

# 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화 변인들간의 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석에 대한 연구

김 원 형

성균관대학교

본 연구에서는 사회 정체성 이론에서 제시한 조직 동일시 정의인 개인과 조직과의 공동 운명체 지각으로 조직 동일시에 대한 명확한 정의를 내린 다음 이러한 조직 동일시 정의하에서 조직 몰입과 조직 내재화는 어느 정도의 구별이 되는 개념인지를 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 통해 알아보았다. 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화에 대한 문항 분석을 위해 7 점 Likert 형 척도를 사용한 질문지를 대기업 사무직 사원 513명을 대상으로 실시하였다. 탐색적 요인 분석 방법을 이용한 연구의 결과는 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화 개념은 서로 다른 개념이라는 연구 가설을 지지해 주었다. 대기업 사무직 사원 701명을 대상으로한 확인적 요인 분석의 결과도 또한 탐색적 요인 분석의 결과를 지지해주는 결과로 나타났다. 이 연구 결과로 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화는 상관은 있지만 서로 다른 개념임이 밝혀졌다.

조직 동일시(organizational identification)개념은 조직성원의 조직내 행동을 이해하는데 중요한 변인으로 인식되어 왔다(Brown, 1969; Hall, Schneider, & Nygren; 1970; Lee, 1971; O'Reilly & Chatman, 1986; Patchen, 1970; Rotondi, 1975a, 1975b). 조직 동일시는 조직에 대한 의미부여, 조직과 자신과의 관련성 설정, 조직의 영속성의 추구 등 조직 행동 영역 전반에 걸쳐 영향을 주고 있으며 한 개인의 조직 행동 動因으로 간주되었다(Denhardt, 1987; Fox, 1980; Katz & Kahn, 1978). 즉, 조직 구성원에게 있어서 자신이 속해 있는 조직은 중요한 생활의 기반이며 자신에게 있어서 자기를 정의내릴 수 있는 심리적 기준이 된다(Farber, 1983; Levinson, 1965). 따라서 조직 동일시는 종업원의 회사에 대한 소속감과 만족감 그리고 조직의 효율성에 영향을 미칠 수 있는 중요한 개념으로

조직 행동 연구자들의 관심을 끈 흥미로운 연구 주제중 하나였다(Brown, 1969; Patchen, 1970). 그러나 지금까지 조직 동일시는 몇 가지 문제점을 안은 채로 계속 연구되어왔다. 첫째, 조직 동일시 개념이 조직 몰입(organizational commitment), 조직 내재화(organizational internalization), 조직 만족(organizational satisfaction)과 같은 개념들과 혼동되어 사용되어져 왔다(Mowday, Steers, & Porter, 1979; Reichers, 1985; Wiener, 1982). 뿐만 아니라 조직 동일시의 결과 변인에 더 적합할 것으로 보이는 감정, 행동 의도, 행동들과도 혼동해서 사용되고 있다는 것이다. 따라서 현재의 조직 태도에 대한 연구 결과들은 매우 혼란스럽고 일관되지 않은 연구 결과들을 내놓고 있다. 이런 현상들은 조직 동일시에 대한 정의가 명확하지 못한데 기인한다고 볼 수 있다(Ashforth & Mael,

1989; Mael, 1988; Mael & Ashforth, 1988; Mael & Ashforth, 1992).

둘째, 지금까지의 조직 태도라는 제하에서 다루어진 조직 동일시나 조직 몰입 연구들은 많은 경우에 구성개념에 대한 이론적인 틀이 없이 연구가 이루어졌다. 그로 인해 많은 연구 결과가 있었음에도 불구하고 각 연구자들이 조직 태도 구성개념을 임의로 정의하거나 선행변인과 결과 변인을 직관적으로 추출하고, 해석함으로써 연구결과가 일관된 결과를 제시하지 못했다. 따라서 조직 동일시에 대한 올바른 연구를 위해서는 우선 조직 동일시에 대한 이론적 틀을 제시할 수 있어야 한다 (Morrow, 1983; Reicher, 1985). 본 연구에서는 사회 정체성 이론을 이론적 준거틀로하여 조직 동일시 과정을 연구하고자 한다.

## 조직 동일시의 개념

조직 현장에 속해 있는 개인은 자기 자신을 조직이나 집단과 함께 얽혀있는 것으로 지각하고 있으며, 그가 속한 조직의 장단점, 조직의 성공과 실패를 공유함으로써 조직과 자신을 공동 운명체로 지각하게 된다(Tolman, 1943).

Tolman(1943)은 조직 동일시를 강력하고 공통 성향적인 것으로 간주했다. 개인이 자신의 조직과 동일시를 하고있는 정도에 따라 개인은 조직과 자신이 하나라고 느끼게 되며, 조직의 운명이 자신의 운명이며, 조직의 성공과 실패, 조직의 명성이 곧 자신의 성공과 실패, 그리고 자신의 명성이라고 지각하게 된다. 극단적인 경우에는 조직이나 집단속에서의 계속적인 삶과 연속성이 자기 자신의 삶 그 자체로 대체될 수 있다고 지각하게 됨으로서 자신과 조직을 동일시하게 된다.

이러한 Tolman(1943)의 조직 동일시 개념은 후속 연구인 Tajfel(1978, 1982)과 Turner(1982, 1984)가

발전시킨 사회 정체성 이론에서 잘 나타나고 있다. 사회 정체성 이론에 의하면 사람들은 자신들과 타인들을 조직 멤버십, 종교, 성, 연령과 같은 다양한 사회적 범주들에 의해 분류하려는 경향이 있다고 본다(Tajfel & Turner, 1985). 개인은 자신을 다양한 범주에 속한 것으로 분류하고 있으며, 타인에 대해서도 이러한 범주 분류에 의해 범주화하려는 경향이 있다. 또한 개인은 각 범주내의 성원들이 가지고 있는 典型的 특성들 (prototypical characteristics)을 단서로 자기 정의를 내리게 된다.

그러나 이러한 조직 동일시는 실무율적으로 분류되는 것은 아니다. 개인은 여러 사회적 범주들에 중다 정체성을 갖고 있기 때문에 한 개인이 각 사회적 범주에 동일시하는 강도는 차이가 있는 것이다 (Adler & Adler, 1987). 그러므로 조직 동일시 개념을 파악하기 위해선 다음의 측면을 고려해야 한다고 생각된다

첫째, 조직 동일시는 조직의 성공과 실패를 개인적으로 경험하는 것으로 간주된다(Foote, 1951). 조직이 심각한 손실과 고통을 받을 경우에도 조직 구성원들의 조직 동일시는 지속되고(Brown, 1986; Staw, 1984), 상당히 손해를 보는 경우나(Tajfel, 1982), 심지어는 집단의 실패가 예상될 경우에도 조직 동일시는 지속되어진다는 것이다.

둘째, 조직 동일시는 적응적인 것으로 간주되고 있다. 즉, 조직 동일시에선 조직에 대한 동일시가 개인에게 자발생적으로 생김으로써 조직을 확장된 자기정체성으로 간주하게 된다. 즉, 조직은 확장된 자기로 간주되며 이로 인해 한 개인은 자신의 힘의 범위를 넘어선 조직 성취까지도 대리적으로 자기 성취감으로 맞볼 수 있다 (Katz & Kahn, 1978).

셋째, 조직 동일시는 인지적, 지각적으로 정의될 수 있으며 조직 동일시에 대한 정의에 어떠한 외현적 행동

의도나 행동이 필수적인 구성요소로 포함되어야 하는 것은 아니다(Tolman, 1943). 즉, 조직 동일시는 조직의 운명이나 성공, 실패를 자신의 것으로 지각하게 하며 심리적으로 개인과 조직을 같은 것으로 지각하게 한다. 개인이 한 조직에 동일시하게 되면 그 조직에 대한 지원 행동이나 친사회화 행동, 정적 감정을 가지는 경향이 있으나(Foote, 1951; Hooper, 1976), 행동 의도나 감정 자체는 조직 동일시 정의에 필요한 요인이 아니므로 결과 변인으로 해석되는 것이 바람직하다(Gould, 1975; Mael & Ashforth, 1988).

넷째, 사회 비교 이론에서 개인이 자신에게 적절한 비교 가능한 타인과 관련지워 비교하는 것과 같이 조직 동일시도 관계적이고 비교가능한 조직과 관련지워 파악되어야 한다.

다섯째, 조직 동일시는 영원히 존재하는 실재를 의미하는 것은 아니다. 자신과 조직과의 관계는 지위의 변화, 조직간 비교 등으로 인해 변화할 수 있고 조직과의 관계의 변화가 조직 동일시의 정도를 변화시킨다(Brown & Ross, 1982). 이러한 조직 동일시의 변화는 정체성의 가변 성질(identity insecurity)이라는 개념으로 기술할 수 있다. 개인이 조직과 동일시하는 정도는 개인이 그 조직에 대해 느끼는 애착의 정도나 행동으로 표현하는 정도에 영향을 미치고 동일시 정도에 따라 다양하게 변할 수도 있는 것이다(Kegan, 1958). 특히 조직의 통폐합이나 잦은 이직으로 인해 조직 충성심 상실과 자기 정체성 상실이 일어나며, 또한 핵가족 제도나 개인주의 선호 문화 등의 영향으로 조직 정체감 쇠퇴 현상이 나타나기도 한다. 이런 조직 정체감 쇠퇴 현상을 감소시키고자 각 조직들은 조직 동일시를 강화시킬 수 있는 경영 전략에 대한 관심을 쏟고 있다(Braham, 1987; Drucker, 1986; Nussbaum, 1986; Werther, 1988).

여섯째, 조직 동일시는 기업 조직에만 국한하여 적용될 수 있는 개념이라기보다는 자신이 심리적 실제로 동일시하는 모든 조직이나 집단에 적용될 수 있는 개념인 것이다. 즉, 조직 유친 활동(Lane, 1962), 스포츠팀 동일시(Edward, 1973), 소비자 상표 충성도(Engel, Kollat & Blackwell, 1968), 집단중심주의(Brown, 1986), 애국심(Scheibe, 1983)과 같은 많은 동일시 집단에도 적용된다.

개인이 자신이 속한 조직에 대하여 동일시할 때 '나는 누구인가'에 대한 하나의 해답을 얻을 수 있게된다. 이런 의미에서 조직 동일시는 사회적 동일시의 특별한 한 형태로 볼 수 있다. 또한 개인이 자신이 속한 조직에 대해 애착을 발달시키게 되는 기본적인 구성개념으로 생각될 수 있다(Bowlby, 1982; Sanford, 1955; Tolman, 1943). 즉, 개인의 조직에 대한 애착감 형성은 개인이 자신의 조직을 동일시하는 데서 생긴다고 볼 수 있으며, 그 조직을 한 개인이 동일시하고 한 개인의 인지적 반응으로 통합하게 된다고 볼 수 있다.

그러므로 조직 동일시에 대한 정의는 조직 장면에서 한 개인이 자기 자신을 조직의 공통된 특성이나 장단점, 성공과 실패를 자신의 것으로 지각함으로써 조직과의 공동운명을 공유하고 조직과 자신이 심리적으로 상호 어우러져 있는 것으로 지각하는 것이라고 정의내릴 수 있다(Katz & Kahn, 1978; Kelman, 1961; Tajfel, 1982; Tolman, 1943; Turner, 1984).

## 조직 동일시, 조직내재화, 조직 몰입 변인들과의 관계

조직 동일시는 조직 내재화 개념과 구별이 되는데, 어떤 사람이 어떤 조직에 동일시하고 있다면 조직 가치와 자신이 추구하는 가치가 일치하지 않아도 그 조직의 성

원으로서 자기 정의를 내릴 수 있다. 즉, 조직 동일시는 사회적 범주에 의한 자기 정의(I am)인 반면, 내재화는 자신의 가치와 조직의 가치와의 통합정도(I believe)를 나타내는 지표라고 볼 수 있다. 즉, 한 개인이 어떤 조직의 가치를 자신의 것으로 채택하는 것이 조직 동일시 그 자체는 아니다. 즉, 한 개인이 어떤 대상의 가치를 자신의 것으로 채택하는 것을 내재화라 한다(Kelman, 1961; Sanford, 1955). 비록 일반적으로 특정가치나 태도는 특정한 사회적 범주속의 성원들과 연관되어 있지만, 자신을 정의하는데 있어서 특정 사회적 범주를 수용한다고 해서 항상 그 범주의 가치와 태도까지 수용한다는 의미는 아닌 것이다. 즉, 한 개인은 조직 전반에 작용하는 가치, 경영 이념에 자신의 가치를 통합시키지 않아도 조직을 통하여 자신을 정의내릴 수 있는 것이다(Martin & Siehl, 1983; Mintzberg, 1983).

조직 현장에서는 조직 동일시와 조직 내재화는 밀접히 연합된 형태로 나타난다. 그러나 한 개인은 자신이 일하는 조직에 의하여 자신을 정의를 내리는 한편, 자신의 가치와 조직의 가치와는 일치하지 않는 것으로 지각할 수도 있고, 이와는 반대로 사람들은 조직의 가치와 규범을 유지하고는 있지만 그 조직에 대해 동일시하지 않을 수도 있다. 그러나 일반적으로 조직 내재화는 조직 동일시 과정을 거쳐 일어난다고 본다. 조직과 동일시하지 않는 사람이 조직의 경영가치나 조직규범등을 자신의 가치로 통합할 수 없기 때문이다. 즉, 개인은 자신의 사회적 범주화로 생긴 조직 동일시는 조직의 전형적 특성을 자신에게 귀속도록 하며 이러한 자기 고정 관념화는 몰개성화를 가져오게 된다. 이러한 자기 고정관념과 몰개성화는 조직 성원들의 유사성을 증대시키고 조직 가치나 규범에 대한 내재화를 가져오게 한다고 볼 수 있다. 즉, 조직 동일시는 조직 '가치나 규범에 대한 내재화와 조직 성원들의 행동의 동질성을 가져오게 한다

(Ashforth & Mael, 1989; Turner, 1985). 그러므로 조직 동일시라는 구성개념은 조직 내재화와 상관관계는 있지만 서로 다른 구성개념으로 간주해야 한다(Mael, 1988; Mael & Ashforth, 1992).

조직 동일시 연구의 일관성을 유지할 수 없었던 또 다른 문제점은 조직 몰입 개념과의 혼동에서 기인한다. 예를 들어, 현재까지 연구에서 나타난 조직 몰입에 대한 정의는 25개나 되며, 이 중에서 조직 동일시와 조직 몰입을 같은 개념으로 제시한 연구들(Hall & Schneider, 1971; Hall, Schneider, & Nygren, 1970; Lee, 1971)이 있는 반면 조직 몰입을 조직 동일시와 다른 개념으로 본 연구들(Dublin, Champoux, & Porter, 1975; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974; Steers, 1977)이 있으며 다른 연구들(Buchanan, 1974; Wiener, 1982)에선 조직 동일시를 조직 몰입의 한 성분으로 간주하기도 했다. 또한 조직 동일시와 조직 몰입을 다른 개념으로 본 연구들조차도 이론적 정당성은 부족한 편이다(Wiener, 1982). 즉, 조직 동일시 정의에 대한 불명확성으로 인해 이러한 조직 동일시와 조직 몰입 간의 혼동은 계속되어 왔다.

몰입에 대한 태도적 관점에서 조직 몰입 측정에 가장 많이 사용되는 조직 몰입 설문지(organization commitment questionnaire:OCQ)를 개발한 Mowday, Steers 및 Porter(1979, P226)는 조직 몰입을 한 개인이 특정 조직에 대한 상대적인 동일시나 관여 강도로 정의함으로써 조직 몰입에 대한 정의 자체에 조직 동일시를 포함시키고는 있다. 또한 이러한 정의를 구성하고 있는 조직 몰입의 성분은 다음과 같이 특징지워질 수 있다고 했다.

- ① 조직 목표나 가치에 대한 한 개인의 신념이나 수용성 (내재화)

- ② 조직을 대신해 행동하려는 의지(행동 의도)
- ③ 조직 멤버십을 유지하려는 욕구(자부심이나 조직에 대한 정적 감정)

즉, Mowday등(1979)은 조직 몰입에 대한 광의의 정의에 조직 동일시를 포함시켜 놓았지만, 설문지 문항 자체에는 내재화, 행동 의도, 정적 감정 등만을 포함시켰을 뿐이다. 물론 조직 몰입 문항 중 한 두 문항(예: 조직의 운명을 진심으로 걱정하십니까?)은 조직 동일시 문항으로 볼 수 있는 것도 있으나 요인분석을 해 보면 요인으로 해석될 수는 없는 문항인 것이다(Ashforth & Mael, 1989, 1992). 즉, 조직 몰입 설문지에는 조직 동일시를 측정할 수 있는 문항들이 매우 적으며 실제로 조직 몰입 성분들인, 조직을 대신해 행동하려는 의도나 조직 멤버십을 유지하고 자부심을 갖는 것 자체는 조직 동일시의 결과 변인으로 해석되는 것이 더 타당하다고 볼 수 있다(Mael, 1988; Mael & Tetrick, in press).

이러한 주장은 Mael(1988), Mael과 Ashforth(1988)가 직장을 갖고 있는 경영대학원생을 대상으로 행한 일련의 연구들을 통해서 입증되었다. 그들의 연구에서, 사회 정체성 이론에 기초한 조직 동일시 문항 6문항과 OCCQ 15문항을 가지고 확인적 요인분석을 해 보았다. 결과로서 조직 동일시와 조직 몰입이 동일한 개념이라는 가설보다는 두 개의 개념이 다른 개념이라는 가설이 더 지지를 받았다. 그러므로 이 연구의 결과는 조직 동일시와 조직 몰입이 서로 상관관계를 가지고 있지만 실제로 서로 구별되는 개념이라는 것을 제시해 준 결과로 해석할 수 있다.

이러한 연구결과를 Mael과 Tetrick(in press)이 행한 연구에서도 일치된 결과를 보이고 있다. 직장에 다니는 야간 대학생과 야간 대학원생 263명을 대상으로한 이 연구에서는 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 만족, 직

무 만족, 직무 관여 간의 변별 타당도를 조사하기 위해서 실시하였는데 이는 기존의 조직 동일시와 조직 몰입 개념들이 직무 만족, 조직 만족, 직무 관여 개념들과 실증적으로 중복되는 개념이 아니라는 비판을 받아왔기 때문이다(Morrow, 1983; Schneider, 1985).

Mael 과 Tetrick(in press)의 연구 결과 가장 좋은 부합치를 보인 모형은 조직 몰입과 조직 동일시, 직무 만족, 조직 만족, 직무 관여는 서로 상관이 있지만 서로 다른 구성개념으로 설정한 모형이었다. 이들의 연구에서도 조직 동일시와 조직 몰입 개념이 서로 다른 개념임을 확인해 주었다. 이들 연구의 또 다른 결과는 조직 동일시와 조직 몰입이 동일 개념이란 가설보다는 조직 만족과 조직 몰입이 같은 개념이라는 가설이 더 지지되었다는 점이다. 이러한 결과는 조직 몰입 개념은 조직 동일시 개념보다는 조직 만족 개념과 더 유사한 개념이라는 것을 나타내는 것으로 해석될 수 있다. 또한 조직 동일시보다는 조직 몰입이 조직 만족, 직무 만족, 직무 관여 각각에 대하여 더 높은 상관관계를 보이고 있다.

또한 조직 동일시는 자신이 속해 있는 특정 조직에만 국한된 심리적 구성개념 즉, 자신이 속한 조직에만 한정된(organization-specific) 구성개념인 반면, 조직 몰입은 보편적(organization-universal) 개념이라는 것이다. 한 조직 성원이 자신의 조직과의 공동 운명을 지각함이 없이도 조직에 대해 몰입 태도를 보일 수 있는 것이다(Mael & Ashforth, 1989).

그러므로 조직 동일시를 하지 않고도 개인은 높은 조직 몰입을 나타낼 수도 있는데 이는 그 개인이 조직과의 공동 운명에 대한 지각 없이도 그 조직은 자신의 경력에 편리한 수단을 제공해 줄 것으로 볼 경우에는 조직 몰입을 더 나타낼 것이기 때문이다. 그리고 몰입을 할 수 있는 제반 여건이 더 좋다면, 또는 다른 조직이 더 만족스러운 지위나 매력적인 경력을 제시한다면, 그 개인은 다

른 조직에 동일시하지 않고도 다른 조직으로 전직할 수 있는 개연성이 충분히 있는 것이다. 그러나 한 조직과 자신을 공동 운명체로 동일시한 사람은 자신의 조직을 떠나는 것이 필연적으로 심리적 상실감을 수반하게 되는 것이다(Levinson, 1970).

Bulis 와 Bach(1989a, 1989b)도 조직 동일시와 조직 몰입에 대한 개념으로서 조직 동일시는 감정적, 인지적 성분이 강하며 조직 몰입은 행동적 성분이 강하다고 보았다. 그러므로 조직 동일시와 조직 몰입이 일치하는 상황과 조직 몰입은 되어 있으나 조직 동일시가 약한 상황, 조직 동일시는 강하나 조직 몰입이 약한 상황, 조직 몰입과 조직 동일시가 둘 다 약한 상황이 조직내에 존재할 수 있다고 했다. 이 두 구성 개념은 높은 동일시가 높은 몰입을 가져오며, 다시 높은 몰입이 높은 동일시를 일으키게 할 수 있다고 했다.

특히 조직 동일시와 조직 몰입간의 관계를 다룬 Gould(1975)의 연구에서도 조직 동일시와 조직 몰입은 서로 다른 구성개념임을 밝혔으며 이 두 구성개념에 영향을 미치는 선행 변인들도 서로 다름을 밝혔다. 또한 이 연구에선 조직 동일시와 조직 몰입간의 관련성은 조직에 있어서의 성장 욕구의 중요성 수준에 달려 있다고 했다. 즉, 조직에서 성장 욕구의 충족이 중요치 않다고 본 사람들에게선 조직 동일시 수준에 따라 조직 몰입과의 유의한 차이를 보이지·않은 반면, 성장 욕구의 충족이 중요하다고 생각하는 사람들에게선 조직 동일시가 약한 사람들보다는 조직 동일시가 강한 사람이 조직 몰입을 더 강하게 나타냈던 것이다. 이러한 연구는 조직이 성장 욕구 충족의 출처일 경우에만 강한 조직 동일시가 강한 조직 몰입과 연관되어 있음을 보여주는 것이다.

요약하면, 조직성원들이 공유하는 정체성 개념으로 파악되는 조직 동일시 개념은 기존 연구들에서 제시한 개념적 혼동으로 인하여 조직 동일시를 조직 몰입, 내재

화, 결과적인 행동에 대한 정의들과 구분하지 못하고 조직 몰입 개념을 남용해왔던 것이다. 그러나 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화는 서로 다른 개념으로 보아야 한다.

이상의 연구 결과들로 볼 때 차후 연구에서 개념적 혼동을 줄이고 일관된 연구 결과를 얻으려면 우선적으로 다음 가설에 대한 검증적 연구가 있어야 할 것이다.

**가설 : 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화는 서로 상관은 있지만 서로 다른 구성개념일 것이다.**

## 연구 방법

### 탐색적 요인 분석 연구 방법

문항 분석을 통해 각 척도에서의 적절한 문항을 선택하고 확인적 요인 분석을 통해 각 척도가 재고자 하는 구성 개념으로 수렴하는 지를 확인해 보고자 한다. 본 연구에서는 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화 및 모든 변인들에 대한 타당도와 신뢰도를 우선 탐색적으로 조사한 다음 이 결과를 바탕으로 본 연구의 주요 구성 개념인 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화 변인에 대해서 확인적 요인 분석을 새로운 자료를 사용하여 구성 개념간의 변별성을 검증하기로 했다.

### 조사대상과 절차

국내 대기업 8개사 1100명을 대상으로 조사를 실시하였다. 조사에 사용된 질문지는 각사의 연수기간 중에 연수 담당자에 의해서 배포되었거나 각 사의 인사 담당자가 영업 부서와 관리 부서를 적절히 배분하여 배포하였

다. 배포된 질문지의 회수율은 전체 배포된 질문지 1100부의 48%인 529명이었으며 이중 성실치 못한 응답으로 판단된 16명을 제외한 513명이 제 1차 조사의 대상자들로 선정됐다. 주) 1차 조사 질문지 작성의 총 소요 시간은 약 50분이었으며 대상자들의 성명과 자신의 정체성을 나타낼 수 있는 구체적 질문은 질문지에 포함시키지 않았다.

## 조사도구

조사에 사용된 모든 문항들은 응답자들의 반응이 질문내용에 대해 매우 부정(1)으로부터 매우 긍정(7) 정도로 평정할 수 있도록 7점 Likert척도를 사용하였다.

### 1) 조직 동일시

본 연구의 주된 관심사 중 하나가 조직 동일시 척도가 각 연구자마다 다르고 심지어는 조직 몰입 질문지와 혼동되어 사용되기 때문에 우선 조직 동일시의 문항들에 대한 요인 분석을 위해 기존의 조직 동일시 척도 중 자주 사용되어온 척도 7가지를 모두 포함시켰으며 이러한 척도 중 문항 내용이 똑같거나 중복되는 문항은 제외시켰다. 이러한 척도들은 Mael과 Ashforth(1988)의 조직 동일시 척도 6문항, O'Reilly와 Chatman(1986)의 조직 동일시 척도 3문항, Efraty와 Sirgy(1991)의 조

직 동일시 척도 5문항, Karasawa(1991)의 집단 동일시 척도에서 집단이란 용어 대신 조직으로 바꾼 조직 동일시 척도 5문항, Hall과 Schneider(1971)의 조직 동일시척도 3문항, Oaker와 Brown(1986)의 집단에 대한 동일시 척도를 조직 동일시 척도로 만든 6문항, Tomkins(1986)의 조직 동일시 질문지(OIQ) 10문항 등을 조직 동일시 문항으로 선정하였다.

### 2) 조직 내재화

조직 내재화 문항은 O'Reilly와 Chatman(1986)의 조직 내재화 5문항 중 문항이 반응하기에 어렵다고 판단된 1문항(이 조직의 상징적 가치는 나에게 중요하다)을 제외한 4문항을 포함시켰다. 조직 내재화는 조직의 가치를 자신의 가치로 통합하는 것으로 정의되며 조직이 유도한 태도나 가치가 자신의 가치와 일치할 때 일어나므로 가치가 일치하지 않아도 내집단 및 공동 운명 지각으로 조직과 동일시하게되는 조직 동일시와는 구별이 되는 구성 개념이라 할 수 있다.

### 3) 조직 몰입

조직 몰입 문항은 조직 몰입을 측정하는데 가장 많이 사용되고 있는 Mowday, Steers, 및 Porter(1979)의 조직 몰입 질문지(OCQ)를 선정하였다. 이 질문지의 신뢰도 계수는 .88이며 Mowday등(1979)은 조직 몰입의

주) 이 조사 대상자는 모두 사무직이었으며 이 8개사 직원들은 연수중이거나 업무중에 본 조사에 응했다. 이 8개 사는 정보 서비스사인 S사 124명, 종합 의류 제조사와 종합 상사 기능을 함께하고 있는 K사 115명, 마그네틱 제조사인 M사 86명, 화약품 및 종합 식품 회사인 H사 30명, 스포츠 용품 제조회사 N사 52명, 중장비 제조 회사 HL사 24명, 시멘트 판매 회사 A사 21명, 기타(신용카드, 은행)사 61명이다.

조사 대상의 인구 통계학적 변인을 살펴보면 성별은 남성 323명(63%), 여성 57명(11%), 무응답 133명(26%), 연령은 평균 30.19세(N=347, 표준편차 4.53세)였다. 무응답 인원이 다소 많은 이유는 인구 통계학적 변인에 대한 문항을 질문지 마지막 부분에 제시하였기때문에 이 문항들을 보지 못한 대상자가 많았기때문인 것으로 보인다. 회사 재직 기간은 최소 재직 기간 2달로부터 최대 재직 기간이 21년으로 평균적으로는 3년 6개월(N=358, 표준편차 3년 5개월)이었다. 월 평균 수입은 최하 42만원으로부터 최고 250만원으로 평균 105.02만원(N=298, 표준편차 42,69만원)이다. 학력 정도는 최하 고졸 출신부터 최고 대학원졸 출신으로 평균 3.88(N=250, 표준편차 0.82)로 대졸 수준이었다. 조사 대상자의 경제적 수준은 평균 2.73(N=345, 표준편차 0.73)으로 경제적으로 중수준이었다.

요인으로 조직 목표와 가치의 수용, 조직을 위한 노력, 조직에 계속 재직하고픈 욕구라고 했다. OCQ문항은 원래 15문항으로 구성되어 있으나 1차 조사에 사용된 조직 몰입 질문지 문항은 조직 몰입 단축형 질문지(9 문항)에 조직 충성을 측정하는 1 문항과 회사 풍토를 바꾸기 위한 노력을 측정하는 1 문항을 포함시킨 11 문항들이었다. 제외된 4문항중 1문항은 이중 부정 문항(이조직에 계속 재직해도 얻을게 많지 않다는 것을 확신할 수 없다)으로 대상자들이 반응하기가 어려울 것이라고 판단되어 제외했다. 나머지 3문항은 조직 몰입 질문지에서 같은 개념을 측정하나 역으로 눈금치를 계산해야 하는 문항이기때문에 제외시킨 문항들로서 단축형 조직 몰입 질문지에는 포함되지 않는 문항들이었다. 이 조직 몰입 질문지는 구성 개념이 너무 광범위하여 복합적 구성 개념이라 할 수 있으므로 조직 몰입 문항 중 어떤 문항이 조직 동일시 개념에 포함되는 지를 확인하기 위하여 조직 동일시 문항들과 함께 요인 분석에 들어갈 문항들이다.

조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입 문항을 종합한 문항들간의 상관 행렬을 SAS를 사용하여 주축 요인법으로 분석했을 때 eigen value와 각 요인의 설명 변량은 아래와 같았다.

	요					인				
	1	2	3	4	5	6	9	10	11	
eigen value	19.72	3.37	1.61	1.16	0.85	0.63	--	0.46	0.41	0.40
설명변량	0.66	0.11	0.05	0.04	0.03	0.02	--	0.02	0.01	0.01
누적설명변량	0.66	0.77	0.83	0.87	0.90	0.92	--	0.98	0.99	1.00

eigen value 1.0 이상인 요인들과 scree test, 설명 변량의 비율 등을 고려할 때 4개의 요인이 적절한 것으로 판단된다. 따라서 요인의 갯수를 4로 주

고(NFACT=4) 요인 구조를 산출한 결과가 <표 1>에 제시되어 있다.

## 탐색적 요인 분석 결과

문항들을 다양한 출처에서 수집하였기 때문에 각 척도의 문항들을 선정함에 있어서 과연 그 문항들이 척도 내에서 함께 효과적으로 작용하는 지를 검토하기 위해서 요인 분석을 하기로 하였다.

각 구성 개념의 타당도를 높이기 위해 각 척도에 포함된 문항들 가운데 요인분석해본 결과, 관련 요인 부하량이 0.30이상인 문항들만 가려내었다. 요인 분석은 주축 요인법을 사용하였고 공통변량(communality)의 초기 값은 SMC(중다 상관 자승치)로 하였으며 요인 구조의 회전은 Varimax방식으로 직교 회전을 시켰다. 또한 척도의 신뢰도는 Cronbach(1951)의  $\alpha$  계수에 의해 산출하였으며  $\alpha$  값이 .60이상인 척도들을 구성 개념 측정 도구로 사용하고자 한다.



〈표 1〉. 조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입 척도에 대한 요인 구조

문항내용	I	II	III	VI	h <sup>2</sup>
이 회사에 대한 칭찬을 외부사람에게서 들으면 개인적 칭찬을 받는 느낌이 듭니까?		0.789			0.673
회사에 대해 말할 때 항상 '우리' 회사 라는 표현을 쓰십니까?		0.715			0.529
대중매체에서 이 회사를 비난하는 보도를 하면 자신에 대한 비난을 하는 것같이 당혹해합니까?		0.713			0.585
회사가 잘되는 것이 당신이 잘되는 것이라고 생각하 십니까?		0.697			0.574
외부사람이 이 회사를 비난하면 개인적 모욕을 받는 것처럼 느끼십니까?		0.651			0.482
이 회사에 대한 소속감과 결속감을 어느 정도 갖고 있습니까?		0.629			0.699
당신을 소개할 때 이 회사의 직원임을 항상 말하십니까?		0.611			0.454
당신은 항상 이 회사의 직원임을 인식하고 있습니까?		0.601			0.513
외부사람들이 회사에 대해 어떻게 평가하는지에 관심이 많으십니까?		0.585			0.384
이 회사를 중요하게 생각하고 계십니까 0.584 0.637					
회사의 성장과 발전이 곧 당신의 성장과 발전 이라고 생각하십니까?		0.578			0.551
외부사람이 회사를 비난할 때 당신과는 상관이 없는 별개의 비난이라고 생각하십니까?		0.571			0.351
당신과 회사는 공동운명체라고 생각하십니까?		0.534			0.556
이 회사의 한 성원임을 말할 때 자부심을 느끼십니까?		0.513			0.621
다른 사람들에 자신을 소개할 때 항상 이 회사의 직원임을 밝히십니까?		0.506			0.490
이 회사는 국가발전에 중요한 역할을 하고 있다고 생각하십니까?		0.445			0.399
당신은 회사의 운명에 대해 진심으로 걱정합니까?		0.429			0.441
당신은 다른 회사보다 이 회사를 선택한 것을 매우 잘한 것이라고 기쁘게 생각합니까?			0.684		0.653
당신에게있어 이 회사는 다른 어떤 직장 보다도 가장 좋다고 생각합니까?			0.637		0.545
이 회사의 직원들의 회사에대한 소속감은 다른 회사와는 다르다고 생각합니까?			0.632		0.490
이 회사는 당신에게 관심과 배려를 해주고 있다고 느끼십니까?			0.607		0.525
이 회사는 일하는 방식에 있어서 최선을 다할 수 있는 포부를 갖도록 해주니까?			0.583		0.514

문항내용	I	II	III	VI	$r^2$
당신은 친구들에게 이 회사가 일하기 좋은 곳이라고 말하곤 합니까?		0.563			0.467
이 회사와 더불어 나의 여생과 경력을 기꺼이 보내려고 합니까?		0.559			0.550
나의 직장에서 이 회사에 대해 애정을 가지고있습니까?		0.528			0.631
이 회사에 대한 충성심을 어느 정도 갖고 있습니까?		0.514			0.618
이 회사의 대부분의 성원들이 같은 연대감을 갖고 있는 대가족이라고 생각하십니까?		0.513			0.481
당신은 돈이 필요치 않을 때라도 이 회사에서 계속 일할마음이 있습니까?		0.503			0.367
이 회사의 사람들은 서로 공통되는 특성을 많이 가지고 있다고 생각합니까?		0.500			0.330
당신은 회사의 한 성원임을 자랑스럽게 다른 사람들에게 이야기하곤 합니까?		0.498			0.548
대체로 이 회사에서 일하는 사람들은 동일한 회사목표를 향해 일한다고 생각하십니까?		0.482			0.408
대체로 이 회사의 문제들이 자신의 문제라고 여기 는 편입니까?		0.458			0.382
당신은 회사에 대해 비판적입니까?(R)		0.441			0.326
회사의 정책이 자신의 가치와 유사하게되어 이제는 회사정책이나 가치가 자신의 가치라고생각하십니까?			0.742		0.660
입사이후 회사가 가치를 두는 것과 당신이 가치를 부여하는 것이 매우 유사해졌다고 생각합니까?			0.729		0.596
당신은 회사의 규범, 경영이념이 당신의 생활규범이나 가치관과 일치 한다고 생각하십니까?			0.634		0.506
당신이 설정한 개인적 목표는 회사의 목표와유사하다고 생각합니까			0.624		0.553
대부분의 회사의 정책이나 의사결정이 당신의 생각과 비슷하게 이루어지고 있습니까?			0.578		0.428
당신의 삶의 가치를 부여하는 일들이 업무를 수행할 때 얼마나 경험할 수 있습니까?			0.554		0.438
당신을 이 회사의 전형적인 사원이라고 부르면 기분이 좋습니까?			0.519		0.462
당신은 귀회사하면 생각나는 특성을 많이지닌 전형적인 회사원이라고 생각하십니까?			0.518		0.355
당신이 추구하는 가치와 회사가 추구하는 가치가 유사하다고 생각합니까?			0.512		0.592
이 회사는 훌륭한 전통과 업적이 있는 회사라고 생각하십니까?			0.507		0.423
이 회사는 공정하고 정직한 회사라고 생각합니까?			0.492		0.596
이 회사를 위해 일하는 것에 대한 즐거움은 어느 정도 입니까?			0.485		0.549

문항내용	I	II	III	VI	$h^2$
당신의 가치와 회사의 가치가 매우 유사하다고 생각합니까?			0.485		0.514
당신은 나는 어떤 사람인가에 대한 해답을 이 회사의 직원이라고 생각하시는 편입니까?			0.466		0.470
이 회사에 입사한 이후 자신이 더 우수해졌다고 생각하십니까?			0.441		0.398
당신은 외부인들이 당신회사하면 떠오르는 회사의 특징을 당신도 갖고 있다고 생각하십니까?			0.440		0.341
당신은 회사를 보다 잘되게 하기위해서 보통 이상의 상당한 노력을 기울이는 편입니까?				0.592	0.562
당신은 아직 원인이 될수도 있는 회사의 잘못된 풍토를 바꾸려고 노력하는 편입니까?				0.526	0.293
당신은 업무와 관련된 의사결정을 내릴 때 그러한 결정이 회사에 기여할 수 있는 지를 생각하면서 의사결정을 내리는 편입니까?				0.448	0.353
당신은 회사를 위해 일하는데 있어서 어떠한 직무라도 맡으려고 합니까?				0.353	0.247
Cronbach $\alpha$	.93	.93	.94	.66	
eigen value	8.33	7.42	7.10	2.71	25.56

## 탐색적 요인분석 결과에 대한 논의

기존의 연구들에서 조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입을 측정한 53문항들을 함께 묶어서 요인 분석한 결과 4개의 요인으로 나타났다. 요인 구조에서 나타난 요인들을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 요인 1은 조직의 성공과 실패를 자신의 성공과 실패로 받아들이는, 즉 조직과 자신과의 공동 운명체로 생각하게 되는 조직 동일시로 명명할 수 있다. 둘째, 요인 2는 조직에 대한 애착감을 갖고 있는 정도와 조직에 대해 자부심을 가지고 계속 재직하고픈 욕망으로 조직 몰입으로 명명할 수 있다. 셋째, 요인 3은 조직의 가치와 이념을 자신의 가치로 받아들이고 자신의 가치와 이념으로 통합하는 조직 내재화라고 할 수 있다. 넷째, 요인 4는 조직의 성장이나 발전을 위해서 노력하는 정도와 조직에 기여할 수 있는 의사

결정을 하는 정도인 조직을 대신해 행동하려는 정도로서 조직 몰입 2로 명명할 수 있다.

조직 몰입(OCQ) 11문항 중 조직 동일시 요인이라고 명명한 요인 1에 1문항(당신은 회사의 운명에 대해 진심으로 걱정합니까)이 포함되었으며 조직 내재화 요인이라고 명명한 요인 3에 1문항(당신의 가치와 회사의 가치가 매우 유사하다고 생각합니까)이 포함되었다. 6문항(이 회사는 일하는 방식에 있어서 최선을 다할 수 있는 포부를 갖게해 줍니까, 당신에게 있어 이 회사는 다른 어떤 직장보다도 좋다고 생각합니까, 이 회사에 대한 충성심을 어느 정도 갖고 있습니까, 당신은 다른 회사보다 이 회사를 선택한 것이 매우 잘한 것이라고 생각합니까, 당신은 친구들에게 이 회사가 일하기 좋은 곳이라고 말하곤 합니까, 당신은 회사의 한 성원임을 자랑스럽게 이야기하곤 합니까)은 조직에 대한 애착과 재직 의도로 명명

한 조직 몰입 1요인에 포함되었고, 3문항(당신은 이직 원인이 될 수 있는 회사의 잘못된 풍토를 바꾸려고 합니까, 당신은 회사를 보다 잘 되게 하기 위해 보통 이상의 상당한 노력을 기울이는 편입니까, 당신은 회사를 위해 일하는데 있어서 어떠한 직무라도 맡으려고 합니까)은 조직을 대신해 행동하려는 의지인 조직 몰입 2요인에 포함되었다.

이러한 요인 분석 결과는 Mowday, Steers 및 Porter(1979)가 조직 몰입을 특정 조직에 대한 한 개인의 동일시나 관여에 대한 상대적 강도로 정의내린 것과는 다른 결과로 나타났다. 조직 몰입 질문지(OCQ) 문항 중 오직 1문항만이 조직 동일시를 측정하는 문항이라고 볼 수 있다. 또한 조직 몰입의 하위 성분이라고 주장한 조직 내재화 요인도 오직 1문항밖에 포함되지 않았다. 따라서 이러한 결과는 조직 몰입의 하위 성분이 조직에 대한 애착과 자부심, 조직을 위한 노력이라고 볼 수 있는 것이다. 이는 Mael(1988), Ashforth와 Mael(1989) 등이 조직 몰입 질문지(OCQ) 문항에는 조직 동일시를 잴 수 있는 문항들이 많지 않으며 요인 분석에서도 동일시 요인은 요인으로 나오지 않는다고 주장한 것과 일치하는 결과로 해석될 수 있다. 다시말해, 조직 몰입 질문지에서는 조직에 대한 애착과 재직 의도 및 자부심, 조직을 위한 노력 및 행동 의도 요인은 있으나 Mowday, Steers 및 Porter(1979)가 조직 몰입의 정의로 제시한 개인의 조직에 대한 상대적인 동일시정도는 본 연구 결과에서는 요인으로 나타나지 않았다.

## 확인적 요인 분석 연구 방법

### 조사대상

조사 대상은 우리나라 대기업 S사 직원 776명이었다.

776명 중 불성실한 응답을 했다고 판단된 사람들과 질문지를 반 이상 응답치 않은 사람 56명은 자료에서 제외시켰다. 불성실한 응답을 했다고 판단된 56명을 제외한 701명이 제 2차 조사의 확인적 요인 분석 대상으로 확정되었다. 이 조사 대상자는 모두 본사 사무직이었으며 인사 부서와 연수 부서의 협조를 얻어 각 사업부 산학 협동 담당자와 연수팀 직원들이 직접 연수 기간 중 연수 프로그램속에 별도 시간을 내어 설문지를 작성케 해주었다. 또 각 사업부 산학 협동담당자들은 업무중인 직원들에게 협조를 구해 각 사업부 직원들이 본 조사에 응했다. 이 S사는 종합 상사이며 본사 사무직 총 인원은 1511명으로서 본 조사에 51.7%인 776명이 조사에 응했다.

조사 대상의 인구 통계학적 변인을 살펴보면 성별은 남성 464명(66.9%), 여성 232명(33.1%), 연령은 평균 28.6세(표준편차 5.01년)였다. 회사 재직 기간은 평균 4.59년(표준편차 3.70년)이었다. 학력 정도는 고졸 이하 338명(48.22%), 전문대졸 40명(5.71%), 대졸 283명(40.37%), 대학원졸 31명(4.42%)이었다.

부서별로는 관리직이 181명(25.82%), 영업직이 485명(69.19%)였으며, 직위별로는 사원이 523명(74.6%), 대리 127명(18.2%), 과장 38명(5.42%), 차.부장 4명(0.57%)이었다.

조사 대상자의 경제적 수준은 하 28명(3.99%), 중하 190명(27.10%), 중 441명(62.9%), 중상 32명(4.56%), 상 2명(0.29%)이었다. 평균 경제적 수준은 중수준이었다. 결혼 여부는 기혼 327명(46.65%), 미혼 366명(52.21%)이었다.

### 모형설정 및 분석 방법

탐색적 요인 분석 결과 나타난 조직 동일시, 조직 내

재화, 조직 몰입간의 변별성을 확인하기 위한 확인적 요인 분석에 들어갈 문항들을 선별하기 위해 각 요인들의 문항이 너무 많기 때문에 요인 계수가 가장 높은 문항들을 원칙으로 각 구성 개념을 잘 설명할 수 있다고 판단된 문항들을 선별하였다. 즉, 조직 동일시 문항은 조직 동일시 요인에 속한 문항중 Mael과 Ashforth(1988), Mael과 Tetrick(in press)이 사용한 조직 동일시 6문항중 5문항이 조직 동일시 요인 계수 수치중 가장 높은 요인 계수순으로 나타났을 뿐만 아니라 Tolman(1943)의 조직 동일시 정의에도 일치된다고 판단되어 선택하였으며 나머지 한 문항(외부 사람이 회사를 비난할 때 당신과는 상관이 없는 별 개의 비난이라고 생각하십니까?)은 요인 계수 수치가 다소 떨어지지만 Mael과 Ashforth(1988)가 사용한 조직 동일시 문항에 포함되었기 때문에 포함시켰다. 아울러 Mael과 Ashforth(1988)가 사용한 조직 동일시 6 문항을 사용함으로써 본 확인적 요인 분석 연구결과와 Mael과 Ashforth(1988), Mael과 Tetrick(in press)이 행한 확인적 요인 분석 연구 결과를 직접 비교해 볼 수 있다는 점 때문에 선택했다. 또한 조직 내재화 문항도 요인 계수가 큰 문항을 원칙으로 조직 내재화 개념을 잘 나타내고 있다고 판단된 문항들을 선택하였다. 조직 내재화 6 문항중 4문항은 요인 계수가 큰 순서대로 선택하였으며 나머지 두 문항은 조직 내재화 개념에 보다 적합한 문항이라고 판단되어 선택하였다. 조직 몰입 문항의 선정에는 조직 몰입 질문지에 포함된 문항들을 선정하였는데 이는 선행 연구들이 확인적 요인 분석에서 조직 몰입 질문지 문항을 사용하였기때문에 선행 연구결과와 본 연구와의 비교 분석을 하기 위해 조직 몰입 1요인으로 밝혀진 조직에 계속 재직하고픈 강한 욕구 6문항, 조직 몰입 2요인인 조직을 위한 노력 3문항을 포함한 9문항이 조직 몰입의 문항으로 사용하였다. 즉, 조직 몰입 9문항은 조직 몰입

질문지(OCQ) 문항인 요인 2에서 6문항, 요인 4에서 3 문항을 취하였다. 이러한 문항 줄이기로 나타난 각 요인들의 문항수는 조직 동일시 6문항, 조직 내재화 6문항, 조직 몰입 9문항이다.

이렇게 선택된 문항을 정리하면 다음과 같다.

1) 조직 동일시( $\alpha=.871$ ) (문항끝 괄호안의 수치는 요인 계수)

- ① 회사에 대한 칭찬을 외부 사람에게서 들으면 개인적 칭찬을 받는 느낌이 듭니까?(.789)
- ② 회사에 대해 말할 때 항상 '우리' 회사 라는 표현을 쓰 십니까? (.715)
- ③ 대중 매체에서 회사를 비난하는 보도를 하면 자신에 대한 비난을 하는 것 같아 당혹해 합니까?(.713)
- ④ 회사가 잘되는 것이 당신이 잘되는 것이라고 생각하 십니까?(.698)
- ⑤ 외부 사람이 회사를 비난하면 개인적 모욕을 받는 것 처럼 느끼십니까?(.651)
- ⑥ 외부 사람이 회사를 비난할 때 당신과는 상관이 없는 별개의 비난이라고 생각하십니까?(R)(.572) (R은 점 수 계산시 눈금치를 역으로 해야 하는 문항)

2) 조직 내재화( $\alpha=.874$ )

- ① 회사의 정책이 자신의 가치와 유사하게 되어 이제는 회사 정책이나 가치가 자신의 가치라고 생각하 십니까?(.742)
- ② 입사 이후 회사가 가치를 두는 것과 당신이 가치를 부여 하는 것이 매우 유사해 졌다고 생각합니까?(.729)
- ③ 당신은 회사의 규범, 경영이념이 당신의 생활규범이 나 가치관과 일치한다고 생각하 십니까? (.634)
- ④ 당신이 설정한 개인적 목표는 회사의 목표와 유사하 다고 생각하 십니까?(.624)

⑤ 당신이 삶의 가치를 부여하는 일들이 업무를 수행할 때 얼마나 경험할 수 있습니까?(.554)

⑥당신이 추구하는 가치와 회사가 추구하는 가치가 유사하다고 생각합니까?(.512)

3) 조직 몰입 ( $\alpha = .858$ )

① 당신은 다른 회사보다 이 회사를 선택한 것을 매우 잘한 것이라고 기쁘게 생각 하십니까?(.684)

② 당신에게 있어 이 회사는 다른 어떤 직장 보다도 가장 좋다고 생각하십니까?(.637)

③ 이 회사는 일하는 방식에 있어서 최선을 다할 수 있는 포부를 갖도록 해줍니까?(.583)

④ 당신은 친구들에게 이 회사가 일하기 좋은 곳이라고 말하곤 합니까?(.562)

⑤ 회사에 대한 충성심을 어느 정도 갖고 있습니까?(.514)

⑥ 당신은 회사의 한 성원임을 자랑스럽게 다른 사람들에게 이야기하곤 합니까?(.499)

⑦ 당신은 회사를 보다 잘되게 하기' 위해서 보통 이상의 상당한 노력을 기울이는 편입니까?(.592)

⑧ 당신은 이직 원인이 될 수도 있는 회사의 잘못된 풍토를 바꾸려고 노력하는 편입니까?(.526)

⑨ 당신은 회사를 위해 일하는데 있어서 어떠한 직무라도 맡으려고 합니까?(.353)

조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입 변인에 대한 신뢰도와 평균 변별도(문항 총점 상관), 평균점수와 표준편차를 요약한 결과가 <표 2>에 제시되어 있다.

<표 2> 조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입 변인에 대한 신뢰도와 평균 변별도, 평균점수와 표준편차

구성 개념	문항수	신뢰도( $\alpha$ )	평균변별도	평균점수	표준편차
조직 동일시	6	0.870631	0.674	5.115	0.888
조직 내재화	6	0.874758	0.678	3.923	0.934
조직 몰입	9	0.857724	0.583	4.261	0.796

조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입 변인들의 척도를 살펴보면 신뢰도, 문항 변별도에서 별 문제가 없는 것으로 나타났다.

모형 2(3요인 모형) : 조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입은 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것이다.

세 이론 변인의 확인적 요인 분석을 위한 대안적 모형 으로서는 조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입을 하나의 요인으로 설정한 1요인 모형, 이 세 구성 개념간에 상관은 있지만 서로 다른 구성 개념일 것으로 보는 3요인 모형을 설정하였다.

본 연구의 확인적 요인 분석(conformatory factor analysis)의 계산 방법으로서 각 변인에 가중치를 부여 하지 않는 UL(unweighted least square)법을 사용하였다. 그 이유는 개별 문항의 점수들에 대해선 정상분포를 가정하기 어렵기 때문이다(이순목, 1993).

모형 1(1요인 모형) : 조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입은 한 요인일 것이다.

본 모형의 자유도는 모형의 측정변인이 21개이므로 자유도가 단일 요인 모형보다 더 작아지는 3요인모형으로 했을때  $df = 186$  이므로 모형 인정을 받는다. 또한

본 연구의 표본 크기 701명은 가장 많은 미지수 45개의 10배인 450을 훨씬 초과하기 때문에 표본의 크기를 훨씬 충족시킨다. 3가지 이론 변인간의 확인적 요인 분석은 LISREL-pc용 7.16판(Joreskog & Sorbom, 1988)으로 분석되었다.

확인적 요인 분석에 사용된 21개 측정 변인들의 공변량 행렬은 부록에 제시되어 있다.

## 확인적 요인 분석 결과

### 전반적 부합 지수

1요인 모형과 3요인 모형에 대한 전반적 부합지수들은 <표 3>에 제시하였다. 이러한 2가지 가설적 모형의 부합도는 UL법에 의해 나타난 결과로서 UL법에 의한 계산 방식에선 카이자승치와 자유도를 믿을 수 없기 때문에 두 모형간의 차이 검증할 수 없는 대신 각 모형의 부합도 지수를 가지고 각 모형의 우수성을 비교할 수 있다. 즉, UL법에서는 GFI(기초부합치), AGFI(조정부합치)는 믿을 수 있지만 카이자승치와 자유도를 믿을 수 없기 때문에 비표준 부합치인 NNFI는 구할 수 없다. 다만 NFI(표준부합치)는 구할 수 있다. 부록에 UL법에서 NFI를 구하는 방식을 제시하였다.

<표 3> 전반적 부합지수

모형	GFI	AGFI	NFI	RMSR
1요인 모형(M1)	.949	.938	.928	.089
3요인 모형(M2)	.974	.968	.964	.063

### 전반적 부합지수의 비교

조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입이 하나의 요인이라는 1요인 모형(M1)과 조직 동일시, 조직 내재화,

조직 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 구성 개념일 것이라고 가설화한 3요인 모형과 비교해 보면 1요인 모형 M1의 부합도 지수(GFI=.949, AGFI=.938, NFI=.928, RMSR=.089)는 아주 크다고 볼 수 없는 부합도를 보이고 있으며 3요인 모형 M2의 부합도 지수(GFI=.974, AGFI=.968, NFI=.964, RMSR=.063)보다 전반적 지수면에서 떨어지는 수치를 보이고 있다.

특히, 3요인 모형의 모든 부합치들이 좋은 모형이라고 할 수 있는 .95를 넘는데 반해서 1요인 모형에서는 어느 한 부합지수도 .95를 넘지 못하고 있다. 보다 현실적인 부합치라고 볼 수 있는 AGFI에서도 3요인 모형이 더 좋은 부합치를 보이고 있다. UL법을 사용한 본 확인적 요인 분석 연구에서는 비표준부합치 NNFI는 계산하지 못하는 대신 NFI는 구할 수 있다. 표준부합치 NFI는 자료가 많을 경우 안정적인 지수를 제공하는 부합지수로 알려져 있다. 이 NFI지수에서도 1요인 모형은 .928인 반면 3요인 모형은 .964로 나타나 3요인 모형이 보다 잘 부합되는 모형이라고 볼 수 있다.

표본 매트릭스와 재생산 매트릭스간의 각 원소들간의 평균적 차이를 의미하는 RMR(원소간 평균차이)의 수치를 보면 1요인 모형이 .089이고 3요인 모형이 .063으로 분석자료가 상관자료일 경우 .05이하의 RMR을 보일 때 잘 맞는 모형으로 간주한다. 즉, 분석자료가 상관자료일 경우 RMR이 모형의 부합치를 결정하는 중요한 준거의 역할을 한다. 이 두 모형의 RMR은 모두 .05의 수치를 만족시켜주지 못하지만 .089의 수치를 보인 1요인 모형보다는 3요인 모형이 0.05에 접근하고 있어 더 좋은 모형이라고 볼 수 있다. 이러한 전반적 부합지수로 평가해 볼 때 단일 요인 모형보다는 3요인 모형이 보다 잘 부합되는 모형이라 해석할 수 있다.

조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입간의 상관 행렬은 <표 4>에 제시하였다.

(표 4) 조직 동일시, 조직 내재화, 조직 몰입간의 상관 행렬

	조직 동일시	조직 내재화	조직 몰입
조직 동일시	1.000		
조직 내재화	.560	1.000	
조직 몰입	.712	.7431	.000

세 구성 개념간의 상관은 모두 유의하게 큰 상관을 보이고 있다. 조직 동일시와 조직 내재화간의 상관은 .56을 나타내고 있으며 조직 몰입간의 상관은 .712를 나타내고 있다. 이러한 결과는 조직 동일시가 조직 내재화보다는 조직 몰입 개념과 더 높은 상관 관계를 나타내고 있다고 볼 수 있다. 또한 조직 내재화와 조직 몰입간의 상관은 .743을 보이고 있어 이 두 개념간의 상관도 유의하게 높은 상관을 보이고 있다.

이렇듯 세 구성 개념간의 상관 관계는 크지만 이 세 구성 개념이 분리될 필요가 없는 하나의 구성 개념이라고 할 만큼 매우 큰 상관 관계에 있다고는 볼 수 없다. 이는 확인적 요인 분석 결과에서도 나타났듯이 각 측정 변인들을 하나의 요인으로 설명하는 것보다는 세 개의 개별 구성 개념로 보는 것이 더 좋다고 볼 수 있다. 이런 결과는 세 요인들간에 서로 밀접한 관계가 있지만 서로 다른 구성 개념으로 해석해야 된다는 가설을 지지해 주는 것이다.

## 논 의

조직 동일시는 자신의 가치와 조직의 가치와의 통합 정도를 나타내는 조직 내재화와도 구별되는 개념이며 조직을 대신해 행동하려는 의지(행동의도)나 조직 멤버십을 유지하려는 욕구(자부심이나 조직에 대한 정적 감정)를 나타내는 조직 몰입과도 구별이 되는 구성 개념임이 본 연구 결과 밝혀졌다. 즉, 조직 내재화는 조직의 가치와

자신의 가치가 일치되는 정도로서 정의하고 있지만 Tolman(1943)의 조직 동일시 정의인 조직과 개인간의 공동 운명 지각과는 차이가 있는 것이며 본 연구 결과에서도 서로 다른 구성 개념임을 확인하였다. 그러므로 본 연구의 확인적 요인 분석 결과에 의하면 조직 내재화는 조직 동일시와는 서로 상호 상관을 갖고는 있지만 서로 다른 구성 개념이라고 볼 수 있으며 이런 결과는 O'Reilly와 Chatman(1986)의 탐색적 요인 분석 연구에서 주장한 비를 확인해준 연구 결과로 볼 수 있다. 또한 본 연구의 결과로 조직 동일시 개념이 조직 몰입 개념(.712)만큼은 조직 내재화 개념(.56)과는 상관 관계가 높지 않음도 밝혀졌다. Mowday, Steers, 및 Porter(1979, P226)가 조직 몰입을 한 개인이 특정 조직에 대한 상대적 동일시나 관여 강도로 정의함으로써 조직 몰입 정의 자체에 조직 동일시를 포함시켰지만, 본 연구 결과에 의하면 조직 동일시와 조직 몰입은 서로 다른 개념을 설명하고 있음을 밝혀졌다. 본 연구의 확인적 요인 분석의 결과는 Ashforth와 Mael(1989, 1992) 그리고 Mael과 Tetrick (in press) 등이 자신의 연구에서 조직 동일시와 조직 몰입간의 변별성을 제시한 확인적 요인 분석 결과와 유사한 결과를 보이고 있다. 그들의 연구에선 조직 동일시와 조직 몰입간의 상관이 .69로 나타났지만 본 연구에선 이 상관치보다 약간 높은 .712를 보이고 있어 조직 동일시와 조직 몰입과는 여전히 높은 상관 관계가 있음을 알 수 있다. 또한 조직 몰입과 조직 내재화의 상관은 .743으로 나타나 조직 동일시와 조직 몰입간의 상관보다 더 높은 상관 관계를 보이고 있음을 알 수 있다. Ashforth와 Mael(1989, 1992) 그리고 Mael과 Tetrick (in press) 연구에서 조직 몰입 질문지에는 조직 동일시를 측정할 수 있는 문항들이 매우 적으며 조직 몰입 성분들은 조직을 대신해 행동하려는 의도나 조직 멤버십을 유지하고 자부심을 갖는 것으로



해석하는 것이 바람직하다고 주장한 결과와 일치된 결과를 본 연구에서도 보이고 있다. 더구나 조직 몰입 측정치는 감정적 성분들과 행동 의도를 포함하고 있는 것처럼 나타났다. 이와는 대조적으로 좀 더 지각적/인지적 성분을 지닌 조직 동일시 측정치들은 조직 몰입과의 유의한 상관을 보이고 있지만 조직 몰입만큼의 행동 의도는 보이지 않고 있다.

이러한 본 연구의 탐색적 요인 분석 및 확인적 요인 분석의 결과는 조직 동일시가 조직 몰입 및 조직 내재화 구성 개념과의 변별성을 함께 확인해 주는 연구 결과로 볼 수 있다. 즉, Mael과 Ashforth(1988), Mael과 Tetrick(in press)는 조직 동일시와 조직 몰입간의 확인적 요인 분석 연구만을 실시했으며 O'Reilly와 Chatman(1986)는 조직 동일시와 조직 내재화의 탐색적 요인 분석만을 실시했다. 이전까지의 연구에선 이 세 개념을 모두 포함시켜 탐색적 요인 분석과 확인적 요인 분석을 모두 한 연구가 매우 드물기 때문에 본 연구에서는 이 세 개념에 대한 탐색적 요인 분석을 바탕으로 확인적 요인 분석을 행함으로써 조직 동일시는 조직 내재화, 조직 몰입과 상관은 있지만 서로 다른 구성 개념인 것을 확인했다고 볼 수 있다.

## 참고 문헌

- 이순목(1990). 공변량 구조분석. 서울: 성원사
- 이순목(1993). 중급 LISREL. 한국심리학회
- Adler, P., & Adler, P.A.(1987). Role conflict and identity salience; College athletics and academic role. *Social Science Journal*, 24, 443-455.
- Ashforth, B.E. & Mael, F.(1989). Social identity theory and organization, *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B.E. & Mael, F.(1992). The dark side of organizational identification. Symposium paper presented at the 1992 meeting of the Academy of management, Las Vegas, Nevada.
- Bentler, P.M., & Bonett, D.G.(1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bowlby, J.(1982). Attachment. New York: Basic Books.
- Braham, J.C.(1987). Dying loyalty, *Industry week*, 16-17.
- Brown, M.E.(1969). Identification and some conditions of organizational involvement, *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Brown, R.W.(1986). *Social psychology*(2nd Ed.) New York: Free Press.
- Brown, R.J., & Ross, G.F.(1982). The battle for acceptance; An investigation into dynamics of intergroup behavior. In Tajfel, H.(Ed.) *Social identity and Intergroup relations*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Buchanan, B.(1974). Building organizaional commitment; The socialization of manager in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533-546.
- Bullis, C., & Bach, B.W.(1989a). Are mentor relationships helping organizations? An exploration of developing mentee-mentor

- organizational identifications using turning point analysis. *Communication Quarterly*, 37, 199-213.
- Bullis, C., & Bach, B.W. (1989b). Socialization turning points: An examination of change in organizational identification. *The Western Journal of Speech Communication*, 53, 273-293.
- Bullis, C.A., & Tompkins, P.K. (1989). The forest ranger revisited: A study of control practices and identification. *Communication Monographs*, 56, 287-306.
- Denhardt, R.B. (1987). Image of death and slavery in organizational life. *Journal of Management*, 13, 529-541.
- Drucker, P.F. (1986). Corporate takeovers-What is to be done? *Public Interest*, 82, 3-24.
- Dubin, R., Champoux, J.E., & Porter, L.W. (1975). Central life interest and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, 411-422.
- Edward, H. (1973). *Sociology of sport*, Homewood, IL; Dorsey.
- Efraty, D., Sirgy, M., & Claiborne, C.B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work-life model. *Journal of Business and Psychology*, 57-77.
- Engel, J.E., Kollat, D.T., & Blackwell, R.D. (1968). *Consumer Behavior* (1st Ed.), New York: Holt, Reinhart and Winston.
- Farber, B.A. (1983). Introduction; A critical perspective on burnout, In; Farber, B.A. (Ed.) *Stress and burnout in the human service Professions*, Pergamon, New York.
- Foote, N.N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation, *American Sociological Review*, 16, 14-21.
- Fox, A. (1980). The meaning of work, In G. Esland & G. Salaman (Eds.) *The politics of work and occupations* (pp. 139-191). Toronto, University of Toronto Press.
- Gould, S.B. (1975). *Organizational identification and commitment in two environments*, Unpublished doctoral dissertation, Michigan State University, Lansing.
- Hall, D.T. (1976). *Careers in organizations*, Glenview, IL: Scott Foresman.
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nygren, H. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 176-190.
- Hall, D.T. & Schneider, B. (1971). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type, *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Hooper, M. (1976). The structure and measurement of social identity, *Public Opinion Quarterly*, 40; 154-164.
- Joreskog, K.G., & Sorbom, D. (1988). *LISREL 7: A guide to the program and applications*. Chicago: SPSS Inc.

- Kegan, J. (1958). The concept of identification, *Psychological Review*, 65, 296-305.
- Karasawa, M. (1991). Toward and assessment of social identity: The structure of group identification and its effects on in-group evaluations, *British Journal of Social Psychology*, 30, 293-307.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization*, 2nd edn, Wiley, New York.
- Kelman, H.C. (1958). Compliance, identification, and internalization three process of attitude change, *Journal of Conflict Resolution*, 2, 51-60.
- Kelman, H.C. (1961). Process of opinion change, *Public opinion Quarterly*, 25, 57-78.
- Lane, R.E. (1962). *Political Ideology; Why the American common Man believe what he does*. New York; Free Press.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification, *Academy of Management Journal*, 14, 213-226.
- Levinson, H. (1965). Reciporcation: The relationship between man and organization, *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390.
- Levinson, H. (1970). A psychologist diagnoses merger failures. *Harvard Business Review*, 48(2), 139-147.
- Mael, F. (1988). Organizational identification; Construct redefinition and a field application with organizational alumni, Unpublished doctoral dissertation, Wayne State University, Detroit.
- Mael, F., & Ashforth, B.E. (1988). A reconceptualization of organizational identification, In T.L. Keon and A.C. Bluedorn (Eds.) *proceedings of the midwest Academy of Management* (pp. 127-129). Toledo, Ohio.
- Mael, F., & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater; A partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal of Organization Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F.A., & Tetrick, L.E. (in press). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological measurement*.
- March, J.G., & Simon, H.A. (1958). *Organizations*, Wiley, New York.
- Martin, J., & Siehl, C. (1983). Organizational culture and counterculture; An uneasy symbiosis, *Organizational Dynamics*, 12, 2, 52-64.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in an around organizations*, Englewood Cliffs, NJ; Prentice-Hall.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research; The case of work commitment, *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 4, 224-247.

- Nussbaum, B. (1986). The end of corporate loyalty? *Business Week*; 42-49.
- Oaker, G., & Brown, R. (1986). Intergroup relations in an hospital setting: A further test of social identity theory, *Human Relations*, 39, 767-778.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment; The effects of compliance, identification, internalization on prosocial behavior; *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Patchen, M. (1970). Participation, achievement and involvement on the job. Englewoods Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Porter, L. W., Steer, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 19, 475-479.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment, *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Rotondi, T., Jr. (1975a). Organizational identification and group involvement, *Academy of management Journal*, 18, 892-897.
- Rotondi, T., Jr. (1975b). Organizational identification: Issues and implications, *Organizational Behavior and Human Performance* 13, 95-109.
- Sanford, N. (1955). The Dynamics of identification, *Psychological Review*, 62, 106-118.
- Schreibe, K. E. (1983). The psychology of national identity, In T. R. Sarbin & K. E. Schreibe (Eds.), *Studies in social identity*; 121-143, New York; Praeger.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior; A review and reformulation of the field's outcome variables; In M. R. Rosenzweig & L. W. Porter (Eds.), *Annual Review of psychology*, 35, 627-666, Palo Alto, CA; Annual Review.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Tajfel, H. (1978). The achievement of group differentiation; in; Tajfel, H. (Ed.) *Differentiation between social groups; Studies in the social psychology of intergroup relations*, Academic press, London.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations, *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior, In; Worchel, S. & Austin, W. G. (Eds.) *Psychology of Intergroup Relations*, 2nd eds, Nelson-Hall, Chicago.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and post-war world; *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 141-148.
- Tompkins, E. V. (1986). Possible antecedents and outcomes of identification with a parturient organization; Unpublished doctoral dissertation, The University of Iowa, Iowa city.

- Turner, J.C. (1982). Toward a cognitive redefinition of social group; In; Tajfel, H. (Ed.) *Social Identity and Intergroup Relations*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Turner, J.C. (1984). Social identification and psychological group formation, In H. Tajfel (Ed.), *The Social dimension; european development in social psychology*, 2; 518-538. Cambridge: Cambridge University Press.
- Weinreich, P. (1983). Psychodynamics of personal and social identity. In A. Jacobson-Widding (ed.) *Identity: Personal and Socio-Cultural*. Atlantice Highlands, N.J.: Humanities Press.
- Weiss, D.J., Dawis, R. V., England, G.W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Industrial Relations Center, University of Minnesota.
- Werther, W.B., Jr (1988). Loyalty at work; *Business Horizons*, 31, 2, 28-35.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations; A normative view, *Academy of Management Review*, 7, 3, 418-428.

# 부 록

확인적 요인분석 공변량 행렬표

측정변인명	공변량								
X1	1.383								
X2	0.788	1.823							
X3	0.816	1.259	1.625						
X4	0.726	0.534	0.565	1.266					
X5	0.641	0.674	0.640	0.635	1.398				
X6	0.593	0.746	0.694	0.626	0.623	1.552			
X7	0.457	0.428	0.461	0.571	0.430	0.381	1.454		
X8	0.329	0.375	0.319	0.407	0.325	0.274	0.702	1.579	
X9	0.358	0.431	0.379	0.423	0.322	0.353	0.769	0.798	
	1.501								
X10	0.392	0.419	0.480	0.620	0.465	0.359	0.953	0.738	
	0.738	1.677							
X11	0.419	0.489	0.526	0.386	0.339	0.321	0.606	0.383	
	0.523	0.800	1.632						
X12	0.375	0.391	0.373	0.476	0.301	0.282	0.801	0.880	
	0.984	0.910	0.552	1.532					
X13	0.273	0.316	0.275	0.433	0.339	0.356	0.463	0.523	
	0.483	0.597	0.607	0.515	1.712				
X14	0.534	0.499	0.435	0.558	0.604	0.478	0.655	0.577	
	0.500	0.620	0.540	0.527	0.789	1.649			
X15	0.549	0.503	0.497	0.621	0.550	0.508	0.577	0.426	
	0.496	0.558	0.430	0.492	0.474	0.559	1.116		
X16	0.507	0.516	0.505	0.581	0.617	0.491	0.616	0.501	
	0.472	0.597	0.474	0.496	0.546	0.896	0.685	1.346	
X17	0.475	0.428	0.425	0.548	0.503	0.483	0.661	0.503	
	0.491	0.700	0.476	0.579	0.655	0.917	0.597	0.999	
	1.653								
X18	0.594	0.537	0.532	0.555	0.539	0.538	0.606	0.484	
	0.423	0.604	0.456	0.495	0.556	0.812	0.636	0.913	
	1.068	1.287							
X19	0.225	0.142	0.223	0.184	0.034	0.037	0.307	0.156	
	0.205	0.310	0.274	0.239	0.092	0.017	0.286	0.118	
	0.265	0.230	1.530						
X20	0.344	0.336	0.323	0.351	0.193	0.222	0.480	0.273	
	0.399	0.418	0.465	0.314	0.277	0.209	0.461	0.238	
	0.310	0.360	0.790	1.482					
X21	0.380	0.230	0.321	0.378	0.263	0.312	0.549	0.347	
	0.508	0.476	0.356	0.363	0.364	0.494	0.484	0.416	
	0.408	0.462	0.243	0.457	2.096				

---

측정변인내용

---

- X1 회사에 대한 칭찬을 외부사람에게서 들으면 개인적 칭찬을 받는 느낌이 듭니까?
  - X2 대중매체에서 회사를 비난하는 보도를 하면 자신에 대한 비난을 하는 것 같아 당혹해 합니까?
  - X3 외부사람이 회사를 비난하면 개인적 모욕을 받는 것처럼 느끼십니까?
  - x4 회사가 잘되는 것이 자신이 잘되는 것이라고 생각하십니까?
  - X5 회사에 대해 말할 때 항상 '우리' 회사 라는 표현을 쓰십니까?
  - X6 외부사람이 회사를 비난할 때 당신과는 상관이 없는 별개의 비난이라고 생각하십니까?(R)
  - X7 회사의 정책이 자신의 가치와 유사하게되어 이제 회사정책이나 가치가 자신의 가치라고 생각하십니까?
  - X8 입사이후 회사가 가치를 두는 것과 당신이 가치를 부여하는 것이 매우 유사해졌다고 생각합니까?
  - X9 당신은 회사의 규범, 경영이념이 당신의 생활규범이나 가치관과 일치한다고 생각하십니까?
  - X10 당신이 설정한 개인적 목표는 회사의 목표와 유사하다고 생각하십니까?
  - X11 당신의 삶의 가치를 부여하는 일들이 업무를 수행할 때 얼마나 경험할 수 있습니까?
  - X12 당신이 추구하는 가치와 회사가 추구하는 가치가 유사하다고 생각합니까?
  - X13 이 회사는 일하는 방식에 있어서 최선을 다할 수 있는 포부를 갖도록 해줍니까?
  - X14 당신에게있어 이 회사는 다른 어떤 직장 보다도 가장 좋다고 생각합니까?
  - X15 회사에 대한 충성심을 어느 정도 갖고 있습니까?
  - X16 당신은 다른 회사보다 이 회사를 선택한 것을 매우 잘한 것이라고 기쁘게 생각합니까?
  - X17 당신은 친구들에게 이 회사가 일하기 좋은 곳이라고 말하곤 합니까?
  - X18 당신은 회사의 한 성원임을 자랑스럽게 다른 사람들에게 이야기하곤 합니까?
  - X19 당신은 이직 원인이 될수도 있는 회사의 잘못된 풍토를 바꾸려고 노력하는 편입니까?
  - X20 당신은 회사를 보다 잘되게 하기위해서 보통 이상의 상당한 노력을 기울이는 편입니까?
  - X21 당신은 회사를 위해 일하는데 있어서 어떠한 직무라도 맡으려고 합니까?
-

# ABSTRACT

## **Exploratory and Confirmatory factor analysis study: Relations of Organizational Identification and , Organizational Commitment, Organizational Internalization.**

Kim, Won Hyung  
Sung Kyun Kwan University

The present study first investigated the conceptual discrimination of organizational identification from both organizational commitment and organizational internalization

Organizational identification was conceptualized as perceptions of common fate between the individual and the organization, as suggested by the social identity theory.

Responses to the self-administered questionnaire measuring organizational identification, organizational commitment, and organizational internalization were collected from 513 white-collar workers of the Korean large corporations, and analyzed by an exploratory factor analysis. All items in questionnaire consisted of 7-point Likert-type scales. Results supported three factor solutions as proposed. The second survey was conducted to confirm the three factor structure from 701 white-collar workers of the Korean large corporations. Thus organizational identification was identified as a distinct concept from both organizational commitment and organizational internalization.