creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

행정학 석사학위논문

공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

- 국회의원 보좌진을 중심으로 -

2022년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

조 병 수

공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인에 관한 연구

- 국회의원 보좌진을 중심으로 -

지도교수 이 수 영

이 논문을 행정학 석사 학위논문으로 제출함
2021년 9월

서울대학교 행정대학원
행정학과 정책학전공
조 병 수

조병수의 석사 학위논문을 인준함
2021년 12월

위 원 장 김 동 욱 (인)

부위원장 김 병 조 (인)

위 원 이 수 영 (인)

요약(국문초록)

본 연구의 목적은 국회의원 보좌진의 공공봉사동기(Personal Service Motivation)에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것이다. 공공봉사동기는 공공부문에 종사하는 사람들에게 특징적으로 나타나는 요인으로 공무원 개인의 공공봉사동기 수준이 높아지면 직무태도와 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

Perry(2000)의 연구 이후 전 세계적으로 공공봉사동기에 대한 연구가 진행되었다. 국내에서도 공공부문 종사자들을 대상으로 다양한 영향요인들이 연구되었었으며, 특히 민간부문 종사자들과의 차이점에 대한 연구가 활발하게 이루어져왔다. 그러나 국내에서 진행된 연구들은 대부분 일반직 공무원을 대상으로 이루어졌으며, 특수직 공무원에 대한 연구는 충분히 이루어지지 않았다. 이는 모집단이 소수이거나 연구자들이 직접 접근하기 어려운 점이 영향을 미쳤을 것으로 추정된다. 이에 본 연구는 특수직 공무원 중 하나인 국회의원 보좌진을 대상으로 연구를 진행했다. 국회 내에서 국회의원 보좌진의 역할은 점차 더 중요해지고 있고, 이들의 성과에 따라 의회의 정치적, 정책적 질적 성장이 가능하다는 점에서 본 연구의 의의가 있다.

본 연구에서는 국회의원 보좌진을 대상으로 입직 전의 일반사회화 요인, 입직 후의 조직사회화 요인, 그리고 개인적 특성이 공공봉사동기에 영향을 미치는지를 검증하였다. 검증방법은 Perry(2000)의 이론을 바탕으로 검증된 설문 항목을 재구성하여 사용하였으며 현직 보좌진 103인을 대상으로 설문조사와 면접조사를 실시했다.

연구 결과, 일반사회화 요인 중 봉사경험은 공공봉사동기에 긍

정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직사회와 요인 중에는 직장동료와의 관계가 좋을수록, 근무환경이 좋을수록, 전문가적 일체감이 높을수록 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인적 특성 중에는 직급이 높을수록 공공봉사동기에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 본 연구의 결과는 기존 연구들에서 검증된 연구결과를 지지하는 것으로 나타났다.

본 연구 결과에 따르면 국회의원 보좌진은 입직 전의 사회화 보다는 입직 이후의 사회화에 더 많은 영향을 받는 것으로 나타났다. 따라서 국회의원 보좌진의 업무 성과를 높이기 위해서는 국회 내의 보상 시스템과 전문성을 높일 수 있는 제도적 개선이 필요하다. 특히 국회의원 보좌진이 업무를 습득하는 과정부터 업무 영역에 대한 전문성을 확보할 수 있도록 국회 차원의 교육시스템 개선 노력이 필요할 것으로 보인다.

주요어 : 공공봉사동기(PSM), 국회의원, 보좌진, 공무원, 사회화, 성과

학 번 : 2011-22215

목 차

제 1 장 서론 ····· 1
제 1 절 연구의 목적과 필요성 ····· 1
제 2 절 연구의 대상과 범위 ····· 3

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토 ····· 5
제 1 절 국회 보좌진 제도 및 역할 ····· 5
1. 국회의원 보좌진 제도 ····· 5
2. 국회의원 보좌진의 역할 ····· 6
3. 국회의원 보좌진의 전문성과 근속기간 ····· 10
제 2 절 공공봉사동기(PSM)이론 ····· 14
1. 공공봉사동기(PSM)의 개념 ····· 14
2. 공공봉사동기(PSM)의 차원 ····· 16
3. 공공봉사동기(PSM)의 측정 척도 ····· 18
4. 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인 ····· 19
제 3 절 선행연구와 본 연구와의 관계 ····· 22

제 3 장 개념적 분석틀과 연구가설 ····· 23
제 1 절 연구문제와 개념적 분석틀 ····· 23
1. 연구문제 ····· 23
2. 개념적 분석틀 ····· 24
제 2 절 연구가설의 설정 ····· 25
1. 일반사회화 특성 요인과 공공봉사동기 ····· 26
2. 조직사회화 특성 요인과 공공봉사동기 ····· 28
3. 개인적 특성 요인과 공공봉사동기 ····· 30
제 3 절 자료의 수집 및 측정방법 ····· 31

1. 공공봉사동기의 측정 척도 ····· 31
2. 사회화 변수의 측정 척도 ····· 33
3. 자료의 수집 및 분석방법 ····· 35

제 4 장 연구결과 ····· 35
제 1 절 표본의 구성 및 특성 ····· 35
제 2 절 측정도구의 평가 ····· 39
1. 독립변수의 타당도 분석 ····· 39
2. 종속변수의 타당도 분석 ····· 41
3. 측정도구의 신뢰도 분석 ····· 43
제 3 절 기술통계 분석 ····· 44
1. 일반사회화 요인들의 일반적인 경향 ····· 44
2. 조직사회화 요인들의 일반적인 경향 ····· 46
3. 공공봉사동기 요인들의 일반적인 경향 ····· 47
제 4 절 가설 검증 ····· 49
1. 변수 간의 상관관계 분석 ····· 49
2. 일반사회화 요인에 대한 가설검증 ····· 53
3. 조직사회화 요인에 대한 가설검증 ····· 54
4. 개인적 특성 요인에 대한 가설검증 ····· 57
5. 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인분석 ····· 58
6. 공공봉사동기에 관한 보좌진 면접 결과 ····· 60

제 5 장 결론 ····· 65
제 1 절 연구결과의 요약 및 정책적 제언 ····· 65
제 2 절 연구의 한계 ····· 67

참고문헌 ····· 69
Abstract ····· 79

표 목 차

[표 1] 국회의원 보좌진의 3가지 역할 ····· 7
[표 2] 국회의원 보좌진의 역할 ····· 8
[표 3] 보좌관 및 비서관의 근속연수 ····· 11
[표 4] 제 21대 국회의원 당선 횟수 현황 ····· 12
[표 5] 국회의원 보좌진 재직기간 현황 ····· 13
[표 6] 보좌진 경력이 없는 신규채용 현황 ····· 14
[표 7] 공공봉사동기(PSM)의 대표적 정의 ····· 16
[표 8] Perry(1996)가 제시한 PSM의 4가지 차원 및 측정문항 ····· 18
[표 9] 공공봉사동기의 측정문항 ····· 32
[표 10] 사회화 요인의 측정문항 ····· 34
[표 11] 연구 대상자의 특성 ····· 36
[표 12] 연구 대상자의 업무 특성 ····· 38
[표 13] 독립변수의 타당도 분석 ····· 40
[표 14] 종속변수의 타당도 분석 ····· 42
[표 15] 측정도구의 신뢰도 분석 ····· 43
[표 16] 일반사회화 요인들의 일반적인 경향 ····· 45
[표 17] 조직사회화 요인들의 일반적인 경향 ····· 46
[표 18] 공공봉사동기 요인들의 일반적인 경향 ····· 48
[표 19] 주요 변수 간의 상관관계 분석 ····· 52
[표 20] 일반사회화 요인에 대한 다중회귀분석 ····· 54
[표 21] 조직사회화 요인에 대한 다중회귀분석 ····· 56
[표 22] 개인적 특성 요인에 대한 다중회귀분석 ····· 57
[표 23] 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인분석 ····· 59

그 림 목 차

[그림 1] 개념적 분석틀 ····· 25

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적과 필요성

국회의원 보좌진은 국회의원으로부터 위임받은 재량권과 개인의 전문성을 바탕으로 입법에 영향을 미치게 되는데 입법 영향력이 매우 크다(Romzek & Utter, 1996; Romzek 2000; Fox & Hammond, 1997). 최근에는 입법 영향력뿐만 아니라 전반적으로 의회정치에서의 역할이 확대되고 있고 영향력도 커지고 있다. 국회의원을 '보좌'한다는 것은 국회의원의 모든 활동들을 지원하는 역할로 국회 관련 업무뿐만 아니라 선거와 관련한 업무까지 국회의원과 정치적 동반자 역할을 한다는 것을 의미한다. 국회관련 업무는 대표적으로 입법 활동이 있는데 새로운 법안을 제정하거나 기존 법의 개정안을 발의하는 업무를 말한다. 또한 정부를 견제하는 국정감사, 인사청문회, 예산심사, 결산 심사, 긴급 현안질의, 대정부 질의 등이 있고 이때 사용할 질의서를 작성하는 일들을 수행한다. 선거관련 업무는 지역구의 대선, 총선, 지방선거 등 주요 선거에서 국회의원의 역할을 도와 선거를 치른다.

보좌진의 역할이 중요하게 인식되고 있지만 미국과는 달리 국내에서는 보좌진의 역할에 대한 연구가 많지 않다. 미국에서는 보좌진 제도의 성장(Malbin·Michael, 1980, Smith 1988), 역할과 책임성(Romzek, 2000), 정책 영향력에 관한 연구(Degregorio, 1988)등 다양한 연구가 진행되어 왔지만 국내의 경우는 국회의원 보좌진의 입법 영향력 분석(정광호·김권식, 2008) 의회 보좌진에 대한 문헌적 연구(박재창, 1995) 등 소수만이 존재하고 있다. 국회의원 보좌진의 연구가 미진한 이유로 국회의원의 개인 비서로 보는 시각이 존재하며 보좌진이라는 특성을 가진 집단에 대한

접근성이 떨어져 자료수집에 어려움을 겪는다는 점 등을 꼽고 있다(박재창, 1995).

인터넷과 미디어의 발달로 개별 국회의원에 관한 정보가 적극적으로 공개되기 시작하며, 개별 국회의원에 대한 국민들의 정보접근이 용이해졌고 국민들의 눈높이도 높아졌다. 국회의원에 대한 국민들의 기대치가 높아지며 더 정확하고 다양한 정보를 수집하여 의정활동을 펼쳐야 하기에 보좌진의 역할은 더욱 확대되고 중요해졌다.

보좌진에 대한 Degregorion(1996)의 연구에 따르면 이슈 리더(issue leader)로서 보좌진이 영향력을 발휘하고 있다고 보았다. 복잡한 정책이나 공공의 관심이 큰 쟁점에 대해서는 보좌진이 이슈 리더십을 발휘하는 경우가 크게 나타나기에 보좌진의 역량이 중요하다는 것이다. 보좌진의 역량에 따라 국회의원의 활동성과는 물론 전체 국회의원의 의정활동의 질적 향상을 미칠 수 있다는 것이다. 과거 단순히 국회의원의 비서로서의 역할에서 벗어나 입법과 정책, 예산, 결산 등의 행정부를 감시하는 전문적인 지식과 경험을 바탕으로 국회의원의 부족한 부분을 채워주어야 하기 때문이다. 이처럼 보좌진의 역할과 권한이 커지면서 보좌진의 역량에 따라 국가제도의 변화와 입법의 과정에서 큰 영향을 미칠 수 있다. 국회에서도 국회의원 보좌진의 업무에 대한 중요성을 인식하고 이들의 능력을 개발하기 위해 활발한 논의가 이어지고 있지만 구체적인 성과물까지 이어지지는 못하고 있다.

현재 국회의원 보좌진은 공무원법상 특수경력직의 별정직으로 구분되어 있다. 여타 일반직 공무원과는 달리 신분의 정년 보장이 되지 않는다. 국회사무처 소속이지만 개별 국회의원이 가진 인사권에 기대어 있기에 개인 역량과 능력에 따라 근속이 결정되며 언제나 신분 불안에 노출되어 있다. 신분보장이 되지 않는 공무원이지만 국가의 정책과 입법에 막대한 영향을 미치기에 보좌진에 대한 행정학적 연구필요성이 있다. 그동안 행

정학에서는 임기가 보장된 일방직 공무원들에 대한 연구는 체계적으로 이어져 왔지만 특수직 공무원들에 대한 연구는 부족했던 것이 사실이다. 특수직 공무원의 특성을 제대로 이해하고 이에 대한 연구가 진행되어야 한다. 특히 공공봉사동기는 특수직 공무원에게도 매우 중요한 영역이기에 더 많은 연구가 필요하다.

Perry & Wise(1990)에 의해서 개념이 성립된 공공봉사동기(Public Service Motivation)는 "공공부문에 종사하는 사람들에게 특징적으로 나타나는 요인"으로 정의했다. 공무원 개인의 공공봉사동기 수준이 높아지면 공직윤리가 확립되고 직무태도와 성과에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 예상한다(김상묵, 2013). 입법부라는 권력기관에서 점점 영향력이 커져가는 보좌진들에게 공공의 가치를 실현하고 공익증진을 위하여 노력하는 공공봉사동기는 다른 어떤 공무원보다도 필요성이 큰 이유도 여기에 있다. 행정부의 질적 성장과 더불어 의회의 성과와 질적 향상을 위한 연구가 필요한 이유다.

이에 본 연구는 국회의원 보좌진을 대상으로 개인적 특성, 일반사회화 요인, 조직사회화 요인들이 공공봉사동기에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하고자 한다. 이번 연구를 통해 국회의원 보좌진의 업무특성을 이해하여 효과적인 업무 수행 환경을 조성하게 된다면 입법과 의회정책 수립에 질적 향상을 모색할 수 있을 것으로 기대한다.

제 2 절 연구의 대상과 범위

미국(Perry & Wise, 1990)에서 시작한 공공봉사동기 연구는 현재 우리나라를 포함해 전 세계 73개 국가 이상에서 연구가 진행되고 있으며 공공봉사동기의 긍정적인 영향 때문에 많은 학자가 주목하고 있다(김상묵, 2018). 공공봉사동기에 관한 연구는 국내·외에서 다양한 공공부문 종

사자들을 대상으로 연구를 진행해 왔으나 여전히 입법부 공무원에 대한 연구의 필요성에 비해 현실적 연구는 다양하게 진행되지 못하고 있다. 연구자들이 입법부 공무원들에 접근하기 어려운 부분도 있으며, 모집단의 규모가 작은 것도 이유라고 생각된다.

본 연구에서는 입법부 공무원 중 국회의원 보좌진을 연구의 대상으로 한정하였다. 국회의원 보좌진의 법적 지위는 별정직 공무원이다. 특수경력직 공무원으로는 별정직 공무원과 정무직 공무원이 있다. 국가공무원법(제2조 3항 2호)과 지방공무원법(2조 3항 2호)에 '비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무 수행을 위하여 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원'이라고 정의하고 있다.

보좌진의 경우 입직경로가 일반직 공무원과는 달리 국가고시를 통하지 않으며, 국회의원과의 인연과 국회에서의 경험 등 개인적 자질이 입직의 결정적인 역할을 하게 된다. 국회의원의 정책결정 과정에서도 가장 근접에서 조언하고 영향력을 행사한다.

국회에는 보좌진 이외에도 국회 사무처를 비롯해 국회 내 기관인 입법조사처, 예산정책처, 국회 도서관, 국회 방송 등의 기관이 있다. 이들 조직은 보좌진과는 달리 대부분 국가시험을 통해 입직을 하게 되어 공무원의 지위를 인정받기에 조사 대상에서 제외했다. 또한, 국회의원에게 영향력을 미치는 것은 보좌진이 가장 직접적이며, 국회 내 산하기관들은 국회의원 업무를 지원하는 조직이기에 국회의원의 의정활동에 직접적인 영향력을 미치기에는 한계가 있기 때문이다.

이에 본 연구에서는 300개의 국회의원실에 근무하는 2,400명의 보좌직원과 300명의 인턴을 포함하여 총 2,700명을 분석대상으로 하였으며 분석단위를 '개인'으로 설정하였다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

제 1 절 국회 보좌진 제도 및 역할

1. 국회의원 보좌진 제도

대한민국 국회는 지역구 의원 253명, 비례대표 47명으로 총 300명의 국회의원으로 구성되며 단원제 의회다. 국회에는 국회사무처, 국회도서관, 국회예산정책처, 국회입법조사처, 국회미래연구원, 국회의정연수원이 있어 국회의원의 입법 활동과 행정부에 대한 견제 기능에 도움을 주고 있다. 국회의원은 국회와 지역구 사무실을 포함해 총 8명의 보좌진과 1명의 인턴 직원을 개인 보좌직원으로 활용할 수 있다.

국회 보좌관 제도는 제헌국회 이후 제2대 국회까지 의원보좌관제도는 제도화되지 못하였고, 제 3대국회(1954년)에서 국회운영위원장이 제안한 「국회사무처직제 중 개정안」이 만장일치로 통과됨으로써 3급(사무관 대우)인 의원비서 203인이 정원으로 책정되어 의원비서관제도가 정착되었다(최은영, 2000).

국회의원 보좌진은 「국회의원수당 등에 관한 법률」제 9조에 명시하고 있다.[1] 2017년 12월 12일에 개정된 보좌직원의 정원은 보좌관(4급상당) 2명, 비서관(5급상당) 2명, 6·7·8·9급 비서가 각 1인으로 총 8인이다. 의원 300명을 기준으로 총 2400명의 국회의원 보좌진이 있고 여기에 각 의원실별 1명의 인턴을 채용할 수 있어 현재 2,700명이 활동하고 있다.

우리나라 국회의원 보좌인력은 법률로서 규정되어 있으며 보수 또한

---

1) 국회의원 수당 등에 관한 법률 <제 9조 (보좌직원)>
1. 국회의원의 입법 활동을 지원하기 위하여 보좌관 등 보좌직원을 둔다.
2. 보좌직원에 대하여는 별표4에서 정한 정원의 범위에서 보수를 지급한다.

각 직급의 별정직에 해당하는 보수에 준하여 일률적으로 지급되고 있다(함성득·김혁·조준우, 2004). 보좌인력의 충원방식은 4급 보좌관과 5급 비서관은 국회의장이, 6급·7급·8급·9급 비서는 국회 사무총장이 추인하여 임명하는 방식을 취하고 있다. 하지만 실질적인 계약은 개별 의원과 보좌직원의 직접적인 계약관계에 따라 이루어지고 있다. 보좌직원의 충원 경로도 학연, 지연, 선거기간 중의 인연 등이 실제 채용으로 이어지는 경우가 많아 보좌진의 전문성에 문제를 제기하기도 한다(김형철, 2012).

2. 국회의원 보좌진의 역할

국회의원 보좌진의 역할은 국회의원의 모든 정치적 활동에 영향을 미친다. 국회의원의 소속정당, 경력, 지역구, 당선 횟수, 당직 등은 물론 의원 개인의 성향과 관심사에 따라 다양하게 요구되는 모든 활동에 보좌진은 관여한다.

국회 보좌진의 역할에 대한 선행연구 중 박재창(1995)은 보좌진의 역할을 대표역할, 정책결정역할, 체제유지역할 3가지로 설정했다. 국민의 대표인 국회의원의 역할 중 지역구민의 진정사항 처리, 지역구민에 대한 의정활동 홍보, 여론조사 및 취합 정리, 지역구민 등의 민원 처리 등에 대한 주로 외부적 요구에 대한 대응을 나타낸다. 체제유지 역할은 의원의 사생활 부분에 대한 보좌업무로서 잔심부름 수행, 주요 일정의 작성 등이 포함된다. 정책결정 역할로는 법률안 초안의 작성, 본회의 및 상임위원회에서의 질의내용을 담은 문서를 작성하는 역할이다. 이외에도 각종 행사의 연설문이나 기고문을 작성하는 등의 창의적인 활동을 담고 있다고 보았다.

<표 1> 국회의원 보좌진의 3가지 역할

구분	내용	비고
대표역할	지역구민의 민원사항 처리, 국회의원의 의정활동 홍보, 여론조사 현황 등 취합정리, 문의사항에 대한 답변 및 대등	주로 외부의 대응이나 의원의 대외 이미지를 관리하는 업무
체제유지 역할	국회의원의 공식·비공식 활동 수행, 국회의원의 일정표 작성	국회의원의 사생활 및 공적업무 부분에 있어서의 보좌 업무
정책결정 역할	법률안 입안을 위한 초안 작성, 상임위원회, 본회의 등을 위한 질의내용 작성, 행사 축사 등 연설문 작성	의정활동에 필요한 전문적인 내용 작성, 대중들과의 접촉을 위한 창조적인 연설문 등의 작성 등 생산적인 역할.

*출처 : 박재창, 1995 자료를 기초로 정리

박재창(1995)의 연구에서 긍정적인 평가를 내린 것은 대표역할과 체제유지 역할이다. 그러나 창의적이고 생산적인 역할이 필요한 정책결정 역할에 있어서는 부정적 평가를 내리며 전문성이 결여된 것으로 보고 있다. 의정활동에 관한 사항 특히 본회의나 상임위원회를 위한 연설문 및 질의내용 작성, 법률안 초안 작성 등 창조적이고 생산적인 역할 부문에서는 보좌진의 역할이 개선되어야 함을 지적하고 있다(박재창, 1995).

최은영(2000)은 국회 보좌진의 역할을 종합하여 정책보좌, 홍보활동, 선거활동, 정치참모, 일반비서역할로 구분하였다. 정책보좌에는 본회의 및 상임위원회 연설문 및 질의서 작성, 법률안 발의 및 의안 심사, 국정감사 및 조사, 예·결산안 심의 및 의결, 민원의 처리 등이다. 홍보활동으

로는 공공용 홍보매체의 홍보 및 홍보자료의 작성 등 국회의원의 치적을 알리기 위한 노력들이 포함되어 있다. 이외에도 선거기간 선거요원으로서의 역할, 소속정당의 입장이나 정무적 판단이 필요할 때 정치참모로서의 역할, 전화응대 및 일반 문서의 정리 등 일반비서의 역할로 구분 지었다(최은영, 2000).

<표 2> 국회의원 보좌진의 역할

구분	내용
정책보좌	- 본회의 및 상임위원회 연설문, 질의서 작성 - 법률안 발의 및 의안 심사 - 국정감사 및 조사 - 예·결산안 심의 및 의결 - 민원의 처리
홍보활동	- 공공용 홍보매체 홍보 (TV, 라디오, 신문 등) - 홍보자료의 작성
선거요원의 역할	- 지역구의 운영과 당원 및 선거구민의 지지도 분석 - 의원을 대신한 선거구민 민원 해결
정치참모의 역할	- 소속정당의 입장, 소속정당 내에서 자신이 속한 계파의 입장, 의원의 입장 등 환경 변인들을 고려한 방향 건의 - 각종 정보를 수집, 판단하여 의원에게 보고
일반비서의 역할	- 문서·자료 관계 업무 - 전화 응대 등 대인관계 업무 - 일정관계 업무 - 회계 관련 업무 등 기타 업무

*출처 : 최은영, 2000 자료를 기초로 재작성

보좌진들의 업무는 명확하게 구분되어 있지 않는 특징이 있다. 크게 역할이 구분되어 있기는 하지만 국회의원이 원하는 일을 빠르게 의원실 인원들이 해결해야 하기 때문이다. 보좌진들은 전반적인 업무 수행에 어려움을 느끼지는 않지만 내부의 위계구조상 일부 직원들에게 과도한 업무가 부여되면 효율성이 떨어질 우려가 있다. 따라서 효율적인 업무 진행을 위해서는 합리적인 역할 분담이 필요하다. 보좌진간의 역할 분담이 서로의 업무에 대한 부담을 줄일 수 있고 의원실 전체의 효율성을 높일 수 있기 때문이다(최은영, 2000).

또한, 보좌진의 전문성을 높이는 것은 국회의원의 의정활동 수준을 높이는 것이고 결국 국회 전체의 기능을 강화시킬 수 있는 방법 중 하나이다. 국회가 점차 전문화되고 정보의 접근이 용이해지면서 국민들이 국회에 대한 기대감과 인식이 크게 높아지고 있다. 때문에 국회의원의 의정활동에 보다 세분화되고 전문적인 의견들이 반영되려면 보좌진에 대한 전문성을 높일 수 있는 재교육 등이 수반되어야 한다.

함성득, 임동욱(2000)은 국회의원이 일련의 관리자(supervisor)가 되어 보좌진의 업무를 지휘하고 감독하는 역할을 하고 있다고 보았다. 국회의원의 정책적 의정활동은 본회의 및 상임위 질의, 예결산안 심사, 입법 업무로 크게 구분할 수 있다. 국회의원 개인이 관련 자료를 분석하는 등 개인의 힘만으로는 충분히 소화할 여력이 부족하다. 특히 각각의 영역이 전문화, 세분화 되면서 국회의원이 이들 영역에 대한 직접적인 업무 수행을 하기 보다는 전문성이 강화된 보좌진이 이를 처리하는 형태로 제도가 정착되어 가고 있다.

정광호, 김권식(2005)은 보좌진의 활동에 대해서 정치적인 활동뿐만 아니라 대의적인 활동까지 포함한 포괄적인 것으로 보았다. 예산안 심의·의결, 법률 제정을 위한 입법 활동에 국한되지는 않는다고 보았다. 지역구 대표로서 지역구민의 민원을 처리하며 행사하는 영향력도 넓은 의미

에서는 입법 활동이라고 보았다.

국회의원 보좌직원의 역할은 점차 증가하고 있다. 박명호, 박재성(2017)은 국회의원의 지역구 관리 및 정책 결정과정에서 보좌진이 가장 영향력 있는 행위자로 보고 있다. 해외 연구에서도 보좌진의 역할이 꾸준히 증가해 왔다는데 많은 학자들이 공감하고 있다(Fox and Hammond 1977 ; Malbin 1980). 보좌진들의 역할이 결정적이고 중요하게 작용하고 있다는 것에 대해 Rundquist, Schneider, and Pauls(1992)는 "의원들이 의정활동을 함에 있어 자기 자신에 의해서 이루어지는 활동은 없다."고 주장했다.

3. 국회의원 보좌진의 전문성과 근속기간

보좌진의 정책영향력이 커지면서 전문성에 대한 요구도 커지고 있다. 하지만 어려운 경쟁을 뚫고 국회에서 기회를 얻은 보좌진이라고 하더라고 보좌진 생활을 길게 이어가는 것은 쉽지 않다. 모시던 의원의 낙선이나 갑작스런 사퇴는 보좌진에게도 경력단절의 위기를 초래한다. 운이 좋게 다른 의원실의 자리가 비어서 이동하는 경우가 있지만 시기와 상황이 잘 맞아야만 가능한 일이다. 보좌진이 숙련된 업무 수행 능력을 보유하고 지속적인 업무수행으로 전문성을 높여야 하지만 현실적인 이유로 어려움을 겪고 있다.

예상하지 못한 국회의원의 의원직 상실에 불가피한 경력단절이 생기기도 하고 국회의원과의 갈등으로 인해 국회를 떠나는 보좌진들도 많이 있다. 21대 총선(2020년 4월)을 앞둔 시점인 2020년 3월 기준 국회사무처에 등록된 보좌진 중 보좌관과 비서관의 근속연수를 확인해보면 보좌진의 교체가 매우 빈번하게 일어나고 있음을 보여주고 있다. 통상 보좌관과 비서관은 의원실에서 실질적인 정책업무를 총괄하는 역할을 담당하고

있기에 어느 직책보다 전문성이 요구된다. 그렇지만 비서관의 경우 전체의 절반에 해당하는 48.5%가 4년 미만의 경력을 가지고 있다. 8년 미만도 30.1%로 전체 약 80%에 해당하는 인원이 8년 미만의 경력을 가지고 있다. 보좌관의 경우도 절반에 해당하는 50%가 8년 미만의 경력을 가진 것으로 나타났다.

<표 3> 보좌관 및 비서관의 근속연수

구 분	보좌관(4급상당)		비서관(5급상당)	
4년 미만	172	29.4%	284	48.5%
4년 이상 ~ 8년 미만	126	21.5%	176	30.1%
8년 이상 ~ 12년 미만	139	23.7%	74	12.6%
12년 이상 ~ 16년 미만	89	15.2%	35	6%
16년 이상 ~ 20년 미만	46	7.8%	11	1.9%
20년 이상	14	2.4%	5	0.9%
합 계	586		585	

*출처 : 국회 사무처 (2020년 3월 10일 기준)

20대 국회가 마감되는 시점에서 확인한 근속년수는 4년간의 지속적인 업무 지속성을 보장받지 못했다는 것을 보여준다. 보좌진의 업무 근속연수가 짧다는 것은 업무의 연속성이 떨어지는 결과를 가져올 수 있다. 업무 연속성이 단절되면 전문성이 떨어질 수 있고 국회의원 의정활동을 보좌하는데 있어서도 질적 향상을 가져오기 어렵다.

제 21대 국회는 2021년 5월 31일부로 시작되었다. 제 21대 국회의원의 당선횟수를 나타내는 선수 현황을 표시한 <표 4>를 보면 초선의원이

151명으로 절반이 조금 넘는 50.3%에 이르고 있다. 재선도 24.7%를 보이고 있어 전체 국회의원 4명중 3명은 국회 경력이 짧은 초·재선 의원들이다.

각 정당은 선거에서 이기기 위해 신뢰를 잃어버린 사람들을 과감하게 바꾸고 새로운 인물로 변화와 혁신을 찾으려고 한다. 새로운 인물이 가져오는 참신함과 새로움이 정당의 이미지를 바꾸고 선거에서 승리할 수 있다고 믿기 때문이다. 국회에서는 국회의원의 교체 비율이 절반 이상으로 높게 나타나 각 국회의원들이 전문성을 가지기 어렵기에 경험과 전문성을 갖춘 보좌진을 통해 이를 보완해야 한다.

<표 4> 제 21대 국회의원 당선 횟수 현황

선수	초선	재선	3선	4선	5선	6선
인원 (명)	151	74	42	19	13	1
비율 (%)	50.3	24.7	14	6.3	4.3	0.3

*출처 : 국회 홈페이지(www.assembly.go.kr)

그러나 국회의원이 보좌진을 새롭게 채용하는 과정에서 전문성을 충분히 파악하기는 어렵다. 보좌진의 충원 경로에서 가장 많은 비중을 차지하는 것은 정치입문 과정(44.4%)으로 국회 게시판을 통한 공고 등의 절차를 거쳐서다. 두 번째로는 선거운동 중의 인간관계(22.3%), 혈연·학연·지연(13.9%)다(박원기, 2005). 공고 등을 통해서 입직하게 된 경우도 사실상 사전에 내정된 인원이나 추천이 존재하기에 전문성보다는 인적 네트워크를 통해 입직하는 경우가 많다.

제 20대 국회 막바지와 마찬가지로 21대 국회가 시작된 2020년 7월을 기준으로 작성된 <표5>를 살펴보면 78.2% 즉 4명중 3명은 8년 미만의 경력을 가지고 있다. 보좌관과 비서관의 직급에서도 의원과의 친분이 있

거나 각 상임위에 적합한 외부 인재를 영입하여 채용하는 경우도 있어 초창기 개원 직후에는 보좌진의 경력이 매우 짧게 나타나기도 한다. 또한, 지역구를 관리를 위해 지역에 근무하는 보좌진의 경우 새롭게 의원과 친분이 있는 사람들로 구성되기 때문에 경력이 짧은 사람들이 대거 임명되기도 하다.

<표 5> 국회의원 보좌진 재직기간 현황

구간	1년 미만	1년~4년 미만	4년~8년 미만	8년~12년 미만	12년~16년 미만	16년~20년 미만	20년 이상	합계
인원	773	605	477	284	116	85	32	2372
비율	32.6%	25.5%	20.1%	12.0%	4.9%	3.6%	1.3%	100%

*출처 : 국회사무처 (2020년 7월 29일 기준)

<표6>은 2020년 8월 24일 기준 국회의원 보좌진의 신규채용 현황이다. 이전에 한 번도 보좌진으로 일해본 적이 없는 인원들만 나타낸 숫자다. 21대 국회가 시작된 5월에 새롭게 보좌진으로 일하게 된 사람은 무려 540명이고 전체 보좌진 2,400명의 22.5%에 해당하는 숫자다. 4명 중 1명은 기존에 보좌진으로 일해 본 사람이 없다는 점에서 일의 연속성과 전문성에는 한계가 있다는 것을 보여준다. 이러한 보좌인력 충원의 문제는 고학력임에도 분야별 전문성이 낮다는 평가와 관계가 있다(함성득·김혁·조준우(2004).

<표 6> 보좌진 경력이 없는 신규채용 현황

	4급	5급	6급	7급	8급	9급	총합계
1월	3	4	3	5	6	12	33
2월	4	6	2	8	6	14	40
3월	3	8	5	6	6	13	41
4월	4	9	4	4	5	10	36
5월	83	119	61	74	84	119	540
6월	17	18	12	6	16	17	86
7월	6	10	4	1	1	8	30
8월	1	5	1	1		3	11
총합계	121	179	92	105	124	196	817

*출처 : 국회사무처 (2020년 8월 24일 기준)

제 2 절 공공봉사동기(PSM) 이론

1. 공공봉사동기(PSM)의 개념

공공봉사동기에 대한 개념은 여러 가지로 정의되고 있지만 내재하고 있는 의미는 크게 다르지 않다. 공공봉사동기에 대한 대표적인 정의는 Perry & Wise(1990)로 “정부기관이나 공공조직에서 우선적으로 혹은 고유하게 나타나는 동기에 대응하려는 개인의 성향”이라고 하였다. Brewer & Selden (1998)은 “개인으로 하여금 공공봉사를 의미 있게 수행하려는

동기"라고 했으며, Rainey & Steinbauer (1999)는 지역공동체, 국가, 국민, 인류를 위해 봉사하고자 하는 일반적인 이타적 동기라고 정의하기도 했다. 학자들마다 조금의 차이는 있지만 공익에 대한 헌신, 타인에 대한 봉사, 자기희생과 같은 특징들이 공공봉사동기의 기초라고 할 수 있다(Houston, 2006).

공공봉사동기는 민간과는 구분되는 공무원들의 특징적인 동기를 설명하기 위해 미국에서 개발된 개념이다(Perry & Wise, 1990). 민간조직에서는 금전적 보상을 중요시하는 것과는 달리 정부기관이나 공공조직에서는 공공봉사를 중요한 직무동기로 여기며 그 가치체계가 다르게 나타난다(Rainey, 1982; 박천오, 1989; Crewson, 1995; 이종수, 1997). 금전적 보상이나 민간조직에 비해 더 많은 기회를 부여받기 어려움에도 공공조직을 선택하는 것은 공공의 이익을 봉사하고 단순히 직업으로서가 아닌 윤리적 의식이나 소명으로 인식하는 경향이 강하기 때문이라고 보았다(김상묵, 2018). 공무원이 되고 정부기관에서 일하기를 원하는 사람들은 대중을 위해 봉사하는데 업무에 대한 동기가 부여되고 있다. 특히 다른 사람을 돕는데 큰 자부심을 가지고 대중을 위하여 봉사하는 것에 대한 높은 동기가 있음이 연구를 통해 입증되고 있다(정우일, 2005).

공공봉사동기는 공공부문 종사자들이 가지고 있는 특유의 동기인 만큼 민간부문에서 추구하는 가치와는 차이를 가지고 있다. 따라서 공무원의 경우 공공봉사동기를 고려해 조직을 관리할 필요가 있다. 공공봉사동기를 단순히 동기요인으로서 바라보는 것이 아니라 높은 수준의 업무 성과를 내도록 조직 관리에 적극적으로 반영할 필요가 있다(Perry, 1990; Neff & Crum, 1999; 이근주, 2005).

<표 7> 공공봉사동기(PSM)의 대표적 정의

학자 명	내용
Perry & Wise (1990)	정부기관이나 공공조직에서 우선적으로 혹은 고유하게 나타나는 동기에 대응하려는 개인의 성향
Brewer & Selden (1998)	개인으로 하여금 의미 있는 공공봉사를 수행하려는 동기
Rainey & Steinbauer (1999)	지역공동체, 국가, 국민, 인류를 위해 봉사하고자 하는 일반적인 이타적 동기
Vandenabeele (2007)	사적 이익이나 조직의 이익을 넘어서는 신념, 가치, 태도
Perry & Hondeghem (2008)	사회와 이웃을 위하여 선행을 하려는 목적으로 국민에게 봉사하려는 개인적 성향

2, 공공봉사동기(PSM)의 차원

공공봉사동기는 다차원적인 개념을 가지고 있다. Perry & Wise(1990)는 세 가지 차원으로 구분하였는데 합리적(rational), 규범적(norm-based), 감성적(affective) 차원이다. 세 가지 차원의 하위개념으로 네 개의 척도를 부여하고 있다. 네 가지 척도로는 공공봉사 호감도, 공공가치 몰입, 동정심, 자기희생이 있다.

첫째, 합리적(rational) 차원은 공공정책결정 과정에 참여하여 사회적으로 의미 있는 일을 하고자 하는 동기를 의미한다. 이때 공무원 자신은 효용을 극대화하려고 하는데 사적이익보다는 국민을 위한 봉사를 통해 전환된 효용을 얻으려고 하며 이를 개인적 가치라고 생각한다(전영한, 2005). 다시 말해서 공무원은 국가에 헌신하고 국민을 위해 봉사함으로써 얻어지는 효용을 극대화하기 위해 합리적으로 노력한다는 의미를 가

진다(Perry & Wise, 1990). 공무원의 경우 정책과정에 참여하며 자신이 국가의 중요한 의사결정을 내리는데 역할을 하고 있다는 것을 인식함으로써 공익의 향상으로 이어질 수 있다는 기대를 가지게 된다. 또한 이때 가지는 만족감과 자신이 참여한 정책이 성공함으로써 얻는 만족 등이 효용을 극대화 하는 기제를 작동시킨다(이근주, 2005)

둘째, 규범적(norm-based) 차원은 공공의 이익을 증진하기 위해 공동체의 구성원으로서 의무를 성실히 수행하려는 동기를 의미한다. 즉 정부가 부여한 의무에 충성하며 사회적 약자를 위한 정책 등 불평등을 해소하기 위한 노력에 힘을 기울이는 특성이다(Perry & Wise, 1990). 공공부문에서 공익을 제공하고자 하는 열망은 일반적인 규범들 중 하나이다. 공익을 개인의 견해로 인식하더라도 본질적으로 공공서비스를 제공하고자 하는 열망은 이타주의적이다(Downs, 1967). 공익에 대한 '이타적인' 봉사욕구로서 여기서 말하는 이타적이라 함은 사익과 충돌이 발생하더라도 공적인 가치를 추구한다는 것을 말한다. 이타적인 봉사욕구는 감성적인 차원과 유사해 보일 수 있지만, 사회공동체에 대한 의무감으로 공공서비스를 제공한다는 차이가 있다(이혜윤, 이근주, 2013).

셋째, 감성적(affective) 차원은 국민에 대한 애정을 바탕으로 다양한 사회문제에 반응하는 일련의 행태를 의미한다. 타인을 돕겠다는 의지이며 이는 인간의 감정에 기반을 두고 있다. 사회적 약자를 보호하고 선의의 애국심을 가지며 사회적 가치에 참여하게 되는 동기를 의미한다(강남구, 2010). 이러한 행위나 의지는 감정적 차원으로 다른 사람을 위해 희생하고자 하는 의지가 있을 때 가능한 것이다(Frederickson & Hart, 1985). 사회에 대한 동정의 마음과 국가에 대한 희생은 단순히 정서적인 차원에 그치지 않고 국민들에게 부여된 모든 권리를 보호해 주고자 하는 마음까지 포함된 개념이다(Frederickson & Hart, 1985; 이근주, 2005; 강남구 2010).

3. 공공봉사동기(PSM)의 측정 척도

공공봉사동기 수준을 측정하기 위한 척도는 Perry에 의해 1996년 처음 개발되었다. Perry(1996)는 공공봉사동기를 공공정책 호감도, 공익몰입, 시민의무, 사회정의, 동정심, 자기희생의 6가지 하위차원으로 40개 설문 문항을 통해 평가할 수 있다고 보았다. 그렇지만 시민의무 및 사회정의 차원은 공익몰입 차원과 차별적이지 않다는 것을 발견하고 공공정책 호감도, 공익몰입, 동정심, 자기희생 4가지 하위차원과 24개 설문 문항을 공공봉사동기 척도로 제시하였다(김상묵, 2018).

<표 8> Perry(1996)가 제시한 PSM의 4가지 차원 및 측정문항

차원	측정문항
공공정책 호감도	- 정치에 대하여 부정적인 인상을 갖고 있다.(R) - 정책과정에서 발생하는 거래관계를 받아들일 수 없다.(R) - 정치인들을 별로 좋아하지 않는다. (R)
공익 몰입	- 현 사회에서 벌어지고 있는 일에 대하여 별 관심이 없다.(R) - 사적인 이득과 무관하게 지역사회에 봉사한다. - 의미 있는 공공봉사를 중요시한다. - 공무원은 사익에 반할지라도 공익을 위해서 일해야 한다. - 공공봉사는 시민의 의무이다.
동정심	- 사회적 혜택을 받지 못한 사람들의 어려움에 별로 가슴 아파하지 않는다. (R) - 대부분의 사회정책은 중요하다. - 곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다. - 애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다. - 개인적으로 알지 못하는 사람들의 복지에 대하여 별로 생각하지 않는다. (R) - 사람들은 서로에게 의지하고 산다. - 자신의 문제 해결을 위하여 스스로 노력하지 않는 사람은 동

	정할 필요가 없다. (R) - 내가 지지하는 사회정책은 별로 없다. (R)
자기희생	- 개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 중요하다. - 개인적인 일보다 의무가 중요하다. - 선행을 하는 것보다 돈을 많이 버는 것이 중요하다. (R) - 내가 하는 일의 대부분은 사회적 대의를 위한 것이다. - 타인을 위한 봉사는 금전적 보상과 무관하게 기분이 좋다. - 사회로부터 받은 것 보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다. - 다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수한다. - 사회의 선을 위하여 자신을 희생한다.

*출처 : 이근주, 2005를 재구성

미국 등 여러 국가들에서 Perry(1996)의 척도를 사용한 연구가 진행되었고 몇 가지 문제점들이 발견되기도 하였다. 공공정책 호감도 측정 문항 중 정치인에 대한 불만족에 치우쳐져 있어 부적절하다는 점(Coursey & Pandy, 2007; Coursey, Perry, Brudnet, & Littlepage, 2008), 공익 몰입 문항들 중 일부가 자기희생 차원의 문항들과 의미가 중복된다는 점(Castaling, 2006; Leisink & Steijn, 2009; Talor, 2007; Vandenabeele, 2008; Wright & Pandey, 2008), 동정심 차원의 측정 문항들 중에는 정서적 동기의 특징을 제대로 반영하지 못하고 있다는 점(DeHart-Davis, Marlowe, & Pandey, 2006; Moynihan & Pandey, 2007; Wright, 2008; Wright & Pandey 2005) 등이 지적되기도 했다(김상묵, 2018).

4. 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인

공공봉사동기의 연구들은 크게 두 가지로 나눌 수 있는데 하나는 선행변수(antecedent)로 공직에 입직 하기전 공공봉사동기에 영향을 미치는

요인에 관한 연구이고, 다른 하나는 결과변수(outcome)로 공직 입직 후 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인에 관한 연구이다.

공공봉사동기의 결정요인에 관한 연구들은 인구통계학적 특성인 성별, 연령, 교육수준, 재직기간, 직급, 부모의 사회적 경향 등 개인적 특성과 관련된 변수에 초점을 맞추고 있으며 많은 연구가 이루어졌다(김서용, 2009; 김상묵, 2018). 전반적으로 여성보다는 남성이, 연령은 높을수록, 학력수준이 높을수록, 재직기간이 길어질수록, 직급이 높아질수록, 연령이 높아질수록 공공봉사동기 수준이 높을 것이라는 기대를 한다(김상묵 2018).

Perry(1997)는 가족 요인, 종교, 직업적 정체성, 정치적 신념과 같은 일반사회화 요인과 교육수준, 소득, 성별, 연령과 같은 개인적 특성들을 공공봉사동기와의 관계에 초점을 맞추고 연구했다. 연구결과 부모 역할, 직업적 정체성, 종교 역할 등의 요인들이 공공봉사동기와 관계가 있다는 결론을 보였다. 일반적으로 교육 수준이 높을수록 공공봉사동기가 높게 나타났으며 자원봉사, 종교 활동 등 사회공헌 활동도 공공봉사동기에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김서용(2010)의 연구에서는 남성, 연령, 부모의 역할, 일반 봉사경험, 상사의 역할, 동료의 역할, 공직생활 중 봉사경험은 공공봉사동기와 긍정적 관계를 보였고, 부정적 삶의 사건은 부정적 관계를 보였다.

이근주(2005a)의 연구에서는 성별, 전공, 학력 등은 공공봉사동기의 수준에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 입직당시 나이와 직급이 공공봉사동기의 변화를 설명하는데 통계적으로 유의미한 변수로 나타났다. 임주연(2006)도 연령, 성별, 직급, 재직기간 및 교육수준은 공공봉사동기에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 김태호・김유한(2010)의 연구에서도 인구통계학적인 별수들인 성별이나 학력은 공공봉사동기에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

또 다른 연구는 공공조직에 입직한 이후의 경험과 관련된 요인들이 공공봉사동기에 미치는 영향을 분석한 경우다. Perry(1997)는 조직 환경의 영향을 추후 연구 과제로 제시했다. 이후 Moynihan& Pandey(2007)는 다양한 조직사회화 요인들이 공공봉사 동기에 미치는 영향을 연구했는데 조직문화, 계층적 문화, 번문욕례, 고용 친화적 조직 개혁, 계층의 수, 근무기간 등이 포함되었다. 분석 결과 개혁지향적인 요인들은 공공봉사동기에 긍정적인 영향을 미쳤지만 번문욕례는 부정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 김서용(2009)은 사회 인구학적 변수, 관리 변수, 구조변수, 관계변수를 공공봉사동기에 영향을 미치는 변수로 보고 연구하였다. 연구결과 내재적 유인에 대한 만족, 애착적 조직몰입 등은 공공봉사동기에 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 계급, 동료와의 관례, 번문욕례는 공공봉사동기를 감소시키는 것으로 나타났다. 박희서(2013)는 조직의 능률성, 공정성, 효과성은 공공봉사동기의 정책 호감도 및 공익몰입 차원과정의 관계를 보이는 것으로 나타났다. 신정민(2012)의 연구에서 공공봉사 동기는 남성이 여성보다 더 높았다. 공익몰입 차원에서는 직급이 영향을 미쳤고, 공공봉사동기 전체는 물론 하위차원인 공익몰입, 희생심에 모두 영향을 미치는 것은 재직기간으로 분석되었다. 한에스더(2010)의 연구에서는 업무결과에 대한 경험된 책임감과 직무만족도는 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났고 업무모호성은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Perry(1997)의 연구에서처럼 개인이 입직 전에 공공봉사동기 일부가 결정될 수도 있겠지만, 공공조직에 입직 이후의 경험 축적과 조직 내 재사회화 등을 통해 공공봉사동기가 더 강화되는 부분이 있을 수 있다는 주장도 충분한 설득력이 있다. 이처럼 공공봉사동기는 조직에 참여하기 이전에 형성되기도 하지만 조직에 참여한 이후의 경험들에 의해 변화하기도 한다. 조직에 참여한 이후에 경험한 다양한 활동과 조직의 특성에

따라 공공봉사동기는 약화될 수도 강화될 수도 있음을 의미한다. 때문에 공공봉사동기를 효과적으로 관리하여 조직의 성과를 극대화하고, 조직 내에서 어떤 경험들이 공공봉사동기에 결정적인 영향을 미치는지에 이해도가 높아져야 한다(Wright & Grant, 2010).

제 3 절 선행연구와 본 연구와의 관계

공공봉사동기에 관한 선행연구들은 입직 전의 일반사회화 요인들에 관한 연구들이 활발히 진행되었다. 특히 Perry(1997) 등이 연구한 가족 사회화, 종교활동, 공식적 또는 비공식적 자원봉사가 어떻게 공공봉사동기에 영향을 미치는가를 분석했다. 본 연구에서도 공공봉사동기의 입직 전 일반사회화 요인 중 부모역할, 친구역할, 봉사경험, 공동체 주의 등이 어떻게 영향을 미쳤는지에 관한 분석을 진행한다.

조직사회화는 조직의 입직 후에 작용하는 요인들과 관련이 있다. 조직사회화는 입직 후 새로운 조직에서 요구하는 역할에 적응하기 위한 개인들의 학습을 의미하기도 한다(Chao et al., 1994). 조직에 합류한 후 조직사회화를 통해 조직구성원으로 필요한 태도, 행태, 지식 등을 습득하게 된다(Van Maanen & Schein, 1979). 본 연구에서는 상사역할, 동료역할, 근무환경, 전문가적 일체감 등이 공공봉사동기에 어떤 영향을 미쳤는지에 대한 분석을 진행한다. 아울러 일반사회화 요인과 조직사회화 요인을 비교 분석해 보려고 한다. 국회의원 보좌진의 경우 지속적으로 자신의 소속이 아닌 당의 이념과 대립하거나 소속의원실의 입장과 공공봉사동기가 충돌하는 등 독특한 조직 환경으로 인해 조직사회화 요인이 적극적으로 작용할 가능성이 높기 때문이다.

공공봉사동기의 선행연구에서는 개인적 특성 요인에 대해서는 성별, 직급을 중심으로 분석하였다. 성별과 직급은 선행 연구의 공공봉사동기

에 유의미한 결과를 보였기에 보좌진의 경우에도 성별과 직급에 대한 분석을 진행하였다. 직급의 경우 국회의원은 본인이 가진 인사권을 통해 중요도를 판단하고 보좌진에게 해당 직급을 부여한다. 때문에 인턴으로 입사해 직급을 단계적으로 상승하는 경우도 있지만 그렇지 않은 경우도 다수 존재한다. 보좌진의 경우 직급에 따라 그 책임 범위의 차이가 있어 어떤 직급에 있는지에 따른 공공봉사동기를 검증하고자 한다.

제 3 장 개념적 분석틀과 연구가설

제1절 연구문제와 개념적 분석틀

1. 연구문제

본 연구에서는 국회의원 보좌진의 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인들을 분석하고자 한다. 국회의원 보좌진의 일반사회화 요인, 조직사회화 요인, 개인적 특성 요인을 구분하고 각각 공공봉사동기에 어떻게 영향을 미치는지 확인하여 의미 있는 주요 변수를 찾고자 한다. 국회 보좌진의 공공봉사동기를 파악함으로써 효과적인 조직관리와 성과관리를 이끌어낸다면 국회 전체의 입법과 정책수립에 있어 질적 성장을 가져올 수 있을 것이다.

또한, 본 연구를 통해 입직 전과 후의 공공봉사동기 요인, 성별과 직급에 따른 공공봉사동기를 분석하여 국회 보좌진의 공공봉사동기가 높아질 수 있는 방향으로 필요한 인력을 충원하는 것은 물론 보좌진 조직을 운영하는 방법과 방향에 대해서 검토하고자 한다.

2. 개념적 분석틀

본 연구에서는 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인을 검증하는 것을 목표로 하고 있다. 독립변수로는 일반사회화 요인, 조직사회화 요인, 그리고 개인적 특성 요인을 검증하고자 한다. 먼저 일반사회화 특성 요인으로 부모역할, 친구역할, 봉사경험, 종교활동, 공동체 주의로 설정했다. 일반사회화 요인은 공공봉사동기 연구 초기부터 많은 관심의 대상이었으었으며, Perry(1997)의 연구는 물론 이후 다양한 연구를 통해 입증되었던 변수들이다. 본 연구에서는 부모역할, 친구 역할에 경험적 차원의 변수인 봉사경험. 공동체주의를 반영하였다.

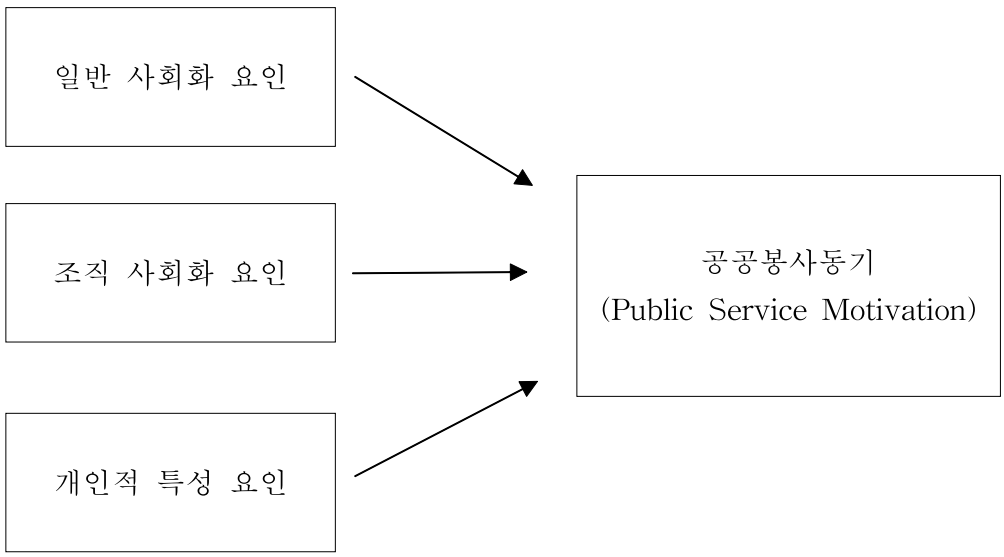
두 번째로, 조직사회화 특성 요인으로는 상사역할, 동료역할, 근무환경, 전문가적 일체감을 선정하였다. 국회의원 보좌진은 하나의 사무실에서 적은 인원이 오랜 시간 함께 근무하게 된다. 때문에 국회의원을 포함한 상사 역할과 동료역할이 영향을 미칠 것으로 판단하였다. 보좌진은 적은 인원이 다양한 업무를 하기 때문에 한사람이 가진 업무의 영역이 크다. 동료들의 영향이 공공봉사동기에 많은 영향을 미칠 것으로 보여 실증적 분석대상에 포함시켰다. 또한 각 의원실별로 국회의원의 의정활동의 방향과 시각차에 따라 근무환경에 큰 차이가 존재한다. 마지막으로 보좌진이 수행해야 하는 업무는 관련 입법 및 정책에 대해 전문적인 영역의 업무를 수행하기에 전문가적 일체감 요인을 검증하고자 하였다.

세 번째로 개인적 특성 요인은 성별, 직급을 특성 요인으로 설정하기로 하였다. 보좌진의 경우 남성이 여성에 비해 높은 비율을 차지하고 있다. 이는 업무 특성도 있지만 실제 성과를 낼 수 있도록 공공봉사동기에서 남성이 더 높은지를 검증해 보고자 하였다. 보좌진은 각각의 역할에 따라 직급을 부여받고 있다. 입직시기와는 관련이 없으며 의원이 부여한 역할과 책임의 범위에서 직급을 부여받는다. 때문에 각 직급이 공공봉사

동기에 어떤 영향을 미치는지 검증해 보고자 한다.

일반사회화, 조직사회화, 개인적 특성 요인 독립변수로 하고 공공봉사동기를 종속변수로 하여 개념적 분석틀을 제시하면 <그림 1>과 같이 나타낼 수 있다.

<그림 1> 개념적 분석틀



제 2 절 연구가설의 설정

본 연구는 Perry(1990, 1996, 1997)의 연구에서 사용된 전제와 척도를 사용해 공공부문 종사자가 민간부문 종사자들보다 높은 공공봉사동기를 가지고 있다고 보고 연구를 진행하였다. Perry가 입증한 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인들은 선행연구를 통해 미국뿐만 아니라 국내에서도 의미가 있음을 입증하였다. 따라서 본 연구에서는 여러 연구들을 통해

입증된 요인들에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

1. 일반사회화 특성 요인과 공공봉사동기

일반사회화 특성 요인은 공직에 입문하기 전부터 형성되는 성향이다. 공공봉사동기가 공직 입문 전에 형성된 성향이라면 일반사회화 특성 요인에 많은 영향을 받았다고 생각할 수 있다.

먼저 가족사회화란 부모의 역할 모델링에 영향을 받아 개인의 가치관을 형성하는 과정이다. 개인의 가치관을 형성하는데 중요한 부모 역할이 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인인가에 대한 연구는 매우 의미 있는 연구로 인식되었다. Perry(1997)는 부모 역할이 자기희생과 공익몰입에 영향을 미친다는 점과 부모와의 관계도 동정심에 영향을 미치고 있다는 점을 실증하였다. 후속연구(Perry et al., 2000)에서도 부모가 보여준 영향에 대해서는 가족사회화라는 개념으로 발전시키며 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인으로 실증하였다. 이러한 연구가 공공봉사동기는 조직 내 재사회화 보다는 개인의 성장과 교육과정에서 이루어지는 사회화를 통하여 형성되는 개인적인 성향임을 의미한다고 하였다고 보았다(이근주, 2005a). 따라서 본 연구에서는 부모님이 개인의 가치관을 형성하는 과정에 많은 영향을 미쳤을 것으로 보고 다음과 같은 가설을 수립하였다.

[H 1-1 : 부모 역할 수준이 높을수록 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다.]

사회화 연구에서 친구 역할은 부모 역할에 비해 상대적으로 주목받지 못했다. 오히려 일반적인 조직연구를 통해서 친구의 역할에 대한 연구들

이 진행되었음을 알 수 있다. Morrison(2002)은 조직 구성원의 조직몰입을 촉진하는 데 있어 조직 밖에 존재하는 친구관계 형성이 영향을 미칠 수 있음을 실증하였다. 여기서 조직 밖은 본인이 몸담고 있는 조직이 아닌 외부 조직을 말한다(김서용; 조성수; 박병주, 2010). 강동철(2017)의 연구에서도 인간관계가 조직 분위기에 긍정적인 관계를 미칠 수 있다고 보았다. 따라서 본 연구에서는 사회과 과정에서 자기희생을 통한 친구 역할은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다고 판단하여 다음과 같은 가설을 설정했다.

[H 1-2 : 좋은 친구 역할은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다.]

경험이론에 근거해서 볼 때 삶의 경험은 개인의 활동과 삶의 사건들로 구성된 과정에서 개인의 사회화에 영향을 미친다(김서용; 조성수; 박병주, 2010). 일반사회화 과정에서 봉사활동의 경험은 공공봉사동기 연구의 초기부터 관심 변수였고 Perry의 연구에서도 줄곧 긍정적 영향을 미치고 있음이 실증되었다. 김원득(2013)은 공직에 입문하기 전 경험이 공공봉사동기형성에 영향을 미칠 수 있다는 가설을 검증했는데 봉사활동 경험이 유의미한 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 따라서 본 연구에서는 봉사활동의 경험이 공공봉사동기에 영향을 미친다고 판단하여 다음과 같은 가설을 설정했다.

[H 1-3 : 봉사활동 경험은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다.]

Perry(1997)는 공동체주의에 대해서 종교적 세계관으로 개념화하였다. 가난과 사회문제의 해결을 위해서는 개인보다는 공동체가 해결해야 하는지를 물어 이를 측정하고자 하였다. Perry(1997)의 연구 결과에서는 공

동체주의가 통계적으로 유의하지 않고 공공봉사동기와 부(-)의 관계를 가지고 있다고 보았다(김서용 외, 2010). 따라서 본 연구에서는 다음과 같이 공동체주의는 공공봉사동기에 부(-)의 영향을 미친다는 가설을 설정하였다.

[H 1-4 : 공동체주의는 공공봉사동기에 부정적 영향을 미친다.]

2. 조직사회화 특성 요인과 공공봉사동기

조직 내에서 공식적·비공식적인 상사와 동료와의 관계는 사회화와 관련된 핵심 변수이다. 조직에 일원이 되었을 때 누구로부터 조직을 학습하고 영향을 받는지는 매우 중요하다. 대부분 조직 내의 상사 또는 동료들이 새로운 조직 구성원의 교육자 역할을 수행하고 있다(Reichers, 1987).

Setton & Adkins(1997)도 상사와 동료의 역할이 조직 내에서 매우 중요하다는 점을 강조했다. 처음 입직한 신입사원들의 경우 상사나 동료를 통해 주요 정보를 입수하고 조직의 이해를 높이려 하는데 이는 사회화 효과의 차이로 연결된다고 보았다. 국회의원 보좌진의 경우 적은 인원이 오랜 시간 함께 일을 하게 되며 업무를 배울 수 있는 직접적인 범위가 매우 좁아 직장 상사나 동료의 관계는 많은 영향을 미치게 된다. 이처럼 직장 상사와 동료의 좋은 역할내용이 공공봉사동기 형성에 긍정적인 역할을 수행할 것으로 판단되어 다음과 같은 가설을 설정했다.

[H 2-1 : 직장 상사와의 좋은 관계는 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다.]

[H 2-2 : 직장 동료와의 좋은 관계는 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다.]

Rainey(1982, 1983)는 민간부문 종사자들에 비해 공공부문 종사자들은 소득이나 인센티브의 가치에 대해서 낮게 평가한다고 주장하였다. Perry(1997)도 높은 소득이 공공부문 종사자들에게는 부정적인 영향을 미친다는 영향을 보여 주었다. 박천오(1989)는 한국 공무원들에게도 금전적인 보상의 가치는 낮게 평가된다고 결론을 내렸다. 김호정(2000)은 민간조직에 비해 공직을 선호하는 사람들은 보수에 대한 기대가 적다고 해석했다. 반면에, 공공조직도 Lee & Whitford(2007)은 임금에 대한 불만은 조직을 이탈하는 실질적인 원인이 될 수 있다고 지적했다. 박정호(2018)의 연구는 개인소득과 공공봉사동기는 긍정적 관계가 있음을 보여주기도 했다. 본 연구에서는 최근의 연구들에서 경제적 여유 등 근무 환경에 대한 긍정적 평가가 공공봉사동기에도 긍정적 영향을 미칠 것으로 판단하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[H 2-3 : 근무환경이 좋을수록 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다.]

Perry(1997)의 연구에서 공무원들의 의식 중 전문가적 일체감을 측정했다. 그 결과 공무원들이 자신들의 권위를 위해 전문성을 높이려는 노력을 한다고 것을 확인하였다. 즉 공무원들은 전문가적 일체감을 자신들의 권위를 높이는 역할을 하고 있다고 생각한다는 것이다. 한승주(2013)의 연구에서는 한국의 공무원의 경우 공익을 실현하는 사명감과 전문가적인 자부심에 대해서도 공공봉사동기로 이해할 필요가 있음을 주장하고 있다. 국회의원 보좌진은 과거 비서수준의 업무에 비해 정책개발과 예산 및 결산 등에 있어 전문적인 역량을 발휘하고 있다. 이에 본 연구에서는 전문성을 강화하는 것이 공공봉사동기에 긍정적 영향을 줄 것으로 판단하여 다음과 같은 가설을 설정했다.

[H 2-4 : 전문가적 일체감은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다.]

3. 개인적 특성 요인과 공공봉사동기

Perry(1997)와 Houston(2000)의 연구에서는 남성이 여성보다 공공봉사동기가 높다는 결론을 내렸다. Perry는 헌신과 시민의무에서 Houston은 일에 대한 성취와 가치 측면에서 남성이 여성보다 높은 공공봉사동기를 가지고 있다고 보았다. 원숙연·전소연(2010)의 연구에서는 남성의 경우 공공봉사동기는 조직몰입과 긍정적인 관계를 보이나, 여성의 경우에는 유의미한 관계를 보이지 않는다고 하였다. 안도희·안병국(2015)의 연구에서도 여성보다는 남성이 규범적 차원에서 공공봉사동기의 수준이 높다고 실증하였다. 임주연(2006), 김서용 외(2009) 의 연구에서도 남성이 공공봉사동기가 더 높다고 결론지었다.

반면에 박숙자(2000)는 여성 공무원이 사회적 시각이 긍정적이고, 사회적으로 인정받는 관리직에 있다는 이유로 일에 대한 성취감과 직무만족도가 높다고 결론 내리고 있다(김하현, 2008). 한에스더(2010)의 연구에서도 남성은 여성에 비해 상대적으로 공공봉사동기가 높은 결과를 보여주었다(Naff & Crum, 1999 ; Bright, 2005 ; 한에스더, 2010 재인용).

한편, 이근주(2005a)의 연구에서는 공공봉사동기에 남녀 간의 차이가 없다는 결론을 보여주기도 하였다. 본 연구에서는 남성의 비율이 높고, 더 높은 직급에 많은 상황을 고려할 때 국회의원 보좌진의 경우 남성이 여성보다 더 나은 공공봉사동기를 가지고 있다는 가설을 설정하였다.

[H 3-1 : 남성이 여성보다 공공봉사동기가 더 높을 것이다.]

이근주(2005a)의 연구에서는 조직 내에서 직급이 높을수록 공공봉사동기가 높아진다고 보았다. Bright(2005)도 직급이 높은 사람이 직급이 낮은 사람보다 공공봉사동기가 높다는 연구 결과를 보여 주었다. 김하현(2008)의 연구에 따르면 어떤 업무를 부여받는가에 따라 그 태도가 달라진다고 보았다. 조직 내에서 상위에 해당하는 위치에 있는 경우 하위에 위치한 경우보다 업무에 대한 몰입과 직무의 중요성을 느끼는 정도가 더 크다고 보았다. 즉 낮은 직급에서 업무를 수행하는 경우 조직몰입에 있어 부정적 요소로 작용할 수 있다고 보았다. 낮은 직급은 조직 내에서의 직무에 대해 의미 있고 중요하다고 생각하지 않는다고 받아들일 가능성이 높다. 즉 같은 업무를 수행함에 있어서도 직급이 낮음에 따라 공익몰입 정도가 높게 형성되기 어렵다는 것을 의미한다.

반면에 계급과 공공봉사동기가 부(-)의 상관관계를 가진다는 결론이 도출되기도 하였다(김서용, 2009). 한편 직급은 공공봉사동기와 통계적으로 유의미하지 않는다는 연구 결과도 있다(임주연, 2006). 이에 본 연구에서는 보좌진의 경우도 상위 직급의 업무가 이념과 정책적인 업무를 맡게 되며 단순 비서 업무 수준의 낮은 직책에 비해 더 높은 공공봉사동기를 가질 수 있을 것으로 보아 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[H 3-2 : 직급이 높을수록 공공봉사동기가 더 높을 것이다.]

제 3 절 자료의 수집 및 측정 방법

1. 공공봉사동기의 측정척도

Perry(1997)는 공공봉사동기의 개념을 3가지 차원으로 구성하였는데 합리적·규범적·감성적 차원이다. 이후 다양한 문헌연구를 통해 각각의 차

원 측정을 위한 지표를 24개로 개발하였다. 이 지표들은 다시 공공정책에 대한 관심도, 공익에 대한 헌신, 동정 및 희생의 4가지 차원으로 구성하였으며 5점 척도로 측정되었다. 통계적으로 검증된 24개의 지표는 공공봉사동기를 측정하는데 사용되고 있다(김하현, 2008)

본 연구에서는 Perry의 연구를 바탕으로 작성된 설문지중 이근주(2005b)와 김하현(2008), 김서용(2010), 고규태(2013)가 사용한 설문문항을 재구성해 사용하였다. 아래<표9>의 문항은 기존 연구에서 사용한 설문문항을 바탕으로 Likert형 5점 척도로 구성하였으며, '전혀 그렇지 않다(1점)'부터 '매우 그렇다(5점)'까지 응답자가 직접 응답하는 방법으로 측정하였다.

<표 9> 공공봉사동기의 측정문항

개념	하위차원	측정차원
합리적 차원	공공정책 결정에 대한 호감도 (Attraction to Public Policy Making : APM)	- 나는 정치에 대해서 부정적 인상을 갖고 있다(R). - 나는 정치인들을 별로 좋아하지 않는다(R). - 나는 정책결정과정에서 발생하는 타협이나 협상을 받아들일 수 없다(R).
규범적 차원	공익에의 몰입 (Committment to Pulic Interest : CPI)	- 나는 의미 있는 공공봉사를 중요하게 생각한다. - 나는 공무원은 사익에 반할지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위해서 일해야 한다고 생각한다. - 나는 공공봉사가 시민의 의무라고 생각한다.

감성적 차원	동정 (Compassion : COM)	- 나는 곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다. - 나는 사람들은 서로에게 의지하며 사는 것이라고 생각한다. - 나는 애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다고 생각한다.
	희생 (Self-Sacrifice : SS)	- 나는 개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 더 중요하다. - 나는 사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다고 생각한다. - 나는 다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수한다.

2. 사회화 변수의 측정척도

본 연구에서는 공공봉사동기에 어떠한 요인들이 영향을 미치는지를 확인하고자 하였다. 독립변수인 사회화 변수의 측정문항은 기존연구에서 측정되었던 문항들(Perry, 1997)을 반영하였다. 부모역할, 친구역할, 봉사경험, 종교활동, 공동체주의를 일반사회화 요인들로 반영하였고, 상사역할, 동료역할, 근무환경, 전문가적 일체감을 조직사회화 요인으로 반영하였다. 사회화 측정문항들은 기존연구(Perry, 1997 ; 김서용, 2010)에서 검증된 문항들을 사용하였으며 보좌진에게 적합한 설문문항으로 재구성하여 사용하였다. 아래<표10>의 문항은 기존 연구에서 사용한 Likert형 5점 척도로 구성하였으며, '전혀 그렇지 않다(1점)'부터 '매우 그렇다(5점)'까지 응답자가 직접 응답하는 방법으로 측정하였다.

<표 10> 사회화 요인의 측정문항

개념	하위차원	측정차원
일반사회화	부모역할 (가족 사회화)	- 나의 부모님은 남들을 돕는 일에 적극적이었다. - 부모님은 주위에 다른 사람들을 돕는데 많은 시간을 투자하셨다.
	친구역할	- 내 친구들은 남을 돕기 위해 자신을 희생하는 편이다. - 내 친구들은 자신보다는 남을 돕는데 많은 시간을 투자했었다.
	봉사경험	- 학창시절 나는 남을 돕는 일에 열심이었다. - 학창시절 나는 다른 사람들에 비해 남을 돕는데 많은 시간을 투자했다.
	종교활동	- 나는 내 종교관련 활동에 적극적으로 참여해 왔다. - 나는 종교행사에 자주 참여해 왔다.
	공동체 주의	- 개인이 가난한 이유는 사회경제적 요소보다 개인 능력 부족 때문이다(R). - 사회문제의 해결은 사회제도가 아닌 개인의 책임이다(R).
조직사회화	상사역할	- 내가 모신 상사들은 모두 공직자로서 시민을 돕는데 적극적이었다. - 내가 모신 상사들은 시민을 돕는데 많은 시간을 투자하셨다.
	동료역할	- 내 직장동료들은 남을 돕기 위해 자신을 희생한다. - 내 직장동료들은 남을 돕는데 많은 시간을 투자한다.
	근무환경	- 다른 공무원들에 비해 경제적으로 여유로운 환경에서 근무해 왔다. - 같은 공무원 생활이라도 남들에 비해 비교적 여유로운 생활을 해왔다.
	전문가적 일체감	- 나는 업무를 하면서 업무 분야에 대한 전문적인 지식이 형성되었다. - 나는 업무와 관련된 식견이 있는 사람들을 자주 접촉한다.

3. 자료의 수집 및 분석 방법

본 연구에서는 국회의원 보좌진 총 103명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 현재 국회 사무처에 등록된 인원을 대상으로 한정하여 조사하였다. 설문조사는 11월 8일부터 11월 12일까지 각 의원실을 방문하여 작성하였다. 조사 방식은 설문조사자가 직접 설문조사를 1대 1로 실시하여 항목의 누락이 없었다. 수집된 설문지는 SPSS 22.0을 통해 분석하였다.

제 4 장 연구 결과

제 1 절 표본의 구성 및 특성

본 연구 대상자는 국회에 현재 근무 중인 보좌진들을 대상으로 했으며 연구 대상자의 특징은 <표 11>과 같다.

성별의 경우 남자가 72명으로 69.9%, 여자는 31명으로 30.1%로 나타났다. 본 연구는 국회에서 정책을 담당하는 보좌진의 경우를 우선하여 설문조사를 실시하였고, 정책담당 보좌진의 경우 남성의 비율이 높게 반영되었다.

연령을 살펴보면 28세 이하가 13명 12.6%, 30~34세가 36명으로 35.0%, 35~39세가 28명으로 27.2%, 40~49세가 19명 18.4%, 50세 이상이 7명 6.8%로 나타났다. 국회 보좌진의 경우 30대 비서관과 비서진들이 실무 정책을 담당하고 있어 실제 30대의 62.2%의 비율로 높게 나타났다.

근무기간의 경우 4년 이하가 44명 42.7%, 5~8년이 36명 35.0%, 9~12

년 11명 10.6%, 13년 이상이 12명 11.7%로 나타났다. 근무기간은 국회의원의 임기인 4년을 기준으로 구분하였다. 학부에서의 전공을 살펴보면 정치학이 30명으로 29.1%, 법학이 9명 8.7%, 행정학이 9명 8.7%로 나타났다. 국회의원 보좌진의 역할에 가장 근접한 학문들인 정치학·법학·행정학이 46.5%로 절반에 육박하는 것으로 조사되었다. 이어서 인문사회과학(정치학, 법학, 행정학 제외)가 27명으로 26.2%, 공학 9명 8.7%, 자연과학 3명 2.9% 순이었고 기타는 16명으로 15.5%로 예체능 계열 또는 사범대학 계열 등으로 집계되었다.

<표 11> 연구 대상자의 특성

N=103

구분	분류	빈도 (명)	비율 (%)
성별	남	72	69.9
	여	31	30.1
연령	29세 이하	13	12.6
	30~34세	36	35.0
	35~39세	28	27.2
	40~49세	19	18.4
	50세 이상	7	6.8
근무기간	4년 이하	44	42.7
	5~8년	36	35.0
	9~12년	11	10.6
	13년 이상	12	11.7
전공	정치학	30	29.1
	법학	9	8.7
	행정학	9	8.7

	인문사회과학 (정치학, 법학, 행정학 제외)	27	26.2
	자연과학	3	2.9
	공학	9	8.7
	기타	16	15.5

본 연구 대상자의 업무적 특성을 보면 <표 12>와 같다. 직급은 4급 보좌관이 12명으로 11.7%, 5급 비서관이 26명으로 25.2%, 6급 비서가 17명으로 16.5%, 7급 비서가 16명으로 15.5%, 8급 비서가 11명으로 10.7%, 9급 비서가 17명으로 16.5%, 인턴이 4명으로 3.9%로 나타났다.

담당업무는 정책이 68명으로 66.0%, 행정이 14명으로 13.6%, 수행이 8명으로 7.8%, 정무가 5명으로 4.9%, 홍보 및 SNS 관리가 4명 3.9%, 조직관리가 1명으로 1.0% 순으로 조사되었다. 본 연구는 정책을 주로 담당하는 보좌진을 중심으로 설문조사를 실시하였다. 그 이유는 정책을 담당하는 보좌진이 실제 대중이 생각하는 입법 및 상임위 등을 담당하고 있고 이들의 공공봉사동기 검증이 연구의 목적에 맞는다고 보았다. 또한, 단순 수행업무나 일정관리 업무를 하는 보좌진에 비해 정책을 다루는 보좌진의 경우가 의원에게 큰 영향을 미치기 때문이다. 정책업무 이외의 업무 수행을 하는 보좌진들이 설문조사에 추가된 것은 직급에 따른 공공봉사동기를 검증하기 위해 직급별 표본수를 반영하여 담당업무가 다양하게 구성되게 되었다.

소속정당은 국민의힘이 60명으로 58.3%, 더불어민주당이 31명으로 30.0%, 정의당이 3명으로 2.9%, 국민의당이 1명으로 1.0%로 나타났으며 무소속을 포함한 기타는 8명으로 7.8%로 나타났다.

<표 12> 연구 대상자의 업무 특성

N=103

구분	분류	빈도 (명)	비율 (%)
직급	4급 보좌관	12	11.7
	5급 비서관	26	25.2
	6급 비서	17	16.5
	7급 비서	16	15.5
	8급 비서	11	10.7
	9급 비서	17	16.5
	인턴	4	3.9
담당업무	정무	5	4.9
	정책	68	66.0
	행정	14	13.6
	수행	8	7.8
	조직관리	1	1.0
	홍보 및 SNS	4	3.9
	기타	3	2.9
소속정당	더불어민주당	31	30.0
	국민의힘	60	58.3
	국민의당	1	1.0
	정의당	3	2.9
	기타 (무소속 포함)	8	7.8

제 2 절 측정 도구의 평가

1. 독립변수의 타당도 분석

국회의원 보좌진의 공공봉사동기 요인에 대한 하위 요인들이 어떻게 분류되는지 파악하고자 독립변수의 요인분석을 실시하였다. 요인 추출 방법으로는 주축 요인 추출을 실시하였고 베리멕스 회전을 하였다. 그 결과 총 18개 항목 중 종교활동에 해당하는 2개 항목[2] 은 기존 이론구조에 맞지 않게 적재되어 척도 순화과정을 거쳐 제거되었고 16개 항목이 8개 요인으로 분석되었다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 .680로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과 유의 확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 분석되었다. 공통성(Communality)도 0.4 미만이 없으므로 공통성이 낮은 항목은 없는 것으로 분석되었다.

전체 분산 중 상사역할은 11.247%, 봉사경험은 10.995%, 동료역할은 10.845%, 근무환경은 10.176%, 부모역할은 9.991%, 친구역할 9.274%, 공동체 주의 7.833%, 전문가적 일체감 7.051%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 누적분산도 77.411%로 나타나 구성된 8개 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다.

---

2) 종교활동1 : 나는 내 종교관련 활동에 적극적으로 참여해 왔다.
종교활동2 : 나는 종교행사에 자주 참여해 왔다.

<표 13> 독립변수의 타당도 분석

	요인							
	1	2	3	4	5	6	7	8
상사역할 1	.884	.145	.304	.028	.047	.038	.074	.124
상사역할 2	.841	.125	.275	-.009	-.009	.128	.020	.215
봉사경험 1	.110	.879	.120	.099	.228	.125	-.068	.153
봉사경험 2	.195	.810	.141	.119	.334	.175	.017	.093
동료역할 1	.282	.162	.907	.062	.074	.085	.067	.090
동료역할 2	.344	.089	.791	-.008	.145	.112	.032	.212
근무환경 1	-.010	.050	.036	.908	.046	.067	-.068	.107
근무환경 2	.027	.108	.009	.855	-.048	.032	-.145	-.076
부모역할 2	.038	.352	.074	.015	.807	.339	-.103	-.005
부모역할 1	.001	.247	.135	-.028	.789	.268	-.074	.077
친구역할 2	.002	.185	.085	.011	.203	.863	-.088	-.133
친구역할 1	.147	.066	.075	.098	.259	.663	-.040	-.011
공동체 주의 1	.074	-.026	.055	-.010	-.007	-.098	.845	-.089
공동체 주의 2	-.003	-.018	.013	-.178	-.099	-.012	.680	.019
전문가적 일체감 2	.097	.139	.019	.023	-.039	-.112	.023	.722
전문가적 일체감 1	.152	.025	.206	.003	.102	.003	-.097	.641
고유값	1.800	1.759	1.735	1.628	1.599	1.484	1.253	1.128
분산 (%)	11.247	10.995	10.845	10.176	9.991	9.274	7.833	7.051
누적분산 (%)	11.247	22.241	33.086	43.262	53.253	62.527	70.360	77.411
KMO=.680, Bartlett's x^2 = 996.406 (p<.001)								

2. 종속변수의 타당도 분석

본 연구에서 설정한 종속변수는 공공봉사동기이다. 설문 문항은 총 12개로 하위 요인들이 어떻게 분류되는지 파악하고자 요인분석을 실시하였다. 요인 추출 방법으로는 주축 요인 추출을 실시하였고 베리멕스 회전을 하였다. 그 결과 총 12개 항목 중 3개 항목[3] 은 기존 이론구조에 맞지 않게 적재되어 척도 순화과정을 거쳐 제거되었고 9개 항목이 4개 요인으로 분석되었다.

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 .730로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과 유의 확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 분석되었다. 공통성(Communality)도 0.4 미만이 없으므로 공통성이 낮은 항목은 없는 것으로 분석되었다.

전체 분산 중 합리적 차원은 19.196%, 규범적 차원은 15.241%, 감성적 차원(동정)은 19.238%, 감성적 차원(희생)은 20.806%를 설명하고 있는 것으로 나타났다. 누적분산도 74.481%로 나타나 구성된 4개 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다.

---

3) 합리적 차원 3 : 나는 정책결정과정에서 발생하는 타협이나 협상을 받아들일 수 없다.
규범적 차원 2 : 나는 국회의원은 사익에 반할지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위해서 일해야 한다고 생각한다.
감성적 차원 (동정) 3 : 나는 애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다고 생각한다.

<표 14> 종속변수의 타당도 분석

	구성요소			
	1	2	3	4
합리적 차원 1	-.029	.036	.888	-.006
합리적 차원 2	.088	.055	.863	.115
규범적 차원 1	.113	.374	.358	.528
규범적 차원 3	.249	.209	-.037	.845
감성적 차원 (동정) 1	.244	.820	-.046	.116
감성적 차원 (동정) 2	-.094	.735	.212	.344
감성적 차원 (희생) 1	.728	-.057	.130	.463
감성적 차원 (희생) 2	.859	.110	.009	.133
감성적 차원 (희생) 3	.674	.562	-.021	-.035
고유값	1.873	1.731	1.728	1.372
분산 (%)	20.806	19.238	19.196	15.241
누적 분산 (%)	20.806	40.044	59.240	74.481
KMO=.730, Bartlett's x^2 = 248.883 (p<.001)				

3. 측정도구의 신뢰도 분석

요인분석에서 추출된 요인별 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석(Reliability Analysis)를 실시하였다. 본 연구에서는 크론바흐 알파 계수(Cronbach's Alpha)를 산출하여 복수의 문항들에 대한 내적 일관성과 신뢰도를 검증하였고 그 결과는 <표 15>와 같다.

Alpha 값은 조사의 목적에 따라 만족할 만한 값이 달라진다. 기초연구의 단계에서는 0.5~0.6 이상이면 충분하며, 중요한 결정을 내리고자 할 때는 측정값이 0.9 정도의 신뢰도를 확보하여야 한다(남궁 근, 2003). 본 연구는 0.5 이상을 기준으로 신뢰도를 평가하였고 주요 변수들의 신뢰도는 양호한 것으로 평가되었다. 따라서 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다.

구체적으로 살펴보면 <표15>에서 나타난 것처럼 조직사회와 요인 중 상사역할이 0.935로 가장 높게 나타났으며 공공봉사동기의 규범적 차원이 0.544로 가장 낮게 나타났다. 전체적인 신뢰계수 간 약간의 차이가 있으나 비교적 양호한 내적 일관성을 보이고 있는 것으로 확인되었다.

<표 15> 측정도구의 신뢰도 분석

변수명		Cronbach's Alpha	항목 수
일반사회화 요인	부모역할	0.907	2
	친구역할	0.787	2
	봉사경험	0.932	2
	공동체주의	0.728	2

조직사회화 요인	상사역할	0.935	2
	동료역할	0.931	2
	근무환경	0.878	2
	전문가적 일체감	0.646	2
공공봉사동기	공공봉사동기 (PSM)	0.758	9
	합리적 차원	0.735	2
	규범적 차원	0.544	2
	감성적 차원 (동정)	0.628	2
	감성적 차원 (희생)	0.738	3

제 3 절 기술통계 분석

1. 일반사회화 요인들의 일반적인 경향

본 연구에 사용된 일반사회화 요인, 조직사회화 요인, 공공봉사동기에 대한 일반적인 경향을 살펴보기 위해 기술통계분석을 실시했다. 일반사회화 요인들을 살펴본 결과 부모역할의 평균이 3.70과 3.50으로 가장 긍정적인 응답을 보였다. 반면 친구역할의 평균은 3.03과 2.90으로 일반사회화 요인들 중 가장 낮은 응답을 보였다. 부모역할 중 '나의 부모님은

남들을 돕는 일에 적극적이었다.'는 응답이 가장 긍정적인 평균인 3.70을 나타냈고, 친구역할 중 '내 친구들은 자신보다는 남을 돕는데 많은 시간을 투자했다.'는 가장 낮은 평균인 2.90을 보여주었다.

<표 16> 일반사회화 요인들의 일반적인 경향

측정항목		평균	표준편차	왜도	첨도
부모역할	1. 나의 부모님은 남들을 돕는 일에 적극적이었다.	3.70	.873	-.091	-.712
	2. 부모님은 주위에 다른 사람들을 돕는데 많은 시간을 투자하셨다.	3.50	.928	.023	-.486
친구역할	3. 내 친구들은 남을 돕기 위해 자신을 희생하는 편이다.	3.03	.720	.278	.755
	4. 내 친구들은 자신보다는 남을 돕는데 많은 시간을 투자했었다.	2.90	.798	.531	.307
봉사경험	5. 학창시절 나는 남을 돕는 일에 열심이었다.	3.38	.898	.083	-.354
	6. 학창시절 나는 다른 사람들에 비해 남을 돕는데 많은 시간을 투자했다.	3.22	.928	.062	-.036
공동체주의	7.개인이 가난한 이유는 사회경제적 요소보다 개인 능력부족 때문이다 (R)	2.9806	1.04769	.039	-.673
	8.사회문제의 해결은 사회제도가 아닌 개인의 책임이다 (R)	3.4466	.90454	-.365	-.477

2. 조직사회화 요인들의 일반적인 경향

조직사회화 요인들의 일반적인 경향을 분석하기 위해 기술통계 분석을 실시했다. 조직사회화 요인들의 일반적인 경향을 살펴본 결과 전문가적 일체감 요인의 평균이 3.78과 4.03으로 가장 높게 나타났다. 반면에 근무환경 요인의 평균은 2.73과 2.63으로 전반적으로 3이하로 낮게 나타나 근무환경에 대한 부정적인 인식을 보였다. 동료역할의 평균도 3이하로 부정적인 응답을 보인 것으로 나타났다.

<표 17> 조직사회화 요인들의 일반적인 경향

측정항목		평균	표준편차	왜도	첨도
상사역할	9. 내가 모신 상사들은 모두 공직자로서 시민을 돕는데 적극적이었다.	3.19	.971	-.008	-.483
	10. 내가 모신 상사들은 시민을 돕는데 많은 시간을 투자하셨다.	3.27	.962	.033	-.220
동료역할	11. 내 직장동료들은 남을 돕기 위해 자신을 희생한다.	2.83	.845	.045	-.064
	12. 내 직장동료들은 남을 돕는데 많은 시간을 투자한다.	2.88	.878	.142	-.252
근무환경	13. 다른 공무원들에 비해 경제적으로 여유로운 환경에서 근무해 왔다.	2.73	.962	-.033	-.803
	14. 같은 공무원 생활이라도 남들에 비해 비교적 여유로운 생활을 해왔다.	2.63	1.048	.062	-1.062

전문가적 일체감	15. 나는 업무를 하면서 업무 분야에 대한 전문적인 지식이 형성되었다.	3.78	.766	-.528	.943
	16. 나는 업무와 관련된 식견이 있는 사람들을 자주 접촉한다.	4.03	.845	-.751	.693

일반사회화 요인과 조직사회화 요인들의 기술통계분석을 살펴보면 전반적으로 일반사회화 요인에 대한 평균값이 더 높게 나타난 것으로 나타났다. 일반사회화 요인의 설문 조항 중 평균 3 이상을 나타낸 것이 8개 중 6개인 반면 조직사회화 요인의 설문 조항 중 평균 3 이상을 나타낸 것은 8개 중 4개에 불과해 일반사회화 문항이 전반적으로 긍정적인 답변이 많았다. 가장 긍정적인 답변은 전문가적 일체감 요인 중 '나는 업무와 관련된 식견이 있는 사람들을 자주 접촉한다.'로 평균 4.03으로 나타났다. 가장 부정적인 답변은 근무환경 요인 중 '같은 공무원 생활이라도 남들에 비해 비교적 여유로운 생활을 해왔다.' 설문으로 평균 2.63을 나타났다.

3. 공공봉사동기 요인들의 일반적인 경향

공공봉사동기 요인들의 기술통계 분석을 살펴보면 평균값이 비교적 높게 나타났다. 감성적 차원(동정) 요인에 대한 평균값이 4.24와 4.08로 가장 긍정적인 응답이 많은 것으로 나타났다. 반면에 감성적 차원(희생) 요인에 대한 평균값은 2.79, 2.93, 3.15로 전반적으로 부정적인 답변이 많은 것으로 나타났다. 가장 높은 평균을 보여준 설문 문항은 감성적 차원(동정)의 '나는 곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다.'로 평

균 4.24로 나타났다. 가장 낮은 평균을 보여준 설문 문항은 감성적 차원(희생)의 '나는 개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 더 중요하다.'로 평균 2.79로 나타났다.

<표 18> 공공봉사동기 요인들의 일반적인 경향

측정항목		평균	표준편차	왜도	첨도
합리적 차원	1.나는 정치에 대해서 부정적 인상을 갖고 있다 (R)	3.5243	1.03701	-.496	-.452
	2.나는 정치인들을 별로 좋아하지 않는다 (R)	3.3495	.90433	-.593	-.126
규범적 차원	3. 나는 의미 있는 공공봉사를 중요하게 생각한다.	3.91	.898	-.572	.059
	4 나는 공공봉사가 시민의 의무라고 생각한다.	3.32	1.012	-.393	-.056
감성적 차원 (동정)	5. 나는 곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다.	4.24	.773	-1.101	2.110
	6. 나는 사람들은 서로에게 의지하며 사는 것이라고 생각한다.	4.08	.904	-.967	.756
감성적 차원 (희생)	7. 나는 개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 더 중요하다.	2.79	.997	-.102	-.461
	8. 나는 사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다고 생각한다.	2.93	1.012	-.209	-.474
	9. 나는 다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수한다.	3.15	.890	-.207	-.354

제 4 절 가설 검증

1. 변수 간의 상관관계 분석

연구의 가설을 검증하기 위하여 본 연구의 주요 변수인 부모역할, 친구역할, 봉사경험, 공동체 주의, 상사역할, 동료역할, 근무환경, 전문가적 일체감, 성별, 직급, 합리적차원, 규범적차원, 감성적차원(동정), 감성적차원(희생), 공공봉사동기(PSM)간 상관관계를 확인하기 위해 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였다. 분석 결과 <표 19>와 같이 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

부모역할은 친구역할(r=.537), 봉사경험(r=.590), 동료역할(r=.270), 규범적 차원(r=.255), 감성적차원-동정(r=.231), 감성적차원-희생(r=.351), 공공봉사동기(r=.295)과 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 보였다. 친구역할은 다소 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 친구역할은 봉사경험(r=.350), 동료역할(r=.221), 감성적차원-희생(r=.353)과 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 보였다. 봉사경험은 상사역할(r=.344), 동료역할(r=.353), 근무환경(r=.195), 전문가적 일체감(r=.228), 규범적차원(r=.373), 감성적차원-동정(r=.387), 감성적차원-희생(r=.496), 공공봉사동기(r=.504)과 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 보였다. 특히 감성적차원-희생과 공공봉사동기와는 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 공동체주의는 근무환경(r=-.196)과 부(-)적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

상사역할은 동료역할(r=.609), 전문가적일체감(r=.311), 합리적차원(r=.303), 감성적차원-희생(r=.293), 공공봉사동기(r=.324)와 정(+)적 상관

관계를 갖는 것으로 보였다. 이중 동료역할은 다소 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 동료역할은 전문가적일체감(r=.289), 규범적차원(r=.215), 감성적차원-동정(r=.322), 감성적차원-희생(r=.385), 공공봉사동기(r=.410)와 정(+)적 상관관계를 갖고 있으며 직급(r=-.212)과는 부(-)적 상관관계를 가진 것으로 나타났다. 근무환경은 규범적차원(r=.291), 감성적차원-동정(r=.213), 감성적차원-희생(r=.231), 공공봉사동기(r=.323)과 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 보였다. 전문가적일체감은 합리적차원(r=.349), 규범적차원(r=.239), 감성적차원-동정(r=.514), 감성적차원-희생(r=.317), 공공봉사동기(r=.500)과 정(+)적 상관관례를 갖는 것으로 보였다. 이중 감성적차원-동정과 공공봉사동기와는 다소 높은 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

성별은 직급(r=.544)과 정(+)적 상관관계를 가지고 있고 합리적차원(r=-.296), 감성적차원-희생(r=-.251), 공공봉사동기(r=-.254)와는 부(-)적 상관관례를 갖는 것으로 나타났다. 직급은 합리적차원(r=-.278), 규범적차원(r=-.205), 감성적차원-희생(r=-.337), 공공봉사동기(r=-.379)와 부(-)적 상관관계를 가진 것으로 나타났다.

합리적차원은 규범적차원(r=.240), 공공봉사동기(r=.523)과 정(+)적 상관관계를 보였다. 규범적차원은 감성적차원-동정(r=.496), 감성적차원-희생(r=.482), 공공봉사동기(r=.779)와 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 보였다. 감성적차원-동정은 감성적차원-희생(r=.364), 공공봉사동기(r=.686)과 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 보였다. 감성적차원-희생은 공공봉사동기(r=.769)와 정(+)적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

변수들 간의 상관관계가 유의미한 수준에서 통계적으로 높은 상관관계

를 보일 경우 다중공선성(Multicollinearity)를 의심해 볼 수 있다(이재운, 2011). 본 연구의 상관관계 분석을 보여주는 <표18>에서는 유의미한 상관관계가 0.8이상인 변수가 없기 때문에 다중회귀분석 시 다중공선성 발생 가능성이 낮은 것으로 판단되었다.

<표 19> 주요 변수 간의 상관관계 분석

	부모역할	친구역할	봉사경험	공동체주의	상사역할	동료역할	근무환경	전문가적 일체감	성별	직급	합리적 차원	규범적차 원	감성적차 원(동정)	감성적차 원(희생)	PSM
부모역할	1														
친구역할	.537 ***	1													
봉사경험	.590 ***	.350 ***	1												
공동체주의	-.151	-.131	-.075	1											
상사역할	.140	.175	.344 ***	.074	1										
동료역할	.270 **	.221 *	.353 ***	.067	.609 ***	1									
근무환경	.049	.118	.195 *	-0.196 *	.038	.061	1								
전문가적 일체감	.087	-.074	.228 *	-.059	.311 **	.289 **	.038	1							
성별	.045	-.075	-.044	.169	-.028	-.178	.010	-.168	1						
직급	-.119	-.177	-.088	.107	-.020	-.212*	-.148	-.169	.544***	1					
합리적차원	-.060	-.061	.102	-.005	.303 **	.181	.166	.349 ***	-.296**	-.278**	1				
규범적차원	.255 **	.079	.373 ***	-.044	.102	.215 *	.291 **	.239 *	-.083	-.205*	.240 *	1			
감성적차원 (동정)	.231 *	.026	.387 ***	-.020	.155	.322 **	.213 *	.514 ***	-.014	-.191	.178	.496 ***	1		
감성적차원 (희생)	.351 ***	.353 ***	.496 ***	-.060	.293 **	.385 ***	.231 *	.317 **	-.251*	-.337**	.092	.482 ***	.364 ***	1	
PSM	.295 **	.180	.504 ***	-.050	.324 **	.410 ***	.323 **	.500 ***	-.254**	-.379***	.523 ***	.779 ***	.686 ***	.769 ***	1

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2. 일반사회화 요인에 대한 가설검증

일반사회화 요인인 부모역할, 친구역할, 봉사경험, 공동체주의가 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표20>과 같다. 회귀모형은 통계적으로 유의하게(F=8.372, p<.001) 나타났으며 회귀모형의 설명력은 약 25.5%(수정된 R^2은 22.4%)로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.528로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었다. 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단된다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 봉사경험(β=.507, p<.001)은 공공봉사동기에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 부모역할, 친구역할, 공동체 주의는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

분석결과 일반사회화 요인에 대한 4개의 가설 중 '봉사활동 경험은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다'는 가설은 채택되었다. 부모역할, 친구역할, 공동체 주의에 대한 가설은 기각되었다. 봉사활동의 경험이 공공봉사동기에 영향을 미친다는 가설은 Perry의 연구에서도 입증되었고 이후 다양한 연구에서도 입증된 바 있다. 국회의원 보좌진에 대한 연구에서도 봉사활동 경험은 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 공무원으로 입직 전 다양한 봉사활동 경험을 통해 사회의 문제점을 직접 경험한 것이 공공봉사동기를 높인다는 점은 기존의 연구를 지지하고 있다.

<표 20> 일반사회화 요인에 대한 다중회귀분석

종속변수	독립변수	B	표준오차	β	t	p	VIF
PSM	(상수)	22.250	2.945		7.554	.000	
	부모역할	-.026	.346	-.009	-.076	.940	1.915
	친구역할	.020	.371	.006	.053	.958	1.415
	봉사경험	1.416	.302	.507	4.686	.000	1.539
	공동체주의	-.036	.251	-.013	-.144	.886	1.027
F=8.372 (p<.001), R^2=.255, $_{adj}R^2$=.224, D-W=1.528							

3. 조직사회화 요인에 대한 가설검증

조직사회화 요인인 상사역할, 동료역할, 근무환경, 전문가적 일체감이 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표21>과 같다. 회귀모형은 통계적으로 유의하게 (F=17.123, p<.001) 나타났으며 회귀모형의 설명력은 약 41.1%(수정된 R^2은 38.7%)로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.993으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었다. 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단된다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 동료역할(β=.256, p<.05), 근무환경(β=.291, p<.001), 전문가적 일체감(β=.405, p<.001)은 공공봉사동기에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났

다. 그러나 상사역할은 공공봉사동기에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

조직사회화 요인에 대한 가설 중 '동료역할은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다.'는 채택되었다. 반면에 상사 역할이 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다는 가설은 기각되었다. 직장 상사와 동료들은 조직에 대한 이해를 높이는데 도움을 주는 교육자 같은 역할을 하고 있다. 그런데 국회의원 보좌진의 경우 직장 상사는 국회의원을 직접 지칭하는 경우가 많아 교육자의 역할에는 미치지 못하는 것으로 보인다. 오히려 직장 동료들은 직급이 다르지만 같은 의원실에서 일을 하고 있거나, 비슷한 시기에 입직한 다른 의원실 동료들에게 더 많은 지식을 얻고 있다고 보고 있다. 분석결과는 동료 역할에 따라 공공봉사동기가 상승한다는 기존의 연구를 지지하고 있다.

근무환경에 대한 가설인 '근무환경이 좋을수록 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다.'는 가설은 채택되었다. 근무환경 중 경제적인 요인에 관한 설문문항을 반영하여 검증하였다. 검증결과 국회의원 보좌진들은 다른 공무원들에 비해서 경제적 안정성을 가지고 있다고 분석되었다. 국회의원 보좌진은 비교적 젊은 30대의 나이에 해당 직급에서는 일반직 공무원보다 높은 수준의 호봉을 부여받아 급여를 받고 있기 때문인 것으로 추정된다.

전문가적 일체감에 대한 가설인 '전문가적 일체감은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다'는 유의미한 검증 결과로 채택되었다. 선행연구에서는 전문가적 일체감이 자부심으로 표현될 수 있다고 보았다. 국회의원 보좌진은 입법과 예산을 다룸에 있어 비교적 전문가 집단을 수시로 접촉하고 있다. 입법을 위해서는 법률 전문가나 해당분야의 전문가, 관련 이익단체 임원들을 수시로 접촉하고 있다. 예산을 검증하는 것도 마찬가지

이다. 정부부처 공무원들은 자기 분야에 오랫동안 일하면서 전문적인 지식을 가지고 있는데 이들과의 협의를 위해서는 보좌진들도 전문적인 지식을 얻기 위해 끊임없이 노력해야 하는 상황이다. 또한, 보좌진의 업무가 단순히 비서의 역할을 벗어나 입법 및 정책 전문가로서 인정받으며 업무를 확장하는 것도 이유로 추정된다.

전문적인 업무영역으로 실력을 쌓아나가고 있지만 보좌진이 전문가로서 성장하기 위한 장기근속에는 어려움이 있다. 국회의원의 낙선이나 갑작스러운 의원직 상실, 그리고 의원실내 갈등으로 면직 처분이 발생할 경우 경력의 단절이 발생하게 되고 전문성을 확장하는 기회가 상실되게 된다. 보좌진의 전문성을 키우기 위해서는 체계적인 교육제도와 장기근속을 위해 인력풀 제도를 운영하는 등 근본적 개선 논의가 필요하다.

<표 21> 조직사회화 요인에 대한 다중회귀분석

종속변수	독립변수	B	표준오차	β	t	p	VIF
PSM	(상수)	11.128	2.518		4.420	.000	
	상사역할	.080	.262	.031	.307	.759	1.643
	동료역할	.759	.292	.256	2.594	.011	1.623
	근무환경	.757	.202	.291	3.750	.000	1.004
	전문가적 일체감	1.442	.293	.405	4.923	.000	‘1.127
F=17.123 (p<.001), R^2=.411, $_{adj}R^2$=.387, D-W=1.993							

4. 개인적 특성 요인에 대한 가설 검증

개인특성 요인인 성별과 직급이 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표22>와 같다. 회귀모형은 통계적으로 유의하게($F=8.620$, $p<.001$) 나타났으며 회귀모형의 설명력은 약 14.7%(수정된 R^2은 13.0%)로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.510으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었다. 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단된다. 회귀계수의 유의성 검증 결과 직급($\beta=-.342$, $p<.01$)은 공공봉사동기에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 성별은 공공봉사동기에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

개인특성요인에 대한 가설 중 '직급이 높을수록 공공봉사동기가 더 높을 것이다.'는 가설은 채택되었다. 선행연구에서는 직급이 높은 사람이 직급이 낮은 사람보다 공공봉사동기가 높다고 보았다. 보좌진의 경우에도 직급이 높아질수록 중요한 정책적·정무적 판단을 한다는 점과 경제적 여유를 가질 수 있다는 점에서 높은 공공봉사동기를 가질 수 있을 것으로 추정된다. 반면에 성별은 공공봉사동기에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉 보좌진에게 공공봉사동기의 남·녀간의 차이는 유의미하지 않았다.

<표 22> 개인적 특성 요인에 대한 다중회귀분석

종속변수	독립변수	B	표준오차	β	t	p	VIF
PSM	(상수)	36.601	1.386		25.678	.000	
	성별	-.730	1.179	-.068	-.619	.537	1.421
	직급	-.951	.306	-.342	-3.107	.002	1.421
F=8.620 (p<.001), R^2=.147, $_{adj}R^2$=.130, D-W=1.510							

5. 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인분석

공공봉사동기에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위해 일반사회화 요인, 조직사회화 요인, 개인적 특성 요인을 모두 반영하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표23>과 같다. 회귀모형은 통계적으로 유의하게(F=11.145, p<.001) 나타났으며 회귀모형의 설명력은 약 54.8%(수정된 R^2은 49.9%)로 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.844로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었다. 분산팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단된다.

회귀계수의 유의성 검증 결과 봉사경험(β=.301, p<.01), 근무환경(β=.227, p<.01), 전문가적 일체감(β=.337, p<.001)은 공공봉사동기에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직급(β=-.207, p<.05)로 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 직급이 높을수록 공공봉사동기가 높은 것으로 검증되었다. 그러나 부모역할, 친구역할, 공동체주의, 상사역할, 동료역할, 성별은 공공봉사동기에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으

로 나타났다.

공공봉사동기에 영향을 미치는 요인 전체에 대한 다중회귀분석에서 봉사경험, 근무환경, 전문가적 일체감, 직급은 다른 변수들을 통제변수로 사용하더라도 유의미한 결과를 가진 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 국회의원 보좌진이 입직 전의 공공봉사동기도 중요하지만 입직 후 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인들로 인한 변화가 많은 것으로 추정된다. 별정직 공무원인 국회의원 보좌진의 근무환경을 개선시킬 적절한 유인들을 더 확보하고 각 상임위원회 활동, 예산, 결산 등의 전문적 지식을 확보할 수 있는 다양한 교육이 진행된다면 국회의원 보좌진의 공공봉사동기가 확대되어 업무 효율성도 증대될 것으로 기대된다.

<표 23> 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인분석

종속변수	독립변수	B	표준오차	β	t	p	VIF
PSM	(상수)	12.157	3.594		3.383	.001	
	부모역할	.107	.292	.037	.365	.716	2.119
	친구역할	-.033	.312	-.009	-.107	.915	1.552
	봉사경험	.842	.267	.301	3.157	.002	1.854
	공동체주의	.186	.213	.065	.871	.386	1.141
	상사역할	.071	.248	.027	.285	.777	1.807
	동료역할	.318	.282	.107	1.127	.263	1.848
	근무환경	.589	.195	.227	3.017	.003	1.147
	전문가적 일체감	1.198	.279	.337	4.301	.000	1.246

	성별	-.724	.942	-.068	-.768	.444	1.575
	직급	-.574	.244	-.207	-2.350	.021	1.574
F=11.145 (p<.001), R^2=.548, $_{adj}R^2$=.499, D-W=1.844							

6. 공공봉사동기에 관한 보좌진 면접 결과

본 연구에서 검증한 일반사회화 요인, 조직사회화요인, 개인적 특성 요인들에 대해 보다 심층적인 연구를 위해 국회의원 보좌진 5명과 면접을 실시했다. 면접은 본 연구에서 검증된 요인들에 대해 보좌진들의 실 사례 중심의 의견을 듣기 위해 진행되었다.

면접은 조사자와 일대일 면접으로 진행하였다. 입직 전 공공봉사동기가 높았는가에 대한 질의에 대해 응답자들은 비교적 높은 공적 마인드를 가졌던 것 같다고 응답했다. 실제 응답에서도 세상에 의미 있는 일을 한다거나 가치가 있는 일에 도전해보고 싶다는 의견을 주었다.

> "대학에서 정치외교학과를 전공하면서 국회의원 보좌진이라는 직업을 알게 되었어요. 막막했지만 전공을 살릴 수 있는 기회라고 생각해서 왔어요. 물론 세상을 바꿀 수 있는 의미 있는 직업을 선택했다는 생각은 들었지만 그렇게 큰 기대는 하지 않았어요."
>
> (A, 5급 비서관)

> "세상에 의미 있는 일을 해보고 싶었어요. 어렸을 때부터 어려운 환경에서 자라면서 어쩌면 이런 생각들이 커졌는

지 모르겠네요. 성장하면서 무언가 세상에 도움이 되는 사람으로서 성장하고 싶었고 마침 보좌진 입직 기회가 생겨서 도전해보게 되었어요.”

(D, 4급 보좌관)

“보좌진이 되기 전에 어떤 공적 마인드가 있었는지는 잘 모르겠어요. 다만 회사에 들어가 부속품이 되는 것보다는 공적인 일을 하는 직업을 선택했어요. 그리고 이 직업이 저에게는 의미 있다고 생각해 시작하게 되었어요.”

(C, 5급 비서관)

보좌진으로 입직 후 급여에 대해서는 비교적 만족스러운 의견을 주었다. 30대의 젊은 나이에 또래보다 많은 급여와 국회에서 일한다는 자부심이 만족감을 주었다고 말했다.

“여기서 만난 일반직 공무원들에 비해서 비교적 높은 임금을 받는 것 같아요. 사실 그들은 어려운 고시를 통과한 사람들인데 말이에요. 국회에서 비서관까지 진급한다고 하면 30대 중반의 나이치고는 또래 친구들보다도 높은 수준의 급여라고 생각해 만족합니다.”

(E, 5급 비서관)

“국회 보좌진들도 단순히 먹고사는 문제를 외면할 수 없어요. 국회 보좌진 연봉이 매우 높은 수준은 아니지만 꾸준히 버티고 있으면 공무원 연금도 나오고 하니 괜찮은 것 같아요. 국회라는 자부심도 여기서 일을 계속할 수 있게 하는

이유인 것 같아요”

(B, 6급 비서)

보좌진으로서의 전문성을 기르는 데는 어려움을 호소했다. 하나의 상임위에서 전문성을 키우는 것은 사실상 어려우며, 직업 능력을 키우기 위한 교육제도도 부실하다는 지적이다. 업무상 만나야 하는 사람들이 대부분 전문성이 높은 사람들을 대응하기 위해 지속적인 업무 부담을 받는 것으로 보였다.

“보좌진으로서의 전문성이 점점 더 필요한 것 같아요. 만나는 분들이 해당 분야에서 최소 10년 이상 일한 전문직인 경우가 많아요. 민원인들도 그렇고 정부 공무원들도 베테랑들을 상대해야 하다 보니 전문적인 지식을 별도로 공부하지 않으면 안 되는 상황이 많습니다.”

(D, 4급 보좌관)

“보좌진 업무를 누가 따로 체계적으로 가르쳐주는 것이 없는 것 같아요. 선배들한테 무언가를 배우긴 하지만 사람마다 편차가 크고, 의원님들마다 편차가 너무 커요. 같은 보고서라도 어떤 분은 좋다고 하고 어떤 분은 별로라고 생각하니까요. 통일된 기준이 없는 것도 업무능력을 향상시키는데 어려움으로 작용하고 있다고 생각합니다. 사무처와 보좌진 협의회 등에서 가끔 강의를 통해 업무 교육을 시키는데 대부분 너무 형식적이고 도움이 되는 것들이 별로 없어요. 결국 혼자서 터득해 나가고 좋은 선배 만나서 운 좋게 배우는 게 전부입니다. 전문성을 키우고 싶지만 쉽지

않은 환경입니다.”

(A, 5급 비서관)

“한 상임위에서 오랫동안 하는 경우는 없어요. 의원님이 상임위를 바꾸면 따라 가아죠. 상임위가 바뀐다고 기존의 상임위 의원실에 새롭게 자리가 나는 것도 아니고요. 새로운 상임위로 가서 다시 공부를 시작하고 사람을 만나야 합니다. 한 상임위에서 오래 남아 있는 것은 정말 특별한 경우 아니면 쉽지 않은 것 같아요. 타이밍에 맞춰서 딱딱 자리가 나오는 게 아니니까요. 결국 상임위를 전전하며 어설프게 관련 지식을 확장하고 있다는 생각이 들 때도 있어요.”

(B, 6급 비서)

“수많은 이익단체들이 국회에서 서성이고 있어요. 이들의 목적은 법에 자신들의 이익을 위해 법에 단어하나 바꾸는 거죠. 그런데 그것이 국가를 위해서는 아무런 도움이 안 되는 일이에요. 이걸 해야 하는지 말아야 하는지 고민이 되는데 이제는 경험이 쌓이면서 나라를 위해 하지 말아야 한다는 판단을 합니다.”

(C, 5급 비서관)

국회보좌진의 경우 입직전의 일반사회화 요인보다는 입직후의 조직사회화요인들이 크게 작용하는 것으로 보인다. 연구결과에 따르면 입직 후의 업무 경험들이 쌓이면서 공공봉사동기가 커지는 것으로 나타났다. 이를 검증하기 위해 면접조사를 통해 입직 전과 후의 상황에 대한 이야기

를 들어보았다.

"보좌진은 국회에 들어와서 더 많이 생각이 바뀌는 것 같아요. 바깥에서 보면 국회는 늘 아무 생각 없이 싸운다고 생각하잖아요. 그런데 그렇지 않아요. 하나하나 뜯어보면 싸울 수밖에 없어요. 정말 이러다가 나라가 망할 것 같다는 생각이 드니까요. 조금 우습기도 하지만 생각이 다른 부분에서 싸울 때는 투철한 애국심도 생기고 나라를 위해 봉사한다는 생각도 듭니다."

(A, 5급 비서관)

"나라를 위해 봉사한다는 생각을 국회에 와서 해봅니다. 사실 그전에는 별로 그런 생각을 안 해봤어요. 지금은 공무원들의 한심한 일처리와 예산낭비 사례들을 보면 정말 화가 나거든요. 처음에 국회에서 무슨 일을 하는지 모를 때는 그냥 그런가보다 하는데 직급이 올라가면서 경험이 쌓이면 눈에 보이거든요. 사실 내 돈도 아닌데 왜 그래 싶다가도 나라를 위해 이것은 막아야 한다는 생각이 많아지는 것 같아요."

(E, 5급 비서관)

제 5 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약 및 정책적 제언

본 연구는 국회의원 보좌진을 대상으로 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석하고자 하였다. 그동안 공공봉사동기에 대한 연구는 미국에서 시작되어 많은 국가에서 연구되었고 국내에서도 다수의 연구가 존재한다. 국내에서는 공공부문 종사자인 공무원에 대해서 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인들에 대한 분석이 있었지만 입법부 공무원과 별정직 공무원 등 특수직 공무원에 대한 연구는 매우 부족한 편이었다. 이에 본 연구에서는 공무원법상 별정직으로 구분되어 있는 국회의원 보좌진의 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인을 검증하고자 하였다.

국회의원 보좌진은 국회의원으로부터 위임받은 재량권과 개인의 전문성을 바탕으로 입법, 예산, 결산, 청문회 등 다양한 업무를 수행한다. 국회의원의 의사결정과정에서 가장 밀접하게 연결되어 있으며 실무적인 소통은 보좌진에 의해서 이루어지는 경우가 많아 그 권한과 역할이 점점 커져가고 있다. 이처럼 실제 입법부에서 역할이 커져가고 있는 만큼 보좌진의 공공봉사동기에 미치는 요인을 검증하는 것은 의미가 있다고 본다.

본 연구의 분석 방법은 종속변수로 공공봉사동기로 하였고, Perry(1997)를 비롯한 선행연구에서 사용한 요인들을 바탕으로 일반사회화 요인, 조직사회화 요인, 개인특성 요인을 독립변수로 하였다. 일반사회화 요인으로는 부모역할, 친구역할, 봉사경험, 종교활동, 공동체 주의를 설정하였고, 조직사회화 요인으로는 상사역할, 동료역할, 근무환경, 전문가적 일체감을 설정하였다. 개인특성 변수로는 성별과 직급을 설정하였다. 일반사회화 요인 중 종교활동은 타당도 분석을 통한 요인분석 결과

기존 이론구조에 맞지 않게 적재되어 척도 순화과정을 거쳐 제거되었다. 일반사회화 요인, 조직사회화 요인, 개인특성화 요인들에 대한 검증은 다중회귀분석을 이용하였고 검증결과는 다음과 같다.

첫째, 봉사활동 경험은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반사회화 요인으로 검증된 부모역할은 정(+)의 상관관계를 가진 것으로 나타났으나 통계적으로 유의미한 결과를 보이지는 않아 기각되었다. 친구역할과 공동체주의는 통계적으로 유의미하지 않아 가설이 기각 되었다.

둘째, 직장 동료와의 좋은 관계는 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 근무환경이 좋을수록 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 전문가적 일체감은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직장 상사와의 관계를 나타낸 상사역할 요인에 대해서는 공공봉사동기와 정(+)의 상관관계를 보였지만 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않아 기각되었다.

다섯째, 직급이 높을수록 공공봉사동기에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별은 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 않아 기각되었다.

본 연구의 결과는 국회의원 보좌진이 가진 특수성을 감안하여 공공봉사동기를 높이기 위해 조직관리 방향에 대한 정책적 시사점을 주고 있다. 국회의원 보좌진의 경우 입직 전에 가진 일반사회화 요인들보다 입직 후인 조직사회화에 대한 요인들이 통계적으로 유의미하다는 점은 입직 후의 조직관리가 공공봉사동기를 증진시키고 업무의 능률과 효율성을 증대시키는데 중요하다는 의미를 가지고 있다. 이에 본 연구에서는 다음

과 같은 정책적 제언을 하고자 한다.

먼저 국회의원 보좌진은 별정직이라는 특수한 상황이기에 신분의 안정성이 부족한 점을 감안한 강화된 보상체계가 필요하다. 보좌진들이 불안한 신분에도 불구하고도 해당 직업을 선택하는 이유는 일반 공무원에 비해 빠른 승진과 높은 급여 수준이 있기 때문이다. 따라서 우수한 인력이 보좌진을 지원할 수 있도록 하면 국회의 질적 수준을 높일 수 있기 때문이다. 또한, 국회의원 보좌진이 다루는 영역에 대해서 체계적이고 전문적인 교육 프로그램이 필요하다. 현재 진행 중인 보좌진 양성 프로그램과 업무에 대한 교육 프로그램은 충분한 전문성을 확보하기에는 한계가 있다는 것이 면접조사를 통해서 드러났다. 따라서 일반적인 보좌진 업무에 대한 프로그램에 더해 각 상임위별로 업무 특성에 대한 별도의 교육 프로그램이 확충되어 업무의 효율성을 증대시킬 필요가 있다. 마지막으로 보좌진 업무가 전문성이 크게 높아진 만큼 경험을 쌓은 보좌진이 경력의 단절을 최소화 할 수 있도록 국회에서 보좌진 인력에 대한 데이터베이스를 구축할 것을 제안한다. 오랜 시간 경험을 통해 쌓은 높은 전문성을 가진 보좌진들이 불가피하게 외부로 빠져나가는 상황이 발생하지 않고 국회에서 다시 기회를 얻을 수 있도록 하는 인력 관리 방안이 마련되었으면 한다.

제 2 절 연구의 한계

본 연구는 현재 재직 중인 보좌직원에 대한 공공봉사동기 요인을 검증하고자 하였다. 국회의원 보좌진의 공공봉사동기에 대한 의미 있는 연구였지만 본 연구의 한계를 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 표본수가 103개에 불과해 전체 보좌진을 대표하기에는 부족하다는 점이다. 이번 연구는 현직 보좌직원 103명을 설문조사하였고 이를 분

석하였다. 국회 보좌직원은 총 2400명이고 인턴직원 300명을 포함해 2700명에 이르는 것을 감안할 때 표본수가 3.8%에 불과하다는 점에서 한계점을 가지고 있다. 추후 보좌진에 대한 인식조사를 함에 있어 더 많은 표본을 통해 검증하고 모집단 전체를 대상으로 한 조사도 필요하다.

두 번째, 표본의 편향성 문제에 대한 한계다. 현재 다수당을 차지하고 있는 더불어민주당의 표본 수는 30%에 불과한데 이보다 의석수가 적은 국민의힘 표본수가 58.3%로 2배 가까이 차이가 난다는 점이다. 때문에 특정 정당의 성향이 반영된 편향된 결과가 나타날 수 있는 한계점이 존재하고 있다.

세 번째, 통제변수가 부족하다는 한계점이 있다. 각 요인들이 공공봉사동기와의 관계를 정확하게 파악하기 위해서는 독립변수와 종속변수간 영향을 미칠 수 있는 다양한 통제변수가 필요하다. 그런데 이번 연구에서는 충분한 통제 변수를 사용하지 못한 한계가 있었다. 추후 연구에서는 설문문항을 늘리고 통제변수를 활용하여 요인을 검증할 필요가 있다.

본 연구에서는 국회 보좌직원에게 일반사회화 요인은 물론 조직사회화 요인들도 많은 영향을 미치고 있음을 검증하였다. 특히 조직사회화를 정밀하게 변화추이를 살펴보기 위해서는 종단면적 연구도 필요하다. 동일한 표본을 통해 지속적인 변화추이를 지켜보면 어느 시점에 변화가 있었고 직접적인 영향을 미쳤는지 확인할 수 있는 방법이 될 것이다. 여기에 면접조사 방법 등을 통한 연구를 진행한다면 어떤 요인들이 어느 시기에 공공봉사동기에 영향을 미치는지를 확인할 수 있을 것이다. 향후 이러한 연구들이 진행된다면 국회의원 보좌진의 업무 효율성을 높여 입법부의 역량을 높일 수 있는 유용한 연구가 될 것이다.

참 고 문 헌

강남구. (2011). 국회보좌관의 공공직무동기와 입법보좌업무의 성과에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교.

강동철. (2017). 공공봉사동기(PSM)와 조직분위기 간의 관계에서 조직몰입의 매개효과 그리고 인간관계의 매개효과. 사회과학연구 43(3): 231-266

고규태. (2013). 조직문화 인식과 개인 특성이 공직봉사동기에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교.

고길곤・박치성. (2010). 대학생의 직업선택 동기와 공직동기. 행정논총. 48(2): 339-368

김상묵. (2003a). 공공서비스동기와 내적보상의 중요성에 대한 탐색적 연구. 한국행정논집, 15(4): 771-790.

김상묵. (2005). 공직선택동기와 공무원의 행태, 2005년도 춘계학술대회 발표논문집

김상묵. (2018), 공공봉사동기 연구의 성과와 과제, 정부학연구 24(3): 43-112

김서용. (2009). 공직동기의 결정요인에 대한 실증분석, 행정논총, 47(1): 181-208.

김서용, 조성수, 박병주. (2010). 공직동기(PSM)의 선행요인 : 사회와 요인의 비교분석. 한국행정학보 44: 147-177

김원득. (2013). 공무원의 공공봉사동기 형성에 관한 탐색적 연구. 국가정책연구 27(4): 89-113

김태호, 김유한.(2010). 공공봉사동기의 영향요인에 대한 분석, 한국인사행정학회 2010 춘계학술대회 발표논문집

김태호, 노종호. 공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영

향에 관한 연구, 행정논총 48(3)

김형철. (2012). 국회의원 보좌인력의 평가와 기능강화 방안: 제18대 국회의원 보좌진 설문조사를 중심으로. 경남대학교 동북아연구 17: 113-137

남궁근. (2006). 행정조사 방법론. 법문사.

남명우. (2011). 공공봉사동기(PSM)의 결정요인에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교.

박명호, 박재성. (2017). 국회의원 보좌직원 제도의 개선방안 모색 : 한국과 미국의 사례를 중심으로. 사회과학연구 24(3): 197-220

박정호. (2018). 목표명확성이 공공봉사동기(PSM)에 미치는 영향에 관한 연구: 심리적 임파워먼트의 조절효과를 중심으로. 한국인사행정학회보 17(1): 195-219

박지환. (2009). PSM 결정요인 및 직무태도에의 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교.

박재창. (1995). 한국의회행정론, 법문사

박천오·윤진훈. (2001)). 국회 위원회 공무원의 입법활동지원과 실태에 관한 실증적 연구 : 위원회 공무원과 의원보좌진의 인식을 중심으로, 한국정치학회보, 35(1): 167-190

박희서. (2013). 사회복지관 종사자들의 공공봉사동기가 조직성과에 미치는 영향. 한국컴퓨터정보학회논문지, 18(7): 1750182

서원석 외 3명. (2007). 경찰대학 운영 혁신 방안 연구. 한국행정연구원 연구용역보고서

오영민. (2009). PSM에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구. 석사학위논문, 서울대학교

이근주. (2005a). PSM과 공무원의 업무성관. 한국사회와 행정연구, 13(1): 81-104

이근주. (2005b). 공사부문 종사자간의 동기요인의 차이 분석 : PSM을 이용하여. 한국행정연구

이근주, 이혜윤. (2007). 보상유형에 대한 차별적 기대가 공무원의 성과에 미치는 영향에 관한 연구, 한국행정학보, 41(2): 117-140

이혜윤. (2005). 공무원들의 성과에 미치는 영향에 관한 연구-보상에 대한 기대와 PSM을 중심으로-. 석사학위논문. 이화여자대학교

임도빈. (2003). 한국 공무원의 윤리적 특성에 관한 연구. 서울대학교 행정대학원

전영한. (2009). 공공·민간조직 비교연구 메타분석:Sayre명제의 재검증. 행정논총, 47(2): 61-93.

정광호, 김태일. (2003). 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석. 한국정책학회보, 12(3): 1-29.

정광호, 김권식. (2009). 국회의원 보좌진의 입법 영향력 탐색, 한국행정학보, 42(1)

정민제, (2012). 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문. 서울대학교

정우철. (2011). PSM이 서비스 질에 미치는 영향. 석사학위논문. 서울대학교

한승주. (2013). 공무원의 주관적 책임성. 한국행정학보, 47(1): 25-45

최은영.(2000). 국회의원 비서진의 직무 실태에 관한 연구, 석사학위논문, 이화여자대학교

한에스더. (2010). PSM의 결정요인에 대한 연구 : 공직 경험과 업무특성을 중심으로. 석사학위 논문. 이화여자대학교

함성득, 임동욱. (2000). '생산성을 기준으로 인식한 국회의 현실', 의정연구 6(2):92-218

Alonso, P. & Lewis, G. B. (2000). Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector,
American Review of Public Administration. 31(4): 363-380

Bozeman, Barry, & Xuhong Su. (2015). Public Service Motivation Concepts and Theory: A Critique. Public Administration Review, 75(5): 700-710

Brewer, G. A., Selden, S. C. & Facer, R. L. (2000). Individual Conceptions of Public Service Motivation. Public Administration Review, 60(3): 254-264

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.

Camilleri, E. (2006). Towards Developing an Organizational Commitment-Public Service Motivation Model for the Maltese Public Service Employee. Public Policy and Administration, 21(1): 63-83.

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

DeGregorio, C. (1994). Congressional Committee Staff as Policy Making Partners in the U.S. Congress. Congress & the Presidency. 21: 49-66

Degregorio. (1995). Staff Utilization in the U.S. Congress: Committee Chairs and Senior Aides. Polity, 28: 261-275

DeGregorio. (1996). Networks of Champions: Leadership, Access, and Advocacy in the U.S. House of Representatives. Ann Arbor.

University of Michigan Press.

Frederickson, H. G. & Hart, D. K. (1985). 'The Public Service and the Patriotism of Benevolence', Public Administration Review 45(3):547-553

Fox, H. & Hammond, Susan. (1997). Congressional Staffs: the Invisible Force in American Lawmaking, New York: The Free Press

Houston, David J. (2000). Public-Service Motivation: A Multivariate Test. Journal of Public Administration Reserch and Theory. 10(4). pp. 713-728

Lee, S. & Whitford, A. (2007). Exit, Voice, Loyalty and Pay: Evidence from the Public Workforce. JPART, 18: 647-671

Malbin, M. (1980). Unelected Representatives Congressional Staff and the Future of a Representative Government. New York: Basic Books.

Morrison, E. W. (2002). Newcomers' Relationships: The Role of Social Network Ties during Socialization. The Academy of Management Journal, 45(6): 1149-1160

Moynihan, D. P. & Pandey, S. K. (2007), 'The Role of Organizational in fostering public service motivation', Public Administration Review 67:40-53

Naff, K. C. & Crum, J. (1999). Working for America : Coes Public Service Motivation Make a Difference?, Review of Public Personnel Administration 19(4):5-16

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.

Perry, J. L. and Lois R. Wise. (1990). The Motivational Bases of Public Service. Public Administration Review, 50 (3): 367-373.

Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. JPART, 6(1): 5-22.

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.

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.

Rainey, H. G. (1982). Reward Preferences Among Public and Private Managers: In Search of the Service Ethic, American Review of Public administration 16: 288-302

Rainey, H. G. (1983). Public Agencies and Private Firms : Incentives Structures, Goals, and Individual Roles, Administration and society 15: 207-242

Rainey, H. G. & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations, Journal of Public Administration Research and Theory 9(1), 1-32

Reichers, A. E., (1987). An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates. Academy of Management Review, 12: 278-287

Romzek, Babara S. and Utter Jennifer A. (1996). Career Dynamics of Congressional Legislative Staffs: Preliminary Profiles and Research Questions. Journal of Public Administration Research and Theory.

6(3): 415-442

Romzek, Babara S. and Utter Jennifer A. (1997). Congressional Legislative Staff: Political Professionals or Clerks?. American Journal of Political Science. 41(4): 1251-1279.

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

Wright, B. E. (2001). Public-Sector Work Motivation: A Review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model. JPART, 11(4): 559-586

Wright. B. E. and Pandey, S. K. (2008). Public Service Motivation and the assumption of Person-Organization Fit: Testing the Mediating Effect of Value Cogruence. Administration and Society, 40(5): 502-521

Wright, B. E. and Grant, A. M. (2010). Unanswered Questions about Public Service Motivation: Designing Research to Address Key Issue of Emergence and Effects. Public Administration Review, 70(5): 691-700

설 문 지

※ 다음은 공직봉사동기에 대한 내용입니다. 매우그렇다(5점)에서 전혀 그렇지 않다(1점)까지 5점 척도로 해당하는 부분에 "√"로 표시하여 주십시오.

번호	설문항목
1	나는 정치에 대해서 부정적 인상을 갖고 있다.
2	나는 정치인을 별로 좋아하지 않는다.
3	나는 정책결정과정에서 발생하는 타협이나 협상을 받아들일 수 없다.
4	나는 의미 있는 공공봉사를 중요하게 생각한다.
5	나는 공무원은 사익에 반할지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위해서 일해야 한다고 생각한다.
6	나는 공공봉사가 시민의 의무라고 생각한다.
7	나는 곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다는 생각이 든다.
8	나는 사람들은 서로에게 의지하며 사는 것이라고 생각한다.
9	나는 애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다고 생각한다.
10	나는 개인적인 성취보다 사회에 대한 공헌이 더 중요하다.
11	나는 사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다고 생각한다.
12	나는 다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수한다.

※ 다음은 사회화 요인에 대한 내용입니다. 매우그렇다(5점)에서 전혀 그렇지 않다(1점)까지 5점 척도로 해당하는 부분에 “√”로 표시하여 주십시오.

번호	설문항목
1	나의 부모님은 남들을 돕는 일에 적극적이었다.
2	나의 부모님은 주위에 다른 사람들을 돕는데 많은 시간을 투자하셨다.
3	내 친구들은 남을 돕기 위해 자신을 희생하는 편이다.
4	내 친구들은 자신보다는 남을 돕는 데 많은 시간을 투자했다.
5	학창시절 나는 남을 돕는 일에 열심이었다.
6	학창시절 나는 다른 사람들에 비해 남을 돕는데 많은 시간을 투자했다.
7	개인이 가난한 이유는 사회경제적 요수보다 개인 능력부족 때문이다.
8	사회문제의 해결은 사회제도가 아닌 개인의 책임이다.
9	내가 모시는 상사들은 공직자로서 시민을 돕는데 적극적이었다.
10	내가 모시는 상사들은 시민을 돕는데 많은 시간을 투자한다.
11	내 직장동료들은 남을 돕기 위해 자신을 희생한다.
12	내 직장동료들은 남을 돕는데 많은 시간을 투자한다.
13	나는 다른 공무원들에 비해 경제적으로 여유로운 환경에서 근무해 왔다.
14	나는 같은 공무원 생활이라도 남들에 비해 비교적 여유로운 생활을 해왔다.
15	나는 업무를 하면서 업무 분야에 대한 전문적인 지식이 형성되었다.
16	나는 업무와 관련된 식견이 있는 사람들을 자주 접촉한다.

※ 다음은 인구통계학적 사항을 측정하기 위한 설문입니다. 해당하는 번호에 "√"로 표시하여 주십시오.

1	귀하의 성별은 무엇입니까?	① 남 ② 여
2	귀하의 현재 연령은 어떻게 되십니까?	① 20대 ② 30~34 ③ 35~39 ④ 40대 ⑤ 50대 이상
3	귀하가 근무한 기간은 얼마입니까?	_____ 년
4	귀하의 직급은 무엇입니까?	① 4급 ② 5급 ③ 6급 ④ 7급 ⑤ 8급 ⑥ 9급 ⑦ 인턴
5	귀하가 현재 담당하는 업무는 무엇입니까? (복수 응답 가능)	① 정무 ② 정책 ③ 행정 ④ 수행 ⑤ SNS ⑥ 기타
6	귀하의 전공은 무엇이었습니까?	① 정치학 ② 법학 ③ 행정학 ④ 인문·사회과학 (정치학, 법학, 행정학 제외) ⑤ 자연과학 ⑥ 공학 ⑦ 기타
7	귀하의 소속 정당은 무엇입니까?	① 더불어민주당 ② 국민의힘 ③ 국민의당 ④ 열린민주당 ⑤ 정의당 ⑥ 기타 (무소속 포함)

Abstract

Studies on Factors Affecting Public Service Motivation

Cho Byeong Soo

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

The purpose of this study is to examine the factors affecting public service motivation(PSM) of parliamentary assistant in Korea. PSM is a personal attribute that is often observed among those who work in the public sector. It explains one's desire to serve the public interest, and is considered to have positive effects on one's job attitudes and performance.

Since the study of Perry (2000), much of scholarly attention has been paid to PSM across the world. A large number of research have also been conducted in Korea in relation to PSM, with particular focus on the differences between the public and private sector employees. However, these studies are subject to a limitation in that they tend to rely on cases of general public officers, being relatively indifferent to those in special service. It is probably because of the low accessibility to public officials in special positions.

In this respect, this study makes original contribution to the overall research about PSM by analyzing data from those in special service, namely parliamentary assistants who work for the members of the National Assembly in Korea. Parliamentary assistants are worthy object of the study of PSM since the roles of parliamentary assistants in policy-making are increasingly important these days, and their performance can lead to quality improvement of public policy as well as political process.

To be specific, this study examines whether PSM of parliamentary assistants is influenced by a range of factors such as general socialization factors before entering office, organizational socialization factors after entering office, and personal characteristics. The data for the analysis were collected from 103 parliamentary assistants, using a questionnaire that had been revised based on the theory of Perry (2000).

The results show that volunteer experience, one of general socialization factors, is found to have a positive effect on PSM. With regard to the organizational socialization factors, one's relationship with colleagues, working conditions, and the sense of professionalism are found to have positive impacts. Lastly, one's level of job position also appears to show positive relation with PSM. These findings are understood as supporting the findings of previous studies.

According to the results, parliamentary assistants are more likely to be affected by socialization after entering office than socialization before entering office. In this regard, improving the compensation system with in the National Assembly as well as making an institutional effort to develop the expertise of parliamentary assistants

seem to be of particular importance in enhancing the performance of parliamentary assistants. Especially, the education system for parliamentary assistants needs to be improved at the National Assembly-level so that the assistants can develop their expertise from the early stage of their career as assistants.

Keywords : public service motivation, National Assembly, parliamentary assistants, Aid Staff, Socialization, Civil Servant, Performance
Student Number : 2011-22215