

개인의 위험성향이 공공부문 직업선택에 미치는 영향*

정윤진**

김새림***

임도빈****

〈目 次〉

I. 서론	IV. 분석 및 결과
II. 선행연구	V. 결론
III. 연구방법	

〈요 약〉

본 연구는 공공부문의 경쟁력을 높이기 위한 전제조건으로서 어떤 성향의 젊은이들이 공공부문에 진출하는가라는 문제의식 하에서 시작되었다. 선행 연구는 직업선택에 중요한 요소로 밝혀진 개인 성향과 직업 안정성 선호의 관계를 살펴보고자 한 연구는 부족하였다. 방법론적으로는 2011년과 2014년 한국 교육고용패널 데이터를 사용하여 개인의 위험 성향과 공공부문 직업선택 간 관계를 로짓 모형(logistic regression model)으로 실증적으로 분석하였다. 그 결과, 중상 정도의 위험을 감수하려는 성향을 가진 개인이 민간부문보다는 공공부문을 선택하는 것으로 나타났다. 그 이유는 큰 기회비용을 초래하는 국내의 공무원 시험의 특수한 상황을 반영한 결과라고 볼 수 있다. 특히 독립변수인 개인의 위험성향을 조사한 시점과 종속변수인 실제 취업부문 조사 시점 사이에 차이를 두고 분석하였다는 점에서 역의 인과와 같은 내생성문제를 완화하여 명확한 인과관계를 제시하였다는 의의가 있다.

【주제어: 공공부문 직업선택 동기, 개인의 위험성향, 직업안정성 선호, 공공부문 경쟁력】

* 본 연구는 2018년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2017S1A3A2065838).

** 제1저자, 서울대학교 행정대학원 박사과정(yjjung7@snu.ac.kr)

*** 공동저자, University of Kentucky 행정학과 박사과정 수료(saerim.kim@uky.edu)

**** 교신저자, 서울대학교 행정대학원 교수, 한국행정연구소 겸무연구원(tobin@snu.ac.kr)

논문접수일(2018.1.4), 수정일(2018.2.26), 게재확정일(2018.3.13)

I. 서론

최근 통계청에서 실시한 ‘2017년 사회조사’에 따르면, 우리나라 청년층(15-29세)은 국가기관과 공기업을 가장 선호하는 직장 1~2위로 선정하였다. 또한, 2017년 ‘경제활동인구조사’에서는 청년 취업준비자 10명 중 약 4명은 공무원 시험을 준비하고 있는 것으로 나타났다. 실제 2017년 9급 국가공무원 공채시험 경쟁률은 평균 46.5대 1이었으며, 특정 직렬에서는 364대 1의 높은 경쟁률을 기록하였다. 그리고 국가직 7급 공채시험 평균 경쟁률은 70대 1로 9급 시험 평균 경쟁률보다 높은 것으로 나타났다(사이버국가고시센터, 2017).

‘2017년 사회조사’에 따르면 20~29세 청년층은 직업을 선택함에 있어 수입(33.1%)과 안정성(26.1%) 두 가지 요인을 가장 중요시하고 있으며, 이는 적성 및 흥미(24.0%), 장래성(6.6%), 자아성취(5.8%) 등 다른 요인들을 고려하였을 때 상대적으로 그 중요성이 대단히 높다고 할 수 있다. 따라서 우리나라 맥락에서 직업안정성은 현실을 가장 잘 반영하는 매우 강력한 공공부문 직업선택 동기라 할 수 있다.

국내 경제 상황이 직업안정성 선호에 영향을 미쳤다는 것은 부정할 수 없으나 다른 한편으로는 직업안정성에 대한 선호를 단순히 경제 환경적 요인에서 비롯된 것으로만 설명하기에는 한계가 존재한다. 예컨대, 경제 상황이 유사하거나 동일한 시기에 구직활동을 하고 있음에도 불구하고 직업안정성 이외의 다른 직업가치를 더 중요시하여 실직 위험이 상대적으로 높은 민간부문을 선호하는 취업준비자들도 존재한다. 또한 불안정한 상황에 대한 민감도가 개인마다 차이가 나타난다. 이러한 현상을 통해 외부 환경적인 요인 외에도 개인 수준에서의 차이가 직업안정성 선호에 영향을 미친다고 예측해 볼 수 있다. 따라서 본 연구는 과연 어떠한 특성을 지닌 개인이 직업안정성에 더 높은 가치를 부여하고, 공공부문 일자리를 선택하는 것인가에 대한 질문으로부터 시작하고자 한다.

해외 선행연구에서는 개인의 위험성향과 안정적인 직장 선호 사이에 관계를 밝히고 있다. 구체적으로 위험을 기피하는 성향을 가진 개인일수록 직업안정성을 중요시하고, 비교적 직업안정성이 높은 공공부문을 선택하는 것으로 밝혀졌다(Bonin 외, 2007; Buurman 외, 2012; Clark & Postel-Vinay, 2009; Luechinger 외, 2007). 그러나 현재까지 국내에서는 개인의 위험성향과 직업선택 사이의 관계를 실증적으로 검증하고자 하였던 연구는 없었던 것으로 사료된다. 대신 국내 연구에서는 공무원들의 모험기피 성향은 조직 내에서 무사안일, 복지부동과 같은 부정적인 행태로 이어진다는 결과를 도출하였다(김호정, 1996; 이윤경, 2014). 이러한 공무원들의 행태는 정부경쟁력을 약화시키고, 중국에는 정부

에 대한 시민의 신뢰를 약화시키게 된다(알프레드 Ho & 임도빈, 2012). 하지만 모험기피 성향을 지닌 개인들이 직업안정성이 높은 공공부문을 선택하는 것인지 아니면 입직 후 조직 환경의 영향을 받아 모험기피적인 행동을 보이는 것인지에 대해서는 여전히 의문으로 남아있다. 따라서 본 연구에서는 개인의 위험성향과 공공부문 직업선택 관계를 살펴보고자 한다.

II. 선행연구

1. 직업선택 동기(Job Choice Motivation)

오늘날 직업은 단순히 생계수단으로서의 기능뿐만 아니라 개인들의 삶에서 다양한 의미를 지닌다. 예컨대, 어떤 사람은 금전적으로 부족함이 없다 하더라도 직업을 통해 생산적인 활동을 하고 있다는 감정을 느끼고자 하며, 더 나아가 사회에서의 소속감 및 자아실현 등과 같이 인생의 또 다른 목표를 달성하고자 한다(Morse & Weiss, 1955). 즉, 직업을 선택한다는 것은 개인의 욕구(individual needs)에 가장 적합한 직업군 또는 전문분야를 선택함을 의미한다. 학자들마다 성별, 개인의 성격, 교육수준, 급여, 소득, 직업안정성, 업무에 대한 관심, 사회적 영향력 등 직업선택에 영향을 미치는 다양한 요소들을 제시하여 왔으며, 이들 중 하나의 특정 요소만 직업선택에 영향을 미치는 것이 아니라 여러 요소들이 복합적으로 결정에 영향을 미칠 수 있음을 밝히고 있다(Athanasou, 2003; Prioteasa, 2016). 이처럼 개인이 직업을 선택함에 있어 영향력을 미치는 동기(motives), 힘(forces) 또는 초기 조건(pre-condition) 등을 직업선택 동기(job choice motivation)로 광범위하게 정의하고 있다. 직업선택 동기는 일반적으로 직업에 종사하기 전에 형성되는 동기이며, 직무를 수행하는 과정에서 발현되는 직무 동기(work motivation)와는 차이가 존재하기 때문에 구분할 필요가 있다(김선아 외, 2013; Park & Word, 2012; Word & Park, 2015).

일반적으로 직업선택 동기를 내재적 동기(intrinsic motivation)와 외재적 동기(external motivation)로 구조화하고 있다. 내재적 동기는 개인의 내적 요인에 의해 발생하는 특정 직업에 대한 흥미, 도전, 지적인 자극 등을 포함하는 개념이며, 직업을 선택함으로써 얻을 수 있는 개인의 심리적 만족감 및 성취감을 강조한다. 이에 반해 외재적 동기는 급여, 직업안정성, 금전적 혜택, 타인으로부터의 인정 등과 같이 직업의 물질적인 측면과 관련되어 있으며, 내재적 동기와는 달리 비자발적으로 발생하는 동기이다(김선아 외, 2013; Lyons

외, 2006).

행정학 연구에서는 어떠한 요인보다도 공공부문 종사자들의 내재적 동기인 공공봉사동기(Public Service Motivation, PSM)에 많은 관심을 기울여왔다. 이는 공공부문에 매력을 느끼는 개인들은 공익(public interests)을 중요시하는 한다는 점을 강조함으로써 경영학과 차별화되는 행정학의 학문적 의의를 찾고자 하는 노력이 반영된 결과라 할 수 있다(고길곤 & 박치성, 2010; Choi, 2016; Ko, 2012). 하지만 최근에는 공공봉사동기 그 자체만으로는 공공부문을 선택할 가능성을 가늠하기에는 한계가 존재한다는 지적이 나오고 있다(박천오 & 박시진, 2015; Christensen & Wright, 2011; Korac 외, 2018). 특히, 학생이나 노동시장에 아직 진입하지 않은 졸업생들을 대상으로 한 연구들에서 공공봉사동기가 공공부문 일자리 선호를 설명할 수 있는 가장 강력한 변수가 아닌 것으로 나타나고 있다(Christensen & Wright, 2011; Korac 외, 2018; Lee & Choi, 2016).

Korac 외(2018)는 1996년부터 2016년까지 20년 동안 출판된 대학생 및 취업준비생(pre-entry level)들의 공공부문 일자리 선호에 관한 영문 학술지 논문 28편을 Systematic review를 통해 분석하였다. 즉, 분석대상논문에는 포함된 다양한 직업선택 동기를 사회-인구 구성학적 요인(socio-demographic factors), 공공봉사동기(PSM), 직업가치(work values), 전공분야(Field of study), 교육 및 경험(education/experience), 공공부문 평판(public sector reputation), 개인 성격 및 가치(Individual traits and values) 등 총 7개로 분류하여, 구체적으로 활용된 개별 변수들을 전체적으로 제시하고 있다. 공공봉사동기가 포함된 연구들 중 절반정도에서만 공공부문 직업선택에 유의미하게 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. Korac 외(2018)의 분석에 포함된 개별 연구들의 대상 및 사회적 맥락 등이 상이할 수 있으나 공공봉사동기 외에도 다른 요인들이 중요한 변수임을 여실히 보여준다고 할 수 있다.

국내에서도 대학생이나 취업준비생을 대상으로 하고 있는 연구들에서 앞서 언급된 변수들이 포함되어 있으며, 해외연구들과 유사하게 공공부문 직업선택에 있어 공공봉사동기만이 유일한 요인이 아닌 것으로 나타나고 있다. 고길곤 & 박치성(2010) 연구에서는 안정된 미래, 사회봉사기회, 높은 보수, 의사결정 기회 등의 동기요인과 공직에 대한 긍정적 이미지(충실함, 뇌물), 전공, 행정학 수업수강 여부, 대학 소재지 등이 공직 선택 가능성에 영향을 미치는 것으로 나왔다. 이수진 외(2016) 연구에서는 공공봉사동기와 국가에 대한 긍정적 태도와 같은 공직 고유의 요인과 함께 자기결정 및 실현, 지위와 안정성, 연구지향 등으로 구성된 일반요인과 부모님 희망, 학년, 학점 등 사회문화적 요인을 포함하고 있다. 공직고유 요인이 통계적으로 유의미한 변수임이 나타났으나 변수들 중 정부/

공공서비스 부문 및 공기업 선호에 가장 큰 영향력을 미치는 요인은 부모님의 희망이었다. 그 다음으로는 직업의 안정성 및 사회적 지위와 평판이 중요한 변수로 나타났다.

우리나라의 경우, 경제적 상황과 맞물려 공공부문을 선택하고자 하는 구직자들이 증가함에 따라 공공봉사동기 외에도 현실적인 요인들을 설명할 수 있는 연구가 필요하다는 지적이 지속적으로 나오고 있다(고길곤 & 박치성, 2010; 박천오 & 박시진, 2015). 따라서 다음에서 공공부문 직업 선택 동기로서 외재적 직업 동기에 해당하는 직업안정성에 대해 우리나라 맥락에서 구체적으로 살펴보고자 한다. 그리고 안정적인 직업을 선호는 개인들의 특성인 위험성향에 따라 차이가 있는가를 논의하고자 한다.

2. 공공부문 선택 동기로서 직업안정성

직업안정성(job security)이란 이유 없이 해고될 위험이 낮으며, 현재 고용주와의 관계가 지속될 것이라는 직원들의 기대를 의미한다(Brown, 2001). 우리나라 민간부문의 경우 기업들이 개별적으로 정한 정년은 평균 57세이나 실질적으로 대다수의 근로자들은 53~54세에 퇴직을 하는 것으로 나타나고 있어 정년을 보장받지 못하고 있는 것이 현실이다. 대부분의 민간 기업에서는 승진을 하지 못하는 경우 퇴직해야하거나 정리해고 가능성이 항상 존재한다(전수연, 2014).

이에 비해 공무원은 「국가공무원법」 제68조(의사에 반한 신분조치) “공무원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 따르지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직·강입 또는 면직을 당하지 아니한다.”에 근거하여 신분이 철저히 보장되며, 현재 법적 정년은 만 60세이다. 따라서 청년 취업구직자들은 현재시점에서의 높은 임금보다는 정년까지 비교적 긴 시간동안 일을 지속할 수 있으며, 퇴직 후에도 연금이 안정적으로 지급되는 공공부문을 선호하는 것으로 이해할 수 있다(김상묵, 2005; 박호환, 2014; 장철준 외, 2017). 또한 공공부문에 해당하는 공기업 역시 직업안정성 및 근무 지속성 측면에서는 정부기관과 거의 흡사하다고 할 수 있다(김도윤 & 나태준, 2015). 2016년 국회에 산정정책처 조사에 따르면 퇴직 직전의 58세 공공기관 정규직 근로자의 평균 근속연수는 27.4년인데 반해, 민간기업의 경우 16.3년으로 나타나 공공기관의 근속연수가 약 11년 가량 더 긴 것으로 나타나고 있다(전수연, 2014).

국내 조사를 보면, 공공부문 종사자 및 공공부문 취업준비자 모두에게 직업안정성은 다른 어떠한 요인들보다 강력한 직업선택 동기로 작용하였음을 알 수 있다. 2001년부터 2016년까지 한국행정연구원이 3년을 주기로 실시한 ‘행정에 관한 공무원 인식조사’에 따르면, 매 회 조사마다 공무원을 직업으로 선택하게 된 가장 큰 이유는 신분보장으로

나타나고 있다. 최근 실시된 2016년 조사에서는 신분보장을 이유로 공무원을 선택한 비중이 41.1%로 나타나 안정된 경제생활(22.9%), 역할과 사명감(13.8%), 부모나 친지의 권유(9.1%), 공정한 인사제도(5.4%), 사회적 평가와 인식(3.9%), 권한과 영향력(0.9%) 등의 이유들과는 현격한 차이를 보이고 있다(김홍주, 2016).

Lee & Choi(2016)의 최근 연구에서는 국내 5개 대학의 632명 재학생들을 대상으로 공공부문 선택 동기를 살펴보고자 공공봉사동기(PSM), 친사회적 행동(prosocial behavior), 직업의 외재적 가치와 내재적 가치 등 다양한 요인들을 포함하였으나 유일하게 직업안정성만이 유의미한 요소로 나타났다. 이러한 결과에 대해 저자들은 1960~70년대 한국 경제가 고도로 성장하던 시기에는 국가와 사회에 기여하고자 공공부문을 선호하는 경향이 나타난 반면 최근에는 어려운 경제적 상황으로 인해 구직자들이 안정적인 직장을 선호함에 따라 공직선택 동기가 변화한 것으로 논의하고 있다.

조규형 & 정철영(2016)의 연구는 국가공무원 시험에 응시하고자 준비하고 있는 사람들을 대상으로 심층면접을 실시하였으며, 직업안정성이 중요한 요인임을 공고히 하고 있다. 심층면접 내용들을 살펴보면 참여자들은 실직의 위험이 낮다는 점에서 공무원이라는 일자리를 '좋은 일자리'로 평가하고 있다. 민간부문에 종사한 경험이 있는 참여자의 사례에서는 실직에 대한 두려움으로 인해 공무원으로 진로를 변경한 것으로 나타났다.

요컨대 우리나라에서 직업안정성은 공공부문 직업선택에 있어 중요한 동기가 되고 있음을 알 수 있다. 하지만 현재까지 직업안정성에 더 높은 가치를 부여하는 개인들의 특성에 대해서는 국내에서 많이 연구되지 않았다. 따라서 다음에서는 직업안정성에 대한 선호에 영향을 미치는 개인 특성으로 위험성향을 살펴보고자 한다.

3. 개인의 위험성향과 공공부문 직업 선택

일반적으로 위험은 불확실성(uncertainty)과 손실(damage) 가능성이 내재된 개념으로, 특정 선택을 함으로써 잠정적으로 얻게 되는 이익과 손실 가능성이 동시에 존재하는 경우 위험이 존재한다고 할 수 있다(Dong, 2015). 그런데 개인마다 잠재적 이익과 손실 가능성에 대한 인식 및 판단이 차이가 나며, 이로 인해 위험에 대한 태도가 다를 수밖에 없다. 위험성향(risk propensities)은 위험을 기꺼이 감수하거나 또는 회피하고자 하는 경향(the tendency of a decision maker either to take or to avoid risks)으로 정의되며, 이는 개인의 기질적 경향, 인지적 투입 및 과거의 경험이 복합적으로 융합된 개념이다. 따라서 위험성향은 상황적 특성이라기보다는 개인의 특성이라 할 수 있다(Nicholson 외, 2005). 위험성향에 관한 연구는 본 연구에서 보고자하는 직업선택 뿐만 아니라 건강,

안전, 재무, 투자 등 다양한 측면의 의사결정과정에서 중요한 개념으로 개인의 행태와 조직 관리 분야에서 오랫동안 관심을 받아왔다(Dong, 2013; Nicholson 외, 2005).

공공부문 직업선택은 소득측면에서 위험을 회피하여 손실위험 및 불확실성을 최대한 줄이고자 하는 것이며, 이는 개인의 위험성향과도 밀접한 관련이 있다. 민간부문의 높은 임금은 낮은 직업안정성에 대한 보상이라 할 수 있다. 따라서 소득위험(income risk) 감수도가 낮을수록 안정적인 공공부문 일자리를 선호한다고 할 수 있다. 예를 들면, 현지점에서 임금이 높지만 직업안정성이 낮은 경우 미래의 소득에 대한 불확실성이 크며, 소득위험이 높다고 할 수 있다. 이에 반해, 현재의 임금은 낮지만 직업안정성이 높아 미래의 소득이 안정적으로 예측 가능한 경우 소득위험이 낮다(Bonin 외, 2007; Buurman 외, 2012; Clark & Postel-Vinay, 2009; Luechinger 외, 2007; Pfeifer, 2011). 우리나라의 경우, 인사혁신처에서 발표한 민간임금접근률에 따르면 2016년 공무원 보수 수준은 민간부문의 83.2% 정도로 나타나고 있다. 또한 공무원은 국가공무원법 제64조에 의거해 사익을 추구하는 영리업무나 겸직을 금하고 공무에만 전념하도록 규정하고 있다(유민봉 & 임도빈, 2016: 505). 즉, 공무원 임금수준은 기본적으로 민간부문에 비해 상대적으로 낮지만 정년이 보장됨에 따라 은퇴시점까지의 소득에 대한 불확실성이 거의 존재하지 않는다. 뿐만 아니라 공직에 종사하는 동안 추가적인 영리행위를 할 수 없어 미래 소득이 비교적 안정적으로 예측가능하다고 할 수 있다.

현재까지 국내 연구에서 개인의 위험성향과 공공부문 직업선택 둘 사이의 관계는 많이 다루어지지 않았으나, 해외 연구들에서는 이미 오래전에 개인의 위험성향이 직업선택에 영향을 미친다는 것을 밝히고 있다. 특히, 공공부문 직업선택과 개인의 위험성향의 관계를 보고자하였던 해외 연구들에 따르면 위험회피적인 성향을 보이는 개인일수록 직업 안정성을 중요시하며, 또한 이들은 공공부문을 선택할 확률이 높은 것으로 나타나고 있다(Bellante & Link 1981; Buurman 외, 2012; Luechinger 외, 2007; Ong & Theseira, 2016; Pfeifer, 2011).

초기 연구인 Bellante & Link(1981)에서는 선천적으로 위험기피성향을 보이는 개인(innately risk-averse individuals)일수록 위험성이 낮은 공공분야를 선택할 경향이 높음을 살펴보고자 하였다. 저자들은 위험기피 성향을 측정하기 위하여 자동차의 상태 및 보험여부, 안전벨트 사용정도, 의료보험 적용범위, 흡연 및 음주 행태 등을 고려하여 개인의 위험기피 지수(index of innate risk aversion)를 구성하였으며 이를 모델에 적용하였다. 그 결과 교육수준, 나이, 재직경험, 성별, 결혼여부, 가족규모, 성별, 인종 등 개인의 특성을 통제하였을 때, 위험기피성향이 높은 사람이 공공분야에 종사할 가능성이 높

았다.

Buurman 외(2012)의 연구에서는 공공분야에 종사하는 사람들은 민간분야에 종사하는 사람보다 자선단체에 기부를 더 할 것이며, 또 불확실성이 내포되어 있는 복권을 선택하기 보다는 확실한 금액을 받는 상품권을 선호할 것이라는 가설을 검증하고자 하였다. 이 연구는 네덜란드의 TNO Work Situation Survey에 포함된 직업관련 다양한 인구구성학적 문항들과 가설을 검증하고자 상품권, 복권, 기부를 선택하도록 설계된 설문 문항을 활용하였다. 분석 결과, 공공분야 종사자들은 불확실한 금액을 받게 되는 복권보다는 확실한 금액을 보장받는 쪽을 더 선호하는 것으로 나타났다.

민간부문과 공공부문 선택을 설명함에 있어 Luechinger 외(2007)는 German Socio-Economic Panel(GSOEP)을 활용하여 직업적 특성과 관련이 있는 개인들의 선호들을 포함하고자 하였으며, 개인들의 위험선호 역시 포함되어 있다. 이 연구에서는 광범위한 차원에서 ‘인생에서 어느 정도의 위험을 감수할 준비가 되어있는가? (To what extent are you prepared to take risks in life?)’ 라는 설문을 통해 개인의 위험선호정도를 파악하고자 하였으며, 개인의 위험선호도가 모델의 설명력을 증가시키는 것으로 나타났다. 더 나아가 개인은 자신의 선호를 만족시켜줄 수 있는 직업 부문을 선택하는 경향이 높은 것으로 나타났으며, 이 때 직장에서 얻을 수 있는 효용(utility)이 높음을 제시하고 있다. 구체적으로 위험을 기꺼이 감수하고자 하는 사람일수록 민간부문을 선택한 확률이 높았으며, 이들의 직무만족도(job satisfaction)도 역시 높았다.

앞서 언급한 연구들에서 개인의 위험성향과 종사부문과의 관계를 파악할 수 있으나, 이들 연구에서는 이미 각 부문에 종사하고 있는 사람들을 대상으로 하고 있어 한계가 존재한다. 이에 Pfeifer(2011)는 과연 개인의 위험성향 차이가 실제로 공공부문과 민간부문 선택에 영향을 미쳤는가에 대해서 의문을 제기하고 있다. 구체적으로 역의 인과관계 가능성, 민간 또는 공공부문 선택이 개인의 의지가 아니라 노동시장의 상황에 따른 선택일 가능성, 그리고 고용안정 이외의 다른 직업적 특성 차이의 영향력 등을 지적하고 있다. 이러한 잠재적 문제점들을 배제하기 위해 Pfeifer(2011)는 German Socio-Economic Panel(GSOEP)을 활용한 연구 외에도 대학생들을 대상으로 현실에 밀접한 임금과 고용조건을 포함한 가상의 직업선택 상황을 제시하는 설문실험을 추가적으로 실시하였다. 선택지에서는 위험감수 정도를 직접적으로 측정하고자 German Socio-Economic Panel(GSOEP)에서 11점 척도(0~10점)로 고안된 두 개의 설문문항을 포함하였다. 하나의 문항은 응답자의 일반적인 위험성향을 측정하고자 응답자가 위험을 감수할 준비가 되어있는지 아니면 위험을 피하고자 하는 사람인지를 묻고 있으며,¹⁾ 또 다른 문항은 직업 경력에 있어서 어느 정도의

위험을 받아들일 용의가 있는가를 묻고 있다.)²⁾ 민간부문을 선택한 응답자들이 공공부문을 선택한 응답자들과 비교하였을 때, 위험 선호적 태도의 평균 점수가 높은 것으로 나타났다. 프로빗 분석결과, 일반적인 위험 성향만 포함된 모델과 직업관련 위험 성향만 포함된 개별 모델에서는 위험 기피적일수록 공공부문을 선택할 확률이 높은 것으로 나타났다. 이상의 선행연구들의 결과들을 종합하여 다음 가설을 설정하였다.

가설: 위험을 기피하는 성향을 보이는 개인일수록 직업안정성이 높은 공공분야를 선택할 가능성이 높을 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상 및 분석 방법

본 연구는 한국직업능력개발원에서 구축한 <한국교육고용패널 I> 활용하고자 한다. <한국교육고용패널 I>은 2004년을 기준으로 중학교 3학년, 일반계 고등학교 3학년, 실업계 고등학교 3학년을 각 2000명씩 총 6000여명을 샘플로 추출하여, 10년 이상 추적 조사하여 구축한 자료이다. 우리나라 청소년들의 학교생활, 교육, 진학 등 학교생활을 조사하고, 더불어 노동시장으로의 진입과정까지 조사를 주요 목적으로 하고 있다. 따라서 본 연구의 목적에 부합한 자료들을 포함하고 있다.

본 연구는 2011년(8차)과 2014년(11차) 자료를 활용한다. 2011년 자료에서 대학 재학 중인 응답자들을 추출하고, 이들의 취업선호도 및 위험성향, 기타 통제변수들을 연구에 활용한다. 그리고 2014년 자료에서는 이들의 실제 취업부문을 추적하여 분석에 포함하고자 한다. 이처럼 본 연구에서는 3년이라는 시차를 두고 분석을 실시함으로써 졸업 후 첫 직장에 들어가기까지 걸리는 준비기간을 반영할 수 있는 장점이 있다. 본 연구의 대상이 된 2011년 대학 재학 응답자들의 절반이상이 1년 이내에 졸업할 예정이 없으며, 통계에 따르면 평균적으로 대학 졸업 후 첫 직장에 들어가기까지 약 13개월이 걸리는 것으로 나타났다(한국일보, 2017. 12. 7). 따라서 자료의 특성과 현실적인 측면을 고려하

1) Are you generally a person who is fully prepared to take risks or do you try to avoid taking risks? (0: risk averse, 10: fully prepared to take risks)

2) People can behave differently in different situations. How would you rate your willingness to take risks in your occupational career? (0: risk averse, 10: fully prepared to take risks)

여 대략 3년의 시차를 두는 것이 연구 목적에 적합하다고 판단하였다. 즉, 본 연구에서는 Pfeifer(2011)가 제기한 기존 연구들의 한계점을 극복하기 위하여 독립변수인 위험성향을 조사한 시점과 종속변수인 취업부문 조사 시점을 달리한 자료를 활용하여 분석하였다.

2. 변수 측정

1) 종속변수: 취업부문

본 연구의 종속변수는 공공부문 직업 선택 유무이며, 이를 측정하기 위하여 분석에 포함된 2011년 대학재학생 중 2014년에 정규직으로 취업한 개인들의 직장을 물어본 질문을 활용하였다. 원자료에 포함된 직장의 형태는 ① 민간회사 또는 개인사업체, ② 공무원(경찰, 직업군인 포함), ③ 공공기관 및 정부투자기업, ④ 외국기업, ⑤ 법인단체(사단, 재단법인), ⑥ 기타 등 총 6가지로 분류하고 있다. 그러나 본 연구에서는 공공부문과 민간부문으로 재분류하여 분석에 활용하였다. ①번과 ④번은 민간부문으로, ②번과 ③번은 공공부문으로 분류하였다. 그러나 민간 또는 공공부문을 명확히 알기 어려운 ⑤ 법인단체 및 ⑥ 기타를 선택한 경우는 분석에서 제외하였다.

2) 독립변수

본 연구의 주요 독립변수는 개인의 위험성향이다. 특히, 직업선택 동기라는 측면에서 취업이전에 형성된 개인의 특성으로서 위험성향이 직업선택에 영향을 미치는가를 보고자 함에 따라 종속변수 측정시점 보다 3년 앞선 2011년에 조사된 자료를 활용하고자 하였다. 더불어 취업부문 선택에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 통제변수로 포함하였다.

(1) 개인의 위험성향

일반적으로 경제학에서 개인의 위험성향을 위험선호, 위험중립, 위험회피 세 가지로 구분한다. 그리고 개인은 위험정도가 다른 두 가지 상황에 직면하였을 때, 자신의 효용을 극대화할 수 있는 선택을 할 것이라 가정한다. 따라서 실험을 통해 위험의 정도가 다른 상황들을 제시하고 어떠한 선택을 하는가를 살펴봄으로써 개인의 위험성향을 밝혀낼 수 있는 것으로 보았으며(조홍중 & 양철원, 2016), 이를 측정하기 위하여 학자들마다 다양한 실험들을 고안하여 활용하여 왔다. 앞서 선행연구에서도 살펴보았듯 개인의 위험성향은 개인의 위험선호 정도를 단도직입적으로 묻는 일반적인 설문문항을 통해 가능

하기도 하지만 실험 경제학적 접근에서는 복권 선택 실험 또는 다른 가상적 위험 선택상황 선택하도록 하는 방법들이 많이 활용되고 있다. 예를 들면, 불확실성이 존재하는 복권 게임을 통해 얻을 수 있는 보상의 기대가치가 게임을 선택하지 않고도 확실히 보장받을 수 있는 금액과 동일하거나 높은 상황을 흔히 가정하고 있다. 이러한 상황에서 위험 회피적(risk aversion)인 사람들은 불확실한 게임을 선택하기 보다는 확실히 보장된 금액을 선호하는 경향이 있다. 이와는 반대로 위험을 기꺼이 감수하고자(risk seeking 또는 risk taking)하는 개인은 불확실성이 존재하지만 당첨될 경우 높은 금액을 얻을 수 있는 복권을 선택할 가능성이 높다(Roszkowski & Snelbecker, 1990).

본 연구에서는 2011년 한국교육고용패널 8차 조사에 포함된 Holt & Laury(2002)가 고안한 Multiple Price List(이후 MPL)를 활용하여 응답자들의 위험성향을 측정하고자 한다. 다른 방법들과 비교하였을 때, MPL 방법은 비교적 단순한 과정을 통해 위험성향을 쉽게 측정할 수 있는 장점이 존재한다. 따라서 응답자들이 이해하기 쉬우며, 신뢰도가 높은 응답을 얻어낼 수 있어 많은 연구들에서 활용되고 있다(Andersen 외, 2006).

구체적인 실험 과정은 아래의 <표 1>에서와 같이 당첨확률은 동일하지만 당첨 금액이 상이하게 상정된 복권 A와 복권 B 중 응답자가 더 선호하는 복권을 선택하도록 되어있다. 그리고 당첨금액은 변화하지 않지만 당첨확률을 달리하여 총 10번을 연속적으로 선택하게 되어 있다. 기본적으로 복권 A에서 주어진 기본 금액은 60만원과 45만원으로 차이가 작은 반면, 복권 B는 110만원과 4만 5천원으로 금액의 차이가 큰 복권이다. 이에 따라 복권 A는 복권 B와 비교하였을 때 상대적으로 안전한 복권이라 할 수 있다. 예컨대, 첫 번째 줄 복권 A를 선택할 경우 10%의 당첨확률로 60만원을 받고 90%의 당첨확률로 45만원을 받는다는 것을 의미한다. 동일선 상에 있는 복권 B의 경우 10% 확률로 11만원, 90% 4만 5천원을 받는 것을 의미한다.³⁾ 따라서 첫 번째 상황에서 복권 A의 기댓값은 46.5만원이며 복권 B의 기댓값은 15.05만원이다. 이와 같은 방법으로 각기 다른 확률이 주어진 10개의 상황에서 복권 A와 B의 기대금액을 구하고, 또 이 둘 사이의 차이를 계산할 수 있다. 1)번에서 10)번으로 갈수록 복권 A와 복권 B 모두의 기대금액은 점점 커지며, 복권 B의 기대금액 증가율이 복권 A보다 더 크다.

1)번에서 4)번까지는 복권 A의 기대금액이 더 크며, 5)번에서 10)번까지는 복권 B의 기대금액이 더 커지게 된다. 따라서 복권 A의 기대금액이 더 높음에도 불구하고 1)번에서 4)번까지 복권 B를 선택한 응답자들은 위험선호자가 된다. 두 복권의 기대금액이 차

3) <표 1>에서 음영 처리된 부분은 연구자가 실험을 설명하는데 이해를 돕고자 추가한 부분이다. 실제 패널 조사 참가자들에게는 음영처리 되지 않은 부분만 제시된다.

〈표 1〉 위험성향 측정 게임

귀하가 경품(사은품)으로 다음과 같은 두 가지(A, B) 즉석복권 중 하나를 골라서 받을 수 있다면, 각각의 경우에 어떤 즉석복권을 선택하시겠습니까?(각 경우마다 귀하가 선택하시는 즉석복권에 표시해 주십시오.)

	즉석복권 A 당첨되면 받을 수 있는 금액 60만원 또는 45만원 가운데 당첨확률에 따라 지급	즉석복권 B 당첨되면 받을 수 있는 금액 110만원 또는 4만5천원 가운데 당첨확률에 따라 지급	A 기대 금액	B 기대 금액	기대 금액 차이 (A-B)
1)	① 60만원에 당첨될 확률이 10% 45만원에 당첨될 확률이 90%	② 110만원에 당첨될 확률이 10% 4만5천원에 당첨될 확률이 90%	46.5	15.05	31.45
2)	① 60만원에 당첨될 확률이 20% 45만원에 당첨될 확률이 80%	② 110만원에 당첨될 확률이 20% 4만5천원에 당첨될 확률이 80%	48	25.6	22.4
3)	① 60만원에 당첨될 확률이 30% 45만원에 당첨될 확률이 70%	② 110만원에 당첨될 확률이 30% 4만5천원에 당첨될 확률이 70%	49.5	36.15	13.35
4)	① 60만원에 당첨될 확률이 40% 45만원에 당첨될 확률이 60%	② 110만원에 당첨될 확률이 40% 4만5천원에 당첨될 확률이 60%	51	46.7	4.3
5)	① 60만원에 당첨될 확률이 50% 45만원에 당첨될 확률이 50%	② 110만원에 당첨될 확률이 50% 4만5천원에 당첨될 확률이 50%	52.5	57.25	-4.75
6)	① 60만원에 당첨될 확률이 60% 45만원에 당첨될 확률이 40%	② 110만원에 당첨될 확률이 60% 4만5천원에 당첨될 확률이 40%	54	67.8	-13.8
7)	① 60만원에 당첨될 확률이 70% 45만원에 당첨될 확률이 30%	② 110만원에 당첨될 확률이 70% 4만5천원에 당첨될 확률이 30%	55.5	78.35	-22.8
8)	① 60만원에 당첨될 확률이 80% 45만원에 당첨될 확률이 20%	② 110만원에 당첨될 확률이 80% 4만5천원에 당첨될 확률이 20%	57	88.9	-31.9
9)	① 60만원에 당첨될 확률이 90% 45만원에 당첨될 확률이 10%	② 110만원에 당첨될 확률이 90% 4만5천원에 당첨될 확률이 10%	58.5	99.45	-40.95
10)	① 60만원에 당첨될 확률이 100% 45만원에 당첨될 확률이 0%	② 110만원에 당첨될 확률이 100% 4만5천원에 당첨될 확률이 0%	60	110	-50

이가 가장 작아지는 시점인 4)번까지는 복권 A를 선택하고 5)번에서 복권 B를 선택하는 사람들은 위험중립자이며, 5)번 이후에 복권 B를 선택하는 사람은 위험기피자가 된다. 그리고 복권 B를 늦게 선택하는 사람일수록 위험을 기피하는 정도가 높다고 할 수 있다.

개인은 일정 수준의 위험까지만 감수하고자 하며 그 수준을 넘어서는 경우 안전한 선택을 하게 된다. 만약 개인이 단조적인 선호(monotonous preferences)를 가진 것으로 가정한다면, 특정 시점에서 안전한 선택을 한 이후에는 선호가 바뀌지 않을 것이라 기대한다. 하지만 실험에서는 선택을 반복하는 경우가 발생하기도 한다. 이에 대해 Holt & Laury(2002)의 설명에 따르면 대부분의 응답자들은 높은 보수를 얻을 확률이 낮은 경우 안전한 선택(복권 A)을 하며, 그리고 복권 A에서 복권 B로 선택을 바꾼 이후에는 다시 복권 A를 선택하는 경우는 소수에 불과하다. 뿐만 아니라 선택을 한 번 이상 반복한 사람의 경우라 하더라도 A선택 클러스터와 B선택 클러스터 사이에 명확한 분리점이 존재

하는 것으로 보고 있다. 따라서 Holt & Laury(2002)는 어느 시점에서 복권 B로 선택을 바꾸었는가를 분석에 활용하는 대신 안전한 복권 A를 선택한 횟수를 구하여 분석에 활용하였다. 이 때, 안전한 선택을 한 횟수를 위험회피 정도에 따라 구간으로 나누고자 상대적 위험회피도(constant relative risk aversion, CRRA) 효용함수인 $U(x) = x^{1-r} / (1-r)$ 를 가정하였으며 총 9개의 카테고리로 나누었다. CRRA 효용함수는 금액대신 확률을 이용하여 상대적인 위험회피 정도를 순위화 하는 역할을 한다. <표 2>는 위험회피 수준에 따라 분류한 표이다.

3) 통제변수

기존의 선행연구들을 바탕으로 위험성향에 영향을 미칠 수 있는 요인들과 위험성향 외에 공공부문 직업 선택에 영향을 미칠 수 있는 다음의 요인들을 통제변수로 포함하고자 하였다.

첫째, 성별을 통제변수로 포함하였다. 다수의 연구들에서 여성이 남성보다 위험회피적인 성향을 보이는 경향이 높은 것으로 나타났으며, 또한 공직을 선호하는 경향이 남성

<표 2> 위험 선호 분류

안전한 선택 횟수	상대적 위험회피도 범위 $U(x) = x^{1-r} / (1-r)$	위험 선호 분류
0-1	$r < -0.95$	고도의 위험 선호 (highly risk loving)
2	$-0.95 < r < -0.49$	매우 위험 선호 (very risk loving)
3	$-0.49 < r < -0.15$	위험 선호 (risk loving)
4	$-0.15 < r < 0.15$	위험 중립 (risk neutral)
5	$0.15 < r < 0.41$	약간의 위험 회피 (slightly risk averse)
6	$0.41 < r < 0.68$	위험 회피 (risk averse)
7	$0.68 < r < 0.97$	매우 위험 회피 (very risk averse)
8	$0.97 < r < 1.37$	고도로 위험 회피 (highly risk averse)
9-10	$1.37 < r$	극도의 위험회피 (stay in bed)

에 비해 높은 것으로 나타나고 있다(Halek & Eisenhauer, 2001; Jung, 2016).

둘째, 직접적으로 공공부문 선호유무를 묻는 설문을 활용하여 위험성향 외에 공직선택에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 통제하였다.

셋째, 나이에 따라 위험성향이 달리 나타날 수 있다. 일반적으로 나이가 증가할수록 위험을 감수하지 않으려는 경향을 보인다(Dohmen 외, 2011; Halek & Eisenhauer, 2001). 본 연구에서 활용한 <한국교육고용패널 I>의 경우, 나이를 묻는 문항이 없는 대신 그룹(코호트)으로 구분하고 있다. 따라서 2004년에 중3이었던 그룹과 2004년에 고3이었던 그룹으로 구분하여 통제변수로 활용하였다.

넷째, 선행연구들에서 대학전공 및 대학 소재지가 대학생의 공공부문 선택에 영향을 미칠 수 있다는 연구들(고길곤 & 박치성, 2010; 정지선 외, 2011; Korac 외, 2018)에 근거하여 통제변수를 도입하였다. 정책학, 행정학 또는 정치학을 선택한 학생들의 경우, 공공부문 진출을 염두에 두고 전공을 선택한 확률이 다른 전공들보다 높아 공공부문 직업을 선택할 확률이 높다(고길곤 & 박치성, 2010). 법학, 경영 및 경제학을 제외한 사회과학 또는 인문학을 전공한 학생들의 경우, 이공계 계열의 학생들보다 공공부문을 선호하는 것으로 나타나고 있다(Korac 외, 2018). 하지만 본 연구에서 활용하고자 하는 자료에서는 구체적인 세부전공을 파악하는데 어려움이 존재하여, 인문계열, 사회계열, 교육계열, 공학계열, 자연계열, 의약계열, 예체능 계열 등 총 7개로 분류된 정보를 활용하였다. 우리나라에서는 다른 국가의 사례들과는 달리 대학소재지가 중요한 변수가 될 수 있다. 고길곤 & 박치성(2010)에서 지방소재 중하위권 대학의 경우 공직을 선택할 확률이 존재하는 것으로 나타났다. 수도권과 비수도권 대학의 서열화가 비교적 명확한 국내 상황에서 중상위권 서울소재 대학재학생에 비해 중하위권 지방소재 대학재학생은 민간부문 취업에 한계가 존재하기 때문에 상대적으로 진입장벽이 낮은 공직에 진출하고자 하는 동기가 높은 것으로 이해된다. 따라서 본 연구에서는 대학소재지를 서울, 6대 광역시 및 8도(道)로 구분하여 반영하였다.

다섯째, 앞선 선행연구에 언급하였듯, 공공부문은 민간부문에 비해 임금이 낮은 경향이 있다. 만약 높은 임금을 기대하는 취업준비생이라면 민간부문을 선택할 가능성이 높을 수 있다. 따라서 취업 시 최소한 받고자 하는 월급을 묻는 설문을 통해 유보임금을 통제하였다. 분석을 용이성을 위하여, 유보임금을 로그화하여 활용하였다.

여섯째, 김상묵(2005) 및 고길곤 & 박치성(2010) 등의 연구에 의하면 사회적 평가가 주요 공직선택 동기에 포함되어 있으며, 다른 동기보다도 중요한 것으로 나타나고 있다. 따라서 본 연구에서는 사회적으로 인정받는 직장을 선호 유무를 통제변수로 포함하였

다. 일곱째, 선행 연구들에서 일자리 경험은 구직과정에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 목표로 하는 직장에 취업할 확률을 높인다(Korac 외, 2018). 특히, 대기업을 중심으로 신입사원 채용 시 일자리 경험을 중요시한다(정지선 외, 2011).

마지막으로, 부모의 경제 수준이 자녀의 직업 선택에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하고자 하였다. 부모 소득이 없거나 낮은 경우 유보임금이 높아지는 경향이 있으며(박천수, 2015), 이에 따라 임금이 상대적으로 높은 민간 기업을 선택할 가능성이 있다. 본 연구에서 활용한 2012년의 설문자료의 경우, 부모님의 합산 소득 대신 아버지 소득과 어머니 소득을 따로 묻고 있어 두 문항을 통제변수로 활용하였다. 이 때, 아버지가 어머니가 없는 경우와 경제활동을 전혀 하고 있지 않은 경우 소득을 0으로 처리하여 분석에 활용하였다. 분석에서 2012년 부모님소득을 활용한 이유는 독립변수가 측정된 시점인 2011년 자료에는 부모님소득을 묻는 문항이 포함되어 있지 않았기 때문이다. 그러나 1년이라는 시간 동안 소득에 큰 변화가 있을 것으로 예상되지 않아 분석에는 문제가 없을 것으로 보인다.

IV. 분석 및 결과

1. 분석모델

개인의 위험기피성향이 공공부문 직업 선택에 미치는 영향을 보기 위해 로짓모형(logistic regression model)을 이용하였다. 종속변수는 개인의 공공부문 직업 선택에 여부로 공공부문에 취업했을 경우는 1로 민간부문에 취업했을 경우는 0으로 처리하여 이분변수(binary variable)로 분석에 활용하였다. 종속변수가 이분변수인 경우 로짓(logit) 또는 프로빗(probit)을 활용한 분석이 가능하지만, 본 연구에서는 Independence of Irrelevant Alternatives(IIA)⁴를 엄격하게 가정(이성우 외, 2005: 211)하는 이항 로짓모형(binary logit model)이 적합하다고 판단하였다. 따라서 본 연구의 분석모형은 다음과 같다.

4) IIA는 임의의 두 선택항의 선택 확률의 비율이 고정되어 있다는 것을 의미한다.

〈식 1〉 위험성향에 따른 공직선택 모형

$$\begin{aligned} \text{Logit}(\text{공공부문 선택확률}) &= \log\left(\frac{p}{1-p}\right)_t \\ &= b_0 + b_1 \text{위험기피성향}_{t-3} + b_2 \text{성별}_{t-3} + b_3 \text{공공부문 선호}_{t-3} \\ &\quad + b_4 \text{코호트}_{t-3} + b_5 \text{대학진공}_{t-3} + b_6 \text{대학소재지}_{t-3} \\ &\quad + b_7 \text{유보임금}_{t-3} + b_8 \text{사회적평가}_{t-3} + b_9 \text{부모님소득}_{t-3} + b_{10} \text{일자리경험}_{t-3} + \epsilon \end{aligned}$$

2. 분석결과

1) 기초통계분석 결과

본격적인 분석에 앞서 결측치 등 불완전한 답변을 제외하였으며, 총 776명을 분석에 활용하였다. 아래의 <표 3>에서 본 연구 모형에 포함된 변수들의 기초통계분석 결과를 정리하였다. 2011년에 대학재학 중이었던 응답자 776명 중 약 85%(657명)가 2014년에 민간부문에서 재직하고 있었으며, 약 15%(119명)는 공공부문에 취업한 것으로 나타났다. 공공부문 종사자 총 119명 중 65%(77명)는 공무원으로, 35%(42명)는 공기업 및 정부투자기업에 재직 중이었다. 통계청의 2015년 기준 공공부문 일자리 통계에 따르면 공기업과 일반정부 부문을 모두 포함한 공공부문 일자리는 총 취업자 수 대비 8.9%였으며, 일반정부 일자리는 7.6%였다. 따라서 본 연구 자료에서 활용된 자료에서 공공부문 취업자의 절대적인 표본수가 작기는 하지만 실제 취업자 비율과 비교한다면 대표성이 있다고 할 수 있겠다.

본 연구의 주요 독립변수인 위험성향은 총 9개의 카테고리로 분류된다. 각 카테고리 별로 분포를 살펴보면, 위험 중립이 158명으로 가장 많았으며, 다음으로 위험 선호(18.2%), 고도의 위험 선호(14.7%), 매우 위험 선호(9.7%) 순으로 높은 것으로 나타나고 있다.

응답자들의 성비를 살펴보면 남성이 496명으로 약 63%, 여성이 280명으로 약 36%로 나타나고 있다. 2004년 중학교 3학년이었던 그룹은 응답자의 56%(431명)였으며, 고등학교 3학년 그룹은 44%(345명)이다. 응답자들이 2011년 재학하였던 대학의 소재지는 서울(18.2%)이 가장 많았으며, 그 다음으로 경기(16.1%), 경북(11.1%), 충남(8.5%) 순으로 많은 것으로 나타나고 있다. 일자리와 관련된 설문을 살펴보면, 응답자들이 취업 시 받고 싶어 하는 평균 유보임금은 217만원으로 나타났다. 2011년 조사시점에서 응답자들은 다수가 교내 아르바이트 경험 및 교외 일자리 경험이 없는 것으로 응답하였다.

공공부문에 취업한 응답자들과 민간부문에 취업한 응답자들의 위험선호를 <표 4>에서 살펴보았다. 총 9개의 카테고리에 해당하는 사람들을 비교한 결과, 전반적으로 분포가 유사하였으나 ‘고도의 위험 선호’와 ‘위험 선호’ 두 카테고리에서 차이를 보이고 있다.

〈표 3〉 기초통계 분석

		사례수	활용 자료
성별	여성	496 명 (36.1%)	2011년(8차) 한국교육고용패널 I
	남성	280 명 (63.9%)	
그룹	중3그룹	431 명 (55.5%)	
	고3그룹	345 명 (44.5%)	
대학 전공	인문계열	69 명 (8.9%)	
	사회계열	184 명 (23.7%)	
	교육계열	46 명 (5.9%)	
	공학계열	293 명 (37.7%)	
	자연계열	79 명 (10.1%)	
	의학계열	35 명 (4.5%)	
	예체능계열	70 명 (9.0%)	
대학 소재지	서울	141 명 (18.2%)	
	부산	58 명 (7.5%)	
	대구	55 명 (7.1%)	
	인천	25 명 (3.2%)	
	광주	19 명 (2.5%)	
	대전	45 명 (5.8%)	
	울산	12 명 (1.6%)	
	경기	125 명 (16.1%)	
	강원	17 명 (2.2%)	
	충북	42 명 (5.4%)	
	충남	66 명 (8.5%)	
	전북	27 명 (3.5%)	
	전남	23 명 (3.0%)	
	경북	86 명 (11.1%)	
경남	35 명 (4.5%)		
일자리 경험	교내 아르바이트 경험 있음	80 명 (10.3%)	
	교내아르바이트 경험 없음	695 명 (89.7%)	
	그 외 일자리 경험 있음	246 명 (31.7%)	
	그 외 일자리 경험 없음	530 명 (68.3%)	
유보 임금	평균	217 만원	
위험성향	1) 고도의 위험 선호	114 명(14.7%)	
	2) 매우 위험 선호	75 명(9.7%)	
	3) 위험 선호	141 명(18.2%)	
	4) 위험 중립	158 명(20.4%)	
	5) 약간의 위험 회피	66 명(8.5%)	
	6) 위험 회피	66 명(8.5%)	
	7) 매우 위험 회피	39 명(5.0%)	
	8) 고도로 위험 회피	43 명(5.5%)	
	9) 극도의 위험회피	74 명(9.5%)	
취업 부문	민간부문	657 명 (84.7%)	2014년(11차) 한국교육고용패널 I
	공공부문	119 명 (15.3%)	
합 계			776 명

‘고도의 위험 선호’를 선택한 개인들은 공공부문(7.6%)에 비해 민간부문 비율(16.0%)이 월등히 높은 것으로 나타났다. 이와는 반대로 ‘위험 중립’을 선택한 사람들의 비율은 공공부문 취업자들(26.9%)이 민간부문 취업자들(16.6%)에 비해 높았다.

〈표 4〉 위험 선호 비교: 공공부문 vs. 민간부문

안전한 선택 횟수	위험 선호	민간부문	공공부문
0-1	고도의 위험 선호	105 명 (16.0%)	9 명 (7.6%)
2	매우 위험 선호	63 명 (9.6%)	12 명 (10.1%)
3	위험 선호	109 명 (16.6%)	32 명 (26.9%)
4	위험 중립	133 명 (20.2%)	25 명 (21.0%)
5	약간의 위험 회피	56 명 (8.5%)	10 명 (8.4%)
6	위험 회피	54 명 (8.2%)	12 명 (10.1%)
7	매우 위험 회피	35 명 (5.3%)	4 명 (3.4%)
8	고도로 위험 회피	38 명 (5.8%)	5 명 (4.2%)
9-10	극도의 위험회피	64 명 (9.7%)	10 명 (8.4%)
합 계		657 명 (100.0%)	119 명 (100.0%)

2) 이항 로짓분석 결과

아래의 〈표 5〉에서 이항 로짓분석 결과를 제시하였다. 결과를 제시함에 있어, 범주형 통제변수가 많아 모든 통제변수를 포함하는 대신 통계적으로 유의미한 변수들만 제시하였다. 더불어 분석결과 해석의 용이성을 위하여, 계수값 외에도 승산비(odds ratio)를 포함하였다. 전체 변수를 포함한 분석표는 〈Appendix 1〉에서 따로 제시하였다.

연구 모델의 우도비(likelihood ratio)와 우도비의 p-value를 통해 본 연구에서 제시한 모델이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 구체적으로 본 연구의 주요 변수인 위험 성향을 중심으로 살펴보면, ‘위험중립(4)’보다 한 단계 위의 카테고리인 ‘위험선호(3)’에

해당하는 응답자들은 ‘고도의 위험을 선호(1)’한다고 한 응답자들에 비해 공공부문 직장을 선택할 가능성이 더 높은 것으로 나타났다($p < 0.01$). 이 경우, 승산비(Odds Ratio)를 통해 ‘위험선호(3)’ 유형은 ‘고도의 위험을 선호(1)’ 유형보다 공공부문에 종사할 확률이 4.46배 높은 것으로 나타났다. ‘위험선호’ 유형 외에도 ‘매우위험선호(2)’ 유형과 ‘위험중립(4)’ 유형이 90% 유의수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다. ‘고도의 위험을 선호(1)’에 비해 ‘매우위험선호(2)’ 유형은 3.26배, 위험에 무차별한 ‘위험중립(4)’ 유형은 2.76배 높은 확률로 공공부문을 직장으로 선택하였다. 이러한 결과들을 종합해 보면, 기존의 연구 결과들과는 반대로 위험회피자들보다는 극단적인 수준의 위험성향을 가지지는 않았으나, 위험을 어느 정도 감수하고자 하는 성향을 보인 개인들이 공공부문의 직업을 선택하는 것으로 나타나고 있다. 이에 따라 앞서 선행연구를 바탕으로 세운 가설은 기각된다고 할 수 있다.

위험성향 외에 포함된 통제변수들 중 공공부문 취업에 영향을 미친 유의미한 요인들은 유보임금, 여성, 교육계열 전공, 고3 그룹, 사회적 인정 직장 선호 및 공공부문 직장 선호 등이 있다. 교육계열의 전공을 선택한 대학생들은 인문계열 전공 학생들보다 월등히 높은 확률로 공공부문의 직업을 갖는 것으로 나타나고 있다. 이는 교육계열 전공의 특성상 진로가 교육공무원인 교사로 제한적인 경우가 많아(김태일, 2011) 이러한 결과가 나타났다고 이해할 수 있다. 사회적으로 인정받는 직장 선호와 공무원 및 공기업 선호가 공공부문 직업선택에 영향을 미치는 방향은 기존의 선행연구들과 동일하였다. 사회적으로 인정받는 직장을 원하는 사람들에 비해 그렇지 않은 사람들의 경우 공공부문을 선택할 확률이 낮은 것으로 나타났으며($b = -0.6$, $p < .05$), 또한 공무원 및 공기업을 선호하지 않는 사람들은 공공부문을 선택할 확률이 낮았다($b = -1.77$, $p < .01$). 유보임금이 높은 사람일수록 공공부문을 선택할 확률이 낮았으며($b = -0.535$, $p < .05$), 이는 앞서 살펴보았듯 우리나라의 공공부문의 임금이 민간부문의 임금보다 낮은 이유에서 비롯되었을 것으로 추측할 수 있겠다. 성별에 따른 공공부문 취업 확률의 경우, 여성이 공공부문을 선택할 확률이 낮아 기존의 연구들과는 반대의 결과를 보이고 있다. 이에 대한 해석은 결론 및 시사점 부분에서 논의하고자 한다.

〈표 5〉 이항 로짓분석 결과표

종속변수: 공공부문 취업		Coef.	S.E	Odds Ratio
(준거 유형: 1 고도의 위험 선호)				
독립변수 위험성향	2 매우위험선호	1.180*	0.638	3.256
	3 위험선호	1.494***	0.562	4.457
	4 위험중립	1.017**	0.571	2.764
	5 약간위험회피	0.897	0.648	2.452
	6 위험회피	0.379	0.702	1.460
	7 매우위험회피	0.907	0.806	2.477
	8 고도로 위험회피	0.466	0.825	1.594
	9 극도의 위험회피	1.111	0.639	3.036
	통제변수	유보임금	-0.535**	0.237
여성		-0.667*	0.341	0.513
교육계열		2.670***	0.607	14.435
고3 그룹		-0.543*	0.296	0.581
사회적 인정 직장 선호(No)		-0.600**	0.296	0.549
공무원 및 공기업 선호(No)		-1.770***	0.392	0.170
모형적합도	Log likelihood	-212.06	Prob > chi2	0.000
	LR chi2(37)	123.72	Pseudo R2	0.226

* p<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

V. 결론

본 연구는 정부의 경쟁력을 낮추는 요인으로서 위험을 회피하는 성향을 보이는 개인일수록 공공부문을 선택할 것이라는 가설을 설정하였다. 분석결과, 아주 극도로 위험 감수하는 그룹과 비교하여 어느 정도 위험을 감수하려는 성향을 가진 개인이 공공부문을 선택하는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 다음에서 설명하는 우리나라의 특수한 상황에서 비롯된 것으로 유추된다.

우리나라의 공무원 시험은 민간부문에서 요구하는 학벌, 학점, 해외 경험, 일자리 경험 등 소위 ‘스펙’이라 불리는 조건을 요구하지 않아 표면적인 자격조건 측면에서는 진입장벽이 낮은 편이다. 하지만 높은 경쟁률, 적지 않은 시험과목, 제한된 응시기회, 공무원 시험 준비를 위한 사교육비용 지출, 장기간 시험 준비기간 등으로 인해 기회비용이 큰 편이라 할 수 있다. 현대경제연구원 2017년 보고서에 따르면 공시생 1인은 매월

100~150만 원 정도를 지출하고, 연간 최소 1800만 원 이상 지출하는 것으로 나타났다(주원 & 오준범, 2017). 인사혁신처가 공동주체로 공무원을 대상으로 조사한 ‘공무원 시험 준비 관련 실태’에 따르면 시험 준비 시작시점부터 최종합격까지 평균 2년 2개월이 소요되었다. 조사 응답자의 약 71%가 가족의 지원을 받아 수험기간 동안 필요한 경비를 조달하는 것으로 답했다(한겨레신문, 2017. 10. 15). 이러한 조사들을 바탕으로 매달 100만원씩 26개월 동안 지출한다고 가정한다면 최종합격까지 약 2600만 원의 비용이 필요하며, 가족이나 다른 금전적 지원을 받지 못할 경우 공무원 시험 준비를 쉽게 시도하지 못할 가능성이 높다. 또한, 김태일(2011)의 연구에 따르면 공무원 시험에 불합격 또는 포기 이후, 민간부문으로 취업하고자 할 때 공무원시험 준비경험이 직접적인 도움이 되지 않을 뿐만 아니라 오히려 임금 등에서 불리한 조건으로 작용하는 것으로 나타났다. 중소기업중앙회(2011)에 따르면 실제 민간부문 기업들은 인력 채용 시 가장 중요하게 고려하는 항목으로 실무경험(75.7%), 학력 및 나이(15.3%), 전공 및 교육훈련(5.7%) 등을 꼽았다. 그러나 장기간 공무원 시험에 매달려 있던 청년들이 진로를 변경하여 민간부문 일자리를 구하고자 할 때, 민간부문에서 요구하는 실무경력 및 나이 등 고용조건에 맞는 스펙을 갖추기 어렵다(장근하, 2015; 조규형 & 정철영, 2016). 이로 인해 결국 공무원 시험을 포기할 수도 없는 상황이 되거나, 혹은 임금이 저렴하고 고용조건이 용이한 비정규직으로의 전향하게 되는 경우가 많다. 특히, 한국의 노동시장이 정규직과 비정규직의 이동성이 분절되어 있다는 것을 고려해 볼 때, 비정규직으로의 취업 역시 일시적 고용상태에 불과하다 점에서 공무원 시험 준비의 기회비용을 높인다고 볼 수 있다. 따라서 앞서 살펴본 기회비용 측면을 복합적으로 고려한다면 공무원시험의 진입장벽이 결코 낮다고만은 할 수 없다. 공무원 시험 준비에 따른 금전 및 비금전적 기회비용에 대한 두려움이나 불합격의 위험을 기꺼이 감수하고자 하는 개인들이 공무원 시험에 응시하는 것으로 추측해 볼 수 있다.

그럼에도 불구하고 극단적 위험 추종자들은 공공부문의 직업선택 선호가 비교적 약한 것으로 보였다. 이를 공공부문과 민간부문 취업자들의 위험선호를 비교하여 살펴보면 극단적으로 위험을 선호하는 사람들의 경우(안전한 선택 횟수 0-1), 민간부문을 선택한 사람들의 비율(16%)이 공공부문을 선택한 사람들의 비율(7.6%)보다 월등히 높게 나타나고 있다. 이는 극도의 위험의 선호하는 사람들의 경우 기꺼이 위험을 감수하고 직업안정성보다 더 큰 보상(소득)을 기대하기 때문에 민간으로 취업할 것이라는 예측을 해 볼 수 있을 것이라 생각해 볼 수 있다.

주요 독립변수 외에 통제변수에서도 흥미로운 결과를 살펴볼 수 있다. 대개 기존의

연구들에서는 여성의 경우, 임금 등에서 차별이 적은 공공부문을 선호하는 것으로 나타나고 있다. 하지만 본 연구에서는 남성에 비해 여성이 공공부문에 취업한 확률이 낮은 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 공공부문을 선호하는 것과 실제 입직하는 비율은 다를 수 있기 때문이다. 본 연구의 분석에 활용된 자료가 수집된 시점과 유사한 시기(2013년)의 공무원 합격자 통계를 살펴보면 국가직 7급의 경우 여성합격자는 전체 합격자의 약 35%였으며, 9급 역시 44.3%로 나타나 여성 합격자 비율이 낮았다(사이버국가고시센터, 2017). 더불어 ALIO(공공기관 경영정보공개시스템)를 통해 본 연구에서 공공부문으로 정의된 '공공기관 및 정부투자기업'의 2011-2013년 신입사원 중 여성비율은 약 35%로 나타나고 있다. 이러한 통계는 본 연구의 결과를 뒷받침해 준다고 할 수 있다. 우리나라의 경우 민간부문 취업에서 여성은 남성에 비해 연령에 따라 불이익을 받는 경우가 존재한다. 따라서 여성의 경우 취업준비기간이 남성에 비해 짧은 것으로 나타났다(경기도가족여성연구원, 2017). 비교적 장시간의 공무원 시험을 준비하다가 민간부문 취업으로 방향을 바꿀 경우 연령이 증가하여 오히려 불이익을 받을 수 있어 남성보다 진입을 망설이거나 빨리 방향을 선회하였을 가능성을 생각해 볼 수도 있을 것이다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 기존의 국내 행정학 연구에서 시도되지 않았던 개인의 위험성향과 공직선택 사이의 관계를 살펴봄으로써 공직선택 동기에 대한 논의를 풍부히 하고자 하였다.

둘째, 흔히 사용되는 일반적인 설문조사 자료와는 달리 본 연구에서는 실험경제학 접근법인 복권실험 설문을 통해 개인의 위험성향을 측정하였다는 점에서 기존 연구와 차별화된다. 본 연구에서는 2차 자료를 활용하였기 때문에 실험 반복 횟수 및 표본의 크기에 한계가 존재하지만, 향후 유사한 방법론을 활용하고자 하는 연구자들에게 참고가 될 수 있을 것으로 기대한다.

셋째, 독립변수인 개인의 위험성향을 조사한 시점과 종속변수인 실제 취업부문 조사 시점 사이에 차이를 두고 분석하였다는 점에서 의의가 있다. 많은 선행 연구들에서는 구직자나 대학생들에게 선호하는 취업부문을 선택하도록 한 반면, 본 연구에서는 2011년 대학재학생들이 2014년 실제 취업한 부문을 추적하여 분석에 활용하였기 때문에 역의 인과 등과 같은 내생성문제가 완화되었다고 할 수 있다. 본 연구는 2018년 초에 실시된 반면 2011-2014년 자료를 사용하였다는 점에서 7년 정도의 시차가 존재한다는 점이 한계로 지적될 수 있다. 그러나 본 연구에서 활용된 2011년 <한국교육고용패널 I> 이 개인의 위험성향을 측정할 수 있는 설문실험이 포함된 비교적 최신 자료이다.

넷째, 본 연구에서 활용한 표본에서 나타난 민간부문 취업자 비율과 공공부문 취업자

비율은 우리나라의 실제 일자리 비율과 유사하여 대표성이 있다고 할 수 있다. 그러나 절대적인 표본수를 살펴보면 공무원은 77명, 공기업 및 국가투자기관 42명으로 각각 분리하여 분석을 실시하기에는 부족함이 있어, 따로 분리하지 않고 이들을 모두 공공부문 취업자로 분류하여 분석에 활용하였다. 이에 대해 연구의 한계로 지적할 수 있으나 공기업 및 국가투자기관의 경우 직업안정성이 높다는 측면에서는 국가기관과 거의 흡사하다는 점(김도윤 & 나태준, 2015)에서 연구의 의도와 일치한다고 할 수 있다. 향후 연구에서는 샘플을 충분히 확보하여 공무원과 공기업 종사자뿐만 아니라 세분화된 직업군(예-교사, 경찰, 일반 공무원 등)으로 분리하여 분석을 실시해 볼 수 있을 것이다.

마지막으로 본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 다양한 주제가 향후 연구에서 논의될 수 있을 것으로 기대한다. 일반적으로 공공부문 종사자들에 대한 사회적 인식은 일반적으로 위험을 본래 싫어하는 사람들이고, 이들이 공공부문에 입직하여 비효율적으로 일을 한다고 인식하는 경향이 있다. 그러나 본 연구에 따르면, 공공부문을 실제로 선택한 사람들은 오히려 위험을 어느 정도 감수하고자 하는 성향을 보이고 있다. 그렇다면 과연 이들이 조직에서 어떠한 행태를 보일 것인가에 대해 향후에 다양하게 논의해 볼 수 있을 것이다. 예를 들면, 위험을 기꺼이 감수하고자 하는 개인들이 공직에 입직함으로써 무사안일이나 복지부동과 같은 행태가 줄어들고 혁신(innovativeness) 등과 같이 정부경쟁력을 높일 수 있는 조직 행태 및 문화로 이어질 가능성에 대한 새로운 가설을 생각해 볼 수 있을 것이다.

더 나아가 과연 개인의 위험성향은 변화하는 것인지 그리고 변화한다면 어떠한 이유에서 비롯된 것인지와 같은 의문들을 제기해 볼 수 있을 것이다. 예를 들면, 위험을 감수하고자 하는 성향을 가진 사람들이 공직에 입직하였으나 조직에서 요구하는 업무나 조직 분위기 등 조직사회화의 영향으로 오히려 모험을 회피하는 행태를 보일 가능성이 존재한다. 또 다른 한편으로는 많은 기회비용을 지불하면서 위험을 감수하고 도전하여 얻은 직업이기 때문에 오히려 자신의 안위를 위해 조직 내에서 위험을 감수하는 태도를 보이지 않을 가능성 등을 생각해볼 수 있을 것이다. 따라서 입직 전후로 위험성향을 측정할 수 있는 자료가 가능하다면 위험성향이 변화가능성에 대해 향후 새로운 연구주제로서 논의해 볼 수 있을 것이다.

참고문헌

- 경기도가족여성연구원. (2017). 「경기도 청년취업의 성차별 실태 연구」. 정책보고서, 2017-24.
- 고길곤·박치성. (2010). 대학생의 직업선택동기와 공직동기. 「행정논총」, 48(2): 339-368.
- 공공기관 경영정보 공개시스템(ALIO). 통계 검색. Retrieved from <http://www.alio.go.kr/statisticsSearch.do> (검색일 : 2018. 2. 22.)
- 국가공무원법. (개정 2017.7.26., 법률 제14839호). Retrieved from <http://www.law.go.kr/> (검색일: 2017. 11. 10.)
- 김도윤·나태준. (2015). 공공·민간 조직 구성원의 조직몰입도 비교 연구. 「한국행정연구」, 24(1): 197-222.
- 김상묵. (2005). 공직 선택동기와 공무원의 행태. 「한국행정연구」, 14(2): 297-325.
- 김선아·민경률·이서경·박성민. (2013). 직업선택동기와 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 공·사 비교 연구: 개인·직무 적합성의 조절효과를 중심으로. 「한국행정연구」, 22(3): 271-314.
- 김태일. (2011). 대학생의 공무원시험 준비가 취업, 보수, 직업만족도에 미치는 영향. 「조사연구」, 12(1): 119-139.
- 김호정. (1996). 한국의 공무원과 기업체직원의 무사안일행태 비교. 「한국행정학보」, 30(3): 53-70.
- 김흥주. (2016). 「KIPA 연구보고서 2016-17 행정에 관한 공무원 인식조사」. 한국행정연구원.
- 박천수. (2015). 대학 졸업 임금근로자의 희망임금 충족과 고용. 「노동정책연구」, 15(1): 83-110.
- 박천오·박시진. (2015). 한국 공무원의 공직선택 동기 연구: 직종별 하위직 공무원들의 인식 비교. 「한국인사행정학회보」, 14(1): 79-105.
- 박호환. (2014). 정년 60 세 시대의 인적자원관리 혁신 과제와 사용자를 위한 체크리스트. 「산업관계연구」, 24(1): 67-85.
- 사이버국가고시센터. (2017). 시험통계. Retrieved from https://gosi.kr/cop/bbs/selectBoardList.do?bbsId=BBSMSTR_000000000133 (검색일 : 2017. 11. 30.)
- 알프레드 Ho, & 임도빈. (2012). 정부경쟁력 (Government competitiveness) 의 개념정립: 시간과 공간의 관점에서. 「행정논총」, 50(3): 1-34.
- 유민봉·임도빈. (2004). 「인사행정론: 정부경쟁력의 관점에서」. 서울: 박영사.
- 이성우·민성희·박지영·윤성도. (2005). 「로짓·프라빗모형 응용」. 서울: 박영사.
- 이수진·박홍식·정주원. (2016). 공공서비스 동기와 국가에 대한 긍정적 태도가 대학생들의 공직 선호에 미치는 영향. 「한국공공관리학보」, 30(3): 29-51.
- 이윤경. (2014). 공무원 무사안일의 영향요인 추세 분석: 공무원 임용 시 공공봉사동기의 역할을 중심으로. 「정부학연구」, 20(2): 291-330.
- 인사혁신처. (2017. 8. 23). 공무원 보수의 민간임금 접근율. Retrieved from http://www.mpm.go.kr/mpm/info/infoPayPension/payBoard/?boardId=bbs_0000000000000035&mode=vie

- w&cntId=658&category=%EB%B3%B4%EC%88%98&pageIdx= (검색일 : 2017. 12. 4.)
- 장철준·한은희·김주현. (2017). 헌법상 평등원칙에 입각한 정년제도와 기대 은퇴연령. 「미국헌법 연구」, 28(2): 373-400.
- 전수연. (2014). 공공기관 정규직과 비정규직 간 임금격차 추계. 「예산정책연구」, 3(1): 209-236.
- 정근하. (2015). 공무원시험 장수생들의 사회적 연계단절에 관한 연구. 「문화와 사회」, 19: 131-167.
- 정지선·이수정·신정철. (2011). 대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적 수준 분석: 전공 계열별차이를 중심으로. 「고용직업능력개발연구」, 14(3): 53-78.
- 조규형·정철영. (2016). 국가공무원 지원자의 진로 의사결정에 대한 내러티브 탐구: 7 급 및 9 급 공무원 지원자를 중심으로. 「직업교육연구」, 35(1): 97-118.
- 조홍중·양철원. (2016). 연금 가입수요의 결정요인은 무엇인가?: 일시납 연금에 대한 실험연구. 「재무연구」, 29(3): 377-424.
- 주원·오준범. (2017). 공시의 경제적 영향 분석과 시사점. 「현대경제연구원 이슈리포트」, 2017(6): 1-12.
- 중소기업중앙회. (2011). 「2011년 중소기업 인력채용 현황보고서」. 서울:중소기업중앙회.
- 통계청. (2017. 6. 13). 2015년 기준 공공부문 일자리 통계. Retrieved from http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/3/5/index.board?bmode=read&aSeq=361068&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt= (검색일: 2017. 12. 10.)
- 통계청. (2017. 11. 7). 2017년 사회조사 결과(복지, 사회참여, 문화와 여가, 소득과 소비, 노동). Retrieved from http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=364361 (검색일: 2017. 12. 1.)
- 통계청. (2017. 8. 31). e-나라지표 취업자 수/실업률 추이. Retrieved from http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1063 (검색일: 2017. 12. 1.)
- 한겨레신문. (2017. 10. 15). 공시 합격자, 매달 62만원 쓰고 평균 26개월 준비했다. Retrieved from http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/814505.html#csidx8e665cb0e51dfce9c8610903edd2c5b. (검색일: 2018. 02. 20.)
- 한국일보. (2017. 12. 7). 취업 준비 평균 13개월...3000만원 빚 안고 출발하는 신입사원들 '보통 사람 금융생활' 보고서. Retrieved from <http://www.hankookilbo.com/v/ec013fe4c6e64b75a9b9614378042c69>
- Andersen, S., Harrison, G. W., Lau, M. I., & Rutstrom, E. E. (2006). Elicitation using multiple price list formats. *Experimental Economics*, 9(4): 383-405.
- Athanasou, J. A. (2003). Factors influencing job choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(3): 205-221.
- Bellante, D. and Link, A.N. (1981). Are public sector workers more risk averse than private sector workers?. *Industrial and Labor Relations Review*, 34(3): 408-412.

- Bonin, H., Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., & Sunde, U. (2007). Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes. *Labour Economics*, 14(6): 926-937.
- Brown, M. (2001). Merit pay preferences among public sector employees. *Human resource management journal*, 11(4): 38-54.
- Buurman, M., Delfgaauw, J., Dur, R., & Van den Bossche, S. (2012). Public sector employees: Risk averse and altruistic?. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(3): 279-291.
- Choi, Y. (2016). Work Values, Job Characteristics, and Career Choice Decisions: Evidence From Longitudinal Data. *The American Review of Public Administration*, 47(7): 779-796.
- Christensen, R. K., & Wright, B. E. (2011). The effects of public service motivation on job choice decisions: Disentangling the contributions of person-organization fit and person-job fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(4): 723-743.
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2): 207-239.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2011). Individual risk attitudes: Measurement, determinants, and behavioral consequences. *Journal of the European Economic Association*, 9(3): 522-550.
- Dong, H. K. (2013). How Does Individual Risk Preference Affect Employment and Innovativeness? (Doctoral dissertation, University of Georgia).
- Dong, H. K. D. (2015). The effects of individual risk propensity on volunteering. *Nonprofit Management and Leadership*, 26(1): 5-18.
- Halek, M., & Eisenhauer, J. G. (2001). Demography of risk aversion. *Journal of Risk and Insurance*, 1-24.
- Hartog, J., Ferrer-i-Carbonell, A., & Jonker, N. (2002). Linking measured risk aversion to individual characteristics. *Kyklos*, 55(1): 3-26.
- Holt, C. A., & Laury, S. K. (2002). Risk aversion and incentive effects. *The American Economic Review*, 92(5): 1644.
- Jung, S. (2016). Risk Aversion and Labor Decisions: A Comparative Study of Korea and France. *EU 학 연구*, 21(1): 131-130.
- Ko, K. (2012). Motivations affecting Singapore university students' public and private-sector job choices. *Korean Journal of Policy Studies*, 27(1): 131-152.
- Korac, S., Saliterer, I., & Weigand, B. (2018). Factors Affecting the Preference for Public Sector Employment at the Pre-Entry Level-A Systematic Review. *International Public Management Journal*, (just-accepted).
- Le, A. T., Miller, P. W., Slutske, W. S., & Martin, N. G. (2014). Attitudes toward economic risk

- and occupational choice. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(4): 568-592.
- Lee, G., & Choi, D. L. (2016). Does public service motivation influence the college students' intention to work in the public sector? Evidence from Korea. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2): 145-163.
- Luechinger, S., Stutzer, A., and Winkelmann, R. (2007). The happiness gains from sorting and matching in the labor market. *SOEPpapers* No. 45.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public administration review*, 66(4): 605-618.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2): 191-198.
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creevy, M., & Willman, P. (2005). Personality and domain-specific risk taking. *Journal of Risk Research*, 8(2): 157-176.
- Ong, Q., & Theseira, W. (2016). Does choosing jobs based on income risk lead to higher job satisfaction in the long run? Evidence from the natural experiment of German reunification. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 65: 95-108.
- Park, S. M., & Word, J. (2012). Serving the mission: Organizational antecedents and social consequences of job choice motivation in the nonprofit sector. *International Review of Public Administration*, 17(3): 169.
- Pfeifer, C. (2011). Risk aversion and sorting into public sector employment. *German Economic Review*, 12(1): 85-99.
- Prioteasa, E. (2016). Factors influencing career choice: the Romanian business and administration students' experience. *European Journal of Sustainable Development*, 5(3): 267.
- Roszkowski, M. J., & Snelbecker, G. E. (1990). Effects of "framing" on measures of risk tolerance: Financial planners are not immune. *Journal of Behavioral Economics*, 19(3): 237-246.
- Word, J., & Park, S. M. (2015). The new public service? Empirical research on job choice motivation in the nonprofit sector. *Personnel review*, 44(1): 91-118.

〈Appendix 1〉 이항 로짓분석 결과표 전체

종속변수: 공공부문 취업		Coef.	S.E	OR	
독립변수	2 매우위험선호	1.180*	0.638	3.256	
	3 위험선호	1.494***	0.562	4.457	
	4 위험중립	1.017**	0.571	2.764	
	5 약간위험회피	0.897	0.648	2.452	
	6 위험회피	0.379	0.702	1.460	
	7 매우위험회피	0.907	0.806	2.477	
	8 고도로 위험회피	0.466	0.825	1.594	
	9 극도의 위험회피	1.111	0.639	3.036	
	통제변수	유보임금	-0.535**	0.237	0.585
여성		-0.667*	0.341	0.513	
고3 그룹		-0.543*	0.296	0.581	
사회계열		0.654	0.547	1.922	
교육계열		2.670***	0.607	14.435	
공학계열		-0.246	0.567	0.781	
자연계열		-0.397	0.697	0.672	
의약계열		0.899	0.724	2.457	
예체능계열		-0.103	0.698	0.902	
일자리 경험 무		-0.044	0.301	0.957	
교내 일자리 경험 무		-0.009	0.418	0.991	
대학 소재지		부산	0.372	0.528	1.450
		대구	-0.094	0.620	0.911
		인천	0.148	0.889	1.159
		광주	0.132	0.873	1.141
		대전	0.808	0.565	2.244
		울산	-0.083	1.264	0.919
		경기	-0.270	0.507	0.763
		강원	0.919	0.782	2.507
		충북	-0.080	0.664	0.924
	충남	-0.488	0.606	0.614	
	전북	0.971	0.678	2.639	
	전남	-0.046	0.913	0.955	
경북	0.584	0.487	1.792		
경남	0.627	0.640	1.871		
사회적 인정 직장 선호	-0.600**	0.296	0.549		
공무원 및 공기업 선호	-1.770***	0.392	0.170		
아버지월평균 소득	0.078	0.068	1.082		
어머니월평균 소득	0.071	0.123	1.074		
constant	2.272	1.721	9.698		
모형적합도	Log likelihood	-212.06	Prob > chi2	0.000	
	LR chi2(37)	123.72	Pseudo R2	0.226	

* p<0.10 ** p<0.05 *** p<0.01

ABSTRACT

Risk Aversion and Sorting into the Public Sector: Evidence from South Korea

Yunjin Jung, Saerim Kim & Tobin Im

Young job seekers in South Korea who witnessed the financial crisis in the late 1990s, the so-called International Monetary Fund (IMF) Crisis, have naturally recognized job security as an important factor in job choice. Consequently, they have favored public sector jobs as these jobs tend to come with greater security. Furthermore, previous research has mainly focused on socioeconomic factors, like the IMF Crisis, influencing the preference for high job security among job seekers rather than on in-depth study of the internal individual characteristics, such as risk preference. This study uses a logistic regression model to examine the relationship between personal risk perception and public-sector job choice using Korean Education & Employment Panel (KEEP) data from 2011 and 2014. The empirical results show that job seekers who have a high-risk preference appeared to choose the public sector as their career choice. This result reflects the special circumstances of the domestic civil service examination, which requires a large opportunity cost. This study mitigates endogeneities and provides a clear causal relationship by analyzing different survey points between the time of examining the individual's risk propensity as an explanatory variable and the actual employment as a dependent variable.

【Keywords: Public Sector Job Choice, Individual Risk Propensity, Job Security, Public Sector Competitiveness】