

공공서비스 동기와 국가에 대한 긍정적 태도가 대학생들의 공직 선호에 미치는 영향

이수진·박홍식·정주원*

논문 요약

공공서비스 동기와 국가에 대한 긍정적 태도는 공직자들에게 요구되는 중요한 자질이다. 이 연구의 목적은 이러한 요인들이 대학생들의 공직 선호에 얼마나 크게 영향을 미치는가를 일반적 요인, 사회문화적 요인과 비교하여 확인하는 것이었다. 서울과 수도권 2개 대학, 영·호남 3개, 충청권 1개 대학에서 2012년 11월 2일부터 28일까지 약 1달간 설문조사를 실시하여 총 593부를 수집, 데이터로 사용하였다. 연구 결과, 공공서비스 동기는 공직 선호를 증가시키는 효과가 있었으나 공공서비스 동기의 모든 차원이 아닌 일부 차원만 그러한 효과가 있는 것으로 나타났다. 국가에 대한 긍정적 태도는 민간 기업보다는 공직에 대한 선호를, 다른 학문분야보다는 행정학과 학생들의 공직 선호를 증가시켰고, 효과도 보다 뚜렷하고 일관되었다. 이 연구는 공공서비스 동기뿐만 아니라 국가에 대한 긍정적 태도 또한 공직 선호에 주요한 영향 요인이라는 점에서 관련 연구와 더불어 공무원 채용에서 이를 보다 체계적으로 반영할 필요가 있음을 강조하였다.

주제어: 공공서비스 동기, 국가에 대한 긍정적 태도, 대학생들의 공직 선호, 진로 선택

* 교신저자

I. 서론

‘공직(public service)’은 대학생들이 가장 선호하는 직업군 중 하나이다. Jin(2013: 331)은 대학생들이 공직을 얼마나 선호하는가, 무엇이 공직 선호를 결정하는가에 대한 연구는 정부 인적 자원 관리에 매우 중요하다고 주장하였다. 선행연구들은 그 동안 주로 공공서비스 동기(public service motivation, 이하 PSM), 즉 국민들을 위하여 봉사를 원하는 욕구에서 그 이유를 찾았다. 정부는 공익과 사회적 선(善)의 증진을 위하여 존재하므로, 공공서비스 동기가 높은 사람들일수록 공직을 보다 선호할 것이라는 가정에 기초한 것이다. 연구결과에서도 공직자들은 회사원들보다 공공봉사 동기가 더 높고, 돈은 덜 중요시하며 남을 위해 좋은 일을 하는 것(doing good)을 보다 중요하게 생각하였다(Henry, 2010: 90). 이것은 정부가 높은 성과, 질 좋은 서비스를 제공하기 위해서는 PSM이 높은 사람을 선발할 필요성이 있음을 의미한다. 하지만 공직자에게는 공공서비스 동기뿐만 아니라 국가에 대한 긍정적 태도(positive attitudes toward the state, 이하 PAS), 즉 헌법적 가치에 대한 믿음, 역사 인식, 국가 정체성, 소속감, 애국심 등 또한 매우 중요하다. 정부는 실제 공무원 채용에서 PAS를 국가관이라는 이름하에 헌법, 국가시험과 면접을 통하여 검증하고 있다. 국가에 대한 긍정적 태도를 가진 사람일수록 정부 업무를 수행함에 있어 책임과 의무를 다하고 생산성 향상시키며, 신뢰도를 개선할 수 있다고 믿기 때문이다. 하지만 Perry(1996)가 개발한 PSM 척도에서는 개인의 국가에 대한 태도를 개념 요소의 하나로 다루지 않는다. 선행연구들 또한 이것을 공직 선호 동기나 영향 요인으로 거의 고려하지 않았다(Jin, 2013).

PSM은 미국 연구자들이 자국의 공직사회를 상정하여 공직자에게 무엇이 요구되는가를 정의한 것이고 한국은 공직 지망자의 국가에 대한 긍정적 태도를 중요한 요소로 고려하는 만큼, 이 연구에서는 PSM과 더불어 PAS를 독립변수로 설정하고 이들의 공직 선호에 대한 영향을 분석하였다. 대학생들은 정부 인력 충원의 핵심 자원이라는 점에서(Taylor, 2005: 514), 이들을 대상으로 PSM과 PAS가 공직 선호에 어떤 영향을 미치는가를 진로(career sectors)와 학문 분야(disciplinary background), 학년별로 나누어 검토하였다. 첫째, PSM과 PAS는 대학생들의 공직 선호에 어떠한 영향을 미치는가? 공기업, 사기업 선호에 대한 영향과 어떤 차이가 있는가? 공직 선호 영향 요인을 일반 요인, 공직 고유요인, 사회문화적 요인으로 구분할 때, 공직 고유요인 PSM과 PAS의 영향은 다른 요인들의 그것과 어떻게 다른가? 둘째, PSM과 PAS는 행정학과 학생들의 공직 선호에 어떤 영향을 미치는가? 행정학과 학생들을 제외한 타 사회과학 분야 대학생 및 공대 학생들과 비교할 때 어떻게 다른가? 셋째, 학년도 유의한 영향 요인인가를 추적하였다.

이 연구가 가지는 의미는 다음과 같다. 첫째, 국가에 대한 긍정적 태도를 공직 동기 요인의

하나로 설정하고, 국가에 대한 긍정적 태도가 대학생들의 공직 선호에 어떤 영향을 미치는지 분석한 점이다. 한국의 공무원 시험은 PAS를 중요한 요소로 고려하고 있음에도, 기존연구에서는 PSM(공직 및 공공서비스 가치나 태도를 측정하는)만을 공직 선호 동기 요인으로 다룰 뿐 PAS(개인의 국가에 대한 소속 또는 일체감, 믿음과 지지, 충실, 신뢰 등의)가 어떤 영향을 미치는지에 대한 체계적 분석이 드물었다. 둘째, 비교 분석방법의 도입이다. 공직은 행정학과만이 아니라 모든 학문분야 학생들의 선호 대상이다. 행정학과 학생들 또한 교육의 내용, 특성상 공직뿐만 아니라 사기업, 비영리조직에도 지원할 수 있다. 그럼에도 불구하고 공직 선호 영향 요인 연구에서 다른 분야 직업 선호, 학문 분야와의 비교를 통한 순수 효과의 추정은 드물었다. 이 연구에서는 PSM과 PAS의 공직분야 선호에 대한 영향을 직업 분야(공직, 공기업, 사기업), 학문 분야(행정학과 대학생, 행정학과를 제외한 사회과학 분야 대학생, 공대생), 동기요인(일반 요인, 공직 고유요인, 사회문화적 요인), 학년(1,2학년과 3,4학년)으로 구분하여 비교함으로써 순수 효과를 추적하였다. 연구결과는 PAS 또한 공직 선호의 주요 동기 요인인가? 행정학과 학생들이 어떠한 이유로 공직을 선호하는가, 정부 인력채용시스템은 어떤 점에서 개선이 필요한가? 등에 대한 정보를 제공하고 정부 인력확보 및 교육프로그램의 설계, 행정학과 교육의 방향, 정체성 이해 증진에도 기여할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 대학생들의 직업 선호 영향요인 및 선행 연구

대학생의 공직 선호에 대한 연구는 그 중요성에 비해 그렇게 많지 않다. 고길곤박치성(2010: 340, 350)은 공공서비스 정신(public service spirit) 개념을 도입, “공공서비스 정신이 대학생들이 민간회사 대신 공직을 선택하는 중요한 동기라고 할 수 있을까?” 라는 연구문제를 제기한 후, 10개 대학 731명의 한국 대학 행정학과와 정외과 전공수업에 참여하는 학생들을 대상으로 공직과 민간 회사의 직업선택 동기가 어떻게 다른지를 연구하였다. 이들은 Jurkiewicz et al.(1998)이 제시한 15개의 직업선택 동기요인(motivators)을 사용하여 “개별 동기요인 간 상대적 점수를 부여”하는 방식으로 동기요인과 그 중요성을 분석하였다. PSM이 아닌 공공서비스 정신이 공직 선택에 미치는 영향을 검토하였고, 공공서비스 정신은 “15개의 동기요인 중 [대학생들이] ‘사회 봉사기회’ 동기요인을 얼마나 중요하게 인식하는가?” 를 단일 문항으로 측정하였다(p. 351). 연구결과, “공직을 선택하는 학생들은 민간기업을 선택하는 학생에 비해 ‘안정된 미래,’ ‘사회에 봉사할 기회,’ 그리고 ‘중요한 의사결정에 기여할 수 있는 기회’를 상대적으로 중요하게 생각하였다” (p. 360). 이밖에 대학생들의 공직 선택 영향 요인 연구로, Taylor(2005: 518)는 학생

들이 소속 학문분야에서 관련 분야에 맞추어진 교육을 받는다는 점에서 학문분야(*disciplinary background*)가 직업 선택의 중요한 영향 요인 중 하나라고 보고, 정치학, 경영학, 법학, 교육학, 예술, 자연과학(*science*)로 나누어 차이를 검토하였다. Chetkovich(2003: 660)는 정책학 전공 학생들(*public policy students*)을 대상으로 한 직업 선택 연구에서 공직을 기피하고 기업에 들어가는 경향을 분석하였다.

행정학과 학생들의 공직 선호 연구와 달리 대학생들의 직업 선호 동기 요인(*career motivations*) 연구는 그 동안 적지 않았다(Kruijthof et al., 1992; Gąsiorowski, Rudowicz, & Safranow, 2015). 학문과 직업 분야가 일치하는 의학 분야에서 특히 이러한 연구가 많았다. 박귀화·유효현·임준(2014: 310)은 의과대학 또는 의학전문대학원 학생들을 대상으로 직업 가치를 평판(*prestige*, 사회적 지위와 금전적 보상), 서비스(타인의 안녕과 지역사회 의료 서비스 제공), 자율성, 라이프스타일(직무 수행에 있어서의 자율, 독자성, 창의성), 관리(보건의료 인력의 관리 책임), 의학 연구와 학문적 발전(*scholarly pursuits*)으로 분류한 후, 직업 가치 인식이 전공분야(*medical specialty*), 즉 직업 선호에 어떤 영향을 미치는가를 분석하였다. Kruijthof et al.(1992)은 네덜란드 의대 1년차 학생들의 직업선택 동기 연구에서, 여성은 대인관계(*interpersonal*) 및 이상적(*idealistic*)인 동기 요인을, 남자들은 금전적 목표와 지위 성취 지향적 동기 요인을 중요시한다는 점을 보여주었다. Haase and Lautenschläger(2011)는 기존 문헌 연구를 통해 대학생들의 직업 선택 동기를 인식적인 요인(예, 자기실현, 자율성 및 독립심 욕구, 자기개발 및 경험 획득, 사회적 인식과 지위)과 환경 혹은 문화, 사회, 정치, 경제 등의 맥락적인 요인(예, 가족 및 사회적 압력, 부모의 직업, 직업시장의 현황과 고용 안정성 등)으로 나눈 후, 직업 선택 요인을 현상유지 지향, 자아실현, 자기결정이라는 3가지 차원으로 설명하였다. Todisco, Hayes, and Famill(1995: 1200-1201)은 호주 시드니 대학 의학부(*faculty of medicine*) 학생 남자 381명, 여자 264명을 대상으로, ‘지위 및 안정성 지향,’ ‘사람 지향,’ ‘연구 지향,’ 세 가지 차원, 10개 하위 요인(사람들을 도울 수 있는 기회, 의학의 과학적 성격, 의료 직업 분야의 지적 도전, 직업 안정성, 의학 내에 있어서의 진로의 다양성, 사회변화 촉진 역할, 연구의 기회, 건강한 팀과 함께 일하는 것, 의료 직업이 갖는 높은 사회적 지위와 명망, 가장 우수한 학생들만의 입학)을 제시하고 의학을 진로로 선택한 동기 요인을 중요도에 따라 응답하도록 하였다. 분석 결과, 동기 요인의 중요성 인식에서 남녀 모두 사람들을 도울 수 있는 기회를 1순위로, 의학의 과학적 성격, 의료 직업 분야의 지적 도전을 그 다음으로 꼽았다. 반면 의료 직업이 갖는 사회적 지위나 명망은 가장 낮게 인식하였다. 또 남자들은 직업의 안전성을 여자보다 높게, 여자들은 진로의 다양성과 건강한 팀과 함께 일할 수 있는 기회를 남자보다 높게 평가하였다. Crossley and Mubarik(2002)는 의학과 학생들과 치의학과 학생들의 진로선택 동기 비교 연구에서 17가지의 하위요인(예, 지위와 안정성, 개인적 기술의 사용, 학문에 대한 흥미 등)의 중요성을 검토하였다. 국내 의과대학생들의 직업 선호에 관한 연구도 적지 않다. 예를 들어, 김민강·강진오(2007:

93)는 의과대학 학생 118명을 대상으로, Todisco et al.(1995)이 개발한, ‘지위 및 안정성 지향,’ ‘사람 지향,’ ‘연구 지향’의 14개 문항과 Zadik, Gilad, and Peretz(1997)의 ‘타인의 영향’ 및 ‘근무 환경’ 요인 6개 항목을 합하여 20개 문항의 척도로 진로 선택 동기를 연구하였다. 이 연구에서 저자들은 학생들이 의학 분야를 진로로 선택하는 가장 중요한 동기는 타인을 돌보고 사람들에게 봉사할 수 있다는 점 때문이고, 그 다음으로는 의학이 가진 과학적 매력과 직업이 갖는 안정성이라는 것을 발견하였다.

2. 공직과 공공서비스 동기

Perry and Wise(1990: 368)는 공공서비스 동기를 “공공기관이나 조직에 주요한 또는 고유한 동기(motives)에 부응하는 성향”으로 정의하고, Knoke and Wright-Isak(1982)의 연구에 기초하여, 합리적(rational), 규범적(norm-based), 정서적(affective) 동기로 분류하였다. 합리적 동기가 개인의 효용 극대화에 기초한 행동이라면, 규범적 동기는 규범을 준수하기 위한 행동이며, 정서적 동기는 다양한 사회적 맥락에 대한 정서적 행동을 유발하는 요인이다. Perry(1996)는 후속 연구에서 공공서비스 동기 측정을 위한 PSM 척도를 개발하였다. 먼저 선행연구를 검토하여 정책입안에 대한 매력(attraction to policy making, 5개 항목), 공익에 대한 헌신(commitment to public interest, 7개 항목), 사회적 정의(social justice, 5개 항목), 시민으로서의 의무(civic duty, 7개 항목), 연민(compassion, 8개 항목), 자기희생(self-sacrifice, 8개 항목)의 6개 개념적 차원으로 구성된 총 40개 속성 항목을 도출하였다(Perry, 1996: 10-11). 다음 MPA 학생, 행정학과 학부생, 기업 관리자, 지방정부의 부서장, 사회복지 대학원생, 대학의 직원, 보안관, 연방 및 주정부 공무원 등 총 376명을 표본으로 설문 조사를 실시한 후 부적절한 항목을 삭제하고, 새로운 차원을 구성한 후 모델 적합도 확인 등을 통하여 4개요인 24항목의 PSM 척도를 개발하였다. 다음 <표 1>은 척도 차원 및 각 차원별 구성 항목들이다.

<표 1> 공공서비스 동기 척도의 차원 및 항목

차 원	문 항
정책입안 매력 3개	나는 정치를 '지저분한 것'으로 생각한다. (역코딩)
	정책결정에서의 주고받는 거래나 교환은 내게는 썩 마음에 내키지 않는다. (역코딩)
	나는 정치인들을 별로 좋아하지 않는다. (역코딩)
공익에 대한 헌신 5개	나는 지역사회에서 무엇이 일어나고 있는가에 대하여 열정적으로 어떤 관심을 갖고 있지는 못하다. (역코딩)
	나는 어떤 사심도 없이 지역사회에 기여하고 있다.
	뜻있는 사회봉사는 매우 중요하다.
	나는 공직자들은 비록 자신의 이익에 손해가 된다고 할지라도 전체 사회를 위하여 가장 좋은 것을 해야 한다고 생각한다.
	나는 사회봉사가 시민의 의무라고 생각한다.

연민 8개	사회적 혜택에서 소외된 사람들의 곤경을 보고 내 마음이 크게 움직이는 경우는 거의 없다. (역코딩)
	대부분의 사회복지 사업들은 없어서는 안될 만큼 아주 중요하다.
	곤경에 처한 사람들을 볼 때 나는 연민의 감정을 잘 억누르지 못한다.
	나에게 있어 애국심이란 다른 사람들의 편안한 삶까지도 보살펴 주는 것이다.
	나는 내가 개인적으로 알지 못하는 사람들의 복지에 대하여는 거의 생각하지 않는다. (역코딩)
	나는 매일 매일의 일상에서 우리가 정말 서로 의지하며 살아가고 있다는 생각을 한다.
	나는 기꺼이 먼저 무엇을 하려고 하지 않는 빈곤한 사람들에 대해서는 측은한 마음이 들지 않는다. (역코딩)
	내가 전폭적으로 지원하는 공익사업은 거의 없다. (역코딩)
자기희생 8개	사회에 의미 있는 일을 하는 것이 내게는 내 자신의 개인적 성취보다도 더 중요하다.
	나는 내 자신의 일보다 사회적 의무를 더 중시해야 한다고 믿는다.
	남에게 선행을 베푸는 것보다는 돈을 잘 버는 것이 내게는 확실히 더 중요하다. (역코딩)
	내가 하는 많은 일들은 내 자신보다는 사회적으로 좋은 일을 위한 것이다.
	다른 사람들을 위해 봉사하는 일은 아무도 내게 그것에 대가를 지불하지 않아도 기분 좋은 일이다.
	나는 사람들이 사회로부터 얻는 것보다 더 많은 것을 돌려주어야한다고 느낀다.
	나는 다른 사람을 돕기 위해 개인적 손실도 무릅쓰는 보기 드문 사람 중의 하나이다.
	나는 사회적으로 좋은 일을 위해 크게 희생할 준비가 되어 있다.

자료: Public service motivation items by subscale(Perry, 1996: 14-15)

공공서비스 동기 연구는 어떻게 하면 공공부문 종사자의 근로의욕을 고취시키고 업무성과를 높일 것인가에 대한 물음에서 출발하였다(Perry & Hondeghem, 2008: 10). Perry and Wise(1990: 368)는 공공서비스 동기가 공공부문에서 일하는 모든 사람들에게 공통적으로 근로의욕을 유발하며, 공무원과 기업 직원 간 업무성과 달성에 있어서 차이를 만든다고 주장하였다. Ertas(2014: 254-255)도 효과적인 업무 수행을 하기 위해서는 공직자가 기업의 직원들보다 공공서비스 동기가 더 높아야 한다고 보았다. Caillier(2013: 460)는 공직자들이 기업의 직원들보다 공공서비스 동기가 더 높고, 공익을 위한 봉사, 이타적 및 친사회적 행동 성향이 더 크다는 것을 발견하였다. Alonson and Lewis(2001)도 공공서비스 동기가 업무 성과와 직무 만족도를 증가시키는 효과가 있음을 확인하였다.

3. 국가에 대한 긍정적 태도

국가에 대한 긍정적 태도는 국가관의 표현이다. 한국민족문화대백과사전(한국학중앙연구원)은 국가관을 개인의 “국가에 대한 가치관이나 태도”로 정의하고, 공무원 임용 면접은 응시자의 국가에 대한 긍정적 가치관이나 태도, 규범적 자세를 검증한다. 조일수(2015: 65-66)는 국가관을 국가 정체성, 헌법적 가치의 이해, 국가 이익의 중요성 인식, 주인 의식, 소속감으로 정의

한다. 또 국가관 교육은 공직자의 ‘헌법적 가치에 대한 충실’과 ‘건전한 애국심’ 확보를 위해 필수적이라고 설명한다. 김주언(1990: 56)도 공직자 국가관의 중요성을 강조하면서, 국가관을 공직자의 국가 정체성 인식, 자신의 역할, 책임과 의무의 이해로 설명하고, 국가관이 행정의 대상과 과정, 방법, 책임을 지배한다고 말한다. 이 연구에서는 국가에 대한 긍정적 태도를 개인의 국가 정체성, 소속 및 일체감, 충실, 애국심, 신뢰나 믿음으로 정의하였다.

국가에 대한 긍정적 태도가 개인의 국가에 대한 가치관이나 자세라면 PSM 척도는 공직 수행이나 공공서비스 제공 성향이라는 점에서 둘은 서로 다르다. Perry and Wise (1990: 369-370)은 PSM 척도 개발과정에서 1차적으로 문헌연구를 통하여 공공서비스 동기 요소로 공익, 사적 이익을 꾀하지 않는 성향, 이타적 삶, 국가주의(nationalism)와 충성(loyalty), 애국심을 도출하였다. Perry(1996: 10)는 이후 후속연구에서 공공서비스 동기를 40개 항목으로 개념화하였다. 충성은 ‘공익에 대한 헌신’ 차원 7개 항목 가운데 하나, 애국심은 ‘연민’ 차원의 한 항목이었다. 하지만 충성은 조직(public service institutions)이나 리더에 대한 것이고(Perry, 2014: 40-41), 이마저도 척도 타당성 검증에서 삭제되었다. 국가에 대한 충성(loyalty to country, the government as a whole)도 PSM 척도의 한 항목이었으나 개발 과정에서 탈락했다. 애국심이 공직자의 중요한 직업 동기라는 Frederickson and Hart(1985)의 주장에 따라, Perry(1996: 7)는 이를 다른 사람들에 대한 선행, ‘모든 사람들에 대한 확장된 애정(an extensive love of all people)’으로 정의한 후, “나에게 애국심이란 다른 사람들에 대한 복지까지 도맡아 준비해야 하는 것으로(PSM 8 To me, patriotism includes seeing to the welfare of others)” 파악하였다. 애국심이라고 했으나 국가 사랑(love of one’s country)이 아니고 국민들(the people)을 위한 마음(patriotism of benevolence), ‘연민(compassion)’이었다. PSM은 국가에 대한 긍정적 태도와 달리 사람들(the people)을 대상으로 서비스 성향을 측정한다. Bozeman and Su(2015)의 PSM 이론 및 개념 비판이나 Perry, Hondeghem, and Wise(2010)의 지난 20년간 PSM 연구 평가와 미래 이슈 제시에서도 이것은 그대로 유지되었다.

III. 방법론 - 자료수집과 주요 변수 측정도구의 분석

1. 자료수집 방법 및 절차

이 연구에서는 대학교 1~4학년 학생들을 대상으로 설문조사를 실시하여 데이터를 수집하였다. 지역 대표성 및 입학 성적 중상위권을 기준으로 서울과 수도권 2개 대학, 영·호남 3개, 충청권 1개 대학을 선정 후, 2012년 11월 2일부터 28일까지 약 1달간 연구자가 직접 해당 대학을 방문하여 설문 조사를 하였다. 행정학과 학생들을 대상으로 한 설문은 학과 사무실, 그 밖

의 학과는 학생회의 도움을 받았다. 설문지를 배포하고 현장에서 회수를 원칙으로 하였으나 일부는 사정이 여의치 않아 우편으로 수거하였다. 총650부를 배포하여, 서울과 수도권 대학교 2곳에서 299부, 영·호남 3개 대학교에서 243부, 충청권 1개 대학에서 81부, 총623부를 회수하였으나, 무응답 및 불성실한 응답 30부를 제외하고 593부가 분석되었다.

2. 측정 도구와 탐색적 요인 분석

“이 설문은 대학생들의 공직 선호 영향 요인에 관한 연구의 일부로, 일반 요인, 공직 분야 고유 요인, 사회문화적 요인의 영향 검증이 목적입니다”라고 연구의 목적을 소개한 후, 척도 문항을 제시하였다. 문항은 행정학과뿐만 아니라 모든 학과 학생들을 대상으로 한 것이어서 일반 요인은 다양한 학문분야 직업 선택 영향 요인 선행연구들이 빈번히 사용했던 요인, 공직 고유 요인은 PSM와 PAS, 사회문화적 요인은 학부모 권유, 학점, 학년으로 이루어졌다. 설문지는 해당 척도 개발 후 OO 대학교 재학생 20명을 대상으로 사전 조사(pretest)를 실시하고, 피드백을 받아 완성하였다. 학생들은 요인별 질문에 5점 Likert 척도로 답하였고, 응답 ‘매우 그렇다’ = 5부터 ‘전혀 그렇지 않다’ = 1의 값으로 코딩하였다.

중속 변수 직업 선호도 : 직업 선호는 “당신은 졸업 후 다음 분야에서 얼마나 일하고 싶으십니까?”라고 묻고, 정부/공공서비스, 공기업, 사기업 별로 각각 자신의 생각이 어떠한 지를 답하게 하였다.

일반 요인 : 대학생들의 직업 선호 선행 연구들이 흔히 사용하는 영향 요인 중에서 학문 분야별 특수성에 관한 것을 제외한 대표적, 공통적 요인을 사용하였다. Todisco et al.(1995)은 의대생들을 대상으로 한 직업 선호 동기요인 연구에서 지위 및 안정성, 사람, 연구, 세 가지 지향성에 관한 14가지 항목을 사용하였다. 이 연구는 이 중에서 8개 항목을, Zadik, Gilad, and Peretz(1997)이 개발한 직업 선택 동기 중 다른 사람들에 대한 영향 및 근무환경 관련 4개 항목, 그리고 Haase and Lautenschläger(2011)의 직업 선택 동기모형에서 자기실현 및 결정 요인 5개 항목, 마지막으로 Crossley and Mubarik(2002) 연구에서 3개 항목을 추가하여 총 20항목으로 구성하였다. 대학생들에게 “당신은 진로 선택 시 다음이 얼마나 중요합니까?”라고 물었다. 직업 선호 동기 항목들의 의미 구조를 파악하고 각 요인의 타당성을 검증하고자 탐색적 요인분석(principal component analysis, Varimax, Eigenvalues>1)을 실시하였다. 다음 <표 2>는 그 결과이다.

<표 2> 직업 선호 일반 요인 측정 항목 및 요인분석의 결과 (n=593)

문 항			추출요인 및 적재값		
			CP1	CP2	CP3
지위 및 안정성	4	진로분야 (직업)의 안정성	-.030	.883	-.019
	5	사회적 지위와 평판	.174	.846	.042
연구 지향	2	과학적 성격의 일	.013	.002	.877
	3	지적 도전			
	7	연구의 기회	.082	.017	.871
사람 지향	1	다른 사람들에게 도움을 줄 수 있는 기회			
	6	사회를 변화시키는 역할			
	8	팀 일원으로 일하기			
진로 기회	9	다양한 직업으로 나갈 기회			
	10	일에 대한 흥미			
	11	일의 도전적인 성격			
타인에 대한 영향	12	가족들과 많은 자유 시간을 가질 수 있는 것			
	13	사람들과의 만남			
근무환경	14	높은 소득			
	15	근무 시간의 유연한 선택	.666	.226	-.077
자기 결정 및 실현	16	개인적 아이디어의 실험			
	17	위험 부담에도 불구하고 기회가 있는 것			
	18	자발적인 일 분위기	.774	-.064	.066
	19	자신이 주인이 되어 일하는 것	.769	.046	.053
	20	근무 시간과 장소를 자신이 정할 수 있는 것	.794	.036	.092
문항 수			4	2	2
Cumulative %			30.565	49.747	67.611
Cronbach's α			.749	.688	.698

주: Hair et al. (2010: 117)은 표본 규모가 350명 이상일 때 요인 적재값(factor loading)은 .30 또는 그 이상이 유의하다고 설명한다. 이 연구에서는 이 기준을 적용, 각 항목의 적재값이 동시에 두 가지 이상의 요인에서 유의한 경우 삭제하였다. 그 결과, 연구 지향 항목 1개, 사람 지향 3개, 진로 기회 3개, 타인에 대한 영향 2개, 근무환경 1개, 자기결정 및 실현 2개, 총12개 항목이 삭제되었다.

요인분석은 CP1 = 자기 결정 및 실현, CP2 = 지위 및 안정성, CP3= 연구 지향, 3가지 요인을 추출하였고, 이들은 총 분산의 67.611%를 설명하였다. 각 차원의 신뢰도를 분석한 결과 Cronbach's α는 모두 .68이상으로 분석에 적합한 것으로 판단하였다. 직업 선호 일반요인 변수 값은 각 항목의 평균값을 사용하였다.

공공서비스 동기 : Perry(1996)는 공공서비스 동기를 문헌연구와 통계적 검증을 거쳐 4가지 차원 24개 항목 척도를 개발하였다. 하지만 Kim(2009)은 이 척도가 한국에서 그대로 적용하는데 한계가 있음을 지적하면서, 2006년 한국 서초구청 690명 공무원들을 대상으로 척도 적합성을 검증하여 14개 항목을 확인하였다. 이후 척도 항목 일부를 수정한 후, 2007년 교육프로그램

에 참여한 해양수산부 공무원 498명을 대상으로 척도 검증을 재실시하여 12개 항목의 적합성을 확인하였다. 두 조사는 응답자, 업무의 성격, 측정 시기에서 서로 달랐다. 특히 두 번째 검증은 해양수산부라는 특정 기관 공직자를 대상으로 한 것이었다. 본 연구에서는 이러한 차이를 고려하여, Kim(2009: 157)이 일반 구청 공무원 대상 조사 데이터의 요인분석에서 확인한 14개 항목의 척도를 공공서비스 동기 측정 도구로 사용하였다. 연구 참여 대학생들에게 “공직 동기와 관련하여 다음에 응답해 주십시오” 라고 한 후, 항목과 5점 척도를 제시하였다. 다음 <표 3>은 타당도 검증 목적의 요인분석(Eigenvalues >1, Rotation method= Varimax) 결과이다.

요인분석은 3가지 요인, PS1 = 연민, PS2 = 희생, PS3 = 정책입안에 대한 매력력을 추출하였다. Kim(2009)과 달리, 본 연구의 대학생 데이터는 공익에 대한 헌신이 공공서비스 동기의 유효한 요인을 구성하지 못하였다. PS1~PS3은 총 분산(cumulative percent)의 63.967%를 설명하였고, 신뢰도 또한 .73 이상으로 만족할만한 수준이었다. 요인 각각의 전체 항목 평균을 변수 값으로 설정하였다.

<표 3> 공공서비스 동기 측정 항목 및 요인분석의 결과 (n=593)

문 항			추출요인 및 적재값			
			PS1	PS2	PS3	
합리적 차원	정책입안에 대한 매력	1	나는 정치를 부정적으로 생각한다.	.073	-.013	.840
		2	나는 정책결정에서 서로 주고받는 거래나 교환을 좋게 보지 않는다.	-.104	-.082	.777
		3	나는 정치인들을 좋아하지 않는다.	.008	.098	.810
규범적 차원	공익에 대한 헌신	4	나는 공공 서비스 봉사가 시민의 의무라고 생각한다.			
		5	나는 공공 서비스가 중요하다고 생각한다.			
		6	나는 공직자들은 개인적으로 손해를 보는 경우라도 공익적 선택을 해야 한다고 생각한다.			
정서적 차원	연민	7	나는 사회적 약자에 대하여 안타까운 마음을 느끼는 편이다.	.804	.038	-.107
		8	나는 우리가 서로 의지하며 살고 있다는 사실을 일상에서 느낀다.	.688	.197	.110
		9	나는 사회적 혜택에서 소외된 사람들에 대한 연민의 감정을 갖고 있다.	.836	.081	-.103
		10	나에게 있어 애국심이란 다른 사람들이 행복하게 사는 것을 포함하는 것이다.	.570	.272	.074
	희생	11	비록 대가가 지불되지 않더라도 다른 사람들을 위한 봉사는 기쁜 일이다.			
		12	나의 개인적 성취보다도 사회에 의미 있는 일을 하는 것이 더 중요하다.	.239	.798	-.004
		13	나는 사회적으로 좋은 일을 위해 자신을 희생할 준비가 되어있다.	.176	.837	.055
		14	나는 자신의 일보다 사회적 의무를 더 중시한다.	.072	.810	-.053
문항 수				4	3	3
Cumulative %				22.53 9	43.85 1	63.967
Cronbach's α				.731	.781	.740

주: 요인적재값(factor loading) 유의도 기준 .30 또는 그 이상을 적용한 결과, 공익에 대한 헌신 항목 3개, 희생 1개, 총 4개 항목이 삭제되었다.

국가에 대한 긍정적 태도 이 연구에서는 국가에 대한 긍정적 태도를 국가관(개인의 국가에 대한 가치관이나 태도)의 하위 개념으로 설정하고, 척도 항목을 PSM 척도가 고려하지 못한 국가에 대한 충성과 애국심(loyalty and patriotism), 자기희생과 헌신, 소속감, 일체감, 지지로 구성하였다. 선행연구 중 Beer and Watson(2009)은 충성(loyalty) 척도를 개인과 집단으로 구분하고 집단 척도를 8개 항목으로 개발하였는데 이 중 5개는 국가에 대한 개인의 긍정적 태도로, 국가 구성원으로서 국가 정체성 인식, 소속 및 일체감, 믿음과 지지, 충실, 애국심, 신뢰를 측정하였다. 이 연구에서는 이러한 척도 항목이 개인의 국가에 대한 가치관이나 긍정적 태도 요소를 구성한다는 점에서 이들 5개 항목을 국가에 대한 개인의 긍정적 태도 척도 요소로 사용하였다. 다음 <표 4>는 요인분석 결과이다.

<표 4> 국가에 대한 긍정적 태도 측정 항목 및 요인분석의 결과 (n=593)

문 항		추출요인 및 적재값
		PAS
1	국가가 내가 싫어하는 일을 해도 쉽게 등을 돌리는 것은 옳지 않다.	.792
2	국가에 대해 누가 험담을 할 때 나의 감정이 크게 상하는 것은 당연하다.	.757
3	국가가 잘못된 경우에도 국가에 대한 신뢰를 버리지 말아야 한다.	.713
4	국가로 인해 불이익 받는 경우라도 충실(loyal)해야 한다.	.732
5	애국심은 크게 존중되어야 할 가치이다.	.789
문항 수		5
Cumulative %		57.319
Cronbach's α		.812

요인분석은 PAS = 국가에 대한 긍정적 태도, 단일 요인을 추출하였고, 총 분산의 57.319%를 설명하였다. 신뢰도는 .81로 PSM의 그것보다 큰 것으로 나타났다. PAS 척도 각 항목의 평균을 변수 값으로 설정하였다.

기타 : 사회문화적 요인으로 부모님 희망은 “부모님(부모님이 계시지 않는 경우, 자신의 부양 의무를 가지는 사람)은 당신이 졸업 후 어떤 분야에서 일하는 것을 원하십니까?” 라고 묻고, 정부/공공서비스 분야, 공기업, 사기업을 제시하였다. 학점은 “당신의 지난 학기 학점은?” 이라고 묻고 5가지 등급 (2.4 이하, 2.5-2.9, 3.0-3.4, 3.5-3.9, 4.0 이상)을, 학년은 “당신의 지난 학년은?” 이라고 질문 후, 1~4학년에 의한 응답을 요청하였다. 이밖에 표본의 특성 파악과 영향 분석에서 통제 여부 판단을 목적으로 학과, 성별, 연령을 물었다.

3. 표본의 특징

총 593명의 응답자 중 남자 327명(55.1%), 여자 266명(44.9%)으로 남학생이 여학생보다 약 5%포인트 많았다. 연령은 22세 이하가 352명(59.4%)으로 가장 많았고, 26세 이상은 48명(8.1%)이었다. 1학년과 2학년 응답자는 352명(59.3%)으로 전체 응답자의 절반이 넘었다. 학점은 3.0-3.5에 164명(27.7%), 3.5-3.9에 238명(40.1%)인 것으로 나타났다. 학과는 명칭을 기준으로(행정학과, 공공인재학과, 공공정책학과를 각기 다른 것으로, 건축학과 건축공학과도 각각 별개로 간주할 때), 연구 참여 학생들이 밝힌 소속 학과의 수는 총97개였다. 분야별로는 행정학 분야(행정, 공공정책, 경찰행정, 공공인재)는 192명(32.4%), 경영학(경영, 회계, 마케팅, 무역, 비즈니스, 경영정보, 금융, 관광경영, 호텔경영, 호텔관광) 81명(13.7%), 사회과학(행정학과와 경영학과를 제외한, 정치, 외교, 사회, 심리, 경제, 신문, 방송, 국제관계, 지역개발, 언론, 정보, 미디어, 통계, 통신, 복지, 청소년, 정보보안) 75명(12.6%), 법학 48명(8.1%), 인문학(문학, 역사, 언어, 철학, 사학, 문헌정보, 교육, 체육) 50명(8.4%), 자연과학(화학, 물리, 생물, 수학, 환경, 동물, 해양, 생명, 대기, 미생물, 식품영양, 의류) 53명(8.9%), 공학(공학, 기계, 화학, 토목, 건축, 조경, 전기, 전자) 102명(17.2%), 의학(의학, 약학, 간호) 2명(0.3%), 예술(연극, 영화, 디자인, 무용, 피아노, 관현악, 서양화, 패션) 10명(1.7%)이었다. 융합 분야 화학공학, 토목환경, 컴퓨터학과 등은 자연과학과 공학으로, 행정복지학과는 행정과 사회과학으로 중복 분류하였다.

IV. 분석 결과

1. 기술적 통계와 상관 분석

주요 변수의 평균과 표준편차를 계산하고, 변수간의 상관분석을 실시하였다. 다음 <표 5>는 분석 결과이다. 공직 고유요인의 공공서비스 동기 중 희생과 연민 간에는 상관관계가 꽤 높게 나타났다($r=.374$, $p<.001$). 국가에 대한 긍정적 태도와 공공서비스 동기 중 희생, 연민과의 관계는 각각 $r=.308$, $r=.179$ 로 유의하였으나 정도는 그렇게 높지 않았다($p<.001$). 사회문화적 요인인 부모님 희망과 공직 선호의 일반 요인 지위와 안정성, 공공서비스 동기 요인의 연민 간 상관관계는 각각 $r=.240$, $r=.255$ 로 유의하였다($p<.001$). 공공서비스 동기의 연민은 일반 요인의 자기 결정 및 실현, 지위와 안정성이 각각 $r=.208$, $r=.186$ 로 유의한 상관관계가 있었다($p<.001$). 주요 영향 변수들의 평균값은 몇 가지 중요한 정도를 제공한다. 첫째, 사회문화적 요인에서는 부모님 희망이 4.18로 가장 높았다. 대학생들의 진로 선호와 부모님 희망이 가장 일치하였다. 둘째, 지위 및 안정성 평균값은 3.91로 매우 높았다. 응답자들은 지위와 안정성을 직업 선택 시 매우

중요하게 고려함을 보여준다. 한국행정연구원의 3년 주기 전국 공무원 대상 공직 선택의 주된 이유 조사에서 ‘직업 안정성’이 일관되게 중요하게 나타난 것과 같다(박천오·박시진, 2015: 85). 직업 안정성이 대학생과 현직 공무원 모두에게 공직 선호나 선택의 중요한 이유임을 보여준다. 셋째, 공공서비스 동기의 정서적 차원인 연민의 평균값도 3.70으로 역시 상당히 높았다. 대학생들이 공직 선택 시 공공서비스 동기 연민을 중요하게 생각한다는 뜻이다. Perry and Hongdeghem(2008)이 공공서비스 동기를 설명하면서, 공공분야 종사자들에게는 타인에 대한 선행을 하거나 사회의 선(善)에 기여하고자하는 내적 동기가 중요하다는 지적과 일맥상통한다. 그러나 정작 공공서비스 동기의 정책입안 매력은 2.65로 공직 고유요인 중에서 가장 낮았다. 대학생들이 공직 선택 시 합리적 요인보다는 정서적 요인(정책입안의 매력보다는 사회적 약자, 서로 의지, 소외된 사람들, 애국, 다른 사람들을 행복하게 하는 일)을 보다 중요하게 고려함을 나타낸다. 상관분석에서도 연민은 다른 영향 요인들과 대부분 긍정적이고 유의한 관계를 보였으나, 정책입안 매력은 반대로 다른 영향 요인들과 거의 어떤 유의한 상관관계가 없었다. 비록 정도가 약하였으나 부모님 희망과는 오히려 상관관계가 부정적이었다($r=-.084$, $p<.05$). 인구통계학적 변수의 상관분석에서 학년과 연령은 $r=.723$ ($p<.001$)으로 다중공선성 위험이 있어 학년만 독립변수로 사용하였다. 성별은 일반 요인, 공직 고유요인, 사회문화적 요인과 유의한 상관관계가 있어 이하 회귀분석에서 통제하였다.

<표 5> 가설 검증 관련 주요 변수들의 평균, 표준편차 및 상관계수 (n=593)

구분	평균	표준편차	일반 요인			공직 고유요인				사회문화적 요인			성별	연령
			자기결정 및 실현	지위와 안정성	연구지향	연민	희생	정책입안 매력	국가에 대한 긍정적 태도	부모님 희망	학년	학점		
일반 요인	자기결정 및 실현	.75	1.00											
	지위와 안정성	.82	.162***	1.00										
	연구지향	.92	.100*	.022	1.00									
공직 고유요인	공공서비스 동기	연민	.71	.208***	.186***	-0.16	1.00							
		희생	.78	.014	.001	.164***	1.00							
		정책입안 매력	.79	-.048	-.036	.051	.000	1.00						
	국가에 대한 긍정적 태도	.74	-.011	.047	.161***	.179***	.308***	.027	1.00					
사회 문화적 요인	부모님 희망	.96	.081*	.240***	-.064	.076	-.084*	.109**	1.00					
	학년	2.23	1.10	.015	-.051	.000	-.041	.033	.034	1.00				
	학점	3.59	.99	-.021	.094*	.000	-.016	.029	.021	.090*	1.00			
성별	성별	.55	.50	.114**	.032	.133***	.010	.084*	-.103*	-.016	-.158***	1.00		
	연령	2.46	.69	.024	.020	-.006	-.015	-.029	-.026	.723***	.037	.247***	1.00	

* p<.05. ** p<.01. *** p<.001; two tailed tests.

주1: 성별은 남자=1, 여자=0; 연령은 22세 이하=1, 23-25세=2, 26세 이상=3; 지난 학기 학점은 24 이하=1, 2.5-2.9=2, 3.0-3.4=3, 3.5-3.9=4, 4.0 이상=5로 코딩되었다.

주2: 부모님 희망은 공직(정부/공공서비스) 분야에 대한 것이다.

주3: 주요 변수들 간의 상관관계는 Pearson's r이나, 성별과의 관계는 non-parametric correlations의 Spearman's rho이다.

2. 공직 선호 영향 요인: 정부, 공기업, 기업의 비교

이 연구의 첫 번째 연구문제는 PSM과 PAS가 대학생들의 공직 선호에 어떠한 영향을 미치는가? 공기업, 사기업 선호에 대한 영향과 어떤 차이가 있는가? 공직 선호 영향 요인을 일반 요인, 공직 고유요인, 사회문화적 요인으로 구분할 때, 공직 고유요인 PSM과 PAS의 영향은 다른 요인들의 그것과 어떻게 다른가 하는 것이다. 다중 공선성 통계값(collinearity statistics) 분석 결과, 공차한계(tolerance)는 .748~.978, VIF는 1.022~1.151로 회귀계수 추정에 문제가 없었다. 다음 <표 6>은 회귀분석을 통한 공직(정부/공공서비스) 선호, 공기업 선호, 기업 선호에 대한 독립변수들의 영향 추정 결과이다.

<표 6> 분야별 직업 선호 독립변수들의 영향 분석 결과 (n=593)

독립 변수		종속 변수: 각 분야별 직업 선호									
		정부/공공서비스			공기업			기업			
		B	Beta	T	B	Beta	T	B	Beta	T	
상 수		.631		1.639	.959		2.683**	.812		2.110*	
일반 요인	자기결정 및 실현	-.110	-.078	-2.115*	.010	.008	.206	.067	.047	1.282	
	지위와 안정성	.237	.183	4.922***	.238	.205	5.266***	.060	.045	1.257	
	연구 지향	-.041	-.036	-.968	.024	.023	.608	.091	.077	2.139*	
공직 고유 요인	PSM	연민	-.033	-.022	-.551	.007	.006	.134	.068	.045	1.131
		희생	.108	.079	1.975*	-.078	-.065	-1.559	-.189	-.136	-3.418***
		정책입안 매력	.102	.076	2.136*	.077	.064	1.739	-.025	-.018	-.518
	PAS(국가에 대한 긍정적 태도)	.197	.138	3.678***	.113	.089	2.292*	.014	.010	.259	
사회문 화적 요인	부모님 희망	.446	.405	10.755***	.366	.368	9.418***	.478	.462	12.889***	
	학년	-.063	-.066	-1.853	-.051	-.060	-1.627	.099	.101	2.862**	
	학점	-.019	-.018	-.490	-.010	-.011	-.286	.064	.058	1.638	
성별		-.091	-.043	-1.166	.032	.017	.446	.123	.056	1.561	
F Value		20.785***			16.529***			22.824***			
Adjusted R ²		.269			.224			.289			

*p<.05; **p<.01; ***p<.001; 2-tailed tests.

주1: Beta는 standardized coefficients이다.

주2: 분야별 회귀모형 각각의 n=593이다; 부모님 희망은 공직 분야는 정부/공공서비스, 공기업 분야는 공기업, 기업분야는 기업에 대한 직업 선호이다.

주3: 연령은 학년과 다중공선성 문제가 있어 제외하였다.

주4: PSM = Public Service Motivation. 성별은 남자=1, 여자=0; 연령은 22세 이하=1, 23~25세=2, 26세 이상=3; 지난 학기 학점은 2.4 이하=1, 2.5-2.9=2, 3.0-3.4=3, 3.5-3.9=4, 4.0 이상=5로 코딩되었다.

공직(정부/공공서비스), 공기업, 기업 선호 모형은 모두 유의하였다(p<.001). Adjusted R²는 기업 분야가 .289로 가장 컸다(F=22.824, p<.001). 공직 고유요인 PSM(희생, 정책입안 매력)과 PAS의 공직 선호에 대한 영향도 유의하였다. 하지만 공기업 선호에는 국가에 대한 긍정적 태

도, 기업 선호에는 희생만 유의하여 PSM과 PAS의 직업 선호에 대한 영향은 부문별로 달랐고, 공직 선호에 보다 큰 영향을 미쳤다. 영향 요인을 일반 요인, 공직 고유요인, 사회문화적 요인으로 구분할 때, 공직 선호에 대한 공직 고유요인(PSM, PAS)의 영향은 Beta 값 기준으로 사회문화적 요인(부모님 희망) 보다 낮았지만 일반 요인(자기 결정 및 실현, 지위와 안정성)보다는 높은 것으로 나타났다. 정부 인력채용이라는 정책적 관점에서 공직 응시자에게 공직 고유요인의 영향이 가장 높을 것으로 기대했으나, 결과는 그렇지 못했다. PAS(국가에 대한 긍정적 태도)는 공직과 공기업에 대한 선호 결정에만 유의한 영향 요인으로 민간부문과의 차이를 분명히 만들었다. PSM의 희생과 정책 입안에 대한 매력은 공직 선호에 대하여만 영향이 유의하였고($b=.102, t=2.136, p<.05$), 공기업 선호에는 그렇지 못했다. 희생 요인은 다른 사람을 위한 봉사나 의미 있는 일, 사회적 의무 성향으로, 공직 선호에는 그 영향이 긍정적이었으나 기업 선호에는 오히려 부정적이었다($b=-.189, t=-3.418, p>.001$). 공직 고유요인들이 대체로 직업 선호에서 공직과 사기업 간에 분명한 차이를 만들었으나 연민은 공직 선호에서 조차 영향 요인으로서 유의한 역할을 하지 못하였다. 공직 고유요인 PSM의 모든 차원이 다 공직 선호에 의미 있는 영향 요인은 아니라는 뜻이다. Beta 값 기준 독립 변수 중 부모님 희망이 세 회귀모형 모두에서 가장 영향이 컸다. 지위 및 안정성의 영향은 공직 및 공기업에서 부모님 희망 다음이었으나 기업 분야에서는 유의하지 않았다.

3. 행정학과생들의 공직 선호 요인: 사회과학 타 학과 및 공대생들과의 비교

Taylor(2005: 514)는 학문분야가 직업 선호에 영향을 미친다고 주장하였다. 공직 고유요인 PSM과 PAS는 행정학과 학생들의 공직 선호에 어떠한 역할을 하는가? 행정학과 학생을 제외한 타 사회과학 분야 학생 및 공대생들과 비교할 때 이들의 영향은 어떻게 다른가? 다음 <표 7>은 분석 결과이다.

세 모형 모두 유의하였다. 행정학과생 모형의 Adjusted $R^2 = .320$ 로 가장 높게 나타났다 ($F=9.155, p<.001$). 행정학과 학생들의 PSM(공공서비스 동기)의 정책입안 매력, PAS(국가에 대한 긍정적 태도)는 공직 선호를 유의하게 증가시켰다. 그러나 이들의 영향 크기는 Beta 값 기준으로 일반 요인의 지위와 안정성에 비해 낮았고, 부모님 희망보다는 높았다. PSM 및 PAS의 영향을 행정학과 학생을 제외한 타 사회과학 분야 학생 및 공대생들과 비교하면, 먼저 PSM은 행정학과 학생들의 공직 선호에 있어서 정책입안 매력 요인만 공직 선호에 유의한 긍정적 영향을 미쳤고($b=.175, t=2.369, p<.05$), 타 사회과학 분야 학생 및 공대생들의 공직 선호에는 어떤 유의한 영향도 미치지 못하였다.

반면 같은 공직 고유요인인 PAS는 행정학과 학생들의 공직과 공기업 선호 모두를 유의하게 증가시켰다. 단 기업 선호에 대하여는 그렇지 못한 것으로 나타났다. 공대생의 공직 선호에서

일반 요인의 자기결정 및 실현(자발적인 분위기, 자신이 주인이 되어 일하는 것, 근무 장소와 시간 선택의 자유)은 선호도를 오히려 감소시켰다($b=-.291, t=2.144, p<.05$). 지위와 안정성은 행정학과생, 사회과학대 학생들의 공직 선호는 증가시켰으나, 공대생의 공직 선호에는 그러한 영향을 갖지 못하였다. 이러한 결과는 Taylor(2005)의 학문분야가 직업 선호에 영향을 미친다는 주장을 지지한다.

<표 7> 학문적 배경별 공직 선호 독립변수들의 영향 분석 결과 (n=593)

독립 변수		종속 변수: 공직 선호									
		행정학과생 (n=192)			사회과학대생 (n=156)			공대생 (n=102)			
		B	Beta	T	B	Beta	T	B	Beta	T	
상 수		.669		.999	-.047		-.054	1.358		1.579	
일반 요인	자기결정 및 실현	-.098	-.073	-1.145	-.033	-.023	-.307	-.291	-.204	-2.144*	
	지위와 안정성	.462	.391	6.064***	.251	.177	2.287*	.207	.165	1.606	
	연구 지향	-.099	-.081	-1.254	.076	.057	.728	.037	.033	.319	
공직 고유요인	PSM	연민	-.004	-.003	-.045	-.025	-.017	-.200	-.059	-.037	-.367
		희생	.176	.143	1.962	.074	.050	.616	.217	.172	1.678
		정책입안 매력	.175	.147	2.369*	.008	.005	.071	.080	.063	.706
	PAS(국가에 대한 긍정적 태도)	.171	.143	2.255*	.262	.157	2.061*	.154	.113	1.091	
사회 문화적 요인	부모님 희망	.210	.190	2.872**	.423	.398	4.984***	.395	.391	3.796***	
	학년	-.139	-.140	-2.212*	-.030	-.025	-.339	-.117	-.132	-1.453	
	학점	-.021	-.020	-.311	-.005	-.005	-.063	.007	.008	.084	
성별		.053	.027	.422	-.104	-.045	-.591	-.356	-.140	-1.559	
F Value		9.155***			4.478***			4.268***			
Adjusted R ²		.320			.198			.262			

* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$; 2-tailed tests.

주1: Beta는 standardized coefficients이다.

주2: 성별은 남자=1, 여자=0; 연령은 22세 이하=1, 23~25세=2, 26세 이상=3; 지난 학기 학점은 2.4 이하=1, 2.5-2.9=2, 3.0-3.4=3, 3.5-3.9=4, 4.0 이상=5로 코딩되었다.

주3. 사회과학대생은 경영학과 학생을 포함한 것이나 행정학과 학생은 제외된 것이다.

4. 학년 차이 비교

Chetkovich(2003: 660)에 따르면 많은 학생들은 대학에 들어왔을 때 처음에는 공공부문 공부에 대한 불확실한 목표와 양면적 가치를 갖고 시작하나, 입학 후 공부가 차츰 공공부문에 대한 선호를 저하시키고, 민간부문에서의 경력발전과 성장이 기대되는 분야를 발견하게 된다고 주장하였다. 학년이 공직 선호에 영향을 미친다는 뜻이다. 다음은 PSM과 PAS가 학년에 따라 어떻게 영향을 미치는가? 구체적 차이는 무엇인가? 에 대한 연구 질문의 답을 찾기 위해, 대학생들을 1,2학년과 3,4학년으로 나누어 독립변수들의 영향을 추적하였다. <표 8>은 분석 결과이다.

<표 8> 학년 별 공직 선호 독립변수들의 영향 분석 결과 (n=593)

독립 변수		종속 변수: 공직 선호						
		1, 2 학년 (n=352)			3, 4학년 (n=241)			
		B	Beta	T	B	Beta	T	
상 수		.060		.130	1.214		1.777	
일반 요인	자기결정 및 실현	-.122	-.092	-1.932	-.138	-.091	-1.482	
	지위와 안정성	.254	.200	4.232***	.233	.174	2.897**	
	연구 지향	-.031	-.028	-.604	-.035	-.029	-.486	
공직 고유요인	PSM	연민	-.042	-.031	-.593	-.024	-.014	-.209
		희생	.177	.138	2.712**	.011	.007	.111
		정책입안 매력	.173	.130	2.859**	.024	.017	.294
	PAS(국가에 대한 긍정적 태도)	.174	.128	2.696**	.260	.171	2.679**	
사회 문화적 요인	부모님 희망	.441	.414	8.682***	.454	.396	6.311***	
	학점	.032	.033	.715	-.156	-.121	-2.071*	
성별		-.158	-.078	-1.624	.033	.015	.250	
F Value		16.911***			7.606***			
Adjusted R ²		.312			.216			

*p<.05; **p<.01; ***p<.001; 2-tailed tests.

주1: Beta는 standardized coefficients이다.

주2: 성별은 남자=1, 여자=0; 연령은 22세 이하=1, 23~25세=2, 26세 이상=3으로 코딩되었다.

1,2 학년 회귀모형의 Adjusted R²는 .312로, 3,4 학년 모형의 .216보다 더 큰 것으로 나타났다. 1,2 학년 회귀모형에서 PSM의 희생과 정책입안 매력 요인, PAS는 모두 공직 선호를 유의하게 증가시켰다. 하지만 3,4 학년 모형에서는 PSM 두 요인의 유의한 영향은 사라졌고, 국가에 대한 긍정적 태도만 유의하였다(b=.454, t=6.311, p<.001). 하지만 일반 요인인 지위와 안정성의 공직 선호 효과는 학년과 관계없이 긍정적이었다. 학점은 3,4학년생의 공직 선호에 부정적 영향을 미쳤다(b=-.156, t=-2.071, p<.05). 학점이 낮을수록 공직 선호도가 높다는 것은 행정 고시를 비롯한 공무원 시험 준비와 학교 학점 관리간의 관계가 부정적 형태로 존재함을 반영한다. 결과는 Chetkovich(2003)의 공직 선호에 대한 학년 변수의 영향을 지지하였다. 학년 변수의 영향은 PSM에서 뚜렷했다. 희생과 정책입안 매력 요인은 학년이 올라갈수록 대학생들의 공직 선호에 영향을 미치지 못했다. 반면 일반 요인의 지위와 안정성, PAS(공직 고유요인인 국가에 대한 긍정적 태도), 사회문화적 요인 부모님 희망의 영향력은 그대로 유지되었다.

5. 요약 및 정책적 시사점

이 연구에서는 대학생들의 직업 선호 영향 요인을 일반적 요인, 공직 고유요인, 사회문화적

요인으로 나누어, 공직과 다른 직업 분야, 행정학과 학생들과 다른 학문분야 학생들, 학년 간을 비교하였다. 분석 결과, 첫째, PSM(공공서비스 동기)의 희생, 정책입안 매력 차원과 PAS(국가에 대한 긍정적 태도)는 공직이나 공기업 선호에 유의한 영향을 미쳤으나 대학생들의 기업 선호나 공대생들의 공직 선호에는 거의 그렇지 못했거나 오히려 부정적이기도 하였다. 이는 PSM과 PAS가 공직 업무 수행과 관련한 고유 영향 요인으로 공직과 다른 직업 분야 선호 간의 유의한 차이를 만들고 있음을 의미한다. Perry and Wise(1990: 370)는 공공서비스 동기가 클수록 공공조직에서 일하고 싶어 한다고 주장하였다. 고길곤박치성(2010: 360)도 공직 선호 대학생들이 기업 선호 대학생들과 비교해 ‘사회에 봉사할 기회,’ ‘중요한 의사결정에 기여할 수 있는 기회’를 상대적으로 보다 중요하게 평가한다는 것을 발견하였다. 이 연구도 이러한 선행 연구 결과를 지지한다.

둘째, PAS의 영향은 PSM에 못지않거나 더 컸다. 향후 연구에서는 PAS도 PSM처럼 공직자의 업무 성과와 긍정적 관계가 있는가에 대한 검토할 필요가 있다. 둘 사이에 긍정적 관계가 확인된다면, 채용 시스템에서 PAS의 체계적 평가와 반응을 정당화하기 때문이다. 이 연구에서는 PAS(국가에 대한 긍정적 태도)를 동양 국가관의 하위 요소적 표현으로 사용하였다. 인사혁신처(2015)의 ‘공직 가치에 대한 인식 조사’에서 일반인들은 국가관을 사명감, 애국심, 역사의식으로, 공무원은 사명감, 자긍심, 애국심으로, 공직관은 일반인과 공무원 모두 책임감, 투명성, 공정성이라고 응답하였다. 이는 국가관의 다차원성을 시사하는 것으로, 개념의 이론적 구성과 척도 마련을 미래연구의 과제로 제시한다. 서양은 국가관을 국가의 정의 및 역할 관점에서 발전시켰고, 동양은 개인의 국가에 대한 태도로 정의하였다. PSM 개념과 척도는 미국 연구자들이 자신들의 맥락(American context), 즉 국가와 구성원간의 관계에 기초하여 개발하였다(Perry, 2014: 39; Kim & Vandenaabeele, 2010: 702). Perry(1996)가 PSM 척도를 개발한 이후 부분적 수정은 있었으나 큰 변화는 없었다. 동양식 국가관, 즉 국가에 대한 개인의 태도 측정과 같은 항목도 여전히 없다. 국가관 중 충성과 애국심은 역사적으로 국민을 위한 것이 아니라 특정 권력에 대한 것이기도 하였으나 현재 정부나 국민 모두 국가 이익의 수호와 관련하여 공직자들에게 국가관으로 국가에 대한 긍정적 가치관이나 태도를 요구한다. Kim and Vandenaabeele(2010: 703)은 글로벌 맥락에서 개념과 척도에 대한 여러 의문을 인정하면서 PSM 개념 구조의 개선 여지를 말했고, Perry(2014: 39-40)도 척도의 신뢰성과 타당성 강화를 미래 연구 과제로 제시한 바 있다. 연구결과에서 PAS의 영향은 PSM의 그것 못지않거나 더 중요하였다. 이러한 결과들은 모두 국가관과 공직관의 개념화와 척도 개발, PAS와 PSM의 차이에 대한 논의 필요를 시사한다.

셋째, 사회문화적 요인인 부모님 희망은 대학생 전체를 대상으로 한 분석에서 공직뿐만 아니라 공기업, 기업 진로 선호 모두에서 가장 큰 영향을 미쳤다. 그러나 행정학과 학생들을 대상으로 한 분석에서는 부모님 희망보다도 지위와 안정성의 영향이 훨씬 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 경향은 3,4학년보다 1,2학년 학생들에게서 보다 뚜렷하였다. 크게 두 가지를 시사한

다. 하나는 행정학과 학생들의 공직선호 영향 요인의 중요도 순위가 다른 학문분야의 그것과 다르고, 또 다른 하나는 학년이 높아지면서 이러한 차이가 줄어든다는 점이다. 고길곤박치성(2010: 339)도 행정학과와 정외과 전공수업에 참여한 학생들을 대상으로 Jurkiewicz et al.(1998)이 제시한 직업선택 15가지 동기요인 간에 상대 점수를 부여하도록 한 연구에서 “부모님의 영향이 특별히 공직선택을 설명하는데 중요한 변수”라고 보기는 어렵다고 하였다. 이는 행정학과 선택이 지위와 안정성을 우선 고려한 것이나 학년이 올라가면서 점차 평균적 직업선호 요인 구조로 회귀하기 때문으로 해석된다.

넷째, 외재적 요소(지위와 안정성)가 공직 선호에 큰 영향을 미쳤다. 이것 역시 기존 연구 결과와 상당 부분 일치한다(고길곤박치성, 2010: 360; Henry, 2010: 90; Lewis & Frank, 2004: 396). 고길곤박치성(2010: 360)은 “공직을 선택하려는 대학생들의 공공서비스 정신이 민간회사를 선택하는 학생들에 비해 높지만 절대적인 중요성에서는 외재적 동기(직업 안정성, 높은 봉급, 사회적 명성)가 더 중요한 것으로 나타나고 있다”고 하였다. Jin(2013)은 PSM이 공직 선택에 어떠한 영향을 미치는가를 직업이 없는 7개국 사람들을 대상으로 연구하였는데, 외재적 보수(extrinsic rewards)는 긍정적이고 유의한 영향 변수이나, 내재적 보수(intrinsic rewards) 요인은 오히려 그 방향이 반대이었다. 일부 연구들(Jin, 2013: 334-335; Pattakos, 2004)은 공공부문에서 일할 기회를 찾는 사람들은 민간부문에서 고용 기회를 찾는 사람들보다 내적 업무 동기요인의 가치를 보다 더 높게 인식하는 경향이 있다고 하나, 이 연구에서는 외재적 요소(지위와 안정성)가 내재적 요소(PSM, PAS)와 같거나 더 중요하였다. 한국행정연구원(2013)의 ‘공직에 대한 공무원 인식조사’는 공직 선택 이유를 2가지로 물었는데, 20대 공무원들은 신분 보장을 20.9%, 보수연급 등에 의한 안정적인 경제생활 17.3%, 국민 봉사 25.5%, 부모·친지 권유 9.1%, 좋은 사회적 평가와 인식을 9.1%로 응답하였다. 공직 채용 시스템의 바람직한 역할은 내재적 동기가 높은 (우수한 직무수행 능력이 기대되는) 인재의 선발이다. 공무원임용시험령 제5조는 면접 시험 내용 항목으로 ‘공직자로서의 자세’를 규정한다. 공직자로서의 자세로 선행연구들은 주로 공직관(공직 서비스 동기)을, 정부 공직자 채용시험은 국가관(국가에 대한 긍정적 태도)까지 포함하여 규정한다. 연구 결과 대학생들은 공직을 고유 동기요인보다는 지위와 안정성과 같은 외재적 요인으로 선호하는 것으로 나타나, 이에 대응한 정책적 노력이 필요하다. 하지만 채용 시스템 개선은 단기적 처방으로 효과를 기대하기 어려운 만큼, PSM과 PAS가 성과에 어떤 영향을 미치는지 검토하여 이들을 채용시스템에 반영하는 접근이 요구된다.

행정학과 학생들의 경우, 공직 고유요인 중 PSM의 정책입안 매력과 PAS(국가에 대한 긍정적 태도)가 공직 선호를 어느 정도 증가시키는 것으로 나타났다. 하지만 사회과학대 학생들은 PAS만 그러한 효과가 있었다. PSM과 PAS은 공대생들의 공직 선호에는 어떤 영향도 주지 못했다. 행정학과 학생들은 입학 당시에는 공직 고유요인 중 희생, 정책입안 매력이 공직 선호를 증가시키나, 학년이 올라 갈수록 공직선호에 기여하지 못하였다. 공직 고유요인이 행정학과 학

과 선택에 기여하지만, 이후부터는 공직선호에 대한 영향의 크기가 저하된다는 점이다. 이는 시험제도가 공직에 일할 수 있는 기회를 결정하는 환경적 요인 때문으로 보인다. 행정학과의 교육 프로그램 편성을 통한 이에 대한 대응이 필요할 것이다.

V. 결 론

기존 연구들은 주로 PSM(공공서비스 동기 이론)에 기초하여 공직 선호를 설명하였다. 하지만 PSM 이론은 서구의 국가와 공직자 간의 관계에 기초한 것으로 공공봉사 동기로 공직 수행과 공공서비스 제공 성향을 강조하나, 한국의 국가관이나 공직관은 국가에 대한 긍정적 태도를 중시한다. 실제 공무원 채용 시스템도 헌법, 국사, 면접을 통하여 응시자의 공직수행 동기 적합도를 측정한다. 국가관 중 국가 정체성이나 역사 지식은 헌법과 국사과목 필기시험으로, 국가에 대한 긍정적 태도나 인식은 면접시험으로 검증한다. 하지만, 무엇이 국가관 및 공직관을 측정할 수 있는 지식이고 국가에 대한 긍정적 태도인가에 대한 체계적 연구는 드물었다. 미국에서는 공공서비스 동기로 공직자로서의 자질을 평가하나, 한국의 공직자 채용 제도는 동양적 국가관에서 말하는 국가에 대한 긍정적 태도를 공직자로서 가져야 할 자세로 고려한다. 따라서 이 연구에서는 국가에 대한 긍정적 태도가 공직 선호에 과연 유의한 영향을 미치는가, 공공서비스 동기와 더불어 구체적으로 그 영향이 어떠한가를 분석함으로써, 공직선호에 대한 공직 고유 영향 요인에 대한 기존 연구의 관심을 확장하는데 기여하고자 하였다. 하지만 국가에 대한 긍정적 태도가 실제 공직 업무 수행과정에서 성과에 얼마나 기여하는가가 먼저 확인되어야 하며, 이는 미래연구의 추가적 과제가 될 것이다.

〈참 고 문 헌〉

- 고길곤·박치성 (2010). 대학생의 직업선택 동기와 공직동기. 『행정논총』, 48(2): 339-368.
- 김민강·강진오 (2007). 의과대학과 의학전문대학원 학생들의 진로선택 동기 및 도덕 판단력 비교. 『한국 의학연구』, 19(2): 91-99.
- 김주연 (1990). 국가관과 행정 책임성 - 국가관 비교 시각을 중심으로. 『연세사회과학연구』, 2: 55-70.
- 박귀화·유효현·임준 (2014). 의과대학생의 개인적 특성과 선호 전공 분야에 따른 직업 가치 인식의 차이. 『한국의학교육학회』, 26(4): 309-319.
- 인사혁신처 (2015). 『공직가치에 대한 인식 조사』.

- 조일수 (2014). 국민 통합 증진을 위한 청소년 국가관 교육 강화 방안. 「윤리연구」, 99: 65-90.
- 한국행정연구원 (2013). 「공직에 대한 공무원 인식 조사」.
- Alonson, P., & Lewis, G. B. (2001). Public service motivation and job performance: Evidence from the federal sector. *American Review of Public Administration*, 31(4): 363-380.
- Beer, A., & Watson, D. (2009). The individual and group loyalty scales (IGLS): Construction and preliminary validation. *Journal of Personality Assessment*, 91(3): 277-287.
- Bozeman, B., & Su, X. (2015). Public service motivation concepts and theory: A critique. *Public Administration Review*, 75(5): 700-710.
- Caillier, J. G. (2013). Transformational leadership and whistle-blowing attitudes: Is this relationship mediated by organizational commitment and public service motivation. *American Review of Public Administration*, 45(4): 458-475.
- Chetkovich, C. (2003). What's in a sector? The shifting career plans of public policy students. *Public Administration Review*, 63(6): 660-674.
- Crossley, M. L., & Mubarik, A. (2002). A comparative investigation of dental and medical student's motivation towards career choice. *British Dental Journal*, 193(8): 471-473.
- Ertas, N. (2014). Public service motivation theory and voluntary organizations: Do government employees volunteer more? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(2): 254-271.
- Frederickson, H. G., & Hart, D. K. (1985). The public service and the patriotism of benevolence. *Public Administration Review*, 45(5): 547-553.
- Gąsiorowski, J., Rudowicz, E., & Safranow, K. (2015) Motivation towards medical career choice and future career plans of Polish medical students. *Advances in Health Sciences Education*, 20(3): 709-725.
- Haase, H., & Lautenschläger, A. (2011). Career choice motivations of university students. *International Journal of Business Administration*, 2(1): 3-7.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Henry, N. (2010). *Public administration and public affairs* (11th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Jin, M. (2013). Public service motivation: A cross-country study. *International Journal of Public Administration*, 36(5): 331-343.
- Jurkiewicz, C. L., Massey, T. K., & Brown, R. G. (1998). Motivation in public and private organizations: A comparative study. *Public Productivity & Management Review*, 21(3): 230-250.
- Kim, S. M. (2009). Revising Perry's measurement scale of public service motivation. *American Review of Public Administration*, 39(2): 149-163.
- Kim, S. M., & Vandenabeele, W. V. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public Administration Review*, 70(5): 701-709.
- Knoke, D., & Wright-Isak, C. (1982). Individual motives and organizational incentive systems. *Research in the Sociology of Organizations*, 1(1): 209-254.

- Kruijthof, C. J., Van Leeuwen, C. D., Ventevogel, P., Van Der Horst, H. E., & Van Staveren, G. (1992). Career perspectives of women and men medical students. *Medical Education*, 26(1): 21-26.
- Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government? *Public Administration Review*, 62(4): 395-404.
- Pattakos, A. N. (2004). The search for meaning in government service. *Public Administration Review*, 64(1): 106-112.
- 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.
- Perry, J. L. (2014). The motivational bases of public service: foundations for a third wave of research. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 36(1): 34-47.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). Building theory and empirical evidence about public service motivation. *International Public Management Journal*, 11(1): 3-12.
- 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.
- Perry, J. L., & Wise L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3): 367-373.
- Taylor, J. (2005). Recruiting university graduates for the public sector: An Australian case study. *International Journal of Public Sector Management*, 18(6): 514-533.
- Todisco, J., Hayes, S. C., & Farnill, D. (1995). Career motivations of male and female medical students. *Psychological Reports*, 77(3): 1199-1202.
- Zadik, D., Gilad, R., & Peretz, B. (1997). Choice of dentistry as a career and perception of the profession. *Journal of Dental Education*, 61(10): 813-816.

* 이수진(李秀眞): 이수진은 2011년 중앙대학교 영문학과를 졸업했고, 2013년 동 대학교 대학원에서 행정학 석사학위 (대학생들의 공직진로 선호에 영향을 미치는 요인에 관한 연구)를 취득하였다. berryz@cau.ac.kr

* 박흥식(朴興植): 박흥식은 미국 FIU에서 1991년 행정학 박사학위를 취득했고, 『내부고발자, 그 의로운 도전』 (공저. 한울, 2013) 등의 저서가 있다. 연구관심 분야는 내부고발, 정부마케팅, 정보행동, 행정서비스소비자행동 등이고, 최근 논문으로 *International Review of Administrative Sciences*에 ‘Transparency is in the Eye of the Beholder: The Effects of Identity and Negative Perceptions on Ratings of Transparency via Surveys’ (in press)가 있다. 현재 중앙대학교 공공인재학부 교수이다. hspark@cau.ac.kr

* 정주원(鄭州涓): 정주원은 State University of New York at Albany - Rockefeller College of Public Affairs & Policy에서 2014년 행정학 석사학위를 취득하였고, 현재는 Georgia State University - Andrew Young School of Policy Studies 박사과정에 재학 중이다. 관심 분야는 도시정책, 정책 분석 및 평가이다. jjeong6@student.gsu.edu

논문 접수일: 2016.8.15 / 심사일: 2016.9.4 / 게재 확정일: 2016.9.16