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 석사 학위논문

공공봉사동기(PSM) 영향요인에 관한 연구

- 중소기업은행 조직구성원을 중심으로 -

2020년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과 행정학 전공

이 준 한

공공봉사동기(PSM) 영향요인에 관한 연구

- 중소기업은행 조직구성원을 중심으로 -

지도교수 이 수 영

이 논문을 행정학 석사 학위논문으로 제출함
2020년 4월

서울대학교 행정대학원
행정학과 행정학 전공
이 준 한

이준한의 석사 학위논문을 인준함
2020년 6월

위 원 장 김 준 기 (인)

부위원장 권 혁 주 (인)

위 원 이 수 영 (인)

국문초록

본 연구는 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인에 대한 분석을 중소기업은행 조직구성원을 대상으로 실시하였다. 그 중에서도 2019년 신입행원 공채로 입행한 208명 중 설문에 응답한 97명과 인터뷰를 한 7명을 분석하였다.

독립변수와 종속변수인 공공봉사동기(PSM) 간의 관계를 분석하고자 다중회귀분석을 실시하였고, 독립변수는 조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등으로 설정하였다. 그리고 통제변수로는 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미칠 수 있는 인구사회학적 특성인 변수들을 설정하였다. 구체적으로는 Perry et al(2008)의 연구에서 통제한 성별뿐만 아니라, 최종학력, 거주지, 지원모집분야, 입행을 위한 준비기간 등을 통제하였다.

본 연구 모형을 실증하기 위해 중소기업은행 신입행원 97명으로부터 수집된 데이터를 대상으로 다중회귀분석 결과, 가족사회화, 자원봉사, 공직선호, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도는 공공봉사동기(PSM)에 정(+)의 영향을 미치고, 이직활동, 정치적 성향은 공공봉사동기(PSM)에 부(-)의 영향을 미쳤다. 그리고 조직만족도, 조직몰입, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 조직적합성 등은 공공봉사동기(PSM)에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구 결과를 통해 공공봉사동기(PSM)는 조직・사회생활을

통해서 획득되기보다는 가족·지역공동체 내에서 형성된다고 볼 수 있다. 더불어, 이는 인적·조직관리시 개인의 공공봉사동기(PSM) 증진을 위한 기제로써 보수수준, 후생복지수준, 승진 등과 같은 조직만족도 혹은 조직몰입, 조직적합성에 중점을 두기보다는 가족사회화의 확장영역으로서의 조직참여 기회 그리고 업무외 시간에 자원봉사활동 등 자발적으로 참여할 수 있는 프로그램 제공 등이 효과적임을 시사한다.

공공봉사동기(PSM)와 조직성과 간의 선행연구에 의하면, PSM은 공공부문의 조직성과 및 효율성 제고에 도움이 된다. 즉, 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인 중 신입행원 채용시 반영이 가능한 가족사회화, 자원봉사, 공직선호, 이직활동 등 네 가지의 변수를 적극적으로 활용한다면, 첫째 공공기관으로서의 공공성 및 공익성을 중소기업은행 조직과 조직내 구성원이 동일한 목표 아래 함께 추구할 수 있을 것이며, 둘째 국책은행으로서의 역할인 국가성장에 일조하는 조직성과 달성 또한 가능해질 것으로 기대된다.

주요어 : 공공봉사동기(PSM), 영향요인, 공익몰입, 동정심, 자기희생, 중소기업은행

학 번 : 2017-22487

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1

제 1 절 연구목적 및 필요성 ····· 1

제 2 절 연구의 대상과 범위 ····· 4

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토 ····· 6

제 1 절 공공봉사동기(PSM)의 의의 ····· 6

제 2 절 선행연구 검토 ····· 9

1. 공공봉사동기(PSM)에 관한 선행연구 ····· 9

2. 내재적·외재적 보상에 대한 선행연구 ····· 16

3. 선행연구에 관한 종합적 고찰 ····· 17

제 3 장 연구 설계 ····· 22

제 1 절 가설 설정 ····· 22

1. 공공봉사동기(PSM) 결정요인에 관한 가설 ····· 22

2. 연구 모형의 설정 ····· 29

제 2 절 연구 방법 ····· 30

1. 자료수집 및 분석방법 ····· 30

2. 모형의 적합성 검증절차 ····· 30

제 3 절 변수의 조작적 정의와 측정 ····· 32

1. 독립변수 측정항목 설정 ····· 32

2. 공공봉사동기(PSM) 측정항목 설정 ····· 36

3. PSM 하위 측정척도의 설정 ····· 36

4. 통제변수 ····· 37

제 4 장 연구 결과 ····· 38
제 1 절 기술통계 분석 ····· 38
1. 표본의 구성 및 특성 ····· 38
2. 독립변수의 타당도 분석 결과 ····· 40
3. 독립변수의 신뢰도 검증 결과 ····· 46
제 2 절 PSM에 영향을 미치는 요인들에 대한 가설 검정 ····· 52
1. PSM 하위변수인 '공익몰입'에 영향을 미치는 변수들에 대한 다중회귀분석 ····· 52
2. PSM 하위변수인 '동정심'에 영향을 미치는 변수들에 대한 다중회귀분석 ····· 55
3. PSM 하위변수인 '자기희생'에 영향을 미치는 변수들에 대한 다중회귀분석 ····· 57
4. 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 변수들에 대한 다중회귀분석 ····· 61

제 5 장 결론 및 정책적 시사점 ····· 65
제 1 절 연구의 결론 및 한계 ····· 65
제 2 절 정책적 시사점 ····· 70

참 고 문 헌 ····· 72
부 록 : 표 ····· 79
부 록 : 인 터 뷰 ····· 92
부 록 : 설 문 지 ····· 96
Abstract ····· 112

표 목 차

[표 1] PSM 개념에 대한 학자들의 의견 ····· 7
[표 2] Perry & Wise(1990)의 공공봉사동기 ····· 11
[표 3] 선행연구 주요결과 ····· 18
[표 4] 연구 대상자의 인구사회학적 특성 ····· 38
[표 5] 타당도 분석 결과 - 조직만족도 ····· 40
[표 6] 타당도 분석 결과 - 조직몰입 ····· 41
[표 7] 타당도 분석 결과 - 가족사회화 ····· 42
[표 8] 타당도 분석 결과 - 종교 활동 ····· 43
[표 9] 타당도 분석 결과 - 공직선호 ····· 44
[표 10] 타당도 분석 결과 - 조직적합성 ····· 45
[표 11] 신뢰도 분석 결과 - 조직만족도 ····· 46
[표 12] 신뢰도 분석 결과 - 조직몰입 ····· 47
[표 13] 신뢰도 분석 결과 - 가족사회화 ····· 48
[표 14] 신뢰도 분석 결과 - 종교 활동 ····· 49
[표 15] 신뢰도 분석 결과 - 공직선호 ····· 49
[표 16] 신뢰도 분석 결과 - 조직적합성 ····· 50
[표 17] 다중회귀분석 결과 - PSM 하위변수 '공익몰입' ····· 52
[표 18] 다중회귀분석 결과 - PSM 하위변수 '동정심' ····· 55
[표 19] 다중회귀분석 결과 - PSM 하위변수 '자기희생' ····· 58
[표 20] 다중회귀분석 결과 - 공공봉사동기(PSM) ····· 61
[표 21] 가설검증 결과 ····· 65
[표 22] 조직만족도 측정항목 및 척도 ····· 79
[표 23] 조직몰입 측정항목 및 척도 ····· 79
[표 24] 가족사회화 측정항목 및 척도 ····· 81

[표 25] 자원봉사활동 측정항목 및 척도 ····· 82
[표 26] 종교 활동 측정항목 및 척도 ····· 83
[표 27] 공공서비스에 대한 인식 측정항목 및 척도 ····· 83
[표 28] 공직선호 측정항목 및 척도 ····· 84
[표 29] 조직적합성에 대한 측정항목 및 척도 ····· 85
[표 30] 이직 활동에 대한 측정항목 및 척도 ····· 86
[표 31] 공공부문 지인의 수 및 친밀도 측정항목 및 척도 ····· 87
[표 32] 정치적 성향 측정항목 ····· 87
[표 33] 공공봉사동기 측정항목 및 척도 ····· 88

그 림 목 차

[그림 1] 연구모형의 도식화 ····· 29

제 1 장 서 론

제 1 절 연구목적 및 필요성

세계 경제가 불안정한 상황에서 한국 사회 내 공공기관 근무 등 공직에 대한 선호도는 매우 높은 편이다. 시장환경에 따라 유연하게 고용과 생산을 결정하는 민간부문의 사기업과는 달리 공공기관의 경우 상대적으로 고용의 안정성이 높기 때문이다. 이뿐만 아니라, 공공의 이익에의 기여를 통한 자아실현 또한 주된 선호 이유라고 볼 수 있다.

중소기업은행의 경우 국책은행이며 기타공공기관으로 분류되면서 동시에 금융업을 담당하고 있기 조직이기 때문에 직업적 안정성, 공공복리에의 기여뿐만 아니라 전문성을 쌓을 수 있는 기회가 주어진다는 점에서 취업을 준비하는 많은 인재들이 선호하는 직장이다. 그리고 보수수준이 공공기관 평균보다 높다는 점 또한 선호도에 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 하지만 이는 민간분야인 시중은행, 예컨대 신한은행, 국민은행, 우리은행 등에 비해서는 상대적으로 적은 보수가 주어짐에도 중소기업은행에 우선하여 지원한 동기와 유인 그리고 본인의 직장으로 최종선택한 이유가 무엇인지는 명확하지 않다. 즉, 공공분야의 경우 민간분야에 비해 상대적으로 낮은 보수수준과 정치적 활동의 제한 등 개인의 삶의 영역에 제약이 있음에도 불구하고 상당수의 사람들이 공공부문에 지원하여 종사하기를 희망한다.

이에 대한 단서를 다수의 선행연구 및 서베이, 인터뷰 등에서 찾아본다면, 공직 혹은 공공분야에 지원한 동기는 매우 다양하지만 그 중에서도 직업의 안정성, 가족과 주변 지인의 권유, 국가와 국민에 봉사하는 직업의 매력, 양호한 근무조건 등이 제시될 수 있다. 이 중에서 국가와 국

민에 봉사하는 직업의 매력은 본 연구에서 알아보고자 하는 종속변수인 공공봉사동기(PSM)와 상응하는 측면이 있다. 개인의 사적이익보다는 국가 혹은 공동체 전체의 이익을 고려하고 이에 기여하려는 심리적 유인으로 볼 수 있기 때문이다.

상기와 같이 보수수준에 따라서만 직장과 직업이 결정되는 것이 아니라면, 민간분야에서 더 높은 수준의 보수를 받을 수 있는 기회가 있음에도 불구하고 어떠한 요인이 공공분야에 종사하도록 영향을 미치는지에 대한 분석이 필요하다. 단순히 '가족과 주변 지인의 권유' 혹은 '양호한 근무조건' 등과 같은 이유로 공공분야에 지원한 사람과 공공봉사동기(PSM)에 기반하여 지원한 사람의 직무에 대한 만족도 및 업무에 대한 열정, 그리고 성과는 차이가 날 것이다.

따라서 본 연구는 이러한 특수성 하에서 중소기업은행에 지원한 인재들이 어떠한 원인에 의해 종사하게 되었는지, 그 중에서도 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미쳤을 요인들이 무엇이었을지 등에 대한 구체적인 분석을 진행할 것이다. Perry(1997)에 따르면 이러한 분석은 조직관리에도 필수적이며, 더 나아가 조직의 성과와도 직결되기 때문에 중요하다고 본다. 이근주(2005)는 공공분야에서 유능한 인재 확보는 조직성과를 담보하는 중요한 조건이며, 또한 봉사와 헌신을 하겠다는 동기를 지니고 공직을 선택한 공공분야 종사자들에게 정부 차원에서 어떠한 방식으로 지원하여 더욱 높은 조직성과를 도출할 것인가 하는 문제도 중요한 과제라고 주장했다.

흔히 민간분야에서는 높은 보수가 보장되는 직업일수록 선호도가 높으며 이는 외적보상이 직업 선택에 큰 영향을 미친다는 것과 연결된다. 반면, 공공분야의 경우 민간분야와 다르게 적은 보수임에도 공익에의 기여와 이의 성취감 등 내적보상이 상당한 영향을 미친다. 중소기업은행은 전자의 특징인 적절한 수준의 외적보상과 후자의 특징인 공익에의 기여가 특수하게 결합되었기 때문에 공공봉사동기(PSM) 형성에 결정적으로

영향을 미친 요인을 본 연구를 통해 규명하고자 한다.

이를 위해, Perry(1990, 1996, 1997)가 다수 연구를 통해 제시한 PSM 측정도구와 척도를 검토하고자 한다. 예를 들면, 부모와의 친밀한 관계 여부, 지역사회에서의 봉사・기여 정도, 정치적 성향, 공공정책에 대한 개인적 관심 등을 바탕으로 공공봉사동기에 영향을 미친 요인을 찾아보고자 한다. 또한, 국책은행에 신입 행원으로 입행한 표본을 바탕으로 공직선호 정도를 파악할 뿐만 아니라 조직만족도, 조직몰입, 조직적합성 등 공공봉사동기(PSM)와 관련된 변수를 분석하고자 한다.

기존 연구의 경우, 공공분야에서 종사하는 사람들의 공공봉사동기가 공직에 들어서기 전부터 내재적으로 존재했었는지, 아니면 공공분야라는 환경에 지속적으로 노출된 결과로 생겨났는지에 대한 명확한 결론을 제시하지 않았다. 이는 공공봉사동기 관련 연구가 주로 공무원 조직 내 전체인원에 대한 표본추출을 통해 조사가 이루어지다보니, 연구대상의 직무종사・재직 기간이 다양해져 PSM의 후천적 습득에 대한 기준설정의 어려움 등으로 명쾌한 결론을 이끌어내기 어려웠을 것이라고 생각한다. 이러한 제약을 극복하고자 본 연구에서는 2019년 중소기업은행 상반기 신입 공개채용에 합격한 행원들을 대상으로 하였고, 설문조사는 입행후 6개월여 지난 시점에 진행하였다. 이들은 주로 공직에 복무한 경험이 없는 대졸 초임 행원들로서 공직생활 경험에 의해 공공봉사동기가 사회적으로 혹은 후천적으로 습득되거나 강화될 수 있다는 주장을 재반박하는데 유용한 준거집단이 될 것이다.

제 2 절 연구의 대상과 범위

중소기업은행에 입행하는 방법은 신입행원 채용(금융영업·디지털분야), 전문계약직 채용(한국변호사·공인회계사·감정평가사 등), 일반계약직 채용, 단시간계약직 채용(전화상담원·사무지원 등), 준정규직 채용(보훈·장애), 특성화고 채용(창구텔러·사무지원) 등 다양하다. 이러한 입행 경로에 따라서 지원하는 사람의 지원동기 및 직무특성이 다를 수 있기 때문에 해당 변수를 통제하는 것이 타당하다고 생각한다.

이를 위해 본 연구에서는 전체 채용 비중에서 가장 큰 비중을 차지하는 신입 공개채용에 합격한 신입행원들을 대상으로 공공봉사동기를 측정할 것이다. 이는 1절 연구목적 및 필요성에서 살펴본 바와 같이 공공봉사동기(PSM)의 후천적 혹은 선천적 획득 등의 기준점 설정에서 어려움을 겪는다는 점 또한 고려한 결정이다.

중소기업은행 공채에 지원하여 1차 서류심사, 2차 필기시험, 3차 면접시험 등에 합격하였다면 채용과정과 직무의 유사성으로 인해 시중은행, 예컨대 신한은행, 국민은행, 우리은행 등에도 합격할 가능성이 높다. 타 시중은행을 포함한 두 군데 이상 대졸신입공채에 합격했음에도 불구하고 중소기업은행을 선택했다면, 예컨대 보수수준이 더 높은 직장을 포기했다면, 이는 앞서 설명한 공공봉사동기(PSM)라는 변수를 통해 설명가능할 것이다.

이를 분석하기 위해서는 신입 공개채용을 통해 중소기업은행에 입행한 사람의 공공봉사동기(PSM)가 어느 정도의 수준인지 그리고 이를 결정하는 요인들은 무엇인지 계량적인 분석과 검토가 필요하다. 중소기업은행의 경우, 대한민국 경제를 뒷받침하는 중소기업에 대한 정책금융, 구체적으로 중기(中企)대출 비중은 은행권 전체의 22.9%에 달하는 등 공익실현의 선도자로서의 중요한 역할을 담당하고 있다.[1)]

---

1) 특히, 최근 5개월(2020년 상반기) 동안 코로나19 관련 13조 7000억원이 1차 소상공인 긴급대출 등으로 지원되었다.

신입 행원 개개인의 가치관, 지역봉사에 대한 관심, 성장배경, 성별, 종교 등 여러 변수들 중 유의미한 영향을 미치는 변수가 무엇인지를 살펴보고 다중회귀분석을 통해 공공봉사동기에 영향을 미치는 독립변수 중 순수하게 미치는 영향력이 가장 큰 변수를 찾아 분석하는 것이 목표이다. 본 연구에서는 공공봉사동기에 영향을 미치는 독립변수로 조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등을 제시하였다.

유의미한 결과값을 나타내는 독립변수가 무엇인지, 해당 변수의 설명력은 어느 정도인지 등을 다중회귀분석을 통해 알아볼 것이다. 또한, 공공봉사동기(PSM)를 3개의 하위 차원(공익몰입, 동정심, 자기희생)으로 나누어 별도의 다중회귀분석을 실시할 것이다. 이를 통해 다수의 선행연구에서 논의된 다양한 공공봉사동기의 정의에 대한 검토 뿐만 아니라, 공공봉사동기의 제측면에 대한 종합적인 분석 또한 시도해보고자 한다. 여기에서 더 나아가 향후 조직차원의 인사관리에 긍정적 함의를 이끌어내고 더 나아가 조직성과 증진을 위한 방안 모색을 공공봉사동기(PSM)를 중심으로 검토해보고자 한다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

제 1 절 공공봉사동기(PSM)의 의의

공공봉사동기(PSM)는 Perry & Wise(1990)에 따르면 공공기관이나 조직에서 우선적으로 혹은 고유하게 나타나는 동기(motives)에 부응하려는 개인의 경향이라고 정의하였다. 이뿐만 아니라 Brewer & Selden(1998)은 개인들로 하여금 중요한 공공서비스를, 예컨대 지역공동체에 대한 봉사를 수행하게끔 유인하는 동기유인이며, 공공부문에서 우세한 것이라고 정의했다.

Rainey & Steinbauer(1999)는 지역공동체, 국가, 인류의 이익을 위해서 봉사하려는 일반적인 이타적 동기라고 정의했다. 보다 구체적으로 Rainey(1980)는 공공봉사동기(PSM) 개념이 상대적으로 높은 직급의 공무원들이 민간부문의 높은 보수를 포기하고 공직을 선택한 이유에 대한 탐색과정에서 발생했다고 본다.

Vandenabeele(2007)는 공공봉사동기를 자신의 이익, 조직의 이익을 넘어서 보다 넓은 정치적 공동체의 이익을 고려하는 신념, 가치 및 태도로 정의하였다. 그리고 Perry & Hondeghem(2008)은 공공봉사동기를 “다른 사람을 위하여 선행을 하거나 사회 안녕에 기여하려는 의도를 가진 공공 영역에서의 동기와 행동”으로 정의하였고, Kim(2017)은 “자신의 이익보다는 공공가치나 공공이익의 추구를 위하여 의미 있는 봉사를 수행하고자 하는 개인의 성향”으로 정의하였다(김영은・심동철・김상묵, 2018).

또한 이근주(2005)의 연구에 따르면 공공봉사동기는 공공부문 종사자들에게서 발견되는 독특한 동기요인으로 개인이 성장과정에서 이미 형성되고 공공조직에 참여하기 이전부터 보유한 기본적인 성향

(predisposition)이라고 볼 수 있다.

한편 Elmer Staats(1998)에 의하면, 공공봉사(Public Service)란 공공조직에 종사하거나 기여하는 것이며, 이는 의무감 또는 공공의 도덕성(public morality)이다. 이렇듯 개인의 공공봉사동기(PSM)는 직업선택, 과업 수행실적, 조직의 효율성 등에 영향을 미친다(Perry & Wise, 1990). 또한 Rainy(1982), Romzek(1990) 등 많은 학자들은 공공조직에 봉사하는 사람들이 자신의 일을 하나의 소명으로 간주한다는 점에서 사적영역에 종사하는 사람들과 여러 측면에서 다른 점을 보인다고 주장한다.

공공봉사동기 연구는 공공부문의 종사자들 동기부여방안을 모색한 것에서 본격적으로 시작했다고 할 수 있다(Houston, 2000). 이는 민간부문에서 적용되는 금전적 보상시스템이 공공부문에서도 동일하게 적용되어 능률성과 효과성을 향상시킬 수 있다는 점을 가정하고 개혁을 시도했지만, Houston(2000)에 따르면 실패할 것이라고 보았다. 즉, 공공부문 종사자들은 자신의 일을 단순한 직업 그 이상인 소명(calling)으로 간주하여 공공의 이익에 봉사하려는 의도에 의해서 동기부여가 되고, 이에 따라 대중에게 봉사하고, 더 나아가 외재적 보상보다는 위와 같은 내재적 보상을 더욱 중시한다고 분석했다.

[표 1] PSM 개념에 대한 학자들의 의견

학 자	개 념
Perry & Wise (1990)	공공기관이나 조직에서 우선적으로 혹은 고유하게 나타나는 동기에 부응하려는 개인의 경향

Brewer & Selden (1998)	개인들로 하여금 중요한 공공서비스를 수행하게끔 유인하는 동기유인으로서 공공부문에서 우세한 것
Rainey & Steinbauer (1999)	지역공동체, 국가, 인류의 이익을 위해서 봉사하려는 일반적인 이타적 동기
Vandenabeele (2007)	사적이익, 조직의 이익을 넘어서는 신념, 가치, 태도이며 국가의 이익에 관련되고 개인이 언제나 이와 부합하게 행동하고자 하는 동기
이근주(2005)	공공부문 종사자들에게서만 발견되는 독특한 동기요인으로 개인의 성장과정에서 이미 형성되고 공공조직에 참여하기 이전부터 보유한 기본적인 성향

*출처: 박지환(2009)에서 인용 및 저자가 보완

이근주(2005) 또한 공공봉사동기의 핵심은 공공부문 종사자들의 가치체계 혹은 욕구체계이며, 이는 민간부문 종사자들과는 차이가 있다는 점 그리고 이를 고려한 공공부문 내 조직관리가 필요함을 역설했다. 따라서 공공봉사동기(PSM)는 개인에게 주어지는 직접적이고 가시적인 이익이 아닌 간접적이고 내재적 속성의 이익들이 중요한 보상요인이 될 수 있음을 시사한다. 본 연구는 이러한 내재적이고 간접적인 요인들이 구체적으로 무엇이며 이의 상관관계는 어느 정도인지를 설문조사 결과를 바탕으로 검증하고자 한다.

제 2 절 선행연구 검토

공공봉사동기(PSM) 관련 연구는 지속적으로 증가하고 있고, 이에 따라 행정학자들의 관심도 높아지고 있다. Perry & Vandenabeele(2015)에 따르면 PSM 연구 관련 자료들이 30여개 국가로부터 수집되었다고 한다. 또한, 한 서베이에 의하면 2013년과 2014년에 발표된 PSM 관련 영어 논문은 최소 136편이고, 여기서 나타난 새로운 저자는 143명이었다(Ritz et al., 2016). 이러한 연구의 축적으로 공공봉사동기의 개념과 구성체계는 더욱 풍부해졌다.

1. 공공봉사동기(PSM)에 관한 선행연구

공공봉사동기(PSM) 관련 연구는 Perry & Wise(1990)의 논문에서 출발했고[2], 공공봉사동기 관련 경험적 연구들도 Perry(1996)가 고안한 척도를 전제하고 있다. 공공봉사동기에 대한 연구의 흐름은 크게 ① 공직동기 개념과 문항개발에 대한 연구, ② 공직동기의 결정요인에 대한 연구, ③ 공직동기의 효과에 대한 연구 등 세 가지로 구분할 수 있다. 공직동기의 선행요인, 결정요인에 대한 연구는 다시 ① 이론적 개념적 차원에서 공직동기 결정요인을 제시하는 연구(Perry, 2000), ② 형성요인으로서 일반사회화에 초점을 둔 연구(Perry, 1997; Perry et al., 2008), ③ 결정요인으로서 조직적 요인에 초점을 둔 연구(Denhardt, 1968; Castaing, 2006; Moynihan & Pandey, 2007; Taylor, 2008; Park & Rainey, 2008) 등 세 가지로 나눌 수 있다(김서용・조성수・박병주, 2010).

Perry & Wise(1990)는 Meritocracy에 기반한 금전적 보상체계가 공공

2) 미국사회 내 공직윤리의 쇠퇴를 비판하며, 공직입직 의지와 효율적인 공직수행의 근간이 되는 공공봉사동기를 분석하였다.

조직에 근무하는 사람에게는 효과적이지 않을 수 있다는 것을 주장하였으며, 이에 따른 3가지 기본명제도 제시하였다.

첫 번째는 '개인의 공공서비스동기(PSM)가 클수록 개인이 공공조직의 구성원이 되고자 하는 의지가 더욱 클 것이다'이며, 두 번째는 '공공조직에서는 공공서비스동기와 성과가 양(+)의 관계에 있다'이다. 마지막으로 세 번째는 '높은 수준의 공공서비스동기(PSM)를 갖는 사람을 유인하고자 하는 공공조직은 개인성과를 효과적으로 다루기 위해 금전적 보상체계에 보다 덜 의존할 것이다'라는 것이다.

3가지 기본명제 뿐만 아니라 공공봉사동기(PSM)의 이론적 분류를 살펴보면 다음과 같다. 첫째는 합리적 동기(rational motivation)로써 개인들이 정책과정에 참여하여 효용을 극대화하려 한다는 점이다. 여기서 효용의 대상은 사익이 아닌 공익이 개인적 가치로 전환된 것을 의미한다. 공공부문 혹은 정책의 영역에 종사하는 개인은 정책형성과 집행과정에 참여하고, 자신의 사회적 참여와 이해를 충족시킬 수 있게 된다. 정책결정에 참여하기 위해 공공영역에 진입한 개인은 사회적 이해에 헌신함으로써 공공부문에 진입한 동기를 만족시킬 수 있게 된다. 즉, 공공부문 종사자는 정책결정에 참여하고 이를 바탕으로 개인의 요구와 일치시킬 수 있는 것이다. 특정 이해관계를 지지하는 행위는 단순히 사적이익을 추구하는 것이 아니라, 국민과 공동체 전체를 위해 봉사하는 것으로 인식하게 된다. 이는 결과적으로 개인의 효용이며 결국 이를 최대화하고자 노력하게 된다(이혜윤 2017).

둘째, 규범적 동기(norm-based motivation)로 사회구성원으로서의 시민의 의무수행, 사회 내 형평성 증진을 위한 개인적 헌신, 공공선 증진에의 기여 등과 같은 바람직한 규범들을 추구하는 것을 의미한다. 규범적 동기의 원천은 국가권력과 공무원의 역할이며, Frederickson(1971)에 따르면 공공행정가의 의무는 사회적 형평성을 향상시키는 동시에 공공서비

스를 효율적으로 공급하는 것이라고 주장했다. 사회적 형평성 혹은 정의를 실현시키기 위해서는 정치적·경제적 사회약자들의 삶의 영역 확보가 전제되어야 하며, 이로부터 발생되는 공동체에 대한 의무감 등이 공익제공의 행위로 이어진다는 관점이다.

셋째, 정서적 동기(affective motivation)란 Perry & Wise(1990)에 따르면 인간의 감정에 기반한 타인을 돕고자 하는 욕구와 의지로 정의가능하며, Frederickson & Hart(1985)에 의하면 인류애적인 관점에서 사회적 약자를 보호하고 이들을 위해 희생하고자 하는 행태라고 본다. 즉, 이를 선의의 애국심(Patriotism of Benevolence)으로 보았고, 이는 국가의 영역에서는 '국민에 대한 애정과 국민에게 부여된 모든 권리를 보호해 주고자 하는 마음'이다. 선의의 애국심은 도덕적 관념을 포괄하기도 하지만, 정서적 관념 또한 반영한다. 예를 들어, 국가정책에 대한 몰입과 지지, 정책의 사회적 가치에 대한 적극적 참여의지 등 사회적 약자를 보호하고자 하는 동기로 작용하는 것이다.

[표 2] Perry & Wise(1990)의 공공봉사동기

동기의 분류		PSM의 하위차원	구성 개념	개념 정의
합리적 동기	개인의 효용 극대화를 바탕으로 한 행태	공공정책 호감도 (Attraction to Policy Making)	-정책형성과정에 참여 -개인적 일체감을 위한 공공정책에 대한 몰입 -특정 이해나 개인의 이해 옹호	사회적 이해를 자신의 개인의 효용과 동일시하고, 이를 극대화하고자 하는 합리적 동기

규범적 동기	규범적 동기규범을 준수하려는 노력에 따른 행태	공익몰입 (Commitment to Public Interest)	-공익을 제공하고자 하는 열망 -의무와 정부조직 전반에 대한 충성 -사회적 형평성	사회적 의무로서 공익에 봉사하고, 정부에 충성하며, 사회적 형평성을 추구하고자 하는 동기
정서적 동기	다양한 사회적 맥락에 대한 감정적 반응 행태	동정심 (Compassion)	-정책이 가지는 사회적 중요성에 따른 신념으로부터 나오는 정책몰입 -선의의 애국심	정책의 사회적 가치를 지지하고 사회적 약자를 보호하고자 하는 동기
		자기희생 (Self-Sacrifice)		개인의 성취보다 사회에 대한 공헌을 중요시하고 그에 따르는 손실(손해)를 감수하고자 하는 동기

*출처: 이혜윤(2017)에서 인용

하지만 이러한 척도 및 분류는 1996년 이후 꾸준한 논쟁거리가 되어왔다. 첫 번째 논쟁으로 '합리적 동기'는 개인의 효용 극대화에 기반한 동기로서 개인의 욕구충족을 위한 동기로 볼 수 있는데(Perry & Wise, 1990), 이는 이타주의를 핵심으로 하는 공공봉사동기와 충돌할 수 있으므로 PSM의 구성요소로 적합하지 않다는 지적이다.

두 번째 논쟁은 합리적 동기를 기반으로 만들어진 공공정책호감도

(APM; attraction to policy making) 역시 공공봉사동기 척도로 적절하지 않다는 점이다. 공공봉사동기 개념 역시 초기와 다르게 대상을 공공부문에 한정하지 않고 사회적 약자를 돕고자 하는 이타적 동기를 강조하는 개념으로 바뀌고 있어, 공공정책호감도 또한 합리적 동기와 같이 제외되거나 수정되어야 한다는 것이다. 이러한 논쟁 속에서 Perry가 1996년 논문에서 제시한 척도뿐만 아니라 다양한 척도들이 제시되어 경험적 연구에 활용되고 있다(김호정, 2019).

박소정・박통희(2014)는 공공정책호감도(APM) 관련 PSM 실증연구에서 결과값이 일정하지 않다고 비판하였으며, Kim & Vandenabeele(2010)은 공공정책호감도가 합리적 동기를 전제하기 때문에 공익이 아닌 사익 실현을 위한 동기로 이해될 수 있다는 점에서 공공봉사동기와의 관계가 모호하다는 점을 지적하였다. 이러한 모호성을 제거하기 위해 김호정(2019)은 대안으로 합리적 동기를 수단적 동기 혹은 신념적 동기로 대체해야 함을 역설했다. 우선, 수단적 동기(Instrumental Motives)는 정부나 공공부문에 기여하기 위한 정책과정, 공동체활동, 사회발전운동에 참여하려는 동기이다(Kim & Vandenabeele, 2010). 그리고, 신념적 동기(Belief Motivation)는 경제적 효율성 및 합리성을 우선적으로 고려하기보다는 정책과정의 참여를 통해 자신의 주관적 가치 혹은 이념을 실현하고자 하는 욕구이며(박소정・박통희, 2014), 이 두 가지 개념들을 활용한다면 합리적 동기가 갖는 PSM과의 관계의 모호성이라는 한계점을 극복할 수 있을 것으로 보았다.

합리적 동기에 대한 대안이 모색되는 동시에 공공정책호감도(APM; attraction to public policy making) 척도는 실증연구(Wright & Moynihan, 2012; Harari et al., 2017 등)에서 배제되기도 했다. 그 이유로는 해당 설문문항 내용이 '정치가 지저분하다', '정치인에게 관심이 없다' 등 정치적 영역에 대한 냉소적이고 부정적인 문항으로만 이루어져 공공봉사동기(PSM)의 하위척도인 공공정책호감도(APM)를 대표하기 어

려워졌기 때문이다. Kim(2009)은 더 나아가 공공정책호감도(APM) 문항 일부를 수정하여 새로운 공공봉사동기(PSM) 척도를 구성하였다.

Kim(2009)은 공공정책호감도(APM)를 측정하는데 있어 부정적인(negative) 척도만이 아닌 긍정적(positive)이고 보다 개념을 반영할 수 있는 적절한 척도가 필요하다는 인식에 따라 공공정책호감도(APM)의 개념적 특성인 정책형성과정에 참여, 개인의 공공정책에 대한 몰입, 특정 이해관계에 대한 지지를 바탕으로 수정된 척도를 제시하고 서울시 서초구청 공무원 등을 대상으로 검증을 시도하였다(이혜윤 ,2017). 검증과정을 통해 Kim(2009)은 APM의 새로운 척도 3문항을 제시하는 등 공공봉사동기 축약형 척도를 완성하고자 하였다.

설문문항의 구성에 따른 문제점이 아닌 직무와 직급에 따른 공공정책호감도(APM)의 한계를 지적한 이혜윤(2017)은 기존의 선행연구들을 검토를 통해 소방공무원, 경찰공무원, 해양공무원 등의 공공부문 종사자들은 대민행정업무를 주로 담당하기 때문에 직접적인 정책결정 참여기회가 고위직 중앙부처공무원에 비해 적다고 주장했다. 즉, 직무, 직급 등에 따라서 같은 공공부문 종사자라 할지라도 공공정책호감도(APM)가 미미하거나 없을 수도 있기 때문에 영향요인으로써 APM이 역할이 제약될 수 있다고 보았다.

Perry는 1990년, 1996년의 연구 이후 더욱 발전된 형태로 2000년에 과정이론을 제시하였으며, 이는 4가지 명제로 구성된다. 첫째, 합리적・규범적・정서적 과정이 사람들에게 동기를 부여한다. 둘째, 사람들은 자신만의 자기개념(self-concepts)에 의해 동기부여가 이루어진다. 셋째, 개인의 선호와 가치는 동기이론에 대해 내생적(endogenous)이어야 한다. 넷째, 선호는 사회적 과정을 통해 학습된다.

위 명제에 따르면, 공공봉사동기를 형성하는 주축인 개인의 선호와 가치가 고정된 것이 아닌 사회적・환경적・역사적・동기적 맥락 등과 같은

상호적 혹은 인과적 관계를 통해 발전된다고 본다. 이처럼 Perry(2000)는 공공봉사동기 과정이론을 제시하면서 이전의 기초이론에서는 제시되지 않은 상호작용적이거나 인과적 관계에 대한 다양한 맥락을 제공하여 여러 변수에 대한 고찰을 심도있게 하는 계기를 열어주었다(손명구, 2006).

또한, 공공봉사동기(PSM)는 직무만족, 직무몰입, 조직성과, 조직몰입, 공공부문 직업선택, 개인의 조직적합성, 개인성과 등과 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다(Ritz et al., 2016). 특히, 공공기관 조직구성원의 경우 공익몰입이 공공봉사동기에 유의한 영향을 미치는 요인임을 확인하였고, 준정부기관 조직구성원의 경우 동정심과 자기희생이 영향요인임을 확인하였다. 또한 공공봉사동기(PSM)는 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤다(이혜윤 2013).

2. 내재적·외재적 보상에 대한 선행연구

다수의 초기 연구들은 공공봉사동기(PSM)을 실현하는 직무를 수행함으로써 즐거움과 만족감을 얻는다고 보았으며, 이를 일종의 내재적 보상 혹은 내재적 동기부여로 간주했다(김호정, 2019). Wright & Pandey(2008)는 공공봉사동기(PSM) 개념에서 언급하는 동기(motives)를 내재적 동기의 의미로 개념화하였다. 즉, 사회에 봉사하고 사회적 약자를 돕는 일을 통해 느끼는 즐거움이나 자기만족을 동기부여의 원천으로 보았다.

Perry & Wise(1990)는 외재적 보상과 관련하여 실용적 인센티브를 중시하였다. 보다 구체적으로는 성과와 연계된 보상 즉, 성과보상의 의미로 사용했다고 볼 수 있다. 일반적으로 외재적 보상은 화폐적 보상이나 성과와 연계된 보상을 의미하지만 공공봉사동기(PSM)와 관련해서는 화폐적 보상과 성과보상이 분리되어 이루어졌다(김호정, 2019).

Wright & Pandey(2008), Lewis & Frank(2002) 등은 화폐적 보상과 공공봉사동기 간 관계에 대한 연구에서 화폐적 보상이 증가한다고 해서 공공봉사동기가 약해지는 것은 아니라고 주장했다. 반면, Perry(2014), De Wit & Bekkers(2017) 등의 학자들은 화폐적 보상이 주어짐에 따라 공공봉사동기가 약해진다고 주장했다. 또한 Moynihan(2010), Ryu(2014) 등 다수의 연구에서는 성과보상과 공공봉사동기 간 관계가 부(-)의 관계라고 정의되었다.

내재적·외재적 보상에 관한 연구 중 White(1929)와 Kilpatrick & Cummings & Jennings(1964)에 따르면 공직 입직동기 중 명성과 명예 그리고 위세를 펼칠 수 있다는 점이 주요한 동기가 될 수 있음을 보였다. 이는 심리적 보상이라는 내적보상 뿐만 아니라 외적보상에 대한 것까지 아우르는 것으로 해석가능하다. 그리고 Jurgensen(1978)은 공직에

종사하는 사람들이 업무형태, 직업안정성, 성장가능성 중 직업안정성을 가장 중요하게 생각한다고 밝혔다.

또한 Crewson(1997)은 민간분야에서 종사하는 사람들에 비해 공공분야에서 종사하는 사람들이 공동체와 그 구성원들에게 유익한 일을 한다는 사실로부터 더 많은 성취감을 느낌을 강조했다. Lewis & Frank(2002)는 공직 선택에 있어 직업안정성과 사회에의 기여, 그리고 봉사정도가 긍정적이고 유의미한 영향을 미침을 미국 내 서베이를 통해 분석해냈다. 더 나아가 김상묵(2003), 이근주(2005) 등은 공공부문만이 제공하는 특수한 동기와 이의 효과에 대한 연구를 활발하게 진행하고 있다.

3. 선행연구에 관한 종합적 고찰

공공봉사동기이론에 대한 경험적 연구를 수행한 학자들은 공공봉사동기의 단일 구성요소를 가지고 측정을 하지 않고 다양한 요인을 고려하였다. 예컨대, 공공봉사동기의 구성요소는 다양한 형태, 즉 공공정책입안에 대한 호감도, 공익몰입, 자기희생, 동정심, 자기이익을 초월한 이타적 동기, 친사회적 행위, 내재적 보상동기로 간주되는 사회에 유용하고 가치있는 일과 그 일의 성취, 타인 돕기 등이 있다(손명구, 2006).

Rainey(1982), Crewson(1997) 등의 연구를 바탕으로 종합해보면 공공분야에서 종사하는 사람들은 민간분야와는 다르게 공익적 가치와 봉사정신 그리고 직업적 안정성 등에 상대적으로 높은 가치를 두고 있으며, 이와 다르게 금전적 가치의 경우 상대적으로 낮음 비중을 두고 있다. 또한 Houston(2000), 이근주(2005) 등의 연구에 따르면 공공분야 종사자들은 공공봉사동기(PSM)에 더욱 민감할 뿐만 아니라 공공서비스윤리(public service ethic)도 갖추고 있다. 이를 토대로 공무원 혹은 공공기관 등에

종사하는 공직자들은 민간분야의 종사자들과 다르게 가치체계와 선호하는 보상체계가 다름을 알 수 있다.

또한 Perry(1997)는 공공봉사동기를 종속변수로 설정하고 다양한 변수의 영향을 분석하였으며, 예컨대 부모에 의한 사회화, 나이, 교육수준의 정도 등을 검증하였다. Crewson(1997)의 연구에서는 민간분야 종사자들에 비해 공공분야 종사자들이 공공봉사에 더욱 많은 참여를 보이는 반면 금전적인 보상에는 관심이 덜하다는 점을 확인했다. 이러한 선행연구들을 바탕으로 본 연구는 어떠한 요인이 공공봉사동기(PSM)를 결정하는지에 대해 분석할 것이다.

[표 3] 선행연구 주요결과

연구자	연구목적 및 결과
Perry (1997)	PSM의 선행요인에 관한 실증적 연구로서 가족사회화, 종교사회화, 직업적 신분, 정치적 이념, 개인성향 등 5가지 변수를 검증하여, PSM은 성장과 교육과정 그리고 사회화를 통해 형성되는 개인적인 성향으로 보았다.
Perry (2000)	PSM 이론의 핵심은 개인의 선호가 주어진 혹은 고정된 것이 아니라 사회환경적 변수, 즉 사회역사적, 동기적 맥락, 개인적 특성에 의한 상호작용에 의해 형성된다고 보았다.
Crewson (1997)	공공부문의 종사자와 민간부문의 종사자 간의 동기에 관한 내·외재적 차이를 실증적으로 검증하고 PSM과 조직몰입에 관한 긍정적 상관관계를 확인하였다.

Houston (2000)	PSM과 공공부문 종사자의 특성에 관한 연구를 위해 공공부문 종사자와 민간부문 종사자 간 다양한 직업적 요인 비교를 통해 PSM의 존재여부와 공사부문의 종사자 간 차이를 검증하였다.
Buelens (2007)	기존 직업동기에 대한 공공부문과 민간부문 간 차이를 검증하기 위해 직업요인과 관련된 변수에 대한 실증적 연구를 하였고, 그 결과 직업동기에 관한 결정요인의 차이에서 공사의 직업영역에 대한 차이보다 계층에 의한 차이가 더 유의미한 차이를 보였으며, 직업동기의 차이는 일과 삶의 균형에 대한 선택에 의해 설명될 수 있다.
Bright (2005)	PSM과 개인의 특성, 직위, 금전적 보상 선호에 관한 상관관계에 관한 실증적인 연구를 통해 PSM은 성별, 교육수준, 직위, 금전적 보상 등에 유의미한 관련이 있는 것으로 검증하였다.
김서용 (2009)	공직동기에 대한 조직차원의 결정요인을 분석하는데 목적을 두고 인구학적・관리적・구조적・관계적 요인 등을 중심으로 실증분석을 하였다. 그 결과 공직동기 결정요인에 다양한 변수가 개입되어 있으며, 구조적 관계가 존재한다는 점도 확인하였다.
남명우 (2011)	행정대학원과 경영대학원 학생을 대상으로 PSM의 결정요인에 관한 실증연구를 통해 연구대상 간 유의미한 차이가 있으며, 직장 및 고시경험이 PSM에 영향을 주고, 성장과정에서 친사회적 행동, 가족의 사회화, 봉사활동도 PSM 강화요인으로 작용함을 확인하였다.

박지환 (2009)	해군간부를 대상으로 PSM이 직무태도에 어떠한 영향을 미치고, PSM의 결정요인이 무엇인지 실증분석을 통해 사회역사적 선행변수들인 가족사회화, 종교적 행위 및 자원봉사 요인이 PSM에 유의미한 영향을 미치며 조직제도변수인 계급, 교육수준은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.
손명구 (2006)	한국적 맥락에서 공무원의 PSM에 영향을 주는 요인은 무엇이며 이러한 PSM이 공무원의 조직몰입과 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 검증하였다. 분석결과 한국적 맥락 하에서 PSM의 영향을 확인하고 조직몰입과 직무만족에 대해서도 PSM의 영향이 미치는 것을 확인하였다.
이근주 (2005)	PSM 개념 및 척도를 활용하여 한국적인 맥락에서 실제로 공무원 특유의 동기요인이 존재하는지 여부 및 특징에 대해 경험적인 연구를 실시하였다. 분석결과 공공부문 종사자가 민간부문 종사자들에 비하여 특징적으로 갖는 동기요인이 존재했으며, PSM은 공공부문에 참여한 이후 조직 내 사회화의 결과로 강화되는 경향을 보임을 확인하였다.
한에스더 (2009)	공직경험과 업무의 특성이 PSM에 미치는 영향을 밝히기 위한 연구로 공무원을 대상으로 실증적인 연구를 실시하였다. 분석결과 공직경험과 업무특성을 PSM의 중요한 결정요인으로 제시하였다.

*출처: 최연진(2013)에서 인용

선행연구의 주요결과와 더불어 공공봉사동기(PSM)가 갖는 유용성을 살펴보면 다음과 같으며 이는 크게 세 가지로 분류가능하다. 첫째, 공공조직의 인력채용에 있어 공공봉사동기의 영향력은 유용하게 작용한다. 예컨대, 공공봉사동기가 강한 지원자일수록 공공부문에서 일하고자 하는 의지가 타 지원자에 비해 강할 것이며, 채용 이후에도 더욱 오랜 기간 근무할 가능성이 크다. 둘째, 공공봉사동기가 조직구성원의 성과에 긍정적 영향을 미친다는 점이다. 조직내 핵심가치인 공공성 및 공익추구는 공공봉사동기의 친사회적 성향과 융화되어 공공조직의 성과로 나타나게 될 것이다. 셋째, 공공조직의 인적자원관리에 있어 경제적 효율성을 제공한다는 점이다(강동철, 2015). Perry & Wise(1990)는 이 세 가지 유용성 중 성과와 관련하여 공공부문 기관에서 공공봉사동기의 수준은 개인의 업무성과와 긍정적으로 관련된다고 분석했다. 왜냐하면 공공봉사동기는 동기 중 높은 수준의 자기결정성을 내포하고 있고, 이는 곧 능동적이고 적극적인 행동으로 이어질 뿐만 아니라 개인의 성과와 조직의 성과로도 이어질 수 있기 때문이다.

제 3 장 연구 설계

제 1 절 가설 설정

1. 공공봉사동기(PSM) 결정요인에 관한 가설
: Perry의 PSM 측정 척도를 중심으로

Perry(1990, 1996, 1997)가 제시한 '민간분야의 종사자들에 비해 공공분야의 종사자들이 갖는 더욱 높은 공공봉사동기를 갖는다'는 전제와 척도 등을 본 연구에 도입했다. 따라서, 본 연구에서는 Perry & Wise(1996, 1997) 논문에서 제시한 타당성과 신뢰성이 검증된 PSM 척도 24개를 기반으로 할 것이다. 여기에 덧붙여, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도 그리고 공공서비스에 대한 인식 등의 독립변수도 추가하여 한국적 맥락을 고려하였다.

1) 조직만족도

조직만족도란 조직 내 근무환경을 포함한 업무에 대한 만족감 등을 일컬으며, 보수수준 및 직무수행을 통한 성취감・인정감 등을 종합적으로 포괄하는 개념이다. 조직에 대한 만족도를 측정할 때 가장 많이 사용되는 기준은 직무만족도이다. 직무만족과 조직에 대한 만족도 관련 다수의 연구(이윤경・이삼열, 2016; 김호정, 2012 등)에서 양자 간 유의미한 관계를 확인하였으며, 직무 자체에 대한 만족도가 높으면 조직만족도 또한 높아진다고 분석했다.

여기에서 더 나아가 이희태(2010)는 직무만족도 측정을 일에 대한 만족, 보수에 대한 만족, 상사·동료와의 관계 등 여러 요인들이 종합적으로 반영되는 것으로 측정하여 분석하였다(김병준·주재복·박해육, 2017). 본 연구에서는 이를 종합하여 직무 자체에 대한 만족도, 직무환경에 대한 만족도, 보수수준에 대한 만족도로 조직만족도의 세부내용을 구성하였고, 이러한 조직만족도가 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미친다는 가설을 전제로 분석하였다.

가설1. 조직만족도는 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 조직몰입

조직몰입이란 조직 내에서 개인의 목표와 조직의 목표를 일치시켜나가는 가치관 형성과정을 의미한다. 개인별로 그 수준에는 차이가 존재할 수 있으나, 사람들은 자신들의 자아 이미지와 부합되는 환경 요소들에 긍정적으로 반응하게 된다. 왜냐하면 이를 통해 조직 내에서 자신의 존재 가치를 확인받을 수 있기 때문이다. 이에 따라 가설은 조직몰입이 강할수록 공공봉사동기 또한 강해질 것이라고 정했으며, 소속감, 일체감, 만족감 등 5개의 측정항목을 통해 조직몰입 변수를 개념화하고 이를 측정하고자 한다.

가설2. 조직몰입은 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3) 가족사회화

가족사회화란 부모의 도덕성, 자원봉사, 사회적 참여, 부모와의 관계 등과 같이 가족 내에서 이루어지는 가치관 형성과정을 의미한다. 본 연구에서는 가족사회화를 독립변수로, 그리고 공공봉사동기(PSM)를 종속변수로 설정하였다. 가족사회화 정도가 클수록 공공봉사동기 성향도 높게 나타날 것이라고 보았으며, 이를 바탕으로 가설을 설정하였다. 즉, 부모의 가치관, 가족내 관계형성, 부모와의 유대감, 부모의 도덕성, 부모의 교육관 등이 개인의 성장과정 및 가치관에 유의미한 영향을 미쳐 공공봉사동기에도 영향을 줄 수 있다는 것을 전제한 것이다.

가설3. 가족사회화는 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4) 자원봉사

자원봉사를 위해 시간을 많이 투자한 사람일수록 공공의 이익에 기여하려는 태도를 갖고 있거나 공익적 가치를 중시할 가능성이 크므로, 자원봉사 관련 문항들을 통해 공공봉사동기와의 상관관계가 유의미한지 분석하였다. 한편 Perry(2008)는 자원봉사 수준을 공식적 자원봉사와 비공식적 자원봉사로 나누어 측정하였다. 왜냐하면 사회적 기부와 같은 공식적인 자원봉사활동 뿐만 아니라 일상 차원에서 이루어지는 사적이지만 자발적으로 이루어지는 봉사도 광의의 자원봉사 개념에 포함되어야 했기 때문이다.

가설4. 자원봉사는 공공봉사동기와 정(+)의 상관관계일 것이다.

5) 종교 활동

종교는 개인의 가치관 형성 및 인격 형성에 큰 영향을 미칠 수 있다. 종교의식에의 참여 및 종교시설에서의 활동 등은 공익적 가치관이 지향하는 방향성과 일치하여 사회에 긍정적 영향을 주기도 한다. 이러한 종교 활동을 개념화하기 위해 종교의식 참여 횟수, 종교 관심도, 활동 참여도 등을 조사하여 종교활동과 공공봉사동기 간 상관관계를 알아보고자 한다.

가설5. 종교 활동은 공공봉사동기와 정(+)의 상관관계일 것이다.

6) 공공서비스에 대한 인식

공동체 내 시민으로서 공공서비스에 대한 이용과 이에 대한 긍정적 혹은 부정적 인식은 향후 공공부문에의 진출에 유의미한 영향을 줄 것으로 판단해 독립변수로 추가하여 연구를 진행하였다. 즉, 공공서비스에 대한 긍정적 인식여부와 이의 노출 횟수가 향후 공공부문에서 일을 하고 싶다는 욕구, 그 중에서 공공봉사동기(PSM) 등에 영향을 줄 가능성이 크다고 판단했기 때문이다.

가설6. 공공서비스에 대한 인식이 긍정적일수록 공공봉사동기가 높을 것이다.

7) 공직선호

중소기업은행은 국책은행이면서 동시에 기타공공기관으로 분류되어 있어 상대적으로 민간기업에 비해 안정적인 점 혹은 정책금융을 통해 공익실현의 기회가 많다는 점 등 공직선호의 정도는 설문대상 간 차이를 보일 것이다. 공직진출에의 의지 혹은 선호도가 높을수록 공공봉사동기(PSM)이 높다고 가설을 설정하였으며, 다수의 선행연구에서 이를 세분화하여 측정하고자 7개 문항을 설정하였다. 예를 들어, [표 28]의 4번 문항에서 '전혀 그렇지 않다'에 가까운 답변을 한 설문대상일수록 공공봉사동기가 낮을 것으로 예상할 수 있다.

가설7. 공직선호가 강할수록 공공봉사동기가 높을 것이다.

8) 조직적합성

조직적합성은 협동을 중시하는지 혹은 개인중심적인 태도로 성과를 중시하는지로 구분될 수 있다. 아래의 측정항목 중 협동을 중시하는 항목은 [표 29]의 2번 문항에서부터 5번 문항까지이며, 나머지 문항은 개인중심적이며 경쟁과 성과에 치중하는 항목이다. 공공봉사동기 개념의 경우, 경쟁과 성과에 집착하는 것보다는 공동체에 기여하고자 하는 일체의 마음가짐으로 볼 수 있기 때문에 [표 29]의 6번 문항에서부터 9번 문항까지 그리고 후자에 해당하는 남은 문항들은 통계분석시 역코딩을 실시하였다.

가설8. 조직적합성이 높을수록 공공봉사동기가 높을 것이다.

9) 이직 활동

이직 활동을 개념화하기 위한 [표 30]의 첫 번째 문항은 이직의향에 대한 측정이다. 기타공공기관으로 분류되고 일반 시중은행에 비해 정책금융 지원을 주도적으로 담당하는 중소기업은행에서 이직하고자 하는 의도가 있다면 공공봉사동기가 상대적으로 낮다고 판단하였다. 그리고 이직경험의 횟수 문항의 경우, PSM 추구에 따른 이직횟수 증가보다는 이전 조직에서 조직문화 적응・동료와의 관계・민간분야에의 성과압박・일과 삶의 균형 등에서의 현실적 어려움에 의한 이직으로 판단하였다. 즉, 이직횟수가 많을수록 공공봉사동기가 약할 것이라고 가설을 설정하였다.

가설9. 이직 활동은 공공봉사동기와 부(-)의 상관관계일 것이다.

10) 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도

공공봉사동기(PSM)는 고정된 것이 아닌 사회적・환경적・역사적・동기적 맥락 등과 같은 상호적 혹은 인과적 관계를 통해 발전된다고 본다. 즉, 가까운 지인 중 공공부문 종사자가 얼마나 있는지의 여부 그리고 이들과의 친밀도 정도가 공공봉사동기에 영향을 미쳤을 가능성은 농후하다고 판단가능하다. 이는 Perry(2000)가 측정항목 및 척도로 직접적으로 제시하지 않았지만 공공봉사동기 과정이론에서 주장한 상호작용적 맥락을 고려해 본 연구에 추가하였다.

가설10-1. 공공부문에 종사하는 지인의 수는 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설10-2. 공공부문에 종사하는 지인과의 친밀도는 공공봉사동

기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

11) 정치적 성향

Perry의 경우, 1996년과 1997년 연구를 통해 미국의 공화당과 민주당 중 어느 정당을 선호하는지 여부에 따른 공공봉사동기의 차이를 분석하였다. 본 연구에서는 사회문제에 대한 관점이 보수적 혹은 진보적인지에 대한 [표 32]의 문항을 통해 정치적 성향을 파악하였다.

가설11. 정치적 성향이 보수에 가까울수록 공공봉사동기 정도가 높을 것이다.

2. 연구 모형의 설정

위의 가설을 통해 제시한 독립변수는 ① 조직만족도, ② 조직몰입, ③ 가족사회화, ④ 자원봉사, ⑤ 종교 활동, ⑥ 공공서비스에 대한 인식, ⑦ 공직선호, ⑧ 조직적합성, ⑨ 이직 활동, ⑩ 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, ⑪ 정치적 성향 등이다. 이를 그림으로 도식화하면 다음과 같다.

[그림 1] 연구모형의 도식화

독 립 변 수		종 속 변 수
조직만족도		
조직몰입		
가족사회화		
자원봉사		
종교 활동		
공공서비스에 대한 인식	⇒	공공봉사동기 (PSM)
공직선호		
조직적합성		
이직 활동		
공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도		
정치적 성향		

제 2 절 연구 방법

1. 자료수집 및 분석방법

본 연구의 설문대상은 중소기업은행 2019년 상반기 신입 공개채용을 통해 입행한 행원 208명이다. 공공봉사동기에 영향을 미치는 다양한 독립변수에 대해 알아보고자 설문조사는 30분 정도 소요되는 설문문항으로 구성하였다. 회수된 설문지 중 본 연구의 자료분석과 모형검증을 위해 SPSS(Statistical Package for Social Science) Statistics 23을 사용하였다.

2. 모형의 적합성 검증절차

1) 타당도 검증

타당도를 확보하기 위해 요인적재치(factor loading)가 비슷하게 나타나는 측정변수를 제거하거나, 요인적재치가 설정한 기준치보다 낮은 측정변수를 제거했다. 문항 정제를 하는 과정에서는 하나의 측정변수가 주요인 이외에 다른 요인의 요인적재치와도 비슷하게 나타날 때 이 측정변수는 다중공선성(multicollinearity)이 있을 수 있다고 판단하여 변수를 제거하였다. 변수를 제거한 후에는 다시 확인적 요인분석을 통해 측정변수의 단일차원성을 확보하고자 하였다.

2) 신뢰도 검증

본 연구에서는 동일한 개념을 측정하기 위한 과정으로써 Cronbach's

α 계수를 산출하였다. Cronbach's α 값이 0.6 이상인 경우 대체로 신뢰도가 있다고 판단하므로 본 연구에서도 0.6을 신뢰도의 기준으로 설정하였다.

제 3 절 변수의 조작적 정의와 측정

1. 독립변수 측정항목 설정

1) 조직만족도

조직만족도 관련 다수의 선행연구의 측정항목, 예컨대 직무에 대한 만족도, 직무환경에 대한 만족도, 보수수준에 대한 만족도, 업무수행의 자율성 등을 토대로 한 [표 22]의 8개 항목으로 조직만족도의 다양한 측면을 측정해 보고자 한다.

2) 조직몰입

Sheldon(1971)은 조직몰입을 '개인의 정체성(identity)을 조직에 연결 또는 부착시키는 조직지향성'이라고 정의하였고, Allen & Meyer(1990)의 연구에서는 두 가지 차원의 조직몰입 즉, 감정몰입과 근속몰입 외에 조직에 남아 있으려는 의무감을 나타내는 규범몰입을 포함시켰다(권순환, 2020). 기존의 선행연구들을 기반으로 조직몰입의 주요 분석 대상을 소속감, 일체감, 만족감 등 [표 23]의 5개 측정항목으로 설정하였고, 이를 통해 조직몰입 변수를 개념화하고 측정하고자 한다.

3) 가족사회화

가족사회화란 부모의 도덕성, 자원봉사, 사회적 참여, 부모와의 관계 등과 같이 가족 내에서 이루어지는 가치관 형성과정을 의미한다. [표 24]의 문항은 Perry et al.(2008)에서 사용한 문항 6개를 원용한 것이며,

Likert 5점 척도를 이용한 자가 응답방식으로 측정하였다.

4) 자원봉사

자원봉사는 일반적으로 타인을 돕고자 하는 이타적 동기에 의한 것으로 이타적 행위이다. 물론 합리적 의사결정 하에 이루어진 합리적 행위일 가능성도 있지만, 대체적으로는 자원봉사에 시간을 많이 투자한 사람일수록 공공의 이익에 기여하려는 태도를 갖고 있거나 공익적 가치를 중시할 가능성이 크다고 볼 수 있다. 이를 전제로 하여 [표 25]의 두 문항으로 자원봉사와 공공봉사동기 간 유의미한 상관관계를 밝히고자 한다.

5) 종교 활동

종교 활동을 측정하는 기준은 다양하다. 본 연구에서는 종교 활동의 정도를 계량적으로 측정하고자 예배나 미사, 그리고 법회 등에 참여한 횟수, 종교 관련 서적 읽은 횟수, 기타 종교 관련 활동 혹은 집단 등에 참여 횟수 등을 측정항목으로 설정하였고, Likert 5점 척도를 이용한 자가 응답방식으로 [표 26]의 설문문항을 구성하였다.

6) 공공서비스에 대한 인식

공공서비스는 우선 협의의 개념으로써 정부가 국민에게 지급하는 국방, 일반행정, 사회보장 서비스 등을 지칭한다. 그리고 광의의 개념으로는 공공성이 강한 복지 및 사회복지, 교육서비스 등을 포함된다. 공공서비스에 대한 인식을 측정하기 위해 우선, 긍정적·부정적 평가에 대한

설문문항을 [표 27]에 포함시켰고, 그리고 평소 공공서비스에 대한 이용빈도를 Likert 5점 척도로 측정하였다.

7) 공직선호

중소기업은행은 국책은행이자 기타공공기관으로 분류되어 있어 상대적으로 민간기업에 비해 안정적인 점 혹은 정책금융을 통해 공익실현의 기회가 많다는 점 등 공직선호의 정도는 설문대상 간 차이를 보일 것이다. 이를 세분화하여 측정하고자 7개 문항을 설정하였다. 예를 들어, [표 28]의 4번 문항에서 '전혀 그렇지 않다'에 가까운 답변을 한 설문대상일수록 공공봉사동기가 낮을 것으로 예상할 수 있다.

8) 조직적합성

조직적합성은 협동을 중시하는지 혹은 개인중심적인 태도로 성과를 중시하는지로 구분될 수 있다. [표 29]의 측정항목 중 협동을 중시하는 항목은 2번 문항에서부터 5번 문항까지이며, 나머지 문항은 개인중심적이며 경쟁과 성과에 치중하는 항목이다. 공공봉사동기 개념의 경우, 경쟁과 성과에 집착하는 것보다는 공동체에 기여하고자 하는 일체의 마음가짐으로 볼 수 있기 때문에 6번 문항에서부터 9번 문항까지 그리고 후자에 해당하는 남은 문항들은 통계분석시 역코딩을 실시하였다.

9) 이직 활동

이직 활동을 개념화하기 위한 [표 30]의 첫 번째 문항은 이직의향에 대한 측정이다. 기타공공기관으로 분류되고 일반 시중은행에 비해 정책

금융 지원을 주도적으로 담당하는 중소기업은행에서 이직하고자 하는 의도가 있다면 공공봉사동기가 상대적으로 낮다고 판단하였다. 그리고 이직횟수가 많을수록 공공봉사동기가 약하다고 측정하였다.

10) 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도

공공봉사동기(PSM)는 고정된 것이 아닌 사회적·환경적·역사적·동기적 맥락 등과 같은 상호적 혹은 인과적 관계를 통해 발전된다고 본다. 즉, 자신주변의 지인 중 공공부문 종사자가 얼마나 있는지의 여부 그리고 이들과의 친밀도 정도가 공공봉사동기에 영향을 미쳤을 가능성은 농후하다고 판단가능하다. 이는 Perry(2000)가 측정항목 및 척도로 직접적으로 제시하지 않았지만 공공봉사동기 과정이론에서 주장한 상호작용적 맥락을 고려해 본 연구에 추가하였고 이는 [표 31]과 같다.

11) 정치적 성향

Perry의 경우, 1996년과 1997년 연구를 통해 미국의 공화당과 민주당 중 어느 정당을 선호하는지 여부에 따른 공공봉사동기의 차이를 분석하였다. 본 연구에서는 사회문제에 대한 관점이 보수적 혹은 진보적인지에 대한 문항, [표 32]를 통해 정치적 성향을 파악하였다.

2. 공공봉사동기(PSM) 측정항목 설정

공공봉사동기를 정밀하게 측정하기 위해 Perry(1996, 1997)는 관련 문항을 총 24개 개발하였으며, 이는 공익몰입과 시민으로서의 의무 이행(Commitment to the Public Interest and Civic Duty), 동정심 혹은 공감능력(Compassion), 자기희생(Self-Sacrifice) 등으로 구분 가능하다. 이를 바탕으로 공공봉사동기를 측정하고자 하며, 세부항목 24개는 [표 15]와 같다.

3. PSM 하위 측정척도의 설정

기존 Perry 연구(1996, 1997)의 정확한 의미 전달을 위해 문항의 의도를 최대한 의역하여 반영하였고, Perry의 초기 설계대로 24개로 구성된 설문항목을 모두 활용하였고, 하위 측정변수는 3개로 구성하였다.

첫 번째 하위 측정변수는 1번부터 5번까지 그리고 22번부터 24번까지이다. 전자의 문항은 공익기여와 지역공동체 봉사, 공직근무 등을 묻고 있으며, 후자의 문항은 사회공공정책의 결정과 이의 매개체인 정치에 대한 관심도 등을 묻는 문항으로 구성되었다. 선행연구에서 Commitment to Public Interest and Civic Duty로 명명되었으며, 본 연구에서는 공익몰입과 시민으로서의 의무 이행으로 번역하였다. SPSS내 통계분석시에는 위 하위 측정변수를 약자인 CPICD로 명명하였다.

두 번째 하위 측정변수는 6번부터 13번까지의 문항이다. 저소득층의 가난과 사회보장 정책에 대한 관심 등 다른 사회계층에 대한 공감정도를 묻고 있다. 이는 선행연구에서 Compassion으로 명명되며, 동정심 혹은 공감능력으로 번역하였다. 본 연구 SPSS 분석시에는 COMP로 명명하였다.

마지막 하위 측정변수는 14번부터 21번까지이다. 선행연구에서는 이를

Self-Sacrifice로 명명하였으며, 금전적 보상추구와 사회적 대의라는 대조되는 문항들을 통해 사회내 구성원으로서 자기희생을 측정하고자 하였다. 통계분석시에는 SELFSAC으로 명명하였다.

4. 통제변수

중소기업은행 신입행원을 대상으로 한 본 연구에서는 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미칠 수 있는 요인인 인구사회학적 특성을 통제변수로 설정하였다. 구체적으로는 Perry et al(2008)의 연구에서 통제한 성별(여성, 남성)뿐만 아니라, 최종학력(고졸, 전문대졸, 4년제 대졸, 대학원졸-석사, 대학원졸-박사), 거주지(서울시, 경기도, 경상도, 전라도, 충청도, 강원도, 제주도), 지원모집분야(금융영업-일반, 지역인재-대전·충청, 지역인재-광주·호남, 지역인재-부산·울산·경남, 지역인재-대구·경북, 경기권핵심점포, 디지털), 입행을 위한 준비기간(6개월 이하, 6개월~1년 미만, 1년 이상~1년 6개월, 1년 6개월~2년 미만, 2년 이상) 등을 통제하였다.

제 4 장 연구 결과

제 1 절 기술통계 분석

1. 표본의 구성 및 특성

연구 대상자의 인구사회학적 특성은 [표 4]와 같다. 표본은 2019년 상반기 공채에 최종합격한 208명 중 97명을 대상으로 하였다. 이 중 여성은 39명, 남성은 58명으로 (40.2 : 59.8) 모집단의 성비인 40.4 : 59.6과 거의 유사하게 구성되어 있다. 최종학력은 대다수가 대졸(96.9%)였으며, 거주지역은 서울시(41.2%), 경기도(25.8%), 경상도(22.7%) 순으로 나타났다.

신입행원 채용 모집분야는 금융영업(일반)이 53.6%로 다수를 차지하였고 금융영업(지역인재-부산·울산·경남)이 16.5%, 디지털 10.3%로 집계되었다. 입행준비기간은 1년 미만이 전체 연구 대상자의 91.7%를 차지하였고, 그 중 6개월 이하로 준비한 연구 대상자는 67%, 6개월~1년 미만인 경우는 24.7%로 나타났다.

[표 4] 연구 대상자의 인구사회학적 특성

구 분	분 류	빈도(명)	비율(%)
성 별	여성	39	40.2
	남성	58	59.8
최종학력	대졸	94	96.9

	석사	3	3.1
거주지	서울시	40	41.2
	경기도	25	25.8
	경상도	22	22.7
	전라도	4	4.1
	충청도	6	6.2
신입행원 채용 모집분야	금융영업(일반)	52	53.6
	금융영업 (지역인재-대전·충청)	4	4.1
	금융영업 (지역인재-광주·호남)	3	3.1
	금융영업 (지역인재-부산·울산·경남)	16	16.5
	금융영업 (지역인재-대구·경북)	4	4.1
	금융영업 (경기권핵심점포)	8	8.2
	디지털	10	10.3
입행 준비기간	6개월 이하	65	67.0
	6개월~1년 미만	24	24.7
	1년 이상~1년 6개월	6	6.2

	1년 6개월~2년 미만	1	1.0
	2년 이상	1	1.0

2. 독립변수의 타당도 분석 결과

우선, 독립변수인 자원봉사, 공공서비스에 대한 인식, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등은 문항이 1개 혹은 2개로 구성되어 있어 동일한 구성 개념을 측정하고 있는지를 판단하기에 적합하지 않아 대상에서 제외하였다.

1) 조직만족도 타당도 분석 결과

[표 5] 타당도 분석 결과 - 조직만족도

요인	변수명	요인 적재값	공통성	고유값	분산	누적 분산
조직 만족도	SATISF1_1	.647	.419	4.468	55.848	55.848
	SATISF1_2	.691	.477			
	SATISF1_3	.742	.551			
	SATISF1_4	.800	.641			
	SATISF1_5	.763	.582			
	SATISF1_6	.782	.612			
	SATISF1_7	.726	.527			

	SATISF1_8	.812	.660			
표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도					.878	
Bartlett의 구형성 검정				근사 카이제곱	370.260	
				자유도	28	
				유의확률	.000	

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 .878로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 55.848%로 나타나, 해당 요인의 설명력이 양호한 것으로 판단되었다.

2) 조직몰입 타당도 분석 결과

[표 6] 타당도 분석 결과 - 조직몰입

요인	변수명	요인 적재값	공통성	고유값	분산	누적 분산
조직 몰입	ORGCOM2_9	.655	.429	3.056	61.110	61.110
	ORGCOM2_10	.827	.683			
	ORGCOM2_11	.793	.629			
	ORGCOM2_12	.781	.610			
	ORGCOM2_13	.839	.705			
표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도					.785	

Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	198.205
	자유도	10
	유의확률	.000

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 .785로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 61.110%로 나타나, 해당 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다.

3) 가족사회화 타당도 분석 결과

[표 7] 타당도 분석 결과 - 가족사회화

요인	변수명	요인 적재값	공통성	고유값	분산	누적 분산
가족 사회화	FAMSOC3_16	0.81	.657	2.431	60.777	60.777
	FAMSOC3_17	0.837	.700			
	FAMSOC3_18	0.812	.660			
	FAMSOC3_19	0.643	.414			
표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도					0.664	
Bartlett의 구형성 검정			근사 카이제곱		138.538	
			자유도		6	
			유의확률		0	

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 .664로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 60.777%로 나타나, 해당 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다. FAMSOC3_14과 FAMSOC3_15는 공통성이 각각 0.280, 0.005로 0.4보다 낮아 매우 유의미하지 않다고 판단하여 제거하였다.

4) 종교 활동 타당도 분석 결과

[표 8] 타당도 분석 결과 - 종교 활동

요인	변수명	요인 적재값	공통성	고유값	분산	누적 분산
종교 활동	RELIG5_22	0.903	.816	3.855	77.093	77.093
	RELIG5_23	0.844	.713			
	RELIG5_24	0.814	.663			
	RELIG5_25	0.917	.841			
	RELIG5_26	0.907	.822			
표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도					.835	
Bartlett의 구형성 검정			근사 카이제곱		385.086	
			자유도		10	
			유의확률		.000	

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 .835로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 77.093%로 나타나, 해당 요인의 설명력이 매우 높은 것으로 판단되었다.

5) 공직선호 타당도 분석 결과

[표 9] 타당도 분석 결과 - 공직선호

요인	변수명	요인 적재값	공통성	고유값	분산	누적분산
공직선호	PUBPREF8_55	.834	.696	2.373	59.321	59.321
	PUBPREF8_56	.690	.475			
	PUBPREF8_57	.771	.594			
	PUBPREF8_59	.779	.607			
표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도					.767	
Bartlett의 구형성 검정			근사 카이제곱		96.346	
			자유도		6	
			유의확률		.000	

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 .767로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 59.321%로 나타나, 해당 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다. PUBPREF8_53, PUBPREF8_54,

PUBPREF8_58은 공통성이 각각 0.235, 0.296, 0.177로 0.4보다 낮아 매우 유의미하지 않다고 판단하여 제거하였다.

6) 조직적합성 타당도 분석 결과

[표 10] 타당도 분석 결과 - 조직적합성

요인	변수명	요인 적재값	공통성	고유값	분산	누적 분산
조직 적합성	CHARAC9_66	.821	.674	2.110	70.318	70.318
	CHARAC9_67	.871	.758			
	CHARAC9_68	.823	.677			
표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도					0.693	
Bartlett의 구형성 검정			근사 카이제곱		84.313	
			자유도		3	
			유의확률		0	

KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 측도는 .693로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 70.318%로 나타나, 해당 요인의 설명력이 높은 것으로 판단되었다. CHARAC9_60부터 CHARAC9_65까지 총 6문항의 공통성이 0.4보다 낮아 매우 유의미하지 않다고 판단하여 제거하였다.

3. 독립변수의 신뢰도 검증 결과

신뢰도 검증에 앞서 독립변수인 자원봉사, 공공서비스에 대한 인식, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등은 문항이 1개 혹은 2개로 구성되어 있어 내적 일관성 충족 여부를 판단하기에 적합하지 않아 대상에서 제외하였다.

1) 조직만족도 신뢰도 분석 결과

[표 11] 신뢰도 분석 결과 - 조직만족도

구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관계수	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
SATISF1_1	21.84	31.181	.550	.882
SATISF1_2	22.12	30.318	.595	.878
SATISF1_3	23.18	29.938	.652	.873
SATISF1_4	22.81	27.882	.719	.865
SATISF1_5	22.73	28.698	.675	.870
SATISF1_6	23.04	28.415	.697	.868
SATISF1_7	22.59	29.516	.631	.875
SATISF1_8	22.61	29.074	.734	.865
Cronbach의 알파 : 0.886				

조직만족도의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 주로 Cronbach의 알파 계수를 산출하여 신뢰도를 판단하는데, 일반적으로 0.7이상이면 신뢰도가 양호한 것으로 판단한다. 조직만족도의 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과, 0.886으로 높게 나타나 본 연구에서의 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다. 또한 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다.

2) 조직몰입 신뢰도 분석 결과

[표 12] 신뢰도 분석 결과 - 조직몰입

구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관계수	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
ORGCOM2_9	12.96	14.207	.496	.835
ORGCOM2_10	13.02	12.500	.701	.785
ORGCOM2_11	13.52	12.752	.646	.798
ORGCOM2_12	14.10	10.593	.647	.806
ORGCOM2_13	13.08	11.243	.728	.772
Cronbach의 알파 : 0.834				

조직몰입의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 조직만족도의 크론바흐 알파 계수를 산출한 결

과, 0.834로 높게 나타나 본 연구에서의 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다. 또한 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다.

3) 가족사회화 신뢰도 분석 결과

[표 13] 신뢰도 분석 결과 - 가족사회화

구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관계수	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
FAMSOC3_16	10.47	5.356	.639	.706
FAMSOC3_17	10.49	5.440	.685	.677
FAMSOC3_18	9.72	6.036	.625	.712
FAMSOC3_19	9.45	7.667	.435	.800
Cronbach의 알파 : 0.783				

가족사회화의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 가족사회화의 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과, 0.783으로 높게 나타나 본 연구에서의 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다. 또한 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다.

4) 종교 활동 신뢰도 분석 결과

[표 14] 신뢰도 분석 결과 - 종교 활동

구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관계수	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
RELIG5_22	5.73	10.761	.839	.900
RELIG5_23	6.01	12.156	.761	.915
RELIG5_24	5.82	11.854	.720	.923
RELIG5_25	5.91	11.356	.863	.896
RELIG5_26	5.97	11.489	.843	.899
Cronbach의 알파 : 0.924				

종교활동의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 종교활동의 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과, 0.924로 매우 높게 나타나 본 연구에서의 신뢰도는 우수한 것으로 판단되었다. 또한 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다.

5) 공직선호 신뢰도 분석 결과

[표 15] 신뢰도 분석 결과 - 공직선호

구분	항목이 삭제된 경우	항목이 삭제된 경우	수정된 항목-전체	항목이 삭제된 경우

	척도 평균	척도 분산	상관계수	Cronbach 알파
PUBPREF8_55	9.73	5.302	.658	.666
PUBPREF8_56	10.37	5.840	.480	.761
PUBPREF8_57	10.00	5.500	.568	.714
PUBPREF8_59	9.79	5.582	.578	.709
Cronbach의 알파 : 0.769				

공직선호의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 공직선호의 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과, 0.769로 높게 나타나 본 연구에서의 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다. 또한 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다.

6) 조직적합성 신뢰도 분석 결과

[표 16] 신뢰도 분석 결과 - 조직적합성

구분	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관계수	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
CHARAC9_66	5.51	3.232	.602	.741
CHARAC9_67	5.98	3.166	.682	.655

CHARAC9_68	6.49	3.357	.603	.739
Cronbach의 알파 : 0.788				

조직적합성의 내적 일관성 검증을 위해 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였다. 조직적합성의 크론바흐 알파 계수를 산출한 결과, 0.788로 높게 나타나 본 연구에서의 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다. 또한 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 평가되었고, 문항 제거 없이 분석을 진행하였다.

제 2 절 PSM에 영향을 미치는 요인들에 대한 가설 검정

1. PSM 하위변수인 '공익몰입'에 영향을 미치는 변수들에 대한 다중회귀분석

독립변수 서로의 영향력을 통제하여 각 독립변수의 순수한 영향력, 즉 독립변수와 공공봉사동기(PSM)의 하위변수인 공익몰입(Commitment to Public Interest and Civic Duty) 간의 관계를 분석하고자 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수는 조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등이고, 종속변수는 공공봉사동기(PSM)의 하위변수 중 공익몰입이다.

[표 17] 다중회귀분석 결과 - PSM 하위변수 '공익몰입'

종속변수	독립변수	B	표준오차	β	t값	유의확률(p)	VIF
공익몰입	(상수)	13.288	3.109		4.274	.000	
	조직만족도	.128	.085	.174	1.507	.136	2.283
	조직몰입	.024	.116	.022	.205	.838	2.059
	가족사회화	.357	.135	.251	2.636*	.010	1.556

자원봉사	.617	.168	.326	3.673***	.000	1.350
종교활동	-.155	.098	-.144	-1.586	.116	1.418
공공서비스인식	.294	.241	.113	1.220	.226	1.459
공직선호	.250	.159	.167	1.573	.119	1.942
조직적합성	-.084	.144	-.048	-.581	.563	1.150
이직활동	-.382	.296	-.118	-1.293	.200	1.418
공공부문 종사 지인수 · 친밀도	.621	.259	.220	2.394*	.019	1.447
정치적 성향	-2.013	.484	-.350	-4.157***	.000	1.212
F=7.852 (p<.001), R^2=.504, 수정된 R^2=.440, D-W=1.846						

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

조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등이 공공봉사동기(PSM)의 하위변수인 공익몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 실시하였다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=7.852$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 약 50.4%(수정된 R 제곱은 44%)로 나타났다($R^2=.504$, 수정된 $R^2=.440$).

한편 Durbin-Watson 통계량은 1.846으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 가족사회화($\beta=.251$ $p<.05$), 자원봉사($\beta=.326$, $p<.001$), 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도($\beta=.220$, $p<.05$)는 모두 공공봉사동기(PSM)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가족사회화, 자원봉사, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도 정도가 높아질수록 공공봉사동기도 높아지는 것으로 평가되었다. 표준화 계수의 크기를 비교하면, 자원봉사($\beta=.326$), 가족사회화($\beta=.251$), 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도($\beta=.220$) 순으로 공공봉사동기에 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 반면, 정치적 성향($\beta=-.350$, $p<.001$)은 공공봉사동기(PSM)에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 정치적 성향이 보수성향에 가까울수록 공공봉사동기가 낮아지는 것으로 평가되었다.

나머지 독립변수인 조직만족도, 조직몰입, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동 등은 모두 유의확률 0.05를 초과하였다. 즉, 나머지 독립변수는 공공봉사동기(PSM)에 유의한 영향을

주지 않는 것으로 나타났다.

2. PSM 하위변수인 '동정심'에 영향을 미치는 변수들에 대한 다중회귀분석

독립변수 서로의 영향력을 통제하여 각 독립변수의 순수한 영향력, 즉 독립변수와 공공봉사동기(PSM)의 하위변수인 동정심(Compassion) 간의 관계를 분석하고자 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수는 조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등이고, 종속변수는 공공봉사동기(PSM)의 하위변수 중 동정심이다.

[표 18] 다중회귀분석 결과 - PSM 하위변수 '동정심'

종속변수	독립변수	B	표준오차	β	t값	유의확률(p)	VIF
동정심	(상수)	20.166	2.957		6.819	.000	
	조직만족도	.127	.081	.208	1.565	.121	2.283
	조직몰입	-.075	.110	-.086	-.681	.498	2.059
	가족사회화	.260	.129	.222	2.021*	.046	1.556

자원봉사	.204	.160	.130	1.274	.206	1.350
종교활동	-.064	.093	-.072	-.684	.496	1.418
공공서비스인식	.146	.229	.068	.637	.526	1.459
공직선호	.181	.151	.147	1.199	.234	1.942
조직적합성	.026	.137	.018	.193	.847	1.150
이직활동	-.398	.281	-.148	-1.416	.160	1.418
공공부문종사지인수·친밀도	.615	.247	.264	2.491*	.015	1.447
정치적성향	-1.297	.461	-.273	-2.815**	.006	1.212
F=4.012 (p<.001), R^2=.342, 수정된 R^2=.257, D-W=2.223						

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

조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등이 공공봉사동기(PSM)의 하위변수인 동정심에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 실시하였다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=4.012$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 약 34.2%(수정된 R 제곱은 25.7%)로 나타났다($R^2=.342$, 수정된 $R^2=.257$).

한편 Durbin-Watson 통계량은 2.223으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 가족사회화($\beta=.222$ $p<.05$), 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도($\beta=.264$, $p<.05$)는 모두 공공봉사동기(PSM)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가족사회화, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도 정도가 높아질수록 공공봉사동기도 높아지는 것으로 평가되었다. 표준화 계수의 크기를 비교하면, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도($\beta=.264$), 가족사회화($\beta=.222$) 순으로 공공봉사동기에 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 반면, 정치적 성향($\beta=-.273$, $p<.01$)은 공공봉사동기(PSM)에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 정치적 성향이 보수성향에 가까울수록 공공봉사동기가 낮아지는 것으로 평가되었다.

나머지 독립변수인 조직만족도, 조직몰입, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동 등은 모두 유의확률 0.05를 초과하였다. 즉, 나머지 독립변수는 공공봉사동기(PSM)에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

3. PSM 하위변수인 '자기희생'에 영향을 미치는 변수들에 대한 다중회귀분석

독립변수 서로의 영향력을 통제하여 각 독립변수의 순수한 영향력, 즉 독립변수와 공공봉사동기(PSM)의 하위변수인 자기희생(Self-Sacrifice) 간의 관계를 분석하고자 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수는 조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등이고, 종속변수는 공공봉사동기(PSM)의 하위변수 중 자기희생이다.

[표 19] 다중회귀분석 결과 - PSM 하위변수 '자기희생'

종속변수	독립변수	B	표준오차	β	t값	유의확률(p)	VIF
자기희생	(상수)	11.009	2.951		3.731	.000	
	조직만족도	-.035	.081	-.050	-.435	.665	2.283
	조직몰입	.184	.110	.184	1.677	.097	2.059
	가족사회화	.485	.128	.360	3.776***	.000	1.556

자원봉사	.308	.159	.172	1.933	.057	1.350
종교활동	-.029	.093	-.029	-.314	.754	1.418
공공서비스인식	.312	.229	.126	1.363	.177	1.459
공직선호	.386	.151	.273	2.559*	.012	1.942
조직적합성	-.087	.137	-.052	-.635	.527	1.150
이직활동	-.585	.281	-.190	-2.086*	.040	1.418
공공부문종사지인수·친밀도	.119	.246	.044	.483	.630	1.447
정치적성향	-.454	.460	-.083	-.988	.326	1.212
F=7.828 (p<.001), R^2=.503, 수정된 R^2=.439, D-W=2.077						

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

조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등이 공공봉사동기(PSM)의 하위변수인 자기희생에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 실시하였다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($F=7.828$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 약 50.3%(수정된 R 제곱은 43.9%)로 나타났다($R^2=.503$, 수정된 $R^2=.439$).

한편 Durbin-Watson 통계량은 2.077로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 가족사회화($\beta=.360$ $p<.001$), 공직선호($\beta=.273$, $p<.05$)는 모두 공공봉사동기(PSM)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가족사회화, 공직선호 정도가 높아질수록 공공봉사동기도 높아지는 것으로 평가되었다. 표준화 계수의 크기를 비교하면, 가족사회화($\beta=.360$), 공직선호($\beta=.273$) 순으로 공공봉사동기에 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 반면, 이직 활동($\beta=-.190$, $p<.05$)은 공공봉사동기(PSM)에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 이직 활동 횟수가 많거나 현재 이직의향 정도가 강할수록 공공봉사동기가 낮아지는 것으로 평가되었다.

나머지 독립변수인 조직만족도, 조직몰입, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 조직적합성, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등은 모두 유의확률 0.05를 초과하였다. 즉, 나머지 독립변수는 공공봉사동기(PSM)에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

4. 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 변수들에 대한 다중회귀분석

독립변수 서로의 영향력을 통제하여 각 독립변수의 순수한 영향력, 즉 독립변수와 공공봉사동기(PSM)의 관계를 분석하고자 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수는 조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등이고, 종속변수는 공공봉사동기(PSM)이다.

[표 20] 다중회귀분석 결과 - 공공봉사동기(PSM)

종속변수	독립변수	B	표준오차	β	t값	유의확률(p)	VIF
공공봉사동기(PSM)	(상수)	44.463	6.009		7.399	.000	
	조직만족도	0.220	0.164	.133	1.336	.185	2.283
	조직몰입	0.133	0.224	.056	0.594	.554	2.059
	가족사회화	1.102	0.262	.345	4.213***	.000	1.556
	자원봉사	1.129	0.325	.265	3.476**	.001	1.350

종교 활동	-0.248	0.189	-.103	-1.311	.193	1.418
공공 서비스 인식	0.753	0.466	.128	1.614	.110	1.459
공직 선호	0.818	0.308	.244	2.660**	.009	1.942
조직 적합성	-0.144	0.279	-.036	-0.517	.606	1.150
이직 활동	-1.366	0.572	-.187	-2.390*	.019	1.418
공공 부문 종사 지인수 · 친밀도	1.355	0.501	.214	2.702**	.008	1.447
정치적 성향	-3.764	0.936	-.291	-4.021***	.000	1.212
F=13.334 (p<.001), R^2=.633, 수정된 R^2=.586, D-W=1.840						

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

조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에

대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등이 공공봉사동기(PSM)에 미치는 영향을 검증하기 위해, 다중회귀분석(Multiple Linear Regression Analysis)을 실시하였다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며 ($F=13.334$, $p<.001$), 회귀모형의 설명력은 약 63.3%(수정된 R 제곱은 58.6%)로 나타났다($R^2=.633$, 수정된 $R^2=.586$).

한편 Durbin-Watson 통계량은 1.840으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 가족사회화($\beta=.345$, $p<.001$), 자원봉사($\beta=.265$, $p<.01$), 공직선호($\beta=.244$, $p<.01$), 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도($\beta=.214$, $p<.01$)은 모두 공공봉사동기(PSM)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가족사회화, 자원봉사, 공직선호, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도 정도가 높아질수록 공공봉사동기도 높아지는 것으로 평가되었다. 표준화 계수의 크기를 비교하면, 가족사회화($\beta=.345$), 자원봉사($\beta=.265$), 공직선호($\beta=.244$), 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도($\beta=.214$) 순으로 공공봉사동기에 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

반면, 이직 활동($\beta=-.187$, $p<.05$)과 정치적 성향($\beta=-.291$, $p<.001$)은 모두 공공봉사동기(PSM)에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 이직 활동 횟수가 많거나 현재 이직의향 정도가 강할수록 그리고 정치적 성향이 보수성향에 가까울수록 공공봉사동기가 낮아지는 것으로 평가되었다. 표준화 계수의 크기를 비교하면, 정치적 성향($\beta=-.291$), 이직 활동($\beta=-.187$) 순으로 공공봉사동기에 큰 부(-)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다.

나머지 독립변수인 조직만족도, 조직몰입, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 조직적합성 등은 모두 유의확률 0.05를 초과하였다. 즉, 나머지 독립변수는 공공봉사동기(PSM)에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

제 5 장 결론 및 정책적 시사점

제 1 절 연구의 결론 및 한계

독립변수와 공공봉사동기(PSM)의 관계를 분석하고자 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수는 조직만족도, 조직몰입, 가족사회화, 자원봉사, 종교활동, 공공서비스에 대한 인식, 공직선호, 조직적합성, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등이다. 다중회귀분석에 따른 가설검증 결과 공공봉사동기(PSM)에 유의미한 영향을 미치는 독립변수는 가족사회화, 자원봉사, 공직선호, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향이다.

[표 21] 가설검증 결과

가 설	유의 확률 (p)
가설1. 조직만족도는 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.185
가설2. 조직몰입은 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.554
가설3. 가족사회화는 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.000
가설4. 자원봉사는 공공봉사동기와 정(+)의 상관관계일 것이다.	.001
가설5. 종교 활동은 공공봉사동기와 정(+)의 상관관계일 것이다.	.193

가설6. 공공서비스에 대한 인식이 긍정적일수록 공공봉사동기가 높을 것이다.	.110
가설7. 공직선호가 강할수록 공공봉사동기가 높을 것이다.	.009
가설8. 조직적합성이 높을수록 공공봉사동기가 높을 것이다.	.606
가설9. 이직 활동은 공공봉사동기와 부(-)의 상관관계일 것이다.	.019
가설10-1. 공공부문에 종사하는 지인의 수는 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	.008
가설10-2. 공공부문에 종사하는 지인과의 친밀도는 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	
가설11. 정치적 성향이 보수에 가까울수록 공공봉사동기 정도가 높을 것이다.	.000

PSM 하위변수인 '공익몰입', '동정심', '자기희생'에 영향을 미치는 변수들에 대한 다중회귀분석도 실시하였지만, 수정된 R 제곱값을 통해 공공봉사동기 자체의 설명력이 더 큼을 확인할 수 있었다.(R^2=.633, 수정된 R^2=.586). 표준화 계수의 크기 비교를 통해서도, 가족사회화(β=.345), 자원봉사(β=.265), 공직선호(β=.244), 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도(β=.214) 순으로 공공봉사동기에 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 즉, Perry(1996) 연구에서의 측정척도와 Perry et al(2008) 연구에서의 설문문항을 기반으로 '가족사회화는 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미친다'는 가설3과 '자원봉사는 공공봉사동기와 정(+)의 상관관계일 것이다'라는 가설4를 중소기업은행 신입행원을 대상으로 재확인했다는 점에서 본 연구의 의의를 찾을 수 있다. 즉, 가족사회화 및 자원봉사 관련 가설이 미국의 공무원뿐만 아니라 한국의 금융공기업 중 중소기업

은행 조직구성원에게도 동일하게 적용된다는 점을 본 연구를 통해 확인하였다.

또한, 정치적 성향(β=-.291), 이직활동(β=-.187)의 표준화 계수 크기 비교를 통해 정치적 성향은 보수에 가까울수록, 이직에 대한 관심도와 경험횟수가 많을수록 공공봉사동기에는 부(-)의 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 즉, '이직 활동은 공공봉사동기와 부(-)의 상관관계일 것이다'라는 가설9는 채택되었으며, '정치적 성향이 보수에 가까울수록 공공봉사동기 정도가 높을 것이다'라는 가설11은 기각되었다.

정치적 성향을 Likert 5점 척도로 일반화하기에는 어려움이 있지만, 다중회귀분석 결과값을 바탕으로 판단컨대 진보적 성향이 추구하는 정의실현을 위한 사회제도의 변화, 평등이념의 실천 등은 공공봉사동기의 하위변수인 공익몰입, 동정심, 자기희생 등과 일부 그 맥락을 공유한다고 볼 수 있다. 그리고 이직활동의 경우, 이직의향 혹은 이직경험 횟수가 다른 설문대상자에 비해 높은 수준이라면 현재 자신이 속해있는 조직에 대한 소속감이 낮을 뿐만 아니라, 조직의 비전과 목표보다는 개인의 목표를 추구한다고 볼 수 있기 때문에 공공봉사동기에 부(-)의 영향을 끼친다고 볼 수 있다.

공공봉사동기(PSM)와 달리 PSM의 첫 번째 하위변수인 '공익몰입'은 자원봉사(β=.326), 가족사회화(β=.251), 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도(β=.220) 순으로 공공봉사동기에 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. PSM과 다른 점은 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도 변수가 유의미한 영향을 미쳤다는 점이다. 이는 사회문제에 대한 관심과 지역공동체를 위한 봉사 등 공익증진을 위한 공익몰입 및 시민의 의무이행에 있어서는 공공부문에 종사하는 지인과의 인격적 교류와 접촉 빈도가 중요함을 시사한다.

PSM의 두 번째 하위변수인 '동정심'은 자원봉사를 제외한 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도(β=.264), 가족사회화(β=.222) 순으로 공공

봉사동기에 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 마지막 PSM의 하위변수인 '자기희생'은 가족사회화(β=.360), 공직선호(β=.273) 순으로 공공봉사동기에 큰 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 자기희생에 대한 다중회귀분석시 이전 두 하위변수에서는 유의하지 않다는 결과가 나온 독립변수 중 공직선호가 나타난 것이 주목할 만하다.

위 사실을 종합해볼 때, 공공봉사동기(PSM)는 조직・사회생활을 통해서 획득될 수도 있지만, 가족・지역공동체 내에서, 예컨대 부모의 가치관・윤리관・도덕관 등의 영향을 받아 형성될 가능성이 더 크다고 볼 수 있다. 구체적으로는 도덕적 가치에 대한 부모님과의 대화, 부모님의 자원봉사 권유, 타인의 곤경에 대한 부모님의 공감도 등이다. 이는 가족공동체가 대면적 접촉과 친밀함을 바탕으로 전인격적인 관계를 이루기 때문에 공공봉사동기(PSM)에 미치는 영향이 상대적으로 크다고 해석할 수 있다. 따라서, 정부 혹은 지방자치단체 차원에서는 공공봉사동기가 가져오는 긍정적 선순환을 고려하여 정서적 기반을 강화하는 교육프로그램 제공 등의 적극적 노력이 필요하다.

또한, 공공봉사동기에 두 번째로 큰 영향을 미치는 자원봉사 변수의 경우 학교・시민단체・봉사단체 혹은 가족・친척・친구를 위한 자원봉사 참여시간이 중요함을 확인하였다. 생각건대, 단순히 자원봉사 참여시간이 많음에 따라 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미친다고 해석하기보다는 자원봉사에 참여하는 시간 동안 타인에 대한 배려, 타인의 감정에 대한 공감 등을 직간접적으로 학습하게 되고 이러한 과정이 온전한 자아형성에 긍정적 영향을 미치고 더 나아가 공익에 대한 관심과 공익실현을 위한 자기희생 등의 이타적 마음가짐으로 이어진다고 볼 수 있다.

이를 인적・조직관리에 적용해본다면, 개인의 공공봉사동기(PSM) 증진을 위한 기제로써 보수수준, 후생복지수준, 승진 등과 같은 조직만족도 혹은 조직몰입, 조직적합성에 중점을 두기보다는 가족사회화의 확장영역으로서의 조직참여 기회 그리고 업무외 시간에 자원봉사활동에 자발적으

로 참여할 수 있는 프로그램 제공 등이 효과적일 것이다.

본 연구의 한계는 공공봉사동기와 조직·개인의 다양한 요소 간 관계를 분석했음에도, 조직성과에 대한 고려를 하지 못했다는 점에 있다. 다만, 이근주(2005) 및 강동철(2015) 등의 연구에서 공공봉사동기와 조직성과 간 상관관계 및 이의 중요성 등을 주장한 바 있기 때문에 본 연구를 통해 확인한 공공봉사동기(PSM)를 증진시키는 요인을 바탕으로 추후 연구에서는 조직성과와 공공봉사동기 간의 관계 그리고 가족사회화, 자원봉사, 공직선호, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도 등의 변수가 조직성과와의 유의미한 정(+)의 관계를 갖는지 등을 분석해 볼 것이다.

제 2 절 정책적 시사점

본 연구는 기존의 공공봉사동기 관련 연구가 공무원들을 중심으로 진행된 것과 달리 기타공공기관인 중소기업은행 조직구성원을 대상으로 분석했다는 점에서 의의가 있다. 즉, 중소기업은행은 공공기관이라는 점에서 공익추구를 지향하지만 은행이라는 금융분야의 특성을 고려할 때 이자·비이자 수익의 창출이라는 민간의 성과중심적 목표 또한 추구하기 때문이다.

본 연구에서 제시한 공공봉사동기(PSM)에 유의미한 영향을 미치는 독립변수, 즉 가족사회화, 자원봉사, 공직선호, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도 등을 조직차원에서도 관심을 갖는다면 장기적인 관점에서 조직성과와 연관지어 긍정적 결과를 기대해볼 수 있을 것이다.

우선, 이근주(2005)는 공공분야에서 유능한 인재 확보는 조직성과를 담보하는 중요한 조건이라고 주장했다. 지역사회 및 공동체에 대한 헌신과 봉사, 공공의 이익에 봉사하고자 하는 동기 등을 지니고 공공분야를 선택한 종사자들에게 개별 공공기관 혹은 정부차원의 인적관리는 더 높은 조직성과 도출과 연결되므로 중요하다고 역설했다. 이렇듯 각 공공기관 소속 구성원의 공공봉사동기(PSM) 증진을 위한 조직적 혹은 정부차원의 관심과 노력이 전제된다면, 민간부문에 비해 열위에 처해있는 공공부문의 조직성과 및 효율성 제고에 도움이 될 것이다.

또한, 강동철(2015)의 연구에서도 공공성이 높은 조직에 근무하는 직원일수록 업무성과에 미치는 공공봉사동기의 영향력이 증가한다고 보았다. 즉, 공공봉사동기는 공공조직의 업무성과를 예측할 수 있는 중요한 요소로 볼 수 있다는 것이다. 또한, 공공성이 높은 조직에 근무하는 직원일수록 개인과 조직 간의 적합에 미치는 공공봉사동기의 영향력이 증가하므로 공공봉사동기는 인사관리의 효율성을 평가하는 요인이 될 수 있다고 본다.

본 연구에서는 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인이 가족사회화, 자원봉사, 공직선호, 이직활동, 공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도, 정치적 성향 등임을 확인했다. 이와 같은 영향요인을 인사관리시 활용한다면 조직성과 제고에 도움이 될 것이며, 장기적인 관점에서의 인재풀(pool) 관리에도 긍정적 영향을 미칠 것이다.

보다 구체적으로는 첫째 공공기관으로서의 공공성 및 공익성을 중소기업은행 조직과 조직내 구성원이 동일한 목표 아래 함께 추구할 수 있을 것이며, 둘째 국책은행으로서의 역할인 국가성장에 일조하는 조직성과 달성 또한 가능해질 것이다.

참 고 문 헌

<국내문헌>

강동철. (2015). 공공봉사동기가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. **한국행정학회 학술발표논문집**, 2171-2186.

권순환. (2020). 역할 스트레스와 조직몰입 간의 관계: 한국, 미국 비교연구. **국제경영리뷰**, 24(1), 77-90.

김병준・주재복・박해육. (2017). 지방정부 공무원 조직만족도에 관한 연구: 비보상형(non-compensatory) 모형을 중심으로. **국민대학교 사회과학연구소 사회과학연구**, 30(1), 175-196.

김상묵. (2003). 공공서비스동기와 내적보상의 중요성에 대한 탐색적 연구. **한국행정논집**, 15(4), 71-790.

김상묵. (2005). 공직 선택 동기와 공무원의 행태. **한국행정연구**, 14(2), 297-325.

김서용・조성수・박병주. (2010). 공직동기(PSM)의 선행요인: 사회화 요인의 비교분석. **한국행정학보**, 4, 14-147.

김영은・심동철・김상묵. (2018). 공공기관의 조직가치가 공공봉사동기와 업무열의에 미치는 영향. **한국행정학보**, 52(4), 55-85.

김윤호. (2018). 재직기간과 공공서비스동기: 입직경로의 조절효과. **한국행정학보**, 52(2), 165-198.

김진영. (2018). 공공조직과 민간조직의 PSM 차이와 발생원인: 내생적 요인과 외생적 요인의 종합. **한국행정학보**, 52(3), 57-86.

김태호, 노종호. (2010). 공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. **행정논총**, 48(3).

김호정. (2012). 행정조직과 관료행태. 탑북스.

_____. (2019). 공공봉사동기(PSM)이론의 주요 쟁점: 발단, 내용, 평가. **한국행정학보**, 53(4), 1-26.

남명우. (2011). 공공봉사동기(PSM)의 결정요인에 관한 연구: 행정대학원과 경영대학원 학생들을 중심으로. 석사학위논문, **서울대학교 행정대학원**, 서

울.
노종호. (2016). 공무원의 성과급과 공공봉사동기가 직무성과에 미치는 영향분석. **한국인사행정학회보**, 15(2), 93-122.
박소정·박통희. (2014). 대민접촉이 일선 소방공무원의 공공봉사동기에 미치는 영향: 서울시 소방서의 공무원을 대상으로. **한국행정학보**, 48(4), 79-107.
박지환. (2009). PSM 결정요인 및 직무태도에의 영향에 관한 연구: 해군간부를 중심으로. 석사학위논문, **서울대학교 행정대학원**, 서울.
손명구. (2006). 한국에서의 공공봉사동기에 관한 연구. **한국행정학회 학술발표논문집**, 2006(12), 1121-1144.
오영민. (2010). PSM에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구: 5급 공채 신임공무원의 입직동기를 중심으로. 석사학위논문, **서울대학교 행정대학원**, 서울
이근주. (2005). PSM과 공무원의 업무성과. **한국사회와 행정연구**, 16(1), 81-104.
_____. (2005). 공사부문 종사자간 동기요인의 차이 분석: PSM을 활용하여. **한국행정연구**, 14(2), 71-99.
이윤경・이삼열. (2016). 성과관리제도 및 인적자원관리제도에 대한 만족이 정부조직성과 및 공직만족도에 미치는 영향. **한국조직학보**, 12(4), 27-63.
이혜윤. (2017). 공공봉사동기(PSM)와 보수수준과의 관계에 관한 연구. **한국행정학회 학술발표논문집**, 581-597.
이혜윤・이근주. (2013). 공공봉사동기(PSM)와 직무동기요인이 직무만족에 미치는 영향: 공기업과 준정부기관의 종사자들을 중심으로. **한국정책학회 춘계학술발표논문집**, 2013.
이희태. (2010). 공무원의 성과상여금에 대한 만족이 보수만족, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. **한국지방정부학회 학술대회자료집**, 272-299.
장학명・김주찬. (2018). 군인들의 공공봉사동기와 직무태도에 대한 실증적 연구: 개인・조직 가치적합성의 매개효과를 중심으로. **한국행정학보**, 52(4), 413-439.
조태준・윤수재. (2009). 공공서비스동기(Public service motivation)와 성과 간 관계에 대한 연구. **한국행정연구**, 18(1), 223-252.
최연진. (2013). 공공봉사동기(PSM)의 결정요인에 관한 연구: 여성 학군후보생(ROTC)를 중심으로. 석사학위논문, **서울대학교 행정대학원**, 서울

<해외문헌>

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

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.

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.

Caillier, J. G. (2015). Transformational Leadership and Whistle-Blowing Attitudes: Is This Relationship Mediated by Organizational Commitment and Public Service Motivation? *American Review of Public Administration*, 45(4), 458-475.

Cameron, J. & Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, Rewards, and Intrinsic Motivation: A Meta- Analysis. *Review of Educational Research*, 64(3), 363-423.

Camileri, 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.

Castaing, S. (2006). The Effects of Psychological Contract Fulfillment and Public Service Motivation on Organizational Commitment in the French Civil Service. *Public Policy and Administration*, 21(1), 84-97.

Christensen, R. K., Paarlberg, L., & Perry, J. (2017). Public Service Motivation Research: Lessons for Practice. *Public Administration Review*, 77(4),: 529-542.

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, 723-743.

Denhardt, R. B. (1968). Bureaucratic Socialization and Organizational Accommodation. *Administrative Science Quarterly*, 13(3), 441-450.

De Wit, A., & Bekkers, R. (2017). Government Support and Charitable Donations: A Meta-Analysis of the Crowding-out Hypothesis. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27(2), 301-319.

Frederickson, H. (1990). Public Administration And Social Equity. *Public Administration Review*. 50(2).

Frederickson, H., & Hart, David. (1985). The Public Service and the Patriotism of Benevolence. *Public Administration Review*. 5(5).

Harari, M. B., Herst, D. E., Parola, H. R., & Carmona, B. P. (2017). Organizational Correlates of Public Service Motivation: A Meta-analysis of Two Decades of Empirical Research. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27(1),: 68-84.

Houston, David J. (2000). Public-Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 10(4), 718-727.

Kim, Sangmok. (2006). Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea. *International Journal of Manpower*, 27(8), 72-740.

_____. (2009a). Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea: A Research Note. *JPART*, 19, 839-851.

_____. (2009b). Revising Perry's Measurement Scale of Public Service Motivation. *American Review of Public Administration*, 39(2), 149-163.

_____. (2017). Developing an Item Pool and Testing Measurement Invariance for Measuring Public Service Motivation in Korea. *International Review of Public Administration*, 22(3), 231-244.

Kim, S., & Vandenabeele, W. (2010). A Strategy for Building Public Service Motivation Research Internationally. *Public Administration Review*, 70(5), 701-709.

Kjelesen, A., & Jacobsen, C. (2013). Public Service Motivation and

Employment Sector: Attraction or Socialization? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4), 899-926.

Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.

Lee, Geon, & Choi, Do Lim (2013). 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.

Lee, Young-joo, & Wilkins, Vicky M. (2011). More Similarities or More Differences? Comparing Public and Nonprofit Managers' Job Motivations. *Public Administration Review*, 71(1), 45-56.

Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who Wants to Work for the Government? Public Administration Review, 62(4), 395-404.

Moynihan, D. P. (2010). A Workforce of Cynics? The Effects of Contemporary Reforms on Public Service Motivation. *International Public Management Journal*, 13(1), 24-34.

Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 67(1), 40-53.

Park, S. M., & Rainey, H. G. (2008). Leadership and Public Service Motivation in U.S. Federal Agencies. *International Public Management Journal*, 11(1), 109-142.

Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *JPART*, 6(1), 5-2.

_____. (1997). Antecedents of Public Service Motivation. *JPART*, 7(2), 181-197.

_____. (2000). Bringing Society In: Toward a Theory of Public Service Motivation. *JPART*, 10(2), 471-48.

_____. (2014). The Motivational Bases of Public Service: Foundations for a Third Wave of Research. *Asia Pacific Journal of Public*

Administration, 36(1), 34-47.

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, 45-458.

Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008a). Building Theory and Empirical Evidence About Public Service Motivation. *International Public Management Journal*, 1(1), 3-12.

_____. (2008b). Motivation in Public Management. New York: *Oxford University Press*.

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

Perry, J. L., & Rainey, H. G. (1988). The Public-Private Distinction in Organization Theory: A Critique and Research Strategy. *Academy of Management Review*, 13(2), 182-201.

Perry, J. L., & Vandenabeele, W. (2015). Public Service Motivation Research: Achievement, Challenges, and Future Directions. *Public Administration Review*, 75(5), 692-699.

Ritz, Adrian., & Brewer, Gene A. & Neumann, Oliver. (2016). Public Service Motivation: A Systematic Literature Review and Outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.

Ryu, G. (2014). Rethinking Public Service Motivation From the Perspective of Person-Environment Fit: Complementary or Supplementary Relationship? *Review of Public Personnel Administration*, 34(1), 1-18.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.

Taylor, J. (2008). Organizational Influences, Public Service Motivation and Work Outcomes: An Australian Study. *International Public Management Journal*, 11(1), 67-88.

Vandenabeele, W. (2007). Toward a Public Administration Theory of

Public Service Motivation: An Institutional Approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556.

Vandenabeele, W. (2008). Government Calling: Public Service Motivation as an Element in Selecting Government as an Employer of Choice. *Public Administration*, 86(4), 1089-1105.

Vandenabeele, W., Brewer, G. A., & Ritz, A. (2014). Past, Present, and Future of Public Service Motivation Research, *Public Administration*, 92(4), 779-789.

Vogel, D., & Kroll, A. (2016). The Stability and Change of PSM-related Values Across Time: Testing Theoretical Expectations Against Panel Data. *International Public Management Journal*, 19(1), 53-77.

Wright, B. E., & Christensen, R. K. (2010). Public Service Motivation: A Test of the Job Attraction-Selection Attrition Model. *International Public Management Journal*, 13(2), 155-176.

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

Wright, B. E., & Moynihan, D. P. (2012). Pulling the Levers: Transformational Leadership, Public Service Motivation, and Mission Valence. *Public Administration Review*, 72(2), 206-215.

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

부 록 : 표

[표 22] 조직만족도 측정항목 및 척도

	문항	전혀 만족하지 못한다	약간 만족하지 못한다	보통 이다	약간 만족한다	매우 만족한다
1	보수수준	①	②	③	④	⑤
2	후생복지수준	①	②	③	④	⑤
3	승진	①	②	③	④	⑤
4	사무실 등 근무환경	①	②	③	④	⑤
5	보직 및 업무에 대한 만족	①	②	③	④	⑤
6	업무수행의 자율성	①	②	③	④	⑤
7	직무수행을 통해 얻는 인정감	①	②	③	④	⑤
8	직무수행을 통해 얻는 성취감	①	②	③	④	⑤

[표 23] 조직몰입 측정항목 및 척도

	문항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 지점의 성공과 발전을 위해 지점에서 기대하는 정도 이상으로 열심히 일하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 이 지점의 일원임을 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다.	①	②	③	④	⑤
3	지점이 추구하는 가치와 내가 추구하는 가치가 매우 유사하고, 이에 대해 일체감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 근무여건이 지금보다 더 나은 지점으로 갈 기회가 생기더라도 지점을 옮기고 싶지 않다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 다른 지점보다 이 지점에서 근무하는 것을 기쁘게 생각한다.	①	②	③	④	⑤

[표 24] 가족사회화 측정항목 및 척도

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	부모님과 도덕적 가치들에 대해 종종 이야기를 나눴다.	①	②	③	④	⑤
2	부모님은 불의를 보더라도 타인의 일에 상관하지 않는 것을 더 낫다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	부모님은 자원봉사활동에 적극적으로 참여하였다.	①	②	③	④	⑤
4	부모님은 내가 어렸을 때 자원봉사 참여를 자주 권했다.	①	②	③	④	⑤
5	부모님은 내게 성인이 되면 남을 돕는 사람이 되라고 자주 말씀하셨다.	①	②	③	④	⑤
6	부모님은 곤경에 처한 사람들을 보면 마음 아파하셨다.	①	②	③	④	⑤

[표 25] 자원봉사활동 측정항목 및 척도

	문항	0 시간	1~19 시간	20~ 39 시간	40~ 79 시간	80~ 159 시간	160 시간 이상
1	작년 학교, 시민단체, 봉사단체 등 단체차원의 자원봉사에 적극적으로 참여하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥
2	작년 가족, 친척, 친구 등을 위한 개인차원의 자원봉사에 적극적으로 참여하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥

[표 26] 종교 활동 측정항목 및 척도

	문항	전혀 하지 않음	연 1회 정도	월 1회 정도	주 1회 정도	주 1회 이상
1	종교의식 참여 (예배·미사·법회 등)	①	②	③	④	⑤
2	기도 또는 종교서적 읽기	①	②	③	④	⑤
3	가정에서의 전통적인 종교의식	①	②	③	④	⑤
4	종교시설(교회·성당·사찰 등)에서 종교의식(예배·미사·법회 등) 이외의 활동이나 집단에 참여	①	②	③	④	⑤
5	종교나 신앙봉사조직과 관련된 활동이나 집단에 참여	①	②	③	④	⑤

[표 27] 공공서비스에 대한 인식 측정항목 및 척도

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	공공서비스에 대한 인식이 대체로 긍정적이다.	①	②	③	④	⑤
2	공공서비스를 다른 사람들보다 자주 이용하는 편이다.	①	②	③	④	⑤

[표 28] 공직선호 측정항목 및 척도

	문항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	직업선택 시 안정성이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
2	민간기업보다 근무환경이 좋다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	공공부문에서 일하며 공익에 기여한다는 것은 큰 기쁨이다.	①	②	③	④	⑤

4	공익에 기여할 수 있다는 것이 보수문제보다 더 중요하다.	①	②	③	④	⑤
5	다시 태어나도 공공부문에 종사하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
6	직업 선택 시 주위의 평가가 큰 작용을 했다.	①	②	③	④	⑤
7	사회정의에 기여하고 싶다는 생각을 했다.	①	②	③	④	⑤

[표 29] 조직적합성에 대한 측정항목 및 척도

	문항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 혼자서 일하는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤
2	팀으로 일하는 것은 혼자서 일하는 것보다 효율적이다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 주변 팀원들에게 외향적이라는 말을 자주 들었다.	①	②	③	④	⑤

4	팀원들은 나를 편하게 대한다.	①	②	③	④	⑤
5	팀원들과의 갈등은 만들지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 성과가 팀의 성과보다 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 팀원들과의 경쟁을 즐긴다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 성과에 집착하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
9	경쟁에서 이겼을 때 느끼는 성취감이 좋다.	①	②	③	④	⑤

[표 30] 이직 활동에 대한 측정항목 및 척도

	문항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 다른 직장으로 이직할 의향이 있다	①	②	③	④	⑤
2	이직경험 횟수	① 0회	② 1회	③ 2회	④ 3회	⑤ 3회 이상

[표 31] 공공부문 지인의 수 및 친밀도 측정항목 및 척도

	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	공공부문에 종사하는 지인의 수가 대체로 많은 편이다.	①	②	③	④	⑤
2	공공부문에 종사하는 지인들과 대체로 친밀한 편이다.	①	②	③	④	⑤

[표 32] 정치적 성향 측정항목

1	본인이 사회문제에 대해 진보적 혹은 보수적이라고 생각하십니까?	① 매우 진보적	② 진보적	③ 중도	④ 보수적	⑤ 매우 보수적

[표 33] 공공봉사동기 측정항목 및 척도

	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	사회문제에 대해 관심이 없는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2	지역공동체를 위한 봉사를 자주 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	공익에 기여하는 것은 나에게 매우 중요한 일이다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 이익과 배치되더라도 국익을 위한 정책이라면 시행하는 것이 옳다고 생각한다. (예.부동산세)	①	②	③	④	⑤
5	공직에서 일하는 것은 나의 시민적 의무라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	대부분의 가난은 개인의 책임이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

7	대체로 사회보장 정책은 없어서는 안될 정도로 중요하다.	①	②	③	④	⑤
8	곤경에 처한 이들을 보면 안타까운 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
9	곤경에 처한 이들을 보면 안 됐다는 생각을 감추기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
10	저소득층의 고통에 대해 감정적 공감이 거의 가지 않는다.	①	②	③	④	⑤
11	일상에서 인간은 남과 의지해 살아가는 존재라는 생각을 종종 한다.	①	②	③	④	⑤
12	자신의 문제해결을 위하여 스스로 노력하지 않는 사람은 동정할 필요가 없다.	①	②	③	④	⑤
13	내가 열렬히 지지하는 사회정책은 거의 없다.	①	②	③	④	⑤
14	개인적인 성취보다도 사회를 변화시키는 것이 더 중요하다.	①	②	③	④	⑤

15	나 자신 보다 직무가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
16	좋은 일을 하는 것보다 돈을 많이 버는 것이 더 중요하다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 대체로 나 자신보다는 사회적 대의를 위한 일을 더 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
18	금전적 보상과 전혀 상관없이 타인을 위한 봉사는 기분이 좋다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
21	사회의 선을 위하여 자신을 희생할 각오가 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
22	정치는 지저분하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

23	공공정책의 시행 및 폐지에 대해 별로 신경쓰지 않는다.	①	②	③	④	⑤
24	정치인들에게 별로 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤

부 록 : 인 터 뷰

공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위한 인터뷰이며, 인터뷰 대상은 2019년 중소기업은행 상반기 신입 공개채용에 합격한 행원 7명이다. 인터뷰 대상자의 진솔한 답변을 위해 성명은 익명으로 처리하였다. 인터뷰 질문은 다음과 같다.

1. 중소기업은행 지원동기
2. 중소기업은행에서의 목표 및 포부
(예: 특정분야・직무의 전문가로 성장 등)

인터뷰 대상	인 터 뷰 내 용
신입행원1	1. 중소기업은행 지원동기 어렸을 때부터 공직에 관심이 많아 공공기관인 중소기업은행에 지원하였고, 특히 대민업무(영업점창구)를 통해 고객에게 직접적인 도움을 주고 싶었고 이를 매력적이라고 생각했다. 2. 중소기업은행에서의 목표 및 포부 현재 영업점 혹은 조직내에서의 뚜렷한 목표가 있는 것은 아니지만, 정책금융에 기여하는 업무를 맡고 싶고 이러한 업무를 담당할 때 큰 보람을 느끼고 있다.

신입행원2	**1. 중소기업은행 지원동기** 중소기업은행이 공익적 가치를 지향하고, 그리고 그 대상이 국가경제의 풀뿌리라 할 수 있는 중소기업, 영세상인이라는 점 등이 지원동기로 작용했다. 또한, 대한민국 근로자의 80%를 책임지고 국민경제 발전을 도모한다는 점에서 지원했다. **2. 중소기업은행에서의 목표 및 포부** 중소기업 및 영세상인에 실질적 도움을 주는 금융전문가가 되고 싶다. 예컨대, 여신분야 관련 자격증 취득을 기반으로 한 분야의 전문가로 성장해 나가고 싶다.
신입행원3	**1. 중소기업은행 지원동기** 어렸을 때부터 직업을 갖게 된다면 공공부문에서 일하고 싶었다. 그 이유는 개인의 이익만이 아닌 공공의 이익에 기여하고 싶었기 때문이다. 중소기업은행은 공공기관이자 나의 관심분야인 금융업에도 관련되어 있어 지원했다. **2. 중소기업은행에서의 목표 및 포부** 내가 맡는 어떠한 작은 일이라도 공익과 연결이 되어 사회전반에 기여했으면 한다. 특정 직무와 상관없이 내가 속해있는 공동체뿐만 아니라 대한민국 전체에 선한 영향력을 끼칠 수 있는 직무를 담당하거나 관련 부서에서 근무하고 싶다.

신입행원4	**1. 중소기업은행 지원동기** 우선, 중소기업은행은 중소기업을 지원한다는 점에서 매력적이라 느껴 지원했다. 또한, 공공기관으로 분류되어 있어 직업적 안정성이 보장된다는 점 등이 지원동기로 작용했다. **2. 중소기업은행에서의 목표 및 포부** 중소기업에 직접적인 도움을 줄 수 있는 부서에서 일하고 싶다. 예컨대, 협약대출을 담당하는 부서 혹은 금리지원이나 정책자금 등과 관련된 업무를 맡아 중소기업 지원에 힘쓰고 싶다.
신입행원5	**1. 중소기업은행 지원동기** 공공기관의 장점인 고용의 안정성이 보장되어 지원했다. 또한 국책은행이라는 점에서 주변의 평가가 좋을 것이라고 생각했고, 사회적인 인식도 긍정적일 뿐만 아니라 더 나아가 보수도 적절한 수준이었기 때문에 지원했다. **2. 중소기업은행에서의 목표 및 포부** 국가발전에 기여하고 업무를 맡고 싶다고 생각한다. 이전부터 관심이 있었던 분야는 투자·자산운용이며, 자격증 준비도 많이 했다. 국가발전에 기여하고자 하는 목표와 관심분야가 결합된 분야에서 일하고 싶다.

신입행원6	**1. 중소기업은행 지원동기** 국책은행이라는 점이 가장 큰 지원동기였다. 국가에 봉사하고 국익 실현에 기여할 수 있다는 점에서 지원했다. **2. 중소기업은행에서의 목표 및 포부** 국책은행의 일원으로서 국가에 이바지하는 IT 기술자가 되고 싶다. 신기술에 대한 끊임없는 관심과 학습을 통해 소상공인 및 중소기업 지원에 필요한 시스템 개발 등 다양한 부문에서 능력을 발휘하는 인재가 되고 싶다.
신입행원7	**1. 중소기업은행 지원동기** 금융업계 전반에 관심이 많았고, 그 중에서도 중소기업은행에 대한 이미지가 좋았기 때문에 지원하게 되었다. 국책은행이라는 점에서 보다 인간적인 면모를 느꼈고, 사회적 시선이나 주변의 평가, 적절한 보수 등을 고려했을 때 좋은 직장이라고 생각했다. **2. 중소기업은행에서의 목표 및 포부** 우선, 현재 주어진 일에 최선을 다하고 싶고, 그리고 자신의 능력범위 내에서 업무를 성공적으로 처리해내고 싶다. 현재 담당하는 기업여신의 전문가, 예컨대 여신전문역 등으로 성장하고 싶다.

부 록 : 설 문 지

안녕하십니까?
저는 서울대학교 행정대학원에서 행정학을 전공하고 있는 이준한입니다.

본 설문지는 공공봉사동기(Public Service Motivation; PSM)에 관한 연구를 위해 작성되었습니다. **본 조사의 내용은 익명으로 처리되고, 학술적인 통계자료로만 사용되며 조사 연구외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 약속드립니다.**

귀하의 성실한 응답은 조직 연구를 위한 매우 소중한 자료로, 좋은 연구 결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다. 모든 문항에 대하여 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

각 설문문항에 정답이 있는 것이 아니므로 읽고 난 후의 느낌이나 생각을 솔직하게 응답해주시기 바랍니다.

예상 소요시간은 약 30분입니다. 귀하의 성의 있고 솔직한 응답 부탁드립니다. 감사합니다.

2019년 11월

연구자: 서울대학교 행정대학원 석사과정 이준한
지도교수: 서울대학교 행정대학원 이수영

1. 다음은 **국책은행 직원으로서의 생활**과 관련된 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

	문 항	전혀 만족하지 못한다	약간 만족하지 못한다	보통 이다	약간 만족한다	매우 만족한다
1	보수수준	①	②	③	④	⑤
2	후생복지수준	①	②	③	④	⑤
3	승진	①	②	③	④	⑤
4	사무실 등 근무환경	①	②	③	④	⑤
5	보직 및 업무에 대한 만족	①	②	③	④	⑤
6	업무수행의 자율성	①	②	③	④	⑤
7	직무수행을 통해 얻는 인정감	①	②	③	④	⑤
8	직무수행을 통해 얻는 성취감	①	②	③	④	⑤

2. 다음은 **귀하께서 근무하고 있는 지점**과 관련된 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

	문 항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 지점의 성공과 발전을 위해 지점에서 기대하는 정도 이상으로 열심히 일하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 이 지점의 일원임을 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다.	①	②	③	④	⑤
3	지점이 추구하는 가치와 내가 추구하는 가치가 매우 유사하고, 이에 대해 일체감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 근무여건이 지금보다 더 나은 지점으로 갈 기회가 생기더라도 지점을 옮기고 싶지 않다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 다른 지점보다 이 지점에서 근무하는 것을 기쁘게 생각한다.	①	②	③	④	⑤

3. 다음은 **가족사회화**에 관한 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

	문 항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	부모님과 도덕적 가치들에 대해 종종 이야기를 나눴다.	①	②	③	④	⑤
2	부모님은 불의를 보더라도 타인의 일에 상관하지 않는 것을 더 낫다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	부모님은 자원봉사활동에 적극적으로 참여하였다.	①	②	③	④	⑤
4	부모님은 내가 어렸을 때 자원봉사 참여를 자주 권했다.	①	②	③	④	⑤
5	부모님은 내게 성인이 되면 남을 돕는 사람이 되라고 자주 말씀하셨다.	①	②	③	④	⑤
6	부모님은 곤경에 처한 사람들을 보면 마음 아파하셨다.	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 **자원봉사 활동 시간**에 관한 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

	문 항	0 시간	1~19 시간	20~ 39 시간	40~ 79 시간	80~ 159 시간	160 시간 이상
1	작년 학교, 시민단체, 봉사단체 등 단체차원의 자원봉사에 적극적으로 참여하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥
2	작년 가족, 친척, 친구 등을 위한 개인차원의 자원봉사에 적극적으로 참여하였다.	①	②	③	④	⑤	⑥

5. 다음은 **종교적 활동**에 관한 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

	문 항	전혀 하지 않음	연 1회 정도	월 1회 정도	주 1회 정도	주 1회 이상
1	종교의식 참여 (예배·미사·법회 등)	①	②	③	④	⑤
2	기도 또는 종교서적 읽기	①	②	③	④	⑤
3	가정에서의 전통적인 종교의식	①	②	③	④	⑤
4	종교시설(교회·성당·사찰 등)에서 종교의식(예배·미사·법회 등) 이외의 활동이나 집단에 참여	①	②	③	④	⑤
5	종교나 신앙봉사조직과 관련된 활동이나 집단에 참여	①	②	③	④	⑤

6. 다음은 **공공서비스에 대한 인식**에 관한 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

	문 항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 국가나 공공단체에서 제공하는 공공서비스에 대한 인식이 대체로 긍정적이다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 공공서비스를 다른 사람들보다 자주 이용하는 편이다.	①	②	③	④	⑤

7. 다음은 **사회의 제 측면**에 대하여 귀하께서 평소 느끼고 있는 것과 관련된 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

	문 항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	사회문제에 대해 관심이 없는 편이다.	①	②	③	④	⑤
2	지역공동체를 위한 봉사를 자주 하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
3	공익에 기여하는 것은 나에게 매우 중요한 일이다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 이익과 배치되더라도 국익을 위한 정책이라면 시행하는 것이 옳다고 생각한다. (예.부동산세)	①	②	③	④	⑤
5	공공분야에서 일하는 것은 나의 시민적 의무라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6	대부분의 가난은 개인의 책임이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

7	대부분의 사회보장 정책은 없어서는 안될 정도로 중요하다.	①	②	③	④	⑤
8	애국심은 타인의 복지를 돌보는 것을 포함한다.	①	②	③	④	⑤
9	곤경에 처한 이들을 보면 안 됐다는 생각을 감추기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
10	저소득층의 고통에 대해 감정적 공감이 거의 가지 않는다.	①	②	③	④	⑤
11	일상에서 인간은 남과 의지해 살아가는 존재라는 생각을 종종 한다.	①	②	③	④	⑤
12	자신의 문제해결을 위하여 스스로 노력하지 않는 사람은 동정할 필요가 없다.	①	②	③	④	⑤
13	내가 열렬히 지지하는 사회정책은 거의 없다.	①	②	③	④	⑤
14	개인적인 성취보다도 사회를 변화시키는 것이 더 중요하다.	①	②	③	④	⑤

15	나 자신보다 직무가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
16	좋은 일을 하는 것보다 돈을 많이 버는 것이 더 중요하다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 대체로 나 자신보다는 사회적 대의를 위한 일을 더 많이 한다.	①	②	③	④	⑤
18	금전적 보상과 전혀 상관없이 타인을 위한 봉사는 기분이 좋다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 사회로부터 받은 것보다 많은 것을 사회에 환원해야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 다른 사람을 돕기 위해 손해를 감수하는 편이다.	①	②	③	④	⑤
21	사회의 선을 위하여 자신을 희생할 각오가 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
22	정치는 지저분하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

23	공공정책의 시행 및 폐지에 대해 별로 신경쓰지 않는다.	①	②	③	④	⑤
24	정치인들에게 별로 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤

8. 다음은 **공직선호**에 관한 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

	문 항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	직업선택 시 안정성이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
2	민간기업보다 근무환경이 좋다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	공공부문에서 일하며 공익에 기여한다는 것은 큰 기쁨이다.	①	②	③	④	⑤
4	공익에 기여할 수 있다는 것이 보수문제보다 더 중요하다.	①	②	③	④	⑤
5	다시 태어나도 공공부문에 종사하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
6	직업 선택 시 주위의 평가가 큰 작용을 했다.	①	②	③	④	⑤
7	사회정의에 기여하고 싶다는 생각을 했다.	①	②	③	④	⑤

9. 다음은 **조직적합성**에 관한 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

	문 항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통 이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 혼자서 일하는 것이 좋다.	①	②	③	④	⑤
2	팀으로 일하는 것은 혼자서 일하는 것보다 효율적이다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 주변 팀원들에게 외향적이라는 말을 자주 들었다.	①	②	③	④	⑤
4	팀원들은 나를 편하게 대한다.	①	②	③	④	⑤
5	팀원들과의 갈등은 만들지 않는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 성과가 팀의 성과보다 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 팀원들과의 경쟁을 즐긴다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 성과에 집착하는 편이다.	①	②	③	④	⑤

9	경쟁에서 이겼을 때 느끼는 성취감이 좋다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 다른 직장으로 이직할 의향이 있다.	①	②	③	④	⑤
11	이직경험 횟수	① 0회	② 1회	③ 2회	④ 3회	⑤ 3회 이상

10. 다음은 **공공부문에 종사하는 지인의 수 및 친밀도**에 관한 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

1	공공부문에 종사하는 지인의 수가 대체로 많은 편이다.	① 0명	② 1~5명	③ 6~10명	④ 11~15명	⑤ 15명 이상
2	공공부문에 종사하는 지인들과 대체로 친밀한 편이다.	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다

11. 다음은 **정치적 성향**에 관한 질문입니다. **귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 표시(√)**해 주십시오.

1	본인이 사회문제에 대해 진보적 혹은 보수적이라고 생각하십니까?	① 매우 진보적	② 진보적	③ 중도	④ 보수적	⑤ 매우 보수적

12. 다음은 **귀하의 인구통계학적 특성**에 관한 질문입니다.

1) 귀하의 **성별**은 무엇입니까?
① 여성 ② 남성

2) 귀하의 **최종학력**은 무엇입니까?
① 고졸 ② 전문대졸 ③ 4년제 대졸
④ 대학원졸(석사) ⑤ 대학원졸(박사)

3) 귀하가 현재까지 주로 **거주했던 지역**(광역시 포함)은 어디입니까?
①서울시 ②경기도 ③경상도 ④전라도 ⑤충청도 ⑥강원도 ⑦제주도

4) 중소기업은행 신입행원 채용시 귀하가 **지원한 모집분야**는 무엇입니까?
① 금융영업(일반) ② 금융영업(지역인재-대전·충청)
③ 금융영업(지역인재-광주·호남) ④ 금융영업(지역인재-부산·울산·경남)
⑤ 금융영업(지역인재-대구·경북) ⑥ 금융영업(경기권핵심점포) ⑦ 디지털

5) 귀하가 중소기업은행 **입행을 위해 준비한 기간**은 얼마입니까?
① 6개월 이하 ② 6개월~1년 미만 ③ 1년 이상~1년 6개월
④ 1년 6개월~2년 미만 ⑤ 2년 이상

※지금까지 설문에 성심성의껏 응해주셔서 대단히 감사합니다.

Abstract

Study on Influencing Factors in Increase of PSM: newly hired employees in IBK

Lee, Jun Han

Department of Public Administration

The Graduate School

Seoul National University

This paper considers causal inference in Public Service Motivation(PSM). The analysis draws on questionnaires filled out by 97 of 208 newly employed workers in Industrial Bank of Korea(IBK) and 7 interviews.

I use the multiple regression analysis to determine the correlation between PSM and independent variables; Organizational satisfaction, Organizational commitment, Family-socialization, Volunteer, Religious activity, Recognition of public services, Preference for the public office, Person-organizational fit, Job flipping, A number of intimate colleagues employed in public fields, Political identity. To reduce

statistical bias in estimates this study controls sociodemographic variables such as educational background, residence, application fields, employment-preparation time as well as sexes following Perry et al(2008).

The multiple regression analysis shows that Family-socialization, Volunteer, Preference for the public office, A number of intimate colleagues employed in public fields have positive effects in an increase of PSM while Job flipping and Political identity have negative effects. Organizational satisfaction, Organizational commitment, Religious activity, Recognition of public services, Person-organizational fit are rarely correlated with PSM.

It suggests that PSM is highly affected by family-community factors rather than organizational lives. This implies providing volunteering programs in off-shift hours and opportunities of organizational participation as an extension of family socialization can be more effective in increasing PSM than policies focusing on organizational satisfaction, commitment and person-organization fit such as increase in a level of wage and welfare or the promotion offer.

Previous literatures demonstrate there exists the strong relation between an increase in PSM and the efficiency improvement in organizational performances of the public sector. If IBK reflects four key variables proposed in this paper-Family socialization, Volunteer, Preference for the public office and Job flipping in hiring new employees, (a) it can create an environment in which the firm and the employees can work together to pursue better public welfare and (b)

it is expected that IBK, as a national bank of Korea, can contribute to stable economic growth by accomplishing high organizational performances.

keywords : public service motivation(PSM), influencing factor, commitment to public interest, compassion, self-sacrifice, Industrial Bank of Korea(IBK)

Student Number : 2017-22487