

韓國公務員의 出身背景과 職業成就 度에 關한 研究

金 完 植
(助 教)

<目 次>

1. 序 論	나. 分析모델
가. 研究의 目的	3. 變數의 測定 및 資料의 分析
나. 研究의 方法	가. 變數의 測定
2. 變數의 選定 및 分析모델	나. 資料의 分析
가. 變數의 選定 및 變數間의 關係	4. 結 論

1. 序 論

가. 研究의 目的

公務員의 出身背景에 關해서는 오래 前부터 行政學者들의 關心의 對象이 되어 왔고 우리 나라에서도 出身背景에 關한 몇個의 研究가 있었다.⁽¹⁾ 本格적인 出身背景에 關한 研究가 아닌 경우도 여러 論文에서 出身背景이 獨立變數로서 取扱한 研究는 많이 있다. 行政學에서 公務員의 出身背景에 關心을 갖는 것은 대체로 다음과 같은 觀點에서이다. 즉 첫째는 出身背景과 公務員의 行態와의 關聯에서 「퍼스널리티」, 動機(motivation), 價值觀, 態度, 「리더쉽」等은 물론 政策決定者의 決定行態를 研究하면서 出身背景을 獨立變數로 取扱하여 研究하게 된다.

둘째는 人的資源의 動員이라는 면에서 얼마나 多樣한 集團에서 人的資源을 公務員으로 動員하고 있느냐는데 關心을 갖고 出身背景을 分析한다.

셋째는 公務員의 社會的 代表性에 關心을 갖는 경우로서 이 경우 公務員의 出身背景의 構

(1) 중 3한 것으로는 俞 煉, 「韓國高級公務員의 社會的 背景」, 行政論叢, 第四卷 第二號(1966) pp. 241—266. 朴東緒, 「韓國高級公務員의 問題點—成分을 中心으로」, 行政管理, 通卷第6號(1963. 7) pp. 136—145.

或이 그 나라 社會諸部門의 構成比와 얼마나一致하느냐에 관심을 갖는다.⁽²⁾

그러나 出身背景은 公務員의 職業成就度(occupational achievement)와 어떤 관계를 갖고 있는가를 研究해 볼 필요가 있다. 이들 變數間의 關係에 관한 體系的인 研究는 앞서 든 人 力動員, 公務員의 代表性에 관해서도 중요한 資料를 提示할 수도 있지만 또 公務員自身의 自己實現이라는 側面에서도 중요한 의의를 갖는다. 最近의 組織論에서는 組織의 構成員은 組織自體의 目標達成을 위한 手段이라고 보고 어떻게 하면 이들은 組織의 目標達成을 위하여 效果的으로 使用할 것이냐에 關心의 焦點을 두었던 從來의 組織論의 경향에서 한걸음 더 나아가 바람직한 組織은 組織의 目標의 達成 뿐만 아니라 組織 속에서 個人이 自己實現(self-actualization)까지도 할 수 있는 組織을 바람직한 것으로 보고 있다.⁽³⁾ 즉 組織의 立場에서 볼 때 人们은 組織의 目標達成을 위한 手段이지만, 個人的 立場에서 볼 때 組織은 個人の 自己實現의 手段이 되어야 한다는 것이다.

이러한 觀點에서 出身背景과 關聯시켜서 본다면 첫째 組織의 側面에서 볼 때 어떠한 出身背景을 가진 사람이 그 組織의 成員으로서 適合한가 하는 것과, 둘째 特定한 個人에게 있어서 自己의 出身background과 關聯시켜 볼 때 어떠한 組織이 自身의 自己實現의 手段으로서 適合한가 하는 것에 論議가 集約될 수 있을 것이다.

組織에서 人们이 自己實現을 추구하는 것은 여러 가지로 나타날 수 있겠으나 그中에서도 職業的 成就度(occupational achievement)가 自己實現이 가장 중요한 側面이라 할 수 있다. 公務員의 組織에 있어서는 이 職業成就度는 그가 公務員으로서 獲得한 地位(status)라 할 수 있다.

우리나라에 있어서도 다른 모든 產業社會와 마찬가지로 社會的 地位(social status)는 成就된 地位(achieved status)—特定한 血緣集團의 構成員에게 주어지는 歸屬된 地位(ascribed status)가 아니—인은 말할 것도 없다. 즉 어떠한 地位를 獲得하느냐 하는 것은 그가 속해 있는 組織속 서의 個人的 役割遂行의 能力과 그 役割遂行의 結果 즉 業績(merits)에 依해서 大部分 決定된다.⁽⁴⁾ 이점은 公務員의 경우에 있어서도 마찬가지라는 점은 말할 것도 없다.

이 役割遂行의 能力에는 出身家庭環境, 出身地域, 知能, 「퍼스널리티」等 特定한 體制에 들

(2) ① 上揭論文.

② Ronald R. Matthews, *The Social Background of Political Decision-Makers* (Garden City, N.Y : Doubleday, 1954)

(3) 組織에 있어서의 人間觀의 變遷에 關해서는 趙錫俊, 組織論(서울: 法文社, 1974) pp. 149~155 및 一, 「顧客觀」, 行政論叢, 第十卷 第二號(1972), pp. 59~70. 參照.

(4) 社會學者들 特히 職業的 流動(occupational mobility)이나 社會階層을 研究하는 學者들이 이러한前提에 由發하고 있다.

Otis Dudley Duncan, David L. Featherman & Beverly Duncan, *Socioeconomic Background and Achievement* (New York: Seminar Press, 1972), pp. 3~4.

어 가기 前부터 個人이 갖고 있는 外在的(exogenous) 要因들의 영향을 받는다고 할 수 있다. 그런데 이 外在的 要因들이 미치는 영향은 個人이 屬해 있는 體制 또는 組織의 特性에 따라서 다르다. 즉 公務員으로 들어오기 前에 學校時節이나 職務이외의 다른 分野에서는 有能한 人들이 職務의 遂行에 있어서는 無能하거나 그 反對의 경우를 종종 볼 수 있다.

또 公務員에 있어서 地位가 成就에 依한 地位라 해도 그것이 全的으로 役割遂行의 能力에 依해서 才 決定된다는 것은 아니다. 이러한 外在的인 要因이 役割遂行의 能力 이외에 다른 面에서 職業成就度에 영향을 미칠 수 있는 것이다. 이러한 外在的인 要因이 地位의 基準이나 評價에 영향을 미치거나相互作用을 가질 수 있기 때문이다.

따라서 職業成就度(occupational achievement) 또는 地位의 成就(status achievement)에 대하여 研究를 하게되면 첫째 職業成就度에 作用하고 있는 要因들 그 要因들은 어떠한 것 들인가, 둘째 要因들 각각의 影響力의 程度는 어떠한가 하는 점들이 研究의 焦點이 될 것이다.

本研究에서는 公務員의 職業的 成就度에 영향을 미치는 要因은 무엇인가를 찾아내고, 諸要因의 影響력의 程度를 밝혀보려는데 焦點을 두고 있다. 특히 社會經濟的인 出身背景 및 心理學的인 要因을 中心으로 이것을 考察하려 보려는 것이다.

이것은 公務員體制內에서 個人的 職業成就度라는 面에서 外에도 公務員의 mobility의 面에서도 큰 意義가 있는 것이다.

특히 出身背景과 其他 要因이 公務員의 職業成就度와의 關係를 因果關係로서 分析하고 그 結果를 一次的인 構造方程式으로 表示할 수 있다면 앞으로 公務員體制의 研究에 많은 도움을 줄 수 있을 것이다.

社會學에서는 社會階層이나 職業的인 流動性(occupational mobility)에 關心을 가져왔던 學者들。出身背景 및 心理學的인 要因들과 職業成就度의 關係에 關한 研究에 關心을 가져왔는데 特히 Otis Duly Duncan과 그 동료들의 業績을 들 수 있다. 이들은 職業成就度와 父의 學歷, 母의 學歷, 父의 職業, 出身地域, 弟兄姊妹의 數等 社會經濟的인 出身背景 및 知能, 成動機, 態度等의 關係를 綜合的으로 研究하여 因果關係를 分析하고 이것을 構造方程式으로 表示하려고 努力하였다.⁽⁵⁾

(5) 이들의 연구로서 중요한 것은

- ① *Ibid.*
- ② Peter M. Blau & O. D. Duncan, *The American Occupational Structure* (New York: Wiley, 1967)
- ③ O.D. Duncan, "The Trend of Occupational Mobility in the United States," *American Journal of Sociology*, Vol. 72, No. 1 (1966), pp. 1-16.
- ④ O.D. Duncan, D.L. Featherman, "Psychological and Cultural Factors in the Process of Occupational Achievement," in Arthur S. Goldberger & O.D. Duncan (eds.), *Structural Equation Models in the Social Sciences* (New York: Seminar Press, 1973), pp. 229-454.

이러한 社會的 職業成就度에 관한 研究는 公務員에 있어서의 職業成就度⁽⁶⁾를 研究하는데 중요한 示唆⁽⁷⁾ 먼저 주고 있다.

本研究에서는 出身家庭, 出身地域, 知能, 學歷, 「퍼스널리티」等이 公務員의 職業成就度에 미치는 영향을 分析하여 보려는데 目的을 두고 있다.

나. 研究의 方法

(1) 資料蒐集 方法

本研究에서는 여러가지 制約으로 高級公務員을 分析하지 못하고 三級以下의 下級公務員을 對象으로 分析하였다.

本研究의 資料는 48개의 項目으로 調查表를 만들어서 中央公務員教育院과 서울市公務員教育院에서 教育을 받고 있는 中央部處의 一般行政職 公務員들에게 設問調查의 方法으로 蒐集하였다. 이렇게 調査한 결과 回收한 調査表는 總 153枚中 3級乙 57枚, 4級甲 29枚, 4級乙 28枚, 5級 甲 30枚, 5級 乙 11枚이었다. 이와 같은 方法은 無作爲標本을 抽出한 것이 아니기 때문에 代表性에 있어서 약점이 있다. 그러나 費用, 時間等 여러가지 事情으로 부득이 하였다.

(2) 資料의 分析方法

資料의 分析은 變數間의 因果關係를 分析하기 위해서는 Path Analysis⁽⁷⁾를 使用하였고 獨立變數들이 職業成就度에 미치는 영향의 重要度를 分析하기 위해서는 重回歸分析(multiple regression analysis)를 使用하였다.⁽⁸⁾

2. 變數의 選定 및 分析모델

가. 變數의 選定 및 變數間의 關係

各 變數에 關한 說明과 變數間의 關係는 먼저 出身家庭, 學歷, 職業成就度의 關係에서 始

(6) 一般的 1 職業成就度는 보통 얼마나 社會的 地位(prestige)가 높은 職業을 갖고 있느냐로 보고 있는데 公務員에서는 이것을 얼마나 높은 職級을 達成하였느냐로 볼 수 있을 것이다. 本論文에서는 ○ 것은 얼마나 빨리 높은 職級에까지 도달했느냐는 意味로 使用하였다.

(7) Path Analysis에 關해서는

① Otis Duly Duncan, "Path Analysis: Sociological Examples," *American Journal of Sociology*, Vol 72, No. 1 (Jul. 1966), pp. 1~36.

② Herbert M. Blalock, "Four Variable Causal Medels and Partial Correlations," *American Journal of Sociology*, Vol. 68, No. 2 (Sept. 1962) pp. 182~194.

③ Herbert M. Blalock, Jr., "Making Causal Inference for Unmeasured Variables from Correlations among Indicators," *American Journal of Sociology*, Vol. 69, No. 1, (Jul. 1963), pp. 53~62. 等參照

(8) 重回歸 分析에 關해서는

① Fred N. Kerlinger & Elazar J. Pedhazur, *Multiple Regression in Behavioral Research* (New York: Holt, Rinehart & Winston Inc., 1973)

② Taro Yamane, *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.) (New York: Harper & Row, 1963), pp. 752~835.

作하여 번수를 하나씩 추가해가는 方法으로 論義를 展開하였다.

(1) 出身家庭, 學歷

公務員으로서 個人的 職業成就度를 決定하는 가장 중요한 要因은 教育의 程度 즉 學歷을 들 수 있다. 우리나라의 公務員의 경우도 職級이 높을 수록 學歷이 높다. 1966년에 실시한 俞君教受等의 研究結果에 依하면 3甲乙類의 경우 高卒以下가 43.7%, 大卒以上 44.9%, 3級甲類의 경우는 高卒以下가 38.9%, 大卒以上 46.2%인데 比하여 2級乙의 경우 高卒以下 25.4%, 大卒以上 48.3%, 2級甲의 경우 高卒以下 14.0%, 大卒以上 61.4%로 職級에 따라 學歷이 높아짐을 보여 주고 있다.⁽⁹⁾

그런데 學歷을 決定하여 주는 가장 중요한 變數는 出身家庭(family background)이라 할 수 있다. 여기서는 出身家庭이 上流層인가 下流層인가 하는 것으로서 이것은 父母의 教育程度, 家長의 所得, 家長의 職業等의 要素에 依해서 決定된다. 즉 上流家庭出身일 수록 經濟的인 理由에서 教育을 받을 機會가 많이 주어진은 물론 教育熱(educational aspiration)이 높을 것이기 때문이다.⁽¹⁰⁾ 따라서 學歷은 出身家庭과 職業成就度間의 媒介變數(intervening variable)의 役割을 한다고 할 수 있다.

出身家庭이 職業成就度에 미치는 영향은 教育水準이라는 媒介變數를 通해서 이루어지는 間接的인 效果이외에 直接的인 영향이 있을 수가 있다. 學歷이 같은 경우에 있어서도 그 出身家庭環境이 公務員이라는 職業에 대한 選好(preference)에 영향을 미칠 수도 있고 또 出身家庭의 地位의 賦與에 영향력을 미칠 수가 있기 때문이다.

따라서 出身家庭이 公務員의 職業成就度에 미치는 影響은 두가지에서 생각할 수 있다. 즉 하나는 學歷이라는 媒介變數를 通하여 영향을 미치는 것이고 또 하나는 直接的으로 영향을 미치는 것이다.

(2) 出身地域

出身背景의 變數로서 또 하나 중요한 것으로는 出身地域을 생각할 수 있다. 여기서 出身地域은 成長地域이 都市인가 農村인가 하는 것이다.

먼저 郡市出身일 수록 父母의 職業의 地位가 높을 것이라는 점이다. 美國의 경우 農村地域과 郡市地域出身者들의 父母의 職業을 Duncan等의 職業別社會經濟的地位⁽¹¹⁾ 점수로 計

(9) 俞 琮, 前揭論文, pp. 252-3.

(10) ① O.D. Duncan and R.W. Hodge, "Education and Occupational Mobility," *American Journal of Sociology*, Vol. 67, No. 5 (1963), pp. 629-644.

② William H. Swell and Vimal P. Shah, "Social Class, Parental Encouragement, and Educational Aspirations," *American Journal of Sociology*, Vol. 73, No. 5. (1968), pp. 559-72.

③ W.H. Swell, Archie O. Haller and Murray S. Strauss, "Social Status and Educational and Occupational Aspiration," *American Sociological Review*, Vol. 22, No. 1 (1957), pp. 67-73.

④ Denise B. Kandel and Gerald S. Lesser, "Parental and Peer Influences on Educational Plans of Adolescents," *American Sociological Review*, Vol. 34, No. 2 (April 1969), pp. 213-23.

(11) Duncan, Featherman & Duncan, *op. cit.*, pp. 70-74.

算하면 26.2:40.1의 현저한 差異를 보이고 있다.⁽¹²⁾

다음으로 農村보다 都市出身일 수록 教育水準이 높을 것이라는 것이다. 農村보다는 都市地域으로 갈 수록 教育에 便利할 것이기 때문이다.⁽¹³⁾ 또 父母의 子女에 대한 教育熱 및 自身의 教育을 받으려는 動機가 클 것이라는 것도 생각할 수 있다. Featherman의 研究에 의하면 美國에 있어서도 一般的인 職業成就度에 出身地域이 미치는 영향은 教育을 通한 間接的인 效果가 가・나 큰 것으로 나타나고 있다.⁽¹⁴⁾

그러나 出身地域이 職業成就度에 미치는 直接的인 영향을 假定할 수 있다. 出身地域에 따라 公務員에 대한 態度, 成就動機等에 差異가 있을 수 있고 交友等 소위 社會生活的 幅이 넓다고 할 수 있기 때문이다.

이상에서 出身地域이 職業成就度에 미치는 影響은 直接的인 영향과 學歷을 媒介變數로 한 間接的인 影響이 있다고 할 수 있다.

(3) 知能(Intelligence)

出身家庭과 出身地域等 社會經濟의 인 出身背景 이외에 職業成就度에 영향을 미치는 變數로서는 知能을 들 수 있다. Lipset와 Bendix도 社會의 인 職業成就에 미치는 變數로서 社會經濟의 出身背景 이외에 가장 중요한 變數로서 知能과 成就動機를 들고 있는데 특히 知能과 職業成就度와 높은 相關關係를 보이고 있다는 사실을 밝히고 있다.⁽¹⁵⁾

知能이 公務員의 職業成就度에 영향을 미치는 것은 2가지로 볼 수 있는데 첫째는 學歷에 영향을 미치는 間接的인 效果이다. 즉 知能이 높을 수록 높은 教育水準을 達成할 수 있고, 學歷이 높을 수록 前述한 바와 같이 職業成就度는 높게 될 것이다. H. W. Swell과 V.P. Shah의 研究에 根據하면 얼마나 高等教育을 達成했느냐 하는 程度는 社會經濟의 인 背景과 知能이 가장 중・한 變數로서 作用한다고 한다.⁽¹⁶⁾

둘째는 知能이 職業成就度에 미치는 直接的인 영향이다. 즉 知能이 높을 수록 役割을遂行하는 能力이 높다고 할 수 있다. 또 公務員社會에 있어서 知能이 높으면 學歷이 같은 경우에 있어서도 더 高級公務員으로 任用될 可能성이 높고 任用된 후에 있어서도 昇進 等에 유리하게 作用할 것이기 때문이다.

따라서 知能이 職業成就度에 미치는 영향은 直接的인 影響과 學歷을 媒介變數로 한 間接

(12) David L. Featherman, "Residential Background and Socioeconomic Achievement in Metropolitan Stratification Systems," *Rural Sociology*, Vol. 36, No. 2 (June 1971), p. 108.

(13) W.H. Swell, "Inequality of Opportunity for Higher Education," *American Journal of Sociology* Vol. 36, No. 3 (1971), pp. 793—809.

(14) Featherman, *op. cit.*, pp. 107—124. 특히 pp. 112—123.

(15) S. M. Lipset and R. Bendix, *Social Mobility in Industrial Society* (Berkeley; Univ. of California Press, 1959), pp. 234—259. 특히 pp. 234—5.

(16) S.H. Swell & V.P. Shah, "Socioeconomic Status, Intelligence, and the Attainment of Higher Education," *Sociology of Education*, Vol. 40, No. 1 (1967) pp. 1—23.

의인 영향이 있다고 할 수 있다.

知能을 포함하는 모델을構成하기 위해서는 知能과 社會經濟的인 背景과의 關係를 檢討하여 보아야 한다. 知能이 先天的인 것인가 또는 環境에 依해서決定되는 것인가는 오랫동안 많은 心理學者들 關心을 끌어왔다. 知能이 先天的이라는 初期의 理論에 대해서 이것이 成長環境에 영향을 받는다고 하는 것을 여러 學者들이 밝히고 있다.⁽¹⁷⁾ 그러나 知能이 環境의 영향을 받는다고 해서 全的으로 環境이나 教育等에 依해서만決定되는 것은 아니다. 先天的인 要因에 依해서도 이루어지는 것이다. 또 個人間에 있어서 成長經驗이 비슷한 경우에 있어서는 知能이 相對的인 潛在的 ability의 基準이 될 수 있는 것이다.⁽¹⁸⁾

이와같이 知能이 先天의 要因과 成長環境의 두가지에 依해서 이루어진다면 分析모델은 幼年期때의 知能과 教育을 다룬은 후 즉 成長期 以後의 知能의 두가지를 다 考慮해야 한다. 그러나 知能의 發達은 15歲를 前後에서 부터 速度가 運化되고 安定의이 된다는 것이一般的인 見解이다.⁽¹⁹⁾ B.S. Bloom의 研究結果에 依하면 12歲前後의 知能과 成長後의 知能間에는 相關係數가 0.9로서 이期間동안 知能은 상당한 安定性을 보이고 있다.⁽²⁰⁾ 어떤 學者들은 知能의 出身地域이나 社會經濟的 背景, 教育等에 依한 差異는 이것이 오히려 이러한 背景에 다른 差異보다는 이 背景에 따라 IQ테스트의 問題에 대하여 익숙해 있기 때문에 오는 體體的인 오차(systematic error)의 결과라고 주장하는 學者들도 있다.⁽²¹⁾ 또 Duncan等의 研究結果에 依하면 社會的인 職業成就度에서 12歲前後의 知能은 獨立변수로 하고 成長後의 知能는 媒介 變數로 考慮한 모델과 成長後 또는 12歲前後의 知能 하나만을 獨立變數로 考慮한 모델과의 誤差는 아주 미미한 程度밖에 되지 않는다고 한다.⁽²²⁾

따라서 여기에서도 知能을 獨立變數로서 取扱하였다.

(4) 成就動機(Achievement Motivation)

J. W. Atkinson에 依하면 이 成就動機는 다음과 같은 意味를 갖는다.⁽²³⁾

成就動機 또는 成功에 접근하려는 성향(tendency to approach success)의 強度(T_s)는 個

(17) ① A.R. Jensen, "How Much Can We Boost IQ and Scholastic Achievement?" *Harvard Educational Review*, Vol. 23 (1953), pp. 186—203.

② K. Marjoribanks, "Environment, Social Class, and Mental Abilities," *Journal of Educational Psychology*, Vol. 63, No. 2 (1972), pp. 103—109.

③ Roger Brown, *Social Psychology* (New York: Macmillan Co., 1965), pp. 184—189.

(18) *I. id.*, p. 186.

(19) F.A. Galdard, "Fundamentals of Psychology" (New York: John Wiley & Sons Inc., 1963), pp. 34—5.

(20) B.S. Bloom, *Stability and Change in Human Characteristics* (New York: John Wiley & Sons Inc., 1964).

(21) Galdard, *op. cit.*, pp. 316—322.

(22) Duncan, Featherman & Duncan, *op. cit.*, pp. 99—102.

(23) J. W. Atkinson, *An Introduction to Motivation* (Princeton, N.J.: D. Van Nostrand Co. 1964), p. 242—268.

個의 상황에 따라서 成功을 達成하려는 基本的인 動機(motive to achieve success) (M_s) 와 成功에 대한 期待值(expectancy) 또는 確率(probability) (P_s) 그리고 特定한 活動에 있어서 成功에의 誘引值(I_s)의 結合으로 나타난다. 즉 $T_s = M_s \times P_s \times I_s$ 로 表示할 수 있다. 여기에서 M_s 는 비고적 安定的인에 比하여 P_s 와 I_s 는 지금 異變하고 있는 課業과 비슷한 상황에서의 過去의 경향에 의해서 決定된다.

이제 이 式을 더 深入하여 보면 먼저 각個人은 자기의 課業이 어렵다고 생각했을 수록 그 課業의 成就 서 오는 難度는 더 높을 것이다. 즉 課業의 어려운 程度와 I_s 는 같다고 놓을 수 있다. 그런데 課業이 어려우면 P_s 는 낮고 課業이 쉽게 생각되면 P_s 는 높게된다. 즉 課業의 어려운 程度는 $1 - P_s$ 로 表示할 수 있다. 따라서 $I_s = 1 - P_s$ 로 놓을 수 있다. 이 關係에서 $T_s = M_s \times P_s \times I_s$ 의 式을 다시 深入해 보면

첫째 T_s 는 課業의 어려운 程度가 중간 정도일 때 가장 크게 된다.

둘째 한 集團의 사람들에 있어서 P_s 가 거의 一定하다면 T_s 는 M_s 가 를 수록 커진다.

成就動機에 뒷불여서 실패를 피하려는 動機를 생각해 볼 수 있다. 실패를 피하려는 성향(tendency to avoid failure) (T_f)에서는, 먼저 실패의 기대(expectancy) 또는 確率(probability to failure) (P_f)는 P_s 가 낮을 수록 높다. 따라서 $P_s + P_f = 1.00$ 이라 할 수 있다. 이 식에서 실패에서 오는 誘引值(I_f)는 $-P_s$ 라고 할 수 있다. 課業이 아주 쉬워서 P_s 가 0.90이라면 I_f 는 -0.90 으로 커진다. 여기에서 $T_f = M_{af} \times P_f \times I_f$ 로 表示할 수 있다. 이 關係式에서 보면 첫째 T_f 는 課業의 난이도가 中間정도 일때 가장 크다. 둘째 한 集團의 사람들에게 있어서 課業의 난이도가 거의 一定한 경우에는 M_{af} 가 를 수록 T_f 는 커진다.

여기에서 I_s 를 n-Achievement⁽²⁴⁾로 測定하고 M_{af} 를 Test Anxiety Scale로써 測定한다면 Anxiety보다 n-Achievement가 높은 사람이 성공의 경향이 높다고 할 수 있다. $I_s = 1 - P_s$ 에서 成功하기 어려운 職業이나 職位일 수록 Prestige가 높다고 볼 수 있기 때문이다.⁽²⁵⁾

H.J. Crockett, Jr.은 n-Achievement와 職業의 流動性의 關係를 研究하였는데 그는 成就動機理論에 n-Achievement가 높은 사람일 수록 n-Achievement가 낮은 사람보다 上向의 流動性이 強다는 假說을 導出하고 이것을 檢證하였다. 여기에서 그는 成就動機가 자기 아버지의 職業보다 더 地位가 높은 地位로 올라가는데 有意의 要因이 된다는 것을 밝혔다. 또

(24) D. McClelland와 그 동료들은 TAT(thematic apperception test)一方法을 써서 人間의 動機에 관하여 測定方法을 개발하고 이 動機와 業績(performance)의 關係를 연구하였다. 그들은 여러 가지 험험條件에서 成就欲求(need to Achievement)를 관찰하였는데 이것을 n-achievement라 부른다.

D.C. McClelland, J.W. Atkinson, R.A. Clark & E. L. Lowell, *The Achievement Motive* (New York: Appleton-Century Crofts, 1953), pp. 97-106.

(25) Charles H. Mahone, "Fear of Failure and Unrealistic Vocational Aspiration," In J.W. Atkinson and N.T. Feather (eds.), *A Theory of Achievement Motivation* (New York: John Wiley & Sons Inc., 1966), pp. 169-183.

上流出身보다 下流出身에서 그 效果가 더 크다는 것도 밝혔다. 즉 同等한 機會가 주어진 사람에 있어서는 成就動機가 높은 사람이 上向的인 流動性이 크다는 것이다.⁽²⁶⁾

그런데 成就動機가 業績(performance)에 미치는 영향은 狀況에 따라서 달라진다. Atkinson, O'Connor等의 研究에 의하면 學生들의 成就動機와 學業成績이 向上의 關係에서 보면 Anxie y에 比해서 成就動機가 높은 사람들은 學生들의 能力이 多樣한 集團에 소속해 있는 경우보다 能力이 均一한 集團에 소속해 있는 경우에 있어서 成績向上의 速度가 더 빠르다고 한다.⁽²⁷⁾ 이것은 均一한 集團에 所屬되어 있으면 서로 競爭的인 關係에 있어서 서로 비슷한 狀況에 있기 때문에 앞에서 言及한 課業의 成功에 대한 期待值(P_s)과 成功에 따른 誘引(I_s)가 共に 中間程度에 있기 때문이다. 그러나 異質的인 集團에서는 成就動機가 높아도 能力이 낮은 사람은 P_s 가 작고 能력이 높은 사람은 I_s 가 작기 때문이라고 할 수 있다.

또 Atkinson과 O'Connor는 다른 研究에서 M_s (motive to success)가 M_{af} (motive to avoid failure)보다 클 수록 作業의 難易度가 中程度인 課業을 選好하는 경향이 있고 이 課業이 自己의 能力의 중요한 尺度라고 생각될 때에는 M_s 가 M_{af} 보다 클 수록 그 課業을 보다 신속히 그리고 效果的으로 處理한다. 그러나 解決이 아주 어렵다고 생각되는 問題에 直面했을 때는 그 問題를 解決하는 끈기에 있어서는 M_s 가 M_{af} 보다 큰 사람이 M_{af} 가 M_s 보다 큰 사람에 比해서 적다고 한다.⁽²⁸⁾

따라서 公務員의 職業成就度에도 成就動機가 影響을 미친다고 假定 할 수 있다.

이제 成就動機를 포함하는 모델의 構成하기 위해서는 成就動機와 社會經濟的인 出身背景과 學歷等의 關係를 檢討해 보자.

McClelland 等에 依하면 모든 動機는 學習에 依한 것으로서 特定한 狀況과 여기에 特定한 行態가 結合되어서 발전되어지는 것이라 한다. 특히 成就動機는 그 文化 또는 이 文化를 代表한다고 할 수 있는 父母가 어린이에게 賦課하는 脊神性의 基準(standard of excellence)이 있고 어린이의 行動이 이 基準에 도전하게 하는데 成功的이면 成就動機를 높이고 그렇지 못하면 成就動機를 낮게 한다고 한다. 다시 말하면 文化나 父母가 어떤 基準 이상의 卓越性에 도전하게 ——어떤 課業을 自力으로 수행하게—— 造成하면 어린아이들이 높은 成就動機를 갖게 된다. 反對로 自力으로 課業을 수행하도록 許容하지 않으면 어린아이들이 成就動機가 낮게 된다. 즉 成長期에 있어서 父母의 子女教育方法에 따라서 成就動機가 달라진다는 것이다.⁽²⁹⁾

(26) Harry J. Crotchet, Jr., "The Achievement Motive and Differential Occupational Mobility in the United States," *American Sociological Review*, Vol. 27, No. 2 (April 1962), pp. 191-204.

(27) Patricia O'Connor, J.W. Atkinson & Matina Horner, "Motivational Implications of Ability Grouping in Schools," in Atkinson & Feather (eds.), *op. cit.*, pp. 231-248.

(28) J.W. Atkinson and P. O'Connor, "Neglected Factors in Studies of Achievement-Orientation and Performance: Social Approval as Incentive and Performance Decrement," in *ibid.*, pp. 299-325.

(29) McClelland, et al, *op. cit.*, pp. 275-6.

이것을 立證 하는 것으로는 McClelland과 Friedman의 인디안 種族들의 育兒時의 들려주는童話의 内容卜 種族間의 成就動機의 差異에 관한 研究가 있다. 이 研究에 依하면 인디안의童話의 内容卜 獨立心을 길러주는 内容이 많은 種族일 수록 成就動機가 높다는 것이다.⁽³⁰⁾ 이 밖에 成就動機에는 종족, 종교, 가정等이 영향을 미치는데 특히 家庭과 成就動機는 家庭에서 어린아이에게 앞으로 地位가 높은 職業을 기대할 수록, 은화하게 대할 수록, 權威主義의이 아닐 수록 成就動機가 높다. 이외에 成就動機에 間接的인 영향을 미치는 要因으로는 신체적인 건강, 家族構造 (例를 들어 長男같은 경우), 出身家庭이 上流層일 수록 成就動機가 높다고 한다.⁽³¹⁾ 또 Kohn과 Schooler의 研究에 依하면 上流層出身일 수록 外的인 指向 (extrinsic orientation)이 強해서 職業에 있어서 裁量, 能力活用의 機會등을 強調하고 下流出身일 수록 報酬, 副收入, 作業時間等에 關心을 갖는다고 한다.⁽³²⁾

다음에 知能과 成就動機의 關係를 檢討하여 보자. 知能이 成就動機에 直接的으로 어떤 영향을 미치는가에 대해서는 별로 研究가 없다. 그러나 Charles H. Mahone의 研究에 依하면 첫째 M_{af} (motive to avoid failure)가 큰 사람은 자기의 能力에 比해서 充分한 能力を 발휘할 수 없는 職業을 擇하게 되는 경향이 있다고 한다.⁽³³⁾ 따라서 知能이나 能力이 成就動機를 通해서 職業成就度에 間接적으로 미치는 영향이 있다고 할 수 있다.

끝으로 學歷과 成就動機의 關係를 검토하여 보자. 우선 學歷이 成就動機에 영향을 미치는 영향이 있다.前述한 Kohn과 Schooler의 研究에 依하면 社會經濟的인 出身階層과 마찬가지로 學歷에 따져서도 職業觀에 差異가 있다고 한다. 즉 學歷이 높을 수록 裁量, 能力발휘의 機會, 남을 드는 機會等을 強調하고 學歷이 낮을 수록 收入이나 作業時間等을 強調한다는 것이다.⁽³⁴⁾ 다음에 成就動機가 學歷에 미치는 영향을 생각할 수 있다. 즉 成就動機가 높은 사람일 수록 教育熱 (educational aspiration)이 높을 것이고 또 學業業績도 를 것이기 때문이다. 따라서 異歷과 成就動機는 相互作用이 있다고 할 수 있다.

그런데 path analysis를 위한 모델을構成하기 위해서는 相互作用이 있으면 곤난하다.⁽³⁵⁾

-
- (30) D.C. McClelland and G.A. Friedman, "A Cross-cultural Study of the Relationship between Child-training Practices and Achievement: Appearing in Folk Tales," in G.E. Swanson, T.M. Newcomb and E.L. Hartley (eds.), *Readings in Social Psychology* (New York: Holt, 1952), pp. 243-9.
 - (31) ① D.C. McClelland, "Sources of Achievement," in D. C. McClelland and R.S. Steele (eds.), *Human Motivation: A Book of Readings* (Morristown, N.J.: General Learning Press, 1973) pp. 19-377.
② 父母의 職業과 成就動機에 대해서는 特히 James E. Morgan, "The Achievement Motive and Economic Behavior," in Atkinson & Feather (eds.) *op. cit.*, pp. 213-216
 - (32) M.L. Kohn and C. Schooler, "Class, Occupation and Orientation," *American Sociological Review*, Vol. 34 No. 5 (1969), p. 666.
 - (33) Mahone *op. cit.*
 - (34) Kohn & Schooler, *op. cit.*, p. 669.
 - (35) ① Kerlinger & Pedhazur, *op. cit.*, p. 309.
② O.D. Duncan, "Path Analysis..." *op. cit.*, pp. 3-4.

또 본研究에서는 關心이 職業의 成就動機이고, 研究의 制約으로 教育을 끝낸 후 公務員으로서 充員된 후에 測定을 하였기 때문에 教育을 받기 前의 成就動機가 教育에 미치는 영향을 分析하기는 곤난하다. 또 美國에서 Featherman이 1957년의 社會階層, 學歷, 成就動機와 1967년까지의 應答者の 職業을 研究한 結果에 依하면 成就動機가 教育水準에 미치는 영향은 有意의 이지 못하였다.⁽³⁶⁾ 따라서 본研究에서도 基本모델의 構成에서 職業成就動機가 學歷에 미치는 영향은 考慮하지 않았다.

(5) 權威主義의 「퍼스널리티」

마지막으로 成就動機 이외에 公務員의 職業成就度에 영향을 미치는 「퍼스널리티」의 要因들을 생각할 수 있다.

組織 속에서個人의 行態와 關聯하여 「퍼스널리티」에 關해서는 많은 學者들이 研究하여 왔고 여러 가지 類型을 提示하였다. 特히 職業成就度와 關聯시켜 볼 때 關心을 끄는 것으로는 T.W. Adorno와 그 동료들이 開發한 權威主義型 「퍼스널리티」,⁽³⁷⁾ Presthus의 上昇型(upward-mobile), 無關心型(indifference), 대매型(ambivalence)의 「퍼스널리티」 類型,⁽³⁸⁾ Whyte의 上昇型(upward-mobile)⁽³⁹⁾ 等이 있고 A. Downs는 動機와 關聯해서 self-interested official과 mixed-motive official로 나누어 self-interested official을 climber와 conserver로, mixed-motive official을 zealots, advocates, statesman型으로 나누기도 한다.⁽⁴⁰⁾

여기에서는 權威主義만을 考慮하기로 하였는데 그것은 權威主義 이외의 「퍼스널리티」 類型에 대해서는 適切한 尺度가 開發되어 있지 않아서 適用이 곤란한 점이 있고 또 權威主義 이외의 「퍼스널리티」 類型 區分은 대개 成就動機와 權威主義 2가지 變數와 關係가 있어서 이 2가지에 대해서 어느 程度는 說明될 것으로 보이기 때문이다.

T.W. Adorno 등에 依하면 權威主義은 因襲主義(conventionalism), 權威主義의 服從(authoritarian submission), 權威主義의 공격(authoritarian aggression), 反우유부단(anti-intraception), 미신과 속명(superstition and stereotyping), 權力과 强忍(power and toughness), 人間에 대한 敵意와 모욕(distractiveness and cynicism), 投影(projectivity), 性(sex)의 9개의 屬性 또는 徵候(syndroms)로 構成되어 있다.⁽⁴¹⁾

權威主義가 이러한 屬性을 가지고 있기 때문에 權威主義의 「퍼스널리티」를 가진 사람

(36) D.J. Featherman, "Achievement Orientation and Socioeconomic Career Attainments," *American Sociological Review*, Vol. 27, No. 1 (1972), pp. 132-142.

(37) T.W. Adorno, Else Frenkel-Brunswik, D.J. Levinson & R.N. Sanford, *The Authoritarian Personality* (New York: Harpers and Brothers, 1959).

(38) R.W. Presthus, *The Organizational Society* (New York: Vintage Books, 1965) Chap. 6, 7, 8. 趙易俊, *組織論*(서울: 法文社 1973) pp. 157-163. エ도 仔細히 설명되어 있다.

(39) W.I. Whyte, Jr., *The Organization Man* (New York: Simon & Schuster, 1956) pp.

(40) Anthony Downs, *Inside Bureaucracy* (Boston: Little, Brown and Co. 1967), pp. 88-111.

(41) T.W. Adorno et al, *op. cit.*, pp. 224-257. authoritarianism의 9개의 syndroms의 内容을 原文

일 수록 權力を 추구하는 욕망이 強하다고 할 수 있다.

Lasswell 依하면 權力추구의 慾望은 가진 사람은 꼭 영향력이 높다는 뜻은 아니지만 政治的으로 社義 있는 役割을 擔當할 수 있다고 한다. 그것은 繼續的인 社會關係를 지속할 수 있는 最少限의 動機와 能力を 가지고 있다고 할 수 있기 때문이다. 즉 權力欲求와 關聯해서 2가지의 극단으로 나눌 수 있는데 病的인 孤立主義者(isolated psychopath)는 그 集團에서의 意思決定過程에 繼續적으로 參與하지 못하기 때문에 政治的 人間(potitical man)이라 할 수 없다. 反對로 病的으로 權力中心의인 경우에는 他人에 대해서 敵對的인 감정을 갖게 되어서 일시적으로는 他人의 優位에 있을 수 있으나 자신의 destructive compulse를 自制하지 못하기 때문에 也人과 원만한 關係를 持續하지 못 한다.⁽⁴²⁾

그는 또 固人이 他人과 相互作用을 갖고 資源을 利用하는 活動을 하면서 추구하는 價值로서 權力(power), 富(wealth), 遵敬(respect), 安寧(well-being), 啓蒙(enlightenment), 善(rectitude) 愛情(affection), 技藝(skill)등을 들고 權力의 價值를 提供하는 機關(institution)으로 政府, 政黨, 壓力團體등을 들고 있다.⁽⁴³⁾ 따라서 權力欲求가 強한 사람일 수록 다른 機關보다는 政府나 政黨, 壓力團體등에 들어 가려 할 것이다.

尹禹坤교수의 研究에 依하면 우리나라에 있어서도 公務員은 權威主義의 「퍼스널리티」가 強하고 英・勇에 比해서도 역시 强한 것으로 나타나고 있다.⁽⁴⁴⁾

그러나 權威主義 「퍼스널리티」가 꼭 職業成就度에 좋은 영향을 미친다고는 볼 수 없다. 앞에서 言及한 바와 같이 同僚間에 원만한 관계를 유지하지 못하기 때문에 오히려 惡影響을

에서 說明한대로 옮기면 다음과 같다.

- a. *Conventionalism*: A rigid adherence to conventional, middle class values.
- b. *Authoritarian Submission*: A Submissive, uncritical attitude toward idealized moral authorities of the ingroup.
- c. *Authoritarian aggression*: A tendency to be on the lookout for, and to condemn, reject and punish people who violate conventional values.
- d. *Anti-intraception*: An opposition to the subjective, the imaginative, the tender-minded.
- e. *Superstition and stereotyping*: The belief in mystical determinants of the individual's fate, the disposition to think in rigid categories.
- f. *Po ver and "Toughness"*: A preoccupation with the dominance-submission, strong-weak, leader-follower dimension, identification with power figures, overemphasis upon the conventionalized attributes of the ego; exaggerated assertion of strength and toughness.
- g. *De tructiveness and Cynicism*: A generalized hostility, vilification of the human.
- h. *Projectivity*: The disposition to believe that wild and dangerous things go on in the world; the projection outwards of unconscious emotional impulses.
- i. *Sex*: Exaggerated concern with sexual "goings-on."

(42) Harold D. Lasswell, "The Selective Effects of Personality on Political Participation," in Richard Christie and Marie Jahoda (eds.), *Studies in the Scope and Method of "The Authoritarian Personality"* (Glencoe, Ill.: The Free Press, 1954), p. 205.

(43) *Ibid.*, pp. 211-216.

(44) 尹禹坤, 「韓國官僚의 行態論의 分析」, 韓國行政學報, 第七號(1973), pp. 149-150.

미칠 수 도 있는 것이다. 특히 下級公務員에 있어서는 強力한 리더쉽이 필요한 것이 아니기 때문에 同僚間의 關係가 더 중요할 수도 있기 때문이다.

이제 權威主義「퍼스널리티」와 다른 變數들과의 關係를 검토해 보면 퍼스널리티가 先天的 인 要因으로 決定되는 面이 전혀 없는 것은 아니지만 大部分 成長環境에 依해서 決定된다는 것이 近代心理學에서 支配의이라 할 수 있다. 初期의 Freud의 Libido理論에서 人間相互作用論 中心으로 발전되어 왔지만 人間의 性格이 成長環境에 依해서 決定된다는 데는 變함이 없다. ⁽⁴⁵⁾

權威主義은 H.Hyman이나 R. Christie등의 연구에 의하면 社會經濟的 出身背景이 上流 層일 수록, 또 學歷이나 知能이 높을 수록 F-scale에 依한 權威主義의 點數가 낮다고 한다. ⁽⁴⁶⁾

權威主義와 職業成就動機와의 關係를 보면, 長期的인 眼目에서 行態를 볼 때 成動就動機와 權威主義「퍼스널리티」는 獨立의이라 할 수 있지만 ⁽⁴⁷⁾ 구태여 因果關係를 찾는다면 權威主義가 成就動機에 영향을 미친다고 假定해 볼 수 있다. 그것은 社會의인 過程속에서 他價值보다 權力을 強調한다는 것은 여기에서 오는 他價值의 추구에 있어서 不利함을 權力を 使用함으로서 補償받을 수 있다고 생각하고 權力を 強調한다고 볼 수 있기 때문이다. ⁽⁴⁸⁾

나. 分析모델

이제 지금까지 說明한 變數를 가지고서 分析모델은 構成하여 볼 수 있다.

여기에서 變數들간의 因果關係를 보기 위해서는 path analysis 그리고 각 變數들의 重要度라 論據로 위해서는 重回歸分析(multiple regression analysis)를 使用하였다. ⁽⁴⁹⁾

Path analysis는 다음과 같은 것들을前提로 하고 있다. ⁽⁵⁰⁾

(1) 모델에서 變數間의 關係는 一次의이고, 加減法則이 成立하며 因果關係를 갖는다.

(2) 留數(residuals)는 서로 相關關係를 갖지 않고 또 모델내의 어느 變數와도 相關關係를 갖지 않는다. 外在의 獨立變數(exogenous variables)는 完全히 주어진 것으로 假定하

(45) ① R.W. White, "Competence and the Psychosexual Stages of Development," in R.S. Lazarus & E.M. Option, Jr., (eds), *Personality* (Penguin Books, 1967), pp. 142-166.
② U. Bronfenbrenner, "The Changing Amerian Child—a speculative analysis," *Journal of Social Issues*, Vol. 17(1961), pp. 6-18.

(46) ① Richard Christie, "Authorianism Re-Examined," in Christie & Jahoda, (eds.), *op. cit.*, pp. 132-134 pp. 168-182.
② Brown, *op. cit.*, pp. 518~523.

(47) Els : Frenkel-Brunswik, "Further Explorations by A Contributor to 'The Authoritarian Person-alit'," Chritie and Jahoda (eds.), *op. cit.*, pp. 259-60.
(48) Laswell, *op. cit.*, p. 207.

(49) 論據의 便利上 2가지로 区分하였으나 여기서는 unmeasured variable이 있으므로 path analysis나 egression analysis나 結果는 같다.
Oti: Duly Duncan, "Path Analysis....." *op. cit.*, p. 6.

(50) Ker inger & Pedhazur, *op. cit.* p. 309.

고 이들 間에 相關關係가 있는 경우에도 주어진 것으로 假定하고 因果關係는 分析하지 않는다.

(3) 모델에서 一方的인 因果關係의 흐름만을 假定하고 反對方向의 흐름은 제외한다.

(4) 變數는 區間尺度(interval scale) 또는 比率尺度(ratio scale)로 測定되어야 한다.

이상의 前提條件에서 因果關係모형은 構成하기 위해서 앞에서 說明한 變數間의 關係를 요약하여 보면 다음과 같다.

첫째 出身家庭, 出身地域, 知能등은 外在的으로(exogenous) 決定되는 變數로 假할 수 있다.

둘째 學歷 権威主義「페스낼리티」, 成就動機等은 出身家庭, 出身地域, 知能등에 依해서 영향을 받는 媒介變數(endogenous or intervening variable)로 假定한다.

各變數와 職業成就度와의 關係에서 보면

첫째 다른 變數들을 固定하면 出身家庭이 좋을 수록 職業成就度는 높은 것이다.

둘째 다른 變數들을 固定하면 出身地域이 都市일 수록 職業成就度가 높을 것이다.

셋째 다른 變數를 固定하면 知能이 높을 수록 職業成就度가 높을 것이다.

넷째 다른 變數를 固定하면 學歷이 높은 수록 職業成就度가 높을 것이다.

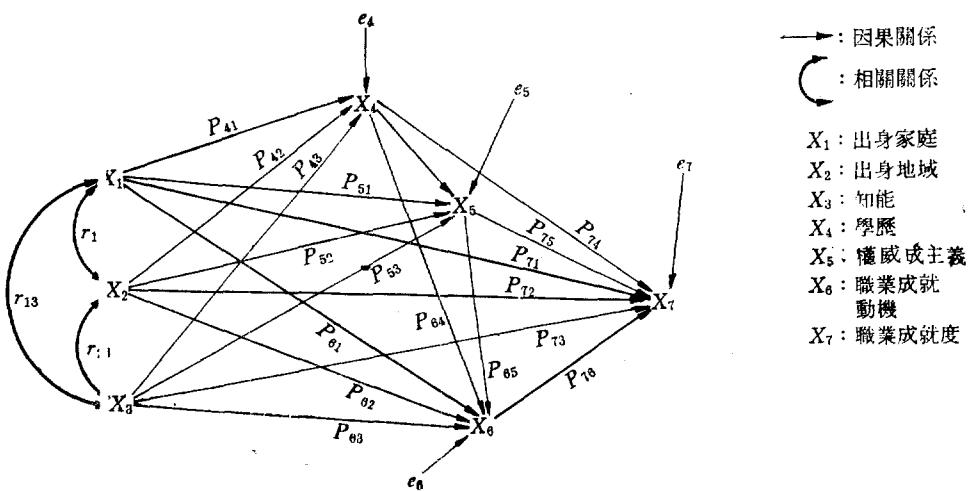
다섯째 다른 變數를 固定하면 페스낼리티가 権威主義의일 수록 職業成就度가 낮을 것이다.

여섯째 다른 變數를 固定하면 職業成就動機가 높을 수록 職業成就度가 높다.

일곱째 學歷은 出身家庭이 좋은 수록, 出身地域이 都市일 수록, 知能이 높을 수록 높을 것이다.

여덟째 「페스낼리티」는 學歷이 높을 수록, 出身家庭이 좋을 수록, 出身地域이 都市일 수

<圖 1> 假說的 因果關係 Diagram



록, 知能이 높을 수록 덜 權威主義의일 것이다.

아홉가지 職業成就動機는 學歷이 높을 수록, 權威主義의이 아닐 수록, 出身家庭이 좋을 수록, 出身地域이 都市일 수록, 知能이 높을 수록 높을 것이다.

이상과 같은假定下에서諸變數間의假說的綜合因果關係모델(full recursive model)을構成하여 보면〈圖1〉과 같다.

여기에서 各變數를 標準點數(Z-score)로 換算하면 다음과 같은 式이 成立한다.

그러더]

의 式이 成立하므로 p_{ij} 를 求할 수 있다. 또는 X_4, X_5, X_6, X_7 에 대하여 각각 偏回歸係數 (partial regression coefficient, β -coefficient)를 求하면 이 β 係數가 바로 path coefficient이다.

또 하나 여기서 求하고자 하는 것은 職業成就度(X_7)를 從屬變數로 하고 出身家庭(X_1), 出身地域(X_2), 知能(X_3), 學歷(X_4), 權威主義(X_5), 成就動機(X_6)를 獨立變數로 한 重回歸方程式(multiple regression equation)을 求하는 것이다.

이것은 原資料에 依하면

$$X_7 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_4 + b_6 X_6 + e \dots \dots \dots \quad (3)$$

이것은 標準點數에 依하면

$$Z_7 = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 Z_3 + \beta_4 Z_4 + \beta_5 Z_5 + \beta_6 Z_6 + \epsilon \quad \dots \dots \dots \quad (4)$$

로 表示된다.

이 式(4)에서 우리는 各獨立變數의 영향력을 알 수 있다.

3. 變數의 測定 및 資料의 分析

가. 雜數의 測定

(1) 出身家庭: 出身家庭의 指標로서는 父의 教育程度, 母의 教育程度, 父 또는 家長의 職業, 父母의 生存여부등으로 하였다. 父 및 母의 教育程度는 無學, 漢學, 國卒, 中卒, 高卒, 專門, 大專의 順으로 1에서 7까지의 點數를 주었다. 父 또는 家長의 職業은 우리나라에서 職業間의 社會的地位尺度가 없으므로 專門職業 10, 實業家 및 大規企業體員 및 幹部 9, 公務員 8, 小規模事業 7, 書記職 6, 판매업 5, 農業 4, 技能工 3, 서비스업 2, 막노동 및 農業노동의 點數를 주었다.

父母의 生字여부에 대해서는 각각에 대해서 父・母 각각에 대해서 응답자의 0~6, 7~12, 13~18, 19~25, 26歲 이상의 연령에서 作故하였을 경우 각각 1점에서 5점까지의 점수를 주었다.

이와 같이 해서 各 指標에 대한 點數를 Z點數로 換算한 것을 總和를 出身家庭에 대한 點數로 하였다

(2) 出身地域：出身地域은 農漁村, 邑 및 郡廳所在地, 市, 道廳所在地인 市, 서울・釜山의 順으로 1에서 5까지의 點數로 하였다.

(3) 知能：知態은 IQ-test나 學力適性検査等이 不可能하였으므로 前에 IQ테스트의 경험이 있으면 그 결과를 135이상, 125~135, 115~125, 105~115, 105 이하로하여 5점부터 點數를 주었다. IQ 테스트의 경험이 없는 사람은 學校때의 성격을 1에서부터 9까지의 尺度에 채크하게 하여 ㅂ 슷한 사람에 의하여 推定하는 方法은 使用하였다.

(4) 學歷：學歷은 公式的인 教育을 받은 年數으로 하였다.

(6) 成就動機：成就動機의 測定은 survey의 方法을 使用하였기 때문에 TAT의 方法을 使用할 수 없으므로 J.A. Kahl의 成就指向에 關한 尺度와 이것을 약간 調整하여 使用하였던 尺度들에서⁽⁵¹⁾ 14개의 問項을 選擇하여 각 問項에 대하여 1에서 5가지 점수를 갖는 Likert 尺度를 構成하여 이 총점수를 成就動機의 점수로 하였다.

(5) 權威主義的：權威主義에 대한 尺度로서는 Adorno의 F-scale Cluster⁽⁵²⁾의 45개 問項에서 15개를 뺀 아서 역시 각 問項에 대하여 1에서 5까지 점수를 갖는 Likert 尺度를 構成하여 이 총점수를 權威主義의 點數로 하였다.

(7) 職業成就度：公務員의 職業成就度로서 가장 중요한 것은 職級이라 할 수 있다. 여기에 몇 묻여서 所屬機關의 地位나 機關內에서 補職等을 들 수 있다.

本論文에서는 機關의 地位이나 補職의 重要度는 除外하고 職級만은 考慮하였다.

總務處에서 1969年에 調査한 公務員 선서스의 結果를 가지고 筆者가 再構成하여 算術平均을 내본 公務員의 平均昇進所要年數는 다음과 같다.⁽⁵³⁾

5乙→甲 : 3.47年

5甲→乙 : 4.25年

4乙→甲 : 4.16年

(51) Joseph A. Kahl, "Some Measurement of Achievement Orientation," *American Journal of Sociology*, Vol. 70, No. 3 (1965), pp. 669~681.

John Sanzoni, "Socialization, n-Achievement and Achievement Values," *American Sociological Review*, Vol. 32, No. 3 (1997), pp. 449~456.

(52) D.C. Miller, *Handbook of Research Design and Social Measurement* (New York: David McKay, 1970), pp. 370~371.

(53) 資料는 行政調查研究所, 「韓國公務員의 違正報酬表에 關한 研究」, 行政論叢, 第十三卷 第一號, p. 143

甲→3乙 : 6.61年

乙→3甲 : 5.92年

따라서 이 升進所要年數를 基準으로 각 職級間에 이 升進所要年數만큼 차가나도록 하고 “0”이 있으면 컴퓨터處理上 약간不便한 점이 있어서 5乙을 1에서 시작하여 5甲, 4.47; 4乙, 8.72; 5甲, 12.88; 3乙, 19.49; 3甲, 25.41의 點數를 주어 이것을 職級點數로 하고 職業成就度는 얼마나 이것을 빨리 達成하는 것도 問題가 되므로 이 點數에서 勤務年數를 減한 것은 職業成就度로 하였다.

나. 資料의 分析

出身家庭, 出身地域, 知能, 學歷, 權威主義, 成就動機 및 職業成就度의 7개의 變數間의 單純相關係數(zero-order correlation coefficient)와 各變數의 算術平均 및 標準偏差는 다음 <表 1>와 같다.

<表 1> 變數間의 單純相關(zero-order correlation)行列 및 平均, 標準偏差

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	算術平均 X (mean)	標準偏差 (standard deviation)
出身家庭	(X_1)	1.0000						20.600	4.092
出身地域	(X_2)	.2759 ^a	1.0000					2.219	1.504
知能	(X_3)	-.0068	-.0353	1.0000				5.200	1.078
學歷	(X_4)	.2949 ^a	-.0182	.1539 ^c	1.0000			14.090	2.866
權威主義	(X_5)	-.1946 ^b	.0560	.0610	-.1840 ^c	1.0000		54.219	5.751
職業成就動機	(X_6)	-.2285 ^b	-.1845 ^c	.0188	.0143	.0503	1.0000	49.426	5.066
職業成就度	(X_7)	.2363 ^b	.0004	.2239 ^b	.6695 ^a	-.3331 ^a	.0444	1.0000	-.989
									8.804

$a : < .001$ 에서 有意的

$b : 0.01$ 에서 有意的

$c : 0.05$ 에서 有意的

이 <表 1>에서 보면 有意水準 0.05에서 有意의인 相關關係를 갖는 것은 r_{12} , r_{14} , r_{34} , r_{15} , r_{45} , r_{16} , r_{16} , r_{17} , r_{27} , r_{47} , r_{57} 이다. 特히 職業成就度와 有意의인 相關關係를 갖는 것은 出身家庭(r_{17}), 知能(r_{37}), 學歷(r_{47}), 및 權威主義(r_{57})이다. 特히 權威主義은 (-)의 相關關係를 갖는다.

이제 <表 1>로서 提示한 모델에서 因果關係를 檢證하기 위해서 path coefficients 또는 偏回歸係數를 求해 보면 <表 2> 및 <圖 2>와 같다.

<表 2> 學歷, 權威主義, 成就動機, 職業成就度에 대한 各變數의 標準點數에 依한 偏回歸(β)係數

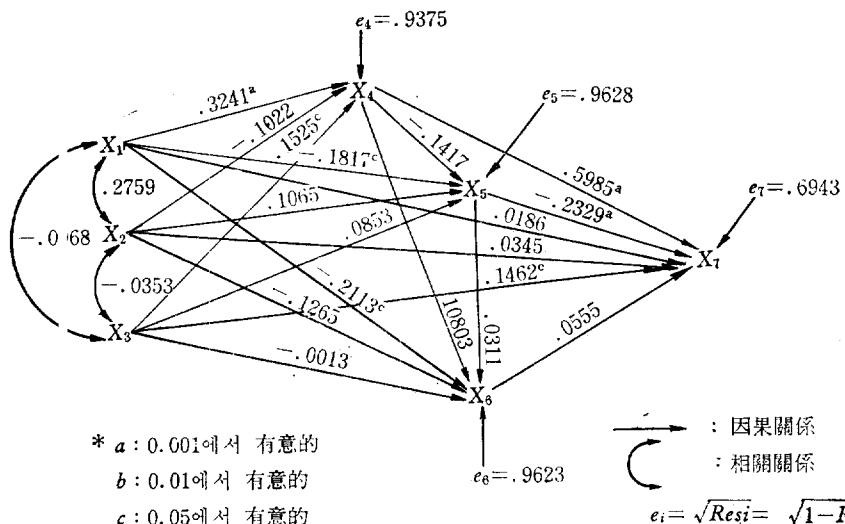
獨立變數 從屬變數	出身家庭 (X_1)	出身地域 (X_2)	知能 (X_3)	學歷 (X_4)	權威主義 (X_5)	職業成就動機 (X_6)	職業成就度 (X_7)	決定係數 (R_2)	e_i
X_4	.3241 ^a	-.1022	.1525 ^c	—				.1209	.9375
X_5	-.1817 ^c	.1065	.0853	-.1417	—			.0726	.9628
X_6	-.2113 ^c	-.1265	-.0013	.0803	.0311	—		.0743	.9623
X_7	.0186	.0345	.1462 ^c	.5985 ^a	-.2329 ^a	.0555	—	.5179	.6943

* $a : < .001$ 에서 有意的

$b : 0.01$ 에서 有意的

$c : 0.05$ 에서 有意的

〈圖 2〉 變數間의 假說的인 因果關係 Diagram



여기에서 e_4, e_5, e_6, e_7 은 각각 X_4, X_5, X_6, X_7 을 從屬變數로 한 標準點數에 依한 偏回歸方程式의 留數(residual)의 平方根으로 表示된다.

$$e_i = \sqrt{Res_i} = \sqrt{1 - R^2} \dots \dots \dots (5)$$

〈表 2〉 및 〈圖 1〉에서 $\alpha=0.05$ 에서 有意的인 path coefficient(또는 偏回歸係數 β)는 $P_{41}, P_{51}, P_{61}, P_7, P_{74}, P_{75}$ 等 7개이다. 즉 이외의 path coefficient와 關係된 變數들間의 單純相關關係는 間接的인 形態에 依한 것이다. 즉 最終的으로는 學歷은 出身家庭과 知能에 依해서, 權威主義 「퍼스널리티」는 出身家庭에 依해서, 職業成就動機는 出身家庭에 依해서 그리

〈表 3〉 職業成就度에 미치는 各變數의 偏回歸係數(Beta) 및 形態力

獨立變數:	b_i	Beta	R^2 change	間接的 形態 (54) (Ind Effect)	總 形態 (Total Effect)	R^2
出身家庭 (X_1)	.4004	.0186	.0558	.2379	.2565	.5583
出身地域 (X_2)	.2120	.0345	.0001	-.0860	-.0515	.2108
知能 (X_3)	1.1950	.1462 ^c	.0508	.0770	.2232	.1067
學歷 (X_4)	1.8385	.5985 ^a	.3071	.0373	.6359	.5179
權威主義 (X_5)	-.3566	-.2329 ^a	.0942	.0017	-.2312	.2009
職業成就動機 (X_6)	.9637	.0555	.0097	—	.0555	.2106
常數 (b.)	-19.8081					

* a : 0.01에서 有意的

c : 0.05에서 有意的

(54) X_i 의 间接的인 形態은 X_i 에서 부터 從屬變數까지 이르는 모든 path에 대하여 각 Path coefficient 를 곱하여 합한 것이다.

즉 X_1 의 间接的인 形態(Total Indirect Effect)은 $TIE = P_{41}P_{74} + P_{51}P_{64}P_{75} + P_{41}P_{54}P_{65}P_{76} + P_{41}P_{34}P_{76} + P_{51}P_{75} + P_{51}P_{65}P_{76} + P_{61}P_{76}$

이것은 결국 $r_{17} - r_{71}$ 과 같다.

Kerlin & Pedhazur, op. cit., pp. 316-317

고 職業成就度는 學歷, 權威主義의 「퍼스밸리티」 및 知能에 依해서 決定된다고 볼 수 있다.

이제 이것을 좀 더 자세히 檢討하기 위해서 職業成就度(X_7)을 從屬變數로 한 回歸方程式을 檢討해 보자.

〈表 3〉에 의해서 職業成就度(X_7)의 重回歸方程式은 原資料에 依하면

및 標準點數(Z-score)에 依하면

으로 表示된다.

式(6), (7)을 分散分析에 依해서 檢證해보면 〈表 4〉와 같다.

〈表 4〉 分散分析表 $R^2 : .51787$ $SD : 6.23578$

Source	d.f.	Sum of Squares	Mean square	F
Regression	6	6,181,69252	1030.28209	26.49564
Residual	148	5754.97412	38.89496	(0.001에서有意的)
Total 154	154			

이 모델은 職業成就度의 51.79%의 說明力を 갖고 있고 0.1%에서 有意的이다. 式(7)에서 職業成就度는 學歷(X_4), 權威主義러스밸리티(X_5), 知能(X_3)等에 依해서 決定된다고 할 수 있다. 그러나 여기서 偏回歸係數 β_i 의 有意性은 他變數들이 이미 모델에 포함되어 있을 때 해당 변수 X_i 를 추가로 導入함으로서 생기는 決定係數의 變化(R^2 -Change)가 有意的인가 하는 것이고 이것이 變數 X_i 의 形狀力を 모두 說明하는 것은 아니다. ⁽⁵⁵⁾

出身家庭을例로 들면 $\beta_1 = 0.0186$ 으로서有意의이아니다. 즉出身家庭에依한영향력은學歷, 權威主義등에의하여大部分說明되었기때문에直接的인영향력이없어서回歸方程式에세로이變數를導入하는데意味가없다는것이다.

따라서 이 모델에서 說明하고 있는 것은 出身家庭과 關聯해서 보면 出身家庭이 學歷, 權威主義등을 通해서 영향을 미치고 있으나 學歷, 「퍼스널리티」가 같은 경우에 있어서는 出身家庭이 영향을 미친다고 보기 어렵다는 것이다.

따라서 變數들의 영향력을 보기 위해서는 間接的인 効果까지를 포함시켜서 보아야 한다. 總영향력 Total Effect)를 보면 公務員의 職業成就度는 學歷, 出身家庭, 權威主義(負의效果), 知能等에 依해서決定된다고 할 수 있다.

이제 『上에서의 〈表 2〉 및 〈圖 2〉에서 0.05에서有意의이지 못한 path coefficient 또는 偏

(55) *Ibid.*, pp. 65-70.

回歸係數는 제외하고 單純화하여 모델을 再構成하여 보면 다음과 같다.

〈表 4〉 職業成就度 繼 各變數의 偏回歸係數

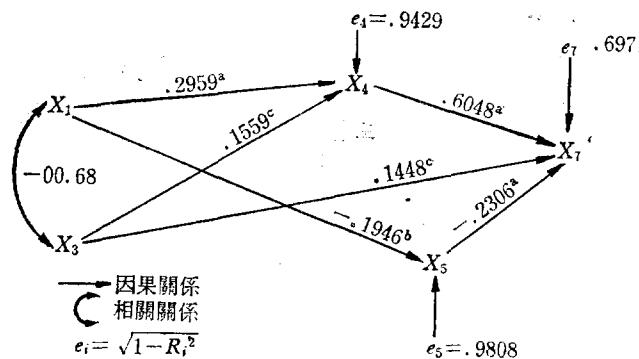
獨立變數 從屬變數	出身家庭 (X_1)	知能 (X_3)	學歷 (X_4)	權威主義 (X_5)	決定係數 (R^2)	留數 (Residue)	e_i
X_4	.2959 ^a	.1559 ^c	—	—	.1113	.8887	.9429
X_5	-.1946 ^b	—	—	—	.0379	.9621	.9808
X_7	—	.1448 ^c	.6048 ^a	-.2306 ^a	.5141	.4859	.6971

* $a : 0.01$ 에서 有意的

$b : 0.01$ 에서 有意的

$c : 0.05$ 에서 有意的

〈圖 3〉 再構成된 因果關係 Diagram



〈表 5〉 再構成된 모델에 依한 偏回歸係數(β) 및 影響力

獨立變數	b_i	β_i	R^2 -Change	間接的영향 Ind Effect	總影響 Total Effect	R^2
出身家庭 (X_1)	—	—	—	.2245	.2245	
知能 (X_3)	1.1834	.1448 ^c	.01495	.0943	.2391	.4632
學歷 (X_4)	1.8579	.6048 ^a	.44823	—	.6048	.4482
權威主義 (X_5)	-.3530	-.2306 ^a	.05094	—	-.2306	.5141
常數	-14.1792	—	—	—	—	—

* $a : 0.01$ 에서 有意的

$c : 0.05$ 에서 有意的

i) 單純化된 再構成된 모델에서는 〈表 5〉에 依하면 職業成就度 (X_7)은 原資料에 依해서

$$X_7 = -14.1792 + 1.1834X_3 + 1.8579X_4 - .3530X_5 + e_7 \dots \dots \dots (8)$$

標準點數 (Z-score)에 依해서

$$Z_7 = .1448Z_3 + .6048Z_4 - .2306Z_5 + e_7 \dots \dots \dots (9)$$

으로 表示된다.

〈表 6〉 再構成된 回歸方程式의 分散分析表

Source	d.f.	Sum of Squares	Mean Square	F
Regression	3	6136.92425	2045.64142	53.25959
Residual	151	5799.74238	38.40889	(0.001에서 有意的)

$R^2 = .51412$

Standard Deviation: 6.19749

이 方程式의 職業成就度의 說明力(R^2)은 51.45%이고 0.001에서 有意的이다. 이 式(9)에서 公務員의 職業成就度는 學歷, 知能, 權威主義에 依해서 決定된다고 할 수 있는데 權威主義은 (-)의 영향을 미친다. 또 表 5에 依해서 各變數의 決定變數(R_2)는 知能 .4632, 學歷 .1482, 權威主義 .5141이므로 각각 職業成就度에 對하여 46.32%, 44.82%, 51.41%씩 說明할 수 있다.

参考로 職級을 5級乙에서부터 3級乙까지 1, 4.47, 8.32, 12.88, 19.49의 點數를 준 것 (X_9)을 從屬變數로 하고 勤務年數(X_8)을 獨立變數에 넣어서 回歸方程式을 求해보았다. 중간 過程은 省略하고 β 가 0.05에서 有意的인 것만을 가지고 回歸直線을 求해 보면 原資料에 依해서

$$T_9 = -2.9061 + .8809X_3 + 1.29304 - .2521X_5 + .4485X_8 + \epsilon_9 \dots \dots \dots \quad (10)$$

標準點수(Z-score)에 의해서

$\alpha : 0.001$ 에서 有意的

$c : 0.05$ 에서 有意的

의 回歸方程式을 얻는다. 따라서 式(6) 및 (7)에서와 비슷한 結果를 얻는다.

이 式 (10)과 (11)을 分數分析에 依해서 檢證하여 보면 다음과 같다.

〈表 6〉 分散分析表(X_9 의 回歸方程式)

Source	d.f.	Sum of Squares	Mean Square	F
Regression	4	2356.5799	586.1450	21.0628
Residual	150	4195.6329	27.9709	(0.001에서有意的)

R² = .35966 Standard Deviation = 5.28875

論結

지금까지의 論議를 綜合해 보면 우리나라에 있어서 3級乙類 以下의 公務員에 있어서 職業成就度—여기서는 어떤 사람이 빨리 높은 職級으로 올라 갈 수 있느냐 하는 것—는 標準點數에 依해서

OA : 職業成就度 (Occupational Achievements)

IQ : 知能(Intelliengce Quotient)

ED：學歷(Educational Level)

AP：權威主義(Authoritarian Personality)

ϵ : 誤差

로 表示할 수 있다. 즉 5級乙에서 3級乙까지의 公務員에 있어서 職業成就度는 知能, 學歷, 「퍼스널리티」에 依해서 大部分 決定되는데 學歷, 知能이 높을 수록 높고, 權威主義의인 「퍼스널리티」를 가지고 있을 수록 낮다고 할 수 있다.

公務員의 職業成就度에 미치는 영향은 間接的인 영향(Indirect Effect)까지考慮하면 學歷, 知能, 權威主義, 出身家庭의 順으로 영향력을 가지고 있다. 그런데 여기에서 出身家庭은 學歷 및 「퍼스널리티」를 通한 間接的인 영향만 가지고 있고 學歷이나 퍼스널리티가 一定한 경우에 出身家庭에 따른 差異는 거의 없다.

또 이 결과 주목할 만한 것은 첫째 出身家庭은 單純相關에서 有意의임에도 불구하고 學歷, 權威主義을 통한 間接的인 効果와에 直接的인 効果는 거의 없다는 점이다. 즉 出身家庭이 좋은 사람은 學歷이 높고 권위주의 「퍼스널리티」의 정도가 낮기 때문에 職業成就度가 높을 뿐 이런 것들이 같은 경우에는 별 영향이 없다는 것이다.

둘째 權威主義의일 수록 職業成就度가 낮다는 점이다. 이것은 下位職公務員에 있어서는 權力追求欲望이 強한 것 보다는 원만한 人間關係를 유지하고 동료간에 두드러지지 않는 性格을 갖는 사성이 昇進에 있어서 有利하다는 것을 암시하고 있다고 볼 수 있다.

셋째 出身地域이 出身家庭과만 약간 높은 相關關係를 갖고 있을 뿐 다른 變數와는 相關關係나 偏回歸係數에서 有意의이 아니다. 이것은 우선 統計的인 計算上에 있어서 전체공무원중 農村出身이 많기 때문이기도 하겠으나 公務員으로 任命된 다음에는 都市·農村出身間に 아무런 差이 없다는 증거로도 볼 수 있다.

넷째는 職業成就動機와 職業成就度에는 單純相關係數나 偏回歸係數 모두 有意의인 關係가 없다는 점이다. 變數의 選定에서 說明한 바와 같이 職業成就動機가 높은 사람은 報酬等 物質的인 것보다는 자기 能力活用의 機會等에 關心을 갖는다. 우리나라의 경우 이러한 職業成就動機나 内的인 作業에의 動機가 얼마나 相關關係가 있는냐는데 研究한 바가 없으나 일 반적으로 積極成就動機가 높은 사람이 作業에도 더 열심히 한다고 假定한다면 우리나라 下級公務員의 경우 動機가 있어도 열심히 일할 舉件이 되어 있지 못하던지, 또는 열심히 일해도 任用에 있어서 反映되지 못하고 있든가 하는 이유로 成就動機가 별로 職業成就度에 영향을 미치지 못하는 것으로 생각된다.

다섯째 〈表 1〉 〈表 2〉에서 보면 職業成就動機가 美國에서의 理論과는 달리 出身家庭, 出身地域 등과 一)의 相關關係를 갖고 있는데 이는 앞으로 職業成就度와 出身背景과의 關係를 研究하는데 있어서 주목해야 할 問題인 것 같다.

끝으로 本研究에서는 時間과 費用上의 制約으로 3級乙 이하의 公務員에서 一般行政職擔當者만을 對象으로 研究하였는데 公務員의 出身背景과 職業成就度를 파악하기 위해서는 그 대상을 全公務員으로 擴大해야 할 것이다.