

지방이전 공공기관 구성원의 조직지원인식이 정책수용 및 이직의도에 미치는 영향분석: 조직변화저항의 매개효과 검증

전 지 수*
김 나 리**

국문요약

본 연구는 공공기관 지방이전에 따라 근무 및 주거 환경에 영향을 받은 공직자들을 연구대상으로 하여 구성원 측면에서 지방이전 정책의 효과를 높이기 위한 방안을 모색하는데 연구의 목적이 있다. 이를 위해 구성원의 조직지원 인식과 조직변화저항, 정책수용, 이직의도 간의 관계를 확인하고, 이들 관계에서 조직변화저항의 매개효과 검증을 시도하였다. 본 연구를 위해 2017년 전남 나주로 지방이전한 공공기관인 한국인터넷진흥원 직원 244명을 대상으로 설문조사를 진행하였으며, 실증연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 조직지원인식은 조직변화저항에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 정책수용과 관련하여, 정책수용에 조직지원인식은 정(+), 조직변화저항은 부(-)의 영향을 미치고, 조직변화저항은 조직지원인식이 정책수용에 미치는 영향에서 부분매개역할을 하는 것으로 드러났다. 셋째, 이직의도와 관련하여, 이직의도에 조직지원인식은 부(-)의, 조직변화저항은 정(+), 조직지원인식이 정책수용에 미치는 영향에서 조직변화저항의 간접효과가 나타났다. 본 연구는 공공기관 지방이전에 따른 종사자 측면의 부작용을 줄일 수 있는 정책적 함의를 제공했다는데 연구의 의의가 있다.

주제어: 공공기관 지방이전, 조직지원인식, 조직변화저항, 정책수용, 이직의도

I. 서론

우리나라는 급속한 경제성장 과정에서 인구 및 산업이 수도권에 집중되어 국토의 불균형 발전이 심화되었다. 이에 정부는 균형발전을 위해 규제 및 분산 정책을 지속적으로 추진해 왔으나, 지역 간 격차는 오히려 더 벌어져 왔다(이호영, 2006). 이러한 국토의 불균형발전을 완화하기 위해 2002년 노무현 대통령 후보는 대선공약으로 행정수도 이전을 내걸었고, 2003년 2월 참여정부가 출범한 이후 수도권 과밀 해소 및 자립형 지방화를 지향하며 공공기관 지방이전 정책을 추진하였

* 제1저자

** 교신저자

다. 이를 위해 「국가균형발전특별법」 개정(2004), 공공기관 지방이전 추진단 설치(2005), 「혁신도시특별법」 제정(2007) 등 법적·행정적 기반을 마련하였으며, 10개의 혁신도시 지구를 지정하여 2019년 말까지 153개의 공공기관을 지방으로 이전하였다.

1차 공공기관 지방이전은 애당초 정책의 목표가 국토의 균형발전에 초점이 맞춰져 있었기에 경제적, 도시계획적 측면의 논의가 주로 이뤄져 왔다. 1차 공공기관 이전으로 153개 기관 구성원 약 5만 2000명의 근무지가 수도권에서 지방으로 바뀌었으며, 이에 따라 구성원 개인과 가족의 직무 및 생활 환경의 변화가 수반되었으나 이에 대한 논의나 조치는 미흡하게 진행되었다. 공공기관 구성원들 입장에서는 정부 정책으로 인한 근무지의 지방이전을 거스를 수 없으면서도, 근무지와 생활터전이 바뀌어 직무 및 정주 환경, 일상생활 등에 변화가 유발되기에 저항과 태도변화가 발생하는 것은 필연적인 결과이다. 실제 공공기관 지방이전이 집중적으로 이뤄진 2013~2015년 3년 동안 자발적 퇴직자 수는 전체 이전 대상 구성원의 22.8%였으며, 2015년 8월 말 기준 지난 3년간 희망 퇴직자는 2.3%에 달했다(KBS, 2016; 경남신문, 2015).

정부는 지방이전에 따른 부작용을 줄이기 위해 교육여건 조성, 정주여건 조성, 주택¹⁾ 및 경제적 지원²⁾ 등을 제공해 왔지만, 사택 및 상경버스 임시 제공, 사택의 임대기간 연장 불허 조치, 이전 공공기관 임직원의 전입 및 이주 지원비 만료(이사비용 및 이전수당), 열악한 교통환경, 서울 본원-지방 본원 간의 정기적 전환 배치 등의 이유로 공공기관 지방이전에 대한 구성원들의 불만과 저항은 현재 진행 중이다. 이러한 채로 금융 및 주거 혜택 등 각종 지원을 앞세우며 2차 지방이전을 추진하고자 하는 정부, 지자체와 이전을 거부하는 수도권 공공기관들 사이의 갈등이 새롭게 떠오르고 있는 형국이다.

1차 기관이전 구성원의 안정적 정착과 현재 논의 중인 2차 기관이전의 부작용을 완화하기 위해서 정부와 각 기관은 실증적 근거에 기반하여 구성원을 위한 각종 지원정책을 마련할 필요가 있으나 이에 대한 논의 및 연구는 부족한 상황이다. 지방이전으로 인한 업무환경의 변화는 구성원 개인에게 직무 불만족, 부적응 등을 불러오며, 이직의도, 자발적 퇴사 등의 가능성을 높여 직무의 전문성과 연속성을 떨어뜨리고, 이로 인한 신규 인력 충원과 직무 교육 등 각종 비용을 발생시킨다는 점에서 지양되어야 마땅하다. 이에 지방이전에 따른 구성원의 저항과 불만을 줄이고 조직의 경쟁우위를 유지 및 향상시키기 위해서 구성원의 지방이전 정책수용을 높이고, 이직의도를 낮추는 등의 노력이 중요하다고 할 수 있다.

이에 본 연구는 2017년 7월 광주·전남 나주혁신도시에 이전을 완료한 한국인터넷진흥원 구성원들을 연구대상으로 하여 조직지원인식이 구성원의 조직변화저항, 정책수용과 이직의도에 미치는 영향을 분석한다. 한국인터넷진흥원은 지방이전 공공기관 중에 퇴사와 이직 비율이 높은 축에 속하는 기관이다. 2017년 지방이전을 앞두고 2011년부터 2015년까지 한국인터넷진흥원 5년간 퇴사자는 총 477명이며(파이낸셜뉴스, 2016), 이 중 정보보호와 침해대응 담당자가 293명으로 퇴사자의 61.4%를 차지할 정도로 주요 전문인력의 유출로 인한 피해가 상당하였다. 특히 이 기관의 퇴

1) 우선분양, 임대주택 우선 입주, 장기 저리 주택자금, 취·등록세 감면 등

2) 이전수당, 이사비용, 이직배우자 실업급여 지급, 대학생 자녀 학자금 지원 등

사자는 7년 내외의 정규직 퇴사자가 많아(지디넷코리아, 2015), 젊은 층의 구성원들이 지방에서의 근무 및 생활에 적응하지 못하고 이직을 꾀했다는 측면에서 한국인터넷진흥원의 구성원을 대상으로 조직변화저항, 정책수용과 이직의도를 분석한 연구는 향후의 다른 기관의 지방이전 시 인재 유출을 줄이기 위한 대응책을 마련하는데 있어 중요한 함의점을 제공할 수 있다.

본 연구는 공공기관 지방이전과 관련하여 구성원들이 느끼는 조직지원인식이 정책수용 및 이직의도에 미치는 영향과 매개변수인 조직변화저항의 영향을 구체적으로 분석해 본다. 이를 위해 먼저 공공기관 지방이전과 조직지원인식, 조직변화저항, 정책수용, 이직의도의 개념 및 이론적 배경과 선행연구를 비판적으로 분석한다. 이후 각 변수 간 관계를 파악하기 위해 실증연구를 진행한다. 본 연구가 공공기관 지방이전 시 조직과 구성원 측면에서 발생할 수 있는 부작용을 완화할 수 있는 시사점을 도출하여, 향후 추가로 진행될 이전 계획의 실행 시 유용한 정책적 함의를 제공하기를 기대한다.

II. 이론·개념적 분석 및 선행연구

1. 공공기관 지방이전

지역균형발전은 역대 정부의 정책 수립 및 실행에 있어 중요한 위치를 차지해왔다. 2003년 2월 출범한 참여정부는 수도권 지역의 기능과 인구를 지방으로 분산시키는 방식의 국가균형발전을 국정목표로 설정하고, 이를 위해 세종시와 혁신도시³⁾에 중앙행정기관 및 공공기관을 이전하는 1단계 공공기관 지방이전을 추진하였다. 2003년 6월 ‘국가균형발전을 위한 공공기관 지방이전 추진 방침’이 발표되면서 공공기관 지방이전이 본격적으로 논의되었고, 「국가균형발전특별법」 개정(2004), 공공기관 지방이전계획 수립(2005), 혁신도시 입지선정(2005), 「혁신도시특별법」 제정(2007) 등에 이어 2007년 28개 기관을 시작으로 이전공공기관의 지방이전 계획을 승인하면서 본격적으로 공공기관의 지방이전이 진행되었다. 이후 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 개정(2017), 혁신도시발전추진단 출범(2018) 등을 거쳐 2019년 12월 153개의 이전대상 공공기관이 모두 이전을 완료하였다⁴⁾. 1단계 이전 계획을 이행한 정부는 현재 2단계 산학연클러스터 구축 및 3단계 혁신클러스터 확산을 통한 일자리 창출을 목표로 추가 사업을 계획 중에 있다.

정부는 정책 논의 초기에 수도권의 양적 팽창 제재 및 인구 안정화 기여, 산·학·연·관 협력을 통한 지역 혁신역량 향상, 인구 유입에 따른 세수 증가, 유관 민간기관의 직·간접 고용유발효과 상

3) 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제2조 3호 "혁신도시"라 함은 이전공공기관을 수용하여 기업·대학·연구소·공공기관 등의 기관이 서로 긴밀하게 협력할 수 있는 혁신여건과 수준 높은 주거·교육·문화 등의 정주(定住)환경을 갖추도록 이 법에 따라 개발하는 미래형도시를 말한다.

4) 국토교통부 혁신도시발전추진단 홈페이지 공공기관 지방이전 추진경과
<https://innocity.molit.go.kr/v2/submain.jsp?sidx=4&stype=1>

승 등의 효과를 기대하였다(건설교통부, 2005). 국토연구원(2004)은 약 180개 기관의 3만2000명가량이 이전 시 약 13만3000개의 일자리 증가, 생산 유발효과 연간 약 9조3000억 원, 부가가치 유발효과 연간 4조 원가량 등으로 추산하였으며, 송건섭·이근수(2007), 김의준(2003), 김영덕·조경엽(2006), 정상현(2008) 등도 경제적 파급효과가 높을 것으로 전망하였다. 최근 국토연구원(2020) 연구도 수도권 인구집중 속도 완화, 지역 간 경제력 차이 완화, 총 고용량 증가 및 지역 경쟁력 개선 등의 효과를 보고하고 있다.

공공기관 지방이전으로 인한 경제적 효과와 다르게 이전 공공기관의 구성원 측면에서는 부정적 기류가 계속해서 감지되고 있다. 허준영·이건(2015)의 연구 결과, 잔류부처와 달리 이전 부처의 종사자들은 일과 삶의 불균형이 직무불만족으로 표출되었다. 특히 적합한 조직에 근무하지 않는다고 느낄 경우 이직을 고려하는 것으로 나타나 지방 이전이 조직관계에도 부정적인 영향을 주는 것을 확인하였다. 임병호 외(2009)의 연구에서는 지방이전 공무원 중 비수도권에서 이주한 구성원보다 수도권에서 이주한 구성원이 이전에 따른 불편을 느끼고 있었으며, 수도권으로 재이주의사가 높은 것으로 나타났다. 김준우 외(2007)의 연구에서도 지방이전에 따른 이주 및 정착가능성에 절반 가까운 응답자가 부정적으로 응답하였으며, 이주 예정인 혁신도시의 현재 및 미래에도 비관적 의견이 높았다.

본 연구대상인 한국인터넷진흥원 또한 기관의 지방이전이 결정된 후에 저항과 투쟁을 지속하였다. 나주 이전관련 내부 저항의 일환으로 2012년 11월 15일 서울 청사에서 지방이전의 부당성을 알리는 투쟁을 전개하였다. 또한 지방이전 반대 선언식을 개최하여 구성원들의 의견을 표출했으며, 국내 언론사에 진흥원의 지방이전 문제를 알리는 보도 자료를 배포한 바 있다. 지방이전 후에도 정주여건 및 이주지원에 대한 불만으로 주기적으로 성명서 발표 및 나주 민원 사항 처리 현황을 발표하여 사측에 개선을 촉구하였다. 이처럼 공공기관 지방이전에 대한 구성원들의 불만과 저항은 계속되고 있는 상황이지만, 문제 요인들을 완화하기 위한 방안을 제시하는 연구는 양적으로 미미하게 진행되어 보다 다각도의 연구가 진행될 필요가 있다.⁵⁾⁶⁾

2. 조직지원인식⁷⁾

조직지원인식은 Gouldner(1960)의 호혜성과 Blau(1964)의 사회적 교환에 기초한 심리적 계약에 속하는 개념이다. Gouldner(1960)는 조직에서 제공하는 제도 및 혜택에 대한 구성원의 지각에 따라 내적인 가치 시스템이 달라지며, 이에 따라 받은 것을 상환해야 한다는 의무감을 갖는 것을 조직지원인식으로 보았다. Blau(1964)는 호혜성을 토대로 구성원들이 조직에 대해 인지하는 총체적인 인식으로 조직지원인식을 규정하였다. Levinson(1965)은 소속 구성원이 조직의 대리인격인 상

5) 구글 학술검색에서 '공공기관 지방이전 종사자' 연구 검색시 나타나는 검색 결과인 이희재(2020), 이명훈(2013), 박호철(2016), 김유진(2016), 김선영(2017), 오진형(2019), 윤성현(2015) 등의 논문은 석사 학위논문으로 본 연구의 선행연구 분석에서 제외하였음.

6) 지방이전 공공기관 구성원의 조직지원인식, 이직의도 관련 선행연구는 관련 이론 논의에 포함하였음

7) 본 변수의 이론적 설명은 제1저자의 석사학위 논문에서 서술한 내용을 수정 및 보완한 것임.

사나 경영자의 행동을 조직의 행동으로 의인화(personification)하여 인식하며, 이런 과정을 통해서 받은 대우를 조직이 자신에게 지원한 정도로 연관 지어 이해한다고 설명하고 있다. 이는 조직으로부터 같은 지원을 받더라도 지원 정도는 개인의 주관적인 판단에 따라 다르게 형성될 수 있음을 의미한다(Shore & Tetrick, 1991). 이런 점을 토대로 Eisenberger et al.(1986)은 조직지원을 구성원의 인식 정도로 정의하며, 조직지원인식(perceived organizational support)이라는 개념과 분석틀을 제시하였다. Eisenberger et al.(1986)은 구성원이 자신의 기여와 복지에 대해 조직이 중요하게 생각하는지 정도에 따라 신념을 형성하며, 이러한 조직지원인식에 의해 조직이 목표를 달성하도록 돕고자하는 구성원의 의무감이 형성된다고 강조한다. 이때 조직지원인식은 조직이 구성원들의 공헌과 노력 등에 가치를 부여하고, 어려움에 처해 있을 때 도와주며 구성원들을 공정하게 대우하는지에 대한 구성원들의 인지수준을 뜻한다.

조직지원인식은 구성원들의 직무태도(job attitude)에 직접적인 영향(Eisenberger et al., 1986; Johlke et al., 2002; Wayne et al., 1997)을 미치며 부정적인 영향력을 감소시켜주는 것으로 보고되고 있다(Riggle et al., 2009). 조직지원인식은 구성원의 이직·결근 감소, 직무만족과 조직몰입 증가(Eisenberger et al., 1990; 박진영·구본기, 2010), 조직시민행동 증가(Eisenberger et al., 1986; 김우진, 2012) 등에 영향을 미치는 중요한 영향요인으로 꼽힌다. 지원을 받은 구성원은 조직지원인식이 증가하고 이는 다시 구성원을 조직에 몰입하게 하여 조직성장에 긍정적인 효과를 미치는 선순환이 일어나는 것이다(윤선영, 2012). 반면 부정적 요인인 이직의도(유위·최해수, 2017; 이종찬, 2010; Guzzo et al., 1994), 결근율(Eisenberger et al., 1990), 스트레스, 감정노동(Kurtessis et al., 2017), 직무소진(Kurtessis et al., 2017; 김정원·권종욱, 2017) 등은 낮추는 것으로 입증되었다.

조직지원인식에 영향을 주는 선행요인은 다양하게 보고되고 있다. Rhoades & Eisenberger(2002), Fasolo(1995), Wayne et al.(2002) 등은 절차와 분배공정성이 조직지원인식에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 도출한 실증연구를 진행하였다. 조직적 특성과 직무환경 중 보상과 승진의 기회(Wayne et al., 1997), 직업안정성(Moorman et al., 1998), 자율성(Hutchison & Garstka, 1996), 교육의 기회(Wayne et al., 1997), 상사지원인식(Eisenberger et al., 2002; 김운성, 2003)은 조직지원인식을 증가시킨 반면, 과도한 역할스트레스(George et al., 1993)는 조직지원인식을 감소시키는 요인으로 꼽힌다.

조직지원인식을 강화시키는 구성요인으로 Shore & Wayne(1993)는 임금 등의 물질적 보상, 자기개발비 지원, 가족 지원, 자유로운 의사소통의 보장, 업무 피드백 등의 직무특성 요인을 제시하였다. Shore & Shore(1995)는 상사 및 동료 신뢰와 직원에 대한 인식, 인적자원개발인식 고취, 조직의 인정 세 가지로 구분하였으며, Wayne et al.(1997)는 직무경력, 직무개발 및 교육훈련, 승진 등을 조직지원인식을 강화시키는 구성요인으로 꼽았다.

공공기관 지방이전과 관련하여 김주하 외(2019)는 셀프리더십 중 행동전략과 자연적 보상전략이 지방이전 구성원의 조직몰입에 유의미한 긍정적 영향을 미치며, 상사지원인식은 셀프리더십과 조직몰입의 관계에서, 조직지원인식은 행동전략 및 건설적 사고전략과 조직몰입의 관계에서 유의미한 조절효과가 있음을 규명한 바 있다.

3. 조직변화저항

복잡성과 경쟁으로 특징지어지는 현대의 조직 환경은 조직이 경쟁력과 수익성을 유지하기 위해 진화하도록 요구된다(Grama & Todericiu, 2016). 이에 조직은 내·외부 변화에 적응하며 살아남기 위해서 변화를 거듭하는데 이러한 조직변화는 적응적(unplanned) 혹은 인위적(planned)으로 조직의 구조와 기술, 사람 등이 변화하는 것으로 정의된다(임창희, 2008). 조직변화에 대한 압력은 정부법과 규범, 기술, 노동시장의 변동, 경제적 변화 등의 외부압력과 조직전략의 재정의 및 조정, 새로운 장치의 도입, 직원의 태도 등의 내부압력에 의해 가해진다(이중우 외, 2007). 조직은 이러한 압력과 환경 변화에 적응해 가면서 점차적으로 개선하는 점진적 변화(evolutionary change) 방식과 근본적인 변화를 빠르게 시도하는 급진적 변화(revolutionary change) 방식으로 대처를 꾀한다(임창희, 2008). 이러한 조직의 변화는 구성원의 태도에도 영향을 미치며 태도 형성에는 과거의 경험, 이용 가능한 정보, 개별적인 인지 과정 등이 작용한다(Grama & Todericiu, 2016). 특히 조직의 변화에 불만족하는 구성원은 저항의 태도를 보이는데, 저항은 조직 내에서 의사결정자들에 의해 영향을 받거나 관행, 일상(routines), 목표, 규범 등 변화를 옹호하는 사람들에 의해 제시된 관점, 우려, 영향 등을 거부하는 과정으로 이해되며, 공동문제해결의 참여 거부, 사보타주, 제재, 억압적인 행위 등 다양한 행동이 수반된다(Agoocs, 1997).

저항을 하는 이유는 개인적 요인으로서 지각의 문제, 성격의 문제, 불확실성에 대한 공포, 정형화된 방법에 의존, 기득권 상실우려, 사회학적 이유, 새로운 기술취득, 안정욕구, 경제적 이유 등과 조직적 요인으로서 조직의 문화, 조직의 구조, 자원의 한계, 부서 간의 공조 여부 등이 있다(임창희, 2008, 이중우 외, 2007). Kotter & Schlesinger(2013)은 저항의 원인을 비용편익을 계산한 편협한 자기 이익, 상황에 다른 평가, 두려움 등 변화에 대한 낮은 내성으로 구분하였다. 이러한 조직변화저항은 특정 상황의 변화에 대한 반대로 정의될 수 있으며(Grama & Todericiu, 2016), 근로기반 정체성의 위협에 대응한 구성원의 자기 강화 전략의 일환으로도 볼 수 있다(Van & Van, 2009). 성공적인 변화를 위해서는 직원들의 협력이 필요하다는 것이 공통된 관점인데, 이는 직원들의 저항은 변화 이니셔티브를 방해할 수 있기 때문이다(Piderit, 2000). 변화 이니셔티브를 이해함으로써 조직은 변화와 관련된 주요 위험을 피하기 위한 방안을 모색할 수 있다(Bateh et al., 2013). 조직변화저항을 낮추는 요인은 참여, 의사소통, 경영진 신뢰, 변화정보, 사회적 영향(정보영·이찬, 2017), 피드백 환경(윤선경·송영수, 2017) 등이 보고되고 있다. Coch & French(1948)의 연구에서도 변화의 설계와 개발에 참여할 수 있도록 허용한 집단의 저항이 그렇지 않은 집단보다 훨씬 낮은 것으로 나타났다.

4. 정책수용

정책수용을 논하기 위해서는 먼저 정책수용과 정책수용성의 개념을 구분할 필요가 있다. 정책수용(policy acceptance)은 새로운 규제나 법률, 또는 세금 도입과 같은 공공의 맥락에서 변화에 대한

집단의 대응으로(Rodriguez, et al., 2018), 주로 정책실행(policy implementation) 후에 정책을 판단 및 평가하거나, 특정 반응을 보이는 태도를 말한다. 정부나 기관의 정책이 성공적이기 위해서는 정책대상자가 얼마나 해당 정책을 수용하는지에 따라 달라지는데 흔히 정책수용은 정책대상자가 가지고 있는 해당 정책에 대한 태도에 따라 그 성공에 차이를 가져온다(Park, 2013). 반면 정책수용성(policy acceptability)은 정책이 집행되기 전에 향후 도입될 정책에 대한 긍정 혹은 부정의 예비적 판단을 일컫는다(Schuitema et al., 2010; Schade & Schlag, 2003; PytlikZillig et al., 2018). 정책수용성을 고려한다는 것은 효율성 위주의 공급중심 정책에서 벗어나 정책수요자의 입장에서 합리성 등을 고려해 자발적 수용에 의한 정책 효과가 나타날 수 있도록 하기 위함이다(문상호·권기현, 2009). 이에 정책 집행 전에 정책수용성을 높여 정책 집행 후의 정책수용을 높이는 것이 중요하다.

정책수용 여부는 정책 선호도에 따라 영향을 받을 것으로 예상되지만, 정책을 만드는 데 사용되는 프로세스 등 다른 요인도 영향을 줄 수 있다(PytlíkZillig et al., 2018). 정책수용은 개인이 정책의 예상 비용과 편익을 인지적으로 평가하는 합리적인 과정으로 주로 연구되어 왔다(Rodriguez et al., 2018). 특히 가격 변동을 초래하는 경우, 정책수용은 종종 이 정책이 시행된 후 어느 정도의 호의 또는 불만으로 이 정책을 평가하는 경향으로 정의된다(Schuitema et al., 2010). 정책수용과 관련하여 Rodriguez et al.(2018)의 연구는 정부에 대한 신뢰가 정책에 대한 감정을 형성하고, 직접적인 혹은 예상되는 비용과 편익을 통해 정책수용에 영향을 미친다는 것을 보여준다. Dreyer & Walker(2013)는 호주시민을 대상으로 한 연구 결과 정책수용이 공정성과 효과성에 의해 예측된다는 사실을 발견하였다. 국내연구를 살펴보면 정원준(2017)의 연구에서 정부와 정책 신뢰가 정책수용도에 정적 영향을 미쳤으며, 성욱준(2013)의 연구에서는 인지된 유용성, 정책이해, 조직문화, 지리적 접근성과 정책수용이 정적 영향이 있는 것으로 드러났다.

5. 이직의도

구성원의 이직률(turnover rate) 예측은 정부, 공공기관, 민간 기업을 망라하여 향후 인적자원관리(human resource planning)를 하기 위한 필수적 행위이다. 이직은 조직 구성원이 실제로 조직에서 분리되는 것을 말하며(Aydogdu & Asikgil, 2011), 이직의도는 구성원이 자발적으로 일자리나 회사를 떠나려는 의도를 뜻한다(Schyns et al., 2007; Aydogdu & Asikgil, 2011). 예로부터 이직 연구는 이직 자체보다는 이직의도 분석이 주로 진행되어 왔는데, 이직의도가 이직 행위를 대리 및 예측한다고 가정하기 때문이다(Cohen et al., 2016). Dollar & Broach(2006)는 과거 이직률이 지행지표(lagging indicator)이기 때문에, 미래 이직의 대체 추정치는 구성원의 이직의도에서 도출될 수 있다고 간주한다. 실제 다수의 연구에서 이직의도는 이직의 선행요인으로 연구되어 왔다(Dollar & Broach, 2006; Srivastava & Agrawal, 2020; Cohen et al., 2016; 양승범, 2009). 이직은 일반적으로 자발적 이직(직원이 그만둔 경우), 비자발적 이직(해고 및 계약종료), 퇴직으로 구분된다(Selden & Moynihan, 2000). 자발적 이직, 즉 퇴사의 사례는 조직을 떠나려는 직원의 결정을 반영하는 반면, 비자발적 이직은 고용관계를 종료하려는 고용주의 결정을 반영한다(Shaw et al., 1998). 이직의도

연구는 주로 자발적 이직에 해당하는데, 자발적인 이직 결정에 영향을 미치는 환경변수는 주로 경제적이며, 실업률에 따른 노동 수요 및 보상과 관련이 있다(Selden & Moynihan, 2000).

이직은 가시적·비가시적 비용을 유발시킨다. 신규 모집, 선발, 채용, 직무 교육, 정착 비용 등의 가시적 비용은 물론 고객관계의 혼란, 결원에 따른 업무공백, 잔류 구성원의 사기 저하 등의 비가시적 비용이 이에 해당한다(Abbasi & Hollman, 2000). 조직은 장기적 이익을 위해 이직 결정을 줄이거나 이직을 통제할 수 있는 요인을 파악하는 것이 중요한데(Srivastava & Agrawal, 2020), 조직이 취할 수 있는 자원, 전략, 조치를 고려하여, 정보에 입각한 선택을 할 수 있기 때문이다(Selden & Moynihan, 2000). 이직의도에 영향을 미치는 선행요인은 다양하게 연구되어 왔다. 조직학습문화, 직무만족, 기관 헌신(Joo & Park, 2010), 고용주 만족도(Jawahar & Hemmasi, 2006), 조직변화 저항(Srivastava & Agrawal, 2020), 조직몰입(신만수·김보인, 2017; 최다운 외, 2019), 임금, 승진, 부가급부(fringe benefits), 조건적 보상(contingent rewards), 직무만족도(Ali, 2008), 상사지원인식 및 조직지원인식(Kalidass & Bahron, 2015; Maertz et al., 2007; Dawley et al., 2010; Hussain & Asif, 2012), 개인-직무 적합성 및 개인-조직 적합성(박지혜 외, 2019), 직무배태성(오재동·최상한, 2017) 등이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.

이직과 공공기관 지방이전 간의 관계를 분석한 선행연구를 살펴보면, 이준태·하규수(2014)의 연구에서 지방이전에 따른 조직변화에 대한 인식은 이직의도와 공공봉사동기에 직접적인 영향이 있는 것으로 나타났다. 최다운 외(2019)의 연구에서도 지방이전 공무원의 조직몰입이 이직의도에 부의 영향을 보였으며, 경력개발과 이직의도와와의 관계를 조직몰입이 매개하였다.

6. 선행연구의 한계

지금까지 공공기관 지방이전 공무원의 조직지원인식, 조직변화저항, 정책수용 및 이직의도와 이에 영향을 미치는 요인을 분석한 주요 논의와 선행연구를 살펴보았다. 그 결과 공공기관 구성원의 조직지원인식, 조직변화저항, 정책수용, 이직의도 등을 분석하기 위해 다양한 논의가 진행되었음을 알 수 있었다. 하지만 기존 연구들 중에 지방이전 공공기관 구성원을 대상으로 분석한 연구는 매우 소수로 진행되었으며(최윤정, 2013; 김주하 외, 2019; 허준영·이건, 2013; 이준태·하규수, 2014; 최다운 외, 2019), 연구에 활용된 변수도 조직몰입, 공공서비스동기, 일과 삶의 불균형, 이직의도 등에 한정되어 있었다. 이는 2003년부터 공공기관 지방이전 논의가 시작되어 2019년에 1단계 사업이 완료된 사이의 10여년이 넘는 기간 동안 이전 공공기관의 조직변화에 따른 조직 구성원에 대한 논의가 충분히 이뤄지지 않은 것을 방증한다. 특히 공공기관 지방이전은 구성원 개인의 직무 및 일상에 커다란 변화를 야기하는 조직변화이기에 이직, 직무불만족 등 부작용이 계속해서 발생하는바 지방이전 구성원의 정책수용을 높이고, 이직의도를 낮추기 위한 요인을 모색하는 연구의 필요성이 높다. 이에 본 연구는 지방이전 공공기관 구성원의 조직지원인식과 조직변화저항, 정책수용, 이직의도 간의 관계를 살펴보고, 조직변화저항의 매개효과를 규명하는데 연구의 의의가 있다.

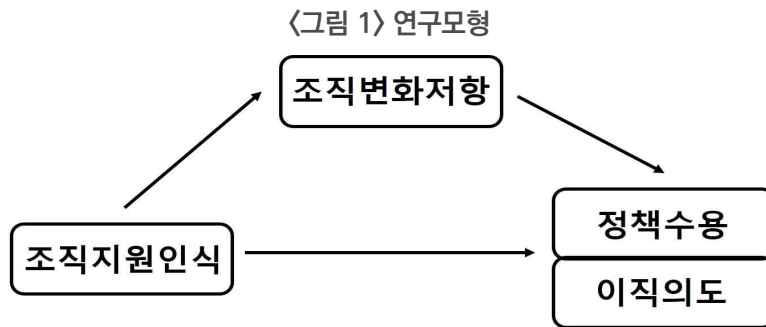
Ⅲ. 연구의 설계

1. 자료수집

본 연구는 2019년 8월 19일부터 30일까지 12일간 2017년 7월 광주·전남혁신도시로 이전한 한국인터넷진흥원의 본원과 서울 분원 직원 783명을 연구대상으로 선정하여, 나주 본원 근무자 184명, 서울 분원 근무자 60명을 무작위로 추출하여 설문조사를 진행하였다. 조사는 구조화된 설문지를 배포한 후 자기기입 방식을 기본으로 하되 조사대상자가 장기 출장 중이거나 부재 중인 경우에는 이메일이나 모바일 설문을 이용한 방법으로 조사를 진행하였다. 조사대상 총 244명 중 결측값 없이 모든 인원이 응답을 하여 총 244개의 유효 표본수를 추출하였다.

2. 분석모형 및 가설의 도출

본 연구는 공공기관 지방이전에 대한 구성원의 조직지원인식과 조직변화저항, 정책수용, 이직의도 간의 관계를 확인하고, 이들 관계에서 조직변화저항의 매개효과를 파악하기 위해 분석을 진행한다. 연구의 목적을 달성하기 위해 설정한 연구모형은 아래 <그림 1>과 같다.



통제변수 : 성별, 현 근무지, 결혼 여부, 근속기간, 직책

국토균형발전을 목적으로 시행된 공공기관 지방이전은 조직과 구성원에게 인위적(planned), 급진적인(revolutionary) 큰 변화이다. 공공기관 지방이전은 단순히 구성원의 근무지 이전, 변경을 의미하지 않는다. 기존 수도권에 근무하던 종사자가 수 시간 거리의 지방으로 근무지가 이전된다는 것은 구성원 본인과 가족의 일상생활 및 환경, 직무 태도 등에 부정적 영향을 끼치는 커다란 변화이다. 기관 이전으로 인해 각 구성원들이 겪게 되는 다양한 변화들은 물리적, 심리적 문제를 초래하고 이는 조직변화에 대한 저항으로 이어질 가능성이 높다. 이러한 구성원의 행동, 태도, 감정을 통해 나타나는 저항은 조직의 변화 노력을 크게 방해한다(Dent & Goldberg, 1999). 변화과정의 실패는 높은 비용과 관련되어 있으며, 변화 이후의 새로운 상황에서 안정적으로 자리잡을 기회를 줄

이게 된다(Srivastava & Agrawal, 2020). 이에 조직의 적절한 정책실행은 변화에 따른 실패 가능성을 완화하는데 도움이 되며, 구성원의 사기 저하, 헌신 감소, 냉소 증가 등 부정적 결과를 예방하는 데 도움이 된다(Self & Schraeder, 2009). 특히 조직에서 변화를 효과적으로 실행하기 위해서는 종사자 맞춤형 지원이 요구된다(Dent & Goldberg, 1999). 공무원은 고용 안정성 및 사회보장 등 안정성을 추구하는 성격이 강한 바(Hammer & Van, 1983) 기관의 지방이전에 따른 불편함을 해결할 수 있도록 정부와 기관에서 유무형의 자원을 지원해 준다면 구성원의 저항 정도가 낮아질 수 있다. 이렇듯 조직지원인식은 조직변화에 대한 준비를 하게 함으로써 조직변화저항을 낮출 수 있다(Jabbarian & Chegini, 2017). 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-1: 지방이전에 대한 조직지원인식은 조직변화저항에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

공공기관 지방이전 이후에 구성원들은 구성원 개인과 가족 측면에서 다양한 내·외적 갈등을 경험할 가능성이 크다. 특히 주거지 이사, 통근시간 증가, 수도권으로의 잦은 출장 등 구성원이 느끼는 각종 불편함은 공공기관 지방이전 정책수용을 낮출 가능성이 높다. 특히 조직의 변화가 비용변화를 초래하는 경우 구성원은 예상 비용과 편익을 인지적으로 고려하여 정책의 호불호를 판단하는 합리적 과정을 거친다(Schuitema et al., 2010; Rodriguez et al., 2018). 이에 인센티브 제공이 정책수용 제고에 중요한 변인으로 나타난 윤수재(2005)의 연구결과와 같이 공공기관 지방이전으로 인한 조직변화에 따른 구성원의 비용 부담을 줄이기 위한 정부와 기관의 지원은 조직지원인식을 높여 정책수용을 높일 가능성이 높다. 이와 함께 정부 정책은 정책대상자인 구성원의 태도에 따라 성패가 결정되기에, 낮은 조직변화저항은 정책수용을 높일 수 있다. 또한 정부의 각종 지원과 노력에 따른 조직지원인식은 조직변화저항을 낮추어 이는 정책수용을 높이는 결과를 불러올 것으로 추정된다. 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2-1: 지방이전에 대한 조직지원인식은 정책수용에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 조직변화저항은 정책수용에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3: 지방이전에 대한 조직지원인식과 정책수용 사이에서 조직변화저항은 매개 역할을 할 것이다.

공공기관 지방이전으로 인한 기존의 근무지와 거리가 먼 근무지 이동은 구성원들에게 근무의 지속성에 대해 고려하게 한다. 상술하였듯이 실제 지방에서의 생활 및 근무에 적응하지 못하는 공공기관 구성원들은 지방의 본원이 아닌 분원인 수도권 근무지로의 이동을 희망하거나, 높은 이직률을 보인다. 임병호 외(2009)의 연구에서도 지방이전으로 인해 수도권에서 이주한 공무원은 비수도권 이주 공무원에 비해 불편함을 더욱 느끼며, 수도권으로의 재이주 의사가 높은 것으로 보고되고 있다. 이러한 과도한 공무원의 이직은 조직혁신, 프로그램 및 서비스 도입의 차질, 시민 만족도 저하, 남은 직원의 사기 저하 등 다양한 부작용을 발생시켜 조직의 목적을 위태롭게 할 수 있기에 지양되어야 한다(Abbasi, & Hollman, 2000). 구성원의 이직으로 이어질 수 있는 이직의도를 줄이기 위해 정부는 이전 공무원들에게 교육여건 및 정주여건 조성, 주택 및 경제적 지원 등을 제공하

고 있다. 이처럼 정부와 기관이 구성원들의 이직을 막기 위한 주거지 및 교통비 지원, 정주환경 개선 등의 직·간접적 지원은 정부와 조직이 구성원들의 불편함을 줄이기 위해 노력하고 있다는 인식을 갖게 함으로써 조직에 대한 헌신과 조직지원인식을 높이고, 이직의도를 낮추는 요인으로 작용할 수 있다(Hussain & Asif, 2012; Arshadi, 2011; Kalidass & Bahron, 2015; Allen et al., 2003; Maertz et al., 2007). 같은 맥락에서 구성원이 조직의 큰 변화에도 조직을 신뢰하고, 변화를 받아들여 조직변화저항 정도가 낮으면 이직에 대한 고려 정도도 줄어들 수 있다(Srivastava & Agrawal, 2020). 이에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3-1: 지방이전에 대한 조직지원인식은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2: 조직변화저항은 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3: 지방이전에 대한 조직지원인식과 이직의도 사이에서 조직변화저항은 매개 역할을 할 것이다.

3. 변수의 측정과 분석방법

1) 종속변수

지방이전 공공기관 구성원의 정책수용은 조직구성원들의 공공기관 지방이전 정책에 대해 수용하는 정도로 개념화하였다. 선행연구 중 염동열(2012)이 사용한 3개 문항⁸⁾을 토대로 수정하여 “공공기관 지방이전 정책수용 정도가 어떻게 되는가?”⁹⁾ 1개 문항으로 구성하여 리커트 5점 척도로 지방이전 정책수용도를 측정 및 분석하였다. 이하 주요 변수들 역시 모두 리커트 5점 척도로 측정하였다.

이직의도는 Meyer & Allen(1984)의 선행연구에 따라 조직구성원이 조직을 떠나려고 하는 태도와 의식을 나타내는 변수로 정의하였다. 본 연구에서는 이직의도를 조직을 떠나기 위한 심리상태로 조작적 정의를 하여, 이기효(1995)의 연구에서 사용된 변수를 수정하여 문항을 구성하고 이를 측정하였다. 본 연구에서는 총 8개의 문항 가운데 이직의도 관련된 총 1개의 항목을 수정하여 활용하였다. 질문내용은 “나는 앞으로 정년퇴직 전에 민간기업 혹은 타 공공기관 등으로 이직할 의사가 있다”이다.

2) 독립변수

핵심 독립변수인 조직지원인식은 McMillan(1997)의 분류를 토대로 정서적 지원 2문항과 수단적 지원 3문항으로 측정하였다. 조직지원인식은 조직이 개인의 공헌을 소중하게 여기며, 조직이 구성원의 복지에 관심을 보이는 정도에 대하여 구성원이 총체적으로 형성하게 되는 믿음을 의미한다

8) “공공기관 지방이전 정책을 반대하지 않을 것이다”, “공공기관 지방이전 정책의 내용이 실현될 때까지 협조할 것이다”, “공공기관 지방이전 정책의 내용에 찬성하며 그 결과를 받아들일 것이다”로 구성되어 있다.

9) 설문지상으로는 ‘I. 응답자 공통사항’에 ‘공공기관 지방이전 정책 수용도’로 구성하였다.

(Eisenberger et al., 1986). 정서적 지원은 조직지원인식의 하위차원으로써 무형의 지원으로 구성원들과 그들의 공헌을 가치 있게 여기고 존중하는 것을 말한다. 반면 수단적 지원은 업무를 수행하는 구성원들에게 직접적으로 도움을 주는 지원, 즉 사용자가 구성원들이 직무역할요구(job role requirement)를 수행하는 데 필요한 물질적 및 비물질적 자원을 제공하는 정도이다(McMillan, 1997). 본 연구는 McMillan(1997)의 연구에서 사용된 문항을 토대로 본 연구의 목적에 맞게 질문을 수정하여 측정척도로 사용하였다. 예를 들어 정서적 지원은 “나의 기관은 나의 목표와 가치를 고려한다”와 같은 항목이 포함되며, 수단적 지원은 “나의 기관은 주거시설지원이나 주거 구입과 관련한 지원정책(대출, 사택제공 등)이 있다” 와 같은 문항이 포함된다.

3) 매개변수

조직변화저항의 하위개념 중 정서적 저항과 행동적 저항이 있다(Piderit, 2000). 먼저, 정서적 저항은 불안, 좌절 같은 감정을 동반하여 변화에 대하여 부정적 감정을 느끼는 상태를 말한다. 즉, 일상적인 작업으로 가장되어 새로운 작업 상황에 적응해야 하는 심리적인 부담, 자존감 또는 인정에 대한 손상, 그리고 미래에 대한 불안 등에 대한 자기 방어적 형태를 의미한다(김주인, 2014; 박종철·이광욱, 2015; Antonia& Fernando, 2014; Oreg, 2006). 둘째, 행동적 저항은 구체적인 행위로 나타나는데, 특히 변화로 인한 과도기에 지지 및 협조를 거부하거나 조직에 남기를 피하는 행동으로 나타난다. 이는 구성원이 업무 및 경제적 안정성에 대한 변화, 심리적 위협 및 면직, 그리고 권한에 대한 위협을 느낄 때 둘 이상의 복합된 결과로 나타나기도 한다(이정희, 2013; Oreg, 2006). Oreg(2006)가 사용한 조직변화저항성 진단도구를 활용하여 조직변화저항을 측정했다. 이러한 개념에 따라 정서적 변화저항은 “나는 우리 회사에서 진행 중인 변화에 대해 두려운 편이다” 등 4문항으로 측정했으며, 행동적 변화저항의 측정 문항은 “나는 우리 회사에서 진행 중인 변화를 막아볼 방안을 찾아보았다” 등 4개의 문항으로 구성되어 있다.

4) 통제변수

본 연구에서는 개인의 인구통계학적 특성을 통제변수로 설정하였다. 통제변수에 대한 구체적인 설문문항은 <표 1>과 같다. 현 근무지인 나주 본원 근무를 1, 서울 본원 근무를 0으로 코딩하였다. 결혼은 기혼은 1, 미혼은 0으로 코딩하였으며, 근속기간은 2년 이하는 1, 3년~5년 이하는 2, 6년~9년 이하는 3, 10년~19년 이하는 4, 20년 이상 근무는 5로 코딩하였다. 직책은 공공조직에서 최하위직인 주임연구원을 1로 측정하고 그 이후의 계급은 순차적으로 코딩하였다.

〈표 1〉 변수의 측정과 지표

구분	변수	측정	
종속변수	정책수용	공공기관 지방이전 정책 수용도	
	이직의도	나는 앞으로 정년퇴직 전에 민간기업 혹은 타 공공기관 등으로 이직할 의사가 있다	
독립변수	조직지원인식	정서적 지원	나의 기관은 지역이동 시 직원의 의견을 최대한 반영하고자 한다.
			나의 기관은 지역이동 결정에 대하여, 이익을 제기할 수 있는 절차가 있다.
		수단적 지원	나의 기관은 주거시설지원이나 주거 구입과 관련한 지원정책(대출, 사택제공 등)이 있다.
			나의 기관은 지방이전 후 생활정책에 대한 지원금(생활보조금 등)이 있다. 나의 기관은 지방이전 전 거주지역으로의 교통수단 또는 교통비 지원이 있다.
매개변수	조직변화저항	정서적 저항	나는 우리 회사에서 진행 중인 변화에 대해 두려운 편이다.
			나는 우리 회사에서 진행 중인 변화에 대해 탐탁치 않은 감정을 가지고 있다.
			나는 우리 회사에서 진행 중인 변화로 인해 당황하였다.
			나는 우리 회사에서 진행 중인 변화로 인해 스트레스를 받고 있다.
		행동적 저항	나는 우리 회사에서 진행 중인 변화를 막아볼 방안을 찾아보았다
			나는 우리 회사에서 진행 중인 변화로 인해 경영진이나 상사에게 반대 의견을 제시하였다
			나는 우리 회사에 진행 중인 변화에 대해 동료에게 불평하였다
			나는 우리 회사에서 진행 중인 변화에 항의하였다
통제변수	성별	0=여, 1=남	
	현 근무지	0=서울 본원, 1=나주 본원	
	결혼 여부	0=미혼, 1=기혼	
	근속기간	1=2년 이하, 2=3년~5년, 3=6년~9년, 4=10년~19년, 5=20년 이상	
	직책	1=주임, 2=선임, 3=책임, 4=수석 및 연구위원, 5=팀장 이상	

4. 분석방법

본 연구는 SPSS 24.0 통계 프로그램을 이용하여 리코딩과 데이터클리닝을 거친 후 분석하였다. 구성원의 조직지원인식, 조직변화저항, 정책수용 및 이직의도 등 변수의 특성을 분석하기 위해 기술통계 및 상관관계 분석을 실시하였다. 이와 함께 조직지원인식, 조직변화저항에 대한 타당성과 신뢰도를 확인하기 위하여 요인분석 및 Cronbach α 계수를 산출하였다. 정책수용 및 이직의도는 단일문항으로 측정하여 요인 및 신뢰도 분석에서 제외하였다. 또한 독립변수 및 매개변수가 종속변수에 미치는 영향을 검증하기 위하여 위계적 회귀분석(Baron and Kenny's hierarchical regression analysis) 및 소벨 테스트(Sobel-Test)를 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 표본의 일반적 특성

아래의 <표 2>는 지방이전 공공기관 구성원들의 일반적 특성이다. 먼저 응답자 중 남성은 129명(52.9%) 여성은 115명(47.1%)이고, 근무기간별 분포는 2년 이하가 70명(28.7%)으로 가장 높으며, 20년 이상이 6명(2.5%)으로 가장 낮았다. 미혼자가 143명(58.6%)으로 기혼자보다(101명, 41.4%) 많았다. 현 근무지는 나주에 근무하는 사람이 184명(75.4%)으로 가장 많고, 서울 근무자는 60명(24.6%)으로 상대적으로 적었다. 직책은 주임 연구원 100명(41.0%)이 응답자 중 다수를 차지하였고, 그 뒤로는 선임 연구원 84명(34.4%)이 이었다. 팀장 이상은 11명(4.5%)로 가장 적었다.

<표 2> 설문조사 응답자의 특성

구분		응답자 수(%)	구분		응답자 수(%)
성별	남성	129(52.9)	결혼 여부	기혼	101(41.4)
	여성	115(47.1)		미혼	143(58.6)
근무기간	2년 이하	70(28.7)	현 근무지	서울	60(24.6)
	3년~5년	59(24.2)		나주	184(75.4)
	6년~9년	66(27.0)	직책	주임	100(41.0)
	10년~19년	43(17.6)		선임	84(34.4)
	20년 이상	6(2.5)		책임	27(11.1)
				수석 및 연구위원	22(9.0)
합계		244(100.0)	팀장 이상	11(4.5)	

2. 기술통계 및 상관관계 분석

아래의 <표 3>은 지방이전 공공기관 구성원들의 정책수용 및 이직의도에 영향을 주는 직무태도 요인을 분석하기 위한 변수들의 기술통계량과 타당도 분석 및 신뢰도 분석 값이다. 정책수용과 이직의도는 단일문항으로 요인분석 및 신뢰도 분석 대상에서 제외하였다. 전반적으로 정서적 조직 지원보다 수단적 조직지원을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 특히, 수도권으로의 교통수단 또는 교통비 지원을 가장 높게 인식하였고 그 다음으로는 주거시설지원 및 주거구입과 관련한 지원 정책(대출, 사택제공 등)을 높게 인식하였다. 구성원들은 변화에 대한 저항으로 동료들에게 불평하는 행동적 저항을 주로 나타내는 것으로 분석되었다. 정책수용의 평균 값은 2.526으로 나왔고, 이직의도의 평균값은 3.111로 측정되었다.

조직지원인식과 조직변화저항의 요인분석 결과는 다음과 같다. 요인 추출은 주축 요인 추출 방

법으로 실시하였고, 베리맥스 회전을 하였다. 조직지원인식은 5개 항목, 조직변화저항은 8개 항목으로 요인분석을 실시하였다. 조직지원인식의 KMO 측도는 .654로 나타났고, Barlett의 구형성 검정결과 유의확률이 .05 미만으로 나타나 적합한 요인 분석 모형으로 판단되었다. 누적분산이 52.497%로 나타났으나, 요인이 뚜렷하게 분리되므로 구성된 2개 요인(정서적 지원, 수단적 지원)의 설명력이 높은 것으로 판단되었다. 요인 적재값은 모두 0.4 이상으로, 측정도구의 타당도를 만족하였으며 추가적인 항목 제외 및 조정 없이 분석을 진행하였다. 조직변화저항의 경우 역시 KMO 측도는 .843으로 나타났고, Barlett의 구형성 검정 결과도 유의확률이 .05 미만으로 나타나 요인분석 모형이 적합한 것으로 판단되었다. 한편 누적분산이 69.685%로 나타나, 구성된 2개 요인(정서적 저항, 행동적 저항)의 설명력이 높은 것으로 판단되었다. 조직변화저항 역시 요인 적재값은 모두 0.4 이상으로 나타나, 전반적인 측정 도구의 타당도를 만족하였으며, 추가적인 항목 제외 및 조정 없이 분석을 진행했다.

또한, 주요 변수 간 신뢰도 분석을 실시하였다. 신뢰도 분석 결과 조직지원인식의 신뢰도(Cronbach's alpha)는 .685로 나타났으며, 조직변화저항은 .872로 나타나 수용할 만한 수준인 것으로 확인되었다.

〈표 3〉 변수의 기술통계량과 요인분석 및 신뢰도 분석

변수	측정변수	평균	표준편차	성분행렬값	Cronbach α
조직지원인식	정서적 조직지원1	2.676	1.091	.674	.685
	정서적 조직지원2	2.381	1.013	.829	
	수단적 조직지원1	3.758	.862	.729	
	수단적 조직지원2	3.471	.999	.639	
	수단적 조직지원3	3.857	.790	.674	
조직변화저항	정서적 저항1	2.729	.921	.631	.872
	정서적 저항2	2.934	.958	.870	
	정서적 저항3	2.926	.987	.899	
	정서적 저항4	2.848	.984	.828	
	행동적 저항1	2.373	.882	.667	
	행동적 저항2	2.545	1.027	.815	
	행동적 저항3	3.012	1.020	.515	
	행동적 저항4	2.442	.973	.871	
정책수용	정책 수용도	2.516	1.079		
이직의도	이직의도 1	3.111	1.077		

주요 변수 간 상관관계를 확인한 결과는 〈표 4〉와 같으며, 조직지원인식과의 상관관계는 조직변화저항이 부(-)의 관계($r=-.242$, $p<.001$), 정책수용은 정(+)의 관계($r=.363$, $p<.001$), 이직의도는 부(-)의 관계($r=-.141$, $p=.027$) 보였다. 통제변수 중에는 현 근무지와 정(+)의 관계($r=.307$, $p<.001$), 근속기간과 부(-)의 관계($r=-.307$, $p<.001$) 보였다. 조직변화저항과 정책수용은 부(-)의 관

제로($r=-.174, p=.007$) 나타났으며, 이직의도와는 정(+)의 관계를($r=.191, p=.003$) 보였다. 통제변수 중에는 현 근무지와 부(-)의 관계를($r=-.308, p<.001$) 보였고, 근속기간과는 정(+)의 관계가($r=.191, p=.003$) 나타났다. 통제변수 특성 중 직책과($r=-.230, p<.001$) 결혼 여부($r=-.218, p=.001$)가 종속변수인 이직의도와 부(-)의 관계를 보였다. 반면에 정책수용과 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

〈표 4〉 주요 변수 간 상관관계

	조직 지원 인식	조직 변화 저항	정책 수용	이직 의도	성별	현 근무지	결혼 여부	근속 기간	직책
조직 지원 인식	1								
조직 변화 저항	-.242***	1							
정책 수용	.363***	-.358***	1						
이직 의도	-.141**	.191**	-.053	1					
성별	.001	.045	-.117	.025	1				
현 근무지	.307**	-.308**	.274**	.041	.082	1			
결혼 여부	.077	-.010	-.009	-.218**	-.143*	.074	1		
근속 기간	-.174**	.191**	-.386**	-.070	-.164*	-.110	.441**	1	
직책	.038	.069	-.081	-.230***	-.231**	.611**	.520**	-.067	1

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

3. 회귀분석 결과

조직지원인식이 조직변화저항, 정책수용, 이직의도에 미치는 영향과 조직변화저항의 매개효과를 분석하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과는 아래의 〈표 5〉 및 〈표 6〉과 같다.

1) 조직지원인식이 정책수용에 미치는 영향에서 조직변화저항의 매개효과

위계적 회귀분석 결과 회귀모형은 1단계($F=6.846, p<.001$), 2단계($F=17.557, p<.001$), 3단계($F=17.325, p<.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났다. 한편 Durbin-Watson 통계량은 1.908으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었고, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor; VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 1단계에서는 조직지원인식($\beta = -.132, p = .043$)과 조직변화저항 사이의 관계가 부(-)적으로 유의하게 나타났다. 즉, 조직지원인식이 높을수록 조직변화저항이 낮아지는 것으로 검증되었다. 따라서 가설 1-1은 지지 되었다. 통제변수 중에는 현 근무지($\beta = -.251, p < .001$), 근속기간($\beta = .168, p = .024$)이 통계적으로 유의하였으며, 성별, 결혼여부, 직책은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 2단계에서는 조직지원인식($\beta = .230, p < .001$)이 정책수용에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직지원인식이 높을수록 정책수용 역시 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 이로써 가설 2-1도 채택되었다. 통제변수 중에는 성별($\beta = -.177, p = .002$), 현 근무지($\beta = .167, p = .004$), 근속기간($\beta = -.420, p < .001$)이 통계적으로 유의하였으며, 결혼 여부, 직책은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 3단계에서는 조직변화저항이 정책수용에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta = -.193, p = .001$), 조직지원인식($\beta = .230 \rightarrow .204$)이 정책수용에 미치는 영향은 2단계에서보다 낮게 나타나, 조직지원인식이 정책수용에 영향을 미치는 데 있어 조직변화저항은 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2-2와 2-3은 채택되었다. 구성원의 특성에 대한 통제변수 중에는 성별($\beta = -.159, p = .004$), 현 근무지($\beta = .119, p = .042$), 근속기간($\beta = -.388, p < .001$)이 통계적으로 유의하였으며, 결혼 여부, 직책은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 특히, 3단계에서 조직지원인식($\beta = .204, p < .001$)은 정책수용에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 조직지원인식이 정책수용에 영향을 미치는 데 있어 조직변화저항은 부분매개 역할을 하는 것으로 판단되었다.

2) 조직지원인식이 이직의도에 미치는 영향에서 조직변화저항의 매개효과

분석 결과 회귀모형은 1단계($F = 6.846, p < .001$), 2단계($F = 3.860, p = .001$), 3단계($F = 5.008, p < .001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났다. 또한 잔차의 독립성 가정 및 다중공선성도 위와 마찬가지로 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 정책수용에 미치는 회귀 분석 결과와 마찬가지로 1단계에서는 조직지원인식($\beta = -.132, p = .043$)과 조직변화저항 사이의 관계는 부(-)적으로 유의하게 나타났다. 2단계에서는 조직지원인식($\beta = -.142, p = .036$)이 이직의도에 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 3-1은 지지 되었다. 통제변수 중에는 결혼 여부($\beta = -.141, p = .083$), 직책($\beta = -.172, p = .045$)이 통계적으로 유의하였으며, 성별, 현 근무지, 근속기간은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 3단계에서는 조직변화저항이 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta = .217, p = .001$), 조직지원인식($\beta = -.142 \rightarrow -.113$)이 이직의도에 미치는 영향은 2단계에서보다 낮게 나타나, 조직지원인식이 이직의도에 영향을 미치는 데 있어 조직변화저항은 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이로써 가설 3-2와 3-3은 채택 되었다. 통제변수 중에는 현 근무지($\beta = .147, p = .028$), 직책($\beta = -.178, p = .035$)이 통계적으로 유의하였으며, 성별, 결혼 여부, 근속기간은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 한편 3단계에서 조직지원인식($\beta = -.113, p = .089$)은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 조직지원인식이 이직의도에 영향을 미치는 데 있어 조직변화저항은 부분매개 역할을 하는 것으로 판단되었다.

위계적 회귀분석 결과, 조직지원인식이 정책수용 및 이직의도에 영향을 미치는데 있어, 조직변화저항은 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 추가로 소벨테스트(Sobel-Test)를 실시하여 매개효과의 유의성 여부를 검증하였으며, 그 결과는 <표 5>, <표 6> 및 <표 7>과 같다.

<표 5> 조직지원인식 및 정책수용 사이에서 조직변화저항의 매개효과 검증

구분	Model1 조직지원인식->조직변화저항				Model2 조직지원인식->정책수용				Model3 조직지원인식·조직변화저항-> 정책수용				
	B	S.E.	β	t(p)	B	S.E.	β	t(p)	B	S.E.	β	t(p)	
통제 변수	성별	.127	.087	.090	1.462 (.145)	-.381	.120	-.177	-3.170** (.002)	-.344	.118	-.159	-2.906** (.004)
	현 근무지	-.409	.105	-.251	-3.917*** ($<.001$)	.418	.144	.167	2.901** (.004)	.297	.146	.119	2.042* (.042)
	결혼 여부	-.084	.112	-.058	-.746 (.456)	.209	.154	.096	1.357 (.176)	.185	.151	.084	1.221 (.223)
	근속 기간	.261	.115	.168	2.276* (.024)	-1.000	.158	-.420	-6.315*** ($<.001$)	-.923	.157	-.388	-5.890*** ($<.001$)
	직책	.016	.051	.026	.313 (.754)	.039	.071	.041	.551 (.582)	.044	.069	.046	.631 (.528)
독립 변수	조직 지원 인식	-.146	.072	-.132	-2.038* (.043)	.389	.099	.230	3.933*** ($<.001$)	.346	.098	.204	3.541*** ($<.001$)
매개 변수	조직 변화 저항									-.295	.088	-.193	-3.367** (.001)
R ²		.148				.308				.339			
adjR ²		.126				.290				.320			
F(sig.)		6.846***($<.001$)				17.557***($<.001$)				17.325***($<.001$)			

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$, † $p<.10$

<표 6> 조직지원인식 및 이직의도 사이에서 조직변화저항의 매개효과 검증

구분	Model1 조직지원인식-> 조직변화저항				Model2 조직지원인식-> 이직의도				Model3 조직지원인식·조직변화저항-> 이직의도				
	B	S.E.	β	t(p)	B	S.E.	β	t(p)	B	S.E.	β	t(p)	
통제 변수	성별	.127	.087	.090	1.462 (.145)	-.069	.138	-.032	-.502 (.616)	-.112	.136	-.052	-.823 (.411)
	현 근무지	-.409	.105	-.251	-3.917*** ($<.001$)	.232	.165	.093	1.404 (.162)	.368	.167	.147	2.204* (.028)
	결혼 여부	-.084	.112	-.058	-.746 (.456)	-.308	.177	-.141	-1.741† (.083)	-.280	.173	-.128	-1.615 (.108)
	근속 기간	.261	.115	.168	2.276* (.024)	.149	.181	.063	.820 (.413)	.062	.180	.026	.344 (.731)
	직책	.016	.051	.026	.313 (.754)	-.163	.081	-.172	-2.014* (.045)	-.169	.079	-.178	-2.122* (.035)

독립 변수	조직 지원 인식	-.146	.072	-.132	-2.038* (.043)	-.239	.113	-.142	-2.114* (.036)	-.191	.112	-.113	-1.706† (.089)
매개 변수	조직 변화 저항									.332	.101	.217	3.306** (.001)
R ²		.148				.089				.129			
adjR ²		.126				.066				.104			
F(sig.)		6.846***(<.001)				3.860**(.001)				5.008***(<.001)			

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, † $p < .10$

소벨테스트(Sobel-Test) 분석결과, 조직지원인식과 정책수용 사이에서 조직변화저항의 매개효과를 통계적으로 유의하게 나타냈으며($Z=1.725$, $p=.083$), 조직지원인식과 이직의도 사이에도 조직변화저항의 매개효과도 통계적으로 유의하게 나타났다($Z=-1.726$, $p=.084$).

〈표 7〉 소벨 테스트(Sobel Test)를 통한 매개효과 유의성 검증

경로	Z	p
모형1 조직지원인식→조직변화저항→정책수용	1.735†	.083
모형2 조직지원인식→조직변화저항→이직의도	-1.726†	.084

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, † $p < .10$

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 지방이전 공공기관 조직 구성원의 조직지원인식과 조직변화저항, 정책수용, 이직의도 간의 관계와 이들 관계에서 조직변화저항의 매개효과를 실증 분석하였다. 공공기관 지방이전 정책은 2000년대 초 참여정부에서 정책을 수립한 이후 1단계 사업이 2019년 말 완료될 정도로 장기간에 걸쳐, 조직 구성원을 포함한 많은 사람들에게 영향을 미치는 정책이었지만 관련 연구가 다각도로 이뤄지지 못한 한계가 존재하였다. 이에 본 연구는 조직 구성원 측면에서 정책의 부작용을 줄이고, 효과를 높일 수 있는 방안을 모색하기 위해 조직지원인식, 조직변화저항, 정책수용, 이직의도를 각 분석의 변수로 활용하여 가설을 설정하였다.

실증분석 결과, 첫째, 조직지원인식은 조직변화저항에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직지원인식이 조직변화에 대한 준비를 하게 함으로써 조직변화저항을 낮출 수 있음을 규명한 Jabbarian & Chegini(2017)의 연구와 일치하는 결과이다.

둘째, 정책수용과 관련하여, 정책수용에 조직지원인식은 정(+), 조직변화저항은 부(-)의 영향을 미쳤다. 특히, 매개효과를 살펴본 3단계 모형에서 조직지원인식과 정책수용 간의 관계에서 조직변화저항이 부분매개효과가 있는 것으로 드러났다. 이는 공공기관 구성원들의 노력과 공헌에 보답하는 지원을 제공함으로써 발생한 높은 조직지원인식이 조직변화저항을 낮추고, 정책수용을

높이는 것으로 설명될 수 있다.

셋째, 이직의도와 관련하여, 이직의도에 조직지원인식은 부(-)의, 조직변화저항은 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직지원인식과 이직의도 간의 관계에서 조직변화저항의 부분매개 효과가 검증되었다. 이는 조직변화저항은 구성원들의 이직의도를 알 수 있는 선행요인이 되며, 높은 조직지원인식을 가진 구성원은 조직변화저항이 낮아 이직의도가 낮아진다는 의미이다. 즉, 조직변화저항이 조직지원인식과 이직의도와와의 관계에서 간접효과를 낸 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 통제변수를 분석한 결과, 나주 본원 근무자일수록, 근속기간이 길수록 조직지원인식이 높으면 조직변화저항이 낮은 것으로 나타났다. 나주 본원 근무자는 지방이전 당시와 이후에도 지속적으로 주택 및 경제적 지원과 정주여건 등 환경적 지원을 받아온데 따른 결과로 해석된다. 또한 지방이전 당시에도 근무하고 있던 장기근속자들은 조직지원인식을 중요하게 여기고 있고, 조직변화저항을 줄일 수 있는 요소로 인식하고 있음을 알 수 있다.

다섯째, 여성일수록, 나주 본원 근무자일수록, 근속기간이 짧을수록 조직지원인식이 높으면 정책수용이 높은 것으로 나타났다. 조직지원인식에 따른 여성 종사자의 정책수용이 높은 이유는 자녀돌봄휴가 확대, 공공기관 부설 어린이집 우선순위권 부여 등 여성들이 주로 사용하는 제도들을 다수 지원하고 있기 때문으로 해석된다.

마지막으로, 미혼일수록 직책이 낮을수록 조직지원인식이 높으면 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 상대적으로 직책이 높은 기혼 구성원들보다 경제력이 낮은 구성원일수록 조직지원인식을 높게 인식한다는 것을 의미한다.

본 연구결과에 대한 의의는 다음과 같다. 첫째, 조직지원인식은 조직변화저항을 낮추고, 정책수용을 높이며, 이직의도를 낮추는 요인으로 나타난바 공공기관 지방이전으로 개인적, 경제적 영향을 받는 조직 구성원들에게 재정적, 환경적 지원을 충분히 제공하여 조직지원인식을 높일 필요가 있다. 둘째, 조직변화저항이 높을수록 정책수용이 낮아지고, 이직의도가 높아지기에, 기관의 관리자는 구성원들에게 지속적인 관심을 기울이고, 이들의 저항을 낮출 수 있는 다양한 제도적 장치를 도입하기 위해 노력해야 한다. 셋째, 조직변화저항이 조직지원인식과 정책수용, 이직의도 관계를 부분매개하는 것으로 나타난바 재정적, 환경적 지원만으로 정책수용을 높이고, 이직의도를 낮추려 하기보다 조직지원과 함께 조직변화저항을 낮추기 위한 노력을 병행하는 것이 요구된다.

조직변화저항과 이직의도를 낮추고, 정책수용을 높이기 위해 기관은 조직지원인식을 제고해야 한다. 현행 유지하고 있는 지원방식인 임시사택제공 및 주거안정자금 지원, 임시 상경버스 제공 등을 넘어 구성원들의 필요를 충족하는 출장규칙 제도 개정, 유연근무제 확대, 지방에 근무하는 구성원들을 위한 가산점 제도 도입 등을 고려해야 한다. 특히, 구성원들이 정서적 지원보다 수단적 지원을 높게 인식한 만큼 정서적 지원인식을 높일 수 있는 방안을 마련해야 한다. 현재 지역병원과 협업하여 구성원들의 스트레스 관리 및 힐링 프로그램을 진행하고 있지만, 피상적인 관리보다는 정기적인 설문조사 및 간담회 등을 통해 구성원들의 의견들을 수렴할 수 있는 창구를 다양화할 필요가 있다. 또한 스트레스의 원인을 파악하여 이를 치유할 수 있는 워크숍과 교육프로그램 및 기관 차원의 여가활동 지원, 동호회 활성화 등 구성원들에 대한 정서적 지원을 높여야 할 것이다.

정부는 임시로 운영하고 있는 사택과 교통수단 지원을 위한 예산을 충분히 확보하여 임시적 지원이 아닌 지속적 지원을 제공하여 서울 분원에 근무하고 있는 지방이전 예정 구성원들도 주거에 대한 안정감을 가질 수 있도록 노력할 필요가 있다. 또한 주거안정자금이 추후에 이전할 구성원들에게도 지급될 수 있도록 지원되어야 한다. 지자체 차원에서도 혁신도시 이전기관 구성원들에 대해 현행 유지하고 있는 이전공공기관 임직원 자녀들의 장학금 지원, 주택자금 대출이자 지원, 출산장려금 지원, 지방세 감면 등을 넘어 교통환경 개선(버스 증차, 기차 시간대 증설, 나주-광주 간 이동수단 확대 등) 및 병원, 학교 등의 인프라 구축과 건강검진 혜택 등 기관보다 개인적 차원의 혜택을 늘리기 위한 노력도 기울여야 할 것이다.

본 연구는 지금까지 소수의 연구가 진행되었으며, 이 또한 조직몰입, 공공서비스동기, 일과 삶의 불균형, 이직의도 등에 한정되어 있던 공공기관 지방이전 조직연구의 변수를 조직지원인식, 이직의도를 포함하여 정책수용, 조직변화저항 등으로 확장하여 분석하고, 조직변화저항의 매개효과를 검증했다는 점에서 학문적 의의가 있다. 또한 기관의 지방이전 이후에 높은 이직률을 보인 한 국민인터넷진흥원의 구성원을 연구대상으로 하여, 지방이전 공공기관 구성원의 이직을 예방하기 위한 방안을 검증 및 제시하였다는 점도 본 연구의 의의라 할 만하다. 이와 함께 본 연구의 한계는 조직지원인식의 하위개념인 정서적 지원, 수단적 지원과 조직변화저항의 하위개념인 정서적, 행동적 저항을 각각의 변수로 하여 종속변수에 미치는 영향을 분석하지 못하고 하나의 변수로 통합하여 분석을 진행하여 각 하위요인에 따라 미치는 영향을 다양하게 살펴보지 못했으며, 업무특성, 근무유형, 근무기간 등에 따른 조직지원인식의 차이를 세부적으로 분석하지 못했다는 데 있다. 아직 공공기관 지방이전에 따른 구성원 측면의 연구는 다각도로 진행되지 못한바 이러한 점들을 고려한 후속 연구가 필요한 것으로 판단된다.

2019년 말 1단계 공공기관 지방이전 정책이 마무리 된 후에 최근 2단계 정책에 대한 다양한 논의가 이뤄지고 있다. 이후의 정책이 성공적으로 실행되기 위해 정부는 이전기관 종사자들의 안정적인 근무여건 조성 및 근무태도 유지 및 향상을 위해 정기적 수요조사를 통해 다양한 지원 프로그램을 개발 및 보급할 필요가 있다. 특히 본 연구에서 조직지원인식이 구성원들의 정책수용을 높이고, 이직의도를 낮추는 중요한 요인으로 검증된바 정부는 구성원들에게 과감한 인센티브를 제공하기 위해, 혁신도시 내 지자체와 함께 예산 확보 노력을 기울여야 할 것이다.

참고문헌

- 국가균형발전특별법. (개정 2020. 12. 8, 법률 제 17597호).
 혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법. (개정 2020. 1. 29, 법률 제 16902호).
 건설교통부. (2005). 「수도권 공공기관의 효율적인 지방이전 추진방안 연구」.
 국토연구원. (2004). 「국토균형발전을 위한 공공기관 지방이전: 프랑스 추진사례의 교훈」. 국토정책 Brief: 58, 1-4.

국토연구원. (2020). 「혁신도시 성과평가 및 정책지원」. 경기도: 국토연구원.

「KBS」. (2016). 공공기관 지방이전... 지난해 쓴 출장비 717억.

「경남신문」. (2015). 혁신도시 공공기관 직원들 “지방생활 힘들어” 퇴직 행렬.

「파이낸셜뉴스」. (2016). ‘사이버 테러’시대 공공기관 보안인력 태부족.

「지디넷코리아」. (2015). KISA, 정보보호 인력 유출 ‘심각’... 지방이전 이탈 심화.

김영덕·조경엽. (2006). 수도권 공공기관 지방이전의 경제적 효과. 「경제학연구」, 54(2), 143-184.

김우진. (2012). 호텔기업 종사원의 감정노동이 조직시민행동에 미치는 영향: 사회적 후원인식의 조절변수 역할검증을 중심으로. 「한국호텔외식관광경영학회」, 21(2): 19-35.

김윤성. (2003). 조직지원인식의 선행요인과 결과요인에 관한 연구: 매개효과의 검증을 중심으로. 「조직과 인사관리연구」, 27(1): 189-214.

김의준. (2003). 우리나라 지역불균형 문제의 이해와 지방분산화 정책효과. 「산업연구원 세미나 자료」, 1-2.

김정원·권종욱. (2017). 조직지원인식과 감정부조화가 몽골 고객접점 종사자들의 직무만족과 직무소진에 미치는 효과. 「글로벌경영학회지」, 14, 63-91.

김주인. (2014). 「변화인식이 혁신저항과 혁신냉소주의에 미치는 영향」. 박사학위 논문. 가천대학교 경영대학원.

김주하·윤동열·김성훈. (2019). 셀프리더십, 상사와 조직지원인식 및 조직몰입 간의 관계: 지방이전 공공기관 구성원을 중심으로. 「리더십연구」, 10(3): 33-57.

김준우·안영진·이정록. (2007). 혁신도시 이전대상 기관 직원들의 이주 및 정착 의지: 광주, 전남 공동혁신도시 나누를 사례로. 「한국지역지리학회지」, 13(6), 639-650.

문상호·권기현. (2009). 한국 정책학의 이상과 도전-한국적 맥락의 정책수용성 연구를 위한 성찰적 정책모형의 유용성에 관한 고찰. 「한국정책학회보」, 18(1): 1-28.

박종철·이광욱. (2015). 호텔기업의 조직변화에 따른 종사원의 변화저항이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 「International Journal of Tourism and Hospitality Research」, 29(9): 159-175.

박지혜·윤동열·홍권표. (2019). 공공기관 구성원 개인의 직무 및 조직 적합성이 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과. 「대한경영학회지」, 32(12): 2199-2221.

박진영·구본기. (2010). 여행사 종업원의 조직후원인식과 직무성과의 관계에 대한 연구. 「(사)대한관광경영학회」, 25(2): 65-82.

성육준. (2013). 공공부문 스마트워크 정책수용요인에 대한 연구-스마트워크센터 사용자 인식조사를 중심으로. 「한국정책학회보」, 22(1): 331-360.

송건섭·이근수. (2007). 공공기관 지방이전의 지역경제파급효과. 「한국정책과학학회보」, 11(4): 203-221.

신만수·김보인. (2017). 한국의 사기업과 공공기관 근로자의 직무만족과 이직의도 비교연구. 「인문사회과학연구」, 18(2): 343-373.

양승범. (2009). 지방공무원의 이직의도 영향요인에 관한 연구: 기능적, 금전적, 연대적 선호. 「한국지방자치학회보」, 21(3): 187-201

- 염동열. (2012). 「시민참여가 정책수용도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구」. 박사학위 논문. 국민대학교 행정대학원.
- 오재동·최상한 (2017). 지방공무원 이직의도의 영향요인에 관한 연구. 「한국지방자치학회보」, 29(1): 1-28
- 유위·최해수. (2017). 호텔기업의 조직지원이 조직시민행동과 이직의도에 미치는 영향: 상호작용 공정성의 조절된 매개효과. 「관광연구」, 32(2): 405-428.
- 윤선경·송영수. (2017). 피드백 환경과 가치일치가 조직변화저항 및 조직변화몰입에 미치는 영향: 금융사 간 PMI(합병 후 통합) 과정을 중심으로. 「HRD 연구」, 19(1): 1-34.
- 윤선영. (2012). 지각된 조직지원과 상사지원이 이직몰입에 미치는 영향에서 조직동일시의 매개효과: 항공사 종사원을 대상으로. 「한국항공학회」, 16(5): 853-863.
- 윤수재. (2005). 공공부문의 정책평가 수용도 제고에 대한 영향요인. 「한국공공관리학보」, 19(2): 63-89
- 이기효. (1995). 「이직의도 인과모형의 실증연구: 종합병원 종업원을 대상으로」. 박사학위논문. 성균관대학교 경영대학원.
- 이정희. (2013). 「조직변화가 구성원의 직무태도에 미치는 영향」. 박사학위논문. 인하대학교 경영대학원.
- 이종찬. (2010). 조직지원인식이 정서적 몰입, 이직의도 및 조직시민행동에 미치는 영향. 「대한경영학회지」, 23(2): 893-908.
- 이준태·하규수. (2014). 공공기관 지방이전이라는 조직변화에 대한 인식과 공공봉사동기가 직무태도에 미치는 영향: 전력공기업의 지방이전 대상자를 중심으로. 벤처창업연구, 9(5), 205-219.
- 이중우 외. (2007) 「경영학 원론」. Stephen P. Robbins, Mary Coulter [저] ; 이중우 [외]역. 파주: 사이텍미디어, 2007.
- 이호영. (2006). 지역균형발전정책의 한계와 새로운 정책패러다임의 모색. 「경제연구」, 24(3): 167-195.
- 임병호·남태곤·지남석. (2009). 정부기관 지방이전에 대한 공무원의 의식 분석-정부대전청사 내 수도권권과 비수도권 이전공무원의 의식차이를 중심으로. 「국토지리학회지」, 43(3), 325-337.
- 임창희. (2008). 「조직행동」 제4판 서울: 비앤엠북스, 2008.
- 정보영·이찬. (2017). 문헌고찰을 통한 조직변화저항 모형 개발. 「HRD 연구 (구 인력개발연구)」, 19(4): 35-66.
- 정상현. (2008). 공공기관 이전이 대학의 인적자원개발(HRD)에 미치는 영향평가 분석. 「한국행정학회」, 2008년도 추계학술대회 발표논문집(3): 69-83.
- 정원준. (2017). 정책 결정 과정에서 커뮤니케이션 요소가 정책 수용도에 미치는 영향 연구. 「한국광고홍보」, 19(3): 99-135.
- 최다운·윤동열·김성훈. (2019). 공공기관 구성원의 경력개발이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 상사지원인식의 조절효과를 중심으로. 「대한경영학회지」, 32(4): 645-675.
- 최윤정. (2013). 「공공서비스동기(PSM)와 심리상태가 직무태도에 미치는 영향: 지방이전 대상 공공기관 구성원들을 중심으로」. 박사학위논문. 성균관대학교 국정관리대학원.

- 허준영·이건. (2015). 근무지 변경에 따른 공무원 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국행정연구」, 24(3): 65-90.
- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover The real bottom line. *Public personnel management*, 29(3): 333-342.
- Agocs, C. (1997). Institutionalized resistance to organizational change Denial, inaction and repression. *Journal of Business Ethics*, 16(9): 917-931.
- Ali, N. (2008). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, 2(2): 239-252
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Antonia, M. G., & Fernando, G. H. (2014). Differentiating the three components of resistance to change: the moderating effect of organization-based self-esteem on the employee involvement-resistance relation. *Human Resource Development Quarterly*, 25(4): 441-469.
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30: 1103-1108.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International review of management and marketing*, 1(3): 43.
- Bateh, J., Castaneda, M. E., & Farah, J. E. (2013). Employee resistance to organizational change. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 17(2): 113-116.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Coch, L., & French, J.R.P., Jr. (1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, 1(4): 512-532.
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2016). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3): 240-263.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of social psychology*, 150(3): 238-257.
- Dent, E. B., & Goldberg, S. G. (1999). Challenging “resistance to change”. *The Journal of applied behavioral science*, 35(1): 25-41.
- Dollar, C. S., & Broach, D. (2006). Comparison of intent-to-leave with actual turnover within the FAA (No. DOTFAAAM-0630). FEDERAL AVIATION ADMINISTRATION OKLAHOMA CITY OK CIVIL AEROMEDICAL INST.

- Dreyer, S. J., & Walker, I. (2013). Acceptance and support of the Australian carbon policy. *Social Justice Research*, 26(3): 343-362.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51-59.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86: 42-51.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vanderberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3): 565-573.
- Fasolo, P. M. (1995). "Procedural justice and perceived organizational support: Hypothesized effects on job performance, In Cropanzano, R. & Kacmar, K. M. (Ed.) *Organizational politics, justice, and support: Managing the Social Climate of Work Organizations*, Quorum Books, Westport, CT, 185-195.
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy of Management Journal*, 36: 157-171.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2): 161-178.
- Grama, B., & Todericiu, R. (2016). Change, resistance to change and organizational cynicism. *Studies in Business and Economics*, 11(3): 47-54.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A. & Elron, E. (1994). Expatriate managers and psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79(4): 617.
- Hammer, E. R., & Van Tassell, D. (1983). On the issue of public vs. private sector motivation: have the stereotypes been debunked?. *Public Personnel Management*, 12(3): 282-289.
- Hussain, T., & Asif, S. (2012). Is employees' turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support. *Journal of quality and technology management*, 8(2): 1-10.
- Hutchison, S., & Garstka, M. L. (1996). "Sources of perceived organizational support: goal setting and feedback". *Journal of Applied Social Psychology*, 26(15): 1351-1366.
- Jabbarian, J., & Chegini, M. G. (2017). The effect of perceived organizational support on employee resistance to change: A study on Guilan municipal staff. *Journal of History Culture and Art Research*, 5(4), 642-654.
- Jawahar, I. M., & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions. *Women in Management Review*, 21(8): 643-661.

- Johlke, M. C., Stamper, C. L., Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to boundary-spanner perceived organizational support. *Journal Of Managerial Psychology*, 17(1-2): 116-128.
- Joo, B. K. B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6): 482-500.
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5): 82.
- Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (2013). Choosing strategies for change. *Harvard Business Review*, 86(7-8): 130-139.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6): 1854-1884.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9: 370-390.
- Maertz Jr, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(8): 1059-1075.
- McMillan, R. C. (1997). Customer satisfaction and organizational support for service provider. Ph.D. Dissertation, University of Florida.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1984). Testing The 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3): 372-378.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does organizational support mediate the relationship between procedural justice and Organizational citizenship behavior? A group value model explanation. *Academy of Management Journal*, 41(3): 351-357.
- Oreg, S. (2006). Personality, context and resistance to organization change. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 15(1): 73-101.
- Park, K. D. (2013). Occupational safety and policy acceptance of workplace incident prevention policies. *The Korean Journal of Local Government Studies*, 17(3): 1-22.
- Piderit, S. K. (2000). Rethinking resistance and recognizing ambivalence A multidimensional view of attitudes toward an organizational change. *Academy of management review*, 25(4): 783-794.
- PytlikZillig, L. M., Hutchens, M. J., Muhlberger, P., Gonzalez, F. J., & Tomkins, A. J. (2018). Policy acceptance In Deliberative public engagement with science, 89-116. Springer, Cham.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the

- literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Riggle, R. J., D. R. Edmondson and J. D. Hanson. (2009). A Meta-Analysis of the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research. *Journal of Business Research*, 62(10): 1027-1030.
- Rodriguez-Sanchez, C., Schuitema, G., Claudy, M., & Sancho-Esper, F. (2018). How trust and emotions influence policy acceptance The case of the Irish water charges. *British Journal of Social Psychology*, 57(3): 610-629.
- Schade, J., & Schlag, B. (2003). Acceptability of urban transport pricing strategies. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 6(1): 45-61.
- Schuitema, G., Steg, L., & Forward, S. (2010). Explaining Differences In Acceptability Before And Acceptance After The Implementation of A Congestion Charge In Stockholm. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*. 44(2): 99-109
- Schyns, B., Torka, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change. *Career Development International*, 12(7): 660-679.
- Selden, S. C., & Moynihan, D. P. (2000). A model of voluntary turnover in state government. *Review of public personnel administration*, 20(2): 63-74.
- Self, D. R., & Schraeder, M. (2009). Enhancing the success of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(5-6): 511-522.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins Jr, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of management journal*, 41(5): 511-525.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice, In R. S. Cropanzao & K. M. Kacmar (Ed.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace*(149-164). Westport, CT: Quorum.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of Survey Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76: 637-643.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 78: 774-780.
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*.
- Van Dijk, R., & Van Dick, R. (2009). Navigating organizational change Change leaders, employee resistance and work-based identities. *Journal of change Management*, 9(2): 143-163.
- Wayne, S. J., Shore. L. M., & Liden. R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A social Exchange Perspective. *The Academy of Management Journal*, 40(1): 82-111.
- Wayne, S. J., Shore. L. M., & Bommer, W. H. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in

Perceptions of Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87: 590-598.

전지수(全智秀): 연세대학교 행정학 석사학위를 취득하고, 현재 한국인터넷진흥원에서 주임 연구원으로 재직 중이다. 공공정책, 스팸정책, 정보보호정책에 관심이 있다(jeesoo@kisa.or.kr).

김나리(金나리): 연세대학교 행정학과 박사과정에 재학 중이다. 디지털 사회, 복지정책, 젠더정책, 지방정책에 관심이 있으며, 주요 논문으로는 신고포상금제도의 특성이 정책성장에 미치는 영향에 관한 연구(2020), 기초지방자치단체 현금복지 수준 차이는 왜 발생하는가?(2020) 등이 있다(kimnari2014@gmail.com).

〈논문접수일: 2020. 12. 2 / 심사개시일: 2020. 12. 3 / 심사완료일: 2021. 1. 8〉

Abstract

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

Jeon, Jeesoo

Kim, Nari

The purpose of this study is to find ways to enhance the effectiveness of relocation policies in terms of members by targeting public officials affected by the working and residential environment according to the relocation of public institutions. To this end, the relationship between the members' perception of organizational support, resistance to organizational change, acceptance of policies, and turnover intention were verified, and the mediated effect of organizational change resistance was attempted in these relationships. For this study, a survey was conducted on 244 employees of the Korea Internet & Security Agency, a public organization that moved to Naju, Jeollanamdo in 2017, and the empirical research results are as follows. First, perceived organizational support of employees has been shown to have negative effects on organizational change resistance. Second, with regard to policy acceptance, it was found that perceived organizational support had positive effects on policy acceptance, organizational change resistance had negative effects, and organizational change resistance had partial mediated effects on policy acceptance. Third, in relation to the intention of turnover, perceived organizational support to turnover intention has negative effects and organizational change resistance has positive effects. Organizational change resistance has been fully mediated in the effect of perceived organizational support on policy acceptance. This study is expected to provide useful implications for planning the second and third stages of relocation of public institutions in the future by providing suggestions on ways to reduce side effects of institutional relocation, such as increasing policy acceptance of members following the relocation of public institutions and lowering the degree of turnover intention.

Key Words: Relocation of public institutions, Perceived Organizational Support, Organizational Change Resistance, Policy Acceptance, Turnover Intention