

## 모교 동일시에 대한 탐색적 비교 문화 연구

김 원 형<sup>†</sup>

대전대 산업심리학과

본 연구는 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수간의 관계를 밝히기 위한 목적으로 한국과 미국의 대학생들을 대상으로 탐색적 비교 문화연구가 실시되었다. 사회 정체성 이론에서는 모교 동일시를 개인과 모교간의 공동 운명체 지각으로 정의하고 있으며 학과(학부)동일시는 개인과 학과(학부)간의 공동 운명체 지각으로 정의하고 있다. 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수를 규명하기 위하여 한국 대학생을 대상으로 실시한 연구 결과 모교 동일시의 선행 변수로는 전공 만족, 기대 부합도, 학부 동일시, 학우 만족이 밝혀졌으며 학과(학부)동일시의 선행 변수로서는 직업 중요도, 교수 능력, 전공 장래성, 학우 만족이 유의한 선행 변수로 나타났다. 미국대학생들을 대상으로 실시한 중다 회귀분석 연구에선 모교 동일시의 선행 변수로는 학부 동일시, 대학 위상, 직업 위상, 전공 만족이 밝혀졌으며 학과(학부)동일시의 선행 변수로서는 직업 중요도, 전공 장래성, 교수 능력, 학우 만족, 전공 만족이 유의한 선행 변수로 나타났다. 한국대학생들을 대상으로 한 공분산 구조 분석 연구에선 전공 만족, 기대 부합도, 학우 만족이 모교 동일시에 영향을 미치고 있었으며 직업 중요도, 교수 능력, 학우 만족은 학과(학부)동일시에 영향을 주는 것으로 나타났다. 한편 미국대학생을 대상으로 한 공분산 구조분석 결과 학부 동일시, 대학 위상이 모교 동일시에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 직업 중요도, 전공 장래성, 교수 능력, 학우 만족이 학과(학부)동일시에 영향을 주고 있었다. 한국의 경우 학과(학부)동일시는 모교 동일시로 확장되지 못한 반면 미국 대학생들은 학과(학부)동일시를 매개 변수로 모교 동일시에 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구에 대한 논의와 문제점을 제시하였다.

주요어: 모교 동일시, 학과(학부)동일시, 대학위상, 전공만족

<sup>†</sup> 교신저자: 김 원 형, 대전대학교 산업심리학과, 042-280-2372, whkim@dju.ac.kr

조직에 소속되어 있는 개인은 자신과 조직을 분리될 수 없는 하나(eness)라고 지각하고 있으며, 그가 속한 조직의 장단점, 조직의 성공과 실패를 공유함으로써 조직과 자신을 공동 운명체로 인식하게 되는 것을 조직 동일시(organizational identification)라 한다(Tolman, 1943; Ashforth & Mael, 1989, 1992; Mael & Ashforth, 1988, 1992, 1995; Mael & Tetrick, 1992).

이러한 조직 동일시에 대한 개념은 Tajfel(1981, 1982)과 Turner(1982, 1984)가 발전시킨 사회 정체성 이론(social identity theory)으로 체계적으로 설명할 수 있다. 사회 정체성 이론에 의하면 한 개인의 자기 개념에는 한 개인에 특정될 수 있는 개인적 속성(심리적 특성, 개인적 성향과 능력)을 포괄하고 있는 개인 정체성(personal identity)과 자기가 속한 집단 분류, 사회적 범주에 의해 자기를 정의하는 사회 정체성(social identity)을 가지고 있다고 본다. 사람들은 자신들과 타인들을 조직 멤버십, 종교, 성, 연령과 같은 다양한 사회적 범주들에 의해 분류하려는 경향이 있으며 개인은 각 범주내의 성원들이 가지고 있는 원형적 특성들을 단서로 자기 정의를 내리게 된다(Tajfel & Turner, 1985).

이러한 조직 동일시 개념은 일반적 조직에만 적용되는 것이 아니라 광고 표현 전략(Drumwright, 1996), 가상 조직의 동일시(Wiesenfeld, Raghuram, & Garud, 2001) 스포츠 팀 동일시에 의한 구매 행동(Madrigal, 2001), 다국적 기업의 비교문화 관리(Taylor, 1991), 애국심(Scheibe, 1983)과 같은 많은 동일시 행동에도 적용되며, 학생들의 모교 동일시(alma mater identification)에도 적용될 수 있다(Mael & Ashforth, 1992).

Ashforth와 Mael(1989)은 한 조직이 조직 성원에 게 다양한 멤버십을 제공하는 것처럼 대학에 재학 중인 학생들 중에는 대학교 자체를 자신의 정

체성으로 받아들이는 경우가 있는 반면 자신의 전공 학과(학부)를 자신의 정체성으로 정의하기도 한다고 했다. 그러므로 모교 동일시와 전공 학과(학부) 동일시(departmental identification)가 둘 다 강하게 일치하는 상황과 모교 동일시는 되어 있으나 학과(학부)동일시는 약한 상황, 학과(학부) 동일시는 강하나 모교 동일시는 약한 상황, 모교 동일시와 학과(학부) 동일시 모두 약한 상황이 존재할 수 있다.

본 연구에서는 모교 동일시뿐만 아니라 학과(학부)동일시 둘 다를 함께 포함시켜, 모교 동일시와 학과(학부)동일시가 각각 어떠한 선행 변수에 의해서 영향을 받는 지에 대해 한국과 미국의 대학생들을 대상으로 국가별 차이를 알아보고 분석하고자 하는 것이 본 연구의 목적이다. 이러한 연구 목적을 보다 구체적으로 서술하면 첫째, 한국의 문화는 유교를 바탕으로 한 문화이기 때문에 학연의 중요성이 보다 강조되는 사회라고 볼 수 있다. 이러한 유교문화권 사회에서는 모교동일시가 보다 강력히 일어날 것이라고 예상되는 반면, 미국과 같이 다중문화에서는 학연보다는 실력위주의 사회이기 때문에 모교동일시가 한국보다는 덜 발달 할 것이라고 예상된다. 그러므로 본 연구에서는 한·미간의 모교 동일시 강도 정도를 알아보고자 한다. 둘째, 사회 정체성 이론에 근거하여 보다 포괄적으로 한국과 미국의 모교 동일시와 학과(학부)동일시에 영향을 미치는 선행 요인들을 비교 탐색하고자 한다. 셋째, 매개 변수로서의 학과(학부)동일시의 역할을 알아보고자 한다. 지금까지 조직(모교) 동일시 연구에 비해 집단(학과/학부)동일시에 의해 영향받는 결과 변수들을 규명한 연구들이 상대적으로 적은 편이다(Van Knippenberg & Van Shie, 2000). 본 연구에서는 매개 변수로서 집단(학과/학부) 동일시와 조직(모교) 동일시가 결과 변수에 미치는 영향을 검토

하고자 한다. 넷째, 모교 동일시와 학과(학부) 동일시 둘 다를 포함시켜 선행 변수와의 인과적 모형에 대한 연구가 매우 드물기 때문에 학과(학부)동일시와 모교 동일시 과정에 대한 인과 모형을 공분산 구조 분석을 통해 검증하고자 한다.

개인의 정체성 형성에 영향을 미칠 수 있는 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 상대적 영향력에 대해서 Van Knippenberg와 Van Shie(2000)는 학생이 속한 전공 학과(학부)는 대학 전체보다는 다소 규모가 작은 집단이기 때문에 재학생은 대학 자체보다는 소속 학과(학부)를 동일시하게 될 가능성이 더 높다고 제안하고 있다. 즉, Van Knippenberg와 Van Shie(2000)는 모교 동일시와 같이 큰 조직에 대한 동일시는 자신의 독특성을 상실하게 하고 자신의 개인 정체성은 조직 속에 묻혀 버리는 몰개성화(depersonalization)를 가져올 수도 있기 때문에 사람들은 상대적으로 작은 집단에 동일시하는 경향이 있다고 보고 있다. 또한 집단 속에 속한 성원들은 개인과 집단간의 유사성이 있다고 지각하는 경향이 있기 때문에 소속 집단이 자신과 유사하다고 지각할수록 더 높은 수준의 집단 동일시(학과 동일시)가 일어나게 된다고 보고있다(Tajfel & Turner, 1985).

Heffner와 Rentsch(2001)역시 소속 조직보다는 소속 집단에 대해 집단 구성원들간의 상호작용과 교류가 보다 쉽고도 빈번하게 일어나며, 상호 영향을 주는 사회화 과정도 일어나기 때문에 집단 구성원들은 집단 동일시(학과 동일시)가 먼저 강하게 생기게 된다고 주장했다. 이러한 집단 구성원간의 직접적 교류를 통해 형성된 집단 동일시(학과 동일시)는 보다 확장되어 조직 동일시(모교 동일시)에도 영향을 미친다는 것이다. 즉, 대학생들은 자신이 소속한 학과나 학부에 대한 동일시를 먼저 형성한 다음, 자신의 정체성을 조직(모교)으로 보다 확장시키게 된다.

이러한 연구 결과로부터 학과(학부)동일시는 모교 동일시에 정적인 영향을 줄 수 있다는 가설을 먼저 설정할 수 있다.

가설 1 : 학부(학과)동일시는 모교 동일시에 정적으로 영향을 줄 것이다.

## 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수

### 지각된 외부 모교 위상

지각된 외부 조직 위상(perceived external prestige)은 외부에서 자신의 조직을 어떻게 평가하고 있는 지에 대한 구성원들의 지각으로 정의할 수 있으며 추론된 외적 조직 이미지(construed external image)라고도 한다(Smidts, Pruyn, & Van Riel, 2001, Durton, Dukerich, & Harquail, 1994). 지각된 조직 위상은 준거집단의 의견, 구전, 대중 매체, 일반 시민의 의견, 심지어는 외부에서 자신의 조직을 어떻게 보고 있는지에 대한 조직 내부 의사 소통으로도 형성될 수 있다. 많은 연구들(Bhattacharya, Rao, & Glynn, 1995; Fisher & Wakefield, 1998; Mael & Ashforth, 1992; Smidts et al, 2001)에서 지각된 조직 위상이 조직 동일시에 영향을 미치고 있음을 실증적으로 검증했다. 즉, 조직 구성원들은 인지적으로 조직 위상이 높은 조직과 동일시하려는 경향이 있으며 조직 동일시를 통하여 자존심이 강화되어진다고 했다. 조직 구성원들은 사회적으로 평판이 좋은 조직에 소속된 것에 대해 자부심을 가지고 몰입하며 조직 명성의 후광을 입으려는 경향이 있다. 사회 정체성 이론에 따르면 한 개인은 자신의 자존심을 강화시켜주는 사회적 범주들과 동일시한다는 것이다(Hogg, & Turner, 1985). 즉, 사회 비교와 사회적 동일시를 통하여 개인은 조직의 위상과 평판에 대해 대리적으로 경험하게 되고, 실제로 한 개인은 자신의 조직과 다른 조직간의 정적 비교를 통해서 자신이 속한 조직에

대한 동일시를 강화하며 이로 인해 자존심과 자부심을 갖게 되어 그 조직에 계속 재직하거나 몰입하게 된다고 보고 있다(Smidts, Pruyn, & Van Riel, 2001). 이런 연구 결과로부터 지각된 대학 위상이 높을수록 대학생들은 모교 동일시와 학과(학부) 동일시를 더 많이 할 것이라고 볼 수 있다.

**가설 2 :** 지각된 대학 위상이 높을수록 대학생들은 1)모교 동일시와 2)학과(학부) 동일시를 형성할 것이다.

### 직업 위상과 직업의 사회적 중요도

직업위상은 사회에서 일반적으로 평가되는 직업의 명성정도를 의미하며 직업의 사회적 중요도는 반드시 명성이 따르지 않더라도 사회적으로 중요하다고 생각되는 직업(예: 초등학교 교사, 소방관, 경찰관 등)을 의미한다. 대학의 위상과 학과(학부) 위상은 자신이 대학을 졸업하여 근무하게 될 직업의 위상이 상충될 경우가 있다. 사람들은 다중 사회적 정체성과 다중 사회적 범주 멤버십을 가짐으로 해서 자신을 정의 내릴 수 있는 정체성간의 갈등을 일으킬 수 있는 것이다. 이러한 사회적 범주들은 중복될 수도 있으며, 단계적으로 순위를 매길 수 있고 이러한 범주들간의 경계의 특출성은 시간과 상황에 따라 달라질 수 있다(Kramer & Brew, 1984). 이러한 정체성들간의 갈등에 대하여 사람들은 자신의 정체성을 순위를 지우거나, 각 정체성을 개별적으로 분리하거나, 보호함으로써 정체성 갈등을 해결하려고도 한다. 그러므로 한 개인은 이러한 정체성 갈등을 해결하기 위한 책략으로 첫째, 한 개인에게 가장 중요하고 가치 있는 정체성을 자신의 특출난 정체성(salient identity)으로 정의하려고 하며, 그러한 정체성에 우선 순위를 부여하기도 한다. 둘째, 자기합리화 이론에서 제시하는 것처럼 자기 행위

결과에 대해 합리화를 시도하거나 방어적 회피를 함으로써 정체성 갈등을 해결하려고 할 수도 있으며, 자신에게 부여된 상황에 순차적으로 적응을 함으로써(기술직 이사는 현장에선 기술에 대한 자문 역으로 이사회에선 경영진의 한 사람으로써 경영에 참여함으로써) 중다 정체성 갈등을 해결할 수 있는 것이다. 즉, 대학생은 자신이 속해 있는 소속 학부의 위상이나 자신이 대학을 졸업한 후 갖게될 직업의 사회적 위상은 자신이나 타인에 대하여 자신의 정체성이나 자기 이미지를 정의하는데 중요한 역할을 한다. 그러므로 한 개인은 사회적으로 바람직한 자기 정체성을 갖기 위해서 자신의 정체성 단서를 대학 자체로 볼 수도 있으며, 혹은 자신의 학부나 직업을 통해서 정체성을 형성할 수 있다(김원형, 1993, 1996). 즉, 학생들은 자신의 전공을 이수한 후 갖게될 잠재 직업의 위상 그리고 직업의 사회적 중요도가 높을수록 모교 동일시와 학과(학부)동일시를 보다 강하게 형성할 것이라 볼 수 있다.

**가설 3 :** 직업의 위상이 높을수록 대학생들은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시를 형성할 것이다.

**가설 4 :** 직업의 사회적 중요도가 높을수록 대학생들은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시를 형성할 것이다.

### 전공 만족

다양한 직무차원에 대한 감정적 평가로 정의되는 직무 만족(job satisfaction)이 조직 동일시에 미치는 영향에 대한 연구들(Gould, 1975; Efraty, Sirgy, & Claiborne, 1991; Wiesenfeld et al, 2001)은 지속적으로 이루어져 왔다. 직무만족은 다양한 직무차원에 대한 감정적 평가로 정의되고 있으며, 직무만족은 직무 전반에 대해 일반적으로 느끼는 감정적 평가인 전반적 직무 만족(general job

satisfaction)과 일 자체, 동료, 상사, 임금, 승진에 대한 만족과 같이 직무 만족의 여러 요인들에 대한 감정적 상태인 단면적 직무 만족(facet job satisfaction)으로 구별된다(Locke, 1976).

Van Knippenberg와 Van Shie(2000)는 모교 동일시는 대학이나 학과(학부)의 특성을 자신에게 포함시키는 자기 고정관념을 형성시키기 때문에 전공도 자기 개념으로 모교 동일시에 통합될 수 있다고 했다. 즉, 사람들은 자기 개념과 연관된 태도 대상에 대해 긍정적으로 평가하는 경향이 있기 때문에 전공에 대해서도 긍정적 태도를 형성하며, 이로 인해 모교 동일시도 높아진다는 것이다. Miller 등(2000)은 전공 만족과 모교 동일시에는 일관되고도 높은 정적 관련성이 있음을 일련의 서로 다른 표본들을 통해 입증했다. Efraty 등(1991)의 연구에서는 조직 멤버십을 통한 욕구 충족은 직무 만족으로, 직무 만족은 다시 조직 동일시에 영향을 미친다는 이월효과 모형을 검증했다. 이런 연구 결과들을 대학 장면에 적용해 보면 대학생들은 자신의 전공에 대해 만족할수록 모교 동일시가 높아진다고 추론해 볼 수 있다.

Hall과 Schneider(1971)는 하위욕구충족에서 발생하는 결핍 지향적 조직 동일시(deficiency oriented identification)와 상위욕구의 충족에서 발생하는 성장 지향적 조직 동일시(growth oriented identification)로 구분된다는 두 유형의 조직 동일시 모형을 제시했다. Schneider와 Alderfer(1973)는 직무만족과 승진에 대한 만족은 성장 지향적 조직 동일시에 영향을 미치고 있음을 밝혔으며 관계성욕구의 충족은 동료나 상사에 대한 만족과 관련이 있음을 밝혔다. Lee(1971)와 Hall등(1970)의 연구에서도 조직 자체가 상, 하위 욕구 충족의 출처로 작용할 때 직무 만족은 조직동일시와 연관되어 있다고 했다. Van Knippenberg과 Van Shie(2000)는 전공 만족은 학과(학부)동일시와 모교 동일시 모두에 영향

을 미치나 개인 독특성이 위협받는 대학 조직보다는 학생들간의 상호 작용과 실제적 학교 생활이 이루어지는 학과(학부)집단에 대한 동일시에 보다 많은 영향을 미친다고 했다. 특히 Brown(1969)의 연구에서는 조직보다는 자신의 직무를 보다 중요시하는 전문가들의 경우 상사 만족과 동료 만족과 같은 유친 욕구 충족은 조직동일시와 관련이 없는 반면 직무 만족과 같은 성취욕구의 충족은 조직동일시와 관련되어졌다고 설명하고 있다. 이런 연구 결과들을 대학 장면에 적용해 보면 대학생들은 교수와의 인간 관계와 교수의 능력, 그리고 선후배, 학우에 대해 만족할수록 모교 동일시와 학과(학부)동일시가 높아진다고 추론해 볼 수 있다.

조직 멤버십 보상이라고도 하는 조직의 복리후생은 직무 수행 향상과 같은 단기적 성과를 지향하기보다는 조직구성원들이 조직 신뢰, 조직 충성과 같이 장기적인 조직 태도를 증진시키기 위해 설계된 정책이기 때문에 복리 후생에 대한 만족은 임금 만족 이상 조직 동일시에 영향을 미치게 된다(Tremblay, Sire, & Balkin, 2000). 또한 대학이 복리 후생 제공을 통해 학생들을 대학의 한 구성원으로 배려해주고 대우해준다는 지각은 학생을 포함한 대학 구성원들의 모교 동일시와 몰입을 증가시킨다고 했다(Tremblay, Sire, & Pelchar, 1998). 교수의 능력은 교수의 학문능력 강의 수행 능력 및 최근 학문적 지식의 전수정도를 측정하였으며 김원형(1996)은 이러한 교수의 능력정도에 따라 모교동일시와 학과동일시에 영향을 미친다고 했다. 이러한 연구 결과들로부터 대학생들의 전반적 복리 후생에 대한 만족은 모교 동일시와 학과(학부)동일시에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이러한 연구 결과들로부터 대학생들의 전반적인 대학 만족, 전공 만족과 학우 및 선배에 대한 만족, 교수와의 인간 관계 만족, 복리 후생에 대한

만족, 교수의 능력에 대한 만족은 모교 동일시와 학과(학부) 동일시에 영향을 미친다고 볼 수 있으며 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

**가설 5 :** 전반적 대학 만족은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시에 정적 영향을 미칠 것이다.

**가설 6 :** 전공 만족은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시에 정적 영향을 미칠 것이다.

**가설 7 :** 학우 만족은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시에 정적 영향을 미칠 것이다.

**가설 8 :** 선후배에 대한 만족은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시에 정적 영향을 미칠 것이다.

**가설 9 :** 교수와의 인간 관계 만족은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시에 정적 영향을 미칠 것이다.

**가설 10 :** 대학교의 복리 후생에 대한 만족은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시에 정적 영향을 미칠 것이다.

**가설 11 :** 교수의 능력은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시에 정적 영향을 미칠 것이다.

### 모교에 대한 기대 부합도

Saks와 Ashforth(2000)의 조직 사회화 연구에서는 한 개인은 조직 입사 초기에 경험한 조직 현실과 자신의 입사 전 기대가 부합되면 조직 동일시를 경험할 수 있다고 했다. 이러한 경험은 직무 내용이나 임금과 같은 구체적인 내용뿐만 아니라 모호한 기대들도 포함된다. 즉, 대학 현실이 자신의 기대를 초과했을 때나 자신의 기대대로 실현되었을 때 모교 동일시나 학과(학부)동일시 가능성은 증가하게 되며 이와는 반대로 기대와 실제와의 부적적인 차이인 부합되지 못한 기대(un-met expectation)나 현실 충격(reality shock)은 종국적으로 모교 동일시와 학과(학부)동일시를 감소시킬

것이라고 했다(Ashforth & Saks, 1996). Buchanan(1974)의 연구에서도 자기가 달성한 것에 대한 자기 탐색은 기대가 실현된 현실을 비교해봄으로써 이루어지기 때문에 이러한 비교를 통해 얻은 만족은 모교 동일시를 증가시킬 수 있다고 보고 있다. 전환 사건 기법을 이용하여 신입 성원들의 조직 동일시를 증가시킬 수 있는 사건들을 유형별로 연구한 Bulis와 Bach(1989a, b)의 연구에선 조직이 자신의 기대에 부합하지 못했을 때의 실망감을 준 사건은 조직 동일시를 감소시킨다는 것을 알아냈다.

유사하게 모교에 대한 실망을 경험한 신입생들은 더 낮은 수준의 모교 동일시가 일어난다. 신입생들의 낙천적 기대나 비현실적 기대가 조직 사회화 단계 동안에 현실로 체험하게 됨에 따라 이러한 부합되지 못한 기대는 모교 동일시를 감소시키는데 촉매 역할을 하게되는 것이다(Saks & Ashforth, 2000). 이런 연구 결과로부터 대학생들의 입학 전 기대에 대한 대학 현실간의 일치가 잘 될수록 대학동일시에 정적으로 영향을 미친다고 볼 수 있다.

**가설 12 :** 학생들의 기대 부합도(불일치)는 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시에 정적(부적) 영향을 미칠 것이다.

### 전공의 장래성

자신이 대학을 졸업한 후 쉽게 직장을 얻을 수 있거나 사회 생활에 도움이 되는 전공의 장래성은 모교 동일시와 학과(학부)동일시에 영향을 줄 수 있다. 도구성(instrumentality)이란 특정한 수준의 직무 수행이 어떤 성과를 가져오리라는 신념, 또는 예기를 말한다. 즉, 자신이 졸업한 후 취업이 용이한 전공의 장래성도 대학생들에게 도구성(instrumentality)으로 작용할 수 있다. 도구성 기대의 충족은 개인에게 외적 보상뿐만 아니라 내적

보상까지 제공하기 때문에 이러한 욕구의 충족이 조직 동일시를 강화시킬 수 있다고 본다(Lee, 1971). Brown(1969)의 연구에서는 조직 성원들의 조직에 대한 기대와 조직이 제시하는 정적 유인가와 상호작용 결과로 생긴 동기가 조직 동일시에 정적인 영향을 미친다고 제시했다. 취업 용이성 기대의 충족은 대학생들에게는 외적 보상뿐만 아니라 내적 보상까지 제공하기 때문에 이러한 내적 보상과 외적 보상으로 인한 욕구의 충족이 모교 동일시와 학과(학부)동일시를 강화시킬 수 있다고 본다.

가설 13 : 전공의 장래성은 1) 모교 동일시와 2) 학과(학부) 동일시에 정적 영향을 미칠 것이다.

## 연구 방법

### 연구의 조사 대상

#### 한국의 조사 대상

한국 대학생 표본은 대전대학교에서 심리학 관련 강좌를 수강하는 대학생 250명을 대상으로 2002년 4월에 조사를 실시하였다. 배포된 질문지의 회수율은 전체 배포된 질문지 250부중 응답을 하지 않았거나 성실치 못한 응답으로 판단된 질문지를 제외한 배포 질문지의 92%로서 230명이 한국의 조사 대상자들로 선정됐다. 조사 대상의 인구 통계학적 변수를 살펴보면 성별은 남학생 95명(40.0%), 여학생 135명(58.7%), 무응답 3명(1.3%)이었으며, 학년은 1학년 48명(20.9%), 2학년 66명(28.7%), 3학년 81명(35.2%), 4학년 32명(13.9%), 무응답 3명(1.3%)이었다.

#### 미국의 조사 대상

미국 대학생 표본은 하와이주립대학교에서 설

문지 실시 광고 후 지원한 미국 대학생 145명을 대상으로 2002년 2월에 조사를 실시하였다. 미국 하와이 주립대학교 조사 대상의 인구 통계학적 변수를 살펴보면 성별은 남학생 54명(37.2%), 여학생 91명(62.8%)이었으며, 학년은 1학년 22명(15.2%), 2학년 30명(20.7%), 3학년 47명(32.4%), 4학년 46명(31.7%)이었다.

#### 연구에 사용된 변수

연구에 사용된 모든 문항들은 응답자들의 반응이 질문내용에 대해 매우 부정 (1)으로부터 매우 긍정 (5) 정도로 평정할 수 있도록 5점 Likert척도를 사용하였다. 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수로는 지각된 대학 위상, 직업 위상, 직업의 사회적 중요도, 전공 만족, 교수 만족, 학우 만족, 교수의 능력, 기대 부합도, 전공의 장래성을 사용했다. 미국에서 사용된 설문지는 한국과 동일하게 구성되었으며 원어인 교수의 도움으로 한국과 미국이 동일하게 의미가 전달될 수 있도록 번안하였다. 미국의 경우 설문지 응답자들에게 약간의 설문지 작성비가 지급되었다.

### 조사 도구

#### 모교 동일시와 학과(학부) 동일시

연구에서 사용한 모교 동일시 문항과 학과(학부) 동일시 문항은 Mael과 Ashforth(1995)의 조직 동일시 척도 5 문항을 모교와 학과(학부)상황으로 변형하여 사용했다. '우리 학교(학과)가 잘 되는 것이 곧 자신이 잘된다고 생각하십니까?'와 같은 문항으로 구성되었으며 모교 동일시는 5문항, 학과(학부) 동일시는 3문항을 사용하였다.

#### 모교 동일시의 선행 변수 문항

전공 만족 '전공을 통해 학문적 보람을 느끼신

적이 많습니까?와 같은 3문항을 사용하였으며, 교수 만족 '당신은 교수에 대해서 전체적으로 얼마나 만족하십니까?와 같은 3문항, 학우 만족 '당신이 속한 학급의 학우들은 어느 정도 서로 친하게 지냈습니까?와 같은 2문항을 사용하였다. 교수의 능력은 Bass(1985)의 변혁형 리더십 척도에서 '교수가 강의를 수행하는 능력은 어느 정도입니까?와 같은 4문항을 변형하여 사용하였다. 기대 부합도는 Buchanan(1974)이 '입학한 이래 학교 현실에서 당신이 바라고자 했던 것들이 얼마나 이루어졌습니까?와 같은 기대 부합 척도 3문항을 선정했다. 전공의 장래성은 '내 전공은 다른 전공에 비해 취업이 용이하다'와 같은 문항을 2문항을 사용했다.

지각된 대학 위상 문항은 Macl과 Aashforth(1992)의 척도를 모교 위상, 직업 위상으로 변형하여 '당신이 속한 대학은 사회에서 어느정도나 명성이 있다고 생각하십니까? 각각 3 문항씩을 선정했다. 직업의 사회적 중요도는 '당신이 졸업 후 가질 직업은 사회적으로 얼마나 인정을 받고 있

습니까?와 같은 Macl(1988)의 척도 3문항을 변형하여 사용하였다.

**모교 동일시 관계 가설을 검증 방법**

선행 변수들이 모교 동일시와 학과(학부)동일시에 미치는 영향을 알아보기 위해 우선 모교 동일시와 학과 동일시의 선행 변수들간의 상관 분석을 실시한 다음 모교 동일시와 학과(학부) 동일시를 결과 변수로 하는 단계적 다중 회귀분석을 실시하고자 한다. 단계적 다중 회귀분석 결과 유의한 선행 변수들과 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 결과 변수들을 통합한 모형을 검증하기 위해 공분산 구조 분석을 통한 탐색적 모형 검증을 실시하고자 한다.

**결과**

**평균간 차이검증과 중다 회귀 분석 결과**

한국대학생과 미국대학생들의 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수의 평균 점수, 표준

표 1. 한·미간 모교 동일시 선행 변수의 평균점수와 표준편차, 신뢰도, 차이검증

구성 개념	한국			미국			DF	t
	M	SD	$\alpha$	M	SD	$\alpha$		
1. 모교동일시	4.10	0.65	0.74	3.66	0.62	0.73	373.0	6.46**
2. 학과(학부)동일시	3.88	0.63	0.80	3.86	0.78	0.87	259.2	0.24
3. 대학의 위상	2.65	0.66	0.73	3.03	0.71	0.81	373.0	-5.18**
4. 직업 위상	3.05	0.60	0.73	3.63	0.75	0.84	259.2	-7.73**
5. 직업중요도	4.01	0.65	0.77	4.24	0.69	0.87	291.9	-3.17*
6. 전공장래성	3.55	0.84	0.77	3.71	0.83	0.80	373.0	-1.87
7. 전공만족	3.96	0.86	0.87	4.09	0.78	0.86	373.0	-1.51
8. 학우만족	3.43	0.73	0.65	3.51	0.75	0.68	373.0	-1.01
9. 교수만족	3.08	0.70	0.75	3.41	0.60	0.74	339.1	-4.91**
10. 교수능력	3.19	0.74	0.88	3.56	0.64	0.86	337.8	-5.02**
11. 기대부합도	3.13	0.58	0.66	2.88	0.43	0.70	373.0	4.20**

\*p<.05 \*\*p<.01



편차, 신뢰도와 평균간 차이검증(T검증) 결과가 표 1에 제시되어 있다. 부록1과 부록2에 한국과 미국 대학생들의 모교 동일시와 학과(학부(동일시)의 선행 변수들간의 상관성이 제시되어 있다

표 1에서 우선 Cronbach(1951)의  $\alpha$  계수에 의해 산출된 요인들의 신뢰도 계수를 살펴보면 한국의 경우 전공 만족(0.87)과 교수 능력(0.88)의 높은 신뢰도 계수를 보이는데 반해 학우 만족(0.65)과 기대부합도(0.66)가 다소 낮은 신뢰도를 보이고 있다. 미국의 경우 학과(학부)동일시(0.87), 직업의 사회적 중요도(0.87), 교수 능력(0.86)의  $\alpha$  계수는 신뢰로운 수치를 나타내고 있으며 대체로 한국에 비해  $\alpha$  계수가 높은 편이다.

한편 한국과 미국 대학생들의 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수들의 평균간 차이검증을 실시한 결과 한국 대학생은 미국 대학생에 비해 모교 동일시( $t(373)=6.46$   $p<.001$ )와 기대부합도( $t(373)=4.20$   $p<.001$ )가 유의하게 높은 반면, 미국 대학생들은 대학 위상( $t(373)=-5.18$   $p<.001$ ), 직업 위상( $t(259.2)=-7.73$   $p<.001$ ), 직업 중요도( $t(291.9)=-3.17$   $p<.001$ ), 교수 만족( $t(339.1)=-4.91$   $p<.001$ ), 교수 능력( $t(337.8)=-5.026.46$   $p<.001$ )에서 한국의 대학생보다 유의하게 높은 평균치를 보이고 있다. 학부 위상, 전공의 장래성, 전공 만족, 학우 만족에선 한국과 미국 대학생들간의 유의한 차이를 보이지 않고 있다.

### 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수 검증

한국과 미국 대학생들의 모교 동일시와 학과(학부)동일시에 영향을 미치는 선행 변수를 알아보기 위하여 모교 동일시와 학과(학부)동일시를 종속 변수로 한 다중 회귀 분석을 실시하였다. 한국대학생을 대상으로 한 모교 동일시의 다중 회귀 분석 결과를 표 2에 제시하였으며 학과(학

표 2. 한국대학생의 모교 동일시에 대한 회귀분석표

단계 예언변수	$\Delta R^2$	전체 R2	Cp	F
1. 학부동일시	0.055	0.055	15.319	5.24**
2. 전공만족	0.026	0.081	10.621	7.38**
3. 기대부합도	0.021	0.102	7.178	5.57*
4. 학우만족	0.019	0.121	4.365	5.20*

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

표 3. 한국대학생의 학과(학부) 동일시에 대한 회귀분석표

단계 예언변수	$\Delta R^2$	전체 R2	Cp	F
1. 교수능력	0.169	0.169	49.021	12.88**
2. 직업중요도	0.090	0.259	21.321	13.16**
3. 전공장래성	0.029	0.288	13.654	7.85*
4. 학우만족	0.028	0.316	6.365	6.62*

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

부)동일시의 다중 회귀 분석 결과를 표 3에 제시하였다. 또한 미국대학생을 대상으로 하여 모교 동일시를 종속 변수로 한 단계적 회귀 분석 결과를 표 4에, 학과(학부)동일시의 분석 결과를 표 5에 제시하였다.

표 2에서 한국의 모교 동일시에서 설명 변량이 큰 요인들을 순서대로 가려내기 위한 전체 선행 변수에 대한 중다 회귀분석 결과가 제시되었다. 분석 결과 한국대학생의 모교 동일시는 학부 동일시, 전공만족, 기대 부합도, 학우 만족에 의해 12.1% 정도가 설명되고 있다. 또한 표 3에서 한국의 학과(학부) 동일시는 직업 중요도, 교수 능력, 전공 장래성, 학우 만족에 의해 31.6%가 설명되고 있었다.

표 4에서 미국대학생들의 모교 동일시에 대한 회귀분석 결과가 제시되었다. 분석 결과 미국대학생의 모교 동일시는 학부 동일시, 대학 위상, 직업 위상, 전공 만족에 의해 29.4% 정도가 설명

표 4. 미국대학생의 모교 동일시에 대한 회귀분석표

단계 예언변수	$\Delta R^2$	전체 R2	Cp	F
1. 학부동일시	0.209	0.209	17.356	11.59**
2. 대학위상	0.052	0.261	8.849	8.17**
3. 직업위상	0.015	0.276	7.973	4.82*
4. 전공만족	0.018	0.294	6.309	3.59*

\*p<.05 \*\*p<.01

표 5. 미국대학생의 학과(학부) 동일시에 대한 회귀분석표

단계 예언변수	$\Delta R^2$	전체 R2	Cp	F
1. 직업중요도	0.408	0.408	17.356	23.81**
2. 전공장래성	0.161	0.570	8.849	22.70**
3. 교수능력	0.048	0.618	7.973	5.34*
4. 학우만족	0.014	0.633	7.973	5.30*
5. 전공만족	0.010	0.643	6.309	3.83*

\*p<.05 \*\*p<.01

되고 있다. 표 5에서 하와이 주립 대학생의 학부 동일시는 직업 중요도, 전공 장래성, 교수 능력, 학우 만족, 전공 만족에 의해 64.3%가 설명되고 있었다.

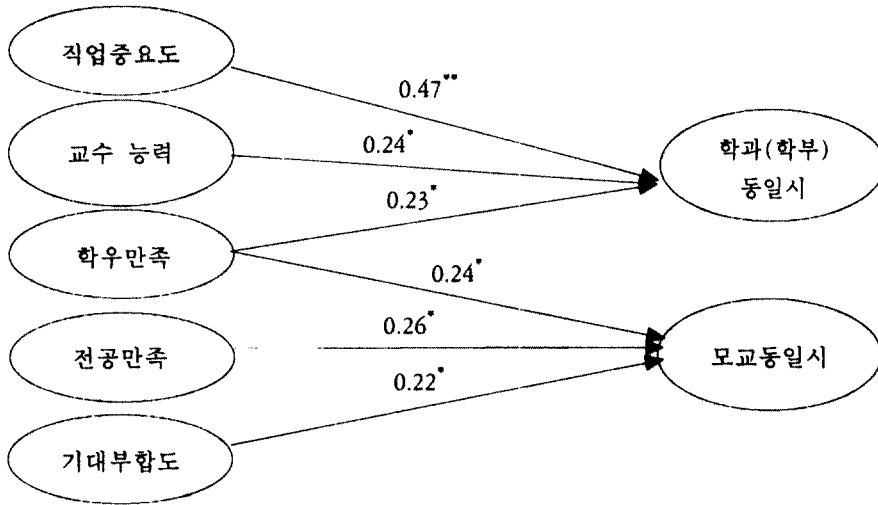
한국과 미국 모두에서 모교 동일시에 영향을 준 공통된 선행 변수는 학부 동일시와 전공 만족이었다. 또한 학부 동일시에 영향을 준 선행 변수는 미국의 전공 만족을 제외하곤 한국과 미국에서 공히 직업 중요도, 교수 능력, 전공 장래성, 학우 만족이 공통된 변수를 나타내고 있었다. 한편 한국의 경우 대학 동일시와 학과(학부) 동일시 둘 다에 영향을 준 변수는 학우 만족인 것으로 나타난 반면 미국의 경우는 전공 만족으로 나타났다.

공변량 구조 분석 방법 및 결과

한국대학교와 미국대학교의 모교 동일시와 학

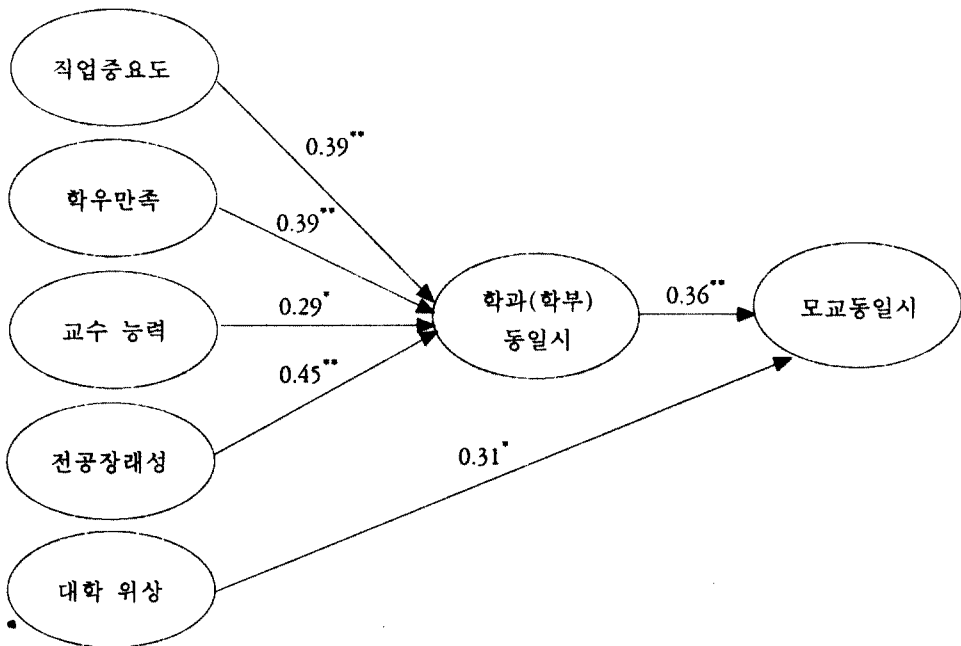
과(학부) 동일시의 선행 변수간의 인과 관계 모형을 검증하기 위해 회귀분석 결과 유의하게 대학 동일시와 학부 동일시에 영향을 준 선행 변수들을 선별하여 공분산 행렬을 만들었다. 이러한 변수들을 가지고 한국과 미국의 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 모형을 검증하기 위한 공분산 구조 분석을 실시하기 위해 Joreskog와 Sorbom (1993)의 LISREL8.03을 사용하여 분석하였다. 인과 관계 모형의 간명성 확보를 위해 일부 변수들은 별도의 요인 분석을 실시하여 요인 부하량이 유사하게 조절한 문항들로 나누어 측정 변수로 만들었다. 한국대학교는 대학 동일시와 학부 동일시 그리고 교수 능력은 2개의 측정 변수로 만들었으며 나머지 변수는 원래의 문항을 그대로 측정 변수로 사용하여 내생 측정 변수 4개와 외생 측정 변수 16개 등 총 20개의 측정변수를 사용하였다. 미국대학교의 경우도 한국과 동일한 방식으로 모교 동일시와 학부 동일시 그리고 교수 능력은 2개의 측정 변수로 만들었으며 나머지 변수는 원래의 문항을 그대로 측정 변수로 사용하여 내생 측정 변수 4개와 외생 측정 변수 19개 등 총 23개의 측정변수를 사용하였다. 대전 대학생들의 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수간의 인과 관계 탐색 모형은 그림 1에 제시하였으며 미국대학생들의 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 인과 관계 탐색 모형은 그림 2에 제시되어 있다. 이 두 모형에 대한 전반적 부합 지수의 값이 표 6에 제시되어 있다.

한국과 미국 대학생의 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 관계 모형의 전반적 지수를 살펴보면 기초 부합지수인 GFI(한국대학교 0.90, 미국대학교0.90)은 일반적으로 좋은 모형이라 할 수 있는 수치를 보이고 있으며 현실적 지수라고 볼 수 있는 조정 부합 지수인 AGFI 역시 좋은 부합 지수인 0.90에는 약간 못 미치지만



\* p<.05 \*\*p<.01

그림 1. 한국 대학생의 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 관계 모형



\* p<.05 \*\*p<.01

그림 2. 미국대학생의 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 관계 모형

표 6. 한국과 미국의 모교 동일시모형에 대한 전반적 부합지수

	자유도	$\chi^2$	GFI	AGFI	RMSR
한국대학교연구	151	364.5	0.90	0.88	0.057
미국대학교연구	203	290.3	0.90	0.89	0.040

근접된 수치(한국대학교0.88, 미국대학교0.89)를 나타내고 있다. 원소간 표준 차이인 RMSR는 한국대학교 모형이 0.05에 근접한 수치를 보이고 있는 반면 미국 모형은 더 낮은 0.04의 수치를 보이고 있어 좋은 RMSR을 보이고 있다. 이 같이 전반적 지수를 종합해 볼 때 한국과 미국의 모교

동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 관계 모형은 현실에 비교적 잘 부합되는 모형이라고 볼 수 있다.

한국대학교의 특징 수의 수치는 표 7에 제시하였고 미국대학교의 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 관계 모형의 이론 변수 특징 수에 대한 수치가 표 8에 제시되어 있다.

한국대학교의 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 관계 모형에서 선행 변수가 학과(학부) 동일시에 영향을 미치는 값의 특징 수를 살펴보면 직업 중요도의 경로 계수는 0.47을 나타내고 있으며 학우 만족은 0.23, 교수 능력은 0.24로 나타나 통계적으로 유의한 수치를 보이고

표 7. 한국대학교의 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 관계 모형의 이론 변수 특징 수에 대한 수치

경로	표준화경로계수	고정지수(표준오차)
직업중요도 → 학과동일시( $\gamma$ 11)	0.47*	6.04(0.08)
학우만족 → 학과동일시( $\gamma$ 12)	0.23*	3.63(0.06)
교수능력 → 학과동일시( $\gamma$ 13)	0.24*	4.46(0.05)
학우만족 → 모교동일시( $\gamma$ 22)	0.24*	3.05(0.08)
전공만족 → 모교동일시( $\gamma$ 24)	0.26*	3.71(0.07)
기대부합도 → 모교동일시( $\gamma$ 25)	0.22*	2.64(0.08)

\* P<.05

표 8. 미국대학교의 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 관계 모형의 이론 변수 특징 수에 대한 수치

경로	표준화경로계수	고정지수(표준오차)
직업중요도 → 학과동일시( $\gamma$ 11)	0.39*	3.96(0.10)
학우만족 → 학과동일시( $\gamma$ 12)	0.39*	1.89(0.21)
교수능력 → 학과동일시( $\gamma$ 13)	0.29*	2.65(0.11)
전공장래성 → 학과동일시( $\gamma$ 14)	0.45*	4.53(0.10)
대학위상 → 모교동일시( $\gamma$ 25)	0.31*	2.71(0.11)
학과동일시 → 모교동일시( $\beta$ 21)	0.36*	4.21(0.09)

\* P<.05

있다. 모교 동일시에 영향을 미치는 값의 특징 수를 살펴보면 학우 만족 0.24, 전공 만족은 0.26, 기대 부합도는 0.22로 역시 통계적으로 유의한 수치를 보이고 있다. 학우 만족만이 학과(학부)동일시와 모교 동일시 둘 다에 유의한 선행 변수로 나타나고 있다.

미국대학교의 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수간의 관계 모형에서 선행 변수가 학과(학부)동일시에 영향을 미치는 값의 특징 수를 살펴보면 직업 중요도의 경로 계수는 0.39를 나타내고 있으며 학우 만족은 0.39, 교수 능력은 0.29, 전공 미래성은 0.45로 나타나 통계적으로 유의한 수치를 보이고 있다. 모교 동일시에 영향을 미치는 값의 특징 수를 살펴보면 대학 위상이 0.31로 역시 통계적으로 유의한 수치를 보이고 있다. 또한  $\beta$  값의 특징 수에서는 학부 동일시가 대학 동일시에 미치는 영향은 경로 계수가 0.36으로 유의한 수치를 보이고 있다.

## 논 의

### 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수들간의 평균간 차이 검증에 대한 논의

한국대학생은 모교 동일시에서 미국 대학생들보다 유의하게 높은 수치를 나타냈다. 이러한 결과는 미국이 실력 위주의 문화인데 반해 한국은 유교 문화권 사회이기 때문에 학연을 보다 중시하는 경향이 높기 때문이라고 생각된다. 즉, 한국 대학생들은 미국 대학생에 비해 자신의 모교에 대해서 자신과의 공동 운명체로 지각하는 경향성이 높으며, 모교를 자기 정체성에 포함시킨다고 볼 수 있다. 우리 나라의 경우 동창회가 활성화 되고 동창을 찾는 인터넷 사이트가 인기를 끌고

있는 이유 중 하나도 학연과 모교 동일시를 기반으로 한 연대감 형성을 원하기 때문이라고도 볼 수 있다. 이러한 모교 동일시 형성은 모교 발전 후원, 장학금 조성과 같은 모교 지원 활동도 가져오지만 모교 동일시가 너무 강할 경우 Ashforth와 Mael(1992)이 지적대로 타교 출신 배척과 같은 역효과도 나타나기도 한다. 대학 현실이 입학 전 자신의 기대를 초과했을 때나 자신의 기대대로 실현되었을 때 갖게되는 기대 부합도에서 한국대학생들이 미국 대학생에 비해 유의한 수치를 보이고 있는 것은 아마도 대학 현실에 대해 선배나 매스컴 등 여러 경로를 통해 보다 한국 대학교의 실제에 대해 현실적인 기대를 갖고 들어왔기 때문이라고 생각한다. 본 연구 참가한 한국대학생들과의 면접을 통해서도 대학 생활의 현실적인 측면에 대해 잘 인식하고 있었으며 대학 생활이 학문 추구가 아닌 취업을 위한 도구적 장소로 보고 있는 학생들도 많았다.

반면 미국대학생들은 대학 위상, 직업 위상, 직업 중요도, 교수 만족, 교수 능력에서 한국의 한국대학생보다 유의하게 높은 평균치를 보이고 있다. 본 연구의 한국 표본 대학교는 지방대학으로서 지방대 학생들이 갖고 있는 피해 의식, 자신감 결여, 취업 부진 등으로 인해 미국 대학교 학생들보다 대학 위상이나 직업 위상, 직업의 사회적 중요도 등을 낮게 평가한 결과로 판단된다. 하지만 교수 만족이나 교수 능력 면에서 미국에 비해 유의하게 낮은 수치를 보인데 대해선 새로운 교수 기법의 개발, 학생들과의 인간 관계 형성 및 개인 상담 실시 등 부단한 노력을 해야 할 것으로 생각된다.

### 선행 변수와 모교 동일시, 학과(학부)동일시와의 관계에 대한 논의

사회 정체성 이론에 의하면 대학생들은 외부적으로 평판이 좋고 위상이 높은 모교와 동일시하려는 경향이 있음을 본 연구의 미국대학생 분석에서 검증했다. 그러므로 대학교 입장에서는 대학교의 대외 이미지를 높이기 위해서는 대학 광고 목적이나 선심성, 일회성 행사보다는 대학교가 학생 고객에 기여하고 있다는 장기적으로 계획된 대학교 이미지 관리 정책이 필요하다고 본다. 특히, 대학의 외부 위상은 대학 자체에서는 관리할 수 없으므로 전 교직원과 재학생, 졸업생이 자신이 곧 대학이라는 모교 동일시를 통해 모교의 긍정적 이미지를 잠재적 입학생이나 대국민과의 접촉에서 심어 주어야 한다. 또한 대학교 이미지 관리를 위해서는 대학 이미지에 대한 내·외부 의견 수렴, 대학 내 참조 집단에 대한 정보 수집, 대학교 이미지 광고, 표적 입학 예정 학생들에 대한 대학 알리기와 같은 다양한 전략이 필요하다고 생각된다.

전공 만족은 회귀분석과 공분산 구조 분석 결과들을 통해 볼 때 한국대학교의 모교 동일시에 영향을 미치는 선행 변수인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대학생들이 배우고 있는 전공에 대해 만족할 경우, 이러한 전공 만족은 성취 욕구의 출처가 될 수 있기 때문에 모교 동일시에 직접적인 영향을 미치는 것으로 생각된다. 즉, 대학생들은 대학교에서 전공 이수를 통해 학문적 상위 욕구를 충족함으로써 모교 동일시가 더 강화되어질 수 있음을 시사해주는 결과로 해석할 수 있다. 또한 전공 만족은 내적 동기를 일어나게 함으로서 모교 동일시를 가져왔다고 볼 수 있다. 그러므로 대학교의 학생 관리의 관점에서 생각해 볼 때 전공 과목의 재 설계 기법이나 전공 내용 확충 등을 활용하여 대학생들에게 전공 만족을 경험하게 하는 것이 대학 생활의 질 향상에 도움이 될 수 있을 것으로 판단된다.

학우 만족과 교수 능력, 직업의 사회적 중요도는 한국과 미국 표본 모두에서 학과(학부)동일시에 영향을 미치는 유의한 선행 변수인 것으로 나타났다. 이런 연구 결과는 관계성욕구의 충족은 학우 만족과 관련이 있으며 이는 학과(학부)동일시에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 즉, 대학보다는 자신의 전공을 보다 중요시하는 대학생들의 경우 훌륭한 교수로부터 받는 학문적 성취욕구의 충족은 학과(학부) 동일시와 관련되어 졌다고 설명할 수 있다. 자신이 대학을 졸업한 후 갖게 될 직업의 사회적 위상(한국과 미국 표본)이나 전공의 장래성(미국 표본)은 자신의 정체성 형성에 중요한 역할을 하기 때문에 대학생들은 개인은 사회적으로 바람직한 자기 정체성을 갖기 위해서 자신의 정체성 단서를 자신의 학부(학부)에 대해 동일시를 형성했다고 판단된다.

#### 모교 동일시, 학과(학부) 동일시간의 관계에 대한 논의

미국대학생들의 모교 동일시 모형을 통해 학과(학부) 동일시가 모교 동일시에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 소속 학과(학부)생간의 상호작용과 교류를 통한 사회화 과정을 통해 학과(학부)동일시가 먼저 형성되며, 이러한 학과(학부) 동일시는 보다 확장되어 모교 동일시에도 영향을 미친다는 Heffner와 Rentsch (2001)의 주장이 미국 대학교 표본에서만 일부 타당성이 있음을 입증한 결과라고 볼 수 있다. 그러나 한국의 경우 학과(학부)동일시는 모교 동일시로 전이되지 못한 채 각각 따로 동일시를 형성하고 있었다. 이러한 한국대학교의 모형에 대해 한 개 학교를 연구대상으로 한 결과로 해석의 어려움이 있으나 한국의 지방대학교에 입학한 학생들이 대학교 자체보다는 전공 학과(학부)를 보

고 입학하는 현실적 입학 사례가 상당 비율을 차지하기 때문에 학과(학부)동일시가 모교 동일시에 영향을 주지 못한 것이 아닌가 판단된다. 이러한 연구 결과는 전국적인 대학 표집을 통해 다시 한번 확인해야 할 과제로 생각된다.

### 연구의 제한점

본 연구의 제한점으로서 첫째, 본 연구의 자료가 한국과 미국의 단 두 대학교만을 비교한 단기 횡단적 자료이기 때문에 일반화할 수 없는 약점을 지니고 있다. 앞으로의 후속 연구를 통해 보다 다양한 대학을 대상으로 모교 동일시와 학과(학부)동일시 모형을 대학 간 일반화 할 수 있는 교차 타당화가 높은 연구가 이루어져야 하겠다. 둘째, 앞으로의 연구에선 동일 피험자를 대상으로 하여 시간 경과에 따른 종단적 모교 동일시와 학과(학부)동일시 연구가 필요할 것으로 판단된다. 또한 자기 보고식 설문지에 의한 측정이 아닌 보다 실제적이고 질적 연구를 실시할 필요도 있다. 셋째, 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 설명 분산을 높이기 위해 본 연구에서 제시하지 못한 대학 문화의 특성, 교직원의 행정적 지원, 교수와 대학생의 성격 특성 등 다양한 선행 변수를 포함시켜 모교 동일시와 학과(학부) 동일시의 선행 변수를 규명하는 연구가 지속적으로 이루어져야 하겠다. 아울러 모교 동일시가 학연의 구축, 타교 배척과 편파적 동창 봐주기 행동과 같은 역기능적인 효과에 대한 연구도 숙제로 남아있다.

### 참고문헌

- 김원형 (1993). 조직 동일시, 조직 몰입, 조직 내  
 재화 변인들간의 탐색적 요인분석 및 확인  
 적 요인분석에 대한 연구. *한국심리학회지:  
 산업 및 조직*, 6(1), 12-35.
- 김원형 (1996). 대학생들의 학교 만족도와 학교  
 동일시 모형. *대전대학교 학생생활연구소  
 논문집* 5(1), 1-21.
- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998).  
 Psychological attachment to the group  
 :cross-cultural difference in organizational  
 identification and subject norms as predictors of  
 works' turnover intentions. *Personality & Social  
 Psychology Bulletin*, 13, 1027-1040.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes  
 and predicting behavior*. Englewood Cliffs, NJ.  
 Prentice- Hall.
- 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.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective,  
 continuance, and normative commitment to the  
 organization. An examination of construct  
 validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49,  
 252-276.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity  
 theory and organization, *Academy of Management  
 Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1992). *The dark side of  
 organizational identification*. Symposium paper  
 presented at the 1992 meeting of the Academy  
 of management, Las Vegas, Nevada.
- Ashforth, B. E., & Saks, A. (1996). Socialization  
 tactics: longitudinal effect on newcomer  
 adjustment. *Academy of Management Journal*, 39,  
 149-179.

- Bass, M. B. (1985). *Leadership and performance beyond expectation* : Free Press
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bhattacharya, C., Rao, H., & Glynn, M. (1995). Understanding the bond of identification: An investigation of its correlates among art museum members. *Journal of Marketing*, 59, 46-57.
- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Brown, R. & Abrams, D. (1986). The effects of intergroup similarity and goal interdependence on intergroup attitudes and task performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 78-92.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of manager in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533-546.
- Cheney, G. (1983a). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly Journal of Speech*, 69, 143-158.
- Cheney, G. (1983b). On the various and changing meanings of organizational memberships: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Clark, B. R. (1972). The organizational saga in higher education. *Administrative Science Quarterly*, 17, 178-184.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and internal structure of test. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Drumwright, M. (1996). Company advertising with a social dimension. *Journal of Marketing*, 60, 71-88.
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C. (1994). Organizational image and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 293-263.
- Eby, L., Freeman, D., Rush, M., & Lance, C. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 463-468.
- Efraty, D., Sirgy, M., & Claiborne, C. B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work-life model. *Journal of Business and Psychology*, 57-77.
- Fisher, R., & Wakefield, K. (1998). Factors leading to group identification: a field study of winners and losers. *Psychology and Marketing*, 15, 23-40.
- Gammon, P. (1986). *Living and dying with the woe sox*, Sport Illustrated; 22-23.
- Gould, S. B. (1975). *Organizational identification and commitment in two environments*, Unpublished doctoral dissertation, Michigan State University, Lansing.
- Hall, D. T., & Schneider, B. (1971). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Heffner, T. S., & Rentsch, J. R. (2001). Organizational commitment and social interaction: a multiple constituencies approach. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 471-499.
- Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1985). Interpersonal attraction, social identification and psychological group formation. *British Journal of Social Psychology*, 15, 51-66.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8:*



- Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: SSI.
- Kramer, R. M., & Brew, M. B. (1984). Effects of group identity on resource use in a simulated commons dilemma, *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 1044-1057.
- Lee, S. M. (1971). An empirical analysis of organizational identification, *Academy of Management Journal*, 14, 213-226.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. Dunnette(ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Louise, M. R. (1980). Surprise and sense-making; What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting, *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- Madrigal, R. (2001). Social identity effects in a belief-attitude-intentions hierarchy: Implication for corporate sponsorship. *Psychology and Marketing*, 18, 145-165.
- Mael, F. (1988). *Organizational identification; Construct redefinition and a field application with organizational alumni*, Unpublished doctoral dissertation, Wayne State University, Detroit.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1988). A reconceptualization of organizational identification, In T.L. Keon and A.C. Bluedorn(Eds.) *proceedings of the midwest. Academy of Management* (pp. 127-129). Toledo, Ohio.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater; A partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal of Organization Behavior*, 13, 103-123.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309-322.
- Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates, consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Miller, V., Allen, M., Case, M., & Johnson, J. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13, 626-658.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Myer, J. P., & Allen, N. J. (1996). Affective, continuance and normative commitment to organization : An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Myer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment to in the work place: theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). Newyork : McGrawhill.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment; The effects of compliance, identification, internalization on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Saks, A., & Ashforth, B. (2000). The role of disposition, entry stressors, and behavioral plasticity theory in predicting newcomer

- adjustment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 43-62.
- Schnieder, B., & Alderfer, C. (1973). Three studies of need satisfaction in organizations, *Administrative Science Quarterly*, 18, 489-505.
- Schreibe, K. E. (1983). *The psychology of national identity*. In T.R. Sarbin & K.E. Schreibe(Eds.), *Studies in social identity*; 121-143, New York; Praeger.
- Shore, L., & Martin, H. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intention. *Human Relation*, 42, 625-638.
- Smidts, A., Pruvn, A., & Van Riel, C. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of management Journal*, 44, 1051-1062.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. (1975). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Bowling Green: OH. Bowling.
- Somers, M. (1995). Organizational commitment turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effect. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49-58.
- Summers, T., & Hendrix, W. (1978). Modeling the role of pay equity perception : a field study. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 145-157.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories; Studies in social psychology*, Cambridge, England; Cambridge University Press.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). *The social identity theory of intergroup behavior*, In; Worchel, S. & Austin, W.G.(Eds.) *Psychology of Intergroup Relations*, 2nd eds, Nelson-Hall, Chicago.
- Taylor, C. J. (1991). The multicultural organization. *The Executive*, 5, 34-42.
- Testa, M. (2001). Organizational commitment, job satisfaction and effort in the service environment. *Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-290.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and post-war world; *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 141-148.
- Tremblay, M., Sire, B., & Pelchat, A. (1998). A study of the determinants and of the impact of flexibility on employee benefit satisfaction. *Human Relations*, 51(5), 667-688.
- Tremblay, M., Sire, B., & Balkin, D. (2000). The role of organizational justice in pay and employee benefit satisfaction, and its effects on work attitudes. *Group & Organization Management*, 25(3), 269-290.
- Turner, J. C. (1982). *Toward a cognitive redefinition of social group*; In; Tajfel, H.(Ed.) *Social Identity and Intergroup Relations*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Turner, J. C. (1984). *Social identification and psychological group formation*, In H. Tajfel(Ed.), *The Social dimension; european development in social psychology*, 2; 518-538. Cambridge; Cambridge University Press.
- Vandenberg, R. G., & Self, R. (1993). Assessing newcomers' changing commitment to the

organization during the first 6 months of work.

*Journal of Applied Psychology*, 7, 557-568.

Van Knippenberg, D., & Van Shie, E. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.

Wiesenfeld B., Raghuram, S., & Garud, G. (2001). Organizational identification among virtual workers: the role of need for affiliation and perceived work based social support. *Journal of Management*, 27(2), 213-228.

1 차원고접수: 2002. 6. 2

수정원고접수: 2002. 8. 11

최종게재결정: 2002. 8. 21

## Exploratory Cross cultural study of Alma mater identification

Won-Hyung Kim

Daejeon University

The purpose of present study is to identify relations of alma mater identification and departmental identification and, antecedents. Alma mater identification and departmental identification was conceptualized as perceptions of common fate between the individual and the university, department, as suggested by the social identity theory. Responses to the self-administered questionnaire measuring alma mater identification and departmental identification, antecedents collected from 230 Korea students and 145 U.S.A students. To identify the antecedents of alma mater identification and departmental identification, hierarchical regression analysis were performed. Major results from the analysis were follows. In Korea, major satisfaction, peer satisfaction, departmental identification, met expectation influenced on alma mater identification positively. Occupational importance, professor ability, major future, peer satisfaction influenced on departmental identification positively. In U.S.A, major satisfaction, departmental identification, University prestige ,occupational prestige influenced on alma mater identification positively. Occupational importance, professor ability, major future, peer satisfaction, major satisfaction influenced on departmental identification positively. To identify relations of alma mater identification and departmental identification and, antecedents, Two covariance structure analysis were performed. Korea alma mater identification and departmental identification model was conducted with 230 sample data, and USA alma mater identification and departmental identification model was conducted with 145 sample data Major results from the analysis were follows. In Korea, Occupational importance, professor ability, peer satisfaction influenced on departmental identification positively. Major satisfaction, peer satisfaction, met expectation influenced on alma mater identification positively. In U.S.A, University prestige, departmental identification influenced on alma mater identification positively. Occupational importance, professor ability, major future, peer satisfaction influenced on departmental identification positively.

*key word: alma mater identification, departmental identification, university prestige, major satisfaction*

부록 1. 한국대학생들의 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수간 상관

구성 개념	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 모교동일시	1.00										
2. 학부동일시	0.23**	1.00									
3. 대학 위상	0.14*	0.28**	1.00								
4. 직업 위상	0.17**	0.33**	0.32**	1.00							
5. 직업중요도	0.21**	0.37**	0.07	0.29**	1.00						
6. 전공장래성	0.17**	0.38**	0.27**	0.31**	0.33**	1.00					
7. 전공만족	0.23**	0.34**	0.28**	0.21**	0.30**	0.60**	1.00				
8. 학우만족	0.21**	0.30**	0.30**	0.29**	0.14*	0.12	0.16*	1.00			
9. 교수만족	0.01	0.28**	0.26**	0.13*	0.18**	0.22**	0.23**	0.14*	1.00		
10. 교수능력	0.14*	0.41**	0.40**	0.26**	0.21**	0.38**	0.39**	0.30**	0.55**	1.00	
11. 기대부합도	0.13*	-0.03	-0.03	0.03	0.13*	-0.06	-0.03	0.01	0.03	-0.01	1.00

\*p<.05 \*\*p<.01

부록 2. 미국 대학생들의 모교 동일시와 학과(학부)동일시의 선행 변수간 상관

구성 개념	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 모교동일시	1.00										
2. 학부동일시	0.46**	1.00									
3. 대학 위상	0.35**	0.28**	1.00								
4. 직업 위상	0.22**	0.59**	0.36**	1.00							
5. 직업중요도	0.24**	0.61**	0.25**	0.57**	1.00						
6. 직업장래성	0.39**	0.64**	0.30**	0.50**	0.38**	1.00					
7. 전공만족	0.39**	0.55**	0.35**	0.46**	0.38**	0.61**	1.00				
8. 학우만족	0.35**	0.51**	0.28**	0.41**	0.43**	0.36**	0.29*	1.00			
9. 교수만족	0.17*	0.40**	0.20*	0.27**	0.27**	0.24**	0.23**	0.27**	1.00		
10. 교수능력	0.37**	0.56**	0.30**	0.43**	0.42**	0.40**	0.36**	0.44**	0.54**	1.00	
11. 기대부합도	-0.11	-0.10	0.00	0.06	0.02	-0.21**	-0.10	0.06	0.16*	-0.02	1.00

\*p<.05 \*\*p<.01