

공채와 경채 간 입직 경로 차이에 따른 개인가치 부합성 및 전문성에 미치는 영향성 분석 연구: 공무원의 조직지원인식 및 인적자원개발활동 선행요인을 중심으로*

강나을** · 이지안*** · 유정환**** · 박성민*****

요약 우리나라의 공직사회는 전문성 확보를 위해 다양한 인사제도를 도입했다. 그런데 최근의 선행연구들에 따르면 도입된 인사제도들이 실제로 전문성을 제고하는지에 대한 효과가 불분명하며, 오히려 일반행정가 (generalist)로서의 능력 또한 전문성의 영역으로 여겨지고 있다. 즉, 전문성은 단순히 입직경로에 따라 정해지는 것이 아니며 공직자들이 지속적으로 전문성을 제고시킬 수 있는 전략이 필요하다는 것을 시사해준다. 본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 공무원의 전문성에 미치는 영향요인을 공분산구조분석을 통해 분석하였으며, 공채와 경채 간 차이가 존재하는지 살펴보기 위해 다중집단분석을 실시했다. 분석결과, 인적자원개발활동, 개인-직무 부합성은 전문성에 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 조직지원인식과 인적자원개발활동은 각각 개인-직무 부합성과 개인-조직 적합성에 유의미한 긍정적인 영향을 미치고 있었다. 아울러, 매개변수인 개인-직무 적합성을 거쳐 간접적으로 전문성에 영향을 미치는 완전매개효과로 나타났으며, 인적자원개발활동은 전문성에 유의미한 영향을 끼치고 매개변수인 개인-직무 적합성을 거쳐 간접경로 또한 유의한 부분매개효과를 갖는 것으로 나타났다. 본 연구는 이러한 실증적 분석 결과를 토대로 공직자의 전문성 제고를 위한 전략적 인적자원관리 측면에서의 함의를 제시했다.

주제어: 전문성, 인적자원개발활동, 조직지원인식, 개인-직무 부합성(P-J fit), 개인-조직 부합성(P-O fit), 개인가치 부합성, 인적자원개발(HRD), 전략적 인적자원관리(S-HRM), 공개경쟁채용자, 경력경쟁채용자

1. 서론

공직자의 전문성은 공직자 개인의 역량 및 능력의 개발과 더불어 소속 조직의 성과를 향상시킬 수 있는 핵심역량으로서 국민에 대한 행정 서비스의 질을 결정하는 중요한 구성요소 중 하나라고 할 수 있다. 최근 COVID-19를 비롯한 위기 상황과 저출산 및 고령화와 같은 사회 환경으로 인해 과거 단조롭고 예측 가능한 것으로 여겨졌던 행정수요가 변화함에 따라 그 어느 때보다 공직의 전문성에 대한 관심이 증대되고 있는 시점이다. 우리나라는 1998년 김대중 정부의 다면평가제도를 시작으로 문재인 정부의 민간인만을 임용대상으로 하는 경력개방형직위 단계적 확대와 전문직공무원제도 적용대상 부처·계급 확대에 이

* 본 논문은 교육부 및 한국연구재단의 BK21FOUR 「공감과 혁신을 위한 플랫폼 거버넌스 교육연구단」에서 지원을 받아 수행된 연구임(관리번호 4199990114294).

** 제1저자, 성균관대학교 박사과정/공공인재개발연구센터 연구원(nayul@skku.edu)

*** 제2저자, 성균관대학교 석사과정/공공인재개발연구센터 연구원(buzzi1010@skku.edu)

**** 제3저자, 성균관대학교 석사과정/공공인재개발연구센터 연구원(jryu@skku.edu)

***** 교신저자, 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원 교수(sm28386@skku.edu)

르기까지 다양한 인사제도를 도입함으로써 공직에서의 전문성을 확보하기 위해 지속적인 제도적 보완을 이루고 있다. 특히나 2016년에는 1981년 제정되었던 공무원 윤리헌장을 35년 만에 공무원 헌장으로 개정하면서 전문성에 대한 언급이 추가되었으며 이를 통해 전문성에 대한 중요성이 강조되고 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 흐름을 고려해볼 때 점차 다양한 사회적 위협과 행정수요의 다변화에 대비하기 위해 공직에서의 전문성 논의는 점차 확대될 것으로 예상할 수 있다.

일반적으로 전문성이란 개념을 생각해볼 때, 특정 분야의 전문지식과 기술을 보유한 사람의 역량으로 이해되고는 한다. 그래서 그동안 우리나라의 공직사회는 공무원들의 인사제도가 순환보직과 연공서열 중심인 계급제로 이루어져 있어 전문성을 축적하기 힘들다는 비판적 시각이 우세했다(윤건수, 전민경, 김영은, 2020). 이에 따라 전통적인 관료제의 단점을 극복하기 위해 개방형 직위, 민간경력채용제도, 임기제 공무원 제도 등을 도입하여 전문성이 요구되는 특정 직위를 민간에 개방하거나, 관료제 내부에서 순환보직을 제한하는 전문직제, 전문직공무원제도 등을 도입함으로써 공직사회에 전문성 높은 인재들을 확보하기 시작했다(윤건수 외, 2020). 이러한 제도들의 도입은 공직사회의 입직경로가 다양해지고 그에 따라 공직사회에 전문성을 내재화하려는 노력의 산물로 이해할 수 있다.

그러나 전문성의 개념을 넓게 보느냐와 좁게 보느냐에 따라 연구의 방향성과 시사점이 달라질 수 있다. 노승용(2010:21)의 연구에 따르면 전문성을 좁게 바라보는 관점에서 정의하면 특정 분야에서의 일을 수행하기 위해 필요한 지식, 기술, 의식, 그리고 행태 차원의 특별한 능력으로 지칭할 수 있으나, 넓은 의미에서 바라보면 원활한 직무수행과 관련된 능력들을 포함할 수 있다고 본다. 이러한 맥락에서 기존 선행연구들 중에는 전문직위제도가 실제로 공무원의 전문성을 제고하는 효과를 창출하고 있는지에 대해 분명하지 않다는 점이 지적하기도 했고(최구기, 임준형, 2018), 국정운영의 패러다임이 관료제에서 거버넌스로 바뀌고 있는 시점에서는 오히려 여러 영역의 업무 경험을 축적하는 일반행정가(generalist)로서의 능력이 요구된다는 입장을 보이기도 했다(윤건수 외, 2020). 우리나라 공직사회 구조를 고려했을 때 좁은 의미의 전문성을 확보하기 위한 노력은 보완적 구조로 이루어지고 있으므로 넓은 의미에서 공무원들의 전문성을 제고시키기 위한 연구가 이루어질 필요가 있다.

공무원의 전문성을 연구한 선행연구들을 살펴보면 주로 보직관리제도, 경력개발제도 등 다양한 인사제도적 측면에서 대안을 찾는 연구가 대다수이다(이선우, 조선일, 권용수, 노승용, 2013; 최순영, 장지원, 2009). 혹은 전문성 제고를 위해 전보기한 제한, 인사상의 인센티브, 조직문화, 교육훈련들의 효과를 강조하는 연구가 진행되고 있었다(배병돌, 2001; 주상현 안순엽, 2001). 공무원의 전문성에 영향을 미치는 요인을 연구한 실증연구의 경우 지방정부 공무원(김순양, 2001)을 대상으로 연구를 수행하거나 전문직위제 공무원(최구기 외, 2018) 등을 대상으로 연구하듯 특정한 공무원 집단을 대상으로 수행하고 있는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 중앙공무원과 지방공무원을 전체 대상으로 삼고 있는 연구는 전무한 실정이다. 이에 본 연구에서는 중앙공무원과 지방공무원 전체를 대상으로 전문성에 대한 연구를 수행하고자 한다. 특히나, 전문성을 넓은 의미에서 해석할 수 있고, 좁은 의미에서도 해석할 수 있다는 점을 고려해볼 때, 넓은 의미의 전문성을 발휘할 것이라고 예상되는 공개경쟁채용자와 비교적 좁은 의미의 전문성을 발휘할 것이라고 예상되는 경력경쟁채용자들을 비교하는 연구를 수행한다는 점에서 기존 선행연구와의 차별성을 지닌다고 볼 수 있다.

따라서 본 연구에서는 공직사회에 이바지하고 있는 공무원들의 전문성을 제고시키기 위한 다양한 접근

방식이 필요하다는 문제의식을 바탕으로 공무원의 전문성을 제고시킬 수 있는 영향성을 분석하는 실증적 연구를 수행하고자 한다. 이를 위해 조직지원인식 및 인적자원개발활동이라는 인적자원관리적 측면의 선행요인과 전문성의 관계를 살펴보고, 이러한 영향관계에서 공개경쟁채용자들과 경력경쟁채용자들 간에 차이가 존재하는지를 함께 분석하고자 한다. 추가적으로, 조직지원인식 및 인적자원개발활동이 전문성에 미치는 영향관계에서 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성의 간접적 매개효과가 존재하는지 살펴봄으로써 공무원의 전문성이 제고되는 과정의 메커니즘을 경험적으로 분석하고자 한다.

본 연구에서는 제2장에서 이론적 논의 및 선행연구를 검토하고, 제3장에서 연구설계를 제시하였다. 연구가설을 검증하기 위해서는 독립표본 t검정(t-test 분석)과 공분산구조분석 및 다중집단분석, 매개효과 분석을 실시하였다. 이러한 분석을 통해 제4장에서는 분석 결과를 보고하고, 제5장에서 분석결과를 바탕으로 이론적, 실무적 함의를 제시하였다.

II. 이론적 논의 및 선행연구 고찰

1. 전문성

전문성에 대한 개념적 논의는 학자마다 다양하게 이루어지고 있으므로 본 연구에서는 사전적 정의를 선행적으로 검토한 후 학자들이 논의하고 있는 전문성의 개념과 구성요소에 대해 살펴보고자 한다. 전문성에 대한 사전적 의미로는 “특정 분야만 연구하거나 맡아, 해당 분야에 대해 상당한 지식과 경험을 가지고 있는 특성이나 성질”이라고 정의되어 있다(고려대 한국어 대사전, 2012). 학계에서는 전문성에 대한 논의의 관점이 보다 다양한 측면에서 이루어지고 있다. 예를 들어, 전문성을 정의할 때 개인의 능력에 초점을 두어 특정 분야의 일을 수행할 때 필요한 지식, 기술, 의식과 행태 차원의 특별한 능력으로 정의하는 관점이 있으며(노승용, 2010), 이와는 다르게 전문가라고 논의되는 직업군에 종사하는 자가 가지는 공통적인 특성으로서 정의함으로써 특정 집단과 구성원들이 공유하는 일련의 특징으로 이해하는 경우도 존재한다(주상현 외, 2002). 따라서 공무원의 전문성을 논의할 때는 공무원 개인이 가진 업무수행의 지식, 기술, 능력으로 보는 관점과 전문직에 속한 구성원이 나타내는 공통적인 특성으로 보는 관점에 따라 논의의 초점이 달라질 수 있다(윤건수 외, 2020).

전문성의 개념을 특정한 분야에 한정하여 살펴보는 좁은 관점을 취하느냐, 일반적인 업무 수행 과정까지 포함하여 살펴보는 넓은 관점을 취하느냐에 따라 조금씩 차이를 보이고 있으나, 그럼에도 불구하고 학자들이 논의하는 전문성 개념에 대한 공통적인 구성요소를 살펴보면, 전문적인 지식과 기술, 지식과 기술을 넘어서는 직무수행을 위한 역량, 해당 분야에 대한 경험, 그리고 공직자로서 직무수행과 관련한 책임성과 윤리의식으로 정리할 수 있다(조태준, 진종순, 박정호, 김상우, 임재진, 2017). 이와 같은 맥락에서 공무원의 전문성의 구성요소로서 과학적 지식(knowledge), 실무적 경험(experience), 업무 수행능력, 태도로 나누어 살펴볼 수 있다(이대웅, 이다솔, 이주현, 2019). 각 구성요소에 대한 살펴보면, 먼저 과학적 지식이란 특정 정책과 프로그램 등에 대한 과학적인 이론과 기술에 대한 종합적인 습득과 이해를 의미한

다. 둘째, 실무적 경험은 교육에 의한 지식과 기술이 아니라 직무를 장기간 수행하면서 습득한 경험과 노하우를 의미한다. 셋째, 업무수행능력이란 지식과 경험을 토대로 원활하게 직무를 이해하고 책임감을 가지고 성공적으로 수행할 수 있는 업무역량을 의미한다. 넷째, 공직태도란 공무원으로서 공직과 관련된 태도로, 공직윤리 및 공직가치 등으로 이해할 수 있다(조태준, 진종순, 박정호, 김상우, 임재진, 2017; 이대웅, 이다솔, 이주현, 2019).

전문성에 대한 논의는 직위분류제와 계급제의 논의와도 밀접한 연관이 존재한다. 공무원 인사에 있어 공사구분이 분명하지 않은 영미법 국가에서는 특정 직무를 중심으로 사람을 채용하는 직위분류제를 운용하므로 전문기술자(specialist)를 지향하는 한편, 우리나라와 같이 국가의 역할과 공법을 강조하는 대륙법 체계의 국가들은 공공서비스를 공공조직이 제공해왔기 때문에 계급제 하에서 일반행정가(generalist) 양성을 지향했다(윤건수 외, 2020). 계급제 중심의 일반행정가를 양성하는 우리나라 공직사회에서는 순환보직으로 인해 전문성의 축적이 어렵다는 비판을 받아 왔다(권우덕, 김영우, 2018). 이에 따라 전문성의 축적을 방해하는 계급제의 단점을 보완하고자 직위분류제적 요소를 도입하곤 했다. 그런데 조태준 외(2017)의 연구에 따르면 공무원의 전문성의 구성요소를 논의하는 FGI 분석 결과 민간기업 인사담당자들이 다른 직업군의 사람들에 비해 유난히 일반행정가로서의 속성 자체를 공무원의 전문성의 요소로서 인식하고 있었다. 즉, 그동안 순환보직 중심의 인사 운영이 전문성 축적에 방해가 된다는 주장과 달리 오히려 일반행정가로서의 경험이 공무원의 전문성을 제대로 보여주고 있다는 주장이 제시된 것이다(윤건수 외, 2020). 선행연구에 따르면, 우리나라는 계급제에 기반을 두고 직위분류제의 장점을 수용하고자 제도적 보완을 이루고 있으나 오히려 개방형 인사제도의 정치적 오남용이 적지 않았으며 계급제를 보완하는 역할을 했던 회전날개형(나선형) 인사관행이 오히려 계급제의 단점을 키우게 되는 결과도 존재하기도 했다(윤건수 외, 2020).

이상의 논의를 통해 알 수 있는 것은 전문성을 바라보는 관점에 따라 연구의 시사점이 달라질 수 있다는 것이다. 직위분류제 하에서 바라보는 전문성은 전문기술자(specialist)를 일컫듯 특정 분야의 특정 지식 내지는 기술을 보유한 사람으로 이해된다. 그러나 우리나라와 같이 계급제 하의 순환보직제의 적용을 받는 공무원이 더 많은 구조에서는 공무원들이 이해하는 전문성의 개념이 특정한 분야에서만 축적하고 발휘될 수 있는 능력이 아니라 넓은 의미에서 일반적인 업무 수행 능력에 초점을 맞출 수도 있다. 그래서 우리나라 공무원의 고유 환경적·제도적 특성을 고려하여 공무원의 전문성을 정부 소관의 해당 직무 및 그와 관련된 이해관계 대상 간의 문제를 원활히 수행할 수 있는 지식·업무수행 능력·이해조정 능력으로 이해하기도 한다(이은진, 2018). 이렇듯, 전문성의 구성요소들은 단일 요인이 전문성을 구현하는 것이 아니라, 요소 간 상호작용을 통해 비로소 전문성의 개념이 다양하게 구현된다고 할 수 있을 것이다(Nunn, 2008). 본 연구는 중앙부처 및 지방자치단체 일반직 공무원들을 대상으로 전문성에 미치는 영향성을 분석하기 위해서 특정 직무 또는 그룹에서만 발휘할 수 있는 능력의 개념이 아니라 공무원이 일반적으로 업무를 수행하면서 발휘하는 개인의 역량 측면에 대한 인식수준을 전문성으로 정의하고자 하며, 이를 토대로 연구를 진행하고자 한다.

2. 조직지원인식

조직지원인식(Perceived organizational support)이란 사회교환이론¹⁾의 관점에서 조직이 개인의 가치를 인정하고, 개인이 이를 지각하고 있는 정도를 의미하며(조규영, 2010), 개인과 조직의 교환관계를 설명하는 변수로서 사용되고 있다(설홍수, 2006). 조직지원인식은 조직이 자신의 공헌을 가치 있게 여기고 복지를 염려하는가에 관한 조직 구성원의 믿음을 의미하며(Eisenberger, Huntington, Huchison, & Sowa, 1986), 크게 정서적 지원과 수단적 지원으로 구분된다. 정서적 지원은 조직이 조직구성원 개개인의 공헌을 인정하고 인식하게 하는 것을 의미하며, 수단적 지원은 직무수행에 필요한 지식과 기술과 같은 요소를 제공하는 것을 의미한다. 이러한 조직지원인식은 지원의 원천에 따라 상사지원과 동료지원으로 구분되기도 한다. 이로 인해 조직지원인식의 주요 설문문항에는 조직이 나의 의견을 중요시하는지, 조직이 나의 복지에 관심이 많은지, 문제가 발생했을 시 조직이 나를 도울 수 있는지 등의 내용이 포함되어 있다. Guzzo, Noonan, & Elron(1994)에 따르면, 조직지원인식의 구성요인에는 재정적 유인, 일반 지원, 가족지원이 있으며, 재정적 유인에는 세금 가면, 주택제공, 등 경제적 지원이 포함되며, 일반적 지원에는 경력개발, 휴가, 안전 등을, 가족지원에는 가족들의 교육이나 문화체험 등으로 구성할 수 있다고 제시했다.

조직지원인식에 대한 선행연구를 살펴보면 조직지원인식이 높은 상황에서 조직구성원들은 높은 신뢰 수준을 나타내며 부당하게 이용당한다는 염려 없이 조직을 대신해 위험을 감수할 수 있고(Rousseau, Sitkin, Burt, Camerer, 1998), 일-가정 촉진, 업무성과 및 생활만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(전지영, 우주연, 호민, 광원준, 2018). 즉, 조직지원인식은 조직구성원의 행동과 태도 양상에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 본 연구에서는 전문성을 업무를 수행하면서 발휘하는 개인의 역량으로 정의하였기 때문에, 조직지원인식을 업무 수행과정에서 조직이 개인에게 제공하는 수단적 지원의 수준에 초점을 맞춰 조작적 정의하고자 한다.

3. 인적자원개발활동

본 연구에서 변수로 사용되는 인적자원개발활동은 인적자원개발과 교육훈련에서 비롯된 것이므로 인적자원개발과 교육훈련의 개념 및 정의에 대해 선행적으로 검토하고자 한다. 인적자원개발의 개념은 Harbison, F & Myers(1964)가 사회 모든 구성원의 지식, 기술 및 가용능력을 증대시키는 과정이란 개념으로 인적자원개발을 소개하며 알려지기 시작했다. 그 이후 많은 학자들이 다양하게 개념을 정의하였는데, Nadler, L.(1970)는 인적자원개발을 행동 변화를 위해 설계되고 특정 시간 동안에 실시되는 일련의 조직화된 활동으로 정의하였다. 초기 인적자원개발은 개인에 대한 교육과 훈련이 주된 관심사였기 때문에 개인의 능력향상에 초점을 두고 있었다. 이에 따라 개인의 능력향상을 적극적으로 달성하기 위해 지식, 기술, 태도, 가치관을 발전적으로 변화시키는 활동인 교육훈련과 인적자원개발은 거의 유사한 개념으로 사용되어 1960~1970년대까지만 하더라도 많은 학자는 인적자원개발을 조직개발의 의미보다 개인의 훈련, 교육, 개발의 의미로 정의하였다(황성준, 김진모, 2011). 하지만 이후 인적자원개발은 단순히 개인의 능력발전에

1) 사회교환이론이란 상호간의 신뢰를 바탕으로 물질적인 보상 및 심리적인 보상을 교환하는 것을 의미한다(조규영, 2010).

초점을 맞추기보다는 개인과 조직 양자의 효과성 달성과 그 과정에서 개인과 조직의 성장 욕구를 통합적으로 확충하며 발전하게 되었고 이에 따라 교육훈련과는 다소 차이를 보이게 되었다(나인강, 2011).

현대적 의미에서 인적자원개발과 교육훈련의 정의를 비교하면, 인적자원개발이란 개인, 그룹, 팀, 조직, 지역사회, 국가, 궁극적으로는 전 인류를 위해 업무를 기반한 지식, 전문성, 생산성, 만족도를 발전시킬 수 있는 장단기적 잠재력을 지닌 모든 과정과 활동으로 이해할 수 있다(McLean & McLean, 2001). 반면 교육훈련이란 직무수행 능력을 향상시킬 목적으로 지식, 기술, 태도, 가치관의 변화를 촉진하는 계획된 활동으로서 조직개발보다는 직무능력에 초점을 맞추고 있다는 것을 알 수 있다. 최근 교육훈련 분야에 있어 직무만족 및 경력발전과 같은 개인 차원의 관점 외에도 생산성이나 경쟁력, 조직관리나 통제 및 조정과 같은 조직 측면의 관점까지도 고려되는 경향이 있어 인적자원개발과 교육훈련의 양자 간의 개념의 차이가 모호해지는 측면이 있으나(임도빈, 유민봉, 2019), 구별의 실익이 부족하고 교육훈련을 인적자원개발의 한 영역으로 인식하고 있다(임도빈, 유민봉, 2019; 김정인, 2018). Mclagan과 Bedrick (1983)의 인적자원 바퀴(Human Resource Wheel) 모형에서도 인적자원개발의 하위차원으로 개인단위 학습 및 개발, 경력개발, 조직개발로 구분하여 구성하였고, 이중 개인단위 학습 및 개발은 교육훈련과 유사 개념으로 취급된다. 앞서 살펴본 바와 같이 전반적인 문헌을 검토해 보았을 때 교육훈련을 인적자원개발의 하위요소로 구분하는 것은 타당하다고 볼 수 있을 것이다.

교육은 개인의 개인 잠재력의 개발과정을 의미하고, 훈련은 조직 차원에서 조직구성원 개개인이 담당하는 직무의 수행 능력을 증진하기 위한 것으로 상호 간 구분되는 개념으로 사용되기도 하나, 교육훈련은 유사 개념으로 활용되기도 한다(김정인, 2018). 이를 행정학에서의 교육훈련으로 범주를 좁혀보면 교육훈련은 공직자가 업무를 성공적으로 수행하기 위한 지식이나 기술 습득 및 잠재적 능력의 개발과정이라고 정의할 수 있다(백종섭, 김동원, 김철우, 이근주, 조선일, 2016). 교육훈련의 효과에 대해 실증적으로 분석한 연구를 살펴보면, 공직자의 교육훈련은 업무수행역량과 업무 자율성에 긍정적 영향을 미친다는 결과를 보고한 연구가 존재하며(박수황, 김미향, 장경배, 김태중, 2020), 민간부문에 대한 연구에서는 조직 차원의 교육훈련 투자가 경영성과에 유의미한 수준으로 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과와 보고되었다(이나림, 정홍열, 2017).

앞서 살펴본 인적자원개발 및 교육훈련에 관한 개념의 정의와 선행연구들을 종합적으로 검토해 보았을 때 조직 내에서 시행되는 인적자원개발과 교육훈련은 개인과 조직의 업무에 관련한 능력향상을 목적으로 하고 있다는 것을 알 수 있다. 이에 본 연구에서는 인적자원개발활동을 직무수행 능력향상을 목적으로 하는 행위를 망라하는 광의의 범주로서 정의하였으며, 특정 교육훈련 프로그램과 제도에 대한 검토가 아닌 인적자원개발활동의 범주에 해당하는 활동과 행위의 능력발전 및 역량개발에 대한 영향을 검토하고자 한다.

4. 개인-직무 부합성(P-J fit)과 개인-조직 부합성(P-O fit)

우선, 개인-직무 부합성(P-J fit)과 개인-조직 부합성(P-O fit)을 살펴보기 전에 개인-환경 부합성(P-E fit)에 대한 논의를 살펴볼 필요가 있다. 개인-환경 부합성은 개인과 환경이 얼마나 적합한지(congruence), 일치하는지(match), 유사한지(similarity), 또는 조화를 이루는지(correspondence)를 의미한다(이지을, 김명

옥, 2016). 즉, 개인은 자신을 둘러싼 환경으로부터 완전히 독립적인 존재가 아니기 때문에 환경으로부터 다양한 요인들에 끊임없이 영향을 주고받으며 행동한다. 개인-환경 부합성은 조직구성원이 조직 내 환경과 얼마나 잘 부합하는지를 의미하며, 개인-직무 부합성, 개인-조직 부합성, 개인-그룹 부합성, 개인-그룹 부합성, 개인-상사 부합성 등으로 세분화할 수 있다(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). 이 중에서 가장 광범위한 수준의 환경이 바로 직업(vocation)이며, 본 연구에서는 이러한 환경에 초점을 맞추어 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성에 대한 논의를 다음과 같이 살펴보고자 한다.

개인-직무 부합성이란 개인이 직무를 수행하기 위해 필요한 지식, 기술, 능력을 가진 정도(Edwards, 1991)로 정의될 수 있다. 즉, 개인이 보유하고 있는 능력과 맡은 직무의 요구가 얼마나 적합한지, 개인의 요구와 직무의 특성이 얼마나 적합한지를 살펴보는 개념이라고 볼 수 있다(성지영, 박원우, 윤석화, 2008). 이러한 개인-직무 부합성은 직무만족, 직무 스트레스, 동기부여 등의 결과변수와 유의한 관계를 가지고 있는 것으로 나타났다(성지영 외, 2008: 5 재인용). 개인-직무 부합성이 높은 구성원들은 자신이 수행하고 있는 직무에 대해 주체로서 책임감을 가지게 되어 직무수행에 대한 동기 및 열의가 높아지게 되고(Kristof, 1996), 호의적인 직무태도 및 과업의 성과와 맥락성과의 향상으로 이어지게 된다(김미희, 신유형, 문철우, 2012).

한편, 개인-직무 부합성이 개인과 특정 직무 간의 관계의 정합성을 의미하는 것이라면, 개인-조직 부합성은 개인과 개인이 속해있는 조직 간의 관계를 의미하는 개념이다. 개인-조직 부합성이란 개인이 보유하고 있는 고유의 가치, 목표 등이 조직의 가치, 목표, 규범, 분위기와 유사한 정도를 의미한다(Kristof, 1996). 또한, 개인-조직 부합성은 조직 내에서 조직구성원 개개인의 행동이 왜 그렇게 행동하는지에 대한 까닭으로서 활용되며(Kristof, 1996), 개인-조직 부합성이 낮은 경우 직무만족 수준에 부정적 영향으로 이어지게 되고 조직구성원이 이직을 하려는 경향이 커지게 된다(Wheeler, Gallagher, Brouer, & Sablynski, 2007). 개인의 자질이나 특성이 조직에서 추구하는 가치나 성과와 일치하여 개인-조직 부합성이 높을수록 조직시민행동이 증가하는 경향이 있으며(우하린, 문국경, 2019), 혁신적 업무 행동 수행에 긍정적인 영향을 주는 것이 선행연구로 확인된 바 있다(Afsar, Badir, & Khan, 2015).

개인이 자신의 직무와 얼마나 잘 부합하는지를 인식하는 것과 조직과의 정합성을 인지하는 것에는 차이가 있으므로 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성은 개념적으로 구분할 수 있어야 한다(Kristof, 1996). 또한, 선행연구에서도 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성은 조직 결과변수에 서로 다른 영향을 미치는 것으로 보고되었다(성지영 외, 2008). 따라서 본 연구에서도 가치 부합성을 나타내는 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성을 구분하여 연구를 진행하고자 한다.

5. 변수 간 가설 설정

가. 조직지원인식 및 인적자원개발활동과 전문성 간의 관계

「공무원 인재개발법」 1항 1조를 보면, 공무원에 대한 교육훈련은 공직가치 확립과 직무수행의 전문성을 그 목적으로 하는 것을 알 수 있다. 이는 인적자원개발활동을 통하여 공직자의 전문성을 향상시킬 수

있음을 근거로 하며, 교육훈련의 효과는 학습효과와 전이효과로 구분할 수 있다(Goldestein, 1980). 학습 효과는 개인적 차원의 지식, 기술, 능력의 변화를 의미하고, 개개인의 수준에서 교육훈련을 통하여 훈련에서 학습한 지식, 기술, 행위를 업무에 적용하는 것을 훈련전이로 정의할 수 있다. 훈련전이의 수준에 따라 교육훈련의 목표설정 단계에서 의도한 효과를 나타낼지 예상할 수 있다(Wexley & Latham, 1991). 훈련 전이와 직무성과 간 관계를 검증한 선행연구를 살펴보면, 한 선행연구는 훈련전이가 직무성과를 예측하는 것에 있어 유의미한 수준의 영향력을 가지고 있다고 한 바 있으며(Colquitt, LePine, & Noe, 2000), 김민경, 나인강(2012)에 따르면 교육훈련이 훈련전이에 긍정적 영향을 미치며, 훈련전이는 직무능력, 동기부여, 노동생산성에 긍정적 영향을 미치고, 교육훈련은 성과에 긍정적 영향을 준다고 보고되었다. 공무원에 대한 교육훈련활동은 공무원의 업무에 관한 전문성의 향상이 목적이기 때문에(임도빈, 유민봉, 2019), 교육훈련과 전문성 간에는 밀접한 연관성이 있다고 볼 수 있다.

한편 조직지원인식은 교육훈련활동을 통하여 훈련전이로까지의 연결에 있어 중요한 역할을 한다. Noe 외(2018)에 따르면 훈련전이는 관리자 지원, 동료 지원, 학습된 역량의 활용 기회, 자기관리기술 측면에서 영향을 받는다. 먼저 관리자 지원의 수준에 따라 훈련전이의 수준에 영향을 주는데 관리자는 부하직원이 훈련에 참여할 수 있도록 허용하는 정도의 가장 기본적인 수준부터 관리자가 교수자가 되는 가장 높은 수준으로 구분할 수 있다. 동료지원 측면에서는 훈련을 받는 훈련생들 간 상호지원 네트워크가 구성될 때 훈련전이가 강화될 수 있다. 여기서 상호지원 네트워크란 직무에서 학습된 역량을 활용하는 과정에서 만나고 토론하는 집단을 의미한다. 학습된 역량의 활용 기회 측면에서는 훈련생이 훈련 프로그램으로부터 새롭게 학습한 내용을 직무에 적용할 수 있는 정도를 의미한다. 마지막으로 자기관리 기술 측면에서는 훈련생이 교육에서 학습한 새로운 기술, 지식, 행위를 업무에 적용하더라도 관리자나 동료로부터 긍정적 평가나 보상받지 못할 때 본인 스스로의 보상 시스템을 조성하고 동료나 관리자로부터의 피드백을 적극적으로 요구하는 것을 의미한다(Noe et al, 2018). 이는 조직구성원이 조직으로부터 받은 호혜적 지원을 대가로 긍정적 반응을 하며 그에 상응하는 행동을 하려고 하는 조직지원인식의 특성을 고려했을 때 앞서 언급한 관리자 지원, 동료 지원, 학습된 역량의 활용 기회는 조직지원의 특성을 가지고 있는 요소라고 할 수 있을 것이다.

훈련전이의 영향요인에 대한 선행연구를 살펴보면, 인지적 능력, 성실성, 동기부여, 협조적 업무환경의 요소가 훈련전이에 긍정적인 영향을 준다는 결과를 보였으며 (Blume, Ford, Baldwin, Huang, 2010), Baldwin & Ford(1988)의 연구에서는 훈련전이를 학습요소의 일반화 및 학습된 기술 유지의 두 가지 상태를 가지는 것으로 간주하였고, 이에 미치는 영향요인을 피교육자의 특성, 교육훈련 설계, 업무환경 특성의 세 가지 차원으로 구성하여 설명하였다. 이 중 업무환경 특성을 살펴보면, 상사 또는 동료의 지원 및 통제, 학습한 행동을 실제 업무 현장에서 수행할 수 있는 기회인 전이기회의 부여로 해당 개념을 구성하였다. 앞서 살펴본 선행연구를 고려해 보았을 때, 조직지원인식의 수준에 따라 훈련전이의 수준에 미치는 영향이 상당하다고 볼 수 있다. 또한 훈련전이 수준에 따라 직무성과를 예측할 수 있다는 선행연구를 고려해 볼 때 해당 변수 간의 관계에서 유의미한 긍정적인 관계가 있다고 추론해볼 수 있으므로 교육훈련활동과 조직지원인식이 전문성에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 1: 조직지원인식은 전문성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 인적자원개발활동은 전문성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

나. 조직지원인식 및 인적자원개발활동과 가치부합성 간의 관계

Edwards(1991)에 따르면 개인-직무 부합성은 요구-능력 부합성과 욕구-공급 부합성이라는 두 가지 차원으로 구성된다고 설명하고 있다. 요구-능력 부합성이란 개인의 지식 및 기술 능력이 직무와 부합하는 정도를 의미하고, 욕구-공급 부합성은 개인의 욕구를 직무가 얼마나 충족시키는지지를 의미한다. 인적자원개발활동이 개개인의 능력 개발, 직무 만족도 증진, 직무몰입 증진을 목적으로 진행되는 활동이라는 점을 고려해 볼 때 인적자원개발활동을 통해 개인-직무 부합성의 두 하위요인을 충분히 만족시킬 수 있으며 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 예상할 수 있다. 또한 광의의 의미에서 개인-조직 부합성은 개인과 조직 간 호환성으로 정의될 수 있다. 이러한 호환성은 상호일치적 부합성과 상호보완적 부합성으로 구분하여 설명될 수 있다. 상호일치적 부합성이란 개인이 조직의 특성과 부합하는 특성을 보유하고 있을 때 나타나는 부합성을 의미하며, 상호보완적 부합성이란 개인과 조직이 서로의 필요를 충족시켜 줄 수 있을 때 나타나는 부합성으로 정의할 수 있다(정운진 외, 2021). Kristof(1996)에 따르면 개인-조직 부합성은 개인과 조직의 기본적인 특성이 유사했을 경우 이외에도 개인과 조직 두 주체 중 한 주체라도 상대방이 필요한 것을 제공해주었을 경우 부합된다고 판단할 수 있다. 조직은 인적자원개발활동을 제공함으로써 조직의 생산성 증대를 기대하고, 개인은 인적자원개발활동을 통해 소속 조직에서의 업무에 대한 만족도와 역량을 증진시킬 수 있다는 점에서 인적자원개발활동이 가치 부합성 수준에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추정할 수 있다.

한편, 조직지원인식이 가치 부합성에 미치는 영향에 관한 직접적인 선행연구는 없으나, 다른 변수에 미치는 선행연구의 검토를 통해 두 변수 간의 영향관계를 추론해 볼 수 있다. 선행연구 검토 결과 조직지원인식은 직무만족(김희진, 2013; 김향 외, 2018), 조직몰입(서재현, 2008; 이흥기, 장명복, 2014), 혁신행동(양동민 외, 2009; 우현근, 김문중, 2021)과 정(+)의 영향관계가 있다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 조직지원인식과 가치 부합성 간 대표적인 연구인 Cable & DeRue(2002)의 연구에 따르면, 구성원과 조직 간 추구하는 가치가 부합할수록 조직구성원 개개인에 대한 조직의 행동에 대하여 긍정적으로 인식할 가능성이 높아진다고 보았다. 또한, 직무자율성의 부여와 같은 조직지원이 직무자원과 직무요구 간 균형을 맞추는 잡 크래프팅(Job Crafting)의 기회를 높이는 것으로 나타났다(Rudolph, Lavigne, Zache, 2017; Bakker, Tims, Derks, 2012). 잡 크래프팅은 앞서 기술한 상호일치적 부합성에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 것으로 이해할 수 있으므로, 잡 크래프팅에 긍정적 영향을 미치는 조직지원인식이 가치 부합성에도 긍정적인 영향을 미칠 것을 추론해 볼 수 있을 것이다.

한편, 본 연구에서 살펴보고자 하는 개인-가치 부합성과 개인-조직 부합성은 결국 직무와 조직과 얼마나 잘 부합하는지에 대한 정도를 의미하기 때문에 직무만족, 조직몰입 등과 같은 조직효과성 변수와 밀접한 관련이 있으므로 조직지원인식이 가치 부합성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상하여 가설을 설정하였다.

가설 3-1: 조직지원인식은 개인-직무 부합성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2: 조직지원인식은 개인-조직 부합성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4-1: 인적자원개발활동은 개인-직무 부합성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 4-2: 인적자원개발활동은 개인-조직 부합성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

다. 개인-직무 부합성 및 개인-조직 부합성과 전문성 간의 관계

개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성은 거시적으로 보면 두 개념 모두 개인-환경 부합성에서 연유한 하위 개념으로 이해할 수 있다. 부합성 연구는 개인을 둘러싼 환경 사이에 존재하는 부합성의 정도가 개인 및 조직의 다양한 측면에 영향을 미칠 것이라는 기본 가정에서 시작한다(박원우, 박희태, 김선태, 2010). Dawis와 Lofquist(1984)가 제시한 직업적응이론에서는 개인과 직업환경이 상호의 요구에 응답 및 수용의 상응 작용으로 상호 요구조건이 충족되는 합치의 상황에서 직업 적응이 이루어진다고 밝혔다. 이러한 상응 작용은 개인과 직업환경 사이에서 합치 상태의 유지를 위해 지속해서 이루어지는 역동적인 과정으로 이해할 수 있다(Dawis, 2004). 이러한 논의를 고려해보면, 개인에게 직무와 조직은 상응의 대상인 환경이라고 할 수 있다. 따라서 개인-직무 부합성의 개념처럼 직무를 수행하기 위해 필요한 지식과 기술의 보유 정도가 부합할수록 직무만족과 직무성고가 높아진다는 점을 유추할 수 있다(권정숙, 2010). 선행연구에 따르면 직무특성과 개인 특성이 유사할수록 혹은 상호 보완이 가능하다고 인식하게 될수록 직무에 대한 의미성 및 직무열의와 유능성이 높아지고(심운희, 유태용, 2009), 긍정적인 직무태도와 함께 과업성과의 맥락성과(김미희 외, 2012), 혁신행동(강영순, 2012), 직무성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Ghitulescu, 2007 ; Bakker, Tims, Derks, 2012). 이러한 선행연구 결과를 고려하여 본 연구에서도 개인-직무 부합성이 전문성에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

개인-직무 부합성과 전문성 간의 관계에 비해 개인-조직 부합성과 전문성 간의 관계는 다소 유추하기가 힘들어 보인다. 그러나 선행연구들에 따르면 조직구성원들이 자신의 가치와 조직의 가치가 일치한다고 판단하게 되면 자신을 조직의 한 부분으로 인식하면서 조직의 목표를 개인의 목표로 생각하고 추구한다고 한다(Cable & Derue, 2002). 또한 조직동일시 수준이 높을수록 개인은 조직의 목적과 가치를 수용하고, 조직을 확장된 자신으로 간주하여 조직의 성취를 위해 자신이 현재 수준을 보다 좀 더 나은 개선활동에 힘쓴다고 한다(조운형, 최우재, 2017). 이러한 결과들을 바탕으로 개인-조직 부합성이 높을수록 개인적 차원에서 더 나은 수준의 업무 향상을 위해 노력할 수 있다고 유추하여 개인-조직 부합성이 전문성에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 5: 개인-직무 부합성은 전문성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 개인-조직 부합성은 전문성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

라. 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성의 매개효과

조직지원 및 교육활동과 전문성의 관계에 있어 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성의 매개효과를 실증적으로 검증한 연구는 없으나 사전적인 논의와 이론을 통해 변수 간 관계를 유추해 볼 수 있다. 앞서

살펴본 바와 같이, 교육훈련과 조직지원을 통해 향상된 기술과 지식을 바탕으로 개인-직무 부합성의 하위 차원인 요구-능력 부합성의 충족을 기대할 수 있고, 개인-조직 측면에서는 업무능력 향상을 기대할 수 있음과 더불어 상호일치 부합성의 향상을 교육훈련을 통해 기대할 수 있기 때문에 인적자원개발활동 및 조직지원인식이 전문성에 미치는 영향 관계에서 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성의 변수가 부분 매개할 것을 추정할 수 있다. 이를 바탕으로 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성의 매개효과를 검증하기 위한 가설을 설정하였다.

가설 7-1: 개인-직무 부합성은 인적자원개발활동과 전문성 사이를 매개할 것이다.

가설 7-2: 개인-직무 부합성은 인식된 조직지원과 전문성 사이를 매개할 것이다.

가설 8-1: 개인-조직 부합성은 인적자원개발활동과 전문성 사이를 매개할 것이다.

가설 8-2: 개인-조직 부합성은 인식된 조직지원과 전문성 사이를 매개할 것이다.

마. 공개경쟁채용자와 경력경쟁채용자의 비교

공공인적자원관리 프로세스에 따르면 국가인재확보단계에서 공공인재의 모집과 선발이 이루어지게 된다. 「공무원 임용령」에 명시된 공무원 외부임용에서의 신규채용 유형은 공개경쟁채용과 경력경쟁채용으로 구분되어 활용된다. 공개경쟁채용은 공무원의 결원보충의 필요가 있을 때, 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁을 통하여 공무원을 선발하는 제도라고 할 수 있으며, 경력경쟁채용은 특수한 직무분야에서 공개경쟁채용이 적합하지 아닐 때 제한적으로 시행하는 제도로 정의할 수 있다(박성민, 최성주, 김선아, 2019; 박천호, 권경득, 권용수, 조경호, 조성환, 최성주, 2016). 최근 정부는 다양한 민간 경험을 가진 인재를 공직에 유치하여 공공부문의 개방성과 전문성을 제고시키고(박성민 외, 2019), 나아가 다양성과 효율성의 증진을 위해 부분적으로 직위분류제 요소를 도입한 경력경쟁채용제도를 운영하고 있다(왕태규, 2018; 유민봉, 박성민, 2017; 이수영, 2017:27).

선행연구를 살펴보면 공채와 경채 간에 차이가 존재하는 연구가 다수 확인되었다. 박순애 외(2018)의 연구에 따르면, 공채와 경채 공무원 비교 결과 경채출신의 공무원이 업무성과, 조직몰입, 직무열의 수준이 더 높았으며 직무열의가 조직몰입에 미치는 영향을 완전 매개하고 성과에는 부분 매개하는 것으로 나타났다. 또한 채용유형에 따라 직업의 내재적 가치나, 조직몰입 등에 대한 인식에 차이가 있으며 상이한 영향을 주는 것으로 나타났다(강나을 외, 2019). 박윤, 심형인 (2020)의 연구에서는 공채로 입직한 인원이 경채로 입직한 인원과 비교하여 공직봉사동기와 의사소통 공정성을 높게 인식할수록 조직몰입의 정도가 높게 나타났다. 공직봉사동기가 승진 공정성과 의사소통 공정성에 미치는 영향에 대하여는 경력경쟁 채용 집단이 공개경쟁 채용 집단보다 보다 크게 영향을 받는다는 결과를 보고한 바 있다. 즉, 공채 집단이 조직몰입과 같은 긍정적 태도와 인식을 하는 데 있어 공직봉사동기와 의사소통 공정성의 영향을 보다 크게 받고, 경력경쟁채용 집단은 조직의 승진 및 의사소통 공정성에 대한 인식에 있어 공직봉사동기가 주요한 작용을 한다고 볼 수 있다. 한편, 정세희, 이사빈 (2021)의 연구에서는 경채 집단이 공채 집단에 비하여 공직봉사동기와 보수만족도가 보다 크게 나타난 바 있으며, 보수만족도가 감소한다고 할지라도 이직의도가 공채집

단보다 적게 감소하는 결과를 도출하였다. 김희천(2022)의 연구에서는 경제 집단의 공무원이 공채 집단의 공무원보다 성과평가 결과에 대한 기대 성과평가 결과와 실제 성과평가 결과 간 유의미한 차이가 있었으며, 이러한 괴리는 조직공정성 인식에 부정적 영향을 미치고, 이직의도를 높인다는 결과를 보인 바 있다.

입직경로에 따라 민간근무 경험의 유무를 완전히 판별할 수는 없으나, 앞서 살펴본 선행연구 결과를 고려해보면, 개인이 보유하고 있던 경험과 내재된 가치관이 공직에서도 상이하게 영향을 미칠 수 있음을 시사해준다. 또한 전문성은 특정 분야에 한정하는 좁은 관점과 일반적인 업무 수행과정에 넓혀 살펴보는 넓은 관점이 있다고 상술한 바 있다. 이에 본 연구에서는 넓은 의미의 전문성의 인식수준이 높을 것으로 예상되는 공개경쟁채용자와 보다 좁은 의미의 특정 분야에서의 전문성 인식수준이 높을 것으로 예상되는 경력경쟁채용자를 비교하는 연구를 수행하고자 한다. 이를 통해 공개경쟁채용자와 경력경쟁채용자가 전문성 인식 수준에 차이를 보이고 있는지를 분석하고, 전문성에 미치는 영향 관계에서 상이한 차이를 보이는지를 추가적으로 검증하고자 다중집단분석을 위한 가설을 설정하였다.

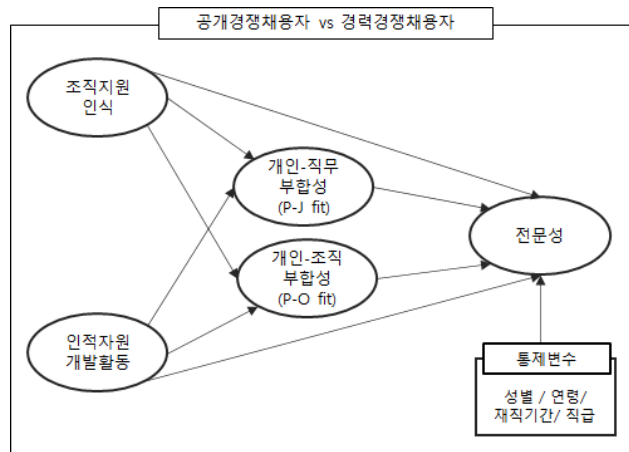
가설 9-1: 조직지원인식이 전문성에 미치는 영향관계에서 공채와 경제 간 차이가 존재할 것이다.

가설 9-2: 인적자원개발활동이 전문성에 미치는 영향관계에서 공채와 경제 간 차이가 존재할 것이다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형

본 연구에서는 이론적 논의와 선행연구 고찰을 통해서 공무원의 전문성을 제고시키기 위해 조직지원인식 및 인적자원개발활동을 중심으로 가설을 설정하고 조직지원인식과 인적자원개발활동이 전문성에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 이에 본 연구에서는 조직지원인식과 인적자원개발활동을 독립변수로, 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성을 매개변수로, 전문성을 종속변수로 설정하여 영향 관계를 경험적으로 규명하고자 한다. 또한 이러한 영향 관계에서 공개경쟁채용자와 경력경쟁채용자 간의 차이가 있는지를 살펴보고자 한다. 본 연구에서는 이와 같은 가설을 검증하기 위해 개인 차원의 특성이 될 수 있는 성별, 연령, 재직기간, 직급을 통제변수로 설정하여 다음 <그림 1>과 같이 연구모형을 제시한다.



〈그림 1〉 연구모형

2. 조사설계 및 변수 구성

가. 자료수집 및 표본의 특성

본 연구는 한국행정연구원에서 실시하고 있는 「공직생활실태조사」²⁾를 활용하여 실증분석을 실시하였다. 「공직생활실태조사」는 2011년부터 중앙 및 지방공무원들을 대상으로 공직생활에 대한 전반적인 인식을 조사함으로써 정부가 실시하고 있는 인적자원관리의 현황을 파악하고, 향후 정부의 인사정책 설계를 전략적으로 시행하기 위한 기초자료를 축적하기 위해 실시되고 있다. 「공직생활실태조사」는 2017년에 통계청으로부터 국가통계의 승인을 받았으며, 기존 측정변수에 인적자원관리 변수를 추가적으로 구성하여, 업무환경, 임용 및 보직관리, 능력발전 및 역량개발 지원, 조직관리, 조직구성원의 동기, 태도 및 행동 등 5개 영역을 조사했다. 본 연구에서는 2021년 공직생활실태조사를 활용하였다.

본 연구의 조사대상자는 46개 중앙부처, 17개 광역자치단체에 소속된 총 4,133명의 일반직 공무원(중앙부처 공무원 1,890명, 광역자치단체 공무원 2,243명)이며, 본 연구에서는 4,133개의 표본을 모두 활용하였다. 본 조사는 2021년 8월 12일부터 2021년 9월 30일까지 실시되었으며, 확률표본 수집 후 e-mail을 통해 웹조사를 진행하였다. 다만, 조사대상 기관의 특성상 보안 등의 이슈로 E-mail을 통한 조사가 어려운 경우 QR코드를 통한 모바일 조사 실시하여 수행하였다(한국행정연구원, 2021: 33).

본 연구에서 활용된 표본의 인구통계학적 특성을 살펴보기 위해서 SPSS 22.0 프로그램을 활용하여 기술통계 분석을 실시하였으며, <표 1>을 통해 확인할 수 있다. 표본의 특성을 성별부터 살펴보면, 남성이 2,394명(57.9%), 여성이 1,739명(42.1%)이었다. 연령의 경우 40대가 1,519명(36.7%)으로 가장 많았으며, 50대(30.3%), 30대 이상(25.5%), 20대(7.5%)의 순으로 확인되었다. 최종학력의 경우는 4년제 대학교(71.1%), 대학원 석사(16.7%), 전문대(5.7%), 고졸이하(3.7%), 대학원 박사(2.7%) 순으로 나타났다. 응답자들의 직급은 6~7급 2,251명(54.5%), 5급 1,058명(25.6%), 1~4급 458명(11.1%), 8~9급 365명(8.8%)의

2) 본 연구는 한국행정연구원에서 생산된 자료를 활용하였으며, 한국행정연구원 연구자료 관리규칙에 의거 사용허가를 받았다.

순으로 확인되었다. 또한 재직기간의 경우 26년 이상 근무자가 930명(22.5%)으로 가장 많았으며, 5년 이하 근무자가 816명(19.8%), 6~10년 근무자가 747명(18.1%), 16년~20년 근무자가 723명(17.5%), 11년~15년 근무자가 569명(13.8%), 21~25년 근무자가 348명(8.4%)으로 확인되었다. 응답자들의 채용유형은 공개경쟁채용으로 들어온 공무원이 3,437명(83.2%)이었으며, 경력경쟁채용은 682명(16.5%), 기타 15명(0.4%)로 확인되었다. 마지막으로 응답자들의 기관유형은 중앙부처와 광역자치단체로 구분할 수 있으며 중앙행정기관 1,890명(45.7%), 광역자치단체 2,243명(54.3%)으로 확인되었다.

〈표 1〉 응답자의 인구통계학적 특성

변수	구분	빈도(%)	변수	구분	빈도(%)
성별	남	2394(57.9%)	학력	고졸이하	153(3.7%)
	여	1739(42.1%)		전문대학 졸업	235(5.7%)
연령	20대	311(7.5%)		대학(4년제)	2940(71.1%)
	30대	1052(25.5%)		대학원 석사 졸업	692(16.7%)
	40대	1519(36.7%)		대학원 박사 졸업	113(2.7%)
	50대 이상	1251(30.3%)	재직기간	5년 이하	816(19.8%)
직급	1 ~ 4급	458(11.1%)		6년 ~ 10년	747(18.1%)
	5급	1058(25.6%)		11년 ~ 15년	569(13.8%)
	6 ~ 7급	2251(54.5%)		16년 ~ 20년	723(17.5%)
	8 ~ 9급	365(8.8%)		21년 ~ 25년	348(8.4%)
				26년 이상	930(22.5%)
채용유형	공개경쟁	3437(83.2%)	기관유형	중앙부처	1890(45.7%)
	경력경쟁	682(16.5%)		광역자치단체	2243(54.3%)
	기타	15(0.4%)	N	4,133	

나. 변수 구성

본 연구는 분석을 위하여 다음과 같이 변수를 구성하고 측정하였다. 먼저, 통제변수로 설정한 성별, 연령, 재직기간, 직급은 모두 단일 항목으로 구성되어 측정되었다. 분석을 위해서, 성별의 경우는 남성이면 1, 여성이면 0으로 더미 변수화하여 코딩했으며, 연령의 경우 20대는 1, 30대는 2, 40대는 3, 50대 이상 4로 코딩하였다. 재직기간의 경우, 5년 이하일 경우 1, 6년 이상~10년 이하일 경우 2, 11년 이상~15년 이하일 경우 3, 16년 이상~20년 이하일 경우 4, 21년 이상~25년 이하일 경우 5, 26년 이상일 경우 6으로 코딩하였다. 직급은 1~4급, 5급, 6~7급, 8~9급으로 구분하였는데, 직급은 올라갈수록 숫자는 작아지기 때문에 역코딩하여 분석하였다.

본 연구의 변수인 ‘조직지원인식’, ‘인적자원개발활동’, ‘개인-직무 부합성’, ‘개인-조직 부합성’, ‘전문성’은 선행연구들을 바탕으로 구성하였으며 한국행정연구원이 실시한 2021년 공직생활실태조사에서 사용한 문항을 토대로 측정하였다. 각 변수들의 설문문항들도 모두 단일문항으로 구성되었으며, ‘전혀 그렇지 않다(1)’ ~ ‘보통이다(3)’ ~ ‘매우 그렇다(5)’의 사이에서 기입하는 리커트(Likert) 5점 척도 방식으로 이루어져 있다.

조직지원인식은 Subamaniam & Youndt(2005)의 연구를 토대로 이효주, 박성민(2019)의 연구를 활용하여 설문문항을 구성하였다. 인적자원개발활동에 경우 Campbell(1971)의 연구에 의하면 공직자의 교육훈련은 개인이 보유하고 있는 능력과 기본소양을 개발하고, 업무 수행에 필요한 지식과 기술을 향상하는 것이라고 제시하였고 공직자의 교육 훈련이 업무 수행능력을 향상 시키고, 궁극적으로 기관에 생산성을 높이기 위한 의도적인 활동(박천오, 최호진, 2002)이라고 볼 때 박수황, 김미향, 장경배, 김태중(2020)의 선행연구를 참고하여 설문문항을 구성하였다. 전문성은 앞서 언급했듯이 역량을 포함한 주관적 인식수준으로 살펴보고자 했다. 역량은 조직 구성원이 담당하는 업무의 성과를 창출하기 위해서 다른 구성원과 다르게 보여주는 행동 혹은 특성으로 볼 수 있으며, 특정 임무에 대한 성과의 산출을 극대화함으로써 경쟁자에 대한 우위를 확보하는 것으로 정의함에 따라(신종국, 2001; Doz, 1996) 구주영(2019)과 오상석(2019)의 선행연구를 활용하여 설문문항을 구성하였다. 매개변수인 개인-직무 부합성에 관한 측정지표는 Wright(2004) 및 이효주, 박성민, 김민영, 김민정(2013)의 연구에서 사용된 지표들과 이효주, 최은영, 박성민(2017)의 제시된 설문 문항을 참고하였는데 “나는 실제로 나의 직무로부터 내가 원하는 심리적 보상을 충분히 얻고 있다.”와 “내 현재 직무를 잘 수행할 경우 제공되는 심리적 보상(성취감, 학습과 성장, 인정 등)은 내가 원하는 보상의 모습과 잘 일치한다.”라는 문장을 보았을 때 성취감, 만족감, 흥미와 같은 심리적 보상에 대해 설문문항을 구성함에 있어 설득력을 높였다.

개인-조직 부합성 변수는 Lauver & Kristof(2001)의 이론과 박성민 외(2013)의 연구를 활용하였다. 김현주, 김재훈, 정혜진(2022)의 연구에서도 중복된 문항을 사용하여 설문문항 구성의 신뢰도를 높였다. Cable & DeRue(2002)는 개인-조직 부합성이 조직몰입의 한 형태인 조직동일화(organizational identification)에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것을 발견하였고, Ostroff, Shin & Kinicki(2005)의 연구에서 역시 개인-조직 부합성과 조직몰입 간 유의한 영향관계가 나타난다(최보인, 장철희, 권석균)고 제시한 선행연구를 토대로 개인-조직 부합성과 조직몰입은 다른 변수인 점을 감안하여 설문문항을 구성하였다(<표 2> 참고).

〈표 2〉 변수구성과 설문문항

구분		문항		관련 연구
독립 변수	조직 지원 인식	3-1	나는 업무 수행에 필요한 인력 등 인적 자원을 적절히 제공받고 있다.	Subamaniam & Youndt(2005); 이효주, 박성민 (2019)
		3-2	나는 업무 수행에 필요한 예산 등 물적 자원을 적절히 제공받고 있다.	
		3-3	나는 업무 수행에 필요한 정보나 IT시설 등 정보 자원을 적절히 제공받고 있다.	
	인적자원 개발활동	13-1	나는 업무수행 능력을 향상시키기 위해 자기개발을 꾸준히 하고 있다.	박수황, 김미향, 장경배, 김태중(2020), 홍혜승, 류은영(2020)
		13-2	나는 업무수행에 필요한 경우 적절한 교육훈련/ 능력발전 기회를 충분히 가질 수 있다.	
		13-3	최근에 이수한 교육훈련/능력발전 활동은 나의 직무수행에 도움이 되었다.	
매개 변수	개인-직무 부합성	35-1	나는 담당업무에 흥미가 있다.	Wright(2004); 박성민, 김민영, 김민정(2013)
		35-2	나는 열정적으로 업무를 수행한다.	
		35-3	나는 업무를 수행하면서 성취감을 느낀다.	
		35-4	나는 보상과 상관없이 내가 맡은 업무에 만족한다.	
	개인-조직 부합성	34-1	나는 이 조직에 남기 위하여 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다.	Lauver & Kristof(2001); 박성민 외(2013) Cable & DeRue(2002), Ostroff, Shin & Kinicki(2005)
		34-2	나는 조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다.	
		34-3	나는 우리 조직에 대해 소속감을 강하게 느낀다.	
		34-4	우리 조직이 추구하는 가치는 나의 가치와 일치한다.	
종속 변수	전문성	14-2	현재 내가 맡고 있는 업무는 나의 역량으로 충분히 수행할 수 있다.	구주영(2019), 오상석(2019)
		14-3	나의 업무수행 역량은 유사 업무를 수행하는 민간기업 담당자보다 우수하다.	
		15-2	나의 전문성 수준은 어느 정도인가?	

IV. 분석결과

1. 신뢰도 및 타당도 분석

가. 확인적 요인분석을 통한 타당도 분석

본 연구에서는 이론을 토대로 구성된 설문문항에 대한 타당도를 분석하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석이란 구조모형을 이용하여 요인을 선행적으로 구성함으로써 모델에 대한 통계적 부합성을 검토하고 요인별로 개념타당도, 집중타당도, 판별타당도를 종합적으로 판단할 수 있는 분석 방법이다(강나을, 2019; 정연우, 2019). 본 연구에서는 잠재변수(연구변수)와 관측변수(측정도구) 간의 구조를 구성하고, 구성된 확인적 요인분석의 모델의 적합도를 판단하기 위하여 절대적합지수(GFI, RMSEA), 간명적합지수(AGFI), 증분적합지수(CFI, TLI, NFI, IFI)를 확인하였으며 그 값을 <표 3>에 제시했다.

절대적합지수에서는 GFI와 RMSEA 값을 확인했는데, GFI의 경우 기준값이 0.9 이상이어야 하며, RMSEA는 0.08 이하여야 모델이 적합하다고 판단한다. 본 연구의 확인적 요인분석의 모델 적합도는 GFI 0.954, RMSEA 0.057로 나타나 적합수준을 충족한다는 것을 확인하였다. 마찬가지로, 본 연구에서 살펴본 간명적합지수의 경우에는 모두 기준값이 0.5 이상을 충족해야 하는데, AGFI 0.936로 나타나 모두 기준 값을 충족하고 있음을 확인하였다. 마지막으로 증분적합지수인 CFI 0.959, TLI 0.949, NFI 0.957, IFI

0.960으로 나타나, 제시된 적합지수의 수용 기준을 충족하였으므로 하위 변수들의 타당도를 확보했다고 판단할 수 있었다.

〈표 3〉 확인적 요인분석의 모델 적합도 결과

Model	GFI	NFI	TLI	CFI	AGFI	IFI	RMSEA
적합지수 수용수준	>0.90	>0.90	>0.90	>0.90	>0.50	>0.90	<0.08
검정값	0.954	0.957	0.949	0.959	0.936	0.960	0.057

나. 동일방법편의(Common method bias) 검증 분석

본 연구에서는 한국행정연구원에서 실시한 ‘공직생활실태조사’ 데이터를 분석에 활용하였다. 공직생활 실태조사 데이터는 설문지에 독립변수와 종속변수가 포함되어 있고, 공무원을 대상으로 주관적 인식 수준을 살펴보고 있기 때문에 동일방법편의(Common method bias)가 발생할 수 있다. 동일방법편의가 발생하는 원인은 크게 응답자 편익과 측정방법 편익에 기인한다(박원우, 김미숙, 정상명, 허규만, 2007). 응답자 편익은 응답자가 사회적 바람직성에 따라 응답하게 되어 발생하는 오류이고 측정방법 편익은 측정항을 독립변수와 종속변수를 모두 측정하는 맥락에서 발생하게 된다. 일반적으로 동일방법편의를 해결하기 위해서는 연구설계 단계에서 독립변수와 종속변수의 자료 원천을 달리하거나 자료수집 단계에서 설문지 문항을 변경하거나 변수를 추가하여 해소할 수 있다. 본 연구에서는 2차 자료를 활용하였기 때문에 자료수집 단계에서 동일방법편의를 해소할 수 있다고 볼 수 있으나, 통계처리 단계에서 동일방법편의의 문제가 없는지 검증하고자 Harman의 단일요인검정법으로 분석하였다.

Harman의 단일요인검정법에 따르면 연구에 포함된 모든 항목을 대상으로 탐색적 요인분석(EFA)을 실시하여 요인이 하나로 추출되지 않고 첫 번째 요인의 분산이 50% 이하이면 동일방법편의가 없다고 분석한다(배병렬, 2021). 본 연구에서는 고유값 기준으로 주성분 분석, 요인회전을 지정하지 않게 설정하였다. 분석 결과 첫 번째 요인의 분산이 39.642%로 50% 이하이므로 동일방법편의가 없다는 것을 확인할 수 있었다.

2. 기술통계분석 및 상관관계 분석

본 연구에서는 가설을 검증하기 전에, 변수 간에 서로 어느 정도의 관련성을 지니고 있는지 확인하기 위해서 상관관계 분석(Correlation Analysis)을 실시하였다. 사용된 각 변수들은 등간척도(Interval Scale)로 측정되었기 때문에 피어슨 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 사용하였다. 또한 각 변수들에 대한 평균과 표준편차를 산출하기 위해 기술통계를 병행하였으며, 그 결과 값을 <표 4>에 제시하였다.

우선, 독립변수의 기술통계 분석 결과를 살펴보면, 독립변수인 조직지원의 경우 평균이 3.2035였으며, 인적자원개발활동은 평균 3.0869로 확인되었다. 매개변수인 개인-직무 부합성은 평균 3.4457, 개인-조직 부합성은 3.2435였으며, 마지막으로 종속변수인 전문성은 평균 3.4073으로 나타났다. 측정변수들이 5점

Likert 척도를 활용했다는 점을 고려하면, 모든 변수가 ‘보통’ 이상의 인식 정도를 가지고 있으며, 그 중에서도 인적자원개발활동은 ‘보통’이기는 하나, 다른 변수들에 비해 인식도가 낮은 수준임을 알 수 있었다.

이어서 상관관계 분석 결과를 기술하면 다음과 같다. 분석 결과, 전문성은 조직지원인식(.188, $p<.01$), 인적자원개발활동(.374, $p<.01$), 개인-직무 부합성(.488, $p<.01$), 개인-조직 부합성(.398, $p<.01$)과 통계적으로 유의미한 수준에서 양(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 한편 상관관계 분석 결과, 유의미한 수준에서 가장 큰 양(+)의 상관관계를 갖는 변수들은 개인-직무 부합성과 개인-조직부합성(.676, $P<.01$)으로 확인되었다. 모든 연구 변수들은 통계적으로 유의미한 수준($p<.01$)에서 양(+)의 상관관계를 띠고 있으며 본 연구가 살펴보려는 연구가설의 방향성과도 일치한다는 것을 알 수 있었다.

〈표 4〉 기술통계 및 상관관계 분석 결과

구분	조직지원인식	인적자원개발활동	개인-직무 부합성	개인-조직 부합성	전문성
조직지원인식	1				
인적자원개발활동	0.407**	1			
개인-직무 부합성	0.291**	0.455**	1		
개인-조직 부합성	0.309**	0.440**	0.676**	1	
전문성	0.188**	0.374**	0.488**	0.398**	1
평균	3.2035	3.0869	3.4457	3.2435	3.4073
표준편차	0.74103	0.72116	0.73143	0.73469	0.57804

** $p<.01$

3. 집단 간 차이 분석(독립표본 t 검정)

본 연구에서는 채용유형에 따라 전문성, 조직지원인식, 인적자원개발활동, 개인-직무 부합성 및 개인-조직 부합성에 대한 인식 수준에 차이가 존재하는지를 살펴보기 위해서 집단 간 차이 분석을 실시했다. 이를 위해 채용유형을 공개경쟁채용자와 경력경쟁채용자로 구분하였으며, 두 집단 간 평균 차이를 살펴보기 위해서 독립표본 t검정(t-test)을 실시하고 결과 값을 <표 5>에 제시하였다.

분석 결과 대체로 경력경쟁채용 공무원들이 공개경쟁채용 공무원들보다 연구변수들에 대한 인식 수준이 높은 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 인적자원개발활동($t=-4.309$, $p<.001$), 개인-직무 부합성($t=-4.313$, $p<.001$), 개인-조직 부합성($t=-3.772$, $p<.001$), 전문성($t=-3.495$, $p<.001$)의 경우 경력경쟁채용 공무원들의 인식 수준이 공개경쟁채용 공무원들의 인식 수준보다 높은 것으로 나타났다. 한편, 조직지원인식($t=-1.436$, $p=.151$) 또한 경력경쟁채용자가 더 높게 인식하고 있었지만, 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 여기서 흥미롭게 살펴볼 점은 경력경쟁채용자가 공개경쟁채용자보다 개인-조직 부합성이 높았다는 것이다. 경력경쟁채용자의 경우 업무적으로 직무역량 중심으로 채용하는 경우가 많기 때문에 공개경쟁채용자보다 개인-직무 부합성이 높을 것으로 예상할 수 있었으나, 개인-조직 부합성의 경우에도 경력경쟁채용자가 더 높다는 것은 반대로 공개경쟁채용자들의 직무, 조직에 대한 몰입에 대한 연구가 보다 면밀히 검토할 필요가 있다는 것을 시사해준다.

〈표 5〉 채용유형에 따른 집단 간 차이 분석

구분	평균(표준편차)		t-value	p-value
	공개경쟁채용자	경력경쟁채용자		
조직지원인식	3.1955(0.73319)	3.2398(0.76945)	-1.436	0.151
인적자원개발활동	3.0636(0.71913)	3.1884(0.71437)	-4.309	***
개인-직무 부합성	3.4226(0.73187)	3.5500(0.72048)	-4.313	***
개인-조직 부합성	3.2232(0.74101)	3.3305(0.69408)	-3.772	***
전문성	3.3930(0.57638)	0.34747(0.58403)	-3.495	***

*** $p<.001$

4. 공분산구조분석

본 연구는 최대우도법(ML)을 적용한 공분산구조분석(Covariance Structure Analysis)을 통해 연구모형 및 가설을 검증하였다. 모형의 전반적인 적합도를 나타내기 위해서 절대적합지수 및 증분적합지수를 <표 6>에 제시하였다. 최적 모형의 χ^2 (Chi-square)는 2675.855(df=193)이고 p값은 .000으로 나타났으나³⁾, 절대적합지수 GFI=.939, RMSEA=.059, 증분적합지수 NFI=.939, TLI=.931, CFI=.943으로 나타났으므로 적합한 경로모형으로 판단된다.

〈표 6〉 모형 적합도 결과

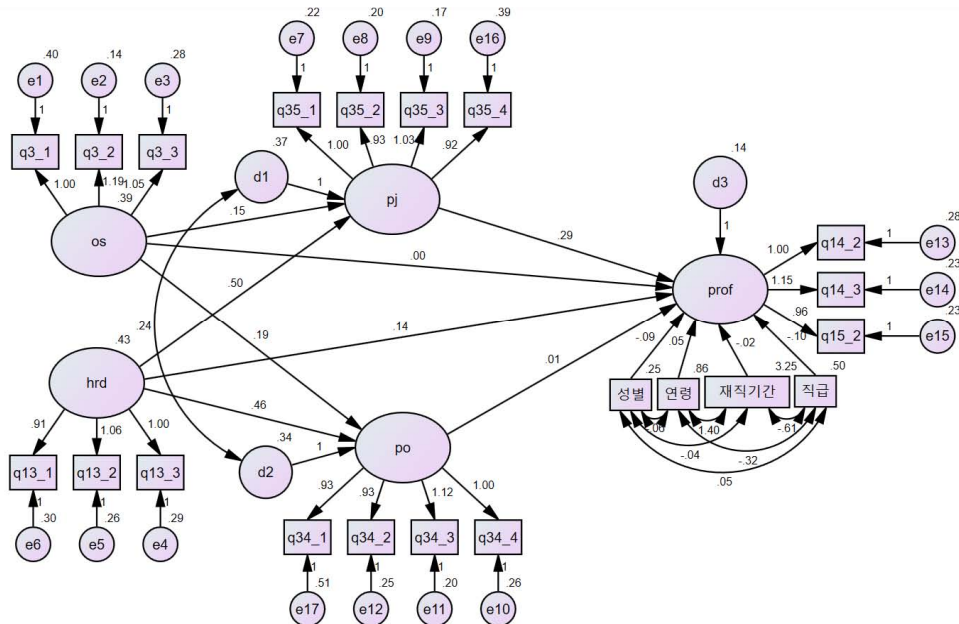
Model	df	χ^2	χ^2/df	GFI	RMSEA	NFI	TLI	CFI
적합지수 수용수준			<3	>0.90	<0.08	>0.90	>0.90	>0.90
검정값	173	2675.855	15.467	0.939	0.059	0.939	0.931	0.943

<표 7>과 <그림 2>는 공분산구조분석 결과를 제시하고 있다. 먼저 분석 결과를 살펴보면, 인적자원개발활동($\beta=.204$, $p<.001$)과 개인-직무 부합성($\beta=.447$, $p<.001$)은 전문성에 유의미하고 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 조직지원인식($\beta=.021$, $p=.301$)과 개인-조직 부합성($\beta=.018$, $p=.547$)은 전문성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 한편, 조직지원인식은 개인-직무 부합성($\beta=.088$, $p<.001$), 개인-조직 부합성($\beta=.140$, $p<.001$)에 통계적으로 유의미한 수준에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 인적자원개발활동 또한 개인-직무부합성($\beta=.462$, $p<.001$)과 개인-조직부합성($\beta=.444$, $p<.001$)에 통계적으로 유의미한 수준에서 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 공무원의 전문성을 제고시키기 위해서 인적자원개발활동과 개인-직무 부합성에 대한 중요성을 시사해준다. 아울러, 개인이 직무와 부합하고 만족할수록 조직에도 몰입하고 만족하는 것을 알 수 있었다.

3) 일반적으로 χ^2 의 값은 낮을수록 좋다고 해석하나, 대개 표본수가 200이상으로 증가하면 χ^2 검정에서 귀무가설은 기각되기 쉬우며, 관측 변수가 다변량 정규분포에서 벗어나는 경우에도 민감하게 반응하기 때문에 표본의 크기가 충분히 크고 검정대상 모형에 대한 이론적 근거가 있다면 χ^2 검정을 엄격하게 적용하지 않도록 제한하고 있다(Schumacker & Lomax, 1996).

〈표 7〉 구조방정식 분석 결과

경로	분석결과				
	비표준화 계수(B)	표준화 계수(β)	S.E.	C.R.	p
조직지원인식 → 전문성	-.015	-.021	.015	-1.034	.301
인적자원개발활동→전문성	.147	.204	.007	8.568	***
개인-직무 부합성 → 전문성	.297	.447	0.20	14.600	***
개인-조직 부합성 → 전문성	.015	.018	.021	.602	.547
조직지원인식 → 개인-직무 부합성	.098	.088	.022	4.562	***
인적자원개발활동→개인-직무 부합성	.502	.462	.023	21.991	***
조직지원인식 → 개인-조직 부합성	.150	.140	.021	7.156	***
인적자원개발활동→개인-조직 부합성	.502	.444	.023	21.991	***

*** $p < .001$ 

주) os=조직지원인식, hrd=인적자원개발활동, pj=개인-직무 부합성, po=개인-조직 부합성, prof=전문성

〈그림 2〉 구조방정식 모델 (비표준화 계수)

5. 다중집단분석

아울러, 본 연구에서는 채용유형에 따라 연구모형에 차이가 존재하는지 검증하기 위해서 AMOS 프로그램을 활용한 다중집단분석을 실시하였다. 다중집단분석을 실시하기 위하여 채용유형의 경로가 다른 자유모델과 채용유형의 경로가 같은 제약모델을 설정하고 자유모델(비제약모델)과 제약모델을 비교 분석함으로써 채용유형에 따른 효과가 적절한지 검증하였다. 두 개 이상의 경로에 대해 분석할 경우에는 비교하는 경로마다 자유모델과 제약모델을 설정하고 비교해야 한다(이학식, 임지훈, 2008). 이에 본 연구는 경로

마다 자유모델과 제약모델을 설정하여 분석하였으며, 분석결과 각 경로의 자유모델과 제약모델의 χ^2 값의 차이는 자유도 1일 때 χ^2 차이 검정의 유의수준인 3.84보다 작으므로 통계적으로 유의하지 않다는 것을 확인할 수 있다. 따라서 귀무가설을 기각할 수 없으므로 채용유형별 차이에 따라 서로 다른 영향을 받지 않는다는 것을 알 수 있었다(<표 8> 참고).

〈표 8〉 다중집단분석 결과

경로	자유모델		제약모델		자유모델과 제약모델의 차이	
	df	χ^2	df	χ^2	df	χ^2
조직지원인식 → 전문성	26	173.665	25	173.701	1	0.036
인적자원개발활동→전문성	26	310.606	25	311.098	1	0.492
개인-직무 부합성 → 전문성	30	229.244	29	230.242	1	0.998
개인-조직 부합성 → 전문성	30	156.642	29	157.287	1	0.645
조직지원인식→ 개인-직무 부합성	30	199.428	29	199.434	1	0.006
인적자원개발활동→개인-직무 부합성	30	285.915	29	285.976	1	0.061
조직지원인식→ 개인-조직 부합성	30	149.368	29	150.162	1	0.794
인적자원개발활동→개인-조직 부합성	30	139.738	29	140.852	1	1.114

6. 매개효과 분석

본 연구에서는 조직지원 및 인적자원개발활동이 전문성에 미치는 영향관계에서 개인-직무 부합성의 매개효과를 검증하기 위해서⁴⁾ 팬텀변수를 활용하여 부트스트래핑 검증을 실시하였으며 매개효과 Estimate, S.E., 부트스트랩 95% 신뢰구간 값을 분석하고 매개효과의 유의성을 검증하여 결과값을 <표 9>에 제시하였다. 부트스트래핑을 위해 재추출한 표본 수는 5,000개이고, 이를 95% 신뢰구간에서 구한 매개효과 계수의 하한값과 상한값을 확인하였다. 분석 결과 개인-직무 부합성은 신뢰구간 내 0이 포함되어 있지 않아 매개효과가 통계적으로 유의하다는 것을 알 수 있었다(Shrout et al., 2002). 즉, 개인-직무 부합성은 조직지원인식 및 인적자원개발활동이 전문성에 미치는 영향관계에서 간접 효과를 지니는 것으로 나타났다. 즉, 구조방정식 분석결과 조직지원인식은 전문성에 통계적으로 유의미한 영향을 끼치지 않지만 매개변수인 개인-직무 적합성을 거쳐 간접적으로 전문성에 영향을 미치는 완전매개효과로 나타났으며, 인적자원개발활동은 전문성에 유의미한 영향을 끼치고 매개변수인 개인-직무 적합성을 거쳐 간접경로 또한 유의한 부분매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 매개효과분석 결과

경로	Estimate	S.E	Confidence interval 95%	
			Boot LLCI	Boot ULCI
조직지원인식 → 개인-직무 부합성 → 전문성	0.122	0.012	0.1	0.146
인적자원개발활동 → 개인-직무 부합성 → 전문성	0.187	0.018	0.153	0.223

4) 개인-조직 부합성의 경우 전문성에 직접적으로 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 매개효과 분석을 시행하지 않았다.

V. 결론

본 연구는 공직자들의 공개경쟁채용(공채)과 경력경쟁채용(경채) 입직 경험 차이에 따른 조직지원인식, 인적자원개발활동, 개인-직무 부합성, 개인-조직 부합성, 전문성에 대한 인식에 차이가 존재하는지를 확인하고 개인의 조직지원인식과 인적자원개발활동이 개인가치 부합성(개인-직무 부합성 및 개인-조직 부합성)과 전문성에 어떠한 영향을 미치는지를 분석, 검증하고자 하였다. 또한 조직 내부의 직무중심형, 구성원 맞춤형 조직관리체계 프로세스의 수준 및 흐름을 보다 세밀하게 살펴보기 위하여 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성의 매개효과를 검증하고자 하였다. 본 연구는 이러한 연구가설을 검증하기 위해서 집단간 차이분석(독립표본 t검정 및 다중집단분석), 공분산구조분석, 매개효과 분석을 실시하였으며 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 공채와 경채 입직자들간의 인식에 유의미한 차이가 있는 부분은 인적자원개발활동, 개인-직무 부합성, 개인-조직 부합성, 전문성으로 나타났으며 공채출신보다 경채출신 입직자들이 상대적으로 높은 긍정적인 인식 수준을 가지는 것으로 나타났다. 이는 경채 출신 공무원이 공채 출신 공무원보다 성과, 조직몰입, 직무열의가 높은 것으로 나타났다는 선행연구 결과(박순애, 최진섭, 이해연, 2018)와 경채 출신 공무원이 직무만족과 직무 자율성이 공채 출신 공무원보다 높은 것으로 나타난 연구와도 비슷한 맥락을 가지는 것으로 이해할 수 있다(강혜진, 2022). 경채출신의 경우 직무역량 중심의 채용이 이루어지다보니 개인-직무 부합성과 전문성에 대한 인식 수준이 공채출신보다 높을 것으로 예상되는 부분이 있었으나 개인-조직 부합성까지 더 높았다는 점은 흥미롭게 살펴볼 만하다. 우리나라의 직업공무원제도는 특정한 직무를 담당할 전문가를 개방형 공무원제를 통해 영입함으로써 부분적으로 직위분류제를 가미하고 있으나, 기본적으로 계급제와 폐쇄형 임용체제가 중심을 이루고 있다(안전행정부, 2013). 절대적인 수로만 보더라도 경채출신보다 공채출신이 더 많음에도 불구하고 제시된 변수들에 대한 공채출신의 긍정적 인식수준이 경채출신보다 낮다는 결과는 그만큼 공직 대다수를 차지하고 있는 공채출신 재직자를 위한 제도 개선 및 공직봉사동기 제고를 위한 맞춤형 인센티브 등을 개발, 적용할 필요가 있다는 점을 시사해준다. 무엇보다 공직 내 수직적, 위계적 문화로 인한 조직 내 소통 및 유연성 부족현상을 완화해 나가고, 직업공무원제에 기반한 경력개발제도의 혁신적 내재화를 도모하면서 성과와 보상이 유의미하게 연계되는 공직 내 평가·보상·승진 체계 마련이 매우 필요한 상황으로 판단된다. 또한, 공채출신의 개인-직무 부합성 및 개인-조직 부합성을 높이기 위해서는 공무원 인재상과 민·관 호환성, 범용성 등을 고려한 채용 시험·면접을 개편하여, 실력과 자질이 우수한 인재를 적합한 입직경로로 유도할 수 있는 맞춤형 입직제도의 고안이 필요하다.

둘째, 인적자원개발활동과 개인-직무 부합성은 전문성에 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 현재 개인의 능력발전과 직무역량개발에 초점을 맞추고 있는 공공인적자원 개발활동의 전문성 제고 효과가 긍정적, 유의미한 것으로 확인되었고, 이와 함께 이러한 인적자원개발활동을 통하여 직무와 개인 간의 정합성과 일치성을 높여 나가는 것이 전문성 확보와 확대에 큰 기여를 하고 있음이 확인되었다. 이러한 결과는 국가공무원인재개발원, 지방자치인재개발원, 그리고 기관 산하 자체 교육기관들에서 실시하고 있는 전문성 제고를 위한 다양한 직무역량 및 행정역량 강화 교육의 지속적인 내실화 작업이 필요함을 암시하고 있다.

셋째, 조직지원인식과 인적자원개발활동은 각각 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성에 통계적으로 유의미한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석됐다. 먼저, 공무원들은 업무 수행에 있어 필요한 인적, 물적, 정보 자원을 적절하게 제공 받을수록 직무와 조직에 대한 부합성이 높아지는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 조직지원인식이 높을수록 조직구성원의 행동 및 태도에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구 결과(전지영 외, 2018)와도 일치하였다. 한편, 인적자원개발활동이 개인-직무 부합성뿐만 아니라 개인-조직 부합성에도 긍정적인 영향을 미쳤다는 사실은 인적자원개발활동이 직접적으로는 개인적 차원의 직무역량을 증진시키는 효과를 가지고 있으나 중장기적으로는 소속 조직에 대한 만족감 및 조직 몰입 등에도 긍정적인 영향을 제공함을 시사한다. 따라서, 향후 조직 기관장 및 인재개발 담당자들은 전략적 인재개발 관점에서 인적자원 개발활동을 개인개발 (Individual development) 차원에서의 제도혁신 노력과 함께 경력개발 (Career Development) 및 조직개발 (Organizational Development) 차원에서의 행태적, 관리적 인재개발 혁신 전략 계획 수립이 필요할 것으로 예측된다.

넷째, 조직지원인식 및 인적자원개발활동이 전문성에 미치는 영향관계에서 개인-직무 부합성은 간접효과를 지니는 것으로 나타났다. 먼저 조직지원인식의 경우, 전문성에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 즉, 조직지원인식이 개인-직무 부합성을 거쳐 전문성에 영향을 미치는 완전매개효과가 있었다. 즉, 조직지원인식과 전문성 간의 관계에서 개인-직무 부합성이 높아진다면 공무원의 전문성에도 긍정적인 영향력을 발휘한다는 것을 알 수 있다. 따라서 개인-직무 부합성이 높아질 수 있는 조직지원 방안을 강구해야 할 필요가 있다. 다음으로, 인적자원개발활동이 전문성을 높이는 과정에서 개인-직무 부합성이 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 인적자원개발활동이 전문성에 영향을 미칠 때 그 효과의 일부가 개인-직무 부합성을 통해 발생하는 것을 의미하므로, 인적자원개발활동을 통해 전문성을 제고시키기 위해서는 공무원이 담당하고 있는 직무와의 부합성을 높일 수 있는 교육이 중심이 될 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구에서는 이러한 연구가설들에 대해 공채와 경채 입직자 간에 차이가 있는지를 다중집단분석을 통해 살펴보았다. 앞서 공채와 경채 입직자 간 인식수준에 대한 차이를 분석하기 위해 실시한 t-test 분석에서는 공채출신 입직자보다 경채출신 입직자들이 인적자원개발활동, 개인-직무 부합성, 개인-조직 부합성, 전문성에 대해 상대적으로 높은 긍정적인 인식 수준을 가지는 것으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 공채와 경채 입직자 간 경로모형에도 차이가 있는지를 다중집단분석을 통해 분석하였으나, 분석결과 경로모형에는 차이가 없는 것으로 나타났다. 즉, 채용유형과 관계없이 인적자원개발활동, 개인-직무 부합성은 전문성에 유의미한 긍정적인 영향을 미쳤으며, 조직지원인식과 인적자원개발활동은 개인-직무 부합성과 개인-조직 부합성에도 각각 유의미한 긍정적인 관계를 가지는 것으로 분석됐다. 이러한 결과는, 주요변수들에 대한 공채와 경채 입직자들간의 인식 차이가 있다는 것이 밝혀졌으나, 주요 변수들 간의 관계성, 인과성, 매개성 차원에서는 공채 및 경채 구성원들의 차이가 없다는 것을 의미한다.

이와 같은 분석 결과를 토대로 이론적, 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 우선, 본 연구에서는 전문성의 개념을 특정한 직무에서의 역량으로 한정시키지 않고 업무를 원활히 수행할 수 있도록 보유하고 있는 개인의 역량 측면에서 살펴보으로써 일반행정가(generalist)와 전문행정가(specialist)가 모두에서 내재화가 가능한 개념으로 이해하고 접근했다는 점에서 의의가 있다. 그동안 한국 공직사회에서는 전문성을 확보하기 위한 전략으로 직위분류제 요소를 적용한 민간경력자 채용, 개방형 인사제도 등을 도입하

는 것에 주된 초점을 맞추었다. 그러나 본 연구에서는 전문성의 개념이 단순히 입직 경로에 따라 확보되는 것이 아니며 입직 경로와 상관없이 공직사회에서 이바지하고 있는 공직자들이 지속적으로 증진시켜야 하는 개념인 만큼 전문성을 제고시킬 수 있는 영향요인과 그 관계성을 살펴보았다는 점에서 이론적 의의를 찾을 수 있다.

또한, 본 연구에서는 공채와 경채 입직자 간의 차이를 살펴보기 위해 t-test 분석을 통해 연구변수들에 대한 인식 수준을 살펴보았으며, 연구모형에 대한 영향 관계의 차이점을 살펴보기 위해 다중집단분석을 실시하였다. t-test 분석결과에서는 인적자원개발활동, 개인-직무 부합성, 개인-조직 부합성, 전문성에 대해서 공채출신보다 경채출신의 인식수준이 더 높은 것으로 나타났으나, 연구모형에서는 채용유형에 따라 서로 다른 영향을 받지 않는다는 것을 확인할 수 있었다. 공채와 경채 간에 인식 차이는 있을지라도 전문성을 제고하기 위한 영향요인은 같다는 것을 확인했으므로 공채와 경채에 대한 분명한 차이를 이해함과 더불어 전문성을 제고시키기 위한 인적자원개발활동, 개인-직무 부합성을 증진시킬 수 있는 전략적 노력이 요구된다.

현재 우리나라는 인사혁신처 산하의 국가공무원인재개발원에서 국가공무원 대상으로 기본교육, 국정철학·공직가치 교육, 공직 리더십 교육, 글로벌 교육, 직무·전문성 교육, 이러닝 교육을 제공하고 있고 이 중에서 직무·전문성 교육은 공통 직무 역량과정(11개)과 디지털역량교육과정(1개)으로 나뉘어 운영되고 있다. 공무원들은 교육활동에 대한 만족 수준이 높아질수록 전문성과 개인-직무 부합성, 개인-조직 부합성이 높아지므로 교육의 질을 높이고 공무원들의 전문성을 제고시킬 수 있는 수요 중심의 맞춤형 교육과정에 제공될 필요가 있다. 뿐만 아니라 이러한 교육활동 및 교육과정은 국가직 공무원과 지방직 공무원의 업무적 환경, 직무 특성을 함께 고려하여 제공되어야 할 것이다.

마지막으로, 각 부처에서 고도의 전문성과 장기재직이 필요한 업무 분야를 전문분야로 지정하고 평생 근무할 수 있도록 도입된 전문직 공무원 제도의 확산이 보다 활성화 되어야 할 것이다. 인사혁신처 자료에 의하면 지난 2017년 6개 기관에서 7개 전문분야, 95명을 대상으로 운영한 이래로 2020년까지 10개 기관, 12개 전문분야, 225명에 걸쳐 활용도가 적은 것으로 나타났다. 순환보직제도로 인해 전문성을 확보하기 어렵다는 문제점을 해결하기 위해 도입된 만큼 적극적으로 이러한 제도를 활용할 수 있도록 장려해야 할 것이다. 한편, 전문직 공무원 제도를 선택하지 않고 여전히 순환보직제도의 적용을 받는 공무원들에게도 전문성을 제고시킬 수 있도록 다양한 맞춤형 직무교육을 제공해야 한다. 또한, 공무원의 미흡한 인수인계 문제점을 해결할 수 있도록 인수인계에 대한 체계화 및 책임성을 강화할 수 있는 조직 차원의 문화적 공감대(멘토링 활용 등), 제도적 지원(OJT 현장교육) 등이 뒷받침될 수 있어야 할 것이다.

이러한 개방형 인사제도의 활성화와 전문직 공무원제도의 내재화를 위해서는 민간의 우수인재들을 공직으로 적극적으로 유도하기 위한 다양한 유인책들과 Y자형 경력개발제도(전문직제)의 실효성을 제고하기 위한 방안들을 선제적, 전략적으로 제시할 필요가 있다. 예를 들면, 개방성 확보를 위해서는 공무원과 민간인 모두를 대상으로 직위를 공모하는 개방형 직위의 활용뿐 아니라 민간인재 중심의 경력개방형 직위를 보다 적극적으로 확대하여 민간조직에서의 경험과 전문지식을 적극적으로 공직에서 활용하고자 하는 의지를 투영해 나가야 할 것이다(박성민, 2017). 또한, 전문성 확보를 위한 직무중심, 성과중심, 역량중심 보수체계 재설계 작업 및 전문직 공무원들의 경력개발제도와 역량평가제도, 그리고 전문직 직무급

제도 도입을 위한 인사제도혁신 논의를 시작해야 할 것으로 보인다.

본 연구가 제공하는 이론적, 정책적 시사점에도 불구하고 몇 가지 한계를 지적하며 후속연구에 대해 제언하고자 한다. 먼저, 인적자원개발활동과 전문성에 대한 세부 유형을 나누어 영향 정도를 살펴볼 필요가 있다. 현재 공무원들이 겪고 있는 직무 수행 시의 애로사항을 파악하고, 이를 극복할 수 있는 교육과정을 설계하고 개발할 필요가 있다. 또한 전문성을 ‘전문성 역량’ 개념으로 동태화, 구조화, 세분화해 나감으로써 전문성 역량개발과 진단, 평가를 위한 구체적인 체계를 마련할 필요가 있다. 또한 전문성 역량 하위 요인들에 대한 개념과 측정지표들을 심층적으로 발굴, 분석하고, 이를 바탕으로 공채 출신 및 경제 출신의 전문성 역량에 있어서의 공통성과 차이성 유발 요인들이 무엇인지를 살펴볼 필요가 있다. 아울러, 민간기업과 구별되는 공무원만의 전문성 영역 내지는 역량의 유형이 무엇인지를 추가적으로 분석하여 공직의 전문성을 높이기 위한 민간과 구별되는 전략의 요인을 탐색할 수 있어야 할 것이다. 이 외에도 국가직 공무원과 지방직 공무원들에게 요구되는 전문성 역량의 성격과 구조가 다르지는 않은지 검증이 필요하고 상이한 여건과 배경 상황을 고려한 역량별, 요인별 분석작업이 필요하다.

둘째로, 본 연구에서는 2차 자료를 활용함으로써 양적 연구를 분석했기 때문에 결과를 제시해줄 수는 있으나 왜 이러한 결과가 도출되었는가에 대한 심층적인 해석을 제공하기에는 한계를 갖는 부분이 존재한다. 따라서 추후 연구에서는 인터뷰 등의 질적, 심층적, 기관 맞춤형 연구방법을 병행함으로써 실무적 시사점을 풍부하게 얻을 수 있도록 해야 할 것이다. 예컨대 현재의 담당기관의 전문성 제고 전략의 보완점, 전문직 공무원 제도의 개선점, 개방형 직위제 혁신방향 등을 종합적으로 확인함으로써 실효적인 공공인적자원관리 혁신계획을 전략적으로 재설계할 수 있도록 해야 할 것이다.

참고문헌

- 강나을. 2019. “공직 내 적극행정의 영향요인에 관한 연구: 조직 행태주의적 관점에서.” 『한국행정논집』, 제31권 제4호, pp. 879-909.
- 강나을 · 김민영 · 박성민. 2019. “공무원의 직업가치인식이 잡 크래프팅과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구.” 『현대사회와 행정』, 제29권 제1호, pp. 197-234.
- 강영순. 2012. “개인-환경적합성과 직무수행간의 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과.” 『인적자원관리연구』, 제19권 제4호, pp. 75-98.
- 고려대학교. 2009. 『고려대학교 한국어대사전: 전문성』. 고려대학교 민족문화연구원: 고려대학교.
- 구주영. 2019. “인사관리가 공무원의 역량과 성과 인식에 미치는 영향: 기관유형의 조절효과를 중심으로.” 『지방정부연구』, 제23권 제1호, pp. 53-82.
- 국가법령정보센터. 2021. 『2022. 공무원 성과평가 등에 관한 규정』. 국가법령정보센터.
- 권정숙. 2010. “조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직 적합성을 중심으로.” 『조직과 인사관리연구』, 제34권 제4호, pp. 87-109.
- 국가법령정보센터. 2017. 『공무원 인재개발법 시행령, 대통령령 제28211호』. 국가법령정보센터 (2017. 7.

26., 개정).

- 김미희 · 신유형 · 문철우. 2012. “개인-직무 부합성과 과업 및 맥락 성과: 과업 중요성과 자율성의 조절효과를 중심으로.” 『인사조직연구』, 제20권 제1호, pp. 93-128.
- 김민경 · 나인강. 2012. “교육훈련이 기업성과에 미치는 영향: 교육훈련전이의 매개효과를 중심으로.” 『대한경영학회지』, 제25권 제4호, pp. 2047-2064.
- 김정은 · 정규형 · 허영희 · 우종훈 · 김과현, 2018. 『한번에 통과하는 논문』. 서울: 한빛아카데미.
- 김순양. 2001. “지방정부 복지행정 공무원의 전문성 제고방안에 관한 연구: 일선행정기관의 사회복지전담공무원을 중심으로.” 『한국정책학회보』, 제10권 제1호, pp. 83-116.
- 김재형 · 박성민. 2020. “공직사회 상사의 변혁적 리더십이 공무원의 적극행정에 미치는 영향: 학습지향성, 공공봉사동기의 매개효과 및 채용유형의 조절효과를 중심으로.” 『융합사회와 공공정책』, 제14권 제3호, pp. 3-33.
- 김정인. 2018. 『인간과 조직』. 서울: 박영사.
- 김향 · 박인 · 주지훈 · 정범구. 2018. “중국기업 종업원들의 조직지원인식과 직무만족 간의 관계 연구: LMX의 조절효과를 중심으로.” 『인적자원개발연구』, 제21권 제4호, pp. 101-118.
- 김현주 · 김재훈 · 정혜진. 2022. “공무원 순환보직제도가 직무 만족도에 미치는 영향: 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성의 매개효과를 중심으로.” 한국행정학회 하계학술대회. 여수. 6월.
- 김희진 · 현성협 · 김인신. 2013. “호텔종사자의 직무요구와 직무자원 (JD-R), 직무열의, 자아효능감 및 업무성과간의 관계연구.” 『관광학연구』, 제37권 제8호, pp. 33-53.
- 나인강. 2011. “기업의 인적자원개발에서 노동조합의 역할.” 『대한경영학회지』, 제24권 제1호, pp. 237-256.
- 노경섭. 2014. 『제대로 알고쓰는 논문 통계분석』. 서울: 한빛 아카데미.
- 노승용. 2010. “지방공직자의 전문성 제고.” 『지방행정』, 제59권 제678호, pp. 20-25.
- 박성민. 2017. 『인사혁신론: 이론과 실제』. 서울: 박영사.
- 박성민 · 김민영 · 김민정. 2013. “개인-직무 및 개인-조직 간 정합성이 조직결과에 미치는 영향력 분석: 신뢰의 매개효과를 중심으로.” 『한국행정논집』, 제25권 제2호, pp. 199-235.
- 박성민 · 최성주 · 김선아. 2019. 『공공인재개발론 사례서』. 경기 파주: 한국학술정보.
- 박수황 · 김미향 · 장경배 · 김태중. 2020. “공직자의 교육훈련이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구: 직무 만족 매개효과 중심으로.” 『인적자원관리연구』, 제27권 제3호, pp. 127-145.
- 박순애 · 최진섭 · 이해연. 2018. “공직 채용유형이 성과에 미치는 영향: 경력경쟁채용을 중심으로.” 『한국인사행정학회보』, 제17권 제4호, pp. 81-107.
- 박원우 · 김미숙 · 정상명 · 허규만. 2007. “동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안.” 『인사 · 조직연구』, 제15권 제1호, pp. 89-133.
- 박원우 · 박희태 · 김선태. 2010. “개인-환경 부합성의 개념분류, 측정 및 분석에 관한 연구.” 『경영논집』, 제44호, pp. 313-356.
- 박윤 · 심형인. 2020. “공무원 채용유형에 따른 공공봉사동기, 조직공정성, 조직몰입에 대한 탐색적 연구

- 공개채용과 경력채용 집단 간 비교를 중심으로 -.”『GRI 연구논총』, 제22권 제2호, pp. 339-365.
- 박천오 · 권경득 · 권용수 · 조경호 · 조성한 · 최성주. 2016. 『인사행정론』. 서울: 법문사.
- 배병돌. 2001. “지방문화 담당공무원의 전문성에 대한 영향요인 분석.”『문화정책논총』, 제13권, pp. 211-229.
- 배병렬. 2021. 『Amos 27 구조방정식 모델링』. 서울: 청람.
- 백종섭 · 김동원 · 김철우 · 이근주 · 조선일. 2016. 『인사행정론』. 서울: 창민사.
- 서재현. 2008. “심리적 조직분위기가 조직몰입과 조직후원인식에 미치는 영향에 관한 연구.”『인적자원관리연구』, 제15권 제2호, pp. 143-158.
- 설홍수. 2006. “조직혁신 과정에서 사회정치적 지원, 인식된 조직지원, 혁신행동의 관계.”『조직과 인사관리연구』, 제30권 제3호, pp. 63-85.
- 성지영 · 박원우 · 윤석화. 2008. “개인-환경(조직, 상사, 동료) 부합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증.”『인사조직연구』, 제16권 제2호, pp. 1-62.
- 심윤희 · 유태용. 2009. “개인-직무 부합이 종업원의 직무열의에 미치는 영향: 의미성과 유능성의 매개효과를 중심으로.”『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제22권 제3호, pp. 399-420.
- 안전행정부 · 고려대학교 · 성균관대학교. 2013. 『2012 경제발전경험모듈화사업: 한국 직업공무원제도의 정착』. 기획재정부.
- 양동민 · 장준호 · 이희정 · 하성욱. 2009. “지원적 리더십 및 조직후원인식과 혁신행동 간의 관계에 대한 내재적 동기부여의 매개효과.”『산업혁신연구』, 제25권 제2호, pp. 73-104.
- 오상석. 2019. “혁신행동이 분배공정성 지각에 미치는 영향: 상대적 업무 전문성 수준의 조절효과.”『한국산학기술학회 논문지』, 제20권 제6호, pp. 169-177.
- 오화선 · 박성민. 2014. “공직봉사동기가 직무만족에 미치는 영향력 분석: 개인-조직 적합성 및 개인-직무 적합성의 매개효과를 중심으로.”『현대사회와 행정』, 제24권 제2호, pp. 51-82.
- 왕태규. 2018. “대표관료제가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구.”『한국인사행정학회보』, 제17권 제1호, pp. 167-193.
- 우하린 · 문국경. 2019. “개인-직무 및 개인-조직 부합성이 조직시민행동에 미치는 영향: 거래적 · 변혁적 리더십의 조절효과를 중심으로.”『한국인사행정학회보』, 제18권 제4호, pp. 147-171.
- 우현근 · 김문중. 2021. “조직지원인식과 긍정심리자본이 혁신행동에 미치는 영향: 창의적 자기효능감의 조절효과를 중심으로.”『상업교육연구』, 제35권 제3호, pp. 31-59.
- 유민봉 · 박성민. 2013. 『한국인사행정론(전면개정판)』. 서울: 박영사.
- 윤건수 · 정민경 · 김영은. 2020. “지방 공무원의 전문성에 대한 연구: 정치화와 계급제 기반 관료제를 중심으로.”『정부학연구』, 제26권 제1호, pp. 131-160.
- 이나림 · 정홍열. 2017. “교육훈련 투자가 경영성과에 미치는 영향.”『인적자원관리연구』, 제24권 제2호, pp. 49-61.
- 이대웅 · 이다솔 · 이주현. 2019. “재난관리 공무원의 전문성이 협력적 재난관리에 미치는 영향: 협력역량과 성과를 중심으로.”『J. Korean Soc. Hazard Mitig』, 제19권 제2호, pp. 91-103.

- 이선우 · 조선일 · 권용수 · 노승용. 2013. “공직 전문성 강화를 위한 보직관리 등 개선방안 연구.” 서울: 안전행정부 용역보고서. 한국인사행정학회.
- 이수영. 2017. “우리나라 공무원 채용제도에 대한 진단과 개편방안 제언.” 『한국인사행정학회보』, 제16권 제1호, pp. 25-49.
- 이은진. 2018. “공무원 전문성 제고 관련 인사제도 연구: 법령 변화 및 문헌검토를 중심으로.” 『한국정책연구』, 제18권 제3호, pp. 25-52.
- 이종수 · 윤영진 · 박채기 · 이재원. 2014. 『새행정학 2.0』. 서울: 대영문화사.
- 이지율 · 김명옥. 2016. “개인-환경(조직, 직무, 상사)적합성이 혁신행동과 조직시민행동에 미치는 영향.” 『비서 · 사무경영연구』, 제25권 제2호, pp. 133-156.
- 이학식 · 임지훈. 2008. 『구조방정식 모형분석과 AMOS 7.0』. 경기 파주: 법문사.
- 이흥기 · 장명복. 2014. “조직후원인식이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구.” 『한국컴퓨터정보학회논문지』, 제19권 제1호, pp. 157-168.
- 이효주 · 박성민. 2019. “대한민국 공무원의 동기, 직무, 제도적 요인이 직무만족과 삶의 질에 미치는 영향 요인 연구: 친가족정책의 조절효과를 중심으로.” 『현대사회와 행정』, 제29권 제3호, pp. 59-106.
- 이효주 · 오수연 · 박성민. 2020. “기혼 여성근로자의 삶의 질에 관한 비교 연구: 여가 및 직장생활 수준의 매개효과 분석을 중심으로.” 『한국행정논집』, 제32권 제3호, pp. 571-609.
- 이효주 · 최은영 · 박성민. 2017. “입법부 공무원의 성과평가제도 수용성에 미치는 영향요인 연구: AMO이론과 사회자본이론 관점을 중심으로.” 『한국조직학회보』, 제14권 제2호, pp. 1-45.
- 인사혁신처. 2020. 『민간경력자 일괄채용 홍보 리플렛』. 세종시: 인사혁신처.
- _____. 2021. 『국가공무원 인사통계』. 세종시: 인사혁신처.
- 임도빈 · 유민봉. 2019. 『인사행정론』. 서울: 박영사.
- 전대성 · 박순애. 2021. “성과공정성에 대한 동료효과가 직무만족에 미치는 영향: 직무자율성, 민간근무경력 유무 차이를 중심으로.” 『한국인사행정학회보』, 제20권 제3호, pp. 155-180.
- 전지영 · 우주연 · 호민 · 광원준. 2018. “조직지원인식이 업무성과 및 생활만족도에 미치는 영향: 일-가정 축진의 매개효과.” 『대한경영학회지』, 제31권 제10호, pp. 1973-1990.
- 정윤진 · 경규웅 · 임도빈. 2021. “공공봉사동기와 사회적 영향력이 직무만족에 미치는 영향: 공공서비스 개인-조직 부합성의 관점에서.” 『행정논총』, 제59권 제2호, pp. 175-200.
- 조규영. 2010. “인식된 조직지원(POS)의 선행요인과 결과요인에 관한 연구.” 『경영논총』, 제31권, pp. 167-192.
- 조윤희 · 최우재. 2017. “개인-환경 적합성이 창의적 문제해결에 미치는 영향: 조직기반 자긍심의 매개효과 중심으로.” 『기업경영연구』, 제74권, pp.173-195.
- 조태준 · 진준순 · 박정호 · 김상우 · 임재진. 2017. “공무원 전문성 개념에 대한 탐색적 고찰.” 『한국정책과학학회보』, 제21권 제3호, pp. 143-172.
- 주상현 · 안순엽. 2002. “공무원의 전문성에 영향을 미치는 요인 연구.” 『한국사회와 행정연구』, 제13권 제3호, pp. 147-166.

- 진윤희. 2021. “지방공무원의 진성리더십이 조직시민행동에 미치는 영향: 학습지향성의 매개효과와 자기 효능감의 조절된 매개효과 분석.” 『국가정책연구』, 제35권 제3호, pp. 39-67.
- 최귀기 · 임준형. 2018. “전문직위제 공무원의 전문성 영향요인과 개선방안: 공공봉사동기, 인사제도적 요인, 학습문화화를 중심으로.” 『한국인사행정학회보』, 제17권 제3호, pp. 175-203.
- 최민영. 2019. “호텔 직원이 지각한 상사의 피드백이 소속감과 직무몰입에 미치는 영향.” 세종대학교 석사 학위논문.
- 최보인 · 장철희 · 권석균. 2011. “개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구.” 『조직과 인사관리연구』, 제35권 제1호, pp. 199-232.
- 최순영 · 장지원. 2009. “공무원 전문성 제고를 위한 경력개발제도의 재설계방안.” 『기본연구과제』, pp. 1-341.
- 황성준 · 김진모. 2011. “대기업 HRD 담당자의 역할수행 분석.” 『농업교육과 인적자원개발』, 제43권 제1호, pp. 107-136.
- Afsar, B., Badir, Y. and Khan, M. M. 2015. “Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust.” *The Journal of High Technology Management Research*, Vol. 26, No. 2, pp. 105-116.
- Ashford, S. J. 1986. “Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective.” *Academy of Management Journal*, Vol. 29, No. 3, pp. 465-487.
- Baldwin, T. T. and Ford, J. K. 1988. “Transfer of training: A review and directions for future research.” *Personnel Psychology*, Vol. 41, No. 1, pp. 63-105.
- Blau, P. M. and Scott, W. R. 1962. *Formal organizations*. San Francisco: Chandler.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T. and Huang, J. L. 2010. “Transfer of training: A meta-analytic review.” *Journal of Management*, Vol. 36, No. 4, pp. 1065-1105.
- Cable, D. M. and DeRue, D. S. 2002. “The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions.” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 5, p. 875.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. and Noe, R. A. 2000. “Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research.” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, No. 5, pp. 678-707.
- Dawis, R. V. 2004. “Job satisfaction.” In J. C. Thomas (Ed.), *Comprehensive handbook of psychological assessment, Vol. 4. Industrial and organizational assessment* (pp. 470-481). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc..
- Dawis, R. V. and Lofquist, L. H. 1984. *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Edwards, J. R. 1991. *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. 1986. “Perceived organizational support.”

- Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, p. 500.
- Goldestein, I. L. 1980. "Training in work organizations." *Annual Review of Psychology*, Vol. 31, pp. 229-272.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A. and Elron, E. 1994. "Expatriate managers and the psychological contract." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, pp. 617-626.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1975. "Development of the job Diagnostic Survey." *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, No. 2, pp. 159-170.
- Harbison, F. and Myers, C. A. 1964. *Education, manpower, and economic growth: Strategies of human resource development*. NY: McGraw-Hill.
- House, J. S. 1983. *Work stress and social support*. Addison-Wesley series on occupational stress. MA: Addison-Wesley.
- Jung, C. S. 2014. "Organizational goal ambiguity and job satisfaction in the public sector." *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 24, No. 4, pp. 955-981.
- Jung, C. S. and Rainey, H. G. 2011. "Organizational goal characteristics and public duty motivation in US federal agencies." *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 31, No. 1, pp. 28-47.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. and Rosenthal, R. A. 1964. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley.
- Kristof, A. L. 1996. "Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications." *Personnel Psychology*, Vol. 49, No. 1, pp. 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. and Johnson, E. C. 2005. "Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person supervisor fit." *Personnel Psychology*, Vol. 58, No. 2, pp. 281-342.
- Lauver, K. J. and Kristof-Brown, A. 2001. "Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59, pp. 454-470.
- McLean, G. N. and McLean, L. 2001. "If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context?" *Human Resource Development International*, Vol. 4, No. 3, pp. 313-326.
- McMillan, R. C. 1997. *Customer satisfaction and organizational support for service providers*. University of Florida: ProQuest Dissertations Publishing.
- Nadler, L. 1970. *Developing Human Resources*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
- Nunn, R. 2008. "A network model of expertise." *Bulletin of Science, Technology & Society*, Vol. 28, No. 5, pp. 414-427.
- Rizzo, J. R., House, R. J. and Lirtzman, S. I. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations." *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, No. 2, pp. 150-163.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. and Camerer, C. 1998. "Not so different after all: A cross-discipline

- view of trust.” *Academy of Management Review*, Vol 23, No. 3, pp. 393-404.
- Schumacker, R. E. and Lomax, R. G. 2004. *A Beginner's Guide to Structural equation modeling*. New York: Psychology press.
- Slemp, G. R. and Vella-Brodrick, D. A. 2013. “The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting.” *International Journal of Wellbeing*, Vol. 3, No. 2.
- Solomon, E. E. 1986. “Private and public sector managers: An empirical investigation of job characteristics and organizational climate.” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 2, p. 247.
- Weiss, H. M. and Cropanzano, R. 1996. “Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.” *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18, pp. 1-74.
- Wexley, K. N. and Latham, G. P. 1991. *Developing and training human resources in organizations* (No. C10 25). New York: Harper Collins Publishers.
- Wheeler, A. R., Gallagher, V. C., Brouer, R. L. and Sablinski, C. J. 2007. “When person-organization (mis) fit and (dis) satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility.” *Journal of Managerial Psychology*.
- 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*, Vol. 11, No. 4, pp. 559-586.
- Wright, B. E. and McMahan, G. C. 2004. “Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management.” *Journal of Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 295-320.

A Study on the Impact of Public Officials' Organizational Support Awareness and Human Resource Development Activities on Person-Value Fit and Professionalism: With a focus on the difference between open competitive and career competitive tracks

Kang Na Yul* · Lee Ji An** · Ryu Jung Hwan*** · Park Sung Min****

*Sungkyunkwan University/Research Center for Public Human Resource Development

**Sungkyunkwan University/Research Center for Public Human Resource Development

***Sungkyunkwan University/Research Center for Public Human Resource Development

****Professor, Department of Public Administration/Graduate School of Governance, Sungkyunkwan University

Abstract The professionalism of a public official is one of the key factors that contribute to the competence of the individual and even to the improvement of the performance of the organization. As administrative demands, which were monotonous and predictable in the past, become more variable and diverse, there is more concern for the professionalism of public servants and public officials than ever before. The public service society of our country has been criticized for its difficulty in accumulating professionalism due to the circular system of maintenance under the hierarchy. Therefore, by introducing an open recruitment system such as a professional position system applying elements of a job classification system, diversification of employment route is carried out to ensure the professionalism of the public service society. According to previous studies, it is unclear whether the open recruitment system actually enhances professionalism, and rather, it can be seen that when the paradigm of state administration was changing from bureaucracy to governance, the ability as a generalist was also considered as a field of professionalism. In the end, the concept of professionalism cannot be considered only determined by the line of recruitment, but shows that strategic human resource management and human resource development are needed to continuously improve the professionalism of public officials who contribute to the public service society. Based on the awareness of the problem, this study aims to examine whether there are differences between open competitive recruitment officials and career competitive recruitment officials in their approach from the perspective of strategic human resource management in order to improve the professionalism of public servants. Specifically, this study seeks to identify how the level of awareness of organizational support and human resource development activities affects person-job fit(P-J fit), person-organization fit(P-O fit) and professionalism. In addition, in relation to the impact of organizational support and human resource development activities on professionalism, we will examine whether person-job fit(P-J fit) and person-organization fit(P-O fit) have a mediating effect. In this study, in order to identify empirically the assumptions made through theoretical discussions and previous studies investigations, t-test analysis, structural equation modeling(SEM) analysis, multi-group analysis, and mediation analysis are conducted. Based on the results of the analysis, theoretical and policy implications for strategic human resources management are proposed to enhance the professionalism of exam-based servants and career-based servants.

Key words: Professionalism, Human Resource Development Activities, perceived organizational support(POS), Person-Value Fit, Person-Job Fit(P-J fit), Person-Organization Fit(P-O fit), Human Resource Development, Strategic Human Resource Management, Open Competitive Track, Career Competitive Track, Officials

■ 투고일: 2022.09.29. ■ 심사완료일: 2022.11.20. ■ 게재확정일: 2022.11.23.