



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 석사 학위논문

**대기업 신입사원의 조직몰입과
조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의
인과적 관계**

The Causal Relationship among Organizational
Commitment and Organizational Socialization, Job
Characteristics, Proactive Behavior of New Employee
in Large Corporations

2014년 8월

서울대학교 대학원
농산업교육과
오진주

국문초록

대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 인과적 관계

교육학 석사학위 논문

서울대학교 대학원, 2014년

오진주

이 연구의 목적은 국내 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 관계를 구명하는 데 있다. 연구목적을 달성하기 위한 연구목표는 다음과 같이 설정되었다. 첫째, 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위에 관한 가설적 인과모형을 설정하고 변인간 인과관계를 적합하게 예측하는지를 검증하는 것이고, 둘째, 대기업 신입사원의 조직사회화와, 직무특성 및 선도적행위 간의 영향관계를 구명하는 것이며, 셋째, 대기업 신입사원의 직무특성 및 선도적행위의 관계에서 조직사회화의 매개효과를 구명하는 것이었다.

이 연구의 모집단은 국내 대기업에 근무하는 신입사원 전체이다. 그러나 그 수를 정확하게 파악하기 어렵고, 최근 계속된 국내 경기 상황의 침체로 신입사원을 선발하지 않은 대기업이 많기 때문에 최근 3년간 신입사원을 선발한 회사를 연구대상으로 한정하였다. 총 30개 기업에서 편의표집으로 600명의 표집대상을 설정하였고 552부를 수집하였다.

조사도구는 조직몰입, 조직사회화, 직무특성, 선도적행위, 인구통계학적 특성을 묻는 문항으로 구성된 설문지를 사용하였다. 각 변인들을 측정하기 위한 조사도구는 연구의 목적에 적합하다고 판단되는 기존의 도구를 활용하였다. 조직몰입은 본 연구에서 측정하고자 하는 3가지 조직몰입의 구인인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 제시한 Allen과 Meyer(1990)의 도구를 변안하여 사용한 임승옥(2007)의 도구를 수정하여 활용한 서경민(2010)의 도구를 사용하였다. 조직몰입 측정도구는 정

서적 몰입 7문항, 지속적 몰입 4문항, 규범적 몰입 4문항으로 구성되어 있으며, 내적 일치도 계수는 정서적 몰입 0.841, 지속적 몰입 0.744, 규범적 몰입 0.652로 나타나 양호한 편이었다. 조직사회화는 Chao, O' Leary-Kelly, Wolf, Klein과 Cardener(1994)가 개발한 도구에서 학습에 관련된 문항을 번역하여 사용한 송민철(2012)의 도구를 사용하였다. 조직사회화는 대인관계 6문항, 조직 목표 및 가치 7문항, 수행 및 숙달 4문항으로 구성되어 있으며, 내적일치도 계수는 대인관계 0.855, 조직 목표 및 가치 0.891, 수행숙달 0.915로 나타나 적절하였다. 직무특성은 Hackman과 Oldham(1976)이 개발한 직무진단 설문(JDS; Job Diagnostic Survey)을 조영창(1988)이 한국 실정에 맞도록 번역, 수정한 것을 수정하여 사용하였다. 직무특성은 기술다양성 2문항, 과업정체성 2문항, 과업중요성 2문항, 자율성 2문항, 피드백 1문항으로 구성되어 있으며, 내적일치도 계수는 피드백을 제외하고 기술다양성 0.729, 과업정체성 0.686, 과업중요성 0.794, 자율성 0.777으로 나타나 양호한 편이었다. 선도적행위는 Bateman과 Crant(1993)가 개발한 도구를 축약하여 활용한 Seibert, Crant와 Kraimer(1999)의 도구를 번안하여 사용하였다. 선도적행위는 선도적행위 한 구인으로 10개 항목으로 구성하였으며, 내적일치도 계수는 0.866으로 나타나 적절하였다.

자료수집은 2014년 4월 9일부터 4월 25일까지 이루어졌으며, KSDC의 온라인 설문시스템과 이메일을 통해 30개 기업의 552명이 응답한 자료를 회수하였다. 이 중 불성실 응답 자료 및 이전 직장에서 근무한 적이 있는 응답자의 응답과 마할라노비스 거리를 활용한 이상치 제거를 통해 최종적으로 304부를 분석에 사용하였다. 자료 분석은 PASW Statistics 18.0과 AMOS 18.0 통계프로그램을 이용하여 측정모형 분석 및 가설적 인과모형 분석을 실시하였다. 추리통계결과에 대한 통계적 유의성은 .05를 기준으로 설정되었다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위 간에 가설적 인과모형의 적합도가 양호한 것으로 나타나 변인 간의 인과관계가 적합한 것으로 나타났다. 둘째, 대기업 신입사원의 조직사회화($\beta=1.08$)는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미쳤으나, 직무특성($\beta=-.24$)은 조직몰입에 직접적으로 부적인 영

향을 미쳤고, 선도적행위($\beta=-.15$)는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 대기업 신입사원의 직무특성($\beta=.42$)과 선도적행위($\beta=.49$)는 조직사회화에 직접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 대기업 신입사원의 조직사회화는 직무특성과 조직몰입의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났고, 선도적행위와 조직몰입의 관계는 완전 매개하는 것으로 나타났다.

이 연구의 결론을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 이 연구에서 설정한 조직몰입과 조직사회화, 직무특성, 선도적행위 변인 간의 인과관계 모형은 대기업 신입사원을 대상으로 한 실증자료를 대표하기에 적합하다. 둘째, 대기업 신입사원의 조직사회화는 조직몰입에 정적인 영향을 미치고, 직무특성은 조직몰입에 직접적으로 부적인 영향을 미치며, 선도적 행위는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는다. 셋째, 대기업 신입사원의 직무특성과 선도적행위는 조직사회화에 직접적으로 정적인 영향을 미친다. 넷째, 대기업 신입사원의 직무특성과 선도적행위는 조직사회화를 매개로 하여 조직몰입에 유의미한 간접적 영향을 미친다.

이 연구의 결론을 토대로 후속연구를 위한 제언은 첫째, 연구대상의 유형을 구분하여 연구를 진행할 필요가 있다. 둘째, 업종과 직무에 따라 직무특성의 응답이 다양한 패턴을 보일 것으로 예상되므로 직무특성은 업종과 직무를 구분하여 연구할 필요가 있다. 셋째, 직무특성과 조직몰입의 관계에서 조직사회화 외에 조절 또는 매개효과를 갖는 개인특성 변인을 구명하는 연구가 진행될 필요가 있다. 또한 연구의 결론을 토대로 연구의 활용을 위한 제언은 첫째, 새롭게 선발된 신입사원에게 조직사회화 관련 프로그램을 제공할 필요가 있다. 둘째, 신입사원 선발의 기준을 재설정할 필요가 있다.

주요어: 조직몰입, 조직사회화, 직무특성, 선도적행위, 대기업 신입사원, 구조방정식모형

학 번: 2012-23328

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 연구가설	5
4. 용어의 정의	6
5. 연구의 제한	7
II. 이론적 배경	9
1. 신입사원	9
2. 조직몰입	13
3. 조직사회화	22
4. 직무특성 및 선도적행위	29
5. 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 관계	37
III. 연구 방법	47
1. 연구모형	47
2. 연구대상	48
3. 조사도구	50
4. 자료수집	59
5. 자료분석	63

IV. 연구결과 및 논의	67
1. 구조방정식 모형 분석 입력 자료의 일반적 특성	67
2. 측정모형의 확인적 요인분석	73
3. 구조모형 분석	79
4. 최종 구조모형 분석	83
5. 연구결과에 대한 논의	92
V. 요약, 결론 및 제언	99
1. 요약	99
2. 결론	101
3. 제언	101
참고문헌	103
부록	123

표 차례

<표 II-1> 초기지향성 유형별 특징	12
<표 II-2> 조직사회화의 정의(연대순)	23
<표 II-3> 변인 간 영향관계 관련 선행연구 종합	45
<표 III-1> 종사자 규모별 2011년 4월~2013년 11월 신입사원 수	49
<표 III-2> 조사도구의 구성	51
<표 III-3> 조직몰입의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수	53
<표 III-4> 조직사회화의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수	55
<표 III-5> 직무특성의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수	56
<표 III-6> 직무특성의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수	57
<표 III-7> 선도적행위의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수	58
<표 III-8> 설문조사대상자 현황	60
<표 III-9> 응답자의 일반적 특성	61
<표 III-10> 국내 업종 비율과 본 연구의 업종 비율 비교	62
<표 III-11> 연구가설별 분석방법	63
<표 III-12> 적합지수 해석 기준	66
<표 IV-1> 관찰변인의 일반적 특성	67
<표 IV-2> 관찰변인의 일변량 정규성과 다변량 정규성 검사결과	69
<표 IV-3> 관찰변인의 다중공선성 진단	71
<표 IV-4> 관찰변인 간 상관행렬	72
<표 IV-5> 측정모형의 적합도	74
<표 IV-6> 측정모형의 요인부하량	76
<표 IV-7> 측정모형의 잠재변인 간 추정된 상관계수	77
<표 IV-8> 관찰변인의 다중상관자승(R ²)	77
<표 IV-9> 측정모형의 적합도	81

<표 IV-10> 구조모형의 경로계수	82
<표 IV-11> 잠재변인의 다중상관자승(R ²)	82
<표 IV-12> 모형수정 과정에서의 모형별 카이제곱 변화량	83
<표 IV-13> 초기모형과 최종 구조모형의 적합도 비교	85
<표 IV-14> 최종 구조모형의 경로계수	86
<표 IV-15> 잠재변인의 다중상관자승(R ²)	86
<표 IV-16> 효과분해를 통한 변인 간의 영향관계 분석 결과	88

그림 차례

[그림 II-1] Jones의 ‘초기 성향과 사회화 과정’ 모형	11
[그림 II-2] 태도에 관한 최근 관점	14
[그림 II-3] 직무특성모형	31
[그림 II-4] 선도적행위의 통합모델	35
[그림 III-1] 변인 간 가설적 인과모형	47
[그림 IV-1] 측정모형의 확인적 요인분석	73
[그림 IV-2] 구조모형 분석 결과	79
[그림 IV-3] 최종구조모형 분석 결과	84

I. 서론

1. 연구의 필요성

세계적인 경쟁구도의 심화는 한국의 사회와 경제에도 많은 영향을 미쳤다. 세계적인 경쟁구도는 한국조직이 조직의 잉여인력을 제거하는 원인이 되었으며, 청년들이 고용이 안정적인 공무원이라는 직업으로 몰리는 계기가 되었다. 이와 동시에 한국의 고학력화라는 특수성은 ‘청년 취업난’ 을 야기하였다. 통계청의 2013년도 자료에 따르면, 20~29세의 청년 실업률이 7.9%에 이른다(통계청, 2013). 그러나 역설적이게도 힘겹게 들어간 직장을 그만두거나 다른 곳으로 이직하는 청년들의 수도 상당히 많은 것으로 보고되고 있다(대한상공회의소, 2011; 잡코리아, 2012)

신입사원의 조기퇴사와 이직은 이직이나 퇴사를 준비하는 개인에게 상당한 부담과 압박을 야기하고, 이직이나 퇴사자가 많은 조직은 한 명의 인력이 손실되는 것 이상의 금전적·심리적 손실을 받는다(오진주, 김진모, 2014; Kammerlyer-Muller, & Wanberg, 2003). 신입사원들의 조기퇴사와 이직을 방지하기 위해서는 직원을 위한 복지 확충, 임금 향상 등의 외재적인 대책들과 조직의 비전과 가치들을 직원에게 내재화 시키는 내재적인 대책들이 존재한다. 외재적인 대책들은 사원들을 유지시키는 데에 도움이 되긴 하지만, 미래에 지속적으로 더 나은 보상을 요구하게 되고, 직원을 보상에 따라 움직이는 수동적인 존재로 만들 가능성이 있다. 이에 비해 내재적 대책은 직원을 조직의 비전과 가치에 따라 업무를 수행하는 능동적인 존재로 만든다. 즉, 조직의 비전과 가치가 내재화 되었을 때, 직원은 조직에 몰입하게 된다.

조직몰입은 조직에 대한 직원의 태도로서 직무만족, 이직의도 등과 함께 직원 행동의 중요한 예측변수로서 연구되어 왔다(Mathieu, Zajac, 1990; Morrow, 1993; Sinclair, Tucker, Cullen, Wright, 2005). 또한 조직몰입은 조직성과 지표 중 하나로(Morgan, Hunt, 1994), 다른 성과 지표들에 비해 비교적 체계적으로 연구되어 왔다(김성국, 1992, 장철호, 2011). 조직몰입은 직원이 새로운 조직과 조직의 비전과 가치를 본인의 것과 비교하며 심리적 유대감을 느끼고 조직에 대한 소속을 유지하고자 하는 것을 의미한다. 조직에 몰입하는 정도가 높을수록 개인과 조직의 수행을 향

상되고, 직원의 낮은 이직률을 보장하며(Greenhaus, Callenan, & Godshalk, 2000), 조직몰입은 다른 직무태도 변수들인 직무만족이나 이직의도보다 조직성과 개선 및 증진에 있어 더 연관성이 높다(이수창, 이환범, 2008). 그러므로 신입사원들의 조기퇴사와 이직을 줄이기 위해서는 신입사원들의 조직몰입정도를 강화할 필요가 있다.

조직몰입을 높이기 위해, 조직의 비전과 가치를 직원에게 내재화 하는 과정이 바로 조직사회화이다. 일반적으로 조직사회화는 입사이전부터 조직에서 퇴사하기까지의 기간을 포함하며, 조직에 진입한 새 구성원의 그 조직의 가치와 신념, 비전 등을 학습하고 조직에 적응해가는 과정을 의미한다(Schein, 1968). 잘 설계된 조직사회화 과정은 조직원들 사이에 강한 유대감을 형성하고(김우택, 김인호, 1999), 개인의 동기, 직무만족, 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다(Greenhaus 외, 2000).

지금까지의 조직몰입과 조직사회화의 관계에 관한 국내 연구는 개별적으로 이루어 지지는 못했다. 대다수의 연구에서 사회화결과(김상표, 김태열, 2004), 조직유효성(송민철, 김진모, 2013; 윤종록, 김형철, 유희찬, 2006), 조직적응(옥주영, 탁진국, 2003)이라는 이름으로 조직몰입, 직무만족, 이직의도 등을 구인화하여 연구하고 있다. 그러나 조직몰입은 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 구분되며(Meyer, Allen, 1997), 각각의 몰입이 조직몰입에 있어 중요한 것으로 연구되고 있다. 따라서 조직몰입에 대한 조직사회화의 영향을 연구하는 데 있어 조직몰입의 3가지 차원을 모두 포함할 수 있도록 설계하여 연구될 필요가 있다.

한편, 조직사회화는 개인과 조직의 상호작용으로 이루어지는 것으로, 조직사회화 연구를 수행함에 있어서 개인변인과 조직변인을 함께 고려할 필요가 있다(오진주, 김진모, 2014; 옥주영, 탁진국, 2003; Cooper-Thomas, Anderson, & Cash, 2012). 지금까지 조직사회화의 조직변인 관련연구로는 제도화된 사회화 전략(김상표, 김태열, 2004; 장철호, 김진강, 2012; Ashforth, Saks, Lee, 1998; Kowtha, 2008), 인사고과(차중석, 2011), 상사의 행동 스타일(김우택, 김인호, 1999; 송영신, 이미영, 2010, Simosi, 2010) 등이 있으며, 개인변인 관련연구로는 대인관계(Blau, 1988; 최순옥, 2005), 성장욕구(Ashforth, Saks, & Lee, 1998; Taormina, 2009) 등이 있다.

이상의 연구들은 조직사회화를 연구함에 있어 그 선행변인들을 통합적으로 고려하지 못하였거나, 조직사회화의 궁극적 결과라고 할 수 있는 직무 태도들과의 연계를 명확히 밝혀내지 못하였다. 따라서 본 연구에서는 개인특성 변인과 조직특성 변인, 조직몰입과 조직사회화 간의 관계를 통합적으로 살펴보고자 하였다.

먼저 개인특성 변인으로는 선도적행위를 살펴보고자 하였다. 선도적행위는 조직에 진입한 신입사원이 새로운 환경에서의 자신의 통제 능력을 강화하기 위해 자발적으로 취하는 적극적이고 능동적인 일련의 행위이다. 이는 오늘날 급격한 환경 변화를 겪고 있는 기업에서 신입사원 및 기존직원들에게 요구하는 새로운 인재상이기도 하다(장철호, 2011). 신입사원의 적극적인 행동은 사회화와 관련된 정보들을 습득하고 학습하는데 크게 도움이 되며(Bauer, Grenn, 1998; Reicher, 1987), 역할명확성과 주어진 업무를 효과적으로 수행할 수 있다는 자신감 형성에도 영향을 주는 것으로 확인되었다(Feldman, 1976; Fisher, 1986).

선도적행위와 조직사회화, 조직몰입의 관계에 대한 연구는 김상표 김태열(2004), 유지운, 탁진국(2012), 장철호, 김진강(2012), Ashford & Black(1996), Wanberg, Kameyer-Mueller(2000)에 의해서 수행되었다. 대부분의 신입사원의 선도적행위에 관한 연구는 주로 신입사원의 선도적행위와 조직몰입, 직무만족, 이직의도와 같은 변인들과의 관계에만 초점을 두어 왔다(Saks, Gruman, Cooper-Thomas, 2011). 2000년대에 들어 선도적행위와 조직사회화 간의 결과를 밝힌 연구들도 수행되기 시작하였다(Ashforth, Sluss, & Saks, 2007; Chan & Schmitt, 2000; Gruman Saks, & Zweig, 2006; Morrison, 1993; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000). 이상의 선행연구들은 선도적행위의 영향을 조직몰입과 조직사회화와의 통합적인 관계로 살펴보지 못했고, 선도적행위를 측정할 때, 선도적행위의 전반이 아니라 일부 정보추구 행동 등 일부 한정된 행동을 측정해 왔다. 이에 본 연구에서는 기존 선행연구들과 달리 선도적행위의 영향력을 조직몰입과 조직사회화의 통합적 관점에서 살펴보고, 선도적행위 전반을 측정하는 도구를 활용하여 연구하고자 하였다.

조직특성 변인으로는 직무특성을 살펴보고자 하였다. 직무는 조직 내에서 조직과 직원을 연결시키고 유지하는 가장 핵심적인 매개체로, 직무 그 자체가 조직의 유지와 발전을 이끌어 가는 조직 활동의 중심이기도 하기 때문이다(김성용, 2005; 이인숙,

윤혜현, 2010). 직무특성은 조직구성원들이 직무를 수행함으로써 자발적 동기를 느끼고 성과에 대한 책임감과 결과에 대한 지각 등을 느끼게 하는 것으로 다양한 요소를 포함한다(이우영, 2005). 대표적으로는 Hackman, Oldham(1976)의 5가지 핵심 직무특성이 연구에서 많이 활용되는데, 핵심직무특성이 조직구성원의 조직몰입과 직무만족을 향상시키며, 조직시민행동 및 선도적행위, 창의성을 촉진시키는 중요한 요소임을 의미한다(이덕로, 김태열, 2008; 이유진, 이현수, 2005; 허갑수, 2005).

직무특성과 조직사회화, 조직몰입의 관계에 대한 연구는 김우진, 서원석(2011), 이인숙, 윤혜현(2010), 주현식, 윤승현, 김화경(2007), 최영기, 이운영(2007), Deshpande, Farley, Webster(1993), Fried, Ferris(1987), James(1993)에 의해서 수행되었다. 그러나 대부분의 초기 연구가 제조업을 대상으로 하고 있으며(Morgeson & Compion, 2003), 조직몰입과 조직사회화와의 통합적인 관계를 살펴 보지 못했으며, 최근에는 직무특성과 관련된 연구 흐름에서 개인차원 변수 및 조직차원 변수들과의 상호작용을 고려하는 연구가 수행될 필요성이 제기되고 있다(김민주, 한숙영, 2006; 이인숙, 윤혜현, 2010; 최병우, 장익환, 2004; Tankor, Joshi, 2005). 이에 본 연구에서는 기존 선행연구들과 달리 조직몰입과 조직사회화에 미치는 직무특성의 영향을 통합적으로 살펴보고, 이를 개인차원의 변수(선도적행위)와 함께 고려하여 직무특성이 조직몰입과 조직사회화에 갖는 영향을 확인하고자 하였다.

따라서 이 연구는 국내 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직가외화, 직무특성 및 선도적행위의 인과적 관계를 구명함으로써 향후 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화를 제고하기 위한 방안을 모색하는데 유용한 기초자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 국내 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 관계를 구명하는데 있다. 이를 위한 구체적인 연구목표는 다음과 같다.

첫째, 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 인과모형을 설정하고 변인 간 인과관계를 적합하게 예측하는지를 검증한다.

둘째, 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위 간의 영향관계를 구명한다.

셋째, 대기업 신입사원의 직무특성과 조직몰입 및 선도적행위의 관계에서 조직사회화의 매개효과를 구명한다.

3. 연구가설

이 연구의 목적을 달성하기 위해서 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

가설 1. 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위에 관한 가설적 인과모형의 적합도는 인과관계를 예측하기에 적합할 것이다.

가설 2. 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위는 서로 간에 영향관계가 있을 것이다.

가설 2-1. 대기업 신입사원의 조직사회화는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 대기업 신입사원의 직무특성은 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4. 대기업 신입사원의 직무특성은 조직사회화에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5. 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직사회화에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 대기업 신입사원의 직무특성 및 선도적행위는 조직사회화를 매개로 하여 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1. 대기업 신입사원의 직무특성은 조직사회화를 매개로 하여 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2. 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직사회화를 매개로 하여 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

4. 용어의 정의

가. 신입사원

이 연구에서 신입사원은 학교 졸업 후 첫 직장으로 대기업에 입사한 자로 현재 조직에서의 경력이 6개월 이상 3년 미만인 자를 말한다.

나. 조직몰입

이 연구에서 조직몰입은 개인이 조직에 대해 느끼는 긍정적인 감정(심리적 애착)과 현재의 고용상태를 유지하려는 노력조직을 위해 열심히 업무를 수행하려는 정도를 말한다. 이 연구에서는 서경민(2010)이 사용한 도구를 수정하여 정서적 몰입(7문항), 지속적 몰입(4문항), 규범적 몰입(5문항)으로 이루어진 총 16개 문항에 응답한 점수를 의미한다.

다. 조직사회화

이 연구에서 조직사회화는 개인의 역할변화에 따라 요구되는 개인 역할 및 조직문화 전반을 개인과 조직의 상호작용을 통해 학습하는 과정을 의미한다. 그러나 과정을 측정하기에는 한계가 있어 학습의 결과를 측정하였으며, 이를 위해 본 연구에서 Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein과 Cardener(1994)가 개발한 도구를 변안하고 사회화 학

습에 관련 내용만을 추출·재구성하여 활용한 송민철(2012)의 도구에 응답한 점수를 활용하였다.

라. 직무특성

이 연구에서 직무특성은 직무를 수행하면서 개인이 인지하는 직무의 성질을 의미하며, 직무를 수행하는 개인에게 요구되는 기술의 다양성, 수행하는 직무가 다른 직무와는 구별되는 과업정체성, 다른 직무에 비해 중요한 정도인 과업중요성, 개인이 수행한 일에 대한 자율성, 상사 및 동료로부터 피드백으로 직무특성을 정의하고자 하였다. 이 연구에서는 Hackman과 Oldham(1976)이 개발한 직무진단 설문(JDS; Job Diagnostic Survey)을 조영창(1988)이 한국 실정에 맞도록 번역, 수정한 것을 수정하여 사용하였다. 이는 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백으로 구성된 직무특성 특성 척도로 신입사원이 이에 반응한 점수를 의미한다.

마. 선도적행위

이 연구에서 선도적행위는 조직에 진입한 신입사원이 새로운 환경에서 직면하는 불확실성으로 인한 긴장과 불안감을 해소하고 자신의 통제 능력을 강화하기 위해 자발적으로 취하는 적극적이고 능동적인 일련의 행위이다. 이 연구에서는 Bateman, Crant(1993)가 개발한 선도적행위 측정 도구를 축약하여 사용한 Seibert, Crant, Kraimer(1999)의 도구를 번안한 도구에 응답한 점수를 의미한다.

5. 연구의 제한

신입사원이 인식한 직무특성, 경력개발지원이 조직사회화 및 조직적응에 미치는 영향을 구명하기 위해서는 모든 기업을 포괄하여 표집 하는 것이 타당하지만, 상대적으

로 신입사원을 많이 선발하는 대기업을 위주로 하였다는 점과 모든 대기업을 정확하게 파악하는 것이 어렵고 현실적으로 자료 수집에 어려움이 있어, 이 연구에서는 조사의 용이성을 고려하여 일부 대기업을 대상으로 표집을 한정하였다. 이에 이 연구의 결과를 국내 모든 대기업으로 일반화 하는 데에는 신중을 기할 필요가 있다.

II. 이론적 배경

1. 신입사원

한 조직에 첫 발을 내딛는 사람은 크게 두 그룹으로 분류할 수 있다. 한 그룹은 막 학교를 벗어나 첫 직장에 자리 잡는 신입사원이고, 다른 한 그룹은 이전의 다른 직장에서 업무를 수행하다, 여러 가지 이유로 현재 직장으로 이직을 하게 된 경력사원이다. 이 중 본 연구에서는 그 대상을 신입사원으로 하였다. 신입사원은 사회화 연구는 활발하게 이루어진 편인데, 이는 조직 진입 시점의 경험들이 이후 조직에서의 태도, 행동, 관점의 형성에 영향을 미치기 때문이다(박소연, 2012; King, Xia, Quick, & Sethi, 2005).

이에 본 연구에서는 신입사원의 정의와 특징을 파악하여 연구를 수행하고자 하였다. 이를 위해 오진주, 김진모(2014)의 신입사원 정의 및 특징을 확인하였으며, 오진주, 김진모(2014)의 연구와 같이 Jones(1983)의 조직사회화과정 모델의 ‘원 A’를 통해 신입사원의 특징을 파악하였다.

가. 신입사원의 정의

신입사원의 조직사회화 연구는 초기 조직사회화가 이후의 조직사회화에도 영향을 미치기 때문에, 많은 연구자들에 의해서 수행되어 왔다(박경규, 윤종록, 임효창, 1999; Chow, 2002; Fisher, 1986). Feldman(1981)은 그의 연구에서 신입사원을 업무 경험이 10년 미만, 현재 조직에 소속된 기간이 5년 미만인 재직자로 설정하였다. 국내 연구에서는 학교교육으로부터 벗어난 직후부터 업무와 관련된 경험이 2~3년, 길게는 최대 5년 미만인 자로 설정하고 있다(김소영, 장원섭, 김민영, 2007; 박경규, 윤종록, 임효창, 1999; 심우정, 2004; 오진주, 김진모, 2014; 장주희, 2005).

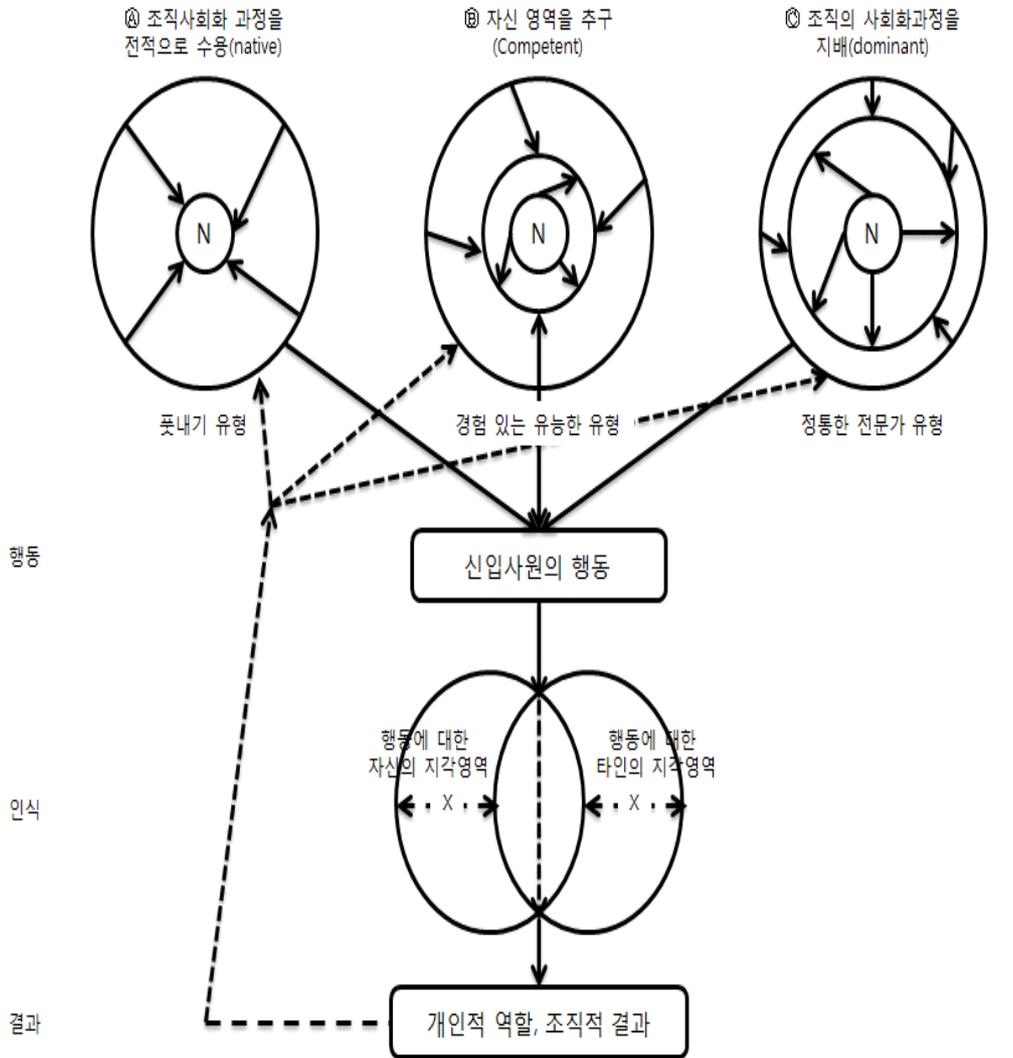
한편, 최근 신입사원의 특징을 살펴보기 위해 대한상공회의소(2011) 보고서를 살펴본 결과, 최근 대다수의 신입사원은 새로운 조직 문화에 적응하는 것에 어려움을 겪고 있으며, 자신의 미래 경력계획에 대해 낮은 자기효능감 기대를 갖고 있는 것으

로 확인되었다. 그러나 신입사원은 스스로의 장점으로 새로운 것에 대한 빠른 적응과 다양한 관심사, 이전 세대와는 다른 경험을 꼽고 있었다. 즉, 신입사원은 자신에 대한 이해가 낮고, 조직에 대한 이해도 매우 낮은 수준임을 확인할 수 있었다.

이상을 종합하여 보면, 신입사원은 조직에 대한 경험이 매우 적으며, 조직에 대한 이해 및 자신의 경력경로에 대한 이해가 부족한 자로 업무와 관련된 경험이 3년 미만인 자이다.

나. Jones(1983)의 신입사원의 초기지향성에 따른 유형

Jones(1983)은 사회화 경험의 과정 혹은 단계를 구명하기 위해 조직사회화과정 모델을 구안한다. 이 모델은 이론적으로 상징적 상호관계주의, 사회확립이론, 귀인이론을 통합하여 구안되었으며, 이전의 연구와는 달리 개인특성변인과 귀인, 학습과정에 초점을 두었다(Jones, 1983). 그가 구안한 모델은 [그림 II-1]와 같으며, 각각의 원 A, B, C는 조직사회화 과정을 겪기 전 개인이 갖는 개인의 초기 지향성이다.



N - 신입사원의 성향(태도); 과거경험, 성장욕구강도, 자기효능감 수준; 원 외부로 향한 화살표를 나타내며, 화살표가 길수록 수준이 높음
 O - 조직 사회화 관습; 조직이 취하는 사회화 강도와 영향력, 전달되는 지식의 형태, N으로 향하고 있는 화살표)
 X - 거리 X는 증가 또는 감소함; 클수록 신입사원과 조직간의 지각상 괴리가 틈을 나타냄

[그림 II-1] Jones의 '초기 성향과 사회화 과정' 모형

출처: Jones. (1983). p. 469

<표 II-1>의 풋내기 유형(Naive), 경험이 있는 유능한 유형(Competent), 정통한 전문가 유형(Dominant)은 각각 원 A, B, C를 나타낸다(김우택, 김인호, 1999;

Jones, 1983).

〈표 II-1〉 초기지향성 유형별 특징

구분	풋내기 유형(Naive)	유능한 유형(Competent)	전문가 유형(Dominant)
사회화 경험	없음	있음	있음
이동 경로	외부 → 내부	외부 → 내부	내부 → 내부
효능감 기대	낮음	높음	높음
성장욕구	-	높음	-
적응 전략	업무 몰입 전략, 방어적 전략	혁신적 전략, 일탈적 전략	지배 전략, 변화 전략
전략의 원인	불특정 상황의 회피	갈등 해소	-
전략의 결과	적응 또는 퇴사, 이직	적응 또는 이직	조직 문화 변화
내부자 인식	-	행동의 준거	참고 대상
이직의도	높음	높음	-
기타	적절한 사회화 과정의 부재	미래 보상에 대한 평가	임원급

출처: 오진주, 김진모. (2014). p.159

풋내기 유형(Naive)은 과거의 경험이 적고 다른 초기지향성 유형에 비해 상대적으로 낮은 자기효능감 기대를 갖고 있다. 따라서 그들에게 조직 진입 과정은 두렵고, 걱정되는 과정으로 인식된다. 풋내기 유형의 사람들이 인식하는 자신의 역할과 조직 내 다른 구성원들이 풋내기 유형의 사람에게 기대하는 역할 간에는 큰 차이가 있다. 이 때문에 풋내기 유형의 사람들은 자신이 예상치 못한 불특정 상황에 많이 노출되고 있다고 생각하며, 이러한 불특정 상황에서 벗어나기 위해, 스스로를 고립시킨다. 이 고립은 업무현장에서 과업에 몰입하거나 대인관계와 관련된 일을 피하는 행태로 나타난다. 풋내기 유형은 자신의 수행 및 성과가 뛰어나다고 과대평가 하지만, 다른 구성원들은 이를 과소평가한다. 수행 및 성과에 대한 이와 같은 인식 차이는 풋내기 유형에게 역할 갈등을 유발하고, 심각할 경우 이직이나 퇴사를 결정하게 한다(오진주, 김진모, 2014; Jones, 1983).

유능한 유형(Competent)은 과거에 사회화를 경험한 적이 있으며, 조직의 맥락을

해석하는 데에 뜻내기 유형보다는 높은 자신감을 갖고 있으며, 사회화과정에 대해서도 높은 자기효능감 기대를 갖고 있다. 또한 이들은 높은 성장욕구를 갖고 있다. 이들이 사회화과정 중 취하는 전략은 혁신적 전략 또는 일탈적 전략을 취하는데, 이 방법은 의도적이고 계획된 튀는 행동(일반적이지 않은 행동)을 통해 조직의 갈등상황들을 조직 맥락적 상황에서 파악하고 해결하고자 하는 의도가 있다. 유능한 유형은 그들이 갖는 높은 성장욕구로 인해 조직 내에서 적절한 행동을 수행하게 된다. 그러나 현재 조직에서 받는 보상이 적합하지 않다고 판단되면 이직을 고려하게 된다(오진주, 김진모, 2014; Jones, 1983).

전문가 유형(Dominant)은 같은 조직 내에서 부서 또는 직급을 이동한 자로 조직에 대해 잘 알고 있고, 조직의 사회화 전략 역시 잘 파악하고 있다. 이러한 특징으로 인해 이들은 조직사회화에 대한 자기효능감 기대가 높은 편이며, 앞의 두 유형과는 달리 새로운 부서 및 직급에 적응하기 위한 전략으로 조직을 자신에게 맞추는 전략을 취한다. 이를 위해 전문가 유형은 내부구성원을 참고대상으로 활용하여 현재 조직 문화를 파악한다. 이 유형의 대표적인 예로는 새로 임원으로 승진된 사람이 있는데, 그들은 자신에게 맞춰 조직을 변화시키려고 시도하기 때문에, 다른 조직 구성원들로부터 고립될 수도 있다(오진주, 김진모, 2014; Jones, 1983).

2. 조직몰입

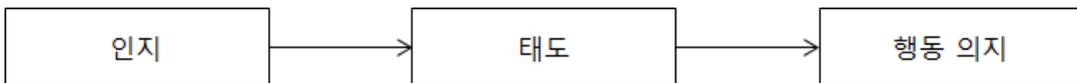
조직몰입은 조직 구성원이 조직에 대해 갖는 태도와 행동의 한 형태로 조직몰입을 이해하고 설명하기 위해서는 구성원이 조직에 대해 갖는 태도에 대한 설명이 선행되어야 한다.

조직태도는 조직 구성원이 조직에 대해 갖는 태도로 구성원의 가치보다 비교적 쉽게 변하는 성질이 있어 구성원의 행동을 예측하는 주요 변수로 연구되어 왔다. 국어사전에 정의된 ‘태도’는 몸의 동작이나 몸을 거두는 모양새 또는 어떤 사물이나 상황 따위를 대하는 자세를 의미한다. 조직태도의 태도는 국어사전의 정의 중 후자에 해당하는 정의에 가까우며, 조직에 대한 호의적이거나 비호의적인 평가적 진술을 의

미한다(Robinson, 2005/2006).

전통적인 태도 모형에서는 태도를 인지적 요소, 정서적 요소, 행위적 요소로 구성 되어 있다고 보았다(Hellriegel, Slocum 2007/2007, Robinson, 2005/2006). 인지적 요소는 사물, 사람, 사건 등에 대한 개인의 신념, 의견 등을 의미한다. 정서적 요소는 사물, 사람, 사건 등에 대해 개인이 갖는 신념 및 의견 등에 평가적 요소가 더해진 것을 의미한다. 행위적 요소는 특정 대상에 대해 갖는 의도적인 행동이나 방식을 의미한다. 전통적 접근방식은 태도의 복잡성을 이해하고, 태도의 잠재적 관계를 해석하는 데 유용한 방식으로 널리 적용되어 왔다(Robinson, 2005/2006).

그러나 1970년대 이후 태도에 대한 관점이 변화하여 세 요소간의 인과관계를 통해 태도가 형성된다고 보기 시작하였다(백기복, 2002). 이 관점에서는 태도가 인지 에 의해 형성되고 행동하고자 하는 의지나 의도는 태도에 의해 결정된다고 본다. 이를 도식화하면 [그림 II-2]과 같다.



[그림 II-2] 태도에 관한 최근 관점

출처: 백기복. (2002). 조직행동연구(3판). p36.

여러 가지 태도들 중 조직이 중요하게 다루는 것에는 직무만족, 직무몰입, 조직몰입, 충성심, 애사심 등이 있다. 여러 조직관련 태도 변수들 중 본 연구에서는 조직몰입을 다루고자 하는데, 이는 조직몰입이 다른 조직관련 태도 변수들보다 조직에 대한 개인의 전반적이고 지속적인 반응을 보여주기 때문이며, 특히 직무만족보다 조직원의 이직의 예측 변수로서 유용한 것으로 확인되고 있기 때문이다(Robinson, 2005/2006).

가. 조직몰입의 개념

조직 구성원의 조직에 대한 태도와 행동이 어떠하며, 그것이 어떤 변인에 의해 형

성되고 나아가서 조직에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 질문은 지속적으로 제기되어 왔다. 조직몰입에 대한 연구는 조직에 대한 목표와 가치를 반영하고 있기 때문에 안정적으로 지속될 수 있고, 조직성과에 대한 예측이 가능하므로 조직의 궁극적 활동을 유도할 수 있다는 점에서 중요성이 있기에 많은 연구가 이루어지고 있다.

조직몰입과 관련된 연구는 Becker(1960)로부터 비롯되었다. 그는 조직몰입을 정의하기 위해 사이드 벳 이론(Side-bet theory)을 제안하였다. 이 이론은 조직과 개인의 관계를 보는 관점으로, 조직몰입에 대해 비교적 개념적 틀을 활용하여 연구되었다. Becker(1960)의 이론에 따르면, 조직몰입은 기본적으로 경제적 교환 행동의 하나인 계약에 의해 이루어지며, 이 계약을 통해 몰입하는 직원이 얻는 것을 사이드 벳(Side-bet)라고 표현하였다. 사이드 벳트는 개인이 현재의 행동 양식과 일관된 태도를 유지하는 것은 그 개인에게 중요하고, 현재 행동과는 무관한 무언가를 유지해야 하기 때문이라는 것을 의미한다(Sull, 2003). Becker(1960)의 이론은 조직몰입 연구의 시작을 열었을 뿐만 아니라, 후에 Meyer, Allen(1991)의 연구에도 영향을 미친다.

이후 조직몰입 연구는 Porter, Steer, Mowday, Boulian(1974)에 의해 계속 되는데, 이들의 연구를 통해 조직몰입 연구는 가시적인 사이드 벳트에서 조직과 개인간의 심리적 애착 관계로 옮겨갔다(Weibo, Kaur, Jun, 2010). 그들은 몰입이란 특정 조직에서 개인 정체성의 강도와 소속된 강도라고 정의하였다(Mowday, Steers, Porter, 1979). 그 후 이들은 몰입이 ‘강한 수용’, ‘참여’, ‘충성심’으로 구성된다고 하였다. 이러한 몰입의 과정을 설명하기 위해 교환이론이 제시되기 시작하였다(Mowday, Porter & Steers, 1982). 또한 Mowday 외(1979)는 ①조직의 목표와 가치를 수용할 수 있는 강한 신념, ②조직을 위해 상당한 노력을 기꺼이 발휘하려는 의지, ③조직 내에서의 구성원으로서의 자격을 유지하려는 강한 욕구로 조직몰입의 특징을 설명하였다. 그러나 이들의 연구는 여전히 조직몰입과 이직의 강한 연계에 기반을 두고, 단일 차원으로 몰입을 설명하고자 한 Becker(1960)의 사이드 벳트 이론에 주요 가정들을 두고 있다는 한계가 있다.

1980년대에 들어서는 몰입에 관한 다차원 연구가 수행되었는데, 이는 O' Reilly, Chatman(1986)과 Meyer, Allen(1984)에 의해 이루어졌다(Weibo 외, 2010). 이

외에도 여러 연구자에 의해서 다차원 접근이 이루어졌으나 앞서 말한 두 연구자보다는 영향력이 미비하였기에(Herscovitch, Meyer, 2002) 본 연구에서는 두 연구자들의 연구만을 다루었다.

먼저 O' Reilly, Chatman(1986)의 연구는 몰입의 선행변수 및 결과변수와 애착의 결과 간 차이점을 구분하여, 몰입연구에 기여하였다. 그들은 몰입을 한 개인이 조직에 대해 느끼는 심리적 애착이라고 정의하였고, 이는 한 개인이 조직의 특성이나 관점에 개인적으로 적응하거나 이를 내재화한 정도를 반영한다고 보았다. 그들은 심리적 애착을 예측하는 3가지 선행변인들을 제시하였는데, 이는 ①구체적이고 외재적 보상에 대한 준수 또는 도구적 관여, ②소속 욕구에 기반한 정체성 또는 관여, ③개인적 가치와 조직적 가치의 조화에 따른 내재화 또는 관여이다. 개념적으로 O' reilly, Chatman(1986)의 연구는 이전의 연구들에서 수행하지 못했던 도구적 교환과 심리적 애착의 차이를 명확하게 구분하였다. 이들의 연구에 따르면, 도구적 교환이 일어나는 시점(도구적 교환 단계)에는 얕은 심리적 애착관계에 속하고, 정체성과 내재화 과정에서는 강한 심리적 애착이 형성된다고 보았다(Weibo 외, 2010). 또한 그들은 이전의 연구들이 조직몰입과 이직의도 간의 관계에만 주목하였던 것과는 달리, 조직시민행동과 같은 조직 행동들에도 영향을 미칠 수 있음을 밝혀냈다. 그러나 이들의 연구는 연구 결과에 대한 불충분한 설명, 불분명한 측정 방법으로 인해 비판을 받았다. 때문에 Meyer, Allen(1984)의 연구가 오늘날까지 더 많은 영향을 미쳤다.

Meyer, Allen(1984)는 조직몰입을 세가지 차원으로 구분하였는데, 이는 정서적, 규범적, 지속적 몰입이다. Meyer, Allen(1984)는 그들의 연구를 통해 RTS와 HAS가 Becker(1960)이 말했던 사이드 베팅(side-bet)를 측정하지 못하며, 오히려 태도적 몰입을 측정하고 있다고 하였다. 사이드 베팅을 측정하기 위해서는 개인이 조직과 만들어내는 사이드 베팅의 규모 및 수와 관련하여 개인의 인식을 직접적으로 측정하는 것이 옳다고 보았다. 그들은 몰입과 관련한 여러 문항의 상호관계를 비교하였고, 이 과정을 통해 정서적 몰입과 지속적 몰입을 개발했다. 이 중 지속적 몰입은 Becker(1960)이 말했던 사이드 베팅 접근을 나타내는 것이다(Meyer, Allen, 1984). Allen, Meyer(1990)는 규범적 몰입을 추가하는데, 규범적 몰입은 고용을

지속적으로 유지하려는 의무감으로 정의된다. 규범적 몰입은 주로 조직 진입 시이의 조직사회화와 문화의 영향을 받는다(Weibo 외, 2010). 이 몰입의 세 가지 차원은 몰입의 세 가지 구성요소로서 특징지어지기도 하며, 태도적 몰입과는 구별되는 요소로 묘사되고 있다.

한편 국내 연구에서는 많은 연구자들이 Meyer, Allen(1990)의 연구를 바탕으로 조직몰입에 대한 다차원적 관점을 수용하고 있음을 확인할 수 있다. 박영배, 김명숙(1999)는 조직몰입을 조직구성원의 행위를 결정하는 중요한 태도변수로 보았는데, Meyer, Allen(1990)이 개발한 도구를 활용하여, 개인이 조직의 구성원으로서 조직에 몰입하는 이유를 설명할 수 있다고 보았다. 이지우, 김종우(2002)도 조직몰입의 다차원 개념을 통해 조직몰입을 측정 및 설명할 수 있다고 보았으며, 이외의 다수의 연구에서 Meyer, Allen(1990)의 연구를 수용하여 조직몰입을 측정하였다(김우진, 서원석, 2011; 이수창, 이환범, 2008; 이정훈, 2010; 임성옥, 2006).

이러한 연구들을 정리하면, 조직몰입은 조직에 소속된 개인과 조직 사이의 심리적 애착 관계로 이는 태도적, 행동적으로 발현된다. 또한 조직몰입은 여러 차원으로 구성된 것으로 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 구성된다. 즉 조직몰입이란 개인이 조직에 대해 느끼는 긍정적인 감정(심리적 애착)과 현재의 고용상태를 유지하려는 노력, 조직을 위해 열심히 업무를 수행하려는 정도를 말한다.

나. 조직몰입에 대한 접근방법

조직몰입에 대한 연구는 크게 2가지 방향에서 이루어져 왔다. 즉, 하나는 조직몰입도를 조직으로부터 받는 수익과 그에 대비하여 요구되는 비용을 비교한 결과로 보는 교환적 접근방법이며, 다른 하나는 조직몰입도를 자발적인 심리상태로 보는 심리적 접근방법이다(Morris & Sherman, 1981).

1) 교환적 접근방법

교환적 접근방법은 개인과 조직간의 교섭·교환관계를 중요시한다. 즉, 조직구성원은

조직과의 교환이 자기에게 더 유리할수록 조직에 더욱 몰입하게 된다는 것이다.

개인이 조직 내에서 어떤 위치를 차지하고 있을 경우, 그 조직을 떠나게 될 때 잃게 되는 것이 많을수록 그 조직에 대한 몰입도가 높아진다고 하였다. 따라서 조직몰입도는 개인과 조직 간의 거래관계와 시간에 따른 투자로 구조적 현상이라 할 수 있다(Hrebiniak & Aluuto, 1972).

이러한 교환적 접근방법은 공리적(Utilitarian) 입장에서 조직을 향하는 것으로만 구성된 몰입의 측정에 치중하게 된다는 점이다. 이는 몰입에 있어서 중요한 한 측면이긴 하지만, 그 조직을 위하여 진정으로 충성을 다하겠다는 자세를 측정하는 것이 아니라 조직에 매여 있는 정도를 측정하는 것에 불과하다. 이러한 측정의 경향은 다른 조직에서 보다 나은 조건을 제공하면 이 조직을 떠나겠는가 라는 설문을 통하여 잘 드러난다. 조직에 매여있는 정도에 대한 측정이 조직몰입의 정도에 대하여 좋은 정보를 제공하기는 하지만 조직을 향한 적극적인 행동을 예견할 수 없다.

둘째로 교환적 접근에 의한 몰입의 실증적 증거가 상대적으로 부족하다. 최근까지의 교환이론에 근거한 연구는 태도 혹은 태도의 선행조건에만 검증되어 있으나 조직 내의 행동과는 연결되지 못하였다.

2) 심리적 접근방법

앞에서 언급한 교환적 접근의 몰입개념과는 달리, Porter 외(1974)에 의한 심리적 접근에서는 몰입을 조직에 대해 보다 적극적·공정적으로 묘사한다.

심리적 접근에 의해 정의되는 몰입 개념은 일반적으로 말해지는 충성심(Loyalty, allegiance)과 같은 용어와도 잘 맞으며, Etzioni(1975)의 3가지 몰입 중 도덕적 몰입과도 유사하다(Angle & Perry, 1986). 이러한 관점에서 볼 때 몰입은 경제적인 교환에서 생겨나는 것이 아니라, 조직과 자신과의 동일시, 조직가치의 내부화 등에서 생겨나는 것이다. 이 접근방법에 따른 몰입의 정의 몇 가지를 들어보면 다음과 같다.

Sheldon(1971)은 개인이 자기 정체감을 조직에 연결시키거나 밀착시키려는 것으로 조직을 향한 태도나 지향으로 몰입을 정의하고 있다. 반면에 Buchanan(1974)은 조직몰입의 개념을 먼저 개인이 조직체의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이

는 동일시 개념과 조직의 목표 및 가치관과 관련하여 자신의 역할에 몰두하는 몰두의 개념, 그리고 조직체에 대한 애정적 느낌·집착으로서 충성심의 개념으로 구분하여 조직몰입도를 조직에 대한 충성의 3요소 관련된 것으로 정의하였다. 이와 같이 심리적 접근방법에서의 조직몰입도는 조직체와 조직목표에 대한 개인 태도의 강도를 중심으로 연구한다. 그는 조직몰입도는 마음으로부터 우러나오는 것이어야 한다고 하면서 이러한 태도는 본래 개인의 성실한 성격에서 나올 수 있고 도전적이고 책임 있는 업무수행이나 작업분위기의 결과로 형성되기도 한다는 것이다.

이러한 관점에서 Steers(1977)는 조직몰입도를 조직몰입의 선행변수와 결과변수의 관계를 모형화하여 이를 검증하였다. 이들은 특히 작업경험 대신 구조적 특성(Structural characteristics)을 조직몰입의 선행변수로 하였다. 한편, Staw와 Fox(1977)는 지금까지의 학설을 토대로 태도적 몰입과 행위적 몰입으로 구분하여 고찰하고 있다. 특히 여기서 행위적 몰입은 결정을 내리는 것으로 이 같은 과정은 자기가 착오를 일으킨 상태 또는 이미 투입된 매몰원가(Sunk cost)등이 투자가 되어 있는 상태를 말한다.

이러한 상태에서 개인은 자신을 변명하고 자기를 정당화하기 위해 인지적 부조화를 감소시키려는 심리적 작용이 이루어진다고 한다. Porteret 외(1974)는 조직가치의 내재화, 조직목표의 달성을 위한 강한 노력의지, 조직의 성원자격을 유지하고자 하는 강한 열망 등으로 정의하였다.

이상의 정의로 볼 때 심리적 접근에 의한 조직몰입의 개념은 교환적 접근의 몰입 개념을 포함하고 있는 가운데 조직을 향한 긍정적인 열정으로 정의되고 있음을 알 수 있다.본 연구에서 조직몰입을 보는 주된 관점은 Meyer, Allen(1990)의 관점으로, 이들의 관점은 교환적 접근방법과 심리적 접근방법을 모두 포함하고 있다. Meyer, Allen(1990)의 지속적 몰입은 교환적 접근방법과 관련이 있고, 정서적 몰입과 규범적 몰입은 심리적 접근방법과 관련이 있다. 지속적 몰입은 이직으로 인해 발생할 비용을 고려하여 조직에 몰입하는 것이기 때문이고, 정서적 몰입과 규범적 몰입은 조직과 개인의 조화에 따른 긍정적인 심리상태가 반영되기 때문이다.

다. 조직몰입의 측정

조직몰입의 측정은 앞서 조직몰입의 개념에서 조직몰입 연구의 흐름에서 설명한 것과 그 흐름을 같이한다. Ritzer, Trice(1969)는 Becker의 사이드 베트 이론에 따라 몰입은 이직과 밀접한 관련이 있다고 보고 이를 측정하기 위해 RTS(Ritzer Trice Scale)를 개발하여 직원이 인식하는 손실을 측정하고자 하였다. 이는 Alutto, Hrebiniak, Alonso(1973)에 의해서 몇몇 적용 관련된 문항을 추가한 HAS(Hrebiniak Alutto Scale)로 개발되지만, 여전히 몰입의 내용 측정이 정확히 이루어지지 않고 변인의 타당도가 떨어진다는 비판이 있다(Weibo, Kaur, Jun, 2010).

이후 Porter, Steers, Mowday, Boulian(1974)에 의해서 조직몰입 측정도구 중에 가장 잘 알려진 OCQ(Organizational commitment Questionnaire)가 개발된다. OCQ는 15문항으로 이루어진 도구로 Mowday 외(1979)가 제시한 3특성(강한 수용, 참여, 충성심)을 반영하여 개발되었으며, 충분한 신뢰도를 갖는다(Weibo 외, 2010). 게다가 OCQ는 몰입의 태도적 측면도 측정하고 있어, O' Reilly, Chatman(1986)은 OCQ는 몰입의 결과를 측정한다고 보았다. 그러나 몇몇 항목이 몰입보다는 이직의도나 수행/성과 측면을 다루고 있고, 대다수의 항목이 태도보다는 행동적 측면을 담고 있어 정확한 몰입을 측정하기 어렵다는 비판 역시 받고 있다(O' Reilly, Chatman, 1986). 또한 OCQ는 Porter 외(1974)가 제시했던 세가지 차원으로 명확하게 구분되지 않았다는 한계를 갖고 있다.

이러한 OCQ의 한계를 극복하고자 O' Reilly, Chatman(1986)과 Meyer, Allen(1984)는 이를 보다 다차원의 모델로 발전시킨다. OCQ가 가진 구인타당도의 결함을 극복하기 위해 O' Reilly, Chatman(1986)은 구체적으로 보다 개념적이고 가동적인 대안을 제시하여 OCQ를 개선하고자 하였다. 그러나 구체적인 측정 도구를 개발하지 못해 비판을 받고 있다. 반면, Meyer, Allen(1984)는 몰입을 측정하기 위한 보다 나은 도구를 개발하기 위해 사이드 베트 접근을 설명하는 방법론적 연구에 집중하였다(Weibo 외, 2010).

Meyer, Allen(1984)은 조직몰입의 세 가지 차원에 따라 ACS(Affective commitment scales), CCS(Continue commitment scales), NCS(Normative

commitment scales)를 개발한다. CCS는 내용과 구성타당도가 높은 것으로 평가되고 있지만, 연구마다 타당도에 차이가 있는 것으로 나타나고 있으며, ACS와 NCS는 높은 상관관계가 있는 것으로 평가받고 있다(Ko 외, 1997).

Vandenberg, Self(1993)은 4가지 요소로 몰입을 측정하려고 하였는데, 이는 Meyer, Allen(1984)의 정서적, 지속적 몰입과 조직적 정체성, 그리고 OCQ로 구분된다. Vandenberg와 Self(1993)은 그들의 연구에서 시간을 3시점(직장에서의 첫 날, 3개월 후, 6개월 후)으로 구분하여 측정하였는데, 4가지 요소 간의 강한 불안정성을 발견하였다. 특히 정서적 몰입과 지속적 몰입이 시간에 따라 매우 달라지는 것으로 확인되었다. 이는 조직 진입이후의 시기에 따라, 즉 조직에서의 경력 단계에 따라 조직 몰입을 측정하는 도구의 문항에 대한 이해도가 달라진다고 볼 수 있다(Vandenberg, Self, 1993).

Ko, Price, Mueller(1997)는 Meyer, Allen(1990)의 연구는 정서적, 지속적, 규범적 요소를 포함하여 몰입을 정확하게 정의내리고 있지 못하고 있음을 지적하였다. 이와 관련하여 Ko 외(1997)는 Meyer, Allen(1993)이 Becker(1960)의 심리적 애착이 지속적 몰입과 연결된다고 하였지만, Becker(1960)가 심리적 애착에 있어 이직에 따른 비용을 인식하는 정도를 강조하였으므로 이는 태도적 접근이 아니라 행동적 접근이므로 지속적 몰입에는 연결될 수 없다고 비판하였다. 또한 규범적 몰입과 정서적 몰입 사이에 상당한 상관이 있으므로 개념적으로 중복되어 있음을 제기하였다. Meyer, Allen(1997)도 세 차원으로 구성된 도구의 문제점을 인식하여, 계속된 연구를 통해 Powell, Meyer(2004)는 지속적 몰입을 측정하는 도구를 개선하여 제안하였다.

이상의 논의를 종합해 보면, Meyer, Allen(1997)이 제안한 세 차원의 조직몰입 도구가 조직몰입에 있어서 상당히 중요한 역할을 하였음을 알 수 있다. 특히 OCQ에서 파생된 정서적 몰입의 측정도구 ACS는 연구분야에서 큰 기여를 했다. 또한, 이들의 도구는 조직몰입을 측정하는데 있어서 주요한 도구로 여전히 활용되고 있다(Weibo 외, 2010). 따라서 본 연구에서는 Allen, Meyer(1990)이 연구에서 사용한 도구를 활용하고자 하였다.

3. 조직사회화

1968년 Schein이 사회학의 개념인 ‘사회화’를 조직과 결합하여 사용하기 시작하면서 조직사회화에 대한 연구는 시작되었다. 이후 조직사회화에 대한 연구는 정교한 모델을 통한 정의 및 개념화에 대한 연구를 거쳐 조직사회화의 종단적인 과정과 관련된 연구로 발전을 해왔고(오진주, 김진모, 2014; Taormina, 2004), 최근에는 사회적 자본, 조직사회전략, 지식 등과 같은 조직적 개념을 거쳐 개인적 변인과 조직사회화의 관계를 다루는 연구들이 수행되고 있다(장철호, 김진강, 2012; Bae, 2012; Korte, Lin, 2012).

가. 조직사회화의 개념

모든 이론이 초기에 개념화 과정을 거치는 것처럼, Schein(1968) 이후에 여러 학자들에 의해서 조직사회화의 개념이 정의되기 시작하였다. 조직사회화란 개념을 처음 도입한 Schein(1968)은 조직사회화를 조직생활에 필요한 요령과 조직의 관습을 배우고, 조직의 중요한 것들을 구성원이 중요하다고 인식하도록 학습시키고 훈련하게 하는 과정이라고 보았다. Van Maanen(1978)은 조직사회화를 한 사람이 조직 내 구성원으로부터 새로운 조직에서의 위치, 서열, 또는 역할을 학습하는 경험의 수단이라고 보며, 조직사회화에 ‘겪다’라는 의미의 경험이란 개념을 더하였다. 1979년 Van Maanen과 Schein은 공동으로 수행한 연구에서 조직사회화를 조직 내 특정 역할 수행과 관련된 방법에 대해 가르침을 받고 학습하는 과정을 의미하는 개념으로 정의하였다. 이에 대해 Chao 외(1994)와 Taormina(1997)은 조직사회화에 대한 직무 관련 내용을 포함하지 않다고 비판하였다. Louis(1980)은 조직사회화를 조직구성원으로서의 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로 보았다. 비교적 최근의 이루어진 연구 중에서 Morrison(2002)은 그의 연구를 통해 조직사회화는 조직의 지식을 공유하고 새로운 역할을 학습하는 것을 의미하면서 조직사회화와 지식 공유 간의 관계를 살펴보았다. 이 외에도 여러 학자들이 조직사회화의 선행변인과 결과변인 간의 관계를 연구하면

서 내린 다양한 정의는 다음 <표 II-4>과 같다.

조직사회화에 대한 학자들의 정의는 그 초점을 어디에 두느냐에 따라 달라진다. 그러나 최근의 조직사회화 동향과 그간 이루어진 선행연구들의 정의를 종합하여 보면, 조직사회화란 한 조직의 신규입사자가 조직에 입사하기 전부터 퇴사하기까지 조직에 적응하기 위해 조직 전반에 대해 학습하는 과정이라고 볼 수 있다.

<표 II-2> 조직사회화의 정의(연대순)

학자	조직사회화의 정의
Schein(1968)	조직사회에서 필요한 요령과 조직의 관습을 배우고, 조직에서 중요한 것들을 중요하다고 인식하도록 학습시키고 훈련하는 과정
Weiss(1978)	개인이 조직 구성원으로서 기대되는 규범적 행위, 태도, 가치 등을 학습하는 과정
Van Maanen & Schein(1979)	조직 및 하주조직에서 의미 있는 것들을 실제로도 의미 있게 느끼도록 훈련하고 학습하는 과정으로서 조직구성원으로서의 역할수행에 필요한 가치관, 직무수행능력 및 기대되는 행위, 사회적 지식에 대한 학습을 의미
Louis(1980)	개인이 조직구성원으로 참여하여 역할수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정
Fisher(1986)	구성원들의 학습과 변화의 과정
Reichers(1987)	조직가치관과 개인가치관이 서로 일치될 이루어도록 하여 개인이 조직에 적응을 잘하게 하는 과정
이진규, 김창욱(1993)	조직사회화를 비교적 비공식적인 방법으로 기존의 조직구성원과 새로운 구성원 간 상호작용을 통하여 구성원들이 자신의 역할을 수행하고 목표를 달성하기 위한 바람직한 가치관, 신념, 기술, 능력 등을 배우나가는 학습과정이라고 정의
Chao 외(1994)	개인이 조직 내 특정 역할의 내용과 과정을 학습함으로써 개별적으로 적응하는 과정
Ashforth, Saks, Lee(1997)	신입사원이 효과적으로 조직 내에서 효과적으로 기능하기 위해 필요한 가치와, 신념, 기술, 행동 등을 배우는 과정
Kline and Weaver(2000)	새로운 직원이 조직문화에 적응하기 위해 학습하는 과정을 의미하며, 다양한 정보를 얻고, 효과적인 조직 구성원이 되기 위해 행동하는 것을 목적으로 함
Haueter, Macan and Winter(2003)	직원이 조직의 구성원으로서 성공적으로 참여하기 위해 새로운 직무와 역할, 업무 그룹 그리고 조직의 문화에 적응하고 지식을 얻는 과정

한편, 오진주, 김진모(2014)는 여러 학자들의 정의를 종합하여 조직사회화의 특성 세 가지를 도출하였다. 첫째, 조직사회화는 지속적인 과정이다. 여러 학자에 의해서 (Porter, Lawler & Hackman, 1975; Weiss, 1978; Reichers, 1987; Adkins,

1995; Taormina, 1997), 조직사회화는 조직의 가치와 신념을 개인이 스스로 내재화 하도록 하는 재구성의 과정으로 정의되고 있다. 그러나 한 개인이 다른 가치를 받아들이고 이를 내재화하는 것은 어느 한 시점에서 발생하고 끝나는 것이 아니라 시간을 두고 서서히 지속적으로 이루어진다(오세덕, 정주석, 1994; Erickson, 1966). 그러므로 조직사회화는 입사 이전부터 시작하여 전 조직생활에 걸쳐 행해지는 과정이다(Chow, 2002; 옥주영, 탁진국, 2003).

둘째, 조직사회화는 학습의 과정이다. 많은 학자들이 조직사회화를 정의함에 있어서 요령과 지식, 행동 방식, 가치, 신념 등을 학습하는 과정으로(Fisher, 1986; 이진규, 김창욱, 1993; Filstad, 2004; 장철호, 2012) 새로운 관계, 새로운 과업 등에 대한 조직의 수행 방식을 학습할 수 있다고 본다(오세덕, 정주석, 1994). 이는 조직에 관한 학습을 바탕으로 개인의 가치와 신념을 변화시키고, 행동을 변화시킬 수 있다고 보는 것과 관련이 있다(Schein, 1968).

셋째, 조직사회화는 개인과 조직의 상호작용(영향)과정이다. 조직 사회화는 조직과 개인이 일치될 이루도록 하는 상호간의 과정으로(Reichers, 1987; Chatman, 1991), 개인은 조직의 요구대로 완전히 변화하는 것이 아니며, 조직은 직무 재규정, 입문교육, 구성원들에 대한 장기적인 경력개발계획을 통해 개인과 조직 간의 일치를 이루기 위해 노력할 뿐이다(오세덕, 정주석, 1994). Schein(1968)은 처음 조직사회화란 개념을 사용할 때부터 조직사회화에 대한 개인의 영향력을 다루었으며, 개인이 조직에 적응하는 데에는 개인적 특성 외의 조직적 특성도 영향을 미친다는 여러 연구들이 이를 뒷받침한다(Bandura, 1986; Lauver, Kristof-Brown, 2001; 옥주영, 탁진국, 2003).

이를 종합하여 보면, 조직사회화는 지속적인 과정으로 조직에 입사하기 전 단계에서부터 조직에서 나가는 순간까지 행해진다. 조직사회화의 과정은 조직에 대한 충분한 학습을 바탕으로 두고 있으며, 이 과정에서 조직과 개인의 상호작용을 통해 상호 일치를 이루고자 하는 특성을 갖고 있다. 이러한 특성을 바탕으로 조직사회화를 정의하면, 조직사회화란 조직에 대한 충분한 학습을 바탕으로 한 조직과 개인의 상호 일치를 위한 노력으로 조직구성원의 조직 내 경력 전반에서 행해지는 과정이다.

나. 조직사회화의 내용

초기의 조직사회화와 관련된 연구들은 조직몰입과 직무만족과 같은 직무 태도, 즉 사회화 결과에 대해 연구해왔다(Bauer 외, 1998; Saks & Ashforth, 1997). 그러나 Wanous(1992)는 조직에 대한 태도와 직무노력은 조직사회화의 직접적인 결과가 아니며, '성공적인 사회화의 이정표' 라고 하며, 조직사회화의 결과는 조직사회화가 아님을 밝혔다. 점차 사회화라는 과정이 어떻게 결과에 영향을 미치는지에 대해 관심을 갖는 연구자들이 생겼고(Chao 외, 1994; Taormina, 1994), 사회화의 과정 중에 신입사자들이 학습하는 내용들에 대한 연구가 시작되었다(Bauer & Green, 1998; Chao et al., 1994; Fisher, 1986; Morrison, 1993, 2002; Ostroff & Kozlowski, 1992; Van Mannen & Schein, 1979).

1) 사회화 내용 영역(CAS; Contents areas of socialization)

1994년 Chao, O' Leary-Kelly, Wolf, Klein, Gardner는 조직사회화의 과정동안 배우게 되는 내용에 대한 이해가 부족함을 지적하며 조직사회화의 내용 영역을 밝히기 위한 연구를 수행했다. 또한 Chao 외(1994)는 조직사회화가 개인의 경력 전반에 걸쳐 일어나야 하는 것임에도 불구하고 신입사원에게만 초점을 맞추는 것을 지적하며, 일반적인 조직사회화의 내용 영역을 밝히고자 하였다.

Chao 외(1994)는 Schein(1968, 1971)과 Feldman(1981), Fisher(1986)의 연구를 바탕으로 초기의 틀을 개발하고 연구를 통해 그에 관한 내용을 구체화시켜 총 6가지 사회화 학습 내용을 구명하였다. 6개의 학습 내용은 직무수행 숙달, 대인관계, 조직 내 정치, 조직 언어, 조직 목적과 가치, 조직의 역사이다. Chao 외(1994)에 의하면 아래의 개념들은 조직사회화의 내용이자, 사회화 과정을 통한 학습의 결과라고 볼 수 있다.

직무수행 숙달(Performance Proficiency)은 무엇을 배워야 하는지 그리고 어떻게 요구되는 지식과 기술과 능력을 개인이 마스터하는지에 관한 것으로 Fisher(1986)은 요구된 과업을 수행하기 위한 학습은 사회화 과정의 중요한 부분이라고 했으며,

Feldman(1981)도 충분한 직무 기술을 가지지 못한 직원은 성공할 기회가 없다고 하였다.

대인관계(People)은 조직의 구성원과 성공적이고 만족스러운 업무 관계를 구축하는 것으로 조직사회화에 있어서 중요한 주제로 다뤄져 왔다. 성격적 특성, 그룹 역동성 그리고 업무 외 흥미의 동일성, 업무 상호관계와 구조적으로 정의된 조직적 관계는 개인이 사회적 기술 수행에 영향을 미치며, 다른 조직 구성원으로부터 받아들여질 수 있는 행동에도 영향을 미친다(Chao 외, 1994).

조직 내 정치(Politics)는 개인의 성공과 관련되는 것으로 공식적/비공식적 업무 관계를 통해 얻게 되는 정보와 조직 내의 권력 구조에 대한 정보를 얻는 것을 말한다. 이와 관련해서, Fisher(1986)는 그룹 문화로부터 학습하는 것과 정치적 행동을 다루는 것이 조직사회화에 포함된다고 보았으며, Schein(1968)도 조직사회화를 위해 신입 사원은 새로운 역할을 위한 자신의 정치적 관점을 암시하는 효과적인 행동 양식을 반드시 학습해야 한다고 하였다.

조직언어(Language)는 조직에서 사용하는 독특한 용어와 은어, 두문자어에 대한 지식과 전문가의 기술적 언어에 대한 개인의 지식을 의미한다. Fisher(1986)의 연구가 구체적인 예가 될 수 있는데, 그는 업무를 학습하는 것에는 조직의 용어를 학습하는 것을 포함한 인지적 영역이 있다고 보았다.

조직적 목적과 가치(Organizational Goals and Values)는 사회화의 정의에 포함된 개념으로 조직의 목적과 가치를 학습하는 것을 의미한다. 여러 학자들은 조직의 목적과 가치를 배우는 것은 조직의 본래성을 유지하는데 도움을 주고, 조직 내 상위 직급의 지지를 받으며, 개인과 조직을 연결시키는 고리가 되어준다고 보았다(Schein, 1968; Feldman, 1981; Fisher, 1986).

조직의 역사(History) 조직의 역사에 대해 학습하는 것으로 특정한 조직 구성원의 개인적 배경과 조직의 역사를 아는 것은 구체적인 상호관계와 환경에서 어떤 행동이 적절하고 부적절한지에 대한 학습을 제공한다(Schein, 1968). 또한 조직의 전통과 관습, 신념과 의식은 조직 문화의 지식으로 변환되며 조직만의 구성원 유형을 만든다(Ritti & Funkhouser, 1987).

따라서 Chao 외(1994)의 연구에서는 조직사회화를 측정하기 위해 조직사회화에서

주요하게 배우는 여섯 가지의 학습 영역을 습득했느냐의 여부에 따라 조직사회화를 학습하였는가의 여부를 밝힐 수 있다고 보았고, 여섯 가지 영역을 기반으로 측정도구를 제시하였으며([부록 2] 참고), 도구는 34개의 항목으로 이루어져 있으며 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)를 사용한다.

2) 조직사회화 목록(OSI; Organizational Socialization inventory)

Taormina(1994)는 직원과 조직사이의 역동적인 상호관계를 반영한 조직사회화를 측정할 수 있는 도구를 만들고자 하였다. 그는 조직사회화를 측정하는 표준 도구를 만들지 못하는 이유가 직원의 성격, 엄청나게 다양한 직무 유형, 현대의 다양한 조직의 사이와 유형, 그리고 조직과 사이의 문화적 차이에 기인한다고 보았다. Taormian(1994)는 Jones(1983)과 Reichers(1987)의 연구를 기반으로 하여 조직사회화의 네 가지 내용을 구명하였다. 그 네 가지는 조직으로부터 받는 훈련, 조직적 맥락에 대한 이해(또는 인식), 중요한 이들에 의한 역할수행, 미래에 대한 전망이다.

조직으로부터 받는 훈련(Training)은 어떤 그룹이나 조직에서 조직사회화를 정의 내릴 때 포함되는 한 측면이다(Kammerlyer 외, 1990). 조직에서 훈련이란 용어는 조직 내부자가 신입사원에게 그들에게 요구되는 기술, 지식 또는 태도를 전달하는 것을 의미한다. 이러한 훈련은 공식적/비공식적, 언어적/비언어적 등 다양한 방법으로 실행된다. 이 외에도 도제형태의 교육(예, 멘토링, 코칭 등), OJT(On-the-Job Training), 세미나, 블렌디드 러닝(Blended-learning) 등이 있다. 이러한 훈련은 많은 연구를 통해 조직과 개인 모두의 개발에 영향을 미친다고 밝혀졌다(Craig, Bittel, 1967; Prestan, 1993; Taormina, 1994). 특히 Feldman(1989)은 훈련은 조직사회화에서 매우 중요한 부분이라고 말했으며, 연구를 통해 직원들이 조직사회화 과정에서 훈련을 매우 중요한 부분으로 인식한다는 것을 밝혔다.

조직적 맥락에 대한 이해(Understanding)는 Chao 외(1994)의 연구에서 조직의 역사, 조직의 목적과 가치, 조직의 언어 부분과 일맥상통한다. Taormian(1994)는 훈련만을 통해서 조직사회화가 이루어졌다고 보기는 어려우며, 훈련을 받은 대상이 훈련 받은 내용을 이해하고 적용하느냐가 중요하다고 하였다. 이 때 이해와 적용은

조직의 목적과 조직의 작동원리 안에서 이루어져야 한다. Taormina(1994)는 조직적 맥락에 대한 이해를 학자마다 다르게 표현하고 있다고 여겼는데, 그는 Louis(1980)이 ‘sense making’ 이라 명명한 조직적 환경, Rousseau(1988)의 조직적 특성의 이해, Feldman(1981)의 조직사회화 단계에서 대면단계에 속하는 업무 명확화와 업무 시작이 비슷한 의미를 가지고 있다고 보았다. 위와 같은 표현들은 결국 조직사회화에 있어서 조직에 대해 학습하고 이해하는 것이 중요하다는 것을 의미한다(Taormina, 1994).

중요한 이들에 의한 역할수행(Co-worker support)은 Taormina(1994)가 제시한 세 번째 내용이다. 중요한 이들이란 조직사회화를 거친 내부 구성원을 의미한다. 마치 아이가 친구나 형제의 말과 행동에 영향을 받는 것처럼 조직사회화도 친구나 형제 같은 요소들이 있다. 이들은 한 개인이 조직에 성공적으로 사회화 될 수 있도록 돕는다.

미래에 대한 전망(Prospect for the future)은 사회화 과정에 영향을 미치는 것으로 새로운 조직 맥락에서 미래의 받을 보상에 대한 개인의 인식이다. 이 개념은 조직사회화에 적용되는 Henri Tajfel(1981)의 사회 정체성 이론에 기반하고 있다(Ashforth & Mael, 1989). 이 이론에 따르면, 조직사회화는 조직의 설립 이념, 목적, 가치 등을 수용하는 정도를 포함한다. 이 외에도 사회 비교이론, 사회 교환 이론, 비교 수준 이론, 욕구위계 이론 등이 조직사회화에 있어서 전망이란 용어의 기반이 된다. 이러한 이론들을 결국 종사원이 자신의 목적이 다가오지 않는다는 것 또는 이를 수 없다는 것을 깨달을 때, 조직 내에서 비생산적이고, 역효과를 일으키는 행동, 또는 사직을 하게 된다는 것을 뒷받침한다.

이 네 가지 내용을 바탕으로 Taormina(1994)는 조직사회화를 측정할 수 있는 도구를 제시하였다([부록 3] 참고). Taormina(1994)는 동료들과의 브레인스토밍을 통해 50개의 잠재 항목을 도출하고, 이를 네 개의 내용 요소에 맞게 범주화 하였다. 그 뒤, 질문의 의도가 잘못 해석되지 않도록 항목을 축약하였으며, 이해하기 쉽도록 수정하였다. 이를 통해 총 20개의 항목이 도출되었고, 각 항목은 Likert 7점 척도(1: 전혀 그렇지 않다 ~ 5: 매우 그렇다)로 측정이 된다.

다. 조직사회화의 측정

조직사회화의 측정은 크게 두 가지로 구분될 수 있다. 조직사회화의 근접결과로서 조직사회화의 내용 영역을 측정하는 경우와 조직사회화의 원위결과로서 조직몰입, 직무만족, 이직의도와 같은 조직성과, 조직적응을 측정하는 경우가 있다. Fisher(1986)에 따르면 초기의 조직사회화와 관련된 연구는 대부분이 그 과정에 대해서는 인지하고 있었지만, 과정보다는 결과를 측정하는 것에 초점을 두고 있었다(Bauer 외, 1998; Saks & Ashforth, 1997). 그러나 점차 조직사회화의 결과에 영향을 미치는 과정을 확인하려는 연구들이 많이 이루어졌다(장지현, 장원섭, 2011; Chao 외, 1994; Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Taormina, 2004).

본 연구에서는 조직사회화의 내용 영역을 측정하고자 하였다. 이는 Chao 외(1994)가 언급했던 것과 같이 조직적응은 시간의 흐름에 따라서 결정되는 것이 아니라, 조직사회화를 통한 학습을 통해 구성원이 얼마나 변화되었는가를 측정할 때 설명 가능한 것이기 때문이다. 이는 조직사회화 측정이 원위 결과 중심에서 학습 결과와 함께 측정하는 것으로 변화되고 있는 최근의 추세와 같은 맥락이다(김상표, 김태열, 2004; 옥주영, 탁진국, 2003; 유지운, 탁진국, 2012; Bauer 외, 2007).

이에 따라 본 연구에서는 앞서 제시한 Chao 외(1994)의 연구에서 조직사회화의 내용에 따라 제시한 조직사회화 측정 도구를 활용하였다. 그 중에서도 송민철(2012)의 연구와 같이 Chao 외(1994)의 도구 중 학습활동과 밀접한 관련이 있는 직무숙달, 대인관계, 조직의 목표 및 가치의 세 차원만을 활용하였다.

4. 직무특성 및 선도적행위

가. 직무특성

1) 직무특성의 개념

1965년 Truner & Lawrence가 직무특성을 측정하기 위해 문헌연구와 개념적 구

조를 검토하여 작업자의 만족과 성과에 밀접한 관련이 있는 여섯 개의 필수 과업특성(RTA; Requisite Task Attribute)을 개발하면서, 직무특성에 관한 연구는 시작되었다. 처음 구명된 이 여섯 개의 특성은 다양성, 자율성, 요구되는 상호작용, 선택적 상호작용, 요구되는 지식과 기술, 그리고 책임감이었는데, 이 종합지표는 직무특성과 종사원의 직무만족 및 출근의 관계를 확인하는데 사용되었다. 이 첫 연구는 직무특성을 객관적으로 기술하는 차원을 최초로 개발하고, 실증적 연구의 실마리를 제공하였다는 데 의의가 있지만, 직무확대 등의 보편성의 한계를 갖고 있다.

이를 뒷받침한 연구가 1967년에 직무특성 전략에서 직무수행자의 행동반응을 조절하는 것이 사회문화적 요인이라고 밝힌 Blood & Hullin의 연구이다. Blood & Hullin(1967)은 Truner & Lawrence(1965)의 연구를 바탕으로 일명 예일(Yale) 직무목록 이라는 직무특성측정도구를 개발하여 종업원의 행동반응에 미치는 직무특성의 영향을 측정하였다. 이 연구를 통해 그들은 직무특성에 대한 반응을 결정하는데에는 하위 문화적 요소가 크게 작용하고 있음을 알았다. 그리고 조직원의 행동과 태도에 대한 반응을 예측하기 위해서는 직무특성 뿐만 아니라 조직원의 개인특성도 함께 고려해야 한다고 주장하였다.

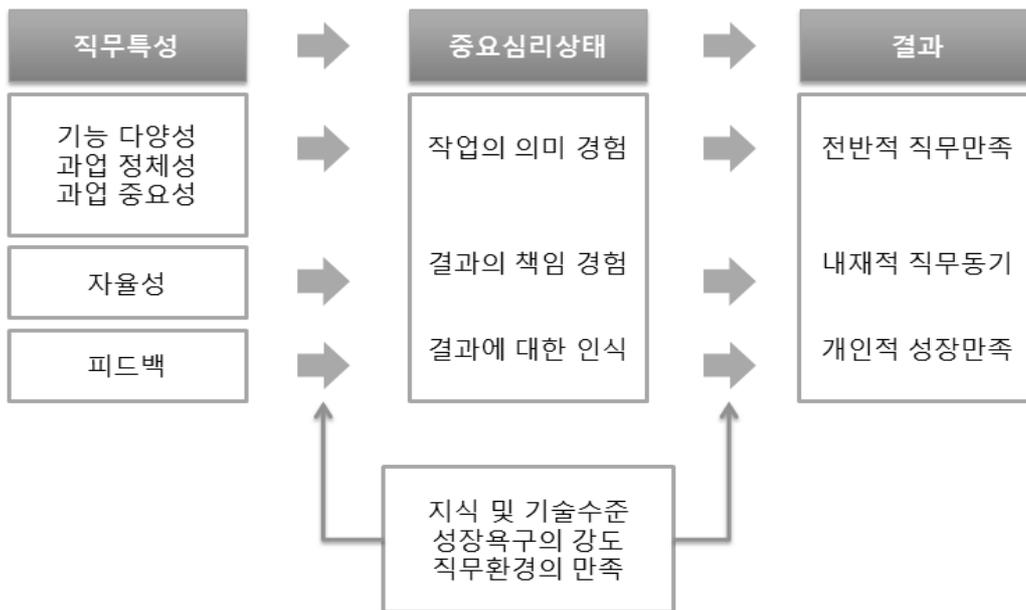
직무특성이론은 직무의 객관적인 특성에 초점을 두고 있는 것으로 직무자체가 작업자의 직무동기나 만족 및 성과 등을 높일 수 있는 특성을 갖추고 있어야 한다는 것이다. 또한 직무특성이론은 동일한 직무에 대해서도 사람에 따라서 반응의 차이가 존재한다는 것을 인정하고 있다. 그러므로 직무 설계 시에는 직무 자체의 특성은 물론 직무수행자의 개인적인 특성도 고려해야 한다.

2) 직무특성이론의 모형

Hackman & Oldham(1974)이 직무재설계를 위한 구체적인 방안으로 제시하고 있는 직무특성 모형을 보면 직무특성과 주요 심리상태, 결과변수로서 직무만족이라는 개념이 제시되고 있다. 이 직무특성모형에 따르면 직무는 기술다양성, 과업일체성, 과업중요성, 자율성 및 피드백이라는 다섯 가지의 핵심적 특성이 조직구성원 심리와 태도, 행위에 영향을 미친다는 것을 볼 수 있다. 즉 이들 특성을 통해 직무수행자들은

직무의 의미와 직무수행결과에 대한 책임감 그리고 그 결과에 대한 지식 등과 같은 중요한 심리상태를 경험하게 되며, 이와 같은 심리상태에 의해 내적 직무동기가 유발되고 직무만족이 증가하며 직무성과가 향상된다. 그리고 개인의 성장욕구강도는 직무특성과 심리상태간의 관계 및 심리특성과 직무수행자의 태도 및 행위 사이의 관계를 조절해주는 역할을 한다는 것이다(박영배, 조수진, 1999).

직무특성은 모든 계층의 조직구성원으로 하여금 직무 그 자체에서 만족과 의미를 찾을 수 있도록 직무내용에 영향을 미치는 조직적, 기술적, 인간적 욕구를 충족시키기 위하여 직무의 내용과 방법을 구체화시키는 작업이다. 이의 목적은 조직목적의 효율적 달성, 생산성 향상, 제품과 서비스의 양과 질의 개선, 이직과 훈련비용의 감소, 과업의 다양성과 자율성 확보 및 새로운 기술에의 신속한 적응, 그리고 종업원들의 동기향상 등에 있다. 다시 말해, 직무특성은 직무의 내용, 직무에 따른 기능, 인간의 관계 등을 효과적인 과업의 달성과 종업원의 만족을 연관시켜 직무특성모형을 [그림 II-5]와 같이 제시하고 있다(홍경욱, 1995).



[그림 II-3] 직무특성모형

출처: Hackman & Oldham. (1980). p.83.

3) 직무특성의 구인

직무특성의 구인은 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백 다섯 가지로 정의되며(Hackman & Oldham, 1974), 각각의 요소를 측정하여 직무특성이 잘 반영된 업무설계가 되었는지를 파악할 수 있다.

가) 기술다양성(Skill Variety)

기술다양성이란 직무를 수행하는데 있어서 여러 가지 기능이나 재능을 사용하는 다양한 활동들이 요구되는 정도를 의미한다. 직무자체가 작업자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있게 만들어져 있다면, 구성원들은 자신들의 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 되고, 보다 높은 수준의 기능을 사용할수록 보다 많은 의미를 경험하게 된다.

나) 과업정체성(Task identity)

과업정체성이란 직무가 일의 전체적인 내용과 과정을 알고 처리하도록 요구하는 정도를 말하는 것으로 직무가 시작부터 끝까지 전체 작업 중에서 차지하고 있는 범위의 정도를 말한다. 사람들은 직무의 어느 한 부분을 책임지는 것보다는 완전한 작업단위로서 직무전체를 수행할 때 직무를 보다 의미 있는 것으로 지각하게 된다.

다) 과업중요성(Task significance)

과업중요성은 직무자체가 인접한 조직이나 일반사회의 다른 사람들의 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도를 의미한다. 직무에 대한 의미의 경험은 보통 자신의 직무 수행결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안정에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때 증가한다.

라) 자율성(Autonomy)

자율성이란 직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는데 있어서 작업자에게 허용된 자유, 독립, 재량권의 정도를 의미한다. 직무가 직무수행자의 자율성이 높게 설계되어 있다면 직무성과는 상사나 작업절차방식의 측면보다 작업의 노력이나 창의성, 그리고 의사결정 등에 더욱 의존하고 있는 것으로 간주될 것이다. 따라서 자

몰성이 증가하면 작업자는 일의 결과에 대해서 더 많은 개인적 책임감을 느끼게 되고, 작업결과에 대한 개인적 책임을 기꺼이 수용하게 된다.

마) 피드백(Feedback)

피드백이란 직무성과의 유효성에 대해서 작업자가 직무로부터 받게 되는 직접적이고 확실한 정보의 양을 의미한다. 직무수행 결과에 대한 자료를 수집하거나 판정을 내리는 동료나 상사로부터가 아닌 직무행위 자체로부터 그 결과에 대한 지식을 얻는 것을 말한다.

나. 선도적행위(Proactive behavior)

선도적행위를 영어로 표기하면 'Proactive behavior' 이다. 여기서 Proactive는 '상황을 앞서서 주도하는', '사전 대책을 강구하는' 이라는 사전적 의미를 갖고 있다. 이를 두고 국내에서는 능동적 행위(전희선, 2007), 선행적 행동(이덕로, 김태열, 2008), 선도적행위(김상표, 김태열, 2004), 주도적 행동 등으로 번역하여 활용하고 있다. 그러나 '선도적'이라는 용어가 '앞장서서 인도하는'이라는 뜻을 지니고 있으므로 선도적 행동 또는 행위라고 보는 것이 타당하다고 판단된다. 행동보다는 행위가 실제 이를 행하는 자의 의지를 포함하고 있다고 여겨져 본 연구에서는 Proactive behavior를 선도적행위로 명명하였다.

1) 선도적행위의 개념

선도적행위는 학자들에 의해 다양한 방법으로 개념화 되고 측정되고 있지만, 핵심적으로는 개인이 의도적으로 자신이 현재 처해있는 환경을 변화시키려는 행동을 말한다(Buss, 1987). Crant(2000)는 선도적행위가 개인이 현재의 환경을 개선하거나 새로운 환경을 만드는데 있어 선도적이며 적극적으로 행하는 것이라고 정의하였다. 또한 Bateman & Crant(1993)와 Ashford & Black(1996)은 신입사원들을 조직 초기 진입단계에서 새로운 환경으로부터의 사회적 기대를 이해하기 위해 통제력을

개발함으로써 성과와 환경에 대한 자기효능을 위한 의미형성, 관계형성, 직무 변화를 위한 협의, 그리고 틀 형성(Framming)과 같은 전략을 구사하게 되는데, 이와 같은 불확실성을 회피하고 통제감을 줌으로써 직접적으로 환경을 바꾸고자 하는 행위를 선도적행위라고 하였다.

또한 선도적행위는 더 나아가 상호작용의 기회를 적극적으로 추구하는 모든 행동을 지칭하는 것으로(Mitchell, 1980), 질문을 하는 행위, 다른 사람들의 사무실이나 근무현장에 들러 이야기를 나누는 행위, 사교의 기회를 선도하는 행위, 피드백을 구하는 행위, 자율적으로 사회활동에 참여하는 행위 등을 말하며(Reichers, 1987), 이는 선도적행위 개념의 연장이라 할 수 있다.

선도적행위에 관한 여러 정의를 종합적으로 살펴보면, 선도적행위는 현재의 조직에 수동적으로 적응하기 보다는 자발적으로 상황을 개선시키고, 미래의 상황을 소극적으로 기다리기 보다는 적극적으로 개선시키려고 하는 개인의 진취적인 행동이라고 할 수 있다.

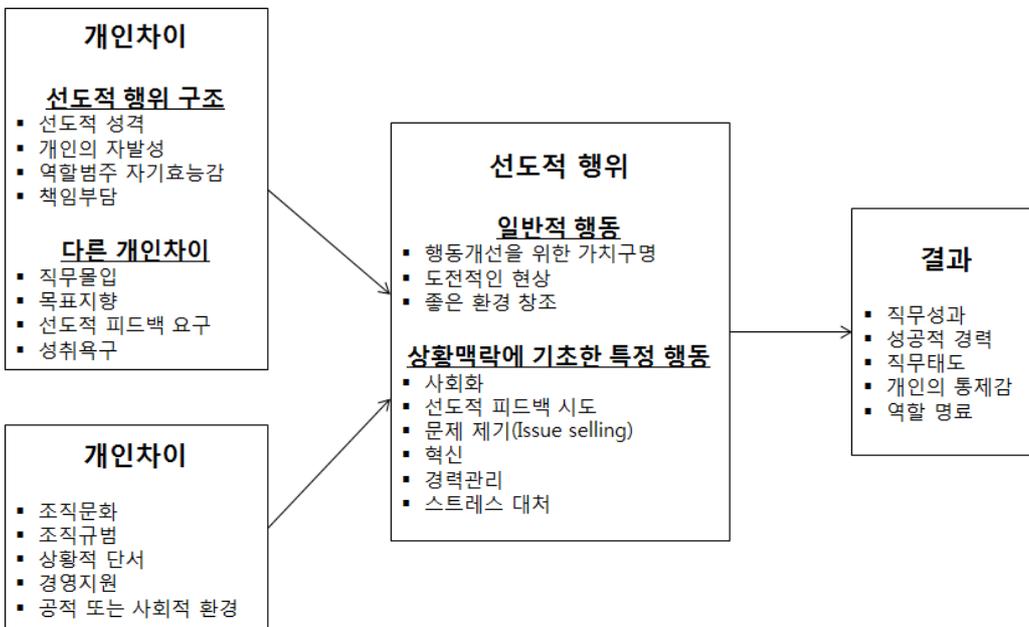
최근 개인의 선도적행위가 중요시되고 있는 이유는 기업 환경이 급격하게 변하고, 직무 또한 역동적으로 분화와 통합을 거듭하는 상황에서 기업들이 조직구성원의 자발성, 능동성, 적극성 등을 강조하기 시작하면서 기업의 인사 관리자들이 인재를 선발할 때 불확실한 환경 속에서도 진취적이고 능동적인 자세로 대처할 수 있는 능력을 보유한 사원들을 선호하고 있기 때문이다. 또한 학계에서도 선도적행위, 인상 관리 등과 같은 개인차원의 사회화 전략에 관한 연구들을 통해, 선도적행위가 개인과 조직 모두의 조직사회화에 있어 유효성을 준다는 결론을 도출함으로써 그 중요성을 많은 연구자들로부터 인정받고 있다(Ashford & Black, 1996; Crant, 2000; Kim, Cable & Kim, 2005).

2) 선도적행위의 모형

이처럼 선도적행위는 최근 들어 기업 경영에 있어 그 중요성이 더욱 부각되고 있으며, Bateman & Crant(1999)는 선도적행위는 더 나은 관리 방법을 개념화 할 수 있고, 조직의 유효성을 증가시키는 중요한 요인이라고 주장하였으며, 조직은 경영방

침을 고치고 감독과 같은 시스템을 최소화하며 개인의 자발성을 높이는 데 조직의 초점을 맞춰야 한다는 경영환경의 변화를 들어 선도적행위의 중요성을 제시하였다. 이러한 선도적행위에 관한 대표적인 연구로는 Crant(2000)의 연구를 들 수 있다.

Crant(2000)는 4가지의 선도적행위 구조(선도적 성격, 개인의 자발성, 역할 범주, 자기효능감, 책임부담)와 4가지 다른 개인차이(직무몰입, 목표지향, 선도적 피드백 요구, 성취욕구)와 함께 5가지 상황적 요인(조직문화, 조직규범, 상황적 단서, 경영지원, 공적 또는 사적인 환경)이 선도적행위를 거쳐 직무성과, 성공적 경력, 직무태도, 개인의 통제감, 역할 명료에 영향을 미친다는 연구결과를 제시하였다. 그가 제시한 4가지 선도적행위 구조와 선도적행위가 유발되는 현실적 상황, 그리고 이러한 행동의 결과에 대한 논리적 명제를 모델링하면 다음에 나오는 <그림 II-4>와 같다.



[그림 II-4] 선도적행위의 통합모델

출처: Crant(2000). Proactive behavior in organizations, Journal of Management, 26(3), p.438.

Crant(2000)의 연구모델에 의해 선도적행위의 기본 구조에 대한 개념적 정의를 살펴보면, 첫째, 선도적행위는 인간이 환경을 항상 수동적으로 받아들이기보다 현재

의 상황을 계획적이고 직접적으로 변화시키겨를 것을 말한다(Buss, 1987; Diener, Larsen & Emmons, 1984).

둘째, 개인의 자발성(Personal Initiative)은 직무에 스스로 접근하고 공식적인 직무 요구 이상의 일도 마다하지 않는 개인의 활동적인 행동패턴을 말한다(Frese 외, 1996, 1997).

셋째, 역할범주 자기효능감(Role Breadth Self-efficacy)은 특정한 과업을 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 스스로의 믿음을 말한다. 자기효능감이 높으면 기존보다 더욱 도전적인 목표를 설정하게 되고, 과업성파에 대해서도 부정적인 피드백을 받으면 더욱 동기부여가 되어 성과가 향상되는 결과를 얻을 수 있다(Parker, 1998).

넷째, 책임부담(Taking Charge)은 개인에게 권한을 주고 그에 맞는 책임을 맡김으로써 조직의 구조적 변화를 촉진시키고 조직성과를 높이는 것을 말한다(Morrison & Phelps, 1999).

그 다음으로 Crant(2000)의 연구모델에서 중요시 되는 상황맹락에 기초한 특정 주도적 행동에 관한 개념적 정의를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 사회화는 신입사원이 조직에 효율적으로 참여하기 위해 필요한 행동과 태도를 학습하는 과정이다(Fisher, 1986). 가능성을 가지고 입사한 신입사원이 조직의 기대에 부응하는 구성원이 되어가는 교육과정이라 할 수 있다.

둘째, 선도적 피드백 시도는 의사전달 과정을 거쳐 피드백이 되기를 기다리지 않고, 직무에 대한 문제점을 적극적으로 찾아 해결해 가는 적극적인 활동을 말한다(Ashford & Cummings, 1985).

셋째, 문제제기(Issue Selling)은 다른 사람들이 이슈에 대한 이해와 관심을 가지도록 유도하는 구성원들의 선도적행위 또는 어떤 이슈에 관심을 갖도록 영향을 미치기 위하여 구성원들이 사용하는 자발적이고 자유 재량적인 행위들이라고 할 수 있다(Dutton & Ashford, 1993).

넷째, 혁신(Innovation)은 새로운 아이디어나 새로운 실행방법을 채택하고 활용하는 것, 즉 새로운 아이디어를 개발하거나 적용하는 행동이라고 정의 할 수 있다(Rogers, 1995).

다섯째, 경력관리(Career Management)는 자신을 스스로 개발하는 것이라고 할 수 있으며, 업무 능력이나 업무 기술과 같이 업무와 관련된 개인의 능력뿐만 아니라 개인의 가치를 높이는 전반적인 자기 관리로 정의 할 수 있다(Fryer & Payne, 1984).

여섯째, 스트레스 대처(Coping with Stress)는 직무에서 받는 스트레스나 실업 등과 같은 미래 스트레스에 대해 수동적으로 바라보는 것이 아니라 적극적으로 해결하도록 노력하거나 대처하려고 노력하는 행동을 말한다(Aspinwall & Tayler, 1997).

이와 같은 주도적 행동에 관해 그동안 이루어진 연구들을 살펴보면, 그 연구 대상이 주로 신입사원임을 알 수 있다. 이는 조직이라는 새로운 환경에 직면함으로써 발생하는 현실 충격과 불확실성이 가장 잘 나타나는 시기가 바로 신입사원 시기이며, 이 시기에 일어나는 학습이 이후의 조직에 대한 태도 및 행동에 영향을 미치기 때문이다(Fisher, 1986).

Ashford & Black(1996)은 신입사원들은 새로운 조직 상황에 대한 통제력을 확보하려는 개인적 동기와 이와는 반대로 진입상황의 통제 불가능성 간의 괴리를 경험하게 되는데, 이러한 인지부조화는 신입사원들의 주도적 행동을 유인하게 된다고하였다.

Morrison(1993)은 정보추구와 같은 신입사원의 주도적 행동은 업무숙달, 역할명확화, 사회적 통합과 정적으로 관련이 있음을 입증한 바 있다. 이처럼 주도적 행동에 관한 많은 연구가 신입사원을 적극적으로 조직에 적응하고자 노력하는 존재로 간주하여 그들을 주요 대상으로 하여 이루어져 왔다.

5. 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 관계

가. 직무특성과 조직몰입의 관계

Hackman, Oldham(1976)은 조직의 종사원이 수행하는 직무의 5가지 특성이 고르게 높을수록 종사자의 동기를 유발하고 높은 성과를 나타낸다고 주장하였다. 직무특성

은 구성원의 창의성을 높이고(송병식, 2005; 이덕로, 김태열, 2008, Hackman, Oldham, 1980), 집단응집력을 강화시켜 직무 만족도를 높이며(권순일, 2003; Carron, 1982), 직무에 만족할수록 조직에 헌신하고 공헌하려 몰입하게 되고, 조직과 자신을 동일시하는 조직몰입의 정도가 높을수록 조직성도가 높아질 것이라고 본다(권순일, 2003; Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnytsky, 2002; Shaw 외, 2003).

직무특성과 조직몰입의 관계를 밝힌 최근의 연구들을 살펴보면, Wang, Mam Zhang(2014)는 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에서 직무특성과 조직 공정성의 인과관계를 구명하였다. 그 결과 직무특성의 조직몰입에 대한 경로계수는 0.25로 나타났으며 유의수준 0.001에서 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

유희자, 황진숙(2012)의 연구에서는 패션기업 종사자를 대상으로 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계를 구명하였다. 그들은 연구를 통해 직무특성 중 과업자율성($t=3.987$), 의견수렴성($t=8.929$), 과업정체성($t=4.911$)만이 조직몰입에 유의수준 .001에서 유의한 결과를 나타내고 있음을 확인하였다.

노인복지관의 요양보호사를 대상으로 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 및 성장욕구의 조절효과를 탐색한 조선희, 박현식(2011)의 연구에서는 직무특성을 Hackman, Oldham(1976)과 대인관계(Smith, Kendal, Hulim, 1969; Cohen, 1990), 교육기회(Schuler, Jackson, 1987)로 구성하여 연구하였다. 연구결과 직무 다양성($t=3.510$), 직무자율성($t=3.800$), 대인관계($t=.935$)만이 유의수준 .001에서 통계적으로 유의함을 확인하였다.

비정규직 직원이 인식한 직무특성과 태도 간의 관계를 연구한 Slattery, Selvarajan, Anderson, Sardessai(2010)의 연구에서는 과업정체성($t=.14$), 기술다양성($t=.10$), 과업중요성($t=.18$), 자율성($t=.21$), 피드백($t=.23$) 모두가 유의수준 .01에서 통계적으로 유의함을 확인하였다.

그러나 여러 연구에서 직무특성과 조직몰입 간의 관계는 종사자가 속해 있는 업종에 따라 조직몰입에 미치는 요소가 다를 수 있음을 주장하였다(김해룡, 2004; 박영배, 김명숙, 1999). 또한 연구자들의 연구마다 직무의 5가지 특성이 일관적으로 정적인 효과를 보이는 것이 아니라 조직몰입에 대한 부적효과를 나타내는 연구가 있다. 한 예로 임성욱(2006)은 사회복지사를 대상으로 직무특성과 조직몰입에 관한 연구를 수행

하였는데, 7가지 직무특성(직무자율성, 피드백, 직무정체성, 직무중요성, 역할보호성, 역할과중) 중 직무자율성과 피드백은 통계적으로 조직몰입에 유의한 변수가 아니며, 직무정체성($t=-3.153$)은 유의수준 .05에서 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

나. 선도적행위와 조직몰입의 관계

조직의 첫 발을 내딛는 신입사원들은 자신의 기대와 현실의 경험이 불일치하는 경우가 빈번히 발생함을 보면서 현실에 대한 충격과 혼돈을 경험한다(Louis, 1980). 새로운 조직상황에 대한 상황적 통제력을 회복하기 위해 신입사원들은 적극적으로 행동함으로써 이러한 현실과 기대의 차이를 줄여나가려고 하는데, 이를 선도적행위라고 볼 수 있다(Ashford, Black, 1996; Fisher, 1986).

선도적행위와 조직몰입간의 관계에 관한 연구를 살펴보면, 김상표, 김태열(2004)은 Ashford와 Black(1996)이 제시한 선도적행위(긍정적 틀, 의미형성, 관계증진으로 구분됨)을 활용하여 선도적행위가 제도화된 사회화전략과 조직몰입간의 관계를 조절하는지를 연구하였다. 연구결과, 선도적행위의 긍정적 틀과 의미형성은 사회화전략과 조직몰입간의 관계에 조절효과를 갖지 않는 것으로 밝혀졌고, 선도적행위의 관계증진만이 사회화전략과 조직몰입의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 밝혀졌다. 김상표, 김태열(2004)은 선도적행위의 조절효과가 나오지 않은 점에 착안하여 선도적행위와 조직몰입의 직접효과를 살펴본 결과, 선도적행위의 긍정적 틀($\beta=0.41$), 상사와의 관계($\beta=0.21$)이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인하였다.

Ostroff와 Kozlowski(1992)는 사회화정보획득과 조직사회화가 조직적응에 미치는 영향을 연구하였는데, 여기서의 사회화정보획득은 선도적행위의 정보추구와 유사하다. 연구결과 동료로부터 얻은 정보($t=.16, p<.05$)만이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

Saks, Gruman과 Cooper-Thomas(2011)의 연구에서는 선도적행위를 Ashford, Black(1996)이 구분했던 7가지 영역으로 구분하고 이와 조직몰입의 관계를 확인하였다. 이들의 연구에서는 7가지 영역 중 일반적 사회화만이 조직몰입에 t 값 0.24, 유

의수준 .01에서 통계적으로 유의함을 확인하였다.

선도적행위와 조직몰입에 관한 선행연구들에서는 조직몰입을 하나의 종속변인으로 보고 세밀하게 구분하여 연구하지 않았고, 선도적행위의 구인도 연구자별로 다양하며 선도적행위를 주요 변인으로 연구한 연구들과 그 흐름이 다름을 확인할 수 있었다. 따라서 본 연구에서는 선도적행위에 관한 조직몰입의 영향력을 살펴보기 위해 조직몰입을 Allen과 Meyer(1990)이 제시한 것과 3가지로 세분하였고, 선도적행위의 주요 연구들이 제시한 측정도구를 활용할 것이다.

다. 조직사회화와 조직몰입의 관계

조직사회화의 결과변인으로 조직적응, 조직유효성 등 다양한 태도변수들이 측정되어 왔다. 그 중 조직몰입은 조직적응과 조직유효성 모두에 속하는 변수로 주로 직무만족, 이직의도 등과 함께 조직사회화의 태도 변수로 측정되어 왔다. 조직사회화의 선행 변인과 조직사회화의 결과 변인을 매개하는 변인으로서 조직사회화에 관련된 연구는 많은 편이지만, 조직사회화 자체와 그 태도변수에 관한 연구는 많지 않은 편이다.

먼저 박경규, 윤종록(1997)의 연구는 조직사회화전략(멘토관계 형성정도, 상사의 지원, 동료의 지원)과 조직적응(조직몰입, 순응적 역할지향성, 역할모호성)간의 관계에서 자기유능감의 조절효과를 구명하는 연구를 수행하였다. 이들은 연구를 통해 조직사회화전략 중 상사의 지원($r=0.329$)과 동료의 지원($r=0.243$)이 조직몰입과 통계적으로 유의미한 관계에 있으며, 자기유능감의 조절효과로 인해, 조직사회화전략의 멘토관계의 형성정도($t=2.04$, $p<.05$), 상사의 지원($t=4.54$, $p<.01$), 동료의 지원($t=3.65$, $p<.01$)과 조직몰입간의 관계가 강화되는 것을 밝혔다.

오선민(1997)은 사회화 관련 학습이 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구를 수행하였는데, 기업의 비서를 대상으로 연구를 실시하였다. 여기서 사회화 관련 학습은 직무관련 학습, 직무집단관련 학습, 조직관련 학습으로 구분되었고, 이 중에서 조직관련 학습만이 조직몰입에 t 값 2.873, 유의수준 .05에서 유의한 것으로 확인되었다.

박경연(2011)은 호텔기업의 멘토링기능이 조직사회화 및 조직몰입에 미치는 영향

에 관한 연구를 수행하면서, 조직사회화와 조직몰입의 관계를 AMOS를 활용하여 구명하였다. 그 결과, 조직사회화의 조직몰입에 대한 C.R.값은 7.389($p < .001$)로 확인되어 조직사회화가 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미침을 구명하였다.

장철호(2011)는 호텔신입사원을 대상으로 조직사회화가 조직몰입에 미치는 영향을 조사하였는데, 박경연(2001)의 도구를 사용하여 기술습득 정도, 구성원들과의 관계, 조직의 목표와 가치로 구분하여 연구를 수행하였다. 장철호의 연구에서는 기술습득($t=4.743$, $p < .001$)과 구성원의 관계($t=2.287$, $p < .05$), 조직목표와 가치($t=4.807$, $p < .001$)이 통계적으로 유의한 것을 확인하였다.

Ostroff와 Kozlowsski(1992)는 사회화정보획득과 조직사회화가 조직적응에 미치는 영향을 연구하였는데, 연구결과, 조직사회화 구인 중 역할명확성($t=0.14$, $p < .05$)과 부서에 대한 이해($t=0.13$, $p < .05$)가 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 확인되었다.

대다수의 연구에서는 조직몰입을 하나의 종속변인으로 보기보다는 종속변인의 하위변인으로 보고 있는 경우가 많아 Allen, Meyer(1990)이 제시한 조직몰입의 3가지 구성요소인 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 구분하여 측정하는 경우가 드물었으며, 조직사회화의 구인도 연구자별로 다양함을 확인할 수 있었다.

라. 직무특성과 조직사회화의 관계

Hackman, Oldham(1976)은 5가지의 직무특성이 잘 반영된 직무는 직원이 일을 통해 경험하는 것들의 의미를 증대시킨다고 하였다. 또한 Hackman, Lawler(1971)은 직무특성이 높고 욕구수준이 높은 종업원들이 동기, 직무만족이 높다고 주장하였다. 이를 통해 직무특성은 조직원의 심리상태에 긍정적이 효과를 가지고 조직원의 조직사회화를 증대시키는데도 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 가정할 수 있다.

직무특성이 조직사회화에 미치는 영향의 관계를 명확히 구명한 연구는 옥주영, 탁진국(2003)의 연구 1편에 그치고 있다. 이들은 연구를 통해 개인과 환경변인이 조직사회화와 조직사회화 결과에 미치는 영향을 구명하였는데, 직무특성($t=.23$)은 유의

수준 .01에서 통계적으로 유의함을 확인할 수 있었다.

마. 선도적행위와 조직사회화의 관계

선도적행위와 조직사회화의 관계를 구명한 연구로는 유지운, 탁진국(2012), 장철호, 김잔강(2012), Bauer, Green(1998) 등의 연구가 있다. 유지운, 탁진국(2012)는 선도적행위가 정보추구행동을 통해 조직사회화에 미치는 영향을 완전매개 모형을 통해 살펴보았다. 연구 결과, 선도적행위는 조직사회화에 직접적인 영향을 미치지 않지만, 정보추구행동을 통해 간접적인 영향을 미침이 확인되었다.

장철호, 김잔강(2012)은 선도적행위를 개인의 조직사회화 전략으로 보고, 선도적행위와 조직사회화(기술습득정도, 구성원들과의 관계, 조직목표 및 가치이해의 관계) 간의 관계를 연구하였다. 그 결과 선도적행위가 조직사회화의 각 구인에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었는데, 기술습득정도는 t 값이 12.047($p < .001$), 구성원들과의 관계는 t 값이 12.645($p < .001$), 조직목표 및 가치이해의 관계는 t 값이 12.520($p < .001$)인 것을 확인하였다.

Bauer과 Grenn(1998)은 신입사원의 정보추구행동(선도적행위의 하위변인으로 활용됨)이 조직사회화(역할명확성, 수행효과성)에 미치는 영향을 확인하고자 하였다. 연구결과, 정보추구행동은 조직사회화에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않음을 확인하였다.

Saks, Gruman과 Cooper-Thomas(2011)은 직무특성을 피드백 추구, 상사와의 관계구축, 네트워크, 직무변환 협상(Ashford, Black, 1996), 정보추구(Major, Kozlowski, 1997), 일반적 사회화(Wanber, Kammeyer-Mueller, 2000)로 구분하여 조직사회화와의 관계를 확인하였다. 기업에서 인턴으로 업무를 수행하고 있는 대학생들을 대상으로 연구를 수행한 결과, 피드백 추구($t = .20$)와 직무변환 협상($t = .16$)이 직무숙련도에 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하다는 것이 확인되었다. 또한 일반적 사회화($t = .18$)와 직무변환 협상($t = .16$)이 역할명확성에 유의수준 .05에서 통계적으로 유의함이 확인되었다. 마지막으로 일반적 사회화($t = .18$)가 사회통합에 유

의수준 .50에서 통계적으로 유의함이 확인되었다.

바. 조직사회화의 매개효과

1) 직무특성과 조직몰입의 관계에서 조직사회화의 매개효과

직무특성과 조직몰입의 관계에서 조직사회화의 매개효과를 검증한 연구로는 직무특성과 조직몰입의 관계에서 조직사회화의 영향을 구명한 옥주영, 탁진국(2003)의 연구가 있다. 그러나 이 연구에서는 조직사회화의 영향력을 측정하지 않고, 각 관계들 간의 상관계수를 확인하여 조직사회화가 독립변인인 직무특성과 조직몰입에 미치는 영향을 밝혔다. 이들의 연구에서는 직무특성이 .23의 통계적으로 유의미한 β 값을 가지며, 조직사회화와 조직몰입 간에 .43의 비교적 높은 상관관계가 있음을 확인하였다. 이를 통해 조직사회화가 직무특성과 조직몰입간의 관계를 매개할 수 있음을 유추할 수 있다.

그간 직무특성과 조직몰입의 관계, 직무특성과 조직사회화의 관계에 관한 많은 연구가 있어왔지만, 조직사회화의 매개효과에 관한 연구는 매우 드물다. 따라서 본 연구에서는 직무특성과 조직몰입의 관계에서 조직사회화가 갖는 매개효과를 실증적으로 구명하고자 한다.

2) 선도적행위와 조직몰입의 관계에서 조직사회화의 매개효과

선도적행위와 조직몰입의 관계에서 조직사회화의 매개효과를 구명한 연구는 장철호, 김진강(2012), Ashforth, Sluss와 Saks(2007) 등의 연구가 있다.

먼저 장철호, 김진강(2012)의 연구는 조직사회화의 매개효과에 관한 연구는 아니지만, 개인의 조직사회화 전략인 선도적행위가 조직사회화에 영향을 미치고, 조직사회화가 조직적응과 상관관계를 갖는지에 대한 연구를 수행하였다. 선도적행위는 조직사회화에 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤으며, 조직사회화 중 구성원들과의 관계($t=3.887$, $p<.001$)와 조직목표 및 가치 이해($t=8.902$, $p<.001$)이 조직몰입에

통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ashoforth, Sluss,와 Saks(2007)은 조직사회화 전략과 선도적행위가 조직사회화와 조직적응에 미치는 영향을 살펴보기 위한 연구를 수행하였다. 연구결과, 신입사원의 선도적행위는 조직몰입(Ashofrht 외(2007)의 연구에서는 조직동일시(연구되었음)에 직접적인 영향을 미치지 않았지만, 조직사회화에 통계적으로 유의미한 영향을 보였으며(C.R. = .37, $p < .01$), 조직사회화는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 나타냄(C.R. = .18, $p < .05$)이 확인되었다.

선도적행위의 하위요인을 정보추구행동과 조직사회화의 하위변인인 역할명확성, 그리고 조직몰입 간의 영향을 메타연구한 Bauer, Bodner, Tucker(2007)의 연구에서는 정보추구가 역할명확성과 관련이 깊고 15%의 효과크기를 갖고 있음을 확인하였다. 또한 역할명확성이 조직몰입과 관련이 크며 33%의 효과크기를 가지고 있음을 확인하였다.

이상의 선행연구들 중에는 선도적행위와 조직몰입에서 조직사회화의 매개효과를 가정한 연구이며, 실증적으로 그 영향력을 연구한 결과는 없다. 따라서 본 연구에서는 선도적행위와 조직몰입의 관계에서 조직사회화의 매개효과를 구명하고자 한다.

사. 선행연구의 종합

이상에서 기술한 바와 같이 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 관계에 관한 선행연구를 종합하면 <표 II-3>과 같다.

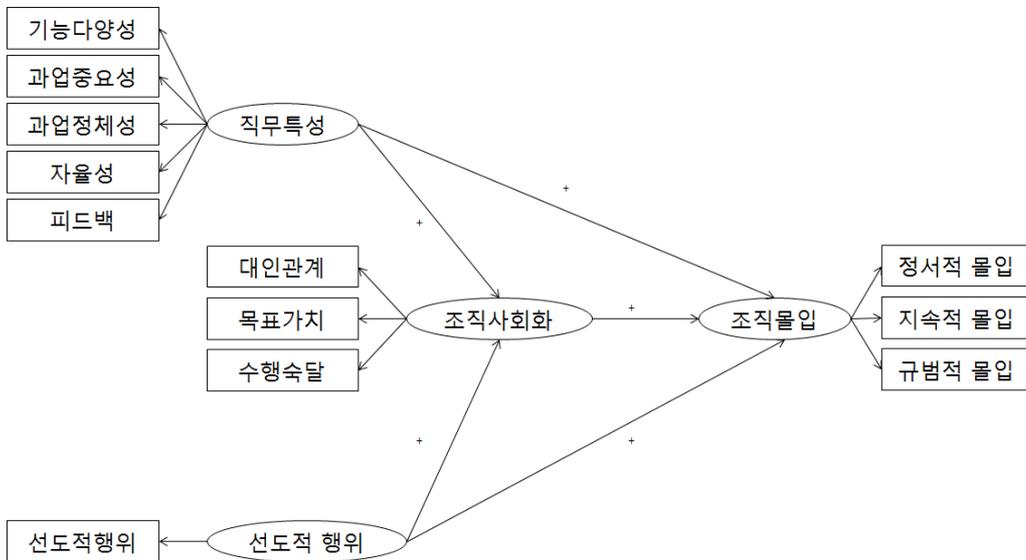
<표 II-3> 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 영향관계 관련 선행연구 종합

구분	
직무특성 → 조직몰입	박영배(1998), 김찬중, 김용순(2007), 김정원(2007), 임성옥(2006), 유희자, 황진숙(2012), 조선희, 박현식(2011), 임재문, 송영석(2011), 김우진, 서원석(2011), 이정훈(2010), 이인숙, 윤혜현(2010), Slattery, Selvarajan, Anderson, Sardesai(2010), Wang, Ma, Zhang(2014)
선도적행위 → 조직몰입	김상표, 김태열(2004), Ostroff, Kozlowski(1992), Saks, Gruman, Cooper-Thomas(2011)
조직사회화 → 조직몰입	박경규, 윤종록(1997), 박경연(2011), 오선민(1997), 장철호(2011), Ostroff, Kozlowski(1992)
직무특성 → 조직사회화	옥주영, 탁진국(2003)
선도적행위 → 조직사회화	유지운, 탁진국(2012), 장철호, 김진강(2012), Bauer, Grenn(1998), Saks, Gruman, Cooper-Thomas(2011)
직무특성 → 조직사회화 → 조직몰입	옥주영, 탁진국(2003)
선도적행위 → 조직사회화 → 조직몰입	장철호, 김진강(2012), Ashforth, Sluss, Saks(2007), Bauer, Bodner, Tucker(2007), Wanberg, Kameyer-Mueller(2000)

III. 연구 방법

1. 연구모형

이 연구의 목적은 국내 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 관계를 구명하는 데 있다. 이 연구에서 분석하고자 하는 변인은 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위이다. 구체적인 연구의 목표에 따라 변인 간의 관계를 규명하기 위하여 [그림 III-1]과 같은 연구 모형을 설정하였다.



[그림 III-1] 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위간 가설적 인과모형

연구모형에 따르면 국내 대기업 신입사원이 인식한 직무특성은 조직몰입과 조직사회화에 직접적으로 정적인 영향을 미치고, 선도적행위는 조직몰입과 조직사회화에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다. 또한 직무특성과 선도적행위는 조직사회화를 매개로 하여 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

2. 연구대상

이 연구의 모집단은 국내 대기업에 재직 중인 신입사원 전체이다. 대기업을 분류하는 기준은 중소기업법에 근거하여 상시 근로자 수가 300인 이상인 경우를 대기업으로 구분하거나, 대한상공회의소에서 지정한 30대 그룹, 그리고 매출액 및 자산총계 기준 1000대 기업 등으로 구분하는 방법 등이 있다. 국가통계포털에서 제공하는 자료에서는 기업을 종사자 규모로 구분하고 있지만, 이러한 방법은 대기업과 중소기업의 구분이 인원수로만 이루어지기 때문에, 그 기준이 비교적 명확하지 않으며 종사자 300명 이상인 집단이 대기업의 특성을 적절하게 반영하지 못할 우려가 있다. 30대 그룹의 경우 소규모 계열사들이 모두 포함되기 때문에 그 기준이 비교적 명확하지 않다. 1000대 기업의 경우 매출액과 자산총계를 기준으로 선정되는데, 매출액을 기준으로 할 경우 상위권에 해당하는 기업과 하위권에 해당하는 기업의 차이가 상당히 크게 나타나며, 자산총계를 기준으로 할 경우 업종 특성에 따라 은행 및 보험사들이 높은 순위에 해당되는 경우가 많다. 이에 따라 본 연구에서는 매출액을 기준으로 선정된 1000대 기업 중 상위 200위까지의 대기업 신입사원을 모집단으로 설정하였다.

표본의 선정은 조사대상에 대한 접근의 한계로 유의표집방법을 활용하였다. 이는 최근 국내 경제 상황의 침체로 조사대상인 신입사원을 선발하지 않는 회사가 많았기 때문이다. 이 연구에서는 1000대 기업 중 최근 3년간 신입사원을 선발한 기업을 표집대상으로 선정하였고, 연구자가 접근 가능한 24개의 기업을 선정하였다. 또한 표본은 제9차 한국표준산업분류의 대분류 중 일부를 제외하고, 고려하여 선정되었다. 제외된 산업은 국내에서 조직단위로 업무가 이루어지지 않아 조직몰입이 필요하지 않을 것으로 보이는 업종(예로는 농업, 어업, 임업 등)이나 한국노동연구원(2012)의 보고서를 바탕으로 표준산업대분류에 포함된 업종 중 앞으로 전망되는 취업자 수가 100명 이하인 업종이 해당된다. 이에 표본을 선정할 때 제조업, 건설업, 정보서비스업, 금융 및 보험업, 기술 서비스업, 교육 서비스업, 전산업의 업종을 고려하여 표본을 선정하였다.

연구의 대상은 국내 대기업에 재직 중인 자로, 6개월 이상 3년 미만의 재직기간을 가진 신입사원으로 한정되었다. 그 이유로는 첫째 조직사회화는 개인의 경력전반에

걸쳐 일어나는 학습과정으로 경력초기에 있는 신입사원에게 가장 큰 영향을 미치고 이후의 조직사회화에도 영향을 준다. 그래서 여러 선행연구(Chow, 2002; Fisher, 1986; 박경규, 윤종록, 임효창, 1999)에서 신입사원은 조직사회화에 있어 중요한 대상으로 다뤄지고 있다. 둘째, 학자마다 다소 견해의 차이는 보이지만, 국내의 연구에서는 신입사원이 조직에 입사하여 사회화 학습을 시작하고 종료하는 시기를 최소 6개월에서 최장 3년으로 보고 있다(박경규, 윤종록, 임효창, 1999; 심우정, 2004; 장주희, 2005; 김소영, 장원섭, 김민영, 2007).

표집대상의 크기를 파악하기 위해, 국가통계포털에서 조사시점으로부터 6개월 전인 2013년 11월부터 3년 전인 2011년 4월까지의 자료를 조사하였으며, 연도별로 취업자 수를 합하였다. 그 결과는 <표 III-1>과 같다. 해당 자료는 구분이 종사자 규모로만 한정되어 있기 때문에, 본 연구의 표집대상은 대기업의 신입사원으로 모집단의 크기를 정확히 추정했다고 보기는 어렵다.

<표 III-1> 종사자 규모별 2011년 4월~2013년 11월 신입사원 수 (단위: 명)

종사자규모	2013년(1-11월 합)	2012년(1-12월 합)	2011년(4-12월 합)	합계
계	275,836	296,168	220,552	792,556
1-4인	108,573	117,713	87,681	313,967
5-299인	143,551	153,916	114,959	412,426
300인 이상	23,712	24,540	17,915	66,167

출처: 국가통계포털

이 연구에서는 구조방정식을 분석 방법으로 사용하는데, 구조방정식에서의 필요 표집 수는 모델의 복잡성, 크기, 통계적 검정력, 모델적합도, 다변량 정규성의 충족, 추정법 등에 따라 달라진다. 추정법에서 가장 보편적으로 사용되는 최대우도법(ML: Maximum Likelihood)의 적절한 표본 크기는 일반적으로 100개에서 150개로 받아들여지고 있으며, 200개 이상이 되어야 잘못된 결론을 도출할 위험이 낮아진다고 제시된다(김대업, 2008).

또한 구조방정식 모형의 적합도 검증은 연구자의 설계에 따라 복잡해질수도 있고 간명할 수도 있기 때문에 절대적 표본크기보다는 모형의 유형에 따른 상대적 표본크기를 고려해야 할 필요가 있다(김대업, 2008). 이와 관련하여 Bentler, Chou(1987)는 대략적인 추정모수의 개수를 계산하여 필요한 표본 크기를 결정하도록 방법을 제시하였다. 본 연구의 추정모수는 고정값을 지정한 모수 이외에 요인적재량과 경로계수 16개, 오차분산과 외생변수의 분산, 잔차들의 분산 15개로 총 30개가 있다. 이렇게 나타난 추정모수의 유의성에 대한 z검증과 모형평가에 대한 χ^2 검증이 제대로 이루어지기 위해서는 추정모수 1개당 최소 10개의 표본이 있어야 한다고 제안하여 본 연구에서는 최소 300개의 표본이 필요하다.

이상의 논의를 종합하면, 본 연구의 가설 검증을 위해서는 최소 200-300 이상의 표본크기가 고려된다. 이에 따라 본 연구에서는 회수율 및 무응답 자료의 경우를 반영하여 전체 표본 크기를 600명으로 설정하였다.

3. 조사도구

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 조직몰입과 조직사회화, 직무특성, 선도적행위의 4가지 영역으로 <표 III-3>와 같이 구성된 측정도구를 사용하였다.

측정도구를 선정하기 위해 먼저 문헌연구를 통해 각 변인별 조사도구를 선정하였다. 그 후 연구 목적 및 연구대상에 맞게 수정·보완하였다. 조사도구는 기업교육 전공 교수 1인, 교육학 박사학위 소지자 2인으로부터 내용타당도, 지시문의 명확성 및 읽기와 반응의 용이성을 검증받았다.

〈표 III-2〉 조사도구의 구성

변인명		문항 수	문항번호
조직몰입	정서적 몰입	7	I - 1~7
	지속적 몰입	4	I - 8~11
	규범적 몰입	5	I - 12~16
조직사회화	대인관계	6	II - 1~6
	조직의 목적 및 가치	7	II - 8~13
	수행 숙달	5	II - 14~18
직무특성	직무다양성	3	III - 1~3
	직무정체성	2	III - 4~5
	과업중요성	2	III - 6~7
	자율성	2	III - 8~9
	피드백	2	III - 10~11
선도적행위	선도적행위	10	IV - 1~10
인구통계학적 특성	성별, 연령, 업종, 담당 직무, 최종학력, 현재직장 근무경력, 타조직 근무경력, 근속기간	8	V-1~8
총 문항 수		68	

조사도구의 타당성 및 신뢰성을 검증하기 위하여 조사를 실시하기 전에 내용타당도(content validity) 및 안면타당도(face validity) 검증과 구인타당도(construct validity) 검증, 신뢰도 분석의 절차를 거치고, 그 뒤 예비조사를 통해 그 신뢰도와 타당도를 미리 검증하였다. 첫째, 조사도구의 내용이 적합한지를 검토하기 위하여 산업교육전공 박사학위 소지자 2명을 대상으로 내용타당도 검증을 실시하였다. 둘째, 기존 연구에서 제시한 조사도구에서 잠재변인을 구성하는 측정변인이 적합한가에 대한 구인타당도를 검증하기 위하여 예비조사(pilot test)를 실시하여 주성분분석과 탐색적 요인분석 및 확인적 요인분석을 실시하였다. 셋째, 조사도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 문항내적일치도 계수(Cronbach`s alpha)를 산출하여 검사도구 전체의 신뢰도 수준을 확인하였다. 신뢰도 분석 후 그 결과가 문항제거를 했을 때 전체 도구의 신뢰도를 높이는 문항이 있다면 해당 문항을 삭제 또는 수정하였다. 그러나 일반적으로 문항내적일치도 계수가 .60이상일 때 도구의 신뢰도가 높다고 판단하므로 (Nunnally, 1967) 해당 문항이 중요하다고 판단될 때 문항을 제거하지 않아도 조사도구의 신뢰도 수준이 적정할 경우 문항을 삭제하지 않았다.

이 연구에서는 변안하여 사용하는 도구와 차용하여 사용하는 도구가 많으므로, 예비조사를 실시하여 그 타당도와 신뢰도를 검증받을 필요가 있었다. 이에 따라 예비조사를 실시하였으며, 요인분석을 통해 사용하고자 하는 도구가 연구자가 측정하고자 하는 요인에 묶여지는 변수인지를 확인하였다.

가. 조직몰입

조직몰입은 조직구성원이 조직의 주요목표와 가치를 긍정적으로 평가하고 조직에 소속감이나 충성심을 느끼고, 조직에 남아 조직을 위해 노력하려는 정도로 정의한다 (Mowday, Steers & Porter, 1982). 이를 측정하기 위하여 Allen, Meyer(1990)이 개발한 도구를 변안하여 사용한 임승욱(2007)의 도구를 수정하여 사용한 서경민(2010)의 도구를 사용하였다. 서경민(2010)은 IT 기업을 대상으로 조직몰입에 영향을 미치는 요인들에 관한 연구를 수행하였으며, 예비조사를 통해 임승욱(2007)의 도구에서 요인 적재값이 .50 이하로 나타난 항목을 제외하여 21개 항목으로 구성된 도구를 사용하였다. 이 도구는 정서적 몰입, 지속적몰입, 규범적 몰입의 세 가지로 구분되어 있으며, Likert 5점 척도로 측정되었다. 서경민(2010)의 연구에서 본 연구의 내적일치도 계수는 정서적 몰입 .77, 지속적 몰입 .80, 규범적 몰입 .75으로 기준인 .60보다 모두 높은 것으로 확인되었다.

이에 본 연구에서는 서경민(2010)의 도구를 사용하여 조직몰입을 측정하였다. 정서적 몰입의 4번과 5번 문항은 역산문항이므로 응답 시에 일관성이 떨어질 수 있으므로 역문항을 변환한 후 활용하였다. 따라서 기존 문항의 수정과 대상의 이질성으로 인해 예비조사 후 요인분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 III-3>과 같다.

이 연구에서는 측정도구 문항 중 일부를 척도 순화과정을 통하여 제거하였다. 먼저, 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 본 연구에서의 문항 선택기준의 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재치는 .40 이상을 기준으로 하였다.

조직몰입에 대한 요인분석 결과는 <표 III-3>와 같다. 설명된 총 분산은 54.452%로 나타났다. 전체적으로 조직몰입은 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행연구와 동일하게 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 명명하였다. 총 21개의 문항 중 5개 문항(OC11, OC13, OC14, OC16, OC20)이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하였다. 다른 항목들의 요인 적재치는 모두 .40 이상인 것으로 확인되었다. 최종적으로 17개의 문항을 본 조사에 활용하였다. 예비조사에서 정서적 몰입의 내적 일치도 계수는 .840, 지속적 몰입에 대한 내적일치도 계수는 .774, 규범적 몰입에 대한 내적일치도 계수는 .639로 기준인 .60보다 모두 높은 것으로 확인되었다.

<표 III-3> 조직몰입의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수

항목	예비조사(n=62)			본조사(n=304)		
	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입	정서적 몰입	지속적 몰입	규범적 몰입
OC1	.723			.732		
OC2	.596			.518		
OC3	.578			.555		
OC4	.625			.699		
OC5	.723			.763		
OC6	.840			.789		
OC7	.837			.823		
OC8		.688			.667	
OC9		.899			.875	
OC10		.800			.800	
OC12		.644			.582	
OC15			.477			문항삭제
OC17			.740			.739
OC18			.777			.767
OC19			.648			.587
OC21			.407			.524
Eigen-value	3.922	2.629	2.162	4.008	2.379	2.101
분산설명(%)	24.511	16.428	13.513	26.719	15.863	14.006
Cronbach α	.840	.774	.639	.841	.744	.652

본조사에서 조직몰입의 요인분석결과 요인적재치가 요인적재 기준인 .40이하로 내려간 문항(OC15)가 확인되어 최종 결과 분석에서는 이를 삭제하고 분석을 시행하였다. 문항 삭제 후, 요인분석 결과 모두 요인적재치가 .40이상인 것으로 확인되었다. 이는 <표 III-3>에서 확인할 수 있다. 본조사에서 정서적 몰입의 내적일치도 계수는 .841, 지속적 몰입의 내적일치도 계수는 .744, 규범적 몰입의 내적 일치도 계수는 .652로 기준인 .60보다 모두 높은 것으로 확인되었다.

나. 조직사회화

조직사회화란 한 조직의 신입사원이 조직에 입사하기 전부터 퇴사하기까지 조직에 적응하기 위해 조직 전반에 대해 학습하는 과정이다. 그러나 과정을 측정하기에는 어려움이 있어 사회화 학습을 거쳤다고 가정하고 사회화 학습 결과를 측정하고자 하였다. 이를 측정하기 위해 Chao, O' Leary-Kelly, Wolf, Klein과 Cardener(1994)가 개발한 도구를 번안하여 학습에 관련된 부분만 차출하여 사용한 송민철(2012)의 도구를 차용하였다. 송민철(2012)은 신입사원의 멘토링이 사회화를 매개로 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구를 수행하였기에 본 연구의 대상인 신입사원에게도 적절할 것으로 판단되었다. 사회화를 통한 학습내용을 측정할 때에는 Chao 외(1994)의 도구가 가장 빈번하게 사용되고 있다(Bauer 외, 2007). Bauer 외(2007)는 Chao 외(1994)의 6가지 사회화 내용 영역은 서로 상호 독립적이기 때문에 이를 사용하는 연구자들은 해당도구를 모두 활용하지 않고 필요한 영역만을 추출하여 사용가능하다고 하였다. 따라서 Chao 외(1994)의 도구 중 학습 영역만을 선택하여 조직사회화의 학습내용을 측정한 송민철(2012)의 도구를 사용하였으며, 본 도구는 총 18문항으로 구성되어 있으며, 대인관계, 목표가치, 수행숙달의 3가지로 구성되어있다. 각 구성별 신뢰도는 .848, .882, .828이며, 전체신뢰도는 .891로 확인되었다. 이 연구에서도 송민철(2012)의 연구와 같이 5점 Likert 척도를 활용하여 조직사회화를 측정하였다.

<표 III-4> 조직사회화의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수

항목	예비조사(n=62)			본조사(n=304)		
	대인관계	목표가치	수행속달	대인관계	목표가치	수행속달
OS1	.570			.598		
OS2	.793			.804		
OS3	.822			.835		
OS4	.713			.696		
OS5	.764			.796		
OS6	.676			.710		
OS7		.558			.550	
OS8		.880			.839	
OS9		.691			.656	
OS10		.776			.819	
OS11		.728			.760	
OS12		.700			.737	
OS13		.842			.853	
OS15			.833			.835
OS16			.927			.908
OS17			.852			.870
OS18			.855			.871
Eigen-value	4.168	3.858	3.569	4.103	3.896	3.552
분산설명(%)	24.519	22.697	20.995	24.137	22.918	20.896
Cronbach α	.855	.893	.916	.858	.891	.915

조직사회화에 대한 요인분석 결과는 <표 III-4>와 같다. 설명된 총 분산은 68.211%로 나타났다. 전체적으로 조직사회화는 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행연구와 동일하게 대인관계, 목표가치, 수행속달로 명명하였다. 총 18개의 문항 중 이론 구조에 맞지 않게 적재된 OS14문항을 제거하였다. 최종적으로 17개의 문항을 본 조사에 활용하였다. 예비조사에서 대인관계의 내적일치도 계수는 .855, 목표가치의 내적일치도 계수는 .893, 수행속달의 내적일치도 계수는 .916로 기준인 .60보다 모두 높은 것으로 확인되었다.

본 조사에서 조직사회화의 요인분석결과 모든 문항의 요인적재치가 요인적재 기준인 .40이상인 것으로 확인되었다. 이는 <표 III-4>에서 확인할 수 있다. 본 조사에서 대인관계의 내적일치도 계수는 .858, 목표가치의 내적일치도 계수는 .891, 수행속달의 내적일치도 계수는 .915로 기준인 .60보다 모두 높은 것으로 확인되었다.

다. 직무특성

직무특성은 직무를 수행함으로써 개인에게 직무에 대한 책임과 의무감, 결과에 대한 인지 등을 느끼게 하는 성질을 말한다. 본 연구에서는 Hackman과 Oldham(1976)이 개발한 직무진단 설문(JDS; Job Diagnostic Survey)을 조영창(1988)이 한국 실정에 맞도록 번역, 수정한 것을 다시 수정하여 사용하였다. 본 도구는 기술다양성 3문항, 과업정체성 2문항, 과업중요성 2문항, 자율성 2문항, 피드백 2문항의 총 11문항으로 이를 5점 Likert척도를 이용하여 측정하였다.

<표 III-5> 직무특성의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수

항목	예비조사(n=62)				
	기술다양성	과업정체성	과업중요성	자율성	피드백
JC1	.828				
JC2	.827				
JC4		.855			
JC5		.731			
JC6			.903		
JC7			.788		
JC8				.856	
JC9				.799	
JC11					.885
Eigen-value	1.749	1.723	1.583	1.493	1.084
분산설명(%)	19.434	19.140	17.588	16.588	12.044
Cronbach α	.719	.721	.802	.716	-

직무특성에 대한 예비조사의 요인분석 결과는 <표 III-5>와 같다. 설명된 총 분산은 84.794%로 나타났다. 전체적으로 조직몰입은 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 5개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행연구와 동일하게 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백으로 명명하였다. 총 11개의 문항 중 이론 구조에 맞지 않게 적재된 2문항(JC3, JC10)을 제거하였다. 최종적으로 9개의 문항을 본 조사에 활용하였다. 예비조사에서 기술다양성의 내적일치도 계수는 .719, 과업정체성의 내적일치도 계수는 .721, 과업중요성의 내적일치도 계수는 .802, 자율성의 내

적일치도 계수는 .716으로 기준인 .60보다 모두 높은 것으로 확인되었다. 피드백은 2문항 중 1문항이 삭제되어 내적일치도 계수를 측정할 수 없었다.

<표 III-6> 직무특성의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수

항목	본조사(n=304)				
	기술다양성	과업정체성	과업중요성	자율성	피드백
JC1	.811				
JC2	.883				
JC4		.886			
JC5		.746			
JC6			.905		
JC7			.730		
JC8				.837	
JC9				.888	
JC11					.891
Eigen-value	1.684	1.641	1.640	1.550	1.140
분산설명(%)	18.711	18.238	18.225	17.219	12.667
Cronbach α	.729	.686	.794	.777	-

본조사에서 직무특성의 요인분석결과 모든 문항의 요인적재치가 요인적재 기준인 .40이상인 것으로 확인되었다. 이는 <표 III-6>에서 확인할 수 있다. 본조사에서 기술다양성의 내적일치도 계수는 .729, 과업정체성의 내적일치도 계수는 .686, 과업중요성의 내적일치도 계수는 .794, 자율성의 내적일치도 계수는 .777로 기준인 .60보다 모두 높은 것으로 확인되었다. 피드백은 1문항으로 내적일치도 계수의 측정이 불가능하다.

라. 선도적행위

선도적행위는 조직에 진입한 신입사원이 새로운 환경에서 자신의 통제 능력을 강화하기 위해 자발적으로 취하는 적극적이고 능동적인 일련의 행위를 의미한다. 본 연

구에서는 Bateman과 Crant(1993)이 17문항으로 개발한 도구를 축약하여 사용한 Seibert, Crant, Kraimer(1999)의 도구를 번안하여 활용할 것이다. Seibert 외(1999)는 선도적행위와 경력성공의 관계를 밝히는 연구에서 선도적행위를 측정하기 위해 17문항으로 구성된 Bateman, Crant(1993)의 선도적행위 도구를 축약하여 사용하였다. Seibert 외(1999)는 Bateman, Crant(1993)가 17개 항목으로 구성된 도구로 3차례의 걸친 중단연구를 수행할 때, 3차례의 연구동안 평균적으로 높은 비중을 차지한 10개의 항목을 추출하였다. 이후 181명의 대학생에게 17개 항목 도구와 10개 항목의 도구에 응답하도록 한 후, 이 두 도구의 상관관계를 분석하였다. 그 결과 .96의 상관관계를 가짐이 확인되었고, 17 항목일 경우 내적일치도 계수가 .88, 10 항목일 경우 내적일치도 계수가 .86인 것으로 확인돼 17항목 도구의 축약된 도구(Shortened Version)로 사용되기에 적합한 것으로 연구되었다.

이에 본 연구에서도 Seibert(1999)의 10문항 도구를 번안하여 사용하였다. 번안은 1차로 연구자가 영문을 한글로 번역을 하였다. 번역된 도구를 산업인력개발학 교수 1인과 교육학 박사 2인에게 내용 타당도, 읽기의 수월성 검토를 받았고, 일부 문항을 수정하였다. 선도적행위의 측정도구도 조직몰입의 측정도구와 동일하게 문항 중 일부를 척도 순화과정을 통하여 제거하였다.

<표 III-7> 선도적행위의 요인분석 결과 및 내적일치도 계수

항목	예비조사(n=62)	본조사(n=304)
	선도적행위	선도적행위
PB1	.722	.716
PB2	.711	.665
PB3	.529	.555
PB4	.674	.669
PB5	.727	.718
PB6	.702	.710
PB7	.573	.585
PB8	.592	.597
PB9	.825	.774
PB10	.788	.740
Eigen-value	4.762	4.574
분산설명(%)	47.618	45.741
Cronbach α	.875	.866

선도적행위에 대한 요인분석 결과는 <표 III-7>와 같다. 설명된 총 분산은 47.618%로 나타났다. 전체적으로 선도적행위는 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 1개의 요인으로 추출되었다. 총 10개의 문항은 모두 요인적재치가 .40 이상인 것으로 확인되었다. 최종적으로 10개 문항 전체를 본 조사에 활용하였다. 예비조사에서 선도적행위의 내적일치도 계수는 .875로 기준인 .60보다 높은 것으로 확인되었다.

본 조사에서 선도적행위의 요인분석결과 모든 문항의 요인적재치가 요인적재 기준인 .40이상인 것으로 확인되었다. 이는 <표 III-7>에서 확인할 수 있다. 본 조사에서 선도적행위의 내적일치도 계수는 .866으로 기준인 .60보다 모두 높은 것으로 확인되었다.

4. 자료수집

자료 수집은 KSDC의 온라인 설문시스템을 활용하여 2014년 4월 9일부터 4월 25일까지 실시하였다. 표집대상 중 연구자가 연락 가능한 기업을 선택하여 협력자를 섭외하였다. 전화연락을 통해 협력자를 확보하고 연구의 취지를 설명하며, 해당 기업의 응답가능 인원을 파악한 뒤 협력자에게 온라인 설문 링크가 포함된 이메일을 발송하였다. 협력자는 이메일을 해당 기업에서 연구대상에 해당되는 자에게 전달하는 방식을 사용하였다. 질문지의 직접적인 배포는 응답자인 신입사원이 부서마다 고르게 배치되기 때문에 설문지의 배포 및 수집이 현실적으로 어려울 것으로 판단되어 실시하지 않았다. 한편 온라인 설문조사의 경우 다른 방법에 비하여 회수율이 매우 낮은 점을 고려하여 설문 응답에 대한 보상을 설문응답자에 한해 제공하였다. 또한 설문 응답 완료자가 동료에게 설문을 권유하도록 유도하기 위해 보상을 설문 응답 즉시 제공하였다. 설문회수가 미비한 기업은 협력자에게 다시 한번 대상자들에게 설문에 대해 상기시켜 줄 것을 부탁하였다.

이러한 과정을 통해 협력자를 확보한 24개 기업에 기업당 20-120인의 대상자에게 설문의 배포를 실시하여 총 600부의 설문을 배포하였으며, 그 중 552부(92.0%)가 회수되었다. 본 연구에서는 연구대상에 해당되지 않은 응답자의 응답 198부를 제

거하였고, 마할라노비스 거리 통계치($p < .001$)와 평균에서의 표준편차거리(| 3.0 | 이상)를 기준으로 활용하여 이상치를 확인하여 추가로 20부의 설문응답을 제외하였다. 이에 따라 최종적으로 304명의 응답이 분석되었으며 유효회수율은 50.7%이다(<표 III-8> 참조).

<표 III-8> 설문조사대상자 현황

그룹사	계열사	배포부수	응답자	최종분석자료
A	2	40	36	11
B	5	80	75	29
C	2	40	36	25
D	1	10	10	6
E	4	120	117	60
F	1	20	18	9
G	2	40	34	21
H	1	30	25	11
I	1	40	38	29
J	1	30	28	10
K	1	30	26	13
L	1	20	15	15
M	1	80	78	60
N	1	20	16	5
계	24	600	552	304

담당직무 등을 살펴보면 <표 III-9>와 같다. 성별의 분포는 남자 49.7%, 여자 50.3%로 남자와 여자의 분포가 비슷한 것으로 확인되었다. 연령은 평균 26.6세로 만 25세 이상 30세 미만이 73.0%로 가장 많았으며, 만 20세 이상 25세 미만이 14.8%, 만 30세 이상 35세 미만이 12.2%로 나타났다. 최종학력은 4년제 대학교 졸업자가 82.6%로 가장 많았으며, 고등학교 졸업자가 1.3%, 전문대학 졸업자가 4.9%, 석사 이상인 자가 10.9%, 박사 이상인 자가 0.3%로 나타났다. 근무경력은 1년 이상 2년 미만인 자가 44.4%로 가장 많았으며, 6개월 이상 1년 미만인 자가 27.6%, 2년 이상 3년 미만인 자가 28.0%인 것으로 나타났다.

〈표 III-9〉 응답자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	151	49.7
	여자	153	50.3
연령 (평균 26.6세)	만 20세 이상 25세 미만	45	14.8
	만 25세 이상 30세 미만	222	73.0
	만 30세 이상 35세 미만	37	12.2
최종학력	고등학교 졸업자	4	1.3
	전문대학 졸업자	15	4.9
	4년제 대학교 졸업자	251	82.6
	석사 이상	33	10.9
	박사 이상	1	0.3
근무경력	6개월 이상 1년 미만	84	27.6
	1년 이상 2년 미만	135	44.4
	2년 이상 3년 미만	85	28.0
업종	제조업	190	62.5
	건설업	32	10.5
	정보서비스업	10	3.3
	금융 및 보험업	27	8.9
	기술 서비스업	15	4.9
	교육 서비스업	11	3.6
	전산업	7	2.3
	기타	12	3.9
담당직무	기획·총무	21	6.9
	인사·교육	12	3.9
	재무·회계	15	4.9
	구매·자재	17	5.6
	영업·마케팅	43	14.1
	연구개발	65	21.4
	생산	21	6.9
	기술	44	14.5
	관리	32	10.5
	안전/환경	3	1.0
	서비스·고객관리	19	6.3
	기타	12	3.9

먼저 최종분석 대상이 된 개인의 일반 특성인 성별, 연령, 최종학력, 근무경력, 업종, 한편 업종에서는 제조업이 62.5%로 가장 높게 나타났으며, 건설업이 10.5%, 정보 서비스업이 3.3%, 금융 및 보험업이 8.9%, 기술 서비스업이 4.9%, 교육 서비스업이 3.6%, 전산업이 2.3%, 기타가 3.9%인 것으로 나타났다. 이를 국내 업종 비율과 비교하기 위하여 통계자료를 찾아보았으나 통계자료는 존재하지 않았다. 그래서 대한상공회의소 코참비즈에 등록된 기업정보를 바탕으로 본 연구에서 조사한 업종들의 수와 비율을 파악하였다. 전산업은 등록된 기업 수가 확인되지 않아 전체 비율과 비교하지 못하였다. 나머지 제조업, 건설업, 정보서비스업, 금융 및 보험업, 기술 서비스업, 교육서비스업을 비교한 결과, 전반적으로 전체 업종 비율과 본 연구대상의 비율이 비슷한 것으로 나타났으며 이는 <표 III-10>에서 확인할 수 있다. 담당직무는 전반적으로 고르게 분포된 것으로 확인되었다. 그 중 연구개발이 21.4%로 비율이 가장 높았으며, 기술이 14.5, 영업·마케팅이 14.1%, 관리가 10.5%, 기획·총무와 생산이 각각 6.9%, 서비스·고객관리가 6.3%, 구매·자재가 5.6%, 재무·회계가 4.9%, 인사·교육이 3.9%, 안전/환경이 1.0%의 순으로 확인되었으며, 기타 의견이 3.9%로 확인되었다.

<표 III-10> 국내 업종 비율과 본 연구의 업종 비율 비교

구분		코참비즈 등록 업종 비율	본 연구의 업종 비율
업종	제조업	59.4	62.5
	건설업	17.8	10.5
	정보서비스업	8.7	3.3
	금융 및 보험업	1.7	8.9
	기술 서비스업	11.0	4.9
	교육 서비스업	1.3	3.6
	전산업	-	2.3
	기타		3.9

주: 코참비즈에 등록된 산업은 크게 19개로 분류됨. 표에는 본 연구에서 사용한 분류의 사업만을 합하여 그 비율을 제시한 것이며 19개로 분류된 산업에 포함되는 전체 기업의 수는 288,663개임.

5. 자료분석

이 연구에서는 Windows SPSS 18.0과 AMOS 18.0 통계 패키지 프로그램을 이용하여 자료를 분석할 것이다. 모든 분석에 있어서 통계적 유의수준은 0.05로 설정할 것이다. 이 연구에서 적용할 통계방법은 기본적으로 대상자의 일반적 특성과 각 변인의 수준을 구명하는 데 있어서 빈도와 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계방법을 사용할 것이다. 각 변인 간 관계를 구명하기 위해 평균과 표준편차 등의 기술통계를 사용할 것이다. 또한 가설적 인과모형의 적합도와 각 변인들 간의 관계, 매개효과를 분석하기 위해 구조방정식 모형을 활용할 것이다.

설정된 연구가설별로 적용할 자료 분석방법을 제시하면 <표 III-11>과 같다.

<표 III-11> 연구가설별 분석방법

연구가설	통계기법
인구통계학적특성	빈도, 백분율, 평균, 표준편차
가설 1. 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위에 관한 가설적 인과모형의 적합도는 인과관계를 예측하기에 적합할 것이다.	구조방정식모형
가설 2. 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위는 서로 간에 영향관계가 있을 것이다.	
가설 2-1. 대기업 신입사원의 직무특성은 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.	
가설 2-2. 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.	
가설 2-3. 대기업 신입사원의 조직사회화 정도는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.	
가설 2-4. 대기업 신입사원의 직무특성은 조직사회화 정도에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.	
가설 2-5. 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직사회화 정도에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.	
가설 3. 대기업 신입사원의 직무특성 및 선도적행위는 조직사회화 정도를 매개로하여 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.	
가설 3-1. 대기업 신입사원의 직무특성은 조직사회화를 매개로 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.	
가설 3-2. 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직사회화를 매개로 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.	

본 연구에서 사용할 구조방정식모형은 이론적 모형을 검증하고 개발하고자 할 때 적합한 방법이다(Anderson & Gerbbing, 1988). 본 연구에서는 구조방정식모형을 분석할 때 이상치(outlier)를 제거하고, 자료의 정규성(normality)을 검토하였다. 또한 측정모형을 분석하였고, 가설적 모형의 적합도를 검증하며, 부트스트래핑의 절차를 수행하였다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 수집된 자료의 정교화를 위해 이상치를 제거하였다. 이상치는 전체 측정모형이 실제 자료를 반영할 수 있는 모형일 때도 잘못된 결과를 도출하도록 할 수 있다. 이상치 제거 방법으로는 AMOS 18.0 통계 패키지 프로그램에서 제공하는 마할라노비스 거리(Mahalanobis distance) 분석을 활용하였다. 마할라노비스 거리는 개별 사례의 점수와 표본 평균과의 단순한 거리뿐만 아니라 표준편차와 상관계수도 함께 고려한 거리를 의미한다. 이는 대규모 표본에서 마할라노비스 거리의 제곱은 변인의 수와 동일한 자유도를 갖는 X^2 통계량으로 해석할 수 있으며, 특정 사례의 거리제곱을 X^2 임계치와 비교함으로써 그 사례가 나머지 모든 사례와 유의적으로 다른 지를 결정할 수 있다는 것이다. Tabachnick와 Fidell(1996)은 이상치 제거를 위한 비교 시에는 보수적인 유의수준($p < .001$)을 사용할 것을 제안하였으며, 본 연구에서도 전체 측정모형 및 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 측정모형에 대해 보수적인 유의수준($p < .001$)으로 마할라노비스 거리를 활용하여 이상치를 검사를 실시하였다.

둘째, 구조방정식 모형의 추정방법과 입력 자료 등을 결정하기 위해서 자료의 정규성을 검토하였다. 구조방정식은 변인들의 선형적 결합을 통해 모수를 추정하며 이러한 선형적 결합을 위해서는 다변량 정규성(multi-variate normality)이 확보되어야 한다. 다변량 정규성은 모든 단변량 분포가 정규분포를 따르고, 조합된 변인들의 결합분포도 정규분포를 따라야 하며 2개의 변인들이 동시에 이루는 결합분포가 모두 선형성과 등분산성을 만족해야 함을 의미한다. 현실적으로 모든 결합 분포를 살펴보는 것이 어렵기 때문에 각 변인의 단변량 분포를 살펴봄으로써 다변량 정규성을 확인하였다. 단변량 정규성을 검토하기 위해서는 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 활용하였다. 왜도는 자료의 대칭성 정도를 나타내며, 첨도는 정규분포곡선에 대해 분포의 중간 또는 꼬리에 있는 점수의 비율이 상대적으로 어떤 수준인가를 의미한다. 정규성의 기준으로는 Currna, West, Finch(1996)가 제시한 왜도지표 $| 3.0 |$ 이내,

침도지표 | 8.0-20.0 | 이내로 설정하였다.

셋째, 본 연구에서 설정한 잠재변인인 조직몰입, 조직사회화, 직무특성, 선도적행위를 측정하는 관찰변인들이 해당 잠재변인을 적합하게 측정하는지 분석하기 위해 측정모형 분석을 실시하였다. 먼저 잠재변인, 관찰변인, 오차를 활용하여 잠재변인이 관찰변인을 설명하는 형태의 방정식을 구성하여 측정모형을 설정하고, 측정모형의 확인적 요인분석을 실행한 후, 관찰변인들이 추상적 개념인 잠재변인을 신뢰롭고 타당하게 측정하는가를 분석하는 작업인 신뢰도 분석 및 타당도 분석을 실시하였다.

넷째, 조직몰입과 관련 변인의 모형 적합도를 검증하기 위해 AMOS 18.0 통계 패키지 프로그램을 사용하여 공변량 구조분석을 실시하였다. 공변량 구조분석에서는 입력 자료를 공변량 매트릭스로 사용하였다. 또한 변인 간의 가설적 모형이 경험적 자료에 비추어 얼마나 적합한 것인지를 검증하기 위하여 <표 III-9>와 같은 적합도 지수를 활용하여 평가하였다. 제안모형이 표본공분산행렬을 어느 정도 예측할 수 있는지를 측정하는 절대적합지수로는 오차 평균 제곱근(RMSEA), 적합지수(GFI), 조정 적합지수(AGFI) 등이 활용되며, 제안모형이 기초모형에 비하여 어느 정도 향상되었는지 보여주는 증분적합지수로는 표준적합지수(NFI), 증분적합지수(IFI), 비교적합지수(CFI), 비표준적합지수(TLI: Tucker & Lewis Index, 비표준적합지수를 뜻하는 NNFI와 동일함)를 사용하였다. 또한 모형이 적합도에 도달하기 위해 추정모수와 간명비교적합지수(PCFI), 간명표준적합지수(PNFI)를 활용하였다. 가설적 모형의 적합도 판단기준은 배병렬(2009)을 토대로 설정하였다.

〈표 III-12〉 적합지수 해석 기준

구분	적합도 판단기준
절대적합지수	
GFI(Goodness of Fit Index)	≥ .90
AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ .90
RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)	≤ .08
증분적합지수	
NFI(Normed Fit Index)	≥ .90
IFI(Incremental Fit Index)	≥ .90
TLI(Tucker & Lewis Index)	≥ .90
CFI(Comparative Fit Index)	≥ .90
간명적합지수	
PRATIO(Parsimony Ratio)	≥ .50
PNFI(Parsimony NFI)	≥ .50
PCFI(Parsimony CFI)	≥ .50

다섯째, 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 AMOS 18.0 통계 패키지 프로그램에서 제공하는 부트스트래핑을 활용하였다. 매개효과의 통계적 유의성 검증에는 Sobel 검증과 부트스트래핑이 일반적으로 활용되나, 선행연구에 의하면 Sobel 검증보다 부트스트래핑 결과를 참고하는 것이 바람직하다(Cheung & Lau, 2008; Mackinnon, Lockwood, & Williams, 2004; Preacher & Hayes, 2004). 이는 데이터의 정규성이 확보되지 않은 상황에서 부트스트래핑이 보다 안정적으로 활용될 수 있으며, 표본의 수가 적거나 중간 정도에서도 Sobel 검증보다 오차가 작고 안정적인 매개효과 검증이 가능한 것을 증명하였다. 따라서 이 연구에서는 부트스트래핑을 통해 매개효과의 통계적 유의성을 검정하였다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 구조방정식 모형 분석 입력 자료의 일반적 특성

가. 변인의 기술적 통계량

이 연구의 분석에 사용된 조직몰입, 조직사회화, 직무특성, 선도적행위에 대한 관찰 변인의 기술적 통계량을 산출한 결과는 <표 IV-3>와 같다.

<표 IV-1> 관찰변인의 일반적 특성

변인	평균	표준편차	반응가능범위	5점 환산 평균
조직몰입	49.77	9.07	16-80	3.11
정서적 몰입	22.88	4.96	7-35	3.27
지속적 몰입	12.74	3.27	4-20	3.19
규범적 몰입	14.15	3.36	5-25	2.83
조직사회화	57.77	9.07	17-85	3.40
대인관계	21.81	3.66	6-30	3.63
목표가치	22.87	4.70	7-35	3.27
수행숙달	13.09	2.94	4-20	3.27
직무특성	31.09	5.24	9-45	3.45
기술다양성	6.81	1.69	2-10	3.40
과업정체성	7.14	1.47	2-10	3.57
과업중요성	7.10	1.60	2-10	3.55
자율성	6.39	1.67	2-10	3.20
피드백	3.59	.96	1-5	3.64
선도적행위	32.70	6.08	10-50	3.27

조직몰입은 그 값이 증가하는 경우 조직에서 본인의 경력계획에서 심리적 유대감을 느끼고 조직에 대한 소속감을 유지하고 싶음을 의미한다. 기술적 통계량을 살펴보

기 위해 잠재변인인 조직몰입을 관찰변인의 합산으로 분석한 결과 본 연구의 응답자들은 보통 정도로 조직에 몰입하고 있는 것으로 나타났다(3.11). 관찰변인별 5점 환산 평균을 살펴보면 정서적 몰입 3.27, 지속적 몰입 3.19, 규범적 몰입 2.83으로 나타났다.

조직사회화는 그 값이 증가하는 경우 개인의 역할변화에 따라 요구되는 개인 역할 및 조직문화 전반을 개인과 조직의 상호작용을 통해 학습하였음을 의미한다. 기술적 통계량을 살펴보기 위해 잠재변인인 조직사회화를 관찰변인의 합산으로 분석한 결과 본 연구의 응답자들은 보통 수준으로 조직에 대해 학습한 것으로 나타났다(3.40). 관찰변인별 5점 환산 평균을 살펴보면 대인관계 3.63, 조직의 목적과 가치 3.27, 수행속달 3.27로 나타났다.

직무특성은 직무를 수행함으로써 개인이 직무에 대한 책임감과 의무감 결과에 대한 인지 등을 느끼게 하는 성질로 본 연구의 응답자들은 직무특성을 인식하고 있는 것으로 나타났다(3.45). 실제 직무특성을 구성하는 요인들의 5점 환산평균을 살펴보면 기술다양성 3.40, 과업정체성 3.57, 과업중요성 3.55, 자율성 3.20, 피드백 3.64로 나타났는데 이는 본 연구의 응답자들이 자신들이 수행하고 있는 직무가 보통 수준의 다양한 기술을 요구함을 의미한다. 또한 직무가 다른 과업과는 구별되며, 중요하다고 인식하는 편이며, 자율성은 보통 수준이고, 이에 대한 피드백도 보통 수준이라고 인식함을 보여준다.

선도적행위는 그 값이 증가하는 경우 응답자가 새로운 환경에서 직면하는 불확실성으로 인한 긴장과 불안감을 해소하고 자신의 통제 능력을 강화하기 위해 자발적으로 취하는 적극적이고 능동적인 일련의 행위를 많이 행하고 있다고 인식하는 것이다. 기술적 통계량을 살펴본 결과 본 연구의 응답자들은 본인이 보통 수준의 선도적행위를 행하고 있다고 인식하는 것으로 나타났다(3.27).

나. 관찰변인의 다변량 정규성

본 연구에서는 관찰변인의 다변량 정규성을 살펴보기 위해 각 관찰변인의 왜도

(skewness)와 첨도(kurtosis)를 활용하여 단변량 정규성을 확인하였다. 본래 다변량 정규성은 모든 단변량 분포가 정규분포를 따르고, 조합된 변인들의 결합분포도 정규분포를 따라야 하며 2개의 변인들이 동시에 이루는 결합분포가 모두 선형성과 등분산성을 만족해야 함을 의미한다. 그러나 현실적으로 모든 결합 분포를 살펴보는 것이 어렵기에 본 연구에서는 관찰변인의 다변량 분포를 살펴봄으로써 다변량 정규성을 확인하였다(Kline, 2005).

〈표 IV-2〉 관찰변인의 일변량 정규성과 다변량 정규성 검사결과

변인	최소값	최대값	왜도(Skewness)		첨도(Kurtosis)	
			지수	C.R	지수	C.R
조직몰입						
정서적 몰입	9.000	35.000	-0.097	-0.688	0.047	0.167
지속적 몰입	4.000	20.000	-0.113	-0.806	-0.395	-1.406
규범적 몰입	6.000	20.000	0.333	2.37	0.311	1.108
조직사회화						
대인관계	6.000	30.000	-0.136	-0.967	0.473	1.684
목표가치	7.000	35.000	-0.122	-0.869	-0.345	-1.226
수행숙달	4.000	20.000	0.002	0.015	0.144	0.514
직무특성						
기술다양성	2.000	10.000	-0.334	-2.379	-0.109	-0.387
과업정체성	3.000	10.000	0.027	0.195	-0.449	-1.599
과업중요성	2.000	10.000	-0.074	-0.525	-0.207	-0.737
자율성	2.000	10.000	0.005	0.036	-0.464	-1.651
피드백	1.000	5.000	-0.293	-2.083	-0.261	-0.927
선도적행위	15.000	43.000	0.099	0.705	0.076	0.269
다변량정규성					22.432	10.668

일반적으로 단변량의 정규성을 확인하기 위해서는 왜도(Skewness)와 첨도(Kurtosis)지표를 활용하게 되는데, 경험적 기준에 따르면 왜도지표 | 3.0 | 이내, 첨도지표 | 8.0~20.0 | 이내의 경우 정규성을 확보하는 것으로 볼 수 있다(Curran,

West & Finch, 1996). 또한 Hong, Malik, Lee(2003)는 왜도 2, 첨도 4 이내의 기준을 만족하면 구조방정식 모형의 정상분포조건을 가진다고 제시하였다. 이에 따라 <표 IV-4>를 보면 본 연구에서 활용된 관찰변인의 왜도와 첨도가 제시되어 있는데, 왜도의 절대값 지수는 .002-.334, 첨도의 절대값 지수는 .047-.473으로 나타나 본 연구의 자료는 단변량 정규성 기준을 만족하는 것으로 확인되었다. 한편 다변량 정규성을 충족시키는 첨도값은 유의수준 .05에서 χ^2 의 임계치 5.99보다 작다. 그러나 본 연구의 다변량 정규성은 10.668인 것으로 나타나 유의수준 .05에서 유의미하지 못한 것으로 나타났다. 이처럼 다변량 정규성을 이탈하는 경우에 최대우도법을 활용하여 모수를 추정하게 되면 표준오차와 χ^2 의 값이 정확하지 않을 가능성이 있다. 이와 같은 다변량 정규성을 이탈하는 자료를 분석하는 방법으로는 일반최소자승법(GLS), 점근분포자유법(ADF), AMOS에서 제공하는 부트스트래핑(Bootstrapping)의 방법을 활용할 수 있다(배병렬, 2009). Nevitt & Hancock(2004)은 비정규 자료를 처리하는 데 있어 부트스트래핑(Bootstrapping)이 가장 안정적인 결과를 도출할 수 있다고 밝힌 것을 근거로 하여, 이 연구에서는 부트스트래핑을 활용하여 모수를 추정하였다.

다. 관찰변인의 다중공선성

구조방정식 모형의 안정적인 분석을 위해 관찰변인 간 다중공선성을 확인하였다. 다중공선성이란 종속변인을 설명하는 독립변인들 간에 높은 상관관계가 존재하는 것을 의미하는데 이러한 독립변인들의 높은 상관관계는 개별 독립변인이 종속변인에 미치는 영향에 대해 잘못된 분석을 유도할 수 있기 때문이다(김준우, 2007). 이에 따라 다중공선성을 확인하는 작업이 필요하며 본 연구에서는 다중공선성을 진단하기 위해 공차(>.10)와 분산팽창지수(VIF<10)을 활용하였다.

분석결과는 <표 IV-5>와 같은데, 이를 보면 공차의 경우 .502-.724로 나타났고, 분산팽창지수는 1.381-1.992로 나타났다. 이는 다중공선성 진단의 기준인 공차 .10 이상, 분산팽창지수 10이하를 만족하는 값으로 잘못된 분석을 유도할만한 심각한 다중공선성은 없다고 판단된다.

〈표 IV-3〉 관찰변인의 다중공선성 진단

변인	공차	분산팽창지수(VIF)
조직사회화		
대인관계	.674	1.483
목표가치	.502	1.992
수행숙달	.633	1.579
직무특성		
기술다양성	.663	1.507
과업정체성	.639	1.564
과정중요성	.624	1.603
자율성	.602	1.660
피드백	.724	1.381
선도적행위	.550	1.820

주) 종속변수는 조직몰입임

라. 관찰변인 간의 상관관계

구조방정식 모형분석의 기초행렬이 되는 상관행렬은 <표 IV-6>와 같다.

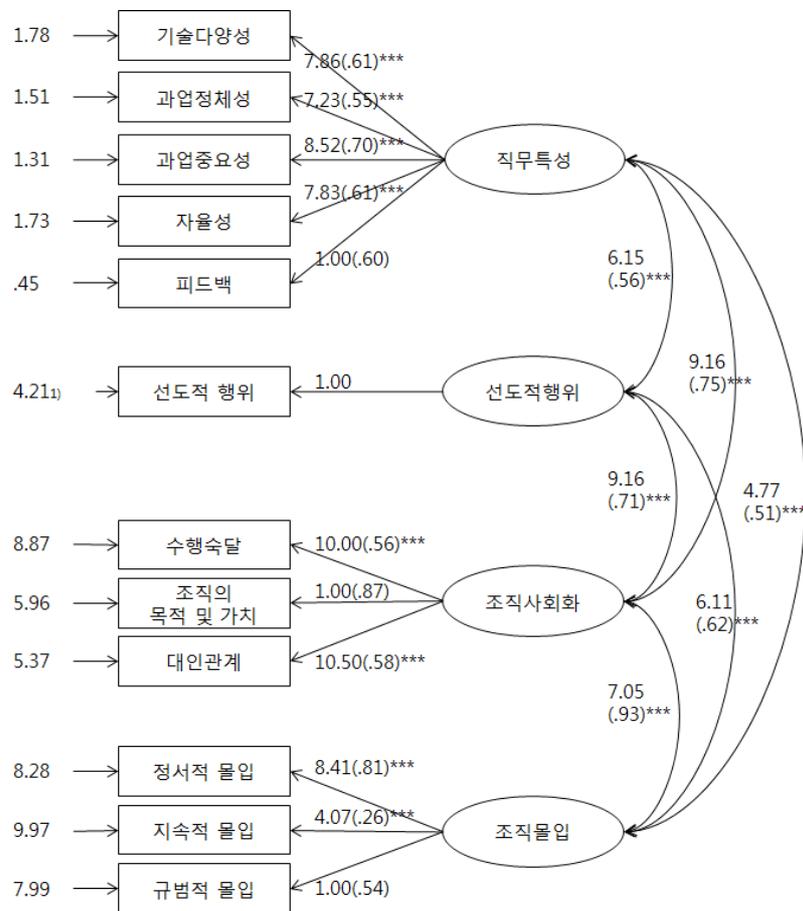
<표 IV-4> 관찰변인 간 상관행렬

관찰변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
조직몰입												
1. 정서적몰입	1											
2. 지속적몰입	.361***	1										
3. 규범적몰입	.438***	.426***	1									
조직사회화												
4. 대인관계	.418***	.045	.132*	1								
5. 목표가치	.696***	.259***	.469***	.491***	1							
6. 수행숙달	.284***	.038	.228***	.351***	.492***	1						
직무특성												
7. 기술다양성	.397***	.131*	.242***	.314***	.456***	.203***	1					
8. 과업정체성	.237***	.108	.030	.322***	.258***	.295***	.305***	1				
9. 과업중요성	.269***	.054	.098	.345***	.338***	.265***	.459***	.412***	1			
10. 자율성	.235***	.048	.171***	.297***	.403***	.381***	.297***	.512***	.421***	1		
11. 피드백	.239***	-.016	-.046	.292***	.323***	.247***	.328***	.375***	.432***	.375***	1	
12. 선도적행위	.444***	.079	.361***	.439***	.575***	.520***	.356***	.217***	.341***	.384***	.291***	1

주: *p<.05, **p<.01, ***p<.001

2. 측정모형의 확인적 요인분석

이 연구에서는 잠재변인, 관찰변인, 오차를 활용하여 잠재변인이 관찰변인을 설명하는 형태의 방정식을 구성하여 관찰변인이 잠재변인을 신뢰할만하게, 타당하게 설명하고 있는지를 확인하기 위해 측정모형의 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과는 [그림 IV-1]과 같다.



[그림 IV-1] 측정모형의 확인적 요인분석

주1) 선도적행위의 경우 하나의 관찰변인으로 잠재변인을 도출하였기 때문에 요인적 재량을 1로 지정하고 오차분산은 '(1-신뢰도)관찰변인의 분산' 공식을 활용하여 지정하였음

주2) *p < .05, **p < .01, ***p < .001

가. 측정모형의 적합도 분석

측정모형을 통해 도출된 모형상관행렬이 표본상관행렬에 얼마나 부합하는지 확인하기 위해서 측정모형의 적합도 지수를 확인하였다. 본 연구에서 선정한 적합도 지수는 GFI, AGFI, RMSEA, NFI, IFI, TLI, CFI, PRATIO, PNFIP, PCFI의 총 10개로 이를 확인하면 <표 IV-6>와 같다.

<표 IV-5> 측정모형의 적합도

구분	적합도 판단기준	분석결과	해석
절대적합지수			
GFI(Goodness of Fit Index)	≥.90	.917	적합
AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)	≥.90	.859	양호
RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)	≤.08	.090	수용가능
증분적합지수			
NFI(Normed Fit Index)	≥.90	.877	양호
IFI(Incremental Fit Index)	≥.90	.909	적합
TLI(Tucker & Lewis Index)	≥.90	.868	양호
CFI(Comparative Fit Index)	≥.90	.908	적합
간명적합지수			
PRATIO(Parsimony Ratio)	≥.50	.697	적합
PNFI(Parsimony NFI)	≥.50	.611	적합
PCFI(Parsimony CFI)	≥.50	.633	적합

분석결과 절대적합지수는 GFI .917, AGFI .859, RMSEA .090로 나타났고, 증분적합지수는 NFI .877, IFI .909, TLI .868, CFI .908로 나타났으며, 간명적합지수는 PRATIO .697, PNFIP .611, PCFI .633인 것으로 나타났다.

모형을 채택하기 위한 일반적인 적합도 지수의 기준은 <표 IV-7>의 두 번째 열에서 확인할 수 있다. 본 연구의 절대적합지수에서 GFI는 기준보다 높은 것으로 나타났

고, AGFI는 기준에 약간 미치지 못하였으며, RMSEA는 기준인 .08보다는 크지만 .1보다 낮아 수용가능한 수준임을 확인하였다. 증분적합지수에서 NFI는 기준에 약간 미치지 못한 것으로 나타났으며, IFI는 기준보다 높은 것으로 나타났고, TLI도 기준에 약간 미치지 못하는 것으로 나타났으며, CFI는 기준보다 높은 것으로 나타났다. 측정 모형의 적합도를 전체적으로 판단했을 때, 본 연구의 측정모형은 수용가능한 수준으로 평가할 수 있다.

나. 측정모형의 신뢰도 및 타당도 분석

구조방정식 모형의 측정모형에서는 여러 개의 관찰변인들이 잠재변인을 측정하는 방식으로 이루어지고 이에 따라 관찰변인이 잠재변인을 신뢰할만하고 타당하게 측정하는지를 평가하는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 먼저 요인부하량 및 이에 대한 통계적 검정을 통해 수렴타당도를 판단하고 잠재변인 간 상관을 통해 변별 타당도를 확인하였다.

수렴타당도란 각 관찰변인이 하나의 잠재변인을 잘 측정하고 있는 것을 의미하며 이는 요인부하량의 크기 및 통계적 검증을 통해 확인할 수 있다. Bagozzi, Yi와 Lynn(1991)에 따르면 관찰변인이 잠재변인을 설명하는 요인 부하량이 .50이상, .95이하일 때 수렴타당도를 지니는 것으로 볼 수 있다. <표 IV-8>을 보면, 본 연구에서는 조직몰입의 관찰변인 중 지속적 몰입을 제외하고 모든 관찰변인의 요인적재량이 .537-.870으로 나타났고 통계적으로 유의하여 기준에 부합하는 것으로 확인되었다. 요인부하량이 낮은 지속적 몰입과 관찰변인이 하나로 이루어져 수렴타당도를 확인할 수 없는 선도적행위의 경우에는 신뢰도가 높고 다양한 연구에서 타당도가 확인되었기에 수렴타당도가 있다고 가정한다.

<표 IV-6> 측정모형의 요인부하량

변인	비표준화계수	표준화계수	S.E.	C.R.
조직몰입				
정서적 몰입	2.236	.814	.266	8.410***
지속적 몰입	.462	.255	.113	4.074***
규범적 몰입	1.000	.538	-	-
조직사회화				
대인관계	.520	.580	.049	10.504***
수행숙달	.401	.557	.040	9.998***
목표가치	1.000	.870	-	-
직무특성				
기술다양성	2.076	.610	.264	7.864***
과업정체성	1.640	.552	.227	7.229***
과업중요성	2.250	.697	.264	8.519***
자율성	2.066	.613	.264	7.828***
피드백	1.000	.596	-	-

주) *p< .05, **p< .01, ***p< .001

변별타당도란 각 관찰변인이 해당 잠재변인을 타 잠재변인과 적절하게 구별하여 측정하고 있는가를 의미하는 것으로 잠재변인간의 상관을 통해 알 수 있다. 변별타당도는 잠재변인간 상관관계가 낮을 때 확보됐다고 본다. 본 연구에서는 평균분산추출을 통해 변별타당도를 평가하였다. 본 연구의 잠재변인간 추정된 상관계수는 <표 IV-9>를 통해 확인할 수 있다. 잠재변인간의 추정된 상관계수는 .508~.925로 조직몰입과 조직사회화를 제외하고는 매우 높은 상관관계가 없는 것으로 확인되었다(이훈영, 2008). 또한 사회화와 조직몰입은 매우 높은 상관관계를 지니긴 했지만, 각 변인의 관찰변인간 상관관계는 다소 높거나 낮은 상관관계를 나타내고 있어 본 측정모형이 변별타당도를 가졌다고 가정한다.

〈표 IV-7〉 측정모형의 잠재변인 간 추정된 상관계수

구분			추정된 상관계수
조직사회화	↔	조직몰입	.925
직무특성	↔	조직사회화	.703
직무특성	↔	조직몰입	.508
선도적행위	↔	조직몰입	.617
선도적행위	↔	조직사회화	.747
선도적행위	↔	직무특성	.554

마지막으로 신뢰도의 경우 관찰변인의 다중상관제곱(R²)을 통해 진단할 수 있다. 다중상관제곱은 관찰변인이 잠재변인에 의해 설명되는 정도를 의미하는 것으로서 이 값이 높을수록 잠재변인에 의해 설명되는 관찰변인의 분산이 많음을 의미한다. 이는 관찰변인이 잠재변인을 측정하는 변인으로서 높은 신뢰도를 갖는다는 것을 의미하기 때문이다. 이에 따라 관찰변인별 다중상관제곱을 살펴보면 〈표 IV-9〉와 같다.

〈표 IV-8〉 관찰변인의 다중상관제곱(R²)

변인	다중상관제곱(R ²)
조직몰입	
정서적 몰입	.662
지속적 몰입	.065
규범적 몰입	.289
조직사회화	
대인관계	.336
목표가치	.756
수행숙달	.310
직무특성	
기술다양성	.372
과업정체성	.304
과업중요성	.486
자율성	.376
피드백	.355

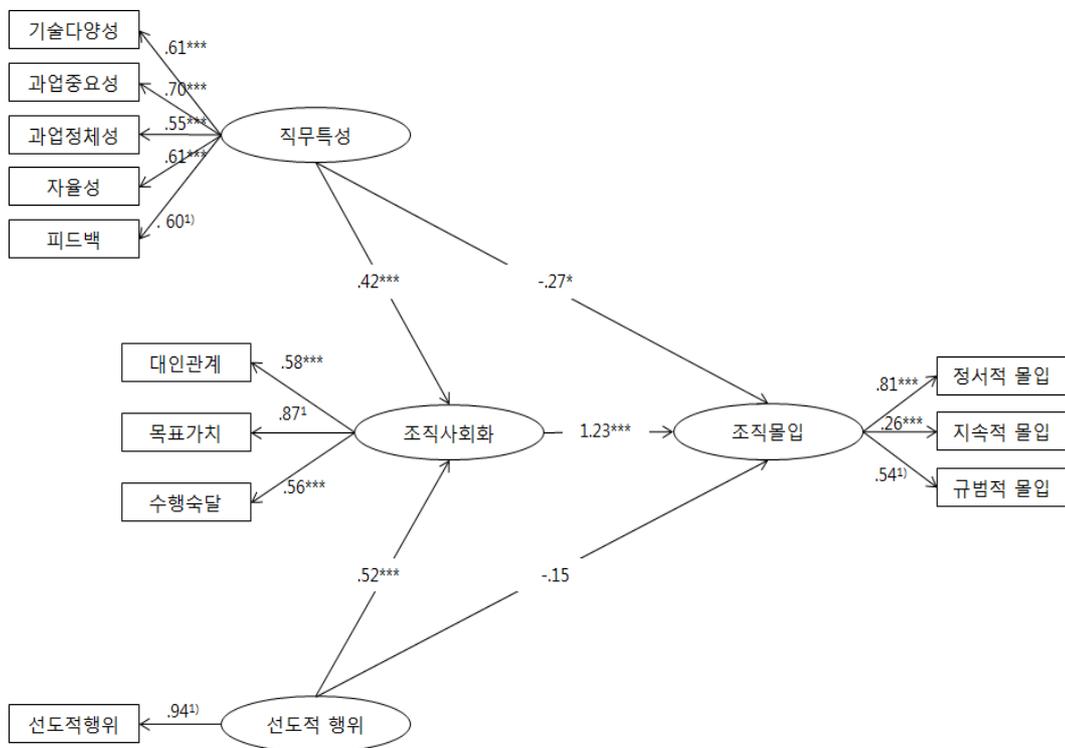
이에 따르면 정서적 몰입과 조직의 목적과 가치, 과업중요성 변인을 제외하고는 .4 이하로 나타나 본 측정모형은 전반적으로 신뢰도가 낮은 것으로 판단되었다. 조직몰입에서 지속적 몰입과 규범적 몰입의 신뢰도가 낮게 나타난 것은 지속적 몰입과 규범적 몰입의 측정 문항 수가 적고, 개인이 조직과의 관계에서 갖고 있는 자신감 정도에 따라 오차분산이 높아질 수 있는 가능성이 존재하기 때문이라고 판단된다. 실제 지속적 몰입과 규범적 몰입을 측정하는 문항을 살펴보면 자신이 회사에서 계속 근무하는 것이 다른 사람에게도 가치 있는 일인지, 이 회사를 떠나도 다른 선택의 여지가 있는지에 대한 문항이 제시되는데, 이는 개인이 자신의 경력과 조직과의 관계 대해 갖고 있는 자기효능감 정도에 따라 상황을 다르게 볼 여지를 응답자에게 제공하여 체계적인 오차분산을 유도한다고 할 수 있다. 이에 따라 선행연구를 고찰해보면 많은 연구에서 지속적 몰입과 규범적 몰입의 다중상관자승이 낮게 나타남을 확인할 수 있었고, 일부 연구에서는 정서적 몰입만으로 조직몰입을 측정하기도 했다. 대인관계와 수행속달, 과업정체성 역시 지속적 몰입 및 규범적 몰입과 같은 맥락에서 설명될 수 있다. 피드백의 경우에는 1문항으로 측정되고 있기 때문에 다중상관자승이 낮은 것으로 판단된다.

이처럼 상대적으로 낮은 신뢰도에도 불구하고 본 연구에서는 지속적 몰입, 규범적 몰입, 대인관계, 수행속달, 과업정체성, 피드백을 각 잠재변인의 관찰변인으로서 구조방정식 모형에 투입하는 것이 타당하다고 판단한다. 이는 다중상관제곱에 의해 설명되지 않는 관찰변인의 분산이 오차분산 뿐만 아니라 개인이 문제 상황을 다르게 보는 체계적인 분산 요소를 갖고 있을 것이라 판단되고 이에 따라 문제해결의 다중상관제곱은 신뢰도의 하한추정값으로 고려되기 때문이다. 또한 측정변수의 다중상관지수는 낮지만 모델 적합도가 높을 수도 있고, 다중상관지수가 높지만 모델 적합도가 낮을 수도 있다. SPSS에서의 각 관찰변인별 내적일치도계수가 높았기 때문에 신뢰도가 있다고 가정한다.

한편 선도적행위의 경우 관찰변인이 하나로 이루어져서 다중상관제곱을 통해 신뢰도를 확인할 수 없지만 선도적행위의 내적일치도계수가 높기에 신뢰도가 있다고 가정한다.

3. 구조모형 분석

인과관계를 확인하고자 하는 변인, 즉 잠재변인을 관찰변인들이 올바르게 측정하였는지 확인한 후에는 실제 본 연구의 가설인 연구모형의 적합성, 잠재변인들 간의 인과관계를 분석하기 위해서 구조모형을 분석했다. 이에 따라 앞서 연구의 모형에서 설정된 구조모형을 바탕으로 AMOS 18.0 통계프로그램을 활용하여 모수를 추정하였다. 그 결과는 [그림 IV-2]와 같다.



[그림 IV-2] 구조모형 분석 결과

주1) 지표변인으로 통계적 검증 불가

주2) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

가. 구조모형의 적합도 분석

가설1. 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위에 관한 가설적 인과모형의 적합도는 인과관계를 예측하기에 적합할 것이다.

H0: 가설적 구조방정식 모형의 적합도는 변인간의 인과관계를 예측하기에 적합하지 않을 것이다.

구조모형을 통해 도출된 모형상관행렬이 표본상관행렬에 얼마나 부합하는지 확인하기 위해서 구조모형의 적합도 지수를 확인하였다. 본 연구에서 선정한 적합도 지수는 GFI, AGFI, RMSEA, NFI, IFI, TLI, CFI, PRATIO, PNFIP, PCFI의 총 10개로 이를 확인하면 <표 IV-10>와 같다.

측정모형의 적합도 분석결과 모든 적합지수가 적합 또는 양호한 것으로 나타나 본 모형을 수용할 수 있음을 확인하였다. RMSEA의 경우, .05~.08을 적합하다고 보고 .1이하를 수용가능한 것으로 보는데, 본 연구에서는 RMSEA가 .088(신뢰구간 .073~.104)로 수용가능한 수준임으로 확인되었다. 이에 따라 가설적 구조방정식 모형의 적합도는 변인간의 인과적 관계를 예측하기에 적합하지 않을 것이라는 가설은 기각되었으며 가설적 구조방정식 모형의 적합도는 변인간의 인과관계를 예측하기에 적합할 것이라는 가설 1이 채택되었다.

<표 IV-9> 측정모형의 적합도

구분	적합도 판단기준	분석결과	해석
절대적합지수			
GFI(Goodness of Fit Index)	≥.90	.917	적합
AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)	≥.90	.859	양호
RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)	≤.08	.090	수용가능
증분적합지수			
NFI(Normed Fit Index)	≥.90	.877	양호
IFI(Incremental Fit Index)	≥.90	.909	적합
TLI(Tucker & Lewis Index)	≥.90	.868	양호
CFI(Comparative Fit Index)	≥.90	.908	적합
간명적합지수			
PRATIO(Parsimony Ratio)	≥.50	.697	적합
PNFI(Parsimony NFI)	≥.50	.611	적합
PCFI(Parsimony CFI)	≥.50	.633	적합

나. 구조모형의 경로계수 분석

구조모형을 통해 도출되는 상관행렬이 본 자료의 상관행렬과 부합하다는 가설이 검증되어 추정된 구조모형의 경로계수를 분석하였다. 경로계수 분석결과는 <표 IV-12>와 같으며, 대부분의 경로계수는 유의수준 .05 이하에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났으나 ‘선도적행위 → 조직몰입’의 경우, 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 IV-10〉 구조모형의 경로계수

구분		비표준화 계수	표준화 계수	S.E.	C.R.	
직무특성	→	조직몰입	-.989	-.272	.460	-2.152*
선도적행위	→	조직몰입	-.047	-.149	.039	-1.196
조직사회화	→	조직몰입	.542	1.228	.103	5.271***
직무특성	→	조직사회화	3.435	.417	.653	5.264***
선도적행위	→	조직사회화	.369	.516	.047	7.848***

주) *p< .05, **p< .01, ***p<.001

한편, 잠재변인의 다중상관제곱을 확인하여 내생잠재변인이 외생잠재변인에 의해 얼마나 설명되고 있는지를 확인해 본 결과는 〈표 IV-12〉와 같다. 다중상관제곱은 회귀 분석의 결정계수(R²)와 같은 의미로서 설명량을 나타내므로(이훈영, 2008), 이를 통해 내생잠재변인의 설명량을 확인할 수 있다. 〈표 IV-12〉를 보면 조직몰입의 경우 조직사회화, 직무특성, 선도적행위에 의해 갖는 설명량이 약 67.9%인 것으로 나타났다. 조직사회화는 직무특성과 선도적행위에 의해 약 90.5% 정도 설명되는 것으로 나타났다. 직무특성과 선도적행위의 경우 외생변수로서 다중상관제곱을 구할 수 없다.

〈표 IV-11〉 잠재변인의 다중상관지승(R²)

변인	다중상관지승(R ²)
조직몰입	.679
조직사회화	.905
직무특성	-
선도적행위	-

다. 모형수정 및 최종 구조모형 설정

구조모형에 대한 분석 결과 1개의 경로계수가 유의미하지 않은 것으로 나타나 모형 다듬기 전략을 이용한 모형수정을 실시하였다. 모형수정은 이론적 근거를 토대로 시작하였다. 즉 연구자가 사전에 이론적 근거를 토대로 변수간의 관계를 가설화하여 모형을 수정하였다는 것이다. 또한 이론적 근거 외에도 수리적 결과를 활용하여 구조모형

의 적합도를 크게 훼손시키지 않고 간명도를 높일 수 있는지를 확인하고 수정하였다.

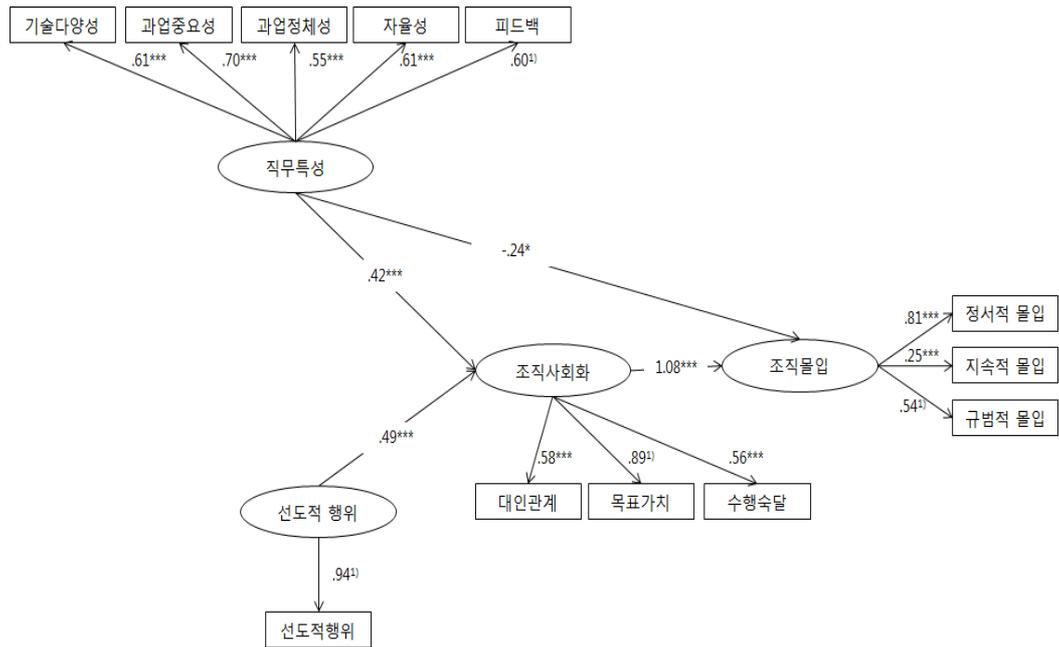
이론적 배경을 통해 선도적행위와 조직몰입의 관계에서 조직사회화가 완전매개작용을 할 수 있다는 가설을 도출하고 모형다듬기의 수리적 근거를 확보하기 위해 계수의 유의성을 고려하여 ‘선도적행위 → 조직사회화’의 경로계수를 제거하였다. 카이제곱차이량은 자유도 1에서 3.84의 변화가 유의미한 것으로 나타나는데(이훈영, 2008), <표 IV-14>에서 확인할 수 있듯이, 본 연구에서의 변화량은 유의미하지 않은 변화량임을 확인할 수 있다. 이에 따라 보다 간명한 수정모형을 최종 구조모형으로 채택하였다.

<표 IV-12> 모형수정 과정에서의 모형별 카이제곱 변화량

구분	구조모형	수정모형(최종구조모형)
χ^2 (카이제곱 검정통계량)	158.229	159.753
$\Delta\chi^2$ (카이제곱 검정통계 변화량)		1.524
Δdf (자유도 변화량)		1 감소
$\Delta df=1$ 에서 유의미한 카이제곱 차이량		3.84

4. 최종 구조모형 분석

모형수정과정을 거쳐 최종 설정된 구조모형을 분석한 결과는 [그림 IV-3]과 같다. 본 모형을 보면 처음 설정된 모형과는 달리 선도적행위와 조직몰입의 경로가 설정되지 않은 것을 알 수 있다.



[그림 IV-3] 최종구조모형 분석 결과

주1) 지표변인으로 통계적 검증 불가

주2) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

가. 최종 구조모형의 적합도 분석

최종 구조모형을 통해 도출된 모형상관행렬이 표본상관행렬에 얼마나 부합하는지 확인하기 위해서 적합도 지수를 확인하였다. 본 연구에서 선정한 적합도 지수는 본 연구에서 선정한 적합도 지수는 GFI, AGFI, RMSEA, NFI, IFI, TLI, CFI, PRATIO, PNFIP, PCFI의 총 10개로 이를 확인하면 <표 IV-15>와 같다. 이에 따르면 모수를 하나 제거하였음에도 불구하고 모든 적합지수가 초기모형과 같이 적합 또는 양호한 것으로 제시되었으며, 실제 초기모형과 최종모형의 적합도 지수의 차이를 보면 간명적합지수가 모두 좋아진 것으로 나타났다. 이에 따라 최종모형이 생산하는 모형상관행렬은 표본상관행렬과 매우 부합하다고 판단할 수 있다.

<표 IV-13> 초기모형과 최종 구조모형의 적합도 비교

구분	적합도 판단기준	초기모형		최종모형		
		적합도 지수	해석	적합도 지수	해석	
절대적합지수						
GFI	≥.90	.917	적합	.915	적합	
AGFI	≥.90	.859	양호	.858	양호	
RMSEA	≤.08	.090	수용가능	.089	수용가능	
증분적합지수						
NFI	≥.90	.877	양호	.875	양호	
IFI	≥.90	.909	적합	.909	적합	
TLI	≥.90	.868	양호	.870	양호	
CFI	≥.90	.908	적합	.907	적합	
간명적합지수						
PRATIO	≥.50	.697	적합	.712	적합	
PNFI	≥.50	.611	적합	.623	적합	
PCFI	≥.50	.633	적합	.646	적합	

나. 최종 구조모형의 경로계수 분석

최종 구조모형을 통해 도출되는 상관행렬이 본 자료의 상관행렬과 부합하다는 가설이 검증되어 추정된 구조모형의 경로계수를 분석하였고 이는 <표 IV-16>로 제시하였다. 경로계수 분석 결과 모든 경로계수는 유의수준 $p < .05$ 에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

〈표 IV-14〉 최종 구조모형의 경로계수

구분		비표준화 계수	표준화 계수	S.E.	C.R.	
직무특성	→	조직몰입	-.878	-.239	.410	-2.142*
조직사회화	→	조직몰입	.474	1.082	.068	6.999***
직무특성	→	조직사회화	3.494	.416	.666	5.245***
선도적행위	→	조직사회화	.356	.490	.047	7.532***

주) *p< .05, **p< .01, ***p<.001

또한 잠재변인의 다중상관계수를 확인해 내생잠재변인이 외생잠재변인에 의해 얼마나 설명되고 있는지를 확인하고, 최종구조모형과 구조모형의 차이점을 확인하고자 하였다. 그 결과는 〈표 IV-17〉과 같고, 최종구조모형에서는 조직몰입의 설명량이 초기모형에 비해 3.8% 감소하였고, 조직사회화의 설명량 또한 약 3.4% 감소하였다. 이에 따라 최종구조모형이 초기모형보다는 본 연구의 자료를 잘 나타내지 못함을 확인할 수 있다.

〈표 IV-15〉 잠재변인의 다중상관자승(R²)

변인	다중상관자승(R ²)	
	초기모형	최종모형
조직몰입	.679	.641
조직사회화	.905	.871
선도적행위	-	

다. 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 영향관계

최종 구조모형을 바탕으로 본 연구의 가설 2, 3, 4를 확인하기 위하여 경로계수의 효과를 분해하여 결과를 확인하였다. 또한 분해된 효과의 통계적 유의성검정을 위해 직접효과의 경우 t검정을 실시하였고 간접효과 및 총 효과의 경우에는 부트스트랩(bootstrap)을 실시하였다.

부트스트랩 방법은 모수추정치들의 표본분포를 추정하는 방법으로 표준오차 및 신뢰구간의 유의확률을 구하는 방법이다. 이 방법은 모수의 분포를 정확히 알지 못할 때 모수의 경험적 분포를 생성시켜 통계적 유의성을 검증하는 방법으로 ‘자료가 다변량 정규분포를 충족시킨다’는 가정을 충족하지 못할 때도 모수의 통계적 유의성을 검증할 수 있다. Sobel 검증도 간접효과 및 총효과의 통계적 유의성 검증에 활용될 수 있으나 매개변수들 사이로 존재하는 비표준화 경로계수들과 표준오차를 활용하여 간접효과의 표준오차를 도출하고 z검정을 활용한다(Kline, 2005). 즉 모집단의 분포가 다변량 정규분포를 만족한다는 가정이 존재하는 것이다. AMOS 18.0 통계프로그램에서는 매개효과의 통계적 검증을 위해 필요한 표준오차를 부트스트랩 방법으로 추정하고 있으며 본 연구의 자료는 다변량 정규분포를 충족시키지 못하기 때문에 부트스트랩 방법을 활용하였다.

〈표 IV-16〉 효과분해를 통한 변인 간의 영향관계 분석 결과

경로	직접효과			간접효과			총효과		
	비표준 화 계수	표준화 계수	C.R	비표준 화 계수	표준화 계수	부트스트 랩추정 P값	비표준 화 계수	표준화 계수	부트스트 랩추정 P값
직무특성 → 조직몰입	-.878*	-.239	-2.142	1.657**	.451	.006	.779	.212	.053
직무특성 → 조직사회화 → 조직몰입				1.657	.451	-	-	-	-
선도적행위 → 조직몰입	-	-	-	.169**	.530	.004	.169**	.530	.004
선도적행위 → 조직사회화 → 조직몰입	-	-	-	.169	.530	-	-	-	-
조직사회화 → 조직몰입	.474***	1.082	5.245	-	-	-	.474	1.082	-

주1) 음영처리된 부분은 독립변인이 종속변인에 영향을 미치는 직접효과, 간접효과, 총효과를 보여줌

주2) *p< .05, **p< .01, ***p<.001

가설 2-1. 대기업 신입사원의 직무특성은 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

H0: 대기업 신입사원의 직무특성은 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미치지 않을 것이다.

최종 구조모형에서 대기업 신입사원의 직무특성과 조직몰입의 표준화회귀계수 γ 는 $-.239$ 로서 유의수준 $.05$ 에서 유의미하게 나타났다. 이에 따라 귀무가설을 채택하고 가설 2-1을 기각하였다. 즉 대기업 신입사원이 인식한 직무특성은 조직몰입에 정적인 영향이 아니라 부적인 영향을 미친다는 것이다.

가설 2-2. 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

H0: 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미치지 않을 것이다.

최종 구조모형에서는 대기업 신입사원의 선도적행위와 조직몰입의 경로계수가 분석되지 않았다. 이는 처음 구조모형 분석에서 이 두 변인간의 경로계수인 β 가 $.542$ 로서 유의수준 $.05$ 에서 통계적으로 유의미하지 않게 나왔기 때문이다. 이에 따라 귀무가설을 채택하고 가설 2-2를 기각하였다. 즉 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미치지 않는다는 것이다.

가설 2-3. 대기업 신입사원의 조직사회화 정도는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

H0: 대기업 신입사원의 조직사회화 정도는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미치지 않을 것이다.

대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화의 표준화회귀계수 γ 는 1.082 로서 유의수준 $.05$ 에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이에 따라 귀무가설을 기각하고 가설 2-3을 채택하였다. 즉 대기업 신입사원의 조직사회화는 조직몰입에 정적인 영향을 미친다는 것이다.

가설 2-4. 대기업 신입사원의 직무특성은 조직사회화 정도에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

H0: 대기업 신입사원의 직무특성은 조직사회화에 직접적으로 정적인 영향을 미치지 않을 것이다.

대기업 신입사원의 직무특성과 조직사회화의 표준화회귀계수 γ 는 .416으로서 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이에 따라 귀무가설을 기각하고 가설 2-4을 채택하였다. 즉 대기업 신입사원의 직무특성은 조직사회화에 정적인 영향을 미친다는 것이다.

가설 2-5. 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직사회화 정도에 직접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

H0: 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직사회화에 직접적으로 정적인 영향을 미치지 않을 것이다.

대기업 신입사원의 선도적행위와 조직사회화의 표준화회귀계수 γ 는 .490으로서 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이에 따라 귀무가설을 기각하고 가설 2-5을 채택하였다. 즉 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직사회화에 정적인 영향을 미친다는 것이다.

라. 조직사회화의 매개효과

구조방정식을 통해 제시되는 효과의 값으로 직접효과, 간접효과, 그리고 총효과가 있다. 직접효과는 한 변인이 다른 변인에 대해 직접적인 영향을 미치는 것을 말한다. 간접효과는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 하나 이상의 매개 변수에 의해 매개되는 것을 의미한다. 그리고 직접효과와 간접효과의 합을 한 변인이 다른 변인에 미치는 것을 총효과라고 한다. 직접효과는 경로계수와 동일한 값을 가지고, 간접효과는 간접효과의 경로에 포함되는 표준 경로계수들의 곱으로 계산된다. 총효과를 간접효과와 직접효과로 분해하는 것을 효과분해라고 한다. 한편 간접효과가 적절히 고려되지 않는다면 두 이론변인들 간의 관계를 완전하게 파악할 수 없다(배병렬, 2006).

매개효과에 대한 판단은 우선 독립변인이 종속변인에 대하여 간접효과가 유의미하게 나올 경우 매개효과가 있는 것으로 판단한다. 이 때, 직접효과는 유의미하지 않고 간접효과만 유의미하게 나올 경우 완전 매개를 의미하며, 직접효과가 동시에 유의미하게 나타나면 부분매개를 의미한다(이진화, 2009). 각 매개변인이 통계적으로 유의미한 매개효과를 나타내는지에 대한 검증은 AMOS 18.0에서 제공하는 부트스트래핑 방법을 활용하였다.

가설 3-1. 대기업 신입사원의 직무특성은 조직사회화를 매개로 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.
H0: 대기업 신입사원의 직무특성과 조직몰입의 관계에서 조직사회화 수준의 매개효과는 없을 것이다.

대기업 신입사원의 직무특성이 조직사회화를 매개로 하여 조직몰입에 미치는 효과는 .451로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이에 따라 귀무가설을 기각하고 가설 3-1을 채택하였다. 즉 대기업 신입사원의 직무특성은 조직사회화를 매개로 하여 조직몰입에 정적인 영향을 미친다는 것이다.

가설 3-2. 국내 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직사회화를 매개로 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.
H0: 국내 대기업 신입사원의 선도적행위와 조직몰입의 관계에서 조직사회화 수준의 매개효과는 없을 것이다.

대기업 신입사원의 선도적행위가 조직사회화를 매개로 하여 조직몰입에 미치는 효과는 .530으로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 이에 따라 귀무가설을 기각하고 가설 3-2을 채택하였다. 즉 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직사회화를 매개로 하여 조직몰입에 정적인 영향을 미친다는 것이다.

5. 연구결과에 대한 논의

가. 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위 간의 인과적 관계

본 연구에서는 대기업 신입사원의 조직몰입의 필요성을 제시하였고 특히 대기업 신입사원의 조직몰입은 구성원의 이직의도를 낮추고 업무 성과 및 조직 내 관계에 긍정적인 영향을 미치므로 의도적으로 이를 높일 수 있는 방법을 구명할 필요가 있다고 보았다. 이에 따라 선행연구를 살펴본 결과 조직 내 근로자의 조직몰입 정도는 조직의 환경과 개인의 특성에 의해 영향을 받는다는 것을 파악하였다. 특히 본 연구에서는 조직에서 제공하는 직무의 특성과 조직몰입의 관계, 신입사원이 지닌 선도적행위와 조직몰입의 관계에 주목하였는데, 직무특성은 조직몰입 및 조직사회화에 대한 조직의 개입으로 신입사원의 특성과는 무관하게 제공되며, 보직 이동 등을 통해 쉽게 변화 및 개선을 줄 수 있는 부분이기 때문이다. 선도적행위는 조직몰입 및 조직사회화에 대한 개인의 특성으로 신입사원이 현재 조직에 입사하기 이전에 경험한 긍정적인 사건들로 인해 형성된 자기효능감이 발현되며 이를 조직에 융화시키기 위해서는 별도의 개입들이 필요하기 때문이다. 한편 조직사회화는 조직몰입, 직무만족 등을 제고하기 위해서 조직에서 제공하는 조직에 관한 학습으로 조직사회화를 경험한 구성원은 높은 조직몰입도를 나타낸다. 따라서 본 연구에서는 직무특성과 선도적행위가 조직에서 제공하는 조직사회화라는 개입을 통해 조직몰입을 높일 수 있을 것으로 가정하였다.

위와 같은 가정에 따라 본 연구에서는 신입사원이 주어진 직무의 기술다양성, 과업중요성, 과업정체성, 자율성, 상사의 피드백 정도를 높게 인식할수록, 신입사원이 선도적행위를 빈번하게 보일수록 조직사회화 정도가 더 높을 것이며, 이것이 조직에 몰입을 높일 것이라는 모형을 구성하여 일부의 가정이 분석결과와 일치하게 나타나는 것을 확인하였다. 다만, 선도적행위는 조직몰입에 직접적인 영향을 주지 않고 조직사회화를 통해 간접적으로만 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 조직몰입이란 자신의 성격과 행동을 그대로 드러내는 것이 아니라 조직과 융화시켜 나가는 과정의 산물로 조직사회화가 진행되는 동안 개인의 선도적행위가 조직적 행동으로 변화되기 때문이

라고 풀이할 수 있을 것이다.

위와 같은 가정의 불일치에도 불구하고 본 연구에서 제시한 가설적 구조모형은 자료와 적합하게 나타났으며 RMSEA값을 통해 본 결과 모집단을 예측하는 데도 활용 가능하다고 판단된다. 또한 직무특성, 선도적행위, 조직사회화가 조직몰입 분산의 67.9%를 설명한다고 나타나 본 연구의 모형은 조직몰입의 분산을 통계적으로 절반 이상 설명하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 설정한 구조모형은 조직몰입, 조직사회화, 직무특성, 선도적행위의 인과적 관계를 예측하기에 적합할 것으로 판단된다.

이러한 연구 결과는 조직몰입의 교환적 접근방법과 심리적 접근방법에 의해 해석될 수 있을 것이다. 교환적 접근방법에서는 개인과 조직 간의 거래관계와 시간에 따른 투자가 조직몰입도를 더 높인다고 가정한다. 또한 심리적 접근방법에서는 조직의 가치, 신념 등을 자신의 것과 동일시하여 자발적으로 조직에 몰입하게 된다고 가정한다. 이러한 가정은 본 연구에서 설정한 직무특성과 선도적행위가 조직에 대한 학습(조직사회화)을 매개로 하여 조직몰입에 영향을 미친다는 설명과 부합한다.

특히 본 연구는 직무특성과 선도적행위를 독립변인으로 설정하고 이들이 조직몰입에 영향을 미치는데, 조직사회화의 매개효과를 분석하였다는 점에서 의미가 있을 것이다. 그간 다양한 국내 선행연구에서는 직무특성이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 연구와 부정적인 영향을 미친다는 연구가 혼재되어 왔다(이수창, 이환범, 2008) 또한 몇몇 선행연구에서는 조직몰입의 3가지 하위구분 중 정서적 몰입만을 선택적으로 연구하거나(김우진, 박상철, 이기중, 2010) 직무특성의 5가지 특성 중 3~4가지를 선택하여 연구하였다(김해룡, 2004). 이러한 연구들은 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향을 정확히 측정하였다고 보기 어렵다. 그러나 본 연구에서는 직무특성의 5가지 구인과 조직몰입의 3가지 변수를 모두 측정하는 것이 중요하다고 판단하여 이를 확인하였으며, 직무특성이 조직몰입에 부적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 즉 본 연구에서 설정한 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백은 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다는 선행연구(김광근, 서철현, 주현식, 2006; 권순일, 2003; 조선배, 김석양, 정승환, 2009; McColl-Kennedy & Anderson, 2005; Schwepker & Hartline, 2005)와 차이를 보인다. 그러나 이지우(1997)는 핵심직무

특성 가운데 기능다양성, 과업중요성, 자율성이 조직몰입에 정적인 영향을 미친다고 하였으며, 박영배(1998)의 연구에서도 과업중요성과 자율성만이 조직몰입에 정적인 영향을 미쳤으며, 기술다양성은 부적인 영향을 과업정체성과 피드백은 통계적으로 유의미한 영향관계가 없는 것으로 연구되었다. 또한 주현식, 윤승현, 김화경(2007)의 연구와 김정원(2007)의 연구에서도 직무특성 중 기능다양성과 과업중요성만이 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉, 직무특성과 조직몰입의 관계에서 연구대상의 직무내용에 따라 조직몰입에 영향을 미치는 직무특성이 다른 양상을 보이기도 하며, 직무특성과 조직몰입의 관계가 다른 변인에 의해 매개 또는 조절될 수 있음을 예상할 수 있다.

또한 선도적행위와 조직몰입의 관계를 확인하고자 하였는데, Crant(2000)의 연구에 의하면 선도적행위가 직무성과 및 직무태도 등 조직적 행동에 긍정적인 영향을 미침을 확인하였고, 이에 따라 조직몰입에도 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 예상하였다. 그러나 본 연구에서는 선도적행위와 조직몰입 간에는 영향관계가 없는 것으로 나타났다. 선도적행위가 조직사회화를 매개하여 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 신입사원의 선도적행위가 조직에 대해 학습하는 데에 적극적으로 임하게 만드는 요인이며, 적극적인 조직에 대한 학습은 조직몰입에 영향이 있음을 예측할 수 있음을 의미한다(유지운, 탁진국, 2012). 실제 본 연구의 모형에서는 이를 가설화하였고 검증하여 선도적행위가 조직몰입에 미치는 간접효과가 있음을 확인하였다. 이러한 결과는 적극적인 신입사원이 조직에 몰입할 것이라는 일반적인 생각들을 검증한 것이라고 볼 수 있다.

지금까지의 논의를 종합해 볼 때 본 연구에서 검증한 직무특성 → 조직사회화 → 조직몰입, 선도적행위 → 조직사회화 → 조직몰입의 구조모형은 본 연구의 자료 뿐만 아니라 실제 대기업의 신입사원을 대상으로도 타당할 것이라고 예상된다. 이에 따라 대기업 신입사원의 조직몰입을 높이기 위해서는 신입사원의 주어진 계급으로 변화를 주기 어려운 직무특성에 관심을 두기보다는 조직에 대한 학습(조직사회화) 내용과 방법에 대한 관심이 필요하고, 선도적행위는 조직몰입과 직접적인 관계는 없고 조직사회화를 통해 긍정적인 영향을 미치므로 조직사회화에 대한 관심이 필요하다고 볼 수 있다. 대기업 신입사원이 인식한 직무특성과 선도적행위, 조직사회화가 조직몰입에

영향을 주는 과정에 대해서 개별적으로 논의하면 다음과 같다.

나. 대기업 신입사원의 직무특성과 조직몰입의 관계

본 연구에서는 대기업 신입사원이 인식한 직무특성이 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 가정하였고, 또한 직무특성이 조직사회화를 매개하고 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 가정하였다. 최종구조모형에서는 대기업 신입사원이 인식한 직무특성이 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미친다는 가설은 기각되었고, 대기업 신입사원의 직무특성은 조직몰입에 부적인 영향을 갖는 것으로 나타났다. 조직사회화를 매개로 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 갖는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백의 5가지 직무특성이 직원의 동기를 유발하고 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 선행연구와 차이가 있다(송병식, 2005; 이덕로, 김태열, 2008; Hackman, Oldham, 1976; Meyer 외, 2002; Shaw 외, 2003).

그러나 본 연구의 대상인 신입사원일 경우에는 5가지의 핵심직무특성이 조직몰입을 촉진하지 않을 수 있다. 이는 신입사원의 경우 주어진 과업이 다양한 기술을 필요로 할 경우, 중요한 과업일 경우, 많은 자율이 주어질수록 업무에 부담감을 느낄 수 있기 때문이다. 따라서 개인 및 조직의 특성에 따라 핵심직무특성을 갖춘 직무일지라도 신입사원의 동기를 충분히 유발하지 못할 수 있다. 즉 직무특성은 개인의 동기를 유발하여 직무만족 및 조직몰입과 같은 긍정적인 결과를 가져올 수도 있지만, 실제 조직몰입을 유발하기 위해서는 개인의 특성, 성장욕구 강도, 상황만족 등을 고려해야 한다는 것이다(이수창, 이환범, 2008; Hackman, Oldham, 1976). 실제 직무특성과 조직몰입 간의 조절변수에 관한 국내연구로는 박영배 외(1999)와 장재윤(2002), 이수창, 이환범(2008)이 있으며, 성격특성과 같은 개인적 차이와 조직문화의 특성이 연구되어왔고, 매개변인으로 조직사회화(옥주영, 탁진국, 2003)을 연구하려는 시도가 있었다. 이를 통해 직무특성은 조직몰입에 직접적으로 영향을 미치지 않고 개인적 특성이나 환경적 특성에 의해 조절되거나 간접적인 영향을 미치는 것으로 풀이될 수 있다.

다. 대기업 신입사원의 선도적행위와 조직몰입의 관계

본 연구에서는 대기업 신입사원의 선도적행위가 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 가정하였고, 또한 선도적행위가 조직사회화를 매개로 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 가정하였다. 최종구조모형에서는 선도적행위가 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다는 가설은 기각되었고, 대기업 신입사원의 선도적행위는 조직몰입에 간접적인 영향만을 갖는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 적극적인 행동을 통해 상황을 통제하고 조직에 집중하여 조직몰입에 직접적인 영향을 미친다고 제시한 선행연구와 차이가 있다(김상표, 김태열, 2004; Ostroff, Kozlowski, 1992).

이러한 결과는 선도적인 신입사원이 조직에 더 헌신적이며, 더 몰입할 것이라는 실증연구 및 통상적으로 인식되던 가정과 차이를 보인다. 그러나 본 연구결과와 같이 선도적인행위를 지닌 신입사원이라고 할지라도 조직에 몰입하지 않을 수 있다. 이는 문화·사회적 맥락의 변화로 판단할 수 있는데, 과거의 신입사원은 한 조직에서의 자신의 경력경로를 설정하고 이를 달성하기 위해 선도적행위를 했던 것과는 달리 오늘날의 신입사원은 여러 조직에서의 자신의 경력경로를 설정하고 이를 달성하기 위해 선도적행위를 취하므로 한 조직에 몰입하지 않기 때문이다. 즉 오늘날의 신입사원을 위해서는 현재 소속된 조직에 헌신하고 몰입해야하는 이유를 심어주는 것이 필요하다는 것이다.

라. 대기업 신입사원이 인식한 조직사회화와 조직몰입의 관계

본 연구에서는 대기업 신입사원이 인식한 조직사회화가 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미치는 것으로 가정하였다. 최종구조모형에서는 위와 같은 가정이 채택되었는데 이러한 사실은 개인이 조직에 대해 많이 학습할수록 조직에 더 헌신하고 몰입하게 된다는 기존의 선행연구와 일치하는 결과라고 볼 수 있다(박경규, 윤종록, 1997; 박경연, 2011; 오선민, 1997; Ostroff, Kozlowski, 1992).

조직사회화가 조직몰입에 영향을 주는 과정은 다음과 같이 풀이할 수 있을 것이다. 조직의 목표와 비전을 이해하고, 현재 수행하고 있는 업무를 수행할 수 있는 노하우

들을 습득하고, 직장 내에서 원만한 관계를 유지하는 것이 조직에 헌신해야 할 이유와 조직에서 본인이 수행하는 업무가 갖는 가치가 있음을 느끼게 할 것이다. 따라서 조직사회화는 조직에 입사한 신입사원이 조직과 자신이 소속된 부서, 자신의 과업을 충분히 이해하게 하고 이는 조직몰입을 높이게 한다고 볼 수 있다.

마. 조직사회화의 매개효과

본 연구에서는 대기업 신입사원의 직무특성이 조직사회화에 영향을 주어 조직몰입을 간접적으로 예측한다는 결론을 도출하였다. 이는 조직의 직무가 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 상사의 피드백이 높을 때 개인은 조직에 대해 더 잘 학습하고 이를 통해 조직에 몰입하게 될 것이라는 선행연구의 결과들과 일치한다(옥주영, 탁진국, 2003). 이러한 결론은 신입사원이 인식한 직무의 5가지 특성이 조직에 대해 이해하고 학습하는 데에 도움을 준다는 점에서 이해가 가능할 것이다. 이러한 상황에서 개인은 직무를 통해 자연스럽게 또는 계획된 훈련에 의하여 조직에 대하여 더욱 학습하게 되고 이러한 결과는 높은 조직몰입에 영향을 미치는 것이다.

또한 본 연구에서는 선도적행위가 조직사회화에 영향을 주어 조직몰입을 간접적으로 예측한다는 결론을 도출하였다. 이는 적극적인 성격/행동을 지닌 신입사원이 조직에 더 몰입할 것이라는 선발담당 관리자들의 관념을 증명하고자 한 것으로 예측이 맞음을 확인할 수 있었다. 즉, 높은 선도적행위를 보유한 신입사원은 조직사회화에 좀 더 적극적으로 임하며, 이는 조직몰입에 영향을 미친다는 것이다. 그러나 선도적행위가 직접적으로 조직몰입에 영향을 주는 것은 아니기에, 조직몰입을 향상시킬 수 있는 세심한 조직 학습의 기회를 개발하는 것이 필요하다고 판단된다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 국내 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 관계를 구명하는데 있었으며, 이를 위해 선행연구를 토대로 구조방정식 모형을 설정·분석하고 모형 내에서 변인간 영향관계를 구명하였다. 연구의 목적을 달성하기 위한 목표는 다음과 같이 설정되었다. 첫째, 국내 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위에 관한 가설적 인과모형의 적합도는 인과관계를 예측하기에 적합할 것이다. 둘째, 국내 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위는 서로 간에 영향관계가 있을 것이다. 셋째, 국내 대기업 신입사원의 직무특성 및 선도적행위는 조직사회화 정도를 매개로하여 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미칠 것이다.

이 연구의 모집단은 우리나라 대기업의 신입사원이다. 통계자료에 따르면 2011년 4월부터 2013년 11월까지 300인 이상의 기업에 입사한 신입사원의 총 수는 66,167명이다. 국내 경기 상황의 침체로 신입사원을 선발하지 않는 대기업이 많아 유의표집을 통해 신입사원을 최근 3년간 선발한 회사를 선정하였다. 연구자가 접근 가능한 회사는 총 30곳이었으며 각각의 회사에서 설문대상에 포함되는 수를 확인하여 총 600명을 선정하였다.

조사도구로는 조직몰입, 조직사회화, 직무특성, 선도적행위, 인구통계학적 특성의 총 5가지 영역을 질문하는 조사 문항의 설문지를 활용하였다. 4가지 변인에 대한 도구로는 기존에 개발되어 있던 도구를 활용하여 제작하였는데, 조직몰입은 정서적몰입, 지속적몰입, 규범적몰입의 3요인 21문항, 조직사회화는 수행숙달, 조직의 목적 및 가치, 대인관계의 3요인 18문항, 직무특성은 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 정체성, 피드백의 5요인 11문항, 선도적행위는 1요인 10문항으로 구성되었다. 모든 영역의 문항은 5점 Likert 척도로 구성되었으며, 이 외에 응답자 성별, 나이, 최종학력, 직군, 담당직무, 근속연수, 현재 조직 이전의 조직경험, 이전 조직에서의 근속연수를 포함한 일반특성은 선택형 응답과 서술형 응답식이었다. 최종 조사도구는 예비

조사를 통해 문항 수정과정을 거치고 신뢰도와 타당도를 검증받은 뒤 본 조사에 사용되었다.

자료수집은 2014년 4월 9일부터 4월 25일까지 온라인 설문시스템(KSDC)와 이메일을 통해 실시되었으며, 기업별 협력자 1인에게 온라인 설문시스템 접속을 위한 URL과 직접 파일에 체크할 수 있는 설문도구 파일을 주었고, 각 기업마다 10-40장의 설문이 배포되었다. 총 600개의 설문이 배부되었고 이중 552부의 설문지가 회수되어 92.0%의 회수율을 보였다. 이후 분석 시 연구대상이 아닌 부수를 제외한 304명의 자료가 최종분석에 사용되어 유효 자료율은 50.7%로 확인되었다.

자료 분석에 사용된 통계치로는 국내 대기업 신입사원의 일반 특성과 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 변인 수준을 구명하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차의 기술통계가 사용되었다. 또한 국내 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위 변인간의 구조방정식 모형 적합도와 영향관계를 구명하기 위해 구조방정식 모형 분석을 실시하였다. 이 연구에서는 자료 분석을 위해 AMOS 18.0 통계프로그램을 사용하였으며, 유의수준은 .5로 설정하여 처리되었다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째 국내 대기업 신입사원의 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 인과관계 모형이 대부분 적합하거나 양호한 것으로 나타났다. 그러나 초기 모형에서 선도적행위와 조직몰입의 영향관계가 유의하지 않은 것으로 나타나 이들 간의 관계를 지정하지 않고 분석한 결과 모형의 적합도가 개선되었다. 이능 수정된 모형이 실증적 데이터를 더욱 잘 설명하고 있음을 의미하므로 수정된 구조방정식 모형을 최종모형으로 분석하였다.

둘째, 직무특성은 조직몰입에 직접적인 부적 영향을 주며, 조직사회화를 매개로 하여 간접적인 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 직무특성은 조직몰입에 직접적으로 영향을 주지 않고 조직사회화를 완전매개로 하여 간접적인 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 결론

이 연구의 결과를 통해 다음과 같은 결론을 얻을 수 있었다.

첫째, 이 연구에서 설정한 조직몰입, 직무특성, 선도적행위, 조직사회화 변인 간의 인과관계 모형은 대기업 신입사원을 대상으로 한 실증자료를 대표하기에 적합하며, 독립변인과 종속변인간의 인과관계를 타당하게 예측한다. 이러한 결과는 기존의 선행 연구들과 부합한 결과라고 할 수 있다.

둘째, 대기업 신입사원의 직무특성은 조직몰입에 직접적인 부적영향을 미치고, 선도적행위는 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 갖지 않으며, 조직사회화는 조직몰입에 직접적으로 정적인 영향을 미친다. 이는 신입사원에게 주어지는 직무는 개인의 특성 및 조직의 지원의 영향을 받을 수 있으며, 개인의 선도적행위는 조기에 몰입하게 하기보다는 개인의 경력경로에 관심을 갖게 하고, 조직에 대한 이해 및 학습은 조직에 대한 몰입을 유발함을 의미한다.

셋째, 대기업 신입사원의 직무특성 및 선도적행위는 조직사회화를 매개로하여 조직몰입에 간접적으로 정적인 영향을 미친다. 이는 신입사원에게 주어진 직무는 주어지는 권한이 적고, 신입사원의 특성상 조직과의 관계가 얇지만 조직사회화를 통해 조직에 대해 학습하면 조직에 더욱 몰입함을 의미한다. 또한 대기업 신입사원의 선도적행위가 조직에 대한 학습(조직사회화)에 영향을 미치며, 이는 곧 조직몰입을 촉진한다는 것이다.

3. 제언

가. 후속 연구를 위한 제언

첫째, 연구대상의 유형을 구분하여 연구가 진행될 필요가 있다. 많은 학자들이 본 연구의 매개변인인 조직사회화는 개인의 경력발달과 밀접한 연관이 있다고 보고 있으므로 조직 내 개인의 경력흐름과 조직사회화의 관계에 대해서 살펴보는 것은 그

자체로도 의미를 가지며, 조직과 경력개발을 연결시키는 연계점이 될 수 있다는 점에서 의미가 있을 것이다. 그러나 만약 연구대상을 경력개발에 밀접한 관련이 있는 자로 설정할 경우에는 조직몰입의 수준에도 큰 영향을 미칠 것으로 보이기 때문에 이를 고려하여 설정하여야겠다.

둘째, 직무특성 연구는 조직몰입과 관련해서는 양적연구가 많은 편이지만, 조직사회화와 관련해서는 질적연구 한두 편에 그치고 있다. 이러한 필요성에 의해 직무특성과 조직사회화에 관한 연구를 수행했지만, 조직사회화의 매개효과를 밝히기는 어려웠다. 이는 본 조사에서 사용한 직무특성의 도구가 Hackman, Oldham(1974)이 처음 개발한 도구의 원문을 그대로 사용하지 않고 축약하여 사용한 도구를 사용했기 때문인 것으로 판단된다. 따라서 원도구를 그대로 사용하여 직무특성을 측정하고 이와 조직사회화의 관련성을 살펴보는 것이 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것이다.

셋째, 직무특성과 조직몰입의 관계는 연구마다 정적이기도 하고 부적이기도 한다. 따라서 직무특성과 조직몰입의 관계에 조절 또는 매개효과를 갖는 변인이 있을 것이라고 예상되며, 실제로 조절효과와 매개효과를 찾는 연구들도 진행이 되어 왔다. 이에 본 연구에서도 직무특성과 조직몰입의 사이를 정적으로 변환시킬 수 있는 연구가 추후 수행되어야 할 것이라 생각한다.

나. 연구의 활용을 위한 제언

첫째, 새롭게 선발된 신입사원에게 조직사회화 관련 프로그램을 제공할 필요가 있다. 최근 기업에서는 조직사회화 관련 교육(핵심가치 교육, 대인관계 프로그램 등)을 제공하는 데 있어서 소극적인 모습을 취하고 있다. 이는 경제가 어려워짐에 따라 조직사회화 같은 가치보다는 지금 당장 활용할 수 있는 직무기술을 가르치는 것이 더 중요하다고 생각하기 때문이다. 그러나 본 연구의 결과가 보여주듯이, 조직사회화는 분명 조직몰입에 영향을 미친다. 또한 선도적행위는 조직몰입에 영향을 주지 않고, 직무특성도 조직몰입에 부적인 영향을 주지만, 조직사회화를 매개로 할 때 모두가 조직몰입에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 즉, 조직사회화 활동은 조직구성

원이 조직에 몰입하는 데 있어서 반드시 필요한 과정이며, 조직의 가치를 내재화하고, 대인관계를 형성하며, 직무에 알아가는 것이 병행 될 때 조직몰입이 향상될 수 있음을 시사한다. 강한 조직몰입은 따라서 조직에서는 조직사회화 교육을 반드시 수행할 필요가 있다

둘째, 신입사원 선발의 기준을 새로 설정할 필요가 있다. 기존의 신입사원 선발에 있어서 대기업은 고학력과 고스펙, 많은 경험, 선도적행위를 강조하고 있다. 그러나 본 연구에서 선도적행위는 조직몰입에는 영향을 미치지 않으며, 조직사회화를 매개로 할 때만 조직몰입에 영향을 줄 수 있음이 확인되었다. 그러므로 신입사원 선발에 있어서 중요한 것은 조직사회화 과정을 통해 조직의 가치를 내재화하고 자신을 변화시킬 수 있는 변화수용력이 강한 사람을 신입사원으로 뽑는 것이 더 적절할 것으로 보인다.

참고문헌

- 권순일. (2003). **아동집단의 그룹크기에 따른 게임 활동이 집단응집력과 사회성에 미치는 영향**. 서울: 한양대학교 석사학위논문.
- 김광근, 서철현, 주현식. (2006). 호텔종사원의 직무특성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 19(2), 469-488.
- 김대엽. (2008). **AMOS A to Z: 논문작성절차에 따른 구조방정식 모형분석**. 과주: 학협사.
- 김민주, 한숙영. (2006). 호텔종업원의 직무특성 지각과 결과에 대한 한미 간 비교연구: Hackman과 Oldham의 직무특성모형을 기반으로. **호텔관광연구**, 20, 65-78.
- 김상표, 김태열. (2004). 조직의 사회화 전략과 신입사원의 선도적행위가 사회화 결과들에 미치는 효과에 관한 연구. **인사·조직연구**, 12(1), 175-212.
- 김성국. (1992). **조직과 인간행동**. 서울: 명경사.
- 김성용. (2005). **직무특성 이론의 검증: 석유화학 산업체 근로자를 대상으로**. 전남대학교 석사학위논문.
- 김소영, 장원섭, 김민영. (2007). 대졸 초기경력자의 조직적응 요인들과 심리사회적, 구조적, 학습경험요인들 간의 정준상관 분석연구. **한국교육**, 34(4), 105-129.
- 김우진, 박상철, 이기중. (2010). 고용형태별 여행종사원의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향 - 직무몰입의 매개변수 역할검증을 중심으로. **관광연구**, 24(6), 39-60.
- 김우진, 서원석. (2011). 호텔기업 종사원의 직무특성이 조직후원인식과 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 구조모형분석. **관광·레저연구**, 23(4), 99-118.
- 김우택, 김인호. (1999). 조직사회화 효과성에 영향을 미치는 리더십과 기업 하부문화의 역할. **경영사학**, 20, 193-223
- 김정원. (2007). 비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계특성의 영향: 직무만족의 효과검증. **인적자원관리연구**, 14(1), 23-35.
- 김준우. (2007). **즐거운 SPSS, 풀리는 통계학**. 서울: 박영사.

- 김찬중, 김용순. (2007). 외식업체 비정규직원의 직무특성, 임파워먼트, 조직몰입과 조직시민행동간의 구조적 관계. **한국콘텐츠학회논문지**, 7(11), 289-297.
- 김해룡. (2004). 직무특성과 조직신뢰가 직무불안과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구. **조직과 인사관리연구**, 28(4), 1-23
- 대한상공회의소. (2011). **대졸 신입직원 조기퇴사 및 기업의 대응 현황 조사**.
- 박경규, 윤종록. (1997). 신입사원의 조직사회화에 대한 자기유능감의 역할. **서강경영논총**, 8(1), 103-126.
- 박경규, 윤종록, 임효창. (1999). 신입사원의 조직사회화에 대한 종단적 연구. **인사·조직연구**, 7(1), 43-82.
- 박경연. (2011). **호텔기업 멘토링기능이 조직사회화 및 조직몰입에 미치는 영향연구**. 서울: 경희대학교 박사학위논문.
- 박소연. (2012). 대기업 신입사원 조직사회화의 장애요인 탐색. **산업교육연구**, 24, 71-85.
- 박영배. (1998). 기업종업원의 성격특성, 직무특성 및 직무적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **대한경영학회지**, 19, 549-572.
- 박영배, 김명숙. (1999). 간호조직에서 직무특성이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 5(3), 463-475.
- 박영배, 조수진. (1999). 직무특성, 통제위치 그리고 그 적합 부적합 관계가 직무만족에 미치는 영향. **인적자원개발연구**, 1(1), 231-259.
- 배병렬. (2009). **AMOS 17.0 구조방정식모델링: 원리와 실제**. 서울: 청람.
- 백기복. (2002). 리더십 발휘 동기, 리더십 행위 그리고 성과간의 관계에 관한 탐색적 연구. **인적자원개발연구**, 4(1), 25-48.
- 서경민. (2010). **기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향: 조직몰입, 경력몰입의 매개효과**. 서울: 고려대학교 박사학위논문
- 송민철. (2012). **대기업의 공식적 멘토링 프로그래들이 인식한 멘토링 기능과 조직사회화 및 조직유효성의 관계**. 서울대학교 석사학위논문.

- 송민철, 김진모. (2013). 대기업 공식적 멘토링의 기능과 조직사회화 및 조직유효성의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 45(1), 103-124.
- 송병식. (2005). 직무특성과 혁신행동간 창의성 매개효과에 대한 탐색적 연구. **대한경영학회지**, 18(4), 1483-1503.
- 송영신, 이미영. (2010). 병원간호사가 지각하는 성장욕구와 조직분위기가 조직사회화에 미치는 영향. **임상간호연구**, 16(3), 51-61.
- 심우정. (2004). **초기경력자의 학습과 적응에서 개발지원 관계망의 역할**. 서울: 연세대학교 석사학위논문.
- 오선민. (1997). 사회화 관련학습이 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. **비서학논총**, 6, 137-160
- 오세덕, 정주석. (1994). 조직사회화에 관한 이론적 고찰. **경희법학**, 29(1), 287-314.
- 오진주, 김진모. (2014). 조직사회화의 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰. **농업교육과 인적자원개발**, 46(1), 153-184.
- 옥주영, 탁진국. (2003). 개인과 환경변인이 조직사회화에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 16(1), 1-18.
- 유지운, 탁진국. (2012). 신입사원의 주도적 성격이 정보추구행동을 통해 조직사회화에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 25(4), 749-773.
- 유희자, 황진숙. (2012). 패션산업 종사자의 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계. **한국디자인포럼**, 37, 131-152.
- 윤종록, 김형철, 유희찬. (2006). 정보추구행동이 신입사원의 조직사회화와 직유효성에 미치는 영향 - 상사, 동료간 피드백 정보량의 조절효과. **대한경영학회지**, 19(3), 1119-1140.
- 이덕로, 김태열. (2008). 직무특성이 개인창의성에 미치는 영향: 선행적 행동의 매개효과를 중심으로. **한국경영학회**, 37(3), 443-475.
- 이수창, 이환범. (2008). 직무특성과 조직몰입 간의 관계에 있어서 행정조직문화의 조절효과 분석: 경상북도 시·군을 중심으로. **한국지방자치연구**, 10(2), 139-162.
- 이우영. (2005). **직무특성과 직무 스트레스가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 고**

- 찰. 경남: 창원대학교 박사학위논문.
- 이유진, 이현수. (2005). 정규직과 비정규직 근로자의 직무특성이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **인력개발연구**, 7(1), 57-82.
- 이인숙, 윤혜현. (2010). 외식종사원의 직무특성지각이 조직몰입에 미치는 영향 연구: 조직후원인식 조절효과 검증. **외식경영학회**, 13(3), 43-62.
- 이정훈. (2010). 조직문화와 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 분석: 경북지방경찰청을 중심으로. **한국행정논집**, 22(1), 181-215.
- 이지우. (1997). 직무특성과 종업원 태도 사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개 역할. **인사·조직연구**, 5(1), 87-122.
- 이지우, 김종우. (2002). 고용형태에 따른 직무특성과 조직몰입의 관계. **인사·조직연구**, 10(1), 1-26.
- 이진규, 김창욱. (1993). 조직사회화 과정에서 정보탐색활동과 리더의 역할, **경영논총**, 37, 35-56.
- 이진화. (2009). **기업 리더 교육훈련의 근전이 및 원전이와 관련 변인간의 인과적 모형**. 서울대학교 박사학위논문.
- 이훈영. (2008). **이훈영 교수의 연구조사방법론**. 서울: 청람.
- 임성욱. (2006). 사회복지사의 직무특성과 조직몰입에 관한 연구: 사회복지전담 공무원과 종합사회복지관 사회복지사 집단비교를 중심으로, **사회복지정책**, 25, 5-26.
- 임승욱. (2007). **기업조직원의 인적자원전략 인식과 조직몰입 및 경력몰입의 관계 분석**. 서울: 고려대학교 박사학위논문.
- 임재문, 송영석. (2011). 웨딩플래너의 직무특성이 직무태도와 이직의도에 미치는 영향 연구. **관광학연구**, 35(3), 85-109.
- 잡코리아. (2012). **IT/정보통신직, 2곳 중 1곳은 '경력직' 채용**. 잡코리아 2012년 조사보고서.
- 장재윤. (2002). 직무특성의 직무관여 및 조직몰입 간의 관계: 돈에 대한 태도 및 내외동기 지향성의 조절효과, **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 15(3), 1-22.
- 장주희. (2005). **초기경력자의 실행공동체 참여와 학습 및 적응과의 상관성 연구**.

- 서울: 연세대학교 석사학위논문.
- 장지현, 장원섭. (2011). 개발지원 관계망 특성이 조직사회화의 학습 및 태도 결과에 미치는 영향. **한국직업교육연구**, 30(3), 373-403.
- 장철호. (2011). 호텔신입사원의 조직사회화가 조직몰입에 미치는 영향 - 개인-조직적합성의 조절효과를 중심으로. **Tourism Research**, 33, 43-61.
- 장철호. (2012). **호텔기업의 조직사회화전략이 조직사회화 및 조직적응에 미치는 영향**. 광주: 호남대학교 박사학위논문.
- 장철호, 김진강. (2012). 호텔기업의 조직사회화전략이 조직사회화 및 조직정응에 미치는 영향. **관광경영학회**, 16(4), 301-328.
- 전희선. (2007). **목표지향성이 신입사원의 조직사회화에 미치는 영향에 관한 연구: 사회화 전략의 매개효과를 중심으로**. 서울: 이화여자대학교 석사학위논문.
- 조선배, 김석양, 정승환. (2009). 직무특성이 집단응집력과 직무만족 및 직무몰입에 미치는 영향: 호텔의 객실 및 식당 종사자를 중심으로. **호텔경영학연구**, 18(4), 201-215.
- 조선희, 박현식. (2011). 요양보호사의 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향 - 성장욕구 조절효과를 중심으로. **노인복지연구**, 53(-), 174-198.
- 조영창. (1988). **지각된 직무특성이 작업자의 직무만족에 미치는 영향**. 서울대학교 석사학위논문.
- 주현식, 윤승현, 김화경. (2007). 컨벤션센터 종사원의 직무특성이 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동에 미치는 영향. **관광연구**, 21(4), 43-60.
- 차종석. (2011). 조직사회화의 선행요인과 이직의도의 관계. **대한경영학회지**, 24(5), 2549-2569.
- 최병우, 장익환. (2004). 직무만족도에 대한 직무특성의 평가 및 환경: 경인지역 중소기업을 대상으로. **산업경제연구**, 17(6), 2315-2334.
- 최순옥. (2005). 시스템다이내믹스를_이용한_신규간호사의_조직사회화과정_모델_개발. **대한간호학회지**, 35(2), 323-335.
- 최영기, 이윤영. (2007). 호텔종사원의 직무특성, 보상만족, 조직유효성의 관계에

- 관한 연구. **호텔관광연구**, 9(1), 1-14.
- 통계청. (2013). **경제활동인구조사**. 서울: 통계청.
- 한국노동연구원. (2012). **중장기 인력수급전망 2011~2020**. 서울: 한국고용정보원.
- 허갑수. (2005). 병원조직의 직무특성과 조직몰입에 관한 실증적 연구. **인적자원 관리연구**, 12(1), 21-46.
- 홍경욱. (1995). **한국기업 비서직의 직무특성이 직무만족에 미치는 영향**. 서울: 서울여자대학교 박사학위논문.
- Adkins, C. L. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A Longitudinal Examination. *Academy of Management Journal*, 38(3), 839-862.
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G., Alonso, R. C. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social forces*, 51, 448-454.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal*, 29(1), 31-50.
- 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.
- Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1985). Proactive feedback seeking: The instrumental use of the information environment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(1), 67-79.
- Ashforth, B. E., Saks, A. M., & Lee, R. T. (1997). On the Dimensionality of Jones' (1986) Measures of Organizational Socialization Tactics.

- International Journal of selection and assessment*, 5(4), 200–214.
- Ashforth, B. E., Saks, A. M., & Lee, R. T. (1998). Socialization and newcomer adjustment: The role of organizational context. *Human Relations*, 51, 897–926.
- Ashforth, B. E., Sluss, ., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Intergrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447–462.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417–436.
- Bae, S. H. (2012). Organizational socialization of international nurses in the New York metropolitan area. *International Nursing Review*, 59, 81–87.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Lynn, W. P. (1991). Assessing Construct Validity in Organizational Research. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 421–458.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and actions: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63–70.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1998). Testing the combined effects of newcomer information seeking and managerial behavior on socialization. *Journal of Applied Psychology*, 83, 72–83.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32–35.

- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural equation modeling. *Sociological Methods and Research*, 16(1), 78–117.
- Blau, G. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284–297
- Blood, M. R., & Hulin, C. L. (1967), Alienation, environmental characteristics, and worker responses. *Journal of Applied Psychology*, 51, 284–290.
- Buchanan, I. I. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 19(4), 533–546.
- Buss, D. M. (1987). Sex differences in human mate selection criteria: An evolutionary perspective. In *Sociobiology and psychology: Ideas, issues, and applications*, ed. C. Crawford, M. Smith & D. Krebs. Erlbaum.
- Carron, A. V.(1982). Cohesiveness in Sport Groups: Interpretations and Considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4(2), 123–138.
- Chan, D., & Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: A latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 85, 190–210.
- 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.
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing Mediation and Suppression Effects of Latent Variables: Bootstrapping With Structural Equation Models. *Organizational Reserch Method*, 11(2), 296–325.
- Chow, I. Hau–Siu. (2002). Organizational socialization and career success of Asian managers. *The International Journal of Human*

Resource Management, 13(4), 720–737.

- Chatman, A. J. (1991). Matching people and organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459–484.
- Cohen, S. A. (1990). *Old Part– and Full–Time Employee: Assessing Overall Job Satisfaction and Its Relationship with Prganizational commitment and Withdrawal Intentions*. Ph. D dissertation, Michigan State University.
- Cooper–Thomas, H., Anderson, N., & Cash, M. (2012). Investigating organizational socialization: a fresh look at newcomer adjustment strategies. *Personnel Review*, 41(1), 41–55.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, 26(3), 435–462.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Method*, 1(1), 16–29.
- Deshpande, R., Farley, J. U., Webster, Jr. F. E. (1993). Corporate Culture, Customer Orientation, and Innovativeness in Japanese Firms: A Quadrad Analysis. *Journal of Marketing*, 57(1), 23–37.
- Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person× Situation interactions: Choice of situations and congruence response models. *Journal of personality and social psychology*, 47(3), 580.
- Dutton, J. E., & Ashford, S. J. (1993). Selling issues to top management. *Academy of management review*, 18(3), 397–428.
- Erickson, B. H. (1966). Development and senescence of the postnatal bovine ovary. *Journal of Animal Science*, 25(3), 800–805.
- Etzioni, A. (1975). *Comparative Analysis of Complex Organizations*, Rev. Simon and Schuster.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socilization.

- Administrative Science Quarterly*, 21, 433–452.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6(2), 309–318.
- Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *The Journal of Workplace Learning*, 16(7), 396–409.
- Fisher, C. D. (1986) Organizational socialization: An integrative review. *Research in personnel and human resources management*, 4, 101 - 145.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Fryer, D., & Payne, R. (1984). Proactive behavior in unemployment: Findings and implications. *Leisure Studies*, 3(3), 273-295.
- Fryer, D., & Payne, R. (1984). Proactive behaviour in unemployment: findings and implications. *Leisure studies*, 3(3), 273–295.
- Greenhaus, J. H., Callenan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*. Forth worth: The Dryden Press.
- Gruman, J. A., Saks, A. M., & Zweig, D. I. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 90–104.
- Hackman, J. R., & Lawler III, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259–286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. New Haven, CT: Yale University.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Haueter, J. A., Macan, T. H., & Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 20-39.
- Hellriegel, D., Slocum, W. J. (2007). 조직행동론 (서재현, 설현도, 송상호 역.). 서울: 한경사. (원저 2007 출판)
- Herscovitch, L., & Meyer, J. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology, 87*, 474-487.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using non-western sample. *Educational and Psychology Measurement, 63*(4), 636-654.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 18*, 555-573.
- James, A. S. (1993). Productivity loss in performance group: A motivation analysis. *Psychological Bulletin, 113*(1), 67-81.
- Jones, G. R. (1983). Psychological Orientation and the Process of Organizational Socialization: An Interactionist Perspective. *Academy of Management Review, 8*(3), 464-474.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the Organizational Entry Process: Disentangling Multiple Antecedents and Their Pathways to Adjustment. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 779-794.
- Kim, T. Y., Cable, D. M., & Kim, S. P. (2005). Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 232.

- King, ., Xia, ., Quick, ., & Sethi, . (2005).
- Klein, H. J., & Weaver, N. A. (2000). The effectiveness of an Organizational Level Orientataion training program in the socialization of new hires. *Personnel Psychology*, 53, 47–66.
- Kline, R. B. (2005). **구조방정식모형 원리와 적용** (이현숙, 김수진, 전수연 역. 제2판). 서울: 학지사.
- Ko, J., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen' s Three-components Model of Oragnizational Commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961–973.
- Korte, R., & Lin, S. (2012). Getting on board: Organizational socialization and the contribution of social capital. *Human Relations*, 66(3), 407–428.
- Kowtha, R. (2008). Engineering the engineers: Socialization tactics and new engineer adjustment in organizations. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 55(1), 61–81.
- 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.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226–251.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99–128.
- Major, D. A., & Kozlowski, S. W. (1997). Newcomer information seeking: Individual and contextual influences. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 16–28.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational

- commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2005). Subordinate-manager Gender Combination and Perceived Life style on Emotions, Self-esteem and Organizational Commitment. *Journal of Business Research*, 58(2), 115-125.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mitchell, T. M. (1980). *The need for biases in learning generalizations* (Technical Report CBM-TR-117). New Brunswick, NJ: Rutgers University.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20-38.
- Morgeson, F. P., & Compion, M. A. (2003). *Work design*. Wiley.
- Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of management Journal*, 24(3), 512-526.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of management Journal*,

42(4), 403–419.

- Morrison, E. W. (1993). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 557–589.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149–1160.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: JAI Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover* (Vol. 153). New York: Academic Press.
- Nevitt, J., & Hancock, G. R. (2004). Evaluating small sample approaches for model test statistics in structural equation modeling. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 439–478.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York, NY: McGraw–Hill.
- O' Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492–499.
- Ostroff, Cheri, & Kozlowski, Steve W. J. (1992). Organizational Socialization as a Learning Process: the Role of Information Acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849–874.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self–efficacy: The roles of

- job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in organizations*, New York, Ny: McGraw-Hill.
- 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*, 5, 603-609.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal Vocational Behavior*. 65, 157-177.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effect in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instrument, & Computer*, 36, 717-731.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *The Academy of Management Review*, 12(2), 278-287.
- Ritzer, G., & Trice, H. M. (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47, 475-479.
- Robinson, S. P. (2006). **조직행동론** (김지성, 박기찬, 이덕로 역.). 서울: (주)피어슨에듀케이션코리아. (원저 2005 출판)
- Rogers, E. M. (1995). Diffusion of Innovations: modifications of a model for telecommunications. In *Die Diffusion von Innovationen in der Telekommunikation* (pp. 25-38). Springer Berlin Heidelberg.
- 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., Gruman, J. A., & Cooper-Thomas, H. (2011). The neglected role of proactive behavior and outcomes in newcomer socialization.

Journal of Vocational Behavior, 79(1), 36–46.

- Schein, E. H. (1968). Organizational Socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9, 1–15.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Organizational strategy and organizational level as determinants of human resource management practices. *Human Resource Planning Journal*, 10, 125–143.
- Schwepker, Jr. C. H., & Hartline, M. D. (2005). Managing the Ethical Climate of Customer–Contact Service Employees. *Journal of services Research*, 7(4), 377–397.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416–427.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., & Abdulla, M. H. A. (2003). Organizational Commitment and Performance among Guest Workers and Citizens of an Arab Country. *Journal of Business Research*, 56(12), 1021–1030.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143–150.
- Simosi, M. (2010). The role of social socialization tactics in the relationship between socialization content and newcomers' affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 301–327.
- Sinclair, R., Tucker, J., Cullen, J., & Wright, C. (2005). Performance differences among four commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1280–1287.
- Slattery, J. , Selvarajan, T. , Anderson, J. & Sardessai, R. (2010). Relationship between job characteristics and attitudes: A study of temporary employees. *Journal Of Applied Social Psychology*, 40(6), 1539–1565.

- Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Staw, B. M., & Fox, F. V. (1977). Escalation: The determinants of commitment to a chosen course of action. *Human Relations*, 30(5), 431–450.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 18–30.
- Sull, D, N (2003). **기업혁신의 법칙** (안진환 역.). 서울: 웅진닷컴 (원저 2003 출판)
- Tankor, M. V., & Joshi, A. W. (2005). Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model. *Journal of business Research*, 58, 584–592.
- Taormina, R. J. (1994). The organizational socialization inventory. *Organizational Socialization*, 2(3), 133–145.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational Socialization – a Multidomain, Continuous Process Model. *Domains of Organizational Socialization*, 5(1), 29–47.
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76–94.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650–676.
- Truner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and worker on Investigation of response to task attributes*. Boston, MA: Harvard Univ. Press.
- Van Maanen, J. (1978). People Processing: Strategies of Organizational Socialization. *Organizational Dynamics*, 7(1), 18–36.

- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational behavior, 1*, 209–264.
- Vandenberg, R. J., & Self, R. M. (1993). Assessing newcomers' changing commitments to the organization during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology, 78*, 557–568.
- Wanberg, C. R., & Kammeyer–Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 373.
- Wang, X., Ma, L., & Zhang, M. (2014). Transformational leadership and agency workers' organizational commitment: the mediating effect of organizational justice and job characteristics. *Social Behavior and Personality, 42*(1), 25–36.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and socialization*. Reading, MA: Addison–Wesley.
- Weibo, Z., Kaur, S., & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review(1960–2009). *African Journal of Business Management, 4*(1), 12–20.
- Weiss, H. M. (1978). Social learning of work values in organizations. *Journal of Applied Psychology, 63*(6), 711–718.

[부록1] 설문지 구성

대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 인과적 관계

안녕하십니까?

저는 서울대학교 대학원 농산업교육과에서 인적자원개발을 전공하고 있는 오진주라고 합니다. 먼저 바쁘신 와중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

금번에 저는 석사학위 논문으로 대기업 신입 및 경력사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위의 인과적 관계에 관한 연구를 수행하고 있습니다. 귀하께서 인식하시는 조직몰입, 조직사회화, 직무특성 및 선도적행위에 대한 의견을 작성해주시면 감사하겠습니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 대답은 본 연구를 위해 매우 소중한 자료로써 좋은 연구결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다. 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

질문지는 총 5면이며, 응답하시는 소요되는 시간은 약 10~12분입니다. 귀하의 설문 응답결과는 통계법 제 13조 2항에 의거하여 익명으로 처리되며, 본 연구목적을 위한 통계 분석 이외에는 절대 사용되지 않을 것입니다. 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락해 주시기 바랍니다.

끝으로 늘 건강과 행복이 가득하시길 기원하며, 바쁘신 데도 불구하고 귀중한 시간을 내주신 귀하의 협조에 깊이 감사드립니다.

2014년 4월

서울대학교 대학원 농산업교육과

석사과정 오진주

지도교수 김진모 드림

【연구자 연락처】 전화 : 02) 880-4894, C.P.: 010-4211-8313

e-mail : jinguoh@snu.ac.kr

I. 다음은 귀하의 ‘조직몰입’에 관한 설문입니다. 아래의 항목을 읽으신 각 영역에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	다소 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다
1	나는 이 회사에서의 직장생활이 앞으로 더욱 행복해질 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 회사 밖의 사람들과 나의 회사에 관해 이야기하는 것을 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 회사의 문제를 나의 문제처럼 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 회사의 일원이라는 느낌을 충분히 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 회사에 대해 애착심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 회사에 대해 개인적으로 큰 의미를 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 회사에 대해 매우 강한 소속감을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	내 의지에 의해서 일지라도, 이 회사를 그만 둔다는 것은 매우 힘든 일이다.	①	②	③	④	⑤
9	만약 회사를 그만두기로 결정한다면 내 인생의 많은 부분이 어렵게 될 것이다.	①	②	③	④	⑤
10	만약 지금 당장 회사를 그만 둔다면 경제적으로 큰 어려움이 생길 것이다.	①	②	③	④	⑤
11	내가 만약 회사를 떠나게 된다면 나는 다른 선택의 여지가 거의 없는 상태이다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 사람들이 자신의 회사에 대해서 반드시 충성심을 갖고 있어야 한다고 생각하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
13	내가 이 회사를 계속 다니는 이유 중의 하나는 그것이 도덕적 의무라고 생각하기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
14	만약 현재보다 더 좋은 조건이 제시되더라도 다른 회사로 옮기는 것은 옳지 않다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 한 회사에서 계속 근무하는 것이 가치 있는 것이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
16	내가 한 회사에서 계속 근무하는 것에 대해 다른 사람들도 가치 있는 일이라 여길 것이다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 귀하의 ‘조직사회화’ 에 관한 설문입니다. 아래의 항목을 읽으신 각 영역에 대하여 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	다소 그렇지 않다	보통이다	다소 그렇다	매우 그렇다
1	나는 친구로 생각하는 동료가 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 조직 내 친목모임에 자주 초대된다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 팀 내에서 함께 어울리는 일원으로 인식될 것이다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 조직 내에서 사적인 모임이나 비공식적인 관계에 자주 포함된다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 조직에서 꽤 인기 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 대부분의 동료가 나를 좋아한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 조직을 잘 대변할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	조직의 목표가 나의 목표이기도 하다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 내가 나의 조직에 잘 맞는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 조직에서 설정한 가치를 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 조직의 목표를 이해하고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 조직의 가치를 잘 보여주는 직원 중 한 명이다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 내 조직이 설정한 목표를 지지한다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 아직 내 업무의 노하우를 익히지 못했다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 내 업무를 성공적으로 수행할 수 있는 효율적인 방법을 습득했다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 내 직무수행에 필요한 업무를 확실히 습득했다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 내 직무를 성공적으로 수행하기 위한 기술과 능력을 갖추게 되었다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 내 업무를 수행하기 위해 필요한 세부과업들을 모두 알고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 ‘직무특성’에 관한 설문입니다. 아래의 항목을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	다소 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다
1	나의 직무를 수행하기 위해서는 복잡하고 높은 수준의 기술이나 지식이 요구된다.	①	②	③	④	⑤
2	나의 직무를 수행하기 위해서는 항상 전문분야에 대한 새로운 아이디어나 정보에 주목해야 한다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 직무는 매우 단순하며 반복적이다.	①	②	③	④	⑤
4	나의 직무는 상사의 감독이나 지시가 없이도 일을 시작하고 계속해 나갈 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나의 직무는 완성될 때까지 스스로의 전적인 책임을 요구한다.	①	②	③	④	⑤
6	내가 수행하는 직무가 잘못되면 조직이 수행하는 일 전체에 많은 영향을 준다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 수행하는 직무의 중요도는 전체 직무에 있어서 차지하는 비중이 크다	①	②	③	④	⑤
8	나는 직무에 대한 재량권을 가지고 있다	①	②	③	④	⑤
9	나의 직무는 상당한 정도의 독립성과 자율성을 부여받고 있다	①	②	③	④	⑤
10	나는 내가 업무를 잘 수행하고 있는지 아닌지에 대해 상사로부터 확인을 받을 수 있다	①	②	③	④	⑤
11	나는 내 작업의 결과가 실제 업무에서 어떤 효과를 내는지(hm) 알 수 있다	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 귀하의 ‘선도적행위’ 에 관한 질문입니다. 아래의 항목을 읽으신 다음 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 체크하여 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	다소 그렇지 않다	보통이다	다소 그렇다	매우 그렇다
1	나는 끊임없이 내 삶을 향상시킬 수 있는 새로운 방법을 찾고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 어디에 있는지 건설적인 변화를 이끌어 낼 수 있는 강력한 힘을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 아이디어를 실제로 실현시키는 것처럼 신나는 일은 없다	①	②	③	④	⑤
4	내가 좋아하지 않는 무엇인가를 발견하면, 나는 그것을 고친다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 믿는 것이 다소 이상할지라도, 나는 내가 믿는 것을 반드시 실현시킨다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 다른 사람들의 반대가 있을지라도 내 아이디어를 옹호한다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 기회를 아주 잘 찾는다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 항상 무엇인가를 하는 데 있어 더 나은 방법을 찾는다.(①	②	③	④	⑤
9	내가 믿는 아이디어가 있다면, 그 어느 것도 내가 그 아이디어를 실현하는 것에 방해가 되지 않는다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 다른 사람들 보다 훨씬 빨리 좋은 기회를 발견할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

부록 2. 조직사회화 내용 측정도구 - CAS

No.	요소 및 항목
학습영역 1	조직의 역사
2	나는 우리 조직의 역사에 대해 매우 조금 알고 있다.(R)
9	나는 조직의 관습과 의례, 의식, 그리고 기념일에 대해 잘 모른다.(R)
14	나는 조직의 오래된 전통을 알고 있다.
21	나는 내가 속한 그룹/부서의 배경을 설명하기에 훌륭한 자원이다.
29	나는 나의 조직의 역사와 친숙하다
학습영역 2	조직언어
6	나는 전문용어와 나의 업계에서 사용하는 용어를 통달하지 못했다.(R)
12	나는 조직의 용어와 은어를 통달하지 못했다.(R)
15	나는 항상 조직의 축약된 언어와 두문자형 언어를 이해하지 못한다.(R)
18	나는 나의 업계에서 사용되는 전문 용어와 구체적인 단어의 의미를 이해한다.
30	나는 나의 업계에서 사용되는 축약형과 두문자형 언어의 의미를 이해한다.
학습영역 3	조직 내 정치
1	나는 조직 내에서 어떤 것이 “진짜 일”인지를 배웠다
7	나는 나의 조직에서 누가 영향력 있는 사람인지 안다.
23	나는 나의 조직에서의 정치를 잘 이해하지 못한다.(R)
26	나는 항상 나의 영역에서 내가 가장 원하는 업무 과업을 얻기 위해서 무엇을 완료해야하는지 확신이 없다.(R)
28	나는 조직 내 다른 사람들의 행동 뒤에 숨은 동기를 잘 파악한다.
32	나는 조직 내에서 누가 일을 완료할 때 가장 중요한 사람인지를 구별한다.
학습영역 4	대인관계

4	나는 어느 동료도 나의 친구로 생각하지 않는다.(R)
10	나는 종종 조직 내 다른 사람에 의해 제공된 모임에서 배제된다.(R)
13	나의 그룹 내에서 나는 '패거리 중 한 사람'으로 쉽게 구별된다.
27	나는 종종 조직 내에서 이뤄지는 비공식적 네트워크와 모임에서 배제된다.(R)
31	나는 조직에서 꽤 유명하다.
33	나는 나의 동료들의 대부분이 나를 좋아한다고 믿는다.
학습영역 5	조직의 목적과 가치
3	나는 나의 조직을 대표하는 인물일 것이다.
11	나의 조직의 목적은 나의 목적이다.
16	나는 내가 나의 조직과 잘 맞다고 믿는다.
17	나는 항상 나의 가치를 조직의 가치와 묶지 않는다.(R)
20	나는 조직의 목적을 이해한다.
25	나는 조직의 가치를 대표하는 좋은 예일 것이다.
34	나는 나의 조직이 세운 목적을 지지한다.
학습영역 6	직무수행 숙달
5	나는 아직 나의 업무의 요령을 배우지 못했다.(R)
8	나는 나의 업무를 성공적으로 수행하는 효과적인 방법을 배웠다.
19	나는 나의 업무에 요구되는 과업을 숙달했다.
22	나는 나의 업무를 성공적으로 수행하기 위한 적절한 기술과 태도를 완벽하게 개발하지 못했다.(R)
24	나는 나의 과업에 수반되는 의무들이 무엇인지 이해한다.

출처: Chao 외. (1994). pp. 734-735

부록 3. 조직사회화 내용 측정도구 - OSI

No.	요소 및 항목
훈련 요소	
1	나는 조직으로부터 형식적인 훈련교육을 받았다.
2	이 회사는 모든 신입사원이 똑같은 학습 경험을 겪도록 한다.
3	회사의 훈련은 나의 업무 기술과 관련된 지식을 제공했다.
4	나는 이 회사가 나에게 제공한 직무 훈련 유형에 만족한다.
5	나의 상사는 나에게 훌륭한 지도와 교육을 제공한다.
이해/인식 요소	
1	이 회사의 일하는 방식은 언제나 나의 역할을 명확하게 만든다.
2	나는 이 회사에서 나의 역할에 대한 명확한 이해를 갖고 있다.
3	이 회사의 정책은 매우 명쾌하다.
4	이 회사의 목적은 회사 내 모든 구성원에게 잘 알려져 있다.
5	나는 내가 회사의 운영방식을 잘 알고 있다고 생각한다.
동료 지원 요소	
1	다른 직원들은 내가 나의 업무요건을 이해하도록 돕는다.
2	나는 경험이 많은 회사 구성원으로부터 많은 지도를 받고 있다.
3	거의 모든 나의 동료들이 나를 개인적으로, 도덕적으로 지지해준다.
4	나의 동료는 내가 회사에 적응할 수 있도록 대단히 많이 도와주었다.
5	이 회사의 상호관계는 매우 좋다.
미래에 대한 전망 요소	
1	나는 이 조직에서 나의 앞으로의 경력 경로를 예측할 수 있다.
2	이 조직에서 경력 사다리의 단계는 명확하게 언급되어 있다.
3	나는 이 회사에서 순조로운 승진에 대한 나의 전망을 내다볼 수 있다.
4	나는 더욱 많은 해동안 이 회를 위해 지속적으로 일할 것이다.
5	내가 새로운 직무 과업을 받을 때, 나는 종종 미리 알고 있다.

출처: Taormina. (2004). pp. 143-144

Abstract

The Causal Relationship among Organizational Commitment, Organizational Socialization, Job Characteristics, and Proactive Behavior of New Employees in Large corporations

By Jinju Oh

*Thesis for Master of Education
in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2014*

Major Advisor: Jin-Mo Kim, Ph. D

The purpose of this study is to identify the causal relationship among organizational commitment, organizational socialization, job characteristics and proactive behavior of new employees in large corporations. The specific objectives are to identify the effect of organizational socialization, job characteristics and proactive behavior on organizational commitment, to identify the effect of job characteristics and proactive behavior on organizational socialization, and to identify the mediated effect of organizational socialization between job characteristics, proactive behavior and organizational commitment.

The population for this study is every new employee in large corporations in South Korea(hereafter, Korea). However, due to the current economic recession in Korea, some large corporations have not recruited new employees and due to the difficulty of approaching every new employee, I use the purposive sampling method. I chose companies which had recruited

new employees during past 3 years. I also approached thirty companies, which had ten to eighty employees per company. The target population was 600 new employees.

A survey questionnaire was conducted to measure variables which consists of scales of organizational commitment, organizational socialization, job characteristics, proactive behavior and demographic items. In this study, existing scales were used for organizational commitment, organizational socialization, job characteristics, and proactive behavior. The organizational commitment scale consists of affective commitment, continuance commitment and normative commitment. The organizational socialization scale consists of task mastery, organizational goals and values, and people(personal relations). The job characteristics scale consists of skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback. The proactive behavior scale consists of one observed variable. The reliability of these scales were examined through a pilot test and final survey.

The data were collected by an online survey system, which is KSDC, and by e-mail from April 9–25, 2014. A total of 304 out of 552 questionnaires were used for the analysis after data cleaning. Both descriptive and inferential statistics were used for the data analysis. To estimate parameters of the proposed research model, covariance structure analysis was used. All data analysis was accomplished using the SPSS 18.0 statistics, and Analysis of Moment Structure(AMOS) 18.0. An alpha level of 5% was established prior for determining the significance.

The findings of the study are as follow: First, the fit indices of the causal model among organizational commitment, organizational socialization, job characteristics and proactive behavior were suitably identified. Second, the standardized path coefficient of organizational socialization($\beta=1.08$) and job characteristics($\beta=-.24$) to organizational commitment was significant.

However, the standardized path coefficient of proactive behavior to organizational commitment was not significant. Third, the standardized path coefficient of job characteristics($\beta=.42$) and proactive behavior($\beta=.49$) to organizational commitment was significant. Fourth, in the relationship between job characteristics and organizational commitment, organizational socialization had a mediating effect of .45. In the relationship between proactive behavior and organizational commitment, organizational socialization had a mediating effect of .53.

Based on the findings of the study, major conclusions of this study were as follows: First, the causal model of this study is suitable to empirical analysis on research variables. Second, organizational socialization had a positive effect on organizational commitment of new employees in large corporation, but job characteristics had a negative effect and proactive behavior seemed to have no effect. Third, job characteristics and proactive behavior had a positive effect on organizational socialization of new employees in large corporation. Fourth, the indirect effect of job characteristics and proactive behavior on organizational commitment was mediated by organizational socialization of new employees in large corporation.

Several recommendations for future research are suggested as follows: First, further research needs to distinguish the target population more specifically. Second, further research needs to investigate the classification of the job and task. Third, further research needs to investigate the potential variables, except the organizational socialization, which can have mediating effects or moderating effects in the relationship between job characteristics and organizational commitment. Also some recommendations for practice are suggested as follows: First, the organization needs to serve the organizational socialization programme to new employees. Second, the

organization needs to reset about selection criteria.

Keywords: organizational commitment, organizational socialization, job characteristics,
proactive behavior, new employees, covariance structural analysis

Student number: 2012-23328