韓國心理學會誌 : 産業 및 組織
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
1995. Vol. 8, No. 1, 51-74

조직 몰입 세 성분 모형의 개념화*

김 원 형

대한주택공사 연구소

본 연구에서는 Meyer와 Allen(1991)의 조직 몰입의 삼성분 모형과 조직 동일시의 변별타당도를 평가하였다. 몰입의 3가지 성분인 감정적(affective),타산적(continuance),규범적(normative) 몰입의 존재는 513명의 대기업 사무직 직원을 대상으로한 탐색적 요인분석과 1,682명의 대기업 사무직 직원을 대상으로한 확인적 요인분석을 통해 알아보았다. 감정적,타산적,규범적 몰입과 조직 동일시에 대한 문항 분석을 위해 7 점 Likert 형 척도를 사용한 질문지를 실시하였다. 탐색적 요인 분석 방법을 이용한 연구의 결과는 감정적,타산적,규범적 몰입과 조직 동일시 개념은 서로 다른 개념이라는 연구 가설을 지지해 주었다. 확인적 요인 분석의 결과도 또한 탐색적 요인 분석의 결과를 부분적으로 지지해주는 결과로 나타났으며 경쟁적 대안 모형들간의 검증을 통해 감정적 몰입이 조직 동일시보다는 규범적 조직 몰입과 더 유사한 개념임것으로 밝혀졌다. 이 연구 결과로 감정적, 타산적, 규범적 몰입과 조직 동일시는 상관은 있지만 서로 다른 개념임이 확인되었다.

조직 몰입은 최근 조직 행동의 중요한 연구 주제로 많이 제시되고 있음에도 불구하고 조직몰입에 대한 측정과 개념의 다양성으로 인해 연구결과를 해석하는데 어려움을 겪고 있다(Morrow 1983 ; Mowday, Porter, & Steers, 1982 ; Reichers 1985 ; Salansik, 1977). 이러한 어려움의 한 이유로는 기존 연구들이 조직 몰입에 대한 정의에 합의를 이루지 못하는데 있으며, 또 다른 문제는 몰입에 대한 정의에 상응하지 못하는 측정 방법을 사용함으로써 혼동된 결과를 보이고 있다. 그 결과 몰입 연구 결과들을 종합하기에 많은 어려움을 겪고 있는 것이다. 그러므로 본 논문의 목적은 조직 몰입 이론을 개괄해 보고, 현존하는 연구해석에 도움을 줄 수 있고 미래연구를 위한 준거틀을 제시할 수 있는 몰입 모형을 제시하는데 있다.

태도적 관점과 행동적 관점

조직 몰입의 태도적 관점과 행동적 관점을 구분함에 있어서 Mowday, Porter, 및 Steers(1982)는 태도적 몰입 관점을 조직원들이 조직과의 관계에 대해 생각하는 과정에 초점을 맞추며 한 개인이 자신의 가치나 목표가 조직의 가치나 목표와 일치하는 정도를 강조하는 심리적 상태로 보고 있다. 즉, 태도적 몰입 접근에 있어선 주로 몰입 발달에 기여하는 선행 조건의 규명이나 몰입으로 인한 행동적 결과에 초점을 맞추고 있다(Buchanan 1974 ; Steer, 1977). 반면 행동적 몰입 관점은 한 개인이 특정조직에 고

*. 본 논문을 위해 많은 지도를 해 주신 익명의 세분 심사위원님들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

착되는 과정이나 그들이 어떻게 이런 문제에 대처하는지에 초점을 맞추고 있다. 다시 말해 행동적 접근에선 일단 표출된 행동이 반복될 수 있는 조건이나 그러한 행동이 태도 변화에 미치는 효과를 강조하고 있다(Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 1990).

행동접근과 태도접근에 대한 도식적 표현은 <그림 1>과 같다.

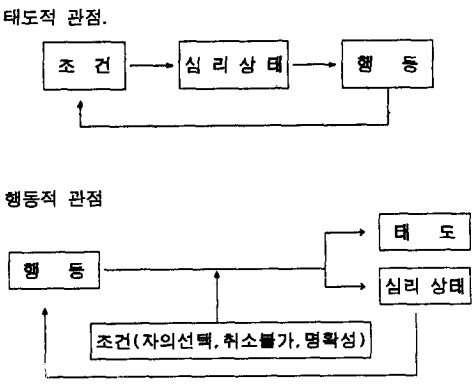

그림 1. 조직 몰입의 태도적 관점과 행동적 관점에 대한 그림

태도적 접근에 있어선 몰입으로 인한 행동적 결과는 몰입의 안정, 혹은 변화에 영향을 미치는 조건에 다시 영향을 미치는 반면, 행동적 접근에 있어선 행동으로부터 나타난 태도나 몰입(심리상태)는 장래에 그런 행동을 다시 일어날 가능성에 영향을 미친다고 본다. 일 예로 한 개인이 특정 회사에 입사했다는 행동이 자의적인 선택 행동이었다면 그 개인은 자신이 선택한 회사에 대해 정적인 태도를 갖게 되고 그 회사를 위해 더욱 열심히 일하는 행동을 다시 보이게 되는 것이다.

본 논문에서 제시한 몰입 성분 모형은 태도와 행동 접근 둘 다를 포괄하고 있는 모형이며, 조직 몰입을 욕구(desire), 필요(need), 의무(ought to)로 보는 조직 몰입의 3 요인 모형을 제시하고 있다. 이와 같이 확장된 의미에서 몰입 개념은 태도적 몰입과 행동적 몰입 둘 다를 포함하며 태도적 몰입과 행동적 몰입이 상호 영향을 미치는 상호작용 기능을 하고 있는 것으로 보고 있다.

세 성분의 몰입과 조직 동일시의 개념

몰입에 대한 많은 정의가 있지만 본 논문에서는 세 가지 일반적 주제를 제시하고 있다. 즉, 조직에 대한 감정적 애착을 느끼는 감정적 몰입(Affective commitment; AC), 이직이나 직업 선택의 대안 부족과 연관된 비용 지각으로 생기는 타산적 몰입(continuance commitment: CC), 조직 재직에 대한 의무감을 바탕으로 한 규범적 몰입(normative commitment: NC)이 있다.

감정적 몰입 (Affective commitment; AC)

조직 몰입을 연구하는 주요한 접근 방법은 감정적 애착의 관점에서 조직 몰입을 바라보는 것이다. 더 구체적으로 말하자면 사람들은 감정적 몰입을 지니며 따라서 조직의 목표를 추구하려 몰입하게 된다는 것이다. 이러한 감정적 몰입은 일반적으로 조직 몰입 질문지(Organizational Commitment Questionnaire: OCQ; Mowday, Steer, & Porter ,1979)를 통해 측정하게 된다(Hackett, R, D., & Bycio, P., & Hausdorf,1994). 많은 연구들에서 조직 몰입을 조직에 대한 정서적 유대감이나 조직에 대한 개인의 정서적, 감정적 애착이라고 정의하고 있으며 Buchanan (1974)는 도구적 가치를 떠나 순수히 조직 자체나 조직 목적과 가치에 대한 정서적 애착과 열정으로 정의하고 있다. Mowday, Steer, 및 Porter (1979) 와 Porter, Steers, Mowday, 및 Boulian(1974)는 특정 조직에 한 개인이 관여하거나 동일시하려는 상대적 강도로 정의하고 가장 많이 사용하고 있는 조

직 몰입 질문지(OCQ : Mowday 등 1979)는 ①조직 가치의 수용 ②노력을 쏟으려는 의도 ③조직 멤버쉽을 유지하려는 욕구를 평정하고 있다.

감정적 몰입은 종업원의 조직에 대한 감정적 충성의도, 애착 및 조직 멤버쉽을 유지하려는 욕구나 관여된 상태로 볼 수 있으며 감정적 몰입이 강한 사람은 그들이 원(want)하기 때문에 계속 재직코자 한다고 볼 수 있다(Myer & Schoorman,1992).

타산적 몰입(Continuance Commitment:CC)

조직 몰입을 보는 또 다른 관점은 Becker(1960)의 연구에서 비롯된 'side-bet(부수적 보수)이론'으로 알려진 타산적 몰입(Continuance Commitment:CC)이다. Becker는 몰입의 감정적 측면보다는 계산적인(calculative)측면을 고려하였다. 여기서 계산의 대상이 되는 것은 개인과 특정 조직을 묶어 주는 조직에 대한 개인적 인식과 관심사들이다. 이러한 몰입의 관점을 측정하는데 가장 많이 사용된 척도는 Hrebiniak & Alutto(1972)의 계산적 몰입 수정 척도이다.

Meyer & Allen(1984)는 Becker(1960)의 개념들을 측정하기 위해 사용된 측정도구는 감정적 몰입이 대부분을 차지하고 있어 적절한 side-bet 관점을 검증할 수 없다고 하였다. 이에 따라 감정적 몰입과 타산적 몰입을 측정하기 위한 대안적인 척도를 개발하기에 이르렀으며(Meyer, Allen, & Gellatly, 1990), 나아가 규범적 몰입(Allen & Meyer, 1990)과도 구분 지었다. Meyer와 Allen(1990)은 타산적 조직 몰입을 이직과 연관된 비용(손실) 지각으로부터 생길 수 있는 조직 재직 행위의 영속성으로 정의하고 있다. 한편 Becker(1960)의 정의에선 만약 조직 생활을 중단하면 수반되는 부수적 보수(side-bets)를 축적할 수 없게 됨에 따라 이러한 손실을 피하기 위하여 영속적으로 조직 활동에 몰입하게 된다고 보고 있다. 한 조직에 몰입할 경우에 있어서 한 개인이 중요시 여기는 어떤 것(봉급, 퇴직금, 연장자, 높은 지위)이 그 조직에 계속 재직함으로써 상황 연계될 때 "부수적 보수(side bet)"가 이루어진다고 보고 있다. 유사하게 Kanter(1968)도 인지적 지속성 몰입(cognitive ontinuance commitment)은 재직과 연관된 이득과 이직과 연관된 손실이 있을 때 발생한다고 본다. 즉, 이직을 하는데 따른 즉각적인 손실 때문에, 혹은 다른 사회적 정체성을 택하는데 대한 불가능을 인식하거나 직업 선택 대안이 부족하다고 느끼게 될 때 개인은 자신이 조직을 필요(need)로 하기 때문에 계속 재직한다고 보는 것이다. 즉 감정적 몰입과는 다르게 "손실"이나 "이익"을 고려함으로써 계산적, 타산적으로 몰입을 한다고 볼 수 있다(Hrebianiak & Alutto, 1972;Penny & Gould,1988). Reilly와 Charles(1991)는 타산적 몰입을 많이 경험하는 개인은 이직할 가능성이 높으며 감정적 몰입과는 질적으로 다른 조직에 대한 심리적 애착감을 갖게 된다고 보고 있다. Becker(1960)의 side-bet 이론은 종종 "행동적 몰입" 으로 제시되고 있는데 이는 Salancik(1977)이 기술한 행동적 접근에서와 같이 Becker(1960)의 정의가 "행위 과정을 지속시키는 경향"을 강조하고 있기 때문이다. 그러나 Becker에게 있어선, 몰입은 행위 종식과 연관된 개인의 비용에 대한 "인식"을 필요 조건으로 보고 있으며 이런 인식이 없이는 몰입도 일어나지 않는다고 보고 있다. 즉, 한 개인의 이전 행위(prior action)를 한 데에 대한 인식을 몰입의 필수 성분으로 보고 있으며 이는 비록 한 개인이 그런 이해를 가지고 있었다할지라도 그 자신이 그 필요성을 인식하지 못한다면 그는 행위로 실행하지 않을 것이기 때문이다. 즉, 한 예로 종업원이 갖고 있는 기술에 대한 시장 가치가 점점 소멸될 때 타산적 몰입은 생기겠지만, 이 경우도 이직에 따른 잠재적 손실은 그

손실을 인식할 때만 형성된다는 것이다. 즉, 시장성이 점차 없어지는 기술을 지닌 종업원도 그것이 시장에서 입증되기 전까지는 타산적 몰입을 경험하지 못할 수도 있는 것이다. 그러므로 손실의 인식을 통해서만이 타산적 몰입은 이루어지는 것이다.

이와는 대조적으로 Salancik(1977)은 행동을 일으키고 지속시키는 것은 매우 미묘하며 의식적 인식의 사슬을 벗어난 것이라고 보고 있다. 더군다나 비용에 대한 인식보다는 행동 몰입과 연관된 심리적 상태가 그 행위를 지속케 하는 욕구가 되며 그 행위 대상에 대해 매력을 갖게 한다는 것이다. 즉, 일정한 조건(선택의 자유나 행위의 변경 불가, 행위의 명확한 선언성)하에서는 조직을 위해 일하는 것에 대해 행동과 태도가 조화를 이룸으로서 계속적인 재직 의도를 만들게 되며, 그 행동을 정당화할 수 있도록 조직에 대한 정적 태도를 갖게 만든다는 것이다(Caldwell,Chatman,& O'Reilly,1990).

규범적 몰입 (normative commitment: NC)

조직 몰입을 조직 재직에 대한 의무라고 보는 관점이다. Myer 와 Allen (1991)은 규범적 몰입 (normative commitment: NC) 혹은 평생 몰입 (life-time commitment)은 한 개인이 재직 기간에 따른 지위 상승이나 회사가 그에게 주는 만족에 상관없이 그 회사에 계속 재직하는 것이 옳다고 믿거나 도덕적으로 맞다고 믿기 때문에 나타낸다고 보았다. 비록 몰입이 의무라는 관점은 많은 주의를 받지 못했지만 이러한 규범적 관점은 합리적 행위 (reasoned-action)모형과 상응하는 것이다. 즉 Wiener(1982)는 "몰입의 규범적 관점"과 Fishbein과 Ajzen 모형(1974)의 "주관적 규범 (subjective norm)"성분과의 유사성을 제시했다. 또한 이러한 내재화된 규범적 압력은 Triandis(1982)모형의 개인적 규범(personal norm) 즉, 내재화된 도덕적 의무와 보다 유사한 것이라고 볼 수 있다. 즉 많은 연구자들은 이 개인적 규범이 행동을 보다 잘 예언할 것으로 보고 있다.

Wiener(1982)는 조직에 재직 의무감은 조직 입사 전 개인에게 영향을 미치는 규범적 압력을 내재화한 데서 비롯된다고 보았다. 거시적 수준에서, 기업 문화는 개인보다는 집단을 강조함으로써 조직 성원으로 하여금 규범적 몰입을 하게 만든다는 것이다. 이와 유사하게 제한된 시간 내에서도 조직은 조직의 가치, 기대를 조직 구성원들에게 전달하고 조직 사회화 경험을 통해서 사원들이 규범적 몰입을 하도록 만드는 것이다. 즉, 규범적 몰입은 개인의 선험적 가입(친밀 또는 문화적 사회화), 또는 후천적 가입(조직 사회화)에 따라 생기는 규범적 압력의 내재화에서 비롯되는 것이다. 의무감을 느끼게 하는 조직 사회화 경험은 역할 모형을 관찰함으로써 시작되며, 보상과 처벌을 상황 연계적으로 사용함으로써 이루어진다. 예로써 한 고용주에게 계속적인 충성을 하는 것이 중요하다고 강조한 부모는 자녀들에게 조직에 대한 강한 규범적 몰입을 하도록 만들 수 있는 것이다.

사회화 과정에서 덧붙여, 좀 더 특수한 상호기제가 규범적 몰입 발달에 작용하고 있다. 한 개인이 "상호적 규범"이나 "교환 개념"을 내재화하는 정도에 따라 조직으로부터 자신에 대한 특별한 배려나 기회 제공, 투자 등은 그에게 보다 매력적인 직업 선택의 대안이 있을 때조차도 한 조직에 재직해야 한다는 의무감으로 작용케 되는 것이다. 즉, 규범적 몰입은 한 조직이 개인 발전을 위한 보상(대학 등록금 제공)을 주거나 고용에 따른 많은 비용을 지불할 때(직무 훈련에 관련된 비용, 해외 연수 비용) 발달한다고 본다. 조직의 측면에서 볼 때 이런 투자에 대한 인식은 종업원/조직 관계에 있어서 불균형 상태이며, 종업원들로 하여금 그 빚을 탕감할 때까지

조직에 자신을 몰입시킴으로써 상보할 수 있도록 하는 의무감을 느끼게 한다는 것이다.

조직 동일시(organizational identification: OID)

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 운명으로 지각하게 된다(Tolman, 1943).

Tolman(1943)은 조직 동일시를 강력하고 공통 성향적인 것으로 간주했다. 개인이 자신의 조직과 동일시를 하고 있는 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 집단 속에서의 타산적인 삶과 영속성이 자기 자신의 삶 그 자체로 대체될 수 있다고 지각하게 됨으로서 자신과 조직을 동일시하게 된다.

또한 조직 동일시는 자신이 속해 있는 특정 조직에만 국한된 심리적 구성 개념 즉, 자신이 속한 조직에만 한정된(organization-specific) 구성 개념인 반면, 감정적 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, 1988).

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 다른 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 조직 내에 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 개념으

로 파악되는 조직 동일시 개념은 감정적 조직 몰입들과 구분하지 못하고 조직 몰입 개념을 남용해왔던 것이다. 그러나 조직 동일시와 감정적 조직 몰입은 서로 다른 개념으로 보아야 한다(김원형;1993 a,b)

이상에서 제시한 조직 몰입의 세 성분 모형을 정리하면 감정적, 타산적, 규범적 몰입으로 조직 몰입을 보는 관점에서 공통되는 것은 몰입은 (a)종업원의 조직과의 관계를 특징지어 주고 있으며 (b)조직에 계속 재직할 것인지 혹은 멤버쉽을 버릴 것인지를 결정지어 주는 심리적 상태라는 것이다. 이런 공통적인 것을 벗어나선 심리적 상태의 성질이 서로 다르다는 것이다. 감정적 몰입은 자신이 조직의 멤버쉽을 유지하고 싶은 강한 욕구에 기반을 두어 자신이 조직에 재직하고 있는 것은 want하기 때문이며, 타산적 몰입은 조직 이직과 연관된 비용의 인식이며 종업원은 계속 재직하는 것이 need하기 때문에 조직에 남아 있는 것이다. 규범적 몰입은 재직에 대한 의무감이며 이는 ought to해야 하기 때문에 남아 있는다고 볼 수 있다. 그러나 감정적, 타산적, 규범적 몰입은 몰입의 유형(type)이기 보다는 성분(component)으로 보는 것이 보다 적절하다. 즉, 유형은 세 가지 형태의 몰입이 상호 배타적으로 특징 지워지는 심리적 상태를 함축하는 반면, 정도의 차이는 있겠지만 조직 구성원들은 이 세 성분의 몰입을 모두 경험할 것으로 보는 것이 합리적인 것처럼 보인다. 또 이 세 성분의 몰입이 행동에 영향을 미치는데 서로 상호작용할 것으로 보인다. 이런 개념적 차이에 덧붙여 이 세 가지 몰입성분은 서로 다른 선행변인과 결과 변인을 갖고 있으며 이직 의도 이상의 다른 조직 행동에 영향을 미칠 것으로 보인다.
그러나 본 연구에서는 우선 탐색적 요인 분석을 통해 첫째, 감정적,타산적,규범적 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 구성개념인지를 밝힐 필요가 있으며 둘째, 감정적, 타산적, 규범적 몰입과 조직 동일시와도 서로 다른 구성 개념인지를 밝혀 감정적 몰입과 조직 동일시와의 서로 다른 개념임을 확인하고 규범적, 타산적 몰입과 조직 동일시와의 개념적 구별성을 밝히려고 하며, 셋째,다른 표본을 이용한 확인적 요인 분석 연구를 통해 탐색적 요인 분석의 결과를 확인할 필요가 있으며, 마지막으로 대안적 경쟁 모형을 설정함으로서 모형들 간의 우수성을 검증코자 한다.

연 구 방 법

탐색적 요인분석 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 감정적, 타산적, 규범적 몰입과 조직 동일시 변인들에 대한 타당도와 신뢰도를 우선 탐색적으로 조사한 다음 이 결과를 바탕으로 본 연구의 주요 구성 개념인 감정적, 타산적, 규범적 몰입과 조직 동일시변인에 대해서 확인적 요인 분석을 새로운 자료를 사용하여 구성 개념간의 변별성을 검증하기로 했다.

조사대상과 절차

국내 대기업 1100명을 대상으로 조사를 실시하였다. 배포된 질문지의 회수율은 전체 배포된 질문지 1100부의 48%인 529명이었으며 이중 성실치 못한 응답으로 판단된 16명을 제외한 513명이 제 1차 조사의 대상자들로 선정됐다.조사 대상자는 모두 사무직이었으며 이 8개사 직원들은 연수중이거나 업무중에 본 조사에 응했다.

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. 회사 재직 기간은 최소 재직 기간 2달로부터 최대 재직 기간이 21년으로 평균적으로는 3년 6개월(N=358, 표준편차 3년 5개월)이었다. 학력 정도는 최하 고졸 출신부터 최고 대학원졸 출신으로 평균 3.88(N=250, 표준편차 0.82)로 대졸 수준이었다.

조사도구

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

1) 감정적 조직 몰입

감정적 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 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 8문항들이었다. 제외된 7문항 중 1문항은 이중부정 문항(이 조직에 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 문항이기 때문에 제외시킨 문항들로서 단축형 조직 몰입 질문지에는 포함되지 않는 문항들이었다. 제외시킨 또 다른 1문항은 당신은 회사의 한 성원임을 자랑스럽게 다른 사람들에게 이야기하곤 합니까?라는 문항으로 회사에 대한 자부심을 나타내는 다른 문항과 중복되고 유사한 문항이었기에 제외시켰다. 제외시킨 나머지 2문항 중 1문항은 Mael(1988)과 Mael Tetrick(1992)의 연구결과 조직 동일시 문항(당신은 회사의 운명을 진심으로 걱정합니까?)으로 밝혀졌고, 또 다른 1문항은 O'Reilly와 Chatman(1986)의 연구 결과 조직 내재화 문항(당신의 가치와 회사의 가치가 매우 유사하다고 생각합니까?)에 포함되는 것으로 밝혀졌기 때문에 제외시켰다. 즉, 1차 조사에 사용된 감정적 조직 몰입 질문지 문항은 조직 몰입 질문지((OCQ) 15문항 중 8 문항으로 감정적 몰입 개념에 포함되는지를 확인하기 위하여 탐색적 요인 분석에 들어갈 문항들이다.

2) 타산적 몰입

타산적 몰입 문항은 Myer와 Allen(1984,1991), Myer, Allen 및 Gellatly(1990), 그리고 Myer, Paunonen,Gellatly, Goffin,및 Jackson (1989)의 타산적 몰입 척도 8문항중 문항의 중복성과 반응하기에 어렵다고 판단된 문항들을 제외시키고 대안의 부재와 side bet문항을 함축시킨 3 문항이 선택되었다.Myer와 Allen(1991)에 따르면 이 척도의 신뢰도 계수는 .69에서 .84까지 보고되고 있다.

3) 규범적 몰입

규범적 몰입 문항은 Allen과 Myer(1990), Hackett, Bycio 및Hausdorf(1994)의 규범적 몰입 문항 8문항중 타산적 몰입 척도 문항과 마찬가지로 문항의 중복성과 반응하기에 어렵다고 판단된 문항들을 제외시키고 조직 규범성 문항을 함축시킨 3 문항이 선택되었다.Myer와 Allen(1991)에 따르면 이 척도의 신뢰도 계수는 .69에서 .79까지 보고되고 있다.

4) 조직 동일시

Mael(1988), Mael과 Ashforth(1992)의 조직 동일시 척도 6문항을 조직 동일시 문항으로 선정하였다. 이 척도의 신뢰도 계수는 .81이다.

탐색적 요인분석 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 요인분석해 본 결과, 관련 요인 부하량이 0.30이상인 문항들만 가려내었다. 요인 분석은 주축 요인법을 사용하였고 공통 변량(communality)의 초기 값은 SMC(중다 상관 자승치)로 하였으며 요인 구조의 회전은 Varimax방식으로 직교 회전을 시켰다. 또한 척도의 신뢰도는 Cronbach(1951)의 α계수에 의해 산출하였으며 α값이 .60이상인 척도들을 구성 개념 측정 도구로 사용하고자 한다.

감정적 몰입, 규범적 몰입, 타산적 몰입, 조직 동일시 문항을 종합한 문항들 간의 상관 행렬을 SAS를 사용하여 주축 요인법으로 분석했을 때 eigen value와 각 요인의 누적 변량의 비율은 아래와 같았다.

	요 인								
	1	2	3	4	5	6	18	19	20
eigen value	6.01	1.61	1.40	0.81	0.53	0.24	-0.13	-0.41	-0.20
변량	0.57	0.17	0.13	0.07	0.05	0.02	-0.02	-0.01	-0.01
누적 변량	0.57	0.74	0.87	0.94	0.99	1.01	1.03	1.01	1.00

누적 변량비율을 기준으로 볼 때 요인 3에서 요인 4로의 변량이 급격히 떨어지므로 요인 3개가 기준에 합당한 것으로 보이나 김원형의 연구(1993b)에서 이미 조직동일시와 감정적 몰입의 두 성분은 확인적 요인 분석을 한 바가 있으며 요인 5에서 요인 6으로의 변량 감소가 유의한 차이를 보이고 있는데 반해 요인 6에서 요인 20까지는 차이가 거의 없는 유사한 변량을 보이고 있으므로 해석가능성을 감안할 때 5개의 요인이 적절한 것으로 판단된다. 따라서 요인의 개수를 5로 주고(NFACT=5) 요인 구조를 산출한 결과가 <표 1>에 제시되어 있다.

탐색적 요인분석에 대한 논의

감정적, 타산적, 규범적 조직 몰입을 측정한 14문항과 조직동일시를 측정한 6문항들을 함께 묶어서 20개 문항을 요인 분석한 결과 5개의 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 욕망을 나타낸 감정적 몰입 1로 명명할 수 있다. 셋째, 요인 3은 대안적 직업선택의 부재와 재직에 따른 부수적인 side-bet을 얻기 위해 자신의 필요에 의해서 조직에 재직하게되는 타산적 몰입이라고 할 수 있다. 넷째, 요인 4는 조직의 성장이나 발전을 위해서 노력하는 정도와 개인의 조직에 대한 기여와 희생 의도를 나타낸 것으로서 감정적 몰입 2로 명명할 수 있다. 마지막으로 요인 5는 개인이 한 조직을 위해 계속 재직하는 것이 도덕적으로 옳다고 규범화되어 있는 정도를 나타낸 규범적 몰입이라고 명명할 수 있다.

감정적 몰입 8문항 중 5문항은 조직에 대한 자부

표 1. 조직 동일시, 감정적 몰입, 규범적 몰입, 타산적 몰입 척도에 대한 요인 구조

문항내용	I	II	III	VI	V	h^2
이 회사에 대한 칭찬을 외부사람에게서 들으면 개인적 칭찬을 받는 느낌이 듭니까?	**0.860**	0.175	-0.008	0.091	0.070	0.784
대중매체에서 이 회사를 비난하는 보도를 하면 자신에 대한 비난을 하는 것같아 당혹해합니까?	**0.767**	0.182	0.046	0.154	0.131	0.665
외부사람이 이 회사를 비난하면 개인적 모욕을 받는 것처럼 느끼십니까?	**0.700**	0.161	-0.031	0.113	0.150	0.552
회사가 잘되는 것이 당신이 잘되는 것이라고 생각하십니까?	**0.668**	0.221	-0.096	0.187	0.049	0.542
회사에 대해 말할 때 항상'우리'회사라는 표현을 쓰십니까?	**0.663**	0.127	-0.060	0.128	0.061	0.479
외부사람이 회사를 비난할 때 당신과는 상관이 없는 별개의 비난이라고 생각하십니까?	**0.569**	0.093	-0.165	-0.084	0.088	0.375
당신은 다른 회사보다 이 회사를 선택한 것을 매우 잘한 것이라고 기쁘게 생각합니까?	0.165	**0.813**	-0.111	0.126	0.157	0.742
당신에게 있어 이 회사는 다른 어떤 직장보다도 가장 좋다고 생각합니까?	0.248	**0.736**	-0.044	0.088	0.080	0.620
이 회사는 일하는 방식에 있어서 최선을 다할 수 있는 포부를 갖도록 해줍니까?	0.150	**0.633**	-0.080	0.212	0.035	0.476
당신은 친구들에게 이 회사가 일하기 좋은 곳 이라고 말하곤 합니까?	0.180	**0.595**	-0.120	0.261	0.112	0.482
이 회사에 대한 충성심을 어느 정도 갖고 있읍니까?	0.320	**0.494**	-0.113	0.382	0.178	0.538
회사에 계속 다니는 이유 중 하나는 다른 생활방편이 될 수 있는 대안이 없기때문이라고 생각하십니까?	-0.087	-0.095	**0.801**	-0.215	-0.073	0.711
이 회사를 떠나기에는 다른 직장선택의 폭이 너무 적기 때문에 계속 재직하고 있다고 생각하십니까 ?	-0.129	-0.164	**0.705**	-0.029	-0.095	0.550
회사에 재직하는 한 이유는 회사에서 쌓아온 것(봉급, 직위, 연금)을 포기할 수 없기때문입니까?	0.016	0.012	**0.693**	0.035	-0.044	0.485
당신은 회사를 보다 잘되게 하기 위해서 보통 이상의 상당한 노력을 기울이는 편입니까?	0.271	0.303	-0.121	**0.641**	0.169	0.621
당신은 이직 원인이 될 수도 있는 회사의 잘못된 풍토를 바꾸려고 노력하는 편입니까?	0.019	0.096	-0.062	**0.499**	0.104	0.273
당신은 회사를 위해 일하는데 있어서 어떠한 직무라도 맡을려고 합니까?	0.117	0.279	0.047	**0.413**	0.081	0.271
개인적 이익 때문에 회사를 자주 바꾸는 것은 옳지 않다고 생각합니까?	0.125	0.087	-0.119	0.219	**0.762**	0.666
한 회사에 재직하면서 그 회사에 봉사하는 것이 도덕적으로 옳다고 생각합니까?	0.270	0.167	-0.056	0.220	**0.455**	0.360
다른 회사로부터 더 좋은 대우를 받는다면 회사를 옮기는 것이 당연하다고 생각하십니까?	0.123	0.285	-0.350	-0.007	**0.392**	0.374
Cronbach α	.87	.85	.78	.59	.64	
eigen value	3.49	2.70	1.87	1.36	1.14	10.57

심과 계속 재직하고픈 욕망을 나타내는 감정적 몰입 1 이라고 명명한 요인 2에 포함되었다. 나머지 3문항은 조직을 대신해 노력하고 회생하려는 조직 행동 의도를 나타낸 요인 4에 포함되었다. 이러한 요인 분석 결과는 조직 몰입 질문지로 측정한 감정적 조직 몰입이 조직에 계속 재직하고픈 욕구와 조직을 대신해 행동하려는 의지를 나타내고 있다고 볼 수 있으며 조직 몰입의 하위 성분이라고 할 수 있는 조직 동일시와는 다른 구성 개념임을 나타내주는 결과로 해석할 수 있다. 즉, 감정적 몰입 문항에서 조직 동일시를 나타낸다고 판단된 1문항(당신은 회사의 운명을 진심으로 걱정하십니까?)을 제외시키는 했지만, 본 탐색적 요인 분석 연구에 제시된 어떠한 감정적 몰입 문항도 조직동일시 요인에 포함되어 있지 않은 것으로 나타났다. 다시 말해 Mowday, Steers 및 Porter(1979)가 조직 몰입의 정의로 제시한 개인의 조직에 대한 상대적 동일시나 관여 정도에 대한 정의에서 상대적 조직 동일시는 요인으로 나타나지 않고 있는 것이다. 즉, 조직 몰입을 특정 조직에 대한 한 개인의 동일시나 관여에 대한 상대적 강도로 정의 내린 것과는 다른 결과로 나타났다.

또한 질문지 자체에서 조직내재화 1문항(당신의 가치와 회사의 가치는 유사하다고 생각합니까?)을 제외시킨 후 요인 분석을 했지만 탐색적 요인 분석 결과에서도 조직 몰입의 하위 성분이라고 Mowday, Steers 및 Porter(1979)가 주장한 조직 내재화 성분은 요인으로 나타나지 않고 있다. 즉, 비록 필자가 조직내재화 문항이라고 판단한 1 문항을 제외시켰기는 하지만 Mowday, Steers 및 Porter(1979)의 주장이 받아들여지기 위해선 조직 내재화가 하나의 요인으로 나타나거나 적어도 다른 요인 속에 조직내재화를 나타낸다고 판단되는 문항들이 포함되어 있어야 함에도 이를 발견할 수가 없었다. 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. 다시 말해, 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 동일시정도나 조직 내재화 정도는 본 연구 결과에서는 요인으로 나타나지 않았다.

자신의 필요에 의해서 그리고 대안적 직업선택의 부재와 재직에 따른 부수적인 side-bet을 얻기 위해 조직에 재직하게되는 타산적 몰입을 나타낸 요인 3은 Myer와 Allen(1991)이 측정한 척도의 신뢰도 계수 .69에서 .84까지와 유사한 .78의 신뢰도 계수를 나타내고 있으며 본 연구의 3문항 모두 높은 요인부하 계수를 보이고 있다. 또한 요인 5는 개인이 한 조직을 위해 계속 재직하는 것이 도덕적으로 옳다고 규범화되어 있는 정도를 나타낸 규범적 몰입이라고 명명할 수 있다. 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .64로서 Myer와 Allen(1991)이 보고한 신뢰도 계수 하한치 .69보다는 다소 떨어되지는 수치를 보이고 있는데 Myer와 Allen(1991)은 8문항을 사용한 반면 본 연구에서는 3문항만을 측정한 결과라고 생각된다. 규범적 몰입의 요인 부하 계수도 모두 .30을 넘는 좋은 요인부하 계수를 나타내고 있다. 이러한 요인 분석 결과는 타산적 몰입과 규범적 몰입이 감정적 몰입과는 서로 다른 구성 개념임을 나타내주는 결과로 해석할 수 있으며 Allen과 Myer(1990), Myer와 Allen(1984,1991)이 조직 몰입에는 감정적 몰입뿐만 아니라 타산적, 규범적 몰입이 있으며 이는 서로 다른 구성 개념으로 파악해야한다는 제안과 일치하는 결과로 볼 수 있다. 또한 본 탐색적 연구 결과에서는 조직 몰입 설문지로 측정한 감정적 몰입은 하위

의 두 요인(조직에 계속 재직하고픈 욕구와 조직을 대신해 노력하려는 의도)으로 되어 있으며 조직 동일시와도 서로 다른 구성 개념임을 알 수 있었다. 요약하면, 조직 몰입에는 감정적, 타산적, 규범적 몰입이 있으며 감정적,타산적,규범적 몰입과 조직 동일시와는 서로 다른 구성 개념이라고 볼 수 있다.

확인적 요인분석 연구 방법

조사대상

조사 대상은 우리 나라 공기업 H사 직원 1,883명이었다. 1,883명 중 불성실한 응답을 했다고 판단된 사람들과 질문지를 반 이상 응답치 않은 사람 201명은 자료에서 제외시켰다. 불성실한 응답을 했다고 판단된 56명을 제외한 1,682명이 제 2차 조사의 확인적 요인 분석 대상자로 확정되었다. 이 조사 대상자는 모두 본사 사무직이었으며 조직 관리 부서의 협조를 얻어 각 본부 및 지사 직원들이 직접 근무시간 중 별도 시간을 내어 설문지를 작성케 해주었다. 이 H사는 공기업이며 본지사 사무직 총 인원은 2,829명으로서 본 조사에 60%인 1,682명이 조사 대상으로 선정되었다.

조사 대상의 인구 통계학적 변인을 살펴보면 성별은 남성 1,474명(88%), 여성 208명(12%), 연령은 평균 36.84세(표준편차 7.73년)였다. 회사 재직 기간은 평균 9.48년(표준편차 6.06년)이었다. 학력 정도는 고졸 이하 343명(20%), 전문대졸 113명(7%), 대졸 1,063명(63%), 대학원졸 163명(10%)이었다.

본지사별로는 본사 738명(44%), 지사 944명(56%)였으며, 직위별로는 6급이하 사원이 378명(22%), 5급 및 대리 739명(44%), 과장 384명(23%), 부장 93명 (6%), 처.실장 14명(1%)이었다.

모형 설정 및 분석 방법

탐색적 요인 분석 결과 나타난 조직 동일시, 감정적 몰입, 타산적 몰입, 규범적 몰입간의 변별성을 확인하기 위한 확인적 요인 분석에 들어갈 각 요인들의 문항들은 탐색적 요인 분석 결과를 원칙으로 각 구성 개념을 잘 설명할 수 있다고 판단된 문항들을 선별했다. 즉, 조직 동일시 문항은 조직 동일시 요인에 속한 문항 중 탐색적 요인분석에서 사용한 조직 동일시 6문항이 선택했다. 감정적 몰입 문항의 선정에는 조직 몰입 질문지에 포함된 문항들을 선정하였는데 이 문항들은 감정적 몰입 1 요인으로 밝혀진 조직에 계속 재직하고픈 강한 욕구 5 문항, 감정적 몰입 2 요인인 조직을 위한 노력 3 문항을 포함한 8 문항이 감정적 조직 몰입의 문항으로 사용하였다. 즉, 감정적 조직 몰입 8 문항은 조직 몰입 질문지(OCQ) 문항인 요인 2에서 5문항, 요인 4에서 3문항을 취하였다. 또한 타산적 몰입 문항과 규범적 몰입 문항도 탐색적 요인 분석 결과 나타난 요인 3의 3문항과 요인 5의 3문항을 사용하였다. 요인들의 문항 수는 조직 동일시 6문항, 감정적 몰입 8문항, 타산적 몰입 3문항, 규범적 몰입 3문항이다.

이렇게 선택된 문항을 정리하면 다음과 같다.

1) 조직 동일시(α=.871)(문항 끝 괄호 안의 수치는 요인 계수)

① 회사에 대한 칭찬을 외부 사람에게서 들으면 개인적 칭찬을 받는 느낌이 듭니까?(.860)

② 대중 매체에서 회사를 비난하는 보도를 하면 자신에 대한 비난을 하는 것 같아 당혹해 합니까?(.767)

③ 외부 사람이 회사를 비난하면 개인적 모욕을 받는 것처럼 느끼십니까?(.700)

④ 회사가 잘되는 것이 당신이 잘되는 것이라고 생각하십니까?(.668)

⑤ 회사에 대해 말할 때 항상'우리'회사라는 표현을 쓰십니까? (.663)

⑥ 외부 사람이 회사를 비난할 때 당신과는 상관이 없는 별개의 비난이라고 생각하십니까? (R) (.569)(R은 점수 계산시 눈금 치를 역으로 해야 하는 문항)

2) 감정적 몰입(α=.835)

① 당신은 다른 회사보다 이 회사를 선택한 것을 매우 잘한 것이라고 기쁘게 생각하십니까?(.813)

② 당신에게 있어 이 회사는 다른 어떤 직장보다도 가장 좋다고 생각하십니까?(.736)

③ 회사는 일하는 방식에 있어서 최선을 다할 수 있는 포부를 갖도록 해 줍니까?(.633)

④ 당신은 친구들에게 이 회사가 일하기 좋은 곳이라고 말하곤 합니까?(.595)

⑤ 회사에 대한 충성심을 어느 정도 갖고 있습니까?(.494)

⑥ 당신은 회사를 보다 잘되게 하기 위해서 보통 이상의 상당한 노력을 기울이는 편입니까?(.641)

⑦ 당신은 이직 원인이 될 수도 있는 회사의 잘못된 풍토를 바꾸려고 노력하는 편입니까?(.499)

⑧ 당신은 회사를 위해 일하는데 있어서 어떠한 직무라도 맡으려고 합니까?(.413)

3) 타산적 몰입(α=.780)

① 회사에 계속 다니는 이유 중 하나는 다른 생활 방편이 될 수 있는 대안이 없기 때문이라고 생각하십니까?(.801)

② 회사를 떠나기에는 다른 직장선택의 폭이 너무 적기 때문에 계속 재직하고 있다고 생각합니까?(.705)

③ 회사에 재직하는 한 이유는 회사에서 쌓아온 것(봉급,직위,연금)을 포기할 수 없기 때문입니까?(0.693)

4) 규범적 몰입(α=.640)

① 개인적 이익 때문에 회사를 자주 바꾸는 것은 옳지 않다고 생각하십니까?(.762)

② 한 회사에 재직하면서 그 회사에 봉사하는 것이 도덕적으로 옳다고 생각하십니까?(.455)

③ 다른 회사로부터 더 좋은 대우를 받는다면 회사를 옮기는 것이 당연하다고 생각하십니까?(R)(0.392) (R은 점수 계산시 눈금 치를 역으로 해야 하는 문항)

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

표 2. 조직동일시,감정적,타산적,규범적 몰입의 신뢰도와 평균 변별도, 평균점수와 표준편차

구성 개념	문항수	신뢰도(α)	평균변별도	평균점수(SD)
조직 동일시	6	0.8706	0.672	5.095(0.902)
감정적 몰입	8	0.8356	0.565	4.220(0.794)
타산적 몰입	3	0.7801	0.624	3.570(1.117)
규범적 몰입	3	0.6405	0.466	4.612(0.967)

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

네 이론 변인의 확인적 요인 분석을 위한 대안적 모형으로서는 조직 동일시, 감정적 ,타산적, 규범적 조직 내재화, 조직 몰입을 하나의 요인으로 설정한 1요인 모형, 조직동일시와 감정적 몰입이 하나의 요인이고 규범적 몰입과 타산적 몰입이 각 각 하나의 요인으로서 세 구성 개념간에 상관은 있지만 서로 다른 구성 개념일 것으로 보는 3 요인 모형 1을 설

정하였다. 조직 동일시와 규범적 몰입이 하나의 요인이고 감정적 몰입과 타산적 몰입이 각 각 하나의 요인으로서 세 구성 개념간에 상관은 있지만 서로 다른 구성 개념일 것으로 보는 3 요인 모형 2를 설정하였으며 규범적 몰입과 감정적 몰입이 하나의 요인이고 조직 동일시와 타산적 몰입이 각 각 하나의 요인으로서 세 구성 개념간에 상관은 있지만 서로 다른 구성 개념일 것으로 보는 3 요인 모형 3을 설정하였다. 조직동일시,감정적 몰입, 규범적 몰입 및 타산적 몰입이 각 각 하나의 요인으로서 네 구성 개념간에 상관은 있지만 서로 다른 구성 개념일 것으로 보는 4 요인 모형을 설정하였다. 대안적 가설 모형에서는 타산적 몰입과의 결합 모형은 제시하지 않았는데 이는 탐색적 요인분석 결과 타산적 몰입과 다른 세 구성 개념간의 상관이 모두 부적 관계를 나타냈기 때문이었다(부록 참조).

모형 1(1 요인 모형) : 조직 동일시, 감정적, 계속적, 규범적 몰입은 한 요인일 것이다.

모형 2(3 요인 모형 1) : (조직 동일시+감정적 몰입), 타산적 ,규범적 몰입은 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것이다.

모형 3(3 요인 모형 2) : (조직 동일시+규범적 몰입),감정적 ,타산적 몰입은 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것이다.

모형 4(3 요인 모형 3) : (감정적 몰입+규범적 몰입), 조직 동일시 ,타산적 몰입은 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것이다.

모형 5(4 요인 모형) : 조직동일시,감정적 몰입,규범적 몰입,타산적 몰입은 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것이다.

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

본 모형의 자유도는 모형의 측정변인이 20개이므로 자유도가 단일 요인 모형보다 더 작아지는 4요인 모형으로 했을 때 df= 164 이므로 모형 인정을 받는다. 또한 본 연구의 표본 크기 1,682명은 가장 많은 미지수 46개의 10배인 460을 훨씬 초과하기 때문에 표본의 크기를 훨씬 충족시킨다. 네 가지 이론 변인간의 확인적 요인 분석은 LISREL-pc용 8판(Joreskog & Sorbom, 1993)으로 분석되었다.

확인적 요인 분석에 사용된 20개 측정 변인들의 공변량 행렬은 부록에 제시되어 있다.

확인적 요인 분석 결과

전반적 부합 지수

1 요인 모형과 3 요인 모형(1,2,3), 4 요인 모형에 대한 전반적 부합지수들은 <표 3>에 제시하였다. 이러한 5가지 가설적 모형의 부합도는 UL법에 의해 나타난 결과로서 UL법에 의한 계산 방식에선 카이자승치와 자유도를 믿을 수 없기 때문에 두 모형간의 차이 검증을 할 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. 또한 분석 자료가 상관 자료일 경우 RMR이 모형의 부합치를 결정하는 중요한 준거의 역할을 하며 일반적 기준은 .05이다. UL법에 의한 본 확인적 요인 분석 연구에서는 모형의 우수성을 검증키 위해 GFI(기초부합치), AGFI(조정부합치), NFI(표준부합치), RMR(원소

간 평균 차이)를 사용했으며 각 모형의 부합치는 아래 표에 제시되어 있다.

표 3. 전반적 부합 지수

모형	GFI	AGFI	NFI	RMSR
기초 모형 (M0)	.45	.40	.00	.260
1요인 모형 (M1)	.90	.88	.82	.100
3요인 모형1(M2)	.92	.90	.86	.096
3요인 모형2(M3)	.94	.92	.89	.084
3요인 모형3(M4)	.95	.93	.90	.078
4요인 모형 (M5)	.95	.94	.91	.077

전반적 부합 지수의 비교

조직 동일시, 감정적 ,타산적, 규범적 조직 몰입이 하나의 요인이라는 1 요인 모형(M1)과 조직 동일시, 감정적 ,타산적,규범적 조직 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 구성 개념일 것이라고 가설화한 4 요인 모형(M5)을 비교해 보면 1 요인 모형 M1의 부합도 지수(GFI=.90, AGFI=.88, NFI=.82, RMSR=0.10)는 좋다고 볼 수 없는 부합도를 보이고 있으며 4 요인 모형 M5의 부합도 지수(GFI=.95, AGFI=.94, NFI=.91, RMSR=.077)보다 전반적 지수 면에서 떨어지는 수치를 보이고 있다.

조직 동일시와 감정적 몰입이 하나의 요인이고 타산적, 규범적 조직 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것으로 가정한 3요인 모형 1(M2)과 가설화한 4 요인 모형(M5)을 비교해 보면 GFI=.92, AGFI=.90, NFI=.86, RMSR=0.96 으로 모든 부합치 면에서 4요인 모형보다 우수하지 못한 것으로 나타나고 있으며 자료가 많을 경우 안정적인 지수를 제공하는 부합 지수로 알려져 있는 NFI 지수에서도 3 요인 모형 1은 .86인 반면 4 요인 모형은 .91로 나타나 4 요인 모형이 보다 잘 부합되는 모형이라고 볼 수 있다.

조직 동일시와 규범적 몰입이 하나의 요인이고 타산적, 감정적 조직 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것으로 가정한 3 요인 모형 2(M3)와 4 요인 모형(M5)및 3요인 모형 1(M2)을 비교해 보면 3 요인 모형 2(M3)의 부합도 지수는 GFI=.94, AGFI=.92, NFI=.89, RMSR= 0.84 으로 모든 부합치 면에서 3 요인 모형 1(M2)보다는 우수한 모형이지만 4 요인 모형보다는 우수하지 못한 것으로 나타나고 있으며 특히 NFI지수와 RMSR에서도 3 요인 모형 2는 .89,.084인 반면 4 요인 모형은 .91,.077로 나타나고 4 요인 모형이 보다 잘 부합되는 모형이라고 볼 수 있다. 한편 조직 동일시와 감정적 몰입이 한 요인일 것으로 가정한 3요인 모형 1(M2)보다는 조직 동일시와 규범적 몰입이 하나의 요인이고 타산적, 감정적 조직 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것으로 가정한 3 요인 모형 2(M3)가 더 우수한 모형으로 나타나 조직 동일시는 감정적 몰입보다는 규범적 몰입과 더 유사한 개념임을 알 수 있다.

감정적 몰입과 규범적 몰입이 하나의 요인이고 조직 동일시, 타산적 조직 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것으로 가정한 3 요인 모형 3(M4)과 4 요인 모형(M5) 및 3요인 모형 2(M3)을 비교해 보면 3 요인 모형 3(M4)의 부합 지수는 GFI=.95, AGFI=.93, NFI=.90, RMSR=0.78로 모든 부합치 면에서 3 요인 모형 2(M3)보다는 우수한 모형으로 나타났다.

3 요인 모형 3(M4)의 GFI는 .95로 4 요인모형과 동일한 GFI를 보이고 있지만 보다 현실적인 부합 치라고 볼 수 있는 AGFI에서는 4 요인 모형이 더 좋은 부합치(.94)를 보이고 있다. 본 확인적 연구와 같이 표본 자료가 많을 경우 안정적인 지수를 제공하는 표준부합치 NFI는 모형의 우수성을 판단하는 중요한 준거로 작용하게되는데 이 NFI지수에서도 3 요인 모형 3(M4)은 .90인 반면 4 요인 모형은 .91로 나타

나 4 요인 모형이 다소 더 잘 부합되는 모형이라고 볼 수 있다. 표본 매트릭스와 재생산 매트릭스간의 각 원소 들간의 평균적 차이를 의미하는 RMR(원소간 평균차이)의 수치를 보면 3요인 모형 3(M4)이 .078 이고 4 요인 모형이 .077로 나타나 이 두 모형의 RMR은 모두 .05의 수치를 만족시켜주지 못하지만 3 요인 모형 3(M4)모형보다는 4요인 모형이 0.05에 접근하고 있어 다소 나은 모형이라고 볼 수 있다.

반면 조직 동일시와 감정적 몰입이 하나의 요인이고 타산적, 규범적 조직 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것으로 가정한 3 요인 모형 1(M2)과 조직 동일시와 규범적 몰입이 하나의 요인이고 타산적, 감정적 조직 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것으로 가정한 3 요인 모형 2(M3) 및 감정적 몰입과 규범적 몰입이 하나의 요인이고 조직 동일시,타산적 조직 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 요인일 것으로 가정한 3 요인 모형 3(M4)을 비교해보면, 3요인 모형 3(M4)이 가장 우수한 모형으로 나타나 조직동일시와 감정적 몰입이나 규범적 몰입을 한 요인으로 가설한 3요인 모형 1(M2), 3 요인 모형 2(M3)보다는 감정적 몰입과 규범적 몰입을 하나의 요인으로 보는 것이 더 모형의 우수성을 향상시키고 있음을 알 수 있다. 이런 연구 결과는 조직 동일시와 몰입을 하나의 요인으로 보기보다는 조직 몰입 중 감정적 몰입과 규범적 몰입이 더 가까운 개념임을 나타내주는 결과로 해석할 수 있다.

이러한 전반적 부합 지수로 평가해 볼 때 단일 요인 모형이나 3 요인 모형들보다는 4요인 모형이 보다 잘 부합되는 모형이라 해석할 수 있으며 탐색적 요인 분석의 결과를 확인해주는 것이라고 볼 수 있다.

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

표 4. 조직 동일시, 감정적, 타산적 ,규범적 몰입 간의 상관 행렬

	1.	2.	3.	4.
1.조직 동일시	1.00			
2.감정적 몰입	.54**	1.00		
3.타산적 몰입	-.18**	-.22**	1.00	
4.규범적 몰입	.66**	.76**	-.26**	1.00

** p<.01

네 구성 개념간의 상관은 모두 유의하게 큰 상관을 보이고 있다. 조직 동일시와 감정적 몰입간의 상관은 .54를 나타내고 있으며 규범적 몰입간의 상관은 .66을 나타내고 있다. 이러한 결과는 조직 동일시가 감정적 몰입보다는 규범적 몰입 개념과 더 높은 상관 관계를 나타내고 있다고 볼 수 있다. 반면 타산적 몰입과는 -.18의 부적 상관을 보이고 있다. 감정적 몰입은 타산적 몰입과의 상관이 부적 상관인 -.22를 보이고 있는 반면 규범적 몰입과의 상관은 가장 높은 .76으로 유의하게 높은 상관을 보이고 있다. 이런 결과는 대안적 가설 모형인 3요인 모형 3(M4)이 다른 어떠한 3 요인 모형보다도 우수한 모형으로 나타낸 결과와 일맥상통하는 상관 관계임을 알 수 있다.

반면 규범적 몰입과 타산적 몰입은 -.26의 부적 상관을 나타내고 있는데 이는 타산적 몰입과 부적 상관을 나타낸 감정적 몰입(-.22),조직 동일시(-.18)보다도 유의하게(p<.01) 높은 상관 관계를 보이고 있다. 이러한 부적 상관은 탐색적 요인 분석 연구에서 요인간 상관 관계 행렬에서도 유사한 유형을 나타내고 있다(부록 참조).

이렇듯 네 구성 개념간의 상관 관계는 큰 것으로 나타나고 있으며 특히 감정적 몰입과 규범적 몰입과의 상관은 이 두 구성 개념이 분리될 필요가 없는 하나의 구성 개념이라고 할 만큼 매우 큰 상관 관계

에 있다고 볼 수 있다. 이는 확인적 요인 분석 결과에서도 3 요인 모형 3(M4)의 우수성에서도 나타났었다. 즉, 부합 지수면에서는 측정 변인들을 3 요인 모형3(M4)으로 설명하는 것보다는 네 개의 개별 구성 개념으로 보는 4 요인 모형이 다소 더 좋은 모형이라고 볼 수 있지만 모형의 간명성 원칙에서는 3 요인 모형 3(M4)이 4요인 모형보다 더 좋은 모형이라고 볼 수 있는 결과이다. 이런 연구 결과는 네 요인들 간에 서로 밀접한 관계가 있지만 서로 다른 구성 개념으로 해석해야 된다는 4 요인 모형의 연구 가설을 확고히 지지해 주지는 못한 것이지만 부분적으로 지지해주는 결과로 해석할 수 있다. 3 요인 모형 3(M4)과 4요인 모형간의 우수성 비교는 앞으로의 추수 연구를 통해 보다 신뢰로운 비교 검증 연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있는 것으로 생각된다.

종 합 논 의

조직 몰입의 세 성분 모형에 대한 측정 방법상의 논란이 제기되어 왔기 때문에(Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991) 본 연구에서는 상이한 종업원들의 표집에서 얻어진 자료를 탐색적 요인 분석과 확인적 요인 분석을 통해 감정적, 타산적, 규범적 몰입과 조직 동일시의 요인 구조를 검증하였다. 확인적 요인분석을 한 이유는 Allen 과 Meyer(1990) 그리고 McGee 와 Ford(1987)가 주장한 바와 같이 요인 구조를 반영하기 위해 만들어진 모형의 적합도 평가가 가능하다는 것과 요인 모형의 일반화 가능성을 평가할 수 있다는 이점 때문에 본 연구에서 실시되었다.

본 연구의 몰입 세 성분은 감정적, 타산적, 규범적 몰입으로서 감정적 몰입(AC)이란 조직 구성원들이 조직에 대한 정체감을 지니면서 보이게 되는 감정적 애착과 관여를 의미하고 있다. 타산적 몰입은 (CC) 조직 구성원들이 조직을 떠나고자 하는 의도와 연합된 비용의 측면에 근거한 몰입을 의미하며, 규범적 몰입(NC)은 조직에 계속 머무르기 위해 느끼게 되는 의무감을 의미한다. 이러한 몰입의 세 성분 모형에 대한 탐색적 요인 분석 연구 결과는 몰입의 세 성분 모델을 지지해 주고 있으며 확인적 요인 분석 연구의 결과는 부분적으로 지지해주고 있다. 탐색적 요인 분석 연구와 확인적 요인 분석 연구 결과를 종합해 보면 감정적, 타산적, 규범적 몰입이 서로 상관은 있지만 서로 다른 구성 개념임을 나타내 준 결과이며 조직 동일시와도 상호 다른 개념임을 확인해 준 결과로 볼 수 있다. 또 본 연구의 확인적 요인 분석의 결과는 김원형(1993a,b), Ashforth와 Mael (1989, 1992)의 연구에서 조직 동일시와 감정적 조직 몰입간의 변별성을 제시한 확인적 요인 분석 결과와 유사한 결과를 보이고 있다. Mael(1989)의 연구에선 조직 동일시와 감정적 조직 몰입간의 상관이 .69로 나타났으며 김원형(1993b)연구에선 이 상관치보다 약간 높은 .712를 보이고 있으며 본 연구에서는 .54 상관계수를 나타내 여전히 높은 상관 관계가 있음을 알 수 있다. 그러나 조직 동일시와 규범적 조직 몰입과의 상관은 .66으로 나타나 조직 동일시는 감정적 조직 몰입보다는 규범적 조직 몰입 개념과 더 유사한 개념인 것으로 생각된다. 또한 본 연구 결과에선 감정적 몰입과 규범적 몰입이 높은 상관 관계(.76)를 지니고 있는 것으로 나타났는데 Myer와 Allen(1991)의 연구에서 제시한 .51보다도 높은 상관관계를 나타내고 있어 한국의 유교적 조직 문화가 조직 성원들로 하여금 감정적 몰입(감정적 애착)과 규범적 몰입(도덕적 규범)을 더 유사한 개념으로 지각케 한 결과라고 생각된다.

본 연구에선 타산적 몰입과 감정적 몰입간 상관계수(-.22)와 규범적 몰입간의 상관 계수(-.26) 모

두 부적 상관 관계를 나타내고 있다. 이러한 결과는 탐색적 요인 분석 연구에서 마찬가지로 나타나 한국과 같이 어릴 때부터 권위에 대한 복종과 유교적 생활 양식(예:삼강오륜적 교육)하에서 자란 조직 성원들은 자신이 소속한 조직에 대해 감정적 애착을 갖고 충성심을 발휘하며 자신의 개인적 이익 때문에 조직을 자주 바꾸는 것이 도덕적으로 옳지 않다고 판단하는 것으로 생각되며 이러한 사람들은 자신의 필요에 의해 조직을 이용하지는 않는다고 볼 수 있다.

그러나 Myer와 Allen(1991)의 연구에선 타산적 몰입과 감정적 몰입간의 상관(.06)과 규범적 몰입간의 상관(.14)이 약하지만 정적인 상관 관계를 나타내고 있으며 McGee 와 Ford(1987)가 개발한 타산적 몰입(CCS)의 두 성분 하위 척도들(CC:Loalt 와 CC: HiSac)에선 CC:LoAlt(대안선택의 부재)척도는 감정적 몰입(ACS)과 부적으로 상관되어 있는 반면 ($r=-.21$, $p<.001$), 반면 CC: HiSac(이직에 따른 개인적 손실)척도는 정적인 상관을 보이고 있다($r=.34$, $p<.001$). Meyer 와 Allen(1984)의 연구에서처럼 McGee와 Ford(1987)연구에서도 이 하위 척도 전체로 측정한 타산적 몰입(CCS)은 감정적 몰입(ACS)과 상관을 보일 때 그 상관 값은 거의 0에 가깝다는 것을 보여 주고 있다. 또한 Meyer, Allen 및 Gellaty(1990)의 연구에선 감정적 몰입과 타산적 몰입이 부적 상관을 나타내고 있어 타산적 몰입간의 상관이 연구에 따라 정적, 부적, 무상관을 나타내는 등 일관성이 결여되어 있다. 이러한 일관성 결여의 원인으로는 첫째, 연구에서 사용된 분석 절차들이 확인적 요인분석이 아닌 탐색적 요인분석이라는 이유라고 생각된다. 일 예로 McGee와 Ford(1987)연구에선 서로 다른 두 차원의 타산적 몰입 척도를 제시하였지만 사용된 준거가 명확하지 않으며 확인적 요인 분석을 하지도 않은 채 탐색적 요인 분석 결과로 상관을 측정한데 기인한다고 생각된다. 둘째, 요인구조가 다른 조사대상자들을 표집해서 반복 연구를 했을 경우 일관성의 부족이 나타날 수도 있었을 것이다. 셋째, McGee와 Ford (1987)가 두 형태의 타산적 몰입을 정의하기 위해 사용한 문항들을 면밀히 검토해 보면, 이들 요인들은 그들이 주장한 것처럼 낮은 선택 대안 지각과 높은 개인적인 희생을 명확하게 나타내 주지 못하고 있다. 예를 들어, CC:LoAlt 항목들에서 "현재 조직에 머물고 있는 것이 필요에 의해서 입니까?"라는 항목이 대안의 부족이란 것을 의미할 수도 있지만, 이는 단지 또 다른 손실 지각을 의미할 수도 있기 때문이다. 또 CC:HiSac에 대한 항목에서 "내가 원한다고 하더라도 당장 조직을 떠나기는 어려울 것이다"라는 항목은 개인적 희생을 반영할 수 있지만, 이 또한 대안을 발견하기 어렵다는 것을 의미할 수도 있기 때문이다. 그러므로 여러 연구들에서 타산적 몰입과의 상관이 정적으로 나온 것은 측정 방법상의 오류일 수 있다고 생각되지만 이러한 정적 관계는 부조화-감소 또는 자기-정당화 과정이 내포되어 있을 수도 있다. 즉, 조직에 남아 있기를 강하게 원하는 타산적 몰입이 높은 사람들은 흔히 심리적 혼돈을 겪게 되며, 이 과정에서 그들이 처한 상황을 합리화시키거나 자기-정당화시키려는 시도를 하게 된다고 볼 수도 있다. 즉, 조직에 계속 재직하는 것이 필요한 사람일수록 대안 부족이나 개인적 손실에 대한 지각은 단기적으로는 부조화 감소를 통해서 감정적 몰입을 증가시키는 자기 정당화 과정을 거칠 수도 있을 것이다. 그러나 장기적으로는 타산적 몰입이 높은 사람들은 부조화를 감소시키기 위해 정서적 기반을 둔 자기 합리화 과정이 궁극적으로는 조직에 대한 감정적 애착과는 아무런 논리적 근거가 없음을 알게 되고 감정적 몰입을 감소시킬 것으로 생각된다. 이러한 해석이 입증되기 위해선 종단적 연구와 더불어 재직 기간이나 경력 개발 단

계에 따른 종업원의 몰입 유형과 상호 작용을 분석할 필요가 있다. 일 예로 특정 경력 단계나 연령에 따라서는 감정적 몰입에 대한 느낌이 항상 타산적 몰입을 감소시키거나, 타산적 몰입 경험이 반드시 감정적 몰입을 증가시키거나 감소시키지는 않을 것이다. Allen 과 Meyer(1990)이 언급했듯이 감정적 몰입과 타산적 몰입은 매우 독립적인 심리적 상태이다. 사람들이 조직에 대한 정서적 애착을 느끼는 동시에 다른 대안없이 조직을 떠나는 것과 연관된 비용 지각을 모두 경험할 수 있다는 것은 지극히 당연한 것이라고 생각된다. 그러므로 공변량 구조분석을 통한 조직 몰입 성분들 간의 인과 관계 연구도 앞으로의 숙제로 남는다고 볼 수 있다.

본 연구는 많은 제한점이 있지만 더욱 두드러지는 제한점으로서는 첫째, Allen & Meyer (1990)의 감정적 몰입 척도대신 조직 몰입 질문지에 의해 척도를 사용했다는 점이다. Hackett, R, D., & Bycio, P., 및 Hausdorf(1994)와 Randall, Fedor 및 Longenecker (1990)의 연구에선 Allen & Meyer (1990)의 감정적 몰입 척도와 조직 몰입 질문지(OCQ)와의 상관이 .80 이상의 상관을 나타내고 있기 때문에 조직 몰입 질문지로서 감정적 몰입을 측정해도 무방하다고 제시하고 있으나 Allen & Meyer (1990)는 조직 몰입 질문지에는 행동 의도가 들어가 있기 때문에 행동 의도를 뺀 8문항의 감정적 몰입 문항을 권장하고 있다. 본 연구가 다른 연구들과 보다 면밀한 비교가 이루어지기 위해선 Allen & Meyer (1990)이 제시한 8문항 척도와 OCQ를 함께 측정할 필요가 있다. 둘째, 본 연구의 자료가 단기 횡단적 자료이기 때문에 시간 경과에 따른 몰입 성분의 변화를 측정하지 못하고 있으며 이들 간의 상호작용 효과도 분석치 못하였다. 앞으로의 연구에선 종단적 연구나 경력 단계별 몰입 유형을 밝히는 연구가 필요하다. 또한 두 표본 모두 대기업 사무직을 대상으로 하였기 때문에 다양한 조직과 직종에 본 연구 결과를 일반화시킬 필요가 있다. 셋째, 앞으로의 연구에선 세 성분의 몰입 유형이 형성되는 심리적 과정과 이러한 과정에 영향을 주는 선행 변인에 대한 규명 그리고 각 몰입성분이 행동적으로 나타나는 표현 양식 등을 밝히는 연구가 더 이루어져야 하겠다. 즉, 이들 몰입 측정치들에 대한 변별 타당도를 지지해 주는 연구가 축적되고 난 후, 더욱 강조해야 할 점은 다양한 선행 변인들과 결과 변인들의 인과적 순서를 대비시켜 경쟁적인 경로 분석 모형들을 검증해 나가는 연구가 있어야 할 것이다.

이러한 제한점이 있음에도 본 연구에선 조직 몰입의 세 가지 성분(AC,CC,NC)의 척도들을 모두 포함시켜 척도들의 요인구조를 보다 면밀히 검토하고 이를 확인하기 위해 확인적 요인 분석 연구로서 여러 대안적 모형 검증을 하여 조직 몰입에는 감정적, 타산적, 규범적 몰입이 있음을 확인했다. 또한 이러한 몰입들은 조직 동일시와 서로 다른 개념임을 검증함으로서 다양한 몰입 개념들과의 구분을 명확히 하였다. 이러한 재개념화는 기존 연구를 종합하는데 도움이 되며, 미래연구에 기존틀을 제공했다는 점에서 본 연구의 의의가 있다하겠다.

참 고 문 헌

김원형(1993a). **조직 동일시 모형:선행 변인, 조직 몰입, 조직 내재화, 이직 의도와의 관계** . 성균관대학교 대학원, 박사학위청구논문.

김원형(1993b). 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내재화 변인들간의 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석에 대한 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직, 6**(1), 12-35.

이순묵(1993). **중급 LISREL** .한국심리학회

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organi zation. *Journal of occupational Psychology, 63,* 1-18.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Psychology, 66,* 32-42.

Buchanan, B. (1974). Building organizaional commitment; The socialization of manager in work organizations. *Administrative Science Quartely,* 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.

Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of occupational Psychology, 63,* 245-261.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1974). Attitude toward object as predictive of single and multiple behavioral criteria. *Psychological Reviewn. 81,* 59-74..

Gould, S. B. (1975). *Organizational identification and commitment in two environments, Unpublished doctoral dissertation,* Michigan State University, Lansing.

Hackett, R, D., & Bycio, P., & Hausdorf(1994). Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment, *Journal of Applied Psychology, 79, 15-23.*

Herbiniak, L.G., & Alutto, J.A.(1972). Personal and role-rerated factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly,* 17, 555-573.

Joreskog, K.G., & Sorbom,D.(1993). LISREL 8 : *LISREL8 & PRELIS2 for DOS extender and Windows.* SSI Inc.

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, Ohoi.

Mael, F., & Ashforth, B.E.(1992). Alumni and their alma mater; A partial test of the reformulated model of organizatinal identification, *Journal of Organizational Behavior,* 13, 103-123.

Mael, F.A., & Tetrick, L.E.(1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological measurement.*

Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal, 35,* 671-684.

McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology, 72,* 638-642.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69,* 372-378.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management Review, 1,* 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology, 75,* 710-720.

Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology, 74,* 152-156.

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.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* San Diego, CA: Academic Press.

Nussbaum, B. (1986). *The end of corporate loyalty?* Business Week; 42-49.

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.

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.

Penley, L. E., & Gould. S. (1988). A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior, 9,* 43-59.

Randall, D. M., Fedor, D. B., & Longenecker, C. O. (1990). The behavioral expression of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior,* 36, 210-224.

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment, *Academy of Management Review, 10,* 465-476.

Reilly, N. P., & Charles, L. O. (1991). A Career Stage analysis of Career and organizational

Commitment in Nursing. *Journal of Vocational Behavior, 39,* 311-330.

Salancik, G. R. (1977). Commitment and control of organizational behavior and belief; In B. M. Staw and G. R. Salancik(Eds.), ST Clair Press.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly, 22,* 46-56.

Triandis, H. C. (1982). Incongruence between intention and behavior: A Review. *Paper presented at APA Convention.*

Tolman, E. C. (1943). Identification and post-war world; *Journal of Abnormal and Social Psychology, 38,* 141-148.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations; A normative view, *Academy of Management Review,* 7(3), 418-428.

1차 접수 : 1995.10.20.

수정본 접수: 1995.11.20.

부 록

〈표〉 탐색적 요인 분석의 요인간 상관 행렬

	조직 동일시	감정적 몰입1	타산적몰입	감정적몰입2	규범적 몰입
조직 동일시	1.00				
감정적 몰입1	.53**	1.00			
타산적 몰입	-.16**	-.24**	1.00		
감정적 몰입2	.39**	.52**	-.17**	1.00	
규범적 몰입	.39**	.44**	-.32**	.36**	1.00

** p<.01

〈표〉 확인적 요인분석 공변량 행렬표

측정변인명	공변량						
X1	1.323						
X2	0.848	1.540					
X3	0.947	0.750	1.453				
X4	0.779	1.228	0.699	1.691			
X5	0.818	0.754	0.914	0.724	2.189		
X6	0.775	0.823	0.774	0.757	0.861	1.631	
X7	0.365	0.318	0.581	0.255	0.555	0.311	2.182
X8	0.419	0.309	0.642	0.278	0.643	0.320	1.427
	2.290						
X9	0.076	0.099	0.229	0.055	0.208	0.039	0.785
	0.911	1.826					
X10	0.336	0.291	0.523	0.215	0.581	0.298	1.428
	1.239	0.732	2.190				
X11	0.609	0.582	0.758	0.504	0.818	0.620	0.876
	0.789	0.418	0.741	1.488			
X12	0.359	0.342	0.432	0.337	0.510	0.297	0.441
	0.317	0.238	0.306	0.631	1.378		
X13	0.240	0.245	0.300	0.224	0.385	0.241	0.301
	0.196	0.072	0.178	0.426	0.801	1.639	
X14	0.463	0.346	0.453	0.337	0.485	0.399	0.354
	0.423	0.116	0.381	0.550	0.419	0.386	1.728
X15	-0.263	-0.248	-0.237	-0.212	-0.248	-0.307	-0.492
	-0.349	-0.158	-0.371	-0.342	-0.280	-0.236	-0.283
	2.449						
X16	-0.204	-0.219	-0.207	-0.193	-0.100	-0.209	-0.317
	-0.148	-0.099	-0.259	-0.207	-0.154	-0.127	-0.154
	1.217	2.238					
X17	0.006	-0.001	0.129	-0.022	0.097	-0.107	0.224
	0.299	0.219	0.287	0.180	0.063	0.143	0.028
	0.771	0.765	2.555				
X18	0.469	0.502	0.641	0.496	0.563	0.444	0.606
	0.582	0.256	0.510	0.703	0.367	0.217	0.468
	-0.272	-0.086	0.151	2.735			
X19	0.370	0.352	0.486	0.343	0.469	0.370	0.326
	0.443	0.110	0.279	0.503	0.341	0.218	0.583
	-0.123	-0.063	0.003	0.604	1.612		
X20	0.418	0.336	0.490	0.377	0.528	0.531	0.767
	0.831	0.332	0.597	0.665	0.270	0.210	0.380
	-0.585	-0.332	-0.081	0.697	0.387	2.547	

측정변인	내 용
x_1	회사에 대한 칭찬을 외부사람에게서 들으면 개인적 칭찬을 받는 느낌이 듭니까?
x_2	대중매체에서 회사를 비난하는 보도를 하면 자신에 대한 비난을 하는 것 같아 당혹해 합니까?
x_3	외부사람이 회사를 비난하면 개인적 모욕을 받는 것처럼 느끼십니까?
x_4	회사가 잘되는 것이 자신이 잘되는 것이라고 생각하십니까?
x_5	회사에 대해 말할 때 항상'우리'회사라는 표현을 쓰십니까?
x_6	외부사람이 회사를 비난할 때 당신과는 상관이 없는 별개의 비난이라고 생각하십니까?(R)
x_7	당신은 다른 회사보다 이 회사를 선택한 것을 매우 잘한 것이라고 기쁘게 생각합니까?
x_8	당신에게 있어 이 회사는 다른 어떤 직장보다도 가장 좋다고 생각합니까?
x_9	이 회사는 일하는 방식에 있어서 최선을 다할 수 있는 포부를 갖도록 해 줍니까?
x_{10}	당신은 친구들에게 이 회사가 일하기 좋은 곳이라고 말하곤 합니까?
x_{11}	회사에 대한 충성심을 어느 정도 갖고 있습니까?
x_{12}	당신은 회사를 보다 잘되게 하기 위해서 보통 이상의 상당한 노력을 기울이는 편입니까?
x_{13}	당신은 이직 원인이 될 수도 있는 회사의 잘못된 풍토를 바꾸려고 노력하는 편입니까?
x_{14}	당신은 회사를 위해 일하는데 있어서 어떠한 직무라도 맡으려고 합니까?
x_{15}	회사에 계속 다니는 이유중 하나는 다른 생활 방편이 될 수 있는 대안이 없기 때문이라고 생각하십니까?
x_{16}	회사를 떠나기에는 다른 직장선택의 폭이 너무 적기 때문에 계속 재직하고 있다고 생각합니까?
x_{17}	회사에 재직하는 한 이유는 회사에서 쌓아온 것(봉급, 직위, 연금)을 포기할 수 없기 때문입니까?
x_{18}	개인적 이익 때문에 회사를 자주 바꾸는 것은 옳지 않다고 생각하십니까?
x_{19}	한 회사에 재직하면서 그 회사에 봉사하는 것이 도덕적으로 옳다고 생각하십니까?
x_{20}	다른 회사로부터 더 좋은 대우를 받는다면 회사를 옮기는 것이 당연하다고 생각하십니까?(R)

韓國心理學會誌 : 産業 및 組織
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
1995. Vol. 8, No. 1, 51-74

A three component conceptualization of Organizational Commitment

Won-Hyung Kim

Korea National Housing Corporation,Research Institute

The present study first investigated the conceptual discrimination of J.P.Meyer and N.J.Allens(1991) 3-component model of organizational commitment and organizational identification.

Responses to the self-administered questionnaire measuring 3-component model of organizational commitment and organizational identification 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.

The existence of 3 facets of Organizational commitment (affective, continuance, and normative) and organizational identification was generally supported by an exploratory factor analysis.

The second survey was conducted to confirm the four factor structure from 1,682 white-collar workers of the Korean large national corporations. Using confirmatory factor analysis to compare the one-,three-,and four-component model, affective, continuance, normative commitment and organizational identification also were identified as distinct concepts. Results supported four factor solutions as proposed.