

혁신도시 이전기관 직원의 지역통합방안 연구: 정주의사 영향요인을 중심으로*

황윤원**·임장근***·송용찬****

논문 요약

본 연구는 혁신도시의 성공에 가장 중요한 이전 공공기관 중 정부출연연구기관 직원을 대상으로 이주 및 정주의식 수준을 검토하고, 정부출연연구기관 직원의 혁신도시 이주과정에서 도시공공서비스 요구와 공공기관의 인사관리시스템이 정주의식에 미치는 영향을 규명하였다. 그 결과 첫째, 정부출연연구기관 직원들의 도시공공서비스 요구는 교통편리성, 재난범죄안전, 생활편의시설, 환경수준에 상당히 높았던 반면 경제여건, 교육시설에 대한 요구는 상대적으로 낮았다. 둘째, 세종시로 이전하는 기관 직원들의 경영만족, 보상공정성, 조직분위기에 대한 인식이 광역시형과 신도시형으로 이전하는 직원들에 비해 높았다. 셋째, 교육시설과 재난범죄안전, 보상공정성은 정주의사에 정의 영향을 미치고 있었으나 도시공공서비스와 인사관리시스템의 정주의사에의 영향은 설명력이 한정되어 있었고, 인사관리시스템 세부요인 중 보상의 공정성과 조직몰입이 직접효과를 가지고, 조직몰입에는 경영만족과 조직분위기가 정주의사 결정에 정적 영향을 미쳤다.

주제어: 혁신도시, 공공기관이전, 정주의사, 지역통합

* 이 논문은 2011년도 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 연구되었음(NRF-2011-35C-B00494).

** 제1저자, 중앙대학교 공공인재학부 교수

*** 한국해양과학기술원 해양정책연구소 책임기술원

**** 교신저자, 중앙대학교 공공인재학부 강사

I. 연구목적

참여정부에서는 수도권 집중 문제 해소를 통한 국가균형발전과 지역의 경쟁력 강화를 위해 행정중심 복합도시 건설, 혁신도시 건설, 기업도시 건설 등을 추진하였다.¹⁾ 공공부문의 사회경제적 영향력이 민간부문에 비해 상당히 큰 우리나라는 공공기관의 지방이전이 지역발전을 촉진하고 인구 및 자본의 역외 유출을 억제하여 지역균형을 달성하는데 중요한 정책수단이 될 수 있다(김영중, 2005). 외국사례를 볼 때도 첨단산업단지나 새로운 공공도시 건설이 외부로부터의 기업이전과 신규기업 창출을 통하여 고용기회를 확대하고, 지역개발에 긍정적 영향을 미쳤고(Luger & Goldstein, 1991), 지역 혁신주체들의 네트워크를 형성하는 중요한 기반이 된다는 보고가 있다(Capello & Morrison, 2004).

참여정부의 공공기관 지방이전정책은 정책초기부터 찬반양론과 궤변현상으로 지속적인 정치사회적 갈등을 초래하였다. 특히 이명박 정부의 공공기관 구조조정으로 인한 공공기관 지방이전 정책변동 등이 이루어짐으로써 지역균형 발전정책에 대한 갈등은 심화되고 사회적 비용의 확대되었다. 또한 혁신도시의 계획·설계 기간이 너무 짧아 중앙부처, 지방자치단체, 공공기관 등 관련 기관과 주민 및 전문가의 의견이 충분히 반영되지 못함으로써 중앙정부 주도의 형식적 지역균형 발전정책이라는 한계를 가지고 있었다.

수도권으로의 인구 및 자본 이동에는 경제적 요인뿐만 아니라 교육 및 문화적 요인 등이 강력한 흡수요인으로 작동하고 있다. 따라서 공공기관 지방이전을 통한 혁신도시 건설이 침체된 지방경제를 회복시키고, 지방인구의 수도권 유출을 제어하는 만능의 정책이 될 수는 없다. 실제로 정부는 공공기관 이전에 따라 수도권 소재 176개 공공기관 종사자의 80% 이상이 가족과 함께 지방의 혁신도시로 이주한다는 전제하에 정책을 추진하여 왔다. 그런데 2014년 전국 혁신도시 공공기관 직원 이주현황을 보면, 이전 공공기관 직원 중 가족동반 이주는 총 7,725명중 1951명으로 25%에 불과한 것으로 나타났으며, 나홀로 이주가 5,022명(65%)에 이르렀고, 향후 동반 이주 계획은 403명(7%)에 그쳤다. 특히 기존의 지역역량이 부족한 혁신도시의 경우 가족동반이주가 충북 7.5%, 경북 13.2%, 강원 16.7%에 불과하였다. 이는 대다수 공공기관 직원들의 가족 동반이주가 이루어지지 않고 있으며, 혁신도시가 유명도시로 전락할 가능성이 있으며, 정부의 공공기관 이전정책의 성과가 미흡하게 나타날 가능성이 있음을 시사하고 있다.

1) 2004년 당시 전국 인구의 약 47.9%, 지역총생산의 48.1%, 제조업 사업체수의 56.6%, 서비스 사업체수 48.4%, 대학교의 39.2%가 수도권에 집중되었었다. 특히 중앙행정기관의 86.2%, 정부투자기관의 88.5%, 정부출자기관의 93.3%, 정부출연기관의 76.9% 등 공공기관의 84.4%가 수도권에 집중되어 민간부문의 수도권 집중을 더욱 더 심화시키고 있었다.

2014년 8월 현재 10개 혁신도시로 이전예정인 92개 기관 중 이전 완료한 기관이 42개이고, 청사 공사 중인 기관이 39개, 청사 준공 후 미 이전기관이 11개인 상황(<http://innocity.mltm.go.kr/>)은 새로 조성되고 있는 혁신도시가 주변지역과 유리된 일종의 “고립된 섬”이 되지 않도록 하는데 많은 정책적 관심을 기울여야 할 시기임을 보여주고 있다. 공공기관 직원들의 이주를 용이하게 하기 위해서는 새로 조성될 혁신도시가 거주 환경이나 교육 환경 등 전반적인 생활환경이 우수해야 한다. 그러나 이로 인해 혁신도시의 생활환경이 공공기관이 이주하는 기존 지역의 생활환경 수준과 큰 괴리를 갖게 할 수도 있다. 혁신도시 조성 초창기에는 필연적으로 혁신도시가 인근 주변 지역과 소득, 학력 등 주민 구성이나 도시의 물리적 시설과 환경 수준에서 큰 격차가 날수가 있고 이로 인해 사회적 단절과 위화감이 생길 수도 있다. 또한 기존 지역의 발전 잠재력이 혁신 도시로 흡수되어 오히려 기존지역의 낙후를 부추일 부작용의 가능성도 고려하여야 한다 (최봉문 외, 2007).

혁신도시를 지역혁신의 거점으로 주변지역의 발전을 유도하고자 하는 것은 혁신도시 건설의 목표 중 하나이다. 그러나 성공적 신도시 개발의 사례로 알려진 프랑스의 소피아앙티폴리스도 개발된 지 30 여년이 지났지만, 여전히 도시 내부 주체들 간의 연계가 미흡하다는 지적이 있다 (진미윤 외, 2006). 새로 조성되고 있는 혁신도시가 빠르게 정착하기 위해서는 기존 도시의 축적된 사회자본과의 적절한 연계를 통한 지역통합이 이루어질 필요성이 있다. 즉 혁신도시와 기존 주변지역 간 연계는 공간적 확산을 유도하고, 발전의 역류효과를 방지하기 위해서 반드시 필요하다.

2003년 혁신도시정책이 수립된 이후 공공기관의 이전과 혁신도시 건설의 필요성에 대해 집중적인 연구와 홍보가 이루어졌다. 즉 공공기관 지방이전을 통해 발생하는 경제적 효과(구교준·조광래, 2008; 송건섭·이곤수, 2007)나 국가균형발전과 국토의 효율적 활용(김태환, 2005) 차원에서 분석에 집중하고 있지만, 지역차원에서 혁신도시 이전 공공기관과 기존 도시지역과의 통합 전략 및 직원들의 정주의식과 요구에 대한 연구는 미흡한 현실이다.

혁신도시 건설의 핵심은 지방이전 공공기관과 그 소속직원들이고, 이들의 기존 도시지역과의 통합을 위한 전제조건은 직원들이 혁신도시에 얼마나 많이 이주하여 사는 가에 있다. 이전 공공기관 직원들의 요구에 기초한 지원과 근무조건 개선이 필요하고, 교육·문화 등의 생활여건과 환경이 갖추어져야 그들의 이주와 정착이 당초 목표대로 이루어질 수 있다. 직원들을 위한 주거 및 정주여건이 얼마나 잘 조성될 것인가에 따라 지역혁신의 수준이 결정될 것이다. 이재하(2005)의 연구는 공공기관 이외의 여러 주체들의 참여 및 유치계획이 마련되어 있지 않고, 정책 결정과정에서 직접적인 객체인 공공기관 직원과 그 가족의 의사반영이 지지부진하였다는 점을

혁신도시 추진의 문제점으로 주장하였다. 정승헌 등(2005)의 연구도 공공기관 이전 당사자들의 요구를 반영한 도시계획이 아니라, 공공기관이 늘면 인구가 늘어나고 자연스럽게 교육시설이 필요할 것이라는 접근을 하였다고 비판하면서 가족 이주가 지지부진할 것임을 예측하였다.

혁신도시 건설은 이를 중심으로 공공기관 이전효과가 주변으로 확대되는 낙수효과를 기대하고 있다. 그러나 공공기관 이전이 본격적으로 추진된 2013년 이후 많은 혁신도시에서 가족은 수도권에 있으면서 종사자들만 정주하거나 수도권에서 출퇴근하여 계획한 만큼 인구가 유입되고 정착되는 모습이 나타나지 않고 있고, 공공기관 이전을 통한 경제적 효과는 관련 직원들의 소비 증가에만 한정되고 있다. 장기적으로 혁신도시와 기타지역의 불균형 문제가 나타나고, 해당지역 주민들의 상대적 소외감을 초래할 수도 있다.

이에 본 연구는 혁신도시의 성공에 가장 중요한 이전 공공기관 중 정부출연연구기관(이하 출연연구기관) 직원들의 이주 및 정주의사 수준을 검토하고, 이들의 혁신도시 이주과정에서 도시 공공서비스 요구와 출연연구기관의 인사관리시스템에 대한 인식이 정주의사에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 이러한 연구는 혁신도시 개발과정에서 지역통합 기간을 최소화하고, 혁신도시 건설의 성과제고에 기여할 수 있는 실증자료로서의 의의를 가진다.

II. 문헌고찰에 따른 연구모형 및 가설의 설정

1. 지역통합과 정주의사에 관한 연구모형

지역(region)은 자연·인문의 양 현상이 융합 조화되어 동질적 유기체로서의 성격을 가진 토지의 범위를 의미하고, 통합(integration)은 각기 개별적으로 구분되는 단위들을 어떤 일관성 있는 전체체계의 구성요소로 만드는 것이다(김강년, 2006). 혁신도시 개발은 광역시 내의 기존 개발지 등을 활용한 소규모개발인 도시 내 개발과 중대규모의 도시외곽 신도시의 신규개발로 구분된다. 따라서 혁신도시와 인접한 지역사회를 가치 공유의 공동체로 발전될 수 있는 통합방안을 일반적 지역사회 통합조건에서 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 지리적·인식상의 인접성(proximity)이다. 지리적으로 인접하고 있다는 것은 대체로 동질성, 상호거래 등에서 깊은 관련을 가져 두 단위간의 통합을 촉진시키는 요인이 된다. 그리고 구성원 상호간의 인식 거리가 근접할 때 협동의 영역이 생기고 통합에 긍정적 영향을 준다. 둘째, 동질성(homogeneity)이다. 인간이 서로가 기능적 의존성을 가지면서 하나의 공동사회를 형성하기 위해서는 상호 동류로 인정하는 동질성을 함께 해야 한다. 셋째, 상호작용(interactions)이다. 지역사회간의 상호작용, 즉 거래가 사회 간의 기능적 의존성을 높인다. 어떤 상호작용이 어떤 통합의 국면에 영향을 미치는

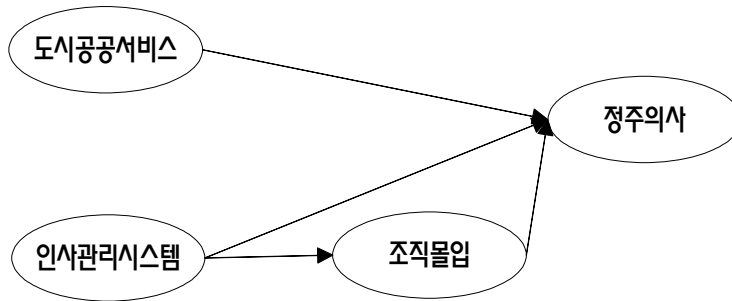
가는 명확하지 않으나 커뮤니케이션, 거래 및 사람들의 접촉 등은 높은 비중을 차지한다(김강년, 2006). 인위적으로 조성되는 혁신도시가 일정기간 내에 시간대에 성공적인 지역통합이 이루어지면 도시기능이 정착되면서 성장의 기틀을 마련할 수 있지만, 실패하면 조기쇠퇴의 가능성도 있다(이만형 외, 2005).

혁신도시 성공을 결정하는 가장 중요한 요소는 초기단계의 이주인구로 이는 이전기관과 함께 혁신도시 기능 정착의 토대가 된다. 일정한 지역에 살던 사람이 지역경계를 벗어나 다른 곳으로 옮겨서 사는 인구이동은 환경을 개선하려는 개인적 노력의 한 형태이다. 지역 간 인구이동에 대한 연구를 보면, 이는 노동력 수급뿐만 아니라 진출지와 전입지의 지역개발에 중요한 영향을 미친다. 이는 개인적으로 비용을 부담을 하고라도 최적의 생활환경을 제공해 줄 수 있는 지역을 선택하여 이주함으로써 생활터전을 바꾸려는 것이다. 지역 간 임금 또는 소득수준 차이, 지역의 편의성과 쾌적성, 장소의 효용성 등이 현 거주 지역에서 타 지역으로 이동하는 것을 유도하게 된다(임정빈 외, 2012). 혁신도시의 경우 공공기관들의 새로운 건물, 이주자 주택 및 최소한의 도시기반시설이 직원들의 이동과 정주의사에 영향을 미치게 된다.

정주의식은 개인이 그 지역사회에 대해 느끼는 소속감으로 인간의 삶이 지역과 결부되어 사람과 지역과의 사이에 발생하는 지역에 대한 안정된 심적 결합 상태로 정의될 수 있다. 지역주민의 정주의식 영향요인에 관한 연구는 심리적 요인을 강조한 지역에착 중심의 연구와 지역주민의 현실적인 측면인 주거이동에 관한 연구로 구분된다(이희창·박희봉, 2004). 혁신도시로의 주거이동과 관련된 정주의식은 이주지역에서 제공되는 다양한 서비스와 관련한 만족도에 의해 결정된다. 지역사회의 다양한 조건에 의해 만들어지는 정주의식은 고정적이지 않고, 변화가능하기 때문에 혁신도시 이전 공공기관 직원의 정주의식 제고 방안은 지역 정책수립에 있어서 중요한 문제가 된다.

본 연구의 초점은 혁신도시와 세종시로 이전하는 출연연구기관 직원들의 이주 및 정주의사에 두고, 그리고 이에 영향을 미치는 요인으로 새로 개발된 혁신도시의 도시공공서비스 공급수준을 고려하였다. 그리고 출연연구기관 직원들의 조직몰입이 이주 및 정주의사에 영향을 미치고, 이는 경제적 보상의 공정성 인식 이외에 경영에 대한 인식, 조직분위기 등의 인사관리시스템에 의해 결정될 수 있다고 생각하여 모형을 구성하였다. 이상의 본 연구 측정요인간의 관계를 그림으로 나타내면 다음의 모형과 같다.

<그림 1> 연구모형



2. 정주의사 영향요인에 관한 가설의 설정

1) 도시공공서비스와 정주의사

이전 공공기관 직원과 가족의 혁신도시로의 이동이 늘어날수록 혁신도시의 자립기반이 증대되며, 동반가족의 다과는 혁신도시의 매력에 의해 영향을 받는다. 이는 다시 혁신도시의 매력을 높이는 직접적 요인이 된다. 지방정부에 의해 제공되는 공공서비스인 물리적 환경이 주민들의 정주의사에 영향을 미친다(이희창·박희봉, 2004). 혁신도시의 경우에도 주거, 의료, 교육, 문화 등의 정주환경 측면에서 인식이 낮으면 직원들과 가족의 이동이 어려울 수 있다.

혁신도시 인구이동과 관련한 연구로서 대구혁신도시를 대상으로 이전공공기관의 이주저해요인에 대한 류형철 등(2012)의 연구는 ‘거주지조성/조세혜택’, ‘집적성’, ‘전문가풀’, ‘주력업종’, ‘TP와의 상충’, ‘연고자 정착’, ‘대구시민의 배타성’과 ‘편의교육시설’, ‘교통편의’, ‘대구시(또는 각 지자체)역할’을 이주저해요인이라고 제시하였다. 이를 토대로 이전 공공기관들의 자발적인 협력 확보 및 직원가족 전체 이주 유도 등을 위해 지방자치단체가 이전 후 공공기관들이 지속적으로 협력하면서 거주 및 교육 환경 조성에 노력해야 한다고 주장하였다. 그리고 혁신도시 건설에서 도시동태성을 분석한 이만형 등(2005)의 연구는 광역시의 경우 기존도시의 기반시설 및 생활편익시설 활용가능성에 초점을 두고, 상대적으로 도시개발이 용이한 지역에서는 주변지역과 네트워크로 연계된 신도시형 혁신도시를 지향해야 한다고 하였다. 중앙정부가 내세우는 주택문제해소와 교육여건 및 정주여건 조성은 정책의도와 목표달성 사이에 시간 지체(time delay)가 야기될 수 있으므로 물리적 시설의 구비보다는 체계적인 사전계획으로 대비를 통해 도시매력을 유지·증가시킬 접근법을 구사해야 한다고 주장하였다.

성남시를 대상으로 삶의 질과 지역이주 간의 관계를 분석한 임정빈 등(2012)의 연구를 보면, 인구감소는 주로 구시가지 지역의 인구 유출에 의한 것인 반면에, 인구의 순 증가는 신시가지 지역의 인구 유입에 의한 것으로 나타났다. 따라서 구시가지 지역 주민들의 삶의 질 향상을 위

한 프로그램으로 지역경제, 소음, 주차, 교육, 수질, 소득 분야, 주거, 대기, 의료기관, 방법 분야에 대한 개선이 필요하다고 주장하였다. 이러한 연구결과는 혁신도시의 도시기반시설이 기존도시의 인구 유출원인으로 작용하여 장기적으로 기존 도시의 공동화 현상이 발생할 개연성을 보여주고 있다. 이사 성향이 높은 대도시 거주자를 중심으로 현재 주거환경 만족도와 커뮤니티 의식이 이주의사에 미치는 영향력을 분석한 김영주·유병선(2012)의 연구에서 거주지역 주변의 다양한 생활편의시설에 대한 주거환경만족도가 높을수록 응답자의 이주의사가 낮았고, 주민자치 활동만족도 및 주민자치활동참여여부는 이주의사에 미치는 영향이 크지 않았던 반면, 동네에 대한 관심도가 높을수록 이주의사는 낮았다. 따라서 각 거주지와 지역별로 다양한 생활편의시설과 환경적 시스템으로 안정적인 커뮤니티를 구성하는 것이 거주지 이동으로 인한 심리적 적응에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라고 주장하였다.

공공서비스 만족도와 신뢰, 이주의사의 관계에 대한 최홍규(2009)의 연구는 공공서비스 만족이 이주에 직접적인 영향을 미치지 못하지만 신뢰를 매개로 간접효과를 가지고 있어 신뢰가 이주의사를 결정하는 중요한 요인임을 보여주었다. 김현아(2008)의 지역간 인구이동 실증분석 결과 정부지출에 따른 공공재 혜택은 시도간 인구이동을 증가시키고 있었으나, 서울의 순 재정편익의 정도는 비수도권 기초자치단체로부터의 이동 원인으로 작용하고 있지 않았다. 북한이탈주민을 대상으로 한 권경득 등(2011)의 연구결과 이주여부와 지역사회 정착에 주거만족도와 교육/체육/문화만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 수도권 인구이동의 선별성과 이동 이유에 대한 최진호(2008)의 연구는 수도권 전입이동에서 직업요인이 압도적인 비중을 차지했으며 수도권 전출이동에서는 직업요인과 함께 가족요인이 중요하였다. 그리고 수도권 인구집중의 가장 큰 요인은 고학력, 젊은 층의 취업관련 이동이라면서 이들을 지방에서 정착시킬 수 있는 지방의 취업기회 확대가 수도권 인구집중 완화정책의 요체라고 주장하였다. 혈연관계나 사회적 연결망의 중요성을 고려한 인구이동을 연구한 이성우(2002)는 독립이동과 연계이동 모두에서 개인의 인적 자본 특성뿐만 아니라 가족구성과 목적지의 지역특성이 이동의 결정요인임을 확인하였고, 여자가 남자보다 가족과의 밀접한 연관성으로 인구이동에 제약을 받고 있었다고 제시하였다.

이상의 연구들은 공공서비스의 공급수준과 만족수준이 인구이동의 중요한 결정요인이 될 수 있음을 보여주고 있다. 이에 혁신도시 이전 직원에 대한 정책적 지원도 주택문제 해결, 우수한 교육여건 조성, 혁신도시의 의료 문화 여가 등 양질의 정주여건 조성에 초점을 맞추고 있다. 본 연구에서는 혁신도시가 들어설 기초자치단체와 민간부문이 다른 지역과 차별화되는 교육 및 정주여건인 도시공공서비스가 이전 출연연구기관 직원의 가족 동반이주 및 정주의사에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 1 : 혁신도시 공공서비스 수준에 대한 인식은 출연연구기관 직원들의 정주의사에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

2) 인사관리시스템 및 조직몰입과 정주의식

혁신도시로의 이동은 직원들의 독립적 의사결정이 아니고 소속 공공기관의 이전에 따른 종속적 입장에서 결정된다. 본 연구의 대상이 된 출연연구기관 직원은 전문직 종사자로 파악할 수 있다. 전문직은 자신들의 일에 대한 배타적인 권한을 소유한 독점성(monopoly)과, 일의 내용이나 조건에 관해 외적 간섭 및 통제를 받지 않는 자율성(autonomy)의 특성으로 인해 산업사회의 노동력 구성에 있어 특수한 위치를 갖는 직업 범주이다(이영현 외, 2008; 황윤원·송용찬, 2012).

조직몰입은 대상인 소속 출연연구기관에 대한 심리적 유대감을 의미한다. 새로운 신진박사들의 희망직장 유형으로 4년제 대학이 절대적인 우위를 보이고 있는 상황에서 출연연구기관의 연구원들은 직장의 유동성이 상당히 높고 정규직 연구원의 경우에도 조직에 대한 전반적인 만족도가 낮은 것으로 알려져 있다. 이에 혁신도시와 세종시로 이전하고 있는 출연연구기관 직원들의 이주 및 정주의사에 조직몰입 및 출연연구기관의 인사관리가 어떠한 영향을 미치는 지가 중요한 연구주제가 될 수 있다.

연구원을 대상으로 한 이기은·박경규의 연구(2002)에서는 내재적 통제위치, 직무도전성, 직무중요도, 현 직무의 효용성, 사회적 지원 등이 조직몰입의 결정요인이었고, 선행연구에서 조직의 의사결정의 집중화(centralization)와 같은 조직구조와 관련된 요인들이 조직몰입에 영향을 미쳤다(Brooke et al., 1988). 그리고 Fink(1992)는 조직몰입의 선행변수로 바람직한 경영관행, 효과적인 보상체계, 공정한 업무평가절차를 들었다. 김우진과 김정만(2011)의 연구에서 동료후원, 상사후원, 조직후원은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 상사의 지원을 많이 받을수록 근무조직에 대한 정서적 몰입이 더 크게 나타났다(Mathieu & Zajac, 1990). 조직의 보상이나 전략적 의사결정 형성과 실행, 결과의 공정성(justice)인지는 조직 구성원의 조직몰입과 관계가 있었다(황윤원·송용찬, 2012).

나종문·황진수(2009)의 조직몰입이 이직의사와 강한 부의(-) 상관관계를 가지고 있었고, Mor Barak 등(2001)의 메타분석에서도 실질적인 이직의도의 예측변수(predictors)로 조직몰입이 유의미한 관계에 있었다. 동료나 상사와의 관계, 사회적 지지는 이직의도에 부정(-) 관계를 보여주었으며, 보상(임금)만족, 근무환경은 이직의도에 정적(+)관계를 보여주었다(양점도·정영주, 2012). 그런데 높은 이직의도는 혁신도시로의 이주 및 정주의사에 부정적 영향을 미칠 수 있고, 이는 조직몰입과 연관된다고 유추할 수 있었다.

이러한 선행연구를 통해 경영에 대한 인식, 보상 공정성에 대한 인식, 참여수준, 상사·동료·회사의 지지를 포함하는 조직의 인사관리시스템이 이주 및 정주의사에 영향을 미칠 수 있고, 그 영향경로에서 조직몰입의 효과를 예상할 수 있어 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 이전 출연연구기관의 인사관리시스템은 직원들의 정주의사에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 이전 출연연구기관 직원들의 조직몰입은 인사관리시스템과 정주의사의 영향 경로에서 매개효과를 가질 것이다.

III. 연구방법

1. 설문지의 구성

1) 지역공공서비스요인

공공서비스는 개인의 삶의 기반이 되는 지역에서 중앙정부나 지방자치단체가 주민의 욕구와 필요 또는 삶의 질을 향상시키기 위해서 직접적 또는 간접적으로 제공하는 유형무형의 용역이다. 이는 이규환·송용찬(2011)의 연구에서 사용한 문항을 사용하였고, 각 요인의 신뢰도계수는 교육시설 .814, 재난범죄안전 .880, 교통편리성 .874, 경제여건 .920, 생활편의시설 .802, 환경수준 .938로 나타나 충분한 신뢰도를 보여주었다.

2) 인사관리시스템

인사관리시스템은 실질적으로 조직구성원의 적절한 직무수행을 위해 조직이 사용하는 유무형의 도구를 의미하고 이는 내재적 요인과 외재적 요인으로 구분될 수 있다. 외재적 요인은 임금, 승진 등의 경제적 조건을 포함하고 내재적 요인은 비경제적 조건을 포함하게 된다. 본 연구는 출연연구기관 연구원을 대상으로 하고 있어 인사관리시스템에 대한 설문은 인적자원관리와 관련된 연구(Youndt et al., 1996)와 Spector(1985)의 직무만족조사지(job satisfaction survey)에서 사용한 설문을 토대로 재구성하여 사용하였다. 요인분석을 통해 경영만족, 보상공정성, 조직분위기의 3개 요인으로 구분하였고 각 요인의 신뢰도는 각각 .901, .905, .903으로 충분히 확보되었다.

〈표 1〉 인사관리시스템의 요인분석 및 신뢰도분석 결과

| | 경영만족 | 보상공정성 | 조직분위기 | 신뢰도 |
|-----------|--------|--------|--------|------|
| 경영진이슈제시 | .811 | .264 | .257 | .901 |
| 경영진비전제시 | .861 | .192 | .293 | |
| 경영진언행일치 | .784 | .265 | .356 | |
| 경영진제안활성화 | .670 | .399 | .257 | |
| 공정한 평가 | .342 | .314 | .809 | .905 |
| 공정한 보상 | .277 | .292 | .825 | |
| 공정한 승진승격 | .357 | .270 | .782 | |
| 친근한 분위기 | .304 | .823 | .279 | .903 |
| 구성원간 관심배려 | .254 | .862 | .272 | |
| 업무추진협조 | .251 | .802 | .265 | |
| 합계 | 3.002 | 2.657 | 2.514 | |
| % 분산 | 30.018 | 26.574 | 25.136 | |
| % 누적 | 30.018 | 56.591 | 81.728 | |

3) 조직몰입

조직몰입은 조직구성원의 조직에 대한 감정적 밀착과 동일시로 정의될 수 있고, 조직몰입에 관한 조사도구는 Allen & Meyer(1991), 강종수(2007), 고현철(2004)이 사용한 조사도구를 토대로 출연연구기관 연구원의 특성에 맞게 수정하여 사용하였다. 타인에게 조직이야기선호, 회사문제동일시, 조직지속의지, 조직소속감의 4개 문항으로 구성되었고, 신뢰도계수는 .836을 보여주었다.

4) 정주의사

정주의사는 이전 정부출연연구기관 직원들의 이주계획을 전부이주, 부분이주, 단독이주, 기타(이전계획 없음)로 설문을 구성하였다.

2. 자료의 수집 및 분석

1) 자료의 수집방법

본 연구는 출연연구기관 연구원들의 혁신도시 및 세종시로의 이주 및 정주의사에 영향을 미치는 도시공공서비스와 인사관리시스템 및 조직몰입의 효과를 규명하기 위하여 소속 연구원을 대상으로 한 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2차에 걸쳐 이루어졌다. 2012년도에 경제인문사

회연구회²⁾ 산하 13개 연구원을 대상으로 설문조사를 시행하였고, 2013년도에는 과학기술계 출연 연구기관인 한국해양과학기술원(KIOST)을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 총 500부의 설문지를 배포하였고, 그 중 452부를 회수하였으나 응답이 부실한 13부를 제외하고 439부를 분석에 사용하였다.

본 설문조사에 응답한 이주대상 출연연구기관 직원들의 인구통계학적 특성을 보면 다음과 같다. 먼저 성별을 보면, 남성이 327명 74.5%로 나타났고, 여성은 112명 25.5%였다. 연령은 평균 39.72세로 나타났고, 근무년수는 9.14년이였다. 연 평균소득은 55백만원의 수준으로 나타났다. 연구원의 직위를 보면, 박사급 연구원이 179명 40.8%, 석사급연구원이 205명 46.7%, 기타가 55명 12.5%의 비율을 보였다. 결혼여부는 기혼이 321명 73.1%, 미혼이 118명 26.9%로 나타났다.

<표 2> 연구대상의 인구통계학적 특성

| | | 빈도 | 퍼센트 |
|---------|--------|---------|----------|
| 성별 | 남성 | 327 | 74.5 |
| | 여성 | 112 | 25.5 |
| 결혼여부 | 미혼 | 118 | 26.9 |
| | 기혼 | 321 | 73.1 |
| 직위 | 석사급연구원 | 205 | 46.7 |
| | 박사급연구원 | 179 | 40.8 |
| | 기타 | 55 | 12.5 |
| 합계 | | 439 | 100.0 |
| N | | 평균 | 표준편차 |
| 연령(세) | 439 | 39.72 | 9.125 |
| 근무년수(년) | 439 | 9.14 | 8.067 |
| 소득(만원) | 376 | 5494.76 | 2029.066 |

설문에 응답한 출연연구기관 종사자들의 이전특성을 보면, 이전지역은 부산이 261명 59.5%로 가장 많았고, 세종시 104명 23.7%, 충북진천 45명 10.3%의 순을 보였다. 설문조사 당시 이전형태의 계획을 보면, 가족전부 이주가 156명 35.5%, 단독이주가 38.7%, 가족 일부이주가 60명 13.7%의 순을 보였다.

2) 경제인문사회연구회는 국무총리실 산하 경제인문사회 분야 정부출연연구기관의 관장기구임.

<표 3> 연구대상의 공공기관 이전특성

| | | 빈도 | 퍼센트 |
|------|-----------|-----|-------|
| 이전지역 | 세종시 | 104 | 23.7 |
| | 충북진천 | 45 | 10.3 |
| | 전남나주 | 12 | 2.7 |
| | 울산 | 17 | 3.9 |
| | 부산 | 261 | 59.5 |
| 이전형태 | 가족전부 | 156 | 35.5 |
| | 가족중일부 | 60 | 13.7 |
| | 단독이주 | 170 | 38.7 |
| | 기타(계획 없음) | 53 | 12.1 |
| 합계 | | 439 | 100.0 |

2) 자료의 분석방법

본 연구의 실증분석은 SPSS 21을 사용하여 통계분석을 실시하였다. 구체적으로 보면, 설문문항의 타당성과 신뢰성 검증을 위하여 요인분석(factor analysis)과 Cronbach's Alpha 신뢰도 분석을 실시하였다. 표본의 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(frequency analysis)과 기술통계분석을 실시하고, 측정요인에 대한 연구원들의 기본적인 인식을 알아보기 위하여 기술통계분석, 일원변량분석(ANOVA)을 실시하였다. 다음으로 출연연구기관 연구원들의 정주의사에 영향을 미치는 요인과 그 경로에서 조직몰입의 역할을 규명하기 위하여 다중회귀분석과 매개회귀분석을 시행하였다.

IV. 분석결과

1. 도시공공서비스 요구 수준

이전대상 출연연구기관 연구원들의 도시공공서비스 요구수준을 보면, 1-5로 이루어진 리커트 5점 척도에서 교통편리성 4.44, 재난범죄안전 4.38, 생활편의시설 4.32, 환경수준 4.32로 상당히 높은 요구수준을 보여주었으며, 경제여건 3.99, 교육시설 3.63으로 상대적으로 낮았다.

<표 4> 도시공공서비스 요구수준

| | N | 평균 | 표준편차 |
|--------|-----|------|------|
| 교육시설 | 437 | 3.63 | 1.28 |
| 재난범죄안전 | 439 | 4.38 | 0.72 |
| 교통편리성 | 439 | 4.44 | 0.63 |
| 경제여건 | 437 | 3.99 | 0.87 |
| 생활편의시설 | 438 | 4.32 | 0.58 |
| 환경수준 | 438 | 4.32 | 0.73 |

출연연구기관 이전지역의 특성에 따른 도시공공서비스 요구의 차이를 알아보기 위하여 일원변량분석(ANOVA)을 시행한 결과 이전지역의 특성에 따라 재난범죄안전, 교통편리성, 환경수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으나 교육시설, 경제여건, 생활편의시설에 대한 인식에서는 유의한 차이가 없었다. 결과를 보면, 세종시와 광역시로 이전하는 연구원들의 재난범죄안전, 교통편리성, 환경수준에 대한 요구가 신도시형으로 이전하는 연구원들에 비해 높았다.

<표 5> 이전지역 특성에 따른 도시공공서비스 요구의 차이

| | N | 평균 | 표준편차 | F | 유의확률 | Duncan | |
|--------|-------|-----|------|------|------|--------|-------|
| 교육시설 | 세종시a | 104 | 3.81 | 1.22 | 2.08 | 0.13 | |
| | 신도시형b | 57 | 3.76 | 1.40 | | | |
| | 광역시형c | 276 | 3.54 | 1.27 | | | |
| 재난범죄안전 | 세종시a | 104 | 4.31 | 0.74 | 8.63 | 0.00 | b<a=c |
| | 신도시형b | 57 | 4.06 | 0.72 | | | |
| | 광역시형c | 278 | 4.47 | 0.70 | | | |
| 교통편리성 | 세종시a | 104 | 4.43 | 0.58 | 4.22 | 0.02 | b<a=c |
| | 신도시형b | 57 | 4.23 | 0.58 | | | |
| | 광역시형c | 278 | 4.49 | 0.66 | | | |
| 경제여건 | 세종시a | 104 | 4.14 | 0.85 | 2.23 | 0.11 | |
| | 신도시형b | 57 | 3.87 | 0.87 | | | |
| | 광역시형c | 276 | 3.97 | 0.87 | | | |
| 생활편의시설 | 세종시a | 104 | 4.41 | 0.62 | 1.66 | 0.19 | |
| | 신도시형b | 57 | 4.25 | 0.51 | | | |
| | 광역시형c | 277 | 4.31 | 0.58 | | | |
| 환경수준 | 세종시a | 104 | 4.34 | 0.70 | 8.91 | 0.00 | b<a=c |
| | 신도시형b | 57 | 3.95 | 0.71 | | | |
| | 광역시형c | 277 | 4.39 | 0.72 | | | |

2. 인사관리시스템 인식 수준

출연연구기관 연구원들의 인사관리시스템에 대한 기본 인식을 보면, 조직분위기 3.33, 경영진 만족 3.18, 평가보상공정성 3.08 순으로 보통 이상을 보여주었고, 조직몰입은 3.69로 상당한 수준의 조직몰입을 보여주었다.

〈표 6〉 인사관리시스템 및 조직몰입 수준

| | N | 평균 | 표준편차 |
|---------|-----|------|------|
| 경영진만족 | 439 | 3.18 | 0.90 |
| 평가보상공정성 | 438 | 3.08 | 0.88 |
| 조직분위기 | 439 | 3.33 | 0.84 |
| 조직몰입 | 439 | 3.69 | 0.67 |

출연연구기관 이전지역의 특성에 따른 인사관리시스템과 조직몰입의 차이를 알아보기 위하여 일원변량분석(ANOVA)을 시행한 결과 이전지역의 특성에 따라 경영만족, 보상공정성, 조직분위기, 조직몰입에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 결과를 보면, 세종시로 이전하는 연구원들의 경영만족, 보상공정성, 조직분위기에 대한 인식이 광역시형과 신도시형으로 이전하는 연구원들에 비해 높았으며, 신도시형 이전 연구원에 비해 광역시형 이전 연구원의 조직몰입이 높았다.

〈표 7〉 이전지역 특성에 따른 인사관리시스템과 조직몰입의 차이

| | | N | 평균 | 표준편차 | F | 유의확률 | Duncan |
|-------|-------|-----|------|------|--------|------|---------|
| 경영만족 | 세종시a | 104 | 3.52 | 0.86 | 11.296 | .000 | a>b=c |
| | 신도시형b | 57 | 3.21 | 0.77 | | | |
| | 광역시형c | 278 | 3.04 | 0.91 | | | |
| 보상공정성 | 세종시a | 104 | 3.33 | 0.86 | 5.593 | .004 | a>b=c |
| | 신도시형b | 57 | 3.06 | 0.87 | | | |
| | 광역시형c | 277 | 3.00 | 0.87 | | | |
| 조직분위기 | 세종시a | 104 | 3.54 | 0.94 | 4.152 | .016 | a>b=c |
| | 신도시형b | 57 | 3.27 | 0.73 | | | |
| | 광역시형c | 278 | 3.27 | 0.82 | | | |
| 조직몰입 | 세종시a | 104 | 3.64 | 0.69 | 5.072 | .007 | a=c<c=b |
| | 신도시형b | 57 | 3.46 | 0.77 | | | |
| | 광역시형c | 278 | 3.75 | 0.63 | | | |

3. 도시공공서비스가 정주의사에 미치는 영향

본 연구에서 도시공공서비스의 요인인 교육시설, 재난범죄안전, 교통편리성, 경제여건, 생활편의시설, 환경수준이 정주의사에 미치는 영향을 규명하기 위하여 정주의사를 종속변수로 하고, 도시공공서비스 세부요인을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 시행하였다. 분석결과 도시공공서비스 세부요인이 정주의사에 영향을 미치는 회귀모형은 유의하게 나타났고($F=3.146, p=0.005$), 도시공공서비스 세부요인의 정주의사 설명력은 2.9%로 나타났다. 구체적으로 보면, 교육시설과 재난범죄안전은 정주의사에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으나 교통편리성, 경제여건, 생활편의시설, 환경수준은 유의한 영향을 미치지 못하고 있었다. 이상의 연구결과 정주의사 영향요인에 관한 가설 1은 부분적으로 검증되었다. 따라서 교육시설 및 재난범죄안전에 대한 요구가 높으면 정주의사가 높아짐을 보여주었다.

<표 8> 도시공공서비스 요구가 정주의사에 미치는 영향

| | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | 유의확률 |
|--|---------|------|--------|-------|------|
| | B | 표준오차 | 베타 | | |
| (상수) | 1.608 | .421 | | 3.824 | .000 |
| 교육시설 | .101 | .041 | .120 | 2.427 | .016 |
| 재난범죄안전 | .288 | .108 | .195 | 2.654 | .008 |
| 교통편리성 | -.030 | .119 | -.018 | -.252 | .801 |
| 경제여건 | .007 | .073 | .006 | .100 | .921 |
| 생활편의시설 | -.001 | .134 | -.001 | -.010 | .992 |
| 환경수준 | -.092 | .118 | -.062 | -.775 | .439 |
| $R^2=.042, adjR^2=.029, F=3.146, p=.005$ | | | | | |

4. 인사관리시스템이 정주의사에 미치는 영향

본 연구에서 인사관리시스템의 요인인 경영만족, 보상공정성, 조직분위기가 정주의사에 미치는 영향을 규명하기 위하여 정주의사를 종속변수로 하고, 인사관리시스템 세부요인을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 시행하였다. 분석결과 인사관리시스템 세부요인이 정주의사에 영향을 미치는 회귀모형은 유의하게 나타났고($F=3.146, p=0.005$), 인사관리시스템 세부요인의 정주의사 설명력은 2.1%로 나타났다. 구체적으로 보면, 보상공정성은 정주의사에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치고 있었으나 경영만족, 조직분위기는 유의한 영향을 미치지 못하고 있었다. 이상의 연구결과 정주의사 영향요인에 관한 가설 2는 부분적으로 검증되었다. 따라서 보상공정

성에 대한 인식이 높으면 정주의사가 높아짐을 보여주었다.

〈표 9〉 인사관리시스템이 정주의사에 미치는 영향

| | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | 유의확률 |
|---|---------|------|--------|--------|------|
| | B | 표준오차 | 베타 | | |
| (상수) | 2.439 | .220 | | 11.075 | .000 |
| 경영만족 | -.065 | .085 | -.054 | -.764 | .445 |
| 보상공정성 | .293 | .088 | .239 | 3.329 | .001 |
| 조직분위기 | -.124 | .085 | -.097 | -1.453 | .147 |
| $R^2=.028$, $adjR^2=.021$, $F=4.123$, $p=.007$ | | | | | |

5. 인사관리시스템의 정주의사에의 영향경로에서 조직몰입의 매개효과

본 연구의 관심은 출연연구기관 직원들의 연구기관에 대한 조직몰입이 어떠한 양상으로 정주의사와 관계를 맺고 있는가에 있었다. 이에 인사관리시스템이 정주의사에 영향을 미치는 경로에서 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 매개회귀분석을 시행하였다.³⁾ 인사관리시스템이 정주의사에 영향을 미치는 경로에서 조직몰입의 매개효과를 검증한 결과 인사관리세부요인 중 경영만족과 조직분위기는 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤으나 보상공정성은 유의한 영향을 미치지 못하였다. 그리고 보상공정성은 정주의사에 유의한 영향을 미쳤으나 경영만족과 조직분위기는 정주의사에 영향을 미치지 못하였다. 따라서 인사관리시스템 세부요인이 정주의사에 영향을 미치는 경로에서 조직몰입은 매개효과를 가지지 못하고 정주의사에 직접효과만을 가지고 있어 가설 3은 기각되었다.

3) Baron과 Kenny(1986)에 따르면, 어떤 변수의 매개역할의 검증을 위한 3단계 매개회귀분석에 있어서는 첫째 단계에서 독립변수를 매개변수에 대해 회귀분석하고, 둘째 단계에서는 독립변수를 종속변수에 대해 회귀분석한 다음, 마지막 단계에서는 독립변수와 매개변수를 동시에 종속변수에 대해 회귀분석한다. 이때 매개변수의 매개역할 여부의 판단조건은 첫째 단계에서 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미치고, 둘째 단계에서 독립변수는 종속변수에 대해서도 유의한 영향을 미치며, 셋째 단계에서 매개변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치면서 동시에 이 단계에서의 독립변수효과가 둘째 단계에서의 효과보다 더 적어야 한다. 그리고 셋째 단계에서 매개변수가 통제되었을 때 독립변수의 종속변수에 대한 영향이 유의하지 않으면 완전매개이고, 유의하지만 둘째 단계에서의 영향보다 적으면 부분매개가 이루어진다고 본다.

<표 10> 인사관리시스템과 정주의사의 경로에서 조직몰입의 매개효과분석

| 매개변수 | 독립변수 | 단계 | 종속변수(정주의사) | |
|------|-------|------------|------------|---------|
| 조직몰입 | 경영만족 | Step 1 | $\beta 1$ | .164* |
| | | Step 2 | $\beta 2$ | -.054 |
| | | Step 3(독립) | $\beta 3$ | -.077 |
| | | Step 3(매개) | $\beta 4$ | .141** |
| | | B2 - B3 | β' | .239 |
| | 보상공정성 | Step 1 | $\beta 1$ | .031 |
| | | Step 2 | $\beta 2$ | .239** |
| | | Step 3(독립) | $\beta 3$ | .235** |
| | | Step 3(매개) | $\beta 4$ | .141** |
| | | B2 - B3 | β' | .235 |
| | 조직분위기 | Step 1 | $\beta 1$ | .306*** |
| | | Step 2 | $\beta 2$ | -.097 |
| | | Step 3(독립) | $\beta 3$ | -.140* |
| | | Step 3(매개) | $\beta 4$ | .141** |
| | | B2 - B3 | β' | .235 |

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

V. 결론 및 정책적 제언

2013년 이후 공공기관 이전이 본격화되고 있지만 세종시를 포함한 많은 혁신도시들이 계획한 만큼 인구가 유입되고 정착되지 못하고 있다. 이에 본 연구는 혁신도시의 성공에 가장 중요한 이전 공공기관 직원들의 이주와 정주의식 수준을 검토하고, 공공기관 직원의 혁신도시 이주과정에서 도시공공서비스 요구와 공공기관의 인사관리시스템이 정주의식에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 출연연구기관 직원들은 교통편리성, 재난범죄안전, 생활편의시설, 환경수준에 상당히 높은 요구를 보인 반면 경제여건, 교육시설에 대한 요구는 상대적으로 낮았다. 이러한 결과는 주변의 다양한 생활편의시설에 대한 주거환경만족도와 정주의사가 정의 관계를 가져다주는 김영주·유병선(2012)의 연구와 일치하고 있다. 편의교육시설과 교통편의성을 이주저해요인이라면서 거주 및 교육 환경 조성에 노력해야 한다고 제시한 류형철 등(2012)의 연구와 비교하여 보면, 공공기관 이주공무원들의 도시공공서비스에 대한 요구가 교육과 교통 등에 한정되지 않으며, 그리고 세종시와 광역시로 이전하는 직원들의 재난범죄안전, 교통편리성, 환경수준에 대한 요구가

신도시형 이전 연구원들에 비해 높게 나타나 도시공공서비스 공급전략과 그 내용이 공공기관 이전지역의 특성에 따라 다양화되어야 함을 시사하고 있다.

둘째, 출연연구기관 직원들은 조직분위기, 경영진만족, 평가보상공정성 순으로 보통 이상의 인식을 보였고, 상당한 수준의 조직몰입을 보여주었고, 세종시로 이전하는 직원들의 경영만족, 보상공정성, 조직분위기에 대한 인식이 광역시형과 신도시형으로 이전하는 직원들에 비해 높았으며, 신도시형 이전 연구원에 비해 광역시형 이전 연구원의 조직몰입이 높았다. 이러한 결과는 신도시형 혁신도시인 충북 진천이나 전남 나주로 이전하는 연구원들이 상대적으로 소속기관의 관리시스템에 불만이 많고 이는 낮은 조직몰입을 초래하고 있음을 보여준다. 따라서 입지여건이 열악한 신도시형 혁신도시로 이주한 직원들의 조직몰입과 정주의사 향상을 위한 전략이 더욱 필요함을 보여주었다. 더욱이 신도시형 혁신도시의 경우 지역 내 거점 도시권과 거점도시권이 아닌 지역 간의 불균형문제가 발생될 가능성도 있어 인접한 지역사회를 통합하여 공동체로 만들어야 한다. 그런데 지리적으로는 인접성을 가지는 두 지역은 구성원의 차질로 인식상의 인접성과 동질성이 미흡하다. 따라서 가치공유의 동질성과 인식상의 인접성을 확보하기 위한 전략으로 두 지역 간의 상호작용으로 접촉을 증대할 수 있는 토대를 마련하여야 한다. 상호작용의 토대는 신도시와 기존 도시의 교통망 확충을 통한 네트워킹 등에서부터 시작될 수 있다.

셋째, 교육시설과 재난범죄안전, 보상공정성은 정주의사에 긍정적 영향을 미치고 있었으나 도시공공서비스와 공공기관의 인사관리시스템의 정주의사에 미치는 영향의 설명력은 제한되어 있었다. 이러한 결과는 지방정부의 도시공공서비스인 물리적 환경이 주민들의 정주의식에 영향을 미친다는 이희창·박희봉(2004)의 연구, 정부지출에 따른 공공재 혜택이 인구인동을 증가시킨다는 김현아(2008)의 연구를 일정부분 지지하고 있었고, 공공서비스만족이 이주에 직접적인 영향을 못 미치고 신뢰를 매개로 간접효과를 가진다는 최홍규(2009)의 연구결과와도 일맥상통한다. 본 연구결과가 가족 동반이주를 도시공공서비스와 소속 기관의 인사관리시스템이 충분히 설명하지 못하고 있음은 다른 요인이 중요한 영향을 미치고 있음을 시사한다. 동반이주 장애요인에 대한 응답을 보면 자녀교육문제와 배우자 직장문제가 중요한 요인으로 나타났고, 혁신도시로의 이동이 개인의 인적자본 특성뿐만 아니라 가족구성이 중요한 결정요인임을 보여주었다. 자녀교육 문제의 경우 교육시설에 대한 연구원들의 요구가 높지 않았던 것을 고려하면, 단순한 시설의 문제가 아니고, 자녀교육과 관련된 종합적인 문제로서 이러한 요구에 대한 체계적 검토를 통한 대처가 필요하다. 배우자 직장의 문제는 배우자 직장 알선을 위한 one-stop 서비스, 공공부분 배우자 근무지 이전 지원 등의 지원방안이 제시되고 있으나, 그 해결에는 상당한 시간이 소요될 수 있는 제약을 가지고 있다.

넷째, 정주의사에는 인사관리시스템 세부요인 중 보상의 공정성과 조직몰입이 직접효과를 가지고, 조직몰입에는 경영만족과 조직분위기가 긍정적 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 바람직한 경영관행, 효과적인 보상체계, 공정한 업무평가절차가 조직몰입의 선행변수였다는 Fink(1992) 연구, 동료·상사·조직 후원이 조직몰입에 정적 영향을 미쳤다는 김우진과 김정만(2011)의 연구와 일치하고 있다. 따라서 경영진의 적극적 의사소통과 조직의 소속직원에 대한 배려가 조직몰입을 증대시켜 간접적으로 정주의사를 제고할 수 있고, 출연연구기관의 인사상의 공정한 보상과 승진을 통해 직원들의 가족 동반이주를 높일 수 있음을 보여주었다.

이상의 본 연구는 혁신도시 이전 공공기관 중 소수의 출연연구기관에 연구대상을 한정함으로써 본 연구결과를 일반화하는 데는 한계가 있다. 향후에는 이전기관의 범위를 확대하여 비교분석을 시행할 필요성이 있다. 또한 정주의사 영향변수로 도시공공서비스와 인사관리시스템에 한정된 연구로서 향후에는 정주의사의 선행변수를 확대하여 정주의사 결정요인을 명확히 규명하여 정책적 시사점을 도출할 필요성이 있다.

참 고 문 헌

- 고현철(2004), 연구개발 조직구성원의 이중몰입(Dual Commitment)에 관한 연구: 조직몰입과 경력 몰입을 중심으로, 연세대 대학원 박사학위논문.
- 구교준·조광래(2008), 수도권 공공기관 및 기업 지방이전 정책의 파급효과 비교 분석: 강원도 사례를 중심으로, 「한국행정학보」42(3): 333-350.
- 권경득·임정빈·김덕준(2011), 북한이탈주민의 삶의 질이 지역정착에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구, 「한국지방자치학회보」, 23(4): 207-230.
- 김강녕(2006), 지역통합의 합리적 모델 : 시·군통합의 사례를 중심으로, 「경남발전」, 78호: 11-28.
- 김영중(2005), 공공기관 지방이전과 경북권 지역발전전략, 「한국지방자치연구」, 7(2): 91-111.
- 김영주·유병선(2012), 도시 거주자의 이주의사에 미치는 영향 : 광주광역시를 중심으로, 「대한건축학회논문집 계획계」, 28(6) : 219-226
- 김우진·김정만(2011), 여행사 종사원의 사회적 후원인식이 조직과 경력에 대한 이중몰입에 미치는 영향: 평행모형이론의 적용, 「관광·레저연구」, 23(7): 129-148.
- 김태환(2005), 공공기관 지방이전과 지역균형발전: 프랑스 사례를 중심으로, 「한국지역지리학회지」11(1).
- 김현아(2008), 지역간 인구이동의 실증분석, 「응용경제」, 10(2): 75-103.
- 나종문·황진수(2009), 지역자활센터 종사자의 이직의사에 미치는 영향요인에 관한 연구, 「한국정책과학학회보」, 13(3) : 257-286.
- 류형철·신우화·신우진(2012), 혁신도시 이전공공기관의 이주저해요인에 관한 연구 : 대구혁신도시 사례를 중심으로, 「대한부동산학회지」, 제35호: 317-333.
- 민연경(2008), 중앙정부 주도형 정책결정의 비효율성에 관한 연구: 공공기관 지방이전 정책을 중심으로, 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 박철성·계기석(2009), 우리나라 혁신도시 조성사업의 문제점과 발전방안, 대한국토·도시계획학회 정기학술대회 발표논문.
- 송건섭·이곤수(2007), 공공기관 지방이전의 지역경제파급효과 : 대구·경북지역을 중심으로, 「한국정책과학학회보」, 11(4) : 203-221.
- 양점도·정영주(2012), 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향요인에 관한 연구, 「복지행정논총」, 22(1): 177-197.

- 이규환·송용찬(2011), 지역개발 선도기관 직원의 삶의 질 영향요인: 강원랜드를 중심으로, 「한국 지방자치학회보」, 23(1).
- 이기은·박경규(2002), 전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구: 평형모형을 중심으로, 「경영학 연구」, 31(2): 551-574.
- 이만형·최남희·박문서(2005), 공공기관 이전과 혁신도시 건설 : 도시동태성 분석, 「주택연구」 13(3), 97-124.
- 이성우(2002), 지역특성이 인구이동에 미치는 영향: 독립이동과 연계이동, 「지역연구」, 18(1) : 49-82.
- 이영현·한상근·정재호·김기현(2008), 「한국인의 직업의식 및 직업윤리 실태: 전문직의 전문 직업 성과 직업윤리」, 한국직업능력개발원 연구보고서.
- 이재하(2005), 혁신도시 개발의 문제점과 바람직한 방향, 「국토계획」, 40(6): 5-7.
- 이희창·박희봉(2004), 지역주민의 정주의식에 미치는 영향 요인 분석, 한국행정학회 2004년도 하계학술대회 발표논문집.
- 임정빈·최재녕·홍근석(2012), 중요도-성과 분석(IPA)을 통한 삶의 질과 지역이주 간의 관계 분석, 「한국인사행정학회보」, 11(3): 217-242.
- 정승현·정영현·이양재(2005), 혁신도시 조성방안에 관한 연구: 이전기관 종사자 의식조사를 중심으로, 대한국토·도시계획학회 정기학술대회 발표논문집, 745-755.
- 진미윤·김성연·유수명·심찬섭(2006), 「혁신도시 조성의 정책방향과 과제」, 주택도시연구원.
- 최봉문·신동진·정영기·성장환(2007), 혁신도시 건설과 지방도시 활성화, <http://www.auric.or.kr> 검색문서(검색일 2011년 6월 8일).
- 최진호(2008), 한국 지역 간 인구이동의 선별성과 이동 이유: 수도권을 중심으로, 「한국인구학」, 31(3) : 159-178.
- 최홍규(2009), 지방정부 운영에 대한 정책적 함의: 공공서비스 만족도와 신뢰, 이주의사의 관계를 중심으로, 「한국자치행정학회보」, 23(1): 179-200.
- 황윤원·송용찬(2012), 정부 싱크탱크 연구원들에 대한 조직몰입도 분석, 「한국거버넌스학회보」, 19(3) : 171-197.
- Allen, J. P. & Meyer, N. J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Brooke, P. P., Jr., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988). Discriminant Validation of

- Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2): 139-145.
- Capello, R. & A. Morrison(2004). An Evaluation of the Effectiveness of Science Parks in Local Knowledge Creation: a Territorial Perspective. paper presented at *the Schumpeter Society Conference, Milan*.
- Fink, S. L. (1992). *High Commitment Workplaces*. New York, Westport Connecticut : Quorum.
- Luger, M. & H. Goldstein(1991). *Technology in the Garden: Research Parks and Regional Economic Development*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171-194.
- Mor Barak, Michàl E. , Nissly, Jan A. , & Levin, Amy(2001), Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metanalysis, *Social Service Review*, 75(4): 625-661.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6): 693-713.
- Youndt, M. A. , Snell, S. A. , Dean, J. W. , & Lepak, D. P. (1996), Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance. *The Academy of Management Journal*, 39(4) : 836-866.

황윤원(黃潤元): 미국 University of Pittsburgh(1987)에서 행정학박사 학위 취득. 현재 중앙대학교 공공인재학부 교수로 지방행정, 재무행정, 정부개혁, 싱크탱크 등을 연구함. 저술로는 <큐브 행정학>, <재무행정론>, <싱크탱크와 국가경쟁력> 등이 있고, 최근연구로는 “McGann지표를 응용한 한국의 싱크탱크 평가”, “정책결정과정에서의 민간싱크탱크 역할과 발전방안 연구”, “우리나라 정당 싱크탱크의 실태분석과 발전방향”, “정부부문 싱크탱크의 실태분석과 발전방향” 등임. 청와대 사회정책비서관, 한국행정연구원 원장, 한국행정학회 회장, 중앙대 행정대학원장, 부총장 등을 역임함(ywhwang@cau.ac.kr).

임장근(林壯根): 중앙대학교에서 행정학박사 학위를 취득. KIST, 한국기초과학지원연구원, 한국해양연구원(KORDI)에서 R&D management, 기획, 정부출연연 기관운영전략, 연구정책 등의 연구와 실무책임자를 거쳐 한국해양과학기술원(KIOST)의 부원장을 역임함. 최근 연구로는 “해양과학기술분야 연구개발결과의 사업화성공요인연구”와 “해양분야 우수전문인력양성연구”, “해양수산업 구개발사업추진 및 연구관리시스템 연구” 등이 있음(jglim@kiost.ac).

송용찬(宋容贊): 중앙대 대학교에서 행정학박사학위를 취득하고, “21세기정책전략연구소”를 운영하면서, 경제인문사회연구회 경영평가위원, 중앙대학교 공공인재학부 및 행정대학원에서 강사로 활동하고 있다. 최근연구로는 “세종시 개발지역 이주민 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 실증적 연구(한국지방자치학회보 25권 3호)”, “정부 싱크탱크 연구원들에 대한 조직몰입도 분석(한국거버넌스학회보 19권 3호)”, “기부의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구(한국공공관리학회보 26권 3호)” 등이 있다. 주요 관심 분야는 지역개발, 인사관리, 통일정책이다(syc2070@naver.com)