

# 혁신도시 지역 내 대학생의 공공 부문 선호에 미치는 영향 요인\*

: A 대학 사례

A Study on Factors Influencing the Reorganization of Local Public  
Enterprises

: A Case of A University

정혜진\*\*·강재호\*\*\*

Hyejin Jung·Jaeho Kang

## ■ 목 차 ■

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구 설계 및 분석 방법
- IV. 분석 결과
- V. 정책적 시사점 및 결론

국가균형발전을 위해 혁신도시로 이전한 공공기관은 2022년까지 지역인재를 30% 이상 채용해야 하는 제도가 시행되고 있으나, 아직까지 혁신도시 지역 내 지방 대학생이나 취업 준비생의 인식에 대한 연구는 부족하다. 이에 본 연구는 혁신도시 소재 지방 거점 국립대학교 인문사회계 3, 4학년을 대상으로 해당 지역의 공공기관에 대한 선호도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 로지스틱과 순서형 로지스틱 분석을 활용하여 추정된 결과 공통적으로 친사회적 동기와 외재적 동기가 높은 학생들이 지역 내 공공기관에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났으나, 내재적 동기는 통계적으로 유의미한 변수가 아닌 것으로 나타났다. 통제 변수 중에서는 유일하게 해당 지역 고교

\* 이 과제는 부산대학교 기본연구지원사업(2년)에 의하여 연구되었음.

\*\* 제1저자, 부산대학교 행정학과 조교수

\*\*\* 교신저자, 부산대학교 행정학과 교수

논문 접수일: 2021. 7. 19. 심사기간: 2021. 7. 19. ~ 2021. 8. 6. 게재확정일: 2021. 8. 6.

출신 여부가 지역 내 공공기관에 대한 선호도를 높이는 것으로 나타났다. 분석 결과를 토대로 본 연구는 향후 혁신도시 지역인재 채용 제도의 실효성 증진을 위한 정책적 시사점을 제시하였다.

□ 주제어: 지역인재 채용, 혁신도시, 직업 선택 동기

There is a lack of empirical studies dealing with the perception of university students or job applicants in innovation cities, despite the fact that public agencies relocated should hire by more than 30% from those who graduated in the cities by 2022. In order to address the gap, the present study attempted to analyze the influencing factors of juniors and seniors' preference for public sectors in a innovation city. The results obtained from the logistic and ordered logistic models indicated that both prosocial and extrinsic motivations were positively associated with preference for public sector, whereas intrinsic motivation presented statistically insignificant estimates. In addition, we also found that the students who graduated from high schools in the innovation city were more likely to prefer public sector employment than others. Based on the results, we suggested policy implications that can improve the effectiveness of employment of local university graduates in innovation cities.

□ Keywords: Employment of Local University Graduates, Innovation City, Job Choice Motivation

## I. 서론

2017년 10월 정부는 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법(이하 ‘혁신도시법’) 개정을 통해 수도권에서 지방으로 이전한 공공기관에서 신규 채용 시, 해당 지역에 소재한 대학을 졸업한 지역인재를 30% 이상 채용하도록 규정하였다.<sup>1)</sup> 또한 2019년 7월에는 법안심사소위원회에서 혁신도시법을 제정하기 이전에 수도권에서 지방으로 이전한 지역까지 소급하여 지역인재를 의무적으로 채용하도록 하는 법안이 통과되었다. 최근에는 이전 공공기관의 지역인재 의무 채용 비율을 50%까지 확대하는 혁신도시법 개정안이 발의된 바 있다(이뉴스투데이, 2021). 이처럼 공공기관의 지역 인재에 대한 의무 채용 제도가 운영되면서 혁신도시법이 목표로 하는 공공기관의 양질의 일자리 창출과 지역사회의 우수한 인재 공급 간의 선순환적인 효과가 기대되고 있다.

지역인재 채용제도는 지역주도의 자립적 성장기반을 마련하기 위한 우선 전략이라고 볼 수 있다. 이러한 관점에서 이전 공공기관의 지역인재 채용은 균형인사 채용의 일환이라기보다는 지방의 지속적인 발전을 위해 공공기관이 양질의 일자리 제공을 한다는 점에 강조될 필요가 있다. 즉, 지역인재 채용제도는 “공공기관의 지방이전→지방에 좋은 일자리 제공→ 해당 지역 인재들의 좋은 일자리 취업 가능성 제고→ 해당 지역 인재들의 수도권으로의 유출 방지→ 지방대학에 지역의 우수 인재 입학 가능성 증대→ 우수 인재 확보를 통한 지방발전 및 국가균형발전 실현”(류장수·조장식, 2018: 48)의 과정에서 매우 중요한 제도라고 볼 수 있다.

그러나 지역인재할당제도가 시행된 이후 아직까지 정책 대상자라고 할 수 있는 이전 지역의 대학생 및 졸업생의 인식에 대한 연구는 많지 않은 상황이다. 최근 송건섭(2020)의 연구에서 대구·경북 지역의 대학생을 대상으로 지역인재 할당제에 대한 투명성, 공정성, 필요성에 대한 인식 조사를 토대로 해당 제도의 투명성을 높이기 위한 정책적 제안을 제시한 바 있다. 이 외에도 균형인사 관점에서 공무원과 대학관계자들의 인식에 대한 조사(이원희 외, 2015), 이전 공공기관의 인재채용 확대 효과성(조경호·김형성, 2017) 및 이전 공공기관의 지역인재 채용 실태에 대한 연구들이 존재하지만(류장수·조장식, 2018; 류장수 외, 2013), 지역인재 할당에 따른 비수도권 내 대학생들의 취업 의사 및 인식에 대한 연구가 부족한 실정이다. 따

1) 혁신도시법 제2조에서는 혁신도시에 대한 범위를 이전공공기관을 수용하여 기업·대학·연구소·공공기관 등의 기관이 서로 긴밀하게 협력할 수 있는 혁신여건과 수준 높은 정주환경을 갖춘 도시로 정의하고 있으며, 동법 제29조의2에 따르면, 공공기관이 혁신도시에 이전할 경우에는 이전지역에 소재하는 지방 대학 또는 고등학교를 졸업한 학생이나 졸업예정인 학생들을 대통령령에 따라 채용해야 하는 의무가 존재한다.

라서 지역인재할당제도의 목표라고 할 수 있는 우수한 지역인재 채용에 대한 대학생들의 인식을 파악하는 한편, 이전 공공기관들의 지역인재 채용제도의 효과성을 증진할 수 있는 방안이 모색될 필요가 있다.

이에 본 연구의 목적은 이전 공공기관의 지역인재 의무 채용 제도 시행에 따라 비수도권 내 인재들이 지역 내 공공기관을 선호하는지를 살펴보는 데 있다. 구체적으로 본 연구는 다음과 같은 두 가지 질문을 제기하고자 한다. 첫째, 공공기관의 혁신도시 이전에 따른 지역인재 채용제도에 대한 대학생들의 인지 수준이 졸업 후 대학교 소재 지역의 공공 부문 선호를 증가시키는가? 이는 직업 선택 동기와 지역 이동이라는 관점을 동시에 다룰 수 있을 뿐만 아니라, 공공기관의 지역인재 채용 비율 확대에 따른 지방의 인재 유출을 어느 정도 해소할 수 있는지를 검증한다는 측면에서 의의가 있다. 둘째, 혁신도시 소재 공공기관에 취업하고 싶은 학생들은 어떠한 특성을 지니고 있는가? 해당 질문은 실제 공공기관에 입사한 인재들과 차이가 존재할 수 있으나, 공공기관에 대한 직업 선택 동기가 있는 학생들의 특성을 파악한다는 점에서 향후 역량 있는 인재를 선발하기 위한 사전 자료로 활용될 수 있다.

상기 연구 목적을 위해 본 연구는 혁신 도시 소재 A 거점국립대학교 재학생 인문사회계열 3·4학년 368명을 대상으로 지역인재 채용 제도에 대한 인식 및 공공 부문 선호도에 대한 설문 조사를 시행하였다. 또한 지역 내 공공 부문을 선호하는 응답자의 특성을 살펴보고자 직업 선택 동기 이론을 적용하여 로지스틱 및 순서형 로지스틱 분석을 수행하였다. 이러한 분석을 통해 본 연구는 이전 공공기관의 지역인재 채용 제도 추진과 운영에 대한 혁신 도시 내 대학생들의 지역인재 채용제도에 대한 인지 수준을 측정하고, 공공 부문 선택 동기에 대한 영향 요인을 제시하고자 하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 공공 부문에 대한 직업 선택 동기

직업 선택 동기(job choice motivation)는 특정한 직업을 선택하는데 영향을 미치는 이유, 요인, 사전적 상황이라고 볼 수 있다(Ritz & Waldner, 2011). 직업 선택 동기는 어떤 직장에 채용되기 전에 형성되는 경우가 많기 때문에, 적응-사회화(adaptation-socialization) 관점에서 공공 부문에서 일을 하고 있는 사람들이 공적 가치와 윤리 의식이 함양됨에 따라 높아질 수 있는 직무 동기(work motivation)와 차이점이 존재한다(김선아 외, 2013; Lee &

Choi, 2016; Word & Park, 2015). 개인의 직업을 선택하는 요소들은 매우 다양하게 논의 되어 왔는데, 직업 선택 동기에 대한 주요 이론은 유인-선발-퇴출(attraction, selection, attrition, ASA)의 선형 과정을 통해 발현된다고 제시되었다(Schneider, 1987). ASA는 한 조직에 소속된 개인들은 조직의 문화에 따라 이끌려 선택하게 되고, 해당 조직에 계속 남아 있는 조직 구성원들은 조직의 행동을 결정하게 된다고 가정한다. 따라서 한 사람이 어떤 직업이나 조직을 선택했다는 것은 그 사람이 조직 구성원들과 비슷한 성향을 갖고 있다고 볼 수 있다(Schneider, 1987).

ASA 관점에서 특정 직업이나 조직에서 사람들을 유인하거나 퇴출하게 하는 여러 원인 가운데 가장 중요한 것은 바로 조직이 지향하는 목표(goal)이다(Schneider, 1987). 조직의 목표는 특정한 행동에 대한 바람직함을 결정하는 기준이 된다(Lyon et al., 2016). 조직의 목표를 추구하는 과정에서 조직 구성원들의 행동은 조직의 발전을 위한 과정과 구조에 영향을 준다(Kimberly & Miles, 1980). 즉, 조직의 목표는 구성원들의 행동을 통해 구체화 되고, 이 과정에서 특정한 유형의 구조와 과정을 형성하게 된다. 이러한 맥락에서 조직의 목표는 어떠한 유형의 사람들이 유인되고, 선발되거나 조직 내에서 잔존하게 되는가를 결정하는 가장 핵심적인 요소라고 할 수 있다. 중요한 점은 조직의 목표와 ASA 과정을 통해 조직 내 구성원들의 행동은 더욱 더 비슷해지고, 구성원의 다양성은 줄어들게 되는 결과를 가져오게 된다는 것이다(Lee & Choi, 2016; Schneider et al., 1995; Schneider, 1987).

공공 부문과 사적 부문에 대한 선택 동기 역시 바로 ASA의 관점에서 해석될 수 있다. 특히 기존의 선행 연구에서는 공공 부문을 선택하는 사람들의 유형과 공공 부문이 가지는 유인 동기가 무엇인지를 밝히고자 노력해 오고 있다(Word & Park, 2015). 이는 공공 부문에 대한 관심을 가지는 사람들의 유형을 파악하는 것이 인적 자원의 선발과 보유에 있어서 매우 중요한 과정이기 때문이다(Lyons et al., 2016). 공익을 추구하기 위한 사람들이 공공 부문을 선호할 경우에는 비록 사적 부문에서 제공하는 수준의 연봉 등과 같은 경제적 보상 수준을 제공하지 못해주더라도 정부는 이들을 유인할 수 있는 방법을 모색할 수 있다(Lyon et al., 2016). 이와 반대로 지원자들이 사적 이익을 더 중요시 하는 경우 정부는 업무에 대한 노력 수준과 성과를 연동하는 등의 대안이 필요하기 때문에 생산성을 증진시키기 위해서는 더 많은 금전적 자원이 필요하게 된다(Georgellis et al., 2011).

공공 부문을 선호하는 사람들의 유형에 관한 선행 연구들은 특히 공공서비스 동기(public service motivation, PSM)를 중요한 요인으로 가정하고 이를 경험적으로 분석하고자 하였다(이수진 외, 2016; 고길곤·박치성, 2010; Lee & Choi, 2016; Liu et al., 2011). Perry & Wise(1990: 368)에 따르면 PSM은 “근본적으로 또는 독특하게 공공 기관 및 조직에 기반한 동기에 대응하기 위한 개인의 성향”을 의미한다. PSM의 의미는 “공공재를 제공하고자 하

는 동기”로도 일컬어지며(Perry & Hodehem, 2008: 3), 궁극적으로는 사회 전체의 이익을 추구하려는 폭 넓은 의미로 확장되었다. Perry(1996)는 24개의 리커트 척도로 이루어진 PSM 문항을 크게 정책 형성(공공정책 형성에 대한 관심 수준), 공익에 대한 기여(공공재에 대한 중요도와 책무 수준), 연민(취약한 사람들에 대한 동정심 수준), 자기 희생(타인의 이익을 위해 감수할 수 있는 희생 수준) 등의 4가지 측면으로 나누어 구성하였다.

ASA 관점에서는 PSM이 높은 사람들일수록 공공 부문에 진출하려는 경향이 강하다는 가정이 전제되어 있다(이진우·백승주, 2019; Georgellis et al., 2011; Perry et al., 2010). PSM이 높은 사람들일수록 공익을 위해 노력하는 사람들일 가능성이 높기 때문이다(Kim & Vandenabeele, 2010). 하지만, PSM과 공공 부문의 직업 선택 동기 간의 경험적 결과는 연구마다 다소 차이가 존재한다(Asseburg & Homberg, 2020). 일부 연구는 PSM의 구성 항목들이 대학생의 공직 선택과 긍정적인 관계에 있음을 보였으나(고길곤·박치성, 2010; Liu et al., 2011), 다른 연구들은 PSM이 대학생의 공공 부문 선택에 대한 영향력이 없는 것으로 제시하였다(이수진 외, 2016; Lee & Choi, 2016). 예컨대, 고길곤·박치성(2010)의 연구에서는 공직을 선택하는 대학생들의 경우 PSM의 측정 항목 중 “사회에 봉사할 기회”와 관련된 동기는 봉급이나 사회명성과 같은 동기 요인들과 비교하면 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

이처럼 PSM과 공공 부문 직업 선택 간의 관계가 연구마다 다른 이유는 여러 가지로 설명할 수 있으나, 선행 연구에서 제시된 문제점은 크게 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, PSM에 관한 연구들이 개념보다는 측정 방법이나 모델에 초점이 이루어져 왔다는 것이다(Bozeman & Su, 2015). 2000년 중반 이후 PSM에 관한 논문들이 갑작스럽게 증가하면서, PSM을 측정하기 위한 다양한 항목들이 추가 또는 변형됨에 따라 개념 자체가 매우 혼란스럽게 되었다. 둘째, 서로 다른 문화와 환경에 노출되어 있는 개인의 직업 선택 동기를 일반화된 설문 문항으로 측정하는 것은 개념적 또는 조작적 정의에 있어서 문제점이 존재할 수 있다(Kim et al., 2012). 환언하면, PSM은 국가와 지역마다 다른 언어와 문화 등 환경에 영향을 받기 때문에 Perry의 PSM 측정 결과가 재현되기 어려울 수 있다(Asseburg & Homberg, 2020; Vandenabeele et al., 2006). 이러한 경우라면 PSM의 측정 문항들이 국내 대학생들의 공공 부문에서의 직업 선택 동기를 설명하는데 일관된 결과가 도출되기가 쉽지 않다고 유추할 수 있다. 셋째, PSM은 공공 부문에서 출발했지만, 여러 영역에서 활용되어 공공 부문의 공직 동기에 대한 유의미한 특징을 도출하기 어렵다(Esteve et al., 2016; Bozeman & Su, 2015). 즉, 공공 부문의 종사자나 공직을 희망하는 사람들만을 위한 척도가 아닌 비영리부문을 포함한 많은 영역에서 활용되거나 연구되고 있기 때문에 연구마다 다양한 결과가 도출될 수 있다는 문제점이 존재한다(이진우·백승주, 2019; Asseburg et al., 2020; Perry et al., 2010).

## 2. 공공 부문 직업선택동기의 영향 요인

### 1) 친사회적 동기(prosocial motivation)

앞서 제시한 PSM의 한계점을 보완하기 위해 일부 연구에서는 PSM을 직접 측정하기보다는 대학생들의 친사회적 동기(prosocial motivation)와 공공 부문 선택 간의 관계를 측정하려는 시도들이 늘어나고 있다(이진우·백승주, 2019; Asseburg et al., 2020). 이는 PSM의 범위가 공공 부문과 조직 목표에 기인하는 특정한 가치들이 친사회적 동기와 이타심으로 구성되어 있다는 점에 기인하기도 한다(Perry et al., 2010). Grant(2008: 48)에 따르면 친사회적 동기는 “다른 사람들에게 도움을 주기 위해 노력하려는 욕구”로 정의된다. 이러한 맥락에서 PSM과 친사회적 동기는 자기 자신보다는 다른 사람들을 지향한다는 점에서 공통점이 있다고 볼 수 있으며, PSM이 높은 사람일수록 친사회적 행동을 더 많이 보일 가능성이 존재한다.

추상적이고 포괄적인 PSM과 상대적으로 측정이 용이한 친사회적 동기 간의 관계를 측정하려는 연구가 늘어나고 있으나, 연구마다 다양한 결과를 나타내고 있다(Awan et al., 2020; Tepe & Vanhuyse, 2017; Esteve et al., 2016; Coursey et al., 2011). 예컨대, Esteve et al.(2016)는 공공재 게임(public goods game) 상황을 설정하고 PSM과 친사회적 행동 간의 관계를 경험적으로 분석하였다. 그 결과 PSM이 높은 사람일수록 다른 사람들을 돕거나 사회에 헌신적인 노력을 기울일 가능성이 높은 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 주변 사람들이 친사회적일 때 그러한 노력들이 증가되는 것을 제시함으로써 조직 내 구성원 행동의 중요성을 강조하였다. 최근 Awan et al.(2020)의 연구 역시 PSM의 4가지 항목들과 친사회적 행동 중 하나로서 헌혈 간의 관계를 분석하였다. 해당 연구에서 헌혈은 일종의 공공재라고 가정하였는데, 그 이유는 헌혈에 따르는 수고와 비용이 사회적 기여라고 볼 수 있기 때문이다. 분석 결과 PSM 측정 항목 가운데 연민(취약한 사람들에 대한 동정심 수준)과 관련한 항목들이 높을수록 헌혈할 의지가 높은 것으로 나타났으나, 추적 관찰 결과 이들 역시 실제 헌혈은 하지 않은 것으로 나타났다. 즉, PSM과 친사회적 행동 간에 관계가 명확하게 드러나지 않은 것이다.

한편, 설문 조사나 실험을 통해 친사회적 행동과 공공 부문에 대한 선호 간의 긍정적인 관계를 제시하는 연구들이 늘어나고 있다. 예를 들어, Nezhina & Barabashev(2019)는 러시아의 행정학 전공 대학원생들을 대상으로 설문 분석을 수행한 결과 국가, 국민을 위해 봉사하거나 공공 부문에서 경력을 쌓고 싶어하는 학생들일수록 정부 기관에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났다. 또한 Banuri & Keefer(2016)의 연구는 인도네시아의 1,700명을 대상으로 인도네시아 적십자 후원 금액 등을 통해 실험을 수행하여 친사회적 동기와 공공 부문에 대한 선호 수준을 분석하였다. 실험 결과, 친사회적 동기가 높은 사람일수록 실제로 기부를 위한

노력을 기울일 가능성이 높은 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 친사회적 특성이 높은 기관일수록 친사회적 동기가 높은 사람들을 유인할 가능성이 높은 것으로 분석되었다.

이와 달리 한국의 대학생들을 대상으로 설문 조사를 한 연구 결과를 살펴보면, 친사회적 동기와 공공 부문에 대한 선호는 뚜렷하지 않은 편이다. 이진우·백승주(2019)의 연구에서는 민간부문을 선호하는 대학생, 구직자, 취업자보다 공공 부문을 선호하는 대학생, 구직자, 취업자의 사회적 공헌 의식이 더 높은 수준으로 나타났다. 그러나 추가적으로 살펴본 결과, 높은 공헌의식이 실제 공공 부문에 취업하는데 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 취업 이전의 사회적 공헌의식이 공공 부문 취업 이후 증가하지는 않은 것으로 나타났다. 또한 Lee & Choi(2016)의 연구 역시 한국의 대학생 632명을 대상으로 설문 조사를 수행한 결과 헌혈, 금전적 기부, 자원봉사 활동 등과 같은 친사회적 행동 등은 공공 부문에 대한 선호에 영향을 미치지 않은 것으로 분석되었다.

## 2) 내재적 동기(intrinsic motivation)

둘째, 앞서 언급한 Perry(1996)의 네 가지 동기를 토대로 Perry와 Hondeghem(2008)은 내재적 동기(intrinsic motivation)와 후술하는 외재적 동기(extrinsic motivation)로 구분하였다. 내재적 동기란 개인이 업무로부터 직접적으로 얻을 수 있는 긍정적인 경험을 의미한다(Thomas & Velthhouse, 1990). 더 나아가 자기결정성 이론(self-determination theory)을 개발한 Ryan과 Deci(2000)에 따르면, 내재적 동기는 개인의 고유한 만족을 위한 행동을 의미하기도 한다. 이러한 맥락에서 친사회적 동기와 내재적 동기의 가장 큰 차이점은 전자의 경우 노력의 원천으로서 의미와 목적을 강조하는 한편, 후자의 경우 즐거움과 기쁨을 강조하고 있다는 점이라고 할 수 있다(Grant, 2008).

내재적 동기와 공공 부문의 인적 자원 측면에서는 내재적 동기가 높은 사람일수록 조직 헌신도가 높고, 외재적 동기보다는 내재적 동기에 더 가치를 많이 둔다는 의견이 다수 존재한다(Boekeloo et al., 2015; Georgellis et al., 2011; Crewson, 1997). 뿐만 아니라 공공 부문에서 일하는 사람일수록 사적 부문의 근로자보다 내재적 동기가 높은 편이라는 의견도 제시되고 있다(Ljungholm, 2014; Dilulio, 1994). 즉, 욕심이 없거나 일을 열심히 하는 사람들이 공공 부문에 대한 선호도가 높을 가능성이 존재한다고 볼 수 있다. 이러한 맥락을 고려하면 내재적 동기가 높은 사람일수록 사적 부문의 근로자보다 똑같은 강도로 일을 하더라도, 훨씬 더 적은 임금으로도 공공 부문에 유인될 수 있는 가능성이 존재한다(Cowely & Smith, 2014). ASA의 관점에서 해석할 경우, 공공 부문을 선호하는 사람들은 내재적 동기가 높기 때문에 그만큼 직업 매칭이 잘 이루어져 상대적으로 사적 부문보다 보다 높은 임금이나 인센티

브를 제공할 필요가 낮다고 볼 수 있다.

내재적 동기와 공공 부문에 대한 선호에 관한 선행 연구는 대체로 긍정적인 관계를 제시하고 있다(Georgellis et al., 2011; Boekeloo et al., 2015). 예를 들면, Karl & Sutton(1998)는 공공 부문과 사적 부문의 사람들을 나누어 우선 순위를 분석한 결과 공공 부문에서 일하는 사람들의 경우 업무 흥미성이 가장 높은 우선 순위로 제시된 반면, 사적 부문의 응답자들은 좋은 임금 수준이 1위로 응답되어 부문 간의 차이를 입증하였다. 즉, 공공 부문에서 일하는 사람일수록 업무 자체에 대한 즐거움을 가장 중요하게 생각한다고 볼 수 있다. 또한 Boekeloo et al.(2015)의 연구는 성적은 우수하지만, 소득이 낮고 소수 인종 출신의 고등학생을 대상으로 진로 선택에 대한 설문 조사를 수행하였다. 분석 결과 내재적 동기가 높을수록 수입은 상대적으로 적더라도 공공보전에 기여할 수 있는 직업을 선택할 확률이 높은 것으로 나타났다. 외재적 동기는 해당 직업 선택과 통계적으로 유의하지 않은 것으로 분석된 바 있다.

한편, 일부 연구에서는 후술되는 외재적 동기에 의해 내재적 동기가 구축될 수 있는 가능성을 제시한 바 있다. 외재적 동기에 의한 내재적 동기의 구축 효과는 금전적 보상이나 인센티브로 인해 내재적 동기에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 가능성을 제시하고 있다(Deci et al., 1999). 예를 들면, Georgellis et al.(2011)은 영국의 불균형 패널 데이터를 활용하여 공공 부문과 민간부문의 취업과 이직 현황을 추적하여 분석한 결과, 내재적 동기가 높은 사람들일수록 민간부문에서 공공 부문으로 전환하는 확률이 높은 것으로 나타났다. 이는 내재적 동기가 높은 사람들일수록 공공 부문에서 하는 업무 자체에 대해 만족도가 높기 때문이라고 해석할 수 있다. 그러나 국립 의료 서비스나 고학력 부문의 경우 예상 임금 수준이나 외재적 동기에 대한 만족 수준이 높은 상태에서는 공공 부문에 대한 선호가 낮은 것으로 나타나 외재적 동기가 내재적 동기 또는 친사회적 동기를 약화할 수 있는 가능성을 제시한 바 있다.

### 3) 외재적 동기(extrinsic motivation)

앞서 살펴본 내재적 동기와 달리 근무조건이나 승진, 명예 등과 같은 업무 이외의 요인들을 외재적 동기라고 한다(Ryan & Deci, 2000). 외재적 동기는 생계나 안정성과 같은 도구적인 필요에 의해서 일을 하는 것이라고 볼 수 있다. 외재적 동기는 경제학 또는 행정학에서 직업을 선택하는 중요한 요인으로 다루어지는데 이는 공공 부문에서 일을 하게 될 경우 정년 보장, 안정적인 경력, 연금 제도 등이 제공되기 때문이다(Perry & Hondeghem, 2008). 이는 공무원을 비롯한 공공 부문 재직자들이 사적 부문의 근로자들보다 직업 안정성(job security)을 더 중요하게 여기고 있다는 가정과 많은 관련이 있다(Houston, 2011; Norris, 2003). 이러한 맥락에서 공공 부문 또는 사적 부문에 대한 사람들의 선호는 어떠한 부문이 그들이 원하

는 요구를 더 잘 충족시킬 수 있는지에 따라 달라질 수 있다고 유추할 수 있다(Lewis & Frank, 2002).

공공 부문의 외재적 동기 가운데 가장 중요한 요소로 제시되고 있는 것 중에 하나는 바로 직업 안정성이다(정윤진 외, 2018). 더욱이 본 연구에서 논의되고 있는 이전 공공기관 등은 직업 안정성 및 근무 지속성 측면에서 정부 기관과 매우 흡사한 편이라고 볼 수 있다(김도윤·나태준, 2015). 2019년을 기준으로 공기업의 근무 연수는 16.9년으로 대기업의 7.7년보다 두 배 이상 길다(공공기관 경영정보 공개시스템). 따라서 대학생을 비롯한 청년 취업 준비생들의 경우 현재 시점의 높은 임금보다는 정년까지 안정적으로 일을 할 수 있는 공공 부문에 대한 선호도가 높을 가능성이 존재한다(김상목, 2005). 특히 최근에는 전염병 확산에 따른 경제적 위기 등의 상황이 지속되고 있기 때문에 사적 부문에 비해 임금 수준이 다소 낮더라도 실직의 위험이 낮은 공공 부문에 대한 선호가 더 증가될 수 있다.

외재적 동기와 공공 부문 선호 간의 관계에 관한 선행 연구 결과는 다양한 편이라고 볼 수 있다. 일부 연구에서는 공공 부문이 제시하는 근무 조건 및 환경 등으로 인해 공공 부문에 대한 선호가 높다고 제시하고 있다(Van de Walle et al., 2015; Vandenabeele, 2008; Lee & Choi, 2016; Lewis & Frank, 2002). 예를 들어 Lewis & Frank(2002)는 미국에서 1989와 1998년에 시행된 일반 사회 조사(General Social Survey) 결과를 활용하여 공공 부문을 선호하는 사람들의 특성을 제시한 바 있다. 분석 결과 직업 안정성을 선호하는 사람들일수록 공공 부문에 대한 선호도가 매우 강한 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 높은 소득을 중요하게 생각하는 사람들 역시 공공 부문에 대한 선택을 할 수 있는 가능성이 존재하는 것으로 나타났다. 즉, 직업 안정성과 임금 수준이 공공 부문에 대한 선호에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 볼 수 있다. Vandenabeele(2008)의 연구는 벨기에에서 석사 마지막 학기 대학원생을 대상으로 설문 조사를 수행한 결과, 직업 안정성, 적당한 보수, 일과 삶의 균형에 높은 가치를 두고 있는 학생들이 공공 부문으로 진출하려는 생각이 더 많은 것으로 나타났다. Van de Walle et al.(2015)의 연구 역시 26개 국가들의 직업 지향성(orientation) 설문 조사를 통해 다수준 분석(multi-level analysis)을 수행한 결과 직업 안정성, 높은 임금, 승진 기회 등과 같은 외재적 동기로 인해 공공 부문을 선호한다고 제시한 바 있다. 친사회적 동기와 관련하여 제시한 Lee & Choi(2016)의 연구에서도 공공 부문 선호에 대해 통계적으로 유일하게 긍정적으로 분석된 변수 역시 직업 안정성이 유일하였다는 점에서, 공공 부문의 선호에 있어서 외재적 동기가 유의미한 영향력을 미칠 수 있다는 가능성을 나타내고 있다.

이와 달리 일부 연구에서는 외재적 동기와 공공 부문 선호 간의 관계가 유의미하지 않거나 오히려 부정적인 관계를 제시한 바 있다(Nezhina & Barabashev, 2019; Karl & Sutton, 1998). 예컨대 Karl & Sutton(1998)는 공공 부문과 사적 부문으로 나누어 응답자

의 우선 순위를 분석한 결과 공공 부문 종사자의 경우 임금 수준에 대한 선호도가 2위, 직업 안정성이 3위로 제시되었다. 그러나 임금 수준을 제외한 나머지 외재적 동기(직업 안정성, 사내 복지, 근무 환경 등)에 대한 응답에 있어서 집단 간 차이는 존재하지 않는 것으로 나타났다. 또한 Nezhina & Barabashev(2019)의 연구에서는 행정대학원생을 대상으로 설문을 수행한 결과 예상 임금 수준과 정부 부문의 선호는 통계적으로 부정적인 관계에 있는 것으로 나타났다. 즉, 급여가 낮아도 정부 부문으로 진출하고자 하는 대학원생이 많다는 것은 그만큼 공공 부문을 선호하는 학생들의 외재적 동기가 낮다고 해석할 수 있다.

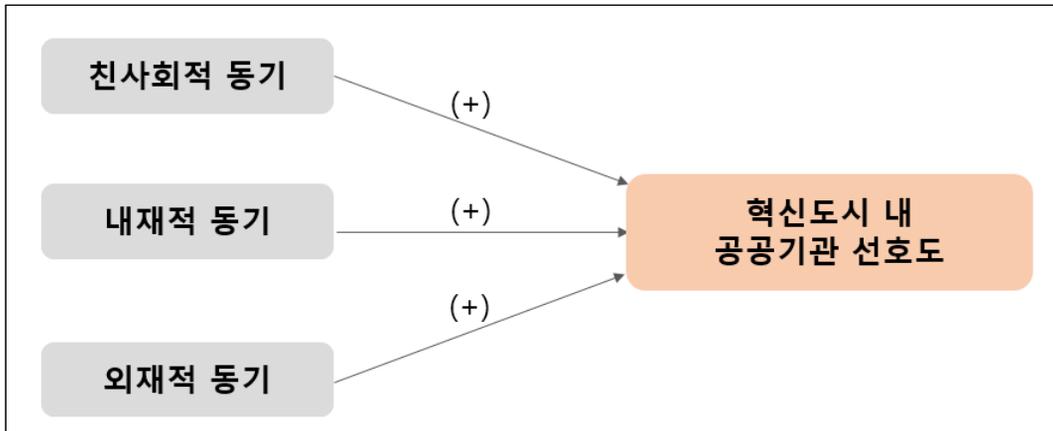
### Ⅲ. 연구 설계 및 분석 방법

#### 1. 연구 가설 및 분석 대상

본 연구는 혁신도시로 이전한 공공기관의 지역인재 채용제도 운영에 따라 대학생의 직업선택 동기와 공공기관의 선호 수준에 대한 영향을 살펴보고자 한다. 지금까지 대학생의 공공 부문 선호에 관한 연구들은 PSM을 주로 측정하였으나, 본 연구는 상대적으로 측정이 용이한 친사회적 동기, 내재적 동기, 외재적 동기가 지역 내 공공기관 선호에 긍정적인 영향을 줄 수 있는지를 검증한다. 앞에서 살펴본 바와 같이 서로 다른 세 가지 동기에 관한 선행 연구들은 일관된 결과를 제시하고 있지 않지만, 이러한 동기들이 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 가정하고 다음 <그림 1>과 같이 본 연구의 가설을 제시한다.

연구 가설을 검증하기 위해 본 연구는 광역시급 혁신도시 A 대학교에 재학 중인 대학생들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 해당 지역의 경우 지역 채용인원 비율이 2017년 이후부터 지속적으로 30% 이상을 상회하였기 때문에 대학생들의 지역인재 채용제도에 대한 인식 수준이 높을 가능성이 존재한다. 또한 A 대학교는 지방거점국립대로서 해당 지역을 비롯한 주변 지역의 우수 학생들이 선호하는 학교라는 점에서 공공 부문 선택 동기에 영향을 미치는 요인에 대한 시사점을 도출할 수 있다는 장점이 존재한다. 분석 목적을 위해서 본 연구는 비확률 표본 방법을 활용하여 인문사회계 3·4학년들을 대상으로 할당 표집을 시행하였다. 2020년 4월 5일부터 4월 16일까지 온라인 설문 조사(구글)를 통해 408명이 응답을 했으나, 불성실한 응답 및 설문조사 대상이 아닌 1학년과 2학년이 응답한 경우를 제외하고 총 368명의 응답을 활용하였다.

〈그림 1〉 분석의 틀



## 2. 변수 측정

다음 <표 1>은 본 연구에서 활용된 변수 측정 및 선행 연구를 요약한 표이다. 종속 변수는 “지역 내 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관에 취직할 의향이 있습니까?”에 대한 설문항목에 대하여 4점 Likert 척도로 측정하였다(1=매우 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=약간 그렇다, 4=매우 그렇다). 4점 Likert 척도로 측정한 항목들은 순서형 로지스틱 분석을 위해 사용하였으며, 추가적으로 로지스틱 분석을 위해 1번 또는 2번으로 응답한 경우는 0으로, 3번 또는 4번으로 응답한 경우는 1로 각각 코딩하였다.

독립 변수는 선행연구를 토대로 친사회적 동기, 내재적 동기, 외재적 동기로 나누어 측정하였다. 각 설문은 5점 Likert 척도로 측정하였다. 친사회적 동기에서는 공공정책에 대한 흥미, 사회에 긍정적인 기여에 대한 관심 여부, 타인을 돕는 일, 공익을 위한 헌신 수준 등 4가지 설문으로 측정하였다(이진우·백승주, 2019; Asseburg et al., 2020; Grant, 2008). 내재적 동기에 대한 설문은 일을 좋아하는 수준, 재밌게 느끼는 수준, 일에 대한 관심, 일을 즐겨하는 수준 등 크게 4가지 설문으로 측정하였다(Asseburg et al., 2020; Grant, 2008). 마지막으로 외재적 동기는 승진할 기회, 성과급 받을 기회, 월 급여, 사회적 지위에 대한 항목 등 4가지 설문으로 측정하였다(Nezhina & Barabashev, 2019; French & Emerson, 2014).

〈표 1〉 변수 측정 및 관련 연구

변수	구분	설문	선행연구
종속 변수 (4점 Likert)	공공 부문 선택	공기업, 준정부기관, 기타 공공기관 선호	Nezhina & Barabashev(2019); Vandenabeele(2008)
독립 변수 (5점 Likert)	친사회적 동기	공공정책에 흥미	이진우·백승주(2019); Asseburg et al.(2020); Grant(2008)
		사회에 긍정적인 기여	
		타인을 돕는 일	
		공익을 위해 헌신	
	내재적 동기	일을 좋아함	Asseburg et al.(2020); Lee & Choi(2016); Grant(2008)
		일을 재미있어 함	
		일에 대한 관심	
		일을 즐겨함	
	외재적 동기	승진할 기회	Nezhina & Barabashev(2019); Lee & Choi(2016); French & Emerson(2014); Nezhina & Barabashev(2019)
		성과급 받을 기회	
		월 급여	
		사회적 지위	
통제 변수	성별	남자=1, 여자=0	이수진 외(2016); 고길곤·박치성(2010); Lee & Choi(2016); Vandenabeele(2008)
	학년	4학년=1, 3학년=0	
	고등학교 소재지	해당 지역=1, 그 외 지역=0	
	행정학과	행정학과=1, 그 외=0	
	공인영어 시험	점수보유=1, 그 외=0	
	자격증	1=0개, 2=1개, ..., 6=5개	
	평균 성적(GPA)	1=2.5미만, 2=2.5~3.0미만, ..., 5=4.0 이상	
채용제도 인지도	1=전혀 모른다, 2=모른다, 3=보통이다, 4=알고 있다, 5= 매우 잘 알고 있다		

또한 본 연구에서는 공공 부문에 대한 선호에 영향을 미칠 수 있는 인구사회적 요소와 전공 및 취업 역량 등을 통제하였다(이수진 외, 2016; 고길곤·박치성, 2010; Lee & Choi, 2016; Vandenabeele, 2008). 먼저 인구 사회학적 요소로서 성별(남자=1), 학년(4학년=1), 고등학교 소재지(해당 지역=1) 등은 각각 더미로 코딩하였다. 또한 전공 및 취업 역량은 행정학과 소속 여부, 공인영어 시험, 자격증, 평균 성적 등을 측정하였다. 행정학과(행정학과=1) 및 영어 관련 공인 인증시험 점수 보유(보유=1) 여부는 더미 변수로 측정하였으며, 자격

증은 6점 척도(1=0개, 2=1개, ..., 6=5개), 평균 성적은 2020년도 2학기를 기준으로 하여 5점 척도(1=2.5 미만, 2=2.5~3.0미만, ..., 5=4.0 이상)로 측정하였다. 마지막으로 이전 공공기관의 지역인재 채용제도에 대한 인지도는 5점 Likert 척도로 측정하였다.

### 3. 연구 방법

본 연구에서는 공공 부문에 대한 선호도에 대한 종속 변수를 크게 4점 Likert 변수로 측정하고 추가적으로 이를 더미 변수로 입력하였다. 먼저 3가지 이상의 서열 척도로 측정된 종속 변수의 경우 순서형 로지스틱 회귀 분석(ordered logistic regression analysis)이 적합하다고 볼 수 있다. 즉, 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관에 대한 선호도에 1~4의 서열이 부여된 상황에서 종속 변수의 선택을 결정하는 잠재변수(latent variable)  $y_i^*$ 가 존재한다고 가정한다(Fullerton, 2009).

이 때  $y^*$ 가 매우 낮은 사람은 4가지 선택 중에서 '매우 그렇지 않다'를 선택하고, 매우 높은 사람은 '매우 그렇다'를 선택한다고 할 때, 관찰된 종속변수  $y_i$ 는 다음과 같이 결정된다고 가정한다.

$$\begin{aligned} y_i = 1, & \quad y_i^* \leq \delta_1 \text{ (매우 그렇지 않다 선택)} \\ y_i = 2, & \quad \delta_1 < y_i^* \leq \delta_2 \text{ (그렇지 않다 선택)} \\ y_i = 3, & \quad \delta_2 < y_i^* \leq \delta_3 \text{ (그렇다 선택)} \\ y_i = 4, & \quad \delta_3 < y_i^* \text{ (매우 그렇다 선택)} \end{aligned}$$

여기서  $\delta_1$ ,  $\delta_2$ ,  $\delta_3$ 는 절사점(cutoff point)으로서 모형 안에서 추정되어야 할 모수이며, 본 연구에서는 종속 변수가 4가지 선택 사항이므로 추정되어야 할 절사점은 3개가 된다.

또한 순서형 로지스틱은 평행선 가정(parallel lines assumption)을 기본으로 한다. 해당 가정에 따르면 독립 변수와 종속 변수 간의 상관관계는 종속 변수의 범주(categories)로 인해 변하지 않아야 하며, 추정되어야 할 값이 절사점으로 인해 변하지 않아야 한다(Erkan & Yildiz, 2014). 따라서 독립 변수가 종속 변수에 미치는 영향력의 크기를 나타내는 회귀 변수가 동일하다는 귀무 가설 검정을 통해 평행선 가정 적용 여부를 판단해야 할 필요가 있다.

한편, 본 연구에서는 공공 부문 선호에 대한 응답을 선호하는 경우와 선호하지 않는 경우로 나누어 추가적으로 분석을 수행하였다. 이처럼 종속 변수가 이항 더미로 측정될 경우 로지스

틱 회귀 분석(logistic regression analysis)이 적절하다. 응답자가 공공 부문을 선호할 확률 대비 공공 부문을 선호하지 않을 확률 비율의 로그값으로 해석할 수 있으며 이를 오즈(odds)라고 한다. 따라서 특정한 독립변수에 대한 오즈비가 1보다 크다는 의미는 해당 변수를 한 단위 증가시키면 지역 내 공공 부문을 선호할 확률이 증가한다는 의미로 해석할 수 있다. 본 연구는 STATA 15.0 버전을 활용하여 로지스틱 분석과 순서형 로지스틱 분석을 수행하였으며, brant 명령어를 사용하여 순서형 로지스틱 분석의 평행선 가정을 검정하였다.

## IV. 분석 결과

### 1. 응답자의 특성

다음 <표 2>는 응답자의 특성을 나타내고 있다. 응답자 가운데 남학생보다는 여학생 비율이 많이 높으며, 3학년보다는 4학년의 비율이 다소 높은 것으로 나타났다. 응답자의 절반 정도는 해당 지역 출신으로 조사되었다. 인문사회계열 학과 가운데 행정학과 학생이 차지하는 비율은 약 16.6%로 다소 낮았다. 토익을 비롯한 공인 영어 시험 점수 보유자는 63.9%로 나타났다. 자격증을 1-2개 정도 보유하고 있는 비율이 절반 가량 차지하고 있는 것으로 조사되었다. 그러나 자격증을 아예 보유하고 있지 않는 비율이 27.1%로 가장 높았다. 2020년도 2학기 기준 평균 GPA는 3.5-4.0 미만이 가장 높은 39.1%로 조사되었고, 4.0 이상의 우수한 성적 보유자도 26.4%로 나타나 응답자의 약 2/3는 3.5 이상의 점수를 갖고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 2> 응답자의 인구통계학적 특성

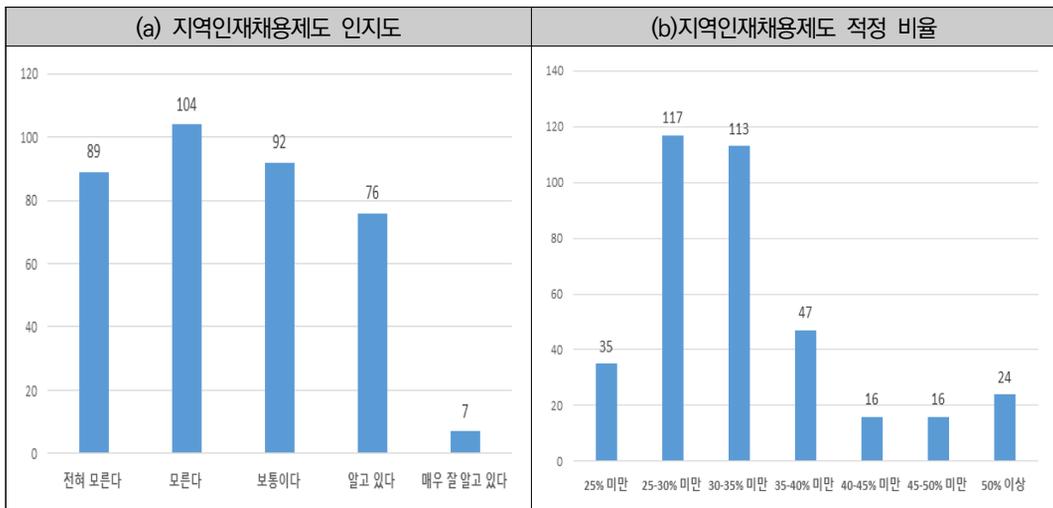
(N=368)

구분		빈도(비율)	구분	빈도(비율)	
성별	남	139(37.8%)	자격증	0개	98(27.1%)
	여	229(62.2%)		1개	89(24.6%)
학년	3학년	178(48.4%)		2개	90(24.9%)
	4학년	190(51.6%)		3개	71(19.6%)
고등학교 소재지	해당 지역	187(50.8%)		4개	13(3.6%)
	그 외	181(49.2%)		5개 이상	1(0.3%)

구분		빈도(비율)	구분		빈도(비율)
학과	행정학	61(16.6%)	평균 성적	2.5 미만	8(2.2%)
	그 외	307(83.4%)		2.5-3.0 미만	29(7.9%)
영어시험	보유	235(63.9%)		3.0-3.5 미만	90(24.5%)
	미보유	133(36.1%)		3.5-4.0 미만	144(39.1%)
				4.0 이상	97(26.4%)

〈그림 2〉는 지역 인재채용제도에 대한 인지도와 적정 비율에 대한 응답을 나타내고 있다. 먼저 193명(52.4%)의 응답자는 해당 제도를 잘 모르고 있는 것으로 나타났다. 즉, 해당 제도의 적용 대상이 되는 학생들임에도 불구하고, 아직 제도를 모르고 있는 학생들이 많다는 점에서 제도적 홍보가 미흡하거나 응답자들의 관심 수준이 낮다고 판단할 수 있다. 또한 정부의 지역인재채용제도 목표 비율(2020년의 경우 24%)을 제시한 후, 해당 제도의 지역인재 채용 적정 비율에 대한 설문 조사에서는 25~30% 미만이 적절하다는 응답이 117명으로(31.8%) 가장 높은 것으로 나타났고, 그 다음으로는 30~35% 미만이 적절하다는 응답이 113(30.7%) 명으로 조사되었다. 즉, 응답자의 약 62%는 25~35%의 지역인재 채용 비율이 적절하다고 인식하는 것으로 볼 수 있다.

〈그림 2〉 응답자의 지역인재채용제도에 대한 인지도 및 적정 비율



## 2. 주성분 분석 및 신뢰도 분석

본 연구에서는 친사회적 동기, 내재적 및 외재적 동기가 공공 부문의 선호도에 영향을 미치는지를 검증하기 위해 주성분 분석(principal component analysis)을 수행하였다. 주성분 분석은 1) 수집된 데이터로터 중요한 정보를 추출하고, 2) 중요한 정보만을 압축한 후, 3) 데이터의 설명을 단순하게 함으로써, 4) 관측된 데이터의 구조를 이해하기 위해 수행된다(Abdi & Williams, 2010). <표 3>에 제시된 바와 같이 친사회적 동기와 외재적 동기의 일부 문항들의 경우 적재값이 높지 않아 분석에서 제외하였다. 주성분 분석 결과 KMO 값은 0.761로 나타났으며, Bartlett 구형성 검정 결과 역시 유의확률이 0.005보다 작은 것으로 분석되어 주성분 분석의 모형이 적합한 것으로 판단된다. 또한 세부 변수의 요인 적재 값은 모두 0.5 이상으로 나타났다. 각 요인에 대한 신뢰도 분석을 수행한 결과 Cronbach's  $\alpha$  계수는 모두 0.7 이상으로 분석되었다. 따라서 연구 모형에서 제시된 변수에 대한 측정도구의 타당도와 신뢰도가 확보된 것으로 볼 수 있다.

<표 3> 독립 변수 문항의 타당도와 신뢰도 분석

변수	측정 설문	타당도			신뢰도
		요인1	요인2	요인3	Cronbach's $\alpha$
친사회적 동기	사회에 긍정적인 기여	0.74	0.44	0.21	0.740
	타인을 돕는 일	0.77	0.43	0.09	
내재적 동기	일을 좋아함	-0.04	0.81	-0.31	0.843
	일을 재미있어 함	-0.21	0.80	-0.32	
	일에 대한 관심	-0.13	0.76	-0.28	
	일을 즐겨함	-0.14	0.71	-0.29	
외재적 동기	성과급 받을 기회	-0.24	0.44	0.56	0.702
	월 급여	-0.21	0.36	0.72	
	사회적 지위	-0.16	0.45	0.64	
설명된 총분산		3.30	1.68	1.36	
분산 비율		37.01	18.71	15.13	
누적분산비율		37.01	55.72	70.85	

### 3. 분석 결과

다음 <표 4>는 행정학과 학생들과 타과 학생들 간의 주요 독립 변수, 제도 인지도, 종속 변수 간의 차이가 존재하는지에 대해 비모수검정 방법인 Mann-Whitney 테스트를 통해 검정한 결과이다. 분석 결과 행정학과 학생과 다른 인문사회계열 학생 간에 95% 수준에서 통계적 차이가 존재하는 변수는 친사회적 동기와 제도인지 수준으로 나타났다. 행정학과 학생들이 타과 학생보다 친사회적 동기( $z=-2.516$ ,  $p=0.016$ )와 지역 인재채용제도 인지 수준( $z=-2.055$ ,  $p=0.039$ )이 더 높은 것으로 분석되었으나, 공공 부문 선호를 비롯한 내재적, 외재적 동기는 통계적으로 유의미한 차이가 존재하지 않았다.

<표 4> 소속 학과별 주요 변수 차이 검증

변수	행정학과(N=61)		타과(N=307)		Mann-Whitney test Z(p)
	M	SD	M	SD	
친사회적 동기	4.077	0.094	3.835	0.040	-2.516(0.016)*
내재적 동기	3.778	0.112	3.782	0.041	-0.308(0.758)
외재적 동기	4.372	0.083	4.486	0.031	0.967(0.333)
제도 인지	2.737	0.121	2.426	0.065	-2.055(0.039)*
공공 부문 선호	3.377	0.091	3.263	0.045	-0.899(0.368)

<표 5>는 혁신도시 내 지방거점국립대학 재학생들의 공공 부문 선호에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 로지스틱 및 순서형 로지스틱으로 추정된 결과이고, <그림 3>은 각 모형으로 추정된 OR 값을 나타내고 있다. Models 1은 지역 내 공공 부문 선호에 대해 이항변수로 측정된 로지스틱 분석 결과이며, Models 2는 지역 내 공공 부문 선호 수준에 대한 4가지 응답 유형을 종속 변수로 추정한 순서형 로지스틱 분석 결과이다. 순서형 로지스틱의 경우 모든 범주의 종속변수에 대해 회귀계수의 값이 같다는 평행선 가정을 검정한 결과 Models 2의 모든 설명 변수가 평행선 가정을 위배하지 않는다는 결과가 도출되었다( $\chi^2=11.71$ ,  $p=0.963$ ).

서로 다른 두 가지 분석 방법으로 추정된 값들은 대체로 비슷한 결과를 나타내고 있다. 먼저 본 연구의 주요 독립변수인 친사회적 동기, 내재적 동기, 외재적 동기 가운데 친사회적 동기와 외재적 동기만이 지역 내 공공 부문의 선호에 통계적으로 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 로지스틱 분석으로 추정된 결과인 Model 1에서는 친사회적 동기( $OR=1.551$ ,  $p=0.029$ )와 외재적 동기( $OR=2.188$ ,  $p=0.003$ )가 공공 부문 선호에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 순서형 로지스틱 분석으로 추정된 결과인 Model 2에서도 친사회적 동기( $OR=1.760$ ,  $p=0.000$ )와 외재적 동기( $OR=2.130$ ,  $p=0.000$ )가 공공 부문 선호와 통계적으로

긍정적인 관계에 있는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 로지스틱 및 순서형 로지스틱 분석 결과(OR)

변수	로지스틱 모형 Model 1	순서형 로지스틱 모형 Model 2
성별 (남=1)	0.899 [0.46-1.73]	0.821 [0.53-1.25]
학년 (4학년=1)	0.847 [0.43-1.65]	1.048 [0.68-1.62]
출신지역 (해당지역=1)	2.056* [1.03-4.10]	1.720* [1.12-2.63]
학과 (행정=1)	1.387 [0.52-3.64]	1.190 [0.68-2.06]
영어 (보유=1)	1.707 [0.85-3.40]	1.309 [0.82-2.07]
자격증	1.220 [0.91-1.63]	1.157 [0.96-1.38]
평점	1.028 [0.74-1.42]	0.969 [0.77-1.20]
제도인지	1.139 [0.83-1.55]	1.165 [0.96-1.40]
친사회적 동기	1.551* [1.04-2.30]	1.760*** [1.31-2.35]
내재적 동기	0.651 [0.41-1.01]	0.807 [0.60-1.07]
외재적 동기	2.188*** [1.31-3.63]	2.130*** [1.45-3.11]
Observation	368	368
LR $\chi^2$	33.73***	63.48***
Pseudo R <sup>2</sup>	0.114	0.080

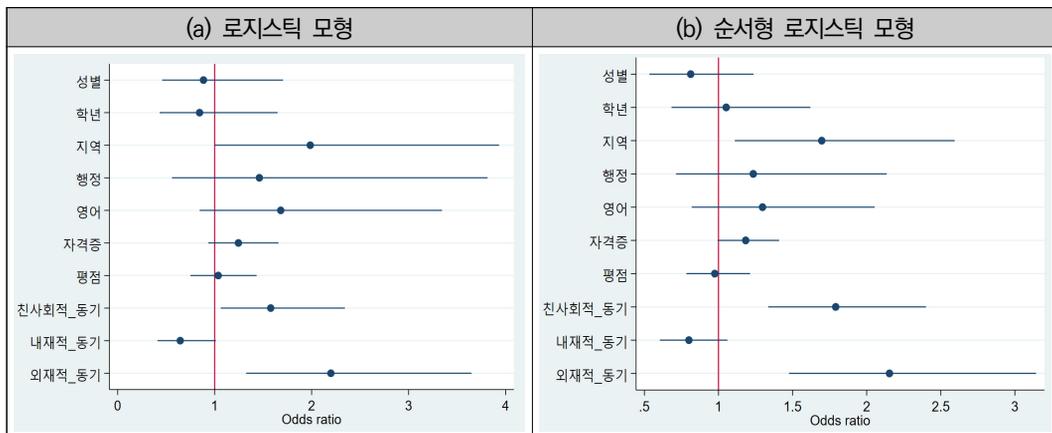
참고: \*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001, OR은 odds ratio를 의미하며, 괄호 안의 값은 95% 신뢰구간임.

친사회적 동기 및 외재적 동기의 지역 내 공공기관에 대한 선호도에 관한 긍정적인 결과는 다른 사람들에게 도움을 주기 위해 노력하려는 동기를 가진 사람일수록(Nezhina & Barabashev, 2019; Banuri & Keefer, 2015), 공공 부문의 안정적인 경력 및 정년 보장 등의 안정성을 중요시 하는 학생일수록 공공 부문에 대한 선호도가 높을 것이라는 기존의 선행 연구와 비슷한 결과라고 해석할 수 있다(Van de Walle et al., 2015; Vandenabeele, 2008; Lee & Choi, 2016; Lewis & Frank, 2002). 한국 대학생들을 대상으로 분석한 선행 연구들은 친사회적 동기와 공공 부문 선호 간의 통계적으로 유의미하지 않았지만(이진우·백승주, 2019; Lee & Choi, 2016), 본 연구에서는 친사회적 동기가 공공 부문에 대한 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 것으로 분석되었다. 또한 외재적 동기는 두 모델에서 가장 높은 OR 값과 통계적 유의성이 높은 것으로 나타났다. 이는 대학생들이 공기업을 비롯한 공공기관의 금전적 보상과 사회적 지위 등으로 인해 공공 부문을 선호할 수 있다는 점에서 향후 이전 공공기관의 지역 인재 유인에 중요한 요소가 될 수 있음을 시사하고 있다.

이와 달리 내재적 동기는 통계적으로 유의미하지 않았지만, 지역 내 공공 부문 선호에 있어

서 오히려 부정적인 영향을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 업무를 통해 내재적 기쁨을 느끼는 사람일수록 공공 부문에 대한 선호가 강할 것이라는 선행 연구(Georgellis et al., 2011; Boekeloo et al., 2015)와 상반된 연구 결과라고 할 수 있다. 이러한 결과는 ASA 관점에서 지역 내 공공 기관의 목표와 업무 문화 등이 대학생들의 내재적 동기를 자극할 수 있는지에 대해 검토할 필요가 있다. 앞서 언급한 바와 같이 공공 기관에서는 민간 부문보다 상대적으로 안정적인 직위 등을 제공해주기 때문에 외재적 동기가 높은 응답자는 많지만, 공공 기관이 수행하는 업무나 조직의 목표 달성 등에 관심을 가지는 비율이 낮다는 의미로 볼 수 있다. 한 개인의 외재적 동기와 내재적 동기는 모두 낮거나, 모두 높거나, 내재적 동기는 높은 반면 외재적 동기가 낮거나, 내재적 동기는 낮고 외재적 동기가 높을 가능성이 존재한다(양미경, 2012). 이러한 내재적 동기와 외재적 동기의 다양한 수준을 고려해볼 때, 본 연구의 결과는 공공 부문을 선호하는 응답자 가운데 외재적 동기는 높으나 내재적 동기가 낮은 경우가 많기 때문이라고 해석 할 수 있다.

〈그림 3〉 추정 결과의 OR



한편, 통제 변수에서는 모든 분석 모델에서 고등학교 소재지가 해당 지역인 경우에 지역 내 공공 부문에 대한 선호 수준에 통계적으로 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 확인할 수 있었다. 이는 청년들이 자신들이 성장한 지역을 선호하는 경향이 존재하기 때문인 것으로 보인다(이상욱·권철우, 2019). 뿐만 아니라 해당 지역은 다른 광역시에 비해 인구가 많고, 경제 규모가 활발하기 때문에 다른 지역으로 이동하기보다는 지역 내 공공 부문을 선호할 가능성이 높은 것으로 해석할 수 있다. 그 외의 통제 변수는 통계적 유의성이 존재하지 않는 것으로 나타났다.

## V. 정책적 시사점 및 결론

2018년부터 공공기관의 지방 이전이 확대 되면서 의무적으로 채용해야 하는 지역 인재 역시 증가하고 있으나, 아직까지 직접적인 정책 대상인 지방 대학 소재 대학생이나 취업 준비생에 대한 연구는 미흡한 편이다. 또한 그 동안 행정학과를 비롯한 대학생들의 공공 부문에 대한 선호도 및 직업 선택 동기에 대한 선행 연구 역시 “지역”에 대한 고려가 많이 이루어지지 않았다는 한계점이 존재한다. 또한 지방으로 이전한 공공기관의 지역 인재 채용 비율 증가에 대한 논의와 개정안 발의가 증가되면서, 혁신도시 소재 대학들을 졸업한 학생들이 해당 제도를 통해 대학 졸업 후 지역에 잔존하거나 공공기관에 대한 선호도가 높아질 것인가에 대한 연구가 필요한 시점이다.

이에 본 연구는 혁신도시 소재의 지방거점국립대학교 인문사회계 3·4학년을 대상으로 해당 지역의 공공기관에 대한 선호도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 로지스틱 분석과 순서형 로지스틱을 통해 분석한 결과 공통적으로 친사회적 동기와 외재적 동기가 높은 학생들일수록 지역 내 공공기관에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났으며, 이와 달리 내재적 동기는 유의미하지 않은 요인으로 분석되었다. 또한 지역인재 채용 제도에 대한 인지도 역시 지역의 공공기관 선호도에 긍정적인 영향력을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 그 외의 인구통계학적 변수와 전공 및 취업 역량을 통제한 결과 고등학교가 해당 지역에 소재한 경우만이 통계적으로 긍정적인 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다.

연구 결과를 토대로 제시할 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 공공기관의 지역인재 채용 제도에 대한 홍보를 좀 더 강화하는 것이 필요하다. 본 연구의 절반을 넘는 응답자들은 채용 제도의 잠재적 대상임에도 불구하고 해당 제도에 대해 제대로 알고 있지 못한 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 통제 변수로 측정된 제도 인지 수준 역시 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타나, 지역인재 채용 제도 운영의 목표와 대상에 관한 정보를 적극적으로 알릴 필요가 있는 것으로 보인다. 이전 공공기관과 지역대학간의 협력유형은 MOU 체결, 인턴십 운영, 협동과정 개설 등으로 나누어 볼 수 있으나, 이 중 가장 협력 강도가 낮은 MOU 형태의 협력이 주를 이루고 있다(변재연, 2016). 이외에도 채용 설명회 및 이전 공공기관의 지역교육과정(오픈캠퍼스)을 운영하고 있으나, 전염병 확산에 따른 비대면 조치 등의 문제가 존재하기 때문에 오프라인 보다는 온라인 등과 같은 사회적 관계망의 플랫폼을 통해 지역인재 채용 제도에 대한 정보를 전달할 수 있는 방안이 모색될 필요가 있다.

둘째, 분석 결과 지역 내 공공기관을 선호하는 응답자들은 대체로 친사회적 동기와 외재적 동기는 높으나 내재적 동기는 통계적 유의성은 없었지만 낮은 것으로 나타났다. 물론 내재적

동기는 무엇을 성취하는지 또는 어떤 업무를 수행할지에 대하여 달라질 수 있으나, 내재적 동기가 높은 사람일수록 혁신 행동을 지향하거나 조직에 몰입할 가능성이 높다. 더욱이 내재적 동기가 높을수록 업무에 대한 몰입이나 이직 확률을 낮출 수 있기 때문에 내재적 동기가 높은 대학생들이 지원하는 것이 바람직하다. 따라서 이전 공공기관에서는 채용 공고 시 내재적 동기가 높은 지원자에 선호 등에 대한 내용을 바람직한 인재상으로 제시하는 방안을 고려할 수 있다.

셋째, 지역 내 공공기관을 선호하는 응답자의 특성을 살펴볼 경우 출신 지역을 제외하고는 보유하고 있는 자격증이나 평점, 공인 영어 시험 점수 등이 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 특히 3-4학년임에도 자격증이 전혀 없거나 영어 시험 점수가 없는 응답자가 1/3을 넘는다는 점에서 취업 준비가 많이 되어 있지 않다고 예상할 수 있다. 지역인재 우대 정책 시행에 따라 공공기관에서는 원하는 역량을 갖추지 못한 인재를 채용할 수도 있다는 문제점이 지속적으로 제기되고 있으므로(김재환 외, 2018), 졸업 후 지역 내 공공기관의 채용 가능성을 높이기 위해서는 대학교육의 내실화와 더불어 취업을 준비하는 학생들 역시 노동시장 내 경쟁력 상승을 위한 노력을 기울여야 할 필요가 있다.

이상 본 연구의 의의와 정책적 시사점에도 불구하고 다음과 같은 한계점을 지닌다. 첫째, 본 연구는 대학생들을 대상으로 횡단면 자료만을 사용했기 때문에, 실제로 이들이 공공 부문에 진출하는지에 대한 자료는 제시하지 못하였다는 점에서 종단 자료 수집이 필요하다. 둘째, 본 연구는 재학생에 대한 개인정보 접근이 어려워 비확률표집에 의해 표본을 수집하였기 때문에 분석 결과의 해석과 적용에 있어서 신중을 기울일 필요가 있다. 이러한 문제점을 해소하기 위하여 다른 혁신도시의 지역 인재 채용제도 및 지역 내 공공기관 선호에 대한 취업 준비생들의 인식을 조사하는 것이 바람직하다. 셋째, 본 연구는 인문사회계 학생들을 대상으로 설문 조사만을 수행하였으나, 추가적으로 지역 인재채용제도에 대한 대학생들의 심층 면접 등을 통해 인지도 수준 및 해당 제도에 대한 인식을 파악할 필요가 있다.

## 【참고문헌】

- 고길곤·박치성. (2010). 대학생의 직업선택동기와 공직동기. 『행정논총』, 48(2): 339-368.
- 김도윤·나태준. (2015). 공공·민간 조직 구성원의 조직몰입도 비교 연구: 성과급제의 조절효과를 중심으로. 『한국행정연구』, 24(1): 197-222.
- 김상묵. (2005). 공직 선택동기와 공무원의 행태. 『한국행정연구』, 14(2): 297-325.
- 김선아·민경률·이서경·박성민. (2013). 직업선택동기와 직무만족 및 이직의도 간의 관계에 관한 공·사 비교 연구: 개인-직무 적합성의 조절 효과를 중심으로. 『한국행정연구』, 22(3): 273-314.
- 김재환·정도영·김민창. (2018). 「지방이전 공공기관의 지역정착 실태와 향후 보완과제」. 국회입법조사처.
- 류장수·박성익·조장식·김중한·곽소희. (2013). 공공기관의 지방 인재 채용실태 및 결정요인 분석. 『산업관계연구』, 23(3): 119-143.
- 류장수·조장식. (2018). 이전공공기관의 지역인재 채용 실태와 채용 결정요인 연구. 『지역사회연구』, 26(4): 45-64.
- 변재연. (2016). 「공공기관 지방이전사업 평가」. 국회예산정책처.
- 송건섭. (2020). 공공기관 인재채용의 투명성에 관한 연구. 『한국부패학회보』, 25(4): 195-214.
- 양미경. (2012). 내재적 학습 동기 연구의 동향과 과제. 『열린교육연구』, 20(4): 187-209.
- 이뉴스투데이. “김윤덕 의원, 공공기관 지역인재 채용 50% 합리적 확대 법안 대표발의” <2021.2.1. 보도자료>. <https://www.ewestoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=1448681> (접속일자, 2021. 03. 08)
- 이상욱·권철우. (2019). 청년층의 지역이탈과 이주지역 선택: 울산지역을 중심으로. 『경제연구』, 37(1): 43-66.
- 이수진·박홍식·정주원. (2016). 공공서비스 동기와 국가에 대한 긍정적 태도가 대학생들의 공직 선호에 미치는 영향. 『한국공공관리학회보』, 30(3): 29-51.
- 이원희·하태욱·이종원·조강주·김선덕. (2015). 「공공기관 지방이전 효과성 분석」. 한국조세재정연구원.
- 이진우·백승주. (2019). 사회적 공헌의식이 공공 부문 직업선택에 미치는 영향. 『한국행정학보』, 53(3): 187-209.
- 정윤진·김새림·임도빈. (2018). 개인의 위험성향이 공공 부문 직업선택에 미치는 영향. 『행정논총』, 56(1): 183-211.
- 조경호·김형성. (2017). 지방이전 공공기관의 이전지역인재채용 확대 정책의 효과성 제고 방안 연

- 구. 「한국인사행정학회보」, 16: 237-260.
- Abdi, H., & Williams, L. J. (2010). Principal component analysis. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Computational Statistics*, 2(4): 433-459.
- Asseburg, J., & Homberg, F. (2020). Public service motivation or sector rewards? Two studies on the determinants of sector attraction. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1): 82-111.
- Asseburg, J., Hattke, J., Hensel, D., Homberg, F., & Vogel, R. (2020). The tacit dimension of public sector attraction in multi-incentive settings. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(1): 41-59.
- Awan, S., Esteve, M., & van Witteloostuijn, A. (2020). Talking the talk, but not walking the walk: A comparison of self-reported and observed prosocial behaviour. *Public Administration*, 98(4), 995-1010.
- Banuri, S., & Keefer, P. (2016). Pro-social motivation, effort and the call to public service. *European Economic Review*, 83: 139-164.
- Boekeloo, B. O., Jones, C., Bhagat, K., Siddiqui, J., & Wang, M. Q. (2015). The role of intrinsic motivation in the pursuit of health science-related careers among youth from underrepresented low socioeconomic populations. *Journal of Urban Health*, 92(5): 980-994.
- Bozeman, B., & Su, X. (2015). Public service motivation concepts and theory: A critique. *Public Administration Review*, 75(5): 700-710.
- Coursey, D., Brudney, J. L., Littlepage, L., & Perry, J. L. (2011). Does public service motivation matter in volunteering domain choices? A test of functional theory. *Review of Public Personnel Administration*, 31(1): 48-66.
- Cowley, E., & Smith, S. (2014). Motivation and mission in the public sector: Evidence from the World Values Survey. *Theory and Decision*, 76(2): 241-263.
- 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.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6): 627-668.
- Delfgaauw, J., & Robert, D. (2007). Signaling and screening of workers' motivation. *Journal of Economic Behavior and Organizations*, 62: 605-624.
- Dilulio Jr, J. D. (1994). Principled agents: The cultural bases of behavior in a federal

- government bureaucracy. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 4(3): 277-318.
- Erkan, A., & Yildiz, Z. (2014). Parallel lines assumption in ordinal logistic regression and analysis approaches. *International Interdisciplinary Journal of Scientific Research*, 1(3): 8-23.
- Esteve, M., Urbig, D., Van Witteloostuijn, A., & Boyne, G. (2016). Prosocial behavior and public service motivation. *Public Administration Review*, 76(1): 177-187.
- Fullerton, A. S. (2009). A conceptual framework for ordered logistic regression models. *Sociological Methods & Research*, 38(2): 306-347.
- Georgellis, Y., Iossa, E., & Tabvuma, V. (2011). Crowding out intrinsic motivation in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 21(3): 473-493.
- Grant, A. M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1): 48-58.
- Houston, D. J. (2011). Implications of occupational locus and focus for public service motivation: Attitudes toward work motives across nations. *Public Administration Review*, 71(5): 761-771.
- Karl, K. A., & Sutton, C. L. (1998). Job values in today's workforce: A comparison of public and private sector employees. *Public Personnel Management*, 27(4): 515-527.
- Kim, S., & Vandenabeele, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public Administration Review*, 70: 701-709.
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., & De Vivo, P. (2012). The development of an international instrument to measure public service motivation: A research note. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1): 79-102.
- Kimberly J., & Miles, R. (1980). *The organizational life cycle*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lee, G., & Choi, D. L. (2016). Does public service motivation influence the college students' intention to work in the public sector? Evidence from Korea. *Review of Public Personnel Administration*, 36: 145-163.
- Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government?. *Public Administration Review*, 62(4): 395-404.

- Liu, B., Hui, C., Hu, J., Yang, W., & Yu, X. (2011). How well can public service motivation connect with occupational intention?. *International Review of Administrative Sciences*, 77(1): 191-211.
- Ljungholm, D. P. (2014). Intrinsic motivation among public sector workers. *Geopolitics, History, and International Relations*, 6(2): 7-12.
- Nezhina, T. G., & Barabashev, A. G. (2019). Serving the country or serving thyself: The quest for prosocial motives of Russian MPA students. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1): 106-134.
- Norris, P. (2003). Is there still a public service ethos? Work values, experience, and job satisfaction among government workers. In J. D. Donahue & J. S. Nye, Jr. (Eds.), *For the people—Can we fix public service?* (pp. 72-89). Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1): 5-22.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). Editors' introduction. In Perry J.L. & Hondeghem, A. (Eds.) *Motivation in public management* (pp. 1-14). Oxford: Oxford University Press.
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public Administration Review*, 70(5): 681-690.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review* 50: 367-73.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1): 54-67.
- Ritz, A., & Waldner, C. (2011). Competing for future leaders: a study of attractiveness of public sector organizations to potential job applicants. *Review of Public Personnel Administration*, 31: 291-316.
- Ritz, A., Schott, C., Nitzl, C., & Alfes, K. (2020). Public service motivation and prosocial motivation: two sides of the same coin?. *Public Management Review*, 22(7): 974-998.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personal Psychology*, 40: 437-453.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update.

- Personnel Psychology*, 48: 747-773.
- Tepe, M., & Vanhuyse, P. (2017). Are future bureaucrats more prosocial?. *Public Administration*, 95(4): 957-975.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4): 666-681.
- Vandenabeele, W. (2008). Government calling: Public service motivation as an element in selecting government as an employer of choice. *Public Administration*, 86(4): 1089-1105.
- Vandenabeele, W., Scheepers, S., & Hondeghem, A. (2006). Public service motivation in an international comparative perspective: The UK and Germany. *Public Policy and Administration*, 21(1): 13-31.
- Van de Walle, S., Steijn, B., & Jilke, S. (2015). Extrinsic motivation, PSM and labour market characteristics: A multilevel model of public sector employment preference in 26 countries. *International Review of Administrative Sciences*, 81(4): 833-855.
- Word, J., & Park, S. M. (2015). The new public service? Empirical research on job choice motivation in the nonprofit sector. *Personnel Review*, 44(1): 91-118.

**정 혜 진:** Cleveland State University에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 부산대학교 행정학과 조교수로 재직하고 있다. 주요 관심 분야는 지역 혁신, 사회적 기업, 리빙랩 등이며, 최근 “사회적 자본이 시민들의 이민자 수용에 미치는 영향(2020)”, “Topological dynamics of the 2015 South Korea MERS-CoV spread-on-contact networks(2020)” 등을 발표하였다 (hjung@pusan.ac.kr).

**강 재 호:** 東京大學에서 법학 박사학위를 취득하고 群馬大學을 거쳐 2001년 3월 부산대학교 행정학과에 부임해 특히 제도론에 중심을 두면서 지방행정론 등을 가르쳐 왔다. 植民地朝鮮의地方制度(2001, 東京大學出版會), 한국지방자치: 발전과제와 미래(공저, 2016, 박영사) 등의 저서가 있다 (kang-adm@pusan.ac.kr).

