



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

공기업정책학 석사 학위논문

공공기관 지방이전에 따른  
종사자의 심리변화가 조직몰입에  
미치는 영향

2016년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

박 호 철

공공기관 지방이전에 따른 종사자의  
심리변화가 조직몰입에 미치는 영향

지도교수 임 도 빈

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로  
제출함

2016년 5월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

박 호 철

박호철의 석사 학위논문을 인준함

2016년 6월

위 원 장           박 상 인           (인)

부위원장           홍 준 형           (인)

위     원           임 도 빈           (인)

## 국문초록

정부는 국가균형발전과 지방분권이라는 명목하에 수도권 소재 공공기관을 지방으로 이전한다는 정책을 수립하였고, 이를 실행하여 2016년 말까지 대부분의 공공기관이 부산, 대구, 나주 등으로 지방이전을 완료할 예정 또는 이미 지방으로 이전을 완료하였다. 이러한 공공기관의 지방이전은 지역 경제를 살리고 수도권과 지역간의 불균형 해소와 국가와 지역사회의 경쟁력을 높이는 역할을 할 것으로 기대된다. 하지만 공공기관 종사자들은 거주지를 지방으로 이전함에 따라 새로운 환경에 적응해야 한다는 점에서 심리적인 동요나 심리상태의 변화를 경험하게 될 것이다. 이러한 요인들은 결국 공공기관 종사자들의 조직몰입에 영향을 미치게 된다.

본 연구에서는 부산혁신도시로 이전한 K공공기관 직원을 대상으로 하여 지방이전으로 인한 직원들의 심리상태를 기대심리와 불안심리로 구분하여, 지방이전 이전과 이후의 심리상태 변화가 조직몰입에 미치는 영향을 온라인 설문조사의 방법으로 조사하였다. 설문조사는 지방이전 이전부터 기관에서 근무한 직원들을 대상으로 하였고, 요인분석, 타당성 및 신뢰도 분석, 빈도분석, 집단별 평균분석, 상관관계 분석, 독립표본 t검정, 대응표본 t검정, 회귀분석 등의 방법으로 분석하였다.

연구의 결과는, 첫째, 타당성분석과 신뢰성분석을 바탕으로 총 7개 요인의 평균값과 표준편차를 비교하였는데 공공기관 지방이전 이전과 이후의 기대심리의 평균값의 차이가 큰 것에 반하여 불안심리의 경우 평균값의 변화가 거의 없다는 알 수 있었다.

둘째, 하위구성요인에 대하여 범주별 평균값을 t검정과 일원분산분석을 이용하여 비교하였는데, 공공기관 지방이전 이전과 이후의 심리요인은 인구통계학적 특성에 따라 차이가 있다는 것을 알 수 있었다.

셋째, 인구통계학적 변수별로 공공기관 지방이전 이전과 이후의 심리요인 간 차이가 어떻게 나타나는 지를 분석하였는데, 기대심리에서만 통계적으로 유의미한 차이가 있다는 것을 알 수 있었다.

넷째, 직원들의 기대심리가 높을수록 정서적 조직몰입 수준과 규범적 조직몰입 수준이 높아지고, 직원들의 불안심리는 조직몰입 수준에 영향을 미치지 않는 것으로 확인 되었다.

본 연구는 공공기관 구성원들의 심리상태와 조직몰입이라는 행동 간의 관계를 설명하여주고 있으며, 공공기관 종사자들의 지방이전 이전과 이후에 심리상태의 변화가 존재한다는 것을 실증적으로 검증하였다는 점에서 연구의 의의가 있다고 볼 수 있다. 연구결과를 바탕으로 다음과 같은 정책적 제언을 하고자 한다.

첫째, 공공기관 지방이전 본래의 취지에 맞추어 더 많은 공공기관 종사자들이 가족동반 이주하여 안정적인 생활을 할 수 있도록 중앙정부와 지방정부 차원의 지속적인 이주지원 정책이 마련되어야 할 것이다.

둘째, 공공기관 지방이전에 따라 교통비와 같은 부가적인 비용이 발생하여 공공기관 종사자들에게 경제적인 부담이 되고 있다. 이와 같은 공공기관 지방이전으로 인해 수반된 비용을 공공기관 종사자 개인에게 전가하기 보다는 다양한 경제적 지원방안을 마련하여 이들 종사자들의 경제적 부담을 해소하고, 빠른 시일 내에 이주 환경에 적응을 할 수 있도록 지속적인 지원이 있어야 할 것이다.

셋째, 공공기관 종사자들은 그동안 많은 국가 정책과제를 수행하면서 희생과 봉사의 정신으로 국가 경제의 중추적인 역할을 묵묵히 수행하여 왔다. 지방이전을 완료한 공공기관 종사자들이 처한 현재의 환경은 개인의 차원에서 감당할 수 있는 적절한 수준을 이미 벗어났다. 따라서 이들 공공기관 종사자의 입장을 이해하려는 국민적 공감대 형성과 격려가 절실하게 필요하다. 이러한 국민적 지지와 공감대 형성은 공공기관 종사자 스스로가 자부심과 공적사명감을 더 발휘하며 열심히 일하게 할 수 있는 원천이 될 것이다.

넷째, 조직관리나 조직문화와 같은 조직 내부 차원에서의 지원책 마련이 필요하다. 성과에 대한 적절한 보상과 같이 조직몰입에 동기를 부여할 수 있는 재정적 지원, 직원들의 조직몰입 수준을 높일 수 있는 다양한 교육프로그램 마련, 새로운 근무환경에 적합한 근무제도의 운영, 이전지역의 타 공공기관 종사자와의 다양한 교류활동, 직원들의 체력증진과 의료지원과 같은 다양하고 종합적인 방안이 마련하여야 할 것이다.

공공기관 종사자들의 사기저하와 심리상태의 동요는 공공기관 종사자들의 조직몰입을 저해하고 이는 곧 업무생산성과 효율성의 문제로 이어지게 된다. 이제는 지방균형 발전이라는 취지에 맞도록 이들 공공기관 종사자들이 하루 빨리 이주지역에서 적응하고 그들의 삶의 질을 높일 뿐만 아니라 지역경제와 동반 성장할 수 있도록 다양한 형태의 지원책 마련되어야 할 시기이다.

본 연구는 부산혁신지역으로 지방이전을 완료한 K공공기관을 대상으로 분석하였다는 점에서 다른 지역으로 지방이전한 모든 공공기관을 대상으로 일반화하기에는 표본 자체의 한계를 가지고 있다. 또한, 본 연구에서는 조직몰입에

영향을 미치는 다양한 변수들 중 구성원들의 심리상태인 기대심리와 불안심리 그리고 인구통계학적 변수들을 중심으로 분석하였다. 향후연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 기관장 리더십, 조직문화, 직무특성 등 다양한 변수들과 이주 지역의 소득수준, 주거여건과 같은 이주지역의 특성을 반영하여 설명력을 더 높일 수 있는 연구모형의 설계가 필요할 것이다.

주요어 : 지방이전, 조직몰입, 부산혁신도시, 심리상태

학 번 : 2015-24408

# 목 차

제 1 장 서론 .....	1
제 1 절 연구의 배경과 필요성 .....	1
1. 연구의 배경 .....	1
2. 연구의 필요성 .....	2
제 2 절 연구의 대상과 방법 .....	2
1. 연구의 대상 .....	2
2. 연구의 방법 .....	3
제 2 장 이론적 논의와 선행연구의 검토 .....	3
제 1 절 공공기관 지방이전 개요 .....	3
1. 공공기관 지방이전의 추진배경 .....	4
2. 혁신도시 개념 .....	10
3. 혁신도시 건설의 기대효과 .....	10
4. 부산혁신도시의 건설방향 .....	10
제 2 절 선행연구의 검토 .....	11
1. 공공기관 지방이전에 관한 연구 .....	11
2. 지방이전과 만족도에 관한 연구 .....	12
3. 지방이전과 조직몰입에 관한 연구 .....	13
제 3 장 연구설계 및 연구가설 .....	14
제 1 절 연구설계 .....	14
제 2 절 연구가설 .....	15
제 3 절 변수설정 및 측정 .....	16
1. 변수설정 .....	16
2. 변수의 측정 .....	16

제 4 절 자료수집 및 분석방법 .....	21
<b>제 4 장 결과분석 .....</b>	<b>21</b>
제 1 절 표본의 특성과 측정도구의 타당성 및 신뢰성 ·	21
1. 표본의 특성 .....	21
2. 타당성 및 신뢰성 분석 .....	23
3. 소결 .....	28
제 2 절 기술통계 평균비교 상관관계 분석 .....	28
1. 기술통계분석 .....	28
2. 하위구성요인에 대한 범주별 평균값 비교 .....	29
3. 상관관계 분석 .....	43
제 3 절 지방이전 이전과 이후의 심리요인의 차이 분석	45
1. 지방이전 이전과 이후의 심리요인간 차이 분석 .....	45
2. 인구통계변수별 지방이전 이전과 이후의 심리요인 간 차이 분석 .....	47
제 4 절 회귀분석 .....	54
1. 지방이전 이전의 심리요인과 조직몰입과의 영향분석 ·	54
2. 지방이전 이후의 심리요인과 조직몰입과의 영향분석 ·	59
<b>제 5 장 결론 .....</b>	<b>65</b>
제 1 절 분석결과의 요약 .....	65
제 2 절 결론 및 정책적 함의 .....	67
제 3 절 연구의 한계 및 향후 연구방향 .....	71
<b>참고문헌 .....</b>	<b>72</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>85</b>



## 표 목차

[표 1] 공공기관별 이전 현황 .....	5
[표 2] 설문지의 구성요인별 측정문항 .....	18
[표 3] 표본의 인구통계학적 특성(통제변수) .....	22
[표 4] 지방이전 이전 직원들의 심리상태에 대한 타당성 및 신뢰성 검증 .....	25
[표 5] 지방이전 이후 직원들의 심리상태에 대한 타당성 및 신뢰성 검증 .....	26
[표 6] 조직몰입의 타당성 및 신뢰성 검증 .....	27
[표 7] 요인별 평균값 및 표준편차 .....	28
[표 8] 지방이전 이전 직원 심리상태의 평균값 및 집단 간 차이 분석(비교집단 2 이하) .....	32
[표 9] 지방이전 이전 직원 심리상태의 평균값 및 집단 간 차이 분석(비교집단 3 이상) .....	34
[표 10] 지방이전 이전 기대심리에 대한 자녀구분별 사후분석 비교 .....	35
[표 11] 지방이전 이전 불안심리에 대한 자녀구분별 사후분석 비교 .....	36
[표 12] 지방이전 이후 직원 심리상태의 평균값 및 집단 간 차이 분석(비교집단 2 이하) .....	37
[표 13] 지방이전 이후 직원 심리상태의 평균값 및 집단 간 차이 분석(비교집단 3 이상) .....	39
[표 14] 지방이전 이후 기대심리에 대한 직급별 사후분석 비교 .....	40
[표 15] 지방이전 이후 기대심리에 대한 최종학력별 사후분석 비교 .....	41

[표 16]	공공기관 지방이전 이전과 이후의 심리요인에 대한 인구통계변수 집단간 차이 .....	42
[표 17]	주요요인 및 변수간의 상관관계 분석 .....	44
[표 18]	지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인 간 차이 분석 .....	45
[표 19]	지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인 차이 분석 .....	46
[표 20]	성별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	47
[표 21]	연령별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	48
[표 22]	직급별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	48
[표 23]	채직기간별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	49
[표 24]	고용형태별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	49
[표 25]	최종학력별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	50
[표 26]	결혼여부로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	50
[표 27]	자녀유무로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	51
[표 28]	맞벌이유무로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	51

[표 29] 가족동반 이주 유무로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석 .....	52
[표 30] 지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인에 대한 인구통계변수 집단 간 차이 결과 .....	53
[표 31] 지방이전 이전의 기대심리·불안심리와 정서적 조직몰입과의 영향 분석 .....	55
[표 32] 지방이전 이전의 기대심리·불안심리와 규범적 조직몰입과의 영향 분석 .....	56
[표 33] 지방이전 이전의 기대심리·불안심리와 지속적 조직몰입과의 영향 분석 .....	57
[표 34] 지방이전 이전에 대한 가설 검증 결과 .....	58
[표 35] 지방이전 이후 기대심리·불안심리와 정서적 조직몰입과의 영향 분석 .....	60
[표 36] 지방이전 이후 기대심리·불안심리와 규범적 조직몰입과의 영향 분석 .....	61
[표 37] 지방이전 이후 기대심리·불안심리와 지속적 조직몰입과의 영향 분석 .....	62
[표 38] 지방이전 이후에 대한 가설 검증 결과 .....	64

## 그림 목차

[그림 1] 연구모형 .....	14
-------------------	----

## 부록 목차

[부록 1] 설문지 .....	76
------------------	----

# 제 1 장 서론

## 제 1 절 연구의 배경 및 필요성

### 1. 연구의 배경

참여정부가 출범함과 동시에 수도권 중심으로 인구 및 경제활동이 집중되고 중앙부처, 공공기관, 대학 등 국가의 중심역할을 하는 기관들의 수도권 집중화가 심화되어 국가균형발전, 지방분권이라는 명목하에 수도권 소재 공공기관을 지방으로 이전한다는 정책이 수립되었고, 이를 실행하여 2016년 말까지 대부분의 공공기관이 부산, 대구, 전북 등으로 지방이전을 완료할 예정이다. 국가균형발전특별법 제18조(공공기관의 지방이전)에 따라 지방으로 이전하는 공공기관은 154개 기관으로 관련 종사자가 약 38,000명 정도이다. 이들 공공기관 종사자들은 삶의 터전인 수도권에서 거주지를 지방으로 이전하면서 다양한 심리상태의 변화를 겪게 된다. 지방이전으로 얻게 되는 쾌적한 환경, 수도권이 아닌 지방이라서 얻을 수 있는 시간적 보상에 따른 여가활동, 상대적으로 저렴한 물가로 인한 경제적 이득과 같은 희망적인 기대심리가 생기기도 하고, 당장 가족을 고향에 남겨두고 단신 이주로 인한 가족과의 이별, 심리적 불안에 따른 이직에 대한 고민, 추가적인 주거비나 교통비와 같은 경제적 고충이 생기거나, 기존에 수도권을 중심으로 이루어진 인적네트워크 단절로 인한 불안심리가 생기기도 한다. 결국 이러한 심리적 동요는 조직몰입에 영향을 미칠 것이고, 이는 직무행태나 조직의 성과와도 밀접한 관련이 있을 것이다. 이 연구에서는 이러한 공공기관 종사자의 심리변화가 조직몰입에

미치는 영향을 확인하고자 하는 의도에서 연구가 시작 되었다.

## 2. 연구의 필요성

공공기관 지방이전과 관련한 대부분의 기존 국내 연구들은 지방이전과 관련한 경제적 효과에 대한 것이나, 국토 효율화 방안 혹은 선진국의 사례를 비교한 연구가 주를 이루고 있다. 지금까지의 지방이전과 관련된 연구들의 대부분이 국가적 조직적 차원에서의 분석에 초점을 맞추고 있을 뿐, 지방이전 공공기관 조직구성원들이 이러한 정책실행으로 인하여 받게 되는 심리적 영향을 경시하고 있다. 하지만 이전대상 기관에 근무하는 구성원들은 기관이전에 따른 심리적인 동요나 경제적인 부담감을 경험하는 사례가 많이 나타나고 있다. 조직구성원들의 이러한 심리적 동요는 구성원들의 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보이는데, 이러한 영향을 확인하는 것도 나름 의미가 있을 것으로 판단된다. 특히 공공기관이 우리나라 경제에서 차지하는 비중을 생각해 볼 때 이들의 조직몰입이 우리 사회에 미치는 영향은 결코 작지 않을 것이다. 따라서 본 연구는 이러한 영향요인을 파악하고, 향후 공공기관의 지방이전이라는 국가 정책과제를 이행함에 있어 이들 구성원의 심리적 안정과 안정적인 정착을 지원하는 정책을 마련하는 데에도 도움이 될 것이다. 본 연구는 서울에서 부산 혁신도시로 이전한 K공공기관에 재직중인 직원의 심리상태(기대심리, 불안심리)의 변화가 조직몰입에 미치는 영향을 온라인 설문지 조사방법을 통하여 분석하였다.

## 제2절 연구의 대상과 방법

### 1. 연구의 대상

본연구의 대상은 2014년 12월 부산지역으로 지방이전 완료한 K공공기관의 근무종사자 중 서울에서 부산 혁신도시로 인사 발령되어 현재 근무 중인 직원을 대상으로 한다.

## 2. 연구 방법

본 연구는 공공기관 구성원들의 심리변화(기대심리와 불안심리)가 조직몰입에 미치는 영향을 알아보는데 목적이 있다. 연구문제와 관련된 선행연구 분석을 통해 가설과 분석틀을 세우고, 근무자들의 주관적인 견해를 묻는 설문 문항을 통하여 조사하였다. 설문은 지방이전 이전과 이후의 직원들의 심리상태(기대심리, 불안심리)와 관련한 문항은 최윤정(2012)의 연구에서 제시한 문항을 변형하여 이용하였고, 조직몰입과 관련한 문항은 Meyer & Allen(1997)의 연구에서 제시한 19개 문항을 이용하였다. 직원의 일반현황(성별, 연령, 직급, 근무기간, 고용형태, 최종학력, 결혼여부, 자녀구분, 맞벌이 여부, 가족동반이주 여부)으로 구성하여 조사를 실시하였다. 기관설문조사는 온라인을 통해 실시하였고, 자료의 분석 및 처리는 SPSS 통계패키지 프로그램을 이용하여 가설을 검증하고 분석결과를 제시하였다.

## 제2장 이론적 논의와 선행연구의 검토

### 제1절 공공기관 지방이전 개요

#### 1. 공공기관 지방이전의 추진배경

참여정부 출범과 더불어 우리나라가 지난 40여 년간 수도권을 중심의 불균형 발전 전략으로 압축 성장을 해왔으며, 그로 인하여 ‘수도권 과밀화와 지방 침체’라는 국토의 양극화 현상이 발생하게 되어 국민통합을 저해하고 있다는 위기의식 속에서 해결 방안으로 공공기관의 지방이전이 추진되었다. 참여정부 이후의 공공기관 지방이전은 1960년 중반에 추진되었던 공공기관의 지방이전과는 다르게 공공기관만의 물리적인 이전이 아닌 그 지역으로 이전하는 공공기관을 수용하는 혁신도시의 건설을 통하여 대한민국의 균형발전과 국가경쟁력의 강화를 목표로 하고 있다.

<표 1> 공공기관별 이전 현황

(’15.9.30 기준)

이전 지역	중전 지역	소관 부처	기관명	이전 예정일	비고
<b>총 계</b>			<b>154개 기관</b>		
부산 혁신 도시 (13)	안산	해양수산부	한국해양과학기술원	’16.12	
	마포구	국무조정실	한국해양수산개발원	’15. 3	완료
	인천	해양수산부	국립해양조사원	’12.12	완료
	영등포	국토교통부	대한주택보증(주)	’14.12	완료
	강남	금융위원회	한국자산관리공사	’14.12	완료
	중구	금융위원회	한국주택금융공사	’14.12	완료
	여의도	금융위원회	한국예탁결제원	’14.12	완료
	동대문	문화체육관광부	영화진흥위원회	’13.10	완료
	마포	문화체육관광부	영상물등급위원회	’13. 9	완료
	서대문	문화체육관광부	게임물관리위원회	’13.10	완료
	중구	여성가족부	한국청소년상담복지개발원	’14. 9	완료
	강남	산업통상자원부	한국남부발전(주)	’14.10	완료
	고양	해양수산부	국립수산물품질관리원	’15. 3	완료
대구 혁신 도시 (11)	서초	교육부	한국장학재단	’15.11	
	중구	교육부	한국교육학술정보원	’13.10	완료
	서초	교육부	한국사학진흥재단	’14. 3	완료
	서초	교육부	중앙교육연수원	’15.10	
	강남	국토교통부	한국감정원	’13. 8	완료
	마포	금융위원회	신용보증기금	’14.12	완료
	영등포	병무청	중앙신체검사소	’12.12	완료
	성남	산업통상자원부	한국가스공사	’14. 9	완료
	구로	산업통상자원부	한국산업단지공단	’14. 1	완료
	강남	산업통상자원부	한국산업기술평가관리원	’14.10	완료
	중구	미래창조과학부	한국정보화진흥원	’15. 7	완료
광주 전남 혁신 도시 (16)	영등포	교육부	사립학교교직원연금공단	’14.12	완료
	동대문	국무조정실	한국농촌경제연구원	’15. 7	완료
	의왕	농림축산식품부	한국농어촌공사	’14. 9	완료
	수원	농림축산식품부	농식품공무원교육원	’13.12	완료
	서초	농림축산식품부	한국농수산물유통공사	’14.10	완료
	종로	문화체육관광부	한국문화예술위원회	’14. 4	완료



이전 지역	중전 지역	소관 부처	기관명	이전 예정일	비고
	마포	문화체육관광부	한국콘텐츠진흥원	'14. 5	완료
	송파	미래창조과학부	한국방송통신전파진흥원	'14. 2	완료
	용산	미래창조과학부	국립전파연구원	'14. 6	완료
	서초	미래창조과학부	한국인터넷진흥원	'16.12	
	강남	산업통상자원부	한국전력공사	'14.11	완료
	성동	산업통상자원부	한전 KDN(주)	'14.12	완료
	성남	산업통상자원부	한전 KPS(주)	'14.11	완료
	강남	산업통상자원부	한국전력거래소	'14.10	완료
	광진구	미래창조과학부	우정사업정보센터	'13. 3	완료
	안양	농림축산식품부	농림수산식품 기술기획평가원	'16.12	
울산 혁신 도시 (9)	의왕	국무조정실	에너지경제연구원	'14.12	완료
	영등포	고용노동부	근로복지공단	'14. 3	완료
	안양	고용노동부	노동부고객상담센터	'12.12	완료
	마포	고용노동부	한국산업인력공단	'14. 5	완료
	인천	고용노동부	한국산업안전보건공단	'14. 2	완료
	마포	국민안전처	국립재난안전연구원	'15.12	
	강남	산업통상자원부	한국동서발전(주)	'14. 6	완료
	안양	산업통상자원부	한국석유공사	'14.11	완료
	용인	산업통상자원부	한국에너지공단	'16.12	
강원 혁신 도시 (12)	중구	경찰청	도로교통공단	'15.12	
	서초	국가보훈처	한국보훈복지의료공단	'13.12	완료
	중구	문화체육관광부	한국관광공사	'14.12	완료
	서초	보건복지부	건강보험심사평가원	'15.12	
	마포	보건복지부	국민건강보험공단	'15.12	
	화성	보건복지부	대한적십자사	'14. 5	완료
	의정부	산업통상자원부	대한석탄공사	'14.12	완료
	동작구	산업통상자원부	한국광물자원공사	'15. 6	완료
	종로	산업통상자원부	한국광해관리공단	'15. 8	완료
	양천구	행정자치부	국립과학수사연구원	'13.11	완료
	서초	행정자치부	한국지방행정연구원	'15.12	
	마포구	환경부	국립공원관리공단	'15.12	
충북	서초	공정거래위	한국소비자원	'14. 8	완료

이전 지역	중전 지역	소관 부처	기관명	이전 예정일	비고
혁신 도시 (11)	서초	미래창조과학부	한국과학기술기획평가원	'16.12	
	과천	국무조정실	정보통신정책연구원	'14. 6	완료
	서초	국무조정실	한국교육개발원	'16.12	
	강남	국무조정실	한국교육과정평가원	'16.12	
	영등포	고용노동부	한국고용정보원	'14. 9	완료
	용인	법무부	법무연수원	'15. 3	완료
	과천	산업통상자원부	국가기술표준원	'14. 5	완료
	시흥	산업통상자원부	한국가스안전공사	'13.12	완료
	송파	미래창조과학부	정보통신산업진흥원	'15. 6	완료
	과천	인사혁신처	중앙공무원교육원	'16.12	
전북 혁신 도시 (12)	영등포	국토교통부	한국국토정보공사	'13.11	완료
	수원	농촌진흥청	농촌진흥청	'14. 7	완료
	수원	농촌진흥청	국립농업과학원	'14. 8	완료
	수원	농촌진흥청	국립원예특작과학원	'15. 3	완료
	수원	농촌진흥청	국립식량과학원	'15. 3	완료
	수원	농촌진흥청	국립축산과학원	'15. 4	완료
	화성	농림축산식품부	한국농수산대학	'15. 2	완료
	강서	문화체육관광부	한국출판문화산업진흥원	'15. 7	완료
	송파	보건복지부	국민연금공단	'15. 6	완료
	강동	산업통상자원부	한국전기안전공사	'14. 6	완료
	성남	미래창조과학부	한국식품연구원	'16.12	
	수원	행정자치부	지방행정연수원	'13. 8	완료
경북 혁신 도시 (12)	성남	국토교통부	한국도로공사	'14.11	완료
	안산	국토교통부	교통안전공단	'14. 4	완료
	강남	국토교통부	한국건설관리공사	'15.12	
	강서	기상청	기상통신소	'13. 5	완료
	안양	농림축산식품부	국립농산물품질관리원	'13.12	완료
	안양	농림축산식품부	농림축산검역본부	'15.12	
	안양	농림축산식품부	국립종자원	'14. 7	완료
	서초	법무부	대한법률구조공단	'14. 4	완료

이전 지역	중전 지역	소관 부처	기관명	이전 예정일	비고
	양천	법무부	한국법무보호복지공단	'15.12	
	용인	조달청	조달청품질관리단	'13.12	완료
	광진	미래창조과학부	우정사업조달사무소	'13. 4	완료
	용인	산업통상자원부	한국전력기술(주)	'15. 8	완료
경남 혁신 도시 (11)	강남	관세청	중앙관세분석소	'13. 2	완료
	수원	국토교통부	주택관리공단	'15.12	
	안산	국토교통부	한국시설안전공단	'16.12	
	성남	국토교통부	한국토지주택공사	'15. 4	완료
	강남	문화체육관광부	저작권위원회	'15. 7	완료
	동대문	방위사업청	국방기술품질원	'14. 5	완료
	영등포	중소기업청	중소기업진흥공단	'14. 7	완료
	강남	산업통상자원부	한국남동발전(주)	'14. 3	완료
	금천	산업통상자원부	한국세라믹기술원	'15. 3	완료
	구로	산업통상자원부	한국산업기술시험원	'15. 3	완료
	서초	국민안전처	한국승강기안전관리원	'15.12	
제주 혁신 도시 (8)	수원	국세청	국세공무원교육원	'15. 9	완료
	강남	국세청	국세청고객만족센터	'15. 9	완료
	마포	국세청	국세청주류면허지원센터	'15.12	
	수원	국토교통부	국토교통인재개발원	'12.12	완료
	영등포	기상청	국립기상과학원	'13. 5	완료
	서초	외교부	재외동포재단	'16.12	
	서초	외교부	한국국제교류재단	'16.12	
	강남	인사혁신처	공무원연금공단	'15. 9	완료
세종 (20)	서초	미래창조과학부	기초기술연구회	'14.12	완료
	안양	국무조정실	국토연구원	'15.10	
	서초	국무조정실	한국범죄연구원	'14. 1	완료
	송파	국무조정실	한국조세재정연구원	'14.10	완료
	서초	국무조정실	경제·인문사회연구회	'14.12	완료
	동작	국무조정실	과학기술정책연구원	'14.12	완료
	서초	국무조정실	대외경제정책연구원	'14.12	완료
	동대문	국무조정실	산업연구원	'14.12	완료
	동대문	국무조정실	한국개발연구원	'13.12	완료

이전 지역	중전 지역	소관 부처	기관명	이전 예정일	비고
	고양	국무조정실	한국교통연구원	'14.12	완료
	영등포	국무조정실	한국노동연구원	'14.12	완료
	은평구	국무조정실	한국보건사회연구원	'14.12	완료
	강남	국무조정실	한국직업능력개발원	'14.12	완료
	서초	국무조정실	한국청소년정책연구원	'14.12	완료
	은평구	국무조정실	한국환경정책평가연구원	'14.12	완료
	서초	미래창조과학부	산업기술연구회	'14.12	완료
	안양	농림수산식품부	농림수산식품 교육문화정보원	'15. 9	완료
	군포	농림수산식품부	축산물품질평가원	'15. 8	완료
	안양	농림수산식품부	가축위생방역지원본부	'15. 9	완료
	인천	해양수산부	선박안전기술공단	'15. 2	완료
아산	인천	경찰청	경찰교육원	'09.11	완료
아산	용인	경찰청	경찰대학	'16. 3	
아산	동대문	경찰청	경찰수사연수원	'13. 8	완료
천안	수원	관세청	관세국경관리연수원	'08. 2	완료
아산	안산	교육부	국립특수교육원	'10.10	완료
논산	고양	국방부	국방대학교	'16.12	
오송	은평구	보건복지부	질병관리본부	'10.12	완료
오송	동작구	보건복지부	한국보건산업진흥원	'10.12	완료
오송	은평구	보건복지부	한국보건복지인력개발원	'10.12	완료
오송	은평구	식품의약품안전처	식품의약품안전평가원	'10.12	완료
오송	은평구	식품의약품안전처	식품의약품안전처	'10.12	완료
원주	강서	산림청	산림항공본부	'13.10	완료
대구	남양주	국민안전처	중앙119구조본부	'14.11	완료
경주	강남	산업통상자원부	한국수력원자력(주)	'15.12	
보령	강남	산업통상자원부	한국중부발전(주)	'15. 5	완료
태안	강남	산업통상자원부	한국서부발전(주)	'15. 8	완료
경주	용인	산업통상자원부	한국원자력환경공단	'08. 2	완료
여수	인천	국민안전처	해양경찰교육원	'13.11	완료
전북	수원	농촌진흥청	농업기술실용화재단	'16.12	

자료 : 국토교통부 공공기관지방이전추진단 홈페이지

## 2. 혁신도시 개념

국가균형발전특별법 상의 공공기관 중 수도권에 소재하는 공공기관을 대상으로 국가균형발전특별법 제18조 및 동법 시행령 제15조의 규정에 따라 이전대상에서 제외되는 170여개의 공공기관을 제외한 공공기관을 수도권이외의 지역으로 집단이주하여 행정중심복합도시가 건설되는 충청남도를 제외한 전국 10개 도시(광주, 전남은 공동)에 1개소씩 공공기관을 분산, 이전을 통하여 해당 광역지방자치단체에 성장동력을 제공함으로써, 국내적으로는 지역의 경쟁력을 강화로 국가의 균형발전을 도모하고, 국외적으로는 국가의 경쟁력을 강화하기 위하여 필요한 지역 성장거점 형태의 혁신 클러스터가 조성되는 도시를 말한다.(원경목, 2009).

## 3. 혁신도시 건설의 기대효과

공공기관 지방이전은 수도권의 양적 팽창을 억제할 뿐만 아니라 수도권의 인구 안정화에도 기여할 것으로 예상되며, 산·학·연·관 협력을 통한 지역의 혁신역량 제고와 지방의 고용기회 확대 및 지방교육의 질적 향상 유도, 세수증가 등 지방재정 확충과 유관 민관기관의 직·간접 고용유발 효과를 기대할 수 있을 것이며(건설교통부, 2005)., 나아가 국가균형발전 및 국가 경쟁력을 강화할 수 있을 것이다.

## 4. 부산혁신도시의 건설방향

부산 혁신도시는 공동주거지와 3개의 기능별 혁신 지구(해양수산 클러스터, 금융클러스터, 영화·영상 클러스터)로 나누어 개발되었다. 해양수산 클러스터인 동삼 혁신 지구는 부산광역시 영도구 동삼동 일대 약61만㎡ 규모로 한국해양연구원, 해양수산개발원, 국립해양조사원, 국립수산물품

질관리원과 유관기관 등이 이전하였고, 금융클러스터인 문현 혁신 지구에는 문현동 일대 약10만㎡ 규모로 한국자산관리공사, 한국주택금융공사, 한국예탁결제원, 대한주택보증, 한국남부발전, 한국청소년상담원과 유관기관 등이 입주하였다. 영화·영상 클러스터인 센텀 혁신지구는 우동 일대 약6만㎡ 규모로 영화진흥위원회, 영상물등급위원회, 게임물등급위원회와 유관기관 등이 입주하였다. 공동주거지는 대연동 일대 약15만㎡ 면적으로, 이전 공공기관 종사자와 가족들이 입주하게 될 공동주택과 초등학교, 유치원등이 건설되었다.

## 제2절 선행연구의 검토

### 1. 공공기관 지방이전에 관한 연구

공공기관 지방이전과 관련된 기존의 연구들은 대부분 경제적 효과에 초점을 두거나(김군수 외, 2005; 구교준·조광래, 2008; 송건섭·이곤수, 2007), 공공기관 지방이전을 통한 국토의 효율화 방안 혹은 선진국 사례와의 비교 등에 관한 연구 (김태환, 2004; 국토연구원, 2007)가 대부분을 차지하였다. 즉, 공공기관의 지방이전을 통한 경제적 효과나 국토 활용 등 국가적, 조직적 차원에서의 분석에만 치중한 연구들이다. 이외에 공공기관 지방이전과 인적자원개발과의 관계를 다룬 연구들(송건섭, 2008; 정상현, 2008)이 있기는 하지만 여전히 공공기관 이전 문제는 국가의 경제적 성장 측면에 치우쳐 있다.

우선 공공기관 지방이전이 경제적으로 긍정적인 파급효과를 가진다는 연구 중 구교준·조광래(2008)의 연구는 산업연관분석방법을 사용하여 공공기관과 기업의 지방이전 정책을 비교, 분석하였다. 강원도 지역의 사례를 통하여 지역경제에 미치는 파급효과를 분석한 결과, 시장 메커니즘에 최종 이전 의사결정을 맡기고 있는 기업 이전정책이 정부의 일방통행식

의사결정에 의존하고 있는 공공기관 이전 정책보다 파급효과가 큰 것으로 나타났다. 송건섭·이곤수(2008)의 연구 역시 공공 기관의 지방이전이 경제적으로 어떠한 파급효과를 미치는지를 확인하고자 하였다. 이 연구 역시 지역산업연관모형을 통해 대구·경북지역을 대상으로 하여 경제적 파급효과를 분석하였다. 연구 결과, 대구지역과 경북지역으로의 공공기관 이전에 따른 경제적 파급효과가 매우 큰 것으로 나타났는데, 이는 김의준(2003)의 연구 결과와도 동일하다.

## 2. 지방이전과 만족도에 관한 연구

한편 대전으로 이전한 한국철도시설공단 직원을 대상으로 실시한 만족도 조사에서 결혼한 직원의 58.4%만이 가족과 함께 이주한 것으로 나타났다. 이주 후 주거생활에 대한 만족도에서는 27.2%만이 만족한다고 이종수(2008)는 분석하였다. 가정생활과 직장생활의 조화, 경제적 부담의 감소에 대해서는 대체로 만족하는 반면, 자녀교육 및 문화 혜택 등에는 불만족하는 것으로 조사되었으며, 국가균형발전위원회가 실시한 조사 역시 가족을 수도권에 남겨두고 개인만 이주하겠다는 비율이 과반수가 넘으며, 지방이전 시 가장 우려되는 것이 자녀의 교육여건, 주거 및 환경문제 순이었음을 언급하였다. 그리고 정부의 공공기관 지방이전 정책이 효과를 거두고, 혁신도시가 거점도시로서 지방경제 활성화에 기여하려면 공공기관 종사자들이 가족과 함께 동반 이주하여야 함을 주장하고 있다. 김정희(2010)는 경북으로 이전하는 공공기관 종사자들의 영유아보육시설과 수유시설에 대한 설문조사를 통해서 이전하는 종사자들이 가족동반 이주가 아닌 독신이주의 비중이 높게 나타나고 있어, 정부가 추진하고 있는 이전지원 계획으로 이전기관 종사자들의 이주율이 여전히 향상되고 있지 않음을 분석하며, 후생복지적 측면에서 동반이주를 하지 않는 이유를 자녀교육문제, 영유아보육문제, 후생복지문제, 기타 등으로 구분하고,

자녀교육문제가 가장 큰 영향을 미친다고 하였다.

### 3. 지방이전과 조직몰입에 관한 연구

조직몰입에 관한 연구는 조직 구성원들이 얼마나 조직에 몰입 하는지 여부와 조직의 효과성을 측정하려는 연구경향이 많았다. 행정학을 비롯한 교육학, 심리학, 경영학등 다양한 분야에서 이러한 종류의 연구가 진행되고 있다. 국내 연구 중 행정학 분야는 중앙정부, 지방자치단체, 군인, 경찰 종사자를 대상으로 조직몰입과 직무태도나 효과성의 관계를 연구하는 경우가 많고, 경영학에서는 대기업, 중소기업, 병원 등을 대상으로 하는 연구가 많다. 이러한 연구들에서는 조직 구성원들의 형태와 조직 효과성 사이의 매개변수로 취급하거나 조직 효과성 자체로 보는 경우가 많은데 그 영향에 대해서는 다양한 결론을 나타내고 있는데 이는 조직몰입 자체가 조직구성원 및 조직의 특성에 따라 그 수준이 변화하기 때문이다. 국내의 조직몰입과 관련된 연구들은 주로 조직공정성, 조직문화, 조직신뢰, 리더십, 직무스트레스, 조직성과관리, 조직시민행동, 조직구조 및 직무태도 등이 있다.

최윤정(2012)은 심리적 안녕감이나 주관적 안녕감은 주로 인간의 질이나 행복감을 측정하기 위한 개념으로 어떤 제도나 정책의 영향이 미치는 종속변수로 사용되고, 독립변수로서의 심리상태를 분석하고자 할 때와는 다소 다른 의미라고 분석하며, 지방이전이 확정된 공공기관에 종사하는 근로자들을 대상으로 파일럿 테스트 및 사전조사를 실시하여 ‘심리상태’에 대한 새로운 개념을 구축하였다. 또한 지방이전으로 인한 근로자들의 심리상태는 근무기관의 이전에 따른 긍정적 심리변화(새로운 환경변화에 대한 기대심리)와 부정적 심리변화(새로운 환경변화에 대한 불안심리)로 구분하였는데, 구성원들의 심리상태는 직무태도에 부분적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

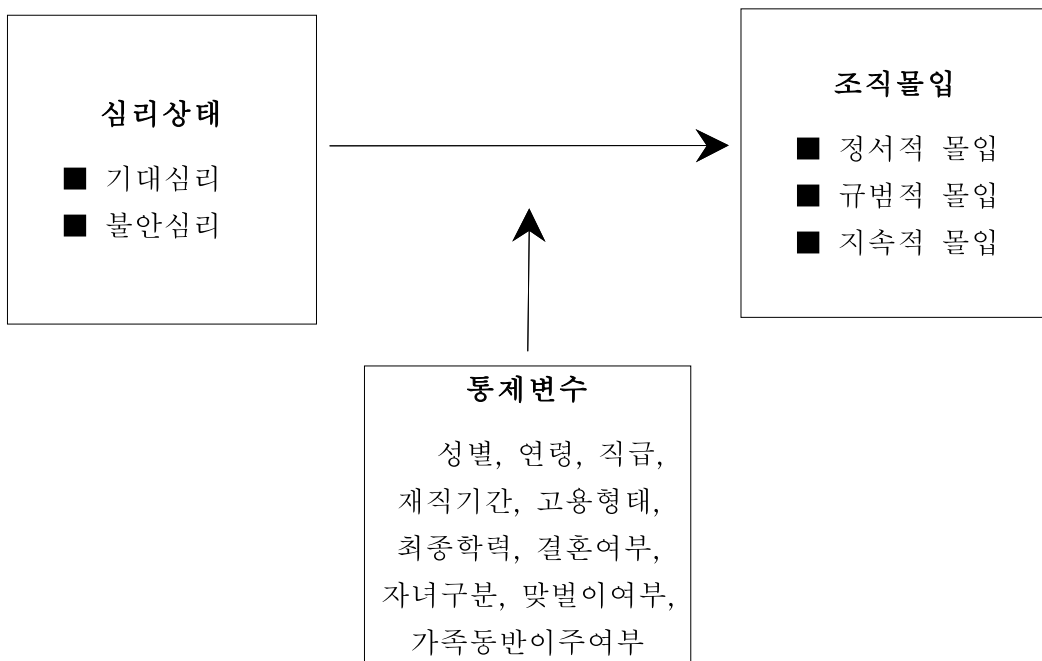


### 3장 연구설계 및 연구가설

#### 제1절 연구설계

본 연구는 공공기관 종사자의 심리상태(기대심리, 불안심리)가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 심리상태를 독립변수로, 조직몰입을 종속변수로 설정하였다. 종속변수인 조직몰입은 Meyer & Allen(1997)의 연구에서 제시한 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입으로 분류를 하여 구성하였으며, 연구모형은 아래와 같다.

<그림1 연구모형>



## 제2절 연구가설

가설 1 : 직원들의 기대심리가 높을수록 조직몰입 수준이 높아질 것이다

가설 1-1 : 직원들의 기대심리가 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 높아질 것이다.

가설 1-2 : 직원들의 기대심리가 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 높아질 것이다

가설 1-3 : 직원들의 기대심리가 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 높아질 것이다

가설 2 : 직원들의 불안심리가 높을수록 조직몰입 수준이 낮아질 것이다

가설 2-1 : 직원들의 불안심리가 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 낮아질 것이다.

가설 2-2 : 직원들의 불안심리가 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 낮아질 것이다

가설 2-3 : 직원들의 불안심리가 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 낮아질 것이다

## 제3절 변수설정 및 측정

### 1. 변수설정

이 연구에서는 지방이전이 완료된 공공기관 구성원들의 심리상태가 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 독립변수는 지방이전이 완료된 공공기관 구성원들의 심리상태(기대심리, 불안심리)로 정하였다. 종속변수로는 조직몰입으로 설정하였다. 조직 구성원들의 ‘조직몰입’은 조직목표와 개인목표의 일치정도 혹은 동일시 정도를 의미하는 정서적 몰입과 조직에 남고자 하는 의무감을 나타내는 규범적 몰입, 보상이나 승진, 급여 등에 의지하게 된다는 의미의 지속적 몰입 등 세가지 변수들로 측정하고자 한다. 마지막으로 인구통계학적 요인을 통제변수로 투입하여 조직구성원들의 조직몰입에 어떠한 효과를 미치는 지를 확인하고자 하였다. 통제변수로는 성별, 연령, 직급, 재직기간, 고용형태, 최종학력, 결혼여부, 맞벌이여부, 가족동반이주여부 등의 변수를 포함하였다.

### 2. 변수의 측정

독립변수로 설정한 공공기관 지방이전 종사자들의 ‘심리상태’는 기대심리와 불안심리의 2개의 요인으로 구성하였다. 종속변수로 설정한 ‘조직몰입’은 기존의 선행연구(Alutto & Belasco, 1970 Sheldon, 1971 Buchanan, 1974 Porter et al., 1974 Salancik, 1977 Mowday, 1979)에서 정의한 내용들을 바탕으로 ‘조직에 남고자 하는 의지나 형태 및 조직과 개인의 목표를 일치시키고자하는 동일시(identification)’의 의미로 개념화하였다. 공공기관 구성원들의 ‘조직몰입’ 수준에 대한 설문은 Meyer & Allen(1997)의 연구에서 제시한 문항들을 이용하였다. 조직몰입은 조직구성원의 조직에 대한 감정적 귀속감과 동일시감정 등을 의미하는 ‘정서적

몰입'과 직원들의 의무감 때문에 조직에 남으려 한다는 '규범적몰입', 인센티브나 급여등 재정적 유인이나 이직에 대한 어려움 때문에 조직에 남으려고 한다는 의미의 지속적 몰입의 3가지 차원으로 구분하여, 각각의 하위요소들과 문항들로 설문지를 구성하였다. 본 연구는 공공기관 구성원들의 주관적 인식을 근거로 하여 설문조사하여, 신뢰성과 타당성을 확보하지 못할 우려가 있으나, 이러한 문제를 해결하기 위하여 기존 선행연구에서 신뢰성과 타당성을 확보한 설문 문항을 최대한 원형 그대로 이용하였다.

독립변수는 공공기관 종사자의 심리상태 요인은 현재 공공기관 지방이전 계획에 따라 부산지역으로 지방이전을 완료한 K공공기관에 근무하는 직원들의 심리상태라고 개념화하였다.

종속변수인 조직몰입은 기존의 선행연구에서 정의한 내용들을 바탕으로 조직의 구성원이 조직에 남고자 하는 의지나 행태, 조직과 개인의 목표를 일치시키는 동일시의 의미로 개념화하였다. 조직 구성원의 조직몰입 수준에 대한 설문은 Meyer & Allen(1997)의 연구에서 사용한 문장을 이용하였다. 통제변수는 기존 연구에서 사용한 '개인적 특성' 요인에 지방이전 공공기관의 상황에 맞는 변수를 추가하여 설문을 구성하였다. 본 연구에서 사용한 설문지의 구성요인별 측정문항과 근거를 정리하면 아래 <표2> 와 같다.

<표2> 설문지의 구성요인별 측정문항

요인	하위 요인	측정문항	근거
공공기관 지방이전 에 따른 종사자의 심리변화	기대 심리	1-1. (지방이전 전)서울보다 쾌적한 환경에서 살 수 있을것이라고 생각했다	최윤정 (2012) 변형
		1-2. (지방이전 후)서울보다 쾌적한 환경에서 살고 있다고 생각한다.	
		2-1. (지방이전 전)서울보다 경제적 이득(낮은 생활비, 저렴한 주택구입비 등)이 있을 것이라고 생각했다	
		2-2. (지방이전 후)서울보다 경제적 이득(낮은 생활비, 저렴한 주택구입비 등)이 있다고 생각한다	
		3-1. (지방이전 전)서울보다 교통사정이 나아질 것이라고(교통정체 해소, 타 지역으로의 이동) 생각했다.	
		3-2. (지방이전 후)서울보다 교통사정이 나아졌다고 (교통정체 해소, 타 지역으로의 이동) 생각한다.	
		4-1. (지방이전 전)서울보다 근무여건이 향상될 것으로 생각했다.	
		4-2. (지방이전 후)서울보다 근무여건이 향상된 것으로 생각한다.	
		5-1. (지방이전 전)서울보다 개인의 여가활동 시간이 확대될 것이라고 생각했다.	
		5-2. (지방이전 후)서울보다 개인의 여가활동 시간이 확대되었다고 생각한다.	
		6-1. (지방이전 전)서울보다 가족, 동료, 관계기관 간의 친밀도가 향상될 것이라고 생각했다.	
		6-2. (지방이전 후)서울보다 가족, 동료, 관계기관 간의 친밀도가 향상되었다고 생각한다.	

공공기관 지방이전 에 따른 종사자의 심리변화	불안 심리	7-1. (지방이전 전)서울보다 각종 문화시설이나 편의시설 (영화관, 병원, 쇼핑센터, 기타 생활편의 시설) 등의 인프라가 미흡할 것이라고 생각했다.	최윤정 (2012) 변형
		7-2.(지방이전 후)서울보다 각종 문화시설 이나 편의시설 (영화관, 병원, 쇼핑센터, 기타 생활 편의 시설) 등의 인프라가 미흡하다고 생각한다.	
		8-1. (지방이전 전)자녀교육 문제로 고민을 했다.	
		8-2.(지방이전 후) 자녀교육 문제로 고민하고 있다.	
		9-1. (지방이전 전)가족과 떨어져서 지내야 하는 부담감을 느꼈다.	
		9-2. (지방이전 후) 가족과 떨어져서 지내야 하는 부담감을 느끼고 있다.	
		10-1. (지방이전 전) 새로운 환경에 적응해야 한다는 부담 감을 느꼈다.	
		10-2.(지방이전 후) 새로운 환경에 적응해야 한다는 부담 감을 느끼고 있다.	
		11-1. (지방이전 전) 친구나 이웃, 친지들과 헤어지게 됨으로써 교류가 단절될 것에 대한 부담을 느꼈다.	
		11-2. (지방이전 후) 친구나 이웃, 친지들과 헤어지게 됨으로써 교류가 단절될 것에 대한 부담을 느끼고 있다.	
		12-1. (지방이전 전) 기관의 지방이전으로 인한 피해의식을 느꼈다.	
		12-2. (지방이전 후) 기관의 지방이전으로 인한 피해의식을 느끼고 있다.	
		13-1. (지방이전 전) 기관이 지방으로 이전함으로 인하여 이직을 고민한 경험이 있다.	
		13-2. (지방이전 후) 기관이 지방으로 이전함으로 인하여 이직을 고민하고 있다.	
		14-1.(지방이전 전) 이전으로 인한 경제적부담 (생활비, 주거비, 교통비 등)을 고민했다.	
14-2. (지방이전 후) 이전으로 인한 경제적부담 (생활비, 주거비, 교통비 등)을 느끼고 있다.			
15-1. (지방이전 전) 이전으로 인한 심신의 부담 (홀로 생활 한다는 부담, 주말 서울 왕복 등)을 고민했다.			
15-2.(지방이전 후) 이전으로 인한 심신의 부담(홀 로 생활 한다는 부담, 주말 서울 왕복 등)을 느끼고 있다.			

조직 몰입	정서적 몰입	1. 이 조직에서 내 남은 경력을 보내는 것은 매우 행복할 것이다.	Meyer & Allen (1997) 참조
		2. 나는 정말 조직의 문제를 나의 문제처럼 느낀다.	
		3. 나는 이 조직의 ‘직원 중 일부’가 아닌 것 같은 느낌이 든다.	
		4. 나는 이 조직에서 ‘감정적 애착’을 느끼지 못하고 있다.	
		5. 이 조직은 나에게 개인적으로 큰 의미가 있다.	
		6. 나는 이 조직에 속해 있다는 강한 느낌을 받지 못한다.	
	지속적 몰입	7. 내가 원해서일지라도, 지금 당장 이 조직을 떠나는 것은 힘들 것이다.	
		8. 지금 당장 이 조직을 떠나기로 결정한다면 내 인생의 많은 부분이 무너질 것이다.	
		9. 지금 이 조직에 머무는 것은 원하는 것만큼이나 필요(재정적 수입 등)에 의해서이다.	
		10. 이직을 고려하기에는 선택할 수 있는 대안이 거의 없다.	
		11. 이직의 부정적 결과 중 하나는 가능한 대안이 부족하다는 것이다.	
		12. 내가 이 조직에서 계속 일하고 있는 가장 큰 이유는 이직이 상당한 개인적 희생을 요구하기 때문이다.	
		13. 이 조직에 깊이 관여하지 않았다면, 나는 이미 다른 곳으로의 이직을 생각했을 것이다.	
	규범적 몰입	14. 나는 현재의 조직에 남아 있어야 할 어떤 의무감도 느끼지 못한다.	
		15. 나에게 이익이 될지라도, 지금 당장 이 조직을 떠나고 싶지는 않다.	
		16. 내가 지금 이 조직을 떠난다면 죄책감을 느낄 것이다.	
		17. 이 조직은 충성할만한 가치가 있다.	
		18. 나는 이 조직에 있는 사람들에게 의무감을 가지고 있기 때문에 지금 당장 이 조직을 떠나지 않을 것이다.	
		19. 나는 이 조직에 많은 것을 빚지고 있다.	
개인적 특성	인구통계 학적요인	성별, 연령, 직급, 재직기간, 최종학력, 결혼여부, 자녀구분, 맞벌이여부, 가족동반이주 여부	개인특 성변수

## 제4절 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 공공기관 부산 지방이전을 완료한지 1년이 경과한 K공공기관 구성원들을 대상으로 지방이전 이전부터 기관에 근무하고 있으며 현재까지 재직 중인 정규직 및 비정규직을 표본추출을 통해 선정하여, 온라인 설문조사를 실시하였다. 설문은 정규직 및 비정규직 164명을 대상으로 구조화된 설문지를 온라인 이메일을 통하여 배포하였다. 설문 응답한 102명의 결과를 분석하였다. 설문의 조사기간은 2016년 2월22일부터 2월29일까지 였으며, 설문조사에 대한 결과 분석은 SPSS 통계프로그램을 이용하여 빈도분석, 요인분석과 신뢰도 분석, 집단별 평균분석, 독립표본t검정, 대응표본t검정, 일원분산분석(ANOVA), 상관관계분석, 회귀분석 등을 실시하여 요인들간의 구체적인 관계를 분석하고자 하였다.

## 제4장 결과분석

### 제1절 표본의 특성과 측정도구의 타당성 및 신뢰성

#### 1. 표본의 특성

본 연구에서는 지방이전을 완료한 공공기관에 재직중인 직원들의 지방이전 이전과 이후의 심리상태와 조직몰입 등에 관한 인식을 조사하고자 설문 조사를 실시하였다. 설문 응답한 응답자들에 대한 구체적인 특성은 <표 3>과 같다.



<표 3> 표본의 인구통계학적 특성(통제변수)

구분		응답자 수	비율
합계		102	100%
성별	남성	69	67.6%
	여성	33	32.4%
연령	20대 이하	20	19.6%
	30대	33	32.4%
	40대	41	40.2%
	50대	8	7.8%
직급	3급 이상	20	19.6%
	4급	35	34.3%
	5급	41	40.2%
	6급	6	5.9%
재직기간	5년미만	39	38.2%
	5년이상 10년미만	11	10.8%
	10년이상 15년미만	18	17.6%
	15년이상 20년미만	27	26.5%
	20년 이상	7	6.9%
고용형태	정규직(무기직 포함)	99	97.1%
	비정규직	3	2.9%
최종학력	전문학사 이하	3	2.9%
	전문대학 졸업	2	2.0%
	4년제대학 졸업	76	74.5%
	대학원 졸업 이상	15	14.7%
	기타	6	5.9%
결혼여부	기혼	63	61.8%
	비혼(미혼,이혼,사별 등 포함)	39	38.2%
자녀구분	영유아	10	9.8%
	초등학생	20	19.6%
	중학생, 고등학생	19	18.6%
	대학생이상	11	10.8%
	자녀 없음	42	41.2%
맞벌이여부	유	37	36.3%
	무	65	63.7%
가족동반 이주 여부	가족동반	21	20.6%
	단신부임	81	79.4%

설문 결과, 총 102명의 응답자 중 남성이 69명, 여성이 33명으로 전체의 67.6%가 남성인 것으로 나타났다. 응답자의 연령은 40대가 40.2%로 가장 많았으며, 그 다음으로 30대가 32.4%, 20대가 19.6%로 나타났다. 응답자의 직급은 5급이 40.2%로 가장 많았으며, 4급이 34.3%, 3급 이상이 19.6%, 6급이 5.9%인 것으로 나타났다. 또 응답자들의 재직기간을 살펴보면 5년 미만이 38.2%, 15년 이상 20년 미만이 26.5%, 10년 이상 15년 미만이 17.6%, 5년 이상 10년 미만이 10.8%, 20년 이상이 6.9%인 것으로 나타났다. 정규직 비율은 전체 응답자중 정규직이 97.1%, 비정규직이 2.9%인 것으로 나타났다. 최종학력은 4년제 대학 졸업이 74.5%, 대학원 졸업 이상이 14.7%로 전체응답자의 89.2%가 대졸 이상인 것으로 나타났다.

한편 설문 응답자 중 61.8%가 기혼자이며, 자녀가 없는 직원이 41.2%, 초등학생 자녀를 둔 직원이 19.6%, 중고등학생 자녀를 둔 직원이 18.6%, 대학생이상 자녀를 둔 직원이 10.8%, 영유아 자녀를 둔 직원이 9.8%인 것으로 나타났다. 그리고 맞벌이 부부에 해당하는 직원은 36.3%인 것으로 나타났다. 가족과 동반이주를 한 경우는 20.6%로 나타났다.

## 2. 타당성 및 신뢰성 분석

논문의 가설을 검증하기 전에 설문 문항들에 관한 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 타당도 및 신뢰도 검증으로 분석하였다. 먼저, 설문 문항들의 타당성을 확보하기 위하여 요인분석을 실시하여 분석에서 제외되는 항목을 배제하였고, 이후 각각의 신뢰도를 Cronbach  $\alpha$  값으로 측정하여 0.6 이상인 경우에만 이용하였다. 요인분석은 베리맥스 회전법으로 고유값이 1 이상인 요인들만 추출하였으며, 요인값이 0.6 이상인 경우에만 유의미한 문항으로 판단하여 동일한 요인으로 분류하였으며, 그 외의 문항들은 분석에서 제외하였다. 또한 직원들의 지방이전 이전·이후의 심

리상태 요인의 차이를 타당성이 검증된 동일한 문항으로 비교하기 위하여 지방이전 이전·이후 양쪽 설문에서 공통으로 타당성을 확보한 요인들을 추출하여 분석을 실시하였다. 설문의 타당도와 신뢰도를 검증한 내용은 <표4>, <표5>, <표6>와 같다.

우선, 독립변수인 지방이전 전 직원들의 심리상태에 대한 요인분석 결과 총 30개 문항 중 12개 문항이 타당한 것으로 분류되었고, 지방이전 이후 직원들의 심리상태에 대한 요인분석 결과 총 30개 문항 중 9개의 문항이 타당한 것으로 분류되었다. 지방이전 이전·이후 직원들의 심리상태에 대한 요인분석 양측 모두 타당한 것으로 분류된 9개의 공통 문항만 추출하였다. 심리상태 요인은 기대심리(요인1)과 불안심리(요인2) 2개의 요인으로 구분하였다. 지방이전 직원들의 기대심리를 의미하는 요인1에는 쾌적한 환경, 교통사정 개선, 근무여건 향상, 개인의 여가활동시간 개선, 가족·동료·관계기관 간의 친밀도 향상의 5개 문항이 추출되었다. 지방이전 직원들의 불안심리를 의미하는 요인2에는 가족과 떨어져서 지내야 하는 부담감, 새로운 환경에 적응해야 한다는 부담, 이전으로 인한 경제적 부담, 이전으로 인한 심신의 부담의 4개 문항이 추출 되었다. 기대심리(요인1) 문항들은 68.7%에서 82.2%의 요인 적재값을 가지고 있으며, 불안심리(요인2)는 77.3%에서 82.7%의 요인 적재값을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 기대심리 보다 불안심리에서 상대적으로 더 높은 타당성을 보이는 것으로 볼 수 있다. 신뢰도는 2개 요인 모두 Cronbach  $\alpha$  값이 0.841 이상으로 분석되었다. 기대심리(요인1)와 불안심리(요인2)의 요인적재값과 모두 Cronbach  $\alpha$  값을 통한 타당도와 신뢰도는 <표4>와 같다.

<표4> 지방이전 이전 직원들의 심리상태에 대한 타당성 및 신뢰성 검증

요인	하위 요인	변수명	요인1	요인2	Cronbach a
공공기관 재직중인 직원들의 심리상태 (지방이전 이전)	기대 심리	q_1.1_B_good_circum	.822	-.214	0.857
		q_4.1_B_good_workcondi	.811	-.210	
		q_3.1_B_good_traffic	.746	-.029	
		q_5.1_B_good_sparetime	.742	-.277	
		q_6.1_B_good_relation	.687	-.445	
	불안 심리	q_15.1_B_bad_mentalphysical	-.298	.827	0.841
		q_9.1_B_bad_liveapartfam	-.156	.817	
		q_10.1_B_bad_newcircum	-.144	.778	
		q_14.1_B_bad_economy	-.201	.773	

다음으로, 독립변수인 지방이전 이후 직원들의 심리상태에 대한 요인분석 결과 역시 지방이전 이전 직원들의 심리상태에 대한 요인분석 결과 공통적으로 타당한 것으로 나온 요인만 추출하여 분석하였다. 요인분석을 통한 타당도 측정결과 기대심리(요인1) 문항들은 70.5%에서 83.5%의 요인적재값을 가지고 있으며, 불안심리(요인2) 66.8%에서 86.1%의 요인적재값을 가지고 있는 것으로 나타났다. 신뢰도는 2개 요인 모두 Cronbach a 값이 0.863이상으로 높은 것으로 분석되었다. 기대심리(요인1)와 불안심리(요인2)의 요인적재값과 모두 Cronbach a 값을 통한 타당도와 신뢰도는 <표5>와 같다.

<표5> 지방이전 이후 직원들의 심리상태에 대한 타당성 및 신뢰성 검증

요인	하위 요인	변수명	요인1	요인2	Cronbach α
공공기관 재직중인 직원들의 심리상태 (지방이 전 이후)	기대 심리	q_5.2_A_good_sparetime	.835	-.183	0.863
		q_1.2_A_good_circum	.762	-.392	
		q_6.2_A_good_relation	.718	-.342	
		q_3.2_A_good_traffic	.714	-.153	
		q_4.2_A_good_workcondi	.705	-.394	
	불안 심리	q_14.2_A_bad_economy	-.100	.861	0.867
		q_15.2_A_bad_mentalphysical	-.429	.806	
		q_9.2_A_bad_liveapartfam	-.326	.773	
		q_10.2_A_bad_newcircum	-.458	.668	

마지막으로 종속변수인 조직몰입에 대한 요인분석을 하였다. 독립변수인 기대심리와 불안심리에 대한 타당도와 신뢰도를 분석한 방법과 동일한 방법으로 고유값이 1이하로 분석된 요인을 제외하고, 요인값이 0.6 이상인 경우에만 동일한 요인으로 분류하여 유의미하지 않은 문항은 제외하였다. 분석결과 조직 구성원들이 조직에 대한 정서적 애착을 가지고 있는 지를 측정하는 정서적 몰입(요인1)에는 조직에 대한 애착감이나 소속감, 감정적 애착에 관한 문항 등 총 5개의 문항이 포함되었다. 이들 문항들은 모두 64.3%에서 84.4%의 높은 요인적재값을 보이는 것으로 나타나 직원들의 정서적 몰입을 설명하기에 타당한 것으로 분석되었다. 신뢰도는 Cronbach α 값이 0.852으로 높은 것으로 분석되었다. 조직에 대한 의무감, 죄책감으로 조직에 남게 된다는 규범적 몰입(요인2)에는 조직에 대한 죄책감, 충성심, 의무감에 관한 문항 등 총 5개의 문항이 포함되었다.

이들 문항들은 모두 65.9%에서 81.8%의 높은 요인적재값을 보이는 것으로 나타나 직원들의 규범적 몰입을 설명하기에 타당한 것으로 분석되었다. 신뢰도는 Cronbach  $\alpha$  값이 0.819 으로 높은 것으로 분석되었다. 조직구성원들에게 주어진 물질적 보상에 의해 구성원들이 조직에 계속해서 남게 된다는 지속적 몰입(요인3)에는 급여나 인센티브 등에 관한 문항 총 4개 문항이 포함되었다. 이들 문항들은 모두 69.8%에서 81.2%의 요인적재값을 보이는 것으로 나타나 직원들의 지속적 몰입을 설명하기에 타당한 것으로 분석되었다. 신뢰도는 Cronbach  $\alpha$  값이 0.753 로 나타났으므로, 설문구성의 신뢰도를 확보한 것으로 볼 수 있다.

<표6> 조직몰입의 타당성 및 신뢰성 검증

요인	하위 요인	변수명	요인1	요인2	요인3	Cronbach $\alpha$
조직 몰입	정서적 몰입	q_4_affective	.844	.137	-.174	0.852
		q_6_affective	.833	.074	.177	
		q_3_affective	.801	.167	-.144	
		q_1_affective	.656	.362	-.006	
		q_5_affective	.643	.271	.336	
	규범적 몰입	q_18_normative	.165	.818	.143	0.819
		q_17_normative	.378	.757	.110	
		q_16_normative	.096	.727	-.224	
		q_15_normative	.311	.719	.033	
		q_19_normative	.021	.659	.111	
	지속적 몰입	q_10_continuance	-.220	.020	.812	0.753
		q_8_continuance	.338	.198	.755	
q_11_continuance		-.230	-.213	.715		
q_7_continuance		.230	.165	.698		

### 3.소결

본 절에서는 독립변수인 공공기관 지방이전 이전과 이후의 심리상태인 기대심리와 불안심리를 지방이전 이전과 이후에 대하여 설문조사한 결과를 바탕으로 공통으로 타당성과 신뢰성을 확보한 문항(기대심리 5개 문항, 불안심리 4개 문항)을 대상으로 분석을 실시하였고, 종속변수인 조직몰입 역시 타당성과 신뢰성을 확보한 정서적 몰입 문항 5개, 규범적 몰입 문항 5개, 지속적 몰입 문항 4개를 대상으로 분석하였다.

## 제2절 기술통계 평균비교 상관관계 분석

### 1. 기술통계분석

여기에서는 타당성 분석과 신뢰성 분석결과를 바탕으로 독립변수인 지방이전 이전과 이후 심리상태 각 2개 요인과 종속변수인 조직몰입의 3개 요인 등 총 7개 요인의 평균값과 표준편차를 비교하였고, 분석결과는 <표7>와 같다.

<표7> 요인별 평균값 및 표준편차

구분	변수	하위구성요인		응답수	평균값	표준편차
독립변수	심리상태	지방이전 이전	기대심리	102	2.9039	1.0197
			불안심리	102	3.8505	.9084
		지방이전 이후	기대심리	102	2.5804	1.01103
			불안심리	102	3.8113	1.01866
종속변수	조직몰입	정서적 몰입		102	3.6255	.75919
		규범적 몰입		102	3.2471	.72695
		지속적 몰입		102	3.7181	.72155

각 변수들의 요인별 평균값, 표준편차를 분석한 결과를 보면, 독립변수인 공공기관 지방이전 전과 후의 심리상태 항목에 대한 설문자들의 응답을 보면 5점 만점을 기준으로 하여 이전하기 전 기대심리의 평균값이 2.90점, 불안심리가 3.85점으로 이전하기 전의 기대심리는 ‘보통’ 이하의 불안심리는 ‘보통’ 이상의 수준임을 알 수 있다. 지방이전 이후의 기대심리는 평균값이 2.58점, 불안심리는 평균값이 3.81점으로 기대심리는 지방이전 이전과 비교하여 평균값이 감소하였으나, 불안심리는 평균값의 변화가 미미한 것으로 나타났다. 이는 공공기관 지방이전 이전에 구성원들이 기대했던 환경적인 변화 등의 기대요인이 실제 공공기관 지방이전을 완료한 이후에도 기대만큼 크지 않았다는 것을 의미하며, 공공기관 지방이전 이전에 가졌던 심리적인 불안요인들도 실제로 공공기관 지방이전을 완료한 이후에도 예상한 것과 크게 다르지 않았다는 것을 알 수 있다. 또한 종속변수인 조직몰입에 대한 평균값을 비교한 결과는 정서적 몰입은 3.63점, 규범적 몰입은 3.25점, 지속적 몰입은 3.72점으로 나타났다. 3가지 요인 모두 보통 이상의 평균 3점 이상의 수준인 것으로 나타났고, 정서적 몰입과 지속적 몰입이 규범적 몰입보다 평균값이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 설문에 참여한 공공기관 종사자들이 조직에 대한 의무감 책임감 등으로 조직에 남으려는 성향 보다는 조직에 대한 정서적 애착이나 조직과 본인의 목표 동일시, 성과에 대한 적절한 보상에 의해서 조직에 남으려는 성향을 보이는 것으로 해석할 수 있다.

## 2. 하위구성요인에 대한 범주별 평균값 비교

변수들을 구성하는 하위요인에 대하여 범주별 평균값과 집단간의 차이를 비교하기 위해서 독립표본t검정(two-independent sample t-test)와 일원분산분석(one-way analysis of variance)을 실시하였다. ‘성별’, ‘고용



형태’, ‘결혼여부’, ‘맞벌이여부’, ‘가족동반 이주 여부’와 같이 비교 집단이 2개인 경우는 t검정을 실시하여 t값을 제시하였다. ‘연령’, ‘직급’, ‘재직기간’, ‘최종학력’, ‘자녀구분’와 같이 비교 집단이 3개 이상일 경우는 ANOVA 분석을 실시하여 F값을 제시하였다. ANOVA 분석을 한 이후에 사후검정을 실시하여 3개 이상의 집단 내에서 차이가 유의미한 집단을 확인하였다. 이러한 집단별 차이의 비교는 신뢰범위 95% 내에서 이루어졌으며, \*은  $p < 0.05$ , \*\*은  $p < 0.01$  수준에서 유의함을 나타내고 있다.

### 가. 지방이전 이전 직원들의 심리상태

집단이 2개 이하인 ‘성별’, ‘고용형태’, ‘결혼여부’, ‘맞벌이여부’, ‘가족동반 이주 여부’의 범주별 구체적인 차이를 확인하고자 독립표본t검정을 실시하였다. 지방이전 이전 직원들의 심리상태에 있어서 기대심리는 ‘성별’, ‘고용형태’, ‘결혼여부’, ‘맞벌이여부’ 집단 간 차이가 유의미하지 않은 것으로 확인 되었으나 ‘가족동반 이주 여부’에서는 집단 간 차이가 유의미한 것으로 확인 되었다. 지방이전 이후 직원들의 심리상태에 있어서 불안심리도 마찬가지로 ‘성별’, ‘고용형태’, ‘결혼여부’, ‘맞벌이여부’ 집단 간 차이가 유의미하지 않은 것으로 확인 되었고, ‘가족동반 이주 여부’에서는 집단 간 차이가 유의미한 것으로 확인 되었다.

지방이전 이전 심리요인에 대한 성별 범주별 t검정 실시한 결과, t값은 95% 신뢰구간에서 기대심리( $t=0.585$ ), 불안심리( $t=-0.274$ )로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이전 전 심리요인에 대한 고용형태 범주별 t검정 실시한 결과, t값은 95% 신뢰구간에서 기대심리( $t=-0.624$ ), 불안심리( $t=-0.03$ )로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이전 전 심리요인에 대한 결혼여부 범주별 t검정 실시한 결과, t값은 95% 신뢰구간에서 기대심리( $t=1.581$ ), 불안심리( $t=-0.484$ )로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이전 전 심리요인에 대한 맞벌이여부 범주별 t검정 실시한 결과, t값은 95%

신뢰구간에서 기대심리( $t=0.232$ ), 불안심리( $t=-0.970$ )로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 하지만 가족동반 이주 여부 범주별 t검정 실시한 결과, t값은 95% 신뢰구간에서 기대심리( $t=4.083$ ), 불안심리( $t=-4.699$ )로 유의미한 것으로 나타났다.

지방이전에 따른 직원들의 심리상태에 대한 평균값은 남성의 기대심리가 2.94으로 여성의 기대심리 2.82보다 높았으며, 이에 반해 불안심리는 여성이 3.89로 남성의 불안심리 3.85와 거의 차이가 없는 것을 알 수 있다. 고용형태에 대한 평균값은 정규직의 기대심리가 2.89로 비정규직의 평균값 3.27보다 낮은 것을 알 수 있고, 불안심리의 경우는 정규직 3.85와 비정규직 3.83으로 거의 차이가 없는 것을 알 수 있다. 결혼여부에 따른 기대심리의 평균값은 기혼자가 3.02로 비혼자 2.70보다 높았으며, 불안심리의 평균값은 기혼자 3.88로 비혼자 3.79보다 약간 높았다. 맞벌이 여부에 따른 기대심리의 평균값은 맞벌이가 2.94로 외벌이 2.89에 비하여 약간 높았고, 불안심리의 평균값도 역시 맞벌이가 3.97로 외벌이 3.78 보다 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 가족동반 이주 여부에 따른 기대심리 평균값은 가족동반의 경우가 3.66으로 단신이주 2.70보다 월등하게 높은 것을 알 수 있고, 반대로 불안심리의 평균값은 가족동반의 경우가 3.10로 단신이주 4.05보다 월등하게 낮은 것을 알 수 있다.

<표8>지방이전 이전 직원 심리상태의 평균값 및 집단 간 차이 분석(비교집단 2 이하)

인구 통계	속성	응 답 수	기대심리			불안심리		
			평균 값	표준 편차	t값	평균 값	표준 편차	t값
성별	남성	69	2.9449	1.08946	.585	3.8333	.97926	-.274
	여성	33	2.8182	.86511		3.8864	.75284	
고용 형태	정규직	99	2.8929	1.03068	-.624	3.8510	.92093	.033
	비정규직	3	3.2667	.50332		3.8333	.38188	
결혼 여부	기혼	63	3.0286	1.11579	1.581	3.8849	.90119	.484
	비혼	39	2.7026	.81547		3.7949	.92990	
맞벌이 여부	맞벌이	37	2.9351	1.0894	.232	3.9662	0.82108	.970
	외벌이	65	2.8862	0.98613		3.7846	0.95492	
가족 동반 이주 여부	가족 동반	21	3.6571	.85122	4.083**	3.0952	1.02004	-4.699**
	단신 이주	81	2.7086	.97162		4.0463	.77066	

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

세집단 이상의 범주를 가지는 ‘연령’, ‘직급’, ‘재직기간’, ‘최종학력’, ‘자녀구분’ 과 같은 변수들과 심리요인에 대하여 어떤 차이가 있는지를 확인하기 위하여 ANOVA 분석을 실시하였다.

ANOVA 분석을 한 결과, ‘연령’, ‘직급’, ‘재직기간’, ‘최종학력’ 은 기대심리와 불안심리 모두 집단간 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났고, ‘자녀구분’ 만 기대심리와 불안심리 모두에서 집단간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 응답자들의 자녀구분은 기대심리에 있어서는 95%의 신뢰구간에서 자녀구분에 따른 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

자녀구분별 평균값을 비교해보면 초등학생 자녀를 둔 집단이 3.44로 가장 높으며, 자녀가 없는 집단이 2.65로 가장 낮은 것으로 나타났다. 불안 심리는 중,고등학생을 둔 집단이 4.18로 가장 높았으며, 영유아 자녀를 둔 집단이 3.23으로 가장 낮았다. 각 요인에 대한 평균값과 집단간 차이는 <표9>에서 확인할 수 있다.

<표9>지방이전 이전 직원 심리상태의 평균값 및 집단 간 차이 분석(비교집단 3 이상)

인구통계	속성	응답수	기대심리			불안심리		
			평균값	표준편차	t/F값	평균값	표준편차	t/F값
연령	20대 이하	20	2.95	0.550	.196	3.75	0.799	1.198
	30대	33	2.794	1.001		3.659	1.126	
	40대	41	2.971	1.179		4.043	0.768	
	50대 이상	8	2.9	1.256		3.906	0.767	
직급	3급 이상	20	2.91	1.104	1.423	4.013	0.681	.260
	4급	35	3.114	1.156		3.814	0.936	
	5급	41	2.673	0.882		3.805	1.015	
	6급	6	3.233	0.427		3.833	0.769	
재직기간	5년 미만	39	2.774	.7598	.706	3.686	.942	1.223
	5년 이하 10년 미만	11	2.982	1.322		3.636	1.343	
	10년 이하 15년 미만	18	3.244	.875		3.931	.658	
	15년 이하 20년 미만	27	2.867	1.260		3.991	.865	
	20년 이상	7	2.771	1.180		4.357	.378	
최종학력	전문학사 이하	3	2.333	.987	.948	4.583	.520	.440
	전문대학졸업	2	3.200	0.000		4.000	0.000	
	4년제대학졸업	76	2.847	1.067		3.826	.958	
	대학원졸업	15	3.013	.949		3.833	.833	
	기타	6	3.533	.468		3.792	.714	
자녀구분	영유아	10	3.160	1.006	2.689*	3.225	1.277	2.306*
	초등학생	20	3.440	1.145		3.700	.883	
	중·고등학생	19	2.674	1.124		4.184	.701	
	대학생이상	11	3.073	1.040		4.114	.540	
	자녀 없음	42	2.648	.811		3.851	.922	

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

ANOVA 분석으로 집단간 차이가 유의미한 것으로 분석된 인구통계학적 변수인 ‘자녀구분’에 대하여 사후검정을 실시하였다. 사후검정 방법 중에서 sheffe를 사용하였으며, ANOVA 검정을 통하여 집단 간 유의미한 차이가 있는 심리요인만 추출하였다. 자녀구분에 있어서는 집단간 유의미한 차이를 발견할 수 없었다. 다시말해 영유아, 초등학생, 중,고등학생, 대학생이상, 자녀없음 집단별 기대심리와 불안심리에 대한 인식의 차이가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났고 세부내용은 <표10>, <표11>와 같다

<표10> 지방이전 이전 기대심리에 대한 자녀구분별 사후분석 비교

종속변수	자녀구분(I)	자녀구분(J)	평균차이(I-J)	표준오차	유의확률
지방이전 전 기대심리	영유아	초등학생	-.28000	.38235	.969
		중·고등학생	.48632	.38569	.810
		대학생이상	.08727	.43134	1.000
		자녀없음	.51238	.34737	.704
	초등학생	영유아	.28000	.38235	.969
		중·고등학생	.76632	.31627	.218
		대학생이상	.36727	.37058	.912
		자녀없음	.79238	.26821	.077
	중·고등학생	영유아	-.48632	.38569	.810
		초등학생	-.76632	.31627	.218
		대학생이상	-.39904	.37402	.887
		자녀없음	.02607	.27294	1.000
	대학생이상	영유아	-.08727	.43134	1.000
		초등학생	-.36727	.37058	.912
		중·고등학생	.39904	.37402	.887
		자녀없음	.42511	.33437	.805
	자녀없음	영유아	-.51238	.34737	.704
		초등학생	-.79238	.26821	.077
		중·고등학생	-.02607	.27294	1.000
		대학생이상	-.42511	.33437	.805

<표11> 지방이전 이전 불안심리에 대한 자녀구분별 사후분석 비교

종속변수	자녀구분(I)	자녀구분(J)	평균차이(I-J)	표준오차	유의확률
지방이전 전 불안심리	영유아	초등학생	-.47500	.34319	.751
		중·고등학생	-.95921	.34619	.113
		대학생이상	-.88864	.38717	.269
		자녀없음	-.62619	.31179	.407
	초등학생	영유아	.47500	.34319	.751
		중·고등학생	-.48421	.28388	.575
		대학생이상	-.41364	.33263	.818
		자녀없음	-.15119	.24074	.983
	중·고등학생	영유아	.95921	.34619	.113
		초등학생	.48421	.28388	.575
		대학생이상	.07057	.33572	1.000
		자녀없음	.33302	.24499	.763
	대학생이상	영유아	.88864	.38717	.269
		초등학생	.41364	.33263	.818
		중·고등학생	-.07057	.33572	1.000
		자녀없음	.26245	.30013	.942
	자녀없음	영유아	.62619	.31179	.407
		초등학생	.15119	.24074	.983
		중·고등학생	-.33302	.24499	.763
		대학생이상	-.26245	.30013	.942

#### 나. 지방이전 이후 직원들의 심리상태

공공기관 지방이전 이후 직원들의 심리상태 역시 집단이 2개 이하인 ‘성별’, ‘고용형태’, ‘결혼여부’, ‘맞벌이여부’, ‘가족동반 이주 여부’의 범주별 구체적인 차이를 확인하고자 독립표본t검정을 실시하였다. 지방이전 이후 직원들의 심리상태에 있어서 기대심리는 ‘성별’, ‘고용형태’, ‘결혼여부’, ‘맞벌이여부’ 집단 간 차이가 유의미하지 않은 것으로 확인 되었으나 ‘가족동반 이주 여부’에서는 지방이전 이전 직원들의 심리상태와 마찬가지로

지로 집단 간 차이가 유의미한 것으로 확인 되었다. 지방이전 이후 직원들의 심리상태에 있어서 불안심리도 마찬가지로 ‘성별’, ‘고용형태’, ‘결혼여부’, ‘맞벌이여부’ 집단 간 차이가 유의미하지 않은 것으로 확인 되었고, ‘가족동반 이주 여부’에서는 집단 간 차이가 유의미한 것으로 확인 되었다. 지방이전 이후 심리요인에 대한 ‘가족동반 이주 여부’ t검정 실시 결과, t값이 99% 신뢰구간에서 기대심리(t=3.704)가 유의미한 것으로 나타났고, 불안심리(t=-5.550)에서도 99% 신뢰구간에서 유의미한 것으로 나타났다. 결국 지방이전 후 기대심리와 불안심리에 대하여 남성 여성 간, 정규직 비정규직 간, 기혼 비혼 간, 맞벌이 외벌이 간 에는 차이가 없다는 것으로 볼 수 있고, 기대심리와 불안심리에 대하여 가족의 동반 이주 단신이주 간 차이가 큰 것을 알 수 있다. 자세한 내용은 <표12>와 같다.

<표12>지방이전 이후 직원 심리상태의 평균값 및 집단 간 차이 분석(비교집단 2 이하)

인구 통계	속성	응 답 수	기대심리			불안심리		
			평균값	표준 편차	t값	평균값	표준 편차	t값
성별	남성	69	2.603	1.048	.324	3.7645	1.080	-.669
	여성	33	2.533	.9430		3.9091	.886	
고용 형태	정규직	99	2.584	1.024	.197	3.8207	1.025	.535
	비정규직	3	2.467	.503		3.5000	.901	
결혼 여부	기혼	63	2.600	1.050	.248	3.8413	1.015	.376
	비혼	39	2.549	.957		3.7628	1.035	
맞벌이 여부	맞벌이	37	2.335	.946	-1.871	4.0811	.842	2.050
	외벌이	65	2.720	1.027		3.6577	1.083	
가족 동반 이주 여부	가족동반	21	3.267	1.015	<b>3.704**</b>	2.8452	.995	<b>-5.550**</b>
	단신이주	81	2.403	.937		4.0617	.868	

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01



또한 세 집단 이상의 범주를 가지는 ‘연령’, ‘직급’, 재직기간, ‘최종학력’, ‘자녀구분’ 등의 변수들이 심리요인에 대하여 어떠한 차이가 있는지를 확인하기 위하여 ANOVA 분석을 실시한 결과, ‘직급’ 과 ‘최종학력’은 기대심리에 있어서 집단간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났지만, ‘연령’, ‘재직기간’, ‘자녀구분’은 기대심리와 불안심리 모두 집단간 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

구체적인 내용을 보면, 응답자들의 직급은 기대심리에 있어서는 95% 신뢰구간에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 불안심리에 있어서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직급별 평균값을 보면 기대심리는 6급이(3.67)로 가장 높았고, 5급이(2.37)로 가장 낮았고, 불안심리는 3급이상(3.95)로 가장 높았으며, 6급이(3.54)로 가장 낮은 것으로 나타났다.

최종학력은 기대심리에 있어서 95% 신뢰구간에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 불안심리에 있어서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 최종학력별 평균값을 살펴보면 기대심리는 기타(3.80)가 가장 높았으며, 전문학사 이하(2.47)가 가장 낮은 것으로 나타났다. 불안심리는 전문대학졸업(4.75)로 가장 높았으며, 기타(3.45)가 가장 낮은 것으로 나타났다. 정리하면 공공기관 지방이전을 완료 이후 직원들의 인구통계학적 범주별로 불안심리는 유의미한 값을 가지는 변수는 없고, 기대심리는 ‘직급’이 95% 신뢰구간에서 유의미한 차이가 있는 것으로, ‘최종학력’이 95% 신뢰구간에서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자세한 내용은 <표13>와 같다.

<표13> 지방이전 이후 직원 심리상태의 평균값 및 집단 간 차이 분석(비교집단 3 이상)

인구통계	속성	응답수	기대심리			불안심리		
			평균값	표준편차	t/F값	평균값	표준편차	t/F값
연령	20대 이하	20	2.850	.8581	.781	3.625	1.002	.571
	30대	33	2.424	1.033		3.727	1.178	
	40대	41	2.600	1.082		3.951	.910	
	50대 이상	8	2.450	.918		3.906	.954	
직급	3급 이상	20	2.410	.996	3.687*	3.950	.849	.276
	4급	35	2.743	1.012		3.771	1.097	
	5급	41	2.366	.939		3.817	1.041	
	6급	6	3.667	.873		3.542	1.089	
재직기간	5년 미만	39	2.574	.893	1.543	3.660	1.015	.944
	5년 이하 10년 미만	11	2.164	1.116		3.682	1.347	
	10년 이하 15년 미만	18	3.044	1.026		3.792	.850	
	15년 이하 20년 미만	27	2.489	1.086		3.944	1.073	
	20년 이상	7	2.429	.976		4.393	.476	
최종학력	전문학사 이하	3	2.467	1.617	2.541*	4.583	.722	1.051
	전문대학졸업	2	2.700	.141		4.750	0.000	
	4년제대학 졸업	76	2.479	1.002		3.793	1.070	
	대학원졸업	15	2.613	.883		3.767	.810	
	기타	6	3.800	.632		3.458	.941	
자녀구분	영유아	10	2.400	1.020	.771	3.500	1.414	1.318
	초등학생	20	2.890	1.171		3.513	1.078	
	중·고등학생	19	2.463	1.013		4.105	.830	
	대학생이상	11	2.746	.926		4.114	.646	
	자녀 없음	42	2.486	.958		3.816	1.021	

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

기대심리에 대한 직급별 집단과 최종학력별 집단에 대해 사후검정을 실시하였으며, 지방이전 이후 기대심리에 대한 ‘직급별 집단’의 사후분석을 비교한 결과는 <표14>에서 보는 것과 같이 5급 집단과 6급 집단이 유의미한 평균차이를 보이고 있다.

<표14> 지방이전 이후 기대심리에 대한 직급별 사후분석 비교

종속변수	직급(I)	직급(J)	평균차이(I-J)	표준오차	유의확률
지방이전 후 기대심리	3급 이상	4급	-.33286	.27272	.686
		5급	.04415	.26537	.999
		6급	-1.25667	.45288	.059
	4급	3급 이상	.33286	.27272	.686
		5급	.37700	.22391	.422
		6급	-.92381	.42990	.209
	5급	3급 이상	-.04415	.26537	.999
		4급	-.37700	.22391	.422
		6급	<b>-1.30081*</b>	.42528	.030
	6급	3급 이상	1.25667	.45288	.059
		4급	.92381	.42990	.209
		5급	<b>1.30081*</b>	.42528	.030

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 후 기대심리에 대한 ‘최종학력별 집단’의 사후분석을 한 결과는 <표15>에서 보는 것과 같이 4년제대학 졸업 집단과 기타집단이 유의미한 평균차이를 보이고 있다.

<표15> 지방이전 이후 기대심리에 대한 최종학력별 사후분석 비교

종속변수	최종학력(I)	최종학력(J)	평균차이(I-J)	표준오차	유의확률
지방이전 후 기대심리	전문학사 이하	전문대학 졸업	-.23333	.89601	.999
		4년제대학 졸업	-.01228	.57776	1.000
		대학원 졸업 이상	-.14667	.62078	1.000
		기타	-1.33333	.69405	.454
	전문대학 졸업	전문학사 이하	.23333	.89601	.999
		4년제대학 졸업	.22105	.70312	.999
		대학원 졸업 이상	.08667	.73887	1.000
		기타	-1.10000	.80142	.757
	4년제대학 졸업	전문학사 이하	.01228	.57776	1.000
		전문대학 졸업	-.22105	.70312	.999
		대학원 졸업 이상	-.13439	.27731	.994
		기타	<b>-1.32105*</b>	.41623	.046
	대학원 졸업 이상	전문학사 이하	.14667	.62078	1.000
		전문대학 졸업	-.08667	.73887	1.000
		4년제대학 졸업	.13439	.27731	.994
		기타	-1.18667	.47413	.189
	기타	전문학사 이하	1.33333	.69405	.454
		전문대학 졸업	1.10000	.80142	.757
		4년제대학 졸업	<b>1.32105*</b>	.41623	.046
		대학원 졸업 이상	1.18667	.47413	.189

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

정리하여 보면 t검정 결과와 ANOVA 및 사후검정을 통한 공공기관 지방이전 전 심리요인에 대한 인구통계적 집단 간의 차이는 기대심리에서는 가족동반이주여부 집단 간 차이가 신뢰도 99% 범위에서 유의미한 차이가 있음을 확인 하였고, 자녀구분 집단 간 차이가 신뢰도 95% 수준에서 집단 간 유의미한 차이가 있음이 확인 되었다. 불안심리에서도 역시 가족동반이주여부 집단 간 차이가 신뢰도 99%수준에서 유의미한 차이가 있음이 확인되었고, 자녀구분 집단 간 차이도 신뢰도 95% 수준에서 유의미한 차이가 있음이 확인되었다.

공공기관 지방이전 후 심리요인에 대한 인구통계적 집단 간 차이는 기대심리에서는 동반이주여부 집단 간 차이가 신뢰도 99% 범위에서 유의미한 차이가 있음을 확인 하였고, 직급과 최종학력 집단 간 차이가 신뢰도 95% 수준에서 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었고, 불안심리에서는 동반이주여부 집단 간 차이만 신뢰도 99%수준에서 유의미한 차이가 있음이 확인되었다. 지방이전 이전과 이후의 심리상태에 대한 인구통계변수 집단 간 차이 결과는 <표16>와 같다

<표16> 공공기관 지방이전 이전과 이후의 심리요인에 대한 인구통계변수 집단 간 차이

인구통계변수	지방이전 이전		지방이전 이후	
	기대심리 유의성	불안심리 유의성	기대심리 유의성	불안심리 유의성
성별	×	×	×	×
고용형태	×	×	×	×
결혼여부	×	×	×	×
맞벌이여부	×	×	×	×
동반이주여부	◎	◎	◎	◎
연령	×	×	×	×
직급	×	×	○	×
재직기간	×	×	×	×
최종학력	×	×	○	×
자녀구분	○	○	×	×

◎ : 신뢰도 99% 수준에서 유의미, ○ : 95% 수준에서 유의미, × : 유의미한 차이 없음

### 3. 상관관계 분석

본 연구에서 타당성 분석결과를 바탕으로 독립변수(지방이전 이전과 이후의 심리상태)와 종속변수(조직몰입), 인구통계학적 변수(성별, 연령, 직급, 재직기간, 고용형태, 최종학력, 결혼여부, 자녀구분, 맞벌이 여부, 가족동반 이주 여부)에 따른 변수간의 상관관계를 비교, 분석하였다. 성별, 연령, 직급, 재직기간, 고용형태, 최종학력, 결혼여부, 자녀유무, 맞벌이 여부, 가족동반 이주 여부는 더미변수 처리하였으며, 기준변수는 각각 ‘여성’, ‘20대이하’, ‘6급’, ‘5년미만’, ‘비정규직’, ‘전문학사이하’, ‘비혼’, ‘자녀없음’, ‘맞벌이 아님’, ‘가족동반이주’ 이며, 상관계수는 \*은  $p < 0.05$  수준, \*\*은  $p < 0.01$  수준에서 유의하다. 주요요인과 변수들의 상관관계 분석은 <표17>와 같다.

<표17> 주요요인 및 변수간의 상관관계 분석

구분	피어슨 상관계수																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.성별	1																
2.연령	-.48*	1															
3.직급	.32*	-.63*	1														
4.근무기간	-.262*	.805**	-.710**	1													
5.고형형태	.04	.00	-.134	-.149	1												
6.최종학력	-.085	.113	-.088	.120	.087	1											
7.결혼 여부	.448*	-.734*	.694**	-.700**	-.018	-.095	1										
8.자녀구분	.338*	-.46**	.491**	-.436**	-.106	-.061	.802**	1									
9.맞벌이여부	.129	-.267*	.310**	-.356**	.011	-.082	.594**	.554**	1								
10.동반이주여부	.197*	-.230*	.165	-.119	-.055	-.088	.401**	.513**	.070	1							
11.B 기대심리	-.058	.019	-.064	.044	.062	.167	-.156	-.240*	-.023	-.378**	1						
12.B 불안심리	.027	.132	-.068	.202*	-.003	-.088	-.048	.140	-.097	.425**	-.510**	1					
13.A 기대심리	-.082	-.074	.087	.003	-.020	.218*	-.025	-.059	.184	-.347**	.738**	-.506**	1				
14.A 불안심리	.067	.120	-.065	.173	-.063	-.159	-.088	.107	-.201*	.485**	-.519**	.811**	-.686**	1			
15.정서적몰입	-.107	-.052	-.192	.041	-.129	.095	-.059	-.127	.052	-.111	.223*	-.256**	.249*	-.277**	1		
16.지속적몰입	-.101	.401**	-.359**	.536**	-.134	.081	-.492**	-.350**	-.211*	-.175	-.062	.186	-.083	.110	.070	1	
17.규범적몰입	-.225*	-.011	-.231*	.045	-.075	.049	-.179	-.183	-.081	-.094	.122	.016	.180	-.081	.485**	.088	1

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

### 제3절 지방이전 이전과 이후의 심리요인의 차이 분석

공공기관 지방이전 이전과 이후의 기대심리, 불안심리와 같은 심리적 요인의 차이를 확인하기 위해서 대응표본T검정을 실시하였다. 먼저 공공기관 지방이전 이전의 심리요인과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 분석하고, 구체적으로 인구통계학적 요인별 심리적 요인들의 차이를 확인하기 위해서 각 인구통계학적 변수를 더미변수로 처리하였다. 더미변수로 처리한 변수는 ‘성별’, ‘연령’, ‘직급’, ‘근무기간’, ‘고용형태’, ‘교육수준’, ‘결혼여부’, ‘자녀구분’, ‘맞벌이여부’, ‘가족동반이주여부’ 등이며, 기준 변수는 ‘여성’, ‘20대이하’, ‘6급’, ‘5년미만’, ‘비정규직’, ‘전문학사이하’, ‘비혼’, ‘자녀없음’, ‘외벌이’, ‘단신이주’ 이다.

#### 1. 지방이전 이전과 이후의 심리요인 간 차이 분석

우선 설문에 응답한 응답자를 대상으로 지방이전 이전과 지방이전 이후의 기대심리와 불안심리에 대한 차이를 확인하기 위해 대응표본t검정을 실시하였다. 우선 지방이전 이전과 지방이전 이후의 각 심리요인의 평균값과 그 평균의 차이가 유의미한지를 검토하였는데, 그 차이가 유의미한 것으로 나타났다.

<표18> 지방이전 이전과 이후의 심리요인 간 차이 분석

구분		평균	N	표준편차	상관계수
기대심리	이전 전	2.9039	102	1.01970	.758
	이전 후	2.5804	102	1.01103	
불안심리	이전 전	3.8505	102	.90874	.811
	이전 후	3.8113	102	1.01866	



<표18>에 의하면 지방이전 이전의 기대심리 평균값(2.90)은 지방이전 이후의 기대심리의 평균값(2.58)보다 높았으며, 지방이전 이전의 불안심리의 평균값(3.85)은 지방이전 이후의 불안심리 평균값(3.81)은 비슷한 수준 혹은 거의 차이가 없는 것으로 확인 되었다. 다시 말해서 지방이전 이전 기대심리의 평균값은 지방이전 이후에 큰 폭으로 감소하였지만, 불안심리의 평균값은 지방이전 이후에 지방이전 이전과 비교하여 거의 차이가 없는 것을 알 수 있다.

<표19> 지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인 차이 분석

구분	평균차	표준편차	t
이전 전과 후의 기대심리의 차이	.32353	.70699	4.622**
이전 전과 후의 불안심리의 차이	.03922	.60192	.658

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

<표19>를 보면 지방이전 이전과 지방이전 이후의 평균값의 차이는 기대심리는 (0.33)점, 불안심리는(0.04)점으로 기대심리의 하락 폭이 불안심리의 하락폭 보다 큰 것을 알 수 있다. 기대심리의 경우는 신뢰구간 99% 범위 내에서 유의미하다는 것을 알 수 있다. 다시 말하면, 지방 이전하기 전에 직원들이 인식하고 있던 기대요인은 이전 이후 높은 폭으로 감소하였다는 것을 알 수 있다. 실제 지방이전 이후의 생활은 지방이전 전에 가졌던 기대수준에 크게 미치지 못한다는 것을 알 수 있다.

## 2. 인구통계변수별 지방이전 이전과 이후의 심리요인 간 차이 분석

설문 응답자들의 결과를 보면 지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인 중 기대심리의 평균값의 차이(0.32)가 불안심리의 평균값의 차이(0.04)보다 더 큰 것으로 나타났다. 이것은 지방이전 이전에 가졌던 기대요인의 변화가 불안요인의 변화보다 더 크다는 것을 알 수 있다. 이와 같은 심리요인의 변화가 인구통계학적 집단 간에 어떤 차이가 있는지 분석하여 보았다.

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 성별로 확인해 보면, 남성(0.34)이 여성(0.28)에 비해 기대심리의 변화 차이가 크며, 불안심리 역시 남성(0.69)이 여성(-0.23)에 비해 평균값의 차이가 큰 것을 알 수 있다. 또한 남성과 여성 모두 기대심리에서만 유의미한 결과값을 보여주고 있다. 자세한 내용은 <표20>에서 확인 할 수 있다.

<표20> 성별로 본 지방이전 이전과 이후 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
이전 전과 후의 기대심리	남성	.34203	.74289	3.824**
	여성	.28485	.63449	2.579*
이전 전과 후의 불안심리	남성	.06884	.60768	.941
	여성	-.02273	.59412	-.220

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 연령을 기준으로 30대 이하 집단과 40대 이상 집단으로 구분하여 확인해 보았다. 기대심리의 경우 두집단 모두 평균값에 유의미한 차이가 있었고, 40대 이상 집단의 평균차(0.38)가 30대 이하 집단의 평균차(0.27)보다 더 큰 것으로 나타나 40대 이상 집단이 30대 이하 집단보다 지방이전 전 후 기대요인 하락 폭이 큰 것으로 확인 되었다. 30대 이하 집단과 40대 이상 집단 모두 지

지방이전 이전과 지방이전 이후의 불안심리에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표21> 연령별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
지방이전 이전과 이후의 기대심리	30대 이하	.26792	.57505	3.392**
	40대 이상	.38367	.82849	3.242**
지방이전 이전과 이후의 불안심리	30대 이하	.00472	.64765	.053
	40대 이상	.07653	.55247	.970

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 직급을 기준으로 4급 이상 집단과 5급 이하 집단으로 구분하여 확인해 보았다. 기대심리의 경우 두집단 모두 평균값에 유의미한 차이가 있었고, 4급 이상 집단의 평균차(0.42)가 5급이하 집단의 평균차(0.21)보다 더 큰 것으로 나타나 4급이상 집단이 5급이하 집단보다 지방이전 이전 이후 기대요인 하락 폭이 큰 것으로 확인 되었다. 두집단 모두 불안심리에 있어서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표22> 직급별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
지방이전 이전과 이후의 기대심리	4급 이상	.41818	.81402	3.810**
	5급 이하	.21277	.54439	2.679**
지방이전 이전과 이후의 불안심리	4급 이상	.05000	.55151	.672
	5급 이하	.02660	.66192	.275

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 재직기간을 기준으로 10년 이상 집단과 10년 미만 집단으로 구분하여 확인해 보았다. 기

대심리의 경우 두집단 모두 평균값에 유의미한 차이가 있었고, 10년 미만 집단의 평균차(0.33)가 10년 이상 집단의 평균차(0.31)보다 더 큰 것으로 확인 되었다. 두집단 모두 불안심리에 있어서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표23> 재직기간별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
지방이전 이전과 이후의 기대심리	10년 이상	.31154	.76020	2.955*
	10년 미만	.33600	.65458	3.630**
지방이전 이전과 이후의 불안심리	10년 이상	.06731	.64382	.754
	10년 미만	.01000	.56007	.126

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 고용형태를 기준으로 정규직 집단과 비정규직 집단으로 구분하여 확인해 보았다. 기대심리의 경우 정규직 집단에서만 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 두집단 모두 불안심리에 있어서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표24> 고용형태별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
지방이전 이전과 이후의 기대심리	정규직	.30909	.71043	4.329**
	비정규직	.80000	.40000	3.464
지방이전 이전과 이후의 불안심리	정규직	.03030	.60321	.500
	비정규직	.33333	.57735	1.000

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 최종학력을 기준으로 대학원졸업 이상 집단과 4년제대학 졸업 이하 집단으로 구분하여

확인해 보았다. 기대심리의 경우 대학원 졸업 이상 집단에서만 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 두집단 모두 불안심리에 있어서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표25> 최종학력별로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
지방이전 이전과 이후의 기대심리	대학원 졸업 이상	.20952	.71408	4.497**
	4년제대학 졸업 이하	.35309	.70659	.170
지방이전 이전과 이후의 불안심리	대학원 졸업 이상	.14286	.34069	1.345
	4년제대학 졸업 이하	.01235	.65180	1.922

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 결혼여부를 기준으로 기혼 집단과 비혼 집단으로 구분하여 확인해 보았다. 기대심리의 경우 기혼 집단에서만 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났고, 두집단 모두 불안심리에 있어서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표26> 결혼여부로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
지방이전 이전과 이후의 기대심리	기혼	.42857	.77030	4.416**
	비혼	.15385	.55906	1.719
지방이전 이전과 이후의 불안심리	기혼	.04365	.66681	.520
	비혼	.03205	.48727	.411

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 자녀구분을 기준

으로 자녀 유 집단과 자녀 무 집단으로 구분하여 확인해 보았다. 기대심리의 경우 자녀 유 집단에서 평균값에 유의미한 차이가 있었고, 자녀 무 집단에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 두 집단 모두 불안심리에 있어서는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

<표27> 자녀유무로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
지방이전 이전과 이후의 기대심리	자녀 유	.43667	.78416	4.313**
	자녀 무	.16190	.54859	1.913
지방이전 이전과 이후의 불안심리	자녀 유	.04167	.68297	.473
	자녀 무	.03571	.47038	.492

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 맞벌이 여부를 기준으로 맞벌이 집단과 맞벌이 아님 집단으로 구분하여 확인해 보았다. 기대심리의 경우 두집단 모두 평균값에 유의미한 차이가 있었고, 맞벌이 집단의 평균차(0.60)가 외벌이 집단의 평균차(0.17)보다 더 큰 것으로 나타나 맞벌이 집단이 외벌이 집단보다 지방이전 전 후 기대요인 하락 폭이 큰 것으로 확인 되었다. 두집단 모두 불안심리에 있어서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표28> 맞벌이 유무로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
지방이전 이전과 이후의 기대심리	맞벌이	.60000	.84063	4.342**
	외벌이	.16615	.56742	2.361*
지방이전 이전과 이후의 불안심리	맞벌이	-.11486	.64171	-1.089
	외벌이	.12692	.56445	1.813

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인의 차이를 가족동반이주 여부를 기준으로 가족동반이주 집단과 단신이주 집단으로 구분하여 확인해보았다. 기대심리의 경우 두집단 모두 평균값에 유의미한 차이가 있었고, 가족동반이주 집단의 평균차(0.39)가 단신이주 집단의 평균차(0.30)보다 더 큰 것으로 나타나 가족동반이주 집단이 단신이주 집단보다 지방이전 전 후 기대요인 하락 폭이 큰 것으로 확인 되었다. 가족동반이주 집단에서는 지방이전 이전과 지방이전 이후의 기대심리와 불안심리에 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다. 하지만 불안심리의 평균차를 보면 가족동반이주 집단의 평균차(0.25)가 단신이주 집단의 평균차(-0.15)보다 더 큰 것을 알수 있다.

<표29> 가족동반 이주 유무로 본 지방이전 이전과 이후의 심리요인 차이 분석

구분		평균차	표준편차	t
지방이전 이전과 이후의 기대심리	가족 동반이주	.39048	.75757	<b>2.362*</b>
	단신부임	.30617	.69720	<b>3.952**</b>
지방이전 이전과 이후의 불안심리	가족 동반이주	.25000	.92195	1.243
	단신부임	-.01543	.47982	-.289

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

<표30>에 의하면 공공기관 지방이전 이전과 지방이전 이후의 기대심리의 차이는 남성, 여성, 30대 이하, 40대 이상, 4급이상, 5급이하, 10년 이상, 10년 미만, 정규직, 대학원졸업 이상, 기혼, 자녀유, 맞벌이, 외벌이, 가족동반이주, 단신이주에 있어서 유의미한 차이가 있는 것으로 확인되었고, 비정규직, 4년제 대학 졸업이하, 자녀무 집단에서는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 비정규직의 경우 고용이 안정되지 않은 상황에서 직장의 이전은 상시 발생 할 수 있는 상황으로 인지되어 지방이전 이전과 이후의 심리요인에 큰 변화를 보이지 않은 것으로 보이고, 자녀무의 경우 입사한지 오래 되지 않은 젊은 직원인 경우가 해당되고, 이미

입사 당시부터 공공기관 지방이전이 예정된 상태에서 근무를 시작하여 이러한 상황을 쉽게 받아들이기 때문에 지방이전 이전과 이후의 심리 요인에 큰 변화를 보이지 않은 것으로 보인다. 공공기관 지방이전 이전과 지방이전 이후의 불안심리의 차이는 특이하게도 모든 집단에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표30> 지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인에 대한 인구통계변수 집단 간 차이 결과

인구통계변수		이전 전과 후의 심리요인	
		기대심리 유의미성	불안심리 유의미성
성별	남성	◎	×
	여성	○	×
연령	30대 이하	◎	×
	40대 이상	◎	×
직급	4급 이상	◎	×
	5급 이하	◎	×
재직기간	10년 이상	○	×
	10년 미만	◎	×
고용형태	정규직	◎	×
	비정규직	×	×
최종학벌	대학원졸업 이상	◎	×
	4년제대학 졸업 이하	×	×
결혼유무	기혼	◎	×
	비혼	×	×
자녀구분	자녀유	◎	×
	자녀무	×	×
맞벌이 유무	맞벌이	◎	×
	외벌이	○	×
가족동반 이주 여부	가족동반이주	○	×
	단신이주	◎	×

◎: 신뢰도 99% 수준에서 유의미, ○: 신뢰도 95% 수준에서 유의미, ×: 유의미한 차이 없음



## 제4절 회귀분석

본 절에서는 공공기관 지방이전 이후 직원들의 심리요인인 기대심리와 불안심리가 조직몰입에 영향을 확인하기 위하여 회귀분석을 통하여 검증하였다. 이미 지방이전 이전과 지방이전 이후의 심리요인간의 차이가 있음을 대응표본t검정을 통하여 확인하였고, 현재 대부분의 공공기관이 지방이전을 완료한지 1년이 경과한 시점에서 직원들의 심리요인과 조직몰입과의 영향을 분석하는 것도 연구에 의의가 있을 것으로 생각된다. 독립변수는 지방이전 이전과 이후의 직원들의 심리요인인 기대심리와 불안심리이며, 종속변수는 정서적조직몰입, 규범적조직몰입, 지속적조직몰입이다.

성별, 연령, 직급, 재직기간, 고용형태, 최종학력, 결혼여부, 자녀유무, 맞벌이 여부, 가족동반 이주 여부 등 인구통계 변수들은 더미변수로 처리하여 통제변수로 설정하였고, 기준변수는 각각 '여성', '20대이하', '6급', '5년미만', '비정규직', '전문학사이하', '비혼', '자녀없음', '외벌이', '가족동반이주' 이다.

### 1. 지방이전 이전의 심리요인과 조직몰입과의 영향 분석

#### 가. 기대심리·불안심리와 정서적조직몰입과의 영향분석

본 연구의 가설 1-1과 2-1을 검증하기 위해서 일반적인 특성을 통제 한 상태에서 직원들의 기대심리와 불안심리가 정서적 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면 <표31>와 같이 공공기관 지방이전 전 직원들의 심리요인인 기대심리·불안심리와 정서적 조직몰입을 설명하는 회귀모형은 F값이  $p=0.028$ 에서 2.056의 수치를 보이고 있으며 Durbin-Watson는 2.119으로 기준값인 2에 근접하여 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며, 회귀식에 대한 설명력은 21.7%( $R^2=0.217$ )로 나

타났다. 기대심리의 t값은 0.963으로 나타나 가설1-1은 기각되었고, 불안 심리의 t값 역시 -1.300으로 나타나 가설2-1도 기각되었다. 다시 말하면 공공기관 지방이전 이전 기대심리와 불안심리는 정서적 조직몰입에 유의 미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다.

<표31> 지방이전 이전의 기대심리·불안심리와 정서적 조직몰입과의 영향 분석

구분		정서적 조직몰입				
		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
		B	표준오차	Beta		
상수		5.702	1.076		<b>5.302**</b>	.000
독립 변수	기대심리	.083	.086	.111	.963	.338
	불안심리	-.133	.103	-.160	-1.300	.197
통제 변수	성별	-.111	.184	-.068	-.602	.549
	연령	-.252	.163	-.294	-1.539	.127
	직급	-.371	.135	-.419	<b>-2.749**</b>	.007
	재직기간	.007	.121	.012	.056	.955
	고용형태	-.845	.484	-.189	-1.747	.084
	최종학력	.083	.104	.076	.791	.431
	결혼여부	.153	.459	.099	.334	.739
	자녀유무	-.079	.102	-.150	-.778	.439
	맞벌이여부	.206	.209	.131	.983	.328
	동반이주여부	.067	.247	.036	.273	.786
R <sup>2</sup> =.217, F=2.056, P=.028						

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

다만 투입된 통제변수 중 직급(t=-2.749, p<.01)이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

#### 나. 기대심리·불안심리와 규범적 조직몰입과의 영향분석

본 연구의 가설 1-2와 2-2를 검증하기 위해서 일반적인 특성을 통제 한 상태에서 직원들의 기대심리와 불안심리가 규범적 조직몰입에 미치는

영향을 살펴보면 <표32>와 같이 공공기관 지방이전 전 직원들의 심리요인인 기대심리와 불안심리가 규범적 조직몰입을 설명하는 회귀모형은 F값이 p=0.036에서 1.972의 수치를 보이고 있으며 Durbin-Watson는 2.258으로 기준값인 2에 근접하여 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며, 회귀식에 대한 설명력은 21.0%(R<sup>2</sup>=0.210)로 나타났다. 기대심리의 t값이 1.251로 나타나 가설1-2는 기각되었고, 불안심리 역시 t값이 1.427로 나타나 가설2-2도 기각되었다. 다시 말하면 공공기관 지방이전 이전 기대심리와 불안심리는 규범적 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 다만 투입된 통제변수 중 직급(t=-2.824, p<.01)이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표32> 지방이전 이전의 기대심리·불안심리와 규범적 조직몰입과의 영향 분석

구분		규범적 조직몰입				
		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
		B	표준오차	Beta		
상수		5.746	1.034		5.555**	.000
독립 변수	기대심리	.103	.083	.145	1.251	.214
	불안심리	.141	.099	.176	1.427	.157
통제 변수	성별	-.252	.177	-.163	-1.424	.158
	연령	-.286	.157	-.349	-1.818	.072
	직급	-.367	.130	-.432	-2.824**	.006
	재직기간	-.157	.116	-.304	-1.355	.179
	고용형태	-.731	.465	-.171	-1.570	.120
	최종학력	.063	.100	.060	.625	.534
	결혼여부	-.481	.442	-.323	-1.090	.279
	자녀유무	.026	.098	.051	.263	.793
	맞벌이여부	.096	.201	.064	.475	.636
동반이주여부	-.064	.237	-.036	-.269	.789	
R <sup>2</sup> =.210, F=1.972, P=.036						

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

#### 다. 기대심리·불안심리와 지속적 조직몰입과의 영향분석

본 연구의 가설 1-3과 2-3를 검증하기 위해서 일반적인 특성을 통제 한 상태에서 직원들의 기대심리와 불안심리가 지속적 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면 <표33>와 같이 공공기관 지방이전 이전 직원들의 심리 요인인 기대심리와 불안심리가 지속적 조직몰입을 설명하는 회귀모형은 F값이  $p=0.000$ 에서 5.054의 수치를 보이고 있으며 Durbin-Watson은 1.895로 기준값인 2에 근접하여 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며, 회귀식에 대한 설명력은 40.5%( $R^2=0.405$ )로 나타났다. 기대심리의 t값이 -1.401로 나타나 가설 1-3는 기각되었고, 불안심리 역시 t값이 0.977로 나타나 가설2-3도 기각되었다. 다시 말하면 공공기관 지방이전 이전 기대심리와 불안심리는 규범적 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 다만 투입된 통제변수 중 재직기간이( $t=3.149$ ,  $p<.01$ )이 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표33> 지방이전 이전의 기대심리·불안심리와 지속적 조직몰입과의 영향 분석

구분		지속적 조직몰입				
		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
		B	표준오차	Beta		
상수		3.787	.891		<b>4.251**</b>	.000
독립변수	기대심리	-.100	.071	-.141	-1.401	.165
	불안심리	.083	.085	.105	.977	.331
통제변수	성별	.139	.152	.091	.915	.363
	연령	-.191	.135	-.235	-1.411	.162
	직급	.083	.112	.099	.746	.458
	재직기간	.314	.100	.612	<b>3.149**</b>	.002
	고용형태	-.146	.401	-.034	-.364	.717
	최종학력	.047	.087	.046	.542	.589
	결혼여부	-.371	.380	-.251	-.974	.333
	자녀유무	-.062	.084	-.124	-.734	.465
	맞벌이여부	.205	.173	.137	1.182	.240
동반이주여부	-.237	.204	-.133	-1.158	.250	
$R^2=.405$ , $F=5.054$ , $P=.000$						

참고 : \* $P<0.05$ , \*\* $P<0.01$

공공기관 지방이전 이전 직원들의 심리요인이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라고 설정한 가설의 지지여부는 <표34>와 같다. 분석의 결과 <가설1 >,<가설2 > 모두 기각되었다.

공공기관 지방이전 이전 직원들의 기대심리는 정서적몰입, 규범적몰입, 지속적몰입 수준을 높일 것이라는 가설 <가설1-1>,<가설1-2>,<가설1-3>는 모두 기각되었다. 그리고 공공기관 지방이전 이전 직원들의 불안심리는 정서적 조직몰입, 규범적 조직몰입, 지속적 조직몰입 수준을 낮출 것이라는 <가설1-1>,<가설1-2>,<가설1-3>도 모두 기각되었다. 이러한 결과는 지방이전 계획이 수립되고, 향후 지방이전이 예정되어 있다고 하더라도 직원들이 실제 지방이전을 하기 전에 가졌던 막연한 기대심리나 불안심리의 수준이 그 자체만으로는 공공기관 종사자들의 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 못한다는 사실을 알 수 있다.

<표34> 지방이전 이전에 대한 가설 검증 결과

구분	가설	검증결과
가설1	직원들의 기대심리가 높을수록 조직몰입 수준이 높아질 것이다.	×
가설1-1	직원들의 기대심리가 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 높아질 것이다.	×
가설1-2	직원들의 기대심리가 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 높아질 것이다.	×
가설1-2	직원들의 기대심리가 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 높아질 것이다.	×
가설2	직원들의 불안심리가 높을수록 조직몰입 수준이 낮아질 것이다.	×
가설2-1	직원들의 불안심리가 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 낮아질 것이다.	×
가설2-2	직원들의 불안심리가 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 낮아질 것이다.	×
가설2-3	직원들의 불안심리가 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 낮아질 것이다.	×

주: 검증결과 ○: 지지됨, △: 부분적으로 지지됨, ×: 지지되지 않음 표시

## 2. 지방이전 이후의 심리요인과 조직몰입과의 영향 분석

### 가. 기대심리·불안심리와 정서적 조직몰입과의 영향분석

본 연구의 가설 1-1와 2-1를 검증하기 위해서 일반적인 특성을 통제 한 상태에서 직원들의 기대심리와 불안심리가 정서적 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면 <표35>와 같이 공공기관 지방이전 전 직원들의 심리요인인 기대심리와 정서적 몰입을 설명하는 회귀모형은 F값이  $p=0.018$ 에서 2.201의 수치를 보이고 있으며 Durbin-Watson는 2.187로 기준값인 2에 근접하여 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났다. 회귀식에 대한 설명력은 22.9%( $R^2=0.229$ )로 나타났다. 기대심리의 t값이 2.303( $p<.05$ )로 나타나 공공기관 지방이전 이후 기대심리는 정서적 조직몰입에 정의(+), 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설 1-1는 채택되었다. 다시 말하면 공공기관 지방이전 이후 직원들의 기대심리가 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 불안심리는 t값이 -1.043로 나타나 가설2-1은 기각되었다. 또한 투입된 통제변수 중 직급이( $t=-2.990$ ,  $p<.01$ )이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표35> 지방이전 이후 기대심리·불안심리와 정서적 조직몰입과의 영향 분석

구분		정서적 조직몰입				
		비표준화계수		표준화계수	t	유의 확률
		B	표준오차	Beta		
상수		5.740	1.074		<b>5.344**</b>	.000
독립 변수	기대심리	.178	.077	.237	<b>2.303*</b>	.024
	불안심리	-.116	.111	-.156	-1.043	.300
통제 변수	성별	-.076	.183	-.047	-.414	.680
	연령	-.189	.167	-.221	-1.134	.260
	직급	-.410	.137	-.463	<b>-2.990**</b>	.004
	재직기간	-.033	.123	-.060	-.265	.791
	고용형태	-.938	.477	-.210	-1.967	.052
	최종학력	.057	.105	.053	.543	.589
	결혼여부	.263	.456	.169	.576	.566
	자녀유무	-.109	.101	-.208	-1.085	.281
	맞벌이여부	.120	.212	.076	.565	.573
	동반이주여부	.128	.253	.068	.503	.616
R <sup>2</sup> =.229, F=2.201, P=.018						

참고 : \*P<0.05, \*\*P<0.01

#### 나. 기대심리·불안심리와 규범적 조직몰입과의 영향분석

본 연구의 가설 1-2와 2-2를 검증하기 위해서 일반적인 특성을 통제 한 상태에서 직원들의 기대심리와 불안심리가 규범적 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면 <표36>와 같이 공공기관 지방이전 이후 직원들의 심리 요인인 기대심리와 불안심리가 규범적 조직몰입을 설명하는 회귀모형은 F값이 p=0.016에서 2.237의 수치를 보이고 있으며 Durbin-Watson는 2.27로 기준값인 2에 근접하여 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며, 회귀식에 대한 설명력은 23.2%(R<sup>2</sup>=0.232)로 나타났다. 기대심리의 t값이 2.255(p<.05)로 나타나 공공기관 지방이전 이후 기대심리는 규범적 조직몰입에 정의(+) 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설1-2는 채택되었다. 다시 말하면 공공기관 지방이전

이후 직원들의 기대심리가 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 불안심리의 t값은 1.286으로 나타나 가설 2-2는 기각되었다. 다만, 투입된 통제변수 중 직급( $t=-3.146, p<.01$ )이 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표36>지방이전 이후 기대심리·불안심리와 규범적 조직몰입과의 영향 분석

구분		규범적 조직몰입				
		비표준화계수		표준화계수	t	유의 확률
		B	표준오차	Beta		
상수		5.515	1.027		<b>5.372**</b>	.000
독립 변수	기대심리	.228	.101	.318	<b>2.255*</b>	.027
	불안심리	.137	.106	.191	1.286	.202
통제 변수	성별	-.234	.175	-.151	-1.336	.185
	연령	-.222	.159	-.271	-1.391	.168
	직급	-.413	.131	-.487	<b>-3.146**</b>	.002
	재직기간	-.199	.117	-.384	-1.694	.094
	고용형태	-.715	.456	-.167	-1.569	.120
	최종학력	.031	.101	.030	.309	.758
	결혼여부	-.434	.436	-.291	-.995	.323
	자녀유무	.015	.096	.030	.157	.876
	맞벌이여부	.028	.203	.019	.138	.891
	동반이주여부	.030	.242	.017	.125	.901
$R^2=.232, F=2.237, P=.016$						

참고 : \* $P<0.05$ , \*\* $P<0.01$

#### 다. 기대심리·불안심리와 지속적 조직몰입과의 영향분석

본 연구의 가설 1-3과 2-3을 검증하기 위해서 일반적인 특성을 통제 한 상태에서 직원들의 기대심리와 불안심리가 지속적 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면 <표37>과 같이 공공기관 지방이전 이후 직원들의 심리 요인인 기대심리와 불안심리가 지속적 조직몰입을 설명하는 회귀모형은



F값이  $p=0.000$ 에서 5.108의 수치를 보이고 있으며 Durbin-Watson는 1.921로 기준값인 2에 근접하여 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타났으며, 회귀식에 대한 설명력은 40.8%( $R^2=0.408$ )로 나타났다. 기대심리의 t값이 -2.060 ( $p<.05$ )으로 공공기관 지방이전 이후 기대심리는 지속적 조직몰입에 부(-)의 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었으나, 가설 1-3은 지지되지 못하였다. 불안심리의 t값은 -0.438로 가설 2-3은 기각되었다. 다만, 투입된 통제변수 중 재직기간 ( $t=3.624$ ,  $p<.01$ )이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표37> 지방이전 이후 기대심리·불안심리와 지속적 조직몰입과의 영향 분석

구분		지속적 조직몰입				
		비표준화계수		표준화계수	t	유의확률
		B	표준오차	Beta		
상수		4.082	.895		<b>4.562**</b>	.000
독립 변수	기대심리	-.182	.088	-.255	<b>-2.060*</b>	.042
	불안심리	-.041	.093	-.057	-.438	.662
통제 변수	성별	.118	.152	.077	.774	.441
	연령	-.249	.139	-.306	-1.791	.077
	직급	.146	.114	.174	1.280	.204
	재직기간	.371	.102	.722	<b>3.624**</b>	.000
	고용형태	-.063	.397	-.015	-.160	.874
	최종학력	.057	.088	.055	.652	.516
	결혼여부	-.513	.380	-.347	-1.350	.180
	자녀유무	-.029	.084	-.057	-.340	.735
	맞벌이여부	.273	.177	.183	1.545	.126
	동반이주여부	-.189	.211	-.106	-.895	.373
$R^2=.408$ , $F=5.108$ , $P=.000$						

참고 : \* $P<0.05$ , \*\* $P<0.01$

요약하면, 공공기관 지방이전 이후 직원들의 기대심리는 정서적 조직몰입 수준을 높이는 것으로 확인되어 <가설1-1>은 채택되었다. 다시 말하면 직원들의 기대심리가 높을수록 조직의 목표와 개인의 목표를 동일

시하는 정도가 높다는 사실을 알 수 있다. 공공기관 지방이전 이후 직원들의 기대심리는 규범적 조직몰입 수준을 높이는 것으로 확인되어 <가설1-2>는 채택되었다. 이것은 직원들의 기대심리가 높을수록 의무감으로 조직에 남으려는 정도가 높다는 것을 말한다. 한편 직원들의 기대심리가 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 높아질 것이라는 <가설1-3>은 기각되었는데, 오히려 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미한 결과 즉, 기대심리가 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 낮아진다는 결과를 얻었다. 이는 당초 지속적 조직몰입 수준이 높아질 것이라는 예상과는 정반대의 결과를 얻었다. Becker(1960)의 사이드-베트(side-bets) 이론에 근간을 두고 있는 지속적 조직몰입의 개념이 구성원이 구성원의 자격을 포기할 경우 발생하게 될 비용 즉, 조직에서 이탈하면서 잃게 되거나 다른 대안이 보이지 않아 발생하게 되는 조직몰입을 말하는데, 본 연구에서 앞서 확인한 바와 같이 지방이전 이전과 이후의 기대심리의 차이가 크게 발생하는데 이처럼 지방이전 이전 기대수준이 높은 직원들의 경우 지방이전 이후에 기대심리가 실망감으로 변하여 심리적 동요가 발생하고, 결국 이러한 심리적 동요가 조직에서 이탈하면서 잃게 되는 것이나 다른 대안이 없어서 조직에 남으려는 지속적 조직몰입의 수준을 넘어 섰기 때문에 이처럼 정반대의 결과가 나타난 것으로 보인다. 그리고 공공기관 지방이전 이후 직원들의 불안심리가 높을수록 정서적 조직몰입, 규범적 조직몰입과 지속적 조직몰입 수준이 낮아질 것이라는 <가설2-1>, <가설2-2>, <가설2-3>은 기각되었다. 가설에 대한 세부 내용은 <표38>와 같다. 지방이전 이전에 대한 가설검증 결과에서는 <가설1>, <가설2>가 모두 기각되었는데 반해 지방이전 이후에 대한 가설검증 결과에서는 <가설1>은 일부 채택되었고, <가설2>는 전부 기각되었다. 이처럼 지방이전 이후에서만 일부 유의미한 결과가 확인되는 것은 지방이전 이전에 가지던 막연한 기대심리와 불안심리는 공공기관 종사자의 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 못하는 못하지만, 실제 공공기관 지방이전이라는 경험을 통하여 실제로 느끼는 기대심리 수준이 조직몰입에 유의미한 영향을

미치기 때문인 것으로 볼 수 있다. 따라서 공공기관 종사자들이 지방이전 이후에도 지속적으로 기대심리를 가질 수 있도록 하는 다양한 정책마련이 필요한 이유라고 볼 수 있다. 한편 지방이전 이전·이후 모두에서 불안심리 수준과 조직몰입에 유의미한 결과가 나타나지 않았는데, 이는 구성원 모두가 느끼는 불안심리의 수준이 지방이전 이전·이후에 전혀 차이가 없이 높았기 때문이며, 지방이전 이후에도 전혀 변화가 없이 높았기 때문인 것으로 볼 수 있다.

<표38> 지방이전 이후에 대한 가설 검증 결과

구분	가설	검증결과
가설1	직원들의 기대심리가 높을수록 조직몰입 수준이 높아질 것이다.	△
가설1-1	직원들의 기대심리가 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 높아질 것이다.	○
가설1-2	직원들의 기대심리가 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 높아질 것이다.	○
가설1-3	직원들의 기대심리가 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 높아질 것이다.	×
가설2	직원들의 불안심리가 높을수록 조직몰입 수준이 낮아질 것이다.	×
가설2-1	직원들의 불안심리가 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 낮아질 것이다.	×
가설2-2	직원들의 불안심리가 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 낮아질 것이다.	×
가설2-3	직원들의 불안심리가 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 낮아질 것이다.	×

주: 검증결과 ○: 지지됨, △: 부분적으로 지지됨, ×: 지지되지 않음 표시

## 제5장 결론

### 제1절 분석결과의 요약

본 연구는 공공기관 지방이전 이후 약 1년이 경과한 시점에서 부산혁신도시로 지방 이전한 K공공기관의 종사자들이 근무환경의 변화로 인하여 심리적 부담, 조직을 이탈하거나 이직하려는 우려, 근무의욕의 저하와 육체적 피로에 따른 업무능률 저하 등이 조직몰입도를 저하 시킬 수 있다는 문제의식에서 출발하였다. 본 논문에서는 각 변수들에 대한 T검정과 회귀분석을 통하여 공공기관 지방이전 이전과 이후의 직원들의 심리 변화와 지방이전 이후 직원들의 심리요인, 지방이전 이전과 이전 이후의 심리요인 등이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하였다. 자세한 분석 결과는 아래와 같이 도출 되었다.

첫째, 타당성 분석과 신뢰성 분석결과를 바탕으로 독립변수인 지방이전 이전과 이후 심리상태 인 기대심리와 불안심리 4개요인과 종속변수인 조직몰입의 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입의 3개의 요인 등 총7개 요인의 평균값과 표준편차를 비교하였는데 공공기관 지방이전 이후의 기대심리는 지방이전 이전과 비교하여 평균값이 큰폭으로 감소하였고, 불안심리의 경우는 지방이전 이전과 이후의 평균값의 변화가 거의 없음을 확인하였다. 이는 실제로 공공기관 지방이전 이전에 구성원들이 가졌던 기대수준에 비하여 실제로 이전을 완료한 이후의 환경변화가 기대수준에 미치지 못했다는 것과, 이전 전에 가졌던 불안심리가 이전 이후에도 전혀 개선되지 않았다는 사실을 알 수 있다.

둘째, 하위구성요인에 대한 범주별 평균값 비교를 하였다. 비교집단이 2개인 경우에는 t검정을 비교집단이 3개 이상인 경우에는 일원분산분석을 하였다. 그 결과, 공공기관 지방이전 이전과 이후의 심리요인은 인구통계학적 특성에 따라서 차이가 있었으며, 특히 지방이전 이전의 기대심리는 동반이주여부, 자녀구분에 따라 요인 내 집단 간 차이가 있었으며,

지방이전 이전의 불안심리도 마찬가지로 동반이주여부, 자녀구분에 따라 요인 내 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 공공기관 지방이전 이후 심리요인과 인구통계학적 특성의 경우에도 차이가 있는 것으로 나타났고, 기대심리의 경우는 동반이주 여부, 직급, 최종학력에 따라 요인 내 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났으며, 불안심리의 경우는 동반이주 여부에서만 요인 내 집단 간 차이가 있는 것으로 확인되었다.

셋째, 인구통계학적 변수별로 공공기관 지방이전 이전과 이후의 심리요인 간 차이가 어떻게 나타나는지를 분석해 보았다. 이러한 차이를 확인하기 위하여 개인적 특성을 하위요인 수준까지 분석하였다. 먼저 기대심리의 경우 성별(남성, 여성), 연령(30대 이하, 30대 이상), 직급(4급 이상, 5급 이하), 재직기간(10년 이상, 10년 미만), 고용형태(정규직), 최종학력(대학원 졸업이상), 결혼유무(기혼), 자녀구분(자녀유), 맞벌이유무(맞벌이, 외벌이), 가족동반 이주 여부(가족동반이주, 단신이주)가 유의미한 차이가 있는 것으로 확인 되었고, 고용형태(비정규직), 최종학력(4년제대학 졸업 이하), 결혼유무(비혼), 자녀구분(자녀무)에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 특이하게도 불안심리에서는 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

넷째, 직원들의 기대심리가 높을수록 조직몰입수준이 높아질 것 이라는 <가설1>은 지방이전 이후에서만 부분적으로 영향을 미치는 것으로 확인되어 부분적으로 지지되었다. 다시 말하면 정서적 조직몰입, 규범적 조직몰입, 지속적 조직몰입 중에서 직원들의 기대심리가 높을수록 높아지는 것은 정서적 조직몰입과 규범적 조직몰입 수준이라는 것이 확인 되었고, 직원들의 불안심리가 높을수록 조직몰입 수준이 낮아질 것이라는 <가설2>는 지방이전 이전·이후 모두에서 지지되지 못하였다. 이러한 차이가 발생한 이유는 공공기관 종사자들이 지방이전에 가졌던 막연한 기대심리나 불안심리는 조직몰입에 영향을 미치지 못하고 실제로 지방이전을 경험한 이후에 생기는 기대심리 수준만이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치기 때문인 것으로 볼 수 있다.

## 제2절 결론 및 정책적 함의

국가균형발전과 지방분권이라는 이유로 수도권에 소재하는 공공기관들이 대부분이 지방으로 이전을 완료하였거나 이전이 예정되어 있다. 본 연구는 그 구성원들이 새로운 환경에 적응하면서 발생하는 기대심리와 불안심리와 같은 구성원들의 심리상태가 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가정에서 출발하였다. 실제로 기대심리나 불안심리와 같은 심리상태의 변화가 통계적으로 유의미한지를 검증하기 위하여 지방이전 이전 직원들의 심리상태와 지방이전 이후의 심리상태를 t검정을 통하여 분석하였고, 개인 특성에 따른 심리상태와 조직몰입에 차이가 있다는 것을 분석한 기존 선행연구들을 바탕으로 인구통계학적 요인들을 통제변수로 설정하여 어떠한 인구통계학적 요인이 심리상태와 유의미한 차이를 가져오는가를 분석하였다.

분석 결과, 공공기관 지방이전 이전과 이후 구성원들의 심리상태는 몇몇 인구통계학적 특성에 따라서 차이가 있는 것으로 확인되었다. 지방이전 이전과 이후의 기대심리의 차이가 지방이전 이전과 이후의 불안심리의 차이보다 그 변화의 폭이 훨씬 크다는 것이 확인되었다. 그리고 공공기관 지방이전 이전과 지방이전 이후 심리상태에 대한 인구 통계변수 집단 간 차이가 기대심리에서만 유의미한 차이가 있음을 통계적으로 확인하였고, 공공기관 지방이전 이전과 이후의 심리상태와 조직몰입과의 영향을 분석하기 위하여 회귀분석을 이용하여 분석하였다. 그 결과, 지방이전 이전 구성원들의 심리상태가 조직몰입에 영향을 미치는 모형이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 확인되었고, 지방이전 이후 구성원들의 심리상태가 조직몰입에 미치는 모형은 부분적으로 통계적인 유의미성을 확인하였다. 먼저 직원들의 기대심리는 직원들이 조직의 목표와 개인의 목표를 동일시하는 정서적 조직몰입에 정(+ )의 영향을 미치고, 의무감 때문에 조직에 남으려 한다는 규범적 조직몰입에도 정(+ )의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 불안심리의 경우는 정서적 조직몰입, 규범적 조직

몰입, 지속적 조직몰입 중 어느 것에도 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인 되었다. 이러한 차이는 공공기관 종사자들이 지방이전에 가졌던 막연한 기대심리나 불안심리와 같이 경험을 동반하지 않은 개념상의 심리적동요는 조직몰입에 영향을 미치지 못하고, 실제로 지방이전을 경험한 이후에 느끼는 기대심리 수준만이 조직몰입에 유의미한 영향을 미치기 때문인 것으로 보인다.

본 연구는 공공기관 구성원들의 심리상태와 조직몰입이라는 행동간의 관계를 설명하고 있으며, 공공기관 종사자들의 지방이전 이전과 이후에 심리상태의 변화가 존재한다는 것을 실증적으로 검증하였다는 점에서 연구의 의의가 있다고 볼 수 있다. 향후 정부의 정책입안 시 공공기관 종사자들의 기대심리를 높이고 조직몰입과 성과향상을 도모할 수 있는 다양한 정책 마련과 지원이 있어야 할 것이다.

지금까지 지방이전 공공기관들은 국가균형발전과 지방분권이라는 명분으로 지방이전이라는 국가정책을 이행하면서 기존의 생활터전을 떠나서 새로운 환경에 적응하여야 했고, 가족과의 이별을 통해 심리상태의 변화와 육체적 피로를 경험하고 있다. 특히, 이러한 심리적인 동요는 조직몰입에 영향을 미치게 된다. 약38,000명의 공공기관 종사자들이 지방이전이라는 새로운 환경 변화로 인한 심리적 동요를 빨리 극복할 수 있도록 하고, 새로운 지방이전 시대에 부응하는 경쟁력을 갖출 수 있도록, 국가의 지속적인 지원이 절대적으로 필요한 상황이다. 실제로 본 연구에서 확인된 바와 같이 공공기관 지방이전 이전과 이후의 직원들의 기대심리가 큰 폭으로 줄어든데 반하여, 불안심리는 지방이전 이전과 이후의 변화가 거의 없다는 것이 확인되었다. 따라서 공공기관 구성원들이 지방이전으로 인하여 가지게 되는 이러한 심리상태의 변화와 심리적 동요를 이해하고, 이들을 위한 정책적 지원은 매우 중요한 일이라고 볼 수 있다. 공공기관 종사자들에게 공적 사명감만을 이유로 무한한 희생을 강요해서는 안 될 것이다.

본 논문에서 말하는 정책적인 함의는 첫째, 환경변화 적응 측면에서의

지원책이 마련되어야 할 것이다. 본 논문에서 공공기관 지방이전 이전과 이후에 대한 인구통계학적 집단 간 차이에서 살펴본 바와 같이 가족동반 이주 여부가 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 확인 되었다. 따라서 지방이전 이후 그 구성원들에게 조직몰입에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 가족과 동반 이주하여 온전한 가족공동체를 이루었느냐, 아니면 단신 이주하여 주말가족으로 생활하는냐의 차이가 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 볼 수 있다. 공공기관 지방이전에 대한 지원으로 각 지역별 혁신 도시가 건설되었고 그 안에는 공동거주지역도 함께 개발되어 많은 공공기관 종사자들이 이주를 완료하여 생활하고 있다. 하지만 공동주거지는 일회성 분양으로 끝나 구성원들의 실질적인 가족동반이주에 대하여 지속적인 장려 수단으로의 역할을 하지 못하고 있다. 따라서 더 많은 직원들이 가족동반이주를 하여 안정적인 생활을 할 수 있도록 지속적인 주택공급을 통하여 양질의 정주여건 조성과 새로운 환경변화에 빨리 적응하고 정착 할 수 있도록 실질적인 지원이 있어야 할 것이다.

둘째, 경제적보상 측면에서의 지원이 마련되어야 한다. 공공기관 지방이전으로 인하여 지방으로 이주한 직원들은 경제적 손실이 발생하고 있다. 단신 부임한 직원들을 위한 주소지와 근무지 간의 주말 임차 버스지원이나 KTX 교통비 지원과 같은 경제적 지원이 지속적으로 이루어져야 할 것이고, 가족동반 이주를 완료한 직원들에게는 이주에 따른 이주비용, 현지 정착을 위한 비용지원과 지역 문화체험 및 지역 네트워크 구축을 위한 비용 지원, 자녀들을 위한 다양한 교육프로그램 마련 등을 통하여 빠른 시일 내에 이주지에 적응을 할 수 있도록 다양하고 지속적인 경제적 지원 방안이 마련하여야 할 것이다.

셋째, 이주기관 스스로가 할 수 있는 다양한 지원방안 마련을 위한 노력이 필요하다. 직원들의 조직에 기여한 성과에 대한 적절한 보상 시스템 구축, 다양한 교육훈련을 통한 직원들의 조직몰입을 위한 동기부여, 쾌적한 근무환경을 제공 등을 통하여 구성원의 기대심리와 조직몰입도 상승을 위한 다양한 자구방안을 마련하여야 한다. 특히 격지근무를 하는



직원의 수가 지방이전 이후 급격하게 증가되어 근무형태에 있어서도 유연근무제, 탄력근무제, 시차근무제와 같이 구성원들의 다양한 니즈에 부합하는 다양한 형태의 근무제도를 운영해야 할 것이다. 격지근무 직원에 대한 가족초청행사 등을 통하여 격지근무로 헤어져 지내는 가족간의 상호이해와 정서적 안정을 위하여 기관 자체의 노력이 필요하고, 이전지역 타 기관과의 각종 정보공유, 산학협동을 통하여 지역경제 활성화에 기여할 수 있도록 다양한 방법을 모색하여야 할 것이다. 또한 장기간 격지근무로 인한 육체적 피로 해소와 질병발생에 대한 보상차원에서 직원들의 체육활동, 건강검진, 정신·육체적 의료지원 방안이 마련되어야 할 것이다.

넷째, 국민들의 지지와 정신적공감대 형성을 위한 노력이 필요하다. 공공기관 지방이전 이후에 실제로 많은 직원들이 정서적 공허함, 가정불화, 육체적 피로, 경제적 손실 등의 문제로 어려움을 경험 하고 있다. 이들이 처한 환경을 이해하려는 노력과 더불어 국가 정책과제를 수행하면서 맞이하게 된 희생과 노고에 대한 국민적 지지와 공감대 형성은 이들 스스로가 공적사명감을 더 발휘하고 열심히 일하게 하는 원천이 될 것이다. 오랫동안 살아온 고향을 떠나 낯선 환경에서의 새로운 삶을 시작할 수 있도록 여러 가지 제도나 정책적 지원도 필요하지만 무엇보다도 국민들의 정신적 지지와 공감대 형성이 더욱 절실하게 필요하다.

공공기관 구성원들은 지방이전과 더불어 여러 가지 명분으로 이미 충분한 수준의 희생과 고통을 감내하고 있다. 이제는 지방균형 발전이라는 취지에 맞도록 이들 공공기관 종사자들이 하루빨리 이주지역에서 적응하고 그들의 삶의 질을 높일 뿐만 아니라 지역경제와 동반 성장할 수 있도록 채찍보다는 당근이 절실한 시기이다. 공공기관 종사자들의 숨통을 조이며 몰아세우기 보다는 이들의 심리적 동요를 해소하고 조직몰입을 통한 성과창출이 가능하도록 적극적인 지원이 필요하다 하겠다.

### 제3절 연구의 한계 및 향후 연구 방향

본 연구는 공공기관 지방이전 이전과 이후의 직원들의 심리상태 변화를 부산으로 지방이전한 K공공기관 종사자들을 대상으로 하여 실증적으로 분석하고, 기대심리와 불안심리와 같은 심리상태의 변화와 조직몰입과의 영향을 확인하였다는 점에서 의의가 있을 것이다.

하지만, 부산혁신도시로 지방이전을 완료한 공공기관을 대상으로 분석을 하였다는 점에서 전체 공공기관이나 다른 혁신도시로 지방이전 한 공공기관으로 일반화하기에는 표본 자체의 한계를 가지고 있다. K공공기관과 성격이 비슷한 공공기관 이나 부산으로 지방이전을 완료한 일부 공공기관에는 설명력을 가질 수 있을 것으로 보이나, 다른 모든 공공기관이나 부산혁신도시 이외의 다른 지역으로 지방이전 한 공공기관에게도 연구의 결과를 적용하기에는 한계가 있을 것이라는 아쉬움이 남는다. 이후 연구에서는 더 많은 공공기관을 표본으로 선정하여 지역별, 공공기관의 성격별, 공공기관의 규모 등을 반영하여 연구를 확장할 필요가 있을 것으로 보인다.

또한, 본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 변수들 중 구성원들의 심리상태인 기대심리와 불안심리 그리고 인구통계학적 변수들을 중심으로 분석을 실시하였다. 하지만 조직몰입에 영향을 미치는 기관장의 리더십, 성과에 대한 보상, 조직 문화, 조직 특성, 직무 등과 같은 요인과 직원들의 인터뷰를 포함하지 못한 아쉬움이 남는다. 마지막으로 본 연구에서는 독립변수나 종속변수가 제한적으로 반영되어 가설 검증을 위한 회귀분석을 통하여 부분적으로 유의미하다는 결과와 모형 자체에 대한 설명력은 높지 않음이 확인되었다. 향후 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 변수들과 이주지역의 소득수준, 주거여건과 같은 이주지역의 특성을 반영하여 설명력을 더 높일 수 있는 연구모형의 설계가 필요할 것이다.

## 참 고 문 헌

### <단행본>

- 송지준(2015), 『논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법』, 파주 : 21세기사
- 노형진(2015), 『행정조사방법론』, 서울 : 법문사
- 김준기(2014), 『공기업정책론』, 서울 : 문우사

### <인터넷>

국토교통부 공공기관지방이전추진단 홈페이지 : <http://innocity.molit.go.kr>

### <논문>

- 김군수 외 (2005) 경기도 소재 공공기관 지방이전 타당성 및 파급효과 분석.
- 구교준 외(2008) 수도권 공공기관 및 기업 지방이전 정책의 파급효과

## 비교 분석

- 송건섭(2008) 공공기관 지방이전의 HRD 효과 논의: 인력수요전망을 중심으로.
- 송건섭·이근수(2007) 공공기관 지방이전의 지역경제파급효과.
- 김태환(2004) 해외리포트: 프랑스의 공공기관 지방이전과 지역균형발전.  
(2007) 선진외국의 공공기관 지방이전 경험과 교훈: 영국과 프랑스 사례.
- 김현숙(2005) 공공기관 지방이전의 서울 및 수도권에 대한 파급효과 연구.
- 이명훈(2013) 공공기관 지방이전으로 인한 직무불안이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향
- 박조영(2012) 공공기관 직원의 지방단신근무가 생활만족도 및 직무성과에 미치는 영향 분석
- 김의준(2003) 우리나라 지역불균형 문제의 이해와 지방분산화 정책효과
- 김의준 외 (2005) 지역균형정책이 지역 및 국가경제에 미치는 효과분석
- 김현숙(2005) 공공기관 지방이전의 서울 및 수도권에 대한 파급효과 연구
- 이석희(2004) 국가 균형발전을 위한 공공기관 지방이전정책 추진 방향
- 정상현(2008) 공공기관 이전이 대학의 인적자원개발(HRD)에 미치는 영향평가 분석
- 김인회 외 (2005) 공공기관 지방이전의 정책효과 분석과 개선방향
- 박조영(2008) 공공기관 직원의 지방단신근무가 생활만족도 및 직무성과에 미치는 영향분석
- 이명훈(2013) 공공기관 지방이전으로 인한 직무불안이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향
- 고현철(2003) 연구개발 조직구성원의 이중몰입에 관한 연구
- 최윤정(2012) 공공서비스동기(PSM)와 심리상태가 직무태도에 미치는 영향
- 김지민 외(2014) 임파워링 리더십이 조직구성원의 정서적·지속적·규범적 몰입에 미치는 영향

건설교통부(2005). 공공기관 지방이전 계획  
국가균형발전위원회 외(2004). 수도권과 지방의 상생발전을 위한 공공  
기관 지방이전.  
윤성현(2014) 공공기관 이전이 직원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한  
연구  
한정희.(2005). 혁신도시의 구성요소와 유형

Allen, N. J & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents  
of Affective, Continuance and Normative Commitment to the  
Organization, *Journa of Occupational Psychology* 63(1), pp. 1-18

Meyer, J. P. , Stanley, D. J. , Herscovitch, L. , Topolnytsky, L.  
(2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to  
the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates,  
and Consequences, *Journal of vocational behavior* 61(1), pp.  
20-52

Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of  
Organizational Commitment and Organizational Effectiveness,  
*Administrative Science Quarterly* 26(1), pp. 1-14

Becker, H. S. (1960). Note on the Concept of Commitment, *American  
Journal of Sociology* 66(1), pp. 32-40

Park, S. M. , Rainey, H. G. (2007) Antecedents, Mediators, and  
Consequences of Affective, Normative, and Continuance  
Commitment: Empirical Tests of Commitment Effects in Federal  
Agencies, *Review of public personnel administration* 27(3), pp.  
197-226

Brown, R. B. (1996). Organizational Commitment: Clarifying the  
Concept and Simplifying the Existing Construct Typology,  
*Journal of Vocational Behavior* 49(3), pp. 230-251.

Jefferson, C. W., & Trainor, M. (1996). Public sector relocation and regional development. *Urban Studies*, 33(1), pp.37-48.

Feather, N. T.; Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values, *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), pp.81-94

## <부록 1> 설문지

### 공공기관 지방이전에 따른 종사자의 심리변화가 조직몰입에 미치는 영향

안녕하십니까?

바쁘신 업무 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주셔서 감사합니다.

본 설문조사는 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과 석사논문 제출을 목적으로 공공기관 지방이전에 따른 공공기관 종사자의 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 것입니다.

각 질문에는 정답이 없으므로, 질문을 읽고 난 후 직관적인 느낌이나 생각의 척도를 선택하여 표시해 주시기 바랍니다. 또한 모든 질문에 빠짐없이 응답해주시기 바랍니다.

본 설문은 연구 이외에는 다른 목적으로 사용되지 않으며, 통계법 제13조에 의거하여 응답자의 비밀을 철저히 보장하오니 각 질문에 대해 솔직한 답변 부탁드립니다.

다시 한번 설문에 참여해 주셔서 감사드립니다.

2015년 11월

서울대학교 행정대학원

연구자 : 박호철

지도교수 : 임도빈

연락처 : hanulia@snu.ac.kr

1. 다음은 지방이전 전후의 심리변화에 대한 질문입니다. 귀하의 평소 느낌이나 생각과 일치하는 답에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 아니다	그 렇지 않다	보 통 이다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1-1. (지방이전 전)서울보다 쾌적한 환경에서 살 수 있을 것이라고 생각했다	①	②	③	④	⑤
1-2. (지방이전 후)서울보다 쾌적한 환경에서 살고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2-1. (지방이전 전)서울보다 경제적 이득(낮은 생활비, 저렴한 주택구입비 등)이 있을 것이라고 생각했다	①	②	③	④	⑤
2-2. (지방이전 후)서울보다 경제적 이득(낮은 생활비, 저렴한 주택구입비 등)이 있다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
3-1. (지방이전 전)서울보다 교통사정이 나아질 것이라고(교통정체 해소, 타 지역으로의 이동) 생각했다.	①	②	③	④	⑤
3-2. (지방이전 후)서울보다 교통사정이 나아졌다고 (교통정체 해소, 타 지역으로의 이동) 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4-1. (지방이전 전)서울보다 근무여건이 향상될 것으로 생각했다.	①	②	③	④	⑤
4-2. (지방이전 후)서울보다 근무여건이 향상된 것으로 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5-1. (지방이전 전)서울보다 개인의 여가활동 시간이 확대될 것이라고 생각했다.	①	②	③	④	⑤
5-2. (지방이전 후)서울보다 개인의 여가활동 시간이 확대되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤



6-1. (지방이전 전)서울보다 가족, 동료, 관계기관 간의 친밀도가 향상될 것이라고 생각했다.	①	②	③	④	⑤
6-2. (지방이전 후)서울보다 가족, 동료, 관계기관 간의 친밀도가 향상되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7-1. (지방이전 전)서울보다 각종 문화시설이나 편의시설 (영화관, 병원, 쇼핑센터, 기타 생활편의 시설) 등의 인프라가 미흡할 것이라고 생각했다.	①	②	③	④	⑤
7-2. (지방이전 후)서울보다 각종 문화시설이나 편의시설 (영화관, 병원, 쇼핑센터, 기타 생활편의 시설) 등의 인프라가 미흡하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
8-1. (지방이전 전)자녀교육 문제로 고민을 했다	①	②	③	④	⑤
8-2. (지방이전 후) 자녀교육 문제로 고민하고 있다	①	②	③	④	⑤
9-1. (지방이전 전)가족과 떨어져서 지내야 하는 부담감을 느꼈다.	①	②	③	④	⑤
9-2. (지방이전 후) 가족과 떨어져서 지내야 하는 부담감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
10-1. (지방이전 전) 새로운 환경에 적응해야 한다는 부담감을 느꼈다.	①	②	③	④	⑤
10-2. (지방이전 후) 새로운 환경에 적응해야 한다는 부담감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
11-1. (지방이전 전) 친구나 이웃, 친지들과 헤어지게 됨으로써 교류가 단절될 것에 대한 부담을 느꼈다.	①	②	③	④	⑤
11-2. (지방이전 후) 친구나 이웃, 친지들과 헤어지게 됨으로써 교류가 단절될 것에 대한 부담을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
12-1. (지방이전 전) 기관의 지방이전으로 인한 피해의식을 느꼈다.	①	②	③	④	⑤

12-2. (지방이전 후) 기관의 지방이전으로 인한 피해의식을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
13-1. (지방이전 전) 기관이 지방으로 이전함으로써 인하여 이직을 고민한 경험이 있다.	①	②	③	④	⑤
13-2. (지방이전 후) 기관이 지방으로 이전함으로써 인하여 이직을 고민하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14-1. (지방이전 전) 이전으로 인한 경제적부담(생활비, 주거비, 교통비 등)을 고민했다.	①	②	③	④	⑤
14-2. (지방이전 후) 이전으로 인한 경제적부담(생활비, 주거비, 교통비 등)을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
15-1. (지방이전 전) 이전으로 인한 심신의 부담(홀로 생활 한다는 부담, 주말 서울 왕복 등)을 고민했다.	①	②	③	④	⑤
15-2. (지방이전 후) 이전으로 인한 심신의 부담(홀로 생활 한다는 부담, 주말 서울 왕복 등)을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤

1. 다음은 조직몰입에 관한 질문입니다. 해당되는 번호에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 아니 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 이 조직에서 내 남은 경력을 보내는 것은 매우 행복할 것이다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 정말 조직의 문제를 나의 문제처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 이 조직의 '직원 중 일부'가 아닌 것 같은 느낌이 든다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 이 조직에서 '감정적 애착'을 느끼지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 이 조직은 나에게 개인적으로 큰 의미가 있다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 이 조직에 속해 있다는 강한 느낌을 받지 못한다.	①	②	③	④	⑤
7. 내가 원해서일지라도, 지금 당장 이 조직을 떠나는 것은 힘들 것이다.	①	②	③	④	⑤
8. 지금 당장 이 조직을 떠나기로 결정한다면 내 인생의 많은 부분이 무너질 것이다.	①	②	③	④	⑤
9. 지금 이 조직에 머무는 것은 원하는 것 만큼이나 필요(재정적 수입 등)에 의해서이다.	①	②	③	④	⑤
10. 이직을 고려하기에는 선택할 수 있는 대안이 거의 없다.	①	②	③	④	⑤

11. 이직의 부정적 결과 중 하나는 가능한 대안이 부족하다는 것이다.	①	②	③	④	⑤
12. 내가 이 조직에서 계속 일하고 있는 가장 큰 이유는 이직이 상당한 개인적 희생을 요구하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
13. 이 조직에 깊이 관여하지 않았다면, 나는 이미 다른 곳으로의 이직을 생각했을 것이다.	①	②	③	④	⑤
14. 나는 현재의 조직에 남아 있어야 할 어떤 의무감도 느끼지 못한다.	①	②	③	④	⑤
15. 나에게 이익이 될지라도, 지금 당장 이 조직을 떠나고 싶지는 않다.	①	②	③	④	⑤
16. 내가 지금 이 조직을 떠난다면 죄책감을 느낄 것이다.	①	②	③	④	⑤
17. 이 조직은 충성할만한 가치가 있다.	①	②	③	④	⑤
18. 나는 이 조직에 있는 사람들에게 의무감을 가지고 있기 때문에 지금 당장 이 조직을 떠나지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
19. 나는 이 조직에 많은 것을 빚지고 있다.	①	②	③	④	⑤

3. 마지막으로 통계적인 분류를 위한 인구통계학적 질문입니다. 해당되는 번호에 v 표시하여 주시기 바랍니다.□

1. 귀하의 성별은?

- ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은?

- ① 20대 이하 ② 30대 ③ 40대 ④ 50세 이상

3. 귀하의 직급은?

- ① 3급 이상 ② 4급 ③ 5급 ④ 6급

4. 귀하의 총 재직기간은?

- ① 5년 미만  
② 5년 이상 10년 미만  
③ 10년 이상 15년 미만  
④ 15년 이상 20년 미만  
⑤ 20년 이상

5. 귀하의 고용형태는?

- ① 정규직(무기직 포함) ② 비정규직

6. 귀하의 최종학력은?

- ① 전문학사 이하 ② 전문대학 졸업 ③ 4년제대학 졸업 ④ 대학원 졸업 이상 ⑤ 기타

7. 귀하의 결혼여부는?

① 기혼 ② 비혼(미혼, 이혼, 사별, 독신 등 포함)

8. 자녀구분?

①영유아 ②초등학생 ③중학생, 고등학생 ④대학생이상 ⑤자녀없음

9. 맞벌이 해당여부?

① O ② X

10. 가족동반 이주 여부?

①가족동반이주 ②단신이주

## Abstract

Impact on the organization  
commitment due to the  
psychological changes  
associated with public  
institutions relocation

Park Ho Cheol

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School

of Public Administration

Seoul National University

The government, balanced national development and under the pretext of decentralization, in the Seoul metropolitan area material public institutions to formulate a policy that to be transferred to the provinces, to do this, in 2016 the end of the year, most of the public institutions is scheduled to complete the transfer to Busan, Daegu, Naju, etc., are a number of public institutions have already completed the transplant. Relocation of these public institutions, taking advantage of the local economy, it is expected that the role of enhancing the competitiveness and eliminating regional imbalance. However, the workers public institutions, by transferring the residence in a local area, they may suffer psychological problems by adapting to the new environment and these factors eventually would affect their organization commitment.

In this study, by dividing the psychological state of the employee by the expectations psychology and insecurity psychology, psychological changes before and after relocation and how these factors influence the organization commitment by online surveying the employee of the K public institutions that have relocated to Busan innovation city. The survey, intended for employee who have been working before relocation. It was analyzed by a method such as factor analysis, analysis of reliability and validity, frequency analysis, group mean analysis, correlation analysis, independent samples t-test, paired sample t-test, regression analysis, etc.

The results of the study, first, based on analysis of reliability and validity, it was compared with the mean value and the standard deviation of seven factors, the difference of expectation psychological change before and after relocation was greater than that of insecurity psychological change before and after relocation



second, psychological changes before and after relocation were different depending on a characteristic of demographic factors.

Third, for each demographic factors have been analyzed whether differences in psychological factors before and after relocation that have appeared, that there is a statistically significant difference only expectation psychology.

Fourth, the higher the expectations psychology of employees is higher the level of the affective commitment and the normative commitment.

This study tries to explain the relationship between the psychological state and the organization commitment and to provide the empirical verification of the changes in employees's psychological state before and after relocation are statistically significant. Based on this study results, I want to make the following policy recommendations.

First, In terms of the role of central and local government, continuous support measures should be provided for the relocation settlement. so that more employees can be a stable life and a family-friendly immigration in the new circumstances.

Second, In terms of compensation for the losses due to relocation costs. it should be prepared a variety of economic support measures so that employees can quickly adapt to local life.

Third, we need a national consensus and encouraged to understand the positions of public sector workers about sacrifice and suffering that accompany while performing the national policy. so these are public sector workers to exert themselves with pride and commitment.

Fourth, In terms of organization itself and culture is a need for the development of support measures in the organization management and

organization culture, Through the appropriate compensation and a variety of education , management of the work system, which was suitable for various ways in which it is possible to improve the organization commitment level of employees.

Morale and psychological agitation of the public agency workers, inhibit the organization commitment public agency workers, which leads to productivity and efficiency of the problem immediately. Improve the quality of their life, and various forms of support measures must be in place to help grow together with the local economy.

However, this study analyzed the K public institutions that have completed the transfer to the innovation area of Busan

In terms of the analysis, it is difficult to generalize for all public institutions Relocated to another area. In addition, in this study, it was analyzed at the center the expectations psychology, insecurity psychology and demographic variables of the psychological state. In future study, It would be necessary to include various factors and designed.

**keywords : Organization Commitment, Relocation, Psychological change, Expectation Psychology, Insecurity Psychology**

*Student Number : 2015-24408*