The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.21 No.2 (2017 Summer) http://dx.doi.org/10.20484/klog.21.2.8

공공봉사동기의 영향요인과 효과에 관한 연구: 정부출연기관 조직구성원을 중심으로

박 순 환* 이 병 철**

국문요약

본 연구는 공공봉사동기의 중요성을 인식하여 직무자율성과 혁신지원적 조직문화가 공공봉사동기와 직무열의 및 혁신행동에 미치는 영향과 공공봉사동기의 매개효과를 연구하였다. 선행연구들의 이론적 주장과 설명을 바탕으로 부분매개작용 모형이 제안되었다. 제안된 연구모형은 울산광역시에 소재한 공공기관 직원 248명의 응답을 표본으로 검증되었다. 연구결과, 직무자율성은 공공봉사동기와 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기와 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 공공봉사동기 역시 직무열의와 혁신행동에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 공공봉사동기가 매개작용을 한다는 가설이 입증되었다. 즉, 정부출연기관 조직구성원들의 직무자율성과 혁신지원적 조직문화는 직무열의와 혁신행동에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만 공공봉사동기를 통해서 직무열의와 혁신행동에 영향을 준다고 할 수 있다. 따라서 연구결과에 대한 논의에는 학계와 실무계를 위한 시사점과 본 연구의 한계 및 미래연구 방향을 포함하였다.

주제어: 직무자율성, 혁신지원적 조직문화, 공공봉사동기, 직무열의, 혁신행동, 매개작용

Ⅰ. 서론

최근 공공행정 부문에서 공공봉사동기가 주목을 받은 이유는 공공봉사동기의 수준이 향상될수록 조직구성원의 태도나 행태에 긍정적인 반면, 낮을수록 결근과 이직의도 등에 부정적인 행태가 증가하기 때문이다. 또한 공공봉사동기를 형성해주는 조직 내 직무 및 조직의 특성에 따라 공공봉사동기의 수준이 강화되거나 약화될 수 있다. 그러므로 공공봉사동기는 조직 전체에 큰 영향을 주는 변수라고 할 수 있다. 따라서 학자와 경영자들은 공공봉사동기에 영향을 미치는 변수와 효과에 대한 관심이 과거 그 어느 때 보다 증가하고 있다.

공공봉사동기에 대한 연구는 Perry & Wise(1990)가 공공봉사동기의 개념을 체계적으로 정립한 이후 현재에 이르기까지 다양한 변수를 통해 공공봉사동기의 이론을 축적하고 확대하여 왔다. 예

^{*} 제1저자

^{**} 공동저자

를 들면, 공공봉사동기의 결과변수로는 직무만족(Naff & Crum, 1999)과 조직몰입(Crewson, 1997; Taylor, 2007), 조직시민행동(Kim, 2006; 김정인, 2014), 개인의 업무성과(이근주, 2005), 조직변화 (Wright, Christensen, & Isett, 2013), 직무열의(Christian, Gaeza, & Slaugher, 2011;. 하상군, 2014), 그리고 혁신행동(Hatmaker, Hassan, & Wright, 2014; 김태호 & 노종호, 2010) 등을 다루어 왔다. 또한 공공봉사동기의 선행변수는 변혁적 리더십(Kim, 2006; 류종용, 2016), 업무모호성(한에스더 & 이근주, 2012), 직무특성(Camilleri, 2007; 박창권, 2013), 개인특성(Houston, 2000), 조직문화의 유형 중 혁신문화(Perry, 2000; Ross & Eeden, 2010) 등과 같은 변수들이 관심을 받고 있다. 이처럼 공공봉사동기를 형성하는 변수들을 찾으려는 노력이 국내외에서 활발하게 수행되고 있지만, 직무 자율성과 혁신지원적 조직문화가 공공봉사동기에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구는 많이 이 루어지지 않고 있다.

한편, 직무자율성은 조직구성원의 태도와 행태, 직무성과에 긍정적 영향을 준다는 연구가 많이 수행되고 있고(Spector, 1985; Paker, Wal, & Cordery, 2001), 조직문화 역시 구성원의 태도와 행태 등 조직효과성에 긍정적 영향을 준다고 보고되고 있다(Smircich, 1983; Chatman & Jehn, 1994; 김 호정, 2002). 조직특성 중 조직문화는 공공봉사동기에 높은 영향을 주는 변수이다(Franco, Bennett, & Kanfer, 2002; Moniham & Pandey, 2007b). 또한 개인이 수행하는 직무에 대한 재량과 권한을 위 임 받으면 공공봉사동기의 수준을 높이지만(Fogarty & Dirsmith, 2001), 직무자율성이 낮다고 인식 하면 공공서비스를 저하시킨다(Camilleri, 2007).

이와 같이 직무자율성과 조직문화는 조직효과성에 긍정적 영향을 준다는 연구가 많이 보고되 고 있지만, 직무자율성과 혁신지원적 조직문화가 직무열의와 혁신행동 간의 영향관계에 있어서 공공봉사동기의 매개효과에 대한 연구는 의외로 찾기 힘들다. 따라서 직무자율성과 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기에 영향을 주고 그 영향이 직무열의 및 혁신행동에 어떠한 영향을 미치 는지에 대한 연구의 필요성이 제기된다.

이에 본 연구는 공공봉사동기에 영향을 미치는 선행변수 중에서 상대적으로 소홀하게 다루어진 직무자율성과 혁신지원적 조직문화의 이론적 중요성을 인식하고, 공공봉사동기가 직무열의 및 혁 신행동에 미치는 영향을 연구과제로 설정하고자 한다. 또 직무자율성과 혁신지원적 조직문화가 직무열의 및 혁신행동에 영향을 미치는 과정에서 공공봉사동기의 매개효과를 검증하고자 한다. 그리고 이러한 연구를 통해 공공봉사동기의 이론을 축적하고 확대하는 계기로 삼고, 정부출연기 관과 같은 공공행정부문에서 조직구성원들의 공공봉사동기 수준을 보다 더 높일 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 가설설정

1. 공공봉사동기의 개념

공공봉사동기1)의 정의는 학자들의 관점에 따라 조금씩 차이가 있다. 먼저 공공봉사동기의 개념 적 정의를 구체화한 Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기를 정부 및 공공기관의 조직구성원들이 가 지는 특유한 동기요인이라고 정의하였으며, 또한 Rainev(2014)는 공공봉사동기를 지역사회, 국가, 국민의 이익을 위해 봉사하려는 이타적 동기라고 정의하였다. 그리고 Perry & Hondeghem(2008)은 공공봉사동기를 타인을 위해 돕는 일을 하거나 사회에 헌신하려는 동기와 행위라고 하였다. 이처 럼 공공봉사동기는 국가와 국민을 위한 헌신, 타인을 위한 봉사와 같은 특성을 가지고 있으며, 민 간조직과는 다른 공공조직에 종사하는 사람들의 독특한 특성을 반영하고 있다. 따라서 공공봉사동 기의 개념적 정의는 공공영역에서 자신의 이익보다 지역사회나 국민과 사회를 위해 헌신하고 봉사 하는 이타적 동기 및 행위라고 할 수 있다.

공공봉사동기이론의 구성차원과 하위척도는 최근에 체계화되었다. 먼저 공공봉사동기의 개념 을 다차원적으로 체계화한 Perry & Wise(1990)는 공공봉사동기를 합리적 동기, 규범적 동기, 정서 적 동기 등 3가지 범주로 구성된다고 보았다. Perry & Wise(1990)의 연구이후 최근까지 이러한 3가 지 범주는 공공봉사동기의 특성을 이해하는데 많은 도움을 주었다. 그러나 규범적 동기와 정서적 동기는 이타주의 및 타인의 복지 등에서 개념적 구분이 명확하지 않고, 합리적 동기는 사익 추구 의 동기와 관련성을 가진다는 지적을 받게 되었다(Wright & Pandey, 2008). Kim & Vandenabeele(2010)는 이러한 지적과 비판을 토대로 공공봉사동기의 개념적 특성을 재정립하였 다. 그들은 공공봉사동기를 자기희생을 바탕으로 하여 수단적 동기, 가치기반적 동기, 동일시 동 기 등 3가지 동기요인들을 수정하여 제시하였다. 여기서 수단적 동기는 행태, 가치기반적 동기는 가치와 윤리, 그리고 동일시 동기는 태도와 관련이 있다.

또한 Perry(1996)는 공공봉사동기의 핵심적 가치요소인 정책에 대한 호감도, 공공몰입, 동정심, 자기희생 등 4가지 구성차원과 24개의 측정문항으로 구분된다고 제시하고 있다. 그동안 연구자들 은 이러한 24개의 척도를 활용하여 많은 경험적 연구들을 수행하여 왔으며 공공봉사동기의 이론을 축적하는데 기여하였다. 하지만, 통계분석과정에서 일부 하위 구성요소들이 타당성과 신뢰성의 기 준을 충족시키지 않아 분석에서 제외되고 새롭게 추가되는 경우가 있었다(Kim & Vandenabeele, 2010). 이에 Kim et al., (2013)은 Perry(1996)의 척도에 대한 문제의식을 바탕으로 공공봉사동기의 하위차원으로 공공봉사호감도, 공공가치몰입, 동정심, 자기희생 등 4가지 차원과 16개의 측정문항 을 수정하여 다시 제안하였다.

¹⁾ 공공봉사동기에 대한 용어는 연구자 마다 상이하다. public service motivation을 공공서비스동기, 공직 동기, 공직봉사동기, PSM 등으로 사용하고 있다. 본 연구에서는 public service motivation을 공공봉사동 기로 사용하고자 한다.

2. 공공봉사동기의 선행연구

공공봉사동기에 관한 국내외의 연구는 크게 두 가지로 구분하여 볼 수 있다. 하나는 공직에 진출하기 전의 사회경험 등 일반사회화 과정에서 공공봉사동기의 형성에 영향을 주는 선행요인에 대한 연구이며, 다른 하나는 공직에 들어온 이후 조직 내 경험과 관련된 요인이 공공봉사동기에 미치는 영향을 분석하는 연구이다. 이와 관련된 실증적 연구를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 공공봉사동기의 선행요인에 관한 연구들은 교육 수준, 가족, 종교 활동, 사회봉사활동 등 사회적 경험들이 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미친다고 보고하고 있다(Perry, 1997; Perry & Hondeghem, 2008). 이들 연구들은 공직에 진출하기 전까지 형성된 공공봉사동기는 공직에 들어가서도 그 수준이 높아지고 성과에도 긍정적 영향을 미친다는 주장이지만(Perry, 1997), 개인과 관련된 과거의 다양한 경험들과 현재의 공공봉사동기와의 인과관계를 확인해야 하는 어려움이 있다(Camilleri, 2007).

두 번째 흐름은 공직에 진출하기 전에는 공공봉사동기의 의지를 가지고 공직에 진출하지만, 공 직에 들어온 이후에는 조직 활동과 경험에 따라 공공봉사동기의 수준이 다르다고 주장하는 연구 들이다. 조직적 요인 중에는 조직구조(Wright, 2001; Moynihan & Pandey, 2007b; 송성화, 2015), 조직관리에 대한 인식도(Camilleri, 2007), 조직의 형식주의(Moynihan & Pandey, 2007b; 김서용· 조성수·박병주, 2010), 그리고 목표모호성(송성화, 2015)이 공공봉사동기에 영향을 주는 변수이 다. 또한 조직구성원 간의 상호작용과 조직 내 사회화 과정도 공공봉사동기에 영향을 준다(Bright, 2005; Camilleri, 2007; Fogarty & Dirsmith, 2001). 그 중에서도 조직문화(Franco et al., 2002; Panagiotis, Alexandros, & George, 2014)와 직무특성(Paker et al., 2001)이 조직구성원의 공공봉사 동기에 가장 큰 영향을 미친다.

한편, 공공봉사동기가 개인 및 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 가장 많이 연구된 성과변수는 직무만족(Naff & Crum, 1999), 조직몰입(Crewson, 1997), 조직시민행동(Pandey, Bradley, & Moynihan, 2008)이다. 국내 연구의 경우도, 공공봉사동기는 정부조직의 성과(Kim, 2005), 공공부문 종사자들의 성과(이근주, 2005), 그리고 공공기관 직원들의 직무만족(이혜윤, 2014)에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.

이러한 연구 흐름들을 종합하면 공직에 진출하기 전 사회화 경험을 통해 공직에 진출하더라도 조직경험에 따라 개인들의 공공봉사동기 수준은 다르다는 것을 알 수 있다. 다시 말해 조직이 개인들의 태도나 행태 등을 변형(mold)시키게 된다는 것이다(Mortimer & Lorence, 1979). 따라서 조직은 구성원들이 공공의 이익을 위해 봉사하고 헌신할 수 있도록 바람직한 조직문화를 조성하는 동시에 구성원들이 의욕을 가지고 직무에 임할 수 있는 다양한 노력을 기울여야 한다는 것을 알수 있다.

3. 이론적 관계

1) 직무자율성과 공공봉사동기 및 직무열의

자율성은 직무수행 절차와 방법을 결정하는데 있어서 직무가 개인에게 주어지는 의사결정의 자 유. 독립성. 재량권의 정도를 의미한다. 자율성은 직무특성이론에서 제안된 5가지 핵심직무특성 가운데 하나이다(Hackman & Oldham, 1976). 직무특성이론에 의하면 핵심직무특성 중 기능다양 성, 직무정체성, 직무중요성은 심리상태에서 경험된 업무의 중요성으로 인식되고, 자율성은 업무 결과에 대한 책임감으로 인식되며, 그리고 피드백은 업무수행결과에 대한 지식에 영향을 미친다 고 설명하고 있다. 이러한 5가지 유형의 핵심직무특성이 심리상태에 영향을 주어 개인의 내재적 동기와 직무성과 및 직무만족도를 높인다는 내용을 담고 있다.

직무특성이론의 특징은 직무는 그 자체의 특성에 의해 내재적 직무동기가 부여된다는 점이다 (Hackman & Oldham, 1976). 직무특성 중에서도 자율성은 다른 직무특성에 비해 개인의 동기유발 수준이 높다(Spector, 1985; Paker et al., 2001). 즉 직무수행자의 자율성이 높도록 직무가 잘 설계 되어 있다면 개인의 내재적 동기가 유발된다는 것이다. 여기서 내재적 직무동기는 개인의 자율욕 구에 기반을 두고 있다. 자율욕구는 외부의 압력이나 통제가 아닌 자신의 일에 대해 스스로 선택 하는 욕구이다(Deci & Ryan, 1985). 그러므로 개인이 자신의 과업을 스스로 선택하고 결정할 수 있 는 자율성을 가지게 되면 공공의 가치에 몰입하고 다른 사람을 돕는 동정심과 자기희생에 긍정적 인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 공공봉사동기의 본질은 개인이 자신의 희생과 손실을 감수하더 라도 국가와 국민, 지역사회의 이익을 위한 동기이다. 따라서 공공봉사동기의 수준은 자율성에 의 해 향상될 것으로 기대할 수 있다.

자율성과 공공봉사동기간의 선행연구들에 의하면 개인이 직무에 관한 권한을 위임 받으면 주 체성을 가지게 되고 직무의 책임을 강화해 공공봉사동기 수준을 높인다고 밝히고 있다(Moynihan & Pandey, 2007b). 반면 개인이 자신의 업무를 언제 어떻게 수행해야 할지 모르는 상황이 증가할 경우 공공서비스 동기를 저하시킨다는 연구도 있다(Camilleri, 2007). 우리나라 지방공무원을 대상 으로 한 박창권(2013)은 높은 자율성은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미치며, 공직동기의 4가지 차원(공공정책호감, 공익몰입, 동정심, 자기희생)은 자율성에 의해 영양을 받는다고 보고하고 있 다. 그러므로 자율성은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 따라서 다음 과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 1: 직무자율성은 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

한편, 직무자율성과 직무열의간의 관계에 대한 논리적 설명과 실증연구는 직무요구-자원이론 에서 찾을 수 있다(Schaufeli & Bakker, 2004). 직무요구-자원 이론은 Hackman과 Oldham(1976)이 제안한 직무특성이론에 기초를 두고 있다. 직무요구-자원 이론은 직무수행 시 직무요구의 증대를 지각하는 직무수행자에게 조직이 개인의 직무에 다양한 직무자원을 제공하면, 직무요구로부터 발 생한 직무소진과 정신적·육체적 건강장애와 같은 부정적 영향이 감소되고, 구성원들은 자신에 과업에 헌신하고 몰두한다는 내용을 담고 있다. 여기서 직무자원에는 직무자율성, 기술다양성, 성과 피드백 등의 직무관련특성들을 포함하고 있다(Schaufeli & Bakker, 2004).

기존 연구에 의하면 직무자원 중에서 직무자율성이 직무열의에 높은 영향을 주는 것으로 나타났다(Wharton, 1993; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). 직무요구-자원 이론을 바탕으로 직무자율성과 직무열의간의 관계를 다룬 실증연구는 다음과 같다. Wharton(1993)은 조직구성원이 타인에 의한 지시나 감독보다 자기 스스로 통제할 수 있는 권한과 재량을 부여받을 경우 구성원의 직무소진은 감소되고 직무열의의 수준을 높인다고 보고했고, 또한 Bakker & Geurts(2004)은 수행하는 업무에서 개인이 발휘할 수 있는 재량과 자율성이 높으면 일에 대한 가치를 느껴 직무에 몰두하게 된다고 밝혔다. 그리고 Bakker, Demerouti, & Euwema(2005)는 자율성과 같은 직무에 대한 긍정적 경험은 직무요구로부터 야기되는 직무소진의 수준을 줄인다고 밝혔다. 이런 연구들은 직무특성연구자들의 연구과 일관성을 보인다. 직무특성연구자들은 직무자율성은 다른 직무특성에 비해 개인의 동기유발 수준이 높다고 보고하고 있다(Spector, 1985; Paker et al., 2001). 국내연구에서도 진윤희와 김성종(2015)은 공기업 직원을 대상으로 분석한 결과, 직무자율성은 직무열의에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무요구-자원 모형이 주장하는 논리와 실증연구, 그리고 직무특성이론에 관한 연구들을 종합 하여 볼 때, 직무요구의 증대를 지각하는 구성원에게 직무요구로부터 발생하는 직무소진을 감소시키는 자율과 권한을 부여하면 구성원은 스스로 내적동기를 유발하여 자신의 직무에 헌신하고 몰두한다는 것을 알 수 있다. 그러므로 조직구성원이 수행하는 직무에 관한 절차, 방법 등에 대한 자율성을 부여받으면 직무열의의 수준은 높아질 것으로 추론할 수 있다.

또한 사회적 교환이론으로부터 직무자율성과 직무열의간의 관계에 추가적인 논리를 찾아볼 수 있다. 사회적 교환은 상호간의 신뢰를 바탕으로 어떤 이익이나 혜택을 받은 사람은 이에 대한 보답을 해야 한다는 의무감을 느끼고, 혜택을 베푸는 사람은 상대방이 그에 상용하는 대가를 지불할 것이라는 기대감을 갖는 교환관계를 의미한다(Shore, Tetrick, Lynch, & Barksdale, 2006). 조직차원에서 조직과 구성원간의 사회적 교환관계가 이루어지면 조직구성원들은 조직으로부터 받은 이익이나 혜택의 대가로 조직에 대한 긍정적인 태도와 행태를 보인다는 것이다(Cropanzano & Mitchell, 2005). 사회적 교환의 관점에서 직무자율성과 직무열의간의 기존 연구를 살펴보면 다음과 같다. Saks(2006)는 자신의 과업을 스스로 선택하고 결정할 수 있는 재량권을 부여받은 구성원들은 높은 수준의 직무열의로 보답하려는 의무감을 느낀다고 밝혔고, 대부분의 연구자들도 높은 수준의 직무자율성을 부여받은 구성원은 자신의 직무에 열의를 보인다고 보고하고 있다(Dodd & Ganster, 1996; Shantz, Alfes, Truss, & Soane(2013). 그러므로 조직구성원이 직무에 대한 자율성을 부여받게 되면, 조직구성원은 조직에 대한 신뢰를 바탕으로 자신의 직무를 성공적으로 추진해야한다는 의무감을 느끼고, 나아가 조직을 위해 더 몰두하고 직무열의 수준을 높을 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 2: 직무자율성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 혁신지원적 조직문화와 공공봉사동기 및 혁신행동

조직문화와 구성원의 동기간의 연구는 많이 진행되어 왔다. 그러나 혁신지원적 조직문화와 공공 봉사동기간의 관계에 대한 실증적 연구는 매우 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구는 조직문화의 유 형과 공공봉사동기간의 논리적 관계를 살펴보고 실증연구를 검토한 후 가설을 설정하고자 한다.

조직문화의 개념은 다양하게 정의되고 있다. 먼저 Hofstede(1984)는 조직문화를 특정조직 구성 원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 지식 등을 포함하는 종합적인 개념이라고 정의하였으며, 또 한 Tushman & Nadler(1986)은 조직문화를 조직구성원들이 공유하고 있는 가치관, 신념, 규범, 행 동양식 등 조직전체에 영향을 미치는 정신적 요인이라고 하였다. 이처럼 조직문화는 학자에 따라 약간씩 차이가 있으나 조직구성원들이 공유하고 있는 가치관과 신념. 관습 등이 결합된 행동준거 의 틀이라고 할 수 있다.

조직문화유형에 관한 연구도 학자의 관점과 분류기준에 따라 다양하게 제시되어 왔다(Quinn & Rohrbaugh, 1983; Cameron & Ouinn, 2006). 이 중에서 Cameron & Ouinn(1999, 2006)이 제시한 경 쟁가치모형은 조직문화유형 연구에서 유용한 도구로 평가받고 있다. 따라서 본 연구는 Cameron & Quinn(1999, 2006)이 제안한 경쟁가치모형에서 도출된 관계(clan)문화, 혁신(adhocracy)문화, 위계 (hierarchy)문화 등 3가지 유형을 살펴보고 실증연구를 검토하고자 한다.

첫째, 혁신문화는 변화하는 환경에 능동적이고 창의적으로 대응하고 조직의 발전을 위한 자원 의 확보와 새로운 업무개발에 초점을 두고 있다. 즉, 조직의 혁신과 개인의 창의성에 비중을 둔다. 이러한 문화에서 조직구성원들은 조직의 지원을 최대한 받으며 자율적으로 직무를 수행한다. 이 에 따라 조직구성원들은 혁신을 토론하며 자연스럽게 혁신적 문화가 형성되어 공공봉사에 대한 애착을 가지게 된다(Perry, 2000; Ross & Eeden, 2010). 또한 혁신문화는 조직과 개인의 일체감이 높아 구성원들이 스스로 동기를 유발하게 된다(Franco et al., 2002). 따라서 혁신을 지원하는 조직 은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대된다.

둘째, 관계문화는 구성원들의 상호 신뢰와 화목을 강조하는 가족친화적인 형태이다. 즉, 관계문 화는 구성원들 간의 신뢰감, 인간적 배려와 유대감, 용기 등 인간관계에 중점을 두는 조직문화유 형이다. 특히 관계문화는 팀워크를 통해 참여를 중시하는데, 이러한 참여적 문화에서 조직구성원 들은 자신들이 무엇을 해야 하는지에 대한 적절한 근거를 가지게 된다(김상묵, 2003). 또한 조직구 성원들은 참여를 통해 조직이 추구하는 변화와 혁신을 인식하여 동기를 유발하게 되며(Kim, 2014), 그리고 공공정책에 관심을 가지고 스스로 공공봉사동기를 유발한다(Franco et al., 2002). Panagiotis et al(2014)는 지방공무원을 대상으로 한 실증적 연구에서 관계문화는 공공봉사동기를 강화시킨다고 밝혔다. 따라서 변화와 혁신을 지향하는 조직은 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미 칠 것으로 기대된다.

셋째, 위계문화는 공식적 명령과 규칙에 의한 질서를 강조하는 조직문화유형으로서 안정성과

통제에 비중을 두고 있다. 즉, 위계문화는 관행, 명확한 책임소재와 같은 관료적 조직문화가 특징이다. 또한 위계문화에서 조직구성원들은 자율성과 재량의 부족을 경험하게 된다(Moynihan & Pandey, 2007). 이에 따라 구성원들은 자신이 공공의 이익을 위해 봉사한다는 생각을 가지기 힘들다(김호정, 2003). 실증연구에서도 위계문화는 공공봉사동기의 수준을 약화시키는 것으로 나타났다(Panagiotis et al., 2014).

이상의 기존 연구결과들로부터 혁신지원적 조직문화와 공공봉사동기간의 관계를 다음과 같이 정리할 수 있다. 자신이 속한 조직문화가 변화와 혁신을 지향하는 조직이라고 인식할수록 구성원 들은 공공의 이익에 대한 의지가 강화되지만, 통제를 중시하는 위계문화라고 인식하는 구성원들 은 공공봉사에 대한 의지가 저하된다. 그러므로 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기에 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.

가설 3: 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

한편, 조직구성원들의 혁신행동은 새로운 아이디어의 채택, 적용, 실행 등과 관련되는 행동과정을 의미한다(Scott & Bruce, 1994). 최근 많은 공공조직들이 환경변화에 적극적으로 대응하기 위한 노력의 일환으로 다양한 혁신기법을 도입해 추진하고 있는데, 이러한 혁신의 노력이 성공적으로 추진되기 위해서는 개인들의 참여와 행동이 필수적이다(Damanpour, 1991). 혁신은 높은 불확실 성과 실패의 가능성을 안고 있다. 그러므로 구성원들은 조직으로부터 적절한 지원을 받고 있다고 지각할 때 혁신행동을 시도한다(Scott & Bruce, 1994). 일반적으로 조직구성원들은 변화와 혁신에 대한 관심이 없어 위기가 발생해야만 혁신에 대한 행동이 일어난다. 따라서 조직문화는 혁신을 추진하는데 중요한 역할을 담당한다.

실증분석을 통해 조직구성원의 혁신행동은 조직문화의 지각정도에 따라 달라지는 것으로 나타 났다. 먼저 Angle & Van de Ven(1989)은 공공병원의 구성원을 대상으로 사례 분석한 결과, 혁신적인 조직문화가 구성원의 혁신행동을 높이는 요인이라고 주장하였으며, 또한 Scott & Bruce(1994)는 혁신을 장려하고 지원하는 문화를 가진 조직은 구성원들이 혁신에 대해 좋게 평가하는 동시에 적극적인 혁신행동으로 이어진다고 밝혔다. 국내에서도 권중생(2011)은 조직문화를 혁신적으로 바꾸게 되면 구성원들의 직무나 행태가 혁신적으로 변화되는 것으로 나타났다. 이상의 논의를 종합하면 조직이 혁신을 권장하고 지원하는 문화를 형성하면 구성원들은 혁신적 행태를 나타낼 것으로 기대할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 4: 혁신지원적 조직문화는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3) 공공봉사동기와 직무열의 및 혁신행동

공공봉사동기와 직무열의간의 관계에 대한 실증적 연구는 국내외에 많이 존재하지 않는다. 따라서 본 연구는 공공봉사동기의 4가지 하위개념과 직무열의간의 관계를 살펴보고 가설을 설정하

고자 한다. 첫째, 공공봉사호감도는 공공정책의 과정 및 지역사회활동의 참여에 높은 가치를 부여 하는 정도를 의미한다(Crewson, 1997; Kim, 2009b). 공공봉사호감도 수준이 높은 사람은 국민을 위한 봉사가 개인적 가치로 여기며, 조직구성원으로 남아 공익을 증진시키려는 경향이 높고, 나아 가 조직성과를 향상시킨다(Naff & Crum(1999). 이와 관련된 실증적 연구는 다음과 같다. Movnihan & Pandv(2007a)는 공공정책호감도가 개인의 태도 및 직무관여에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 그러므로 공공봉사호감도가 높은 사람은 정책과정에 참여하는 과정에서 자신의 일에 몰두하고 활력을 느낄 가능성이 높을 것으로 추론할 수 있다.

둘째. 공공가치몰입은 개인의 사적인 이익보다 사회와 공익을 위한 일에 더 많은 관심을 가지고 공익실현을 위해 노력하는 정도를 의미한다(Kim et al., 2013). 공공가치몰입은 개인의 이타주의에 기반을 두고 있다. 이러한 사람은 사회의 모든 계층을 위한 올바른 정책수립과 서비스를 제공하려 는 경향이 높고 직무동기 수준도 높다. 이를 뒷받침 하는 실증연구는 다음과 같다. 호주의 복지담 당 공무원을 대상으로 한 Taylor(2007)는 공공가치몰입은 내재적 직무동기에 긍정적 영향을 준다는 사실을 발견했다. 또한 이근주(2005)의 연구에 의하면 공공가치몰입은 개인의 성과수준을 높이는 것으로 나타났다. 그러므로 공공가치몰입의 수준이 높은 사람은 모든 시민에게 동등한 공공행정서 비스를 제공하기 위해 자신의 일에 가치와 의미성을 찾고 즐거움을 느낄 것으로 기대할 수 있다.

마지막으로 동정심은 사회적 약자의 문제해결에 관심을 보이는 정도를 말하고, 자기희생은 금 전적인 보상과 무관하게 공공의 문제를 해결하기 위한 노력과 이를 통한 만족정도를 의미한다 (Kim & Vandenabeele, 2010). 일반적으로 동정심과 자기희생이 높은 사람은 자신의 희생과 손실 을 감수하더라도 사회를 위해 헌신하는 경향이 높고, 금전적인 손실이 발생하더라도 국가와 사회 의 이익을 위한 일에 앞장선다. 이를 뒷받침하는 실증연구는 다음과 같다. 경찰공무원들을 대상으 로 한 하상군(2014)은 공공봉사동기의 하위차원인 자기희생이 직무열의에 긍정적 영향을 준다고 밝혔다. 그러므로 공공봉사동기는 직무열의에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

공공봉사동기의 개념적 특성과 기존 연구들을 종합하여 볼 때 타인과 사회를 위한 업무를 수행 하고 성취감을 느끼는 사람은 조직에 남아 자신의 업무를 개인적인 성장의 기회로 여기고 조직의 발전에 헌신할 것이며, 개인적인 희생과 손실에도 불구하고 내재적 보상에 가치를 부여하는 사람 은 자신의 직무에 더 몰두하고 즐거움을 찾을 것으로 기대된다. 그러므로 공공봉사동기 수준이 높 은 사람은 직무열의의 수준을 높일 것으로 예상할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 5: 공공봉사동기는 직무열의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

공공봉사동기와 혁신행동 간의 관계에 대한 연구는 국내외에 많이 존재하지 않는다. 따라서 이 들 간의 두 가지 논리적 관계를 살펴보고 실증연구를 검토한 후 가설을 설정하고자 한다. 먼저, 공 공봉사동기 이론의 핵심은 금전적 보상과 같은 외재적 보상 보다 내재적 보상에 의해 동기부여 된 다는 점이다(Perry & Wise, 1990). 내재적 보상은 개인이 업무를 수행하면서 얻게 되는 성취감, 만 족감 등이 대표적이다(Deci & Ryan, 1985). 개인들은 이러한 보상들에 의해 내적으로 동기가 부여된다. 내적 동기는 개인의 기본적인 능력욕구에 기초하고 있다. 개인의 능력욕구가 충만하게 되면 개인은 자신의 능력이 있다고 믿기 때문에 직무에 관심을 가지게 된다(Deci & Ryan, 1985). 이러한 구성원들은 자연스럽게 자신의 직무에 지속적인 관심과 노력을 보이며 (Perry & Wise, 1990; Rainey, 2014), 새로운 직무기법을 찾고 혁신적인 행동을 나타낼 가능성이 높다(Ritz, Brewer, & Neumann, 2016).

둘째로 공공봉사동기는 개인의 사적인 이익보다는 사회와 공익을 위한 이타심에 큰 가치와 의미를 부여하고 있다(Perry & Wise, 1990). 이타주의적인 성향을 지닌 조직구성원은 주어진 역할 이외에 자발적인 참여를 통해 성과를 향상시킨다(Kim, 2006; Organ & Ryan, 1995). 또한 개인의 혁신행동이 조직전체로 확산되기 위해서는 구성원의 참여가 필수적이다. Scott & Bruce(1994)에 따르면, 각 개인의 참여 없이 조직의 혁신지침이나 압력 등과 같은 수동적인 요인에 의한 혁신은 부정적인 결과를 가져온다고 지적하고 있다. 그러므로 자발적인 참여를 통해 변화의 필요성을 인지하고 혁신이 필요하다는 느낌을 받아야 혁신행동이 나타날 수 있다.

공공봉사동기와 혁신행동간의 실증적 연구는 다음과 같이 보고되고 있다. 먼저 Hatmaker et al., 2014)은 관리자의 공공봉사동기가 구성원의 혁신행동을 촉진시키는 것으로 나타났으며, 또한 Wright et al., (2013)은 공공봉사동기의 하위차원 중 자기희생이 높은 구성원은 조직변화에 덜 저항하는 것으로 나타났다. 우리나라 지자체 공무원을 대상으로 한 김태호와 노종호(2010)는 공공봉사동기의 하위차원 중에서 정책에 대한 호감이 혁신행동의 하위차원인 혁신지각, 혁신개발, 혁신실행에 모두 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공공봉사동기는 혁신행동에 긍정적 영향을 줄 수 있는 변수라는 것을 시사한다.

이상의 논의를 종합하면 직무를 수행하면서 성취감, 도전의식 등을 경험한 조직구성원은 새로운 직무기법을 찾아내어 혁신적인 행동을 전개해 나갈 것으로 기대된다. 또한 이타적인 조직구성원은 자발적인 참여를 통해 혁신의 필요성을 인식하고, 혁신을 실행하기 위해 적절한 계획을 수립하는 활동을 할 것으로 보인다. 따라서 혁신행동은 공공봉사동기에 의해 긍정적 영향을 받을 것으로 기대된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

가설 6: 공공봉사동기는 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4) 공공봉사동기의 매개작용

지금까지 직무자율성과 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기의 선행변수인 동시에 직무열의 및 혁신행동의 선행변수로 제안되고 있고, 공공봉사동기 역시 직무열의 및 혁신행동의 선행변수로 제안되고 있으며 이를 지지하는 연구결과를 살펴보았다. 따라서 직무자율성과 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기에 영향을 미치고, 그 영향은 공공봉사동기를 통해 직무열의 및 혁신행동으로 이어질 것으로 기대할 수 있다.

먼저, 직무자율성과 직무열의간의 관계에서 공공봉사동기의 매개역할에 관한 이론적 연결을 정 리하면 다음과 같다. 개인이 자신의 직무에 관한 일정, 절차, 방법 등을 스스로 선택하고 결정할 수 있는 재량권을 위임 받으면 책임감을 가져 공공의 가치에 몰입하고, 자기희생을 통해 타인을 돕고 자 하는 동기수준이 높다(Moynihan & Pandey, 2007b). 반면, 자신의 직무에 대한 외부의 압력이나 통제를 받는다고 인식할 경우 공공서비스 동기를 저하시킨다(Camilleri, 2007). 직무특성이론에 관 한 많은 연구들은 직무 그 자체의 특성에 의해 내재적 직무동기가 유발된다고 밝히고 있는데, 직 무특성 중에서도 자율성은 다른 직무특성에 비해 동기유발 수준이 높다(Spector, 1985; Parker et al., 2001). 그러므로 개인이 자신의 과업을 스스로 선택하고 결정할 수 있는 자율성을 가지게 되면 주체성을 가지고 사회에 대한 책임감을 높이게 된다(Moynihan & Pandey, 2007b; 박창권, 2013). 즉, 공공봉사동기에 영향을 미치게 된다.

직무자율성에 영향을 받은 공공봉사동기는 직무열의에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 직 무에 대한 주체성과 책임감을 통해 향상된 공공봉사동기는 수행하는 직무에 가치를 부여하는 동 시에 성취감을 경험하게 되며(Naff & Crum, 1999), 조직에 남아 자신의 업무를 개인적인 성장의 기회로 여기게 된다(Naff & Crum, 1999). 이와 함께 담당하는 직무에 대한 자발적인 노력을 기울 이고 직무에 대한 의미성과 활력을 가지며, 수행하는 직무가 자기 자신의 일과 같다고 느끼게 된 다(Houston, 2000; Buelens & Vanden Broeck, 2007). 이와 같이 공공봉사동기는 직무자율성과 직 무열의간의 관계에서 매개역할을 수행할 것으로 추론해볼 수 있다.

직무자율성의 개념적 논리와 실증적 연구를 종합해보면, 직무에 대한 자율과 권한을 부여받은 사람은 직무에 대한 주체성과 책임감을 통해 내적으로 동기를 유발하게 되고, 그 과정에서 개인은 성취감과 즐거움 등과 같은 긍정적 감정을 활용하여 수행하는 직무에 대해 열정적이고 긍정적이 며, 헌신하고 몰두하는 자세를 보이게 된다. 그러므로 직무자율성은 직무열의에 영향을 주는 과정 에서 공공봉사동기가 매개역할을 할 것으로 기대된다. 따라서 이러한 이론적 근거와 선행연구의 결과를 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정할 수 있다.

가설 7: 공공봉사동기는 직무자율성과 직무열의 간의 관계를 매개할 것이다.

한편, 혁신지원적 조직문화와 혁신행동간의 관계에서 공공봉사동기의 매개역할에 관한 이론적 연결을 정리하면 다음과 같다. 혁신을 지원하는 조직은 구성원들이 혁신을 인식하여 자연스럽게 혁신적 문화가 형성되는 동시에 조직이 추구하는 공공정책에 관심을 가지고 스스로 동기를 유발 하게 된다(Perry, 2000; Franco et al., 2002; Ross & Van, 2010). 반면 통제와 위계를 중시하는 조직 은 구성원들이 공공봉사에 대한 의지가 저하되며(Movnihan & Pandev, 2007b), 국가와 사회를 위 해 봉사한다는 생각을 가지기 힘들다(Panagiotis et al., 2014; 김호정, 2003). 혁신지원에 관한 연구 자들은 혁신을 지향하는 조직이라고 인식하는 구성원들은 공공의 이익에 대한 의지가 높지만, 통 제를 중시하는 위계문화에 가깝다고 인식하는 구성원들은 공공봉사에 대한 의지가 저하된다는 것 이 공통적인 견해이다. 그러므로 혁신을 지원하는 조직은 구성원들이 자발적으로 참여하여 혁신

을 토론하고, 조직이 추구하는 공공정책에 높은 관심을 가지고 스스로 동기를 유발하게 된다. 즉, 공공봉사동기에 영향을 미치게 된다.

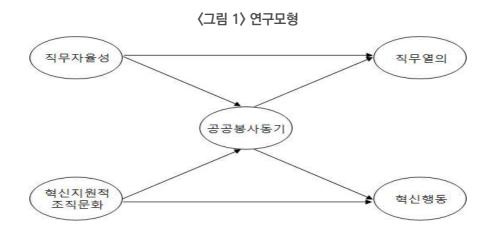
혁신지원적 조직문화에 영향을 받은 공공봉사동기는 혁신행동에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 혁신에 대한 참여와 토론을 통해 향상된 공공봉사동기는 자신의 직무에 지속적인 관심과 노력을 하며(Rainey, 2014), 혁신의 필요성을 인지하고 새로운 직무기법을 찾는 행동을 보이게 된 다(Ritz et al., 2016; 김태호 & 노종호, 2010). 이처럼 공공봉사동기는 혁신지원적 조직문화와 혁신 행동간의 관계에서 매개역할을 수행할 것으로 추론해볼 수 있다.

혁신지원적 조직문화의 개념적 논리와 실증적 연구를 종합해보면, 조직이 혁신을 권장하고 지 원하는 문화를 형성하게 되면 구성원들은 조직이 추진하는 공공정책에 호감을 가지게 되며, 사회 를 위해 돕고자 하는 동기를 유발하게 된다. 나아가 구성원들은 혁신에 대해 긍정적으로 평가하고 직무관련 태도나 행태가 혁신적으로 변화하게 된다. 그러므로 혁신지원적 조직문화는 혁신행동에 영향을 미치는 과정에서 공공봉사동기가 매개역할을 할 것으로 기대된다. 따라서 이러한 이론적 근거와 선행연구의 결과를 토대로 다음과 같은 연구가설을 설정할 수 있다.

가설 8: 공공봉사동기는 혁신지원적 조직문화와 혁신행동 간의 관계를 매개할 것이다.

3. 연구모형

이와 같이 기존 연구는 공공봉사동기가 직무자율성과 혁신지원적 조직문화에 미치는 영향과 공공봉사동기가 직무열의와 혁신행동에 미치는 영향관계를 상대적으로 소홀히 다루어 왔다. 특히 이들 변수 간의 공공봉사동기가 매개역할을 수행하는지에 대한 선행연구는 찾아보기 힘들다. 그 러므로 본 연구는 공공봉사동기의 선·후행변수를 밝히는데 연구목적이 있다. 따라서 지금까지의 이론적 관계를 근거로 〈그림 1〉과 같은 연구모형을 제시하였다.



Ⅲ. 연구방법

1. 표본 및 자료수집방법

1) 표본의 특성

분석대상인 표본의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 응답자 전체의 56.5%가 남성이고 여성은 43.5%의 비율을 형성하고 있었다. 연령별로는 20대가 9.4%, 30대가 50.6%, 40대가 30.4%, 50대 이 상이 9.6%이었다. 결혼유무에 대해 기혼자가 80.1%, 미혼자가 19.9%로 나타났다. 교육수준은 고졸 이 16.8%, 전문대졸이 9.9%, 대졸이 70.7, 대학원졸이 2.6%로 나타났다. 정규직이 93.5%, 비정규직 이 6.5%이었다. 종사기간은 1년 미만은 4%, 1년 이상 5년 미만은 20.1%, 5년 이상 10년 미만은 19.4%, 10년 이상 20년 미만은 38.4%, 20년 이상 장기종사자가 12.1%를 차지했다.

2) 설문지의 구성 및 자료수집

본 연구의 자료는 울산광역시에 소재한 한국산업인력공단 직원들을 대상으로 수집하였다. 객관 적인 자료 수집을 위해 연구자가 직원들에게 설문취지를 설명하고 설문지 300부를 배부하였다. 2016년 12월 27일부터 2017년 1월 10일까지 총 261부가 회수되었다. 불성실한 13부의 설문지를 제외한 248부가 최종 자료로 부석되었다. 모든 설문지는 5점 리커드 척도로 되어있다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정

직무자율성은 직무수행 절차와 방법을 결정하는데 있어서 직무가 개인에게 주어지는 의사결정 의 자유, 독립성, 재량권의 정도로 정의하였다. 직무자율성의 척도로는 정성한과 박동수(2001)의 연구에서 사용한 9개 문항을 측정하였다. 설문문항은 "내 업무에 대한 일정 계획은 내가 관리한 다" 그리고 "내 업무에서 달성되어야 할 목표들은 내가 세운다" 등으로 구성되어 있다.

혁신지원적 조직문화는 조직이 혁신을 장려하고 지원하는 정도에 대한 구성원의 지각정도로 정 의한다. 혁신지원적 조직문화의 척도는 Chandler, Keller, Lyon(2000)의 연구에서 사용한 10개 문 항을 참고하여 측정하였다. 설문문항은 "우리 조직에서는 참신한 아이디어가 높이 평가 받는다" 그리고 "내 조직에서는 새로운 아이디어가 적극적으로 검토된다" 등으로 구성되어 있다.

공공봉사동기는 공공영역에서 자신의 이익보다 지역사회나 국민과 사회를 위해 헌신하고 봉사 하는 이타적 동기 및 행태라고 정의하였다. 공공봉사동기의 척도는 Kim et al., (2013)이 개발한 16 개 측정문항을 참고하여 사용하였다. 설문문항은 "의미 있는 공공봉사는 나에게 매우 중요하다" 그리고 "나는 공공선을 위해 기여하는 것이 매우 중요하다" 등으로 구성되어 있다.

직무열의란 개인이 수행하는 직무에 대하여 긍정적이고 열정적이며, 헌신하고 몰두하는 마음의 상태정도로 정의하였다. 직무열의는 인지·감정·행동적 측면을 동시에 고려하는 개념인 반면, 직

무몰입은 인지적 에너지에 초점을 두고 있다. 이들 개념들은 다른 독특성을 가지고 있다(박노윤, 2011). 직무열의의 척도는 Schaufeli et al(2002)가 개발한 Utrecht Work Engagement Scale(UWES) 의 17개 문항 중 정해동(2014)이 사용한 15개 문항을 참고하여 사용하였다.

혁신행동은 새로운 아이디어의 채택, 적용, 실행 등과 관련되는 행동과정으로 정의하였다. 혁신 행동의 척도는 Scott & Bruce(1994)가 개발한 문항을 참고하여 사용하였다. 설문문항은 "나는 창의 적인 아이디어를 자주낸다" 그리고 "나는 창조적이고 혁신적인 행동을 한다고 생각한다" 등으로 구성되어 있으며 총 6개 문항을 측정하였다.

Ⅳ. 실증적 분석

1. 신뢰성 및 타당성 분석

1) 신뢰성 및 탐색적 요인분석

본 연구에서 제안된 가설들의 검증을 위해 측정도구의 신뢰성과 타당성을 점검하였다. 크론바 한 알파 신뢰계수는 0.7이상으로 모두 높게 나타났으며, Nunnally(1978)에 의해 제안된 기준 0.6을 충족시켰다. 요인분석은 요인추출방법으로 주성분분석을 통한 직각회전을 이용하였다.

분석결과, 〈표 1〉에서 외생변수는 고유치(eigen value)가 1이상인 혁신지원적 조직문화와 직무자율성의 2개 요인으로 묶였고, 누적분산비율이 63.079%로 나타났다. 〈표 2〉에서 혁신행동은 6개문항이 모두 단일요인으로 묶였다. 직무열의는 고유치(eigen value)가 1이상인 요인의 수는 3개로추출되었다. 구체적으로 보면 몰두의 4개 문항(1개 문항제거), 헌신의 5개 문항, 활력의 5개 문항이 모두 1이상의 고유치를 가졌다. 공공봉사동기는 고유치(eigen value)가 1이상인 요인의 수는 4개로추출되었다. 구체적으로 보면 자기희생의 4개 문항, 동정심의 4개 문항, 공공가치몰입의 3개문항(1개 문항제거), 그리고 공공봉사 호감도의 4개 문항이 모두 1이상의 고유치를 가졌으며, 누적분산비율이 68.878%로 나타났다.

(a) 7 4 5 C T 4 C 4 5 X 10 6 E T E 4										
변수	설문문항	요인 1 IO	요인 2 JA	아이겐값	누적분산비율	신뢰 계수				
	10 5	0.781	0.144							
	10 2	0.778	0.143		50.907	0.902				
	IO 1	0.738	0.129							
-1.1.7.0.7.1	IO 6	0.728	0.221							
혁신지원적	10 8	0.701	0.223	6.109						
조직문화	IO 9	0.698	0.144							
	10 3	0.679	0.163							
	10 4	0.670	0.221							
	10 7	0.655	0.114							

〈표 1〉 외생변수의 신뢰성 및 타당성 분석 결과

	IO 10	0.634	0.265			
	JA 2	0.040	0.801			
	JA 1	0.088	0.753			
	JA 3	0.144	0.674			
	JA 6	0.153	0.625			
직무자율성	JA 7	0.257	0.611	1.461	63.079	0.830
	JA 8	0.235	0.565			
	JA 4	0.143	0.556			
	JA 9	0.319	0.528			
	JA 5	0.123	0.503			

주) IO : 혁신지원적 조직문화, JA : 직무자율성

〈표 2〉 내생변수의 신뢰성 및 타당성 분석 결과

변수/	설문	요인1	아이겐값	누적분산	신뢰							
차원	문항	혁신행동	몰입	헌신	활력	자기희생	동정심	공공가치	호감도	-1-1	비율	계수
	IB4	0.801	0.022	0.122	0.091	0.065	0.025	-0.050	0.197	_		0.868
	IB2	0.785	0.070	0.112	0.066	0.019	0.017	0.075	0.070	_		
혁신행동 - -	IB3	0.772	-0.040	0.230	0.028	0.013	0.040	0.043	0.038	9.308	26.594	
	IB5	0.753	-0.034	0.100	0.105	0.084	0.004	0.014	0.074			
	IB6	0.711	-0.031	0.073	0.286	0.049	0.004	0.100	0.178	_		
	IB1	0.653	0.124	0.160	-0.014	-0.079	0.087	0.154	0.143			
	JE12	0.018	0.824	0.133	0.078	0.212	0.214	0.141	-0.034			
몰두	JE11	0.003	0.806	0.154	0.058	0.140	0.303	0.086	-0.011	4.716	40.067	0.890
	JE13	0.037	0.798	0.043	0.089	0.200	0.202	0.108	0.039		101007	0.030
	JE14	0.030	0.718	0.053	0.096	0.283	0.125	0.181	0.001			
	JE7	0.238	0.142	0.839	0.027	0.118	-0.053	0.067	0.077			
	JE8	0.180	0.204	0.806	-0.024	0.063	0.062	0.183	0.092			0.879
헌신	JE6	0.174	0.137	0.727	0.097	0.178	0.026	0.186	0.081	2.789	48.037	
	JE9	0.197	-0.066	0.700	0.085	0.101	0.383	0.103	0.047			
	JE10	0.172	-0.003	0.696	0.096	0.060	0.458	-0.030	0.066			
	JE2	0.097	0.127	0.132	0.815	-0.057	0.132	0.087	0.087			0.823
	JE1	0.056	0.083	0.182	0.801	-0.047	0.073	0.172	0.099		53.304	
활력	JE3	0.016	0.075	0.033	0.752	0.088	0.060	0.024	0.152	1.844		
	JE4	0.231	0.055	-0.076	0.642	0.102	-0.013	0.168	0.195			
	JE5	0.123	-0.007	-0.057	0.603	0.183	0.070	-0.014	0.207			
	PI15	0.002	0.086	0.124	0.056	0.815	0.094	0.154	-0.006			
자기희생	PI16	0.029	0.225	0.082	0.081	0.755	0.200	0.245	-0.044	1.580	57.818	0.859
717140	PI13	0.074	0.258	0.090	0.066	0.752	0.140	0.077	-0.011	1.500	37.010	
	PI14	0.035	0.333	0.168	0.051	0.719	0.242	-0.025	-0.033			
	PI10	0.016	0.273	0.048	0.117	0.281	0.751	0.127	0.047			
동정심	PI11	0.040	0.443	0.116	0.085	0.164	0.701	0.184	0.018	1.479	62.044	0.832
000	PI12	-0.012	0.334	0.240	0.106	0.058	0.643	0.073	-0.026	1.4/3	02.044	0.032
	PI9	0.082	0.173	0.099	0.055	0.275	0.621	0.183	-0.028			
공공가치	PI6	0.094	0.176	0.142	0.149	0.114	0.148	0.844	0.092			
몰입	PI7	0.105	0.205	0.200	0.093	0.171	0.125	0.821	0.033	1.284	65.712	0.883
2 년	PI5	0.093	0.134	0.117	0.181	0.185	0.196	0.754	0.163			
	PI2	0.208	0.015	0.137	0.192	-0.013	0.004	0.072	0.799			
공공봉사	PI3	0.036	0.012	0.031	0.183	0.030	0.064	0.064	0.772	1 100	60 070	0.791
호감도	PI1	0.314	-0.009	0.097	0.157	-0.095	-0.011	-0.035	0.739	1.108	68.878	0.791
	PI4	0.206	-0.041	0.053	0.297	-0.032	-0.081	0.274	0.559			
TALID SAME IT TURBOL DI TATALITA												

주) IB: 혁신행동, JE: 직무열의, PI: 공공봉사동기

2) 확인적 요인분석

본 연구는 탐색적 요인분석에 이어서 AMOS 18.0을 이용하여 Anderson과 Gerbing(1988)이 제시한 2 단계 방식을 사용하였다. 개별 요인에 대해 단일 차원성을 확인하기 위해 확인요인분석을 요인별로 실시하고 난 후 전체요인에 대한 확인요인분석을 실시하였다. 공공봉사동기와 직무열의는 2차 요인분석을 실시하여 하나의 잠재적 요인으로 변환시켰다.

전체 확인적 요인분석 결과는 〈표 3〉과 같다. 대부분의 지표 값들은 χ^2 =839.159, d.f=426, p=0.000, GFI=0.925, AGFI=0.895, CFI=0.938, RMR=0.026으로 적합도 평가기준(GFI, CFI가 0.9이상, RMR은 $0.05\sim0.08$ 이하〉을 충족시키는 것으로 나타나 측정모형의 적합도는 수용할만한 수준이라할 수 있다.

〈표 3〉 전체 확인적 요인분석 결과

구성개념	측정항목/요인	표준요인 적재치	표준오차	t	복합 신뢰도	AVE	적합지수	
	직무자율성1	0.650	0.025	11.891				
	직무자율성2	0.678	0.024	12.006				
	직무자율성3	0.631	0.022	12.212				
	직무자율성4	0.615	0.024	12.591				
직무자율성	직무자율성5	0.626	0.022	12.444	0.943	0.650		
	직무자율성6	0.718	0.020	11.266				
	직무자율성7	0.764	0.023	10.713				
	직무자율성8	0.694	0.023	11.360				
	직무자율성9	0.735	0.023	10.983				
	혁신지원적조직문화1	0.696	0.018	11.721				
	혁신지원적조직문화2	0.747	0.017	11.264			x ² =839.159, d.f=426, p=0.000, GFI=0.925, AGFI=0.895, CFI=0.938, -RMR=0.026	
	혁신지원적조직문화3	0.656	0.017	12.120				
	혁신지원적조직문화4	0.663	0.019	11.854				
혁신지원적	혁신지원적조직문화5	0.760	0.017	10.774	0.954	0.676		
조직문화	혁신지원적조직문화6	0.714	0.017	11.651	0.904			
	혁신지원적조직문화7	0.597	0.024	12.232				
	혁신지원적조직문화8	0.716	0.020	11.239				
	혁신지원적조직문화9	0.662	0.023	11.978				
	혁신지원적조직문화10	0.657	0.021	12.118				
	공공봉사호감도	0.608	0.020	13.528		.662		
공공봉사 동기	공공가치몰입	0.611	0.018	12.142	0.886			
555N 5/1	동정심	0.769	0.020	10.003	0.000	.002		
	자기희생	0.652	0.017	11.825				
	활력	0.610	0.023	13.121				
직무열의	헌신	0.679	0.027	12.577	0.875	0.701		
	몰두	0.758	0.025	10.650				
	혁신행동 1	0.526	0.032	12.439				
	혁신행동 2	0.656	0.031	11.761				
취기웨드	혁신행동 3	0.656	0.033	11.683	0.040	(22		
혁신행동	혁신행동 4	0.833	0.019	8.481	0.910	.632		
	혁신행동 5	0.759	0.024	10.387				
	혁신행동 6	0.754	0.017	10.460				

복합신뢰도(Composite Reliability: CR)와 평균분산추출값(Average Variance Extracted: AVE)은 Bagozzi와 Yi(1988)가 제시한 기준(각각 0.7 이상, 0.5 이상)보다 높게 나타났으며, 측정항목들과 구 성개념들을 연결하는 표준화 요인적재치가 통계적으로 95% 신뢰구간에서 유의적이기 때문에 (t) 1.96) 집중타당성이 입증되었다(Anderson & Gerbing, 1988).

〈표 4〉는 구성개념들 간의 상관행렬을 나타낸 것이다. 모든 상관계수의 95% 신뢰구간 추정치 (상관계수±2*표준오차)에 1.0을 포함하지 않아야 한다는 조건(Anderson & Gerbing, 1988)과, 〈표 3〉의 각 구성개념 AVE가 〈표 4〉의 대각선 위쪽에 나타낸 구성개념간 상관자승치 보다 커야 한다 는 조건(Fornell & Larcker, 1981)을 충족되기 때문에 판별타당성이 입증되었다.

구분	평균	표준 편차	직무자율성	혁신지원적 조직문화	공공봉사동기	직무열의	혁신행동
직무자율성	3.83	0.41		0.346	0.316	0.465	0.171
혁신지원적 조직문화	3.93	0.48	0.588***(0.015)		0.554	0.507	0.078
공공봉사동기	3.76	0.42	0.562***(0.007)	0.744***(0.010)		0.584	0.060
직무열의	3.60	0.47	0.682***(0.011)	0.712***(0.013)	0.764***(0.009)		0.167
혁신행동	3.75	0.59	0.413***(0.012)	0.280***(0.012)	0.245**(0.005)	0.409***(0.009)	

〈표 4〉 구성개념간 상관행렬

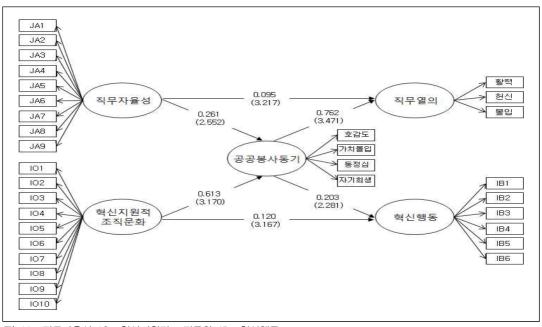
2. 가설검증

본 연구에서 사용된 직무자율성, 혁신지원적 조직문화, 공공봉사동기, 직무열의, 그리고 혁신행 동 간에 어떠한 영향관계를 나타내는지를 검증하기 위해 연구모형을 각각 공분산 구조분석을 이 용하여 구조모형을 검증하였다. 구조방정식 모형을 살펴보면 χ 2=971.642, d.f=430, p=0.000, GFI=0.910, AGFI=0.878, CFI=0.913, RMR=0.029를 갖는 모형이 도출되었다. 이 모형은 공분산 구조 분석의 일반적인 평가기준을 삼는 지표들과 비교해 볼 때 전반적으로 만족할 만한 수준으로 나타 났기 때문에 적절한 것으로 판단된다. 본 연구에서 제시한 구조모형을 검증한 결과는 〈표 5〉와 같 다. 모형검증 결과는 〈그림 2〉에, 연구가설의 검증결과는 〈표 6〉에 제시하였다.

〈표 5〉 구조방정식 모형의 적합도

통계량	χ^2	d.f	р	GFI	AGFI	RMR	CFI
수치	971.642	430	0.000	0.910	0.878	0.029	0.913

주) N=352. *p ⟨ 0.10 **p ⟨ 0.05 ***p ⟨ 0.01, 대각선 아래쪽은 구성개념간 상관계수(괄호안의 숫자는 표준오차), 대 각선 위쪽은 구성개념간 상관자승치.



〈그림 2〉 구조방정식 모형

주) JA: 직무자율성, IO: 혁신지원적 조직문화, IB: 혁신행동

가설	경로	Estimate	S.E	C.R	р	채택여부		
1	직무자율성 -> 공공봉사동기	0.261	0.027	2.252	0.011	채택		
2	직무자율성 -> 직무열의	0.095	0.037	3.217	0.001	 채택		
3	혁신지원적 조직문화 -〉 공공봉사동기	0.613	0.042	3.170	0.002	 채택		
4	혁신지원적 조직문화 -〉 혁신행동	0.120	0.066	3.167	0.002	 채택		
5	공공봉사동기 -〉 직무열의	0.762	0.062	3.471	0.000	 채택		
6	공공봉사동기 -> 혁신행동	0.203	0.061	2.281	0.023	 채택		
7	직무자율성-〉공공봉사동기-〉직무열의		_			 채택		
8	혁신지원적 조직문화-〉공공봉사동기-〉혁신행동 -							

〈표 6〉 구조모형 경로분석 결과

본 연구의 결과를 정리하면 첫째, 직무자율성은 공공봉사동기에 유의한 영향(estimate=0.261, p=0.011)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 1은 채택되었다. 둘째, 직무자율성은 직무열의에 유의한 영향(estimate=0.095, p=0.001)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 2는 채택되었다. 셋째, 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기에 유의한 영향(estimate=0.613, p=0.002)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 3은 채택되었다. 넷째, 혁신지원적 조직문화는 혁신행동에 유의한 영향 (estimate=0.120, p=0.002)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 4는 채택되었다. 다섯째, 공공봉사동기는 직무열의에 유의한 영향(estimate=0.762, p=0.000)을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 5는 채택되었다. 여섯째, 공공봉사동기는 혁신행동에 유의한 영향(estimate=0.203, p=0.023)을

미치는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 6은 채택되었다.

일곱째. 공공봉사동기가 통계적으로 유의미한 매개역할을 하는지에 대해 경쟁모델 분석방법을 통해 추가적인 분석을 실시하였다. 경쟁모델 분석방법에서는 매개효과를 인정하기 위해서 다음과 같은 조건이 모두 충족되어야 한다(Singh, Goolsby, and Rhoads, 1994). 1) 매개효과 모델이 직접효 과 모델보다 더 많은 분산을 설명하여야 하며, 2) 독립변수와 매개변수와의 관계가 통계적으로 유 의해야 한다. 3) 매개변수와 종속변수와의 관계가 통계적으로 유의해야 하며, 4) 직접효과 모델에서 의 독립변수와 종속변수 사이의 유의적 관계가 매개효과 모델에서 감소하거나 제거되어야 한다.

매개효과 모델에서의 직무열의에 대한 분산은 1.274, 직접효과 모델에서의 분산은 0.728로, 매 개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하였다. 또한, 독립변수인 직무자율성이 직 무열의에 유의한 영향을 미치며, 매개변수로 공공봉사동기가 종속변수인 직무열의에 유의한 영향 을 미치는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 직접효과 모델에서의 독립변수인 직무자율성이 종속 변수인 직무열의에 통계적으로 미치는 유의한 영향(0.853)이 매개효과 모델에서는 유의한 영향이 감소되었다. 따라서 직무자율성은 공공봉사동기의 매개를 통해서뿐만 아니라 직접적으로도 직무 열의에 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 공공봉사동기가 부분매개를 하는 것으로 나타 나 가설 7도 채택되었다.

매개효과 모델에서의 혁신행동에 대한 분산은 0.086, 직접효과 모델에서의 분산은 0.080으로, 매개효과 모델이 직접효과 모델보다 더 많은 분산을 설명하였다. 또한, 독립변수인 혁신지원적 조 직문화가 혁신행동에 유의한 영향을 미치며, 매개변수로 공공봉사동기가 종속변수인 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 마지막으로 직접효과 모델에서의 독립변수인 혁신지 원적 조직문화가 종속변수인 혁신행동에 통계적으로 미치는 유의한 영향(0.282)이 매개효과 모델 에서는 유의한 영향이 감소되었다. 따라서 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기의 매개를 통해서 뿐만 아니라 직접적으로도 혁신행동에 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 공공봉사동기 가 부분매개를 하는 것으로 나타나 가설 8도 채택되었다.

한편 직접효과 및 간접효과를 측정한 결과 직무자율성과 공공봉사동기의 관계에서는 직접효과 (0.261)만 있는 것으로 나타났고, 공공봉사동기와 직무열의의 관계에서도 직접효과(0.762)만 있는 것으로 나타났으며, 직무자율성이 직무열의에 미치는 직접효과는 0.095이고 간접효과는 0.199로 나타났다. 혁신지원적 조직문화와 공공봉사동기의 관계에서는 직접효과(0.613)만 있는 것으로 나 타났고, 공공봉사동기와 혁신행동의 관계에서도 직접효과(0.203)만 있는 것으로 나타났으며, 혁신 지원적 조직문화가 혁신행동에 미치는 직접효과는 0.120이고 간접효과는 0.125로 나타났다.

V. 정책적 함의 및 결론

공공봉사동기의 선행연구들은 공공봉사동기의 영향요인과 효과에 대한 체계적인 연구가 미흡 하였다. 이에 본 연구는 정부출연기관 조직구성원들의 직무자율성과 혁신지원적 조직문화가 직무

열의 및 혁신행동에 미치는 영향과 공공봉사동기의 매개작용을 검증하였다. 본 연구의 결과를 통 해 공공봉사동기이론을 보완하는 노력이 필요하다고 사료된다. 따라서 본 연구결과는 공공봉사동 기를 연구하는데 있어서 의미있는 시사점을 제공할 수 있다.

먼저 이론적 시사점은 다음과 같이 3가지 측면에서 찾을 수 있다. 첫째, 공공봉사동기의 기존연 구들은 공공봉사동기의 영향요인과 효과를 밝히려는 노력이 부족하였다. 이에 직무자율성, 혁신 지원적 조직문화, 공공봉사동기, 직무열의, 그리고 혁신행동과의 관계를 정부출연기관 구성원들 을 대상으로 처음으로 분석하였다는 점에서 이론적으로 기여하는 바가 크다고 할 수 있다.

둘째, 지금까지 공공봉사동기에 관한 많은 연구들이 수행되어 왔지만 혁신지원적 조직문화와 공공봉사동기간의 관계와 공공봉사동기와 직무열의간의 영향관계를 다룬 연구는 찾아보기 힘들 다. 기존연구는 조직문화의 하위차원들과 공공봉사동기간의 영향관계를 다루어 왔지만 혁신지원 적 조직문화와 공공봉사동기간의 관계를 다른 연구는 국내외에 거의 존재하지 않는다. 또한 공공 봉사동기가 직무열의에 어떠한 영향을 주는지에 대한 연구도 미흡하다. 직무관여를 결과변수로 하여 수행한 연구는 발견할 수 있지만(전만권. 2014), 공공봉사동기와 직무열의간의 영향관계를 다룬 연구는 거의 없다. 따라서 본 연구는 이러한 점에서 선행연구와 차별성을 갖는다.

셋째, 직무자율성과 혁신지원적 조직문화가 직무열의와 혁신행동간의 관계에 있어서 공공봉사 동기가 부분적 매개작용을 하였다. 이러한 결과는 정부출연기관 조직구성원들의 직무자율성과 혁 신지원적 조직문화는 직무열의와 혁신행동에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만 공공봉사동기 를 통해서 직무열의와 혁신행동에 영향을 미친다고 할 수 있다. 부분적 매개작용은 완전매개 보다 이론적으로 설득력이 있고 현실적인 연구라고 할 수 있다. 따라서 본 연구는 공공봉사동기이론을 축적하고 확장하는데 기여하였다고 할 수 있다.

마지막으로 기존 연구는 공공기관 조직구성원들의 지방 이전 예정대상자를 대상으로 하여 공 공봉사동기와 구성원의 태도 및 이직의도간의 연구를 다루었지만(이준태, 2014), 본 연구는 지방 으로 이전한 정부출연기관 조직구성원들을 대상으로 공공봉사동기의의 선·후행 영향을 살펴보았 다는 점에서 정책적 함의가 있다.

한편, 본 연구는 다음과 같은 정책적 시사점을 제안해 주고 있다. 첫째, 본 연구에서 살펴본 바 와 같이 직무자율성은 공공봉사동기와 직무열의에 긍정적 영향을 주고 있다. 자신이 수행하는 직 무에 절차, 방법, 일정 등의 재량을 부여받게 되면 공공의 이익과 가치를 위해 헌신하고, 나아가 자 신의 직무에 대한 헌신과 몰두 등 높은 수준의 직무열의를 보인다는 것이다. 따라서 조직은 구성 원들이 직무에 활력과 즐거움을 높일 수 있도록 직무자율성과 같은 직무자원을 충분하게 제공하 여 직무열의 수준을 높여야 한다. 동시에 권한과 책임을 하위직 직원에게 일부 위임해 자율적인 조직으로 전환해야 하고, 이를 통해 구성원들이 공공의 이익은 물론 자신의 직무에도 활력과 몰두 를 높일 수 있는 시스템을 구축해야 한다.

둘째, 본 연구는 혁신지원적 조직문화는 공공봉사동기와 혁신행동에 긍정적 영향을 주고 있다. 이러한 결과는 조직은 엄격한 규율과 통제를 지양하고, 조직구성원들이 자신의 능력을 최대한 펼 칠 수 있도록 조직문화를 혁신지원적 문화로 조성해야 함을 시사한다. 동시에 조직은 혁신을 장려

하고 지원하는 혁신적 조직문화를 조성하여 구성원들의 자발적인 참여를 유도해야 한다. 이를 통 해 구성원 모두가 공유할 수 있는 혁신체계의 조직문화를 지속적으로 개발하고 촉진시켜 나갈 필 요성이 있다는 점에서 의의를 지닌다고 할 수 있다.

끝으로, 이러한 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있어 향후 연구에 는 충분히 고려할 필요가 있다. 첫째, 연구 변수들에 대한 측정은 자기보고식 설문지를 이용하였 기 때문에 개인적 특성에 따른 동일한 방법으로 측정됨으로 인하여 발생하는 오류(common method variance)의 가능성이 높다. 자기보고식 설문지는 개인의 주관적 판단이 개입될 가능성이 높다. 따라서 면접이나 인터뷰 등을 통해 다양한 방법론을 보완하는 것이 필요하다. 둘째, 수집된 자료는 어느 한 시점에서의 횡단적 연구방법을 실시하였기 때문에 연구결과에 대한 확실한 결론 을 내리기에는 한계가 있다. 향후 연구에서는 종단적 연구방법을 통하여 직무자율성과 혁신지원 적 조직문화가 공공기관 직원들의 공공봉사동기와 직무열의 및 혁신행동의 증가나 감소를 일으키 는 인과관계 과정을 설명하여야 할 것이다. 셋째, 조사대상이 울산지역 공공기관의 직원들을 대상 으로 검증되었기 때문에 연구결과가 공공기관 직원 전체를 대표한다고 보기는 어렵다. 향후 연구 에서는 지방으로 이전한 다른 공공기관 직원 등을 대상으로 비교 검증하여 공공봉사동기의 이론 을 확대하고 축적해야 할 것이다.

참고문헌

- 김상묵.(2003). 공공서비스동기와 내적보상의 중요성에 관한 탐색적 연구. 「한국행정논집」, 15(4): 771-790.
- 김상묵.(2005). 공직 선택동기와 공무원의 행태. 「한국행정연구」, 14(2): 297-325.
- 김상묵.(2014). 사회문화와 공공봉사동기: 문화권역별 공공봉사동시 수준 비교. 「한국정책과학학 회보」, 18(4): 1-26.
- 김서용·조성수·박병주.(2010). 공직동기의 선행요인: 사회화 요인의 비교분석. 「한국행정학보」, 44(1): 147-177.
- 김정인.(2014). 지방세무직 공무원의 공공봉사동기와 조직시민행동. 「지방정부연구」, 18(1): 193-218. 김태호·노종호.(2010). 공공봉사동기가 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 「행 정논총」, 48(3): 143-168.
- 김호정.(2002). 행정조직문화가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 「한국행정학보」, 36(4): 87-105. 김호정.(2003). 한국행정문화연구와 경쟁가치모형. 「한국정치학회보」, 11(3): 220-238.
- 권중생.(2011). 혁신적 조직문화가 인적자원의 혁신성과 조직몰입에 미치는 영향. 「경영연구」, 26(1): 153-182.
- 류종용.(2016). 한국 공무원의 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향: 공 공봉사동이의 매개효과를 중심으로. 한성대학교 박사학위논문.
- 박노윤.(2011). 직무열의의 선행요인과 효과. 「경영교육연구」, 26(5): 543-573.

- 박창권.(2013). 직무특성이 공직동기에 미치는 영향: 윤리풍토의 매개역할을 중심으로. 「지방정부 연구」, 27(3): 203-230.
- 송성화.(2015). 목표모호성과 조직행태: 조직몰입, 직무만족. 공직봉사동기에 미치는 영향을 중심 으로. 서울대학교 박사학위논문.
- 이근주.(2005). 공공봉사동기와 공무원의 업무성과. 「한국사회와 행정연구」, 16(1): 81-104.
- 이준태.(2014). 조직변화에 대한 인식과 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향: 전력공기업의 지방이전 대상자를 중심으로. 호서대학교 박사학위논문.
- 이혜윤.(2014). 공공봉사동기와 공공성이 국민과 정부에 대한 반응성에 미치는 영향: 공공기관 종 사들의 인식을 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 13(3): 355-383.
- 전만권.(2014). 중앙행정기관 소속 공무원의 직무몰입과 직무관여에 영향을 주는 요인에 관한 연 구. 국민대학교 박사학위논문.
- 진윤희·김성종.(2015). 직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향: 직무열의의 매개효과를 중심으로. 「 한국콘텐츠학회」, 15(1): 451-461.
- 하상군.(2014). 경찰공무원의 동기요인에 대한 인식이 직무열의에 미치는 영향. 「사회과학연구」, 21(3): 359-380.
- 한에스더·이근주.(2012). 조직경험과 업무특성이 PSM(공공봉사동기)에 미치는 영향에 대한 분석. 「행정논총」, 50(2): 89-112.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W.(1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. Psychological Bulletin, 103(3): 411-423.
- Angle H. A. & Van de Ven, A.(1989). Suggestions for managing the innovation journey. In Research on the Management of Innovation: The Minnesota Studies, eds. by A. Van de Ven, A Angle & M. S. Poole (New York: Ballinger/Harper & Row), 135-137.
- Bagozzi, R. P. & Yi, Y.(1988). On the evaluation of structural equation models. Journal of the Academy Marketing Science, 16(1): 74-94.
- Bakker, A. B. & Demerouti. E. & Euwema, M. C.(2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. Journal of Occupational Health Psychology, 10(2): 170-180.
- Bakker, A. B. & Geurts. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. Work and Occupations, 31(3): 345-366.
- Bright, L.(2005). Public employees with high levels of public service motivation: Who are they, where they and what do they want? Review of Public Personnel Administration, 25(2): 138-155.
- Buelens, Marc., Herman Van den Broeck. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. Public Administration Review, 67(1):
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Reading. MA: Addison-Wesley.
- .(2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the competing

- values framework, San Francisco: John Wiley & Sons, Inc. (Revised ed).
- Camilleri, E.(2007). Antecedents affecting public service motivation. Personnel Review, 36(3): 356-377.
- Chandler, G., Keller, C. & Lyon, D. W. (2000). Unraveling the determinants and consequences of an innovation-supportive organizational culture. Entrepreneurship Theory and Practice, 25(1): 59-76.
- Chatman, J. A. & Jehn, K. A.(1994). Assessing the relationship between industry characteristics and organizational culture: How different can you be?. Academy of Management Journal, 37(3): 522-553.
- Christian, M. S., Gaeza, A. S. & Slaugher, J. A.(2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. Personnel Psychology, 64(1): 89-136.
- 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.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S.(2005). Social exchange Theory: An interdisciplinary review. Journal of Management, 31(6): 874-900.
- Damanpour, F.(1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. Academy of Management Journal, 34(3): 555-590.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M.(1985), Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York, NY: Plenum.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.(2001). The job Demands-Resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3): 499-512.
- Dodd, N. G. & Ganster, D. C.(1996). The interaction effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. Journal of Organizational Behavior, 17(4): 329-347.
- Fogarty, T, J. & Dirsmith, M. W.(2001). Organizational socialization as instrument and symbol: An extended institutional theory perspective. Human Resource Development Quarterly, 12(3): 247-266.
- Fornell, C. & Larcker, D.(1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement errors. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Franco, L. M., Bennett, S. & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and sector health worker motivation: A conceptual framework. Social Sciences and Medicine, 54(8): 1255-1266.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2): 250-279.
- Hatmaker, D., Hassan, S. & Wright, B. E.(2014). Encouraging innovative behavior: The effects of leader-member exchange and public service motivation. Academy of Management Proceedings.
- Hofstede, G.(1984). Culture's consequences: International differences in work-related values.

- Newbury Park. 1/4/139. SAGE Publication Inc.
- Houston, D. J.(2000). Public service motivation: A multivariate test. Journal of Public Administration Research and Theory, 10(4): 713-727.
- Kahn, W. A.(1992). To be fully there: Psychological presence at work, Human Relations, 45(4): 321-349.
- Kim, H.(2014). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior: A case of south korea's public sector. *Public Organization Review*, 14(3): 397–417.
- Kim, S.(2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. International Journal of Manpower, 27(8): 722–740.
- .(2009b). Testing the structure of Public service motivation in korea: A research note. Journal of Public Administration Research and Theory, 19(4): 839–851.
- Kim, S. & Vandenabeele. W.(2010). A strategy for building public service motivatiuon research internationally. *Public Administration Review*, 70(5): 701–709.
- Kim, S., Vandenabeel, W., Wright, B. E., Anderson, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Desmarais, C., Koumenta, M., Leisink, P., Liu, B., Palidauskaite, J., Pedersen, L. H., Perry, L. L., Ritz, A., Taylor, J. & Vivo, P. D.(2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument addressing issues of measurement invariance, Journal of Public Administration Research and Theory, 2391): 79-102.
- Mortimer, J. T. & Lorence, J. (1979). Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. *The American Journal of Sociology*, 84(6): 1361-1385.
- Moynihan, D. P. & Pandey, S. K. (2007a). Finding Workable Levers over Work Motivation: comparing Job Satisfaction, Job involvement, and Organizational commitment. Administration & Society, 39(7): 803-832.
- .(2007b). The role of organizations in fostering public service motivation. Public Administration Review, 67(1): 40-53.
- 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.
- Nunnally, J. (1978), Psychometric theory. NY: McGraw-Hill.
- Organ, D. W. & K. Ryan. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel Psychology, 48(4): 775-802.
- Paker, S. K., Wal, T. D. & Cordery J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74(4): 413-440.
- Panagiotis, M., Alexandros, S. & George, P.(2014). Organization culture and motivation in the public sector. The case of the city of zografou. International Conference on Applied

- Economics(ICOAE) 2014: 415-424.
- Pandey, S. K., Bradley, E. W. & Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organizations: Testing a preliminary model. International Public Management Journal, 11(4): 89-108.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. Journal of Public Administration Research and Theory, 6(1): 5-22.
- .(1997). Antecedents of public service motivation. Journal of Public Administration Research and Theory, 7(2): 181-197.
- .(2000). Bringing society in: toward a Theory of public service motivation. Journal of Public Administration Research and Theory, 10(2): 471-488.
- Perry, J. L. & Hondeghem, A. (2008). Motivation in public management. The call of public service. New York: Oxford University Press.
- Perry, J. L. & Wise, L. R.(1990). The motivational bases of Public Service. *Public Administration* Review, 50(3): 367-373.
- Quinn, R. E. & Rohrbaugh, J.(1983). A special model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. Management Science, 29(3): 363-377.
- Rainey, H. G.(2014). Understanding and managing public organizations. San Francisco, CA, USA. Jossey Bass.
- Ritz, A., Brewer, G. A. & Neumann, O.(2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. Public Administration Review, 76(1): 414-426.
- Ross, W. & Eeden, R. V.(2010). The relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture. Journal of Industrial Psychology, 34(1): 54-63.
- Saks, A. M.(2006). Antecedents and consequences of employee engagement, Journal of Managerial Psychology, 21(7): 600-619.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B.(2004). Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, *25*(3): 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2004). Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3): 293-315.
- 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.
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C. & Soane, E.(2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviors. The International Journal of Human Resource Management, 24(13): 2608-2627.
- Shore, L. M., Tetrick., L. E., Lynch, P. & Barksdale. K.(2006). Social and economic exchange:

- Construct development and validation. Journal of Applied Social Psychology, 36(4): 837-867.
- Singh, J., Goolsby, J. R. & Rhoads, G. K.(1994), Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. Journal of Marketing Research, 31(4): 558-569.
- Smircich, L.(1983). Concepts of culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly, 28(2): 339-358.
- Spector, P. E.(1986). Perceived control by employee: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Humans Relations*, 39(11): 1005-1016.
- Taylor, J.(2007). The impact of public services on work outcomes: A comparative multi-dimensional analysis. Public Administration, 85(4): 931-959.
- Tushman, M. & Nadler, D.(1986). Organizing for innovation. California Management Review, *28*(3): 74-92.
- Wharton, A. S.(1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. work and Occupations, 20(2): 205–232.
- Wright, B. E.(2001). Public sector work motivation: A review of the current literature and a revised conceptual model. Journal of Public Administration Research and Theory, 11(4): 559–586.
- Wright, B. E., Christensen, R. K. & Isett, K. R.(2013). Motivated to adapt? the role of public service motivation as employees face organizational change. Public Administration Review, 73(5): 738-747.
- 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 and Society, 40(5): 502-521.

박순환(朴순煥): 울산대학교에서 행정학 박사과정을 수료하고. 울산광역시의회 의장을 역임하였으며, 현재 한 국산업인력공단 기획운영이사로 근무하고 있다. 주요 관심분야로는 인사행정정책, 조직행태, 리더십, 동기유 발, 혁신적 조직 개발 등이다. 행정학 분야 주요 학회의 정회원으로도 활동 중이다(fromsh111@hanmail.net).

이병철(李炳澈): 연세대학교 대학원 행정학과에서 행정학박사학위(1987)를 취득하고, 현재 울산대학교 사회 과학대학 사회과학부 행정학전공 교수로 재직중이다. 관심분야는 행정이론, 방법론 그리고 행정정책 등이 다. 행정분야 주요 학회의 정회원으로도 활동 중이다. 최근 주요 연구로는 "정부 신뢰성과 행정"(2014), "지 방공무원의 심리적 자본이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구"(2014), "현행 주민소환제 도의 문제점과 바람직한 미래적 방향"(2009), "역사와 함께하는 인간경영"(2008), "영화를 통해서 본 행정 학"(2008), "도시 삶의 질 분석과 정책적 개선방안"(2007) 등이 있다(bclee@ulsan.ac.kr).

Abstract

A Study on the Influence Factors and Effects of Public Service Motivation: Focusing on the Members of a Government-Funded Institutes

Park, Soon-Hwan Lee, Byung Chul

This study is an empirical study on the relationships among job autonomy, innovation-supportive organizational culture, public service motivation, job engagement and innovative behavior. A partial mediating model was suggested based on the review of prior literature and empirical findings. The suggested research model was empirically tested employing a structural equation modeling with the data obtained from 248 employees working in government-funded institutes in Ulsan Metropolitan City. The testing reveals that first, job autonomy was positively related to public service motivation and job engagement, second innovation-supportive organizational culture was positively related to public service motivation and innovative behavior, third, public service motivation was positively related to job engagement and innovative behavior. Thus, the hypothesis on the mediating public service motivation was supported. This study suggested new effective antecedents of job engagement and innovative behavior by testing the antecedent and consequences of public service motivation. Based on these findings, the limitations of the study were discussed and some potential directions for future studies were suggested.

Key Words: job autonomy, innovation-supportive organizational, public service motivation, job engagement, innovative behavior, mediation