

박사학위논문

K-방역활동 종사자들의
공공봉사동기에 영향을 미치는
요인에 관한 연구

-사회화 요인을 중심으로-

2022년

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

장 규 완

박사학위논문
지도교수 정진택

K-방역활동 종사자들의
공공봉사동기에 영향을 미치는
요인에 관한 연구
-사회화 요인을 중심으로-

A Study on the Factors Influencing Public Service
Motivation of K-Quarantine workers
-Focusing on the Socialization Factors-

2022년 6월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

장 규 완

박사학위논문
지도교수 정진택

K-방역활동 종사자들의
공공봉사동기에 영향을 미치는
요인에 관한 연구

-사회화 요인을 중심으로-

A Study on the Factors Influencing Public Service
Motivation of K-Quarantine workers
-Focusing on the Socialization Factors-

위 논문을 정책학 박사학위 논문으로 제출함

2022년 6월 일

한 성 대 학 교 대 학 원

행 정 학 과

정 책 학 전 공

장 규 완

장규완의 정책학 박사학위논문을 인준함

2022년 6월 일

심사위원장 인백유 (인)

심사위원 김성택 (인)

심사위원 밤기천 (인)

심사위원 노기성 (인)

심사위원 김건택 (인)

국 문 초 록

K-방역활동 종사자들의 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 -사회화 요인을 중심으로-

한 성 대 학 교 대 학 원
행 정 학 과
정 책 학 전 공
장 규 완

본 연구는 코로나-19 재난시기에 K-방역활동 종사자들의 공공봉사동기에 대한 연구이다. 코로나-19라는 세계적인 팬데믹 상황하에서 공공부문 종사자들과 민간부문 종사자들을 대상으로 공공봉사동기에 영향을 미치는 사회화 요인들에 대한 실증적 검증을 하고자 하였다.

연구의 종속변수는 공공봉사동기이며 그 하위요인들은 공공봉사 호감도, 공공가치 몰입, 동정심, 희생정신으로 설정하였으며, 독립변수는 일반사회화 요인과 조직사회화 요인으로 설정하였다. 일반사회화는 종교활동, 봉사경험을 그 하위요인으로 두었으며, 조직사회화는 직장경험, 조직목표와 사명감, 자기효능감, 자긍심, 보상(내적, 외적), 문화(신뢰, 소통), 리더십(거래적, 변혁적), 혁신지원 근무환경으로 설정하였다. 그리고 조절변수로는 K-방역(코로나-19 생활방역)으로 설정하였고, 통제변수로는 인구통계학적 요인(성별, 연령, 학력, 재직기간)로 설정하였다.

연구방법으로는 선행연구들의 검토를 통하여 사회화 요인과 공공봉사동기, 그리고 코로나-19의 K-방역에 대한 이론적 근거를 기초로 하여 변수도출과 연구모형 및 가설들을 도출하였다.

설문조사는 코로나-19 재난시기 방역활동 종사자들의 공공봉사동기에 대한 연구로서, 서울특별시 기초자치단체(공공부문)와 서울 수도권에서 방역활동을 운영하는 민간기업들을 대상으로 진행하였다. 공공부문의 경우는 서울특별시 5개구 기초자치단체에서 코로나 관련 대민업무가 많은 부서들을 대상으로 진행하였으며, 민간부문의 경우는 서울특별시와 경기권역에서 활동 중인 5개의 방역회사 일선 현장부서들을 대상으로 진행하였다(N=227; 공공 115, 민간 112). 수집된 자료는 SPSS 통계프로그램을 사용하였으며, 유의수준은 0.1로 설정하였다. 내적 일관성 분석을 통하여 Cronbach's Alpha 값을 통한 신뢰도 분석과 요인분석을 활용한 타당성 분석을 하였다. 종속변수와 독립변수에 대한 기술통계는 5점 리커트 척도를 활용하여 평균과 표준편차, 그리고 최소값과 최대값을 산출하였다. 그리고 독립변수들 간의 다중공선성이 발생했는지 확인하기 위하여 Pearson의 단순 상관관계 분석을 실시하였다. 그리고 다중회귀분석과 주요인분석을 통하여 코로나 재난시기 방역활동 종사자들의 사회화요인이 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하였으며, 공공과 민간 두 집단간 차이분석을 실시하였다.

분석결과로서는 첫째, 인구통계적 요인들은 공공봉사동기에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성이 여성보다 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미치며, 연령이 높을수록 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 공공부문 종사자들이 공공봉사동기에 부정적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학력과 현장서비스직군, 재직기간은 공공봉사동기에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 일반사회화 요인과 조직사회화 요인은 공공봉사동기에 영향을 주는 것으로 나타났다. 종교생활, 직장경험, 자기효능감, 내적보상, 신뢰문화는 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 사회화 요인과 공공봉사동기간의 관계에서 코로나-19 생활방역(K-방역) 요인은 조절변수로서 부분적으로 유의한 것으로 나타났다. 코로나-19 생활방역(K-방역) 요인 중에서, '사적모임 자제'와 '마스크 착용'은 조직사회화 요인중 '직장경험'과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인 조절영향을 미치는 것으로 나타났으며, '손씻기'와 '백신접종'은 '내적보상'과 공공봉

사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인 조절영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 ‘사무공간 소독’은 공공봉사동기와의 관계에서 조절영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

그리고 방역활동 종사자의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향으로는, 공공부문은 종교활동((B)=.081), 자기효능감((B)=.251), 내적보상((B)=.204)으로 확인되었으며, 민간부문은 직장경험((B)=.240), 내적보상((B)=.178), 신뢰문화((B)=.136)로 나타났다.

- PSM(공공) = 1.960+0.081(종교활동)+0.251(자기효능감)+0.204(내적보상)

- PSM(민간) = 1.814+0.240(직장경험)+0.178(내적보상)+0.136(신뢰문화)

이상의 분석결과를 살펴본바, 일반사회화와 조직사회화 요인들은 공공봉사동기의 형성에 영향을 미치고 있으며, 코로나-19와 같은 재난시기 공공부문 종사자와 민간부문 종사자들의 방역활동은 공공봉사동기에 영향을 미친다는 점도 알 수 있었다. 2003년의 ‘사스’, 2015년 ‘메르스’에 이어 2019년의 ‘코로나-19’까지 지속적으로 출몰되는 전염병들에 대한 방역정책 수립과 더 나아가 K-방역 플랫폼 형성에도 기여할 수 있을 것이다.

【주요어】 공공봉사동기, 사회화, 일반사회화, 조직사회화, 코로나-19, 생활방역(K-방역), K-방역활동, K-방역 플랫폼

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 배경 및 목적	1
1.1.1 연구의 배경	1
1.1.2 연구의 목적	3
1.2 연구의 범위와 방법	4
II. 이론적 논의 및 선행연구 검토	6
2.1 공공봉사동기의 이론적 논의	6
2.1.1 공공봉사동기의 개념 및 정의	6
2.1.2 공공봉사동기의 하위차원과 구성요소	9
2.2 사회화의 이론적 논의	14
2.2.1 사회화의 개념	14
2.2.2 사회화에 관한 이론적 논의와 선행연구	14
2.2.3 조직사회화 요인의 이론적 접근	17
2.3 공공봉사동기의 선행연구 검토	22
2.3.1 공공봉사동기 형성요인에 대한 선행연구	22
2.3.2 공공봉사동기의 영향력에 대한 선행연구	35
2.3.3 측정방법(척도)에 관한 선행연구	43
2.4 조절변수(코로나-19)의 선행연구 검토	47
2.4.1 코로나-19 현황	47
2.4.2 코로나-19와 K-방역의 실태	49

2.5 종합적 논의	51
2.5.1 공공봉사동기 이론의 선행연구	51
2.5.2 사회화 요인의 이론적 선행연구	51
2.3.3 조절변수(코로나-19)의 선행연구	53
III. 연구설계	55
3.1 연구모형	55
3.2 연구가설의 설정	56
3.3 변수의 조작적 정의 및 측정도구	66
3.4 자료수집 및 분석	76
IV. 연구결과	78
4.1 기술통계 및 상관관계	78
4.2 변수의 타당성 및 신뢰성 검증	84
4.3 공공봉사동기의 집단간 차이분석	89
4.4 가설의 검증	94
4.5 분석결과의 종합 및 가설검증 결과	110
V. 결론	115
5.1 연구결과의 요약	115
5.2 정책적 함의	118
5.3 연구의 한계점과 향후 방향	119
참 고 문 헌	120
부록(설문지)	159
ABSTRACT	165

표 목 차

[표 2-1] 공공봉사동기의 개념과 정의	8
[표 2-2] 공공봉사동기의 개념차원 및 구성요소	12
[표 2-3] 사회화 요인의 이론적 접근	20
[표 2-4] 공무원의 공직선택 이유	26
[표 2-5] 공공봉사동기 형성요인(결과변수로서의 PSM)	33
[표 2-6] 공공봉사동기의 영향력(선행변수로서의 PSM)	41
[표 2-7] 공공봉사동기 척도 사용빈도	43
[표 2-8] 공공봉사동기 측정방법	44
[표 2-9] Kim et al.,(2013)의 공공봉사동기 척도	45
[표2-10] 공공봉사동기의 연구 영역	46
[표2-11] 코로나-19 국내발생 및 예방접종 현황	47
[표2-12] 코로나-19 8개국 발생 및 예방접종 현황	48
[표2-13] 국내 코로나-19 바이러스 변이주 분양 현황	49
[표 3-1] 공공봉사동기 측정문항	67
[표 3-2] 인구학적 요인과 일반사회화 요인의 측정문항	68
[표 3-3] 조직사회화 요인(직장생활)의 측정문항	70
[표 3-4] 조직사회화 요인(조직문화·리더십·환경)의 측정문항	72
[표 3-5] 코로나-19의 측정문항	73
[표 3-6] 변수의 조작적 정의	73
[표 3-7] 변수별 측정항목(출처)	75
[표 4-1] 조사대상자의 인구학적 특성(N=227)	78
[표 4-2] 주요 변수의 기술통계	80
[표 4-3] 주요 변수의 다중공선성 진단결과	81
[표 4-4] 주요 변수간 상관관계	83
[표 4-5] 연구대상 변수 설문문항들의 KMO와 Barlett의 검정결과	84
[표 4-6] 연구대상 변수 설문 문항들의 공통성	85
[표 4-7] 연구대상 변수에 대한 요인분석 결과	86

[표 4-8] 연구대상 변수의 신뢰성 검증	88
[표 4-9] 공공부문종사자의 사회화 요인이 PSM에 미치는영향(1차)	89
[표4-10] 공공부문종사자의 사회화 요인이 PSM에 미치는영향(2차)	90
[표4-11] 민간부문종사자의 사회화 요인이 PSM에 미치는영향(1차)	91
[표4-12] 민간부문종사자의 사회화 요인이 PSM에 미치는영향(2차)	92
[표4-13] 인구통계적 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향	95
[표4-14] 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향(1차)	97
[표4-15] 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향(2차)	98
[표4-16] 사적모임 자제의 조절효과 분석	101
[표4-17] 마스크착용의 조절효과 분석	103
[표4-18] 손씻기의 조절효과 분석	105
[표4-19] 사무공간소독의 조절효과 분석	107
[표4-20] 백신접종의 조절효과 분석	109
[표4-21] 연구모형의 가설검증 결과	111

그 립 목 차

[그림 2-1] 공공봉사동기(PSM)의 개념 구성	13
[그림 3-1] 연구의 분석모형	55

I. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

1.1.1 연구의 배경

2019년에 중국에서 발생한 코로나 바이러스 질환은 세계적인 팬데믹 현상으로서 ‘COVID-19’으로 명명되었다¹⁾. 코로나-19의 세계적인 파급 현상으로 한국은 2020년 1월 20일에 첫 확진자가 발생하였고, 이후 최근까지 1천 800만여 명의 코로나-19 확진자가 발생하였다(질병관리청 5월 25일 보도자료 기준).

이러한 기하급수적인 코로나-19의 확진자 발생 현황은 우리나라의 방역행정과 방역산업에 큰 변화를 초래하였다. 코로나 팬데믹(세계적 대유행)²⁾의 국가적 재난 상황에서 중앙정부와 지방정부는 물론, 많은 공공기관과 단체들도 이러한 국가적 재난에 더 효과적이고 효율적인 대응을 찾기 위하여 많은 노력을 기울이고 있었다.

이러한 상황에서 민간부문의 높은 참여가 있었으며, 많은 민간의 기업들이 확진자 동선의 최전선에서 적극적 방역 대응을 하기에 이르렀다. 정부단체가 민간기업에 방역지침과 활동지침들을 의뢰하는 사례도 나타나고 있었다.³⁾

코로나-19라는 세계적인 팬데믹 상황하에서 방역행정은 국가와 공공부문의 영역이라는 데에는 의심의 여지가 없다. 그러나 많은 민간의 업체들과 방역종

1) WHO가 정한 COVID-19의 CO는 코로나, VI는 바이러스, D는 질환, 19는 2019년도를 의미하며, 질병관리본부가 ‘코로나-19’라고 한글로 명명하였다.(중앙방역대책본부, 2020).

2) 코로나-19는 14세기 유럽의 페스트와 1918년 스페인 독감에 이은 3대 역병으로 기록되고 있으며, 세계적으로 570여만 명의 사망자가, 미국에서는 90만 명의 사망자가 발생하였으며 평균 기대수명 1.3년이 줄었다고 한다(정갑영, 2022).

3) 2020년 제21대 국회의원선거 투표소 방역, 서울시 공무원 시험, 교원 임용고시, 2021년 입법고시 고사장 방역활동, 서울시 전통시장 방역활동, 2022년 제20대 대통령선거와 제8회 전국 동시 지방선거 투표소 방역 등이 그 예이다. 그리고 이러한 환경 속에서 K-방역 관련 기업들이 1만여 업체 이상으로 늘어나게 되었다.

사자들이 적극적인 방역활동에 참여함으로써 K-방역의 한 축을 책임지고 있었으며, 이들의 행동을 단순히 경제적 보상을 위한 행위로만 해석하기에는 어려움이 있다(장규완·정진택, 2021).

Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기(PSM)를 국가와 사회에 대하여 봉사하려는 성향으로 “공공조직에 우선적으로 또는 유일하게 나타나는 동기들에 반응하려는 개인의 성향(individual’s predisposition to respond to motives grounded primarily and uniquely in public institutions and organizations)”이라고 정의하였으며, 이는 민간조직과는 다른 공공조직만이 가지고 있는 독특한 특성이라고 하였다(Perry & Wise, 1990; Houston, 2000; Perry & Hondeghem, 2008; Staats, 1988). 이러한 공공봉사동기는 국가와 사회를 위하여 자신을 희생하고 헌신한다는 데에 의의가 있겠으나, 공공조직과 그 구성원들만이 배타적이고 독립적으로 갖는다고 하는 것은 논리적으로 무리가 있다고 할 것이다(Kim, 2018; 이태우, 2020b; 김상묵, 2021).

Perry & Wise(1990)에 의하여 처음 연구된 공공봉사동기(PSM)는 기본적으로 공공부문 종사자와 민간부문 종사자간의 동기에는 서로 차이가 있을 것 이란 가정에서 출발하였다(Perry & Wise, 1990). 그리고 공공봉사동기(PSM)는 철저히 공무원들을 그 연구의 초점으로 삼고 있었다(Perry and Wise, 1990; Perry, 1996).

이러한 공공봉사동기는 공무원의 충성에 기반한다는 Mosher(1968)의 주장과, 그리고 공무원은 공익에 대한 봉사를 개인의 목표 또는 동기로 삼는다는 Downs(1967)의 주장을 계승하고 있다(Vandenabeele, 2008).

이후 Downs(1967)와 Mosher(1968)의 주장은 Rainey(1982)를 거쳐 Perry & Wise(1990) 등에 의하여 지속적으로 발전되어 왔으며, 최근에는 공공봉사동기론의 관점으로 재구성되어 다수의 학자들의 주목을 받고 있다(Perry & Wise, 1990; Perry, 1996; Perry, 2000; Naff and Crum, 1999; Brewer et al., 2000; Alonso and Lewis, 2001; Pandey et al., 2008; Taylor, 2008; Kim, 2017a; Kim, 2017b; Kim & Vandenabeele, 2010).

현재까지의 공공봉사동기(PSM)에 대한 연구들은 이론 구축(Perry and Wise, 1990; Perry, 1996; Perry, 2000; Brewer et al., 2000; Kim &

Vandenabeele, 2010; Kim, 2017a; Kim, 2017b), 결정요인 및 효과(Perry, 1997; Park and Rainey, 2008; Moynihan and Pandey, 2007; Naff and Crum, 1999; Alonso and Lewis, 2001; Taylor, 2008; Pandey et al., 2008; Vandenabeele, 2007; Kim & Vandenabeele, 2010; Kim, 2017a; Kim, 2017b) 등 다양한 측면에서 이루어지고 있다. 즉, 공공부문 종사자들의 이타적 행동을 유인하는 동기의 원천은 무엇인가, 어떻게 측정할 것인가, 그리고 무엇에 의해 결정되며, 어떠한 결과를 도출하는지 등의 다양한 측면에서 연구가 이루어지고 있다(김진영, 2018a).

초기의 공공봉사동기(PSM)가 ‘공공조직에 대한 연구’로 인식되어 왔다면(Perry & Wise, 1990), 이후에는 ‘지역, 사회, 국가, 인류에 봉사하는 이타적 동기, 공공선’으로 변화하였으며(Brewer, Ritz, & Vandenabeele, 2012; 김상묵, 2013), 최근에는 민간부문에서도 공공봉사동기를 지니고 있다는 의견도 제기되고 있다(Kim, 2018; 이태우, 2020b; 김상묵, 2018, & 2021).

1.1.2 연구의 목적

코로나-19와 같은 국가적 재난을 통하여 바라본 공공봉사동기는 공공조직과 그 구성원들만이 배타적이고 독립적으로 갖는다는 Perry & Wise (1990)의 주장에는 한계가 있는 것으로 판단되는 바(Kim, 2018; 이태우, 2020b; 김상묵, 2021), 이러한 한계를 극복하고자 본 연구의 목적은 다음과 같이 설정하였다.

첫째, 민간부문의 종사자들에게도 공공봉사동기가 존재하는가, 그리고 존재한다면 공공부문과 민간부문 종사자 간 ‘공공봉사동기(PSM)의 차이가 있는가? 그리고 차이점은 무엇인가?’에 대한 연구이다.

둘째, 코로나-19와 같은 팬데믹 혹은 국가적 재난의 상황은 민간과 공공부문의 종사자들에게 ‘공공봉사동기를 상승시켜주는 강화효과가 있는가’에 대한 고찰이다.

셋째, 코로나-19의 상황에서의 ‘K-방역과 재난안전 대책’ 활동에서 얻은

값진 경험들을 향후 유사하게 발생할 수 있는 상황에 대한 정책수립에도 도움이 될 수 있기를 바란다. 방역활동에 있어서, 정부와 민간이 각각의 역할을 나누어 수행 범위를 예측함으로써 보다 진일보된 방역행정을 이루기를 기대한다.

마지막으로는 코로나-19와 같은 국가적 재난상황에서의 공공봉사동기에 대한 이론적 일반화에 대한 기여함이다. ‘코로나-19와 같은 국가적 재난’에서 나타난 민간부문 종사자들의 행동은 무엇으로 해석해야 하는가? Perry & Wise(1990)가 주장한 ‘공공봉사동기(PSM) 성향이 높은 개인은 공무원이 되고자 하는 성향이 강하다’는 초기의 이론보다는, 최근의 김상묵(2018, & 2021)과 Kim(2018)이 주장한 ‘외부환경의 변화가 크게 나타날 때 자발적인 봉사와 희생, 공공선을 위한 행위가 나타난다’(Kim,2018; 김상묵, 2018, & 2021)는 주장이 더 설득력이 있어 보인다.

이러한 상황하에서 공공봉사동기(PSM)의 형성이론으로는, ‘유인-선발-퇴출 이론’과 ‘조직사회화 이론’중 어느 것이 타당한 것인가? 그리고 ‘코로나-19라는 국가적 재난’이 공공과 민간 모두에게 공공봉사동기(PSM)의 증진을 가져왔다면, 이러한 현상은 어떻게 설명할 것인지 등에 대한 고찰을 통하여 이론적 일반화에도 기여하고자 한다.

1.2 연구의 범위 및 방법

본 연구는 코로나-19 재난시기 방역활동 종사자들의 공공봉사동기에 대한 연구이다. 연구의 대상으로 서울특별시 기초자치단체와 서울 수도권에서 방역 활동을 운영하는 민간기업들을 선정하였고, 이 단체와 기업들의 종사자들을 대상으로 설문조사를 실시하였으며 자료 분석을 통해 연구를 진행하였다. 공공부문은 서울특별시 소속의 5개구 기초자치단체에서 코로나-19와 관련된 대민업무가 많은 부서들을 대상으로 설문조사를 진행하였고, 민간부문은 서울특별시와 수도권 지역에서 활동 중인 5개의 방역회사 일선 현장부서들을 대상으로 진행하였다⁴⁾.

설문조사는 2022년 3월 9일부터 3월 29일까지 20일간 진행하였고, 조사기간 동안 코로나-19의 급격한 확산과 ‘정부의 사회적 거리두기’가 활발히 진행됨에 따라 온라인 설문으로 진행하였다.

연구방법은 다음과 같다. 첫째, 선행연구를 통한 실증적 고찰이다. 국내외에서 발표된 학술논문과 연구보고서, 정부 및 학회, 협회, 기업체에서 발행된 출판물과 간행물, 단행본 등의 다양한 선행연구들의 실증연구를 통하여 모형과 가설들을 도출하였다.

둘째, 통계분석은 SPSS 프로그램을 사용하였으며, 측정도구의 신뢰성을 살펴보기 위하여 내적 일관성 분석을 통한 Cronbach’s Alpha 값을 산출하였다. 그리고 측정도구의 구성에 대한 타당성 검토를 위하여 요인분석을 실시하였고, 측정변수의 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다.

종속변수인 공공봉사동기와 독립변수인 사회화에 대한 기술통계는 5점 리커트 척도를 활용하여 평균과 표준편차, 그리고 최소값과 최대값을 산출하였다. 그리고 독립변수들 간의 다중공선성이 발생했는지 확인하기 위하여 Pearson의 단순 상관관계 분석을 실시하였고, 코로나-19 재난시기 K-방역활동 종사자들의 사회화 요인이 종속변수인 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 독립변수는 주요인분석을 통하여 추출하였다.

4) 공공부문의 경우는 서울특별시 소속의 25개구 중에서 코로나 K-방역활동이 활발한 지역을 중심으로 20%에 해당되는 5개구를 선정하였으며, 민간부문의 경우도 K-방역활동이 활발한 업체들을 기준으로 5개사를 선정하였다. 자치단체의 명예와 이해관계에 따라 해당구의 이름은 밝히지 않았다. 민간부문의 경우도 업체의 보수성 등으로 실명 언급을 기피하였다.

II. 이론적 논의 및 선행연구 검토

2.1 공공봉사동기의 이론적 논의

2.1.1 공공봉사동기의 개념 및 정의

공공봉사동기(public service motivation, PSM)는 원래 민간부문 종사자들의 동기와는 구별되는 공무원들의 독특한 동기를 설명하기 위하여 Perry & Wise(1990)에 의하여 미국에서 개발된 개념이다(김상묵, 2013; 이근주, 2005a).

1990년대의 공공봉사동기는 “정부기관과 공공조직에 고유한 또는 이에 우선적인 기반을 둔 동기에 대응하려는 개인의 성향”이며(Perry & Wise, 1990: 368), “개인적으로 하여금 의미 있는 공공봉사를 하도록 조장하는 동기부여적 영향력”이라고 정의하였다(Brewer & Selden(1998: 417). 일반적으로 공공부문 종사자들은 공직을 위해 봉사하려는 윤리의식이 강하고, 공직을 단순히 직업으로 인식하기보다는 공공봉사에 대한 소명으로 인식하는 경향이 많으며, 민간부문 종사자들에 비하여 국가와 사회를 위해 봉사한다는 자부심과 일 자체를 통하여 얻는 내재적 만족을 추구하는 경향이 많을 것이라고 본다(김상묵, 2012, 2013, 2018, & 2021; 김진영, 2018a).

이때의 공공봉사동기는 “공공조직에 우선적으로 또는 유일하게 나타나는 동기들에 반응하려는 개인의 성향(individual’s predisposition to respond to motives grounded primarily and uniquely in public institutions and organizations)”으로 정의하였는데, 이들의 이러한 정의는 민간조직과는 차별화된 공공조직만이 지니고 있는 독특한 특성을 조명하는데 그 목적이 있었다(Perry & Wise, 1990; 이근주, 2005b; 김상묵, 2013; 김진영, 2018a; 이태우, 2020b).

이에 반하여, 근래의 공공봉사동기(public service motivation)는 보다 넓은 의미의 개념으로 사용되는 경향이 있다(김진영, 2018a: 13).

Brewer & Selden(1998: 416-418)은 “공공봉사((Public Service)를 공공부

문에서의 동기(Public Sector Motivation)와 개인차원에서의 동기(Public Service Motivation)로 구분할 필요"가 있으며, 공공봉사동기를 "개인이 의미 있는 공공봉사를 하도록 조장하는 동기부여적 영향력"이라고 강조했다(김상묵, 2013; 김진영, 2018a). 그리고 공공봉사동기에 대하여 Rainey & Steinbauer(1999: 23)는 "공동체, 국가, 국민 또는 인류의 이익을 위해 봉사하려는 일반적인 이타적 동기"로, Vandenabeele(2007: 547)은 "사적인 이익이나 조직의 이익이 아닌, 보다 큰 정치적 실체의 이익에 관심을 기울이고 적절한 행동을 하도록 동기를 부여하는 신념, 가치, 태도"로, 그리고 Perry & Hondeghem(2008: 3)는 "공공영역에서의 동기와 행동"으로 정의하였다(Brewer & Selden, 1998; Rainey & Steinbauer, 1999; Vandenabeele, 2007; Perry & Hondeghem, 2008; 김상묵, 2013).

Wise(2000)는 공공봉사동기가 사람들로 하여금 자신의 욕구를 충족시키기 위하여 공공선을 증진하는 활동을 하도록 유도한다고 하였다. 이처럼 공공봉사동기는 이타주의나 친사회적 행동과 같은 개념과 동일하지는 않을지라도, 이와 유사한 타인중심적 지향성을 반영하고 있다고 할 것이다(Perry, 2011; 김상묵, 2013).

이들의 정의는 주로 공익에 대한 헌신, 타인에 대한 봉사, 그리고 자기희생과 같은 특징들이 공공봉사동기의 기초라고 할 수 있다(Houston, 2006; 김상묵, 2013). 또한, Lee(2010)는 공공봉사동기의 개념에 개한 정의를 시기별로 고찰하였는데, 제1기는 공사간 구분에 초점을 두고(Perry & Wise, 1990), 제2기에서는 인간의 일반적·이타적인 동기에(Rainey & Steinbauer, 1999), 그리고 제3기는 공동체의 이익, 자기희생에 초점을 두어(Vandenabeele, 2007; Kim & Vandenabeele, 2010) 그 특징을 구분하기도 하였다(Lee, 2010; 김상묵, 2013).

이상의 개념들을 요약하면, 공공봉사동기(public service motivation, PSM)는 "공공가치 실현과 공익의 증진을 위하여 노력하려는 동기"라고 할 수 있으며(김상묵, 2013), 이는 "국가와 사회를 위하여 봉사하려는 욕구로서, 타인지향적 동기"인 것이다(Brewer, Ritz, & Vandenabeele, 2012; 김상묵, 2013, & 2018).

〈표 2-1〉 공공봉사동기의 개념과 정의

연구자	공공봉사동기 개념 및 정의
Perry&Wise(1990)	공공조직에 우선적으로 또는 유일하게 나타나는 동기들에 반응하려는 개인의 성향
Perry & Hondeghem (2008)	공공영역에서의 타인 또는 사회의 안녕에 기여하기 위한 개인의 동기 및 행동
Brewer et al.,(2000)	사익추구(self-interest)적 성향과 반대되는 이타적동기
Brewer and Selden (1998)	개인이 의미 있는 공공봉사를 하도록 조장하는 동기 부여적 영향력
Rainey & Steinbauer (1999)	지역사회의 주민이나 국가, 인류의 이해에 봉사하는 이타적 동기
Francois(2000)	자신과의 상호 간의 이익과 관계없이 타인의 선을 위해 희생적인 행태로 관여하게 하는 개인적 자발성
이근주(2005b)	공공부문 종사자들에게 특징적으로 나타나는 독특한 동기요인으로 민간부문 종사자들의 그것과는 차별적인 내용이며, 이것은 개인의 성장 과정에서 형성되어 공공조직에 참여하기 이전부터 갖고 있는 기본적인 성향
Taylor(2007)	개인들로 하여금 사회에 도움이 되는 행동에 몰두하도록 만들어 주는 동기들의 혼합체
Vandenabeele(2007)	개인의 이익과 조직의 이익을 뛰어넘어, 보다 넓은 정치체의 이익을 추구하고 개인으로 하여금 상황에 따라 적절한 행동을 하도록 유도하는 신념, 가치 및 태도
김상묵(2013, & 2018)	공공가치의 실현과 공익의 증진을 위하여 노력하려는 동기 또는 국가와 사회를 위하여 봉사하려는 성향으로, 타인 지향적 동기

자료: Perry&Wise(1990), Rainey & Steinbauer (1999), Brewer et al.,(2000), 이근주(2005b), 김상묵(2013, & 2018), 김진영(2018a), 윤지영(2021) 참조 작성

2.1.2 공공봉사동기의 하위차원과 구성요소

공공봉사동기(PSM)는 여러 가지 의미를 포괄하는 다차원적인 개념으로 이해할 수 있다(김상묵, 2013, & 2018). 공공봉사동기가 공공가치의 몰입, 공익에 대한 헌신, 타인에 대한 봉사, 자기희생, 동정심 등의 특징들을 기초로 하고는 있으나, 그 하위차원과 구성요소들에 대하여는 Perry & Wise(1990), Brewer, Selden, & Facer(2000), 그리고 Kim & Vandenberg(2010) 등 연구자들의 관점에 다소 상이점들이 있다(윤지영, 2021).

2.1.2.1 합리적, 규범적, 정서적 차원

Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기의 개념을 보다 구체화하기 위해 Knoke & Wright-Isak(1982)의 동기구분을 차용하여 공공봉사동기(PSM)를 합리적 동기(Rational Motives), 규범적 동기(Norm-Based Motives), 정서적 동기(Affective Motives)의 세 범주로 나누어 설명하고 있다(이근주, 2005b; 김진영, 2018a).

합리적 동기는 합리성을 추구하는 개인이 정책과정에서의 참여를 통하여 자신의 효용을 극대화 하고자 노력하는 것을 말한다(이근주·이혜운, 2007).

이는 정책과정에 참여하여 사회적으로 의미 있는 일을 수행하고자 하는 동기로서, 여기서 극대화하고자 하는 효용은 자연인으로서의 사적 이익이 아니라 국민을 위한 봉사가 개인적 가치로 전환된 효용을 뜻한다(이근주, 2005b; 김상묵, 2013; 김진영, 2018a).

규범적 동기는 공공선을 증진시키고 공동체에 속한 시민으로서의 의무를 성실히 수행하고자 하는 동기로서 공익에 대한 봉사 욕구를 뜻한다(김상묵, 2013; 김진영, 2018a). 이는 공익을 위해 봉사하려는 열망, 애국심, 국가에 대한 충성과 의무, 사회적 형평성을 추구하면서, 서비스를 효율적이고 경제적으로 제공하는 것과 관계가 있다(김상묵, 2013; 김진영, 2018a).

마지막으로 정서적 동기는 정부 프로그램의 사회적 중요성에 대한 확신을 바탕으로 정부 프로그램에 헌신하는 것, 박애적 애국심, 특정 정책에의 지지,

체제 가치와 타인에 대한 애정, 희생하려는 의지 등을 의미한다(이근주, 2005b; 김상묵, 2013; 김진영, 2018a).

Perry and Wise(1990)가 제시한 합리적 동기, 규범적 동기, 정서적 동기의 세 가지 차원은 공공봉사동기의 개념을 구체화하고 이후의 공공봉사동기 연구를 활성화하는데 크게 기여했음에도 불구하고 다음과 같은 한계가 지적되고 있다(Brewer et al., 2000; Kim, 2009; Kim & Vandenabeele, 2010). 첫째, 세 가지 차원 중 합리적 차원은 자기이익 추구 가능성을 내포하고 있는데, 이는 공공봉사동기의 이타적 성향과 개념적 충돌을 일으킨다(Wise, 2000; Wright & Pandey, 2008). 둘째, 규범적 동기와 정서적 동기가 개념적으로 명확하게 구분하기 어렵고 중복되어있다(Wright & Pandey, 2008). 셋째, 다양한 국가들에 공히 적용하기 어렵다는 한계점들을 지니고 있다(김진영, 2018a).

2.1.2.2 사마리아인, 공동체주의자, 애국자, 인본주의자

Perry & Wise(1990)의 한계점을 설명하기 위하여, Brewer, Selden, & Facer(2000)는 다음 네 가지의 수정된 형태의 공공봉사동기 구성요소를 제시하였다(김진영, 2018a; 윤지영, 2021). 공공봉사동기에는 한 가지 개념만 있는 것이 아니라 사마리아인(Samaritans), 공동체주의자(Communitarians), 애국자(Patriots), 인본주의자(Humanitarians)라는 네 가지 상이한 개념 유형들이 함께 존재한다는 주장이었다(Brewer et al., 2000: 258-260).

사마리아인(Samaritans)은 어려움에 처한 사람을 위해서는 자신의 손해도 기꺼이 감수하는 사람들을 의미한다. 사마리아인들은 다른 사람들에게 관심을 가지며, 이들의 동기는 자기희생보다는 오히려 자기만족에 가깝다는 것이다(김진영, 2018a; 윤지영, 2021).

공동체주의자(Communitarians)는 시민으로서의 책임감과 공공봉사에 대한 의지에 의해 적극적으로 사회에 보답하고자 참여하는 사람들을 의미하며, 이들은 배극주의자들과는 달리 어려움에 처한 특정한 개인을 돕는 것보다는 사회 전체에 기여하기를 바라고, 의미 있는 정부 활동에 참여하기를 희망한다는

것이다(김진영, 2018a; 윤지영, 2021).

애국자(Patriots)는 국가에 관심을 가지며, 개인의 욕구보다는 공공을 위한 책임감과 충성심을 중요시 여기며 타인을 위해 기꺼이 자신의 손해를 감수하는 사람들을 의미한다(김진영, 2018a; 윤지영, 2021).

그리고 인본주의자(Humanitarians)는 인류에 대하여 관심을 가지며, 사회 정의와 공공봉사를 위해 동기가 부여되며, 사회의 모든 개인이나 집단이 그 사회의 번영을 누릴 수 있어야 함을 강조한다(김진영, 2018a; 윤지영, 2021).

2.1.2.3 수단적 동기, 가치기반적 동기, 동일시 동기, 자기희생

Kim & Vandenberg(2010)는 공공봉사동기의 하위차원을 수단적 동기(Instrumental Motives), 가치기반적 동기(Value-based Motives), 동일시 동기(Identification Motives), 그리고 자기희생(Self-Sacrifice)의 네 가지로 구분하여 수정된 개념을 제시하였다(Kim and Vandenberg, 2010: 703-704).

첫 번째로, 수단적 동기(Instrumental Motives)는 의미 있는 공공서비스 활동을 위한 수단 선택에 대한 동기를 의미한다(김상목, 2013). 공공부문에서의 근무, 정책과정 및 지역사회 활동 참여, 사회발전을 위한 활동, 특정 정책이나 프로그램에 대한 지지 등이 이에 포함한다(김상목, 2013).

둘째, 가치기반적 동기(Value-based Motives)는 사람들이 성취하려고 노력하는 궁극적인 공공가치와 관련된 동기이며(Bozeman, 2007; Jørgensen & Bozeman, 2007), 사람들은 공공가치를 내재화하고자 한다(김상목, 2013). 공적 가치가 내재화된 개인은 공익, 사회적 책임성, 민주주의, 사회적 형평, 공정성, 사회정의, 중립성, 책무성 등과 같은 공적 가치를 실현하는데 기여함으로써 만족감과 성취감을 얻는다(김상목, 2013; 김진영, 2018a).

셋째, 동일시 동기(Identification Motives)는 봉사하려는 대상이나 집단에 관한 것으로, 타인과의 정서적 유대는 다른 사람들을 위해 봉사하려는 행동의 감정적 기반이 된다(Knoke & Wright-Isak, 1982). 자신과 동일시하려는 대상과의 일체감은 동일시하는 대상을 위한 정책 및 프로그램을 개발하고 실행하거나 동일시하는 대상을 위하여 직접적인 도움을 주거나 자기 자신을 희생

하도록 유도한다(김상묵, 2013; 김진영, 2018a). 앞서 언급한 수단적 동기는 개인의 행태와, 가치기반적 동기는 가치와 윤리에 관련이 있다면, 동일시 동기는 태도에 연관되어 있다(김상묵, 2013, & 2018; 김진영, 2018a).

〈표 2-2〉 공공봉사동기의 개념차원 및 구성요소

연구자	하위차원	구성요소
Perry & Wise(1990)	합리적 동기	정책수립 과정에 참여 공공정책에 대한 동일시 특정 이해관계에 대한 지지
	규범적 동기	공익봉사에 대한 욕구 전체로서의 의무와 정부에 대한 충성심 사회적 형평성의 추구
	정서적 동기	사회적 중요성에 대한 정책에 대한 몰입 선의를 애국심
Brewer et al. (2000)	사마리아인 (박애주의자)	어려움에 처한 사람을 위해 자신의 손해 감수 자기만족을 위한 자기희생
	공동체주의자	시민으로서의 책임감에 의한 적극적 사회참여 의미 있는 정부활동 참여 희망
	애국자	공공을 위한 책임감과 충성심으로 자신의 손해를 감수 개인의 욕구보다 공익을 우선시
	인본주의자	사회정의와 공공봉사를 위한 자기희생. 모든 사회구성원들이 사회의 번영을 누리기를 희망
Kim & Vandenberg (2010)	수단적 동기	의미 있는 공공서비스 활동을 위한 수단으로서의 동기 공공부문에서의 근무나 정책과정과 지역사회 활동 참여, 사회 발전을 위한 활동, 특정 정책이나 프로그램에 대한 지지 등 개인을 공공부문에 유인하는 기제로 작동
	가치기반적 동기	개인이 얻고자 하는 궁극적인 가치와 관련된 동기 공익, 사회적 책임성, 민주주의, 사회적 형평, 공정성, 사회정의, 중립성, 책무성 등
	동일시 동기	타인과의 정서적 유대를 바탕으로 형성되는 동기 특정 목표를 달성하기 위한 자기희생과 노력을

		유인
	자기희생	공공봉사동기를 위한 토대이자 근원적 동기 여타의 동기를 충족시키기 위해 자기이익을 희생하거나 보다 적은 금전적 보상을 감내하려는 의지

자료: Perry & Wise(1990), Brewer et al. (2000), Kim & Vandenberg (2010)
참조 재작성

넷째, 자기희생(Self-Sacrifice)은 공공봉사동기의 실현을 위한 토대이자 근원적 동기이다(Batson & Shaw, 1991; Piliavin & Charng, 1990). 공공봉사에 대한 동기는 국민을 위해 봉사하려는 윤리에 기반을 두고 있으며, 따라서 공공봉사는 개인의 자기희생, 물질적 보상 대신에 타인을 위해 봉사하려는 의지를 요구한다(Perry, 1996). <그림 2-1>에서 알 수 있듯이, 수단적 동기와 가치기반적 동기, 그리고 동일시 동기를 충족시키기 위하여 공공봉사를 하는 사람은 자신의 사적인 이익을 희생하거나, 보다 적은 금전적 보상도 감내하려는 의지를 가져야 한다(Kim & Vandenberg, 2010). 따라서 자기희생은 공공봉사동기 실현을 위한 기초가 되는 것이다(Kim & Vandenberg, 2010; Perry, 2014; 김상목, 2013, & 2018; 김진영, 2018a).

[그림 2-1] 공공봉사동기(PSM)의 개념 구성

수단적 동기	가치기반적 동기	동일시 동기
자기 희생		

자료: Kim & Vandenberg(2010: p704)

2.2 사회화의 이론적 논의

2.2.1 사회화의 개념

사회화란 한 개인이 자신이 속한 사회의 규범과 가치를 자기 자신에게 내면화하여 정상적인 사회의 일원으로 되는 과정이며, 개인들은 본인들이 살아가는 세상에 대한 정보를 접하면서 이를 내면화하는 과정인 사회화를 경험하게 된다(정영선, 2016; 황순덕, 2021). 사회화는 기존 사회질서와 규범, 그리고 문화 등을 터득해 나가면서 사회의 구성원으로서 자기 자신을 개발해 나가는 사회학습과정인 것이며, 그리고 이러한 사회화는 가치와 규범에 대하여 타율적이고 일방적인 주입방식보다는 과정과 절차가 존중되는 자율적이고 합리적인 판단가치가 존중된다(황순덕, 2021).

현대사회는 다원화된 사회이다. 그리고 사회화를 담당하는 기관 또한 다원화되어 있으며, 그 기관은 가족, 학교, 친구, 직장, 국가 정책 및 각종 이익집단 등의 다양한 기관들도 사회화 과정에 영향을 미치고 있다. 따라서 이러한 사회화 과정은 포괄적 개념으로 재사회화의 개념을 포함하는 것이다(박기관·우무정, 2008; 황순덕, 2021).

2.2.2 사회화에 관한 이론적 논의와 선행연구

행정학 분야에서 사회화에 대한 연구는 공공봉사동기와 관련하여 회자되고 있으며, 그 핵심은 공무원이 된 이후의 조직환경과 업무 경험의 영향으로 공직봉사 혹은 공공봉사의 동기가 증진된다고 것이다(Brewer, 2008; Wright & Grant, 2010; 김상묵, 2013, & 2018). 그리고 이는 ‘사람들은 우연히 상황을 맞이하는 것이 아니라 자신에게 호감을 주는 상황을 찾아다닌다’는 ‘유인-선발-퇴출이론(Attraction-Selection-Attrition)(Schneider, 1987)과 함께 비교연구의 필요성으로 제기되기도 하였다(김상묵, 2013, & 2018).

2.2.2.1 일반사회화에 관한 이론적 논의 및 선행연구

Perry(1997)는 공직 종사자인 공무원들과 공직희망 학생들을 대상으로 종교사회화와 부모역할, 전문가적 일체감, 정치적 이념, 그리고 교육, 연령, 소득, 성별 등과 공공봉사동기간 관계를 검증하였다(Perry, 1997). 검증결과 종교사회화, 부모역할, 그리고 교육, 성별, 소득이 공공봉사동기에 대하여 긍정적인 요인임을 규명하였다(Perry, 1997).

한국에서는 김상묵(2013)이 Perry(1997)가 언급한 종교활동과 봉사활동경험에 대한 연구를 기반으로 ‘가족 사회화와 공공봉사동기 형성’에 대한 질적 연구를 실시하였다. 종교의 가르침이 긍정의 영향을 미친다고 보지만, 종교 자체보다도 종교를 통한 봉사활동 경험을 더 중요하게 여긴다는 의견을 언급하였다. 윤리의식과 이타적 행동, 공적 가치를 강조하며, 부모가 본보기를 보이는 것과 같은 가족 사회화는 공공봉사동기 형성에 긍정적 작용을 한다는 것이다(김상묵, 2013).

유효상(2018)은 신입순경 교육생을 대상으로 한 요인분석에서는 부모역할, 친구역할, 봉사활동의 변수들이 공공봉사동기 하위요소들과 의미 있는 인과관계가 있음을 밝혔다(유효상, 2018).

최근에는 황순덕·이건(2022)과 황순덕(2021)이 일반사회화 요인으로 부모역할, 친구역할, 대중매체역할, 봉사 및 종교활동 변수들이 공공봉사동기에 미치는 영향을 연구하였고(황순덕·이건, 2022; 황순덕, 2021), 우동석·정광호(2021)는 경찰관을 대상으로 한 공공봉사동기 영향요인 탐색 연구에서 일반사회화 요인으로는 연령, 성별, 교육수준, 종교활동, 부모모델링을 변수로 하여 공공봉사동기에 미치는 영향을 연구한 바 있다(우동석·정광호, 2021).

2.2.2.2 조직사회화에 관한 이론적 논의 및 선행연구

김서용·조성수·박병주(2010)는 공직동기(PSM)의 사회화 요인 비교분석을 위하여 일반사회화와 조직사회화 요인으로 구분하였다.⁵⁾ 일반사회화 요인은

조직과 연관되지 않은 사회화 요인으로 입직(직장생활) 이전부터 작용하고 있는 사회화 요인들을 뜻하며, 반면 조직사회화는 조직에 입직한 이후 조직생활 속에서 경험하게 되는 사회화 요인들을 의미한다(김서용·조성수·박병주, 2010).

조직사회화 또는 직업사회화(occupational/or organizational socialization)란 새로운 조직과 직업에 요구되는 역할을 적응하기 위한 개인들의 학습을 의미하며(Chao et al., 1994), 사회화 요인은 이들 사회화를 촉진하는 영향요인을 뜻한다(김서용·조성수·박병주, 2010). 그리고 조직사회화를 통하여 조직인은 조직원으로서 필요한 태도와 행태, 지식 등을 얻게 되고, 직업은 개인의 성격을 형성(mold)한다고 하였다(Mortimer & Simmons, 1978; 김서용·조성수·박병주, 2010).

오세덕·정주석(1994)은 조직사회화의 특징으로 다음의 세 가지를 제시하였다. 첫째, 조직사회화는 특정한 태도와 가치, 행태의 변화과정으로, 늘 새로운 관계와 업적을 학습하고 변화하는 과정인 것이다(오세덕·정주석, 1994). 두 번째, 조직사회화는 연속적이고 지속적인 과정인 것이다. 보통의 경우, 조직사회화의 과정은 입직을 하면서부터 어떠한 조직인가를 익히고, 조직원이 되려고 시도하는 접촉의 단계를 거쳐 적응을 하는 변신의 단계를 거치게 된다는 것이다(오세덕·정주석, 1994). 이때는 해고의 두려움과 주변 동료의 소외감을 극복하고 그 조직의 업무를 체득하면서 조직의 일원이 되어가는 것이다. 셋째, 조직사회화는 새로운 환경에 대한 적응과정으로, 새로운 직무와 함께 새로운 동료집단, 새로운 조직의 관습에 대한 적응이 필요한 것이다(오세덕·정주석, 1994). 이를 두고 Feldman은 다각적 사회화라고 표현하였다(Feldman, 1976).

개인이 조직의 구성원으로 바람직한 방향으로 사회화되어 가고 있는 과정을 ‘사회화 효과성’이라고 한다(오세덕·정주석, 1994). 그리고 사회화 효과성에 영향을 미치는 인자로서 개인의 특성(personality), 사회적 전략(strategy), 사회적 담당자(agent)가 있다(오세덕·정주석, 1994).

5) 사회화, 사회화 요인(또는 사회화 결정요인), 사회화 내용 간에는 개념적인 차별성이 있다. 사회화는 과정과 학습의 의미를 내포하며, 사회화 (결정)요인은 사회화의 내용을 결정하는 역할을 수행하고, 사회화 내용은 사회화의 과정과 결정요인을 통하여 전달되는 학습의 내용물에 해당된다(김서용·조성수·박병주, 2010).

사회화 효과성은 사회화 과정에 참여하는 개인들의 특성(personality)에 따라 달라질 수 있다고 한다(오세덕·정주석, 1994). 조직 구성원들은 조직에 새로이 입직하면서 많은 불확실성과 불안감을 느끼게 되고, 이러한 심리적 불안 상태와 함께 자신이 처한 상태를 이해하며 스스로 조직에 적응하기 위한 행동을 하게 된다(Fisher, 1986; 오세덕·정주석, 1994). 그리고 ‘조직 사회화의 효과성’은 그 조직의 사회화 전략과 사회화 담당자(agent)에 의해서도 영향을 받는다(Feldman and Brett, 1983; 오세덕·정주석, 1994). 여기서 말하는 사회화 담당자란 실제로 조직에서 같이 일하는 직장동료나 상사, 부하, 더 나아가 고객과 멘토 관계에 있는 사람도 될 수 있다고 한다(Feldman and Brett, 1983).

오세덕·정주석(1994)은 조직사회화 전략의 필요성에 대한 이유로서, ‘신입 구성원들이 신속한 사회화를 통하여 새로운 직무 환경에 따른 불확실성과 불안감을 조속히 감소시켜 개인과 조직에 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문’이라고 하였다. 성공적인 사회화 과정은 ‘높은 직무만족, 역할 명료성, 높은 작업동기, 조직문화에 대한 이해, 직무 및 조직몰입, 장기근속(tenure), 높은 성과와 가치의 내면화’ 등의 결과들을 초래한다(Hebden, 1986; 오세덕·정주석, 1994).

Maanen & Schein(1997)은 조직사회화 전략 유형을 ‘i) 집단적 사회화와 개별적 사회화, ii) 공식적 사회화와 비공식적 사회화, iii) 체계적 사회화와 임의적 사회화, iv) 고정적 사회화와 가변적 사회화, v) 연속적 사회화와 단절적 사회화, vi) 수여적 사회화와 박탈적 사회화’의 6가지 유형으로 분류하였다. 그리고 조직사회화의 증진방안으로는 ‘훈련(training)과 도제제도(apprenticeship), 실패로부터의 경험, 채용’ 등을 제시하였다(오세덕·정주석, 1994).

2.2.3 조직사회화 요인의 이론적 접근

Mortimer & Simmons(1978)는 사회변화와 인생주기의 변화에 따른 변화로 인하여 ‘유년기의 사회화’와 함께 ‘성년기 사회화(또는 조직 사회화)’가 필

요하다는 주장을 하였다. 그리고 이들 양자의 차이점으로 ‘유년기의 사회화’는 i) 생리적 욕구의 규제 ii) 새로운 것들에 대한 학습, iii) 사람간의 관계가 애착적, 비공식적 특성을 지니고, iv) 학습자의 특성으로 유연한 특성을 보이는데 반하여, ‘성년기 사회화’는 i) 가치와 규범형태의 학습이 발생되고, ii) 현실적이고 상충된 규범들을 조화시키는 학습 iii) 사람간의 관계는 비애착적이며 공식적 특성을 지니며, iv) 학습자의 특성에서 보다 경직된 특성을 보인다고 한다(Mortimer & Simmons, 1978).

김서용·조성수·박병주(2010)는 조직사회화와 관련하여 기존 이론들을 ‘역할이론, 경험이론, 맥락 또는 구조이론, 정체성 이론’의 네 가지로 구분하여 연구를 시도하였다.

역할이론(role theory)은 사회화를 특정 집단에서 수용되는 규범이나, 태도, 이미지, 역할, 가치 등을 획득하는 과정으로 보며, 준거집단(reference group)에 대한 관찰과 타인들과의 상호작용을 통하여 사회화가 이루어진다(김서용·조성수·박병주, 2010). 역할이론에서 핵심은 역할획득이며, 역할획득은 개인과 역할 대상자간 상호작용에 의하여 발생하는 동태적 성격을 지닌다(김서용·조성수·박병주, 2010).

경험이론(experience theory)은 개인이 직면하는 긍정적 또는 부정적 사건과 경험으로부터의 학습이 사회화의 핵심요소이다. 사회 결정론적 변수들보다는 실제로 일어난 일과 관련된 변수들이 사회화에 미치는 영향을 가치있게 평가하며, 경험이론에 대한 실증분석은 사회화 과정에서 경험이 제공하는 효과에 초점을 두고 연구가 이루어진다(김서용·조성수·박병주, 2010). 일의 경험에서 얻은 기술은 외재적·내재적 동기에 영향을 미치고, 타인을 도와주는 경험은 내재적 동기변화에 영향을 미친다는 실증연구가 그 사례이다(Mortimer & Simmons, 1978; 김서용·조성수·박병주, 2010).

조직 구조 또는 맥락이론은 조직의 유형이나 구조, 업무, 기술, 고객 등 거시적 요소들이 사회화에 미치는 영향에 대한 연구이다(김서용·조성수·박병주, 2010). 연구조직과 일반조직의 조직 맥락 차이에 의하여 사회화의 차이와 조직원의 경향 차이가 발생한다는 실증연구 등이 그 사례라고 할 수 있다(김서용·조성수·박병주, 2010).

정체성 이론은 정체성에 대한 원인과 결과에 초점을 두며, 조직의 이미지가 조직의 일체감 형성에 영향을 미친다고 본다(김서용·조성수·박병주, 2010). 그리고 이러한 정체성 형성의 근간에는 가족, 교육, 사회적 경험 등의 사회화 요인이 작용하고 있으며(김서용·조성수·박병주, 2010), 조직에서 개인이 느끼는 조직에 대한 정체성과 전문가로서의 정체성 간 갈등이 역할갈등과 소외감을 가져올 수 있으며, 이러한 효과는 공식성이 높아질수록 더 그렇다(Perry, 1997). 그리고 이러한 전문가적 정체성은 공공봉사동기 형성에 유의미한 영향을 미치고, 이때 형성된 조직 정체성은 개인의 내재적 동기를 충족시킨다고 주장한다(Perry, 1997).

황순덕(2021)과 황순덕·이건(2022) 등은 ‘활동이론, 사회화 학습이론, 경험 학습이론’의 세 가지 이론을 특징으로 하여 사회화 요인을 도출하였다.

활동이론이란 ‘활동체계를 바탕으로 목표를 이루기 위한 구성요소들 간의 상호작용을 통해 자연스럽게 학습이 이루어지는 과정’이다(Engeström, 2015). 활동이론은 역사·문화적인 맥락으로, 그리고 개인의 활동보다는 집단의 활동을 분석의 단위로 하여 사회적 과정을 설명하고자 하였다(황순덕, 2021).

사회학습이론(Sociallearning theory)은 “인간의 행동발달과 학습과정이 단순한 외부자극에 의해서만이 아니라, 유기체의 인지 및 조절 능력을 통하여 내부의 반응양식이 작용하고, 이러한 반응양식은 유기체의 내면적 특성으로 작용하여 외부자극을 매개함으로써 동일한 외부적 자극에 대하여 유기체의 반응양식에 따라 반응행동이 달라질 수 있다”(황순덕, 2021).

그리고 “사람은 사회적 관계에서 자신의 학습 내용을 결정해 나가기 때문에 직접경험뿐 아니라 사회적 관계 속에서의 간접경험을 통해서도 학습이 가능하며”, 이러한 의미로 사회학습이론을 관찰학습이론이라고도 한다(황순덕, 2021).

경험학습은 “일상적인 생활에서 발생하는 학습을 지칭하는 개념으로 객관적 실재에 대한 개인의 지각으로 인해서 획득하게 되는 산물이자 경험을 바탕으로 이루어지는 인간의 변화와 성장과정으로 이해”될 수 있다(황순덕, 2021). 모든 학습은 경험을 전제하고, 그리고 이러한 경험은 계속성과 상호작용이라는 두 가지의 원칙이 부합되어야 한다고 하였다(Dewey, 1938). 모든

학습의 시작은 경험으로부터 시작되며(Jarvis, 1992), 경험에 의한 학습이 경험학습은 새로운 지식, 기술, 및 태도의 단순 습득과정이 아니라 자아를 형성하고 재구성하는 과정이라 하였다(Jarvis, 1992; 황순덕, 2021).

우동석·정광호(2021)는 경찰관을 대상으로 한 공공봉사동기 영향요인 탐색 연구에서 일반사회화 요인으로서는 연령, 성별, 교육수준, 종교활동, 부모모델링으로, 조직사회화 요인으로 직급, 직무특성, 조직개편, 조직문화로 유형화하여 실증연구를 시도하였다(우동석·정광호, 2021).

본 연구에서는 김서용·조성수·박병주(2010)가 제시한 4가지 하위차원인 ‘역할이론, 경험이론, 맥락 또는 구조이론, 정체성 이론’을 활용하고자 한다.

〈표 2-3〉 사회화 요인의 이론적 접근

연구자	이론적 접근	차원 및 변수
김서용·조성수·박병주(2010)	1.역할이론 :역할의 참조대상 (주대상-개인) 2.경험이론 :사건 또는 경험 (주대상-개인) 3.맥락 및 구조이론 : 맥락 또는 구조(개인,집단,조직) 4.정체성이론 : 애착의 대상물(개인 또는 집단)	1.역할차원 (일반/ 조직사회화) :상사역할/ 동료역할 2.삶의경험차원 (일반/조직사회화) :봉사경험/ 삶의사건 3.맥락·구조차원(일반/조직사회화) :성장환경/ 근무환경 4.정체성차원(일반/조직사회화) :공동체정신/ 전문가적일체감
황순덕(2021) 황 순 덕 · 이 건 (2022)	1.활동이론 :학습모임활동 2.사회학습이론 :관찰학습/역할모델/대중매체 3.경험학습이론(Perry, 2008) :봉사활동/종교활동	1.입직준비사회화 : 학습모임활동 2.일반사회화 : 부모역할/ 친구역할/ 대중매체 역할/ 봉사활동/ 종교활동 3.인구사회학적요인 : 성별/ 연령/ 전공/ 병역경험/ 시험준비기간/ 직업경험
Perry(1997)	종교사회화/ 부모역할/ 전문가적 일체감/정치적이념/교육/연령/소득	종교사회화/ 부모역할/ 교육/ 성별/ 소득
김상목(2013)	Perry(1997)의 종교활동과 봉사활동경험 연구 기반	1. 가족사회화는 공공봉사동기에 기여할 것이다 :종교활동/ 자원봉사활동

우동석·정광호 (2021)	경찰관을 대상으로 한 공공봉사동기 영향요인 탐색 연구기반 :일반사회화와 조직사회화 특성 변수 선정	1.일반사회화 요인 : 연령/ 성별/ 교육수준/ 종교활동/부모모델링 2.조직사회화 요인 : 직급/ 직무특성/ 조직개편/ 조직문화
유효상(2018)	중앙경찰학교 교육생을 대상으로한 설문	1.성장측면 :부모/ 친구역할/ 봉사/ 종교활동 2.학습측면 : 시험준비기간/ 직업경험/ 사회문제관심/ 경제문제관심 3.성향측면 : 공감인식/ 인권인식/ 정치적 성향/ 자존감
Mortimer & Simmons(1978)	사회변화(social change), 인생 주기 변화(life-cycle change)에 따른 역할변화	1.유년기사회화 :생리적욕구/ 새로운것에대한학습/ 애착적/ 비공식적/ 유연한학습 2.성년기사회화(또는 조직사회화) :가치규범/ 상충규범조화/비에착적/공식적/ 경직된학습

자료: 김서용·조성수·박병주(2010), 황순덕(2021), 황순덕·이건(2022), 김상묵(2013), 우동석·정광호(2021), 유효상(2018), Perry(1997), Mortimer & Simmons(1978)
참조 재작성

2. 3 공공봉사동기의 선행연구 검토

공공봉사동기는 1990년 Perry & Wise에 의하여 연구되기 시작한 이래 크게 3가지 형태로 구분하여 발전해 왔다. 첫째는 공공봉사동기의 개념, 측정방법, 척도 개발 등의 연구이며, 두 번째는 공공봉사동기의 형성요인에 대한 연구이다. 그리고 세 번째는 공공봉사동기의 영향력(효과)에 관한 연구이다(김서용·조성수·박병주, 2010; 김상묵·노종호, 2018).

2.3.1 공공봉사동기 형성요인에 대한 선행연구

공공봉사동기의 형성요인으로는 인구통계학적 요인과 사회적 요인으로 나누기도 하고, 혹은 개인적 측면과 조직적 측면으로 나누어 연구하기도 한다(Pandey and Stazyk, 2008; 김태호·김종호, 2010; 김소희·김서용, 2018; 유효상, 2019). 인구통계학적 요인으로는 연령, 교육, 성별 등이 있으며, 사회적 요인으로 학교 교육과 종교 및 봉사활동, 그리고 직업전문성 등이 대표적이라 할 것이다. 공공봉사동기는 인간이 지니고 있는 보편성일 수도 있으나, 외국의 경우와 한국의 경우가 다르게 나타날 수도 있으므로, 이들 개별 요인에 대하여 외국의 연구 사례와 국내의 연구 사례를 함께 살펴보고자 한다.

2.3.1.1 인구통계학적 요인과 공공봉사동기

연령의 경우는 나이가 많을수록 공공봉사동기에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Houston, 2000; Perry, 1997). 또한 Pandey and Stazyk(2008)는 연령과 공공봉사동기의 관계를 후진양성욕구(generativity)와 이타심으로 설명하고 있는데, 이는 나이가 많아지고 자녀를 양육하는 등의 삶의 경험이 증가할수록 사람은 보다 관대해지고, 사회에 기여하고자 하는 성향이 증가한다는 것이다(Pandey and Stazyk, 2008).

한국의 경우의 다소 상이한 결과치들이 존재한다. 먼저, 2012년 온라인 설

문조사 결과에서는, 연령이 높을수록 지역사회 활동에 대한 호감도는 증가하지만, 연령대별 차이는 그다지 크지 않은 수준으로 해석되었다(김상묵, 2013). 그러나 이근주(2005b)의 연구에서는 공공부문과 민간부문을 모두 포함한 모형에서의 연령은 공공봉사동기(PSM)와의 관계가 유의미성이 없었으나, 공공부문 종사자들의 경우는 유의미하다고 판단하였다. 그러나 김서용(2009)은 연령이 공공봉사동기와 양(+)의 유의성이 있다고 하였다.

성별의 경우, 외국의 사례에서는 일반적으로 여성이 남성보다 공공봉사동기(PSM)가 높은 것으로 알려져 있는데(Bright, 2005; Perry, 1997), 그 이유는 사회적으로 기대되는 성적 정체성 측면으로 설명하고 있다(Bright, 2005). 대부분의 사회에서는 남성이 일반적으로 경쟁적이고, 공격적이며, 지배적인 행동을 보일 것으로 기대되는데 반하여, 여성은 보살피고 도와주는 역할이 보다 기대되기 때문에, 이러한 성적 역할 정체성이 여성으로 하여금 희생과 이타심을 부여하게 되며, 이러한 이유로 여성의 공공봉사동기가 남성보다 더 높게 나타나는 결과를 만들어 낸다는 것이다(Bright, 2005: 146).

그러나 한국의 경우는 남성이 국가에 대한 헌신과 충성, 공익에 대한 봉사를 더욱 중요하게 여기도록 사회화되어 남성의 공공봉사동기가 여성에 비해 높게 나타날 수 있음을 지적하고 있다(이근주·이혜운, 2007).

연령과 성별의 경우는, 서구와 한국의 문화적 특성과 사회화 과정에 따라 공공봉사동기에 미치는 영향이 서로 다른 것으로 해석할 수 있다.

2.3.1.2 학교 교육과 공공봉사동기

미국이나 네델란드와 같은 외국에서는 학교 교육이 공공봉사동기와 긍정적인 관계가 있다고 한다(Bright, 2005; Moynihan & Pandey, 2007; Naff & Crum, 1999; Perry, 1997; Steijn, 2008). 이들은 학교 교육이 공공봉사동기에 영향을 미친다고 보는 것은 개인의 신념을 형성하고 건전한 시민의식을 함양하는 교육의 사회화 기능과 연관이 있다고 할 수 있다(김상묵, 2013, 2018, & 2021).

한국의 경우는 외국의 경우와는 다르게 해석되는 경향이 있다. 실증적 연구

결과에 따르면 교육 수준이 공공봉사동기와 관련이 있다고 보기는 어렵다고 한다(김서용, 2009; 김서용·조성수·박병주, 2010).

Perry(1997)는 미국의 부모·자식 간의 관계에 있어서, 부모의 행위(본보기)가 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미치고 있음을 발견하였다. 반면, 한국의 경우의 학교 교육은 대학입시를 위한 시험공부에 치중하며, 개인의 가치관 형성은 주로 부모와 가족을 통해 이루어지는 유교적 가치로 해석되고 있다(김상묵, 2012, 2013, 2018, & 2021).

2.3.1.3 종교 및 봉사활동과 공공봉사동기

종교와 공공봉사동기의 관계도 중요한 연구의 대상이다. 미국의 경우에 있어서 교회에 참석하는 것은 공공봉사동기에 부정적인 영향을 미치지 않지만, 신(神)에게 가까이 다가서고 있다고 믿는 사람들의 공공봉사동기 수준은 높았다고 한다(Perry, 1997). 이는 종교활동이 편협하고 배타적인 경향과 보편적이고 포괄적인 성향을 모두 촉진할 수 있음을 의미한다(Pandey & Stazyk, 2008). ‘평화와 정의실현을 위해 노력하거나, 교회 규칙을 준수하며, 혹은 사랑하는 사람과 함께 있는 것’ 등과 같이 자신이 신에게로 가까이 가 있다고 믿는 사람들은 보다 높은 공공봉사동기 수준을 보여주며(Perry, 1997), 자원봉사활동을 열심히 하여 상을 받는 사람들은 종교활동이 자신들의 공공봉사동기에 가장 큰 영향을 미친 요인이라고 한다(Perry, Brudney, Coursey, & Littlepage, 2008). 또한 어린시절 봉사활동을 수행하던 경험이 개인이 성장해가면서 높은 수준의 공공봉사동기를 갖게 만든다고 여기기도 한다(Perry, Brudney, Coursey, & Littlepage, 2008).

한국의 공무원들을 대상으로 한 실증연구에서는 종교활동과 공공봉사동기의 긍정적인 관계를 보여주고 있으며, 그 영향에 대하여 종교간에는 의미있는 차이는 없는 것으로 나타났다(김서용·조성수·박병주, 2010). 이는 종교가 이타적 가치와 행동을 장려하고 이웃을 위해 봉사하는 기회를 제공하는 경우에는 종교가 공공봉사동기 형성에 기여한다고 볼 수 있다(김상묵, 2013). 그러나 황순덕(2021)과 유효상(2018)은 공무원 준비생들과 신입순경 교육생을 대상

으로 한 연구에서 종교가 공공봉사동기의 형성에 영향을 미치지 못한다고 하였다.

2.3.1.4 직업선택과 공공봉사동기

Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기 수준이 높을수록 공무원이 되려는 경향이 증가할 것이라고 하였다. 이 가설의 뒷받침은 유인-선발-퇴출이론(Attraction-Selection-Attrition)으로, 우리는 우연한 상황에 맞이하는 것이 아니라, 자신에게 호감을 주는 상황을 찾아다닌다는 것이다(Leisink & Steijn, 2008; Wright & Grant, 2010). 실제로 공무원이 되고자 하는 사람들은 공공봉사동기의 수준이 민간부문에 진출하려는 사람들에 비하여 높게 나타났으며, 그 이유는 공직이 가치있는 공공봉사를 할 수 있는 기회를 보다 많이 제공하기 때문에 공공봉사동기에 관심이 높은 사람들은 공무원을 직업으로 선택하려는 경향이 크다고 보는 것이다(Brewer, 2002; Perry, 2000; Wise, 2000).

미국을 비롯한 여러 서구사회에서는 공공봉사동기 수준이 높은 사람일수록 정부 공무원 및 공공부문에서 직업을 구하고자 한다고는 사실이 여러 경험적 연구를 통해 나타났으며(Lewis & Frank, 2002), 또한 대학생들을 대상으로 한 연구에서도 비슷한 결과가 나타났다.

미국 대학생들을 대상으로 한 실증적 연구에서는, 공공봉사동기 수준이 높은 대학생들은 공공부문에서 종사하려는 성향이 높은 것으로 나타났다(Carpenter, Doverspike, & Miguel, 2012; Clerkin & Cogburn, 2012).

벨기에에서도 공공봉사동기가 높은 대학생들은 공무원을 직업으로 선택하려는 경향이 높았고(Vandenabeele, 2008), 네델란드의 경우는, 공공봉사동기 수준이 높은 민간기업 종사자들은 다시 공공부문에서 직장을 구하려는 성향을 보였다고 한다(Steijn, 2008). 그리고 독일의 대학생들을 대상으로 한 연구에서도 공공봉사동기는 공직에 대한 선호도와 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다(Ritz & Waldner, 2011). 따라서 서구사회에서는 공공봉사동기 수준이 높은 사람일수록 공공부문에서 직업을 구하고자 한다는 사실이 경험적으로 나타났고, 유인-선발-퇴출(Attraction-Selection-Attrition)이론이 적용되었음

을 알 수 있었다.

그러나 한국의 경우는 유인-선발-퇴출이론을 일반화하기가 어렵다고 보았다(김상묵, 2013, & 2018; 고길근·박치성, 2010; 고길근, 2011; 이명진, 2010; 함종석, 2010). 김상묵(2013, & 2014)은 관공민비의 유교문화와 위험 회피성의 문화적 특성(Hofstede, 2001)으로 인해 우리나라는 공직에 대한 선호도가 매우 높으며, 공직 진출이 입신출세의 수단이나 평생직장이 보장되는 ‘철밥통’으로 생각하는 경향이 있다고 보았다. 그리고 이명진(2010)은 한국 공무원들의 직업선택 동기를 권력동기로 보고, 높은 수준의 외재적 권력 동기를 가진 사람은 정치적 권력을 추구하지만, 낮은 수준의 외재적 권력 동기나 높은 수준의 내재적 권력 동기를 가진 사람들은 행정가를 희망할 가능성이 크다고 가정한다. 정책형성이나 정책결정에 참여함으로써 자신에게 영향을 행사하는 근원 중 하나인 정책을 내부적으로 이해하고 만들고 실행하는 작업은 내재적 동기에서 비롯된다고 보고 있다(이명진, 2010). 고길근(2011)은 ‘평균적인 중앙부처의 과장급 여성 공무원’에 대한 사례연구를 통하여, 여성 공직자가 공직에 입문하기까지의 과정을 살펴보았다. 연구결과 이들은 공직에 대한 구체적인 동기나 소명의식에 의하여 공직을 선택하지 않았으며, 오히려 ‘직업으로서의 공직’이 갖는 안정성과 사회적으로 인정을 받을 수 있다는 현실적인 측면이 공직을 선택하게 된 직접적인 동기라고 밝혔다(고길근, 2011).

고길근·박치성(2010)은 우리나라 10개 대학의 행정학과와 정치외교학과 학생 731명 대상으로 직업 선택 동기를 조사하였다. 분석 결과, 외재적 동기인 직업의 안정성, 높은 보수, 사회적 명성이 더 중요한 것으로 나타났으며, 공직에 대한 긍정적 평가가 높은 학생일수록 공직을 더 선호하는 것으로 나타났다(고길근·박치성, 2010).

〈표 2-4〉 공무원의 공직선택 이유 (단위: %)

조사 연도	신분 보장	안정된 경제생활	역할과 사명감	권한과 영향력	주변의 권유	공정한 인사제도	사회적 평가와 인식
2001년	39.7	6.2	-	1.7	8.0	6.3	-
2004년	31.6	10.1	14.8	2.0	13.0	11.0	4.5
2007년	32.7	17.8	19.0	2.7	10.6	5.9	8.6

2010년	33.7	19.3	17.2	11.7	9.4	4.7	2.2
-------	------	------	------	------	-----	-----	-----

자료: 함종석(2010: 33).

2.3.1.5 직장생활과 공공봉사동기

‘직장생활이 공공봉사동기를 증대시키는가?’, 그리고 ‘공공부문의 종사자들이 민간부문의 종사자들보다 높은 수준의 공공봉사동기를 지니고 있을까?’ 등의 질문은 많은 논쟁이 이루어지고 있는 부분이다.

외국의 연구에서는 공무원들의 공공봉사동기 수준이 민간부문 종사자들에 비하여 높다는 연구 결과가 발표되었다(Brewer, 2003; Crewson, 1997; Frank & Lewis, 2004; Houston, 2006; Steijn, 2008; Taylor, 2008).

한국도 유사한 연구 결과가 발표 되었다(이근주, 2005b). 정부 중앙공무원과 대기업 종사자들을 대상으로 한 설문조사 결과, 공무원들의 공공봉사동기 수준이 민간기업 종사자들보다 상대적으로 높다고 나타났다(이근주, 2005b).

이러한 공사부문 간 공공봉사동기(PSM) 수준의 차이가 발생하는 원인에 대하여 김상묵(2013, & 2018)은 ‘유인-선발-퇴출이론’과 ‘조직사회화 이론’으로 설명을 시도하였다. 유인-선발-퇴출이론(Schneider, 1987)은 원래 공공봉사동기 수준이 높은 사람들이 공무원이 되었기 때문이라고 보지만, 조직사회화 이론(Chao et al., 1994)은 공무원이 된 후 조직환경과 업무 경험의 영향으로 점차적으로 공공봉사동기가 증진되었기 때문이라고 본다(Brewer, 2008; Wright & Grant, 2010).

조직사회화는 구성원이 조직의 가치와 규범을 배우고 내재화하는 과정으로서, 조직은 구성원의 공공봉사동기를 형성하고 개발하는데 분명한 영향력을 미친다고 할 것이다(Jacobson, 2011). 공공봉사동기가 타고난 특성(유인-선발-퇴출이론)인지 아니면 변화 가능한 것인지(조직사회화 이론)에 대해서도 지속적인 연구가 필요한 부분이다.

이탈리아 간호사들을 대상으로 한 실험적 연구에서, 간호사들의 공공봉사동기 수준은 유인-선발-퇴출 메커니즘뿐만 아니라 조직생활에 의해서도 영향을 받는다고 했다(Bellé, 2013). 한국의 경우도 공공봉사동기 수준이 높은 인재들

이 공직에 들어온다기보다는 공직에 들어온 후의 업무경험과 조직생활 중 민원인과의 접촉 등의 영향으로 공공봉사동기가 증진된다고 보았다(김상묵, 2013, & 2018).

아울러 공무원의 공공봉사동기 형성에는 조직 내 역할모델로서의 상사와 동료의 역할이 매우 중요하다고 보았다(김서용·조성수·박병주, 2010; 김상묵, 2018). 이상의 사례들로 볼 때, 공공봉사동기의 형성은 유인-선발-퇴출이론보다는 조직사회화이론의 영향으로 설명하는 것이 보다 더 적절할 것이다(김상묵, 2013, & 2018).

2.3.1.6 재직기간과 공공봉사동기

조직에서의 사회화 과정과 업무경험이 공공봉사동기 형성에 긍정적인 영향을 주었다면, 재직기간도 공공봉사동기의 수준에 긍정적으로 기여할 것인가?

미국에서의 연구 결과를 보면, 공무원의 재직기간은 공공봉사동기와 부정적인 관계가 있다고 한다(Moynihan & Pandey, 2007). 즉, 공무원으로 오래 근무할수록 공공봉사동기 수준은 낮아진다는 것인데, 그 이유는 처음 공직에 들어올 때는 국가와 사회를 위하여 봉사하겠다는 이상을 지니고 있지만, 시간이 지나면서 성과를 낼 만한 기회가 별로 없어서 시간이 갈수록 공공봉사동기 수준이 낮아지게 된다는 것이다(Scott & Pandey, 2005).

네델란드 공무원들을 대상으로 한 연구에서는, 공무원들이 민간기업 종사자들에 비하여 위험회피성향이 높고 기부성향은 낮은 것으로 나타났다(Buurman, Margaretha, Delfgaauwa, Dur, & Van den Bossche, 2012). 공무원들은 민간부문에 비해 낮은 보수를 받으면서 오랫동안 사회를 위하여 많은 일을 해왔다고 인식하기 때문에, 재직기간이 길수록 기부성향과 같은 이타적 동기는 줄어든다는 것이다(Buurman, Margaretha, Delfgaauwa, Dur, & Van den Bossche, 2012).

한국의 경우도, 공무원을 대상으로 한 인터뷰 조사에서 대다수의 응답자들은 재직기간과 공공봉사동기 간에는 선행적 관계가 없다고 답변하였다(김상묵, 2013).

2.3.1.7 조직목표 및 사명감과 공공봉사동기

조직의 목표와 사명을 명확하게 인식함을 통한 내재적 가치는 업무를 보다 중요하게 인식시키고 공무원의 공공봉사동기를 증진한다고 한다(Wright, 2007). 공직생활을 하면서 자신이 담당하는 업무의 수혜자나 민원인을 직접 만나서 사정을 듣고, 현장을 방문하여 주민의 생활실태를 보는 등의 고객과의 직접적인 접촉은 담당업무의 파급효과나 영향을 실감하도록 하여 공공봉사동기 증진에 큰 영향을 미친다는 것이다(Wright & Grant, 2010).

미국의 연구 사례를 보면, Grant(2008)는 담당업무를 통해 혜택을 받은 고객과 단순히 만나는 것만으로도 공무원의 동기가 증진될 수 있다는 점을 발견하였다. Vinzant(1998)도 아동보호서비스 업무를 담당하는 직원들이 어려운 처지에 있는 아이들을 적절히 잘 도와주었다고 생각할 때 만족감을 얻었다고 하였다. 이탈리아에서는 치료를 받은 환자와의 접촉이 있었던 간호사들이 접촉이 없었던 간호사들보다 공공봉사동기 수준이 유의미하게 증가하였음을 발견하였다(Bellé, 2013).

한국에서도, 지방공무원을 대상으로 한 경험적 연구에서 공무원이 자신의 목표를 명확히 알고, 그 목표와 관련하여 자신의 일이 얼마나 중요한지를 아는 것은 공공봉사동기 수준의 증진과 연관이 있다는 것을 밝혔다(손명구, 2007). 공무원들의 이러한 주민과의 접촉과 의사소통은 피드백을 제공하여 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미칠 것으로 본다(김상묵, 2013).

2.3.1.8 자기효능감(self-efficacy)과 공공봉사동기

자기효능감(self-efficacy)이란 ‘자신이 특정한 과제를 잘 해낼 수 있을 것이라는 믿음’을 뜻한다(Bandura, 1986; 박희태, 2018). 이러한 자기효능감에 대하여, Wright(2004)는 본인의 능력에 대한 자심감이 장애물에 직면해서도 필요한 노력을 더욱 지속하려는 경향에 영향을 준다고 하였다. 즉, 높은 수준의 자기효능감을 가진 공무원들은 보다 많은 심리적 만족과 성취감을 주는 업무를 수행하려는 경향이 높다는 것이다(Wright, 2004). 자기효능감이 강할 때에

는 조직구성원들의 목표의식도 높고 성과향상도 크게 이루어 진다(Pajares & Miller, 1994; 남승하·정종원, 2017). 반면에 자기효능감이 낮은 상태에서 목표를 높게 설정하는 경우에는 적극적인 행동으로 이어지기 어렵다고 한다(Pajares & Miller, 1994). 즉, 조직구성원들이 자기효능감이 높은 경우에는 어려운 문제에 직면한 경우 자신의 노력 부족에 원인을 돌리고 능력 향상을 위한 노력을 지속하게 되고 어려운 상황이 발생해도 포기하지 않고 극복하기 위한 노력을 통하여 높은 직무성과를 창출할 수 있으나(Bandura, 1977; Stephen, et. al., 2011), 자기효능감이 낮을 경우에는 이를 회피하고나 쉽게 포기한다는 것이다(Stephen, et. al., 2011; Schmidt & Deshon, 2010; 전미선·전영준, 2017). 따라서 자기효능감은 직무 성취를 결정하는 매우 핵심적인 변수라는 것이다(남승하·정종원, 2017).

손명구(2007)와 김태호·김유한(2010)은 사례연구를 통하여 공무원의 자기효능감과 공공봉사동기 간의 긍정적인 관계를 보여주었으며, 자기효능감을 강화시키기 위하여 지속적인 개인의 능력개발과 이를 위한 분위기 조성이 중요하다고 강조하였다(손명구, 2007).

2.3.1.9 자긍심(pride)과 공공봉사동기

자긍심(pride)은 ‘자랑할 만한, 자기존중 또는 존경받는 상태나 질’을 의미하며, 이러한 자긍심에 대한 동인으로는 ‘합당한 자기존중’과 같이 내재적 동인이거나, ‘사회적 평판이나 처우’와 같은 외재적 동인일 수도 있다(Bouckaert, 2001: 20). 덴마크에서는 공직의 자긍심이 공공봉사동기에 가장 중요한 긍정적 영향을 미치는 것으로 발견되었다(Hansen, 2009). 한국의 인터뷰에서도 대다수의 응답자들이 자긍심과 공공봉사동기 간의 관계를 긍정적으로 응답하였다(김상묵, 2013).

2.3.1.10 내재적/외재적 보상(intrinsic/extrinsic reward)과 공공봉사동기

내재적 보상(intrinsic reward)이란 자기존중 및 자아실현과 같은 높은 차원

의 욕구를 만족시키는, 직무 성과 그 자체로부터 직접적으로 발생하며 구성원에게 내재적으로 주어지는 보상으로서, 이러한 내재적 보상은 본인이 부여하는 심리적인 보상이며 업무 그 자체로부터 즐거움을 경험하고 수행하는 업무의 중요성을 느끼고 책임감을 느낄 때 얻는 보람, 만족감, 성취감, 행복 등을 의미한다(Lawler, 1971). 반면에 외재적 보상(extrinsic reward)은 외부에 의해 조직 구성원에게 외재적으로 주어지는 보상을 뜻하며, 정부 공무원의 경우 신분보장, 보수, 승진 등과 같은 외재적 보상은 관련 법령이나 정치·경제적 요인 등에 의해 결정되는 경향이 강하다(김상묵·김영중, 2005: 64).

미국과 영국의 경우, 공무원들은 민간부문의 종사자들에 비하여 내재적 보상을 보다 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다(Crewson, 1997; Houston, 2000; Vogel, 2016). 그리고 조직의 사명이나 업무를 통해 인식되는 내재적 가치는 업무에 부여되는 중요성을 증가시켜 공무원의 업무 동기에 영향을 미친다고 하였다(Wright, 2007).

한국의 경우도 외재적 보상보다는 내재적 보상이 더 주요하다는 의견이 지배적이었으나(이근주·이혜운, 2007; 황성원, 2016), 최근 들어 내재적 보상뿐 아니라 외재적 보상도 중요하다는 일부 의견이 대두되었다(하미승·이진만·공주·이병진, 2018). 이근주·이혜운(2007) 등은 정부부처 공무원을 대상으로 한 경험적 연구에서 공무원들은 성과급이나 금전적인 외재적 보상에 대한 기대보다는 조직이나 타인으로부터의 인정이나 업무를 통한 성취감과 같은 내재적인 보상에 대한 기대를 중요하게 생각하고 있다고 하였다(이근주·이혜운, 2007; 황성원, 2016). 또한 부산지역 공무원들을 대상으로 한 실증연구에서는 공무원에 대한 성과급 제도가 동기부여에 많은 영향을 미치지 못한다고 하였으며(이희태, 2010: 177), 그 이유로 “민간기업 종사자들에 비해 사회와 공익을 위해 유익한 일을 하려는 마음가짐을 가진 사람들이 공무원이 되는 경우가 많고, 이들은 수당이나 보수와 같은 외적수단보다는 업무수행과 성취감을 바탕으로 사회에 기여한다는 보람과 같은 내적 보상을 보다 중요시하는 경향이 있다”고 설명하였다(이희태, 2010: 177).

한편, 하미승·이진만·공주·이병진(2018)의 중앙부처 공무원을 대상으로 한 실증연구에서는 내재적 보상뿐 아니라 외재적 보상도 공공봉사동기에 대하여

긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 내재적 보상은 정책결정 호감도와 공익몰입과 같은 이성적인 공공봉사동기에 작용하고, 외재적 보상은 동정심과 희생정신과 같은 감성적인 공공봉사동기에 영향을 미친다고 하였다(하미승·이진만·공주·이병진, 2018). 따라서 이들 공무원에 대하여 내재적 보상뿐 아니라 외재적 보상도 적극적으로 강화함으로써 공공봉사동기의 증진을 도모해야 한다고 하였다(하미승·이진만·공주·이병진, 2018).

2.3.1.11 기타 요인(조직문화, 리더십 등)과 공공봉사동기

그 외에 조직생활에서 경험할 수 있는 조직문화, 의사결정과정, 리더십, 평가 등의 조직관리와 직무특성에 대한 여러 요인들도 관계가 있을 것으로 예상된다(김상목, 2013), 근무환경이 지원적일 때 공공봉사동기는 강화된다는 하였다(Perry, 2000). 조직문화에 대한 기존 연구들을 살펴보면, 혁신적인 조직문화는 구성원들의 공공봉사동기와 혁신지향적 행동에 긍정의 영향을 미치고, 조직 종사자들의 공공봉사수준을 증가시키는 것으로 나타났다(Scott & Bruce, 1994; Perry, 2000; 김일천, 2003; 권중생, 2011, 윤지영, 2021). 그리고 수평적이고 혁신적인 조직문화는 공공봉사동기가 인지된 직무성과에도 긍정적인 영향을 강화한다고 하였다(이강문, 2017).

혁신지원적인 조직문화와 근무환경이 공공봉사동기에 미치는 영향에 대한 연구는 최근 들어서 나타나고 있는 트렌드이다. 유사한 조직이라도 과업특성이나 조직구조, 그리고 조직이 처한 환경에 따라 조직구성원들의 행동과 태도가 달라질 수 있다는 상황 이론을 전제할 때, 혁신지원적 조직문화가 조직 구성원들의 행동방식과 태도를 바꾸고, 공공봉사동기와 조직몰입에도 영향력을 미치는 핵심적인 상황 요인이 될 수도 있는 것이다(이수영·최낙범, 2016; 윤지영, 2021).

리더십의 경우는 거래적 리더십 보다는 변혁적 리더십의 경우가 공공봉사동기를 매개로 할 때 보다 더 유의미하고, 혁신행동에도 정(+)의 영향을 미친다는 연구결과가 있다(정지용·김지수, 2020; 김지수·윤수재, 2019; 고재권·정지훈, 2017). 정지용·김지수(2020)와 김지수·윤수재(2019)의 연구들에 의하면,

거래적 혹은 변혁적 리더십이 혁신행동에는 정(+)의 영향을 미치기는 하지만 통계적으로는 유의하지 못하다는 결과가 있었다. 그러나 공공봉사동기가 매개 하였을 때는 혁신행동을 크게 유발하였으며, 통계적으로도 유의하였다고 한다(정지용·김지수, 2020; 김지수·윤수재, 2019). 그리고 이들은 조직문화 전반의 변화와 함께 공공봉사동기 제고 목적의 교육이 필요하다고 역설하였다(정지용·김지수, 2020; 김지수·윤수재, 2019; 하미승·이진만·공주·이병진, 2018).

〈표 2-5〉 공공봉사동기 형성요인(결과변수로서의 PSM)

요인	주요내용	연구자
연령	-나이 많을수록 PSM에 긍정적 영향 -이타심, 후진양성, 관대화, 사회기여 -사회 호감도 증가, 연령대 차이 없음 -공공부문종사자들에서는 유의미	Houston(2000), Perry(1997) Pandey & Stazyk(2008) 김상묵(2013) 이근주(2005b)
성별	여성이 남성보다 PSM 성향 높음 남성이 더 높게 나타남	Bright(2005), Perry(1997) 이근주·이혜윤(2007)
학교교육	외국 : 학교교육 PSM 긍정의 관계 국내 : 관련성 짓기 어려움. 입시 및 시험치중, 유교적 가치	Bright(2005), Moynihan & Pandey(2007), Naff & Crum(1999), Perry(1997), Steijn(2008) 김서용(2009), 김서용·조성수·박병주(2010), 김상묵(2012, & 2013)
종교와 봉사활동	교회참석은 부정적 영향, 신에게로의 다가감(믿음)은 PSM 수준 높음. 종교활동의 배타성과 포괄성 의미 어린시절 봉사활동 경험이 PSM 형성 종교활동이 이타적 가치, PSM 형성 유의하지 않다는 이견도 존재	Perry(1997), Pandey & Stazyk(2008), Perry, Brudney, Coursey, & Littlepage(2008) 김서용·조성수·박병주(2010), 김상묵(2013) 유효상(2018), 황순덕(2021)
직업선택	PSM 높은 사람이 공직선택 경향 -유인-선발-퇴출(ASA)이론 적용 -미국, 벨기에, 네델란드, 독일 대학생 사례에서 입증 한국의 경우는 ASA이론 일반화 한계 -유고문화(입신출세), 위험회피성 문화 -평생직장(직업으로서의 공직, 철밥통)	Brewer(2002), Perry(2000), Wise(2000), Lewis & Frank(2002), Frank(2002), Carpenter, Doverspike, & Miguel(2012), Clerkin & Cogburn(2012), Vandenabeele(2008), Steijn(2008), Ritz & Waldner(2011), 김상묵(2013, 2018), 고길근·박치성(2010), 함종석(2010), Hofste-

	-권력동기로 해석	de(2001), 이명진(2010), 고길근(2011)
공직생활	공무원의 PSM 민간종사자 보다 높음 -유인-선발-퇴출이론(Schneider, 1987) -조직사회화 이론(Chao et al., 1994) 업무경험과 조직생활을 통하여서 PSM 증진 -이탈리아 간호사 사례 -조직내 역할모델 중요(상사, 동료) 유인-선발-퇴출이론 보다는 조직사회화 이론이 보다 더 적절	Brewer(2003), Crewson(1997), Frank & Lewis(2004), Houston(2006), Steijn(2008), Taylor(2008), 이근주(2005b) 김상묵(2013, 2018) Brewer(2008), Wright & Grant(2010) Bellé(2013), 김서용·조성수·박병주(2010) 김상묵(2013, 2018)
재직기간	재직기간은 PSM에 부정적 관계(미국) 공무원 민간보다 위험회피성향 높고 기부성향 낮음(네델란드) 한국 ; 양자간 선행적 관계 없음	Moynihan & Pandey(2007), Scott & Pandey(2005), Buurman, Delfgaauw, Dur, & Van den Bossche(2012), Buurman, Delfgaauw, Dur, & Van den Bossche(2012). 김상묵(2013)
조직목표 및 사명감	고객과의 직접 접촉은 PSM에 큰 영향 고객접촉 및 피드백 제공 PSM에 긍정 자신의 목표와 일의 중요성 아는 것은 PSM수준 증진	Wright & Grant(2010), Grant(2008), Vinzant(1998), Bellé(2013) 손명구(2007), 김상묵(2013)
자기효능감	공무원의 자기효능감은 PSM 긍정관계 자기효능감 강화 통해 능력개발과 분위기 조성 중요	Wright(2004), Stephen, et. al., (2011), Schmidt & Deshon(2010), Pajares & Miller (1994), 손명구(2007), 김태호·김유한(2010), 남승하·정종원(2017), 전미선·전영준(2017), 박희태(2018)
자긍심	공직의 자긍심이 PSM에 긍정 영향	Hansen(2009), 김상묵(2013)
(내재적, 외재적) 보상	공무원들은 민간종사자보다 내재적 보상 중요하게 생각 내재적 가치는 업무동기에 영향 끼침 외재적 보상도 PSM에 긍정적 영향 줌 내재적, 외재적 보상의 강화 필요	Crewson(1997), Houston(2000), Vogel(2016), Wright(2007), 이근주·이혜운(2007), 이희태(2010), 황성원(2016), 하미승·이진만·공주·이병진(2018)
기타	조직문화, 의사결정과정, 리더십, 평가 등의 조직관리와 직무특성도 연관 근무환경 혁신지원적 일 때 PSM 강화 PSM 제고 목적의 교육 필요성	Perry(2000), Scott & Bruce(1994), 김상묵(2013), 김일천(2003), 권중생(2011), 이강문(2017), 이수영·최낙범(2016), 윤지영(2021). 김지

		수·윤수재(2019), 정지용·김지수(2020), 하미승·이진만·공주·이병진(2018)
--	--	--

2.3.2 공공봉사동기의 영향력에 대한 선행연구

공공봉사동기는 긍정적이든 부정적이든 조직생활에 많은 영향을 미치는 것으로 알려져 있으며, 개인과 조직의 성과에 긍정적(혹은 부정적) 영향을 주는 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 공직윤리, 업무성과, 개인-조직 적합성 등이 결과변수 혹은 매개변수들로 연구되고 있다(김상묵, 2013; Kim, 2005, 2006, & 2012; Bright, 2008; Wright & Pandey, 2008; Steijn, 2008).

2.3.2.1 공공봉사동기와 직무만족

“개인의 업무 또는 업무 경험에 대한 평가를 통해 나타나는 긍정적인 감정적 상태”를 뜻하는 직무만족(Locke, 1976: 1304)은 동기, 직무관여, 조직시민행동, 조직몰입, 삶의 만족, 정신건강, 업무성과와 긍정적인 관계가 있으며, 잦은 결근, 이직, 스트레스와는 부정적인 관계가 있다고 한다(Judge, Parker, Colbert, Heller, & Ilies, 2001; Spector, 1997).

미국 지방정부 공무원들의 경우, 승진기회나 상사와의 관계와 같은 환경적 요인은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치지만, 여타의 인구통계학적인 변수들은 상관이 없는 것으로 나타났다(Ellickson & Logsdon, 2001). 네델란드 공무원들에게 개인의 특성이 직무만족에 미치는 영향은 거의 없으나, 업무 및 조직의 특성은 중요한 영향을 미친다고 한다(Steijn, 2004). 오스트레일리아 경찰공무원들의 연구에서는, 보다 많은 결정 권한을 지니거나 업무상의 독립성이 높은 경우, 혹은 상사와 동료의 지원이 있는 경우는 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다(Noblet & Rodwell, 2009). 미국, 영국, 독일, 프랑스, 오스트레일리아 등 서구에서는 국가 공무원의 만족도는 업무의 내·외재적 특성에

의해 영향을 받을 뿐 아니라 상사 및 동료와의 좋은 업무 관계에 의해서도 영향을 받는다고 한다(Taylor & Westover, 2011).

공공봉사동기 수준이 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비하여 만족하는 성향이 높고(Naff & Crum, 1999), 공공봉사동기 수준이 높은 공무원들은 사회에 기여하려는 일을 하는 데 더 많은 가치를 부여하고, 공익을 위해 봉사하는 기회가 많이 제공되는 공직생활에 보다 만족한다고 한다(Houston, 2000; Rainey, 1982; Wittmer, 1991).

공공부문의 업무여건은 국가와 사회를 위해 봉사하고자 하는 개인적 욕구를 충족시킬 수 있기 때문에 직무만족은 공공봉사동기의 결과라고 이해할 수 있을 것이다(김상묵, 2013). 이러한 공공봉사동기와 직무만족 간의 직접적 관계는 미국, 오스트레일리아, 중국, 벨기에, 그리고 우리나라에서도 입증되었다(Naff & Crum, 1999; Tayloy, 2008; Liu, Tang, & Zhu, 2008; Vandenabeele, 2009; Kim, 2011).

2.3.2.2 공공봉사동기와 개인-조직 적합성

일반적으로 개인-조직 적합성(person-organization fit)은 개인과 조직 간의 양립가능성, 즉 공통성으로 정의된다(Kristof, 1996). 개인-조직 적합성은 특정한 업무나 직업, 집단이 아닌 조직 전체와 개인간의 적합성에 초점을 두고 있는데, 이는 조직과 개인이 서로 상대방의 요구를 충족시키는데 기여하는 경우(상호 보완적 적합성)와 조직과 개인이 서로 유사한 특성을 공유하는 경우(보충적 적합성)의 2가지 형태로 나타난다.

적합성이 상호보완적이거나 혹은 보충적이거나 적합성이 높을수록 조직의 구성원들은 만족감을 느낀다는 것이다(Kristof, 1996; Bright, 2007).

개인-조직 적합성의 또 다른 견해는 요구-공급(needs-supplies)와 수요-능력(demand-abilities)으로 나누는 것이다(Caplan, 1987; Edwards, 1991). 요구-공급 관점에서는 조직이 개인의 요구와 희망, 선호를 충족시켜줄 때 개인-조직 적합성이 나타나고, 수요-능력 관점에서는 개인이 조직의 수요에 부응하는 능력을 지니고 있을 때 개인-조직 적합성이 나타난다는 것이다(Kristof,

1996).

여러 선행연구들에서 개인-조직 적합성은 퇴직의도와 조직몰입과 관계가 있는 것으로 나타났으며(Verquer, Beehr, & Wagner, 2003), 또 다른 연구에서는 개인-조직 적합성이 이직, 업무성과, 그리고 조직시민행동과 관계가 있다고 하였다(Hoffman & Woehr, 2006).

공공봉사동기와 관련하여서는, 개인-조직 적합성이 직무만족과의 사이에서 매개하고 있다는 주장이 있다(Bright, 2008; Wright & Pandey, 2008; Steijn, 2008). 미국내 연구에서, 공공봉사동기 수준이 높은 응답자들은 그렇지 않은 응답자들에 비해 소속 조직에 더 부합하는 경향을 있다는 것을 발견하였는데(Bright, 2007), 이는 공무원들이 자신의 업무에 만족하는 성향은 단지 그들의 공공봉사동기의 가치와 목표가 조직의 가치와 목표에 일치하는 범위내에서만 이루어진다는 것이다(Wright & Pandey, 2008). 그리고 공공봉사동기가 개인-조직 적합성과 긍정의 관계를 지니고는 있지만, 개인-조직 적합성을 함께 고려할 때의 공공봉사동기는 공무원의 직무만족과 유의미한 관계를 보여 주지 못한다고 한다(Bright, 2008).

공익을 위하여 봉사하려는 의지를 가진 공무원들은 업무가 공공봉사동기를 실현하는데 도움이 된다고 믿는다면 자신들의 업무에 만족할 것이지만(Westover & Taylor, 2010), 그렇지 않은 상황에서는 공공봉사동기가 공직과 공무원에 대한 관심과 만족감을 증진시키는 것이 아니다(Christensen & Wright, 2011). 따라서 공공봉사동기 수준이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높아지는 것이 아니라, 공공봉사동기 수준이 높아지면 개인-조직 적합성이 높아지고 이로 인해 비로서 직무만족이 증가되는 것이지 공공봉사동기와 직무만족간의 직접적인 관계는 없다고 것이다(Christensen & Wright, 2011). 오히려 개인-조직 적합성이 공공봉사동기가 직무만족에 영향을 전달하는 매개변수로서의 역할을 한다고 할 것이다(김상묵, 2018).

2.3.2.3 공공봉사동기와 조직 몰입

조직몰입(organizational commitment)이란 “조직 구성원과 조직간의 관계

를 규정하고, 조직의 성원으로 계속 남아 있을지의 여부를 결정하는 심리상태”로서, 특정조직에 대한 개인의 일체감 또는 관여의 상대적 강도를 의미한다(Meyer, Allen, & Smith, 1993: 539). 조직몰입의 하위차원으로는 가치몰입과 근속몰입이 있다(Angle & Perry, 1981). 가치몰입이란 조직목표를 지원하는 몰입을, 근속몰입이란 조직 구성원으로 남아 있으려는 욕구를 의미한다.

그리고 Meyer & Allen(1991)은 조직몰입의 세 가지 구성요소로서 정서적, 지속적, 규범적 몰입을 제안하였는데, 정서적 몰입은 구성원의 조직에 대한 감정적 애착과 일체감 및 관여를 의미하며, 지속적 몰입은 조직을 떠날 경우 수반되는 비용에 대한 인식을, 그리고 규범적 몰입은 조직에 남아 있어야 한다는 의무감을 반영한다.

조직몰입은 조직효과성과 조직구성원의 안녕에 영향을 미칠 수 있으며(Meyer & Herscovitch, 2001), 조직몰입 수준이 높은 구성원들은 장기근속을 할 가능성이 높고, 직무만족과 업무의 질, 업무성과 측면에서도 높은 수준을 보여준다고 한다(Allen & Meyer, 1990; Larson & Fukami, 1984; Meyer & Allen, 1991; Meyer, Allen, & Smith, 1993).

공공봉사동기는 조직몰입과 관련이 있다(Perry & Wise, 1990; Pandey & Stazyk, 2008). 대다수의 연구에서는 조직몰입을 공공봉사동기의 결과변수로 나타내고 있다(Castaing, 2006; Crewson, 1997; Park & Rainey, 2007; Taylor, 2007, 2008; Vandenabeele, 2009). 그러나 일부 연구에서는 조직몰입을 공공봉사동기의 선행연구로 사용하기도 한다(Camilleri, 2006). 미국 공무원들의 경우 공공봉사동기가 조직몰입과 지속적이며 긍정적인 상관관계를 보인다고 하였으며(Crewson, 1997), 프랑스의 경우에도 공공봉사동기 수준이 높을수록 조직몰입도 높다고 하였다(Castaing, 2006). 오스트레일리아의 연구에서도 공공봉사동기와 조직몰입 간의 직접적이며 유의미한 관계가 나타났다(Taylor, 2008).

한국의 경우에도 소방공무원을 대상으로 한 연구에서 공공봉사동기는 정서적 몰입과 긍정적 관계가 있다고 하였다(Kim, 2011). 그러나 몰타(Malta)의 사례에서는 음(-)의 관계가 나타났다(Camilleri, 2006).

조직몰입은 공무원의 공공봉사동기에 영향을 미치고, 특히 정서적 몰입은

공공봉사동기에 대하여 직접적인 영향을 미친다고 한다(김상목, 2018). 그리고 조직몰입은 공공봉사동기의 선행변수와 결과변수 모두 활용될 수 있다(Pandey & Stazyk, 2008).

2.3.2.4 공공봉사동기와 조직시민행동

조직시민행동(organizational citizenship behavior)이란 공식적으로 보상이 되지 않는 자유재량적인 행동으로, 집합적으로 조직이 효과적으로 기능하는데 도움을 주는 행동을 의미하며(Organ, 1988), 이러한 시민행동에는 담당업무 이상의 일을 수행하고, 긍정적인 근무환경을 조성하고, 불필요한 갈등을 줄이고, 조직의 활동에 적극적으로 참여하고, 규정된 업무 역할 이상의 근무 성과를 달성하는 것 등이 포함된다(Organ, 1988; Organ & Konovsky, 1989; Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

조직시민행동은 직무만족, 조직몰입과 상관관계가 있으며, 개인 간 신뢰, 조직의 공정성, 심리적 계약, 직장분위기 등이 조직시민행동에 영향을 미친다고 하였다(Bateman & Organ, 1983; Moorman, 1993). Organ(1988)은 조직시민행동을 업무성과의 지표로 제시하기도 하였는데, 그 이유로서는 업무성과라는 것은 담당업무의 수행정도 뿐만 아니라 자발적이고 혁신적인 활동도 측정해야 하기 때문이라는 것이다. 또한 조직시민행동을 측정하기 위한 16개 항목의 척도를 제시하면서, 조직시민행동이 구분되는 두 가지 요인으로 이타주의와 일반화된 순응을 제시하였다(Smith, Organ, & Near, 1983). 이타주의(altruism)란 무거운 물건을 들고 가는 동료를 도와주는 행위처럼 동료에게 개인적으로 도움을 주는 것을 뜻하며, 일반화된 순응(generalized compliance)은 정시 출근이나 업무시간 낭비하지 않기 등의 일반적인 지원활동을 뜻하는 것이다. 그리고 Organ(1988)은 ‘성실성, 이타성, 시민적 덕성, 스포츠맨십, 예의’로 구성되는 조직시민행동의 5가지 범주를 제시하였다. 성실성은 조직구성원이 최소 수준 이상으로 담당업무를 잘 수행하는 것을, 이타성은 타인을 도와주는 성향을, 시민적 덕성은 조직의 정책적 활동에 책임적으로 참여하는 것을, 스포츠맨십은 불평하지 않으며 긍정적인 태도를 지니는 것을, 그리고 예

의는 타인을 존중하는 성향을 의미한다.

미국의 사례에서는 공무원들의 공공봉사동기는 동료간 시민행동에 직접적이고 긍정적인 영향을 미친다고 한다(Kim, 2006).

한국의 경우도 공공봉사동기 수준이 높은 공무원들은 그렇지 않은 공무원들에 비하여 자발적으로 추가적인 업무부담을 감내하거나 친사회적 행동을 하는 등의 조직시민활동을 하는 경향이 높다고 한다(Kim, 2006; 김상묵, 2018).

2.3.2.5 공공봉사동기와 공직윤리

공직윤리란 업무수행과 관련하여 공무원이 무엇을 지켜야 하는지를 규정한 옳고 그름에 대한 정립된 기준을 말한다(Svara, 2007). 김상묵(2018)은 공익을 증진하기 위해서는 합법성과 윤리성이 전제되어야 하며, 공공봉사동기수준이 높으면 윤리적 행위가 더욱 준수될 것이라고 했다. 아울러 공공봉사동기와 공무원의 직업윤리는 사적인 이익보다 공익을 우선시하는 것과 같은 중첩적인 부분이 많기 때문에 공공봉사동기와 윤리적 행동간에는 동반상승효과가 있을 것이며, 이러한 공공봉사동기는 윤리적으로 바람직한 행동을 유도할 것으로 예상된다(김상묵, 2018).

미국의 경우 공공봉사동기 수준이 높은 사람들이 더욱 윤리적인 행동을 하는지 여부를 조사한 결과 공공봉사동기의 자기희생 측면은 공무원의 윤리적 판단 수준에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Choi, 2004).

그러나 공공봉사동기가 비윤리적이거나 불법적인 행동을 이끌어 내기도 한다(김상묵, 2018). 예를 들면, 공공봉사동기의 동일시 동기를 대변하는 동정심이 강할수록 중립성을 훼손할 가능성이 있으며, 특정 계층에 대하여 더 호의적으로 업무를 처리하거나, 합법성 또는 정치에 대한 대응성과 같은 공공가치를 무시할 수도 있다고 한다(Maesschalck, Jeroen, Van der Wal, & Huberts, 2008; 김상묵, 2018).

2.3.2.6 공공봉사동기와 업무성과

공공부문의 경우에 있어서 공공봉사동기는 업무성과와 긍정의 관계가 있는 것으로 가정되고 있다(Perry & Wise, 1990). 그러나 공공봉사동기와 업무성과 간 관계에 직접적으로 다룬 연구는 그다지 많지 않은 실정이며, 공공봉사동기와 업무성과의 관계에 대한 확실한 경험적 근거도 없다(Kim, 2005; Brewer, 2008; 김상묵, 2018).

미국에서는 공공봉사동기와 업무성과 간의 관계는 철저하게 개인-조직 적합성에 의하여 매개된다는 연구결과가 나왔는데, 이는 공공봉사동기가 업무성과에 직접적인 영향을 미치지 못한다는 것을 뜻한다(Bright, 2007).

벨기에 공무원들을 대상으로 한 연구에서는 공공봉사동기와 업무성과 간 유의미하고 긍정적인 관계를 발견하였다(Vandenabeele, 2009).

한국의 실증연구에서는 공공봉사동기와 업무성과의 관계가 유의미하게 나타나고 있다. 이근주(2005a)는 공무원의 공공봉사동기 수준이 높을수록 업무성과도 높아진다고 하였으며, 이근주·이혜운(2007)의 연구에서도 공공봉사동기 수준이 높을수록, 그리고 직무수행에 대한 내재적 보상에 대한 기대가 높을수록 업무성과에 더 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 조태준·윤수재(2009)도 서울시 공무원을 대상으로 한 연구에서 공공봉사동기가 조직성과에 긍정적인 영향력을 행사하고 있음을 발견하였다.

일반적으로 공공봉사동기와 업무성과 간의 관계는 양방향적 혹은 순환적이라고 예상할 수 있으며(김상묵, 2018), 공공봉사동기가 높은 경우의 개인은 공공정책을 동일시할 가능성이 크고 정책과정에 더 적극적으로 참여하여 몰입할 가능성이 커진다(이근주·이혜운, 2007).

〈표 2-6〉 공공봉사동기의 영향력 (선행변수로서의 PSM)

변수	주요내용	연구자
직무만족	PSM 높은 사람들은 만족성향 더 높음 PSM 높은 사람은 사회기여에 가치 부여, 공익증진, 공직생활에 만족. 직무만족은 PSM의 동기로 이해, 미국,	Ellickson & Logsdon(2001), Steijn(2004), Noblet & Rodwell (2009), Naff & Crum(1997), Houston (2000), Rainey(1982),

	오스트레일리아, 중국, 벨기에, 한국에 서 입증됨	Wittmer(1991), Naff & Crum (1999), Tayloy(2008), Liu, Tang, & Zhu(2008), Vandenabeele(2009), Kim(2011)
개인-조직 적합성	적합성 높을수록 만족감 높아짐 PSM 높은 응답자들이 보다 더 소속 조직에 부합 개인-조직 적합성은 PSM과 직무만족 사이에서 매개(매개변수 역할)	Kristof(1996), Bright(2007) Bright(2008), Wright & Pandey(2008), Steijn(2008), Bright(2008), Westover & Taylor(2010), Christensen & Wright(2011), 김상묵(2018)
조직몰입	조직몰입은 PSM의 결과변수로 간주 PSM은 조직몰입과 지속적, 긍정적 관계(미국, 프랑스, 오스트레일리아) 일부 연구, 조직몰입을 PSM의 선행 연구로 사용하기도 함 우리나라 소방공무원 PSM은 정서적 몰입과 긍정 몰타(Malta) 사례에서는 음(-)의 관계 조직몰입은 공무원의 PSM에 영향 줌 조직몰입은 PSM의 선행변수와 결과변수 모두 활용 가능	Perry & Wise(1990), Pandey & Stazyk(2008), Castaing(2006), Crewson(1997), Park & Rainey (2007), Taylor(2007, & 2008), Vandenabeele(2009), Crewson(1997), Castaing(2006), Taylor(2008), Kim(2011) Camilleri(2006) 김상묵(2018) Pandey & Stazyk(2008)
조직시민 행동	공무원들의 PSM는 동료간 시민행동에 직접적이고 긍정적 영향(미국) PSM 높은 공무원 자발적으로 추가적 업무부담 감내, 친사회적 행위 등 조직시민활동 경향 높음(한국)	Organ(1988), Organ & Konovsky (1989), Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach(2000), Moorman(1993), Kim(2006), 김상묵(2018)
공직윤리	PSM수준이 높으면 윤리적 행위 준수 PSM의 자기희생 측면은 공무원의 윤리적 판단 수준에 영향 미침 PSM이 비윤리적 또는 불법적 행위로 이어질 수도 있음 -강한 동정심이 중립성 훼손 -특정 계층에 호의적 업무처리 -합법성 또는 공공가치 무시	Svara(2007), 김상묵(2018) Choi(2004). Maesschalck, Jeroen, Van der Wal, & Huberts(2008).
업무성과	공공부문의 경우 PSM는 업무성과와 긍정의 관계로 가정 PSM와 업무성과 간 직접적 연구 많지 않으며, 경험적 근거도 없음 -PSM와 업무성과 간의 관계는 개인-미국: 조직 적합성에 의하여 매개됨(직접적	Perry & Wise(1990) Kim(2005), Brewer(2008), Bright(2007), Vandenabeele(2009) 이근주(2005a), 이근주·이혜윤(2007), 조태준·윤수재(2009)

영향 없음 의미) 벨기에: PSM와 업무성과 간 긍정적 유 의미 한국: 유의미하게 나타남 -PSM와 업무성과 간 양방향적(순환적)	김상묵(2018)
--	-----------

2.3.3 측정방법(척도)에 관한 선행연구

공공봉사동기(PSM)에 대한 연구는 미국의 Perry & Wise(1990)로부터 시작되었으나, 이제는 한국을 포함한 세계 73개 국가 이상에서 연구가 수행되고 있다(Ritz, Brewer, & Neumann, 2016). 김상묵(2018)에 의하면, 공공봉사동기(PSM)를 측정하려는 연구자들은 주로 Perry(1996)가 제안한 척도를 활용하였다고 한다. 2018년 기준으로 151건의 연구 중에서 96건(63.6%)이 Perry의 척도가 활용하였고, 이들 중에는 Perry의 24개 문항의 척도 모두를 사용한 연구(17건)도 있지만, 일부 설문 문항만을 활용한 연구가 66건(43.7%)에 달한다. 그리고, Perry의 척도에 기반을 둔 단일차원의 MSPB 척도(5개 문항으로 구성)를 사용한 연구도 13건에 이른다(김상묵, 2013). 수정 척도인 Kim(2009b)을 사용한 연구와 (11건; 7.3%), 국제적 척도인 (Kim et al., 2013)를 사용한 연구도 19건(12.6%)에 이른다(김상묵, 2018).

공공봉사동기에 대한 경험적 연구에서는 4개 차원을 모두 포괄하는 다차원적 척도(Kim, 2009b; Kim et al., 2013; Perry, 1996)와 보다 축약된 단일차원의 척도(예: MSPB 척도)가 함께 사용되고 있다(왕태규, 2007; 조태준, 2013; Kim, 2005; 김상묵, 2018).

〈표 2-7〉 공공봉사동기 척도 사용빈도

척도	사용문항	건수(%)	비고
Perry(1996)	24문항 모두사용	17건(11.3%)	63.6%
	일부문항 사용	66건(43.7%)	
	MSPB(5문항) 척도	13건 (8.6%)	

Kim(2008b)	Perry의 수정척도	11건 (7.3%)	
Kim et.,(2013)	국제적 척도	19건(12.6%)	
기타	불명확 또는 해당없음	25건(16.5%)	

기준: 2018년까지의 PSM 연구자료 151건

자료: 김상묵(2018: 55-56)

이처럼 상이한 척도를 사용하는 경우, 한 척도를 사용해 발견한 결과가 다른 척도를 사용했을 때에도 발견될지 의문스럽다(Wright, Christensen, & Pandey, 2013).

Kim(2017b)은 동일한 설문대상에 대하여 단일차원 척도(MSPB 척도)와 다차원적 척도(Kim et al., 2013)를 모두 사용하여 직무태도와의 관계를 분석한 결과, 어느 척도를 사용하든지 간에 직무만족, 조직몰입, 개인-조직 적합성에 대한 설명력(R²)에는 통계적으로 유의미한 차이가 없다는 것을 발견하였다(김상묵, 2013, & 2018). 즉, 한국적 상황에서는 두 가지 척도가 유사한 효용성을 지니며, 상황에 따라 상호 교차하여 사용할 수 있다는 점을 시사한다(김상묵, 2013, & 2018).

〈표 2-8〉 공공봉사동기 측정방법

공공봉사전반	4개차원중 1-2개	4개차원중 3개	4개차원 모두	기타
77건	12건	26건	30건	6건

기준: 2018년까지의 PSM 연구자료 151건

자료: 김상묵(2018: 57)

공공봉사동기 측정방법을 보면, 국내 연구에서는 공공봉사동기의 전반적 수준을 측정하기 위한 단일차원 척도를 사용한 연구가 77건으로 가장 많았으며, 그 다음은 공공봉사동기의 4개 차원 모두를 측정한 연구로 30건, 4개 차

원 가운데 3개 차원만 측정된 연구는 26건이다(김상묵, 2018). 이 가운데 ‘공공정책 호감도’ (또는 공공봉사 호감도) 차원을 제외한 경우는 13건이고, 공공봉사동기의 하위차원 가운데 1개 혹은 2개 차원만 다룬 연구도 12건에 달한다(김상묵, 2018).

〈표 2-9〉 Kim et al.(2013)의 공공봉사동기 척도

하위 차원	측정문항
공공봉사 호감도 (APS)	<ul style="list-style-type: none"> -지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람들을 존경한다. -사회문제를 해결하려는 활동에 동참하는 것이 중요하다. -의미 있는 공공봉사는 나에게 매우 중요하다. -내가 공공선(公共善)을 위해 기여하는 것은 중요하다.
공공가치 몰입 (CPV)	<ul style="list-style-type: none"> -시민에게 동등한 기회를 제공하는 것은 매우 중요하다. -시민들이 행정서비스가 지속적으로 제공될 것이라고 믿는 것이 중요하다. -공공정책을 만들 때에는 미래세대의 이익도 고려하는게 중요하다. -윤리적으로 행동하는 것은 공무원에게 필수적이다.
동정심 (COM)	<ul style="list-style-type: none"> -사회적 약자의 어려운 처지를 보면 동정심을 느낀다. -어려움에 직면한 사람들을 보면 안타까운 마음이 든다. -부당하게 대우받는 사람들을 보면 매우 화가 난다. -다른 사람들의 복지를 고려하는 것이 매우 중요하다.
자기희생 (SS)	<ul style="list-style-type: none"> -사회를 위해 나 자신의 희생을 감수할 준비가 되어 있다. -나 자신보다 시민으로서의 의무를 우선시 해야 한다. -나는 사회를 위해 개인적인 손실도 기꺼이 수용할 수 있다. -비록 내가 비용을 지불하게 되더라도, 가난한 사람들을 돕기 위한 좋은 계획에 찬성한다.

자료: Kim et al.(2013), Table 4.

이상 살펴본 바와 같이 공공봉사동기에 대한 연구는 i) 공공봉사동기의 형성요인, ii) 공공봉사동기의 영향력, 그리고 iii) 공공봉사동기의 측정방법의 형

태로 발전해 왔으며(김상묵·노종호, 2018; 김서용·조성수·박병주, 2010), 본 연구에서는 공공봉사동기의 형성요인과 Kim et al(2013)의 국제적 척도를 활용하고자 한다.

〈표 2-10〉 공공봉사동기의 연구 영역

공공봉사동기의 형성요인	공공봉사동기의 영향력
연령, 성별, 학교교육, 종교와 봉사활동, 직업선택, 공직생활, 재직기간, 조직목표, 사명감, 자기효능감, 자긍심, 보상, 조직문화, 의사결정, 리더십, 평가, 혁신지원 근무환경	직무만족, 개인-조직 적합성, 조직몰입, 시민행동, 공직윤리, 업무성과
공공봉사동기의 측정방법(척도)	
1) Perry(1996)가 제안한 척도가 가장 보편화되어 있음 - 24개문항 사용부터 일부항목만 사용 - 혹은 단일차원(MSPB 척도: 5개문항으로 구성)까지 다양하게 활용 2) 수정척도(Kim, 2009b)와 국제적 척도(Kim et al, 2013), 한국형척도까지 발전 3) Kim(2017b)은 동일설문에 대하여 단일척도와 다차원척도 모두 사용한 직무태도 관계분석에서 설명력(R ²)에는 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 상호 교차 사용할 수 있음을 시사(김상묵, 2013, & 2018)	

자료: 김상묵(2013, & 2018), 김상묵·노종호(2018), 김서용·조성수·박병주(2010) 참조
작성

2. 4 조절변수(코로나-19) 선행연구 검토

2.4.1 코로나-19 현황

코로나 바이러스는 매우 다양한 종류가 있으며, 지속적으로 변이가 나타나고 있다(김성조, 2020; 장규완·정진택, 2021). 2020년도만 해도 K-방역은 비교적 성공적이라는 평가를 받아왔으나, 사회적 환경의 변화와 함께 해외 입출국자들의 증가, 변종 바이러스의 지속 유입 등의 이유로, 2020년 1월 첫 확진자 발생 이후 28개월이 지난 2022년 5월 25일 현재 총누적 확진자 수는 18,017,923명(질병관리청 보도자료 기준)으로 증가하였다.

〈표 2-11〉 코로나-19 국내발생 및 예방접종 현황

구분	신규	총누적	비고
확진자	23,956명 (21)	18,017,923명 (32,587)	(해외유입)
예방접종(1차)	400명	45,050,105명	접종율 87.78%
접종완료(2차)	658명	44,571,263명	접종율 86.85%
3차접종	4,110명	33,272,841명	접종율 64.83%

(질병관리청 보도자료, 2022년 5월 25일 15시 32분 기준)

4차 대유행이 진행중이었던 지난 2021년 7월 19일에는 청해부대원 247명(부대원 82%)이 집단 감염되는가 하면, 2021년 12월에는 하루 신규확진자가 7,000여명으로 늘어났었다. 2022년 3월에는 하루 확진자가 40만명에 이르는 등 5차 대유행이 진행되었고(중앙방역대책본부, 질병관리청, 연합뉴스, MBC 보도), 2021년 이후 코로나-19가 발생한 장소들로는 청해부대를 포함한 군부대, 학교, 수영장, 사우나, 헬스클럽, 어린이집, 대형마트, 대학교 및 대학가, 학원, 피씨방, 직장, 병·의원, 제조업체, 골프모임 등 다중집합장소들이었다(질병관리청, 연합뉴스, YTN).

해외의 경우도 심각하기는 마찬가지이다. 5월 25일 기준 세계 코로나-19 확진자는 5억2,815만명으로 나타났다(코로나공식홈페이지, 보건복지부, 질병관리청, 네이버). 이중에서 미국이 8,524만명(전세계 16.14% 차지)으로 가장 많았고, 뒤이어 인도(4,314만명), 브라질(3,083만명), 프랑스(2,939만명), 독일(2,615만명), 영국(2,227만명), 러시아(1,830만명), 이탈리아(1,728만명), 터키(1,506만명), 스페인(1,228만명), 베트남(1,071만명), 아르헨티나(917만명), 일본(868만명), 네델란드(807만명), 이란·호주(각 700만명 이상), 콜롬비아·인도네시아·폴란드(각 600만명 이상), 멕시코·우크라이나(각 500만명 이상), 말레이시아·태국·오스트리아·벨기에·이스라엘·포르투갈(각 400만명 이상), 남아프리카공화국·체코·캐나다·필리핀·칠레·스위스·페루·그리스·북한(각 300만명 이상), 덴마크·루마니아·스웨덴·이라크·세르비아(각 200만명 이상), 방글라데시·헝가리·슬로바키아·요르단·조지아·아일랜드·파키스탄·이란·노르웨이·카자흐스탄·싱가포르·모로코·불가리아·크로아티아·뉴질랜드·쿠바·레바논·리투아니아·튀니지·슬로베니아(각 100만명 이상)으로 조사됐다(코로나공식홈페이지, 보건복지부, 질병관리청, 네이버).

〈표 2-12〉 코로나-19 8개국 발생 및 예방접종 현황

구분	누적발생(명)		완치(격리해제)	완치율(%)
	확진자	사망자		
미국	85,241,016	1,029,524	81,764,911	95.9
인도	43,142,192	524,507	42,602,714	987
브라질	30,836,815	665,955	29,885,580	96.9
프랑스	29,391,365	148,005	28,657,685	97.5
독일	26,157,826	138,879	24,932,100	95.3
영국	22,271,122	178,221	21,863,662	98.2
러시아	18,301,393	378,516	17,700,372	96.7
한국	18,017,923	24,029	969,524	5.4
전세계	528,153,350	6,305,872	480,714,396	

(코로나공식홈페이지, 질병관리청, 네이버, 2022. 5. 25 기준)

2.4.2 코로나-19와 K-방역의 실태

〈표 2-12〉이 시사하듯이 백신의 접종만으로는 코로나 19의 증가세를 막기에는 한계가 나타나고 있다. 백신과特效약의 국제적, 대중적 적용 이전까지는 이러한 유사 상황의 반복이 예상되며 상황 대응을 위한 장기전이 필요할 것이다(이상옥, 2020).

〈표 2-13〉 국내 코로나-19 바이러스 변이주 분양 현황

목적자원		백신·치료제 연구	진단기술 연구	기타	계
분양기관		15	62	2	81
분양수(주)		313	686	16	1,015
주요 변이주	알파형(영국GRY: B.1.1.7)	48	99	3	150
	베타형(남아프리카공화국 GH: B.1.351)	45	98	3	146
	감마형(미국/브라질 GR: P.1)	34	66	1	101
	델타형(인도G: 1.617.2)	40	70	1	111
기타 변이주	입실론형(미국/캘리포니아 GH: B.1.427)	21	55	1	77
	입실론형(미국/캘리포니아 GH: B.1.429)	25	59	1	85
	제타형(브라질 GR: P.2)	27	53	3	83
	에타형(영국/나이지리아 G: B.1.525)	20	55	1	76
	이오타형(미국/뉴욕 GH: B.1.526)	20	58	1	79
	카파형(인도 G: 1.617.1)	33	73	1	107

(출처: 질병관리청, 2021. 10. 27)

이러한 환경속에서 한국의 방역산업과 방역 활동은 독특한 형태를 지니게 되었다. 세계적으로 코로나-19가 29개월 이상 지속되는 상황하에서 많은 민간부문의 종사자들이 국가 및 의료행정에 발맞추어 방역활동에 참여함으로써

K-방역의 한 축을 책임지게 되는 독특한 형태를 지니게 되었다(장규완·정진택, 2021).

미국과 캐나다와 같은 선진국의 경우 방역 활동은 정부의 영역으로 인식하는 경향이 높다고 한다. 따라서 코로나-19 방역 활동은 백신 접종이나 원격의료 등의 의료행정에 대한 부분과 코로나-19발 경제위기에 따른 실업자 구제와 경제적 보상 및 지원에 초점을 두고 있으며, 지역별 소독 방역의 경우는 개인의 몫으로 간주되고 있다(장규완, 정진택, 2021)⁶⁾.

이에 반하여 한국의 경우는 생활방역이며, 민간부문의 방역업체들에 의존도가 높은 실정이다. 2020년 제 21대 국회의원선거 투표소 소독방역, 서울시 공무원 시험장 소독방역, 교원임용고시 고사장 소독방역, 2021년 입법고시 고사장 소독방역, 서울시 전통시장 소독방역, 삼성전자 공장들 및 쿠팡 물류소에 대한 방역활동, 2022년 제 20대 대통령선거와 제 8회 전국 동시 지방선거 투표소 소독방역 등이 코로나-19에 대비한 소독방역 활동의 예이다.

코로나-19라는 세계적인 팬데믹 상황에서의 방역행정은 국가와 공공의 영역이라는 데에는 의심의 여지가 없었다. 그러나 많은 민간의 업체들과 방역종사자들이 적극적인 방역활동에 참여함으로써 K-방역의 한 축을 책임지게 되었다.

6) 캐나다의 경우 2021년 7월 기준 백신 접종률이 70%이며, 원격의료가 이루어지고 있다. 성인을 기준으로, 일자리가 없는 사람은 주당 500달러의 지원금이 지급되고 있으며, 소독 방역의 경우는 개인이 알아서 하는 시스템이라고 한다. 출처; 뉴젠 회계사무소, 김순오 대표, 밴쿠버, 캐나다, ㈜오토만 심광보 대표이사

2. 5 종합적 논의

2.5.1 공공봉사동기 이론의 선행연구

공공봉사동기에 대한 연구는 i) 공공봉사동기의 형성요인, ii) 공공봉사동기의 영향력, 그리고 iii) 공공봉사동기의 측정방법의 형태로 발전해 왔다(김상묵·노종호, 2018; 김서용·조성수·박병주, 2010).

기 언급한 <표 2-10>은 공공봉사동기의 연구 영역에 대한 내용이다. 첫째, 공공봉사동기의 형성요인은 ‘연령, 성별, 교육, 종교, 봉사활동, 직업선택, 직장생활, 재직기간, 조직목표, 사명감, 자기효능감, 자긍심, 보상, 조직문화, 의사결정, 리더십, 평가, 혁신지원 근무환경’ 등 다양하게 존재하고 있다.

둘째, 공공봉사동기의 영향력 요인들로는 ‘직무만족, 개인-조직 적합성, 조직몰입, 시민행동, 공직윤리, 업무성과’ 등이 있다. 그리고 공공봉사동기의 측정방법은 Perry(1996)가 제안한 척도가 가장 보편화 되어 있으며, 24개 문항 모두를 사용하기도 하고, 일부 항목 또는 단일차원(MSPB 척도: 5개문항으로 구성)까지 다양하게 활용되고 있다(김상묵, 2013, & 2018; 김상묵·노종호, 2018). 이후 측정 방법에 대한 연구는 수정척도(Kim, 2009b)와 국제적 척도(Kim et al, 2013), 한국형 척도(Kim et al. 2017c)까지 발전하기에 이른다.

Kim(2017b)은 동일설문에 대하여 단일척도와 다차원척도 모두 사용한 직무태도 관계분석에서 설명력(R²)에는 통계적으로 유의한 차이가 없으며, 상호 교차 사용할 수 있음을 시사하였다(Kim, 2017b; 김상묵, 2013, & 2018).

본 연구에서는 공공봉사동기의 형성요인과 Kim et al(2013)의 국제적 척도를 활용하고자 한다.

2.5.2 사회화 요인의 이론적 선행연구

행정학 분야에서 사회화에 대한 연구는 공공봉사동기와 관련하여 회자되고 있으며, 그 핵심은 공무원이 된 이후의 조직환경과 업무 경험의 영향으로 공

직봉사 혹은 공공봉사의 동기가 증진된다고 것이다(Brewer, 2008; Wright & Grant, 2010; 김상목, 2013, & 2018). 그리고 이는 ‘사람들은 우연히 상황을 맞이하는 것이 아니라 자신에게 호감을 주는 상황을 찾아다닌다’는 ‘유인-선택-퇴출이론(Attraction-Selection-Attrition)(Schneider, 1987)과 함께 비교 연구의 필요성으로 제기되기도 하였다(김상목, 2013, & 2018).

김서용·조성수·박병주(2010)는 조직사회화와 관련하여 기존 이론들을 ‘역할이론, 경험이론, 맥락 또는 구조이론, 정체성 이론’의 네 가지로 구분하여 연구를 시도하였다. 역할이론(role theory)은 사회화를 특정 집단에서 수용되는 규범이나, 태도, 이미지, 역할, 가치 등을 획득하는 과정으로 보며, 준거집단(reference group)에 대한 관찰과 타인들과의 상호작용을 통하여 사회화가 이루어진다고(김서용·조성수·박병주, 2010).

경험이론(experience theory)은 개인이 직면하는 긍정적 또는 부정적 사건과 경험으로부터의 학습이 사회화의 핵심요소이다. 사회 결정론적 변수들보다는 실제로 일어난 일과 관련된 변수들이 사회화에 미치는 영향을 가치 있게 평가하며, 경험이론에 대한 실증분석은 사회화 과정에서 경험이 제공하는 효과에 초점을 두고 연구가 이루어진다(김서용·조성수·박병주, 2010).

조직 구조 또는 맥락이론은 조직의 유형이나 구조, 업무, 기술, 고객 등 거시적 요소들이 사회화에 미치는 영향에 대한 연구이며, 정체성 이론은 정체성에 대한 원인과 결과에 초점을 두며, 조직의 이미지가 조직의 일체감 형성에 영향을 미친다고 본다(김서용·조성수·박병주, 2010). 그리고 이러한 정체성 형성의 근간에는 가족, 교육, 사회적 경험 등의 사회화 요소가 작용하고 있다(김서용·조성수·박병주, 2010).

황순덕(2021)과 황순덕·이건(2022) 등은 ‘활동이론, 사회화 학습이론, 경험 학습이론’의 세 가지 이론을 특징으로 하여 사회화 요인을 도출하였다.

활동이론이란 ‘활동체계를 바탕으로 목표를 이루기 위한 구성요소들 간의 상호작용을 통해 자연스럽게 학습이 이루어지는 과정’이다(Engeström, 2015). 활동이론은 역사·문화적인 맥락으로, 그리고 개인의 활동보다는 집단의 활동을 분석의 단위로 하여 사회적 과정을 설명하고자 하였다(황순덕, 2021).

사회학습이론(Sociallearning theory)은 “인간의 행동발달과 학습과정이 단

순한 외부자극에 의해서만이 아니라, 유기체의 인지 및 조절 능력을 통하여 내부의 반응양식이 작용하고, 이러한 반응양식은 유기체의 내면적 특성으로 작용하여 외부자극을 매개함으로써 동일한 외부적 자극에 대하여 유기체의 반응양식에 따라 반응행동이 달라질 수 있다”(황순덕, 2021).

그리고 “사람은 사회적 관계에서 자신의 학습 내용을 결정해 나가기 때문에 직접경험뿐 아니라 사회적 관계 속에서의 간접경험을 통해서도 학습이 가능하며”, 이러한 의미로 사회학습이론을 관찰학습이론이라고도 한다(황순덕, 2021).

경험학습은 “일상적인 생활에서 발생하는 학습을 지칭하는 개념으로 객관적 실재에 대한 개인의 지각으로 인해서 획득하게 되는 산물이자 경험을 바탕으로 이루어지는 인간의 변화와 성장과정으로 이해될 수 있다”(황순덕, 2021). 모든 학습은 경험을 전제하고, 그리고 이러한 경험은 계속성과 상호작용이라는 두 가지의 원칙이 부합되어야 한다고 하였다(Dewey, 1938). 모든 학습의 시작은 경험으로부터 시작되며(Jarvis, 1992), 경험에 의한 학습이 경험학습은 새로운 지식, 기술, 및 태도의 단순 습득과정이 아니라 자아를 형성하고 재구성하는 과정이라 하였다(Jarvis, 1992; 황순덕, 2021).

본 연구에서는 김서용·조성수·박병주(2010)가 제시한 4가지 하위차원인 ‘역할이론, 경험이론, 맥락 또는 구조이론, 정체성 이론’을 활용하고자 한다.

2.5.3 조절변수(코로나-19)의 선행연구

코로나 바이러스는 매우 다양한 종류가 있으며, 지속적으로 변이가 나타나고 있다(김성조, 2020; 장규완·정진택, 2021). 2020년도만 해도 K-방역은 비교적 성공적이라는 평가를 받아왔으나, 사회적 환경의 변화와 함께 해외 입출국자들의 증가, 변종 바이러스의 지속 유입 등의 이유로, 2020년 1월 첫 확진자 발생 이후 28개월이 지난 2022년 5월 25일 현재 총누적 확진자 수는 1천 8백만여 명으로 증가하였다(질병관리청 보도자료 기준).

한국의 방역산업과 방역 활동은 독특한 형태를 지니게 되었다. 세계적으로

코로나-19가 29개월 이상 지속되는 상황에서 많은 민간부문의 종사자들이 국가 및 의료행정에 발맞추어 방역활동에 참여함으로써 K-방역의 한 축을 책임지게 되는 독특한 형태를 지니게 되었다(장규완·정진택, 2021).

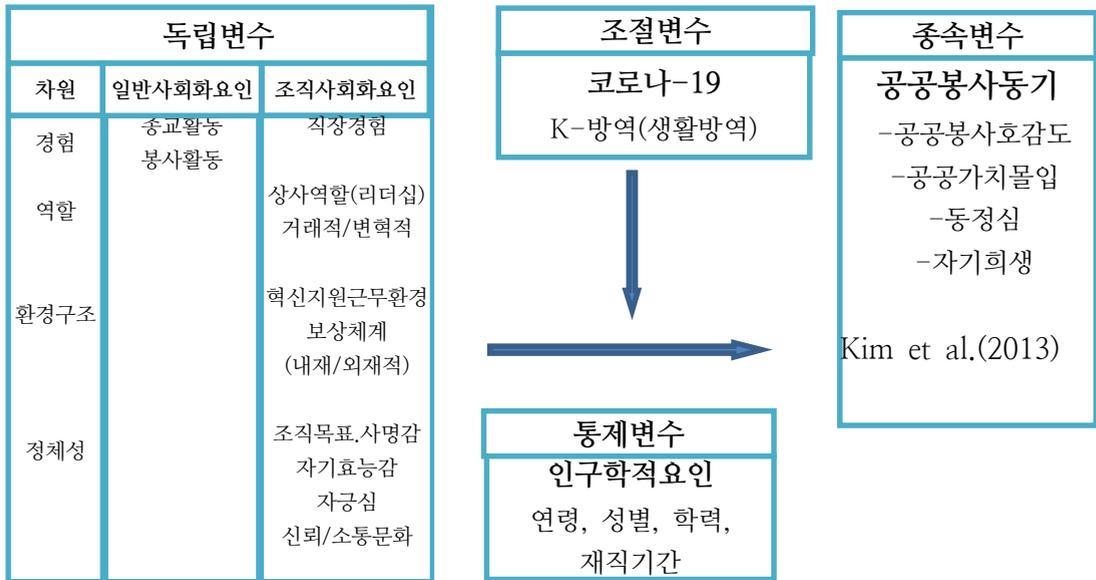
한국의 경우는 생활방역이며, 민간부문의 방역업체들에 의존도가 높은 실정이다. 2020년 제 21대 국회의원선거 투표소 소독방역, 서울시 공무원 시험장 소독방역, 교원임용고시 고사장 소독방역, 2021년 입법고시 고사장 소독방역, 서울시 전통시장 소독방역, 삼성전자 공장들 및 쿠팡 물류소에 대한 방역활동, 2022년 제 20대 대통령선거와 제 8회 전국 동시 지방선거 투표소 소독방역 등이 코로나-19에 대비한 K-방역활동의 예이다. 코로나-19라는 세계적인 팬데믹 상황에서의 방역행정은 국가와 공공의 영역이라는 데에는 의심의 여지가 없었다. 그러나 많은 민간의 업체들과 방역 종사자들이 적극적인 방역활동에 참여함으로써 K-방역의 한 축을 책임지게 되었다. 본 연구에서는 ‘코로나-19’라는 국가적 재난과 ‘코로나-19 소독 및 방역활동수칙’을 조절효과로 사용하였다.

III. 연구설계

3. 1 연구모형

본 연구의 모형은 <그림 3-2>로 나타낼 수 있다. 서울시 산하 기초자치단체에 근무하는 공직자들과 방역활동과 관련된 민간부문 종사자들에 대한 인구학적 요인과 사회적 요인들이 공공봉사동기에 어떻게 영향을 미쳤는지를 살펴보기 위하여, 원인변수로는 김서용 등(2010)이 제시한 4가지 하위차원(경험, 역할, 환경구조, 정체성)을 활용하였다. 그리고 ‘코로나-19’라는 국가적 재난과 ‘코로나-19 소독 및 방역활동수칙’을 조절효과로 사용하였으며, 결과 변수로는 Kim et al.(2013) 국제적 공공봉사동기의 4가지 하위차원을 활용하였으며, 주요 내용은 공공봉사호감도, 공공가치몰입, 동정심, 자기희생 등이다.

<그림 3-1> 연구의 분석모형



3.2. 연구가설의 설정

공공봉사동기의 형성요인으로는 크게 인구통계학적 요인과 사회적 요인으로 나눌 수 있으며(Pandey & Stazyk, 2008: 102-106, Ritz et al. 2016), 그리고 사회적 요인은 일반사회화 요인과 조직사회화 요인으로 나누기도 한다(김서용·조성수·박병주, 2010; 김진아·문광민, 2020; 우동석·정광호, 2021).

이론적, 개념적 차원에서의 공공봉사동기 형성요인에 대한 대표적인 연구는 Perry(1997, & 2000)로부터 출발한다. Perry(1997, & 2000)는 종교활동, 신에 대한 관념, 신앙심, 직업선택의 동기, 봉사활동 등이 공공봉사동기에 어떻게 영향을 미치는지 분석을 시도하였다. 또 다른 공공봉사동기의 형성요인으로는 사회화 요인으로서 주로 입직전부터 영향을 주고 있었던 일반사회화 요인과, 입직 이후 형성되는 조직사회화 요인으로 나누어 볼 수 있을 것이다(김서용·조성수·박병주, 2010; 김진아·문광민, 2020; 우동석·정광호, 2021).

3.2.1. 인구통계학적 요인과 공공봉사동기

공공봉사동기의 형성요인으로서 연령에 대한 연구는 지속적으로 이루어져 왔다. 그리고 그 결과치들이 다소 다르게 나타났다. 서구의 경우는 나이가 많을수록 공공봉사동기에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려진 반면(Houston, 2000; Perry, 1997; Pandey and Stazyk, 2008), 한국의 경우는 유의미성이 없거나(김상묵, 2013; 하미승·이진만·공주·이병진, 2018), 혹은 공공부문 종사자들에게서만 유의미하게 나타났다(이근주, 2005b).

성별의 경우는, 일반적으로 여성이 남성보다 공공봉사동기가 높은 것으로 알려져 있는데 반하여(Bright, 2005; Perry, 1997), 한국의 경우는 그 결과가 다르게 나타났다(이근주·이혜윤, 2007).

학교 교육의 경우, 미국이나 네델란드의 사례에서는 공공봉사동기와 긍정적인 관계가 있다고 한다(Bright, 2005; Moynihan & Pandey, 2007; Naff & Crum, 1999; Perry, 1997; Steijn, 2008). 반면에 그렇지 않다고 해석되는 연

구 결과도 있었다(김상목, 2013, & 2018; 김서용, 2009; 김서용·조성수·박병주, 2010; 하미승·이진만·공주·이병진, 2018). 재직기간에 대한 연구에 있어서는 미국의 경우 공무원의 재직기간이 공공봉사동기와 부정적 관계라는 결과가 있었다(Moynihan & Pandey, 2007; Scott & Pandey, 2005). 그리고 공무원과 민간기업 종사자들과의 공공봉사동기 수준에 대하여는 공공부문의 종사자들이 민간부문의 종사자들보다 더 높게 나타난 연구사례가 있는 반면(Brewer, 2003; Crewson, 1997; Frank & Lewis, 2004; Houston, 2006; Steijn, 2008; Taylor, 2008), 위험회피성향과 기부성향에 대한 연구에서는 공무원들이 민간기업 종사자들보다 위험회피성향은 높고, 기부성향은 낮은 것으로 나타난 사례도 있다(Buurman, Margaretha, Delfgaauiwa, Dur, & Van den Bossche, 2012). 한국의 경우는 재직기간과 공공봉사동기 간의 선행적 관계가 없고(김상목, 2013, & 2018; 하미승·이진만·공주·이병진, 2018), 공공부문의 종사자가 민간의 종사자들보다 공공봉사동기가 더 높거나, 비슷하게 나타났다(김상목, 2013, & 2018). 따라서 본 연구에서는 상기의 연구들을 근거로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 인구통계학적 요인은 공공봉사동기에 영향을 줄 것이다.

- 1-1: 남성이 여성보다 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-2: 연령이 높을수록 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-3: 학력이 높을수록 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-4. 공공부문의 직업일수록 공공봉사동기에 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다.
- 1-5. 대민업무 또는 현장서비스의 업무일수록 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-6. 재직기간이 길수록 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3.2.2. 일반사회화 요인과 공공봉사동기

종교와 공공봉사동기의 관계도 중요한 연구의 대상이다. Perry(1997)에 따

르면, 미국인들의 경우 교회에 참석하는 것은 공공봉사동기에 부정적 영향을 미치지만 신(神)에게로 가까이 다가간다고 믿는 사람들은 공공봉사동기 수준은 높았다고 한다(Perry, 1997). 또한 이는 종교활동이 편협하고 배타적인 경향과 보편적이고 포괄적인 성향을 모두 촉진할 수 있음을 의미한다(Pandey & Stazyk, 2008). ‘평화와 정의실현을 위해 노력하거나, 교회 규칙을 준수하며, 혹은 사랑하는 사람과 함께 있는 것’ 등과 같이 자신이 신에게로 가까이 있다고 믿는 사람들은 보다 높은 공공봉사동기 수준을 보여주며(Perry, 1997), 자원봉사활동을 열심히 하여 상을 받는 사람들은 종교활동이 자신들의 공공봉사동기에 가장 큰 영향을 미친 요인이라고 한다(Perry, Brudney, Coursey, & Littlepage, 2008).

또한 어린시절 봉사활동을 수행하던 경험이 개인이 성장해가면서 높은 수준의 공공봉사동기를 갖게 만든다고 여기기도 한다(Perry, Brudney, Coursey, & Littlepage, 2008). 반면, 우리나라의 연구결과는 종교활동과 공공봉사동기의 관계가 긍정적으로 나타났으며, 그 영향에 대하여 종교간에는 의미있는 차이는 없는 것으로 나타났다(김서용·조성수·박병주, 2010).

Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기 수준이 높을수록 공무원이 되려는 경향이 증가할 것이라고 하였다. 이 가설의 뒷받침은 유인-선발-퇴출이론(Attraction-Selection-Attrition)으로, 우리는 우연한 상황에 맞이하는 것이 아니라, 자신에게 호감을 주는 상황을 찾아다닌다는 것이다(Leisink & Steijn, 2008; Wright & Grant, 2010). 미국 및 서구의 여러 나라에서는 공공봉사동기 수준이 높은 사람일수록 정부 공무원 및 공공부문에서 직업을 구하고자 한다는 사실이 여러 경험적 연구를 통해 나타났으며(Lewis & Frank, 2002), 또한 미국, 벨기에, 네델란드 대학생들을 대상으로 한 연구에서도 비슷한 결과가 나타났다(Vandenabeele, 2008; Steijn, 2008; Ritz & Waldner, 2011; Carpenter, Doverspike, & Miguel, 2012; Clerkin & Cogburn, 2012).

그러나 한국의 경우는 유인-선발-퇴출이론을 일반화하기가 어렵다고 보았다(김상목, 2013, & 2018; 고길근·박치성, 2010; 고길근, 2011; 이명진, 2010; 함종석, 2010). 따라서 본 연구에서는 상기의 연구들을 근거로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2-1: (일반)사회화 요인인 종교생활은 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 조직사회화 요인과 공공봉사동기

‘공직생활이 공공봉사동기를 증대시키는가?’, 그리고 ‘공공부문 종사자들은 민간부문 종사자들보다 높은 수준의 공공봉사동기를 지니고 있는가?’ 등의 질문은 최근 년도 들어 많은 논쟁이 이루어지고 있었다.

외국의 연구에서는 공무원들의 공공봉사동기 수준이 민간부문 종사자들에 비하여 높다는 연구 결과가 발표되었으며(Brewer, 2003; Crewson, 1997; Frank & Lewis, 2004; Houston, 2006; Steijn, 2008; Taylor, 2008), 한국에서도 유사한 연구결과가 발표되었다(이근주, 2005b, 김진영, 2018b).

이러한 공공과 민간부문 간 공공봉사동기(PSM) 수준의 차이가 발생하는 원인에 대하여 김상묵(2013, & 2018)은 ‘유인-선발-퇴출이론’과 ‘조직사회화 이론’으로 설명을 시도하였다. 유인-선발-퇴출이론(Schneider, 1987)은 원래 공공봉사동기 수준이 높은 사람들이 공무원이 되었기 때문이라고 보지만, 조직사회화 이론(Chao et al., 1994)은 공무원이 된 후 조직환경과 업무 경험의 영향으로 점차적으로 공공봉사동기가 증진되었기 때문이라는 것이다(Brewer, 2008; Wright & Grant, 2010). 그리고 이러한 조직사회화 이론을 뒷받침하는 결과들 또한 나타나고 있다(Bellé, 2013).

조직에서의 사회화 과정과 업무경험이 공공봉사동기 형성에 긍정적인 영향을 주었다면, 재직기간도 공공봉사동기의 수준에 긍정적으로 기여할 것인가?

미국과 네델란드에서의 연구결과를 보면, 공무원의 재직기간은 공공봉사동기와 부정적인 관계가 있다고 한다(Moynihan & Pandey, 2007; Scott & Pandey, 2005; Buurman, Margaretha, Delfgaauw, Dur, & Vanden Bossche, 2012). 한국의 경우는 재직기간과 공공봉사동기 간에는 선행적 관계가 없다고 한다(김상묵, 2013; 하미승·이진만·공주·이병진, 2018).

반면에, 조직의 목표와 사명을 명확하게 인식함을 통한 내재적 가치는 업무

를 보다 중요하게 인식시키고 공무원의 공공봉사동기를 증진한다고 한다(Wright, 2007). 미국, 이탈리아, 한국의 사례들은 현장 고객과의 직접적인 접촉과 피드백 활동 등이 공공봉사동기 증진에 큰 영향을 미친다는 것을 보여주었다(Wright & Grant, 2010; Vinzant, 1998; Bellé, 2013; 손명구, 2007; 김상묵, 2013).

또한 Wright(2004)와 손명구(2007)는 공무원의 자기효능감과 공공봉사동기의 긍정적 관계를 보여주었으며, Hansen(2009)과 김상묵(2013)은 덴마크와 한국의 사례에서 자긍심이 공공봉사동기에 긍정적 영향을 주었다는 것을 발견하였다.

Crewson(1997)과 Houston(2000), Wright(2007), 이근주·이혜운(2007), 그리고 이희태(2010) 등은 미국과 한국에서의 실증연구를 통해 내재적 보상과 공공봉사동기간의 긍정적 관계를 발견하였으며, 하미승·이진만·공주·이병진(2018)은 내재적 보상과 함께 외재적 보상도 공공봉사동기와 긍정적인 관계가 있음을 발견하였다. 따라서 본 연구에서는 상기의 연구들을 근거로 하여 다음과 같은 가설들을 설정하였다.

가설 2-2: 조직사회화 요인인 직장경험은 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3: 조직사회화 요인인 자기효능감은 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4: 조직사회화 요인인 내적보상은 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3.2.4 조직사회화(기타; 조직문화·리더십·환경)요인과 공공봉사동기

그 외에 조직생활에서 경험할 수 있는 조직문화, 의사결정과정, 리더십, 평가 등의 조직관리와 직무특성에 대한 여러 요인들도 관계가 있을 것으로 예상되며(김상묵, 2013), 근무환경이 지원적일 때 공공봉사동기는 강화된다고

하였다(Perry, 2000).

조직문화에 대한 기존 연구들에 의하면, 혁신적인 조직문화는 구성원들의 공공봉사동기와 혁신지향적 행동에 긍정의 영향을 미치고, 조직 종사자들의 공공봉사수준을 증가시키는 것으로 나타났다(Scott & Bruce, 1994; Perry, 2000; 김일천, 2003; 권중생, 2011, 윤지영, 2021). 그리고 수평적이고 혁신적인 조직문화는 공공봉사동기가 인지된 직무성과에도 긍정적인 영향을 강화한다고 하였다(이강문, 2017).

리더십의 경우는 거래적 리더십 보다는 변혁적 리더십의 경우가 공공봉사동기를 매개로 할 때 보다 더 유의미하고, 혁신행동에도 정(+의 영향을 미친다는 연구결과가 있다(정지용·김지수, 2020; 김지수·윤수재, 2019).

가설 2-5: 조직사회화 요인인 신뢰문화는 공공봉사동기에 긍정적인(+ 영향을 미칠 것이다.

3.2.5 사회적 요인별 공공봉사동기에 대한 코로나-19의 조절효과

공공봉사동기는 국가와 사회를 위해 봉사하려는 성향으로, 외부환경의 변화가 크게 나타날 때 자발적인 봉사와 희생과 같은 공공선을 위한 행위로 나타난다고 하였다(Kim, 2018; 김상묵, 2013, 2018, & 2021).

본 연구에서는 2020년 1월 이후 29개월 이상 지속된 ‘코로나-19’라는 국가적 재난과 ‘코로나-19 소독과 방역수칙 활동’을 조절효과로 사용하고자 한다.

기존의 공공봉사동기의 연구에서는 ‘코로나-19와 코로나-19의 소독 및 방역수칙과 활동’을 조절 효과로서 살펴본 사례가 없었기 때문에, 공공봉사동기에 대한 사회적 요인들이 코로나-19에 어떻게 조절될 것인지에 대하여 다음과 같은 가설 설정을 통하여 살펴보려고 한다.

가설 3: 사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 코로나-19(생활방역) 요인은 조절변수로 유의한 영향을 줄 것이다.

3-1 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-1.1 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-1.2 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-1.3 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-1.4 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-1.5 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2. 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.1 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.2 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.3 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.4 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.5 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3. 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.1 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.2 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.3 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.4 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.5 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-4. 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-4.1 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-4.2 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-4.3 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-4.4 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-4.5 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5. 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.1 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 일반사회화 요인 중 종교 활동과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.2 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 직장 경험과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.3 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 자기 효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.4 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 내적 보상과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.5 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 신뢰 효과와 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3. 3 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구의 결과변수는 공공봉사동기이며, 원인변수로서는 사회화 요인(일반 사회화 요인, 조직사회화 요인)이다. 그리고 조절변수는 코로나-19이며, 통제 변수로는 인구통계학적 요인이다. 이들 변수들의 조작적 정의는 다음과 같이 설정하였다.

3.3.1 공공봉사동기

공공봉사동기(PSM: Public Service Motivation)란 공익에 가장 큰 가치를 두고, 시민에 봉사하며 보다 좋은 공공서비스를 실천하려는 인간의 보편적인 마음가짐이다(Kim, 2018; Vandenabeele, 2007, 김상묵, 2021). 공공봉사동기의 척도는 Kim et al.(2013)의 국제적 척도를 사용하였다. 공공봉사 호감도, 공익가치 몰입, 동정심, 그리고 자기희생으로 구성된 16개의 문항을 Likert 5점 척도로 하여 측정하여 사용하였다.

〈표 3-1〉 공공봉사동기의 측정문항

개념	변수	측정문항
공공봉사동기	공공봉사 호감도	지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람들을 존경한다. 사회문제를 해결하려는 활동에 동참하는 것이 중요하다. 의미 있는 공공봉사는 나에게 매우 중요하다. 내가 공공선(公共善)을 위해 기여하는 것은 중요하다.
	공공가치 몰입	시민에게 동등한 기회를 제공하는 것은 매우 중요하다. 시민들이 행정서비스가 지속적으로 제공될 것이라고 믿는 것이 중요하다. 공공정책을 만들 때에는 미래세대의 이익도 고려하는게 중요하다. 윤리적으로 행동하는 것은 직장인에게 필수적이다.
	동정심	사회적 약자의 어려운 처지를 보면 동정심을 느낀다. 어려움에 직면한 사람들을 보면 안타까운 마음이 든다. 부당하게 대우받는 사람들을 보면 매우 화가 난다. 다른 사람들의 복지를 고려하는 것이 매우 중요하다.
	자기희생	사회를 위해 나 자신의 희생을 감수할 준비가 되어 있다. 나 자신보다 시민으로서의 의무를 우선시 해야 한다. 나는 사회를 위해 개인적인 손실도 기꺼이 수용할 수 있다. 비록 내가 비용을 지불하게 되더라도, 가난한 사람들을 돕기 위한 좋은 계획에 찬성한다.

3.3.2 인구학적 요인 및 일반사회화 요인

연령, 성별, 학력 등의 인구학적 요인과 종교, 봉사활동, 직업선택의 일반사회학적 요인은 Perry(1997)의 설문과 김서용·조성수·박병주(2009)의 설문, 그리고 김상묵(2003), 김진아·문광민(2020), 곽성근(2020)의 설문을 참고로 하여 설문 문항을 작성하였다.

〈표 3-2〉 인구학적 요인과 일반사회화 요인의 측정문항

개념	변수	측정문항
인구 통계	연령	20대/ 30대/ 40대/ 50대이상
	성별	남/여
	학력	현재 학력 수준
일반 사회 화	종교활동	나는 내 종교 관련 활동에 적극적으로 참여해 왔다 나는 종교행사에 자주 참여해 왔다
	봉사경험	학창시절 나는 남을 돕는 일에 열심이었다 학창시절 나는 다른 사람들에 비해 남을 돕는데 많은 시간을 투자했다
	직업선택	귀하의 직업은(공공부문/ 민간부문)
	재직기간	근무년수

3.3.3 조직사회화 요인 - 직장생활

직장생활, 재직기간, 조직목표 및 사명감, 자기효능감 및 자긍심, 내·외재적 보상 등의 직장생활과 관련된 조직사회화 요인중에서, 직장생활은 Perry (1997)의 설문과 김서용·조성수·박병주(2009)의 설문을 참고로 하여 Likert 5점 척도로 설문 문항을 작성하였다.

조직목표란 ‘조직이 성취해야 하는 구체적인 기대상태’를 뜻하고, 사명감은 ‘직무를 잘 수행하려는 마음가짐’을 뜻한다((HRD용어사전, 2010; 표준국어대

사전, 2021). 이는 Deci & Ryan(1985)가 ‘자신이 맡은 일 자체에 내재되어 있는 즐거움과 성취감을 경험하기 위하여 직무를 수행하여는 욕구’라고 언급한 내재적 동기वाद도 일맥 상통한다. 본 연구에서의 조직목표와 사명감에 대한 척도는 곽성근(2020)의 설문 문항을 참고로 하여 Likert 5점 척도로 설문 문항을 작성하였다.

자기효능감이란 자신의 능력과 역량을 바탕으로 스스로 믿는 정도 또는 수준을 뜻한다(Bandura, 1977). 이러한 자기효능감은 성과를 달성해 본 경험이나 본인의 심리상태, 제 3자의 입장에서 타인의 업무수행 과정을 보며 느끼는 대리경험이나 설득과 심리상태에 영향을 받게 되는데, 행복하고 성공적인 경험이 많아질수록 본인의 능력을 높게 판단하게 된다는 특성이 있다고 한다((Bandura, 1977; Gist & Mitchell, 1992). 본 연구에서의 자기효능감에 대한 척도는 정연우·박성민(2019)를 참조하여 Likert 5점 척도로 설문 문항을 작성하였다.

자긍심(pride, self-esteem)이란 자신이 스스로 중요하고 의미와 가치가 있다고 믿는 것으로(Pierce et al., 1989), 조직내에서 본인이 기여하고, 신뢰받고 있는 구성원이라고 느끼는 정도라고 하였다.(고병기, 2017). 자긍심은 직무만족, 조직몰입, 직무성과, 조직 시민행동에 유의미한 관계를 지니고 있으며(Alavi & Askaripur, 2003; Bowling et al., 2010), 동기부여와 직무태도 및 행동을 결정하는 역할을 하기도 한다(Pierce & Gardner, 2004).

이러한 자긍심은 개인의 사회적 행동의 역할을 결정하기도 하며(김현지 외, 2012), 조직내에서 업무를 수행하면서 발생하는 만족감과 자신만의 자존감이 나타난다고 하였다(박영진·양재영, 2019). 본 연구에서 자긍심에 대한 척도는 Pierce et al.(1989)와 홍판석·조준희(2019)의 설문문항을 참고하여 Likert 5점 척도로 작성하였다.

보상은 비금전적 심리적 보상인 내적 보상(intrinsic rewards)과 금전적 경제적 보상인 외적 보상(extrinsic rewards)으로 나뉜다. 이는 Herzberg가 언급한 동기요인 및 위생요인과의 연관지을 수 있는데, 동기요인은 내적 보상과 연관지을 수 있고, 위생요인은 외적 보상과 연관 지을 수 있다(윤동길, 2012; 정재호·최규현, 2020). 그리고 이들 내적 보상과 외적 보상은 서로를 지지하

는 관계이며, 내적 보상과 외적 보상간의 균형을 유지하는 것이 중요하다고 하였다(Thomas, 2000). 본 연구에서의 내재적 및 외재적보상의 측정 항목은 김상묵(2003), 정재호·최규현(2020), 고대유·김강민(2021)의 설문항목을 참조로 하여 Likert 5점 척도로 작성하였다.

〈표 3-3〉 조직사회화 요인(직장생활)의 측정문항

개념	변수	측정문항
조직 사회 화	직장경험	나는 다른 동료들에 비해 직장인으로서 남을 도울 기회가 많았다. 나는 다른 동료들에 비해 불쌍한 사람들을 돕는데 많은 시간을 보냈다.
	조직목표 사명감	나의 업무는 내가 생각했던 직업적인 목표와 일치한다. 내가 수행하는 업무는 내 자신에게 매우 의미가 있다. 나는 직무를 수행하면서 의욕과 성취감을 갖는다 .
	자기 효능감	나는 담당업무에 기대되는 성과를 달성하고 있다. 나는 담당업무 성과를 위해 책임을 충실히 완수한다. 나는 담당업무와 관련되어 있는 조직 및 타 기관, 이해관계자로부터 요구되는 성과를 달성하고 있다.
	자긍심	나는 조직에서 중요한 사람이다. 나는 조직에서 나의 영향력이 비중 있게 받아들인다 나는 조직에서 하나의 중요한 부분을 차지한다. 나는 조직에서 신뢰를 받고 있다.
	내적 보상	내가 맡은 직무는 나의 기술과 능력을 발휘하기에 적합하다. 나는 업무수행에 필요한 권한을 부여받고 있다. 나는 직장 동료로부터 인정을 받고 있다. 나는 직장 상사로부터 내 업무에 대해 좋은 평가를 받고 있는 편이다.
	외적 보상	나는 직장에서 노력한만큼 적절한 보상(근무평정, 승진 등)을 받고 있다. 나는 지금 받고 있는 보수에 만족한다. 나는 공직의 신분보장에 만족한다.

3.3.4 조직사회화 요인 - 기타; 조직문화·리더십·환경

조직문화는 신뢰문화와 소통문화로 나누어 살펴 볼 수 있다. 신뢰문화는 조직이 직원들을 신뢰하고, 직원들은 조직을 경계하지 않으려는 자발성인 것이다(Mayer & Schoorman, 1995). 조직내의 구성원들이 신뢰를 기반으로 소속되어 있을 때, 민첩하고, 신속하며, 자발적으로 문제를 해결하고 조직에 기여하려고 한다(김호정, 1999; 임지훈, 2020). 그리고 의사소통은 그 자체로서 이타적 동기를 강화할 수 있으며, 태도, 만족도, 동기부여 등에 영향을 미치는 중요한 요소이다(Barnard, 1938; 장호석, 2011; 임지훈, 2020). 본 연구에서 조직문화(신뢰문화, 소통문화)에 대한 척도는 임지훈(2020)의 설문 항목을 참조하여 Likert 5점 척도로 작성하였다.

리더십과 관련하여서는 거래적 리더십, 변혁적 리더십, 그리고 진성리더십으로 나누어 살펴보았다. 거래적 리더십은 보상과 목표달성의 상호 교환을 의미하는 외재적 동기를 강화하는 리더십이라고 할 수 있으며(Burns, 1978; 고대유·김강민, 2021), 변혁적 리더십은 리더의 이상적이고, 영감적인 동기부여, 그리고 지성적인 자극과 개별적인 배려 등을 구성요소로 한다(Bass, 1996; 한봉주, 2013; 허성욱, 2017). 진성리더십은 리더가 진정성을 갖고 자아를 인식하면서 구성원을 규제하는 태도를 의미하기 때문에 내재적 동기를 강화하는 리더십으로 간주된다(Avolio & Gardner, 2005; 고대유·김강민, 2021). 본 연구에서는 연구의 특성상 거래적 리더십과 변혁적 리더십에 대한 설문을 진행하였으며, 리더십에 대한 설문 척도는 고대유·김강민(2021), 김상숙·이근주(2020), 정지용·김지수(2020), 허성욱(2017)의 설문 문항을 참조하였으며 Likert 5점 척도로 작성하였다.

혁신지원 근무환경이란 조직의 유연성과 혁신, 창의력 및 역동성을 강조하고 환경변화에 대한 적응과 조직 혁신을 지원하기 위한 자원 획득, 혁신적 활동을 구성원들의 중심 가치로 할 수 있는 환경을 뜻한다(권중생, 2011). 혁신지원적 조직은 구성원들에게 혁신을 지원하고 장려하며, 구성원들을 배려하고 존중하는 문화를 지니고 있다(윤지영, 2021). 기존의 업무처리 방식보다는 새로운 업무처리 방식을 적극 수용하고(박순환, 2017), 조직이 혁신을 적극적으

로 지원하고 장려하며, 구성원들을 배려하고 존중하는 문화를 의미한다(윤지영, 2021). 본 연구에서 혁신지원 근무환경에 대한 설문 척도는 권중생(2011), 윤지영(2021)의 설문 문항을 참조하여 Likert 5점 척도로 작성하였다.

〈표 3-4〉 조직사회화 요인(조직문화·리더십·환경)의 측정문항

개념	변수	측정문항
조직 사 회 화	신뢰문화	우리 조직은 항상 나를 공정하게 대우하려고 노력한다. 우리 조직이 정한 조직 구성원들의 이해관계에 관련된 방침의 결정과 조치는 믿고 따를 만하다.
	소통문화	우리 조직은 부서원들간에 업무 및 문제해결을 위한 상하간, 직원간 의사소통이 원활하다. 우리 조직에서는 직원들의 의견이 존중되고 적절하게 받아들여 진다.
	거래적 리더십	나의 상사는 목표가 달성될 경우 내가 받게 될 보상과 이익에 대해 잘 이해시켜 준다. 나의 상사는 업무성과에 따른 보상/이익을 얻기 위해 내가 어떻게 해야 하는지를 구체적으로 알려준다.
	변혁적 리더십	나의 상사는 내가 미래에 지향해야 할 확고한 비전을 제시해 준다. 나의 상사는 내가 열심히 일할 수 있도록 동기를 부여한다. 나의 상사는 내가 새로운 시각에서 업무를 수행할 수 있도록 장려한다. 나의 상사는 내 자신을 스스로 개발해 나가도록 도와준다.
	혁신지원 근무환경	우리조직은 혁신적인 아이디어와 창의적인 사고를 존중한다. 우리조직은 업무처리의 비능률적인 요소를 줄이려는 시도가 호응을 받는다. 우리조직의 구성원들은 창의적이고 모험적이다. 우리조직은 새로운 방법을 모색하고 실행하는데 기꺼이 위험을 감수한다. 우리조직은 능률 향상과 공공서비스의 개선 노력을 적극 장려한다. 우리조직은 업무환경이 바뀌게 되면 새로운 업무의 수행에 적합한 제반 절차와 조직운명을 신속하게 조정한다.

3.3.5 코로나-19

2020년 세계보건기구(World Health Organization; WHO)가 코로나-19의 세계적 대유행(pandemic)을 선언한 이후, 세계 각국은 나름대로의 방역 대응 조치를 취하고 있으며 우리나라도 K-방역이라는 대응체계를 갖추게 되었다. 미국과 캐나다 등의 선진국의 방역체계가 원격의료료를 포함한 의료행정과 경제적 지원에 있다면, 우리나라 K-방역의 특징은 자가격리, 사회적 거리두기, 마스크 착용의 생활화 등의 생활방역에 있다(복준영, 2020; 장규완·정진택, 2021). 조절변수로서의 코로나에 대한 척도는 복준영(2020)의 ‘K-방역 모델 프레임워크 구성’과 장규완·정진택(2021)의 ‘축코딩 개념과 범주’와 정부 질병관리청과 재난안전대책본부의 방역수칙을 참조하여 작성하였다.

〈표 3-5〉 코로나-19의 측정문항

개념	변수	측정문항
코로나19	생활방역 (K-방역)	나는 사적모임 자제 등 정부의 사회적 거리 두기를 잘 실천하고 있다. 나는 마스크 착용을 잘 실천하고 있다. 나는 손씻기를 잘 실천하고 있다. 나는(우리는) 사무공간에 주기적으로 방역소독(또는 환기)를 하고 있다. 나는 정부의 백신접종에 잘 동참하고 있다.

〈표 3-6〉 변수의 조작적 정의

변수	조작적 정의	선행연구
일반사회화 요인	부모역할, 친구역할, 봉사경험, 종교활동, 성장환경, 고향, 공동체주의 등으로 역할모델 차원과 삶의 경험 차원, 환경·맥락차원과 의식차원으로 이루어 짐	Perry(1996), 김서용·조성수·박병주(2009), 김상묵(2013)
조직목표와 사명감	조직목표란 조직이 성취해야 하는 구체적인 기대상태이며, 사명감은 그러한 직무를 수행	Wright(2007), 손명구(2007),

	하려는 욕구를 뜻함	김상목(2013), 곽성근(2020)
자기효능감	자신의 능력과 역량을 바탕으로 스스로 믿는 정도 또는 수준	Wright(2004), 손명구(2007), 김상목(2013), 정연우·박성민(20 18)
자긍심	자신이 스스로 중요하고 의미와 가치가 있다고 믿는 것으로, 자신이 속한 조직이나 공동체에 대하여도 긍정적인 감정, 긍지, 자존감을 지니 기 함.	Hansen(2009), 김상목(2013), 홍 판 석·조 준 희 (2019)
내재적·외 재적 보상	내재적 보상은 비금전적 심리적 보상을 뜻하며, Herzberg가 언급한 동기요인과 연관 지을 수 있음. 외재적 보상은 금전적 보상, 승진, 근무평정 등 으로, Herzberg가 말한 위생요인을 뜻함.	Thomas(2000), Houston(2000), Wright(2007), 김상목(2013), 정재호·최규현(20 20), 고대유·김강 민(2021)
조직문화	신뢰문화와 소통문화로 나눌수 있으며, 신뢰문 화란 조직이 직원을 신뢰하고, 직원들은 조직을 경계하지 않으려는 자발성의 문화임. 소통문화 는 그 자체로 이타적 동기를 강화할 수 있는 요소임	김호정(1999), 장호석(2011), 박 순 환·이 병 철 (2017), 임지훈(2020)
리더십	거래적 리더십과 변혁적 리더십으로 구분함. 거래적 리더십은 보상과 목표달성의 상호교환 의미함. 변혁적 리더십은 리더의 이상적, 영감적 동기부여와 지성 및 개별적 배려를 구성요소로 함	고 대 유·김 강 민 (2021), 김상숙·이 근주(2020), 정지 용·김지수(2020), 허성욱(2017)
혁신지원근 무환경	조직의 유연성과 혁신, 창의력 및 역동성을 강 조하고 환경변화에 대한 적응과 조직 혁신을 지원하기 위한 자원 획득, 혁신적 활동을 구성 원들의 중심 가치로 할 수 있는 환경을 뜻함	권중생(2011), 박순환(2017). 윤지영(2021)
생활방역 (K방역)	K방역의 특징으로 사회적 거리두기, 손씻기, 마스크 착용, 주기적인 방역소독과 환기, 백	복준영(2020), 장규완·정진택(20

	신접종 등을 특징으로 함.	21)
공공봉사동기	공익과 공공선에 가치를 두고, 시민에 봉사하며 보다 좋은 공공서비스를 실천하려는 마음가짐으로, 공공봉사 호감도, 공익가치 몰입, 동정심, 자기희생으로 구성됨	Perry(1996), Kim(2018), Vandenabeele(2007), Kim et al.(2021)

〈표 3-7〉 변수별 측정항목

구분	요인군	변수	측정항목
통제 변수	인구학적요인	연령, 성별, 학력, 재직기간	Perry(1997), 김서용·조성수·박병주(2010), 김상묵(2003), 김진아·문광민(2020),곽성근(2020)
	일반사회화 요인	종교활동, 봉사경험, 직업선택	
독립 변수	조직사회화 요인	직장경험, 조직목표·사명감, 자기효능감, 자긍심, 보상(내적, 외적), 문화(신뢰문화,소통문화) 리더십(거래적, 변혁적) 혁신지원근무환경	Perry(1997),김서용·조성수·박병주(2009), 곽성근(2020), 정연우·박성민(2019), Pierce et al(1989), 홍판석·조준희(2019), 김상묵(2003), 정재호·최규현(2020), 고대유·김강민(2021), 임지훈(2020), 김상숙·이근주(2020), 정지용·김지수(2020), 허성욱(2017), 권중생(2011), 윤지영(2021)
		코로나19	
종속 변수	공공봉사동기	공공봉사로호감도 공공가치몰입 동정심 자기희생	Kim et al(2013) 국제적 척도 16 문항

3. 4 자료수집 및 분석

3.4.1 자료수집

본 연구는 코로나-19 재난시기 방역활동 종사자들의 공공봉사동기에 대한 연구이며, 서울특별시 기초자치단체와 서울 수도권에서 방역활동을 운영하는 민간기업들을 대상으로 설문조사를 통하여 자료를 수집하였다. 설문조사는 2022년 3월 9일부터 3월29일까지 진행하였으며, 조사기간 동안 코로나-19의 급격한 확산과 정부의 ‘사회적 거리두기’가 활발히 진행됨에 따라 온라인으로 진행하였다. 공공기관은 서울특별시 기초자치단체 5개 구에서 코로나-19 관련 대민업무가 많은 부서들을 대상으로 진행하였으며, 민간기업의 경우는 서울 수도권에서 방역활동을 운영중인 5개사의 일선 현장부서들을 대상으로 진행하였다.

공공부문과 민간부문 각 150부씩(총 300부)의 설문을 부탁하였으나, 총232부의 설문이 응답하였다. 이 중에서 불성실 응답과 결측치 5부를 제외한 227부(공공 115부, 민간 112부)의 설문지를 대상으로 분석을 하였다.

3.4.2 분석방법

측정도구의 신뢰성을 알아보기 위하여 내적 일관성 분석을 통하여 Cronbach's Alpha 값을 산출하였다. 그리고 측정도구의 구성에 대한 타당성 검토를 위하여 요인분석을 실시하였으며, 측정변수의 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하고, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다.

종속변수인 공공봉사동기와 독립변수인 사회화에 대한 기술통계는 5점 리커트 척도를 활용하여 평균과 표준편차, 그리고 최소값과 최대값을 산출하였다. 그리고 독립변수들 간의 다중공선성이 발생했는지 확인하기 위하여 Pearson의 단순 상관관계 분석을 실시하였다.

또한 코로나-19 재난시기 방역종사자들의 사회화 요인이 공공봉사동기에

미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 독립변수는 주요인분석을 통하여 추출하였다.

통계패키지 프로그램은 SPSS 프로그램을 사용하였으며, 유의수준은 0.1로 설정하였다.

IV. 연구결과

4. 1 기술통계 및 상관관계

4.1.1 조사대상자의 인구학적 특성

설문에 응답한 연구대상자인 기초자치단체와 민간기업의 방역현장 종사자들의 인구통계학적 요인은 <표 4-1>와 같다. 지난 2022년 3월에 약 20여일간 공공종사자와 민간방역 종사자 300명을 대상으로 설문조사를 실시하여 227부를 회수하였으며, 이를 분석 대상 조사표본으로 하였다.

먼저 성별은 전체 227명 중 남자가 158명(69.6%), 여자는 69명(30.4%)으로 나타났다. 연령은 20대가 19명(8.4%), 30대가 52명(22.9%), 40대가 62명(27.3%), 50대 이상은 94명(41.4%)으로 나타났으며, 학력별로는 고졸이하가 51명(22.5%), 전문대졸 36명(15.9%), 대졸 118명(51.9%), 대학원 이상은 22명(9.7%)으로 나타났다.

한편, 직업별로는 공공부문이 115명(50.7%), 민간부문은 112명(49.3%)으로 나타났으며, 이들의 업무를 대민 또는 현장서비스 업무(143명, 63.0%), 지원 업무(84명, 37.0%)로 나타났다. 근무기간의 경우 0~3년 미만이 33명(14.5%), 3~5년 미만이 21명(9.3%), 5~10년 미만이 37명(16.3%), 10~15년 미만이 47명(20.7%), 15년 이상이 89명(39.2%)으로 나타났다.

<표 4-1> 조사대상자의 인구학적 특성(N=227)

변수명	설문지 구성	빈도	비율(%)
성별	남	158	69.6
	여	69	30.4
연령	20대	19	8.4
	30대	52	22.9
	40대	62	27.3
	50대 이상	94	41.4

학력	고졸이하	51	22.5
	전문대졸	36	15.9
	대졸	118	51.9
	대학원 이상	22	9.7
직업	공공부문	115	50.7
	민간부문	112	49.3
업무	대민 또는 현장서비스	143	63.0
	지원업무	84	37.0
재직기간	0~3년 미만	33	14.5
	3~5년 미만	21	9.3
	5~10년 미만	37	16.3
	10~15년 미만	47	20.7
	15년 이상	89	39.2

4.1.2 변수들의 기술통계

논문에서 사용된 변수인 공공봉사동기, 일반사회화, 조직사회화에 관한 기술통계는 <표 4-2>와 같다. 각 변수는 5점 리커트 척도로 측정하였다.

독립변수인 인지된 일반사회화의 두 변수 종교활동과 봉사경험의 평균은 각각 2.0, 3.1로 나타났고, 표준편차는 각각 1.4, 1.0으로 나타났다. 그리고 조직사회화의 세부 변수인 직장경험, 조직목표와 사명감의 평균은 각각 3.1, 3.5이었고, 표준편차는 각각 0.9이었다. 그리고 조직사회화의 다른 변수인 자긍심과 내적보상의 평균은 각각 3.8이었고, 표준편차는 각각 0.8, 0.7이었다. 또한 외적보상과 신뢰문화의 평균은 각각 3.4로 나타났고, 표준편차는 각각 1.0, 0.9이었으며, 소통문화와 거래적 리더십의 평균과 표준편차는 공히 3.4와 1.0으로 나타났다. 그리고 변혁적 리더십과 혁신지원 근무환경의 평균과 표준편차는 각각 3.2와 1.0으로 나타났다. 종속변수인 공공봉사동기의 평균과 표준편차는 4.1과 0.5이었다.

〈표 4-2〉 주요 변수의 기술통계

변수명		평균	표준 편차	최소값	최대값
종속변수	공공봉사동기	4.1	0.5	2.4	5.0
독립변수 (일반사회화)	종교활동	2.0	1.4	1.0	5.0
	봉사경험	3.1	1.0	1.0	5.0
독립변수 (조직사회화)	직장경험	3.1	0.9	1.0	5.0
	조직목표와 사명감	3.5	0.9	1.0	5.0
	자기효능감	3.9	0.7	1.3	5.0
	자긍심	3.8	0.8	1.5	5.0
	내적보상	3.8	0.7	1.3	5.0
	외적보상	3.4	1.0	1.0	5.0
	신뢰문화	3.4	0.9	1.0	5.0
	소통문화	3.4	1.0	1.0	5.0
	거래적리더십	3.4	1.0	1.0	5.0
	변혁적리더십	3.2	1.0	1.0	5.0
혁신지원 근무환경	3.2	1.0	1.0	5.0	

4.1.3 주요 변수간 상관관계

상관관계란 변수들 간의 관계를 말하는 것으로, 두 개 이상의 변수에 있어 한 변수가 변화하면 다른 변수가 어떻게 변화하는지와 같은 변화의 강도와 방향을 일컫는다. 하지만, 상관분석만으로 변수간의 인과관계를 파악할 수는 없지만, 가설검증에 앞서서 모든 연구가설에 사용되는 측정변수들 간의 관계 강도를 분석하여 변수들간 관련성에 대해서 그 윤곽을 알 수 있다. 따라서 일반적으로 (다중)회귀분석을 실시하기 위한 사전작업으로 상관분석을 진행한다(남궁근, 2021).

본 연구에서도 회귀분석에 앞서서 Pearson의 단순 상관관계 분석을 실시하였는데, 분석 결과는 〈표 4-4〉에서 제시하였다.

독립변수들 간의 다중공선성이 발생했는지 확인하기 위해 Pearson의 단순 상관관계 분석을 실시하였다. 상관관계의 정도는 -1 과 +1 사이에 나타나며 ± 1 에 가까울수록 상관관계가 높아진다. 이 때 상관 계수가 ± 0.9 이상이면 매우 높은 상관관계로, $\pm 0.7 \sim \pm 0.9$ 미만이면 높은 상관관계로 간주하며, 상관관계가 $r=0.8$ 이상이면 다중공선성의 위험이 있다고 본다(남궁근, 2021). <표 4-3>의 결과를 살펴봤을 때, 변수들의 VIF 값이 1이상 6미만으로 나타나 주요 변수 간의 상관관계에는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단하였다.

<표 4-3> 주요 변수의 다중공선성 진단결과

변수명		VIF
독립변수 (일반사회화)	종교활동	1.218
	봉사경험	1.768
독립변수 (조직사회화)	직장경험	1.696
	조직목표와 사명감	2.388
	자기효능감	2.097
	자긍심	2.833
	내적보상	3.306
	외적보상	2.468
	신뢰문화	3.538
	소통문화	3.539
	거래적리더십	4.438
	변혁적리더십	5.345
	혁신지원 근무환경	3.441

구체적으로 볼 때, 첫 번째, 직장경험의 경우는 조직목표와 사명감과의 상관관계수가 0.377로 나타나 관련성이 가장 높은 것으로 나타났으며, 혁신지원근무환경과 변혁적 리더십의 경우는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

두 번째, 조직목표와 사명감의 경우는 자기효능감과의 상관관계수가 0.567로 나타나 관련성이 가장 높게 나타났고, 외적보상과는 0.233으로 관련성이 가장

낮게 나타났다.

세 번째, 자기효능감의 경우에는 자긍심과의 상관계수가 0.390으로 관련성이 가장 높았으며, 거래적 리더십과는 0.164로 관련성이 가장 낮게 나타났다.

네 번째, 자긍심의 경우는 소통문화와의 상관계수가 0.605로 가장 높았고, 혁신지원 근무환경과의 상관계수는 0.481로 관련성이 낮게 나타났다.

다섯 번째, 내적보상의 경우는 외적보상과의 상관계수가 0.618로 가장 높았으며, 혁신지원 근무환경과는 0.256으로 관련성이 가장 낮게 나타났다.

여섯 번째, 외적보상의 경우는 신뢰문화와의 상관계수가 0.768로 가장 높았으며, 혁신지원 근무환경과는 0.374로 관련성이 가장 낮게 나타났다.

일곱 번째, 신뢰문화의 경우는 거래적리더십과의 상관계수가 0.552로 가장 높았으며, 혁신지원 근무환경과는 0.486으로 가장 낮게 나타났다.

여덟 번째, 소통문화의 경우는 거래적리더십이 0.677로 나타났으며, 아홉 번째, 거래적 리더십의 경우는 변혁적 리더십과의 상관계수가 0.789로 나타났다.

마지막으로 변혁적 리더십의 경우는 혁신지원 근무환경과의 상관관계가 0.713으로 나타났다. 이상과 같이 사회화 요인들간의 상관관계 분석에 대한 결과가 <표 4-4>이다.

〈표 4-4〉 주요 변수간 상관관계

변수	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
직장경험	1										
조직목표와사명감	.377**	1									
자기효능감	.239**	.567**	1								
자긍심	.262**	.340**	.390**	1							
내적보상	.141*	.290**	.384**	.551**	1						
외적보상	.140*	.233**	.304**	.515**	.618**	1					
신뢰문화	.149*	.337**	.329**	.543**	.590**	.768**	1				
소통문화	.185**	.292**	.255**	.605**	.281**	.425**	.547**	1			
거래적리더십	.136*	.287**	.164*	.562**	.272**	.445**	.552**	.677**	1		
변혁적리더십	.101	.255**	.182**	.493**	.282**	.437**	.509**	.650**	.789**	1	
혁신지원근무환경	.094	.271**	.191**	.481**	.256**	.374**	.486**	.605**	.695**	.713**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$ (양측검정)

비고: (1)직장경험 (2)조직목표와사명감 (3)자기효능감 (4)자긍심 (5)내적보상
 (6)외적보상 (7)신뢰문화 (8)소통문화 (9)거래적리더십 (10)변혁적리더십
 (11)혁신지원근무환경

4.2 변수의 타당성 및 신뢰성 검증

4.2.1 타당성 분석

사회현상의 연구에서 측정의 타당성이란 분석하고자 하는 대상이 얼마나 현실에 가깝게 측정하고 있는가 하는 정도를 나타낸다(남궁근, 2021). 요인분석은 같은 개념을 측정하는 변수들이 동일한 요인으로 묶이는지를 확인하는 타당성 검증방법인데, 요인분석에서 하나의 요인으로 묶여진 측정 항목들은 동일한 개념을 대표하는 것을 의미한다.

본 논문에서는 구성개념 타당성을 측정하는데 널리 이용하는 요인분석기법을 활용하였고, 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하고, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)를 채택하였다. <표 4-5>와 같이 본 연구에서 사용한 변수에 해당하는 설문 문항들에 대한 KMO와 Bartlett의 검정결과 KMO 값이 0.911로 나와 요인분석을 위한 변수의 선정이 매우 좋은 것으로 나타났으며, <표 4-6>과 같이 주성분 분석에 의한 공통성 추출 값도 모든 설문 항목들이 0.4이상으로 나타나 설문항목 중 제외할 만한 항목은 없는 것으로 파악할 수 있다.

다음은 종속변수인 공공봉사동기에 대한 16개 문항과 독립변수인 일반사회화에 대한 4개 문항 그리고 조직사회화에 관한 35개 설문문항에 대한 요인분석을 실시한 결과 <표 4-7>와 같이 추출되었고, 설명된 총 분산은 62.092%로 나타나 타당성이 있는 것으로 나타났다.

<표 4-5> 연구대상 변수 설문문항들의 KMO와 Bartlett의 검정결과

표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.911
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	7852.235
	자유도	741
	유의확률	0.000

7) 일반적으로 KMO 값이 0.90이상이면 상당히 좋은 것이고, 0.80~0.89 꽤 좋은 편, 0.70~0.79 적당한 편, 0.60~0.69 평범한 편, 0.50~0.59 바람직하지 못한 편, 0.50 미만이면 받아들일 수 없는 수치로 판단한다.

〈표 4-6〉 연구대상 변수 설문 문항들의 공통성

		구분	초기	추출(공통성)
종속 변수	공공봉사동기	문항2(공공봉사호감도)	1.000	.464
		문항4(공공봉사호감도)	1.000	.581
		문항9(동정심)	1.000	.450
		문항10(동정심)	1.000	.452
		문항12(동정심)	1.000	.397
		문항13(자기희생)	1.000	.660
		문항14(자기희생)	1.000	.528
		문항15(자기희생)	1.000	.608
		문항16(자기희생)	1.000	.522
독립 변수	일반사회화	문항1(종교활동)	1.000	.785
		문항2(종교활동)	1.000	.792
		문항3(봉사경험)	1.000	.534
		문항4(봉사경험)	1.000	.520
	조직사회화1	문항6(자기효능감)	1.000	.508
		문항7(자기효능감)	1.000	.404
		문항8(자기효능감)	1.000	.540
		문항9(자긍심)	1.000	.633
		문항10(자긍심)	1.000	.710
		문항11(자긍심)	1.000	.672
		문항12(자긍심)	1.000	.710
		문항13(내적보상)	1.000	.580
		문항15(내적보상)	1.000	.672
		문항16(내적보상)	1.000	.621
	조직사회화2	문항1(신뢰문화)	1.000	.559
		문항2(신뢰문화)	1.000	.577
		문항3(소통문화)	1.000	.660
		문항4(소통문화)	1.000	.679
		문항5(거래적리더십)	1.000	.713
		문항6(거래적리더십)	1.000	.705
		문항7(변혁적리더십)	1.000	.796
		문항8(변혁적리더십)	1.000	.744
		문항9(변혁적리더십)	1.000	.701
		문항10(변혁적리더십)	1.000	.732
		문항11(혁신지원근무환경)	1.000	.709
		문항12(혁신지원근무환경)	1.000	.678
		문항13(혁신지원근무환경)	1.000	.668
		문항14(혁신지원근무환경)	1.000	.620
		문항15(혁신지원근무환경)	1.000	.680
		문항16(혁신지원근무환경)	1.000	.652

〈표 4-7〉 연구대상 변수에 대한 요인분석 결과

항목	요인분석			
	1	2	3	4
문항7(변혁적리더십)	.882	.121	.028	.054
문항8(변혁적리더십)	.837	.204	.009	.041
문항10(변혁적리더십)	.831	.045	.078	.183
문항5(거래적리더십)	.830	.156	.024	.004
문항6(거래적리더십)	.827	.117	.067	.055
문항9(변혁적리더십)	.824	.120	.054	.061
문항11(혁신지원근무환경)	.819	.171	.095	.006
문항12(혁신지원근무환경)	.797	.191	.005	.075
문항15(혁신지원근무환경)	.782	.185	.150	.104
문항4(소통문화)	.778	.185	.199	.009
문항3(소통문화)	.773	.205	.142	-.019
문항13(혁신지원근무환경)	.773	.198	.068	.162
문항16(혁신지원근무환경)	.769	.196	.003	.151
문항14(혁신지원근무환경)	.745	.201	.028	.152
문항2(신뢰문화)	.699	.202	.218	.024
문항1(신뢰문화)	.691	.230	.165	.041
문항12(자긍심)	.229	.810	.029	.014
문항10(자긍심)	.308	.775	.094	.071
문항15(내적보상)	.182	.774	.173	.105
문항11(자긍심)	.252	.773	.092	.048
문항9(자긍심)	.220	.757	.103	.017
문항16(내적보상)	.264	.713	.203	.037
문항8(자기효능감)	.103	.673	.251	.118
문항6(자기효능감)	.217	.648	.141	.143
문항13(내적보상)	.404	.616	.172	.083
문항7(자기효능감)	.006	.603	.199	.028
문항13(자기희생)	.159	.095	.756	.232
문항15(자기희생)	.217	.036	.736	.133
문항16(자기희생)	.035	-.002	.715	.095
문항4(공공봉사호감도)	.151	.179	.715	.123
문항14(자기희생)	.194	.130	.672	.149
문항2(공공봉사호감도)	.100	.175	.647	.071
문항10(동정심)	-.062	.177	.643	-.061
문항9(동정심)	-.020	.195	.642	-.006
문항12(동정심)	.021	.173	.600	.078
문항2(종교활동)	.036	.050	.113	.880
문항1(종교활동)	.045	.057	.119	.875
문항4(봉사경험)	.219	.159	.192	.640
문항3(봉사경험)	.208	.166	.235	.639

4.2.2 신뢰성 분석

측정의 신뢰성이란 동일한 대상에 대하여 같거나 유사한 측정도구를 사용하여 반복 측정할 경우 동일하거나 비슷한 결과를 얻을 수 있는 정도를 일컫는다(남궁근, 2021). 신뢰도 분석은 일반적으로 요인분석을 실시하여 몇 가지 하위요인으로 추출한 후 각각의 하위요인들이 동질적인 변수로 이루어져 있는가를 확인할 때 사용된다(송지준, 2020). 신뢰도 분석은 재검사법, 복수양식법, 반분법, 내적일관성 분석법 등 여러 방법들이 이용되는데, 이 논문에서는 Cronbach's α 값을 활용하여 동일한 개념을 측정하는 여러 항목들의 일관성을 분석하는 내적일관성 분석법을 사용하였다. Cronbach's α 값의 해석 기준에 대해서는 학자들마다 견해 차이가 있으나, 일반적으로 사회과학 분야에서는 0.6 이상이면 신뢰도가 있다고 한다(송지준, 2020).

본 논문에서 사용하는 변수들의 신뢰도 분석 결과는 <표 4-8>에서 자세하게 나타나고 있는데, 종속변수와 독립변수의 주요 변수들이 0.951 이상으로 매우 신뢰성이 높은 것으로 분석되었다.

〈표 4-8〉 연구대상 변수의 신뢰성 검증

구분		Cronbach's α	
종속 변수	공공봉사동기	문항2(공공봉사호감도)	.953
		문항4(공공봉사호감도)	.953
		문항9(동정심)	.953
		문항10(동정심)	.954
		문항12(동정심)	.953
		문항13(자기희생)	.953
		문항14(자기희생)	.953
		문항15(자기희생)	.953
		문항16(자기희생)	.954
독립 변수	일반사회화	문항1(종교활동)	.954
		문항2(종교활동)	.953
		문항3(봉사경험)	.952
		문항4(봉사경험)	.952
	조직사회화1	문항6(자기효능감)	.952
		문항7(자기효능감)	.953
		문항8(자기효능감)	.952
		문항9(자긍심)	.952
		문항10(자긍심)	.952
		문항11(자긍심)	.952
		문항12(자긍심)	.952
		문항13(내적보상)	.951
		문항15(내적보상)	.952
		문항16(내적보상)	.952
	조직사회화2	문항1(신뢰문화)	.951
		문항2(신뢰문화)	.951
		문항3(소통문화)	.951
		문항4(소통문화)	.951
		문항5(거래적리더십)	.951
		문항6(거래적리더십)	.951
		문항7(변혁적리더십)	.951
		문항8(변혁적리더십)	.951
		문항9(변혁적리더십)	.951
		문항10(변혁적리더십)	.951
문항11(혁신지원근무환경)		.951	
문항12(혁신지원근무환경)		.951	
문항13(혁신지원근무환경)	.951		
문항14(혁신지원근무환경)	.951		
문항15(혁신지원근무환경)	.951		
문항16(혁신지원근무환경)	.951		

4.3 공공봉사동기의 집단간 차이분석

4.3.1 공공부문 종사자의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향

〈표 4-9〉는 공공부문에 있어서, 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 일반 사회화 요인과 조직사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하기 위해 실시한 1차 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 분석에서 사용된 독립 변수는 〈표 4-7〉의 주요인분석을 통해 추출된 변수들이다.

분석결과 회귀모형의 설명력(R제곱)은 36.1%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으며($F=5.287, P<0.00$), Durbin-Watson은 2.239로 0과 4에 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

〈표 4-9〉 공공부문 종사자의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향(1차)

종속 변수	독립 변수	비표준 회계수 (B)	표준 오차	표준화 계수(β)	t	유의 확률	Durbin-Watson	R 제곱
공공 봉사 동기	상수	1.831	.328		5.578	.000	2.239	.361
	종교활동	.067	.038	.160	1.761	<u>.081</u>		
	봉사경험	.084	.071	.126	1.172	.244		
	직장경험	-.045	.070	-.064	-.645	.521		
	자기효능감	.295	.086	.354	3.438	<u>.001</u>		
	자공심	-.121	.115	-.145	-1.049	.297		
	내적보상	.193	.122	.212	1.580	.117		
	신뢰문화	.103	.100	.157	1.031	.305		
	소통문화	.110	.115	.165	.960	.339		
	거래적 리더십	-.092	.129	-.145	-.714	.477		
	변혁적 리더십	-.075	.130	-.118	-.577	.565		
	혁신지원근무환경	.064	.112	.099	.568	.571		
F=5.287, P<0.00								

그러나, 회귀계수(B)를 살펴보면 일반사회화 요인인 ‘종교활동’, 조직사회화 요인인 ‘자기효능감’을 제외한 나머지 변수들은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 통계적으로 유의하지 않은 변수들을 조정하여 다시 2차 다중회귀분석을 실시하였고, 그 결과가 <표 4-10>이다.

분석결과 회귀모형의 설명력(R제곱)은 30.2%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으며(F=16.018, P<0.00), Durbin-Watson은 2.186으로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

<표 4-10> 공공부문 종사자의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향(2차)

종속 변수	독립 변수	비표준 회계수 (B)	표준 오차	표준화 계수(β)	t	유의 확률	Durbin-Watson	R 제곱
공공 봉사 동기	상수	1.960	.307		6.381	.000	2.186	.302
	종교활동	.081	.035	.193	2.307	<u>.023</u>		
	자기효능감	.251	.078	.302	3.207	<u>.002</u>		
	내적보상	.204	.089	.225	2.308	<u>.023</u>		
F=16.018, P<0.00								

회귀식의 계수를 살펴보면 일반사회화 요인인 ‘종교활동’에 해당하는 계수(B)는 .081이었고, 조직사회화 요인인 ‘자기효능감’과 ‘내적보상’은 각각 .251와 .204로 확인되었다.

$\text{공공봉사동기} = 1.960 + 0.081(\text{종교활동}) + 0.251(\text{자기효능감}) + 0.204(\text{내적보상})$

4.3.2 민간부문 종사자의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향

<표 4-11>은 민간부문에 있어서, 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 일반사회화 요인과 조직사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하기 위해 실시한 1차 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 분석에 사용된 독립변

수는 앞서 기술한 <표 4-7> 주요인분석을 통해 추출된 변수들이다.

분석결과 회귀모형의 설명력(R제곱)은 29.5%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으며(F=3.796, P<0.00), Durbin-Watson은 1.713으로 0과 4에 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

<표 4-11> 민간부문 종사자의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향(1차)

종속 변수	독립 변수	비표준 회계수 (B)	표준 오차	표준화 계수(β)	t	유의 확률	Durbin-Watson	R 제곱
공공 봉사 동기	상수	1.998	.370		5.400	.000	1.713	.295
	종교활동	.025	.048	.046	.521	.604		
	봉사경험	-.041	.082	-.056	-.494	.622		
	직장경험	.276	.083	.369	3.341	.001		
	자기효능감	-.080	.123	-.083	-.655	.514		
	자긍심	-.117	.124	-.142	-.946	.346		
	내적보상	.358	.145	.407	2.460	.016		
	신뢰문화	.166	.113	.208	1.468	.145		
	소통문화	.011	.105	.015	.101	.920		
	거래적 리더쉽	-.105	.110	-.157	-.957	.341		
	변혁적 리더쉽	.071	.141	.100	.502	.617		
혁신지원근 무환경	-.049	.107	-.065	-.452	.652			
F=3.796, P<0.00								

하지만, 회귀계수(B)를 살펴보면 조직사회화 요인인 ‘직장경험’과 ‘내적보상’을 제외한 나머지 변수들은 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 통계적으로 유의하지 않은 변수들을 조정하여 다시 2차 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과가 <표 4-12>이다.

분석결과 회귀모형의 설명력(R제곱)은 27.2%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으며(F=13.424, P<0.00), Durbin-Watson은 1.728으로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

〈표 4-12〉 민간부문 종사자의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향(2차)

종속 변수	독립 변수	비표준 회계수 (B)	표준 오차	표준화 계수(β)	t	유의 확률	Durbin-Watson	R 제곱
공공 봉사 동기	상수	1.814	.318		5.707	.000	1.728	.272
	직장경험	.240	.065	.321	3.671	<u>.000</u>		
	내적보상	.178	.087	.202	2.050	<u>.043</u>		
	신뢰문화	.136	.075	.170	1.808	<u>.073</u>		
F=13.424, P<0.00								

회귀식의 계수를 살펴보면 조직사회화 요인인 ‘직장경험’에 해당하는 계수(B)는 .240이었고, ‘내적보상’과 ‘신뢰문화’는 각각 .178, .136으로 확인되었다.

$\text{공공봉사동기} = 1.814 + 0.240(\text{직장경험}) + 0.178(\text{내적보상}) + 0.136(\text{신뢰문화})$
--

이상의 결과, 공공부문 종사자들의 공공봉사동기는 종교활동, 자기효능감, 내적보상 요인의 영향을 받는 반면에, 민간부문 종사자들의 경우는 직장경험과 내적보상 및 신뢰문화의 영향을 받는 것으로 나타났다.

공공봉사동기에 영향을 주는 요인으로 공공부문 종사자들과 민간부문 종사자들간의 공통요인은 ‘내적보상’ 하나 뿐이다. 그리고 공공 종사자의 경우는 자기효능감(0.251)이 가장 큰 영향을 주는 요인이었는데, 이는 공직자로서의 잘 할 수 있을 것이라는 자아의식에서 기인한 것이라고 볼 수 있으며, 일반사회화 요인인 종교활동(0.081) 또한 공직자 공공봉사동기에 영향을 주는 것으로 나타났다.

반면에 민간의 경우에는 공공봉사동기 형성에 내적보상과 함께 직장경험과 신뢰문화가 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 코로나-19라는 재난상황속에서 방진복을 입고 공동체 의식으로 함께 방역활동을 하는 민간 방역종사자들의 직장경험이 내적보상과 함께 서로에 대한 신뢰문화를 형성시켰을 것

이라고 볼 수 있다.

코로나-19 재난시기에 있어서, 공공부문 종사자의 경우는 조직사회화 요인과 일반사회화 요인이 함께 공공봉사동기의 형성에 영향을 미쳤다고 볼 수 있으며, 민간부문 종사자의 경우는 조직사회화 요인들에 의하여 공공봉사동기의 형성에 영향을 미쳤다고 볼 수 있을 것이다.

4.4 가설의 검증

4.4.1 인구통계적 요인과 종속변수(공공봉사동기)간 관계에 대한 검증

〈가설 1〉. 인구통계적 요인은 공공봉사동기에 영향을 줄 것이다.

- 1-1. 남성이 여성보다 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 연령이 높을수록 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 학력이 높을수록 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-4. 공공부문의 직업일수록 공공봉사동기에 통계적으로 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다.
- 1-5. 대민업무 또는 현장서비스의 업무일수록 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 1-6. 재직기간이 길수록 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

공공봉사동기의 연구에 있어서 인구통계학적 요인에 대한 연구는 지속적으로 이루어져 왔으며, 그 결과치들도 국가별, 시기별로 다소 상이하게 나타나 왔다. 〈표 4-13〉는 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 인구통계적 요인이 종속변수인 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하기 위한 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀모형의 설명력(R제곱)은 10.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으며($F=4.265$, $P<0.00$), Durbin-Watson⁸⁾은 2.005로 0과 4에 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

회귀식의 계수를 살펴보면 ‘성별’에 해당하는 계수(B)는 .188, ‘연령’은 .172으로 확인되었으며, ‘학력’과 ‘직업’의 회귀계수(B)는 각각 .002, -.200 그리고 ‘업무’와 ‘재직기간’의 계수(B)는 각각 0.126, -.031로 분석되었다.

8) Durbin-Watson의 통계량은 잔차에 대한 상관관계를 알아보기 위해 실시하는 것으로 통계값은 0~4까지 나타나는데, 기준값이 2에 가까울수록 잔차와 상관관계가 없다는 것을 말한다.

$$\text{공공봉사동기} = 3.264 + 0.188\text{성별(남성)} + 0.172\text{(연령)} + 0.002\text{(학력)} - 0.200\text{직업(공공)} + 0.126\text{업무(현장 및 대민서비스)} - 0.031\text{(재직기간)}$$

가설 채택여부를 검토한 결과, t값이 1.948(유의확률 .053)으로 나타난 <가설 1-1>은 채택되었고, t값이 각각 2.584(유의확률 .010), -2.145(유의확률 .033)인 <가설 1-2>과 <가설 1-4>도 채택되었다. 그리고 나머지 가설은 기각되었다.

<표 4-13> 인구통계적 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향

종속 변수	독립 변수	비표준 회계수 (B)	표준 오차	표준화 계수(β)	t	유의 확률	Durbin-Watson	R 제곱
공공 봉사 동기	상수	3.264	.211		15.450	.000	2.005	.104
	성별더미 (남성=1)	.188	.096	.130	1.948	.053		
	연령	.172	.066	.255	2.584	.010		
	학력	.002	.049	.002	.031	.975		
	직업더미 (공공=1)	-.200	.093	-.150	-2.145	.033		
	업무더미 (대민 및 현장=1)	.126	.092	.091	1.374	.171		
	재직 기간	-.031	.047	-.066	-.653	.514		
F=4.265, P<0.00								

따라서 남성일수록, 그리고 연령이 높을수록, 민간부문의 직업일수록 공공 봉사 동기에 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 성별과 연령의 경우는 기존의 국내 연구결과들과 맥락을 같이하고 있으나(이근주·이혜윤, 2007; 김서용·조성수·박병주, 2010; 김상묵, 2018; 김상묵·노종호, 2018), 직업군의 경우는 공공부문의 종사자보다 민간부문의 종사자가 더 긍정적으로 유의하게 나타났는데, 이는 기존의 선행연구들과는(Brewer,

2003; Crewson, 1997; Frank& Lewis, 2004; Houston, 2006; Steijn, 2008; Taylor, 2008; 이근주, 2005b; 김진영, 2018a) 다소 배치되는 부분이다. 이러한 이유로는 조사 대상자들이 코로나-19의 소독방역에 공공종사자들보다 민간의 종사자들이 코로나-19의 현장에서 보다 더 직접적인 방역활동을 하였기 때문이라고 해석된다(장규완·정진택, 2021)⁹⁾. 담당업무를 통해 혜택을 받는 고객과 만나는 공무원들과, 치료를 받는 환자와의 접촉이 있었던 간호사들이 그렇지 않은 공무원들이나 간호사들보다 공공봉사동기 수준이 유의미하게 증가한다는 Grant(2008)와 Bellé(2013)의 주장과 일맥상통한다고 볼 것이다(Grant, 2008; Bellé, 2013). 공공봉사동기의 형성이 유인-선발-퇴출이론보다는 조직사회화이론의 영향을 받는다는 주장과도 일치한다고 할 수 있다(김상묵, 2018; 김서용·조성수·박병주, 2010; Bellé, 2013; Jacobson, 2011).

4.4.2 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 종속변수(공공봉사동기)간 관계에 대한 검증

〈가설 2〉. 일반사회화 요인과 조직사회화 요인은 공공봉사동기에 영향을 줄 것이다.

- 2-1 일반사회화 요인인 종교생활은 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 2-2. 조직사회화 요인인 직장경험은 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 2-3. 조직사회화 요인인 자기효능감은 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 2-4. 조직사회화 요인인 내적보상은 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

9) 2021년도 심층면접조사에서 파트장급의 민간방역종사자들은 일평균 8-9회, 주 12시간, 500~1천여 회의 코로나-19 방역출동 경험을 지니고 있었으며, 이들은 한결같이 공공봉사동기에 대한 언급을 하였다.

2-5. 조직사회화 요인인 신뢰문화는 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

〈표 4-14〉은 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 일반사회화 요인과 조직사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하기 위해 실시한 1차 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 이 분석에 사용된 독립변수는 〈표 4-7〉의 주요인분석을 통해 추출된 변수들이다.

분석결과 회귀모형의 설명력(R제곱)은 28.2%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으며(F=7.899, P<0.00), Durbin-Watson은 1.911로 0과 4에 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

〈표4-14〉일반사회화 요인과 조직사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향(1차)

종속 변수	독립 변수	비표준 회계수 (B)	표준 오차	표준화 계수(β)	t	유의 확률	Durbin-Watson	R 제곱
공공 봉사 동기	상수	1.860	.243		7.659	.000	1.9106	.282
	종교활동	.054	.030	.115	1.829	<u>.069</u>		
	봉사경험	.046	.053	.066	.857	.392		
	직장경험	.129	.053	.181	2.448	<u>.015</u>		
	자기효능감	.144	.071	.159	2.025	<u>.044</u>		
	자긍심	-.137	.083	-.164	-1.638	.103		
	내적보상	.236	.094	.262	2.523	<u>.012</u>		
	신뢰문화	.128	.074	.177	1.732	<u>.085</u>		
	소통문화	.072	.074	.104	.970	.333		
	거래적 리더십	-.124	.080	-.188	-1.548	.123		
	변혁적 리더십	.032	.091	.047	.350	.726		
	혁신지원근무환경	-.012	.075	-.017	-.160	.873		
F=7.899, P<0.00								

그러나, 회귀계수(B)를 살펴보면 일반사회화 요인인 ‘봉사경험’, 조직사회화 요인인 ‘자긍심’, ‘소통문화’, ‘거래적 리더십’, ‘변혁적 리더십’, ‘혁신지원근무 환경’은 통계적으로 유의하지 않고, 일부 변수(‘거래적 리더십’과 ‘혁신지원근무 환경’)는 회귀계수의 부호가 반대로 나와, 이들 변수들을 제외한 나머지 변수들을 대상으로 2차 다중회귀분석을 실시하였는데, 그 결과는 <표 4-15>과 같이 나타났다. 이 분석에 사용된 독립변수는 <표 4-14>의 1차 회귀분석에서 회귀계수 값이 통계적으로 유의하지 않은 변수를 제외한 나머지 5개의 독립 변수들이다.

분석결과 회귀모형의 설명력(R제곱)은 25.9%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으며(F=15.459, P<0.00), Durbin-Watson은 1.930으로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다.

<표 4-15> 일반사회화 요인과 조직사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향 (2차)

종속 변수	독립 변수	비표준 회계수 (B)	표준 오차	표준화 계수(β)	t	유의 확률	Durbin-Watson	R 제곱
공공 봉사 동기	상수	1.861	.240		7.768	<u>.000</u>	1.9320	.259
	종교활동	.063	.028	.134	2.227	<u>.027</u>		
	직장경험	.145	.046	.203	3.148	<u>.002</u>		
	자기효능감	.115	.068	.126	1.682	<u>.094</u>		
	내적보상	.139	.074	.154	1.885	<u>.061</u>		
	신뢰문화	.110	.049	.152	2.250	<u>.025</u>		
F=15.459, P<0.00								

회귀식의 계수를 살펴보면 일반사회화 요인인 ‘종교활동’에 해당하는 계수(B)는 .063이었고, 조직사회화 요인인 ‘직장경험’과 ‘자기효능감’은 각각 .145와 .115으로 확인되었으며, 조직사회화 요인인 ‘내적보상’과 ‘신뢰문화’의 회귀계수(B)는 각각 .139와 .110 으로 분석되었다.

$$\text{공공봉사동기} = 1.861 + 0.063(\text{종교활동}) + 0.145(\text{직장경험}) + 0.115(\text{자기효능감}) + 0.139(\text{내적보상}) + 0.110(\text{신뢰문화})$$

가설의 채택 여부에 대하여는, 상기 5개의 가설들이 전부 채택되는 것으로 분석되었다. 따라서 종교활동 경험이 많을수록, 그리고 직장경험이 오래될수록, 자기효능감이 높을수록, 내적보상이 충분할수록, 신뢰문화가 형성될수록 공공봉사 동기에 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

종교활동과 봉사동기의 영향력에 대한 연구는 Perry(1997), 김상묵(2013), 김상묵·노종호(2018) 등의 연구와는 일치하였으나, 황순덕(2021)과 유효상(2018)의 경우는 종교활동이 봉사동기 형성에 유의하지 못하다는 연구결과를 보였다. 직장경험과 봉사동기와의 영향력(이근주, 2005b)과, 자기효능감과 봉사동기와의 영향력(김상묵, 2013; 정연우·박성민, 2018), 내적보상과 봉사동기와의 영향력(김상묵, 2013; 정재호·최규현, 2020), 신뢰문화와 봉사동기간의 영향력에 관한 연구(김호정, 1999; 박순환·이병철, 2017; 이하영·오민지·이수영, 2017; 김상묵·노종호, 2018)와는 연구결과가 일치하였다.

사회화의 요인과 봉사동기간의 기존 연구들이 항상 일치하는 것만은 아니었지만, 대체적으로 종교활동과 직장경험, 내적보상이 충분할수록, 신뢰문화가 형성될수록 높은 상관관계가 있다는 의견이 지배적이었다(김상묵·노종호, 2018).

4.4.3 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 종속변수(봉사동기)간 관계에서 코로나-19(생활방역) 요인의 조절효과

〈가설3〉 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 봉사동기와의 관계에서 코로나-19(생활방역)요인은 조절변수로 통계적으로 유의한 영향을 줄 것이다.

3-1 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

- 3-1.1 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 3-1.2 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 3-1.3 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 3-1.4 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 3-1.5 코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

〈표 4-16〉는 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 코로나-19(생활방역)변수로 사적모임 자제가 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에 미치는 조절효과를 검증하기 위해 실시한 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

첫 번째 조절변수인 사적모임자제의 조절효과를 검증하기 위한 〈모형 1〉를 살펴보면, 모형적합도는 F 값은 15.476으로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. 모형의 설명력은 0.259으로 〈모형 1〉에 포함된 변수들이 종속변수인 공공봉사동기의 변량을 25.9%를 설명한다는 것을 의미한다.

또한 〈모형 1〉에서 모든 독립변수는 종속변수인 공공봉사동기에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 〈모형2〉에서 독립변수와 조절변수인 사적모임자제는 공공봉사동기에 유의미한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타났다.

그리고 〈모형3〉에서 조절효과를 검증하기 위한 상호작용항은 조직사회화 요인인 ‘직장경험’만 90% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되어 연구가설 4-1 중 2번째 가설만 채택되고 나머지 가설들은 기각되는 것으

로 분석되었다. 이는 직장에서의 경험과 학습을 통하여 사적모임에 대한 자제력이 형성된 것으로 판단된다.

〈표 4-16〉 코로나-19(생활방역)변수로 사적모임 자제의 조절효과 분석

구분		〈모형1〉 종속변수 : 공공봉 사동기		〈모형2〉 종속변수 : 공공봉 사동기		〈모형3〉 종속변수 : 공공봉 사동기	
		1단계					
		β_1	t	β_2	t	β_3	t
상수		3.784	97.762***	3.785	97.671***	3.803	92.882***
독립 변수	종교활동	.136	2.262**	.132	2.190**	.158	2.580**
	직장경험	.201	3.108**	.201	3.111**	.211	3.246**
	자기효능감	.129	1.743*	.122	1.630	.133	1.720*
	내적보상	.159	1.903*	.155	1.851*	.152	1.801*
	신뢰효과	.141	2.022**	.138	1.975**	.133	1.828*
조 절 변수	사적모임 자제			.046	.769	.019	.302
	종교활동 × 사적모임 자제					-.087	-1.410
조 절 상 호 작 용 변수	직장경험 × 사적모임 자제					-.108	-1.748*
	자기 효능감 × 사적모임 자제					-.039	-.548
	내적보상 × 사적모임 자제					.013	.162
	신뢰효과 × 사적모임 자제					.037	.494
	$R^2(\Delta R^2)$	0.259		0.261(0.02)		0.285(0.023)	
F	15.476		12.971		7.774		

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

3-2. 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.1 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.2 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.3 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.4 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-2.5 코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

<표 4-17>는 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 코로나-19(생활방역)변수로 마스크착용이 사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에 미치는 조절효과를 검증하기 위해 실시한 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

조절변수인 마스크착용의 조절효과를 검증하기 위한 <모형 1>를 살펴보면, 모형적합도는 F 값은 15.476으로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. 모형의 설명력은 0.259으로 <모형 1>에 포함된 변수들이 종속변수인 공공봉사동기의 변량을 25.9%를 설명한다는 것을 의미한다.

또한 분석결과, <모형 1>에서 모든 독립변수는 종속변수인 공공봉사동기에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, <모형2>에서는 독립변수와 조절변수인 마스크착용은 공공봉사동기에 유의미한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타났다.

그리고 <모형3>에서 조절효과를 검증하기 위한 상호작용항은 조직사회화 요인인 ‘직장경험’만 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되

어 연구가설 4-2 중 2번째 가설만 채택되고 나머지 가설들은 기각되는 것으로 분석되었다. 이는 직장에서의 경험과 학습을 통하여 마스크 착용에 대한 의지력이 형성된 것으로 판단된다.

<표 4-17> 코로나-19(생활방역)변수로 마스크착용의 조절효과 분석

구분		종속변수 : 공공봉사동기		종속변수 : 공공봉사동기		종속변수 : 공공봉사동기	
		1단계					
		β_1	t	β_2	t	β_3	t
상수		3.784	97.762***	3.785	97.595***	3.795	95.384***
독립변수	종교활동	.136	2.262**	.135	2.245**	.120	1.950*
	직장경험	.201	3.108**	.202	3.122*	.206	3.148***
	자기효능감	.129	1.743*	.123	1.641	.107	1.386
	내적보상	.159	1.903*	.160	1.910*	.171	1.973**
	신뢰효과	.141	2.022**	.136	1.928*	.136	1.846*
조절변수	마스크착용			.033	.554	.014	.209
조절상호작용변수	종교활동× 마스크착용					.023	.350
	직장경험× 마스크착용					-.143	-2.030**
	자기효능감× 마스크착용					.081	.969
	내적보상× 마스크착용					-.091	-.913
	신뢰효과× 마스크착용					.021	.239
R ² (ΔR^2)		0.259		0.260(0.01)		0.281(0.021)	
F		15.476		12.971		7.644	

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

3-3. 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.1 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.2 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.3 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.4 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-3.5 코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

<표 4-18>는 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 코로나-19(생활방역)변수로 손씻기의 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에 미치는 조절효과를 검증하기 위한 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

조절변수인 손씻기의 조절효과를 검증하기 위한 <모형 1>를 살펴보면, 모형적합도는 F 값은 15.476으로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. 모형의 설명력은 0.259으로 <모형 1>에 포함된 변수들이 종속변수인 공공봉사동기의 변량을 25.9%를 설명한다는 것을 의미한다.

또한 <모형 1>에서는 모든 독립변수가 종속변수인 공공봉사동기에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, <모형2>에서 독립변수와 조절변수인 손씻기는 공공봉사동기에 유의미한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타났다.

그리고 <모형3>에서 조절효과를 검증하기 위한 상호작용항은 조직사회화요인인 '내적보상'만 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되어 연구가설 4-3 중 4번째 가설만 채택되고 나머지 가설들은 기각되는 것으로 분석되었다.

〈표 4-18〉 코로나-19(생활방역)변수로 손씻기의 조절효과 분석

구분		종속변수 : 공공봉 사동기		종속변수 : 공공봉 사동기		종속변수 : 공공봉 사동기	
		1단계					
		β_1	t	β_2	t	β_3	t
상수		3.784	97.762***	3.784	97.479***	3.794	95.516***
독립 변수	종교활동	.136	2.262**	.136	2.257**	.136	2.187**
	직장경험	.201	3.108**	.201	3.103**	.202	3.057^
	자기효능감	.129	1.743*	.123	1.626	.099	1.307
	내적보상	.159	1.903*	.163	1.938*	.233	2.581**
	신뢰효과	.141	2.022**	.134	1.882*	.096	1.270
조절 변수	손씻기			.029	.472	.013	.193
조절 상호 작용 변수	종교활동× 손씻기					-.025	-.368
	직장경험× 손씻기					-.069	-.988
	자기효능감 × 손씻기					.099	1.252
	내적보상× 손씻기					-.258	-2.422**
	신뢰효과× 손씻기					.141	1.603
R ² (Δ R ²)		0.259		0.260(0.01)		0.296(0.036)	
F		15.476		12.888		8.221	

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

3-4. 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+)
영향을 미칠 것이다.

3-4.1 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+)
영향을 미칠 것이다.

3-4.2 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+)
영향을 미칠 것이다.

3-4.3 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+)
영향을 미칠 것이다.

3-4.4 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+)
영향을 미칠 것이다.

3-4.5 코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+)
영향을 미칠 것이다.

〈표 4-19〉는 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 코로나-19(생활방역)변수로 사무공간소독의 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에 미치는 조절효과를 검증하기 위해 실시한 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

조절변수인 사무공간소독의 조절효과를 검증하기 위하여 〈모형 1〉을 살펴보면, 모형적합도는 F 값은 15.476으로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. 모형의 설명력은 0.259으로 〈모형 1〉에 포함된 변수들이 종속변수인 공공봉사동기의 변량을 25.9%를 설명한다는 것을 의미한다.

또한 분석결과, 〈모형 1〉에서 모든 독립변수는 종속변수인 공공봉사동기에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 〈모형2〉에서 독립변수와 조절변수인 사무공간소독은 공공봉사동기에 95% 신뢰수준에서 유의미한 영향을 미치고 있는

것으로 나타났다.

하지만 <모형3>에서 조절효과를 검증하기 위한 상호작용항은 통계적으로 유의미한 것이 없는 것으로 분석되어 연구가설 4-4 가설은 모두 기각되는 것으로 분석되었다.

<표 4-19> 코로나-19(생활방역)변수로 사무공간소독의 조절효과 분석

구분		종속변수 : 공공봉사동기		종속변수 : 공공봉사동기		종속변수 : 공공봉사동기	
		1단계					
		β_1	t	β_2	t	β_3	t
상수		3.784	97.762***	3.784	98.455***	3.815	90.950***
독립변수	종교활동	.136	2.262**	.140	2.352**	.119	1.962*
	직장경험	.201	3.108**	.211	3.280***	.225	3.465***
	자기효능감	.129	1.743*	.093	1.228	.049	.625
	내적보상	.159	1.903*	.162	1.953*	.197	2.330**
	신뢰효과	.141	2.022**	.105	1.463	.104	1.376
조절변수	사무공간소독			.129	2.044**	.102	1.531
조절상호작용변수	종교활동 × 사무공간소독					.039	.647
	직장경험 × 사무공간소독					-.002	-.039
	자기효능감 × 사무공간소독					-.066	-.889
	내적보상 × 사무공간소독					-.129	-1.538
	신뢰효과 × 사무공간소독					.020	.258
R ² (Δ R ²)		0.259		0.273(0.014)		0.298(0.024)	
F		15.476		13.779		8.281	

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

3-5. 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.1 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.2 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.3 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.4 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

3-5.5 코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.

〈표 4-20〉는 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 코로나-19(생활방역)변수로 백신접종의 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에 미치는 조절효과를 검증하기 위해 실시한 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

조절변수인 백신접종의 조절효과를 검증하기 위한 〈모형 1〉를 살펴보면, 모형적합도는 F 값은 15.476으로 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미하였다. 모형의 설명력은 0.259으로 〈모형 1〉에 포함된 변수들이 종속변수인 공공봉사동기의 변량을 25.9%를 설명한다는 것을 의미한다. 그리고 〈모형 1〉에서는

모든 독립변수는 종속변수인 공공봉사동기에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, <모형2>에서는 독립변수와 조절변수인 백신접종은 공공봉사동기에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 하지만 <모형3>에서 조절효과를 검증하기 위한 상호작용항은 조직사회화요인인 ‘내적보상’만 90% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되어 연구가설 4-5 중 4번째 가설만 채택되고 나머지 가설들은 기각되는 것으로 분석되었다. 이는 내적보상이 백신접종에 대한 의지력이 형성된 것으로 판단된다.

<표 4-20> 코로나-19(생활방역)변수로 백신접종의 조절효과 분석

구분		종속변수 : 공공봉사동기		종속변수 : 공공봉사동기		종속변수 : 공공봉사동기	
		1단계					
		β_1	t	β_2	t	β_3	t
상수		3.784	97.762***	3.783	97.546***	3.774	87.863***
독립변수	종교활동	.136	2.262**	.145	2.371**	.151	2.417**
	직장경험	.201	3.108**	.203	3.138**	.214	3.171**
	자기효능감	.129	1.743*	.117	1.552	.115	1.484
	내적보상	.159	1.903*	.154	1.840*	.175	2.068*
	신뢰효과	.141	2.022**	.133	1.881*	.095	1.280
조절변수	백신접종			.052	.827	.073	.893
조절상호작용변수	종교활동 × 백신접종					-.098	-1.494
	직장경험 × 백신접종					.019	.302
	자기효능감 × 백신접종					.013	.149
	내적보상 × 백신접종					-.148	-1.685*
	신뢰효과 × 백신접종					.149	1.597
R ² (ΔR^2)		0.259		0.262(0.002)		0.280(0.019)	
F		15.476		12.992		7.614	

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

따라서, 코로나 재난시기 방역활동 종사자의 코로나-19(생활방역)변수가 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에 미치는 조절효과에 대한 가설검증에서는 4-1과 4-2 가설 중 2번째 변수인 ‘직장경험’에서 코로나-19(생활방역)변수인 사적모임자제와 마스크착용만이 조절변수로 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 그리고 4-3과 4-5 가설 중 4번째 변수인 ‘내적보상’에서 코로나-19(생활방역)변수인 ‘손씻기’와 ‘백신접종’이 조절변수로 영향을 주고 있는 것으로 분석되었다. 그리고 4-4 가설은 모두 기각되었다.

4.5 분석결과의 종합 및 가설검증 결과

이상의 논의들을 바탕으로 본 연구에서 설정한 연구모형에 대한 연구가설에 대한 검증결과는 <표4-21>과 같다.

분석결과로서는 첫째, 인구통계적 요인들은 공공봉사동기에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성이 여성보다 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미치며, 연령이 높을수록 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 공공부문 종사자들이 공공봉사동기에 부정적인(-) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 학력과 현장서비스직군, 재직기간은 공공봉사동기에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 일반사회화 요인과 조직사회화 요인은 공공봉사동기에 영향을 주는 것으로 나타났다. 종교생활, 직장경험, 자기효능감, 내적보상, 신뢰문화는 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 사회화 요인과 공공봉사동기간의 관계에서 코로나-19(생활방역) 요인은 조절변수로서 부분적으로 유의한 것으로 나타났다. 코로나-19(생활방역) 요인중에서, 사적모임자제와 마스크착용은 조직사회화 요인중 ‘직장경험’과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인 조절영향을 미치는 것으로 나타났으며, 손씻기와 백신접종은 ‘내적보상’과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인 조절영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 사무공간 소독은 공공봉사동기와의 관계에서 조절영향을 미치는 못하는 것으로 나타났다.

방역활동 종사자의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향으로는, 공공 부문은 종교활동((B)=.081), 자기효능감((B)=.251), 내적보상((B)=.204)으로 확인되었으며, 민간부문은 직장경험((B)=.240), 내적보상((B)=.178), 신뢰문화 ((B)=.136)으로 나타났다.

- PSM(공공) = 1.960+0.081(종교활동)+0.251(자기효능감)+0.204(내적보상)
- PSM(민간) = 1.814+0.240(직장경험)+0.178(내적보상)+0.136(신뢰문화)

이상의 분석결과를 살펴본 바, 일반사회화와 조직사회화 요인들은 공공봉사 동기의 형성에 영향을 미치고 있으며, 코로나-19와 같은 재난시기 공공부문 종사자와 민간부문 종사자들의 방역활동 또한 공공봉사동기에 영향을 미친다는 점도 알 수 있었다.

〈표 4-21〉 연구모형의 가설검증 결과

가설		채택여부
가설1	인구통계적 요인은 공공봉사동기에 영향을 줄 것이다.	부분채택
1-1	남성이 여성보다 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
1-2	연령이 높을수록 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
1-3	학력이 높을수록 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
1-4	공공부문의 직업일수록 공공봉사동기에 통계적으로 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다.	채택
1-5	대민업무는 현장서비스의 업무일수록 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
1-6	재직기간이 길수록 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각

가설2	일반사회화 요인과 조직사회화 요인은 공공봉사동기에 영향을 줄 것이다.	채택
2-1	일반사회화 요인인 종교생활은 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
2-2	조직사회화 요인인 직장경험은 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
2-3	조직사회화 요인인 자기효능감은 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
2-4	조직사회화 요인인 내적보상은 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
2-5	조직사회화 요인인 신뢰문화는 공공봉사동기에 통계적으로 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택

가설3. 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 코로나-19(생활방역)요인은 조절변수로 통계적으로 유의한 영향을 줄 것이다.		
3-1	코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	부분채택
3-1.1	코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-1.2	코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
3-1.3	코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-1.4	코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-1.5	코로나-19(생활방역) 요인인 사적모임자제는 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각

3-2	코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	부분채택
3-2.1	코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-2.2	코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
3-2.3	코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-2.4	코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-2.5	코로나-19(생활방역) 요인인 마스크착용은 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각

3-3	코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	부분채택
3-3.1	코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-3.2	코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-3.3	코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-3.4	코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
3-3.5	코로나-19(생활방역) 요인인 손씻기는 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각

3-4	코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4.1	코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4.2	코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4.3	코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4.4	코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4.5	코로나-19(생활방역) 요인인 사무공간소독은 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각

3-5	코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 일반사회화 요인 및 조직사회화 요인과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	부분채택
3-4.1	코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 일반사회화 요인 중 종교활동과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4.2	코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 직장경험과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4.3	코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 자기효능감과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4.4	코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 내적보상과 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	채택
3-4.5	코로나-19(생활방역) 요인인 백신접종은 조직사회화 요인 중 신뢰효과와 공공봉사동기와의 관계에서 통계적으로 유의한 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.	기각

V. 결 론

5.1 연구결과의 요약

2020년 1월 20일 대한민국에 코로나-19 첫 확진자가 발생한 이후 2022년 5월 25일 현재 확진자 수가 1천 800만여 명(질병관리청 보도자료)으로 증가함에 따라 우리나라의 방역행정과 방역산업은 큰 변화를 겪게 되었다. 코로나 팬데믹의 국가적 재난 상황에서 중앙정부와 지방정부, 그리고 많은 기관과 단체들이 국가적 재난에 보다 효과적인 대응을 위하여 많은 노력들을 기울여왔다.

본 연구는 코로나-19 재난시기에 K-방역활동 종사자들의 공공봉사동기에 대한 고찰로서, 코로나-19라는 세계적인 팬데믹 상황하에서 공공부문 종사자들과 민간부문 종사자들을 대상으로 공공봉사동기에 영향을 미치는 사회화 요인들에 대한 실증적 검증을 하고자 하였다.

종속변수는 공공봉사동기이며 그 하위요인들은 공공봉사 호감도, 공공가치몰입, 동정심, 희생정신으로 설정하였고, 독립변수는 일반사회화 요인과 조직사회화 요인으로 설정하였다. 일반사회화는 종교활동, 봉사경험을 그 하위요인으로 두었으며, 조직사회화는 직장경험, 조직목표와 사명감, 자기효능감, 자긍심, 보상(내적, 외적), 문화(신뢰, 소통), 리더십(거래적, 변혁적), 혁신지원근무환경으로 설정하였다. 그리고 조절변수로는 코로나-19 K-방역(생활방역)으로 설정하였고, 통제변수로는 인구통계학적 요인(성별, 연령, 학력, 재직기간)으로 설정하였다.

연구방법으로는 선행연구들의 검토를 통하여 사회화 요인과 공공봉사동기, 그리고 코로나-19의 K-방역에 대한 이론적 근거를 기초로 하여 변수도출과 연구모형 및 가설들을 도출하였다.

설문조사는 코로나-19 재난시기 방역활동 종사자들의 공공봉사동기에 대한 연구이며, 서울특별시 기초자치단체(공공부문)와 서울 수도권에서 방역활동을 운영하는 민간기업들을 대상으로 진행하였다. 공공부문의 경우는 서울특별시 5개구 기초자치단체에서 코로나 관련 대민업무가 많은 부서들을 대상으로 진

행하였으며, 민간부문의 경우는 서울특별시와 경기권역에서 활동 중인 5개의 방역회사 일선 현장부서들을 대상으로 진행하였다(N=227; 공공 115, 민간 112). 수집된 자료는 SPSS 통계프로그램을 사용하였으며, 유의수준은 0.1로 설정하였다. 내적 일관성 분석을 통하여 Cronbach's Alpha 값을 통한 신뢰도 분석과 요인분석을 활용한 타당성 분석을 하였다. 종속변수와 독립변수에 대한 기술통계는 5점 리커트 척도를 활용하여 평균과 표준편차, 그리고 최소값과 최대값을 산출하였다. 그리고 독립변수들 간의 다중공선성이 발생했는지 확인하기 위하여 Pearson의 단순 상관관계 분석을 실시하였다. 그리고 다중회귀분석과 주요인분석을 통하여 코로나 재난시기 방역종사자들의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향을 검증하였으며, 공공과 민간 두 집단간 차이 분석을 실시하였다.

설문조사의 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 인구통계적 요인들은 공공봉사동기에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성이 여성보다 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미치고, 연령이 높을수록 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 기존 국내 연구결과들과 맥락을 같이하고 있다고 볼 수 있다(이근주·이혜윤, 2007; 김서용·조성수·박병주, 2010; 김상묵, 2018; 김상묵·노종호, 2018). 그러나 직업군의 경우는 공공부문 종사자들보다 민간부문 종사자들이 공공봉사동기에 더 긍정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 기존의 선행연구들과는(Brewer, 2003; Crewson, 1997; Frank & Lewis, 2004; Houston, 2006; Steijn, 2008; Taylor, 2008; 이근주, 2005b; 김진영, 2018a) 다소 배치되는 부분이다. 이러한 이유로는 조사 대상자들이 코로나-19의 소독 방역에 공공의 종사자들보다 민간의 종사자들이 코로나-19의 현장에서 보다 더 직접적인 방역활동을 하였기 때문이라고 해석된다(장규완·정진택, 2021)¹⁰. 담당업무를 통해 혜택을 받는 고객과 만나는 공무원들, 치료를 받는 환자와의 접촉이 있었던 간호사들이 그렇지 않은 공무원들이나 간호사들보다 공공봉사동기 수준이 유의미하게 증가한다는 Grant (2008)와 Bellé(2013)의 주장과 일맥상통한다고

10) 2021년도 심층면접조사에서 파트장급의 민간방역종사자들은 일평균 8-9회, 주 12시간, 500~1천여 회의 코로나-19 방역출동 경험을 지니고 있었으며, 이들은 모두 공공봉사동기에 대한 언급을 하였다.

볼 것이다(Grant, 2008; Bellé, 2013). 또한 공공봉사동기의 형성이 유인-선발-퇴출이론 보다는 조직사회화이론의 영향을 보다 더 받는다고 볼 수 있을 것이다(김상묵, 2018; 김서용·조성수·박병주, 2010; Bellé, 2013; Jacobson, 2011). 그리고 학력과 현장서비스직군, 재직기간은 공공봉사동기에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 일반사회화 요인과 조직사회화 요인은 공공봉사동기에 영향을 주는 것으로 나타났다. 종교생활, 직장경험, 자기효능감, 내적보상, 신뢰문화는 공공봉사동기에 긍정적인(+) 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 종교활동과 공봉사동기의 영향력에 대한 연구는 Perry(1997), 김상묵(2013), 김상묵·노종호(2018) 등의 연구와는 일치하였으나, 황순덕(2021)과 유효상(2018)의 경우는 종교활동이 공공봉사동기 형성에 유의하지 못하다는 연구결과를 보였다. 직장경험과 공공봉사동기와의 영향력(이근주, 2005b)과, 자기효능감과 공공봉사동기와의 영향력(김상묵, 2013; 정연우·박성민, 2018), 내적보상과 공공봉사동기와의 영향력(김상묵, 2013; 정재호·최규현, 2020), 신뢰문화와 공공봉사동기간의 영향력에 관한 연구(김호정, 1999; 박순환·이병철, 2017; 이하영·오민지·이수영, 2017; 김상묵·노종호, 2018)와는 연구결과가 일치하였다. 사회화의 요인과 공공봉사동기간의 기존 연구들이 항상 일치하는 것만은 아니었지만, 대체적으로 종교활동과 직장경험, 내적보상이 충분할수록, 그리고 신뢰문화가 형성될수록 높은 상관관계가 있다는 의견이 지배적이었다(김상묵·노종호, 2018).

셋째, 사회화 요인과 공공봉사동기 간의 관계에서 코로나-19(생활방역) 요인은 조절변수로서 부분적으로 유의한 것으로 나타났다. 코로나-19(생활방역) 요인중에서, 사적모임 자제와 마스크 착용은 조직사회화 요인중 '직장경험'과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인 조절영향을 미치는 것으로 나타났다. 손씻기와 백신접종은 '내적보상'과 공공봉사동기와의 관계에서 유의한 긍정적인 조절영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그러나 사무공간 소독은 공공봉사동기와의 관계에서 조절영향을 미치는 못하는 것으로 나타났다.

방역활동 종사자의 사회화 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향으로는, 공공부문은 종교활동((B)=.081), 자기효능감((B)=.251), 내적보상((B)=.204)으로

확인되었으며, 민간부문은 직장경험((B)=.240), 내적보상((B)=.178), 신뢰문화 ((B)=.136)로 나타났다.

- PSM(공공) = 1.960+0.081(종교활동)+0.251(자기효능감)+0.204(내적보상)
- PSM(민간) = 1.814+0.240(직장경험)+0.178(내적보상)+0.136(신뢰문화)

이상과 같이 분석결과를 살펴본 바, 다음과 같은 결론을 얻었다. 첫째, 일반사회화와 조직사회화 요인들은 공공봉사동기의 형성에 영향을 미치고 있으며, 둘째, 코로나-19와 같은 재난시기 공공부문 종사자와 민간부문 종사자들의 K-방역활동은 공공봉사동기에 영향을 미친다는 점도 파악할 수 있었다.

이러한 결과는 2003년의 사스, 2015년 메르스에 이어 2019년의 코로나-19까지 지속적으로 출몰되는 전염병들에 대한 방역정책 수립과 더 나아가 K-방역 플랫폼 형성에도 기여할 수 있을 것이다.

5.2 정책적 함의

본 연구는 코로나-19 재난시기에 방역활동 종사자들의 공공봉사동기에 대한 고찰로서, 사회화 요소들이 공공봉사동기 형성에 미치는 영향요인들에 대하여 살펴보았다. 공공봉사동기에 대한 기존의 연구들은 주로 공공부문에 대하여 이루어져 왔다면, 본 연구에서는 공공부문과 민간부문의 종사자들의 비교연구이다. 코로나-19와 같은 재난시기에 공공과 민간의 방역활동 종사자들의 차이점을 살펴봄으로서, 향후 전염병 방역에 대하여 공공부문과 민간부문의 역할 정립, 전염병 대응 정책 등의 단초가 될 수 있을 것이다.

또한 공공행정과 민간산업의 상호 협력과 발전을 도모할 수 있을 것이라고 본다. 더 나아가 2020년 코로나-19 확산기에 해외의 다른 국가들이 그토록 부러워했던 K-방역에 대한 플랫폼 정책에 대한 연구이다. 방역의 영역은 국가와 공공의 영역이며, 지역별 소득 방역의 경우는 개인의 몫으로 간주하는 해외의 방역정책과 비교할 때, 우리나라의 소득방역 산업은 이미 잘 차별화가 되어 있다(장규완·정진택, 2021). 지금의 우리는 산업의 재편이 가속화되는

시대에 살고 있으며, 코로나-19와 같은 전염병은 앞으로도 주기적으로 발생될 수 있고, 그 확산 또한 글로벌하기 때문에 보다 적극적인 연구와 대응 프로그램 마련이 필요한 것이다.

5.3 연구의 한계점과 향후 방향

연구를 수행하면서 몇 가지의 한계점들이 나타났다. 첫째, 연구모형의 설정에 있어서 사회화에 대한 개념 정의의 한계이다. 사회로의 진출(입직) 이전과 이후를 기점으로 일반사회화와 조직사회화의 요인들을 일목요연하게 담아내는데 한계가 있었다. 입직 이후의 조직사회화에 기업문화, 리더십 스타일 등을 포함시켜야 하는지에 대하여도 많은 고민을 하였다.

또 다른 한계로는 설문지 표본집단에 대한 한계이다. 코로나-19의 확산과 거리두기 정부정책에 따라 대면에 대한 기피로 인하여 인터넷 설문지 의존하였으며, 샘플의 수도 한계를 지니게 되었다.

그러나 코로나-19와 같은 국가적 재난시기에 공공봉사동기에 대하여 공공과 민간종사자들에 대한 비교연구라는 점에서는 그 의미가 있다. 아울러 포스트 코로나 이후 추적 연구(종적 연구)에 대한 필요성을 느낀다.

연구 방법론에 있어서도 양적 연구뿐 아니라 방역부문의 전문가들에 대한 심층면담 인터뷰와 참여 관찰 등의 질적 연구 방법론에 대한 새로운 시도는 다음 연구과제로 삼고자 한다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강수원. (2017). 관료 윤리의식에 미치는 사회적 영향요인에 관한 연구. 동양대학교 대학원 박사학위논문.
- 강지선·임효숙. (2020). 공공봉사동기가 공무원의 조직시민행동에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과 및 직무자율성의 조절효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 32(3). 503-534.
- 고길곤. (2011). 전문가로서 공직가치를 찾아가는 한 여성 행정안전부 공무원의 성장에 대한 사례연구. 「정책 & 지식」, 580: 1-28.
- 고길곤·박치성. (2010). 대학생의 직업선택동기와 공직동기. 「행정논총」, 48(2): 339-368.
- 고대유·김강민. (2021). 공공봉사동기가 이직의도에 미치는 영향: 진성리더십과 거래적 리더십을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 20(1). 91-118.
- 고영심·김희철. (2014). 자기효능감과 자기계발동기 및 혁신행동과의 관계. 「무역연구」, 10(1): 773-797.
- 고재권·정지훈. (2017). 리더의 유형에 따른 조직구성원의 혁신행동에 관한 연구: 개인-상사적합성의 조절효과를 중심으로. 「한국정책과학학회보」, 21(3). 49-67.
- 곽성근. (2020). 지방공무원의 공공봉사동기가 조직몰입에 미치는 영향: 내재적 동기의 매개효과를 중심으로 -. 가천대학교 대학원 박사학위논문.
- 곽성근·이영균. (2020). 지방공무원의 공공봉사동기, 직무스트레스 및 조직몰입의 영향관계 분석. 「한국지방자치연구」, 22(1): 67-88.
- 권중생. (2011). 혁신적 조직문화가 인적자원의 혁신성과 조직몰입에 미치는 영향. 「한국산업경영학회」, 26(1): 153-182.
- 권혁신·박현재. (2017). 한국형 리더십을 통한 공기업 CEO 특성에 대한 연구: KEPCO 조환익 사장의 사례. 「창조와 혁신」, 10(4): 131-170.

- 기모란. (2015). 감염병 위기대응체계 개선 초기 단계 역학조사 강화. 「의료 정책포럼」, 13(3): 145-149.
- 김가람. (2021). 유형별 조직문화, 공공봉사동기, 조직몰입, 직무만족 간의 구조적 관계 분석. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김가은·박주혁·박재풍. (2020). 신입경찰관의 공공봉사동기에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 「한국공안행정학회보」, 78: 9-44.
- 김덕기·박효선. (2021). 군사학전공 대학생의 공공봉사동기, 직업선택 동기, 전공만족 간의 구조적 관계. 「직업교육연구」, 40(2): 25-42.
- 김민영. (2016). 취업준비생의 취업스터디를 통한 함께 배우기와 경력개발에 관한 연구. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 김상묵. (2021). 중등교육이 공공봉사동기에 미치는 영향 분석. 「한국공공관리학보」, 35(4): 1-25.
- _____. (2018). 공공봉사동기 연구의 성과와 과제. 「정부학연구」, 24(3): 43-112.
- _____. (2017). 국가공무원의 공직가치: 공직가치모형의 개발과 검증. 「한국행정연구」, 26(2): 1-41.
- _____. (2016). 공공성 및 공공봉사동기 증진을 위한 교육방안. 「한국공공관리학보」, 30(3): 181-204.
- _____. (2014). 사회문화와 공공봉사동기: 문화권역별 공공봉사동기 수준 비교. 「한국정책과학학회보」, 18(4): 1-26.
- _____. (2013). 한국인의 공공봉사동기: 세계적 보편성과 한국적 특수성. 서울: 집문당.
- _____. (2012). 유학사상과 공공봉사동기와의 관계. 「한국정책연구」, 12(2): 79-98.
- _____. (2005). 공직선택동기와 공무원의 행태. 「한국행정연구」, 14(2): 297-325.
- _____. (2003). 공공서비스동기와 내적 보상의 중요성에 대한 탐색적 연구. 「한국행정논집」, 15(4): 771-790.
- 김상묵·김영종. (2005). 정부조직의 직무특성에 관한 연구. 「한국행정학보」,

39(2): 63-86.

- 김상묵·노종호. (2018). 공무원의 공공봉사동기와 인적자원관리. 「한국인사행정학회보」, 17(3): 145-174.
- 김상숙·이근주. (2020). 양성평등 균형인사에 대한 공정성 인식이 공공봉사동기(PSM)에 미치는 영향. 「한국사회와 행정연구」, 31(3): 199-219.
- 김서용. (2018). 딜레마 상황에서 일선관료의 행동선택에 대한 분석: 내재적 동기의 역할을 중심으로. 「한국행정학보」, 52(2): 101-141.
- _____. (2017). 일선관료의 고객 대응 유형에 대한 탐색적 분석. 「한국행정학보」, 51(1): 31-64.
- _____. (2009). 공직동기의 결정요인에 대한 실증분석. 「행정논총」, 47(2): 181-209.
- 김서용·김선희. (2015). 공공조직에서 모호성이 조직효과성에 미치는 영향분석: 모호성의 유형별 효과와 공공봉사동기의 조절기능을 중심으로. 「한국행정연구」, 24(1): 139-171.
- 김서용·조성수·박병주. (2010). 공직동기(PSM)의 선행요인: 사회화 요인의 비교분석. 「한국행정학보」, 44(1): 147-177.
- 김성조. (2020). 일본의 코로나19 대응과 그 평가: 보건 의료 분야의 협력적 거버넌스를 중심으로. 「日本研究論叢」, 52, 5-33.
- 김소희·김서용. (2018). 일선관료의 서비스 지향과 행동에 대한 분석: 공공봉사동기의 역할을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 17(2): 25-58.
- 김소희·김서용·이병량. (2020). 동기이론에 대한 비교분석: 공공봉사동기, 업무특성이론, 내재적 동기이론. 「한국행정학보」, 54(1): 37-75.
- 김아연. (2020). 재난피해자의 레질리언스 강화를 위한 재해구호복지 지원활동 실증 분석: COVID-19 감염병을 중심으로. 충북대학교 대학원 박사학위논문.
- 김원득. (2014). 공무원의 공공봉사동기 형성에 관한 탐색적 연구. 「국가정책연구」, 27(4): 89-113.
- 김원득. (2014). 우리나라 공무원의 공공봉사동기에 관한 경험적 연구: 봉사 경험, 직업 선택, 공직생활 및 조직몰입과의 관계. 서울과학기술대학

교 IT정책전문대학원 박사학위논문.

- 김일천. (2003). 혁신적 업무행동의 선행요인에 관한 연구. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 김재형·박성민. (2020). 공직사회 상사의 변혁적 리더십이 공무원의 적극행정에 미치는 영향: 학습지향성, 공공봉사동기의 매개효과 및 채용유형의 조절효과를 중심으로, 「융합사회와 공공정책」, 14(3): 3-33.
- 김종숙. (2019). 자원봉사자의 공공봉사동기가 자원봉사활동의 지속의지에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 가천대학교 박사학위논문.
- 김지수·윤수재. (2019). 변혁적 리더십이 공공봉사동기를 매개로 혁신행동에 미치는 영향분석: 지방자치단체 공무원을 중심으로, 「한국인사행정학회보」, 18(4): 53-74..
- 김진아·문광민. (2020). 공공봉사동기(PSM)와 업무 성과의 관계에 관한 연구: 공공봉사동기의 매개효과 분석을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 19(3): 23-51.
- 김진영. (2018a). 공공부문과 민간부문의 공공봉사동기 차이와 발생원인. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 김진영. (2018b). 공공조직과 민간조직의 PSM 차이와 발생원인: 내생적 요인과 외생적 요인의 종합. 「한국행정학보」, 52(3): 57-86.
- 김태호. (2019). 보상선호와 만족이 공공봉사동기에 미치는 영향. 「한국행정연구」, 28(1): 177-211.
- _____. (2018). 보상과 직무경험이 공공봉사동기에 미치는 영향: 자기결정성 요인을 중심으로. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 김태호·김유한. (2010). 공공봉사동기의 영향요인에 대한 분석. 한국인사행정학회 춘계학술대회 발표논문집.
- 김태호·노종호. (2010). 공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 「행정논총」, 48(3): 143-168.
- 김현지·정봉명·정봉성. (2012). 항공사의 윤리경영이 종사원의 집단응집력, 자긍심, 이직의도와의 영향 관계. 「동북아관광연구」, 8(3), 215-237.

- 김호정. (2019). 공공봉사동기(PSM)이론의 주요 쟁점: 발단, 내용, 평가. 「한국행정학보」, 53(4): 1-26.
- _____. (2003). 조직문화, 리더십, 조직효과성의 관계: 부산광역시를 대상으로. 「한국행정학보」, 37(4): 103-123.
- _____. (2002). 한국행정문화연구와 경쟁가치모형. 「한국정책학회보」, 11(3): 219-238.
- 남궁근. (2021). 행정조사방법론. 법문사.
- 남승하·정종원. (2017). 자기효능감과 직무만족이 조직구성원의 혁신행동과 직무성과에 미치는 영향: 혁신행동의 매개효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 16(4): 27-55.
- 네이버. (2020, 2021, & 2022). 보도자료.
- 노종호. (2016). 공무원의 성과급과 공공봉사동기가 직무성과에 미치는 영향 분석. 「한국인사행정학회보」, 15(2): 93~122.
- 류종용·이창원. (2016). 우리나라 공무원의 변혁적 리더십, 거래적 리더십과 공공봉사동기가 하급 공무원의 조직시민행동에 미치는 영향. 「정책분석평가학회보」, 26(3): 137-161.
- 박기관·우무정. (2008). 시민참여 활성화를 위한 행정사회화 개념의 탐색적 연구: 초·중·고교 사회과 교과서의 내용분석을 중심으로. 「한국정책연구」, 8(2), 81-102.
- 박동균. (2020). 코로나 19 사태를 통해 본 대한민국 위기관리의 문제점과 교훈. 「한국치안행정논집」, 17(3): 127-150.
- 박소정·박통희(2014). 대민접촉이 일선 소방공무원의 공공봉사동기에 미치는 영향: 서울시 소방서의 공무원을 대상으로. 「한국행정학보」, 48(4): 79-107.
- 박순애·이혜연. (2017). 공공봉사동기와 성과중심보상제도에 대한 인식이 성과에 미치는 영향: 공직봉사동기의 구축효과에 대한 실증분석. 「한국조직학회보」, 14(2): 97-128.
- 박순환. (2017). 공공봉사동기와 개인-조직 적합성의 영향요인과 효과에 관한 연구. 울산대학교 대학원 박사학위논문.

- 박순환·이병철. (2017). 공공봉사동기의 영향요인과 효과에 관한 연구: 정부 출연기관 조직구성원을 중심으로. 「지방정부연구」, 21(2): 181-207.
- 박영진·양재영. (2019). 리조트 기업의 조직사회화 전략이 자긍심과 직무성과에 미치는 영향. 「관광학연구」, 43(6), 151-167.
- 박정호. (2018). 목표명확성이 공공봉사동기(PSM)에 미치는 영향에 관한 연구: 심리적 임파워먼트의 조절효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 17(1): 195-219.
- _____. (2017). 윤리적 리더십과 공공봉사동기(PSM)에 관한 연구: 공직가치에 대한 시사점을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 16(2): 201-227.
- 박정화·심동철. (2018). 윤리적 리더십이 공공조직 구성원의 업무열의에 미치는 영향: 절차적 공정성과 공공봉사동기의 매개효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」 17(2): 59-90.
- 박천오. (2016). 한국 공무원의 책임 확장: 법적·계층적 책임에서 윤리적·개인적 책임으로. 「한국 행정학보」, 2016(50): 1-25.
- 박현욱·이인원. (2020). 감정노동과 직무소진과의 관계: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로. 「한국조직학회보」 17(1): 35-62.
- 박희봉·이희창. (2010). 사회자본이 국가경쟁력에 미치는 영향 : 한중일 3국민의 시민의식 분석. 「한국정책과학학회보」 14(4): 1-29.
- 박희원. (2020). 공공조직 구성원의 공공봉사동기와 사회적 교환관계가 혁신행동에 미치는 영향: 직무몰입의 매개효과. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 박희원·송해덕. (2020). 공공기관 근로자의 직무특성 인식이 혁신행동에 미치는 영향: 공공봉사동기와 직무몰입의 매개효과. 「Global Creative Leader: Education & Learning」 10(2): 23-46.
- 박희태. (2018). 상사-구성원 자기효능감과 상사의 비인격적인 행동 간의 관계 연구. 「인적자원관리연구」, 25(1): 1-15.
- 보건복지부. (2020, & 2021). 보도자료.
- 복준영. (2020). K-방역모델과 향후 과제 고찰: COVID-19 대응 사례를 중심으로. 「한국퍼실리티매니지먼트학회지」, 15(1): 127-150.

- 손명구. (2007). 우리나라 지방직공무원의 공공봉사동기에 관한 경험적 연구: 서울시 서초구청 공무원들을 중심으로. 서울산업대학교 IT정책전문대학원 박사학위논문.
- _____. (2006). 한국에서의 공공봉사동기에 관한 연구: 서울시 서초구청 공무원들을 중심으로. 「한국행정학회 동계학술발표논문집」, 1-24.
- 송성화. (2015). 목표모호성과 조직행태: 조직몰입, 직무만족, 공공봉사동기에 미치는 영향을 중심으로. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 송지준. (2020). 논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법. 21세기사.
- 신현기·우창빈. (2018). 관료제 특성에 따른 정부 성과의 국가 비교 분석. 「한국조직학회보」, 16(2): 57-81.
- 안도희·안병국. (2015). 지방직 공무원의 공공서비스 동기가 직무성과에 미치는 영향: 정서적 조직몰입의 매개효과와 성별간 다집단 분석. 「한국 HRD연구」, 10(2): 73-99.
- 연합뉴스. (2020, 2021, & 2022). 보도자료.
- 연합뉴스. (2021). ‘종식은 없다’...영국 과학자들 “코로나로 매년 수천명 사망”. 2021.08.01.
- 오세덕·정주석. (1994). 조직사회화에 관한 이론적 고찰. 「경희법학」, 29(1): 287-314.
- 왕태규. (2007). 조직성과의 영향요인에 관한 연구: 서울시 종합사회복지관을 중심으로. 「한국조직학회보」, 4(1): 63-90.
- 왕태규·조성한·주영중(2018). 공무원의 역량, 동기, 기회가 조직성과에 미치는 영향: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로. 「한국행정연구」, 27(2): 83-113.
- 우동석·정광호. (2021). 한국 경찰관의 공공봉사동기 영향요인의 탐색: 일반 사회화와 조직사회화의 관점에서. 「한국비교정부학보」, 25(2): 113-140.
- 우종무·이명천. (2017). 소통 만족과 정부 조직 성과: 공무원의 내·외부 소통 만족, 직무 만족, 조직 몰입, 조직 시민 행동, 공공 봉사 동기를 중심으로. 「홍보학연구」, 21(6): 33-68.

- 유수동·전성훈. (2021). 공공봉사동기, 조직 내 사회자본과 직무만족: 어린이 집 보육교사의 인식을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 20(2): 1-25.
- 유효상. (2018). 공공봉사동기(PSM)에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 중앙경찰학교 신입순경 교육생을 중심으로. 한세대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤견수. (2015). 한국 공직문화의 원형: 자리문화. 「한국행정학보」, 49(4): 1-28.
- 윤동길. (2012). Herzberg의 동기-위생요인이 경찰관의 조직시민행동에 미치는 영향. 호남대학교 대학원 박사학위논문.
- 윤병훈·정덕영. (2016). 경찰공무원의 일과 삶의 균형과 공공봉사동기간 영향관계에 대한 인식 연구. 「치안정책연구」, 30(1): 67-104.
- 윤병훈·최응렬. (2013). 해양경찰의 조직문화와 공공봉사동기(PSM)간 영향관계. 「한국경찰연구학회」, 12(3): 173-196.
- 윤성근. (2016). 소방공무원의 공직동기 결정요인 분석. 「한국정책연구」, 16(4): 17--36.
- 윤지영. (2021). 대학병원 의사직의 공공봉사동기가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 연구-개인-상사 적합성과 혁신지원적 조직문화의 조절효과를 중심으로-. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이강문. (2017). 공공봉사동기가 직무만족 및 인지된 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구: 조직문화의 조절효과를 중심으로. 「지역산업연구」, 40(4): 51-71.
- 이강문·노태우. (2017a). 공공봉사동기가 직무만족 및 인지된 직무성과에 미치는 영향: 구성원-조직 적합성의 매개효과를 중심으로. 「디지털융복합연구」, 15(9): 155-165.
- 이강문·노태우. (2017b). 공공기관 조직 구성원의 직무만족과 인지된 직무성과의 선행요인에 관한 실증연구. 「한국콘텐츠학회논문지」, 17(10): 360-375.
- 이건·이도석. (2018). 관료는 이타적인가, 이기적인가? 공·사조직 비교를 통

- 한 관료의 속성 탐색. 「한국공공관리학보」, 32(1): 209-233.
- 이근주. (2005a). PSM과 공무원의 업무 성과. 「한국사회와 행정연구」, 16(1): 81-104.
- 이근주(2005b). 공사부문 종사자간 동기요인의 차이 분석: PSM을 활용하여. 「한국행정연구」, 14(2): 71-99.
- 이근주·이혜운. (2007). 보상 유형에 대한 차별적 기대가 공무원의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국행정학보」, 41(2): 117-140.
- 이명진. (2010). 공직 동기 이론에 대한 비판적 고찰: 한국 공무원의 직업선택동기를 중심으로. 「서울행정학회 춘계학술대회 발표논문집」, 569-582.
- 이병선·이재신. (2018). 공공기관의 조직문화와 사회적 자본이 조직유효성에 미치는 영향: 회복탄력성과 공공봉사동기의 매개효과. 「학습자중심교과교육연구」, 18(14): 537-561.
- 이상욱. (2020). 위기관리정책의 집행성과에 대한 영향요인 연구: 코로나19 대응정책에 대한 시민인식을 중심으로. 건국대학교 박사학위 논문.
- 이수영·최낙범. (2016). 공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향: 직무특성의 조절효과 검증을 중심으로. 「한국행정연구」, 25(1): 169-200.
- 이수진·박홍식·정주원. (2016). 공공서비스 동기와 국가에 대한 긍정적 태도가 대학생들의 공직 선호에 미치는 영향. 「한국공공관리학보」, 30(3): 29-51.
- 이윤지·백금희·윤선영·최애진. (2021). 간호사의 공공봉사동기 개념분석. 「Health & Nursing」, 33(1): 23-33.
- 이종수. (1997). 공공조직, 민간조직 종사자들간의 욕구체계 비교분석과 정책적 함의: 효과적 인력관리를 위한 인센티브의 운용 관점에서. 「사회과학논집」, 28: 149-168.
- 이창원·김호정·박희봉·Adler, R. W. (2003). 지방자치단체장들의 변혁적 리더십과 리더십 효과성. 「한국행정학보」, 37(1), 19-36.
- 이창원·최창현·최천근. (2019). 새조직론. 도서출판대영문화사.

- 이태우. (2020a). 공공봉사동기(PSM)의 매개역할과 조절역할에 관한 통합적 고찰. 「한국자치행정학보」, 34(2): 171-188.
- 이태우. (2020b). 공공봉사동기의 소재에 관한 논쟁의 평가와 제안. 「한국자치행정학보」, 34(3): 227-243.
- 이하영·오민지·이수영. (2017). 조직적 요인이 공무원의 공공봉사동기에 미치는 영향에 관한 연구: 개인의 욕구체계를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 16(3): 53-91.
- 이혜윤. (2014). 공공봉사동기(PSM)와 공공성이 국민과 정부에 대한 반응성에 미치는 영향: 공공기관 종사자들의 인식을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 13(3): 355-383.
- 이희태. (2010). 공무원 성과급제도의 동기부여 효과 분석: 성과상여금제도를 중심으로. 「지방정부연구」, 14(1): 159-180.
- 임성희. (2021). 지방공무원의 공공서비스동기(Public Service Motivation) 수준과 조직성과와의 관계. 안동대학교 대학원 박사학위 논문.
- 임재영·문국경·조혜진. (2019). 공공봉사동기가 혁신행동에 미치는 영향 그리고 거래적·변혁적 리더십의 조절효과. 「한국사회와 행정연구」, 30(2), 31-53.
- 임지훈. (2020). 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향: 조직적 요인의 조절효과를 중심으로. 「한국지방정부학회 학술대회」, 379-398.
- 장규완·정진택. (2021). 코로나-19를 통해 본 스마트 방역행정의 가능성: 근거이론(grounded theory)을 적용하여. 「디지털전환시대 글로벌중소기업 디지털역량강화 학술대회」, 53-66.
- 장봉진·이희재·왕태규. (2020). 공무원의 승진영향요인이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 공공봉사동기의 조절효과를 중심으로. 「한국조직학회보」, 17(3): 69-94.
- 장호석. (2011). 공무원 패널조사를 위한 기초연구보고서. 「한국행정연구원」.
- 전미선·전영준. (2017). 자기효능감이 직무만족과 성과에 미치는 영향 연구: 공공조직의 성과급 조절효과를 중심으로. 「한국거버넌스학회보」, 24(2): 157-188.

- 정갑영. (2022). 코로나로 내몰리는 아이들. 한국경제신문, 2022. 2. 7(A36).
- 정시구. (2021). 중세 유럽의 흑사병 방역행정에서의 코로나19 대응 고찰. 「한국행정사학지」, 51: 79-107.
- 정연우·박성민. (2019). 공직가치 제고를 위한 행동주의적 분석연구: 공공봉사동기의 통제효과 검증을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 18(4): 171-198.
- 정영선. (2016). 경제 사회화와 금융교육: 아동복지시설 퇴소청소년이 경험하는 금융 사회화에 대한 내러티브 탐구. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 정재호·최규현. (2020). 공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직효과성에 미치는 영향: 내적 보상과 외적 보상의 조절효과를 중심으로. 「정부학연구」, 26(1): 183-215.
- 정지용·김지수. (2020). 리더십이 공공봉사동기와 분배의 공정성을 매개로 혁신행동에 미치는 영향: 중앙-지방 공무원 간 비교를 중심으로. 「한국조직학회보」, 17(1): 63-86.
- 조영윤·이찬. (2021). 직무중요성과 공공봉사동기의 관계에서 내재적 동기의 매개효과. 「직업능력개발연구」, 24(2): 235-260.
- 조태준. (2015). 정부관료제의 임파워먼트와 성과 간 관계에 대한 연구: 조직내 개인 특성의 매개효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 14(3): 109-138.
- _____. (2013). 권한위임(delegation)과 개인성과 간 관계에 대한 연구: 개인 특성의 매개효과를 중심으로. 「한국공공관리학보」, 27(1): 169-202.
- 조태준·윤수재. (2009). 공공서비스동기 (Public service motivation) 와 성과 간 관계에 대한 연구. 「한국행정연구」, 18(1), 223-252.
- 중앙방역대책본부. (2020, 2021, & 2022). 보도자료.
- 질병관리청. (2020, 2021, & 2022). 보도자료.
- 최낙범·이수영(2016). 공무원의 공공봉사동기(PSM)가 조직몰입에 미치는 영향: 직무특성의 조절효과 검증을 중심으로. 「한국행정연구」, 25(1): 169-215.

- 최영관·박성철(2020). 경찰의 공공봉사동기가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향: 위계적 조직문화를 조절변수로. 「한국치안행정논집」, 17(4): 231-251.
- 코로나공식홈페이지. (2020, 2021, & 2022). 보도자료.
- 표선영. (2014). 조직문화와 업무특성이 공공봉사동기에 미치는 영향. 「경찰학 연구」, 13(2): 191-216.
- 표준국어대사전. (2021).
- 하미승·이진만·공주·이병진. (2018). 인적자원관리 요인이 공직봉사동기에 미치는 영향 분석. 「한국인사행정학회보」, 17(1): 25-56.
- 한국경제신문. (2020, 2021, & 2022). 보도자료.
- 한국경제신문(2021). “백신이 안먹힌다”-세계경제 델타 쇼크. 2021.07.21.
- 한봉주. (2013). 변혁적 리더십, 진정성 리더십과 조직몰입 간의 관계에 관한 연구: 심리적 자본과 LMX의 매개효과를 중심으로. 「한국조직학회보」, 10(1): 157-201.
- 한에스더·이근주. (2012). 조직경험과 업무특성이 PSM(공공봉사동기)에 미치는 영향에 대한분석. 「행정논총」, 50(2): 89-112.
- 함중석. (2010). 행정에 관한 공무원 인식조사. 한국행정연구원 연구보고서 2010-14-2.
- 허성욱. (2017). 리더십 유형이 공공봉사동기 및 조직시민행동에 미치는 영향: 역할 갈등의 조절효과 탐색. 「지방정부연구」, 21(3): 495-515.
- 허성욱·최재송. (2019). 조직문화와 조직성과간의 관계에서 진성리더십의 매개효과 탐색. 「한국공공관리학보」, 33(2), 37-58.
- 홍성만. (2021). 사회재난의 피해증폭요인에 대한 탐색적 연구: 전문가 의견 조사를 중심으로. 「한국공공관리학보」, 35(4), 221-246.
- 홍판석·조준희(2019). 윤리적 리더십이 자긍심에 미치는 영향: 신뢰의 조절효과. 「전문경영인연구」, 22(4): 19-35.
- 황성원. (2016). 성과급적 연봉제에 대한 만족이 국립대 교원의 직무만족, 조직몰입, 공직봉사동기에 미친 영향. 「공공정책과 국정관리」, 10(3): 233-266.

황순덕. (2021). 공무원 준비생들의 사회화 요인이 공공봉사동기 형성에 미치는 영향: 학습모임활동을 중심으로. 한양대학교 대학원 박사학위논문.

황순덕·이건(2022). 공직입문 준비를 위한 사회화 과정과 공공봉사동기: 공무원시험 준비생 인식을 중심으로. 「한국행정학보」, 56(1), 243-273.

HRD용어사전. (2010).

2. 국외문헌

- Ahn, D., & Ahn, B. (2015). Influence of Public Service Motivation on Job Performance of Local Public Officials: On Mediating Effects of Affective Organizational Commitment and Multigroup Analysis across Gender. *Journal of Korean HRD Research*, 10(2): 73-99.
- Alavi, H. R. & M. R. Askaripur(2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-560.
- Allen, N. J., & J. P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Alonso, Pablo, & Gregory B. Lewis. (2001). Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector. *American Review of Public Administration*, 31(4): 363-380.
- Andersen, L. B., Jørgensen, T. B., Kjeldsen, A. M., Pedersen, L. H., & Vrangbak, K. (2013). Public Values and Public Service Motivation Conceptual and Empirical Relationships. *The American Review of Public Administration*, 43(3): 292-311.
- Angle, H. L., & J. L. Perry. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness *Administrative Science Quarterly*, 26:1-14.
- Appleby, P. (1949). *Policy and Administration*. Alabama: University of Alabama Press.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The leadership quarterly*, 16(3), 315-338.
- Bandura, A. (1986). The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*,

- 4(3): 359–373.
- _____. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84: 191–215.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Bass, B. M. (1996). Is there universality in the full range model of leadership? *International Journal of Public Administration*, 19(6): 731–761.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Solider: The Relationship between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal*. 26(4): 587–595.
- Batson, C. D., and L. L., Shaw. (1991). Evidence for Altruism: Toward a Pluralism of Prosocial Motives. *Psychological Inquiry*, 2(2): 107–122.
- Bellé, Nicola. (2013). Experimental Evidence on the Relationship between Public Service Motivation and Job Performance. *Public Administration review*, 73(1): 143–153.
- Bouckaert, G. (2001). Pride and Performance in Public Service: Some Patterns of Analysis. *International Review of Administrative Sciences*, 67(1): 15–27.
- Bowling, N. A., K. J. Eschleman, Q. Wang, C. Kirkendall, and G. Alarcon(2010), A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601–626.
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: what's the difference? *Journal of management studies*, 39(1): 97–122.
- Bozeman, B. (2007). *Public Values and Public Interest*. Washington: Georgetown University Press.
- _____. (2000). *Bureaucracy and Red Tape*. Upper Saddle River,

NJ: Prentice Hall.

- _____. (1987). All organizations are public: Bridging public and private organizational theories. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bozeman, B., & Bretschneider, S. (1994). The “publicness puzzle” in organization theory: A test of alternative explanations of differences between public and private organizations. *Journal of public administration research and theory*, 4(2): 197–224.
- Bozeman, B., & Su, X. (2015). Public service motivation concepts and theory: A critique. *Public Administration Review*, 75(5), 700–710.
- Bozeman, Barry, & Xuhong Su. (2015). Public Service Motivation Concepts and Theory: A Critique. *Public Administration Review*, 75(5): 700–710.
- Brewer, Gene A. (2011). A Symposium on Public Service Motivation: Expanding the Frontiers of Theory and Empirical Research. *Review of Public Personnel Administration*, 31(1): 3–9.
- _____. (2008). Employee and Organizational Performance. In James L. Perry & Annie Hondeghem eds., *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, 136–156. Oxford: Oxford University Press.
- _____. (2003). Building Social Capital: Civic Attitudes and Behavior of Public Servants. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13(1): 5–26.
- _____. (2002). Public Service Motivation: Theory, Evidence, and Prospects for Research. Paper prepared for delivery at the Annual Meeting of the American Political Science Association, Boston, Massachusetts, August 29–September 1, 2002.
- Brewer, Gene A., Adrian Ritz, & Wouter Vandenabeele. (2012). Introduction to a Symposium on Public Service Motivation: An International Sampling of Research. *International Journal of Public*

- Administration*, 35(1): 1–4.
- Brewer, Gene A., & Sally Coleman Selden. (1998). Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3): 413–439.
- Brewer, Gene A., Sally Coleman Selden, & Rex L. Facer II. (2000). Individual Conceptions of Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 60(3): 254–264.
- Bright, L. (2011). Does Public Service Motivation Affect the Occupation Choices of Public Employees? *Public Personnel Management*, 40(1): 11–24.
- _____. (2008). Does Public Service Motivation Really Make a Difference on The Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees? *American Review of Public Administration*, 38(2): 149–166.
- _____. (2007). Does Person–Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees? *Review of Public Personnel Administration*, 27(4): 361–379.
- _____. (2005). Public employees with high levels of public service motivation: Who are they, where are they, and what do they want?. *Review of Public Personnel Administration*, 25(2): 138–154.
- Burns, J. M. (1978). leadership. NY.
- Buurman, Margaretha, J. Delfgaauwa, R. Dur, & S. Vanden Bossche. (2012). Public Sector Employees: Risk Averse and Altruistic? *Journal of conomic Behavior & Organization*, 83: 279–291.
- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel review*, 36(3): 356–377.

- _____. (2006). Towards Developing an Organizational Commitment–Public Service Motivation Model for the Maltese Public Service Employees. *Public Policy and Administration*, 21(1): 63–83.
- Campbell, J. W. (2018). Felt Responsibility for Change in Public Organizations: General and Sector–Specific Paths. *Public Management Review*, 20(2): 232–253.
- Caplan, R. D. (1987). Person–Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3): 248–267.
- Carpenter, J., Doverspike, D., & Miguel R. F. (2012). Public Service Motivation as a Predictor of Attraction to the Public Sector. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 509–523.
- Castaing, S. (2006). The Effects of Psychological Contract Fulfillment and Public Service Motivation on Organizational Commitment in the French Civil Service. *Public Policy and Administration*, 21(1): 84–98.
- Chao, G. T., Anne M. O’Leary–Kelly, Samantha Wolf, Howard J. Klein, & Philip D. Gardner. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5): 730–743.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person–organization fit. *Academy of management Review*, 14(3): 333–349.
- Choi, D. L. (2004). Public Service Motivation and Ethical Conduct. *International Review of Public Administration*, 8(2): 99–106.
- Christensen, R. K., Paarlberg, L., & Perry, J. (2017). Public Service Motivation Research: Lessons for Practice. *Public Administration Review*, 77(4): 529–542.

- Christensen, R. K., & Wright, B. E. (2011). The effects of public service motivation on job choice decisions: Disentangling the contributions of person-organization fit and person-job fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(4): 723-743.
- Clerkin, R. M., & Jerrell D. Cogburn. (2012). The Dimensions of Public Service Motivation and Sector Work Preferences. *Review of Public Personnel Administration*, 32(3): 209-235.
- Coursey, D. H., Brudney, J. L., Perry, J. L. & Littlepage, L.. (2008). Measurement Questions in Public Service Motivation: Construct Formation and Nomological Distinctiveness and Explanatory Power for Volunteering Activities. Paper presented at the Minnowbrook III Conference, August 29- 31, Lake Placid, NY.
- Crewson, P. E. (1997). Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of public administration research and theory*, 7(4): 499-518.
- Davis, R. (2010). The ABCs of Public Service Motivation: Altruism, Behavior, and Compensation. *JPART*, 20: 887-897.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, N.Y.: Plenum.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2007). *The new public service: Serving, not steering*. New York: ME Sharpe.
- Denhardt, R. B. (2004). *Theories of public organization*. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York, NY: Collier Books. 박철환 역(2002). *경험과 교육*. 서울: 문음사.
- Downs, A. (1967). *Inside Bureaucracy*. Boston: Little, Brown.
- Edward, J. R. (1991), Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In Cary L. Cooper & Ivan

- T. Robertson eds., *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 6, 283–357. Oxford, UK: John Wiley & Sons.
- Ellickson, M. C., & K. Logsdon. (2001). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *State and Local Government Review*, 33(3): 173–184.
- Engeström, Y. (2015). *Learning by expanding* (2nd ed.). New York: Cambridge University Press.
- Feldman, Daniel C. (1976). A Contingency Theory of Socialization, *Administration Science Quarterly*, 21: 433–452.
- Feldman, Daniel C. and J. M. Brett, (1983). Coping with New Jobs: A Comparative Study of New Hires and Job Changers, *Academy of Management Journal*, 26(2): 258–272.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational Socialization: An Integrative Review, in K. M. Rowland and G. R. Ferris(eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4(Greenwich, CT: JAI Press, 1986), 101–146.
- Francois, P. (2000). ‘Public service motivation’ as an argument for government provision. *Journal of Public Economics*, 78(3): 275–299.
- Frank, S. A., & Gregory B. Lewis. (2004). Government employees: Working hard or hardly working? *American Review of public administration*, 34(1): 36–51.
- Frederickson, H. G., Smith, K. B., Larimer, C. W., & Licari, M. (2015). *The public administration theory primer*.
- Gabris, G. T., & Simo, G. (1995). Public sector motivation as an independent variable affecting career decisions. *Public personnel management*, 24(1): 33–51.
- Giauque, D., Anderfuhren–Biget, S., & Varone, F. (2013). HRM

- practices, intrinsic motivators, and organizational performance in the public sector. *Public Personnel Management*, 42(2): 123–150.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183–211.
- Gould-Williams, J. S. (2016). Managers' Motives for Investing in HR Practices and Their Implications for Public Service Motivation: A Theoretical Perspective. *International Journal of Manpower*, 37(5): 764–776.
- Grant, A. M. (2008). Employees Without a Cause: The Motivational Effects of Prosocial Impact in Public Service. *International Public Management Journal*, 11(1): 48–66.
- Hall, P. A., & Taylor, R. C. (1996). Political science and the three new institutionalisms. *Political studies*, 44(5): 936–957.
- Han, Y. (2018). Is Public Service Motivation Changeable? Integrative Modeling with Goal-Setting Theory. *International Journal of Public Administration*, 41(3): 216–225.
- Hansen, M. B. (2009). Antecedents of Public Service Motivation: The Case of Danish Municipal Managers. Paper presented at the 2009 International Public Service Motivation Research Conference in Bloomington, Indiana, June 7–10, 2009.
- Harmon, M. M., & Mayer, R. T. (1986). *Organization theory for public administration*. Boston: Little, Brown.
- Hebden, J. E. (1986). Adopting an Organization's Culture: The Socialization of Graduate Trainees. *Organizational Dynamics* (Summer 1986), 54–72.
- Herzberg, Frederic., Bernard Mausner., & Barbara Bloch Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

- Hoffman, B. J., & D. J. Woehr. (2006). A Quantitative Review of the Relationship Between Person–Organization Fit and Behavioral Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 389–399.
- Hofstede, G., (2001). *Culture’s Consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage.
- Holt, S. B. (2018). For Those Who Care: The Effect of Public Service Motivation on Sector Selection. *Public Administration Review*, 78(3): 457–471.
- Houston, D. J. (2006). “Walking the walk” of public service motivation: Public employees and charitable gifts of time, blood, and money. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 16(1), 67–86.
- _____. (2000). Public–service motivation: A multivariate test. *Journal of public administration research and theory*, 10(4): 713–728.
- Immergut, E. M. (1998). The theoretical core of the new institutionalism. *Politics & Society*, 26(1), 5–34.
- Jacobson, W. S., (2011). Creating a Motivated Workforce: How Organizations can Enhance and Develop Public Service Motivation (PSM). *Public Personnel Management*, 40(3): 215–238.
- Jarvis, P. (1992). *Paradoxes of learning: On becoming an individual in society*. SanFrancisco: Jossey–Bass.
- Jørgensen, T. B., and Berry Bozeman, (2007). Public Values: An Inventory. *Administration & Society*, 39(3): 354–381.
- Judge, T. A., S. Parker, A. E. Colbert, D. Heller, & R. Ilies. (2001). Job Satisfaction: A Cross–Cultural Review. In Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, & Chockalingam Viswesvaran eds., *Handbook of Industrial, Work and Organizational*

- Psychology*, Vol. 2, 25–52. London: Sage.
- Jung, C. S., & Rainey, H. G. (2011). Organizational goal characteristics and public duty motivation in US federal agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 31(1): 28–47.
- Jurkiewicz, C. J., Massey, T. K, Jr., & Brown, R. G. (1998). Motivation in Public and Private Organizations. *Public Productivity and Management Review*. 21: 230–250.
- Kim, S. M. (2021). Education and Public Service Motivation: A Longitudinal Study of High School Graduates. *Public Administration Review*, 81(2): 260–272.
- _____. (2018). Public Service Motivation, Organizational Social Capital, and Knowledge Sharing in the Korean Public Sector. *Public Performance & Management Review*, 41(1): 130–151.
- _____. (2017a). Comparison of a Multidimensional to a Unidimensional Measure of Public Service Motivation: Predicting Work Attitudes. *international Journal of Public Administration*, 40(6), 504–515.
- _____. (2017b). National culture and public service motivation: investigating the relationship using Hofstede’s five cultural dimensions. *International Review of Administrative Sciences*, 83(1S): 23–40.
- _____. (2017c). Developing an Item Pool and Testing Measurement Invariance for Measuring Public Service Motivation in Korea. *International Review of Public Administration*, 22(3): 231–244.
- _____. (2011). Testing a Revised Measure of Public Service Motivation: Reflective versus Formative Specification. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(3): 521–546.
- _____. (2009a). Revising Perry's measurement scale of public service motivation. *The American Review of Public Administration*,

39(2): 149–163.

- _____. (2009b). Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea: A Research Note. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(4): 839–851.
- _____. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International journal of manpower*, 27(8): 722–740.
- _____. (2005). Individual-Level Factors and Organizational Performance in Government Organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2): 245–261.
- Kim, S. M., & Vandenberg, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public administration review*, 70(5) : 701–709.
- Kim, S. M., Vandenberg, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Desmarais, C., Koumenta, M., Leisink, P., & Liu, B. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1): 79–102.
- Kjeldsen, A. M. (2012). Sector and occupational differences in public service motivation: A qualitative study. *International Journal of Public Administration*, 35(1): 58–69.
- Kjeldsen, A. M., & Jacobsen, C. B. (2012). Public service motivation and employment sector: attraction or socialization? *Journal of Public Administration Research and Theory*: 39.
- Knoke, D., & Wright-Isak, C. (1982). Individual motives and organizational incentive systems. *Research in the Sociology of Organizations*, 1(2): 209–254.

- Kristof, A. L. (1996). Person organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1): 1-49.
- 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.
- Larson, E. W., & C. V. Fukami. (1984). Relationships between Worker Behavior and Commitment to the Organization and Union. *Academy of Management Proceedings*, 34:222-226.
- Lawler, E. E., III. (1971). Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological Review. New York: McGraw-Hill.
- Lee, G., & Choi, D. L. (2016). Does public service motivation influence the college students' intention to work in the public sector? Evidence from Korea. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 145-163.
- Lee, Myoung Jin. (2010). Developing the Concept of Public Service Motivation: Universal human motivation versus public sector's unique characteristics. 2010년 한국행정학회 추계국제학술대회 발표 논문.
- Lee, Y. J., & Wilkins, V. M. (2011). More similarities or more differences? Comparing public and nonprofit managers' job motivations. *Public Administration Review*, 71(1), 45-56.
- Leisink, P., & Steijn, B. (2008). Recruitment, attraction, and selection. In J. L. Perry & A. Hondeghem (Eds.), *Motivation in public management: The call of public service* (pp. 118-135). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government? *Public administration review*, 62(4): 395-404.

- Light, P. C. (2002). The Content of Their Character: The State of Nonprofit Workforces. *The Nonprofit Quarterly*, 9(3): 6-16.
- Liu, B., Hui, C., Hu, J., Yang, W., & Yu, X. (2011). How well can public service motivation connect with occupational intention? *International Review of Administrative Sciences*, 77(1): 191-211.
- Liu, B., N. Tang, & X. Zhu. (2008). Public Service Motivation and Job Satisfaction in China: An Investigation of Generalizability and Instrumentality. *International Journal of Manpower*, 29(8): 684-699.
- Locke, E. A., (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Marvin D. Dunnette ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1343. Chicago: Rand McNally.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public administration review*, 66(4): 605-618.
- Maanen, J. Van., and E. H. Schein, (1979). Towards a Theory of Organizational Socialization. in B. M. Staw(ed.), *Research in Organizational Behavior*, 1 (Greenwich, Conn: JAI Press): 236-252.
- Maesschalck, Jeroen, Z. Van der Wal, & L. Huberts. (2008). Public Service Motivation and Ethical Conduct. In James L. Perry & Annie Hondeghem eds., *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, 157-176. Oxford: Oxford University Press.
- March, J. G. (1984). The New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life. *American Political Science Review*, 78(3): 734-749.
- March, J. G., & Olsen, J. P. (2006). Elaborating the “new institutionalism”. *The Oxford handbook of political institutions*, 5: 3-20.

- _____. (2004). The logic of appropriateness. In R. E. Goodin (Ed.), *The Oxford Handbook of Political Science*: 479–497.
- _____. (1996). Institutional perspectives on political institutions. *Governance*, 9(3): 247–264.
- _____. (1995). *Democratic governance*. New York: Free Press.
- _____. (1989). *Rediscovering institutions*. New York: Free Press.
- Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3): 709–734.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment: *Human Resource Management Review*, 1(1): 61–98.
- Meyer, J. P., N. J. Allen, and C. A. Smith. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extensions and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538–551.
- Meyer, J. P., & L. Herscovitch. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3): 299–326.
- Meyer, R., & Hammerschmid, G. (2006). Public management reform: An identity project. *Public policy and administration*, 21(1), 99–115.
- Meyer, R. E., Isabell, E. P., Höllerer, M. A., & Hammerschmid, G. (2014). Of bureaucrats and passionate public managers: Institutional logics, executive identities, and public service motivation. *Public Administration*, 92(4): 861–885.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between Organizational Justice and

- Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*. 76(6): 845–855.
- Mortimer, J. T., & Simmons, R. G. (1978). Adult Socialization. *Annual Review of Sociology*, 4: 21–54.
- Mosher, F. C. (1968). Democracy and the public service. New York: Oxford University Press.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public administration review*, 67(1): 40–53.
- Murray, M. A. (1975). Comparing public and private management: An exploratory essay. *Public Administration Review*: 364–371.
- 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.
- Noblet, A. J., & J. J. Rodwell. (2009) Integrating Job Stress and Social Exchange Theories to Predict Employee Strain in Reformed Public Sector Contexts. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(3): 555–578.
- Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*. 12(1): 43–72.
- _____. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: Good Soldiers Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 74(1): 157–164.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and

- consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of educational psychology*, 86(2): 193–203.
- Palma, R.(2016). Public Service Motivation and Employee Outcomes in the Italian Public Sector. Testing and Mediating Effect of Person–Organization Fit. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 11(2): 1–16.
- Pandey, S. K., & Stazyk, E. C. (2008). Antecedents and correlates of public service motivation. In J. L. Perry & A. Hondeghem (Eds.), *Motivation in public management: The call of public service* (pp. 101–117). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Pandey, S. K., Wright, B. E., & Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organizations: Testing a preliminary model. *International Public Management Journal*, 11(1): 89–108.
- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2008). Leadership and public service motivation in US federal agencies. *International public management journal*, 11(1): 109–142.
- _____. (2007). Antecedents, Mediators, and Consequences of Affective, Normative, and Continuance Commitment: Empirical Effects of Commitment Effects in Federal Agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 27(3): 197–226.
- Perry, J. L. (2014). The Motivational Basis of Public Service: Foundations for the Third Wave of Research. *Asian Pacific Journal of Public Administration*. 36(1): 34–47.
- _____. (2000). Bringing society in: Toward a theory of public-service motivation. *Journal of public administration*

- research and theory*, 10(2): 471–488.
- _____. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of public administration research and theory*, 7(2): 181–197.
- _____. (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., Brudney, J. L., Coursey, D., & Littlepage, L. (2008). What drives morally committed citizens? A study of the antecedents of public service motivation. *Public administration review*, 68(3): 445–458.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in public management: The call of public service*. Demand: Oxford University Press.
- 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., & Rainey, H. G. (1988). The public–private distinction in organization theory: A critique and research strategy. *Academy of management review*, 13(2): 182–201.
- Perry, J. L. & Vandenaveele, W. (2015). Public Service Motivation Research: Achievement, Challenge, and Future Directions. *Public Administration Review*. 75(5): 692–699.
- _____. (2008). Behavioral dynamics: Institutions, identities, and self–regulation. In J. L. Perry & A. Hondeghem (Eds.), *Motivation in public management: The call of public service* (pp. 56–79). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public administration review*: 367–373.

- Pesch, U. (2008). The publicness of public administration. *Administration & Society*, 40(2): 170–193.
- _____. (2005). The predicaments of publicness: An inquiry into the conceptual ambiguity of public administration. Delft: Eburon Academic Publishers.
- Peters, B. G. (2011). Institutional theory in political science: the new institutionalism: *Bloomsbury Publishing USA*.
- Pierce J. L. & D. G. Gardener(2004), Self-esteem within the work and organizational context: a review of the organizational-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591–622.
- Pierce, J. L., D. G. Gardner, L. L. Cummings, and R. B. Dunham(1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648.
- Piliavin, J. A., and Hong-Wen Charng. (1990). Altruism: A Review of Recent Theory and Research. *Annual Review of Sociology*, 16: 27–65.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 26(3): 513–563.
- Posner, B. Z., & Schmidt, W. H. (1982). What kind of people enter the public and private sectors? An updated comparison of perceptions, stereotypes, and values. *Human Resource Management*, 21(2): 35.
- Potipiroon, W., & Ford, M.T. (2017). Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership. *Public Personnel Management*. 46(3): 211–238.

- Quratulain, S., & Khan, A. K. (2015). Red tape, resigned satisfaction, public service motivation, and negative employee attitudes and behaviors: Testing a model of moderated mediation. *Review of Public Personnel Administration*, 35(4): 307–332.
- Rainey, H. G. (2009). Understanding and managing public organizations. *San Francisco, CA: Jossey-Bass*.
- _____. (2000). Work motivation. *Handbook of organizational behavior 2th.. New York: Marcel Dekker, Inc: 19–42*.
- _____. (1982). Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic. *The American Review of Public Administration*, 16(4): 288–302.
- 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.
- Reeve, J. & Deci, E. L. (1996). Elements of the Competitive Situation that Affect Intrinsic Motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(1): 24–33.
- Ritz, A. (2009). Public Service Motivation and Organizational Performance in Swiss Federal Government. *International Review of Administrative Sciences*. 75(1): 53–78.
- Ritz, A., & Brewer, G. A. (2013). Does societal culture affect public service motivation? Evidence of sub-national differences in Switzerland. *International Public Management Journal*, 16(2): 224–251.
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414–426.
- Ritz, A., & Christian Waldner. (2011). Competing for Future Leaders: A Study of Attractiveness of Public Sector Organizations to Potential

- Job Applicants. *Review of Public Personnel Administration*, 31(3): 291–316.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1): 54–67.
- Svara, J. (2007). *The Ethics Primer for Public Administrators in Government and Nonprofit Organizations*. Sudbury: Jones and Bartlett Publishers.
- Sayre, W. S. (1958). Premises of public administration: Past and emerging. *Public Administration Review*, 18(2): 102–105.
- Schmidt, A. M. & DeShon, R. P. (2010). The moderating effects of performance ambiguity on the relationship between self-efficacy and performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(3): 572–581.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3): 437–453.
- Schneider, B., GOLDSTIEIN, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel psychology*, 48(4), 747–773.
- Scott, P. G., & Falcone, S. (1998). Comparing Public and Private Organizations An Exploratory Analysis of Three Frameworks. *The American Review of Public Administration*, 28(2): 126–145.
- Scott, P. G., & Sanjay K. Pandey. (2005). Red Tape and Public Service Motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 25: 155–180.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3): 580–607.
- Schott, C., & Pronk, J. L. J. (2014). Investigating and Explaining the Organizational Antecedents of PSM. *In Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 2(1): 28–56.

- Schott, C., van Kleef, D. D., & Steen, T. (2015). What does it mean and imply to be public service motivated? *The American Review of Public Administration*, 45(6), 689–707.
- Sekiguchi, T. (2004). Person–organization fit and person–job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6): 179–196.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism "old" and "new". *Administrative Science Quarterly*, 270–277.
- Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68(4): 653–663.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction*. Thousand Oaks: Sage.
- Staats, E. B. (1988). Public Service and the Public Interest. *Public Administration Review*. 48: 601–605.
- Stackman, R. W., Connor, P. E., & Becker, B. W. (2006). Sectoral ethos: An investigation of the personal values systems of female and male managers in the public and private sectors. *Journal of public administration research and theory*, 16(4): 577–597.
- Steen, T. (2008). Not a government monopoly: The private, nonprofit, and voluntary sectors. In J. L. Perry & A. Hondeghem (Eds.), *Motivation in public management: The call of public service* (pp. 203–222). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Steijn, B. (2008). Person–environment fit and public service motivation. *International public management journal*, 11(1): 13–27.
- _____. (2004). Human Resource Management and Job Satisfaction in the Dutch Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 24(1): 291–303.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. (2011). 핵심조직행동론. 번역: 김광점, 박노윤, 설현도. 시그 마프레스. 11판.

- Taylor, J. (2010). Public Service Motivation, Civil Attitudes and Actions of Public, Nonprofit and Private Sector Employees. *Public Administration*, 88(4): 1083 –1098.
- _____. (2008). Organizational influences, public service motivation and work outcomes: An Australian study. *International Public Management Journal*, 11(1): 67–88.
- _____. (2007). The Impact of Public Service Motives on Work Outcomes in Australia: A Comparative Multi-Dimensional Analysis. *Public Administration*, 85(4): 931–959.
- Taylor, J., & J. H. Westover. (2011). Job Satisfaction in the Public Service: The Effects of Public Service Motivation, Workplace Attributes and Work Relations. *Public Management Review*, 545–556.
- Tschirhart, M., Reed, K. K., Freeman, S. J., & Anker, A. L. (2008). Is the grass greener? Sector shifting and choice of sector by MPA and MBA graduates. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 37(4): 668–688.
- Thomas, K. W. (2000). *Intrinsic Motivation at Work*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Vandenabeele, W. (2014). Explaining public service motivation: The role of leadership and basic needs satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 34(2): 153–173.
- _____. (2010). Who wants to deliver public service? Do institutional antecedents of public service motivation provide an answer? *Review of public personnel administration*, 31(1): 87–107.
- _____. (2009). The Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Self-Reported Performance: More Robust Evidence of the PSM-performance Relationship.

- International Review of Administration Sciences*, 75(1): 11–34.
- _____. (2008a). Government calling: Public service motivation as an element in selecting government as an employer of choice. *Public administration*, 86(4): 1089–1105.
- _____. (2008b). Development of a Public Service Motivation Measurement Scale: Corroborating and Extending Perry's Measurement Instrument. *International Public Management Journal*. 11: 143–167.
- _____. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public management review*, 9(4): 545–556.
- Vandenabeele, W., Ritz, A., & Neumann, O. (2018). Public Service Motivation: State of the Art and Conceptual Cleanup. In *The Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe* (pp. 261–278). Palgrave Macmillan, London.
- Vandenabeele, W., & Van de Walle, S. (2008). International differences in public service motivation: Comparing regions across the world. In J. L. Perry & A. Hondeghem (Eds.), *Motivation in public management: The call of public service* (pp. 223–244). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Van der Wal, Z. (2015). “All quiet on the non-Western front?” A review of public service motivation scholarship in non-Western contexts. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 37(2), 69–86.
- Van Maanen, J., & Schein, E. (1979). Toward a Theory of Organizational Socialization. In Cummings, L.L. and Staw, B., Editors, 1979. *Research in Organizational Behavior*, 1. Greenwich, CT: JAI Press.
- Verquer, M. L., Terry A. Beehr, and S. H. Wagner. (2003). A Meta-Analysis of Relations between Person-Organization Fit

- Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 473–489.
- Vinzant, J. C. (1998) Where Values Collide: Motivation and Role Conflict in Child and Adult Protective Services. *American Review of Public Administration*, 28(4): 347–366.
- Vogel, D., & Kroll, A. (2016). The stability and change of PSM-related values across time: Testing theoretical expectations against panel data. *International Public Management Journal*, 19(1), 53–77.
- Vogel, F.(2016). Human Resource Management(HRM) and Public Service Motivation(PSM): Where Are We, and Where Do We go from Here? *International Journal of Manpower*, 37(5): 746–763.
- Wamsley, G. L., & Zald, M. N. (1973). The political economy of public organizations. *Public Administration Review*: 62–73.
- Ward, K. D. (2014). Cultivating public service motivation through AmeriCorps service: A longitudinal study. *Public Administration Review*, 74(1), 114–125.
- Westover, J. H., & J. Taylor. (2010). International Differences in Job Satisfaction: The Effects of Public Service Motivation, Rewards, and Work Relations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(8): 811–828.
- Wise, Lois. R. (2004). Bureaucratic Posture on The Need for A Composite Theory of Bureaucratic Behavior. *Public Administration Review*. 64(6): 669–680.
- _____. (2000). The Public Service Culture.” In Richard J. Stillman II (ed.), *Public Administration Concepts and Cases*, 7th ed., 342–353. Boston: Houghton Mifflin.
- Wittmer, D. (1991). Serving the people or serving for pay: Reward preferences among government, hybrid sector, and business managers. *Public Productivity & Management Review*: 369–383.
- Wright, B. E. (2008). Methodological Challenges Associated with Public

- Service Motivation Research. In *Motivation in Public Management*, edited by James L. Perry and Annie Hondeghem, 80–98. Oxford: Oxford University Press.
- _____. (2007). Public Service and Motivation: Does Mission Matter? *Public Administration Review*, 67(1): 54–63.
- _____. (2004). The Role of Work Context in Work Motivation: A Public Sector Application of Goal and Social Cognition Theories. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14(1): 59–78.
- Wright, B. E., & Christensen, R. K. (2010). Public service motivation: A test of the job attraction–selection–attrition model. *International Public Management Journal*, 13(2): 155–176.
- Wright, B. E., 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., & Grant, A. M. (2010). Unanswered questions about public service motivation: Designing research to address key issues of emergence and effects. *Public administration review*, 70(5), 691–700.
- Wright, B. E., Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2012). Pulling the levers: Transformational leadership, public service motivation, and mission valence. *Public Administration Review*, 72(2): 206–215.
- Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2008). Public Service Motivation and the Assumption of Person–Organization Fit: Testing the Mediating Effect of Value Congruence. *Administration & Society*, 40(5): 502–521.

3. 인터뷰 자료

김성욱 (주)세스코 지사팀장 인터뷰, 2021.

김순오 캐나다 밴쿠버 뉴젠회계사무소 대표이사 인터뷰, 2021.

김형준 (주)세스코 지사파트장 인터뷰, 2021.

신승윤 (주)세스코 지사파트장 인터뷰, 2021.

심광보 (주)오토만 대표이사 인터뷰, 2021.

임재성 (주)세스코 지사매니저 인터뷰, 2021.

코로나-19 재난시기 방역활동 종사자의 공공봉사동기 연구에 대한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 귀한 시간을 내어 주시어 진심으로 감사드립니다.

본 설문조사는 「코로나-19 재난시기 방역활동 종사자의 공공봉사동기 연구」를 목적으로, 박사학위논문 작성을 위한 자료 수집을 위하여 작성되었습니다.

조사를 통해 수집된 자료는 통계법 제13조 규정에 의거하여, 오직 학술적인 통계 목적으로만 사용될 것을 약속드립니다.

본 설문에 응답해 주신다면 연구를 가능하게 하는 귀중한 자료로 활용하겠습니다.

늘 건강과 행복이 충만하시길 기원하며, 귀하의 도움과 호의에 깊은 감사를 드리며 성실한 답변을 부탁드립니다.

흔쾌히 설문에 답해 주신데 대해 다시 한 번 진심으로 감사의 말씀을 올립니다.

2022년 3월 일

연구자 : 장규완 (한성대학교 대학원 행정학과 박사과정)

지도교수 : 정진택 교수 (한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원장)

H.P : 010-2140-9494 E-mail : jjanggaya@hanmail.net

항 목		전혀 그렇 지않 다	약간 아니 다	그저 그렇 다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 지역사회에 도움을 주는 활동에 참여하는 사람들을 존경한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 사회문제를 해결하려는 활동에 동참하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
3	의미 있는 공공봉사는 나에게 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 공공선(公共善)을 위해 기여하는 것은 중요하다.	①	②	③	④	⑤
5	시민에게 동등한 기회를 제공하는 것은 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
6	시민들이 행정서비스가 지속적으로 제공될 것이라고 믿는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
7	공공정책을 만들 때에는 미래세대의 이익도 고려하는게 중요하다.	①	②	③	④	⑤
8	윤리적으로 행동하는 것은 직장인에게 필수적이다.	①	②	③	④	⑤
9	사회적 약자의 어려운 처지를 보면 동정심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
10	어려움에 직면한 사람들을 보면 안타까운 마음이 든다.	①	②	③	④	⑤
11	부당하게 대우받는 사람들을 보면 매우 화가 난다.	①	②	③	④	⑤
12	다른 사람들의 복지를 고려하는 것이 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤
13	사회를 위해 나 자신의 희생을 감수할 준비가 되어 있다.	①	②	③	④	⑤
14	나 자신보다 시민으로서의 의무를 우선시 해야 한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 사회를 위해 개인적인 손실도 기꺼이 수용할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
16	비록 내가 비용을 지불하게 되더라도, 가난한 사람들을 돕기 위한 좋은 계획에 찬성한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅱ. 일반사회화(종교활동 및 봉사경험)에 대한 측정입니다.

해당하는 번호 위에 ✓표를 하여 주십시오. 무응답이 없도록 가장 근접한 곳에 ✓표를 해 주십시오.

항 목		전혀 그렇 잖� 다	약간 아니 다	그저 그렇 다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 내 종교 관련 활동에 적극적으로 참여해 왔다 (무교의 경우는 ①에 ✓표)	①	②	③	④	⑤
2	나는 종교행사에 자주 참여해 왔다 (무교의 경우는 ①에 ✓표)	①	②	③	④	⑤
3	학창시절 나는 남을 돕는 일에 열심이었다	①	②	③	④	⑤
4	학창시절 나는 다른 사람들에 비해 남을 돕는데 많은 시간을 투자했다	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 조직사회화(직장경험, 조직목표와 사명감, 자기효능감, 자긍심, 내재적·외재적 보상)에 대한 측정입니다. 해당하는 번호 위에 ✓표를 하여 주십시오. 무응답이 없도록 가장 근접한 곳에 ✓표를 해 주십시오.

항 목		전혀 그렇 잖� 다	약간 아니 다	그저 그렇 다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 다른 동료들에 비해 직장인으로서 남을 도움 기회가 많았다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 다른 동료들에 비해 불쌍한 사람들을 돕는데 많은 시간을 보냈다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 업무는 내가 생각했던 직업적인 목표와 일치한다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 수행하는 업무는 내 자신에게 매우 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 직무를 수행하면서 의욕과 성취감을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 담당업무에 기대되는 성과를 달성하고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 담당업무 성과를 위해 책임을 충실히 완수한다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 담당업무와 관련되어 있는 조직 및 타 기관, 이해관계자로 부터 요구되는 성과를 달성하고 있다.	①	②	③	④	⑤

9	나는 조직에서 중요한 사람이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 조직에서 나의 영향력이 비중 있게 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 조직에서 하나의 중요한 부분을 차지한다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 조직에서 신뢰를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	내가 맡은 직무는 나의 기술과 능력을 발휘하기에 적합하다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 업무수행에 필요한 권한을 부여받고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 직장 동료로부터 인정을 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 직장 상사로부터 내 업무에 대해 좋은 평가를 받고 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 직장에서 노력한만큼 적절한 보상(근무평정, 승진 등)을 받고 있다	①	②	③	④	⑤
18	나는 지금 받고 있는 보수에 만족한다	①	②	③	④	⑤
19	나는 현 직장의 신분보장에 만족한다	①	②	③	④	⑤

IV. 조직사회화(조직문화, 리더십, 혁신지원근무환경)에 대한
 측정입니다. 해당하는 번호 위에 ✓표를 하여 주십시오.
 무응답이 없도록 가장 근접한 곳에 ✓표를 해 주십시오.

항 목		전혀 그렇 지않 다	약간 아니 다	그저 그렇 다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1	우리조직은 항상 나를 공정하게 대우하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리조직이 정한 조직 구성원들의 이해관계에 관련된 방침의 결과와 조치는 믿고 따를 만하다.	①	②	③	④	⑤
3	우리조직은 부서원들간에 업무 및 문제해결을 위한 상하간, 직원간 의사소통이 원활하다.	①	②	③	④	⑤
4	우리조직에서는 직원들의 의견이 존중되고 적절하게	①	②	③	④	⑤

	받아들여 진다.					
5	나의 상사는 목표가 달성될 경우 내가 받게 될 보상과 이익에 대해 잘 이해시켜 준다	①	②	③	④	⑤
6	나의 상사는 업무성과에 따른 보상과 이익을 얻기 위해 내가 어떻게 해야 하는지를 구체적으로 알려준다	①	②	③	④	⑤
7	나의 상사는 내가 미래에 지향해야 할 확고한 비전을 제시해 준다	①	②	③	④	⑤
8	나의 상사는 내가 열심히 일할 수 있도록 동기를 부여한다	①	②	③	④	⑤
9	나의 상사는 내가 새로운 시각에서 업무를 수행할 수 있도록 장려한다	①	②	③	④	⑤
10	나의 상사는 내 자신을 스스로 개발해 나가도록 도와준다	①	②	③	④	⑤
11	우리조직은 혁신적인 아이디어와 창의적인 사고를 존중한다.	①	②	③	④	⑤
12	우리조직은 업무처리의 비능률적인 요소를 줄이려는 시도가 호응을 받는다.	①	②	③	④	⑤
13	우리조직의 구성원들은 창의적이고 모험적이다.	①	②	③	④	⑤
14	우리조직은 새로운 방법을 모색하고 실행하는데 기꺼이 위험을 감수한다.	①	②	③	④	⑤
15	우리조직은 능률 향상과 공공서비스의 개선 노력을 적극 장려한다.	①	②	③	④	⑤
16	우리조직은 업무환경이 바뀌게 되면 새로운 업무의 수행에 적합한 제반 절차와 조직운동을 신속하게 조정한다.	①	②	③	④	⑤

V. 코로나-19(생활방역)에 대한 측정입니다. 해당하는 번호 위에
 ✓표를 하여 주십시오. 무응답이 없도록 가장 근접한 곳에
 ✓표를 해 주십시오.

항 목		전혀 그렇 잖� 다	약간 아니 다	그저 그렇 다	약간 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 사적모임 자제 등 정부의 사회적 거리두기 를 잘 실천하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 마스크 착용을 잘 실천하고 있다.	①	②	③	④	⑤

3	나는 손씻기를 잘 실천하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4	나는(우리는) 사무공간에 주기적으로 소독(또는 환기)를 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 정부의 백신접종에 잘 동참하고 있다.	①	②	③	④	⑤

VI. 인구통계학적 요인에 관한 측정입니다.
 해당하는 번호 위에 ✓표를 하여 주십시오. 무응답이 없도록
 가장 근접한 곳에 ✓표를 해 주십시오.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ①남 ②여

2. 귀하의 연령대는 어떻게 됩니까?

- ①20대 ②30대 ③40대 ④50대 이상

3. 귀하의 학력은 어떻게 되십니까?

- ①고졸 이하 ②전문대졸 ③대졸 ④대학원 이상

4. 귀하의 직업은 무엇입니까?

- ①공공부문(공무원, 공사, 공단) ②민간부문(회사원, 자영업)

5. 귀하의 업무는 무엇입니까?

- ①대민업무 또는 현장서비스 ②지원업무

6. 귀하의 재직기간은 얼마나 되십니까? (전직경험이 있으신 경우
 유사동종업으로의 전직은 합산하시기 바랍니다.)

- ①0~3년미만 ②3년이상~5년미만 ③5년이상~10년미만
 ④10년이상~15년미만 ⑤15년이상

♣ 끝까지 설문에 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다 ♣

ABSTRACT

A Study on the Factors Influencing Public Service Motivation of K-Quarantine workers -Focusing on the Socialization Factors-

Jang, Gue-Wan

Major in Public Policy

Dept. of Public Administration

The Graduate School

Hansung University

This study is on the Public Service Motivation of K-Quarantine workers during the COVID-19 disaster. Under the global pandemic situation of COVID-19, it was intended to empirically verify socialization factors affecting Public Service Motivation for public and private sector workers.

The dependent variable of the study was Public Service Motivation, and its sub-factors were set as attraction to public service, commitment to public values, compassion, and self-sacrifice, and the independent variables were set as general socialization factors and organizational socialization factors. General socialization put religious activities and volunteer experience as sub-factors, and organizational socialization was set as work experience, organizational goal and mission, self-efficacy,

pride, reward (internal and external), organizational culture (trust, communication), leadership (transactional, transformational), and innovation support working environment. In addition, the moderating variable was set as COVID-19 living quarantine (K-quarantine), and the control variable was set as demographic factors (gender, age, educational background, and tenure).

As a research method, variable derivatives, research models, and hypotheses were derived based on socialization factors, public service motives, and the theoretical basis for the K-Quarantine of COVID-19.

The survey was conducted on the motivation for public service by workers in quarantine activities during the COVID-19 disaster, targeting local governments (public sectors) in Seoul and private companies operating quarantine activities in the Seoul metropolitan area. In the case of the public sector, five local governments in Seoul Metropolitan Government conducted COVID-related public affairs for many departments, and in the case of the private sector, it was conducted for front-line field departments of five quarantine companies operating in Seoul and Gyeonggi Province (N=227; Public 115, Private 112). The SPSS statistical program was used for the collected data, and the significance level was set to 0.1. Through internal consistency analysis, reliability analysis through Cronbach's Alpha value and validity analysis using factor analysis were performed. Descriptive statistics for the dependent and independent variables were calculated using a 5-point Likert scale to calculate the mean, standard deviation, and minimum and maximum values. In addition, Pearson's simple correlation analysis was conducted to check whether multicollinearity occurred between independent variables. In addition, through multiple regression analysis and major factor analysis, the effect of socialization factors of K-Quarantine workers during the COVID-19 disaster on public service motivation was verified, and difference analysis was conducted between the public and private groups.

As a result of the analysis, first, it was found that demographic factors partially affected public service motivation. It was found that men had a positive (+) effect on public service motivation than women, and the older the age, the more positive (+) effect on public service motivation. In addition, it was found that public sector workers had a negative (-) effect on public service motivation. And then, it was found that education, field service occupation, and tenure did not affect public service motivation.

Second, it was found that general socialization factors and organizational socialization factors influenced public service motivation. Religious life, work experience, self-efficacy, internal compensation, and trust culture were found to have a positive (+) effect on public service motivation.

Third, the COVID-19 (living quarantine) factor was found to be partially significant as a moderating variable in the relationship between socialization factors and public service motivation. Among the COVID-19 (life quarantine) factors, private meeting restraint and mask wearing were found to have a significant positive moderating effect in the relationship between 'work experience' and public service motivation among organizational socialization factors, and hand washing and vaccination had a significant positive moderating effect. However, it was found that office space disinfection did not have a moderating effect in the relationship with public service motivation.

In addition, the public sector was identified as religious activity (B)=.081), self-efficacy (B)=.251), internal compensation (B)=.204), and the private sector as workplace experience (B=.240), internal compensation (B=.178), and trust culture (B=.136).

- PSM (public) = 1.960 + 0.081 (religious activity) + 0.251 (self-efficacy) + 0.204 (internal compensation)

- $PSM \text{ (private)} = 1.814 + 0.240 \text{ (work experience)} + 0.178 \text{ (internal compensation)} + 0.136 \text{ (trust culture)}$

Looking at the above analysis results, it was also found that general socialization and organizational socialization factors affect the formation of public service motives, and quarantine activities of public and private sector workers during disasters such as COVID-19. It is expected to contribute to the establishment of quarantine policies for infectious diseases that continue to emerge from SARS in 2003 and MERS in 2015 to COVID-19 in 2019, and further to the formation of a K-quarantine platform.

【keyword】 Public Service Motivation(PSM), socialization, general socialization, organizational socialization, COVID-19, life quarantine (K-quarantine), K-Quarantine workers, K-quarantine Platform