

組織沒入의 影響變數와 過程模型에 관한 研究

金 範 國*
康 承 權**

目 次

- I. 序 論
 - II. 組織沒入의 概念定義
 - 1. 組織沒入의 研究概觀
 - 2. 組織沒入의 概念定義
 - 3. 組織沒入의 類似概念
 - III. 組織沒入의 影響變數
 - IV. 組織沒入의 過程과 模型
 - 1. 組織沒入 過程에 관한 基礎理論
 - 2. 여러 研究者의 組織沒入 過程 模型
 - 3. 統合的 組織沒入 模型
 - V. 結 論
 - 부 록
 - 참고문헌
- ABSTRACT

I. 序 論

우리 나라는 사반세기 남짓하게 輸出主導型 經濟開發戰略을 강력히 추진해 온 결과 세계에 유례없는 눈부신 經濟成長을 이룩했고, 만성적인 國際收支 赤字國에서 黑字國으로 전환하는 과정에 있다. 이러한 놀라운 經濟成長에도 불구하고 최근에 이르러 國內外的인 여러 要因들로 인하여 애쓰게 이룩해 놓은 國際收支 黑字體制마저 흔들리고 있다. 특히 勞使간의 심한 對立·摩擦은 生産活動에 막대한 지장을 초래하고 있다.

* 濟州大學校 經商大學 經營學科 教授

** 濟州大學校 經商大學 會計學科 講師

個人的 限界를 극복하기 위해 組織이 출현했다고 볼 때, 이러한 勞使對立 現象은 組織構成員인 個人的 目標와 組織目標간의 不一致에 기인한 것이라 볼 수 있다. 組織이 存續·成長·發展하려면 조직의 目標達成을 위해 自發的인 努力을 할려는 組織構成員의 組織에 대한 没入(commitment)과, 組織側에서는 이와 같이 組織을 위해 헌신하는 組織構成員의 ‘勤勞生活의 質(QOWL: Quality of Working Life)을 향상시켜 주려는 적극적이며 지속적인 노력이 있어야 한다.

職務와 組織에 대한 好意的인 態度는 個人目標와 組織目標의 合致라는 人間·組織의 共存을 전제로 하여 조직에서의 人間과 組織行爲를 연구하는 組織行爲論의 理想에도 부합되는 주제이기 때문에 職務에 대한 態度인 職務滿足(job satisfaction)과 職務没入(job involvement), 組織에 대한 態度인 組織没入(organizational commitment)에 관하여 理論的·實證的 研究가 社會科學 分野에서 많이 이루어지고 있다.

그러나 아직까지도 組織没入에 대한 概念定義 조차 合意點을 찾지 못하고 있으며, 組織没入에 이르게 되는 過程과 그 模型, 組織没入의 影響變數에 대한 견해도 연구자마다 매우 다양한 실정이다.

그래서 본 연구의 목적은 組織没入에 관한 理論的 體系를 확립하여 앞으로 實證的 研究의 기초를 마련하는 데에 있다. 우선 組織没入에 관한 연구의 흐름을 概觀함으로써 組織没入의 本質을 파악하고, 組織没入에 영향을 미치는 先行變數, 媒介變數, 結果變數 등에 대해 검토한 후, 組織没入에 이르게 되는 過程模型을 諸研究者의 연구를 중심으로 고찰하여 統合的 組織没入 模型을 提示하고 앞으로의 組織没入 研究方向에 대한 論議가 뒤따를 것이다.

II. 組織没入의 概念定義

1. 組織没入의 研究概觀

個人이 參與하고 있는 組織에 대한 態度로서의 組織没入에 대한 연구는 1960년에 벡커(H.S.Becker)가 “커밋먼트(commitment)란 既往의 投資 때문에 큰 관심을 가지고 어떤 行爲를 持續하려는 現象”¹⁾ 이라고 정의한 후 거의 30여 년간 수많은 연구자들에 의

1) H.S.Becker, “Notes on the Concept of Commitment,” American Journal of Sociology, 1960, vol.66, p.32.

해 계속되고 있다.

그러나 아직까지도 組織沒入의 概念定義에 대하여 연구자들간에 合意가 이루어지지 못하고 ‘概念的인 混沌 (conceptual chaos)’²⁾ 으로 주목을 받는 연구분야가 되고 있다.

모로우 (P.C.Morrow)는 組織沒入 研究文獻에 나타난 무려 29 개나 되는 操作的 定義를 제시하고 있다.³⁾

이처럼 여러 정의들이 난무하는 가운데서 組織沒入의 다른 유사개념들, 즉 勤續性向, 職務愛着, 職務沒入, 職務滿足, 組織忠誠度, 組織愛着度, 關與 등과 같은 개념들 때문에 그 존재를 무시당하기도 하고,⁴⁾ 동일 개념으로 취급되기도 하며, 혹은 서로 중복되어 사용되기도 한다.⁵⁾

組織沒入에 대한 최근의 연구의 흐름은 組織沒入의 概念定義는 물론 組織沒入에 이르는 過程과 그 模型, 組織沒入의 類型, 職務沒入, 職務滿足, 組織有效性과의 關聯性, 組織沒入을 決定하는 先行變數와 組織沒入에 의해 나타나는 結果變數, 그리고 그들 사이의 媒介, 調節變數 등의 組織沒入의 影響變數에 대한 연구와 보다 최근에는 社會에 대한 沒入 (social involvement), 勞動組合에 대한 沒入 (union commitment), 目標에 대한 沒入 (goal commitment), 勞動組合과 組織에 대한 二重沒入 (dual commitment) 등에 대한 연구에로까지 확대되고 있다.

우리 나라에서도 80 년대에 들어와 組織沒入에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있는데, 組織沒入에 관한 國內外的 주요 연구업적을 정리해 보면 <부록 1>, <부록 2>와 같다.

2. 組織沒入의 概念定義

組織沒入이란 무엇이며 어떻게 개발할 것인가에 대해서는 전술한 바와 같이 거의 의견일치가 없다. 그러나 그 개념에 관한 다양한 論法은 사람이 “일관된 活動系列에 參與한다”는 사실을 설명하기 위한 시도로 나타난다.⁶⁾ 여기에서 組織沒入의 定義는 行爲的 沒入, 態度的 沒入이라는 두 가지 넓은 범주로 구분된다.

2) P.C.Morrow, "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment," *Academy of Management Review*, 1983, vol.8, No.3, p.486.

3) *Ibid.*, p.487.

4) R.W.Scholl, "Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force," *Academy of Management Review*, 1981, vol.6, No.4, pp.589 ~ 590.

5) P.C.Morrow, *op. cit.*, pp.487 ~ 488.

6) H.S.Becker, *op. cit.*, p.32.

가. 行爲的 沒入

行爲的 沒入은 “行爲的 活動에 個人을 묶는 것”이라고 정의를 내린다.⁷⁾ 沒入은 未來行爲가 속박되는 것과 같이 個人과 特別한 行爲가 同一視되었을 때 발생한다. 그러므로 行爲는 知覺과 期待를 形象지으며 미래의 行爲를 강제하는 思考라 할 수 있다.⁸⁾ 行爲論者들은 態度가 行爲와 일치되는 것 만큼 態度는 行爲로부터 추출된 것이지만, 그것은 行爲이지 行爲에 구속되고 있는 態度가 아님을 잊어서는 안된다고 주장한다. 그리고 行爲論的인 시각에서 보면 “우리가 무엇이며 무엇을 하고 있는가에 대한 눈에 보이는 指標들”이 沒入되고 있는 行爲인 것이다.

지금까지의 행위가 현재 행위에 대한 집중력을 강화시킨다는 소위 ‘過去志向的(retro-spective) 見解’도 가능하지만 情 소의 信念, 期待感 등이 행위를 강화시킬 수 있다는 ‘未來志向的(prospective) 見解’도 또한 타당성이 있다고 여겨진다. 더구나 態度와 行爲의 양자 사이에 존재하는 循環的 作用(cyclical relation)⁹⁾ 을 고려할 때 지금까지의 과거행위의 영향력만 강조한다는 것은 그리 바람직한 것이 아니라고 본다.¹⁰⁾

나. 態度的 沒入

態度論者들은 沒入을 다른 態度나 行爲에 영향을 주는 기질적인 상태로서, 그리고 內面化된 지속적인 속성으로 본다.¹¹⁾ 沒入過程이 반드시 行爲의 過程이 되어야 한다는 점에 초점을 두는 行爲的 模型과는 대조적으로 態度論者들은 그 進行過程이 대상이 되어야 한다는 점에 초점을 둔다. 즉 內的心理狀態(intrapsychic state)는 沒入을 개인과 對象結束을 나타내는 것이라고 분류한다. 그러나 내적심리상태의 특성에 관하여 상당한 혼동이 있다. 즉, 어느 누구도 沒入이 무엇인지에 대해 확신할 수가 없다. 많은 연구자들은 沒入을 情緒的인 狀態, 즉 사람과 조직사이의 감정적인 結束이라 보아왔다. 그러나 情緒的 愛着(affective attachment)이 무엇인지에 대하여는 아직도 약간의 혼란이 있다.

다른 연구자들은 계속되는 組織構成員 資格과 관련된 知覺된 報償과 費用에 토대를 둔 打

-
- 7) C.A.Kiesler & J.Sakumura, "A Test of a Model of Commitment," *Journal of Personality and Social Psychology*, 1966, vol.3, p.124.
- 8) M.J.Somers, "Development and Consequences of Organizational Commitment," Ph.D. Dissertation, The City University of New York, 1987, pp.4~5.
- 9) R.T.Mowday, L.W.Porter, & R.M.Steers, Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover, N.Y.: Academic Press, 1982.
- 10) 林昌晝, "کمیت먼트 概念化를 爲한 多元的 接近," 「經營學研究」第16卷 第1號(1986年 9月), 經營學會, p.261.
- 11) M.J.Somers, op.cit., pp.5~7.

算-道具的 用語로 投入을 정의해 왔다. 비록 이러한 정의가 충분히 명확하다 하더라도, 이들 연구자들조차도 投入은 이러한 정의 이상의 개념이라고 주장하는 것 같다. 보다 최근에는 規範的 投入 (normative commitment)¹²⁾이 관심을 끌고 있는데, 조직에 대한 지지 방법에 있어서 內面化된 道德的 壓力을 행사하기 위한 것으로 投入을 정의하고 있다. 불행하게도 道德的인 愛着에 관해서는 거의 연구가 이루어지지 않고 있다.

다. 組織投入의 概念定義

전술한 바와 같이 組織投入에 대한 연구는 많은 연구자들에 의해 수행되어 오고 있으나 연구자들마다 의견이 분분하여 그 本質的 概念을 단적으로 정의하기는 어렵다. 그러나 그 중 중요한 몇몇 연구자들의 개념정의를 간단히 정리해 보면 <표 1>과 같다.

< 표 1 > 組織投入 定義의 多樣性

발표 연도	연구자	조직 몰입의 정의
1960	H. S. Becker	기왕의 투자 때문에 지대한 관심을 가지고 어떤 행위를 지속하려는 현상
1966	O. Grusky	구성원의 체계에 대한 전반적인 관계성
1968	R. M. Kanter	조직을 위해 노력하고 충성할 의사
1969	M. E. Brown	멤버십과 관련되고 개인의 현재 위치를 반영하며 특별히 예측적인 잠재력을 갖고서 성과, 작업동기, 공헌도, 기타 결과변수와 관련된 내용을 예측할 수 있게 하고, 동기요인의 차별적인 적합성을 제시하는 것.
1970	L. W. Porter & F. Smith	조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의욕
1970	D. T. Hall, B. Schneider, & H. T. Nygren	조직의 목표와 개인의 목표가 점진적으로 통합되거나 일치되는 과정

12) R.M. Kanter, "Commitment and Social Organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities," American Sociological Review, 1968, vol.33, pp.499 ~ 517; A. Kidron "Work Values and Organizational Commitment," Academy of Management Journal, 1978, vol.21, pp.239 ~ 247; Y. Wiener "Commitment in Organizations: A normative view," Academy of Management Review, 1982, vol.7, pp.418 ~ 428.

발표연도	연구자	조직몰입의 정의
1971	M.E.Sheldon	개인의 주체성을 조직에 연결시키거나 애착을 갖도록 하는 조직에 대한 긍정적인 평가와 조직목표 달성을 위해 일하려는 태도나 경향
1972	L.G.Hrebiniak & J.A.Alutto	다른 조직에 가면 보수, 지위, 직업적인 자유가 증가하고 현재보다 우호적인 직장풍토가 있어도 현조직을 떠날 의사가 없는 것.
1974	L.W.Porter, R.M.Steers, R.T.Mowday, & P.V.Boulian	현재의 상황에서 특정조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 강도
1974	B.Buchanan II	조직의 목표와 가치에 대한 정서적 애착이고, 목표와 가치와 관련된 역할에 대한 애착이며 단순한 수단적 가치 이상의 조직에 대한 애착
1977	R.M.Steers	특정조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 강도
1978	G.R.Salancik & J.Pfeffer	한 개인이 그의 행위에 구속되어가고 그런 행위를 통하여 그의 활동과 몰입을 유지하여 주는 신념에 결속되는 상태
1980	C.O.Reilly & D.Caldwell	개인이 직업을 선택하는 과정에서 참여하는 되돌이킬 수 없고 자의적인 행위로부터 형성되는 것.
1981	R.W.Scholl	조직구성원으로 남아서 맡겨진 역할을 수행하고 혁신적이고 자발적인 행위를 하게 하는 잠재적인 힘
1982	Y.Wiener	조직목표를 달성하기 위한 행위를 유발시키는 내면화된 규범적인 압력
1986	임 창 희	기대가치 없이도 어떤 행위에 계속 집착하게 하는 힘

또, 라이처 (A.E.Reichers) 는 지금까지 논의되어 온 組織投入의 정의를 < 표 2 > 와 같이 세 가지로 분류하고 있다.¹³⁾

그에 의하면 “組織投入은 조직을 구성하고 있는 다양한 집단에 대한 복합적 몰입의 집합 (a collection of multiple commitments) 으로 이해될 수 있다” 고 한다.¹⁴⁾

< 표 2 > 組織投入의 定義 및 개념의 조작화

1. 엇어걸기 (side-bets)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 投入은 조직의 構成員 意識 (organizational membership) 과 관련된 報償과 費用의 함수 ○ 이 접근법은 Alutto, Hrebiniak, & Alonso(1973) : Becker(1960) : Farrell & Rusbult(1981) : Grusky(1966) : Hrebiniak & Alutto(1972) : Rusbult & Farrell(1983) : Sheldon(1971) 등에 의해 이용됨.
2. 歸屬 (attribution)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 投入은 개인이 意志를 가지고, 명백하며, 不可逆的인 행위에 참가한 후에 投入의 態度를 자신에게 歸屬시킬 때에 발생하는 것으로서 개인을 行爲的 行動 (behavioral acts) 에 結束시키는 것. ○ 이 접근법은 Kiesler & Sakumura(1966) : O'Reilly & Caldwell(1980) : Salancik(1977) 에 의해 이용됨.
3. 個人目標와 組織目標의 一致 (individual/organizational goal congruence)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 投入은 개인이 組織의 目標와 價値에 대해 同一視하고 그것을 위해 노력을 기울일 때 발생하는 것. ○ 이 접근법은 Angle & Perry(1981) : Bartol(1979) : Bateman & Strasser(1984) : Hall, Schneider, & Nygren(1970) : Morris & Sherman(1981) : Mowday, Porter, and Steers(1982) : Mowday, Steers, & Porter(1979) : Porter, Crampon, & Smith(1976) : Porter, Steers, Mowday, & Boulian(1974), Stevens, Beyer, & Trice(1978) : Stumpf & Hartman(1984) : Welsch & Lavan(1981) 등에 의해 이용됨.

자료 : A.E.Reichers, Ibid., p.468.

13) A.E.Reichers, "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment," Academy of Management Review, 1985, vol.10, No.3, p.468.

14) Ibid., p.469.

3. 組織沒入의 類似概念

個人이 가지고 있는 態度는 수없이 많지만 組織行爲論의 觀點에서 우리가 관심을 가지는 態度는 職務에 관련된 몇 가지의 態度들이다.¹⁵⁾ 이러한 職務에 관련된 態度들은 組織 構成員들이 作業環境에 대하여 가지는 긍정적이거나 부정적인 평가를 내릴 수 있게 해준다.

組織行爲論에 관한 대부분의 연구들은 職務滿足, 職務沒入, 그리고 組織沒入이라는 세 가지 태도와 관련지어 연구되어 오고 있다.

職務滿足 (job satisfaction)이란 자신의 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 말한다. 직무만족 수준이 높은 사람은 직무에 대해 긍정적인 태도를 가지며, 반대로 자신의 직무에 불만족을 느끼고 있는 사람은 직무에 대해 부정적인 태도를 가지고 있다.

組織沒入의 定義가 다양하듯이 職務沒入 (job involvement)의 정의도 다양하다. 職務沒入이란 개인이 자신의 직무에 대해 心理的으로 同一視하고 자신의 知覺된 職務成果 水準을 自我價値 (self-worth)에 중요한 것으로 생각하는 정도를 말한다.¹⁶⁾ 높은 職務沒入 水準은 낮은 결근률과 이직률에 관련되어 있음이 확인되고 있다.¹⁷⁾ 그러나 결근보다는 이직을 보다 일정하게 예측할 수 있는 것으로 보인다.¹⁸⁾ 높은 職務沒入은 자신의 직무에 同一視를 느끼는 것을 의미하는 데 반해, 높은 組織沒入 水準은 자신이 근무하는 組織에 대한 同一視를 뜻한다.

組織沒入은 職務滿足 보다는 넓은 하나의 전체로서 조직에 대한 持續적인 反應이기 때문에 아마도 보다 나은 豫測值과 할 수 있다.¹⁹⁾ 어떤 構成員의 경우 자신이 알고 있는 특정 職務에 대해서는 일시적인 상황에서는 不滿足을 느낄지 모르지만, 전체적으로는 組織에 대해서는 불만족을 느끼지 않을 수도 있는 것이다.²⁰⁾ 결국, 組織沒入은 個人이 소속 조직에

15) S.P.Robbins, Organizational Behavior: Concepts, controversies, and applications, 4th ed., Prentice-Hall International Editions, Englewood Cliffs, 1989, pp.122 ~ 124.

16) G.J.Blau & K.R.Boal, "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism," Academy of Management Review, April 1987, p.290.

17) G.J.Blau, "Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism," Journal of Management, Winter 1986, pp.577 ~ 584; K.Boal and R.Cidambi, "Attitudinal Correlates of Turnover and Absenteeism: A Meta Analysis," Paper Presented at the meeting of the American Psychological Association, Canada, 1984.

18) G.Farris, "A Predictive Study of Turnover," Personnel Psychology, Summer 1971, pp.311 ~ 328.

19) L.W.Porter, R.M.Steers, R.T.Mowday & P.V.Boulian, "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology, 1974, pp.603 ~ 609.

20) S.P.Robbins, op.cit., pp.123 ~ 124.

대한 지속적인 참여를 뜻하는 未來志向的인 態度라고 할 수 있는데 비해, 職務滿足은 職務自體에 대한 態度를 뜻하며, 職務沒入은 個人이 자기 자신의 職務와 同一視를 느끼는 정도라고 하겠다.²¹⁾

Ⅲ. 組織沒入의 影響變數

최근에도 組織沒入의 연구자들은 組織沒入에 媒介變數로서의 역할을 설정하여 組織沒入을 결정하는 先行變數와 組織沒入에 의해 나타나는 結果變數의 究明에 주력하고 있다. 그러나 <표 3>, <표 4>에서 보여주는 바와 같이 연구자에 따라 先行變數와 結果變數에 대한 견해도 매우 다양함을 알 수 있다.

<表 3> 組織沒入 先行變數의 多樣性

발표 연도	연구자	표본	선행변수
1966	Kiesler & Sakumura	학생	외재적 보상
1969	Lee	과학자	근속년수, 목표 일체성, 직업상의 위신
1969	Brown	공무원	욕구충족
1971	Sheldon	과학자	지위, 나이, 근속년수
1972	Hrebiniak & Alutto	교사, 간호원	직무만족, 역할스트레스, 근속년수
1973	Alutto, Hrebiniak, & Alonso	교사, 간호원	교육정도, 나이, 직무만족
1974	Schneider, Hall, & Nygren	입업종사자	목표 일체성, 근속년수, 자아개념
1974	Buchanan II	공·사부문 관리자	집단규범, 도전감, 자아관념, 개인의 중요성
1975	Dubin, Champoux, & Porter	은행원, 전화회사 종업원	개인욕구, 가치관
1977	Steers	과학자, 기술자	성취욕구, 직무특성

21) T.R. Mitchell & J.R. Larson, Jr., People in Organizations: An introduction to organizational behavior, 3rd ed., McGraw-Hill International Book Company, 1988, pp.144 ~ 145 : S.P. Robbins, op.cit., pp.122 ~ 124.

발표 연도	연 구 자	표 본	선 행 변 수
1977	Marsh & Mannari	일본 전기노동자	직무만족, 응집성, 직무자율성, 지위, 승진기회
1978	Staw & Ross	학생	책임감
1978	Stevens, Beyer, & Trice	공공기관 관리자	나이, 역할과중, 근속년수, 직무몰입
1979	Bartol	컴퓨터 전문가	직무만족
1980	O'Reilly & Caldwell	경영학석사, 신입 사원	대체성, 직무만족, 의욕, 공포성, 불가역성
1981	Morris & Sherman	정신건강노동자	나이, 교육정도, 직무스트레스
1981	Farell & Rusbult	학생, 노동자	대체성, 투자, 보상
1983	Rusbult & Farell	회계사, 간호원	대체성, 보상, 공헌
1983	Ferris & Aranya	회계사	나이, 성, 자녀수, 조직-직업갈등, 직무만족
1984	Fukami & Larson	신문사의 수송부문 종업원	감독관계, 직무범위, 근속년수, 교육수준
1984	Stumpf & Hartman	학생, 신입사원	직무만족, 직무특성, 성과
1985	Luthans, McCaul, & Dodd	공·사 부문 종업원	나이, 근속년수
1985	Flynn & Solomon	은행간부, 국공기관 간부	나이, 근속기간, 교육정도
1986	O'Reilly ■ & Chatman	대학교직원, 대학생	순종, 동일시, 내면화
1986	Aranya, Kushnir, & Valency	회계사	나이, 성, 근속기간, 직무만족
1987	Mottaz	대학원생, 간호원, 교사, 경찰관, 회사 원, 공원	교육, 과업자율성, 과업중요성, 직무몰입, 감독자의 원조, 급여, 승진기회
1987	Luthans, Baack, & Taylor	제조업, 서비스업, 정부, 교육계, 소매 업분야 구성원	나이, 교육수준, 근속기간, 감독자 와의 시간, 감독자에 대한 만족감
1987	Decotiis & Summers	음식업 관리직 구성원	개인특성, 상황속성 (조직구조, 조직과정)
1988	Brooke, Russell, & Price	병원 종업원	직무몰입, 직무만족
1988	Magenau, Martin, & Peterson	지배인, 일반조합원	개인특성, 노사관계 특성, 노동조합 특성, 고용주특성, 작업관련특성
1988	Glisson & Durick	인적서비스조직 근로자	직무-과업특성, 조직특성, 근로자의 특성
1989	Putti, Aryee, & Liang	전자분야의 다국적 기업 종업원	배우자의 유무, 나이, 성, 교육수준, 수입, 직무수준, 내재적 작업가치, 외래적 작업가치

資料 : A. E. Reichers, op. cit., pp. 466 ~ 467, Table 2를 참고로 필자가 보충, 추가하여 재작성함.

〈 표 4 〉 組織沒入 結果變數의 多樣性

발표 연도	연 구 자	표 본	결 과 변 수
1974	Porter, Steers, Mowday, & Boulian	정신병학 기술자 신입사원	이직
1975	Van, Maanen	경찰 신규 채용자	성과
1976	Porter, Crampan, & Smith	경영자 연수생	이직
1977	Steers	과학자, 엔지니어	잔류의도, 이직
1977	Marsh & Mannari	일본 전기 노동자	이직
1978	Koch & Steers	공무원	결근, 이직
1979	Mowday, Steers, & Porter	공무원	결근, 이직
1981	Angle & Perry	운수업 노동자	이직
1983	Ferris & Aranga	회계사	이직
1984	Larson & Fukami	신문사 수송부분 종업원	성과, 결근, 이직
1984	Stumpf & Hartman	대학내의 서비스업 종업원	이직
1984	Bateman & Strasser	간호원	직무만족
1987	Decotiis & Summers	음식업 관리직 종업원	개인의 성과, 직무만족, 조직 유효성, 동기베이션과 이탈, 이직

資料: Ibid., p.466, Table 1을 참고로 필자가 보충·추가하여 재작성함.

이와 같이 組織沒入에 대한 先行變數와 結果變數에 대한 접근이 연구자에 따라 다양함에도 이에 대한 연구가 계속되어 오는 까닭은 組織沒入이 組織有效성과 깊은 관련을 맺고 있기 때문인데,²²⁾ 물론 이와 관련된 견해도 역시 연구자들 마다 다르다. 샤인(E.H.Schein)은 組織沒入을 組織有效성의 測定變數 자체로 보고 있으며,²³⁾ 모우데이(R.T.Mowday)

22) 林昌喜, 前掲論文, pp.255~256.

23) E.H.Schein, Organizational Psychology, N.J., Prentice-Hall, 1970.

등은 有效性을 좌우하는 先行變數로,²⁴⁾ 심지어 베이트맨 (T.S. Bateman) 등은 有效性이 높기 때문에 결과적으로 나타나는 結果變數로 보기도 한다.²⁵⁾

그런데 어느 한 개념과 관련된 先行變數와 結果變數들의 복잡성은 社會科學 특히, 組織行爲論 분야에서는 필연적이고 흔히 볼 수 있는 일이지는 하지만 組織沒入에 관한 한 그 주된 원인은 概念定義에 대한 統一性의 결핍 때문이라고 말할 수 있겠다.²⁶⁾

IV. 組織沒入의 過程과 模型

組織沒入은 個人이 組織에 參與한 이후 여러 變數들의 영향을 받으며 몇 단계를 거쳐 형성된다고 할 수 있다. 여기에서는 여러 연구자들이 組織沒入의 현상을 설명할 때 사용했던 基礎理論들과 組織沒入 過程模型에 대해 살펴보기로 한다.

1. 組織沒入 過程에 관한 基礎理論

組織沒入 過程에 관련된 기초이론으로는,

i) 人間行動을 설명하는 動機에는 生産動機와 參與動機가 있는데 生産動機는 오늘날 組織沒入의 개념 중 內面化 (internalization) 개념과 연결되며, 參與動機는 動續沒入 (continuance commitment) 개념과 관계된다고 볼 수 있는 마아치와 사이몬의 動機理論,²⁷⁾

ii) 人間の 모든 社會行爲를 交換行爲로 規定하는 호만스 (G.C. Homans) 등의 交換理論 (exchange theory)²⁸⁾ 그런데 벡커 (H.S. Becker)는 交換理論에 時間의 개념을

24) R.T.Mowday, R.M. Steers, & L.W.Porter, op.cit., pp.224~247; P.Hom, R.Katerberg, & C.L.Hulin, "Comparative Examination of Three Approaches to the Prediction of Turnover," *Journal of Applied Psychology*, 1979, vol.64, pp.280~290; E.W.Larson & C.V.Fukami, "Relationships between Worker Behavior and Commitment to the Organization and Union" *Proceedings of the Academy of Management*, 1984, pp.222~226.

25) T.S.Bateman & S.Strasser, "A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, 1984, vol.27, pp.95~112; S.A.Stumpf & K.Hartman, "Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal" *Academy of Management Journal*, 1984, vol.27, No.2, pp.308~329,

26) 林昌喜, 前掲論文, p.256.

27) J.G.March & H.A.Simon, *Organizations*, John Wiley & Sons Inc., New York, 1958, pp.52~83.

28) R.M.Steers & L.W.Porter, *Motivation and Work Behavior*, 2nd ed., McGraw-Hill International Book Company, 1981, p.125.

도입하여 “沒入”(commitment)을 설명하고 있다. 벡커는 특정조직에 投資를 많이 한 뒤에 조직을 떠나게 되면 잃어버리는 것이 많아지기 때문에 시간이 지나감에 따라 組織沒入이 높아진다는 ‘엎어걸기’(side bet) 이론을 전개하였다.²⁹⁾

iii) 組織에서 무엇이 중요한 것인가를 注入하고 訓練하고 가르치는 과정이 組織社會化인데 組織의 새로운 價値와 規範을 개인에게 內面化시키려면 개인이 가지고 있는 기존의 價値에서 벗어나게 하는 解氷過程(unfreezing)을 거쳐야만 하며 그 후에야 새로운 規範과 價値를 개인에게 內面化할 수 있다는 샤인(E.H. Schein) 등의 社會化理論(the theory of socialization).

iv) 어떤 職位를 가진 사람들이 해야 할 것으로 期待되는 行爲를 役割(role)³⁰⁾이라 할 수 있는데, 組織沒入 연구에 많은 도움이 되고 있는 役割理論(role theory).

v) 인간의 動機(motivation)이 어떠한 과정을 거쳐서 이루어지는가에 초점을 두고 있는 動機(motivation) 過程理論(the process theories of motivation).

vi) 개인은 자신의 態度와 行爲를 社會的 狀況과 그들 자신의 과거나 현재의 行爲와 狀況에 適應시키려고 한다는 가정으로부터 나온 社會情報處理理論(a social information processing approach) 등이 있다.

2. 여러 연구자의 組織沒入 過程模型

組織沒入의 定義와 마찬가지로 組織沒入에 이르게 되는 過程에 대한 견해도 연구자들 간에 分分하다.³¹⁾

組織沒入은 組織參與에서 시작되며, 離職할 때까지 여러 단계를 거쳐 形成되는데 그 過程에서 많은 요인들이 영향을 미친다.

個人이 組織에 參與하여 最初로 組織沒入을 하는 데에 영향을 미치는 主要變數들은 (그림 1)과 같이 나타낼 수 있다고 모우데이 등은 주장한다.³²⁾

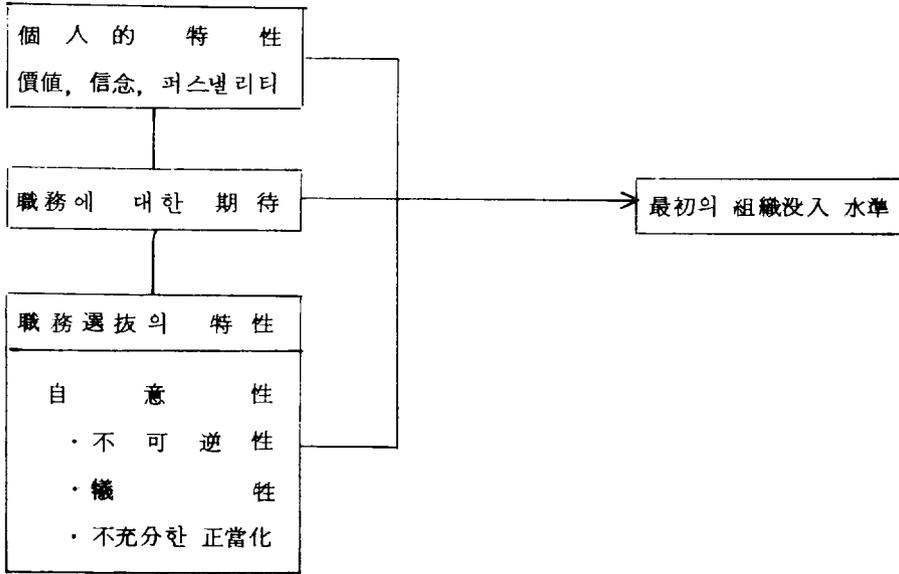
29) H.S.Becker, op.cit., p.34.

30) 慎侑根, 「組織行爲論」, 茶山出版社, 1986, p.328.

31) M.J.Somers, op.cit., p.21.

32) R.T.Mowday, L.W.Porter, & R.M.Steers, op.cit., p.49.

(그림 1) 組織沒入의 最初段階



資料: Mowday, Porter, & Steers (1982), op.cit., p.49.

組織沒入에 관한 많은 연구논문 중에서 組織에 參與하는 個人이 組織에 沒入하게 되는 過程을 설명하는 연구들도 또한 많다.³³⁾

이 중에서 중요한 몇몇 연구자의 過程模型을 중심으로 組織沒入 過程을 고찰한 후 統合模型을 導出해 보자.

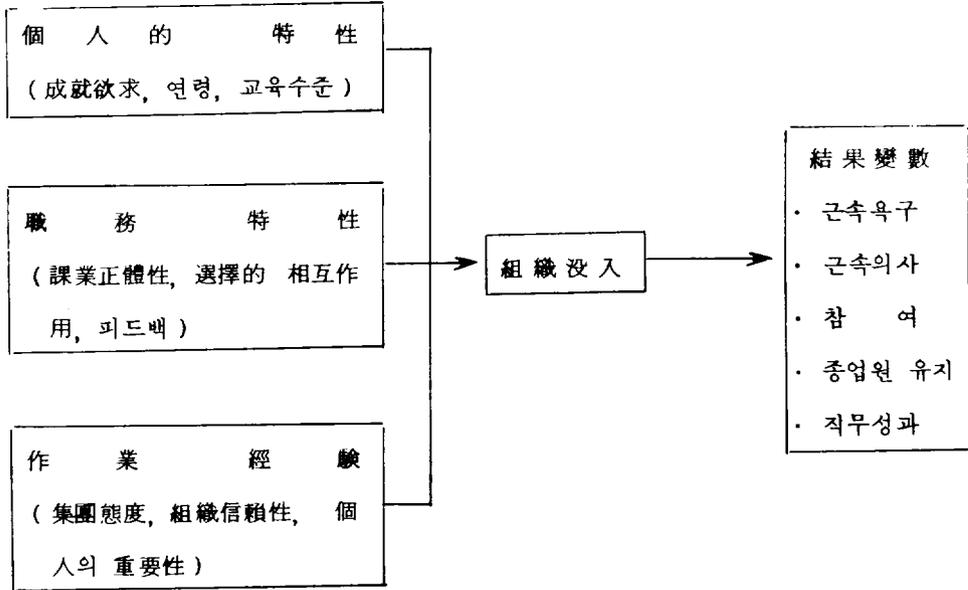
가. 스티어즈의 모형

스티어즈 (R.M.Steers)는 個人的 特性·職務特性·作業經驗變數를 組織沒入의 先行變數로 하고, 勤續欲求, 勤續意思, 參與, 從業員維持, 職務成果를 組織沒入의 結果變數로 하여 이들의 관계를 (그림 2)와 같이 모형화 했다.³⁴⁾

33) L.H.Chusmir, "An Integrative Process Model of Organizational Commitment For Working Women and Men," Journal of Business and Psychology, Fall 1988, vol.3, No.1, pp.88 ~ 89. 이 논문에서 처스미어는 최근 10여 년간 조직몰입에 관한 논문은 250여 편이나 되며, 조직몰입과정 모델도 30여 가지가 제시되고 있다고 한다.

34) R.M.Steers, "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly, March 1977, vol.22, p.47.

(그림 2) 스티어즈의 조직몰입 과정 모형



資料: Steers (1977), Ibid., p.47.

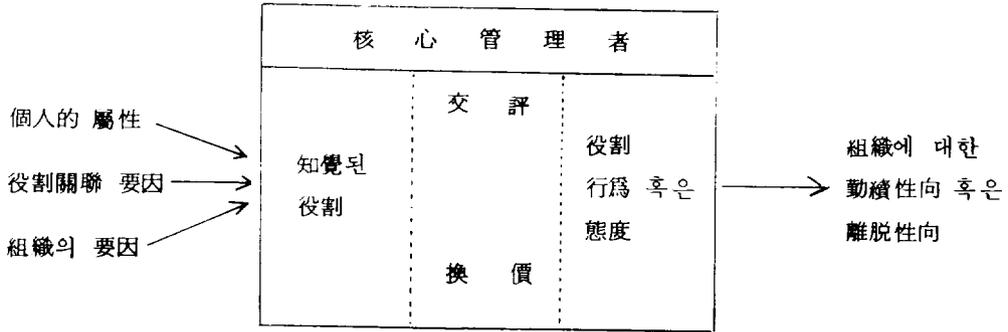
나. 스티븐스 등의 모형

스티븐스 등 (J.M. Stevens, J.M. Beyer, & H.M. Trice)은 役割理論 (role theory)을 交換理論 (exchange theory)에 연결시켜 個人과 組織간의 단순한 交換關係로 파악하는 데서 오는 限界를 극복하려고 했다.³⁵⁾ 즉, 構造的인 交換의 接近法에 心理的인 接近法을 가미하여 經濟的 原理에 지우쳐 組織沒入을 설명하는 交換的 接近法의 단점을 보완하려고 했는데, 이들의 組織沒入 過程 模型은 (그림 3)과 같다.³⁶⁾

35) J.M. Stevens, J.M. Beyer, & H.M. Trice, "Assessing Personal Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment," Academy of Management Journal, 1978, vol.21, No.3, p.382.

36) Ibid., p.382.

(그림 3) 스티븐스 등의 조직몰입 과정 모형

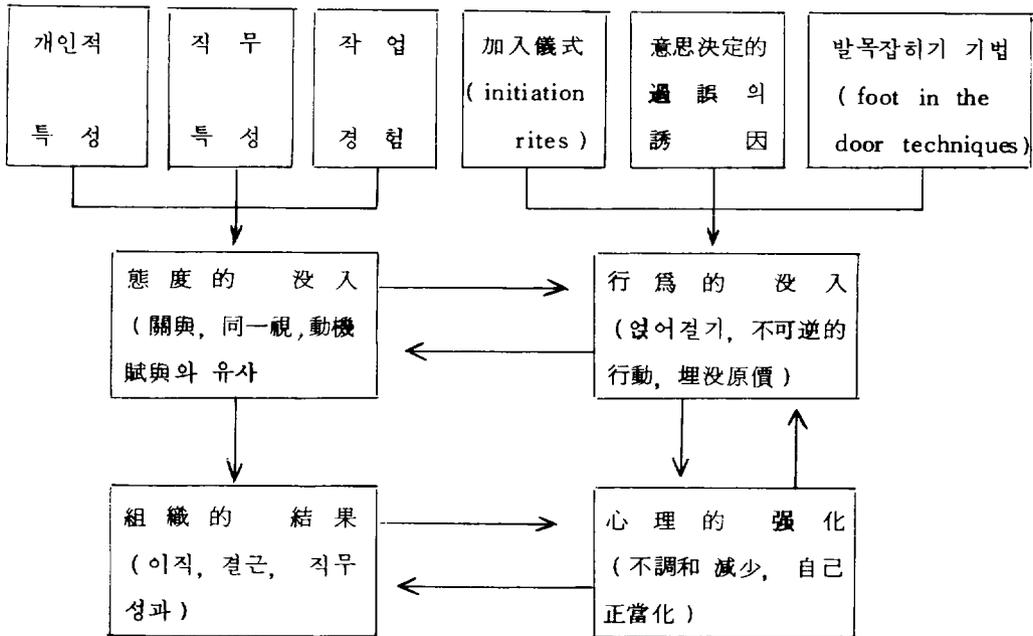


資料 : Ibid., p.382

다. 스토우의 모형

스토우(B.M.Staw)는 조직몰입을 態度的 沒入과 行爲的 沒入으로 구분하고 조직몰입에 대한 연구를 진행하고 있다 (그림 4 참조).

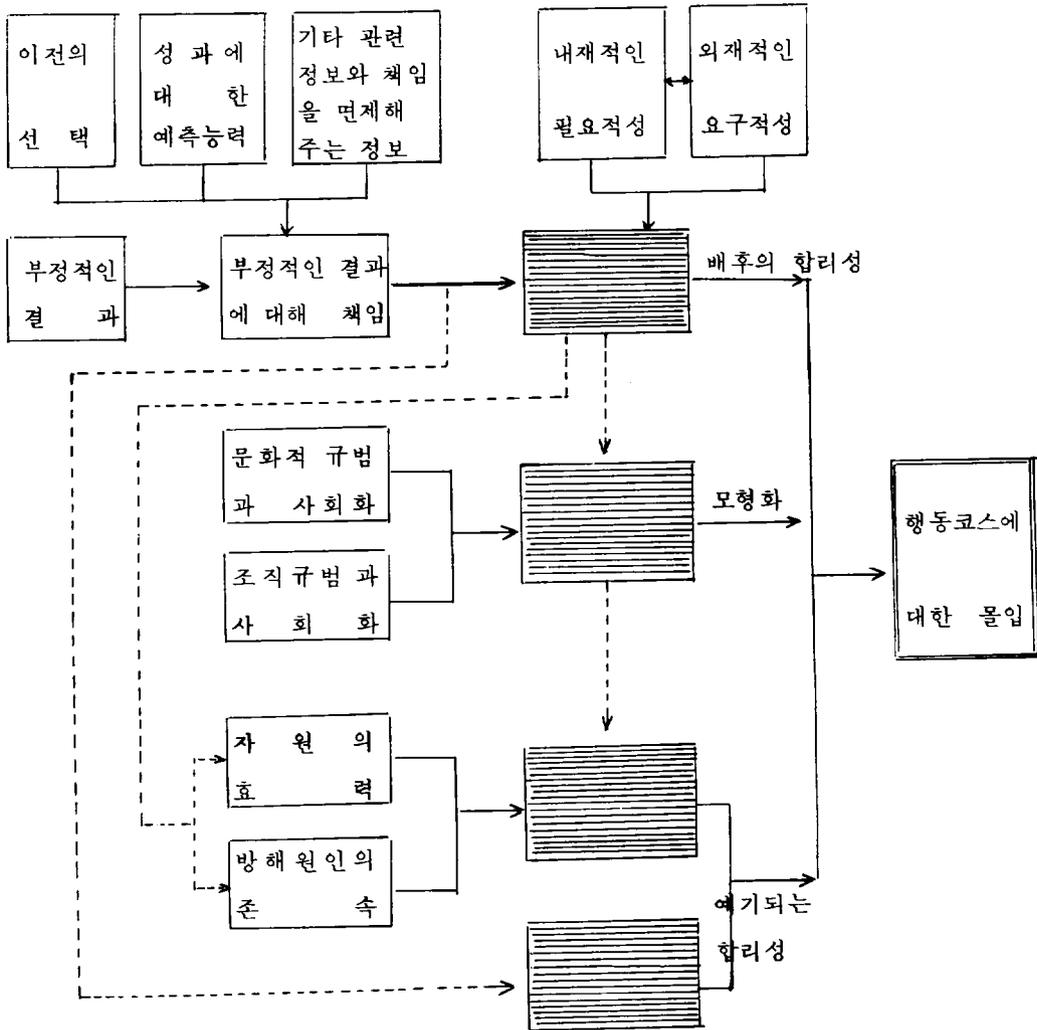
(그림 4) 스토우의 조직沒入 理解의 두 가지 접근법



資料 : R.M.Steers & L.W.Porter, op.cit., p.304.

또한 스토우는 (그림 5)와 같이 “행동코스에 대한 沒入의 段階的 擴大” (The Escalation of Commitment to a Course of Action) 라는 논문에서는 행동코스에 대한 沒入 模型을 제시하고 있다.³⁷⁾

(그림 5) 스토우의 행동코스에 대한 몰입 모형



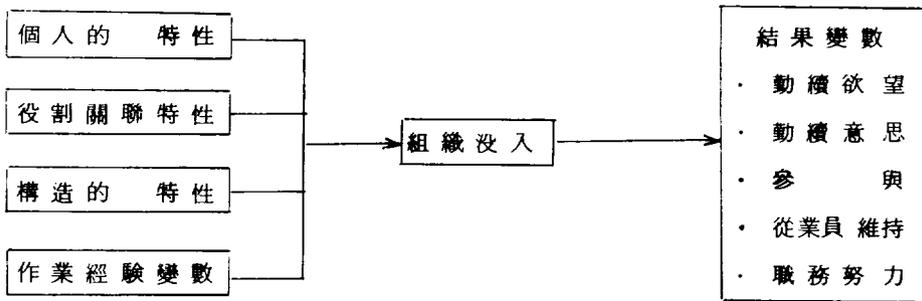
資料: Ibid., p.582.

37) B.M.Staw, "The Escalation of Commitment to a Course of Action," Academy of Management Review, 1981, vol.6, No.4, pp.577 ~ 587.

라. 모우데이 등의 모형

모우데이 등 (R.T.Mowday, L.W.Porter, & R.M.Steers)은 스티어즈의 모형에서 先行變數에 構造的 特性을 추가하고 職務特性을 役割關聯 特性으로 대치한 (그림 6)과 같은 組織沒入 模型을 제시했다.³⁸⁾

(그림 6) 모우데이 등의 조직몰입 과정 모형



資料 : Ibid., p.30.

마. 위너의 모형

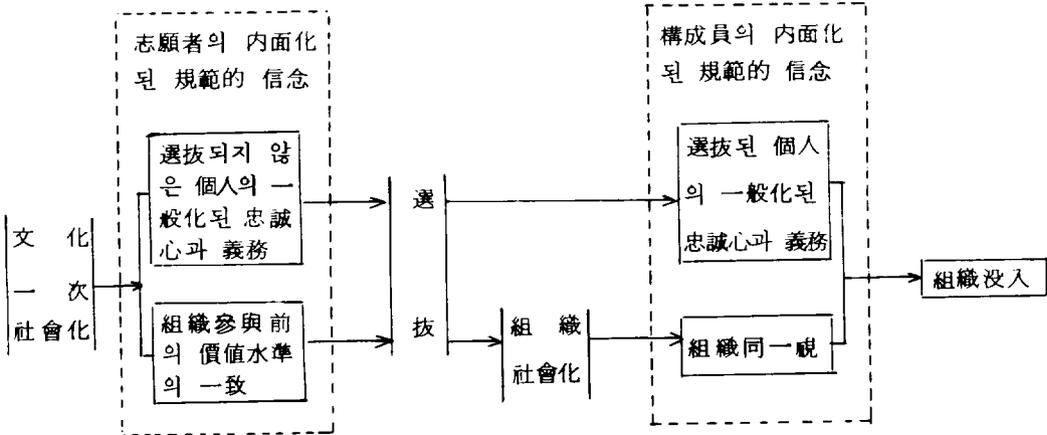
위너 (Y.Wiener)는 직접적인 組織沒入의 決定要因으로 內面化된 規範的인 信念의 두 형태로서, i) 일반화된 忠誠心과 義務, ii) 組織同一視 (organizational identification)가 있다고 했는데, 組織同一視는 選拔과 組織社會化의 實際에 의해 영향을 받게 될 수 있지만, 忠誠心과 義務는 단지 選拔過程에 의해서만 영향을 받게 되므로, 組織沒入은 個人的인 資質과 組織介入 양자에 의해 좌우된다고 하였다.³⁹⁾

위너가 제시한 組織沒入에 이르게 되는 過程模型은 (그림 7)과 같다.

38) R.T.Mowday, L.W.Porter & R.M.Steers, op.cit., p.30.

39) Y.Wiener, op.cit., p.422.

(그림 7) 위너의 조직몰입 과정 모형

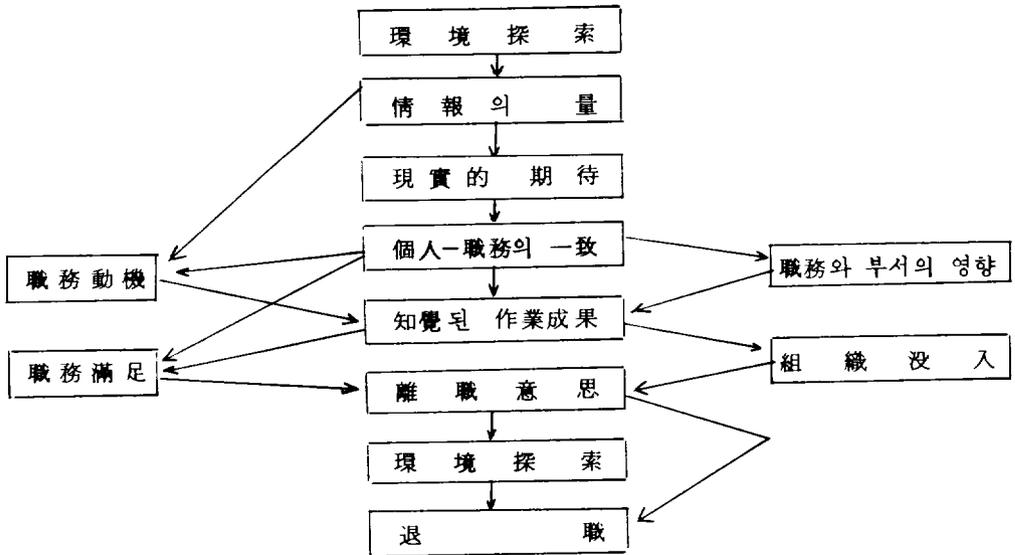


資料： Ibid., p.422.

바. 스텝프와 하트만의 모형

스텝프와 하트만 (S.A. Stumpf & K. Hartman) 은 實證的 研究로부터 組織沒入 또는 離脫段階를 (그림 8) 과 같이 제시하고 있다. 그들에 의하면 먼저 個人은 參與할 대상인

(그림 8) 스텝프와 하트만의 組織沒入 過程 模型



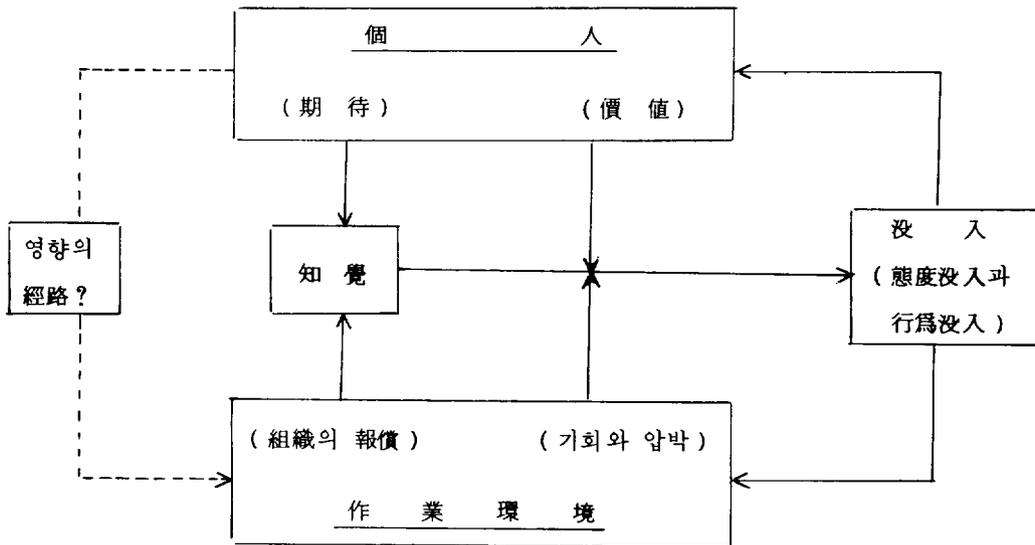
資料： Ibid., p.310.

組織에 대해 總括的인 探索活動을 하게 되고, 그 후 組織에 參與하여 社會化 過程을 거치며, 이를 통해 個個人的 組織에 대한 態도와 行爲가 形成 된다는 것이다.⁴⁰⁾

사. 올리버의 模型

올리버 (N.Oliver) 는 “여섯개의 노동자 협동조합에 있어서의 組織沒入에 대한 고찰” 이라는 논문에서 組織沒入의 狀況模型을 (그림 9)와 같이 설정하여 분석하고 있다.⁴¹⁾

(그림 9) 올리버의 組織沒入 過程 模型



資料: Ibid., p.43.

이 모형의 本質은 組織에서의 態도와 行爲는 組織特性和 組織特性內에서의 個人的 特性간의 相互作用의 產物임을 나타내고 있다는 점이다. (그림 9)에서 作業力을 의미하는 個人的 期待는 知覺을 일으키는 作業環境의 特征들과 결합되고 있음을 나타내고 있다. 이러한 知覺을 어떻게 態도와 行爲로 발전시키느냐 하는 것이 個人的 價値와 環境特性 (예를들면, 監督行爲, 報償시스템 등)에 의해 다시 조정된다. 이러한 態도와 行爲는 價値의 社會化와

40) S.A.Stumpf & K.Hartman, op.cit., pp.308 ~ 311.

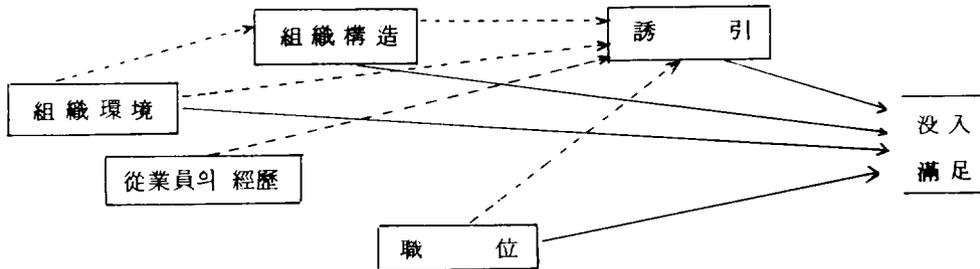
41) N.Oliver, "An Examination of Organizational Commitment in Six Workers' Cooperatives in Scotland," Human Relations, 1984, vol.37, No.1, pp.29 ~ 46.

態度修正 (value socialization and attitude modification)의 形態로서 作業力으로 個人에게, 集團規範의 형태로 作業環境에 피드백되고 있다.⁴²⁾ 이러한 피드백 요소는 시스템의 過程要素를 강조하며, 시간에 대한 변화를 허용한다는 점에서 중요하다. 그리고 왼쪽의 점은 구성원들이 作業環境을 변화하기 위하여 활동하게 될지도 모르는 영향의 經路를 나타내고 있다.⁴³⁾

아. 링컨과 칼리버그의 모형

링컨과 칼리버그 (J.R.Lincoln & A.L.Kalleberg)는 沒入과 滿足을 結果變數로 묶고, 이것의 決定要因으로 從業員의 經歷, 職位, 組織環境, 組織構造, 誘因 등이 있으며, 從業員이 經歷 등은 人口統計學的 變數에 의해 형성되고, 組織環境은 組織의 規模, 生産技術 등으로 이루어지며, 組織構造는 組織設計와 經營活動의 프로그램 등이 포함되어 있다고 주장하고 組織沒入의 決定要因을 (그림 10)과 같이 제시하고 있다.⁴⁴⁾

(그림 10) 링컨과 칼리버그의 組織沒入 決定要因



資料 : Ibid., p.742.

자. 데코티스와 섬머즈의 모형

데코티스와 섬머즈 (T.A.DeCotiis & T.P.Summers)는 組織生活에서 組織沒入에 의해 연출되는 중심적인 역할의 개념을 (그림 11)과 같이 圖示하고 있다. (그림 11)에서 보여주는 바와 같이 組織沒入의 先行變數는 스티어즈 (R.M.Steers)에 의해 주장되었던 先

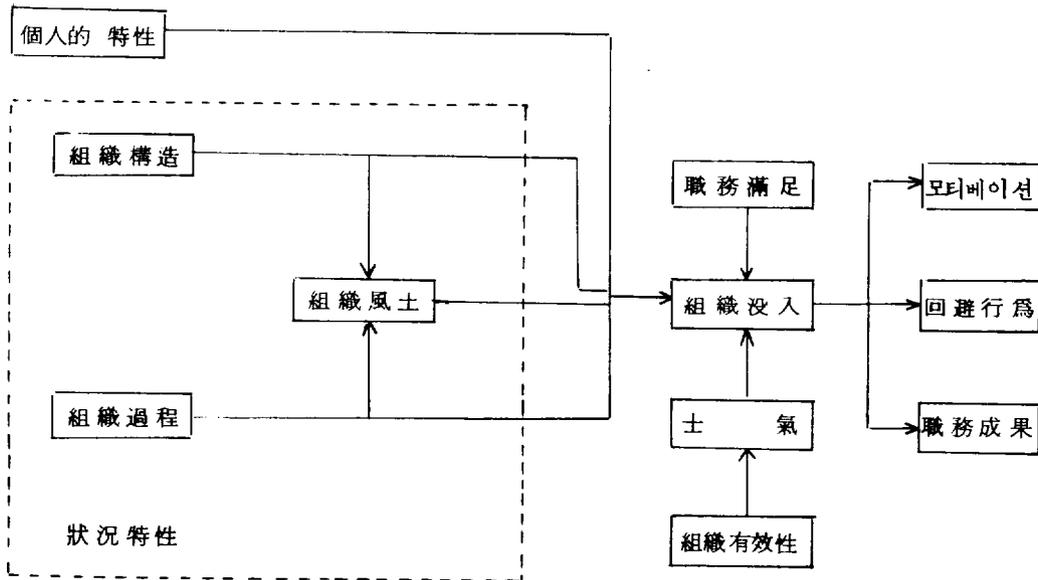
42) Ibid., p.43.

43) Ibid., p.44.

44) J.R.Lincoln & A.L.Kalleberg, "Work Organization and Workforce Commitment: A Study of Plants and Employees in the U.S. and Japan," American Sociological Review, 1985, vol.50, pp.738 ~ 743.

行變數의 一般의인 영역을 포함시키고, 확장시킨 것이다. 또한 組織沒入의 結果變數로는 모티베이션, 회피행위, 職務成果를 設定하고 經路分析 (path analysis) 을 하고 있다.⁴⁵⁾

(그림 11) 데코티스와 섬머즈의 組織沒入 過程模型



資料 : Ibid., p.454.

차. 루산스 등의 모형

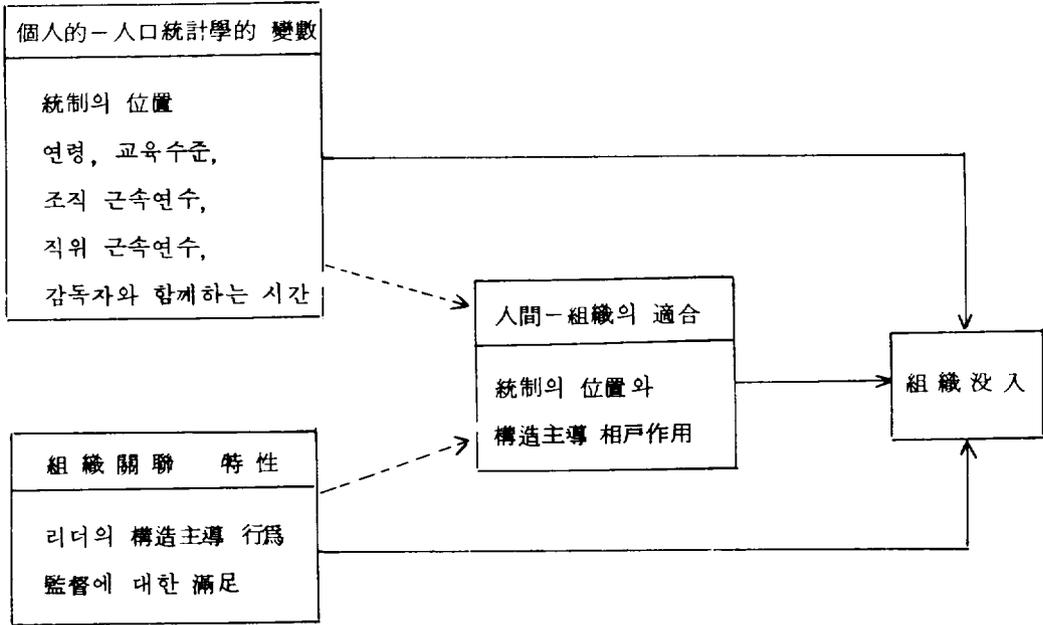
루산스 등 (F.Luthans , D.Baack & L.Taylor) 은 組織沒入의 先行變數에 대한 연구에서 組織沒入은 個人의 人口統計學的 變數와 組織關聯特性, 그리고 個人과 組織의 適合에 의해 組織沒入이 되는 것으로 보고 (그림 12) 와 같은 모형을 제시하고 있다.⁴⁶⁾

이 연구에서는 연령, 교육수준, 조직에서의 勤續年數, 현 職位에서의 勤續年數, 감독자와 함께 하는 시간, 그리고 監督地位에 대한 암시 등의 人口統計學的 變數들이 사용되고 있다.

45) T.A.DeCotiis & T.P.Summers, "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," Human Relations, 1987, vol.40, No.7, pp.445 ~ 470.

46) F.Luthans, D.Baack, & L.Taylor, "Organizational Commitment : Analysis of Antecedents," Human Relations, 1987, vol.40, No.4, pp.219 ~ 236.

(그림 12) 루산스 등의 組織沒入 先行變數의 模型



資料 : Ibid., p.221.

이 모형은 個人-人口統計學的 先行變數들 외에도 組織關聯 變數들 또한 組織沒入에 重要함을 강조하고 있는데, 이러한 組織關聯 變數들로는 리더의 構造主導 行爲 (Leader Initiating Structure Behaviors)⁴⁷⁾ 와 監督에 대한 滿足을 들 수 있다.⁴⁸⁾

이 모형의 세번째이자 마지막 先行變數의 構成要素는 統制의 位置와 리더의 構造主導간의 相互作用 研究에서 造作化된 個人과 組織의 “適合”이다.⁴⁹⁾ 統制의 位置와 리더의 行爲간의 關係에 대해서는 많은 研究이 이루어져 왔지만, 오늘날까지 組織沒入에 관한 이들 두 變數간의 相互作用의 影響에 관해서는 研究이 이루어지지 않고 있다.⁵⁰⁾

47) 構造主導 (initiating structure)란 리더가 리더자신과 부하직원들간의 關係를 組織하고 定義하는 것을 의미한다. - Ibid., p.223.

48) Ibid., pp.223 ~ 224.

49) Ibid., p.224.

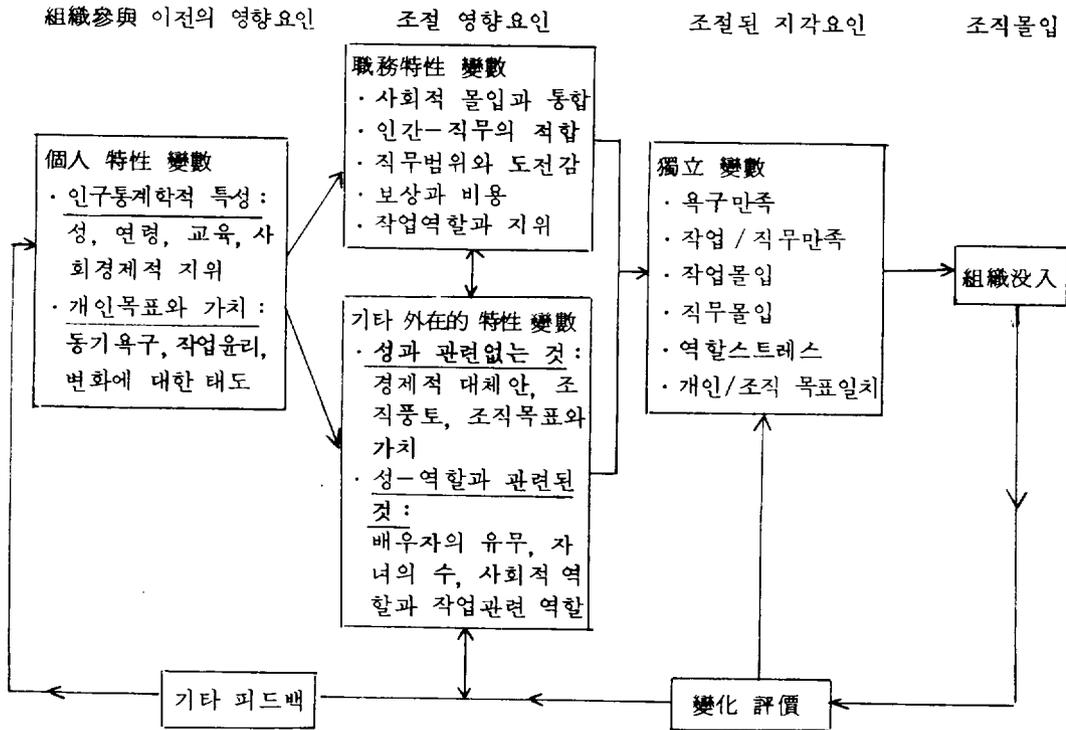
50) Ibid., p.224.

카. 처스미어의 統合模型

처스미어 (L.H.Chusmir)는 “남여작업자를 위한 組織投入의 統合的인 過程模型”이라는 논문에서 지금까지 연구되어 온 組織投入의 過程模型들을 統合한 統合模型을 제시하고 있다.⁵¹⁾

처스미어는 組織投入은 組織行爲論 論題에서 가장 빈번히 연구되어 온 분야중의 하나이며, 과거 10여 년간 주요 學問的인 心理學 分野와 經營關聯 저널에서 250여 편 이상의 논문들의 主題로 다루어져 왔으며, 個人이 組織에 投入하게 되는 과정을 설명하기 위해 30여 가지의 組織投入 模型이 시도되었지만 變數들이 광범위하게 조사되지도 못했고 피드백 관계도 거의 포함시키지 못하였다고 언급한 후, (그림 13)과 같이 3단계로 이루어진 새로운 統合的인 組織投入 過程模型을 제시하고 있다.⁵²⁾

(그림 13) 처스미어의 統合的인 組織投入 過程模型



資料: Ibid., p.90.

51) L.H.Chusmir, "An Integrative Process Model of Organizational Commitment For Working Women and Men," Journal of Business and Psychology, Fall 1988, vol.3, No.1, pp.88 ~ 104.
 52) Ibid., pp.88 ~ 91.

첫 단계는 組織에 參與하기 이전의 단계로서 個人的 特性으로 구성되어 있다. 이들 특성이 2 단계에서 職務特性變數와 그 외의 外在的 特性變數들에 의해 調整되고 있다. 그리고 3 단계에서는 이러한 모든 變數들이 組織沒入에 직접적인 영향을 미치고 있는 6 개의 獨立 變數들을 調整하고 있다.⁵³⁾

3. 統合的 組織沒入 模型

앞에서 고찰한 여러 연구자들의 組織沒入 過程模型들은 개인이 組織에 參與한 후 組織에 沒入하게 되는 과정을 先行變數, 媒介變數, 結果變數로 나누어, 혹은 先行變數와 結果變數로 나누어 고찰하는 등 연구자들마다 접근방법이 서로 다르다. 이러한 이유는 組織沒入에 대한 개념정의의 다양성과 모호성에 기인한 것이라 할 수 있다. 즉, 어떤 학자들은 心理學的 觀點에서 組織沒入의 態度的 側面만을 강조하고 있으며, 다른 학자들은 社會心理的 觀點에서 行爲의 役割만을 강조하는가 하면,⁵⁴⁾ 人間은 어떤 行爲가 가져다 주는 結果의 魅力 程度(誘意性)와 行爲를 통해 結果를 얻어낼 수 있는 可能性(期待)이라는 두 가지 要因에 의해 그러한 行爲에 대한 모티베이션 정도가 결정된다⁵⁵⁾ 고 보는 期待理論(expectancy theory)에 바탕을 둔 期待的 接近 등 연구자들의 組織沒入에 대한 接近方法이 각각 다르기 때문인 것으로 생각된다.

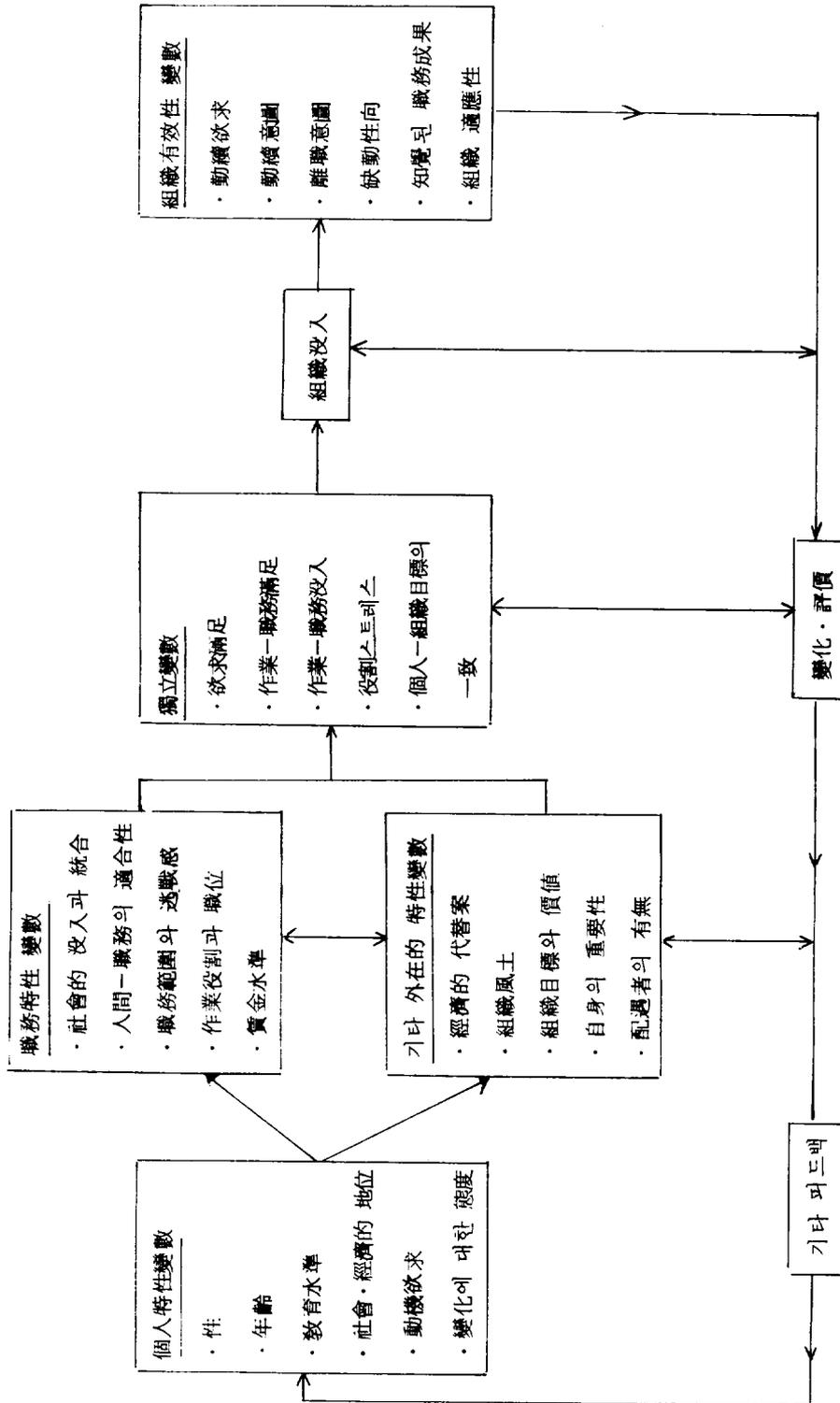
組織構成員들의 組織沒入에 영향을 미치지 않는 변수는 거의 없다고 할 수 있겠으나, 이들 모든 변수들을 나열하여 연구를 행하는 데에는 한계가 있으므로 본 연구에서는 쳐스미어의 過程模型을 중심으로 하여 綜合的 組織沒入 過程模型을 제시해 보고자 한다. 왜냐하면 쳐스미어의 모형은 지금까지의 조직몰입에 관한 경험적 연구들을 통합하고 있으며 피드백 메카니즘을 추가시키고 있기 때문이다. 다만 쳐스미어의 연구에서는 組織沒入의 結果로서 나타나는 結果變數를 고려하지 않고 있기 때문에 組織有效性 變數를 추가시키고 여러 연구자들의 연구결과를 토대로 몇몇 변수를 가감시킨 統合的 組織沒入 模型은 (그림 14)와 같다.

53) Ibid., p.92.

54) 林昌喜, 前掲論文, pp.256 ~ 257.

55) 慎侑根, 前掲書, p.239.

(그림 14) 統合的 組織沒入 模型



V. 結 論

個人的 목표도 달성하면서 조직의 목표를 달성하자는 것이 組織行爲論의 궁극적 목적이라고 볼 때 效率的인 人的資源管理는 매우 중요하다고 하겠다.

組織이 성공하느냐 실패하느냐 하는 것은 결국 “사람”에 달려있기 때문에 어떻게 하면 조직에 參與하는 개인이 組織目標 達成에 공헌하면서 個人目標도 달성하고 보람된 職場生活을 영위하도록 해줄 것이냐 하는 것이 큰 과제이다.

특히 최근에 이르러 많은 기업들이 勞使問題로 진통을 겪고 있는 우리나라의 현실을 감안해 볼 때, 조직에 대한 構成員의 態度로서의 組織投入에 대한 연구는 앞으로도 계속되어야 할 것이다.

그러나 組織投入에 관한 연구의 흐름을 보건대 그 概念定義는 물론 組織投入의 영향변수, 組織投入의 類型과 過程模型에 대해서도 연구자들마다 주장이 달라 합의가 이루어지지 못하고 있다.

또한 기업체를 대상으로 한 實證研究도 대부분 선진국을 대상으로 이루어진 것이어서 社會·文化的 背景과 人的特性이 크게 다른 우리나라 기업에 그대로 적용될 수 있을런지는 의문이다.

그리고 지금까지의 대부분의 연구는 組織投入의 得만을 생각했지 組織投入이 가져오는 失 또는 逆效果에 대해서는 고려하지 못하고 있다. 어떤 연구에 의하면 높은 組織投入은 i) 從業員을 한 組織에 만 붙잡아 둠으로써 移動性和 經歷發展을 저해하기도 하고, ii) 組織을 비판할 意思가 없어 부정적인 의미에서의 集團思考現狀을 유발하기도 하며, iii) 離職率의 하락으로 승진기회가 줄어들고, iv) 새로운 사람의 流入이 적어 새로운 아이디어가 도입되지 못할 수가 있다는 것이다.⁵⁶⁾

따라서 앞으로의 組織投入에 대한 연구는 어떻게 하면 組織投入 水準을 높이면서 그 逆效果는 최소화시킬 것인가에 초점이 맞추어져야 할 것이다.

그리고 본 연구에서 제시한 統合的 組織投入 模型이 실제 기업체에 적용이 가능한지 實證分析에 의해 그 타당성이 검증되어야 할 것이다.

56) Ibid., p.214.

(부록 1) 조직몰입에 관한 주요 연구 (국외)

발표 년도	연 구 자	논 계 (중요내용)
1960	H. S. Becker	Commitment 개념에 관한 노트
1960	H. P. Gouldner	조직몰입의 차원
1968	R. M. Kantor	Commitment 와 사회조직
1969	M. E. Brown	조직몰입에 관한 동일시와 조건
1970	R. Thornton	조직과 직업에 대한 몰입
1971	S. M. Lee	조직 동일시에 관한 실증분석
1971	M. E. Sheldon	조직몰입을 일으키는 기제로서의 투자와 몰입 (involvement)
1972	L. G. Hrebiniak & J. A. Alutto	조직몰입의 개발에 있어서 개인적 요인과 역할관련요인
1972	D. S. Sherwin	종업원몰입을 얻기위한 전략
1973	J. A. Alutto et al.	Commitment 개념의 조작화
1974	L. W. Porter et al.	정신병학 기술자의 조직몰입, 직무만족, 이직
1974	B. Buchanan	조직몰입의 구축: 작업조직에 있어서 경영자의 사회화
1975	R. Dubin et al.	사무직근로자의 조직몰입과 중심적인 생활 관심사
1976	L. W. Porter et al.	조직몰입과 이직의 관리: 탐구적 연구
1977	R. M. Marsh & H. Mamari	조직몰입과 이직: 예측연구 (미국, 일본비교연구)
1977	G. K. Salancik	Commitment 와 조직행위의 통제
1977	R. M. Steers	조직몰입의 선행변수와 결과변수
1977	S. L. Holmes	협력적인 사회성과: Commitment 의 과거와 현재의 분야
1978	A. Kidron	근로가치와 조직몰입

발표 년도	연 구 자	논 제 (중요내용)
1978	J.M. Stevens et al.	관리적 몰입에 대한 개인, 역할, 조직측면에서의 예측요인의 평가
1978	B.M.Staw & J.Ross	정책결정에 대한 몰입: 다론적 전망
1979	S.Gould	조직몰입에 관한 공정성-교환모델
1979	R.T.Mowday et al.	조직몰입의 측정
1980	J. Pfeffer & J. Lawler	조직에 대한 태도로서 직무대체안, 외재적 보상, 행위적 몰입의 영향
1980	Y.Wiener & Y.Vardi	직무, 조직, 경력몰입간의 관계와 작업성과: 통합적 연구
1980	C.O.Reilly & D.Caldwell	직무선택: 만족과 몰입에 대한 내재적, 외재적 요인의 영향
1980	J.Morris & R.M. Steers	조직몰입에 관한 구조적 영향
1981	H.L. Angle & J.L. Perry	조직몰입과 조직유효성에 대한 실증적 평가
1981	B.M. Staw	행동코스에 대한 몰입의 단계적 확대
1981	R.W. Scholl	동기부여함으로서의 기대와 조직몰입의 구별
1981	D.W.Organ & C.N.Greene	직업상의 몰입에 관한 정형화의 영향: 보상적인 과정 접근
1981	J.M.Morris & J.D. Sherman	조직몰입모델의 일반화 가능성
1981	E.W.Larson	조직에 대한 종업원몰입과 지각된 활동의 용이성에 대한 영향
1981	R.A.Dean	현실적 충격, 조직몰입과 행위: 현실적인 직무 예비검사 실험

(부록 2) 조직몰입에 관한 주요연구 (국내)

발표 연도	연구자	논 제 (중요내용)
1983	허 철 부	조직코미트먼트에 관한 연구 : 이론적 배경과 경험주의적 방법론을 중심으로
1983	최 후 남	조직몰입의 형성요인에 관한 실증적 연구
1984	차 동 옥	조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구
1985	유 영 태	조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구
1985	전 응 섭	조직몰입이 조직유효성에 미치는 영향
1986	조 영 호 오 철 환	직무스트레스가 직무몰입도와 조직애착도에 미치는 영향
1986	김 중 현	조직몰입의 선행변수와 결과변수에 관한 연구
1986	임 창 희	컴미트먼트 개념화를 위한 다원적 연구
1986	이 중 태	조직구조적 요인이 조직구성원의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구
1986	송 상 현	조직몰입의 영향요인과 유효성에 관한 연구
1986	조 문 희	공평성에 대한 지각의 차이와 직무만족 및 조직몰입과의 관계에 관한 연구
1987	방 유 성	조직몰입의 다원적 연구
1987	이 재 은	조직몰입에 관한 실증적 연구
1988	신 창 일	조직몰입의 한국적 모형 설계 : 이론적 연구를 중심으로
1988	조 휘 영	직무만족과 조직몰입에 관한 연구
1988	박 성 철	조직 Commitment 와 직무 Involvement 의 관계에 관한 실증적 연구
1988	김 정 완	직무몰입의 선행변수와 조직몰입 관계에 관한 실증적 연구

참 고 문 헌

- 1) 慎侑根, 「組織行爲論」, 茶山出版社, 1986.
- 2) 林昌喜, “김미트먼트 概念化를 위한 多元的 接近,” 「經營學 研究」 第16卷 第1號 (1986年 9月), 經營學會.
- 3) 趙永鎬·吳哲煥, “職務 스트레스가 職務投入度와 組織愛着度에 미치는 영향,” 「經營學 研究」 第15卷 第1號 (1985年 9月), 經營學會.
- 4) Angle, H. L. & Perry, J. L., “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*, 1981, Vol.26.
- 5) Bateman, T. S. & Strasser, S., “A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment,” *Academy of Management Journal*, 1984, Vol.27.
- 6) Becker, H. S., “Notes on the Concepts of Commitment,” *American Journal of Sociology*, 1960, Vol.66.
- 7) Blau, G. J. & Boal, K. B., “Conceptualizing Commitment Affect Turnover and Absenteeism,” *Academy of Management Review*, 1987, Vol.12, No.2.
- 8) Buchanan J., B., “Building Organizational Commitment: The socialization of managers in work organizations,” *Administrative Science Quarterly*, 1974, Vol.19.
- 9) Chusmir, L. H., “An Integrative Process Model of Organizational Commitment for Working Women and Men,” *Journal of Business and Psychology*, Fall 1988, Vol.3, No.1.
- 10) Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W., “On the Causal Odering of Job Satisfaction and Organizational Commitment,” *Academy of Management Journal*, 1986, Vol.29.
- 11) DeCotiis, T. A. & Summers, T. P., “A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment,” *Human Relations*, 1987, Vol.40, No.7.

- 12) Dubin, R., Champoux, T.E., & Porter, L.W., "Central Life Interest and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers," *Administrative Science Quarterly*, September, 1975, Vol.20.
- 13) Etzioni, A., A Comparative Analysis of Complex Organizations, New York : Free Press, 1975.
- 14) Evan, R., "Power and Commitment : An empirical assessment," *Human Relations*, 1975, Vol.28.
- 15) Ferris, K.R. & Aranya, N., "A Comparison of Two Organizational Commitment Scales," *Personnel Psychology*, 1983, Vol.36.
- 16) Glisson, C. & Durick, M., "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations," *Administrative Science Quarterly*, March 1988, Vol.33.
- 17) Hrebiniak, L.G. & Alutto, J.A., "Personal and Role-related Factors in the Development of Commitment," *Administrative Science Quarterly*, 1972, Vol.17.
- 18) Kanter, R.M., "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," *American Sociological Review*, 1968, Vol.33.
- 19) Kidron, A., "Work Values and Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, 1978, Vol.21.
- 20) Kiesler, C.A. & Sakumura, J., "A Test of a Model of Commitment," *Journal of Personality and Social Psychology*, 1966, Vol.3.
- 21) Lincoln, J.R. & Kalleberg, A.L., "Work Organization and Workforce Commitment : A Study of plants and employees in the U.S. and Japan," *American Sociological Review*, 1985, Vol.50.
- 22) Luthans, F., Baack, D. & Taylor, L., "Organizational Commitment : Analysis of antecedent," *Human Relations*, 1987, Vol.40.
- 23) Luthans, F., McCaul, H.S., & Bodd, N.G., "Organizational Commitment : A comparison of American, Japanese, and Korean employees," *Academy of Management Journal*, 1985, Vol.8, No.1.
- 24) Marsh, R.M. & Mannari, H., "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," *Administrative Science Quarterly*, 1977, Vol.22.

- 25) Mock, M.K., "Job Involvement Internal Motivation and Employees Integration into Networks of work Relationships," *Organizational Behavior and Human Performance*, 1980, Vol.25.
- 26) Morrow, P.C., "Concept Redundancy in Organizational Research: The case of work commitment," *Academy of Management Review*, 1983, Vol.8, No.3.
- 27) Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M., Employee - Organization Linkages, New York: Academic Press, 1982.
- 28) Oliver, N., "An Examination of Organizational Commitment in Six Workers' Cooperatives in Scotland," *Human Relations*, 1984, Vol.37, No.1.
- 29) O'Reilly, C. & Caldwell, D., "Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic Factors on Subsequent Satisfaction and Commitment," *Journal of Applied Psychology*, 1980, Vol.65.
- 30) Patchen, M., Participation, Achievement and Involvement on the Job, New York: Academic Press, 1970.
- 31) Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V., "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, 1974, Vol.59.
- 32) Ritzer, G. & Trice, H., "An Empirical Study of Becker's Side-bet Theory," *Social Forces*, 1968, Vol.47.
- 33) Rosnow, I., "Forms of Compliance in Mordern Organizations," *Social Forces*, 1963, Vol.42.
- 34) Rotondi, I., "Organizational Identification: Issues and implications," *Organizational Behavior and Human Performance*, 1975, Vol.13.
- 35) Salancik, G.R., "Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief," in B.M. Staw & G.R. Salancik (Eds.), New Directions in Organizational Behavior, Chicago: St. Clair Press, 1977.
- 36) Sheldon, M.E., "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization," *Administrative Science Quarterly*, 1971, Vol.16.
- 37) Somers, M.J., "Development and Consequences of Organizational Commitment," Ph.D. Dissertation, The City University of New York, 1987.

- 38) Steers, R.M., "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, March 1977, Vol.22.
- 39) Stevens, J.M., Beyer, J.M., & Trice, H.M., "Assessing Personal, Role, Organizational Predictors of Managerial Commitment," *Academy of Management Journal*, 1978, Vol.21, No.3.
- 40) Stumpf, S.A. & Hartman, K., "Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal," *Academy of Management Journal*, 1984, Vol.27, No.2.
- 41) Wiener, Y., "Commitment in Organizations: A normative view," *Academy of Management Review*, 1982, Vol.7.

<ABSTRACT>

A Study of the Influences and Process Models of Organizational Commitment

By Kim Bum-Kook &
Kang Seung-Kwon

The purpose of this thesis is to formulate a theoretical system on organizational commitment and to lay the foundation of empirical study hereafter. I made a historical survey of the researches on organizational commitment, examining factors affective on organizational commitment. I inquired into several process models that the previous researches lay out to explain the way employees got lost to the organizational commitment, suggesting an integrative organizational commitment model. These may be summarized as follows:

1. Each researcher gives different definitions on organizational commitment. But most researchers follow porter et al's definition. Namely, organizational commitment refers to the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization, and this consists of the following three structural elements.

(a) a person's strong belief in and an acceptance of the organization's goals, (b) a person's willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and (c) a person's definite desire to maintain membership.

2. Each research also has a different opinion on the factors affective on organizational commitment. Several researchers are studying by setting up anti-cidents and outcomes or moderated variables.

3. In view of a process model that may illustrate how employees reach to the organizational commitment, I have examined not only R.H. Steer's models but also other organizational commitment process models proposed by a number of researchers. Therefore, this thesis presented an integrative organizational commitment model, by adding or subtracting some variables on the basis of the results of the previous researches. We should admit that the validity of this research must be attested through empirical researches.