

공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식과 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향 : 전력공기업의 지방이전 대상자를 중심으로

이준태(호서대학교 벤처전문대학원 박사과정)*

하규수(호서대학교 벤처전문대학원 교수)**

국 문 요 약

‘국가균형발전’이라는 정부정책에 따라 지방이전을 해야 하는 공공기관 종사자들은 가족의 생활터전이 바뀌거나 단신 부임으로 가족과 떨어져 별거생활을 해야 하는 등 새로운 근무환경과 생활환경에 적응해야 하는 상황이다. 이러한 조직변화에 대한 이전기관 종사자들의 인식을 개인-조직 적합성(P-O fit)이론에 적용하여 파악하고, 긍정적 인식 또는 부정적 인식에 따라 직무태도인 조직몰입과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 또한 공직자들 고유의 내재적 동기인 공공봉사동기가 조직변화에 대한 인식과 직무태도간의 관계에서 긍정적인 매개효과가 있을 것으로 예상되는 바, 전력공기업의 지방이전 대상자들을 중심으로 실증분석을 통해 이를 확인하였다.

본 연구는 조직변화에 대한 인식은 조직몰입과는 직접적인 관계가 없으나, 이직의도와 공공봉사동기에는 직접적인 영향을 미치는 원인으로 작용한다는 점과 공공봉사 동기는 조직몰입과는 정(+)의 관계를 형성하고 있으나, 이직의도에는 영향을 주지 못한다는 점, 그리고 조직몰입은 이직의도와 부(-)적인 관계를 형성하고 있다는 점을 입증하였다. 또한, 공공봉사 동기는 조직변화에 대한 인식과 조직몰입 및 이직의도에 모두 유의한 영향을 미치는 매개효과를 나타낸다는 점과, 조직몰입 또한 공공봉사동기와 이직의도 간에 매개효과가 존재한다는 점을 실증적으로 규명하였다.

핵심주제어: 공공기관 지방이전, 조직변화, 공공봉사동기, 직무태도, 조직몰입, 이직의도, 전력공기업

1. 서론

2003년 2월 출범한 참여정부는 ‘국가균형발전’을 최고의 국정목표로 설정하고, 수도권 집중해소와 지역특성화 발전을 위하여 수도권에 소재해야 할 특별한 사유가 없는 한 모든 공공기관을 지방으로 이전하는 것을 원칙으로 175개 기관을 이전 대상기관으로 선정하였다. 이를 계기로 미래형 혁신도시를 조성하여 이전된 공공기관과 지역의 관·산·학·연이 협력하여 지역발전을 이끄는 혁신도시 계획이 수립되었다(Balanced National Development Council and Ministry of Construction & Transportation, 2004).

이에 따라 한국전력공사를 포함한 11개 전력 공기업은 전남 나주를 포함한 전국 8개 지역으로의 이전이 결정되었다.

이와 같은 정부의 정책에 따라 지방으로 이주해야 한다는 것은 불가피하지만, 이전기관 종사자들의 입장에서는 회사가

이전을 하고 근무지를 지방으로 옮기는 단순한 문제가 아니라 가족의 생활터전이 바뀌거나 단신 부임으로 가족과 떨어져 별거 생활을 해야 하는 등 새로운 근무환경과 생활환경에 적응해야 한다는 점에 불안을 느끼거나, 상대적으로 여유롭고 쾌적한 자연환경과 최신 첨단 사옥에 입주하는 기대감 등의 긍정적인 기대를 하기도 한다.

따라서 본 연구에서는 공공기관 지방이전이라는 정부 정책에 대한 추진배경과 내용을 정리해보고, 공공부문의 조직변화는 민간부문과는 추진 동기나 추진과정에 차이점을 갖고 있는 점을 살펴보고자 하였다. 민간부문의 경우는 시장경쟁의 압력에 대해 새로운 경쟁력 창출을 모색하거나 사업 확장을 위한 새로운 사업영역의 개척 등 기본적으로 시장경쟁 속에서 경영성과나 경쟁력 강화를 목적으로 추진된다. 반면에 공공부문은 정치적인 정책변화, 공공서비스에 대한 국민여론 등 외부적인 개혁압력, 공공부문 서비스 관련 제도의 변화

* 제1저자, 호서대학교 벤처전문대학원 벤처경영학과 박사과정

** 교신저자, 호서대학교 벤처전문대학원 벤처경영학과 교수, ksh@hoseo.edu

· 투고일: 2014-09-15 · 수정일: 2014-10-10 · 게재확정일: 2014-10-13

등 외부적인 요인에 의해서 추진되는 경우가 많다(Lee, S., 2011). 이러한 관점에서 공공기관 지방이전이라는 조직변화는 전력공기업 종사자들에게 심리나 가치, 목표에 영향을 줄 것으로 예상되는 바, 조직변화에 대한 인식을 개인-조직 적합성(Person-Organization fit, 이하 P-O fit)이론을 적용하여 파악하고자 하였다. P-O fit개념은 개인과 조직이 상대가 필요한 부분을 충족시킬 수 있거나 조직과 개인이 유사한 특성을 가지고 있을 때, 혹은 둘 다의 경우일 때 나타나는 개인과 조직 간의 상용(compatibility)정도를 말한다(Kristof, 1996).

본 연구에서는 조직변화에 대한 인식으로 영향을 받는 종속변수로 조직몰입과 이직의도를 설정하였다. 조직이 지방으로 이전을 하게 됨에 따라 맞벌이를 하거나 자녀들의 교육문제, 기타 가정적인 사유로 가족이 함께 이사를 하지 못하는 경우에 이직을 심각하게 고민하거나, 계속근무를 하더라도 조직몰입도가 많이 떨어질 것이며, 반면에 지방이전으로 쾌적한 환경과 여유로운 생활환경에 만족한다면 조직몰입도가 높아지고, 이직 의도는 낮아질 것이므로 조직성과에 미치는 영향이 큰 요인이라 여겨 종속변수로 사용하였다.

한편 공공부문 종사자들은 공공이익을 위해 봉사하려는 의식이 강하며, 공직을 직업으로 인식하기보다는 공공봉사에 대한 소명이나 의무로 인식한다고 주장한다(Staats, 1988; Frederickson, 1997).

이에 본 연구에서는 전력공기업 종사자들의 공직자로서의 공공봉사동기가 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식과 직무태도 간의 관계에서 긍정적인 작용을 할 것인지 살펴보고자 하였다.

이상의 분석을 통하여 공공기관 지방이전으로 인한 전력공기업 종사자들의 조직변화에 대한 인식이 직무태도에 어떠한 영향을 미치는지, 그 과정에서 공공봉사동기가 매개적 영향을 미치는지 확인하고자 하였다. 나아가 혁신도시의 조기정착을 위한 자립기반 확립과 이전기관의 조기안정화, 이전기관 종사자들의 생활안정 그리고 지방이전으로 인한 부작용을 최소화 하고, 지방이전 효과를 극대화 하는데 시사점을 도출하고, 이를 바탕으로 이행 가능한 방안들을 제시하여 지방이전이 조기에 정착하여 ‘국가균형발전’에 기여하는데 연구 목적이 있다.

II. 이론적 배경

2.1 공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 인식

2.1.1 공공기관 지방이전

우리나라는 지난 40년간 성장위주의 국가정책으로 괄목할만한 경제성장을 이룩하였으나, 수도권에 비대한 지방의 침체라는 양극화 현상이 지속되어 2003년 2월 출범한 참여정부는 ‘국가균형발전’을 최고의 국정목표로 설정하고, 수도권

집중해소와 지역특성화 발전을 위하여 수도권에 소재해야 할 특별한 사유가 없는 한 모든 공공기관을 지방으로 이전하는 것을 원칙으로 하고, 수도권에 소재한 345개 기관 중 175개 기관을 이전 대상기관으로 선정하였으며, 이전 지역은 수도권과 대전을 제외한 12개 광역시·도에 국가균형발전 5개년계획에서 제시된 지역발전방향과 지역전략산업육성 및 지역별 산업구조와 특성 등을 감안하여 지역별로 배치하였다.

공공기관 지방이전을 계기로 성장 거점지역에 미래형 혁신도시를 조성하여 이전된 공공기관과 지역의 대학·연구소·산업체·지방자치단체가 협력하여 지역의 새로운 성장 동력을 창출하는 기반으로 삼아 지역발전을 선도하는 혁신도시 건설계획을 수립하였다(국가균형발전위원회·건설교통부, 2004).

이에 따라 전력 공기업인 한국전력공사를 포함한 11개 기관은 전남 나주를 포함한 전국 8개 지역으로의 이전이 결정되었고, 현재 사옥신축과 이전준비를 하고 있으며, 2014년 3월에 한국남동발전(주)가 경남 진주로 이전을 시작하여, 한국동서발전(주)가 2014년 5월 울산으로 이전을 하였으며 나머지 기관들도 계획대로 이전을 추진하고 있다.

2.1.2 조직변화

조직변화(organizational change)란 환경에 대한 조직의 적응 수준과 조직 종사자의 내적 행동유형을 변화시켜 조직 유효성을 높이고 조직을 유지, 성장 및 발전시키려고 하는 일련의 과정이다(Dalton et al., 1970). Yang, C.(1997)은 혁신, 개혁, 설계, 개발과 관련되어 매우 의도적이고 인식적으로 조직의 구조, 목표, 기술 또는 직무를 개선시키고자 하는 노력으로 정의하였고, Jick(1993)에 의하면 조직변화란 외적 또는 내적 압력이나 세력에 대한 계획적(planned), 비계획적(unplanned) 반응을 의미한다. Shin, Y.(2005)는 조직변화를 조직이 어떤 특성의 상태에서부터 보다 나은 상태로 이동하는 것으로 정의하고 있다(Lee, J., 2013).

오늘날 급변하는 경영환경에 대응하기 위해 기업들은 사업, 조직구조, 직무, 제도·시스템, 그리고 조직문화 등 다양한 측면에서 조직변화(organizational change)를 추진하고 있다(Armenakis & Bedeian, 1999; Choi B et al., 2011).

공공부문의 조직변화는 민간부문과는 추진 동기나 추진 과정에서 차이점을 갖고 있다. 민간부문의 경우 시장경쟁의 압력에 대해 새로운 경쟁력 창출을 모색하거나 사업 확장을 위한 새로운 사업 영역의 개척 등 기본적으로 시장 경쟁 속에서 경영성거나 경쟁력 강화를 목적으로 추진이 된다. 반면에 공공부문의 정치적인 정책변화, 공공서비스에 대한 국민 여론 등 외부적인 개혁압력, 공공부문 서비스관련 제도의 변화 등 외부적인 요인에 의해서 추진되는 경우가 많다(Lee, S., 2011).

특히, 우리나라와 같은 대통령제 하에서 신정부가 들어서면 대통령이 자신의 임기 중에 반드시 성취해야 할 주요 정책 사안을 국정과제로 선정하여 대통령이 가지고 있는 모든

정치적 자원(Political resource)을 활용하여 강력하게 이행하는 정책을 펼친다(Kim, S et al., 2013).

특히, 1960년대 이후 국가주도의 압축된 산업화를 추진하면서 산업인프라 구축과 기초산업 육성 등을 공기업이 담당하면서 공기업의 기능이 크게 확대되었고, 많은 성과를 이루었다. 그러다가 세계화의 충격인 IMF경제위기를 겪으면서 김대중 정부는 대대적인 신자유주의적 개혁과 함께 공기업 민영화, 조직축소, 급여복지제도의 대폭적인 축소와 함께 강제 퇴직과 조직통합 등을 강하게 추진하였다. 그 후 노무현 정부는 ‘국가균형발전’을 국정과제로 선정하여 서울 등 수도권에 소재한 공공기관을 지방에 혁신도시를 건설하여 이전하는 정책을 추진하였으며, 이명박 정부는 공기업의 민영화를 포함한 구조조정을 공공기관 선진화 정책으로, 박근혜 정부는 공공기관 부채감축과 복리후생비 삭감 등의 방만 경영의 정상화라는 공기업 혁신정책을 추진하였다. 이와 같은 정부의 공기업 개혁정책이 조직변화라는 형태로 공기업의 종사자들에게 다가오고 있다.

2.1.3 공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식

직장을 선택할 때는 회사의 명성, 근무지역, 보수, 인사, 미래비전 등의 여러 조건을 보고 선택을 하였는데, 본인의 의사와 관계없이 정부정책에 의한 조직변화(organizational change)로 인해 회사의 근무지가 서울에서 지방으로 이전하고, 가족과 함께 지방으로 이사를 하거나 가족과 떨어져 혼자 내려가 생활해야 하는 상황이 됨에 따라 전력공기업 종사자들에게는 개인-조직 적합성(P-O fit)에 문제가 생긴 것이다.

개인-조직적합성(P-O fit)이란 Tom(1971)이 제시한 개념으로 개인이 직장을 찾을 때 자신과 같은 인성을 가진 조직을 선호하여 선택한다는 개인-환경 적합성(Person-Environment fit)의 한 가지 형태이다(Yoo, T et al., 2002; Lee, D., 2013).

P-O fit에 관한 기존의 연구들은 대부분 개인의 가치나 목표, 특징이 조직의 그것과 부합할 경우 조직종사자들의 직무태도 중 조직몰입이나 직무만족 등의 요인에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 궁극적으로 조직의 성과달성에도 기여할 수 있다는 결과를 제시하였다(Kristof, 1996; O'Reilly et al., 1991).

지금까지 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식에 관한 연구사례는 많지 않고, Choe, Y.(2012)의 연구에서 공공기관 지방이전으로 인한 이전기관 종사자들이 갖는 심리를 기대심리와 불안 심리로 연구한 사례가 있는데, 본 연구에서는 이를 바탕으로 조직변화에 대한 인식은 공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들이 느끼는 긍정적 기대 또는 스트레스와 심리적 저항이라고 정의하였다.

2.2 공공봉사동기

공공봉사동기(Public Service Motivation: 이하 PSM)은 원래

민간부문 종사자들의 동기와는 구별되는 공공부문 종사자들의 독특한 동기를 설명하기 위하여 미국에서 개발된 개념이다(Perry & Wise, 1990). 공공부문의 종사자들은 공공이익을 위해 봉사하려는 윤리의식이 강하며, 공직을 직업으로 인식하기보다는 공공봉사에 대한 소명이나 의무로 인식한다고 주장한다(Staats, 1988; Frederickson, 1997; Jo, T. and Yoon, S., 2009). 또한 공공봉사 동기는 경제적 보상 등과 같은 외재적 보상체계보다는 국가와 국민을 위해 봉사한다는 자부심과 사회적 형평성의 추구 등과 같은 내재적 보상체계를 우선시하는 직업윤리가 강하다고 주장한다(Kim, S., 2003; Crewson, 1995; Perry, 1996; Perry & Wise, 1990; Jo, T. and Yoon, S., 2009). PSM에 대한 개념은 ‘공공기관이나 조직에서 우선적으로 혹은 고유하게 나타나는 동기에 부응하려는 개인적인 성향(Perry & Wise, 1990), ‘지역공동체, 국가, 국민 또는 인류를 위해 봉사하려는 일반적인 이타적(altruistic) 동기이고, 이러한 형태의 동기는 보다 헌신적이며, 열정적으로 그리고 자기희생적인 방법을 통해 공익증진을 위하여 중요한 서비스를 제공하려는 공직자들의 일반적인 동기를 포괄하는 것(Rainey & Steinbauer, 1999)’, 혹은 ‘다른 사람을 위하여 선행(善行)을 하거나 사회의 안녕(well-being)을 도모하고자 하는 개인의 동기와 행동(Perry & Hondeghem, 2008)’ 등으로 정의하고 있다. 또한 Public Service Motivation(PSM)에 대한 용어를 공공서비스 동기(Kim, S., 2003; Choe, Y., 2012; Lee, K., 2005; Jo, T. and Yoon, S., 2009), 공공봉사동기(Jeon, Y., 2005; Lee, H., 2012; Kim, S., 2013), 공직동기(Kim, S., 2009; Lee, M., 2010; Shin H., 2011) 등으로 번역되거나 PSM(Lee, K., 2005)이란 약어로 연구에 사용하고 있다. 본 연구에서는 공공봉사동기가 PSM의 개념을 가장 적절하게 설명할 수 있는 용어라고 보고, 공공봉사 동기는 Perry & Wise(1990), Rainey & Steinbauer (1999), Jo, T. and Yoon, S.(2009), Choe, Y.(2012) 등의 연구에서 제시한 ‘공공기관에 근무하는 종사자 개인이 고유하게 가지고 있는 성향 및 국가나 사회를 우선시 하는 이타적 신념체계’라고 정의하고자 한다. 이러한 개념을 바탕으로 본 연구에서는 공공기관의 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 인식과 직무태도 간 관계에서 공공봉사동기의 매개효과를 측정하고자 한다. 이와 유사한 연구로는 Shin H.(2011)의 연구와 Choe, Y.(2012)의 연구를 들 수 있다.

Shin, H.(2011)의 연구에서는 공공조직 조직성과의 결정요인에 관한 연구에서 공직동기(PSM)와 신분불안이 직무만족은 물론 조직성과에도 영향을 미친다는 결과를 제시하였으며, Choe, Y.(2012)은 공공서비스동기와 심리상태가 직무태도에 미치는 영향에서 공공기관 구성원들의 PSM이 조직몰입 및 근무동기에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 보여주고 있다. 이외에도 공공봉사동기에 관한 기존의 많은 연구들은 조직구성원들의 직무태도나 조직의 성과와 관련된 다양한 변수들을 이용하여 공공봉사동기와의 관계를 파악하는 연구에서 공공봉사동기가 조직성과나 직무태도에 긍정적 영향을 주고 있기 때문에 공공봉사동기 수준이 높은 사람을 고용하는 것이

조직성이나 직무태도 제고 측면에서 유리하다는 결론을 제시하고 있다.

2.3 직무태도

개인이 조직에 어떤 태도를 가지고 있느냐에 따라 조직에 대한 몰입과 성과는 크게 달라진다. 따라서 직무태도는 개인과 조직의 발전에 매우 중요한 요소이다. 본 연구에서는 직무태도를 전력공기업 종사자들의 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식과 연관성이 높은 조직몰입과 이직동기를 중심으로 살펴보고자 한다.

2.3.1 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 조직구성원이 얼마나 조직의 목표에 기꺼이 참여할 수 있는지를 뜻하는 것으로 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지이며, 조직구성원으로 남고자 하는 강한 욕구를 말한다(Mowday et al., 1979; Allen & Meyer, 1990; Jo, Y., 2012).

Meyer & Allen(1991)은 조직몰입의 형태를 정서적 몰입(affective commitment), 유지적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 구분하여 설명하였다. 정서적 몰입(affective commitment)은 근로자의 감정적 애착심으로 조직에 대한 일체감을 말하는데 조직구성원의 일원(membership)임을 자랑하고 즐기며, 헌신하고, 강하게 빠져들 때 일어난다. 유지적 몰입(continuance commitment)은 조직에 머무름으로써 얻게 되는 이익과 조직을 떠남으로써 얻게 되는 손실을 고려하는 경제적인 측면으로, 현 조직을 이탈함으로써 발생된다고 지각되는 비용에 대한 의식정도에 따라 형성된다는 것이다(Park, H., 2011). 규범적 몰입(normative commitment)은 조직에의 의무에 대한 근로자의 믿음으로 정의할 수 있다. 이는 회사에 충직하고 의무를 성실 성의껏 수행해야 한다는 내적인 가치관이며(Weiner, 1980), 조직의 목적이나 조직을 위하는 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계를 의미한다. 정서적 몰입은 유지적 몰입이나 규범적 몰입과 달리 조직에 관심을 갖고 조직의 성과를 위해 노력하려는 개인의 의지를 내포함으로써, 본 연구에서 찾고자 하는 목적에 가장 적합할 뿐 아니라 유지적 몰입은 직무태도의 다른 변수로 설정한 이직의도와 유사하고, 규범적 몰입은 개념 정의상 변화에 대한 구성원의 심리적 반응에 의한 영향이 그리 크지 않은 반면, 정서적 몰입은 심리적 변화에 상당한 영향을 받을 수 있다(Allen & Meyer, 1990; Meyer et al., 1989; Jeong, H. et al., 2013). 예를 들면 변화에 대한 부정적 인식을 갖더라도 개인이 다른 대안을 갖고 있지 않다면 규범적 몰입은 유지될 것이다(Kim, J. and Park K., 2008; Jeong, H. et al., 2013). 따라서 본 연구에서는 조직몰입을 정서적 몰입에 입각한 개인이 조직의 목표와 동일시(identification)하고, 조직에 대해 갖는 애착의 정도로 정의한다.

2.3.2 이직의도

이직의도(turnover intention)란 종사자가 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 조직을 자발적으로 떠나거나 옮기는 행위, 다른 직장을 탐색하거나 이직을 생각하는 행위 등을 모두 포함하는 개념이다(Iverson, 1992). Price & Mueller(1981)은 이직의도란 조직 종사자가 자신이 속해 있는 조직 혹은 직업을 떠나려는 의도, 생각, 결심을 의미하며, 이는 이직을 예견하고 이해하는데 있어서 중요한 예측요인이라고 주장하였다. 이직 의도는 이직행위 이전의 선행 변인으로 조직을 자발적으로 이탈하려는 의도라고 할 수 있다(Bluedom, 1982; Park, K et al., 2008; Kim, D., 2012).

종사자의 이직은 인적자원의 질을 향상시켜 건전한 조직 상태를 유지하는 긍정적 측면도 있지만, 조직의 활동에 필수 불가결한 능력과 역량을 가진 개인의 이직은 조직에 역기능적이고 치명적인 손실을 입힐 수 있다. 또한 이러한 이직은 종사자들의 사기 저하 및 교육·훈련 등의 추가적인 비용부담이 요구되며, 조직의 목표달성 및 서비스 전달에 막대한 손해를 입힌다는 점에서 관리가 필요한 부분이다(Kim, J et al., 1998; Lee, J., 2013).

Mobley(1978)은 이직의도의 요인을 조직 내적요인, 개인적 요인, 그리고 조직 외적 환경요인 등의 세 가지 변수가 개인들의 직무만족도와 현 직무에 대한 기대 및 매력도 등에 영향을 미치고, 이 변수들은 다시 이직의도, 직무대안 및 탐색 의도에 영향을 미쳐 이직에 이끈다는 통합모형을 제시하였다.

Cotton & Tuttle(1986)은 기존의 이직에 관한 실증분석 자료들을 메타분석기법에 의해 분석한 후 이직과 관련된 조직 행동의 변수들 중 유의한 변수들을 정리한 결과 이직 관련 변수들을 직무관련 요인(보수, 업무성과, 직무 명확도, 직무의 반복성, 직무만족도, 보수에 대한 만족도, 조직충성도), 개인 특성 요인(연령, 근속년수, 성별, 신체적 정보, 교육, 결혼, 부양자수, 적성 및 능력, 이직의도, 기대감에 대한 충족도), 외적 환경요인(고용에 관한 의지, 실업률, 취업가능성, 노동조합 유무 등)으로 구분하였다(Baik, J., 2007; Kim, D., 2012).

이직에 영향을 미치는 요인으로는 조직몰입과 직무만족, 직무스트레스 등이 있는데, 직무에 만족하거나 조직에 몰입할 경우 이직이 감소하고, 직무스트레스는 직무만족을 비롯한 심리적 상태의 부정적 변화 및 신체적 불안감을 유발함으로써 이직의도에 영향을 미친다고 볼 수 있다(Steers, 1977; Kemery et al., 1987; Lee, Y., 2007)

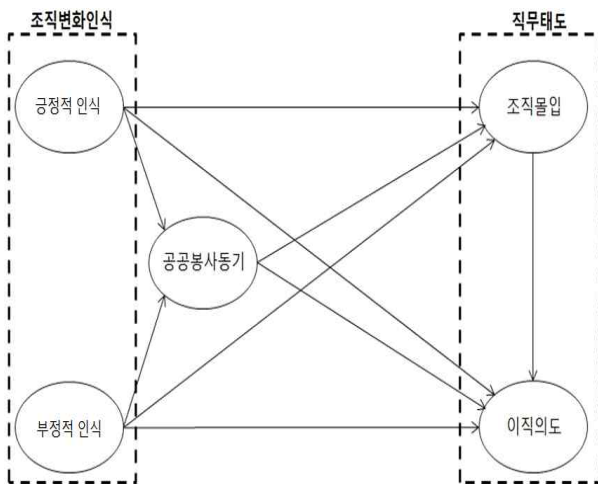
선행연구들의 개념을 반영하여 본 연구의 이직 의도는 공공기관 지방이전으로 인해 전력공기업 종사자들이 조직의 구성원이기를 포기하고 조직을 떠나려고 하는 의도로 정의한다.

III. 연구설계

3.1 연구모형

본 연구는 공공기관의 지방이전으로 인한 전력공기업의 종사자들이 느끼는 조직변화에 대한 인식이 직무태도에 어떠한 영향을 미치는지와 더불어 그 과정에서 공공봉사동기가 매개 변수로써 어떻게 작용을 하는지를 확인하여, 이를 바탕으로 전력 공기업의 지방이전 효과를 극대화하는데 필요한 시사점을 도출하는데 그 목적이 있다.

전술한 본 연구의 목적을 효과적으로 달성하고자 조직변화에 대한 긍정적 인식과 부정적 인식, 공공봉사동기 그리고 조직몰입과 이직의도의 총 5개의 구성개념을 이용하여, 다음 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정 하였다.



<그림 1> 연구모형

3.2 가설 설정

3.2.1 조직변화 인식과 직무태도 간 관계

조직변화에 대하여 낮은 수준의 수용성은 낮은 수준의 직무만족과 높은 수준의 직무관련 노여움 및 이직의도의 증가와 상관관계가 있다는 사실을 Wanberg & Banas(2000)의 연구에서 제시하고 있다(Lee, J., 2013). 개인-조직 적합성과 관련된 연구에서 자주 등장하는 직무태도 요인으로 조직몰입과 직무만족, 이직의도 등이 있는데, 관련 연구 대부분이 개인-조직 적합성이 조직 종사자들의 조직몰입과 직무만족에는 긍정적인 영향을 미치는 반면, 이직의도에는 부정적인 영향을 미친다는 결과를 보여주고 있다(Boxx, Odom & Dunn, 1991; O'Reilly et al., 1991; Posner, 1992; Kristof, 1996; Silva et al., 2002; Yoo-Kim-Hyun, 2002; Park-Ko, 2006; Lee et al, 2010; Lee-Hong, 2011). 따라서 본 연구에서는 전력공기업의 지방이전이라는 조직변화에 대한 조직 종사자들의 인식이 긍정적일수록 직무태도에 정(+)의 방향으로 영향을 미치고 있는가를 추론하고자 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 인식은 직무태도에 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 긍정적 인식은 조직몰입과 정(+)의 관계를 가질 것이다.

가설 1-2: 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 긍정적 인식은 이직의도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

가설 1-3: 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 부정적 인식은 조직몰입과 부(-)의 관계를 가질 것이다.

가설 1-4: 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 부정적 인식은 이직의도와 정(+)의 관계를 가질 것이다.

3.2.2 조직변화 인식과 공공봉사동기 간 관계

공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식은 공공봉사동기에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예상하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2-1: 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 긍정적 인식은 공공봉사동기와 정(+)의 관계를 가질 것이다.

가설 2-2: 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 부정적 인식은 공공봉사동기와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

3.2.3 공공봉사동기와 직무태도 간 관계

공공부문 종사자들의 공공봉사동기가 조직성과와 직무태도 관련 변수들과 정(+)의 관계를 가지기 때문에 공공봉사동기 수준이 높은 사람을 공직에 채용하는 것이 조직성과 제고 측면에서 유리하다는 연구결과들이 많이 제시되고 있다(Crewson, 1997; Naff & Crum, 1999; Lee, K. & Lee, H., 2007; Jo, T. and Yoon, S., 2009). 따라서 본 연구에서는 전력공기업 종사자들의 공공봉사동기 수준이 직무태도인 조직몰입, 이직의도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 추론하고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 3: 전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 직무태도에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 예상하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3-1: 전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 조직몰입과 정(+)의 관계를 가질 것이다.

가설 3-2: 전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 이직의도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

3.2.4 조직몰입과 이직의도 간 관계

가설 4: 전력공기업 종사자들의 조직몰입은 이직의도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

3.2.5 공공봉사동기와 조직몰입의 매개효과

공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 인식과 조직몰입 및 이직의도 간의 관계에서 공공봉사동기가 어떠한 매개효과가 있는지와 공공봉사동기와 이직의도 간의 조직몰입의 매개효과를 확인하고자 하였다. 공공기관 종사자들의 고유 성향인 공공봉사동기와 조직몰입의 수준이 높으면 직무태도에도 긍정적인 영향을 미칠 것이라 추론하고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 5: 전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식과 직무태도 간 정(+)의 관계를 강화시키는 매개효과가 있을 것이다.

가설 5-1: 전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 지방이전이라는 조직변화에 대한 긍정적인 인식과 조직몰입 간 정(+)의 관계를 강화시키는 매개효과가 있을 것이다.

가설 5-2: 전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 지방이전이라는 조직변화에 대한 긍정적인 인식과 이직의도 간 부(-)의 관계를 약화시키는 매개효과가 있을 것이다.

가설 5-3: 전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 지방이전이라는 조직변화에 대한 부정적인 인식과 조직몰입 간 부(-)의 관계를 약화시키는 매개효과가 있을 것이다.

가설 5-4: 전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 지방이전이라는 조직변화에 대한 부정적인 인식과 이직의도 간 부(-)의 관계를 약화시키는 매개효과가 있을 것이다.

가설 5-5: 전력공기업 종사자들의 조직몰입은 공공봉사동기와 이직의도 간 부(-)의 관계를 약화시키는 매개효과가 있을 것이다.

3.3 변수의 선정

본 연구에 선정된 변수는 선행연구들에서 이용되었던 변수들을 바탕으로 연구의 목적에 맞게 다음과 같이 조작적 정의를 하였다.

공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 인식이라 하면 가족과 함께 평온한 가정생활을 누리며, 조직에서는 개인과 조직 간의 적합성(P-O fit)의 균형을 이루며 지내 오던 종사자들이 ‘국가균형발전’이라는 정부정책에 의한 조직변화(organizational change)로 인해 회사의 근무지가 서울에서 지방으로 이전하고, 가족과 함께 지방으로 이사를 하거나 가족과 떨어져 혼자 내려가 생활해야 하는 상황에서 그 종사자들이 느끼는 긍정적 기대 또는 스트레스와 심리

적 저항이라고 정의하였다. 측정항목은 Choe(2012)의 연구에서 사용한 심리상태 설문항목을 토대로 전력공기업 종사자들 중 표본대상 50여 명에 대하여 파일럿 테스트(pilot test)와 사전조사(pretest)를 실시하였다. 사전조사 결과를 바탕으로 신뢰도 및 타당도 분석을 한 후 이를 수정, 보완하여 긍정적 인식 8개 항목, 부정적 인식 9개 항목을 5점 척도로 측정하였다.

공공봉사 동기는 Perry & Wise(1990), Rainey & Steinbauer(1999), Jo and Yoon(2009), Choe(2012) 등의 연구에서 제시한 ‘공공기관에 근무하는 종사자 개인이 고유하게 가지고 있는 성향 및 국가나 사회를 우선시 하는 이타적 신념 체계’라고 정의하였다. 공공봉사동기의 측정은 기존 연구에서 많이 사용하던 Perry & Wise(1990)의 설문항목은 실제연구에서 활용하기에 너무 복잡하고 현실성이 부족하다는 의견이 많아 본 연구에서는 우리나라 현실에 적합하게 작성된 Kim(2009)과 Choe(2012)의 연구에서 제시된 설문항목을 토대로 11개 항목을 5점 척도로 측정하였다.

조직몰입은 조직구성원이 얼마나 조직의 목표에 가까이 참여할 수 있는지를 뜻하는 것으로, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지이며, 조직구성원으로 남고자 하는 강한 욕구를 말한다. 조직몰입의 측정은 Meyer & Allen(1997)의 연구에서 제시한 문항들 중 근로자의 감정적 애착심으로 조직구성원의 일원임을 자랑하고 즐기며, 헌신하고 강하게 빠져드는 정서적 몰입 7개 항목을 5점 척도로 측정하였다.

이직 의도는 종사자가 조직의 구성원이기를 포기하고 자발적 또는 비자발적으로 직장을 떠나려고 하는 의도로서 이직 행위 이전의 선행변수이다. 본 연구의 이직 의도는 공공기관 지방이전으로 인해 전력공기업 종사자들이 조직의 구성원이기를 포기하고 조직을 떠나려고 하는 의도로 정의하였다. 공공기관 지방이전 정책으로 이전이 확정된 전력공기업 종사자들의 이직의도 항목구성은 Lawler(1983), Park(2002), Jo(2012)의 연구에서 사용한 문항을 반영하여 일회성 이직의향, 종종하는 이직의향, 지방이전과 관계없이 기회가 되면 이직하려는 의향의 3개 항목을 5점 척도로 측정하였다.

3.4 자료의 수집 및 분석방법

본 연구의 실증분석을 위하여 전력공기업인 한국전력공사, 한국수력원자력(주)와 5개 발전회사, 즉 동서발전(주), 서부발전(주), 남부발전(주), 남동발전(주), 중부발전(주) 그리고 한전 KDN(주), 한국전력기술(주), 한전KPS(주), 한전원전연료(주), 전력거래소의 종사자 49,421명 가운데 대전에 소재하여 지방이전이 필요 없는 한전원전연료(주)를 제외한 기관의 이전 대상자 8,403명을 연구대상으로 선정하여, 이들에게 구조화된 설문지(structured questionnaire)를 배포한 후, 자기기입 방식(self-administerd methode)을 이용하여 조사를 진행하였다. 설

문조사는 2014년 2월 1일부터 25일까지 25일간 진행하였고, 1,000부의 설문지를 배포하여, 958부를 회수하였으며, 이 가운데 응답에 오류가 있거나 내용이 부실한 57부를 제외한, 총 901부의 설문지에 응답된 자료를 실증분석에 활용하였다.

수집된 자료는 PASW Statistics 18.0과 AMOS 16.0을 사용하여 분석하였고, 측정 항목의 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis; EFA)과 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis; CFA), 상관관계 분석(correlation analysis)을 이용하였으며, 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 활용하여 신뢰도를 검증하였다.

또한, 본 연구를 위해 설정된 가설의 검증은 구조방정식모형(structural equation model; SEM)을 사용하였다.

IV. 실증분석

4.1 표본의 특성

본 연구를 위해 실시한 설문조사에 참여한 응답자들의 중에서 최종 분석에 사용한 901명의 인구통계학적 특성은 <표 1>에 제시한 바와 같다.

<표 1> 표본의 특성

구분		빈도	%	구분		빈도	%
성	남자	771	85.6	자녀 없음	49	7.3	
	여자	130	14.4		유치원 이하	251	37.2
연령	20대 이하	78	8.7	자녀 학령 (675)	초등 학생	199	29.5
	30대	305	33.9		중고등 학생	118	17.5
	40대	442	49.1		대학생 이상	58	8.6
	50대 이상	76	8.4		1명	126	14.0
교육 수준	전문대 이하	112	12.4	가족 수	2명	86	9.5
	대졸	648	71.9		3-4명	614	68.2
	대학원 이상	141	15.6		5명 이상	75	8.3
년 가구 소득	5천만 원 미만	257	28.5	주택 보유 여부	자가	505	56.0
	1억 원 미만	559	62.1		임차	396	44.0
	1억 원 이상	85	9.4	이전 후 계획	가족과 이사	138	15.3

결혼 여부	기혼	675	74.9	단신 부임	483	53.6
	미혼	226	25.1		단신부임, 추후 이사	280
맞벌이 여부 (675)	맞벌이	308	45.6	합계	901	100.0
	외벌이	367	54.4			

주) 맞벌이 여부와 자녀 학령은 기혼자(675명)들의 응답 빈도임

4.2 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구를 위해 사용된 측정 항목에 대한 타당성을 검증하고자 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 병용하였으며, 하나의 구성개념을 이루는 다 항목들의 내적 일관성을 검증하는 방식으로 신뢰도를 검증하였다.

4.2.1 탐색적 요인분석 및 신뢰도 분석

전력공기업 종사자들의 조직변화에 대한 인식을 측정할 17개 항목, 공공봉사동기를 측정할 11개 항목, 조직 몰입도를 측정할 7개 항목을 비롯하여, 이직의도를 측정할 3개 항목을 모두 투입하여, 이들 항목들을 축소하여 의미 있는 요인들을 추출하고자 주성분 분석(principle component analysis or component analysis)과 요인들 간에 독립성을 유지시키는 직각 회전 방식 중에서 베리맥스 회전(varimax rotation) 방식을 선택하였으며, Hair et al.(2006)이 제안한 방법에 따라 특정 항목의 요인 적재량이 일정 기준 이하이거나, 다른 요인에 동시에 적재되는 항목들의 요인 적재량이 일정기준의 절반 이상인 문항들을 제거하는 것을 원칙으로 항목을 정제하였으며, 공통성 및 요인의 적재량의 기준치를 .5로 설정하였다. 이 기준에 미치지 못하는 항목들을 차례로 제거하면서 반복하여 분석을 실시하였다. 그 결과 8개 항목이 정제되었으며, 최종적으로 30개 항목을 투입하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

분석 결과, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)측도는 .926으로 분석되어 표본의 적합도가 매우 우수하다는 것을 확인하였고, 바틀렛의 구형성 검정치는 $\chi^2=18215.548(d.f.=561, p<0.001)$ 로 나타나, 본 연구에서 사용한 데이터는 동일한 개념에 대하여 측정할 항목들 간에 상관관계가 높고 유의한 것으로 나타나, 구성개념의 차원성이 검증되었다. 이 같은 과정을 거쳐, 고유치가 1.0이상인 5개 요인이 도출되었으며, 이들 요인에 의한 전체 누적분산 설명력은 63.85%로 나타났다.

한편, 도출된 요인을 구성하고 있는 측정 항목들의 내적일관성을 검증한 결과, Cronbach's α 의 신뢰도 계수가 모두 .8이상으로 매우 높은 신뢰도를 보이고 있다.

다음 <표 2>에 탐색적 요인분석 및 신뢰도 검증 결과를 제시하였다.

<표 2> 탐색적 요인분석 및 신뢰성 검증 결과

요인	측정항목	요인 부하량					공통성
		요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	
조직 몰입	Q307) 나는 우리 회사에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다	.829	.170	-.009	.197	-.096	.764
	Q305) 나는 우리 회사에 정서적으로 소속해 있다고 느낀다	.818	.099	-.026	.124	.013	.695
	Q306) 우리 회사는 나에게 개인적으로 큰 의미가 있다.	.798	.101	.022	.188	-.089	.690
	Q303) 나는 우리 회사에서 가족의 구성원인 것처럼 느낀다.	.750	.092	-.019	.260	-.047	.642
	Q302) 나는 진심으로 회사 문제가 나의 일인 것처럼 느낀다	.731	.027	.042	.315	-.141	.656
	Q304) 우리 회사는 충성할 만한 가치가 있다	.674	.078	-.062	.259	-.188	.544
	Q301) 회사에서 정년퇴직까지 보내는 것은 매우 행복할 것이다	.638	.070	.095	.198	-.280	.538
	Q105) 교통편의와 시간 여유로 여가활동 환경이 좋아질 것이다	.096	.803	-.159	.052	-.136	.700
	Q103) 지금보다 교통여건이 좋을 것으로 기대 된다.	.033	.744	-.113	.086	-.063	.579
긍정적 인식	Q102) 지금보다 경제적 이득이 있을 것으로 기대 된다.	-.054	.725	-.215	.079	-.035	.582
	Q106) 서울보다 자기 개발, 자아성찰 등 개인생활은 좋아질 것이다	.058	.719	-.273	.112	-.079	.613
	Q101) 지방이전 시 전원풍의 쾌적한 자연환경이 기대 된다	.081	.717	-.072	.189	-.191	.598
	Q104) 멋진 사육과 여유로운 공간의 쾌적한 근무환경이 기대 된다	.175	.698	-.023	.083	-.192	.562
	Q108) 전반적으로 긍정적인 것으로 기대 된다	.037	.642	-.507	.114	-.161	.709
	Q107) 동료, 관계기관 간의 친밀도가 향상될 것으로 기대 된다	.224	.627	-.212	.097	-.086	.504
	Q112) 기회비용의 소모가 크다고 느껴 진다	.059	-.226	.798	.050	.081	.700
	Q114) 친구나 이웃 친지들과 교류가 소원해짐에 부담감을 느낀다	.003	-.168	.792	.017	.183	.689
	Q113) 낯선 지방생활에 적응해야 하는 부담감을 느끼고 있다	-.045	-.185	.791	.012	.210	.707
부정적 인식	Q111) 가족과 떨어져 지내야 하는 부담감을 느끼고 있다	.097	-.129	.779	.036	.065	.639

공공봉사 동기	Q117) 서울생활에 비해 전반적으로 불편할 것으로 생각 된다	-.038	-.354	.688	-.006	.192	.637
	Q203) 공공봉사는 시민의 의무라고 생각 한다	.205	.095	.025	.779	-.069	.663
	Q208) 사회에 도움이 되고, 가치 있는 일을 하는 것이 중요하다	.186	.102	-.044	.726	-.022	.575
	Q201) 의미 있는 공공봉사를 중요하게 생각 한다	.191	.060	.116	.674	-.097	.517
	Q209) 개인적인 일보다 의무가 중요하다고 생각 한다	.249	.141	-.037	.668	-.058	.533
	Q202) 공직자는 사익이 없이 사회적인 공익을 위해 일해야 한다	.236	.136	.112	.667	-.133	.550
	Q211) 나는 사회의 선을 위해 나 자신을 희생한다	.262	.108	-.101	.633	.000	.491
	Q401) 지방이전으로 종종 회사를 그만두고 싶다는 생각을 한다	-.208	-.255	.241	-.104	.835	.874
	Q402) 지방이전으로 회사를 그만두고 싶다고 생각한 적이 있다	-.197	-.251	.253	-.122	.819	.851
이직 의도	Q116) 지방이전으로 이직(퇴직)을 고민하고 있다	-.165	-.224	.321	-.054	.745	.738
	Q403) 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장 에서 일하고 싶다	-.375	-.152	.136	-.119	.701	.688
	고유치	9.328	5.215	2.270	1.601	1.382	-
분산비율(%)	30.089	16.821	7.321	5.164	4.458	-	
누적분산비율(%)	30.089	46.911	54.231	59.396	63.854	-	
신뢰도 계수	.905	.894	.877	.832	.910	-	

4.2.2 확인적 요인분석

탐색적 요인분석의 결과로 도출된 5개의 구성개념에 대한 타당성 검증과 추가적인 측정 항목의 정제를 위하여 AMOS를 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 본 확인적 요인 분석에서는 모든 변수들이 다변량 정규분포를 따른다는 가정에 따른 최대우도추정법(Maximum Likelihood Estimation)을 적용하였다. 확인적 요인분석결과 모든 변수에서 $\lambda = .50$ 이상으로 좋은 요인 부하량을 보여줄 뿐만 아니라 모든 t 값이 모든 집단에서($t_{값} = \text{비표준화계수} / \text{표준오차}$) 1.965 이상으로 통계적 유의성을 확보한 것으로 나타났다. 모형 적합도는 $\chi^2=1107.971(df=380)$, $p=.000$, $Q=2.916$ 으로 분석되었고, $GFI=.923$, $AGFI=.905$, $RMSEA=.046$, $NFI=.933$, $RFI=.924$, $IFI=.955$, $TLI=.949$, $CFI=.955$, $RMR=.060$ 등으로 비교적 양호한 수준을 보이고 있다. 이러한 확인적 요인분석 결과를 <표 3>에 제시하였다.

<표 3> 확인적 요인분석 결과

경로	표준화 계수	표준 오차	t-value	p.	CCR	AVE	
조직몰입	→ Q307	.776	.047	21.260	***	.937	.653
	→ Q305	.693	.045	19.061	***		
	→ Q306	.722	.045	19.837	***		
	→ Q303	.784	.049	21.524	***		
	→ Q302	.825	.046	22.531	***		
	→ Q304	.671	.046	18.873	***		
	→ Q301	.702	-	-	-		
긍정적 인식	→ Q105	.781	.072	19.498	***	.863	.515
	→ Q103	.624	.072	16.561	***		
	→ Q102	.672	.068	17.858	***		
	→ Q106	.759	.066	19.571	***		
	→ Q101	.664	.067	17.670	***		
	→ Q104	.599	.060	16.107	***		
	→ Q108	.837	.064	21.118	***		
	→ Q107	.661	-	-	-		
부정적 인식	→ Q112	.745	.044	21.474	***	.855	.502
	→ Q114	.752	.050	21.314	***		
	→ Q113	.772	.052	21.939	***		
	→ Q111	.652	.051	18.502	***		
	→ Q117	.772	-	-	-		
공공봉사동기	→ Q203	.821	.056	21.140	***	.870	.523
	→ Q208	.551	.057	14.885	***		
	→ Q201	.708	-	-	-		
	→ Q209	.526	.060	14.229	***		
	→ Q202	.757	.057	19.995	***		
	→ Q211	.504	.054	13.653	***		
이직의도	→ Q401	.938	.055	27.867	***	.839	.570
	→ Q402	.952	.053	28.182	***		
	→ Q116	.782	.050	23.210	***		
	→ Q403	.708	-	-	-		

주) ***: p<.001

4.2.3 타당성 검증

각 구성개념별로 AVE(평균분산추출) 값과 CCR(개념신뢰도) 값을 산출한 결과, 5개의 구성개념의 AVE(평균분산추출) 값이 모두 .5 이상으로 산출되었고, CCR(개념신뢰도) 값은 .8 이상인 것으로 분석되어, 전체 연구모형을 구성하고 있는 변수들의 수렴타당성(convergent validity)이 입증되었다.

한편, <표 4>에는 각 구성개념들의 평균과 표준편차 그리고 상관관계를 분석한 결과인 상관행렬을 제시하였다. 상관 분석 결과, 공공봉사동기와 조직몰입의 상관관계수가 .531로, 가장 높은 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 상관관계수 .531의 제곱 값은 .282로 공공봉사동기(.523)와 조직몰입(.653)의 AVE 값이 이를 초과한다는 점을 통해, 본 연구에서 사용된 모든 구성개념들 간에 판별타당성(discriminant validity)이 검증되었다.

<표 4> 구성개념의 평균, 표준편차, 상관행렬

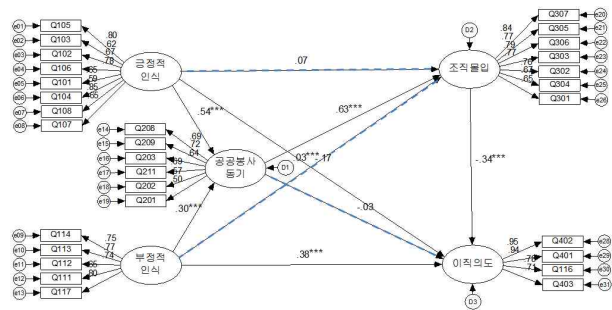
	평균	표준 편차	조직몰입	긍정적 인식	부정적 인식	공공봉사 동기	이직의도
조직몰입	3.69	.628	1				
긍정적 인식	2.84	.908	.249** (.062)	1			
부정적 인식	4.08	.864	-.010 (.000)	-.501** (.251)	1		
공공봉사동기	3.64	.611	.531** (.282)	.301** (.091)	-.009 (.000)	1	
이직의도	3.65	.464	.370** (.137)	-.179** (.032)	.372** (.138)	.300** (.090)	1

주) **: 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의하며, ()는 상관계수의 제곱 값임

4.3 연구모형 분석 및 가설의 검증

4.3.1 연구모형 분석

본 연구에서는 설정된 가설을 검증하기 위하여 구조방정식 모형(SEM)을 이용하였으며, 연구모형에 대한 분석 결과는 <그림 2>에 제시한 바와 같다.



<그림 2> 구조방정식모형 분석 결과

연구모형의 적합도를 살펴보면, $\chi^2=1136.563(df= 378)$, $p=.000$, $Q=3.007$, $GFI=.921$, $AGFI=.903$, $RMSEA=.047$ 이며, $NFI=.932$, $RFI=.921$, $IFI=.953$, $TLI=.946$, $CFI=.953$, $RMR=.059$ 등으로 양호한 수준을 보이고 있다.

4.3.2 가설의 검증

본 연구에서 설정한 연구모형에 기초하여 가설을 검증하였다. 경로계수의 통계적 유의수준은 기각비(C.R.)부터 확인을 하는데, 신뢰수준 95%의 임계치(p=0.1)의 기각비(C.R.)인 1.965의 수준으로 가설의 기각 여부를 검증하였으며, 가설에 대한 검증 결과는 다음과 같다.

첫째, 조직변화에 대한 인식과 직무태도 간 관계에 대한 가설로, 가설 1-1은 ‘지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 긍정적 인식은 조직몰입과 정(+)의 관계를 가질 것이다.’로 가설로 경로계수가 .073(t-값=1.370, p>.05)로 나타나 가설이 기각되었다.

가설 1-2는 ‘지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업

종사자들의 긍정적 인식은 이직의도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.'로 경로계수가 -1.69(t-값=3.484, p<.001)로 나타나 가설이 채택되었다.

가설 1-3은 '지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 부정적 인식은 조직몰입과 부(-)의 관계를 가질 것이다.'로 경로계수가 .026(t-값=.506, p>.05)로 나타나 가설이 기각되었다.

가설 1-4는 '지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 부정적 인식은 이직의도와 정(+의 관계를 가질 것이다.'로 경로계수가 .335(t-값=7.904, p<.001)로 나타나 가설이 채택되었다.

둘째, 조직변화 인식과 공공봉사동기 간에 관계에 대한 가설로 가설 2-1은 '지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 긍정적 인식은 공공봉사동기와 정(+의 관계를 가질 것이다.'로 경로계수가 .538(t-값=7.728, p<.001)로 나타나 가설이 채택되었다.

가설 2-2는 '지방이전이라는 조직변화에 대한 전력공기업 종사자들의 부정적 인식은 공공봉사동기와 부(-)의 관계를 가질 것이다.'로 경로계수가 .301(t-값=4.817, p<.001)로 나타나 가설이 채택되었다.

셋째, 공공봉사동기와 직무태도 간 관계에 대한 가설로 가설 3-1은 '전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 조직몰입과 정(+의 관계를 가질 것이다.'로 경로계수가 .631(t-값=10.196, p<.001)로 나타나 가설이 채택되었다.

가설 3-2는 '전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 이직의도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.'로 경로계수가 -.028 (t-값=-.585, p>.05)로 나타나 가설이 기각되었다.

넷째, 조직몰입과 이직의도 간 관계에 대한 가설로 가설 4는 '전력공기업 종사자들의 조직몰입은 이직의도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.'로 경로계수가 -.340(t-값=-7.365, p<.001)로 나타나 가설이 채택되었다.

이상의 연구모형에 대한 가설 검증 결과를 <표 5>에 제시하였다.

<표 5> 연구모형의 직접효과 검증 결과

경로	표준화 계수	표준 오차	t-value	p.	가설검증
긍정적 인식 → 조직몰입	.073	.045	1.370	.171	기각
긍정적 인식 → 이직의도	-1.69	.056	-3.484	.000	채택
부정적 인식 → 조직몰입	.026	.037	.506	.613	기각
부정적 인식 → 이직의도	.385	.049	7.904	.000	채택
긍정적 인식 → 공공봉사동기	.538	.039	7.728	.000	채택
부정적 인식 → 공공봉사동기	.301	.031	4.817	.000	채택
공공봉사동기 → 조직몰입	.631	.093	10.196	.000	채택
공공봉사동기 → 이직의도	-.028	.098	-.585	.559	기각
조직몰입 → 이직의도	-.340	.063	-7.365	.000	채택

구조방정식모형은 회귀분석과 달리 간접효과와 총효과를 도출해 낼 수 있는 장점을 지니고 있다. 간접효과는 독립변수가 하나 이상의 매개변수를 통해 종속변수에 영향을 미치는 것으로 매개변수의 표준화 추정치를 서로 곱해서 산출한다. 총 효과는 직접효과와 매개효과를 통한 간접효과를 합한 값이고 간접효과가 없을 때 직접효과가 곧 총 효과가 된다. 최종모형은 효과분해(effect decomposition)를 통해서 직접효과(direct effect)와 간접효과(indirect effect) 그리고 총 효과(total effect)를 살펴보았으며, 이와 같이 간접효과를 검증한 결과를 <표 6>에 제시하였다.

<표 6> 연구모형의 간접효과 검증 결과

경로	직접효과		간접효과		총효과	
	경로 계수	p.	경로 계수	p.	경로 계수	p.
긍정적 인식 → 조직몰입	.073	.180	.339	.003	.413	.003
긍정적 인식 → 이직의도	-.169	.006	-.155	.005	-.324	.005
부정적 인식 → 조직몰입	.026	.653	.190	.003	.215	.002
부정적 인식 → 이직의도	.385	.004	-.082	.003	.303	.003
공공봉사동기 → 이직의도	-.028	.555	-.215	.003	-.243	.005

다섯째, 공공봉사동기와 조직몰입의 매개효과에 대한 가설로, 가설 5-1은 '전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 지방이전이라는 조직변화에 대한 긍정적 인식과 조직몰입 간 정(+의 관계를 강화시키는 매개효과가 있을 것이다.'로 조직변화의 긍정적 인식과 조직몰입 간의 관계에서 직접효과(경로계수=.073, p>.05)는 유의하지 않게 분석되었지만, 공공봉사동기가 매개할 때 간접효과(경로계수=.339, p<.01)가 통계적으로 유의한 것으로 나타나 가설이 채택되었다.

가설 5-2는 '전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 지방이전이라는 조직변화에 대한 긍정적 인식과 이직의도 간 부(-)의 관계를 약화시키는 매개효과가 있을 것이다.'로 조직변화에 대한 긍정적 인식과 이직의도의 직접효과(경로계수=-.169, p<.01)는 공공봉사동기가 매개하여 영향을 미치는 간접효과(경로계수=-.155, p<.01)에 의해 영향을 받는 것으로 나타나 가설이 채택되었다.

가설 5-3은 '전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 지방이전이라는 조직변화에 대한 부정적 인식과 조직몰입 간 부(-)의 관계를 약화시키는 매개효과가 있을 것이다.'로 조직변화의 부정적 인식과 조직몰입의 직접효과(경로계수=.026, p>.05)는 통계적 유의성이 입증되지 않았으나, 공공봉사동기가 매개역할을 할 때 간접효과(경로계수=.190, p<.01)가 유의한 것으로 나타나 가설이 채택되었다.

가설 5-4는 '전력공기업 종사자들의 공공봉사 동기는 지방이전이라는 조직변화에 대한 부정적 인식과 이직의도 간 부(-)의 관계를 약화시키는 매개효과가 있을 것이다.'로 조직변화의 부정적 인식과 이직의도의 직접효과(경로계수=.385,

$p < .01$)는 공공봉사동기의 매개효과(경로계수 $=-.082$, $p < .01$)에 의해 통계적으로 약화되는 것으로 나타나 가설이 채택되었다.

가설 5-5는 ‘전력공기업 종사자들의 조직몰입은 공공봉사동기와 이직의도 간 부(-)의 관계를 약화시키는 매개효과가 있을 것이다.’로 공공봉사동기와 이직의도의 직접효과(경로계수 $=-.028$, $p > .05$)는 유의하지 않은 것으로 분석되었으나, 조직몰입이 매개할 때 간접효과(경로계수 $=-.215$, $p < .01$)가 통계적으로 유의한 것으로 나타나 가설이 채택되었다.

V. 결론

‘국가균형발전’을 위한 공공기관 지방이전 추진방침을 2003년 6월에 발표한 이래 많은 논란에도 불구하고, 2014년 6월 30일 현재 54개 기관이 이전을 완료하였고, 나머지 기관들도 2015년 말이면 대부분 이전이 마무리된다. 그동안 공공기관이 수도권에서 지방으로 이전한다는 정부 방침에 반신반의하면서 물리적인 준비에 치중했다면, 이제부터는 지방이전을 추진한 목적을 성공적으로 달성하기 위해 빠른 시간 내에 이전 기관들이 안정적으로 자리매김할 수 있도록 유도하고 지원하기 위한 방안을 적극적으로 모색해야 할 것으로 사료된다. 지방이전이라는 조직변화는 타 공공기관과 마찬가지로 전력공기업 종사자들에게도 심리, 가치, 목표 등에 영향을 미칠 가능성이 클 것으로 예상된다. 이와 같은 배경 하에 전력공기업 종사자들의 조직변화에 대한 인식을 기초로 공공봉사동기 및 조직몰입과 이직의도 간에 관계를 파악함으로써 보다 효율성 높은 전력공기업의 지방이전 초기정착에 필요한 시사점을 도출하여 ‘국가균형발전’에 기여하는데 본 연구 목적이 있었다. 연구 목적의 효과적인 달성을 위해 관련 자료를 고찰하는 문헌연구 결과를 토대로 가설을 설정한 후, 이를 검증하기 위한 실증연구를 진행하였으며, 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 전력공기업의 지방이전이라는 조직 변화에 따른 종사자들의 인식은 교통여건을 비롯하여, 여가활동, 자연환경, 근무환경 등의 개선에 따른 기대감을 바탕으로 한 긍정적인 인식과 가족, 이웃친지들과 떨어져야 하고, 낯선 지방생활에 적응해야 하며, 익숙한 현재 생활터전과 비교할 때 전반적으로 느껴지는 불편함과 부담감에 따른 부정적인 인식으로 크게 양분되어 있음을 발견하였다.

둘째, 이 같은 전력공기업 종사자들의 조직변화에 대한 인식과 조직몰입 및 이직의도간의 관계를 알아본 결과, 지방이전에 대한 인식과 조직몰입과는 관련성이 존재하지 않는 것으로 드러났으나, 긍정적인 인식이 커질수록 이직 의도는 낮아지고, 부정적인 인식이 높을수록 이직 의도는 증가 한다는 결과를 얻었다.

셋째, 전력공기업 종사자들의 조직변화에 대한 인식과 민간 부문 종사자들의 동기와는 구별되는 공공부문 종사자들의 독특한 동기인 공공봉사동기와의 관계에서는 긍정적 인식이 높

을수록 공공봉사 동기는 증가되며, 부정적인 인식이 높을수록 공공봉사 동기는 감소하는 관계를 보이는 것으로 파악되었다.

넷째, 전력공기업 종사자들의 공공봉사동기가 클수록 조직몰입 또한 커지지만, 이직의도와는 직접적인 관계가 없는 것으로 나타났다.

다섯째, 전력공기업 종사자들의 조직몰입이 커질수록 이직의도는 낮아진다는 사실이 입증되었다.

여섯째, 전력공기업 종사자들의 조직변화에 대한 인식이 조직몰입과는 직접적인 영향 관계가 없으나, 조직몰입과 공공봉사동기를 매개함으로써 유의적인 관계를 형성하게 된다는 점을 발견하였다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 다음과 같은 학문적, 실무적인 시사점을 도출하였다.

먼저, 학문적 시사점으로 전력공기업의 지방이전에 따른 종사자들의 인식은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치지 보다는 공공봉사동기를 매개하여 강화된다는 점은 “중앙행정기관 공무원들의 경우 지방이전으로 인한 심리상태 동요에 의해 조직몰입에 영향을 많이 받는 대신 공공봉사동기의 영향을 덜 받는 반면, 공공기관 구성원들의 경우 지방이전으로 인한 심리상태보다는 공공봉사동기 수준에 의해 조직몰입에 더 민감한 영향을 받고 있는 것으로 밝혀졌다.”라는 Choe, Y.(2013)의 연구 결과를 재 입증한 결과로 볼 수 있다. 특히, 전력공기업 종사자들의 경우 공공봉사동기를 ‘입직’ 또는 ‘직업선택’ 동기의 관점(Kim, S., 2005; Lee, M., 2010)로 보기 보다는 ‘공공 사명감’ 또는 ‘공직몰입’의 관점(Perry & Hondeghem, 2008; Lee, K., 2005; Jo, T. and Yoon, S., 2009)에서 다루어야 한다는 점을 의미하는 결과로 볼 수 있으므로 공공봉사동기에 대한 근무기관별 특성에 맞는 개념의 정의 및 측정 척도를 개발하여 활용할 필요가 있다고 판단된다.

실무적인 시사점으로는 전력공기업 지방이전의 초기정착을 위해서는 종사자들의 부정적 인식을 줄이고, 긍정적인 인식을 높이는 노력이 요구된다. 이러한 인식을 전환하기 위한 노력은 당사자인 종사자는 물론이고 조직, 지방자치단체와 정부가 같이 역할을 해야 할 것이다. 먼저 당사자는 쾌적한 환경과 여유로운 시간을 활용하여 건강관리와 자기개발 활동을 적극적으로 함으로써 100세 시대를 준비하는 새로운 삶을 준비하는 계기로 활용한다면 지방이전이 오히려 좋은 계기가 될 것이다. 조직차원에서는 낯선 지방생활과 조직생활에 조기 적응할 수 있도록 복지시설과 자기개발 및 교양프로그램을 적극 개발하여 단신 부임자들의 여유시간을 유용하게 활용할 수 있도록 여건 조성에 힘써야 할 것이다. 또한 지자체와 정부는 주거환경과 부족한 생활 인프라 확충에 우선 투자를 하고, 특히 자녀교육 때문에 가족이사를 어려워하는데 교육환경 조성에 많은 관심이 필요하다고 보여 진다.

또한 분석결과 공공봉사동기가 조직변화에 대한 인식뿐만 아니라 직무태도에도 중요한 요인으로 작용하고 있는바, 공직자로서의 자긍심을 고취하는 노력이 필요할 것으로 보인다.

최근 정부에서 공직자들은 온통 문제투성이로 보고, 강도 높은 쇄신을 요구하고 있는데, 잘못된 부분은 바로잡아야 하겠지만 공직자는 모두 문제가 있다는 비난 일색의 방식은 공직자들의 사기와 공공봉사동기를 떨어뜨릴 수 있어 사기진작 방안을 적극 고려해야할 것으로 사료된다.

이와 같은 시사점에도 불구하고 본 연구는 직무태도를 구성하는 제 변수들 가운데 조직몰입과 이직의도만을 이용하였다는 점과 분석에 이용한 자료가 확률적인 표본추출방법이 아닌 비확률 표본추출방법인 임의추출(convenience sampling) 방법으로 이루어 졌다는 점 등의 연구의 한계점이 존재한다.

이와 같은 본 연구의 한계점에도 불구하고 전력공기업의 지방이전에 따른 종사자들의 인식을 바탕으로 공공봉사동기와 조직몰입, 이직의도로 구성된 직무태도와의 관계를 구조방정식을 이용하여 규명하였다는 점에서 그 의의를 들 수 있으며, 구체적인 조직변화에 따른 인식과 이전 기관의 조기정착을 위한 대응 방안을 제시하기 위해서 이전기관의 종사자 및 관련 전문가를 대상으로 정성적인 접근 방법을 이용한 연구가 후속적으로 진행된다면 본 연구를 보완할 수 있는 보다 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

REFERENCE

- Allen, N. J & Meyer, J. P.(1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Armenakis, A., & Bedeian, G.(1999), Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s, *Journal of Management*, 25(3), 293-315.
- Balanced National Development Council and Ministry of Construction & Transportation(2004), *Construction Plan of New Metropolitan Development and Innovation City*.
- Baik, J. C.(2007), *Possible Effects of Interpersonal Relationship Stress on Working Mindset and Turnover Intention: focusing on satisfaction with in-house communication as a moderating variable*, Doctoral Dissertation, Widuk University.
- Bluedom, A. C.(1982), A unified model of turnover from Organization, *Human Relations*, 35(2), 135-153.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y. & Dunn, M. G.(1991), Organizational Value and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment and Cohesion: An Empirical Examination Within the Public Sector, *Public Personal Management*, 20(2), 195-214.
- Choe, Y. J.(2012), *The Effects of Public Service Motivation and Psychological State on the Job Attitude*, Doctoral Dissertation, Sungkyunkwan University.
- _____ (2013), The Interaction Effects Study of Public Service Motivation and Psychological State of Public Sector Employees on Organization Commitment: focused on Comparing with Relocating Central Administration and Public Agency, *The Government Journal*, 19(3), 405-449.
- Choi, B. K., Jo, S. I and Han, S. Y.(2011), A Conceptual Study on the Roles of Psychological Ownership and the Type of Change in the Relationship between the Characteristics of an Organizational Change and Commitment to Change, *POSRI Business and Economic Review*, 11(3), 231-267.
- Cotton, J. L., & J. F. Tuttle(1986), Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research, *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Crewson, P. E.(1995), A comparative analysis of public and private sector entrant quality, *American Journal of Political Science*, 39(3), 628-639.
- Crewson, P. E.(1997), Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(4), 499-518.
- Dalton, G. W., & Lawrence, P. R.(1970), *Organizational change and development*, Homewood Illinois: RD Irwin, Inc., 2.
- Frederickson, H. G.(1997), *The spirit of public administration* (Vol. 80), San Francisco; Jossey-Bass Publishers.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2006), *Multivariate data analysis* (Vol. 6), Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Iverson, R. D.(1992), *Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the price and mueller model*, Iowa City, IA. The University of Iowa.
- Jeon, Y. H.(2005), *A Comparative Review Meta-Analysis between Public Organization and Private Organization*, Seoul: Paper Presentation of Autumn Academy Conference: Korea Administration Society.
- Jeong, H. J., Choi, Y. D. and Lee, D. S.(2013), Resistance to Organizational Change and Organization Commitment: The Mediating Role of Job Stress and the Moderating Roles of Union Instrumentality and Procedural Justice, *Personnel and Organization Research*, 21(2), 1-36.
- Jick, T. D.(1993), *Managing Change: Cases and concepts(3rd ed.)*, Homewood, Illinois: Irwin, Inc.
- Jo, T. J. and Yoon, S. J.(2009), A Research on Relation between Public Service Motivation and Performance, *Korea Administration Research*, 18(1), 223-252.
- Jo, Y. K.(2012), *A Structural Equation Model on New Graduate Nurses' Turnover Intention and Turnover*, Doctoral Dissertation, Ewha Woman's University.
- Kemery, E. R., Mossholder, K. W. & Bedeian(1987), A. G. Role Stress Physical Symptomatology and Turnover Intentions: A Casual Analysis of Three Alternative Specification, *Journal of occupational Behavior* 8(1), 11-23.
- Kim, D. K.(2012), *The Impacts of Job Characteristics and Work Environment on Turnover Intention and the Mediation Effects of Job Satisfaction among the Landscape Architecture Workers*, Doctoral Dissertation, Suncheonhyang University.
- Kim, J. H, Song, K. S. and Lee, K. S.(1998), A Research on Impact Factor of Turnover Intention of Professional

- Staff of the Social Welfare, *Korea Journal of Public Administration*, 9, 127-143.
- Kim, J. J. and Park, K. K.(2008), A study on the multi-dimensional approach of employee resistance to organizational change, *Korean Journal of Busines Administration*, 16(3). 1-41.
- Kim, S. H., Yoo, S. H. and Lee, H. J.(2013), *A Comparative Research on National Challenge Systems of Principle Country*, Seoul: Office for Government Policy Coordination and Academic Cooperation in Korea University.
- Kim, S. M.(2003), An Exploratory Study on Public Service Motivation and the Importance of Internal Compensation, *Korea Public Administration Quarterly*, 15(4), 771-790.
- _____ (2005), Public Choice Motives and the Official's Behavior, *Korea Public Administration Review*, 14(2), 677-692.
- _____ (2009). Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea: A Research Note, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(4), 839-851.
- Kim, S. Y.(2009), An Empirical Analysis on the Determinants of Public Service Motivation, *Korea Journal of Public Administration*, 47(2), 181-208.
- Kristof, A. L.(1996), Person-Organization Fit: An integrative Review of Its Conceptualizations, *Measurement and Implications. Personal Psychology*, 49(4), 1-49.
- Lawler, E. E.(1983), *Satisfaction and behavior. Perspectives on behavior in organizations*, 278-302, New York: McGraw Hill.
- Lee, D. W.(2013), *The Influence of Person-Environment Fit upon Turnover Intention and The Intermediation Effect of Job Stress : Focusing on New Employees of Natural Science and Engineering Majors*, Master Thesis, Chung-Ang University.
- Lee, E. J. and Hong, B. S.(2011), Effects on Organizational Attractiveness, Commitment, and Job Satisfaction of Person-Environment Fit in TV Home-shopping, *Korea Clothing Industry Journal*, 13(1), 107-115.
- Lee, H. Y.(2012), *The Effects of Public Service Motivation and Job Motivation on Job Satisfaction : the case of Quangos Employees*, Doctoral Dissertation, Ewha Woman's University.
- Lee, I. S., Baek, J. H. and Jun, M. K.(2010), Effects on Organizational Effectiveness of Person-Environment Fit, *Daehan Business Journal*, 23(4), 1951-1967.
- Lee, J. H.(2013), *The Effects of Organizational Change on Employees' Job Attitude: The role of mediating Effects of perceived Resistance and Job stress*, Doctoral Dissertation, Inha University.
- Lee, K. J.(2005), Difference Analysis about Motivation Factor between Public Sector Employee and Private Sector Employee: in terms of Public Service Motivation, *Korea Administration Research*, 14(2). 71-99.
- Lee, K. J. and Lee, H. Y.(2007), The Effects of Officials Performance on Differential Expectation for Reward Type, *Korea Administration Review*, 41(2), 117-140.
- Lee, M. J.(2010), A Critical Review on the Theory of Public Service Motivation: Focusing on Job-Selection Motivation of Korea Officials. Paper Presentation of Spring Academy Conference: *Seoul Administration Society*, .569-582.
- Lee, S. H.(2011), *A Research on Barriers of Public Sector Restructuring and Organization Change Management*, Seoul: Policy Review: Korea Labor Research Institute. 2011-8.
- Lee, Y. A.(2007), *The Effects of Women-friendly Policies on Job-related Attitudes : Focusing on the Recognition of Civil Servants*, Doctoral Dissertation, Kyung-Hee University.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), pp.61-89.
- _____ (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, California: Sage Publications.
- Meyer, J. P., S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., and Jackson, D. N.(1989), Organizational Commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts, *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156.
- Mobley, W. H.(1978), An evaluation of precursors of employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 237-240.
- Mowday, R. T., Steers, R. M & Porter, L. W. & (1979), The Measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-227.
- 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, C. A. Chatman, J, & Caldwell, D. F.(1991), Organizational Commitment, and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of applied psychology*, 71(3), 492-499.
- Park, H. J.(2011), *The influence of conflict in social Welfare Organization on Organizational Commitment and Turnover Intention : Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction and the Moderating Effect of Social Support*, Doctoral Dissertation, Cheongju University.
- Park, H. S.(2002), *Relationship between Perceived Nursing care role orientation, Job Characteristics, and Turnover Among Nurses*, Master Thesis, Yonsei University.
- Park, K. Y., Nam, K. S, Oh, M. H., Lim, Y. S. and Jung, C. Y.(2008), *The Follow-up Study on Effectiveness of Youth Work Experience Program Business*, Seoul: Department of Labor and Korea Employment Information Service.
- Park, W. W. and Ko, S. K.(2006), A Mediating Role of Process Conflict on Relationship between Person-Organization fit and Job Attitude, *Management Study*, 35(2), 521-555.
- Perry, J. L.(1996), Measuring Public Service Motivation: an Assessment of Construct Reliability and Validity, *Journal of Public Administration Research and Theory*,

- 6(1), 5-22.
- Perry, James L. & Annie Hondeghem eds.(2008), *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, Oxford: Oxford University Press.
- Perry, J. L. & Wise, L. R.(1990), The Motivational Bases of Public Service, *Public Administration Review* 50 year, 367-373.
- Posner, B. Z.(1992), Person-Organization Values Congruence: No Support for Individual Differences as a Moderating Influence, *Human Relations*, 45(4). 351-362.
- Price, J. L., & Mueller, C. W.(1981), A casual model of turnover for nurses, *Academy of management Journal*, 24(3). 543-565.
- Rainey, H. G. & Steinbauer, P.(1999), Galloping Elephants: Developing Elephants of a Theory of Effective Government Organizations, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(1), 1-32.
- Shin, H. Y.(2011), *A Study on the Determinants of Organization Performance in the Public Organization : Focused on Public Service Motivation, Job Insecurity and Job satisfaction*, Doctoral Dissertation, Hanyang University.
- Shin, Y. K.(2005), *Human Respect Management*, Seoul: Da San Press. 462.
- Silva, A. N. D., Thomas, A., Mayoral, L. & Yoshihara, M.(2002), Organizational Strategy and Employee Outcomes. *Paper Presented at the 17th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology*, Toronto, Canada.
- Steers, R. M.(1977), Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administration science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Staats, E. B.(1988), Public service and the public interest, *Public Administration Review*, 48, 601-605.
- Tom, V. R.(1971), The Role of Personality and Organizational Image in Recruiting Process, *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.
- Yang, C. S.(1997), *Organizational Innovation and Creative Management*, Seoul: Min Young Sa Press.
- Yoo, T. Y., Kim, D. Y. and Hyun, H. J.(2002), Effects on the Attitude and Behavior of the Organization of the Degree of match between Personal Characteristics Type and Organizational Characteristics Type, *Korea Psychology Journal*, 15(1), 65-87.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T.(2000), Predictors and outcomes of openness to change in a reorganizing workplace, *Journal of applied Psychology*, 85(1), 132-142.
- Weiner, B.(1980), A cognitive(attribution)-emotion-action model of motivated behavior: An analysis of judgements of help giving, *Journal of Personality and social Psychology*, 39, 186-200.

The Effect of Both Organizational Change Awareness of Public Agency Relocation and Public Service Motivation on Job Attitude : Focused on the Employees of Electric Power Public Enterprise to be Relocated.

Lee, Joon Tae*

Ha, Kyu Soo**

Abstract

To follow the government policy on 'balanced development of county', the employees of public agencies to be relocated should get used to the new working and living environments such as changing their homes or living away from their family.

This study aims to figure out the awareness of the employees of public agencies to be relocated on such organizational change with Person-Organization fit concept and then to find out the effect of positive or negative awareness on job attitude such as organizational commitment and turnover intention.

It is expected that public service motivation, the intrinsic motivation for public employees, positively acts as a medium between the awareness of organizational change and job attitude, which this study confirms through an empirical analysis of the employees of electric power public enterprise to be relocated.

This study proves that firstly the awareness on organizational change is not directly related to organizational commitment, however, it affects directly turnover intention and public service motivation as an immediate cause and secondly public service motivation has a positive correlation to organizational commitment but it doesn't affect turnover intention and lastly organizational commitment has a negative correlation to turnover intention.

Besides, this study empirically finds out that public service motivation has mediating effect which is significantly affects the awareness of organizational change, organizational commitment and turnover intention, and organizational commitment has mediating effect between public service motivation and turnover intention as well.

Keywords: public agency relocation, organizational change, public service motivation, job attitude, organizational commitment, turnover intention, electric power public enterprise

* Department of Venture Management Administration, Specialized Graduate School of Venture, Hoseo University

**Professor, Department of Venture Management Administration, Specialized Graduate School of Venture, Hoseo University