

조직불안의 유형과 그 효과에 관한 연구*

송 관 재†

연세대학교 인간행동연구소

이 재 창

대전대학교 산업·광고심리학과

본 연구에서는 조직불안을 측정하기 위한 문항들을 개발하고, 이를 근거로 조직불안의 유형을 분류하고, 조직불안이 종업원의 직무태도에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 조직불안 측정 문항들을 요인분석한 결과, 7개 요인과 30개 문항이 추출되었다. 1요인은 신뢰 및 공정성 부재로 인해 불안을 느끼는 경우이고, 2요인은 갈등적인 회사 분위기 때문에 불안한 경우, 3요인은 외부 위협으로 인해 회사의 미래에 대해 불확실성을 느껴서 불안한 경우, 4요인은 회사의 경쟁력 부족에 대해 염려하는 경우, 그리고 5요인은 업무 스트레스가 심해서, 6요인은 종업원 자신의 회사의존도가 너무 커서, 7요인은 정보 부족으로 인해 불안을 느끼는 경우로 나타났다. 총 30개 문항으로 측정된 전체적인 조직불안은 직무만족, 조직몰입과 부적인 관계를 보이고, 이직의도와는 정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다. 7가지 조직불안의 유형을 조직환경 수준(외부위협, 경쟁력부족), 조직 수준(신뢰 및 공정성부재, 갈등적인 회사분위기), 개인 수준(업무스트레스, 회사의존도, 정보부족)의 세 가지 수준으로 재분류하여 직무태도와의 관계를 분석하였다. 조직환경 수준은 세 가지 종속변인에 대해 직접적인 영향을 미치지 못하였고, 조직 수준은 전체적인 조직불안과 마찬가지로 직무만족과 조직몰입과는 부적인 관계를, 이직의도와는 정적인 관계를 보였다. 개인 수준 불안은 조직 수준과는 반대로 불안 수준이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높아지고, 이직의도는 유의미하지는 않지만 낮아지는 경향을 보였다. 또한 조직환경 수준 불안은 종속변인에 대해 직접적인 영향을 미치지 않지만 조직 수준 불안을 매개로 영향을 미치고 있었다. 이러한 결과들을 종합해 볼 때, 조직불안의 세 가지 수준은 서로 다른 위계와 종속변인에 대한 영향력을 가지고 있다는 것을 알 수 있으며, 보다 정확하게 조직불안 현상을 이해하기 위해서는 세 가지 수준의 불안이 모두 고려될 필요가 있음을 보여주고 있다.

주요어 : 불확실성, 불안, 조직불안, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

* 본 논문의 일부는 2005년 한국심리학회 연차학술대회 산업 및 조직 분과회에서 발표되었음.

† 교신저자 : 송관재, 연세대학교 인간행동연구소, dorysong@yonsei.ac.kr, 02-2123-3548

오늘날 산업 환경은 끊임없이 변화하고 있고, 조직도 경쟁에서 살아남기 위해 다양한 구조조정을 통해 변화를 시도하고 있다. 이러한 변화는 조직의 체질을 개선하고 새로운 환경에 대한 적응력을 키워줄 뿐만 아니라 조직의 경제적, 심리적 경쟁력을 높이는데 기여한다. 그러나 이러한 조직변화가 조직 구성원들에게는 더 많은 불확실성을 갖게 하고 강한 스트레스를 유발하고 있으며, IMF 환란이나 경기불황 등과 같은 외적요인이 더해지면서 대다수의 조직구성원들에게 심각한 정신건강상의 문제를 야기하고 있다(장세진, 2002).

조직에 속해 있는 사람들은 하루 중 1/3을 조직에서 보낸다. 개인적인 조건이나 상황에 따라 자신이 속해있는 조직이 바뀔 수도 있고 맡는 일의 형태가 달라지기도 하나 조직 자체를 떠나지는 않는다(Conrad, 1988). 조직에서의 삶의 질은 일상생활에서의 삶의 질과도 밀접한 관련이 있으며 이 둘은 서로 상호간에 영향을 미친다(Zedeck & Moiser, 1990). 일에서의 스트레스가 일상생활에 영향을 미치기도 하고 일상생활에서의 스트레스가 일로 부터 오는 스트레스와 겹쳐져 개인에게 심각한 정신적, 육체적 건강 상실을 가져오기도 한다(Cooper & Cartwright, 1994).

최근에 조직연구에서 작업장에서의 건강(Health)과 안녕(well-being)에 관한 연구들이 많이 이루어져 왔다(Briner, 1994; 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. 이들 연구들이 증가하고 있고 주목받는 이유는 작업장에서의 공격성이나 폭력, 성

희롱 등과 같은 역기능적인 행동들이 증가함으로 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 결근이 증가하여 조직의 효율성도 떨어뜨리고 있기 때문이다.

작업자들의 건강과 안녕에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구는 주로 위험한 작업환경과 같은 작업 상황에 관한 것, Type A형이나 통제감과 같은 개인적인 특질에 관한 것, 그리고 조직체제나 문화 혹은 조직에서의 역할과 관련된 조직적 스트레스 문제 등 세 가지 측면으로 구분되어 다루어졌다. 이 중 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).

작업자들이 주관적으로 느끼는 부정적인 감정 중 중요한 것으로 불안(anxiety)을 들 수 있다. 사람들은 조직생활 속에서 다양한 형태의 불안을 경험하며 살아간다. 자신의 일자리를 잃어버릴지도 모른다는 고용불확실성으로 인한 불안(고용불안), 자신이 속해있는 조직이 구조조정을 하기 위해 정리해고를 할지 모른다는 불안(경력불안), 어려운 경제 환경에서 회사가 원활하게 운영될 수 있을지에 대한 불안(경제불안), 급변하는 경제상황으로 인해 자

신의 미래에 어떤 변화가 올 것인지에 대한 불안(미래불안) 등 다양한 형태의 불안이 존재한다. 사람들이 일상적으로 경험하는 개인적인 불안과 조직구성원으로서 조직생활에서 경험하는 조직적 불안 간에는 서로 유사한 점이 많다. 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.

본 연구에서는 사람들이 조직생활 속에서 느끼는 다양한 조직불안의 유형과 정도를 체계적으로 살펴보고자 한다. 사람들이 공통적으로 많이 경험하는 조직불안의 유형을 기준으로 포괄적인 조직불안의 척도를 제작하고, 조직불안 수준이 높은 사람들과 낮은 사람들의 심리적 특성이 어떻게 다른지 살펴보고자 한다. 또한 이러한 조직불안이 조직효율성에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다.

조직불안

불안은 인간이 위협 혹은 위협에 접했을 때 나타나는 심리적 반응으로(Beck, 1985), 무엇인가 확실하지 않지만 어떤 큰 위협이 닥칠 것 같은 생각에 압도당해서 어찌할 바를 모르는 상태를 의미한다. 조직심리학의 영역에서 불안에 관한 연구들은 주로 고용불안(혹은 직무 불안정, job insecurity)과 관련하여 연구되어져 왔다. 고용불안은 위협적인 상황으로 인해 자신의 직위가 상실되어질 수 있는데도 불구하고 그 위협을 억제하지 못하기 때문에 느끼게 되는 무력감을 의미한다(Ashford et al, 1989). IMF 경제위기 이후 기업들이 생산성과 경쟁력

을 제고시키기 위해 다양한 조직변화를 시도하고 있고 그 과정에서 나타나는 인력규모의 축소로 많은 조직구성원들이 심각한 고용불안을 경험하고 있다(김언수, 김재욱, 1997; 권석균, 이영면, 1999). 조직에서 발생하는 고용불안은 조직구성원들로 하여금 불확실성 증가에 기인한 부정적 정서를 산출하고, 개인의 직무 태도나 작업행동, 심리적 건강에도 해로운 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(Roskies & Louis-Guerin, 1990; Greenhalgh, 1991; Schweiger & Lee, 1993).

그러나 조직생활에서 사람들이 경험하는 불안의 유형에는 고용불안 외에도 다양한 것들이 존재한다. 회사가 부도가 나거나 다른 조직에 의해 인수, 합병됨으로써 존재 자체가 사라질 수도 있고, 개인이 조직에서 승진할 수 있을지, 경력을 발전시킬 수 있을지, 자신이 속한 조직의 미래가 어떻게 될 것인지 등과 관련하여 다양한 불안을 경험할 수 있다. 이러한 다양한 형태의 불안들은 서로 상호간에 영향을 미치며 개인의 안녕과 만족에도 부정적인 결과를 가져올 수 있다.

사람들이 느끼는 불안은 주로 현재 혹은 미래의 사건에 대한 지식의 부족과 그로 인한 통제감의 부족에서 기인한다(Lazarus & Folkman, 1984). 조직불안은 개인과 조직 간에 이루어진 심리적 계약의 계속성에 대해 개인이 가지는 불확실성과 조직의 성장과 미래에 대해 조직구성원들이 지각하는 불확실성의 정도라고 정의할 수 있다. 이는 조직구성원들이 조직생활에서 느끼는 고용불안뿐만 아니라 경력과 관련된 불안, 작업환경의 안전과 관련된 불안, 조직의 미래와 관련된 불안 등 다양한 형태의 불안을 포함하고 있다. 조직구성원들이 느끼는 불안은 그 수준에 있어서도 달라질 수 있

다. 조직구성원들이 자신의 경력개발과 관련하여 혹은 자신의 직무상황과 관련하여(역할 모호성, 역할갈등) 개인적으로 느끼는 불안이 있고 조직의 장래나 미래를 걱정하며 혹은 조직의 생존과 관련하여 느끼는 불안도 있을 것이다. 사람들은 자신이 직접 느끼는 불안과 자신이 속한 조직에 대해 느끼는 불안에 대해 달리 반응할 것이고 개인에게 미치는 영향도 달라질 것이다.

본 연구에서는 조직구성원들에 의해 경험되는 이러한 다양한 형태와 수준의 불안들을 각각 독립적으로 다루지 않고, 포괄적으로 접근하고자 한다. 그렇게 함으로써 현재 우리나라의 직장인들이 실제로 경험하는 불안의 유형들을 파악할 수 있고, 그 불안들이 개인의 직무 태도와 조직의 효율성에 어떤 식으로 영향을 미치는지에 대해 보다 현실적이고 정확하게 이해할 수 있기 때문이다. 이를 위해 본 연구에서는 조직구성원들이 조직생활에서 느끼는 불안을 포괄적으로 측정할 수 있는 도구를 개발하고자 한다. 조직심리학의 영역에서 조직불안에 관한 연구들이 아직 이루어지지 않았고, 조직불안에 관한 연구가 이루어지기 위해서는 조직불안을 체계적으로 정의하고 측정할 도구를 만드는 것이 중요하다. 심리학의 가장 큰 특성 중의 하나가 바로 계량적 방법론의 사용이다. 그렇기 때문에 많은 심리학자들은 자신이 연구하는 심리적 개념을 객관적으로 수량화할 수 있는 도구를 만들어 내는 것에 커다란 관심을 기울이고 있다. 특히 최근에 정서심리학의 부흥이라고 불려 질 만큼 다양한 정서에 대한 연구들이 폭발적으로 진행되고 있는 이유 중의 하나가 바로 다양한 정서 측정방법의 개발로 과거에는 불가능하게 여겨졌던 정서들을 객관적으로 측정하는 것이

가능해졌기 때문이다. 그렇기 때문에 사람들이 조직 상황에서 경험하는 조직불안의 실태와 그 특성을 이해하기 위해서는 이를 체계적으로 측정할 수 있는 도구가 우선적으로 만들어져야 하며, 이러한 검사 도구에 기초하여 조직불안과 관련된 다양한 연구들이 이루어질 수 있다.

본 연구에서는 먼저 조직불안의 척도를 개발하고, 기존에 개발된 유사한 척도들과의 비교를 통해 척도의 타당성에 대해 살펴볼 것이다. 그런 다음 그러한 척도에 기초하여 조직불안이 개인의 심리적 특성과 개인이 작업환경을 지각하고 해석하는데 어떠한 영향을 미치는지, 그리고 종업원들의 직무태도를 어떻게 변화시키는지 살펴볼 것이다.

연구방법

조사대상

총 응답자 300명 중 무성의한 응답자를 제외한 297명이 분석에 포함되었다. 응답자 분포를 보면, 결측치를 제외했을 때 남자 197명(66.8%), 여자 98명(33.2%)이었으며, 기혼 193명(65.6%), 미혼 101명(34.4%)였다. 연령별로는 20대 61명(21.3%), 30대 144명(50.3%), 40대 68명(23.8%), 50대 13명(4.5%)의 분포를 보였고, 평균연령은 35.38세였다. 직업별로는 사무직이 122명(41.2%)으로 가장 많았고, 그 외에 근로직 86명(29.1%), 교육직 56명(18.9%), 서비스직 32명(10.8%)의 분포를 나타냈다. 직위는 평사원이 163명(62.5%)으로, 팀장급(98명, 37.5%)보다 많았으며, 학력별로는 고졸 103명(35.6%), 대졸 130명(45.0%), 대학원졸 56명(19.4%)으로

대졸 집단의 비율이 가장 높았고, 가구당 월 평균 소득 분포는 100-200만원 87명(30.1%), 200-300만원 90명(31.3%), 300-500만원 66명(22.8%), 월 500만 원 이상 46명(15.9%)으로 나타나, 전반적으로 중간 및 중하 소득계층의 비율이 높았다. 지역별로는 서울 89명(30.1%), 대전, 충남 85명(28.7%), 인천, 경기 61명(20.6%), 충북 61명(20.6%)으로, 전반적으로 고 큰 분포를 보였다. 현재 자신의 생활에 대한 만족도를 %로 표현하게 한 결과, 최하 20~최고 90%의 분포를 보였고, 평균 생활만족도는 63.45%로 나타나, 전반적으로 중간정도의 만족도를 보이고 있었다.

연구절차

우리나라 근로자들이 실제로 경험하는 조직 불안을 파악하고, 이를 바탕으로 현실적인 문항을 개발하기 위해 서울에 거주하는 직장인과 심리학과 대학원생들을 대상으로 예비 설문을 실시하였다. 직장 생활을 하면서 언제, 어떤 상황에서 불안을 경험하는지(경험할 것 같은지)에 대해 개방형 설문을 실시해, 총 110명으로부터 응답을 얻었으며, 다중응답분석을 통해 주요 응답 내용을 정리한 결과는 표 1과 같다. 예비 설문에 응답한 근로자들은 고용안정성과 관련된 불안을 가장 많이 보고했고, 개인적인 능력 부족과 도태되는 것에 대한 두려움, 상사 및 동료와의 관계에서 받는 스트레스, 조직의 갈등적이고 경쟁적인 분위기, 회사와 부서의 미래에 대한 우려, 평가와 관련된 불안과 평가 시스템에 대한 불신, 업무 특성 등으로 인해 불안을 느낀다고 보고하였다. 이러한 응답 내용을 바탕으로 연구자들에 의해 총 64개의 예비 설문 문항이 개발되었으며,

이를 연세대학교 인간행동연구소에 재직 중인 심리학 박사 3명에게 의뢰하여 중복되는 문항과 불분명한 표현 등을 수정하도록 한 결과, 총 41개의 조직불안 측정 문항들이 추출되었다. 추출된 총 41개의 조직불안 측정 문항들과 그 타당도를 입증하기 위해 필요한 관련 변인들 그리고 조직불안이 종업원 태도와 행동에 미치는 효과를 검증하기 위해 필요한 항목들을 포함해 설문지를 작성한 후, 이를 서울, 경기, 충남 지역에 소재한 기업체 종사자들에게 배포하여 총 300명으로부터 응답을 얻었다. 설문 진행 방식은 연구자가 해당 기업에 설문 협조를 의뢰한 후, 각 기업의 인사담당자가 설문을 배포, 회수하는 형식으로 이루어졌으며, 평균 응답 시간은 30여분 정도가 소요되었다.

조사도구

조직불안

예비연구를 통해 개발된 총 41개의 조직불안 측정 문항에 대해, 동의하는 정도를 0~100%로 표현하게 하였다. 요인분석 및 문항 선별 과정을 거쳐 총 24개의 문항이 최종 선정되었으며, 전체 문항간 내적합치도(Cronbach α)는 .936이었다. 자세한 분석과정 및 문항 선별 과정은 연구결과에 제시되어 있다.

조직몰입

조직불안의 효과를 측정하기 위한 항목으로 조직몰입 측정 문항이 포함되었다. Allen과 Meyer(1990)가 제시한 조직몰입의 세 가지 요인에 대한 측정문항들 중 10개 문항을 선정하여 사용하였으며(서용원, 2002), 5점 척도로 응답하게 하였다. 구체적인 설문 구성을 살펴보

표 1. 조직불안 측정 설문 개발을 위한 다중응답분석 결과

항목	응답율(%)
· 언제 회사를 나올지 모름, 이유 없는 해고, 정리해고, 인원감축, 조기퇴직, 명예퇴직 등에 대한 우려	44.5
· 후배나 동기가 먼저 승진할 때, 나만 정체되어 있을 때, 진급 시험에서 떨어졌을 때, 나보다 능력있는 후배들을 볼 때, 동기들에 비해 뒤쳐질 때, 나보다 뛰어난 누군가가 있을 때, 비교 당할 때	39.1
· 동료와의 관계, 동료와의 의견충돌, 원만한 인간관계 유지에 대한 불안, 성격이 안 맞는 사람과 일하는 경우	30.9
· 맡은 일에 자신이 없을 때, 능력이 부족하다고 느낄 때(외국어, 컴퓨터), 능력에 비해 과중한 업무	22.7
· 연줄이 없을 때(학연, 지연, 인척관계, 배경), 조직 내 서열 구도가 나에게 불리하게 바뀔 때, 파벌, 주류에 끼지 못할 때	17.3
· 적성이 안 맞아서, 적성에 맞지 않는 일을 하게 될 때, 원하는 일을 하고 있는지	16.4
· 상사가 마음에 들지 않을 때, 상사와 성격이 잘 안 맞을 때, 상사와의 마찰/불화, 능력 없는 상사	17.3
· 상사의 횡포, 부당한 요구, 나의 전문분야가 아닌 일을 시킬 때	14.5
· 성차별, 여자이기 때문에 당하는 불이익	14.5
· 회사가 망할 것 같을 때, 월급이 연체될 때, 부서가 해체된다는 소문을 들었을 때	13.6
· 상사의 인정을 받지 못할 때, 상사에게 잘못 보였을 때, 상사가 나를 맘에 들어 하지 않을 때	12.7
· 동료들 간의 과열 경쟁, 남보다 앞서야한다	12.7
· 어떤 평가를 받을 것인가, 언제쯤 승진할 수 있을까, 인사고가에 대한 불안	11.8
· 능력에 따라 평가받지 못할 때, 업무 능력 외에 다른 조건 때문에 평가 시 불이익을 당할 때, 사적인 감정으로 평가할 때, 능력을 인정받지 못할 때	10.0
· 반복적인 업무, 과중한 업무	10.0

면, 감정적 몰입을 측정하기 위한 3문항(예. 나는 이 회사에서 한 가족의 일원이라는 느낌을 받고 있다), 계속적 몰입을 측정하는 4문항(예. 만일 지금 회사를 떠난다면 내 인생에서 너무나 많은 것을 잃게 될 것이다), 규범적 몰입을 측정하는 3문항(예. 이 회사 저 회사 옮겨 다니는 것은 비윤리적이라고 생각한다)이 포함되었다. 본 연구에서 사용된 문항들이 척

도 제작자들이 의도한대로 3가지 조직몰입을 타당하게 측정하고 있는지 검증하기 위해 요인분석¹⁾을 실시한 결과, 감정적 몰입을 측정하는 1개 문항(1. 회사는 나에게 있어서 개인적으로 상당한 의미를 부여한다)은 낮은 공통

1) 주축요인추출 방식을 통해 요인을 추출하였으며, 요인 회전방식은 직교회전을 택하였고, 고유치 1 이상을 기준으로 하였다.

성(communality)을 보일 뿐만 아니라(.275), 항목제거시 Cronbach α 값(.846)이 전체 Cronbach α 값(.776)보다 높아지는 것으로 나타나 이를 척도에서 제외하였다. 또한 계속적 몰입을 측정하는 2개 문항(4. 설령 내가 원한다 하더라도 당장 회사를 떠나는 것은 매우 어려운 일이다, 7. 나는 회사를 그만두었을 때의 대안들을 거의 갖고 있지 않다)은 탐색적 요인분석에서 낮은 공통성을 보일 뿐만 아니라(.4 미만), 조직몰입의 측정모형을 검증하기 위한 확인적 요인분석에서 4번 문항은 감정적 몰입($\beta=.233$, $p < .001$)에, 7번 문항은 규범적 몰입($\beta=.266$, $p < .01$)에 동시에 유의미한 요인계수를 산출하는 것으로 나타나, 이 두 문항을 제외하고 분석을 실시하였다. 따라서 본 연구에서는 위에서 언급된 세 문항을 제외하고 총 7개 문항으로 조직몰입을 측정하였으며, 문항 간 내적합치도(Cronbach α)는 .788이었다.

이직의도

현재 일하고 있는 회사에서 자신의 미래에 대한 불확실성이 높아질 때, 그러한 상황을 벗어나고자 하는 것은 자연스러운 반응 중에 하나라고 할 수 있다. 선행 연구결과에 이러한 생각을 일관적으로 지지하고 있다(Greenhalph & Rosenblatt, 1984; Sverke, Hellgren & Naswall, 2002). 따라서 본 연구에서는 이직의도를 “조직구성원이 자신이 소속된 회사(부서)에서 계속 직무를 수행할 경우, 개인의 목표달성에 이르기 어렵다고 지각하여 직무를 이탈하려는 심리적 상태”로 정의하고, 이를 측정하기 위해 Becker(1992)의 연구에서 사용된 4개 문항을 하종원(2001)이 번안한 것을 기초로 측정하였다. “조만간에 새 직장을 찾아 나설 생각을 하고 있다”, “중중 이 회사를 그만두고 싶은 생각이

든다”와 같은 문항들이 포함되었다. 측정 문항들의 구성타당도를 확인하기 위해 요인분석을 실시한 결과, 4개 문항이 모두 1개 요인으로 묶였으나, 1개 문항(22. 이 회사에 계속 근무해서 내가 얻을 것은 별로 없다)이 낮은 공통성(.275)을 보이는 것으로 나타나 이를 제외하고 분석을 진행하였다. 총 3개 문항의 내적합치도는 .749였다.

자기효능감

자기효능감은 김아영과 차정은(1996)이 개발한 문항들을 사용하여 측정하였다. 그들은 기존의 출판된 자기효능감과 관련된 문헌들과 척도들을 종합 분석하여 일반적 자기효능감은 자신감, 자기조절 효능감, 과제난이도 선호의 세 가지 하위 요인들로 구성되었다고 가정하고 이 세 가지 하위요인들을 측정하는 문항들을 작성하였다. 자기효능감의 하위 요인들을 살펴보면, 자신감은 자신의 능력에 대한 개인의 확신 또는 신념의 정도라고 할 수 있으며, 자기조절 효능감은 개인이 어떤 과제를 달성하고자 할 때, 자기관찰과 자기판단 그리고 자기반응을 잘 사용할 수 있는가에 대한 기대라고 할 수 있다. 과제난이도 선호는 어떤 수행상황에 임해서 목표를 선택하고 설정할 때 어떤 수준의 난이도를 선호하는가를 측정하는 것이다. 본 연구에서 사용된 문항들이 척도 제작자들이 의도한대로 3가지 자기효능감을 타당하게 측정하고 있는지 살펴보기 위해 요인분석을 실시한 결과, 과제난이도 선호를 측정하는 문항 중 자기조절 효능감에 적재된 1개 문항(24.어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미있는 일이다)과 0.3 미만의 낮은 공통성을 보이는 문항들(자신감요인 1개 문항, 자기조절 효능감 3개 문항, 과제난이도 선호 2

개 문항)이 발견되어 이들을 제외하였다. 분석에 포함된 총 17개 문항은 척도개발자들이 제시한대로 3개 요인(자신감 6개 문항, 자기조절 효능감 9개 문항, 과제난이도 선호 2개 문항)으로 나누어졌으며, 각 요인별 내적합치도는 .861, .868, .825로 나타났다.

특질불안

특질불안은 일상 생활에서 경험하는 긴장, 걱정의 성향을 나타내는 것으로, 불안의 개인차를 반영한다. 본 연구에서는 Spielberger(1983)가 개발한 상태-특성 불안검사 Y형(State-Trait Anxiety Inventory, STAI-Y) 중에서 특질불안을 측정하는 20개 문항을 사용하였으며, 국내에서 한덕웅 등(1996)이 표준화한 것을 기준으로 하였다. 각 항목에 대해 자신을 가장 잘 표현하는 정도를 4점 척도로 표시하게 하였으며, 이 척도에서 점수가 높은 사람은 특히 스트레스 상황에서 높은 수준의 정서적 흥분과 불안을 보이는 것으로 알려져 있다. 문항의 내적 구조를 파악하기 위해 요인분석을 실시한 결과, 한덕웅 등(1996)이 제시한 대로 긍정표현 문항들과 부정표현 문항들 2개 요인으로 묶였으나, 이 중 2개 문항(4.나도 다른 사람들처럼 행복했으면 한다, 14.나는 힘들지 않게 일을 결정한다)의 항목-전체 상관이 매우 낮고(0.3 미만) 공통성 역시 매우 낮은 것으로 나타나(0.3 미만), 이 두 문항을 제외하고 분석을 진행하였다. 최종 선정된 18개 문항의 내적합치도는 .848 수준이었다.

신경증

이 척도는 Costa와 McCrae(1992)의 NEO 성격 척도를 빈안한 것으로(박수애와 송관재, 2005), 그 중 신경증 경향성을 측정하는 척도만을 사

용하였다. 신경증은 정서적 안정수준이나 적응수준을 측정하는 것으로 이 척도 점수가 높은 사람은 정서적으로 안정되어 있고, 세상을 통제할 수 있으며 세상은 위협적이지 않다고 생각하는 경향이 있다. 본 연구에서는 성격적 특성을 반영하는 신경증 경향성이 조직불안 경험과 어떤 관련성이 있는지 살펴보고자 한다. 이 척도는 총 12개의 문항으로 구성되어 있으며, 5점 척도로 동의하는 정도를 표시하게 하였다. “나는 극심한 스트레스를 받으면, 나 자신이 산산조각나는 것처럼 느낀다”, “나는 자주 긴장되고 신경이 과민해지곤 한다”와 같은 문항으로 구성되어 있다. 문항의 내적 구조를 파악하기 위해 요인분석을 실시한 결과, 긍정표현 문항들과 부정표현 문항들 2개 요인으로 나누어졌으며, 낮은 공통성(0.3미만)을 보이는 3개 문항을 제외한 후 총 9개 문항(부정표현 문항 6개, 긍정표현 문항 3개)으로 분석을 진행하였다. 본 연구에서 사용된 신경증 척도의 내적합치도는 0.792 수준이었다.

연구결과

조직불안 측정 문항 선정을 위한 요인분석

예비연구를 통해 작성된 총 41개 문항에 대해 탐색적 요인분석²⁾을 실시하였다. 낮은 공통(communality)과 요인부하량을 보이고, 어느 요인에도 명확하게 적재되지 않는 문항들을 차례로 제거하면서 반복적으로 요인분석을 실시한 결과, 최종적으로 고유치 1 이상을 기준

2) 주축요인추출 방식을 통해 요인을 추출하였으며, 요인 회전방식은 직교회전을 택하였고, 고유치 1 이상을 기준으로 하였다.

으로 4개 요인, 24개 문항이 추출되었다(표 2 참조).

1요인은 신뢰 및 공정성 부재로 인해 불안을 느끼는 경우이고, 2요인은 고용안정성 위

협 때문에 불안한 경우, 3요인은 갈등적인 회사 분위기, 4요인은 회사의 역량 부족에 대해 염려하는 경우 등으로 나타났다.

직장인들이 불안을 느끼게 만드는 요인으로

표 2. 조직불안 측정 문항의 탐색적 요인분석 결과

문항	요인부하량			
	요인1	요인2	요인3	요인4
우리 회사는 인사고과의 평가가 공정하지 못하다	.753	.122	.199	.200
우리 회사 경영진의 지도력에 대해 신뢰가 가지 않는다	.695	.205	.207	.291
우리 회사에서는 인사고과나 승진에 대한 기준이 명확하지 않다	.678	.067	-.037	.252
인사고과시 업무능력 이외의 요인이 영향을 미치는 경우가 있다	.625	.165	.317	.067
우리 회사에서는 원칙이나 기준이 제대로 지켜지지 않는다	.593	.113	.279	.325
우리 회사의 경영진에 대해 믿음이 가질 않는다	.592	.255	.171	.235
우리 회사의 미래에 대해 확신을 갖지 못하고 있다	.573	.146	.237	.475
우리 회사에서 성공하기 위해서는 실력보다 연줄이 더 중요하다	.567	.282	.392	.078
우리 회사에서 중요한 정보는 특정 사람들만 가지고 있다	.536	.292	.232	.132
우리 회사의 업무 추진 방향이 지속적이고 일관적이지 못한 것 같다	.529	.232	.347	.299
회사에서 자신이 감원될지도 모른다는 생각을 할 때가 있다	.181	.744	.270	-.021
우리 회사가 다른 회사에 인수 합병되지 않을 까 걱정이 된다	.224	.700	.233	.019
회사를 다니면서 자신이 정리해고를 당하지 않을까 항상 불안하다	.239	.687	.362	.003
파산이나 부도에 관한 뉴스를 보면 우리 회사도 그렇게 될 것만 같다	.123	.667	.166	.401
현재와 같은 경제 불황이 지속된다면 우리 회사는 버티기 어려울 것이다	.136	.548	.244	.473
지나친 경쟁심리 때문에 동료들과의 인간관계가 원만하지 못할 때가 있다	.118	.285	.696	.120
회사생활에서 눈에 보이지 않는 금기사항들 때문에 행동에 제약을 많이 받는다	.222	.157	.663	.151
업무를 수행하면서 상사의 눈치를 볼 때가 많다	.115	.182	.641	.106
동료들간의 시기 혹은 질투 때문에 업무 수행에 지장을 받고 있다	.249	.180	.598	.138
상사의 부당한 요구 때문에 회사를 그만 다니고 싶을 때가 있다	.233	.228	.553	.114
우리 회사는 변화하는 환경에 대처하는 능력이 부족하다	.391	.030	.125	.592
동종 업계의 다른 회사들에 비해 우리 회사는 경쟁력이 부족하다	.297	.077	.212	.588
우리 회사는 장래 전망에 대한 비전이 부족하다	.430	.024	.069	.573
우리 회사는 경기 변동을 이겨낼 수 있을 정도로 견실하지 못하다	.163	.499	.126	.531

회사에 대한 신뢰 부족 및 공정성 부재에 대한 지각을 측정한 문항들이 가장 많이 추출되었는데, 이는 선행 연구들을 통해 나타난 것처럼, 조직에 대한 신뢰와 공정성이 종업원의 태도와 행동에 영향을 미치는 중요한 변인임을 다시 한 번 입증하는 결과이고, 또한 다른 요인으로 인해 불안을 경험하는 경우에도 조직에 대한 신뢰와 인사 관리 등에서 공정성이 지켜지리라는 믿음이 있다면 이를 바탕으로 불안을 극복할 수 있는 적극적인 방안을 찾을 수 있기 때문에 조직불안의 가장 핵심적인 요인으로 선정된 것으로 보인다(Brockner et al., 1997; Mishra & Spreitzer, 1998). 두 번째로 추출된 요인은 자신이 통제할 수 없는 회사의 변화로 인해 고용안정성이 위협받을 수도 있다고 지각될 때 불안을 느끼는 것인데, 이는 현재 우리나라 직장인들이 경험하는 가장 핵심적인 불안 요인 중에 하나라고 할 수 있을 것이다. 고도성장을 지속하고, 평생직장이 보장되던 시기에는 거시적인 환경 변화에 의해 회사와 나의 운명이 달라질 수 있다는 것은 많은 직장인들에게 염려의 대상이 되지 못했었다. 하지만 IMF 이후 건설해 보이던 회사들마저 파산 위기에 몰리는 것을 목격하고, 그에 따른 대량 해고를 경험한 이후에는 개인들조차도 거시적인 환경 변화의 영향력에 대해 민감해지지 않을 수 없게 되었다. 최근에 대한상공회의소에서 실시한 “교육 및 직업과 관련한 의식조사(2005. 4)” 결과에 따르면 현재 대기업에 근무하고 있는 근로자 500명 중 46.2%가 고용불안을 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 삼성경제연구소에서 발간된 “최근 고용불안의 원인과 시사점”에 관한 연구(2005. 6)에 따르면, 최근 우리 경제가 3%대의 실업률을 유지해 완전고용 수준에 근접한 상황임에도

불구하고, 고용불안에 대한 우려는 오히려 증가하고 있다고 보고했다. 즉 지금 현재의 고용 상황에 대해서는 걱정할 필요가 없다고 해도, 언제 어떤 식으로 상황이 달라질지 모른다는 불확실성에 대한 지각이 직장인들 사이에 불안을 일으키는 중요한 요소가 되고 있다.

세 번째 요인은 갈등적인 회사분위기로 인해 불안을 느끼는 경우인데, 이는 불안을 유발하는 역기능적인 조직의 분위기(organizational climate)를 말하는 것으로, 일상적인 조직 장면에서 매순간 느끼게 되는 스트레스 요인이므로 직장인들에게 가장 직접적으로 영향을 미치는 요인이라고 할 수 있을 것이다. 마지막으로 추출된 요인은 회사의 경쟁력 부족과 변화에 대처하는 능력에 대해 우려하는 것으로, 지금 당장에는 별 문제가 없다고 하더라도 회사의 능력이 부족하거나 장래 전망에 대해 낙관할 수 없는 경우, 이는 근로자 자신들의 고용안정성이나 경력 개발의 불확실성을 제고시킬 수 있으므로, 결과적으로 불안을 경험하게 되는 것으로 볼 수 있다.

집단별 조직불안 실태 분석

인구 통계학적 특성별로 조직불안의 실태를 요약한 결과는 표 3과 같다. 전반적으로 본 연구의 응답자들은 조직불안의 하위 요인 중 신뢰 및 공정성 부재를 가장 심각한 조직불안의 요인으로 지각하고 있었으며(총 응답자 평균 51.65), 고용 위협(34.85)과 갈등적 분위기(34.32)에 대해서는 상대적으로 동의하는 정도가 낮았다. 그러나 인구통계학적 특성별로 가장 두드러진 차이를 보인 요인은 고용 위협에 대한 지각이었으며, 갈등적 분위기 요인은 인구 통계학적 특성별로 거의 차이를 보이지 않

표 3. 인구통계학적 특성별 조직불안 실태

집단		신뢰 및 공정성 부재	고용안정성 위협	갈등적 분위기	회사의 역량부족	전체 조직불안
성별	남	51.98	36.79	34.42	45.58	44.09
	여	51.09	31.25	34.30	44.67	42.39
연령	20대	44.62	26.12	31.55	38.45	37.02
	30대	51.68	35.17	33.67	45.43	43.45
	40대	59.21	43.16	38.49	52.46	50.42
	50대	40.22	32.34	35.65	34.37	36.65
직종	사무직	48.66	27.74	30.69	44.85	39.92
	근로직	57.69	49.70	38.08	45.11	49.84
	교육직	56.81	31.64	37.79	53.27	47.01
	서비스직	37.57	28.46	32.06	33.13	33.79
직위	평사원	54.47	39.29	35.44	45.93	45.92
	팀장	49.40	28.04	32.03	46.03	40.77
소득	100-200	52.34	38.75	34.50	44.19	44.43
	200-300	55.28	41.20	36.26	48.42	47.24
	300-500	48.82	31.34	34.85	44.86	41.61
	500 이상	46.75	20.74	29.74	40.53	36.75
학력	고졸	55.44	44.46	35.14	43.85	46.99
	대졸	47.95	31.45	34.79	45.66	41.39
	대학원졸	52.62	25.02	32.49	46.57	41.67

았다. 집단별로 살펴보면, 성별에 따른 전반적 조직불안의 차이는 유의미하지 않았으나, 남자집단이 여자집단에 비해 고용 위협에 더 민감한 것으로 나타났으며($F=4.650, p<.05$), 연령별로는 전반적 조직불안($F=8.737, p<.001$) 및 신뢰 및 공정성 부재($F=8.078, p<.001$), 고용안정성 위협($F=7.715, p<.001$), 회사의 역량 부족($F=7.430, p<.001$)에서 40대의 불안 수준이 가장 높았고, 20대와 50대는 상대적으로 덜 민감한 반응을 보였다. 특히 20대 집단에서 고

용 위협을 경험하는 비율이 매우 낮은 것으로 나타났다. 직업별로는 전반적으로 근로직의 조직불안 수준이 가장 높았고, 사무직과 영업직의 불안 수준은 낮은 편이었다($F=12.476, p<.001$). 특히 사무직은 근로직에 비해 매우 낮은 수준의 고용 위협을 경험하는 것으로 나타났다($F=25.826, p<.001$). 직급별로는 전반적으로 평사원의 조직불안 수준이 유의미하게 더 높았으며($F=6.277, p<.05$), 소득 수준별로는 중간 소득 계층(월 200-300만원)의 불안 수준

이 높았는데($F=4.823, p<.01$), 특히 고용 위협에 대해 매우 민감하게 지각하고 있었다($F=12.577, p<.001$). 학력별로는 고졸 집단에서 가장 높은 조직불안 수준을 보였고($F=3.903, p<.05$), 다른 학력 집단에 비해 특히 높은 수준의 고용 위협을 경험하는 것으로 나타났다($F=21.137, p<.001$).

높은 수준의 조직불안을 느끼는 집단이 어

떤 특징을 보이는지 명확하게 파악하기 위해 전반적인 조직불안 수준을 중위수(median)를 기준으로 고불안 집단과 저불안 집단으로 분류한 후, 두 집단간 차이를 분석하였다. 특질 불안, 신경증, 자기효능감과 같은 심리적 특성의 차이와 함께, 조직 생활에서 불안을 경험할 때 어떤 행동적 특징을 보이는지 파악하기 위해, 본 연구에서는 선행연구와 관련 기사를

표 4. 조직불안 수준별 심리적, 행동적 특징 분석

항 목	고불안	저불안	t
○ 특질불안	39.64	36.42	3.554***
○ 신경증	25.44	23.53	3.106**
○ 효능감	55.44	57.89	-2.506*
1. 자신감	19.52	21.34	-3.385**
2. 자기조절 효능감	30.04	31.24	-1.948
3. 과제난이도 선호	5.75	6.14	-1.953
○ 행동 변화 측정 항목			
1. 근무중 개인적인 외출이 많아졌다	1.81	1.72	.827
2. 동료들과 잡담하는 시간이 많아졌다	2.42	2.12	2.712**
3. 동료 및 친구들과 술마시는 경우가 많아졌다	2.20	2.18	.197
4. 업무수행량에 대한 만족도가 감소되었다	3.06	2.86	1.530
5. 업무수행시 느끼는 긴장정도가 증가되었다	2.83	3.11	-2.236*
6. 동료들간의 의견대립이 되는 경우가 많아졌다	2.69	2.25	3.544***
7. 회사내에서 떠도는 소문, 루머에 대한 관심이 많아졌다	2.96	2.08	6.463***
8. 다른 부서 동료들의 집안사에 참석하는 경우가 많아졌다	3.09	2.70	3.145**
9. 사람들에 대한 의심이 증가되었다	2.42	1.75	6.174***
10. 업무수행시 실수가 많아졌다	2.09	1.87	2.084*
11. 직장과 관련된 험담이 많아졌다	2.85	2.07	6.390***
12. 직장동료가 아닌 친구들과의 모임이 많아졌다	2.46	2.18	2.292*
13. 부업을 해봐야겠다는 생각이 많아졌다	3.45	2.69	4.859***
14. 자기개발에 투자하는 비용(예. 영어학원)이 증대되었다	2.48	2.51	-.213
15. 회식을 할 때 빠지는 사람이 많아졌다	2.69	2.20	3.836***

내용 분석한 후, 전문가 집단(연세대학교 인간 행동연구소 심리학 박사 3명)의 토의를 거쳐 행동의 변화를 측정하기 위한 15개 문항을 작성하였다. 각 항목에 대해 예전에 비해 자신의 최근 행동이 얼마나 변화되었는지 동의하는 정도를 리커트식 5점 척도로 응답하게 하였다. 조직불안 수준에 따른 행동변화와 심리적 특성의 차이는 표 4에 제시되어 있다.

높은 수준의 조직불안을 보고한 집단의 특질불안과 신경증 수준이 유의미하게 높았고, 효능감은 유의미하게 낮았다. 효능감의 유형별로 살펴보면, 자신감 수준에서만 두 집단 간에 유의미한 차이를 보였고, 자기조절 효능감과 과제 난이도 선호에 있어서는 차이가 없는 것으로 나타났다. 행동 상의 변화를 살펴보면, 높은 수준의 조직불안을 보고한 집단에서 동료들과 잡담하는 시간이 많아지고, 결혼식 등 동료들의 집안사에 참석하는 경우가 많아졌으며, 동료들간의 의견대립이 일어나는 경우가 많아지고, 회사 내에 떠도는 소문이나 루머에 대한 관심이 많아지며, 다른 사람들에 대한 의심과 험담이 많아진다고 보고했다. 또한 부업에 대해 생각하게 되고, 직장 회식에 빠지는 사람이 많아지며, 직장 동료가 아닌 친구들과의 모임이 많아지는 등 직장 외 활동에 대한 관심이 증가하는 것으로 나타났으며, 업무 수행시 긴장 수준이 높아지고 실수가 늘어난다고 보고하는 경우가 유의미하게 더 많았다. 즉 불안을 달래고 정보를 얻기 위해 끼리끼리 모이는 행동, 각자의 불안과 이로 인한 불유쾌한 감정을 서로에게 투사하는 행동, 그리고 회피 행동 등 불안 수준이 높은 집단에서 전형적으로 나타나는 대처 행동들의 발생빈도가 증가한 것을 알 수 있다(Lazarus & Folkman, 1984).

조직불안 측정 문항들의 타당도 및 조직 구성원의 태도에 미치는 영향력에 대한 분석

본 연구에서는 조직불안 측정 문항들의 변별타당도와 예측타당도를 파악하기 위해 구조방정식 모형을 이용하여 자료를 분석하였다³⁾. 먼저 조직불안 측정 문항의 변별타당도와 본 연구에 포함된 측정 변인들이 연구자가 의도한 대로 적절하게 이론 변인을 측정하는지 알아보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. AMOS4를 이용해 분석되었으며, 구조방정식 모형의 추정 방법으로는 최대우도법(Maximum Likelihood)이 사용되었다. 구조방정식 모형에서 모형의 적절성을 평가하기 위한 기준으로 여러 가지 적합도 지수들을 이용하는데, 모형을 제대로 평가하기 위해서는 최소한 두 가지의 조건을 충족시켜야 한다. 하나는 적합도 지수가 표본 크기에 민감하게 영향을 받지 않아야 한다는 것이고, 다른 하나는 적합도 지수가 자료에 잘 부합하면서 동시에 간명한 모형을 선호해야 한다는 것이다(홍세희, 2000). 이러한 기준에 따라 본 연구에서는 상대적 적합도 지수인 비교 부합치(Comparative Fit Index: CFI), 비교기준 부합치(Tucker-Lewis Index: TLI), 표준 부합치(Normed Fit Index: NFI)와 절대적 적합도 지수인 일반 부합치(Goodness of Fit: GFI)와 RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)를 적합도 지수로 사용하였다. 일반적으로 이 적합도 지수들은 .90이상이면, 모형의 적합도가 좋은 것으로 본다. RMSEA의 경우, .05미만

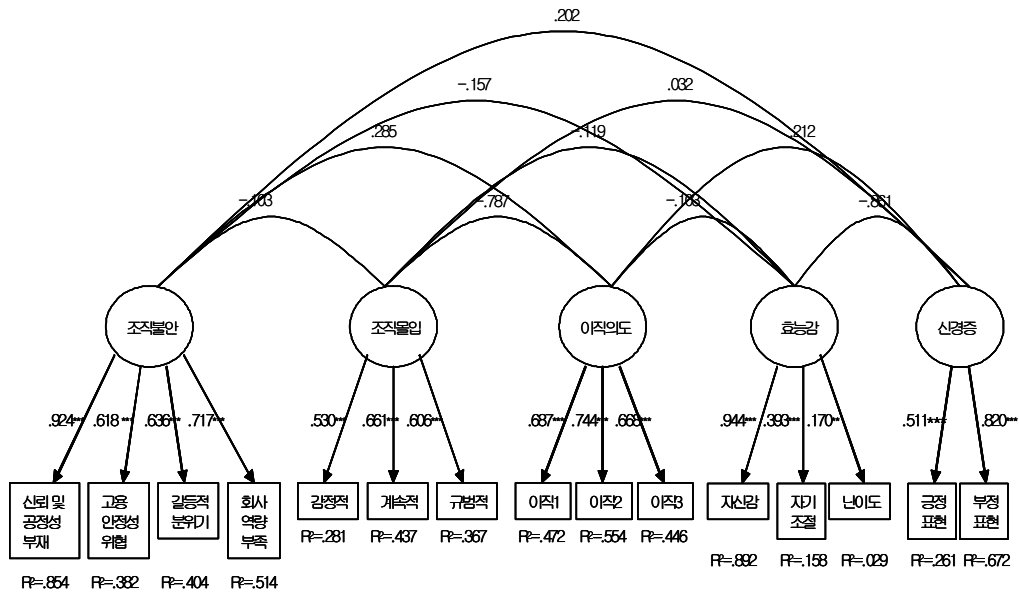
3) 조직불안은 새롭게 규정된 개념이므로, 기존 개념과의 변별성 및 주요 결과 변인에 대한 설명력을 얼마나 증가시키는지에 초점을 두고 타당도 분석을 진행하였다. 따라서 변별타당도와 예측타당도를 중심으로 분석하였다.

이면 좋은 적합도로, .08미만이면 괜찮은 적합도로, .10미만이면 보통 적합도로, .10보다 크면 나쁜 적합도로 판단한다. 구조방정식 모형의 적합도 평가에서 많이 사용되었던 χ^2 검증은 전집 오류가 적은 좋은 모형도 쉽게 기각한다는 점과 표본 크기에 의해 쉽게 영향을 받는 문제점으로 인해, 본 연구에서는 적합도 지수로 이용하지 않았다(홍세희, 2000).

측정모형 검증 결과, 특질불안과 신경증($r=1.598$), 특질불안과 효능감($r=-1.174$) 간의 상관계수가 1 혹은 -1 이상이 되어 이 모형은 수용될 수 없는 것으로 나타났다. 따라서 문제가 되는 특질불안을 제외하고 측정모형을 검증한 결과, 전반적으로 적절한 수준의 적합도를 보여 측정모형이 자료에 잘 부합하는 것으로 나타났다. 적합도 지수는 GFI=.936; TLI=.909; CFI=.937; NFI=.893; RMSEA=.063이었으며, 측정모형 분석 결과는 그림 1에 제

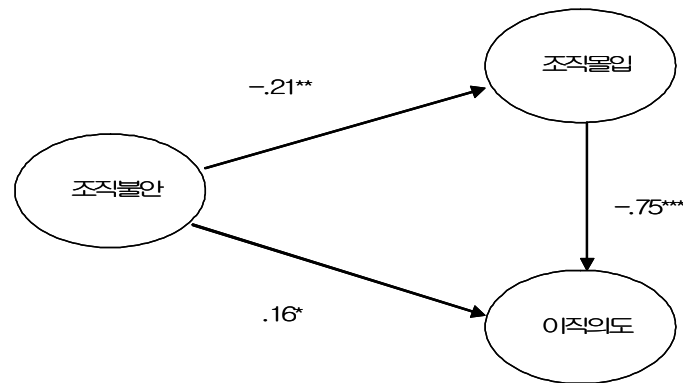
시되어 있다. 조직불안 측정문항들을 포함하여 각 측정변인들은 원래 의도한 대로 적절하게 이론변인들을 측정하고 있었으며, 서로 변별되는 개념임을 보여주고 있다.

조직불안의 예측타당도를 검증하기 위해 본 연구에서는 조직불안이 높을수록 조직몰입은 낮아지고 이직의도는 높아지게 될 것이며, 조직불안과 이직의도의 관계는 조직몰입에 의해 매개될 것이라고 예상하였다. 또한 이러한 조직불안의 효과는 자신감에 의해 조절될 것이라고 예상하고 모형을 수립하였다. 선행 연구를 바탕으로 할 때, 조직불안의 하위요인으로 밝혀진 신뢰 및 공정성 부재, 고용안정성의 위협, 갈등적인 회사분위기, 회사 역량에 대한 불신 등은 모두 조직몰입과 이직의도에 직접적으로 부정적 영향을 미칠 것이고, 낮아진 조직몰입은 이직의도에 부정적인 영향을 미침으로써 조직불안과 이직의도와의 관계를 매개



요인계수는 표준화계수. *** $p < .001$, ** $p < .01$

그림 1. 확인적 요인분석 결과



경로계수는 표준화계수. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

그림 2. 부분매개모형 검증

할 것으로 예상할 수 있다. 또한 이러한 효과는 자신감이 낮은 사람보다는 자신감이 높은 사람에게서 더 강하게 나타날 것이라고 예상할 수 있다. 그 이유는 조직의 공정성이나 역량을 믿을 수 없고, 조직에서의 미래가 불확실하며, 조직 내에서 다른 사람들과 갈등이 있을 때, 스스로에 대한 자신감이 있다면 조직에 대한 기대를 버리고 다른 길을 모색할 수 있지만, 스스로에 대한 자신감이 부족하다면 조직불안이 높은 상황이라고 할지라도 쉽게 조직에 대한 몰입을 철회할 수 없을 것이다.

따라서 본 연구에서는 조직불안에서 조직몰입, 이직의도에 이르는 부분 매개 효과 모형을 수립하고, 이러한 가설을 검증하기 위해 먼저 분석에 포함되는 조직불안, 조직몰입, 이직의도의 측정모형이 적합한지를 검증하였다. 검증 결과, GFI=.965; TLI=.950; CFI=.970;

NFI=.945; RMSEA=.060으로 나타나 만족할만한 수준의 적합도를 보였고, 잠재변인과 각 측정변인과의 구조계수도 모두 $p < .001$ 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 전체 응답자를 대상으로 부분 매개 모형에 대한 검증을 실시하였다. 검증 결과, GFI=.957; TLI=.930; CFI=.956; NFI=.931; RMSEA=.072로 나타나, 연구자가 가정한 모형이 적합하다는 것을 발견할 수 있었다. 또한 경로계수를 살펴보면 조직불안이 이직의도에 미치는 직접적인 효과와 조직몰입을 매개로 하는 간접적인 효과가 모두 유의미한 것으로 나타났다. 검증 결과는 그림 2에 제시되어 있다.

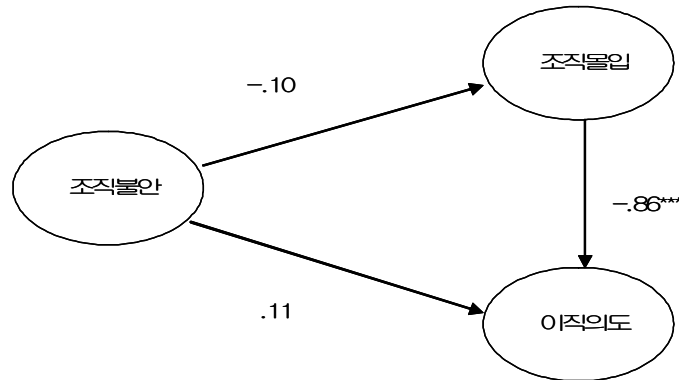
조직불안에서 조직몰입, 이직의도에 이르는 부분 매개 효과가 자신감 수준에 의해 조절될 것이라는 가설을 검증하기 위해, 먼저 중위값(median)을 기준으로 자신감이 높은 집단과 낮은 집단으로 나누고, 각 집단에서 모형에 포함될 변인들의 측정 동질성이 유지되는지 확인하였다. 검증 결과, 자신감 고/저 집단이 동일한 요인계수를 가지고 있는 것으로 가정하고 산출한 χ^2 값과 동일화 제약을 가하지 않은 모형의 χ^2 값이 유의미한 차이를 보여($\chi^2_{diff}(7)$)

4) 효능감의 세 개 하위유형 중에서 본 연구에서는 자신감만을 고려하였다. 표 4에서 볼 수 있듯이 자기조절 효능감과 과제난이도 선호는 조직불안이 높은 집단과 낮은 집단에서 차이를 보이지 않았고, 확인적 요인 분석 결과에서도 자신감이 효능감의 핵심적인 요인인 것으로 나타났다.

= 21.375, $p < .01$), 두 집단의 측정 모형이 동일하지 않음을 알 수 있다. 따라서 각 집단별로 측정 모형의 적합도를 살펴본 결과, 자신감이 낮은 집단의 경우 적합도 지수가 GFI=.928; TLI=.878; CFI=.924; NFI=.879; RMSEA=.092로 나타나 전반적으로 약간 낮은 적합도 수준을 보였으나, TLI와 NFI를 제외하면 보통 이상의 적합도를 보이므로 수용할 만한 수준인 것으로 판단하고 분석을 진행하였다. 자신감이 높은 집단에서는 GFI=.938; TLI=.945; CFI=.966; NFI=.914; RMSEA=.066으로, 측정 모형의 적합도가 만족할만한 수준인 것으로

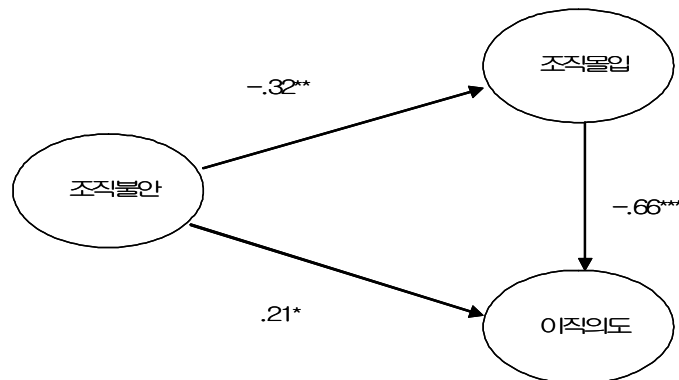
나타났다. 따라서 각 집단의 측정모형이 적합한 것으로 판단되어 집단별로 부분 매개효과 모형을 검증하였다.

먼저 낮은 자신감 집단에서 연구 모형의 검증 결과를 살펴보면, 전반적으로 모형의 적합성이 약간 낮았으나, 측정모형의 경우와 마찬가지로 TLI와 NFI를 제외하면 보통 이상의 적합도를 보이므로 연구 모형의 검증이 가능한 것으로 보고 분석을 진행하였다. 적합도 지수는 GFI=.930; TLI=.892; CFI=.931; NFI=.883; RMSEA=.086이었으며, 경로계수를 살펴보면, 조직불안은 조직몰입과 이직의도에 유의미한



경로계수는 표준화계수. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

그림 3. 부분매개모형 검증(자신감 낮은 집단)



경로계수는 표준화계수. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

그림 4. 부분매개모형 검증(자신감 높은 집단)

영향을 미치지 못했으며, 특히 이직의도에 대해서는 직접, 간접 효과 모두 유의미하지 않았다. 결과는 그림 3에 제시되어 있다.

자신감이 높은 집단의 경우에는 연구 모형의 적합도가 만족할 만한 수준으로 나타나, 연구자가 가정한 모형이 자료에서 나타난 변인들 간의 관계를 잘 설명하고 있는 것을 알 수 있다. 경로계수를 살펴보면, 조직불안이 이직의도에 미치는 직접적인 효과와 조직몰입을 매개로 하는 간접적인 효과가 모두 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 자신감이 조직불안과 종속변인과의 관계를 중재하는 변인인지에 관해 직접적인 비교를 할 수는 없었지만(양 집단에서 측정모형의 동질성이 검증되지 않음), 양 집단에서 다른 효과를 보여주고 있다는 점은 확인할 수 있었다. 자신감이 높은 집단의 적합도 지수는 GFI=.940; TLI=.949; CFI=.967; NFI=.914; RMSEA=.064였고, 경로계수는 그림 4에 제시되어 있다.

논 의

본 연구에서는 조직불안의 유형 및 실태에 대해 분석하고, 조직불안이 종업원 직무태도에 미치는 영향력에 대해 살펴보았으며, 이를 위해 조직불안을 측정하기 위한 설문 문항들을 개발하였다. 조직불안 측정 문항들을 요인 분석한 결과, 우리나라 직장인들이 경험하는 조직불안의 유형에는 네 가지가 있는 것으로 나타났다. 첫 번째 유형은 신뢰 및 공정성 부재로 인해 불안을 느끼는 유형이다. 인구통계학적 특성별로 각 하위 유형에 대한 반응을 분석해 본 결과, 신뢰 및 공정성 부재 요인은 모든 하위 집단에서 가장 높은 점수를 받아,

가장 심각한 불안 요인인 것으로 나타났다. 조직불안의 하위 유형별로 종업원 태도에 어떤 영향을 미치는지 알아보기 위해, 조직불안의 하위 유형들을 독립변인으로 하고, 조직몰입을 매개로 이직의도에 이르는 부분 매개 모형에 대해 추가 분석을 실시한 결과(GFI=.883; TLI=.939; CFI=.949; NFI=.881; RMSEA=.047), 신뢰 및 공정성 부재에 대한 지각은 조직몰입에 대해서는 유의미한 부적 효과($\beta=-.783, p<.001$). 이직의도에 대해서는 조직몰입을 매개로 유의미한 정적 영향을 미치고 있었다(조직몰입->이직의도, $\beta=-.900, p<.001$). 즉 조직을 신뢰할 수 없고 공정성이 지켜지지 않는다고 지각되면 조직에 대한 애착이 줄어들 뿐만 아니라, 낮아진 조직몰입은 이직의도가 높아지도록 만드는 경향이 있었다. 신뢰 및 공정성 부재 요인이 몰입에 부정적 영향을 미치는 것은 다른 요인보다 불안의 원인을 회사의 의도적인 잘못으로 귀인할 가능성이 크기 때문이다. 즉 외부 환경 여건이 좋지 않아서, 혹은 나의 능력이 부족해서 불확실성과 불안이 증가하는 경우에는 회사를 탓하기 어렵고, 그 결과 조직몰입이 낮아지거나 이직의도가 증가하지 않지만, 조직이 신뢰를 깨뜨리고, 공정하게 경영을 하지 않고 있어서 나의 고용 상태나 경력 관리에 대해 확신할 수 없게 되었다고 생각한다면, 이는 조직이 심리적 계약을 위반한 것으로 지각되고 이에 따른 배신감은 조직몰입과 같은 태도를 철회하게 만들 가능성이 크다. 이는 조직몰입 중에서도 감정적 몰입과 유의미한 부적 관련성($r=-.271, p<.01$)을 가진다는 점에서 분명하게 알 수 있다.

두 번째 유형은 고용안정성이 위협받음으로 인해서 불안을 느끼는 경우인데, 이는 전반적으로 그 수준이 높지는 않았지만, 인구통계학

적 특성별로 가장 큰 편차를 보이는 하위 요인이었다. 즉 성별, 연령별, 직종별, 직위별, 소득수준별, 학력 별로 각 집단 간에 경험하는 고용 위협 수준에서 유의미한 차이가 발견되었다. 또한 조직불안의 하위 유형별로 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과를 분석한 구조방정식 모형에서도 신뢰 및 공정성 부재 요인과는 달리 조직몰입에 유의미한 정적 효과를 미치고 있었고($\beta=.776, p<.001$) 이직의도에는 조직몰입을 매개로 한 유의미한 부적 영향을 미치고 있었다. 즉 구조조정이나 인수, 합병과 같은 조직의 변화, 불황이나 경영악화에 따른 회사의 쇠퇴로 인해 자신이 감원되거나 해고될 수도 있다고 생각하는 사람은 살아 남아야 한다는 생각이 강해지고 이는 조직몰입을 높아지게 하고, 이직의도를 낮아지게 만든다는 것이다. 이는 고용안정성 위협 지각이 조직몰입 중에서도 계속적 몰입($r=.183, p<.01$) 및 규범적 몰입 ($r=.233, p<.01$)과 유의미한 정적 상관을 보인다는 점에서 더욱 분명해진다. 조직불안의 하위 요인들 간에 이렇듯 다른 효과를 보인다는 것은 조직구성원들에게 불안을 일으키는 요인이 다양하다는 점과 그 영향력이 서로 다르다는 점에서 어느 한 가지 불안 요인만을 고려하는데 한계가 있을 수 있다는 것을 알게 해주며, 이 두 가지 요인이 서로 독립적으로 종속변인에 영향을 미치는지, 아니면 서로 간에 매개 혹은 중재 관계에 있는지에 대해서도 확인할 필요가 있다는 것을 보여준다. 또한 고용안정성 위협은 효능감과 가장 큰 부적 상관을 보였는데($r=-.323, p<.01$), 이는 다른 요인들보다 개인의 효능감에 의해 달리 지각될 가능성이 크기 때문일 것이다. 즉 조직에 대한 신뢰나 공정성 지각, 조직의 역량에 대한 지각은 효능감에 의해 크게 달라

질 것이 없지만, 자신의 고용안정성과 관련된 지각은 자신감이 부족하고 자신의 대처 능력에 대해 확신할 수 없는 경우 더 큰 문제로 지각될 것이고, 그 반대의 경우에는 큰 위협으로 지각되지 않을 수도 있을 것이다.

세 번째는 갈등적인 회사분위기로 인해 불안을 느끼는 유형인데, 다른 유형들에 비해 인구통계학적 특성별로 큰 차이를 보이지 않았고, 특질불안($r=.317, p<.001$), 및 신경증($r=.253, p<.001$)과 특히 높은 정적 상관을 보이고 있었으며, 전반적인 생활만족도와는 다른 유형들에 비해 가장 큰 부적 상관($r=-.268, p<.001$)을 보이고 있었다. 즉 다른 불안 요인들보다 일상적인 삶에서의 만족도를 가장 심각하게 떨어뜨리며, 직장생활에 대한 자신감을 잃게 만들고, 불안성향이 높은 사람들에게 특히 더 심각한 영향을 미치는 불안 유형이라고 할 수 있다. 우리는 하루 중 상당히 많은 시간을 일을 하면서 보낸다. 따라서 일을 하면서 매일 부딪치게 되는 사람들과 사이가 안 좋고, 서로 의심하고 비방하는 일이 계속된다면, 이는 만성적인 스트레스 요인이 되고, 개인의 정신 건강이나 신체건강에 부정적인 영향을 초래할 것이라는 것은 분명한 일이다. 갈등적인 조직의 분위기는 조직이 변화를 겪고 있거나 쇠퇴기에 있을 때 더 심하게 나타날 수 있지만, 근본적으로 조직을 구성하고 있는 주요 인물들 간의 역학 관계에 따른 것이라고 할 수 있다. Kets de Vries(1999a, 1999b)는 갈등적인 분위기를 만들어 내는 리더의 성격 유형과 이에 대한 부하의 전형적 반응을 분석하여 리더-부하 간에 전형적으로 나타날 수 있는 갈등적 관계 유형을 제시했다. 그의 분석에 따르면, 특히 리더가 편집증적인 성향을 가지고 있을 때 그러한 욕구가 조직의 분

위기에 그대로 반영되어 부하들 역시 편집증적인 특성을 보여, 서로 의심하거나 편을 가르고, 비방하게 되는 경우가 많다고 하였다. 이러한 정신분석적인 입장은 그동안 산업 및 조직 심리학 영역에서 많이 다루어지지 않은 부분이지만, 불확실성과 불안이 현대 조직구성원들의 중요한 심리적 특성이 되고 있음을 감안할 때 향후 더 많은 관심과 연구가 이루어져야 할 것으로 보인다.

네 번째 유형은 미래를 준비하는 능력, 위협적인 상황에 대처하는 능력, 경쟁력 등 회사의 역량이 부족하다고 생각해 불안을 느끼는 경우이다. 이 유형은 조직불안의 하위 유형별로 종속변인에 미치는 효과를 분석한 구조방정식 모형에서 갈등적인 회사 분위기와 함께 조직몰입과 이직의도에 직접, 간접적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과가 나타난 이유로 예상되는 것은 본 연구에 이 두 가지 하위 요인이 유의미한 영향력을 미칠 수 있는 종속변인이 포함되지 않았기 때문일 수도 있고, 이 두 요인이 다른 두 요인과는 종속변인에 영향을 미치는 위계가 다르기 때문일 수도 있다. 즉 갈등적 회사 분위기와 같은 요인은 조직몰입이나 이직의도보다는 직무만족과 깊은 관련성이 있을 수 있으며, 회사 역량에 대한 불신은 조직몰입과 이직의도에 직접적으로 영향을 미치기 보다는 고용안정성 위협과 같은 요인을 매개로 영향을 미칠 수 있다는 점이다. 따라서 이러한 가능성을 검증할 수 있는 추후 연구의 필요성이 제기된다고 하겠다.

본 연구는 조직불안의 개념을 정립하기 위한 탐색적인 연구라고 할 수 있으므로, 조직불안이 어떠한 하위요인으로 구성되어 있는지 뿐만 아니라, 이것이 조직몰입이나 이직의도

와 같은 조직구성원의 태도를 예측하는데 얼마나 기여할 수 있는지 살펴보았다. 구조방정식 모형 분석 결과, 조직불안은 조직몰입에 유의미한 부적 영향을 미치고 있었고, 이직의도에 대해서는 직접적인 영향뿐만 아니라 조직몰입을 매개로 하는 간접적인 영향도 미치고 있었다. 이러한 효과는 자신감이 높은 집단과 낮은 집단에서 큰 차이를 보였는데, 자신감이 높은 집단에서는 조직불안이 경험되면 직접적으로 조직몰입과 이직의도에 부정적 영향을 미치고, 낮아진 조직몰입은 다시 이직의도를 높이는 부분 매개 효과를 보였지만, 자신감이 낮은 집단에서는 조직불안이 조직몰입이나 이직의도에 아무런 직접, 간접 영향을 미치지 못하고 있었다. 즉 조직을 믿을 수 없고, 자신의 고용안정성이 위협받고 있다고 생각되어도, 이를 스스로 해결할 수 있다는 믿음이 없으므로, 조직불안에 대한 반응으로 조직 몰입을 철회하거나 쉽게 회사를 떠나는 식의 대처 반응을 보일 수 없는 것이다. 따라서 조직불안은 다른 조직 관련 변인들보다 더 큰 스트레스 요인이 될 수 있다는 점에서 앞으로 더욱 관련 연구가 필요한 개념이라고 할 수 있다.

본 연구에서는 신뢰와 공정성 결여, 갈등적 회사 분위기, 외부위협, 업무 스트레스와 같은 요인들을 조직불안의 하위요인으로 간주하였다. 그러나 이들 요인들은 하위요인이라기 보다는 조직불안의 선행요인으로 간주할 수도 있다. 예컨대 업무 스트레스가 높게 되면 종업원들은 조직불안을 더 많이 느끼게 될 수 있다. 따라서 조직불안의 구성요인들에 대한 타당도 연구가 추가되어야 할 것이다.

조직불안 개념의 적용 가능성을 파악하기 위해 전반적인 조직불안의 수준을 중위값을

기준으로 고/저로 나눈 다음, 각 집단에서 개인차 변인과 종업원 행동이 어떻게 다르게 나타나는지 살펴보았다. 예상대로 조직불안이 높은 집단은 특질불안과 신경증 수준이 유의미하게 높았고, 효능감(특히 자신감)은 유의미하게 낮았다. 행동 상의 변화를 살펴보면, 높은 수준의 조직불안을 보고한 집단에서 불안을 달래고 정보를 얻기 위해 끼리끼리 모이는 행동, 각자의 불안과 이로 인한 불유쾌한 감정을 서로에게 투사하는 행동, 그리고 회피 행동 등 불안 수준이 높은 집단에서 전형적으로 나타나는 대처 행동들의 발생빈도가 증가했으며(Lazarus & Folkman, 1984), 업무 수행시 긴장 수준이 높아지고 실수가 늘어난다고 보고하는 경우가 유의미하게 더 많았다. 따라서 조직불안이 높은 집단과 낮은 집단은 구성원들의 개인적 특성에 있어서 차이가 있고, 조직 생활에서 보이는 행동에 있어서도 분명한 차이가 있다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서는 조직구성원들이 실제로 경험한다고 보고한 내용을 바탕으로 조직불안을 측정하는 문항을 개발하고, 이를 통해 조직불안이 어떤 하위 요인으로 구성되어 있는지, 그리고 조직불안이 다른 주요 조직 관련 변인들(조직불안, 이직의도) 및 개인차 변인들(효능감, 특질불안, 신경증)과 어떤 관련성이 있는지 살펴보았다. 본 연구가 조직불안의 개념을 정립하기 위한 탐색적인 기초 연구이지만, 현대 조직 환경과 그 구성원들을 특징짓는 가장 중요한 개념 중에 하나를 제안했다는 점에서 그 의의가 크다고 하겠다. 즉 기존의 조직과 조직구성원들의 태도 및 행동을 설명하는 개념들, 즉 조직공정성, 직무만족, 조직몰입과 같은 개념들은 안정적인 경영 환경과 고용안정성을 그 배경으로 하고 있었다. 그러나 언

제, 어떻게 경영 환경이 달라질지 모르고, 기술의 발전 방향을 예측하기 어려우며, 기업이 더 이상 평생 고용을 보장하지 않는 상황에서는 조직이나 개인 모두 생존 자체가 관심사가 되며, 이로 인한 불안이 가장 지배적인 정서가 될 것이다. 따라서 조직불안에 대한 본 연구는 불안을 중심 개념으로 조직의 문제를 이해하고자 했다는 점에서 현실적인 의의가 있으며, 이러한 현상을 연구하기 위해 필수적인 척도 개발을 시도했다는 점에서 이론적인 의의가 있다고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구에는 몇 가지 제한점이 있는데, 첫째, 앞서 언급된 바와 같이 조직불안의 하위 요인으로 추정된 네 가지 유형이 서로 어떤 관계에 있는지에 대해 보다 명확한 분석이 필요할 것이다. 신뢰 및 공정성 부재 요인과 고용 안정성의 위협 요인은 서로 종속변인에 미치는 영향이 매우 달랐는데, 이는 이들이 완전히 이질적인 개념인지, 서로 중재, 혹은 매개 관계에 있는 것은 아닌지, 혹은 본 연구에 포함되지 않은 주요한 변인(직무만족 등)을 포함했을 때, 같은 효과를 미치기 때문에 조직불안의 하위 요인으로 분류되었는지 확인할 필요가 있다. 둘째는 본 연구에서 파악된 조직불안의 개념이 조직불안 자체이기 보다는 조직불안의 원인에 가깝다는 점이다. 즉 조직불안의 효과를 보다 명확하게 분석하기 위해서는 조직불안의 수준 자체를 측정할 수 있는 척도가 필요할 것으로 생각된다. 추후 연구에서 조직불안의 원인과 조직불안 자체를 나누어 측정할 수 있다면, 조직불안의 하위 요인 중 갈등적 회사 분위기와 회사의 역량에 대한 불신 요인이 왜 종속변인에 유의미한 영향을 미치지 않았는지, 그리고 신뢰 및 공정성 요인과 고용안정성 위협 요인이

왜 종속변인에 반대 방향으로 영향을 미치는지 이해할 수 있을 것이다. 세 번째 문제점은 응답자들의 분포가 지역별로 서울, 경기, 충청 지역에 국한되어 있어서, 결과를 일반화하는데 한계가 있다는 점이다. 인구통계학적 배경이 다르면 다른 가치관과 경험을 가질 수 있으므로 다양한 응답자들이 포함될 필요가 있으며, 특히 전반적인 조직불안 현상을 이해하기 위해서는 다양한 업종, 직종 그리고 직급이 포함될 필요가 있다. 넷째, 본 연구에서는 모든 항목이 응답자의 자기 보고에 의존해 측정되었으며, 본인이 속한 조직의 특성이나 종업원의 성과에 대한 정보는 포함되지 않았다. 어떤 사람이 보이는 조직불안의 수준과 특징을 이해하기 위해서는 그 사람이 속해 있는 조직이 어떤 조직인지, 그리고 그 사람이 어떤 수행 능력을 가진 사람인지를 아는 것이 중요할 것이다.

참고문헌

- 권석균, 이영면 (1999). 감량경영과 고용조정. 한국언론자료간행회.
- 김아영, 차정은 (1996). 자기효능감의 측정. 산업 및 조직심리학회 동계학술발표대회 논문집. 51-64.
- 김언수, 김재욱, (1997). 다운사이징: 경영전략적 관점에서의 해석. 경영학 연구, 26(3), 723-750
- 김정택 (1978). 특성 불안과 사회성과의 관계. 고려대학교 석사학위논문.
- 박수애, 송관재 (2005). 사회적 불안이 개인의 심리적 적응에 미치는 영향. 한국심리학회지: 사회문제, 11(2), 1-29.
- 서용원 (2002). 공정성 지각과 리더 행동간의 관계: 분배공정 리더십과 절차공정 리더십의 차별 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(3), 113-132.
- 이돈효 (2002). 조직공정성이 부하들의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 전남대학교 석사학위논문.
- 장세진 (2002). 한국인 근로자의 직무스트레스 현황 및 실태, 제10회 기초의학 학술대회 초록집. 서울: 대한예방의학회.
- 하종원 (2001). 고용형태에 따른 심리적 계약이 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향. 서강대학교 석사학위논문.
- 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.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Contents, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal* 32, 803-829.
- Beck, AT, Emery G. (1985). *Anxiety disorders and phobias: A cognitive perspective*. New York: Basic Books.
- Becker, T. E. (1992). Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making? *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-44.

- 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.
- Brockner, J., Siegel, P. A., Daly, J. P., Tyler, T., & Martin. C. (1997). When trust matters: The moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly*, 42, 558-583.
- Conrad, P. (1988). Health and fitness at work: A participants' perspective. *Social Science Medicine*, 26, 545-550.
- Conway, V. J., & Terry, D. J. (1992). Appraised controllability as a moderator of the effectiveness of different coping strategies: A test of the goodness of fit hypothesis. *Australian Journal of Psychology*, 44(1), 1-7.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind: Healthy organizations- a proactive to occupational stress. *Human relations*, 47, 455-471.
- 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.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 3, 438-448.
- Greenhalgh, L. (1991). "A process model of organizational turnover. The relationship with job insecurity as a case in point", *Academy of Management Review*, 5(2), 299-303.
- Kets de Vries, M. F. R. (1999a). What's playing in the organizational theatre? Collusive relationships in management. *Human Relations*, 52(6), 745-773.
- Kets de Vries, M. F. R. (1999b). CEO라는 이름의 고독. 서울: 한국언론자료간행회.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and coping*. New York: Springer.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *The Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 349-359.
- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1970). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Schweiger, d. L. & Lee, C. (1993). Longitudinal effects of merger and behavioral interventions on job insecurity, *Academy of Management Best Papers Proceedings*, Atlanta, Georgia, 262-266.
- Watson, D., & Pennebaker, J. W. (1989). Health

- complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96, 234-254.
- Zedeck, S., & Moiser, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- 1차 원고접수 : 2005. 6. 28
2차 원고접수 : 2008. 4. 1
3차 원고접수 : 2008. 7. 7
4차 원고접수 : 2008. 8. 12
최종 게재결정 : 2008. 8. 15

The Types and Effects of Organizational Anxiety

Kwan Jae Song

Research Institute for Human Behavior
Yonsei University

Jae Chang Lee

Department of Industrial & Advertising Psychology
Daejeon University

Items for assessing organizational anxiety(OA) were developed in this study. As a result of factor analysis and process for item selection, 30 items were left and 7 factors extracted. The factors are as follows: the absence of trust and justice in the organization, conflicting organizational climate, external threats, organizational competitiveness, work stress, dependence on the organization, and lack of information. The overall OA has negative correlations with the respondents' job satisfaction and organizational commitment. On the other hand, it has a positive relation with turnover intention. 7 factors were classified into three levels of OA. Organizational environment level includes external threats and organizational competitiveness. The absence of trust and justice in the organization and conflicting organizational climate were included in organizational level. Lastly, work stress, dependence on the organization, and lack of information were classified into individual level of OA. While organizational environment level didn't have any direct effects on all the dependent variables, organizational level and individual level had significant effects on the dependent variables. The direction of influence, however, were completely reversed. Organizational level had significant negative effects on job satisfaction and organizational commitment and significant positive effect on turnover intention. On the contrary, individual level of organizational anxiety had significant positive effects on the former dependent variables and negative tendency on the latter. Although organizational environment level didn't have any direct effect, it had completely mediated effects by organizational level on three dependent variables. In conclusion, the three levels of organizational anxiety have different functions and effects on job attitudes and we need to consider all of them to understand the organizational anxiety.

Key words : uncertainty, anxiety, organizational anxiety, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention