

## 유교적 근로가치가 직무관여, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향\*

이 은 희†  
전남대학교 심리학과

본 연구는 유교적 근로가치와 한국인들의 직무태도 관련변인들간의 효과모형을 설정하여 이들 간의 제반 관계를 규명하고자 하였다. 조사대상자는 총 657명(의사 229명, 간호사 428명)이었다. 공변량 구조분석결과 연구자가 설정한 모형이 의사, 간호사 집단 모두에서 여러 가지 제반지수에서 대체로 양호한 지지를 받는 것으로 나타났다. 그리고 두 집단 모두 설정 모형에서 가정한 6개의 경로 중 5개의 경로(유교적 근로가치 → 직무관여, 유교적 근로가치 → 직무만족, 직무관여 → 직무만족, 직무관여 → 조직몰입, 직무만족 → 조직몰입)가 확인되었으며 1개의 경로(유교적 근로가치 → 조직몰입)가 지지되지 않았다. 본 연구결과를 통해서 산업상담 현장에서의 유교적 근로가치의 순기능적 측면이 논의되었으며, 연구의 제한점 및 추후연구방향이 제안되었다.

주요어 : 유교적 근로가치, 직무관여, 직무만족, 조직몰입

가치관은 인간의 행동에 영향을 미치는 중요한 요인이다(Ravlin & Meglino, 1987). 가치관의 한 유형인 근로가치란 일에 대하여 어떻게 반응해야 되는지에 관한 근로자들의 내면화된 신념(Meglino, 1996)인데, 이 근로가치가 개인의 정서적이고 행동적인 반응에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며(Locke, 1976;

Rokeach, 1973), 조직차원에서는 조직문화의 주요 구성 성분으로 여겨지며(O'Reilly & Chartman, 1996), 많은 기업들의 성공적 경영의 주원인으로 언급되기도 한다(Mitchell & O'Neal, 1994).

이러한 근로가치에 대한 연구는 Weber(1920/1951, 1930/1958)가 동양의 저발전과 정체의 원인을 유교적

\* 두뇌한국 21에서 저자에게 지원이 있었음.

이 논문에 대하여 유익한 조언을 해주신 익명의 심사위원들께 감사드립니다.

† 전남대학교 심리학과, 062-520-7876, E-mail: ehlee@hanmail.net

근로가치에서 찾으려고 하였으며 서양의 자본주의 발달을 신교도적인 근로가치에서 찾으려고 시도한 이래 보다 본격적인 연구는 Hofstede(1980, 1991)에 의해서 이루어졌다. 그는 IBM의 50개국의 종업원들을 대상으로 하여 가치의 상대적 중요도를 바탕으로 개인주의-집단주의, 권력중심성, 불확실성 회피성, 남성성-여성성의 4가지 가치와 행동측면을 추출하여 각 국가들간의 조직문화를 비교하였다.

그러나 Bond(1987, 1988)는 Hofstede의 연구에서 추출된 가치차원이 서양중심의 가치체계라는 점에 착안하여 22개국의 학생들을 대상으로 하여 40문항의 중국적 가치척도(Chinese Value Survey)를 개발하였다. 또한 그는 생태학적인 요인분석(ecological factor analysis)을 통하여 사회적인 안정성에 초점을 맞춘 인화(Integration)차원, 유교적인 가르침을 반영하는 유교적 역동성(Confucian Work Dynamism)차원, 동정적인 측면을 다루는 온정성(Human Heartedness)차원, 자기-통제에 초점을 둔 도덕적 절제(Moral Discipline)차원의 4가지의 가치차원을 추출하였다.

이 가치차원들 중 인화차원과 도덕적 절제차원은 Hofstede의 개인주의와 권력거리 가치차원과 높은 상관을 보였으며, 온정성차원은 Hofstede의 남성성의 가치차원과 높은 상관을 보인 바 있다. 그러나 유교적 역동성 차원과 대칭되는 Hofstede의 가치차원이 없어서 이를 제 5차원으로 명명하였다. 유교적 역동성은 인생에 있어서의 장기지향-단기지향을 의미하는데, 이 차원의 양극에 해당하는 거의 모든 가치들이 공자의 가르침을 반영한다. 그런데 홍콩, 대만, 일본, 한국 등 동아시아 국가들의 장기지향 지수들이 1965년부터 1987년까지의 세계은행이 발간한 경제성장률과 높은 상관을 보인 바 있다(Hofstede & Bond, 1988).

20세기 후반에 이르러 일본이외에 한국, 대만, 홍콩, 싱가포르 등 동아시아 신흥공업국들(Newly Industrialized Countries in Asia, ANICs)이 급속한 산업화와 경제성장을 이룩하자 ANICs의 급속한 경제성장의 공통적인 원인을 찾는 데 연구의 관심이 모아졌다. 그 결과 문화학자들은 일본과 ANICs 모두가 아시아적 가치인 유교문화적 전통을 지니고 있음을 착안하여 유교문화적 요인에서 동아시아 국가들의 경제성장의 원인을 찾아보려

고 하였다. 그래서 이들은 유교문화적 전통이 ANICs의 경제발전에 중요한 긍정적 요인으로 작용하였음을 보여 주려 하였으며, ANICs의 급속한 산업화와 경제발전의 논리적 근거를 유교문화에서 찾으려는 후기 유교가설(Kahn, 1979)을 주장하게 되었다. ANICs의 급속한 경제성장에서 유교문화적 역할을 중시하는 학자들은 유교의 원리인 절제, 교육에의 강조, 현실지향, 융통성, 사회적 복종과 통합, 협동과 조화같은 특성들이 일본과 동아시아 국가들의 국민적 결속을 다져 고도성장의 기틀을 마련했다고 본다(Kahn, 1979; Johnson, 1982, 1987; Berger, 1983, 1984; Berger & Hsiao, 1988; Tai, 1989; Ellison & Gereffi, 1990; 국민호, 1999에서 재인용).

Ralston, Gustafson, Elsass, Cheung 및 Terpstra(1992)는 미국, 홍콩, 중국의 중간관리자들을 대상으로 하여 중국적 가치 척도들을 비교한 결과 유교적 역동성 차원에서 중국, 홍콩, 미국 관리자 순으로 점수를 보고하였으며 이들간에 유의미한 차이가 나타남을 발견하였다. 또한 Lu, Rose 및 Blodgett(1999)도 대만과 미국의 보험회사 영업사원들을 대상으로 하여 유교적 역동성 차원 점수를 비교한 결과 대만 영업사원들이 미국 영업사원들에 비해서 유의미하게 높게 나타남을 발견하였다.

정진곤과 이광춘(1997)은 한국인들이 개인적 가치와 한국기업들이 중시하는 가치들을 연구하는데 있어서 Rokeach 가치척도(Rokeach Value Survey; Rokeach, 1973)의 적절성을 교과서의 내용분석과 기업체 관리자들에 대한 전화조사를 통하여 검증하였다. 그 결과 한국인의 개인적 가치와 기업체에서 중시하는 가치들 중 Rokeach 가치척도에 포함되지 않는 가치들로서 애국심, 효도, 인화, 단결, 충성, 검소, 적응성, 협동, 진취성, 건강, 숭선 수범 등 10개의 집합주의적 가치항목들을 발견하였다. 그런데 이 가치들 중 대부분이 중국적 가치척도에 포함되어 있어서, 이들 가치들이 한국인의 의식과 행동에 중요한 영향을 끼치고 있는 가치들일 뿐만 아니라 유교문화가 지배하는 지역에서는 아직도 중요한 가치임을 입증해주는 결과라고 주장하였다. 따라서 이러한 연구 결과들은 서구적 근로가치인 신교도적 근로가치와 대비되는 아시아적 근로가치로서의 유교문화적 근로가치가 존재함을 시사하는 것으로 사료된다.

근검절약을 전제로 절대자와의 고독한 만남을 통해

서만 구원에 이를 수 있다는 신교도의 정신은 종교로부터 정치가 분리되고 국가로부터 경제가 분리되는 사회 구조적 변화를 배경으로 하여 근대 서구에서 자본주의를 탄생시킨 배경이 되었다(Weber, 1930/1958). 자기 직업에 열심히 노력하여 일하는 사람은 하나님으로부터 구원과 세상에서의 물질적 풍요와 행복한 생활을 영유할 수 있다는 루터나 칼뱅의 근로윤리는 노동을 신성하게 만들었으며 모든 직업을 천직으로 만드는데 큰 역할을 하였다. 또한 일과 노동이 고통과 괴로움만 가져다 주는 것이 아니고 보람과 행복을 주며 자아실현을 할 수 있게 한다는 직업의식이 성장할 수 있었다(어수영, 1997).

Weber(1930/1958)의 신교도적 근로윤리(Protestant Work Ethic)이론에서는 일을 자기 생활의 주관심사로 여기는 사람들은 일 역할이 자신의 삶에서 중요하고 중심적인 부분이 된다고 믿어서 자신의 일에 대해서 강한 동일시를 한다고 본다. 그래서 신교도적 근로윤리에서는 일이 외재적 보상들을 성취하기 위한 수단으로서가 아니고 일 그 자체가 바람직하고 보상적이라고 믿는다(Buchholze, 1978; Mirels & Garrett, 1971; Hirschfels & Feild, 2000에서 재인용). 또한 Brief와 Aldag(1994), Furnham(1990)은 신교도적 근로윤리가 서구의 자본주의적 활동에 영향을 미쳤다고 주장하였다. 이러한 신교도적 근로윤리가 성취동기, 직무만족, 직무관여, 조직몰입과 관련 있는 것으로 보고되고 있다(Chusmir & Koberg, 1988; Mirels & Darland, 1990).

신교도적 근로가치는 Weber(1930/1958)가 세속적인 근로윤리 개념으로서 근면, 무여가, 독립성, 금욕주의 신념을 강조한 이래 많은 연구자들에 의해서 다양한 근로 가치 척도들로서 개발되었다(Blood, 1969; Bucholz, 1977; Goldstein & Eichorn, 1961; Hammond & Williams, 1976; Ho, 1984; Mirels & Garrett, 1971; Ray, 1982; Blau & Ryan, 1997에서 재인용). 이들 근로가치 척도 문항들을 통합하여 Furnham(1990)은 내용분석과 요인분석을 통하여 근면, 여가의 회피, 종교적이고 도덕적인 신념, 타인들로부터의 독립, 금욕주의의 다섯 가지 요인을 추출하였다. Blau와 Ryan(1997)은 Furnham(1990)이 사용했던 77개의 문항들 중 25문항을 선정하여 요인분석을 실시한 결과 근면, 무여가, 독립성, 금욕주의의 네 가지 요인을

추출하여서 신교도적 근로가치 척도가 구성타당도가 있음을 보여주었다.

서구 근로자들의 신교도적 근로가치가 그들의 태도에 미치는 실증적인 연구가 Cohen(1999)에 의해서 이루어졌다. 그는 간호사들을 대상으로 하여 일에 대한 몰입(work commitment) 다섯 차원들간의 상호관계 모델인 Morrow(1993)의 모형과 Randall과 Cole(1991)의 모형의 타당성을 검증하였다. 일에 대한 몰입 차원들간의 상호관련성을 가정할 때 Morrow(1993)의 모형에서는 신교도적 근로가치가 경력몰입(career commitment), 지속적 조직몰입(continuence organizational commitment)에 영향을 미치며, 이들은 다시 정서적 조직몰입(affective organizational commitment)에 영향을 미쳐 최종적으로는 지속적 조직몰입과 정서적 조직몰입이 직무관여(job involvement)에 영향을 미치는 것으로 가정하였다. 반면에 Randal과 Cole(1991)은 신교도적 근로가치가 직무관여에 영향을 미치며 다시 직무관여가 지속적 조직몰입, 정서적 조직몰입, 경력몰입 각각에 영향을 미치는 것으로 가정하였다. Cohen(1999)이 두 모델을 공변량구조분석을 통하여 검증한 결과 Randal과 Cole(1991)의 모형이 더 잘 부합됨을 발견하였다. 따라서 신교도적 근로가치가 직무관여에 영향을 미치고 직무관여가 다시 경력몰입, 정서적 조직몰입, 지속적 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 결론지었다.

그런데 이렇게 종교와 근로가치간의 관련성은 다른 지역에서도 고려될 수 있다. Coates(1987)는 유교적 근로가치가 열심히 일하고 시간을 중시하며 열심히 일해서 저축하는 일본인의 근로가치를 형성하였다고 주장하였다. 따라서 비록 지역은 다르지만 다양한 종교적 전통으로부터 유래된 근로가치들은 대부분 근면, 성취, 경제적 성공과 관련된 근로가치들을 강조하는 경향이 있는 것으로 보인다(Sagie, Elizur, & Koslowsky, 1996). 즉 근면성, 개별적 동기, 경제적 성취의 강조는 고대 중국과 유교적 태도들로부터 유래하는 근간문화로서 오히려 모든 동아시아인들에게서 더 특징적으로 나타나지만 서구인들은 신교도적 윤리라고 지칭한다(Reischauer, 1988; Lee & Ruhe, 1999에서 재인용).

따라서 서구에 신교의 영향을 받은 신교도적 근로가치가 있다면 아시아에는 유교문화의 영향을 받은 유

교적 근로가치가 존재하며 이러한 근로가치가 어떻게 이 지역 근로자들의 태도에 영향을 미치는지에 대한 실증적인 연구가 필요하다. 그러나 1990년대 후반 아시아 국가들이 금융위기에 직면하면서 유교적 근로가치가 세계무역기구(WTO)체제에서의 개방화, 세계화 체제하에서는 적합하지 않은 가치라는 의문이 제기된 적이 있으며, 유교적 근로가치가 경제발전의 원동력이 되는 근로자의 직무태도나 조직행동, 또는 조직효과성에 미치는 직접적인 영향을 확인한 연구는 국내외적으로 많지 않은 실정이어서 아시아적 가치로서 유교적 근로가치에 대한 체계적이고 경험적인 연구가 요청된다.

근로가치에 관한 기존연구들은 세 가지 경향으로 분류될 수 있다(Sagie et al, 1996). 첫 번째 경향은 근로가치의 구조(structure)에 초점을 두는 연구경향으로서 근로가치 영역들의 구성요소들을 정의하고 그 구조들과 관련된 가설검증을 하는데 목적을 두고 있다. 이런 노력은 근로가치가 갖는 개념적 특성을 밝혀줄 수 있는 차원과 그것의 구성요소들을 찾아내고, 그것에 근거하여 근로가치를 측정할 수 있는 체계적인 도구를 개발하려는 의도를 갖고 있다. 두 번째 경향은 근로가치와 다른 개인적 변인, 사회적 변인, 조직변인들과의 상호관계(correlates of work values)를 연구하는 경향이다. 즉 근로가치 변인들과 이들의 잠정적인 선행변인들 및 결과변인들간의 관계를 연구하기 위하여 상관기법을 이용하여 연구를 수행하는 경향이다. Putti, Aryee 및 Laing(1989)은 싱가포르 근로자들을 대상으로 하여 근로가치를 내재적인 것과 외재적인 것으로 분류하고, 내재적인 근로가치가 높은 근로자들이 조직몰입이 높은 것을 발견하였다. 세 번째 경향은 국가간 문화차이(cultural differences)가 근로가치에 미치는 영향에 초점을 두는 연구경향이다. Elizur, Borg, Hunt 및 Beck(1991)은 문화권에 따라서 근로가치의 다차원적인 근본적인 구조는 변화하지 않지만 문화권에 따라서 근로가치 항목들의 중요도의 순서차이는 존재함을 발견하였다. 즉 미국, 네덜란드, 독일의 서구인들은 직업선호도를 가장 중요한 근로가치라고 응답하였지만 중국과 헝가리인들은 근로가치 위계 수준에서 중간정도라고 응답함을 발견하였다. 또한 한국인들은 직무안정성을 가장 중요한 근로가치로 여기지만 중국과 이스라엘인들은 그렇게 중요한 가치로 여기지 않는 것

을 발견하였다.

본 연구에서는 기존연구 경향 중 두 번째 접근을 통하여 유교적 근로가치와 한국인들의 직무태도와의 상호 관련성을 실증적으로 검증하는데 목적이 있으며, 이 연구에서 검증하려는 가설적인 공변량 구조모형은 그림 1과 같다. 그리고 이 가설적 모형을 통하여 검증하려는 연구가설은 다음과 같다.

유교적 근로가치 → 직무관여, 직무만족, 조직몰입

예의, 호의, 관대함, 이타성, 충성심, 감정이입, 근면, 끈기, 교육에 대한 열망, 자신의 행동의 제어와 같은 유교적 윤리 덕목이 Bond(1987, 1988)의 유교적 역동성 척도에 반영되어 있는데, 유교적 역동성 척도는 계층내의 안정성에 근거를 둔 사회적 위계, 전통의 존중과 체면을 지키려는 강한 욕구를 강조한다(Lee & Ruhe, 1999). 따라서 본 연구에서의 유교적 근로가치는 중국적 가치척도 중 유교적 역동성 차원 문항들이 의미하는 조직의 위계질서와 전통 및 체면을 존중하고, 염치를 알고 근검절약하며 근면성과 끈기에 가치를 두는 근로윤리로서 정의한다.

신유근(1992)은 한국기업의 보편적인 기업문화의 중심적인 특성을 유교적 가치의식과 대가족제도 및 집단 공동체 생활이라는 면에서 파악하여 이를 가풍적 기업 문화로서 설명한 바 있다. 즉 인간중시의 가풍적 기업 문화란 전통적인 인간중심사상이 기업경영에 적용되어 사람이 주요한 경영자원이며 기업을 가족으로 보는 인간적인 경영을 지향하고 있음을 의미한다. 그러므로 자신의 가족과 자신이 속한 조직을 같은 집단으로서 동일시하게 되어서 결국 일과 직장에 몰입하며, 자신의 직무에 만족하게 되는 것으로 여겨진다.

이정훈(1993)은 한국노동문화의 형성에 영향을 미친 한국의 문화적 특징으로서 가족주의와 인본주의, 집단주의, 불안성격, 응석의 심리, 권위주의적 보수주의, 상향적 평등의식, 순수지향성을 지적하였다. 가족주의와 인본주의는 유교적 가치가 전통적 사회구조 속에 스며들어 발현된 것으로 보았다.

그는 한국 직장인들을 대상으로 하여 유교적 가치

가 이들의 생활에 미치는 효과를 실증적으로 검증하였다. 그 결과 가족주의가 일중심성향과 국가충성 및 조직지향성에 직접적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 유교의 상향적 평등의식이 임금과 근로시간에 대한 기대, 고용안정과 승진에 대한 기대, 동료직원과의 관계 및 전문분야 발전기대를 매개로 삼아서 직업만족도에 영향을 미치는 것을 발견하였다.

Tak(1991)은 한국 직장인들을 대상으로 하여 유교적 근로가치와 직무관여 및 조직몰입과의 정적인 관련성을 발견하였다. 또한 그는 유교적 근로가치가 직무관여 전체 변량의 31%를, 조직몰입 전체 변량의 30%를 설명하여 가장 중요한 예언변인임을 발견하였다.

이러한 연구들에서 확인된 바와 같이 조직의 위계 질서와 전통과 체면을 존중하고, 염치를 알고 근검절약하며 근면성과 끈기에 가치를 두는 유교적 근로가치는 일을 중시하는 태도와 연관되어서 직무관여, 직무만족 및 조직몰입을 증가시킬 것으로 여겨진다.

따라서 유교적 근로가치가 직무관여, 직무만족, 조직몰입에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 유교적 근로가치가 높은 사람들일수록 직무관여, 직무만족, 조직몰입을 더욱 경험하는 것을 의미한다.

가설 1 : 높은 수준의 유교적 근로가치는 높은 수준의 직무관여를 유발할 것이다.

가설 2 : 높은 수준의 유교적 근로가치는 높은 수준의 직무만족을 유발할 것이다.

가설 3 : 높은 수준의 유교적 근로가치는 높은 수준의 조직에 대한 정서적 몰입을 유발할 것이다.

#### 직무관여→직무만족

조직구성원들의 일에 대한 몰입은 대상에 따라서 직무관여(job involvement), 근로윤리(work ethic endorsement), 경력 및 전문직종에 대한 몰입(career & professional commitment), 조직몰입(organizational commitment)의 4가지 태로 구분된다(Morrow, 1993). 조직행동분야에서 이들이 꾸준한 주목을 받는 이유는 직무성과, 이직, 결근 등과

같은 조직효과성과의 관련성 때문이다(Kanungo, 1979; Mowday, Poter, & Steers, 1982).

직무관여는 Lodahl과 Kejner(1965), Kanungo(1982)에 의해서 개념화되었다. Lodahl과 Kejner(1965)는 일상생활에서 일이 얼마나 중심적인 가치로서 작용하는지를 직무관여의 핵심요소로서 파악하였다. Saleh와 Hosek(1976)은 다양한 직무분류를 종합하여 일이 자신의 생활의 중심이 될 때, 자신의 직무에 적극적으로 참여할 때, 성과에서 자존감을 느낄 때, 성과를 자신의 자아개념과 일치하는 것으로 느낄 때 직무에 관여하게 된다고 보았다. 즉 직무관여란 근로자가 자신의 직무에 대해서 어느 정도 일체감을 갖고, 직무에 적극적으로 참여하며, 자신의 성과에 자신의 가치가 반영되는 것으로 보았다.

Kanungo(1982)는 Lodahl과 Kejner(1965)의 개념이 지나치게 많은 의미를 담으려는 경향 때문에 내적동기가 직무관여의 구성요소로 포함되어 직무관여 연구에 혼란을 준다고 비판하였다. 또한 조직구성원이 개인적 몰입을 표출할 수 있는 맥락으로 전반적인 일과 현재 자신이 맡고있는 구체적인 직무와는 혼용되어서는 안된다고 주장하며 직무관여를 자신과 직무사이의 관계에 대한 구체적인 신념상태로서 정의하였다.

Hammer, Landau, 및 Stern(1981)은 직무관여와 직무만족간의 정적인 상관을 발견하였다. 또한 Brook, Russel 및 Price(1988)도 일에 대한 관여와 직무만족간의 정적인 상관을 발견하였다. Morrow(1993)도 직무만족과 직무관여간의 관계에 대한 연구들을 검토한 결과 14개 중 13개의 연구에서 유의미한 상관을 발견하였다.

Parasuraman과 Alutto(1984)는 경로분석을 통하여 직무관여가 직무만족의 선행변인임을 발견하였다. 이들은 자신의 자아가 직무에 관여된 정도가 높을수록 직무상황을 불만족스럽게 받아들이는 경향이 낮아진다고 주장하였다. 이지우(1997)는 한국의 다양한 조직의 종업원들을 대상으로 하여 Hackman과 Oldham(1975)의 핵심 직무특성들(기능다양성, 과업정체성, 과업정체성, 과업의의성, 자율성, 피드백)이 직무관여를 매개로 삼아서 직무만족에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

이들 선행 연구들을 종합하여 직무관여가 직무만족의 선행변인임을 가정하였다. 즉 본 연구에서는 직무관여가 직무만족에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다

다. 이는 개인이 직무에 몰두할수록 더욱 자신의 직무에 만족을 느끼는 것을 의미한다.

가설 4 : 높은 수준의 직무관여는 높은 수준의 직무만족을 유발할 것이다.

#### 직무관여→조직몰입

조직몰입이란 조직구성원들의 조직의 구성원으로서 남고자하는 바람, 조직의 가치관과 목표들에 대한 믿음과 수용, 조직을 위하여 노력하려는 의지로서 조직에 대한 애착을 의미한다(Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974).

조직몰입에 대한 연구는 크게 태도적 접근과 행동적 접근으로 구분할 수 있다(Brown, 1996). 행동적 접근에서는 개인이 표출된 행위가 반복하거나 약속을 파기하기에는 희생이 따르는 행위들을 공약한 결과로서 조직에 몰입한다고 주장한다(Salanick, 1977; Brown, 1996에서 재인용). 즉 개인이 대체로 분명한 행위나 의사를 표시할 때, 그 행위나 의사 표시가 반복 불가능할 때, 대체할만한 조직이 부족할 때, 그리고 그 행위나 표시가 상당한 정도로 공공성을 가질 때 행동적 몰입을 하게 된다고 본다. 그러나 이러한 행동적 접근은 소수의 연구들만이 수행되어졌고, 공식 조직보다는 비공식 조직에 더 잘 적용되어서 일반화하기에는 한계가 있다(김병섭, 박광국 및 조경호, 2000). 태도적 접근에서는 개인의 일에 대한 경험들, 조직에 대한 지각들, 개인적 특성들이 조합되어서 몰입을 발달시키고, 이것이 다시 조직에 대한 긍정적인 감정을 유도하여서 결과적으로 조직에 몰입하게 된다고 본다. 따라서 이 접근에서는 개인이 조직과의 관계에 대해 생각하는 과정에 초점을 맞추며 한 개인이 자신의 가치나 목표가 조직의 가치나 목표와 일치하는 정도를 강조한다(Mowday et al., 1982). 태도적 접근은 몰입의 개념을 공식조직에서 가장 적절히 적용할 수 있으며, 다른 태도 변수들과의 관계를 검증하고 연구하는데 가장 의미있는 접근으로 여겨진다(김병섭 등, 2000).

최근의 조직몰입에 대한 연구들은 초기 연구들이 조직몰입을 주로 감정적인 면의 단일 차원의 개념으로 파악한 것에 비해서 조직몰입을 다차원의 개념으로 파

악하는 경향이 지배적인데(Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1984, 1991; Morrow, 1993), 조직몰입 다차원 모형들 중 Meyer와 Allen(1991)의 세 가지 측면의 조직몰입 모형이 조직 연구자들이 현재 가장 많이 사용하는 조직몰입 개념이다(Clugston, 2000).

Meyer와 Allen(1991)은 조직몰입을 정서적 몰입(affective commitment), 거래적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)의 세 가지 측면으로 구분하였다. 즉 조직에 대하여 감정적 애착을 느끼는 정서적 몰입, 이직이나 직업선택의 대안 부족과 연관된 비용자각으로 생기는 거래적 몰입, 조직재직에 대한 의무감을 바탕으로 한 규범적 몰입 등을 말한다. Meyer, Allen 및 Smith(1993)의 연구, Hackett, Bycio 및 Hausdorf(1994)의 연구, Allen과 Meyer(1996)의 연구, Irving, Coleman 및 Cooper(1997)의 연구 등에서 세 가지 측면의 구성 타당도가 증명된 바 있다.

한국의 직장인들을 대상으로 하여 Ko, Price 및 Mueller(1997)가 Meyer와 Allen(1991)의 세 가지 측면의 조직몰입의 척도에 대한 검증을 한 결과, 정서적 몰입 척도만이 신뢰도, 수렴타당도, 변별타당도, 구성타당도의 모든 측면에서 척도로서 수용 가능한 것으로 확인되었다. 그리고 조직몰입에 관한 대부분의 연구들이 정서적 몰입에 국한하여 정의하고 있다(Dunham, Grube, & Castaneda, 1994; Porter et al., 1974; Randall, 1990). 즉 이 관점은 조직몰입을 태도적 입장에서 보는 관점으로 개인들이 조직에 대해 정서적 몰입을 하게 되고 조직의 목표를 추구하기 위해서 몰입하게 된다는 것이다. 따라서 본 연구에서의 조직몰입은 정서적 조직 몰입에 국한하여 근로자가 자신이 소속한 조직에 대하여 정서적인 애착을 느끼는 태도적 입장을 의미한다.

조직몰입이란 조직에 대해서 계속적으로 참여하려는 조직구성원의 애착을 의미하지만(Porter et al., 1974), 직무관여는 조직구성원이 개인적으로 자신의 직무에 어느 정도 헌신하며 직무가 자신의 생활에서 차지하는 중요성의 정도(Lodahl & Kejner, 1965)와 자신과 직무사이의 관계에 대한 구체적인 신념상태(Kanungo, 1982)를 의미한다. 조직몰입의 대상은 조직이며 직무관여의 대상은 직무라는 점에서 구분된다(Brooke et al., 1988; Kanungo 1982; Weiner & Vardi, 1980). 조직몰입은 조직

자체에서 활용되는 조직지향적인 행동이며 직무관여는 과업에 의한 과업지향적인 행동이다. 따라서 직무관여에 의해서 직무에 대한 구성원의 노력이 이루어지며, 조직몰입에 의해서 조직애착이 확대된다. 따라서 조직몰입은 직무관여에 비해서 광의의 개념이며, 대상이 달라서 지향행동이 다르다. 또한 조직몰입은 개인이 조직에 지속적으로 참여하려는 태도인데 반해서, 직무관여는 직무에 헌신하는 과업지향적인 행동으로 볼 수 있다(Stevens, Beyer, & Trice, 1978; 김원신, 황규영, 1994에서 재인용).

Brooke 등(1988)은 일관여와 조직몰입이 정적인 높은 상관성이 있음을 발견하였다. 또한 Ko 등(1997)도 한국 근로자들을 대상으로 한 연구에서 일관여와 조직몰입의 정적인 상관을 발견하였다. 이 이외에 이재창, 송관재 및 이훈구(1997)도 직무관여와 조직몰입간의 유의미한 정적인 상관관계를 발견하였다.

Mathieu와 Zajac(1990)는 조직몰입과 직무관여와의 관계를 살펴본 20개 연구들을 메타분석 기법을 통하여 검토한 결과 가중평균 상관계수가 .43이고 태도적 조직몰입으로 한정했을 때 가중평균 상관계수가 .46임을 발견하였다. 또한 Morrow(1993)도 조직몰입과 직무관여와의 관계를 살펴본 13개의 연구들을 검토한 결과 유의미한 정적 상관을 발견하였다.

Parasuraman과 Alutto(1984)는 경로분석을 통하여 직무관여가 조직몰입의 선행변인임을 발견하였다. 이지우(1997)는 직무특성(기능다양성, 과업정체성, 과업정체성, 과업유익성, 자율성, 피드백)들이 직무관여를 매개로 삼아서 조직몰입에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 조영대와 이재규(1997)는 전자관련업체 노조원들을 대상으로 직무관여가 조직몰입을 매개로 삼아서 직무성과에 영향을 미치는 것을 확인하였다.

이들 선행 연구들을 종합하여 직무관여가 직무만족의 선행변인임을 가정하였다. 따라서 본 연구에서는 직장인들의 직무관여가 조직몰입에 정적으로 영향을 미칠 것으로 가정한다. 이는 직장인들이 직무에 몰두할수록 더욱 자신에 속한 조직에 정서적 애착을 느끼는 것을 의미한다.

가설 5 : 높은 수준의 직무관여는 높은 수준의 조직에

대한 정서적 몰입을 유발할 것이다.

직무만족→조직몰입

직무만족이 한 개인이 직무에 대해서 가지는 태도이며 직무나 직무환경에 대한 감정상태를 나타내는 반면에 조직몰입은 조직에 남아서 조직의 목표를 받아들이고 조직을 위해서 열심히 일하겠다는 태도와 행동까지도 포함한 광범위한 개념이며 직무만족이 직무에 대한 현재의 정서반응을 나타내는 현재와 과거지향적 개념이라면 조직몰입은 현재 만족하는 것은 물론 불만이 있더라도 앞으로 좋아질 것이라는 기대를 포함하는 미래지향적 개념이다(송관재, 1987). 조직몰입은 조직의 일부분인 직무보다는 전반적인 조직에 대한 애착을 반영하며, 직무만족보다 시간의 경과에 보다 안정적이며 일시적인 사건들에 덜 심각하게 영향을 받는다(Mowday, Steers, & porter, 1979). 따라서 직무만족수준은 작업환경이 변하면 시간의 경과에 따라서 신속하게 변하는 조직에 기대하는 당위와 현실의 차이인 단기적인 개념인데 반해서, 조직몰입은 일관성이 있어서 시간의 경과에 따라서 상대적으로 쉽게 변화하지 않는 안정된 장기적인 개념이다(김원신, 황규영, 1994). 또한 조직몰입은 직무만족에 비해서 리더십, 문화, 가치, 규준들을 포함하는 조직요인들의 영향을 더 크게 받는 반면에(Cohen, 1992; Gellatly, 1995; Markham & Mckee, 1995; Mathieu & Kohler, 1990; Sagie, 1993), 직무만족은 조직몰입에 비해서 직무이외의 만족(Rain, Lane, & Steiner, 1991)뿐만 아니라 직무에서 오는 보상들(예, 수행; Shore, Newton, Thornton, 1990)에 의해서 더 큰 영향을 받는다.

직무만족과 조직몰입의 인과적 관계는 이들이 전직을 예측하는 개념적 변인으로서 역할을 수행할 것이라는 가정 때문에 관심을 끌었다(Farkas & Tetrick, 1989; Williams & Hazer, 1986). 대부분의 전직에 관한 모형들은 높은 직무만족이 높은 조직몰입을 유도한다고 가정한다(Bluedorn, 1982; Marsh & Mannari, 1977; Mobley, 1977; Price & Muller, 1981). 이러한 인과적 순서를 주장하는 주된 이유는 조직몰입은 직무뿐만 아니라 조직의 목표와 가치들과 같은 일의 다른 측면들에 의거하기 때문에 발전속도가 늦은 것에 비해서 직무만족은 개인이

조직에 들어간 후에 보다 신속히 확립되는 자신의 일에 대한 즉각적인 정서적인 반응들이기 때문인 것으로 보인다(Porter et al., 1974).

Williams와 Hazer(1986)는 공변량구조모형을 통하여 Bluedorn(1982), Michaels와 Spector(1982)의 횡단적 자료들을 재분석하여 조직몰입이 직무만족을 유발하기보다는 직무만족이 조직몰입을 유발하는 것을 발견하였다. 이외에 Vandenberg와 Scarpello(1990)의 연구, Davy, Kinicki 및 Schect(1991, 1997)의 연구, Saks(1994)의 연구, Clugston(2000)의 연구에서도 직무만족이 조직몰입을 유발하는 것이 발견되었다. 국내에서는 이기효(1995)가 종합병원 종업원들을 대상으로 하여 직무만족이 조직몰입을 매개로 삼아서 잔류의도에 영향을 미치는 것을 발견하였고, 조영대와 이재규(1997)도 전자관련업체 노조원들을 대상으로 직무만족이 조직몰입을 매개로 삼아서 직무성공에 영향을 미치는 것을 발견하였다.

그러나 Bareman과 Strasser(1984)는 개인이 처음 조직에 들어오는 과정에서 조직에 대한 몰입을 발전시키고 결과적으로는 자신의 조직에 대한 몰입 수준의 관점에서 직무만족을 해석한다고 보았다. 즉 조직몰입이 행동과 일치되도록 태도를 만드는 합리화 과정을 촉발하기 때문에 자기지각이론에 의해서 높은 조직몰입이 높은 직무만족을 유발한다고 주장하였다. 또한 그들은 간호사들을 대상으로 5개월 간격의 종단적 연구를 실시하여 5개월 전의 조직몰입이 5개월 후의 직무만족에 직접적인 영향을 주지만 5개월 전의 직무만족과 5개월 후의 조직몰입간에는 관련성이 없다는 것을 발견하였다. 즉 이 발견은 직무만족이 조직몰입의 결과라는 것을 시사한다. Vandenberg와 Lance(1992)는 정보처리 전문가들을 대상으로 하여 5개월 간격으로 조직몰입과 직무만족과의 관계를 확인한 결과 조직몰입이 직무만족의 선행변인임을 발견하였다.

Mathieu(1991)는 해군 ROTC 훈련생들을 대상으로 하여 조직몰입과 직무만족간에 상호 영향을 미치며 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력이 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향력보다 큼을 발견하였다.

조직몰입이 직무만족의 선행변인이라는 주장과 조직몰입과 직무만족 상호간에 영향을 미친다는 주장을 검증하기 위해서는 종단적 연구가 요구되며, 직무만족

은 개인이 수행하는 직무와 관련된 정보에 기초하여 평가되어 발생하는 개념으로서 분석 수준이 직무수행 환경에 국한되지만 조직몰입은 조직생활 전반에 대한 개인의 평가를 반영하며 현재 시점에서의 평가는 물론, 조직의 과거와 미래를 견주어 평가하여 내려진 변인으로서 직무만족보다 분석 수준이 더 높은 바 조직몰입이 직무만족의 결과로 나타나는 현상으로 가정하였다. 따라서 본 연구에서는 한 개인의 직무에 대한 태도인 직무만족이 특정조직에 대하여 개인이 동일시하고 조직의 목표나 가치를 수용하는 정도인 조직에 대한 정서적 몰입보다 선행한다고 가정하였다.

가설 6 : 높은 수준의 직무만족은 높은 수준의 조직에 대한 정서적 몰입을 유발할 것이다.

## 방 법

### 조사대상자 및 조사과정

G시에 위치한 대학병원 1개, 종합병원(수련병원) 2개, 일반 종합병원 2개 총 5개의 종합병원에 근무하고 있는 의사와 간호사들을 대상으로 하였다. 이들 5개 병원의 간호부장(간호사)과 교육부장(의사)들에게 연구자가 직접 방문하여 조사의 취지를 설명하고 협조를 요청하여 허락을 받고 각 병동 및 부서를 방문하여 설문지를 배부한 뒤 일주일 후에 수거하였다. 1개의 대학병원은 병원특성상 병원 전체과장회의를 거쳐 허락을 받고 조사를 실시하였다. 수거한 682부중 누락응답문항이 많은 15부와 인구통계학적 항목이 누락된 10부를 제외한 657부(의사 229명, 간호사 428명)가 결과분석에 사용되었으며 이들의 인구통계학적 특성은 다음과 같다.

의사의 평균연령은 32.74세(표준편차=6.08)이고 간호사의 평균연령은 31.97세(표준편차=6.77)이었다. 의사의 평균근속연수는 4.20년(표준편차=3.98)이고 간호사의 평균근속연수는 8.38년(표준편차=6.68)이었다. 의사는 201명(87.8%)이 남성이고 28명(12.2%)이 여성이었다. 또한 이들중 156명(68.1%)이 기혼이었으며 73명(31.9%)이 미혼이었다. 학력은 170명(74.2%)이 대졸, 59명(25.8%)이



대학원졸이었다. 이들의 월평균수입은 100만원 미만이 8명(3.5%), 100만원 이상 150만원 미만이 159명(69.4%), 150만원 이상 200만원 미만이 10명(4.4%), 200만원 이상 250만원 미만이 3명(1.3%), 250만원 이상이 49명(21.4%)이었다. 직위별로 보면 전문의가 25명(11.3%), 전공의가 197명(88.6%)이었다.

간호사는 2명(0.5%)이 남성이고 426명(99.5%)이 여성이었다. 이들중 220명(51.4%)이 기혼이었으며 208명(48.6%)이 미혼이었다. 학력은 6명(1.4%)이 고졸, 411명(96.3%)이 대졸, 10명(2.3%)이 대학원졸이었다. 월평균수입은 100만원 미만이 76명(17.9%), 100만원 이상 150만원 미만이 237명(55.84%), 150만원 이상 200만원 미만이 91명(21.4%), 200만원 이상 250만원 미만이 17명(4%), 250만원 이상이 4명(0.9%)이었다. 직위별로 보면 일반간호사가 355명(83.1%), 수간호사가 72명(16.9%)이었다.

**측정도구**

본 연구를 위한 조사설문지의 측정변인들은 유교적 근로가치, 직무관여, 직무만족, 조직에 대한 정서적 몰입의 4개 변인으로 구성되어 있다.

**유교적 근로가치** : 유교적 근로가치척도는 Chinese Culture Connection(1987)이 개발한 중국적 가치조사 40문항 중 유교적 역동성 차원의 8문항을 연구자가 차재호와 나은영(1995)의 번역을 참고로 하여 번안하여 사용하였다. 각 문항은 '전혀 중요하지 않다(1점)'에서 '매우 중요하다(9점)'까지의 Likert식 9점 척도로 구성되어 있어 점수가 높을수록 그 가치를 중시함을 의미한다. 본 연구에서 나타난 이 척도의 내적일관성 계수인 Cronbach Alpha는 .82였다.

**직무관여** : 직무관여 척도는 Kanugo(1982)가 개발한 10 문항 중 연구자의 예비연구 결과 요인부하량이 높은 것으로 나타난 5문항을 선정하여 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 Likert식 5점 척도로 구성되어 있어 점수가 높을수록 높은 직무관여 수준을 나타낸다. 본 연구에서 나타난 이 척도의 내적일관성 계수인 Cronbach Alpha는 .85였다.

**직무만족** : 직무만족 척도는 Quinn과 Staines(1979)가 개발한 전체적 직무만족을 묻는 4문항을, 연구자의 예비연구 요인분석결과 전 문항이 요인부하량이 높게 나타나서, 전부 사용하였다. 3문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(7점)'까지의 Likert식 7점 척도로 구성되어 있어 점수가 높을수록 높은 직무만족을 나타낸다. 나머지 1문항은 "절대 택하지 않음(1점)"에서 "확실히 다시 택함(5점)"까지의 Likert형 7점 척도를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 나타난 이 척도의 내적일관성 계수인 Cronbach Alpha는 .91이었다.

**조직몰입** : 조직에 대한 정서적 몰입척도는 Meyer와 Allen(1984)의 8문항 중, 예비연구에서 요인부하량이 높게 나타난 3문항을 선정하여 사용하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 Likert식 5점 척도로 구성되어 있어 점수가 높을수록 높은 조직에 대한 정서적 몰입을 나타낸다. 본 연구에서 나타난 이 척도의 내적일관성 계수인 Cronbach Alpha는 .87이었다.

**자료분석과정**

그림 1의 유교적 근로가치와 직무태도와의 가설적 관계를 검증하기 위하여 LISREL VIII(Joreskog & Sorobom, 1993)를 통하여 공변량 구조분석을 하였다.  $\chi^2$ 값의 부합도가 표본의 크기에 심하게 영향을 받기 때문에 자료의 부합도를 검증하기 위하여 GFI(Goodness of Fit Index,

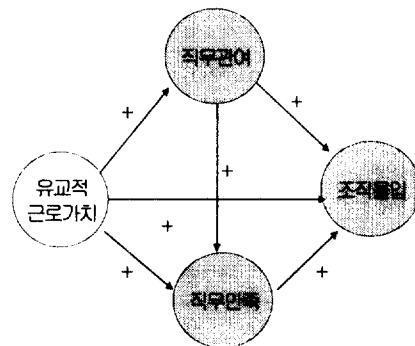


그림 1. 유교적 근로가치와 직무태도와의 가설적 모형

Joreskog & Sorbom, 1981; Tanaka & Huba, 1985, 1989), AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index, Joreskog & Sorbom, 1993), NNFI(Non-Normed-Fit Index, Marsh, Balla, & McDonald, 1988), CFI(Comparative-Fit-Index, Bentler, 1989, 1990), RMSR(Root Mean Square Residual, Joreskog & Sorbom, 1989),  $\chi^2$ ,  $\chi^2$ 에 대한  $p$ 값 등 다른 다중 통계치들이 사용되어졌다. 그러나  $\chi^2$ 는 표집의 크기가 커지면 모형에 자료가 잘 부합될 때에도 의미있다는(부합되지 않는다는) 결과를 산출할 가능성이 높고(Bentler & Bonett, 1980) 많은 변인들과 자유도를 가진 모형들은 언제나 유의미한  $\chi^2$ 값을 산출하기 때문에 부가적으로  $\chi^2/df$  지수를 사용하였다. Hoetler(1983)는  $\chi^2/df < 2$  일 때 제안모형에 자료가 잘 부합된다고 주장하였다. 따라서 본 연구에서는 부합도 지수들에 대한 절대적인 기준은 없지만 RMSR < .05를 제외한 다른 지수들은 .90을 초과하는 것이 바람직하다(Maruyama, 1998)는 일반적인 기준에서 전반적인 부합도를 검증하였다.

또한 자료를 분석하기 전에 다변량근단치를 SAS의 R-student, Cook's Distance, Dffits, Dfbetas 통계량을 통하여 검증하였다. 그 결과 33명의 자료를 제외시켰다. 공변량 구조모형의 자료에서 대칭도(skewness) > |3.0|, 첨도(kurtosis) > |10.0| 인 경우 정규분포를 심하게 벗어난 것으로 여겨진다(Kline, 1998). 그런데 본 연구의 모든 척도들은 첨도와 편포도가 1을 넘지 않아서 미지수 추정시 위험이 되지 않을 것으로 여겨져서 최대가능법을

사용하였다. 측정모형과 구조모형의 추정을 위한 자료로서 공분산 행렬을 이용하여 분석하였다. 또한 결측치가 하나라도 있으면 분석에서 제외하는 listwise(casewise) 제거법을 이용하여 공분산행렬을 측정하였다. 그리고 Anderson과 Gerbing(1988)에 의해 제안된 2단계 공변량 구조모형 접근 방식을 이용하여 제안모형을 검증하였다. 먼저 측정모형의 부합성이 검토되고 그 다음 제안된 공변량 구조모형의 부합도가 검토되었다.

각 척도는 측정 문항들을 평균한 값을 분석에 이용하였다. 각 측정치들을 요인부하량이 가장 높은 문항과 가장 낮은 문항을 평균하고 그 다음 높은 문항과 낮은 문항을 평균하여 최종적으로 각 변인당 3개의 측정변수들을 구성하여 분석에 이용하였다(Nunnally, 1978). 이렇게 개별적인 문항들을 직접 사용하지 않고 척도점수들(scale scores)을 이용한 이유는 표집크기대 모수추정치 비율이 공변량 구조모형에서 모형부합도와 수렴도 및 표준오차의 주요한 결정인이 되기 때문이다(Hayduk, 1987). 즉 표집이 모수추정수의 5배 이상이 되어야만 최대우도법에서 안정된 추정치를 구할 수 있어서 조직몰입을 제외한 유교적 근로가치, 직무관여, 직무만족 문항들을 척도점수들을 이용하여 3개씩의 척도문항들로 구성하였다.

최종 공변량구조모형분석에는 응답중 결측치가 없는 의사 215명과 간호사 363명의 응답자를 분석대상으로 하였다.

표 1. 의사와 간호사별 변인들간의 상관관계 및 평균치의 t 검증

변인	의사				간호사				t	df <sup>a</sup>	df <sup>b</sup>
	1	2	3	4	M	SD	M	SD			
1. 유교적 근로가치	—	.31***	.22***	.18***	6.62	1.13	6.94	.97	-3.78***		417.3
2. 직무관여	.21**	—	.40***	.38***	3.45	.77	3.51	.68	-1.05		421.9
3. 직무만족	.21**	.35***	—	.55***	4.98	1.16	4.53	1.24	4.48***	619	
4. 조직몰입	.11	.38***	.29***	—	3.50	.97	4.02	.71	-7.02***		363.9

주. 대각선 위쪽은 간호사(N = 384)의 상관관계; 대각선 아래쪽은 의사들(N = 217)의 상관관계.

<sup>a</sup> 두 집단의 분산이 같다는 가정하의 자유도. <sup>b</sup> 두 집단의 분산이 다르다는 가정하에 조정된 자유도; 모든 차의 비교에서 통계적 유의미성의 해석에 차이가 없었다.

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

## 결 과

의사와 간호사별 유교적 근로가치와 직무관련 변인들의 평균차의 t 검정 및 상관분석의 결과가 표 1에 제시되어 있다. 의사들과 간호사들의 유교적 근로가치는 직무관여, 각각  $r = .21, p < .01$ ;  $r = .31, p < .001$ , 직무만족과 유의미한 정적 상관을 보였다, 각각  $r = .21, p < .01$ ;  $r = .22, p < .001$ . 이러한 결과는 유교적 근로가치가 높은 의사와 간호사들일수록 직무관여와 직무만

족 수준이 높음을 의미한다. 또한 간호사들의 유교적 근로가치는 조직몰입과 유의미한 상관을 보였다,  $r = .18, p < .001$ . 따라서 유교적 근로가치가 높은 간호사들일수록 조직에 대한 몰입수준이 높음을 의미한다.

의사들이 간호사들에 비해서 직무만족 수준이 더 높은 것으로 나타났다,  $t(619) = 4.48, p < .001$ . 반면에 간호사들이 의사들에 비해서 유교적 가치,  $t(417.3) = 3.78, p < .001$ , 조직몰입 수준이 더 높은 것으로 나타났다,  $t(363.9) = 7.02, p < .001$ .

표 2. 전체문항들을 탐색적 요인분석한 결과(varimax rotation)

문항내용	요 인			
	요인1	요인2	요인3	요인4
염치를 아는 것	.692	.047	.052	.090
지속성(근기)	.674	.065	.097	.156
근검절약	.672	.033	.079	.137
사람됨의 일관성, 안정성	.639	.155	.023	.087
지위에 의한 인간관계 서열지움과 이 질서의 존중	.579	.090	.169	.024
인사치레, 신세진 것 및 받은 선물 되갚기	.525	.056	.056	.000
체면유지	.520	-.002	.186	-.101
전통의 존중	.479	.043	.139	-.057
현재 당신의 직무에 대해서 얼마나 만족하고 있습니까?	.149	.888	.151	.143
나는 이 직장에서 내가 하고 있는 업무에 대체적으로 만족한다	.149	.858	.191	.171
대체적으로 나는 이 직무에 만족하고 있다	.126	.854	.178	.144
만약 현재 당신의 직무에 대해서 다시 선택할 기회가 주어진다면 어떤 결정을 내리겠습니까?	.014	.655	.176	.101
직장의 업무에 나의 모든 관심을 집중한다	.159	.142	.800	.090
직장의 업무는 내 삶의 전부이다	.151	.179	.785	.092
직장의 업무는 내 삶의 중심이다	.112	.149	.761	.172
나에게 가장 중요한 것은 직장의 업무에 몰입하는 것이다	.193	.212	.658	.187
대부분의 시간을 직장의 업무에 몰두한다	.112	.072	.485	.090
병원에 대한 애착이 없다	.070	.238	.231	.816
직장 구성원의 일부로 느껴지지 않는다	.073	.109	.161	.790
병원에 대한 소속감을 느끼지 않는다	.048	.164	.152	.779
요인고유가(Eigenvalue)	5.700	2.333	1.600	1.393
요인분산도(% Variance Explained)	51.69	21.15	14.53	12.64

주. N = 621. 요인1 = 유교적 근로가치(Confucian Work Value); 요인2 = 직무만족(Job Satisfaction); 요인3 = 직무관여(Job Involvement); 요인4 = 조직몰입(Organizational Commitment).

기존 연구들에서 직무만족과 직무관여 및 조직몰입의 측정치들간에 상관이 높게 나타나서 변별타당도에 대한 문제가 제기되었으나(Mathieu & Zajac, 1990), 이들 세 변인들에 대한 변별타당도가 Brooke 등(1988)의 연구, Mathieu와 Farr(1991)의 연구에서 확인된 바 있다. 그러나 이들 세 변인들에 대한 기존 연구들에서 이들 세 변인들간에 일관되게 높은 상관이 나타나서 이들 변인들간의 변별타당도가 부족하다는 지적이 있어왔다. 따라서 본 연구에서는 이들 세 변인들을 동시에 사용하여 분석을 실시하기 때문에 먼저 이들 변인들에 대한 변별타당도를 탐색적 요인분석을 통하여 검증하였다.

요인구조를 확인하기 위하여 전체 20 문항을 SAS를 이용하여 공통요인분석을 실시하였다. 공통요인분석 중 주축요인분석(Principal factor analysis)을 실시하였고, 공통분(communality)의 초기값은 SMC(중다상관계수)를 사용하였다. 요인의 수를 결정하기 위하여 스크리검사(Scree

Plot), 누적분산비율, 해석가능성, 고유가(Eigenvalue)를 고려하였다. 회전방식에 있어서는 사각회전이 더 현실을 잘 반영하지만 해석의 용이성과 각 요인의 전체 공통분산의 설명정도(요인분산 %)를 구하기가 쉽기 때문에(이순목, 1995) varimax 직각회전방법을 사용하였다.

표 2에 전체 20문항들에 대한 탐색적 요인분석 결과가 제시되어있다. 4개 요인들의 요인고유가가 전부 1 이상이며 어떤 문항도 2개의 요인에 동시에 .30이상의 요인부하량을 보이지 않아서 설정한 4개의 변인들이 서로 다른 요인구조인 것으로 확인되었다.

측정모형

확인적 요인분석을 통하여 다른 경합모형들과 본 연구에서 제안된 4요인(유교적 근로가치, 직무관여, 직무만족, 조직몰입) 측정모형의 부합도를 비교한 결과가

표 3. 측정모형의 전반적인 부합도 지수

모형	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	NNFI	CFI	RMSR
의사								
12요인	1596.91	65	24.57	.39	.27	.00	.00	.35
1요인	970.88	54	17.98	.54	.34	.39	.40	.20
2요인	742.92	53	14.02	.59	.40	.53	.55	.19
3요인a	404.08	51	7.92	.74	.60	.75	.77	.11
3요인b	429.71	51	8.43	.74	.60	.73	.75	.12
3요인c	464.78	51	9.11	.73	.59	.71	.73	.16
4요인	72.96	48	1.52	.95	.92	.95	.98	.04
간호사								
12요인	2502.53	65	38.50	.38	.25	.00	.00	.36
1요인	980.32	54	18.15	.67	.52	.61	.62	.15
2요인	625.98	53	11.81	.76	.65	.75	.76	.12
3요인a	399.80	51	7.84	.84	.75	.84	.86	.10
3요인b	386.28	51	7.57	.83	.74	.85	.86	.09
3요인c	286.27	51	5.61	.87	.81	.89	.90	.07
4요인	42.90	48	.89	.98	.97	.98	1.00	.03

주. 1요인 = 유교적 근로가치, 직무관여, 직무만족, 조직몰입이 동일요인; 2요인 = 직무관여, 직무만족, 조직몰입이 동일요인; 3요인a = 직무관여와 직무만족이 동일 요인; 3요인b = 직무관여와 조직몰입이 동일요인; 3요인c = 직무만족과 조직몰입이 동일요인; 4요인 = 유교적 근로가치, 직무관여, 직무만족, 조직몰입이 다른 요인; 12요인 = 각 척도문항들이 하나의 요인.

표 3에 제시되어 있다. 본 연구의 설정모형인 4요인 모형이 의사와 간호사들 집단 모두  $\chi^2/df$ 가 기준치인 2 이하이며 GFI, AGFI, NNFI, CFI 지수들이 기준치인 .90 이상이며 RMSR 지수는 기준치인 .05이하로서 만족할만한 부합도를 보여주고 있다.

또한 표 4에 제시된 바와 같이 직무관여, 조직몰입, 직무만족, 유교적 가치의 4요인들이 각 요인에 각 측정 변수들이 높은 요인부하량을 보이고 있다. 따라서 본 연구에서 사용된 직무관여, 직무만족, 조직몰입, 유교적 근로가치 변인들은 구성개념들이 서로 다른 4개의 요인 구조임이 확인되었다.

표 4. 4요인 모형의 확인적 요인분석 결과 나타난 요인부하량

	J1	OC	JS	CV	
	의사 간호사	의사 간호사	의사 간호사	의사 간호사	
J11	.82	.70			
J11	.83	.92			
J13	.85	.73			
OC1		.86	.70		
OC2		.93	.90		
OC3		.82	.73		
JS1			.81	.86	
JS2			.88	.91	
JS3			.90	.92	
CV1				.80	.74
Cv2				.87	.87
CV3				.76	.69

주. J1 = 직무관여; OC = 조직몰입; JS = 직무만족; CV = 유교적 근로가치.

#### 구조모형분석

본 연구에서 설정한 모형의 가설적 구조경로에 대한 의사들의 분석결과가 부록 1(비표준화된 추정치)과 그림 2(표준화된 추정치)에 제시되어 있고 간호사들의 분석결과가 부록 2(비표준화된 추정치)와 그림 3(표준화된 추정치)에 제시되어 있다. 의사와 간호사 집단 모두 모형에서 제시된 6개의 경로 중 5개의 경로가 유의미한 것

으로 나타났다. 즉 외생변인에서 내생변인으로 가는 3개의 경로 중 2개의 경로와 내생변인들간의 3개의 경로 전부가 유의미한 것으로 나타났다.

이들 유의미하게 나타난 각각의 경로들에 대하여 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

**유교적 근로가치 → 직무관여:** 의사와 간호사들의 유교적 근로가치가 직무관여에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다, 각각  $t(215) = 4.22, p < .01; t(363) = 5.94, p < .01$ . 즉 유교적 근로가치가 높은 의사와 간호사들일수록 높은 수준의 직무관여를 경험하는 것을 의미한다.

**유교적 근로가치 → 직무만족:** 의사와 간호사들의 유교적 근로가치가 직무만족에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 각각  $t(215)=2.98, p < .01; t(363) = 1.86, p < .05$ . 즉 유교적 근로가치가 높은 의사와 간호사들일수록 높은 수준의 직무만족을 경험하는 것을 의미한다.

**직무관여 → 직무만족:** 의사와 간호사들의 직무관여가 직무만족에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 각각  $t(215) = 4.35, p < .01; t(363) = 3.20, p < .01$ . 즉 직무관여 수준이 높은 의사와 간호사들일수록 높은 수준의 직무만족을 경험하는 것을 의미한다.

**직무관여 → 조직몰입:** 의사와 간호사들의 직무관여가 조직몰입에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 각각  $t(215) = 4.46, p < .01; t(363) = 7.01, p < .01$ . 즉 직무관여 수준이 높은 의사와 간호사들일수록 높은 수준의 조직몰입을 경험하는 것을 의미한다.

**직무만족 → 조직몰입:** 의사와 간호사들의 직무만족이 조직몰입에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 각각  $t(215) = 2.17, p < .05; t(363) = 8.98, p < .01$ . 즉 직무만족 수준이 높은 의사와 간호사들일수록 높은 수준의 조직몰입을 경험하는 것을 의미한다.

부정된 경로는 유교적 근로가치 → 조직몰입의 경

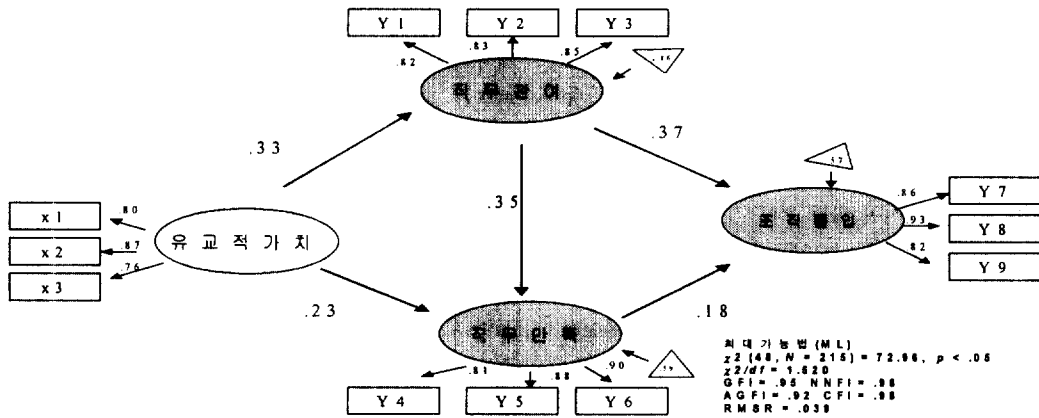


그림 2. 의사들의 확인된 설정모형의 구조경로

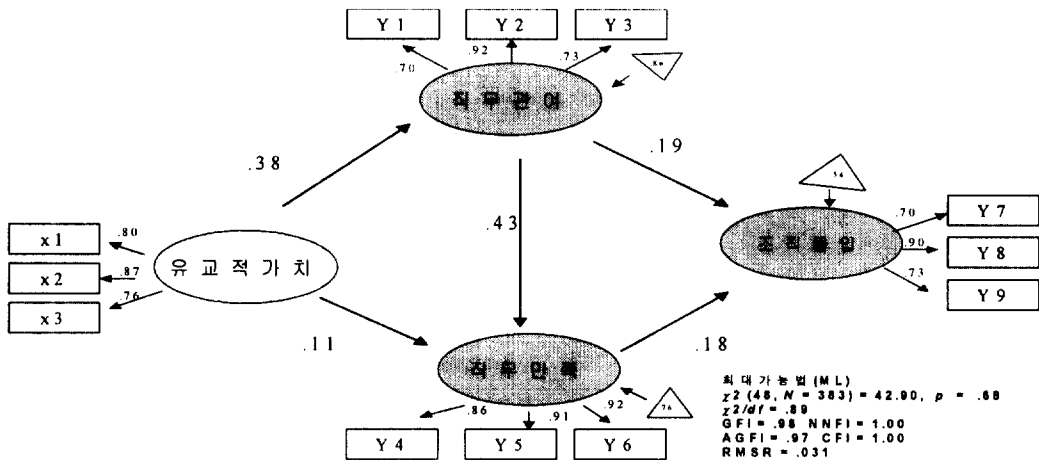


그림 3. 간호사들의 확인된 설정모형의 구조경로

로로서 의사와 간호사들의 유교적 근로가치가 조직몰입에 미치는 영향이 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 각각  $t(215) = -1.11, ns$ ;  $t(363) = -.44, ns$ .

구조모형(이론모형)의 내생변수에 대한 다중상관자승(Squared Multiple Correlations)은 외생변수들에 의해서 설명되는 정도로서 확립된 기준은 없으나 높을수록 좋다(조선배, 1996). 그러므로 그 값이 낮으면 그 내생변수의 변량의 많은 부분들이 예측변수들에 의해서 설명되지 않고 잔여변수의 변량에 들어가 있다고 해석된다.

그러나 통계적으로 값이 낮다고 해서 모형이 현실을 잘 요약하지 못하는 것은 아닌 것으로 보고 있다. 즉 값이 낮아도 부합도는 높을 수 있다고 한다(이순목, 1990). 부록 1과 부록 2에 제시된 바와 같이 본 연구에서 설정한 각 내생변인들의 다중상관자승이 의사들에서는 직무관여가 .11, 직무만족 .23, 조직몰입 .20으로 나타났으며 간호사들에서도 직무관여가 .14, 직무만족 .24, 조직몰입 .46으로 나타나서 이들 내생변인들이 본 연구에서 설정한 외생변인인 유교적 근로가치외에 다른 변인들에 의

표 5. 유교적 근로가치가 정서적 조직몰입에 미치는 전체효과의 분해

경로	모형추정치
<b>의사</b>	
유교적 근로가치 → 직무관여 → 조직몰입(.33 × .37)	.12
유교적 근로가치 → 직무만족 → 조직몰입(.23 × .18)	.04
유교적 근로가치 → 직무관여 → 직무만족 → 조직몰입(.33 × .35 × .18)	.02
유교적 근로가치의 조직몰입에 대한 모든 경로들의 순효과	.18
<b>간호사</b>	
유교적 근로가치 → 직무관여 → 조직몰입(.38 × .19)	.07
유교적 근로가치 → 직무만족 → 조직몰입(.31 × .18)	.02
유교적 근로가치 → 직무관여 → 직무만족 → 조직몰입(.38 × .43 × .18)	.03
유교적 근로가치의 조직몰입에 대한 모든 경로들의 순효과	.12

해서 보다 많은 영향을 받음을 시사한다. 그러나 본 연구에서 설정한 외생변인은 유교적 근로가치 한 변인으로서 직무만족과 조직몰입을 20%이상 설명하는 것으로 나타나서 의사와 간호사들의 직무만족과 조직몰입을 설명하는데 중요한 변인임을 시사한다. 또한 이러한 결과를 직장인들을 대상으로 하여 유교적 근로가치가 직무관여 전체 변량의 31%를 설명하고 조직몰입 전체 변량의 30%를 설명하는 것을 발견한 Tak(1991)의 연구결과와 비교해 보면, 유교적 근로가치가 직무관여에 미치는 효과가 많이 감소한 것으로 여겨진다.

표 5는 유교적 근로가치가 조직몰입에 미치는 전체효과의 분해를 보여주고 있다. 표 5에 제시된 바와 같이 유교적 근로가치가 직무관여를 매개로 삼아서 간접적으로 조직몰입을 증가시키며, 유교적 근로가치가 직무만족을 매개로 삼아서 조직몰입을 증가시키고, 유교적 근로가치가 직무관여와 직무만족을 매개로 삼아서 조직몰입을 증가시키는 것으로 나타났다. 따라서 의사와 간호사집단 모두 유교적 근로가치가 조직몰입에 직접적인 영향을 미치지 않지만 직무관여, 직무만족을 통하여 간접적으로 조직몰입을 증가시키는 효과가 있음을 보여주고 있다.

## 논 의

Deal과 Kennedy(1982)는 기업문화를 형성하는 중요 요소로서 가치관을 제시하였으며, 이 가치관은 조직 구성원 모두가 소유하고 있는 신념과 경영이념으로 기업 문화의 바탕을 이루는 본질적 요소가 된다. 따라서 기업의 가치관이 조직행동에 있어서 얼마나 강하게 행동 지침으로 작용하느냐에 따라서 기업문화도 뚜렷하게 나타난다(이기을, 1995). 많은 연구자들이 한국기업 문화에 영향을 미친 중요한 가치요인으로서 유교적 근로가치를 언급하였으며(삼일회계법인, 1995; 신유근, 1992; 양참삼, 1999; 이학중, 1993), 특히 안충영과 김승욱(1999)은 유교의 집단주의와 충을 중시여기는 전통이 기업 내에서는 조직에 충성하는 기업문화를 이루어 동아시아 경제성장에 유리한 측면으로 작용하였다고 주장하였다.

따라서 한국 기업문화의 중요한 가치인 유교적 근로가치가 실제 조직 구성원들의 직무태도나 조직행동에 어떤 영향을 미치는지에 대한 연구가 필요하며, 이러한 필요성에 의해서 본 연구에서는 의사와 간호사를 대상으로 하여 유교적 근로가치와 직무관련태도들과의 이론적인 모형을 설정하고 가설들을 검증하였다. 공변량 구조모형을 통하여 제안모형을 검증한 결과 연구자가 설정한 이론모형이 경험적 자료와 비교적 잘 부합되는 것

으로 나타났다. 따라서 본 연구모형이 유교적 근로가치와 직무관련태도들과의 관계 연구의 적절한 시발점을 제공한 것으로 보인다.

본 연구의 가설은 유교적 근로가치가 직무관여, 직무만족, 조직몰입이라는 직무태도에 미치는 효과와 이들 직무태도들간의 관계를 검증하기 위한 것이었다.

높은 수준의 유교적 근로가치가 높은 수준의 직무관여, 직무만족을 유발할 것이라는 가설 1, 2는 지지되었지만 높은 수준의 유교적 근로가 높은 수준의 조직몰입을 유발할 것이라는 가설 3은 지지되지 않았다. 결국 의사와 간호사들의 유교적 근로가치가 그들의 직무관여와 직무만족을 직접적으로 증가시키지만 조직몰입에는 직무관여와 직무만족을 통하여 간접적으로 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 직무만족이 전직의사를 감소시키고(Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978), 직무수행을 증가시킨다는 연구(Hendrix, Steel, & Schultz, 1987)와 조직몰입이 근로자의 업무수행을 향상시키고(DeCotiis, Summers, 1987; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson, 1989; Keller, 1997), 이직을 줄임으로써 조직효과성을 증가시키는 효과가 있다는 연구(Steers, 1977; Davy et al., 1991, 1997; Saks, 1994)들을 고려해볼 때 유교적 근로가치가 실제로 근로자들의 조직행동과 조직효과성에 생산적인 영향을 미침을 시사한다. 따라서 본 연구의 결과는 유교적 근로가치가 경제발전에 영향을 미친다는 후기유교가설(Kahn, 1979)을 지지하는 것으로 생각된다. 또한 응용적인 측면에서 산업상담현장에서 직장인들의 직무만족의 증가가 결국 인생만족도를 증가시키고 다시 직무만족을 증가시킨다는 연구결과(Schmitt & Bedeian, 1982; Judge & Wanarabe, 1993)는 산업현장에서 유교적 근로가치가 궁극적으로 근로자의 전반적인 만족도를 증가시키는 역할을 할 것으로 예상되어 근로자들을 대상으로 한 산업상담시 그 순기능적인 측면을 고려해야 함을 시사한다.

본 연구에서 유교적 근로가치가 직접적으로 조직몰입을 증가시키지 못하고 직무만족과 직무관여를 매개로 삼아서 조직몰입을 증가시키는 것으로 나타난 이유는 유교적 근로가치가 가지고 있는 순기능적 측면과 역기능적 측면이 조직몰입에 동시에 작용한 결과로 예상된다. 즉 Tak(1991)의 연구 결과와 같이 본 연구에서도

유교적 근로가치가 의사와 간호사들의 조직몰입 전체 변량의 20%와 46%를 설명하는 것으로 나타났으며, 특히 간호사들은 오히려 더 많은 설명량을 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 유의미한 경로가 발견되지 못한 이유는 순기능 측면과 역기능 측면이 서로 상쇄된 결과로 여겨진다.

한주희, 황원일 및 박석구(1997)는 정보기술산업 근로자들을 대상으로 한 연구에서 조직문화 특성으로서 집단문화와 개발문화가 정서적 조직몰입을 직접적으로 증가시키지만 위계문화는 정서적 조직몰입 수준을 떨어뜨리는 것을 발견하였다. 따라서 유교적 근로가치 중 집단주의 측면은 조직에 대한 정서적 몰입 측면에서 순기능으로서 작용하고 위계질서를 중시하는 측면은 역기능으로서 작용하여 서로 상쇄되어 직접적인 효과가 나타나지 않은 것으로 사료된다.

Ang과 Leong(2000)은 홍콩과 싱가포르의 경영학과 학생들을 대상으로 한 연구에서 Guanxi와 Mianzi 척도가 CESR(Corporate Ethics and Social Responsibility) 척도에 부적인 영향을 미치는 것을 발견하였다. Mianzi는 체면중시 척도이며 Guanxi는 일종의 연고주의 척도이다. Guanxi는 어떤 특별한 관계나 관련 양식을 지칭하는데 중국인들은 자신의 존재는 다른 사람들과의 관계에 의해서 좌우되기 때문에 그 환경을 변화시키면 안되고 환경에 일치시켜야 한다고 믿는다. 그러므로 경쟁적인 환경에서 성공하기 위해서는 지원망을 개발하고 서로 재난으로부터 보호해주는 것이 필요하다고 본다. Guanxi로서 내부 구성원이 되며 협상은 매끄럽게 진행될 수 있다. 결과적으로 내부 구성원들에 비해서 덜 신뢰롭고 덜 믿음이 가는 외집단에 재난이 가게된다(Lee & Lo, 1988; Leung, 1988; Li, 1992; Ang & Leong, 2000에서 재인용). 그래서 Guanxi를 통하여 내집단간에는 서로간의 무한한 호의를 교환하는 관계가 성립하여 결과적으로는 내부집단원들의 이익을 위해서 외부집단원들의 이익을 희생시킬 것으로 여겨진다. 본 연구에서 사용된 유교적 가치척도 문항 중 “인사치례, 신세진 것 및 받은 선물 되갚기” 문항이 Guanxi 척도의 의미를 반영한 것으로 여겨진다. 따라서 응답자들은 Guanxi 기제를 통하여 직종이나 부서와 같은 내집단에는 몰입을 보이는 반면에 더 큰 외집단인 병원조직에는 몰입을 보이지 않아서 결



과적으로 유교적 근로가치가 조직에 대한 정서적 몰입에 미치는 효과가 나타나지 않은 것으로 사료된다. 따라서 향후 연구에서는 이런 점들을 고려하여 순기능과 역기능 측면을 나누어서 연구하는 것이 바람직할 것으로 여겨진다.

높은 수준의 직무관여가 높은 수준의 직무만족을 유발할 것이라는 가설 4는 지지되었다. 이는 기존의 연구들(이지우, 1997; Morrow(1993); Parasuraman & Alutto, 1984)과 일치하는 경험적 결과이다. 그리고 높은 수준의 직무관여가 높은 수준의 조직몰입을 유발할 것이라는 가설 6도 지지되었다. 이는 기존 연구들(이지우, 1997; Mathieu와 Zajac, 1990; Morrow, 1993; Parasuraman & Alutto, 1984)의 결과와도 일치한다. 또한 높은 수준의 직무만족이 높은 수준의 조직몰입을 유발할 것이라는 가설 5는 지지되었다. 이 결과는 직무만족이 조직몰입보다 더 강한 영향력을 미치고 있음을 발견한 기존의 연구들(이기효, 1995; 이지우, 1997; 조영대, 이재규, 1997; Davy et al., 1991, 1997; Mathieu, 1991; William & Hazer, 1986; Saks, 1994)의 결과와 일치한다.

이러한 결과들은 한국인의 일중심성향에서 비롯된 것으로 여겨진다. 일하는 것의 의미의 국제 비교에서 한국인들은 다른 8개 국가 근로자들에 비해서 일중심이 가장 높게 나타났으며, 적극적이며 자신의 보람과 자기충족을 구하는 목적으로 일을 하는데 의미를 두고 있는 것으로 나타났다(대한상공회의소, 1997). 따라서 한국인들은 일을 하면서 자신에 대한 자존감을 갖게 되고 만족감을 느끼게 되며 그 결과 조직에 대한 소속감을 느끼는 것으로 보인다. 그러므로 한국의 산업현장에서는 직무관여를 증가시키는 직무설계가 요구된다.

본 연구의 결과는 기업문화의 근간에는 해당국가의 문화가 중심적 주된 역할을 하는데 한국기업문화의 토대가 되는 유교적 근로가치가 실제적으로 한국인들의 직무태도에 직접적인 영향을 미침을 확인하였는데 연구의 의의가 있다.

최근 동북아시아 국가들이 금융위기에 직면하면서 유교적 가치가 개방화, 세계화 체제하에서는 적합하지 않은 가치관이라는 의문이 제기되고 있다. 그러나 유교가 20세기말 한국, 일본, 동아시아 신흥공업국가들의 경제를 발전시킨 중요한 역할을 하였으며 특히 중국, 한

국, 일본의 기업발전의 공통적인 기업문화로서 역할을 담당하였다는 긍정적인 측면도 간과할 수 없는 면으로 사료된다.

최근 조직행동연구에서 조직효과성 측면에서 기업문화의 역할이 강조되고 있다. 새로운 시대의 개방화, 세계화에 경쟁력있는 기업이 되기 위해서는 이러한 흐름에 맞는 기업문화를 발전시켜야 할 것으로 여겨진다. 그런데 근로가치는 기업문화의 핵심요소로서 새로운 시대에 맞는 새로운 한국적 근로가치의 정립이야말로 조직효과성과 조직효율성의 측면에서 가장 중요한 과제로 여겨진다. 이러한 새로운 한국적 근로가치를 정립하는데 있어서 유교적 근로가치의 순기능적 측면은 수용하여 발전시켜야 할 것으로 생각된다.

모든 가치에는 순기능과 역기능 측면이 있어서 시대와 상황의 변화에 따라서 어느 한쪽이 발현되거나 강조되기 때문에 어느 한 상황에서 평가절하하는 것은 바람직하지 않은 태도로 여겨진다. 따라서 유교적 근로가치에 대해서는 향후 장기적인 조망에서 재조명이 필요한 것으로 생각된다.

그러나 본 연구의 제한점과 차후 연구방향을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 사용된 유교적 근로가치척도는 생태학적인 요인분석(중요도 평정요인분석)을 통하여 개발된 것으로 그 타당도에 대한 검증이 확실하게 이루어지지 않아서 척도로서 매우 취약하다는 문제가 있어서 차후 이에 대한 검증이 이루어져야 한다.

둘째, 본 연구가 의사와 간호사라는 제한된 병원 조직원들만의 표집으로 이루어져 전 직장인들에게까지 일반화하기에는 제한적인 점이 있다. 따라서 차후 연구에서는 다양한 조직원을 대상으로 하여 유교적 근로가치와 직무관련태도들과의 관계가 연구되어야 한다.

IMF시대를 맞아 많은 기업들이 경영성과와 재무상태에 따라서 시장에서 강제적으로 퇴출되거나 합병과 인수가 이어지고, 결과적으로 근로자들의 정리해고와 명예퇴직제가 성행하여 한국의 기업문화가 송두리째 흔들리고 있는 실정이다. 그래서 한국 기업문화의 특성이라고 할 수 있는 연공서열제가 연봉제로, 종신고용제가 계약제로 변화하고 있다. 가치관이 변화하는데 Fromm은 소득수준 5,000\$을 기준으로 소유인간에서 존

재인간으로, Toffler는 소유하는 생활에서 사용하는 생활로, Maslow는 양의 인생에서 질의 인생으로 전환한다고 주장하였다(박중섭, 1997). 따라서 지금 한국 근로자들의 가치는 양적 변화라기 보다는 질적인 변화를 하고 있는 것으로 생각된다. 그러나 본 연구의 조사대상자들은 직업특성상 이러한 노동시장 흐름의 영향을 가장 덜 받을 것으로 여겨진다. 따라서 일반 직장인을 대상으로 하여 유교적 근로가치와 직무관련태도들과의 관계가 재검증되어야 할 것으로 여겨진다.

셋째, 본 연구는 유교적 근로가치와 직무태도들과의 관계에 대한 초기모형으로서 차후 연구에서는 본 연구결과들에 대한 재검증이 요구된다. 또한 차후 연구에서는 유교적 근로가치와 조직효과성(업무수행, 이직, 결근 등)과의 보다 직접적인 관계에 대한 연구가 수행되어야 한다.

넷째, 본 연구에서 확인된 직무만족과 조직몰입의 인과적 관계는 종단적 연구를 통하여 재확인되어야 한다. 한 시점의 횡단적 자료를 가지고 직무만족과 조직몰입의 인과관계를 결론짓기에는 직무만족과 조직몰입의 구성개념의 특성상 불가능한 바 향후 연구에서는 동일한 근로자들을 대상으로 시점을 달리하여 조사하여 검증되어야 한다.

### 참고문헌

국민호(1999). 동아시아의 국가주도 산업화와 유교 광주. 전남대학교 출판부.  
 김병섭·박광국·조경호(2000). 조직의 이해와 관리. 서울: 대영문화사.  
 김원신·황규영(1994). 組織專念度에 관한 實證的 研究. 人事管理研究, 18, 353-381.  
 대한상공회의소(1997). 근로에 대한 가치관의 국제비교. 서울: 대한상공회의소.  
 박중섭(1997). 직무스트레스에 미치는 기업문화 효과에 관한 연구. 전주대학교 박사 학위논문.  
 삼일회계법인(1995). 한국기업의 성공조건. 서울: 매일경제신문사.

송관재(1987). 조직몰입에 영향을 주는 요인과 조직몰입의 효과에 관한 연구. 연세대학교 석사학위 청구논문.  
 신유근(1992). 한국의 경영: 그 현상과 전망. 서울: 박영사.  
 안충영·김승욱(1999). 아시아적 가치의 논쟁과 경제성장. 경제논문집, 14, 29-49.  
 양참삼(1999). 공맹사상과 유교자본주의. 經營史學, 20, 19-46.  
 어수영(1997). 가치 변화와 삶과 정치: 한국·일본·미국·멕시코 4개국 비교 연구. 서울: 이화여자대학교 출판부.  
 이기울(1995). 기업문화연구. 서울: 박영사.  
 이기효(1995). 이직의도 인과모형의 실증연구: 종합병원 종업원을 대상으로. 성균관대학교 박사학위 청구논문.  
 이순묵(1990). 공변량 구조분석. 서울: 성원사.  
 이순묵(1995). 요인분석 I. 서울: 학지사.  
 이정훈(1993). 韓國 勞動文化의 特徵에 관한 研究. 단국대학교 박사학위 청구논문.  
 이재창·송관재·이훈구(1997). 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에 대한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10, 21-38.  
 이지우(1997). 직무특성과 종업원 태도 사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개역할. 인사·조직연구, 5, 87-122.  
 이학중(1993). 한국의 기업문화. 서울: 박영사.  
 정진곤·이관춘(1997). 한국인의 가치관 조사 모형을 위한 探索的 研究: 개인의 가치와 기업체의 가치를 중심으로. 한림과학원편, 21세기를 여는 한국인의 가치관(pp85-172). 서울: 소하.  
 조선배(1996). LISREL 구조방정식모델. 서울: 영지문화사.  
 조영대·이재규(1997). 勞動者의 同時沒入과 職務成果間의 關係. 人事管理研究, 20, 249-287.  
 한주희·황원일·박석구(1997). 조직문화 인식 유형이 조직몰입 유형에 미치는 영향에 관한 연구. 인사·조직연구, 5, 95-134.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Organizational Behavior*, 49, 252-276.
- Ang, S. H., & Leong, S. M. (2000). Out of the mouths of babes: Business ethics and youths in Asia. *Journal of Business Ethics*, 28, 129-144.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equations modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27, 95-112.
- Bentler, P. M. (1989). *EQS structural equations program manual*. Los Angeles: BMDP Statistical Software.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Blau, G., & Ryan, J. (1997). *Journal of Organizational Behavior*, 51, 435-448.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35, 135-153.
- Bond, M. H. (1988). Finding universal dimensions of individual variation in multicultural studies of values: The Rokeach and Chinese Value Surveys. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 1009-1015.
- Brief, A. P., & Aldag, R. J. (1994). The study of work values: A call for a more balanced perspective. In I. Borg, & P. P. Mohler (Eds.), *Trends and perspectives in empirical social research*(pp. 99-124). New York: de Gruyter.
- Brooke, Jr, P. P., Russel, D. W., & Price, J. L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Brown, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 230-251.
- Chinese Culture Connection. (1987). Chinese values and the search for culture-free dimensions of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18, 143-164.
- Chusmir, L. H., & Koberg, C. S. (1988). Religion and attitudes toward work: A new look at an old question. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 251-262.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 477-486.
- Coates, N. (1987). The confucian ethic and the spirit of Japanese capitalism. *Leadership and Organization and Development Journal*, 8, 17-22.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 539-558.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate culture: The rites and Rituals of corporate life*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 302-317.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40, 445-470.
- Dunham, R., Grube, J., & Castaneda, M.(1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*,

- 79, 370-380.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21-38.
- Farkas, A. J., & Tetrick, L. E. (1989). A three-wave longitudinal analysis of the casual ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions. *Journal of Applied Psychology*, 74, 855-868.
- Furnham, A. (1990). A content correlational and factor-analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383-399.
- Gellatly, I. R. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: A test of a causal model. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 469-485.
- Hackett, R., Bycio, P., & Hausdorf, P. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's(1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 15-23.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. (1975). Development of Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hammer, T. H., Landau, J. C., & Stren, R. N. (1981). Absenteeism when workers have a voice: The case of employee ownership. *Journal of Applied Psychology*, 66, 561-573.
- Hayduk, L. A. (1987). *Structural equation modeling with LISREL: Essentials and advances*. Baltimore: Johns Hopkins Press.
- Hendrix, W. H., Steel, R. P., & Schultz, S. A. (1987). Job stress and life stress: Their causes and consequences. *Journal of Social Behavior and Personality*, 2, 291-302.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800.
- Hoelter, J. W. (1983). The analysis of covariance structures: Goodness-of-fit indices. *Sociological Methods & Research*, 11, 325-344.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the mind*(차재호 · 나은영역(1995), 세계의 문화와 조직. 서울: 학지사.
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16, 4-21.
- Irving, G., Coleman, D., & Cooper, C. (1997). Further Assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 444-452.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1981). *LISREL V: Analysis of linear structural relationships by the method of maximum likelihood*. Chicago: National Educational Resources.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). *LISREL7: A guide to the program and applications* (2nd ed.). Chicago: SPSS.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8 user's reference guide*. Chicago: Scientific Software.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Kahn, H. (1979). *World economic development: 1979 and beyond*. Boulder: Westview Press.
- Kanungo, R. N. (1979). The concept of alienation and involvement revisited. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Keller, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as a longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82, 539-545.

- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: The Guilford Press.
- Ko, J., Price, J., & Mueller, C. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology, 82*, 961-973.
- Lee, M., & Ruhe, J. A. (1999). Ethical mindsets of Christianity and Confucianism: A comparative study. *International Journal of Value-Based Management, 12*, 13-27.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette(Ed.), *Handbook of industrial and organizational Psychology*(pp.1293-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49*, 24-33.
- Lu, L. C., Rose, G. M., & Blodgett, J. G. (1999). The effects of cultural dimensions on ethical decision making in marketing: An exploratory study. *Journal of Business Ethics, 18*, 91-105.
- Markham, S. E., & McKee, G. H. (1995). Group absence behavior and standards: A multilevel analysis. *Academy of Management Journal, 38*, 1174-1190.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administration Science Quarterly, 22*, 57-75.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin, 103*, 391-411.
- Maruyama, G. M. (1998). *Basis of structural equation modeling*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Mathieu, J. E. (1991). A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 76*, 607-618.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 76*, 127-133.
- Mathieu, J. E., & Kohler, S. S. (1990). A test of the interactive effects of organizational commitment and job involvement on various types of absence. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 33-44.
- 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.
- Meglino, B. M. (1996). Work values. In L. H. Peters, S. A. Youngblood, & C. R. Greer(Eds.), *The Blackwell encyclopedic dictionary of human resource management*. Oxford, England: Blackwell Publishers.
- 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., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*, 538-551.
- 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.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology, 62*, 237-240.
- Mirels, H. L., & Darland, D. M. (1990). The Protestant ethic and self-characterization. *Personality and Individual Differences, 11*, 895-898.

- Mitchell, R., & O'Neal, M. (1994). Management by values: Is Levi Strauss' approach visionary-or flaky? *Business Week*, August 1, 46-52.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of the precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408-414.
- Morrow, P. C. (1993). *The measurement of work commitment*. Greenwich, Conn: JAI Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. N. (1982). *Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*(2nd ed.). New York: McGraw-Hill
- O'Reilly, III, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults and commitment. In B. Staw & L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 18, pp. 157-200). Greenwich, CT: JAI Press.
- Parasuraman, S., & Alutto, J. A. (1984). Sources and outcomes of stress in organizational setting: Toward the development of a structure model. *Academy of Management Journal*, 27, 330-350.
- Porter, L., Streers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A casual model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Putti, J. M., Aryee, S., & Laing, T. K. (1989). Work values and organizational commitment: A study in Asian context. *Human Relations*, 42, 275-288.
- Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1979). *The 1977 quality of employment survey*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44, 287-307.
- Ralston, D. A., Gustafson, D. J., Elsass, P. M., Cheung, F., & Terpstra, R. H. (1992). Eastern values: A comparison of managers in the United States, Hong Kong and People's Republic of China. *Journal of Applied Psychology*, 77, 664-671.
- Randall, D. (1990). The consequences of organizational commitment: methodological investigation *Journal of Organizational Behavior*, 11, 361-378.
- Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation*, 18, 194-211.
- Ravlin, E. C., & Meglione, B. M. (1987). Issues in work values measurement. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 153-183.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Sagie, A. (1993). Measurement of religiosity and work obligations among Israeli youth. *Journal of Social Psychology*, 133, 529-537.
- Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concept and measurement. *Academy Management of Journal*, 19, 213-224.
- Saks, A. M. (1994). A psychological process investigation for the effects of recruitment source and organization information on job survival. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 225-244.

- Schmitt, N., & Bedeian, A. G. (1982). A comparison of LISEL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67, 806-817.
- Shore, L. M., Newton, L. A., & Thornton, G. C. (1990). Job an organizational attitudes in relation to employee behavioral intentions. *ournal of Organizational Behavior*, 11, 57-67.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Tak, J. K. (1991). Job involvement and organizational commitment: Are they distinct concepts? *Krean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 62-86.
- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structural models under arbitrary GLS estimation. *Bitish Journal of mathematical and Statistical Psychology*, 38, 197-201.
- Tanaka, J. S., & Huba, G. J. (1989). A general coefficient of determination for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of mathematical and Statistical Psychology*, 42, 233-239.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18, 153-167.
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (1990). The matching model: An examination of the processes underlying realistic job preview. *Journal of Applied Psychology*, 75, 60-67.
- Weber, M. (1951). *The religion of china*(H. H. Gerth, Trans.). New York: Free Press. (Original work published in 1920).
- Weber, M. (1958). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*(T. Parsons, Trans.). New York: Scribner's. (Original work published in 1930).
- Weiner, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationship between job, organization, and career commitments and work outcomes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- 1차 원서 접수: 2000. 8. 31.  
최종 원서 접수: 2001. 5. 17.

## The Influence of Confucian Work Value on the Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

Lee, Eun-Hee

Chonnam National University

The purpose of the present study was to investigate the relationship of Confucian work value with job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. The subjects were 229 doctors and 428 nurses. An attempt was made to propose a model regarding the relations between Confucian work value and job related variables, and we examined the goodness of fit between theoretical model and empirical data by the method of covariance structure analysis. The result of this analysis revealed that the purposed models were supported by a variety of indicators. More specifically, 5 paths out of 6 paths(Confucian work value → job involvement, Confucian work value → job satisfaction, job involvement → job satisfaction, job involvement → organizational commitment, job satisfaction → organizational commitment) were confirmed, although 1 path among 6 paths(Confucian work value → organizational involvement) were disconfirmed. The present finding suggested the usefulness and effectiveness of Confucian work value in the industrial counseling area, and we discussed the limitations of this study and suggestions for further studies.

*Key Words* : Confucian work value, Job involvement, Job satisfaction, Organizational commitment.



부록 1. 의사들의 최대가능법에 의한 구조경로계수 추정

경로	비표준화된 추정치 (표준오차)	t값
유교적 근로가치 → 직무관여	.34(.08)	4.22**
유교적 근로가치 → 직무만족	.23(.08)	2.98**
유교적 근로가치 → 조직몰입	-.09(.08)	-1.11
직무관여 → 직무만족	.39(.09)	4.35**
직무관여 → 조직몰입	.35(.08)	4.46**
직무만족 → 조직몰입	.19(.09)	2.17*
	다중상관자승	
	직무관여	.11
	직무만족	.23
	조직몰입	.20

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$ , 일방검증

부록 2. 간호사들의 최대가능법에 의한 구조경로계수 추정

경로	비표준화된 추정치 (표준오차)	t값
유교적 근로가치 → 직무관여	.36(.06)	5.94**
유교적 근로가치 → 직무만족	.13(.07)	1.86*
유교적 근로가치 → 조직몰입	-.02(.05)	-.44
직무관여 → 직무만족	.19(.06)	3.20**
직무관여 → 조직몰입	.54(.08)	7.01**
직무만족 → 조직몰입	.47(.05)	8.98**
	다중상관자승	
	직무관여	.14
	직무만족	.24
	조직몰입	.46

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$ , 일방검증