공직동기 형성에도 긍정적인 역할을 수행할 것으로 판단되며 다음과 같이 연구가설을 설정할 수 있다.

假說 2: 역할모델로서 좋은 부모와 친구, 상사와 동료의 역할은 공직동기(공익몰입, 희생정신, 동정심)에正(+)의 영향을 미친다.

2) 삶의 경험 차원

경험이론에 근거해서 볼 때 사회화 요소로서 삶의 경험(life experience)은 삶의 과정에서 개인들이 수행하는 활동(activities)과 겪게 되는 삶의 사건들(life events)로 구성되며 이는 개인의 사회화에 영향을 미친다. 본 연구는 삶의 경험적 차원의 구성변수로서 일반사회화에서는 봉사경

8) Taylor(2008)는 관리자의 관계, 동료와의 관계가 공직동기에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한다는 점을 실증한다. 이러한 결과는 단순히 현재의 일시적 관계를 강조했기 때문으로 해석된다.

험과 종교활동, 조직사회화에서는 공식생활中 봉사경험과 삶의 사건을 선정했다.

먼저 일반사회화 과정에서 봉사경험과 종교활동의 역할에 대해서는 공식동기에 대한 연구 초기부터 관심변수였다. Perry 등(2008)은 자원봉사경험을 교육기관, 학교, 정치단체, 사회봉사단체 등에서 수행하는 공식적인 봉사와 비공식적 봉사로 구분하고 전자만이 공식동기에 유의미한 영향을 미친다는 점을 보여준다. 종교활동과 관련해 종교활동에 대한 참여도는 공식동기에 영향을 미친다(Perry, 1997; Perry et al., 2008). 다만 공식동기에서 종교의 역할은 종교변수의 조작화 방법 또는 공식동기의 하위차원에 따라 달라지는데 Perry(1997)는 교회 참여도가 동정심과 자기희생에 負(-)의 영향을, 신과 가깝다고 생각하는 정도가 正(+)의 영향을 미친다는 상반된 결과를 보여준다.

조직사회화 요인에서는 공식생활中 봉사경험과 삶의 사건을 변수로 설정했다. 먼저 일반사회화에서 ‘봉사경험’은 이타적 행동의 실천과 경험을 의미하는데 이를 응용하여 조직사회화에서는 유사하게 ‘공직생활中 봉사경험’이라는 변수를 연구대상으로 구성했다. 본 개념은 공직생활에서 남을 돕는 행위나 경험의 정도를 의미하는데, 공직에서 이러한 이타적 성격을 가진 업무 경험은 공직동기 형성에 긍정적 영향을 미칠 것으로 추론된다. 일을 하는 과정에서 얻어지는 경험은 개인의 성격까지도 변화시킬 만큼 중요한 기능을 수행한다(Elton & Rose, 1973). Mortimer 등(1996)은 실증연구에서 직업상 남을 돕는 경험이 내재적 동기의 변화를 가져온다는 점을 보여준다.

조직사회화에서 삶의 사건과 관련해 Perry(2000)는 삶의 사건(life event)이 공직동기의 형성을 위한 학습의 계기가 되어준다고 주장한다. 공직동기 이론에서 삶의 사건이 공직동기에 미치는 영향을 검증한 논문은 없으며 심리학 연구에서 그 역할의 단서를 찾아볼 수 있는데 긍정사건은 삶의 만족도를 높여주며, 부정적 사건은 삶의 만족도를 낮춘다(Seidlitz & Diener, 1993). 특히 부정적인 삶의 사건(negative life event)의 효과에 초점을 맞춘 Bhagat(1983)은 스트레스를 주는 삶의 사건(stressful life event)이 개인에게 스트레스를 주며 이는 조직내에서 경력에 대한 흥미를 감소시킨다는 점을 보여준다. 본 연구에서는 부정적 삶의 사건은 개인에게 정서적 좌절감, 스트레스를 줄 수 있는 개념으로 정의된다.

假說 3: 일반사회화 요인에서 봉사활동, 종교활동, 조직사회화 요인에서 공직경험생활中 봉사경험은 공직동기 형성에 正(+)의 영향을, 부정적 삶의 사건(negative life event)은 負(-)의 영향을 미칠 것이다.

3) 맥락·구조 차원

환경·맥락 차원의 변수들로 일반사회화에서는 성장환경으로서 경제적 여유와 고향을, 조직사회화에서는 근무환경으로서 경제적 여유와 대민부서 근무여부를 선택했다.

일반사회화에서 경제적 상태(economic condition)는 개인의 성격과 동기를 형성하는데 가장 기본적인 배경을 제공한다. 본 연구에서는 성장과정에서 개인이 느끼는 ‘경제적 여유의 정도’를

통해 ‘성장환경’ 변수를 측정했다. 공직동기 연구에서는 성장환경에 대해서 직접 측정하기 보다는 개인의 소득수준에 따른 공직동기 정도를 살펴보았는데 Perry(1997)의 연구에서는 경제적 수입이 높을수록 공직동기가 낮아지고 있다. 이에 대해 Perry는 부자들이 인본주의적일 것이라는 예상과는 다른 결과임을 지적하면서 저소득자일수록 전체수입에 비해 상대적으로 많은 금액을 기부하는 것이 보다 일반적인 현실임을 언급한다.

고향은 개인의 사회화 과정에서 중요한 변수임에도 불구하고 기존 연구에서는 간과되었다. 고향이 시골인지 도시인지가 개인의 정서와 동기에 상당한 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어 Farmer(1985)는 도시지역 대학 학생들이 성취동기가 강하다는 점을 보여준다.

일반사회화에서 경제적 여유라는 변수를 응용하여 조직사회화 요소에서는 이와 대칭적 성격을 가진 ‘여유로운 근무환경’을 독립변수로 설정했다. 경제적 여유는 조직원의 반응행동을 결정한다. Lee & Whitford(2007)는 임금에 대한 불만은 조직이탈 의도의 실질적인 원인이 된다는 점을 보여준다. Chiu(1999)의 연구에서도 기초적인 임금수준은 실제 업무동기에 영향을 미치고 있다. 근무환경과 관련해 직접적으로 근무환경을 언급한 논문은 아니지만 Perry(2000)는 업무환경이 동기 결정의 맥락을 형성한다고 주장하며, Moynihan & Pandey(2007)는 제도적 요인으로 문화적 요소, 번문욕례, 계층제 등이, Wright(2004)는 업무맥락이, 김서용(2009)은 분권화, 번문욕례(red-tape), 모호성 등의 구조변수가 공직동기에 영향을 미친다는 점을 보여준다.

또 다른 조직사회화 변수로서 대민부서 근무정도를 설정했다. 대표관료제의 실증과 관련해 Dolan(2002)은 대상자의 소속부서를 강조하면서 ‘근무조직내 사회화’에 따라 정책선호 차이가 발생한다는 점을 보여준다. Reichers(1987)는 조직내의 상사와 동료뿐만 아니라 주로 접하는 고객들이 사회화 요인으로 작용한다고 주장한다. 이와 같은 관점을 반영하여 본 연구에서는 대민부서 공무원일수록 고객들을 많이 접할수록 시민들에 대한 이해도가 높기 때문에 공직동기가 높아질 것이라고 가정한다.

假說 4: 일반사회화 요인에서 여유로운 성장환경과 고향(시골), 조직사회화 요인에서 여유로운 근무환경과 대민부서 근무는 공직동기에 正(+)의 영향을 미칠 것이다.

4) 정체성 차원

정체성 차원에서는 정체성은 특정대상에 대한 강한 애착을 의미하는데 일반사회화 요인에서는 공동체주의를, 조직사회화에서는 전문가적 일체감(professional identification)을 본 연구의 측정변수로 설정했다. 공동체는 일반인, 전문가 집단은 조직인이 가지는 애착의 대상물이 되어주며 이러한 애착적 정체성은 동기에 영향을 미친다. 이렇게 형성된 정체성은 흔히 개인의 행동을 유도하는 가치(value)와 유사한데, 가치는 개인이 추구하는 목표의 내용을 결정하고 이를 추구하는데 기여한다. 즉, 가치는 동기의 근원이 되어준다(Parks & Guay, 2009). 본 연구에서는 공동체주의를 통해 이러한 가치를 측정했다.

공직동기 연구에서 Perry(1997)는 공동체주의를 종교적 세계관으로 개념화하고 가난의 원인과 사회문제의 해결책이 개인에게 있는지 또는 공동체에 있는지를 물어 이를 측정하고 있다. 본 연구에서는 Perry가 사용한 종교적 세계관 개념이 개인주의에 반하는 공동체주의에 해당된다고 보고 이를 응용하여 설문지의 진술문으로 사용했다. Perry(1997)의 분석에서 공동체주의는 통계적으로 유의하지 않지만 공직동기와 負(-)의 관계를 가지고 있다.

조직사회화 요소에서는 정체성의 일종으로 전문가적 일체감을 통해 공무원의 의식을 측정했다. 일반적으로 공무원들은 전문성을 자신들의 권위의 원천으로 이해하고 전문가적 일체감을 가지려고 노력한다. Perry(1997)의 연구에서는 이러한 전문가적 일체감이 공공정책에서 호감도에 負(-)의 영향을, 공익몰입과 자기희생에는 正(+)의 영향을 미친다는 점을 보여준다. Moynihan & Pandey(2007)의 연구에서도 전문가적 일체감은 공직동기에서 호감도와 공익몰입에 正(+)의 영향을 미치고 있다는 점을 보여준다. 즉, 하위차원별로 차이를 보이고 있다. 기존 가설들을 종합하여 다음의 가설을 제시한다.

假說 5: 공동체주의는 공직동기에 負(-)의 영향을, 전문가적 일체감은 하위차원별로 正(+)/負(-)의 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구설계

1. 표본설계

본 연구는 설문조사 자료를 이용하여 분석결과를 제시하고 있다. 설문대상은 두 개의 지방자치단체(수원시, 남양주시), 한 개의 소방조직(경기도 소방조직), 한 개의 광역도(경기도 2청) 등 총 네 개 조직의 근무자를 대상으로 했다. 설문조사기간은 2009년 11월 1일부터 11월 15일까지였으며, 자기기입식 설문지를 전체 공무원에게 배포하여 설문지를 작성하도록 하는 배포조사법을 채택하였다. 설문지 배포량 1600부를 배포하여 951부를 수거하여 59.4%의 응답률을 보이고 있다. 수거된 설문지 중 데이터의 신뢰도를 높이기 위해 불성실 답변지 45부를 제외한 나머지 906부를 분석에 사용하였다.

최종 응답자의 분포를 보면 연령별로 볼 때 20대가 15.0%, 30대가 46.2%, 40대가 32.2%, 50대 이상이 6.1%이며, 성별로 볼 때 남자가 69.5%, 여성이 30.3%이다. 계급별로 볼 때 9급 이하가 23.3%(n=368), 8급이 26.4%(n=235), 7급이 31.3%(n=279), 6급 이상이 19.0%(n=169)로 나타났다. 재직기간 별로 볼 때 10년 이하가 47.7%(n=424), 11-20년이 41.4%(n=368), 21년 이상이 10.8%(n=96), 학력별로 볼 때 고졸이하가 15.5%(n=140), 대졸이상이 84.5%(n=765)로 나타났으며, 소득별로 볼 때 200만원 미만이 16.7%(n=150), 200-399만원이 50.9%(n=459), 400만원 이상이

32.4%(n=291)로 나타났다.

2. 문항설계

먼저 종속변수인 공직동기 변수와 관련해서 Perry(1996)의 연구에서는 초기에 구성된 6개의 차원 중에서 시민의무, 사회정의, 공익몰입 등 규범적 차원을 구성하는 차원들간 차별성이 없는 것으로 나타났다. 이후 연구에서는 공직동기의 하위차원을 4개의 차원으로 구성하기 시작했다. 이후 연구인 Perry 등(2008)은 APM(Attraction for Policy Making)을 제외한 동정심, 자기희생, 시민의무 등 세 가지 차원으로만 공직동기를 측정하고 있다. 조태준·윤수재(2008)도 공익몰입, 열정(동정심), 자기희생 등의 세 가지 하위차원으로 구성된다는 점을 보여준다. 본 연구에서는 Perry(1996)의 공직동기 측정문항을 사용하였으며 후속 연구결과를 반영하여 문항을 도출했다. 다만 본 연구에서는 정책에 대한 호감도(APM) 차원은 측정에서 제외했는데 이는 공직동기와 관련성이 떨어진다는 기존 연구결과(Coursey & Pandey, 2007; Kim, 2009a)를 반영한다.⁹⁾

독립변수인 사회화 변수의 측정문항 개발은 사회화에 영향을 주는 사회화 요소를 특정한 다음, 이러한 요소로부터의 전달되는 사회화의 내용에 초점을 맞추어 조작화되었다. 부모역할, 봉사경험, 종교활동, 공동체주의 등은 기존 연구에서 측정문항들(Perry, 1997; Perry et al., 2008)을 반영해서 구성하였으며, 나머지 문항들은 전문가들의 논리적 추론과 판단을 통해 구성했다.¹⁰⁾

고향과 대민부서를 제외한 나머지 변수들은 모두 5점 척도로 측정되었다(1점: 전혀 아니다, 5점: 매우 그렇다). 각 측정문항들의 신뢰도는 <표 2>와 같다. 이들 복수 문항들을 분석에 사용할 때는 각 변수들을 측정하는 복수문항들의 평균값을 사용했다. 다만 삶의 사건 측정문항은 신뢰도가 낮기 때문에 평균개념을 사용하지 않고, 재부호화를 통해 합산해 사용했다.¹¹⁾

9) Kim(2009b)에서는 APM에 대한 문항을 재구성함으로써 네 가지 차원이 가지는 타당성을 재확인하고 있다.

10) 전문가들은 PSM 연구에 참여하는 박사과정 2명, 본 연구에 참여하지 않은 행정학 박사 2명이다. 전문가의 인지검사(cognitive test)에 기초하여 문항을 총 3회 검토하고 문항을 수정 보완하였다. 최종적으로 문항개발을 전문으로 하는 심리학자의 인지검사를 통해 문항의 이상 유무를 점검하고 문항을 수정했다. 이렇게 개발된 문항에 대해 사전검사 차원에서 공무원 2인에게 시범적으로 응답하게 하고 이들의 의견을 받아 문항을 수정했다.

11) 네 개의 문항을 각각 3점 척도(-1, 0, +1)로 구성하고 이들 문항들을 합계했다. 클수록 부정적 사건이 많은 것을 의미하며 최대값은 +4(4번의 부정적 사건)이고 최소값은 -4(네 번의 긍정적 사건)이다.

〈표 2〉 측정문항과 타당도/신뢰도

개념	변수	문항번호	문항	요인분석-요인적재치			신뢰도 계수
				1	2	3	
공직 의 몰 입 회 생 정 신 동 정 심	공 익 몰 입	PSM 23 ¹²⁾	나는 사회에 대해 사회적 책임을 상당히 느낀다	.748	.201	.208	.814
		PSM 39	시민을 위한 봉사는 시민으로서 나의 의무이다	.740	.152	.353	
		신문항	나는 사적인 이득과 무관하게 공동체를 위해 봉사한다	.730	.198	.104	
		PSM 30	나에게는 공공봉사가 나 자신보다 더 의미있다	.651	.419	-.060	
	회 생 정 신	PSM 19	나는 다른 사람들을 돕기 위해 나 자신의 손해를 기꺼이 감수한다	.158	.751	.165	.731
		PSM 9	나는 대부분 나 자신보다는 사회적 대의를 위해 일한다	.352	.698	.032	
		PSM 1	나 자신의 개인적 성취보다 사회에 대한 기여가 중요하다	.169	.677	-.037	
		PSM 17	나는 사람들이 사회로부터 받기보다 사회에 내놓는 것이 많아야 한다고 생각한다	.090	.587	.316	
	동 정 심	PSM 13	나는 사람들이 서로 의지하고 있다고 매번 생각한다	.110	.116	.791	.683
		PSM 04	어려움에 처한 사람들을 보면 늘 불쌍하다고 생각한다	.059	.195	.717	
		PSM 03	대부분의 사회복지정책은 없어서 안될 만큼 아주 중요하다	.414	-.094	.648	
일 반 사 회 요 인	X1부모역할 ¹³⁾		우리 부모님은 남들을 돕는 일에 적극적이었다 부모님은 주위에 다른 사람들을 돕는 데 많은 시간을 투자하셨다				.815
	X2친구역할		내 친구들은 나를 돕기 위해 자신을 희생하는 편이다 내 친구들은 자신보다는 나를 돕는 데 많은 시간을 투자했었다				.845
	X3봉사경험		학창시절 나는 남을 돕는 일에 열심이었다 학창시절 나는 다른 사람들에 비해 남을 돕는데 많은 시간을 투자했다				.865
	X4종교활동		나는 내 종교관련 활동에 적극적으로 참여해 왔다 나는 종교행사에 자주 참여해 왔다				.923
	X5성장환경		나는 남들에 비해 유복하게 자랐다 어린 시절 우리 집은 상대적으로 다른 집에 비해 경제적으로 풍족했다				.866
	X6고향		귀하의 고향은 어디십니까? ① 도시다 ② 시골이다				-
	X7공동체주의		개인이 가난한 이유는 사회경제적 요소보다 개인 능력부족 때문이다(R) 사회문제의 해결은 사회제도가 아닌 개인의 책임이다(R)				.604
	X11상사역할		내가 모신 상사들은 모두 공직자로서 시민들 돕는 데 적극적이었다 내가 모신 상사들은 시민을 돕는데 많은 시간을 투자하셨다				.859
	X12동료역할		내 직장동료들은 나를 돕기 위해 자신을 희생한다 내 직장동료들은 자신보다는 나를 돕는데 많은 시간을 투자한다				.867
	X13공직생활中 봉사경험 ¹⁴⁾		나는 다른 공무원에 비해 공무원으로서 남을 도울 기회가 많았다 나는 다른 공무원에 비해 불쌍한 사람들을 돕는데 많은 시간을 보냈다				.755
조 직 사 회 화 요 인	X14_1공정사건		나는 직장 내에서 상대적으로 중요한 보직을 맡아왔다 나의 승진속도는 타인에 비해 빠른 편이다				.469
	X14_2부정사건		나는 직장에서 해고를 당할 뻔한 적이 있다 공무원으로서 좌절할 적이 많다				.253
	X15근무환경		다른 공무원들에 비해 경제적으로 여유로운 환경에서 근무해왔다 같은 공무원 생활이라도 남들에 비해 비교적 여유로운 생활을 해왔다				.795
	X16대민부서		귀하는 공직입직 후 대민부서에서 근무한 기간이 많습니까? 아니면 비(非)대민부서 근무기간이 더 많습니까? ① 비(非)대민 부서 근무가 더 많았다 ② 대민부서 근무가 더 많았다				-
	X17전문가적 일체감 ¹⁵⁾		나는 전문가들이 참여하는 외부회이나 학회에 참여한다 나는 전문가 단체나 사람들과 인적 네트워크를 가지고 있다				.843

12) 각 문항의 번호는 Perry(1996)에서의 번호를 의미한다.

13) 희생만이 유일하게 역할모델을 대표할 수 있는냐에 대해서 심사자의 지적이 있었으며 이는 본 논문의 한계에 해당한다.

14) 독립변수로서 봉사경험은 실제 ‘행동(action)’의 정도를 의미하며, 종속변수에서 나타난 봉사는 실제 행동이

IV. 분석결과

1. 일반사회화 분석

〈표 3〉 일반사회화 요인과 공직동기간 상관관계

	Y전체 ¹⁶⁾	Y1공익몰입	Y2동정심	Y3자기희생	X1부모역할	X2친구역할	X3봉사경험	X4종교활동	X5성장환경	X6고향
Y1공익몰입	.864***	1								
Y2동정심	.693***	.434***	1							
Y3자기희생	.795***	.550***	.294***	1						
X1부모역할	.320***	.273***	.227***	.252***	1					
X2친구역할	.196***	.178***	.047	.225***	.336***	1				
X3봉사경험	.340***	.285***	.171***	.335***	.475***	.507***	1			
X4종교활동	.120***	.115***	.050	.118***	.111***	.156***	.139***	1		
X5성장환경1 -경제적 여유	.067**	.034	-.005	.122***	.170***	.258***	.186***	.130***	1	
X6성장환경2 -고향(시골)	.084**	.049	.110***	.047	.077**	.001	-.021	-.044	-.030	1
X7공동체주의	-.068**	-.052	-.005	-.098***	-.016	-.077**	-.074**	-.126***	-.172***	-.037

*: $P < 0.1$, **: $P < 0.05$, ***: $P < 0.01$

먼저 일반사회화 요인들과 공직동기간 상관관계를 분석했으며 그 결과는 <표3>과 같다. 상관관계는 인과관계가 아니다. 측정문항 11개의 평균값인 전체 공직동기(Y)와 일반사회화 요인의 모든 변수들이 상관관계를 가지고 있다. 봉사경험이 공직동기와 가장 강한 상관관계를 가지고 있으며 다음으로 부모역할, 친구역할, 종교활동 순이다. 고향이 시골인 경우, 성장환경이 어려운 경우 약한 상관관계를 보이고 있다. 흥미로운 사실은 공동체주의가 공직동기와 負(-)의 관계를 보이고 있다. 이는 Perry(1997)의 연구결과와 일치한다.

일반사회화 요인의 각 변수들과 공직동기의 하위차원(공익몰입, 동정심, 자기희생)과의 관계를 볼 때 부모역할은 세 가지 하위차원 모두와 正(+)의 관계를 맺고 있어 공직동기 형성과 깊이 관련되어 있는 변수임을 알 수 있다. 이는 Perry(2000)의 연구결과를 지지한다. 친구역할은 공익몰입과 자기희생이라는 공직동기 형성에 기여하지만 동정심 형성에는 기여하지 못하고 있다.

봉사경험은 공익몰입과 자기희생과 높은 상관관계를 보이고 있다. 이는 Perry 등(2008)의 연구결과를 지지한다.

종교활동은 세 가지 공직동기 형성에 기여하고 있으며 상대적으로 ‘자기희생’ 형성과 높은 상관관계를 맺고 있다. 신념을 측정하는 것이 아닌 행태적 성격을 가진 단순 종교활동이 공직동기와 높은 상관관계를 가지고 있다는 것은 흥미로운 사실이며 이는 Perry 등(2000)의 연구결과와

아닌 봉사에 대한 평가적 의미를 가지는 ‘가치지향(value orientation)’을 의미한다.

15) Perry(1997)는 활동을 통해, Moynihan & Pandey(2007)은 전문가단체 가입을 통해 측정하고 있다.

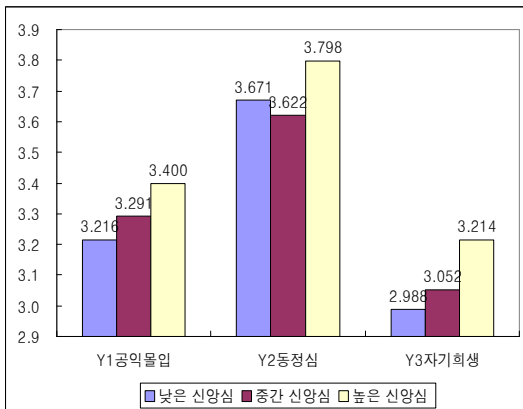
16) 공직동기를 측정한 11개 변수들의 평균값을 의미한다.

일치한다. 다만 교회 참여도가 높을수록 자기희생정신이 낮다는 Perry(1997)의 연구결과와 상반되는 결과이다.

종교활동뿐만 아니라 다른 종교적 요인들이 어떻게 영향을 미치는지 추가적 분석이 필요하다. 먼저 종교 유무에 따라 공직동기의 차이를 분석한 결과 여기에 차이가 존재한다. 공익몰입은 종교가 있는 사람이 5점 만점에 3.312점, 종교가 없는 사람이 3.213점, 동정심은 종교가 있는 사람이 3.709점, 종교가 없는 사람이 3.659점, 공익몰입은 종교가 있는 사람이 3.081점, 종교가 없는 사람이 2.994점 등으로 나타나 종교가 있는 사람들의 공직동기가 높게 나타나고 있다.

종교 유무뿐만 아니라 종교에서 ‘신앙심의 정도’와 ‘종교유형’도 공직동기에서 중요한 변수일 수 있다. 이를 분석하기 위해 신앙심의 정도에 따라¹⁷⁾ 공직동기를 분석하면 <그림 2>와 같다. 신앙심의 정도에 따라 공익몰입과 자기희생에서 차이가 발생하고 이는 통계적으로 유의하다. 이는 Perry(1997)의 연구결과를 지지한다.¹⁸⁾ 다만 동정심의 경우 신앙심의 정도에 따라 증가하는 패턴이 나타나지 않으며 차이도 통계적으로 유의하지 않다. 이와 같은 결과는 동정심이 선천적이거나 보다 근본적인 다른 요인들의 영향을 받고 있기 때문으로 해석된다. 다음으로 <그림 3>은 천주교, 기독교, 불교 등 종교별 공직동기 차이를 보여주고 있는데, 이들간 차이는 통계적으로 유의하지 않다. 다만 공익몰입과 자기희생에서 불교의 점수가 다른 종교에 비해 약간 높은 패턴을 보이고 있다. 이는 종교뿐만 아니라 종교내 존재하는 교리의 차이가 개인의 세계관에 영향을 미치고 이는 공직동기의 방향과 정도를 결정할 수 있다는 점을 시사한다.

<그림 2> 신앙심과 공직동기

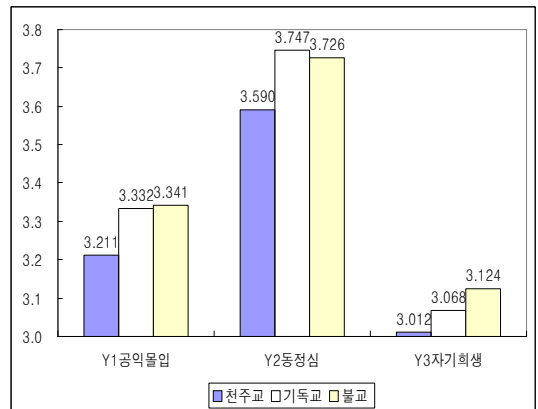


ANOVA-Test

	공익몰입	동정심	자기희생
F-Value	4.598**	2.907*	7.933***

*: P< 0.1, **: P<0.05, ***: P<0.01

<그림 3> 종교별 공직동기



ANOVA-Test

	공익몰입	동정심	자기희생
F-Value	1.214	1.655	.952

17) 측정문항은 ‘나는 내 신앙심이 깊다고 생각한다’라는 진술문을 5점 척도로 측정하고 다시 3점(낮은 신앙심, 중간 신앙심, 높은 신앙심)으로 재부호화하였다.

18) Perry(1997)는 신앙심의 정도를 신과 가깝다고 생각하는 정도로 측정했다.

성장환경은 경제적으로 부유한 환경에서 성장했는지를 통해 측정했는데 자기희생과 正(+)의 관계를 보이고 있다. 어려운 환경에서 성장할수록 자신의 경험을 바탕으로 남에게 도움을 줄 것이라는 일반적 통념과는 반대되는 결과이다. 시골 출신은 동정심과 유의한 正(+)의 상관관계를 맺고 있는데 이는 시골에서 성장할수록 감수성이 발달하는 현상을 반영한 것으로 해석된다.

이상의 결과들을 종합적으로 볼 때 동정심은 근본적 성격을 가진 부모, 종교, 시골 등과 관계를 맺고 있어 다른 공직동기들과 선행요인이 다를 수 있다는 점을 추론해 볼 수 있다.

다음으로 일반사회화 변수들의 상대적 설명력을 살펴보기 위해서 인구학적 변수들을 통제변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

〈표 4〉 일반사회화 요인 회귀분석

		Y 전체		Y1 공익몰입		Y2 동정심		Y3 자기희생	
		B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
인구학적 요인	상수	2.035		2.103		2.523		1.618	
	성별(여성)	-.119***	-.106	-.206***	-.143	-.093*	-.064	-.054	-.041
	연령	.014	.191	.009***	.099	.014***	.144	.019***	.219
	소득 ¹⁹⁾	-.004	-.004	.018	.013	.000	.000	-.027	-.023
	계급 ²⁰⁾	-.017	-.037	-.002	-.003	-.050*	-.084	-.009	-.018
	학력	.008	.014	.026	.032	.024	.030	-.023	-.032
일반 사회화 요인	X1부모역할	.106***	.175	.121***	.153	.146***	.183	.057**	.080
	X2친구역할	.003	.004	.020	.022	-.059	-.063	.036	.044
	X3봉사경험	.157***	.237	.157***	.182	.104***	.119	.197***	.252
	X4종교활동	.027*	.061	.033*	.058	.021	.036	.028*	.055
	X5성장환경1- 경제적여유	-.004	-.007	-.028	-.036	-.025	-.032	.033	.047
	X6성장환경2- 고향(시골)	.033	.032	.020	.015	.093**	.068	-.001	-.001
	X7공동체주의	-.007	-.012	-.010	-.013	.013	.017	-.021	-.029
F-Value		18.727***		12.697***		7.251***		16.321***	
R ²		.208		.151		.092		.186	
Ad. R ²		.197		.139		.079		.175	

참고: *: P< 0.1, **: P<0.05, ***: P<0.01

회귀분석의 결정계수(R²)를 볼 때 현재의 모형이 전체 공직동기(Y)를 설명하는 변량은 20.8%로 나타나고 있다. 공직동기의 하위차원별로 볼 때 자기희생 18.6% > 공익 몰입 15.1% > 동정심 9.2% 순으로 나타나고 있다. 공익몰입과 자기희생에 비해 동정심의 결정계수가 상대적으로 낮

19) 자연로그를 취하였다.

20) 원래의 계급에서 역부호화 하였다.

다. 이는 앞서 언급한 바와 같이 동정심이 일반사회화 요인 보다 제3의 다른 변수들의 영향을 받고 있음을 시사한다.

각 독립변수별로 볼 때 우선 인구학적 요인에서는 여성이 남성에 비해 낮은 공직동기를 보이고 있다. 기존 연구결과는 여성이 높다는 결과(Moynihan & Pandey, 2007; DeHart-Davis, 2006; Cerase & Farinella, 2009)와 남성이 더 높다는 결과(Perry, 1997; 이근주, 2005)로 양분된다. 이와 같이 남성들의 공직동기가 높은 이유에 대해 이근주·이혜윤(2007)은 한국적 특수성을 지적하는데, 한국사회에서는 남성들이 국가에 헌신과 충성, 공익에 대한 봉사에 더 중요한 가치를 두도록 사회화되어지기 때문에 서구사회와는 다른 성 역할관념을 갖게 되며 이로 인해 남성이 여성보다 더 높은 수준의 공직동기를 가지게 된다고 본다.

연령별로 볼 때는 연령이 높을수록 세 가지 공직동기가 높아지고 있다. 이근주(2005), Castaing(2006), Moynihan & Pandey(2007), Cerase & Farinella(2009)도 이와 같은 연구결과를 지지하는데, 이는 조직사회화의 결과를 일부 반영하고 있는 것으로 보인다.²¹⁾ 즉, 나이와 재직기간이 공변하는 속성이 강하기 때문에 나이가 많아질수록 공직생활 중에 공공성과 관련해 사건을 경험할 가능성과 공직동기를 가진 사람들과의 상호작용할 가능성이 높아지기 때문으로 해석된다(김서용, 2009).

소득과 현재 계급은 통계적으로 유의하지 않다. 다만 동정심의 경우 계급상승에 따라 감소하는 경향을 보이고 있다. 이와 같은 결과는 기존의 연구결과(이근주, 2005; Castaing, 2006; 김서용, 2009)에 반하는 연구결과이다. Moynihan & Pandey(2007)도 본 연구와 동일하게 계급이 負(-)의 영향을 미친다는 분석결과를 보여주며 이러한 결과에 대해 조직맥락에 따라서 계급상승에도 불구하고 공무원들이 자신의 뜻을 구현하지 못하는 경우 발생하는 경험적인 좌절감이 낮은 공직동기로 이어질 수 있다고 설명한다. 이와 같은 설명이 맞는지 검증하기 위해서 입직계급을 두 집단으로 나누고, 공직생활에서 좌절경험²²⁾이 적은 집단과 많은 집단으로 나누고, 전체 공직동기에서 차이를 비교했다. <그림 4>에서 볼 수 있는 바와 같이 동일한 계급으로 입직한 사람이라도 좌절경험이 많은 집단보다 적은 집단이 공직동기가 높다는 점을 보여준다.

계급과 관련해 이근주(2005)는 상위계급 입직자가 공직동기가 높다는 점을 보여주는데 현재의 자료에서 이를 분석하면 <그림 5>와 같다. 공직동기 하위차원별로 다른 특성을 보이는데 공익몰입과 자기희생 정신의 경우 7급 입직자가 높지만 동정심은 9급 입직자가 더 높다.

마지막으로 학력은 공직동기에 영향을 미치지 못하고 있다. 이는 학력수준이 공직동기를 높인다는 Bright(2005), Taylor(2008), Moynihan & Pandey(2007)의 연구결과에 반하는 결과이다. 기존 연구를 참조하면 이근주(2005)의 연구결과에서는 고졸과 석사간 공직동기의 차이가 통계적으로 의미하다는 결과를 내놓고 있다. 본 연구에서도 이를 살펴보기 위해 학력별(고졸=139, 대졸=721,

21) 재직기간이 길어질수록 공직동기가 높다는 Vandenabeele(2008a), Moynihan & Pandey(2007), 이근주(2005), Castaing(2006)의 연구결과를 확장한다.

22) 측정문항은 ‘공무원으로서 좌절할 적이 있다’라는 진술문에 대한 동의 정도를 5점 척도로 물었다. 분석에서는 3점을 제외하고 ‘적다’와 ‘많다’로 재부호화하였다.

대학원 이상=44) 공직동기(Y) 평균값을 표기하면 <그림 6>과 같다. <그림 6>에서 알 수 있는 점은 먼저 학력과 공직동기가 선형적인 관계가 아니라는 점이다. 즉, 고졸에서 높았다가 대졸 때 낮아졌다 다시 대학원 이상에서 높아지는 U자형 패턴을 보여주는데 이러한 비선형적 관계가 통계적 유의성에 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다.

<그림 6>에서 흥미로운 사실은 대졸자에 비해 고졸자의 공직동기가 높게 나타나고 있다는 점이다. 이러한 결과에는 두 가지 가능성이 있는데 하나는 고졸자들이 공직생활이 오래되어 공직동기를 체화했을 가능성(가설 1)이 있거나 아니면 이들이 하위직에 배치되어 신분상 불안을 느껴 전략적 방편으로 공직동기를 의도적으로 과장했을 가능성(가설 2)이 있다. 이러한 가설을 검증하기 위해 평균재직기간을 비교하면 고졸인 경우 16.9년, 대졸인 경우 9.9년, 석사이상은 13.5년으로 나타나고 있다. 평균 계급은 고졸이 7.3급, 대졸이 7.6급, 석사이상이 6.6급 등으로 나타났다. 이를 종합하면 ‘가설1’이 타당한 것으로 보인다.

일반 학력에 비해 공무원들과 직접적인 관련성을 맺고 있는 것은 공무원 교육훈련일 것이다. 교육훈련에 따른 공직동기의 차이를 분석하기 위해서 교육훈련에 대한 참여도²³⁾를 기준으로 적극적 참여집단(n=201), 중간집단(n=384), 소극적 참여집단(n=319)으로 구분하고 공직동기 평균값을 <그림 7>과 같이 도출했다. <그림 7>에서 알 수 있는 바는 교육훈련의 참여도에 따라 전체 공직동기, 공익몰입, 자기희생에 차이가 발생하고 있다. 다만 흥미로운 것은 동정심의 경우 집단간 차이가 없는 것으로 나타나는데 이는 동정심이 교육훈련을 통해 배양되지 않을 가능성을 시사한다. 특히 <표 4>의 회귀분석에서 교육훈련 참여도를 독립변수로 추가하여 분석해 보면 동정심을 제외한 세 개의 공직동기 변수에서 독립변수로서 교육훈련 계수값이 유의미한 것으로 나타나 공직동기 형성에서 일반적 학력보다 교육훈련이 중요함을 확인할 수 있었다.

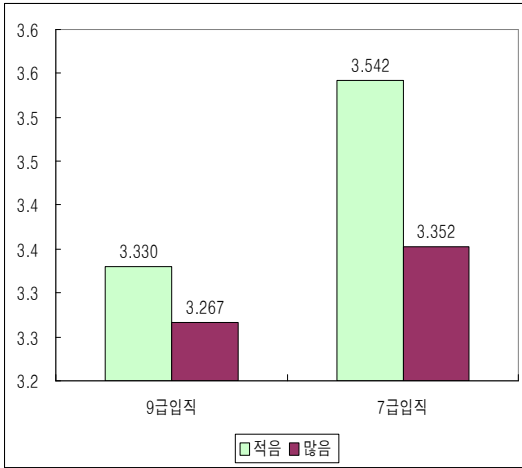
일반사회화 변수에서 부모의 역할과 봉사경험은 공직동기 형성에 기여하고 있다. 흥미로운 사실은 공익몰입과 자기희생에는 부모역할보다 봉사경험이, 동정심의 경우 봉사경험보다 부모역할의 설명변량이 높게 나타나고 있다. 이는 공익몰입과 자기희생이 대외적인 봉사경험을 통해 형성되는 반면, 동정심은 장기적인 부모역할을 통해 형성된다는 점을 시사한다.

종교활동의 경우도 공익몰입과 자기희생에 영향을 미치고 있다. 다만 종교활동이 동정심 형성에 미치는 영향은 유의하지 않게 나오고 있다. 이는 동정심이 기질적 또는 장기적으로 형성되는 특성을 반영한 것으로 보인다.

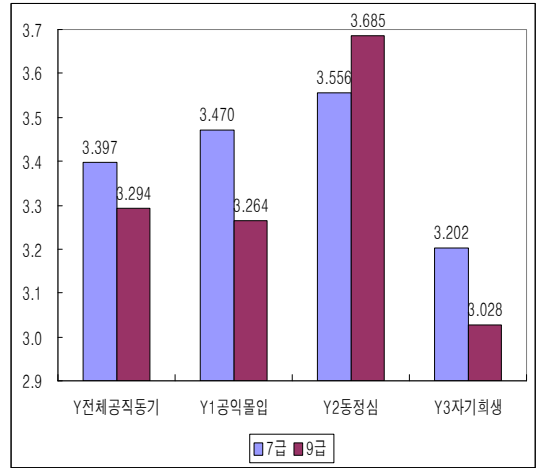
성장환경에서 경제적 여유가 공직동기 형성에 영향을 미치지 못하고 있다. 소득변수도 공직동기 형성에 기여하지 못하고 있다는 점에서 객관적인 물질적 상태와 주관적 경제상태가 공직동기 형성과 관계를 맺지 못하고 있다고 결론 내릴 수 있다. 성장환경에서 시골이 고향인 경우 동정심 형성에만 영향을 미치고 있는데 이러한 결과는 동정심이 다른 공직동기에 비해 다른 맥락에 의해 형성됨을 시사한다.

23) ‘나는 소위 직장내 전문교육 프로그램을 이용하는 편이다’라는 진술문에 대해서 5점 척도로 정도를 측정하고 다시 3점으로 재부호화하였다.

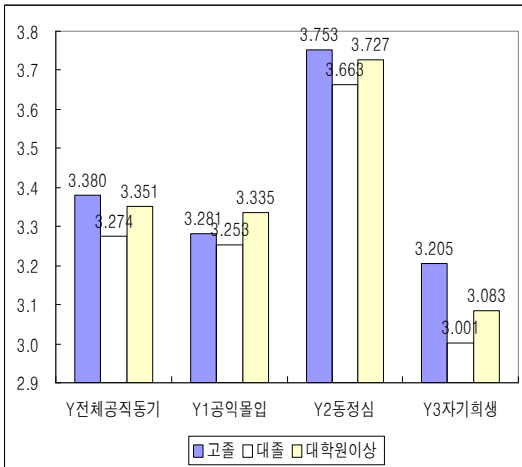
〈그림4〉작절경험과 공직동기



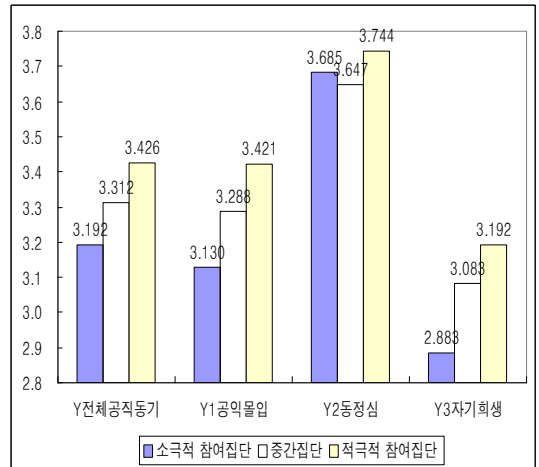
〈그림5〉입직계급과 공직동기



〈그림 6〉학력과 공직동기



〈그림 7〉교육훈련참여와 공직동기



ANOVA-Test

	전체	공익몰입	동정심	자기희생
F값	2.872*	.406	1.165	7.029***

*: P< 0.1, **: P<0.05, ***: P<0.01

ANOVA-Test

	전체	공익몰입	동정심	자기희생
F값	13.887***	13.094***	1.368	19.157***

2. 조직사회화 분석

〈표 5〉 조직사회화 요인과 공직동기간 상관관계

	Y	Y1공익 몰입	Y2동정심	Y3자기 희생	X11상사 역할	X12동료 역할	X13공직생 활중 경험	X14부정 사건	X15근무 환경	X16대민 부서
Y1공익몰입	.864***	1								
Y2동정심	.693***	.434***	1							
Y3자기희생	.795***	.550***	.294***	1						
X11상사역할	.275***	.221***	.209***	.220***	1					
X12동료역할	.329***	.298***	.169***	.298***	.397***	1				
X13봉사경험	.329***	.285***	.227***	.265***	.334***	.486***	1			
X14부정적 삶의 사건	-.147***	-.148***	-.124***	-.078**	-.171***	-.169***	-.221***	1		
X15근무환경	.102***	.080**	-.055*	.196***	.164***	.208***	.105***	-.065*	1	
X16대민부서	-.003	.003	-.013	-.001	.028	-.037	.042	.087***	.007	1
X17전문가적 일체감	.161***	.147***	-.019	.230***	.127***	.212***	.210***	-.111***	.257***	-.068**

*: P<0.1, **: P<0.05, ***: P<0.01

조직사회화 요인과 공직동기간 상관관계를 분석하면 <표 5>와 같다. 전체적으로 볼 때 상사역할, 동료역할, 공직생활중 봉사경험 등의 상관관계수가 .20이 넘는 경우가 많아 다른 변수에 비해 상대적으로 높은 상관관계를 보이고 있는 반면에 삶의 사건, 근무환경, 전문가적 일체감이 상대적으로 낮은 상관관계를 보이고 있다. 아울러 공직동기의 하위차원을 볼 때 독립변수적 성격을 가진 사회화 변수들은 동정심에 비해 공익몰입과 자기희생과 높은 상관관계를 보이고 있다. 이는 동정심이 조직내에서 의도적으로 배양되기 힘들다는 점을 시사한다.

각 변수별로 볼 때 먼저 상사역할과 동료역할은 상대적으로 네 개의 공직동기 하위차원과 높은 상관관계를 보이며 특히 동료역할과의 계수값이 크다. 이는 조직내 인간관계적 요소가 공직동기 형성의 핵심요소임을 반영한다. 아울러 일반사회화에서는 부모의 역할을 통한 수직적 학습이 중요한 역할을 했다면 조직사회화에서는 동료역할을 통한 수평적 학습이 중요하다는 점을 시사한다.

삶의 사건에서 부정적 사건은 공직동기 형성과 負(-)의 관계를 보여주고 있다. 다음으로 여유로운 근무환경 변수는 공직동기와 유의미한 상관관계를 가지고 있다. 특이한 점은 공직동기의 하위범주별로 볼 때 공익몰입, 자기희생과는 正(+)의 관계를, 동정심과는 負(-)의 관계를 가지고 있다는 점인데 이는 공무원이 비교적 여유로운 환경에서 근무하는 경우 공직에 대한 몰입도와 희생정신은 높아지지만 이념적으로 보수화되면서 ‘빈자’ 중심의 복지정책과 어려운 사람들을 불쌍하게 생각하는 동정심 정도는 낮아지는 결과로 해석된다.

대민부서 근무변수는 공직동기와 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 대민부서에서 시민들과

활발하게 교류하는 것이 공직동기 형성의 원인이 아닐 가능성을 시사한다.

전문가적 일체감은 공직몰입, 자기희생과 正(+)의 관계를 보이고 있다. 이와 같은 연구결과는 Perry(1997)와 Moynihan & Pandey(2007)의 연구결과를 지지한다.

조직사회화 요인들의 상대적 설명력을 파악하기 위해서 각 공직동기의 하위차원을 종속변수로, 인구학적 변수와 조직사회화 변수를 독립변수로 하여 회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <표 6>과 같다.

〈표 6〉 조직사회화 요인 회귀분석

		Y 전체		Y1 공직몰입		Y2 동정심		Y3 자기희생	
		B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
인구학적 요인	상수	1.755		1.774		2.524		1.175	
	성별(여성)	-.104***	-.094	-.182***	-.126	-.083	-.057	-.046	-.035
	연령	.017***	.242	.012***	.132	.018***	.195	.022***	.258
	소득	.013	.013	.035	.027	.008	.006	-.004	-.003
	계급	-.031	-.069	-.016	-.027	-.059**	-.099	-.028	-.052
	학력	.012	.020	.028	.035	.035	.043	-.021	-.029
조직사회화 요인	X11상사역할	.094***	.144	.084***	.100	.137***	.160	.068***	.090
	X12동료역할	.095***	.142	.126***	.146	.027	.031	.113***	.145
	X13공직생활 中 봉사경험	.106***	.168	.109***	.133	.134***	.161	.084***	.113
	X14부정적 삶의 사건	-.019	-.052	-.025	-.053	-.039**	-.084	.002	.004
	X15근무환경	.034	.052	.025	.030	-.058*	-.067	.113***	.146
	X16대민부서	.020	.020	.028	.021	-.010	-.007	.035	.028
	X17전문가적 일체감	.016	.028	.023	.031	-.061**	-.082	.065***	.098
F-Value		20.606***		13.943***		9.893***		18.206***	
R ²		.224		.163		.122		.203	
Ad. R ²		.213		.152		.109		.192	

참고: *: P< 0.1, **: P<0.05, ***: P<0.01

먼저 결정계수(R²)를 볼 때 각 모형의 종속변수에 대한 설명변량은 자기희생 20.3%>공직몰입 16.3%>동정심 12.2% 등의 순으로 나타나고 있다. 인구학적 요인의 계수값 및 유의도의 패턴은 앞의 <표 4>에서 일반사회화 요인 회귀분석에서 나타난 것과 유사하다.

조직사회화 요인에서 전체적으로 볼 때 상사역할, 동료역할, 공직생활中 봉사경험 등의 표준화된 회귀계수 값이 상대적으로 높게 나오고 부정적 사건과 근무환경은 상대적으로 낮게 나온다. 그러나 세부적으로 공직동기 하위차원별로 볼 때 각 독립변수들이 상대적으로 설명력이 높은 부분이 따로 있다. 예를 들어 동료역할은 ‘공직몰입’, 상사역할과 공직생활中 봉사경험은 ‘동

정심', 근무환경은 '자기희생' 등에서 설명력이 상대적으로 높게 나타난다. 이는 관리직 차원에서 각 공직동기 하위차원 형성을 위해서는 각각 다른 독립변수들의 적용과 조합이 필요함을 시사한다.

각 독립변수별로 볼 때 사회관계적 요인인 '상사역할'은 세 가지 공직동기에, 동료역할은 두 가지 공직동기에 영향을 미치고 있다. 흥미로운 사실은 <표 4> 일반사회화 요인의 회귀분석에서는 수직적인 관계에 있는 부모역할이 유의미하고, 수평적인 관계에 있는 친구역할은 유의미하지 않았지만 현재 <표 6>의 조직사회화 회귀분석에서는 상사역할과 동료역할이 모두 유의미하며, 특히 공익몰입과 자기희생에서는 동료역할이 상사역할보다 더 큰 설명력을 보이고 있다. 이와 같은 결과는 공직사회에서는 동료가 공직동기 사회화의 핵심 매개체가 될 수 있음을 시사한다. <그림 8>²⁴⁾은 상사와 동료의 역할은 각자 독립적 설명영역을 가지며, 두 변수간에 상호작용을 통해 전체 공직동기(Y)에 영향을 미칠 수 있다는 점을 보여준다.²⁵⁾

다음으로 공직생활中 봉사경험도 세 가지 공직동기 형성에 기여하고 있다. 특히 동정심 차원에서 볼 때 다른 독립변수에 비해 설명력이 높는데 이는 공직생활中 봉사경험 측정문항('나는 다른 공무원에 비해 공무원으로서 남을 도울 기회가 많았다', '나는 다른 공무원에 비해 불쌍한 사람들을 돕는데 많은 시간을 보냈다') 등이 동정심 측정문항들과 개념적 공통점을 공유하고 있기 때문으로 해석된다. 공직생활中 봉사경험의 효과를 살펴보기 위해 공직생활中 봉사경험의 평균 점수를 기준으로 봉사경험이 적은 집단과 많은 집단으로 구분하고 시간의 속성을 공유하고 있는 연령을 20대, 30대, 40대 이상으로 구분한 다음, 공직동기의 정도를 점수로 표기하면 <그림 9>과 같다. <그림 9>은 동일한 연령대라고 하더라도 경험의 많고, 적음이 전체 공직동기 점수(Y)의 차이를 가져오며, 특히 연령과 봉사경험간에 상호작용 효과가 존재할 수 있음을 보여준다.

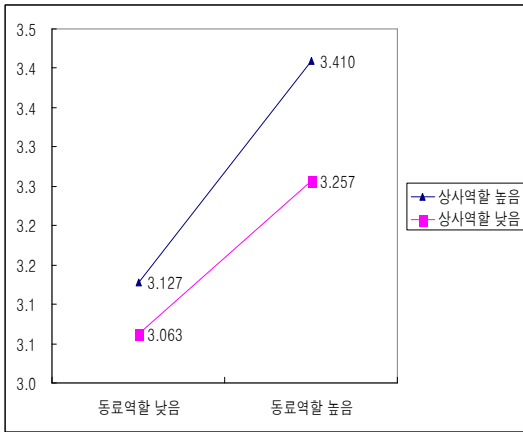
부정적 사건은 동정심에 負(-)의 유의미한 영향을 미치고 있다. 정서적 각인효과를 발휘하는 부정적 삶의 사건이 인간동기의 가장 민감한 부분인 동정심 형성에 영향을 미칠 수 있다는 점을 시사한다.

좋은 근무환경은 동정심을 낮추고, 자기희생을 배양시키는 효과가 존재한다. 대민부서 근무는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 마지막으로 전문가적 일체감은 공직동기에서 자기희생을 배양시키는 것으로 나타났다. 이는 전문가적 일체감이 자기희생을 높인다는 Perry (1997)의 연구결과를 확증하고 있다.

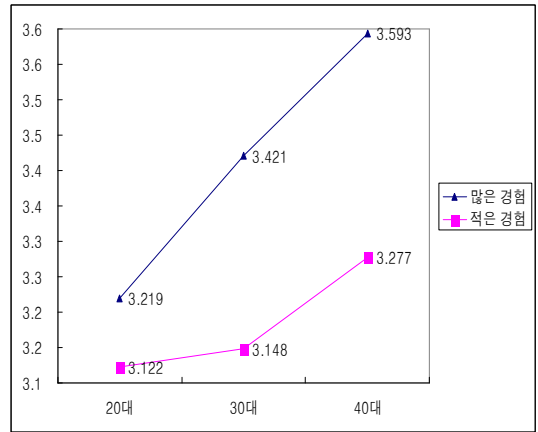
24) 상사역할, 동료역할의 평균점수를 기준으로 낮은 집단과 높은 집단으로 나누었다.

25) 기술적 차원에서 상호작용 효과의 유무는 보통 두 선의 수평 여부에 따라 판단한다. 수평인 경우 상호작용이 없는 것으로, 수평적이 아닌 경우 상호작용이 있는 것으로 본다.

〈그림 8〉 상사역할과 동료역할의 상호작용



〈그림 9〉 연령과 봉사경험의 상호작용



3. 통합분석

현재까지 논의한 일반사회화 요인과 조직사회화 요인이 공직동기 형성에 미치는 영향을 비교분석하기 위해 <표 7>과 같이 회귀분석을 실시하였다.

먼저 공직동기의 세 가지 차원 모두를 고려한 최종적인 결정계수(R^2)를 볼 때 자기희생 26.1% > 공익몰입 21.4% > 동정심 15.9% 등의 순으로 나타났다. 이러한 설명력 순위는 <표 4>과 <표 6>에서 나타난 결과와 동일한 순서이다. 이는 사회화 요인에 의한 동정심 설명력이 낮다는 사실을 보여주며, 이는 다시 동정심이 기질이나 본성적 특성을 가진다는 주장이 타당할 수 있음을 시사한다.

일반사회화 요인과 조직사회화 요인의 상대적 설명력을 알아보기 위해 이들 변수를 각각 인구학적 요인에 추가함으로써 발생하는 결정계수의 변화량인 R^2 -Change 2와 R^2 -Change 3을 비교하면 후자인 조직사회화 요인의 변화량이 많다. 인구학적 변수에 두 요인 각각을 모형으로 할 때 결정계수를 비교(R^2 와 R^3)할 때도 조직사회화 요인의 설명력이 더 높다. 이러한 결과는 공직동기 형성에 있어 일반사회화 요인에 비해 간과되었던 조직사회화 요인들이 가지는 역할을 확인시켜준다. 이러한 조직사회화의 유의미성은 각 모형별로 독립변수들의 통계적 유의성을 볼 때 조직사회화 요인의 변수들이 일반사회화 요인의 변수보다 유의미한 경우가 많다는 점을 통해서도 확인할 수 있다. 즉, 독립변수들이 설명하는 공직동기의 하위차원들을 볼 때 세 개 하위차원 모두에 영향을 미치는 변수는 봉사경험, 상사역할, 공직생활 중 봉사경험 등이며, 두 차원에서 영향을 미치는 변수는 부모역할, 동료역할, 부정적 삶의 사건, 근무환경, 전문가적 일체감 등이며, 한 차원에 영향을 미치는 변수는 친구역할과 고향으로 나타났다.

일반사회화 요인과 조직사회화 요인 모두에서 Beta값을 기준으로 설명력 순위를 보면 ‘공익몰입’은 (일반)봉사경험 > (조직)동료역할 > (일반)부모역할, ‘동정심’은 (조직)상사역할 > (일반)봉

〈표 7〉 통합분석

		Y 전체		Y1 공익몰입		Y2 동정심		Y3 자기희생	
		B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
인구학적 요인	상수	1.316		1.337		1.989		.809	
	성별(여성)	-.068*	-.061	-.143***	-.099	-.046	-.031	-.012	-.009
	연령	.016***	.228	.012**	.127	.017***	.175	.021***	.247
	소득	.007	.007	.028	.021	-.003	-.002	-.006	-.005
	계급	-.023	-.050	-.008	-.013	-.050*	-.083	-.019	-.036
	학력	.017	.027	.031	.039	.047*	.059	-.023	-.031
일반사 회화 요인	X1부모역할	.069***	.114	.083***	.105	.095***	.119	.032	.044
	X2친구역할	-.028	-.040	-.015	-.017	-.075**	-.081	.000	.000
	X3봉사경험	.146***	.220	.143**	.167	.111***	.128	.173***	.221
	X4종교활동	.021	.048	.027	.048	.022	.038	.017	.033
	X5성장환경	-.014	-.024	-.037	-.049	-.001	-.001	-.002	-.003
	X6고향(시골)	.028	.027	.011	.008	.090**	.066	-.005	-.004
	X7공동체주의	.000	-.001	-.003	-.004	.015	.019	-.010	-.015
조직사 회화 요인	X11상사역할	.074***	.114	.060**	.072	.125***	.147	.046*	.061
	X12동료역할	.091***	.138	.123***	.143	.025	.029	.109***	.140
	X13봉사경험	.075***	.119	.074**	.091	.103***	.124	.057**	.078
	X14부정적 삶의 사건	-.020*	-.056	-.026*	-.057	-.039**	-.084	.000	.000
	X15근무환경	.019	.029	.014	.017	-.066**	-.076	.087***	.112
	X16대민부서	.002	.002	.011	.008	-.032	-.023	.020	.016
	X17전문가적 일체감 ²⁶⁾	.003	.005	.009	.012	-.067**	-.090	.047**	.070
R ² 1(인구학적 요인)		.071		.056		.031		.061	
R ² Change 2		.136		.094		.062		.125	
F Change		21.080***		13.563***		8.413***		18.796***	
R ² 2(일반사회화 요인)		.208		.151		.092		.186	
R ² Change 3		.150		.107		.089		.140	
F Change		23.712***		15.633***		12.416***		21.589***	
R ² 3(조직사회화 요인)		.224		.163		.122		.203	
R ² Change 4		.221		.156		.128		.198	
F Change		18.919***		11.931***		9.158***		16.199***	
R ² 4(일반+조직사회화요인)		.295		.214		.159		.261	
Ad. R ²		.279		.195		.140		.244	
F-Value		18.575***		12.059***		8.387***		15.705***	

*: P< 0.1, **: P<0.05, ***: P<0.01

참고: R²1은 인구학적 변수만 있을 때, R²2와 R² Change2는 인구학적 변수에 '일반사회화 변수'가 추가되었을 때, R²3 와 R² Change 3은 인구학적 변수에 '조직사회화 변수'가 추가되었을 때, R² 4와 R² Change 4는 인구학적 변수에 '일반사회화 변수'와 '조직사회화 변수'가 동시에 추가되었을 때 통계값을 의미함

26) 전문가적 일체감이 동정심을 낮춘다는 결과는 Perry(1997)에서도 나타나는데 이는 관료주의적 전문가주의가 개인의 감수성과 관계된 동정심을 파괴하는 역기능을 반영하는 것으로 보인다.

사경험>(조직)공직생활中 봉사경험, ‘자기희생’은 (일반)봉사경험>(조직)동료역할>(조직)근무환경 등으로 나타났다. 이와 같은 결과에서 두 가지를 의미를 찾아볼 수 있는데 첫째, 각 독립변수들의 역할이 공직동기 하위차원별로 틀려진다는 점, 둘째, 일반사회화와 조직사회화 각각의 변수들의 순위가 하위차원에 따라 달라진다는 점 등이다. 이러한 결과는 공직동기 설명에 있어 이들 두 요인이 서로 경쟁관계일 수 있다는 점을 의미한다.

요컨대 이상의 결과는 공직동기의 형성에 일반사회화 요인뿐만 아니라 조직사회화 요인이 영향을 미치고 있으며 그 형성의 강도는 공직동기의 하위차원별로 달라지며, 특히 이에 유의미하게 영향을 미치는 변수도 하위차원별로 차이를 보이고 있다.

V. 연구결과 및 인사관리적 함의

본 연구의 목적은 조직사회화 요인이 공직동기 형성에 미치는 영향에 초점을 두고 분석하는데 있었다. 이는 공직동기 형성에서 일반사회화 과정에 대한 연구에 비해 공무원들의 생활의 장이 되는 조직사회화(organizational socialization)에 대한 연구가 부족한 현실을 반영했다. 본 연구에서는 일반사회화 요인과 유사하지만 다른 관계에 있는 조직사회화 요인의 측정문항을 일반사회화 측정문항과 대칭적으로 구성한 후 두 요인이 공직동기 형성에 미치는 효과를 분석하고, 이후 두 요인의 효과를 비교분석했다. 대부분의 가설이 수용되었지만, 성장환경에서 경제적 여유, 대민부서 근무가 공직동기 형성에 正(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설은 기각되었고, 여유로운 근무환경이 正(+)의 영향을 미친다는 가설은 부분적으로 수용되었다. 본 연구의 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 일반사회화 요인 외에 조직사회화 요인이 공직동기 형성에 기여하고 있다는 사실을 발견할 수 있었다. 일반사회화 요인과 대칭적으로 구성된 상사역할, 동료역할, 공직생활中 봉사경험 등이 공직동기 형성에 역할을 수행하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 연구결과는 상사와 동료가 사회화의 핵심적 역할을 수행한다는 Reicher(1987), Louis(1980)의 주장을 뒷받침하며, 실제 상사와 동료 역할이 사회화 효과에 영향을 미친다는 Settoon & Adkins(2008), Bauer & Green(1998) 등의 실증결과를 뒷받침한다. 아울러 이는 조직내에서 사회적 관계와 역할모델의 중요성, 그리고 공직생활中 봉사경험에 의한 학습이 중요함을 시사한다. 특히 상사를 통한 수직적 학습보다 동료를 통한 수평적 학습이 중요하다는 점은 주목할 만하다. 다만 삶의 사건, 근무환경, 전문가적 일체감은 상대적으로 낮은 설명력을 보이고 있다.

둘째, 공직동기 형성과 관련해 주로 연구가 이루어졌던 일반사회화 요인과 관련해서는 기존 연구결과의 타당성이 확인되었다. 봉사경험이 공직동기에 가장 높은 설명력을 보이고, 다음으로 부모역할, 종교활동 순으로 나타났다. 봉사경험, 부모역할, 종교활동의 유의미한 역할은 공직동기 연구의 대표적인 예인 Perry 등(2008)의 연구결과를 지지한다.

셋째, 사회화 요인들과 관련해 각 독립변수들의 기능론적 역할을 확인할 수 있었다. 즉, 각 독립변수들이 자기역할을 발휘하는 공직동기의 하위차원이 있다는 점이다. 예를 들어 동료역할, 부모역할은 ‘공익 몰입’, 상사역할, 공직경험중에 봉사경험은 ‘동정심’, 봉사경험, 근무환경은 ‘자기희생’ 등을 설명하는데 유용했다.

넷째, 종교변수의 경우 내부에 다양한 차이를 가지고 있는데 공직동기 형성에서 종교의 유무, 신앙심의 정도가 역할을 수행하고 있었지만 어떤 유형의 종교를 가지고 있는가는 유의미하지 않았다.

마지막으로 공직동기의 세 차원 중에서 동정심의 경우 다른 두 차원과는 상이한 결정구조와 성격을 가지고 있었다. 즉, 두 차원에서 유의미하게 큰 역할을 수행하는 종교활동 변수가 동정심 설명에서는 약해진다. 두 차원 설명에는 유용하지 않았던 성장환경이 동정심 설명에는 유의미하였다. 이는 변수본질상 ‘동정심’은 독특한 특성을 가질 가능성, 의도적인 개입을 통해 배양되지 않을 가능성, 현재 연구모형에서 설정된 독립변수 외에 제3변수의 영향을 받을 가능성을 시사한다.

본 연구는 이론 지향성이 강하기 때문에 인사관리적 차원에서 함의를 찾기 쉽지 않지만 조직 관리에서 다음과 같은 점이 고려되어야 할 것으로 판단된다.

첫째, 본 연구의 핵심적 결과 중 하나는 역할모델에서 사회적 관계인 상사와 동료의 역할이 중요한 역할을 수행하고 있다는 점을 발견할 수 있었는데 이는 조직내 관계관리를 제도화하는 노력이 필요하다는 점을 시사한다. 예를 들어 공공조직내에서 상사로부터의 정신적 학습을 촉진할 수 있는 멘토(Mentor)제도의 도입이 필요하며, 동료들의 모범적 역할을 학습하고 전파할 수 있는 시스템 개발이 필요하다. 둘째, 독립변수로서 공직생활中 봉사경험의 중요성을 확인할 수 있었는데 이에 대한 조직차원의 관리가 필요하다. 공직생활中 봉사경험이 관리변수로서 중요한 이유는 앞에서의 상사역할과 동료역할은 관계적 속성을 가지기 때문에 조직에서 의도적으로 개입하기 쉽지 않지만 공직생활中 봉사경험은 ‘순환보직’ 등을 통해 의도적 조정이 가능하기 때문이다. 셋째, 공직동기의 형성에서 공직동기의 하위차원별로 각 독립변수의 역할이 다르기 때문에 조직차원에서 공직동기의 형성을 의도한다면 각 영역에 적합한 공직동기 배양전략과 방법을 채택해야 한다.

본 연구의 한계는 첫째, 공직동기 형성에서 조직사회화와 관련해 이론적 논의가 활성화되지 않아 이에 대한 이론적 배경이 약하다는 점, 둘째, 조직사회화 측정문항 구성과 관련해 이들 문항이 본 연구에서 새롭게 구성되었다는 점에서 그 일반화 가능성에 한계가 있을 수 있다는 점, 셋째, 지방공무원 중심으로 측정되어 표본특성에 기인한 연구결과의 편향 가능성 등을 들 수 있다.

참고문헌

- 김서용. (2009). 공직동기의 결정요인에 대한 실증분석. 「행정논총」, 47(1): 181-208.
- 김상목. (2003). 일하는 방식의 개선: 동기부여적 측면에서의 업무생산성 향상방안 모색. 「2003년 추계학술대회 발표논문집」.
- 손명구. (2006). 한국에서의 공공봉사동기에 관한 연구: 서울시 서초구청 공무원들을 중심으로. 「한국행정학회 하계학술대회 발표논문집」.
- 윤수재·이민호·채종현. (편) (2008). 「새로운 시대의 공공성 연구」. 서울: 법문사.
- 이근주. (2005). 공사부문 종사자간 동기요인의 차이 분석: 공직동기를 활용하여. 「한국행정연구」, 14(2), 71-99.
- 이근주·이혜윤. (2007). 보상유형에 대한 차별적 기대가 공무원의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국행정학보」, 41(2): 117-140.
- 정광호·김태일. (2003). 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석. 「한국정책학회보」, 12(3): 1-29.
- 전영한. (2009). 공공·민간조직 비교연구 메타분석: Sayre명제의 재검증. 「행정논총」, 47(2): 61-93.
- 조태준·윤수재. (2008). 공공서비스동기(public service motivation)와 성과간 관계에 대한 연구. 「한국행정학회 동계학술대회 발표논문집」.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.
- Ashforth, B. E., Saks, A. M. & Lee, Raymond. (1998). Socialization and Newcomer Adjustment: The Role of Organizational Context. *Human Relations*, 51(7): 897-926.
- Bauer, T. N. & Green, S. G. (1998). Testing the Combined Effects of Newcomer Information Seeking and Manager Behavior on Socialization. *Journal of Applied Psychology*, 83(1): 72-83.
- Bhagat, R. S. (1983). Effects of Stressful Life Events on Individual Performance Effectiveness and Work Adjustment Progress within Organizational Settings: A Research Model. *The Academy of Management Review*, 8(4): 660-671.
- Bozeman, B. & Bretschneider, S. (1994). The "Publicness Puzzle" in Organization Theory: A Test of Alternative Explanations of Differences between Public and Private Organizations. *JPART*, 4(2) : 197-223.
- Bright, L. (2005). Public Employees With High Levels of Public Service Motivation: Who are They, Where are They, and What do They Want? *Review of Public Personnel Administration*, 25(2): 138-154.
- Castaing, S. (2006). The Effects of Psychological Contract Fulfillment and Public Service Motivation on Organizational Commitment in the French Civil Service. *Public Policy and Administration*, 21(1): 84-97.
- Cerese, F. P. & Farinella, D. (2009). Public Service Motivation: How Does it Relate to Management Reforms and Changes in the Working Situation of Public Organizations? A Case Study of the Italian Revenue Agency. *Public Policy and Administration*, 24(3): 281-308.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A., Wolf, S., Klein, H. J. & Gardner, P. D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequence. *Journal of Applied Psychology*, 79(5): 730-743.
- Chiu, R. (1999). Does Perception of Pay Equity, Pay Satisfaction and Job Satisfaction Mediate the Effect of

- Positive Affectivity on Work Motivation?. *Social Behaviour and Personality*, 28: 177-84.
- Cohen-Scali, V. (2003). The Influence of Family, Social and Work Socialization on the Construction of the Professional Identity of Young Adults. *Journal of Career Development*, 29(4): 237-249.
- Coursey, D. H. & Pandey, S. K. (2007). Public Service Motivation Measurement: Testing an Abridged Version of Perry's Proposed Scale. *Administration & Society*, 39(5): 547-568.
- DeHart-Davis, L., Marlowe, J. & Pandey, S. K. (2006). Gender Dimensions of Public Service Motivation. *Public administration Review*, 66(6): 873-887.
- Denhardt, R. B. (1968). Bureaucratic Socialization and Organizational Accommodation. *Administrative Science Quarterly*, 13(3): 441-450.
- Dodd-McCue, D. & Wright, G. B. (1996). Men, Women and Attitudinal Commitment: The Effects of Workplace Experiences and Socialization. *Human Relations*, 49(8): 1065-1091.
- Dolan, J. (2002). Representative Bureaucracy in the Federal Executive: Gender and Spending Priorities. *JPART*, 12(3): 353-375.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 239-263.
- Elton, C. & Rose, H. (1973). Relationship between Variety of Work Experience and Personality. *Journal of Applied Psychology*, 58(1): 134-136.
- Farmer, H. (1985). Model of Career and Achievement Motivation for Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3): 363-390.
- Greene, C. N. (1978). Identification Modes of Professionals: Relationship with Formalization, Role Strain, and Alienation. *The Academy of Management Journal*, 21(3): 486-492.
- Hall, D. T., Schneider, B. & Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2): 176-190.
- Houston, D. J. (2000). Public-Service Motivation: A Multivariate Test. *JPART*, 10(4): 713-728.
- Jones, G. R. (1983). Psychological Orientation and the Process of Organizational Socialization: An Interactive Perspective. *Academy of Management Review*, 8(3): 464-474.
- Kim, S. (2009a). Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea: A Research Note. *JPART*, 19: 839-851.
- _____. (2009b). Revising Perry's Measurement Scale of Public Service Motivation. *American Review of Public Administration*, 39(2): 149-163.
- Lee, S. & Whitford, A. (2007). Exit, Voice, Loyalty and Pay: Evidence from the Public Workforce. *JPART*, 18: 647-671.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and Sense-making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly*, 25: 226-251.
- Miller, G. A. & Wager, L. W. (1971). Adult Socialization, Organizational Structure, and Role Orientations. *Administrative Science Quarterly*, 16(2): 151-163.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' Relationships: The Role of Social Network Ties during Socialization. *The Academy of Management Journal*, 45(6): 1149-1160.

- Mortimer, J. T. & Lorence, J. (1979). Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study. *The American Journal of Sociology*, 84(6): 1361-1385.
- Mortimer, J. T. & Simmons, R. G. (1978). Adult Socialization. *Annual Review of Sociology*, 4: 421-54.
- Mortimer, J. T., Pimentel, E. E., Ryu, S., Nash, K. & Lee, C. (1996). Part-Time Work and Occupational Value Formation in Adolescence. *Social Forces*, 74(4): 1405-1418.
- Mortimer, J. T. (1975). Occupational Value Socialization in Business and Professional Families. *Sociology of Work and Occupations*, 2(1): 29-53.
- Moynihan, D. P. & Pandey, S. K. (2007). The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 67(1): 40-53.
- Nutt, P. C. & Backoff, R. W. (1993). Organizational Publicness and Its Implications for Strategic Management. *JPART*, 3(2): 209-231.
- Organ, D. W. & Greene, C. N. (1981). The Effects of Formalization on Professional Involvement: A Compensatory Process Approach. *Administrative Science Quarterly*, 26(2): 237-252.
- Pandey, S. K., Wright, B. E. & Moynihan, D. P. (2008). Public Service Motivation and Interpersonal Citizenship Behavior in Public Organizations: Testing a Preliminary Model. *International Public Management Journal*, 11(1): 89-108.
- Park, S. M. & Rainey, H. G. (2008). Leadership and Public Service Motivation in U.S. Federal Agencies. *International Public Management Journal*, 11(1): 109-142.
- Parks, L. & Guay, R. P. (2009). Personality, Values, and Motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(7): 675-684.
- Perry, J. L. & Rainey, H. G. (1988). The Public-Private Distinction in Organization Theory: A Critique and Research Strategy. *Academy of Management Review*, 13(2): 182-201.
- Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *JPART*, 6(1): 5-22.
- _____. (1997). Antecedents of Public Service Motivation. *JPART*, 7(2): 181-197.
- _____. (2000). Bringing Society In: Toward a Theory of Public Service Motivation. *JPART*, 10(2): 471-488.
- Perry, J. L. & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3): 367-373.
- Perry, J. L., Brudney, J. L., Coursey, D. & Littlepage, L. (2008). What Drives Morally Committed Citizens? A Study of the Antecedents of Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 68: 445-458.
- Reich, J. W. & Zautra, A. (1981). Life Events and Personal Causation: Some Relationships with Satisfaction and Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(5): 1002-1012.
- Reichers, A. E., (1987). An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates. *Academy of Management Review*, 12: 278-287.
- Rosow, I. (1974). *Socialization to Old Age*. Berkeley: Univ. Calif. Press.
- Schaffler, T. R. (1953). A Formula for the Process of Socialization. *Journal of Educational Sociology*, 27(2): 225-228
- Scott, P. G. & Pandey, S. K. (2005). Red Tape and Public Service Motivation: Findings from a National Survey of

- Managers in State Health and Human Services Agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 25(2): 155-180.
- Seidlitz, L. & Diener, E. (1993). Memory for Positive Versus Negative Life Events: Theories for the Differences Between Happy and Unhappy Persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4): 654-663.
- Settoon, R. & Adkins, C. (1997). Newcomer Socialization: The Role of Supervisors, Coworkers, Friends and Family Members. *Journal of Business and Psychology*, 11(4): 507-516.
- Steinberg, L. D., Greenberger, E., Vaux, A. & Ruggiero, M. (1981). Early Work Experience. Effects on Adolescent Occupational Socialization. *Small Group Research*, 12: 403-422.
- Taylor, J. (2008). Organizational Influences, Public Service Motivation and Work Outcomes: An Australian Study. *International Public Management Journal*, 11(1): 67-88.
- Thornton, R. & Nardi, P. (1975). The Dynamics of Role Acquisition. *The American Journal of Sociology*, 80(4): 870-885
- Van Maanen, J. & Schein, E., (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization. In L. L. Cummings & B. Staw, (eds.), *Research in Organizational Behavior*, 1. Greenwich, CT: JAI Press.
- Vandenabeele, W. (2008a). Government Calling: Public Service Motivation as an Element in Selecting Government as an Employer of Choice. *Public Administration*, 86(4): 1089-1105.
- _____. (2008b). Development of Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry's Measurement Instrument. *International Public Management Journal*, 11(1): 143-167.
- Wallace, S. E. (1966). Reference Group Behavior in Occupational Socialization. *The Sociological Quarterly*, 7: 366-372
- Wright, B. E. (2001). Public-Sector Work Motivation: A Review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model. *JPART*, 11(4): 559-586.
- _____. (2004). The Role of Work Context in Work Motivation: A Public Sector Application of Goal and Social Cognitive Theories. *JPART*, 14(1): 59-78.

金瑞庸: 2004년도에 고려대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 아주대학교 행정학과 부교수로 있다. 관심분야는 공공인사관리, 공무원 행태론, 문화이론, 위험 및 안전정책, 삶의 질 등이며, 논문에는 “떠날 것인가 남을 것인가: Tiebout 가설과 Hirschman의 EVLN(Exit, Voice, Loyalty and Neglect)모형에 대한 실증분석”(2009), “조직혁신의 다차원성과 결정요인: 혁신속도, 범위 및 빈도를 중심으로(2009)”, “Does Cultural Capital Matter?: Cultural Divide and Quality of Life”(2009), “Is Distinction Impossible?: Comparing Risks between Radioactive Waste Facilities and Nuclear Power Station”(2009), “Three Competing Paradigms: Vertical and Horizontal Integration of Safety Culture Research”(2009) 등이 있다(seoyongkim@ajou.ac.kr). **趙成秀**: 2007년 단국대학교에서 석사학위를 취득하고, 현재 아주대학교 행정학과 박사과정에 있다(pactor70@ajou.ac.kr). **朴炳珠**: 2008년도 한국외대에서 석사학위를 취득하고, 현재 아주대학교 행정학과 박사과정에 있다(pyunikis@hanmail.net).

투 고 일: 2009년 12월 4일
수 정 일: 2010년 1월 18일
게재확정일: 2010년 3월 10일