

# 개인과 환경변인이 조직사회화에 미치는 영향

옥 주 영                      탁    진    국<sup>†</sup>

광운대학교 산업심리학과

이 연구의 목적은 다양한 환경변인 (조직사회화전략, 직무특성)과 개인변인 (자기관리능력, 통제 의 위치, 자기존중감, 경험에 대한 개방성, 모호성에 대한 인내)들이 조직사회화에 어떤 영향을 미치며, 조직사회화 정도가 결과변인 (직무만족, 조직몰입, 이직의도)에는 어떠한 영향을 미치는 지를 알아보는 것이다. 다양한 조직에서 근무하는 345명으로부터 자료를 얻어 분석하였다. 분석 결과 첫째, 환경변인 (조직사회화전략, 직무특성)은 조직사회화와 정적으로 관련되었다. 둘째, 개인변인 가운데 모호성에 대한 인내를 제외한 모든 변인들은 조직사회화와 정적으로 관련되었다. 셋째, 조직사회화를 설명하는데 있어서 개인변인이 환경변인 보다 더 중요한 것으로 나타났다. 마지막으로, 조직사회화는 결과변인 (조직몰입, 직무만족, 이직의도)과 유의하게 관련되었다. 이러한 연구결과를 토대로 시사점, 제한점, 그리고 향후 연구방향에 대하여 논의하였다.

주요어 : 조직사회화, 개인변인, 환경변인, 결과변인

조직사회화는 조직 내 특정 역할 수행과 관련된 교육과정과 스스로의 시행착오를 비롯한 모든 된 방법에 대해 가르침을 받고 학습하는 과정을 조직학습과정을 포괄하며 입사 이전부터 시작하 의미하는 개념으로서, 넓은 의미로는 공식적인 여 전 조직생활에 걸쳐 행해지는 과정이고, 좁은

<sup>†</sup> 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr

의미로는 조직 내 특정 역할에 대한 학습과정을 의미한다(Van Maanen & Schein, 1979). Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, 및 Gardner(1994)는 조직 사회화를 개인이 조직내 특정 역할의 내용과 과정을 학습함으로써 개별적으로 적응하는 과정이라고 정의하였다.

조직사회화는 본질적으로 개인이 예전의 역할에서 새로운 종업원 역할로 바뀌는 학습과정이라고 말할 수 있다. 잘 설계된 조직사회화 과정은 개인의 동기, 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며 이로 인해서 개인과 조직의 수행은 높아지고 종업원의 이직률이 낮아지게 된다(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000, 2002). 조직사회화의 중요성에도 불구하고 산업 및 조직심리 분야에서 조직사회화에 관한 연구는 많지 않은 실정이다.

개인이 조직에 적응하는데는 개인변인뿐 아니라 환경변인의 영향을 받게 된다. Lauver와 Kristof-Brown(2001)은 개인과 조직 혹은 개인과 직무의 부합도가 낮은 경우에는 조직적응력이 낮아진다는 것을 실증연구를 통하여 밝혔다. 또한 Bandura(1986)는 사회인지이론을 통해 개인, 환경, 행동이 종속적인 인과관계 구조 속에서 상호작용하고, 개인은 사회시스템의 산물이기도 하고 생산자이기도 하다는 것을 제안했다. 이는 개인의 조직사회화가 개인과 환경변인의 영향을 받는다는 것을 시사하는 것이다.

조직사회화와 관련된 선행변인에 관한 과거 연구를 살펴보면, 먼저 선행변인 가운데 환경변인에 관한 연구로서 장성근(1992)은 조직의 사회화전략이 자기모니터링과 자기효능감, 조직 내부자와의 관계, 소속 부서의 집단 응집성을 통하여 조직적응과 유효성에 어떠한 영향을 미치는지를 측정하였으며, 사회화전략이 신입사원이 입사했을 때 느끼는 불안을 감소시키고 조직에 적응하

는 것을 돕는 역할을 한다는 결과를 얻었다.

김현철(1996)은 조직사회화전략이 직무특성과 심리적계약 수준으로 구성된 상황변인과 자기통제성, 과거 작업경험(과거 작업경험의 다양성과 유사성)으로 구성된 개인변인을 통해서 사회화효과성에 어떤 영향을 미치는 지를 살펴보고, 상황변인과 개인변인은 부분적인 조절변인의 역할을 하는 것으로 나타났다.

이용규(1997)는 조직사회화전략에 대한 신입사원의 인식이 과업수행자신감과 상사의 멘토(mentor) 기능을 통하여 인지적 적응, 행동적 적응, 정서적 적응에 미치는 영향을 살펴보았다. 분석결과 조직사회화전략은 인지적 적응과 가장 관계가 크게 나타났고 행동적 적응과는 관계가 미미하게 나타났다. 특정과업과 관련된 자신의 능력에 대한 자신감이 높은 신입사원일수록, 조직사회화전략에 대한 신입사원의 인식이 조직에 대해 일체감을 느끼고 몰입하는데 미치는 영향이 큰 것으로 나타났고, 멘토기능이 과업수행자신감과 함께 행동적 적응을 설명할 수 있는 요인으로 나타났다.

조직사회화와 관련된 개인변인에 관한 연구로서, Wanberg와 Kammeyer-Mueller(2000)는 성격의 5요인이 조직사회화의 중요한 행동 차원인 순행적 행동(정보추구와 피드백추구, 관계 형성, 긍정적 관계 형성)에 어떤 영향을 미치는 지와 순행적 행동이 결과변인인 작업결과에 어떤 영향을 미치는 지를 분석하였다. 성격요인 중에서는 외향성과 경험에 대한 개방성이 순행적 행동과 높은 관련성이 있었고, 순행적 행동 중에서는 정보찾기와 관계 형성이 작업결과에 영향을 주는 것으로 나타났다.

Ashford와 Black(1996)는 선행변인으로서 개인변인에 속하는 신입사원의 통제에 대한 열망이 6 가지의 순행적 행동(정보 찾기: Information

seeking; 일반적 사회화: General socializing; 넷트워킹: Networking; 상사와의 관계 구축: Build relationships-boss; 직무변화 협상: Negotiation of job changes; 긍정적 관계 형성: Positive framing)과 관련이 있음을 보고하였다.

Saks와 Ashforth(1996)의 연구에서는 신입사원의 순행적 사회화 행동에 영향을 줄 수 있는 요인으로서 자기관리능력을 측정하였고, 분석 결과 자기관리능력은 결과변인인 신입사원의 일반적 불안과 스트레스, 내적동기, 대처능력, 과제특성불안과 관련이 있는 것으로 나타났다.

한편, 조직사회화의 결과 변인에 관한 연구로서, Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner(1994)는 6개의 조직사회화 내용(수행효율성, 사람, 정치, 언어, 조직의 목표와 가치, 그리고 역사)을 요인분석을 통하여 밝혔으며, 연구결과 조직사회화는 경력결과와 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났으며, 이러한 관계 정도는 근무기간과 경력 결과 사이의 관계 보다 더 큰 것으로 나타났다.

이러한 연구들은 조직사회화를 설명하는 선행변인으로서 개인 또는 상황변인을 다루었지만, 한 연구에서 두 유형의 변인들을 동시에 다루지 못했으며, 다루었다 하더라도 다양한 변인들을 다루지 못한 단점이 있으며, 이 변인들이 조직사회화를 직접적으로 설명하는 정도를 다루지 못하였다. 또한 조직사회화의 결과에 관한 연구도 매우 드문 실정이다.

이와 같이 조직사회화에 관한 과거 연구의 미비점을 토대로, 본 연구는 조직사회화와 관련된 과거 문헌으로부터 선행변인으로서 다양한 개인 변인과 환경변인을 포함시켜 이 변인들이 조직사회화를 직접적으로 설명하는데 있어서 각 변인의 관련성을 알아보고자 한다. 또한 조직사회화가 구성원들의 직무태도에 관한 결과변인에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 한다.

## 연구가설

### 환경변인과 관련된 가설

#### 조직사회화전략

Van Maanen과 Schein(1979)은 신입사원의 사회화 경험을 구조화하는데 조직에서 사용하는 사회화전략을 제안했고, 이러한 전략은 신입사원들이 조직에 적응할 수 있도록 돕는 역할을 한다고 제안하였다. 이들은 사회화전략의 내용을 다음과 같은 여섯 가지의 양극적인 전략으로 분류하였다. (1) 신입사원에게 공통적인 학습경험을 제공하는 집합적(collective) 전략과 개별적으로 독특한 경험을 거치도록하는 개별적(individual) 전략; (2) 다른 조직의 구성원들과 분리시켜 역할을 학습케 하는 형식적(formal) 전략과 조직구성원의 일부분이 되어 직무를 학습하게 되는 비형식적(informal) 전략; (3) 역할에 도달하는 단계가 분명한 순차적(sequential) 전략과 목적한 역할에 이르는 과정이 구체적으로 명시되어있지 않은 임의적(random) 전략; (4) 사회화 과정이 시간표와 같이 정해진 일정에 의해 진행되는 고정적(fixed) 전략과 일정에 대한 정보를 제공하지 않는 변동적(variable) 전략; (5) 선임자나 역할 모형이 존재하는 연속적(serial) 전략과 반대의 경우인 이산적(disjunctive) 전략; 그리고 (6) 조직 구성원으로부터 지원을 받는 수여적(investiture) 전략과 반대의 경우인 박탈적(divestiture) 전략이다.

Jones(1986)는 Van Maanen과 Schein(1979)의 연구에 기초하여, 사회화전략을 크게 세 가지로 나누었다. 첫째, 교육훈련이 집합적으로 제공되었는지 비공식적으로 개별적으로 이루어졌는지에 관한 상황(context) 영역, 둘째, 조직생활에 대한 정보가 시간이 경과함에 따라 순차적 과정을 제시하는 정보인지 임의적 변동적 과정을 제시하는

정보인지에 관한 내용(content) 영역, 세 번째, 대인관계에서 지원적인지, 고립적인지에 관련된 사회적 관계(social aspect) 영역이다. 또한, Jones는 조직사회화를 위해 조직이 사용하는 전략이 집합적, 공식적, 순차적, 고정적, 연속적, 그리고 수여적 정도가 강하면 제도적 전략, 반대의 경우는 개인적 전략으로 구분하였다. 그리고, 제도적 전략은 초기 작업경험에서 불확실성과 불안을 감소시키고, 주어지는 역할을 수동적으로 받아들여서 현상을 재생산하게되지만, 개인적 전략은 현상에 도전하고, 스스로 역할에 접근하도록 독려시킨다고 주장하였다.

Saks와 Ashforth(1997)는 사회화전략과 정보획득(피드백과 관찰) 사이의 관계를 측정하였으며, 제도적 전략은 정보획득과 긍정적으로 관련이 있고, 정보획득은 사회화전략과 결과사이의 관계를 매개해줌을 보고하였다.

이외에도 국내 연구에서 이용규(1997)는 조직사회화전략을 Jones(1986)의 분류에 따라, 사회화 내용, 사회적 관계, 사회화 상황으로 분류하고, 사회화전략이 조직적응에 영향을 미친다는 것을 실증연구를 통하여 밝혔다. 장성근(1992)은 실증연구를 통해, 사회화전략이 신입사원이 느끼는 불안을 감소시키는 역할과 조직에 적응하는 것을 돕는 역할을 한다는 결과를 얻었다.

선행연구의 결과를 종합하면 사회화전략은 신입사원이 정보를 획득하고, 불안을 감소시키고 조직에 적응하는데 도움을 줄 수 있다는 결론을 내릴 수 있으며 다음과 같은 연구가설을 세울수 있다.

**가설 1.** 조직의 사회화전략은 조직구성원들의 조직사회화와 정적으로 관련이 있을 것이다.

### 직무특성

Hackman과 Oldham(1976)은 직무가 태도와 행동

에 어떠한 영향을 주는지를 설명하는 직무특성 모형을 제시했고 이 모형의 다섯 가지 특성(기술 다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백)을 기술한 바 있다. 직무특성은 종업원에게 일에서 경험하는 의미, 일의 결과에 대한 책임감, 그리고 업무 활동 결과에 관한 지식을 증대시키고, 이러한 긍정적인 심리적 상태는 결과적으로 종업원들의 내적동기, 작업수행, 그리고 직무만족을 증가시키며, 결근과 이직을 낮추게 된다. Hackman과 Lawler(1971)는 직무특성이 높을수록, 욕구수준이 높은 종업원들은 동기, 직무만족 및 작업수행이 높게 나타난다는 것을 보고하였다.

이와 같이 직무특성은 종업원의 심리적인 상태, 작업수행, 내적동기와 직무태도에 긍정적인 영향을 줄 수 있기 때문에 종업원의 조직사회화를 증대시키는데 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대할 수 있으며, 다음과 같은 연구가설을 세울 수 있다.

**가설 2.** 직무특성 수준은 조직구성원들의 조직사회화와 정적으로 관련이 있을 것이다.

### 개인변인과 관련된 가설

#### 자기관리능력

자기관리능력(self-management ability)은 스스로 자기를 동기화시키고 나아갈 방향을 정하는 능력을 의미한다.(Manz, Snyder, 1983). Saks와 Ashforth (1996)는 신입사원의 순행적 사회화에 영향을 줄 수 있는 요인으로서 자기관리능력(자기관찰, 암시 전략, 자기목표 설정, 자기보상, 자기처벌, 연습)을 측정하였으며 자기관리 행동은 신입사원의 일반적인 불안과 스트레스, 내적동기, 대처능력, 과제특성불안과 관련이 있는 것으로 나타났다. 따라서 자기관리능력은 조직사회화에 긍정적인

영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

**가설 3.** 조직구성원들의 자기관리능력은 이들의 조직사회화와 정적으로 관련이 있을 것이다.

#### 통제 위치

통제 위치는 환경에 대한 통제와 관련해서, 자신의 능력에 대한 지각을 나타내는 개념이다. 자신의 운명이나 일의 결과를 스스로 통제할 수 있다고 믿는 사람들을 내재론자라고 하고, 반대로 자신의 운명이 외부에 존재하는 힘에 의해 결정된다고 믿는 유형의 사람들을 외재론자라고 한다(Rotter, 1966).

Ashford와 Black(1996)는 신입사원의 통제에 대한 열망이 6 가지의 순행적 행동(정보 추구, 일반적 사회화, 상사와의 관계 구축, 직무변화 협상, 긍정적 관계 형성)과 관련이 있음을 밝혔다. 또한, 통제 위치가 내적인 종업원들은 외적인 종업원들보다 조직의 변화를 더욱 긍정적으로 경험하는 것으로 나타났다(Lau & Woodman, 1995; Nelson, Cooper, & Jackson, 1995). 따라서 통제 위치가 내적인 종업원은 외적인 종업원보다 조직에 더 잘 적응할 수 있을 것으로 가정할 수 있으며, 다음의 가설을 세울 수 있다.

**가설 4.** 조직구성원들의 통제 위치가 내적일수록 이들의 조직사회화 정도가 높을 것이다.

#### 자기존중감

자기존중감은 자신을 능력있고 성공적이며 가치 있다고 지각하는 정도를 의미한다(Coopersmith, 1967). Ashford(1988)의 연구에서 자기존중감은 조직의 변화이후에 스트레스와 부정적으로 관련이 있고, 변화된 자기효능감과 긍정적 관련이 있는 것으로 나타났다.

Judge, Thoresen, Pucik, 및 Welbourne(1999)는 자기존중감이 작업행동 및 태도, 그리고 조직변화에 대한 대처와 긍정적으로 관련이 있음을 보고하였다. 따라서, 자기존중감이 높은 사람은 조직에 잘 적응해나갈 것으로 기대할 수 있으며, 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

**가설 5.** 조직구성원들의 자기존중감은 이들의 조직사회화와 정적으로 관련이 있을 것이다.

#### 경험에 대한 개방성

경험에 대한 개방성은 성격의 5요인(성실성, 외향성, 경험에 대한 개방성, 정서적 안정성, 호감성) 중의 하나이고 일반적으로 지성, 인지, 창조, 상상, 참을성, 교양 및 탐구로 구성되어 있다(Goldberg, 1992).

Macrae와 Costa(1986)는 경험에 대한 개방성은 스트레스가 많은 삶에서 효과적인 대처와 정적으로 관련되어 있음을 보고하였다. Judge 등(1999)은 경험에 대한 개방성은 조직변화에 대한 대처와 정적으로 관련되었고, 이러한 대처는 경력결과와 정적으로 관련되었음을 입증하였다. 따라서, 경험에 대한 개방성이 높은 사람은 스트레스와 조직변화에 대한 대처능력이 높으며 조직에 적응을 잘 할 수 있다는 결론을 내릴 수 있으며 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

**가설 6.** 조직구성원들의 경험에 대한 개방성은 이들의 조직사회화와 정적으로 관련이 있을 것이다.

#### 모호성에 대한 인내

Budner(1962)는 모호성에 대한 인내를 모호한 상황을 바람직하게 인식하는 경향으로, 모호성에 대한 인내력이 없음을 모호한 상황을 위협적인

상황으로 인식하는 경향이라고 정의를 내렸다. Keenan과 Mcbain(1979)은 역할 모호성과 모호성에 대한 인내력이 부족한 중간 관리자의 심리적인 긴장 사이에 정적인 관련성이 있음을 발견하였다.

공무원을 대상으로 한 연구에서 Rush, Schoel 및 Barnard(1995)는 모호성에 대한 인내와 조직변화에 대한 대처 사이에 유의한 상관이 있음을 보고하였다. Judge 등(1999)은 모호성에 대한 인내가 다른 성격변인과 비교해 볼 때, 조직변화에 대한 대처와 가장 강하게 관련되었음을 입증하였다.

따라서, 모호성에 대한 인내가 높은 사람은 자신의 심리적인 긴장을 완화시키고 조직의 변화에 긍정적으로 대처할 수 있기 때문에 조직에 적응을 잘 할 수 있다고 기대할 수 있으며, 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

**가설 7.** 조직구성원들의 모호성에 대한 인내는 이들의 조직사회화와 정적으로 관련이 있을 것이다.

### 조직사회화와 결과변인간의 관계

Lauver와 Kristof-Brown(2001)은 개인과 직무 및 개인과 조직의 적합성은 직무만족과 이직의도에 영향을 미치고, 개인과 조직간의 적합성은 개인과 직무와의 적합성보다 이직의도를 더욱 잘 예언했으나, 직무만족과는 관련성이 적다는 것을 실증연구를 통하여 밝혔다.

Saks(1995)는 종업원들이 조직으로부터 받는 훈련은 이들의 자기효능감, 대처능력, 직무수행, 이직의도와 깊은 관련이 있음을 밝혔다. Chao 등(1994)은 6개의 사회화내용(수행효율성, 사람, 정치, 언어, 조직의 목표와 가치, 그리고 역사)과 경력결과(수입, 직무만족, 경력관여 등) 사이의 관계가 근무기간과 경력결과 사이의 관계보다 더욱 크다는 것을 보고하였다.

따라서 조직사회화 과정은 종업원들의 동기, 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 가정할 수 있으며 다음과 같은 가설을 세울 수 있다.

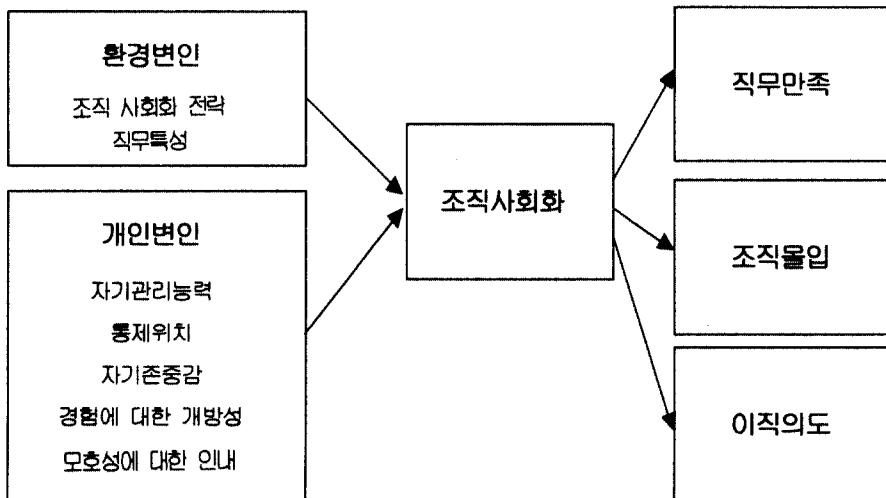


그림 1. 조직사회화의 선행변인과 결과변인

**가설 8.** 조직구성원들의 조직사회화 정도는 이들의 직무만족과 정적인 관련성을 가질 것이다.

**가설 9.** 조직구성원들의 조직사회화 정도는 이들의 조직몰입과 정적인 관련성을 가질 것이다.

**가설 10.** 조직구성원들의 조직사회화 정도는 이들의 이직의도와 부적인 관련성을 가질 것이다.

본 연구에서 알아보려고 하는 조직사회화의 선행변인과 결과변인에 관해 도식으로 정리하여 제시하면 아래의 그림 1과 같다.

## 방 법

### 조사대상 및 자료수집방법

본 연구는 18개 국내 기업의 다양한 직종과 직위의 650명을 연구 대상으로 하였으며, 연구 대상자가 소속된 기업의 종류는 일반 생산기업, 증권 및 보험회사, 은행, 전자 및 의료기기 관련 회사, 그리고 건축회사 등이었다. 부서 담당자를 연구자가 직접 방문하여 협조를 요청한 후 설문지를 배부한 뒤 1주일 후에 수거하였다. 2달에 걸쳐 총 650부가 배포되었으며, 410부가 회수되어 63.07%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 비정규근로자 51부와 중심화경향이 있거나 응답이 불성실한 설문지 14부를 제외하고 최종 345부가 통계분석을 위한 자료로 사용되었다.

조사 대상의 인구통계학적 변인에 대한 특성을 살펴보면, 남자가 66.1%로 더 많았고, 결혼여부는 기혼(55.4%)이 더 많았고, 학력은 4년제 대학졸업(66.4%)이 가장 많았으며, 전문대졸업(10.4%), 고등학교졸업(23.2%) 순이었다. 직위는 사원

급이 52.8%로 가장 많았고, 대리급(26.4%), 과장급(20.6%) 순이었다. 전 직장 경험은 없는 사람(71.9%)이 더 많았다. 나이는 20대가 43.8%로 가장 많았고, 30대(44.9%), 40대(10.4%), 50대(0.6%) 순이었다. 근무개월은 2개월에서 60개월까지가 44.1%, 61개월에서 120개월은 29.6%, 121개월에서 180개월은 16.8%, 181개월에서 240개월은 4.6%, 241개월에서 360개월은 4.3%이었다. 업종은 은행(58.8%), 제조업(26.4%), 건축업(4.1%), 기타(10.7%) 순이었다.

### 도구

본 연구에서 사용한 모든 변인은 Likert식 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다; 5: 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

### 환경변인

**사회화전략.** 사회화전략은 조직구성원의 조직에 대한 적응을 돕기 위해서 조직에서 실시하는 다양한 형태의 제도를 의미한다(Van Maanen & Schein, 1979). 본 연구에서 사회화전략은 조직사회화연구에서 가장 많이 사용되는 Jones(1986)가 개발한 30개 문항을 변안하여 측정하였다. 신뢰도 분석에서 문항전체 상관이 낮은 4개 문항(.10미만)과 요인분석에서 6개 문항을 제거하고 20개 문항을 사용하였다. 최종적으로 사용된 문항은 사회화 내용 7개 문항, 사회적 관계 6개 문항, 사회화 상황 7개 문항이었다. 문항 예로는 ‘이 조직에서 다양한 교육과정 단계를 거치게 될 시기에 대해 잘 알고 있다’, ‘동료들의 대부분은 개인적으로 도움을 주었다’ 등이다. 내적일관성 계수인 Cronbach alpha는 .87이었다. 점수가 높을수록 조직에서 사회화전략을 사용하는 정도가 높음을 의미하도록 점수화되었다.

**직무특성:** 직무특성은 직무의 어떤 특성이 개인의 태도와 행동에 영향을 주는지를 설명하는 구성개념으로서, 일반적으로 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 그리고 피드백의 다섯 가지 요인으로 구성되어 있다(Hackman & Oldham, 1976). 본 연구에서 직무특성은 Hackman과 Oldham (1974)이 개발한 JDS(Job Diagnostic Survey)에서 직무특성에 관한 10개 문항을 번안하여 사용하였다. 5가지 직무 핵심특성(기술다양성, 과제정체성, 과제중요성, 자율성, 피드백)에 대한 종업원의 지각을 측정하며 각 특성 당 2개의 문항으로 구성되어 있다. 문항 예로는 '다양한 일을 할 수 있는 정도', '내가 하고 싶은 대로 할 수 있는 재량권' 등이다. Cronbach alpha는 .83이었다. 점수가 높을수록 직무특성 정도가 높음을 의미한다.

### 개인변인

**자기관리능력.** 자기관리능력(self-management ability)은 스스로 자기를 동기화시키고 나아갈 방향을 정하는 능력을 의미한다.(Manz, Snyder, 1983). 본 연구에서는 Manz(1992)가 개발한 자기리더십(Self-Leadership) 질문지에서 18개 문항을 번안하여 사용하였다. 문항 예로는 '나는 일하는 동안 얼마나 잘하고 있는지를 주의 깊게 살핀다', '스스로 개인적인 목표를 수립한다', '일을 실제로 하기 전에, 중요한 부분을 검토하기를 좋아한다' 등이다. Cronbach alpha는 .84이었다. 점수가 높을수록 자기관리능력이 높음을 의미하도록 점수화되었다.

**통제 위치.** 통제 위치는 환경에 대한 통제와 관련해서, 자신의 능력에 대한 지각을 나타내는 개념이다. 자신의 운명이나 일의 결과를 스스로 통제할 수 있다고 믿는 사람들을 내재론자라고 하고, 반대로 자신의 운명이 외부에 존재하는 힘

에 의해 결정된다고 믿는 유형의 사람들을 외재론자라고 한다(Rotter, 1966). 본 연구에서 통제 위치는 문진호(1986)의 연구에서 사용된 5개 문항 중에서 신뢰도 분석결과 문항 전체상관이 낮은 1개 문항을 제거하고 4개 문항을 사용하였다. 문항 예로는 '나는 남의 일이더라도 관심이 있는 일이면 그에 대한 가능한 많이 알려한다', '나는 내게 좋은 일이 일어 날 때마다 그것이 나의 노력의 소산이라고 생각한다' 등이다. Cronbach alpha는 .60이었다. 점수가 높을수록 내적통제가 강함을 의미하도록 점수화되었다.

**자기존중감.** 자기존중감은 자신을 능력있고 성공적이며 가치 있다고 지각하는 정도를 의미한다(Coopersmith, 1967). 본 연구에서는 자기존중감 측정을 위해 Rosenberg(1965)가 개발한 검사를 전병제(1974)가 번안한 10개 문항을 사용하였으며, 신뢰도 분석에서 문항전체 상관이 낮은 1개 문항을 제거하고 9개 문항을 사용하였다. 문항 예로는 '나는 좋은 성품을 가졌다고 생각한다', '나는 내 자신에 대해서 대체로 만족한다' 등이다. Cronbach alpha는 .82이었다. 점수가 높을수록 자기존중감이 높음을 의미하도록 점수화되었다.

**경험에 대한 개방성.** 경험에 대한 개방성은 성격의 5요인(성실성, 외향성, 경험에 대한 개방성, 정서적 안정성, 호감성) 중의 하나로서, 일반적으로 지성, 인지, 창조, 상상, 참을성, 교양 및 탐구로 구성되어 있다(Goldberg, 1992). 본 연구에서 경험에 대한 개방성은 유태용 등(1997)이 개발한 성격의 5요인검사서 요인부하량이 높은 5개 문항을 사용해서 측정하였다. 문항의 예로는 '도전적인 것이 좋다', '전문서적을 한 권 저술해 보고 싶다' 등이다. Cronbach alpha는 .78이었다. 점수가 높을수록 경험에 대한 개방성이 높음을



의미한다.

**모호성에 대한 인내.** 모호성에 대한 인내는 모호한 상황을 바람직하게 인식하는 경향을 의미한다(Budner, 1962). 본 연구에서는 이 변인의 측정을 위해 Norton(1975)이 개발한 모호성에 대한 인내 측정문항 중에서 직무관련성만 번안하여 사용하였으며, 신뢰도 분석에서 문항전체 상관관이 낮은 1개 문항을 제거하고 4개 문항을 사용하였다. 문항 예로는 '내가 맡은 책임이 무엇인지 확실할 때, 매우 불안해진다', '다른 사람이 나를 평가할 경우 명확하고 분명한 평가를 원한다' 등이다. Cronbach alpha는 .60이었다. 점수가 높을수록 모호성에 대한 인내가 높음을 의미한다.

#### 조직사회화 변인

조직사회화 변인으로는 Chao 등(1994)이 개발한 34개 문항을 번안하여 사용하였다. 이 척도는 수행효율성, 사람, 정치, 언어, 조직의 목표와 가치, 그리고 역사의 6개 요인으로 구성되어 있다. 문항의 예로는 '조직의 오래된 전통에 대해 알고 있다', '조직의 역사에 대해 잘 알고 있다', '조직에서 세운 목표를 지지한다' 등이다. 본 연구에서 나타난 내적일관성 계수인 Cronbach alpha는 .90이었다. 점수가 높을수록 조직사회화 정도가 높음을 의미하도록 점수화되었다.

#### 결과변인

**직무만족.** 직무만족은 Hackman 등(1980)이 개발한 2개의 문항을 번안하여 사용하였다. 문항의 예로는 '전반적인 직무에 대해 만족한다', '직무에서 해야 할 여러 일들에 대해 전반적으로 만족한다' 등이다. Cronbach alpha는 .81이었다. 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미하도록 점

수화되었다.

**조직몰입.** 조직몰입은 자신의 조직을 위해 헌신적으로 노력하려는 정도를 의미하며, 본 연구에서는 조직몰입의 측정을 위해 Mowday 등(1979)이 개발한 문항 9개를 김원형(1993)이 번안한 것을 사용하였다. 문항의 예로는 '나는 이 회사에 대한 충성심을 별로 느끼지 않는다', '나는 이 회사의 한 성원임을 다른 사람들에게 자랑스럽게 이야기한다' 등이다. Cronbach alpha는 .84이었다. 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다.

**이직의도.** 이직의도는 조직을 떠나려는 의도를 의미하며, 본 연구에서 이직의도의 측정은 Reilly 등(1991)이 개발한 2개의 문항을 번안하여 사용하였다. 문항의 예로는 '지금 하고 있는 일보다 다른 일을 더 좋아한다', '이 회사를 떠날 것을 심각하게 고려중이다.' 등이다. Cronbach alpha는 .58이었으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다.

#### 자료분석

본 연구의 자료분석은 통계패키지 SPSS 10.0을 사용하여 실시하였으며, 측정도구의 타당도와 신뢰도를 검증하기 위해 요인분석과 신뢰도분석(Cronbach alpha)을 실시하였다. 가설검증을 위해 상관분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다. 근속 연수에 따라 종업원의 조직사회화에 영향을 주는 요인이 다르게 나타날 수 있기 때문에 전체 인원을 현 회사에서의 근속 연수에 따라 5년 이하와 5년 초과로 나누어 분석하였다. 그러나 근속년수의 차이가 결과에 크게 영향을 미치지 않는 것으로 나타나서 전체 집단으로 묶어서 보고하였다.

표 1. 상관분석 결과

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
평균(SD)	1.67(.68)																				
1. 나이																					
2. 성별	.40**																				
3. 학력	-.17**	-.07																			
4. 직위	.70**	-.46**	.01																		
5. 결혼여부	.57**	-.26**	.13*	.54**																	
6. 부서	.04	-.16**	-.02	.04	.00																
7. 진직장 경험	1.71(.45)	-.03	-.02	.16**	-.07	-.03	-.06														
8. 업종	1.66(.97)	-.04	-.24**	.01	.07	-.07	.32**	.15**													
9. 근무개월	1.95(1.09)	.71**	-.23**	-.35**	.58**	.51**	-.05	.16**	-.21**												
10. 조직 사회화전략	3.28(.46)	.05	.09	.09	.02	-.04	-.07	.20**	-.17**	.06	(.87)										
11. 직무특성	3.12(.53)	.10	-.04	.06	.12*	.05*	.04	-.00	.03	.04	.33**	(.83)									
12. 모호성에 대한 인내	3.42(.60)	-.03	.12*	.05	-.09	-.10	.01	-.06	.12	-.01	.19**	.08	(.60)								
13. 자기 존중감	3.62(.54)	.02	.05	.04	-.02	-.03	.02	-.04	-.02	-.08	.29**	.14**	.08	(.82)							
14. 자기 관리능력	3.57(.40)	.02	.05	.13*	.04	-.11*	-.03	-.08	-.01	-.07	.27**	.25**	.37**	.47**	(.84)						
15. 통제의 위치	3.37(.50)	.10	-.11	.08	.12*	.00	-.02	-.07	.11*	-.01	.22**	.24**	.26**	.36**	.58**	(.60)					
16. 경험에 대한 개방성	3.20(.67)	.03	-.25**	.09	.14*	-.03	.00	-.01	.15**	.01	.04	.19**	.08	.25**	.39**	.50**	(.78)				
17. 조직 사회화	3.39(.38)	.25**	-.07	.03	.24**	.14*	-.06	-.06	-.04	.13*	.40**	.43**	.14*	.55**	.54**	.48**	.34**	(.90)			
18. 이직의도	2.89(.78)	-.09	-.01	.10	-.11	-.06	-.08	.03	.01	-.07	-.18**	.15**	-.31**	-.04	-.04	-.10	-.27**	(.58)			
19. 조직몰입	3.12(.55)	.16**	-.02	.01	.11*	.05	.00	.06	-.03	.09	.39**	.41**	.04	.26**	.24**	.22**	.23**	.43**	-.39**	(.84)	
20. 직무만족	3.18(.72)	.08	-.03	.05	.05	.01	.01	.09	-.01	-.01	.27**	.43**	.02	.24**	.22**	.17**	.21**	.36**	-.41**	.61**	(.81)

주. \*\* p<.01, \* p<.05. 성별(남 = 1, 여 = 2), 결혼여부(미혼 = 1, 기혼 = 2).

결 과

환경변인과 관련된 가설

상관분석

본 연구에서 사용된 모든 변인들간의 상관분석을 표 1에 제시하였다. 조직사회화는 환경변인인 조직사회화전략( $r=.40$ ) 및 직무특성( $r=.43$ )과 유의미하게 관련되었고, 개인변인인 모호성에 대한 인내( $r=.14$ ), 자기존중감( $r=.55$ ), 자기관리능력( $r=.54$ ), 통제 위치( $r=.48$ )와 경험에 대한 개방성( $r=.34$ )과도 유의미하게 관련되었다. 결과변인인 이직의도( $r=-.27$ ), 조직몰입( $r=.43$ ), 직무만족( $r=.36$ )과도 유의미하게 관련되었다. 조직사회화는 인구통계학적 변인들에서 나이( $r=.25$ ), 직위 ( $r=.24$ ), 근무개월( $r=.13$ ), 그리고 결혼여부 ( $r=.14$ )와 정적으로 관련되었다.

인구통계적 변인이 조직사회화에 주는 영향을 배제하기 위하여 본 연구에서 사용된 모든 인구 통계적 변인을 통제변인으로 하는 위계적 회귀 분석을 실시하여 가설을 검증하였다. 표 2에서 보듯이 위계적 회귀분석에서 단계 1에서는 인구 통계적 변인을, 단계 2에서는 환경변인인 직무특성과 조직사회화전략을 투입하여 분석하였다. 분석 결과 단계 2에서 조직사회화전략( $\beta=.29$ ,  $p<.01$ )과 직무특성( $\beta=.31$ ,  $p<.01$ )은 조직사회화를 정적으로 유의미하게 설명하였으며, 이는 가설 1과 가설 2를 지지하는 결과이다.

개인변인과 관련된 가설

개인변인과 조직사회화간의 관계를 알아보기

표 2. 조직사회화에 대한 환경변인의 위계적 회귀분석 6결과

변 인	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
단계1			
인구통계적변인			
나이	.27**		
성별	.07		
학력	.01		
직위	.18*	.09**	
결혼여부	-.03		
부서	-.06		
진직장경험	-.03		
업종	-.04		
근무개월	-.16		
단계2			
환경변인			
직무특성	.31**	.32**	.23**
조직사회화전략	.29**		

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

위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 인구통계적 변인이 조직사회화에 주는 영향을 통제하고 순수하게 개인변인이 조직사회화에 주는 영향을 알아보기 위하여 단계 1에서 인구통계적 변인을, 그리고 단계 2에서 개인변인을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다. 표 3에서 보듯이 자기존중감( $\beta=.35, p<.01$ ), 자기관리능력 ( $\beta=.24, p<.01$ ), 통제 위치( $\beta=.15, p<.01$ )는 조직사회화를 정적으로 유의미하게 설명하는 것으로 나타났으나 모호성에 대한 인내 ( $\beta=-.01$ )는 유의하지 않았다. 경험에 대한 개방성 ( $\beta=.09, p<.066$ )은 .07 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 3, 4, 그리고 5는 지지되었고, 가설 6은 부분적으로 지지되었으나 가설 7은 지지되지 않았다.

조직사회화를 설명하는데 있어서 개인과 환경변인간의 상대적 중요성을 알아보기 위하여 단계 1에서 인구통계적 변인을 통제변인으로 하여 투입하고 단계 2에서, 모든 개인변인과 환경변인을 투입하는 위계적 회귀분석을 실시하였다. 표 4에서 보듯이 자기존중감의  $\beta$ 가 가장 크게 ( $\beta=.32, p<.01$ ) 나타났으며, 다음으로는 직무특성( $\beta$

$=.23, p<.01$ ), 자기관리능력( $\beta=.19, p<.01$ ), 조직사회화전략 ( $\beta=.13, p<.01$ ), 그리고 통제위치( $\beta=.12, p<.01$ )의 순이었다. 개인변인 가운데 모호성에 대한 인내와 경험에 대한 개방성은 유의하지 않았다. 조직사회화를 설명하는데 있어서 환경변인과 개인변인의 설명량을 비교하여 보면 표 2에서 보듯이 환경변인은 조직사회화 전체 변량의 23%를 추가로 설명하였으며, 개인변인은 표 3에서 보듯이 조직사회화 전체 변량의 40%를 추가로 설명하였다. 따라서 개인변인이 조직사회화를 설명하는데 있어서 더 중요한 것으로 해석할 수 있다.

조직사회화와 결과변인과의 관계

표 1에 제시된 변인간 상관계수를 살펴보면, 조직사회화는 조직몰입( $r=.43$ ) 및 직무만족 ( $r=.36$ )과는 정적으로 관련되었고, 이직의도 ( $r=-.27$ )와는 부적으로 관련되었다. 따라서 가설 8, 9, 그리고 10은 지지되었다.

표 3. 조직사회화에 대한 개인변인의 위계적 회귀분석 결과

변인	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
단계1			
인구통계적변인		.08**	
단계2			
개인변인			
자기관리능력	.24**		
통제위치	.15**	.48**	.40**
자기존중감	.35**		
경험에 대한 개방성	.09		
모호성에 대한 인내	-.01		

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

표 4. 조직사회화에 대한 개인변인과 환경변인의 회귀분석 결과

변인	$\beta$	$R^2$	$\Delta R^2$
단계1			
인구통계적변인		.08**	
단계2			
환경변인			
직무특성	.23**		
조직사회화전략	.13**		
개인변인			
자기관리능력	.19**	.56**	.48**
통제위치	.12**		
자기존중감	.32**		
경험에 대한 개방성	.09		
모호성에 대한 인내	-.03		

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

## 논 의

본 연구의 목적은 다양한 개인변인(자기관리능력, 통제의 위치, 자기존중감, 경험에 대한 개방성, 모호성에 대한 인내)과 환경변인(조직사회화 전략, 직무특성)이 조직사회화와 어떠한 관련이 있으며, 조직사회화는 결과변인(직무만족, 조직몰입, 이직의도)과는 어떠한 관련이 있는지를 알아 보기 위한 것이었다.

먼저, 위계적 회귀분석 결과 환경변인(조직사회화전략, 직무특성)은 조직사회화에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직사회화 전략의 영향은 선행연구(이용규, 1997; 장성근, 1992; 김현철, 1996)들의 결과와 일치하고 있으며, 직무특성의 영향도 선행연구(Hackman 등, 1971, 1976; Oldham, 1996)들의 결과와 일치하고 있다. 이 결과는 기업이 종업원들에게 다양한 조직사회화 전략을 사용하여 지원적 시스템을 제공하거나,

직무설계를 통해 직무특성을 높이게 되면 종업원들의 조직에 대한 적응을 향상시킬 수 있음을 시사하는 것이다.

둘째, 개인변인과의 관계에서는 모호성에 대한 인내를 제외하고는 모든 변인이 조직사회화와 유의하게 관련되었다. 이 결과는 자기관리능력에 관한 연구(Saks 등, 1996; Morrison, 1993) 및 통제 위치에 관한 연구 결과(Nelson 등, 1995; Ashford 등, 1996)와 일치하는 것이다. 또한 자기존중감에 관한 연구결과(Judge 등, 1998; Ashford, 1988)와 경험에 대한 개방성의 연구 결과(Macrae 등, 1986; Judge 등, 1999)도 유사한 맥락에서 해석할 수 있다. 이 결과는 종업원의 자기관리능력이 높고, 자기존중감이 높고, 통제위치가 내적이며, 경험에 대한 개방성이 높을수록 조직에 대한 적응력이 높음을 의미하는 것이다.

셋째, 조직사회화를 설명하는데 있어서 환경변인과 개인변인 모두 중요한 것으로 나타났다. 환

경변인과 개인변인 모두를 한 번에 회귀방정식에 넣고 위계적 회귀 분석을 실시한 결과 두 개의 환경변인이 모두 유의하였고, 개인변인 가운데는 자기존중감, 자기관리능력, 그리고 통제위치가 유의하였다. 조직사회화의 선행변인과 관련된 과거 연구들은 대부분 개인변인 또는 환경변인을 따로 포함시켜 분석하였다(장성근, 1992; 이용규, 1997; Ashford & Black, 1996; Saks & Ashforth, 1996; Wanberg & Kammeyer-Muller, 2000). 일부 연구(김현철, 1996)는 개인과 환경변인을 같이 포함시켜 분석하였으나 개인과 환경변인의 조직사회화에 직접적으로 영향을 미치는 관계를 분석하지 않고 조절변인의 역할을 하는지를 분석하였다. 본 연구는 조직사회화를 직접적으로 설명하기 위해 개인변인과 환경변인 모두를 포함시켜 분석하였다는 점에서 의의가 있다. 전체적으로는 조직사회화를 설명하는데 있어서 환경변인보다 개인변인의 설명력이 더 큰 것으로 나타났으나 이는 개인변인의 수가 많기 때문에 나타난 결과로도 해석할 수 있다.

마지막으로 조직사회화는 기대했던 대로 모든 결과변인(조직몰입, 직무만족, 이직의도)과 유의하게 관련되었으며, 이는 선행연구(Ostroff 등, 1992; Saks, 1995)의 결과와 일치한다. 이 결과는 조직에서 조직사회화가 차지하는 역할이 중요함을 말해주는 것으로서 조직구성원의 적응을 위해 조직이 많은 노력을 기울일 필요가 있음을 시사한다.

본 연구가 갖는 시사점은 이론적인 측면과 실무적인 측면으로 나누어 살펴볼 수 있다. 먼저 이론적인 측면에서 보면, 조직사회화에 관한 연구 가운데 처음으로 다양한 개인변인(자기관리능력, 통제위치, 자기존중감, 경험에 대한 개방성, 모호성에 대한 인내)과 환경변인(조직사회화 전략, 직무특성)이 조직사회화에 미치는 영향을

알아보았다는 점이다. 이러한 시도를 통해 다른 환경변인과 개인변인을 포함하는 후속연구가 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

실무적인 측면에서 보면, 본 연구에서 조직사회화전략과 직무특성이 높을수록 조직사회화 정도가 높다는 것이 입증되었다. 따라서 기업에서는 체계적인 경력관리, 훈련, OJT, 멘터 등을 이용한 제도적인 사회화전략과 도전적이고 책임감을 느낄 수 있는 직무를 제공함으로써 종업원들이 조직에 잘 적응할 수 있도록 도울 수 있을 것이다.

또한, 다양한 개인변인(자기관리능력, 통제위치, 자기존중감, 경험에 대한 개방성)들이 조직사회화와 정적인 관련성을 갖는다는 것이 입증되었다. 유태용(2000)은 자신과는 다른 문화나 국가에서 잘 적응하고, 변화하는 환경에 효과적으로 적응하며, 팀 구성원들과 서로 협조할 수 있는 사람을 선발하기 위해서 앞으로는 성격검사의 사용이 증가될 것이라고 전망하고 있다. 따라서 기업에서는 인지능력검사나 학업성적뿐만 아니라 성격검사를 통해서 적응력이 높은 사원을 선발하는 방법을 검토할 필요가 있다.

본 연구는 앞에서 살펴본 바와 같이 의미 있는 결과를 이끌어 냈지만 다음과 같은 몇 가지 제한점을 지니고 있다. 첫째, 본 연구는 횡단적으로 실시되었기 때문에 엄밀한 의미에서 조직사회화의 선행변인이 조직사회화에, 또 조직사회화가 결과변인에 영향을 미쳤다는 변인들간의 인과관계를 제시하기 어렵다. 앞으로의 연구에서는 선행변인과 조직사회화, 그리고 결과변인간에 일정한 간격을 두고 변인들을 측정하는 종단적 연구를 실시할 필요가 있다. 예를 들어 조직사회화전략을 먼저 측정하고 일정한 시간이 지난 후 구성원들의 조직사회화를 측정하며, 마지막으로 일정한 시간이 지난 후 결과변인을 측정할 필요

가 있다.

둘째, 본 연구를 위한 조사대상 표집은 다양한 업종에 걸쳐 이루어 졌으나 무선표집이 아닌 편의표집 방법에 의존하였기 때문에 표집한 종업원의 수가 18개 조직에서 일정하게 표집되지 못했으며, 이로 인해 결과의 일반화에 제한이 있을 수 있다.

마지막으로, 본 연구에서 사용한 조직사회화 척도는 Chao 등(1994)이 개발한 척도를 변안하여 사용하였다. 특정문화에서 조직에 적응하는 과정에는 해당문화에 따라 독특한 요소가 있을 수 있다. 예를 들어 한국 조직에서 서로를 부르는 호칭이나 특정 연고나 모임이 있는지의 여부 등은 개인이 조직에 적응하는데 중요한 요인으로 작용할 수 있으며, 이러한 요인들을 반영하는 한국판 조직사회화 척도가 개발될 필요가 있다.

### 참고문헌

- 김원형 (1993). 조직동일시, 조직몰입, 조직내제화 변인들 간의 탐색적 요인 분석 및 확인적 요인분석에 대한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 6(6), 12-35
- 김현철 (1996). 조직사회화의 초기과정에서 조직사회화 전략의 효과에 대한 연구. 고려대학교 대학원 박사학위논문
- 문진호 (1986). 경력성공에 영향을 미치는 조직행위 요인에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 유태용, 김명언, 이도형 (1997). 5요인 성격검사의 개발 및 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 10(1), 85-102
- 유태용 (2000). 인사선발에서 새로운 변화추세와 연구과제. *디지털경영연구* 1(1), 103-127
- 이용규 (1997). 조직사회화 전략에 대한 신입사원의 인식과 조직적응의 관계에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 장성근 (1992). 조직의 조직사회화전략이 신입사원의 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 전병제 (1974). 자아 개념 측정 가능성에 관한 연구. *연세논총*, 11
- Ashford, S. J. (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 24, 19-36.
- Ashford, S. J. & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and actions: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.
- Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30, 29-50.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of applied psychology*, 79(5), 730-743.
- Coopersmith, S. (1967). *Antecedents of self-esteem*. San Francisco:Freeman Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2002). 경력개발 및 관리. (탁진국 역). 서울: 시그마프레스. (원전은 2000에 출판)

- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustment to organizations. *Academy of Management Journal*, 29(2), 262-279.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, M. (1999). Managerial coping with organizational change. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107-122.
- Keenan, A., & Mcbain, G. D. M. (1979). Effects of type A behavior, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 277-285.
- Lau, C. M., & Woodman, R. W. (1995). Understanding organizational change: A schematic perspective. *Academy of Management Journal*, 38, 537-554.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of vocational behavior*, 59, 454-470.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1986). Personality, coping, and coping effectiveness in an adult sample. *Journal of Personality*, 54, 385-405.
- Manz, C. C. (1992). *Mastering self-leadership*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Manz, C. C., & Snyder, C. A. (1983, October). Systematic Self-management. *Management Review*, 68-73.
- Morrison, E. W. (1993). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 224-247.
- Nelson, A., Cooper, C. L., & Jackson, P. R. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 57-71.
- Norton, R. W. (1975). Measurement of ambiguity tolerance. *Journal of Personality Assessment*, 39, 607-619.
- Oldham, G. R. (1996). Job design. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 11, pp. 33-60). London: Wiley.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Reilly, C. A. III, Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement.



- Psychological Monographs*, 80.
- Rush, M. C., Schoel, W. A., & Barnard, S. M. (1995). Psychological resiliency in the public sector: "Hardiness" and pressure for change. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 17-39.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1996). Proactive socialization and behavioral self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 301-323.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw(Ed.). *Research in organizational behavior* Vol. 1, pp. 209-264). Greenwich, CT:JAI Press.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373-385.

1 차원고접수 : 2003. 2. 26

수정원고접수 : 2003. 4. 28

최종게재결정 : 2003. 5. 23

# The effects of Individual and Environmental Variables on Organizational Socialization

Jooyoung Ock

Jinkook Tak

Department of Industrial Psychology Kwangwoon University

This study was intended to examine the effects of various individual and environmental variables on organizational socialization and the effect of organizational socialization on outcome variables. With a sample of 345 employees across 18 different organizations, the results of hierarchical regression analyses showed that organizational socialization strategy and job characteristic were significantly related to organizational socialization. Among the individual variables, self-esteem, self-management ability, locus of control, and openness to experience explained organizational socialization significantly. The individual variables appeared to play more important role in explaining organizational socialization than the environmental variables. Finally, organizational socialization was significantly related to outcome variables (organizational commitment, job satisfaction, and intention to leave). Implications, limitations, and future research were discussed.

*key words* : Organizational Socialization, Individual Variables, Environmental Variables, Outcome Variables