

## 공공부문 종사자들의 조직몰입에 대한 공공서비스동기와 심리상태의 상호작용효과 연구: 지방이전 대상 중앙행정기관과 공공기관의 비교를 중심으로\*

최윤정\*\*

이 연구의 목적은 기존의 PSM 관련 논의가 공공부문과 민간부문의 비교를 중심으로 진행되었던 것에서 한 걸음 더 나아가 공공부문의 기관유형별로 구성원들 간의 PSM 수준에 차이가 있는지를 비교하고, PSM과 조직몰입 간 관계에 조직 구성원들의 심리상태가 어떠한 상호작용효과를 미치는지를 확인하고자 하는 것이다.

분석 결과, 중앙행정기관과 공공기관 구성원들의 PSM 수준에는 차이가 있었으며, PSM 요인 중 공직사명감이 중앙행정기관과 공공기관 구성원 모두의 정서적 몰입에 정(+ )의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또 조직몰입에 대해 중앙행정기관 공무원들이 공공기관 구성원들에 비해 지방이전으로 인한 심리적 영향을 많이 받는 대신 PSM의 영향은 덜 받는 것으로 분석되었다. 위계회귀분석 결과, 중앙행정기관과 공공기관 구성원 모두, 지방이전으로 인한 기대심리가 PSM 요인과 상호작용하여 조직몰입을 강화하는 조절효과를 미치고 있음이 밝혀졌다.

무엇보다 학계에서 여전히 논의가 분분한 PSM의 개념적 범주가 기관유형에 따라 달라질 수 있다는 점을 발견한 것은 향후 PSM의 개념을 명확히 정의하는 데 도움이 될 것으로 여겨진다.

주제어: 공공서비스동기(PSM), 조직몰입, 중앙행정기관과 공공기관의 비교

\* 이 논문은 저자의 박사학위논문의 내용 중 일부를 수정, 발전시킨 것임.

\*\* 성균관대학교 국정관리대학원에서 박사학위를 취득하고, 현재 한국직업능력개발원의 연구원으로 재직 중이다. 관심분야는 인사·조직관리, HRD/HRM 등이다(aoume@naver.com).

## I. 서론

### 1. 연구의 배경 및 목적

최근 행정학 분야에서 공공서비스동기(Public Service Motivation, 이하 PSM)에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다. 이는 PSM이 공공기관 구성원들의 조직몰입이나 직무만족, 조직시민행동, 동기부여 등 개인의 직무태도 수준을 높여 궁극적으로 조직의 성과나 효과성을 높이는 요인으로 작용할 수 있기 때문이다(Brewer & Selden, 2000; Alonso & Lewis, 2001; Pandey, Wright & Moynihan, 2008; Park & Rainey, 2008).

일반적으로 PSM 관련 연구들은 조직성과나 조직 구성원들의 직무태도 관련 변수들을 많이 이용하여 PSM과의 영향관계를 파악하고자 하였다.<sup>1)</sup> 이는 PSM이 단순히 동기로서 중요할 뿐만 아니라 오늘날 행정분야 연구의 주요 주제 중 하나인 관리 관행(management practice), 책임감, 신뢰 등과 같은 조직 생산성을 증진시키는 데 있어서도 중요하기 때문이다(Brewer, Selden & FacerII, 2000).

PSM이 중요한 또 다른 이유는 PSM과 같은 내적 보상이 외적 보상에 비해 조직성과에 더 큰 영향을 미치는 동기요인이라는 점 때문이다. 특히 공공부문 종사자들의 경우, 이러한 동기가 민간부문 종사자들에 비해 높다는 결과(이근주·이혜윤, 2007)를 통해서도 PSM의 중요성을 확인할 수 있다. 이는 PSM과 같은 내재적 동기가 조직 구성원들의 직무행태에 보다 긍정적인 영향을 미치며, 장기적으로는 조직 구성원들의 행동을 조직의 목표달성 방향과 일치시키는 역할을 한다는 일련의 연구들(Lepper & Greene, 1975; Deci & Ryan, 1992; Naff & Crum, 1999)과도 관련이 있다. 다시 말해, 공공기관 구성원들의 PSM을 조직·인사관리 차원에서 다루는 것은 조직의 효과성이나 성과와 관련하여 장기적이며, 지속적으로 구성원들의 직무 의욕을 자극하는 방법이 될 수 있으므로 매우 중요하다는

---

1) 주요 연구로는 다음 문헌 참조: Perry, 1996; Crewson, 1997; Naff & Crum, 1999; Brewer & Selden, 1998; Bright, 2007; Alonso & Lewis, 2001; Pandey, Wright & Moynihan, 2008; Park & Rainey, 2008; 김상목, 2005; 강계상, 2005; 조태준·윤수재, 2009.

의미이다. 이에 본 연구는 기존 연구들이 제시한 바와 같이 PSM이 조직 구성원들의 직무태도에 긍정적인 영향을 미치는 요인인지를 실증적으로 확인하고자 하였다.

본 연구는 PSM에 의해 영향을 받는 종속변수로 조직몰입을 선택하였다. 조직몰입은 국내외적으로 행정학 분야를 비롯하여 경영학, 사회학, 교육학, 심리학, 사회체육학 등 다양한 분야에서 조직 구성원들의 직무태도를 대표하는 요인으로 연구에 적용되고 있다. 조직몰입의 영향요인 중 보상이나 동기부여 차원의 변수들에 주목한 연구들(Chusmir, 1988; Mottaz, 1988; Fink, 1992)은 1990년대 이후 등장한 PSM 이론과 접목되면서 주목을 받기 시작하였다. 기존의 연구들은 공공부문 종사자들의 PSM이 조직몰입과 같은 직무태도나 조직성과 관련 변수들과 긍정적인 관계가 있기 때문에 PSM 수준이 높은 사람을 공직에 채용하는 것이 직원들의 직무태도나 조직성과 제고 측면에서 유리하다고 주장하였다(Crewson, 1997; Naff & Crum, 1999; Brewer & Selden, 1998; Bright, 2007; Alonso & Lewis, 2001; Pandey, Wright & Moynihan, 2008; Park & Rainey, 2008; 김상묵, 2005; 강제상, 2005; 조태준·윤수재, 2009). 이에 본 연구는 조직몰입을 종속변수로 채택하여 조직 구성원들의 PSM 및 심리상태와 어떤 관계가 있는지를 확인하고자 하였다.

한편 최근 정부가 공공기관 지방이전 계획을 추진하면서 해당 기관에 근무하는 이들은 거주지 이전이나 가족과의 이별 등의 문제로 이직을 고민하거나, 업무에 몰입하지 못하는 등의 심리적 동요를 보이고 있다. 조직 구성원들의 이러한 심리적 동요는 직무태도에도 영향을 미칠 수 있을 것이며, PSM과 조직몰입 간 관계에도 영향을 미치는 요인으로 작용할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 PSM과 조직몰입 간 관계에 지방이전으로 인한 조직 구성원들의 심리상태가 작용하였을 경우, PSM과 상호작용효과를 일으켜 조직몰입에도 영향을 미칠 것인지, 아니면 PSM 고유의 효과를 그대로 유지할 것인지에 대해 확인하고자 하였다.

이 과정에서 본 연구는 지방으로 이전하는 공공기관 중 중앙행정기관과 공공기관을 구분, 이들 기관의 유형별로 PSM에 차이가 있는지에 주목하고자 하였다. 기존의 PSM 관련 연구들은 공공부문과 민간부문 간 PSM 차이를 밝히는 데에만

중점을 두었다. 즉, 공공부문 종사자들이 PSM과 같은 내재적 동기를 중시한다거나(Brewer, Selden & FacerII, 2000), PSM 수준이 민간부문 종사자들에 비해 높다는 결론(이근주, 2005)을 제시하여 PSM이 공공부문에서 보다 강조되는 개념임을 확인하였다. 하지만 공공부문일지라도 주체적이고 능동적으로 국가사무를 처리하는 ‘중앙행정기관’과 정부로부터 재정이나 직무, 권한 등을 위임받아 수행하는 ‘공공기관’ 구성원들 간에는 내재적 동기에도 차이가 있을 것으로 보인다. 그러나 이제까지 공공기관 유형별로 PSM의 차이를 살펴본 연구는 전무한 실정이다. 이에 본 연구에서 조직 구성원들의 조직몰입에 대한 기관유형별 PSM의 차이를 확인하고자 하는 시도는 기존 연구들과 차별화를 꾀할 수 있을 것으로 여겨진다.

이러한 논의에 근거하여 본 연구는 다음과 같은 목적을 가지고 연구를 진행하였다.

첫째, 중앙행정기관과 공공기관 구성원들의 PSM 수준에 차이가 있는지를 비교하고,

둘째, PSM이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 기관유형별로 확인하며,

셋째, PSM과 조직몰입 간 관계에서 구성원들의 심리상태가 어떠한 조절효과를 미치는지를 기관유형별로 살펴보고자 하였다.

## 2. 연구의 범위 및 방법

본 연구의 대상은 지방이전이 확정된 중앙행정기관의 9~4급 사이 공무원들과 임원이나 임시직 직원들을 제외한 공공기관 구성원들이다. 이들을 연구대상으로 삼은 이유는 조직 내에서 실질적인 업무를 수행하는 대상이며, 근무기간이나 성별, 가족과의 상황 등에 따라 개인적 인식이 조직변화를 민감하게 반영할 수 있기 때문이다. 이 연구의 설문조사 대상기관은 지방이전이 확정된 36개 중앙행정기관과 148개 공공기관이다.<sup>2)</sup>

2) 지방이전 대상이 되는 지방이전의 대상이 되는 기관은 ‘중앙행정기관’, ‘정부투자기관’, ‘중앙행정기관의 소속기관’, ‘정부투자기관의 자본금 50% 이상을 출자한 법인’, ‘정부출연법인’, ‘주무장관의 인허가를 요하지 않고 개별 법률에 의해 직접 설립된 법인’ 등이다. 중앙행

이때, 중앙행정기관은 정부 부처를 의미하며, 공공기관은 ‘공공기관의 운영에 관한 법률’ 제4조 및 제5조의 공공기관 구분 근거에 따라 공기업, 준정부기관, 기타 공공기관 등을 포함하는 기관형태를 의미한다. 일반적으로 행정학 분야의 논문에서는 중앙행정기관을 포함하여 공공의 이익과 관련이 있는 기관을 공공기관이라고 통칭하지만, 이는 법률 용어가 아니므로 명확히 구분하기 위하여 본 연구에서는 법령에 근거하여 기관의 유형을 ‘중앙행정기관’과 ‘공공기관’으로 구분하였다.

설문조사에 대한 분석은 PASW Statistics 18.0 프로그램을 이용해 요인분석, 신뢰도분석, 빈도분석, 독립표본T검정, 일원배치분산분석, 4단계 위계회귀분석 등을 실시하였다.

## II. 이론적 고찰 및 가설 설정

### 1. 기관유형별 PSM과 조직몰입 간 관계

#### 1) PSM

Perry & Wise(1990)는 PSM을 ‘공공부문 종사자들이 고유하게 혹은 주요하게 가지고 있는 개인적인 성향’이므로 민간부문 종사자들의 동기와는 다른 개념으로 정의하였다. 즉, PSM은 개인적 동일시(personal identification)를 통해 정책형성과정의 참여나 공공 프로그램의 몰입 등과 같은 것으로 동기화된다는 것이다. 하지만 Rainey & Steinbauer(1999)는 PSM을 ‘지역공동체나 국민, 국가, 인류를 위해 봉사하려는 이타적 동기’까지 포함하는 개념으로 보았다. 즉, 좁은 의미에서의 PSM

---

정기관 중 지방이전으로 이전하는 기관은 7개의 국무총리실 직속기관과 29개 부, 청단위의 중앙행정기관 등 총 36개 기관이며(행정안전부고시 제2010-52호, 2010), 공공기관은 공사와 정부출연연구소 등 총 148개 기관이다(국토해양부 공공기관 지방이전추진단(2013). 보다 구체적인 내용은 최윤정(2013)에서 참고할 수 있다.

은 공공부문 종사자들이 고유하게 혹은 주요하게 가지고 있는 개인적인 성향(Perry & Wise, 1990) 혹은 공공부문에서 우선적으로 나타나는, 의미있는 공공봉사를 수행하려는 동기(Brewer & Selden, 1998)로 개념화되지만, 넓은 의미에서의 PSM은 사회안녕(well-being)을 도모하고자 하는 개인의 동기와 행동(Perry & Hondeghem, 2008), 공익에 봉사하려는 이타적 개념(Rainey & Steinbauer, 1999) 혹은 공직윤리(service ethic)까지도 포함하는 개념이라 할 수 있다(Bright, 2007).

Perry & Wise(1990)가 제시한 바와 같이 PSM은 공공부문 종사자와 민간부문 종사자가 각기 다른 동기적 특성을 갖는다는 가정에서 출발한 이론이다. 따라서 PSM에 관한 많은 연구들이 공사부문 간 PSM 차이를 밝히고자 하였다. Brewer, Selden & FacerII(2000)는 공공기관 구성원들이 민간기업 구성원들에 비해 PSM과 같은 내재적 동기를 중시한다는 결과를 제시하였다. 그런가하면 이근주(2005)의 연구에서는 중앙부처 공무원들과 민간기업 종사자들 간의 특성을 비교한 결과, 공무원들의 PSM 수준이 민간기업 종사자들에 비해 높다는 결론을 제시하였다. 반면 Gabris & Simo(1995)와 Crewson(1997)의 연구에 따르면 PSM과 같은 내재적 동기의 영향이 공공부문 종사자와 민간부문 종사자 간에 유의미한 차이를 보이지 않는다고 하였다. 이렇듯 PSM에 관한 논의는 여전히 PSM의 개념적 범주나 기관별 영향의 차이를 논함에 있어 의견이 분분하다.

## 2) 기관유형의 구분: 중앙행정기관과 공공기관

본 연구에서는 PSM과 관련하여 기존의 연구들이 공공부문과 민간부문 간 차이에 집중한 것에서 한 걸음 더 나아가 공공부문의 기관들 중에서도 중앙행정기관과 공공기관 간 조직몰입에 대한 PSM 인식의 차이를 살펴보고자 하였다. 이는 정부 업무의 수행 주체가 되는 중앙행정기관과 중앙행정기관의 영향력 하에 있는 공공기관 구성원들 간의 PSM에 관한 인식의 차이가 있는지, 이러한 인식의 차이가 조직 구성원들의 조직몰입에 영향을 미치는지를 확인하기 위한 것이다.

기관유형별 비교연구의 필요성을 논하기에 앞서 기관유형에 관한 개념을 살펴보면, 우선 중앙행정기관은 ‘정부조직법’ 제1조에 의거하여 ‘국가행정사무를

체계적이고 능률적으로 수행하기 위한 국가행정기관'이라 정의된다. 중앙행정기관의 직무범위와 설치 여부는 법률로써 정하고, 관계 기관은 부·처·청이 관할하도록 하며(정부조직법 제2조, 안전행정부), 관련 사무의 일부는 보조기관이나 하급 행정기관에 위임, 또는 다른 행정기관이나 지방자치단체 등에 위임 혹은 위탁할 수 있다(정부조직법 제6조, 안전행정부). 이에 비해 공공기관은 '공공기관의 운영에 관한 법률' 제4조에 의하면, '국가나 지방자치단체가 아닌 법인, 단체, 혹은 기관'을 의미한다.<sup>3)</sup> 공공기관의 유형은 동법 제5조에서 정하는 바에 따라 공기업(시장형 공기업, 준시장형 공기업), 준정부기관(기금관리형 준정부기관, 위탁집행형 준정부기관), 이들 기관을 제외한 기타 공공기관으로 구분할 수 있다.<sup>4)</sup>

이제까지 중앙행정기관과 공공기관에 관한 연구는 대부분 중앙행정기관 간의 상호작용이나 공공기관의 유형에 따른 정책효과 등 해당 분야별로 진행되었다. 안병영 외(2007)의 연구에서는 철학적 특성, 조직적 특성, 법적 특성 등 다차원적인 기준에 의해 공공부문의 개념과 범위를 구분한 바 있으며, 권오성 외(2009)의 연구에서는 중앙행정기관이 정부기관 운영에 있어서 법률, 규칙, 규정 등의 준수가 높은 우선순위를 차지하는 반면, 공공기관은 법률이나 규정 등의 준수뿐만 아니라 수익성까지 제고해야 하는 복잡한 성질을 지닌 기관이라고 개념화 하였다.<sup>5)</sup>

하지만 여전히 중앙행정기관과 공공기관의 개념 및 유형 구분에 관한 명확한 기준을 제시한 연구는 찾기가 어려운 실정이며, 특히 PSM과 관련하여 진행된 연구는 전무하다 할 수 있다. 그 이유는 공공기관이 중앙행정기관의 재정이나 인력, 직무, 권한 등을 위임받아 수행하는 종속적 성격이 강한 기관이어서 두 기관

3) 공공기관 지정에 관한 보다 구체적인 규정은 '공공기관의 운영에 관한 법률' 제4조에서 확인할 수 있다.

4) 공공기관 유형에 관한 구분 기준은 '공공기관의 운영에 관한 법률' 제5조에서 확인할 수 있다.

5) 권오성 외(2009)의 연구에서는 공공기관의 유형을 공기업I, II, 검사/검증기관, 문화/국민생활기관, 산업진흥기관, 교육훈련/연구지원기관, 연기금운영기관 등 6개로 구분하고, 이들 기관의 유형별로 수직적 책임성, 내부적 책임성, 고객 책임성, 사회적 책임성 등에 어떠한 차이가 있는지를 확인하였다. 그 결과, 책임성의 일부 요인에 대해 기관유형별로 차이를 보여 공공기관유형별로 기능적 특성, 조직관리 특성, 대정부관계 등에 차이가 있다는 결과를 제시하였다. 그러나 이 연구 역시 공공기관유형을 6개로 구분함에 있어 설득력이 다소 떨어지며 주요 기관을 모두 포괄하지 못하였다는 한계가 있다.

의 성격을 구분하기 모호하기 때문이다.

중앙행정기관은 대체로 규제책임 기관의 전문가이자 합리적 의사결정자, 리더로서의 역할을 하는 동시에 갈등관리기관으로서 이해관계자이자 협상 촉진자로서의 역할을 한다(최진식·홍성만, 2011). 즉, 중앙행정기관의 경우 공공기관에 비해 책임성 및 규제성이 강하며, 경제개입 및 지출의 측면에 있어 국민들이나 하위기관들로부터 보다 주체적인 역할을 강요받는다(박종민, 2008).

따라서 공공부문이라 할지라도 중앙행정기관과 공공기관 사이에는 조직 구성원들의 직무동기나 직무태도에 차이가 있을 수 있으며, 이러한 차이를 확인하는 것은 여전히 논란이 되고 있는 PSM 개념의 범주를 명확히 구분하는 계기가 될 것이다.

이에 본 연구는 중앙행정기관과 공공기관 구성원들 간 PSM 수준에 차이가 있는지 여부를 확인하고자 하였다 [가설 1]. 이때, 각 기관별로 PSM의 하위요인인 공직사명감 [가설 1-1]과 자기희생 [가설 1-2]에 어떠한 차이가 있는지를 확인하였다. 단, PSM 하위요인을 이렇듯 2개의 요인으로 구분한 이유는 PSM 하위요인 중 ‘동정’ 요인이 공직몰입과 자기희생 요인에 흡수되어 2개 요인으로 분류되었기 때문이며, 이는 ‘동정’ 요인의 개념적 특성 때문이라 할 수 있다. 변수별 요인에 관한 구체적인 설명은 제4장의 ‘타당도 및 신뢰도 분석’에서 자세히 논하고자 한다(18~19쪽 참조).

### 3) 조직몰입

조직몰입은 조직을 구성하는 구성원들의 가치와 관련된 요소를 의미하는 것으로, ‘조직과 개인의 동일시(identification)’ 혹은 조직문제에 대한 ‘개인의 관여(involve-ment)의 강도’에 관한 개념이라 할 수 있다(Cherrington, 1994). 조직몰입에 관한 정의는 크게 두 가지 관점으로 구분되는데, 그 중 하나는 조직몰입을 조직에 남아 있으려는 의지나 행태 혹은 조직에 대한 소속감을 유지하려는 태도 등 조직에 대한 소속감 유지(staying or maintain)의 개념으로 정의하는 관점(Alutto & Belasco, 1970; Salancik, 1977; Mowday, 1979)이며, 다른 하나는 조직과 개인의

목표를 일치시키고자 하는 동일시(identification)의 개념으로 정의하는 관점이다 (Hall et al., 1970; Sheldon, 1971; Buchanan, 1974).

이러한 논의는 Meyer & Allen(1997)의 연구에서 보다 구체화되었다. Meyer & Allen(1997)은 조직몰입을 조직 구성원들의 조직에 대한 감정적 귀속감과 동일시 감정 등을 의미하는 ‘정서적 몰입(affective commitment)’과 조직을 떠나려는 것이 비용과 관련이 있다는 ‘지속적 몰입(continuance commitment)’, 구성원들이 의무감 때문에 조직에 남으려고 한다는 ‘규범적 몰입(normative commitment)’ 등 세 가지 형태로 구분하고, 관련 변수 및 설문문항을 정리, 제시하였다.

조직몰입과 관련하여 많은 선행연구들은 보상이나 동기부여 차원의 변수들 (Chusmir, 1988; Mottaz, 1988; Fink, 1992), 혹은 개인적 심리나 인식을 측정할 수 있는 변수들(Steers, 1977; Mowday et al., 1982; DeCotiis & Summers, 1987; Glisson & Durick, 1988; Fink, 1992; Brown, 1996; Romzek & Utter, 1996)을 영향요인으로 삼아 연구에 활용하였다. 이들 연구는 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 조직 구성원 개인의 특성과 조직구조적 특성, 직무특성, 작업환경 등의 요인을 공통요인으로 제시하고 있다. 이때 정서적 몰입은 주로 개인특성 변수나 직무특성 변수로, 지속적 몰입은 조직구조적 변수나 직무특성 변수로 측정하고 있는 것으로 나타났다.<sup>6)</sup>

#### 4) 심리상태

본 연구에서 조절변수로 설정한 조직 구성원들의 ‘심리상태’라는 개념은 아직까지 명확히 정의된 바가 없고, 더욱이 행정학 분야에서는 관련 연구가 전무한 실정이다. 주로 심리학이나 교육학 등의 분야에서 이와 유사한 개념으로 ‘심리적 안녕감(psychological well-being)’이나 ‘주관적 안녕감(subjective well-being)’이라는 용어로 인간행태나 성과와 관련된 연구를 진행하고 있을 뿐이다. 관련 연구들

6) 주요 연구로는 다음 문헌 참조: Steers, 1977; Mowday et al., 1982; DeCotiis & Summers, 1987; Glisson & Durick, 1988; Mathieu & Zajac, 1990; Fink, 1992; Brown, 1996; Buchanan, 1974; Romzek & Utter, 1996; 최창현, 1991; 원구환 외, 2008.

은 ‘삶의 만족도가 높고, 긍정적 경험이 많은 반면 부정적 경험은 적은 상태’ 혹은 ‘개인의 총체적 감정으로서 주관적인 행복감’을 심리적 안녕(well-being)의 상태로 정의하고 있다(McDowell & Newell, 1990; King & Napa, 1998; 강명학, 2007; 문은식·문정임, 2012). 예를 들어, Veit & Ware(1983)는 개인의 행복과 관련하여 ‘안녕(well-being)’을 측정하는 것은 타당하고 신뢰성이 있으며, 이를 근거로 어떤 요인들이 개인의 안녕감에 미치는 영향을 살펴보는 것이 연구에 용이하다고 주장하였다. 그런가 하면 Diener(1994)는 심리적 안녕감을 ‘삶에 대한 인간의 정의적이고, 인지적인 평가와 관련된 것으로 자신의 삶의 질에 관한 주관적인 평가’를 의미한다고 정의한 바 있다. 즉, 심리적 안녕감은 개인의 주관적 평가와 분리하여 측정할 수 없다는 의미이다.

이와 유사한 개념으로 ‘주관적 안녕감’을 들 수 있다. 이는 심리적 안녕감이 인간의 긍정적 기능에 대해 보다 다양한 개념들을 포함하는 개념인데 반해 ‘행복이나 만족 등 단기간의 정서적 안녕감이나 쾌락적 결과’에 초점을 맞춘 개념이라 할 수 있다(Ryff, 1989).

하지만 심리적 안녕감이나 주관적 안녕감은 인간 삶의 질이나 행복감을 측정하기 위한 개념으로 어떤 제도나 정책의 영향이 미치는 종속변수로 주로 사용되고 있어 본 연구에서 적용하고자 하는 조직 구성원들의 심리적 상태 변화와는 다소 다른 개념이다. 이에 본 연구에서는 지방이전이 확정된 공공기관의 종사자들을 대상으로 ‘파일럿 테스트(pilot test)’ 및 ‘사전조사(pretest)’를 실시하여 ‘심리상태’에 관한 새로운 개념을 구축하였다.<sup>7)</sup>

7) 이 연구에서는 객관적인 측정도구를 개발하고, 조사도구의 타당성을 확보하기 위하여 지방이전 대상이 되는 공공기관에 종사하는 이들 중 50여 명을 표본대상으로 선정하여 ‘파일럿 테스트(pilot test)’ 및 ‘사전조사(pretest)’를 실시하였다. 파일럿 테스트는 개방형 설문지를 통해 표본 대상자들이 지방이전으로 인해 심리적으로 어떠한 동요를 겪고 있는지, 지방이전으로 인한 장단점은 무엇인지를 자유롭게 적도록 하였다. 이후 문항들을 분류·정리하여 근무기관의 지방이전에 따른 긍정적 심리상태와 부정적 심리상태로 구분, 폐쇄형 설문지를 다시 작성하여 다른 표본대상 40여 명을 대상으로 사전조사(pretest)를 실시하였다. 그리고 사전조사 결과를 바탕으로 신뢰도 및 타당도 분석을 실시한 후 이를 최종 설문지에 반영하였다.

## 5) 조직몰입에 대한 PSM의 영향

기존의 조직몰입 관련 연구들은 조직몰입과 같은 직무태도 변수를 조직성이나 효과성으로 간주하고, 조직몰입에 영향을 미치는 변수를 탐색하고자 하는 시도를 주로 해왔다.<sup>8)</sup> 이들 연구는 다양한 분야와 주제로 진행되었던 만큼 연구자의 관심이나 연구범위 등에 따라 결과 역시 다양하게 나타났지만, 직무태도나 조직 효과성과의 측면에서 대체로 긍정적인 역할을 한다고 요약할 수 있다(최윤정, 2013).<sup>9)</sup>

조직몰입의 영향요인 중 보상이나 동기부여 차원의 변수들에 주목한 연구들(Chusmir, 1988; Mottaz, 1988; Fink, 1992)은 1990년대 이후 등장한 PSM 이론과 접목되면서 주목을 받기 시작하였다. 기존의 PSM 관련 연구들은 공공부문 종사자들의 PSM이 조직몰입과 같은 직무태도나 조직성과 관련 변수들과 정(+)의 관계를 가지기 때문에 PSM 수준이 높은 사람을 공직에 채용하는 것이 직원들의 직무태도나 조직성과 제고 측면에서 유리하다는 결론을 제시하였다.<sup>10)</sup> 이와 관련하여 Crewson(1997)은 공공부문 종사자들과 민간부문 종사자들은 서로 다른 동기와 기대치를 가지고 있으며, PSM과 관련하여 공공부문에 종사하는 이들이 더 생산적일 수 있음을 밝혔다. 또 Naff & Crum(1999)의 연구에서는 PSM이 높은 이들이 조직성이나 직무만족에 대한 인식이 높은 반면 이직을 원치는 않는다는 결론을 제시하였다. 그밖에도 Rainey & Steinbauer(1999)의 연구나 Brewer & Selden(2000)의 연구에서도 조직 내 구성원들의 동기 수준이 조직의 성과 및 구

8) 주요 연구로는 다음 문헌 참조: Steers, 1977; Mowday et al., 1982; Reichers, 1986; DeCotiis & Summers, 1987; Glisson & Durick, 1988; Meyer & Allen, 1991, 1997; Fink, 1992; Brown, 1996; Romzek & Utter, 1996.

9) 국내 조직몰입 관련 연구들은 조직몰입에 대한 영향요인을 조직구조적 차원이나 조직 구성원들의 직무태도 등과 관련지어 탐색하고자 하였다. 예를 들어, 기존 연구들은 조직몰입이 조직문화, 조직신뢰, 리더십, 직무스트레스, 조직성과관리, 조직시민행동 등과 같은 요인들과 관련 있음을 확인하고자 하였다. 보다 구체적인 내용은 최윤정(2013)에서 참고할 수 있다.

10) 주요 연구로는 다음 문헌 참조: Perry, 1996; Crewson, 1997; Naff & Crum, 1999; Brewer & Selden, 1998; Bright, 2007; Alonso & Lewis, 2001; Pandey, Wright & Moynihan, 2008; Park & Rainey, 2008; 김상묵, 2005; 강제상, 2005; 조태준·윤수재, 2009.

성원들의 직무태도에 영향을 미치고 있다는 결과를 제시하였다.

국내에서도 PSM과 직무태도 간의 관계를 밝히고자 한 연구가 꾸준히 진행되어 왔다. 강제상(2005)의 연구에서는 PSM을 공직입직동기로 개념화하고, 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동 등과의 관계를 분석하였다. 또 이근주·이혜윤(2007)의 연구에서는 Perry의 PSM 척도를 활용하여 공무원들의 내적 보상 및 외적 보상에 대한 기대, PSM이 조직성과에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, PSM 수준이 높을수록 조직성과 수준이 높았으며, 내적 보상에 대한 기대가 클수록 성과수준이 높다는 결과를 제시하였다. 그런가 하면 김상묵(2005)과 김서용(2009)의 연구에서도 공공기관 구성원들의 공직동기 내지는 PSM이 조직몰입을 포함한 조직 구성원들의 직무태도와 관련이 있다고 주장하였다. 결국 PSM이 궁극적으로 조직성과에 중요한 영향을 미치는 개인수준의 요인으로 유의미한 영향을 행사할 수 있다는 의미이다(조태준·윤수재, 2009).

이렇듯 PSM이 직무태도나 조직성과에 어느 정도 영향을 준다는 것은 기존의 연구들을 통해 증명된 바, 본 연구에서는 이러한 관계를 확인함에 있어 공공부문의 기관유형에 따라 어떠한 차이가 있는지를 확인하고자 하였다. 즉, 본 연구는 중앙행정기관 공무원들 [가설 2]과 공공기관 구성원들 [가설 3]의 PSM 수준이 높을수록 조직몰입 수준이 높아질 것이라는 가설을 설정하였다. 이러한 시도는 기존의 조직몰입 관련 연구들이 주로 조직몰입에 대한 공공부문과 민간부문 간 차이 비교(Zeffane, 1995; Goulet & Frank, 2002; Lyons et al., 2006)나 국가 간 비교(Al-Meer, 1989; Andolsek & Stebe, 2004; Tayyeb & Riaz, 2004)에 치중한 것과 차별화될 수 있을 것이다.

무엇보다 조직몰입에 대한 영향변수를 다양하게 탐색하는 기존 연구들과는 달리 조직 구성원 개인 차원의 동기에 주목한 연구는 드문 편이며, 특히 공공부문 종사자들의 동기가 조직몰입에 영향을 미치는지를 확인하고자 한 연구는 많지 않기 때문에 PSM과 조직몰입의 하위요인들에 대한 영향관계를 분석하고자 하는 본 연구의 시도가 의미있다 하겠다.

이때, 조직몰입은 Meyer & Allen(1997)이 제시한 설문에 기초하여 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입 등 세 가지 하위요인들로 측정될 수 있도록 가설을

구성하였다. 즉, 조직몰입을 조직에 대한 감정적 소속감이나 동일시 감정 때문에 조직에 머물고자 한다는 의미의 ‘정서적 몰입’, 의무감 때문에 조직에 남으려고 한다는 의미의 ‘규범적 몰입’, 조직에 남고자 하는 이유가 급여나 보상, 기회비용 등과 같은 경제적 측면과 관련이 있다는 의미의 ‘지속적 몰입’ 등으로 구분하여 PSM이 어떤 요인에 영향을 미칠 것인지를 확인하고자 하였다.

이러한 근거에서 본 연구는 중앙행정기관과 공공기관 구성원들의 PSM 하위 수준별로 종속변수의 하위요인들에 각각 어떠한 영향을 미칠 것인지를 확인하고자 중앙행정기관과 공공기관 구성원들의 ① ‘공직사명감 수준이 높을수록 정서적 몰입 [가설 2-1, 가설 3-1], 규범적 몰입 [가설 2-2, 가설 3-2], 지속적 몰입 [가설 2-3, 가설 3-3] 수준이 높아질 것이다’, ② ‘자기희생 수준이 높을수록 정서적 몰입 [가설 2-4, 가설 3-4], 규범적 몰입 [가설 2-5, 가설 3-5], 지속적 몰입 [가설 2-6, 가설 3-6] 수준이 높아질 것이다’라는 가설을 설정하였다.

이렇게 조직몰입 하위요인별로 가설을 세분화하여 구성한 이유는, 기존의 조직몰입 관련 연구들이 조직몰입 변수 중 일부만을 채택하거나 전체 요인값으로 조직몰입을 대표했던 한계를 보완하고자 한 것이다. 이는 구체적으로 어떠한 성격의 조직몰입에 PSM이 작용하는지를 확인하여 PSM의 개념적 특성을 파악하는 데 도움이 될 것이다.

## 2. 조직몰입에 대한 PSM과 심리상태의 상호작용효과

공공기관 지방이전 계획에 따라 지방으로의 이전이 확정된 기관에 근무하는 이들은 거주지를 지방으로 이전해야 한다거나 가족과 이별해야 하는 상황에 직면함으로써 이직을 고민하거나 업무에 충분히 몰입하지 못하는 등의 행태를 보이고 있는 것이 사실이다. 이러한 심리적 동요가 궁극적으로는 공공기관 구성원들의 조직몰입과 같은 직무태도에도 영향을 미칠 것으로 예상되는 바, 이에 관한 연구가 필요한 시점이라고 사료된다. 이는 공공기관 지방이전에 관한 기존 선행 연구들이 조직 구성원들의 심리상태 변화보다는 조직구조적 측면이나 경제적 성과 측정 등에 관한 연구(김태환, 2004; 김군수 외, 2005; 국토연구원, 2007; 구교

준·조광래, 2008; 송건섭·이근수, 2007)에 치중했던 것과 차별화를 꾀할 수 있을 것이다.

그러나 조직 구성원들의 이러한 심리적 동요를 설명하는 ‘심리상태’라는 개념 역시 아직까지 명확히 정의된 바가 없고, 더욱이 행정학 영역에서는 관련된 연구가 거의 없는 실정이어서 본 연구는 ‘파일럿 테스트(pilot test)’ 및 ‘사전조사(pretest)’를 실시하여 ‘심리상태’에 관한 새로운 측정지표를 개발하였다.

공공기관 지방이전으로 인한 해당 기관 구성원들의 심리적 동요는 일시적이고, 단기적이기는 하지만 구성원들에게 내재되어 있는 PSM과 결합하여 조직몰입에 상호작용의 효과를 미칠 것으로 예상된다. 이에 본 연구에서는 PSM과 조직몰입 간 관계에 대한 심리상태 요인의 조절효과를 확인하고자 하였다. 하지만 이제까지 조직 구성원들의 직무태도에 대한 연구 중 PSM과 심리상태의 조절효과를 살펴보고자 한 연구는 전무한 실정이다.

이에 본 연구에서는 지방이전이 확정된 기관에 근무하는 중앙행정기관 공무원들 [가설 4]과 공공기관 구성원들 [가설 5]의 심리상태는 PSM과 조직몰입 간 관계를 강화시키는 조절효과를 미칠 것이라는 가설을 설정하였다. 각 기관유형별 하위가설로는 기관의 지방이전으로 인한 조직 구성원들의 기대심리는 PSM과 조직몰입 간 관계에 정(+)의 효과를 강화시키며 [가설 4-1, 가설 5-1], 불안심리는 PSM과 조직몰입 간 관계에 부(-)의 효과를 강화시킨다 [가설 4-2, 가설 5-2]는 가설을 설정하고 이를 확인하고자 하였다.

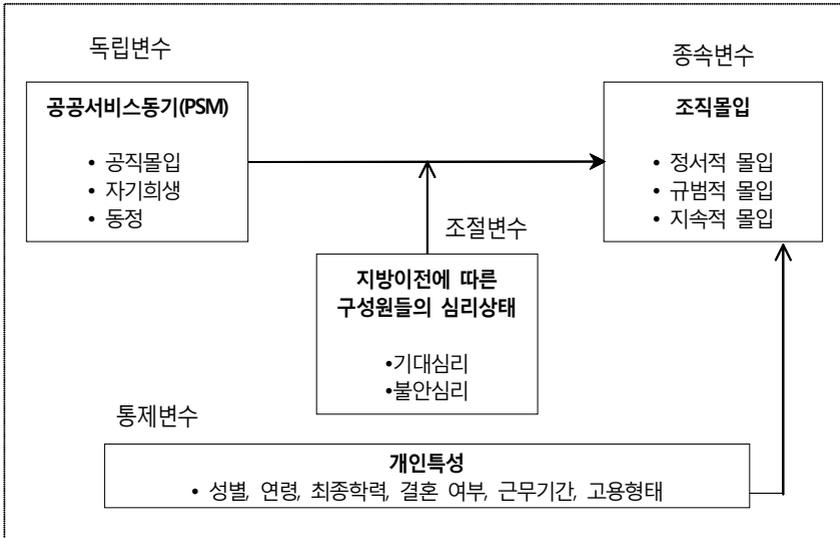
### Ⅲ. 연구설계

#### 1. 분석틀 및 측정

본 연구에서는 지방으로 이전하는 기관의 유형을 중앙행정기관과 공공기관으로 구분하여 각 기관 구성원들의 PSM이 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지를 비교하고자 하였다. 그 과정에서 정부의 공공기관 지방이전 계획에 따른 조직 구성

원들의 심리상태가 어떠한 조절효과를 미치는지 확인하고자 <그림 1>과 같은 연구 분석틀을 구성하였다.

<그림 1> 연구의 분석틀



본 연구의 독립변수로는 ‘PSM’ 요인을 설정하였으며, ‘공공부문 근로자 개인이 고유하게, 혹은 민간부문에 비해 높게 가지고 있는 개인적 성향 및 국가나 사회를 우선시 하는 이타적 신념체계’라고 개념을 조작화하였다. PSM의 측정은 한국적 상황에 적합하도록 설문척도를 개발한 Kim(2009)의 척도를 이용하였다.<sup>11)</sup> Kim(2009)이 제시한 PSM 척도는 공직몰입, 자기희생, 동정 등 3개 하위요인, 11개 문항으로 구성되어 있다.

종속변수로는 ‘조직몰입’을 설정하였으며, ‘조직에 남고자 하는 의지나 행태

11) PSM 관련 연구에서 자주 사용되는 척도는 Perry(1996)의 척도이지만, 이는 선행변수를 확인하는 데 적합한 것이고, 실제 연구에 활용하기에 너무 복잡하고 현실성이 부족하다는 지적이 많다(Brewer & Selden, 1998; Coursey & Pandey, 2007; Coursey et al., 2008; 조태준·윤수재, 2009). 이에 본 연구는 한국상황에 적합하게 개발된 Kim(2009)의 척도를 이용하였다.

및 조직과 개인의 목표를 일치시키고자 하는 동일시'의 개념으로 조작화하였다. 조직몰입은 Meyer & Allen(1997)의 연구에서 제시한 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입 등 3개 요인, 19개 문항으로 측정하였다.

조절변수로는 기관의 지방이전에 따른 조직 구성원들의 '심리상태' 요인을 투입, 조직몰입에 대한 PSM과의 상호작용효과를 확인하고자 하였다. 여기서 심리상태란 '지방이전이 확정된 기관에 종사하는 근로자들의 심리상태'로 개념화하였다. 그러나 공공기관의 지방이전과 관련된 국내외 연구 중 조직 구성원들의 심리상태 자체에 관한 척도를 이용한 경우는 전무한 실정이어서 본 연구에서는 파일럿 테스트(pilot test)와 사전조사(pretest) 등을 거쳐 자체적으로 19개 문항으로 구성된 설문지를 개발한 후 요인분석에 의해 그 개념을 기대심리와 불안심리로 구분하여 적용하였다. 이와 함께 설문 응답자들의 개인특성 요인을 통제변수로 투입하여 그 효과를 확인하였다.

이상의 분석틀에 근거하여 중앙행정기관과 공공기관 구성원들 간 PSM의 차이 및 PSM이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하고, 공공기관의 지방이전 계획으로 인한 심리상태가 PSM과 결합하여 조직몰입에 어떠한 상호작용효과를 미치는지 비교하였다.

## IV. 분석결과

### 1. 자료수집 및 분석

이 연구는 지방이전이 확정된 중앙행정기관 및 공공기관을 대상으로 해당 조직 종사자들을 무작위 표본추출을 통해 선발, 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 중앙행정기관의 경우 9~4급 이하 공무원들을 대상으로 하였으며, 공공기관의 경우 임원이나 임시직 직원들을 제외한 실무진들을 대상으로 하였다.

설문조사는 전문 조사업체인 'DSR컴퍼니'를 통해 2011년 9월 5일부터 10월 15일까지의 기간에 걸쳐 진행되었다. 설문조사는 지방이전 대상 기관 중 16개 중

양행정기관과 33개 공공기관 등 총 49개 기관, 647명을 대상으로 이메일이나 팩스, 방문조사 등의 방법을 통해 실시되었다.<sup>12)</sup> 이 가운데 51.3%에 해당하는 332명이 응답을 하였고, 분석에 유효하지 않은 답변이나 무성의한 답변을 제외한 290부만을 대상으로 분석하였다.

설문조사 결과에 대한 분석은 PASW Statistics 18.0을 이용하였으며, 요인분석과 신뢰도분석을 통해 설문지의 타당성과 신뢰성을 확보하고, 중앙행정기관과 공공기관의 PSM 수준을 비교하기 위해 독립표본T분석 및 일원배치분산분석을 실시하였다. 또 조직몰입에 대한 PSM과 심리상태의 상호작용효과를 확인하기 위해 4단계 위계회귀분석을 실시하였다.

## 2. 설문 응답자들의 특성

설문조사 분석 결과, 총 290명의 응답자들 중 중앙행정기관 종사자가 88명(30.3%), 공공기관 종사자가 199명(68.6%)을 차지하였다. 중앙행정기관과 공공기관 모두 70% 이상의 응답자가 남성이었으며, 80% 이상이 정규직인 것으로 나타났다. 또 응답자의 80% 이상이 30~40대였는데, 이는 애초에 실무진들을 대상으로 설문표본을 설정하였기 때문이다. 최종학력을 비교한 결과, 중앙행정기관의 경우 응답자의 약 1/2에 해당하는 42명이 대학졸업자였으며, 공공기관의 경우 전체 응답자의 70.9%에 해당하는 141명이 대학원 졸업자인 것으로 나타났는데, 이는 공공기관에 정부출연연구소 연구진들이 포함되었기 때문이다. 설문 응답자들의 근무기간은 대체로 5~10년 사이라는 응답이 전체의 1/3 이상을 차지하였다. 보다 구체적인 중앙행정기관과 공공기관 응답자들의 특성은 <표 1>과 같다.

12) 본 연구의 설문대상 기관으로 선정된 ① 중앙행정기관은 고용노동부, 교육과학기술부, 국무총리실, 국토해양부, 지식경제부, 환경부 등 16개 기관이며, ② 공공기관은 국토연구원, 산재의료원, 정보통신산업진흥원, 한국보건복지인력개발원, 한국산업기술시험원, 한국직업능력개발원 등 33개 기관이다. 보다 구체적인 내용은 최윤정(2013)에서 참고할 수 있다.

<표 1> 기관유형별 응답자들의 특성

		단위(명, %)					
특성		기관유형 <sup>a)</sup>		기관유형 <sup>a)</sup>		기관유형 <sup>a)</sup>	
		중앙행정기관	공공기관	중앙행정기관		공공기관	
성별	남성	63(71.6)	126(63.3)	연령	20대	6(6.8)	8(4.0)
	여성	25(28.4)	73(36.7)		30대	43(48.9)	99(49.7)
결혼 여부	기혼	63(71.6)	152(76.4)		40대	30(34.1)	76(38.2)
	비혼 <sup>b)</sup>	25(28.4)	47(23.6)		50대 이상	9(10.2)	16(8.0)
학력	전문대졸 이하	8(9.1)	7(3.5)	근무기간	1년 미만	7(8.0)	16(8.0)
	대졸	42(47.7)	51(25.6)		1~5년 미만	18(20.5)	44(22.1)
	대학원졸 이상	38(43.2)	141(70.9)		5~10년 미만	30(34.1)	65(32.7)
고용 형태	정규직	77(87.5)	167(83.9)		10~20년 미만	20(22.7)	59(29.6)
	비정규직	11(12.5)	31(15.6)		20년 이상	13(14.8)	14(7.0)
	무응답	0(0.0)	1(0.5)		무응답	0(0.0)	1(0.5)
합계		88(100.0)	199(100.0)	합계		88(100.0)	199(100.0)

\* 주1: a)는 설문 응답자들의 근무기관의 유형을 중앙행정기관과 공공기관으로 구분하여 각 기관별 종사자들의 특성을 정리한 것임. 이때, 설문 응답자는 총 290명이며, 이 중 중앙행정기관 종사자들이 88명(30.3%), 공공기관 종사자들이 199명(68.6%)이었으며, 나머지 3명(1.0%)은 기관유형에 응답하지 않았음.

\* 주2: b)의 비혼이란 미혼, 독신, 이혼, 사별 등 결혼상태가 아닌 경우를 모두 포함한 것임.

### 3. 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구에서는 요인 간 영향관계를 확인하기 전에 설문의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위해 요인분석을 실시, 분석에서 제외되는 항목을 배제시킨 후 각각의 신뢰도를 Cronbach  $\alpha$  값으로 측정해 0.6 이상일 경우에만 이용하였다.<sup>13)</sup>

요인분석 결과, 중앙행정기관과 공공기관 모두, PSM 하위요인 중 ‘동정’ 요인이 공직몰입과 자기희생 요인에 흡수되어 Kim(2009)의 분류와는 달리 2개 요인으로 구분되었다. 이는 ‘동정’ 요인의 개념적 특성 때문이라 할 수 있다. 즉, 김서용 외(2010)의 연구에 의하면 ‘동정’ 요인이 공직몰입이나 자기희생 등의 요인과는 다른 결정구조 및 성격을 가졌기 때문에 따로 구분해야 한다고 언급하였고,

13) 요인분석은 베리맥스 회전법으로 고유값이 1 이상인 요인들만 추출하도록 하였고, 요인값이 0.5 이상인 경우에만 동일한 요인으로 분류, 유의미하지 않은 문항은 배제하였다.

Kim(2009)의 연구에서도 ‘동정’ 요인이 다른 요인들에 비해 신뢰도가 낮게 나타났다. 이는 동정심이 태생적으로 독특한 특성을 가질 가능성, 의도적 개입을 통해 배양되지 되지 않을 가능성, 제3의 변수에 의해 영향을 받을 가능성이 있음을 시사하고 있는 것이다(김서용 외. 2010). 이에 본 연구에서 ‘동정’ 관련 요인이 제외된 것은 타당하다고 할 수 있다.

본 연구에서는 분류된 문항의 성격을 고려하여 ‘공직사명감’과 ‘자기희생’이라고 명명하고, PSM의 하위요인의 척도로 적용하였다. 이와 함께 조직몰입 요인은 중앙행정기관과 공공기관 모두 Meyer & Allen(1997)의 척도에서와 같이 총 19개 문항 중 13개 문항이 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입 등 3개 요인으로 분류되었으며, 지방이전에 따른 심리상태는 총 19개 문항 중 14개 문항만이 타당한 것으로 분류, 기대심리와 불안심리 등 2개 요인으로 구분되었다.

한편 각 요인의 신뢰도를 측정하기 위해 Cronbach  $\alpha$  값을 분석한 결과, 모든 요인들의 계수값이 0.6 이상의 값을 보여 설문지의 신뢰성 역시 확보되었다.<sup>14)</sup>

#### 4. 중앙행정기관과 공공기관 구성원 간 PSM 차이 비교

중앙행정기관과 공공기관의 구성원들 간에는 PSM 수준에 어떠한 차이가 있는지를 확인하기 위하여 독립표본 T검정(이하 t-test) 및 일원배치분산분석(이하 ANOVA)을 실시하였다. 본격적인 분석 전에 모형이 등분산 가정을 만족하는지 확인하기 위하여 Levene 등분산검정을 실시한 결과, t값 혹은 F값이 유의수준 0.05 구간에서 모두 기각되어 등분산 가정이 성립하는 것으로 나타났다. 개인특성 변수들을 통제 후 중앙행정기관과 공공기관의 PSM 하위요인인 ‘공직사명감’과 ‘자기희생’에 대한 차이를 비교한 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2>에 따르면, 중앙행정기관 공무원들은 근무기간에 따라 자기희생 수준에 차이를 보이는 반면, 공공기관 종사자들은 고용형태와 연령에 따라 공직사명

14) 본 연구에서는 중앙행정기관과 공공기관의 타당도 및 신뢰도 분석을 실제로 실시한 후 이후 분석작업을 수행하였으나 지면의 제한으로 인하여 생략하였음을 밝혀둔다.

감에 차이를 보이는 것으로 분석되었다. 하지만 성별, 결혼 여부, 최종학력 등의 요인은 기관유형에 상관없이 구성원들의 PSM 수준에 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

우선 중앙행정기관의 경우, 종사자들의 성별이나 결혼 여부, 고용 형태, 연령, 학력 등은 PSM 하위요인에 대해 집단 간 차이를 전혀 보이지 않은 반면, 99% 신

<표 2> 기관유형별 PSM의 평균 비교 및 차이 분석

기관유형		중앙행정기관의 PSM						공공기관의 PSM							
구분	속성	N <sup>a)</sup>	공직사명감			자기희생			N <sup>b)</sup>	공직사명감			자기희생		
			평균값	표준편차	t/F <sup>c)</sup>	평균값	표준편차	t/F <sup>c)</sup>		평균값	표준편차	t/F <sup>c)</sup>	평균값	표준편차	t/F <sup>c)</sup>
성별	남성	63	4.2095	.48250	1.592	3.6825	.78614	-0.635	126	4.2286	.48577	-1.702	3.4392	.67941	-1.469
	여성	25	4.3920	.49153		3.5733	.54874		73	4.1123	.42425		3.2922	.68029	
결혼 여부	기혼	63	4.2159	.51844	1.392	3.6878	.79170	-.744	152	4.2000	.47115	-.764	3.4320	.69883	-1.749
	비혼	25	4.3760	.39294		3.5600	.52458		47	4.1404	.45285		3.2340	.60559	
고용 형태	정규직	77	4.2519	.49140	.475	3.6710	.74240	-.665	167	4.2168	.45703	-2.179**	3.4351	.68617	-2.238**
	비정규직	11	4.3273	.49212		3.5152	.60302		31	4.0194	.49627		3.1398	.60720	
연령	30대	43	4.1860	.45856	1.122	3.5426	.70906	1.207	99	4.0788	.46845	4.794***	3.2727	.62518	2.147
	40대	30	4.2733	.51591		3.6889	.67201		76	4.2658	.43006		3.4737	.70818	
	50대 이상	9	4.4444	.48762		4.0370	.93459		16	4.4750	.44347		3.6458	.67185	
최종 학력	대졸	42	4.2429	.51426	.066	3.6905	.69217	.191	51	4.1137	.51108	.936	3.3072	.58059	.375
	대학원졸	38	4.2737	.46828		3.5965	.80969		141	4.2184	.45475		3.4161	.72829	
근무 기간	1년 미만	7	4.3429	.57404	.936	3.7143	.70523	4.291***	16	4.0875	.48425	.960	3.2292	.43408	1.227
	1-5년	18	4.2889	.45618		3.5556	.58298		44	4.1409	.48719		3.3636	.84394	
	5-10년	30	4.1467	.51977		3.6222	.79140		65	4.1662	.45630		3.3282	.65482	
	10-20년	20	4.2600	.43577		3.3333	.44590		59	4.2136	.47104		3.4407	.60153	
	20년 이상	13	4.4462	.49769		4.3077	.77533		14	4.4143	.40356		3.7143	.74944	
합계 <sup>b)</sup>			88						199						

\* 주1: a)에서 응답수(N)가 중앙행정기관과 공공기관 모두에서 10 미만인 속성은 생략함.  
 \* 주2: b)에서 합계가 88 혹은 199가 되지 않는 변수군은 주1)에 의해 생략된 응답수가 존재하기 때문임.  
 \* 주3: c)에서 성별, 결혼 여부, 고용형태 등 비교집단이 2개인 경우는 t검정을 실시하여 t값을 제시하였으며, 연령, 최종학력, 근무기간 등 비교집단이 3개 이상일 경우는 ANOVA 분석을 실시하여 F값을 제시하였음.  
 \* 주4: 집단별 차이비교는 유의수준 0.05에서 이루어졌으며, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01 수준에서 유의함을 의미함.

퇴구간 내에서 근무기간에 따라 PSM 하위요인 중 자기희생( $F=4.291$ ) 수준에 차이가 있는 것으로 밝혀졌다. 보다 구체적인 결과를 확인하기 위하여 Scheffe 사후분석<sup>15)</sup> 및 동질성 검정을 실시한 결과, 20년 미만으로 일한 집단과 20년 이상 일한 집단 사이에 차이가 있는 것으로 나타났다. 이들의 평균값을 비교한 결과, 20년 이상 근무한 집단의 평균값은 약 4.3점인데 비해 20년 미만 근무한 집단의 평균값은 대체로 3.5점 전후로 나타났다. 이는 20년 이상 근무한 공무원들의 자기희생 수준이 다른 집단보다 높다는 의미이며, PSM이 조직 내 교육이나 환경에 의해 높아질 수 있다는 것을 증명하는 결과라 하겠다. 하지만 PSM 하위요인 중 공직사명감은 근무기간에 따라 차이를 보이지 않았으므로 PSM 전체가 조직 내 교육이나 경력 등에 의해 증가한다고 단언할 수는 없다.

한편 공공기관 종사자들의 경우는 근무기간에 따라 PSM에 차이를 보이지 않았다. 또 성별이나 결혼 여부, 학력 등의 요인 역시 PSM 하위요인 전부에 대해 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 구성원들의 고용 형태가 정규직인가의 여부에 따라서는 공직사명감( $t=-2.179$ )과 자기희생( $t=-2.238$ ) 요인 모두가 95% 신뢰구간 내에서 유의미한 차이를 보이는 것으로 분석되었다. 즉, 정규직의 경우 공직사명감(4.2점)과 자기희생(3.4점)의 평균값이 비정규직의 공직사명감(4.0점)과 자기희생(3.1점) 평균값에 비해 약 0.2~0.3점 정도 높게 나타나 직업의 안정성 여부가 조직 구성원들의 PSM 인식에도 미약하나마 영향을 미칠 수 있다고 볼 수 있다. 하지만 이 역시 기관별로 차이가 있기 때문에 PSM의 개념을 단정 짓기에는 무리가 있다.

이와 함께 99% 신뢰구간 내에서 공공기관 구성원들의 공직사명감은 연령대별( $F=4.794$ )로 차이를 보이는 것으로 분석되었다. 연령대별 Sheffe 사후분석 결과, 30대(평균 4.07점)와 50대 이상(평균 4.47점)의 집단 간에 공직사명감 수준의 차이를 보이는 것으로 분석되었다. 이러한 현상은 비록 유의미한 차이를 보이지는 않았지만 중앙행정기관의 PSM 하위요인 모두와 공공기관 자기희생 요인의

15) ANOVA 분석 시 사후검정은 Scheffe 이외에도 Tukey나 Duncan 등의 방법을 많이 사용하는데, Scheffe와는 달리 독립변인의 표본 수가 같을 경우에만 사용할 수 있다.

경우에도 마찬가지로 결과를 보였다. 즉, 30대의 PSM 인식수준이 가장 낮는데 비해 나이가 들수록 조금씩 PSM 수준이 높아진다는 것이다. 이는 PSM이 조직 내 교육·훈련이나 경력에 의해 영향을 받을 수 있다는 의미이다. 이러한 결과는 연령이 PSM에 정(+)의 방향으로 영향을 미친다는 Moynihan & Pandey(2007)의 연구와도 일맥상통하는 결과이다.

이로써 ‘중앙행정기관과 공공기관 구성원들 간 공직사명감 수준에 차이가 있을 것이다’라는 [가설 1-1]과 ‘중앙행정기관과 공공기관 구성원들 간 자기희생 수준에 차이가 있을 것이다’라는 [가설 1-2]는 부분적으로만 지지되어 ‘중앙행정기관과 공공기관 구성원들 간 PSM에 차이가 있을 것이다’라는 [가설 1]은 부분적으로 지지되었다.

#### 4. PSM과 조직몰입 간 주효과 및 심리상태의 조절효과 분석

##### 1) 위계회귀분석 절차

위계회귀분석(Hierarchical Regression Analysis) 방법은 개별 변수의 상대적인 효과 검증에 초점을 맞춘 통계적 방법으로 새로운 독립변수의 추가적 효과, 변수 간 상호작용효과, 회귀모형 간 비교, 변수 간 인과관계 설명 등에 유용한 통계기법이다(김문구 외, 2003).

여기서는 변수들의 주효과 및 조절효과를 확인하기 위하여 PASW Statistics 18.0 통계 프로그램을 이용, 다음과 같은 절차를 거쳐 4단계 위계회귀분석을 진행하였다.

<표 3> 본 연구의 위계회귀분석 절차 및 단계별 투입변수

단계	투입변수	투입변수	효과
1단계	① 개인특성 변수(성별, 연령, 최종학력, 결혼 여부, 근무시간, 고용형태)	통제변수	주효과
	↓		
2단계	① 개인특성 변수 + ② PSM(공직사명감, 희생정신)	통제변수 + 독립변수	주효과
	↓		
3단계	① 개인특성 변수 + ② PSM(공직사명감, 희생정신) + ③ 지방이전에 따른 구성원들의 심리상태(기대 심리, 불안심리)	통제변수 + 독립변수 + 조절변수	주효과
	↓		
4단계	① 개인특성 변수 + ② PSM(공직사명감, 희생정신) + ③ 지방이전에 따른 심리상태(기대심리, 불안심리) + ④ PSM×지방이전에 따른 심리상태	통제변수 + 독립변수 + 조절변수 + 상호작용항	조절효과

## 2) 주효과 및 조절효과 분석

### (1) 1~3단계: 주효과 분석

위계회귀분석 결과, 모든 종속변수에 대해 각 단계별로 회귀식의 유의성 및 설명력이 증가하여 모형의 적합도가 유의미하게 향상되는 것으로 나타났다. 각 모형의 오차의 자기상관성 문제를 확인하고자 Durbin-Watson 검증을 실시한 결과, 그 값이 1.8~2.2 사이에 분포하고 있어 문제가 없었으며, Tolerance 및 VIF값 검정을 실시한 결과 모두 유효한 범위 내에 그 값이 존재하는 것으로 나타나 다중공선성에도 문제가 없는 것으로 나타났다. 1~3단계 위계회귀분석 결과에 대한 기관유형별 비교표는 [부록 1], [부록 2], [부록 3]에서 확인할 수 있다.

1~3단계 주효과 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

우선 1단계 위계회귀분석 결과, 중앙행정기관 공무원들의 조직몰입에 가장 주

요하게 영향을 주는 변수는 ‘고용형태’인 것으로 나타났다. 즉, 공무원들의 정규직 여부는 그들의 정서적 몰입과 지속적 몰입에 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 공공기관 구성원들의 경우, 고용형태는 조직몰입에 전혀 영향을 미치지 않았고, 대신 나이와 결혼 여부가 부분적으로 정(+)의 효과를 미치고 있었다( [부록 1]참조).

2단계 위계회귀분석은 개인특성변수에 독립변수인 PSM 변수를 추가하여 분석하였다. 분석 결과, PSM 하위요인 중 ‘공직사명감’이 95~99% 신뢰구간에서 중앙행정기관( $\beta=0.233$ )와 공공기관( $\beta=0.239$ ) 모두 정서적 몰입에 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이에 비해 ‘자기희생’은 중앙행정기관( $\beta=0.254$ )와 공공기관( $\beta=0.177$ ) 모두 95% 신뢰구간에서 규범적 조직몰입에 대해 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 공직사명감이 높은 이들이 조직에 대한 동일시 혹은 소속감이 높은 편이고, 자기희생 수준이 높은 이들이 의무감 때문에 조직에 오래 머무른다는 의미이다( [부록 2]참조).

3단계 위계회귀분석에서는 2단계 변수들 외에 조절변수로 사용되는 ‘심리상태’의 하위요인인 기대심리와 불안심리를 추가하여 분석하였다. 그 결과, 중앙행정기관 공무원들의 PSM 수준은 공공기관 구성원들에 비해 조직몰입에 영향을 덜 미치는 것으로 나타났다. 예를 들어, 정서적 몰입에 대해 중앙행정기관 공무원들의 경우, 공직사명감( $\beta=0.240$ ) 요인만이 긍정적인 영향을 미치는데 비해 공공기관 구성원들의 경우, 공직사명감( $\beta=0.226$ ), 자기희생( $\beta=0.123$ ) 등 PSM의 하위요인 모두가 정(+)의 방향으로 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

반면 기관의 지방이전으로 인한 심리상태는 중앙행정기관 공무원들의 경우, 조직몰입 각 요인별로 다양한 영향을 미치고 있는 반면, 공공기관 구성원들의 경우, 90% 신뢰구간에서 불안요인만이 지속적 몰입( $\beta=0.126$ )에 영향을 줄 뿐, 다른 요인들은 전혀 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다( [부록 3]참조).

이상의 결과를 통해 중앙행정기관 공무원들에 비해 공공기관 구성원들의 PSM 인식수준은 조직몰입의 다양한 하위요인들에 더 많이 영향을 미치는 반면, 중앙행정기관 공무원들은 공공기관 구성원들에 비해 기관의 지방이전으로 인한 심리상태에 의해 더 많이 조직몰입에 영향을 받는 것으로 밝혀졌다. 즉, 애초 예

상한 바와는 달리 PSM이라는 것이 공무원 고유의 특성이라기보다는 일하는 공공조직의 유형이나 직무형태, 또는 개인의 특성에 따른 동기적 특성이라고 보는 것이 타당할 것이다. 또 공공기관 지방이전이라는 정부 계획을 추진함에 있어 중앙행정기관 공무원들의 심리적 동요가 공공기관 구성원들에 비해 조직몰입에 더 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이 역시 처음 예상과는 달리 공무원들이 근무기관의 지방이전에 더 민감하게 반응하는 것이라 할 수 있다.

주효과 분석 결과, 중앙행정기관 공무원들의 경우, 공직사명감이 정서적 몰입과 지속적 몰입에 영향을 미쳤으며, 자기희생이 규범적 몰입에 영향을 미쳤다. 이로써 [가설 2-1], [가설 2-3], [가설 2-5]는 지지되었으며, [가설 2-2], [가설 2-4], [가설 2-6]은 지지되지 않았다. 이에 비해 공공기관 구성원들의 경우, 공직사명감이 정서적 몰입과 규범적 몰입에 영향을 주었고, 자기희생이 규범적 몰입에 영향을 미쳤다. 따라서 [가설 3-1], [가설 3-2], [가설 3-5]는 지지된 반면, [가설 3-3], [가설 3-4], [가설 3-6]은 지지되지 않았다. 이로써 ‘중앙행정기관 공무원들의 PSM 수준이 높을수록 조직몰입 수준이 높을 것이다’라는 [가설 2]와 ‘공공기관 구성원들의 PSM 수준이 높을수록 조직몰입 수준이 높을 것이다’라는 [가설 3]은 부분적으로 지지되었다.

## (2) 4단계: 조절효과 분석

조절효과를 확인하기 위한 4단계 분석에서는 개인특성변수와 독립변수인 PSM, 조절변수인 심리상태뿐만 아니라 PSM과 심리상태의 상호작용항도 추가하였다. 4단계 위계회귀분석 결과는 <표 4>와 같다.

4단계 조절효과 분석에서 주목할 점은, 첫째 앞서 설명한 바와 마찬가지로 중앙행정기관 공무원들의 PSM에 비해 공공기관 구성원들의 PSM이 조직몰입 하위변수들에 보다 다양하며 긍정적인 영향을 미친다는 점이다. 둘째, 지방이전으로 인한 심리상태의 동요는 공무원들이 공공기관 구성원들에 비해 조직몰입 하위요인들에 대해 다양한 방향과 크기로 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있었다. 이때, 특이한 것은 지속적 몰입에 대해 중앙행정기관 공무원들( $\beta = .408$ )과 공공기관 구성원들( $\beta = .132$ )의 불안심리가 모두 긍정적인 영향을 미친다는 점이다.

다. 이는 임금이나 보상체계 등 조직환경적 요인의 유인에 의해 조직에 머무르게 된다는 의미의 지속적 몰입 수준에는 근무기관의 지방이전으로 인한 구성원들의 불안심리가 오히려 긍정적인 기재로 작용할 수 있다는 의미이다.

한편 PSM과 심리상태의 상호작용항을 추가하여 조절효과를 확인한 결과, 중앙행정기관 공무원들의 경우, 공직사명감과 지방이전으로 인한 기대심리가 상호작용하여 정서적 몰입( $\beta=.239$ )과 지속적 몰입( $\beta=.226$ )에 정(+)의 방향으로 영향을 미치는 반면, 공직사명감이 불안심리와 상호작용하면 규범적 몰입( $\beta=-.190$ )에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 공직사명감이 높은 공무원들이 기관의 지방이전으로 인한 기대심리가 높을 경우, 조직에 대한 소속감이 높아지는 반면, 의무적으로 조직에 남고자 하지는 않는다는 의미이다.

그런가 하면 공공기관 구성원들의 응답을 대상으로 4단계 위계회귀분석을 실시한 결과, 규범적 몰입과 지속적 몰입에 대한 회귀식의 F값이 유효한 범위 내에 들지 않아 분석에서 제외되었다. 이에 정서적 몰입에 대한 영향만을 확인할 수 있었는데, 공공기관의 지방이전으로 인한 구성원들의 기대심리는 ‘공직사명감’과 상호작용하면 95% 신뢰구간에서 지속적 몰입( $\beta=0.160$ )에 정(+)의 방향으로 조절효과를 미치며, ‘희생정신’과 상호작용하면 정서적 몰입( $\beta=.149$ )에 정(+)의 방향으로 조절효과를 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 중앙행정기관 공무원들과 공공기관 구성원들 사이에 PSM의 인식 및 기관의 지방이전으로 인한 심리상태에 차이가 존재한다는 것을 보여주는 것이다.

조절효과 분석 결과, ‘중앙행정기관 공무원들의 긍정적 심리상태는 PSM과 조직몰입 간 관계에서 정(+)의 효과를 강화시킬 것이다’라는 [가설 4-1]과 ‘중앙행정기관 공무원들의 부정적 심리상태는 PSM과 조직몰입 간 관계에서 부(-)의 효과를 강화시킬 것이다’라는 [가설 4-2]는 부분적으로 지지되었다. 반면 ‘공공기관 구성원들의 긍정적 심리상태는 PSM과 조직몰입 간 관계에서 정(+)의 효과를 강화시킬 것이다’라는 [가설 5-1]은 부분적으로 지지된 반면, ‘공공기관 구성원들의 부정적 심리상태는 PSM과 조직몰입 간 관계에서 부(-)의 효과를 강화시킬 것이다’라는 [가설 5-2]는 지지되지 않았다. 이로써 ‘중앙행정기관 공무원들의 심리상태는 PSM과 조직몰입 간 관계를 강화시키는 조절효과를 미칠 것이다’라는 [가설

4)와 ‘공공기관 구성원들의 심리상태는 PSM과 조직몰입 간 관계를 강화시키는 조절효과를 미칠 것이다’라는 [가설 5]는 모두 부분적으로만 지지되었다.

이에 대한 보다 구체적인 상호작용효과는 <표 4>에서 확인할 수 있다.

<표 4> 조절효과 분석을 위한 4단계 위계회귀분석 결과

기관유형 구분	중앙행정기관						공공기관							
	종속변수		I(정서적 몰입)		II(규범적 몰입)		III(지속적 몰입)		I(정서적 몰입)		II(규범적 몰입)		III(지속적 몰입)	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
Step4(상수)	-0.780		2.102**		.124***		.178		.207		-0.212			
개인 특성	성별	-0.022	-0.101	.147	.067	.153	.070	.036	.017	.502***	.243***	-.151	-.073	
	연령	-0.207	-0.160	-.166	-.129	.053	.041	-.90	-0.063	-.052	-.037	.104	.073	
	최종학력	.100	.064	-.410**	-.263**	-.209	-.134	-.049	-0.029	-.027	-.016	-.064	-.038	
	결혼 여부	.420	.190	.150	.068	-.301	-.136	.361 <sup>†</sup>	.154 <sup>†</sup>	-.019	-.008	-.148	-.063	
	근무기간	-.028	-.032	.176	.203	.012	.014	-.013	-0.015	-.065	-.074	.128	.146	
	고용형태	.975***	.324***	-.545	-.181	.837***	.278***	.174	.119	-.026	-.018	-.081	-.055	
PSM	공직사명감	.244**	.244**	-.043	-.043	.091	.091	.192***	.192***	-.118	-.118	.020	.020	
	자기희생	.032	.032	.149	.149	.010	.010	.140 <sup>†</sup>	.140 <sup>†</sup>	.135 <sup>†</sup>	.135 <sup>†</sup>	.011	.011	
심리 상태	기대심리	-0.030	-0.030	.214 <sup>†</sup>	.214 <sup>†</sup>	.192**	.192**	-.091	-0.091	.098	.098	-.044	-.044	
	불안심리	-.223**	-.223**	-.194 <sup>†</sup>	-.194 <sup>†</sup>	.408***	.408***	-.107	-0.107	.043	.043	.132 <sup>†</sup>	.132 <sup>†</sup>	
상호 작용 효과	공직×기대	.205**	.239**	.014	.017	.194**	.226**	-.079	-0.081	.061	.062	.156**	.160**	
	공직×불안	.126	.116	-.206*	-.190*	-.018	-.016	-.021	-.022	-.037	-.038	.085	.089	
	희생×기대	-.302***	-.347***	.081	.093	.052	.060	.143**	.149**	-.101	-.105	-.023	-.023	
	희생×불안	.005	.005	.115	.124	.057	.061	-.036	-0.036	.038	.038	-.035	-.034	
$\Delta R^2$ (수정된 $R^2$ ) / $\Delta F$	.365(.232) /2.756***		.333(.194) /2.399***		.518(.418) /5.165***		.176(.093) /2.130***		.129(.042) /1.477		.110(.021) /1.240			

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01 수준에서 유의함.

이상의 위계회귀분석 결과에 따라 중앙행정기관과 공공기관의 조직몰입에 대한 PSM과 심리상태의 상호작용효과 및 단계별 변수의 유효 요인들을 비교하면 <표 5>와 같다.

<표 5>의 결과를 통해 공공부문이라고 할지라도 중앙행정기관의 구성원들과 공공기관 구성원들의 동기적 특성이 다르다는 점을 확인할 수 있었다. 즉, 중앙행정기관 공무원들은 공공기관 구성원들에 비해 조직에 몰입함에 있어 PSM의

<표 5> 기관유형에 따른 위계회귀분석 단계별 유효변수 및 효과 비교

단계(종속변수)	위계회귀분석 단계별 유효 변수 및 효과		
	중앙행정기관	공공기관	
1단계	정서적 몰입	정규직(+)	기혼(+)
	규범적 몰입	최종학력(-), 정규직(-)	남성(+)
	지속적 몰입	정규직(+)	X
2단계	정서적 몰입	정규직(+)	기혼(+)
		공직사명감(+)	공직사명감(+)
	규범적 몰입	최종학력(-), 정규직(-)	남성(+)
		자기희생(+)	공직사명감(-), 자기희생(+)
	지속적 몰입	정규직(+)	X
		공직사명감(+)	X
3단계	정서적 몰입	정규직(+)	기혼(+)
		공직사명감(+)	공직사명감(+), 자기희생(+)
		불안심리(-)	X
	규범적 몰입	최종학력(-), 정규직(-)	남성(+)
		자기희생(+)	공직사명감(-), 자기희생(+)
		기대심리(+)	X
	지속적 몰입	최종학력(-), 정규직(+)	X
		X	X
		기대심리(+), 불안심리(+)	불안심리(+)
4단계	정서적 몰입	정규직(+)	기혼(+)
		공직사명감(+)	공직사명감(+), 자기희생(+)
		불안심리(-)	X
		공직사명감×기대심리(+), 자기희생×기대심리(-)	자기희생×기대심리(+)
	규범적 몰입	최종학력(-)	남성(+)
		X	자기희생(+)
		기대심리(+), 불안심리(-)	X
	지속적 몰입	공직사명감×불안심리(-)	X
		정규직(+)	X
X		X	
	기대심리(+), 불안심리(+)	불안심리(+)	
	공직사명감×기대심리(+)	공직사명감×기대심리(+)	

- 주1: 결과표의 'X'표시는 영향을 미치는 변수가 없다는 의미임.
- 주2: 각 단계별 셀은 위계회귀분석 단계별로 추가된 변수의 순서대로 정리한 것임.
- 주3: 변수 옆의 (+)부호는 종속변수에 대해 정(+의 방향으로, -)부호는 부(-의 방향으로 영향을 미친다는 의미임.
- 주4: 개인특성 변수 중 더미처리한 변수는 알아보기 쉽도록 남성, 기혼, 정규직 등으로 풀어써 정리함.

영향을 덜 받는 반면, 근무기관의 지방이전으로 인한 심리상태의 변화에는 더 민감하게 반응한다는 것을 알 수 있었다. 이는 공무원들이 ‘안정된 직장’, 혹은 ‘직업 안정성’ 때문에 공직에 입직 혹은 공직을 유지한다는 것이고, 기관의 지방이전으로 인하여 이러한 조건이 변하게 되자 조직에 충분히 몰입하지 못한다는 의미일 수 있다. 반면 공공기관 구성원들의 경우 지방이전으로 인한 심리상태의 변화가 조직몰입에 거의 영향을 미치지 않고, PSM 하위요인이 고루 조직몰입에 영향을 미치는 점을 고려할 때 조직몰입의 유인이 근무환경이라기보다는 공직에 대한 사명감이나 희생정신 등의 요인일 것으로 판단된다.

이는 PSM의 개념적 범주를 구분함에 있어 공공부문이라 할지라도 공무원들과 공공기관 구성원들이 우선적으로 고려하는 동기적 요인이 다르다는 점을 의미하는 것이며, 공무원들은 공공기관 구성원들에 비해 근무환경이나 조직구조적 측면에 유인되어 조직에 머무르게 된다는 뜻이다. 이러한 논의는 PSM의 개념을 ‘직업선택의 동기’로 볼 것인지, ‘공직사명감’으로 볼 것인지에 대한 구분을 가능하게 하는 부분이라 할 수 있다. 즉, 중앙행정기관 공무원들을 대상으로 조사를 실시할 경우, PSM의 개념이 입직동기나 공무원 직업 안정성 등의 측면에서 다루어지는 반면, 공공기관 구성원들을 대상으로 PSM 관련 조사를 실시할 경우, PSM의 개념은 직업의 조건이나 안정성보다는 공공서비스에 대한 사명감을 강조하는 측면에서 다루어질 수 있다는 의미이다. 이는 여전히 논의가 분분한 PSM의 개념에 대한 범주를 정하고 정의하는데 도움이 될 수 있는 결과라 여겨진다.<sup>16)</sup>

16) PSM 이론은 우리나라에 들어오면서 공공서비스동기(이근주, 2005; 조태준·윤수재, 2009), 공직동기(김서용, 2009; 이명진, 2010), 공직선택동기(김상목, 2005) 등으로 번역되어 연구에 이용되었다. PSM의 정의와 관련하여 일부 연구에서는 PSM을 직업선택의 동기와 동일한 개념으로 간주하였다(강제상, 2005; 김상목, 2005; 이명진, 2010). 이 경우, PSM이 공직에 입직하기 전의 동기인지, 공직에 입직한 이후 공무원들만이 가지는 고유의 특성인지를 명확히 가리기 어렵다. 이에 대해 Perry & Hondeghem(2008)의 연구에서는 공공서비스동기(Public Service Motivation)와 공공영역동기(Public Sector Motivation)로 구분, PSM 개념을 통해 공공부문과 민간부문의 경계를 기계적으로 구분하는 것은 문제가 있다고 지적한 바 있다. 이렇듯 기존의 PSM 관련 연구들은 그 개념과 범주를 정의하는 데 의견의 일치를 보지 못하고 있으며, 여전히 논의가 분분하다.

## (3) 조직몰입에 대한 PSM과 심리상태의 상호작용효과

4단계 위계회귀분석 결과, 근무기관의 지방이전으로 인한 심리상태가 PSM과 조직몰입 요인 간에 부분적으로 조절효과를 발휘한다는 점이 발견되었다. 여기서는 PSM과 심리상태의 상호작용 그래프를 통해 기관별로 구성원들의 심리상태 수준 차이에 따라 조절효과 변화 추이를 확인하고자 하였다.<sup>17)</sup>

<그림 2>~<그림 5>는 조절변수의 평균값을 기준으로 1표준편차가 높은 집단(+1SD: 심리상태 수준이 높은 집단)과 1표준편차가 낮은 집단(-1SD: 심리상태 수준이 낮은 집단)으로 구분하여 각각의 집단에서 PSM과 조직몰입 간의 관계가 어떻게 변화하는지를 보여주는 것이다. 이때, 그래프의 회귀선은 독립변수인 PSM에 대해 평균값보다 1만큼 더 높은 집단과 1만큼 더 낮은 집단의 측정치를 구한 다음 이들 값에 해당하는 심리상태의 값을 집단별로 구분하여 조직몰입에 대한 측정치를 구한 후 이를 선으로 연결하는 방식을 이용한 것이다(Cohen et al., 2003).

중앙행정기관 공무원과 공공기관 구성원들의 조직몰입에 대한 PSM과 심리상태의 상호작용효과 및 PSM 수준의 높낮이에 따른 집단별 비교를 위해 상호작용 그래프 분석을 실시한 결과 다음과 같은 결과를 발견하였다.

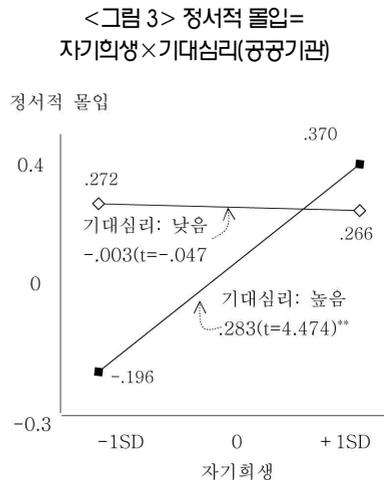
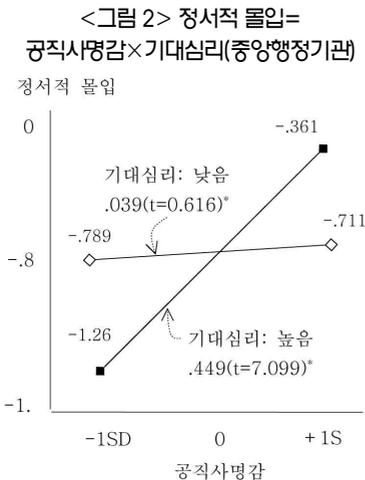
첫째, 중앙행정기관 공무원들과 공공기관 구성원들 모두 PSM과 조직몰입 간 관계에 있어 근무기관의 지방이전으로 인한 기대심리가 긍정적 강화기제로 작용하고 있었다. 우선 <그림 2>는 중앙행정기관 공무원들의 정서적 몰입에 대한 공직사명감과 기대심리의 상호작용효과를 그래프로 나타낸 것이다. 지방이전으로 인한 기대심리가 낮은 집단의 경우 90% 신뢰구간에서 공직사명감이 +1표준편차만큼 높아지면 정서적 몰입에 대한 계수값이 -0.789에서 -0.711로 변동하여 거의 변화가 없는 반면, 기대심리가 높은 집단의 경우 99% 신뢰구간에서 계수값이 -1.26에서 -0.361으로 급격히 높아지는 것으로 나타났다. 즉, 중앙행정기관 공무원 중 지방이전으로 인한 기대심리가 높은 집단일수록 공직사명감과 긍정

17) 여기서는 지면의 제약으로 인하여 기관별 비교가 가능한 주요 상호작용효과만을 비교하였다.

적 상호작용효과를 통해 정서적 몰입 수준 역시 높아진다는 의미이다.

이에 비해 공공기관 구성원들의 경우 근무기관의 지방이전으로 인한 기대심리가 PSM 하위요인들과 만났을 때 상호작용효과를 보이는 것으로 나타났다. [그림 3]은 공공기관 구성원들의 정서적 몰입에 대한 자기희생과 기대심리의 상호작용효과를 그래프로 나타낸 것이다. 근무기관의 지방이전으로 인한 기대심리가 높은 집단의 경우 99% 신뢰구간에서 자기희생과 상호작용할 경우 정서적 몰입에 대한 계수값이 -0.196에서 0.370으로 급속히 높아지는 반면, 기대심리가 낮은 집단의 경우 계수값이 거의 변하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 지방이전으로 인한 기대심리가 높은 공공기관 구성원들의 경우, 자기희생 수준이 높으면 정서적 몰입 역시 높아진다는 의미이다.

중앙행정기관 공무원들과 공공기관 구성원들의 PSM과 정서적 몰입 간 관계에서 지방이전으로 인한 기대심리의 조절효과는 <그림 2>와 <그림 3>을 통해 비교할 수 있다.

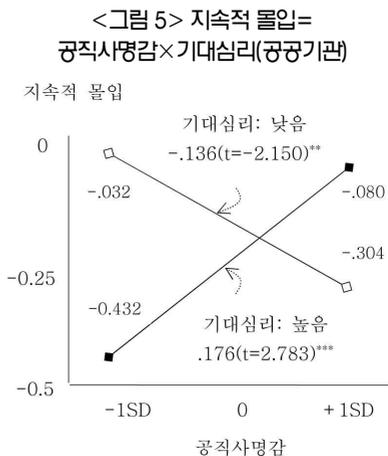
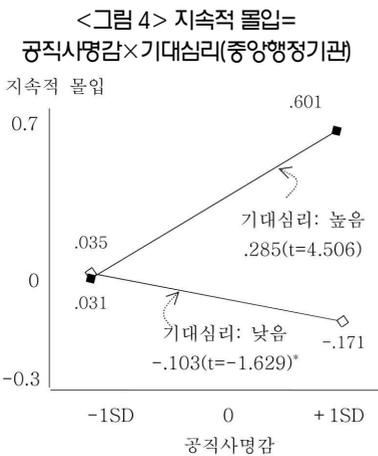


둘째, 중앙행정기관 공무원과 공공기관 구성원들은 모두 지속적 몰입에 대해서도 PSM과 기대심리의 상호작용효과를 나타내고 있다. 중앙행정기관 공무원

들과 공공기관 구성원들의 PSM과 지속적 몰입 간 관계에서 지방이전으로 인한 기대심리의 조절효과는 <그림 4>와 <그림 5>를 통해 비교할 수 있다.

<그림 4>는 중앙행정기관 공무원들의 지속적 몰입에 대한 공직사명감과 기대심리의 상호작용효과를 그래프로 나타낸 것이다. 이 역시 기대심리가 높은 집단(0.035)과 낮은 집단(0.031)의 -1SD값은 거의 비슷하지만, 공직사명감이 1단위 증가함에 따라 기대심리가 높은 집단의 경우 계수값이 0.601로 급격히 상승한 반면 기대심리가 낮은 집단의 경우 오히려 계수값이 -0.171로 낮아지는 것으로 분석되었다. 즉, 근무기관의 지방이전으로 인한 높은 기대심리는 공직사명감과 정(+ )의 방향으로 상호작용하여 지속적 몰입도를 높이는 역할을 하는 것으로 밝혀졌다.

이에 비해 공공기관 구성원들은 <그림 5>에서 보는 바와 같이 근무기관의 지방이전으로 인한 기대심리가 낮은 집단의 경우 공직사명감과 상호작용하여 지속적 몰입 수준을 -0.032에서 -0.304로 떨어뜨린 반면, 기대심리가 높은 집단의 경우 계수값이 -0.432에서 -0.080으로 상승시키는 효과가 있었다. 즉, 지속적 몰입 역시 공직사명감과 기대심리의 상호작용효과에 의해 정(+ )의 방향으로 영향이 강화된다는 의미이다.



이러한 결과를 통해 정서적 몰입에 대한 결과와 마찬가지로 중앙행정기관과 공공기관 구성원 모두, 근무기관의 지방이전으로 인한 기대심리가 PSM과 지속적 몰입 간 관계를 강화시키는 조절요인이라는 점을 확인할 수 있었다. 이는 다시 말해 조직유형에 관계없이 지방이전으로 인한 기대심리가 높은 집단이 공식 사명감이 높아지면 지속적 몰입도가 상승한다는 의미이다.

## V. 결론

### 1. 주요 발견 및 요약

본 연구는 중앙행정기관 공무원들과 공공기관 구성원들을 대상으로 PSM과 조직몰입 간 관계에서 근무기관의 지방이전으로 인한 심리상태의 조절효과를 확인하고자 4단계 위계회귀분석을 실시하였다. 이를 통해 다음과 같은 점을 발견하였다.

첫째, 중앙행정기관 공무원들의 조직몰입에 가장 주요하게 영향을 미치는 개인특성 변수는 ‘고용형태’인 데 비해, 공공기관 구성원들의 경우 ‘성별’과 ‘결혼 여부’에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 즉, 공무원들은 정규직일 경우 조직몰입도가 높은 반면, 공공기관 구성원들은 남성, 기혼자일수록 조직몰입도가 높다는 의미이다.

둘째, PSM 요인 중 ‘공직사명감’ 요인은 중앙행정기관과 공공기관 구성원 모두의 정서적 몰입에 정(+의 방향으로 영향을 미치고 있었다. 이는 PSM 요인 중 공직사명감이 정서적 몰입과 관련이 깊은 요인이라는 의미이며, 조직 내에서 공직사명감이 높은 직원들은 조직에 대한 소속감이나 동일시 수준이 높다는 뜻이다.

셋째, 조직몰입에 있어 중앙행정기관 공무원들은 공공기관 구성원들에 비해 지방이전으로 인한 심리적 영향을 많이 받는 대신 PSM의 영향은 덜 받는 것으로 나타났다. 다시 말해 공무원들은 기관의 지방이전에 따른 심리상태의 동요 때문에 조직몰입 수준이 낮아지지만 그들에게 내재되어 있는 PSM 수준에 의해서는

조직몰입에 영향을 거의 받지 않는다는 말이다. 반대로 공공기관 구성원들은 조직에 몰입함에 있어 지방이전으로 인한 심리상태의 영향을 거의 받지 않는 반면, 공직사명감이나 자기희생과 같은 PSM 수준에 의해 영향을 더 많이 받는다는 의미이다.

넷째, 조직 구성원들의 PSM 수준과 지방이전으로 인한 심리상태의 상호작용 효과를 분석한 결과, 정부 공무원들의 경우, 공직사명감과 지방이전으로 인한 기대심리가 상호작용하여 정서적 몰입 및 지속적 몰입을 강화하는 조절요인으로 작용하고 있음이 밝혀졌다. 공공기관 구성원들의 경우도 마찬가지로 지방이전으로 인한 기대심리가 PSM 요인 중 공직사명감과 상호작용하면 지속적 몰입을, 희생 정신과 상호작용하면 정서적 몰입을 향상시키는 요인으로 작용하고 있음이 밝혀졌다. 이를 통해 PSM과 조직몰입 간 관계에서 지방이전으로 인한 기대심리가 조직몰입을 강화하는 주요한 조절요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다.

특히 PSM과 심리상태의 상호작용효과 그래프를 통해 심리상태의 조절효과를 확인한 결과, 정서적 몰입과 지속적 몰입에 대해 중앙행정기관과 공공기관 구성원 모두, 지방이전으로 인한 기대심리가 높은 집단일수록 PSM이 높아지면 조직몰입도 역시 높아지는 것으로 나타났다. 이는 조직 구성원들의 심리상태가 PSM과 상호작용하면 조직몰입에 긍정적인 시너지 효과를 발휘할 수 있다는 의미이다.

이상의 결과를 토대로 가설검증 결과를 정리하면 <표 6>과 같다.

<표 6> 가설검증 결과

구분	가설	검증결과
가설1	중앙행정기관과 공공기관 구성원들 간 PSM에 차이가 있을 것이다	△
가설1-1	중앙행정기관과 공공기관 구성원들 간 공직사명감 수준에 차이가 있을 것이다	△
가설1-2	중앙행정기관과 공공기관 구성원들 간 자기희생 수준에 차이가 있을 것이다	△
가설2	중앙행정기관 공무원들의 PSM 수준이 높을수록 조직몰입 수준이 높을 것이다	△
가설2-1	중앙행정기관 공무원들의 공직사명감 수준이 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 높을 것이다	○
가설2-2	중앙행정기관 공무원들의 공직사명감 수준이 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 높을 것이다	X

구분	가설	검증결과
가설2-3	중앙행정기관 공무원들의 공직사명감 수준이 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 높을 것이다	○
가설2-4	중앙행정기관 공무원들의 자기희생 수준이 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 높을 것이다	X
가설2-5	중앙행정기관 공무원들의 자기희생 수준이 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 높을 것이다	○
가설2-6	중앙행정기관 공무원들의 자기희생 수준이 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 높을 것이다	X
가설3	공공기관 구성원들의 PSM 수준이 높을수록 조직몰입 수준이 높을 것이다	△
가설3-1	공공기관 구성원들의 공직사명감 수준이 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 높을 것이다	○
가설3-2	공공기관 구성원들의 공직사명감 수준이 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 높을 것이다	○
가설3-3	공공기관 구성원들의 공직사명감 수준이 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 높을 것이다	X
가설3-4	공공기관 구성원들의 자기희생 수준이 높을수록 정서적 조직몰입 수준이 높을 것이다	X
가설3-5	공공기관 구성원들의 자기희생 수준이 높을수록 규범적 조직몰입 수준이 높을 것이다	○
가설3-6	공공기관 구성원들의 자기희생 수준이 높을수록 지속적 조직몰입 수준이 높을 것이다	X
가설4	중앙행정기관 공무원들의 심리상태는 PSM과 조직몰입 간 관계를 강화시키는 조절효과를 미칠 것이다	△
가설4-1	중앙행정기관 공무원들의 기대심리는 PSM과 조직몰입 간 관계에서 정(+)의 효과를 강화시킬 것이다	△
가설4-2	중앙행정기관 공무원들의 불안심리는 PSM과 조직몰입 간 관계에서 부(-)의 효과를 강화시킬 것이다	△
가설5	공공기관 구성원들의 심리상태는 PSM과 조직몰입 간 관계를 강화시키는 조절효과를 미칠 것이다	△
가설5-1	공공기관 구성원들의 기대심리는 PSM과 조직몰입 간 관계에서 정(+)의 효과를 강화시킬 것이다	△
가설5-2	공공기관 구성원들의 불안심리는 PSM과 조직몰입 간 관계에서 부(-)의 효과를 강화시킬 것이다	X

주: 가설검증 결과에서 ○: 지지됨, △: 부분적으로 지지됨, X: 지지되지 않음을 표시한 것임.

## 2. 연구의 함의 및 향후 과제

이상의 결과를 통해 본 연구는 다음과 같은 학술적, 정책적 함의를 도출하였다.

첫째, 주효과 분석 결과, 중앙행정기관 공무원들의 경우 지방이전으로 인한 심리상태 동요에 의해 조직몰입에 영향을 많이 받는 대신 PSM의 영향을 덜 받는 반면, 공공기관 구성원들의 경우 지방이전으로 인한 심리상태보다는 PSM 수준에 의해 조직몰입에 더 민감한 영향을 받고 있는 것으로 밝혀졌다. 이는 중앙행정기관 공무원들이 공공기관 구성원들에 비해 기관의 지방이전으로 인해 심리적 영향을 많이 받는다는 의미이며, 이는 다시 말해 공무원들이 애초에 공직에 입직하게 된 조건의 변화에 따른 심리변화가 발생하였기 때문이라고 할 수 있다. 즉, PSM을 인식함에 있어 중앙행정기관과 공공기관 구성원 간에 개념의 차이가 존재한다는 뜻이다.

이는 PSM의 개념을 국내의 몇몇 연구들처럼 ‘입직동기’나 ‘직업선택의 동기’로 볼 것인지(강제상, 2005; 김상목, 2005; 이명진, 2010), 아니면 ‘공공에 대한 사명감’ 내지는 ‘공직몰입’으로 볼 것인지(Perry & Wise, 1990; Perry, 1996, 1997; Perry & Hondeghem, 2008; 이근주, 2005; 조태준·윤수재, 2009)를 구분할 수 있는 중요한 포인트가 될 것이다. 다시 말해 설문대상자에 따라 PSM 개념의 범주가 달라질 수 있다는 의미이다. 본 연구의 이러한 결과는 기존 연구들이 PSM의 개념을 공공부문 대 민간부문으로 구분하여 정의하고자 한 것에서 한 걸음 더 나아가 PSM 개념적 범주 자체를 구분할 수 있는 매우 중요한 계기가 되었다고 사료된다. 즉, 공무원들의 경우 PSM보다 조직이나 근무환경 변화에 더 민감하게 반응하기 때문에 PSM 관련 설문조사에서도 조직여건 및 근무환경 측면에 강한 영향을 받는데 비해 공공기관 구성원들은 이보다는 공직에 대한 사명감이나 희생정신 등의 요인에 강한 영향을 받을 수 있다는 것이다.

이는 법령상에 나타난 조직 유형별 정의와 다소 다른 결론이라 할 수 있다. 즉, 관계 법령에 따르면 중앙행정기관은 주체적이고 책임감 있게 국가사무를 수행하는 기관이며, 공공기관은 이들 기관에 소속 혹은 위임되어 업무를 수행하는 기관이기 때문에 중앙행정기관 구성원들의 PSM 수준이 더 높을 것으로 예상할 수

있다. 하지만 위계회귀분석 결과, 중앙행정기관 공무원들은 공공기관 구성원들에 비해 조직여건 및 근무환경에 더 영향을 받는 것으로 나타났다. 따라서 기존 연구에서처럼 정부 공무원과 공공기관 구성원을 구분하지 않고 설문조사를 실시할 경우, 이러한 구분이 모호해지고 PSM 개념이나 척도에 대한 함의를 이끌어 내기 어렵다. 따라서 Perry & Hondeghem(2008)이 제시한 바와 같이 PSM을 'Public Service Motivation(공공서비스동기)'과 'Public Sector Motivation(공공영역동기)'으로 구분하는 것도 바람직할 것이며, 공무원들의 경우 공공서비스동기보다는 공공영역동기에 의해 자극을 받는다고 해석하는 편이 옳을 것이다. 따라서 향후에는 공공기관을 세부 유형별(시장형 공기업, 준시장형 공기업, 기금관리형 준정부기관 등)로 구분하여 PSM의 개념 및 범주를 명확히 하려는 후속 연구가 지속적으로 이어져야 할 것이다.

둘째, 중앙행정기관과 공공기관 구성원 모두 근무기관의 지방이전으로 인한 기대심리가 PSM과 상호작용하여 조직몰입을 강화하는 기제로써 작용한다는 점, 특히 기관의 지방이전에 대한 기대심리가 높은 집단의 경우 그렇지 않은 집단에 비해 PSM이 높아질수록 더욱 더 조직몰입 수준이 높아진다는 점 등을 감안하여 공공부문 구성원들의 조직·인사 관리체계를 개편할 필요가 있을 것이다. 이와 함께 기관별로 구성원들의 지방이전으로 인한 기대심리를 고취시킬 수 있도록 조직환경을 개편하고, 직무를 재설계하는 방안을 마련해야 할 것이다. 다만, 기관의 지방이전으로 인한 심리상태는 단기적 요인이므로 직무재설계 시 기간에 제한을 두고 진행해야 할 것이다.

이러한 함의를 얻었음에도 불구하고 이 연구는 중앙행정기관과 공공기관의 설문대상 표본 수가 다르다는 점, 방법론적 측면에서 미처 통제하지 못한 변수들이 존재할 수 있다는 점, 지방이전에 대한 기대심리의 상호작용효과가 일부 요인에 대해 부(-)의 영향관계를 보인다는 점 등의 한계를 내포하고 있다. 이러한 한계는 향후 보다 세심한 연구설계를 통해 보완되어야 할 것이며, 변수 간 관계 역시 다른 집단을 대상으로 재차 확인되어야 할 부분이라고 사료된다. 이와 함께 설문조사를 실시할 당시(2011.10)에는 기관의 지방이전이 이루어지기 이전이었기 때문에 응답자들의 심리상태가 실제로 이전을 추진하고 있는 현재의 상태와

는 다를 수 있으며, 이에 자료수집 및 분석에 있어 한계를 내포하고 있을 것이다. 따라서 공공기관의 지방이전이 완료된 시점에 다시금 이에 대한 재검토를 실시할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 이 연구는 PSM이 조직몰입과 같은 직무행태에 긍정적으로 영향을 미치며, 이 과정에서 조직 구성원들의 심리상태와 긍정적 상호작용을 하여 조직성과 제고 및 지속적인 직무의욕의 자극제가 된다는 기존 연구(Lepper & Greene, 1975; Deci & Ryan, 1992; Naff & Crum, 1999)의 논거를 실증적으로 확인하였다는 측면에서 의의를 갖는다. 특히, 학계에서 여전히 논의가 분분한 PSM의 개념적 범주가 기관유형별 구성원들에 의해 달라질 수 있다는 점을 발견한 것은 향후 PSM의 개념을 명확히 정의하는 데 도움이 될 것으로 여겨진다. 더욱이 공공기관의 지방이전으로 인한 기대심리가 PSM과 결합했을 때는 단순히 기대감만이 아닌 조직몰입의 강화기제로써 역할을 한다는 점은 향후 공공기관의 지방이전을 전후하여 조직 및 인사관리 측면에서 반드시 고려해야 할 사항이라고 판단된다.

## ■ 참고문헌

### 국내문헌

- 강명학. 2007. “대학무용수들의 자기가치가 심리적 안정감에 미치는 영향” 《한국체육과학회지》16(3): 235-244.
- 강제상. 2005. “계약직 공무원의 공직 입직 동기와 조직몰입, 조직시민행동 및 직무만족에 관한 연구” 《한국행정연구》14(3): 217-238.
- 구교준·조광래. 2008. “수도권 공공기관 및 기업 지방이전 정책의 파급효과 비교 분석: 강원 도 사례를 중심으로” 《한국행정학보》42(3): 333-350.
- 국토연구원. 2007. “선진외국의 공공기관 지방이전 경험과 교훈: 영국과 프랑스 사례” 《국토 Brief》146: 1-6.
- 국토해양부. 2013. 《지방이전 공공기관 유형 및 지역별 이전 현황》국토해양부 공공기관 지방이전 추진단 기획총괄과.

- 권오성·황혜신·안혁근·박석희. 2009. “공공기관유형별 책임성 차이에 관한 시론적 연구: 책  
임성 수준과 제고방안의 차이를 중심으로” 《한국거버넌스학회보》16(2): 231-261.
- 기획재정부. 2013. 공공기관의 운영에 관한 법률(제4조, 제5조).
- 김군수·김제국·성영조·조성호·김경희·이학승·김현재. 2005. 《경기도 소재 공공기관의  
지방이전 타당성 및 파급효과 분석》경기개발연구원 정책연구 2005-30: 3-7.
- 김문구·박명철·정동현·박종현(2003). “이동통신서비스에서 전환장벽이 고객유지에 미치  
는 조절효과에 관한 실증연구” 《경영정보학연구》13(3): 107-130.
- 김상묵. 2005. “공직 선택동기와 공무원의 행태” 《한국행정학보》14(2): 677-692.
- 김서용. 2009. “공직동기의 결정요인에 대한 실증분석” 《행정논총》47(2): 181-208.
- 김서용·조성수·박병주. 2010. “공직동기(PSM)의 선행요인: 사회화 요인의 비교분석” 《한  
국행정학보》44(1): 147-177.
- 김태환. 2004. “프랑스의 공공기관 지방이전과 지역균형발전” 《국토》267: 81-89.
- 문은식·문정임. 2012. “에비유아교사의 성역할 정체감 유형에 따른 심리적 안녕감과 자기  
존중감의 차이” 《아동교육》21(1): 125-136.
- 박종민. 2008. “한국인의 정부역할에 대한 태도” 《한국정치학회보》42(4): 269-288.
- 송건섭·이곤수. 2007. “공공기관 지방이전의 지역경제파급효과” 《한국정책과학학회보》  
11(4): 203-221.
- 안병영·정무권·한상일. 2007. 《한국의 공공부문: 이론, 규모와 성격, 개혁방향》. 한림대학  
교 출판부.
- 안전행정부. 2010. 《중앙행정기관 등의 이전계획 변경》(행정안전부고시 제2010-52호, 대  
한민국정부 관보 제17325호).
- \_\_\_\_\_. 2013. 정부조직법(제2조, 제6조).
- 원구환·류숙원·김상윤. 2008. “공기업 유형별 조직몰입 영향요인 비교연구” 《한국조직학  
회보》5(3): 29-63.
- 이근주. 2005. “공공부문 종사자 간 동기요인의 차이 분석: PSM을 활용하여” 《한국행정연  
구》14(2): 71-99.
- 이근주·이혜윤. 2007. “보상 유형에 대한 차별적 기대가 공무원의 성과에 미치는 영향에 관  
한 연구” 《한국행정학보》41(2): 117-140.
- 이명진. 2010. “공직 동기이론에 대한 비판적 고찰: 한국 공무원의 직업선택동기를 중심으  
로” 《2010년 서울행정학회 춘계학술대회 논문발표집》: 569-582.
- 조태준·윤수재. 2009. “공공서비스동기(Public Service Motivation)와 성과 간 관계에 관한

연구” 《한국행정연구》18(1): 223-252.

- 최윤정. 2013. 《공공서비스동기와 심리상태가 직무태도에 미치는 영향: 지방이전 대상 공공기관 구성원들을 중심으로》 성균관대학교 국정관리대학원 박사학위논문.
- 최진식·홍성만. 2011. “정부의 역할과 규제협상의 효과성” 《한국거버넌스학회보》18(2): 181-205.
- 최창현. 1991. “조직구조 권위주의에 대한 태도, 직무만족도와 조직몰입도의 관계에 대한 경로분석적 연구: 선형구조관계 모형의 적용” 《한국행정학보》25(2): 515 -531.

#### 국외문헌

- Al-Meer, A. R. 1989. “Organizational Commitment: A Comparison of Westerners, Asians and Saudis” *International Studies of Management & Organization* 19(2): 74-84.
- Alonso, P. & Lewis, G. B. 2001. “Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector” *American Review of Public Administration* 31(4): 363-380.
- Alutto, J. A. & Belasco, J. A. 1970. *Decisional Participation among Teaching Personnel and Perceptions of Administrative Influence*. Annual Meeting of the American Educational Research Association, Minneapolis.
- Andolsek, D. M. & Stebe, J. 2004. “Multinational Perspectives on Work Values and Commitment” *International Journal of Cross Management* 4(2): 181-209.
- Brewer, G. A. & Selden, S. C. 1998. “Whistle Blowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic” *Journal of Public Administration Research and Theory* 8(3): 413-440.
- Brewer, G. A., Selden S. C. & FacerII, R. L. 2000. “Individual conceptions of public service motivation” *Public Administration Review* 60(3): 254-264.
- Bright, L. 2007. “Advanced Journal Search Expand: Does Person- Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees?” *Review of Public Personnel Administration* 27(4): 361-379.
- Brown, R. B. 1996. “Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology” *Journal of Vocational Behavior* 49(3): 230-251.
- Buchanan, B. 1974. “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations” *Administrative Science Quarterly* 19(4): 533-546.
- Cherrington, D. J. 1994. *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational*

*Performance, 2nd ed.* Allyn and Bacon.

- Chusmir, L. H. 1988. "An Integrative Process Model of Organizational Commitment for Working Women and Men." *Journal of Business and Psychology* 3(1): 88-104.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. & Aiken, L. S. 2003. *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences(3rd ed.)*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Crewson, P. E. 1997. "Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect" *Journal of public administration research and theory* 7(4): 499-518.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 1992. "The Initiation and Regulation of Intrinsically Motivated Learning and Achievement. In *Achievement and Motivation*" N.Y.: *Cambridge University Press*:9-36.
- DeCotiis, T. A. & Summers, T. P. 1987. "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment" *Human Relations* 40(7): 445-470.
- Diener E. 1994. "Assessing Subjective Well-being: Progress and Opportunities" *Social Indicators Research* 31(2): 103-157.
- Fink, S. L. 1992. *High Commitment Workplaces*, Greenwood publishing group.
- Gabris, G. T. & Simo, G. 1995. "Public Sector Motivation as an Independent Variable Affecting Career Decision" *Public Personnel Management* 24(1): 33-51.
- Glisson, C. & Durick, M. 1988. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations" *Administrative Science Quarterly* 33(1): 61-81.
- Goulet, L. & Frank, M. 2002. "Organizational Commitment Across Three Sectors: Public, Non-profit and For-Profit" *Public Personnel Management* 31(2): 201-210.
- Hall, D.T., Schneider B., & Nygren, H.T. 1970. "Personal Factor in Organizational Identification" *Administrative Science Quarterly* 15(2): 176-190.
- Kim, S. M. 2009. "Testing the Structure of Public Service Motivation in Korea: A Research Note" *Journal of Public Administration Research and Theory* 19(4): 839-851.
- King, L. A. & Napa, C. K. 1998. "What Makes a Life Good?" *Journal of Personality and social Psychology* 75(1): 156-165.
- Lepper, M. R. & Greene, D. 1975. "Turning Play into Work: Effects of Adult Surveillance and Extrinsic Rewards on Children's Intrinsic Motivation" *Journal of Personality and Social Psychology* 31(3): 479-486.
- Lyons, S., Duxbury, L. & Higgins, C. 2006. "A Comparison of the Values and Commitment of

- Private Sector, Public Sector and Parapublic Sector Employees” *Public Administration Review* 66(4). pp. 605-618.
- Mathieu, John E. & Zajac, Dennis M. 1990. “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment” *Psychological Bulletin* 108(2): 171-194.
- McDowell, I. & Newell, C. 1990. *Measuring Health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires*. MA: Oxford Press.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, California: Sage Publications.
- Mottaz, C. J. 1988. “Determinants of Organizational Commitment” *Human Relations* 41(6): 467-482.
- Mowday, R. T. 1979. “Leader Characteristic, Self-Confidence and Methods of Upward Influence in Organizational Decision Situations” *Academy of Management Journal* 22(4): 709-725.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. 1982. *The Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press.
- Moynihan, D. P. & Pandey, S. K. 2007. “The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation” *Public Administration Review* 67(1). pp. 40-53.
- Naff, K. C. & Crum J. 1999. “Working for America. Does Public Service Motivation Make a Difference?” *Review of Public Personnel Administration* 19(4): 5-16.
- Pandey, S. K., Wright, B. E. & Moynihan, D. P. 2008. “Public Service Motivation and Interpersonal Citizenship Behavior in Public Organizations: Testing a Preliminary Model” *International Public Management Journal* 11(1): 89-108.
- Park, S. M. & Rainey, H. G. 2008. “Leadership and Public Service Motivation in U.S. Federal Agencies” *International Public Management Journal* 11(1): 109-142.
- Perry, J. L. 1996. “Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity” *Journal of Public Administration Research and Theory* 6(1): 5-22.
- \_\_\_\_\_. 1997. “Antecedents of Public Service Motivation” *Journal of Public Administration Research and Theory* 7(2): 181-197.
- Perry, J. L. & Hondeghem, A. 2008. “Building Theory and Empirical Evidence about Public Service Motivation” *International public management journal* 11(1): 3-12.

- Perry, J. L. & Wise, L. R. 1990. "The Motivational Bases of Public Service" *Public Administration Review* 50 year: 367-373.
- Rainey, H. G. & Steinbauer P. 1999. "Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations" *Journal of Public Administration Research and Theory* 9(1): 1-32.
- Romzek, B. S. & Utter. J. A. 1996. "Career Dynamics of Congressional Legislative Staff: Preliminary Profile and Research Questions" *Journal of Public Administration Research and Theory* 6(3): 415-442.
- Ryff, C. D. 1989. "Happiness is Everything, or is Not? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being" *Journal of Personality and Social Psychology* 57: 1069-1081.
- Salancik, G. 1977. *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief In New directions in Organizational Behavior*: Malabar, Fla.: R.E. Krieger Pub. Co. pp. 1-54.
- Sheldon, M. E. 1971. "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization" *Administrative Science Quarterly* 16(2): 143-150.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment" *Administrative science quarterly* 22(1): 46-56.
- Tayyeb, S. & Riaz, M. 2004. "Validation of the Three-Component Model of Organizational Commitment in Pakistan" *Pakistan Journal of Psychological Research* 19(3): 123-142.
- Veit, C. T. & Ware, J. E. 1983. "The Structure of Psychological Distress and Well-Being in General Populations" *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 51(5): 730-742.
- Zenffane, R. 1995. "Organizational Commitment and Perceived Management Styles: The Public-Private Sector Contrast" *Management Research News* 18(6/7). pp. 9-20.

[부록 1] 주효과 분석을 위한 1단계 위계회귀분석 결과

기관유형 구분		중앙행정기관						공공기관					
독립변수	종속변수	I(정서적 몰입)		II(규범적 몰입)		III(지속적 몰입)		I(정서적 몰입)		II(규범적 몰입)		III(지속적 몰입)	
		B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
Step1(상수)		-0.316		2.431***		-0.254		-0.199		.143		-0.394	
개인 특성	성별	.045	.021	.387	.176	.234	.106	-.145	.070	.456***	.220***	-.223	-.108
	연령	-.047	-.036	-.202	-.156	-.129	-.100	-.017	-.012	-.069	-.049	.161	.113
	최종학력	-.050	-.032	-.477***	-.306***	-.127	-.081	-.018	-.011	-.011	-.007	-.068	-.041
	결혼 여부	.133	.060	.136	.061	-.071	-.032	.360 <sup>†</sup>	.153 <sup>†</sup>	.011	.005	-.118	-.050
	근무기간	-.117	-.135	.212	.244	.104	.120	-.029	-.033	-.053	-.060	.116	.133
	고용형태	.958**	.319**	-.775**	-.258**	1.060***	.352***	.104	.071	.004	.022	-.031	-.021
R <sup>2</sup> (수정된 R <sup>2</sup> )/F		.120(.043)/1.557		.169(.096)/2.323**		.194(.124)/2.757**		.037(.002)/1.047		.050(.015)/1.430		.055(.020)/1.583	

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01 수준에서 유의함.

[부록 2] 주효과 분석을 위한 2단계 위계회귀분석 결과

기관유형 구분		중앙행정기관						공공기관					
독립변수	종속변수	I(정서적 몰입)		II(규범적 몰입)		III(지속적 몰입)		I(정서적 몰입)		II(규범적 몰입)		III(지속적 몰입)	
		B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
Step2(상수)		-0.237		2.493***		-0.170		.298		.149		-0.340	
개인 특성	성별	.093	.042	.312	.142	.248	.113	.095	.046	.470***	.227***	-.218	-.105
	연령	-.072	-.056	-.216	-.167	-.154	-.119	-.096	-.067	-.069	-.048	.143	.100
	최종학력	-.063	-.040	-.447***	-.287***	-.128	-.082	-.057	-.034	-.009	-.006	-.069	-.041
	결혼 여부	.230	.104	.157	.071	.014	.006	.365**	.155**	-.021	-.009	-.109	-.046
	근무기간	-.115	-.133	.181	.209	.096	.110	-.030	-.034	-.058	-.066	.118	.135
	고용형태	.926**	.308**	-.765**	-.255**	1.037***	.345***	.135	.092	-.003	-.002	-.032	-.022
PSM	공직사명감	.233**	.233**	-.010	-.010	.184 <sup>†</sup>	.184 <sup>†</sup>	.239***	.239***	-.145**	-.145**	.005	.005
	자기희생	-.043	-.043	.254**	.254**	.048	.048	.107	.107	.177**	.177**	.015	.015
ΔR <sup>2</sup> (수정된R <sup>2</sup> )/ΔF		.173(.078)/1.815 <sup>†</sup>		.230(.142)/2.593**		.228(.139)/.2566**		.119(.072)/2.532***		.104(.056)/2.179**		.059(.009)/1.172	

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01 수준에서 유의함.

[부록 3] 주효과 분석을 위한 3단계 위계회귀분석 결과

기관유형 구분		중앙행정기관						공공기관					
		I(정서적 몰입)		II(규범적 몰입)		III(지속적 몰입)		I(정서적 몰입)		II(규범적 몰입)		III(지속적 몰입)	
독립변수	종속변수	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta	B	Beta
	Step3(상수)		-510		2.273***		.453		.185		.230		-286
개인 특성	성별	.050	.023	.191	.087	.191	.087	.048	.023	.483***	.234***	-.150	-.072
	연령	-.133	-.103	-.245	-.189	.022	.017	-.077	-.054	-.079	-.056	.128	.090
	최종학력	-.007	-.004	-.402**	-.258**	-.255'	-.164'	-.041	-.024	-.022	-.013	-.075	-.045
	결혼 여부	.319	.145	.183	.083	-.272	-.123	.382**	.163**	-.025	-.011	-.135	-.058
	근무기간	-.085	-.098	.202	.233	.019	.022	-.041	-.046	-.049	-.056	.121	.138
PSM	고용형태	1.063***	.354***	-.627'	-.209'	.775**	.258**	.156	.107	-.019	-.013	-.040	-.027
	공직사명감	.240**	.240**	-.041	-.041	.101	.101	.226***	.226***	-.136'	-.136'	.011	.011
심리 상태	자기희생	-.072	-.072	.186'	.186'	.034	.034	.123'	.123'	.161**	.161**	.018	.018
	기대심리	.027	.027	.200'	.200'	.264***	.264***	-.079	-.079	.089	.089	-.039	-.039
	불안심리	-.200'	-.200'	-.153	-.153	.470***	.470***	-.095	-.095	.032	.032	.126'	.126'
	$\Delta R^2$ (수정된R <sup>2</sup> ) / $\Delta F$	.206(.091)/ 1.791'		.282(.179)/ 2.719***		.466(.388)/ 6.021***		.133(.077)/ 2.368***		.112(.055)/ 1.960**		.075(.015)/ 1.253	

주: \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01 수준에서 유의함.