

연구논문

공직가치에 따른 공직자 잠재프로파일 분석: 개인적, 조직적 영향요인 및 잠재프로파일별 삶의 만족도, 조직몰입 차이 검증*

윤소진** · 홍세희***

본 연구는 공무원의 공직가치에 따라 잠재프로파일을 분류하고, 이와 관련된 영향요인 및 잠재프로파일별 삶의 만족도와 조직몰입의 차이를 검증하고자 하였다. 이를 위해 한국행정연구원에서 제공하는 2020년 공직생활실태조사 자료를 활용하였고, 중앙 및 지방 공무원 4,339명의 공직가치에 대한 응답을 바탕으로 잠재프로파일을 도출하였다. 분석결과, 공직가치 수준에 따라 잠재프로파일이 3개로 분류되었고, 이를 각각 “공직가치 저 집단”(34.0%), “공직가치 중 집단”(56.4%), “공직가치 고 집단”(9.6%)으로 명명하였다. 90% 이상의 공무원들이 공직가치 저 집단과 중 집단에 속하는 것으로 나타났다. 다음으로, 개인적 요인(성별, 연령, 학력, 재직기간)과 조직적 요인(보상, 교육훈련, 거래적 리더십, 변혁적 리더십)이 잠재프로파일 분류에 유의하게 영향을 미치는지를 확인하였다. 그 결과, 개인적 요인 중 연령, 그리고 조직적 요인 중 보상, 교육훈련, 변혁적 리더십이 공무원의 모든 공직가치 잠재프로파일에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 마지막으로, 잠재프로파일 별 삶의 만족도(전반적 삶, 직무, 공직만족도)와 조직몰입 수준에 차이가 존재하는지를 확인한 결과, 공직가치가 높은 집단에 속할수록 전반적 삶만족도, 직무만족도, 공직만족도와 조직몰입이 모두 높은 것으로 나타났다. 본 연구는 잠재프로파일 분석을 통해 공무원의 공직가치 수준이 다른 유형으로 나타날 수 있다는 점을 확인하였다. 또한, 공직가치 잠재프로파일에 영향을 미치는 변인을 검증하고 공직가치 프로파일에 따라 삶의 만족도와 조직몰입이 다르게 나타날 수 있음을 보여주었다는 점에서 의의가 있다. 본 연구의 결과를 통해 공무원이 공직가치를 내재화하고 삶의 만족도와 조직몰입을 상승시키기 위한 효과적인 개입방안에 대하여 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

주제어: 공직가치, 삶의 만족도, 조직몰입, 공직생활실태조사, 잠재프로파일 분석

* 본 논문은 주저자가 2021년 한국행정연구원과 한국행정학회에서 주최한 제5회 KIPA-KAPA 데이터 활용 논문 공모전에서 수상한 논문을 수정·보완하여 작성하였다.

** 고려대학교 교육학과 박사과정(illuminty@korea.ac.kr), 제1저자.

*** 고려대학교 교육학과 교수(scheehong@korea.ac.kr), 교신저자.

I. 서론

공직가치(public service value)는 공직이라는 특수한 직업을 지닌 공직자가 지닌 공무원으로서의 개인의 역할에 관련된 사회적, 전문적, 윤리적 가치 등을 의미한다(정소운·심동철 2017; Witesman & Walters 2014). 공직가치는 공무원의 업무태도와 의사결정에 중대한 영향을 미치며(정소운·심동철 2017), 공무원의 문화를 바꿔 공공부문의 경쟁력을 제고시킬 수 있기 때문에 우리나라뿐 아니라 OECD의 여러 국가들도 공직가치를 강조하고 있는 추세이다(정소운·심동철 2017). 최근 정부는 공직가치 확립을 위해 핵심 공직가치를 선정하고, 공무원 현장 및 실천강령을 제정하는 등의 노력을 보이고 있다. 그러나 공직자의 행동강령 위반 건수는 최근 5년간 약 550건을 유지하고 있고, 부패신고 접수는 2017년 약 4,000건에서 2019년 약 9,500건으로 상승하는 등 여전히 줄어들지 않고 있다(국민권익위원회 2020). 이는 정부의 노력에도 불구하고 공무원의 공직가치 내재화가 아직 이루어지지 않고 있음을 보여주는 지표이다. 따라서 공직가치 확립을 위한 정부의 노력이 실효성을 갖기 위해서는 공무원들이 공직가치를 내재화하기 위한 방안에 대한 이론적, 실증적 연구가 필요하다.

일반적으로 공무원들은 윤리적, 민주적, 전문직업적 가치 등 여러 공직가치를 동시에 추구하므로, 개인 내에서 공직가치 간 갈등은 흔히 발생한다(Kernaghan 2003). 따라서 한 공무원이 지닌 공직가치는 내용 면에서 상호 일치할 수도 있으나, 모순적일 수도 있다(박천오·박시진 2018). 이처럼 공직가치가 다차원적이며 개인 내에서 다양한 양상으로 나타날 수 있음에도 불구하고, 선행연구들은 개인의 공직가치 특성에 주목하기보다 요인분석 등을 활용하여 공직가치를 유형화하거나, 회귀분석을 이용하여 관련변인을 탐색하는 것에 그쳤다(하미승·이병진 2018; 왕태규 2019; Kim, Henderson, & Eom 2015; Stefurak et al. 2020).

따라서 본 연구에서는 잠재프로파일 분석을 사용하여 개인 내에서 다양한 양상으로 나타날 수 있는 공직가치를 유형화하고자 한다. 잠재프로파일 분석은 사람 중심적 접근(person-oriented)으로, 개인의 응답 패턴을 분석하여 하위유형을 도출해내는 방식이다. 잠재프로파일 분석은 눈에 보이지 않는 개인의 이질성을 분석에 반영

할 수 있다는 이점이 있다(No & Hong 2018). 또한 집단의 수를 다소 임의적으로 결정하는 군집분석과 달리, 여러 통계적인 지표를 통해 집단의 수를 결정한다는 장점이 있다(Magidson & Vermunt 2002). 또한 본 연구에서는 각 잠재프로파일에 영향을 미치는 영향요인들을 파악하고, 잠재프로파일별 삶의 만족도(전반적 삶, 직업, 공직만족도)와 조직몰입 수준이 다른지 확인하고자 한다. 이를 통해 공직가치의 수준을 높여 개인 및 조직에 긍정적으로 기여하기 위한 방법에 대한 시사점을 제공할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 공직가치

공직가치(public service value)는 공무원으로서 개인의 역할에 직접적으로 관련된 가치로, 윤리적, 전문직업적, 사회적 영역 등 다양한 영역에서 공무원 개개인의 행동을 정당화하는 가치이다(Turner 2015; Witesman & Walters 2014). 공직가치는 다양한 개념으로 정의할 수 있는데, 노승용(2007)은 공직가치를 ‘공적 가치를 창출하기 위하여 공무원이 공직을 수행함에 있어서 지녀야 할 가치’라 정의하였고, 행정안전부(2010)는 ‘공직자로서 바람직한 행동의 판단 기준이며, 공직을 수행하면서 추구해야 할 궁극적인 목표와 기준’으로 보았다(한국행정연구원 2015 재인용). 즉, 공공성(publicness)을 ‘국가나 사회의 구성원에게 두루 관계되는 것’으로(이명석 2010), 공익을 ‘다수에게 이익이 되도록 하는 것’(이경원·김정화 2010; 이승훈 2008)이라고 보았을 때, 공직가치는 공직이라는 업무가 공공성의 특성을 지니기 때문에 발생하는 가치로(김영천 2007), 공익을 추구하려는 공직자들의 가치라고 볼 수 있다.

공직가치는 공공가치, 공공봉사동기 등과도 밀접한 관련이 있는 개념이다. 각 개념을 비교하면, 공공가치는 시민들이 함양해야 하는 가치, 이익, 특권에 대한 규범적 동의를 제공하는 가치로, 사회 혹은 조직 수준의 공익 창출에 초점이 있는 반면(심동철 2017), 공직가치는 공무원으로서의 개인의 역할에 직접적으로 관련되는 사

회적, 전문적, 윤리적 가치 등을 의미하므로 그 초점이 공무원 개인이라는 점에서 다르다(Witesman & Walters 2014). 공공봉사동기는 공익의 달성과 국민의 혜택 증진을 위해 헌신적으로 봉사하려는 공무원의 내재적 심리상태이다(하미승·이병진, 2018). 공공봉사동기는 공직을 수행하는 데에 필요한 가치라는 점에서 공직가치와 유사하나, 공직가치는 상충될 수 있는 다양한 가치가 어떠한 상황에서 공직을 수행하는 데 발현되고 정당화될 수 있는가에 초점을 맞춘다는 점에서 공공봉사동기보다 광의의 개념이라고 할 수 있다(정소운·심동철 2017; Witesman & Walters 2014). 이에 Witesman과 Walters는 공직가치를 공공봉사동기의 진화적(evolutional) 개념이라고 보기도 하였다.

공직가치가 어떠한 요소로 구성될 수 있는지에 대해 그동안 많은 연구들이 진행되어왔는데, 대표적으로 Kernaghan(2003)은 4가지(민주적, 윤리적, 인간적, 전문직업적) 가치로 공직가치가 구성되어 있다고 보았다. 민주적 가치는 공평하고 투명하게 정책을 입안하고 공공 서비스를 제공하는 것과 관련된 가치로, 중립성, 책임성, 개방성 등을 의미한다. 윤리적 가치는 도덕성과 관련된 가치로, 청렴성, 공정성, 책임성, 충성심 등을 의미한다. 인간적 가치는 공공 서비스를 제공함에 있어서 서비스 수혜자의 입장을 공감하고 특별한 돌봄이 필요한 경우 이를 고려해야 한다는 가치로, 관용, 보살핌, 동정 등을 의미한다(심동철 2017). 마지막으로 전문직업적 가치는 공직자가 한 분야의 전문가로서 업무수행을 위해 필요한 가치로 효과성, 효율성, 리더십 등이 포함된다. Kernaghan(2003)의 4가지 공직가치 유형은 미국 행정학에서 공직가치의 기본 틀로서 사용되고 있으며(심동철 2017), 여러 연구에 의해 지지를 받았다(Molina & McKeown 2012).

일반적으로 공무원들은 여러 공직가치를 동시에 추구하므로, 개인 내에서 가치 간 갈등은 공무원들에게 만연한 특성이라고 볼 수 있다(Kernaghan 2003). 따라서 한 공무원이 지닌 공직가치는 내용 면에서 상호 일치할 수도 있으나, 모순적일 수도 있다(박천오·박시진 2018). 예를 들어, 공무원이 사업을 수행할 때 정책에 순응하여 공평하게 공공 서비스를 제공해야 한다는 생각(민주적 가치)과 자신의 지식과 경험에 기반하여 독자적인 결정을 내리고자 하는 생각(전문직업적 가치)이 충돌할 수 있다(Jørgensen & Vrangbæk 2011). 또한 공직가치는 조직 내에서도 서로 영향을 주고받을 수 있다. 예를 들어, 전문직업적 가치에 기반하여 효율성을 추구하는 공무원과 민주적 가치에 기반하여 민주적 행정절차를 중요시하는 공무원은 업무 상

에서 갈등을 겪을 수 있다. 이처럼 개인 내에서 공직가치가 다양한 양상으로 나타날 수 있으며, 다양한 공직가치를 내면화한 공무원들은 업무 수행에도 이러한 가치들이 반영되어 나타날 수 있다. 그러나 선행연구들은 개인에게서 이질적으로 나타날 수 있는 공직가치 특성에 주목하기보다 각 이론에 따른 공직가치를 개념화하거나, 실제 자료에 근거한 공직가치 유형분류가 아닌 개념적인 공직가치 분류의 관련 변인을 확인하는 것에 그쳤다(하미승·이병진 2018; 왕태규 2019; Kim, Henderson, & Eom 2015; Stefurak et al. 2020). 즉, 실질적으로 사람들마다 다양한 공직가치의 하위유형이 존재하는지 경험적으로 살펴본 연구는 거의 없다. 심동철(2017)의 경우 군집분석을 통해 개인이 지닌 공직가치의 특성을 유형화하였으나, 공직가치 유형에 영향을 미치는 요인 등을 파악하지 못하였다는 한계가 있다. 따라서 본 연구에서는 다양한 방식으로 개인 내에 존재할 수 있는 공직가치를 잠재프로파일 분석을 통해 유형화하여 세부적인 특성을 보다 면밀히 살펴보고자 한다. 보다 구체적으로, 공직가치의 하위 유형(잠재프로파일)이 존재하는지, 존재한다면 몇 개의 유형으로 존재하며 어떠한 양상으로 존재하는지 확인하고자 한다. 뿐만 아니라 공직가치의 각 유형에 유의한 영향을 미치는 요인을 파악하고, 공직가치 유형별 삶의 만족도와 조직몰입 수준이 달라지는지도 검증하고자 한다.

2. 공직가치 영향요인

김상묵(2017)의 공직가치 모형에 따르면, 개인의 공직가치는 성별, 연령, 학력 등의 개인요인, 리더십, 교육훈련 등 조직차원 요인, 사회문화, 정부구조 등의 사회차원 요인에 의해 영향을 받는다. 본 연구에서는 공직가치에 영향을 미치는 여러 요인 중 개인적 요인으로 성별과 연령, 학력, 재직기간을, 조직적 요인으로 교육훈련, 보상, 변혁적 리더십을 잠재프로파일 영향요인으로 선정하였다.

먼저, 성별, 연령, 학력 및 재직기간과 같은 개인적 요인은 공직가치에 영향을 미칠 수 있으나, 선행연구 결과는 다소 혼재되어 있다. 성별의 경우 일반적으로 여성이 내재적, 이타적, 사회적 가치에, 남성이 자율적 가치에 더 많은 비중을 둔다고 알려져 있다(Marini, Fan, Finley, & Beutel 1996). 그러나 왕태규(2019)의 연구에서는 남성이 여성에 비해 공직가치가 높은 것으로 나타났는데, 특히 민주적, 윤리적, 직업적 가치가 높은 것으로 나타났다. 김상묵(2017)의 연구에서는 남성과 여성은

혁신적, 민주적, 전문직업적, 전통적 가치에서는 유의한 차이가 없었으나, 남성이 윤리적 가치가 더 높은 것으로 나타났다. 공직가치와 유사 개념인 공공봉사동기 연구를 살펴보면, Bright의 연구(2005)에서는 여성일수록 공공봉사동기가 높은 것으로 나타났는데, Bright는 이것이 사회화 과정에서 여성이 남성보다 지지적이고 다른 사람을 돌보는 역할이 기대되었기 때문에 나타난 결과일 수 있다고 보았다. 이처럼 성별과 공직가치의 관계에 관한 선행연구들은 세대별 사회적 인식, 공직가치 유형별로 결과가 상이한 것으로 나타났다.

연령에 따라 경험하는 사회적 사건이 다르므로, 가치는 연령에 따라 상이할 수 있다. 예를 들어, 우리나라는 광복 이후 단기간에 사회적, 경제적 변화가 급격하게 이루어졌다. 그 과정에서 6·25 전쟁 이후의 빈곤한 시기, 급격한 경제성장을 이룬 시기, 소위 IMF사태로 인한 경제 위기, 독재와 민주화 운동, 4차 산업혁명과 경제성장둔화 시기 등 세대별로 경험 양상이 다르다(김상묵 2017). 따라서 연령에 따라 공직가치가 다를 수 있는데, 김상묵(2017)의 연구에서 나이가 많은 집단일수록 윤리적, 혁신적, 민주적, 전문직업적, 전통적 가치가 높은 것으로 나타났다. 또한 이창길(2017)의 연구에 따르면, 연령이 높을수록 민주적 가치와 리더십이 충돌할 때 민주적 가치를 선택하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 이를 통해 연령이 높을수록 공직가치가 높아질 것임을 예상할 수 있다.

학력이 높을 경우 조직이 추구해야 할 가치와 공직자의 역할에 대한 지식과 인식을 잘 갖추어 가능성이 높기 때문에 공직가치가 높을 수 있다(하미승·이병진 2018). 특히 학력은 전문성과 밀접한 관련성이 있으므로, 공직가치 중 전문직업적 가치와 밀접한 연관이 있을 수 있다. 이와 유사한 맥락에서 김상묵(2017)의 연구에서 학력이 높을수록 혁신적 가치와 전문직업적 가치가 높았으나, 윤리적, 민주적, 전통적 가치는 학력에 따른 유의한 차이가 없었다. 하위유형 구분에 따라 학력이 공직가치에 미치는 영향력은 다르게 나타나는데, 왕태규(2019)는 학력이 높은 경우 민주적 가치와 인본주의적 가치가 높은 것으로 나타났고, 하미승·이병진(2018)의 연구에서는 학력이 공직가치 하위요인 중 전문성과 청렴성 실천에 유의한 영향을 미치나 사명감, 공정성 실천에는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

재직기간은 길수록 목표를 달성하는 데에 있어서의 비효율을 점차적으로 많이 경험하므로, 오히려 공직가치가 낮아질 수 있다는 주장(Moynihan & Pandey 2007)과 오랜 공직경험을 통해 공직자가 갖추어야 할 가치나 자세에 대해 더 잘 인식하

고 중요도를 높게 평가할 수 있다는 주장(하미승·이병진 2018)이 대립하여 존재한다. 또한 재직기간이 공직가치에 정적인 영향을 미치더라도, 하위유형에 따라 결과에 다소 차이를 보이는 것으로 나타났다. 하미승·이병진(2018)의 연구에서 재직기간이 길수록 사명감, 전문성이 높은 것으로 나타났고, 김상묵(2017)의 연구에서는 근속년수가 윤리적, 혁신적, 민주적, 전문직업적, 전통적 가치에 모두 정적 영향을 미쳤다. 그러나 손화정 외(2019)의 연구에서는 공직가치가 이 중 윤리적, 혁신적, 전통적 가치에만 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 선행연구 결과가 공직가치 유형에 따라 혼재되어 나타남을 확인할 수 있다.

개인적 요인이 공직가치에 미치는 영향에 관한 선행연구 결과를 종합적으로 살펴보면, 전반적으로 연구의 수 자체가 적으며, 존재하는 연구 역시 그 결과가 상이한 것으로 나타났다. 위와 같은 연구결과의 차이는 공직가치 하위유형의 구분방법과 연구방법의 차이에서 비롯된 결과일 수 있다. 개인적 요인이 공직가치에 미치는 영향에 관한 대부분의 연구에서 공직가치의 하위유형 분류는 통계적 근거에 기반하기보다, 이론 또는 설문지 특성에 기반한 분류였으므로 연구마다 하위유형의 구성이 상이했다. 또한 조직적 요인과 달리, 개인적 변수는 일반적으로 연구에서 통제변수로 처리되어 개인적 요인들이 공직가치에 미치는 영향을 자세하게 살펴보기 못하였다. 그러나 개인은 자신이 속한 범주를 준거 틀로 삼아 가치를 결정하고 이를 내재화하며(Turner et al. 1987), 개인이 지닌 특성에 따라 경험하는 사회화 과정이 다르기 때문에 개인요인은 공직가치 이론을 정립하는 데에 중요한 영향을 미칠 수 있다(김상묵 2017; 하미승·이병진, 2018). 따라서 본 연구에서는 개인적 요인이 공직가치 하위유형에 미치는 영향을 연구문제에 포함하여 자세히 살펴보고자 한다.

사람들은 저마다의 개인적 가치와 기대를 내재화한 상태에서 직업과 일을 선택하지만, 개인의 가치는 고정되어 있지 않다. 사람들은 직업과 일을 통해 만나는 다양한 상황에서 가치를 새롭게 발견하기도 하고, 중요하다고 생각되는 의미를 자신의 가치로 받아들이기도 한다(박정호 2015). 따라서 조직에서 겪는 다양한 경험은 개인의 공직가치에 영향을 미칠 수 있다. 이 중 공무원 교육은 공무원들이 공직가치를 내재화 할 수 있는 효과적인 방법이다(Kernaghan 2003). 교육훈련은 소속된 행정기관의 공직가치를 기반으로 상황에 부합하는 가치선택을 할 수 있도록 돕는다(Jørgensen & Vrangbæk 2011). 경험 연구에서도 교육훈련을 받았던 공무원은 그렇지 않은 공무원에 비해 공직가치가 높은 것으로 나타났다(김상묵·노종호 2018;

왕태규 2019; 하미승·이병재 2018). 하미승·이병진(2018)의 연구에서 공직가치 교육은 전반적 공직가치에 영향을 미쳤고, 특히 청렴성에 유의한 영향을 미쳤다. 왕태규(2019)의 연구에서도 공직가치 교육은 전반적 공직가치에 정적 영향을 미쳤으며 특히 민주적 가치와 윤리적 가치에 유의한 영향이 있었다. 이처럼 교육훈련은 공직자의 공직가치를 제고할 수 있는 좋은 수단이므로, 공직가치에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이라고 가정하였다.

보상은 개인의 동기부여에 있어 가장 기초적이고 중요한 요소로(왕태규 2019), 일반적으로 보상에 대한 만족도가 높을수록 공직가치가 높아지는 것으로 나타났다(하미승·이병진 2018; Wright & Pandey 2008). 조직원은 자신이 열심히 직무를 수행한 것에 대한 보상이 적절하고 공정하다고 인식할 때 조직이 자신의 가치를 높이 평가하고 있는 것으로 받아들이고 자신이 공무에 종사하는 가치와 보람을 느끼게 되어 공직가치를 더욱 준수하고 따를 수 있다(원혜연 2021). 다만 보상의 유형에 따라 영향력의 차이가 있을 가능성이 있는데, 하미승·이병재(2018)의 연구에서 외재적 보상은 공직가치 중 공정성에만 정적 영향을 미친 반면, 내재적 보상은 사명감, 전문성, 공정성 및 전반적 공직가치에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 왕태규(2019)의 연구에서는 보상이 공직가치에 부적인 영향을 미쳤는데, 외재적 보상은 특히 민주적, 윤리적, 인본주의적 가치에 유의한 부정적 영향을 미쳤다. 종합해 보면, 보상은 그 유형에 따라 공직가치에 정적 영향을 미칠 수도 있으나, 부정적 영향을 미칠 수도 있다. 본 연구에서는 보상 자체보다 보상에 대한 개인의 인식과 만족도를 영향요인으로 가정하였으므로, 보상이 높을수록 공직가치가 높아질 것이라고 예상하였다.

마지막으로 조직에서의 공식적·비공식적 상호작용은 신입 공무원들에게 상사와 동료들 보고 배우는 기회를 제공함으로써 조직의 가치와 기대에 대한 중요한 단서들을 제공한다(Paarlberg et al. 2008). 조직구성원은 리더를 관찰하면서 가치를 배울 수 있으므로(김상묵 2017), 리더십은 공직가치에 정적인 영향을 미칠 수 있다. 리더십은 크게 거래적 리더십(transactional leadership)과 변혁적 리더십(transformational leadership)으로 구분할 수 있는데, 전자는 상사와 부하의 관계를 교환관계로 보고 리더가 부하의 노력에 대한 대가로 보상을 제공하는 동기부여 방식이며, 후자는 일의 개인적 중요성과 의미, 집단의 비전 제시를 통해 부하의 동기를 부여하는 방식이다(이용규·두춘언 2018; Kuhnert & Lewis 1987). 이 중 특히 변혁적 리더십

(transformational leadership)을 지닌 상사의 경우 높은 이상과 윤리적 가치를 조직 구성원들에게 제시하며 동기를 부여하므로(김상목 2017), 개인과 집단의 공직가치의 차이를 줄이는 데에 기여할 수 있다(Vigoda-Gadot & Meiri 2008). 변혁적 리더십과 공직가치를 직접적으로 살펴본 연구는 없으나, 변혁적 리더십과 유사한 리더십 개념과 공직가치의 관련성을 확인한 연구들은 존재한다. 하미승·이병진(2018)의 연구에서 공동의 이익을 추구하고, 정직하고 투명하게 소통하며, 도덕적 가치에 기반한 긍정적인 의사결정을 하는 진정 리더십(authentic leadership)은 조직원의 공직가치 인식도 및 실천도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 거래적 리더십과 변혁적 리더십을 통합한 총체적 리더십(full-range leadership)도 민주적, 윤리적, 인본주의적, 직업적 공직가치에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(왕태규 2019). 이와 같은 선행연구들을 종합하여, 본 연구에서는 상사의 리더십, 특히 변혁적 리더십 수준이 공직가치에 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

3. 공직가치와 삶의 만족도, 조직몰입과의 관계

공직가치 유형에 관련한 이론적 논의나 경험적 연구에 비해 공직가치가 영향을 미치는 변인들에 대한 선행연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 공공가치의 협의 개념인 공공봉사동기와 삶의 만족도, 조직몰입과의 관계에 대한 연구를 바탕으로 공공가치가 삶의 만족도 및 조직몰입에 미치는 영향에 대한 가능성을 탐색하고, 이를 검증해 보고자 한다. 김상목(2017)의 공직가치 모형에 따르면, 공직가치는 개인, 사회, 조직 차원의 다양한 변인들에 의해 영향을 받을 뿐 아니라 의사결정, 직무태도, 윤리적 태도, 업무성과 등 공무원들의 다양한 업무수행에 영향을 미칠 수 있다. 본 연구에서는 이 중 공직가치가 삶의 만족도와 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다.

삶의 만족도는 일반적으로 개인이 가지고 있는 기준과 비교하여 자신의 삶을 긍정적으로 평가하는 정도로 정의되며(Diener et al. 1985), 삶의 질(quality of life), 주관적 안녕감(subjective well-being), 생활 만족(life satisfaction), 행복감 등과 서로 혼용되어 사용되기도 한다. 삶의 만족도는 삶의 질 중에서도 주관적 측면으로, 경제, 결혼, 가족, 건강, 여가, 주거환경 등 다양한 영역에서 삶의 만족도가 측정될 수 있다. 본 연구에서는 공무원의 삶의 만족도 영역 중 전반적 삶만족도, 직무만족

도, 공직만족도를 살펴보고자 하였다. 만족도는 현재 상태에 대한 주관적이고 개인적인 평가이므로 각 개인의 가치체계에 따라 다르게 나타날 수 있다(이선우·조경훈 2016). 공직가치와 다양한 영역의 삶의 만족도의 직접적 관련성을 다룬 연구는 매우 드물지만 소수의 연구에서 공직가치가 높을수록 전반적 삶만족도가 높은 것으로 나타났다(Meynhardt, Brieger, & Hermann 2020). 특히 공직가치 유형 중 전통적 가치(조직에의 충성, 정치적 충성심 등)와 혁신적 가치(열정, 이타심, 개방성, 독립성 등)가 직무 만족도에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(김상묵 2017; 이창길 2017). 공공봉사동기로 범위를 확장해 보면 공공봉사동기의 하위요인 중 공직가치와 유사한 개념인 공익몰입, 자기희생이 높을수록 전반적 삶만족도, 직무만족도, 공직만족도가 높아지는 것으로 나타났다(서은혜 외 2018; 이혜윤·이근주 2013; 최무현·조창현, 2013; Homberg et al. 2015; Naff & Crum 1999; Wright & Pandey 2008). 공직가치가 높은 공무원은 공직 업무를 수행함으로써 내적 동기가 높아지며(서은혜 외 2018), 직무 자체를 보상으로 여기기 때문에 낮은 금전적 보상에도 불구하고 직업과 삶에 대한 만족도가 높을 수 있다(Homberg et al., 2015; Wright & Pandey, 2008). 이를 통해 보았을 때 공직가치가 높을수록 전반적 삶만족도, 직무만족도, 공직만족도 역시 높아질 것이라고 유추할 수 있다. 하지만 살펴본 바와 같이 경험 연구에서 공직가치와 삶의 만족도의 관계를 직접적으로 살펴본 연구는 매우 적다. 그 뿐만 아니라 만족도 역시 전반적 삶만족도, 직무만족도, 공직만족도로 나눌 수 있으며 삶의 영역별로 만족도가 다를 수 있음에도 불구하고 대부분의 선행연구에서는 여러 유형의 만족도를 고려하지 않고 일부만을 고려하였다. 따라서 본 연구에서는 공직가치 하위유형에 따라 전반적 삶만족도, 직무만족도, 공직만족도 수준에 차이를 보이는지 확인할 것이다.

조직몰입은 조직 목표와 가치에 대한 강한 신념이 있고 이를 수용하려는 태도를 보일수록 높아진다(Porter et al. 1974). 이에 근거하면, 공직가치 수준이 전반적으로 높은 공무원들은 자신의 업무가 공직가치를 실현시킬 수 있는 일이라고 생각하기 때문에, 이를 강조하는 정부조직에 강한 소속감을 느끼고 조직에 몰입할 가능성이 있다(김상묵 2017). 김상묵(2017)의 연구에서 공직가치 중 혁신적 가치와 전통적 가치가 높을수록 조직몰입 수준이 높은 것으로 나타났다. 또한 공공봉사동기로 범위를 확장하면, 다수의 관련 연구들에서도 공공봉사동기가 높을수록 조직몰입 역시 높아지는 것으로 나타났다(Crewson 1997; Moynihan & Pandey 2007; Pandey et

al. 2008). 공무원들은 조직과 동일한 가치를 공유함으로써 또는 공무를 통해 자신의 가치를 실현시킴으로써 조직과 일치감을 형성할 수 있고(Potipiroon & Ford 2017), 이는 조직몰입을 증가시킬 수 있다(Vigoda-Gadot & Meiri 2008). 또한 앞서 Wright와 Pandey의 연구(2008)와 유사하게, 핵심 가치에 대한 개인 - 조직간 적합성이 조직몰입과 정적인 관계를 보인다는 선행연구(Vigoda-Gadot & Meiri, 2008)를 고려할 때, 공직가치가 높을수록 공무원으로서의 개인과 조직의 적합성이 높을 것이고, 결과적으로 조직몰입 역시 높을 것이라고 예상할 수 있다. 그러나 경험 연구에서 공직가치와 조직몰입의 관계를 직접적으로 확인한 연구는 거의 없다. 또한 공직가치의 하위유형에 따라 조직몰입 수준이 달라질 수 있음에도, 공직가치의 하위유형을 구분하여 조직몰입 수준의 차이를 살펴본 연구는 없기 때문에 본 연구는 이를 검증하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 한국행정연구원에서 제공하는 2020년 공직생활실태조사 자료를 활용하였다. 공직생활실태조사는 2017년부터 중앙 및 지방 공무원을 대상으로 공직사회 의 인적자원관리 현황 및 공무원의 다양한 영역에 대한 인식을 파악하기 위해 진행되어온 조사이다(한국행정연구원 2021). 조사는 2020년 7월~8월에 이루어졌으며, 46개 중앙행정기관과 17개 광역자치단체 소속 일반직 공무원을 대상으로 하였다. 총 사례 수는 4,339명이며, 이 중 남성은 2,563(59.1%)명, 여성은 1,776명(40.9%)이다. 재직기간은 5년 이하가 18.1%, 6~10년이 17.5%, 11~15년이 13.6%, 21~25년이 10.8%, 26년 이상이 23.3%이다. 학력은 4년제 대학 졸업이 가장 많으며(70.9%), 석사 졸업(17.4%), 전문대학 졸업(5.4%)이 그 뒤를 이었다.

2. 측정도구

본 연구는 공무원의 공직가치에 따른 프로파일을 분류하기 위해 <표 1>의 문항

을 사용하였다. 공직가치는 총 8문항으로 구성되어 있으며, Kernaghan(2003)이 제시한 바와 같이 4개의 하위요인(민주적 가치, 윤리적 가치, 인간적 가치, 전문직업적 가치)으로 구성되어 있다. 민주적 가치는 고객지향, 윤리적 가치는 청렴과 책임, 인간적 가치는 관용과 동정, 전문직업적 가치는 준법과 중립과 관련한 문항을 포함하고 있다(정연우·박성민 2018).

잠재프로파일의 통제변인 및 영향요인은 <표 2>의 문항을 사용하였다. 통제변인은 기관의 특성을 반영하는 기관유형, 채용유형, 직급 변수를 사용하였다. 영향요인 중 개인적 요인으로서는 성별, 연령, 학력, 근무시간 변수를 사용하였다. 성별은 기존 데이터는 남자가 1, 여자가 2로 코딩되어 있었으나, 본 연구에서 남자는 0, 여자는 1로 재코딩하였다. 연령은 연령대별로 1~4점으로 측정되었다. 학력은 5개 구간으로 나누어 측정되었으며, 재직기간은 5년씩 나누어 1~6점으로 측정되었다. 조직적 요인의 모든 변수는 리커트 5점 척도로 측정되었다. 보상과 교육훈련 변수는 각각 4개 문항으로 구성되어 있으며, 교육훈련은 1개 문항을 역코딩하였다. 리더십은 자신의 상급자에 대한 질문으로 거래적 리더십은 2개 문항, 변혁적 리더십은 4개 문항으로 측정되었다.

<표 1> 공직가치 문항

유형	문항내용	척도
민주적 가치	1. 나는 시민들의 다양한 의견을 이해하고, 갈등을 해결하기 위해 적극적으로 노력한다.	1= 전혀 그렇지 않다 ~ 5= 매우 그렇다
	2. 나는 내 업무의 판단기준을 이해관계자들에게 설득하고 설명한다.	
윤리적 가치	3. 나는 언제나 개인적 가치보다 공직 의무를 중시하며 업무를 수행한다.	
	4. 나는 어떠한 경우여라도 공무원 윤리와 규범을 준수한다.	
인간적 가치	5. 나는 민원인이나 동료들의 의견을 항상 존중한다.	
	6. 나는 어려움에 직면한 사람들을 보면 도우려고 한다.	
전문직업적 가치	7. 나는 항상 업무수행 원칙에 따라 업무를 수행한다.	
	8. 나는 조직과 정책의 목표가 달성되는 것이 가장 중요하다고 생각한다.	

<표 2> 잠재프로파일 영향요인 구성 문항

구분	변수	문항내용
통제 변인	기관 유형	0=광역자치단체, 1=중앙행정기관
	채용 유형	1=공개경쟁채용, 2=경력경쟁채용, 3=기타 (분석에서는 더미코딩하여 사용)
	직급	1=1급(고위공무원 가급), 2=2급(고위공무원 나급), 3=3급, 4=4급, 5=5급, 6=6급, 7=7급, 8=8급, 9=9급
개인적 요인	성별	남자=0, 여자=1
	연령	1=20대, 2=30대, 3=40대, 4=50대 이상
	학력	1=고졸 이하, 2=전문대학 졸업, 3=대학(4년제) 졸업, 4=대학원 석사 졸업 5=대학원 박사 졸업
	재직 기간	1=5년 이하, 2=6~10년, 3=11~15년, 4=16~20년, 5=21~25년, 6=26년 이상
조직적 요인	보상	1. 내가 받는 보수는 내 업무성과에 비추어 적정하다. 2. 내가 받는 보수는 유사 업무를 수행하는 민간기업체 직원과 비교할 때 적절한 수준이다. 3. 담당업무의 난이도를 감안할 때 공정한 보상을 받고 있다. 4. 나는 담당업무의 책임성 정도를 고려할 때 공정한 보상을 받고 있다.
	교육 훈련	1. 나는 업무수행 능력을 향상시키기 위해 자기개발을 꾸준히하고 있다. 2. 나는 업무수행에 필요한 경우 적절한 교육훈련/능력발전 기회를 충분히 가질 수 있다. 3. 최근에 이수한 교육훈련/능력발전 활동은 나의 직무수행에 도움이 되었다. 4. 나는 교육훈련/능력발전 활동을 평가지표 때문에 어쩔 수 없이 참여하고 있다(역).
	거래적 리더십	1. 나의 상급자는 목표가 달성될 경우 내가 받게 될 보상/이익에 대해 잘 이해시켜 준다. 2. 나의 상급자는 업무성과에 따른 보상/이익을 얻기 위해 내가 어떻게 해야 하는지를 구체적으로 알려준다
	변혁적 리더십	1. 나의 상급자는 내가 미래에 지향해야 할 확고한 비전을 제시해 준다. 2. 나의 상급자는 내가 열심히 일할 수 있도록 동기를 부여한다. 3. 나의 상급자는 내가 새로운 시각에서 업무를 수행할 수 있도록 장려한다. 4. 나의 상급자는 나 자신이 스스로 개발해 나가도록 도와준다.

종속변인은 <표 3>의 문항을 사용하였다. 종속변인 문항은 모두 5점 리커트 척도로 측정되었다. 전반적 삶만족도는 2개 문항, 직무만족도와 공직만족도, 조직몰입은 각각 4개 문항으로 측정되었다.

<표 3> 종속변인 문항

대분류	변수	문항내용
삶의 만족도	전반적 삶만족도	1. 나는 현재 삶에 만족한다.
		2. 나는 주위의 다른 사람들과 비교할 때 행복하다.
	직무만족도	1. 나는 담당 업무에 흥미가 있다.
		2. 나는 열정적으로 업무를 수행한다.
		3. 나는 업무를 수행하면서 성취감을 느낀다.
		4. 나는 보상과 상관없이 내가 맡은 업무에 만족한다.
	공직만족도	1. 공무원은 사회적으로 높은 평가를 받고 있다.
		2. 나는 공직의 안정성에 대해 만족한다.
		3. 나는 공직의 장래성에 대해 만족한다.
		4. 나는 공무원 신분으로 근무하는 것에 대해 만족한다.
조직몰입	조직몰입	1. 나는 이 조직에 남기 위하여 어떤 직무라도 수행할 용의가 있다.
		2. 나는 조직의 성공을 위해 열심히 노력할 용의가 있다.
		3. 나는 우리 조직에 대해 소속감을 강하게 느낀다.
		4. 우리 조직이 추구하는 가치는 나의 가치와 일치한다.

3. 분석방법

행동과학 분야에서는 다양한 모델과 방법론을 통해 개인, 그리고 나아가 개인이 살고있는 사회와 현상을 이해해 왔다. 하지만 대부분의 통계방법은 변수중심적 접근(variable-centered approach)으로, 변수 내 개인의 이질성을 간과하기 때문에 다양한 하위유형을 보여줄 수 없다는 단점이 있다(Bergman & Magnusson, 1997). 반면 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis: LPA)은 사람중심적 접근(person-

centered approach)으로, 문항에 대한 사람들의 응답을 기반으로 집단 내에 관측되지 않은 유형을 확인하고, 각 유형과 관련된 변인들을 파악하는 분석방법이다(Nylund-Gibson & Choi 2018). 본 연구는 공무원의 네 가지 공직가치에 따른 유형을 확인하기 위해 잠재프로파일 분석을 시행하였다. 잠재프로파일 분석을 통해 특정 공직가치만 높은 집단이나 모든 가치가 전반적으로 높거나 낮은 집단 등 다양한 공직가치 유형을 확인할 수 있다. 또한 어떤 성향이나 특성, 배경을 가진 사람이 특정 집단에 속할 가능성이 더 높은지를 파악할 수 있는데, 예를 들어, 근무기간이 길거나 보상이 낮을수록 특정 공직가치 유형에 속할 가능성이 높은지 확인할 수 있다. 그 뿐만 아니라 공직가치 유형별 종속변수의 차이도 검증이 가능하다.

전통적으로 집단을 분류하는 데에는 k-means와 같은 군집분석이 사용되었으나, 잠재프로파일 분석은 군집분석과 달리 측정 오차를 통제할 수 있으며, 기존에 존재하는 여러 통계방법에 다양하게 결합될 수 있다는 점이 있다(Hickendorff et al., 2018). 또한 집단의 수를 다소 임의적으로 결정하는 군집분석과 달리, 잠재프로파일 분석은 여러 통계적인 지표를 통해 집단의 수를 결정한다는 것도 강점이다(Magidson & Vermunt 2002).

본 연구에서는 최적의 잠재프로파일을 파악하기 위해 통계적 지표들과 잠재집단의 해석가능성을 고려하였다. 먼저 최적의 잠재집단 개수를 구하기 위해 잠재프로파일 개수를 2개부터 5개까지 늘려가며 통계적 지표들을 살펴보았는데, 통계적 지표는 정보지수, 모형비교검증, 분류의 질을 확인하였다. 구체적으로, 정보지수로는 AIC(Akaike Information Criterion), BIC(Baysian Information Criterion), SABIC(Sample-size Adjusted BIC)를 활용하였으며, 세 지수는 모두 작은 값일수록 모형이 적합함을 의미한다(Akaike 1974; Schwarz 1978; Sclove 1987). 각 정보지수의 식은 (1), (2), (3)으로 계산된다. 아래의 식에서 $\ln L$ 은 로그 우도값(log likelihood), k 는 추정 모수, n 은 표본의 크기를 나타낸다.

$$AIC = -2\ln L + 2k \quad (1)$$

$$BIC = -2\ln L + k[\ln(n)] \quad (2)$$

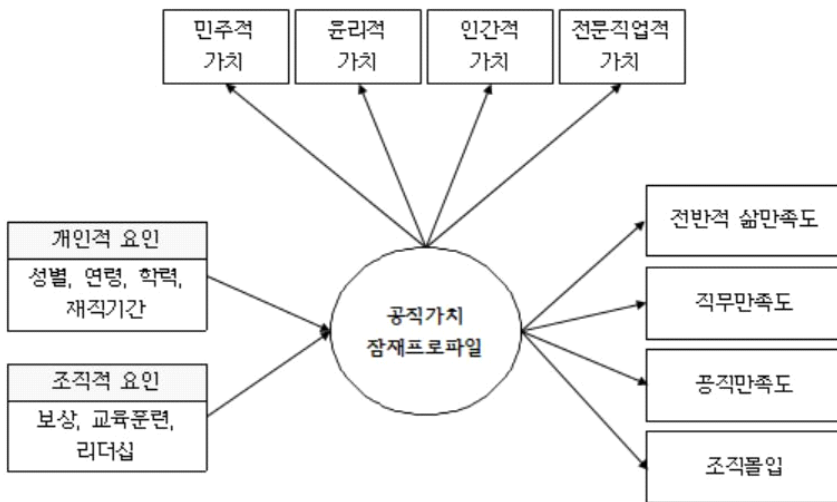
$$SABIC = -2\ln L + p[\ln(\frac{n+2}{24})] \quad (3)$$

모형비교검증에는 조정된 차이 검증(Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ratio Test: LMRLRT)과 모수적 부트스트랩 우도비 검증(Parametric Bootstrapped Likelihood Ratio Test: BLRT)을 사용하였다(Lo et al. 2001; Peel & McLachlan 2000). 두 방법 모두 잠재계층이 $(k-1)$ 개인 모형과 k 개인 모형의 차이를 검증하는 모형으로, p 값이 유의하면($p < .05$) $(k-1)$ 개를 기각하고 $(k-1)$ 개의 잠재모형계층을 선택한다(노언경 외 2014). 예를 들어, 잠재프로파일이 3개일 때의 p 값이 유의하나, 4개일 때 유의하지 않는 경우, 최적의 잠재프로파일 개수는 3개라고 볼 수 있다. 분류의 질은 Entropy와 사후소속확률을 통해 확인하였다. Entropy는 0에서 1 사이의 값으로, 값이 클수록 집단이 명확하게 분류되었음을 의미하며(조진희 외 2021) 약 0.8 이상이면 좋은 분류로 볼 수 있다(Clark 2010; 노언경 외 2014). 사후소속확률은 일반적으로 대각 행렬이 0.7 이상일 때 비교적 정확하게 집단을 분류하였다고 판단한다(Nagin 2009). 이러한 통계적 지표들을 종합한 뒤, 최종적으로 집단의 해석가능성을 고려하여 최적 잠재집단의 수를 결정하였다. 해석적 측면으로는 가장 간명하면서도 각 집단에 속한 사람의 수가 적절하게 분배되어 있어 집단 구분의 의미가 있는 경우를 우선순위로 하였다.

본 연구에서는 잠재프로파일을 분류하고 난 후 영향요인들의 영향력과 잠재프로파일별 삶의 만족도와 조직몰입 특성 차이를 잠재프로파일 분석의 3단계 접근법(3-step approach)을 통해 확인하였다. 기존에 사용되었던 1단계 접근방법은 잠재프로파일 분류와 보조변수(영향요인, 종속변인)를 동시에 분석하는 방법으로, 보조변수가 잠재프로파일 추정에 영향을 끼쳐 보조변수가 추가되었을 때와 제외되었을 때의 잠재프로파일 분류가 변하는 등의 문제를 일으킬 수 있다(Asparouhov & Muthén 2014). 3단계 접근법은 이러한 동시 추정의 문제를 보완하여, 잠재프로파일 분류와 잠재변수와 보조변수의 관련성을 독립적으로 추정하는 방법이다. 3단계 접근법에서 첫 번째 단계는 잠재프로파일의 지표 변수만을 포함하여 적절한 잠재프로파일을 확인한다. 두 번째 단계는 1단계에서 추정된 잠재프로파일에 각 개인을 할당하고, 분류오류 가능성(classification error probability)을 계산한다. 마지막 단계는 2단계에서 추정된 분류오류를 고려하여 잠재프로파일과 보조변수 간의 관계를 추정한다(No & Hong 2018). 3단계 접근법은 보조변수가 달라져도 잠재프로파일의 추정이 달라지지 않는다는 장점이 있다. 본 연구에서는 Mplus 8.3을 이용하여 3단계 방법 중 하나인 R3STEP 방법을 통해 영향요인의 유의성을 검증하고, BCH 방법을 통해 잠재프로파일별 종속변수의 차이를 검증하였다.

4. 연구모형

본 연구에서 설정한 연구모형은 <그림 1>과 같다. 먼저, 공무원의 민주적, 윤리적, 인간적, 전문직업적 가치에 대한 응답을 기반으로 잠재프로파일을 분류하였다. 다음으로, 본 연구에서 공직가치 잠재프로파일에 영향을 미칠 것으로 가정한 영향요인들(개인적 요인, 조직적 요인)의 유의성을 평가하였다. 마지막으로, 각 잠재프로파일별 삶의 만족도 및 조직몰입 수준 차이를 검증하였다.



<그림 1> 연구모형

IV. 연구결과

1. 기술통계 분석결과

공무원의 공직가치 잠재프로파일을 본격적으로 분석하기에 앞서, 본 연구에서 활용된 변수들의 기술통계를 <표 4>에 제시하였다. 공직가치 하위요인들은 모두 평균

이 약 3점대로 중간 수준으로 나타났다. 연령대 평균은 30대 후반 정도였고, 학력 평균은 4년제 대학 졸업, 재직기간 평균은 약 11~15년 정도로 나타났다. 조직적 요인 중 보상에 대한 만족도가 가장 평균이 낮았으며, 거래적 리더십이 가장 평균이 높았다. 삶의 만족도와 조직몰입은 모두 비슷하게 3점대로 나타났는데, 직무만족도 평균이 가장 높고, 조직몰입 평균이 가장 낮았다.

<표 4> 연구모형에서 활용된 변수들의 기술통계 및 응답 비율($N=4,339$)

영역	내용	평균	표준편차	첨도	왜도	신뢰도	
공직가치	민주적 가치	3.59	.63	.34	-.04	.90	
	윤리적 가치	3.65	.66	.11	-.09		
	인간적 가치	3.74	.61	.45	-.21		
	전문직업적 가치	3.61	.62	.43	-.02		
통제변인	기관유형	광역자치단체 49.8%, 중앙행정기관 50.2%					
	채용유형	공개채용 81.9%, 경쟁채용 17.7%, 기타 4%					
	직급	2급 0%(1명), 3급 0.4%, 4급 5.4%, 5급 21.1%, 6급 29.9%, 7급 31.6%, 8급 7.3%, 9급 4.2%					
영향요인	개인적 요인	성별	남성 59.1%, 여성 40.9%				
		연령	2.79	.89	-.81	-.19	-
		학력	3.06	.67	3.02	-.43	-
		재직기간	3.26	1.78	-1.26	.26	-
	조직적 요인	보상	2.73	.82	-.04	-.14	.94
		교육훈련	2.91	.64	.19	.52	.70
		거래적 리더십	3.36	.78	.63	-.45	.92
		변혁적 리더십	3.25	.83	.38	-.34	.93
		종속변인	삶의 만족도	전반적 삶만족도	3.39	.78	-.34
직무만족도	3.47			.73	.68	-.26	.88
공직만족도	3.28			.73	.57	-.28	.84
조직몰입	3.27		.73	.71	-.28	.86	

2. 잠재프로파일 개수 결정

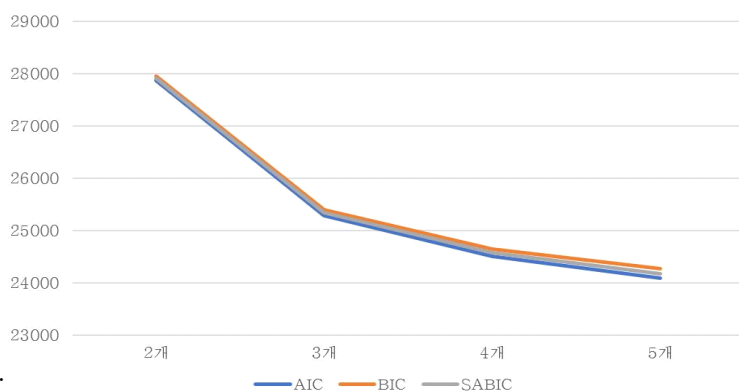
<표 5> 공무원의 공직가치에 따른 잠재프로파일 적합도 지수

분류 기준		잠재프로파일 개수			
		2개	3개	4개	5개
분류의 질	Entropy	0.797	0.873	0.890	0.814
	AIC	27875.991	25281.547	24501.529	24084.621
정보지수	BIC	27958.871	25396.304	24648.163	24263.132
	SABIC	27917.562	25339.108	24575.079	24174.159
모형비교 검증	LMR LRT	.000	.000	.003	.371
	BLRT	.000	.000	.000	.377
분류율	집단1	.449	.340	.094	.012
	집단2	.551	.564	.357	.266
	집단3		.096	.020	.207
	집단4			.529	.429
	집단5				.086

주: 모형비교 검증의 LMR LRT와 BLRT는 p 값을 제시함.

공무원의 공직가치에 따른 잠재프로파일 개수를 결정하고 가장 적합한 모형을 선정하기 위해, 잠재프로파일의 수를 2개에서 5개까지 순차적으로 증가시켰다. 이 때, 정보지수(AIC, BIC, SABIC)와 모형비교검증(LMR LRT, BLRT), 분류의 질(Entropy, 사후소속확률)을 확인하였고, 그 결과를 <표 5>에 제시하였다. 정보지수를 확인한 결과 잠재프로파일 개수가 많아질수록 <그림 2>처럼 AIC, BIC, SABIC의 값이 모두 감소하였다. 정보지수가 낮을수록 모형이 적합함을 의미하나, 일반적으로 정보지수는 잠재집단의 수가 증가하여 복잡한 모형이 될수록 더 작아지는 경향을 보이므로 감소폭이 둔화되는 지점을 참고하여 잠재프로파일의 수를 결정할 수 있다(Nylund-Gibson & Choi 2018). 본 연구에서는 잠재프로파일 개수가 2개에서 3개로 증가하는 경우에 모든 정보지수가 비교적 크게 감소하였고, 그 이후로 정보지

수가 급격히 감소하는 양상은 나타나지 않았다. 또한 LMR LRT와 BLRT의 p 값은 4개까지는 유의한 수준($p < .05$)이었으나, 5개부터는 유의하지 않았다. 다음으로, 분류의 질을 확인하였을 때 3개 이상부터 모두 Entropy가 0.8 이상으로 나타났다. 마지막으로, 분류율을 고려할 때 잠재프로파일의 4개인 경우 집단 3에 해당하는 사람이 1.8% 정도로 매우 적었고, 잠재프로파일의 5개인 경우 집단1에 속하는 사람이 1.1%로 매우 적었다. 이 경우 특정 집단에 속한 사람이 매우 적으므로, 이 집단이 대표성이 있다고 보기 어렵다. 따라서 본 연구에서는 집단의 간명성 및 해석가능성, 통계적 지표들을 고려하여 3개 집단을 최적의 잠재프로파일 개수로 결정하였다. 추가적으로 잠재프로파일 개수가 3개일 때의 사후소속확률을 <표 6>에 제시하였다. 표의 대각 행렬이 0.7 이상이었으므로 분류의 정확도 또한 충족되었다고 볼 수 있다(Nagin 2009).



<그림 2> 잠재프로파일 수에 따른 정보지수 변화

<표 6> 잠재프로파일 개수가 3개일 때의 사후소속확률

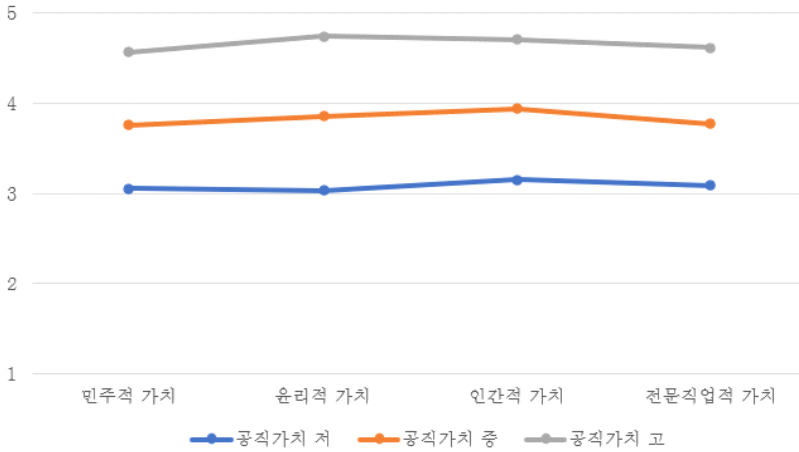
	집단1	집단2	집단3
집단1에 속할 확률	0.935	0.065	0.000
집단2에 속할 확률	0.036	0.951	0.013
집단3에 속할 확률	0.000	0.068	0.932

3. 잠재프로파일별 특성

공무원의 공직가치에 대한 잠재프로파일의 평균을 <표 7>에, 분포형태를 <그림 3>에 각각 제시하였다. 3개의 집단을 비교했을 때, 첫 번째 집단은 민주적, 윤리적, 인간적, 전문직업적 가치가 가장 낮게 나타나는 집단으로, 총 4,339명 중 1,474명(전체의 34.0%)이 속하였다. 따라서 이 집단을 ‘공직가치 저 집단’으로 명명하였다. 두 번째 집단은 민주적, 윤리적, 인간적, 전문직업적 가치가 중간 수준으로 나타나는 집단으로, 가장 많은 2,448명(56.4%)이 속하였다. 이 집단은 전체적으로 중간 수준이므로, ‘공직가치 중 집단’으로 명명하였다. 마지막 집단은 민주적, 윤리적, 인간적, 전문직업적 가치가 매우 높은 집단으로, 가장 소수인 417명(9.6%)이 속하였다. 이 집단은 모든 공직가치가 매우 높은 수준을 보여 ‘공직가치 고 집단’으로 명명하였다. 잠재프로파일 분류로 보았을 때, 공직가치 고 집단에 속하는 사람이 전체의 10%에 미치지 못하는 것으로 나타나, 공무원들의 공직가치가 전반적으로 높지 않은 수준임을 확인할 수 있다. 3개의 잠재프로파일이 상, 중, 하 수준으로 구별되었기 때문에 연속적인 공직가치의 수준을 단순히 크기에 따라 요약했다고 볼 수도 있다. 그러나 공직가치에서 패턴이 존재하지 않았다면 1개의 프로파일이 가장 적합하였을 것이다. 따라서 3개의 프로파일이 적합하였다는 결과는 공직가치가 상, 중, 하 수준의 3개 패턴으로 구성되어 있음을 의미한다.

<표 7> 공직가치에 따른 잠재프로파일 평균

공직가치 하위유형	공직가치 저 집단		공직가치 중 집단		공직가치 고 집단	
	평균	표준오차	평균	표준오차	평균	표준오차
민주적 가치	3.053	.015	3.749	.013	4.565	.029
윤리적 가치	3.028	.015	3.845	.014	4.737	.023
인간적 가치	3.147	.022	3.930	.008	4.706	.024
전문직업적 가치	3.081	.015	3.762	.012	4.610	.025
비율	34.0%		56.4%		9.6%	



<그림 3> 공직가치에 따른 잠재프로파일 양상

4. 공직가치 잠재프로파일의 영향요인 검증

결정된 3개의 잠재프로파일 최종모형에 영향을 미칠 것으로 가정한 영향요인의 효과를 검증하였다. 각 변수의 효과를 검증하기 위해 각 집단을 준거집단으로 설정하고 나머지 집단을 비교하였다. 개인적 요인(성별, 연령, 학력, 재직기간), 조직적 요인(보상, 교육훈련, 거래적 리더십, 변혁적 리더십) 중 잠재프로파일에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수를 확인한 결과는 <표 8>과 같다.

공직가치가 가장 낮은 집단과 중간 집단을 비교하였을 때, 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 보상이 낮을수록, 교육훈련 만족도가 높을수록, 상사의 거래적 리더십과 변혁적 리더십 수준이 높을수록 공직가치 저 집단보다 중 집단에 속할 가능성이 높았다. 공직가치 저 집단과 고 집단을 비교하였을 때에는, 연령이 높을수록, 보상이 낮을수록, 교육훈련 만족도와 상사의 변혁적 리더십 수준이 높을수록 공직가치 고 집단에 속할 가능성이 높았다. 공직가치 중 집단과 고 집단을 비교하였을 때에도 연령이 높을수록, 보상이 낮고 교육훈련 만족도와 상사의 변혁적 리더십 수준이 높을수록 공직가치 고 집단에 속할 가능성이 높았다. 종합하면, 개인적 요인에서는 연령이, 조직적 요인에서는 보상, 교육훈련, 변혁적 리더십 변수가 모든 공직가치 집단 분류에 공통적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 8> 공직가치에 따른 잠재프로파일 분류의 영향요인

요인	변수	집단1(준) vs 집단2		집단1(준) vs 집단3		집단2(준) vs 집단3	
		계수 (표준오차)	오즈비	계수 (표준오차)	오즈비	계수 (표준오차)	오즈비
개인	성별	.070 (.084)	1.072	.027 (.150)	1.028	-.042 (.140)	0.959
	연령	.320** (.083)	1.378	.691** (.145)	1.995	.370** (.135)	1.448
	학력	.139* (.066)	1.149	.061 (.105)	1.062	-.079 (.095)	0.924
	재직기간	.079 (.044)	1.083	.114 (.069)	1.121	.035 (.063)	1.035
조직	보상	-.151** (.056)	0.860	-.345** (.100)	0.708	-.194* (.091)	0.824
	교육훈련	.831** (.076)	2.296	1.546** (.139)	4.692	.715** (.127)	2.044
	거래적 리더십	.240** (.077)	1.271	.256 (.165)	1.292	.016 (.158)	1.017
	변혁적 리더십	.266** (.078)	1.305	1.117** (.201)	3.057	.851** (.196)	2.343

주: 1) 집단1=공직가치 저 집단, 집단2=공직가치 중 집단, 집단3=공직가치 고 집단.

2) (준)은 준거집단(reference group)을 의미.

3) 통제변수=기관유형, 채용유형, 직급.

* $p < .05$, ** $p < .01$, $N = 4,339$.

마지막으로, 잠재프로파일별 삶의 다양한 영역에서의 만족도와 조직몰입 특성에 차이가 있는지를 확인하여 <표 9>에 제시하였다. 전반적으로, 공직가치가 높을수록 전반적 삶만족도, 직무만족도, 공직만족도 및 조직 몰입이 모두 높은 것으로 나타났다. 공직가치 저 집단의 전반적 삶, 직업, 공직만족도 및 조직몰입은 5점 만점 중 2점대 후반에서 3점대 후반으로, 평균보다 다소 낮은 수준으로 나타났다. 반면 공직가치 고 집단은 모든 만족도 및 조직몰입 수준이 3점대 후반에서 4점대 초반으로 평균 이상으로 높게 나타났다. 또한 각 잠재프로파일별 삶의 만족도와 조직몰입 평균의 차이는 모두 유의하였으며, 전체적 차이뿐만 아니라 각 집단을 비교했을 때(공직가치 저 vs 중 집단, 저 vs 중 집단, 중 vs 고 집단)에도 모두 유의한 수준으로 나

타났다($p < .001$).

<표 9> 잠재프로파일에 따른 삶의 만족도 및 조직몰입 특성

변수	공직가치 저 집단		공직가치 중 집단		공직가치 고 집단		차이검증
	평균	표준오차	평균	표준오차	평균	표준오차	χ^2
전반적 삶만족도	3.064	.020	3.499	.015	3.893	.048	407.327**
직무만족도	2.961	.017	3.624	.013	4.362	.038	1578.998**
공직만족도	2.969	.018	3.379	.014	3.778	.050	428.839**
조직몰입	2.787	.017	3.408	.013	4.188	.040	1420.094**

** $p < .01$.

V. 결론 및 논의

본 연구는 공무원의 공직가치에 따른 잠재프로파일을 도출하고, 개인적 요인(성별, 연령, 학력, 재직기간) 및 조직적 요인(보상, 교육훈련, 거래적 리더십, 변혁적 리더십)이 잠재프로파일에 미치는 영향을 살펴보았다. 또한 잠재프로파일별 삶의 만족도(전반적 삶, 직업, 공직만족도)와 조직몰입 수준의 차이를 확인하였다. 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 공무원의 공직가치에 따라 ‘공직가치 저 집단(34.0%)’, ‘공직가치 중 집단(56.4%)’, ‘공직가치 고 집단(9.6%)’으로 잠재프로파일이 분류되었다. 이를 통해 보았을 때 개인이 지닌 공직가치는 한두 가지 영역에 특화되어 나타나기보다, 모든 공직가치 수준이 비슷하게 높거나 낮은 양상을 보임을 알 수 있다. 공직가치 저 집단은 민주적, 윤리적, 인간적, 전문직업적 공직가치가 모두 낮게 나타나는 집단으로, 모든 가치가 평균 또는 평균 이하 수준으로 나타났다. 공직가치 중 집단은 전체 중 가장 많은 비중을 차지하며, 공직가치가 모두 평균 수준으로 나타났다. 마지막으로 공직가치 고 집단은 모든 공직가치가 평균 이상으로 나타난 집단으로, 전체에서 9.6%만이 해당하였다. 이론적 가정에 따르면 개인에게 내재화된 공직가치는 영역

별로 다르게 나타날 수 있으나, 본 연구에서는 개인의 공직가치는 하위요인별로 수준의 차이가 크게 나타나지 않고 전반적으로 비슷하게 나타났다. 이는 공직가치 하위요인별로 다양한 수준으로 군집화되었던 정소운·심동철의 연구(2017)와는 다른 양상이다. 이러한 결과의 차이는 공직가치의 하위요인이 다르기 때문에 발생하였을 가능성이 있는데, 정소운·심동철의 연구(2017)에서는 공직가치가 민주적, 윤리적, 혁신적, 전문직업적, 전통적 가치로 구성된 반면, 본 연구에서는 민주적, 윤리적, 인간적, 전문직업적 가치로 구성되었기 때문에 발생한 결과일 수 있다. 또한 본 연구에서 사용한 공직가치 문항은 조직의 가치와 대비했을 때 개인과 조직이 모두 강조하는 공직가치인 반면, 심동철의 연구 중 혁신적 가치는 개인은 중요하다고 생각하나 조직이 강조하고 있지 않은 공직가치이다(심동철 2017). 즉, 본 연구에서 사용한 공직가치 문항은 하위요인끼리 서로 유사한 특성을 보이고 있어 개인의 응답이 하위요인별로 다양하게 나타나기보다 일관된 방향으로 나타났을 가능성이 있다. 본 연구의 잠재프로파일 분류에서 중요한 점은, 공직가치 고 집단에 속한 공무원이 전체의 9.6%로 가장 적은 인원이 속해있다는 것이다. 이를 통해 보았을 때, 최근 정부가 공무원의 윤리강령과 공직가치 조항을 신설하고 관련 교육을 진행하며 공직가치를 강조하는 추세임에도 불구하고(심동철 2017), 현재 공무원들의 공직가치 수준은 높지 않은 실정임을 알 수 있다. 따라서 정부는 공무원들의 공직가치 내재화를 위해 지속적으로 공직가치 수준을 진단하고, 공직가치를 내재화할 수 있는 방안에 대해 체계적으로 연구를 진행하고 시행해야 한다.

둘째, 공직가치 프로파일에 미치는 영향요인들의 효과를 살펴본 결과, 개인적 요인에서는 연령이, 조직적 요인에서는 보상, 교육훈련, 변혁적 리더십이 공통적으로 잠재프로파일 분류에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 먼저 개인적 요인을 살펴보면, 연령이 높을수록 공직가치 저 집단보다 중 집단, 공직가치 중 집단보다 고 집단에 속할 가능성이 높았다. 이는 연령이 높을수록 공직가치가 높다는 선행연구(김상묵 2017)의 결과와 일치하는 바이며, 연령에 따라 경험하는 개인적, 사회적 차이가 공직가치의 내면화 수준에 차이를 일으킬 수 있음을 보여주는 결과이다. 젊은 세대는 평생직장으로서 공직에 충성하였던 기성 세대와는 달리 상시 구조조정, 취업난으로 인해 안정적 직장을 원하여 공직을 선택한 사람이 많으므로 공직가치에 중요한 의미를 부여하지 않아 이와 같은 결과가 나타났을 수 있다(권사혁 2021). 한편 학력이 높을수록 공직가치 저 집단에 비해 중 집단에 속할 가능성이 높았으나, 공직가치 고 집단에는 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이는 학력이 높을수록 일정

수준의 공직가치 수준에 도달하는 것은 가능하나, 공직가치를 높은 수준으로 상승시키는 데에는 영향을 미치지 않음을 보여준다. 한편 성별과 재직기간은 공직가치 집단 분류에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 성별의 경우 본 연구와 동일한 문항으로 공직가치를 측정한 김상묵(2017)의 연구에서 윤리적 가치 외 모든 가치에서 성차가 없었다는 점을 보면, 본 연구에서 성별이 공직가치 잠재프로파일 에 영향을 미치지 않은 결과가 일부 설명될 것으로 보인다. 특히 최근에는 이전 세대에 비해 남성적, 여성적 성 역할이나 역할에 따른 가치추구 경향이 감소하는 추세이므로 이와 같은 결과가 나타났을 가능성도 있다. 공직가치의 성장에 대해서는 추후 연구가 더 필요할 것으로 보인다. 선행연구에서 재직기간은 길수록 공직가치에 정적 혹은 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나(하미승·이병진 2018), 본 연구에서는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 재직기간보다는 연령이나 학력이 개인의 가치 형성에 좀 더 영향을 미칠 수 있기 때문일 수 있으나, 선행연구에서 본 연구와 같은 개인적 요인을 모두 포함하여 분석하지 않았기 때문에 추후 연구가 더 필요하다. 종합해 보았을 때, 본 연구의 결과는 공직가치를 중간보다 높은 수준으로 상승시키기 위해서는 성별, 재직기간보다는 연령이나 조직적 요인에 집중하는 것이 더 효과적임을 보여준다. 즉, 연령이 낮은 공무원을 대상으로 조직적 요인에 기반한 변화를 시도한다면 공무원의 전반적 공직가치를 상승시키는 데에 도움이 될 것이다.

다음으로 조직적 요인 중 보상, 교육훈련 만족도, 변혁적 리더십이 모든 공직가치에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 보상이 낮을수록, 교육훈련 만족도가 높을수록, 상사의 변혁적 리더십이 높을수록 공직가치 저 집단보다 공직가치 중 집단, 공직가치 중 집단보다 공직가치 고 집단에 속할 가능성이 높았다. 보상과 공직가치의 관계는 보상만족도가 높을수록 공직가치가 높다는 선행연구(하미승·이병진 2018; Wright & Pandey 2008)와는 다르게 나타났다. 이러한 결과는 외재적 보상과 내재적 보상의 차이로 인해 발생하였을 가능성이 있는데, 본 연구의 보상 측정문항은 자신의 직무 또는 다른 사람과 비교했을 때의 보수의 적절성, 보상의 공정성에 관련된 내용으로 외재적 보상을 측정한 것에 가깝다. 외재적 보상이 공직가치에 부적인 영향을 미쳤던 왕태규(2019)의 연구결과를 고려해보았을 때, 본 연구도 외재적 보상이 내재적 동기를 오히려 감소시키는 동기부여의 구축효과(crowding-out effect)가 발생했을 가능성이 있다. 그러나 본 연구에서 내재적 보상과 외재적 보상을 구분하여 연구모형에 포함하지 않았기 때문에 결과가 내재적 보

상과 외재적 보상의 차이에서 비롯된 것이라고 단언하기 어렵다. 따라서 외재적, 내재적 보상과 공직가치와의 관계는 추가적인 연구가 필요하다. 다음으로 교육훈련과 공직가치의 관계는 선행연구와 일치하였다(김상묵·노종호 2018; 왕태규 2019; 하미승·이병재 2018). 이 결과는 조직 내 교육이 공무원의 공직가치를 변화시키고 내재화시키는 데에 긍정적으로 작용함을 보여주는 결과이다. 현재 국가공무원인재개발원 및 인사혁신처에서 공무원의 공직가치 함양을 위한 교육을 시행하고 있으므로, 공직가치를 상승시키기 위한 방법적 측면은 적절하다고 볼 수 있다. 따라서 차후 정부 조직에서는 체계적인 교육 커리큘럼으로 지속적인 교육을 진행하고, 학습자의 피드백을 받아 교육훈련에 대한 만족도를 높이는 것이 필요하다. 마지막으로 상사의 변혁적 리더십과 공직가치의 관련성 역시 선행연구와 일치하였다. 선행연구에 따르면 변혁적 리더십은 이상적 영향력을 강조하며, 구성원 개개인을 고려하고, 영감을 자극하여 구성원의 공공봉사동기를 높인다(김상묵 2017; 손화정 외 2019; 왕태규 2019; Vandenabeele 2014). 본 연구결과는 변혁적 리더십이 공공봉사동기뿐만 아니라 공직가치도 높일 수 있음을 보여준다. 한편 거래적 리더십은 공직가치 저 집단에 비해 공직가치 중 집단이 높았으나, 공직가치 고 집단에는 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이는 상사와 부하의 거래적 관계에 기반한 동기부여는 공직가치를 높게 끌어올리는 데에는 한계가 있음을 보여준다. 따라서 정부조직은 공무원들의 공직가치 수준을 높이기 위해 리더들의 현재 리더십 수준을 진단하고, 변혁적 리더십을 함양할 수 있도록 교육 및 코칭을 제공하는 등의 방식을 통해 상급자의 리더십을 변화시킬 필요가 있다.

셋째, 공무원의 공직가치 잠재프로파일별 다양한 영역의 삶의 만족도 및 조직몰입 수준 차이를 살펴본 결과, 공직가치 고 집단에 속하는 사람이 전반적 삶, 직업, 공직만족도 및 조직몰입 수준이 모두 높은 것으로 나타났다. 공직가치와 전반적 삶만족도, 직무만족도 및 공직만족도와의 관계를 직접적으로 밝힌 연구는 드물지만 공공봉사동기 하위요인 중 공익몰입과 자기희생이 높을수록 전반적 삶만족도, 직업 및 공직 만족도가 높은 것으로 나타났다는 선행연구(서은혜 외 2018; 이혜윤·이근주 2013; 최무현·조창현 2013; Homberg & McCarthy 2015; Naff & Crum 1999; Wright & Pandey 2008)를 고려해 보았을 때, 본 연구의 결과는 선행연구와 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 개인의 공직가치는 조직의 공직가치와 대부분 일치한다는 선행연구(심동철 2017)와 개인의 가치와 조직의 가치가 일치하는 정도가 공무원의 만족도에 중요하다는 선행연구(Wright & Pandey 2008)를 함께 고려해 보았을 때,

공직가치가 높은 집단은 자신의 가치를 조직 내에서 자유롭게 실현시킬 수 있으므로 내적 동기가 상승하고 이는 직업, 직무 만족뿐만 아니라 전반적 삶만족도까지 높이는 결과를 낳았을 수 있다. 또한 공직가치가 높은 집단의 공무원들은 자신의 업무가 공직가치를 실현시킬 수 있는 일이기 때문에 정부조직에 대해 보다 강한 소속감을 느끼고 조직에 몰입할 수 있다(김상묵 2017). 따라서 공직가치 상승이 개인의 삶의 만족도와 조직에 대한 몰입 역시 향상시킬 수 있으므로, 정부조직은 공직가치에 집중하고 이를 향상시킬 수 있는 방법을 구체적으로 강구해야 할 것이다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 방법론적 측면에서 잠재프로파일 분석을 통해 공무원 개개인의 공직가치 하위유형을 분류하여 살펴보았다는 점에서 의의가 있다. 특히 공직가치가 높은 집단에 속하는 공무원의 비율이 가장 낮음을 확인함으로써, 정부 차원에서 공직가치를 높이기 위한 노력이 필요함을 시사하였다. 둘째, 분류된 잠재프로파일에 영향을 미치는 개인적 요인과 조직적 요인의 영향력을 검증하였다. 특히 조직적 요인인 보상, 교육훈련, 변혁적 리더십이 공직가치에 유의한 영향을 미침을 확인하여, 공직가치를 높일 수 있는 조직적 측면의 방안을 논의하였다는 점에서 의의가 있다. 마지막으로 공직가치가 높은 집단일수록 다양한 영역의 삶만족도 및 조직몰입 수준이 높아짐을 확인하여, 공직가치의 변화를 통해 개인적 삶뿐만 아니라 조직적 차원에서도 긍정적 결과를 이끌어낼 수 있음을 보여주었다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 공무원의 재직특성을 나누어 분석하지 않고, 공무원 전체를 대상으로 일반화하여 연구를 진행하였다는 제한점이 있다. 본 연구에서는 공무원의 특성을 나누는 대신, 공무원의 기관유형(중앙, 지방), 채용유형(공개경쟁채용, 경력채용, 기타), 직급을 통제변수로 분석에 포함하여 재직특성의 영향을 제외한 개인적 요인, 조직적 요인의 영향력을 살펴보고자 하였다. 분석결과 직급은 공직가치 저 집단과 중 집단의 구분, 채용유형은 공직가치 저 집단과 중, 고 집단의 구분에 영향을 미쳤다. 또한 조정훈·이선우(2018)의 연구에 따르면 중앙 공무원과 지방 공무원 모두 책무성과 혁신성을 중시하였으나, 중앙 공무원은 조직헌신, 지방 공무원은 청렴성에 좀 더 높은 가치를 두고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 공무원의 재직특성에 따라 개인이 중요하게 여기는 공직가치에 차이가 있을 수 있으므로 후속 연구에서는 연구대상의 범위를 좁혀서 분석한다면 더욱 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서 사용한 자료 자체의 한계가 존재한다. 본 연구에서 사용한 공직생활실태조사는 횡단자료로, 패널

조사와 달리 개인의 장기적인 특성을 파악할 수 없다는 제한점이 있다. 개인의 가치는 외부 환경이나 사건에 의해 변화할 수 있으므로, 자료가 장기간 수집된다면 잠재전이분석 또는 성장혼합모형을 통해 공직가치가 어떻게 변화하며 어떤 요인들이 변화에 영향을 미치는지를 종단적으로 파악할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 국민권익위원회. 2020. “2020년 국민권익백서” 《국민권익위원회》.
- 권사혁. 2021. “공직생활 인식에 대한 세대차이 비교 연구 -충청북도교육청 소속 지방공무원을 중심으로-.” 한국교원대학교 교육정책전문대학원 석사학위논문.
- 김영천. 2007. “공직가치·공직윤리와 법” 《한국행정연구》.
- 김상묵. 2017. “국가공무원의 공직가치: 공직가치모형의 개발과 검증.” 《서울행정학회 학술대회 발표논문집》 59-72.
- 김상묵·노종호. 2018. “공무원의 공공봉사동기와 인적자원관리.” 《한국인사행정학회보》 17(3): 145-174.
- 노승용. 2007. “한국 공직가치 현황분석과 재정립.” 《서울행정학회 학술대회 발표논문집》 73-97.
- 노언경·정송·홍세희. 2014. “잠재프로파일 분석을 통한 아동·청소년 비행 유형 분류 및 영향요인 검증.” 《한국청소년연구》 25(4): 211-240.
- 박정호. 2015. “공직가치 내재화에 관한 이론적 소고: 교육훈련 분야에 대한 함의를 중심으로.” 《한국인사행정학회보》 14(3): 191-217.
- 박천오·박시진. 2018. “핵심 공직가치의 우선순위 정립과 실효성 제고.” 《행정논총》 56(1): 1-32.
- 서은혜·이효주·박성민. 2018. “대한민국 공무원의 동기유형과 조직시민행동, 삶의 질에 관한 연구: 자기결정성이론 (Self-Determination Theory)을 중심으로.” 《한국사회와 행정연구》 29(1): 145-185.
- 손화정·김진영·김대욱. 2019. “지방공무원 공직가치 영향요인분석: 개인특성, 조직특성 및 업무특성을 중심으로.” 《한국정책과학학회보》 23(4): 113-137.
- 심동철. 2017. “지방공무원의 공직가치에 대한 이해: 공직가치 내재화를 중심으로.” 《한국행정연구》 26(2): 43-73.
- 왕태규. 2019. “조직사회화 이론에 기초한 공직가치에 대한 연구: 인적자원 관리제도와

- 총체적 리더십을 중심으로” 《한국공공관리학보》 33(1): 105-127.
- 원혜연. 2021. “고몰입 인적자원관리가 신규 공무원의 공직가치 수준에 미치는 영향에 관한 연구.” 《한국인사행정학회보》 20(4): 85-119.
- 이정원·김정화. 2010. “한국 법조의 자율성과 공공성.” 《경제와사회》86: 125-161.
- 이명석. 2010. “협력적 거버넌스와 공공성.” 《현대사회와 행정》 20(2): 23-53.
- 이선우·조경훈. 2016. “공무원 공직가치 요인에 대한 실증 연구: 신규 직원과 기존 직원의 차이를 중심으로.” 《한국사회와 행정연구》26(4): 265-286..
- 이승훈. 2008. “근대와 공공성 딜레마-개념과 사상을 중심으로.” 《민주사회와 정책연구》 13: 13-45.
- 이용규·두춘언. 2018. “리더십의 유형이 지방공무원의 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구 - 성별과 연령 집단 간 차이점을 중심으로” 《한국공공관리학보》 32(1): 1-23.
- 이혜윤·이근주. 2013. “공공봉사동기(PSM)와 직무동기요인이 직무만족에 미치는 영향: 공기업과 준정부기관의 종사자들을 중심으로.” 《한국정책학회 춘계학술발표논문집》 881-911.
- 정소윤·심동철. 2017. 《공직생활에 대한 인식조사 발전방안 연구 : 공직가치를 중심으로》. 한국행정연구원.
- 조경훈·이선우. 2018. “공무원 공직가치 요인에 대한 실증 연구: 지방공무원과 중앙공무원의 비교를 중심으로.” 《한국인사행정학회보》17(2): 143-164.
- 조진희·민동환·홍세희. 2021. “초기 청소년의 생활시간 잠재프로파일 분류: 정서 및 대인관계 요인의 영향력과 가상세계지향성 차이 검증.” 《한국청소년연구》 32(2): 267-299.
- 최무현·조창현. 2013. “공무원의 공공봉사동기와 직무태도에 대한 실증적 연구: 직무만족과 조직몰입을 중심으로.” 《지방정부연구》 17(1): 343-366.
- 하미승·이병진. 2018. “공직가치 인식의 영향요인 연구: 한국정부 중앙공무원을 대상으로.” 《한국인사행정학회보》 17(4): 195-232.
- 한국행정연구원. 2021.《2020년 공직생활실태조사》.
- 한국행정연구원. 2015. 《바람직한 공직가치 재정립 및 내재화 방안 연구》.

Akaike, H. 1974. “A New Look at the Statistical Model Identification.” *IEEE Transactions on Automatic Control* 19(6): 716-723.

Asparouhov, T. and B. Muthén. 2014. “Auxiliary Variables in Mixture Modeling: Three-step Approaches Using Mplus.” *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 21(3): 329-341.

Bergman, L.R. and D. Magnusson. 1997. “A Person-oriented Approach in Research on

- Developmental Psychopathology.” *Development and Psychopathology* 9(2): 291-319.
- Bright, L. 2005. “Public Employees with High Levels of Public Service Motivation: Who Are They, Where Are They, and What Do They Want?” *Review of Public Personnel Administration* 25(2): 138-154.
- Clark, S.L. 2010. *Mixture Modeling with Behavioral Data* (Unpublished doctoral dissertation). University of California, Los Angeles, CA.
- Crewson, P.E. 1997. “Public-service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect.” *Journal of Public Administration Research and Theory* 7(4): 499-518.
- Diener, E.D., R.A. Emmons, R.J. Larsen, and S. Griffin. 1985. “The Satisfaction with Life Scale.” *Journal of Personality Assessment* 49(1): 71-75.
- Hickendorff, M., P.A. Edelsbrunner, J. McMullen, M. Schneider, and K. Trezise. 2018. “Informative Tools for Characterizing Individual Differences in Learning: Latent Class, Latent Profile, and Latent Transition Analysis.” *Learning and Individual Differences* 66: 4-15.
- Homberg, F., D.McCarthy, and V. Tabvuma. 2015. “A Meta-analysis of the Relationship between Public Service Motivation and Job Satisfaction.” *Public Administration Review* 75(5): 711-722.
- Jørgensen, T.B. and K. Vrangbæk. 2011. “Value Dynamics: Towards a Framework for Analyzing Public Value Changes.” *International Journal of Public Administration* 34(8): 486-496.
- Kernaghan, K. 2003. “Integrating Values into Public Service: The Values Statement as Centerpiece.” *Public Administration Review* 63(6): 711-719.
- Kim, T., A.C. Henderson, and T.H. Eom. 2015. “At the Front Line: Examining the Effects of Perceived Job Significance, Employee Commitment, and Job Involvement on Public Service Motivation.” *International Review of Administrative Sciences* 81(4): 713-733.
- Kuhnert, K.W. and P. Lewis. 1987. “Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis.” *Academy of Management Review* 12(4): 648-657.
- Lo, Y., N.R. Mendell, and D.B. Rubin. 2001. “Testing the Number of Components in a Normal Mixture.” *Biometrika* 88(3): 767-778.
- Magidson, J. and J. Vermunt. 2002. “Latent Class Models for Clustering: A Comparison with K-means.” *Canadian Journal of Marketing Research* 20(1): 36-43.

- Marini, M.M., P.L. Fan, E. Finley, and A.M. Beutel. 1996. "Gender and Job Values." *Sociology of Education* 69(1): 49-65.
- Meynhardt, T., S.A. Brieger, and C. Hermann. 2020. "Organizational Public Value and Employee Life Satisfaction: The Mediating Roles of Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior." *The International Journal of Human Resource Management* 31(12): 1560-1593.
- Molina, A.D. and C.L. McKeown. 2012. "The Heart of the Profession: Understanding Public Service Values." *Journal of Public Affairs Education* 18(2): 375-396.
- Moynihan, D.P. and S.K. Pandey. 2007. "Finding Workable Levers over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment." *Administration & Society* 39(7): 803-832.
- Naff, K. C. and J. Crum. 1999. "Working for America: Does Public Service Motivation Make a Difference?." *Review of Public Personnel Administration* 19(4): 5-16.
- Nagin, D. 2009. *Group-based Modeling of Development*. Massachusetts: Harvard University Press.
- No, U.K. and S.H. Hong. 2018. "A Comparison of Mixture Modeling Approaches in Latent Class Models with External Variables under Small Samples." *Educational and Psychological* 78(6): 925-951.
- Nylund-Gibson, K. and A.Y. Choi. 2018. "Ten Frequently Asked Questions about Latent Class Analysis." *Translational Issues in Psychological Science* 4(4): 440-461.
- Paarlberg, L.E., J.L.Perry, and A. Hondeghem. 2008. "From Theory to Practice: Strategies for Applying Public Service Motivation." *Motivation in Public Management: The Call of Public Service* 268-293.
- Pandey, S.K., B.E. Wright, and D.P. Moynihan. 2008. "Public Service Motivation and Interpersonal Citizenship Behavior in Public Organizations: Testing a Preliminary Model." *International Public Management Journal* 11(1): 89-108.
- Peel, D. and G.J. McLachlan. 2000. "Robust Mixture Modelling Using the *t* Distribution." *Statistics and Computing* 10(4): 339-348.
- Porter, L.W., W.J. Crampon, and F.J. Smith. 1976. "Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study." *Organizational Behavior and Human Performance* 15(1): 87-98.
- Potipiroon, W. and M.T. Ford. 2017. "Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership." *Public Personnel Management* 46(3): 211-238.

- Schwarz, G. 1978. "Estimating the Dimension of a Model." *The Annals of Statistics* 6(2): 461-464.
- Sclove, S.L. 1987. "Application of Model-selection Criteria to Some Problems in Multivariate Analysis." *Psychometrika* 52(3): 333-343.
- Stefurak T, Morgan M.T. R., and R.B. Johnson. 2020. "The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of Emergency Medical Services Professionals." *Public Personnel Management* 49(4): 590-616.
- Turner, A.H. 2015. "Instilling Public Service Values and Professionalism through Information Literacy." *Journal of Public Affairs Education* 21(1): 41-54.
- Vandenabeele, W. 2014. "Explaining Public Service Motivation: The Role of Leadership and Basic Needs Satisfaction." *Review of Public Personnel Administration* 34 (2): 153-173.
- Vigoda-Gadot, E. and S. Meiri. 2008. "New Public Management Values and Person-organization Fit: A Socio-psychological Approach and Empirical Examination among Public Sector Personnel." *Public Administration* 86(1): 111-131.
- Witesman, E. and L. Walters. 2014. "Public Service Values: A New Approach to the Study of Motivation in the Public Sphere." *Public Administration* 92(2): 375-405.
- Wright, B.E. and S.K. Pandey. 2008. "Public Service Motivation and the Assumption of Person-organization Fit: Testing the Mediating Effect of Value Congruence." *Administration & Society* 40(5): 502-521.

<접수 2022.01.25; 수정 2022.05.30; 게재확정 2022.06.08>

Latent Profiles of Government Employee's Public Service Value: Examining the Individual, Organizational Impact Factors and Differences in Life Satisfaction and Organizational Commitment

Sojin Yoon
(Korea University)
Sehee Hong
(Korea University)

The present study classified the latent profiles depending on the government employee's public service value and investigated the influence of related impact factors and differences in life satisfaction and organizational commitment. The analysis used the 4,339 data samples from the 2020 Public Employee Perception Survey. As a result, the three different subtypes of public service value emerged, naming "low-level public service value group (34.0%)", "middle-level public service value group (56.4%)", "high-level public service value group (9.6%)". Over 90% of the public servants were classified into low or middle-level public service value groups. Among individual factors (gender, age, education, working period) and organizational factors (reward, educational training, transactional leadership, transformational leadership), age, reward, educational training, and transformational leadership were significant determinants of all latent profiles. The differences in life satisfaction (general life satisfaction, job satisfaction, public service satisfaction) and organizational commitment among the latent profiles were also verified. It was found that the high public service value group shows the highest level of overall life satisfaction, job satisfaction, public service satisfaction, and organizational commitment. This study identified that the level of government employee's public service value appears in different types. Moreover, this study examined the impact factors related to the latent profiles and showed that the levels of life satisfaction and organizational commitment are different depending on the public service value profiles. Through the results of this study, public officials would be able to provide implications for effective intervention measures to internalize public office values and increase life satisfaction and organizational commitment.

Key words: public service value, life satisfaction, organizational commitment, public employee perception survey, latent profile analysis