

조직관련상황에서 구성원이 느끼는 불안 정서의 유형과 특성에 관한 연구

김 종 대[†]

연세대학교 인간행동 연구소

본 연구에서는 조직상황에서 구성원이 느끼는 부정적 정서인 조직불안의 유형과 특성을 알아보기 위해 측정도구를 제작하고, 조직관련 부정적 정서가 직무만족이나 조직몰입과 같은 변인에 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위해 탐색적 연구를 수행하였다. 예비연구를 통해 관련 문항을 수집한 것을 전문가 평정을 통해 97개의 문항을 선정하였다. 선정된 97개의 문항을 직장인 435명을 대상으로 조사한 결과를 바탕으로 28개 문항으로 이루어진 예비 조직불안 척도를 제작하였다. 예비 조직불안척도를 566명의 직장인을 대상으로 조사한 결과, 최종적으로 20문항으로 이루어진 조직관련 불안척도를 구성하였다. 조직불안척도는 4가지 하위요인으로 구분되었는데, 그 요인들은 미래에 대한 불확실성 지각요인, 통제감 지각요인, 대인관계 불안요인, 대안에 대한 지각요인이다. 이 연구에서는 응답자 특성변인으로 남녀, 연령, 직종, 업종, 직위, 개인별 수입, 학력을 사용하였다. 연구결과 응답자 특성변인에 따라 조직불안이 차이를 보였다. 연령대별로는 40대, 직종별로는 생산직, 업종별로는 제조업, 직위가 낮을수록, 월수입이 400-500일 경우, 학력이 낮을수록 조직불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 조직관련 불안 정서와 직무만족, 조직몰입, 조직문화 생활만족도, 자기효능감, 사회적 지지간의 관계를 살펴본 결과, 조직관련 불안정서와 직무만족, 조직몰입은 부적인 관계를 보여주었고, 조직의 문화가 집단문화, 개발문화, 합리문화를 지향하고, 조직구성원의 생활만족도와 자기효능감이 높을수록, 사회적 지원을 많이 받을수록, 조직불안을 경험한다 하더라도 직무만족을 더 하는 것으로 나타났다. 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과가 집단문화, 개발문화, 합리문화, 생활만족도 사회적 지지에 의해 부분 매개되었고, 자기효능감의 매개효과가 나타나지 않았다. 연구결과는 조직구성원들이 조직불안을 느끼고 있다 하더라도, 조직이 조직문화를 변화시키거나, 자기효능감을 높여주거나, 사회적 지지를 더 많이 해 줄 수 상황을 만들 수 있다면 직무만족과 조직몰입을 증가시키는 긍정적 효과를 가져올 수 있다는 점을 시사한다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구의 시사점과 제한점을 논의하였다.

주요어 : 조직관련 불안, 부정적 정서, 불확실성, 직무만족, 조직몰입, 매개

[†] 교신저자 : 김종대, 연세대학교 인간행동연구소, 서울시 서대문구 신촌동 134
Tel : 02-2123-3548, E-mail : jdkim@yonsei.ac.kr

현대사회에서 조직을 둘러싼 환경은 끊임없이 변화하고 있고, 조직도 경쟁에서 살아남기 위해 조직 스스로 다양한 변화를 시도하고 있다(Armenakis & Bedeian, 1999; Cascio, 1995). 구조조정이나 인수, 합병 등을 통해 조직을 변화시킴으로써 조직의 체질을 개선시킬 수도 있고 새로운 환경에 보다 잘 적응할 수도 있다. 그러나 이러한 조직변화가 조직 구성원들에게는 더 많은 불확실성을 갖게 하고 강한 스트레스를 유발하고 있으며(Terry & Jimmieson, 2003), 경제위기나 경기불황 등과 같은 외적요인이 더해지면서 대다수의 조직구성원들에게 심각한 정신건강상의 문제를 야기하고 있다(장세진, 2002).

사람들은 하루 중 많은 시간을 조직에서 일을 하거나 상호작용을 하며 보낸다. 자신이 일을 그만두지 않는 한 조직을 떠나는 경우는 없다. 개인적인 조건이나 상황에 따라 자신이 속해있는 조직이 바뀔 수도 있고 맡는 일의 형태가 달라지기도 하나 조직을 떠나지는 않는다(Conrad, 1988). 조직에서의 삶의 질은 일상생활에서의 삶의 질과도 밀접한 관련이 있으며 이 둘은 서로 상호간에 영향을 미친다(Zedeck & Moiser, 1990). 조직생활에서 오는 스트레스가 일상생활에 영향을 미치기도 하고 일상생활에서 오는 스트레스가 일로부터 오는 스트레스와 겹쳐져 개인들의 정신적, 육체적 건강에 부정적인 영향을 미치게 만들기도 한다(Cooper & Cartwright, 1994).

조직연구에서는 주로 작업장에서의 건강(health)과 안녕(well-being)에 관한 연구들이 많이 이루어져 왔다(Briner, 1994; Coleman, 1997; Cooper & Cartwright, 1994). 이들 연구들은 주로 작업자들의 신체적인 측면(Cooper, Kirkaldy, & Brown, 1994), 정신적인 측면(Anderson &

Grunert, 1997), 정서적, 심리적 측면(Cartwright & Cooper, 1993)에서의 건강과 안녕에 관한 것들이었다. 이러한 연구들이 증가하고 있고 주목받는 이유는 작업장에서의 공격성이나 폭력, 성희롱 등과 같은 역기능적인 행동들이 증가하고 이로 인해 작업자들의 신체적 정신적 건강이 악화되고 있고, 이와 관련된 제반 비용이 증가하고 있는 측면도 있지만, 작업장에서 나쁜 건강을 경험한 작업자들은 생산성도 낮고, 의사결정의 질도 떨어지며, 이직이나 결근하는 등 조직의 효율성도 떨어뜨리고 있기 때문이다(Boyd, 1997).

조직연구에서는 작업자들의 건강과 안녕에 영향을 미치는 요인들에 관해 주로 세 가지 측면으로 구분하여 다루었는데 위험한 작업환경과 같은 작업 상황에 관한 것과 Type A 성격이나 통제감과 같은 개인적인 특질에 관한 것, 조직체계나 문화 혹은 조직에서의 역할과 관련된 조직적 스트레스 문제를 주로 다루었다(Griffin, 1999). 작업자들의 건강과 안녕에 영향을 미치는 요인 중 가장 중요한 것은 작업자들이 일에 대해서 혹은 자신이 맡은 역할에 대해서, 그리고 자신이 속해있는 조직에 대해서 갖고 있는 주관적인 감정과 해석이라고 할 수 있다. 작업자들이 주관적으로 지각하는 부정적인 감정(negative affect)에 관한 연구들은 주로 분노와 죄의식, 두려움, 우울과 같은 감정들이 작업자들의 행동과 직무만족에 미치는 영향을 다루었다(Watson & Pennebaker, 1989).

불안은 작업자들이 주관적으로 느끼는 부정적인 감정 중 가장 중요한 것으로 볼 수 있다. 조직구성원은 조직 생활 속에서 다양한 형태의 불안을 경험하며 살아간다. 자신의 일자리를 잃어버릴지도 모른다는 고용불확실성으로 인해서(고용불안), 자신이 속해있는 조직이 구

조조정을 하기 위해 정리해고를 하지 않을지(경력불안), 어려운 경제 환경에서 회사가 원활하게 운영될 수 있을지(경제불안), 급변하는 경제상황으로 인해 자신의 미래에 어떤 변화가 올 것인지를(미래불안) 등 다양한 형태의 불안을 경험한다. 사람들이 일상적으로 경험하는 개인적인 불안과 조직구성원으로서 조직생활에서 경험하는 불안한 정서간에는 서로 유사한 점이 많다(Diamond, 1991; Hirschhorn, 1988). 불안은 정신분석학적으로 삶과 죽음 사이에서 투쟁하는 과정에서 개인이 느끼는 것이다. 조직도 개인의 죽음과 유사하게 합병이나 부도 등과 같은 것으로 인해 죽음을 맞이할 수 있으며 존재와 붕괴사이의 투쟁을 계속해 나간다(Jaques, 1955; Hirschhorn & Young, 1991).

전반적으로 조직에서 조직구성원이 느끼는 불안한 정서가 증가하는 것은 조직구성원들의 입장에서 보면 위협스러운 상황이다. 그러나 조직이나 조직구성원의 입장에서 어떤 이유로 불안이 생겨나고 불안한 정서에 영향을 주는 요인은 무엇인지 잘 알지 못하고 있다. 연구를 통해 조직구성원이 느끼는 조직과 관련된 불안에 영향을 주는 요인을 밝혀내고, 조직구성원들의 조직과 관련한 불안한 정서를 경감시켜 줄 수 있다면 개인과 조직 모두에게 경쟁력을 높이는 결과를 가져다 줄 수 있을 것이다.

본 연구에서는 사람들이 조직상황에서 구성원들이 주관적으로 느끼는 부정적 정서의 유형과 정도를 탐색적으로 살펴보고자 하였다. 즉, 사람들이 경험하는 조직과 관련된 불안의 정서를 탐색해보고, 그리고, 이에 기초하여 산업별로 사람들이 조직적 상황에서 느끼는 불안정서의 실태와 그 특성을 구분한 다음 직종

별, 업종별, 직위별로 사람들이 느끼는 조직관련 불안정서의 유형과 정도에 차이가 있는지, 직무만족, 조직몰입과 같은 조직의 효율성을 측정하는 지표와는 어떤 관련이 있는지, 그리고 조직문화, 생활만족도, 자기효능감, 사회적 지지와 같은 변인이 중간에 어떻게 매개하는지에 대해 살펴보고자 하였다.

조직과 관련된 부정적 정서

일반적으로 조직상황에서 경험하는 불안은 작업자들이 주관적으로 느끼는 부정적인 정서로 간주될 수 있다. 사회심리학적 연구에 따르면, 정서는 조직에서의 행동이나 판단, 결정에 두 가지 방식으로 영향을 미친다. 첫째, 정서는 사고의 과정(process)에 영향을 미칠 수 있다. 즉 사람들이 주어진 과제를 어떻게 처리하는가에 영향을 미칠 수 있다(Forgas & Fiedler, 1996; Forgas, 1998). 긍정적인 정서는 인지적 노력과 정교화 과정을 줄여주는 귀납적(top-down) 방식의 사고를 촉진하여 즐거운 사람은 휴리스틱이나 일반지식체계로 더 의존하게 되는 반면, 부정적인 정서는 체계적이고 연역적(bottom-up) 방식의 사고를 촉진한다. 따라서 긍정적 정서는 이미 개인이 가지고 있는 지식체계로 근거해 정보를 처리하게 하고, 부정적 정서는 새로 들어오는 특정자극정보에 더 근거를 두고 정보처리하게 된다(Bless, 2000). 둘째는 정서는 사고의 내용(content)에 영향을 미칠 수 있다. 사람들이 모호한 사회적 상황을 처리할 때 사람들이 회상하고 해석하는 정보의 종류가 달라진다(Bower, 1991; Bower & Forgas, 2001). 정서상태에 따라 어떤 정보가 먼저 촉발될 것이고 그에 따라 인지과 행동이 연속적으로 영향을 받게 될 것이라는

것이다. 모호한 상황적 정보가 주어질 때에는 정서와 일치하는 정보가 정서와 일치하지 않는 정보보다 더 우선적으로 처리될 것이다.

정서가 조직에서의 행동이나 판단, 결정에 미치는 과정을 볼 때 긍정적인 정서는 동기나 수행에 좋은 효과를 가져 올 것이라고 예상할 수 있다. 실제로 세일즈맨들은 긍정적인 정서 상태일 때 고객에게 제공하는 서비스의 질이 우수한 것으로 나타났다(George, 1991). 또한 부정적인 정서가 적을 때 수행이 우수한 것으로도 나타났다(Oldham, Cummings, Mischel, Schmidtke, & Zhou, 1995). 판매 조직에서 사무직 직원을 대상으로 한 연구에서 개인적으로 음악이 나오는 헤드셋을 사용하도록 한 것이 수행을 향상시키는 결과를 가져왔다. 긍정적인 정서는 동료를 도와주는 행동을 촉진할 것이고 자기개발 활동에도 더 개입하며 자발적인 행동을 더 많이 유도할 것이다(George, 1991).

정서가 조직 효과성에 미치는 영향을 살펴본 연구들에서는 정서상태가 작업동기나 직무만족, 조직적 판단, 수행평가에 대한 판단, 이직의도 등에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다(George, 1989; George & Zhou, 2002). 이는 정서상태가 사람들이 정보를 선택하고 회상하고 사용하는 방법과 관련된 인지적 과정에 영향을 미치기 때문이다. 따라서 정서가 어떤 영향을 미치는 가는 특정한 상황에서 어떠한 종류의 정보처리 전략이 채택될 것인가에 따라 달라질 수 있다. 정서 이론가들은 중요한 사건에 대한 평가가 정서를 유발하고, 정서는 생리적, 신체적 표현, 행동, 인지 및 주관적 경험을 변화시키며, 도전과 기회에 대한 반응이 선택되어진다고 한다(Frijda, 1986; Levenson, 1994). 사람들이 정서를 조절하는 방

법은 두 가지인데 사건 중심적 정서조절과 반응 중심적 정서조절이다. 사건 중심적 정서조절은 체제에 들어오는 입력을 조절하는 방식이다(Gross, 1998). 예컨대 사람들은 위협적인 사건을 경험하면 두려움의 경험을 낮추기 위해 사건이 위해하지 않는 것으로 평가할 수 있다. 반응 중심적 정서조절은 체제로부터 나오는 결과물을 조절하는 것이다. 예컨대 상사로부터 화가 난 종업원은 자신의 분노를 감추려고 한다. 사건 중심적 정서조절보다 반응 중심적 정서조절이 개인에게 더 많은 스트레스와 긴장을 유발한다.

불안은 기본적으로 위협과 위협에 대한 심리적 반응이다. 불안을 느끼는 작업자들은 불안의 원인에 대해 생각해보고 자신들이 느끼는 불안이 어디서 오는 것이며 어떻게 대처해야 바람직한 것인지에 대해 생각한다. 그러나 어떤 작업자들은 자신들이 느끼는 불안을 감추고 회피하면서 자신들이 조직불안과 무관한 것처럼 행동하기도 한다. 조직관련 불안을 경험하는 작업자들이 조직관련 불안의 원인을 어떻게 생각하고 받아들이는지 그러한 불안에 대해 어떻게 반응하는지에 따라 개인에게 미치는 영향이 다를 수 있다. 조직관련 불안에 대해 반응 중심으로 대처하는 사람들은 자신의 감정을 내면으로 억압하고 이에 따라 겉으로 드러나는 정서와 내면적으로 느끼는 정서 사이의 정서적 부조화를 경험할 것이다(Ashforth & Humphrey, 1993). 이러한 정서적 부조화는 직무에서의 긴장을 증폭시키고, 조직의 효율성 및 생산성을 떨어뜨리며, 직무만족 및 조직몰입에도 영향을 미칠 것이다.

조직관련 불안은 조직구성원들의 대인관계에도 영향을 미칠 수 있다. 사람들은 유쾌한 상태에 있는 사람이나 다른 사람을 즐겁게 해

주는 사람들을 좋아한다. 불안을 느끼는 사람이 자신을 부정적으로 생각하거나 위축된 행동을 보이게 되면 직장 내에서의 사회적 상호작용이 나빠진다(Kelley & Barsade, 2001). 다른 사람을 대하는 방식이 부정적이면 다른 사람도 자신을 부정적으로 대하게 되고 이는 직장 생활에 대한 만족에 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직의 효과성에도 영향을 미친다. 조직관련 불안을 경험하는 작업자들은 여러 가지 조직 내의 일들이나 상황에 대해 부정적인 측면을 강조하고 그로 인해 자신의 직무에 대해 불만족해하며 조직몰입의 수준이 떨어질 수 있다.

조직관련 불안은 사람들에게 부정적인 경험인 것으로 인식되어 왔다. 그러나 불안이 반드시 부정적인 것만은 아니다. 조직에서 발생하는 조직관련 불안이 조직변화에 긍정적인 영향을 미친다는 결과도 있다(Greenhalgh & Jick, 1989; Greenhalgh, 1991). 또한 불안을 느끼는 사람들이 조직에서 이탈된 사람들은 아니다. 조직관련 불안 자체는 기존의 사회심리학적 연구들에서 다른 부정적인 정서상태와는 다른 특성을 갖고 있다. 조직불안을 느끼는 사람들 중에는 더 신중하게 행동하고 자기조절이 잘되는 사람들도 있다. 이들은 조직 상황에서 다른 사람들보다 인내심이 있고 신중하기 때문에 사람들로부터 긍정적인 평가를 받기도 한다. 고용불안을 느끼는 학생들은 더 나은 취업기회를 잡기 위해 열심히 자신을 채찍질하며 능력을 개발한다. 취업자들은 퇴직 후의 자신의 삶과 관련하여 경력개발을 통해 자신을 준비시킨다. 불안이 부정적인 대응행동으로 이어지기도 하지만 좀 더 신중하고 깊이 있는 사고방식을 촉발하고 주어진 임무에 더 몰입함으로써 자신의 불안에 대처하는 사람들도 있다. 개인이 불안에 대처하는 양식이

나 현재 자신에 대해 스스로 지각하고 있는 삶의 질, 조직에 대한 태도 등 다양한 개인적인 변인들이 조직불안에 대처하는 양식에 영향을 미칠 수 있다. 이처럼 정서는 맥락에 의존적인 특성을 갖고 있기 때문에 부정적인 정서가 긍정적인 동기를 가지게 할 수 있고, 수행에도 긍정적으로 작용할 수 있다. 사람들이 긍정적인 정서상태일 때에는 모든 것이 잘 돌아가고 있다고 생각하고 특별한 노력 없이 휴리스틱한 사고과정에 따라 상황을 처리할 수 있다(Bless, 2000). 부정적인 정서는 현재 상태가 문제가 될 수 있다는 생각을 갖게 하고 상황을 처리하기 위해 더 많은 노력을 기울이게 할 수 있다. 따라서 조직관련 불안을 느끼는 작업자들 중에는 자신의 불안을 해소하기 위해 자신의 직무에 대한 재평가를 통해 직무만족이 높아지고 이에 따라 조직의 효과성에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

불안은 기본적으로 위협과 위협에 대한 심리적 반응으로 설명하거나(Beck & Emery, 1985), 무엇인가 확실하지 않지만 어떤 큰 위협이 닥칠 것 같은 생각에 압도당해서 마음이 혼비백산 어찌할 바를 모르는 상태를 의미한다. 조직심리학의 영역에서 불안에 관한 연구들은 주로 고용불안(혹은 직무불안정, job insecurity)과 관련된 것이 연구되어져 왔다. 고용불안은 위협적인 상황으로 인해 자신의 직위가 상실되어질 수 있는데도 불구하고 그 위협을 억제하지 못하기 때문에 느끼게 되는 무력감을 의미한다(Ashford, 1989). IMF 경제위기 이후 기업들이 생산성과 경쟁력을 제고시키기 위해 다양한 조직변화를 시도하고 있고 그 과정에서 조직구성원들이 인력규모의 의도적인 감소로 인한 고용불안을 많이 경험하고 있다(권석균, 이영면, 1999; 김언수, 김재욱, 1997).

조직에서 발생하는 고용불안은 직무상실의 상황에서 조직구성원들로 하여금 불확실한 정서를 산출하고 개인의 직무태도나 작업행동, 심리적 건강에 해로운 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Greenhalgh, 1991; Roskies & Louis-Guerin, 1990; Schweiger & Lee, 1993).

경제위기의 상황에서 기업들은 구조조정을 하기 위해 인력을 감축하거나 부서들을 통폐합하는 방법을 사용함으로써 조직구성원들에게 고용불안을 야기하고 있다. 그러나 조직생활에서 사람들은 고용불안뿐만 아니라 다양한 형태의 부정적 정서를 경험하고 있다. 조직이 고용조정 등을 통해 살아남을 수도 있으나 부도나 합병, 다른 조직으로 인수 등과 같이 존재 자체가 사라질 수도 있다. 또한 개인이 조직에서 승진할 수 있을지, 경력을 발전시킬 수 있을지, 자신이 속한 조직의 미래가 어떻게 될 것인지 등과 관련하여 다양한 부정적 정서를 경험하며 살아간다. 이러한 부정적 정서의 유형들은 서로 상호간에 영향을 미치며 개인의 안녕과 만족에도 부정적인 결과를 가져올 수 있다.

이직은 조직의 효과성에 중요한 영향을 미치는 변인으로 많은 연구가 행해져왔다(이선희, 김문수, 박선희, 2008; Guzzo, Nooman, & Elron, 1994; Tett & Meyer, 1993). 이직을 통해 조직에 새로운 사람들이 충원되고 순환되어 조직이 정체되지 않고 개방적이 된다는 긍정적인 효과도 있지만, 생산성 저하, 조직관리비용의 증가, 선발비용, 교육훈련비용의 증가 등 부정적인 효과를 가져오는 것으로 알려져 있다. 구조조정 및 정리해고가 일상화 되고 고용보장이 되고 있지 않은 현 조직상황은 조직구성원에게 많은 불안을 야기하고 있다. 조직구성원이 다른 조직으로의 이직을 고려할 때

자신이 성공적 이직할 대안조직의 존재유무는 조직 구성원이 느끼는 불안에 영향을 줄 수 있다고 가정할 수 있다.

사람들이 느끼는 불안은 주로 현재 혹은 미래의 사건에 대한 지식의 부족과 그로 인한 통제감의 부족에서 기인한다(Lazarus & Folkman, 1984). 조직구성원은 조직생활에서 느끼는 고용불안과는 달리 조직이 해체될 수도 있으며 조직이 사라질 지도 모르는 상황적 변화에 대한 개인적 반응을 보일 수도 있다. 개인이 삶과 죽음 사이에서 갈등하듯이 개인이 조직의 존재 유무에 대해서 불안을 느낄 수도 있다.

조직구성원들이 경험하는 부정적 정서 중 조직에 의해서 야기되는, 즉 불안의 출처가 조직자체에서 비롯되는 불안의 유형과 정도를 알아보고자 하였다. 우선 조직상황과 관련되는 유사한 불안연구를(Ashford, 1989; Kelley & Barsade, 2001; Lazarus & Folkman, 1984) 통해 조직관련 불안을 4가지 하위요인, 즉 미래에 대한 불확실성 지각요인, 통제감 지각요인, 대인관계 불안요인, 대안에 대한 지각요인으로 구분하여 조직관련 불안의 유형과 특성을 탐색하고, 그리고 조직관련 불안정서가 조직의 효율성에 어떤 방식으로 영향을 미치는지를 알아보았다.

연구방법

조사 대상

총 1000부의 설문지가 일반기업체에 근무자 대상으로 배포되었고, 이중 566부가 수거 분석되었다. 설문지는 해당 기업의 중간관리자

급인 부장, 차장 등에 의뢰하여 부하직원, 동료, 상사 등에게 설문을 실시하였다. 응답자의 분포는 남자 361명(65.2%), 여자 193명(34.8%)이었다. 연령별로는 20대가 178명(33.12%), 30대가 242명(42.1%), 40대가 88명(16.4%), 50대 이상이 29명(5.4)로 30가 가장 높았고, 20대, 40대 순으로 나타났다. 직종별로는 사무직 285명(52.7%), 영업직 36명(6.7%), 연구개발직 34명(6.3%), 기술직 50명(9.2%), 생산직 136명(25.1%) 이었고, 업종별로는 제조업 183명(33.2%), 금융업 92명(16.7%), 정보통신업 38명(6.9%), 유통업 91명(16.5%), 기타 147명(26.7%)로 나타났다. 직위는 평사원이 310명(56.7%)으로 가장 많았고, 대리 107명(19.6%), 과장 77명(14.1%), 차장 이상 53명(9.78%)의 순으로 나타났다. 월소득은 100-200만원이 118명(26.0%), 200-300만원이 172명(37.9%), 300-400만원이 85명(18.7%), 400-500만원이 38명(8.4%), 500만원 이상이 41명(9.0)이었다. 학력을 보면 대졸자가 298명(55.94%)로 가장 많았고, 126명(23.6%), 전문대졸 58명(10.9%), 대학원졸 51명(9.6%) 순의 비율을 보였다.

조직관련 불안정서 측정도구

연구에 사용될 조직관련 불안 척도를 예비 연구를 통해 직접 제작하여 사용하였다. 우선, 조직구성원으로써 경험하게 되는 조직관련 불안정서를 파악하고 이를 측정할 수 있는 문항을 개발하기 위해 직장인 120명을 대상으로 개방형 질문지를 작성하게 하였다. 대상자들에게 평소 조직생활 중 주로 언제 불안정서를 느끼는지, 그리고 어떤 문제로 느끼는지에 대해 자유헌 기술을 하게 하였다. 이렇게 개방형 질문지를 통해 수집된 문항들을 연구자가 내

용분석을 하여 완전히 중복된 문항을 제외하고 150개 문항을 추출하였다.

추출된 150개 문항을 박사과정에 재학 중인 대학원생 3명에게 조직관련 불안정서의 의미를 설명해준 다음 적절한 문항을 선정하게 하였다. 문항을 적절성뿐만 아니라 문항의 표현, 정확성과 반복, 중복된 문항에 대한 검증한 다음 연구자가 문항의 의미를 수정하고 조직불안과 상관이 없을 것이라고 판단되는 문항들을 제외시켰다. 이러한 과정을 통해 21개 문항이 제거되고 129개 문항을 선정하였다. 선정된 129개 문항을 조직심리학 전문가(박사 4명, 박사과정 8명) 12명에게 보여주고 각 문항들이 조직관련 불안정서의 정도를 측정하는 문항으로서 적합한지를 조사하였다. 12명의 평정자들은 각 문항의 적합성(조직관련 불안정서의 정도를 측정하는 측정도구의 문항으로서 적합한 것인지의 여부)뿐만 아니라, 문항의 적절성(문항의 내용이 정확하게 의미를 전달하고 있는지의 여부)를 평정하게 하였다. 그 결과 적합성에서 70%의 이하의 적합성을 보인 문항들 18개가 제외되었고, 문항의 적절성에서 70%이하의 일치성을 보인 문항 14개가 제외되었다. 최종적으로 선정된 문항은 97개이며, 이들 문항의 적합성 평균은 86%이었고, 적절성은 89%이었다.

문항선정과정에서 추출된 97개의 문항에 대한 분석을 위해 직장인 435명을 대상으로 자료를 수집하여 요인분석을 실시하였다. 총 97개의 조직관련 불안정서 측정 문항에 대해 직각회전(varimax rotation)을 통한 주축요인분석(principal axis factor analysis)을 실시하였다. 요인 부하량이 .50을 넘지 못하고 다른 요인과는 이중으로 부하량이 겹치는 문항을 차례로 제거하면서 반복적으로 요인분석을 실시하였다.

또 어느 요인에도 명확하게 적재되지 않는 문항들과 해당요인의 의미와 차이가 있는 문항, 의미가 중복되는 문항 등을 제외시켰다. 이러한 요인분석과정을 거쳐서 최종적으로 고유치

(eigen value) 1 이상을 기준으로 5개 요인의 28 문항을 선정하였다(표 1). 요인 1은 조직의 미래에 대한 지각된 불확실성을 측정하는 13문항, 요인 2는 조직 내에서 발생하는 대인관계

표 1. 예비연구에서 추출된 조직관련 불안 문항들에 대한 요인분석 결과

문항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
우리회사 경영진의 지도력에 신뢰가 가지 않는다	.757	.249	.246	.125	.144
우리회사의 미래에 대해 확신을 갖지 못하고 있다.	.756	.157	.049	.246	.037
우리회사가 초일류 기업으로 진입하게 될 가능성은 희박하다.	.730	.128	.026	-.021	.113
우리회사의 전망은 그리 밝지 못하다.	.707	.247	.142	-.049	.344
우리회사에는 일이 처리되는 원칙이나 합리적인 기준이 없다.	.704	.329	.300	.048	.026
우리회사의 미래에 대해 불안하다는 말들을 많이 한다.	.700	.302	.119	.178	.205
경영진의 말을 액면 그대로 믿을 수 없는 경우가 많다.	.697	.186	.237	.232	.218
우리회사의 경영진은 자신의 이익을 우선시 하는 것 같다.	.691	.104	.298	.035	.374
우리회사의 업무추진 방향이 지속적이고 일관적이지 못한 것 같다.	.689	.185	.298	.001	.120
우리회사에서는 규칙이 있어도 제대로 지켜지지 않는다.	.585	.399	.312	-.009	.005
우리 회사는 변화하는 환경에 대처하는 능력이 부족하다.	.549	.078	.449	-.076	.089
우리회사에서 능력있는 사람들은 거의 다 다른 곳으로 옮겼다.	.546	.273	.192	.322	.085
우리회사의 업무평가 체계는 공정하지 못하다.	.523	.301	.507	.103	.002
직원들간의 이유없는 비난이나 시기 때문에 업무에 방해를 받는 경우가 많다.	.159	.802	.214	-.071	.093
동료들간의 시기 혹은 질투 때문에 업무수행에 지장을 받고 있다.	.171	.756	.193	.052	.210
지나친 경쟁심 때문에 직원들 간에 편하게 지내기 어려운 경우가 많다.	.119	.730	.182	.139	.298
상사의 부당한 요구 때문에 회사를 그만 다니고 싶을 때가 있다.	.296	.725	.044	.245	-.137
상사와의 개인적인 불화 때문에 일하는데 지장이 많다.	.263	.644	.186	.039	-.010
우리 회사는 공식적인 발표보다는 사람들 사이의 소문이 진실인 경우가 더 많다.	.375	.625	.206	.010	.204
우리회사는 지연이나 학연에 따른 편가르기가 심하다.	.113	.231	.792	.053	.218
우리 회사에서 잘 나가는 사람들은 따로 있다.	.236	.197	.745	.231	.086
인사고과시 업무능력 이외의 요인이 영향을 미치는 경우가 있다.	.328	.524	.594	.254	-.056
성공하기 위해서는 개인의 능력보다는 연줄이나 운이 중요하다.	.344	.300	.576	.160	.116
다니고 있는 회사를 그만둔다 하어도 새로운 직장을 쉽게 찾을 수 없을 것 같다.	.115	.062	.106	.830	.113
내가 회사를 옮기는 일은 쉽지 않다.	.069	.104	.124	.812	-.044
나는 생계를 위해 이 직장을 계속 다녀야 한다.	.044	-.008	.139	.636	.399
우리 회사가 다른 회사에 인수 합병되지 않을까 걱정된다.	.252	.181	.087	.186	.677
회사에서 자신이 감원될지도 모른다는 생각을 할 때가 있다.	.398	.310	.144	.0206	.631
고유치(Eigen value)	7.150	4.604	3.345	2.406	1.951
변량(%)	23.832	15.346	11.149	8.021	6.504
누적변량(%)	23.832	39.178	50.326	58.347	64.851

불안 요인 6문항, 요인3은 통제감 지각을 측정하는 4문항, 요인 4는 다른 대안으로서 직장 있는 가를 측정하는 대안지각요인 3문항, 요인 5는 조직 존립가능성에 대한 불안을 측정하는 2문항으로 나타났다. 요인분석 결과, 조직의 미래에 대한 지각된 불확실요인, 조직내 발생하는 대인관계불안요인, 통제감 지각요인, 대안에 대한 지각요인, 조직의 존립가능성의 5가지 요인으로 나타났다. 처음에 가정했던 4가지 하위 요인이외에 조직의 존립가능성에 대한 요인이 추가적으로 나타났고, 요인에 포함된 문항을 해석하기 어려운 경우가 있어, 요인구조를 다시 한 번 확인할 필요가 있을 것으로 판단되었다. 조직관련 불안정서를 측정하기 위해 선정된 28개 문항의 내적합치도(Cronbach α)지수는 .948이었고, 요인별로 살펴보면 요인 1은 .940, 요인 2는 .875, 요인 3은 .823, 요인 4는 .740, 요인 5는 .750 이었다.

최종적으로 연구에 사용될 측정도구를 확정하기 위해 28개의 선정된 문항으로 구성된 측정도구를 직장인 566명을 대상으로 자료를 수집하여 분석하였다. 그리고 연구에 사용된 조직관련 불안정서를 측정하는 도구가 기존의 직무스트레스나 직무불만족을 측정하는 도구와는 차이가 나는 다른 측정도구임을 검증하기 위해 직무스트레스척도와 직무만족척도를 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 연구에서 사용된 직무스트레스 척도는 13문항의 3점 척도로 이루어졌다(Indik 등, 1964). 본 연구에서는 요인분석결과 요인이 책임요인(2문항), 능력요인(4문항), 승진과 관련된 직무스트레스 요인(5문항)의 3가지 요인으로 구분되어 2문항을 제외한 11문항이 이용되었다. 척도의 내적합치도 지수는 책임요인 .638, 능력요인 .558, 승진관련요인 .745로 나타났다. 직무만족

을 측정하기 위해 Smith 등(1969)이 사용한 5점 척도로 된 8문항의 직무만족 척도를 사용하였다. 구체적으로 '나는 내가 많은 직무를 수행하면서 성취감을 느낀다', '나는 조직내에서 발생한 문제를 적극적으로 해결하려고 노력한다', '나는 업무수행에 있어서 창의적인 생각을 많이 한다', '내가 업무를 잘 수행했을 때 조직에서 인정을 해준다', '나는 상사와 원만한 인간관계를 가지고 있다', '나는 동료들과 마음에 맞는다, 나는 현재의 보수수준에 대해 만족한다', '나는 전반적으로 현재 수행하고 있는 직무에 만족한다'의 문항이 사용되었다. 요인분석 결과, 전반적 만족요인과 보수에 대한 만족요인의 2가지 요인으로 구분되었다. 척도의 내적합치도 지수는 각각 .834와 .554로 나타났다. 측정도구의 내적 구조를 파악하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 주축요인추출 방식(principal axis factor analysis)을 통해 요인을 추출하였고, 요인회전 방식은 직각회전(varimax rotation)을 택하였고, 고유치 1이상을 기준으로 하였다. 낮은 공통과 요인부하량을 보이고, 어느 요인에도 명확하게 적재되지 않는 문항들을 차례로 제거하면서 반복적으로 요인분석을 실시한 결과, 통제감 지각요인으로 7문항, 조직내 대인관계 불안 요인으로 5문항, 미래에 대한 불확실성 지각 요인으로 5문항, 안에 대한 지각요인으로 3문항이 포함되어 총 20문항이 조직관련 불안정서 측정 문항으로 선정되었다(표 2). 조직관련 불안을 측정하기 위해 선정된 20개 문항의 내적합치도(Cronbach α)지수는 .928이었고, 요인별로 살펴보면 요인 1은 .887, 요인 2는 .872, 요인 3은 .864, 요인 4는 .696으로 나타났다. 척도는 Likert 7점척도로 점수가 높을수록 조직관련 불안정서가 높은 것을 의미한

표 2. 본 연구에서 추출된 조직관련 불안 문항들에 대한 요인분석결과

문항	요인1	요인2	요인3	요인4
인사고과시 업무능력이외의 요인이 영향을 미치는 경우가 있다.	.704	.301	.114	.075
우리회사에서 잘 나가는 사람들은 따로 있다.	.700	.215	.176	.414
우리회사의 업무평가체계는 공정하지 못하다.	.689	.242	.362	.045
성공하기 위해서는 개인의 능력보다 연줄이나 운이 더 중요하다.	.654	.229	.284	.137
우리 회사는 공식적인 발표보다는 사람들 사이의 소문이 진실인 경우가 더 많다.	.626	.289	.240	.072
우리회사 경영진들은 자신의 이익을 우선시 하는 것 같다.	.622	.255	.374	.022
우리회사에는 일이 처리되는 원칙이나 합리적인 기준이 없다.	.615	.160	.491	.015
직원들간의 이유없는 비난이나 시기 때문에 업무에 방해를 받는 경우가 많다.	.219	.860	.191	.021
지나친 경쟁심 때문에 직원들간에 편하게 지내기 어려운 경우가 많다.	.218	.811	.134	.135
동료들간의 시기 혹은 질투심 때문에 업무수행에 지장을 받고 있다.	.278	.745	.123	.002
상사와의 개인적 불화 때문에 일하는데 지장이 많다.	.305	.685	.303	.109
상사의 부당한 요구 때문에 회사를 그만 다니고 싶을 때가 있다.	.244	.607	.331	.044
우리회사가 초일류기업으로 진입하게 될 가능성은 희박하다	.220	.115	.797	-.011
우리회사의 전망은 그리 밝지 못하다.	.280	.297	.766	.016
우리회사의 미래에 대해 확신을 갖지 못하고 있다.	.144	.260	.700	.062
우리회사 경영진의 지도력에 신뢰가 가지 않는다.	.516	.203	.613	.075
우리회사는 변화하는 환경에 대처하는 능력이 부족하다.	.429	.189	.582	.049
내가 회사를 옮기는 일은 쉽지 않다.	.060	.040	-.016	.851
다니고 있는 회사를 그만둔다 하여도 새로운 직장을 쉽게 찾을 수 없을 것 같다.	.028	.071	.217	.846
나는 생계를 위해 이 직장을 계속 다녀야 한다.	.468	.114	-.204	.586
고유치(eigen value)	4.186	3.477	3.464	1.888
변량(%)	20.929	17.386	17.319	9.398
누적변량(%)	20.929	38.315	55.634	65.032

다. 조직관련 불안의 개념이 기존의 직무스트레스나 직무로 인한 불만족 요인과는 차이가 나는 개념이라는 것을 확인하기 위해, 조직관련 불안정서와 직무스트레스 그리고 직무만족을 투입하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 검증 결과, CFI=0.993, TLI=0.986, NFI=0.991, RMSEA=0.090 으로 적합도를 보여주었고, 모든 요인계수가 해당하는 요인에 $p < .001$ 수준에서 유의미하게 부하되어, 구성원이 조직과

관련하여 느끼는 불안정서가 다른 개념과 변별될 뿐만 아니라, 본 연구에서 제작된 측정도구가 조직관련 불안이라는 개념을 타당하게 측정하고 있음을 보여주었다. RMSEA가 .090미만으로 보통의 적합도를 보여주고 있었는데, 이것은 조직관련 불안 하위 요인간의 높은 상관때문에 생긴 결과로 추정되었다(표 3).

조직관련 불안측정도구는 내적 일관성 면에서 양호한 신뢰도를 보였고, 타당도 면에서도

표 3. 조직불안 전체 척도와 각 하위척도간의 상관관계

	조직불안	통제불안	관계불안	미래불안	대안불안
조직불안	1				
통제불안	.917***	1			
관계불안	.822***	.657***	1		
미래불안	.836***	.721***	.591***	1	
대안불안	.458***	.308***	.227***	.166***	1

*** $p < .001$

직무만족 및 직무스트레스 관련 주요변인들과 개념적으로 구별되어, 조직관련 불안정서를 측정하는 도구로 사용하였다.

직무만족

직무만족을 측정하기 위해 Smith, Kendall과 Hulin(1969)이 사용한 5점척도로 된 8문항의 직무만족 척도를 사용하였다. 구체적으로 ‘나는 내가 많은 직무를 수행하면서 성취감을 느낀다’, ‘나는 조직내에서 발생한 문제를 적극적으로 해결하려고 노력한다’, ‘나는 업무수행에 있어서 창의적인 생각을 많이 한다’, ‘내가 업무를 잘 수행했을 때 조직에서 인정을 해준다’, ‘나는 상사와 원만한 인간관계를 가지고 있다’, ‘나는 동료들과 마음에 맞는다’, ‘나는 현재의 보수수준에 대해 만족한다’, ‘나는 전반적으로 현재 수행하고 있는 직무에 만족한다’ 등의 문항이 사용되었다. 요인분석 결과, 전반적 만족요인과 보수에 대한 만족요인의 2가지 요인으로 구분되었다. 척도의 내적합치도 지수는 각각 .834와 .554로 나타났다.

조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 Allen과 Meyer

(1990)가 제시한 조직몰입의 세 가지 요인에 대한 측정문항들 중 5점척도(전혀 그렇지 않다 -- 매우 그렇다)로 된 10개의 문항을 선정하여 사용하였다. 감정적 몰입, 계속적 몰입, 그리고 규범적 몰입을 측정하는 문항들이 사용되었다. 본 연구에서는 3가지 요인으로 구분되었고 각 요인의 내적합치도는 각각 .830, .753, .771이었다.

조직문화

조직문화는 Kimberly와 Quinn(1984)이 개발한 조직문화 측정도구를 사용하였다. 인간적인 협력관계를 중시하고 구성원들의 동기유발과 신뢰감, 화목, 집단 의식을 강조하는 집단문화 6문항, 조직의 창의성, 새로운 것에 대한 도전을 측정하는 개발문화 6문항, 체계적이고 능률적인 조직관리를 강조하고 환경변화에 적극적으로 대처해 가는 특성을 지니고, 목표설정과 계획수립, 능률적인 과업달성을 강조하는 합리문화 6문항, 규칙준수 그리고 조직 전체의 통솔과 통제 정도를 측정하는 위계문화 6문항을 측정하도록 구성되어 있다. 측정기준은 리커드형 5점척도를 사용하였다. 이 척도의 내적합치도 지수는 .807로 나타났다.

생활만족도

이 척도는 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin (1985)이 개발한 생활만족 척도(Satisfaction with Life Scale)를 사용하였다. 이 척도는 5문항으로 구성되며 7점척도(1점: 전혀 그렇지 않다 ~ 7점: 분명히 그렇다) 상에서 만족도를 평가하게 되어 있다. 이 척도의 점수의 범위는 5점에서 35점에 이르며, 점수가 높을수록 생활만족도가 더 높다는 것을 의미한다. 이 척도는 사회적 바람직성(social desirability)의 영향으로부터 자유로우며, 다른 주관적 안녕 척도들과는 정적인 상관관계를, 정신 병리와 부적응 척도와는 부적 상관을 보이는 것으로 알려져 있다 (Diener, 2000). 본 연구에서 이 척도의 내적합치도 지수는 .813으로 나타났다.

자기 효능감

자신에 대한 긍정적 지각 정도 및 대인관계 상황에서의 자기 주장 행동, 자존감 그리고 사회적 상황에 대한 대처 능력 등에 대해 평가하고자 자기 효능감 척도(Self-Efficacy Scale: Sherer, Maddox, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs & Rogers, 1982)를 번안하여 사용하였다. 이 척도는 5점척도의 24문항으로 이루어져 있다. 이 척도의 내적합치도 지수는 .902였다.

사회적지지

Hagihara, Tarumi, Miller와 Mrimoto(1997)의 연구에서 사용된 상사의 지지와 동료의 지지에 관한 2문항과 이종목과 박한기(1988)의 생산직 근로자용 직무스트레스 척도 중 사회적지지 요인 및 가정 요인에 해당하는 내용을 참조하

여 상사, 동료, 가족, 친구의 사회적지지 항목으로 재구성한 척도를 사용하였다. 각 문항은 4점척도로 구성되었으며 측정치가 높을수록 사회적지지 정도가 높음을 의미한다. 이 척도의 내적합치도는 .809였다.

결 과

응답자 특성에 따른 조직관련 불안정서 분석

응답자의 인구통계학적 변인에 따른 조직관련 불안과 하위 요인 4가지에 대한 평균 및 표준편차는 표 4에 제시되어 있다.

성별에 따른 전체 조직관련 불안점수에서의 차이는 없었다. 그러나 하위요인인 대안에 대한 불안(요인 4)에서는 남자($M=4.497$, $SD=1.37$)가 여자($M=4.038$, $SD=1.16$)보다 더 높게 나타났다($F(1, 550)=15.605$, $p < .000$). 남성근로자보다는 여성근로자가 대안불안을 덜 경험하고 있는 것으로 나타났다.

연령집단에 따라 조직불안에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($F(3, 525)=5.175$, $p < .002$), 구체적으로 사후검증을 통해(Scheffe 검증) 차이를 살펴보니, 20대와 40대가 유의미한 차이를 보이고 있었다. 통제감 지각요인에 대한 불안은 연령에 따른 유의미한 차이가 나타났다($F(3, 529)=2.759$, $p < .05$). 대인관계불안요인은 연령에 따른 유의미한 차이를 보여주었다($F(3, 531)=5.644$, $p < .001$). 20대와 30대, 20대와 40대간의 유의미한 차이를 보여주었다. 대안에 대한 지각요인에 대해서는 연령집단에 따른 유의미한 차이가 나타났다($F(3, 531)=23.060$, $p < .001$). 연령이 증가함에 따라 대안직장에 대한 가능성을 낮게 지각하는 것으로 나

표 4. 인구통계학적 변인에 따른 조직불안과 하위요인 평균값 ()는 표준편차

집단	전체 불안	통제불안	관계불안	미래불안	대안불안	
성별	남	3.336(1.05)	3.871(1.28)	3.217(1.27)	3.312(1.25)	4.497(1.37)
	여	3.611(0.86)	3.934(1.05)	3.111(1.21)	3.374(1.17)	4.038(1.16)
	F값	.388	.559	.572	.321	15.605****
연령	20대	3.440(.89) _a	3.701(1.11)	2.886(1.21) _a	3.285(1.18)	3.940(1.22) _{ab}
	30대	3.696(.92)	3.955(1.13)	3.296(1.18) _b	3.397(1.17)	4.253(1.22) _{ab}
	40대	3.890(1.25) _b	4.110(1.47)	3.441(1.38) _b	3.343(1.45)	5.061(1.38) _{abc}
	50대	3.883(.99)	4.010(1.45)	3.448(1.28)	3.241(1.01)	5.379(1.15) _{abc}
	F값	5.175****	2.756*	5.644****	.785	23.060****
직종	사무직	3.507(.88) _a	3.741(1.10) _a	2.992(1.15) _a	3.234(1.17) _a	4.205(1.23) _a
	영업직	3.728(.92)	3.913(1.03)	3.349(1.16)	3.633(1.13)	4.157(1.44)
	연구개발직	3.161(.09) _a	3.446(1.29) _a	2.618(1.12) _a	2.929(1.17) _a	3.808(.98) _a
	기술직	3.535(1.09) _a	3.763(1.24) _a	3.268(1.38)	3.114(1.14)	4.193(1.34) _a
	생산직	4.115(1.07) _b	4.401(1.32) _b	3.668(1.30) _b	3.681(1.36) _b	4.875(1.39) _b
	F값	11.892****	8.797****	9.250****	5.146****	8.396****
업종	제조업	3.959(1.12) _a	4.229(1.34) _a	3.517(1.36) _a	3.524(1.34)	4.769(1.38) _a
	금융	3.438(.85) _b	3.722(1.10) _b	2.887(1.19) _b	3.100(1.12)	4.254(1.28) _b
	정보통신	3.400(.98) _b	3.609(1.08)	2.826(1.22) _b	3.216(1.27)	4.175(1.29)
	유통	3.681(.88)	3.923(.99)	3.424(1.09)	3.378(1.16)	4.099(1.34) _b
	기타	3.422(.87) _b	3.619(1.15) _b	2.891(1.10) _b	2.234(1.14)	4.039(1.13) _b
F값	8.408****	6.658****	8.610****	2.317	8.097****	
직위	평사원	3.819(1.04) _a	4.113(1.22) _{ab}	3.323(1.32)	3.498(1.28) _a	4.420(1.40)
	대리	3.533(.86)	3.824(1.12) _{ab}	3.041(1.15)	3.312(1.09)	4.035(1.13)
	과장	3.420(.89) _b	3.614(1.12) _{abc}	3.029(1.17)	3.005(1.12) _b	4.312(1.21)
	차장이상	3.199(.84) _b	3.143(1.03) _{abc}	2.860(.99)	2.864(1.07) _b	4.453(1.34)
	F값	8.815****	12.406****	3.358*	6.519*	2.407
월수입	100-200만원	3.715(.97)	3.994(1.15) _a	3.178(1.29) _a	3.537(1.27) _a	4.198(1.26)
	200-300만원	3.606(.97)	3.893(1.18) _a	3.174(1.27) _a	3.242(1.14)	4.250(1.41)
	300-400만원	3.767(1.07)	4.007(1.26) _a	3.386(1.22) _a	3.407(1.38)	4.429(1.41)
	400-500만원	3.812(.89)	4.105(1.15) _a	3.484(1.12) _a	3.316(1.05)	4.500(.97)
	500만원이상	3.193(.90)	3.227(1.22) _b	2.463(.98) _b	2.834(1.09) _b	4.927(1.38)
F값	2.992*	3.937***	4.645****	2.883*	2.707*	
학력	고졸	4.124(1.10) _a	4.394(1.36) _a	3.668(1.32) _a	3.691(1.34) _a	4.944(1.34) _a
	전문대졸	3.667(1.03) _b	3.887(1.20)	3.305(1.39)	3.224(1.14)	4.466(1.23)
	대학졸	3.498(.88) _b	3.747(1.08) _b	3.016(1.15) _b	3.251(1.18) _b	4.132(1.23) _b
	대학원졸	3.246(.77) _b	3.489(1.08) _b	2.733(1.07) _b	3.051(1.06) _b	3.867(1.31) _b
	F값	16.026****	11.265****	11.177****	5.240****	14.739****

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .005$, **** $p < .001$

주. 아래 첨자는 서로 다른 알파벳이 있을 경우 유의미한($p < .05$) 차이임을 나타냄

타났다. 20대와 40대, 20대와 50대, 30대와 40대, 30대와 50대 연령집단간의 유의미한 차이가 발견되었다. 20, 30대 직장인은 대안에 대한 지각을 높게 하는 반면에, 40, 50대 직장인은 대안에 대한 가능성을 낮게 지각하는 것으로 나타났다.

직종별 전체 조직불안 점수는 유의미한 효과가 나타났다($F(4, 528)=11.892, p<.001$), 사무직과 생산직, 연구개발직과 생산직, 기술직과 생산직에서 유의미한 차이를 보이고 있었다. 사무직, 연구개발직, 기술직에 종사하는 근로자는 생산직에 종사하는 근로자보다 조직불안을 덜 느끼고 있었다. 통제감 지각요인에 대한 불안은 직종간에 유의미한 차이가 나타났다($F(4, 532)=8.797, p<.001$). 사무직과 생산직, 연구개발직과 생산직, 기술직과 생산직집단에서 유의미한 차이를 보여줬다. 생산직에 종사하는 근로자는 사무직, 연구개발직, 기술직에 종사하는 근로자보다 통제불안이 더 큰 것으로 나타났다. 대인관계불안요인은 직종간에 따른 유의미한 차이를 보여주었다($F(4, 534)=9.250, p<.001$). 사후검증 결과, 사무직과 생산직, 연구개발직과 생산직간의 유의미한 차이가 나타났다. 사무직과 연구개발직에 종사하는 근로자보다는 생산직에 종사하는 근로자가 대인관계 요인으로 인한 불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 미래에 대한 불확실성 지각요인에 대해서는 각 직종간에 유의미한 차이가 나타났다($F(4, 535)=5.146, p<.001$). 사무직과 생산직, 연구개발직과 생산직간의 유의미한 차이가 나타났다. 사무직과 연구개발직에 종사하는 근로자보다는 생산직에 종사하는 근로자가 미래에 대한 불확실성을 더 많이 지각하고 그로 인해 조직불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 대안에 대한 지각요인

에 대해서는 연령집단에 따른 유의미한 차이가 나타났다($F(4, 534)=8.396, p<.001$). 사무직과 생산직, 연구개발직과 생산직, 기술직과 생산직집단에서 유의미한 차이를 보여줬다. 생산직에 종사하는 근로자는 사무직, 연구개발직, 기술직에 종사하는 근로자보다 대안에 대한 지각요인으로 인해 조직불안이 더 큰 것으로 나타났다.

업종에 따른 전체 조직불안 점수는 유의미한 효과가 나타났다($F(4, 538)=8.408, p<.001$), 제조업과 금융업, 제조업과 정보통신업, 제조업과 기타(외국계 기업, 조사전문업체)업체에 종사하는 근로자간에 조직불안 점수에서 유의미한 차이를 보이고 있었다. 제조업에 종사하는 근로자가 금융업, 정보통신업, 외국계기업이나 조사전문업체에 종사하는 근로자보다 조직불안을 많이 느끼고 있었다. 통제감 지각요인에 대한 불안은 업종간에 유의미한 차이가 나타났다($F(4, 542)=6.658, p<.001$). 제조업과 금융업, 제조업과 기타에서 유의미한 집단간 차이를 보이고 있었다. 대인관계불안요인은 업종간에 따른 유의미한 차이를 보여주었다($F(4, 544)=9.250, p<.001$). 사후검증 결과, 제조업과 금융업, 제조업과 정보통신업, 제조업과 기타업종에서 유의미한 집단간 차이가 나타났다. 미래에 대한 불확실성 지각요인에 대해서는 각 업종간에 차이에 대한 강력한 경향성이 나타났다($F(4, 545)=2.317, p<.056$). 평균값을 살펴보면 제조업($M=3.524, SD=1.34$), 유통업($M=3.378, SD=1.16$), 정보통신업($M=3.216, SD=1.27$), 금융업($M=3.100, SD=1.12$), 기타($M=2.234, SD=1.14$)의 순으로 나타나, 제조업에 종사하는 근로자가 미래에 대한 불확실성 지각요인으로 인한 조직불안을 가장 크게 경험하는 것으로 해석되었다. 대안에 대한 지각

요인에 대해서는 업종에 따른 유의미한 차이가 나타났다($F(4, 544)=8.097, p<.001$). 제조업과 금융업, 제조업과 유통업, 제조업과 기타업종간에 유의미한 집단간 차이가 나타났다. 금융업, 유통업, 기타업체에 종사하는 근로자는 제조업에 종사하는 근로자보다 대인지각요인에 의한 조직불안을 덜 경험하는 것으로 나타났다.

직위에 따른 전체 조직불안 점수는 유의미한 효과가 나타났다($F(3, 535)=8.815, p<.001$), 평사원과 과장, 평사원과 차장이상집단과 유의미한 집단차이를 보여주었다. 평사원이 과장이나 차장이상보다는 조직불안을 더 많이 경험하는 것으로 보여진다. 통제감 지각요인에 대한 불안은 직위간에 유의미한 차이가 나타났다($F(3, 539)=12.406, p<.001$). 평사원과 과장, 평사원과 차장, 대리와 차장간에 집단간 차이가 나타났다. 평사원은 과장이나 차장이상보다는 통제감 지각요인으로 인한 조직불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났고, 대리집단은 차장이상집단보다 통제감 지각요인으로 인한 불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 대인관계불안요인은 직위간에 따른 유의미한 차이를 보여주었다($F(3, 541)=3.358, p<.05$). 사후검증 결과, 구체적으로 집단간 차이를 보여주지는 못했다. 미래에 대한 불확실성 지각요인에 대해서는 각 직위간에 유의미한 집단차이가 나타났다($F(3, 542)=6.519, p<.001$). 평사원집단과 과장집단, 평사원집단과 차장집단간에 유의미한 차이가 나타났다. 평사원집단의 미래에 대한 불확실성으로 인한 조직불안을 과장이나 차장집단보다 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 대안에 대한 지각요인에 대해서는 각 직위집단간의 차이에 대한 강력한 경향성이 나타났다($F(3, 541)=2.407, p<$

.066).

개인별 월수입에 전체 조직불안 점수는 유의미한 효과가 나타났다($F(4, 443)=2.992, p<.019$). 통제감 지각요인에 대한 불안에 대해서는, 개인별 월소득에 따른 집단간 유의미한 차이를 보여주었다($F(4, 445)= 3.937, p<.005$), 100-200만원 미만과 500만원 이상집단, 200-300만원집단과 500만원이상 집단, 300-400만원집단과 500만원이상집단. 400-500만원집단과 500만원 이상 집단 등, 500만원이상 집단은 나머지 모든 집단과 유의미한 집단간 차이를 보여주었다. 500만원이상 집단은 주로 차장이상의 관리층에 속하므로 통제감 지각요인으로 인한 조직불안을 덜 경험하는 것으로 해석된다. 대인관계불안요인은 개인별 월수입에 따른 유의미한 차이를 보여주었다($F(4, 447)= 4.645, p<.001$). 100-200만원 미만과 500만원 이상집단, 200-300만원집단과 500만원이상 집단, 300-400만원집단과 500만원이상집단. 400-500만원집단과 500만원 이상 집단 등, 500만원이상 집단은 나머지 모든 집단과 유의미한 집단간 차이를 보여주었다. 500만원이상 집단은 주로 차장이상의 관리층에 속하므로 통제감 지각요인과 마찬가지로 대인관계불안요인으로 인한 조직불안을 덜 경험하는 것으로 해석된다. 미래에 대한 불확실성지각요인에 대한 불안은 개인별 월수입에 따른 유의미한 차이를 보여주었다($F(4, 449)=2.883, p<.022$). 100-200만원 미만과 500만원 이상집단간에 유의미한 차이를 나타냈다. 소득이 가장 낮은 근로자는 미래에 대한 불확실성 지각으로 인한 조직불안을 크게 경험하는 것으로 나타났다. 대안에 대한 지각요인에 대한 불안은 개인별 월수입에 따른 유의미한 차이를 보여주었다($F(4, 448)=2.707, p<.030$).

학력에 따른 전체 조직불안 점수는 유의미한 효과가 나타났다($F(3, 522)=16.026, p<.001$), 고졸집단과 전문대졸집단, 고졸집단과 대졸집단, 고졸집단과 대학원졸집단간의 유의미한 집단간 차이가 나타났다. 고졸집단은 전문대 이상의 학력을 가진 집단과 비교해서 조직불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 통제감 지각요인에 대한 불안은 학력간에 유의미한 차이가 나타났다($F(3, 525)=11.265, p<.001$). 고졸집단과 대졸집단, 고졸집단과 대학원졸집단간의 유의미한 집단간 차이가 나타났다. 고졸집단은 대졸업 이상의 학력을 가진 집단과 비교해서 통제감지각요인으로 인한 불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 대인관계불안요인은 학력간에 따른 유의미한 차이를 보여주었다($F(3, 527)=11.177, p<.001$). 고졸집단과 대졸집단, 고졸집단과 대학원졸집단간의 유의미한 집단간 차이가 나타났다. 고졸집단은 대졸업 이상의 학력을 가진 집단과 비교해서 대인관계불안요인으로 인한 불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 미래에 대한 불확실성 지각요인에 대해서는 각 학력간에 유의미한 집단차이가 나타났다($F(3, 528)=5.240, p<.001$). 고졸집단과 대졸집단, 고졸집단과 대학원졸집단간의 유의미한 집단간 차이가 나타났다. 고졸집단은 대졸업 이상의 학력을 가진 집단과 비교해서 미래에 대한 불확실성 지각요인으로 인한 불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 대안에 대한 지각요인에 대해서는 각 학력집단간에 유의미한 차이가 나타났다($F(3, 528)=14.739, p<.001$). 사고졸집단과 대졸집단, 고졸집단과 대학원졸집단간의 유의미한 집단간 차이가 나타났다. 고졸집단은 대졸업 이상의 학력을 가진 집단과 비교해서 대안에 대한 지각요인으로 인한 불안을 더

많이 경험하는 것으로 나타났다.

응답자 특성에 대한 조직불안과 하위요인간의 관계에 대한 결과를 종합하면, 연령대별로는 40대, 직종별로는 생산직, 업종별로는 제조업, 직위가 낮을수록, 월수입이 400-500일 경우, 학력이 낮을수록 조직불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

조직관련 불안과 조직불안 하위 요인이 직무만족에 미치는 영향

조직관련 불안을 독립변인으로 하고, 직무만족을 종속변인으로 하여 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과 조직불안은 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있었다($F(1, 544)=157.405, p<.000$). 조직불안을 덜 경험할수록 직무만족은 커지는 것으로 나타났다($\beta=-.474, p<.000$).

조직불안의 4가지 하위요인 직무만족에 어떤 영향을 미치는 지를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 조직불안의 하위 요인 중에서 미래에 대한 불확실성 지각요인의 설명량이 23.6%로 가장 크게 나타나고, 통제감 지각요인(1.9%), 대인관계 불안요인(0.7%), 대안에 대한 지각요인(0.6%)의 순으로 영향을 미치고 있음이 나타났다. 이 결과는 불확실성에 대한 지각과 통제감에 대한 지각이 조직불안을 설명하는 중요한 요인이라고 해석될 수 있다.

표 5. 조직불안이 직무만족에 미치는 영향

예측변인	R ²	F	β	t
조직불안	.224	157.405****	-.474	-12.546****

**** p<.000

표 6. 조직불안의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향

예측변인	R ²	F	ΔR ²	F변화량	β	t
미래불안	.236	167.80****	.236	167.80****	-.303	-5.551****
통제불안	.255	93.02****	.019	14.18****	-.178	-2.976**
관계불안	.262	64.04****	.007	4.79*	-.116	-2.320*
대안불안	.268	49.51****	.006	4.71*	.084	2.171*

* p<.05, ** p<.005, **** p<.001

조직관련 불안과 조직불안 하위 요인이 조직 몰입에 미치는 영향

조직관련 불안을 독립변인으로 하고, 조직 몰입을 종속변인으로 하여 단순회귀분석을 실시하였다. 분석결과 조직불안은 조직몰입에 유의미한 효과를 미치고 있었다(F(1, 543)= 41.984, p<.000). 조직불안을 더 많이 경험할수록 조직구성원은 조직에 덜 몰입하는 것으로 나타났다(β=-.268, p<.000).

조직불안의 4가지 하위요인 직무만족에 어떤 영향을 미치는 지를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 조직불안의 하위 요인 중에서 미래에 대한 불확실성 지각 요인의 설명력이 13.7%로 가장 크게 나타나고, 대안에 대한 지각요인(13.5%), 통제감 지각 요인(4.2%)의 순으로 효과가 나타났다. 대인관계불안요인은 조직몰입에 유의미한 효과를 미치지 못했다. 이 결과는 미래에 대한 불확실

표 8. 조직불안이 조직몰입에 미치는 영향

예측변인	R ²	F	β	t
조직불안	.072	41.984****	-.268	-6.479****

**** p<.000

성을 지각하는 경우에 조직몰입이 적어지고, 대안에 대한 가능성을 많이 지각할수록 조직 몰입이 떨어지고, 통제감을 지각하지 못할수록 조직구성원은 조직에 몰입하지 못하는 결과를 가져온다고 해석된다.

조직관련 불안과 직무만족의 관계를 매개하는 요인의 영향

직무만족과 조직관련 불안간의 관계에서 조직문화 하위요인인 집단문화, 개발문화, 합리 문화, 생활만족도, 자기효능감, 사회적지지가 매개하는 지를 알아보기 위해 위계적 회귀분

표 7. 조직불안의 하위요인이 조직몰입에 미치는 영향

예측변인	R ²	F	ΔR ²	F변화량	β	t
미래불안	.137	86.554****	.137	86.554****	-.222	- 4.300****
대안불안	.272	101.417****	.135	100.431****	.432	-11.493****
통제불안	.314	82.506****	.042	32.787****	-.306	- .726****

**** p<.001

석을 실시하였고, Baron과 Kenny(1986)가 제안한 방식에 따라 매개효과를 검증하였다.

조직불안에서 직무만족에 미치는 전체 효과가 유의미하였고($\beta=-.474, p<.000$), 조직불안이 집단문화에 대한 효과가 유의미하였고($\beta=-.482, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 집단문화가 종속변인이 직무만족에 미치는 효과($\beta=.422, p<.000$)가 유의미하였고, 매개변인인 집단문화의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 직무만족에 미치는 효과($\beta=-.270, p<.000$)가 어떻게 달라지는지 살펴본 결과, 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 직무만족에 미치는 효과는 집단문화변인에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-8.278, p<.000$).

개발문화에 대해서는 조직불안에서 직무만족에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.474, p<.000$), 조직불안이 개발문화에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.367, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 개발문화가 종속변인인 직무만족에 미치는 효과($\beta=.347, p<.000$)가 유의미해 매개관계 성립을 위한 기본조건이 만족되었다. 매개변인인 개발문화의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 직무만족에 미치는 효과($\beta=-.348, p<.000$)가 어떻게 달라지는지 살펴본 결과, 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 직무만족에 미치는 효과는 집단문화변인에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-6.482, p<.000$).

합리문화에 대해서는 조직불안에서 직무만족에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.474, p<.000$), 조직불안이 합리문화에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.169, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 합리문화가 종속변인인

직무만족에 미치는 효과($\beta=.256, p<.000$)가 유의미해 매개관계 성립을 위한 기본조건이 만족되었다. 매개변인인 합리문화의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 직무만족에 미치는 효과($\beta=-.434, p<.000$)가 어떻게 달라지는지 살펴본 결과, 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 직무만족에 미치는 효과는 합리문화변인에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-3.447, p<.000$).

생활만족도에 대해서는 조직불안에서 직무만족에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.474, p<.000$), 조직불안의 생활만족도에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.371, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 생활만족도가 종속변인인 직무만족에 미치는 효과($\beta=.346, p<.000$)가 유의미해 매개관계 성립을 위한 기본조건이 만족되었다. 매개변인인 생활만족도의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 직무만족에 미치는 효과($\beta=-.348, p<.000$)가 어떻게 달라지는지 살펴본 결과, 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 직무만족에 미치는 효과는 생활만족도에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-6.445, p<.000$).

자기효능감에 대해서는 조직불안에서 직무만족에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.474, p<.000$), 조직불안의 자기효능감에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.269, p<.000$), 셋째, 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 자기효능감이 종속변인인 직무만족에 미치는 효과($\beta=.405, p<.000$)가 유의미해 매개관계 성립을 위한 기본조건이 만족되었다. 매개변인인 자기효능감의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 직무만족에 미치는 효과($\beta=-.363, p<.000$)가

어떻게 달라지는지 살펴본 결과, 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 직무만족에 미치는 효과는 자기효능감에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-5.560, p<.000$).

사회적 지지에 대해서는 조직불안에서 직무만족에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.474, p<.000$), 조직불안의 사회적 지지에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.473, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 사회적 지지가 종속변인인 직무만족에 미치는 효과($\beta=.482, p<.000$)가 유의미해 매개관계 성립을 위한 기본조건이 만족되었다. 매개변인인 사회적 지지의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 직무만족에 미치는 효과($\beta=-.239, p<.000$)가 어떻게 달라지는지 살펴본 결과, 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 직무만족에 미치는 효과는 사회적 지지에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-8.996, p<.000$).

종합하면, 조직의 문화가 집단문화, 개발문화, 합리문화를 지향하고, 조직구성원의 생활만족도와 자기효능감이 높을수록, 사회적 지원을 많이 받을수록 조직불안을 경험한다 하더라도 직무만족을 더 하는 것으로 나타났다.

조직관련 불안과 조직몰입의 관계를 매개하는 요인의 영향

조직관련 불안과 직무만족간의 매개효과 분석과 같은 절차를 사용하여, 조직불안과 조직몰입간에 매개효과 분석을 실시하였다.

조직불안에서 조직몰입에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.268, p<.000$), 조직불안이 집단문화에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.482,$

$p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 집단문화가 종속변인이 조직몰입에 미치는 효과($\beta=.378, p<.000$)가 유의미해 매개관계 성립을 위한 기본조건이 만족되었고, 매개변인인 집단문화의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과($\beta=-.088, p<.05$)가 어떻게 달라지는지 살펴본 결과, 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과는 집단문화변인에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-7.096, p<.000$).

개발문화에 대해서는 조직불안에서 조직몰입에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.268, p<.000$), 조직불안이 개발문화에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.367, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 개발문화가 종속변인인 조직몰입에 미치는 효과($\beta=.294, p<.000$)가 유의미였고, 매개변인인 개발문화의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과($\beta=-.161, p<.000$)가 어떻게 달라지는지 살펴본 결과, 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과는 집단문화변인에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-5.543, p<.000$).

합리문화에 대해서는 조직불안에서 조직몰입에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.268, p<.000$), 조직불안이 합리문화에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.169, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 합리문화가 종속변인인 조직몰입에 미치는 효과($\beta=.218, p<.000$)가 유의미하였고, 매개변인인 합리문화의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과($\beta=-.234, p<.000$)가 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직

불안이 조직몰입에 미치는 효과는 합리문화변인에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-5.347, p<.000$).

생활만족도에 대해서는 조직불안에서 조직몰입에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.268, p<.000$), 조직불안의 생활만족도에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.371, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 생활만족도가 종속변인인 조직몰입에 미치는 효과($\beta=.250, p<.000$)가 유의미하고, 매개변인인 생활만족도의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과($\beta=-.174, p<.000$)가 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과는 생활만족도에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-4.854, p<.000$).

자기효능감에 대해서는 조직불안에서 조직몰입에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.268, p<.000$), 조직불안의 자기효능감에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.269, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 자기효능감이 종속변인인 조직몰입에 미치는 효과가 유의미하지 않아, 자기효능감에 의한 매개관계가 성립하지 않는 것으로 나타났다.

사회적 지지에 대해서는 조직불안에서 조직몰입에 미치는 전체 효과가 유의미하고($\beta=-.268, p<.000$), 조직불안의 사회적 지지에 대한 효과가 유의미하고($\beta=-.473, p<.000$), 조직불안의 효과를 통제된 상태에서 사회적 지지가 종속변인인 조직몰입에 미치는 효과($\beta=.220, p<.000$)가 유의미하고, 매개변인인 사회적 지지의 효과가 통제된 상태에서 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과($\beta=-.158, p<.000$)가 여전히 유의미하면서 동시에 유의하게 작아지는 것으로 나타나 조직불안이 조직몰입에

미치는 효과는 사회적 지지에 의해 부분 매개되는 것으로 나타났다($Z=-4.405, p<.000$).

요약하면, 조직불안이 조직몰입에 미치는 효과가 집단문화, 개발문화, 합리문화, 생활만족도 사회적 지지에 의해 부분 매개되었고, 자기효능감의 매개효과가 나타나지 않았다.

논 의

본 연구에서는 조직관련 불안에 대한 탐색적 연구를 실시하였다. 조직관련 불안의 유형과 특성을 분석하고, 조직관련 불안정서가 직무만족이나 조직몰입과 같은 조직의 효과성에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 조직관련 불안정서를 측정하는 도구를 작성하였다. 연구 결과, 4가지 요인을 측정하는 20개 문항이 최종적으로 선정되었다. 요인 1은 통제감 지각요인으로 7문항, 요인 2는 조직내 대인관계 불안 요인으로 5문항, 요인 3은 미래에 대한 불확실성 지각 요인으로 5문항, 요인 4는 대안에 대한 지각요인으로 3문항이 포함되어 총 20문항이 조직관련 불안정서 측정 문항으로 구성되었다. 미래에 대한 불확실성 지각과 개인의 통제감 지각, 그리고 조직구성원들 간의 대인관계불안요인, 대안에 대한 지각요인이 구분되어, 분석에서 4가지 요인을 사용되었다. 조직관련 불안을 측정하는 도구로서의 타당도를 알아보기 위해 직무만족과 직무스트레스와의 상관관계를 알아보았다. 조직불안척도는 직무스트레스와는 높은 정적상관을 보였으며, 직무만족과는 높은 부적상관을 보여주었다. 또 조직불안의 개념이 직무스트레스나 직무불만족과는 별도의 개념이라는 것을 확인하기 위해 조직불안과 직무스트레스,

직무만족을 투입하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 검증결과 아주 좋은 적합도를 보여주지는 못하고 있었지만 RMSEA .090 미만으로 보통의 적합도를 보여주었다. 이것은 아마도 조직불안 하위 요인간의 높은 상관 때문에 생긴 결과로 추정되며, 사용된 표본이 모든 직종과 업종을 골고루 표집되지 못했기 때문에 생긴 결과일 수도 있다. 추후 연구에서, 조직관련 불안의 하위 요인들을 측정하는 문항들이 서로 분명하게 구분되고, 모든 직종과 업종을 골고루 표집하여 연구가 진행된다면 보다 명확한 결과를 얻을 수 있을 것으로 기대된다.

응답자 특성별로 조직관련 불안과 하위 4가지 요인에서 차이가 나는지 살펴보았다. 남녀 차이로 인한 분석에서는 대안불안 요인에서만 유일하게 남녀 차이가 나타났다. 남성 근로자나 여성근로자 모두가 느끼는 조직불안의 정도는 차이가 없었다. 이 결과는 사회의 고정관념대로 남성의 경우는 조직관련 불안으로 인해 조직을 떠나야 하는 상황에서 뚜렷한 대안조직으로의 이행 가능성을 낮게 지각하지만, 여성의 경우는 대안조직으로서 가정을 생각했다고 해석할 수 있다. 아직까지도 사람들은 남성은 꼭 직업을 가지고 있어야 하지만, 여성의 경우는 직업이 없거나 전업주부의 역할을 해도 괜찮다는 생각을 소유하고 있는 것으로 추정되었다. 연령별로도 조직관련 불안을 느끼는 정도에 차이가 나타났다. 전체 조직관련 불안 점수와 하위 4요인 모두에서 40대의 불안 점수가 가장 높았다. 40대는 새로운 직장으로의 전직은 어렵게 느끼고, 시기적으로 노후와 은퇴 후의 일에 대한 걱정이 늘어나는 시기이고, 경제적으로도 비용이 많이 들어가는 시기이다. 또 40대는 요즈음의 신세

대와 구세대 사이에 중간에 낀 세대(sandwich generation)에 해당하는 집단으로 상급자와 하급자간에서 많은 대인간의 갈등을 경험하는 사람들이다. 이러한 이유로 40대는 다른 연령 집단보다 조직에서 발생하는 불안에 대해 더 민감하게 반응하는 것으로 추정되었다. 기업 조직에서 가장 중추적인 역할을 활발히 수행해야 할 40대가 조직관련 불안을 가장 많이 경험한다는 것은 조직의 생산성이나 효율성에 심각한 부정적 결과를 미칠 수 있음을 의미한다. 직종에 따른 조직관련 불안 분석결과를 살펴보면, 생산직에 근무하는 근로자가 가장 높은 수준의 조직불안을 보여주고 있었고, 상대적으로 연구개발직과 사무직이 낮은 수준의 조직불안을 보여주었다. 이 결과는 모든 직종 중에서 생산직 근로자의 조직관련 불안이 가장 높다는 것을 의미한다. 생산직은 특별한 전문기술을 필요로 하지 않는 생산라인에서 근무하고 있고, 다른 직종에 비해 상대적으로 임금수준이 낮은 경향이 있다. 생산직 근로자들은 조직환경에 대한 통제감이 있다는 지각을 하지 못하고, 미래환경에 대해서도 불확실성을 높게 지각하는 것으로 해석할 수 있다. 업종에 따라 조직관련 불안에 차이가 나는지 살펴보았다. 제조업, 금융업, 정보통신업, 유통업과 기타(외국계 기업 등)업종 간에서 조직불안의 차이가 나타났다. 이 중 제조업에 종사하는 근로자가 가장 조직관련 불안을 많이 경험하는 것으로 나타났고, 상대적으로 정보통신업종에 근무하는 근로자의 조직관련 불안 정도가 가장 낮게 나타났다. 직위에 따른 조직관련 불안은, 평사원 대리, 과장, 차장이상의 순으로 조직관련 불안을 높게 경험하는 것으로 연구결과 나타났다. 그런데 대안지각요인으로 인한 불안의 경우는 대리집단이 가장

적은 것으로 나타났다. 대리집단은 평사원집단에 비해 업무를 잘 수행할 수 있고, 과장이나 차장 이상 집단에 비해 고용에 비용이 상대적으로 덜 드는 관계로 기업조직에서 선호하고 있다. 이러한 이유로 대리집단은 자신이 몸담고 있는 조직에서 불안을 경험한다하더라도 다른 대안조직으로 이동을 보다 수월하게 지각하고 있는 것으로 해석된다. 개인별월수입에 따른 분석결과, 전체 조직관련 불안은 소득이 낮을수록 더 많이 경험하는 경향이 있었으나, 400-500만원 사이의 소득을 얻는 근로자가 가장 높았다. 이 결과는 다소 해석상의 어려움이 있었다. 그래서 다른 특성변인을 함께 살펴보았더니, 연령별 분석에서 조직불안을 높게 경험하는 30-40대가 이 소득범위에 존재하는 경우가 많았다. 이 결과는 소득이 높다하더라도 조직관련 불안을 경험할 수 있다는 사실을 보여주는 것으로, 기업체에서 급여를 많이 준다하여도 조직구성원은 여전히 조직관련 불안을 경험할 수 있다는 사실을 의미하는 결과이다. 학력에 따른 분석결과는 저학력자일수록 조직관련 불안을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 학력이 낮으면 높은 직위로의 상승도 어렵고, 더 높은 소득을 기대할 수 없고, 전문직 직업을 가질 수 없는 것이 사회적 현실이다. 이러한 이유로 학력이 낮은 경우에 조직관련 불안을 더 많이 경험하는 것으로 해석된다.

조직관련 불안정서는 직무만족과 조직몰입에 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 조직관련 불안이 높아질수록 조직구성원은 직무에 대한 만족도가 떨어지고, 조직몰입이 떨어지는 것을 나타났다. 조직관련 불안의 하위요인별로 직무만족에 미치는 효과를 중다회귀분석한 결과, 미래에 대한 불확실

성 지각($\beta = -.303, p < .000$), 통제감 지각요인($\beta = -.178, p < .005$), 대인관계불안요인($\beta = -.116, p < .05$), 대안에 대한 지각($\beta = .084, p < .05$)은 모두 직무만족에 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직구성원은 미래에 대한 불확실성을 더 많이 지각할수록, 조직상황에서 발생하는 사건에 대해 통제감 지각을 하지 못할수록, 동료들과의 대인관계에서 발생하는 불안이 높을수록, 직무만족은 낮아지는 결과를 보여주었다. 그러나 대안조직에 대한 이동가능성을 낮게 지각할수록 직무만족은 높아지는 것을 보여주고 있었다. 이 결과 중 대안조직에 대한 이동가능성을 낮게 지각하는 것은 조직불안이 높다는 것을 의미하는 것인데, 조직불안이 많이 느끼는 사람이 직무만족을 하고 있다는 사실은 이전의 조직상황에서의 불안은 일반적으로 직무만족을 낮춘다는 결과와는 상반된 결과이다(Ashford, 1989; Beehr & Newman, 1978; Schuler, 1980). 조직에서 대안조직으로의 가능성 지각을 낮게 하는 사람은 불안을 느낀다 하더라도 다른 조직으로의 이동을 할 수 없는 사람들이다. 지금 소속한 조직이 붕괴되거나 그 조직으로부터 떠나야 한다면 그들은 대안을 가질 수 없게 된다. 따라서 조직불안을 느끼고는 있지만, 자신의 직무에 계속 남아있기를 바라게 되고, 그에 따라 직무만족을 높게 지각한다고 해석할 수 있다. 그러나 이것이 진정한 직무만족인지 인지부조화를 해결하기 위한 결과로 나타난 직무만족인지에 대해서는 논란의 여지가 있다 하겠다. 또 하위요인별 설명량을 보면 미래에 대한 불확실성 지각요인으로 발생하는 조직불안이 전체 조직불안의 23.6%를 설명하고, 통제감 지각요인이 1.9%, 대인관계 불안요인이 0.7%, 대안에 대한 지각요인이 0.6%를 설명하고 있었

다. 이 결과로 미루어볼 때, 불확실성으로 인한 요인과 통제감 지각요인이 조직불안을 설명하는 중요한 요인이라고 해석되었다. 추후 연구에서는 이 두가지 요인에 초점을 맞춰 조직불안의 구성요인을 좀 더 구체적으로 파악해 보는 것이 필요하다고 생각된다.

조직몰입에 대해서는, 미래에 대한 불확실성 지각요인($\beta = -.222, p < .000$), 대안에 대한 지각($\beta = .432, p < .000$), 통제감 지각요인($\beta = -.306, p < .000$)은 유의미하게 나타났고, 대인관계불안 요인은 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 미래에 대한 불확실성이 커질수록 조직몰입은 커지고, 대안지각에 대한 가능성이 낮을수록, 통제감 지각이 적은 사람일수록 조직몰입은 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 동료들과의 부정적인 상호작용이 많이 일어난다고 지각하는 경우에는 자신이 속해있는 조직에 대한 몰입은 영향 받지 않는 것으로 나타났다. 또 설명량을 살펴보면, 조직몰입에 대해 전체 조직불안 점수는 7.2%를 설명하고 있었다. 그런데 위계적 회귀분석결과 대인관계불안요소는 회귀식에 투입되지 않았고, 미래불안, 대안불안, 통제불안의 3가지 요소만이 설명하는 설명량이 31.4%로 아주 크게 증가하였다. 이 결과는 조직불안의 하위요인중 대인관계 불안요소는 조직몰입과는 상관이 없다는 결과일 수 있다. 조직구성원은 조직불안을 느끼게 되면 직무만족이 저하되고, 조직에 몰입하는 경향성이 줄어든다는 것을 연구결과는 보여 주었다. 그러나 조직불안이 조직효과성을 측정하는 변인으로 사용된 조직만족과 조직몰입에 대해 다소 다른 영향을 미쳤는데, 조직만족에 대해서는 4가지 하위요인 모두를 가지고 설명할 수 있었으나, 조직몰입에 대해서는 4가지 요인 중 대인관계불안요인이 제거됐을 때 오

히려 설명량이 크게 증가하는 결과를 보여주었다. 이 결과는 조직만족과 조직몰입이 같은 효과성 측정변인으로 사용되었으나, 다소 다른 성질을 갖는 변인이라고 생각할 수 있다. 사람들은 직무만족을 한다고 해서 조직몰입을 꼭 하는 것도 아니고, 조직몰입을 한다 해서 꼭 직무만족을 느낀다고 할 수 없다.

본 연구에서는 조직불안이 직무만족과 조직몰입에 미치는 효과와 더불어 이러한 효과를 매개하는 요인에 대해서도 살펴보았다. 집단문화, 개발문화, 합리문화, 생활만족도, 자기효능감, 사회적지지 모두에서 매개 효과가 나타났다. 집단문화는 구성원들 간의 신뢰감, 친밀감, 인간적 유대감, 인간적 배려를 우선시하는 조직분위기를 지향하는 것을 말하는데(Quinn & McGrath, 1985), 조직불안이 높더라도 조직이 이러한 문화를 가지고 있으면 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 개발문화는 구성원간의 협력을 통하여 동기를 유발하고 능력을 최대한 발휘하며, 외부환경에서 대하여 적극적으로 대응해 나가는 특징을 지니는데, 이러한 조직은 조직불안이 직무만족에 미치는 효과를 매개하는 것으로 나타났다. 합리문화는 체계적이고 능률적인 조직관리를 강조하면서 환경변화에 적극적으로 대처해 나가는 특징을 지니는 조직문화인데, 이러한 조직은 구성원들이 조직불안이 높더라도 조직불안이 낮은 집단에 비해 직무만족의 감소가 덜한 것으로 나타났다. 생활만족도가 높을수록, 자기효능감이 높을수록, 사회적 지지를 많이 받을수록 조직불안이 직무만족간의 관계에서 두 변인간을 매개하는 효과가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입에 대해서는 집단문화, 개발문화, 합리문화, 생활만족도, 사회적지지 변인이 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

조직환경은 끊임없이 변화하고 있고, 조직도 경쟁에서 살아남기 위해 다양한 구조조정을 통해 변화를 시도하고 있다. 이러한 변화는 필연적으로 조직구성원들에게 더 많은 불확실성을 갖게 하고 강한 스트레스를 유발시키고 있으며, 경제위기나 경기불황 등과 같은 외적요인이 더해지면 대다수의 조직구성원에게 심각한 불안요인을 유발시킬 수밖에 없다. 이렇게 변화된 환경에서 조직구성원이 불안을 경험할 수밖에 없고 그로 인해 조직의 생산성이나 유효성 같은 지표에 부정적 영향을 준다. 본 연구의 결과는 조직구성원들이 조직불안을 느끼고 있다 하더라도, 조직이 조직문화를 변화시키거나, 자기효능감을 높여주거나, 사회적 지지를 더 많이 해 줄 수 상황을 만들 수 있다면 직무만족과 조직몰입을 증가시키는 긍정적 효과를 가져올 수 있다는 점을 시사한다.

본 연구의 의의를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 조직관련 불안을 측정하는 도구를 사용해 연구를 수행한 점이다. 고용불안이나 직무스트레스와 같은 요인을 측정하는 척도는 다수 개발된 상태에 있는데, 조직 구성원에 조직과 관련해 경험할 수 있는 부정적 정서 중 불안에 대한 연구는 미비한 수준이고, 구성원이 느끼는 불안을 측정할 수 있는 타당하고 객관화된 측정도구를 찾아보기 힘든 실정이다. 조직관련 불안을 조직의 성장과 미래에 대한 조직구성원들의 불확실성에 대한 지각과 통제감 지각으로 정의하고(Lazarus & Forkman, 1984), 조직관련 불안정서를 측정하는 문항을 개발하고 이를 이용해 조직불안의 구성요인을 알아보고, 조직효과성과는 어떤 관계를 가지는지 알아보고자 하였다. 물론 타당도가 입증된 완벽한 측정도구는 아니지만, 조직구성원이 경험하는 조직관련 불안정서를 측정하려

시도했다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있다.

둘째, 조직관련 불안 연구를 시도했다는 점에서 의의가 있다 할 수 있다. 조직관련 연구를 살펴보면 조직관련 불안정서에 관한 연구가 거의 전무한 실정이다. 전반적으로 조직에서 불안이 현재와 같이 심화되고 있는 상황에서 조직이나 조직구성원의 입장에서 어떤 이유로 조직불안이 생겨나고 조직불안에 영향을 주는 요인이 무엇인지 밝혀내는 것은 중요한 일이다. 심리적으로 불안한 사람들은 일상 행동에서도 불안함을 드러내고 심지어 작업장에서도 그러한 불안으로 인해 영향을 받는다. 사람들의 내적 심리상태는 직무정보를 해석하는데 중요한 영향을 미칠 수 있다(Fisher & Hanna, 1931). 사람들은 작업현장에 긍정적이거나 부정적인 기분을 가져올 수 있으며 이러한 기분과 일관된 방식으로 직무에 대한 정보를 처리하고 그 결과로서 직무만족이 영향을 받을 수 있다. 직무상황에서 모호한 정보가 주어지면 사람들은 자신들의 기분에 맞게 정보를 해석하고 이에 따라 직무만족이 영향을 받는다. 생활만족도와 직무만족간의 높은 상관은 이를 증명하는 하나의 증거라고 볼 수 있다(Weaver, 1978). IMF 이후 기업들의 구조조정이 시작되었고 경기불황이 지속되면서 많은 작업자들이 자신들이 속한 조직의 미래에 관해 불안을 느끼고 있다. 불안한 감정이나 스트레스는 개인의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 수 있다(박영신, 이경란, 2014; Ashford, 1989; Beehr & Newman, 1978; Cooper & Marshall, 1976; Jamel, 1985; Schuler, 1980;). 불안한 감정을 갖고 직무에 임하는 작업자들은 자신의 작업환경을 기분과 일치하게 부정적으로 지각하고 그 결과 직무불만족을 경험하고 조직에 몰입하게 되지 않는 결과를 가져오게

될 것이다. 이는 조직불안이 직무만족이나 조직몰입에 직접적으로 영향을 미치는 요인이 될 것이라는 것을 의미한다. 그러나 사람들이 불안하다고 직무상황에서 부정적으로만 행동하지 않는다. 자신들이 맡은 직무에 더 몰입함으로써 불안한 감정을 극복하려는 사람들도 있을 것이다. 정서의 이요인설에 따르면 긍정적인 정서와 부정적인 정서는 각기 독립적으로 움직인다(Diener & Emmons, 1985; Watson & Clark, 1984). 부정적인 정서가 높다고 해서 긍정적인 정서가 낮은 것은 아니며 부정적인 정서가 낮다고 해서 긍정적인 정서가 높은 것은 아니다. 불안한 감정을 갖고 있는 사람들이 작업환경에서 신경질적이거나 두려운 감정을 드러냄으로써 부정적으로 반응할 수도 있지만 직무에 만족하고 있고 작업환경에 긍정적으로 반응하는 사람들도 불안은 가지고 있을 수 있다. 이는 조직불안이 직무만족에 직접적인 효과만을 미친다는 것을 의미하는 것이 아니라 두 요인 사이에 작용하는 매개변인이 존재할 것이라는 사실을 의미한다. 조직효과성에 부정적 정서가 영향을 미친다. 부정적 정서 중 조직관련 불안도 직무만족이나 조직몰입같은 조직효과성에 영향을 미칠 수 있고, 직무스트레스나 고용불안같은 요인과 비슷한 방식으로 영향을 미치는지 아닌지를 알아보는 것은 의미 있는 작업일 수 있다.

셋째, 조직불안과 조직효과성 사이를 매개하는 효과를 밝혀낸 점이다. 매개변인으로 조직문화, 자기효능감, 사회적지지 등이 사용되었는데, 이러한 변인에 따라 조직불안이 조직효과성에 미치는 영향이 달라졌다. 박영신, 김의철과 김묘성(2002)의 연구에서는 스트레스의 경험과 사회적지원의 유형을 연구하였는데, 스트레스 유형에 따라 추구하는 사회적 지원

의 양식이 달라짐이 나타났다. 이것은 개인적 수준과 조직적 수준에서 적절한 개입을 통해, 조직불안이 조직효과성에 미치는 효과가 매개될 수 있다는 것을 의미한다.

연구 결과를 바탕으로 하여 지속적으로 발전시켜야 할 점이 있고, 이 연구의 제한점들은 후속연구를 통해 충분히 고려하여 발전시켜 나가야 한다. 연구의 제한점과 후속연구를 위한 제안은 다음과 같다.

첫째, 조직불안을 측정하는 측정도구에 관한 문제이다. 우선, 각 요인들이 다소 높은 상관을 보여주고 있는데, 이것은 각각 독립적인 요인을 측정하고 있다고 할 수 없는 결과라 해석할 수 있다. 연구를 통해 조직불안의 하위 차원을 독립적으로 구분할 필요가 있다 또 조직불안의 하위 4개 차원이 측정하는 문항의 수가 일정치 않았는데(7개, 5개, 5개, 3개), 후속 연구에서는 각 차원별로 문항의 수가 일정한 경향을 유지하도록 할 필요가 있을 것이다. 그리고 조직관련 불안을 측정하는 척도에 포함된 문항들을 보면 다소 광범위한 내용들이 담겨있다. 예를 들면 인사고과 시 업무능력 이외의 요인의 영향, 업무평가체계의 불공정성, 직원들 간의 경쟁심, 이직의도 등 조직관련 불안이라고 명명하기에는 관련성이 다소 부족한 개념들이 혼재되었을 가능성도 있다. 또 이러한 요인들은 조직관련 불안을 일으키는 하나의 선행변수로 생각될 수도 있다. 따라서 후속연구에서는 이러한 혼동된 가능성을 배제하고 측정도구의 타당성을 더 높일 수 있는 연구가 진행돼야 할 것으로 판단된다. 측정도구가 신뢰도와 타당성을 부여 받아 조직관련 불안을 측정하는 타당한 척도임이 보장된다면, 조직관련 불안과 조직효과성간의 관계를 보다 자세하게 알아볼 수 있을 것이다.

둘째, 응답자특성에 따른 조직불안의 정도를 살펴본 연구결과, 응답자 특성에 따라 조직불안이 차이가 나는 것을 보여주고 있었다. 그 이유에 대해 연구자가 주관적 해석을 하였고, 어떠한 이유로 차이가 발생했는지에 대한 인과 설명적 연구가 수행되지는 못했다. 따라서 후속연구에서는 응답자 특성에 따른 조직불안의 차이를 인과적 설명할 수 있는 연구가 고안되고 수행할 필요가 있다고 생각된다.

셋째, 조직관련 불안이 조직효과성에 미치는 영향을 알아보았다. 탐색적 연구의 관점에서 조직관련 불안과 그 하위 구성요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 알아보았고, 조직문화 생활만족도, 자기효능감, 사회적 지지와 같은 변인이 두 변인 간에 매개변인으로 작용하는지 개별적으로 알아보았다. 연구결과를 통해 조직관련 불안과 조직효과성간을 매개하는 변인의 존재를 확인하였다. 앞에서 언급한 바와 같이 후속 연구를 통해 조직관련 불안과 구성요인을 명확히 밝히고, 그에 따라 두 변인간을 매개하는 요인을 밝히는 후속 연구가 진행된다면 조직관련 불안과 조직의 효과성간의 관계에 대한 더 많은 사실을 밝힐 수 있을 것이다.

넷째, 연구대상의 문제이다. 본 연구에서는 직종별로는 사무직과 생산직이 주로 표집되었고, 업종별로는 제조업, 유통업, 금융업, 지역별로는 서울, 경기, 경남의 3지역만 표집되었다. 연구결과가 이러한 표집의 영향으로 편파되었을 가능성이 있다. 현실적으로 모든 지역, 업종, 직종, 직위 등을 고루 표집하는 것은 쉬운 일이 아니다. 그러나 추후 연구에서는 업종, 직종, 지역별로 가능한 고른 표집을 할 수 있다면, 더 많은 사실이 밝혀 질 수 있을 것으로 기대된다.

조직내외부의 급격한 환경변화로 인해 조직에 속해있는 조직구성원들은 지속적으로 부정적 정서를 느끼며 살아가고 있다. 이러한 부정적 정서가 조직구성원의 육체적 정신적 건강과 안녕에 부정적 영향을 미치고 있고, 조직의 생산성에도 부정적 영향을 미치는 등과 개인, 조직 모두에게 부정적 영향을 미치고 있다. 이러한 부정적 정서의 본질과 유형, 양태 등에 대한 지식이 증가한다면 조직구성원의 부정적 정서를 감소시키고, 조직의 효율성을 향상시키는 효과적인 개입이 가능할 것이다.

참고문헌

- 권석균, 이영면 (1999). 감량경영 & 고용조정, 한국언론자료간행회.
- 김언수, 김재욱 (1997). “다운사이징: 경영 전략적 관점에서의 해석” 경영학 연구, 26, 723-750
- 박영신, 김의철, 김묘성 (2002). “IMF시대 이후 초,중,고, 대학생과 부모의 스트레스 경험과 대처양식 및 사회적 지원: 토착심리학적 접근”, 한국심리학회지: 사회문제, 8(2), 105-135.
- 박영신, 이경란 (2014). 직장인의 직무만족도 형성에 대한 연구: 정서적 지원, 어려움극복효능감, 스트레스 및 직무성취도의 영향, 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 20(4), 469-491.
- 이선희, 김문식, 박수경 (2008), “가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증,” 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(3),

- 383-410.
- 이종목, 박한기 (1988). 직무스트레스 척도 제작에 관한 연구(2), 전남대학교 논문집(사회과학편), 33, 43-62.
- 장세진 (2002). 한국인 근로자의 직무스트레스 현황 및 실태, 제10회 기초의학 학술대회 초록집. 서울: 대한예방의학회
- 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.
- Anderson, R. C., & Grunert, B. K. (1997). A cognitive behavioral approach to the treatment of post-traumatic stress disorder after work-related trauma. *Professional Safety*, 42, 39-42.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25, 293-315.
- Ashford, B. E. (1989). Experimental of powerlessness in organizations, *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 43, 111-123.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service role: the influence of identity. *Academy of Management Review*, 18, 88-115.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical consideration, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Beck, A. T., & Emery, G. (1985). *Anxiety disorders and phobias: A cognitive perspective*. New York: Basic Books.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review, *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Bless, H. (2000). Moods and general knowledge structures: Happy moods and their impact on information processing. In J. P. Forgas(ed.). *Feeling and thinking: the role of affect in social cognition*, 201-222. New York: Cambridge Univ Press.
- Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*, 36, 129-148.
- Bower, G. H., & Forgas, J. P. (2001). Mood and social memory, In J. P. Forgas(Ed.), *The handbook of affect and social cognition*, 95-120, Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Boyd, A. (1997). Employee traps-corruption in the workplace. *Management Review*, 86, 9.
- Briner, R. B. (1994). Stress and well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67: 183-184.
- Brouner, K. (1967). Industrial implications of stress. In L. Levi(Ed.), *Emotional stress: Sociological and psychological reactions-medical, industrial, and military implications*. New York: McGraw-Hill.
- Cartwright S., & Cooper, C. L. (1993). The psychological impact of merger and acquisition on the individual: A study of building society managers. *Human Relations*, 46: 327-347.
- Cascio, W. F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world

- of work? *American Psychologist*, 50, 928-939.
- Coleman, B. C. (1997). Job-related injuries, illness take heavy toll. *Houston Chronicle*, July 28.
- Conrad, P. (1988). Health and fitness at work: A participants' perspective. *Social Science Medicine*, 26: 545-550.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind: Healthy organizations-A proactive to occupational stress. *Human relations*, 47, 455-471.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). "Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health". *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cooper, C. L., Kirkaldy, B. D., & Brown, J. (1994). A model of job stress and physical health: The role of individual differences. *Personality & Individual Differences*, 16, 653-655.
- Diamond, M. (1991). Stresses of group membership: Balancing the needs for independence and belonging. In Manfred F. R. Ketsde Vries(Ed.), *Organizations on the couch: Clinical perspectives on organizational behavior and change*, 191-214, San Francisco: Jossey-Bass.
- Diener, E., & Emmons, R. A. (1985). The independence of positive and negative affect, *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1105-1117.
- Diener, E., Emmons, R. A, Larsen, R. J, & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Fisher, V. E., & Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied Worker*. New Youk: MacMillan.
- Forgas, J. P. (1998). On feeling good and getting your way: Mood effects on negotiation strategies and outcome. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 565-577.
- Forgas, J. P., & Fiedler, K. (1996). Us and them: Mood effects on intergroup discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 36-52.
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions*. Cambridge, UK: Cambridge Univ Press.
- George, J. M. (1989). Mood and absence. *Journal of Applied Psychology*, 74, 317-324.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 76, 299-307.
- George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87, 687-697.
- Greenhalgh, L. (1991). "A process model of organizational turnover. The relationship with job insecurity as a case in point", *Academy of Management Review*, 5, 299-303.
- Greenhalgh, M. L., & Jick, D. (1989). Survivor sense making and reaction to organizational decline: The effects of individual differences, *Management Communication Quarterly*, 2, 305-329.
- Griffin, M. L. (1999). The influence of organizational climate on detention officer use force in a country Jail. *Criminal Justice Review*, 24, 1-26.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent- and response-

- focused emotion regulation: divergent consequences for experience, expressions, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 224-237.
- Guzzo, R. A., Nooman, K. A. & Elron, E. (1994), "Expatriate managers and the psychological contract," *Journal of Applied Psychology*, 79, 617-626.
- Hagiakra, A., Tarumi, K., Miller, A. S., & Mrimoto, K. (1997). Type A and type B behavior, work stressors, and social support at work. *Preventive Medicine*, 26, 486-494.
- Hirschhorn, L. (1988). *The workplace within: the psychodynamics of organizational life*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Hirschhorn, L., & Young, D. (1991). Dealing with the anxiety of working: Social defenses as coping strategy. In M. F. R. Kets de Vries(Ed.). *Organizations on the couch: Clinical perspectives on organizational behavior and change*, 215-240, San Francisco: Jossey-Bass.
- Indik, B., Seashore, S. E., & Slesinger, J. (1964). Demographic correlates of psychological strain. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 26-38.
- Jamel, M. (1985). Relationship of job stress to job performance: A study of managers and blue-collar workers, *Human Relations*, 38, 409-424.
- Jaques, E. (1955). Social systems as a defense against persecutory and depressive anxiety. In M. Klein, P. Heimann, & R. Money-Kyrle (Eds.), *New directions in psychoanalysis*. London: Tavistock.
- Kelley, J. R., & Barsade, S. G. (2001). Mood and emotions in small groups and work teams, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 99-130.
- Kimberly, J. R., and R. Quinn. (1984). *Managing organizational transitions*. Homewood, IL: R. D. Irwin.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and coping process*, New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & S. Folkman. (1984). *Stress Appraisal and Coping*, Springer Publish. Co., New York.
- Levenson, R. W. (1994). Human emotions: a functional view. In P. Ekman, & R. J. Davidson(Eds.), *The nature of emotion*, 123-126. New York: Oxford Univ Press.
- Oldham, G. R., Cummings, A., Mischel, L. J., Schmidtke, J. M., & Zhou, J. (1995). Listen while you work? Quasi-experiment relations between personal-stereo headset use and employee work response. *Journal of Applied Psychology*, 80, 547-564.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 349-359.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations, *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-290.
- Schweiger, D. L. & Lee, C. (1993). Longitudinal effects of merger and behavioral interventions on job insecurity, *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 262-266, Atlanta, Georgia.
- Sherer, M., Maddox, J. E., Mercandante, b.,

- Pretice-Dunn, S., Jacobs, G., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: construction and validation, *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Rand McNally, Chicago.
- Terry, D. J., & Jimmieson, N. L. (2003). A stress and coping approach to organizational change: evidence from three field studies. *Australian Psychologist*, 38, 92-101.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993), "Satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings," *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states, *Psychological Bulletin*, 96, 465-490.
- Watson, D., & Pennebaker, J. W. (1989). Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96: 234-254.
- Weaber, C. N. (1978). Job Satisfaction as a Component of Happiness among Males and Females, *Personnel Psychology*, 31(4), 831-840.
- Zedeck, S., & Moiser, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, February: 240-251.

논문 투고일 : 2015. 04. 27

1차 심사일 : 2015. 05. 15

게재 확정일 : 2015. 11. 01

A Study on type and characteristics of organization-related negative affect.

Jong Dae Kim

Institute for Human Behavior Yonsei University

The purposes of this study was to develop a valid scale measuring organization-related anxiety and to use this scale to examine the relation of organizational anxiety to demographic variables, job satisfaction and organizational commitment. A series of studies were conducted to develop a scale for organizational anxiety. Initially, the 97 items were adopted by expert ratings. An exploratory factor analysis with a sample of 435 workers yielded a preliminary version of organizational anxiety scale with 28 items. Subsequently, a confirmatory factor analysis was conducted with a sample of 566 workers, leaving 20 items. The final version of the organizational anxiety scale consisted of 4 sub-factors: perception of future uncertainty, perception of locus of control, interpersonal anxiety, and perception of alternatives. In this study, the examined demographic characteristics included sex, age, type of occupation, type of industry, occupational position, monthly income and educational level. Organizational effectiveness was composed of job satisfaction and organizational commitment. As mediators, organizational culture, life satisfaction, self efficacy, and social support were explored. The negative relationship was observed between organizational anxiety and organizational effectiveness. The results showed the significant differences in organizational anxiety by demographic characteristics. The mediators were explored for the relationship between organizational anxiety and job satisfaction and between organizational anxiety and organizational commitment. The negative relationship between organizational anxiety and job satisfaction was mediated by the group culture, the developmental culture, the rational culture, life satisfaction, self-efficacy, and social support. Individuals with the higher level of these mediators reported greater job satisfaction even if they experienced organizational anxiety. The partial mediation effect of the group culture, the developmental culture, the rational culture, life satisfaction, and social support was observed on the negative relationship between organizational anxiety and organizational commitment. These results implies that job satisfaction and organizational commitment can be improved with the interventions on organizational cultures, self-efficacy, and social support despite the presence of organizational anxiety. Based on these results, the implication and limitations of this study and the directions for future research discussed.

Key words : Organization-related Anxiety, Negative affect, Uncertainty, job satisfaction, organizational commitment, mediation