

신임해양경찰관의 성격 요인과 보상 요인이 PSM에 미치는 영향에 관한 연구

김종길*†

* 군산대학교 해양경찰학과 교수

A Study on the Effects of Newly Appointed Coast Guard Officers Personality Factors and Compensation Factors on PSM

Jong-Gil Kim*†

* Professor, Dep't of Maritime Police Science, Kunsan National University

요 약 : 본 연구는 신임해양경찰공무원을 대상으로 성격과 보상이 PSM에 영향을 미치는가에 대하여 연구한 결과 첫째, 성격 요인의 하위변인 중 신경성은 PSM의 하위변인인 공공정책 호감도와 공익몰입, 동정심에 영향을 미쳤다. 또한, 성격 요인의 하위요인 중 외향성 요인은 PSM의 하위변인 중 자기희생에만 영향을 미쳤다. 둘째, 보상 요인은 대부분 PSM에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고 이중 내적 보상은 PSM 하위변인 중 동정심에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 연구를 기반으로 성격 요인이 공공봉사 동기에 영향을 미치는 요인임이 확인된 결과 채용에서 반영할 수 있는 제도적인 개선이 필요하며 보상과 공공봉사 동기와의 관계를 검증하기 위한 연구의 필요성이 제기된다.

핵심어 : 공공봉사동기, 성격요인, 공공정책, 감정이입, 보상요인

Abstract : The purpose of this study is to examine whether personality and reward affect PSM of new maritime police officer recruits. Results are as follows. First, among the personality factors, the neuroticism sub-factor had significant positive effect on PSM sub-factors favorable perception towards public policy, commitment to public interest, and empathy. Also, the extroversion sub-factor had significant effect only on the self-sacrifice sub-factor of PSM. Second, the reward factor mostly didn't have significant effect on PSM. The internal reward sub-factor had significant effect on the empathy sub-factor of PSM. These results confirm that personality factors have significant impact on public service motivation. This implicates the need for policy improvements to reflect this result, and further empirical studies on the relationship between reward and public service motivation.

Key Words : PSM, Personality factors, Public policy, Empathy, Reward factor

1. 서 론

현재 해양경찰은 해양에서의 경찰, 관세, 해상에서의 화재 진압, 응급환자 후송 같은 소방, 해상에서 군사작전과 같은 임무 수행으로 해상에서의 주권을 수호하고 해상치안의 임무를 담당하고 있으며, 행정의 이념변화로 범죄의 예방 및 범인 검거라는 단순한 법 집행기능에서 다양한 사회적 요구에도 대응하여야 한다. 해양경찰의 이러한 기능의 변천과 임무의 확대 및 대외적인 환경의 변화로 인하여 조직의 생존과 직결되는 전략적 변곡점에 있다. 이러한 상황을 극복

하고 국민의 신뢰를 회복하고 조직의 경쟁력을 제고하는 능력이 필요한데 이는 유능한 인재를 선발, 교육하고 조직사회를 통한 적응력을 높이며, 효율적인 인사배치를 통한 구성원의 능력의 극대화를 통하여 실현 가능하다.

해양경찰은 육상경찰과는 달리 해상이라는 장소적인 위험성으로 인하여 보다 공직에 대한 가치를 중시하므로, 이를 위한 제도적인 정착이 필요하다. 특히 신임경찰공무원에 대한 공공봉사 동기에 관한 연구는 신임경찰공무원들의 직업정신과 사명감을 검증하고 조직목표의 달성을 위한 초석을 제공하며 채용과 교육 같은 인사관리에 있어 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

† belroad@hanmail.net

2. 이론적 배경

2.1 공공봉사 동기

공공봉사 동기는 공공가치 실현과 공익 증진을 위하여 노력하려는 동기이며, 즉 국가와 국민을 위하여 봉사하려는 욕구이다. 공공기관은 기업과 달리 국민을 위한 희생과 봉사의 정신에 기반하여 내재적인 만족을 추구하는 성향으로 다른 사람을 도우려는 공공선의 의지가 강한 것을 특징으로 한다. 공공봉사 동기는 공익에 대한 헌신, 타인에 대한 봉사, 자기희생, 공공정책에 대한 참여 같은 내용을 포함하고 있다(Yu, 2019). 민간기업이 환경과 사회적인 책임, 지배구조와 같은 새로운 트렌드로 변화하며 생존전략의 일환으로 변화하고 있지만, 공공조직과 비교하면 공공의 선을 추구하는 가치 지향적인 이념은 차별화된다고 할 수 있다. 그러므로 이타적 동기인 공공봉사 동기(Public Service Motivation, PSM)가 공공부문의 조직구성원이 갖는 독특한 동기로 중요성이 부각되고 있다(Jeong and Choi, 2020).

2.2 성격특성

성격은 개인을 특징짓는 지속적이며 일관된 행동 양식으로 개인이 가지는 독특한 특성을 말한다. 성격은 타고난 기질적인 특징으로 지속적이며 일관성을 가지지만 환경과의 상호·작용에 의하여 변화 가능성이 존재하고, 성과를 산출하는 개념보다는 방향성을 결정해주는 개념으로 환경의 자극에 반응하여 변화될 수 있는 것으로 인식된다. 그러므로 성격은 고정적이지 아닌 변화가 가능하므로 강점개발과 같은 방법을 통하여 인간의 외면화된 문제 있는 행동을 감소시킬 수 있다(Oh, 2018). 성격특성은 공감 능력의 차이로 상대방의 마음을 깊이 이해하며 감정에 동화될 가능성이 있다. 성격은 일반적으로 성실성, 외향성, 개방성, 호감성, 신경성 등 5가지 요인으로 구분한다. 신경증 성향은 정서적인 안정성으로 자신에 의한 세상의 통제 정도와 위협적이지 않다는 정도를 나타내는 요인으로 불안, 적대감, 충동성, 심약성 같은 감정이 표출되기도 하며 사회적인 병리 현상을 경험하기도 한다. 외향성은 타인과의 교제나 상호작용을 원하고 자신의 감정을 솔직하게 표현하며 친 사회적인 성향을 가지며 온정적, 활동성, 긍정적인 정서를 포함하고 있다(Lim, 2018b).

성격에 관한 선행연구를 살펴보면 Lim(2018b)의 연구에서는 성격 요인 중 성실성, 개방성, 호감성이 높을수록 직무성과가 높으며 신경성이 낮을수록 직무성과가 높으며 만족도가 높은 것으로 나타났는데 신경성이 낮은 사람이 다양한 스트레스 상황을 정서적으로 극복하면서 어려운 상황을 반전시키는 지혜가 있는 것으로 조사되었다.

Jung(2020)은 성격 5가지 요인 중 성실성, 개방성, 우호성, 외향성이 높고 신경증이 낮은 계층이 학습 동기 중에 가장 바람직한 내재적 학습 동기가 높고 긍정적인 학교 생활경험을 증가시키는 학업성취도 또한 높은 것으로 나타났으며 외향적인 성격은 학교의 리더의 역할을 감당하며 조직의 문제 해결에도 적극적으로 참여하며 약자인 친구들을 배려하고 협력하는 성향이 강하지만 신경질적인 성격은 학교현장에서 교사의 세심한 배려가 필요하며 적응에 문제를 발생하기도 한다. 또한, 학교폭력과 성격에 관한 연구에서는 신경증이 높을수록 학교폭력의 가해자로 공격성에 직접적인 영향을 미치며(Ha, 2017). 외향성이 높을수록 친화력이 높아져서 학교폭력 가해 정도가 줄어들고(Kim, 2020), 성별 차이에 의한 연구에서는 남학생이 타인과 적극적으로 관계를 맺고자 노력하는 외향성이 강하며, 여학생보다 다른 사람들에 대해 관심이 많고, 활동적이다. 이러한 선행연구를 근거로 개인의 성격특성에 따른 행동의 차이가 있을 수 있으며 또한 내재적 가치인 공공봉사 동기에도 차이가 있을 것을 예측할 수 있다. 성격 요인의 경우 일반적으로 성격 5가지 요인으로 구분하는데 이 연구에서 외향성과 신경성만을 연구 설계한 것은 성실성과 개방성이 높은 신임해양경찰관의 경우 조직 효과성에 긍정적인 효과를 나타내는 것이 일반적이며, 신경성과 외향성 2가지 요인을 중심으로 더욱 구체적인 성격특성과 PSM과의 관계를 살펴보기 위해서이다.

2.3 내적 보상과 외적 보상

보상의 개념은 다양하게 정의되고 있지만, 협의의 보상은 기업과 종사자와 고용 관계로 업무수행의 대가로 지불받는 모든 금품과 서비스 및 급부를 말하며(Lee, 2013b), 광의의 보상은 고용 관계의 일부로서 직원들이 받는 모든 형태의 금전적 대가 및 유형(有形)의 서비스, 그리고 복리후생을 의미한다(Milcovich, 2016). 보상은 고용 관계의 유지·변경뿐 아니라 종사자의 태도와 행동에까지 영향을 미치는 중요한 요인으로 조직의 성과를 좌우하는 중요한 요인이며 현대 조직 행정에 있어서 중요한 개념이다. 보상에 관한 종류는 다양하게 분류하고 있으나 일반적으로는 Kerr(1988)의 기준에 의하여 금전적 보상(내적 보상), 직무적 보상(외적 보상), 특권적 보상, 복합적 보상으로 구분한다. 경제적인 이익을 얻는 것을 기준으로 금전적인 보상과 비금전적인 보상으로 구분하는데 금전적 보상은 삶을 영유하게 해주는 경제적인 생계의 원천이며 생활 수준의 향상과 문화생활을 가능하게 해주기 때문에 근로의욕을 고취시키며 생산성의 향상과도 관련이 있다(Woo, 2016). 또한, 직무적 보상(job content reward)은 종사자가 직무수행 자체를 통해서 만족감, 성취감 등의 보상을 얻는 것을 의미하며 직무수행에 있어 도전적 직무수행

의 기회, 직무수행에 대한 자율성의 부여 등이 중요하다.

보상에 관한 선행연구 살펴보면 Wang(2015)에 의하면 금전적 보상은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고, 특권적 보상은 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 Jo(2009)의 연구에서는 외적 보상의 증가가 지방공무원의 직무 만족을 증가시키며, 후생복지 만족도가 낮을수록 낮은 직장생활 만족도와 조직몰입 그리고 높은 직무 스트레스를 야기하는 것으로 나타났다. 또한, 외적 보상 만족이 높으면 공공봉사 동기가 높아진다는 연구(Kim et al., 2018)도 있다.

내적 보상과 공공봉사 동기에 관한 연구는 업무를 통한 성취감으로 내적인 만족을 증시하는 사람일수록 공공봉사 동기가 높다는 연구(Lee, 2013b)와 내적 보상은 구성원에 대한 통제적 기능이 아닌 업무성과에 대한 긍정적인 피드백인 정보적 기능으로 자신이 수행하고 있는 공직의 의미와 가치를 추구하는 데 긍정적인 역할로 공공봉사 동기에 긍정적인 영향을 미친다(Park and Lee, 2017)는 연구가 있다.

3. 선행연구

3.1 인구사회학적 특성에 의한 영향요인

인구사회학적 특성에 의한 선행연구를 살펴보면 남성이 여성보다 공공봉사동기가 높은 것으로 조사되었는데 이는 우리나라의 고유한 성의 역할로 국가에 대한 헌신과 충성, 공익에 대한 봉사를 중시하며, 남성이 일에 대한 성취와 그 가치를 중시하고, 정치사회 문제에 관심이 많고 참여도가 높기 때문인 것으로 조사되었으나 공공봉사동기의 하위변인인 동정심은 여성이 남성보다 감성이 풍부하고 이타성과 자기희생이 강하여 높은 것으로 조사되었다(Kim et al., 2009).

결혼 여부에 따라 동정심의 차이가 있는 것으로 조사되었는데 이는 결혼을 통하여 가족의 중요성 인식여부에 따른 결과 차이로 보여지며, 농·어촌 출신인 경찰공무원이 도시에서 성장한 경찰공무원보다 동정심의 수준이 높은 것으로 나타났는데 이는 성장환경에서 농·어촌의 공동체 생활과 민감한 감수성이 습득되며 형성된 인성의 영향인 것으로 해석된다(Kim, 2006). 연령이 높을수록 재직기간이 많을수록 공직 동기와 동정심이 높은 것으로 나타났는데 이는 근무기간 동안 조직의 이념과 목표에 의한 재사회화, 공공성과 관련한 사건의 경험, 경제·사회적 여유, 종교활동의 경우 희생정신에 영향을 미쳤지만, 동정심과 공익몰입에는 영향을 미치지 못하였고 부모 역할과 봉사활동에 비해 낮은 영향을 미쳤다(Yu, 2019)는 연구결과도 있지만, 공공부문 종사자들을 대상으로 조사한 결과에서는 연령, 성별, 직급, 재직기간 및 교육수준과 공직 봉사 동기에 영향을 미치지 않는다(Lee, 2013a)는 연구도 있다.

3.2 일반사회화·조직사회화 요인

자원봉사활동이 높으면 공공봉사 동기가 높은 것으로 나타났는데 이는 공직 입직 전 타인에 대한 배려심과 자기희생의 내재화(Jung, 2020) 때문인 것으로 이해된다. 부모 역할은 희생정신과 동정심에서 정(+)의 관계가 인정되었는데 이는 봉사활동을 하면서 또래 친구들을 만날수 있는 기회가 늘어나 자신의 결정에 긍정적인 영향을 미쳐 시너지 효과(Han and Lee, 2012)로 인한 것으로 이해되며, 조직사회화 과정 이전에 나타난 입직 동기가 공공봉사 동기에 영향을 미친다는 연구결과도 있다(Park et al., 2018). 동료는 신입경찰공무원이 조직을 이해하고 업무를 파악하며 중요한 의사결정에 중요한 정보를 제공하는 역할을 감당하여 공직 가치 함양에 영향을 미친다. 내근부서에 근무하는 경찰이 외근부서에 근무하는 경찰보다 공직 봉사 동기가 높은 것으로 조사되었는데(Pyo, 2013), 이는 외근자가 가시적 성과를 얻기가 어려워 근무평정과 같은 보상체계에서 불리하기 때문인 것으로 이해된다.

사회자본과 그 하위 요소인 신뢰, 네트워크, 사회참여, 그리고 공공봉사 동기는 서로 높은 상관성을 지니며 모두 정(+)의 관련성을 가지고 있음이 판명되었다(Lim, 2018a).

Yu(2019)는 개인 사회화요인 및 조직 사회화요인이 공공봉사 동기에 영향을 미치는가를 검증하였는데 부모 역할, 친구 역할, 봉사활동은 공공봉사 동기에 영향을 미치는 것으로 조사되었으며, 사회·경제 문제에 대한 관심도 공공봉사 동기에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이에 근거하여 공공봉사 동기 강화교육개발과 모집선발에서 공직 가치의 비중을 확대하며 주기적인 공공봉사 동기의 점검시스템을 마련하고 교육프로그램의 환류관리도입이 필요하다고 제안하고 있다. Kim(2019)의 연구에 의하면 신입해양경찰공무원을 대상으로 자기희생, 공익몰입, 공공정책에 대한 호감도가 높으면 교육에 만족도가 높은 것으로 조사되었으며 공직 가치의 중요성에 대한 인식과 제도의 도입 필요성을 강조하고 있다.

공공봉사 동기에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구를 살펴보면 개인·사회과정 및 조직사회화 과정으로 구분할 수 있는데 본 연구는 전자의 요인 가운데 성격특성을 후자의 요인 가운데 보상을 선택하여 공공봉사 동기와의 인과관계를 규명함이 목적이다.

4. 연구 설계

4.1 분석의 틀

이 연구의 목적은 신입해양경찰관 200명을 대상으로 한 연구이므로 인구·사회학적 특성을 별도로 조사하지 않은 것은 연구의 한계이다. 이 연구에서는 성격 요인과 보상 요인을 독립변수로 PSM은 종속변수로 설정하였고, 구체적으로 독립변

신임해양경찰관의 성격 요인과 보상 요인이 PSM에 미치는 영향에 관한 연구

수의 성격 요인의 하위변인은 외향성과 신경성으로 보상 요인은 내적 보상과 외적 보상으로 PSM의 하위변인은 자기희생, 공공몰입, 공공정책 호감도, 동정심으로 구성하였다.

4.2 가설 설정

연구의 진행을 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 신임해양경찰관의 성격 요인은 PSM에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 신임해양경찰관의 보상 요인은 PSM에 영향을 미칠 것이다.

4.3 설문지의 구성

이 연구의 진행을 위해 활용한 척도는 Table 1과 같이 성격 요인의 경우 Kim(2017)의 척도를 보상 요인은 Herzog(1982)와 Kim(2014)의 연구 설문을 중심으로 신임해양경찰관에게 적합한 내용으로 수정하여 구성하였다. PSM의 측정 도구는 Perry(1996)가 설계한 연구를 중심으로 Lee(2013a)이 활용한 공공봉사 동기의 설문을 참고하여 신임경찰공무원과 경찰조직과 관련된 내용으로 수정하여 활용하도록 한다. 이 연구에서 성격 요인은 외향성과 신경성으로 보상 요인은 내적 보상과 외적 보상으로 PSM은 공공정책 호감도, 공익몰입, 희생정신, 동정심으로 구성한다. 이러한 개념을 중심으로 이 연구에서 사용한 설문은 각 문항에 대해 리커트 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 활용하였다.

Table 1. Composition of the questionnaire

Variable	Factor	Child variable	Number of questions	Reference
Independent variable	Personality factor	Extroversion	5	Kim(2017)
		Neurotic (reverse coding)	5	
	Compensation factor	Internal reward	10	Herzog(1982), Kim(2014)
		External compensation	10	
Dependent	PSM	Self-sacrifice	6	Perry(1996) Cho and Yoon(2009), Lee(2013a)
		Public immersion	6	
		Public policy favorability	6	
		sympathy	6	

5. 연구결과

5.1 측정항목에 대한 요인분석 결과

Table 2는 이 연구의 독립변수 및 종속변수의 요인분석 결과이다.

Table 2. Factor analysis results of independent and dependent variables

Item	Factor analysis				Commonality	Eigenvalue	Dispersion Explanatory power	Cronbach Alpha
	Personality factor		Compensation factor					
	Neurotic	Extroversion	Internal reward	External compensation				
2	.888				.809	3.800	38.000	.916
3	.861				.784			
5	.853				.778			
4	.853				.781			
1	.814				.667			
5		.784			.622	2.872	28.720	.805
2		.781			.633			
4		.754			.612			
3		.715			.587			
1		.629			.400			
2			.928		0.925	3.330	36.940	.921
1			.921		0.922			
3			.806		0.739			
4			.784		0.625			
9			.780		0.747			
5			.762		0.663			
10			.749		0.718			
7			.732		0.71			
8			.620		0.6			
3				.864	0.768			
6				.857	0.848			
3				.856	.735			
5				.852	.764			
1				.713	.561			
2				.690	.606			
7				.684	.583			
8				.679	.664			
4				.608	.631			
Item	PSM analysis				Commonality	Eigenvalue	Dispersion	Cronbach Alpha
	Self-sacrifice	Sympathy	Commitment to public interest	Public policy preference				
23	.800				.690	3.475	21.717	.832
24	.762				.637			
18	.727				.678			
20	.699				.547			
17	.687				.505			
22	.632				.452			
19		.815			.687	2.346	14.662	.736
16		.681			.504			
2		.673			.593			
13		.625			.663			
3			.830		.702			
6			.821		.755	1.990	12.437	.703
8			.665		.637			
12				.762	.595	1.961	12.256	.619
9				.727	.636			
11				.634	.490			

5.2 연구 가설 검증결과

이 연구의 가설 1인 신입해양경찰관의 성격 요인은 PSM에 영향을 미칠 것이라는 검증결과는 Table 3과 같다. 성격 요인 하위변인인 외향성의 경우 PSM 하위변인인 자기희생에 대해 t값이 3.930(p=.000)으로 나타나 영향을 미치는 것으로 나타났으나 나머지 하위변인인 공공몰입과 공공정책 호감도, 동정심에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

성격 요인 하위변인인 신경성의 경우 공공몰입, 공공정책 호감도, 동정심에 대해 각각 t값이 3.122(p=.002), 2.504(p=.013), 6.498(p=.000) 영향을 미치는 것으로 나타났으나 자기희생은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 3. The influence of the personality factors of new marine police officers on PSM

Dependent variable	Independent variable	Standard error	beta	t value	Significance probability	Tolerance limit
Self-sacrifice	Constant	.161		11.549	.000	
	Extroversion	.079	.304	3.930	.000	.809
	Neurotic	.057	.055	.705	.482	.809
	R=.331, R ² =.110, modified R ² =.100, F=11.354, p=.000, Durbin-Watson=1.978					
Public immersion	Constant	.186		13.044	.000	
	Extroversion	.089	-.053	-.685	.494	.853
	Neurotic	.064	.241	3.122	.002	.853
	R=.226, R ² =.051, modified R ² =.041, F=5.029, p=.007, Durbin-Watson=2.124					
Public immersion	Constant	.198		11.533	.000	
	Extroversion	.094	-.045	-.572	.568	.853
	Neurotic	.068	.196	2.504	.013	.853
	R=.183, R ² =.034, modified R ² =.023, F=3.225, p=.042, Durbin-Watson=1.698					
Sympathy	Constant	.154		10.276	.000	
	Extroversion	.073	-.011	-.162	.871	.853
	Neurotic	.053	.459	6.498	.000	.853
	R=.455, R ² =.207, modified R ² =.199, F=24.306, p=.000, Durbin-Watson=1.457					

이 연구의 가설 2인 신입해양경찰관의 보상 요인은 PSM에 영향을 미칠 것에 대한 검증결과는 Table 4와 같다. 신입해양경찰관의 내적 보상의 경우 PSM 하위변인인 동정심에 대해서는 t값이 0.481(p=0.008)로 나타나 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 나머지 하위변인인 자기희생, 공공몰입, 공공정책 호감도에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

또한, 외적 보상의 경우 PSM 하위변인인 자기희생, 공공몰입, 공공정책 호감도, 동정심에 대하여는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 4. Effect of Compensation Factors of New Marine Police Officers on PSM

Dependent variable	Independent variable	Standard error	beta	t value	Significance probability	Tolerance limit
Self-sacrifice	Constant	.150		11.710	.000	
	Internal compensation	.155	.115	.735	.463	.188
	External compensation	.167	.295	1.888	.061	.188
	R=.401, R ² =.161, modified R ² =.152, F=17.527, p=.000, Durbin-Watson=1.814					
Public immersion	Constant	.177		12.090	.000	
	Internal compensation	.186	.141	.853	.395	.186
	External compensation	.200	.092	.557	.578	.186
	R=.228, R ² =.052, modified R ² =.042, F=5.082, p=.007, Durbin-Watson=2.193					
Public immersion	Constant	.188		10.480	.000	
	Internal compensation	.197	-.103	-.616	.539	.186
	External compensation	.212	.295	1.770	.078	.186
	R=.207, R ² =.043, modified R ² =.033, F=4.147, p=.017, Durbin-Watson=1.747					
Sympathy	Constant	.145		8.523	.000	
	Internal compensation	.152	.404	2.690	.008	.186
	External compensation	.163	.072	.481	.631	.186
	R=.471, R ² =.221, modified R ² =.213, F=26.311, p=.000, Durbin-Watson=1.175					

5.3 논의

신입해양경찰공무원을 대상으로 성격과 보상이 PSM에 영향을 미치는가에 대한 연구결과는 첫째, 성격 요인의 하위변인 중 신경성은 PSM의 하위변인인 공공정책 호감도와 공익몰입, 동정심에 영향을 미쳤다. 또한, 성격 요인의 하위요인 중 외향성 요인은 PSM의 하위변인 중 자기희생에만 영향을 미쳤다. 이러한 연구결과를 근거로 신입경찰공무원의 성격은 PSM에 영향요인으로 인정되어 인사관리의 중요요소임을 인식하는 계기가 되었다.

둘째, 신경성이 낮을수록 공공몰입, 공공정책 호감도, 동정심은 높은 것으로 조사되었으나 자기희생과는 인과관계가 성립되지 않는다. 이러한 결과를 근거로 해양경찰은 공공봉사 동기가 높은 지원자를 채용하는 것이 조직 인사관리의 성공을 위한 출발이라고 할 수 있다.

그러면 현행 채용과정을 통하여 어떻게 신경성이 높은 지원자를 선별하여 배제할 수 있을 것인가?. 이러한 문제를 해결하기 위하여는 제도의 개선이 필요하다.

현행면접은 필기시험에서 일정한 비율로 선발한 후 1차 집단면접과 2차 개인 면접을 통하여 질문지로 구성된 문제를 중심으로 질문과 응답 형식으로 진행된다. 하지만 필기시험에서 기본적인 직무능력이 확인되었으므로 보다 심층 면접을 통하여 공직 가치가 투철하며, 국민에 대한 봉사 정신이 함양된 인재의 선발이 필요하다. 이를 위하여는 면접에서는 합격자를 선별하는 것이 아닌 부적격자를 선별하는 중심으로 진행되어야 하므로 최대한 극한의 상황과 갈등상황을 설정하여 공직에 대한 이해와 자신의 가치관에 근거한 판단의 기준을 제시하는가를 검증하는 것이 중요하며 또한 사회·경제적 문제에 대한 관심이 높은 지원자가 경찰과 관련된 정책에 관심이 높으며 사회적인 약자에도 관심을 기울일 수 있는 성향이 강하므로 이에 관한 질문을 구성하여 평가, 검증이 필요하다. 이를 위하여 현행 질문지의 수정 및 보완이 필요하며 시사적인 문제를 검증하기 위한 외부위원의 선정이 필요할 것으로 사료된다.

셋째, 보상요인은 대부분 PSM에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고 이중 내적 보상은 PSM 하위변인 중 동정심에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

외적 보상이 PSM에 영향을 미치지 않는 원인은 보상이 직무 열의에 영향을 미치는 동기가 되는 요인이라기 보다 직무에 대한 불만족을 예방하거나 감소시키는 위생요인(Hygiene Factor)으로 이해하거나(Lee, 2013b). 보상의 근거가 되는 평가가 연공서열을 중시하는 조직문화, 성과측정의 어려움으로 보상에 대한 부정적인 인식으로 직무 열의나 조직에 대한 충성도에 부정적인 영향(Kwon, 2020)과 관련성이 있을 것으로 예견된다. 하지만 조직 차원에서 보수와 성과, 상여금 같은 외재적 보상과 직무 자체의 만족감이나 즐거움을 느끼기 위해 스스로 직무를 수행하고자 하는 내면적 욕구를 충족시키는 내적인 보상은 공직 가치와 상당한 관련성이 예견되므로 심층적인 연구 필요성이 인정된다. 이 연구는 신임경찰공무원의 공공봉사 동기에 영향을 미치는 요인을 확인하여 신임경찰관의 교육과 훈련에 다양한 시사점을 줄 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 연구는 첫째, 성별에 따른 영향요인을 구분하여 분석하지 못한 한계가 있어 추후 인구·사회학적인 특징에 의한 영향요인의 차이를 분석한 연구가 이

루어지길 바란다. 둘째, 설문에서 제외되어있는 다양한 통제 변수들이 제시되지 못했다는 점을 지적하지 않을 수 없다. 추후 분석을 통해 이러한 변수들을 통제할 연구가 수행되길 기대한다.

References

- [1] Cho, T. J. and S. J. Yoon.(2009), The effect of public service motivation on organizational performance in public sector organizations, *The Korean Journal of Public Administration*, Vol. 18, No. 1, pp. 223-252.
- [2] Ha, M. S.(2017), The Relationship Between Big-Five Personality, Emotional Intelligence, depression, and aggression in College Students, *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 17, No. 17, pp. 197-222.
- [3] Han, E. S. and G. J. Lee(2012), Organizational Experience and Public Service Motivation, *Korean Journal of Public Administration*, Vol. 50, No. 2, pp. 89-122.
- [4] Herzog, A. R.(1982), High school seniors' occupational plans and values: Trends in sex differences 1976 through 1980. *Sociology of Education*, Vol. 55, No. 1, pp. 1-13.
- [5] Jeong, J. H. and G. H. Choi(2020), The Effect of Public Service Motivation (PSM) on Organizational Effectiveness: Focusing on the Moderating Effects of Intrinsic and Extrinsic Reward, *Journal of Governmental Studies*, Vol. 26, No. 1, pp. 185-215.
- [6] Jo, K. H.(2009), Satisfaction and Productivity of Welfare for Public Officials, *Korean Society for Human Resources Administration*.
- [7] Jung, J. H.(2020), The Effect of Public Service Motivation (PSM) on Organizational Effectiveness: Focusing on the Moderating Effects of Intrinsic and Extrinsic Reward, *Journal of Governmental Studies*.
- [8] Kim, J. G.(2019), A study on the Relationship between Public Service Motivation and Educational Satisfaction of new Marine Police Officials, *Journal of the Korean Society of Marine Environment & safety*, Vol. 25, No. 6, pp. 749-756.
- [9] Kim, J. M.(2020), Relations between HEXACO and the Degree of Bullying and Victimization in School Violence among Boys and Girls in Elementary School, Master's Thesis, Gyeongin National University of Education.
- [10] Kim, J. S.(2006), Occupational perceptions and choices of female college students, doctorate Thesis, Graduate School Korea University and Information Technology Seoul National University.

- [11] Kim, S. M.(2014), Societal Culture and Public Service Motivation: Comparing the Levels of Public Service Motivation among Regional Clusters of Societal Cultures, *Korean policy sciences review*, Vol. 18, No. 4, pp. 1-26.
- [12] Kim, S. Y., S. J. Cho, and B. J. Park(2009), Factors of Public Service Motivation (PSM): Comparative Analysis of Socialization Factors, *The Korean Association For Public Administration*.
- [13] Kim, T. H.(2017), Effects of rewards and job experience on public service motivation: focused on self-determination factors, doctorate Thesis, Graduate School, Korea University.
- [14] Kim, W. D.(2014), (An) empirical study on public service motivation of the Korean administrators: relation to volunteering experience, career choice, working life and organizational commitment, doctorate Thesis, Graduate School of Public Policy and Information Technology Seoul National University.
- [15] Kwon, S. G.(2020), The Effect of Public Service Motivation and Performance-related Rewards on Job Performance, doctorate Thesis, Seoul National University.
- [16] Lee, H. Y.(2013a), (The) effects of public service motivation and job motivation on job satisfaction: (the) cases of Quangos employees, doctorate Thesis, The Graduate School of Ewha Womans University.
- [17] Lee, S. G.(2013b), The Problems and Improvements in Performance-based Compensation System, Vol. 20, No. 3, pp. 187-208..
- [18] Lim, H. Y.(2018b), Relationship between 5 Personality Factors and Job Performance in Casino, Master's Thesis, Korea University 2018.
- [19] Lim, N. G.(2018a), A study on the relationship between social capital and public service motivation: for middle and high school students, Master's Thesis, The Graduate School of Korea University.
- [20] Milkovich, G.(2016), Milkovich's Reward.
- [21] Oh, H. G.(2018), (A) study on the motivation and job attitude of public servants: Focusing on public service motivation reflecting individual regulatory focus, doctorate Thesis, Sungkyunkwan University.
- [22] Park, S. A. and H. Y. Lee(2017), The Effect of Public Service Motivation and Performance-related Rewards on Performance: Empirical Analysis of Crowding-out of PSM, *Korean Association for Organizational Studies*, Vol. 14, No. 2, pp. 97-128.
- [23] Perry, J. L.(1996), Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), pp. 5-22.
- [24] Pyo, S. Y.(2013), A Study on the Effects of Organizational Culture and Job Characteristic on Public Service Motivation in the Police, *The Journal of Police Science*, Vol. 13, No. 2, pp. 191-216.
- [25] Wang, Y. G.(2015), The Influence of Types of Compensation on Organization and Job Satisfaction, Master's Thesis, Jeonbuk National University.
- [26] Woo, J. G.(2016), (The) study on the effects on job satisfaction and organizational commitment of military hospital administrators: focused on fair compensation, organizational culture, and conflict factors, doctorate Thesis, Sang-ji University.
- [27] Yu, H. S.(2019), Study of factors having effects on Public [i.e. Public] Service Motivation (PSM): focused on trainees at central police academy, doctorate Thesis, Graduate School of Hansei University.

Received : 2020. 10. 30.

Revised : 2020. 12. 07. (1st)

: 2020. 12. 21. (2nd)

Accepted : 2020. 12. 28.