

조직아이덴티티지각과 리더행동이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구

김희철*, 김황경**

목 차

| | |
|-------------------|----------|
| I. 서론 | IV. 실증분석 |
| II. 이론적 배경 및 가설설정 | V. 결론 |
| III. 연구방법 | |

I. 서론

오늘날 기업은 다양한 환경변화에 직면해 있으며, 이러한 변화는 기업의 조직관리에 많은 영향을 미치고 있다. 조직관리 변화는 먼저 근로자의 욕구수준 및 의식구조를 변화시켰다. 새로운 조직관리 환경 하에서 근로자의 욕구를 충족시켜 주기 위해서는 물질적, 경제적 요인에 의한 동기부여 방법에 의존하는 것은 물론이고, 사회적, 심리적 요인에 의한 동기부여 방법을 적극적으로 개발하여 활용하는 것이 바람직하다.

기업을 둘러싼 경영환경은 새로운 방향을 제시하는 움직임이 나타나기 시작했으며, 그 움직임은 타기업과 구별되는 차별화 된 조직아이덴티티라는 개념으로 구체화되고 있다. 이는 기업의 양적 성장과 더불어 기업의 존재이유, 가치, 사회적 책임 등의 질적 성장을 동시에 추구하는 것으로 많은 기업이 다가오는 21세기 경영환경의 기본주제가 경제성, 효율성 이외에 기업의 존재증명을 확립하는데 있다는 것을 자각하게 된 것이다. 결국 기업활동은 빠르게 변하는 경영환경을 극복하기 위해 양적 성장 위주에서 질적 성장의 추구로 관심의 영역이 바뀌고 있으며, 조직의 질적 향상을 최우한다고 할 수 있는 조직의 특징가치나 문화와 같은 속성을 개발하는데 많은 노력을 기울이게 되었다.

대부분의 근로자들은 단순하고 반복적인 업무를 수행하는 것을 싫어하며 복합적이고 다양한 기능을 갖춘 비정형적인 업무를 수행하는 것을 선호하는 경향이 높다. 또한 상사에게 모든 권한이 집중된 상황에서 보편적으로 나타났던 통제위주의 관리를 거부하고, 책임과 권한이 이양된 작업환경 하에서

* 제주대학교 무역학과 조교수

** 상지대 병설 전문대 경영과 조교수

자율성, 책임감, 성취감 등을 경험할 수 있는 자기통제관리를 요구하는 경향이 높아지고 있다(Manz & Sims, 1990; Fisher, 1995).

또한 사회가치관의 변화를 들 수 있는데, 사회의 민주화가 진행될수록 그 영향은 조직에 까지 미치게 되며 기존의 사회에서 일반화되어 있던 관료주의에 대한 반발, 수직적 관계에서 수평적 관계로의 변화, 상사에 의한 일방적 의사결정에서 쌍방적 또는 참여적 의사결정 등의 필요성이 강하게 대두되었다. 이에 따라 관리자는 전통적 관리방식에서 벗어나 조언자 내지 지원자로서의 역할을 수행하는 등 역할변화를 모색해야만 하는 상황에 직면하게 되었다.

이와 같은 조직관리 환경의 변화에 따라 조직의 유효성을 측정하기 위해서는 직무만족(job satisfaction) 또는 조직몰입(organizational commitment) 변수를 활용한다. 본 연구에서는 개인의 아이덴티티 지각, 관리자의 새로운 역할변화 등 합리적 조직관리의 중요성을 강조하기 위하여 조직아이덴티티 및 리더십과 조직몰입의 관계를 검증하고자 한다.

조직몰입의 영향요인을 확인하는 것은 조직몰입도를 높이기 위한 정책적 대안을 마련할 수 있는 근거가 되며, 조직몰입도의 증가는 이직과 결근 등을 줄이고 직무성과를 높이는 효과를 기대할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 개인-조직아이덴티티의 지각, 개인-상사와의 관계 차원에서 접근하였다.

지금까지 대기업 근로자를 대상으로 한 조직몰입 연구가 많은데 비해 중소기업근로자를 대상으로 한 연구는 극히 드문 상태다. 본 연구는 우리 나라 제조업 분야의 중소기업 근로자를 대상으로 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 보이는 조직아이덴티티변수와 리더행동변수, 개인특성변수를 대상으로 조직근로자의 조직몰입도를 제고할 수 있는 방안을 실증적 자료를 통해 연구함으로써 중소기업 근로자들의 조직에 대한 자긍심, 노력의지, 잔류욕구 등을 높이고 기업경쟁력을 높일 수 있도록 하며, 이를 실무적 차원에 도움이 되고자 하는데 그 목적이 있다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 가설설정

본 연구에서는 조직몰입을 종속변수로 하여 우리 나라 중소기업 근로자들의 조직에 대한 몰입도에 영향을 주는 선행요인들을 파악하기 위하여 조직아이덴티티, 리더행동, 개인특성을 독립변수로 하였다.

1. 조직아이덴티티의 정의

Dutton 등(1994)은 소속되어 있는 조직이 갖는 아이덴티티는 개인의 몰입을 좌우한다는 사실을 증명하기 위해 모델을 제시했다. 두 개의 핵심적인 조직 아이덴티티는 조직의 독특하고, 중심적이며

영속적이라고 느껴지는 특성들에 입각한 아이덴티티와, 조직에 대한 대중의 판단에 입각한 아이덴티티로 구분하였다. 조직구성원들은 자신의 자아개념의 연속성을 얼마나 잘 유지하고, 특이성을 제공하며, 자아 존중의 증진을 키워주는가를 기준으로 이러한 아이덴티티들에 대한 선호도를 결정한다

조직의 독특하고, 중심적이며, 영속적인 특성이라고 구성원이 느끼는 아이덴티티는 지각한 조직아이덴티티(perceived organizational identity)로 정의한다. 대중이 이렇게 생각할 것이라고 느끼는 아이덴티티는 해석된 외부 이미지(construed external image) (Dutton & Dukerich, 1991)로 정의한다. 이러한 두 종류의 조직 아이덴티티가 구성원들이 조직에 대해 형성하는 인지적 관계와 이에 따르는 여러 종류의 행동들에 영향을 미친다는 것을 말해 준다. 개인의 자아개념에 지각한 조직 아이덴티티와 동일한 내용이 포함되어 있을 때, 이러한 인지적 관계를 조직 동일화, 즉 조직몰입(organizational commitment)이라고 정의한다. 조직몰입은 자신의 조직을 규정하는 속성이라고 생각하는 것들과 동일하게 자기 스스로를 정의하는 척도이다. 한 개인이 조직과 강력하게 일체감을 갖게 되는 것은 조직 구성원으로서의 자신이 타인보다 두드러지며, 사회 집단으로서의 조직을 규정하는 속성들 가운데 많은 것들이 자신의 자아개념에 포함되기 때문이다.

Dutton & Dukerich(1991)는 '조직은 아이덴티티를 지닌다(Albert & Whetten, 1985; Ashforth & Mael, 1989)'는 이론을 근거로 조직이 구성원들에게 어떻게 행동하는지와 마찬가지로 구성원들이 조직의 쟁점을 어떻게 해석하는지에 따라서 구성원들의 해석이 조직에 어떠한 영향을 미치는가를 연구하였다. Dutton 등(1994)은 사례연구를 통하여 조직아이덴티티가 조직구성원의 동기유발과 쟁점에 관한 구성원들의 해석을 활성화시키고, 이러한 동기유발과 해석이 지속적으로 조직행동에 영향을 미치게 됨을 확인하였다.

조직 내부에서 구성원들은 자사에 대한 평판을 해석, 유추해 기업의 대외적인 아이덴티티에 반응한다. 언론 매체들이 어느 조직에 대한 정보를 공개함에 따라, 그 조직과 구성원들에 대한 대중의 인상은 기업 평가의 일부가 되어 구성원들의 자아상과 일체감을 구축 혹은 파괴할 수 있다. 구성원들은 조직의 특성이라고 생각하는 것들을 자신의 자아개념에 영입시키면서 자신의 조직에 애착을 갖게 된다. 자아개념은 사람들이 어떤 사회적 맥락 하에서 행동하고 느끼는 것을 중재하는 해석구조(interpretive structure)이며(Gecas, 1982; Schenkler, 1985; Markus & Wurf, 1987), 개인이 주관적으로 사용할 수 있는 자기 분석과 자기 평가의 총체를 가리킨다(Hogg & Abrams, 1988, p. 24). 한 개인의 자아개념은 다양한 아이덴티티들로 이루어져 있으며, 이러한 아이덴티티들은 가령 인종, 성별, 직업 등을 바탕으로 한 다양한 사회집단에 대한 소속으로부터 발달한다(Stryker & Serpe, 1982; Breakwell, 1986). 그러나 아이덴티티는 직장과 같은 사회 집단에의 소속에도 영향을 받으며(Ashforth & Mael, 1989) 이러한 과정을 통해 조직에 몰입하게 된다. 구성원과 조직간의 가치 합일로서의 동일화에 초점을 맞춘 연구자들도 있었지만(Hall, Schneider & Nygren, 1970; Lee, 1971; Hall & Schneider, 1972), 여기에서는 동일화를 자기 정의 과정이라고 보고 개인이 자신에게 적용하는 정의와 조직의 정의간의 인식적 관계에 초점을 맞추었다(Brown,

1969). 조직 동일화를 조직의 정의와 자아의 정의간의 인식적 연결로 정의하는 것은 몰입과도 상통된다(Porter et al., 1974; Mowday, Porter & Steers, 1982).

2. 리더십의 정의

리더십의 구성요인 또는 리더십 유형은 리더십에 대한 정의만큼이나 다양한 형태를 보이고 있다(Bass, 1990). 따라서 리더십의 구성요인에 대하여 많은 연구가 진행되어 왔으며 접근방법에 따라 특성이론 접근법, 행위이론 접근법, 권력-영향력 접근법, 상황이론 접근법, 통합적 접근법 등으로 구분한다(Yukl, 1989).

첫째, 특성이론 접근법(trait approach)은 리더의 특성 및 자질을 규명하는데 초점을 두고 있다. 이 접근법은 주로 개인적 특성을 기준으로 리더와 리더가 아닌 사람을 구별할 수 있다고 보는 것이다. 주요 연구자는 Tead(1935), Barnard(1938), Stogdill(1948) 등이 있다. 그러나 이들이 제시한 리더의 특성들이 연구자에 따라 다르고 그 종류 또한 무한히 많아 리더로서의 특성 또는 자질요소를 규정짓지 못하였다.

둘째, 행위론적 접근법(behavior approach)의 주요 연구로는 오하이오 대학의 연구와 미시간 대학의 연구, 관리격자이론(managerial grid theory) 등이 있다. 오하이오 대학의 연구는 구조주도(initiating structure)와 고려(consideration)를 축으로 4가지 리더유형을 제시하였으며(Fleishman, 1953; Halpin & Winer, 1957; Hemphill & Coons, 1957), 미시간 대학의 연구는 과업지향적 행동, 관계지향적 행동, 참여지향적 행동으로 요약할 수 있다(Likert, 1961, 1967). 또한 Blake & Mouton(1964)은 생산에 대한 관심과 인간에 대한 관심을 각각 9등분하여 81가지의 리더십 유형을 제안하였다. 그러나 행위론적 접근법 역시 리더의 행위를 2가지 차원에서만 고려했다는 점에서 한계를 지니고 있다.

셋째, 권력-영향력 접근법(power-influence approach)의 관점에서는 French & Raven(1959)이 구분한 보상적 권력, 합법적 권력, 직위권력, 강압적 권력, 준거적 권력, 전문적 권력 등을 고려하고 있다. 그러나 이 접근법은 권력-영향력의 용어가 학자에 따라 매우 다른 의미에서 사용되어 왔기 때문에 개념상에 있어서 많은 혼란을 야기시켰다.

넷째, 상황이론 접근법(situational approach)은 Fiedler(1964)의 리더십 상황이론, House(1971)의 경로-목표이론(path-goal theory), Hersey & Blanchard(1982)의 리더십 상황이론(situational leadership theory) 등을 들 수 있다. 경로-목표이론은 지시적, 후원적, 참여적, 성취지향적 리더십 유형으로 구분하고 있다.

마지막으로 최근의 리더십에 대한 연구로는 Bass(1988)의 거래적 리더십과 변형적 리더십의 연구, Yukl(1989)의 통합적 접근법에 의한 다중연결모형을 들 수 있다. 이 중 Yukl의 연구는 Mintzberg(1973)가 제시한 관리자의 역할을 기초로 하여 리더의 행동유형을 정보탐색 및 전파,

의사결정, 영향력 행사, 대인관계 구축 등으로 구분하고 있다.

대부분의 리더십 이론에서는 리더십 스타일을 2차원으로 구분하거나 리더의 유형을 한정적으로 설명함으로써 리더가 수행하는 역할에 대해서는 충분한 설명을 못하고 있다. 그러나 Yukl의 다중연결모델은 리더의 행동을 구분함에 있어서 관리자가 수행해야 할 역할 차원에서 설명하고 있다는 점에서 관리자의 리더행동을 설명하기에 적합한 것으로 판단된다. 따라서 본 연구에서는 Yukl이 제시한 리더행동특성을 리더십 측정변수로 사용한다.

3. 조직몰입의 정의

최근 많은 학자나 연구자들은 조직구성원의 직무에 대한 태도 못지 않게 조직에 대해 가지는 태도에 깊은 관심을 보이고 있다. 이는 직무만족이라는 지표보다 구성원이 조직에 대해 얼마나 애착심을 지니고 헌신, 희생하려는 의사가 있는가를 보는 지표가 성과, 이직, 결근 등을 결정하는 변수로서 훨씬 의미가 있는 것으로 조직몰입(organizational commitment)에 대한 관심이 높아졌기 때문이다. 조직구성원의 조직몰입의 정도가 조직관리의 효율성 정도를 나타내주는 가장 보편적인 개념일 뿐만 아니라 조직구성원들의 행동을 예측할 수 있는 사전지표로 활용될 수 있기 때문이다(정연양, 1992).

학자들의 조직몰입에 대한 정의를 살펴보면 첫째, Becker(1960)의 부수적 투자이론(side-bets) 접근법에서는 조직몰입을 “개인이 조직에 근속하는 동안 발생하는 투자요소와 보상의 관계에 의해 구속되는 상태”로 정의하고 있다. 투자요소와 보상의 함수관계라 함은 개인이 조직을 위해 노력을 기울이는 정도(예를들면 근속년수, 구성원간의 인간관계등)와 그로인해 현재의 조직에 머물러 있을 때 받을 수 있는 보상(대인관계, 연금, 퇴직금, 근속년수에 의한 높은 서열등) 또는 다른 조직으로 이직 할 때 발생하는 비용(직장이동으로 인한 사회적 편견, 경력의 연속성 상실등) 사이에서 자신의 투자요소(조직을 위해 기울인 노력요소)로 인해 계속해서 조직에 남으려는 것을 의미한다. 즉 개인이 조직구성원으로 있는 동안 직무이외의 여러 가지 이해관계 요소들을 축적함으로써 인해 조직에 계속 남아 있으려는 것을 조직몰입으로 정의하고 있다. 그러나 Meyer & Allen(1990)은 이러한 접근법이 몰입의 정의적 측면을 무시한 채 지나치게 산술적 측면만을 강조하고 있음을 비판하고 조직몰입의 새로운 구성요인을 추가하였다.

둘째, Salancik(1977)의 귀인이론(attributions) 접근법 관점은 “자의적이고 명확하게 밖으로 표출되어 취소할 수 없는 자신의 행동에 의해 구속되는 상태”를 몰입으로 보았다. 즉 밖으로 표출되어 취소할 수 없는 조직과 관련된 행동은 가시적이고 취소할 수 없으며 자의적이고 공개적인 속성을 가지는 행동을 말한다. 개인은 이와같은 속성을 가진 과거의 행동에 의해 조직에 구속되는 상태를 보인다. 이는 태도(attitude) 몰입과 행위(behavior) 몰입의 관점에서 조직몰입을 설명하고 있으나 행동이 표출되는데 영향을 주는 요인에 대해서는 충분하게 설명해 주지 못하였다는 비판을

받고 있다. 또한 개인의 행동은 과거의 행동에 의해 구속되는 것으로 봄으로써 향후에 조직이 제공하는 이해관계요소에 대해서는 고려하지 못하고 있다.

셋째, 조직몰입에 대하여 가장 보편적으로 활용되는 정의로는 Poter, Steers, Mowday, & Boulian(1974)의 연구를 인용하고 있다. 이 접근법은 개인과 조직의 목표일치 관점에서 “개인이 조직의 목표와 가치에 대하여 동일시(identification)” 할 때 몰입이 발생하는 것으로 보았다. 따라서 그들은 조직몰입을 ① 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용 ② 자발적으로 조직을 위해 노력하려는 의지 ③ 조직구성원으로 계속 남으려는 강한 욕구 등 3가지 개념으로 정의하고 있다. Mowday 등(1982)은 조직몰입이 개인과 조직에게 모두 중요한 의미를 가진다고 보았다. 먼저, 개인의 입장에서는 조직에 몰입함으로써 조직으로부터 외적보상(external reward) 뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있다. 또한 조직의 입장에서도 구성원들의 높은 조직몰입 수준은 결국, 이직 또는 성과측면에서 볼 때 조직의 목표 추구에 유익할 수 있다.

Porter 등의 연구는 지금까지 조직몰입의 개념에 대한 연구 중 가장 보편적인 것으로 인정을 받고 있으며, Poter와 그의 동료들은 이 세 가지 기본적인 의미를 바탕으로 조직몰입을 측정하기 위한 설문항목(Organizational Commitment Questionnaire)을 개발하였으며 지금까지 여러 학자들에 의해 사용되고 있다(정연양, 1992).

4. 조직몰입의 결정요인

조직몰입의 결정요인에 대해서는 지금까지 많은 연구가 진행되어 왔으며, 본 연구에서는 개인특성 변수, 조직아이덴티티변수, 리더행동변수로 구분하여 실증연구를 하였다.

(1) 개인특성 변수

많은 연구자들이 개인과 관련된 변수들을 그들의 연구에서 사용하고 있다. 개인특성을 아이덴티티와 조직몰입의 연구에서 사용하는 논리적 근거는 조직몰입이 개인과 조직간의 상호작용으로 나타나는 심리적인 유대관계의 정도를 나타내고, 그 정도는 개인간에 차이가 있을 수밖에 없기 때문에 개인을 차별화할 수 있는 변수들이 반드시 고려되어야 한다는데 있다(정연양, 1992). 예를 들어 성(sex)이라는 변수가 조직몰입에 미치는 효과는 혼합된 결과를 보이는데, Hrebiniak & Allutto(1972)의 연구에서는 여성이 남성보다 더 조직에 몰입되어 있으나, Aranya, Kushnir & Valency(1986)의 연구에서는 그 반대의 결과를 보였다.

조직몰입을 연구하는 데 개인특성 변수들을 사용할 때는 정책적 수단을 강구하는 것보다 개인유형별 차이를 통제하는 성격이 크다고 보는게 타당하다. 어떤 개인특성 변수가 조직몰입에 대해 일관성

있게 유의적인 관계로 나타난다 하더라도 그것은 현상의 파악정도에 그쳐야 하는데, 그 이유는 개인특성 변수를 중심으로 조직의 정책을 수립하여 시행하기가 어렵기 때문이다. 본 논문에서는 성별, 연령, 학력, 근속년수, 결혼여부, 근무분야 등의 개인특성 변수들을 사용한다.

(2) 조직아이덴티티변수

조직구성원들이 자신을 정의하는 기반으로 조직을 규정하는 속성이 있다는 전제하에 구성원들이 지각하는 아이덴티티의 수준이 높을수록 조직몰입의 수준도 높다는 것을 제시하기 위해 조직아이덴티티를 독립변수로 선정한다. 조직아이덴티티는 조직구성원이 조직을 보는 방법으로서 지각의 주체가 바로 조직구성원이라는 가정에 기초한다. 조직아이덴티티는 조직의 중심적 개성, 특이성 및 시간적 지속성의 정의기준(Albert & Whetten, 1985)을 따라 자신의 조직을 타 조직과 구별짓게 하는 조직의 보편적인 목록으로 중심적인 특징을 의미한다.

Dutton (1994) 등은 조직아이덴티티를 지각한 조직아이덴티티(perceived organizational identity)와 해석된 외부이미지(construed external image)로 구분하였으며, 제3자가 조직에 대해 갖는 해석된 외부이미지는 본 연구에서 제외했다.

지각한 아이덴티티 변수는 조직의 역사, 기술수준, 업계지위, 최고경영자의 성격, 공유가치와 신념, 의례 및 의식을 선정한다. 조직아이덴티티에 대한 설문은 이론적 선행연구를 바탕으로 작성한 내용을 중심으로 한다.

(3) 리더행동변수

일반적으로 종업원의 높은 몰입수준은 지나치게 까다롭지 않은 감독과 관계가 있다(Salancik, 1977). 감독자가 직무수행 방법에 대해 그들의 종업원에게 보다 많은 선택권을 허용하는 것은 종업원에게 책임감을 더 많이 느끼도록 한다. Katz & Kahn(1978)에 의하면 리더의 행동은 부하가 공식적인 역할을 수행하도록 요구하는 과정에서 부하의 과업의존성 정도에 따라 부하들간의 과업지향적 관계(2차적 관계)를 지원하는 반면에 리더와 부하간의 개인적인 정의적 교환관계(1차적 관계)는 부하의 규범적 작업경험 요소를 구성한다. 따라서 과업지향적 관계와 정의적 교환관계를 적절하게 통합하는 리더일수록, 부하가 조직에 대하여 긍정적인 일체감과 개인적인 몰입의 정도를 높일 수 있다. Morris & Sherman(1981)은 구조주도형 리더 및 고려형 리더와 몰입의 관계가 모두 정의 관계에 있음을 확인하였다. 그러나 구조주도형 리더는 종업원에 대한 직무기대감을 명확히 하고 분명한 과업목표를 설정하므로 종업원이 자신의 직무에 대한 책임감을 더 느끼도록 한다. 따라서 몰입은 감독자가 종업원에게 직무에 관한 의사결정에 능동적으로 참여하도록 허용할 때(Rhodes & Strees, 1978), 그리고 조직이 분권화의 정도가 높을 때(Morris & Strees, 1980) 증가할

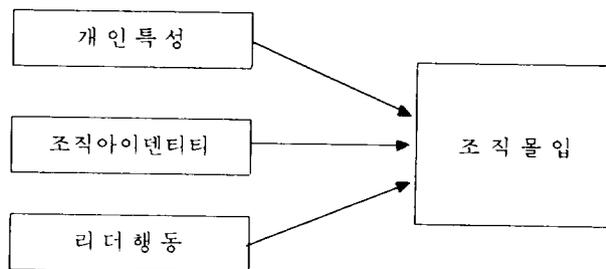
것이다. Mottaz(1988)의 연구에서도 감독자의 도움과 조직몰입간에는 정의 상관관계가 있음을 확인하였다. 리더의 행동이 구성원의 조직몰입에 영향을 미치는 정도를 측정하기 위하여 Yuki & Manus Associates(1988)에 의해 개발된 MPS(managerial practices survey)를 사용한다. 이 설문지에서는 Yuki이 제시한 14가지의 리더유형을 정보탐색 및 전파(역할명확화, 정보전파, 감독), 의사결정수행(문제해결능력, 협의, 계획/조직화), 영향력 행사(공헌인정, 보상, 동기부여), 대인관계구축(네트워킹, 인화추구, 지원 및 배려) 등 4가지 차원에서 검토한다.

5. 연구모형 및 가설설정

본 논문에서 사용된 기본적인 모형은 개인특성 변수와 리더행동변수, 조직아이덴티티 변수를 독립변수로 하고 조직몰입을 종속변수로 하고 있다. 조직몰입을 결정하는 요소는 많이 있겠지만 모든 변수들을 모형에 고려하기는 현실적으로 어려워 본 연구에서는 조직구성원의 조직에 대한 아이덴티티 지각과 리더행동에 관련된 변수들을 포함시켰다. 각 변수들간과 개인특성의 차이를 통제하고 각 변수들이 가지는 차이를 회귀분석을 통해 파악하고 있다.

조직몰입의 결정요인이 될 수 있는 개인특성 변수에 대해 기대되는 관계는 우선 교육수준은 낮을수록 조직몰입이 높을 것으로 기대되고, 나이와 근속년수는 높을수록 조직몰입이 높을 것으로 기대된다. 조직아이덴티티와 리더행동에 대한 구성원의 지각이 높을수록 조직몰입과 유의적인 양의 관계를 가질 것으로 기대된다.

〈표-1〉 연구모형



본 연구에서는 조직아이덴티티와 리더행동, 개인특성에 따라 조직몰입에 상이한 영향을 미친다는 것을 파악하고자 시도한 점에서 연구를 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1. 개인특성변수에 따라 조직몰입에 유의적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 조직근로자들이 지각한 아이덴티티 정도에 따라 조직몰입의 정도는 달라질 것이다.
- 가설 3. 리더의 행동특성은 조직몰입에 유의적인 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구방법

(1) 설문항목의 구성

본 논문은 조직아이덴티티에 대한 구성원의 만족도와 리더행동에 따라 구성원의 조직에 대한 몰입의 정도에 미치는 영향을 파악하는 것을 목적으로 하고 있다. 따라서 연구의 목적을 달성하기 위해 사용된 설문은 크게 독립변수로서 조직아이덴티티, 리더행동, 개인특성과 종속변수인 조직몰입으로 구성되어 있으며 설문항목들은 기존연구에서 이미 개발되어 사용되고 있는 것들은 선택하여 연구목적에 맞도록 수정하여 사용하였다. 설문은 개인적 사항, 공유가치와 신념, 기술수준, 업계지위, 최고경영자의 성격, 조직의 역사, 의례 및 의식, 정보탐색 및 전파, 의사결정수행, 영향력 행사, 대인관계구축, 자긍심, 잔류욕구, 노력의지로 구성되어 있으며 전체항목수는 81개이다. 개인 특성 변수를 제외한 모든 변수는 리커트의 5점척도를 사용하여 측정하였다.

〈표-2〉 설문항목의 구성

| 측 정 변 수 명 | 항 목 수 | 번 호 |
|-----------|-------|-----------|
| 조직아이덴티티 | 25 | |
| 공유가치와 신념 | 4 | A1 - A2 |
| 기술수준 | 4 | A5 - A8 |
| 업계지위 | 4 | A9 - A12 |
| 최고경영자의 성격 | 5 | A13 - A17 |
| 조직의 역사 | 4 | A18 - A21 |
| 의례 및 의식 | 4 | A22 - A25 |
| 리더행동 | 35 | |
| 탐색 및 전파 | 12 | B1 - B12 |
| 의사결정수행 | 10 | B13 - B22 |
| 영향력 행사 | 9 | B23 - B31 |
| 대인관계구축 | 4 | B32 - B35 |
| 조직몰입 | 15 | |
| 자긍심 | 5 | C1 - C5 |
| 잔류욕구 | 6 | C6 - C11 |
| 노력의지 | 4 | C12 - C15 |
| 인구통계학적 변수 | 6 | D1 - D6 |
| 전체 항목수 | 81 | |

(2) 표본의 구성

본 논문에서 사용된 표본은 중소기업 근로자들을 대상으로 하였으며 근무부서, 성별, 근속기간 등을 고려하여 표본을 추출하고 설문지를 배포하였다. 배포된 설문지는 총 500부였고 회수된 설문지 중 본 연구에 사용된 모든 항목에 빠짐없이 응답해 준 설문지는 318부에 불과하여 회수율은 63.6%였다.

(3) 표본의 분포

표본의 특성을 조사한 결과 <표-3>과 같다.

표본의 남자비율은 57.25%이고 여자비율은 42.8%로서 남자 응답자가 높은 비율을 차지하였다. 연령은 21 - 30세가 69.8%, 31 - 40세가 18.9%로 응답자의 대부분을 차지하고 있음을 알 수 있다. 학력은 고졸이 42.8%, 전문대졸이 30.8%로 압도적이었으며 이는 대부분의 중소기업이 고졸이상의 학력자들을 선호한다는 것을 볼 수 있다. 또한 고졸이상이 전문대졸보다 높은 비율을 차지하였는데 이는 중소기업의 학력선호에 대한 일반적인 성격을 볼 수 있다.

근무기간은 1년 이하가 11.3%, 1 - 5년 59.8%, 5 - 10년 23.9%로 나타났으며 10년 이상의 근속자는 4.4%로 나타났다. 결혼여부는 미혼 65.4%, 기혼 34.6%로 미혼 설문응답자가 많았으며, 근무분야는 사무관리부문이 71.7%로 가장 많았고, 생산부문 15.7%, 영업부문 12.6%를 차지하였다.

<표-3> 표본의 분포

| | 구 분 | 빈 도 | 구 성 비(%) |
|---------|-----------|-----|----------|
| 성 별 | 남 | 182 | 57.2 |
| | 여 | 136 | 42.8 |
| 연 령 | 20세 이하 | 30 | 9.4 |
| | 21 - 30세 | 222 | 69.8 |
| | 31 - 40세 | 60 | 18.9 |
| | 41세 이상 | 6 | 1.9 |
| 학 력 | 고 졸 | 136 | 42.8 |
| | 전문대졸 | 98 | 30.8 |
| | 대졸이상 | 84 | 26.4 |
| 근 무 기 간 | 1년 이하 | 40 | 12.6 |
| | 1초과 5년이하 | 188 | 59.1 |
| | 6초과 10년이하 | 76 | 23.9 |
| | 10년 초과 | 14 | 4.4 |
| 결 혼 여 부 | 미 혼 | 208 | 65.4 |
| | 기 혼 | 110 | 34.6 |
| 근 무 분 야 | 사무관리부문 | 228 | 71.7 |
| | 생산부문 | 50 | 15.7 |
| | 영업부문 | 40 | 12.6 |

(4) 통계적 분석

본 논문에서는 조직몰입을 종속변수로 하고 개인특성변수와 리더행동변수, 조직아이덴티티변수등을 독립변수로 하는 회귀분석(regression analysis)을 사용하였다. 회귀분석을 이용한 주된 이유는 독립변수들간의 상관관계가 높고 조직에서 실무적 차원에서 활용할 수 있는 자료를 제공해 줄 수 있기 때문이다.

설문지는 선행연구의 문헌적 고찰을 통하여 작성하였고, 실증연구의 통계처리는 윈도우용 SPSS 7.0 프로그램과 EXCEL을 사용하여, 설문항목의 신뢰도를 검증하였으며, 평균분석을 통해 각 변수의 평균과 표준편차를 파악하였다. 그리고 상관관계분석을 통해 독립변수와 종속변수인 조직몰입간의 상관관계를 분석하였고, 평균분석과 상관관계분석은 변수상호간의 상호관련성을 통제하고 난 후의 순수한 관계를 보여주지 않기 때문에 다른 변수와의 관계를 통제한 후의 관계를 보여주는 회귀분석을 통해 변수간의 관계를 보여주는 회귀분석을 통해 변수간의 관계를 보다 정확히 하였다.

IV. 실증분석

본 연구를 위해 각 변수의 측정도구로 사용된 설문항목들에 대해 신뢰성 분석을 실시하였다.

1. 신뢰성

본 연구에서 다루고 있는 개념은 가설적인 개념으로서 응답자들의 주관적인 평가에 의해 측정되었다. 따라서 이들 개념들이 어느 정도 신뢰성 있게 측정되었는가를 살펴보기 위해 신뢰성을 확인하였다. 모든 관찰변수에 대한 측정오차가 어느 정도인지 확인하기 위해 신뢰성을 분석한 결과 <표-4>와 같다. α 값이 0.6이상이므로(채서일, 1993) 변수의 신뢰성은 높다고 하겠다. 그러나 종속변수의 조직몰입에 대한 변수중 자긍심, 잔류욕구, 노력의지에 대한 α 값은 각각 .4842, .5548, -.1006으로 그 신뢰성이 낮지만 조직몰입 전체에 대한 α 값은 .6825로 신뢰성이 높다고 할 수 있다.

〈표-4〉 변수의 신뢰성 분석

| 구 분 | 변 수 | Alpha |
|---------|-----------|--------|
| 독 립 변 수 | 지각한 아이덴티티 | .8229 |
| | 공유가치와 신념 | .8282 |
| | 기술수준 | .8590 |
| | 업계지위 | .5464 |
| | 최고경영자의 성격 | .8820 |
| | 조직의 역사 | .7622 |
| | 의례 및 의식 | .9346 |
| total | | |
| 리 더 행 동 | 정보탐색 및 전파 | .9216 |
| | 의사결정수행 | .9203 |
| | 영향력 행사 | .9013 |
| | 대인관계구축 | .7370 |
| | total | .9638 |
| 종 속 변 수 | 조 직 몰 입 | .4842 |
| | 자 궁 심 | .5548 |
| | 잔류욕구 | -.1006 |
| | 노력의지 | .6825 |
| total | | |

2. 평균분석

평균분석에서는 분석의 주요내용이 되는 평균값이 지니는 의미는 그다지 크지는 않지만 다른 변수의 평균값과 비교할 경우 어느 정도의 한정된 정보는 제공해 줄 수 있다(표-5 참고).

지각한 아이덴티티, 리더행동, 조직몰입 등의 각 변수에 대한 평균값은 3.0을 상회하는 것으로 나타났다. 그러나 의례 및 의식이나 노력의지 등은 다른 변수에 비해 비교적 낮은 평균치를 보이고 있다. 이는 조직구성원들이 의례 및 의식이나 조직을 위한 노력의지에 대한 만족도가 낮다는 것을 나타내며, 다시 말해 이들 변수에 대한 관심이 매우 높다는 것을 의미한다.

〈표-5〉 평균분석의 결과

| | 평 균 | 표 준 편 차 | 표 본 의 수 |
|-------------|-------|---------|---------|
| 성 별 | 1.43 | 0.50 | 318 |
| 연 령 | 26.92 | 5.55 | 318 |
| 학 력 | 2.91 | 0.96 | 318 |
| 근 무 기 간 | 50.48 | 44.02 | 318 |
| 결 혼 여 부 | 1.35 | 0.48 | 318 |
| 근 무 분 야 | 1.41 | 0.70 | 318 |
| 공유가치와 신념 | 3.49 | 1.07 | 318 |
| 기 술 수 준 | 3.55 | 1.19 | 318 |
| 업 계 지 위 | 3.35 | 1.20 | 318 |
| 최고경영자의 성격 | 3.30 | 1.15 | 318 |
| 조 직 의 역 사 | 3.35 | 1.07 | 318 |
| 의 례 및 의 식 | 3.08 | 1.21 | 318 |
| 정보탐색 및 전파 | 3.48 | 1.03 | 318 |
| 의 사 결 정 수 행 | 3.29 | 1.05 | 318 |
| 영 향 력 행 사 | 3.39 | 1.06 | 318 |
| 대 인 관 계 구 축 | 3.24 | 1.10 | 318 |
| 자 공 심 | 3.36 | 1.10 | 318 |
| 간 류 욕 구 | 3.16 | 1.26 | 318 |
| 노 력 의 지 | 3.10 | 1.28 | 318 |

3. 가설의 검증

상관관계분석은 집단간의 차이와 분석에 포함된 다른 변수와의 관계를 통제하지 못하고 있다는 한계가 있으나 독립변수와 종속변수간의 대략적인 관계분석에는 유용할 수 있다. 각 변수와 조직몰입간의 상관관계를 분석해 보면 다음과 같다.

〈표-6〉 각 변수와 조직몰입과의 상관관계

| | 자 궁 심 | 노 력 의 지 | 잔 류 욕 구 |
|-----------|---------|---------|---------|
| 공유가치와 신념 | .602** | .027 | .350** |
| 기술수준 | .471** | .130 | .235** |
| 업계지위 | .422** | -.005 | .193* |
| 최고경영자의 성격 | .550** | .155 | .361** |
| 조직의 역사 | .544** | .064 | .268** |
| 의례 및 의식 | .451** | -.016 | .280** |
| 성 별 | -.290** | -.203 | -.212** |
| 연 령 | .168* | .323** | .150 |
| 학 력 | .237** | .121 | .114 |
| 근 속 | -.037 | .167 | .018 |
| 결혼여부 | .194 | .218** | .143 |
| 직 무 | -.033 | .066 | .029 |
| 정보탐색 | .503** | .065 | .416** |
| 의사결정 | .613** | .215** | .450** |
| 영 향 력 | .571** | .132 | .395** |
| 대인관계 | .570** | -.008 | .360** |

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

분석결과를 살펴보면(표-6 참고) 각 독립변수와 조직몰입간에는 지각한 아이덴티티, 리더행동에 대한 조직구성원의 지각이 높을수록 높은 정의 상관관계를 보이고 있다. 개인특성변수에서는 연령과 학력이 높을수록 조직몰입과 높은 상관관계를 보이고 있고, 남성이 여성보다 조직몰입이 높게 나타났다. 기혼의 경우도 조직몰입과 정의 상관관계를 보이고 있다.

리더행동은 자궁심과 높은 상관관계를 보이고 있으며, 잔류욕구와도 비교적 높은 상관관계를 보이고 있는데, 노력의지와는 상관관계가 그다지 높지 않다.

그러나 상관관계분석의 결과는 독립변수들간의 상호관련성을 통제하고 난 후의 순수한 관계를 보여주지 않기 때문에 조직의 정책수립시 직접적인 자료보다는 간접적인 자료로 사용하는 것이 바람직하다. 또한 여러 중소기업을 대상으로 자료를 수집한 경우 표본에 기업과 조직몰입의 특성이 그대로 포함되어 있어 상관계수와 회귀계수가 다르게 나타날 수 있다. 즉, 한 기업 내에서의 상관관계분석 결과는 통계적으로 유의하게 나타나더라도 중소기업을 종합하면 상관계수가 낮아져 유의하지 않은 결과를 보이는 경우도 있고, 그 반대의 경우도 있다. 그러므로 상관관계분석보다는 중소기업과 조직몰입간의 차이를 통제하는 회귀분석의 결과가 더욱 정확하다고 볼 수 있다. 그러나 상관관계분석

은 한 개 기업만을 대상으로 할 경우에는 유용할 수 있다.

각 변수별로 조직몰입간의 회귀분석을 차례대로 하면서 가설을 검증하였다.

(1) 가설1의 검증: 개인특성과 조직몰입

〈표-7〉 개인특성과 조직몰입의 회귀분석

| | 자 궁 심 | 노 력 의 지 | 잔 류 욕 구 |
|-----------|----------|-----------|------------|
| 성 별 | -.343715 | .0195807 | -.0210409* |
| 연 령 | -.001201 | .0420082* | .0091199 |
| 학 력 | .038673 | -.0465557 | -.0209585* |
| 근 무 기 간 | -.002248 | -.0017707 | -.0016317 |
| 결 혼 여 부 | .1853005 | -.0037052 | .1020714 |
| 근 무 분 야 | -.099287 | .0262724 | -.0257717 |
| F - value | 3.927068 | 3.3863 | 1.508115 |
| R Square | .134211 | .117908 | .056186 |

* $p < 0.10$

가설1은 개인특성요소가 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 설정하였다. 이를 검증하기 위하여 개인특성요소와 조직몰입과 회귀분석을 실시하여 베타 값을 비교하였다(표-7 참고). 그 결과 조직에 대한 자궁심에 영향을 미치는 요인은 학력 $B = 0.39$ 으로 가장 크며, 이는 학력이 높을수록 조직에 대한 자궁심이 크다는 것을 나타낸다. 조직을 위한 노력의지에 영향을 미치는 요인은 연령이 $B = 0.42$ ($P < 0.01$)로 가장 크며, 이는 연령이 높을수록 조직에 대한 노력의지가 강하다는 것을 의미한다. 잔류욕구에 영향을 미치는 요인은 결혼여부가 $B = 0.10$ ($P < 0.05$)로 가장 크며, 이는 기혼일수록 조직에 남으려는 욕구가 강하다는 것을 나타내며, 여성보다 남성이 높게 나타났다. 결국 개인특성 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 학력과 연령 그리고 결혼여부이다.

(2) 가설2의 검증 : 지각한 아이덴티티와 조직몰입

〈표-8〉 지각한 아이덴티티와 조직몰입과의 회귀분석

| | | 자 공 심 | 노 력 의 지 | 잔 류 욕 구 |
|-----------------|---|------------|----------|----------|
| 성 | 별 | -.086092 | .024855 | -.068083 |
| 연 | 령 | .016927 | .038948* | .021480 |
| 학 | 력 | -.001775 | -.053462 | -.038842 |
| 근 무 기 간 | | -.002014 | -.001543 | -.001421 |
| 결 혼 여 부 | | -.000968 | -.029302 | -.014268 |
| 근 무 분 야 | | -.040730 | .035368 | .010219 |
| 공 유 가 치 와 신 념 | | .2061105** | -.031240 | .131989 |
| 기 술 수 준 | | .0406029 | .083689 | -.020585 |
| 업 계 지 위 | | -.0577327 | -.084527 | -.081721 |
| 최 고 경 영 자 의 성 격 | | .1366696 | .147746 | .214239* |
| 조 직 의 역 사 | | .1319486* | -.030302 | -.005958 |
| 의 례 및 의 식 | | .0703050 | .001215 | .093276 |
| F - value | | 10.8178 | 2.156691 | 2.923701 |
| R Square | | .470657 | .1505716 | .193746 |

* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$

가설2는 조직근로자들이 지각한 아이덴티티와 조직몰입이 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 설정하였다. 이를 검증하기 위하여 개인특성에 따른 조직특성변수와 지각한 아이덴티티를 조직몰입과 회귀분석을 실시하여 베타 값을 비교하였다(표-8 참고). 그 결과 조직에 대한 자공심에 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념으로 $B = 0.21$ ($p < 0.01$)로 가장 크며, 최고경영자의 성격, 조직의 역사, 의례 및 의식 등의 순으로 나타났다. 조직을 위한 노력의지에 영향을 미치는 요인은 최고경영자의 성격으로 $B = 0.15$ 로 가장 크며, 기술수준, 연령, 근무분야 등의 순으로 나타났다. 또한 잔류욕구에 영향을 미치는 요인 역시 최고경영자의 성격으로 $B = 0.21$ ($P < 0.05$)로 가장 크며, 공유가치와 신념, 의례 및 의식, 연령 등의 순으로 나타났다. 결국 지각한 아이덴티티 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념과 최고경영자의 성격이다. 따라서 지각한 아이덴티티가 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것이라는 가설2는 부분적으로 채택되었다.

(3) 가설3의 검증 : 리더의 행동특성과 조직몰입

〈표-9〉 리더의 행동특성과 조직몰입과의 회귀분석

| | 자 궁 심 | 노 력 의 지 | 잔 류 욕 구 |
|--------------------------|------------|-----------|----------|
| 성 별 | -.14534 | .047424 | -.04025 |
| 연 령 | .006718 | .03644** | .01505 |
| 학 력 | -.02355 | -.05133 | -.05058 |
| 근 무 기 간 | -.00145 | -.00122 | -.00121 |
| 결 혼 여 부 | .110304 | -.02816 | .058221 |
| 근 무 분 야 | -.07428 | .02076 | -.00763 |
| 정보탐색 및 전파 의 사 결 정 수 행 | .004475 | -.09767 | .132296 |
| 영 향 력 행 사 | .259249*** | .237508** | .192067* |
| 대 인 관 계 구 축 | -.00651 | .00355 | -.0598 |
| | .205228*** | -.0806 | .085085 |
| F - value | 12.22799 | 3.017536 | 4.487168 |
| R Square | .45242 | .169358 | .23265 |

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

가설3은 리더의 행동특성과 조직몰입이 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 가정하였다. 이를 검증하기 위하여 개인특성에 따른 리더행동 변수와 조직몰입과 회귀분석을 실시하여 베타 값을 비교하였다(표-9 참고). 그 결과 조직에 대한 자궁심에 영향을 미치는 요인은 의사결정수행이 $B = 0.26$ ($P < 0.01$)으로 가장 크며, 대인관계구축, 결혼여부, 연령, 정보탐색 및 전파 순으로 나타났다.

조직을 위한 노력의지에 영향을 미치는 요인도 역시 의사결정수행이 $B = 0.24$ ($P < 0.05$)로 가장 크며, 성별, 연령, 근무분야, 영향력 행사 순으로 나타났다. 또한 잔류욕구에 영향을 미치는 요인은 의사결정수행이 $B = 0.19$ ($P < 0.10$)로 가장 크며, 정보탐색 및 전파, 대인관계구축, 결혼여부 순으로 나타났다. 결국 리더행동 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 의사결정수행이라 할 수 있다. 따라서 리더의 행동이 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것이라는 가설3은 영향력 행사를 제외하고 모두 채택되었다.

이상으로 각 독립변수별로 조직몰입요소와 회귀분석을 하였으며, 다음으로는 네 개의 변수를 하나의 독립변수로 하여 종속변수인 조직몰입과의 회귀분석을 실시한 결과 다음과 같다.

〈표 - 10〉 각 변수와 조직몰입과의 회귀분석

| | 자 궁 심 | 노 력 의 지 | 잔 류 욕 구 |
|-----------------|------------|-----------|----------|
| 성 별 | -.053267 | .036662 | -.015290 |
| 연 령 | .0120554 | .033019** | .018885 |
| 학 력 | -.0268540 | -.054273 | -.047761 |
| 근 무 기 간 | -.0013536 | -.001067 | -.001230 |
| 결 혼 여 부 | .0075579 | -.037440 | .013188 |
| 근 무 분 야 | -.0447564 | .027614 | .003705 |
| 공 유 가 치 와 신 념 | .1492689** | -.044035 | .061063 |
| 기 술 수 준 | .0483930 | .076078 | -.005706 |
| 업 계 지 위 | -.0342938 | -.051180 | -.071006 |
| 최 고 경 영 자 의 성 격 | .0307945 | .120673 | .134488 |
| 조 직 의 역 사 | .1219201** | -.032363 | -.011468 |
| 의 례 및 의 식 | .0099235 | -.003860 | .047694 |
| 정 보 탐 색 및 전 파 | -.0596260 | -.081281 | .119077 |
| 의 사 결 정 수 행 | .1690454* | .219933** | .142988 |
| 영 향 력 행 사 | .0684074 | -.010837 | -.054181 |
| 대 인 관 계 구 축 | .1063278* | -.086853 | .055685 |
| F - value | 10.7754 | 2.1137 | 3.0370 |
| R Square | .548355 | .192355 | .254955 |

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$

개인특성요인, 지각한 아이덴티티, 리더행동을 하나의 독립변수로 하여 종속변수인 조직몰입과 회귀분석을 실시하여 베타 값을 비교하였다(표-10 참고). 그 결과 조직에 대한 자궁심에 가장 영향을 미치는 요인은 의사결정수행 $B = 0.17$ ($P < 0.10$)로 가장 크고, 공유가치와 신념, 조직의 역사, 대인관계 구축 등으로 나타났다. 조직을 위한 노력의지에 가장 영향을 미치는 요인 또한 의사결정수행으로 $B = 0.22$ ($P < 0.05$)로 가장 크고, 최고경영자의 성격, 기술수준, 성별, 연령 등의 순으로 나타났다. 또한 조직에 계속 남고싶은 잔류욕구에 가장 영향을 미치는 요인은 의사결정수행으로 $B = 0.14$ 이고, 최고경영자의 성격, 정보탐색 및 전파, 공유가치와 신념, 대인관계 구축 순으로 나타났다. 각 변수별로 조직몰입과의 회귀분석에서는 개인특성 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 연령이며, 지각한 아이덴티티 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 최고경영자의 성격, 공유가치와 신념 등이며, 리더행동 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 근속과 관련된 의사결정수행이다. 연령이 높을수록 자궁심과 노력의지, 잔류욕구가 높게 나타났으며, 학력이 높을수록 자궁심과 노력의지, 잔류욕구가 낮게 나타났다. 여성이 자궁심과 잔류욕구가 높게

나타났고, 남성이 노력의지가 높게 나타났다.

각 변수를 하나의 독립변수로 하여 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 의사결정수행으로 나타났으며, 이는 변수별 회귀분석과 약간의 차이를 보이고 있다. 한편 R^2 값을 보면 자긍심과 노력의지, 잔류욕구가 각각 0.55, 0.19, 0.25로 비교적 설명력이 낮은데 이와 같은 이유는 신뢰성 확인에서 종속변수인 조직몰입의 α 값이 낮게 나타났기 때문으로 보인다.

V. 결 론

본 연구는 우리 나라 제조업 분야의 중소기업 조직구성원을 대상으로 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 보이는 독립변수(지각한 아이덴티티, 리더행동, 개인특성)가 종속변수인 조직몰입에 어떠한 영향을 미치며, 조직구성원의 지각에 따라 독립변수중 어떠한 변수가 조직몰입에 가장 영향을 미치는가를 파악하여 조직구성원의 조직몰입도를 제고할 수 있는 방안을 모색하는데 그 목적을 두고 있다. 이러한 연구목적 달성을 위해 먼저 조직아이덴티티와 리더십에 관련된 기존연구를 고찰하고 이를 토대로 가설을 설정하였다. 제조업 분야의 중소기업 조직구성원 318명을 대상으로 설문조사를 하여 가설을 검증하였다. 자료분석은 윈도우용 SPSS 7.0 프로그램과 EXCEL을 이용하여 평균분석, 상관관계분석, 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 가설 1은 개인특성요소가 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 설정하였다. 그 결과 조직에 대한 자긍심에 가장 영향을 미치는 요인은 학력이며, 이는 학력이 높을수록 조직에 대한 자긍심이 높다는 것을 나타낸다. 조직을 위한 노력의지에 가장 영향을 미치는 요인은 연령으로 이는 연령이 높을수록 조직에 대한 노력의지가 강하다는 것을 의미한다. 잔류욕구에 가장 영향을 미치는 요인은 결혼여부로 이는 기혼일수록 조직에 남으려는 욕구가 강하다는 것을 나타내며, 여성보다 남성이 높게 나타났다. 결국 개인특성 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 학력과 연령 그리고 결혼여부이다.

둘째, 가설 2는 조직구성원들이 지각한 아이덴티티와 조직몰입이 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 설정하였다. 그 결과 조직에 대한 자긍심에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념이며 최고경영자의 성격, 조직의 역사 등의 순으로 나타났다. 조직을 위한 노력의지에 가장 영향을 미치는 요인은 최고경영자의 성격이며 기술수준, 연령 등의 순으로 나타났다. 또한 잔류욕구에 가장 영향을 미치는 요인은 최고경영자의 성격이며 공유가치와 신념, 의례 및 의식 등의 순으로

나타났다. 결국 지각한 아이덴티티 요인 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 공유가치와 신념 그리고 최고경영자의 성격이다. 따라서 지각한 아이덴티티가 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것이라는 가설2는 부분적으로 채택되었다.

셋째, 가설 3은 리더의 행동특성과 조직몰입이 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것으로 가정하였다. 그 결과 조직에 대한 자긍심에 가장 영향을 미치는 요인은 의사결정수행이며 대인관계구축, 결혼여부 순으로 나타났다.

조직을 위한 노력의지에 가장 영향을 미치는 요인도 역시 의사결정수행이며 성별, 연령의 순으로 나타났다. 또한 잔류욕구에 영향을 미치는 요인도 의사결정수행이며 정보탐색 및 전파, 대인관계구축 순으로 나타났다. 결국 리더행동 중 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 의사결정수행으로 문제해결능력, 협의, 계획/조직화에 뛰어난 능력을 발휘하는 것이라 할 수 있다. 따라서 리더의 행동이 조직몰입과 통계적으로 유의한 정의 관계를 가질 것이라는 가설3은 영향력 행사를 제외하고 모두 채택되었다.

본 연구결과는 빠르게 변하는 외부환경 속에서 경쟁우위 확보와 조직내적 결속력을 강화해야하는 우리 나라 중소기업의 실무직 차원에서 볼 때 조직내적 요인을 강화하기 위해 필요한 변수에 대한 규명을 하였다는데 그 의의가 있다. 또한 조직몰입을 높이기 위한 중요한 조직 내적 변수를 지각한 아이덴티티와 리더행동, 개인특성 등으로 구분하였다. 따라서 조직차원에서는 조직몰입을 높이기 위해 조직구성원의 지각한 아이덴티티 변수와 리더행동변 변수를 강화하여 이의 대외적 이미지 향상에 주력해야 하겠다.

또한 조직몰입을 높이기 위한 방안으로 조직리더의 의사결정수행능력이 요구되는데 즉, 문제해결능력, 협의, 계획/조직화에 뛰어나야 하고 조직에 유익한 새로운 정보를 찾아 이를 모든 구성원이 공유할 수 있는 정보탐색 및 전파 능력과 리더와 근로자간의 원만한 관계등이 중요하다고 하겠다.

본 연구는 지각한 아이덴티티, 리더행동, 개인특성요인이 조직몰입에 미치는 영향을 실증적 자료를 이용, 분석하여 학자 뿐 아니라 기업에 유용한 정보를 제공하고자 하는데 있지만 몇 가지 한계점을 내포하고 있다.

첫째, 연구모델과 관련된 오류가 있을 수 있다. 조직몰입에 영향을 미치는 변수는 지각한 아이덴티티, 리더행동, 개인특성이외의 많은 변수가 영향을 미치지만 본 연구에서는 이상의 독립변수로 조직몰입을 설명하려고 시도 한점에 그 한계가 있다. 따라서 본 연구에서 사용되지 않은 변수 중에서 조직몰입에 영향을 미치는 여타 변수를 보다 많이 고려할 필요가 있다. 연구모델의 선정과 관련된 문제는 근본적으로 해결하기 어렵지만, 폭넓은 이론의 제시와 함께 연구모델과 관련된 오류를 줄여나가고자 하는 노력이 앞으로의 연구에서 행해져야 할 것이다.

둘째, 상황변수와 종속변수 사이에 상호작용이 존재 할 수 있다. 그러나 본 연구에서는 독립변수와 종속변수의 관계만을 고려하였을 뿐 상황변수와 독립변수간의 상호작용효과를 충분히 고려하지 못하였다. 따라서 향후의 연구를 위해서는 변수간의 상호작용효과를 고려하여야 할 것이다.

셋째, 본 연구의 분석대상이 된 표본의 속성과 관련하여 그 결과가 왜곡될 가능성이 있다. 본 연구는 제조업 분야의 중소기업 구성원만을 분석대상으로 하고 있다. 단일 업종 중소기업을 대상으로 선정함으로써 기업고유의 문화 및 그 기업이 속해 있는 업종의 특성으로 인해 연구결과가 제한적으로 나타났을 가능성이 있다. 향후의 연구에서는 회귀모형을 검증하기 위해서는 적정수준의 표본이 확보 되어야 할 것이다.

참고 문헌

- 김정환, 노동조합몰입도의 결정요인에 관한 연구, 서강대학교 박사학위 논문, 1994.
- 김행완, 기업의 사회적 책임과 이미지전략에 관한 연구, 국민대 경상논총 제15권, 1993.
- 정연양, 조직몰입의 결정요인에 관한 연구, 한국노동연구원, 1992.
- Albert S. & D. A. Whetten (1985), *Organizational identity*, In L. Cummings and Barry M. Staw (eds.), *Research in Organizational Behavior*, 7 : 263-295, Greenwich, CT : JAL Press.
- Aranya, N., Kushnir, T. & Valency, A. (1986), *Organizational commitment in a male-dominated profession*, *Human Relations*, 39, 433-448.
- Ashforth, B. & Mael, F. (1989), *Social identity theory and organization*, *Academy of Management Review*, 14 : 20-39.
- Breakwell, Glynis M. (1986), *Coping with Threatened Identities*, N. Y : Methuen.
- Bass, B. M. (1990), *Handbook of Leadership : A survey of theory and research*, New York : Free Press.
- Becker, H. (1960), *Notes on the Concept of Commitment*, *The American Journal of Sociology*, vol. 66, pp. 32-42.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964), *The Management Grid*, Houston : Gulf Publishing.
- Brown, Michael E. (1969), *Identification and some conditions of organizational involvement*, *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Dutton, J. E. & Dukerich, J. M. (1991), *Keeping an eye on the mirror : Image and identity in organizational adaptation*, *Academy of Management Journal*, 34, pp. 517-554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. (1994), *Organizational Images and Member Identification*, *Administrative Science Quarterly*, 39 : 239-263.
- Fisher, K., (1995), *Leading Self-Directed Work Teams : A Guide to Developing New Team Leadership Skills*, Singapore : McGraw-Hill Co., 정재창, 양국명 역.
- Fleishman, E. A. (1953), *The Description of Supervisory Behavior*, *Personnel Psychology*, vol. 37, pp. 1-6.

- Gecas, V. (1982), *The self-concept*, In R. H. Turner and J. F Short, Jr (eds.), Annual Review of Sociology, 8 : 1-33, Palo Alto, CA : Annual Reviews.
- Hall, D.T. & Schneider, B. (1972), *Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type*, Administrative Science Quarterly, 17, pp. 340-350.
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1957), *A Factorial Study of the Leader Behavior Descriptions*, in R. M. Stogdill and A. E. Coons (eds.), *Leader Behavior : Its description and measurement*, Columbus OH : Bureau of Business Research, Ohio State University, pp.39-51.
- Hemphill, J. K., & Coons A. E. (1957), *Development of the Leader Behavior Description Questionnaire*, in Yukl, G. (1989), *Leadership in Organizations*, 2nd ed., Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Hogg, M.A. & Abrams, D. (1988), *Social Identification : A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*, London : Routledge.
- House, R. J. (1971), *A Path - Goal Theory of Leader Effectiveness*, Administrative Science Quarterly, vol.16, pp. 321-339.
- Hrebiniak, L. & Alutto, J. (1972), *Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment*, Administrative Science Quarterly, Vol.17, 555-573.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978), *The Social Psychology of Organizations*, 2nd ed., New York : John Wiley.
- Lee, S.M. (1971), *An empirical analysis of organizational identification*, Academy of Management Journal, 14 : 213-226.
- Likert, R. (1961), *New Patterns of Management*, New York : McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967), *The Human Organizations : Its Management and Value*, New York : McGraw - Hill.
- Manz, C. & Sims, H. (1990), *Super Leadership*, 정일재 역.
- Markus, H.R. & Wurf, E. (1987), *The dynamic self-concept : A social - psychological perspective*, In Mark R.R. & Porter, L.W. (eds), Annual Review of Psychology, 38 : 299-337, Palo Alto, CA : Annual Reviews.
- Mintzberg, H. (1973), *The Nature of Management Work*, New York : Harper & Row.

- Morris, J. H. & Sherman, J. D. (1981), *Generalizability of an Organizational Commitment Model*, Academy of Management Journal, vol.24, no.3, pp.512-526.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982), *Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, N.Y. : Academic Press.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974), *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians*, Journal of Applied Psychology, 59 : 603-609.
- Salancik, G. R. (1977), *Commitment and Control of Organizational Behavior and Belief*, in B. M. Staw and G. R. Sanancik(eds.), *New Directions in Organizational Behavior*, Chicago : St. Clair Press, pp.1-54.
- Stryker, S. & Serpe, R.T. (1982), *Commitment, identity salience and role behavior : Theory and research example*, In W. Ickers and E. Knowles(eds.), *Personality, Roles and Social Behavior* : 199-219, N.Y. : Springer - Verlag.
- Yukl, G. (1989), *Leadership in Organizations*, 2nd ed., Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.