

상사와의 학력 일치가 R & D 전문가의 조직 및 전문분야몰입에 미치는 효과

장재윤

선문대 산업심리학과

본 연구에서는 박사학위를 소지한 연구개발 전문가들을 대상으로, 그들의 상사(직속상사 및 차상위 상사)와의 학력일치('관계적 인구통계')가 상사와의 관계, 그리고 조직몰입 및 전문분야몰입에 미치는 효과에 대한 가설들을 유사성-호감이론과 사회정체성이론에 근거하여 설정하였으며 이를 경험적으로 검증하였다. 설문조사를 통해 국내 전자회사에서 근무하는 184명의 이공계 박사들로부터 상사의 학력, 상사와의 관계의 질 및 두 몰입수준에 대한 자료를 수집 한 후, 경로분석 및 공변량분석을 통해 검증하였다. 분석 결과, 직속상사와 차상위상사간의 차별적 효과가 나타났다. 직속상사와의 학력일치는 중개변인인 '직속상사와의 관계의 질' 변인과 독립적으로 조직몰입에 유의미한 효과를 미쳤다. 반면에 차상위상사와의 학력일치는 중개변인인 '차상위상사와의 관계의 질' 변인을 통해 조직몰입에 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 또한 차상위상사와의 학력일치는 '차상위상사와의 관계의 질' 변인뿐만 아니라 '직속상사와의 관계의 질' 변인에도 유의미한 정적 효과를 미쳤다. 또한 조직몰입에 대한 학력일치의 가산적 효과도 나타났다. 이러한 결과를 유사성-호감가설에 기초한 중개모델과 사회정체성이론에 근거한 인구통계모델을 모두 부분적으로 지지하는 것으로 해석하였다.

'90년대에 들어와 국내 기업들은 박사학위를 소지한 고급기술인력의 확보에 상당한 투자를 하고 있으며, 이러한 노력의 결과로 기업조직의 연구개발부문내 박사학위 소지자의 수가 점차 증가하고 있다(산업기술진흥협회, 1994). 더구나 매년 박사학위를 소지한 연구개발인력의 산업체 유입이 학사 또는 석사인력보다 훨씬 높은 증가율을 보여

주고 있는데(과학기술처, 1993), 이것은 연구개발 조직 구성원들의 인구통계학적 구성에 있어서의 하나의 변화를 의미한다고 볼 수 있다. 일반적으로 박사학위를 소지한 고용된 전문가(salaried professional)는 장기간의 전문적인 교육을 통해 형성된 독특한 속성으로 인해 일반 조직 구성원들과는 다른 태도, 기대, 가치, 행동특성 등을 가지므로(Miller, 1986), 이들이 기업조직 내에서 사회화과정 동안 경험하는 문화적 충격(cultural shock)은 매우 클 것으로 예상된다(Raelin, 1991). 이러한 예상을 간접적으로 지지하는 증거로 국내

* 본 논문에 대한 세심한 지적을 해주신 김명언선생님께 감사드리며, 논문의 질을 높이기 위해 애써 주신 익명의 심사위원들께도 감사드립니다.

제조업체에 종사하는 연구개발인력 가운데 박사 인력의 이직율은 15.1%로 학사(7.7%), 석사(6.2%) 인력보다 두 배 이상 높은 것으로 나타났다(매일 경제신문, '97. 8. 15). 따라서 국내 기업들의 연구 개발담당조직에 소속된 '연구개발 전문가(박사학위 소지자)'의 조직적용에 대한 체계적인 연구가 시급한 과제로 대두되었다.

본 연구는 국내 대기업의 연구개발 조직에 소속된 '연구개발 전문가(박사학위 소지자)'의 조직 내 상사와의 학력일치가 소속된 조직 및 자신의 전문분야에 대한 태도에 미치는 영향을 조사하고자 하였다. 보다 구체적으로 본 연구는 고용된 조직의 직속상사 및 차상위상사와 '학력'이라는 인구통계적 특성에서의 일치도(즉, 관계적 인구통계)가 상사와의 관계의 질, 그리고 조직 및 전문분야몰입에 미치는 효과에 대한 모델 및 가설들을 설정하고 이를 경험적으로 검증하고자 하였다.

연구개발 전문가의 특성 및 정의

일반적으로 전문가는 상당 기간의 교육과 훈련이 요구되는 전문직업에 종사하는 지식노동자를 통칭하는 범주로서, 연구개발 전문가의 경우에는 주로 과학자와 공학자가 해당된다. Kerr, Von Glinow 및 Schriesheim(1977)은 Hall(1968)의 전문가주의(professionalism)에 기초하여 다음과 같은 여섯 가지 전문가의 정의적 특성들을 제시한 바 있다: 1)장기간의 교육을 통한 특정 분야의 전문성, 2)전문 분야에 대한 몰입, 3)동일한 전문 분야의 동료들에 대한 동일시, 4)전문 분야의 동료들을 자신의 수행에 대한 참조준거로 설정, 5)전문 분야의 과제수행시 최대한의 자율성 요구, 6)과제수행에 있어 개인적 이해에 좌우되지 않아야 한다는 윤리의식.

그러나 Kerr 등(1977)은 과학자와 공학자를 대

상으로 한 기존 연구들을 개관하면서 공학자는 과학자보다 전문가적 특성들이 부족함을 지적하면서, 기존 연구들에서의 일관되지 않은 연구 결과가 공학자와 과학자를 구분하지 않은데 기인한다고 주장하였다. Raelin(1991)도 순수 전문가와 유사(quasi) 전문가를 구분할 필요가 있음을 제안하면서, 과학자는 순수 전문가로 분류하였으나 공학자는 유사전문가로 분류하였다. 그러나 이러한 견해들에서는 대개 공학자를 '최소 4년의 정규 대학교육을 받은 자로서 공학 분야의 직무에 종사하는 사람'으로 정의하였다. 따라서 기존 연구들에서는 공학자의 범위를 너무 넓게 설정하였기 때문에 전문가적 특성이 부족했던 것으로 추론된다. Pelz와 Andrews(1976)의 연구에서도 박사학위를 소지한 과학자나 공학자는 박사학위를 소지하지 않은 공학자들과 작업 동기나 성과의 질에 있어서 차이가 있음을 보고하였다. 그러나 전문분야의 규범과 가치에 대한 사회화 정도를 반영하는 공식적 교육기간은 전문가의 정의적 특성의 한 필요 요소임을 감안하여(Miller & Wagner, 1971), 전문가로서의 공학자의 정의를 '공학 분야의 박사학위를 소지하고 공학 분야의 직무에 종사하는 사람'으로 제한한다면, 공학자도 전문가 범주에 포함될 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 연구개발 전문가를 '박사학위를 소지한 과학자 및 공학자로 연구개발과 관련된 직무에 종사하는 사람'으로 정의하였다.

전문가의 조직몰입 및 전문분야몰입

조직몰입은 '개인의 특정 조직에 대한 동일시 및 몰입(invovement)의 강도'로 정의된다(Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974). Mowday, Porter 및 Steers(1982)가 주장하듯이, 조직몰입은 개인과 조직의 입장 모두에서 중요한 의미를

가진다. 즉 개인의 입장에서는 조직에 몰입함으로써 조직으로부터 외적인 보상뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있으며, 조직의 입장에서도 구성원들의 높은 조직몰입 수준은 결근, 이직, 또는 성과 측면에서 볼 때 조직의 목표 추구에 유익할 수 있다.

한편, 전문분야몰입(professional commitment)¹⁾은 전문가들의 독특한 특성으로 자신의 전문 분야에 대한 동일시를 의미한다. 전문가주의(professionalism, Hall, 1968)나 탈조직-조직지향성(cosmopolitan-local, Gouldner, 1957)에 관한 연구들에 따르면, 전문가는 장기간의 교육기간 동안 경험하는 전문 분야에서의 사회화(professional socialization)과정을 통해 이미 자신의 전문 분야에 매우 몰입해 있으므로, 자신이 고용된 조직에 대한 몰입을 발달시키기가 일반 조직구성원들 보다 어려울 수 있다(Morrow & Wirth, 1989). 이를 지지하는 증거로서, 학력수준이 높을 수록 조직몰입 수준이 낮음을 보여준 많은 경험적 연구들(Mowdays et al., 1982; Morris & Sherman, 1981)이 있다. 이러한 연구 결과들은 박사학위를 가진 전문가의 경우 조직에 대한 애착을 형성하기 어려운 특성을 가진 집단이라는 것을 시사한다.

그러나 기업의 입장에서는 연구개발 전문가가 조직에 애착을 가지면서 자신의 전문성을 충분히 발휘하여 기술혁신에 기여하기를 원한다. 따라서 조직몰입 수준이 높은 조직구성원은 높은 직무만족, 낮은 이직율 및 결근율, 그리고 우수한 직무성과와 관련있다는 기존 연구결과들(Mathieu & Zajac, 1990)을 고려할 때, 연구개발 전문가가 전문가로서의 자신의 정체성을 유지하면서 고용된 조직에 대해서 몰입할 수 있는 기제 또는 조건들

을 밝히는 것은 이론적으로 뿐만 아니라 실무적으로도 상당한 가치가 있다.

또한 조직몰입과 전문분야몰입간의 관계를 다룬 초기 문헌들은 전문가의 목표와 조직의 목표간의 본질적인 대립으로 인한 두 몰입간의 갈등 관계를 가정하였다(Gouldner, 1957; Hall, 1968). 초기 문헌들은 두 몰입을 일차원의 연속선상에 있는 것으로 가정하여, 조직의 목표나 가치가 전문가의 그것과 상충하면 전문가는 '몰입 딜레마' 또는 '조직-전문가 갈등'에 직면한다고 보았다. 그러나 이후 연구들에서 전문분야몰입과 조직몰입간의 부적인 관계가 경험적으로 지지되지 못함으로써, 두 몰입은 양립가능한 것이라는 주장이 받아들여지고 있다(Morrow & Wirth, 1989).

인구통계적 특성이 태도 및 행동에 미치는 효과

'80년대 중반에 들어서면서 미국에서는 조직내 여성이나 소수민족의 증가 등으로 인한 구성원들의 인구통계학적 구성(composition)에 있어서의 변화를 예측하는 많은 조사들이 제시되어 왔다. 이같은 예측은 곧 점점 더 많은 사람들이 연령, 성(性), 교육수준, 인종 등에 있어 서로 상이한 사람들과 함께 일하게 됨을 의미하는 것으로, 조직내 노동력의 다양성²⁾이 구성원들의 태도나 행동에 미치는 영향에 대한 관심도 더불어 증대되어 왔다(Jackson, Stone & Alvarez, 1993).

인구통계적 특성이 조직 구성원들의 태도나 행동에 미치는 효과에 대한 지금까지의 접근방법은

1) Porter 등(1974)의 조직몰입에 대한 정의와 동일하게 전문분야몰입은 '자신의 전문 분야에 대한 동일시와 몰입의 강도'로 정의된다(Morrow & Wirth, 1989, p. 41).

2) 노동력의 다양성(diversity)이란 조직이나 집단 구성원들의 인구통계학적 특성에 있어서의 변산을 의미한다. 예를 들어, 모든 구성원들의 학력이 학사 또는 석사인 특정 조직에 박사학위를 가진 구성원이 들어오게 된다면 그 조직은 학력이라는 인구통계학적 구성에 있어서의 다양성이 증가한 경우이다.

세 가지로 구분될 수 있다. 첫째, 산업심리학자들은 오래 전부터 개인 수준에서의 인구통계적 특성과 작업자의 태도 및 행동간의 관계를 분석하려 시도해 왔다. 즉 연령, 근속, 교육수준, 인종, 성과 같은 개인의 인구통계적 특성들과 직무만족, 수행 또는 이직과 같은 직무와 관련된 태도 및 행동과의 관계를 밝히는 것이었다. 예를 들어, 조직몰입은 연령과 정적 상관관계를 가지지만 교육수준과는 부적 상관관계를 가졌다(Mathieu & Zajac, 1990).

둘째, 일부 조직학자들은 조직 또는 집단 수준에서 구성원들의 인구통계적 구성 또는 분포가 이들의 태도 및 행동에 미치는 효과에 관심을 두기 시작하였다. 이러한 접근의 초기 주창자인 Pfeffer(1983)는 기존의 조직내 태도나 행동에 대한 대부분의 이론들이 직접적으로 관찰 가능하지 않고 단지 피험자들의 주관적인 반응을 통해서만 측정되는 수많은 가설적 구성개념에 기초하고 있기에 그 신뢰성과 타당성에 의문을 제기하지 않을 수 없다고 지적하면서, 측정이 용이할 뿐 아니라 객관적이며 보다 많은 범위의 조직행동을 설명할 수 있는 개념적 도구로서, '조직의 인구통계(organizational demography)'를 제안하였다. 이러한 제안에 근거한 경험적 연구의 예는 구성원들간의 인구통계적 구성 효과를 밝히기 위한 Pfeffer와 그의 동료들의 시도에서 찾을 수 있다. 예를 들어, Wagner, Pfeffer 및 O'Reilly(1984)는 기업의 최고경영자집단을 대상으로 한 연구에서 개별 구성원들의 연령 자체보다는 연령에 있어서의 집단구성원들간의 상대적인 차이를 나타내는 이질성(heterogeneity)이 집단구성원들의 이직율과 관련있음을 보여주었다. 또한 McCain, O'Reilly 및 Pfeffer(1983)의 연구에서는 근속기간에 있어서의 이질성이 학과내 교수들의 이직율과 관련 있었는데, 이러한 결과는 교수들간의 근속에

있어서 차이가 클수록 서로 다른 근속집단(cohort)간의 의사소통이 더욱 어렵게 되고, 이것은 특정 하위집단을 고립시키거나, 교수들간의 갈등을 조성함으로써 자발적인 이직을 증가시켜 나타난 결과로 해석되었다. 그리고 O'Reilly, Caldwell 및 Barnett(1989)은 집단구성원들의 인구통계적 구성이 집단의 사회적 통합(social integration)에 영향을 미치며, 이것은 구성원들의 이직율과 밀접한 관계가 있음을 보여 주었다. 특히 이들은 근속과 연령에 있어서 집단구성원들간의 동질성을 사회적 통합이라는 개념과 관련 지었는데, 사회적 통합 수준이 높을수록 집단규범이나 가치에 대한 동조압력이 증가함으로써 이직율도 감소하는 것으로 설명하였다. 보다 최근에 Kirchmeyer(1995)도 141명의 신입사원들을 대상으로 한 연구에서 연령, 교육수준, 라이프스타일 등에 있어서의 기존 소속부서 구성원들과의 유사성이 긍정적인 초기 직무경험과 관련이 있음을 보여 주었다. 이러한 연구들은 모두 인구통계적 특성을 구성적 속성으로 다룸으로써, 집단 수준에서의 인구통계적 특성이 개인의 행동에 미치는 효과를 분석하는 것이었다.

셋째, 특정 조직이나 집단의 인구통계적 특성에 있어서의 변산 효과는 위에서 제시한 집단 수준의 구성적 인구통계(compositional demography) 뿐만 아니라, 개인 수준에서도 분석되었는데, Tsui와 O'Reilly(1989)는 이를 관계적 인구통계(relational demography)라고 명명하였다. 이것은 개인 수준의 효과를 나타내지만, 특정 개인과 다른 구성원들과의 인구통계학적 특성에 있어서의 일치도 또는 유사성에 초점을 맞춘다는 측면에서 초기 산업심리학자들의 접근과는 구별된다. Tsui와 O'Reilly(1989)는 상사와 부하 쌍(dyad)간의 교육수준, 성, 인종에서의 일치 또는 유사성이 부하가 지각한 역할모호성, 부하에 대한 상사의 수

행평가, 상사의 부하에 대한 호감도 등과 관련 있음을 보여 주었다. 또한 Zenger와 Lawrence(1989)는 연구개발조직의 프로젝트팀에서 근무하는 공학자들이 다른 팀원들과 연령과 근속에 있어서 차이가 날 수록 그들과의 기술적인 의사소통 빈도가 적었음을 보여 주었다. 보다 최근에 Wesolowski와 Mossholder(1997)는 두 개의 용역회사의 124명의 종업원들을 대상으로 그들의 상사와의 연령, 성, 인종, 그리고 교육수준에서의 차이가 부하의 절차정의에 대한 지각, 직무만족 및 직무소진(job burnout)에 미치는 영향을 조사했는데, 특히 인종에 있어서의 상사와 부하간의 차이가 부하의 절차정의 지각 및 직무만족과 유의미한 부적 관계를 가짐을 보여 주었다.

인구통계적 효과의 기제

초기 구성적 또는 관계적 인구통계가 조직구성원의 태도나 행동에 미치는 효과는 대개 유사성-호감(similarity-attraction) 가설에 기초하여 설명되어져 왔다. 그러나 최근에는 사회정체성이론(social identity theory)으로 인구통계적 효과를 설명하려는 시도도 이루어지고 있다(Tsui, Egan, & O'Reilly, 1992).

유사성-호감이론: 구성적 또는 관계적 인구통계학 효과를 다룬 대부분 연구들은 유사성-호감 가설(Byrne, 1971)에 이론적 기초를 두고 있다. 유사성-호감가설은 인구통계적 특성이나 태도, 신념, 성격, 기호 등에 있어서의 일치 또는 유사성이 대인간 호감의 주요한 근원이라고 주장한다. 초기 연구들은 주로 인구통계적 특성이나 태도의 유사성에 관심을 가졌는데, 예를 들어, Lincoln과 Miller(1979)는 종업원들간의 성, 인종 및 교육수준 등에 있어서의 일치 또는 유사성이 작업과 우정연대(work and friendship ties)에 미치는 효과

를 관계망(network) 분석을 통해 보여 주었다. 그들의 연구에서는 인구통계적 특성이 일치할 수록 의사소통 빈도에 정적인 영향을 미치며, 특히 인종과 성에 있어서의 일치 정도는 우정연대의 수와 정적으로 관련되었고, 학력수준에서의 일치 정도는 작업유대와 정적으로 관련되었다. 다른 연구들에서는 성격, 가치관, 기호 등의 다양한 차원들에 있어서의 유사성이 호감과 관련이 있음을 보여 주었다. 예를 들어, 여가활동에 있어서의 유사성은 대인관계의 초기 단계에 매우 중요한 역할을 하며, 이후의 우정과 호감을 예언할 수 있었다(Werner & Parmelee, 1979).

유사성-호감가설에 따르면, 유사성에 의한 대인간 호감은 주로 의사소통 빈도라는 중개변인들을 통해 집단 구성원들의 태도와 행동에 영향을 미친다(McGrath, 1984). 조직 구성원들간의 동일한 또는 유사한 배경과 경험은 초기 상호작용을 촉발하고 나아가 상호작용을 더욱 빈번하게 함으로써 구성원들간의 공유된 언어체계의 발달을 용이하게 하며, 이러한 구성원들간의 공유된 언어체계가 있으면 상호간의 의사소통의 효율성이 증진된다(Dearbon & Simon, 1958). 따라서 연령, 근속, 성, 교육수준 등의 인구통계적 속성들에 있어서의 일치 또는 유사성은 구성원간의 공통적인 경험과 배경의 기초가 되므로, 구성원들간의 의사소통의 빈도 및 효율성을 높인다고 볼 수 있다. 이러한 관점을 지지하는 경험적 증거로, Zenger와 Lawrence(1989)는 연구개발조직의 공학자들간에 연령과 근속에 있어서 차이가 날 수록 작업상의 의사소통 빈도가 적었음을 보여 주었다. 또한 집단의 구성적 인구통계와 구성원들의 이직간의 관계에 대한 O'Reilly 등(1989)의 연구에서도 근속과 연령에 있어서의 유사성이 구성원들에 대한 호감을 생성하고, 이것이 구성원들간의 의사소통을 증진시킴으로써 구성원의 행동(예: 수행이나

이직)에 영향을 미칠 수 있음을 보여 주었다.

사회정체성이론: 최근에는 사회정체성이론의 관점에서 구성적 또는 관계적 인구통계효과를 해석하려는 접근이 제기되고 있다(Tsui, Egan & O'Reilly, 1992). 사회정체성이론에 따르면, 자기정체성은 개인정체성(personal identity)과 사회정체성(social identity)이라는 두 가지 요소로 구성되는데, 사회정체성은 자신이 속해 있다고 지각하는 사회적 범주들로부터 파생되는 자기象의 측면들로 구성된다(Tajfel & Turner, 1979). 이 이론에 따르면, 인간은 긍정적 자기정체성을 추구하려는 강한 동기가 있으며, 특히 긍정적인 사회정체성은 자신이 속한 내집단과 관련 외집단들과의 비교에서 긍정적인 정도에 달려 있으며, 사회정체성이 만족스럽지 못한 때는 자신이 속한 집단을 떠나 더 긍정적인 독특한 집단에 속하려 한다. 그러나 이 이론을 더욱 발전시킨 자기범주화이론(self-categorization theory, Turner, Hogg, Oaks, Reicher, & Wetherell, 1987)에서는, 긍정적인 사회정체성 추구라는 동기적 측면을 강조한 사회정체성이론과는 달리, 사회정체성을 인지적으로 설명하려고 시도하였다. 예를 들어, Stangor, Lynch, Duan 및 Glass(1992)는 일련의 실험연구를 통하여 피험자들이 실제적인 상호작용 없이도 단순히 연령, 인종, 성 등의 외현적 신체특징들을 근거로 해서도 타인들을 범주화함을 보여 주었다. 특히 이 이론은 특정한 시점에서 사회적 범주화가 이루어지는 영향 요인들로서 사회적 자극의 특출성(saliency), 접근 가능성 등의 상황요인들에 주목하였다. 즉, 어떤 인구통계적 특성이 집단의 구성원들에게 특출한 속성이 아닐 경우이거나, 또는 그 특성에 있어서 구성원들간의 차이를 파악하기 어려울 경우에는 자기범주화의 기준이 되지 못한다. 예를 들어, 다음의 두 연구는 성(性)이 범주화 과정의 주요 기준이 될 수 있음을 보여준다.

즉, Hrebiniak과 Allutto(1972)의 연구에서는 여성이 남성보다 더 조직에 몰입되어 있으나, Aranya, Kushnir 및 Valency(1986)의 연구는 반대의 결과를 보였다. 첫 번째 연구에서는 연구 대상자가 여성이 다수였으나, 후자의 경우에는 남성이 다수였다. 따라서 '성'이 자신을 범주화할 수 있는 의미 있는 사회적 범주로 간주되고 자신의 사회적 정체성을 '성'을 근거로 추출했다고 가정하면, 첫 번째 연구집단은 두 번째 연구집단보다 여성에게 보다 만족스러운 심리적 집단(psychological group)³⁾이 될 것이다. 반대로 남성에게 첫 번째 집단은 두 번째 집단보다 덜 만족스러운 심리적 집단이 될 것이다. 따라서 이러한 결과는 집단의 이질적인 인구통계적 구성으로 인해 자신의 사회정체성이 만족스럽지 못할 때, 집단에 대해 가지는 심리적 애착이 감소하거나 집단을 떠나려는 의도가 증가할 수 있다는 것을 보여 준다. 동일한 맥락에서 학력수준이 높은 사람은 다소 교육 수준이 낮은 사람들로 구성된 집단을 다소 덜 매력적인 것으로 볼 것이다.

결론적으로 유사성-호감가설은 구성원들간의 실제적인 상호작용을 통해 인구통계적 효과가 나타남을 가정하나, 사회정체성이론이나 자기범주화이론은 '최소집단 파라다임(minimal group paradigm)'에서 처럼 그러한 가정을 요구하지 않는다. 따라서 사회정체성이론은 인구통계적 특성에서의 일치 또는 유사성이 집단구성원의 행동에 미치는 영향을 증가된 의사소통과 같은 중개변인에 대한 가정 없이도 설명할 수 있다는 점에서 유사성-호감가설과 차이가 있다.⁴⁾

3) 심리적 집단이란 '동일한 사회적 동일시(identification)를 공유하거나, 동일한 사회적 범주의 구성원으로 자신들을 정의하는 사람들의 집합'이라고 정의된다(Turner 등, 1987).

4) 이러한 차이는 집단간 갈등에 대한 사회정체성이론과 Sherif의 현실적 집단갈등이론(realistic group conflict theory)간의 차이와 유사하다.

상사와의 역할형성 및 관계의 질

일반적으로 조직 구성원의 초기 조직적응은 상사와의 관계, 특히 상사와의 역할형성과정에 의해 영향을 받을 수 있다(Reichers, 1985). 상사와의 역할형성과정은 리더-성원간 교환(Leader-Member Exchange: LMX) 모델로 설명될 수 있다. LMX모델은 리더가 모든 구성원에게 유사한 리더십 스타일을 행사한다고 보는 전통적 관점과는 달리, 리더가 집단성원 각자와 서로 다른 관계를 형성한다는 관점을 취한다. LMX모델은 '협상된(negotiated)' 역할개념에 근거하여⁵⁾, 리더와 성원간의 관계를 역할형성과정(role-making process)이라는 일련의 이자간(dyadic) 상호작용으로 설명한다(Dienesch & Liden, 1986). 이러한 역할형성과정이 필요한 이유는 신입 구성원은 자신의 역할이 모호하고 명확하게 정의되어 있지 않으므로 상사에 의해 정의되고 완성한다는 것이다.⁶⁾ 특히 대부분 조직에서는 위계적 구조 때문에 직속상사는 가장 영향력이 있는 역할 전달자(role-sender)가 되며, 상사는 부하에게 자신이 갖는 역할 기대(role-expectation)를 따르도록 합법적이고 공식적인 구속력을 행사할 수 있다.

상사와 부하간의 역할형성과정은 역할수용(role-taking), 역할형성(role-making), 및 역할일상화(role routinization)라는 세 단계를 거쳐 나타나는데(Graen & Scandura, 1987), 이러한 역할형성과정에서 어떤 구성원은 리더와 질적으로 높은 수준의 관계를 유지하는 반면에, 다른 구성원은 낮은 수준의 관계를 가질 수 있다. 리더와 부하간

5) 비록 초기 논문에서 '협상(negotiation)'이라는 용어가 사용되고 있지만, 실제 조직내에서는 역할형성과 관련된 공식적인 협상기제는 존재하지 않는 것 같다. 단지 비구조화되고 비공식적인 과정이 일어나리라는 것만을 가정할 뿐이다(Dienesch & Liden, 1986).

6) 따라서 이 모델은 수직적 이자 연결(Vertical Dyad Linkage: VDL)이론이라고도 불려진다.

의 관계의 質은 부하의 협상범위(NL: negotiation latitude)로 평가되는데, 협상범위(NL점수)가 높은 부하는 상사로부터 높은 수준의 신뢰와 지지를 받게 되고, 더 많은 재량권과 자율성이 주어지는 상사의 내집단(ingroup)으로 분류된다. 반면에 협상범위(NL점수)가 낮은 부하는 낮은 수준의 신뢰와 지지를 받고, 의사결정에서도 배제되는 상사의 외집단(outgroup)으로 분류된다. LMX모델에 따르면, 거의 모든 상사들은 부하들을 내집단과 외집단으로 구분하며, 이같은 구분은 상당히 신속히 이루어지는 경향이 있고, 일단 형성되면 오랫동안 지속된다. 예를 들어, Liden과 Graen(1980)은 공장의 일선 관리자와 그들의 직속상사간의 관계에 이 모델이 적용됨을 보여 주었는데, 상사의 내집단 구성원들은 외집단 구성원들보다 의사결정 참여수준이 높고, 특별 임무나 시간외 근무에 더 자발적으로 나설 뿐만 아니라, 상사로부터 높은 수행평가를 받았다.

관계적 인구통계로서의 상사와의 학력일치

앞서 전문가의 정의적 특성에서 나타난 것처럼, 전문가는 자신의 연구 성과에 대한 평가나 인정을 동일한 분야의 다른 전문가들로부터 얻으려 하는 경향이 있다. 또한 전문가는 상사의 권위의 원천에 있어서도 지위에 의한 권위(position power)보다는 전문성에 의한 권위(expert power)를 더 중시한다(Miller, 1986). 따라서 전문가의 조직내 상사가 자신과 동일한 전문가 범주에 포함될 경우 상사의 권위를 더욱 인정할 것이며, 상사와 보다 친밀하고 효과적인 관계를 형성할 수 있을 것으로 추론된다. 이때 '자신과 동일한 전문가'라는 판단기준은 전문성 수준을 반영하는 '학력'일 수 있다. 더불어 이 둘간의 학력일치여부는 곧 '관계적 인구통계'의 한 형태로 볼 수 있다. 따

라서 박사학위를 소지한 전문가의 경우, 조직내 상사가 자신과 동일한 학력의 소유자일 경우 이들간의 상호작용은 매우 효과적일 것으로 예상할 수 있다.

본 연구에서는 연구개발 전문가의 조직내 상사로서 직속상사와 차상위상사 모두를 고려하였는데, 이것은 다음과 같은 두 가지 이유에서였다. 첫째, 박사학위를 소지한 연구개발 전문가들은 대개 조직에 들어올 때부터 조직내 경영층으로부터 상당한 관심과 기대를 받게 되므로 직속상사 뿐 아니라, 차상위상사도 '사부(mentor)' 역할 등을 통해 이들의 조직내 태도나 행동에 상당한 영향을 미칠 수 있다는 점이다. 둘째, 국내 기업의 이들의 채용과정에 차상위상사가 직간접으로 참여하고 이들의 입사 결정에 관여한다는 점이다. 따라서 이들의 입사 후 조직적용에는 차상위상사의 관심과 지원이 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다. 실제로 장재운(1996a)은 박사학위를 소지한 연구개발 전문가들을 대상으로 한 인터뷰 연구에서 박사학위를 가진 신입 연구개발 전문가의 조직적용에 차상위상사가 매우 큰 영향을 미침을 경험적으로 보여 주었다.

연구가설

유사성-호감가설에 따르면, 관계적 인구통계(Tsui & O'Reilly, 1989)에 해당하는 상사와의 학력일치는 상사와의 관계의 질에 영향을 미칠 것이다. 왜냐하면 자신과 유사한 학력을 가진 상사에 대한 호감의 증가는 이들과의 의사소통의 빈도 및 효율성을 증진시킬 것이며, 더 나아가 상사와의 효과적인 역할형성에 도움이 될 것이기 때문이다. 연구개발조직에서의 상사와 부하간의 '학력일치'가 부하들의 태도와 행동에 미치는 영향을 직접적으로 다룬 이전 연구는 없지만, Zenger와

Lawrence(1989)는 연구개발조직의 구성원들간에 연령과 근속에 있어서 차이가 클 수록 팀원들과의 기술적인 의사소통의 빈도가 적었음을 보여 주었다. 그들은 연령, 근속 등의 인구통계적 속성들에 있어서의 유사성이 구성원들간의 공통적인 경험과 배경의 기초가 되고, 이것은 공유된 언어의 발달을 조성하며, 따라서 이들간의 의사소통의 빈도 및 효율성을 높이는 것으로 설명하였다. 따라서 학력의 경우에도, 연구개발 전문가와 그의 상사간의 학력수준 차이가 클 수록, 상사와의 의사소통의 빈도가 떨어질 것이며, 따라서 상사와의 효과적인 역할형성도 어려워질 것이다. 이러한 제안의 간접적인 지지증거로서, Tsui와 O'Reilly(1989)는 다국적기업의 중간 관리자들을 대상으로 한 연구에서 상사와 부하 쌍(dyad)간의 교육수준, 성, 인종에서의 일치도가 부하가 지각하는 역할호소성과 부적인 관계가 있음을 보여 주었다. 따라서 다음의 가설을 설정하였다.

가설 1-1. 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 직속상사와의 학력일치는 직속상사와의 관계의 질에 정적으로 관련될 것이다.

가설 1-2. 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 차상위상사와의 학력일치는 차상위상사와의 관계의 질에 정적으로 관련될 것이다.

또한 보다 효과적인 리더-성원 교환관계가 조직몰입에 영향을 준다는 기존 연구결과(Nystrom, 1990)와 상사와의 수직적 애착형성이 조직몰입에 영향을 준다는 기존 연구결과(Yoon et al., 1994)에 의하면, 상사와의 관계의 질은 조직몰입에도 영향을 줄 것으로 예상할 수 있다. 즉, 상사와의 효과적인 역할형성과정을 통해 상사의 내집단(ingroup)으로 분류됨으로써 상사로부터 신뢰와 지지를 받게 되며, 더 많은 재량권이 주어지며

(Dienesch & Liden, 1986), 조직을 대표하는 존재로서의 상사와의 효과적인 관계형성은 곧 조직에 대한 애착증가에 기여할 것이다. 따라서 다음의 가설을 설정하였다.

가설 2-1. 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 직속상사와의 관계의 질은 조직몰입과 정적으로 관련될 것이다.

가설 2-2. 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 차상위상사와의 관계의 질은 조직몰입과 정적으로 관련될 것이다.

또한 상사와의 학력일치는 직접적으로 소속된 조직에 대한 심리적 애착이나 동일시를 의미하는 조직몰입에도 영향을 미칠 수 있다. 사회정체성이론 및 자기범주화이론에 따르면, 특정 집단의 구성원으로서의 사회정체성이 만족스러울 때, 집단에 대한 심리적 애착이 증가하며, 그 조직을 떠나려 하지 않는다(Turner et al., 1987). 또한 사람들은 다양한 인구통계적 특성들에 따라 다중 정체성(multiple identity)을 가질 수 있으나, 특정 인구통계적 특성은 보다 다른 특성보다 더 특출하고 우선적일 수 있다(Turner et al., 1987). 본 연구의 대상인 박사학위를 가진 전문가의 경우, 학력수준이라는 인구통계적 특성은 이들에게 특히 유관되고 특출한 속성이며, 박사학위 소지는 사회적으로 바람직한 범주화 속성들 중의 하나이다. 더구나 전문가들의 독특한 특성은 장기간의 교육과 훈련을 통한 전문가적 사회화(professional socialization)에 의해 형성되는 것이므로, 공식적인 학력수준에 의해 대표되는 전문성이 이들의 정체성을 구성하는 중요한 요소이기도 하다(Miller & Wagner, 1971). 따라서 박사학위를 소지한 연구개발 전문가들의 경우, 소속된 조직이나 부서의 상사가 자신과 동일한 박사일 경우, 소속

된 조직은 보다 만족스러운 심리적 집단이 될 것이며, 이것은 조직에 대한 애착을 증가시킬 것이다. 왜냐하면 조직내 상사는 직접적으로 조직을 대표하며, 부하의 조직생활에 가장 지대한 영향을 미치기 때문에 상사에 대한 동일시는 소속된 조직 또는 집단에 긍정적인 태도를 유발 할 것이기 때문이다. 따라서 다음의 가설을 설정하였다.

가설 3-1. 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 직속상사와의 학력일치는 직접적으로 조직몰입과 정적으로 관련될 것이다.

가설 3-2. 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 차상위상사와의 학력일치는 직접적으로 조직몰입과 정적으로 관련될 것이다.

앞서 설명되었듯이, 인구통계적 효과의 기제에 대한 설명은 유사성-호감 가설과 사회정체성이론의 관점으로 구분된다. 첫째, 유사성-호감 가설을 따르는 입장에서는 상사와의 학력유사성은 상사와의 관계의 질이라는 중개변인을 통하여 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 그러나 사회정체성이론은 연구개발 전문가가 소속된 조직의 상사가 자신과 동일한 학력의 전문가라면, 자신이 소속된 조직이나 집단이 보다 심리적으로 만족스러울 것이며, 이것은 소속된 조직에 대한 몰입을 증가시킬 것으로 보이지만, 반드시 상사와의 관계의 질이 증가되어야 하는 것으로 주장하지는 않는다. 결국 유사성-호감 가설과 사회정체성이론은 모두 학력일치 또는 유사성이라는 관계적 인구통계가 조직몰입에 미치는 정적 효과를 예언할 수 있지만, 그 기제는 다르다고 할 수 있다.

최근 Smith, Smith, Olian, Sims, O'Bannon 및 Scully(1994)의 연구는 미국 기업들의 최고경영자 팀을 대상으로 팀 구성원의 인구통계적 특성이

조직 성과에 미치는 영향에 대한 두 가지 모델을 제안한 바 있다. 즉, 인구통계적 특성이 성과에 직접적인 영향을 미친다고 보는 인구통계학 모델(demography model)과 인구통계적 특성은 중개변인(예: 의사소통 빈도나 응집력)을 통해서만 성과에 영향을 미친다는 중개모델(intervening model)을 제안하였다. 이들의 연구에서는 조직몰입이 아닌 성과를 종속변인으로 측정하였으므로, 본 연구와 직접 비교될 수는 없으나, 이들이 설정한 모델에서, 인구통계적 특성의 효과가 중개변인의 영향을 통하여 간접적으로 영향을 미친다는 중개모델은 유사성-호감가설의 입장과 유사하다. 반면에 인구통계적 특성의 효과가 종속변인에 직접적인 영향을 미친다는 인구통계학 모델은 사회정체성이론의 관점과 유사하다. 본 연구에서 이 두 가지 모델을 통합한 가설들을 설정한 것이라 볼 수 있다. 즉 상사와의 학력일치는 중개변인인 '상사와의 관계의 질'을 통해 조직몰입에 정적 영향을 미칠 수 있으며, 또한 사회정체성이론의 주장과 동일한 맥락에서 상사와의 학력일치는 상사와의 역할형성이라는 실제적인 상호작용 없이도 자신의 사회적 정체성을 만족시켜 주기 때문에 조직에 대한 애착을 증가시킬 것으로 예상된다.

더불어 박사학위를 소지한 연구개발 전문가의 경우 상사와의 학력일치는 전문 분야에 대한 몰입에도 영향을 미칠 것이다. 상사가 전문가와 동일한 박사라면 상사도 전문가적 지향성을 가진다고 볼 수 있으므로, 상사는 부하의 전문가적 지향에 대해 보다 수용적이고 전문가적 가치추구에 대해 지지와 강화를 제공할 것이다. 특히, Hall(1976)은 특정 전문 분야가 조직에 가치로울 경우, 조직은 그 전문분야의 가치체계와 일치하는 가치체계를 형성하며, 특히 그러한 조직의 상위층은 동일한 전문분야 출신일 가능성이 높다고 하였다. 또한 조직내 전문가는 상사의 권위를 인정

하는데 있어 지위권력보다는 전문성에 의한 권위(expert power)를 더욱 인정하는 경향이 있으며(Miller, 1986), 상사가 자신과 동일한 박사일 경우에는 상사도 전문가적인 가치나 태도를 가진 것으로 가정할 수 있으므로, 이러한 상호일치는 이들의 전문분야에 대한 몰입을 강화할 것으로 보인다. 따라서 전문가의 관점과 전문능력이 이해되고 수용될 수록 자신의 전문성에 대한 상사의 지지로 인해 자신의 전문분야에 대한 몰입은 높은 수준을 보일 것이다. 따라서 다음의 가설을 설정하였다.

가설 4-1. 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 직속상사와의 학력일치는 전문분야몰입과 정적으로 관련될 것이다.

가설 4-2. 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 차상위상사와의 학력일치는 전문분야몰입과 정적으로 관련될 것이다.

더 나아가 두 상사와의 학력일치가 조직 및 전문분야몰입에 미치는 가산적 효과(additive effect)를 고려해 볼 수 있다. 즉 직속상사와 차상위상사 모두가 자신과 동일한 학력(박사)의 소지자라면, 그러한 조직에 대한 심리적 동일시는 증가할 것이며, 자신의 사회적 정체성도 더욱 만족스러울 것이며, 자신이 소속된 조직에 대한 애착도 높은 수준을 보일 것이다. 또한 두 상사가 모두 자신과 동일한 박사학위를 가진 전문가라면 더욱 더 자신의 전문가적 지향에 대해 강화를 해줄 것으로 예상되므로, 전문분야몰입 수준도 더 높을 것이다. 따라서 다음의 가설을 설정할 수 있다.

가설 5-1. 직속상사 및 차상위상사 모두와 학력이 일치하는 연구개발 전문가는 어느 한쪽의 상사와 학력이 일치하거나 두 상사 모두와 학력이

일치하지 않는 전문가보다 더 조직에 몰입할 것이다.

가설 5-1. 직속상사 및 차상위상사 모두와 학력이 일치하는 연구개발 전문가는 어느 한쪽의 상사와 학력이 일치하거나 두 상사 모두와 학력이 일치하지 않는 전문가보다 더 전문분야에 몰입할 것이다.

방 법

조사방법 및 대상

국내 전자회사인 S사 및 L사의 연구개발부문에 근무하는 이공계 박사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. S사는 인사부서로부터 社内 박사인력 현황 및 소속부서를 확인할 수 있는 자료를 얻어서 연구자가 직접 설문지, 협조문, 그리고 회송용봉투(우표첨부)를 함께 동봉하여 사내 우편체계를 통하여 송부하였다. 회송용 봉투에는 비밀보장을 위해 연구자에게 직접 우송되도록 하였다. 안내문에는 연구 목적과 비밀보장을 약속하는 내용이 포함되었다. L사는 중앙연구소의 연구관리부서의 협조 하에 연구관리 담당자가 직접 설문을 배포하였고, 회수하였다.⁷⁾ 회수된 설문지로부터 분석 가능한 자료의 수는 총 184명(S사 152명, L사 32명)이었으며, 이들은 모두 입사 후 근속 3년 이하인 공학 및 이학박사들이었다.

7) 두 회사의 연구개발조직간의 조직구조, 연구개발절차 등에 있어서의 차이는 거의 없는 것으로 판단되었으나, 단지 L사의 경우에는 모두 회사의 중앙연구소에 소속된 전문가들이었으나, S사의 경우에는 중앙연구소에 소속된 전문가뿐만 아니라 사업부 개발실에 소속된 전문가들도 포함되어 있었다. 본 연구의 종속변인인 조직몰입 및 전문분야몰입에서의 회사간 차이를 확인하기 위하여 t-검증을 실시한 결과, 유의미한 차이를 보이지 않았다 ($t=1.52, n.s.$; $t=1.83, n.s.$).

전체 응답자의 평균 연령은 만 33세였으며, 현재 회사에 근무한 기간은 평균 1년 2개월이었다. 직급은 대리 16%, 과장 69%, 차/부장 15%였다. 응답자의 37%가 한국에서 학위를 취득하였고, 54%가 미국, 5%가 일본, 4%가 기타(유럽과 대만) 국가에서 학위를 취득하였다. 전체 응답자 중 여성은 7명이었다.

설문문항

상사와의 학력일치: 소속부서의 직속상사 및 차상위상사의 학력수준에 대해 표시하도록 하였다. 응답자의 직속상사의 47명이 학사, 29명이 석사, 그리고 106명이 박사였다. 또한 차상위상사는 45명이 학사, 26명이 석사, 101명이 박사였다. 학력수준은 학사 1, 석사는 2, 박사는 3으로 입력되었으며, 이후의 분석에서는 학력은 박사인 경우와 박사가 아닌 경우(학/석사)로 이분되어 가변인(dummy variable)으로 사용되었다.

상사와의 관계의 질: 직속상사와의 관계의 질은 LMX이론에 근거해서 Scandura와 Graen (1984)이 사용했던 척도를 참조하여, 장재운(1996a)이 연구개발 전문가를 대상으로 한 인터뷰 내용분석을 토대로 개발된 문항으로 측정되었다. 각 문항에 대해 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(7)'까지의 7점 척도로 응답하도록 하였다. 총 12 문항으로 구성된 이 척도는 상사와 부하간의 교환관계의 질(quality)을 나타낸다. 차상위상사에 대해서는 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 12번 문항만을 사용하였는데, 1, 5번 문항은 직속상사와의 관계에만 해당하는 문항이었으며, 6, 8번은 11번 문항으로 측정 가능한 것으로 판단되었으므로 제외시켰다. 두 척도의 내적합치도는 각각 .95, .91이었으며, 평균 및 표준편차는 각각 4.73(1.17), 4.55(1.06)이었다.

조직몰입 및 전문분야몰입: 조직몰입은 Porter 등(1974)과 Allen과 Meyer (1990)의 척도를 참고하여 다섯 문항으로 구성하였다. 전문분야몰입은 Morrow와 Wirth(1989)가 사용했던 방식과 동일하게, 조직몰입을 측정하기 위해 사용된 문항에서 '회사'라는 단어를 '전문분야'로 대체함으로써 재구성하였다. 사용된 척도는 모두 7점 척도상에 응답하도록 하였다. 또한 두 몰입의 평균 및 표준편차는 전문분야몰입이 5.01(1.03)이었으며, 조직몰입은 4.86(1.16)이었다.⁸⁾ 두 척도의 내적 합치도(cronbach α)는 조직몰입이 .86, 전문분야몰입이 .66이었다. 전문분야 몰입척도의 내적 합치도가 상대적으로 낮은 수준을 보이지만, 두 몰입 척도 문항에 대해 요인분석(varimax rotation)을 실시한 결과, 두 몰입척도의 문항들을 정확히 구분하는 2요인이 추출되었으므로, 변별 타당도가 있음을 보여 주었다. 또한 두 몰입간의 상관관계는 유의미하지 않았는데($r=.10$), 이것은 두 몰입간의 독립성을 시사하기도 하지만 공통방법변산(common method variance)에 의해 오염되지 않았음도 의미한다.

통제변인

본 연구에서는 연구개발 전문가의 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 가능한 오염변인으로 이전 직무경험, 근속, 소속부서의 특성, 및 수행과제의 특성 및 직급의 다섯 가지를 설정하였다. 모든 통제변인은 설문지에 선택지가 제시되거나 직접 기입하도록 하였다.

먼저, 이전 직무경험(prior job experience)이 조직구성원의 적응과정에 긍정적 또는 부정적 영향

을 미칠 수 있다는 상반된 주장들이 제기되어 왔다(Fisher, 1986). 긍정적 영향을 미친다고 주장하는 기존 연구들에 의하면, 유사한 직무경험을 가진 사람은 직무의 성질과 그것이 수행되는 환경에 대한 불확실성과 모호성을 적게 경험하기 때문에, 주어진 직무의 복잡한 요구 조건을 보다 더 정확히 이해할 수 있으므로 조직 적응이 쉽다는 관점을 제시하였다(Zahrlly & Tosi, 1989). 그러나 이전 직무경험의 부정적 효과를 제안한 관점으로 Meglino, DeNisi 및 Ravlin(1993)은 이전 직무경험이 있는 사람이 없는 사람보다 이직경향이 더 높다는 결과를 보여 주었는데, 그들은 이러한 결과를 이전 직무경험을 가진 사람에게는 담당 직무의 부정적 측면이 더 특출해지기 때문이라고 해석하였다. 본 연구의 응답자들 중 이전 직장경험(기업체 또는 국가출연연구소 등)이 있는 응답자는 약 34%였으며, 나머지는 66%는 이전 직장경험이 없었다. 본 연구에서는 이러한 긍정적 또는 부정적 이전 직무경험 효과를 통제하고자 하였다.

또한, 일반적으로 근속이 늘어갈수록 조직몰입 수준이 상승한다는 것은 많은 경험적 지지를 받고 있는데(Mathieu & Zajac, 1990), 근속의 조직몰입과의 정적 상관관계에 대해서는 다음 두 가지 설명이 가능하다. 첫째, 근속기간이 늘수록 조직에서의 지위상승이 있게 됨에 따라 조직이 추구하는 가치와 규범을 더욱 내면화함으로써 조직에 더욱 몰입하게 된다. 둘째, 근속이 늘어날수록 다른 조직으로의 전직 기회가 점차 감소하며, 지금까지의 투하비용(sunk costs)때문에 현재 소속된 조직을 떠남으로서 발생하는 개인적 손실(예: 연금중단)이 매우 클 수 있기 때문이다. 또한 최근 장재윤(1996b)의 연구에서도 박사학위를 소지한 연구개발 전문가들의 경우에는 입사 후 2년까지는 조직몰입 수준과 근속간에는 유의미한 역

8) 전문분야몰입이 조직몰입보다 높은 수준이었는데, 두 몰입간의 쌍대 t검증(paired t-test)에서 유의미하지는 않았다($t=-1.43$, n.s.).

표 1. 측정된 변인들의 평균, 표준편차 및 상관관계

	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 직급 ¹⁾											
2. 근속(개월)	13.64	9.96	.46**								
3. 이전 직무경험 ²⁾			-.37**	-.08							
4. 소속부서 ³⁾			.01	-.06	.06						
5. 직속상사학력 ⁴⁾			.05	-.13	-.02	-.24**					
6. 차상위상사학력			-.12	-.15	.02	-.17*	.21**				
7. 직속상사관계	4.73	1.17	-.03	-.19**	.00	-.19**	.19*	.28**			
8. 차상위상사관계	4.55	1.06	-.12	-.19*	.04	-.00	.06	.20*	.51**		
9. 조직몰입	4.86	1.16	-.05	-.19*	-.01	-.05	.23**	.15*	.45**	.46**	
10. 전문분야몰입	5.01	1.03	.02	-.11	.00	-.12	.16*	-.06	.17*	.08	.10

註. 1)대리는 1, 과장은 2, 차/부장은 3으로 부호화되었음.

2)가변인으로 이전직무경험있는 응답자는 1, 없는 응답자는 2로 부호화되었음.

3)가변인으로 중앙연구소인 응답자는 1, 사업부 개발실인 응답자는 2로 부호화되었음.

4)가변인으로 학/석사는 1, 박사는 2로 부호화되었음.

상관이 있음을 보여 주었다. 따라서 근속 효과를 제거하기 위하여 근속기간을 통제변인으로 설정하였다.

본 연구의 응답자들 중 59%는 회사의 중앙연구소에 소속되어 있었으며, 나머지 41%는 각 사업부의 개발실에 소속되었다. 일반적으로 중앙연구소와 사업부 개발실은 문화나 분위기에서 차이가 있을 것으로 예상되므로 이러한 소속부서의 특성에 따른 조직몰입 수준에서의 차이를 통제하고자 하였다. 또한 자신이 수행과제의 특성에 따른 몰입수준의 차이를 통제하기 위하여 세 가지 수행과제 특성을 조사하였다. 먼저 과제유형에 따라, 1)기초연구과제, 2)응용연구과제, 3)개발과제의 세 범주로 구분하였고, 둘째, 과제목표에 따라 1)사업화과제, 2)비사업화과제로 두 범주로 구분하였고, 셋째, 수행기간에 따라 1)1년 미만의 단기과제, 2)1-3년의 중기과제, 3)3년 이상의 장기과제의 세 범주로 구분하였다. 수행과제 특성에 따른 응답자의 분포는 다음과 같다. 먼저 과제유형의 경우, 기초연구과제에 해당하는 응답자는 56%였고,

응용연구과제는 31%, 개발과제는 13%였다. 과제 목표의 경우, 사업화과제가 69%였고, 비사업화과제는 31%였다. 수행기간의 경우, 단기과제가 37%, 중기과제 51%, 장기과제 12%였다. 마지막으로 본 연구의 대상인 연구개발전문가의 직급(대리, 과장, 차/부장)에 따른 조직몰입 수준에서의 차이를 통제하고자 하였다.

결 과

측정된 변인들의 평균, 표준편차 및 상관관계가 표 1에 제시되어 있다. 표 1의 결과에 따르면, 통제변인으로 설정된 직급은 근속 및 이전 직무경험과 유의미한 정적 및 부적 상관관계를 보였다($r=.46, p<.01$; $r=-.36, p<.01$). 즉 직급이 높을수록 근속기간이 길고 이전 직무경험이 있는 응답자가 많았다. 근속은 직속상사와의 관계 및 차상위상사와의 관계의 결과 유의미한 부적 상관관계를 보이고 있으며($r=-.194, p<.01$; $r=-.186, p<.5$), 조직몰입과도 유의미한 부적 상관관계를 보이고

있다($r=-.187, p<.05$). 또한 응답자의 소속부서가 사업부 개발실일 경우 직속상사와 차상위상사의 학력수준이 유의미하게 낮으며($r=-.33, p<.01$; $r=-.18, p<.05$), 직속상사와의 관계의 질도 유의미하게 낮은 수준을 보인다($r=-.19, p<.01$). 그러나 이전 연구들과는 달리 이전 직무경험의 효과는 나타나지 않았다.

그리고 표 1에는 제시되지 않았지만, 수행과제 특성에 따른 차이를 살펴보기 위하여 일원변량분석(ANOVA)과 t -검증을 실시한 결과, 과제유형에 따른 전문분야몰입 수준에서만 유의미한 차이를 보였다($F=4.03, p<.05$). 즉, 개발과제를 수행하는 전문가집단이 기초과제를 수행하는 집단보다 전문분야몰입수준이 유의미하게 높았다.

직속상사의 학력⁹⁾은 직속상사와의 관계의 질과 유의미한 상관계수를 보이고 있는데($r=.19, p<.05$), 본 연구의 응답자들이 모두 박사학위를 소지한 사람들이므로 이들의 직속상사도 박사일 경우 상호간에 더욱 효과적인 역할형성을 한다는 것을 나타낸다. 더 나아가 직속상사의 학력과 조직 및 전문분야몰입간에도 유의미한 상관관계를 보이는데($r=.23, p<.01$; $r=.16, p<.05$), 이것은 응답자들의 직속상사가 동일한 박사일 경우 더욱 조직 및 자신의 전문분야에 몰입한다는 결과이다. 또한 차상위상사의 학력은 차상위상사와의 관계와 유의미한 상관계수를 보일 뿐 아니라($r=.20, p<.05$), 직속상사와의 관계의 질과도 유의미한 상

관계수를 보이고 있다($r=.28, p<.01$). 이것은 직속상사의 학력과 직속상사와의 관계의 질간의 상관계수보다 훨씬 높은 상관계수를 가지는 결과이다. 또한 차상위상사의 학력은 조직몰입과는 유의미한 정적 상관관계를 보였으나($r=.15, p<.05$). 전문분야몰입과는 유의미한 상관계수를 보이지 않았다. 직속상사와의 관계의 질은 차상위상사와의 관계의 질과 유의미한 상관계수를 보이고 있으며($r=.51, p<.01$), 조직몰입과도 유의미한 상관관계를 보이고 있다($r=.45, p<.01$). 또한 차상위상사와의 관계의 질도 조직몰입과 유의미하게 높은 상관관계를 보였다($r=.46, p<.01$).

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 위계적 중다회귀분석에 의한 경로분석을 실시하였다. 먼저, Smith 등(1994)이 사용한 방법과 유사하게, 조직몰입을 종속변인으로 하여 다음과 같은 3단계로 위계적 중다회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 먼저 통제변인들(직급, 근속, 소속부서, 이전직무경험 및 수행과제특성)의 효과를 제거하였다. 2단계에서 인구통계 변인들인 직속상사 및 차상위상사의 학력변인을 추가하여 R^2 변화량을 조사하였으며, 이 단계에서의 유의미한 R^2 증가량은 인구통계 모델에 대한 지지를 의미한다. 3단계에서 중개변인이라고 볼 수 있는 직속상사 및 차상위상사와의 관계의 질변인들이 추가되었으며, 추가된 변인들에 의해 유의미하게 R^2 가 증가하는 것은 인구통계 변인의 효과를 제거하고도 중개변인들이 갖는 종속변인에 대한 유의미한 설명력이 존재함을 의미한다. 그리고 중개모델은 2단계에서는 유의미한 설명변량의 증가가 없지만, 3단계에서 유의미한 설명변량의 증가가 있으며, 또한 상사와의 관계의 질 변인을 종속변인으로 하여 통제변인 및 인구통계 변인들을 회귀분석하였을 때 인구통계 변인들의 유의미한 설명변량이 제시될 때 지지되는 것으로 볼 수 있다. 그 결과가 표 2

9) 본 연구에서는 상사의 학력이 학사와 석사인 경우 모두 같은 '비박사' 범주에 포함시켜 분석하였다. 그러나 학사와 석사간의 어떤 체계적인 차이의 가능성(예를 들어, 석사학위를 가진 상사가 학사나 박사학위를 가진 상사보다 관계의 질 및 몰입수준이 낮은 경우)도 전혀 배제할 수 없으므로, 이를 확인하기 위하여 직속상사 및 차상위상사의 학력(학사와 석사)에 따른 상사와의 관계의 질 및 두 몰입수준에서의 차이를 분석하였다. 결과에 의하면, 상사의 학력(학사와 석사)에 따른 어떤 의미있는 차이도 없었으므로 두 학력을 같은 범주에 포함시키는데 문제가 없었다.

표 2. 상사와의 관계의 질에 대한 위계적 중다회귀분석

	종속변인:직속상사관계의 질		종속변인:차상위상사관계의 질	
	Beta	R ² 변화량(R ²)	Beta	R ² 변화량(R ²)
• 1단계(통제변인)		(.12)		(.05)
이전직무경험	.04		.02	
소속부서 특성	-.18*		.01	
근속	-.19*		-.13	
과제유형 1	.09		.07	
과제유형 2	.15		.01	
과제목표	-.18*		-.08	
과제기간 1	.04		.05	
과제기간 2	-.01		-.02	
직급	.11		-.02	
• 2단계(인구통계변인)		.05**(.17)		.03(.08)
직속상사학력	.05		-.01	
차상위상사 학력	.23**		.18*	

註. 1. 모든 Beta값은 위계적 중다회귀분석에서 최종 2단계에서의 값임.

2. 이전직무경험, 소속부서특성, 및 과제목표는 가변인으로 각각 (0, 1)로 입력되었고,

과제유형과 과제기간은 가변인으로 (0, 0) (1, 0) (0, 1)로 입력되었음

3. 학력변인은 비박사 1, 박사 2로 입력되었음

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

와 표 3에 제시되어 있다.

먼저 표 2에서 제시되었듯이, 상사와의 관계의 질을 종속변인으로 하고 통제변인 및 상사의 학력변인을 예언변인으로하여 위계적 중다회귀분석한 결과, 소속부서의 특성, 근속, 과제목표 등의 통제변인들이 직속상사와의 관계의 질과 유의미한 관계를 보였다. 직속상사의 학력은 직속상사와의 관계에 유의미한 beta값을 보이지 않았으며, 이는 가설 1-1을 지지하지 않는 결과이다. 하지만 차상위상사의 학력은 직속상사와의 관계의 질 및 차상위상사와의 관계의 질변인 모두에 대해 유의미한 beta값을 보였다($B=.23$, $p < .01$; $B=.18$, $p < .05$). 이러한 결과는 가설 1-2를 지지한다.

표 3에서 조직몰입을 종속변인으로 한 경우, 1 단계에서 통제변인들은 유의미한 설명량을 가지

지 못했다. 2단계에서 인구통계 변인을 조직몰입에 대해 중다회귀분석하였을 때, 유의미한 R²의 변화량을 보였다(R² 변화량=.04, $p < .05$). 이것은 인구통계 변인들이 통제변인들의 효과를 제거하고도 조직몰입에 대한 유의미한 설명량을 가짐을 의미한다. 특히 직속상사의 학력은 유의미한 beta값을 보였는데($B=.17$, $p < .05$), 이러한 결과는 직속상사 학력일치의 조직몰입에 대한 독립적인 영향으로 가설 3-1을 지지한다. 그러나 차상위상사의 학력은 조직몰입과 유의미한 beta값을 보이지 않았으며, 이는 가설 3-2를 지지하지 않는다. 3단계에서 중개변인들을 추가하여 중다회귀분석하였을 때에도, 유의미한 R²의 증가를 보였으며(R² 변화량=.21, $p < .01$), 직속상사 및 차상위상사와의 관계의 질 모두 유의미한 beta값을 보였다($B=.27$,

표 3. 조직몰입 및 전문분야몰입에 대한 위계적 중다회귀분석

	종속변인:조직몰입		종속변인:전문분야몰입	
	Beta	R ² 변화량(R ²)	Beta	R ² 변화량(R ²)
• 1단계(통제변인)		(.06)		(.08)
이전직무경험	-.01		.02	
소속부서 특성	.03		-.11	
근속	-.06		-.09	
과제유형 1	-.00		.20*	
과제유형 2	-.09		.06	
과제목표	-.01		-.09	
과제기간 1	.05		.03	
과제기간 2	.04		.07	
직급	.01		.09	
• 2단계(인구통제변인)		.04*(.10)		.01(.09)
직속상사학력	.17*		.09	
차상위상사 학력	-.02		-.10	
• 3단계(중개변인)		.21**(32)		.01(.11)
직속상사와의 관계의 질	.27**		.12	
차상위상사와의 관계의 질	.30**		.01	

註. 1. 모든 Beta값은 위계적 중다회귀분석에서 최종 3단계에서의 값임.

2. 이전직무경험, 소속부서특성, 및 과제목표는 가변인으로 각각 (0, 1)로 입력되었고,

과제유형과 과제기간은 가변인으로 (0, 0) (1, 0) (0, 1)로 입력되었음

3. 학력변인은 비박사 1, 박사 2로 입력되었음

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

$p < .01$; $B = .30$, $p < .01$). 이러한 결과는 가설 2-1과 2-2를 모두 지지한다.

표 3에서, 전문분야몰입을 종속변인으로 한 경우, 통제변인에서 과제유형에 따른 전문분야몰입 수준의 차이가 나타났는데, 이것은 앞서 일원변량 분석에서의 결과와 일치한다. 그러나 상사의 학력 변인은 전문분야몰입에 아무런 영향을 미치지 못 하였으며, 상사와의 관계의 질도 유의미한 관계를 가지지 않았다. 이러한 결과는 가설 4-1과 4-2를 지지하지 않는 것이다.

마지막으로 가설 5를 검증하기 위하여, 상사의 학력을 기준으로 두 상사가 모두 박사인 경우(A), 차상위상사만 박사인 경우(B), 직속상사만 박사인

경우(C), 그리고 두 상사가 모두 박사가 아닌 경우(D)의 네 집단으로 분류하였다. 각 집단별 상사와의 관계의 질, 조직몰입 및 전문분야몰입에서의 차이를 살펴보기 위하여 통제변인의 효과를 제거한 공변량분석(ANCOVA)을 실시하였다. 그 결과가 표 4에 제시되어 있다.¹⁰⁾

10) 상사와의 관계의 질변인에 대해서도 공변량분석(ANCOVA)을 실시하였으며, 결과는 다음과 같다.

	A	B	C	D	F	Scheffe검증
직속상사와의 관계	5.00	5.02	4.72	4.12	3.48*	A,B>D
차상위상사와의 관계의 질	4.65	4.93	4.51	4.12	2.80*	B>D

표 4. 상사와의 학력일치 여부에 따른 몰입수준에서의 차이분석

	A(N=68)	B(N=38)	C(N=39)	D(N=39)	F	Scheffe검증
조직몰입	5.16	4.78	4.97	4.32	3.09*	A>D, C>D
전문분야몰입	5.16	4.71	5.21	4.86	.93	
쌍대차이검증(t)	.02	.26	-.64	-2.17*		

註. A:모두 박사, B:차상위상사만 박사, C:직속상사만 박사, D:모두 비박사

* $p < .05$

표 4의 결과에 의하면 상사학력일치의 가산적 효과는 조직몰입의 경우에는 어느 정도 나타났으나, 전문분야몰입의 경우에는 나타나지 않았다. 즉 두 상사가 모두 박사인 경우, 두 상사가 모두 박사가 아닌 경우보다 조직몰입 수준이 유의미하게 높았으며, 또한 직속상사만이 박사인 경우에도 두 상사가 모두 비박사인 경우보다 조직몰입 수준이 유의미하게 높았다. 이것은 가설5-1을 부분적으로 지지하는 결과이다. 그러나 가설 5-2는 지지되지 않았다. 즉 두 상사가 모두 상사인 경우와 직속상사만이 박사인 경우가 다른 두 경우보다 조직몰입 수준에서 다소 높은 경향은 있었으나, 통계적으로 유의미하지 않았다. 추가적으로 각 집단별로 두 몰입수준간의 차이를 살펴보기 위하여, 각 집단별 조직몰입과 전문분야몰입간의 차이에 대한 쌍대 차이검증(paired *t*-test)을 실시하였는데, 그 결과가 표 4에 제시되어 있다. 두 상사 모두가 비박사인 집단은 다른 세 집단과는 달리 두 몰입수준간에 유의미한 차이를 보이고 있다. 즉 조직내 상사가 모두 비박사인 연구개발 전문가의 전문분야몰입수준은 유의미하게 조직몰입 수준보다 높았다. 대조적으로 두 상사가 모두 박사인 경우에는 두 몰입이 거의 비슷한 수준을 보일 뿐만 아니라 모두 높은 수준을 보였다.

논의

연구의 함의

본 연구는 국내 대기업의 연구개발조직에 소속된 연구개발전문가(박사)들을 대상으로 이들의 조직몰입 및 전문분야몰입에 영향을 미치는 상사와의 학력일치 효과(관계적 인구통계 효과)를 조사하고자 하였다. 이를 위해 유사성-호감가설 및 사회정체성이론에 근거한 가설을 설정하였으며 경로분석 및 공변량분석을 통해 이를 검증하였다. 주요한 연구결과 및 이론적, 실제적 함의는 다음과 같다.

첫째, 상사와의 학력일치가 상사와의 관계의 질 및 조직몰입에 영향을 미쳤다는 것은 인구통계 변인의 효과를 나타내는 것이다. 특히 Liden 등(1994)이 일반 조직구성원들을 대상으로 한 연구에서는 상사와의 인구통계학적 특성에 있어서의 일치 또는 유사성이 상사와의 관계에 미치는 효과가 지지되지 못하였으나, 연구개발 전문가를 대상으로 한 본 연구에서는 부분적으로 지지되었다.11) 보다 구체적으로 경로분석 결과에 따르면,

11) Liden, Wayne 및 Stilwell(1993)은 166명의 대학교 신입 사무직원과 그들의 상사와의 성, 인종, 학력 및 연령 등의 인구통계적 특성에 있어서의 일치 또는 유사성이 6개월 후의 상사와의 관계에 미치는 영향을 조사하였다. 그러나 이들의 연구에서는 상사와의 학력유사성

직속상사와의 학력일치는 조직몰입에 유의미한 영향을 미쳤으며, 차상위상사의 학력일치도 차상위상사와의 관계의 질과 유의미한 관계를 보였다. 그러나 본 연구에서는 상사와의 학력일치가 전문분야몰입에는 직접적으로 영향을 미치지 않았다. 오히려 수행과제와 같은 실제 연구개발과제의 특성에 의해 영향을 받는 것 같다.

둘째, 차상위상사와의 학력일치는 차상위상사와의 관계의 질과 유의미한 정적 관계를 가졌을 뿐만 아니라 직속상사와의 관계의 질에도 유의미한 영향을 미쳤다. 이러한 두 수준의 상사간에 일치하지 않는 결과는 향후 연구개발 전문가들(박사 학위 소지자들)의 상사와의 관계에 대한 연구에서는 기존에 주로 관심을 가졌던 직속상사 뿐만 아니라 차상위상사에 대해서도 주의를 기울여야 함을 시사한다. 특히 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 조직적용에는 직속상사보다는 차상위상사가 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 즉, 차상위상사는 직속상사보다 조직내에서 더욱 강력한 지위권력(position power)을 가지고 더 많은 영향력을 행사하므로, 차상위상사의 학력이 박사인 연구개발 전문가와 동일할 경우 보다 효과적이고 긍정적으로 직속상사 및 차상위상사와 상호교환관계를 이루어 내는 것으로 해석할 수 있다. 다음은 장재윤(1996a)이 국내기업에 고용된 박사학위를 소지한 연구개발 전문가를 대상으로 한 인터뷰 중에서 발췌한 것으로, 이들의 조직적용에 있어서의 차상위상사의 상당한 영향력을 시사해 준다.

윗분들이 앞으로 내가 해야 할 일이, 연구소에

이 관계에 아무런 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 그들의 연구대상이 대학교 사무직원들(전문가 집단으로 분류될 수 없는 대상)이었으므로, 학력이라는 인구통계적 특성이 당사자들에게 특별히 유관되고(relevant) 특출하지(salient) 않았기 때문으로 해석해 볼 수 있다.

서 막의 일이 아니고... 그래서 생산라인과 직접한 관계를 갖는 그런 일이라는 생각하시고, 000 상무님(차상위상사)이 주선을 해주셔서 생산쪽으로 갔어요... arrange를 상무님이 직접 관심을 갖고 해주셨죠. 그런데 그게 지금 생각하면 굉장한 도움이 되었어요. 실제로 상무님도 회사에 처음 들어오셨을 때 그렇게 하셨고...

세째, 경로분석 결과에 따르면, 박사학위를 가진 연구개발 전문가의 경우 직속상사와의 학력일치는 직접 조직몰입에 유의미한 정적인 영향을 미쳤으나, 차상위상사와의 학력일치는 중개변인인 차상위상사와의 관계의 질 변인을 통하여 조직몰입에 정적인 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 즉, 상사와의 학력일치라는 인구통계학변인의 조직몰입에 대한 직접적 및 간접적 효과를 동시에 얻었다. 직속상사와의 학력일치가 직접적으로 조직몰입 수준을 증가시킨 결과를 사회정체성이론의 관점에 따라 해석하면, 학력이라는 인구통계적 특성이 학력 수준이 높은 전문가에게는 유관되고, 특출한 범주로 지각되고, 직속상사가 자신과 동일한 심리적 집단에 분류됨으로써 직속상사와 동일시할 수 있으며, 직속상사가 소속된 조직에 대해서도 애착을 갖는 것으로 볼 수 있다. 그러나 직속상사의 학력과는 달리 차상위상사의 학력은 직속상사 및 차상위상사와의 관계의 질이라는 중개변인을 통해 조직몰입에 유의미한 영향을 미쳤다.¹²⁾ 이러한 결과를 Smith 등(1994)의 연구에서

12) 표 2의 회귀분석에서 차상위상사의 학력이 직속상사와의 관계의 질에 유의미한 효과를 미쳤다. 이러한 결과는 2단계에서 두 학력변인을 동시에 포함시킨 위계적 회귀분석의 절차상의 문제일 수 있다. 즉, 차상위상사의 학력이 직속상사와의 관계의 질에 미치는 효과는 두 학력변인간의 높은 상관관계($r=.26$)에 기인된 다중공선성 때문에 직속상사와의 관계의 질에 대한 직속상사와의 학력변인의 설명변량이 축소되었기 때문일 수 있다. 따라서 2단계에서의 두 변인을 다시 2단계로 나누어 2단계에서는 직속상사의 학력만을 포함시키고 3단계

제시된 두 가지 모델을 적용하였을 때, 사회정체성이론에 기초한 인구통계모델관점과 유사성-호감가설에 기초한 중개모델관점(Lawrence, 1997)이 모두 부분적으로 지지되는 것으로 해석될 수 있다.

네째, 상사와의 관계의 질은 조직몰입과 유의미한 정적 관계를 가졌다. 이전 연구들에서도 상사와 긍정적이고 효과적인 관계를 형성하는 것은 조직몰입과 관련이 있었다(Nystrom, 1990). 특히, 직속상사나 차상위상사가 전문가의 공식적인 '사부(mentor)'역할을 함으로써 그들의 조직에 대한 몰입 수준을 높일 수 있을 것이다.

마지막으로, 상사와의 학력일치의 가산적 효과도 발견되었다. 즉 두 상사 모두와 학력이 일치하는 경우가 다른 경우보다 훨씬 높은 조직몰입수준을 보였다. 다음은 그러한 효과를 시사하는 한 연구개발 전문가와의 인터뷰 내용이다(장재운, 1996a).

저는 지금 여기 000연구소에 소속돼 있잖아요. 이곳 000연구소같은 경우는 소장님(차상위상사) 이하 학위를 가진 분들이 많이 있으니까 일단 큰 부담은 없어요. 제가 복 때 학위를 가진 사냥들의 부담이라는 것이, 만일 상사라든지 그런 사람들이 학위가 없을 때 어떻게 보면 기대가 큰 만큼 부담도 많다 이거죠. 근데 우리 소장님도 아! 박사가 뭐 필요있나? 이런 분위기니까 제 입장에서는 익하기는 마음이 편하죠. 뭐 000부장(직속상사)도 그렇고 그러니까 뭐, 그런 것 때문에 크게 마음 고생한 것은 없습니다. 제 입장에

에서 차상위상사의 학력을 포함시키는 방식의 3단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 그러나 2단계에서 직속상사의 학력만을 포함시켜 회귀분석하였을 경우에도 유의미한 beta계수를 보이지 못하였다($B=.09$, $n.s.$). 따라서 차상위상사의 학력이 직속상사와의 관계의 질에 미치는 효과는 단순히 두 학력변인간의 높은 상관계수로 기인된 다중공선성(multicollinearity)의 문제만은 아니었다.

서... 서로 특성을 잘 아니까 업무 방향을 잡는데 있어서나 서로 업무적인 얘기를 하는데 있어서도 잘 통하는 것 같고...

또한 본 연구의 결과에서는 두 몰입간의 관계에 대한 시사도 얻을 수 있다. 즉, 조직몰입과 전문분야몰입간의 관계를 다룬 초기 문헌들은 두 몰입간의 갈등 관계를 가정하였다(Gouldner, 1957). 초기 문헌들은 두 몰입을 일차원의 연속선상에 있는 것으로 가정하여, 조직의 목표나 가치가 전문가의 그것과 상충하면 전문가는 '몰입 딜레마' 또는 '조직-전문가 갈등'에 직면한다고 보았다. 그러나 이후 연구들에서 전문분야몰입과 조직몰입간의 부적인 관계가 경험적으로 지지되지 못함으로써, 두 몰입은 양립가능한 것이라는 주장이 받아들여졌었다(Morrow & Wirth, 1989). 그러나 본 연구의 결과는 두 몰입간의 관계가 조직내 상사와의 학력일치도라는 맥락변인에 의해 달라질 수 있음을 시사한다. 따라서 본 연구에서는 두 몰입이 서로 양립하는 조건과 대립하게 되는 조건을 밝히는 연구의 시발점을 제시하고 있다.

향후연구제안

국내에서 연구개발 전문가들에 대한 체계적인 연구가 축적되지 못한 상황에서 수행된 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제한점을 가짐과 아울러 향후 연구를 필요로 한다. 첫째, 횡단적인 연구설계인 본 연구에서는 인과관계에 대한 엄격한 검증이 이루어지지 않았다. 본 연구에서 조직몰입의 선행변인으로 간주되었던 상사와의 관계의 질은 반대로 조직몰입의 영향을 받는 결과변인일 수도 있다. 즉, 조직에 몰입한 전문가일수록 상사와 보다 효과적인 관계를 형성할 수도 있다. 그러나 인구통계 변인인 상사의 학력은 조직

몰입변인이나 상사와의 관계변인에 의해 영향을 받는다고 보기 어렵기 때문에 일방향적인 효과를 가정하는 것은 적절하다. 본 연구에서 설정한 모델에서의 변인들간의 인과관계의 방향성에 대한 보다 명확한 해답이 종단적인 연구설계에 의해 반복검증될 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 사회정체성이론의 관점에 따라, 상사가 자신과 동일한 심리적 범주에 포함되는 것은 당사자의 자존심 및 사회정체성을 고양시키는 것으로 가정되었다. 일반적으로 박사는 사회적으로 인정받는 높은 수준의 지위특성이므로 자신이 소속된 집단의 상사가 자신과 동일한 박사일 경우, 소속된 집단은 매우 만족스러운 심리적 집단이 될 것이며, 그렇지 않은 경우보다 자신의 사회정체성을 높일 수 있을 것이라 가정된다. 그러나 본 연구에서는 이러한 자존심이나 사회정체성 고양에 대한 직접적인 측정이 이루어지지 않았으며, 단지 조직몰입이라는 종속변인으로 추론되었을 뿐이었다. 따라서 향후 직접적으로 자존심 및 사회정체성의 고양 정도를 측정하여 본 연구의 결과를 확증하는 연구가 필요할 것이다.

셋째, 본 연구는 기업체의 연구개발조직만을 대상으로 하였으나, 기타 비영리 연구소나 대학의 연구인력에 대해서도 연구가 이루어져 본 연구결과가 일반화 가능성이 있는지를 조사하여야 할 것이다. 기업체, 비영리 연구소, 그리고 대학은 서로 다른 조직의 목표와 문화적 특성을 가질 것이므로 전문가의 태도나 행동이 이러한 조직특성에 따라 어떤 차이가 나타나는지를 비교하는 것은 상당한 의의가 있을 것이다. 그리고 Gunz와 Gunz(1994)가 지적했듯이 직업 유형에 따라 전문가의 조직에 대한 태도가 다를 수 있다는 점에서 의사, 회계사, 법률가 등 다른 직업의 전문가들의 조직몰입 및 전문분야몰입에 대한 향후 연구도 필요하다.

참 고 문 헌

- 과학기술처(1993). 과학기술연구개발활동 조사보고서.
- 매일경제신문(1997. 8. 15.). 고급인력 제조업 의 면.
- 산업기술진흥협회(1994). 기업의 연구개발투자 및 인력동향분석과 전망.
- 장재윤(1996a). 연구개발 전문가의 조직적응: 조직 몰입 및 전문분야몰입. 서울대학교 박사 학위청구논문.
- 장재윤(1996b). The relationship between organizational commitment and professional commitment of Korean R & D professionals. 한국심리학회 50주년 기념 국제학술회의 발표논문.
- 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.
- Aranya, N., Kushnir, T., & Valency, A.(1986). Organizational commitment in a male-dominated profession. *Human Relations*, 39, 433-448.
- Byrne, D.(1971). *The Attraction Paradigm*. New York: Academic Press.
- Dearbon, D., & Simon, H. A.(1958). Selective perception: A note on the departmental identification. *Sociometry*, 35, 38-48.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C.(1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management*

- Review, 11*, 618-634.
- Fisher, C. D.(1986). Organizational socialization: An integrative review. *Research in Personnel and Human Resources Management, 4*, 101-145.
- Gouldner, A. W.(1957). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles-I. *Administrative Science Quarterly, 2*, 281-306.
- Graen, G. B., & Scandura, T. A.(1987). Toward a psychology of dyadic organizing. In L. L. Cummings & B. M. Staw(Eds.). *Research in Organizational Behavior*(Vol. 9, pp.175-208). Greenwich, CT: JAI Press.
- Gunz, H. P., & Gunz, S. P.(1994). Professional/organizational commitment and job satisfaction for employed lawyer. *Human Relations, 47*, 801-828.
- Hall, R. H.(1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review, 33*, 92-104.
- Hall, R. H.(1976). *Occupations and the Social Structure*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A.(1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 17*, 555-573.
- Jackson, S. E., Stone, V. K., & Alvarez, E. B.(1993). Socialization amidst diversity. In L. L. Cummings & B. M. Staw(Eds.). *Research in Organizational Behavior*(Vol. 15, pp.45-109). Greenwich, CT: JAI Press
- Kerr, S., Von Glinow, M. A., & Schriesheim, J.(1977). Issues in the study of professionals in organizations: The case of scientists and engineers. *Organizational Behavior and Human Performance, 18*, 329-345.
- Kirchmeyer, C.(1995). Demographic similarity to the work group: A longitudinal study of managers at the early career stage. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 67-83.
- Lawrence, B. S.(1997). The black box of organizational demography. *Organization Science, 8*, 1-22.
- Liden, R. C., & Graen, G.(1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal, 23*, 451-465.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D.(1993). A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology, 78*, 662-674.
- Lincoln, J. R., & Miller, J.(1979). Work and friendship ties in organization: A comparative analysis of relational network. *Administrative Science Quarterly, 24*, 181-199.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M.(1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*, 171-194.
- McCain, B. E., O'Reilly III, C. A., & Pfeffer,

- J.(1983). The effects of departmental demography on turnover: The case of a university. *Academy of Management Journal*, 26, 626-641.
- McGrath, J. E.(1984). *Groups: Interaction and Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Meglino, B. M., DeNisi, A. S., & Ravlin, E. C.(1993). Effects of previous job exposure and subsequent job status on the functioning of a realistic job preview. *Personnel Psychology*, 46, 803-822.
- Miller, D. B.(1986). *Managing Professionals in Research and Development*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Miller, G. A., & Wagner, L. W.(1971). Adult socialization, organizational structure, and role orientations. *Administrative Science Quarterly*, 16, 151-163.
- Morris, J. H., & Sherman, J. D.(1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- Morrow, P. C., & Wirth, R. E.(1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1982). *Employee-Organization Linkages*. Academic Press, New York.
- Nystrom, P. C.(1990). Vertical exchanges and organizational commitment of American business managers. *Group and Organization Studies*, 15, 296-312.
- O'Reilly III. C. A., Caldwell, D. F., & Barnett, W. P.(1989). Work group demography, social integration, and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 34, 21-37.
- Pelz, D. C., & Andrews, F. M.(1976). *Scientists in Organizations*(Rev. ed.). Ann Arbor: University of Michigan, ISR.
- Pfeffer, J.(1983). Organizational demography. In L. L. Cummings & B. M. Staw(Eds.). *Research in Organizational Behavior*(Vol. 5, pp.299-357). Greenwich, CT: JAI Press
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V.(1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technician, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Raelin, J. A.(1991). *The Clash of Cultures: Managers Managing Professionals*. Harvard Business School Press, Boston.
- Reichers, A. E.(1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Scandura, T. A., & Graen, G. B.(1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69, 428-436.
- Smith, K. G., Smith, K. A., Olian, J. D., Sims, Jr. H. P., O'Bannon, D. P., & Scully, J. A.(1994). Top management team

- demography and process: The role of social integration and communication. *Administrative Science Quarterly*, 39, 412-438.
- Stangor, C., Lynch, L., Duan, C., & Glass, B.(1992). Categorization of individuals on the basis of multiple social features. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 207-218.
- Tajfel, H., & Turner, J. C.(1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. Austin & S. Worchel(Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*(pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks-Cole.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly III, C. A.(1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37, 549-579.
- Tsui, A. S., & O'Reilly III, C. A.(1989). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 32, 402-423.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oaks, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S.(1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-categorization Theory*. Oxford: Blackwell.
- Wagner, W. G., Pfeffer, J., & O'Reilly III, C. A.(1984). Organizational demography and turnover in top management groups. *Administrative Science Quarterly*, 29, 74-92.
- Wallace, J. E.(1993). Professional and organizational commitment: Compatible or incompatible? *Journal of Vocational Behavior*, 42, 333-349.
- Werner, C., & Parmelee, P.(1979). Similarity of activity preferences among friends: Those who play together stay together. *Social Psychology Quarterly*, 42, 62-66
- Wesolowski, M. A., & Mossholder, K. W.(1997). Relational demography in supervisor-subordinate dyads: Impact on subordinate job satisfaction, burnout, and perceived procedural justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 351-362.
- Yoon, J., Baker, M. R., & Ko, J.(1994). Interpersonal attachment and organizational commitment: Subgroup hypothesis revisited. *Human Relations*, 47, 329-351.
- Zahrly, J., & Tosi, H.(1989). The differential effect of organizational induction process on early work role adjustment. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 59-74.
- Zenger, T. R., & Lawrence, B. S.(1989). Organizational demography: The differential effects of age and tenure distributions on technical communication. *Academy of Management Journal*, 32, 353-376.

논문 초고 접수 : 1997. 10. 12.

1차 수정본 접수 : 1997. 11. 15.

최종 수정본 접수 : 1997. 12. 15.

부록. 사용된 설문문항

1. 상사와의 관계의 질

나의 직속(차상위)상사는,

1. 업무수행방식에 있어 나의 생각과 서로 잘 맞는다
 - #2. 신뢰할만 하다고 생각하므로 그의 결정을 지지한다
 - #3. 내가 곤경에 빠졌을 때 기꺼이 나를 도와줄 것이다
 - #4. 나의 잠재능력(potential)을 인정한다
 5. 나에게 업무수행에 필요한 재량권을 준다
 6. 나를 신뢰로운 부하로 인정한다
 - #7. 나와는 단순한上下관계뿐이다*
 8. 나의 전문분야에 대해 정확히 이해하고 있다
 - #9. 나의 능력을 발휘할 수 있는 업무를 내게 할당해 준다
 - #10. 회사내 주요 업무 process를 빠른 시일 내에 파악할 수 있도록 도와주었다.
 - #11. 나를 전문분야의 전문가로 인정해 준다
 - #12. 나의 개인적인 관심사와 느낌에 대해 공감을 표시한다
-

* 역점수 문항 #차상위상사 문항

2. 조직몰입

• 조직몰입

1. 나는 회사에 대해 다른 사람들에게 자랑스럽게 얘기한다
 2. 나는 회사에 대한 소속감을 느끼지 않는다*
 3. 나는 이 회사를 택한 것에 대해 후회스러울 때가 있다*
 4. 나는 회사에 대해 그다지 애착을 느끼지 않는다*
 5. 나는 이 회사를 나의 평생 직장으로 삼고 싶다
-

• 전문분야몰입

1. 나의 전공분야에 대해 다른 사람들에게 자랑스럽게 얘기한다
 2. 나의 전공분야의 모임이나 조직에 소속감을 느끼지 않는다*
 3. 나는 현재의 전공분야를 택한 것에 대해 후회스러울 때가 있다*
 4. 나의 전공분야에 대해 그다지 애착을 가지지 않는다*
 5. 나는 평생 나의 전공분야의 일을 하고 싶다
-

* 역점수 문항

The Effect of Congruence in Educational Level of R & D Professionals with their Supervisors on their Organizational and Professional Commitment

Jae-Yoon Chang

Sunmoon University

This study of 184 R & D professionals who had Ph. D. degrees and were working in R & D centers of two Korean electronics companies was a systematic investigation of the effect of congruence in educational level('relative demography') of R & D professionals with their two supervisors, 'immediate supervisor(IS)' and 'supervisor of immediate supervisor(SIS)' on the quality of leader-member relationship, organizational and professional commitment. Based on the similarity-attraction theory and social identity theory, 5 hypotheses were drawn and tested by hierarchical multiple regression and analysis of covariance using data obtained through questionnaire survey. The differential effect of congruence in educational level between two supervisors was found. First, congruence with immediate supervisor(IS) showed a significant effect on the organizational commitment, independently of 'quality of IS-professional relationship'. However, congruence with supervisor of immediate supervisor(SIS) affected significantly on the organizational commitment through the mediator variable, 'quality of SIS-professional relationship'. Furthermore, congruence with supervisor of immediate supervisor(SIS) had a significant positive effect, not only on the quality of SIS-professional relationship, but also on the quality of IS-professional relationship. Finally, the additive effect of congruence in educational level with their two supervisors on the organizational commitment was found. The theoretical and practical implications on the these results, and the limitations of this study were discussed.