

조직변화에 따른 심리상태와 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향 조사연구: 전력공기업의 지방 이전 실시 전후의 비교*

이준태 (호서대학교 융합학부 부교수)**

국 문 요 약

공공기관들의 지방이전은 ‘국가균형발전’을 위해 시행된 정책으로 2019년에 한국과학기술기획평가원의 충북혁신도시 이전을 끝으로 마무리되었다. 전력공기업 또한 전국 8개 지역으로 이전을 완료하였는데, 본 연구에서는 지방이전이라는 조직변화에 따른 심리적, 경제적, 생활환경 등 다양한 측면에서의 변화와 그 영향을 실증적으로 분석하였다. 세부적으로는 이들 기관 구성원들의 조직변화에 따른 심리상태를 바탕으로 공공봉사동기와 직무태도 간의 구조관계를 파악하여, 전력공기업의 지방이전 이후의 안정화 방안을 모색하는 한편, 2차 공공기관 지방 이전에 의한 ‘국가균형발전’에 기여할 수 있는 시사점을 제시하고자 한다.

이번 연구에서 지방이전에 따른 심리상태와 조직몰입과는 통계적으로 유의한 관계가 있고, 기대심리가 높을수록 조직몰입이 높아지는 관계를 보인 반면, 불안심리는 조직몰입과 관계가 없는 것으로 분석되었다. 기대심리와 이직의도는 유의적이지 않았으나, 불안심리가 강할수록 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한 기대심리가 높을수록 공공봉사동기도 증가하며, 불안심리가 높을수록 공공봉사동기는 낮아지는 것으로 분석되었다. 그리고 공공봉사동기가 클수록 조직몰입 또한 커지지만, 이직의도와는 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 조직변화로 인한 기대심리와 이직의도 간 공공봉사동기의 조절효과는 유의적이지 않았으나, 그 이외 불안심리는 공공봉사동기의 조절효과가 유의적인 관계를 형성하는 것으로 분석되었다. 특히 조직변화에 대한 기대심리가 공공봉사동기에 미치는 영향은 전력공기업 구성원들이 지방으로 이전하기 전 보다는 이후에 크며, 지방으로 이전 한 이후에는 기대심리와 이직의도의 관계가 낮아진다는 점을 실증적으로 규명하였다.

핵심주제어: 조직변화, 심리상태, 공공봉사동기, 직무태도, 전력공기업, 지방이전, 다중집단분석

1. 서론

지역균형발전을 위한 공공기관 지방이전은 2012년 국토교통인재개발원의 제주 혁신도시 이전을 시작으로 2019년 12월 한국과학기술기획평가원이 충북혁신도시로 이전을 함에 따라 2003년 ‘국가균형발전’에 대한 기본 구상을 정부에서 발표한 이후 16년 만에 대상 153개 기관이 모두 이전을 완료하였다(국토교통부, 2019).

전력공기업은 한국전력공사를 포함한 11개 기관이 전남 나주 등 전국 8개 지역으로 이전이 결정되었고, 2014년 경남 진주로 이전한 한국남동발전(주)를 시작으로 한국수력원자력(주)가 2016년 경주로 이전하면서 이전을 마무리하였다.

지방이전이 시작된 이후 10년이 경과 하였지만, 교육, 문화 등 현지 인프라 부족으로 기혼자의 가족 동반 이주율은 53.7%(국토교통부, 2021) 밖에 안되고 있고, 이전기관 구성원들은 현지 적응을 하면서 심리적·경제적 문제와 생활환경 등 다양한 측면에서 어려움을 겪고 있다(김태희, 2022). 2022년 들어선 신정부도 ‘균형발전’, ‘일자리 창출’, ‘지역색 극대화’

를 목표로 지역균형발전 비전 및 국정과제를 발표(지역균형발전 비전 대국민 발표, 제20대 대통령직인수위원회, 2022.4.27.)하며 2차 공공기관 지방이전을 추진할 뜻을 밝히고 있어 공공기관 지방이전은 앞으로도 계속 추진해야 할 정책과제이다. 따라서 이미 지방이전을 한 기관 구성원들의 안정적 정착뿐만 아니라 2차 공공기관 지방이전의 성공적 추진을 위해서도 정부와 이전기관들은 실증적 근거를 바탕으로 한 안정화 방안들이 필요한 상황이다. 하지만 그동안 지방이전에 대한 연구는 국가 정책적인 측면의 경제적 효과나 지역발전 기여 등에 관한 연구가 다수였으며 이전기관 구성원들에 관한 논의와 연구는 많지 않았다.

이에 본 저자는 전력공기업이 지방이전을 시작하는 2014년에 전력공기업의 지방이전 대상자를 중심으로 ‘조직변화에 대한 인식과 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향’을 분석한 바 있는데, 이번에는 이전 후 5~7년이 지난 시점에서 지방이전에 따른 전력공기업 구성원들의 심리상태와 공공봉사동기 그리고 직무태도에 관한 조사를 하고자 하였다. 또한 이전기관 구성원들에 관한 선행연구들도 중앙공무원과 정부

* 본 논문은 저자의 박사학위논문 “조직변화에 대한 인식과 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향: 전력공기업의 지방이전 대상자를 중심으로(2014)”을 지방이전 후 5~7년이 지난 시점에서 사후 추적 조사를 실시하여 실증 연구한 결과임.

** 주저자, 호서대학교 융합학부 부교수, jtlec826@hoseo.edu
투고일: 2022-05-02 · 수정일: 2022-06-14 · 게재확정일: 2022-06-24

산하 연구기관들의 세종시 이전이나 특정 공공기관에 관한 연구들이 대부분이었으나 본 연구는 공공기관 지방이전 전체 대상자 51,700명의 16%가 전국 8개 지역으로 이전하여 지방이전 체험을 하고 있는 11개 전력공기업의 구성원을 대상으로 조사함으로써 보다 일반화된 의미를 찾을 수 있으리라 기대한다. 또한 지방이전 전과 후의 차이를 비교함으로써 향후 2차 지방이전 추진에 시사점을 제시하고자 하였다.

기업을 포함한 조직들은 급변하는 내외 환경변화에 조직의 생존과 발전을 위해 변화를 추구하는데 공공기관은 민간부문과는 추진 동기나 방법 그리고 지향목적에 차이가 있다. 민간부문은 기술혁신과 경영 환경변화에 대응하여 변화추진 주체인 경영자의 의지에 의해 경영성과 향상이나 기업생존을 위한 경쟁력을 높이는 목적으로 추진한다. 그에 반해 공공부문은 민간부문과 같은 조직변화도 있지만 조직변화 동인이 정부 정책에 의한 영향을 많이 받으며 특히, 대통령 공약이나 국민들의 개혁 여론, 공공서비스 관련 제도의 변화 요구 등의 외부 요인으로 추진되는 경우가 많다(이성희, 2011).

공공기관 지방이전이라는 조직변화는 해당 기관의 구성원들에게는 심리적으로나 경제적, 생활 환경적 측면에 영향을 줄 수밖에 없는데, 이를 개인-조직 적합성(Person-Organization fit, 이하 P-O fit)이론에 적용하여 살펴보았다.

개인-조직 적합성은 개인과 조직 환경의 적합성이 조직구성원들의 태도나 조직성과에 긍정 또는 부정적 영향을 미친다는 의미이다(Chatman, 1989; O'Reilly et al., 1991; Kristof, 1996).

직업과 직장을 고를 때 근무지역은 중요한 판단 요소이며, 근무지가 수도권이기 때문에 선택한 경우가 많은데, 정부 정책으로 인해 근무지가 멀리 지방으로 바뀌고, 평온하게 생활하고 있는 가족들과 떨어져 장거리 이동을 하거나 낯선 곳으로 이사를 해야 하는 많은 어려움에 부딪히게 된 것이다. 이러한 조직변화로 인해 균형을 이루고 있던 개인-조직 적합성에 균열이 생기며 느끼는 심리적인 변화 상태를 기대와 불안 심리로 보고 이를 분석하고자 한다. 이러한 조직변화에 따른 심리상태가 영향을 주는 종속변수로는 조직몰입과 이직의도라는 직무태도를 설정하였다. 지방으로 이전하는 조직구성원들은 부모 부양, 맞벌이, 자녀 교육 등 개인적인 사유로 가족과 함께 이사하지 못할 경우 이직을 심각하게 고민하게 될 것이며, 계속 근무를 한다 해도 조직몰입도가 많이 약해질 것이다. 반면에 지방이전으로 인한 새로운 환경에 잘 적응한다면 조직몰입을 더 잘하고, 이직의도는 낮아질 수 있는 요인이 될 것이다. 한편 공공부문 구성원들은 공공이익을 위한 봉사의식이 높고, 공직을 직업보다는 공공에 대해 봉사를 하는 의무나 소명으로 받아들인다고 주장한다(Frederickson, 1997). 이에 본 연구에서는 공공기관인 전력공기업 구성원들의 공공봉사동기가 조직변화로 인한 심리상태와 직무태도 간의 관계에서 어떠한 영향을 미치는지도 살펴보려고 하였다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

2.1. 조직변화에 따른 심리상태

2.1.1. 조직변화

조직을 둘러싼 환경에 대한 적응도와 조직구성원들의 내적 행동유형을 변화시켜 어떤 특정 상태에서부터 더 나은 상태로 이동하게 하는 것, 그래서 성과를 제고하고, 조직이 성장하고 발전하려는 일련의 과정을 조직변화(organizational change)라 하였고(Dalton et al., 1970; 신유근, 2005), Jick(1993)은 조직변화란 외적 또는 내적 압력이나 세력에 대한 계획적(planned), 비계획적(unplanned) 반응을 의미한다고 하였다. 오늘날 경영 환경은 디지털 전환 시대를 맞아 급변하고 있으며, 기업들이 이에 대응하여 비즈니스 영역, 직무, 조직, 시스템, 그리고 조직문화 등 거의 모든 측면에서 변화를 추구하고 있다(최병권 외, 2011).

조직변화를 일으키는 요인으로 Robbins & Judge(2010)는 인구의 고령화와 같은 노동력의 본질, 정보통신과 같은 기술혁신, 금융위기와 같은 경제적 충격, 기업의 인수합병과 같은 경쟁 가속화, 환경문제와 인구 과밀화 등의 사회문제, 국내외 정치 환경변화 등 6가지를 제시하였다(이정희, 2013)

민간부문은 치열한 시장 경쟁에서 생존하기 위해 또는 경쟁력을 높이거나 경영성과를 제고 할 목적으로 조직변화를 추진하는 반면에 공공부문은 민간부문의 변화요인 외에 정부의 정책변화, 국민들로부터의 개혁압력 여론 등 정치 환경변화 요인으로 추진되는 경우가 많다(이성희, 2011).

우리나라는 대통령이 새로 선출되고 신정부가 들어서면 임기 중에 추진할 국정과제를 제시하고 모든 정치적 자원을 사용하여 정책목표 달성을 위해 강력하게 추진한다(김선혁 외, 2013).

2003년 2월 출범한 참여정부는 국토의 균형발전이라는 국정과제를 제시하고 지방에 혁신도시를 건설하여 수도권에 있는 공공기관들을 이전하는 정책을 추진하였으며, 이전기관 구성원들은 이로 인해 심리상태에 큰 동요를 일으키는 조직변화 요인으로 작용하였다.

2.1.2. 공공기관 지방 이전과 전력공기업

공공기관의 지방이전은 ‘공공기관 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법’에 의거 수도권의 과밀화를 해소하기 위해 지역별로 거점지역을 지정하여 지방이전 대상 기관을 선정하였다. 2012년 국토교통인재개발원의 제주 혁신도시 이전을 시작으로 계획을 수립한지 16년만인 2019년 12월 한국과학기술기획평가원이 충북혁신도시 이전을 함께 따라 대상 153개 기관이 모두 이전을 완료하였다(국토교통부, 2019).

전력공기업은 국민경제의 가장 큰 에너지원인 전력을 생산·유통·판매하는 우리나라 대표적 공기업들로 2021년 연결기준 자산총액 211조, 매출액 60조, 종업원 63천여 명이 종사하는 기관들이다(기획재정부, 2021). 지방이전 대상 인원은 공공기

관 전체 51,700명의 약 16%인 8,403명이고, 이전 지역도 전국 8개 지역으로 비교적 많은 지역을 포함(국토교통부, 2019)하고 있으며, 2014년 진주로 이전한 한국남동발전(주)를 시작으로 2016년 한국수력원자력(주)가 경주로 이전하면서 모든 기관이 이전을 완료하였다.

이에 이전 인원이나 지역, 기관의 역할 등에서 공공기관 중 상당한 비중을 차지하고 있는 전력공기업 11개 기관을 대상으로 연구함으로써 공공기관 이전의 전체 특성을 일반화할 수는 없지만, 의미 있는 시사점은 보여줄 수 있을 것이다.

<표 1> 전력공기업 지방이전 현황

공기업 명	임직원 수*	지방이전 직원 수*	이전 지역**	이전 시기**	비고
한국전력공사	23,540	1,425	전남 나주	2014	
한국수력원자력(주)	12,614	1,300	경북 경주	2016	
한국동서발전(주)	2,647	270	울산광 역시	2014	
한국서부발전(주)	2,774	319	충남 태안	2015	
한국남부발전(주)	2,697	288	부산광 역시	2014	
한국남동발전(주)	2,894	290	경남 진주	2014	
한국중부발전(주)	2,837	289	충남 보령	2015	
한전KDN(주)	2,970	944	전남 나주	2014	
한국전력기술(주)	2,390	2,494	경북 김천	2015	정원 외 인원 포함
한전KPS(주)	6,703	482	전남 나주	2014	
한국원자력연료(주)		1,197	대전에 소재하여 지방이전 불요		
한국전력거래소	546	302	전남 나주	2014	
합계	63,809	8,403			

출처) * 기획재정부(2021, <http://alio.go.kr>, 2021.3/4.기준.2021.12.24.)

** 국토교통부 혁신도시 발전추진단(2021, <http://innocity.molit.go.kr>)

2.1.3. 조직변화에 따른 심리상태: 개인-조직 적합성

본 연구에서는 P-O fit(개인-조직 적합성) 이론으로 지방이전이라는 조직변화로 인한 전력공기업 구성원들의 심리상태를 설명하고자 한다. P-O fit 개념은 개인의 특성에 알맞은 조직의 특성이 있으며, 개인의 태도와 행동은 개인과 조직 간의 적합성 또는 조화의 정도에 의해 영향을 받을 것이라고 가정한다(김상목, 2013). Kristof(1996)은 개인-조직 적합성을 개인이나 조직이 상대방이 필요로 하는 것을 줄 수 있거나 서로 비슷한 공유 특성들을 가질 때 또는 앞의 두 조건이 모두 충족될 때를 개인과 조직 간의 일치 또는 상응(compatibility)한다고 개념화 하였다(이준태, 2014). P-O fit에 관한 기존 많은 연구들은 개인과 조직 간 적합성과 개인의 직무태도와의 관계에 관한 내용이었으며, P-O fit이 직무태도에 좋은 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다(Chatman, 1989; O'Reilly et al., 1991; Kristof, 1996). P-O fit에 관한 기존 연구들은 개인과 조

직 간 적합 여부 그리고 개인의 직무태도 간 관계에 대부분 주목하고 있으며, 직무태도에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 P-O fit이 작용하는 것으로 나타나고 있다(Chatman, 1989; Kristof, 1996; O'Reilly et al., 1991; Van Vianen, 2000).

이에 근거하여 가족과 함께 안정적 가정생활을 누리고 조직에서는 P-O fit의 균형 속에서 지내오던 전력공기업 구성원들이 지방이전이라는 조직변화로 인해 느끼는 심리적 변화를 '심리상태'라는 개념으로 설명하고자 한다.

지금까지 심리상태라는 용어는 주로 심리학이나 교육학분야에서 '주거적 안녕감', '심리적 안녕감'이라는 개념으로 인간 삶의 질이나 행복감을 측정하는데 사용되었다(최윤정, 2012). 그러나 이때는 주로 제도나 정책의 영향을 받는 종속변수로 사용되고 있어 지방이전으로 인한 이전기관 구성원들의 심리상태 변화와는 다소 다른 의미이다. 최윤정(2012)은 '심리상태'를 지방이전이 확정된 이전기관 종사들을 대상으로 파일럿 테스트와 사전검사를 실시하여 '지방이전이 확정된 공공기관에 종사하는 근로자들의 심리상태'라고 정의하였으며, 이준태·하규수(2014)에서도 같은 이론을 적용하여 지방이전이라는 조직변화에 따른 기관 구성원들의 인식과 심리상태가 직무태도에 미치는 영향을 연구하였는데, 본 연구에서는 이들을 인용하여 지방이전이라는 조직변화에 따른 전력공기업 구성원들의 심리상태와 공공봉사동기가 조직몰입이나 이직의도와 같은 직무태도에 미치는 영향을 확인하고자 하였다.

2.1.4. 조직변화에 따른 심리상태 관련 선행연구

지금까지 공공기관 지방이전에 관한 연구들은 지방이전 정책효과와 지역발전에 관한 연구가 활발하였으며(구교준·조광래, 2008; 김민곤 외, 2017; 금창호, 2018; 김군수 외, 2005; 송건섭·이곤수, 2007; 손동글·허재완, 2018; 정기위 외, 2021), 이전기관 구성원들에 대한 연구는 지방이전으로 인한 구성원들의 심리적 불안정과 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구들이 있었다.

최윤정(2012), 이준태·하규수(2014)는 이전기관 구성원들을 대상으로 지방이전에 따른 심리상태와 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향을 분석하였으며, 그 외 지방이전과 직무태도에 관한 연구사례가 있었다(오민지 외, 2017; 전지수·김나리, 2021). 또한 P-O fit과 직무태도에 관한 연구는 안종대·이동윤(2019)와 정윤진 외(2021)의 연구가 있다.

2.2. 공공봉사동기

민간부문 구성원들의 동기와는 구별되는 공공부문 구성원들의 독특한 동기를 설명하기 위하여 Perry & Wise(1990)가 공공봉사동기(Public Service Motivation: 이하 PSM)라는 개념을 처음 사용하였다. 사전적 의미로 보면 '공공(Public)'이란 '국가나 사회 구성원에게 두루 관계되는 것'으로, '봉사(Service)'란 '국가나 사회 또는 남을 위하여 자신을 돌보지 아니하고 힘

을 바쳐 애씀'으로, '동기(Motivation)'란 '어떤 일이나 행동을 일으키게 하는 계기'로 설명이 되어 있다. 이를 묶어서 정리하면 '공공봉사동기'란 '국가나 사회 구성원에게 두루 관계되거나 남을 위하여 자신을 돌보지 아니하고 힘을 바쳐 애쓰는 일이나 행동을 일으키게 하는 계기'라고 정의된다(이준태·하규수, 2014).

개인의 공공봉사동기가 클수록 개인적 손실을 감내하면서도 국가와 사회를 위하여 도움이 되는 행위를 하고자 한다(김상목, 2013). 공공봉사동기에 대한 많은 논의는 공공부문 특유의 동기요인을 확인하기 위한 노력이라 할 수 있는데, 지금까지의 연구 결과를 보면 공공봉사동기는 Perry & Wise(1990)가 주장한 것처럼 공공부문 구성원들에게만 존재하는 특유의 개념은 아닌 것으로 판단되며, 공공부문 관련자가 민간부문 관련자에 비하여 더 높은 수준을 유지하거나 더 높은 강도로 추구하는 동기 혹은 가치라고 이해하는 것이 보다 타당하다고 보여진다.

이를 정리하면 공공봉사동기를 이루는 구성개념들은 공익몰입, 자기희생, 동정심, 내재적(intrinsic) 보상 동기, 이타적(altruistic) 동기, 공공정책 입안에 대한 호감도, 친사회적(prosocial) 행위, 사회를 위해 가치 있는 일 몰입, 박애주의자, 애국주의자, 공동체주의자, 인도주의자 적인 특징 등으로 정리할 수 있다. 또한 개인이 지니는 공공봉사 동기는 위에서 언급한 여러 구성 개념들 중에서 단일의 동기만으로 구성되는 것이 아니고, 서로 중복되거나 혼합된 동기들을 포괄한다는 것을 확인함으로써 공공봉사동기 이론을 더욱 확고히 하였고 제시하고 있다(손명구, 2007).

2.3. 직무태도

조직에 대하여 개인이 어떠한 태도를 가지고 있느냐에 따라 직무에 대한 몰입과 조직에 대한 헌신이 크게 달라진다. 따라서 조직구성원의 태도는 개인과 조직에 매우 중요한 영향 요인이다(백종철, 2007). 직무태도에 미치는 영향요인으로는 환경적 특성, 조직적 특성, 관리자의 특성 등이 연구되는데(Steers, 1977), 본 연구에서는 지방이전이라는 조직변화로 인한 구성원들의 심리상태와 공직자로서의 공공봉사동기를 직무태도에 미치는 영향요인으로 설정하고, 이러한 요인과 연관성이 높은 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

2.3.1. 조직몰입

Cherrington(1994)은 조직몰입(organizational commitment)이란 조직의 일원인 구성원들의 가치와 관련된 사항으로서 '조직과 개인의 일체화(identification)' 혹은 조직 문제에 대한 '개인 관심(involve)'의 정도'로 개념 정의를 하였다.

Steers(1977)는 조직몰입을 소극적 몰입과 적극적 몰입으로 구분하였는데 소극적 몰입은 애착적(affective) 태도에 머무르

는 것이고, 적극적 몰입은 조직을 위해 행동하려고 하는 차원이라 하였다(이강인, 2002).

Meyer & Allen(1991)은 지금까지 다양하게 논의된 조직몰입에 대한 개념을 정서적 몰입, 규범적 몰입, 유지적 몰입으로 범주화하여 설명하였다.

정서적 몰입은 종업원의 조직에 대한 감정적 애착심을 의미하는데 조직구성원의 일원임을 자랑하고 즐기며, 헌신하고 강하게 빠져들 때 일어난다.

규범적 몰입은 조직에 대한 의무감에 근거한 몰입으로 조직의 목표 달성이나 조직을 위해 행동하도록 요구받는 내적인 규범체계를 의미한다. 즉, 조직구성원은 내적 규범 영향이 클수록 조직몰입이 높아진다는 Weiner(1980)의 규범적 몰입의 의미와 유사하다(오인근·최재성, 2004).

유지적 몰입은 종업원이 조직에 머물러 얻게 되는 이익과 조직을 이탈함으로써 떠안게 되는 손실을 따지는 경제적인 측면으로, 현 조직을 떠남으로써 감당해야 한다고 지각되는 비용에 대한 인식정도에 따라 형성된다는 것이다(박현주, 2011; 이준태, 2014). 근로자가 조직을 떠날 때 감수해야 할 대가, 즉 화폐적, 사회적, 심리적 비용이 크기 때문에 조직에 몰입하게 된다는 것으로 교환이론의 개념과 일치한다. 따라서 조직을 떠나는 경우 그렇지 않은 경우와 비교한 기회비용(opportunity cost)에 근거한 조직몰입을 의미한다고 한다(박현주, 2011).

2.3.2. 이직의도

Mobley(1982)는 이직의도(turnover intention)란 조직의 구성원이 조직원외기를 포기하고 본인의 의지 또는 타인의 의지로 조직을 떠나려고 하는 정도라고 정의 하였다. Price & Mueller(1981)은 이직의도(turnover intention)를 구성원들이 본인 속한 조직에서 떠나려는 의도나 생각·결심을 의미하는 것이며, 이는 구성원의 이직을 예견하고 이해하는데 중요한 요인이라고 주장하였다. 이직의도는 이직 실행 전의 선행 변인으로(박기열 외, 2008) 조직을 자발적으로 이탈하려는 의도(Bludom, 1982)라고 할 수 있다(김도균, 2012).

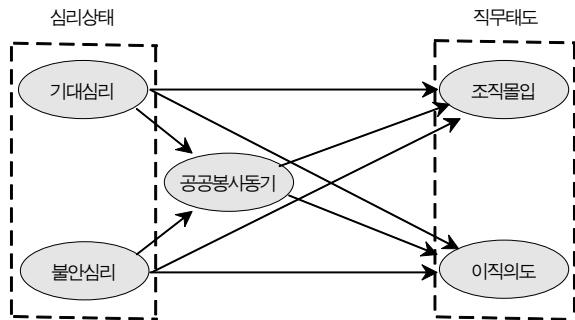
공공부문의 이직의도에 관한 연구는 경찰, 소방관, 사회복지, 교정직 등 특정 직무를 수행하는 공무원들을 대상으로 한 연구들이 일반적이었고, 공공부문도 과학기술계, 간호사, 콜센터 상담원 등 특정 직무나 특정 지역 기반의 공공기관을 대상으로 논의되었다(이주경·박한준, 2021). 최근에는 공공기관 지방이전에 따른 이전기관 구성원들을 대상으로 이직의도에 관한 연구들이 있었는데, 지방이전으로 인한 삶의 질 저하로 이직의도가 커질 수 있음과 조직자원에서 다양한 노력으로 이직의도를 낮출 수 있다는 연구 결과가 있었다(이준태·하규수, 2014; 이주경·박한준, 2021; 최다운 외, 2019).

III. 연구설계

3.1. 연구모형

본 연구는 공공기관의 지방이전을 완료한 이후, 공공기관인 전력공기업 구성원들의 공직자로서의 공공봉사동기(PSM)이 지방이전이라는 조직변화에 따른 심리상태와 직무태도간의 관계에서 직접적인 영향을 미치는지와 함께 그 과정에서 PSM의 매개효과가 있는지를 분석하여, 그 결과를 토대로 전력공기업의 지방이전 초기 안정화와 향후 공공기관의 지방이전 정책에 의미 있는 시사점을 제공하는데 그 목적이 있다.

관련 연구사례로 최윤정(2012)은 지방이전 대상 공공기관 구성원들을 대상으로 한 연구에서 PSM이 직무태도 향상의 주요 요인임과 심리상태와 직무태도 간의 조절효과가 있다고 밝혔다. 또한 이준태·하규수(2014)에서도 지방이전에 따른 조직변화에 대한 인식이 PSM에 직접적으로 영향을 미치고 조직변화에 대한 인식과 직무태도 간의 매개효과가 있다고 실증하였다. 그 외에도 PSM이 직무태도에 직접적 또는 매개적 영향을 주고 있다는 여러 연구들이 제시되고 있다(Perry, 1996; Naff & Crum, 1999; 손명구, 2007; 조태준·윤수재, 2009). 따라서 본 연구에서는 조직변화에 따른 심리상태를 기대심리와 불안심리 관점으로, 공공봉사동기 그리고 직무태도 항목으로 조직몰입과 이직의도로 구성하여, <그림 1>의 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

3.2. 가설 설정

3.2.1. 조직변화에 따른 심리상태와 직무태도 간 관계

Wanberg & Banas(2000)의 연구는 조직변화에 대한 수용성이 낮으면 직무만족이 낮고 직무관련 노여움이 크고 이직의도가 증가한다는 상관관계가 있다고 제시하고 있다(이정희, 2013). 또한 조직몰입, 직무만족 그리고 이직의도 등의 직무태도 요인은 개인-조직 적합성 연구에서 자주 등장하는데, 대부분의 연구는 조직구성원들의 조직몰입과 직무만족에 개인-조직 적합성이 긍정적인 영향을 미치며, 반면에 이직의도에는 부정적 영향을 준다고 한다(Boxx et al., 1991; Kristof, 1996;

O'Reilly et al., 1991; Posner, 1992; Silva et al., 2002; 유태용 외, 2002; 박원우·고수경, 2006; 이인석 외, 2010; 이은진·홍병숙, 2011).

최윤정(2012)은 지방이전이 확정된 중앙부처 공무원들을 대상으로 연구하였는데 이들의 심리상태가 직무태도에 부분적으로 영향을 미친 것으로 나타났다. 또한 이준태·하규수(2014)에서도 전력공기업 종사자들의 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식이 직무태도에 영향을 미치는 것으로 조사되었었다.

이에 본 연구에서는 지방이전 후 5~7년이 경과한 시점에서 지방이전이라는 조직변화에 따른 전력공기업 구성원들의 심리상태가 직무태도에 영향을 미칠 것으로 보고 다음 가설을 설정하였다.

가설 1: 조직변화에 따른 심리상태는 직무태도에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1: 조직변화에 따른 기대심리는 조직몰입을 높게 할 것이다.
- 1-2: 조직변화에 따른 기대심리는 이직의도를 낮출 것이다.
- 1-3: 조직변화에 따른 불안심리는 조직몰입을 낮출 것이다.
- 1-4: 조직변화에 따른 불안심리는 이직의도를 높게 할 것이다.

3.2.2. 조직변화에 따른 심리상태와 공공봉사동기 간 관계

조직변화에 따른 심리상태와 공공봉사동기 간의 관계를 분석한 연구는 지금까지 거의 없었으며, 이준태·하규수(2014) 연구에서 조직변화에 대한 긍정적 인식이 높을수록 공공봉사동기는 증가되며, 부정적 인식이 높을수록 공공봉사동기는 감소한다는 조사가 있었는데, 전력공기업 구성원들의 지방이전 이후 5~7년이 경과한 시점에서 지방이전 이후의 심리상태가 공공봉사동기와 어떤 관계가 있는지 알아보하고자 다음 가설을 설정하였다.

- 2-1: 조직변화에 따른 기대심리는 공공봉사동기와 정(+)의 상관관계를 보일 것이다.
- 2-2: 조직변화에 따른 불안심리는 공공봉사동기와 부(-)의 상관관계를 보일 것이다.

3.2.3. 공공봉사동기와 직무태도 간 관계

공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향은 많은 실증연구에서 조직몰입이나 이직의도 등 직무태도에 긍정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있다(Perry & Wise, 1990).

Naff & Crum(1999)은 미국 연방정부 공무원을 대상으로 한 연구에서 공공봉사동기가 직무만족과 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이근주·이혜윤(2007)은 공공봉사동기가 성과에 영향을 미치는 중요한 요인임을 알 수 있었다고 하였다. 조태준·윤수재(2009)는 서울시 공무원을 대상

으로 공공봉사동기와 성과 간 관계에 대한 연구에서 조직문화와 상관없이 공공봉사동기가 조직성과를 향상시키는 역할을 하고 있음을 발견하였으며, 최윤정(2012)은 지방이전이 확정된 공공기관 구성원들을 대상으로 공공봉사동기가 직무태도를 향상시키는 주요 요인임을 밝혔다. 이에 본 연구에서는 지방이전을 한 후 전력공기업 구성원들의 공공봉사동기 수준이 직무태도에 미치는 영향이 어떠한지 알아보고자 다음 가설을 설정하였다.

가설 3: 공공봉사동기는 직무태도에 영향을 미칠 것이다.

- 3-1: 공공봉사동기는 조직몰입도를 높일 것이다.
- 3-2: 공공봉사동기는 이직의도를 낮출 것이다.

3.2.4. 조직몰입과 이직의도 간 관계

이직에 영향을 미치는 요인으로 조직몰입, 직무만족 그리고 직무 스트레스 등이 있으며, 조직에 몰입하거나 직무에 만족하면 이직이 낮아지고, 반면에 직무 스트레스와 심리적 상태의 부정적 변화, 신체적 불안감은 이직의도에 영향을 준다고 한다(Steers, 1977; Kemery et al., 1985; 이영안, 2007). 최다운외(2019)의 연구도 지방으로 이전한 공공기관 구성원의 조직몰입이 이직의도에 영향이 있는 것으로 나타났으며, 지방이전이 예정된 전력공기업 종사자들을 대상으로 한 연구에서도 조직에 몰입할수록 이직의도는 감소한 것으로 입증되었다(이준택·하규수, 2014).

이에 본 연구에서는 지방이전을 완료한 후 5~7년이 경과한 시점에서 조직몰입과 이직의도 간의 관계를 알아보고자 다음 가설을 설정하였다.

가설 4: 조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다.

3.2.5. 공공봉사동기의 매개효과

공공부문 구성원들을 채용할 때 공공봉사동기가 높은 사람을 선택할 경우 조직성과 향상에 유리하다는 연구들이 다수 제시되고 있다(Naff & Crum, 1999; Crewson, 1997; 이근주·이혜윤, 2007; 조태준·윤수재, 2009). 또한 공공봉사동기의 매개효과에 대한 연구에서도 이준택·하규수(2014)는 지방이전이 예정된 전력공기업 종사자들을 대상으로 한 연구에서 지방이전에 대한 인식과 직무태도 간의 공공봉사동기의 매개효과가 있는 것으로 나타났는데, 이번 연구에서는 전력공기업이 지방이전을 한 후 5~7년이 경과한 시점에서 공공봉사동기의 매개효과가 어떻게 나타나는지 확인하고자 다음 가설을 설정하였다.

가설 5: 공공봉사동기는 조직변화에 따른 심리상태와 직무태도 간 매개효과가 있을 것이다.

- 5-1: 공공봉사동기는 조직변화에 따른 기대심리와 조직몰입 간 정(+)의 관계를 높이는 매개효과가 있을 것이다.

- 5-2: 공공봉사동기는 조직변화에 따른 기대심리와 이직의도 간 부(-)의 관계를 낮추는 매개효과가 있을 것이다.
- 5-3: 공공봉사동기는 조직변화에 따른 불안심리와 조직몰입 간 부(-)의 관계를 낮추는 매개효과가 있을 것이다.
- 5-4: 공공봉사동기는 조직변화에 따른 불안심리와 이직의도 간 정(+)의 관계를 낮추는 매개효과가 있을 것이다.

3.2.6. 조직변화 전후의 조절효과

가설 검증을 통해 확인된 전력공기업 구성원들의 조직변화에 따른 심리상태, 공공봉사동기 그리고 직무태도 간에 영향 관계가 지방이전이라는 조직변화의 발생 이전과 이후에 달라지는 것을 규명하고자 다음 가설을 설정하였다.

가설 6: 조직변화에 따른 심리상태, 공공봉사동기 그리고 직무태도 간에 영향 관계는 지방이전이라는 조직변화의 발생 이전과 이후에 달라질 것이다.

3.3. 변수의 선정

이번 연구에서 사용된 변수는 선행연구들이 제시한 변수들을 본 연구목적에 맞게 조작적 정의를 다음과 같이 하였다.

공공기관 지방이전이라는 조직변화에 따른 전력공기업 구성원들의 심리상태는 ‘지방이전이 확정된 공공기관에 종사하는 근로자들의 심리상태’로 정의하고, 지방이전으로 느끼는 스트레스와 심리적 저항을 ‘불안심리’로, 신사육 등의 쾌적한 환경과 복잡하지 않은 전원풍의 여유로운 생활에 대한 기대를 ‘기대심리’로 구분하였다.

공공봉사동기는 최윤정(2012)의 많은 연구에서 개념화 한 “공공기관에 근무하는 구성원 개인이 고유하게 가지고 있는 성향 및 국가나 사회를 우선시하는 이타적 신념체계”로 정의하였다.

조직몰입은 “조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 열심히 노력하고자 하는 의지이며, 조직구성원으로 남고자 하는 강한 욕구”라 정의하였다.

이직 의도는 구성원이 조직의 구성원이기를 포기하고 자발적 또는 비자발적으로 직장을 떠나려고 하는 의도로서 이직행위 이전의 선행변수이다. 본 연구에서 이직 의도는 “공공기관 지방이전에 따른 이전기관 구성원들이 조직의 구성원이기를 포기하고 조직을 떠나려고 하는 의도”라고 정의하였다.

이들 구성개념에 대한 측정 항목은 공공기관 지방이전을 진행하기 전에 실시한 연구에서 사용한 항목들 가운데 설명력이 상대적으로 높은 항목을 선정하였다. 공공기관 지방이전으로 인한 이전기관 구성원들의 기대심리 5개 항목, 불안심리 5개 항목, 공공봉사동기 5개 항목, 조직몰입 5개 항목, 이직의도 2개 항목으로, 총 22개 항목 5점 척도로 측정하였으며, 개인적 특성으로 인구통계적 특성, 사회적 지위, 이전 관련 항목을 조사하였다.

<표 2> 변수에 대한 측정문항과 근거

변수요인	측정문항	근거			
심리 상태	기대 심리	01. 예전보다 멋진 사육과 여유로운 공간으로 쾌적한 근무환경으로 바뀌었다.	최윤정(2012) 이준태(2014)		
		02. 예전보다 경제적 혜택을 누리고 있다.			
		03. 예전보다 교통여건이 좋아졌다.			
		04. 회사의 지방이전으로 생활환경이 전원풍의 쾌적한 환경으로 바뀌었다.			
		05. 예전보다 교통편의와 시간적 여유 등으로 여가활동 환경이 좋아졌다.			
	불안 심리	06. 가족과 떨어져 지내고 있어 어려움이 있다.			
		07. 지방근무에 따른 기회비용의 소모가 크다.			
		08. 낮은 지방생활에 적응하는데 어려움이 있다.			
		09. 지방근무로 인해 친구나 이웃 친구들과 교류가 소원해졌다.			
		10. 지방생활이 서울생활에 비해 전반적으로 불편하다고 느끼고 있다.			
공공 봉사 동기	11. 의미 있는 공공봉사는 나에게 매우 중요하다.	Kim(2009), 최윤정(2012) 이준태(2014)			
	12. 공직자는 사익이 없을지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위해 일해야 한다.				
	13. 공공봉사는 시민의 의무라고 생각한다.				
	14. 개인적인 성취보다 사회에 도움이 되고, 가치 있는 일을 하는 것이 더 중요하다.				
	15. 개인적인 일보다 공직자(조직원)으로서 의무가 중요하다.				
직무 태도	조직 몰입	16. 나는 진심으로 우리 회사 문제가 나의 일인 것처럼 느낀다.	Meyer & Allen(1997) 이준태(2014)		
		17. 나는 우리 회사에서 가족의 구성원인 것처럼 느낀다.			
		18. 나는 우리 회사에 정서적으로 소속해 있다고 느낀다.			
		19. 우리 회사는 나에게 개인적으로 큰 의미가 있다.			
		20. 나는 우리 회사에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다.			
	이직 의도	21. 우리 회사에 큰 열정을 느끼지 못하는 편이다.	Lawler(1983) 박현숙(2002) 조영경(2012)		
		22. 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.			
		개인 통계적 특성		성별, 연령, 결혼 및 맞벌이 여부, 자녀 학령	
				사회적 지위	
		이전 관련		이전태도, 이전 후 이사회계획	

3.4. 자료의 수집 및 분석방법

본 연구의 실증분석을 위한 자료조사는 전력공기업인 한국전력공사를 포함한 12개 기관(<표 1> 참조)의 종사자들 중에서 대전에 소재하여 지방이전이 필요 없는 한전원전연료(주)를 제외한 기관의 이전 대상자 8,403명을 연구대상으로 선정하였다. 1차 조사는 전력공기업의 지방이전이 이루어지기 이전인 2014년 2월 1일부터 25일까지 25일간 총 901부의 완성된 설문지를 수집하였다. 또한 2차 조사는 2021년 8월 1일부터 8월 30일까지 30일간 네이버 온라인 설문조사 도구인 Naver Form을 이용하여 자기 기입 방식을 이용하여 총 510명의 응답된 자료를 회수하였다.

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics를 사용하여 분석하였다. 측정 항목들의 타당성을 확인하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis; EFA)과 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis; CFA), 상관분석(correlation analysis)을 활용하였다. 또한, 신뢰도는 신뢰도 계수(Cronbach's α)로 검증하였으며, 가설에 대한 검증은 구조방정식모형(structural equation model; SEM)을 이용하였다. 지방이전 이후의 조절효과는 다중집단분석(multiple group analysis)을 사용하였다.

IV. 실증분석

4.1. 표본 특성

본 연구를 위한 설문조사에 참여한 응답자들의 인구통계학적 특성을 간략하게 살펴보면, 2014년 1차 조사와 2021년 2차 조사의 성별 구성비는 거의 동일한 구성비를 보이고 있으며, 연령은 1차 조사는 30대 이하의 구성 비중이 2차 보다는 높고 2차는 40대 이상의 비중이 높다. 직위는 대리급 이하와 차장급은 유사한 비중이지만 1차는 과장급 2차는 부장급 이상의 비중이 크고, 근무년수는 2년 이하는 유사한 비중, 1차는 6-9년, 10-19년, 2차는 3-5년, 20년 이상 비중이 크다. 결혼 여부는 기혼과 미혼이 거의 유사한 비중을 보이고 있다. 구체적인 응답자들의 인구통계학적 특성은 <표 3>에 제시한 바와 같다.

<표 3> 표본의 특성

항목	1차 지방이전 이전 (n=901)		2차 지방이전 이후 (n=510)		
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)	
성별	남자	771	85.6	434	85.1
	여자	130	14.4	76	14.9
연령	20대 이하	78	8.7	60	11.8
	30대	305	33.9	112	22.0
	40대	442	49.1	155	30.4
	50대 이상	76	8.4	183	35.9
직위	대리급 이하	315	35.0	182	35.7
	과장급	265	29.4	51	10.0
	차장급	276	30.6	159	31.2
	부장급	39	4.3	91	17.8
	차장급 이상	6	.7	27	5.3
근속년수	2년 이하	114	12.7	63	12.4
	3-5년	75	8.3	68	13.3
	6-9년	158	17.5	55	10.8
	10-19년	491	54.5	93	18.2
	20년 이상	63	7.0	231	45.3
결혼 여부	기혼	675	74.9	374	73.3
	미혼	226	25.1	136	26.7
맞벌이 여부 (675/374)	맞벌이	308	45.6	191	51.1
	외벌이	367	54.4	183	48.9

재너 혁명 (맞벌이, 중복응답)	재너 없음	49	7.3	42	11.2
	유치원 이하	251	37.2	64	19.3
	초등학생	199	29.5	90	27.1
	중고등 학생	118	17.5	132	39.8
	대학(원)생	63	7.0	120	36.1
	미혼자녀	22	2.4	48	14.5
이전 태도	부정	526	58.4	206	40.4
	중립	221	24.5	137	26.9
	긍정	154	17.1	167	32.7
이전 후 이사 계획	가족과 이사/이사 완료	138	15.3	186	36.5
	추후 이사/이사 계획	280	31.1	37	7.3
	단신 부인/계획 없음	483	53.6	287	56.3

주) 맞벌이와 외벌이는 기혼자(1차 675명, 2차 374명)들의 응답 비율임

4.2. 타당성과 신뢰성 검증

본 연구에 사용된 측정 항목의 타당성을 확인하고자 탐색적 요인과 확인적 요인분석을 실시하였으며, 하나의 구성개념을 이루는 여러 항목들의 내적 일관성을 검증하는 방법을 사용하여 신뢰도를 확인하였다.

4.2.1. 탐색적 요인 및 신뢰도 분석

먼저 차원성을 검증하고자 전력공기기업의 지방 이전 이후 구성원들의 조직변화에 대한 인식을 측정한 10개 항목, 공공봉사동기를 측정한 5개 항목, 조직 몰입도를 측정한 5개 항목을 비롯하여, 이직의도를 측정한 2개 항목을 모두 투입하여, 탐색적 요인분석을 실시하였다. 투입된 총 22개 항목들을 압축하여 의미 있는 요인들을 찾고자 주성분 분석(principle component analysis or component analysis)을, 그리고 요인들 간에 독립성 유지를 위해, 직교회전 방식인 베리맥스 회전(varimax rotation)을 선택하였다. Hair et al.(2006)이 제시한 방법과 기준을 적용하여 항목을 정제하고자 하였으나, 요인부하량과 공통성이 모든 항목에서 기준치 이상이므로, 정제된 항목 없이 22개 항목을 모두 투입하여 탐색적 요인분석을 실시하였다.

분석한 결과, KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)는 .915로 분석되어 표본의 적합도가 우수하며, 바틀렛의 구형성 검정치는 $\chi^2 = 17261.149(d.f=231, p<0.001)$ 로 나타났다. 이에 따라 연구에 사용된 데이터들은 측정된 항목들 간에 동일 개념의 상관관계가 높고 유의미하여, 구성개념의 차원성이 명확하게 검증되었다. 이러한 과정을 거쳐, 고유 값이 1.0이상인 요인이 5개 도출되었고, 이들 요인의 전체 누적분산 설명력은 69.247%로 나타났다.

이와 같이 도출된 5개 요인의 Cronbach' α 계수가 모두 .6이상으로 각 요인을 구성하고 있는 측정 항목들이 내적일관성을 이용하여, 신뢰도를 검증하였다.

탐색적 요인과 및 신뢰도 분석 결과는 <표 4>에 제시하였다.

<표 4> 탐색적 요인과 신뢰성 분석 결과

요인	측정항목	요인 부하량					공통성
		1요인	2요인	3요인	4요인	5요인	
기대심리	Q03 예전보다 교통여건이 좋아졌다.	.059	-.172	.044	.773	.077	.638
	Q05 예전보다 교통편의와 시간적 여유 등으로 여가활동 환경이 좋아졌다.	.105	-.267	.137	.771	.055	.698
	Q04 회사의 지방이전으로 생활 환경이 전원풍의 쾌적한 환경으로 바뀌었다.	.128	-.177	.185	.739	.006	.629
	Q01 예전보다 멋진 사육과 여유로운 공간으로 쾌적한 근무환경으로 바뀌었다.	.197	-.100	.068	.715	.072	.569
	Q02 예전보다 경제적 혜택을 누리고 있다.	.029	-.290	.144	.704	-.097	.610
	Q09 지방근무로 인해 친구나 이웃 친지들과 교류가 소원해졌다.	-.031	.829	-.055	-.100	.023	.703
불안심리	Q08 낯선 지방생활에 적응하는데 어려움이 있다	-.094	.824	.005	-.207	-.053	.733
	Q07 지방근무에 따른 기회비용의 소모가 크다.	-.004	.809	-.021	-.227	.015	.706
	Q06 가족과 떨어져 지내고 있어 어려움이 있다	.025	.778	.009	-.123	.080	.628
	Q10 지방생활이 서울생활에 비해 전반적으로 불편하다고 느끼고 있다	-.065	.755	-.048	-.315	-.031	.676
	Q13 공공봉사는 시민의 의무라고 생각한다	.192	-.030	.813	.099	.176	.740
공공봉사동기	Q14 개인적인 성취보다 사회에 도움이 되고, 가치 있는 일을 하는 것이 더 중요하다.	.245	-.044	.762	.124	-.063	.663
	Q12 공직자는 사익이 없을지라도 사회 전체적으로 최선인 공익을 위해 일해야 한다.	.201	-.009	.735	.157	.228	.657
	Q11 의미 있는 공공봉사는 나에게 매우 중요하다.	.158	.010	.718	.082	.298	.636
	Q15 개인적인 일보다 공직자(조직원)으로서 의무가 중요하다.	.363	-.055	.696	.144	-.093	.649
	Q18 나는 우리 회사에 정서적으로 소속해 있다고 느낀다	.854	-.027	.173	.095	.070	.773
조직몰입	Q20 나는 우리 회사에 대한 강한 소속감을 느끼고 있다	.831	-.053	.218	.176	.195	.810
	Q19 우리 회사는 나에게 개인적으로 큰 의미가 있다	.805	-.055	.193	.125	.197	.744
	Q17 나는 우리 회사에서 가족의 구성원인 것처럼 느낀다	.783	-.034	.286	.103	.117	.720
	Q16 나는 진심으로 우리 회사 문제가 나의 일인 것처럼 느낀다	.692	-.015	.359	.086	.265	.685
	Q22 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.	.267	.038	.202	.012	.819	.784
이치의도	Q21 우리 회사에 큰 열정을 느끼지 못하는 편이다.	.354	.018	.179	.074	.787	.782
	고유치	7.051	4.051	1.620	1.456	1.056	-
	분산비율(%)	32.048	18.416	7.365	6.616	4.802	-
	누적분산비율(%)	32.048	50.464	57.828	64.445	69.247	-
	신뢰도 계수	.911	.880	.857	.843	.689	-

4.2.2. 확인적 요인분석

탐색적 요인분석을 실시한 결과 나타난 5개의 구성개념에 대해 추가적인 항목 정제와 타당성을 검증하고자 확인적 요인분석을 실시하였다. 최대우도추정법(Maximum Likelihood Estimation)을 사용하여 분석을 실시한 결과, 모든 변수에서 $\lambda=50$ 이상의 양호한 수준의 요인 부하량을 보였으며, t값 또한 모든 항목에서 1.965 이상으로 통계적으로 유의한 결과를 확인하였다. 확인적 요인분석 모형 적합도를 살펴보면, $\chi^2=1023.591(df=197)$, $p=.000$, $Q=5.159$ 으로 나타났고, 적합도는 $GFI=.937$, $AGFI=.919$, $RMR=.060$, $NFI=.941$, $RFI=.931$, $IFI=.952$, $TLI=.943$, $CFI=.952$, $RMSEA=.055$ 로 비교적 양호한 수준임을 확인할 수가 있다. 확인적 요인분석 결과를 <표 5>에 제시하였다.

<표 5> 확인적 요인분석 결과

경로	표준화 계수	표준 오차	t-value	p.	CCR	AVE	
기대심리	→ Q02	.706	-	-	.835	.505	
	→ Q01	.642	.038	21.871			***
	→ Q04	.731	.042	24.668			***
	→ Q05	.812	.044	26.918			***
	→ Q03	.709	.046	23.993			***
불안심리	→ Q10	.786	-	-	.845	.522	
	→ Q06	.698	0.037	26.813			***
	→ Q07	.785	0.032	30.739			***
	→ Q08	.823	0.036	32.432			***
	→ Q09	.776	0.033	30.321			***
공공봉사동기	→ Q15	.639	-	-	.876	.587	
	→ Q11	.727	0.047	22.391			***
	→ Q12	.794	0.047	23.846			***
	→ Q14	.648	0.036	27.105			***
조직몰입	→ Q16	.791	-	-	.929	.723	
	→ Q19	0.784	0.030	31.339			***
	→ Q20	0.847	0.031	34.750			***
	→ Q18	0.816	0.031	33.300			***
이직의도	→ Q17	0.824	0.033	33.708	.705	.501	
	→ Q24	0.691	0.052	21.626			***

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 .7 이상인 것으로 분석되었다. 따라서 전체 연구모형을 구성하고 있는 변수들의 수렴타당성(convergent validity)이 입증되었다.

한편, <표 6>에는 각 구성개념들의 평균과 표준편차 그리고 상관관계를 분석한 결과인 상관행렬을 제시하였다. 상관 분석 결과, 이직의도와 조직몰입의 상관계수가 .610으로, 가장 높은 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 상관계수 .610의 제곱 값은 .373으로 이직의도(501)와 조직몰입(723)의 AVE

값이 이를 초과하므로, 본 연구에서 사용된 모든 구성개념들 간에 판별타당성(discriminant validity)이 검증되었다.

<표 6> 구성개념의 평균, 표준편차, 상관행렬

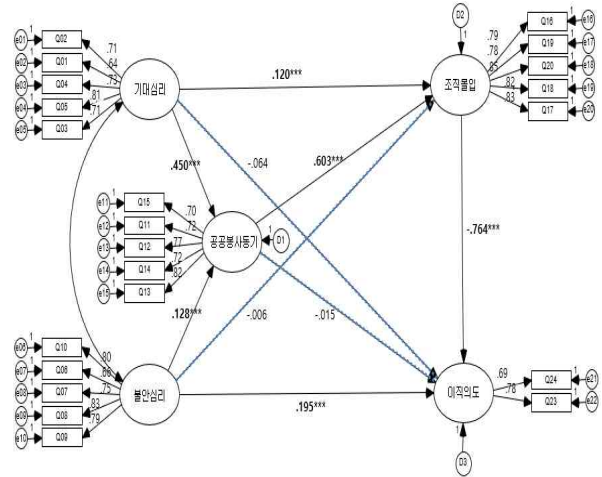
구분	평균	표준 편차	긍정적 인식	부정적 인식	공공 봉사동기	조직 몰입	이직 의도
기대심리	3.1474	.99874	1				
불안심리	3.9460	.96068	-4.79*** (.230)	1			
공공봉사동기	3.6937	.71692	.329*** (.108)	.103 (.011)	1		
조직몰입	3.8099	.74382	.307*** (.094)	-.116 (.013)	.582*** (.339)	1	
이직의도	2.5698	.94583	-.277*** (.077)	.233*** (.054)	-.401*** (.161)	-.610*** (.373)	1

주) ***: 상관계수가 0.01수준(양쪽)에서 유의함 / ()는 상관계수의 제곱 값

4.3. 연구모형 분석 및 가설의 검증

4.3.1. 연구모형 분석

본 연구에서는 설정된 가설의 검증을 위해 구조방정식을 사용하여 분석하였다. 연구모형을 분석한 결과는 <그림 2>에 제시하였다.



<그림 2> 구조방정식모형 분석 결과

연구모형 적합도는 $\chi^2=1135.622(df=196)$, $p=.000$, $Q=5.794$, 그리고 $GFI=.929$, $AGFI=.909$, $RMR=.057$, $NFI=.935$, $RFI=.923$, $IFI=.945$, $TLI=.935$, $CFI=.945$, $RMSEA=.058$ 로 전체적으로 양호한 수준을 보이고 있다.

4.3.2. 가설의 검증

본 연구에서 설정한 연구모형의 경로계수의 통계적 유의수준은 신뢰수준 95%의 임계치(p=0.1)의 기각비(1.965)를 기준으로 가설의 기각 여부를 검증하였다. 가설의 검증 결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 조직변화에 따른 심리상태와 직무태도 간 관계에 대

한 가설로, 가설 1-1은 ‘조직변화에 따른 기대심리는 조직몰입을 높게 할 것이다.’로 가설로 경로계수가 .120(t -값=3.385, $p < .001$)로 나타나 가설이 채택되었다. 가설 1-2는 ‘조직변화에 따른 기대심리는 이직의도를 낮출 것이다.’로 경로계수가 -.064(t -값=1.679, $p > .05$)로 나타나 부정적 영향 관계가 있으나, 95% 유의수준에 미치지 못하여 가설이 기각되었다. 가설 1-3은 ‘조직변화에 따른 불안심리는 조직몰입을 낮출 것이다.’로 경로계수가 -.006(t -값=-.178, $p > .05$)로 나타나 가설이 기각되었다. 가설 1-4는 ‘조직변화에 따른 불안심리는 이직의도를 높게 할 것이다.’로 경로계수가 .195(t -값=5.639, $p < .001$)로 나타나 가설이 채택되었다.

둘째, 조직변화에 따른 심리상태와 공공봉사동기 간 관계에 대한 가설로 가설 2-1은 ‘조직변화에 따른 기대심리는 공공봉사동기와 정(+)의 상관관계를 보일 것이다.’로 경로계수가 .450(t -값=11.087, $p < .001$)로 나타나 가설이 채택되었다. 가설 2-2는 ‘조직변화에 따른 불안심리는 공공봉사동기와 부(-)의 상관관계를 보일 것이다.’로 경로계수가 .128(t -값=3.403, $p < .001$)로 나타나 가설이 채택되었다.

셋째, 공공봉사동기와 직무태도 간 관계에 대한 가설로 가설 3-1은 ‘공공봉사동기는 조직몰입도를 높일 것이다.’로 경로계수가 .603(t -값=19.208, $p < .001$)로 나타나 가설이 채택되었다. 가설 3-2는 ‘공공봉사동기는 이직의도를 낮출 것이다.’로 경로계수의 값이 -.015(t -값= -.403, $p > .05$)로 나타나 가설이 기각되었다.

넷째, 조직몰입과 이직의도 간 관계에 대한 가설로 가설 4는 ‘조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮아질 것이다.’로 경로계수 -.764(t -값=-18.323, $p < .001$)로 나타나 가설이 채택되었다.

이상의 연구모형에 대한 가설 검증 결과를 <표 7>에 제시하였다.

<표 7> 연구모형의 직접효과 검증 결과

가설	경로		표준화 계수	표준 오차	t-value	p.	가설 검증
1-1	기대심리	→ 조직몰입	.120	.027	3.385	.000	채택
1-2	기대심리	→ 이직의도	-.064	.028	1.679	.093	기각
1-3	불안심리	→ 조직몰입	-.006	.027	-.178	.859	기각
1-4	불안심리	→ 이직의도	.195	.029	5.639	.000	채택
2-1	기대심리	→ 공공봉사동기	.450	.029	11.087	.000	채택
2-2	불안심리	→ 공공봉사동기	.128	.030	3.403	.000	채택
3-1	공공봉사동기	→ 조직몰입	.603	.034	19.208	.000	채택
3-2	공공봉사동기	→ 이직의도	-.015	.040	-.403	.687	기각
4	조직몰입	→ 이직의도	-.764	.041	-18.323	.000	채택

다음 <표 8>에는 본 연구의 최종 연구모형을 효과분해(effect decomposition)하여, 간접효과(indirect effect)와 총효과(total effect)를 검증한 결과를 제시하였다.

<표 8> 연구모형의 간접효과 검증 결과

가설	경로		직접효과		간접효과		총효과	
			경로 계수	p.	경로 계수	p.	경로 계수	p.
5-1	기대심리	→ 조직몰입	.120	.000	.271	.007	.391	.006
5-2	기대심리	→ 이직의도	.064	.093	-.306	.011	-.242	.008
5-3	불안심리	→ 조직몰입	-.006	.859	.077	.012	.071	.045
5-4	불안심리	→ 이직의도	.195	.000	-.056	.069	.139	.038

다섯째, 공공봉사동기와 조직몰입의 매개효과에 대한 가설로, 가설 5-1은 ‘공공봉사동기는 조직변화에 따른 기대심리와 조직몰입 간 정(+)의 관계를 높이는 매개효과가 있을 것이다.’로 조직변화에 따른 기대심리와 조직몰입 간의 관계에서 직접효과(경로계수=.120, $p < .001$)와 공공봉사동기가 매개할 때 간접효과(경로계수=.271, $p < .01$)가 모두 통계적인 유의성을 보임에 따라 가설이 채택되었다. 가설 5-2는 ‘공공봉사동기는 조직변화에 따른 기대심리와 이직의도 간 부(-)의 관계를 낮추는 매개효과가 있을 것이다.’로 조직변화에 따른 기대심리와 이직의도의 직접효과(경로계수=.064, $p > .05$)와 간접효과(경로계수=-.306, $p > .05$) 모두 유의하지 않은 것으로 나타나 가설이 기각되었다. 가설 5-3은 ‘공공봉사동기는 조직변화에 따른 불안심리와 조직몰입 간 부(-)의 관계를 낮추는 매개효과가 있을 것이다.’로 조직변화에 따른 불안심리와 조직몰입의 직접효과(경로계수=-.006, $p > .05$)는 통계적 유의성이 입증되지 않았으나, 공공봉사동기가 매개역할을 할 때 간접효과(경로계수=.077, $p < .05$)가 유의한 것으로 나타나 가설이 채택되었다. 가설 5-4는 ‘공공봉사동기는 조직변화에 따른 불안심리와 이직의도 간 정(+)의 관계를 낮추는 매개효과가 있을 것이다.’로 조직변화에 따른 불안심리와 이직의도의 직접효과(경로계수=.195, $p < .001$)와 공공봉사동기의 매개효과(경로계수=-.049, $p < .05$)가 모두 유의한 나타나 가설이 채택되었다.

이상의 가설 검증을 통해 확인된 전력공기업 구성원들의 조직변화에 따른 심리상태와 공공봉사동기 그리고 직무태도 간에 영향 관계가 지방 이전이라는 조직변화의 발생 이전과 이후에 차이가 있는지를 확인하고자 조절 효과를 검증하였다. 분석과정은 전력공기업의 지방이전이 이루어지기 이전인 2014년 2월 1차 수집한 자료(1집단)와 지방이전을 완료한 후 5~7이 경과한 2021년 2차 수집한 자료(2집단)로 나누어 수집된 2가지 자료에 대한 교차 타당성을 확인하였다. 그 다음 다중집단분석을 이용하여 전체적으로 조절 효과가 있는지를 검증하였다. 본 연구를 위한 측정에 대해 두 집단이 동일하게 인식하고 있는지에 대한 측정 동일성(measurement equivalence)을 확인하기 위해서 다중집단 확인적 요인분석을 진행하였다. 분석 결과, $\Delta \chi^2=26.852(p > .05)$ 로 자유 모형과 제약모형의 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났으며, 그 결과는 <표 9>에 제시한 바와 같다.

<표 9> 조직변화 전/후의 집단 간 교차 타당성

모형	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	p-value
자유모형(비제약모형) (Unconstrained Model)	1367.943	394	26.852	17	$p>.05$
제약모형(구조기준치모형) (Measurement Weights Model)	1394.795	411			

따라서 전력공기업의 지방이전 전과 후를 측정된 2개의 집단 간 교차 타당성이 확보되었으므로, 연구모형을 두 집단에 동일하게 적용한 다중집단분석을 진행하여 그 결과를 <표 10>에 제시하였다.

<표 10> 조직변화 전/후의 조절효과

경로		1차 지방이전 이전(n=901) 경로계수(t-value)	2차 지방이전 이후(n=510) 경로계수(t-value)	Critical Ratio
기대 심리	→ 공공봉사동기	.402(8.433)***	.375(7.080)***	3.284***
	→ 조직몰입 이직의도	.096(2.235)* -.126(-2.738)***	.115(2.677)*** .026(.571)	1.694 2.568***
불안 심리	→ 공공봉사동기	.190(4.251)***	.185(3.933)***	-1.547
	→ 조직몰입 이직의도	-.001(-.030) .155(3.662)***	.000(-.002) .164(3.790)***	.311 1.740
공공 봉사 동기	→ 조직몰입 이직의도	.573(13.681)*** -.058(-1.161)	.525(10.383)*** -.114(-2.410)*	1.133 .493
	→ 이직의도	-.782(-14.377)***	-.724(-13.616)***	.978

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

전력공기업 구성원들이 지방으로 이전하기 전과 후의 경로 계수 차이의 유의성을 분석한 결과, 심리상태와 공공봉사동기의 경로(Critical Ratio=3.284, $p<.001$), 심리상태와 이직의도(Critical Ratio=2.568, $p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타나 가설 6은 채택이 되었다. 이는 조직변화에 따른 심리상태가 공공봉사동기에 미치는 영향은 지방이전을 마무리한 이후가 지방이전 전보다 더 크고, 지방이전 전에는 기대심리가 높을수록 이직의도가 낮았으나, 지방이전 이후에는 기대심리와 이직의도는 관련성이 낮아진다는 의미로 해석할 수 있다.

V. 결론

본 연구는 지방이전을 완료한 전력공기업 구성원들의 조직변화에 따른 심리상태를 바탕으로 공공봉사동기, 조직몰입, 이직의도 간에 구조 관계를 파악하기 위해 선행연구를 포함한 관련 자료에 대한 문헌 연구를 하였고, 이를 바탕으로 가설을 설정한 후 실증연구를 진행하였으며, 그 결과에 대한 요약과 학술적 의미는 다음과 같다.

첫째, 지방이전이라는 조직변화에 따른 전력공기업 구성원들의 심리상태는 도심에서 벗어난 자연환경, 여가활동, 여유

로운 교통 여건과 근무환경 개선 등에 따른 기대감을 바탕으로 한 ‘기대심리’와 낮은 지방에서 가족, 친지, 친구들과 떨어져 적응해야 하며, 익숙한 근무지인 수도권과 비교할 때 전반적으로 느끼는 불편함과 부담에 따른 ‘불안심리’로 나눠짐을 확인하였다.

둘째, 이 같은 전력공기업 구성원들의 조직변화에 따른 심리상태와 직무태도 간의 관계는 지방이전에 따른 심리상태와 조직몰입과는 통계적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 기대심리가 높을수록 조직몰입이 유의미하게 높은 정(+)의 관계를 보인 반면, 불안심리는 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 또한 기대심리와 이직의도 간에는 유의한 관계를 보이지 않았으나, 불안심리가 높을수록 이직의도가 유의적으로 증가되는 것을 보여주었는데, 이는 최윤정(2012)의 연구 결과인 기대가 높을수록 조직에 남고자 하고, 불안할수록 이직을 고민한다는 기존의 연구 결과를 재확인하여 주었다. 구성원들의 심리 불안으로 인한 이직을 막고자 한다면 이 부분에 주목할 필요가 있다.

셋째, 전력공기업 구성원들의 조직변화에 따른 심리상태와 민간부문 구성원들의 동기와는 구별되는 공공부문 구성원들의 독특한 동기인 공공봉사동기와의 관계에서는 기대심리가 높을수록 공공봉사동기는 증가되며 불안심리는 공공봉사동기와 부(-)의 관계를 확인하였는데, 이는 유사한 연구인 이준태·하규수(2014)의 연구와 동일한 결과를 보여주고 있다.

넷째, 전력공기업 구성원들의 공공봉사동기가 클수록 조직몰입 또한 커지지만, 이직의도와는 관련성이 유의하지 않는 것으로 분석되었는데, 지방이전 전에 조사했던 이준태·하규수(2014)와 같은 연구 결과로 공공봉사동기는 이직의도에는 영향을 미치지 않는다는 것을 재확인하고 있다.

다섯째, 전력공기업 구성원들의 조직몰입이 커질수록 이직의도는 낮아진다고 나타났는데, 이는 조직에 몰입하는 구성원은 조직에 의무감과 긍정적 감정을 느끼며 이는 이직의도를 낮춘다는 최다운 외(2019)의 연구와 같은 결과를 보여주고 있다.

여섯째, 전력공기업 구성원들의 조직변화에 따른 기대심리와 이직의도 간에 공공봉사동기의 매개효과는 유의하지 않았으나 기대심리와 조직몰입 간에는 유의미한 것으로 나타났으며, 그 이외 불안심리는 공공봉사동기를 매개함으로써 조직몰입과 이직의도에 유의적인 관계가 형성됨이 확인되어 Crewson(1997) Naff & Crum(1999) 이근주·이혜운(2007) 조태준·윤수재(2009)등의 연구와 같은 결과를 보여주었다. 전력공기업의 지방이전에 따른 구성원들의 기대심리는 조직몰입에 직접적인 영향을 미치고 있으나, 이직 의도와는 유의한 영향을 미치지 못하지만 공공봉사동기를 매개하여 조직몰입이 더 강화되고 이직의도가 낮아지는 것을 볼 수 있다. 이러한 공공봉사동기의 매개효과는 민간부문 구성원들의 동기와는 구별되는 공공부문 구성원들만 갖는 독특한 동기로, 국가나 사회를 우선시하는 이타적 신념체계이므로 가능한 결과라고 판단된다.

마지막으로 전력공기업 구성원들이 지방으로 이전하기 전과 후의 경로계수 간에 조절 효과를 검증한 결과, 조직변화에 따른 기대심리가 공공봉사동기에 미치는 영향은 지방이전을 마무리한 이후가 지방이전 전보다 더 크다는 것을 확인하였다. 또한 지방이전 이전에는 기대심리가 높을수록 이직의도가 낮았으나, 지방이전 이후에는 기대심리와 이직의도 간에는 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 지방이전에 부정적 확신을 갖고 있는 구성원은 어떠한 환경에서도 불만족하겠지만, 절대적인 불만을 갖고 있지 않거나 현실 상황에 따라 판단하는 구성원들의 경우에는 조기 안정화를 위한 여러 노력들이 효과가 있음을 보여주고 있다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 실무적인 시사점을 다음과 같이 도출하였다. 이전기관 구성원들의 안정적인 조기 정착을 위해 이들의 불안심리를 낮추고 기대심리의 확산과 더불어 공공봉사동기를 제고하는 것이 중요하다고 보여진다. 이를 위해서는 당사자인 구성원은 물론 이전기관, 지방자치단체 그리고 중앙정부 모두의 역할이 필요하다. 당사자들은 상대적으로 여유로운 시간과 쾌적한 환경을 통해 자기개발과 건강을 위한 활동을 많이 하면서 100세 시대 행복한 삶을 위한 기회로 삼는다면 유익한 지방 생활이 될 것이다.

이전기관은 이직의도를 낮추고, 직무만족을 제고 할 수 있는 다양한 방안을 강구해야 할 것이다. 유연한 근무체제 시행과 여가활동을 위한 다양한 복지 제도 등의 도입으로 직무만족도를 높이고, 심리상담과 교양프로그램 운영으로 불안해하는 구성원들의 정서적 안정을 찾는 노력도 필요할 것이다. 또한 공직자들의 공공봉사동기의 중요성이 확인됨에 따라 사원 신규 채용에 반영하는 방안도 좋을 것이다.

중앙정부와 지방자치단체는 주거와 문화 교육 인프라 확충에 특히 많은 노력을 기울여야 할 것이다. 이미 정부는 국가균형발전 5개년 계획을 수립하여 시행(국가균형발전위원회·산업통상자원부, 2019) 중에 있는데, 실효성 있는 후속 정책들이 조속히 시행되도록 노력해야 할 것이다. 최근 신정부가 출범하며 2차 공공기관 지방이전에 대한 논의가 본격 이뤄지고 있는데, 이전기관 구성원들의 조기 정착을 위한 방안들도 함께 논의되어야 할 것이다.

본 연구는 직무태도의 세 변수들 중 조직몰입과 이직의도만을 사용하였다는 점과 전력공기업 구성원만을 대상으로 하여 타 공공기관 구성원과는 다소 이질적인 특성을 나타낼 수 있다는 점, 분석에 이용한 자료가 비확률 표본추출 방법인 임의추출법으로 이루어졌다는 점 등의 한계점이 존재한다.

이러한 연구의 한계점이 있지만, 전력공기업의 지방이전에 따른 구성원들의 심리상태를 바탕으로 공공봉사동기와 조직몰입, 이직의도 간에 관계를 규명하였다는 의미가 있으며, 구체적인 조직변화에 따른 심리상태와 이전기관의 조기 안정을 위한 대응 방안을 찾기 위해서 후속적으로 이전기관의 구성원과 관련 전문가를 대상으로 한 정성적인 연구가 이어진다면 본 연구를 보완할 수 있는 결과를 도출할 수 있을 것으로 기대한다.

REFERENCE

- 김태희(2022.5.3.). *텅텅비고 허허벌판... 공공기관뿐인 도시에 '정착할 삶은 없다'*. 경향신문, Retrieved from <https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202205032204005>.
- 기획재정부(2021). *알리오 경영공시*. Retrieved(2022. 06. 24.) from <https://www.alio.go.kr/2017.10.31>.
- 국가균형발전위원회·산업통상자원부(2019). *제4차국가균형발전5개년계획*. Retrieved(2022. 06. 24.) from <https://www.korea.kr/archive/expDocView.do?docId=38571>.
- 국토교통부(2019). *수도권 소재 153개 공공기관 지방이전 완료 보도자료(2019.12.25.)* Retrieved(2022. 06. 24.) from http://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?lcmepage=1&id=95083316.
- 국토교통부(2021). *2021년 상반기 혁신도시 정주환경 조사결과 발표 보도자료(2021.8.18.)*. Retrieved(2022. 06. 24.) from http://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?lcmepage=3&id=95085932.
- 국토교통부 혁신도시 발전추진단(2021). *혁신도시별 사업추진현황(2016.9.)*. Retrieved(2022. 06. 24.) from http://innocity.molit.go.kr/v2/submain.jsp?sidx=26&stype=1&id=340&bmode=view&search_key_n=&search_val_v.
- 구교준·조광래(2008). 수도권 공공기관 및 기업 지방이전 정책의 파급효과 비교분석: 강원도 사례를 중심으로. *한국행정학보*, 42(3), 333-350.
- 금창호(2018). 공공기관 지방이전의 과제와 발전방향. *한국자치학회*, 156, 65-67.
- 김군수·김제국·성영조·조성호·김경희·이학승·김현재(2005). 경기도 소재 공공기관의 지방이전 타당성 및 파급효과 분석. *경기개발연구원. 정책연구*, 3-7.
- 김도균(2012). *조경분야 종사자들의 직무특성과 직무환경이 직무만족을 매개로 이직의도에 미치는 영향*. 박사학위논문, 순천대학교.
- 김민곤·박지형·송용찬(2017). 공공기관 지방이전이 지역경제 성장에 미치는 영향에 관한 연구: 행정중심 복합도시 및 혁신도시를 중심으로. *중앙대학교 국가정책연구소, 국가정책연구*, 31(4), 335-366.
- 김상목(2013). *한국인의 공공봉사동기*. 서울: 집문당.
- 김선혁·유성현·이현지(2013). *주요국의 국정과제시스템 비교연구*. 서울: 국무조정실·고려대학교 산학협력단.
- 박기열·남기성·오민홍·임영식·정철영(2008). *청소년 직장체험 프로그램사업의 효과성 추적 조사연구*. 서울: 노동부 한국고용정보원.
- 박원우·고수경(2006). 개인-조직 적합성과 직무태도 간 관계에서 프로세스 갈등의 매개역할. *경영학연구*, 35(2), 521-555.
- 박현숙(2002). *간호사가 인지하는 역할 명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계*. 석사논문, 연세대학교.
- 박현주(2011). *사회복지조직에서의 갈등이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 사회적 지지의 조절효과를 중심으로*. 박사학위논문, 청주대학교.
- 백종철(2007). *대인관계 스트레스가 직무태도와 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 박사학위논문, 위덕대학교.
- 손동글·허재원(2018). 공공기관 지방이전의 수도권 인구집중 완화에 관한 연구. *대한국토도시계획학회*, 55(3), 5-18.
- 손명규(2007). 한국에서의 공공봉사동기에 관한 연구: 서울시 서초구청 공무원을 중심으로. *2006년도 동계학술대회 발표논문집(하)*. *한국행정학회*, 1121-1144.

- 송건섭·이근수(2007). 공공기관 지방이전의 지역경제 파급효과. *한국정책과학학회보*, 11(4), 203-221.
- 신유근(2005). *인간존중경영*. 서울: 다산출판사.
- 안중대·이동윤(2019). 개인-환경 적합성과 직무관련 변수들과의 관계: 메타분석(Meta Analysis). *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 32(2), 107-134.
- 오민지·안선민·이수영(2017). 공무원의 세종시 이전유형과 직무만족의 관계에 관한 연구: 상사 리더십의 조절효과를 중심으로. *한국사회와행정연구*, 28(3), 83-111.
- 오인근·최재성(2004). 사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 대한 분석: 서울시 소재 종합사회복지관, 노인복지관, 장애인복지관 간의 비교연구. *한국사회복지행정학*, 6(2), 91-117.
- 유태용·김도영·현희정(2002). 개인성격과 조직성격 유형간의 일치 정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. *한국심리학회지*, 15(1), 65-87.
- 이강연(2002). *상관과 인사정책에 대한 지각이 직무만족, 조직후원 인식, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 육군 간부를 중심으로 박사학위논문, 경기대학교.
- 이근주·이혜원(2007). 보상유형에 대한 차별적 기대가 공무원의 성과에 미치는 영향에 관한연구. *한국행정학보*, 41(2), 71-99.
- 이성희(2011). 공공부문 구조조정의 장애요인과 조직변화관리 연구. *한국노동연구원 정책연구*, 2011-8.
- 이영인(2007). *여성 친화적 정책이 직무관련 태도에 미치는 영향: 공무원의 인식을 중심으로* 박사학위논문, 경희대학교.
- 이인석·백종훈·전미경(2010). 개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. *대한경영학회지*, 23(4), 1951-1967.
- 이은진·홍병숙(2011). TV홈쇼핑에서의 개인-환경 적합성이 조직매력성, 몰입 및 직무만족에 미치는 영향. *한국의류학회지*, 13(1), 107-115.
- 이정희(2013). *조직변화가 구성원의 직무태도에 미치는 영향: 지각된 저항과 직무스트레스의 매개효과를 중심으로* 박사학위논문, 인하대학교.
- 이주경·박한준(2021). 공공기관의 종사자 이직의도에 관한 연구: 승진과 일가정지원, 지방이전 중심으로. *한국조직학회보*, 18(1), 57-81.
- 이준태(2014). *조직변화에 대한 인식과 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향: 전력공기업의 지방이전 대상자를 중심으로* 박사학위논문, 호서대학교.
- 이준태·하규수(2014). 공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식과 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향: 전력공기업의 지방이전 대상자를 중심으로. *벤처창업연구*, 9(5), 205-219.
- 전지수·김나리(2021). 공공기관 지방이전 구성원의 조직지원 인식이 정책수용 및 이직의도에 미치는 영향분석: 조직변화 저항의 매개효과 검증. *한국지방정부학회*, 24(4), 83-111.
- 정기위·김지은·이영(2021). 정부의 공공기관 지방이전 정책의 효과성 분석: 한국도로공사 사례를 중심으로. *공공정책연구*, 38(2), 161-189.
- 정윤진·경규용·임도빈(2021). 공공봉사동기와 사회적 영향력이 직무만족에 미치는 영향: 공공서비스 개인-적합성의 관점에서. *행정논총*, 59(2), 175-200.
- 제20대 대통령직인수위원회(2022). *지역균형발전 비전 대국민 발표*. Retrieved(2022. 05. 24.) from <https://www.20insu.go.kr/news/299?sca=%EB%B3%B4%EB%8F%84%EC%9E%90%EB%A3%8C>.
- 조영경(2012). *신규 간호사의 이직의도와 이직에 관한 구조모형*. 박사학위논문, 이화여자대학교.
- 조태준·윤수재(2009). 공공서비스동기(Public Service Motivation)와 성과 간 관계에 관한 연구. *한국행정연구*, 18(1), 223-252.
- 최다운·윤동열·김성훈(2019). 공공기관 구성원의 경력개발이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 상사지원인식의 조절효과를 중심으로. *대한경영학회*, 32(4), 645-675.
- 최병권·조성일·한상엽(2011). 조직변화의 특성과 변화몰입 간의 관계에서 심리적 소유감과 변화유형의 역할에 대한 개념적 연구. *포스코경영연구소 POSRI 경영경제연구*, 11(3), 231-267.
- 최윤정(2012). *공공서비스동기(PSM)와 심리상태가 직무태도에 미치는 영향: 지방이전 대상 공공기관 구성원을 중심으로* 박사학위논문, 성균관대학교.
- 20th Presidential Transition Committee(2022). *Public Announcement of Balanced Regional Development*. Retrieved(2022. 05. 24.) from <https://www.20insu.go.kr/news/299?sca=%EB%B3%B4%EB%8F%84%EC%9E%90%EB%A3%8C>.
- Ahn, J. D., & Lee, D. Y.(2019). Relationships between Person-Environment fit and Job-related Variables: Meta-Analysis. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 32(2), 107-134.
- 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.
- Chatman, J. A.(1989). Improving Organizational Research: A Model of Person-Organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Cherrington, D. J.(1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*, 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Choi, B. K., Jo, S. I., & 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.
- Choi, D. E., Yoon, D. Y., & Kim, S. H.(2019). The Effects of Career Development on Organizational Commitment and Turnover Intention in a Public Institution: The Moderating Effect of the Perceived Supervisor Support. *Korea Journal of Business Administration*, 32(4), 645-675.
- Choe, Y. J.(2012). *The Effects of Public Service Motivation and Psychological State on the Job Attitude*. Doctoral Dissertation, Sungkyunkwan University.
- Committee on Balanced National Development & Ministry of Trade, Industry and Energy(2019). *Fourth Five-Year Plan for Balanced National Development*. Retrieved(2022. 06. 24) from <https://www.korea.kr/archi ve/expDocView.do?docId=38571>.

- 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. L., & Greiner, L. E.(1970). *Organizational change and development*. Homewood Illinois: Irwin, Inc.
- Frederickson, H. G.(1997). *The spirit of public administration*. San Francisco; Jossey-Bass.
- Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W.(2006). *Multivariate data analysis(Vol. 6), Upper Saddle River*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Jeon, J. S., & Kim, N. R.(2021). A Study on the Effect of the Policy Acceptance and Turnover Intention of the Members of Relocated Public Institutions: Verification of the Mediated Effect of Organizational Change Resistance. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 24(4), 83-111.
- Jick, T. D.(1993). *Managing Change; Cases and concepts(3rd ed.)*. Homewood, Illinois: Irwin, Inc.
- Jo, T. J., & Yoon, S. J.(2009). A Research 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.
- Jung, K. W., Kim, J. E., & Lee, Y.(2021). Analysis of Efficiency Before and After Policy of Relocation of Public Institutions: Focusing on the Korea Express Corporation. *Policy Research*, 38(2), 161-189.
- Jung, Y. J., Kyung, K. U., & Im, D. B.(2021). Effects of Public Service Motivation and societal Impact of the Organization on Job Satisfaction: A Public Service Person-Organization Fit. *Korean Journal of Public Administration*, 59(2), 175-200.
- Kemery, E. R., Mossholder, K. W., & Bedeian, A.(1985). Role Stress Physical Symptomatology and Turnover Intentions: A Casual Analysis of Three Alternative Specification. *Journal of occupational Behavior*, 8(1), 11-23.
- Keum, C. H.(2018). Issues and Development Directions of Public Institution Relocation to Local Areas. *Korean Autonomous Society*, 156, 65-67.
- Kim, D. K.(2012). *The Impacts of Job Characteristics and Work Environment on Turnover Intention and the Landscape Architecture Workers*. Doctoral Dissertation, Suncheon National University.
- Kim, K. S., Kim, J. K., Sung, Y. J., Jo, S. H., Kim, K. H., Lee, H. S., & Kim, H. J.(2005). Feasibility and Ripple Effect of Public Institutions in Gyeonggi-do. *Gyeonggi Development Institute. Policy Research*, 3-7.
- Kim, M. K., Park, J. H., & Song, Y. C.(2017). Balanced Development Theory: Does the Relocation of Government-owned Companies Matter to Regional Economic Growth?. *Government Policy Research*, 31(4), 335-366.
- Kim, S. H., Yoo, S. H., & 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.(2009). Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea: A Research Note. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 245-261.
- Kim, S. M.(2013). *Korean Public Service Motivation*. Seoul: Jibmundang.
- Kim, T. H.(2022.5.3.). *Empty and empty...There is no life to "settle" in a city with only public institutions*. The Kyunghyang Shinmun, Retrieved from <https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202205032204005>.
- Kristof, A. L.(1996). Person-Organization Fit: An integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications. *Personal Psychology*, 49(4), 1-49.
- Ku, K. J., & Jo, K. R.(2008). A Study on the Effects of Public Institution and Business Transfer Policy in the Seoul Metropolitan Area. *International Review of Public Administration*, 42(3), 333-350.
- Lawler, E. E.(1983). *Satisfaction and Behavior, Perspectives on Behavior in Organizations*, 278-802. New York: McGraw Hill.
- Lee, E. J., & Hong, B. S.(2011). Effects on Organizational Attractiveness, Commitment, and Job Satisfaction of Person-Environment Fit. *Korea Clothing Industry Journal*, 13(1), 107-115.
- Lee, I. S., Baek, J. H., & 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, J. K., & Park, H. J.(2021). A Study on the Employee Turnover Intention of Public Institutions: Focused on Promotion, Work-Family Support and Relocation. *Journal of Korean Society of Organization*, 18(1), 57-81.
- Lee, J. T.(2014). *The Effect of Organizational Change Awareness and of Public Service Motivation on Job Attitude: Focused on the Employees of Electric Power Public Enterprise to be Relocated to Provincial Districts*. Doctoral Dissertation, Hoseo University.
- Lee, J. T., & Ha, K. S.(2014). The Effect of Both Organizational Change Awareness and of Public Agency Relocation and Public Service Motivation on Job Attitude: Focused on the Employees of Electric Power Public Enterprise to be Relocated to Provincial Districts. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 9(5), 205-219.
- Lee, K. J., & Lee, H. Y.(2007). The Effects of Officials Performance on Differential Expectation for Reward Type. *Korea Administration Review*, 41(2), 71-99.
- Lee, K. U.(2002). *The Impact of Perception of Superior and Military Personal Management Policy on Job Satisfaction, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Turnover Intention*

- among the Army Professional Soldiers. Doctoral Dissertation, Kyunggi University.
- Lee, S. H.(2011). A Research on Barriers of Public Sector Restructring and Organization Change Management. *Korea Labor Research Institute. Policy Review*, 2011-8.
- Lee, Y. A.(2007). *The Effects of Woman-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), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1997). *Commitment in the Work Place: Theory, Research and Application*. California: Sage Publications.
- Ministry of Land, Infrastructure and Transport(2019). *Completion of Relocation of 153 Institutions located in Seoul Metropolitan Area. A Press Release(2019.12.25)*. Retrieved(2022. 06. 24.) from http://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?lcmstage=1&id=95083316.
- Ministry of Land, Infrastructure and Transport(2021). *Residential Environment Survey Results for Innovative Cities in the First half of 2021. A Press Release(2021.8.18)*. Retrieved(2022. 06. 24.) from http://www.molit.go.kr/USR/NEWS/m_71/dtl.jsp?lcmstage=3&id=95085932.
- Ministry of Land, Infrastructure and Transport: Innovation City Development Promotion Team(2021). *Status of Project Promotion by Innovative Cities(2016.9)*. Retrieved(2022. 06. 24.) from http://innocity.molit.go.kr/v2/submain.jsp?sidx=26&styp=1&idx=340&bmode=view&search_key_n=&search_val_v.
- Ministry of Strategy and Finance(2021). *All Public Information In-One*. Retrieved(2022. 06. 24.) from <https://www.alio.go.kr/2017.10.31>.
- Mobley, W. H.(1982). *Employee turnover: Causes, Consequence and control, reading*. MA: Addison-Wesley Publishing Co.
- 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.
- Oh, I. K., & Choi, J. S.(2004). The Effect of Job Characteristics on the Organizational Commitment among Social Workers: A Comparative Study of Community Social Welfare Centers, Senior Centers and Community Rehabilitation Centers in Seoul. *Journal of Korean Social Welfare Administration*, 6(2), 91-117.
- Oh, M. J., Ahn, S. M., & Lee, S. Y.(2017). A Study and Relationship between the Relocation type of Public Officials to Sejong city and Job Satisfaction. *Korean Society and Public Administration*, 28(3), 83-111.
- 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 TurnoverIntention: Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction and 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., & Jung, C. Y.(2008). *The Follow-up Study on Effectiveness of Youth Work Experience Program Business*. Seoul: Department Labor and Korea Employment Information Service.
- Park, W. W., & Ko, S. K.(2006). A Mediating Role of Process Conflict Relationship between Person-Organization fit and Attitude. *Management Study*, 35(2), 521-555.
- Perry, J. L., & Wise, L. R.(1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 367-373.
- Perry, J. L.(1996). Measuring Public Service Motivation: an Assessment of Contract Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22.
- 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.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.(2010). *Organizational Behavior(14th ed)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Shin, Y. K.(2005). *Management with Respect for Human beings*. Seoul: Dasan Publishing Company.
- Silva, N. D., Thoma, 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: Society for Industrial and Organizational Psychology
- Son, D. K., & Heo, J. W.(2018). A Study on the Effectiveness of the Relocating Public Organization on the Reduction of Population Concentration in the Seoul Metropolitan Area. *Korea Planning Association*, 55(3), 5-18.
- Son, M. K.(2007). A Study on the Public Service Motivation in Korea: Focused on Officials of Seocho-gu in Seoul, 2006 Winter Conference Presentation Paper(lower Vol.). *International Review of Public Administration*, 1121-1144.
- Song, K. S., & Lee, K. S.(2007). Regional Economic Effects of Public Organization's Relocation to Local Areas. *Korean Association for Policy sciences*, 11(4), 203-221.
- Steers, R. M.(1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administration science Quarterly*. 22(1), 46-56.
- Van Vianen, A. E. M.(2000). Person-Organization fit: Match between Newcomers and Recruiters Preference for Organizational Cultures. *Personal Psychology*, 53(1), 113-149.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T.(2000). Predictors and outcomes of openness to change ina 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(2), 186-200.

Yoon, T. Y., Kim, D. Y., & 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.

A Study on The Effect of Psychological State occurred by the Organizational Change and Public Service Motivation on the Job Attitude: A comparison before and after the Implementation of Relocation of Electric Power Public Corporation to Local Areas*

Lee, Joon Tae**

Abstract

The relocation policy of public Institutions throughout provincial areas that implemented for the purpose of "balanced national development" finished in 2019 with the last relocation of the Korea Institute of Science & Technology Evaluation and Planning, which moved to Chungbuk Innovation City. Electric power public corporations also completed relocation program over eight regions across the nation. This study was conducted empirically to identify the structural relationship between the public service motivation and job attitude.

In this, the relationship of organizational change, particularly occurred by the regional relocation, with the psychological state of these organization members (experienced direct changes and got substantial impacts in various aspects such as psychological, economic and living environment, etc.) was studied. This study aims to seek early organizational stabilization ideas for electric power public corporations after relocation, and to present some implications that can contribute to the secondary relocation of public institutions to local areas. This study shows the statistically significant relationship between the psychological state occurred by relocation and organizational commitment. The result shows that the higher the expectation levels, the higher the degree of organizational commitment, while anxious psychological state has no relation with that. Additionally, expectation level has no significant functional relation with turnover intention. Followings are the major conclusions revealed in this study; The stronger the anxious psychological state, the higher the turnover inducement goes up. The higher the expectation levels, the higher the public service motivation grows, and the higher the anxiety psychological state, the public service motivation lowers. The organizational commitment grows according to the public service motivation proportionally, but the turnover inducement intention is weak. The moderating effect of public service motivation between the expectation of organizational change and turnover intention was not significant, but it was analyzed that the moderating effect of public service motivation formed a significant relationship with other anxiety psychology. The expectation levels of employees of electric power public corporations has grown up after moving to provincial areas. Relationship between the expectation mind and the turnover inducement has decreased after local relocation.

KeyWords: organizational change, psychological state, public service motivation, job attitude, electric power public corporation, relocation, Multi-group analysis

* This thesis is based on the author's doctoral dissertation "The Effect of Organizational Change Awareness and of Public Service Motivation on Job Attitude: Focused on the Employees of Electric Power Public Enterprise to be Relocated to Provincial Districts (2014)" at the time of 5-7 years after relocation. These are the results of empirical studies conducted after follow-up.

** Author, Associate Professor, Division of Convergence, Hoseo University, jtleee826@hoseo.edu