

공직봉사동기와 기업가 정신에 관한 실증 연구: 공공부문의 개인-조직 적합성의 매개효과를 중심으로*

김 민 영**

김 화 연***

오 현 규****

박 성 민*****

미래 국가 경쟁력 강화와 정부의 혁신을 이끌기 위한 공무원 및 공공조직의 가치로써 근래 주목받기 시작하는 것 중 하나가 공공 기업가 정신일 것이다. 기업가 정신은 그동안 민간부문에서 새로운 것을 창출하고 변화를 주도하는 개념으로써 매우 활발하게 다루어져 왔기에, 공공부문에서는 다소 생소한 것이 사실이다. 하지만 사회의 복잡하고 다양한 문제해결을 위해 국민들은 보다 더 혁신적이고 진취적인 공직자들을 요구하게 되었고 공공부문에서도 기업가 정신을 높이기 위한 필요성이 커지게 되었다. 공공조직에서의 기업가 정신은 국가의 발전과 공공 서비스의 향상 의지에 기반을 두기 때문에 본 연구에서는 공공부문 기업가 정신의 선행요인으로써 공직봉사동기가 고려되었다. 이에 본 연구는 공공조직 구성원들의 공직봉사동기를 독립변수로, 공공부문 기업가 정신을 종속변수로 두고, 이 두 변수간의 관계를 개인-조직 적합성이 매개변수으로써 작용할 것이라 가설을 세우고 이를 실증적으로 분석하고자 하였다. 분석결과, 공직봉사동기가 개인-조직 적합성을 매개로 기업가 정신에 긍정적 혹은 부정적인 영향을 주는 것을 확인하였다.

[주제어: 기업가 정신, 공직봉사동기, 개인-조직 적합성, 매개효과]

I. 서 론

작년 세월호 사건에 이어, 최근 메르스(중동호흡기증후군) 사태에 대한 정부의 대응을 살펴보면, 정부의 위기관리 역량이 매우 심각한 수준에 이르렀음을 알 수 있다. 연이어 발생하고 있는 두 대형 사건은 우리 정부의 무능한 관리능력과 무사안일·복지부동의 태도가 그대로 투영된 것으로 판단되었고 언론과 여론에서는 관료의 역할과 책임에 대하여 끊임없는 비

* 이 논문은 2013년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2013S1A3A2055042).

** 성균관대학교 국정전문대학원 박사과정, 제1저자

*** 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정, 제3저자

**** 성균관대학교 국정전문대학원 석·박사통합과정, 제2저자

***** 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원 부교수, 교신저자

판을 쏟아내었다. 붓물처럼 쏟아지는 개혁·혁신의 요구에 공공부문에서는 조직 구조 개편을 실시하고, 공직윤리 함양을 위한 다양한 노력을 시도하였다. 또한 국민에게 진정으로 봉사하고 자신들의 역량을 진취적으로 발휘하여 급변하는 사회에서 능동적으로 대처할 수 있는 관료조직을 만들기 위하여 고군분투하고 있다. 이러한 배경 하에서 미래의 국가 경쟁력 강화와 정부의 혁신을 이끌기 위한 공무원 및 공공조직의 가치로써 근래 주목받기 시작하는 것 중 하나가 ‘공공부문 기업가 정신’이다. 기업가 정신은 그동안 민간부문에서 새로운 것을 창출하고 변화를 주도하는 개념으로써 매우 활발하게 다루어져 왔기에, 공공부문에서는 다소 생소한 것이 사실이다(김명희, 2014; 김윤희, 2011). 그럼에도 불구하고 사회의 복잡하고 다양한 문제해결을 위한 원동력으로써 각계각층의 공공부문 기업가 정신에 대한 관심과 수요가 늘어나고 있다(Bellone & Goerl, 1992; Grady & Tax, 1996). 이러한 흐름은 기업가 정신이 더 이상 민간 기업에서만 한정되는 것이 아니라 정부 또는 시민단체와 같은 다양한 영역에서 다루어지고 있음을 보여주고 있다.

그렇다면 민간부문의 고유 가치로 여겨졌던 기업가 정신이라는 개념이 공공부문에 중요하게 요구되는 이유는 무엇일까? 앞서 언급한 두 사건에서는 창의적 행동이나 혁신적 사고, 진취적 행동을 통해 갖고 있는 전문성을 발휘하여 결단력 있는 행동을 해야 하는 상황이었음에도 불구하고 정부 관료들은 제대로 된 역량을 발휘하지 못한 채, 제자리에서 발을 동동 굴리는 모습을 보여주었다. 이에 국민들은 진정한 공직가치 함양을 통해 보다 더 혁신적이고 진취적인 공직자들을 요구하게 되었고, 공공조직 구성원들의 기업가 정신 함양에 대한 요구 또한 증대되었다.

이에 본 연구는 우리나라 공공조직이 국민에 대한 책임과 의무를 다하는 것은 물론, 국민을 위해 기꺼이 위험을 감수하고 외부 변화에 적극적으로 대응하는 기업가 정신이 요구받고 있음을 살펴볼 때 다음과 같은 질문을 던질 수 있다. 그렇다면, 공공조직의 기업가 정신을 고취시키는 요인 무엇일까? 격동의 시기를 겪어온 한국 공직사회에서 기업가 정신은 어떠한 기제를 통해 확장될 수 있을까? 다양한 측면이 고려될 수 있겠지만, 본 연구에서는 공공부문에서 공직가치의 역할이 중요해지고 있음을 감안하여 본질적으로 공익을 위한 이타적 동기인 공직봉사동기를 살펴볼 필요가 있다고 보았다. 공공조직 구성원들의 긍정적인 직무태도 형성을 위한 선행요인으로써 공직봉사동기에 관한 연구가 상당히 존재하지만(이영균, 2014; 오화선·박성민, 2014; 이사빈·이수영, 2014; 최무현·조창현, 2013), 기업가 정신과의 인과성을 검증하는 연구는 찾아보기 어렵다. 실제로 공공부문에서 기업가 정신을 논의한다는 점, 특히나 공직봉사동기와 함께 이를 논의한다는 부분은 새로운 시도이자 도전적인 연구임에는 틀림없으나 기업가정신을 발현하기 위해서는 구성원들의 내재적 동기가 중요하다는 점을 간과할 수 없다. 실제로 구성원들의 혁신 행동을 이끌어 내는데 있어 내재적 동기가, 공무원들에게 있어서는 공직봉사동기가 중요하다는 점을 살펴볼 때(허철행, 2002; 박천호, 1989; 김태호·노종호, 2010), 기업가 정신의 선행요인으로써 공직봉사동기를 살펴보는 것은 몹시 중요하리라 판단된다. 또한 공공과 민간의 영역을 뛰어넘어 실제 개인 및 조직의 기업가 정신이 조직의 발전과 서비스 향상 의지에 기반을 두기 때문에 공공부문 기업가 정신의 선행요인으로써 공직봉사동기가 고려되어야 할 이유 역시 충분하다. 더불어 본 연구는 개인의 내재적인

태도가 공공조직의 기업가 정신으로 확장되기 위해서는 개인과 조직 환경과의 상호 긍정적 ‘연결고리’가 필요하다고 보았다. 따라서 개인수준의 공직봉사동기가 조직수준의 기업가 정신으로 발휘되기 위한 중요 기제로써 개인과 조직과의 상호 적합성이 함께 다루어져야 한다.

이에 본 연구는 공공조직 구성원들의 공직봉사동기를 독립변수로, 공공부문 기업가 정신을 종속변수로 두고, 이 두 변수 간의 관계를 개인-조직 적합성이 매개변수로써 작용할 것이라 가설을 세우고 이를 실증적으로 분석하고자 하였다. 이를 위해 제 2장에서는 기업가 정신, 공직봉사동기, 개인-조직 적합성의 선행연구와 이론적 검토를 통하여 변수들 간의 영향관계를 논의하였고 가설을 도출하였다. 또한 제 3장에서는 실증분석을 실시하기 위한 연구방법 및 데이터에 대한 논의를 진행하였으며, 제 4장에서는 각 변수들의 영향관계를 실증적으로 분석하여 연구결과들을 토대로 가설을 검증하였다. 마지막으로 제 5장 결론에서는 연구결과에 대한 이론적·실무적 함의를 제시하고 본 연구의 한계와 차후연구의 방향에 대한 논의를 다루었다.

II. 이론적 배경

1. 기업가 정신

‘기업가 정신’은 1800년대 Cantillon이 기업가들의 위험감수를 강조하는 개념으로 사용된 이래 현재까지 널리 사용되어 왔다(이상석·고인곤, 2011). 학자들은 기업가 정신을 창업자 정신, 벤처 정신, 창업활동 등의 이름으로 혼용하여 부르고 있으며(배종태·차민석, 2009), 다양하게 정의되고 있다¹⁾. ‘기업가 정신’의 개념은 학자마다 조금씩 차이가 있는데, Morris(2002)는 기업가 정신에 대한 다양한 관점에서 이루어진 연구들을 정리하여 기업가 정신을 부의 창출, 혁신창출, 모험적 사업의 창출, 변화창출, 가치창출, 고용창출, 그리고 성장창출이라는 7가지 관점으로 요약하기도 하였다. 종합해서 정리해보면, 기업가 정신이란 새로운 가치 창출을 위해 모험정신과 도전의식을 가지고 위험을 감수하면서 진취적인 자세로 신사업을 개척하고 혁신을 주도하는 자발적인 태도 및 행동이라고 할 수 있다.

이와 같이, 학자들이 기업가 정신을 다양한 관점에서 해석하는 이유는 기업가 정신이 학문적·실제적 측면에서 중요하게 다루어지고 있기 때문인 것으로 이해할 수 있다. 학문 분야로서 기업가 정신에 대한 연구는 역사가 그리 길지 않다. 하지만, 최근 30여 년 동안 이루어진 양적·질적인 급격한 성장을 통해 기업가 정신은 하나의 학문 분야로서 어느 정도 체계를 갖추게 되었다. 구체적으로 살펴보면, 70년대에서 80년대 초반까지는 벤처 및 중소기업과 같

1) Schumpeter(1934)는 기업가 정신을 ‘새로운 조합(신제품, 신기술, 신조직 등)을 수행하는 것’으로 정의하였고, Drucker(1997)는 기업가 정신을 ‘새롭고 이질적인 것을 창조하고 변혁을 일으키고 새로운 가치를 창조하며 변화를 탐구하는 것’으로 정의하였다. 또한, Zahra(1991)는 ‘제품과 공정의 혁신 및 시장개발을 통해 새로운 사업을 창출할 목적으로 행하는 제반 활동’으로 기업가 정신을 정의하였다.

은 민간조직 기업가의 본질적 특성을 밝히는 연구로 성격, 심리적 특성, 경제적 역할 등에 주로 초점을 두었다(김영환 · 양태용, 2013). 80년대 중반부터 90년대 초반까지는 벤처기업과 같은 소규모 조직의 조직 특성 연구에 초점을 두면서, 연구의 양적 성장을 도모하였다(김상표 외, 2014). 특히, 여성, 인종 등의 소수 조직에 대한 기업가 정신 연구가 본격적으로 시작되었다. 90년대 중반부터 2000년대 초반에는 경영학 분야에서만 다루어지던 기업가 정신의 연구 범위가 확대되는 시기로 공공정책, 행정학, 사회자본이론, 조직생태학 이론, 사회적 기업정신이론, 기업가 윤리, 기업가 정신 교육 등과 같은 다양한 연구 분야가 형성되었다(김영환 · 양태용, 2013). 앞서 살펴본 것과 같이 최근에는 기업가 정신 접근 방법 및 연구 범위의 확대로 새로운 경제적 · 사회적 가치가 창출될 수 있으며, 다양한 조직 내부의 문화적 측면에서 기업가 정신을 연구하고 발전시킬 수 있다는 시각이 제시되고 있다(김상표 외, 2014).

기업가 정신은 민간부문 뿐만 아니라, 공공부문에서도 다양한 형태로 발견되고 있다. 오늘날 우리사회가 지식기반 사회를 지나 창조경제 패러다임으로 전환되면서 공공부문에서 기업가 정신에 대한 관심은 매우 증폭되고 있는 상황이다(김명희, 2014). 다양한 사회문제 해결에 있어서도 전통적인 정부의 역할이 한계에 부딪히게 됨에 따라 어떻게 하면 공공부문에서도 이러한 기업가 정신을 적용하고 함양하여 조직의 변화와 쇄신을 추진할 수 있을지에 대한 고민이 지속적으로 이루어져 왔다(Roberts & King, 1989; Osborne & Gaebler, 1992). 이에, 공공 조직에서는 공직사회의 무사안일주의를 타파하고 공무원이 직무에 더욱 창의적이고 적극적으로 임할 수 있도록 하는 적극행정면책제도를 통해 기업가 정신 증진에 대한 노력을 기울이고 있다. 민간부문과 공공부문은 목표와 방향, 그리고 관리방식에 있어서 현저한 차이를 보이지만, 공공 및 민간 조직의 효율성과 효과성 제고를 위한 새로운 방법의 적용 및 혁신적 변화의 시도에 있어서 기업가 정신은 매우 중요한 요소임은 분명하다(김명희, 2014; Kim, 2011; Linden, 1990; Ballone & Goerl, 1992).

이러한 기업가 정신은 학자들에 의해 혁신(Innovativeness), 진취성(Pro-activeness), 위험감수(Risk-taking)의 차원으로 구분되어 제시되기도 한다(Covin & Slevin, 1986; Weerawardena & Sullivan, 2006; Diefenbach, 2011). 기업가 정신 구성요인들의 속성은 기업가 정신의 개인적 특성에 대한 연구보다는 행동적 특성을 규명하고자 하는 노력과 맥을 같이 한다(Covin & Slevin, 1986; Sullivan et al., 2003)²⁾. 본 연구는 앞서 논의된 내용과 같이 Covin & Slevin(1989)과 Diefenbach(2011)의 기업가 정신 개념을 토대로 기업가 정신을 혁신, 진취성, 위험감수로 구성하였고, 이를 분석에 적용하였다.

2) 구체적으로 혁신은 시장지향적인 생각을 기회로 전화시키는 과정으로 이해할 수 있다(Kuratko & Hodgetts, 2001). 즉, 독특하고 다른 조직과 차별되는 업무를 수용하고, 수행할 수 있도록 하는 범위를 의미하며, 이는 조직이 업무의 혁신을 강조하거나, 혁신적인 관리기법을 도입하려는 조직관리 활동이다(윤종록 외, 2003). 다음으로 진취성은 조직 내부 및 외부환경에 적극적으로 대응하려는 조직관리 활동을 의미한다(윤종록 외, 2003). 특히, 다른 조직보다 우월한 성과를 달성하려는 의지를 보이거나 업무 수행 시 직접적이고 높은 수준으로 도전하려는 자세를 포함하는 개념이다(Lumpkin & Dess, 1996). 마지막으로 위험감수는 불확실성이 매우 높은 업무임에도 불구하고 이에 도전하는 의사결정을 하거나, 프로젝트를 추진시키는 조직관리 활동을 의미한다(윤종록 외, 2003).

2. 공직봉사동기

Perry & Wise(1990)는 공직봉사동기(Public Service Motivation: PSM)를 ‘공공제도 또는 공공기관에 존재하는 개인적인 성향(An Individual's Predisposition)’으로 정의하며, 공직봉사동기의 수준이 높은 개인은 직업 선택 시 공공기관을 선택 할 가능성이 더 높고, 공공조직 내에서 개인의 공직봉사동기의 수준은 성과와 정(+)의 관계를 가지며, 조직 구성원의 동기부여 시 공직봉사동기의 수준이 높으면 외재적, 경제적 요인에 덜 의존할 것이라는 3가지 가설을 제시하였다. Perry & Wise가 공직봉사동기에 대한 개념을 소개한 이후에 많은 학자들이 공직봉사동기에 대해 관심을 가졌으며, 공직봉사동기가 다양하게 정의되고 있다³⁾. 또한, 공직봉사동기는 내재적 보상(Intrinsic Rewards) 체계를 우선시하면서 직업윤리를 강조하는 친사회적 동기라고 할 수 있다(Perry & Wise, 1990; Perry, 1996). 따라서 많은 학자들이 공공조직의 구성원의 경우는 개인의 이익을 강조하는 합리적 혹은 권력 지향적 동기보다 공공의 이익과 내재적 동기(Intrinsic Motivation) 등을 강조하는 규범적, 감성적 동기에 더 많은 관심을 가진다고 주장하였다(Perry & Wise, 1990; Perry, 1996; Park & Rainey, 2012; Park & Kim, 2015).

공직봉사동기는 합리적, 규범적, 감성적 공직봉사동기의 3가지 차원으로 구분되고 있다. Perry(1996)가 Perry & Wise(1990)의 연구를 확장하여 만든 공직봉사동기를 측정하는 척도이다. 여기서 Perry는 기존의 6개의 범주⁴⁾에서 사회정의와 시민의식을 제외한 3가지 차원의 범주로 공직봉사동기를 재구성 하였다.

우선, 합리적 공직봉사동기는 정책과정 참여, 중요한 공공정책에 대한 동일시, 특정의 이해관계에 대한 옹호 등으로 구성되며, 사회적으로 의미 있는 일을 수행하고 싶은 개인의 효용 및 이익 증대 시각에서 접근하는 개념이다. 즉, 합리적, 교환적, 권력 및 이익 지향적, 상호교환적(Transactional) 성격이 강한 공직봉사동기 유형이라고 할 수 있다. 합리적 공직봉사동기는 공공조직 구성원들이 항상 이타성(Altruism)이나 공공성(Publicness)에 바탕을 두고 직무를 수행하는 것이 아닌, 때로는 자신의 효용을 극대화하고자 노력하며, 국민을 위해 봉사하는 것이 개인의 효용으로 전환 된다는 점을 인지하고 행동하는 것으로 이해할 수 있다(Perry & Wise, 1990).

다음으로, 규범적 공직봉사동기는 공공조직 구성원으로서 공공선을 증진시키고, 공익 실현을 위해 직무를 수행하며, 그리고 공동체에 속한 시민으로서의 의무를 성실히 수행하고자 하는 동기로 이해할 수 있다. 애국주의, 정부에 대한 충성심, 의무와 같은 국민 혹은 정부에 대한 친사회적(Pro-social) 가치는 공공조직 구성원의 조직시민행동, 높은 직무성과 등으로 연계

3) Rainey & Steinbauer(1999)는 공직봉사동기를 ‘지역공동체, 국가 혹은 인류의 관심분야에 봉사하는 이타적 동기 및 공직윤리(Service Ethic)’라고 정의했으며, Perry & Hondeghem(2008)은 ‘타인에게 이타주의적 태도를 지니고 사회의 안녕을 형성하고자 하는 동기 또는 행태’로, Vandenabeele(2007)는 ‘믿음, 가치, 자세로서 사리나 조직의 이익을 넘어서 정치적 이익에 영향을 주거나, 개인적 행동에 동기를 부여하는 것’으로 정의하고 있다.

4) 공공조직 구성원의 공직봉사동기는 다음의 6가지 차원으로 제시되고 있다. 1) 정책결정과정(Public Policy-making Process), 2) 공익(Public Interest), 3) 사회정의(Social Justice), 4) 시민의식(Civic Duty), 5) 타인에 대한 열정(Compassion), 6) 희생(Self-sacrifice)이다(Perry & Wise, 1990; Perry, 1996).

되기도 한다. 아울러, 규범적 공직봉사동기는 다양한 공공정책의 제안, 수립, 집행, 평가 등의 과정에서 규범적, 도덕적 책임성을 부여한다. 구체적으로, 사회복지정책 수립에 있어 사회적 형평성의 추구는 정치적, 경제적 자원 부족으로 보호받지 못하는 국민들의 복지를 향상시키고자 하는 노력을 의미한다. 따라서 경제적으로 사회적 형평성을 증대시키면서 공공 서비스를 제공해야 한다는 규범적, 도덕적 책임성은 이러한 규범적 동기를 통해 실현될 수 있다 (Frederickson, 1971).

마지막으로, 감성적 공직봉사동기는 본인이 사회적으로 반드시 필요하다고 믿는 기능과 정책에 헌신하고자 하는 인류애적 동기라 할 수 있다. 공공조직 구성원의 공익에 대한 정서적 몰입(Affective Commitment)은 특정 정책을 개인적 차원에서 뿐만 아니라 사회적 차원에서 자기희생적 의지를 적극적으로 가지는 것으로 이해할 수 있다. 이에, Frederickson & Hart(1985)는 감성적 동기를 ‘박애적 애국심(Patriotism of Benevolence)’으로 설명하였다. 박애적 애국심은 정치영역 내에 있는 모든 국민을 사랑하고 국민에게 부여된 기본 권리를 보장하는 것을 의미하며 다른 사람에 대한 희생의 의지는 인류애, 동정심 등을 통해서 달성될 수 있다고 주장되고 있다. 본 연구는 앞서 논의된 내용과 같이 Perry(1996)의 공직봉사동기 개념 및 구성요소들을 토대로 분석에 적용하고자 하였다.

3. 개인-조직 적합성

적합성의 개념은 개인과 다양한 환경(조직, 직무, 상사 등) 측면에서 바라볼 수 있다. 이러한 개인-환경 적합성(Person-Environment Fit: P-E Fit)은 개인의 특성이 업무 환경과 부합할 때 발생하는 긍정적 상응성을 의미한다. 개인-환경 적합성 시각에서 볼 때, 조직의 성과 및 인사 관리는 조직에 적합한 인재를 선발, 배치, 교육시켜 개인의 내재적 가치를 일체화하고 개인에 요구되는 부분을 채워나가는 일련의 과정으로 이해될 수 있다⁵⁾. 본 연구에서 다루어지는 개인-조직 적합성의 구체적인 개념은 ‘개인과 조직 어느 한 상대가 요구하는 것을 제공하거나, 유사한 기본적인 특성을 공유할 때 나타나는 개인과 조직 간의 상응 정도’ (Kristof, 1996), ‘조직의 가치, 목표, 성격 등이 개인과 일치되거나 적합한 정도’ (Lauver & Kristof, 2001), ‘개인 성격과 조직분위기와 일치성’ (Bowen, Ledford, & Nathan, 1991; Burke & Deszca, 1982) 등으로 정의된다. 또한 개인-조직 적합성(P-O Fit) 시각에서 조직과 개인의 부합의 내용은 상호일치적 부합(Supplementary Fit)과 상호보완적 부합(Complementary Fit)의 두 가지 시각에서 분석될 수 있는데(Kristof, 1996; Cable & Edwards, 2004), 학자들은 두 가지 기준에 의해 조직 내 개인은 자신의 특성이 조직 요소들에 얼마나 잘 부합하는지에 대해 지각하게 된다고 말한다(신유형, 2008; 박성민 외, 2013). 먼저 개인과 조직이 서로 유사하거나 부합되는 목표와 가치들을 지니고 있을 때 이를 수 있는 부합의 유형을 상호일치적 부합으로 정의할 수 있으며,

5) 개인-환경 적합성(P-E Fit)에 대한 연구는 조직행동학과 심리학에서 중요하게 다루어지고 있으며 개인-환경 적합성에 관한 연구는 ‘개인-조직 적합성(Person-Organization Fit: P-O Fit)’, ‘개인-직무 적합성(Person-Job Fit: P-J Fit)’, ‘개인-집단 적합성(Person-Group Fit: P-G Fit)’, ‘개인-상사 적합성(Person-Supervisor Fit: P-S Fit)’ 등으로 세분화되기도 한다(Kristof et al., 2005).

상호보완적 부합 시각에서는 개인과 조직의 특성이 서로가 원하는 것을 제공하거나 개인이 조직이 제공하는 업무나 자원에 충분히 만족할 때 부합이 발생한다고 주장한다. 앞의 내용들을 바탕으로, 본 연구에서도 한국 공공조직의 문화에서 강조되고 있는 개인-조직 적합성(P-O Fit)의 중요성을 강조하고자 하였으며, Lauver & Kristof(2001)의 개인-조직 적합성 개념 및 구성요소들을 고려하여 이를 분석에 적용하고자 하였다.

4. 공직봉사동기와 개인-직무 적합성 간의 관계:

자기지각이론(Self-Perception Theory: SPT)의 관점에서

자기지각이론(SPT)은 개인이 자신의 행동을 관찰함으로써 개인 스스로가 가진 태도를 결정짓는다고 보는 관점이다(Bem, 1967; Bem, 1972). 심리학자 Daryl Bem은 개인은 스스로에 대해 완벽하게 이해하지 못하기 때문에, 자신의 과거 행동을 통해 스스로에 대한 정보를 얻고 무엇을 좋아하는지, 혹은 무엇을 싫어하는지를 인지하게 된다고 보았다(Bem, 1972). 그동안 자기지각이론을 지지하는 많은 연구들이 진행되어 왔으며, 이들은 감정과 태도는 결국 행동에 의해서 변화된다고 주장하였다(Ito et al., 2006; Laird, 1974; Laird, 2006; Chaiken & Baldwin, 1981).

결국, 조직 구성원이 해당 조직과 유사하다고 판단하고, 본인이 가진 목표와 가치가 조직의 특성과 일치하다고 판단하는 태도도 개인의 조직 내 행동을 통해서 결정될 수 있음을 의미한다. 공직봉사동기가 높은 공공조직 구성원은 공익을 위해서 보다 적극적으로 행동할 것이고, 사회적으로 필요하다고 믿는 기능과 정책을 위해 본인의 업무를 충실히 수행할 것으로 기대할 수 있다. 따라서 공익 실현을 위해 본인의 직무를 열심히 수행할 뿐 아니라 공동체에 속한 시민으로서의 의무를 성실하게 행동으로 옮기는 공공조직의 구성원은 본인의 이러한 행동을 인지함으로써 스스로가 해당 기능과 정책을 담당하는 조직과 적합하거나 상당한 특성들이 일치한다고 판단하게 된다. 왜냐하면, 그들의 태도는 행동을 보고 지각하게 되는 스스로의 심리기제에 의해 결정되기 때문이다(Fazio, 1987). 즉, 공직봉사동기 수준이 높은 공공조직 구성원들은 조직 내의 다른 구성원들보다 정책형성 과정에 활발하게 참여하거나, 공공서비스를 적극 제공하고자 하거나, 자기희생적 의지를 더욱 표출하고자 할 것이기 때문에, 이렇게 드러나는 행동적 모습들로 인해 개인-조직 적합성의 수준이 높다고 인지하게 된다고 추론해볼 수 있다.

5. 개인-조직 적합성과 기업가 정신 간의 관계:

자기결정성이론(Self-Determination Theory: SDT)의 관점에서

자기결정성이론(SDT)은 유기적 통합 이론(Organic Integration Theory)을 기초로 자율성 혹은 자기결정성의 수준에 따라 인간의 동기를 크게 무동기, 외재적 동기, 내재적 동기로 구분하고 있다(Ryan & Deci, 2000). Ryan & Deci(2000)는 '3가지 유형의 동기가 자기결정 연속체의 틀에 따라 존재하면서 상황적 요소들의 영향에 따라 변할 수 있는 유기체적 성격을 띠고 있으며, 자기결정성(Self-Determination)이 최고조에 이를 때 가장 높은 수준의 내재적 동기를 보

인다고 가정' 하였다⁶⁾. 자기결정성이론(SDT)에 따르면, 모든 개인은 타고난 성장 및 발전 욕구로 인해 잠재력을 끌어내려는 경향이 있다. 또한, 개인의 잠재력을 끌어내기 위해서는 자율성, 역량성, 관계성의 3가지 심리적 조건이 충족되어야 한다고 주장한다(Deci & Ryan, 2000). 즉, 개인의 자율성, 역량성, 관계성을 자기결정성 수준이 가장 높은 내재적 동기의 필수 요건으로 제시하고 있다.

자기결정성이론(SDT)은 기존의 외재적 동기와 내재적 동기의 이분법적 분류로 설명되던 동기 이론을 자기결정성 수준에 따라 무동기, 외재적 동기, 내재적 동기가 연속체 상에서 존재함을 설명한다는 측면에서 중요성을 가지고 있다. 특히, 자기결정성이론(SDT)에서 언급하는 것처럼 내재적 동기를 유지하고 강화하는데 있어 핵심적인 요소로 제시되고 있는 자율성, 역량성, 관계성 욕구를 효과적으로 충족시키기 위해 필요한 리더십, 조직 문화, 조직 구조, 조직 프로세스 측면에 관한 논의를 병행한다면 조직 효과성 향상을 위한 유용하고 발전적인 관리적 함의를 도출해 낼 수 있을 것이라 생각된다(유민봉·박성민, 2014).

개인-조직 적합성의 측면에서 볼 때, 개인이 조직의 특성과 잘 부합하고 목표, 가치, 분위기 등이 유사하다는 것 역시 조직 내에서 개인의 잠재력을 강화시키는 심리적 욕구가 상당히 충족될 수 있음을 의미한다. 특히, 조직 구성원들에게 높은 개인-조직 적합성은 개인과 조직에 있어서 필요한 능력 및 역량, 대인관계의 기회 및 정도, 물리적·심리적 자원의 원활한 활용정도가 상호 간 충분히 충족되고 있음을 나타내고 있다고 볼 수 있기 때문에, 개인의 자율성, 역량성, 관계성의 욕구를 효과적으로 채워주고 있다고 해석할 수 있다. 특히, 상호보완적 부합 시각에서 조직이 요구하는 능력과 기술을 개인이 충분히 제공해줄 때 부합이 발생하게 되는데, 이는 개인의 역량성 욕구를 충족시켜주는 것으로 이해할 수 있다. 또한, 유사한 사람들이 하나의 조직에 모여 정서적 유대와 애착을 형성하는 경우 그 조직은 전반적으로 높은 상호 적합성을 보여주므로, 이는 개인의 관계성 욕구를 충족시켜주는 것으로 이해할 수 있다. 개인-조직 적합성은 내재적 동기의 필수 요건인 개인의 역량성과 관계성은 개인과 조직의 긍정적 상응성과 상호 요구 충족의 정도가 높을 때 효과적으로 충족되는 것으로 보았다. 이렇게 조직의 환경을 어떻게 구성하고 구성원들의 성장을 위해 얼마나 지원하는지 등을 통해 개인의 기본심리욕구 충족으로 연결된다면 그들의 잠재력을 촉진시킬 수 있다(정승환·장형심, 2015). 따라서 본 연구의 종속변수인 '기업가 정신'은 위험성이 있더라도 공공가치 창출을 위해 모험정신과 도전의식을 가지는 진취적 자세로써 내재적으로 동기화된 행동과 태도로 볼 수 있기 때문에, 구성원의 자율성, 역량성, 관계성의 욕구를 자극하고 충족시켜줄 수 있는 환경이라면, 개인은 그러한 불확실성 속에서도 적극적으로 변화에 대응하고 새로운 시도에 나설 것으로 추론해볼 수 있다.

6) 구체적으로 내재적 동기란 일에 대한 흥미나 도전의식을 느껴 성취감이나 만족감을 얻기 위해 자발적으로 부여되는 동기로서 자율성을 수반하고 있다. 반면 외재적 동기는 외부적인 욕구나 보상과 같은 목적을 달성하기 위한 수단으로 발생하는 행태라 정의할 수 있다. 마지막으로 무동기란 개인이 하고자 하는 의도가 전무한 상태를 의미한다. 자기결정성이론(SDT)은 인간 동기와 개인 특성을 이해하기 위한 체계적인 이론적 틀이며, 조직 내에서 개인 행태의 변화와 규제를 위한 원천으로 인간의 내면화 기능의 중요성을 강조한다(Deci & Ryan, 1985).

6. 주요 변수들 간의 가설 설정

1) 공직봉사동기와 개인-조직 적합성 간의 관계

공무원 개인의 심리적 상태인 공직봉사동기의 실제적 의미, 역할, 혹은 조직 내 영향성에 대한 연구는 다양한 형태로 진행되고 있다. 많은 조직 연구들에 따르면 조직태도와 인식은 개인적 태도, 직무성격, 업무환경 등의 다양한 형태들에 의해 일반화된다고 볼 수 있다 (Hackma & Oldham, 1975; Moynihan & Pandey, 2007). 앞서 언급한 것과 같이 개인특성 변수인 공직봉사동기의 선행요인과 결과요인을 분석한 선행연구들은 다수 존재하지만, 개인-조직 적합성과의 관계를 분석한 국내 연구는 매우 적은 것으로 분석된다. 공직봉사동기의 연구들을 살펴보면 공직봉사동기와 직무만족, 조직몰입, 조직성과, 이직의도, 책임성, 개인-조직 적합성 간의 영향 관계를 실증적으로 검증한 연구들이 있다(Bright, 2013; Kim, 2012; Park & Rainey, 2008; Park, 2012; Park & Kim, 2015; Vandenabeele, 2009).

공직봉사동기가 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등의 조직성과뿐만 아니라 개인-조직 적합성을 향상시킨다는 선행 연구결과를 토대로 앞서 논의한 개인 수준의 변수인 공직봉사동기와 조직 수준의 변수인 개인-조직 적합성 간의 영향성 관계를 추론해 볼 수 있다. 따라서 개인의 동기가 개인이 조직에 적응하고 부합하는 데 결정적인 역할을 담당할 것으로 가정하고 본 연구의 실증분석을 통해 검증하고자 한다. 특히, 공공조직 내에서 공직봉사동기의 수준이 높은 구성원들은 해당조직의 정책적·기능적 실현을 위해 본인의 직무를 열심히 수행할 것이고, 이러한 행동을 통해서 본인이 해당 공공조직과 적합성이 높다고 지각할 것으로 보는 '자기지각이론(SPT)'의 관점에서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-1: 합리적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

가설 1-2: 규범적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

가설 1-3: 감성적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

2) 개인-조직 적합성과 기업가 정신 간의 관계

국내의 기업가 정신과 관련된 연구들을 살펴보면, 민간부문에서 기업가 정신의 결정요인에 대한 연구들이 주로 다양하게 이루어지고 있었다. 예를 들면, 윤대혁·박민생(2007)의 연구에서는 기업가 정신의 결정요인으로 조직 구조, 조직 전략의 명확성과 환경요인, 개방적인 내적 의사소통 등을 제시하고 있다. 김정희·김진영(2011)의 연구에서는 창업자 기업가 정신의 결정요인으로 인지적, 목표 지향적, 활동 지향적 동기를 제시하고 있다. 민간부문뿐만 아니라 무사안일 및 철밥통 등의 이미지로 여겨지는 한국의 공공기관에서는 혁신, 진취성, 창의성, 위험 감수 등의 기업가 정신의 요소가 절실히 필요한 시점이며, 학계에서도 공공조직의 현실적 욕구에 반영하려는 노력이 필요하다. 그럼에도 불구하고 조직과의 적합성 혹은 부합성과 기업가 정신 간의 관계를 규명한 국내 연구는 거의 전무한 실정이다. 국외 연구에서는

Brigham et al.,(2007), Leung et al.,(2006), Lee et al.,(2011) 등이 개인-환경 적합성과 기업가 정신 간의 관계에 대해서 다루기도 하였다. 뿐만 아니라 많은 선행연구들이 조직 내 기업가 정신에 개인 및 조직 특성과 상황이 중요한 요인으로 작용하는 것으로 주장한다(김상표 외, 2014; 이용탁, 2011; 장수덕·최석봉, 2013; Covin & Slevin, 1991; Holt et al., 2007)⁷⁾.

기업가 정신에 대한 선행연구들을 종합해보면, 국내보다는 주로 국외에서 개인-환경 적합성과 기업가 정신의 영향관계를 다룬 연구들을 찾아볼 수 있었다. 하지만, 국내·외 선행연구들에서 개인이 인지하는 조직의 다양한 특성들이 기업가 정신에 유의미한 영향을 미친다는 상당한 분석결과들을 통해 개인과 조직의 특성에 따라 기업가 정신이 달라질 수 있음을 추론해 볼 수 있었다. 또한, 자기결정성이론의 관점에서 개인과 조직 간 적합성과 일치성의 수준이 높다는 것은 개인의 자율성, 역량성, 관계성과 같은 기본심리욕구가 충분히 충족되었음을 의미하고 이러한 요소들이 내재적으로 동기화된 기업가 정신 발현에 긍정적으로 영향을 줄 것으로 보았다. 따라서 다음과 같은 가설들을 설정하였으며, 이는 주로 국외에서만 이루어지던 개인-환경 적합성과 기업가 정신의 영향관계를 한국적 맥락에서 규명한다는 점에서 의의가 있다.

가설 2-1: 개인-조직 적합성은 기업가 정신 유형 중 혁신에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

가설 2-2: 개인-조직 적합성은 기업가 정신 유형 중 진취성에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

가설 2-3: 개인-조직 적합성은 기업가 정신 유형 중 위험감수에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

3) 공직봉사동기와 기업가 정신 간의 개인-조직 적합성의 매개효과

본 연구에서는 공직봉사동기와 기업가 정신 사이에서 개인-조직 적합성의 매개효과를 이론적, 통계적으로 살펴보기 위해 다음과 같은 다양한 연구들의 논의와 결과들을 주목하였다. 개인-조직 적합성의 매개효과를 연구한 대표적인 예로 Bright(2007, 2008), Leisink & Steijn(2009), Perry & Wise(1990), Wright & Pandey(2008) 등을 들 수 있다. 미국 연방공무원을 대상으로 실시한 연구에 따르면, 개인-조직 적합성이 공직봉사동기와 직무만족, 이직의도 등의 결과변수 간의 관계를 유의미하게 매개하는 것으로 나타났다(Wright & Pandey, 2008; Wright & Pandey, 2011). 뿐만 아니라, Kim(2012)의 한국 공무원을 대상으로 실시한 연구에 따르면, 개인-조직 적합성이 선행변수인 공직봉사동기와 조직 결과 변수로 설정된 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 유의미하게 매개하는 것으로 나타났다. 또한, 개인 및 조직 환경과 기업가 정신 사이에서 개인행태(직무만족, 좌절감, 자기효능감, 외재적 동기 등)의 매개효과를 살펴본 연구들도 다수 존재하였다(Brockhaus, 1980; Cromie & Hayes, 1991; Eisenhauer, 1995; Henley, 2007; Lee et al., 2011). 앞서 살펴본 선행연구를 통해서 개인의 동기와 조직 효과성 간의 관계에 있어서 개인-조직 적합성이라는 매개체가 매우 유의미하고 중요하게 작용하고

7) 구체적으로 개인의 동기, 몰입, 창의성, 의사소통, 조직 문화, 조직의 자원과 역량, 조직 구조, 조직 통합, 조직 환경의 역동성·적의성·이질성 등이 핵심 변수로 제시되고 있었다.

있음을 알 수 있었다. 상기한 자기지각이론(SPT)과 자기결정성이론(SDT)은 개인 및 조직의 다양한 특성들을 통해 조직 구성원들의 동기와 태도 유형을 변화시킬 수 있음을 설명하고 있으며, 공직봉사동기를 통해 형성된 개인과 조직 동일시가 공공조직의 기업가 정신에 보다 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 추론해 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 3가지 차원의 공직봉사동기가 개인과 조직의 적합성을 높여 점진적으로 혹은 매개체가 되어 기업가 정신에 긍정적인 영향을 주게 된다는 가설을 설정하고자 한다.

가설 3-1: 합리적 공직봉사동기와 기업가 정신 간의 관계에 있어서 개인-조직 적합성이 부분매개 역할을 할 것이다.

가설 3-2: 규범적 공직봉사동기와 기업가 정신 간의 관계에 있어서 개인-조직 적합성이 부분매개 역할을 할 것이다.

가설 3-3: 감성적 공직봉사동기와 기업가 정신 간의 관계에 있어서 개인-조직 적합성이 부분매개 역할을 할 것이다.

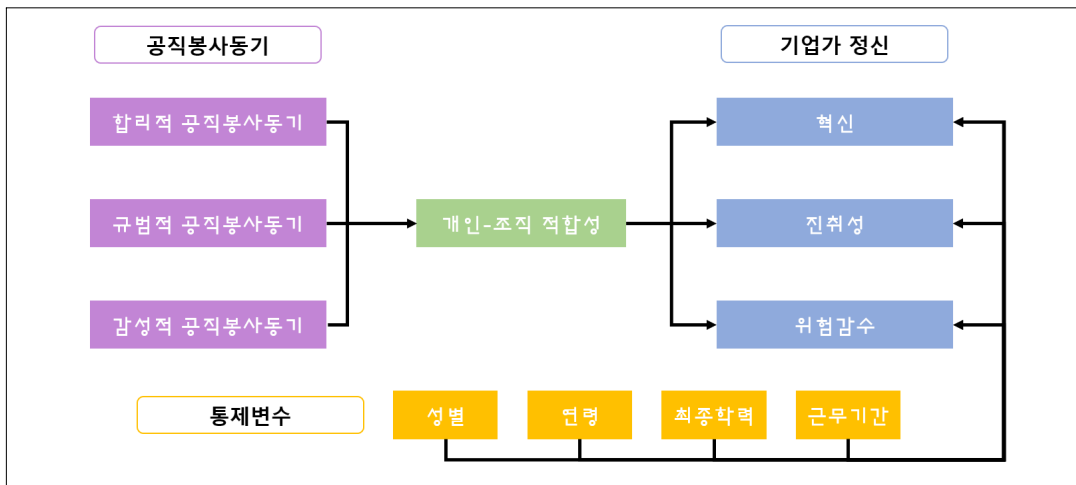
Ⅲ. 연구 설계

1. 분석의 틀

앞에서 도출된 연구 가설들을 검증하기 위한 실증분석은 <그림 1>과 같은 연구모형을 토대로 이루어진다. 독립변수인 공직봉사동기는 합리적 공직봉사동기, 규범적 공직봉사동기, 감성적 공직봉사동기의 하위 변수들로 나누고, 종속변수인 기업가 정신은 혁신, 진취성, 위험감수의 하위 변수들로 나누었다. 또한, 공직봉사동기와 기업가 정신 변수들의 관계에서 개인-조직 적합성이 가지는 매개효과를 분석하고자 하였다. 마지막으로, 독립변수와 종속변수 간의 명확한 인과관계를 파악하기 위해, 성별, 연령, 최종학력, 근무기간을 통제변수로 설정하였다.⁸⁾

8) 통제변수는 독립변수 이외에 종속변수에 영향을 미치는 외재변수로서, 종속변수에 영향을 미치기 때문에 연구자가 의도적으로 통제하고자 하는 변수이다(우종필, 2015). 우종필(2015)에 따르면, 구조방정식에서 통제변수는 종속변수와 영향 관계에 있다는 이론적 근거가 제시된 상태에서 설정될 수 있다고 주장한다. 구조방정식을 이용한 조직행태연구에서 통제변수를 설정한 기존의 연구들에 따르면, 종속변수에 영향을 주는 외재변수로서 성별, 연령, 학력, 근무기간, 인종 등을 통제변수로 구성하고 있었고, 통제변수와 종속변수와의 영향 관계를 규명하였다(박성민 외, 2013; Bright, 2013; Word & Carpenter, 2013). 이에, 본 연구에서도 기존의 선행연구들의 이론적 근거에 따라, 성별, 연령, 최종학력, 근무기간을 통제변수로 설정하였다.

〈그림 1〉 연구모형



2. 조사대상과 분석방법

본 연구의 실증분석은 성균관대학교, 연세대학교, 절강대학교의 Global Research Network 연구팀에서 주관한 「공공부문 기업가 정신에 관한 설문 조사」의 결과를 바탕으로 진행하였다. 「공공부문 기업가 정신에 관한 설문 조사」는 한국 및 중국 공공조직 내 기업가 정신 및 공직봉사동기, 개인-조직 적합성 등의 공무원의 개인행태 및 공공부문 조직효과성 등의 현상을 파악하기 위해, 한국의 중앙행정기관과 중국의 절강성 공공기관에 근무하는 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 또한, 모집단의 특성을 잘 대표하기 위하여, 공공조직 구성원들의 인구통계학적 배경을 반영하여 표본을 추출하였다. 구체적으로 성별, 연령, 업무성격, 직급 등을 고려하여 표본수를 배정하여 표본을 추출하는 할당표본추출(Quota Sampling)을 활용하였다. 본 연구에서는 한국 중앙행정기관의 기업가 정신을 분석하는데 초점을 두고자한다. 이에, 2015년 3월 1일부터 6월 30일까지 한국의 중앙행정기관을 대상으로 설문지를 배포하여 302명의 표본을 확보하였고, 이를 모두 본 연구에 사용하였다.

설문조사를 통해 수집된 원자료(Raw Data)의 자료 분석을 위해 SPSS 21.0 및 AMOS 21.0을 활용하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다. 표본의 인구통계학적 분포 및 측정된 변수들의 수준을 확인하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 아울러, 본 연구에서 사용된 설문 문항들의 타당도 및 신뢰도 검증을 위해서 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석, 신뢰도 분석을 실시하였다. 또한 상호 변수들 간의 연관성을 측정하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 본격적으로 변수들 간의 인과관계 및 매개효과 검증을 위해서는 공분산구조분석과 Sobel Test를 실시하였다.

3. 측정 도구

본 연구에서 사용된 변수들의 구성과 설문문항은 <표 1>과 같다. 독립변수인 공직봉사동기는 Perry(1996)의 연구를 토대로 합리적 공직봉사동기 3문항, 규범적 공직봉사동기 3문항, 감성적 공직봉사동기 3문항을 구성하였다. 매개변수인 개인-조직 적합성은 Lauver & Kristof(2001)의 연구를 토대로 4문항을 구성하였다. 종속변수인 기업가 정신은 Covin & Slevin(1989)의 연구와 Diefenbach(2011)의 연구를 토대로 혁신 4문항, 진취성 4문항, 위험감수 3문항을 구성하였다. 본 설문문항은 모두 단일문항이며, 리커트(Likert) 7점 척도를 사용하였다.

<표 1> 변수들의 구성 및 설문문항

구분		설문문항	척도
공직 봉사 동기	합리적	나는 본질적으로 정치를 부정적으로 인식한다.	서열 척도
		나는 타협을 요구하는 공공정책결정이 내키지 않는다.	
		나는 정치인들을 별로 좋아하지 않는다.	
	규범적	나는 사적인 이득과 무관하게 공동체를 위해 봉사하고 있다.	
		공공봉사는 나 자신에게 중요한 의미가 있다.	
		공공봉사는 시민의 의무이다.	
	감성적	대부분의 사회복지 프로그램은 사회발전의 필수적 요소다.	
		나는 곤경에 처한 사람들을 보면 불쌍하다고 생각한다.	
애국심은 타인의 복지에 관심 갖는 것을 포함한다.			
개인-조직 적합성	나의 개인적 가치와 목표는 기관의 가치 및 목표와 유사하다.	서열 척도	
	나는 내가 속한 기관의 문화에 익숙하다.		
	나는 내가 속한 기관에서 강한 소속감을 느낀다.		
	기관이 추구하는 가치 및 목표가 나에게도 중요하다.		
기업가 정신	혁신	우리 기관은 혁신에 대해 열린 태도를 갖고 있다.	서열 척도
		우리 기관은 창의적이다.	
		우리 기관은 혁신적이다.	
		우리 기관은 공익의 실현을 위해 새로운 시도를 하곤 한다.	
	진취성	우리 기관은 새로운 사업을 추진하는데 있어 망설이지 않는다.	
		우리 기관은 시장 변화에 적극적으로 대응한다.	
		우리 기관은 새로운 프로젝트를 추진하기 위해 외부 조직들과도 자주 접촉한다.	
		우리 기관은 행정환경 변화에 적극적으로 대응한다.	
	위험감수	우리 기관은 실패가능성이 있더라도 유망한 프로젝트는 수행하는 경우가 있다.	
		우리 기관은 조직성과에 직접적으로 효과가 없는 프로젝트도 수행한다.	
우리 기관은 공익성이 높은 프로젝트를 성사시키기 위해 위험을 감수하곤 한다.			

4. 표본의 특성

본 연구의 실증분석에 활용된 표본은 성균관대학교, 연세대학교, 절강대학교의 Global Research Network 연구팀에서 주관한 「공공부문 기업가 정신에 관한 설문 조사」에서 중앙행정기관에 근무하는 공무원만을 대상으로 구성하였다. 표본에 대한 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다. 응답자의 특성을 성별부터 살펴보면, 남성이 194명(64.2%), 여성이 108명(35.8%)으로 확인되었다. 연령은 30대가 135명(44.7%)으로 가장 많은 것으로 확인되었으며, 40대(37.1%), 50대(11.3%), 20대(6.6%), 60대 이상(0.3%)의 순으로 확인되었다. 최종학력은 대학교(62.5%), 대학원 석사(15.5%), 고등학교 이하(10.9%), 전문대(9.2%), 대학원 박사(1.3%)의 순으로 확인되었다. 근무기간은 1개월-3년이 42명(13.8%), 3년-5년이 26명(8.6%), 5년-10년이 80명(26.5%), 10년-15년이 52명(17.2%), 15년 이상이 102명(33.6%)으로 확인되었다. 업무성격은 지원/관리가 79명(26.0%)으로 가장 많은 것으로 확인되었으며, 정책/기획(24.5%), 기타(18.5%), 집행/사업(17.9%), 조사/연구(5%), 전산/정보통신(4%), 감사/평가(3.0%)의 순으로 확인되었다. 마지막으로, 응답자의 직급은 5급(20.1%), 9급(19.9%), 7급(17.5%), 8급(16.9%), 6급(14.6%), 4급(4.3%), 3급 이상(2.0%)의 순으로 나타났다. 지금까지 살펴본 응답자의 특성을 검토해보았을 때, 본 연구를 위한 응답자들의 구성이 비교적 고루 분포되어 있다는 것이 확인되었다.

〈표 2〉 표본의 인구통계학적 특성

구분	내용	빈도	구분	내용	빈도
성별	남성	194(64.2%)	업무성격	정책/기획	74(24.5%)
	여성	108(35.8%)		집행/사업	54(17.9%)
연령	20대	20(6.6%)		감사/평가	9(3.0%)
	30대	135(44.7%)		지원/관리	79(26.0%)
	40대	112(37.1%)		전산/정보통신	12(4.0%)
	50대	34(11.3%)		조사/연구	15(5%)
	60대 이상	1(0.3%)		기타	56(18.5%)
	고등학교 이하	33(10.9%)		결측값	3(1.0%)
최종학력	전문대	28(9.2%)	직급	9급	60(19.9%)
	대학교	190(62.5%)		8급	51(16.9%)
	대학원(석사)	47(15.5%)		7급	53(17.5%)
	대학원(박사)	4(1.3%)		6급	44(14.6%)
	결측값	2(0.7%)		5급	61(20.1%)
				4급	13(4.3%)
근무기간	1개월-3년	42(13.8%)		3급 이상	6(2.0%)
	3년-5년	26(8.6%)		결측값	14(4.6%)
	5년-10년	80(26.5%)	합계 : 302명		
	10년-15년	52(17.2%)			
	15년 이상	102(33.6%)			

IV. 실증분석

1. 연구의 타당도 및 신뢰도 분석

본 연구에서 사용되는 변수들의 타당도와 신뢰도를 측정하기 위해, 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)과 신뢰도 분석(Reliability Analysis)을 실시하였으며, 분석의 결과를 토대로 하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 다시 실시하였다.

탐색적 요인분석의 요인추출 방법으로는 주성분 분석(Principal Components Analysis)을, 요인회전 방법으로는 직각회전 방법인 베리맥스(Varimax) 방식을 활용하여 요인 적재량을 산출하였다. 요인들은 고유값(Eigen Value)이 1.0 이상이고, 요인 적재량이 .50 이상인 설문 문항들을 기준으로 구성되었다. 실제 본 연구의 탐색적 요인분석에서 24문항의 요인 적재량 값은 .724 이상 .946 이하에 구성되어 있음을 확인하였다. 또한 신뢰도 분석은 Cronbach's Alpha 값의 계수를 측정하여 실시하였다. 일반적으로 사회과학 분야에서는 Cronbach's Alpha 값이 .60 이상이면 요인이 신뢰성 있는 변수들로 구성되어 있다고 간주할 수 있는데, 신뢰도 분석 결과에서 모든 요인들의 신뢰 계수 값이 .744 이상 .929 이하로 확인되어 모두 충분히 신뢰도 있는 변수들로 구성되어 있음을 확인 할 수 있었다.

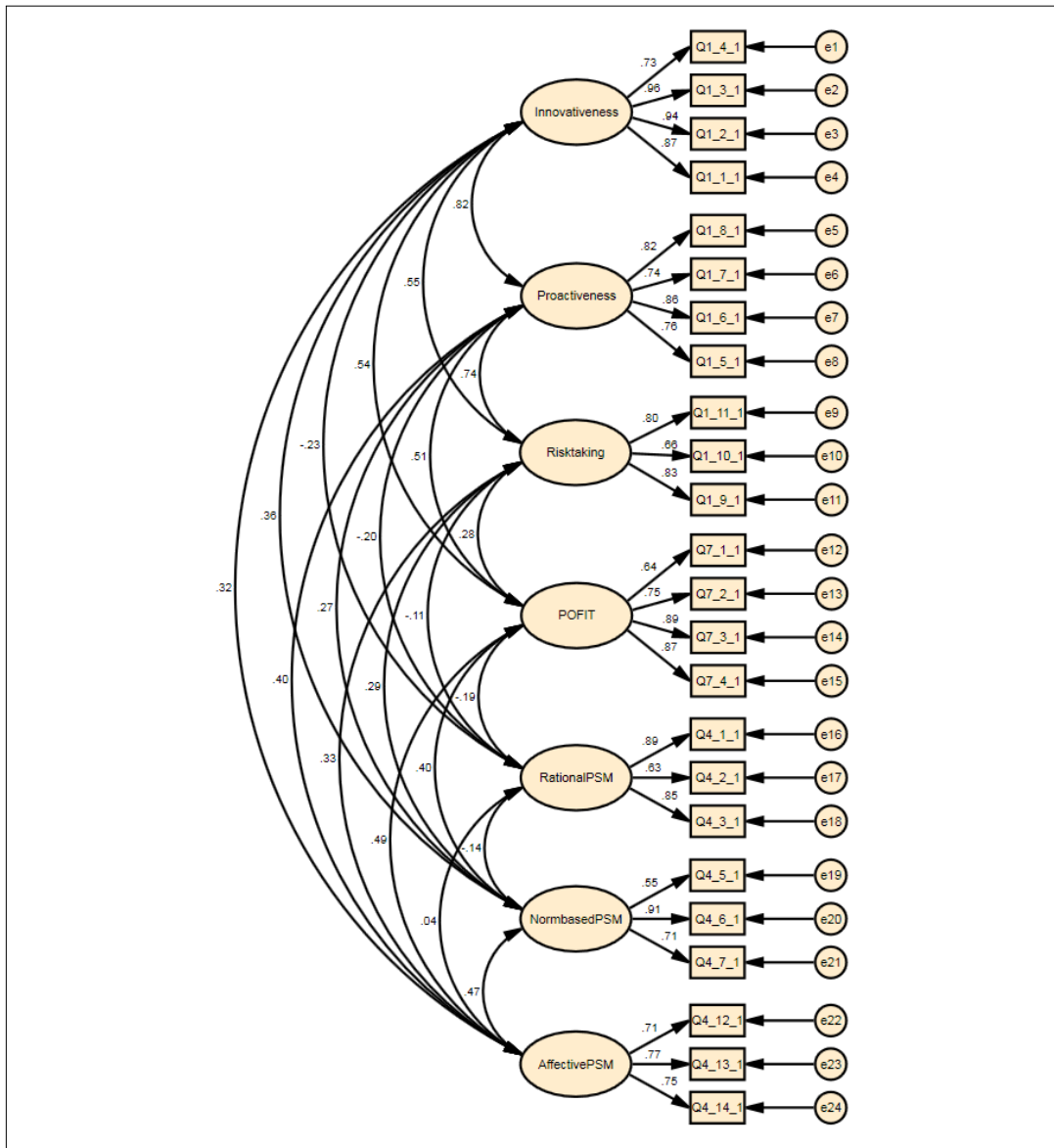
확인적 요인분석에서는 모형의 적합도를 검정하기 위해 GFI, AGFI, CFI, NFI, TLI, IFI, RMR, RMSEA 값을 사용하였으며 <표 3>과 같은 결과를 확인할 수 있다. 적합도 지수를 살펴보면 CMIN/DF, CFI, IFI, RMSEA GFI는 적합도 지수 기준을 충족하는 것으로 나타났다. GFI, AGFI, NFI는 적합도 지수 기준에는 미치지 못하지만 심각하게 낮은 수치는 아니라고 판단하였다.

〈표 3〉 확인적 요인분석 결과

구분	χ^2	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	IFI	RMSEA
기준		≤3.0	≥.90	≥.90	≥.90	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08
모형	664.688	2.877	.835	.786	.906	.863	.887	.906	.079

또한, 확인적 요인분석을 통해 표준화된 요인부하량(Factor Loading) 역시 기준 값에 모두 충족하는 것으로 나타나 본 연구의 구성개념의 구조가 타당한 것으로 확인되었다. 구체적인 분석의 틀은 <그림 2>에 제시하였다.

〈그림 2〉 확인적 요인분석



2. 상관관계분석

본 연구에서는 가설들을 검증하기에 앞서 변수들이 서로 어느 정도 관련성을 지니고 있는지를 파악하기 위하여 〈표 4〉와 같이 피어슨 상관관계분석(Pearson's Correlation Analysis)을 실시하였다. 상관관계 분석결과 합리적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성, 혁신과 .01 수준에서, 진취성과는 .05 수준에서 유의미한 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 규범적 공직봉사동기는 감성적 공직봉사동기, 개인-조직 적합성, 혁신, 진취성, 위험감수와 .01 수준에서 유

의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 감성적 공직봉사동기는 혁신, 진취성, 위험감수와 .01 수준에서 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 개인-조직 적합성은 혁신, 진취성, 위험감수와 .01 수준에서 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 혁신은 진취성, 위험감수와 .01 수준에서 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 종합하면, 합리적 공직봉사동기를 제외한, 연구변수들이 .05 혹은 .01 수준에서 유의한 정(+)의 상관관계를 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 정(+)의 상관관계는 일반적으로 한 변수가 증가할 때 다른 변수의 값이 함께 커지는 경향을 보이는 것을 나타내는 것으로 본 연구의 가설 설정과 매개효과 분석 및 해석에 방법론적 타당성을 부여한다고 볼 수 있다.

〈표 4〉 상관관계 분석

구분	1	2	3	4	5	6	7
1	1						
2	-.063	1					
3	.029	.380**	1				
4	-.159**	.397**	.400**	1			
5	-.180**	.332**	.309**	.548**	1		
6	-.141*	.246**	.338**	.441**	.748**	1	
7	-0.77	.225**	.253**	.225**	.496**	.599	1

1: 합리적 PSM, 2: 규범적 PSM, 3: 감성적 PSM, 4: 개인-조직 적합성, 5: 혁신, 6: 진취성, 7: 위험감수

* $p < .05$, ** $p < .01$

3. 공분산구조분석

연구에서 제시된 연구 변수의 인과관계 및 가설을 검증하기 위해 공분산구조분석(Covariance Structure Analysis)을 실시하였으며 모형 적합도를 검증한 결과는 다음의 〈표 5〉와 같다.

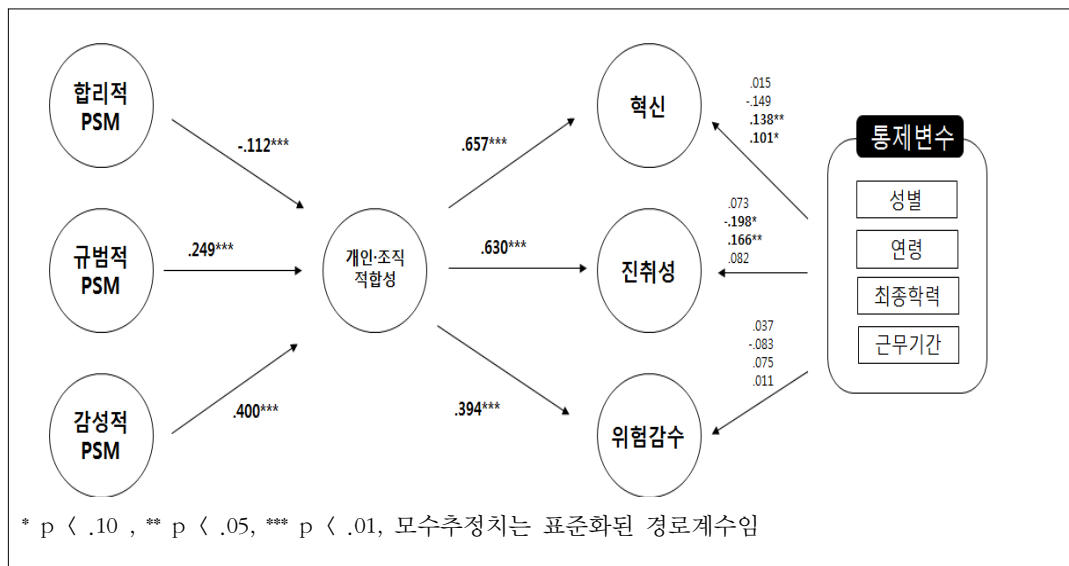
〈표 5〉 모형 적합도

적합도 지수	절대적합지수					
	CMIN	DF	P	CMIN/DF	GFI	AGFI
기준				≤ 3.0	$\geq .90$	$\geq .90$
값	714.754	309	.000	2.313	.845	.797

적합도 지수	증분합지수					간명적합지수
	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
기준	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$
값	.866	.836	.919	.900	.918	.066

공분산구조분석의 결과는 아래의 <그림 3>에 제시하였다. 합리적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성(-.112)에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 규범적 공직봉사동기와 감성적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성(.249 & .400)에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 개인-조직 적합성은 혁신(.657), 진취성(.630), 위험감수(.394)에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈그림 3〉 공분산구조분석의 모수추정치



이러한 분석결과를 통하여 규범적 공직봉사동기와 감성적 공직봉사동기는 합리적 공직봉사동기보다 개인-조직 적합성을 높이는데 더 큰 영향을 준다는 사실을 확인할 수 있었다. 또한 개인-조직 적합성의 경우 기업이 정신의 하위변수인 혁신, 진취성, 위험감수에 모두 크게 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 또한 통제변수 중 연령은 진취성에 영향을 미치며, 최종학력은 혁신과 진취성에 영향을 미치며, 근무기간은 혁신에 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 즉, 학력이 높고, 근무기간이 긴 공무원일수록 혁신적이며, 연령이 낮고, 학력이 높은 공무원일수록 진취적인 것으로 해석할 수 있다. 구체적인 공분산구조분석의 결과는 다음 <표 6>과 같다.

〈표 6〉 공분산구조분석 결과

구분	경로	Estimate	S.E	C.R.	p
독립 & 매개 변수	합리적 공직봉사동기 → 개인-조직 적합성	-.112	.036	-3.084	.002
	규범적 공직봉사동기 → 개인-조직 적합성	.249	.090	2.758	.006
	감성적 공직봉사동기 → 개인-조직 적합성	.400	.078	5.108	***
매개 & 종속 변수	개인-조직 적합성 → 혁신	.657	.085	7.704	***
	개인-조직 적합성 → 진취성	.630	.087	7.219	***
	개인-조직 적합성 → 위험감수	.394	.081	4.844	***
통제 & 종속 변수	성별 → 혁신	.015	.108	.136	.891
	연령 → 혁신	-.149	.104	-1.429	.153
	최종학력 → 혁신	.138	.060	2.310	.021
	근무기간 → 혁신	.101	.059	1.703	.089
	성별 → 진취성	.073	.120	.605	.546
	연령 → 진취성	-.198	.116	-1.701	.089
	최종학력 → 진취성	.166	.067	2.487	.013
	근무기간 → 진취성	.082	.066	1.238	.216
	성별 → 위험감수	.037	.121	.303	.762
	연령 → 위험감수	-.083	.117	-.711	.477
	최종학력 → 위험감수	.075	.067	1.122	.262
	근무기간 → 위험감수	-.011	.066	-.166	.868

* $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$, 모수추정치는 비표준화된 경로계수임

다음으로 공직봉사동기와 기업가 정신 간의 개인-조직 적합성의 매개효과를 검증하기 위한 Sobel Test를 추가적으로 실시하였다. 구체적인 분석결과는 〈표 7〉에 제시하였다. Sobel Test의 결과를 통하여 개인-조직 적합성이 공직봉사동기와 기업가 정신 사이에서 통계적으로 유의미한 매개효과를 갖는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 7〉 Sobel Test 결과

연구가설		Test statistic	p-value (p < .05)	매개효과
1	합리적 PSM → POF → 혁신	-2.88806377	.00387621	○
2	합리적 PSM → POF → 진취성	-2.86448291	.00417691	○
3	합리적 PSM → POF → 위험감수	-2.63054744	.00852475	○
4	규범적 PSM → POF → 혁신	2.60627358	.00915333	○
5	규범적 PSM → POF → 진취성	2.58890416	.00962819	○
6	규범적 PSM → POF → 위험감수	2.41233642	.01585065	○
7	감성적 PSM → POF → 혁신	4.27961922	.00001872	○
8	감성적 PSM → POF → 진취성	4.20399389	.00002622	○
9	감성적 PSM → POF → 위험감수	3.55285317	.00038108	○

또한, 각 변수들의 영향력을 면밀히 살펴보고자 〈표 8〉과 같이 변수들 간 직접효과와 간접효과의 분석결과를 확인하였다. 공직봉사동기가 개인-조직 적합성을 매개로 기업가 정신에 미치는 영향 관계에서, 합리적 공직봉사동기가 개인-조직 적합성을 매개로 혁신(-.103), 진취성(-.097), 위험감수(-.066)에 간접효과를 보였으며, 규범적 공직봉사동기가 개인-조직 적합성을 매개로 혁신(.114), 진취성(.107), 위험감수(.073)에 간접효과를 보이는 것으로 나타났다. 마지막으로, 감성적 공직봉사동기가 개인-조직 적합성을 매개로 혁신(.234), 진취성(.220), 위험감수(.149)에 간접효과를 보이는 것으로 나타났다. 본 결과를 통해서도 개인-조직 적합성이 공직봉사동기와 기업가 정신 사이에서 매개 역할을 하고 있음을 확인하였다.

〈표 8〉 직접효과 및 간접효과 분석결과

구분			개인-조직 적합성	기업가 정신		
				혁신	진취성	위험
공직 봉사 동기	합리적 PSM	직접효과	-.184	-	-	-
		간접효과	-	-.103	-.097	-.066
		총 효과	-.184	-.103	-.097	-.066
	규범적 PSM	직접효과	.203	-	-	-
		간접효과	-	.114	.107	.073
		총 효과	.203	.114	.107	.073
	감성적 PSM	직접효과	.417	-	-	-
		간접효과	-	.234	.220	.149
		총 효과	.417	.234	.220	.149
개인-조직 적합성		직접효과	-	.561	.528	.357
		간접효과	-	-	-	-
		총 효과	-	.561	.528	.357

4. 가설의 검증

앞에서 살펴본 실증분석 결과들을 통하여 <표 9>와 같이 연구가설의 검증 결과를 제시하였다. 공직봉사동기와 개인-직무 적합성 간의 관계에서 가설 1-2, 1-3이 채택됨에 따라 규범적·감성적 공직봉사동기가 개인-직무 적합성에 정(+)의 영향을 미치며, 합리적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성에 정(+)의 영향을 미치지 않는 것을 확인하였다. 개인-조직 적합성과 기업가 정신 간의 관계에서는 가설 2-1, 2-2, 2-3이 채택됨에 따라 개인-조직 적합성은 기업가 정신의 혁신, 진취성, 위험감수 모두에게 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 공직봉사동기, 개인-조직 적합성, 기업가 정신 간의 관계에서는 가설 3-1, 3-2, 3-3이 채택됨에 따라 개인-조직 적합성이 공직봉사동기(합리적·규범적·감성적 공직봉사동기)와 기업가 정신(혁신, 진취성, 위험감수) 사이에서 매개효과를 가지는 것을 확인하였다.

<표 9> 가설 검증 결과

No	가설	결과
1-1	합리적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	기각
1-2	규범적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
1-3	감성적 공직봉사동기는 개인-조직 적합성에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
2-1	개인-조직 적합성은 기업가 정신 유형 중 혁신에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
2-2	개인-조직 적합성은 기업가 정신 유형 중 진취성에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
2-3	개인-조직 적합성은 기업가 정신 유형 중 위험감수에 정(+)의 영향을 줄 것이다.	채택
3-1	합리적 공직봉사동기와 기업가 정신 간의 관계에 있어서 개인-조직 적합성이 부분매개 역할을 할 것이다.	채택
3-2	규범적 공직봉사동기와 기업가 정신 간의 관계에 있어서 개인-조직 적합성이 부분매개 역할을 할 것이다.	채택
3-3	감성적 공직봉사동기와 기업가 정신 간의 관계에 있어서 개인-조직 적합성이 부분매개 역할을 할 것이다.	채택

V. 결 론

본 연구의 기본적 목적은 우리나라 공공조직의 혁신적이고, 진취적인 업무행동 즉, 조직 내 기업가 정신을 끌어올리는 데 있다. 사회적 인지이론에 따르면 개인의 효능감은 주변의 사물 및 환경과 결합한 인식을 통해 개인의 동기 및 행동을 결정하게 된다고 주장한다(Goldsby et al., 2006). 따라서 본 연구에서는 공공부문의 조직 구성원들에게 보편적으로 나타날 수 있는 내재적 동기 유형인 공직봉사동기를 통해 높은 수준의 효능감 및 자율성 등이 내재화되어 조직 환경과의 정합성을 이루며, 나아가 조직 내 기업가 수준을 향상시킬 수 있

을 것이라 가정하였다. 이에 기존의 다양한 선행연구들을 통해 조직 내 기업가 정신에 영향을 주는 요인으로서 공직봉사동기 및 개인-조직 적합성을 설정하고 이들의 직접 혹은 간접적 영향 관계를 분석하였다. 그 결과 본 연구는 다음과 같은 결론들을 도출할 수 있었다.

첫째, 가설 1-1, 1-2, 1-3의 검증을 통해 공직봉사동기의 수준이 개인-조직 적합성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 본 연구에서는 가설 1-1가 기각되고 가설 1-2, 1-3이 채택된 것을 통하여 공직봉사동기 유형에 따라 개인-조직 적합성에 미치는 영향관계가 다름을 확인할 수 있었다. 즉, 서구적 시각의 3가지 차원의 공직봉사동기가 모두 조직 결과 및 효과성에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 Perry & Wise(1990)의 전통적 공직봉사동기 이론이 한국의 공공조직에 일반화 될 수 없음을 시사한다. 이는 Kim(2009)이 제시한 합리적 동기가 한국적 맥락에서 PSM을 설명하는데 다소 어려움이 있을 수 있다고 밝힌 연구와 그 맥락을 같이하는 것으로 이해할 수 있다. 또한 Park & Kim(2015)의 연구에서 제시한 바와 같이, 계급제의 한국 공직시스템이 서구의 직위분류제형 인사관리 체제와는 상이한 조직문화와 구조를 제공하고, 따라서 개인의 공직봉사동기의 개념과 내용 및 범위 또한 서구의 그것과는 부합되지 않는 면이 많다는 것을 추론할 수 있다. 예를 들면, 한국의 위계적, 집단적, 관계적 문화에서는 '정책참여'의 '합리적 동기'가 '권력 및 사익추구' 지향의 '유사 합리적 동기'로 변질될 가능성이 높다고 볼 수 있다. 본 연구 결과를 통해서, 규범적·감성적 공직봉사동기 수준이 높은 공공조직 구성원들은 조직 내의 다른 구성원들보다 조직 활동 적극적으로 참여하고, 자기희생적 의지를 바탕으로 개인과 조직의 정합성이 증대될 수 있을 것으로 평가할 수 있으며, 나아가 조직 내 기업가 정신에 긍정적인 영향을 행사할 것으로 추론할 수 있다.

둘째, 가설 2-1, 2-2, 2-3의 검증을 통해 개인-조직 적합성은 조직 내 기업가 정신의 3가지 유형(혁신, 진취성, 위험감수)에 모두 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 특히, 조직구성원의 조직 목표에 대한 순응성, 수용성 및 개인-조직 간의 목표부합성이 높을수록 조직가치, 신념, 및 문화의 공유가 발생하고 이를 통해 기업가 정신이 함양되며, 중, 장기적으로는 조직 성과 향상에 긍정적인 영향을 가져올 수 있다는 미래지향적인 시각에서 해석할 수 있을 것이다. 따라서 중앙행정기관의 인사정책 수립 담당부서에서는 전략적 인적자본론 관점에서 조직 내 기업가 정신을 배양하기 위한 공공조직의 목표 및 비전을 '조직 혁신 및 개혁'으로 설정하여, 전략적 인적자원관리(Strategic Human Resource Management)와 전략적 인적자원개발(Strategic Human Resource Development) 시스템을 통한 조직 가치 공유 및 활성화에 대한 노력을 기울여야 한다.

셋째, 가설 3-1, 3-2, 3-3의 검증을 통해 개인-조직 적합성이 공직봉사동기와 기업가 정신 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 개인의 동기와 조직 효과성 간의 관계에 있어서 개인-조직 적합성이라는 매개체가 매우 유의미하고 중요하게 작용한다는 것을 실증적으로 규명하였고 기존의 선행연구들과 그 맥을 함께 하는 것으로 이해할 수 있다(Bright, 2007, 2008; Leisink & Steijn, 2009; Perry & Wise, 1990; Wright & Pandey, 2008). 또한, 앞서 논의한 것처럼 공직봉사동기가 개인-조직 적합성을 매개로 업무태도에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과와도 그 흐름을 같이한다(Kim, 2012). 따라서 개인의 공공가치를 중요시하고 공직에 대한 헌신적인 동기가 공공조직의 보다 적극적이고 혁신적인 기업가 정신으로 확

장되기 위해서는 개인과 조직 환경과의 상호 긍정적 상응성이 매우 중요함을 이해할 수 있다. 이에 중앙행정기관 공무원들의 공직봉사동기가 국민을 위해 기꺼이 위험을 감수하고 문제에 적극적으로 대응하고자 하는 기업가 정신으로 고취되기 위해서는 조직의 가치와 신념이 개인과 조화를 이룰 수 있도록 정부가 적극 지원하는 것이 필요함을 보여주는 결과이다.

이와 같은 분석결과를 통한 연구적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 한국 공공조직의 공직봉사동기와 조직 구성원의 개인-조직 적합성, 기업가 정신 간의 구조적 인과관계를 통합적인 모형으로 접근하여 실증적으로 분석하였다는 점에 의의가 있다. 특히, 자기지각이론(SPT)과 자기결정성이론(SDT)을 통해 설정된 변수들 간의 인과관계를 규명하였다는 점에서 이론적 함의의 중요성을 알 수 있다. 구체적으로, 자기지각이론을 통해서 개인이 갖고 있는 공직봉사동기가 공직에 보다 적극적으로 헌신하게 하고 이러한 행동이 개인으로 하여금 자신과 조직 간의 적합성이 높다고 인지하게 한다는 논리를 통하여 설정한 가설을 본 연구를 통해 검증하였다. 또한 자기결정성이론 시각에서 높은 수준의 개인-조직 적합성은 자율성, 관계성, 역량성의 욕구가 충족된 것으로 이해할 수 있으며 이러한 논리로써 개인-조직 적합성 향상이 내재적 동기인 기업가 정신을 극대화 시킬 수 있다는 가설을 본 연구를 통해 검증하였다.

결론적으로, 한국 중앙행정기관의 기업가 정신 증대에 있어서 공직봉사동기와 개인-조직 적합성이 중요한 역할을 하고 있음을 알 수 있었다. 내재적 동기를 향상시키고, 무동기 혹은 외재적 동기 유형을 내재적 동기로 변화시키기 위해서는 위계적으로 형성된 한국 공공부문의 조직문화 및 환경을 좀 더 자율적, 수평적, 유연하게 만들고, 조직 구성원들의 권한을 증대시키는데 관심을 가져야 할 것이다.

둘째, 공공부문의 기업가 정신에 대한 연구는 조직 내 기업가 정신에 대한 중요성을 제시할 뿐만 아니라, 공공부문 조직 구성원들의 체계적인 기업가 정신 육성 및 함양의 필요성도 함께 제시한다. 그동안 정부주도로 이루어진 경제 성장과 사회적 변화를 고려할 때, 사회적 변화의 주체자로서의 공공부문 기업가 정신의 중요성을 제시하고, 이와 함께 조직 내·외부 환경 변화 및 전략에 대해 적극적으로 반응하고, 진취적이며 혁신을 추구할 수 있는 공공부문의 고유한 기업가 정신에 대한 지속적인 논의의 출발점을 제시한다. 그러한 의미에서 본 연구는 공공부문 기업가 정신 연구의 시발점이며, 향후 지속적으로 수행될 연구들과 함께 기업가 정신 육성에 대한 체계적인 교육과정을 개발할 수 있는 기초자료를 제공할 수 있는 도움을 줄 것으로 판단된다.

한편, 본 연구는 실증분석을 통해 의미 있는 시사점들을 도출하였지만 다음과 같은 방법론적 한계를 지적하지 않을 수 없다. 첫째, 중앙행정기관을 대상으로 연구 범위를 한정하였기 때문에 본 연구 결과를 한국의 전체 행정기관에 일반화시키기 어렵다는 한계를 가지고 있다. 따라서 향후 2단계 연구에서는 지방행정기관 공무원들과 공기업 및 NGO 근무자들의 조직 내 기업가 정신에 대한 연구로 대상범위를 넓혀 나가고자 한다. 둘째, 선행변수와 결과변수의 측정이 동일 시점의 설문자료에서 측정되었기 때문에 공통방법분산(Common Method Variance)과 단일방법오류(Mono-method Bias)의 문제가 발생할 수 있다. 이러한 본 연구의 한계점을 인식하고 다음단계의 기업가 정신 연구에서는 GEDI(The Global Entrepreneurship and

Development Institute Index)와 GEM(Global Entrepreneurship Monitor) 등의 자료를 이용하여 시차를 둔 종단연구를 시도해 보고자 한다. 셋째, 본 연구에 포함된 개인-조직 적합성, 조직 내 기업과 정신과 같은 변수는 개인보다 상위차원인 조직변수로서 개인과 조직이 함께 공유하는 속성이기 때문에 개인차원으로 환원시키면 원자적 오류(Atomistic Fallacy)와 함께 분산오류(Variance Bias)를 야기할 수 있다. 따라서 이런 분석단위의 문제를 극복하기 위해서는 개인차원과 조직차원의 위계적 중첩(Hierarchically Nested)의 다층구조자료(Multi-level Data)에 바탕을 둔 위계선형모형(Hierarchical Linear Model: HLM)의 적용이 향후 연구에서 요구된다고 하겠다. 끝으로, 공무원들의 인식조사 서베이를 통한 양적연구에 초점을 맞추었기 때문에 본 연구의 주제들에 대한 심도 있는 질적 연구(In-depth Qualitative Studies)의 부분이 보완 필요하다고 본다. 예를 들어, 귀납적 접근을 통한 심층면접 및 근거이론과 같은 방법론 적용을 통해 한국 공공부문에서만 나타나는 조직 내 기업가 정신의 특징에 대한 면밀한 분석을 시도할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 김경희·김진영. (2011). 예비 서비스 창업자의 동기요인이 기업가 정신에 미치는 영향-사이버대학교 수강자를 중심으로. 「경영과 정보연구」, 30(4): 511-537.
- 김명희. (2014). 새로운 유형의 기업가 정신: 공공기업가 정신의 적실성 탐색. 「한국콘텐츠학회지」, 12(2): 44-51.
- 김상표·변충규·하환호. (2014). 창의성이 높으면 기업가 정신도 높은가?: 인지적·비인지적 창의성이 기업가 정신에 미치는 영향. 「경영컨설팅연구」, 14(3): 67-78.
- 김영환·양태용. (2013). 기업가 정신 전문 유명 국제학술지 논문 검토를 통한 기업가 정신 연구 동향 분석. 「중소기업연구」, 35(3): 347-376.
- 김원득. (2013). 공무원의 공직봉사동기 형성에 관한 탐색적 연구. 「국가정책연구」, 27(4): 44-51.
- 김윤희. (2011). 공공분야에서의 기업가 정신 특징과 측정: 세 변수 모형의 적용가능성. 「국정관리연구」, 6(1): 33-55.
- 김태호·노종호. (2010). 공공봉사동기가 조직 구성원의 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. 「행정논총」, 48(3): 143-168.
- 박성민·김민영·김민정. (2013). 개인-직무 및 개인-조직 간 적합성이 조직결과에 미치는 영향력 분석-신뢰의 매개효과를 중심으로. 「한국행정논집」, 25(2): 557-594.
- 박천오. (1989). Herzberg 연구방법을 통해서 본 한국 공무원의 직무동기. 「한국행정학보」, 23(1): 343-367.

- 배종태·차민석. (2009). 기업가 정신 의 확장과 활성화. 「중소기업연구」, 31(1): 109-128.
- 신유형. (2008). 팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀 수준 조직시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향. 「인사·조직연구」, 16(1): 1-35.
- 우종필. (2015). 구조방정식모델에서 통제변수를 사용한 연구모델의 분석. 「유통연구」, 20(3): 43-62.
- 유민봉·박성민. (2014). 한국인사행정론(제5판), 서울: 박영사.
- 윤대혁·박민생. (2007). 연구논문: 경영자의 기업가 정신 의 결정요인에 관한 연구. 「인적자원관리연구」, 14(2): 99-121.
- 윤종록·위홍복·최광신. (2003). 조직기업가 정신 이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증 연구. 「대한경영학회지」, 37(6): 869-888.
- 이사빈·이수영. (2014). 공직봉사동기와 보수만족도가 경찰 직무만족도에 미치는 영향: 경찰 조직 내 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 13(3): 23-55.
- 이상석·고인근. (2004). 기업가 정신과 창업. 학지사
- 이영균. (2014). 경찰공무원의 공직봉사동기가 조직성과에 미치는 영향 연구. 「한국경찰연구」, 13(3): 211-238.
- 이용탁. (2011). 연구논문: 사회적 기업가 정신 과 성과와의 관련성에 관한 연구. 「인적자원관리연구」, 18(3): 129-150.
- 장수덕·최석봉. (2013). 중소기업 중간관리자들의 조직내 기업가 정신 인식과 혁신적 업무 행동 간의 관계. 「인적자원관리연구」, 20(2): 27-54.
- 정승환·장형심. (2015). 자기결정성이론의 HRD 적용에 대한 논의. 「HRD연구」, 17(3): 99-131.
- 허철행. (2002). 신관리주의 지방정부혁신의 평가와 전망. 「한국정책학회보」, 11(3): 167-193.
- Bellone, C. J., & Goerl, G. F. (1992). Reconciling public entrepreneurship and democracy. *Public Administration Review*, 130-134.
- Bem, D. J. (1967). *Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance*
- Bem, D. J. (1972). *Self-Perception Theory*. New York: Academic Press
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *The Executive*, 5(4): 35-51.
- Brigham, K. H., De Castro, J. O., & Shepherd, D. A. (2007). A person-organization fit model of owner-managers' cognitive style and organizational demands. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(1): 29-51.
- Bright, L. (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.
- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?. *The American Review of Public Administration*, 38(2): 149-166.
- Bright, L. (2013). Where does public service motivation count the most in government work

- environments? A preliminary empirical investigation and hypotheses. *Public Personnel Management*, 42(1): 5-26.
- Brockhaus, R. H. (1980). Psychological and environmental factors which distinguish the successful from the unsuccessful entrepreneur: A longitudinal study. *Academy of Management Proceedings*, 368-372.
- Burke, R. J., & Deszca, E. (1982). Preferred organizational climates of Type A individuals. *Journal of Vocational Behavior*, 21(1): 50-59.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5): 822-834.
- Chaiken, S., & Baldwin, M. W. (1981). Affective-cognitive consistency and the effect of salient behavioral information on the self-perception of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(1): 1-12.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1986). The development and testing of an organizational-level entrepreneurship scale. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 1(1): 626-639.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1989). Strategic management of small firms in hostile and benign environments. *Strategic Management Journal*, 10(1): 75-87.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1): 7-25.
- Cromie, S., & Hayes, J. (1991). Business ownership as a means of overcoming job dissatisfaction. *Personnel Review*, 20(1): 19-24.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Diefenbach, F. E. (2011). *Entrepreneurship in the Public Sector*. Gabler.
- Drucker, P. F. (1997). The global economy and the nation-state. *Foreign Affairs-New York*, 76: 159-171.
- Eisenhauer, J. G. (1995). The entrepreneurial decision: Economic theory and empirical evidence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19: 67-80.
- Fazio, R. H. (1987). Self-perception theory: A current perspective. In *Social influence: the Ontario symposium* (Vol. 5, pp. 129-150). Lawrence Erlbaum Associates, Inc Hillsdale, NJ.
- Frederickson, H. G. (1971). Toward a new public administration. In F. Marini (Ed.): *Toward a new public administration: The Minnowbrook perspective*. Scanton, PA: Chandler.
- Frederickson, H. G., & Hart, D. K. (1985). The public service and the patriotism of benevolence. *Public Administration Review*, 45(5): 547-553.
- Goldsby, T. J., Griffis, S. E., & Roath, A. S. (2006). Modeling lean, agile, and leagile supply chain strategies. *Journal of Business Logistics*, 27(1): 57-80.
- Grady, D. O., & Tax, P. C. (1996). Entrepreneurial Bureaucrats and Democratic Accountability: The Experience at the State Level. *Review of Public Personnel Administration*, 16(4):

5-14.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2): 159-170.
- Henley, A. (2007). Entrepreneurial aspiration and transition into self-employment: evidence from British longitudinal data. *Entrepreneurship & Regional Development*, 19(3): 253-280.
- Holt, D. T., Rutherford, M. W., & Clohessy, G. R. (2007). Corporate entrepreneurship: An empirical look at individual characteristics, context, and process. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4): 40-54.
- Ito, T. A., Chiao, K. W., Devine, P. G., Lorig, T. S., & Cacioppo, J. T. (2006). The influence of facial feedback on race bias. *Psychological Science*, 17(3): 256-261.
- Kim, S. (2009). 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. (2012). Does person-organization fit matter in the public sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. *Public Administration Review*, 72(6): 830-840.
- Kristof-B., A. L. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1): 1-49.
- Kristof-B., A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual' s fit at work: A Meta-Analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2): 281-342.
- Kuratko, D., & Hodgetts, R. (2001). *Entrepreneurship approach*. New York, Delmer Publisher.
- Laird, J. D. (1974). Self-attribution of emotion: the effects of expressive behavior on the quality of emotional experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29(4): 475-486.
- Laird, J. D. (2006). *Feelings: The perception of self*. Oxford University Press.
- Lauver, K. J., & Kristof-B., A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 454-470.
- Lee, L., Wong, P. K., Der Foo, M., & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26(1): 124-136.
- Leisink, P., & Steijn, B. (2009). Public service motivation and job performance of public sector employees in the Netherlands. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1): 35-52.
- Leung, A., Zhang, J., Wong, P. K., & Der Foo, M. (2006). The use of networks in human resource acquisition for entrepreneurial firms: Multiple "fit" considerations. *Journal of Business Venturing*, 21(5): 664-686.
- Linden, R. M. (1990). *From vision to reality: Strategies of successful innovators in government*. Lel Enterprises.

- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1): 135-172.
- Morris, M. H., & Kuratko, D. F. (2002). *Corporate entrepreneurship: Entrepreneurial development within organizations*. South-Western Pub.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review*, 67(1): 40-53.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming government*. Reading Mass. Adison Wesley Public Comp.
- Park, S. M. (2012). Toward the Trusted Public Organization Untangling the Leadership, Motivation, and Trust Relationship in US Federal Agencies. *The American Review of Public Administration*, 42(5): 562-590.
- Park, S. M., & Kim, M. Y. (2015). Accountability and public service motivation in Korean government agencies. *Public Money & Management*, 35(5): 357-364.
- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2008). Leadership and public service motivation in US federal agencies. *International Public Management Journal*, 11(1): 109-142.
- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2012). Work motivation and social communication among public managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13): 2630-2660.
- Park, S. M., & Word, J. (2012). Driven to service: Intrinsic and extrinsic motivation for public and nonprofit managers. *Public Personnel Management*, 41(4): 705-734.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1): 5-22.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (Eds.). (2008). *Motivation in public management: The call of public service: The call of public service*. OUP Oxford.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 367-373.
- 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.
- Roberts, N. C., & King, P. (1989). *Public entrepreneurship: a typology*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1): 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1): 68-78.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*(Vol. 55). Transaction Publishers.
- Sullivan M. G., Weerawardena, J., & Carnegie, K. (2003). Social entrepreneurship: Towards conceptualisation. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(1):

76-88.

- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review*, 9(4): 545-556.
- Vandenabeele, W. (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 Administrative Sciences*, 75(1): 11-34.
- Weerawardena, J., & Sullivan, M. G. (2006). Investigating social entrepreneurship: A multidimensional model. *Journal of World Business*, 41(1): 21-35.
- Word, J., & Carpenter, H. (2013). The new public service? Applying the public service motivation model to nonprofit employees. *Public Personnel Management*, 42(3): 315-336.
- 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.
- Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2011). Public Organizations and Mission Valence When Does Mission Matter?. *Administration & Society*, 43(1): 22-44.
- Zahra, S. A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*, 6(4): 259-285.

- 김민영(金旻映) : 성균관대학교 국정전문대학원 박사과정에 재학 중이며, 주요 관심분야는 NGO 조직인사관리, 전략적 인적자원관리(SHRM), 중국 리더십 등이다. 최근 논문으로는 "Accountability and public service motivation in Korean government agencies"(2015), "The role of leadership behaviors for enhancing organizational effectiveness in the Chinese public sector"(2015), "Exploring the Relationship between Ethical Climate and Behavioral Outcomes in the Chinese Public Sector: The Mediating Roles of Affective and Cognitive Responses"(2015) 등이 있다(minimum19@gmail.com).
- 김화연(金花然) : 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정에 재학 중이며, 주요 관심분야는 조직 내 갈등관리, 기업가 정신, 인적자원관리 및 개발, 일과 삶의 균형 정책, 여성 인사정책 등이다. 최근 논문으로는 "공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로"(2015)가 있다(hwayeon12@skku.edu).

- 오현규(吳顯圭) : 성균관대학교 국정전문대학원 석·박사통합과정에 재학 중이며, 주요 관심분야는 전략적 인적자원관리 및 인적자원개발, 일과 삶의 균형 정책, 행정관리 등이다. 최근 논문으로는 "Job Satisfaction among public and private employees: Exploring the Effects of Person-job Fit and Work-life Balance Policies"(2015), "공·사 조직 구성원들의 개인-직무 적합성과 조직몰입에 대한 소고(小考): 직무 및 생활만족의 조절효과를 중심으로"(2015), "공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향: 남편의 도구적 지지와 가족의 정서적 지지의 조절효과를 중심으로"(2015) 등이 있다(hyungyu516@skku.edu).
- 박성민(朴盛民) : The University of Georgia에서 행정학 박사학위를 취득하고, 미국 네바다주립대 (University of Nevada, Las Vegas) 그린스펀 행정대학원에서 조교수로 재직 후 현재 성균관대 행정학과/국정전문대학원에서 부교수 및 공공인재개발연구센터 센터장으로 재직 중이다. 관심분야는 인적자원관리 및 인적자원개발, 인사개혁, 행정관리, 리더십 등이며, 최근의 주요 연구업적으로는 "Accountability and public service motivation in Korean government agencies"(2015), "The role of leadership behaviors for enhancing organizational effectiveness in the Chinese public sector"(2015), "The new public service? Empirical research on job choice motivation in the nonprofit sector"(2015) 등이 있다. 또한 최근 저서로는 Human Resource Management for Public Organizations: An Essential Guide(2015), 조직과 인간관계(2015), Public Management: A Case Handbook(2014), Public Management: A Research Handbook(2013) 등이 있다(sm28386@skku.edu).

투 고 일 자: 2015년 10월 29일
 심 사 일 자: 2015년 11월 9일(초심)
 게재확정일자: 2015년 12월 3일