

# 구성원의 이중몰입에 대한 사회적 자본의 매개 효과에 관한 실증연구

김 동 현\* · 정 재 훈\*\*

\*한국항만연수원 · \*\*인하대학교 경영학과

## A Empirical Study on Mediating Effect of Social Capital on Employee's Dual Commitment

Dong-Hyun Kim\* · Jae-Hoon Jeong\*\*

\*Korea Port Training Institute

\*\*Dept. of Business Administration, INHA University

### Abstract

A empirical study about dual commitment of members of labor union for logistics companies based around the capital for their companies and union was carried out. This paper reviewed the effects of job security, organizational justice and social capital on dual commitment, and the mediating effect of social capital between job security and organizational justice, and dual commitment. Also, by establishing the social capital as a mediating variable, whether the effects of job security and organization justice to dual commitment exhibit mediating effects was identified.

**Keyword:** job security, organization fairness, social capital, company commitment, union commitment, dual commitment

### 1. 문제의 제기 및 연구의 목적

오늘날과 같은 지식정보화 사회에서는 우수한 기업들이 지니고 있는 유·무형적인 경영자원이나 경영관행 등은 대부분 외부에 노출되어 있어 어느 정도 모방을 통해 벤치마킹할 수 있는 가능성이 높고, 소요 자본의 조달도 과거 산업사회보다는 용이해졌다. 지식정보사회에서 조직의 경쟁력은 그 조직이 이미 보유하고 있는 지식과 정보로부터 얼마나 많은 가치를 창출하느냐, 특히 암묵지 등 조직에서 이미 보유한 지식과 정보의 재결합을 통해 새로운 지식, 제품과 서비스, 경영방식의 창출 등 기업의 혁신과 창의성을 증대시킬 수 있느냐에 의해 좌우된다고 할 수 있고(이영현 외, 2007) 조직의 수익성과 성과를 높이는 것은 자신의 직무와 조직의 성과에 대해 보다 장기적이고 포괄적인 안목을

가진 직원들에 의해 향상될 수 있는 것이다. 이러한 장기적인 안목은 무엇보다도 고용관계 면에서 장기적이고 연속적인 전망을 가질 수 있어야 비로소 획득 가능한 것이다(Pfeffer, 2001). 또한 직장에서 가장 민감한 불만족의 근원이 될 수 있는 조직 내 처우에 있어서의 불공정성은 조직 유효성을 훼손한다는 연구결과가 축적되어 왔다. 따라서 조직 구성원에 대한 고용안정성의 보장과 공정한 처우는 그들이 조직에 몰입하도록 하는 중요한 기제가 될 것이며, 이들은 기업의 종업원인 동시에 노동조합의 조합원인 이중신분을 보유하고 있기 때문에 일방적인 조직몰입보다는 현재의 안정적인 고용환경을 유지하기 위한 노조의 역할을 기대함에 따라서 노조에 대한 몰입도도 함께 높아지는 이중몰입 태도를 보일 것이다.

† 교신저자: 김동현, 인천광역시 중구 항동 7가 1-31 한국항만연수원

M · P: 011-479-6612, E-mail: kdh9310@korea.com

2011년 4월 15일 접수; 2011년 6월 3일 수정본 접수; 2011년 6월 8일 게재확정

선행연구들의 연구결과에 의하면 조직구성원들의 조직과 노조에 대한 이중몰입은 노사관계의 안정화에도 기여하는 것으로 나타났다.

이상의 논거에 기반을 두고 본 연구에서는 고용 안정성과 조직 공정성에 대한 구성원들의 지각이 이중몰입, 즉 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향을 규명하고자 한다. 또한 Putnam 등(1993)이 주장한 바와 같이 기업의 생산성과 성장에 미치는 영향은 물적자본이나 인적자본보다 사회적 자본이 더 중요한 역할을 한다, 즉 조직에서 보유하고 있는 인적자원의 개별적인 능력도 중요하겠으나, 각각의 인적자원들 간에 형성된 관계를 통해 발생하는 자본인 사회적 자본이 더 중요하다는 주장에 의거하여 고용안정성 및 조직공정성과 이중몰입 간의 관계에서 집단 내 협력 및 정보공유와 신뢰, 비전 및 가치 공유 등 조직 내 축적된 사회적 자본의 매개효과를 검증하고자 한다.

## 2. 이론적 배경과 가설 설정

### 2.1 이중몰입

이중몰입(dual commitment)에 대한 연구 초창기의 대표적인 학자라고 할 수 있는 Purcell(1954)은 이중몰입에 대한 정의를 회사와 노동조합의 존재를 인정하고 그들의 목적과 정책을 동등하게 승인하는 것으로서 종업원의 조직몰입도와 노조몰입도가 동시에 높은 상태를 이중몰입이라고 정의하였다.

이중몰입 연구는 미국을 중심으로 1950년대 노동조합운동이 맹위를 떨치던 시대적인 배경 하에서 기업차원의 노사관계 문제를 진단하고 그 개선방향을 모색하기 위한 정책적인 필요에 의해 등장하였다(김동원, 1998; 정연양, 1991). 그 이후 미국 내 다양한 학문분야에서는 이중몰입의 개념적 타당도와 선행 및 결과 요인들을 규명하기 위한 매우 다양한 실증분석이 이루어져 왔다. 국내 학계-특히 경영학과 행정학 같은 응용 학문분야를 중심으로-에서도 1980년대 말 이래 대립적인 노사관계의 풍토가 고착화됨에 따라 이러한 노사관계의 문제점들을 심층적으로 진단하기 위한 하나의 분석개념으로서 이중몰입에 대한 연구가 축적되기도 하였다(소광섭, 1996; 윤홍우, 1997; 정연양, 1998; 서재현, 2000).

이중몰입에 대한 측정은 조직몰입과 노조몰입에 대해 각각 조사하여 비교하는 연구가 많았으나 Angle & Perry(1986)는 이중몰입을 직접 측정하는 도구를 만들어 사용하기도 하였고, Porter & Gordon은 조직몰입에 대한 측정 도구를 중심으로 이중몰입의 개념을 파악하

여 조직 내의 개인이 조직과 노조의 구성원인 것을 자랑스럽게 여기는 동시에 강한 책임감을 가지고 있으며 조직과 노조의 가치와 신념이 개인의 가치와 신념과 일치하며 양 조직에 대해 적극적으로 활동할 의사가 있는 상태라고 정의를 내린바 있다. 따라서 이중몰입에 대한 연구는 이중몰입을 하나의 독립된 개념으로 파악하기보다는 조직몰입과 노조몰입을 구분하여 병행 모형으로 파악하는 것이 바람직하다는 주장이 설득력이 있다고 하겠다(Jeong, 1990). 본 연구에서도 이중몰입을 조직몰입과 노조몰입으로 구분하여 조직구성원들의 양 조직에 대한 몰입도에 대하여 연구 하고자 한다.

본 연구에서는 이중몰입에 영향을 미치는 요인으로서 고용안정성과 조직공정성을 선행변수로 설정하여 실증분석을 하고자 한다. 이들 변수를 이중몰입에 대한 선행변수로 설정한 것은 우리 기업들이 직면한 작금의 기업환경을 고려한 현실적인 측면에서도 찾을 수 있다. 최근 우리 기업들은 불확실하고 급변하는 환경에 직면해 있고 이러한 상황은 노동시장에도 영향을 미치고 있다. 특히 1990년대 말 외환위기와 최근의 미국발 금융위기로 인한 노동시장의 침체현상은 전 세계의 글로벌화로 인한 기업 간 경쟁의 심화 및 소비자 욕구의 다양화에 따른 제품 수명주기의 단축과 그로 인한 기존 기술의 효용기간의 단축 등 전체 산업분야에서 야기되는 구조적인 변화로 인해 발생하는 일시적인 현상이 아니라 향후 상당기간 지속될 것으로 전망된다.

이러한 현실 상황에서 고용환경에 대한 근로자들의 불안심리가 높아질수록 근로자들은 더 이상 조직에 충성을 보이려하지 않을 것이며 이는 조직에 대한 불신 증대와 조직몰입의 저하로 이어지고 더 나아가 노사관계의 악화와 그로 인한 생산성 저하 내지는 경쟁력의 약화라는 악순환의 고리로 연결될 수 있다. 따라서 인적자원이 지닌 조직에 대한 심리적 상태나 태도는 조직유효성에 미치는 영향이 크고도 중요하다는 전제하에 고용환경의 안정성에 대한 구성원의 지각정도가 이중몰입의 중요한 선행변수로 작용할 것이라는 판단에서 독립변수로 설정하였다.

고용안정성에 대한 구성원들의 지각정도 만큼이나 조직에 대한 그들의 기여분에 부합하는 처우를 받는가와 관련된 문제인 조직공정성(분배공정성과 절차공정성)도 중요한 요소라고 할 수 있다. 조직공정성은 자신이 조직의 성장과 발전에 기여한 것에 대한 정당한 평가와 그에 상응하는 조직의 내적·외적 보답이라고 할 수 있다. 구성원들이 이러한 일련의 과정에 대해서 공정 또는 불공정하다고 인식하게 되면 그에 따라 조직에 대한 그들의 태도와 행동이 긍정적으로 또는 부정적으로 나타날 것이다. 즉 구성원들의 공정성에 대한 지각이 이중몰입에 대한 중요한 영향요인이라는 선행

연구의 결과에 터 잡아 본 연구에서도 이중몰입에 중요한 영향을 미치는 요인으로서 고용안정성과 조직공정성을 선행변수로 설정하여 연구하고자 한다.

가설1: 고용안정성 및 조직공정성에 대한 지각이 높을수록 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설2: 고용안정성 및 조직공정성에 대한 지각이 높을수록 노조몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

## 2.2 사회적 자본

사회적 자본의 개념을 초기에 소개한 사회학자인 Bourdieu(1986)에 의하면 사회적 자본이란 지속적 네트워크의 소유 정도와 관련되어진 실제적 혹은 잠재적인 자원의 결합체로서 여기서 지속적 네트워크는 상호 친밀성 내지 인식의 관계가 제도화된 형태를 말한다.

Coleman(1988)은 사회적 자본도 물질 자본과 인적 자본처럼 조직에서 가치 있는 자산으로 인식되어야 한다고 주장하였다. 물질 자본(Physical Capital)이 관찰 가능한 물질적 형태로 체화되어 손으로 만질 수 있는 자본이고, 인적 자본(Human Capital)이 개인 안에 체화된 기술이나 지식 등의 자본이라면, 사회적 자본은 개인들 간의 관계 속에 내재하는 자본이다. 물질 자본이나 인적자본 등이 배타적으로 활용되는 반면, 사회적 자본은 다른 형태의 자본들과 달리 행위자들 사이의 관계구조 안에서만 내재한다. Coleman은 금융자본이나 물질 자본, 인적자본과 마찬가지로 사회적 자본 또한 생산 활동에 필요한 하나의 요소로 보았다. 예를 들면 강력한 믿음과 신뢰가 형성된 집단에서는 그렇지 않은 집단보다 더 많은 성과를 낼 수 있다는 것이다(Coleman, 1990).

손동원(2005)은 사회적 자본을 한 개체가 가진 네트워크를 통해 활용할 수 있는 자원이자 힘이며 다른 사람과의 관계에서 나오는 자본이어서, 개인적인 인적자본과는 다르고, 이 사회적 자본에는 정보, 아이디어, 사업기회, 돈, 영향력, 감정적 지원, 신뢰, 협력 등이 포함된다고 주장하였다.

이상과 같은 여러 개념 정의들을 통해, 본 연구에서는 사회적 자본을 집단 내 구성원 간의 협력 및 정보 공유, 구성원 간의 신뢰, 조직의 비전 및 가치에 대한 공유로 구분하여 독립변수인 고용안정성과 조직공정성이 구성원들의 이중몰입에 미치는 영향에 대해 매개효과를 나타내는가를 분석을 통해 검증하고자 한다.

가설3: 사회적 자본은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설4: 사회적 자본은 노조몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설5: 사회적 자본(집단 내 협력 및 정보공유)은 고용안정성 및 조직 공정성이 이중몰입에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설6: 사회적 자본(신뢰)은 고용안정성 및 조직 공정성이 이중몰입에 미치는 영향을 매개할 것이다.

가설7: 사회적 자본(비전 및 가치공유)은 고용안정성 및 조직공정성이 이중몰입에 미치는 영향을 매개할 것이다.

## 3. 연구 방법

### 3.1 자료의 수집 및 분석방법

본 연구의 연구대상은 수도권 지역 항만인 인천항과 평택항에 소재한 항만물류기업의 종업원 가운데 노동조합에 가입한 근로자들을 대상으로 선정하였다. 설문 조사는 총 12개 기업을 대상으로 각 기업당 35부씩 총 420부를 배포하여 347부가 회수되었다. 수집된 설문지에서 불성실한 응답을 한 경우를 제외하고 총 309부를 실증분석에 활용하였다.

본 연구의 목적 달성을 위하여 SPSS Ver. 13.0 통계 패키지를 이용하여 독립변수인 고용안정성 및 조직공정성, 매개변수인 사회적 자본, 종속변수인 이중몰입 등의 변수들에 대한 탐색적 요인분석을 통해 공통요인으로 묶인 항목만을 대상으로 변수로 구성하였으며, 각각의 변수 간의 상관관계를 분석하였다. 가설 검증에는 다중회귀분석과 Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석 기법을 활용하였다.

### 3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

#### 3.2.1 고용안정성 및 조직공정성

##### (1) 고용안정성

고용안정성에 대한 구성원들의 지각 정도를 측정하기 위해서 고용안정성의 반대 개념인 고용불안정성에 대한 측정척도를 본 연구의 취지에 맞게 수정하여 활용하였다. 최근 발생한 미국발 금융위기로 인한 경기침체의 영향이 국내 전 산업분야의 대부분의 기업에까지 확산됨으로써 그 강도의 차이는 있겠으나 대부분의 근로자들이 현 조직에서 고용불안감을 경험했거나 하고 있을 것이다. 본 연구에서는 근로자들이 고용에 대해 느끼는 불안감이 없는 상태를 고용이 안정적이라는 가정 하에 Brockner et al.(1992)와 박상인 & 이영민(2004)의 연구에서 사용된 항목을 일부 수정하여 5점 척도로 3개 문항의 설문을 구성하였다.

## (2) 조직 공정성

조직공정성은 분배 공정성과 절차공정성의 두 가지 차원으로 구성하여 분석한다. 분배 공정성은 의사결정 과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금, 승진, 부가급부, 조직 내에서의 인정, 성장기회 등의 결과물에 대한 분배와 관련하여 조직 구성원들이 준거인물과의 비교에서 느끼는 공정성의 지각정도를 의미하며, 절차 공정성은 보상의 크기를 결정하는데 이용되는 수단이나 절차, 의사결정을 하는 상사와의 상호작용의 기회 등 그 과정이 어느 정도 공정한가에 대한 지각 정도으로써 이를 측정하기 위하여 분배공정성의 측정척도와 같이 Niehoff & Moorman(1993)의 연구에서 사용한 척도를 일부 수정하여 9개 문항을 이용하여 5점 척도로 측정하였다.

### 3.2.2. 사회적 자본

조직 내 사회적 자본은 Nahapiet & Ghoshal(1998)이 제시한 구조적 차원과 관계적 차원, 그리고 인지적 차원을 바탕으로 국내 선행연구인 박희봉 · 강제상 · 김상목(2003)의 연구에서 사용한 척도를 활용하여 총10개 문항으로 5점 척도로 측정하였다.

구조적 차원에서는 집단 내 구성원들 간 형성된 연결망을 통해서 나타나는 집단 내 협력 및 정보공유를, 관계적 차원은 조직 구성원 간의 신뢰를, 인지적 차원은 조직의 비전 및 가치에 대한 구성원들의 공유 정도를 측정하였다.

### 3.2.3 조직몰입 및 노조몰입

#### (1) 조직몰입

조직몰입은 Meyer & Allen(1991)이 제시한 조직몰입 3요소 모형 중에서 조직에 대한 정서적 애착과 동일시를 의미하는 정서적 몰입만으로 한정하였다. 이는 정서적 몰입이 조직몰입의 대표적인 요소라는 최근의 선행 연구들(이재암, 2005; 김진희, 2007; Solinger, Olfen & Roe, 2008; 박기관, 2008; 정명호, 2008)을 감안한 것이다. 조직몰입을 측정하는데 있어서 Allen & Meyer(1996)의 조직몰입 3요소 모형에 대한 측정척도 중에서 정서적 몰입 측정 문항을 일부 수정하여 5점 척도로 4개 문항으로 구성하였다.

#### (2) 노조몰입

노조몰입을 연구한 Gordon과 그의 동료들의 연구에서 노조몰입의 4가지 구성요소들 가운데 노조에 대한 충성심 요소가 노조몰입 전체 공변량(common variance) 가운데 39%를 설명했을 만큼 노조몰입을 설명하는데 가장 대표적인 요소로 인식되고 있다(Fullagar & Barling, 1989).

Morrow & McElroy(2006)의 연구에서도 노조몰입을 노조에 대한 충성심을 '대표요소'로 해서 분석한 바도 있다. 본 연구에서도 노조에 대한 충성심을 노조몰입의 '대표요소'로 설정하여 Gordon 등(1980)이 제시한 4가지 구성차원을 바탕으로 5점 척도로 4개 문항으로 측정하였다.

### 3.2.4 통제변수

분석 대상의 개인적 특성인 인구 통계적 변수는 주된 설명변수는 아니지만 주요변수들에 영향을 미치기 때문에 인구 통계적 특성의 효과를 통제하기 위하여 결혼여부, 학력, 연령, 재직기간 등의 변수는 더미변수로 변환하였으며 연간 소득은 자연 로그값으로 변환하여 회귀분석에 활용하였다.

## 4. 실증분석결과

### 4.1 상관관계 분석

가설 검증을 실시하기에 앞서 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

분석결과 가장 높은 상관관계를 보인 경우는 사회적 자본의 요소인 비전 및 가치 공유와 조직몰입 간의 관계( $r=.628, P<.01$ )로 나타났으며 이 외에도 본 연구의 변수들 간의 상관관계가 모두 유의한 정(+)의 관계를 나타냈다. 본 연구의 주요 관심사인 이중몰입의 실재 여부를 판단하는 방법으로 본 연구에서는 조직몰입과 노조몰입의 상관계수를 계산하여 이중몰입을 확인하는 방법인 차원적 접근법을 활용하여 분석한 결과 조직몰입과 노조몰입 간의 상관관계는 .461( $P<.01$ )로 비교적 높은 상관관계가 나타났고 이를 통해 조사대상자들이 조직과 노조에 대한 이중몰입 태도가 실재하는 것으로 확인되었다.

### 4.2 가설 검증결과

#### 4.2.1 가설1, 가설2, 가설3, 가설4 검증결과

가설1, 가설2, 가설3, 가설4에 대한 검증결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 가설1은 독립변수가 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과로서 고용안정성과 분배공정성, 절차공정성은 종속변수인 조직몰입에 협력 및 정보공유와 신뢰는 유의하지 않은 것으로 검증되어, 가설4는 부분적으로 채택되었다.

둘째, 가설2는 독립변수가 종속변수인 노조몰입에 미치는 영향을 분석한 결과로서 고용안정성과 분배공정

성, 절차공정성이 종속변수인 노조몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되어 가설2는 채택되었다.

셋째, 가설3은 사회적 자본의 구성요소가 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과로서 비전 및 가치 공유만이 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 집단 내 협력 및 정보공유와 신뢰는 유의하지 않은 것으로 검증되어, 가설4는 부분적으로 채택되었다.

넷째, 가설4는 사회적 자본의 구성요소가 노조몰입에 미치는 영향을 분석한 결과로서 집단 내 협력 및 정보공유와 비전 및 가치 공유는 노조몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었고, 신뢰는 유의하지 않은 것으로 검증되어, 가설4는 부분적으로 채택되었다.

<표 1> 변수 간 상관관계

변수	고용안정성	분배공정성	절차공정성	협력 및 정보공유	신뢰	비전 및 가치공유	조직몰입	노조몰입
고용안정성	1.00							
분배공정성	.194**	1.00						
절차공정성	.260**	.356**	1.00					
협력 및 정보공유	.340**	.252**	.621**	1.00				
신뢰	.140*	.151**	.423**	.589*	1.00			
비전 및 가치공유	.317**	.266**	.512**	.616**	.564**	1.00		
조직몰입	.310**	.368**	.452**	.457**	.371**	.628**	1.00	
노조몰입	.235**	.280**	.454**	.567**	.458**	.540**	.461**	1.00

\* : P<.05, \*\* : P<.01

<표 2> 조직몰입에 대한 독립변수의 영향 분석결과(가설1)

구분	Beta	t
(Constant)		-.289
결혼여부(1=기혼)	.070	1.400
학력(전졸, 대 중퇴)	.038	-.740
학력(대졸이상)	-.051	-1.006
연령(40대)	.032	.563
연령(50대 이상)	-.010	-.168
재직기간(5-10년 미만)	-.099	-1.603
재직기간(10년 이상)	-.056	-.822
연간소득	.031	.594
고용안정성	.117	3.444**
분배공정성	.211	3.998**
절차공정성	.322	5.826**
R Square	.300	
F	11.557**	

\* : P<.05, \*\* : P<.01

<표 3> 노조몰입에 대한 독립변수의 영향 분석결과(가설2)

구분	Beta	t
(Constant)		1.516
결혼여부(1=기혼)	-.039	-.747
학력(전졸, 대 중퇴)	-.015	-.286
학력(대졸이상)	-.050	-.963
연령(40대)	.071	1.226
연령(50대 이상)	.112	1.808
재직기간(5-10년 미만)	-.084	-1.310
재직기간(10년 이상)	-.054	-.779
연간소득	-.040	-.763
고용안정성	.108	2.041*
분배공정성	.117	2.148*
절차공정성	.377	6.608**
R Square	.254	
F	9.212**	

\* : P<.05, \*\* : P<.01

<표 4> 조직몰입에 대한 사회적 자본의 영향 분석결과(가설3)

구분	Beta	t
(Constant)		-0.975
결혼여부(1=기혼)	.039	.842
학력(전졸, 대 중퇴)	-.024	-.509
학력(대졸이상)	-.001	-.011
연령(40대)	.073	1.434
연령(50대 이상)	.040	.733
재직기간(5-10년 미만)	-.091	-1.623
재직기간(10년 이상)	-.086	-1.404
연간소득	.066	1.402
집단 내 협력 및 정보공유	.107	1.732
신뢰	-.008	-.129
비전 및 가치 공유	.558	9.148**
R Square	.417	
F	19.351**	

\* : P<.05, \*\* : P<.01

<표 5> 노조몰입에 대한 사회적 자본의 영향 분석결과(가설4)

구분	Beta	t
(Constant)		1.092
결혼여부(1=기혼)	-.050	-1.088
학력(전졸, 대 중퇴)	-.013	-.273
학력(대졸이상)	-.033	-.707
연령(40대)	.086	1.683
연령(50대 이상)	.138	2.535*
재직기간(5-10년 미만)	-.084	-1.497
재직기간(10년 이상)	-.065	-1.045
연간소득	-.026	-.540
집단 내 협력 및 정보공유	.330	5.312**
신뢰	.113	1.900
비전 및 가치 공유	.265	4.364**
R Square	.411	
F	18.827**	

\* : P<.05, \*\* : P<.01

4.2.2 사회적 자본의 매개효과(가설5, 가설6, 가설7)

본 연구에서 매개변수로 설정한 사회적 자본이 매개효과(mediating effect)를 나타내는가를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제시한 3단계 매개회귀분석(three-step mediated regression analysis) 방법을 활용하였다.

<표 6>에서 제시된 조건들이 충족되면 종속변수에 대한 독립변수의 영향력은 회귀식 ②에서 보다는 회귀

식 ③에서 더 작아진다( $\beta_2 > \beta_3$ ). 회귀식 ③에서 매개변수가 투입되어 종속변수(Y)에 대한 독립변수(X1)의 영향력이 더 작아지거나 통계적으로 유의하지 않다면 이는 잠정적인 매개변수(X2)가 독립변수와 종속변수의 관계를 매개하는 것으로 볼 수 있다. 이 경우 독립변수의 종속변수에 대한 영향력이 ②에서보다 ③에서 더 작아지는 경우는 이를 부분매개효과(partial mediating effect)라고 하며, 그 영향력이 유의하지 않거나 0으로 나올 경우를 완전매개효과(perfect mediating effect)가 있는 것으로 판단한다.

<표 7>은 가설6과 가설7, 가설8에 대한 분석결과로서 Baron & Kenny(1986)가 제시한 3단계 매개회귀분석방법 절차에 의거하여 매개변수의 효과를 검증한 결과이다. 본 연구에서 통제변수로 설정한 인구통계학적 변수들의 영향을 통제하기 위하여 통제변수를 각각의 단계마다 포함하여 매개회귀분석을 실시하였다.

사회적 자본의 세 가지 구성요소들의 매개효과를 검증한 결과를 보면 첫 번째 독립변수인 고용안정성이 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향을 매개변수인 집단 내 협력 및 정보공유가 매개효과를 나타내는가를 분석한 결과이다. 단계1은 매개변수인 집단 내 협력 및 정보공유를 종속변수로 하여 독립변수인 고용안정성이 유의미한 영향을 미치는가를 살펴본 것이다. 표에서 보는 바와 같이 고용안정성은 집단 내 협력 및 정보공유에 유의한 영향( $\beta_1 = .316, P < .01$ )을 미치므로 3단계 매개회귀분석의 조건①을 충족하였다. 단계2에서는 종속변수인 조직몰입에 대하여 독립변수인 고용안정성이 유의한 영향을 미치는지를 살펴보는 것이다. 표에서 보는 바와 같이 고용안정성이 조직몰입에 미치는 영향은 유의한 영향( $\beta_2 = .286, P < .01$ )을 미치므로 조건②도 충족되었다. 단계3에서는 종속변수인 조직몰입에 대하여 고용안정성과 집단 내 협력 및 정보공유를 동시에 독립변수로 넣었을 때 유의한 영향을 미치는가를 살펴보기 위한 것이다. 표에서 보는 바와 같이 집단 내 협력 및 정보공유는 조직몰입에 유의한 영향( $\beta_4 = .388, P < .01$ )을 미치고 독립변수인 고용안정성이 조직몰입에 미치는 영향( $\beta_3 = .164, P < .01$ )도 유의하게 나타났다. 조건③을 충족하기 위해서는 단계3의  $\beta_3$ 값이 단계2의  $\beta_2$ 값보다 작을 경우( $\beta_2 > \beta_3$ )에 매개변수의 매개효과가 있는 것으로 분석된다. 따라서 고용안정성이 조직몰입에 미치는 영향을 집단 내 협력 및 정보공유가 매개변수로서의 역할을 하는 것으로 매개효과가 나타나고 있음을 확인할 수 있었다.

위와 같은 분석과정을 거쳐 살펴보면, 모든 독립변수와 종속변수들 간의 관계에서 사회적 자본의 세 가지 구성요소들이 매개효과를 나타내고 있음을 확인할 수 있다.

<표 6> 매개효과에 관한 가설 검증의 조건

회귀식	조 건
① $X2 = \alpha1 + \beta1X1$	회귀식 ①에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉, $\beta1$ 이 유의해야 한다.(조건1)
② $Y = \alpha2 + \beta2X1$	회귀식 ②에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉, $\beta2$ 가 유의해야 한다.(조건2)
③ $Y = \alpha3 + \beta3X1 + \beta4X2$	회귀식 ③에서 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉, $\beta4$ 가 유의해야 한다.(조건3)

주)  $X1$  : 독립변수,  $X2$  : 잠재적인 매개변수,  $Y$  : 종속변수,

$\alpha$  : 상수,  $\beta$  : 표준화된 회귀계수

$\beta1$  : 회귀식에서 종속변수를 사회적 자본(집단 내 협력 및 정보공유, 신뢰, 비전 및 가치 공유)으로 했을 때 독립변수의 표준화 회귀계수

$\beta2$  : 회귀식에서 종속변수에 대한 독립변수의 표준화 회귀계수

$\beta3$  : 독립변수 및 사회적 자본과 종속변수를 포함한 회귀식에서 독립변수의 표준화회귀계수

$\beta4$  : 독립변수 및 사회적 자본과 종속변수를 포함한 회귀식에서 사회적자본의 표준화회귀계수

매개효과의 크기를 기준으로 살펴보면 고용안정성이 노조몰입에 미치는 영향을 집단 내 협력 및 정보공유와 비전 및 가치 공유의 매개효과는 완전매개효과가 있는 것으로 분석되었으며 그 나머지의 경우에는 모두 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었다.

<표 7> 사회적 자본의 매개효과 검증결과

구분	매개변수	집단 내 협력 및 정보공유(가설6)		신뢰(가설7)		비전 및 가치 공유(가설8)		
		종속변수	조직몰입	노조몰입	조직몰입	노조몰입	조직몰입	노조몰입
고용 안정성	단계1( $\beta1$ )		.316**	.316**	.141*	.141*	.305**	.305**
	단계2( $\beta2$ )		.286**	.214**	.286**	.214**	.286**	.214**
	단계3( $\beta3$ :독립)		.164**	.041	.239**	.153**	.110*	.058
	단계3( $\beta4$ :매개)		.388**	.548**	.336**	.435**	.580**	.513**
	$R^2$		.257	.349	.238	.277	.421	.322
	F		10.326**	15.991**	9.327**	11.403**	21.707**	14.197**
분배 공정성	단계1( $\beta1$ )		.231**	.231**	.154**	.154**	.253**	.253**
	단계2( $\beta2$ )		.349**	.262**	.349**	.262**	.349**	.262**
	단계3( $\beta3$ :독립)		.262**	.138**	.299**	.191**	.208**	.137**
	단계3( $\beta4$ :매개)		.378**	.522**	.323**	.426**	.561**	.496**
	$R^2$		.297	.364	.269	.291	.450	.336
	F		12.591**	19.003**	10.991**	12.241**	24.381**	15.105**
절차 공정성	단계1( $\beta1$ )		.609**	.609**	.441**	.441**	.506**	.506**
	단계2( $\beta2$ )		.440**	.445**	.440**	.445**	.440**	.445**
	단계3( $\beta3$ :독립)		.267**	.160*	.338**	.297**	.171**	.233**
	단계3( $\beta4$ :매개)		.283**	.467**	.231**	.335**	.531**	.419**
	$R^2$		.276	.363	.270	.321	.431	.357
	F		11.366**	16.965**	11.037**	14.070**	22.586**	16.528**

\* :  $P < .05$ , \*\* :  $P < .01$

매개변수의 매개효과가 검증되었다는 것은 독립변수인 고용안정성 및 분배공정성, 절차공정성이 종속변수인 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향이 사회적 자본이라는 매개변수를 통해서 간접적으로 전달된다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

즉, 세 가지 독립변수들과 사회적 자본의 세 가지 구성요소들이 종속변수인 조직몰입과 노조몰입에 영향을 미

치는 경로는 다양할 수 있다. 첫째, 독립변수인 고용안정성, 분배공정성, 절차공정성이 직접적으로 조직몰입과 노조몰입에 영향을 미칠 수도 있고, 둘째, 고용안정성, 분배공정성, 절차공정성이 사회적 자본의 구성요소들에 영향을 미치고 이를 통해 조직몰입과 노조몰입에 영향을 미치는 간접적인 경로(channel)를 통할 수도 있고, 셋째, 사회적 자본의 세 가지 구성요소들이 조직몰입과 노조몰입

에 직접적인 영향을 미칠 수도 있다. 이 가운데에서 첫 번째에서 제시한 경로에 대한 연구는 기존 선행연구에 의해 상당히 진행되었고, 두 번째에서 제시한 경로와 세 번째의 경로에 대한 연구는 많지 않다. 본 연구는 이와 같은 측면에서 볼 때 조직 구성원들이 조직에 대한 태도를 형성하는데 있어서 기존 선행연구들이 제시한 경로 외에도 본 논문에서 제시한 두 번째와 세 번째의 경로를 통해서도 구성원의 조직에 대한 긍정적인 태도를 형성할 수 있다는 것을 이론적으로 제시하는 실증연구로서 그 의미가 있다고 할 수 있을 것이다.

## 5. 논의 및 결론

### 5.1 실증결과 분석에 대한 논의

실증분석결과를 요약하면 먼저 본 연구에서 설정한 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과, 구성원들이 조직과 노조에 동시에 몰입하는 이중몰입현상이 나타나는 것으로 분석되었다. 본 연구에서는 이중몰입을 측정하는 다양한 접근방법 중에서 근로자 집단에 대해 조직몰입과 노조몰입 간의 상관관계를 산정하여 두 개의 몰입도 간의 상관관계가 높은 수준일 경우, 이중몰입을 가정하는 연구방법인 차원적 접근법(Conlon & Gallagher, 1987; Angle & Perry, 1986; Schriesheim & Tsui, 1980; Gallagher, 1984)을 통해 이중몰입을 검증하였다. 검증결과 조직몰입과 노조몰입 간의 상관관계가 비교적 높게 나타나 조사대상인 항만물류기업의 노동조합원들이 조직과 노조에 대한 이중적인 몰입태도를 보이고 있음을 확인할 수 있었다.

이어서 연구가설에 대한 검증결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 독립변수인 고용안정성과 조직공정성에 대한 구성원들의 지각이 조직몰입<표 3>과 노조몰입<표 4>에 미치는 영향을 분석한 결과에서 고용안정성과 분배공정성, 절차공정성 등 모든 독립변수들이 조직몰입과 노조몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 구성원들이 고용안정성을 높게 지각하고 성과에 대한 보상과 관련하여 공정하게 처우 받고 있다고 인식할 경우, 즉 안정적인 고용환경에서 근무하고 있다고 지각할수록 이들은 검증결과와 같이 조직에 대한 몰입도를 높일 것이며 이는 이러한 안정적인 환경을 지속적으로 유지하고 개선해 나가기 위해서는 노조의 역할이 수반되어야 한다는 인식을 통해서 노조의 수단성을 기대하게 될 것이다. 따라서 구성원들의 조직에 대한 몰입은 노

조몰입으로 이어지고 이를 통해서 구성원들의 회사와 노조에 대한 이중몰입 현상이 나타나는 것으로 볼 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구의 매개변수인 사회적 자본을 선행변수로 하여 종속변수인 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향에 대한 분석결과를 살펴보면, 먼저 사회적 자본의 구성요소들이 조직몰입에 미치는 영향은 비전 및 가치 공유만이 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 노조몰입에 대한 영향은 집단 내 협력 및 정보공유와 비전 및 가치 공유가 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 다만, 사회적 자본의 구성요소들 가운데 신뢰가 조직몰입에 미치는 영향( $\beta = -.008$ )은 통계적으로 유의하지 않은 수준에서 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 조직구성원들 간의 신뢰가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 일반적인 예상과는 다소 괴리가 있는 결과라고 볼 수 있다. 이는 본 연구의 실증분석 대상인 항만하역 분야의 근로자들이 처한 특수한 환경적 요인이 영향을 미친 것으로 예측된다. 본 연구의 표본은 항만물류기업 소속 노동조합원들로서 이들은 대부분 전국항운노동조합연맹 산하 지역단위 항운노동조합의 조합원으로서 참여정부시절인 2005년 12월에 제정된 「항만인력공급체계의 개편을 위한 지원특별법」에 의거하여 부산항과 평택항, 인천항의 노무공급제도 개편을 위한 노·사·정 협약이 체결되고 후속 조치로서 2007년에 순차적으로 위 3개 항운노동조합 소속 조합원들을 항만물류기업의 소속 직원으로 전환하는 과정에서 신분(籍)이 변경된 근로자들이다(이를 ‘상용화’라고 함). 이 과정에서 상용화된 근로자들은 항운노동조합의 조합원 신분을 그대로 유지하면서 그 소속이 항만물류기업으로 전환되어 현재에 이르고 있다. 항운노조 조합원들에 대한 상용화가 시행된지 약 3년 정도 경과되고 있으나 현재 상황은 상용화 체제가 정착되어 가고 있는 과도기적인 상태라고 볼 수 있을 것이다. 이러한 상황에서 본 연구의 분석대상자들의 조직과 노조에 대한 태도를 측정된 결과가 선행연구들의 결과와 다소 상이하게 나타난 것으로 판단된다.

끝으로 본 연구의 주된 관심사항인 독립변수가 이중몰입에 미치는 영향에 대해 사회적 자본이 매개변수로서의 역할을 하는가를 규명하기 위하여 Baron & Kenny(1986)의 3단계 매개회귀분석 방법을 활용하여 가설5와 가설6, 가설7에 대한 검증을 하였다. 사회적 자본의 세 가지 구성요소들의 매개효과는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 모두 매개하는 것으로 분석되었다.



## 5.2 연구의 시사점

본 연구를 통해 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 본 연구는 수도권지역의 항만에서 항만운송사업을 영위하는 항만물류기업 소속 노동조합원을 대상으로 조직과 노조에 대한 이중몰입 태도를 분석하였다. 연구결과 구성원들의 조직과 노조에 대한 이중몰입 현상을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 노조원의 욕구가 노동조합과 회사 모두로부터 충족된다면 노동조합원은 이중몰입 태도를 갖게 될 것이며 노동조합만이 노조원의 욕구를 충족시킬 수 있다고 지각한다면 일방적 노조몰입의 태도를 견지할 것이라는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 따라서 회사의 입장에서 볼 때 노동조합이 존재하는 한 회사의 최고 목표는 구성원들의 이중몰입의 증진일 수밖에 없다는 현실적인 문제를 제시한다. 그러므로 회사에서는 노동조합과는 차별적으로 구성원들의 만족도를 높이는 방향으로 전략을 수정해야 한다는 것을 의미한다고 볼 수 있다. 기업에서는 노동조합의 실체와 역할을 인정하고 그들과 협력적인 파트너십을 구축하는 것이 중요하다는 점을 시사하는 것이다.

둘째, 본 연구의 독립변수들이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향 가운데 가장 크게 영향을 미치는 요인은 고용안정성이나 분배공정성이 아닌 절차공정성으로 확인되었다. 이러한 결과는 조직에 대한 구성원들의 긍정적인 태도를 함양하기 위해서는 기본적으로 고용안정성과 분배공정성의 토대위에 절차공정성이 가미되어야만 가능하다는 것을 시사하는 것이다. 절차공정성은 분배를 결정하는 과정에서 의사결정자가 보여주는 중립성, 신뢰성, 피평가자의 권리에 대한 존중 정도 등을 종합적으로 판단하여 얼마나 공정한가에 대한 지각으로서 이에 대한 공정성 지각이 낮은 수준으로 나타날 경우에는 구성원들에게 상당히 민감한 문제로서 조직에 대한 불만족의 원인으로 작용 한다. 단순히 의사결정자에 대한 불신에 그치는 것이 아니라 동일한 조직에서 생사고락을 같이 하는 동료로서 함께 일하는 준거인물에 대한 불신으로 까지 확산되는 것이다. 이로 인하여 상사에 대한 불신을 넘어 동료들에 대한 신뢰관계가 심각하게 훼손됨으로써 조직 내에 불신폭조가 만연할 경우 ‘모든 사람이 서로 전쟁하는(War of all against all)’ 상황이 발생하고 이러한 불신폭조와 냉소적인 분위기가 조성되면 심각할 경우 이는 자칫 ‘獅子身中蟲’(범망경(梵網經)에 ‘사자신중충(獅子身中蟲)’이라는 고사성어가 등장한다. 의미인즉, 사자가 죽어 시체가 되면 그 몸속에 벌레가 생겨서 시체를 먹는 것이지, 외부의 벌레가

시체를 먹는 것이 아니라는 것이다. 이 고사 성어는 후세에 내부에서 재앙을 일으키는 요인, 조직에 해를 끼치는 사람이란 뜻으로 쓰이고 있다. 조직에 비유컨대, 냉소주의는 마치 ‘사자 몸속의 벌레’와도 같다. (LG경제연구원, 조범상, 2009.11.09)의 우를 범하게 될 것이다.

셋째, 조직 내 사회적 자본이 조직구성원들의 이중몰입에 미치는 영향과 독립변수와 종속변수의 관계에서 사회적 자본의 매개효과를 검증한 결과, 사회적 자본이 이중몰입에 미치는 영향력 정도는 독립변수인 고용안정성과 조직공정성의 영향력보다 더 강한 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 매개효과에 대한 검증에서는 모든 독립변수들이 종속변수에 미치는 영향을 매개변수인 사회적 자본이 매개효과를 나타내는 것으로 검증되었다.

본 연구는 이중몰입과 관련된 선행연구들이 그동안 다루지 않았던 주제라고 할 수 있는 사회적 자본이 구성원들의 이중몰입에 영향을 미치는 요인이라는 것을 제시함으로써 관련 연구의 범위를 좀 더 확장했다는 이론적 의의와 이러한 결과를 토대로 향후 실제 기업현장에서 조직유효성을 높이기 위한 종업원들의 긍정적인 태도를 배양하는데 기존의 인적자원관리 방식에 더하여 구성원들 간의 사회적 자본의 축적을 독려할 수 있는 조직 분위기 조성 및 인센티브의 활성화 방안을 마련하는 것이 중요하다는 인식의 전환이 요구된다는 점을 부각시켰다는 측면에서 실무적인 의의가 있다고 판단된다.

## 5.3 연구의 한계와 향후 과제

본 연구의 한계점 및 향후과제는 다음과 같다.

첫째, 모든 설문지 형식의 표본조사에서 나타나는 한계점으로 설문지를 작성하는 방식에 의한 자기보고식 자료 수집으로 인해 객관성을 확보하기가 어렵다. 보다 심층적인 연구를 위해서는 현실적인 제약이 있기는 하겠으나, 응답자를 직접 대면하여 응답자료를 검증하는 절차를 거쳐 보다 다양하고 명확한 자료를 수집해야 할 것이다.

둘째, 본 연구를 위해 자료를 수집한 시기는 2008년 말에 발생한 국제 금융위기사태의 여파에서 벗어나지 못한 시기이다. 따라서 조사 당시 사회 전반적인 분위기는 경기침체 및 그로 인한 고용환경의 악화 등으로 근로자들의 심리적인 안정을 위협하는 요소들이 상존하는 상태로서 이 시기에 조사한 자료는 전술한 내용들이 응답자들의 답변에 어느 정도 영향을 미칠 수 있었을 것으로 짐작된다. 따라서 향후 일정기간이 경과되거나 경기상황이 예년 수준으로 회복된 이후에 추가적인 종단적 연구가 진행된다면 경기변동에 따른 근로자들의 태도변화를 확인할 수 있을 것이다.

## 6. 참 고 문 헌

- [1] 김동원(1998), “베트남내 한국계 기업 노동자들의 조직몰입도와 노동조합몰입도”, 미래인력연구센터 편, 현지화경영과 노사문제, pp.171-227.
- [2] 김진희(2007), “제도 내재화와 조직 냉소주의가 조직몰입과 혁신지향활동에 미치는 효과”, 경영학연구. 제36권 4호. 한국경영학회.
- [3] 박기관(2008), “직무만족 및 조직몰입의 결정 요인에 관한 연구 :지방공무원의 직무스트레스를 중심으로”, 한국지방행정연구, 지방행정연구 제22권2호. pp.171-202.
- [4] 박상언 · 이영면(2004), “고용조정을 경험한 조직에서 사원들이 느끼는 고용불안과 신뢰 그리고 직무성과의 관계에 관한 연구 :신뢰 의 조절효과를 중심으로”, 경영학연구 제2호, 한국경영학회, pp.503-529.
- [5] 박희봉 · 강제상 · 김상묵(2003), “조직내 사회자본과 지적자본의 형성 및 조직성과관리에 대한 효과”, 「한국행정연구」, 제12권, 제1호, 봄호, pp.3-35.
- [6] 서재현(2000), “조직정부가 조직몰입과 노조몰입의 형성에 미치는 영향에 관한 연구”, 인력개발연구 2(1):pp.101-124.
- [7] 소광섭(1996), “조직과 노조에 대한 이중몰입 요인에 관한 연구”, 한국행정연구 5(4): pp.96-118.
- [8] 손동원(2005), 「사회 네트워크 분석」. 경문사. LG 경제연구원(2009), “보이지 않는 심리가 조직을 흔들 수 있다.”
- [9] 윤홍우(1997), 화이트칼라 노동조합원의 이중몰입에 관한연구”, 경영학연구 10: pp.155-190.
- [10] 이재암(2005), “이중몰입에 대한 조직신뢰의 영향”, 경원대학교 대학원 박사학위논문.
- [11] 정명호(2008), “사회적 자본 특성이 개인의 직무성과에 미치는 영향과 직무태도의 매개효과”, 한국직업능력개발연구, 제11권(2),pp.165-191. 한국직업능력개발원.
- [12] 정연양(1991), “근로자의 회사와 노동조합에 대한 동시몰입의 연구방법에 관한 연구”, 한국노동연구, 2: pp.115-133.
- [13] 정연양(1998), “조직(회사)몰입과 노동조합몰입을 통한 노사관계안정도의 평가”, 경영학 연구, 27(2): pp.439-464.
- [14] Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1996). “Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity”. Journal of Vocational Behaviour, Vol. 49: pp.252-276.
- [15] Angle, H. L., & Perry, J. L.(1986), “Dual commitment and Labor-management Relationship Climates”, Academy of Management Journal.
- [16] Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986), “The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research”, Journal of Personality and Social Psychology. 51(6), pp.1177.
- [17] Bourdieu, P.(1986), “The Forms of Capital, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education”, New York, Greenwood, pp.241-258.
- [18] Brockner, J., Grover, S., Reed, T. & L. R. Dewitt (1992), “Layoff, Job Insecurity, and Survivors Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship”, Academy of Management Journal, 35(2), pp.413-425.
- [19] Colman, J. S.,(1988), “Social Capital in the Creation of Human Capital,” American Journal of Sociology, 94, pp.95-120.
- [20] Colman, J. S.(1990). “Foundations of Social Theory. Cambridge”, MA: The Belknap Press of Harvard University.
- [21] Conlon, E. J., & Gallagher, D. G. (1987). Commitment of employer and union: effects of membership status. Academy of Management Journal, 30, pp.151 - 162.
- [22] Fullagar, C., & Barling, J.(1989), “A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty”, Journal of Applied Psychology, Vol.74, No.2, pp.213-227.
- [23] Gallagher, D. G.(1984), “The Relationship Between Organizational and Union Commitment Among Federal Government Employees”, Academy of Management Proceedings , pp.319- 329.
- [24] Gordon, M. E. & R. T. Ladd(1990), “Dual Allegiance: Renewal, Recommendation and Recantation”, Personnel Psychology, 43, pp.37-69.
- [25] Jeong, Y.(1990), “Determinant of Employee’s Multiple Commitments to the Company and Union in Canada and Sweden: Parallel Models. Ph. D. Dissertation, Iowa.
- [26] Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, Vol.1.
- [27] Morrow, P. C. & McElroy, J. C.(2006), “Union Loyalty Antecedents: A Justice Perspective”.

Journal of Labor Research, 27, pp.75-87.

[28] Nahapiet, J. & S. Ghoshal(1998), "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", Academy of Management Review, Vol, 23, pp.242-266.

[29] Niehoff, B. P., & Moorman, R. H.(1993), "Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", Academy of Management Journal, 36(3), pp.527-556.

[30] Pfeffer, J.(2001). The Human Equation: Building Profits by Putting People First. Boston. MA: Harvard Business School Press.

[31] Purcell, T. V.(1954), "Dual Allegiance to Company and Union", Personnel Psychology, 7, pp.48-59.

[32] Putnam, R., Leonarde, R. & Nanetti, R.(1993), "Making Democracy Work", New Jersey: Princeton University Press.

[33] Schriesheim, C., & Tsui, A. N.(1980), "Development and Validation of a Short Satisfaction Instrument for Use in Survey Feedback Interventions," Paper represented at the Western Academy of Management Meeting.

[34] Solinger, O., Olfen, W. & Roe, R.(2008), Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment", Journal of Applied Psychology, Vol. 93, No. 1, pp.70-83.

## 저 자 소 개

### 김 동 현



한국항공만연수원 교수로 재직 중에 있음. 인하대학교 대학원에서 경영학 석사 취득하였고, 동 대학원에서 경영학 박사학위 취득. 관심분야 : 인적자원관리, 리더십, 노사관계

주소: 인천광역시 중구 항동 7가 1-31 한국항공만연수원

### 정 재 훈



인하대학교 경영학과 교수로 재직중에 있음. 영남대학교 경영학과 졸업, 서울대 대학원에서 인사관리를 전공하여 석사를 취득, 동 대학원에서 박사학위 취득. 캐나다 FSU 교환교수 등 관심분야 : 인사조직, 노사관계

주소: 인천광역시 남구 용현동253 인하대학교