

연구논문

공무원의 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 영향: 채용유형에 따른 목표보호성, 역할보호성의 조절효과를 중심으로*

유 승 현**
김 준 성***

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구설계
- IV. 분석 결과
- V. 결론 및 함의

〈요약〉

본 연구는 공무원의 채용유형을 공개경쟁채용, 경력경쟁채용으로 구분하여, 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 목표보호성, 역할보호성이 조직몰입에 미치는 조절효과를 검증하고자 하였다.

이를 위해 한국행정연구원에서 실시한 '2021년도 공직생활실태조사' 결과를 활용하였다. 해당 설문조사는 2020년 8월-2021년 8월까지 47개 중앙부처 및 17개 광역자치단체 일반직 공무원을 대상으로 실시하였다.

연구분석 결과, 모든 공무원 집단에서 공공봉사동기(PSM)가 높을수록 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치며, 목표보호성과 역할보호성이 높을수록 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 통해 공무원 전반에 걸쳐 공공봉사동기(PSM) 수준을 높이고, 보호성을 낮추는 것이 조직몰입을 위한 중요한 요소임을 확인하였다. 다만, 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 보호성의 조절효과는 전체 공무원과 경력경쟁채용으로 입직한 경우에서만 나타났으며, 모두 역할보호성에 대해서만 통계적으로 유의미한 결과를 확인할 수 있었다. 분석 결과는 경력직으로 입직한 공무원이 업무를 수행하는데 있어 본인의 역할을 명확하게 인식할 수 있도록 조직관리가 필요함을 시사한다.

[주제어: 조직몰입, 공공봉사동기, 목표보호성, 역할보호성, 채용유형]

* 논문심사과정에서 조언을 아끼지 않으신 익명의 심사위원님들께 감사드립니다.

** 제1저자, 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 선임연구원(yoush@kipf.re.kr)

*** 공동저자, 한국조세재정연구원 공공기관연구센터 선임연구원(joonsu3@kipf.re.kr)

I. 서론

조직몰입은 국내외적으로 행정학을 비롯하여 경영학, 사회학, 심리학 등 다양한 분야에서 조직 내 구성원의 행태를 분석하기 위한 중요한 주제로 다루어지고 있다. 최근 조직 간 경쟁이 치열해지는 상황에서 조직몰입은 조직과 구성원 간의 일치감 및 동일시하는 정도와 연결되며, 조직몰입 수준이 높은 구성원은 자발적으로 노력을 기울이고 조직에 더욱 헌신하게 된다. 이를 통해 조직몰입은 조직의 목표를 다른 구성원들과 공유하고 극대화하며, 성과를 창출하는데 기여함으로써 장기적으로는 조직의 성공을 위한 중요한 요소로 간주되고 있다(Buchanan, 1974).

전통적인 행정학에서는 공무원이 개인의 이익을 극대화하기보다는 공익을 위해 봉사하는 존재라고 가정하고 있으나, 이러한 가정이 모든 공무원 조직과 구성원의 특성을 반영하는지에 대해서는 많은 논쟁이 계속되고 있다(최낙범, 이수영, 2016). 이러한 논쟁에도 불구하고, 공공부문에서는 성과급 지급과 같은 외재적 보상체계가 잘 작동하지 않을 수도 있으며, 오히려 사회적으로 선호되는 가치추구 행위를 저해할 수도 있다는 연구 결과도 있다(권일웅, 2012). 이처럼 공공부문 구성원들의 행위와 태도와 관련하여 많은 이론적, 실증적 연구가 이루어지고 있다. 특히, Perry & Wise(1990)가 제시한 공공봉사동기 개념은 공공부문 종사자가 고유하게 지닌 내재적, 이타적 동기가 외재적 동기와 보상체계를 대체할 수 있는 수단으로 존재한다는 것을 강조하고 있다. 공공봉사동기 이론에서는 기본적으로 높은 공공봉사동기 수준을 지닌 구성원은 본인이 맡은 직무를 중요하게 여기고, 조직에 몰입하기 때문에 상대적으로 좋은 성과를 창출할 수 있다는 것을 가정하고 있다(Naff & Crum, 1999). 이에 따라, 본 연구에서는 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 요인으로 공공봉사동기(PSM)에 주목하고자 한다.

한편, 조직몰입에 부정적 영향을 주는 요인으로 공공조직이 지닌 본원적 특성을 반영한 목표모호성과 조직 내 구성원의 역할모호성을 들 수 있다. 공공조직은 민간조직과 달리 다양한 정치적 감독과 간섭을 받으며 상충되는 이해관계 속에서 복수의 목표를 설정함으로써 목표가 모호할 수 밖에 없다(Chun & Rainey, 2005a). 또한, 행정 패러다임이 기존의 신공공관리론(New Public Management, NPM)에서 신공공서비스론(New Public Service, NPS)으로 변화함에 따라 국민에게 최상의 서비스를 제공해야 하는 정부의 역할이 강조되고 있다. 공직 사회의 급격한 변화는 일선 공무원들의 직무수

행과 관련된 불확실성을 증대시켜 역할스트레스를 유발할 가능성이 높아진다(이대웅, 손주희, 권기현, 2016). 역할스트레스의 구성 요인은 대체로 역할갈등, 역할모호, 역할과중, 역할과소 등으로 제시(Arnold & Feldman, 1986; Kreitner & Kinicki, 1992)되며, 이 중에서 역할모호성은 역할담당자가 자신의 업무를 효과적으로 규정, 처리하기 위한 정보를 가지고 있지 않거나, 가진 정보가 불명확하다고 느낄 때 발생한다. 김서용, 김선희(2015)의 연구에서는 모호성(역할모호성, 업무모호성, 목표모호성)과 조직효과성(직무만족, 조직몰입, 직무몰입, 성과지향성, 스트레스)에 대한 다양한 연구(Chun & Rainey, 2005a; 2005b; Jackson & Schuler, 1985; Stazyk, 2011)를 통해 변수 상호 간 부정적인 관계가 나타나고 있음을 확인하였다.

이처럼 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 공공봉사동기(PSM)과 부정적인 영향을 미치는 목표모호성, 역할모호성이 각각 조직몰입에 미치는 직접효과는 여러 실증 연구를 통해 검증된 바 있으나, PSM과 목표모호성, 역할모호성이 상호작용을 통해 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 많지 않다.

공무원 집단은 채용방식에 따라 크게 공개경쟁채용제도(이하 공채)와 경력경쟁채용제도(이하 경채)로 구분할 수 있다. 경채 제도는 공직 사회의 경직적인 문화와 폐쇄성을 극복하고 전문성과 개방성을 높이고자 2011년에 5급 채용에 도입되었으며, 2015년 전 직급으로 확대되었다. 일반적으로 공공부문과 민간부문 종사자 간에는 일반적 가치, 직업가치, 내재적·외재적 가치 등에서 차이가 존재하며, 이러한 차이는 다양한 연구를 통해 근거를 찾아볼 수 있다(전대성, 박순애, 2021; Baarspul & Wilderom, 2011). 전문성이 조직몰입과 직무만족과 같은 조직효과성에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 제시한 국내외 연구가 존재(안희정, 김태룡, 2013; 장신재, 김희수, 2006; Berman, 1999)하며, 안희정, 김태룡(2013)은 경채 출신의 개방적 성향이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동과 긍정적 관계임을 실증분석을 통해 제시하였다. 또한, 경채는 해당 직무에서 요구하는 자격을 갖춘 인력을 선발하는 제도로 이는 개인-직무 적합성(person-job fit)의 개선으로도 이해할 수 있다. 개인-직무 적합성이 높은 경우 직무만족, 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮춘다는 메타분석 결과도 존재한다(Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). 반면, 공무원의 폐쇄적인 조직문화로 인해 경채로 입직한 공무원은 기존 구성원과의 의사소통, 의사결정 및 업무처리 등에 있어 애로사항이 발생할 수 있으며(이수영, 2017; 최순영, 조임곤, 2013), 실제 경채 출신의 역량이 우수함에도 불구하고 대다수 공채 출신 공무원들이 부정적 시각을 지닐 수 있다

는 점을 경제 제도의 부정적 효과로 지적하는 연구도 있다.

이러한 연구를 바탕으로 경제 출신 공무원들은 공채 출신 공무원들과 비교하면, 직업 선택, 전 직장에서의 경험, 이직의도, 채용경로 등의 특성이 다를 수 밖에 없고, 동기 및 성과요인에서도 많은 차이가 존재하기 때문에 조직몰입에도 다른 영향을 미칠 것이라 예상할 수 있다. 그럼에도 불구하고 경제 출신 공무원의 공공봉사동기, 목표모호성과 역할모호성이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 연구가 많이 이루어지지 않은 실정이다(박순애, 최진섭, 이해연, 2018; 전대성, 박순애, 2021).

이러한 문제의식에 따라 본 연구에서는 공채와 경제 출신 공무원의 공공봉사동기와 목표모호성, 역할모호성이 공무원 조직의 성과향상을 위한 주된 요소인 조직몰입에 직·간접적으로 어떠한 영향을 미치는지 비교·분석하고자 한다. 구체적으로는 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 영향을 중심으로 목표모호성과 역할모호성의 조절효과를 분석하고자 한다. 특히, 공무원 채용유형에 따라 공채와 경제 출신으로 구분하여 분석함으로써 공무원 채용제도를 개선하고, 효율적인 조직관리를 위한 시사점을 얻고자 한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. II장에서는 본 연구의 주요 개념인, 조직몰입, 공공봉사동기(PSM), 목표모호성과 역할모호성, 공직 채용제도에 대해 이론적으로 고찰하며, 연구가설을 도출한다. III장에서는 연구모형을 제시하고, 자료와 변수에 대해 설명한다. IV장에서는 실증분석 결과를 제시하고, V장에서 결론과 정책적 함의를 제시한다.

II. 이론적 배경

1. 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 March & Simon(1958)에 의해 도입된 후, 1960년대부터 다양한 연구가 시작되었으며, 학자에 따라 여러 개념을 제시하고 있다. 대표적으로 조직과 개인과의 관계에 주목한 Porter(1968)는 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상태를 조직몰입으로 정의하였고, Buchanan(1974)도 조직의 목표와 가치를 받아들여 동일시하고, 조직에 대한 충성심을 가지고, 자신의 역할에 대해 심리적으로 몰입하는 것이라고 정의하였다(문창용, 이재연, 2022). 여러 학자에 따르면, 교환적

측면에서는 개인이 인식한 비용과 보상을 비교하면서 이해관계에 따라 조직에 몰입한다고 보는 관점을 제시하였으며, 규범적 측면에서는 도덕적 기준 혹은 의무감에 따른 압력에 의해서 조직몰입이 결정된다고 보았다(Meyer & Allen, 1991; Wallace, 1997; Wiener, 1982). 이러한 다양한 요소를 종합적으로 고려할 때, 조직몰입은 조직 구성원이 자신이 속한 조직에 애정을 갖고 헌신하려는 의도를 가지며, 조직에 대한 동일시 및 관여하는 정도를 의미한다(Steers, 1977).

조직몰입은 다양한 분야에서 조직성과와 직무만족을 향상시키고, 이직의도를 낮추는 등 조직과 인적자원관리에 대한 중요한 요인이자 연구 주제로 주목받아왔다. 작고 효율적인 정부를 지향하는 신공공관리론적 시각을 바탕으로 조직의 생산성과 효과성을 향상시키기 위해서는 구성원들 스스로 조직에 강하게 몰입해야 할 필요성이 제기되었다(강혜진, 차세영, 2021). 다양한 정치 행위자로 둘러싸인 공공조직 구성원은 업무 수행과 의사결정과정에서 많은 갈등을 겪음에 따라 자기효능감이 떨어질 수 있다(전영한, 2009). 또한, 조직의 목표와 성과평가의 기준이 불명확하므로, 본인의 업무와 조직의 성과를 직접 연결짓기 힘든 구조에 놓여 있어 조직몰입에 어려움을 겪을 가능성이 높다. 이익창출을 강조하는 민간부문에 비해 상대적으로 국민의 삶의 질을 높인다는 광범위하고 주관적인 목표를 지향하는 공공조직의 특성상, 구성원의 강한 조직몰입이 필요하며, 이는 공공부문에서 조직몰입에 대한 연구가 계속 강조되어 온 근거가 될 수 있다.

많은 선행연구에서 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 개인적 특성과 조직적 특성으로 구분할 수 있다. 개인적 특성은 성별, 학력, 재직기간, 직무윤리, 성취욕구 등이 주요변수로 설정되었으며, 조직 특성으로는 업무자율성과 역할모호성, 조직의 구조적 특성, 업무의 상호의존 수준 등을 주요변수로 제시하였다(Mathieu & Zajac, 1990). 개인적 요인과 조직적 요인 뿐 아니라, 역할관련 요인까지 종합적으로 고려해야 한다는 주장도 있다. 구체적으로 나이, 교육수준, 성별, 변화에 대한 태도 등은 개인적 특성에 해당하고, 업무 과중, 근무기간과 개인의 기술수준, 직무 특성을 역할관련 요인으로 보았으며, 조직의 규모와 집권화, 관리자 비율 등을 조직적 특성으로 제시한 바 있다(Stevens, Beyer & Trice, 1978). 국내 연구에서도 경찰, 소방, 사회복지, 교정, 중앙 및 지방공무원 등을 대상으로 공공봉사동기, 상사의 리더십, 공정성, 조직구조, 직무스트레스, 공무원의 충원방식, 모호성 등 개인, 조직관련 변수들이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증연구가 상당한 수준으로 이루어져 왔다.

2. 공공봉사동기(PSM)

공공봉사동기(Public Service Motivation: PSM)는 민간부문 종사자에 비해 공공부문 구성원에게 좀 더 강하게 드러나는 동기라는 측면에서 공무원 조직의 행태를 연구하는데 있어 필수적으로 고려되어야 할 요인이다. 공공봉사동기는 1990년대 초반 관련 연구가 시작된 이후부터 지금까지도 행정학, 인적자원관리 분야의 중요한 연구 주제로 다루어지고 있다.

공공봉사동기의 개념은 학자에 따라 다양하게 정의되고 있다. Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기를 “주로 공공기관이나 공공조직에 고유하게 내재되어 있는 동기에 부응하려는 개인의 경향”으로 정의하고, 민간부문 종사자와 구별되는 공공부문 종사자의 독특한 동기로 설명하였다(이하영, 오민지, 이수영, 2017). 일부 학자들은 민간부문까지 포괄하여 “지역공동체, 국가, 혹은 인류에 봉사하고자 하는 일반적이고 이타적인 동기”로 설명하기도 한다(Brewer & Selden, 1998; Rainey & Steinbauer, 1999). 따라서, 초기 연구에서는 분석대상을 공공부문에 한정한 연구가 진행되었으나, 최근에는 민간 부문으로까지 연구대상과 분야가 확장되는 경향을 보이고 있다(Bozeman & Su, 2015; Kim & Vandenabeele, 2010).

공공봉사동기는 승진과 보수 등 외재적 보상에 영향을 받는 외재적 동기와 구별된다는 측면에서 내재적 동기의 특성을 나타내고 있으나, 내재적 동기가 본인의 성취에 대한 만족을 추구하는 것과 달리 공공봉사동기는 다수의 이익을 고려하는 보편적 봉사 욕구와 이타적 동기라는 측면에서는 차이를 보이고 있다(김소희, 김서용, 이병량, 2020). 여러 학자들은 내재적 동기가 자기 중심적인 동기라면, 공공봉사동기나 친사회적 동기는 타인 지향적이라는 점에서 구분되며, 친사회적 동기가 동기의 수혜자가 특정되어 있는 반면, 공공봉사동기는 그렇지 않다는 점에서 구분된다고 본다(Perry, Hondeghem, Wise, 2010; Vandenabeele, Wouter, Adrian Ritz, Oliver Neumann, 2018).

많은 연구에서 공공봉사동기는 입직하기 전부터 개인의 성장과정에서 형성된 본질적 기질로 보았으며, 여러 개인적 특성을 통제한 상황에서 조직특성이 변하더라도 공공봉사동기가 변하지 않는다는 결론을 제시하고 있다(전대성, 이수영, 2015; 최낙범, 이수영, 2016). 또한 대부분의 실증연구에서는 공공부문 종사자들의 공공봉사동기가 민간부문 종사자에 비해 상대적으로 높게 나타나고 있다(이근주, 2005; Crewson, 1997; Wittmer, 1991). 반면, 공직에 입직한 이후 조직 내에서 개인에게 부여된 업무특

성, 조직관리방식, 조직구조 등에 의해 공공봉사동기가 달라질 수 있다는 결과를 제시한 연구도 존재한다(김서용, 조성수, 박병주, 2010; Camilleri, 2006). 우리나라를 포함한 많은 국가들에서 공무원과 공공조직 그리고 민간부문에서 공적 업무를 수행하는 인력을 대상으로 이타적인 자세와 봉사정신을 이끌어 내기 위해 교육·훈련을 강화하고 있는 점을 감안할 때, 현실적으로 개인의 공공봉사동기를 불변의 특성으로 보기보다는 조직 차원의 관리 노력에 의해 강화할 수 있는 요소로 가정한 것으로 볼 수 있다. 이는 입직하기 전부터 내재되어 있는 개인의 공공봉사동기 수준을 정확히 판단하기 힘들고 판단의 오류 가능성도 존재하며, 조직사회화를 통한 개인의 성장 가능성을 고려한 조직관리 전략으로 보인다.

여러 실증연구를 살펴보면, 공공봉사동기는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다(강동철, 2017; 임재혁, 박종구, 2018; 최낙범, 이수영, 2016). 성과급이나 승진 등 외재적 보상을 유연하게 제공하기 어려운 공공조직인 경우, 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 것이 중요한 함의를 지닐 수 있다(Mowday, Porter & Steer, 1982). 강동철(2017)은 부산광역시 공무원 218명을 대상으로 조사한 결과를 통해 공공봉사동기의 하위요소인 규범적 동기와 자기희생이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 보여주었으며, 임재혁, 박종구(2018)는 공공봉사동기 중 “이타적 동기”에 주목하여, 해당 요소가 조직몰입에 긍정적 영향을 보인다는 것을 실증적으로 확인하였다. 최낙범, 이수영(2016)은 공공봉사동기의 하위차원인 자기희생과 공익몰입 요소가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이러한 실증분석 결과들을 토대로 본 연구에서는 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 아래와 같이 가설을 제시하였다.

가설 1. 공무원의 공공봉사동기 수준이 높을수록 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

3. 목표모호성과 역할모호성

민간기업은 시장에서 경쟁을 통한 이익창출이라는 구체적인 목표와 명확한 목표를 갖고 있지만, 공공조직은 업무 수행과 관련하여 다양한 이해 관계자가 존재하고, 시민의 선호를 정확하게 반영하는 지표가 부재하며, 다양한 감독기관과 복잡한 정치 환경에 직면함에 따라 목표설정의 자율성이 낮고, 따라서 모호한 목표가 만들어진다(Chun &

Rainey, 2005a; Rainey & Jung, 2015; Stazyk & Goerdel, 2011).

조직의 목표모호성은 “조직의 목표가 경쟁적 해석을 가능하게 하는 정도”로 정의된다(전영한, 2004). 목표모호성은 세부적으로 다음과 같은 네 가지의 다차원적 속성을 지닌다(Chun & Rainey, 2005b). 첫째, 사명이해 모호성은 조직의 사명을 이해하고 설명하는 의사소통 과정에서 발생하는 경쟁적 해석의 정도를 의미한다. 둘째, 지시적 모호성은 조직의 목표를 구체적인 행동지침으로 설정하는 과정에서 발생하는 경쟁적 해석의 정도를 의미한다. 셋째, 평가적 모호성은 조직의 사명과 성과 달성여부를 평가하는 기준에 있어서 경쟁적 해석의 정도를 의미한다. 마지막으로, 우선순위 모호성은 다수의 조직 목표 가운데, 우선순위를 설정하는데 있어 발생하는 경쟁적 해석의 정도로 정의되고 있다.

목표설정이론(goal setting theory)은 공공조직에서 목표모호성의 효과를 설명하는 이론적 기반으로 제시되고 있다(Chun & Rainey, 2005a; 2005b; Jung, 2014). 목표를 설정함으로써 구성원들에게 동기를 부여하고, 목표가 구체적이고 명확할수록 구성원의 동기와 태도에 긍정적 영향을 주게 된다(Latham, 2004). 이와 반대로 목표가 모호할수록 구성원들의 심리적 동기유발에 부정적인 영향을 미침으로써 개인 및 조직 성과에도 부정적 영향을 준다(허성욱, 2016).

행정학과 정치학에서 오래전부터 공공조직의 목표모호성과 목표명확성에 대한 논의가 있었던 것에 비해 모호성의 다차원성에 따른 개념설정과 측정의 어려움으로 실증연구는 다소 미진했던 것이 사실이다. 다만, 최근 들어 모호성의 다차원성을 고려하고, 객관적 데이터나 개인의 인식 데이터를 통해 측정의 어려움을 해결하며 조직성과나 개인의 동기에 어떠한 효과를 미치는지 살펴보는 연구가 등장하고 있다(김서용, 김선희, 2015; Chun & Rainey, 2005a; 2005b; Jung, 2013; 2014; Jung & Ritz, 2014). 많은 연구에서 공공조직의 목표모호성이 구성원의 태도와 행동, 조직 및 개인성과, 조직효과성, 조직구조, 권한에 직·간접적으로 영향을 미치고 있음을 확인하고 있다(강혜진, 차세영, 2021; 송성화, 2020; 전영한, 2004; 허성욱, 2016; Buchanan, 1974; Chun & Rainey, 2005b; Jung & Rainey, 2010; Rainey, 2009; Stazyk & Goerdel, 2011).

목표모호성이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구를 살펴보면, 공공조직과 민간조직의 영역과 분야에 따라 조직몰입에 미치는 영향을 비교하는 연구가 상당수를 차지하고 있다(Buchanan, 1974; Cho & Lee, 2001; Moon, 2000; Steinhaus & Perry, 1996). 다만, 공공조직과 민간조직의 조직몰입 수준이 연구결과에 따라 일관성있고 유

용한 정보를 제공하지 못하는 아쉬움이 있다. 조직몰입은 조직목표를 개인의 목표로 통합하는 정서적인 애착관계로 인식되어, 조직목표가 명확하다는 것은 업무에 집중하는 능력을 주어 조직몰입을 높이는 동기를 제공할 수 있다(Yang & Pandey, 2009). 반면에 조직의 목표가 모호할 경우 조직이 원하는 구성원의 역할에 대해 지침을 명확하게 제공하지 못하기 때문에 구성원이 조직 가치와 다른 행동을 하는 것을 구조적으로 막으려 하는 과정에서 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

국내의 관련 연구를 살펴보면, 허성욱(2016)은 목표모호성이 조직몰입의 하위차원인 정서적, 규범적, 지속적 몰입에 모두 부정적 영향을 미친다는 결과를 확인하였다. 송성화(2020)의 연구에서는 목표모호성의 하위차원 가운데 사명이해 모호성과 지시적 모호성이 조직몰입에 직·간접적으로 부정적 영향을 미치고, 관료제 조직구조와 관리적 직위여부에 따라 조직몰입에 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있음을 확인하였다. 강혜진, 차세영(2021)은 중앙 및 지방공무원을 대상으로 한 연구에서 변혁적 리더십이 조직몰입에 미칠 수 있는 긍정적 영향을 목표모호성이 약화시킬 수 있음을 실증적으로 확인하였다. 이러한 관점을 토대로 본 연구에서는 조직의 목표가 모호할수록 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 아래와 같이 가설을 제시하였다.

가설 2-1. 공무원이 인식하는 조직의 목표가 모호할수록 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

조직 차원의 목표모호성에 비해 개인 차원의 역할모호성은 사회심리학 분야에서 오래 전부터 연구가 이루어져 왔다(Jackson & Schuler, 1985). 역할모호성은 개인이 당당한 특정 업무의 적절한 수행을 위해 필요한 정보와 이용 가능한 정보 간 불균형 상태를 의미한다(Blalack & Davis, 1975). 구체적으로는 담당직무의 목표, 권한과 책임의 범위, 직무수행 방법 등에 대한 필요한 정보가 부족하거나 명확하지 않은 상황을 의미한다(Rainey, 2009).

역할모호성의 이론적 기반이 되는 역할이론(role theory)에서는 개인에게 기대되는 행태에 일관성이 없거나 갈등적인 경우 당사자는 스트레스, 불만족, 낮은 성과를 보인다고 설명하고 있다(Rizzo & Lirtzman, 1970). 그동안 행정학에서는 역할모호성의 효과 자체보다는 목표모호성과의 관계 속에서 많은 연구가 진행되었다. Pandey & Wright(2006)는 역할모호성이 목표모호성의 영향을 받는다는 결과를 제시하였으며, Davis & Stazyk(2014)는 조직 차원의 목표모호성이 개인적 차원의 역할모호성에 영향

을 미친다는 결과를 확인하였다. 역할스트레스 요인 중의 하나로 역할모호성을 설명하는 경우도 있다. Arnold & Feldman(1986)은 역할스트레스의 구성 요인으로 역할갈등, 역할모호, 역할과중, 역할과소 등을 제시하였고, Kreitner & Kinicki(1992)는 역할스트레스 요인을 개인적 수준, 집단적 수준, 그리고 조직적 수준으로 분류하면서 개인적 수준에서는 역할과중, 역할갈등, 역할모호성, 책임감 등을 제시하였다(이대웅, 손주희, 권기현, 2016).

그동안 조직몰입은 역할스트레스의 직간접적인 영향을 받는 결과변수로 자주 사용되어 왔다(옥장흠, 2009; 하미승, 권용수, 2002). 대부분의 실증연구에서 역할스트레스 요인의 하위차원인 역할모호성이 조직몰입에 부정적 효과를 미치는 것을 확인했다(김구, 2005; 광석근, 이영균, 2020; 박문상, 박계홍, 2012; 옥원호, 김석용, 2001; 황창호, 2015). 이러한 실증분석 결과들을 바탕으로 본 연구에서는 조직 내 본인의 역할이 모호할수록 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 아래와 같이 가설을 제시하였다.

가설 2-2. 공무원이 인식하는 조직 내 본인의 역할이 모호할수록 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

4. 공직 채용제도: 공채와 경채

우리나라 공무원 채용제도는 기본적으로 공개경쟁채용 방식을 채택하고 있으며, 경력경쟁채용 방식을 추가로 활용하고 있다.¹⁾ 1949년 국가공무원법 제정 이후 1963년부터는 공개경쟁채용과 특별채용으로 구분하여 공무원을 채용해 왔으며, 2011년부터는 공개경쟁채용과 경력경쟁채용으로 변경해 채용하고 있다(강혜진, 2022). 2011년부터 5급에 적용되는 민간경력자일괄채용제도가 2015년부터는 7급에까지 확대하였으며 비중도 점점 늘어나고 있다(양현모, 임성근, 2018).

경력경쟁채용 제도는 공개경쟁채용에 의하여 충원이 곤란한 분야에 대해 관련직위의 우수전문인력 및 유경력자를 선발하는 제도로 국가공무원법 제28조, 공무원임용

1) 국가공무원법 제28조 ①항에서는 ‘공무원은 공개경쟁 채용시험으로 채용한다.’라고 규정하고 있으며, 제28조 ②항은 ‘경력 등 응시요건을 정하여 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 채용하는 시험으로 공무원을 채용할 수 있다.’라고 채용방식을 추가로 규정 및 운영하고 있다.

령 제16조 내지 제22조를 법적 근거로 하고 있다.²⁾ 이를 통해 공무원 채용제도는 계급제를 기반으로 하는 공개경쟁채용에 직위분류제적 요소를 가진 경력경쟁채용으로 보완한 채용제도로 이해할 수 있다(이수영, 2017).

계급제 성격을 지닌 공채는 조직관리 차원에서 인적자원을 탄력적으로 운영할 수 있고, 조직 간의 협력이 용이하다는 장점을 지닌 반면, 공직의 폐쇄성과 특권의식, 복잡해지는 행정업무를 해결하는데 비효율성을 초래할 가능성이 존재한다는 단점도 가지고 있다(유민봉, 박성민, 2014). 반면, 경채로 입직한 공무원은 일반적으로 민간부문에서 경험한 경력을 인정받아 공직에 들어왔기 때문에 이전 직장에서의 경력에 적합한 업무를 담당할 경우 전문성을 발휘할 것으로 기대된다. 기존 연구에서는 경채 출신 공무원들이 공채 출신에 비해 유연한 사고방식을 갖고 있으며, 공직 전체에 개방성, 유연성, 전문성, 공정성, 효율성과 같은 긍정적 영향을 미칠 가능성이 높다는 결과를 확인할 수 있다(안희정, 김태룡, 2013; 양현모, 임성근, 2018; 유민봉, 박성민, 2014; 이수영, 2017).

민간의 전문성을 토대로 채용한 경채 출신의 특성을 감안하여 공공-민간 조직 간의 특성 차이에 주목한 연구를 살펴보면, Rainey(2009)의 경우, 공공과 민간 조직은 조직의 목표, 구조, 문화뿐 아니라 구성원들의 동기와 태도, 행동 등에서도 큰 차이를 보인다고 강조하고 있다. 민간기업의 관리기법을 공공조직에 똑같이 적용할 때 발생하는 과잉일반화의 우려를 피하고 공공영역 관리에 차별화된 효율성을 도모할 필요가 있다는 의견도 중요한 의미로 제시되고 있다(변한섭, 2003). 공공-민간 집단의 특성 차이를 비교하거나, 민간조직의 특성을 밝힌 연구를 살펴보는 것도 공채와 경채의 차이를 비교한 연구와 비슷한 맥락에서 의미가 있을 수 있다(김경리, 조윤직, 2022; 김도윤, 나태준, 2014; 김진영, 2018; 전영한, 2009; 조유선, 전대성, 2022). 직접적으로 공채와 경채 집단을 나누어 비교해 본 연구들도 있으나, 이러한 연구들은 대부분 조직몰입, PSM, 목표모호성이 두 집단 간 차이가 있음을 확인하고, 그러한 차이가 발생한 원인을 밝히는 데 집중하고 있다. 전영한(2009)은 국내외 여러 연구에 대한 메타분석(51편의 해외연구와 12편의 국내연구)을 통해 조직의 환경, 목표, 구조, 동기부여, 직무태도, 리더십, 조직변화와 혁신의 차원에서 공공조직과 민간조직 간의 차이가 있다는

2) 인사혁신처 공무원 인사제도에서 공개경쟁채용시험과 경력경쟁채용시험에 대한 제도의 목적, 법적 근거, 공채시험의 종류, 시험실시 기관, 채용절차, 채용요건 및 시험방법에 대해 안내하고 있다.

Sayre(1953)의 공공-조직 특성이론을 실증적으로 재검증하였다. 특히, 공공조직이 민간조직보다 목표모호성이 높고, 공공봉사동기와 내재적 동기에 더 큰 의미를 부여하는 것으로 나타났다. 반면, 공공-민간조직의 비교에 관한 34편의 연구를 메타분석한 결과, 공사조직 간에는 차이점보다 유사점이 많다는 결론을 제시한 연구도 존재한다(Boyne, 2002).

국내에서는 공채 출신 공무원과 경채 출신 공무원과의 특성비교를 통해 공공/민간 이직자들에 대한 연구가 수행되었으며, 이를 통해 공직 내 민간경력 보유자 채용의 효과를 검증하고자 하였다(박순애, 최진섭, 이해연, 2018; 박윤, 심형인, 2020; 안희정, 김태룡, 2013; 양현모, 임성근, 2018; 정세희, 이사빈, 2021). 박순애, 최진섭, 이해연(2018)의 연구에 따르면, 경채 출신 공무원은 공채 출신에 비해 성과, 조직몰입, 직무열의 수준이 높은 것으로 나타났으며, 이를 통해 경채 제도를 도입한 취지에 맞게 전문성과 직무 적합성에 따른 인재 채용을 강화하고 공채 제도의 합리화를 강조하고 있다. 정세희, 이사빈(2021)의 연구에서는 경채 출신이 공채 출신에 비해 공공봉사동기와 보수만족도가 크게 나타났으며, 이직의도는 공채에 비해 낮게 나타났음을 확인했다.

경로-목표이론(path-goal theory)에 의하면 개인의 동기는 목표 지향적인 행위로 구현될 때 개인적, 상황적 요인에 의해 영향을 받게 되며, 명확한 목표가 주어지는 것은 개인의 동기와 욕구가 조직에 대한 긍정적 행태로 이어지는 과정에서 적절한 수단을 효과적으로 활용하는데 중요한 역할을 할 것으로 기대된다(Georgopoulos, 1957). 또한 자기결정이론(self-determination theory)에 따르면, 명확한 목표가 주어져 자신의 역할범위를 분명히 인식하는 것은 행동을 스스로 결정할 수 있게 함으로써 더 나은 결과로 이어지는 것으로 가정한다(Jung, 2014). 동일한 조직 내에서도 상충되는 목표가 동시에 추구되고, 이에 따른 개인의 역할도 모호할 가능성이 높은 공공조직의 특성상 조직의 목표와 개인의 역할을 명확하게 설정할 경우, 자기결정의 범위를 넓히고 구성원들이 갖는 동기와 욕구가 조직에 대한 높은 몰입으로 이어지도록 할 것으로 기대할 수 있다.

김상묵(2018)이 실시한 메타분석에 따르면, 대부분의 국내외 연구에서 목표모호성과 역할모호성은 공공봉사동기에 대해 부정적 영향을 미치며, 공공봉사동기는 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김서용, 김선희(2015)는 공공봉사동기의 동정심 차원은 목표모호성과 조직몰입 간의 관계에 부정적 조절효과를 미친다는 결과를 제시하였다. 최낙범, 이수영(2017)은 목표명확성이 공공봉사동기와 조직몰입 간의

관계에 대해 어떠한 조절효과를 미치는지 살펴보았으나, 공채와 경채로 구분하지 않고 중앙 공무원을 대상으로 실시한 연구이며, 통계적으로 유의미한 결과를 확인할 수 없었다. 이처럼, 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향에 대해 목표모호성이나 역할모호성이 어떠한 조절효과를 보이는지에 대한 연구는 발견하기 힘들었다. 목표모호성과 역할모호성은 조직몰입에 직접적으로 부(-)의 효과를 미치고 있어 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 영향에 대해서도 부정적인 영향을 미칠 것이 예상되나, 공채와 경채 집단 간 어떠한 차이를 보일 것인지, 역할모호성과 목표모호성의 차이는 어떻게 다르게 나타날 것인지에 대해서는 실증분석을 통한 검증이 필요할 것으로 판단하였다.

또한, 공공봉사동기, 목표모호성, 역할모호성 변수가 조직몰입에 미치는 영향에 대해 전체 공무원이나 특정 집단을 대상으로 한 연구는 있으나, 공채와 경채 집단을 구분하여 해당 변수들의 영향을 비교한 경우도 찾기 힘들었다(김재형, 박성민, 2020; 양현모, 임성근, 2018). 목표모호성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서는 공채와 경채, 공공과 민간조직을 구분한 연구는 찾기 어려웠으며, 대부분 공공조직 전체를 대상으로 한 연구를 중심으로 하고 있다(김서용, 김선희, 2015; 송성화, 2020; 허성욱, 2016). 이들 연구에서는 목표모호성이 조직몰입과 조직성과를 낮추고, 이직의도를 높이며, 공공봉사동기를 매개로 조직몰입에 부정적 영향을 미치고 있음을 실증적으로 확인하였다. 역할모호성에 대해서는 여러 연구에서 공무원, 공기업, 경찰 등 공공조직 구성원의 직무스트레스 요인(역할갈등, 역할모호성, 역할과다)이 조직몰입, 직무만족, 업무성과에 부정적 영향을 미치는 것을 확인할 수 있으며(김은지, 김판석, 2021; 원구환, 류숙원, 김상윤, 2008; 이대웅, 손주희, 권기현, 2016), 이러한 결과는 민간조직을 대상으로 분석한 여러 실증연구에서도 동일하게 확인할 수 있다. 조영신, 최종률, 양정미(2012)의 연구에서는, 항공사 케이터링 종사자의 역할모호성이 직무불안정성을 매개로 하여 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 구정대(2015)의 경우는 부산지역 호텔 종사자의 역할모호성이 조직몰입에 유의한 부(-)의 영향을 미친 것을 확인하였다. 임성욱(2006)의 연구에서도 민간조직에서 근무하는 사회복지사의 역할모호성이 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것을 확인하였다.

앞서 소개한 연구들을 토대로 본 연구에서는 목표모호성, 역할모호성이 모두 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것으로 예상하고 아래와 같이 가설을 제시하였다. 특히, 민간조직에서 근무한 경험이 없거나, 명확하지 않은 공채

출신과 민간경력 보유자가 대부분인 경채 출신 간에는 목표모호성과 역할모호성에 대한 민감도에 있어 차이가 있을 것으로 판단하고, 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 목표모호성과 역할모호성의 조절효과가 두 그룹 간 어떠한 차이를 나타내는지 알아보려고 이를 가설에 반영하였다.

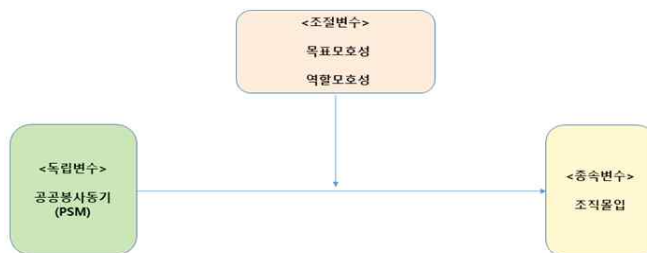
- 가설 3-1. 공채로 입직한 공무원이 인식하는 조직의 목표모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.
- 가설 3-2. 공채로 입직한 공무원이 인식하는 본인의 역할모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.
- 가설 3-3. 경채로 입직한 공무원이 인식하는 조직의 목표모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.
- 가설 3-4. 경채로 입직한 공무원이 인식하는 본인의 역할모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형

본 연구는 앞서 논의된 이론적 배경과 선행연구를 토대로 공무원 조직의 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 연구모형을 제시하였다. 이를 위해 독립변수를 공공봉사동기(PSM), 종속변수는 조직몰입으로 설정하였다. 또한, 목표모호성과 역할모호성이 조직몰입에 미치는 조절효과를 살펴보고자 해당변수를 조절변수로 설정하였다. 본 연구의 연구모형은 아래 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



- * 통제변수 : 성별, 연령, 결혼여부, 재직기간, 학력, 직급, 업무량
- * 채용유형 : 공개경쟁채용제도, 경력경쟁채용제도

2. 자료의 수집

본 연구에서는 공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 이를 위해 한국행정연구원에서 실시한 '2021년도 공직생활실태조사' 결과를 활용하였다. 2020년 8월 ~ 2021년 8월까지 47개 중앙부처 및 17개 광역자치단체 일반직 공무원을 대상으로 설문을 실시하였다. 확률표본을 수집한 후, E-mail 웹 조사를 실시한 결과, 중앙공무원 1,890명과 지방공무원 2,243명을 합하여 총 4,133명이 응답하였다.

본 연구에서는 채용유형(공개경쟁채용제도, 경력경쟁채용제도)에 따른 공무원의 특성에 주목하고자 기타 채용으로 입직한 18명을 제외한 총 4,115명을 대상으로 분석을 실시하였다.

3. 변수설정과 측정지표

종속변수는 조직몰입을 나타내는 변수로 설정하였다. 조직몰입은 구성원이 조직의 목표 및 가치에 대해 느끼는 정서적 몰입과 유대감을 뜻한다(Allen & Meyer, 1990). 구체적으로는 조직을 위해 어떤 직무라도 수행할 용의가 있는지, 열심히 노력할 용의가 있는지, 조직에 대한 소속감, 조직이 추구하는 가치와 일치감을 느끼는지에 대한 인식을 측정하는 네 개의 설문문항을 사용하였다.

독립변수인 공공봉사동기(PSM)는 대부분의 연구에서 공공정책에 대한 호감도, 공익에 대한 몰입, 동정심, 자기희생 등 네 가지 차원을 모두 포함한 6개 문항을 사용하고 있으나, 일부 연구에서는 공공정책에 대한 호감도를 제외한 세 가지 차원의 5개 문항으로 구성하기도 한다(노종호, 2016; 박순애, 이해연, 2017; Alonso & Lewis, 2001; Perry, 1996). 1996년 미국 Merit Principles Survey에서는 공공봉사동기를 측정하기 위해 Perry(1996)가 구성한 40여 개의 문항을 6개 문항으로 축약하였으나, 여러 연구에서는 요인적재량(factor loading)이 낮은 '공공정책에 대한 호감도' 문항을 제외한 5개 문항이 공공봉사동기를 위한 척도로 주로 활용되어 왔다(Alonso & Lewis, 2001; Christensen et al, 2013; Kim, 2005). 다만, 본 연구에서는 공공정책에 대한 호감도 문항인 "나는 정책과정에 참여해 사회적으로 의미있는 일을 하는 것에 큰 보람을 느낀다"의 요인적재량도 0.6 이상으로 나타났으며, 개념 신뢰도(construct reliability)를 측

정한 Cronbach's α 값 역시 0.7보다 높게 나타났으므로 6개 문항을 모두 공공봉사동기의 척도로 사용하였다.

조절변수는 모호성의 하위 유형 가운데, 목표모호성, 역할모호성으로 설정하였다. 목표모호성은 Chun & Rainey(2005a, 2005b)에서 구분한 목표모호성의 하위차원인 사명이해 모호성, 우선순위 모호성, 지시적 모호성, 평가적 모호성을 측정할 수 있는 내용으로 구성되어 있다. 목표모호성 문항은 응답 결과치가 커질수록 목표가 모호한 것으로 해석할 수 있도록 역코딩을 실시하였다. 역할모호성은 Rizzo & Lirtzman(1970)와 Weiman(1978)의 7개 직무스트레스 척도(역할갈등, 역할모호성, 역할과다) 가운데 역할모호성에 해당하는 세 개 문항을 사용하였다.

본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 알려진 성별, 결혼여부, 연령, 재직기간, 학력, 직급 등의 인구통계학적 변수를 통제변수로 설정하였다. 선행연구에 따르면, 성별(박천오, 김상목, 강제상, 2000; Bae & Yang, 2017), 결혼여부(방하남, 김상옥, 2005; 전해옥, 박민희, 2013), 연령(김태희, 오민지, 2019; Golden, 2006), 학력(오민지, 김태희, 2018; Brockner et al., 2004), 재직기간(김규남, 2003; 안종석, 백권호, 2002), 직급(노종호, 2021; 이용규, 정석환, 2005) 등과 같은 개인특성 변수들이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 많은 연구에서 업무량이 많을수록 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나는 것을 감안하여 업무량을 추가로 통제하였다(김구, 2005; 옥원호, 김석용, 2001). 통제변수들의 코딩은 원 데이터에서의 코딩 방법을 유지하였으나, 직급의 경우는 해석의 편의를 위해 역코딩을 실시하였다. 통제변수를 제외한 주요 변수와 업무량(통제변수)은 Likert 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정하였으며, 여러 설문문항을 하나의 요인으로 구성하는 변수는 각 문항별 응답에 대한 평균치를 사용하였다. 각 측정변수의 설문문항, 측정방법 및 척도는 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 변수의 구성과 측정방식

구분	변수	설문문항(구성변수)	측정
종속 변수	조직몰입	나는 이 조직에 남기 위하여 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다.	1-5
		나는 조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다	
		나는 우리 조직에 대해 소속감을 강하게 느낀다	
		우리 조직이 추구하는 가치는 나의 가치와 일치한다	
독립 변수	공공봉사동기 (PSM)	국가와 국민을 위한 봉사는 나에게 매우 중요하다	1-5
		비록 웃음거리가 된다고 하더라도 나는 다른 사람들의 권리를 옹호하기 위해 나설 용의가 있다	
		나에게는 사회에 어떤 바람직한 변화를 가져오는 것이 개인적인 성취보다 더욱 큰 의미가 있다	
		나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다	
		나는 일상생활을 통해 우리가 얼마나 서로 의존적인 존재인지를 늘 되새기고 있다	
		나는 정책과정에 참여해 사회적으로 의미있는 일을 하는 것에 큰 보람을 느낀다	
조절 변수	목표모호성	나는 우리 기관의 조직목표를 명확히 알고 있다	1-5 (역코딩)
		우리 기관에서는 조직목표 간 우선순위가 분명하다	
		우리 기관의 조직목표는 담당 업무수행을 위한 명확한 지침을 제공한다	
		지난 1년간 우리 기관의 목표 달성 정도를 객관적으로 측정할 수 있다	
	역할모호성	나의 담당 업무에 대한 책임범위가 불분명하다	1-5
		나의 담당 업무에 대한 우선순위가 불분명하다	
		나의 담당 업무에 대한 수행방법이 불분명하다	
통제 변수	성별	남자 = 0, 여자 = 1	
	결혼여부	기혼 = 0, 미혼 = 1	
	연령	20대 = 1, 30대 = 2, 40대 = 3, 50대 이상 = 4	
	재직기간	5년 이하 = 1 / 6-10년 = 2 11-15년 = 3 / 16-20년 = 4 21-25년 = 5 / 26년 이상 = 6	
	학력	고졸 이하 = 1 / 전문대 졸업 = 2 대학(4년제) 졸업 = 3 / 석사 졸업 = 4 박사 졸업 = 5	
	직급 (역코딩)	8-9급 = 1 / 6-7급 = 2 5급 = 3 / 1-4급 = 4	
	업무량	귀하께서는 평소 업무량에 대해서 어떻게 생각하십니까?	1-5

Ⅳ. 분석 결과

1. 표본의 특성

전체 설문응답자의 55.7%가 남성이고, 66.4%가 기혼이며, 연령은 30대 이상이 91.1%로 대부분을 차지하고 있다. 학력은 대학(4년제) 졸업이 73.8%를 차지하고 있으며, 재직기간은 5년 이하가 23.0%로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 21-25년을 재직한 경우가 7.6%인 경우를 제외하면 대부분의 재직기간이 14-19%로 비슷한 수준을 나타내고 있다. 직급은 5-7급이 83.1%로 대부분을 차지하고 있다.

응답자 특성을 공개경쟁채용과 경력경쟁채용으로 입직한 공무원으로 구분하여 살펴보면, 학력은 공채의 경우, 대학(4년제) 졸업이 78.7%, 석사 졸업이 12.1%이나 경채의 경우는 대학(4년제) 졸업이 51.4%, 석사 졸업이 24.8%로 학력 간의 일부 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 성별, 연령, 결혼여부는 전체 응답자 표본의 특성과 유사하며, 재직기간도 공채와 경채 모두 5년 이하가 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 직급도 전체 응답자와 마찬가지로 5-7급이 82-3%를 차지하고 있다.

〈표 2〉 분석대상의 인구통계학적 특성

구분		전체		공채		경채	
		사례수(명)	비율	사례수(명)	비율	사례수(명)	비율
성별	남성	2,291	55.7%	1,908	56.6%	383	51.4%
	여성	1,824	44.3%	1,462	43.4%	362	48.6%
결혼 여부	기혼	2,732	66.4%	2,219	65.8%	513	68.9%
	미혼	1,383	33.6%	1,151	34.2%	232	31.1%
연령	20대	367	8.9%	301	8.9%	66	8.9%
	30대	1,193	29.0%	1,015	30.1%	178	23.9%
	40대	1,502	36.5%	1,216	36.1%	286	38.4%
	50대 이상	1,053	25.6%	838	24.9%	215	28.9%
학력	고졸 이하	178	4.3%	132	3.9%	46	6.2%
	전문대 졸업	227	5.5%	145	4.3%	82	11.0%
	대학(4년제) 졸업	3,036	73.8%	2,653	78.7%	383	51.4%
	석사 졸업	593	14.4%	408	12.1%	185	24.8%
	박사 졸업	81	2.0%	32	0.9%	49	6.6%

재직 기간	5년 이하	948	23.0%	749	22.2%	199	26.7%
	6-10년	791	19.2%	647	19.2%	144	19.3%
	11-15년	577	14.0%	498	14.8%	79	10.6%
	16-20년	700	17.0%	592	17.6%	108	14.5%
	21-25년	314	7.6%	257	7.6%	57	7.7%
	26년 이상	785	19.1%	627	18.6%	158	21.2%
직급	1-4급	203	4.9%	171	5.1%	32	4.3%
	5급	959	23.3%	817	24.2%	142	19.1%
	6-7급	2,460	59.8%	1,991	59.1%	469	63.0%
	8-9급	493	12.0%	391	11.6%	102	13.7%
합계		4,115	100.0%	3,370	100.0%	745	100.0%

2. 기초통계 분석

〈표 3〉는 공무원 개인특성에 따른 조직몰입, 공공봉사동기, 목표모호성, 역할모호성 변수에 대한 집단별 평균값 차이를 분석한 결과로 여러 변수에서 차이를 보이고 있다. 남성과 기혼의 경우, 종속변수인 조직몰입, 독립변수인 공공봉사동기에 대한 인식 수준이 여성과 미혼에 비해 유의미하게 높게 나타났으나, 조절변수인 목표모호성, 역할모호성에서는 여성과 기혼이 유의미하게 높게 나타난 것을 확인할 수 있다. 연령에서는 50대 이상이 조직몰입과 공공봉사동기가 가장 높게 나타났으나, 목표모호성 및 역할모호성은 2-30대에서 높게 나타난 것을 알 수 있다. 재직기간이 길수록 조직몰입과 공공봉사동기가 높게 나타났으며, 재직기간이 짧을수록 목표모호성과 역할모호성에 대한 인식수준이 높음을 확인할 수 있다. 학력별 주요 변수의 평균값에서는 특징적인 차이를 발견할 수 없었다.

채용유형을 공채와 경채 집단으로 구분하여 평균값 차이를 비교한 결과, 공채의 경우 목표모호성과 역할모호성은 경채에 비해 높았으며, 경채의 경우는 공공봉사동기와 조직몰입은 공채에 비해 높게 나타난 것을 확인할 수 있다. 먼저 공공봉사동기의 경우 공채 집단의 평균값이 3.38, 경채 집단의 평균값이 3.43으로 경채 제도를 통해 입직한 구성원들의 공공봉사동기가 높은 것을 알 수 있다. 이는 경채 집단의 경우 민간 부문에서 공공 영역으로의 이직을 선택했다는 점에서 공직으로 입직하기 전부터 개인에게 내재된 공공봉사동기의 수준이 높았던 것으로 추론할 수 있다(조유선, 전대성, 2022). 공공봉사동기가 공직에 처음 입직하는 사람들이 가지는 독특한 특성이라는 의

견도 존재하나, 공직 입직 후 길러지는 후천적 특성이라는 견해도 있기 때문에 본 연구자료에 포함된 경제 출신 공무원들 역시 공직에 입직 후 공공봉사동기가 후천적으로 길러졌을 가능성도 추론해 볼 수 있을 것이다(정세희, 이사빈, 2021). 다음으로는 조직몰입의 경우도 공채 집단의 평균값은 3.22, 경제 집단의 평균값은 3.33으로 경제 집단에서 높게 나타난 것을 확인할 수 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 본 연구자료에서는 경제로 입직한 공무원의 공공봉사동기 수준이 공채 집단보다 높게 나타남에 따라 조직몰입에도 긍정적 영향을 미쳤을 가능성이 있으며, 경제로 입직한 공무원의 개방적 성향이 조직몰입과 조직시민행동에 긍정적 영향을 미친다는 연구 결과를 바탕으로 경제 집단의 높은 조직몰입 수준을 이해할 수도 있을 것이다(박순애, 최진섭, 이해연, 2018; 안희정, 김태룡, 2013). 반면, 목표모호성은 공채 집단의 평균값이 2.70, 경제 집단의 평균값이 2.62이며, 역할모호성은 공채 집단의 평균값이 2.68, 경제 집단의 평균값이 2.61로 두 변수 모두 경제 집단에서 공채 집단보다 상대적으로 더 낮게 나타난 것을 볼 수 있다. 민간경력채용제도를 통해 선발된 공무원들은 채용과정 및 부서배치에 이르기까지 대부분의 과정이 전문성을 기반으로 이루어지며, 입직하고자 하는 조직을 직접 선택할 수 있다. 부서 배치 이후에도 약 4년 간 다른 부서로 배치받는 일이 거의 없이 한 부서에서 근무할 수 있기 때문에 공채로 입직한 집단에 비해 인식하는 조직 차원의 목표모호성과 개인 차원의 역할모호성이 낮을 수 밖에 없다는 추론이 가능할 것이다(정세희, 이사빈, 2021; 조유선, 전대성, 2022).

〈표 3〉 공무원 개인특성에 따른 주요변수 평균

구분		조직몰입	공공봉사동기 (PSM)	목표모호성	역할모호성
성별	남성	3.35	3.49	2.61	2.63
	여성	3.11	3.26	2.78	2.72
	전체평균(유의확률)	3.24(.000)	3.39(.000)	2.68(.000)	2.67(.000)
결혼 여부	기혼	3.34	3.46	2.62	2.61
	미혼	3.05	3.25	2.80	2.78
	전체평균(유의확률)	3.24(.000)	3.39(.000)	2.68(.000)	2.67(.000)
연령	20대	2.98	3.19	2.82	2.78
	30대	3.05	3.22	2.81	2.81
	40대	3.20	3.37	2.70	2.69
	50대 이상	3.61	3.68	2.47	2.43
	전체평균(유의확률)	3.24(.000)	3.39(.000)	2.68(.000)	2.67(.000)

학력	고졸 이하	3.30	3.38	2.68	2.67
	전문대 졸업	3.42	3.45	2.59	2.50
	대학(4년제) 졸업	3.18	3.34	2.72	2.71
	석사 졸업	3.41	3.56	2.55	2.57
	박사 졸업	3.61	3.80	2.50	2.49
	전체평균(유의확률)	3.24(.000)	3.39(.000)	2.68(.000)	2.67(.000)
재직 기간	5년 이하	3.06	3.25	2.76	2.75
	6-10년	3.08	3.25	2.80	2.78
	11-15년	3.10	3.29	2.79	2.78
	16-20년	3.24	3.39	2.68	2.70
	21-25년	3.43	3.52	2.58	2.57
	26년 이상	3.66	3.70	2.44	2.38
	전체평균(유의확률)	3.24(.000)	3.39(.000)	2.68(.000)	2.67(.000)
채용 유형	공채	3.22	3.38	2.70	2.68
	경채	3.33	3.43	2.62	2.61
	전체평균(유의확률)	3.24(.000)	3.39(.026)	2.68(.048)	2.67(.003)

3. 타당성 및 신뢰도 분석

본 연구에서는 모형에 대한 회귀분석에 앞서 각 설문문항의 타당성과 신뢰성을 검증하고자 탐색적 요인분석(explanatory factor analysis)을 실시하였다. 그 결과, 변수 구성을 위해 사용된 17개 문항은 4개의 잠재변수(구성개념)로 묶인 것을 확인할 수 있었으며, 연구목적에 부합하는 종속변수, 독립변수, 조절변수 개념과 일치하는 것으로 판단된다. 통제변수인 성별, 연령, 결혼여부, 학력, 재직기간 등의 인구통계학적 변수와 업무량은 요인분석에서는 제외하였다. <표 4>에서 보는 바와 같이 각 설문문항에 따른 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 계수가 모두 0.7 이상으로 나타나 신뢰도를 확보한 것을 확인할 수 있다.

<표 4> 타당성 및 신뢰도 분석 결과

잠재 변수	측정문항	요인 적재값	Cronbach α
조직몰입	나는 이 조직에 남기 위하여 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다.	0.634	0.856
	나는 조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다.	0.717	
	나는 우리 조직에 대해 소속감을 강하게 느낀다.	0.898	
	우리 조직이 추구하는 가치는 나의 가치와 일치한다.	0.741	

공공봉사동기 (PSM)	국가와 국민을 위한 봉사는 나에게 매우 중요하다.	0.670	0.892
	비록 웃음거리가 된다고 하더라도 나는 다른 사람들의 권리를 옹호하기 위해 나설 용의가 있다.	0.811	
	나에게는 사회에 어떤 바람직한 변화를 가져오는 것이 개인적인 성취보다 더욱 큰 의미가 있다.	0.864	
	나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다.	0.759	
	나는 일상생활을 통해 우리가 얼마나 서로 의존적인 존재인지를 늘 되새기고 있다.	0.624	
	나는 정책과정에 참여해 사회적으로 의미있는 일을 하는 것에 큰 보람을 느낀다.	0.622	
목표 모호성	나는 우리 기관의 조직목표를 명확히 알고 있다.	0.617	0.884
	우리 기관에서는 조직목표 간 우선순위가 분명하다.	0.826	
	우리 기관의 조직목표는 담당 업무수행을 위한 명확한 지침을 제공한다.	0.902	
	지난 1년간 우리 기관의 목표 달성 정도를 객관적으로 측정할 수 있다.	0.815	
역할 모호성	나의 담당 업무에 대한 책임범위가 불분명하다.	0.753	0.896
	나의 담당 업무에 대한 우선순위가 불분명하다.	0.888	
	나의 담당 업무에 대한 수행방법이 불분명하다.	0.860	

4. 동일방법편의 검증

본 연구에서 사용한 종속변수, 독립변수 및 조절변수들은 한 시점에 개인에게 동일한 방법으로 설문을 실시한 응답을 수집하였기 때문에 동일방법편의(Common Method Bias)가 발생할 가능성이 있다. 따라서, 변수 측정의 타당성을 검토하고자 Harman의 단일요인 검정(Harman's Single-Factor Test)을 실시하였다(Podsakoff, Mackenzi, Lee, & Podsakoff, 2003). 단일요인 검정은 탐색적 요인분석에서 단일요인이 추출되거나 다수의 요인이 도출되더라도 한 요인이 전체 분산의 50% 이상을 설명하는 경우, 동일방법편의가 존재한다는 것을 가정한다(Harman, 1967). 본 연구에서 사용한 주요 변수의 측정 항목들을 모두 투입하여 회전시키지 않은 요인분석(unrotated factor analysis)을 실시한 결과, 설명력을 가지고 있는 2개의 요인(eigenvalue > 1.0)이 추출되었으며, 가장 큰 설명력을 가진 요인이 전체 분산의 39.3%만을 설명하는 것으로 나타나 동일방법편의로 인해 발생하는 문제가 연구결과에 심각한 영향을 미치지 않는 것으로 판단하였다(Harman, 1967; Podsakoff et al., 2003). 일반적으로 잠재변수 간의 상관관계가 높은 경우(0.9 이상) 동일방법편의 문제가 존재할 수 있다고 보는데, 가장 높은 상관계수

값이 0.595로 매우 높은 수준은 아니기 때문에 역시 동일방법편의로 인한 문제가 심각하지 않은 것으로 보인다.

5. 상관관계 분석

〈표 5〉는 변수 간 상관관계를 분석한 결과이다. 먼저 종속변수인 조직몰입과 독립변수인 공공봉사동기(PSM) 간에는 0.595로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 반면, 조절변수인 목표모호성과 역할모호성은 조직몰입과 유의미한 부(-)의 상관관계를 보이고 있다. 회귀분석을 통해 종속변수와 독립변수 간의 직접적인 인과관계와 함께 조절효과 발생여부도 다시 한번 확인할 필요성이 있다. 다만, 채용유형(공채, 경채 여부)은 모든 변수와 약한 상관관계를 보이고 있어, 공채/ 경채로 집단을 구분하여 분석한 경우, 전체 대상으로 한 결과와 어떠한 차이를 보일지 주목할 필요가 있다.

〈표 5〉 주요변수 간 상관관계

변수	조직몰입	공공봉사동기 (PSM)	목표모호성	역할모호성	채용유형 (공채/경채)
조직몰입	1				
공공봉사동기 (PSM)	0.595***	1			
목표모호성	-0.530***	-0.465***	1		
역할모호성	-0.312***	-0.256***	0.369***	1	
채용유형 (공채/경채)	0.056***	0.031**	-0.048***	-0.036**	1

***P<0.01 **P<0.05, *P<0.1

6. 회귀분석 결과

〈표 6〉은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향에 대해 목표모호성, 역할모호성의 조절효과를 통계적으로 검증해 보고, 공채와 경채로 공무원에 입직한 집단을 비교하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과이다. Model 1과 Model 2는 공채와 경채를 구분하지 않고 분석한 모형이고, Model 3-6의 경우는 공채와 경채를 구분하여 분석한 모형이다. Model 1, 3, 5의 경우는 독립변수, 조절변수가 각각 종속변수에 미치는 직접효과만을 분석한 모형이고, Model 2, 4, 6은 상호작용항을 투입하여 조절효과를

분석한 모형으로 볼 수 있다. 다중공선성 문제를 해결하기 위해 독립변수 및 조절변수를 대상으로 평균중심화(mean centering) 과정을 거쳤으며, 해당 변수를 사용하여 조절효과 분석을 위한 상호작용항을 생성하였다. 그 결과 분산팽창계수(VIF: Variance inflation factor)값은 3.1 이하로 관찰되었다. 조절효과를 확인하기 위한 조건을 판단하고자 각 모형별 F값의 유의확률이 0.1보다 작은지 살펴본 결과, 6개 Model에서 모두 성립한 것을 확인할 수 있었다.

〈표 6〉 회귀분석 결과

변수		전체		공채		경채	
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
		β (std.err)	β (std.err)	β (std.err)	β (std.err)	β (std.err)	β (std.err)
(상수)		3.318*** (0.068)	3.319*** (0.068)	3.348*** (0.078)	3.350*** (0.078)	3.352*** (0.145)	3.345*** (0.144)
독립 변수	공공봉사동 기(PSM)	0.449*** (0.015)	0.449*** (0.015)	0.458*** (0.016)	0.460*** (0.016)	0.397*** (0.034)	0.390*** (0.034)
조절 변수	목표모호성	-0.309*** (0.015)	-0.307*** (0.015)	-0.323*** (0.017)	-0.322*** (0.017)	-0.245*** (0.033)	-0.250*** (0.034)
	역할모호성	-0.069*** (0.012)	-0.065*** (0.012)	-0.060*** (0.013)	-0.057*** (0.013)	-0.106*** (0.026)	-0.084*** (0.027)
상호 작용항	PSM * 목표모호성		-0.006 (0.016)		-0.020 (0.017)		0.055 (0.038)
	PSM * 역할모호성		-0.028** (0.014)		-0.009 (0.015)		-0.120*** (0.035)
통제 변수	성별	-0.065*** (0.018)	-0.063*** (0.018)	-0.080*** (0.020)	-0.079*** (0.020)	-0.008 (0.042)	-0.002 (0.042)
	결혼여부	-0.015 (0.022)	-0.015 (0.022)	-0.014 (0.024)	-0.015 (0.024)	-0.024 (0.050)	-0.023 (0.050)
	연령	0.032* (0.018)	0.032* (0.018)	0.015 (0.021)	0.016 (0.021)	0.048 (0.036)	0.048 (0.036)
	학력	0.007 (0.013)	0.006 (0.013)	0.002 (0.016)	0.002 (0.016)	0.001 (0.025)	0.003 (0.025)
	재직기간	0.045*** (0.009)	0.045*** (0.009)	0.052*** (0.011)	0.052*** (0.011)	0.031* (0.017)	0.031* (0.017)
	직급	-0.049*** (0.014)	-0.051*** (0.014)	-0.054*** (0.016)	-0.055*** (0.016)	-0.006 (0.035)	-0.014 (0.035)
	업무량	-0.052*** (0.012)	-0.053*** (0.012)	-0.048*** (0.013)	-0.049*** (0.013)	-0.077*** (0.029)	-0.075*** (0.029)
observations		4,115	4,115	3,370	3,370	745	745
F-statistics		356.0***	297.0***	304.0***	254.0***	52.0***	45.0***
R2(adjusted R2)		0.464 (0.463)	0.465 (0.464)	0.475 (0.474)	0.476 (0.474)	0.415 (0.407)	0.424 (0.415)

***P<0.01 **P<0.05, *P<0.1

먼저 전체 공무원을 대상으로 한 〈Model 1〉의 결과를 종합해보면, 통제변수 가운데, 개인특성에 해당하는 성별, 연령, 재직기간, 직급 그리고 업무량이 조직몰입에 미치는 영향에 있어 유의미한 결과를 보이고 있다. 남성이고, 연령과 재직기간이 길며, 직급이 낮고 업무량이 적을수록 조직몰입에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다. 다만, 결혼여부와 학력은 조직몰입에 미치는 영향이 유의미한 결과를 보이지 않는 것으로 확인되었다. 독립변수인 공공봉사동기(PSM)은 조직몰입에 대해 유의미한 정(+)의 영향을 미치며, 조절변수인 목표모호성과 역할모호성은 모두 조직몰입에 대해 유의미한 부(-)의 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 결론적으로 가설 1, 2-1, 2-2가 모두 채택되었음을 확인할 수 있다.

〈Model 2〉는 상호작용항을 고려한 분석결과로 목표모호성은 전체 공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향에 대해 유의미한 조절효과를 미치지 못하였다. 반면, 역할모호성은 유의미한 부(-)의 조절효과를 나타내고 있어 전체 공무원 집단에서 본인의 역할이 모호할수록 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킨다는 것을 의미한다. 결론적으로 가설 3-1은 기각되었으나, 3-2는 채택되었음을 확인할 수 있다. 다만, 각각 공채와 경채로 입직한 공무원의 특성, 조직몰입, PSM, 인식수준 차이에 따라 목표모호성, 역할모호성이 미치는 조절효과가 다르게 나타날 수 있으므로 공채와 경채로 입직한 공무원을 구분하여 분석을 시도하였다.

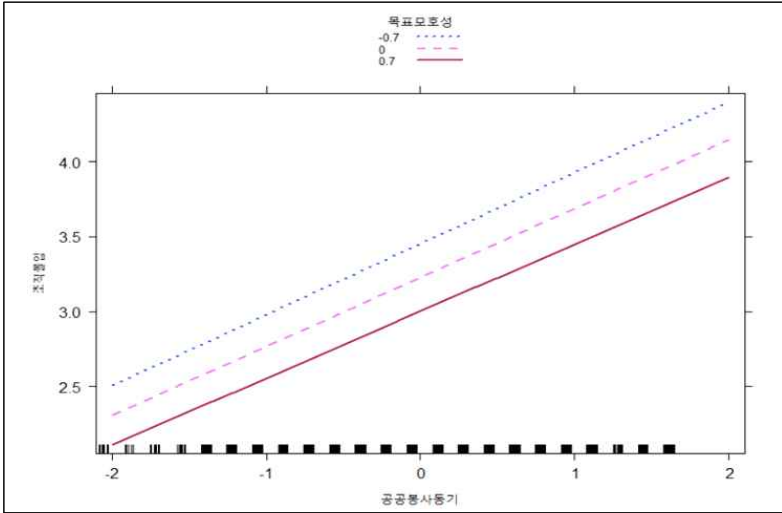
〈Model 3〉은 공채로 입직한 공무원의 공공봉사동기(PSM) 수준이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 통제변수 중에는 성별, 재직기간, 직급, 업무량만이 유의미한 변수로 나타났다. 공공봉사동기와 목표모호성, 역할모호성의 직접효과는 전체 공무원을 대상으로 분석한 결과와 동일하게 나타난 것으로 확인할 수 있다. 동일한 모형을 경채공무원에 적용한 결과는 〈Model 5〉에 제시되어 있으며, 역시 전체 공무원과 공채 공무원을 대상으로 분석한 결과와 동일한 결과를 보이고 있다. 이처럼 〈Model 1, 3, 5〉의 분석결과를 토대로 할 경우, 공공봉사동기와 목표모호성, 역할모호성은 기본적으로 모든 공무원 집단에서 조직몰입에 중요한 변수로 작용한다는 점을 알 수 있다.

한편, 가설 3-3에서 3-6에서 제시한 바와 같이 목표모호성과 역할모호성이 갖는 조절효과가 공채와 경채 공무원 간에 차이가 있는지 검증하고자 〈Model 4〉와 〈Model 6〉을 통해 분석하였다. 〈Model 4〉에서는 공채 공무원을 대상으로 공공봉사동기와 목표모호성, 역할모호성의 상호작용항을 통한 조절효과를 분석한 결과, 유의미한 영향을 확인할 수 없었다. 반면, 〈Model 6〉에서는 경채 공무원을 대상으로 동일한 분석을

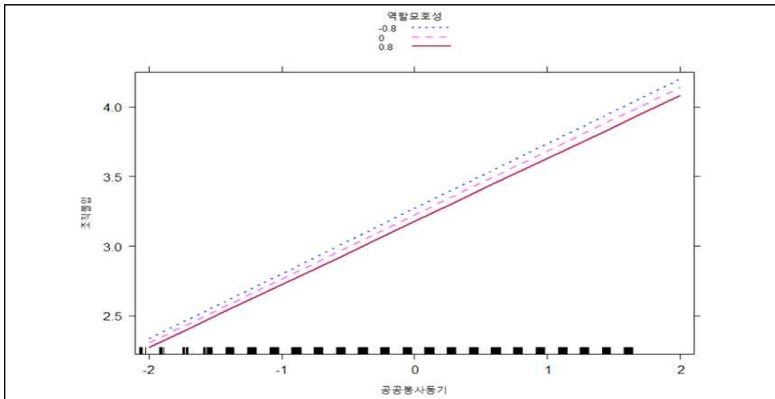
실시한 결과, 역할모호성에 대해서만 유의미한 부(-)의 조절효과를 확인하였다. 이는 공공봉사동기와 조직몰입 간의 관계에 있어 역할모호성의 조절효과도 공채, 경채 간 차이가 있음을 의미한다. 구체적으로는 경채 공무원 집단에서 본인의 역할을 모호하게 인식할수록, 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향이 약화될 수 있음을 의미한다. 그러나, 경채 공무원 집단에서도 목표모호성에 대해서는 유의미한 조절효과가 나타나지 않았음을 확인하였다. 결론적으로 가설 3-6은 채택되었으나, 가설 3-3, 3-4, 3-5는 기각되었음을 확인할 수 있다.

본 연구에서는 조절효과를 정확하게 파악하기 위해 Aiken & West(1991)가 제안한 상호작용 효과 도식화를 실시하였다. <그림 2>부터 <그림 5>에서는 조절변수의 값이 높은 집단(평균값 + 1표준편차)과 중간 집단(평균값), 낮은 집단(평균값 - 1표준편차)의 경우로 구분하여 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향의 차이를 확인하였다. <그림 2>와 <그림 3>에 따르면 공채 공무원 집단에서는 목표모호성과 역할모호성 수준이 변하더라도 기울기가 동일하게 유지되었으므로, 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향에 차이가 없는 것으로 나타났다(가설 3-3, 가설 3-4 기각). <그림 4>에서 보는 바와 같이, 경채 공무원 집단에서도 목표모호성의 변화는 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 영향에 큰 영향을 주지 못하는 것으로 나타난다(가설 3-5 기각). 다만, <그림 5>에서는 경채 공무원 집단에서 역할모호성이 높을수록 기울기가 완만하게 변하였으므로, 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시키는 것으로 볼 수 있다(가설 3-6지지).

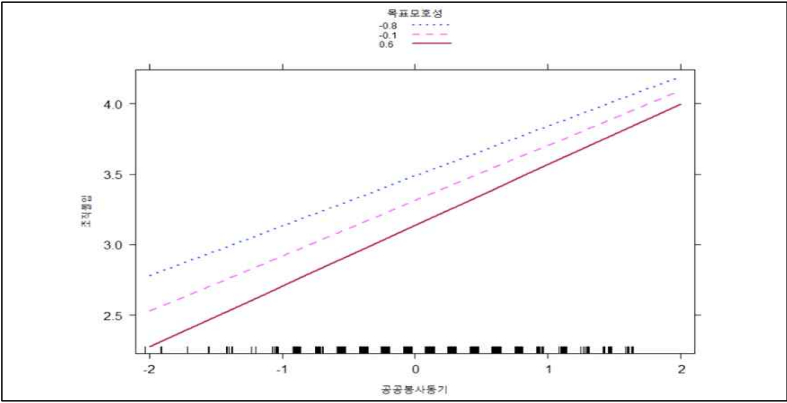
〈그림 2〉 목표모호성의 조절효과(공채 집단)



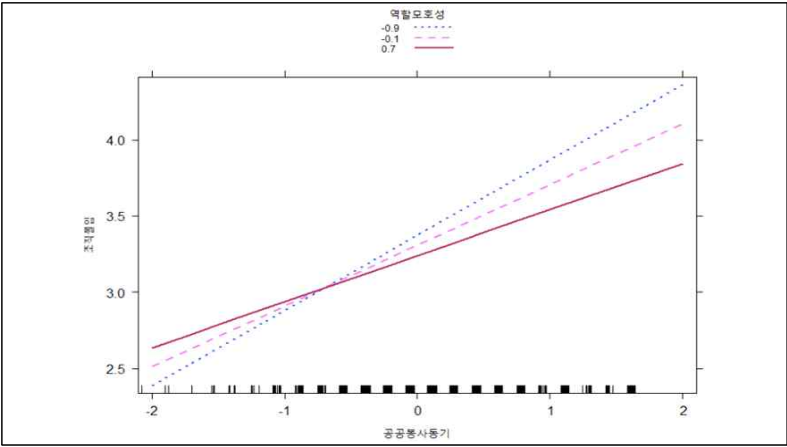
〈그림 3〉 역할모호성의 조절효과(공채 집단)



〈그림 4〉 목표모호성의 조절효과(경채 집단)



〈그림 5〉 역할모호성의 조절효과(경채 집단)



〈표 7〉 분석결과 요약

가설		채택여부	비고
1	공무원의 공공봉사동기 수준이 높을수록 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택	직접효과 O
2-1	공무원이 인식하는 조직의 목표가 모호할수록 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.	채택	
2-2	공무원이 조직 내에서 인식하는 본인의 역할이 모호할수록 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.	채택	
3-1	전체 공무원이 인식하는 조직의 목표모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.	기각	조절효과 X

3-2	전체 공무원이 인식하는 본인의 역할모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.	채택	조절효과 O
3-3	공채로 입직한 공무원이 인식하는 조직의 목표모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.	기각	조절효과 X
3-4	공채로 입직한 공무원이 인식하는 본인의 역할모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.	기각	
3-5	경채로 입직한 공무원이 인식하는 조직의 목표모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.	기각	조절효과 X
3-6	경채로 입직한 공무원이 인식하는 본인의 역할모호성은 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시킬 것이다.	채택	조절효과 O

V. 결론 및 함의

본 연구에서는 2021년 한국행정연구원에서 중앙 및 지방공무원을 대상으로 실시한 공직생활실태조사 자료를 활용하여, 공공봉사동기(PSM)가 공무원 개인이 인식하는 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향에 대해 조직 차원의 목표모호성과 개인 차원의 역할모호성이 어떠한 조절효과를 미치는지 그간 실증연구가 부족했던 점을 지적하고, 공채 출신과 경채 출신 공무원으로 구분하여 각 집단 내에서 목표모호성, 역할모호성이 미치는 조절효과를 실증적으로 비교·분석하였다는 측면에서 바람직한 공무원 조직의 관리방안을 위한 학문적, 실제적 함의를 갖는다. 폐쇄적인 조직문화에 활력을 불어넣고 민간조직 경험에 따른 전문성을 토대로 조직을 운영하기 위한 목적으로 경채 제도를 도입한 것을 감안할 때, 공채와 경채 집단 간에는 전문성과 개방성, 개인-직무 적합성, 동기 및 성과요인, 폐쇄적 조직문화에 대한 적응여부 등에서 차이가 나타날 수밖에 없을 것이다.

다중회귀분석 결과를 요약하면, 공공봉사동기는 전체를 대상으로 하거나 집단을 구분하여 분석한 결과, 모든 집단에서 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 목표모호성과 역할모호성은 모든 집단에서 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 마지막으로 조절효과는 목표모호성에 대해 유의미한 결과가 나타나지 않았으나, 역할모호성에 대해서는 전체 집단과 경채 집단에서 유의미한 결과를 확인할 수 있었다. 전체, 경채 출신 공무원 집단에서 조직 내 본인의 역할을 모호하게 인식할수록 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향을 약화시키는 것으로 나타났다. 이상의 결과를 토대로 한 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 공무원 조직에서 구성원들의 조직몰입을 이끌어내기 위해서는 공공봉사동기가 수반되어야 한다. 공공봉사동기가 공공조직의 구성원의 직무태도와 성과, 조직몰입, 직무만족 등의 변수에 긍정적인 영향을 미치는 것은 여러 실증연구를 통해 이미 검증된 바 있다. 본 연구에서도 공채 출신 공무원 뿐 아니라, 민간 부문에서의 경력을 가진 경제 출신 공무원에게서도 공공봉사동기의 직접적인 정(+)의 효과를 확인하였으며, 조절변수와의 상호작용항을 투입한 경우에도 유의미한 결과가 나타난 것을 볼 수 있다. 이는 개인의 이익보다는 공익을 중시하고 자신의 이익을 희생할 의도가 높은 이들이 공무원 조직에 입직하였으며, 채용유형에 상관없이 공공봉사동기가 강해질수록 더욱 조직에 몰입할 것이라는 이론적 가정을 지지하고 있다. 조직 관리의 차원에서 구성원 개인의 자발적인 직무노력을 강화하기 위해서는 구성원이 직무설계나 목표설정 등에 직접 참여할 수 있는 기회를 제공하여 성취감을 느낄 수 있도록 하고, 인사 및 근무평가체계에 PSM 관련지표를 적극 반영하여 구성원의 이타주의적 협력과 공익가치에 대한 몰입을 제도적으로 촉진할 필요가 있다(최무현, 조창현, 2013).

둘째, 공무원 조직에서 구성원의 조직몰입을 위해서는 조직의 목표를 명확하게 설정하고, 사전에 개인이 담당한 업무에 대한 책임범위와 우선순위, 업무 수행방법에 대한 충분한 설명을 통해 본인이 맡은 역할을 명확하게 이해할 수 있도록 해야 한다. 공공조직의 특성상, 다양한 정치적 권한에 의한 감독과 간섭을 받으며, 경쟁하는 이해관계의 타협을 위해 복잡하고 상충되는 요구와 정치적 환경에 직면함으로써 조직의 목표를 모호하게 설정하게 된다(Chun & Rainey, 2005a; Lowi, 1979). 다만, 개인의 역할모호성은 공공조직 뿐 아니라 현대 조직의 복잡성, 조직 변화의 신속성에 의해 야기된 개인의 직무스트레스 요인 중 하나로 개인이 업무를 효과적으로 규정하고 처리하기 위한 정보가 부족하거나 불명확하다고 느낄 때 발생한다(Churchill & Walker, 1974; Sims & Szilagyi, 1975). 물론, 목표모호성이 최일선의 집행 관리자들로 하여금 목표와 우선순위를 정하는데 있어 현지 상황과 장애요인을 바탕으로 더 나은 결정을 할 수 있도록 하고(송성화, 2015; Bourgeois, 1980), 환경 변화에 유연하게 대응할 수 있다는 측면에서 관료의 자율성을 증가시키는 장점도 있다는 견해도 존재한다(Kelemen, 2000). 그럼에도 불구하고, 조직몰입과 관련한 대부분의 실증연구에서는 조직의 목표와 개인의 역할이 명확하게 설정되지 않을 경우 구성원의 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 결과를 제시하고 있어 공무원의 조직몰입을 높이기 위한 조직관리 차원에서는 이러한 결과에 주목할 필요가 있다(곽성근, 이영균, 2020; 황창호, 2015; Cho & Lee, 2001;

Moon, 2000). 정부 조직의 행정문제가 발생할 때마다 정부혁신을 요구하는 목소리가 높아지고 이에 대한 대응의 차원에서 정부혁신이 추진되고 있으나, 개별 공무원은 무엇을 해야 하고, 어떠한 기여를 할 수 있으며, 어떤 요소를 통해 평가받는지 정확히 모르기 때문에 구호에만 그치게 된다(권한조, 이재완, 2019). 목표설정이론에 따르면, 조직의 사명이나 지시, 우선순위, 평가 등에 대한 목표가 모호하면 구성원들은 수동적인 반응만 보이게 되며 능동적이고 창의적인 혁신을 추구하지 않는다(Scott & Bruce, 1994). 국민 삶의 질을 높인다는 추상적이고 모호한 목표로는 개별 공무원의 조직몰입을 이끌어내기 힘들기 때문에, 부처, 과, 팀 단위 조직의 세부목표를 명확히 제시하고, 조직의 목표달성 여부를 기준으로 조직의 성과를 평가하는 체계가 구축되어야 할 것이다. 조직구성원들의 참여를 통해 조직의 목표를 설정하고, 설정된 목표에 대한 조직 차원의 이해와 동의를 구하는 절차가 필요할 것이다. 조직의 목표달성 여부를 성과로 평가하는 기준을 명확하게 공개하고 평가결과에 대한 환류와 교육이 이루어져야 할 것이다. 뿐만 아니라, 정부조직에서는 직무분장과 위임전결규정이 있음에도 불구하고 정치적 환경변화에 따라 조직의 역할이 불확실성에 직면하는 경우가 많다. 상명하복식 문화가 고착화되어 있고 규정과 절차를 지나치게 강조함에 따라 개인이 담당하는 업무도 불명확해지는 경우가 발생할 수 있다. 민간기업과 조직의 운영방식을 적극적으로 벤치마킹하여 공무원 조직 내 개인의 직무와 역할에 대한 구체성과 명확성을 높이기 위한 상세한 직무설계가 필요할 것이다.

셋째, 공무원 채용유형에 따른 개별 공무원의 특성을 고려하여 조직관리 방식의 변화를 도모할 필요가 있다. 회귀분석 결과에서는 경채 출신 공무원의 역할모호성에 서만 PSM이 조직몰입에 미치는 영향을 약화시키는 것으로 확인되었다. 경채 제도를 도입한 취지는 전문성을 토대로 민간부문에서 근무한 경력이 있는 사람을 공직 사회에 유입시킴으로써 공직 사회의 폐쇄성을 극복하고 경직된 조직문화를 개선함으로써 정부 혁신을 이끌어내는 데 있다. 경채로 입직한 공무원의 경우, 공채와 달리 부서 이동이 제한되어 있으며, 관련 부서에서 3-4년 이상 근무하여 본인의 전문성을 최대한 살릴 수 있도록 하고 있다.

경채 출신 공무원의 경우, 일정 부분 담당업무가 정해져 있고, 해당 구성원의 업무 수행과정에서 조직의 목표와 본인의 역할을 인식하기 쉬운 구조인 것으로 판단된다(정세희, 이사빈, 2021; 조유선, 전대성, 2022). 앞서 제시한 2021년 한국행정연구원의 공직생활실태조사 데이터의 기초통계분석 결과를 보더라도 경채 출신의 역할모호성

인식이 공채 출신에 비해 낮은 것으로 나타났다. 다만, 회귀분석을 실시한 결과 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 긍정적 영향에 대한 역할모호성의 조절효과는 경제 출신 집단에서만 나타났으며, 이를 통해 경제 출신은 본인의 역할이 모호할수록 공공봉사동기의 영향을 약화시키는 것으로 해석할 수 있다. 경제 출신 공무원은 채용과정과 조직관리 차원에서 공채 출신에 비해 본인의 역할을 명확하게 규정할 수 있는 환경에 처해있으며, 이러한 구조와 업무환경이 조직몰입에 더욱 긍정적 요소로 작용했을 것으로 판단할 수 있다. 민간에서 근무한 경험과 전문성을 바탕으로 공직 사회에 입직한 경제 출신 공무원들은 역할모호성에 대해 민감하게 반응할 수 있으므로, 본인의 역할을 명확하게 이해할 수 있도록 채용 및 조직 관리 차원에서 지속적인 노력이 필요할 것이다.

본 연구는 경제 공무원의 공공봉사동기(PSM), 목표모호성과 역할모호성이 조직몰입에 직·간접적으로 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 분석한 연구라는 점에서 이론적·실천적 함의가 있지만 몇 가지 한계점도 존재한다. 우선 경제 제도는 개인별 재직기간에 따라 과거에 시행된 특채, 최근의 민경채로 구분되고, 현재의 경제 역시 직급별로는 5, 7급 민경채와 9급 지역인재 추천채용을 통해 입직한 경우로 구분된다. 하지만, 본 연구에서는 자료의 한계로 인해 경제 집단 내 개인별 입직경로 차이를 세밀하게 고려하기 힘들었다. 또한, 공채와 경제 출신 공무원이 각각 어떠한 요인에 의해 본인의 입직경로를 선택한 것인지, 공채 출신 중에도 민간부문에서 근무한 경력이 있는 사람은 없는지 역시 본 연구에서는 자료의 한계로 밝혀내지 못하였다. 마지막으로 모든 변수에 대한 자료를 설문조사를 통한 공무원 개인의 주관적 인식 수준을 측정하는 것에 의존하고 있으며, 단년도 자료를 사용하였기 때문에 개인의 성향이나 공채-경제 출신 간 측정되지 않은 차이점을 체계적으로 통제하지 못하였다는 한계가 있다. 앞서 제시한 Harman의 단일요인 검정을 통해 동일방법편의로 인한 왜곡이 심각하지 않은 것으로 판단하였으나, 여전히 이 부분에서 자유로울 수 없다는 한계가 있다. 또한, 동일 시점에 측정한 공공봉사동기와 조직몰입 상호 간에는 역인과관계의 가능성도 배제할 수 없어 신중한 해석이 요구된다(김상묵, 2018; 김서용, 2009; 이하영 외 2017). 횡단면 연구의 근본적 한계를 극복하고, 연구의 내적 타당성(internal validity)을 확보하기 위해서는 향후 연구설계 단계부터 종단적 자료를 수집함으로써 신뢰성을 높일 필요가 있다. 이를 통해 공무원의 연도별 동기 및 행태변화를 살펴보거나, 개인 및 조직의 조직몰입과 성과분석을 통해 공무원 조직의 인사관리방안을 마련하는데 활용한다

면 더욱 의미있는 연구가 될 것으로 기대된다.

참고문헌

- 강동철.(2017). 지방공무원의 공공봉사동기(PSM)가 인간관계를 통해 이직의도에 미치는 영향: 부산광역시 공무원을 중심으로, 「사회과학연구」, 55(2), pp.381-418.
- 강혜진.(2022). 공무원의 직무자율성과 직무만족: 채용형태의 조절효과를 중심으로, 「한국사회와 행정연구」, 33(2), pp.1-21.
- 강혜진·차세영.(2021). 변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향: PSM의 매개효과와 목표모호성의 조절효과를 중심으로, 「한국사회와 행정연구」, 32(1), pp.1-24.
- 곽성근·이영균. (2020). 지방공무원의 공공봉사동기, 직무스트레스 및 조직몰입의 영향관계 분석, 「한국지방자치연구」, 22(1), pp.66-88.
- 구정대.(2015). 종사자의 역할모호성과 역할갈등이 조직유효성에 미치는 영향, 「관광학연구」, 39(6), pp.81-93.
- 권일웅.(2012). 공공/민간부문 성과급 비중과 주인-대리인 이론, 「행정논총」, 50(2), pp.113-142.
- 권한조·이재완.(2019). 정부조직의 변화관리가 혁신행동에 미치는 효과: 목표모호성의 조절효과를 중심으로, 「한국사회와 행정연구」, 30(2), pp.79-103.
- 김경리·조윤직.(2022). 공공봉사동기가 조직구성원 태도에 미치는 영향: 공공조직과 민간조직의 차이를 중심으로, 「사회과학논집」, 53(1), pp.77-102.
- 김구.(2005). 경찰공무원의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 치안센터 민원담당관을 중심으로, 「한국사회와 행정연구」, 16(3), pp.59-87.
- 김규남.(2003). 중소기업제조업 종업원의 조직몰입특성과 가치성향의 매개효과에 관한 연구. 「중소기업연구」, 25(2): 3-22.
- 김도윤·나태준.(2014). 공공·민간 조직 구성원의 조직몰입도 비교 연구: 성과급제의 조절효과를 중심으로, 「한국행정연구」, 24(1), pp.197-222.
- 김상묵.(2018). 공공봉사동기 연구의 성과와 과제, 「정부학연구」, 24(3): pp.43-112.
- 김서용.(2009). 공직동기의 결정요인에 대한 실증분석. 「행정논총」, 47(2): pp.182~209.
- 김서용·김선희.(2015). 공공조직에서 모호성이 조직효과성에 미치는 영향분석: 모호성의 유형별 효과와 공공봉사동기의 조절기능을 중심으로, 「한국행정연구」, 24(1), pp.139-171.
- 김서용·조성수·박병주.(2010). 공직동기(PSM)의 선행요인: 사회화 요인의 비교분석, 「한국행정학보」, 44(1), pp.147-177.
- 김소희·김서용·이병량.(2020). 동기이론에 대한 비교분석: 공공봉사동기, 업무특성이론, 내재

- 적 동기이론, 『한국행정학보』, 54(1), pp.37-75.
- 김은지·김판석.(2021). 공무원의 직무 스트레스가 성과와 만족에 미치는 영향: 공공봉사동기의 매개효과를 중심으로, 『한국행정논집』, 33(1), pp.93-121.
- 김재형·박성민.(2020). 공직사회 상사의 변혁적 리더십이 공무원의 적극행정에 미치는 영향: 학습지향성, 공공봉사동기의 매개효과 및 채용유형의 조절효과를 중심으로, 『융합사회와 공공정책』, 14(3), pp.3-33.
- 김진영.(2018). 공공조직과 민간조직의 PSM 차이와 발생원인: 내생적 요인과 외생적 요인의 종합, 『한국행정학보』, 52(3), pp.57-86.
- 김태희·오민지.(2019). 일-가정 양립정책이 조직몰입에 미치는 영향: 공·사 부문 여성관리자의 비교를 중심으로. 『한국사회와 행정연구』, 30(1): 119-144.
- 노종호.(2016). 공무원의 성과급과 공공봉사동기가 직무성가에 미치는 영향분석. 『한국인사행정학회보』, 15(2): pp.93-122.
- 노종호.(2021). 가족친화정책의 이용 경험 및 이용 만족도와 공무원의 조직몰입. 『한국거버넌스학회보』, 28(3): 95-126.
- 문창웅·이재연.(2022). MZ 세대 공무원의 조직몰입: 재택근무와 육아 부담의 영향을 중심으로, 『융합사회와 공공정책』, 16(2), pp.31-80.
- 박문상·박계홍.(2012). 부사관의 역할 정체성, 모호성, 갈등이 조직유효성에 미치는 영향: 조직지원인식과 심리적 임파워먼트 조절효과, 『인적자원개발연구』 15(2), pp.39-72.
- 박순애·이혜연.(2017). 공공봉사동기와 성과중심 보상제도에 대한 인식이 성과에 미치는 영향. 『한국조직학회보』 14(2): pp.97-128.
- 박순애·최진섭·이혜연. (2018). 공직 채용유형이 성과에 미치는 영향: 경력경쟁채용을 중심으로, 『한국인사행정학회보』 17(4), pp.81-107.
- 박윤·심형인.(2020). 공무원 채용유형에 따른 공직봉사동기, 조직공정성, 조직몰입에 대한 탐색적 연구: 공개채용과 경력채용 집단 간 비교를 중심으로, 『GRI연구논총』, 22(2), pp.339-365.
- 박천오·김상묵·강제상.(2000). 한국 공무원의 성별 직무관련 태도 차이에 관한 실증적 조사연구. 『한국행정학보』, 34(2): pp.269-287.
- 방하남·김상옥.(2005). 직무만족과 조직몰입의 결정구조 분석. 한국인의 경제 및 시민의식과 사회연결망: 국제비교, 삼성경제연구소 심포지움 발표자료.
- 변한섭.(2003). 공공부문과 민간부문의 직무만족도 차이 비교분석, 고려대학교 행정학과 대학원 석사학위논문.
- 송성화.(2015). 목표보호성과 조직행태-조직몰입, 직무만족, 공직봉사동기에 미치는 영향을 중심으로, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 송성화.(2020). 공공조직의 목표보호성과 조직몰입에 관한 연구: 관료제 조직구조의 매개효과와

- 관리적 직위의 차별적 효과를 중심으로, 『한국조직학회보』, 17(1), pp.87-121.
- 안종석·백권호.(2002). 중국 내 한국계 기업 현지 채용 근로자들의 조직몰입에 관한 연구, 『국제경영연구』, 13(2): pp.213-240.
- 안희정·김태룡.(2013). 경력경쟁채용제도의 효과성에 관한 연구, 『한국비교정부학보』 17(3), pp.145-174.
- 양현모·임성근.(2018). 민간경력자 일괄채용제도 성과분석 및 개선방안, 『KIPA 연구보고서 2018-15』, 한국행정연구원.
- 오민지·김태희.(2018). 조직 내 일-가정 양립 지원이 구성원들의 조직몰입에 미치는 영향, 『한국행정학보』, 52(4): 299-330.
- 옥원호·김석용.(2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구, 『한국행정학보』, 35(4), pp.355-373.
- 옥장흠.(2009). 교사의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 『한국교원교육연구』, 26(2), pp.175-200.
- 원구환·류숙원·김상윤.(2008). 공기업 유형별 조직몰입 영향요인 비교연구, 『한국조직학회보』 5(3), pp.29-64.
- 유민봉·박성민.(2014). 한국인사행정론. 서울: 박영사.
- 이근주.(2005). PSM과 공무원의 업무성과, 『한국사회와 행정연구』, 16(1), pp.81-104.
- 이대웅·손주희·권기현.(2016). 조직구성원의 역할스트레스가 조직몰입에 미치는 영향: 경찰조직에서 상관 리더십의 조절효과를 중심으로, 『한국사회와 행정연구』, 27(2), pp.201-236.
- 이수영.(2017). 우리나라 공무원 채용제도에 대한 진단과 개편방안 제언, 『한국인사행정학회보』, 16(1), pp.25-49.
- 이용규·정석환.(2005). 공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석, 『행정논총』, 43(1): pp.71-98.
- 이하영·오민지·이수영.(2017). 조직적 요인이 공무원의 공공봉사동기에 미치는 영향에 관한 연구: 개인의 욕구체계를 중심으로, 『한국인사행정학회보』, 16(3), pp.53-91.
- 임성욱.(2006). 사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 관한 연구: 사회복지전담공무원과 종합사회복지관 사회복지사 집단비교를 중심으로, 『사회복지정책』, 제25집, pp.5-26.
- 임재혁·박종구.(2018). 공공단체회원들의 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 영향, 『한국정책연구』, 18(1), pp.79-102.
- 장신재·김희수.(2006). 사회복지전담공무원의 전문적 능력, 임파워먼트, 직무성과 영향구조, 『한국사회복지행정학』, 8(3): pp.31-57.
- 전대성·박순애.(2021). 성장공정성에 대한 동료효과가 직무만족에 미치는 영향: 직무자율성, 민간근무경력 유무 차이를 중심으로, 『한국인사행정학회보』 20(3), pp.155-180.

- 전영한.(2004). 공공조직의 목표모호성: 개념, 측정 그리고 타당화, 『한국행정학보』, 38(5), pp.49-65.
- 전영한.(2009). 공공·민간조직 비교연구 메타분석: Sayre명제의 재검증, 『행정논총』, 47(2), pp.61-93.
- 전해옥·박민희.(2013). 결혼 여부에 따른 직장여성의 직무몰입에 영향을 주는 요인. 『한국산학기술학회논문지』, 14(10): pp.4953-4961.
- 정세희·이사빈.(2021). 공직봉사동기, 보수만족도와 직무만족, 이직의도를 중심으로 한 공무원 채용 방식의 조절효과 분석, 『인문사회21』, 12(1), pp.447-462.
- 조영신·최종률·양정미.(2012). A항공사 캐터링 종사원의 역할갈등과 역할모호성이 조직몰입과 경력개발노력태도에 미치는 영향에 대한 연구: 직무불안정성의 매개역할을 중심으로, 『관광학연구』, 36(8), pp.207-229.
- 조유선·전대성.(2022). 공직 내 민간경력 보유자(sector switchers)의 특성에 관한 연구: 재직기간에 따른 업무 동기 및 성과 차이를 중심으로, 『한국인사행정학회보』, 21(1), pp.133-159.
- 최낙범·이수영.(2016). 공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향: 직무특성의 조절효과 검증을 중심으로, 『한국행정연구』, 25(1), pp.169-198.
- 최무현·조창현.(2013). 공무원의 공공봉사동기와 직무태도에 대한 실증적 연구: 직무만족과 조직몰입을 중심으로, 『지방정부연구』, 17(1), pp.343-366.
- 최순영·조임곤.(2013). 개방형 임용제도의 성과인식 및 만족도의 영향요인. 『한국사회와 행정연구』 24(1): 1-27.
- 하미승·권용수.(2002). 공무원 직무스트레스의 유발요인 및 결과변수에 관한 연구: 중앙부처 공무원을 대상으로, 『한국행정연구』, 11(3), pp.214-245.
- 허성욱.(2016). 목표모호성과 정서적·규범적·지속적 몰입: 조직문화격차의 매개효과를 중심으로, 『한국행정연구』, 25(1), pp.1-25.
- 황창호.(2015). 경찰공무원의 직무스트레스 유형과 조직유효성에 대한 연구: 직무만족의 조절효과를 중심으로, 『한국공안학회보』, 24(1), pp.223-251.
- Alonso, P, & Lewis, G. B. (2001). Public service motivation and job performance:Evidence from the federal sector. The American Review of Public Administration, 31(4), 363-380.
- Arnold, H. J. & Feldman, F. C. (1986). Organizational Behavior. McGraw-Hill Book Company.
- Baarspul, H., & Wilderom, C. (2011). Do Employees behave differently in public- vs private sector organizations?. Public Management Review, 13(7): 967-1002.
- Bae, Kwang B., & Gigeun Yang (2017). The Effects of Family-Friendly Policies on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Panel Study Conducted on South Korea's Public Institutions. Public Personnel Management, 46(1): 25-40.
- Berman, E. M. (1999). Professionalism among Public and Nonprofit Managers: A Comparison. The American Review of Public Administration, 29(2): 149-166.

- Blalack, R. & Davis, H. (1975). Role Ambiguity, job-related Tension and Job Satisfaction. *Journal of Management*, 1: 31-37.
- Bourgeois, L. J. (1980). Performance and Consensus. *Strategic Management Journal*, 1(3): 227-248.
- Boyne, G. (2002). Public and Private Management: What's the Difference?, *Journal of Management Studies*, 39: 97-122.
- Bozeman, B., & Su, X. (2015). Public Service Motivation Concepts and Theory: A Critique. *Public Administration Review*, 75(5): 700-710.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of public administration research and theory*, 8(3), 413-440.
- Brockner, J, Spreitzer, G., Mishra, A., Hochwarter, W., Pepper, L., & Weinberg, J. (2004). Perceived Control as an Antidote to the negative Effects of layoffs on Survivors' Organizational Commitment and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, 49(1): 76-100.
- Buchanan, B.(1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public administration review*, 339-347.
- Buchanan, B. (1975). 'Red Tape and the Service Ethic: Some Unexpected Differences Between Public and Private managers. *Administration and Society*, 6(4): 423-438.
- Caillier, J. G. (2017) "Public Service Motivation and Decisions to Report Wrongdoing in U.S. Federal Agencies: Is the Relationship Mediated by the Seriousness of the Wrongdoing", *The American Review of Public Administration*, 47(7): 810-825.
- Camilleri, E. (2006). Towards Developing an Organizational Commitment-Public Service Motivation Model for Maltese Public Service Employees. *Public Policy and Administration*, 21(1): 63-83.
- Cho, K. H., & Lee, S. H. (2001). Another Look at Public-Private Distinction and Organizational Commitment: A Cultural Explanation. *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Chun, Young Han & Rainey, Hal. G. (2005a). Goal Ambiguity in U.S. Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(1): 1-30.
- Chun, Young Han & Rainey, Hal. G. (2005b). Goal Ambiguity and Organizational Performance in U.S. Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(4): 529-557.

- Churchill, Gilbert A., Jr., Neil M. Ford & Orville C. Walker, Jr. (1974). Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce, *Journal of Marketing Research*, 13(November): 323~332.
- Crewson, P. E. (1997). "Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect." *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 7, No. 4, pp. 499-518.
- Davis, R. S. & Stazyk, E. C. (2014). Developing and Testing a New Goal Taxonomy: Accounting for the Complexity of Ambiguity and Political Support. *Journal of Public Administration Research and Theory*.
- Georgopoulos, B. S., Mahoney, G.M., Jones N. W. Jr. and Nyle W. (1957). "A Path-goal Approach to Productivity". *Journal of Applied Psychology*, 41(6), 345-353.
- Golden, Timothy D. (2006). Avoiding Depletion in Virtual Work: Telework and the Intervening Impact of Work Exhaustion on Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69: 176-187.
- Harman, H. (1967), *Modern Factor Analysis*(2nd Eds.), Chicago: University of Chicago Press.
- Jackson, S. & Schuler, R. (1985). A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36: 16—78.
- Jung, C. S. (2014). Organizational goal ambiguity and job satisfaction in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 24(4): 955-981.
- Jung, Chan Su & Rainey, Hal. G. (2010). Goal ambiguity research in government In *Public management and Performance: research Direction*. 34-59. Cambridge University Press.
- Kelemen, Mihaela (2000). Too Much or Too Little Ambiguity: The Language of total Quality Management. *Journal of Management Studies*, 37(4): 483-498.
- Kim, Sangmook, & Vandenabeele, W. (2010). A Strategy for Building Public Service Motivation Research Internationally. *Public Administration Review*, 70(5): 701-709.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1992). *Organizational Behavior*(2nd ed). Homewood, IL.: Richard D. Irwin.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-analysis of Person-job, Person-organization, Person-group, and Person-supervisor FIT, *Personnel Psychology*, 58(2): 281-342.
- Latham, G. P. (2004). The Motivational Benefits of Goal-Setting. *The Academy of Management Executive*, 18(4): 126-129.

- Lowi, Theodore J. (1979). The end of liberalism. New York: W. W. Norton.
- March, J. G. & Simon, H. A. (1958). Organizations, NY: Wiley.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin, 108: 171-194.
- Meyer, J.P. & Allen, N. J.(1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1: 61-89.
- Moon, M. J. (2000). Organizational Commitment Revisited in New PublicManagement: Motivation, Organizational Culture, Sector, and Managerial Level, Public Performance and Management Review, 24: 177-194.
- Mowday, R.T., Porter, L. W. & Steer, R. M. (1982). Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press.
- Moynihan, D. P. & Pandey, S.K. (2007). The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. Public Administration Review, 19(4):5-16.
- 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.
- Pandey, S. K. & Wright, B. E. (2006). Connecting the Dots in Public Management: Political Environment, Organizational Goal Ambiguity, and the Public Manager's Role Ambiguity. Journal of Public Administration Research and Theory, 16(4): 511-532.
- Perry, J. L. & Wise, L. R.(1990). The motivational bases of public service. Public administration review, 367-373.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. Journal of Public Administration Research and Theory, 6(1): 5-22.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, and N. P. Podsakoff(2003). "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. Journal of Applied Psychology, 88(5), 879.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E.(1968). Managerial Attitudes and Performance. Homewood, III: Richard D. Irwin.
- Rainey, Hal. G. (2009). Understanding and Managing Public Organization. 4th edition. Jossey-Bass.
- Rainey, H. G. & Jung, C. S. (2015). A conceptual framework for analysis of goal ambiguity in public organizations. Journal of Public Administration Research and Theory. 25(1): 71-99.

- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of public administration research and theory*, 9(1), 1-32.
- Rizzo, J., House, R. & Lirtzman, S. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15: 150—163.
- Sayre, W. (1953). Premises of Public Administration, *Public Administration Review*, 18: 102-3.
- Scott, S. G. & R. A. Bruce (1994), “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sims, H. S. & Szilagy, A. D. (1975). Leader Structure and Satisfaction of Nurses: A Path Analysis Approach. *Journal of Applied Psychology*, 4: 19.
- Stazyk, E. C. & Davis, R. S. (2015). “Taking the ‘High Road’: Does Public Service Motivation Alter Ethical Decision Making Processes?”, *Public Administration*, 93(3): 627-645.
- Stazyk, Edmund C. & Goerdel, Holly T. (2011). The Benefits of Bureaucracy: Public Managers’ Perceptions of Political Support, Goal Ambiguity, and Organizational Effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(4): 645-672.
- Steinhaus, C. S. & Perry, J. L. (1996). Organizational Commitment: Does Sector Matter?, *Public Productivity and Management Review*, 19: 278-288.
- Stevens, J. M., Beyer, F. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment. *The Academy of Management Journal*, 21(3): 380-396.
- Steers, R. M.(1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46-56.
- Vandenabeele, Wouter, Adrian Ritz, & Oliver Neumann. (2018). Public Service Motivation: State of the Art and Conceptual Cleanup, in Edoardo Ongaro & Sandra van Thiel (eds.), *The Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe*, London: Palgrave Macmillan. 261-278.
- Wallace, J. E.(1997). Becker’s side-bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or a resurrection?. *Human Relations*, 50(6), 727-749.
- Weiman, C. G.(1978). A Study of the Occupational Stressor and the Incidence of Disease/Risk. *NIOSH Proceeding: Reducing Occupational Stress*. National Institute for Occupational Safety and Health.
- Wiener, Y.(1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management*

review, 7(3), 418-428.

- Wittmer, D. (1991). Serving the People or Serving for Pay: Reward Preferences Among Government, Hybrid Sector, and Business Managers. *Public Productivity and Management Review*, 14: 369-384.
- Wright, B. E., Christensen, R. K., & Pandey, S. K. (2013). "Measuring public service motivation: Exploring the equivalence of existing global measures", *International Public Management Journal*, 16(2): 197-223.
- Wright, B E., Hassan, S., & Christensen, R. K. (2017). "Job Choice and Performance: Revisiting Core Assumption about Public Service Motivation", *International Public Management Journal*, 20(1): 108-131.
- Yang, K., & Pandey, S. K. (2009). How do perceived political environment and administrative reform affect employee commitment?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(2), 335-360.

Abstract and Key Words

The effect of Public Service Motivation on organizational commitment of public officials: Focusing on the moderating effect of goal ambiguity and role ambiguity by recruitment type

Yoo, Seung Hyun

Korea Institute of Public Finance

Kim, Jun Sung

Korea Institute of Public Finance

The aim of this study is to analyze the Public Service Motivation(PSM) on organizational commitment by classifying public service groups by recruitment type(open competition recruitment, career competition recruitment) and to verify the moderating effect of goal ambiguity and role ambiguity on organizational commitment.

The data were used as the results of the 2021 Public Service Life Survey conducted by the Korean Institute of Public Administration. The survey was conducted on general public officials working in 47 central government offices and general public officials working in 17 metropolitan government offices.

According to the analysis, it was found that the higher the level of awareness of individual Public Service Motivation(PSM) in the entire group, the more positive (+) effect on organizational commitment, and the higher the goal ambiguity and role ambiguity, the more negative (-) effect on organizational commitment. Through this, it was confirmed that increasing the level of Public Service Motivation(PSM) throughout public officials and lowering ambiguity is an important factor in improving organizational commitment. However, the moderating effect of ambiguity on the impact of Public Service Motivation(PSM) on organizational commitment occurred only in all public officials and career competition recruitment group, and in particular, both groups showed significant results only for role ambiguity. It suggests that organizational management is necessary so that public officials who have been employed as experienced workers can clearly recognize their role in performing their duties.

[Key Words: organizational commitment, public service motivation, goal ambiguity, role ambiguity, recruitment type]