

조직몰입의 결정요인으로서의 조직이미지에 대한 연구

A Study on Organizational Image as the Decision Factors of Organizational Commitment

김 문 숙(Kim, Moon-Sook)*

김 황 경(Kim, Whang-Kyung)**

논문접수일 : 97. 11

게재확정일 : 97. 12

< 목 차 >	
I 서 론	V 결 론
II 이론적 배경	
III 연구의 방법 및 실증분석	< 참고문헌 >

I. 서 론

지금까지의 기업활동은 급변하는 외부환경변화에 민첩하게 대응하기 위한 방안으로 시장확대, 품질향상, 비용감소등 다각화, 효율화 정책을 채택하여 경영환경을 극복하기 위해 노력해 왔다. 그 결과 대부분의 기업들이 세계적인 경쟁력을 갖춘 국제기업으로 변신하였다. 그러나 최근에 와서는 경영환경

* 중앙대 및 상지대학병설전문대 강사.

**상지대학교병설전문대 경영과 조교수.

이 새로운 방향으로 선회하는 명확한 움직임이 나타나기 시작했으며, 그 움직임은 조직이미지라는 개념으로 구체화되고 있다. 이는 기업의 양적 성장과 더불어 기업의 존재이유, 가치, 사회적 책임 등의 질적 성장을 동시에 추구하는 것으로 즉, 많은 기업이 다가오는 21세기 경영환경의 기본주제가 경제성, 효율성 이외에 기업의 존재증명을 확립하는데 있다는 것을 자각하게 된 것이다.

결국 기업활동은 빠르게 변하는 경영환경을 극복하기 위해 양적 성장 추구에서 질적 성장의 추구로 관심의 영역을 바꾸었고, 조직의 질적 향상을 좌우한다고 할 수 있는 조직의 특정가치나 문화와 같은 속성을 개발하는데 많은 노력을 기울이게 되었다.

이러한 측면에서 볼 때 조직의 질적 성장을 가능하게 하는 조직이미지는 미래 기업의 성공을 좌우하는 가장 중요한 핵심이라고 할 수 있으며, 조직구성원의 행동을 이끌어 줄 수 있는 주요한 힘이고 할 수 있다.

기업환경이 불안정하다는 관점에서 조직의 내적 성장을 가능하게 하는 조직이미지관리가 조직구성원들의 조직몰입을 유발하는 경영관리 전략으로 고려되는 것은 당연하다고 하겠다. 조직이 처해있는 사회, 문화적 환경과 복잡한 조직 외부 환경은 공중의 압력에 대응해야 할 필요성을 증대시키고 있으며, 또한 조직이 의도하는 행위와 공중이 조직을 보는 견해간의 차이를 줄일 수 있도록 조직이 장기적인 관점에서 노력해야 한다는 측면에서도 역시 조직이미지 관리가 매우 중요하다.

본 연구는 우리 나라 대기업을 대상으로 조직구성원을 대상으로 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 보이는 조직이미지변수와 조직특성변수, 인구통계학적변수를 대상으로 조직구성원의 조직몰입도를 제고할 수 있는 방안을 실증적 자료를 통해 연구함으로써 기업에서 구성원들의 조직에 대한 자긍심, 노력의지, 잔류욕구 등을 높

이고 기업경쟁력을 높일 수 있도록 하며, 이를 실무적 차원에 도움이 되고자 하는데 그 목적이 있다.

II. 이론적 배경

본 연구에서는 조직몰입을 종속변수로 하여 우리 나라 대기업을의 구성원들이 조직에 대한 몰입도에 영향을 주는 선행요인들을 파악하기 위하여 조직이미지, 조직특성, 인구통계학적변수를 독립변수로 하였다.

1. 조직이미지의 정의

Dutton 등(1994)은 소속되어 있는 조직이 갖는 이미지는 개인의 몰입을 좌우한다는 사실을 증명하기 위해 모델을 제시했다. 두 개의 핵심적인 조직 이미지는 조직의 독특하고, 중심적이며 영속적이라고 느껴지는 특성들에 입각한 이미지와, 조직에 대한 외부공중의 판단에 입각한 이미지로 구분하였다. 조직구성원들은 자신의 자아개념의 연속성을 얼마나 잘 유지하고, 특이성을 제공하며, 자아 존중의 증진을 키워주는가를 기준으로 이러한 이미지들에 대한 선호도를 결정한다.

조직의 독특하고, 중심적이며, 영속적인 특성이라고 구성원이 느끼는 이미지는 지각한 조직아이덴티티(perceived organizational identity)로 정의한다. 외부공중이 이렇게 생각할 것이라고 느끼는 이미지는 해석된 외부 이미지(construed external image)(Dutton & Dukerich, 1991)로 정의한다. 이러한 두 종류의 조직 이미지가 구성원들이 조직에 대해 형성하는 인지적 관계와 이에 따르는 여러 종류의 행동들에 영향을 미친다는 것을 말해 준다. 개인의 자아개념에 지각한 조직 아이덴티티와 동일한 내용이 포함되어 있을 때, 이러한 인지적 관계를 조직 동일화 즉 조직몰입(organizational commitment)이라고 정의한다. 조직몰입은 자신의 조직을 규정하는 속성이라고 생각하는 것들과 동일하게 자기 스스로를 정의하는 척도이다. 한 개인이 조직과 강력하게 일체감을 갖게 되는 것은 조직 구성원으로서의 자신이 타인보다 두드러지며, 사회 집단으로서의 조직을 규정하는 속성들 가운데 많은 것들이 자신의 자아개념에 포함되기 때문이다.

Dutton & Dukerich(1991)는 ‘조직은 아이덴티티를 지닌다(Albert & Whetten, 1985; Ashforth & Meal, 1989)’는 이론을 근거로 조직이 구성원에게 어떻게 행동하는지와 마찬가지로 구성원들이 조직의 쟁점을 어떻게 해석하는지에 따라서 구성원들의 해석이 조직에 어떠한 영향을 미치는가를 연구하였다. Dutton 등(1994)은 사례연구를 통하여 조직아이덴티티가 조직구성원의 동기유발과 쟁점에 관한 구성원들의 해석을 활성화시키고, 이러한 동기유발과 해석이 지속적으로 조직행동에 영향을 미치게 됨을 확인하였다.

조직 내부에서 구성원들은 자사에 대한 평판을 해석, 유추해 기업의 대외적인 이미지에 반응한다. 언론 매체들이 어느 조직에 대한 정보를 공개함에 따라, 그 조직과 구성원들에 대한 외부공중의 인상은 기업 평가의 일부가 되어 구성원들의 자아상과 일체감을 구축 혹은 파괴할 수 있다. 구성원들은 조직의 특성이라고 생각하는 것들을 자신의 자아개념에 영입시키면서 자신의 조직에 애착을 갖게 된다. 자아개념은 사람들이 어떤 사회적인 맥락 하에서 행동하고 느끼는 것을 중재하는 해석구조(interpretive structure)이며(Gecas, 1982; Schenkler, 1985; Markus & Wurf, 1987), 개인이 주관적으로 사용할 수 있는 자기 분석과 자기 평가의 총체를 가리킨다(Hogg & Abrams, 1988, p. 24). 한 개인의 자아개념은 다양한 아이덴티티들로 이루어져 있으며, 이러

한 아이덴티티들은 가령 인종, 성별, 직업 등을 바탕으로 한 다양한 사회집단에 대한 소속으로부터 발달한다(Stryker & Serpe, 1982; Breakwell, 1986). 그러나 아이덴티티는 직장과 같은 사회 집단에서의 소속에도 영향을 받으며(Ashforth & Mael, 1989) 이러한 과정을 통해 조직에 몰입하게 된다. 구성원과 조직간의 가치 합일로서의 동일화에 초점을 맞춘 연구자들도 있었지만(Hall, Schneider & Nygren, 1970 ; Lee, 1971 ; Hall & Schneider, 1972), 여기에서는 동일화를 자기 정의 과정이라고 보고 개인이 자신에게 적용하는 정의와 조직의 정의간의 인식적 관계에 초점을 맞추었다(Brown, 1969). 조직 동일화를 조직의 정의와 자아의 정의간의 인식적 연결로 정의하는 것은 몰입과도 상통된다(Porter et al., 1974 ; Mowday, Porter & Steers, 1982).

2. 조직몰입의 정의

최근 많은 학자나 연구자들은 조직구성원의 직무에 대한 태도 못지 않게 조직에 대해 가지는 태도에 깊은 관심을 보이고 있다. 이는 직무만족이라는 지표보다 구성원이 조직에 대해 얼마나 애착심을 지니고 헌신, 희생하려는 의사가 있는가를 보는 지표가 성과, 이직, 결근 등을 결정하는 변수로서 훨씬 의미가 있는 것으로 조직몰입(organizational commitment)에 대한 관심이 높아졌기 때문이다. 조직구성원의 조직몰입의 정도가 조직관리의 효율성 정도를 나타내주는 가장 보편적인 개념일 뿐만 아니라 조직구성원들의 행동을 예측할 수 있는 사전지표로 활용될 수 있기 때문이다(정연양, 1992).

조직몰입은 '개인의 특정 조직에 대한 동일시 및 관여(involve)의 강도'로 정의된다(Poter, Steers, Mowday & Boulian, 1974). 개념적으로 조직몰입은 (1) 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용 (2) 자발적으로 조직을 위해 노력을 기울이려는 의지 (3) 조직의 한 구성원으로 계속 남으려는 강한 욕구 등 세 가지 요인으로 구성된다. Mowday 등(1982)은 조직몰입이 개인과 조직에게 모두 중요한 의미를 가진다고 보았다. 먼저, 개인의 입장에서 조직에 몰입함으로써 조직으로부터 외적보상(external reward)뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있다. 또한 조직의 입장에서도 구성원들의 높은 조직몰입 수준은 결근, 이직 또는 성과측면에서 볼 때 조직의 목표 추구에 유익할 수 있다.

Porter 등의 연구는 지금까지 조직몰입의 개념에 대한 연구 중 가장 보편적인 것으로 인정을 받고 있으며, 포터와 그의 동료들은 이 세 가지 기본적인 의미를 바탕으로 조직몰입을 측정하기 위한 설문항목(Organizational Commitment Questionnaire)을 개발하였으며 지금까지 여러 학자들에 의해 사용되고 있다(정연양, 1992).

조직몰입에 관한 기존의 연구들은 조직몰입의 개념화를 포함하여 그 선행변수

및 결과변수들에 관한 연구가 가장 많으며(Allen & Meyer, 1990: Cohen, 1993: Mathieu & Zajac, 1990: Mowday et al., 1979: O'Reilly & Chatman, 1986: Steers, 1977 등), 이 외에도 다른 직무변수와의 상호작용효과(Blau & Boal, 1989: Porter et al., 1974), 경력변수와의 관계(Gupta & Taylor, 1993), 이직과 관계된 통계기법에 관한 연구(Huselid & Day, 1991), 조직몰입의 발전적 단계(O'Reilly & Chatman, 1986), 다국적 기업에서의 조직몰입에 관한 연구(Greberson & Black, 1992), 문화적 비교분석(서재현, 1994)등과 같이 여러 방면에서 이루어졌다.

조직몰입의 초기 연구의 예로 Steers(1977)는 (1) 개인적 특성(연령, 교육수준, 근속, 성취욕구강도, 친애욕구등) (2) 직무특성(자율성, 다양성, 과업정체성, 선택적 상호작용의 기회, 피드백의 양 등) (3) 작업 경험(소속집단의 조직에 대한 태도, 조직의 신뢰성, 기대실현 등)의 세 유형의 선행변수를 제안하였다.

최근에 Mathieu와 Zajac(1990)은 기존 연구들에서 제안된 조직몰입의 선행변수를 (1) 개인적 특성(연령, 근속, 성, 교육수준 등) (2) 역할명료성 (3) 직무특성 (4) 집단 및 리더관계(집단응집성, 리더스타일) (5) 조직특성(조직규모, 집권화)의 다섯 범주로 분류하였다. 또한 그들은 기존 연구들이 각 선행변수와 조직몰입간의 단순한 선형적 관계만을 다루어 온 점을 지적하면서 조직몰입의 대부분의 선행변수들이 조절효과(moderating effect)를 가질 수 있음을 제안하였다.

Cohen(1992)도 지금까지 조직몰입과 선행변수간의 관계에 있어서 선행변수들의 조절효과에 대한 모델이 제시되지 않았다고 지적하였고, 직업유형이 조직몰입과 선행변수간의 관계에 조절효과를 가질 수 있음을 보여 주었다. 그는 먼저 조직몰입이 선행변수를 개인적 특성(예 : 연령, 성), 역할특성(예 : 역할갈등, 자율성), 구조적 특성(예 : 조직의 의사소통, 집권화) 그리고 직무경험(예 : 직무관리, 리더십)으로 분류하였다. 그리고 직업유형을 낮은 지위의 직업(예 : 생산직)과 높은 지위의 직업(예 : 사무직이나 전문직)으로 이분하였을 때, 개인적 특성과 조직몰입간의 상관관계는 높은 지위의 직업에 종사하는 사람보다 낮은 지위의 직업에 종사하는 사람들의 경우에 더 높게 나타났다. 반대로 조직변수들(역할특성, 구조적 특성, 직무경험)과 조직몰입간의 상관관계는 낮은 지위의 직업에 종사하는 사람들보다 높은 지위의 직업에 종사하는 사람들의 경우에 더 높게 나타났다. 이러한 분석은 특정 직업군에 따라 조직몰입에 미치는 주요한 선행변수가 다를 수 있음을 시사하고 있다.

3. 조직몰입의 결정요인

조직몰입의 결정요인에 대해서는 지금까지 많은 연구가 진행되어 왔으며, 본 연구에서는 인구통계학적변수, 조직특성변수, 조직이미지변수로 구분하여 실증연구를 하였다.

(1) 인구통계학적 변수

많은 연구자들이 개인과 관련된 변수들을 그들의 연구에서 사용하고 있다. 개인 특성을 이미지와 조직몰입의 연구에서 사용하는 논리적 근거는 조직몰입이 개인과 조직간의 상호작용으로 나타나는 심리적인 유대관계의 정도를 나타내고, 그 정도는 개인간에 차이가 있을 수밖에 없기 때문에 개인을 차별화할 수 있는 변수들이 반드시 고려되어야 한다는데 있다(정연양, 1992).

예를 들어 성(sex)이라는 변수가 조직몰입에 미치는 효과는 혼합된 결과를 보이는데, Hrebiniak & Allutto(1972)의 연구에서는 여성이 남성보다 더 조직에 몰입되어 있으나, Aranya, Kushnir & Valency(1986)의 연구에서는 그 반대의 결과를 보였다.

조직몰입을 연구하는 데 인구통계적 변수들을 사용할 때는 정책적 수단을 강구하는 것보다 개인유형별 차이를 통제하는 성격이 크다고 보는게 타당하다. 어떤 인구통계적 변수가 조직몰입에 대해 일관성 있게 유의적인 관계로 나타난다 하더라도 그것은 현상의 파악정도에 그쳐야 하는데, 그 이유는 인구통계적 변수를 중심으로 조직의 정책을 수립하여 시행하기가 어렵기 때문이다. 본 논문에서는 성별, 연령, 학력, 근속년수 등의 인구통계학적 변수들을 사용한다.

(2) 조직특성변수

조직몰입에 영향을 미치는 조직특성요소 중 상사와의 관계, 동료와의 관계, 역할명료성, 직무특성, 조직분위기 등의 요소를 사용한다.

직속상사와의 관계는 Scandura & Graen(1984)이 사용했던 척도를 참고하여 그 내용을 근거로 설문항목을 개발하였다. 상사와의 관계를 알아보기 위해 구성된 문항은 상사와 부하간의 관계의 질을 나타내게 된다.

동료사원과의 관계는 Jones(1986)가 개발한 척도를 참고하여 사용하였고, 역할명료성은 Rizzo, House & Litzman(1970)의 척도에서 문항을 선별하여 사용하였다.

직무특성은 Meyer & Allen(1988)이 사용한 문항을 참고하였고 조직분위기는 Siegel & Kaemmerer(1978)가 조직의 혁신성에 대한 지지적 분위기를 측정하기 위해 개발한 척도중 선택하여 사용하였다.

(3) 조직이미지변수

조직구성원들이 자신을 정의하는 기반으로서 조직을 규정하는 속성이 있다는 전제하에 구성원들이 지각하는 이미지의 수준이 높을수록 조직몰입의 수준도 높다는 것을 제시하기 위해 조직이미지를 독립변수로 선정한다. 조직이미지는 조직구성원이 조직을 보는 방법으로서 지각의 주체가 바로 조직구성원이라는 가정에 기초한다. 조직이미지는 조직의 중심적 개성, 특이성 및 시간적 지속성의 정의기준(Albert & Whetten, 1985)을 따라 자신의 조직을 타 조직과 구별짓게 하는 조직의 보편적인 목록으로 중심적인 특징을 의미한다.

Dutton(1994)등은 조직이미지를 내부조직이미지와 외부이미지로 나누었으며, 내

부조직이미지는 지각한 아이덴티티와 해석한 이미지로 구성되며, 제3자가 조직에 대해 갖는 외부이미지는 본 연구에서 제외했다. 내부 조직구성원의 이미지 변수를 Garbett(1988)의 조직이미지 프로파일 중 기술혁신, 사회적 책임, 환경보호, 장래성, 사회적 평판을 선정한다. 내부 조직구성원이 자신의 조직에 대한 외부공중의 이미지 지각을 조사하기 위해 Garbett(1988)의 이미지 항목을 설문내용으로 사용한다.

4. 연구의 모형 및 가설의 설정

(1) 연구의 모형

본 논문에서 사용된 기본적인 모형은 인구통계학적 변수와 조직이미지 변수, 조직특성 변수들을 독립변수로 하고 조직몰입의 세 가지 구성요소를 종속변수로 하고 있다. 조직몰입을 결정하는 요소는 많이 있겠지만 모든 변수들을 모형에 고려하기는 현실적으로 어려워 본 연구에서는 조직구성원의 조직에 대한 이미지 지각과 조직특성에 관련된 변수들을 포함시켰다. 각 변수들간과 인구통계학적인 차이를 통제하고 각 변수들이 가지는 차이를 회귀분석을 통해 파악하고 있다.

조직몰입의 결정요인이 될 수 있는 인구통계학적 변수에 대한 기대되는 관계는 우선 교육수준은 낮을수록 조직몰입이 높을 것으로 기대되고, 나이와 근속년수는 높을수록 조직몰입이 높을 것으로 기대된다. 조직이미지와 조직특성에 대한 구성원의 지각이 높을수록 조직몰입과 유의적인 양의 관계를 가질 것으로 기대된다.

(2) 가설의 설정

본 연구에서는 조직아이덴티티와 해석한 외부이미지는 조직특성요소와 개인특성요소와 개인 특성요소에 따라 조직몰입에 상이한 영향을 미친다는 것을 파악하고자 시도한 점에서, 연구를 위한 가설을 다음과 같이 설정하였다.

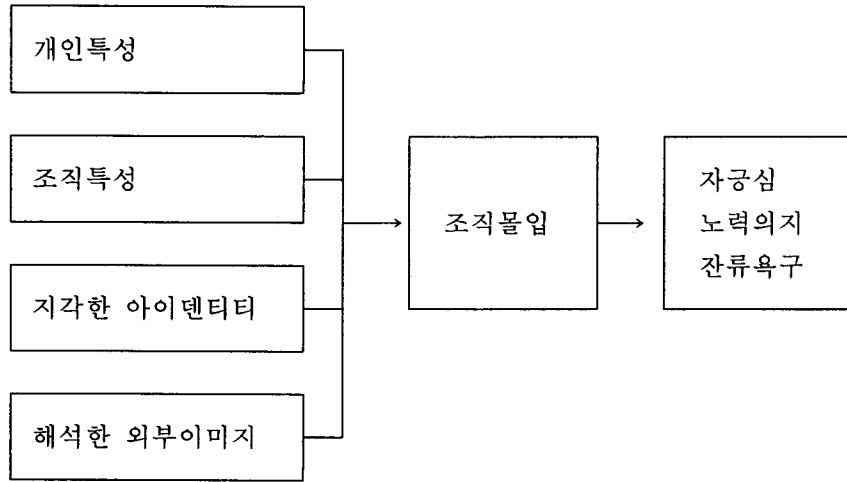
가설 1. 조직아이덴티티와 해석한 외부이미지는 개인특성변수에 따라 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 조직아이덴티티와 해석한 외부이미지는 조직특성요소에 따라 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 조직구성원들이 지각한 아이덴티티의 수준이 높으면 조직몰입의 정도는 높을 것이다.

가설 4. 조직구성원들이 지각한 해석한 외부이미지의 수준이 높으면 조직몰입의 정도는 높을 것이다.

<표 3-1> 연구 모형



III. 연구의 방법 및 실증분석

1. 연구의 방법

(1) 설문항목의 구성

본 논문은 조직이미지에 대한 구성원의 만족도가 그들의 조직에 대한 몰입의 정도에 미치는 영향을 파악하는 것을 목적으로 하고 있다. 따라서 연구의 목적을 달성하기 위해 사용된 설문은 크게 독립변수로서 조직이미지, 개인특성, 조직특성과 종속변수인 조직몰입으로 구성되어 있으며 설문항목들은 기존연구에서 이미 개발되어 사용되고 있는 것들은 선택하여 연구목적에 맞도록 수정하여 사용하였다. 설문은 개인적 사항, 공유가치와 신념, 기술수준, 업계지위, 최고경영자의 성격, 조직의 역사, 의례 및 의식, 기술혁신, 사회적 책임, 환경보호, 장래성, 사회적 평판, 상사와의 관계, 동료와의 관계, 역할명료성, 직무특성, 조직분위기, 자긍심, 잔류욕구, 노력의지로 구성되어 있으며 전체항목수는 91개이다. 인구통계학적 변수를 제외한 모든 변수는 리커트의 5점척도를 사용하여 측정하였다.

(2) 표본의 구성

본 논문에 사용된 표본은 8개 대기업의 구성원을 대상으로 하였으며 기업규모가 매우 크기 때문에 직급, 성별, 근속기간 등을 고려하여 표본을 추출하고 설문지를 배포하였다. 배포된 설문지는 총 1,200부였고 회수된 설문지중 본 연구에 사용된 모

든 항목에 빠짐없이 응답해 준 설문지는 705부에 불과하여 회수율은 52.3%였다. 표본구성에 대한 측정신뢰도(α)는 높게 나타났다.

(3) 통계적 분석

본 논문에서는 조직몰입을 종속변수로 하고 인구통계학적변수와 조직이미지변수, 조직특성변수 등을 독립변수로 하는 회귀분석(regression analysis)을 사용하였다. 회귀분석을 이용한 주된 이유는 독립변수들간의 상관관계가 높고 조직에서 실무적 차원에서 활용할 수 있는 자료를 제공해 줄 수 있기 때문이다.

설문지는 선행연구의 문헌적 고찰을 통하여 작성하였고, 실증연구의 통계처리는 윈도우용 SPSS 6.1 프로그램을 사용하여, 설문항목의 신뢰도를 검증하였으며, 평균 분석을 통해 각 변수의 평균과 표준편차를 파악하였다. 그리고 상관관계분석을 통해 독립변수와 종속변수인 조직몰입간의 상관관계를 분석하였고, 평균분석과 상관관계 분석은 변수상호간의 상호관련성을 통제하고 난 후의 순수한 관계를 보여주지 않기 때문에 다른 변수와의 관계를 통제한 후의 관계를 보여주는 회귀분석을 통해 변수간의 관계를 보여주는 회귀분석을 통해 변수간의 관계를 보다 정확히 하였다.

2. 연구 실증 분석

본 연구의 주요분석은 회귀분석이지만 각 변수의 특성과 독립변수와 종속변수인 조직몰입간의 상관관계도 중요한 의미를 가지고 있다.

(1) 평균분석

조직몰입과 독립변수들간의 상관계수를 살펴보면 각 변수와 조직몰입간에는 지각한 아이덴티티(공유가치와 신념, 기술수준, 업계지위, 최고경영자의 성격, 조직의 역사, 의례 및 의식), 해석한 외부이미지(기술혁신, 사회적 책임, 환경보호, 장래성, 사회적 평판), 조직특성(상사와의 관계, 동료와의 관계, 역할명료성, 직무특성, 조직분위기)에 대한 조직구성원의 지각이 높을수록 높은 정의 상관관계를 보이고 있다. 개인특성요소에서는 연령과 근속년수가 높을수록 조직몰입과 높은 상관관계를 보이고 있고, 남성이 여성보다 조직몰입이 높게 나타났다. 학력이 높을수록 자긍심과 노력의지는 정의 상관관계를 보이지만, 잔류욕구와는 부의 상관관계를 보이고 있으며, 기혼일수록 조직몰입과 정의 상관관계를 보이고 있다. 조직특성중 상사와의 관계는 조직몰입과 부의 상관관계를 보이고 있다.

그러나 상관관계분석의 결과치는 변수들간의 상호관련성을 통제하고 난 후의 관계를 보여주지 않기 때문에 조직의 정책수립시 직접적인 자료보다는 간접적인

자료로 사용하는 것이 바람직하다. 또한 여러 대기업을 대상으로 자료를 수집한 경우 표본에 기업과 조직몰입의 특성이 그대로 포함되어 있어 상관계수와 회귀계수

가 다르게 나타날 수 있다. 즉, 한 기업 내에서의 상관관계분석 결과는 통계적으로 유의하게 나타나더라도 8개 대기업을 종합하면 상관관계수가 낮아져 유의하지 않은 결과를 보이는 경우도 있고, 그 반대의 경우도 있다. 그러므로 상관관계분석보다는 대기업과 조직몰입간의 차이를 통제하는 회귀분석의 결과가 더욱 정확하다고 볼 수 있다. 그러나 상관관계분석은 하나의 조직만을 대상으로 할 경우에는 유용할 수 있다.

< 표 3-1>는 회귀분석의 결과를 나타내고 있다. 독립변수들의 상대적 중요도를 파악하기 위한 회귀분석의 결과를 보면 상관관계의 결과와 차이가 있다는 것을 알 수 있다.

<표 3-1> 평균, 표준편차, 상관계수

변수명	평균	표준편차	측정신뢰도	자긍심(R ²)	노력의지(R ²)	잔류욕구(R ²)
연령	29.58	4.81		.24	.26	.13
학력	2.56	.78		.06*	.04	-.00
성별	.19	.40		-.13**	-.15	-.09
결혼여부	.48	.50		.18	.13**	.09
근속년수	4.66	3.87		.23	.22	.14
공유가치와 신념	3.28	.84	.84	.56**	.56**	.31**
기술수준	3.33	.86	.80	.43**	.44**	.25**
업계지위	3.57	.69	.86	.52**	.49**	.31*
최고경영자의 성격	3.32	.79	.81	.52**	.55**	.29**
조직의 역사 의례 및 의식	3.49	.81	.89	.35**	.35**	.20**
기술혁신	3.13	.72	.71	.43**	.46**	.26**
사회적 책임	3.55	.79	.87	.44**	.41**	.20**
환경보호	3.23	.89	.86	.35**	.41**	.18**
장래성	3.76	.74	.88	.47**	.43**	.25**
사회적 평판	3.47	.81	.85	.36**	.37**	.19**
상사와의관계	2.41	.66	.80	.36**	.33**	.24**
동료와의관계	3.01	.74	.88	-.42**	-.55**	-.39**
역할명료성	3.29	.78	.72	.55**	.56**	.32**
직무특성	3.22	.81	.73	.50**	.50**	.20**
조직분위기	3.49	.57	.80	.53**	.45**	.23**
자긍심	3.43	.72	.87	.51**	.51**	.29**
노력의지	3.67	.70	.86			
잔류욕구	2.95	.73	.81			
	3.03	.91	.49			

*p<0.05, **p<0.01

(2)가설의 검정

여기서 각 변수별로 조직몰입간의 회귀분석을 차례대로 하면서 가설을 검증한다.

1) 가설1의 검증 : 개인특성과 조직몰입

가설1은 개인특성요소가 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 설정하였다.

이를 검증하기 위하여 개인특성요소와 조직몰입과 회귀분석을 실시하여 베타 값을 비교하였다. 그 결과 조직에 대한 자긍심에 영향을 미치는 요인은 근속년수가 $B=0.20(P<0.01)$ 로 가장 크며, 이는 근속년수가 오래될수록 조직에 대한 자긍심이 크다는 것을 나타낸다. 연령이 높을수록 조직에 대한 노력의지가 강하며, 여성보다 남성이 높게 나타났다. 결국 개인 특성 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미친 요인은 근속년수와 연령이다.

<표3-2> 개인특성과 조직몰입과의 회귀분석

	자 긍 심	노 령 의 지	잔 류 요 구
연령	.037935	.205662***	-.022599
학력	.062927	-.017199	-.025588
성별	-.063787	-.084046*	-.104380**
결혼여부	.042302	-.056460	.014066
근속년수	.195901***	0.091680	.146591**
F-value	10.19495	10.84338	3.87035
R Square	.07586	.08030	.3022

2) 가설2의 검증 : 조직특성과 조직몰입

가설2는 조직특성과 조직몰입이 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 설정하였다. 이를 검증하기 위하여 개인특성에 따른 조직특성변수와 조직몰입과 회귀분석을 실시하여 베타 값을 비교하였다. 그 결과 조직에 대한 자긍심에 영향을 미치는 요인은 직무특성으로 $B=0.21(P,0.01)$ 로 가장 크며, 동료와의 관계, 역할명료성, 조직분위기, 상사와의 관계 순으로 나타났다. 잔류욕구에 영향을 미치는 요인은 동료와의 관계로 $B=0.15(P<0.01)$ 로 가장 크며, 조직분위기, 직무특성, 상사와의 관계, 역할명료성 순으로 나타났다. 결국 조직특성 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 동료와의 관계와 직무특성이다. 따라서 조직특성이 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것이라는 가설2는 부분적으로 채택되었다.

3) 가설3의 검증 : 지각한 아이덴티티와 조직몰입

가설3은 지각한 아이덴티티는 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 가정하였다. 이를 검증하기 위하여 개인특성에 따른 지각한 아이덴티티 변수와 조직몰입과 회귀분석을 실시하여 베타 값을 비교하였다. 그 결과 조직에 대한

자공심에 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념이 $B=0.26(P<0.01)$ 로 가장 크며, 업계지위, 최고경영자의 성격, 의례 및 의식, 기술수준, 조직의 역사 순으로 나타났다. 결국 지각한 아이덴티티 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념, 업계지위, 최고경영자의 성격 등이다. 따라서 지각한 아이덴티티가 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것이라는 가설 3은 조직의 역사를 제외하고 모두 채택되었다

<표3-3> 조직특성과 조직몰입과의 회귀분석

	자 공 심	노 력 의 지	잔 류 욕 구
연령	.043200	.153629	.006218
학력	-.007881	-.033334	-.027981
성	.046776	.007409	-.035747
경력	.043771	-.023274	.033881
결혼여부	.029052	-.051224	.033707
상사와의 관계	-.115518**	-.347489**	-.295104**
동료와의 관계	.200109**	.221561**	.149993**
역할명료성	.169012**	.157869**	-.032209
직무특성	.207733**	.030835	-.025026
조직분위기	.145366**	.132463**	.104429*
F-value	49.89499	65.84283	14.90975
R Square	.44751	.51665	.19487

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

4) 가설4의 검증 : 해석한 외부이미지와 조직몰입

가설4는 해석한 외부이미지는 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 설정하였다. 이를 검증하기 위하여 개인특성에 따른 해석한 외부이미지변수와 조직몰입과 회귀분석을 실시하여 베타 값을 비교하였다. 그 결과 조직에 대한 자공심에 영향을 미치는 요인은 환경보호로 $B=0.27(P<0.01)$ 로 가장 크며, 기술혁신, 사회적 평판, 사회적 책임, 장래성 순으로 나타났다. 조직을 위한 노력의지에 영향을 미치는 요인은 환경보호가 $B=0.24(P<0.01)$ 로 가장 크며, 사회적 책임, 사회적 평판, 기술혁신, 장래성 순으로 나타났다. 또한 잔류욕구에 영향을 미치는 요인은 환경보호가 $B=0.16(P<0.01)$ 로 가장 크며, 사회적 평판, 장래성, 기술혁신, 사회적 책임 순으로 나타났다. 따라서 해석한 외부이미지가 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것이라는 가설4는 부분적으로 채택되었다.

이상으로 각 독립변수별로 조직몰입요소와 회귀분석을 하였으며, 다음으로는 네 개의 변수를 하나의 독립변수로하여 종속변수인 조직몰입과의 회귀분석을 실시한 결과 다음과 같다.

<표 3-4> 지각한 아이덴티티와 조직몰입과의 회귀분석

	자 궁 심	노 력 의 지	잔 류 욕 구
연령	.034442	.122774**	-.026187
학력	.079793**	.028019	-.010479
성	-.006570	-.043958	-.072406
근속년수	.035077	-.013546	.050528
결혼여부	.050530	-.043237	.028774
공유가치와신념	.264161***	.226447***	.107832*
기술수준	.015512	.049234	.042577
업계지위	.227592***	.182868***	.151796***
최고경영자의 성격	.155983***	.204302***	.060973
조직의 역사	-.029784	-.062240	-.021452
의례 및 의식	.099787**	.139608***	.082458*
F-value	40.73363	44.66222	9.13393
R Square	.42149	.44409	.14043

<표3-5> 해석한 외부이미지와 조직몰입과의 회귀분석

	자 궁 심	노 력 의 지	잔 류 욕 구
연령	.036767	.119930*	-.008200
학력	.040218	.008525	-.024877
성	-.056989	-.098762**	-.102608**
근속년수	.088810*	.039694	.078645
결혼여부	.024537	-.069146	.008276
기술혁신	.173104***	.069720	-.004401
사회적 책임	.048527	.121748***	-.004509
환경보호	.267995***	.243368***	.161743***
장래성	-.034759	.041185	.013880
사회적 평판	.104324**	.095172**	.189543***
F-value	24.79651	24.51925	6.60671
R Square	.28734	.28504	.09701

조직이미지, 개인특성요인, 조직특성요인을 하나의 독립변수로 하여 종속변수인 조직몰입과 회귀분석을 실시하여 베타값을 비교하였다(표 3-6 참고). 그 결과 조직에 대한 자궁심에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념, 직무특성, 역할명료성, 업계지위, 동료와의 관계 등으로 나타났다. 조직을 위한 노력의지에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념, 연령, 동료와의 관계, 역할명료성, 최고경영자의 성격 등의 순으로 나타났다. 또한 조직에 계속 남고싶은 잔류욕구에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념, 동료와의 관계, 조직분위기, 사회적 평판, 업계지위 순

으로 나타났다. 각 변수별로 조직몰입과의 회귀분석에서는 지각한 아이덴티티 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념, 최고경영자의 성격, 업계지위등이며, 해석한 외부이미지 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 환경보호, 사회적 책임 등이며, 개인특성 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 근속년수와 관련된 경력과 장기근속과 관련 있는 연령 등이며, 조직특성 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 동료와의 관계이다. 연령이 높을수록 자긍심과 노력의지가 높게 나타났으며, 연령이 낮을수록 잔류욕구가 높게 나타났다. 학력이 높을수록 자긍심이 높게 나타났으며, 학력이 낮을수록 노력의지와 잔류욕구가 높게 나타났다. 여성이 자긍심과 노력의지가 높게 나타났고, 남성이 잔류욕구가 높게 나타났다. 미혼과 근속년수가 짧을수록 노력의지가 높게 나타났고, 기혼과 근속년수가 오래될수록 자긍심과 잔류욕구가 높게 나타났다.

각 변수를 하나의 독립변수로 하여 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념으로 나타났다.

<표 3-6 > 각 변수의 조직 몰입 과의 회귀분석 결과

	자 긍 심	노 력 의 지	잔 류 욕 구
연령	.027280	.186881***	-.003859
학력	.027067	-.032561	-.008907
성별	.041187	.035813	-.055912
결혼여부	.042967	-.035993	.025948
근속년수	.022696	-.080480	.062943
공유가치와 신념	.259553*	.233444***	.105055*
기술수준	-.027553	.025087	.039407
업계지위	.130641	.067871*	.079596
최고경영자의 성격	.033312	.073027*	-.015926
조직의 역사	-.037899	-.077233**	-.080301
의례 및 의식	.010110	.044410	.047736
기술혁신	.019964	-.055491	-.091575
사회적 책임	-.067070	.068542*	-.056716
환경보호	.088129	.016135	.064921
장래성	-.053962	-.017096	-.011579
사회적 평판	.032169*	-.017281	.086837*
상사와의 관계	-.075597***	-.278737***	-.273740***
동료와의 관계	.101416*	.141166***	.097941*
역할명료성	.140363	.137622***	-.051459
직무특성	.180671	.019669	-.023501
조직분위기	.086053*	.068239*	.088107*
F-value	34.68635	39.38247	8.77180
R-Square	.54669	.57793	.23370

*p<0.10, **p<0.05, ***p<0.01

IV. 결 론

본 논문은 조직에서 중요한 의미를 가지는 조직몰입의 결정요인을 조직이미지, 조직특성, 인구통계학적변수를 중심으로 파악하였다. 조직몰입에 영향을 주는 변수는 여러 가지가 있어서 하나의 논문에서 모두 고려할 수는 없지만 기업입장에서 볼 때 조직구성원이 지각하는 조직이미지와 조직특성에 대한 변수들은 실무적 차원에서 많은 의미를 함축하고 있다.

본 연구의 주된 목적인 조직몰입을 결정하는 변수의 상대적 중요도를 파악하기 위해 실시한 회귀분석의 결과를 보면 조직에 대한 자긍심에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념, 직무특성, 역할명료성, 업계지위, 동료와의 관계 등으로 나타났다. 조직을 위한 노력의지에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념, 연령, 동료와의 관계, 역할명료성, 최고경영자의 성격 등의 순으로 나타났다. 또한 조직에 계속 남고싶은 잔류욕구에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념, 동료와의 관계, 조직분위기, 사회적 평판, 업계지위 순으로 나타났다.

회귀분석의 결과는 상관관계분석의 결과와 다소 다르게 나타나고 있다. 그 이유는 조직이미지 변수와 조직특성변수들이 서로 깊이 관련되어 있으며, 회귀분석에서는 이를 통제하고 있지만 상관관계분석에서는 통제하지 못하기 때문이다. 따라서 실무적 차원에서 고려할 때는 각 변수들의 순수효과를 내용으로 하고 있는 회귀분석 결과가 상관관계분석의 결과보다 훨씬 더 정확하다고 판단된다.

본 논문은 조직몰입과 조직이미지, 조직특성변수들의 관계를 실증적 자료를 이용하여 분석하고 학자들이나 실무자들에게 비교적 정확한 정보를 제공해 주고 있지만 동시에 몇 가지 한계점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 조사방법에 있어 횡단적 방법에만 의존하고 있어 지각한 아이덴티티, 해석한 외부이미지, 조직특성, 개인특성 등의 독립변수와 조직몰입의 종속변수 간의 인과관계가 명확하게 드러나지 않는데 그 한계가 있다.

둘째, 본 연구는 서울시내 8개 대기업의 조직구성원을 연구대상으로 하고 주로 사무직에 종사하는 종업원을 표본으로 하여 연구결과를 일반화하는데 어려움이 있다는 한계가 있다.

셋째, 본 연구는 측정도구로서 설문지법만을 사용하였다. 이 방법만을 사용했을 경우 설문지의 내용과 응답자의 태도에 따라 조사결과가 좌우되는 피할 수 없는 문제가 남아 있다. 따라서 설문지법의 문제점을 보완하기 위한 인터뷰, 관찰, 사례연구 등의 방법을 동시에 사용하는 복수조사방법이 병행되어야 할 것이다.

넷째, 연구모델과 관련된 오류가 있을 수 있다. 조직몰입에 영향을 미치는 변수는 조직이미지, 개인특성, 조직특성이외의 많은 변수가 영향을 미치지만 본 연구에서는 이들 변수만으로 조직몰입을 설명하려고 한점에 그 한계가 있다. 연구모델의 선결과 관련된 문제는 근본적으로 해결하기 어렵지만, 폭넓은 이론의 제시와 함께 연구모델과 관련된 오류를 줄여나가고자 하는 노력이 앞으로의 연구에서 행해져야 할 것이다.

참 고 문 헌

<국내문헌>

- 서재현, 문화에 따른 조직몰입의 발전적 차이에 관한 연구: 개인주의와 집단주의의 차이에 관하여, 인사조직학회 추계발표회 발표논문, 1994.
- 정연양, 조직몰입의 결정요인에 관한 연구, 한국노동연구원, 1992.

<외국문헌>

- Albert S. & D. A. Whetten(1985), *Organizational identity*, In L.Cummings and Barry M. Staw(eds.), *Research in Organizational Behavior*, 7: 263-295, Greenwich, CT:JAL Press.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P.(1990), *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aranya, N., Kushnir, T. & Valency, A.(1986), *Organizational commitment in a male-dominated profession*, *Human Relations*, 39, 433-448.
- Ashforth, B. & Mael, F.(1989), *Social identity theory and organization*, *Academy of Management Review*, 14: 20-39.
- Blau, G. & Boal, K.(1989), *Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover*, *Journal of Management*, 15, 115-127.
- Breakwell, Glynis M.(1986), *Coping with Threatened Identities*, N.Y:Metheun.
- Brown, Michael E.(1969), *Identification and some conditions of organizational involvement*, *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Cohen, A.(1992), *Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis*, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 539-558.
- Cohen, A.(1993), *Organizational Commitment and Turnover: A meta-analysis*, *Academy of Management Journal*, 36, 1140-1157.
- Dutton, J.E. & Dukerich, J.M.(1991), *Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation*, *Academy of Management Journal*, 34, 517-554.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. & Harquail, C.V.(1994), *Organizational Images and Member Identification*, *Administrative Science Quarterly*, 39:

239-263.

- Garbett, T.(1988), *How to Build a Corporation's Identity and Project Its Image*, Lexington, MA:D.C. Heath.
- Gecas, V.(1982), *The self-concept*, In R. H. Turner and J. F Short, Jr(eds.), *Annual Review of Sociology*, 8: 1-33, Palo Alto, CA: Annual Reviews.
- Gregersen, H. & Balck, J.(1992), *Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation*, *Academy of Management Journal*, 35, 65-90.
- Gupta, A. & Taylor, S. (1993), *The effects of current mobility, candid career feedback, and past career success on general managers' organizational commitment*, A working paper, University of Maryland.
- Hall, D.T. & Schneider, B.(1972), *Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type*, *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Hogg, M.A. & Abrams, D.(1988), *Social Identification: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*, London:Routledge.
- Hrebiniak, L. & Alutto, J.(1972), *Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment*, *Administrative Science Quarterly*, Vol.17, 555-573.
- Huselid, M. & Day, N.(1991), *Organizational commitment, job involvement, and turnover :a substantive and methodological analysis*, *Journal of Applied Psychology*, 76, 380-391.
- Jones, G.R.(1986), *Socialization tactics, self-efficacy and newcomers' adjustments to organization*, *Academy of management Journal*, 29, 262-279.
- Lee, S.M.(1971), *An empirical analysis of organizational identification*, *Academy of Management Journal*, 14: 213-226.
- Markus, H.R. & Wurf, E.(1987), *The dynamic self-concept: A social-psychological perspective*, In Mark R.R. & Porter, L.W.(eds), *Annual Review of Psychology*, 38:299-337, Palo Alto, CA: Annual Reviews.
- Mathieu, J. & Zajac, D.(1990), *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*, *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J.(1988), *Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis*, *Journal of Management*, 14, 195-209.

- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M.(1979), *The measurement of organizational commitment*, Journal of Vocational Behavior, 14, 224-236.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M.(1982), *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, N.Y.: Academic Press. O'Reilly, C. & Chatman, J.(1986), *Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior*, Journal of Applied Psychology, 71: 492-499.