

공무원 직업윤리의식과 조직몰입의 관계에서 직업전문성의 매개효과

The Mediating Effects of Public Employees Professionalism on the Relationship between Public Occupational Ethical Awareness and Organizational Commitment

양소영*, 김남숙**

국방부*, 송실대학교 교육대학원**

So-Young Yang(2ruri@mnd.go.kr)*, Nam-Sook Kim(tbr211@ssu.ac.kr)**

요약

공무원의 직업윤리의식은 행동에 대한 규범과 기준체계이며 직업전문성의 중요한 요소로서 조직성과와 조직몰입에 영향을 준다. 본 연구는 공무원의 직업윤리의식과 조직몰입의 관계에서 직업전문성의 매개효과를 검증하는데 목적이 있다. 이를 위해 재직경력 1년 이상의 중앙부처 공무원 300명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 261부를 최종 분석에 활용하였다. 연구결과는 첫째, 공무원의 직업윤리의식은 직업전문성에 유의한 영향을 미쳤다. 개인적 배경변인 중 근속년수가 높을수록 윤리의식수준이 높게 나타났다. 둘째, 공무원의 직업윤리의식은 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 공무원의 조직몰입은 직업윤리의식이 내재화된 상태로 해석될 수 있다. 셋째, 공무원의 직업윤리의식과 조직몰입의 관계에서 직업전문성의 매개효과가 검증되었다. 이러한 결과를 토대로 공무원의 직업윤리의식은 공공의 가치와 목표를 수용하는데 기반이 되며, 행동규범과 가치체계가 내재화된 직업전문성은 조직몰입에 영향을 주는 것으로 해석될 수 있다. 공무원 직업윤리의식 향상을 위한 실천적 시사점으로 직급별, 직무별 윤리의식향상 교육프로그램과 직업윤리의식 역량규명을 제시하였다.

■ 중심어 : | 직업윤리의식 | 직업전문성 | 조직몰입 |

Abstract

Occupational ethical awareness is a system of norms and standards of behavior and an important component of professionalism that affects organizational performance and commitment. The purpose of this study is to examine the mediating effect of professionalism on the relationship between job ethics and organizational commitment of civil servants. A survey was conducted on 300 central government officials with more than one year of employment. 261 copies were used for the final analysis. The results are as follows. First, the vocational ethics of civil servants had a significant effect on professionalism. The higher the years of service, the higher the level of ethics. Second, the work ethic of public officials had a significant effect on organizational commitment. These results can be interpreted as the internal commitment of civil servants to the state of work ethic. Third, the mediating effect of professionalism was verified in the relationship between public morality and organizational commitment. Based on these results, the public ethics of public servants are the basis for accepting public values and goals. Vocational expertise with embedded codes of conduct and value systems influences organizational commitment. As a practical implication for improving the ethical ethics of public officials, education programs for improving ethical consciousness according to job titles and duties were provided, and the ethical ethical competence was presented.

■ keyword : | Occupational Ethical Awareness | Public Employees Professionalism | Organizational Commitment |

I. 서론

사회가 첨단화, 다원화 되면서 직업인으로서 공무원의 윤리의식은 더욱 중요해지고 있다. 공무원 업무가 가진 특수성과 직무행위의 영향력으로 인해 공공영역에서의 실수가 때로는 큰 사회적 파장과 불편을 야기시킬 수 있음을 보아왔다. 국가적 혼란을 가져온 몇몇의 사건들만 보더라도 공무원 직업윤리의식의 중요성을 다시금 환기시키게 되는 계기가 되고 있다. 사회가 다원화-복잡화되면서 공직사회에 요구되는 전문성은 복잡한 행정환경 속에서 다양한 이해관계자들의 요구를 수용하는 지식과 기술이 필요하다. 일반 행정가로서의 역할이나 기능보다는 업무에 대한 전문지식을 바탕으로 고도의 행정서비스를 제공해야 하는 시대가 되었기 때문이다[1]. 한편, 업무수행과 관련된 책임성과 윤리의식에 대한 기대수준도 높아지고 있으나, 공무원 직업은 공익성, 소명의식과 같은 공직윤리 보다는 직업으로서의 안정성만이 부각되고 있다. 2017년 공직자들의 윤리의식 개선에 대한 연구조사에서 공직자들에 신뢰도 개선여부에 국민들의 20.0%만이 신뢰도가 '높아졌다'고 응답하였다[2]. 공직부패에 대한 국민 인식조사결과 공무원에게 금품, 향응, 편의 등을 제공한 경험이 있는 비율은 지속적으로 하락하고 있으나, 공직부패의 심각성에 대한 인식 수준은 정권 초반 감소 추세를 보이다가 정권후반에 들어서면 다시 증가하는 패턴을 반복하고 있다. 공무원이 가져야할 윤리의식에 대해 국민의 시선과 평가는 갈수록 엄정해지고 있음을 짐작할 수 있다[3]. 공무원의 전문성에 대한 국민들의 비판도 지속적으로 제기되고 있다. 공무원 직무는 순환보직체제로 이뤄져 다양한 업무를 경험할 수 있는 장점이 있으나, 이로 인해 전문성 향상이 어렵다는 문제점도 함께 지적되고 있다. 공무원의 업무 영향범위가 확장되고 행정적 결정으로 인한 파급효과가 점점 커진다는 점을 감안했을 때 윤리의식과 전문성을 함께 갖추는 것이 공직자로서 책무를 다하는 것으로 볼 수 있다. 공무원에게 직업 전문성은 다른 직종과 구별되는 공직윤리 준수에 필요한 직업적 정체성과 직업의식으로서의 전문성이다. 전문성에 대한 정의는 시대의 흐름과 변화에 따라 지속적으로 변화하고 있으나 대체로 특정 직업분야에서 일반

적인 수준을 넘어선 탁월한 성취를 보이는 개인을 전문가로 규정하며, 그 특성을 전문성으로 가정하고 있다[4]. 전문직 종사자로서 직업적 전문성을 향상시키는 것은 직무만족과 조직몰입으로 연결될 수 있다. 조직과 개인을 동일시하는 직업적 정체성이 형성되면 조직에 헌신하는 성향이 강하게 나타나게 된다[5]. 공무원들이 직업윤리의식을 갖고 전문 직업인임을 자각할 때 조직몰입으로 연결될 수 있다. 조직몰입은 조직 성과창출에 영향을 미치는 중요한 요소이며 직무만족보다 안정적이라고 평가된다[6]. 조직몰입도가 높은 재직자일수록 조직에 대한 불만족, 스트레스, 이직률이 낮게 나타나는 경향을 보인다[7]. 조직의 목표와 가치의 수용도가 높을수록 직무수행에 요구되는 윤리의식과 조직몰입도가 향상되며 해당 직무에 대한 헌신과 전문성이 높아진다[8]. 조직 몰입을 통한 핵심가치 공유는 조직의 성패를 좌우하는 요소이다. 공무원들이 공직가치를 내면화하고 공공조직의 목표 달성과 업무성취를 위해 직업 전문성을 향상시키고 이러한 가치와 요구를 스스로 수용하는 몰입의 상태가 결국 국가행정서비스 전달 수준에 영향을 미치게 된다[9-12]. 공무원의 직업윤리의식은 자신의 직무를 해석하고 어떻게 수행할 것인지를 선택하는데 결정적 역할을 한다[13]. 직업윤리의식은 어떠한 공무원이 되어야 하는가를 선택할 때 방향성과 지침을 제공해 주며 이는 조직몰입에 영향을 준다. 조직몰입은 자신의 가치관과 조직이 추구하는 가치 간의 일치 정도가 높을수록 몰입도가 높아진다[14]. 공무원의 직업윤리의식은 직무성과 창출을 위한 조직몰입에 영향을 미치게 되며, 이때, 직업전문성은 행정서비스 수행과정에서 자기규제의 기능을 수행하여 조직몰입을 매개할 것이라고 본다. 이에 본 연구는 공무원들의 직업윤리의식이 직업전문성과 조직몰입 수준에 미치는 영향을 살펴보고 직업전문성의 매개효과를 구명하고자 한다.

II. 이론적 논의 및 가설

1. 공무원 직업윤리의식

개인이 직업 활동을 통해 얻고자 하는 내외재적 목적

달성을 위해 직업이나 일에 대한 관념, 가치관, 인식 등이 포괄적 반영된 가치체계이다[15]. 직업의식은 정서적 역량이며, 직업마다 갖추어야 하는 정서적인 역량이 존재한다. 정서적인 역량은 일의 가치(work values), 습관(habits), 태도(attitudes)를 의미하며 언어나 행위로 발현되는 일에 대한 개인의 역량을 의미한다[16]. 직업윤리는 모든 직업에 공통적으로 요청되는 일반윤리와 직업적 특수성에 따른 특정 직업윤리로 구분된다. 직업윤리의식은 개인 윤리를 바탕으로 조직과 사회를 건강하게 발전시키는 중요한 요소이다[17][18]. 직업윤리의식은 해당 직무에서 개인의 인식, 태도, 행위(작위, 부작위) 등에서 드러나는 양심이나 도덕 등의 형태로 발현된 직업윤리의식과 유사한 개념으로 직업의식, 직업관, 근로 윤리 등이 사용되고 있다[19]. Hatcher (1995)는 직업윤리의식을 직업인의 태도와 행동을 안내하는 가치 또는 신념체계로 정의하였다[20]. 한편 직업윤리의식을 직업인이 직장에서 일을 잘 수행하는 것에 대해 긍정적인 도덕적 가치를 부여하는 사회·문화적 관례로 정의되기도 하였다[21]. 공무원의 직업윤리의식은 공직윤리로도 볼 수 있다. 공직윤리는 공직자 행동에 대한 규범을 제시하고 개개인의 생활가치에 공직자로서의 가치와 의미를 내포하는 공무원의 규범, 행동기준체계로 설명된다[13]. 공직자의 윤리의식은 공직자의 비윤리적 행동을 방지하고 스스로 윤리적 판단을 하고 윤리적 행위에 대한 책임을 지려하는 성향을 의미한다. 소극적 개념은 '공직자는 국민의 공복'이라는 기본적 규범으로 사회적 합의성이 강조된다. 공무원 윤리란 실정 법령이나 서비스현장, 행정내부지침, 사회적 상식 등에서 도출된 마땅히 지켜져야만 하는 행동규범으로 볼 수 있다[22]. Wilcox(1997)는 직업윤리의식 측정을 직업윤리의식 하위요소를 '정의성, 전문성, 청렴성, 공익성'으로 구분하고 조사도구를 개발하였다[23]. 정의성은 공과 사를 구분하고 규범과 윤리적 원칙을 준수하려는 태도로 볼 수 있다. 전문성은 성취를 위한 노력과 자기계발, 그리고 성장을 위해 노력하는 태도이다. 청렴성은 희생정신과 함께 압력 하에서도 윤리적 원칙을 준수하고자 하는 태도이다. 공익성은 일로 접하는 고객을 존중하고 생산적인 방법으로 이익을 주고자하는 태도로 설명될 수 있다.

2. 직업윤리의식, 조직몰입, 직업전문성 관계

공무원의 직업윤리의식은 공무수행에 필요한 역량, 경험, 지식등과 같은 직업전문성을 포함하는 하고 있다. 직업윤리의식과 조직몰입과의 관계에서 조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 이를 기반으로 안정적 성과 창출에 기반이 된다. 외부의 규제와 압력 보다는 구성원들의 자율적 통제를 강화시켜 강력한 동기요인으로 작용하여 긍정적인 성과에 기여하게 된다[8][12][24]. 조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 이를 기반으로 안정적 성과창출에 기반이 된다. 외부의 규제와 압력보다는 구성원들의 자율적 통제를 강화시켜 강력한 동기요인으로 작용되어 긍정적인 성과에 기여하게 된다[8][14][24-27].

첫째, 직업윤리의식과 조직몰입의 관계를 선행연구를 통해 살펴보면 다음과 같다. 박슬기(2003)는 직업윤리의식은 직원의 직무만족 뿐 아니라 그 외의 직무성과 및 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다[28]. 지방정부 공무원을 대상으로 살펴본 연구에서도 공무원의 윤리의식이 조직몰입에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다[29]. 민간경비원의 직업윤리의식과 조직몰입의 영향관계에서 교육훈련, 공공이익이 회사신뢰에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다[30]. 신철우(2006)는 리더의 윤리의식이 높을수록 조직구성원의 조직몰입이 높아짐을 규명하였다[31]. 김학수, 정범구(2008)는 윤리적 리더십에서 상사에 대한 신뢰를 매개변수로 하여 윤리의식이 조직몰입, 직무만족에 정(+의 영향을 미친다고 밝혔다[32]. 직무만족을 조직몰입과 유사한 조직 효과성으로 놓고 보면 직업윤리의식과 조직몰입의 관계를 맥락적으로 이해할 수 있다. 김경남(2006)은 전문직 종사자의 직업윤리의식이 서비스 품질향상과 자긍심, 직무만족에 정(+적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[33]. 윤리의식은 구성원 개인뿐만 아니라 리더의 윤리의식에도 조직몰입과 직무몰입에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다[34]. 요양보호자의 직업윤리의식이 직무만족에 미치는 영향 연구에서 직업윤리의식수준이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다[35].

둘째, 직업윤리의식과 직업전문성의 관계를 대한 연

구들을 살펴보면, 전문가는 전문적 지식과 기술 보유와 함께 윤리기준 준수가 사회적 인정 요건으로 언급되고 있다. 직업 전문성은 전문지식과 기술을 보유한 전문가가 사회적 책임의식, 신념, 직업 소명의식, 책임감 등과 같은 직업 윤리의식을 함께 갖춘 상태를 의미한다[36]. 공무원의 전문성은 직업윤리의식을 포함하는 개념으로 전제되고 있다. 공무원의 전문성은 개인의 능력이라는 범위에서 확장하여 태도의 중요성도 강조하고 있는데 윤리규범을 갖춘 상태를 의미한다[37]. 공무원은 업무 수행과 관련한 책임성과 윤리의식을 갖춘 상태를 전문성이라고 보는 관점이다 이는 공무원의 직업윤리는 행정서비스과정에서 비윤리적 행위로부터 시민을 보호하고 자기규제의 기능을 수행하는 전문성이 수반된 상태로 보고 있는 것이다[38]. 교직윤리의식이 전문성 인식에 미치는 영향 연구에서 보육교사의 직업윤리의식은 전문성수준과 밀접한 관련이 있으며, 직업윤리의식은 전문성 인식에 직접적인 영향을 주는 것으로 확인되었다[39]. 사회복지사의 윤리의식과 전문성에 관한 연구에서도 윤리의식 하위변수들이 전문성 하위 변수 모두에 정(+)-적인 영향을 나타냈다[40]. 교사의 윤리의식과 전문성 발달수준 연구에서도 윤리의식과 실천적 행동수준이 높은 집단이 교사효능감과 전문성수준이 높게 나타났다[41][42].

셋째, 직업전문성과 조직몰입의 간의 관계를 살펴보면, 염지훈은(2016)은 직업전문성의 4요인 중 하위변인인 소명의식과 자율성이 직업만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였고, 직업전문성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[36]. 조직몰입을 조직효과성 측면인 직무만족으로 볼 때, 직업전문성과 조직몰입의 관계적 맥락을 유추해볼 수 있다. 헤어미용종사자의 직업전문성과 소명의식이 직무만족도와의 관계에서 직업전문성이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[43].

넷째, 직업윤리의식과 조직몰입, 직업전문성간의 관계를 선행연구들을 통해 살펴보면 다음과 같다. 개인의 윤리성향과 조직 윤리 환경이 직업만족에 미치는 영향 연구에서 윤리적 행동은 직업만족에 유의한 영향을 미쳤으며, 개인의 윤리성향과 직업만족도의 관계는 완전 매개를 나타냈다[9]. 공기업 조직구성원의 윤리수준이

팀 성과에 미치는 효과 연구에서 윤리수준이 팀 성과에 정(+)-의 영향을 미치며 윤리풍토가 윤리의식과 팀 성과 사이의 매개역할을 밝혔다[44]. 교사의 직업윤리의식, 조직몰입, 조직효과성의 인과관계를 살펴본 연구에서는 직업윤리의식의 하위요인과 조직몰입과 학교조직 효과성 간에 정(+)-적 관련성을 나타냈다[45]. 선행연구들을 종합해보면 공무원 직업윤리의식은 직업전문성과 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이며 직업전문성은 직업윤리의식과 조직몰입을 매개할 것으로 유추할 수 있다.

III. 연구설계

1. 가설 및 연구모형

본 연구의 목적은 공무원을 대상으로 직업윤리의식과 직업전문성, 조직몰입의 관계에서 직업전문성의 매개효과를 탐색하는데 있다. 각 변인들의 선행연구를 기반으로 연구모형을 설정하였다(그림 1). 연구가설은 다음과 같다.

[가설1] 공무원의 직업윤리의식은 직업전문성에 정(+)-의 영향을 미칠 것이다.

[가설2] 공무원의 직업윤리의식은 조직몰입에 정(+)-의 영향을 미칠 것이다.

[가설3] 공무원의 직업전문성은 직업윤리의식과 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

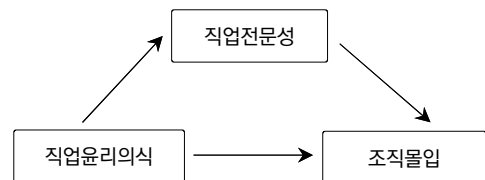


그림 1. 연구모형

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구에서의 자료 수집은 정부 중앙부처 공무원을 대상으로 시보근무 기간을 제외한 1년 이상된 재직자를 비확률 표본추출법 중 편의표본 추출법을 활용하였

다. 자료 수집은 2018년 11월 2일~17일에 실시되었다. 구조화된 설문지는 면대면 설문지배부와 설문웹사이트 링크를 활용하였다. 배포된 설문지 300부중 불성실하거나 무응답 자료, 일부 누락된 자료 등을 제외한 총 261부가 최종 분석에 활용되었다.

3. 측정도구

본 연구의 측정도구는 인구통계학적 변수(성별, 연령, 근속연수, 학력, 직급, 급여수준)를 측정하는 문항과 연구변수를 측정하는 문항으로 구성되었다. 문항 개념 타당도 검증은 주성분분석 중 Varimax 회전법을 사용한 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 실시하였다. 요인화 기준은 요인 고유치 1.0이상, 요인 적재량은 .50 이상으로 설정하였다. 신뢰도는 Cronbach α 값을 사용하였고 유의수준 .05로 설정하였다.

3.1 직업윤리의식

공무원의 직업윤리의식 변인을 측정하기 위해, Wilcox(1997) 개발한 도구를 사용한 신호창, 차희원(2000)의 연구에 사용된 척도와 이이화(2015)의 연구에서 사용된 조사도구를 활용하였다[46][47]. 설문지는 정의성 5문항, 전문성 5문항, 청렴성 3문항, 공익성 3문항으로 총 16문항으로 구성하였고 공무원 특성에 적합하도록 수정하여 활용하였다. 직업윤리의식 전체의 Cronbach α 는 .91이며, 하위요인별로는 정의성 .88, 전문성 .92, 청렴성 .91, 공익성 .93으로 나타났다.

3.2 직업전문성

직업전문성 측정은 Professionalism Inventory Scale (HPI scale)을 표준화한 도구를 활용하였다. 설문지는 전문 조직준거성 5문항, 공적 서비스신념 5문항, 자율성 5문항, 자체규제 신념 5문항, 직업 소명의식 5문항으로 총 20문항으로 구성되었다. 이중 부정문항은 일관성을 위해 역산하여 분석에 활용하였다. 본 연구에서의 직업전문성 전체 Cronbach α 는 .88로 나타났으며, 하위변인별로 전문조직의 준거성 .86, 공적서비스에 대한 신념 .89, 자율성 .89, 자체 규제에 대한

신념 .87, 직업에 대한 소명의식 .91로 나타났다.

3.3 조직몰입

조직몰입은 Allen&Meyer(1990)의 척도를 활용한 오진주(2014)의 연구에서 사용된 측정도구를 활용하였다[48][49]. 정서적 몰입 7 문항, 지속적 몰입 4문항, 규범적 몰입 5문항, 총 16문항으로 구성하였다. 조직몰입 전체 Cronbach α 는 .90, 하위요인별 정서적몰입 .96, 지속적몰입 .91, 규범적몰입 .87로 나타났다.

4. 자료분석

수집된 자료 분석은 IBM SPSS statistics 25.0프로그램을 사용하였다. 첫째, 변수의 신뢰도 검증을 위해 내적 일관성(internal consistency) 분석 기법, 구인 타당도 평가는 요인분석(Factor Analysis)를 실시하였다. 둘째, 공무원의 직업윤리의식, 직업전문성, 조직몰입간의 상관관계는 pearson 적률상관관계 계수를 산출하였다. 셋째, 각 변인 간의 영향을 검증하기 위하여 중다회귀분석(Multiple regression) 분석을 실시하였다. 넷째, 매개모형의 효과 분석을 위해 1단계에서 독립변수인 직업윤리의식과 매개변수인 직업전문성 사이의 유의성을 검증하고 2단계에서 직업윤리의식과 종속변인인 조직몰입과의 유의성을 검증하였다. 3단계에서는 매개변인인 직업전문성을 통제 후 종속변인에 대한 독립변인의 영향 값을 살펴보았다.

IV. 연구결과

1. 직업윤리의식, 직업전문성, 조직몰입간의관계

본 연구의 주요 변인간의 상관관계를 분석한 결과는 [표 1]과 같다. 직업윤리의식의 하위요인 중 '정의성, 전문성, 청렴성, 공익성'은 직업전문성의 '전문 조직의 준거성, 공적 서비스신념, 자율성, 자체 규제 신념, 직업 소명의식'과 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다($p < .05$).

표 1. 직업윤리의식, 직업전문성, 조직몰입수준 관계

	직업윤리의식				직업전문성					조직몰입		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	.330***	1										
3	.480***	.281**	1									
4	.525***	.475***	.275**	1								
5	.351***	.571***	.275**	.604***	1							
6	.139	.317	.227**	.154	.133	1						
7	.321***	.491***	.347***	.435***	.479***	.323***	1					
8	.331***	.337**	.186*	.396***	.307***	.405***	-.025	1				
9	.385***	.122	.149	.316***	.196**	.234**	.086	.433***	1			
10	.443***	.272**	.198*	.565***	.360***	.087	.636***	.112**	.233**	1		
11	.228	.340***	.204**	.367***	.272**	-.101	.139	.298**	.366***	.239**	1	
12	.308***	.234**	.213**	.164**	.280***	.311***	.516***	.140	.341***	.501***	.094	1

p<.01, *p<.001
 1)정의성, 2)전문성, 3)청렴성, 4)공익성, 5)전문조직준거성
 6)공적서비스신념, 7)자율성, 8)자체규제신념, 9)직업소명 의식
 10)정서적몰입, 11)지속적몰입, 12)규범적몰입

표 2. 직업윤리의식이 직업전문성에 미치는 영향

구분	모델 I			모델 II			공선성 통계량		
	β	t	p	β	t	p	공차한계	VIF	
통제변수	성별 ^a	.092	1.321	.188	.056	1.107	.269	.745	1.343
	연령	.088	.917	.360	-.037	-.533	.594	.391	2.555
	학력	.083	1.313	.191	-.010	-.220	.826	.888	1.126
	고용형태 ^b	-.142	-1.880	.061	-.100	-1.814	.071	.626	1.598
	직급	-.099	-1.214	.226	.048	.802	.423	.528	1.894
	직렬 ^d	.165	2.284*	.023	.154	2.948**	.004	.697	1.436
	근속년수	.305	2.977**	.003	.146	1.951	.052	.338	2.957
	공무원 경력	-.051	-.375	.708	.031	.311	.756	.198	5.061
	급여	-.099	-.906	.366	-.081	-1.014	.311	.297	3.370
직업윤리	정의성			.112	1.935	.054	.564	1.772	
	전문성			.358	6.747***	.000	.675	1.481	
	청렴성			.151	2.892**	.004	.697	1.436	
	공익성			.307	5.362***	.000	.582	1.720	
F-value(p)	2.059*(.034)			21.383***(.000)					
R ²	.069			.530					
Change of R ²	-			.461					

가변수 : 성별(남=1, 여=0), 고용형태(일반직=1, 일반직 외=0), 직렬(행정직=1, 기술직, 전산직, 기타=0)

2. 직업윤리의식이 직업전문성에 미치는 영향

공무원의 직업윤리의식 직업전문성에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성을 통제하고 직업윤리의식의 영향력을 분석한 결과는 [표 2] 와 같다. 성별, 고용형태, 직렬 등 3개 변수는 연속형 변수가 아니기 때문에 가변수(dummy variable)로 처리하여 분석에 사용하였다. 먼저 모델 I은 일반적 특성 9개 변수를 투입하였으며, 모델 II는 직업윤리의 4개 하위요인(정의성, 전문성, 청렴성, 공익성)을 추가하여 각 변수들이 직업전문성에 미치는 영향력을 분석하였다. 분석결과 일반적 특성으로 구성된 모델 I의 설명력은 6.9%였고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=2.059, p<.05). 통제변수로서 직렬(d)(β =.165, p<.05), 소속기관 근속년수(β =.305, p<.01)는 직업전문성에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직업윤리의식의 4개 하위요인을 포함시킨 모델 II의 설명력은 46.1%였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=21.383, p<.001). 또한 다중공선성 검증결과 공차한계(Tolerance)는 0.10보다 크게, VIF(Variance Inflation Factor)는 10보다 훨씬 작게 나타나 다중공선성이 존재할 가능성이 낮은 것으로 볼 수 있다. 즉, 독립변수로서 전문성(β =.358, p<.001), 공익성(β =.307, p<.001), 청렴성(β =.151, p<.01)이 직업전문성에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 공무원의 직업전문성에 있어서는 직업윤리의식의 하위요인별 전문성, 공익성, 청렴성이 중요한 요인임을 알 수 있다.

3. 직업윤리의식이 조직몰입에 미치는 영향

공무원의 직업윤리의식이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 [표 3] 과 같다. 분석결과 일반적 특성으로 구성된 모델 I의 설명력은 7.4%였고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것

로 분석되었다(F=2.225, p<.05). 통제변수로서 직렬(d)(β=.267, p<.001)은 조직몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직업윤리의식 하위요인 4개를 포함시킨 모델 II의 설명력은 37.0%였다. 따라서 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=12.755, p<.001). 다중공선성 검증결과 공차한계(Tolerance)는 0.10보다 크게, VIF(Variance Inflation Factor)는 10보다 훨씬 작게 나타났다. 다중공선성의 존재 가능성이 낮은 것으로 볼 수 있다. 즉, 독립변수로서 공익성(β=.307, p<.001), 청렴성(β=.151, p<.01), 전문성(β=.358, p<.001)이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 보면, 공무원의 조직몰입에 있어서는 직업윤리의식 하위요인별 공익성, 청렴성, 전문성이 중요한 요인임을 알 수 있다.

표 3. 직업윤리의식이 조직몰입에 미치는 영향

구분	모델 I			모델 II			공선성 통계량		
	β	t	p	β	t	p	공차한계	VIF	
통제변수	성별 ^d	.078	1.124	.262	.072	1.266	.207	.745	1.343
	연령	.002	.020	.984	-.091	-1.157	.248	.391	2.555
	최종학력	.001	.019	.985	-.073	-1.391	.165	.888	1.126
	고용형태 ^d	-.144	-1.908	.058	-.122	-1.959	.051	.626	1.598
	직급	-.104	-1.275	.203	.004	.063	.949	.528	1.894
	직렬 ^d	.267	3.704***	.000	.233	3.947***	.000	.697	1.436
	근속년수	.106	1.037	.301	-.064	-.760	.448	.338	2.957
	공무원 경력	.200	1.480	.140	.246	2.224*	.027	.198	5.061
직업윤리	연봉수준	-.185	-1.697	.091	-.118	-1.302	.194	.297	3.370
	정의성				.218	3.322**	.001	.564	1.772
	전문성				.140	2.334*	.020	.675	1.481
	청렴성				.069	1.174	.241	.697	1.436
	공익성				.334	5.179***	.000	.582	1.720
F-value(p)	2.225*(.021)			12.755***(.000)					
R ²	.074			.402					
Change of R ²	-			.370					

가변수 : 성별(남=1, 여=0), 고용형태(일반직=1, 일반직 외=0), 직렬(행정직=1, 기술직, 전산직, 기타=0)

4. 직업윤리의식과 조직몰입 관계에서 직업전문성 매개효과

직업윤리의식과 조직몰입의 관계에서 직업전문성의 매개효과를 분석한 결과는 [표 4]와 같다. 분석결과 1단계에서 독립변수인 직업윤리의식이 매개변수 직업전문성에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 매개조건을 충족하였다(β=.691, p<.001), 2단계 매개조건 분석결과는 독립변수인 직업윤리의식이 종속변수 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나, 매개조건을 충족하였다(β=.553, p<.001).

3단계 매개조건 분석결과 독립변수인 직업윤리의식 회귀계수가 유의하면서 2단계에 비해 감소하였고(β=.553, p<.001 → β=.272, p<.001), 매개변수인 직업전문성도 유의미하게 나타나(β=.407, p<.001) 직업전문성은 직업윤리의식과 조직몰입 간의 관계에서 부분 매개 조건을 충족하고 있는 것으로 나타났다.

개별 경로의 회귀계수 값을 이용하여 매개효과의 유의성을 파악하기 위하여 추가적으로 Sobel test를 실시한 결과, 통계적으로 유의하게 나타나 3단계 매개회귀 분석을 실시한 부분매개 효과가 유의함을 확인할 수 있다(Z=9.449, p<.001).

표 4. 직업윤리의식과 조직몰입의 관계에서 직업전문성 매개효과

매개효과 검증단계	β	t	p	F-value	R ²	채택유무
1단계 직업윤리의식⇒ 직업전문성	.691	15.374***	.000	236.347***	.477	부분매개
2단계 직업윤리의식⇒ 조직몰입	.553	10.692***	.000	114.327***	.306	
3단계(독립)	.272	4.055***	.000	83.530***	.393	
3단계(매개)	.407	6.074***	.000			

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 공무원을 대상으로 직업윤리의식과 직업전문성, 조직몰입의 관계에서 직업전문성의 매개효과 검증을 연구목적으로 설정하였다. 연구결과와 다음과 같다

첫째, 공무원의 직업윤리의식은 직업전문성에 유의한 (+)영향을 미쳤다. 직업전문성은 특정분야에 대한 지식, 자격뿐만 아니라 자아와 직종가치와의 통합, 바람직한 직무태도까지 포함된다. 직업전문성이 갖고 있는 자기규제와 책임성의 속성을 놓고 보더라도 공공조직에서의 직업윤리의식은 공직가치를 내면화함으로써 조직성과와 목표에 영향을 주는 직업전문성에 긍정적인 영향을 준다는 선행연구들을 지지하는 결과이다[33][34][41][42][50]. 직업윤리의식이 전문성 수준과 밀접한 관련이 있다는 선행연구결과와도 유사한 맥락을 나타냈다[25][36][41][43]. 사회복지사의 윤리의식이 전문성에 유의한(+영향을 미친다는 선행연구와도 유사하다[52]. 관광통역안내사의 직업윤리의식이 직업 전문성에 유의한(+영향을 미친다는 연구와 유아교사의 교직윤리인식 실천과 전문성이 유의한(+ 관계가 있음을 증명한 선행연구들과도 유사한 결과이다[33][41][51]. 공적 업무를 성공적으로 수행한다는 것은 공직윤리와 가치를 공적서비스 수행과정에서 최우선적으로 반영하고, 자기규제의 장치로 활용함을 의미한다. 전문성에 직업윤리의식을 반영하는 것은 민간부분에서도 논의가 확대되고 있다. 기존의 전문성은 지식, 기술이라는 일차원적인 접근이 대부분이었으나, 최근의 경향은 직무의 특수성을 반영한 다차원적 개념으로 확장되고 있다. 더 나은 수행능력과 성과창출을 목표로 직업 전문성의 개념적 확장을 시도하기 때문이다. 공무원의 전문성은 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 업무수행능력이며, 지식과 기술뿐만 아닌 태도 측면도 포함된다. 본 연구결과로 공직자의 윤리규범, 공직가치가 전문성의 주요 요인으로 작용함을 확인할 수 있다. 개인적 배경변인을 중심으로 영향관계를 살펴보면, 공무원 직업윤리의식이 직업전문성에 미치는 영향에서 근속년수가 통계적으로 유의한(+ 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근무연수가 높을수록 윤리적 민감도가 높게 나타나는 기존 연구들과 맥락을 같이한다[44][51][53]. 직업전문성은 해당 분야에 요구되는 행동규범과 가치체계의 습득이 전제되며, 무경험과 노하우도 직업 전문성에 해당된다는 선행연구와도 맥락을 같이한다[54]. 공직근무 경험을 통해 직업윤리의식이 내재화됨에 따라 직업전문성에도 영향을 미침을 확인할 수 있다.

둘째, 공무원의 직업윤리의식은 조직몰입에 유의한 (+)영향을 미치는 것으로 나타났다. 하위요인중 공익성, 정의성, 전문성이 조직몰입에 유의한(+ 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직업윤리의식이 조직몰입에 영향을 미친다는 선행 연구들과 일치하는 결과를 보였다[29][35][36][51][55]. 또한, 이민화(2017)의 직업전문성과 소명의식이 직무만족에 영향을 미친다는 연구와 김경님(2006)의 직업윤리의식이 직무만족에 유의한(+ 영향을 미친다는 연구와도 유사한 맥락을 보여줌으로써 연구결과와 적절성이 선행연구들에 의해 지지되고 있다[43][33]. 조직몰입은 조직에 대한 심리적 태도를 반영하는 개념으로서 구성원의 조직에 대한 성향이다[55]. 조직몰입은 조직에 대한 정서적 유대감, 일체감과 같은 심리적 결합관계를 의미한다. 직업인으로서의 공무원 윤리의식은 사회적, 국가적 차원의 윤리의식이 반영되어야 하며 윤리적인 판단의 객관성, 전문성을 유지하기 위해서는 공무원조직이 추구하는 공적가치의 내재화가 요청된다. 직업윤리의식은 직업적 특수성에 따라 각기 다른 도덕적 규범이며 이를 바탕으로 직업적 판단과 기능을 수행한다고 보면 직업윤리의식과 조직몰입은 상호보완적인 관계에 있다고 볼 수 있다. 조직몰입은 조직에서 추구하는 직업윤리의식이 내재화된 상태로 볼 수 있으며, 직업윤리의식과는 심리적인 결속관계로 이해될 수 있다. 연구결과를 토대로 보면, 공공조직에서 조직이 추구하는 목표와 가치를 수용하는 것은 공무원으로서의 직업윤리의식과의 결합과 몰입을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

셋째, 직업전문성은 직업윤리의식과 조직몰입의 관계에서 매개효과가 확인되었다. 직업윤리의식은 직업전문성에 유의한(+영향을 미쳤으며, 직업윤리의식은 조직몰입에 유의한(+영향을 나타내 직업전문성은 직업윤리의식과 조직몰입 간에 부분매개 조건을 충족하였으며, 공무원의 직업윤리의식과 직업전문성, 조직몰입의 상호관계가 검증되었다. 부분매개는 독립변수가 종속변수에 부분적으로 영향을 미침과 동시에 매개변수를 통해서 종속변수에 영향을 미치는 것을 의미한다. 즉, 직업윤리의식과 직업전문성이 복합적으로 작용하여 서로가 부분적으로 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 볼 때, 직업윤리의식이 미치는 영향에는 직업전문성의 영

향도 포함되어 있음을 알 수 있다.

공무원의 직업윤리의식은 직업전문성을 통해 조직물입에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 공무원의 직업윤리의식은 공공의 가치와 목표 수용에 기반이 되며, 행동규범과 가치체계가 내재화된 직업전문성은 조직물입에 영향을 주는 것으로 해석될 수 있다.

본 연구결과를 바탕으로 공무원의 직업윤리의식 향상을 위한 실천적 시사점을 제시하고자 한다. 우선, 제도적 차원으로 직무별, 직급별 맞춤형 윤리의식 향상 프로그램이 요청된다. 또한, 실질적 참여를 확보할 수 제도적 장치가 요청된다. 다원화, 다양화된 사회에서 요구되는 공직은 과거의 일반 행정가와는 다른 역할이 요구된다. 복잡한 환경 속에서 다양한 이해관계자의 요구를 조정·관리할 수 있는 능력이 요구되기 때문이다. 상위직급으로 갈수록 통합적 사고 능력과 공적가치판단 능력이 더욱 필요하다. 리더의 윤리의식이 조직에 미치는 영향력을 고려한다면, 고위직 공무원의 실질적 참여를 확보할 수 있는 프로그램과 제도가 필요하다.

직업윤리의식의 개념적 정착과 관련하여 본질적으로 직업윤리의식에 대한 개념과 행동지침 등을 구체화하여 공무원 인재상에 적극 반영되어야 한다. 윤리의식을 역량요소로 구체화함으로써 채용에서부터 평가, 승진에 이르기까지 활용될 수 있어야 한다. 순환보직체제인 공무원 조직은 담당 직무 수행을 위해 직무와 관련된 교육훈련은 제공되나, 공직의 다양한 가치, 사회적 기대 가치 등이 반영된 교육은 부족한 실정이다. 공무원의 전문성을 기술적 전문성으로 협소하게 접근한다면, 정해진 규정과 매뉴얼에만 집중하는 경직된 행정서비스를 수행하게 될 우려가 있다. 직종별, 직급별 직업윤리 역량을 도출하여 채용, 이동, 평가 등에 활용될 수 있는 방안이 요청된다.

* 본 연구는 주저자의 석사학위논문을 수정·보완하여 수행하였음

참 고 문 헌

- [1] 송석휘, "전문성"에 대한 지방공무원의 인식 연구: 서울시 공무원을 중심으로," 한국지방자치학회보, 제27권, 제2호, pp.249-270, 2015.
- [2] 임성근, *공직윤리제도 국민체감도 분석 및 개선방안*, 한국행정연구원, 2018.
- [3] 박중훈, 박준, 정동재, *청탁금지법 시대 한국사회의 부패 인식과 경험*, 한국행정연구원(KIPA), 2017.
- [4] 조태준, 진종순, 박정호, 김상우, 임재진, "공무원 전문성 개념에 대한 탐색적 고찰," 한국정책과학학회보, 제21권, 제3호, pp.143-172, 2017.
- [5] 김선문, *다문화가족지원센터 종사자의 전문직업성과 직무태도 간의 관계에 관한 연구: 임파워먼트와 자기효능감의 매개효과를 중심으로*, 조선대학교, 박사학위논문, 2012.
- [6] J. W. Slocum and D. Hellriegel, *Principles of organizational behavior (13rd ed.)*, Tennessee, TN: South-Western Cengage Learning, *조직 행동론*, 번역 : 서재현, 설현도, 송상호, 이호선, 서울: 한경사, 2011.
- [7] J. E. Finegan, "The impact of person and organizational values on organizational commitment," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.73, No.2, pp.149-169, 2000.
- [8] 윤성현, *공공기관 이직이 직원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 한국교육학술정보원을 중심으로*, 서울대학교, 석사학위논문, 2014.
- [9] 김민영, *지방직 공무원들의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 서울시 용산구 공무원을 중심으로*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2011.
- [10] 김은선, *공무원의 자기효능감, 보상동기, 조직몰입이 개인개발에 미치는 영향*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2009.
- [11] 김중석, *공무원의 직무만족과 조직몰입의 결정요인: 공무원연금제도를 중심으로*, 전북대학교, 박사학위논문, 2018.
- [12] 윤항홍, *지방자치단체공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구*, 서울시립대학교, 박사학위논문, 2014.
- [13] 이은숙, *공무원의 직업윤리와 부패방지시스템 구축방안에 관한 연구: 경기도를 중심으로*, 아주대학교 경영대학원, 석사학위논문, 2008.
- [14] 조경훈, 박기찬, "윤리적 리더십이 조직 및 직무몰입에 미치는 영향," *창조와혁신*, 제1권, 제1호, pp.297-326, 2008.
- [15] 한상근, 박천수, 장주희, 박화춘, 박태준, *한국인의 직*

- 업의식 및 직업윤리, 세종: 한국직업능력개발원, 2018.
- [16] D. P. Beach, *Preliminary Development of an Affective work Competencies Testing Program, Paper presented at the Annual Meeting, Eastern Education Research Association (4th), Philadelphia, PA, 2001.*
- [17] S. M. Kim, "Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea: A Research Note," *Journal of Public Administration Research 2nd Theory*, Vol.19, No.4, pp.839-851, 2009.
- [18] G. Lee, "PSM and Public Employees' Work Performance," *Society and Public Administration*, Vol.16, pp.81-104, 2009.
- [19] 장유정, *직업윤리교육의 내실화 방안 연구 : 도덕과 교육을 중심으로*, 서울대학교, 박사학위논문, 2016.
- [20] T. Hatcher, From apprentice to instructor : "Work ethic in apprenticeship training," *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol.33, No.1, pp.24-45, 1995.
- [21] R. B. Hill and S. Fouts, "Work ethic and employment status : A study of job seekers," *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol.42, No.3, pp.48-65, 2005.
- [22] 신성원, "경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구," *한국치안행정 논집*, 제7권, 제2호, pp.137-155, 2000.
- [23] D. L. Wilcox, P. H. Ault, and W. K. Agee, *Public Relations Strategies and Tactics, 5nd*, New York: Harper and Row, 1997.
- [24] 김재성, *교육훈련이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구: 조직유형 및 공공 봉사동기의 조절효과를 중심으로*, 서울대학교, 석사학위논문, 2015.
- [25] 서균석, 박동진, 박찬관, "지각된 최고 경영자 윤리의식과 조직몰입도의 관계," *경영연구*, 제2권, pp.43-67, 1998.
- [26] 전문혁, *공공서비스동기(PSM)와 일과 생활의 균형(WLB) 수준이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향연구*, 건국대학교 행정대학원, 석사학위논문, 2012.
- [27] S. B. Craig and S. B. Gustafson, "Perceived Integrity Scale: An Instrument for Assessing Employee Perceptions of Leader Integrity," *Leadership Quarterly*, Vol.97, pp.127-145, 1998.
- [28] 박슬기, *호텔 기업 직원의 윤리경영 지각이 직무성과에 미치는 영향*, 세종대학교, 석사학위논문, 2003.
- [29] 이태우, "기초지방정부 공직자의 윤리의식과 조직효과성에서 공직동기의 역할탐색," *지방정부연구*, 제21권, 제4호, pp.31-55, 2018.
- [30] 정훈, *민간경비원의 직업윤리의식과 조직신뢰, 직무만족 및 조직몰입과의 관계*, 목포대학교, 박사학위논문, 2012.
- [31] 신철우, "리더십 유형과 조직유효성의 관계에 있어서 윤리적 성실성의 조절효과에 관한 연구," *산업경영연구*, 제29권, 제2호, pp.1-22, 2006.
- [32] 김학수, 정범구, "윤리적 리더십과 조직유효성의 관계에 있어서 상사신뢰의 매개효과," *경영경제연구*, 제30권, 제2호, pp.29-54, 2008.
- [33] 김경남, *관광통역안내사의 직업윤리의식과 안내서비스 품질과의 관계 : 일본인 관광통역안내사를 중심으로*, 경원대학교, 박사학위논문, 2006.
- [34] 서경민, *기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과*, 고려대학교, 박사학위논문, 2010.
- [35] 구병창, *요양보호사의 직업윤리의식이 직무만족에 미치는 영향*, 대구대 사회복지대학원, 석사학위논문, 2011.
- [36] 엄지훈, *직업무용수의 전문 직업성과 직업만족, 조직몰입, 이직의도와의 구조적관계*, 단국대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.
- [37] 김순양, "읍면동 사회복지전담공무원의 전문성 수준 분석," *한국행정정보*, 제35권, 제2호, pp.155-175, 2001.
- [38] 김영우, 권우덕, "공무원 전문성 향상을 위한 인사관리방안," *한국행정학회*, 2012 동계학술대회발표 논문집, pp.1976-2001, 2012.
- [39] 김영태, "예비보육교사들이 지각한 교직윤리의식이 교사효능감과 전문성 인식에 미치는 영향," *한국산학기술학회논문지*, 제16권, 제10호, pp.3779-6787, 2015.
- [40] 윤경준, *사회복지사의 윤리의식이 직무만족에 미치는 영향연구*, 한성대학교, 석사학위논문, 2016.
- [41] 광희영, *유아교사의 교직윤리인식과 실천에 따른 교사효능감 및 전문성에 관한 연구*, 경남대학교, 석사학위논문, 2014.

[42] 이미경, *유아교사의 교직윤리의식이 교직헌신과 교사효능감에 미치는 영향*, 경기대학교, 석사학위논문, 2015.

[43] 이민화, *헤어미용인의 직업전문성 및 소명의식이 직무만족도에 미치는 영향*, 대전대학교 보건의료대학원, 석사학위논문, 2017.

[44] 윤승철, *조직 구성원의 윤리수준이 팀 성과에 미치는 영향분석-한국서부발전 사례를 중심으로-*, 서울대학교 대학원, 석사학위논문, 2014.

[45] 양복만, 문승태 “교사들의 직업윤리 척도개발 및 타당화 연구,” *진로교육연구*, 제20권, 제4호, pp.103-119, 2007.

[46] 신호창, 차희원, “한국 PR 전문화를 위한 윤리 강령의 필요성과 방향에 대한 연구,” *홍보학 연구*, 제4권, 제2호, pp.232-258, 2000.

[47] 이이화, *생명보험회사 보험설계사의 직업윤리에 관한 연구*, 숭실대학교 교육대학원, 석사학위논문, 2015.

[48] N. J. Allen and J. P. Meyer, “The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization,” *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, No.1, pp.1-18, 1990.

[49] 오진주, *대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적 행위의 인과적 관계*, 서울대학교 대학원, 석사학위논문, 2014.

[50] 강인호, 백형배, “미국의 전문직업주의가 자치단체 공무원 퇴출에 주는 정책시사점,” *한국거버넌스학회보*, 제14권, 제2호, pp.271-290, 2007.

[51] 박수선, *농촌지도직공무원의 전문 직업성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향과 임파워먼트의 매개효과*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2013.

[52] 우영미 *사회복지사의 전문성과 윤리의식에 관한 연구*, 동국대학교 불교대학원 불교사회복지학과, 석사학위논문, 2007.

[53] 이시연, *비서직 종사자의 윤리적 갈등과 영향요인에 관한 연구*, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 2003.

[54] 최병대, “공무원의 전문성 확보 방안: 서울시 도시계획분야를 중심으로,” *한국지방자치학회보*, 제15권, 제3호, pp.125-144, 2003.

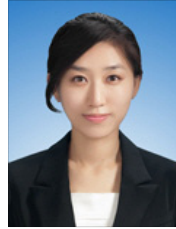
[55] H. L. Angle and J. L. Perry, “An Empirical Assessment of Organizational Commitment

and Organizational Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*, Vol.26, No.1, pp.1-14, 1981.

저 자 소 개

양 소 영(So-Young Yang)

정회원



■ 2019년 2월 : 숭실대학교 교육대학원 평생교육HRD전공(석사)

〈관심분야〉 : 공무원 인적자원개발

김 남 숙(Nam-Sook Kim)

정회원



■ 2005년 2월 : 숭실대학교 교육대학원 평생교육학과(석사)
 ■ 2010년 2월 : 숭실대학교 교육대학원 평생교육학과(박사)
 ■ 2010년 3월 ~ 현재 : 숭실대학교 교육대학원 평생교육HRD전공 교수

〈관심분야〉 : HRD, 프로그램개발, 지역사회개발, 시민교육