
국정관리연구

Journal of Governance Studies

제18권 제1호(통권48호)

2023년 03월

성균관대학교 국정전문대학원

목 차

〈일반논문〉

재난안전관리 인력의 직무만족에 관한 연구: 중앙행정기관 및 공공기관을 중심으로 / 김경우·최호진·유정모·차진영	1
GMPA 교육의 효과성에 관한 연구: Q방법을 중심으로 / 김민한	29
고령층의 디지털 이용역량이 삶의 만족도에 미치는 영향 / 임유신·문상호	61

재난안전관리 인력의 직무만족에 관한 연구 : 중앙행정기관 및 공공기관을 중심으로

김경우·최호진·유정모·차진영

공공부문의 재난안전관리 업무종사자들은 재난 및 안전사고 발생 이후, 자주 비판에 직면하며, 부당한 이유로 정치인들의 희생양이 되기도 한다. 이러한 재난안전관리 업무종사자들의 직무만족을 높이고, 장기 근무를 유도하기 위해 그들의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 이해가 필요하다. 본 연구는 중앙행정기관과 공공기관에 종사하는 442명의 재난안전관리 업무종사자들을 대상으로 2020년에 수행된 설문조사를 바탕으로 그들의 직무만족에 영향을 미치는 상황적 요인과 기질적 요인에 대해 검토하였다. 분석결과, 재난안전관리 업무종사자들의 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인은 리더십과 공공봉사동기 등으로 나타났다. 본 연구는 공공부문의 재난안전관리 인력의 직무만족에 대한 이해와 폭넓은 상황적 및 기질적 영향요인을 검토했다는 점에서 직무만족에 대한 전반적 이해를 높인다.

주제어: 직무만족, 재난안전관리 인력, 공공부문

I. 서론

직무만족은 공공부문의 종사자들의 업무성과(DeSantis & Durst, 1996; 이혜윤·이근주, 2006), 행정서비스의 질(남승하·정종원, 2017: 33), 이직률과 결근률 (Lee & Mowday, 1987; Hellman, 1997) 등에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 직무만족의 선행요인 또는 영향요인들은 직무 상황적·맥락적 요인과 개인적 기질 요인으로 구별될 수 있다. 공공부문과 민간부문 구별 없이, 상황적 요인과 기질적 요인 중 어느 요인이 중요한지에 대한 논의는 오랫동안 이루어져 왔다(Pinder, 2008). 직무만족의 결정적 요인으로 상황적 요인과 기질적 요인 중 어느 요인에 초점을 두는

본 연구는 한국행정연구원 연구비(KIPA 연구보고서 2020-13)와 부산대학교 2021학년도 신입교수연구정착금 지원으로 이루어졌음. 본 논문은 한국행정학회 2021년 하계학술대회 발표한 내용을 수정·보완하였음.

논문접수일: 2023. 2.17, 심사기간(1차): 2023. 3.3~3.28, 게재확정일: 2023.3.28

나에 따라 인사관리의 접근법이 달라질 수 있다(Gerhart, 2005; Pinder, 2008).

공공부문의 일반직 공무원들(도명록·심희섭, 2020; 이윤경·이삼열, 2015; 최도림 외, 2016)이나 경찰(이사빈·이수영, 2014: 28) 등 타 분야 종사자들의 직무만족 영향요인에 대한 검토는 어느 정도 이루어졌지만, 재난안전관리 업무 담당자에 대한 직무만족에 관한 연구는 극히 부족한 편이다. 공공부문의 재난안전관리 업무종사자들은 일반 업무 종사자들보다 강한 업무 부담감과 재난 및 안전사고 대응에 대한 비판에 자주 직면한다(류현숙, 2016; Ryu et al., 2019). 재난 및 안전사고 이후, 재난안전관리 업무 담당자들은 정당한 이유뿐만 아니라 부당한 이유로 정치인들의 희생양이 될 가능성이 큰 편이다(McEntire, 2015: 329). 한편, 여기서 재난안전관리 인력은 경찰·소방관과 같이 현장에 출동는 일선 대응인력(first responder)이 아니라, 경보·대피·정보전달 등 대응의 필요를 조정하고 통합을 지원하는 업무에 종사하는 이들을 말한다(McEntire, 2015: 46). 이러한 재난관리 분야의 업무종사자들의 장기 복무 유도과 전문성 개발을 격려하기 위해 이들의 직무만족에 대한 체계적인 이해를 높일 필요가 있다.

본 연구는 중앙행정기관과 공공기관에 종사하는 재난안전관리 인력들의 직무만족에 상황적 요인과 기질적 요인이 어느 정도 영향을 미치는지 검토하고자 한다. 그리고 본 연구를 통해 상황적 요인과 기질적 요인들을 동시에 고려함으로써 공공부문 인력의 직무만족에 대한 포괄적인 이해를 제고할 수 있다. 또한 연구결과는 공공부문 내 재난안전관리 업무종사자들의 직무만족도 제고 및 장기간 근무를 통한 전문성 향상을 유인할 수 있는 방안을 모색하는 데에 도움을 줄 것으로 기대된다.

본 논문은 다음과 같이 구성된다. 먼저, 직무만족과 그 영향요인 관련 이론과 선행연구들에 검토하고, 상황요인과 기질요인 관련 가설을 설정한다. 그다음은 설정된 가설들을 검증하기 위해 이용한 자료의 수집방법 및 변수설정 방식에 대해 소개한다. 이후의 논의는 자료를 이용하여 회귀분석 결과를 제시하여, 제시한 가설을 검증한 결과를 제시한다. 마지막으로 연구결과를 요약하여, 연구결과의 함의와 한계 등에 대해 논의하며, 본 논문의 모든 논의를 마무리한다.

II. 이론적 검토

1. 직무만족의 개념

직무만족에 대해 보편적으로 통용되는 개념은 없지만, Locke(1976)의 개념이 가

장 흔히 인용되고 있다. Locke(1976: 1307)은 직무가 중요한 종사자의 직무가치를 충족시키거나 종사자의 필요와 일치하는 가치를 충족시키는 결과에 대한 감정적인 인식의 상태로 정의한다. 이러한 개념은 직무 자체와 직무와 관련된 사항에 대해 긍정적인 감정의 상태를 일컫는다. Locke(1976)은 직무만족과 사기(morale)와는 다른 특성이 있음을 제시한다, 직무만족은 직무의 회고적인(retrospective) 평가라면, 사기는 직무를 지속적으로 수행하고자하는 긍정적인 갈망을 뜻하며, 개인보다는 직무 그룹의 전반적인 상태를 일컫는다고 제시하였다(Pinder, 2008: 271).

그리고 Weiss and Cropanzano(1996)는 Locke의 개념보다 감정적인 반응(emotional reaction)을 강조하며, 직무만족을 '직무 수행상 감정적인 경험(affective experience)과 본인의 직무에 대한 추상적인 믿음(abstract belief)에 기반한 직무에 대한 평가'로 정의한다. 이외에 직무만족의 개념을 직무만족의 상태를 필요가 충족된 상태(Porter, 1962) 혹은 종사자와 기대한 것과 실제의 차이로 발생하는 상태(Ilgen, 1971)로 보기도 한다. 본 연구는 Locke(1976)의 개념을 토대로 직무만족과 관련된 논의를 진행한다.

2. 직무만족 영향요인

직무만족의 기원과 특성에 대해 이해하는 데에 있어서, 직무만족이 상황(situation)에 의해서 결정되는지 혹은 개인의 기질(trait)이나 성격(personality)에 의한 것인지에 대한 논의가 이루어져 왔다. 개인의 기질에 초점을 맞춘다면, 고용 시기에 긍정적인 기질을 갖춘 이들을 선발하는 데에 초점을 맞출 수 있으며, 반면에 상황적 요인에 초점을 맞추면, 직무환경을 변화시키는 방향으로 진행될 수 있다(Gerhart, 2005; Pinder, 2008; Funder, 2001).

1) 기질 및 성격 요인에 대한 논의

직무만족의 기원으로서 기질을 논하는 연구는 유전자 구조와 개인의 성격에 전자에 초점을 맞춘 연구들이 있다(Pinder, 2008: 274-275). 전자의 경우, 일관성 쌍둥이를 대상으로 하는 연구에서 유전자 구조와 직무만족 등과 같은 직무에 대한 반응에서 통계적으로 유의미한 관계를 발견해내었다(예. Arvey et al., 1989). 예를 들어, Arvey와 동료들(1989)은 34쌍의 일란성 쌍둥이를 대상으로 유전자 구조와 직무만족과의 상관관계를 검토한 결과, 전반적인 직무만족 변이(variation)의 약 30% 정

도를 설명해주는 것으로 나타났다. 이를 토대로 그들은 유전적 특성이 유사한 직무 환경을 찾고, 유지할 가능성이 있다는 가설을 지지한다고 주장하였다(Arvey et al., 1989: 187). 한편, 다른 부류의 연구는 개인의 성격 특성(personality trait)과 직업에 대한 반응과의 관계를 검토하였다. 개인마다 정서상태(affectivity)가 차이가 나타날 수 있으며, 이러한 차이가 직무만족에 영향을 미칠 수 있다고 생각되어졌다. 긍정적인 정서성(positive affectivity)과 부정적인 정서성(negative affectivity) 관련 실증연구들의 메타분석의 결과는 긍정적인 정서성은 직무만족과 양의 상관관계를 부정적인 정서성은 음의 상관관계를 갖는 것으로 나타나서, 성격특성이 직무만족에 영향을 미칠 수 있다는 주장을 뒷받침하였다(Connolly & Viswesvaran, 2000: 265; Judge, Heller, & Mount, 2002). 그리고 직무만족에 대한 영향요인으로 유전적 특징이 성격적 특성과의 관계를 검토하는 연구도 이루어졌다(e.g. Ilies & Judge, 2003). 예를 들어, Ilies and Judge(2003)는 메타분석을 통하여, 유전자 특성이 성격 특성에 영향을 주고, 성격 특성이 직무만족에 영향을 줄 수 있음을 제시하였다. 분석결과, 긍정적 정서성과 부정적 정서성이 직무만족에 대한 영향의 45%의 변화를 설명하는 것으로 나타났다(Ilies & Judge, 2003: 750).

2) 상황요인에 대한 논의

직무만족에 상황요인의 중요성을 강조하는 입장은 조직 자체가 개인의 태도 또는 행위에 미칠 수 있는 영향력에 주목한다. 조직은 제도화를 통해 조직 내에서 적절하고, 근본적인 태도에 대한 통념을 지배한다(Zucker, 1983: 5). 조직 내의 통용되는 관념은 구성원들의 기질 및 특성의 영향을 줄이고, 조직에서 요구한 태도와 행태에 순응할 것을 요구한다(Kahn, et al., 1964; Davis-Blake and Pfeffer, 1989: 388). 상징과 전승 및 의례로 나타나는 조직문화는 조직에서 임무와 수행방식에 대한 공통적인 이해가 무엇인지 의미하며, 구성원들의 태도와 행태에 영향을 줄 수 있다(Schein, 1995; Davis-Blake & Pfeffer, 1989: 388). 그리고 보상체계, 직무설계, 목표, 조직형태 등 조직의 구조적 및 과정적 특성들을 통해 조직문화 등과 같이 개인의 태도와 행위에 영향을 미칠 수 있는 상황요인들이다. 조직의 구조적 및 과정적 특성이 개인의 성격 또는 기질보다 직무태도와 직접적으로 연계되어 있음을 강조한 문헌들도 있다(O'Reilly & Roberts, 1975: 144; Herman, Dunham, & Hulin, 1975; Herman & Hulin, 1972). 실증연구는 조직만족에 영향을 미치는 상황요인으로 조직문화(신황용·이희선, 2013; Lund, 2003; Yang & Kasser, 2008). 조

직기후(e.g, Ostoff, 1993; Pritchard & Karasick, 1973), 목표 모호성(Jung, 2014), 리더십(도명록·심희섭, 2020; 최도림 외, 2016; Troitter, Van Wart & Wang, 2008), 직무자율성(김경민 외, 2020) 등을 제시한다.

한편, 기질 요인과 상황요인이 개별적으로가 아니라 직무만족에 동시에 영향을 줄 수 있음을 제시한 논의가 있다(Gerhart, 2005: 79, 94). 먼저, 개인적 기질 또는 성격과 상황의 일치도(person-environment fit)가 직무만족에 영향을 미칠 수 있다. 본인의 성격적 유형과 적합한 상황을 가진 조직을 선택하여, 근무할 수 있다고 제시한다. 본인의 성격적 특성과 조직의 상황의 적합도가 높을수록, 직무만족 수준이 높고, 지속적으로 근무할 가능성이 높아진다(George, 1991: 195; Holland, 1984). Spokane et al.(2000)은 메타분석을 통해 성격적 특성과 조직의 상황과의 일치수준이 직무만족과 통계적으로 유의미한 관계가 있다고 제시하였다. 두 번째 개인-상황 적합 관계에 대한 설명으로 개별 구성원이 직무상황을 충족시키고, 직무상황이 개인의 필요를 충족시키는 상호호혜적 방식으로도 개인-상황 일치가 일어날 수 있다는 논의도 있다(Rounds et al., 1987). 세 번째 설명은 개인의 가치와 조직의 규범과 가치가 일치도가 초점을 맞춘 논의도 있다(Chatman, 1989). 실증연구는 개인-상황의 적합도가 직무만족의 향상과 같은 긍정적인 결과를 낳는다고 제시한 연구들이 있다(Pervin, 1968). 예를 들어, 조직문화, 업무목표 명확성, 시민과의 관계 등의 공공봉사 동기와 상호작용하여, 직무만족에 영향을 줄 수 있다는 논의이다(Taylor, 2014; 최낙범·전대성, 2016).

3. 재난안전관리 인력의 직무만족 영향요인

공공부문의 일반직 공무원들(도명록·심희섭, 2020; 이윤경·이삼열, 2015; 최도림 외, 2016)이나 경찰(이사빈·이수영, 2014: 28) 등 타분야의 종사자들의 직무만족 영향요인에 대한 검토는 어느 정도 이루어졌지만, 재난안전관리 업무 담당자에 대한 직무만족에 관한 연구는 극히 부족한 편이다. 소수의 기존 연구들은 재난안전관리 공무원들과 경찰·소방 등 현장대응요원들의 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 역량이나 직무위험 등에 대해 검토하였다. 예를 들어, 김영주 외(2019)는 방재안전직렬 공무원들의 직무만족에 대한 현장대응 지식의 영향을 검토하였지만, 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 않았다. 그리고 류현숙(2016)과 정지수·최혜민(2020)은 재난 및 안전사고 대응업무에 종사하는 소방·경찰·일반직 공무원들의 직무만족의 영향요인으로 직무위험, 직무압박과 같은 직무환경을 검토하였고, 이러한

요인들은 재난안전 현장 대응자들과 관리자들의 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기존의 연구는 공공부문의 재난안전관리 업무 종사자들의 직무만족에 직무 관련 상황요인들이 중요한 영향을 미칠 것으로 제시하지만, 그들의 직무만족에 영향요인에 관한 포괄적인 이해를 제공하지는 못한다.

본 연구는 상황요인과 기질요인을 종합적으로 고려하여, 공공부문의 일반적인 업무종사자들뿐만 아니라 재난안전관리 업무담당자들의 직무만족에 대한 보다 포괄적인 이해를 높이고자 한다. 이를 위해 본 연구는 선행연구에서 제시된 성과관리(이윤경·이삼열, 2015; Kellough & Negro, 2002), 리더십(도명록·심희섭, 2020; Troitter et. al., 2008) 등의 상황 요인과 공공봉사동기(Homberg et al., 2015) 등의 기질 요인과 더불어 교육훈련 효능감을 검토한다. 재난안전관리 업무의 복잡성, 과도한 관심, 수많은 규정 등의 문제 속에서 재난안전관리 인력들에 대한 교육훈련의 필요성 등이 제기되어 왔다(윤건·류충렬, 2014; 최호진·김경우, 2020).

1) 업무상황 요인에 대한 가설설정

(1) 성과관리

성과관리는 개인이 자신의 노력으로 인해 바람직한 결과를 얻는다고 믿는다면, 향상된 노력을 취할 것이라는 Voorm(1964)의 기대이론(expectancy theory)에 따른다. 개인이 어떠한 방식으로 행동하면, 대가를 받는다는 것을 기대하거나 믿으며, 본인의 일정 수준의 노력이 따른 만족할 만한 성과를 얻을 수 있다고 하면, 그러한 수준의 노력을 하고자 한다(Lawler & Jenkins, 1992). 공공조직의 종사자들은 보상이 성과와 연계되어 있는 경우에, 자신들의 부여 받은 직무에 헌신하고, 그들에게 요구되는 업무상 산출물을 제공하려고 노력할 것이다(Lee & Jimenez, 2011: 172). 공직 종사자들은 직무평정과 성과보상에 대한 만족 수준이 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(이윤경·이삼열, 2015; Kellough & Negro, 2002: 161). 실적에 대한 평가와 성과보상 등에 대한 만족이 높으면, 직무에 대한 만족도 높게 나타날 것으로 기대된다. 이러한 맥락에서, 공공부문 재난안전관리 업무 담당자들의 조직의 성과관리 수행방식에 만족하면, 직무만족도 높아질 것으로 예상된다.

가설 1: 성과관리제도의 만족은 재난안전관리 인력의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

(2) 교육훈련

교육훈련은 조직 구성원의 역량을 개발하는 데에 근본적인 목적과 더불어, 조직의 문화 등에 적응을 돕는 목적을 지닌다. 교육훈련은 업무에 대한 이해도와 조직에 대한 적합도 향상에 유익하며, 업무담당자들의 직무만족을 높이는 것으로 나타났다(Garcia, 2005: 1695; Schmidt, 2007). 업무담당자들은 직무훈련을 중요시하며, 직무수행의 필요한 여건으로 여기기 때문에, 직무상 행해지는 교육 및 훈련은 직무에 있어서 중요한 요소이다(Schmidt, 2014: 2). 직무의 요건과 교육 및 기술수준의 불일치는 직무만족을 낮출 수 있으며, 물론, 시간·방법·유형 등 교육훈련의 제공양태에 따라 교육훈련의 전반적인 만족은 달라지겠지만(Schmidt, 2012), 교육훈련 제공은 업무제공자들이 조직이 제공하는 혜택으로 인식하고, 본인들의 수행하는 직무에 대해 보다 긍정적으로 인식할 여지를 높일 것으로 기대된다. Bartlett(2001)은 심리적 계약(psychological contract) 이론을 토대로 교육훈련의 업무종사자들의 조직에 대한 헌신에 대한 긍정적 효과를 기대하였다. 심리적 계약은 고용관계에 대한 개인들의 신념으로서, 종업원이 고용주의 약속으로 인해 그들이 무언가를 받을 것이라는 믿을 갖도록 한다. 고용자-종업원 간의 주고 받는 관계에서 교육훈련의 제공에 대해 종업원들은 고용자에게 조직에 대한 헌신으로 나타낼 수 있다. 분석결과, 직무상 제공하는 교육훈련의 만족은 호텔 업무종사자들의 조직에 대한 헌신을 이끄는 것으로 나타났다(Bartlett, 2001). 이러한 맥락에서 교육훈련을 통해 직무를 수행할 수 있는 능력이 향상되고, 조직에 대한 긍정적 인식이 제고된 공공분야의 재난안전관리 업무담당자들은 직무만족의 수준이 높을 것으로 예상된다.

가설 2: 교육훈련의 만족은 재난안전관리 인력의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

(3) 리더십

리더십은 단순히 정의하면, 구성원들에게 영향을 주고, 조직을 변화시키며, 비전을 제시하고, 앞으로 나가는 데에 동의를 이끌어내는 능력이다(Van Wart, 2013: 553). 기관장 또는 부서장의 리더십은 공공부문과 민간부문의 종사자들의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다(도명록·심희섭, 2020; 류동웅·신진교, 2013; 최도림 외, 2016; Fernandez, 2008; Troitter et. al., 2008). 조직에서 구성원들의 필요와 지지를 나타내는 리더십이 조직 목표 달성을 위해 리더 본인과 자신의 역할

을 정의하는 리더십보다 조직의 구성원들의 직무만족을 높이는 것으로 나타났다(Judge, Piccolo, and Ilies, 2004). 특히, 구성원들에게 혁신과 창의력을 격려하고, 조직의 발전을 위한 가장 유효한 전략을 채택하는 발전적 리더십(developmental leadership)은 구성원들의 직무에 대한 만족을 높인다(Fernandez, 2008, 181-182). 구성원들에게 비전과 목표 제시, 성장욕구를 자극하는 리더십은 공공분야의 재난안전관리 업무담당자들의 직무만족 수준을 높일 것으로 예상된다.

가설 3: 발전적 리더십은 재난안전관리 인력의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

(4) 공공봉사동기

공공봉사동기(public service motivation)는 ‘공공조직과 임무에서 비롯된 성향과 가치로부터 발동하는 이타주의 또는 친사회적인 동기의 한 형태’로 일컬어진다(Perry, Hondeghem, and Wise, 2010: 682). 공공봉사동기가 높은 업무담당자들은 공공부문의 직무자체가 공익을 위해 일할 수 있는 기회를 제공함으로써, 본인들의 직무에 대한 만족도가 높게 나타난다. 그들은 내적동기가 사회에 대한 공적 공헌을 목표로 하는 조직과의 일치 가능성이 높음으로 본인들의 직무에 대한 만족수준은 높게 나타난다(Naff & Crum, 1999; 이사빈·이수영, 2014: 28). Homberg와 그의 동료들(2015)은 28개의 기존연구들을 메타분석한 결과, 공공봉사동기와 직무만족 간의 긍정적인 관계를 지지하는 결과를 도출하였다. 이를 통해 그들은, 직무가 표면적으로 개인에게 공공을 봉사할 기회를 제공할수록, 공공봉사 동기와 직무만족의 관계는 뚜렷해지며, 더 강하게 나타난다고 제시하였다(Homberg et al., 2015: 716). 공공부문의 재난안전관리 업무담당자들도 공공봉사동기가 높을수록 개인의 내적동기가 사회에 대한 공적 공헌이 목표인 조직과 일치할 가능성이 높을 것으로 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다.

가설 4: 높은 수준의 공공봉사동기는 재난안전관리 인력의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

III. 연구설계

1. 자료수집 방법

본 연구는 설문자료를 토대로 상황요인과 기질요인이 공공부문 재난안전관리 업무담당자들의 직무만족에 어느 정도 영향을 미치는지 검토하였다. 설문조사는 「재난 및 안전관리 기본법」 시행령의 재난관리주관기관인 중앙행정기관과 재난관리책임기관인 공공기관의 재난안전관리 업무담당자들을 대상으로 2020년 7월 6일~2020년 7월 24일에 온라인으로 진행되었다. 설문조사 결과, 응답자들은 재난관리주관기관의 재난안전관리 업무를 담당하는 288명의 공무원과 공공기관에서 재난안전관리업무를 담당하는 154명을 포함하였다.¹⁾ 설문문항은 재난안전관리 업무담당자들의 역량, 인사관리 제도, 조직특성, 직무만족 등에 대한 인식에 관한 문항을 포함하였다(최호진·김경우, 2020).

2. 변수 및 측정문항

종속변수는 직무만족으로 5가지 문항으로 측정하였고, 각 문항은 ‘전혀 아니다’, ‘아닌 편이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’로 4점 척도로 측정하였다. 직무만족을 측정하는 문항은 ‘① 내가 수행하고 있는 업무는 평소 좋아하거나 하고 싶었던 업무이다’, ‘② 나는 업무에 임하다 보면 업무시간이 빨리 지나가는 편이다’, ‘③ 나는 업무에 대해 열정을 다하여 일하고 있다’, ‘④ 내가 수행하고 있는 업무가 매우 중요하고 가치 있는 일이라고 생각하고 있다’, ‘⑤ 나는 현재 업무를 즐기면서 일하고 있다 등 직무의 특성(nature of work)에 해당하는 5가지 문항을 포함하였다(최호진·김경우, 2020; Spector, 1997; Watson et al., 2007). 이러한 문항들의 응답에 대한 평균값을 직무만족 수준 값으로 이용하였고(*Chronbach α*=0.841), 그 평균값은 2.91이었다.

독립변수는 상황적 요인으로 3개의 변수와 기질 요인 변수로 1개의 변수로 구성된다. 우선, 상황적 요인 변수는 성과관리, 교육훈련 효능감, 리더십, 직무자율성 등이 포함되었다. 첫째, 성과관리는 응답자가 속한 조직이 구성원의 업무수행에 대한 성과평가의 공정성과 성과평가 결과에 따른 승진 및 보상이 이루어지고 있는지를 4가지 문항으로 통해 측정하였다. 성과관리 측정에 포함된 문항은 ① 객관적이고

1) 응답자의 구성비율은 중앙행정기관과 공공기관 각각 65.1%, 34.8% 수준이었으며, 이는 표본프레임(중앙행정기관 72.9%, 공공기관 27.1%)보다 공공기관 소속 응답자 비율이 높은 편이었음.

공정한 기준에 따른 근무성적 평가의 운영, ② 성과에 기반한 공정한 승진체계의 운영, ③ 전문직위자에게 공정하고 적절한 승진기회 제공, ④ 업무성과와 난이도를 고려한 보수 수준의 적절성 등이었다(김상묵, 2003; 윤건·류충렬, 2014; 최구기·임준형, 2018; 최호진·김경우, 2020). 성과관리 4문항의 응답 평균값은 2.26이었다($Chronbach\ \alpha=0.939$). 둘째, 교육훈련 효능감은 응답자가 경험했던 재난안전관리 관련 교육훈련 프로그램의 체계성·교육수행 방식·직무 연관성 등에 대한 인식에 대해 9가지 문항으로 측정하였다. 측정된 문항은 ① 재난관리 업무수행에 필요한 교육훈련 프로그램 실시, ② 재난안전관리 교육훈련 강사의 기질, ③ 재난안전관리 교육훈련에 적합한 교재 활용, ④ 재난안전관리 현장·체험중심의 교육실시, ⑤ 실제상황을 가정한 재난안전관리(시뮬레이션) 훈련 실시, ⑥ 재난안전관리 교육훈련 시설·장비의 활용, ⑦ 업무에 필요한 교육훈련 기회 제공, ⑧ 사전계획과 수요조사를 바탕으로 교육훈련 진행, ⑨ 재난안전관리 교육훈련의 효과 등을 포함되었다(윤건·류충렬, 2014; 신우리, 2018). 9개 문항 응답값의 평균은 2.43이었다($Chronbach\ \alpha = 0.954$). 셋째, 리더십은 기관장과 부서장이 구성원의 역량 향상에 대해 관심과 지원을 갖는 정도에 대해 6개 문항으로 측정하였다. 6개 문항은 ① 전문성 향상을 위한 최고관리자의 관심과 지원, ② 전문성 향상을 위한 중간관리자의 관심과 지원, ③ 전문성 향상을 위한 최고관리자의 동기부여, ④ 전문성 향상을 위한 중간관리자의 동기부여, ⑤ 업무관련 명확한 목표설정 및 비전제시, ⑥ 부하직원의 능력개발을 위한 피드백(feedback) 제공 등이었다(윤건·류충렬, 2014; 최호진·김경우, 2020; Schaufeli, 2017). 각각 4점 척도로 응답하도록 하였고, 응답의 평균은 2.58이었다($Chronbach\ \alpha=0.958$).

다음으로, 본 연구에서 고려한 기질 요인 변수는 공공봉사동기이다. 공공봉사동기는 응답자가 개인적으로 지니고 있는 공공봉사동기 수준을 측정하하는 데에 응답자의 부담을 고려하여, Perry(1996)의 측정문항 중 일부인 5가지 문항을 이용하였다. 측정문항은 ① 나에게 국가와 국민을 위한 뜻 깊은 봉사는 매우 중요하다, ② 나는 비록 웃음거리가 된다고 하더라도 다른 사람들의 권리를 옹호하기 위해 나설 용의가 있다, ③ 나에게서는 사회에 어떤 바람직한 변화를 가져오는 것이 개인적인 성취보다 더욱 큰 의미가 있다, ④ 나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다, ⑤ 나는 일상생활을 통해 우리가 얼마나 서로 의존적인 존재인지를 늘 되새기고 있다 등을 포함한다(김상묵·노종호, 2018). 각 문항은 4점 척도로 응답하도록 하였고, 응답 값은 평균은 2.90이었다($Chronbach\ \alpha=0.894$).

한편, 통제변수는 성별, 학력, 재난안전관리 업무 경력, 소속 등을 포함한다. 첫째, 성별은 응답자의 성별을 구별한 것으로 응답자가 여성인 경우 '1', 남성은 '0'으로 값을 부여하였다. 둘째, 업무경력은 응답자가 재난안전관리 업무를 수행한 기간을 측정하였다. 여성은 전체의 약 22%를 차지하였다. 유관분야의 근무경험은 직무수행에 있어서 불편을 해소할 개인 나름의 방법을 찾거나 불편이 축적되어 개인의 직무만족에 영향을 줄 것으로 기대된다. 응답자들은 평균 3.76년 동안 재난안전관리 업무를 수행하였다. 셋째, 기관유형은 동일한 분야라고 하더라도 근무하는 기관의 유형에 따라 직무만족에 미칠 수 있는 영향을 고려하여, 포함시켰다. 응답자가 중앙행정기관이 근무하는 경우, '1'. 공공기관에 근무하는 경우, '0'으로 코딩하였다.

〈표 1〉 변수 설명 및 측정

	변수	측정문항(4점 척도)	출처
독립 변수	종속변수	직무만족 ① 내가 수행하고 있는 업무는 평소 좋아하거나 하고 싶었던 업무이다 ② 나는 업무에 임하다 보면 업무시간이 빨리 지나가는 편이다 ③ 나는 업무에 대해 열정을 다하여 일하고 있다 ④ 내가 수행하고 있는 업무가 매우 중요하고 가치 있는 일이라고 생각하고 있다 ⑤ 나는 현재 업무를 즐기면서 일하고 있다	최호진·김경우(2020), Spector(1997), Watson et al.(2007)
	상황적 요인	성과관리 ① 객관적이고 공정한 기준에 따른 근무성적 평가의 운영 ② 성과에 기반한 공정한 승진체계의 운영 ③ 전문직위자에게 공정하고 적절한 승진기회 제공 ④ 업무성과와 난이도를 고려한 보수수준의 적절성	김상목(2003), 윤건·류총렬(2014), 최구기·임준형(2018), 최호진·김경우(2020)
		교육훈련 효능감 ① 재난관리 업무수행에 필요한 교육훈련 프로그램 실시 ② 재난안전관리 교육훈련 강사의 자질 ③ 재난안전관리 교육훈련에 적합한 교재 활용 ④ 재난안전관리 현장·체험중심의 교육실시 ⑤ 실제상황을 가정한 재난안전관리(시뮬레이션) 훈련 실시 ⑥ 재난안전관리 교육훈련 시설·장비의 활용 ⑦ 업무에 필요한 교육훈련 기회 제공 ⑧ 사전계획과 수요조사를 바탕으로 교육훈련 진행 ⑨ 재난안전관리 교육훈련의 효과	신우리(2018), 윤건·류총렬(2014)
		리더십 ① 전문성 향상을 위한 최고관리자의 관심과 지원 ② 전문성 향상을 위한 중간관리자의 관심과 지원 ③ 전문성 향상을 위한 최고관리자의 동기부여 ④ 전문성 향상을 위한 중간관리자의 동기부여 ⑤ 업무관련 명확한 목표설정 및 비전제시 ⑥ 부하직원의 능력개발을 위한 피드백(feedback) 제공	윤건·류총렬(2014), 최호진·김경우(2020), Schaufeli(2017)
	가질적 요인	공공 봉사 ① 나에게 국가와 국민을 위한 뜻깊은 봉사는 매우 중요하다 ② 나는 비록 웃음거리가 된다고 하더라도 다른 사람들의 권	김상목·노종호(2018)

		변수	측정문항(4점 척도)	출처
		동기	리를 옹호하기 위해 나설 용의가 있다 ③ 나에게는 사회에 어떤 바람직한 변화를 가져오는 것이 개인적인 성취보다 더욱 큰 의미가 있다 ④ 나는 사회의 선(善)을 위해서라면 스스로 매우 큰 희생을 감수할 마음의 준비가 되어 있다 ⑤ 나는 일상생활을 통해 우리가 얼마나 서로 의존적인 존재 인지를 늘 되새기고 있다	
통제변수	성별		여성=1, 남성=0	
	학력		석사 또는 박사=1, 고졸 또는 대학졸업=0	
	업무경력		재난안전관리 분야 근무연수	
	기관 유형		중앙행정기관=1, 공공기관=0	

〈표 2〉 기초통계분석 결과

변수	관측 수	평균	표준편차	최소값	최대값
직무만족	442	2.91	0.59	1	4
성과관리	442	2.26	0.72	1	4
교육훈련	442	2.43	0.70	1	4
리더십	442	2.58	0.79	1	4
직무의 자율성	442	2.67	0.79	1	4
공공봉사동기	442	2.90	0.64	1	4
성실성	442	3.03	0.58	1	4
성별(여성=1)	442	0.22	0.42	0	1
학력(대학원 이상=1)	442	0.32	0.47	0	1
재난안전관리 경력	442	3.76	4.80	0	25.33
소속기관(중앙=1)	442	0.65	0.48	0	1

본 연구는 독립변수의 구성개념 타당성을 확인하기 위해 주성분 분석을(principal component analysis)을 이용하여 요인분석을 수행하였다. 고유값(eigen value)이 1.0 이상이고, 요인을 추출하였고, 직각회전 방식(varimax)을 이용하였다. 요인분석모형의 적합성 정도를 검증하는 Bartlett의 구형성 검증에서 유의확률은 0.00으로 유의수준 0.05보다 낮은 수준이었으며, KMO(Kaiser-Meyer-Okin) 척도 값은 모두 0.929로 매우 높았다(배일섭·정영숙: 1998: 224-242; 최호진, 2005: 185). 요인적재량(factor loading)이 0.4 이상인 문항들이 한 요인으로 묶이도록 하였다. 그 결과 아래의 표와 같이 성과관리 4개 문항, 교육훈련 효능감 9개 문항, 공공봉사동기 5개 문항으로 묶이었다. 종속변수 및 독립변수들을 구성하는 문항들의

신뢰도 검정 결과치는 모두 0.7 이상이었으며, <표 3>에 제시하였다.

<표 3> 요인분석 결과

설문문항	성분			
	교육훈련 효능감	리더십	공공봉사 동기	성과관리
① 근무성적 평가의 운영	.195	.235	.113	.848
② 성과기반 승진체계	.183	.183	.068	.907
③ 전문직위자 승진기회 제공	.179	.227	.060	.884
④ 업무 성과 및 난이도 고려한 보수수준	.220	.196	.059	.845
① 업무 수행 시 필요한 교육훈련 프로그램의 실시	.819	.182	.071	.136
② 강사의 자질	.778	.161	.103	.080
③ 적합한 교재 활용	.840	.175	.117	.106
④ 현장·체험 중심	.834	.174	.108	.154
⑤ 시뮬레이션 훈련 실시	.808	.191	.132	.122
⑥ 시설·장비의 활용	.844	.159	.072	.128
⑦ 교육훈련 기회 제공	.807	.191	.096	.173
⑧ 사전계획 및 수요조사를 통한 교육 진행	.832	.150	.100	.165
⑨ 재난안전관리 교육훈련의 효과	.831	.181	.147	.111
① 최고관리자의 관심과 지원	.190	.861	.135	.160
② 중간관리자의 관심과 지원	.204	.868	.112	.156
③ 최고관리자의 동기부여	.205	.871	.129	.159
④ 중간관리자의 동기부여	.241	.870	.176	.152
⑤ 명확한 목표설정 및 비전제시	.258	.813	.208	.214
⑥ 부하직원의 능력개발을 위한 피드백 제공	.245	.810	.146	.224
① 국가와 국민을 위한 뜻 깊은 봉사의 중요성	.049	.170	.760	-.017
② 다른 사람들의 권리 옹호	.191	.132	.831	.047
③ 개인의 성취보다 사회의 바람직한 변화 우선	.149	.069	.868	.052
④ 사회의 선을 위한 큰 희생 감수 마음 준비	.124	.158	.840	.122
⑤ 일상생활의 상호의존적 존재 인식	.095	.139	.780	.100
고유값 (eigen value)	10.454	3.220	2.775	2.075
신뢰도(Chronbach α)	0.954	0.958	0.894	0.939

3. 분석방법

본 연구는 선형회귀분석(Ordinal Logistic Regression) 분석을 통해 상황요인과 기질요인이 재난안전관리 인력의 직무만족에 어느 정도 영향을 미치는지를 검토하였다. 선형회귀모형은 전체 응답자를 대상으로 하는 모형, 중앙행정기관 응답자들을 대상으로 하는 모형, 공공기관 응답자들을 대상으로 하는 모형 등 세 가지로 구성하였다. 전체 응답자들을 대상으로 하는 모형의 변수들 간의 다중공선성을 검정한 결과, 분산팽창인수(Variation Inflation Factor)의 평균값은 1.24이었고, 잔차의 동분산성 검증

결과(Breusch-Pagan/Cook-Weisberg 검정)는 $\chi^2=0.48$, $p\text{-value}=0.45$ 이었다. 응답자 전체를 대상으로 하는 선형회귀분석 모형은 다중공선성과 잔차의 등분산성에는 별다른 이슈가 없는 것으로 나타났다. 중앙행정기관 모형의 분산팽창인수의 평균값은 1.27이었고, 잔차의 등분산성 검증결과(Breusch-Pagan/Cook-Weisberg 검정)는 $\chi^2=1.00$, $p\text{-value}=0.32$ 이었다. 공공기관의 모형의 다중공선성 검정 결과, 분산팽창인수의 평균값은 1.51이었고, 잔차의 등분산성 검증결과(Breusch-Pagan/Cook-Weisberg 검정)는 $\chi^2=0.05$, $p\text{-value}=0.82$ 이었다. 따라서, 중앙행정기관과 공공기관 모형은 다중공선성과 잔차의 등분산성 관련 특별한 이슈는 없는 것으로 나타났다.

IV. 분석결과

1. 전체 응답자 대상 선형회귀분석

〈표 4〉는 중앙행정기관과 공공기관의 재난안전관리업무에 종사하는 응답자 전체의 직무만족에 대한 선형회귀분석결과를 나타낸다. 첫 번째 모형은 독립변수들만 포함하였고, 두 번째 모형은 독립변수와 더불어 통제변수도 포함하였다. 다음은 두 번째 모형의 회귀분석결과에 대한 해석이다. 상황요인 중 리더십의 회귀계수는 0.11이었고, 유의수준 0.01 수준에서 통계적으로 유의미하였다. 다른 변수들을 통제하였을 때, 직무의 자율성의 수준이 한 단위 높아지면, 재난안전관리 인력의 직무만족 수준이 평균적으로 0.11만큼 높아진 것으로 나타났다. 중앙행정기관과 공공기관에서 재난안전관리 인력의 만족도를 높이는 데에, 리더십의 동기부여와 관심과 지원 수준을 높여주는 것이 필요함을 의미한다. 이는 공공부문의 종사자들에게 리더십의 양상이 조직구성원의 조직만족에 영향을 미친다는 기존의 연구결과와 유사하다(도명록·심희섭, 2020; 류동웅·신진교, 2013; 최도림 외, 2016; Fernandez, 2008; Troitter et. al., 2008).

반면에, 상황요인 중에서 성과관리, 교육훈련 등은 중앙행정기관과 공공기관의 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성과관리, 교육훈련 등과 같은 상황요인이 재난안전관리 인력의 직무만족 수준을 설명하는 데에 유의미한 요인이 되지 못함을 의미한다. 이러한 결과는 공공부문의 일반적인 종사자들의 직무만족에 성과관리(이윤경·이삼열, 2015; Kellough & Negro, 2002)가 중요한 영향요인이라는 선행연구 결과와 상이하다.

한편, 기질요인인 공공봉사동기의 회귀계수는 0.61이었고, 유의수준 0.001에서 통

계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 다른 변수들을 통제하였을 때, 공공봉사동기 수준이 한 단위 증가는 재난안전관리 인력의 직무만족 수준을 평균적으로 0.60만큼 높이는 것으로 나타났다. 중앙행정기관과 공공기관의 재난안전관리 인력들은 공공봉사동기 수준이 높을수록, 본인이 수행하는 직무여건에 만족하는 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 공공봉사동기가 공공부문의 일반적인 종사자들의 직무만족을 높인다는 선행연구 결과와 유사하다(Homberg et al., 2015; Naff & Crum, 1999).

위에서 제시된 비표준화된 회귀계수에 대한 검정과 더불어, 추가적으로 상황요인과 기질요인의 중앙행정기관과 공공기관의 재난안전관리 직무만족에 영향을 미치는 정도를 표준화된 회귀계수를 도출하였다. 표준화된 회귀계수의 크기 순서를 나타내면, 공공봉사동기(0.65), 리더십(0.14), 성과관리(0.01), 교육훈련 효능감(0.00)으로 나타났다. 따라서 분석결과는 중앙행정기관과 공공기관의 재난안전관리 인력의 직무만족에 공공봉사 동기가 상황요인보다 영향을 미치는 중요한 요인임을 나타낸다.

〈표 4〉 선형회귀분석: 재난안전관리 인력 응답자 전체의 직무만족

	독립변수		독립변수+통제변수		
	(비표준화) 회귀 계수		(비표준화) 회귀 계수	표준오차	(표준화) 회귀 계수
성과관리	0.01		0.00	0.03	0.01
교육훈련 효능감	-0.00		-0.00	0.03	0.00
리더십	0.10	**	0.11	**	0.14
공공봉사동기	0.61	***	0.60	***	0.65
여성			0.04	0.05	0.03
학력			0.10	*	0.08
재난안전관리 경력			0.01	0.00	0.05
중앙행정기관			-0.03	0.04	-0.02
Constant	0.86	***	0.82	***	0.12
F(10, 431)	117.81	***	60.58	***	
R ²	0.52		0.53		
Adjusted R2	0.51		0.52		
N			442		

*〈0.05; **〈0.01; ***〈0.001

2. 중앙행정기관 응답자 대상 선형회귀분석

〈표 5〉는 중앙행정기관 재난안전관리 업무 종사자들의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 첫 번째 모형은 독립변수들만 포함하였고, 두 번째 모형은 독립변수와 더불어 통제변수도 포함하였다. 다음은 두 번째 모형의 회귀분석 결과에 대한 해석이다. 중앙행정기관 모형에서 리더십의 회귀계수는 0.08이었고, 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미하였다. 다른 변수들을 통제하였을 때, 리더십 수준의 한 단위 증가는 중앙행정기관 재난안전관리 인력의 직무만족 수준을 평균적으로 0.08만큼 높이는 것으로 나타났다. 중앙행정기관 재난안전관리 업무 담당 공무원들은 리더십의 동기부여와 관심 및 지원 수준이 높을수록, 본인의 직무여건에 대한 만족하는 수준이 높아질 수 있음을 의미한다. 반면에, 성과관리, 교육훈련 등의 변수들은 통계적으로 유의미하지 않았다. 전체 응답자에 대한 분석결과처럼, 상황요인들은 중앙행정기관의 재난안전관리 인력의 직무만족 수준에 유의미한 영향을 미치지 못함을 의미한다.

한편, 공공봉사동기의 회귀계수는 0.62이었고, 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하였다. 다른 변수들을 통제하였을 때, 공공봉사동기 수준의 한 단위 증가는 중앙행정기관의 직무만족 수준을 평균적으로 0.62만큼 높이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존의 공공부문의 일반적인 종사자들처럼(Homberg et al., 2015), 중앙행정기관의 재난안전관리 공무원들이 직무여건에 대해 만족하는 수준에 본인들의 공공봉사동기 수준이 중요한 요인임을 의미한다.

이와 함께 본 연구에서는 표준화된 회귀계수를 구하여, 상황요인과 기질요인들의 영향력을 다음과 같이 살펴보았다. 표준화된 회귀계수 순서대로 나타내면, 공공봉사동기(0.67), 리더십(0.10), 성과관리(0.02), 교육훈련(0.02)의 순으로 나타났다. 전체 응답자들을 대상으로 분석한 결과와 같이 중앙행정기관의 재난안전관리 인력의 직무만족에 공공봉사 동기가 다른 상황요인보다 보다 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 선형회귀분석: 중앙행정기관 재난안전관리 인력 응답자들의 직무만족

	독립변수	독립변수+통제변수		
	(비표준화) 회귀 계수	(비표준화) 회귀 계수	표준오차	(표준화) 회귀 계수
성과관리	0.02	0.02	0.04	0.02
교육훈련 효능감	0.02	0.02	0.04	0.02
리더십	0.08 *	0.08 *	0.04	0.10
공공봉사동기	0.64 ***	0.62 ***	0.04	0.67
여성		-0.03	0.06	-0.02
학력		0.09	0.05	0.07
재난안전관리 경력		0.00	0.00	0.01
Constant	0.75 ***	0.75 *	0.14	
F(10, 431)	84.88 ***	49.17 ***		
R ²	0.55	0.55		
Adjusted R ²	0.54	0.54		
N		288		

*(0.05; **0.01; ***0.001

3. 공공기관 응답자 대상 선형회귀분석

〈표 6〉은 공공기관의 재난안전관리 인력들의 직무만족에 대한 선형회귀분석 결과도 중앙행정기관 모형 분석결과와 유사하다. 첫 번째 모형은 독립변수들만을 포함한 분석결과이고, 두 번째 열은 독립변수와 더불어 통제변수도 포함한 분석결과이다. 다음은 두 번째 모형의 결과에 대한 해석이다. 상황요인 중에서 리더십의 회귀계수는 0.13이었고, 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의미하였다. 다른 변수들을 통제하였을 때, 리더십 수준의 한 단위 증가는 직무만족 수준을 0.13만큼 높이는 것으로 나타났다. 공공기관의 재난안전관리 담당 직원들은 리더십의 동기부여와 관심 및 지원수준이 높다고 인식할수록, 본인들의 직무에 만족하는 수준도 높다는 것을 의미한다. 반면에, 전체 응답자와 중앙행정기관 응답자들에 대한 분석결과처럼, 성과관리, 교육훈련 등과 같은 변수들의 회귀계수는 통계적으로 유의미하지 않았다. 공공기관의 재난안전관리 인력의 직무만족 수준에 성과관리, 교육훈련 등과 같은 상황 요인은 유의미한 영향을 미치지 못하는 것임을 암시한다.

〈표 6〉 선형회귀분석: 공공기관 재난안전관리 인력 응답자들의 직무만족

	독립변수		독립변수+통제변수		
	(비표준화) 회귀 계수		(비표준화) 회귀 계수	표준오차	(표준화) 회귀 계수
성과관리	0.00		0.01	0.84	0.01
교육훈련 효능감	-0.03		-0.03	0.62	-0.03
리더십	0.13	*	0.13	0.01	0.19
공공봉사동기	0.54	***	0.53	0.00	0.59
여성			0.23	0.02	0.15
학력			0.07	0.17	0.08
재난안전관리 경력			0.02	0.03	0.14
Constant	1.12	***	0.97	0.00	
F(10, 431)	28.47	***	19.17		
R ²	0.43		0.48		
Adjusted R2	0.42		0.45		
N			154		

*〈0.05; **〈0.01; ***〈0.001

한편, 공공봉사동기의 회귀계수는 0.53이었고, 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의미하였다. 다른 변수들을 통제하였을 때, 공공봉사동기 수준의 한 단위 증가는 직무만족 수준을 평균적으로 0.53만큼 높이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존의 공공부문의 일반적인 종사자들처럼(Homberg et al., 2015), 공공기관 재난안전관리 인력의 공공봉사동기 수준이 그들의 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있음을 제시한다.

이와 함께 추가적으로 표준화된 회귀계수로 상황요인과 기질요인의 영향력을 비교해보았다. 표준화된 회귀계수의 순서로 나타내면, 공공봉사동기(0.59), 리더십(0.19), 성과관리(0.01), 교육훈련(-0.03) 등의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 전체 응답자 모형과 중앙행정기관 모형과 약간의 차이는 있지만, 공공봉사동기와 리더십이 공공기관 재난안전관리 인력의 직무만족에 보다 유의미한 영향요인임을 제시한다.

V. 결론 및 함의

본 연구에서는 중앙행정기관과 공공기관에서 재난안전관리 업무를 수행하는 인력들의 직무만족에 상황적 요인과 기질 요인이 어느 정도 영향을 미치는지 검토하였다. 회귀분석을 수행한 결과, 리더십과 공공봉사 동기와 같은 기질요인은 재난안전관리 업무담당자들의 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤지만, 성관리와 교육훈련 효능감은 그렇지 못했다. 이러한 분석결과는 다음 표에서 요약하여 제시하였고, 이러한 결과에 대한 시사점은 다음과 같다.

〈표 7〉 분석결과 요약

가설 번호	가설내용	검정 결과
1	성과관리제도의 만족은 재난안전관리 인력의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
2	교육훈련의 만족은 재난안전관리 인력의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
3	발전적 리더십은 재난안전관리 인력의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
4	높은 수준의 공공봉사동기는 재난안전관리 인력의 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택

먼저, 공공부문의 재난안전관리 업무담당자들은 기관장이나 부서장의 비전 설정과 전문성 향상과 관한 관심과 지원은 그들의 업무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 공공부문의 일반적인 업무를 수행하는 종사자들에 리더십의 역할이 중요하다는 기존의 연구결과와 유사한 결과이다(도명록·심희섭, 2020; 류동웅·신진교, 2013; 최도림 외, 2016; Fernandez, 2008; Troitter et. al., 2008). 재난안전관리 업무를 종사하는 이들의 역량개발에 대한 기관장의 관심 및 지원은 해당 업무종사자들의 업무만족도를 높이고 오래 종사하도록 도울 수 있다는 것을 의미한다. 중앙행정기관과 공공기관의 장들은 재난 및 안전사고 발생 이후의 문제 대처에만 관심을 치우치기보다 재난안전관리 업무와 종사자들의 전문성 개발에 대한 관심을 자극하기 위해 재난안전관리 업무의 중요성과 관련 리더십을 함양할 수 있는 프로그램 등을 도모할 수 있을 것이다.

그다음으로 높은 수준의 공공봉사동기가 공공부문의 일반적인 종사자들과 유사하게 재난안전관리 업무 담당 인력들의 직무수행에 만족도를 높이는 데에 유의미한 영향요인인 것으로 나타났다. 공공봉사동기가 높은 공공부문의 일반적인 종사자들이 직무만족 수준이 높은 것처럼(Homberg et al., 2015; Naff & Crum, 1999), 재

난안전관리 업무담당자들도 공공봉사동기가 중요하다. 이타적인 동기와 사회에 공헌하려고 하는 내재적 동기가 강한 재난안전관리 업무 담당 인력들은 주민들의 생명과 안위를 보호를 목적으로 하는 본연의 업무를 기꺼이 수행할 것이다. 업무부담이 큰 재난안전관리 업무 종사자들에게 본인의 업무가 주민들의 생명과 재산을 보호하는 데에 얼마나 중요함을 강조하며, 그들의 공공봉사동기 수준을 향상시킬 필요가 있을 것이다. 동기부여만을 위한 교육 프로그램을 만들거나, 그들을 위한 교육훈련 프로그램마다 공공봉사동기를 높일 수 있는 사례 등을 포함시킬 수 있을 것이다.

반면에, 공공부문의 업무종사자들과 달리 재난안전관리 업무 담당자들에게는 성과관리가 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 공공부문의 일반적인 종사자들은 성과관리(이윤경·이삼열, 2015; Kellough & Negro, 2002) 등의 상황요인이 그들의 직무만족 수준 향상에 유의미한 영향요인으로 나타났지만, 재난안전관리 업무종사자들에게는 그렇지 못했다. 중앙행정기관과 공공기관에서 제공하는 성과보상, 근무평정 등 노력에 대한 성과 측정, 역량 개발을 위한 교육훈련 등보다 공공봉사동기와 같은 개인의 기질이 재난안전관리 업무 담당 인력의 직무만족을 결정하는 데 더 중요한 요인으로 볼 수 있다. 그런데 성과보상과 같은 상황적 요인이 재난안전관리 업무 담당 인력의 직무만족을 제고하는 데에 전혀 효과가 없는 것이 아니라, 현재 이들의 근무의욕을 지속적으로 자극할만한 수준이 되지 못한다는 의미이다. 따라서 재난안전관리 업무 담당 인력의 직무만족에 상황적 요인의 유용성을 판단하기 이전에, 상황적 요인의 설계에 문제가 없는지부터 살피는 것이 필요하다고 판단된다. 예를 들어, 재난안전관리 업무 강도에 상응하는 조직차원의 성과 인정과 보상이 이루어지는지 혹은 교육훈련의 설계의 적절성 등을 고려할 필요가 있다.

끝으로, 본 연구는 다음과 같은 한계를 포함하고 있다. 재난안전관리 업무 담당 인력의 직무만족의 영향요인들을 상황적인 측면과 기질적 측면들에서 광범하게 검토하였지만, 자료수집의 한계상 모든 상황요인과 기질요인을 검토한 것은 아니었다. 후속 연구에서는 같은 부서 혹은 다른 부서에서 동료들과 관계와 같은 상황요인에 대해서도 검토해볼 수 있을 것이다. 그리고 본 연구는 중앙행정기관과 공공기관의 재난안전관리 업무 담당자들을 대상으로 조사한 자료를 이용하였기 때문에, 이 연구결과를 지방자치단체 공무원들을 포함한 전체 공공부문 종사자들의 직무만족 수준과 그 영향요인에 대해 일반화하는 데에 한계가 있을 것이다. 이 또한, 후속 연구에서는 지방자치단체에서 재난안전관리 업무를 수행하고 있는 공무원들을 대

상으로 하거나 이들까지 모두 포함하여 전체 공공부문 업무 담당 인력의 직무만족 수준과 영향요인에 대해 연구할 필요가 있다고 생각한다.

참고문헌

- 김상묵. (2003). 공공서비스동기와 내적 보상의 중요성에 대한 탐색적 연구. 「한국행정논집」, 15(4), 771-790.
- _____. 노종호. (2018). 공무원의 공공봉사동기와 인적자원관리. 「한국인사행정학회보」, 17(3), 145-174.
- 김순양. (2001). 읍, 면, 동 사회복지전담 공무원의 전문성 수준 분석. 「한국행정학회보」, 35(2), 155-176.
- 도명록, 심희섭. (2020). 리더십, 심리적 권한위임 및 직무만족의 관계: 공·사조직의 조절된 매개효과. 「한국인사행정학회보」, 19(4), 29-59.
- 류동웅, 신진교. (2013). 변혁적 리더십이 직무만족과 직무성과에 미치는 영향 및 개인 특성의 조절효과. 「인적자원관리연구」, 20(2), 215-238.
- 류현숙. (2016). 재난안전 실무자의 업무 스트레스의 효과적 관리를 통한 직무만족도 및 조직몰입 제고방안. 「기본연구과제」, 2016, 1-333
- 배일섭·정영숙. (1998). 「통계분석기법」. 경산: 대구대학교 출판부.
- 신황용·이희선. (2013). 조직문화의 유형과 직무만족, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 구조적 관계: 농,수,산림협동조합을 중심으로. 「한국행정학회보」, 47(1), 123-147.
- 윤건·류충렬. (2014). 재난안전관리 전문인력의 역량강화 및 관리 방안, 한국행정연구원.
- 이사빈·이수영. (2014). 공직봉사동기와 보수만족도가 경찰 직무만족도에 미치는 영향: 경찰조직 내 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 「한국인사행정학회보」, 13(3), 23-55.
- 이윤경·이삼열. (2015). 성과관리제도 만족이 조직성과 및 공직만족도에 미치는 영향: 인적자원관리제도 만족의 조절효과를 중심으로. 「한국행정학회 하계학술발표논문집」, 2015, 1464-1492.
- 이혜윤·이근주. (2006). 공무원들의 성과에 미치는 영향에 관한 연구-PSM 과 보상에 대한 기대를 중심으로. 「한국정책학회 동계학술발표논문집」, 2006, 1-19.
- 정지수·최혜민. (2020). 재난안전 분야 공무원의 직무만족에 대한 영향요인: 직무위협

- 과 직무압박, 직무스트레스, 그리고 내재적 동기의 영향을 중심으로. 『행정논총』, 58(3), 239-269.
- 최구기·임준형. (2018). 전문직위제 공무원의 전문성 영향요인과 개선방안: 공공봉사 동기, 인사제도적 요인, 학습문화를 중심으로. 『한국인사행정학회보』, 17(3), 175-203.
- 최낙범·전대성. (2016). 경찰관의 공공봉사동기 (PSM) 와 직무만족에 관한 연구-직무 특성의 조절효과를 중심으로. 『한국정책학회보』, 25(1), 129-159.
- 최도림·권향원·박정민. (2016). 공무원이 지각하는 상사의 윤리적 리더십이 구성원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 윤리풍토의 매개효과. 『한국인사행정학회보』, 15(2), 173-201.
- 최호진. (2005). 한국 공무원 지식공유 행위의 영향요인 분석. 『한국행정학보』, 39(1), 171-194.
- 최호진·김경우. (2020). 재난안전관리 인력의 전문성 강화방안 연구: 중앙부처 및 공공기관을 중심으로. 『KIPA 연구보고서』 2020-13, 1-816.
- Arvey, R. D., Bouchard Jr, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of applied psychology*, 74(2), 187.
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human resource development quarterly*, 12(4), 335-352.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 29(2), 265-281.
- Davis-Blake, A., & Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14(3), 385-400.
- DeSantis, V. S., & Durst, S. L. (1996). Comparing job satisfaction among public-and private-sector employees. *The American Review of Public Administration*, 26(3), 327-343.
- Fernandez, S. (2008). Examining the effects of leadership behavior on employee

- perceptions of performance and job satisfaction. *Public Performance & Management Review*, 32(2), 175-205.
- Garcia, M. U. (2005). Training and business performance: The Spanish case. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(9), 1691-1710.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of applied psychology*, 76(2), 299.
- Gerhart, B. (2005). The (affective) dispositional approach to job satisfaction: Sorting out the policy implications. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(1), 79-97.
- Herman, J. B., Dunham, R. B., & Hulin, C. L. (1975). Organizational structure, demographic characteristics, and employee responses. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(2), 206-232.
- Holland, J. L. (1984). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Prentice-Hall.
- Homberg, F., McCarthy, D., & Tabvuma, V. (2015). A meta-analysis of the relationship between public service motivation and job satisfaction. *Public Administration Review*, 75(5), 711-722.
- Ilgen, D. R. (1971). Satisfaction with performance as a function of the initial level of expected performance and the deviation from expectations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(3), 345-361.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of applied psychology*, 88(4), 750.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of applied psychology*, 89(1), 36.
- Jung, C. S. (2014). Organizational goal ambiguity and job satisfaction in the public sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(4), 955-981.

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Kellough, J. E., & Nigro, L. G. (2002). Pay for performance in Georgia state government: Employee perspectives on GeorgiaGain after 5 years. *Review of Public Personnel Administration*, 22(2), 146-166.
- Lee, G., & Jimenez, B. S. (2011). Does performance management affect job turnover intention in the federal government? *The American Review of Public Administration*, 41(2), 168-184.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management journal*, 30(4), 721-743.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- McEntire, D. A. (2015). *Disaster response and recovery: strategies and tactics for resilience* (Second edition ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Naff, K. C., & Crum, J. (1999). Working for America: Does public service motivation make a difference? *Review of Public Personnel Administration*, 19(4), 5-16.
- O'Reilly III, C. A., & Roberts, K. H. (1975). Individual differences in personality, position in the organization, and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 14(1), 144-150.
- Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(1), 56-90.
- Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological bulletin*, 69(1), 56.
- Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press.
- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9(1), 126-146.
- Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of

- person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 297-318.
- Ryu, J. S., Kim, K. J., & Andrew, S. A. (2019). Social vulnerability and individual wellbeing: An empirical analysis of first responders in South Korea. In *Emerging Voices in Natural Hazards Research* (pp. 393-409). Elsevier.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 46, 120-132.
- Schein, E. H. (1995). Organizational and managerial culture as a facilitator or inhibitor of organizational transformation.
- Schmidt, S. W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human resource development quarterly*, 18(4), 481-498.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of vocational behavior*, 57(2), 137-187.
- Taylor, J. (2014). Public service motivation, relational job design, and job satisfaction in local government. *Public Administration*, 92(4), 902-918.
- Trottier, T., Van Wart, M., & Wang, X. (2008). Examining the nature and significance of leadership in government organizations. *Public Administration Review*, 68(2), 319-333.
- Van Wart, M. (2013). Lessons from leadership theory and the contemporary challenges of leaders. *Public Administration Review*, 73(4), 553-565.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Watson, A. M., Thompson, L. F., & Meade, A. W. (2007). Measurement invariance of the job satisfaction survey across work contexts. 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New York.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.

김경우(金京佑): 주저자. 미국 노스텍사스대학교(University of North Texas)에서 행정학 박사 학위를 취득하고, 부산대학교 공공정책학부에서 조교수로 재직 중이다. 주요 연구 분야는 조직 및 부서 간 협업, 재난관리, 환경정책 등이다. 주요 연구논문은 Resilience in Risk Communication: Following the 2015 MERS Response in South Korea(2017) 등이 있다(kyungwookim@pusan.ac.kr).

최호진(崔皓軫): 교신저자. 명지대학교에서 행정학박사학위를 취득하고, 현재 한국행정연구원에서 선임연구위원(Senior Research Fellow)으로 재직 중이다. 관심분야는 지식 및 인적자원관리, 전자정부, 정보화정책, 재난안전관리 등이다. 주요 연구논문으로는 “Impediments to Driving Smart Cities: a Case Study of South Korea”(2021), “지방자치단체 공무원의 조직몰입에 관한 실증적 분석”(2007), “IT 기반 미래기술의 개념체계와 핵심기술군”(2007), “지식공유 행위 영향요인에 관한 지방자치단체 공무원의 인식차이 분석”(2006), “한국 공무원 지식공유 행위의 영향요인 분석”(2005) 등이 있다(hojin3288@kipa.re.kr).

유정모(兪正模): 공동저자. 성균관대학교 국정전문대학원에서 행정학 박사과정을 수료하였으며, 주요 관심분야는 거버넌스 이론, 연구방법론, 제도주의 등이다(jungmo@skku.edu).

차진영(車振榮): 공동저자. Florida State University, Askew School of Public Administration and Policy에서 박사과정에 재학 중이며, 주요 관심 분야는 공공행정, 조직관리 및 성과, 보전복지 정책 및 서비스 전달, 비영리조직 등이다(jc21bg@fsu.edu).

A Study of Emergency Management Personnel's Job Satisfaction: National Government Agencies and Public Institutions

KyungWoo Kim & Ho-Jin Choi & Jungmo Yoo & Jinyoung Cha

Public sector emergency management personnel have been often criticized and become scapegoats after a disaster and an emergency. Improving the personnel's job satisfaction and commitment to their career, an understanding of the determinants of their job satisfaction is critical. This study investigated to what extent situational and disposition factors influence the emergency management personnel's job satisfaction using 2020 surveys of the personnel of South Korean national agencies and public institutions. The regression results show that developmental leadership and public service motivation have positive and significant effects on job satisfaction. This study enhanced the understanding of the public sector emergency management personnel's job satisfaction and the determinants of general job satisfaction.

[Key words: Job satisfaction, emergency management personnel, public sector]

GMPA 교육의 효과성에 관한 연구: Q방법을 중심으로

김민한

본 연구의 주요 목적은 주로 개발도상국 공무원을 대상으로 하는 글로벌 행정학 석사(GMPA) 프로그램의 졸업생이 졸업 후 경력 개발에 있어 교육과정에서 획득한 지식과 경험의 활용을 어떻게 인식하는지에 대한 이해를 높이는 것이다. 이를 위하여 미국 및 미국 외 지역의 행정학 석사 프로그램에 대한 문헌 검토를 수행하였다. 이어 본 연구는 선행연구를 바탕으로 Q-방법에 입각한 연구모형을 설정하였고, Q방법을 활용하여 GMPA 교육 과정을 운영하는 국내 대학교 중 하나인 서울대학교의 프로그램이 해외(특히 미국)의 MPA가 공통적으로 제공하는 핵심 교육 과정에 준하는 가치 및 부가적인 가치를 제공하는지를 분석하였다. 분석 결과, GMPA 졸업생은 졸업 후 커리어 개발에 있어 필요한 지식과 경험 습득과 관련하여, 주관적 인식과 태도에 다섯 가지의 대표 유형이 존재한다는 사실이 밝혀졌다. 마지막으로 본 연구는 분석 결과를 바탕으로 교육적·이론적 함의와 연구의 기여에 대하여 논의한다.

주제어: 개발도상국, 공직자, 경력교육, GMPA, Q방법론, 자결적 주관성

I. Introduction

The Master of Public Administration (MPA) program has become an essential degree for public and nonprofit sector professionals, with the expectation that it prepares students for their career advancement. As such, it is crucial to evaluate the effectiveness of such programs to ensure they meet the needs and expectations of the students. This research aims to investigate the attitudes and perceptions of alumni and alumnae of the Global Master of Public Administration (GMPA) program at Seoul National University (SNU) regarding

본 논문은 2021년 2학기 동안 서울대학교 글로벌행정발전연구소(Global Development Institute for Public Affairs)의 연구지원을 받아 수행되었음

논문접수일: 2023. 2.23, 심사기간(1차): 2023. 3.3~ 3.28, 게재확정일: 2023. 3.28

the program's knowledge and experience gains and effectiveness. By examining the knowledge and experience gains of the participants throughout their studies, the study will provide insight into the multi-dimensional aspects of the program's effectiveness.

The research questions guiding this study are based on two primary goals. The first research question aims to assess whether the GMPA program adequately prepares students for their career advancement. To evaluate this, the study will use the standards set forth by the Network of Schools of Public Policy, Affairs, and Administration (NASPAA). NASPAA is an accrediting organization for MPA programs that evaluates programs based on their effectiveness, outcomes, and curriculum design. Therefore, by comparing the GMPA program against the NASPAA standards, the study can identify the strengths and weaknesses of the program.

The second research question aims to evaluate the differences between the GMPA program and other NASPAA-accredited MPA programs. This comparative analysis will help identify the unique aspects of the GMPA program, which will help in better understanding the program's effectiveness. By addressing these research questions, this study will provide valuable insights into the effectiveness of the GMPA program in terms of career preparation and its uniqueness compared to other MPA programs.

The primary purpose of this study is two-fold. Firstly, the study aims to identify the unique features of the GMPA program by comparing it to other renowned programs. This analysis will help in understanding the distinctiveness of the GMPA program. Secondly, the study aims to contribute to the GMPA program's feedback loop, which comprises three components: Program, faculty, and students.

The program component includes the development and evaluation of the school's mission, peer interaction, faculty mentoring, teaching, and research. The faculty component focuses on reinforcing the school's mission, teaching relevant courses, and conducting relevant research. Lastly, the student component involves the acquisition of skills and knowledge, an increased sense of knowledge gained, the application of knowledge, skills, and competencies in

employment, promotion to higher positions, improved leadership in government, successful changes in work processes, and an evaluation of the program's value.

Through this study, we aim to provide valuable insights into the GMPA program's feedback loop, specifically on the student component. The study will help in identifying the strengths and weaknesses of the program, which will help in making improvements to the program's curriculum and design. Additionally, the findings of this study will also contribute to the broader discourse on the effectiveness of MPA programs in preparing students for their career advancement in the public and nonprofit sectors.

Regarding pedagogy, the results of this research are anticipated to provide valuable insights into the psychometrics of GMPA students. Particularly, the study will focus on their perceived knowledge and experience gains. These insights will help the faculty members in developing and assessing the program's curriculum, including the additional components. In other words, the findings of the research will contribute to enhancing the educational value of the GMPA program.

Regarding theory, the results of this research will contribute to advancing our understanding of non-US-based Master of Public Administration (MPA) programs. Specifically, the study will help in identifying the unique educational value that these programs provide beyond what is typically offered by prominent, NASPAA-accredited programs. The findings of this study will provide insights into the various patterns of thought and attitudes towards knowledge and experience gains that facilitate career progression post-graduation. This knowledge will help in broadening our understanding of MPA programs' effectiveness and will also have implications for future research on this topic.

II. Literature Review

In the field of public administration, both educators and scholars from the United States have provided a well-articulated understanding of Master of Public Administration (MPA) programs. The primary objective of an MPA program is to prepare students for public service roles. To achieve this, MPA programs require students to acquire knowledge, skills, and abilities (i.e., competencies) necessary for the specialized professional field of public administration.

The identification and articulation of these competencies are critical in creating quality standards for institutions and educators, as well as for public administrators to develop specific skill sets. According to Aristigueta and Gomes (2006), Elmore (2002), and Piskulich and Peat (2014), these abilities are essential for MPA programs to develop and maintain. The Network of Schools of Public Policy, Affairs, and Administration (NASPAA) has identified the competencies that MPA graduates should possess. These competencies include leading and managing in public governance, participating in and contributing to the policy process, analyzing, synthesizing, thinking critically, solving problems and making decisions, articulating and applying a public service perspective, and communicating and interacting productively with a diverse and changing workforce and citizenry (NASPAA, 2014). Overall, the understanding and identification of these competencies are fundamental to MPA programs' effectiveness and contribute to the broader discourse on the quality of public service education.

A significant concern is whether the competencies mentioned earlier are relevant to public management practice. It is crucial for educators to address the gap between theory and practice and prepare students to apply these competencies in practical situations. Educators have recognized the importance of this and have emphasized the need to bridge the theory-practice gap (Battaglio & Scicchitano, 2013; Hatcher, 2015; Radin, 2013; Wang et al., 2013). Therefore, students need to be prepared not only to lead and manage in public governance but also to contribute to public

policy-making, problem-solving, decision-making, and apply a public service perspective to these processes. In addition, they must learn to interact productively with a diverse citizenry and workforce. By providing students with practical experiences and opportunities to apply these competencies, educators can prepare them to become effective public administrators who can make a positive impact on their communities. Addressing this gap between theory and practice is essential to ensuring that MPA programs remain relevant and effective in the field of public administration.

MPA graduates are expected to possess a thorough understanding of leadership skills and principles of public management, as well as expertise in government, conflict resolution, and consensus-building among diverse stakeholders (Haupt et al., 2017). They should be capable of engaging in policy development and implementation that upholds democratic values (Ansell & Gash, 2007; Morse, 2010; Thach & Thompson, 2007; Van Wart, 2013; Zhang et al., 2012). Additionally, MPA graduates should reflect on their roles as leaders within government management to ensure the quality and equal distribution of services and programs, as well as the full inclusion of the community (Brintnall, 2008).

MPA graduates are expected to have the ability to analyze policy issues, understand policy development and implementation, and participate in policy-making and implementation processes to contribute to public policy-making (Haupt et al., 2017). They should also demonstrate a thorough understanding of governmental institutions, powers, and relationships on local, state, national, and global levels, as well as an awareness of cultural and social mores and patterns (Holzer & Lin, 2007; Perry, 2005). Furthermore, MPA graduates should learn to influence the development and implementation of public policy by participating in the design process and exercising management discretion (Haupt et al., 2017).

MPA graduates are expected to possess strong problem-solving and decision-making skills and competencies. They should know how to engage in solving complex issues and make informed decisions accordingly (Haupt et al., 2017). Additionally, they should be able to apply analytical skills to examine

their environment, contextualize potential applications, and use statistical tools to support their problem-solving and decision-making processes (Haupt et al., 2017). Moreover, MPA graduates should be capable of developing comprehensive perspectives and translating them into practical applications by applying theoretical frameworks to social problems (Denhardt & Denhardt, 2000).

MPA graduates should possess the ability to apply a public service perspective to problem-solving and decision-making. They should know how to enhance community relationships, build trust, and provide service through a holistic, service-based approach (Wang & Van Wart, 2007). Additionally, they should integrate their public service perspectives into decision-making processes to serve the interests of citizens and communities (Denhardt, 2001; Moynihan, 2014; Zhang et al., 2012). Furthermore, MPA graduates should learn to transform negative conflicts into positive changes by communicating public interests based on ethical reasoning and democratic participation (Carrizales, 2010; Johnson & Rivera, 2007). Finally, they should pursue fairness and incorporate and value principles of democracy and public transparency within their decision-making processes (Denhardt & Denhardt, 2000).

Finally, MPA graduates should aim to integrate productively with a diverse citizenry and workforce. They should possess the ability to communicate effectively with individuals from government, nonprofit, and for-profit organizations, as well as with members of the community (Archer & Cameron, 2008; Sun & Anderson, 2012). Additionally, MPA graduates should understand diverse cultures and interactions between groups of individuals within the current societal context (Carrizales, 2010; Primo, 2013).

Although many graduate schools outside of the United States offer their own MPA programs, scholars note that there is a lack of agreement among universities and interest groups within a specific country regarding the MPA curriculum (Wessels, 2012). In contrast, scholars have found a high level of homogeneity among US-based MPA programs, while non-US MPA programs exhibit significant heterogeneity (Koven, Goetzke, & Brennan, 2008). However, this does not imply that there is no commonality among MPA programs

worldwide. As Cleary (1990) notes, there are six common inner cores of an MPA program, including public administration, research methods, public finance, policy analysis, personnel, and political institutions and processes, which are particularly prominent in Anglophone countries (Wessels, 2012). Nevertheless, little is known about what additional value non-US-based MPA programs provide beyond these common inner cores.

Despite the importance of MPA program effectiveness, studies on this topic are scarce and limited to US-based MPA programs. These studies are often case-study-driven and thus have limited generalizability. Furthermore, no studies in English have addressed the effectiveness of MPA programs outside of the US. Therefore, analyzing the effectiveness of MPA programs offered outside the US is an area of research that has the potential to attract the interest of public administration educators and scholars.

III. Overview of the SNU GMPA Program

The Global Master of Public Administration (GMPA) program was initiated in September 2011 by the Seoul National University's Graduate School of Public Administration in collaboration with the Korea International Cooperation Agency (KOICA). The objective of the GMPA program is to enhance the economic and social development of developing countries by providing capacity-building opportunities to students from those countries. The program is intended to support the capacity-building efforts of developing countries through the provision of educational opportunities that enable graduates to contribute to the development of their home countries (GSPA, n.d.).

The current students enrolled in the GMPA program can be categorized into two distinct groups, both of which are highly pertinent. The first group comprises of emerging public officials from developing countries, while the second group is comprised of public officials from the Korean government, selected by the Ministry of Security and Public Administration, as well as professionals from other public sector entities such as public news media

companies. The program duration for the former is 16 months, while for the latter it is 24 months. Both groups attend classes together, exchange knowledge and experiences, and develop professional networks within the Graduate School of Public Administration. It is important to note that all courses and lectures in the program are conducted in English.

[Figure 1] SNU GMPA Courses and Modules (1)

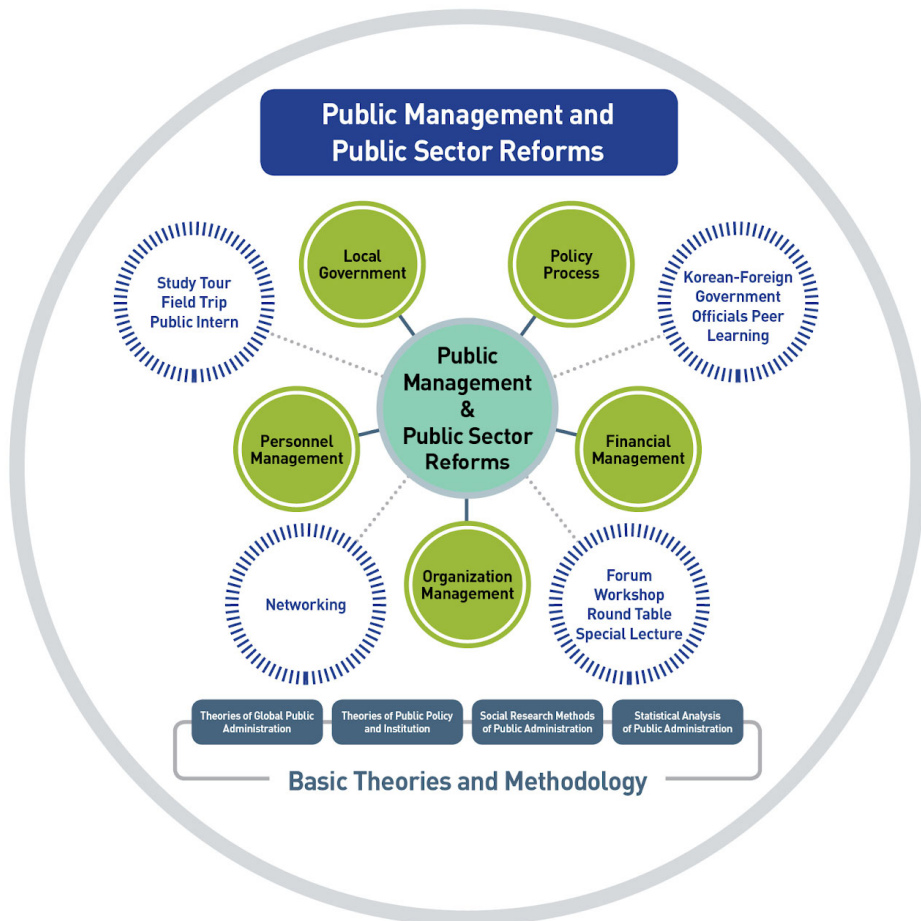


Source: SNU GMPA (n.d.)

Since its inception in 2011, the GMPA program has enrolled an average of 15 to 20 public officials from developing countries per year, and approximately 12 Korean government officials since 2014. As of 2021, a total

of 274 public officials from 45 countries have graduated from the program, and at present, 198 public officials from 44 countries and 80 public officials from the Korean government are enrolled in the program. The program comprises several modules and courses that cover a wide range of topics relevant to public administration, as well as extracurricular activities and opportunities for students to participate in. Details of these modules and courses, as well as the various extracurricular opportunities, are illustrated in the following figures.

[Figure 2] SNU GMPA Courses and Modules (2)



Source: SNU GMPA (n.d.)

IV. Research Design, Methods, and Data

1. Research Question

As for the guiding research question of this study, we state:

Research Question 1: Do alumni and alumnae from ODA recipient countries share the same pattern of perception (or attitude) toward the GMPA program, especially in terms of their knowledge/experience gains, throughout their study?

2. Research Design, Methods, and Data

The present study utilizes Q-methodology to address the research question. Q-methodology, which has been in use for almost 80 years in various fields such as psychology, sociology, and political science, was developed by Stephenson (1935a; 1935b) (Durning & Osuna, 1994). Q-methodology was preferred due to its ability to systematically investigate human subjectivity, with less susceptibility to social desirability bias when compared to other methods (Fu et al., 2010; O'Reilly et al., 1991). Moreover, Q-methodology is a cost-effective and portable method for interviewing participants (Durning & Osuna, 1994).

As part of the study, the Q-sort was utilized to assess participants' perceptions and attitudes towards a group of stimuli statements. The Q-sort involved presenting participants with a Q-sample comprising Q statements (verbal stimuli) selected from a mother population, also known as the concourse of statements. Participants were then asked to sort these statements along a continuum ranging from extreme agreement to extreme disagreement, which revealed their "operant subjectivity" (Brown, 1980: 5-6). The mother population consisted of statements from public administration educators and scholars about the possible roles and value orientations of MPA programs, and a representative Q-sort was constructed based on an extensive collection of

population statements from various sources, including Aristigueta & Gomes (2006), Bright & Graham (2016), Fitzpatrick & Miller-Stevens (2009), Haupt et al. (2017), Holzer & Lin (2007), NASPAA (2014), Newcomer & Allen (2010), Newcomer et al. (2010), Ni & Chen (2016), Peters (2009), Roberts (2001), Waugh et al. (1994), and Wessels (2012). The statements were assigned to an inductive factorial design formulated for the classification of the statements. A summary of the inductive factorial design is presented below.

〈Table 1〉 Factorial Design of the Q Study

Evaluative nature	Domain knowledge and experience					
Retrospective	Political, social, and economic context (6)	Analytical tools: Quantitative and non-quantitative (8)	Individual/group/organizational dynamics (9)	Policy analysis (2)	Administrative/management processes (6)	GSPA's distinctive (extra) curricular activities and events (6)
Total	6	8	9	2	6	6

The Q-sorting in this study was guided by the question, "Which aspect of knowledge/experience gained from GMPA do you think helps a student most in building a career after graduation?" The Q-sample used in the sorting process consisted of a range of statements relating to political, social, and economic contexts, analytical tools, individual, group, and organizational dynamics, policy analysis, administrative and management processes, as well as distinctive (extra) curricular activities and opportunities that GSPA offers. These statements were selected as sample Q statements for the purpose of this study.

This study includes sample statements on various aspects of knowledge and skills gained from GMPA. These sample statements cover a range of topics, including political, social, and economic contexts, analytical tools, and individual, group, and organizational dynamics. For instance, the sample statements on political, social, and economic context cover knowledge of cultural and social patterns, political values and processes, as well as knowledge of governmental institutions, powers, and relationships. The sample

statements on analytical tools include knowledge of quantitative decision methodology, electronic data processing, information systems, systems and procedures analysis, and behavioral science methodology. The sample statements on individual, group, and organizational dynamics encompass knowledge and skills required to manage diverse workforces, cross-cultural communication, ethics, ethical practices, and solving ethical dilemmas.

In addition, the sample statements in this study cover various aspects of policy analysis and administrative and management processes. The sample statements on policy analysis include knowledge of how to apply analytical and administrative tools to solve public problems. The sample statements on administrative and management processes encompass knowledge of administrative planning, organizational design, personnel administration, including staffing, training, and collective bargaining. Lastly, the sample statements on distinctive (extra) curricular activities and opportunities provided by GSPA cover experiences gained from interactions with professionals through special lectures and seminars, as well as proficiency in Korean and knowledge about various aspects of South Korea, including its economic, political, and administrative development, and current socio-economic issues. The Q-sample comprised 37 statements, which were presented to participants to sort along a continuum.

〈Table 2〉 Q Statement Assignment

Score	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
No. of statements	2	3	4	6	7	6	4	3	2

The full set of sample statements used in this study can be found in Appendix A.

To identify how graduates of GMPA perceive the knowledge and experience they gained from the program, this study used a P-sample consisting of former GMPA students, including both male and female alumni who are currently working in various levels and types of government agencies. In total, the

P-sample comprised 23 males and 18 females, with 30 individuals in their twenties, 9 in their thirties, and 2 in their forties. The P-sample was drawn from individuals working at distributive, redistributive, regulatory, and constituent agencies, with 10 individuals from distributive agencies, 13 from redistributive agencies, 8 from regulatory agencies, and 10 from constituent agencies. In terms of geographic distribution, the P-sample included 5 individuals from Central Asia, 17 from South Asia, 17 from Southeast Asia, and 2 from Latin America. A participant matrix summarizing some of the demographic characteristics of the P-sample is provided below.

〈Table 3〉 Participant Matrix

	N	%of total sample
Gender		
Male	23	56.10%
Female	18	43.90%
Age		
20~29	30	73.17%
30~39	9	21.95%
40~49	2	4.88%
Agency		
Distributive	10	24.39%
Re-distributive	13	31.71%
Regulatory	8	19.51%
Constituent	10	24.39%
Region		
Central Asia	5	12.20%
South Asia	17	41.46%
Southeast Asia	17	41.46%
Latin America	2	4.88%

In summary, we constructed the concourse of the GMPA program by identifying the knowledge and experiences that have helped alumni/alumnae advance their careers after graduation. From this concourse, we extracted a Q sample set comprising the most relevant and representative statements. The GMPA alumni and alumnae, who constitute the P sample, were invited to participate in the Q-sorting process. The Q sorting was analyzed using principal components analysis for factor extraction and varimax rotation to enhance the factor structure. We utilized Ken-Q Analysis, a widely-used web application for Q-methodology, to conduct the analysis. Finally, we interpreted the findings, which revealed the GMPA alumni and alumnae's operant subjectivity.

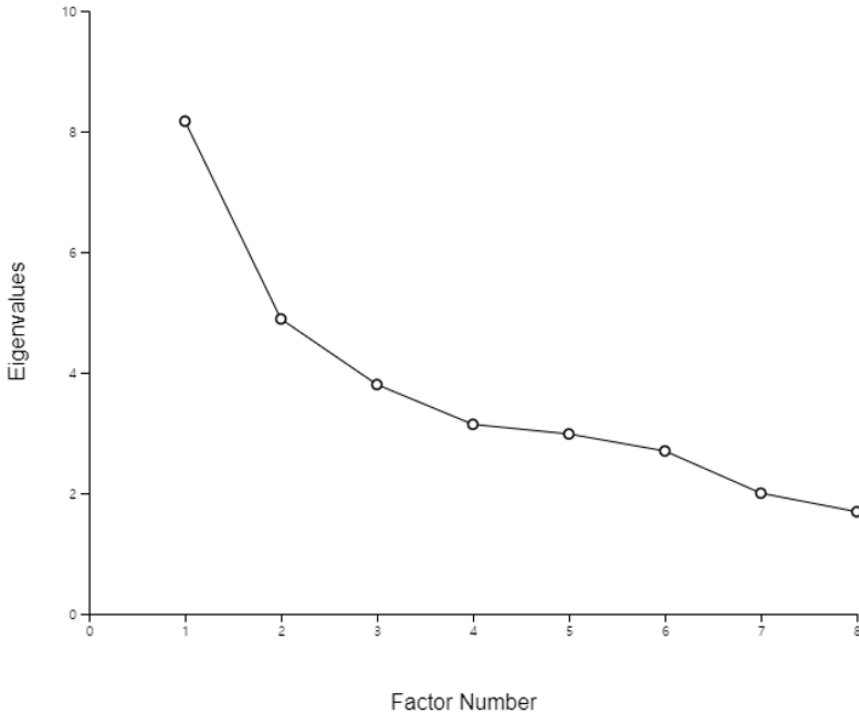
V. Research Findings

Following the completion of principal component analysis (PCA), eight factors were identified. A summary of the respective eigenvalues, percentage of explained variance, and cumulative percentage of explained variance for each of the eight factors is presented in Table 4 and Figure 3, which illustrates a scree plot.

〈Table 4〉 Eight Factors' Eigenvalues, % Explained Variance,
and Cumulative % Explained Variance

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7	Factor 8
Eigenvalues	8.1693	4.8892	3.802	3.1412	2.9822	2.7	2.0006	1.6925
% Explained Variance	20	12	9	8	7	7	5	4
Cumulative % Expln Var	20	32	41	49	56	63	68	72

[Figure 3] Scree Plot



Following a thorough review of the eight factors derived from the PCA, five factors were retained for varimax rotation, as they explained a total of 56% of the variance. These five factors were auto-flagged for rotation. Correlations between the five factors, their respective characteristics, and the standard errors for differences in factor Z-scores are presented below.

〈Table 5〉 Correlations between Factor Scores

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Factor 1	1	0.1369	-0.02	0.1193	0.2562
Factor 2	0.1369	1	0.0944	-0.0464	0.1172
Factor 3	-0.02	0.0944	1	0.0631	0.2485
Factor 4	0.1193	-0.0464	0.0631	1	0.1518
Factor 5	0.2562	0.1172	0.2485	0.1518	1

〈Table 6〉 Factor Characteristics

Standard Errors for Differences in Factor Z-scores (Diagonal Entries Are S.E. Within Factors)					
	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Factor 1	0.344	0.315	0.344	0.305	0.315
Factor 2	0.315	0.283	0.315	0.272	0.283
Factor 3	0.344	0.315	0.344	0.305	0.315
Factor 4	0.305	0.272	0.305	0.26	0.272
Factor 5	0.315	0.283	0.315	0.272	0.283

A composite Q sort of each factor was obtained following the completion of varimax rotation. An example of a composite Q sort is presented below for illustration purposes.

[Figure 4] Sample Composite Q Sort

Composite Q sort for Factor 1								
-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
Knowledge of quantitative decision methodology	Interpersonal skills of facilitating small groups/teamwork	Skills of presentations to various audiences	Knowledge and skills of managing diverse workforces and	Knowledge of governmental institutions, powers, and relationships	Korean proficiency and knowledge about various aspects of South Korea	Experiences gained from studying and being friends with graduate	***▶ Knowledge of management systems and processes including	***▶ Knowledge of application of analytical and administrative tools to
***◀ Knowledge of qualitative decision methodology	Knowledge of systems and procedures analysis, and behavioral	Knowledge of environmental factors and resource availabilities	Knowledge of ethics and ethical practices as well as skills	Knowledge of evaluation and control	Knowledge of personnel administration including staffing.	Experiences gained from studying and being friends with Korean	Experiences gained from various field trips hosted by GIMPA Office	***▶ Knowledge of administrative planning and organizational design
	Knowledge of electronic data processing and information systems	Knowledge of communication theory and process	Knowledge of performance measurement	Experiences gained from interactions with alumni at networking	Knowledge on global issues	Knowledge of processes by which policy and/or program is formulated.	Experiences gained from interactions with professionals	
		Knowledge of economic systems, incentives, and controls	Knowledge and skills of time-management and ject-management	Knowledge of organization structure, process, and dynamics	Knowledge of legal processes and controls	Knowledge of professionalism and public service		
			sensus-building skills	*** Knowledge of finance and budgeting	*** Knowledge of individual and group behavior			
			Knowledge and skills of writing clear, concise, and grammatically	Knowledge of political values and processes	Conflict management skills			
				Knowledge of cultural and social mores and patterns				

After identifying five distinct factors, we conclude that GMPA alumni and alumnae hold varying patterns of perceptions and attitudes toward the program, particularly with respect to the knowledge and experience they have gained and how this has helped them advance their careers after graduation. Below, we provide a report on the relative rankings of statements by factor group.

In factor group 1, the two statements with the highest agreement among participants were "knowledge of application of analytical and administrative tools to solution of public problems (individual/group/organizational dynamics)" and "knowledge of administrative planning and organizational design (individual/group/organizational dynamics)." Conversely, the two statements with the lowest agreement were "knowledge of quantitative decision methodology (analytical tools)" and "knowledge of qualitative decision methodology (analytical tools)." Therefore, we have labeled factor group 1 as "problem-oriented planners."

In interpreting the findings, it appears that GMPA alumni and alumnae who belong to factor group 1 prioritize knowledge related to the application of analytical and administrative tools to solve public problems, as well as administrative planning and organizational design. On the other hand, this group appears less inclined to value knowledge related to quantitative and qualitative decision-making methodologies. This suggests that problem-solving skills and organizational abilities are highly valued by GMPA alumni and alumnae who belong to factor group 1.

In factor group 2, the two statements with the highest agreement among participants were "knowledge of individual and group behavior (individual/group/organizational dynamics)" and "knowledge of communication theory and process (individual/group/organizational dynamics)." On the other hand, the two statements with the lowest agreement were "knowledge of quantitative decision methodology (analytical tools)" and "knowledge of application of analytical and administrative tools to solution of public problems (individual/group/organizational dynamics)." Therefore, we have labeled factor group 2 as "public communicators."

Interpreting the findings, it appears that GMPA alumni and alumnae who belong to factor group 2 place greater value on knowledge of individual and group behavior, as well as communication theory and process. This may suggest that alumni and alumnae in this group are more focused on interpersonal and communication skills, which are important in the public administration field. On the other hand, this group appears less inclined to prioritize analytical and problem-solving skills.

Factor group 3 has reported that the two statements with the highest level of agreement among participants were "knowledge of economic systems, incentives, and controls (political, social, and economic contexts)" and "knowledge of finance and budgeting (administrative/management processes)." Meanwhile, the two statements with the lowest agreement were "knowledge of evaluation and control (administrative/management processes)" and "knowledge of electronic data processing and information systems (analytical tools)." As a result, we have labeled factor group 3 as "public economists."

Interpreting these findings, it appears that GMPA alumni and alumnae who belong to factor group 3 prioritize knowledge of economic systems and finance, which may be particularly important for those working in policy or budgeting positions. This group may also be less interested in skills related to electronic data processing and information systems, which suggests that they may have less of a focus on technology and data-driven decision-making.

The results suggest that for factor group 4, the two statements with the highest agreement among participants were "knowledge of governmental institutions, powers, and relationships (political, social, and economic contexts)" and "knowledge on global issues (political, social, and economic contexts)." In contrast, the two statements with the lowest agreement were "knowledge and skills of time-management and project-management (analytical tools)" and "knowledge of ethics and ethical practices as well as skills of solving ethical dilemmas (individual/group/organizational dynamics)." Therefore, we have labeled factor group 4 as "politicos."

Interpreting these findings, it appears that GMPA alumni and alumnae who belong to factor group 4 prioritize knowledge related to governmental

institutions and global issues, suggesting an interest in the political and international aspects of public administration. On the other hand, they appear less concerned with skills related to time and project management, which may suggest that they prefer a less structured work environment. Additionally, the finding that they rank knowledge of ethics and ethical practices low may suggest a different set of priorities or approaches to ethical decision-making.

The results suggest that factor group 5 ranked “experiences gained from various field trips hosted by GMPA Office (GSPA's distinctive (extra) curricular activities and events)” and “knowledge on global issues (political, social, and economic contexts)” as the two most agreeable statements. In contrast, the two least agreeable statements were “conflict management skills (individual/group/organizational dynamics)” and “knowledge of electronic data processing and information systems (analytical tools).” Therefore, we have labeled factor group 5 as “field experts.”

Interpreting these results, it appears that GMPA alumni and alumnae who belong to factor group 5 value experiential learning opportunities and knowledge related to global issues. This may suggest a preference for learning through practical applications rather than theoretical frameworks. The lower ranking of conflict management skills may suggest that they are less concerned with interpersonal or group dynamics in their work, or they may have acquired those skills through other means. The lower ranking of knowledge of electronic data processing and information systems may suggest a preference for other forms of data analysis or a reliance on staff with specialized technical skills to manage data.

The statements that all participants agree on are called consensus statements, which are identified by a low Z-score variance in their arrangements. The top five consensus statements in this study are “experiences gained from interactions with professionals through special lectures and special seminars”, “knowledge of performance measurement”, “knowledge of professionalism and public service”, “negotiation/consensus-building skills”, and “experiences gained from studying and being friends with graduate students from various national/cultural backgrounds other than Koreans.” The table below presents some statistical details

of these five consensus statements.

〈Table 7〉 Consensus among the Five Factor Groups

Statement	Fact or 1	Fact or 2	Fact or 3	Fact or 4	Fact or 5	Z-Score variance
Experiences gained from interactions with professionals ...	3	1	2	2	2	0.094
Knowledge of performance measurement	-1	1	0	0	0	0.123
Knowledge of professionalism and public service	2	1	0	0	2	0.134
Negotiation/consensus-building skills	-1	0	0	-1	-2	0.186
Experiences gained from studying and being friends with ... other than Koreans	2	0	1	1	3	0.224

The consensus statements provide valuable insights into the areas of knowledge and experience that are most valued by GMPA alumni and alumnae. The fact that all participants agreed on these statements suggests that they are viewed as essential for career advancement after graduation. The five consensus statements cover a range of skills and experiences, including opportunities for interaction with professionals, knowledge of performance measurement and professionalism, negotiation and consensus-building skills, and exposure to diverse cultural backgrounds. These findings can inform the development and improvement of GMPA curricula and extracurricular activities, ensuring that they are aligned with the needs and expectations of graduates in their careers.

In this study, disagreement statements are those statements that show a high level of polarization in terms of the viewpoints of factor groups, as determined by a high Z-score variance in their arrangements. The five most disagreeable statements are "knowledge of economic systems, incentives, and controls," "knowledge of administrative planning and organizational design," "knowledge of finance and budgeting," "knowledge of the application of analytical and administrative tools to the solution of public problems," and "knowledge of individual and group behavior." Statistical details of the five disagreement statements are presented in the table below.

〈Table 8〉 Disagreement among the Five Factor Groups

Statement	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Z-Score variance
Knowledge of economic systems, incentives, and controls	-2	0	4	2	-2	1.213
Knowledge of administrative planning and organizational design	4	-3	-2	0	0	1.247
Knowledge of finance and budgeting	0	-1	4	-3	-3	1.298
Knowledge of application of analytical and administrative tools ...	4	-4	-3	1	-1	1.617
Knowledge of individual and group behavior	1	4	-3	-2	-1	1.774

The presence of disagreement statements highlights the diverse perspectives and attitudes of GMPA alumni and alumnae towards the program. It is worth noting that the statements identified as most disagreeable are related to areas such as economic systems, finance, and analytical and administrative tools, which are critical components of public administration. The polarized viewpoints may indicate that these areas are viewed differently by GMPA graduates, potentially reflecting differences in their professional experiences or educational backgrounds. These findings suggest that GMPA may need to consider how it presents these topics to students and whether there is room for more in-depth discussion and exploration of different viewpoints.

VI. Pedagogical and Theoretical Implications

The study findings indicate that individual/group/organizational dynamics are perceived as the most important aspect of knowledge and experience gained by factor groups 1 and 2, while at least one aspect of political, social, and economic contexts is perceived as the most salient gain by the other three groups (factors 3, 4, and 5). This suggests that the GMPA program has successfully prepared students with the necessary knowledge and skills in these

aspects of public administration. However, it would be beneficial for GSPA to further strengthen its curriculum to help students hone their expertise in the other core aspects of public administration. Interestingly, the study shows that mastering analytical tools is not considered as helpful in advancing alumni/alumnae careers as initially expected. This finding may warrant further investigation. Furthermore, the results reveal that the GMPA alumni/alumnae highly value experiences gained from interactions with professionals through special lectures and seminars, and from studying and being friends with students from diverse cultural backgrounds, indicating that these distinctive features of the GMPA program are highly valued by graduates.

The interpretation of the results suggests that GSPA may want to consider revising its curriculum to ensure that students receive adequate training in all areas of public administration, as identified by the factor groups. The finding that mastery of analytical tools is not highly valued by alumni/alumnae raises questions about the relevance of these tools in today's public administration landscape. Additionally, the highly valued experiences gained from interactions with professionals and students from diverse cultural backgrounds may be used to promote and market the GMPA program to prospective students. Overall, the study highlights the importance of providing a well-rounded and culturally diverse educational experience to students in public administration programs.

In terms of theory, this study adds to the existing literature on the effectiveness of Master of Public Administration (MPA) programs outside the United States by examining whether non-US MPA programs can provide unique educational value beyond what typical US MPA programs offer, and whether such value is deemed necessary or advantageous by students. By addressing these questions, this study contributes to the ongoing discourse on the quality and effectiveness of MPA programs globally.

VII. Conclusion

The results of this study have several pedagogical and theoretical implications for MPA programs, particularly in non-US settings. The findings suggest that non-US programs can offer unique values that go beyond the common core components of MPA programs. This study demonstrated that GSPA offers a broad range of knowledge and experience gains that help its graduates to advance their careers after graduation. The five factors that were identified in this study provide insight into the types of knowledge and experience gains that are valued by GMPA alumni, which could be used to improve MPA programs in other settings.

To better understand the dynamics of the GMPA program, future studies are needed. One approach could involve conducting additional qualitative inquiries, such as in-depth individual interviews and focus group discussions, to gain more insight into the factors identified in this study. This would help to clarify the meaning of the five factors and identify areas where improvements could be made to the program.

In addition, a future quantitative study using a larger sample size would be desirable to validate the findings of this study. A larger sample size would provide a more representative picture of GMPA alumni, which would increase the external validity of the results. This would also allow for a more in-depth analysis of the relationships between the five factors and other variables, such as demographic characteristics or career outcomes.

Finally, a follow-up analysis on the actual performance of GMPA alumni after graduation could help to further test the effectiveness of MPA programs in nurturing talent in the field of public administration. This could provide valuable information on the types of knowledge and skills that are most valuable for graduates to succeed in the field.

Overall, this study highlights the importance of understanding the specific knowledge and experience gains that are valued by MPA alumni. The findings suggest that non-US programs, such as GMPA, can offer unique values that go beyond the common core components of MPA programs. The implications of

this study could inform the development of future MPA programs and improve the education and training of public administration professionals around the world.

References

- Ansell, C., & Gash, A. (2007). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571.
- Archer, D., & Cameron, A. (2008). *Collaborative leadership: How to succeed in an interconnected world*. Butterworth Heinemann.
- Aristigueta, M., & Gomes, K. M. (2006). Assessing performance in NASPAA graduate programs. *Journal of Public Affairs Education*, 12(1), 1-18.
- Battaglio Jr, R. P., & Scicchitano, M. J. (2013). Building bridges? An assessment of academic and practitioner perceptions with observations for the public administration classroom. *Journal of Public Affairs Education*, 19(4), 749-772.
- Brintnall, M. (2008). Preparing the public service for working in multiethnic democracies: An assessment and ideas for action. *Journal of Public Affairs Education*, 14(1), 39-50.
- Brown, S. R. (1993). A primer on Q methodology. *Operant Subjectivity*, 16(3/4), 91-138.
- Brown, S. R. (1996). Q methodology and qualitative research. *Qualitative Health Research*, 6(4), 561-567.
- Carrizales, T. (2010). Exploring cultural competency with in the public affairs curriculum. *Journal of Public Affairs Education*, 16(4), 593-606.
- Cleary, R. E. (1990). What do public administration masters programs look like? Do they do what is needed?. *Public Administration Review*, 50(6), 663-673.
- Denhardt, R. B. (2001). The big questions of public administration education. *Public Administration Review*, 61(5), 526-534.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2000). The new public service: Serving rather than steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549-559.
- Durning, D., & Osuna, W. (1994). Policy analysts' roles and value orientations: An

- empirical investigation using Q methodology. *Journal of Policy Analysis and Management*, 13(4), 629-657.
- Elmore, R. F. (2002). *Bridging the gap between standards and achievement*. Albert Shanker Institute.
- Fitzpatrick, J. L., & Miller-Stevens, K. (2009). A case study of measuring outcomes in an MPA program. *Journal of Public Affairs Education*, 15(1), 17-31.
- Fu, P. P., Tsui, A. S., Liu, J., & Li, L. (2010). Pursuit of whose happiness? Executive leaders' transformational behaviors and personal values. *Administrative Science Quarterly*, 55(2), 222-254.
- Global Master's of Public Administration (GMPA) at Graduate School of Public Administration (GSPA) in Seoul National University (SNU). (n.d.). Retrieved January 18, 2023.
<https://gmpa.snu.ac.kr/about-gmpa/program-overview>,
<https://gmpa.snu.ac.kr/curriculum/koica-public-management>, &
<https://gmpa.snu.ac.kr/curriculum/koica-sdgs>
- Hatcher, W., Meares, W. L., & Gordon, V. (2017). The capacity and constraints of small MPA programs: A survey of program directors. *Journal of Public Affairs Education*, 23(3), 855-868.
- Haupt, B., Kapucu, N., & Hu, Q. (2017). Core competencies in Master of Public Administration programs: Perspectives from local government managers. *Journal of Public Affairs Education*, 23(1), 611-624.
- Holzer, M., & Lin, W. (2007). A longitudinal perspective on MPA education in the United States. *Journal of Public Affairs Education*, 13(2), 345-364.
- Johnson, R. G., III, & Rivera, M. A. (2007). Refocusing graduate public affairs education: A need for diversity competencies in human resource management. *Journal of Public Affairs Education*, 13(1), 15-27.
- Koven, S. G., Goetzke, F., & Brennan, M. (2008). Profiling public affairs programs: The view from the top. *Administration & Society*, 40(7), 691-710.
- Lazenby, S. (2010). The adequacy of MPA course content in preparing local government managers. *Journal of Public Affairs Education*, 16(3), 337-360.
- Morse, R. S. (2010). Integrative public leadership: Catalyzing collaboration to create public value. *Leadership Quarterly*, 21(2), 231-245.

- Moynihan, D. P. (2014, November). *Between policy and management: Common ground and shared opportunities*. Lecture at the annual meeting of the Association of Public Policy and Management, Albuquerque, NM.
- Network of Schools of Public Policy, Affairs, and Administration (NASPAA), Commission on Peer Review and Accreditation. (2014). *NASPAA standards: Accreditation standards for master's degree programs*. Retrieved January 18, 2023.
<https://naspaaccreditation.files.wordpress.com/2015/02/naspaa-accreditationstandards.pdf>
- Newcomer, K. E., & Allen, H. (2010). Public service education: Adding value in the public interest. *Journal of Public Affairs Education*, 16(2), 207-229.
- Newcomer, K., Allen, H., & El Baradei, L. (2010). Improving public service education programs through assessing the performance of MPA alumni. *International Journal of Public Administration*, 33(6), 311-324.
- Ni, A. Y., & Chen, Y. C. (2016). A conceptual model of information technology competence for public managers: Designing relevant MPA curricula for effective public service. *Journal of Public Affairs Education*, 22(2), 193-212.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Perry, S. W. (2005). *Social equity for the long haul: Preparing culturally competent public administrators*. Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, VA.
- Peters, R. A. (2009). Using focus groups and stakeholder surveys to revise the MPA curriculum. *Journal of Public Affairs Education*, 15(1), 1-16.
- Piskulich, C. M., & Peat, B. (2014). Assessment of universal competencies under the 2009 standards. *Journal of Public Affairs Education*, 20(3), 281-284.
- Primo, N. (2013). *NASPAA diversity report 2013: Over a decade in review*. NASPAA.
- Radin, B. A. (2013). *Beyond Machiavelli: Policy analysis reaches midlife*. Georgetown University Press.
- Raffel, J. A., Maser, S. M., & Calarusse, C. (2011). Accreditation and competencies

- in education for leadership in public service. In D.C. Menzel & H.L. White (Eds.), *The state of public administration: Issues, challenges, and opportunities* (pp. 70-88). M. E. Sharpe.
- Roberts, G. E. (2001). Using stakeholder surveys in MPA program performance measurement. *Journal of Public Affairs Education*, 7(1), 19-30.
- Stephenson, W. (1935a). Correlating persons instead of tests. *Character & Personality*, 4, 17-24.
- Stephenson, W. (1935b). Technique of factor analysis. *Nature*, 136(3434), 297-297.
- Sun, P. Y. T., & Anderson, M. H. (2012). Civic capacity: Building on transformational leadership to explain successful integrative public leadership. *Leadership Quarterly*, 23(3), 309-323.
- Thach, E., & Thompson, K. J. (2007). Trading places: Examining leadership competencies between for-profit and non-profit leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 28(4), 356-375.
- Van Wart, M. (2013). Administrative leadership theory: A reassessment after ten years. *Public Administration*, 91(3), 521-543.
- Wang, J., Bunch, B. S., & Stream, C. (2013). Increasing the usefulness of academic scholarship for local government practitioners. *State and Local Government Review*, 45(3), 197-213.
- Wang, X., & Van Wart, M. (2007). When public participation in administration leads to trust: An empirical assessment of managers' perceptions. *Public Administration Review*, 67(2), 265-278.
- Waugh, W. L., Hy, R. J., & Brudney, J. L. (1994). Quantitative analysis and skill building in public administration graduate education. *Public Administration Quarterly*, 18(2), 204-222.
- Wessels, J. S. (2012). A core curriculum for a Master of Public Administration (MPA) qualification: Some considerations for a developmental state. *Administratio Publica*, 20(2), 157-175.
- Zhang, Y., & Feiock, R. C. (2010). City managers' policy leadership in council-manager cities. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(2), 461-476.
- Zhang, Y., Lee, R., & Yang, K. (2012). Knowledge and skills for policy making:

Stories from local public managers in Florida. *Journal of Public Affairs Education*, 18(1), 183-208.

김민한: 미국 University of Pittsburgh Graduate School of Public and International Affairs에서 행정학 박사학위를 취득하였으며 현재 성균관대학교 국정전문대학원 강사로 재직 중이다. 주 연구분야는 Bureaucratic Autonomy, Policy Entrepreneurship, Governance 이다(minhankim1981@gmail.com).

Putting the GMPA Program to the Test: Assessing Its Effectiveness with Q Methodology

Min Han Kim

In this study, the primary objective was to enhance the understanding of how alumni and alumnae of the Global Master of Public Administration (GMPA) program perceive their knowledge and experience gains in relation to their career advancement post-graduation. To achieve this, an extensive literature review was conducted on MPA programs in both the US and non-US regions. Additionally, an overview of the SNU GMPA program was provided. Guided by the current literature and using Q-methodology, the study aimed to test whether the SNU GMPA program offers additive and synergistic values in comparison to other MPA programs' common inner cores. The analysis revealed the existence of at least five distinct patterns of thoughts and attitudes towards knowledge and experience gains that facilitate alumni and alumnae career progression post-graduation. Based on the findings, the study discusses the pedagogical and theoretical implications, as well as the contributions of the research.

[Key words: Public affairs education, non-US-based MPA, Q methodology, operant subjectivity]

Appendix A – Q Statements and Open-Ended Follow-Up Questionnaire

No	Q-Statements (Which aspect of knowledge / experience gained from GMPA do you think helps a student most in building a career after graduation?)	Score		
		0-33	34-67	68-99
1	Experiences gained from studying and being friends with Korean graduate students			
2	Knowledge on global issues			
3	Korean proficiency and knowledge about various aspects of South Korea including but not limited to the country's economic, political, and administrative development as well as current socio-economic issues.			
4	Knowledge of governmental institutions, powers, and relationships			
5	Experiences gained from interactions with professionals through special lectures and special seminars			
6	Knowledge of performance measurement			
7	Knowledge of quantitative decision methodology			
8	Experiences gained from interactions with alumni at networking events			
9	Knowledge of electronic data processing and information systems			
10	Knowledge of systems and procedures analysis, and behavioral science methodology			
11	Knowledge and skills of writing clear, concise, and grammatically correct documents			
12	Experiences gained from studying and being friends with graduate students from various national/cultural backgrounds other than Koreans			
13	Knowledge of organization structure, process, and dynamics			
14	Knowledge of communication theory and process			
15	Knowledge and skills of managing diverse workforces and cross-cultural communication			
16	Experiences gained from various field trips hosted by GMPA Office			
17	Knowledge of professionalism and public service			
18	Knowledge of application of analytical and administrative tools to solution of public problems			
19	Knowledge of evaluation and control			
20	Knowledge of administrative planning and organizational design			

No	Q-Statements (Which aspect of knowledge / experience gained from GMPA do you think helps a student most in building a career after graduation?)	Score		
		0-33	34-67	68-99
21	Knowledge of management systems and processes including leadership, decision making, direction, and organization development and change			
22	Knowledge of personnel administration including staffing, training, and collective bargaining			
23	Knowledge of finance and budgeting			
24	Knowledge of processes by which policy and/or program is formulated, implemented, and evaluated			
25	Knowledge of environmental factors and resource availabilities			
26	Knowledge of legal processes and controls			
27	Knowledge of qualitative decision methodology			
28	Knowledge and skills of time-management and project-management			
29	Knowledge of ethics and ethical practices as well as skills of solving ethical dilemmas			
30	Knowledge of economic systems, incentives, and controls			
31	Interpersonal skills of facilitating small groups/team work			
32	Skills of presentations to various audiences			
33	Negotiation/consensus-building skills			
34	Knowledge of individual and group behavior			
35	Knowledge of cultural and social mores and patterns			
36	Knowledge of political values and processes			
37	Conflict management skills			

1. Please identify the two statements that you most strongly agree with (i.e. the statements you gave the highest and the second-highest scores). Why do you agree with them most?
2. Please identify the two statements that you most strongly disagree with (i.e. the statements you gave the lowest and the second-lowest scores). Why do you disagree with them most?

고령층의 디지털 이용역량이 삶의 만족도에 미치는 영향

임유신·문상호

본 연구의 목적은 디지털 이용역량이 정보활용수준 및 이용성과를 매개로 하여 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하는 것이다. 그리고 고령층의 성별, 학력, 소득수준이 디지털 이용역량과 정보활용수준 간 관계에서 조절효과를 갖는지 검증하고자 하였다. 분석 결과, 디지털 이용역량은 정보활용수준, 이용성과 및 삶의 만족도 모두에 긍정적 영향을 미치는 점을 확인할 수 있었다. 또한 정보활용수준과 이용성과가 디지털 이용역량과 삶의 만족도 간 관계에서 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 그리고 학력이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비하여 디지털 이용역량이 정보활용수준에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 하여 무엇보다 가장 기본이 되는 디지털 이용역량을 제고하려는 노력이 우선시되어야 할 것이며 디지털 이용역량이 정보활용과 이용성으로 연결될 수 있도록 정책을 수립하는 것도 필요할 것이다. 그리고 고령층 내에서도 학력 수준 등에 따라 디지털 정보활용수준에 있어 차이가 발생하므로 고령층 내 정책 대상을 세분화하여 디지털 관련 정책을 시행하는 것이 필요하다는 점을 시사하는 바이다.

주제어: 디지털 리터러시, 디지털 이용역량, 정보활용수준, 이용성과, 삶의 만족

I. 서론

오늘날 우리는 스마트폰, TV, 컴퓨터 등 디지털 기기를 통해 정보를 생산 및 전달하고 공유하는 정보화 시대에 살고 있다. 정보통신기술의 급격한 발달은 개인과 사회 여러 부문에 혁신적인 변화를 일으키고 인간의 삶을 빠르게 변화시키고 있으며, 이른바 ‘디지털 리터러시(Digital Literacy)’가 네트워크 사회를 살아가는데 있어 필요한 역량으로 강조되고 있다.

디지털 리터러시는 디지털 기기를 통하여 원하는 작업을 실행하고 필요한 정보를 획득할 수 있는 지식과 능력을 의미하며, 디지털 기술에 전통적인 의미에서 글

을 읽고 쓰는 능력을 뜻하는 ‘리터러시’ 개념이 접목된 것을 뜻한다(오지안·유재원, 2018). 이제 디지털 리터러시는 디지털 도구와 기술을 활용하여 텍스트를 탐색·이해·평가·적용하고 새로운 텍스트를 창조하며 사회 구성원과 원활히 소통할 수 있는 능력(김중윤 외, 2017)으로 개념이 확장되었다고 할 수 있다.

그러나 디지털 기반 환경이 보편화되는 상황에서 디지털 리터러시를 통해 생활의 편의성을 누리고 온라인 소통 기회를 확대하며 혜택을 누리는 사람이 있는 반면 장애인, 저소득층, 노년층, 농어민과 같이 신체적·지역적·경제적 요인 등으로 인하여 정보통신기술(ICT) 기기 접근과 활용에 제약이 있는 경우가 발생하기도 하며(오지안·유재원, 2018) IT활용 능력의 차이에서 오는 정보격차의 문제가 대두되기 시작하였다.

우리나라는 정보취약계층의 정보격차를 파악하기 위하여 정기적으로 실태조사를 실시하고 있다. 디지털 정보격차 실태조사(한국지능정보사회진흥원, 2020)에 따르면 일반국민의 디지털정보화 수준을 100으로 할 때 4대 정보취약계층(장애인, 저소득층, 농어민, 고령층)의 디지털정보화 수준은 일반 국민 대비 72.9%에 불과했다. 특히 계층별로는 저소득층이 95.1%이고 장애인이 81.3%, 농어민이 77.3%순으로 나타났다으며 고령층은 68.6%로 정보화 수준이 가장 낮은 것으로 드러났다.

우리나라는 고령층이 빠른 속도로 증가하고 있어 2018년에는 고령인구 비율이 14.4%로 고령사회에 진입하였고 2025년에는 고령인구 비율이 20.3%인 초고령 사회에 들어설 것으로 전망되며(통계청, 2021) 노인들에게 정보통신기술에 대한 접근 및 활용의 차이로 발생하는 정보격차 문제가 더 심각해질 것으로 예상된다. 디지털 변화가 가속화되면서 지금의 중장년층 역시 디지털 소외 계층으로 전락할 가능성도 농후하다(이코노미스트, 2021.09.05). 따라서 정보 격차를 경험하는 노인의 삶의 질을 향상시키기 위한 디지털 리터러시 증진 정책은 디지털 복지(Digital welfare) 측면에서 매우 중요한 과제라고 할 수 있다(김학실·심준섭, 2020).

고령층의 디지털 리터러시와 관련한 연구를 살펴보면 다음과 같다. 디지털 기기에 대한 접근과 활용이 가장 취약한 집단 중 하나인 노인에게 디지털 소외는 노년의 삶의 질, 사회 참여 등에 부정적 영향을 미치며 노인의 디지털 리터러시 수준이 높을수록 사회활동 만족도가 높아진다는 연구결과가 있다(김학실·심준섭, 2020). 최형임·송인욱(2020)은 노인의 디지털 정보활용능력이 삶의 만족도에 어떤 영향을 미치는지 분석하였고, 디지털 정보활용능력이 높아질수록 삶의 만족도가 증가하는 것으로 나타나 노인 정보화교육 강화 및 맞춤형 인터넷 콘텐츠 개발 보급 등을 통해 노년층의 정보화 수준을 제고할 필요가 있다고 언급하였다.

따라서 본 연구는 고령층을 대상으로 하여 디지털 이용역량이 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 디지털의 정보활용수준 및 이용성도가 디지털 이용역량과 삶의 만족도 간 관계에서 매개 역할을 하는지 파악하고자 한다. 또한 추가로 고령층의 성별, 학력 및 소득수준이 디지털 이용역량과 정보활용수준 간 관계에서 조절 효과를 유발하는지 분석하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 개념 정의

1) 디지털 리터러시와 정보 격차 개념

디지털 리터러시는 다양한 의미로 해석되고 있으며 현재 사용되고 있는 디지털 리터러시 개념은 길스터(Gilster, 1997)에 의해 소개되었고 디지털 리터러시는 컴퓨터를 통해 제시되는 광범위한 출처에서 나오는 다양한 유형의 정보를 이해하고 사용하는 능력이라고 정의한 바 있다. 이운지 외(2019)에 따르면 최근의 디지털 리터러시의 정의는 디지털 정보를 창조하고 디지털 환경에서 소통 및 협업하며 나아가 문제해결을 위한 디지털 정보 활용 전략까지 포함하고 있으며, 이제 디지털 리터러시는 문제해결 및 협업을 위한 필수 소양으로 정의되고 있다고 언급하였다.

이처럼 정보화 사회가 가속화되면서 디지털 리터러시는 선택이 아닌 필수적인 능력으로 자리잡고 있지만 디지털 리터러시에도 개인차가 발생하며 ‘정보격차’ 문제가 심각해지게 되었다. 우리나라의 「지능정보화기본법」(타법개정 2021.7.20.)제2조에 따르면 “정보격차란 사회적·경제적·지역적 또는 신체적 여건 등으로 인하여 지능정보서비스, 그와 관련된 기기·소프트웨어에 접근하거나 이용할 수 있는 기회에 차이가 생기는 것”을 의미한다. 그리고 성옥준(2014)에 따르면 “정보격차란 정보 접근 측면에서 정보기술과 서비스 접근의 격차, 사용 능력 측면에서 정보, 인터넷 및 다른 기술을 이용할 수 있는 능력의 격차, 정보의 활용 측면에서 정보 서비스의 다양한 활용과 관련된 격차를 포함하는 개념”이라고 할 수 있다고 언급하였다.

정보 격차는 접근성 및 이용 역량 등을 고려하여 다양한 방법으로 측정되고 있다. 디지털 정보격차 실태조사(한국지능정보사회진흥원, 2020)에 따르면 정보격차 수준을 파악하기 위하여 디지털 정보화 접근·역량·활용의 세 가지 수준을 측정하

고 종합하여 디지털 정보화 수준을 산정하였다. 디지털 정보화 접근 수준은 인터넷 상시 접속가능 여부와 유무선 정보기기 보유 여부로 측정하고, 디지털 정보화 역량 수준은 PC 및 모바일 기기 이용 능력으로 측정하며 디지털 정보화 활용 수준은 인터넷 심화 활용 정도 등으로 측정한다. 그리고 민영(2011)은 정보격차 현상을 접근성, 활용성, 참여라는 세 가지 측면에서 분석하였다. 접근성은 정보기기 보유정도와 인터넷 근접성 등을 통해 측정하고 활용성은 인터넷 활용의 양적 다양성 등을 통해 평가하였다. 그리고 시민적 연계 활동, 정보 생산 활동, 정치적 연계 활동을 사용하여 참여 정도를 측정하였다.

또한 디지털 리터러시 및 정보격차에 영향을 주는 요인에 대한 연구들도 있다. 김효정·이진명(2018)은 시니어 소비자의 모바일 디지털 정보 활용을 결정하는 요인들을 연구하였고 월 평균 수입이 높아질수록 디지털 정보 활용의 다양성이 증가하고 심화 활용 정도도 증가하는 것으로 나타났다. 그리고 민영(2011)은 정보격차를 성별, 연령, 교육 수준 등의 측면에서 분석하였고 특히 연령이 높아질수록 정보기기를 통하여 정보 및 서비스를 이용하는 능력이 현격하게 감소하는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구에서는 정보격차의 원인이라 할 수 있는 디지털 리터러시에 초점을 맞추어 연구를 진행하고자 한다.

2) 디지털 이용역량, 정보활용수준 및 이용성과 개념

디지털 리터러시를 이용 역량과 활용 차원 등으로 세부적으로 나누어 분석한 연구들이 있다. 김시정·최상옥(2019)은 디지털 리터러시를 역량 차원과 활용 차원으로 구분하여 살펴보았으며, 디지털 역량 차원을 다시 도구적 역량(tool-related skill)과 내용적 역량(contents-related skill)으로 구분하였다. 도구적 역량은 이메일 확인, 파일 첨부 가능 여부 등의 기계적 및 기술적 능력을 의미하며 내용적 역량은 온라인 banking, 정보 검색 등 원하는 목적에 맞는 정보와 기술을 선택하고 반영 및 평가할 수 있는 능력을 뜻한다. 그리고 디지털 활용 차원을 생산적 활용과 사회적 활용으로 구분하고 생산적 활용은 온라인 투표, 새로운 정보 등록 등 지식을 생산하거나 개인 의견을 표출하는 활동으로 정의하였고 사회적 활용은 SNS 기반의 글쓰기, 댓글 쓰기 등 온라인 공간에서 관계를 형성하고 상호 교류를 하는 활동으로 보았다.

김유나·변은지(2021)는 정보격차가 접근성 차원을 넘어서 정보 역량과 정보 활용을 높이는 방향으로 관심이 이동하고 있다고 보았다. 따라서 정보격차를 정보 역

량 및 정보 활용의 영역으로 구분하고 이들에 영향을 주는 요인을 규명하고자 하였다. 디지털 정보 역량은 컴퓨터 및 모바일 기기를 통해 할 수 있는 활동을 통해 측정하였고 디지털 정보 활용은 인터넷을 통한 정보생산 및 공유 정도, 사회참여 정도, 경제활동 정도 등을 통하여 측정하였다.

그리고 이홍재·박미경(2020)은 디지털 기기 이용능력과 활용을 다음과 같이 세분화하여 정의하였다. 디지털 기기 이용능력은 디지털 기기 및 정보를 효과적으로 이용할 수 있는 역량을 의미하며, 디지털 정보 활용은 다양성과 질적 활용의 측면으로 구분된다. 정보 활용의 다양성은 디지털 기기를 통해 얼마나 다양한 온라인 서비스를 이용하는지와 관련되며, 정보의 질적 활용을 통해서는 디지털 기기를 통한 정보 검색, 획득, 선택 및 평가를 하고 자신의 목적에 부합하도록 정보를 생산하고 공유하기도 하며 사회적 네트워크를 확장해 나갈 수 있다고 하였다.

선행 연구를 종합해보면 디지털 이용역량은 디지털을 이용하는데 가장 기본이 되는 기술적 역량이라 할 수 있고, 이를 바탕으로 범위가 확장되어 정보를 생산하고 공유하며 사회참여 등의 활동을 하게 된다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 기본 역량이라 할 수 있는 디지털 이용역량을 중심으로 연구를 진행하며 디지털 이용역량이 정보활용수준에 어떤 영향을 미치는지 알아보하고자 한다.

이용 성과와 관련하여 김건기(2021)에 따르면 디지털 기기 활용의 실제 결과는 이용 성과라는 개념을 통해 알아볼 수 있으며, 이용성과를 사회문제에 참여할 기회가 많아졌거나 더 많은 정보나 지식을 얻게 되었는지 등을 묻는 문항을 통하여 측정하였다. 셀윈(Selwyn, 2004)은 인터넷 이용으로 인한 효과를 생산 활동, 정치 활동, 사회적인 활동, 소비 활동, 축적 활동 등의 다섯 가지 측면에서 평가할 수 있다고 언급하였다. 그리고 김균 외(2011)는 노인층의 미디어 이용행태에 관한 분석을 통해 인터넷 이용 후 삶에서 어느 정도나 변화를 체감하는지 살펴보았다. 구체적으로는 일상생활의 편리성, 새로운 것을 배우는 기회, 가족 및 친구 간 유대감 강화 등으로 세분화하여 삶의 변화를 측정하였다.

이러한 선행 연구를 바탕으로 본 연구에서는 디지털 기기 이용성과에 주목을 하고 디지털 이용역량이 이용성과에 어떤 영향을 미치는지 알아보하고자 한다.

3) 삶의 만족도 개념

노인의 삶에 대한 만족도는 노년학에서 노년기에의 적응, 성공적인 노화 및 정신 건강의 지표로 간주되어 다양하게 연구되어 왔고 이에 따라 삶의 만족도 개념에 대해서도 여러 정의가 사용되고 있다(이지선 외, 2016). 심옥수(2015)는 노인의 삶의 만족도를 건강, 소득, 사회적 관계, 여가 및 사회활동 등에 대한 주관적 만족도의 합으로 나타낼 수 있다고 하였다. 삶의 만족도가 일관된 개념으로 사용되지는 않지만 만족도는 삶에 대한 주관적 인식과 관련된 것으로 자신의 인생이 어느 정도 만족스러운지를 주관적으로 평가하는 것이라 정의할 수 있다(이지선 외, 2016). 그리고 권중돈·조주연(2000)은 삶의 만족도가 다차원적인 영역으로 구성되어 있으므로 학자마다 서로 다르게 정의하고 있으며, 일반적으로 삶의 만족도란 물질적이든 정신적이든 인생 목표 혹은 욕구의 달성에 대해 개인이 주관적으로 평가하는 것을 의미한다고 하였다. 정순돌·이선희(2011)에 따르면 삶의 만족도 개념이 건강 중심의 협의적인 개념에서 다양한 요인이 포함되어 있는 광의적인 개념으로 변화하였으며 이는 객관적인 지표 중심개념에서 주관적인 지표 중심개념으로 변화하고 있다는 점을 의미한다고 하였다.

삶의 만족도는 환경이 변화하면서 인구학적·사회학적 요인 뿐 아니라 다양한 요인에 따라 달라질 수 있다. 권중돈·조주연(2000)은 노년기의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인에 관해 분석하였고 일반노인의 삶의 만족도에는 교육정도, 경제활동 참여여부, 주거편이도, 사회단체 활동 참여도 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 드러났다. 그리고 김철수·유성호(2009)는 노인의 삶의 만족도에 경제수준, 건강, 복지서비스 이용, 봉사 활동 등이 영향을 미치며 특히 노인이 동거하고 있는 가족 혹은 친척과의 관계가 어느 요인보다도 삶의 만족도에 있어 중요하며 집 구조의 편리성 및 만성질환의 수도 삶의 만족도의 중요한 변수라고 언급하였다.

최근에는 정보통신기술의 이용도 삶의 만족도를 결정짓는 주요 요인으로 언급되고 있다. 유용식·손호중(2012)은 노인들의 삶의 질을 향상하기 위해서 자존감을 증진시켜야 하며, 이를 위해서 인터넷 매체를 활용하는 것이 큰 효과를 가져 올 수 있다고 하였다. 그리고 오지안·유재원(2018)은 인터넷 등을 통해 서비스에 접근 및 이용할 수 있는 기술적인 이용능력, 사회참여 활동 등이 노년층의 삶의 만족도를 향상시킨다는 점을 발견하였다. 이에 본 연구에서도 디지털 이용역량, 정보활용수준 및 이용성고가 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2. 변수들 간 관계를 통한 가설 설정

1) 디지털 이용역량과 정보활용수준

디지털 이용역량과 정보활용수준 간 관계에 대해 연구한 논문을 살펴보면 다음과 같다. 김시정·최상옥(2019)은 디지털 이용역량과 활용이 개인정보위험인식에 미치는 영향에 관하여 연구하였고 소프트웨어 및 하드웨어를 다룰 수 있는 기술적 능력 등을 포함하는 디지털 이용역량이 인터넷 지식서비스 답변, SNS정보 스크랩 활동 등 디지털의 생산적 및 사회적 활용수준에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 따라서 다양한 디지털 활용도 제고를 위하여 디지털 역량 측면의 격차를 해소하기 위한 정책적 노력이 필요하다고 제안하였다.

김이수(2015)는 정보격차가 인터넷 참여 활동에 어떠한 영향을 미치는지를 연구하였고 정보격차를 컴퓨터 및 모바일 기기 이용능력, 콘텐츠 제작능력, 정보생산 및 공유능력 등으로 측정하였고 인터넷 참여활동을 인터넷을 통한 사회참여 및 경제활동으로 구분하였다. 분석 결과 정보격차의 요인인 이용능력, 콘텐츠 제작능력 등이 인터넷 참여활동에 유형별로 영향을 미치고 있다는 점을 확인할 수 있었다. 따라서 인터넷 사회참여 및 경제참여 활동을 촉진시키기 위해서 국민들 특성에 부합하는 참여활동에 필요한 정보기기 활용능력을 제고하는 정책이 필요하다고 시사하였다.

그리고 이홍재(2019)에 따르면 결혼이민자를 대상으로 모바일 정보격차에 관한 연구를 수행하였고 정보 역량이 높아질수록 디지털을 이용한 정보생산, 경제 활동 등 정보의 질적 활용도 증가하는 것으로 나타났다. 즉 스마트폰 등의 모바일 기기를 다룰 수 있는 능력을 보유하고 있는 경우에 이를 활용한 참여와 기회가 확장될 수 있음을 보여주었다.

따라서 디지털 이용역량이 정보활용수준에 긍정적인 영향을 미치는 변수임을 확인할 수 있고 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

(가설H1-1) 고령층의 디지털 이용역량이 증가할수록 정보활용수준도 높아질 것이다.

2) 디지털 이용역량과 이용성과

디지털 이용역량 및 이용성과와 관련하여 이흥재·박미경(2020)은 노인들의 경우 디지털 기기 이용능력이 낮고 유용한 정보 활용도 어려워 일상생활에서 불편함과 비효율성을 경험할 것이라고 하였다. 그리고 이용 능력이 정보의 질적 활용을 통해 이용성과 등에 기여할 수 있으므로 디지털 기기 이용 능력 향상을 위해 정보화 교육을 개선하는 것이 필요하다고 시사하였다.

또한 엄사랑 외(2020)에 따르면 중·고령자의 새로운 기술에 대한 태도가 긍정적일수록 모바일 정보역량 수준이 높아지고 정보활동을 활발히 하며 디지털 기기 이용 성과도 높아지고 삶의 만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다. 따라서 기술에 대한 포용력이 있는 태도를 통하여 정보역량과 활동 수준을 증진시켜 긍정적인 디지털 이용성과를 도출하도록 지원해야 한다고 제안하였다.

선행 연구를 바탕으로 본 연구에서는 디지털 이용역량이 이용성과에 긍정적 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

(가설H1-2) 고령층의 디지털 이용역량이 증가할수록 이용성과도 증가할 것이다.

3) 디지털 이용역량과 삶의 만족도

이용역량과 삶의 만족도와 관련하여 황현정·황용석(2017)은 노인집단 내에서의 정보격차와 그에 따른 삶의 만족도를 연구하였다. PC와 모바일 디지털기기의 이용능력을 통해 디지털 역량을 측정하였고 디지털 역량수준이 높을수록 삶의 만족도가 높아진다는 결과를 보고하였다.

그리고 전대성(2015)은 정보화 역량 유무가 노인의 삶의 만족도에 미치는 영향을 연구하였다. 컴퓨터와 인터넷 사용능력 유무를 통해 정보화역량을 측정하였으며 컴퓨터와 인터넷 사용 능력이 있는 노인들은 그렇지 않은 노인들에 비하여 삶에 대한 만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 또한 연령이 높고 교육수준이 높아질수록 정보화역량 유무에 따른 삶의 만족도도 증가하는 것으로 나타났다.

또한 김판수 외(2014)는 고령층의 정보 활용수준이 삶의 질에 어떠한 영향을 미치는지에 관해 고찰하였다. 정보기기 활용수준은 정보기기를 얼마나 잘 다루는지를 알아보기 위한 것으로 연구 결과, 고령층의 정보기기 활용수준이 높아질수록 삶의 질에 대한 행복감도 향상되는 것으로 드러났다. 정보기기 활용수준이 향상되면 여

가, 오락, 정보제공 등 여러 용도로 인터넷을 사용할 수 있고 삶의 질에 대한 행복감을 높이는 데도 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 고령층의 정보기기 활용수준을 높이기 위해서 교육을 통하여 기술을 습득하도록 하는 것이 필요하다고 하였다.

정규형 외(2013)는 사회활동의 매개효과를 중심으로 노인의 인터넷 활용이 생활만족도에 미치는 영향에 대해 살펴보았다. 컴퓨터나 인터넷으로 정보검색, 문서작성, 사진과 동영상 다운로드의 활동을 얼마나 잘할 수 있는지 등을 통해 인터넷 활용능력을 측정하였고 사회활동은 모임, 단체 등에서 활동하고 있는지를 통해 분석하였다. 연구 결과, 인터넷 활용능력의 수준이 높아질수록 생활만족도가 높아지는 직접적인 효과도 있으며 동시에 사회활동을 통한 생활만족도가 높아지는 간접적인 효과도 있는 것으로 드러났다. 즉 인터넷 활용능력이 높을수록 적극적으로 사회활동에 참여하게 되며 사회활동에 적극적으로 참여할수록 생활의 만족도도 높아지는 것을 알 수 있다. 따라서 인터넷을 활용하여 사회활동까지 이어질 수 있도록 정보화 교육 내용에도 변화가 필요하다고 언급하였다.

따라서 디지털 이용역량이 삶의 만족도에 긍정적 영향을 미칠 것으로 추론할 수 있고 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

(가설H1-3) 고령층의 디지털 이용역량이 증가할수록 삶의 만족도도 높아질 것이다.

4) 정보활용수준과 삶의 만족도

정보활용수준과 삶의 만족도와 관련하여 정유빈(2021)은 디지털 정보활용능력이 노인의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관해 연구하였다. 인터넷을 통한 사회관계, 사회참여 등이 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보았으며 그 중 사회참여는 인터넷을 통해 여론조사 및 온라인 투표 등에 참여한 적이 있는지, 온라인에서 공공기관과 정부 등에 정책과 관련된 제안을 한 적이 있는지 등을 통해 측정하였다. 분석 결과, 사회참여 수준이 높을수록 삶의 만족도가 높다는 결과를 도출하였다. 따라서 노인에게 온라인 사회활동에 참여할 수 있는 기회를 제공해야 하며 이를 위해 지역 사회의 노인복지관 등과 협력하여 디지털 정보 서비스를 제공할 수 있는 지원체계를 구축해야 한다고 시사하였다.

그리고 최예나(2021)에 따르면 디지털 활용 역량 중 코로나 19 이후 사회참여 활용역량 등이 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 코로나19 이후 공공분야에서 비대면 서비스가 증가하고 인터넷을 통해 정책평가에 참여하고 민원

을 제기하는 기회 등이 증가하였다. 이런 기회를 활용해 시민의 의견을 정부기관 등에 전달할 수 있는 역량이 증대되면 시민들이 원하는 정책이 실현될 가능성 역시 커지므로 시민들의 삶의 만족도도 증가할 수 있다고 보고하였다.

박선주 외(2020)는 디지털 정보활용의 유형이 세대별 삶의 만족도에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 디지털 정보활용을 디지털 공공참여, 디지털 경제활동, 디지털 네트워킹 등으로 구분하였으며 이 중 디지털 경제활동은 구매의 비용절감, 취업 및 이직 관련 활동, 소득증대와 관련된 정보검색, 재테크, 마케팅 활동을 위해 디지털 정보를 활용하는 경우가 해당된다. 그리고 디지털 경제활동이 노년층의 삶의 만족에 긍정적 영향을 주는 것으로 분석되었다.

김명일 외(2020)는 중·고령자의 디지털 정보활용의 유형과 삶의 만족에 관해서 분석하였으며 디지털 정보활용 유형을 각 유형의 특성에 기반하여 ‘적극적 정보활용형’, ‘정보활용 중수준형’, ‘정보활용 취약형’으로 구분하였다. 분석결과 ‘적극적 정보활용형’이 ‘정보활용 취약형’에 비하여 삶의 만족 수준이 높은 것으로 나타났다. 그리고 상대적으로 타 연령에 비해 정보에 대한 접근 및 활용이 미흡한 중·고령자의 정보 활용 효율성을 증대시키기 위한 노력이 필요하고 이들을 위한 정보활용 정책은 삶의 질 향상을 위한 기반이 될 수 있을 것이라 보고하였다. 이상의 선행연구를 토대로 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

(가설H2-1) 고령층의 정보활용수준이 높아질수록 삶의 만족도도 높아질 것이다.

(가설H2-2) 고령층의 정보활용수준은 디지털 이용역량과 삶의 만족도 사이에서 매개역할을 할 것이다.

5) 이용성과 삶의 만족도

디지털 기기 이용성과 삶의 만족도와 관련하여 이흥재·박미경(2020)은 노인들이 디지털 기기 활용을 통해 경험하는 여가활동 기회 확대, 심리적 안정감 및 즐거움, 사회적 참여나 경제적 활동 기회 증대 등의 경험이 삶의 만족도를 높이는데 기여할 수 있다고 하였다. 그리고 연구 결과 노인의 디지털 기기 이용을 통한 긍정적인 변화인 이용성과가 삶의 만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 강월석 외(2013)는 노인의 스마트폰 정보 활용과 이용 성과가 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하였고 스마트폰 이용 성과가 삶의 만족도에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 스마트폰 기기 활용 교육 등을 통하여 스마트폰을

이용한 다양한 활동을 경험하게 하고 생활의 편리함을 느낄 수 있도록 함으로써 삶의 만족도를 증진시키는 정부 차원의 실질적 지원이 필요함을 시사하였다.

그리고 이우성 외(2022)는 디지털 기기 이용성과의 매개효과를 중심으로 중·고령층의 디지털기기정보 활용역량이 삶의 만족도에 미치는 영향에 관하여 고찰하였다. 분석 결과 모바일 기반의 디지털기기정보 활용역량이 디지털기기 이용성과를 매개로 하여 삶의 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구 결과를 바탕으로 중·고령층의 삶의 만족도를 제고하기 위하여 정보역량 및 활동수준을 증진시켜 디지털기기 이용성으로 이어질 수 있도록 해야한다고 언급하였다. 그리고 정보역량을 증진시키고 디지털기기 이용성과를 제고할 수 있는 교육이 선행되어야 한다고 주장하였다.

선행연구를 토대로 이용성과가 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추론할 수 있고 디지털 이용역량, 이용성과, 삶의 만족도 간의 관계를 실증적으로 살펴보기 위하여 이용성과를 매개 변수로 분석에 활용하였다.

(가설H2-3) 고령층의 디지털 이용성과가 증가할수록 삶의 만족도도 높아질 것이다.

(가설H2-4) 고령층의 디지털 이용성과는 디지털 이용역량과 삶의 만족도 사이에서 매개역할을 할 것이다.

6) 성별·학력·소득의 조절효과

김유나·변은지(2021)는 고령층의 디지털 정보 역량과 정보 활용에 영향을 미치는 요인에 대해 연구하였다. 그리고 인구사회학적 특성 중 성별, 연령, 학력, 가구소득이 정보역량 및 정보활용에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 여성보다 남성이, 60대보다 50대가, 중졸이하보다 고졸이상이 월평균 가구소득이 높을수록 디지털 정보역량 및 활용 정도가 높은 것으로 확인되었다.

이숙정·육은희(2014)는 디지털 활용격차를 살펴보기 위해 사회적 연계 능력, 콘텐츠 생산 능력, 정보 활용 능력을 중심으로 인구사회학적 집단별로 차이가 있는지를 분석하였다. 사회적 연계 능력은 인터넷의 다양한 서비스를 통한 사교 활동 등을 묻는 문항으로 구성되었으며 콘텐츠 생산 능력은 사진이나 글 등을 활용하여 콘텐츠를 생산하는 활동과 관련된 문항으로 측정되었다. 그리고 정보 활용 능력은 정보 검색 및 평가 등에 해당하는 문항들로 구성되었다. 분석 결과, 성별에 따른 결과를 보면 남성이 여성보다 콘텐츠 생산 능력이 더 높은 것으로 드러나 콘텐츠 생산

능력에 대한 성별차이가 검증되었다. 그리고 학력에 따른 집단 간 디지털 활용 격차가 분명하게 드러났다. 대학교 졸업 이상의 고학력 집단이 고등학교 졸업 이하의 집단보다 사회적 연계 능력, 콘텐츠 생산 능력, 정보 활용 능력이 더 높은 것으로 나타났다. 그리고 소득 수준이 가장 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 정보활용 능력이 높은 것으로 나타났으나 사회적 연계능력에서 차이는 드러나지 않았다.

장영은(2019)은 노인의 사회경제적 특성과 인구학적 특성을 중심으로 정보격차를 발생시키는 요인을 분석하였다. 인터넷을 통한 온라인 카페 가입 등 인터넷의 활용 정도를 묻는 문항을 통해 노인의 정보 격차를 측정하였다. 연구 결과 남성에 비해 여성의 정보격차가 크며 경제 수준이 높아질수록 정보 수준도 높아지는 것으로 나타났다. 특히 다른 요인들에 비해 학력이 정보격차를 유발하는 가장 강력한 요인인 것으로 나타났다. 학력이 높을수록 정보매체와 정보를 활용하는 전문직에 종사할 가능성도 높아지고 동시에 교육에 대한 접근성도 원활하므로 학력이 정보 격차를 발생시키는 주요 요인으로 작용하고 있다고 보았다.

따라서 본 연구에서도 성별, 학력, 소득 수준이 디지털 이용역량과 정보활용수준 간 관계에서 조절효과를 유발하는지 분석하고자 한다.

(가설H3) 고령층의 성별, 학력, 소득수준에 따라 디지털 이용역량과 정보활용수준 간 관계에서 차이가 발생할 것이다.

〈표 1〉 가설 설정

가설	가설
H1-1	고령층의 디지털 이용역량이 증가할수록 정보활용수준도 높아질 것이다.
H1-2	고령층의 디지털 이용역량이 증가할수록 이용성도도 증가할 것이다.
H1-3	고령층의 디지털 이용역량이 증가할수록 삶의 만족도도 높아질 것이다.
H2-1	고령층의 정보활용수준이 높아질수록 삶의 만족도도 높아질 것이다.
H2-2	고령층의 정보활용수준은 디지털 이용역량과 삶의 만족도 사이에서 매개역할을 할 것이다.
H2-3	고령층의 디지털 이용성도가 증가할수록 삶의 만족도도 높아질 것이다.
H2-4	고령층의 디지털 이용성도는 디지털 이용역량과 삶의 만족도 사이에서 매개역할을 할 것이다.
H3	고령층의 성별, 학력, 소득수준에 따라 디지털 이용역량과 정보활용수준 간 관계에서 차이가 발생할 것이다.

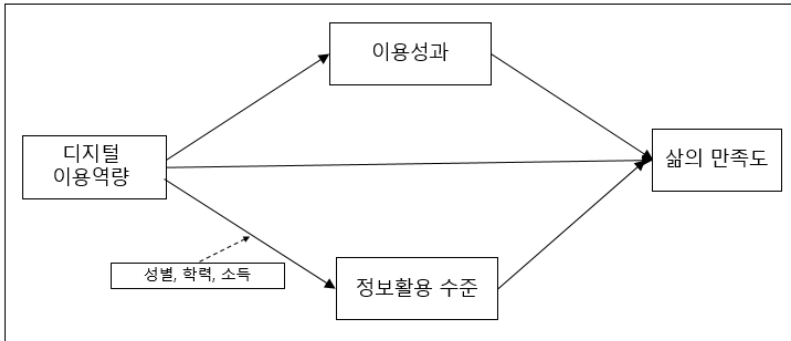
Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형

본 연구는 앞서 검토한 선행연구와 이론적 논의를 바탕으로 가설을 도출하고 이를 검증하기 위하여 [그림 1]과 같은 분석의 틀을 구성하였다. 구체적으로 디지털 이용역량이 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보고 디지털 이용역량과 삶의 만족도 간 관계에서 디지털 정보활용수준과 이용성과의 매개효과를 살펴보고자 하였다. 또한 성별, 학력, 소득수준이 디지털 이용역량과 정보활용수준과의 관계에서 조절효과를 가지는지 검증하고자 하였다.

이에 독립변수는 디지털 이용역량으로 설정하였으며 종속변수는 삶의 만족도로 설정하였다. 또한 디지털 정보활용수준 및 이용성과를 각각 매개변수로 설정하고 성별, 학력, 소득수준을 조절변수로 설정하였다.

[그림 1] 분석의틀



위의 모형을 바탕으로 실증분석을 위하여 IBM SPSS 20.0과 AMOS 20.0을 활용하였고 구체적인 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 활용된 각 변수들의 타당도와 신뢰도를 확보하기 위하여 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다. 둘째, 본격적인 가설 검증에 앞서 기술통계 분석, 상관관계 분석을 실시하였다. 셋째, 변수들 간의 인과관계와 매개효과를 검증하기 위하여 공분산구조 분석 및 Sobel Test를 실시하였다. 마지막으로 성별, 학력, 소득수준의 조절효과를 확인하기 위하여 대응별 모수 비교에 의한 방법을 사용하였다.

2. 연구 대상 및 표본의 구성

본 연구는 고령층의 디지털 이용역량, 정보활용수준, 이용성과 및 삶의 만족도 간 관계를 파악하기 위해 2020년에 한국지능정보사회진흥원이 수행한 「디지털 정보격차 실태조사」를 자료로 사용하였다. 이 조사는 디지털 정보격차 해소 정책의 성과를 점검하고 향후 정책 추진방향을 도출하기 위해 필요한 기초 자료를 제공하기 위한 조사이며, 일반국민 표본의 크기는 7,000명(만55세 이상 고령층 2,300명 포함)이고 표본은 광역지자체별 층화확률비례추출방식을 통해 추출되었다. 그리고 2020년 9월부터 12월까지 구조화된 설문에 의한 대인 면접조사(Face to Face Interview)방식으로 진행되었다. 이 조사는 성별, 학력, 소득 수준 등의 인구사회학적 특성과 디지털 정보화 접근수준·역량수준·활용수준, 디지털 기기 이용성과, 삶의 만족도 등과 관련된 문항을 포함하고 있으므로 본 연구에 적합하다고 판단하여 활용하게 되었다.

우리나라에서 노인의 범위는 법규에 따라 차이가 있는 것으로 파악된다(박광희·김대관, 2013). 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(일부개정 2022.6.10.) 제2조제1호 및 동법 시행령(타법개정 2022.2.17.) 제2조에서는 50세 이상 55세 미만인 사람을 준고령자로 정의하며 55세 이상인 사람을 고령자로 정의하고 있다. 그리고 「노인복지법」(일부개정 2021.12.21.)에 따르면 65세 이상인 자를 노인으로 보고 있다. 현재 나이가 많은 연령층을 부르는 용어와 연령 기준이 일관되지 않고 혼용되어 사용되고 있는 실정이다. 본 연구에서 분석의 자료로 활용한 한국지능정보사회진흥원의 「디지털정보격차 실태조사」는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 및 동법 시행령에 의거 만55세 이상인 자를 고령층으로 정의하였다. 따라서 「디지털 정보격차 실태조사」를 활용한 본 연구에서도 만 55세 이상인 자를 고령층으로 정의하고 자료를 분석하였다.

만55세 이상 전체 조사 대상자 2,300명 중 결측치를 제거하고 1,761명을 최종 분석 대상으로 활용하였다. 그리고 「디지털 정보격차 실태조사」의 응답 범주는 PC 기준과 모바일 기준 두 가지로 구분되며 본 연구에서는 모바일 기기 기준의 응답 범주를 분석에 사용하였다. 「디지털 정보격차 실태조사」에 따르면 고령층의 경우 모바일 스마트 기기 보유율(77.1%)이 PC보유율(61.3%)보다 높아 모바일 활용률이 높다고 판단하여 모바일 기준으로 자료를 분석하였다. 그리고 연구의 조사대상인 표본의 인구통계학적 분석결과는 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 표본의 인구통계학적 특성

특성	구분	빈도(명)	비율(%)	특성	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	849	48.2	월평균 소득	200만원 미만	156	8.9
	여성	912	51.8		200~300만원 미만	322	18.3
연령	50대	601	34.1		300~400만원 미만	437	24.8
	60대 이상	1,160	65.9		400~500만원 미만	352	20.0
학력	초졸이하	46	2.6		500~600만원 미만	288	16.3
	중졸	185	10.5		600만원 이상	206	11.7
	고졸	1,234	70.1	지역	시 지역	1,646	93.5
	대졸이상	296	16.8		군 지역	115	6.5

총1,761명

먼저 표본의 성별 분포를 살펴보면, 남성이 849명(48.2%)이고 여성이 912명(51.8%)인 것으로 나타났다. 연령대는 60대 이상이 1,160명(65.9%)이고 50대가 601명(34.1%)으로 60대 이상이 50대보다 2배가량 많은 것으로 나타났다. 응답자의 최종학력분포는 고등학교 졸업이 1,234명(70.1%)으로 가장 큰 비율을 차지하고 그 다음으로는 대학교 졸업(전문대 포함) 이상이 296명(16.8%), 중학교 졸업이 185명(10.5%), 초등학교 졸업 이하가 46명(2.6%)의 순서로 나타났다. 월평균 소득은 300만원 이상 400만원 미만이 437명(24.8%)로 가장 큰 비율을 차지하며 400만원 이상 500만원 미만이 352명(20.0%), 200만원 이상 300만원 미만이 322명(18.3%), 500만원 이상 600만원 미만이 288명(16.3%), 600만원 이상이 206명(11.7%), 200만원 미만이 156명(8.9%)의 순서로 나타났다. 마지막으로 거주 지역의 경우 시 지역에 1,646명(93.5%), 군 지역에 115명(6.5%)이 거주하며 대다수가 시 지역에 거주하는 것으로 확인되었다.

3. 변수의 측정 및 문항의 구성

본 연구는 다음과 같이 측정 문항을 구성하였다. 먼저 독립변수인 디지털 이용역량은 모바일 기기를 통한 역량을 묻는 5개의 문항으로 ① 디스플레이, 소리, 보안, 알람, 입력방법 등의 환경설정 역량, ② 무선 네트워크(와이파이) 설정 역량, ③ 모바일기기에 있는 파일을 컴퓨터로 옮길 수 있는 역량, ④ 모바일기기에 있는 사진, 파일 등을 타인에게 전송할 수 있는 역량, ⑤ 필요한 앱을 모바일기기에 설치, 삭제, 업데이트할

수 있는 역량으로 측정한다. 스스로 할 수 있는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’로 리커트 4점 척도를 활용하여 측정되었다.

매개변수인 디지털 정보활용수준은 인터넷을 통한 사회참여 및 경제활동 정도를 묻는 8개의 문항으로 ① 인터넷을 통한 사회적인 관심사(공공이슈)에 대한 의견 표명, ② 인터넷을 통한 정부, 지자체, 공공기관에 정책제안이나 건의, 정책평가, 민원 제기, ③ 인터넷을 통한 기부(금전/재능)나 봉사 활동, ④ 인터넷을 통한 온라인 투표, 여론조사, 서명 등에 참여, ⑤ 인터넷을 통한 취업이나 이직(승진)에 도움 되는 활동, ⑥ 인터넷을 통한 창업이나 사업에 도움 되는 마케팅 활동(홍보/광고/판촉/프로모션 등), ⑦ 인터넷을 통한 소득증대(유지)에 도움이 되는 정보 검색/습득, 재테크 등의 활동, ⑧ 인터넷을 통한 비용절감에 도움이 되는 활동(공동구매, 해외직접구매, 가격비교)등을 한 적이 있는지를 통해 측정하였다. 이 항목들은 ‘전혀 없다(1점)’에서 ‘자주 있다(4점)’의 리커트 4점 척도로 구성되어 있다.

또 다른 매개변수인 디지털 기기 이용성과는 디지털 기기를 이용 후 느끼는 성과를 묻는 5개의 항목으로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’의 리커트 4점 척도로 측정되었다. ① 여가(취미, 문화, 오락) 활동의 기회가 많아져서 즐거워졌는지, ② 사회문제에 관심을 갖거나 참여할 기회가 많아졌는지, ③ 새로운 사람들과 의견을 나누거나 알게 되는 기회가 많아졌는지, ④ 원격근무나 모바일 학습 등으로 업무나 학업의 효율성이 높아졌는지, ⑤ 지인(가족, 친지, 친구 등)들과 일상의 일을 서로 공유하고 연락할 수 있는 기회가 많아졌는지 등 5개 문항으로 구성되었다.

종속변수인 삶의 만족도는 만족 정도에 따라 ‘전혀 만족하지 않는다(1점)’에서 ‘매우 만족한다(4점)’의 리커트 4점 척도로 구성되어 있다. 그리고 ① 대부분의 경우에 내 삶이 내 이상과 가까운지, ② 내 삶의 조건들이 매우 우수한지, ③ 나는 내 삶에 만족하는지, ④ 지금까지 나는 인생에서 내가 원하는 중요한 것들을 얻었는지, ⑤ 내 삶을 다시 산다면 나는 거의 아무것도 바꾸지 않을 것인지 등 5개 문항으로 구성되었다.

그리고 조절변수로는 성별, 학력, 소득 수준을 활용하였다. 학력은 초등졸 이하, 중졸, 고졸, 대졸 이상으로 구분한 문항으로 구성되어 있다. 그리고 소득 수준은 월 평균 소득으로 소득 구간은 50만원 미만, 50~99만원, 100~149만원, 150~199만원, 200~249만원, 250~299만원, 300~349만원, 350~399만원, 400~499만원, 500~599만원, 600만원 이상으로 구분되어 있다.

IV. 분석 결과

1. 타당도 및 신뢰도 분석

본 연구는 독립변수인 디지털 이용역량, 매개변수인 정보활용수준 및 이용성과, 종속변수인 삶의 만족도를 측정하는 문항이 동일한 차원의 개념을 측정하는지 타당성을 확인하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

우선 요인추출방법은 주성분 분석을 활용하였고 요인회전방법은 직각회전 방법인 베리맥스(Varimax)방식을 활용하였다. 탐색적 요인분석 결과 요인적재량은 .558에서 .791범위에서 나타나 분석에 활용된 문항이 0.5이상의 요인적재량을 나타내는 문항으로 구성되어 있음을 확인할 수 있었다(KMO=.892).

그리고 각 변수들의 신뢰도를 검증하기 위하여 Cronbach's Alpha계수를 산출하였다. 탐색적 요인분석을 통해 추출된 각 요인별 변수의 신뢰도는 디지털 이용역량(.815), 정보활용수준(.876) 이용성과(.696) 삶의 만족도(.782) 모두 Cronbach's Alpha계수가 0.6이상으로 내적 일관성을 갖고 있는 것으로 확인되었다. 다음의 <표 3>에 타당도와 신뢰도 분석 결과를 정리하였다.

<표 3> 변수의 구성

구분	문항	요인적재량	Cronbach's Alpha
디지털 이용역량	MA2	.791	.815
	MA1	.757	
	MA5	.756	
	MA4	.674	
	MA3	.607	
정보활용수준	IU3	.753	.876
	IU6	.749	
	IU2	.744	
	IU5	.733	
	IU4	.721	
	IU7	.711	
	IU1	.675	
	IU8	.636	

구분	문항	요인적재량	Cronbach's Alpha
이용성과	UP3	.760	.696
	UP2	.740	
	UP1	.593	
	UP4	.585	
	UP5	.558	
삶의 만족	LS5	.774	.782
	LS1	.755	
	LS2	.725	
	LS3	.711	
	LS4	.649	

탐색적 요인분석(EFA)과 신뢰도 분석을 실시한 후, 변수 측정 문항들의 타당성을 보다 엄격하게 검증하기 위하여 확인적 요인분석(CFA)을 추가로 실시하였다. 확인적 요인분석 결과 RMR=.028 GFI=.936, AGFI=.921, NFI=.905, IFI=.920, TLI=.909, CFI=.920, RMSEA=.052로 적합 지수의 값을 충족시키는 것으로 나타났다.

2. 상관관계 분석

본격적인 가설 검증에 앞서 독립변수, 매개변수, 종속변수 간의 피어슨 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)을 통해 변수들이 어느 정도 관련성을 지니고 있는지 파악하였다. <표 4>는 상관관계 분석 결과를 제시한 것으로 변수들 간에 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 먼저 독립변수인 디지털 이용역량은 정보활용수준, 이용성과 및 삶의 만족도와 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 확인되었다. 그리고 정보활용수준은 이용성과와 삶의 만족도와 정(+)의 상관관계를 가지며 이용성과는 삶의 만족도와 정(+)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 상관관계 분석 결과

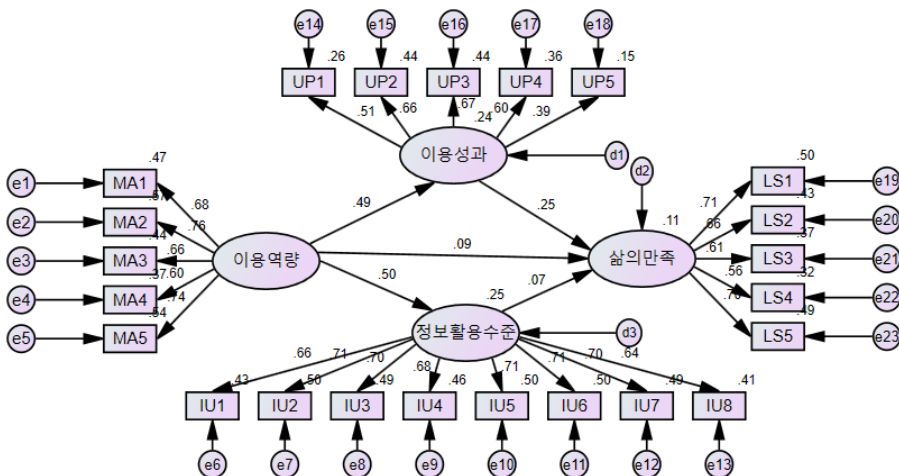
구분	이용역량	정보활용수준	이용성과	삶의 만족
이용역량	1			
정보활용수준	.436**	1		
이용성과	.385**	.251**	1	
삶의 만족	.206**	.148**	.248**	1

*:p<.05, **:p<.01, ***:p<.001

3. 공분산 구조분석

본 연구에서는 고령층의 디지털 이용역량이 정보활용수준과 이용성과를 매개로 하여 삶의 만족도에 미치는 영향을 실증적으로 검증하기 위하여 AMOS 20.0을 활용하여 공분산구조분석(Covariance structure analysis)을 실시하였다. 구조방정식 분석은 최대우도법(maximum likelihood)를 적용하였다. 그리고 모형의 적합도는 RMR=.029, GFI=.936, AGFI=.921, NFI=.904, IFI=.919, TLI=.909, CFI=.919, RMSEA=.052로 나타나 대부분 기준값을 충족하고 있는 것으로 확인되어 본 연구의 공분산구조분석 모형이 적합하다고 판단하였다. [그림 2]는 인과관계 검증을 위해 실시한 공분산구조분석 결과를 나타낸 것으로, 경로계수의 값들은 모두 표준화된 경로계수를 기준으로 작성하였다.

[그림 2] 공분산구조분석 결과



먼저, 디지털 이용역량은 매개변수인 정보활용수준(.499)과 이용성과(.492)와 종속변수인 삶의 만족(.085)에 모두 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 가설(H1-1, H1-2, H1-3)이 채택되었다. 이용역량이 정보활용수준과 이용성과에 미치는 영향은 0.1%수준에서 통계적으로 유의하였으며 이용역량이 삶의 만족에 미치는 영향은 5%수준에서 통계적으로 유의하였다.

그리고 매개변수인 정보활용수준도 삶의 만족(.071)에 정(+)의 영향을 미치고 이용성과도 삶의 만족(.252)에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설(H2-1, H2-3)이 채택되었다. 정보활용수준이 삶의 만족에 미치는 영향은 5%수준에서 통계적으로 유의하였으며 이용성과가 삶의 만족에 미치는 영향은 0.1%수준에서 통계적으로 유의하였다.

〈표 5〉 연구가설 검증

구분	연구 가설	Estimate	S.E	C.R	p-value	검증결과
H1-1	이용역량→정보활용수준	.499***	.036	15.678	***	채택
H1-2	이용역량→이용성과	.492***	.023	12.812	***	채택
H1-3	이용역량→삶의만족	.085*	.037	2.103	.035	채택
H2-1	정보활용수준→삶의만족	.071*	.027	2.128	.033	채택
H2-3	이용성과→삶의만족	.252***	.059	6.391	***	채택

*:p<.05, **:p<.01, ***:p<.001

이어서 매개효과 검증을 위해 Sobel Test를 실시하였으며 〈표 6〉은 Sobel Test 검증 결과를 나타낸 것이다. Sobel Test 결과를 통해 디지털 정보활용수준 및 이용성과 모두 디지털 이용역량과 삶의 만족도 간 사이에서 유의미한 매개효과를 갖는 것으로 확인되어 가설 (H2-2, H2-4)이 채택되었다.

〈표 6〉 Sobel Test 결과

구분	연구 가설	Test Statistic	p-value	검증결과
H2-2	이용역량 → 정보활용수준 → 삶의만족	2.83016888	0.004	채택
H2-4	이용역량 → 이용성과 → 삶의만족	7.30636977	0.0	채택

디지털 이용역량, 정보활용수준, 이용성과와 삶의 만족도 간의 직접 및 간접 효과를 파악하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping)을 실시하였으며 〈표 7〉은 총효

과, 직접효과, 간접효과에 대한 분석 결과이다.

우선, 디지털 이용역량은 정보활용수준에 양(+의 직접효과(.499), 이용성과에 양(+의 직접효과(.492), 삶의 만족도에 양(+의 직접효과(.085)를 가지는 것으로 나타났다. 그리고 정보활용수준은 삶의 만족에 양(+의 직접효과(.071)을 가지며, 이용성과는 삶의 만족에 양(+의 직접효과(.252)를 가지는 것으로 나타났다. 또한 간접효과를 살펴보면, 디지털 이용역량은 삶의 만족도에 양(+의 간접효과(.160)를 가지는 것으로 나타났으며, 디지털 이용역량이 삶의 만족에 미치는 직접효과도 유의하지만 매개변수를 통한 간접효과는 더 큰 것으로 확인되었다. 이러한 결과들을 통해서 매개변수인 정보활용수준과 이용성과가 디지털 이용역량과 삶의 만족도 사이에서 부분 매개 역할을 하고 있다는 것을 파악하였다.

〈표 7〉 직접효과 및 간접효과 분석 결과

구분	직접효과	간접효과	총효과
이용역량→정보활용수준	.499***	-	.499
이용역량→이용성과	.492***	-	.492
이용역량→삶의만족	.085*	.160**	.245
정보활용수준→삶의만족	.071*	-	.071
이용성과→삶의만족	.252***	-	.252

*: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

4. 성별, 학력, 소득수준의 조절효과 분석

본 연구에서는 추가적으로 디지털 이용역량과 정보활용수준 간의 관계에서 성별, 학력, 소득수준의 조절효과가 유의한지를 검증하였다. 표본을 살펴보면 남성은 849명(48.2%), 여성은 912명(51.8%)로 구분되어 있다. 학력은 최종 학력을 기준으로 초등졸 이하 46명(2.6%), 중졸 185명(10.5%), 고졸 1,234명(70.1%), 대졸 이상 296명(16.8%)의 네 집단으로 구분되어 있다. 그리고 소득 수준은 200만원 미만 156명(8.9%), 200~300만원 미만 322명(18.3%), 300~400만원 미만 437명(24.8%), 400~500만원 미만 352명(20%), 500~600만원 미만 288명(16.3%), 600만원 이상 206명(11.7%)이다.

집단 간 특성을 극대화하기 위하여 중간 집단이라 할 수 있는 ‘고졸’을 제외하고 ‘초등졸 이하’와 ‘중졸’을 학력이 낮은 집단(231명)으로 설정하고 ‘대졸 이상’은 학

력이 높은 집단(296명)으로 설정하여 비교하였다. 그리고 소득수준은 '300만원 미만'인 집단(478명)과 '500만원 이상'인 집단(494명)으로 구분하여 비교하였다.

조절 효과 검증을 위해 대응별 모수비교에 의한 방법을 활용하였다. 대응별 모수 비교 방법은 비제약모델에서 개별 모수의 차이를 검증하는 방법으로 두 모수의 차이는 z 통계량으로 볼 수 있으며, 두 모수의 차이가 ± 2.58 이상이면 $\alpha=0.01$ 에서 유의하다고 판단할 수 있다(배병렬, 2014). 고령층의 성별, 학력, 소득수준에 따라 디지털 이용역량과 정보활용수준 간 관계에 차이가 존재하는지 대응별 모수비교를 실시한 결과는 <표 8>과 같다. 성별과 소득 수준의 경우 두 모수의 차이가 각각 1.44 및 0.622로 조절효과가 있는 것으로 나타나지 않았다. 그러나 학력의 경우 두 모수의 차이가 2.601로 2.58보다 크므로 $\alpha=0.01$ 에서 유의하며 고학력 집단이 저학력 집단에 비하여 디지털 이용역량이 정보활용수준에 미치는 영향력이 더 높은 것으로 확인되었다.

〈표 8〉 대응별 모수비교에 의한 검증 결과

구분	가설	조절변수	비표준화 계수		두 모수의 차이	검증 결과
H3	이용역량 →정보활용수준	성별	남성	.510***	1.44	기각
			여성	.614***		
		학력	학력(중졸이하)	.377***	2.601	채택
			학력(대졸이상)	.767***		
		소득	소득(300만원미만)	.460***	0.622	기각
			소득(500만원이상)	.520***		

*, $p<.05$, **, $p<.01$, ***, $p<.001$

V. 결론 및 논의

본 연구는 고령층을 대상으로 디지털 이용역량이 삶의 만족도에 미치는 영향을 검증하였고 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 디지털 이용역량이 높을수록 정보활용수준, 이용성과 및 삶의 만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 본 연구에서 정보활용수준은 인터넷을 통한 사회참여 및 경제활동 정도로 측정하였으며 디지털 이용역량이 높을수록 디지털 기기를 통한 사회참여 및 경제활동 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 디지털 이용역량

이 이용성과에도 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 디지털 기기 이용이 원활하고 익숙할수록 디지털 기기 이용을 통해 얻어지는 편리성이나 만족감 등을 경험할 것으로 기대할 수 있다. 또한 디지털 이용역량은 삶의 만족도에도 직접적인 영향을 주는 것으로 확인되어 노인들의 정보화 역량이 삶의 만족도를 증대시킨다는 선행연구(전대성, 2015)를 뒷받침하고 있으며 정보화 역량도 삶의 만족도를 결정짓는 요인이 될 수 있음을 시사한다.

둘째, 디지털 정보활용수준과 이용성과가 삶의 만족도에 정(+)의 영향을 주는 것으로 확인되었다. 또한 Sobel-Test를 통한 매개효과 분석을 통해 정보활용수준 및 이용성과가 디지털 이용역량과 삶의 만족도 간의 관계에서 매개역할을 하고 있다는 점을 검증하였다. 이러한 분석 결과는 모바일 기기를 이용한 정보의 질적 활용수준이 높을수록 노인의 삶의 만족도도 증가하고, 일상생활에서 디지털 기기 활용을 통해 경험하는 긍정적인 변화가 노인의 삶의 만족도에 영향을 미칠 수 있다는 연구(이흥재·박미경, 2020)와도 같은 맥락이다. 그리고 디지털 기기 역량이 높아질수록 정보 활용의 폭도 넓어지고 여가 활동이 증가하거나 새로운 사람들과 의견을 공유하는 기회도 많아지는 등 디지털 기기 활용으로 인한 성과를 체감하는 기회도 늘어날 것이므로 일상생활에서 느끼는 만족도도 증가한다고 유추할 수 있다.

마지막으로 성별, 학력, 소득 수준에 따른 조절효과와 관련하여 학력에 따라 고령층 내에서도 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 즉 고학력 집단의 경우에 저학력 집단보다 디지털 이용역량이 정보활용수준에 미치는 영향도 증가하는 것으로 확인되었다. 이는 학력 수준이 높을수록 정보기기와 정보 콘텐츠의 사용시간이 길어지고 정보 활동에도 더 많은 시간을 할애한다는 연구(김희섭 외, 2014)와도 일맥상통하는 결과라 할 수 있다. 따라서 인구학적 특성에 따라 정보 활용에 있어 차이가 발생할 수 있으므로 디지털 정보 격차 해소를 위한 정책 마련 시 학력 등 인구사회학적 특성에 대한 고려도 필요할 것이다.

본 연구는 분석 결과를 바탕으로 하여 몇 가지 논의를 제시하고자 한다. 첫째, 무엇보다도 정보격차 해소를 위해 가장 기본이 되는 디지털 이용역량을 제고하려는 노력이 필요하다. 정부는 국민 모두가 차별 없이 디지털 기술의 혜택을 누릴 수 있도록 ‘디지털 포용 추진 계획(관계부처합동, 2020)’을 수립하여 추진하고 있다. 추진 계획을 살펴보면 디지털 역량교육센터 설치, 방문 디지털 역량 교육 확대, 취약 계층 대상 스마트 기기 및 통신료 지원 등의 내용을 포함하고 있다. 서울시에서도 디지털 취약계층의 격차를 해소하기 위하여 ‘22년 서울시 디지털 역량 강화 추진계획(서울시, 2022)’을 발표하였다. 디지털 소외계층 가운데에서도 가장 디지털 사용

에 어려움을 느낄 수 있는 고령층을 위한 대책으로 강사와 교육생 간의 1:1 면대면 밀착 교육 강화, 개인별 수준에 따른 맞춤형 디지털 포용 콘텐츠 제공 등 수요를 반영한 디지털 역량 강화 교육을 본격적으로 추진하겠다고 발표하였다. 무엇보다 이러한 정책들이 효과를 발휘하기 위해서는 수요자와 교육제공자 간의 소통이 원활하여 수요자의 의견이 빠르게 반영이 되고 교육 콘텐츠도 계속 업그레이드를 하는 등 지속적인 노력이 필요할 것이라고 본다.

둘째, 디지털 정보활용수준과 이용성과를 높이기 위한 방안을 고려할 수 있다. 정보활용수준 및 이용성과가 삶의 만족도에도 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다으므로, 정보활용 수준을 높이기 위해서 온라인상의 사회활동이나 경제활동에 쉽게 참여할 수 있도록 고령층 눈높이에 맞추어 쉽게 조작할 수 있는 화면 구성이나 음성 제공 등의 서비스 지원이 필요할 것이다. 또한 디지털 기기 이용 후 이용성과를 체감할 수 있도록 직접 디지털 서비스의 편리함을 경험할 수 있는 기회가 증진되어야 할 것이다. 이를 위해 키오스크 사용, 고속버스 표 예매, 가까운 병원 정보 검색 등 디지털 기기가 가져오는 혜택을 체감할 수 있는 실생활 중심의 정책 방안을 모색해볼 수 있다. 이런 면에서 서울시에서 키오스크, 태블릿 등의 이용법을 익힐 수 있는 디지털 체험존을 운영하는 방안 등(서울시, 2022)은 디지털 이용을 통해 얻게 되는 변화를 체험해볼 수 있는 좋은 사례라 할 수 있다.

셋째, 학력 수준 등 인구사회학적 특성을 고려한 정보격차 해소 노력도 필요하다. 고학력 집단보다 상대적으로 학력이 낮은 집단의 경우 디지털 기기에 대한 접근성과 친숙성에 있어서 취약할 수 있다. 따라서 고령층 내에서도 정책 대상을 세분화하여 디지털 이용역량을 강화하는 방안을 모색해 볼 수 있다. 저학력 집단 뿐 아니라 고령의 후기 노인이나 농어촌 지역에 거주하는 경우 디지털 기기 이용 및 접근에 더 어려움을 겪을 수 있으므로 기본적인 정보검색 뿐 아니라 금융 거래, 인터넷 쇼핑 등의 경험을 해볼 수 있도록 대면 방식의 교육을 강화해야 할 것이다.

본 연구는 디지털 정보격차 해소의 선행조건이라 할 수 있는 디지털 이용역량에 초점을 맞춘 연구이다. 그리고 포괄적인 개념이라 할 수 있는 디지털 역량의 차원을 디지털 이용역량과 정보활용수준이라는 변수로 나누어 자료를 분석하였다. 변수들을 세분화하고 관련 변수들의 관계를 규명하는 연구가 충분하지 않은 상황에서 디지털 이용역량, 정보활용수준, 이용성과 및 삶의 만족도 간의 관계를 통합적으로 살펴보았다는 점에서 본 연구는 의의를 가진다. 또한 변수간의 관계를 실증적으로 분석함으로써 변화하는 디지털 환경에서 고령층의 디지털 이용역량의 중요성을 부각할 수 있다는 점에서 정책적 함의를 가진다.

그럼에도 불구하고 본 연구의 한계에 따른 후속 연구를 다음과 같이 제시한다. 첫째, 본 연구는 단년도 자료를 활용하였으므로 장기적 관점에서 주요 변수들 간의 관계 변화 및 추이를 분석하는데 한계가 있다. 따라서 차후에는 시계열적인 분석을 통한 주요 변수 간 관계를 살펴보는 심층적 분석도 필요할 것이다. 둘째, 자체 제작한 설문조사를 사용한 것이 아니므로 변수를 선정하는데 한계가 있다. 향후 연구에서는 키오스크 주문, 은행 ATM기 사용 등 일상생활에서의 디지털 기기 활용 정도를 측정하는 새로운 변수들을 추가하여 다양한 측면에서 정보격차 요인을 살펴볼 수 있을 것이다. 셋째, 학력 이외에도 지역, 연령 등 다양한 인구통계학적 특성을 활용하여 연구를 보다 확장하는 것도 필요하다고 판단된다. 고령층 내에서도 연령에 따라 각기 다양한 특성을 보이므로 향후 연구에서는 전기 노인과 후기 노인 간 디지털 리터러시에 차이가 있는지를 알아본다면 고령층에 대한 구체적인 맞춤형 디지털 역량 제고 방안을 구축하는데 도움이 될 것이다. 또한 본 연구 표본의 대다수가 시 지역에 거주하고 있으므로 차후에는 도시와 농촌 거주 분포를 고려하여 대상자를 표집하여 분석한다면 지역에 따른 정보 격차 해소를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 향후 이러한 보완을 통하여 디지털 리터러시에 대한 연구가 활성화되고 실제적인 정책 방안을 마련하는데 도움이 되는 연구가 이루어지기를 기대해본다.

참고문헌

- 강월석·김명숙·고재욱. (2013). “스마트폰 정보 활용과 이용성도가 노인의 삶의 만족도에 미치는 영향”. 『한국노년학』, 33(1): 199-214.
- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(일부개정 2022.6.10, 법률 제 18921호).
- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령(타법개정 2022.2.17, 대통령령 제32447호)
- 관계부처 합동. (2020). 혁신적 포용국가 실현을 위한 디지털 포용 추진 계획.
<https://www.korea.kr/common/download.do?fileId=191410802&tblKey=GMN>
- 권중돈·조주연. (2000). “노년기의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인”. 『한국노년학』, 20(3) : 61-76.
- 김건기. (2021). ‘노인의 디지털기기 활용이 삶의 만족도에 미치는 영향’. 석사학위 논문. 한림대학교

- 김균·김양은·김건우·김도희·한국언론진흥재단. (2011). 고령화 시대 노인층의 미디어 이용행태 및 지원방안 연구, 서울 : 한국언론진흥재단.
- 김명일·김영선·엄사랑. (2020). “중·고령자의 디지털 정보 활용 유형과 삶의 만족에 관한 연구”. 「한국지역정보학회지」, 23(1): 51-74.
- 김시정·최상옥. (2019). “디지털 이용 역량과 활용이 개인정보위험 인식에 미치는 영향 연구”. 「한국사회와 행정연구」, 30(2): 257-284.
- 김이수. (2015). “정보격차가 인터넷 참여활동에 미치는 영향 연구 -네트워킹의 조절효과를 중심으로”. 「한국거버넌스학회보」, 22(3): 259-282.
- 김유나·변은지. (2021). “고령층 디지털 정보 역량과 디지털 정보 활용 영향요인에 관한 연구”, 「디지털융복합연구」, 19(3): 89-97.
- 김종윤·서수현·김인숙·조병영·김지연·유상희·김희동·오은하·옥현진. (2017). “디지털 리터러시의 인지적 영역 평가도구 개발을 위한 기초 연구”. 「청람어문교육」, 62: 7-39.
- 김철수·유성호. (2009). “노인의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인 탐색: 노인의 일반적 특성에 따른 차이를 중심으로”. 「사회과학연구」, 25(4): 51-73.
- 김판수·김희섭·이미숙 (2014). “고령층의 정보 활용수준이 삶의 질에 미치는 영향”. 「한국지역정보학회지」, 17(1): 25-47.
- 김학실·심준섭. (2020). “노인의 디지털 리터러시와 사회활동”. 「정책분석평가학회보」, 30(2): 153-180.
- 김효정·이진명. (2018). “시니어 소비자의 모바일 디지털정보 활용의 결정 요인: 2차적 디지털 격차를 중심으로”. 「HER(Human Ecology Research)」, 56(6): 493-506.
- 김희섭·이미숙·서지웅. (2014). “고령층의 인구통계학적 특성에 따른 정보이용행태 분석”. 「정보사회와 미디어」, 15(1): 45-73.
- 노인복지법(일부개정 2021.12.21, 법률 제18609호)
- 민영. (2011). “인터넷 이용과 정보격차: 접근, 활용, 참여를 중심으로”. 「언론정보연구」, 48(1): 150-187.
- 박광희·김대관 (2013). “100세 시대 삶의 질 제고를 위한 노인 여가 분석 I: 노인 여가 레퍼토리 분석”. 「관광레저연구」, 25(6): 85-104.
- 박선주·김성준·고정현·권유진. (2020). “디지털 정보활용 유형이 세대별 삶의 만족도에 미치는 영향”. 「한국공공관리학보」, 34(3): 49-81.
- 배병렬. (2014). Amos21 구조방정식 모델링: 원리와 실제. 도서출판 청람.

- 서울시. (2022). 서울시, 디지털 역량 강화 교육 본격 추진...누구나 디지털로 통하는 서울
https://www.seoul.go.kr/news/news_report.do#view/361508?tr_code=snews
- 성옥준. (2014). “스마트시대의 정보리터러시와 정보격차에 관한 연구”. 『한국사회와 행정연구』, 25(2): 53-75.
- 심옥수. (2015). “경제활동 노인의 일과 삶의 만족도 관계에서 우울의 조절효과 분석”. 『한국케어매니지먼트 연구』, 17: 161-180.
- 엄사랑·신혜리·김영선. (2020). “중·고령자의 새로운 기술에 대한 태도, 정보역량, 정보활동, 디지털 기기 이용성과 삶의 만족도의 경로분석: 정보역량의 매개효과를 중심으로”. 『한국지역정보학회지』, 23(2): 31-54.
- 오지안·유재원. (2018). “노년층의 디지털 리터러시가 심리적 안녕감과 삶의 만족도에 미치는 영향”. 『한국공공관리학보』, 32(2): 319-344.
- 유용식·손호중. (2012). “인터넷활용과 노인의 삶의 질과의 관계”. 『한국콘텐츠학회 논문지』, 12(4): 235-244.
- 이숙정·육은희. (2014). “디지털 활용 격차와 결과 격차: 디지털 활용 능력과 정보적 지지를 중심으로”. 『한국언론학보』, 58(5): 206-232.
- 이우성·김소영·정진택. (2022). “중·고령층의 디지털기기정보 활용역량이 삶의 만족도에 미치는 영향: 디지털기기 이용성과 매개효과를 중심으로”. 『인터넷전자상거래연구』, 22(6): 229-243.
- 이운지·김수환·이은환. (2019). “디지털 리터러시 교육과정 프레임워크 개발 연구”. 『교육연구논총』, 40(3): 201-222.
- 이지선·김정주·유현옥·서환환. (2016). “노인의 평생학습활동과 삶의 만족도 및 우울의 구조적 관계”. 『한국노년학』, 36(4): 1059-1074.
- 이코노미스트. (2021.09.05.). “늘어가는 대한민국, ‘디지털 양극화’ 괜찮나.”
<https://economist.co.kr/article/view/ecn202109050007>.
- 이흥재. (2019). “결혼이민자의 모바일 정보격차가 한국 사회 적응에 미치는 영향: 2차 정보격차 요인을 중심으로”. 『한국정책학회보』, 28(1): 223-248.
- 이흥재·박미경. (2020). “노인의 정보격차와 삶의 만족도: PC와 모바일 기기 비교를 중심으로”. 『한국행정연구』, 29(2): 209-241.
- 장영은. (2019). “The Influence of the Digital Divide in Elderly’s Traits”. 『한국컴퓨터정보학회논문지』, 24(2): 209-215
- 전대성. (2015). “노년층의 정보화 역량유무가 삶의 만족도에 미치는 영향”. 『한국자치행정학보』, 29(3): 389-408.

- 정규형·윤지희·김종성. (2013). “노인의 인터넷활용이 생활만족도에 미치는 영향 -사회활동의 매개효과를 중심으로”. 「사회복지연구」, 44(2): 357-382.
- 정순돌·이선희. (2011). “노인 삶의 만족도 변화: 전국노인생활실태 및 복지욕구조사 3개년도(1994, 2004, 2008년) 결과비교”. 「한국노년학」, 31(4): 1229-1246.
- 정유빈. (2021). ‘디지털 정보활용능력이 노인의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구’. 석사학위 논문, 숭실대학교
- 지능정보화기본법(타법개정 2021.7.20, 법률제18298호)
- 최예나. (2021). “코로나 19 이후 디지털 활용역량이 삶의 만족에 미치는 영향에 관한 연구: 디지털 사회적 자본의 조절효과를 중심으로”. 「한국거버넌스학회보」, 28(3): 25-58.
- 최형임·송인옥. (2020). “노인의 디지털 정보활용능력과 삶의 만족도의 관계에서 자기효능감의 매개효과 분석”. 「한국산학기술학회 논문지」, 21(6): 246-255.
- 통계청. (2021). 고령자 통계.
https://www.kostat.go.kr/board.es?mid=a10301060500&bid=10820&act=view&list_no=403253
- 한국지능정보사회진흥원. (2020). 2020년 디지털 정보격차 실태조사: 결과 보고서
- 황현정·황용석. (2017). “노인집단내 정보격차와 그에 따른 삶의 만족도 연구: 가구구성형태 효과를 중심으로”. 「사회과학연구」, 24(3): 359-386.
- Gilster, P. (1997). Digital literacy. New York: Wiley Computer Pub.
- Selwyn, N. (2004). “Reconsidering Political and Popular Understandings of the Digital Divide”. *New Media & Society*, 6(3): 341-362.

임유신(林裕信): 주저자. 현재 성균관대학교 국정전문대학원 박사과정에 재학 중이며 주요 관심 분야는 사회정책, 거버넌스, 정책 분석 및 평가 등이다(hopefloat@g.skku.edu).

문상호(文相皓): 교신저자. 미국 University of Wisconsin-Madison에서 경제학 박사학위를 취득하고 테네시 주립대학교(Tennessee State University)의 정년트랙 정책학 조교수로 근무하였다. 현재 성균관대학교 행정학과 / 국정전문 대학원 교수로 재직 중이며, 주요 관심분야는 재정 및 복지, 의료정책, 정책계량분석 등이다. 최근 논문으로 “인지된 위험이 온라인 시민참여에 미치는 영향”(현대사회와 행정, 2022), “주거환경이 주거만족도에 미치는 영향: 장기전세주택(Shift)과 민간전세주택의 비교를 중심으로”(국토연구, 2020), “기부행동에 영향을 미치는 사회통합 인식 요인에 관한 데이터마이닝 분석”(사회복지연구, 2020) 등이 있다(smooon@skku.edu).

The Effects of Elderly's Digital Skills on Life Satisfaction

You Shin Lim & Sang Ho Moon

The purpose of this study is to analyze how digital skills affect life satisfaction through digital information utilization and performance of digital devices. In addition, the aim is to verify whether gender, the educational background, income level of the elderly have moderating effects on the relationship between digital skills and information utilization. As a result of the analysis, digital skills had positive effects on digital information utilization, performance, and life satisfaction. Also, it was confirmed that information utilization and performance of digital devices played mediating roles in the relationship between digital skills and life satisfaction. And digital skills had a greater influence on information utilization in the group with high educational attainment compared to the group with relatively low educational attainment. Based on these results, above all, to make efforts to improve digital skills is required, and it will also be necessary to establish policies so that these digital skills can enhance digital information utilization and performance. And within the elderly, there are differences in the digital information utilization according to personal characteristics such as educational level. Therefore, it is suggested that it is necessary to implement digital-related policies by subdividing policy targets within the elderly.

[Key words: digital literacy, digital skills, digital information utilization and performance, life satisfaction]

논문기고지침 및 윤리규정

■ 투고 및 심사

1. 「국정관리연구」는 거버넌스(governance)에 관한 다양한 시각의 이론적·경험적 연구와 정책사례 연구를 다룬다.
2. 다른 학술지에 게재를 위하여 심사를 의뢰한 논문이나 다른 학술지 등에 게재된 논문과 중복된 논문은 투고할 수 없다.
3. 본 학술지에 기고하였다가 '게재불가' 판정을 받은 논문은 6개월이 경과한 다음, 근본적인 수정을 하고 '재투고'(처음 투고한 일자 표시)임을 명기하여 투고할 수 있다. 이 경우 3인의 심사위원 중 1인은 당초의 심사에서 '게재불가' 판정을 한 위원으로 한다.
4. 투고자는 온라인투고시스템에 회원가입을 한 후 투고를 하고, 추가로 원고 파일을 편집위원회(e-mail: goveditor@gmail.com)로 전송한다.
5. 수시로 접수하는 공모논문과 편집위원회의 기획논문 모두 편집위원회에서 선정한 3인의 비밀 심사를 거쳐 게재 여부를 결정한다.
6. 초심의 심사판정은 '게재 가,' '수정게재,' '게재 불가'의 3가지로, '수정게재'에 대한 재심은 '게재 가'와 '게재 불가'의 2가지로만 판정한다. 초심 또는 초·재심에서 둘 이상의 '게재 가' 판정을 받은 경우만 게재하되, 하나의 '수정게재' 또는 '게재 불가'가 있는 경우에는 편집위원회가 수정을 권고하여 게재한다. '수정게재'의 경우 투고자가 주어진 기간 내에 수정 요구에 응하지 않을 때는 편집위원회가 투고를 철회한 것으로 간주할 수 있다.
7. 편집위원회는 최종 심사결과에 문제가 있다고 인정되면 새로운 심사절차를 거치도록 의결할 수 있다. 편집위원장은 게재 논문의 질적 수준을 높이기 위해 심사위원에게 참고 의견을 제시할 수 있다.
8. 편집위원회는 심사 진행과정과 결과를 조속히 투고자에게 통지한다.

■ 원고작성

■ 기본사항

1. 원고는 한글 사용을 원칙으로 하되 전문용어나 뜻을 명확히 하기 위해 괄호 속에 서양어 또는 한자를 쓸 수 있다. 외국학자의 이름은 원어로 쓰되 한자인 경우에는 괄호 속에 원어 발음을 한글로 표기한다.
2. 원고는 **호글**로 작성하며, 전체분량은 200자 원고지 135매(27,000자)를 원칙으로 하되 (**호글**의 '파일-문서정보-문서통계'에서 확인), 이를 초과할 경우에는 200자 원고지 5매

- (1,000자)당 1만 5천원의 인쇄비를 징수한다. 단, 200자 원고지 175매(35,000)를 초과하는 논문은 기고할 수 없다.
3. 원고는 제목, 국문초록(500자 이내, 주제어 3개), 영문초록(200 단어 이내, 주제어 3개), 본문, 참고문헌, 부록의 순으로 배열한다. 표지에는 논문제목(국·영문), 성명(국·영문), 소속기관 및 직위, 연락처주소, 전화(직장, 자택), 팩스번호를 기재한다.
 4. 심사용 원고 제출 시 저자의 익명성을 유지하기 위해 본문주와 참고문헌에서 필자의 이름은 삭제하며, '줄고'나 '줄저'와 같은 표현을 사용하지 않는다.
 5. 원고작성의 세부적 지침은 다음과 같다: <글자모양>: 글꼴: 신명조; 크기: 10(본문), 9(각주·인용문단·참고문헌·필자소개); 장평 100; 자간: 0; <문단모양>: 좌·우 여백: 0; 줄간격: 160; 문단 상·하 간격: 0; 들여쓰기: 3; 정렬방식: 양쪽혼합; <편집용지>: 상·하: 30; 좌: 31; 우: 30; 머리말·꼬리말: 12.
 6. 학위논문에 근거한 원고는 그 사실을 원고 1면에 각주로 밝혀야 한다.
 7. 게재확정 통보를 받으면 원고의 끝 부분에는 성명(한자), 박사학위(학위명, 취득년도, 취득대학, 논문제목), 소속기관 및 직위, 학문적 관심분야(3개 이내), 최근 5년 이내의 저서 및 출간논문(3편 이내), e-mail 등을 중심으로 간략한 자기소개를 추가한 최종 원고를 제출한다.
 8. 제출된 논문이 게재되면 기고자는 본 학술지가 그 논문에 대한 저작권을 갖는데 동의한다.
 9. 원고의 본문주, 참고문헌 등은 아래의 양식에 따라 작성하여야 한다.

■ 본문주

1. 인용이나 참고한 문헌의 출처를 밝히는 참고주(reference notes)는 본문 중에 괄호를 사용하여 처리하고, 그 자료의 내역을 정리한 참고문헌(reference list)을 논문의 끝부분에 첨부한다. 같은 문헌이 되풀이 될 때에도 같은 방식으로 한다.
 - ▶ 문헌의 출처는 문장의 가운데 또는 끝에 언급한다.
예: 박동서(1990: 20)에 의하면…; …을 제시하였다(안병영, 2005: 5-6 참조); 「조선일보」(1990.11.1: 3) 사설에서도….
 - ▶ 저자가 2인인 경우 국내문헌과 한자로 된 중·일 문헌은 중간점(·)으로, 서양문헌은 '&'로 연결한다.
예: 김창준·안병만(1990)은…; …라고 볼 수 있다(Richard & Smith, 2002: 35-36).
 - ▶ 저자가 3인 이상인 경우 국내문헌과 한자로 된 중·일 문헌은 '외'를, 서양문헌은 et al.을 사용한다.
예: …로 해석한다(이종범 외, 1990: 368). Bevir et al.(2003)의 분류에 따르면….
 - ▶ 번역서인 경우 원전의 발행연도 다음에 번역판의 발행연도와 해당 면을 기재한다.
예: Okun(1975/1988: 61-69)은 …를 주장하였다.
 - ▶ 둘 이상의 문헌을 언급할 때는 발행 연도순으로 한다.
예: …로 정리할 수 있다(Rhodes, 2000: 58-62; Nakamura, 2005 참조).
2. 본문의 내용에 설명을 부연하기 위한 내용주(content notes)는 해당 부분의 오른쪽 위에 논문 전편을 통해서 일련번호를 매기고(예: …하였다.1))페이지 하단에 각주로 처리다.

■ 참고문헌

1. 참고문헌은 본문에 인용 또는 언급한 것만을 기록하며, 저자의 성(姓)을 기준으로 국내 문헌은 가나다 순으로, 한자로 된 중·일문헌은 괄호 속에 한글식 표기를 하여[예: 菅谷章(스가라 아키라)] 가나다 순으로, 서양문헌은 알파벳 순으로 배열한다.
2. 동일 저자의 저술을 두 편 이상 제시할 때는 출판연도 순으로 나열한다. 같은 연도에 출간된 것이 두 편 이상일 때는 제목의 가나다 또는 알파벳 순으로 나열하되 연도 표기 옆에 a, b, c...를 부기하여 구별한다.
3. 참고문헌은 다음과 같이 저자, 출판년도, 제목, 출판사항의 순서로 기재한다.

▶ 단행본

박동서. (1990). 「한국행정론」. 서울: 법문사.

전자정부특별위원회. (2003). 「전자정부백서」. 서울: 전자정부특별위원회.

Benz, Arthur & Yannis Papadopoulos (eds.). (2006). *Governance and Democracy: Comparing National, European and International Experiences*. London & New York: Routledge.

Kooiman, Jan. (2003). *Governing as Governance*. London: SAGE Publications.

Okun, Arthur M. (1975). *Equality and Efficiency: The Big Trade off*. Washington, D.C.: The Brookings Institute; 정용덕(역). 「평등과 효율」. 서울: 성균관대학교 출판부, 1988.

Richards, David & Martin J. Smith. (2002). *Governance and Public Policy in the UK*. New York: Oxford University Press.

▶ 일반논문

김창준·안병만. (1989). “입법부와 행정부의 관료행태 비교.” 박동서·김광웅(공편), 「의회와 행정부」, 77-115. 서울: 법문사.

이종범·김준한·정용덕. (1990). “행정학과 교육프로그램 개발에 관한 연구.” 「한국행정학보」, 24(1): 367-426.

Bevir, Mark, R.A.W. Rhodes, & Patrick Weller. (2003). “Traditions of Governance: Interpreting the Changing Role of the Public Sector.” *Public Administration*, 81(1): 1-17.

Kettl, Donald F. (2000). “The Transformation of Governance: Globalization, Devolution, and the Role of Governance.” *Public Administration Review*, 60(6): 488-497.

Rhodes, R.A.W. (2000). “Governance and Public Administration.” In Jon Pierre (ed.), *Debating Governance: Authority, Steering, and Democracy*, 54-90. New York: Oxford University Press.

▶ 학위논문

신열. (2000). 「과학기술지방화정책의 기술혁신 효과 분석: 지역협력연구센터(RRC) 사업을 중심으로」. 박사학위논문, 성균관대학교.

Hwang, Yun-won. (1987). *An Analysis of Local Government Expenditures in Korea*.

Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh.

▶ 학술대회 발표논문

안병영. (2005). “한국행정학의 성찰과 전망.” 한국행정학회 춘계학술대회(한국행정학의 성찰과 전망). 천안, 4.29-4.30.

Nakamura, Akira. (2005). “Government, Governance, and Governability: The Future Role and Function of Local Government.” Paper presented at the Sixth Global Forum on Reinventing Government. May 24-27, Seoul, Korea.

▶ 법률, 신문기사, 인터넷자료 등

「감사원법」(개정 2005.5.26, 법률 제7521호).

안병영. (1990). “관료부패는 고질병인가.” 「한국일보」, 6.26: 5.

「조선일보」. (1993). “통상전담기구 만들어야.” 1.30: 3.

Mallaby, Sebastian. (1999). “Big Nongovernment.” *Washington Post*, November 30: A29.

OMB. (2006). *PART: Refresher Training*. http://www.whitehouse.gov/omb/part/training/2006_refresher_training.pdf(2006.9.5).

■ 기타사항

1. 목차의 계층을 나타내는 기호체계는 I, 1, 1), (1), ①의 순서를 따른다.
2. 표나 그림의 제목은 각각 논문의 전편을 통해서 일련번호를 매겨(예: 〈표 1〉, 〈그림 1〉) 표나 그림의 윗부분에 쓰고, 자료의 출처는 ‘출처:’라고 표시하고 본문 ‘참고주’의 양식에 따라 아랫부분에 밝힌다(예: Kettl(2000: 490)의 재구성).
3. 표나 그림에 대한 주는 개별주(a), b), c)의 기호 사용; 확률주인 경우에는 *p<.05, **p<.01, ***p<.001], 일반주(‘주:’로 표시하고 기재)의 순으로 자료 출처의 윗부분에 달아 준다(즉, 표나 그림의 하단에 개별주, 일반주, 출처의 순서가 되도록 배열한다).
4. 여기에 제시된 본문주와 참고문헌의 작성 양식은 *Publication Manual of the American Psychological Association*(2001), 5th. ed.을 표준으로 하여 필요한 조정을 한 것이다. 본 양식에 언급되지 않은 사항은 이 Manual에 따른다.

■ 서 평

1. 서평은 편집위원회가 기획하는 ‘기획서평’과 저자의 의뢰 또는 평자의 기고로 이루어지는 ‘일반서평’으로 구분한다. 저자 의뢰의 경우 서평을 위한 저서의 제출이 이루어진 후 편집위원회에서 평자를 추천받아 서평을 의뢰한다.
2. 기획서평은 연구서에 대한 비평적 소개의 수준을 넘어 분석적 검토를 하고 참고문헌과 각주 등 논문의 온전한 형태를 갖춘다. 분량은 200자 원고지 40매 이상으로 한다.
3. 일반서평은 연구서의 내용과 기여도 등 비평적으로 소개하고 원칙적으로 참고 문헌이나 각주 등을 포함하지 않는다. 분량은 1권당 200자 원고지 20매 이내로 한다.
4. 서평은 교과서를 제외한 국내·외 출간 전문연구서를 대상으로 하며, 서명·저자·출판

사·출판년도·페이지·가격 등을 포함한다.

5. 서평 원고는 본 학술지의 원고작성 양식에 따라 제출한다.

■ 윤리규정

제1장 총칙

제1조 (목적) 이 규정은 연구윤리부정행위를 방지하고 부정행위 여부를 심사하는 기준을 제시하여 연구윤리정립과 학문적 진실성과 책임성을 확보하기 위한 방향을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (적용대상) 본 학술지에 심사를 의뢰하는 연구자 및 소속연구원 모두에 적용한다.

제3조 (연구부정행위의 정의) ① “위조”는 존재하지 않는 데이터 또는 연구결과를 허위로 만들어 내는 행위를 말한다.

② “표절”은 다른 연구자의 주장이나 표현을 정당한 인용 표현 없이 자신의 연구결과에 사용하는 행위를 말한다.

③ “변조”는 연구재료·장비·과정 등을 인위적으로 조작하거나 데이터를 임의로 변형 또는 삭제함으로써 연구 내용 또는 결과를 왜곡하는 행위를 말한다.

④ “중복게재”는 기존에 발표된 내용과 같거나 상당 부분이 중복되는 내용을 담은 논문을 발표하여 결과적으로 논문 한 편이 두 번 인용되고 같은 내용이 불필요하게 반복되게 하는 행위를 말한다.

⑤ “부당한 논문 저자 표시”는 연구와 논문작성에 있어서 충분한 공로와 책임이 있는 자에게 정당한 이유 없이 저자 자격을 부여하지 않거나 학문적 공헌을 하지 않은 자에게 감사의 표시 또는 예우 등을 이유로 논문저자 자격을 부여하는 행위를 말한다.

⑥ 이 외에 학문적 진실성을 해하는 행위 일체를 포함한다.

제2장 연구자의 책임과 의무

제4조 (정직성) 본 학술지에 연구를 의뢰하는 연구자 및 소속연구자들은 연구를 수행하는 데에 있어서 연구결과를 정직하게 전달하고 학문적 진실성을 위한 책임을 다하여야 한다.

제5조 (사회적 책임) 연구자는 자신의 연구가 가질 영향과 사회에 의한 연구의 오용까지도 고려해야할 책임이 있다.

제6조 (법 준수 의무) 본 학술지에 심사를 의뢰하는 연구자는 기본적으로 타인의 저작권을 존중해야 하며 지적재산권에 관련된 법과 연구와 관련이 있는 모든 법들을 준수하여야 할 의무가 있다.

제7조 (신의성실의무) 본 학술지의 규정에 따라 책무를 다하고 연구 부정행위 조사와

절차에 협력하여야한다.

제3장 연구부정행위의 검증 절차

제8조 (검증주체) ① 본 학술지의 연구부정행위에 대한 검증 책임은 편집위원회에 있다.

② 조사의 공정성과 신뢰성을 해할 우려가 있는 자는 편집위원회의 구성원이 될 수 없다. 각 호에 해당하는 경우에는 편집위원이 될 수 없다.

1. 검증받는 연구자와 배우자·직계존비속 또는 형제자매의 관계에 있거나 있었던 자
2. 검증받는 연구자와 공동으로 연구를 수행하였거나 이해관계를 가지고 있거나 있었던 자
3. 기타 검증의 공정성과 신뢰성을 해할 우려가 있다고 판단되는 자

제9조 (대상) 본 학술지는 고의적으로나 하거나 또는 의도하지 않았다고 해도 출처를 명확하게 밝히지 않은 채, 타인의 지적재산을 임의로 사용하는 것을 연구부정행위로 보고 이를 대상으로 한다. 여기에서 말하는 연구부정행위란, 중복게재, 위조, 변조, 부당한 논문저자표기 등 제3조에 제시되어 있는 사항이다.

제10조 (절차) ① 편집위원회는 연구부정행위로 제소될 경우 제소된 사안에 대해 접수된 날로부터 60일 이내에 심의·의결해야 하며, 편집위원회 전원으로 결정한다.

② 편집위원회에 연구부정행위로 제소하기 위해서는 편집위원 3인 이상의 서명을 받아야 하며, 편집위원회에서 결정이 나기 전까지는 연구부정행위로 보지 않는다.

③ 편집위원회는 제소된 자에 대해 충분한 소명의 기회를 주어야 하며, 결정이 내려지기 전까지 개인정보보호원칙에 따라 당사자의 신원을 외부에 절대 공개해서는 안된다.

제4장 결정에 대한 조치

제11조 (결과의 통보) 연구부정행위를 행한 연구자 및 그 연구자의 논문에 대해 부정행위의 경중에 따라 본 학술지 5년 이하의 투고 금지, 인터넷 상에 게재된 논문 삭제, 연구자의 소속기관에 부정행위사실의 통보 등의 제재조치를 취한다. 통보 받은 소속기관은 재량으로 연구자에 대하여 추가적인 조치를 취할 수 있다.

제12조 (연구윤리교육) 연구부정행위를 행한 연구자 및 소속기관에 대하여 연구윤리교육을 실시하여 같은 상황이 반복되지 않도록 조치해야 한다.

제13조 (명예회복조치) 조사결과 연구부정행위가 없던 것으로 판명된 경우 편집위원회는 해당 연구자에 대한 명예회복을 위하여 노력하여야 한다.

제14조 (기록의 보관 및 공개) 편집위원회는 연구부정행위에 대한 조사과정 당시의 모든 기록을 음성, 영상, 또는 문서의 형태로 조사종료일로부터 5년 이상 보관하여야 한다.

제5장 부칙

제15조 (기타 관련규정 준수) 상기 조항에 제시되지 않은 사항은 발행일을 기준으로
교육과학기술부의 「연구윤리 확보를 위한 지침」과 그 개정(예고) 규정, 교육과학기술
부·한국연구재단의 「연구윤리의 이해와 실천」(2011)의 기준을 따른다.

제16조 (시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

제17조 (적용범위) 이 지침 시행 이전에(통권 1호~13호) 발행된 연구결과물은 당시 윤
리규정 및 소관기관 규정을 따른다.

「국정관리연구」 제18권 제1호(통권48)

2023년 3월 31일 인쇄

2023년 3월 31일 발행

발행인	문상호
편집인	박형준
발행처	성균관대학교 국정전문대학원
	서울특별시 종로구 성균관로 25-2(우: 03063)
전 화	(02)760-0745
홈페이지	http://gsg.skku.edu
E-mail	goveditor@gmail.com
인쇄처	디자인크레파스
	서울특별시 마포구 성지길 25-11 오구빌딩 3층
전 화	(02)2267-0663
팩 스	(02)2285-0670
E-mail	crayon0663@hanmail.net
