

연구논문

공무원의 승진영향요인이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로

장 봉 진*
이 희 재**
왕 태 규***

- I. 서론
- II. 문헌 연구
- III. 이론적 틀
- IV. 분석결과 및 논의
- V. 결론

〈요약〉

본 연구는 공무원의 승진영향요인들이 직무태도인 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 살펴보고 공공봉사동기가 승진영향요인들과 직무태도간에 어떠한 조절효과가 있는지에 대해 살펴보고자 한다. 분석결과 승진영향요인인 실적주의와 정실주의는 직무만족과 조직몰입에 상이한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 사회적 자격은 조직몰입에는 영향을 미치고 있지만 직무만족에는 유의미한 영향을 미치지 않은 것으로 분석되었다. 또한 공공봉사동기의 조절효과와 관련해서는 실적주의와 정실주의 모두 직무만족 및 조직몰입간의 관계에 있어서 조절효과가 있는 것으로 분석되었다. 따라서 공무원의 직무행태의 개선을 위하여 공무원의 승진영향요인 및 공공봉사동기에 대한 심도있는 검토가 필요하다.

[주제어: 승진요인, 실적주의, 정실주의, 직무태도, 공공봉사동기]

* 제1저자, 대구한의대학교 의료경영학과 교수(jangbj@dhu.ac.kr)

** 공동저자, 창원대학교 행정학과 교수(hjcwu2016@changwon.ac.kr)

*** 교신저자, 창원대학교 행정학과 교수(tkwang@changwon.ac.kr)

I. 서론

최근 공무원들의 조기 퇴직에 대한 현황을 살펴보면 재직기간 5년도 안 돼 퇴직하는 공무원이 2018년 5,670명에서 2019년 6,664명으로 전년도에 비해 약1,000명 가량 급증하였으며, 1년이 지나지 않아 사표는 낸 경우도 1,700명에 달하는 것으로 조사되었다(공무원연금관리공단 내부자료). 또한 퇴직의 사유로 인사 관리에 대한 불만도 점차 커지고 있는 것으로 나타나고 있으며 이는 인사권자에 대한 고충심사 청구건수에서 알 수 있다.¹⁾ 세부적으로 살펴보면 승진에 관한 문제가 2019년에 81건으로 전체에 66.4%를 차지하고 있어 승진에 대한 갈등이 많은 상황이라고 할 수 있다. 승진은 급여 다음으로 조직구성원에 있어서 가장 큰 관심사이다.

정부관료제에 있어서도 승진은 공무원의 직무만족, 조직몰입 등의 직무행태 및 동기부여에 영향을 미치는 중요한 요인으로 연구되어 왔다(Langer et al., 2019; Thompson, 1994, 이용모, 2011; 박시진·홍원기; 2018). 우리나라에 있어서도 정부 관료제는 공무원들에게 실질적으로 충분한 경제적 보상이 불가능하고 계급제와 권위주의적 성격에서 승진은 매우 중요한 동기부여 요인이라고 할 수 있다. 공무원 승진에 있어 기본적인 틀은 실적제를 도입하여 공정성 및 객관성을 제고하기 위한 노력을 기울이고 있다. 하지만 우리나라 관료제에서의 승진에 관한 현실은 승진적체, 유리천장 등 고위직으로의 이동이 매우 제한적이다. 한국행정연구원(2016)의 연구에 따르면 우리나라 공무원의 이직동기 중 3위가 승진적체로 나타나고 있다.²⁾ 실적제를 기본적인 틀로 제시하고 있으나 현실적으로는 실적과 관련 없는 학연·지연·혈연 등의 정실주의적 요인 및 조직정치 등이 승진에 영향을 미치고 있다(오석홍, 2002; 조경호, 2011). 이에 승진하기 위해 과업에 집중하고 실적으로 창출하기 보다 승진을 위하여 업무 외적인 측면에 대하여 집중하는 경향이 있다.

또한 공공봉사동기의 경우 공공부문에 있어서 조직 및 개인차원 지대한 영향을 미치는 주요한 변수로 연구되어져 왔다. 국내·외의 공공봉사동기에 대한 연구들을 살펴보면 직무만족, 조직몰입, 직무성과, 혁신행동 등과 같은 직무행태의 관계에 대한 연구가 많이 진행되어 왔다(김태호·노종호, 2010; 이혜윤, 2014, 2017; 최낙범·이수영,

1) 최근 3년간 인사와 관련한 고충심사 청구건수는 2017년 20건, 2018년 72건, 2019년 122건으로 나타나고 있다.

2) 공무원들의 이직동기와 관련해서 1순위 과다한 업무, 2순위 낮은 보수로 조사되었다.

2016; Kim, 2005). 하지만 많은 공공봉사동기에 대한 연구가 이루어졌음에도 불구하고 조절효과에 대한 연구가 미흡하다고 지적되고 있다(김서용·김선희, 2015; 전대성, 2015; Wright & Grant, 2010; Ritz et al., 2016).

따라서 본 연구는 공무원의 승진요인들이 직무태도인 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 살펴보고 공공봉사동기가 승진요인들과 직무태도간에 어떠한 조절효과가 있는지에 대해 살펴보고자 한다.

II. 문헌 연구

1. 공무원 승진

일반적으로 승진은 조직구성원이 현재의 직무에서 보다 나은 직무로 상향 이동하는 것을 의미한다(박천오, 2012, p. 195). 우리나라 공무원 승진제도의 법적 근거는 국가공무원법 제40조, 제40조의 2, 3, 4, 제41조와 공무원임용령 제4장, 공무원임용시험령 제4장 및 고위공무원 인사규정에 명시되어 있다.

공무원 승진의 종류와 관련해서는 일반승진, 근속승진, 특별승진과 공개경쟁승진이 있다. 일반승진의 경우 승진시험 또는 보통승진심사위원회의 심사를 통한 승진을 의미하며, 근속승진은 일정기간동안 근속하여 승진소요 최저연수를 경과한 재직자들을 대상으로 하는 것을 뜻한다. 특별승진은 특정 조건 충족시 승진 또는 일반 승진시험에 우선 응시하는 것이며 마지막으로 공개경쟁승진은 6급 공무원의 경우 시험을 통해 승진하는 것을 말한다.

공무원의 승진에 관한 논의들을 살펴보면 정부관료제 내에서 공무원의 승진은 실적주의와 정실주의로 대변되는 전통주의적 관점이라고 할 수 있다. 실적주의는 개인의 능력과 역량, 실적에 근거하여 채용, 승진, 해고 등을 결정하는 것이며 정실주의는 후원자, 정치적 동료 등의 이익을 위하여 권력을 행사하여 채용, 승진, 해고 등을 결정하는 것이다. 현재 관료제에서의 공무원 승진은 실적주의를 기초로 정실주의 및 다양한 사회적 요인이 공무원의 승진에 영향을 미치고 있으며, 특히 미국의 Affirmative Action 등의 제도를 통하여 성별, 사회적 계급, 채용경로 등 개인의 사회적 특성이 채용 및 승진에 영향을 미치고 있다(Pitts, 2009).

기존 승진 영향 요인과 관련한 선행연구들 살펴보면 개인적 요인, 직무관련 요인, 정실주의적 요인으로 승진영향요인들을 구분할 수 있다. 개인적 요인으로는 학력, 연령, 직무참여 등이 있다(Beyer, Stevens, & Trice, 1980). 직무관련 요인으로는 직급, 업무량, 근무년수, 업무 숙련도 등이 있으며(Cox & Nkomo, 1992), 정실주의적 요인으로 는 개인적 친분, 학연, 지연 등이 있다(이용모, 2011; 박지원·원숙연, 2013).

이외에 승진요인 및 문제점에 대한 기존 연구들을 살펴보면 Matheson(1999)은 호주의 정부 관료제에 대한 이론적 및 질적 연구를 통하여 공무원의 승진에 중요한 영향을 미치는 요인(Upward Mobility)으로 능력(Ability), 사회적 자격(Social Credentials), 평판(Reputation), 정실(Patronage)을 주장하였다.

국내의 연구에서는 박천오(2012), 박천오·김진용(2012), 박시진·홍원기(2018) 등은 Matheson의 4가지 영향 요인을 중앙과 지방 공무원을 대상으로 승진공정성의 인식의 차이와 직무만족에 미치는 영향 등을 검증하였다. 왕태규·조성한·하은희(2018)는 기존의 박천오(2012), 박천오·김진용(2012), 박시진·홍원기(2018)의 연구가 Matheson(1999)의 호주의 사례를 바탕으로 우리나라의 관료제에 적용한 것에 대한 문제를 제기하고 이를 경험적으로 검증하여 우리나라 공무원의 승진영향요인을 사회적 자격, 실적주의, 정실주의로 재구성 및 개념화하였다. 하지만 왕태규·조성한·하은희(2018)의 연구는 승진 영향요인이 승진공정성에 미치는 영향만을 검증하여, 공무원의 승진영향요인이 직무태도에 미치는 영향에 대한 연구는 미흡하였다. 따라서 본 연구에서는 우리나라 관료제에서 공무원의 승진영향요인이 공무원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 경험 연구를 수행하였다.

2. 직무태도

1930년대 이후부터 직무만족에 대한 연구가 활발히 이루어졌다. 직무만족(job satisfaction)은 직무와 관련한 조직구성원의 업무의 전반적인 만족을 의미하고(박종순, 2005), 직무와 관련된 태도의 하나로 어떤 개인이 담당하는 직무가 자신의 가치관 혹은 신념, 욕구 등의 수준과 일치하므로 써, 직무자체에 대한 감정적, 정서적인 만족 상태를 의미한다(김대권, 2016). 또한 김동진(2010)은 직무만족에 대해 조직 구성원이 직무에 가지는 전반적인 호감도와 같은 정서적 태도로 보는 것과 자신의 욕구와 기대를 충족시키는 교환관계에 대한 인지적 태도로 보는지의 관점에 차이에 따라 조금 다

르게 정의하고 있다.

직무만족에 영향을 미치는 요인들 역시 각 조직이 처해있는 상황이나 조직 구성원의 개인적 특성이 서로 다른 것에 기인하여 학자들에 의해 다양하게 논의되고 있다(주효진 외, 2017). 이처럼 직무만족에 영향을 미치는 요인들은 크게 직무요인과 인간요인으로 구분할 수 있으며 직무요인은 보수, 승진, 직무자체 등이며 인간요인은 가치관, 능력과 같은 자시에게 관련된 요인 및 상급자, 동료와 같은 기타 요인 및 고객이나 이해관계자 등의 조직 이외의 타인요인으로 구분할 수 있다(Porter & Steers, 1973; Locke, 1976; 유수동 외, 2018; 진종순·남태우, 2014).

조직몰입은 조직 구성원 개인이 조직에 대해 갖고 있는 소속감 또는 심리적 귀속감, 충성심 등으로 정의될 수 있다(김호정, 2002; 이석환·조경호, 2003; 주효진, 2004; Buchanan, 1974; Mowday, Poter & Steers, 1982). 또한 Meyer와 Allen(1991)은 정서적 몰입(affective), 지속적 몰입(continuance), 규범적 몰입(normative)으로 구분하고 있다. 조직몰입의 결정요인에 대한 연구들을 살펴보면 Poerter et al(1974), Oliver(1990)는 사회적 자격과 관련한 교육정도(학력), 연령 등을 DeConinck & Bachmann (1994)은 승진기회를 조직몰입의 주요 결정요인이라고 언급하고 있다.

Ⅲ. 이론적 틀

1. 연구모형 및 가설

본 연구는 Vroom의 기대이론을 활용하여 승진영향요인과 직무태도 간의 관계를 살펴보고자 한다. Vroom의 기대이론은 인간의 행태에 미치는 인지적 기대에 중점하고 있다(Vroom, 1964). 기대이론은 기대감(Expectancy), 도구성(Instrumentality), 유인가(Valence) 세가지 구성요인을 통하여 인간의 동기부여를 설명하고 있다. 그리고 인간에게 동기가 유발되는 계기가 되는 것은 어떤 행위와 장래의 보상을 받게 되는 기대감을 갖기 때문이라고 제시하고 있다. 즉, 인간은 자신들의 행동으로 인하여 원하는 보상이나 결과물을 얻을 수 있을 것이라고 기대할 수 있을 때 동기부여가 된다고 주장한다.

그렇다면 과연 승진은 공무원을 동기부여 시킬 수 있는 유인가(Valence)를 가지고

있는지가 중요하다. 현재까지의 연구에서 살펴보면 많은 국가직 및 지방직 공무원들에게 승진은 아주 매력적인 보상으로 인식되고 있다(박천오, 2012; 박천오·김진용, 2012; 왕태규·조성한·하은희, 2018; 최병대·김상묵, 1999; 홍미영·문경주·우양호, 2005). 승진은 보수의 상승, 지위 상승 등과 같은 보상과 더불어 조직구성원들의 직무 및 조직에 대한 만족감 향상시킬 수 있으며 동기를 부여시킬 수 있는 중요한 인사관리에서 보상수단이라고 할 수 있다.

공무원들이 가지고 있는 승진에 대한 관심에 비례해서 승진의 공정성 및 영향요인은 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 기대이론에 근거하여 살펴보면 조직구성원들이 바라는 승진이라는 보상이 존재하고, 이를 획득할 수 있는 기회 또는 확률이 합리적인 수준이라면 동기부여가 가능하다. 따라서 승진을 통하여 공무원들이 동기부여가 되기 위해서는 승진의 기회와 합리적인 수준의 승진 확률이 필요하다. 먼저 승진의 기회의 제공에 있어서는 앞서 논의한 바와같이 일반승진, 근속승진, 특별승진, 공개경쟁승진 제도가 존재하고 있다. 즉, 승진이라는 보상이 존재하고 이를 위한 기회는 제도적으로 보장되고 있다고 볼 수 있다.

다음으로는 승진이라는 보상을 획득하는데 있어서의 합리적인 확률이 필요하다. 즉 공무원들이 그들이 원하는 승진이라는 보상을 획득할 수 있는 확률을 증가시키기 위하여 어떠한 노력을 해야 하는가에 대한 문제라고 할 수 있다. 이 부분에 있어 명확한 기초가 유지되어 왔다. 우리나라는 오랫동안 정실주의를 철폐하고, 실적주의 중심의 인사행정을 구축하기 위하여 노력해 왔다(박천오, 2012; 왕태규·조성한·하은희, 2018; 유민봉·박성민, 2017; 이창길, 2016; 정일섭, 2017; 최병대·김상묵, 1999). 이에 많은 공무원들은 바람직한 승진은 개인의 근무성적, 능력 등 실적주의에 바탕하는 것이라 인식하고 있으며, 학연 또는 지연 등과 같은 정실주의적 요인이 승진의 결정에 영향을 미치는 것을 불공정하다고 인식하고 있다(박천오, 2012; 박천오·김진용, 2012; 왕태규·조성한·하은희, 2018; 최병대·김상묵, 1999). 따라서 기대이론에 근거하여 살펴보면 공무원들이 업무수행 실적 및 태도와 같은 실적주의 요인들이 승진에 영향을 미친다고 인식하고 이를 기대할 수 있다면 공무원들을 동기부여시킬 수 있다. 즉 조직구성원들이 실적주의에 기반하여 승진이 이루어진다는 기대를 가지고 있다면, 이는 그들의 직무태도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러나 반대로 정실주의적 요인들이 승진에 영향을 미친다고 인식한다고 이를 믿는다면 공무원들의 직무태도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

가설 1: 승진요인으로써 실적주의는 공무원의 직무태도(직무만족/조직몰입)에 긍정적인 영향을 미칠 것이다

가설 2: 승진요인으로써 정실주의는 공무원의 직무태도(직무만족/조직몰입)에 부정적인 영향을 미칠 것이다

실적주의와 정실주의를 제외하고 공무원 승진에 있어 영향을 미치는 요인으로 제시되고 있는 것이 사회적 자격이다. 승진에 있어 사회적 자격은 공무원 개인의 학력, 성(Gender), 사회계층 등 사회문화적 특성을 의미한다(박천오, 2012; 박천오·김진용, 2012; 왕태규·조성한·하은희, 2018; Matheson, 1999). 이러한 사회적 자격은 승진의 결정에 있어 공식적으로 논의되는 요소는 아니지만 승진후보자 선정에 있어 이념적 동질성 또는 사회적 동질성은 주요 기준이 될 수 있다(박천오, 2012; 왕태규·조성한·하은희, 2018; Matheson, 1999). 많은 국가들이 여성공무원의 승진에 대한 유리천장 문제를 해결하기 위한 방법으로 성별과 같은 사회적 자격요인들을 승진의 결정에 기준으로 활용하고 있으며, 학력 및 채용경로와 같은 요소들도 승진에 영향을 미치고 있다(권일웅·한승희, 2015; 이용모, 2011; 진종순, 2010; 홍미영, 2004; Cox & Nkomo, 1992). 실제로 우리나라도 여성의 관리직 비율 개선을 위하여 “여성관리자 임용확대 계획”을 추진해 왔으며, 2018년부터는 제도 적용을 확대하여 고위공무원단 및 본부와 장급에 여성공무원의 비율 확대를 위한 “여성관리자 임용확대 계획”을 추진하고 있다. 이러한 사회적 자격요인이 승진의 결정에 영향을 미치는 것을 기대이론을 통하여 살펴보면 공무원들은 개인의 성, 학력, 사회계층과 같은 사회적 자격요인이 승진의 결정에 영향을 미칠 수 있다고 인식할 수 있다. 그러나 사회적 자격요인이 승진에 영향을 미치는 것을 바람직하다거나 또는 반대로 바람직하지 않다고 인식하는 것은 개인의 특성에 따라 다르게 인식될 수 있다. 따라서 사회적 자격이 승진에 영향요인으로 인식하는 것은 직무만족과 조직몰입이라는 직무태도에 긍정적 또는 부정적 영향을 모두 미칠 수 있다.

가설 3: 승진요인으로써 사회적 자격은 공무원의 직무태도(직무만족/조직몰입)에 영향을 미칠 것이다

공공봉사동기(Public Service Motivation)는 공공부문의 종사자들이 가지는 동기로 행정학의 고유한 개념 중에 하나로 간주되고 있다(김상묵 2018). 특히 공공봉사동기는

공공부문의 조직 및 인사관리에 있어 중요한 함의를 가진 개념이기 때문에 많은 학자들과 실무가들로부터 관심을 받아 왔다. 일반적으로 공공봉사동기는 ‘공공성에 기초한 동기에 개인의 기본적인 성향’으로 정의될 수 있다(Perry & Wise, 1990). 초기 연구에서는 공공부문에 종사하는 사람들이 가지는 고유한 동기로 강조되었다. 이를 바탕으로 공공봉사동기는 공공성 및 공익을 강조하고, 공공부문 종사자들의 규범적 및 윤리적 동기부여를 설명하였다. 따라서 공공봉사동기를 가지고 있는 공공부문 종사자들은 개인의 이익보다 공공의 이익을 위해 봉사하려는 동기를 강하게 가지고 있으며, 공직을 경제생활을 위한 직업으로 인식하기 보다는 공익추구와 같은 상위차원의 가치 및 소명으로 인식하는 경향을 가지고 있다고 주장되었다(김상묵, 2018; 이근주, 2005; 왕태규·조성한·주영중, 2018; Perry & Wise, 1990). 그러나 최근에는 민간부문 종사들을 대상으로 하는 연구의 결과에서 볼 수 있듯이 공공봉사동기가 민간 및 비영리 부문의 종사자들에게서도 나타나고 있어 공공봉사동기를 공공부문과 민간부문에서의 동기부여 차이점으로 간주하는 것은 어렵다고 할 수 있다(Kim & Vandenabeele, 2010; Moynihan & Pandey, 2007; Perry, Hondeghem, & Wise, 2010).

앞서 언급한 바와같이 공공봉사동기는 공공조직의 성과 및 효과성뿐만 아니라 공무원들의 직무태도에 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다. 기존의 문헌에 따르면 공공봉사동기는 조직차원에서는 조직성과, 업무수행의 질, 책임성, 성과정보 활용 등에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 개인차원에서는 직무만족, 조직몰입, 개인성과, 이직의도, 개인-조직 정합성, 혁신행동 등 다양한 직무태도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김상묵, 2018; 김소희·김서용·이병량, 2020; 김태호·노종호, 2010; 최낙범·이수영, 2016; 왕태규·조성한·주영중, 2018; Brewer & Selden, 2000; Houston, 2005; Kim, 2005; Naff & Crum, 1999; Perry, Hondeghem, & Wise, 2010; Ritz et al., 2016). 이러한 연구결과들을 볼 때 공공봉사동기가 공공부문에서 미치는 영향은 조직 및 개인차원에서 지대하다고 할 수 있다. 직무만족과 조직몰입에서도 공공봉사동기는 중요한 변수로 작용할 수 있다. 특히 본 연구에서는 공공봉사동기는 공무원들이 인식하고 있는 세가지의 승진영향요인들이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 조절하는 역할로 기능할 수 있다. 실제로 공공봉사동기의 조절변수로서의 활용도가 높음에도 불구하고 많은 연구가 이루어지지 못했다(김상묵, 2018; 김서용·김선희, 2015; 왕태규·조성한·주영중, 2018; Wright & Grant, 2010; Ritz et al., 2016). 특히 공공봉사동기는 기본적으로 조직차원에서 발생하는 부정적인 효과를 상쇄시키고 긍정적인 효과를 극대화 시키는

기능을 수행할 수 있다. 즉 공무원이 인식하고 있는 공공봉사동기 수준에 의해서 실적주의, 정실주의, 사회적 자격이 직무만족과 조직몰입에 미치는 긍정적인 영향을 강화시킬 수도 있으며, 부정적인 영향을 약화시킬 수도 있다는 의미다.

일반적으로 공무원들은 실적 및 성과에 의해 공무원의 승진이 결정될 때 공정하다고 인식하고 정실주의에 의해 승진하는 경우를 불공정하다고 인식하는 것이 보편적이다(박천오, 2012; 왕태규·조성한·하은희, 2018).³⁾ 이러한 맥락에서 높은 수준의 공공봉사동기를 가지고 있는 공무원들은 승진이 업무실적에 의해 결정된다면 보다 높은 직무만족 및 조직몰입을 가질 수 있을 것이다. 대다수의 공무원들이 공직수행에서 높은 수준의 실적을 이룩한 개인이 승진하는 것을 바람직한 결과 및 가치로 기대하고 있다. 만약 이러한 실적주의에 기반한 승진은 시민에게 양질의 공공서비스를 제공하고 공익실현을 소명으로 인식하고 있는 공무원들에게는 당위적인 결과로 나타나야 하는 것으로 그들이 종사하고 있는 공직에 대한 만족과 조직에 대한 몰입을 보다 상승시킬 수 있을 것이다. 반대로 승진의 결정이 개인의 실적과 무관한 학연 및 지연 또는 정치적 연줄과 같은 정실주의적 요인들에 의하여 결정된다면 공무원이 인식하는 직무만족과 조직몰입의 수준은 저하될 수 있다. 특히 공공봉사동기는 정실주의에 의한 승진이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 조절하는데 있어 긍정적 또는 부정적 효과 모두 영향을 미칠 수 있다. 우선 긍정적인 방향으로 공공봉사동기가 정실주의에 의한 승진이 직무만족과 조직몰입에 미치는 부정적인 영향을 상쇄시키는 효과를 가져올 수 있다. 또한 반대로 공공봉사동기를 가지고 있는 공무원은 정실주의에 의한 승진을 보다 더 심각하게 불공정한 결과로 인식하여 그들이 인식하는 직무에 대한 만족도와 조직몰입에 미치는 부정적인 영향을 한층 강화시킬 수 있다. 마지막으로 사회적 자격은 개인의 특성에 의한 승진으로 그 영향을 예측하기 어렵다. 또한 기존의 문헌에서도 사회적 자격은 승진결정에 대한 공정성에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 승진에 있어 사회적 자격은 사회적 약자의 권익 증진이라는 가치가 포함되어 있다고 볼 수 있다. 따라서 사회적 자격이 승진에 미치는 영향은 공공봉사동기의 관점에서는 바람직한 결과로 볼 수 있으므로 높은 수준의 공공봉사동기를 가지고 있

3) 왕태규·조성한·하은희(2018)의 연구에 따르면 공무원들은 실적주의에 의거하여 승진하는 것이 공정하다고 인식하고 있으며, 반대로 정실주의가 승진에 영향을 미치는 것은 공정성을 훼손하는 것으로 인식하고 있었다. 그리고 사회적 자격이 승진에 영향을 미치는 것은 승진의 공정성에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

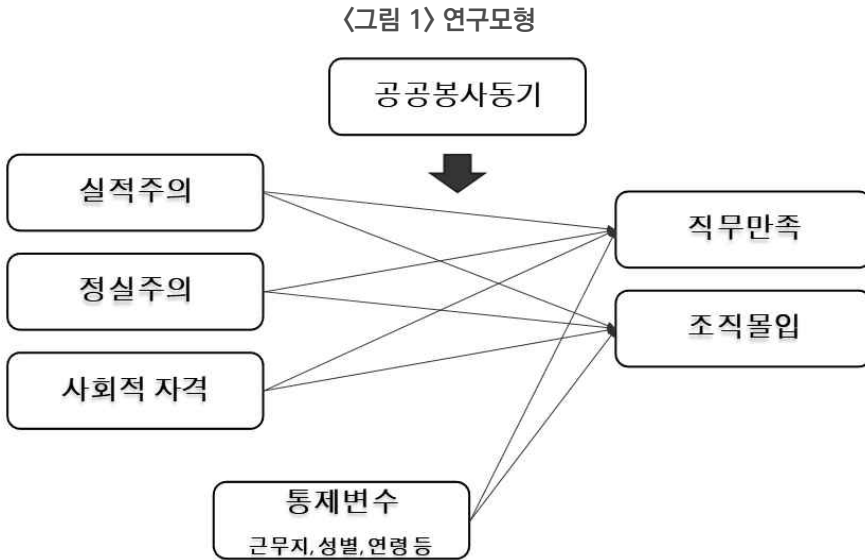
는 공무원은 긍정적으로 인식할 수 있을 것이다.

가설 4: 직무태도(직무만족과 조직몰입)에 대한 실적주의의 효과는 공공봉사동기에 의해 그 효과가 조절될 것이다.

가설 5: 직무태도(직무만족과 조직몰입)에 대한 정실주의의 효과는 공공봉사동기에 의해 그 효과가 조절될 것이다.

가설 6: 직무태도(직무만족과 조직몰입)에 대한 사회적 자격의 효과는 공공봉사동기에 의해 그 효과가 조절될 것이다.

연구 가설들을 바탕으로 연구모형을 설정하면 다음 <그림 1>과 같다.



2. 표본의 구성 및 인구통계학적 특성

본 논문의 한국행정연구원의 2016년 ‘공직생활에 대한 인식조사’데이터를 활용하였다.⁴⁾ 42개 중앙부처와 17개 지방자치단체(광역시)의 응답으로 구성되어 있다. 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 중앙부처 64.3%, 지방정부 35.7%로 중앙부처의 응

4) 본 연구는 한국행정연구원에서 생산된 자료를 활용하였으며, 한국행정연구원 연구자료관리 규칙에 의거 사용허가를 받았다.

답이 많았으며, 성별의 경우에는 남성이 64.1%로 여성 35.9%에 비해 많은 것으로 나타났다. 학력의 경우 대학 졸업이 72.9%로 다른 구분에 비해 많은 것으로 나타났으며 다음으로 석사졸업, 전문대학 졸업 순으로 나타났다. 직급의 경우 6급~7급이 전체 응답자의 과반 이상인 57.7%로 가장 많은 것으로 나타났다. 마지막으로 연령별로 살펴보면 30대가 전체의 39.62%로 가장 많은 것으로 나타났으며 다음으로 40대, 50대, 20대 순으로 각각 38.83%, 13.01%, 8.54%로 나타났다.

〈표 1〉 응답자의 인구통계학적 특성

구 분		빈도(명)	비율(%)
근무지	중앙정부	1,296	64.3
	지방정부	718	35.7
성 별	남성	1,291	64.1
	여성	723	35.9
근무기간	5년 이하	496	24.7
	6년 ~ 10년	427	21.1
	11년 ~ 15년	356	17.7
	16년 ~ 20년	268	13.3
	21년 이상	467	23.2
학 력	고졸이하	59	2.9
	전문대학 졸업	108	5.4
	대학 졸업	1,467	72.9
	석사 졸업	350	17.3
	박사 졸업	30	1.5
직 급	2급 ~ 4급	143	7.1
	5급	457	22.7
	6급 ~ 7급	1,161	57.7
	8급 ~9급	253	12.5
연 령	20대	172	8.54
	30대	798	39.62
	40대	782	38.83
	50대 이상	262	13.01

IV. 분석 결과 및 논의

1. 변수의 신뢰성 및 타당성 검증

본 논문에서는 요인분석(Factor Analysis)과 신뢰도 분석(Cronbach's α)을 통해 측정도구의 타당성 및 신뢰성을 검증하였다. 요인모형을 추정하기 위해서는 주성분분석(Principal Components Analysis)을 하였고, 고유값(Eigen-value)은 1이상인 요인만을 추출하는 Kaiser의 기준을 적용하였다.⁵⁾ 연구변수들의 요인분석 및 신뢰도 분석결과 모든 변수의 신뢰도는 0.8이상으로 나타났다. 본 연구의 분석에서 활용하는 데이터는 동일한 시점에서 이루어진 설문을 통하여 변수가 측정되었으므로 동일방법편의(Common Method Bias) 문제의 발생여지가 있다고 할 수 있다. 따라서 Harman's 단일 요인 검증(Harman's Single-Factor Analysis)을 실시하여 검증하였다. 분석결과 하나의 요인이 전체 분산의 24.43%를 설명하고 있는 것으로 나타나고 있으므로 동일방법편의의 문제가 연구의 결과를 위협하는 수준은 아닌 것으로 판단되었다(Podsakoff et al., 2003).⁶⁾

5) 가장 보편적으로 요인적재량의 기준을 엄격하게 사용하는 경우 일반적으로 ± 0.50 이상은 되어야 한다고 주장하고 있다.

6) Harman's 단일요인 검증(Single Factor Analysis) 분석결과 추출된 최초의 요인이 전체 변수들의 분산 중에서 24.43%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 최초의 요인이 분산의 50%미만을 차지해야 한다는 요건을 충족시키고 있다. 또한 George와 Pandey (2017)에서 볼 수 있듯이 본 연구에서 활용하고 있는 변수들의 동일방법편의 수준이 연구결과를 크게 위협하고 있지 않다는 것을 알 수 있다.

〈표 2〉 변수의 신뢰성 및 타당성 분석결과

구 분	성분					
	PSM	조직 몰입	정실 주의	직무 만족	실적 주의	사회적 자격
나는 담당업무에 흥미가 있다	0.13	0.26	0.00	0.82	0.02	0.00
나는 업무를 수행하면서 능력을 충분히 발휘하고 있다	0.10	0.28	0.01	0.81	0.01	-0.06
나는 업무를 수행하면서 성취감(보람)을 느낀다	0.10	0.33	-0.02	0.82	0.07	-0.01
나는 업무를 수행하면서 능력을 공정하게 인정받고 있다	0.05	0.23	-0.19	0.62	0.30	-0.01
실제 승진영향요인-학력/ 자격요건	0.00	-0.01	0.13	-0.01	0.13	0.79
실제 승진영향요인-승진영향요인-성(남성/여성)	-0.02	-0.06	0.15	-0.07	0.01	0.80
실제 승진영향요인-채용경로(공채/특채)	0.04	-0.10	0.14	0.04	0.08	0.77
실제 승진영향요인-업무수행 실적	0.09	0.09	-0.02	0.06	0.88	0.10
실제 승진영향요인-업무수행 태도	0.11	0.10	0.07	0.08	0.86	0.05
실제 승진영향요인-상위직에서의 업무수행 잠재력	0.01	0.17	-0.04	0.09	0.78	0.06
실제 승진영향요인-상관에 대한 충성도	0.17	-0.08	0.78	-0.02	0.05	0.09
실제 승진영향요인-현 기관장의 주요 정책에 대한 공감/협력수준	0.15	0.04	0.65	0.02	0.37	-0.08
실제 승진영향요인-기관장의 재량적 판단	0.10	-0.04	0.79	-0.02	0.04	0.08
실제 승진영향요인-정실요인(학연 및 지연)	0.02	-0.03	0.72	-0.08	-0.25	0.37
실제 승진영향요인-정치적 연줄	-0.02	-0.08	0.70	-0.09	-0.25	0.35
나는 이 조직에 남기 위하여 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다	0.05	0.79	-0.01	0.13	-0.01	-0.04
나는 조직의 성공을 위해 보통 수준 이상으로 노력할 용의가 있다	0.26	0.72	0.06	0.19	0.02	-0.03
나는 우리 조직에 대해 소속감을 강하게 느낀다	0.13	0.80	-0.02	0.20	0.12	-0.06
나와 우리 조직이 추구하는 목표는 대체로 일치한다	0.12	0.82	-0.06	0.22	0.12	-0.03
우리 조직이 추구하는 가치는 나의 가치와 대체로 일치한다	0.10	0.82	-0.06	0.19	0.13	-0.03
나는 우리 조직을 일하기 좋은 조직이라고 추천한다	0.05	0.75	-0.10	0.17	0.12	-0.04
공익에 봉사하는 일은 의미가 있다	0.74	0.23	-0.01	0.12	0.10	0.02
공공서비스는 공익에 기여할 수 있어야 한다	0.81	0.16	0.03	0.07	0.09	-0.02
공공서비스는 시간/노력이 들더라도 민주적으로 결정되어야 한다	0.79	0.14	0.06	0.01	0.00	0.01
비용이 들더라도 모든 국민에게 양질의 서비스가 제공되어야 한다	0.78	0.11	0.06	0.03	-0.01	0.01
공공정책을 개발할 때 미래세대의 이익이 고려될 필요가 있다	0.85	0.03	0.11	0.04	0.06	-0.02
나는 사회적으로 혜택 받지 못한 사람들에게 동정심을 느낀다	0.79	0.02	0.08	0.08	0.05	0.02
나는 국민들이 불공정한 취급을 받으면 기분이 좋지 않다	0.77	0.01	0.11	0.08	0.02	0.01
고유값(Eigen-value)	2.18	2.58	2.67	4.60	2.81	4.18
설명비율(%)	7.78	9.20	9.52	16.43	10.05	14.93
신뢰도	0.91	0.90	0.81	0.85	0.85	0.76
Kaiser-Meyer-Olkin측도		0.879				
Bartlett의 구형성 검정	χ^2	31555.147				
	df	378				
	p-value	0.000				

2. 기술통계 및 상관관계 분석

1) 기술통계

주요 변수의 기술통계 분석결과를 살펴보면 직무만족(평균 = 13.36, 표준편차 = 2.66), 조직몰입(평균 = 16.74, 표준편차 = 3.48), 실적주의(평균 = 10.49, 표준편차 = 2.14), 정실주의(평균 = 17.90, 표준편차 = 3.23), 사회적 자격(평균 = 9.03, 표준편차 = 2.30)으로 나타났다.

〈표 3〉 기술통계

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
직무만족	2014	4.00	20.00	13.36	2.66
조직몰입		5.00	25.00	16.74	3.48
실적주의		3.00	15.00	10.49	2.14
정실주의		5.00	25.00	17.90	3.23
사회적 자격		3.00	15.00	9.03	2.30
PSM		7.00	35.00	27.32	3.79
근무지		0.00	1.00	0.64	0.48
성별		0.00	1.00	0.36	0.48
연령		20.00	60.00	40.05	7.84
근무년수		0.00	42.00	12.90	8.97
학력		1.00	5.00	3.09	0.63
채용방식		0.00	1.00	0.83	0.38
직급		1.00	8.00	3.80	1.25

2) 상관관계분석

변수들 간의 관계를 살펴보기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 분석 결과 설정한 독립변수, 종속변수 및 조절변수 간의 상관관계를 살펴보면 아래 표와 같다. 상관관계 분석결과 본 연구의 주요 변수들간에 의미있는 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 직무만족과의 관계에 있어 실적주의($r = 0.25$), 정실주의($r = -0.12$), 사회적 자격($r = -0.06$)의 통계적으로 유의미한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입에서도 실적주의($r = 0.24$), 정실주의($r = -0.09$), 사회적 자격($r = -0.10$)의 통계적으로 유의미한 상관관계를 나타내며 직무만족과 일관되는 상관관계를 보여주었다.

〈표 4〉 상관관계 분석결과

	직무 만족	조직 몰입	실적 주의	정실 주의	사회적 자격	근무지	성별	연령	근무 년수	학력	채용 방식
조직몰입	0.55**										
실적주의	0.25**	0.24**									
정실주의	-0.12**	-0.09**	-0.02								
사회적 자격	-0.06**	-0.10**	0.12**	0.38**							
근무지	-0.05*	-0.11**	0.08**	-0.14**	0.12**						
성별	-0.12**	-0.11**	-0.05*	0.08**	0.24**	0.03					
연령	0.17**	0.26**	-0.07**	0.02	-0.14**	-0.16**	-0.27**				
근무년수	0.15**	0.24**	-0.07**	0.02	-0.13**	-0.17**	-0.13**	0.87**			
학력	0.05*	0.05*	0.06**	0.04	0.01	0.04	-0.06**	0.09**	-0.02		
채용방식	-0.11**	-0.07**	-0.01	0.02	-0.09**	-0.08**	-0.10**	-0.03	-0.01	-0.03	
직급	0.15**	0.11**	0.06**	-0.01	-0.06**	0.13**	-0.28**	0.49**	0.45**	0.23**	0.10**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ (양측검정)

3. PSM의 조절효과

본 연구에서는 공공봉사동기의 조절효과를 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였다. 직무만족을 종속변수로 설정하여 실시한 위계적 회귀분석에서 모형 1($F = 30.922$, $\text{Adj } R^2 = 0.129$, $p\text{-value} = 0.000$)과 모형 2($F = 31.646$, $\text{Adj } R^2 = 0.176$, $p\text{-value} = 0.000$) 사이에 유의미한 설명력의 차이($\Delta F = 0.724$, $\Delta R^2 = 0.047$, $p\text{-value} = 0.000$)가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입에 관한 모형 3($F = 39.052$, $\text{Adj } R^2 = 0.159$, $p\text{-value} = 0.000$)과 모형 4($F = 40.239$, $\text{Adj } R^2 = 0.220$, $p\text{-value} = 0.000$) 사이에 유의미한 설명력의 차이($\Delta F = 1.187$, $\Delta R^2 = 0.061$, $p\text{-value} = 0.000$)가 있는 것으로 나타났다. 또한, 공공봉사동기의 조절효과 검증에서 발생할 수 있는 변수간의 다중공선성 문제를 해결하기 위하여 평균중심화(Mean-Centering)방법을 활용하였다.⁷⁾

1) 직무만족

승진영향요인이 직무태도 중 직무만족에 미치는 영향과 공공봉사동기의 조절효과를 분석한 결과는 아래의 표와 같다. 모형 1($F = 30.922$, $R^2 = 0.129$)의 경우 독립변수

7) 조절효과 분석 시 변수간의 다중공선성에 문제가 있어 이를 줄이기 위해 평균중심화(mean-centering) 또는 표준화(standardize)를 과정을 거쳐야 한다. 두 개의 방법 중에서 일반적으로 평균중심화(mean-centering)를 많이 사용한다(배병렬, 2015).

중에서 실적주의($\beta = 0.318$, $p\text{-value} = 0.000$)와 정실주의($\beta = -0.095$, $p\text{-value} = 0.000$)가 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수들 중에서는 근무지, 성별, 연령, 채용방식 및 직급이 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 모형 2($F = 31.646$, $R^2 = 0.176$)에서는 실적주의($\beta = 0.250$, $p\text{-value} = 0.000$)와 정실주의($\beta = -0.120$, $p\text{-value} = 0.000$), 공공봉사동기($\beta = 0.143$, $p\text{-value} = 0.000$)가 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조절효과 검증을 위한 상호작용변수에서는 실적주의와 공공봉사동기의 상호작용변수($\beta = 0.022$, $p\text{-value} = 0.000$)와 정실주의와 공공봉사동기의 상호작용변수($\beta = -0.012$, $p\text{-value} = 0.005$)가 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 실적주의와 정실주의가 직무만족에 미치는 영향을 공공봉사동기가 조절하고 있다는 것을 의미한다. 통제변수에서는 근무지, 성별, 연령, 채용방식, 직급이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

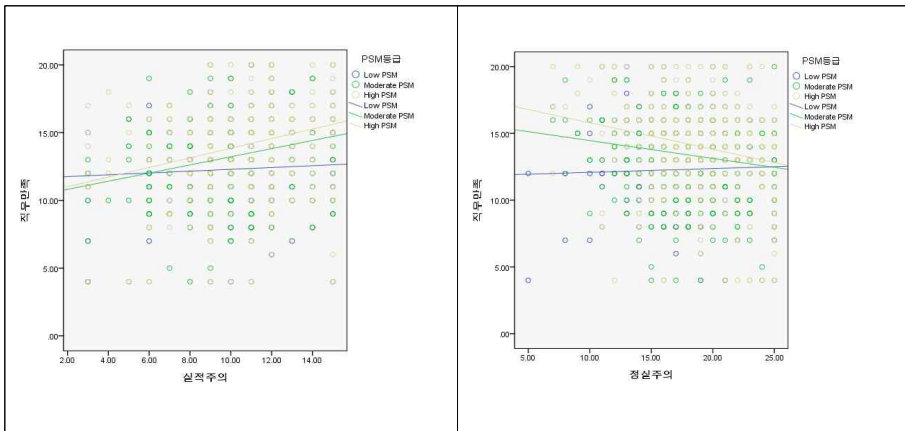
〈표 5〉 직무만족 조절회귀분석 결과

구 분	모형 1			모형 2		
	비표준화 계수 (B)	표준 오차	t-value	비표준화 계수 (B)	표준 오차	t-value
실적주의	0.318***	0.026	12.004	0.250***	0.027	9.356
정실주의	-0.095***	0.019	-4.980	-0.120***	0.019	-6.344
사회적 자격	-0.015	0.028	-0.544	0.016	0.027	0.583
근무지(중앙부처)	-0.429**	0.124	-3.449	-0.441***	0.121	-3.642
성별(여성)	-0.280*	0.128	-2.184	-0.272**	0.125	-2.179
연령	0.032*	0.016	2.019	0.032**	0.016	2.044
근무년수	0.010	0.013	0.765	0.009	0.013	0.687
학력	0.040	0.093	0.432	0.013	0.090	0.149
채용방식(공채)	-0.840***	0.150	-5.610	-0.742***	0.146	-5.077
직급	0.160**	0.055	2.910	0.146**	0.054	2.724
PSM				0.143***	0.015	9.611
실적주의 × PSM				0.022***	0.006	3.699
정실주의 × PSM				-0.012**	0.004	-2.819
사회적 자격 × PSM				-0.010	0.006	-1.588
Adjusted R^2	0.129			0.176		
F-value	30.922			31.646		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

아래의 <그림 2>는 실적주의와 정실주의가 직무만족에 미치는 영향에 대한 공공봉사동기의 조절효과를 보여주고 있다. 그림에서 볼 수 있듯이 실적주의에 있어서는 상대적으로 공공봉사동기가 높은 공무원들은 공공봉사동기가 낮은 공무원들에 비해 높은 직무만족을 인식하고 있는 것을 볼 수 있다. 이는 직무만족에 대하여 실적주의가 미치는 긍정적인 영향을 공공봉사동기가 더욱 상승시키는 효과를 보여주고 있다는 것을 알 수 있다. 반대로 정실주의에 대한 결과를 살펴보면 직무만족에 대해 정실주의의 부정적인 영향이 공공봉사동기에 의하여 악화되는 것을 볼 수 있다. 즉, 정실주의적 요인이 승진을 결정하는 경우 높은 공공봉사동기를 가진 공무원들은 낮은 공공봉사동기를 가진 공무원들에 비해 상대적으로 직무만족 하락의 폭이 더 크다는 것을 의미한다.

〈그림 2〉 직무만족에 대한 공공봉사동기 조절효과



2) 조직몰입

세 가지 승진영향요인이 조직몰입에 미치는 영향에 분석한 결과는 아래의 표와 같다. 모형 3($F = 39.052$, $R^2 = 0.159$)에서는 실적주의($\beta = 0.446$, $p\text{-value} = 0.000$), 정실주의($\beta = -0.082$, $p\text{-value} = 0.001$), 사회적 자력($\beta = -0.091$, $p\text{-value} = 0.011$)으로 세 가지 승진영향요인 모두가 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 통제변수에서는 근무지, 연령, 근무년수, 채용방식이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 모형 4($F = 41.577$, $R^2 = 0.220$)에서는 실적주의($\beta = 0.353$, $p\text{-value} = 0.000$)와 정실주의($\beta = -0.129$, $p\text{-value} = 0.000$), 공공봉사동기($\beta = 0.230$, $p\text{-value} =$

0.000)가 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공봉사동기의 조절효과 검증을 위한 모델 4에서 상호작용변수의 결과를 살펴보면 실적주의와 공공봉사동기의 상호작용변수($\beta = 0.018$, $p\text{-value} = 0.017$)와 정실주의와 공공봉사동기의 상호작용변수($\beta = -0.015$, $p\text{-value} = 0.004$)가 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 공공봉사동기가 실적주의와 정실주의가 조직몰입에 미치는 영향을 조절하는 것을 의미한다. 통제변수에서는 근무지, 연령, 근무년수, 채용방식, 직급이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

〈표 6〉 조직몰입 조절회귀분석 결과

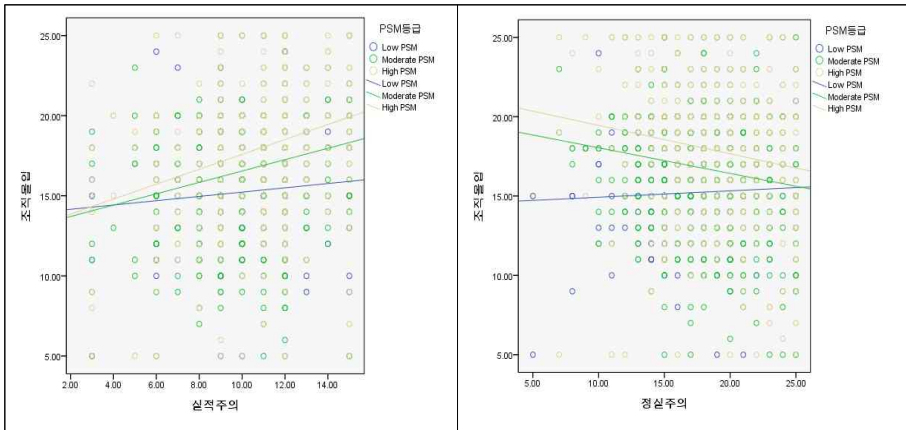
구 분	모형3			모형4		
	비표준화 계수 (B)	표준 오차	t-value	비표준화 계수 (B)	표준 오차	t-value
실적주의	0.446***	0.034	13.097	0.353***	0.034	10.392
정실주의	-0.082***	0.024	-3.370	-0.129***	0.024	-5.375
사회적 자격	-0.091**	0.036	-2.559	-0.055	0.035	-1.588
근무지(중앙부처)	-0.639***	0.160	-3.997	-0.663***	0.154	-4.305
성별(여성)	-0.231	0.165	-1.399	-0.221	0.159	-1.391
연령	0.072***	0.021	3.505	0.071***	0.020	3.592
근무년수	0.045*	0.017	2.577	0.042**	0.017	2.507
학력	0.165	0.119	1.382	0.125	0.115	1.090
채용방식(공채)	-0.618**	0.193	-3.213	-0.475**	0.186	-2.555
직급	-0.123	0.071	-1.734	-0.145**	0.068	-2.123
PSM				0.230***	0.019	12.115
실적 × PSM				0.018*	0.008	2.399
정실 × PSM				-0.015**	0.005	-2.919
자격 × PSM				0.000	0.008	-0.045
Adjusted R^2	0.159			0.220		
F-value	39.052			41.577		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

아래의 〈그림 3〉는 실적주의와 정실주의가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 공공봉사동기의 조절효과를 보여주고 있다. 직무만족과 마찬가지로 공공봉사동기는 실적주의가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향과 정실주의가 조직몰입에 미치는 부정적 영향을 강화시키는 것으로 나타났다. 상대적으로 높은 수준의 공공봉사동기를 가지고 있는

공무원들은 실적주의에 따른 승진이 조직몰입을 향상효과를 더욱 강화시키는 것으로 나타났다. 반대로 정실주의에 의하여 승진이 결정된다고 인식하는 경우 높은 공공봉사동기를 가진 공무원들의 조직몰입의 저하는 낮은 수준의 공공봉사동기를 가진 공무원들의 조직몰입의 저하 폭보다 큰 것으로 나타났다.

〈그림 3〉 조직몰입에 대한 공공봉사동기 조절효과



V. 결론

우리나라 정부관료제에서 공무원에 승진에 영향을 미치는 요인은 다른 나라의 관료제와 상이할 수 있으나, 이에 대한 연구가 부족한 실정이다. 또한 공무원에게 승진은 중요한 동기부여 요인으로 간주되고 있으나 이 또한 실증적인 연구가 부족하다. 본 연구는 왕태규·조성한·하은희(2018)의 연구를 발전시켜 승진영향요인이 공무원의 중요한 직무행태라 할 수 있는 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향과 공공봉사동기의 조절효과를 실증적으로 검증하였다.

기존의 문헌을 통하여 실적주의, 정실주의, 사회적 자격으로 구성된 세 가지의 승진영향요인은 공무원들이 인식하고 있는 직무만족과 조직몰입에 상이한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 실적주의에 의한 승진은 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면 정실주의에 의한 승진은 직무만족과 조직몰입에

부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사회적 자격에 의한 승진은 직무만족에는 유의미한 영향을 미치지 못하지만, 조직몰입에 대해서는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 본 연구의 중점 중에 하나인 공공봉사동기의 조절효과 검증결과 실적주의와 정실주의가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대하여 유의미한 조절효과를 가지고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 볼 때 우리나라 정부는 공무원의 승진영향요인들이 직무행태에 중요한 영향을 미칠 수 있다는 것을 인지할 필요가 있다. 공무원들에게 승진은 인사관리에서 가장 큰 보상으로 인식되고 있다. 따라서 정부조직은 많은 공무원들이 바람직하다고 인식할 수 있는 실적주의에 기반하여 승진을 결정할 때 그들의 긍정적인 직무태도를 이끌어 낼 수 있을 것이다. 반대로 실적주의에 의한 승진은 공무원의 직무만족 및 조직몰입의 저하를 야기한다는 것을 주지할 필요가 있다. 또한 조직몰입에 대한 사회적 자격이 부정적인 영향을 미치고 있다는 결과는 성별, 사회적 계층, 채용경로와 같은 사회적 자격이 승진영향요인으로 작용하는 것은 공무원들의 조직몰입을 저하시킬 수 있다는 것을 의미한다. 왕태규·조성한·하은희(2018)의 연구에서도 사회적 자격은 승진의 공정성을 저해할 수 있는 잠재요인으로 나타나고 있으므로 사회적 자격을 승진기준으로 활용하는데 있어 정당성을 확보하고 공감대를 형성하기 위한 노력이 필요하다고 할 수 있다. 또한 본 연구를 통하여 승진영향요인과 직무태도(직무만족, 조직몰입) 사이에 공공봉사동기가 유의한 조절효과를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 기존의 공공봉사동기의 연구에서 주장하는 긍정적 효과와 일관된 결과라고 할 수 있다. 즉 공공봉사동기가 공공부문의 종사자들이 가진 긍정적인 태도를 보다 상승시킬 수 있는 강화물과 같은 존재로 활용될 수 있다는 것이다. 따라서 공공부문의 조직들은 조직구성원들의 공공봉사동기 증대를 위한 조직 차원에서의 노력이 필요하다고 할 수 있다. 또한 공공봉사동기를 다양한 상황에서 조절변수로 활용하는 연구가 필요하다고 할 수 있다.

본 연구가 가지는 한계점으로는 승진영향요인을 제외한 다양한 직무만족 및 조직몰입 선행변수들이 분석에 포함되어야 하지만 인구통계학적 변수들로만 통제변수가 구성되어 있으므로 향후 연구에서는 다양한 변수들을 포함한 연구가 수행될 필요가 있다. 또한 본 연구는 기대이론에 기초하여 승진영향요인들이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 검증하고 있다. 그러나 승진영향요인이 직무태도에 미치는 영향은 형평성이론 및 만족이론과 같은 다양한 동기부여 이론의 적용이 가능하므로, 향후 연구

에서는 보다 확장된 이론적 시도가 필요하다고 판단된다. 마지막으로 본 연구에서 동일방법편의를 검증하기 위하여 Harman's 단일요인 검증을 실시하였다. 그러나 본 연구에서 활용한 자기기입식 방법으로 측정된 설문 데이터가 가지는 동일방법편의 문제를 완전히 제거하는 것은 불가능하다. 따라서 향후의 연구에서는 이를 극복할 수 있는 연구설계를 통한 자료수집과 시계열 분석과 같은 방법의 활용이 필요하다.

참고문헌

- 권일웅·한승희. (2015). 여성공무원의 승진 동기에 미치는 영향요인 연구 -평등성과 공정성을 중심으로. 「한국거버넌스학회보」, 22(2): 309-335.
- 김대권. (2016). 국방자원의 효율적 활용방안, 예비군 지휘관의 직무만족과 조직몰입, 「사회과학연구」, 23(4): 77-94
- 김동진. (2010) 정당사무처의 개인특성, 직무특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 한국외국어대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김상묵. (2018). 공공봉사동기 연구의 성과와 과제. 「정부학연구」, 24(3), 43-112.
- 김서용·김선희. (2015). 공공조직에서 모호성이 조직효과성에 미치는 영향분석: 모호성의 유형별 효과와 공공봉사동기의 조절기능을 중심으로. 「한국행정연구」, 24(1): 139-171.
- 김소희·김서용·이병량. (2020). 동기이론에 대한 비교분석: 공공봉사동기, 업무특성이론, 내재적 동기이론. 「한국행정학보」, 54(1), 37-75.
- 김태호·노종호. (2010). 공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구, 「행정논총」, 48(3): 143-168.
- 김호정. (2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 「한국행정학보」, 36(4): 87-105.
- 박시진·홍원기. (2018). 승진 영향요인과 직무특성이 공무원 직무만족에 미치는 영향: 중앙부처를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 17(1): 141-165.
- 박순환·이병철. (2017). 공공봉사동기의 영향요인과 효과에 관한 연구. 「지방행정연구」, 21(2): 181-207.
- 박종순. (2005). 최고정보관리책임자(CIO)의 리더십 스타일이 기업성과 공헌도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국외국어대학교 박사학위 논문.
- 박지원·원숙연. (2013). 조직정치인식 (perception of organizational politics)과 그 영향요인. 「한국행정학보」, 47(4): 93-120.

- 박천오. (2012). 승진 영향 요인에 대한 한국공무원의 인식 연구: 중앙공무원과 지방공무원간 인식 비교. 『한국인사행정학회보』, 11(2): 195-220.
- 박천오·김진용. (2012). 한국 지방공무원의 승진 영향요인에 대한 인식 비교. 『지방행정연구』, 26(4): 27-56.
- 배병렬. (2015). 「SPSS/AMOS/LISREL/SmartPLS에 의한 조절효과 및 매개효과분석」. 도서출판 청람.
- 오석홍. (2002). 『한국의 행정』. 서울: 법문사.
- 유민봉·박성민. (2017). 『한국인사행정론』. 박영사.
- 유수동·전성훈·사용진. (2018). 지방공기업의 공공서비스동기가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 조직문화의 매개효과를 중심으로. 『한국행정논집』, 30(3): 601-626.
- 이근주. (2005). PSM과 공무원의 업무성과. 『한국사회와 행정연구』, 16(1): 81-104.
- 이석환·조경호. (2003). 조직구성원의 몰입도 분석을 통한 여성정책담당관실의 성과분석. 『한국지방정부연구』, 9(3): 403-418.
- 이용모. (2011). 공무원 승진제도 인식에 대한 연구: 6급 이하 공무원을 대상으로. 『한국인사행정학회보』, 10(3): 213-238.
- 이창길. (2013). 『인적자원행정론』. 법문사.
- 이하영·오민지·이수영. (2017). 조직적 요인이 공무원의 공공봉사동기에 미치는 영향: 역할 갈등의 조절효과 탐색. 『한국인사행정학회보』, 16(3): 53-91.
- 이혜윤. (2014). 공공봉사동기(PSM)와 공공성이 국민과 정부에 대한 반응성에 미치는 영향: 공공기관 종사자들의 인식을 중심으로. 『한국인사행정학회보』, 13(3): 355-383.
- 이혜윤. (2017). 공기업과 준정부기관 종사자들의 공공봉사동기(PSM)와 직무동기요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 실증연구. 『한국행정학회보』, 51(2): 349-388.
- 왕태규·조성한·주영종. (2018). 공무원의 역량, 동기, 기회가 조직성과에 미치는 영향: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로. 『한국행정연구』, 27(2): 83-113.
- 왕태규·조성한·하은희. (2018). 공무원의 승진 영향요인과 승진공정성에 관한 연구. 『한국인사행정학회보』, 17(4), 109-137.
- 전대성. (2015). 공무원들이 인식하는 조직 내 저성과자의 비율이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 『한국행정연구』, 24(3): 177-197.
- 전미선·이종수. (2014). 성과급은 내재적 동기에 어떤 영향을 미치는가?: 동기부여 혹은 동기구축(crowding-out)효과와 경로분석. 『한국인사행정학회보』, 13(1). 161-176.
- 정일섭. (2017). 『한국인사행정론』. 윤성사.
- 조경호. (2011). 한국 공무원 성과평가의 공정성 제고 방안에 관한 연구. 『한국인사행정학회보』, 10(3): 171-192.
- 주효진. (2004). 조직구조, 조직문화 및 조직효과성의 관계에 관한 연구: 업무특성별 기관분류를

중심으로, 「행정논총」, 42(2): 29-53.

주효진·장봉진·명성준. (2017). 공공기관 종사자의 성격요인과 직무만족 및 조직몰입에 대한 실증분석. 「현대사회와 행정」, 27, 1-27.

진종순. (2010). 여성공무원 승진제도의 발전방안 연구. 「한국사회와 행정연구」, 21(3): 277-300.

진종순·남태우. (2014). 직무탈진감, 공공서비스동기와 직무만족: 해양경찰파출소와 출장소를 중심으로. 「한국행정논집」, 26(2): 355-375.

최낙범·이수영. 2016. 공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향: 직무특성의 조절 효과 검증을 중심으로. 「한국행정연구」, 25(1): 169-215.

최병대·김상목. (1999). 일반논문/공직사회 경쟁력 제고를 위한 실적주의 인사행정기능의 강화. 「한국행정학보」, 33(4), 77-94.

허성욱. (2017). 리더십 유형이 공공봉사동기의 영향요인과 효과에 대한 연구. 「지방정부연구」, 21(2): 181-207.

홍미영. (2004). 여성공무원에 대한 유리천장현상에 관한 연구: 성별 차이비교를 통한 시론적 분석. 「한국사회와 행정연구」, 15(3): 329-363.

홍미영·문경주·우양호. (2005). 지방공무원의 승진공정성 지각과 만족의 영향요인: 남성공무원과 여성공무원의 비교. 「지방정부연구」, 9(1): 45-69.

Adams, J. S. (1975). *Inequity in Social Exchange*. In Richard M. Steers and Lyman W. Porter, eds. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Beyer, J. M., Stevens, J. M., & Trice, H. M. (1980). Predicting how federal managers perceive criteria used for their promotion. *Public Administration Review*, 40(1): 55-66.

Brewer, G. A., & Seldon, S. C. (2000). Why elephants gallop: Assessing and predicting organizational performance in federal agency. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4): 685-711.

Buchanan, B.. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19: 533-546.

Cox, T. H. & S. M. Nkomo. (1992). Candidate Age as Factor in Promobilty Ratings. *Public Personnel Management*, 21(2): 197-210.

DeConinck, J. B., & Bachmann, D. P. (1994). Organizational commitment and turnover intentions of marketing managers. *Journal of applied business research*, 10(3), 87-95.

George, B., & Pandey, S. K. (2017). We know the Yin—But where is the Yang? Toward a balanced approach on common source bias in public administration scholarship. *Review of public personnel administration*, 37(2), 245-270.

Gordon, V. (2011). Exploring the job satisfaction of municipal clerks. *Review of Public Personnel*

- Administration*, 31, 190-208.
- Houston, D. J. (2005). "Walking the walk" of public service motivation: Public employees and charitable gifts of time, blood, and money. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(1): 67-86.
- Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D., & Illies, R. (2001). *Job satisfaction: A cross-cultural review*. In N. Andersen, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (pp. 25-52). London, England: SAGE.
- Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2): 245-261.
- Kim, S., & Vandenabeele, W. (2010). "A Strategy for Building Public Service Motivation Research Internationally." *Public Administration Review*, 70(5): 701-709.
- Langer, J., Feeney, M. K., & Lee, S. E. (2019). Employee fit and job satisfaction in bureaucratic and entrepreneurial work environments. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 135-155.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally
- Matheson, C. (1999). The Sources of Upward Mobility within Public Sector Organizations: A Case Study. *Administration & Society*, 31(4): 495-524.
- Meyer & Allen. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 64-68.
- Mowday, R. T. Porter, L. W., & Steers, R. M.. (1982). *Employee-organization linkages*. New York: Academic Press
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). "The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation." *Public Administration Review*, 67(1): 40-53.
- Naff, K. C. (1997). *Colliding with a Glass Ceiling: Barriers to the Advancement of Women and Minorities*. In Carolyn Ban & Norma, M. Riccucci, *Public Personnel Management: Current Concerns, Future Challenges*. 2nd edit. New York: Longman.
- Naff, K. C., & Crum, J. (1999). Working for America: Does public service motivation make a difference?. *Review of Public Personnel Administration*, 19(4): 5-16.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.

- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 68(3): 367-373.
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public Administration Review*, 70(5): 681-690.
- Pitts, D. (2009). Diversity management, job satisfaction, and performance: Evidence from U.S. federal agencies. *Public Administration Review*, 69(2): 328-338.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2): 151-176.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Rainey, H. G. (2014). *Understanding and managing public organizations* (5th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3): 414-426.
- Thompson, F. J. (1994). The winter commission. *Review of Public Personnel Administration*, 14(2), 5-10.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley & Sons
- 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.

Abstract and Key Words

A Study on the Effects of the Influencing Factors on Promotion over Job Attitude: Focusing on the Moderating Effect of Public Service Motivation

Jang, Bong Jjin

Daegu Haany University

Lee, Hee Jae

Changwon University

Wang, Tae Kyu

Changwon University

This study intends to investigate how the influencing factors on promotion—merit and patronage system, and social credentials—affect job satisfaction and organizational commitment among public officials. In addition, this study employs public service motivation as a moderating variable to examine its interaction effects between the influencing factors and job satisfaction and organizational commitment. Based on the analytical results, this research found that merit and patronage system had different effects on job satisfaction and organizational commitment. Social credentials had an impact on organizational commitment, not on job satisfaction. On the moderating effects, the impacts of merit and patronage system on job satisfaction and organizational commitment were moderated by public service motivation. As a result, this study argues public organizations should carefully consider the influencing factors on promotion and public service motivation to improve job attitudes of public officials.

[Key Words: Influencing Factors on Promotion, Merit and Patronage System, Social Credentials, Job Satisfaction, Organizational Commitment]