
조직변화 냉소주의가 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향 : 사립전문대학을 중심으로

Effects of Cynicism about Organizational Change on Job Involvement and Organizational Commitment : Focused on the Cases of Private Colleges

강영욱^{*}, 이승철^{*}, 김명희^{**}
극동정보대학^{*}, 파리7대학^{**}

Young-Wook Kang(narikyw@kdc.ac.kr)^{*}, Seung-Cheol Lee(sclee@kdc.ac.kr)^{*},
Myeong-Hee Kim(illumsi@yahoo.co.kr)^{**}

요약

본 연구는 사립전문대학 행정직원의 조직변화 냉소주의가 직무몰입 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보고, 학내분규를 경험한 대학과 그러하지 않은 대학과의 차이를 분석하여 이에 따른 시사점을 제시하고자 연구되었다.

실증분석에 의한 본 연구의 결과는 다음과 같다. 전체표본에 대한 조직변화 냉소주의가 직무몰입 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가에 있어서, 조직변화 냉소주의는 행정직원의 직무몰입과 조직몰입을 감소시키는 것으로 나타났다. 그리고 대학특성(학내분규 경험 유·무)에 따른 차이점 결과, 학내분규를 경험한 대학의 경우에는, 조직변화 냉소주의가 행정직원의 직무몰입 및 조직몰입을 감소시키는 것으로 나타났으나, 학내분규를 경험하지 않은 대학의 경우에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : | 조직변화 냉소주의 | 직무몰입 | 조직몰입 |

Abstract

The purpose of this study is to give some suggestions by examining what kind of effects the cynicism about the organizational change of the administrative staff in private colleges have on their job involvement and organizational commitment and by analyzing the difference between the colleges having experienced labor-management disputes and those without such experiences.

The results of this study obtained by actual analyses and the suggestions provided based on the results are as follows. In the colleges having experienced disputes on campus, the cynicism about the organizational change reduces the job involvement and the organizational commitment of the members of the organizations. On the other hand, there are no significant effects of the cynicism about the organizational change on the job involvement and the organizational commitment of the members in the case of the colleges not having experienced disputes on campus.

■ keyword : | Cynicism about the Organizational Change | Job Involvement | Organizational Commitment |

I. 서론

1990년대에 들어 교육인적자원부에서는 국민들의 교육에 대한 서비스 및 교육의 질을 향상시키기 위하여 대학의 설립인가를 확대함에 따라 4년제 대학이 107개교(1990년 기준)에서 161개교(2000년 기준)로 54개교가 증가하였으며, 2년제 전문대학이 117개교(1990년 기준)에서 158개교(2000년 기준)로 41개교가 증가하였다[1].

이에 따라 학생들이 대학선택의 기회가 확대됨과 동시에 국민들의 학습에 대한 갈증을 해소하는 계기가 되었으나, 저 출산의 영향으로 학력인구가 감소하면서 각 대학들은 입학자원의 감소로 대학입학 정원이 대학을 입학하려는 학생 수를 초과하는 현상[1]이 발생하여 그 동안 학생들의 등록금에 주로 의존하던 사립 전문대학의 재정적 어려움이 큰 상황에 직면하고 있는 실정이다.

그래서 각 대학들은 급속도로 변화하는 대학의 외적인 환경에 적응하기 위하여 대학내부의 구조조정을 통하여 대학의 경쟁력 강화를 위한 방안으로 학과 및 조직을 개편하여 비대했던 조직들을 슬림화하기 시작하였고, 이러한 상황에서 행정직원에 대한 구조조정, 업무의 아웃소싱, 각종 제도의 도입 및 신설을 통하여 어려운 환경을 극복하고자 노력하고 있다.

이러한 조직에 대한 냉소적인 변화로 인해 직무특성이나 직무자체의 상실가능성을 포함한 고용불안정의 지각은 직원의 이직경향을 증가시키고, 조직변화에 저항하게 되며, 작업노력과 조직몰입의 감소 및 근무태만, 결근율이 증가하는 역기능을 초래하고 있다[2].

그리고 조직 구성원이 냉소적인 태도를 가지게 되면 조직의 변화 담당자들을 부정적으로 인식하고 장래 조직변화를 비판적으로 보게 되면서 조직은 더 이상 자신의 기대를 충족시켜 주는 대상이 되지 않으므로, 조직과 혁신에 대한 애착이 줄고 조직생활에 불만족 하게 된다[3].

조직냉소주의와 관련된 연구는 주로 기업[2-6]이나 사회복지[7] 또는 공공서비스 조직[8]을 대상으로 연구가 되었으나 대학 내의 조직변화 냉소주의에 관한 연

구는 없어 이에 관한 연구가 필요한 시점이다.

따라서 본 연구는 사립전문대학을 중심으로 조직변화를 추진하였거나 추진하고 있는 대학들에 근무하는 행정직원들의 조직변화에 대한 냉소주의가 직무몰입 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 하며, 특히 대학특성(학내분규 경험대학·학내분규 미경험대학)에 따라 조직변화 냉소주의가 조직구성원의 태도인 직무몰입 및 조직몰입에 어떠한 차이가 있는지를 규명함으로써 이에 따른 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 조직변화 냉소주의

정보화와 세계화가 가져온 '무한경쟁시대' 라는 구호에서 알 수 있듯이, 생존만이 조직의 궁극적인 과제일 뿐 개인의 가치와 삶의 의미가 실자리는 점점 좁아진다는 사실은 과거와 달리 조직의 어두운 면이 개개인에게 더 크게 확대되어 다가오고 있음을 의미하며, 이러한 흐름 속에서 최근의 조직연구에서 부각되는 주제가 바로 조직냉소주의다[9].

냉소주의(cynicism)란 용어는 고대 그리스의 냉소주의 학파들의 학교가 있는 아테네 근교의 도시인 시노사르게스(Cynosarges) 또는 개(dog)를 지칭하는 고대 그리스어(Kyon)로부터 유래된 것이라고 보여진다[4]. 이러한 냉소주의는 산업화 정도가 높아지면서 현대 조직·경영 이론 분야에서 새롭게 조명되고 있는 개념으로 염세주의와도 일맥상통하며, 그 본래의 동기와 진실, 도덕 원리에 대한 불신과 조소로 정의된다[7].

따라서 냉소주의는 현실에 대한 비판의식과 권위에 대한 불신풍조가 사회를 감싸고 있는 상황으로부터 발생한다기보다 그것을 어떤 식으로든 받아들인 이후 그에 대한 반응을 표현해내는 전략의 적실성에서 나온다고 볼 수 있다[10].

그리고 조직냉소주의는 조직, 부서, 제도 등에 대한 경멸과 불신, 실망감, 좌절감을 갖는 태도이며, 또한 부당하게 처리되는 조직변화 시도가 반복적으로 이루어짐으로써 발생하기도 한다[5].

조직냉소주의에 관련된 연구들을 분류하면 그 연구 초점에 따라 크게 세 가지로 분류되는데, 그 내용으로는 개인에게 내재된 냉소성을 강조한 성격 특질적 접근[11]과 사회적으로 바람직하지 않은 정서로 파악하는 정서적 접근[12] 및 냉소주의를 조직이라는 상황에 한정시켜 특정대상을 지니며, 경험과 시간경과에 따라 달라지는 태도로 보는 태도적 접근[13]이 있다.

그리고 태도적 접근은 연구 초점에 따라 크게 세 가지로 분류되는데, 그 내용으로는 사회·제도에 초점을 맞춘 연구[9], 조직변화에 초점을 둔 연구[14]와 조직구성원의 태도에 근거한 연구[15]이다.

조직구성원의 냉소주의를 조직변화 상황과 연계하여 진행된 연구들은 현재까지의 조직냉소주의 연구에서 가장 큰 비중을 차지한다. 이러한 연구들은 기존의 조직변화에 관한 연구들이 변화의 성공 여부를 주로 조직변화가 일어나는 방식이나 변화를 주관하는 리더십과 관련된 요인에만 초점을 두었지 실제로 조직변화를 받아들이는 구성원의 태도로 성공 혹은 실패의 요인으로 파악한 경험적 연구가 부재한 데에 대한 반성에서 시작되었다[16].

그러므로 본 연구는 현재 사립전문대학이 당면하고 있는 급격한 변화인 학생 수의 감소와 이에 따른 명예 퇴직 및 아웃소싱의 증가, 정규직의 비정규직화와 같은 조직 내 변화요인 등을 감안해서 조직변화 냉소주의를 본 연구의 대상으로 하고자 한다.

2. 조직변화 냉소주의와 직무몰입, 조직몰입 간의 관계

직무몰입이란 직무만족이나 조직몰입과 구분되는 개념이다[17]. 직무만족이 조직구성원 각자가 자신의 직무상황에 대해 형성하고 있는 정서적 상태를, 그리고 조직몰입이 조직과 자신을 동일시하거나 조직에 밀착되어 있는 상대적 강도를 나타내는 개념이라면, 직무몰입은 자신과 직무 사이의 관계에 대한 인지과정을 통해 그 둘을 동일시하는 구체적 신념을 의미한다[18]. Kanungo[17]에 의하면 ‘직무몰입은 직무가 개인의 특정 욕구와 기대를 만족시켜줄 수 있는 가능성을 가진 경우에 직무와 심리적 일체감을 갖는 일반화된 인식적

또는 신념의 상태’라고 정의하고 있다.

이형룡·강영욱[19]은 호텔기업에 근무하는 450명을 대상으로 연구한 결과, 경영진에 대한 불신임 및 조직의 성공변화 가능성에 대한 염세적인 시각과 같은 조직변화 냉소주의 하에서는 구성원의 직무몰입, 팀몰입, 서비스 지향적 조직시민행동이 감소된다고 하였다.

조직몰입이란 한 개인이 자신이 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도를 말한다[20].

Wanous, Reichers, & Austin[21]은 제조업체에 근무하는 1,114명의 직원들을 대상으로 한 연구에서 조직구성원들이 조직에 대한 냉소적인 태도를 보일 때 조직에서 변화를 만들기 위한 노력의 정도는 더 낮고 업무에서 성공적인 성취를 기대하는 정도도 낮으며, 동시에 직무에 대한 만족도와 조직몰입의 정도도 낮아질 수 있다고 하였다.

또한 Blau[22]의 교환이론에 의하면, 조직에 대해 냉소적인 사람들은 조직과의 관계에서 이익이 크지 않다고 생각할 것이므로 조직에 애착을 느끼지 못하고 조직과의 관계를 단기적으로 보기 때문에 낮은 조직몰입을 보인다고 하였다.

설홍수·지성구[3]는 경영혁신을 추진하였거나 추진하고 있는 기업을 대상으로 한 연구에서 직원의 조직혁신에 대한 냉소주의가 높으면 혁신저항을 발생시키고 이러한 혁신저항은 직원들의 이탈·태만 행동을 높이며 발언 및 충성행동에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 그리고 김진희[8]는 공공 고용지원서비스기관의 종사자들을 대상으로 한 연구에서 조직냉소주의가 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다고 하였다.

III. 조사 설계

1. 가설의 설정

본 연구는 선행연구를 바탕으로 사립전문대학의 조직변화 냉소주의가 조직구성원의 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향을 알아보고, 대학특성을 고려하여 학내분류를 경험하여 임시이사 체제를 경험한 대학과 그러하지 않은 대학을 비교·분석하여 이에 따른 차이

를 규명하고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 1. 조직변화 냉소주의는 직무몰입 및 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 조직변화 냉소주의가 직무몰입 및 조직몰입에 미치는 영향은 대학특성(학내분규 경험 유·무)에 따라 유의한 차이가 있을 것이다.

2. 자료수집 및 분석방법

본 연구의 조사범위는 사립전문대학 행정직원(정규직)을 대상으로 2007년 5월 1일부터 5월 31일까지 1개월간 설문조사를 실시하였으며, 학내분규를 경험한 4개 대학과 그러하지 않은 4개 대학을 선정하여 설문을 실시하였다.

설문대상 대학 중 학내분규를 경험한 대학[23]으로는 충북의 B대, 경기도의 A대, 강원도의 C대와 D대를 대상으로 하였으며, 그러하지 않은 대학으로는 경기도의 E대, 대전의 H대, 충북의 F대와 G대학을 대상으로 설문을 실시하였다.

표본추출은 비확률 표본추출법 중 할당 표본추출법을 사용하였으며, 학내분규를 경험한 대학에 120부, 학내분규를 경험하지 않은 대학에 120부, 총 240부를 배포하여 211부를 회수하였다. 그 중에서 응답을 하지 않은 부분(결측값)이 많은 설문지와 응답의 신뢰성이 현저히 떨어진다고 판단되어진 설문지 14부를 제외하고, 나머지 197부(학내분규 경험대학 92부, 학내분규를 경험하지 않은 대학 105부)를 분석에 이용하였다.

수집된 자료는 SPSS 11.0 통계 패키지와 AMOS 4.0을 이용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도 분석, 공분산 구조 분석 등을 이용하였다.

3. 변수의 조작적 정의 및 측정

조직변화 냉소주의는 Wanous, Reichers, & Austine[14]의 연구를 바탕으로 조직변화에 대한 냉소주의를 조직구성원이 조직변화의 성공가능성에 대해서 갖는 염세적인 시각과 변화를 책임지는 사람들의 무능력과 나태함에 대한 비난' 이라고 정의하였다. 설문문항은 8개로 구성하였으며, Likert식 5점 척도를 사용하였다.

직무몰입은 Kanungo[17]의 연구를 바탕으로 '직무

가 개인의 특정욕구와 기대를 만족시켜 줄 수 있는 가능성을 가진 경우에 직무와 심리적 일체감을 갖는 일반화된 인식적 혹은 신념의 상태' 라고 정의하였다. 설문문항은 6개로 구성되었으며, Likert식 5점 척도를 사용하였다.

조직몰입은 Allen & Meyer[24]의 정서적 조직몰입에 대한 연구를 바탕으로 '조직에 대한 정서적 애착과 조직과의 동일시 정도'라고 정의 하였다. 설문 문항은 5개로 구성되었으며, Likert식 5점 척도를 사용하였다.

대학특성은 '사립전문대학을 대상으로 대학별로 학내분규로 인한 임시이사 체재를 경험한 대학과 학내분규를 경험하지 않은 대학'으로 정의하였다.

IV. 실증분석

1. 표본의 일반적 특성

사립전문대학 행정직원들을 대상으로 한 조사대상자의 인구통계학적 특성을 성별, 연령, 직급, 학력, 근무 부서, 근무 년 수, 직렬 등으로 나누어 빈도분석을 실시한 결과는 [표 1]과 같다.

표 1. 인구통계학적 특성

구 분		빈도(명) (n=197)	비율(%)
성별	남	134	68.0
	여	63	32.0
연령	20대	39	19.8
	30대	109	55.3
	40대	38	19.3
	50대 이상	11	5.6
직급	8.9급	104	52.8
	7급	49	24.9
	6급	26	13.2
	5급 이상	18	9.1
학력	고졸	7	3.6
	전문대졸	61	31.0
	4년대졸	102	51.8
	대학원졸	27	13.7
근무 부서	총무	53	26.9
	교학	43	21.8
	산학	35	17.8
	입학관련	20	10.2
	기획	11	5.6
	전산, 도서	17	8.6
	기타	18	9.1

근무 년수	5년이하	59	29.9
	5-10년	78	39.6
	10-15년	46	23.4
	15년이상	14	7.1
직렬	일반행정직	164	83.2
	기술직	14	7.1
	기능직	9	4.6
	기타	10	5.1

2. 가설검증을 위한 예비분석

2.1 탐색적 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

조직변화 냉소주의에 대한 탐색적 요인분석 결과 8개 문항은 단일요인으로 분류되었다. 요인의 총 분산은 56.290%이고, 아이겐값은 4.503으로 설명되었다. Cronbach's alpha 값은 .8883으로 나타나 높은 내적일관성을 지니고 있음을 알 수 있다.

표 2. 탐색적 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

요인명	변수	요인 적재량	분산 설명력
조직변화 냉소주의 ($\alpha = .8883$)	문제해결을 책임지는 경영진의 불성실성	.819	(아이겐 값) 56.290 (4.503)
	개선작업을 하는 경영진들의 방향	.805	
	문제해결을 책임지는 경영진의 무관심	.782	
	개선시도 프로그램에 대한 무의미	.762	
	조직변화의 올바른 제안에 대한 무의미	.750	
	문제해결을 책임지는 경영진의 무능력	.741	
	개선을 위한 계획들이 나옴에 대한 무의미	.750	
	문제해결 프로그램에 대한 불신임	.741	
직무몰입 ($\alpha = .8093$)	나는 직무와 아주 밀착되어 있음	.796	57.060 (2.853)
	나의 생활에 있어 중요한 일은 직무와 관련	.784	
	나의 존재에 있어 가장 중요한 것은 직무	.744	
	내 관심사의 대부분은 직무에서 생김	.735	
	나의 개인적 목표의 대부분은 직무와 연관	.714	
	내 시간의 대부분을 직무에 할애	.710	
조직몰입 ($\alpha = .7964$)	현재의 직장을 평생직장으로 생각	.837	55.778 (2.789)
	현재의 조직에 대해 높은 소속감을 느낌	.798	
	현재의 조직에 대해 가족의 일원으로 느낌	.743	
	현재의 조직은 개인적으로 상당한 의미	.690	
	조직의 문제가 나의 문제인 것처럼 느낌	.650	

주: 베리맥스(Varimax) 회전후 아이겐(Eigen)값이 1이상인 요인 4개 추출. 주: 요인적재량 0.4이상인 변수들을 나타냄.

직무몰입에 대한 요인분석 결과 6개 문항은 단일요인으로 분류되었다. 요인의 총 분산은 57.060%이고, 아이겐값은 2.853으로 설명되었다. Cronbach's alpha 값

은 .8093으로 나타나 높은 내적일관성을 지니고 있음을 알 수 있다.

조직몰입에 대한 요인분석 결과 5개 문항은 단일요인으로 분류되었다. 요인의 총 분산은 55.778%이고, 아이겐값은 2.789으로 설명되었다. Cronbach's alpha 값은 .7964로 나타나 높은 내적일관성을 지니고 있음을 알 수 있다. 각 변수에 대한 탐색적 요인분석 및 신뢰성 분석 결과는 [표 2]와 같다.

2.2 연구개념에 대한 확인요인분석 결과

확인요인분석은 이미 탐색적으로 연구가 되었거나 이론적인 논의에 의하여 측정구조 형태가 강하게 가설화되고 이것을 확인하는 과정을 거치는 것을 말한다 [25]. 본 연구의 조직변화 냉소주의, 직무몰입과 조직몰입은 이론적 배경 하에서 확인요인분석이 이용될 수 있다.

확인요인분석 구성개념의 최적 상태는 다음의 적합도 지수를 통해서 평가하였다. RMR(root mean square residual)은 0.05-0.08보다 작을수록, AGFI(adjusted GFI)는 1에 가까울수록, NFI(normed fit index)= 1에 가까울수록, CFI(comparative fit index)= 1에 가까울수록, χ^2 에 대한 P값 ≤ 0.05 일수록 바람직함 등으로 평가하였다.

표 3. 확인요인분석 적합도

요인	RMR	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	χ^2	p값	df
조직변화 냉소주의	0.038	0.936	0.884	0.925	0.950	0.095	55.491	0.000	20
직무몰입	0.023	0.980	0.939	0.965	0.982	0.071	9.937	0.077	5
조직몰입	0.014	0.993	0.979	0.988	1.000	0.000	3.532	0.619	5

확인요인분석 결과 모형의 적합도는 [표 3]과 같이 나타났다. 외생개념인 조직변화 냉소주의는 RMR(root mean square residual)= .038, GFI(goodness of fit index)= .936, AGFI(adjusted GFI)= .884, NFI(normed fit index)= .925, CFI(comparative fit index)= .950, $\chi^2= 55.491$ 로 나타나 적합성 평가기준을 충족시키는 것은

로 나타났다.

내생개념인 직무몰입은 RMR= .023, GFI= .980, AGFI= .939, NFI= .965, CFI= .982, $\chi^2= 9.937$ 으로 나타나 적합성 평가기준을 충족시키는 것으로 나타났다.

조직몰입은 RMR= .014, GFI= .993, AGFI= .979, NFI= .965, CFI= 1.000, $\chi^2= 3.532$ 로 나타나 적합성 평가기준을 충족시키는 것으로 나타났다.

3. 연구가설 검증

3.1 가설 1의 검증

구조방정식은 측정모형과 이론모형을 통해서 모형 간의 인과관계를 파악하는 모형으로, 인과분석을 위해 요인분석과 회귀분석을 개선적으로 결합한 방정식의 형태를 말한다. 본 연구에서는 구조방정식 분석을 위해 AMOS 4.0을 사용하였다. 본 연구는 신뢰성과 타당성 분석을 통해 19개의 측정변수와 3개의 구성개념으로 구성된 구조방정식 모형을 이용하여 가설검증을 실시하였다.

본 연구에 사용된 조직변화 냉소주의, 직무몰입, 조직몰입의 변수 간 관계에 대한 가설을 검증하기 위해 연구모형에 대한 공분산구조분석을 실시하여 이론변수들 간의 경로계수와 t값을 확인하였다.

표 4. 가설 1의 경로계수 분석결과(n=197)

경로	표준화 계수	비표준화 계수	S.E.	C.R.	P
조직변화 냉소주의 ⇒ 직무몰입	-0.428	-0.372	0.076	-4.866	0.000*
조직변화 냉소주의 ⇒ 조직몰입	-0.450	-0.384	0.075	-5.124	0.000*

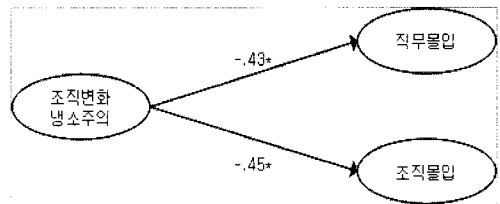
*: P < 0.01에서 유의함.

연구모형의 적합도는 RMR= 0.055, GFI= 0.897, AGFI= 0.867, NFI= 0.865, CFI= 0.947, $\chi^2= 205.163$, RMSEA=0.053으로 나타났다. 또한 구성개념 사이의 표준화 경로계수(estimate)와 C.R.(t값)이 모두 .000 수준에서 유의한 것으로 나타나 본 연구에서 제안한 가설 모두 통계적 유의성을 확보한 것으로 나타났다.

연구모형에 기초하여 본 연구에서 제안된 변수간의

관계의 개별추정치는 [표 4]와 같다.

가설 검증을 위해 구조경로계수를 살펴보면, 조직변화 냉소주의는 직무몰입에 $-0.372(t= -4.866)$ 로 $p=0.000$ 유의수준에서 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직변화 냉소주의는 조직몰입에 $-0.384(t= -5.124)$ 로 $p=0.000$ 유의수준에서 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 조직변화 냉소주의가 높을수록 직무몰입 및 조직몰입이 낮아지는 것을 의미하므로 가설 1이 채택되었다.

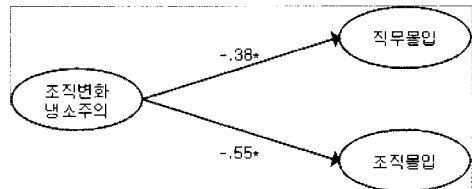


*: P < 0.01에서 유의함.

그림 1. 연구모형의 경로계수

3.2 가설 2의 검증

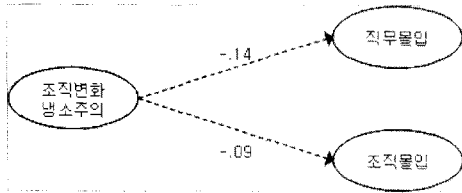
학내분규의 경험 유·무 따라 구조방정식 모형을 비교 분석하였다. 먼저 학내분규 경험대학의 경우는 직무몰입 구조경로계수 $-0.755(t= -2.291)$ 로 $p=0.022$, 조직몰입 $-1.173(t= -2.801)$ 로 $p=0.005$ 유의수준에서 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. [그림 2]는 학내분규 경험대학의 구조경로계수를 나타낸 것이다.



*: P < 0.01에서 유의함.

그림 2. 학내 분규 경험대학의 경로계수(n=92)

학내분규 미경험대학의 구조경로계수를 살펴보면, 직무몰입 $-0.155(t= -1.133)$ 로 $p=0.257$, 조직몰입 $-0.092(t= -0.761)$ 로 $p=0.447$ 에서 유의한 부(-)의 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.



*: 점선: 비유의적인 관계를 나타냄.
 그림 3. 학내분규 미경험대학의 경로계수(n=105)

따라서 학내분규 경험대학이 학내분규 미경험대학보다 조직변화 냉소주의가 직무몰입과 조직몰입에 더 큰 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2가 채택되었다. [그림 3]은 학내분규 미경험대학의 구조경로계수를 나타낸 것이다.

표 5. 가설2의 경로계수 분석결과

경로	표준화 계수		비표준화 계수		S.E.		C.R.		P	
	유	무	유	무	유	무	유	무	유	무
조직변화 냉소주의 → 직무몰입	-0.382	-0.138	-0.755	-0.155	0.329	0.137	-2.291	-1.133	0.022*	0.257
조직변화 냉소주의 → 조직몰입	-0.546	-0.094	-1.173	-0.092	0.419	0.121	-2.801	-0.761	0.005**	0.447

** : P < 0.01, * : P < 0.05에서 유의함.

V. 결론 및 시사점

본 연구는 사립전문대학 행정직원의 조직변화 냉소주의가 직무몰입 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보고, 학내분규를 경험한 대학과 그러하지 않은 대학과의 차이를 분석하여 이에 따른 시사점을 제시하고자 연구되었다.

이러한 연구목적달성기 위하여 본 연구는 사립전문대학의 조직변화 냉소주의 및 직무몰입, 조직몰입에 대한 선행연구를 토대로 연구가설을 설정하고, 이

를 바탕으로 설문지를 작성·회수하여 실증분석 하였다. 실증분석에 의한 본 연구의 결과와 시사점은 다음과 같다.

가설 1은 전체표본에 대한 조직변화 냉소주의가 직무몰입 및 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보는 것이었는데, 조직변화 냉소주의는 대학 행정직원의 직무몰입과 조직몰입을 감소시키는 것으로 나타났다.

즉, 조직 구성원이 냉소적인 태도를 가지게 되면 조직의 변화담당자를 부정적으로 인식하고, 장래 조직변화를 비관적으로 보게 된다. 또한 자신이 기대하는 변화가 발생하지 않을 경우 실망과 함께 변화 담당자에 대한 배신감이 공고해짐으로서 조직과 혁신에 대한 애착이 줄고 조직생활에 불만족[3]하게 되므로 조직변화를 단행하는 경영자에 대한 신뢰와 믿음이 실행됨으로서 조직의 성공변화 가능성에 대한 냉소주의를 감소시킬 수 있으리라 생각된다.

가설 2는 조직변화 냉소주의와 직무몰입 및 조직몰입에 있어서 대학특성(학내분규 경험 유·무)에 따른 차이점을 알아보는 것이었는데, 대학특성(학내분규 경험 유·무)에 따른 조직변화 냉소주의와 직무몰입 및 조직몰입 간의 관계에서는 각 요인 간에 차이점이 있었다.

학내분규를 경험한 대학의 경우, 조직변화를 이끄는 경영진에 대한 불신임 및 조직의 성공변화 가능성에 대한 염세적인 시각과 같은 조직변화 냉소주의 하에서 조직변화 냉소주의는 조직구성원의 직무몰입 및 조직몰입을 감소시키는 것으로 나타났으며, 직무몰입보다 조직몰입에 더욱 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 학내분규를 경험한 대학의 구성원은 조직변화가 자신들에게 불이익을 가져올 것이라는 불신과 좌절감이 조직변화에 대한 냉소주의를 강화시켜 자신의 업무에 대한 몰입 및 조직에 대한 애착심을 동반한 몰입이 감소된다는 것이다.

따라서 학내분규를 경험한 대학은 구성원들에게 조직변화를 단행하는 경영진의 신뢰와 조직의 성공변화를 위해 목표가 뚜렷한 개선시도 프로그램들을 제시함으로써 조직몰입을 통한 조직성과를 유도하는 것이 중요하리라 판단된다.

반면에, 학내분규를 경험하지 않은 대학의 경우에는 조직변화 냉소주의가 조직구성원의 직무몰입 및 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

즉, 학내분규를 경험하지 않은 대학의 구성원은 현재 실시하고 있는 조직의 성공변화에 대해 현실적으로 받아들이고 경영진과 함께 헤쳐나아가야 할 문제로 인식하고 있다는 증명이기도 하다.

결론적으로, 무한경쟁의 교육시장에서 사립전문대학이 앞으로 생존·발전하고 대학으로서의 정체성을 확립하기 위해서는 대학의 전반적인 의사결정을 내리는 대학 경영자의 학교에 대한 비전 제시와 더불어 구성원들의 의사참여를 권장하고 이를 받아들여 정책결정에 반영함으로써 구성원의 냉소주의를 감소시켜 조직구성원의 직무와 조직몰입을 향상시키는 것이 중요하리라 판단된다.

또한 조직구성원도 조직변화를 단행하는 경영자에 대해 무조건적으로 불신임하기보다는 충분한 대화와 타협을 통하여 대학의 본연적인 장학 이념을 구현할 수 있도록 구성원으로서의 책임과 주인의식을 지녀야 할 것으로 사료된다.

본 연구의 한계점으로는 일반적으로 4년제 대학보다 재정적인 어려움과 입학 충원률이 떨어져 대학의 구조조정이 가시화 되고 있는 시점에서 연구대상을 사립전문대학으로 한정하였다는 점과 조직변화에 대한 냉소주의 설문을 교원을 제외한 행정직원으로 한정하였다는 점이다.

그리고 조직변화 냉소주의 영향요인 등에 있어서 현재의 조직변화 등이 아닌 과거의 조직변화에서부터 형성되었을 수도 있다는 점은 횡단적 연구가 갖는 한계점이라고 생각된다.

향후 연구에서는 이러한 한계점을 보완하여 조직변화 냉소주의에 대한 4년제 대학과 전문대학의 차이점 및 대학의 교원을 대상으로 연구의 범위를 넓힐 필요가 있으며, 인터뷰와 같은 정성적 방법을 통하여 조직변화 냉소주의를 감소시킬 수 있는 요인을 밝혀내는 점도 향후의 중요한 연구 과제라고 생각된다.

참고 문헌

- [1] 교육인적자원부, 2006.
- [2] 강영욱, “호텔기업의 고몰입 인적자원관리 시스템이 조직냉소주의에 미치는 영향”, 관광레저연구, 제19권, 제1호, pp.219-235, 2007.
- [3] 설홍수, 지성규, “조직혁신 냉소주의가 이탈, 발언, 충성, 그리고 태만행동에 미치는 영향”, 경영학연구, 제35권, 제1호, pp.257-277, 2006.
- [4] 차동욱, “조직냉소주의와 리더쉽, 조직공정성 및 조직유효성과의 관계”, 인사관리연구, 제28권, 제4호, pp.249-276, 2004.
- [5] R. Abraham, “Organizational Cynicism: Basis & Consequences,” Genetic, Social, and General Psychology Monographs Vol.126, No.3, pp.269-292, 2000.
- [6] D. R. Newson, “Organizational Cynicism the Impact on citizenship Behavior and Organizational Change,” Doctoral Dissertation, University of south Florida, 2002.
- [7] 강철희, 김교성, “사회복지사의 조직몰입에 관한 연구: 조직냉소주의의 매개효과를 중심으로”, 한국사회복지학, 제53권, 제1호, pp.257-283, 2003.
- [8] 김진희, “제도 내재화와 조직냉소주의가 조직몰입과 혁신지향활동에 미치는 영향”, 경영학연구, 제36권, 제4호, pp.825-853, 2007.
- [9] D. L. Kanter and P. H. Mirvis, The cynical americans, 1989.
- [10] 백지은, “손창섭 소설에서 냉소주의의 의미”, 현대소설연구, 제20권, pp.275-303, 2003.
- [11] J. R. Graham, MMPI-2: Assessing personality and psychopathology (2nd de.), 1993.
- [12] D. E. Meyerson, “Uncovering Socially Undesirable Emotions: Experience of Role Ambiguity in Organizations,” American Behavioral Scientist, Vol.33, pp.296-307, 1990.
- [13] J. W. Dean, P. Brandes, and R. Dharwadkar, “Organizational Cynicism,” Academy of

Management Review, Vol.23, No.2, pp.341-352, 1998.

[14] A. E. Reichers, J. P. Wanous, and J. T. Austin, "Understanding and managing cynicism about organizational change," *Academy of Management Executive*, Vol.11, No.1, pp.48-59, 1997.

[15] P. Brandes, R. Dharwadkar, and J. S. Dean, "Does organizational cynicism matter: Employee and supervisor perspectives on work outcomes," Paper presented Eastern Academy of Management Meeting, Philadelphia, Pa, 1999.

[16] W. H. Bommer and G. A. Rich, "Changing Employee Attitudes about Change: Transformational Leader Behaviors Longitudinal Effects Upon Employee Cynicism about Organizational Change," Paper Presented Academy of Management Meeting Chicago. II. 1999.

[17] R. N. Kanungo, "Measurement of job and work involvement," *Journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.3, pp.341-349, 1982.

[18] P. P. Brooke, D. W. Russell, and J. L. Price, "Discriminant Validation of measures of job Satisfaction, Job involvement, and Organizational Commitment," *Journal of Applied Psychology*, Vol.73, pp.139-145, 1988.

[19] 이형룡, 강영욱, "호텔기업의 조직냉소주의와 조직성과간의 관계: 개인특성의 조절효과를 중심으로", *관광학연구*, 제30권, 제5호, pp.31-50, 2006.

[20] R. T. Mowday, L. W. Porter, and R. M. Steers, *Employee-organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, 1982.

[21] J. P. Wanous, A. E. Reichers, and J. T. Austin, "Organizational Cynicism: An Initial Study," *Academy of Management Best Papers Proceedings*, pp.269-273, 1994.

[22] P. Blau, *Exchanges and power in social life*. Wiley, 1964.

[23] *한국대학신문*, 2003. 5. 6.

[24] N. J. Allen and J. P. Meyer, "The Measurement and Antecedents of Affective, ontinuance, Normative Commitment," *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18, 1990.

[25] 김계수, AMOS 구조방정식 모형분석, SPSS 아카데미, 2004.

저자 소개

강영욱(Young-Wook Kang)

정회원



- 1999년 2월 : 경희대학교 관광경영학과(경영학석사)
- 2006년 2월 : 세종대학교 호텔관광경영학과(경영학박사)
- 2000년 3월 ~ 현재 : 극동정보대학 호텔외식산업과 부교수

<관심분야> : 관광콘텐츠, 교육콘텐츠

이승철(Seung-Cheol Lee)

정회원

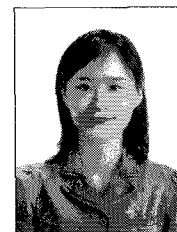


- 2007년 8월 : 건국대학교 경영학과(경영학석사)
- 1999년 9월 ~ 현재 : 극동정보대학 학사지원처

<관심분야> : 경영콘텐츠, 교육콘텐츠

김명희(Myeong-Hee Kim)

정회원



- 2003년 8월 : 서울대학교 인류학과(인류학석사)
- 2005년 10월 : Paris 7대학 종족과 이민관계(DEA)
- 2005년 11월 ~ 현재 : Paris 7대학 종족과 이민관계 박사논문과정

<관심분야> : 문화콘텐츠, 교육콘텐츠