

經營學碩士學位請求論文

조직구성원의 조직 특성에 대한 지각 수준과
커뮤니케이션 환경 지각 수준이 조직 동일화와 구성원의
태도 및 행동에 미치는 영향

The effect of Employees' Perception to Organizational
Characterizations and Communication Climate On Organizational
Identification, And Employees' Attitude and Behavior

2005年 2月

仁荷大學校 大學院

經營學科

權 祝 福

經營學碩士學位請求論文

조직구성원의 조직 특성에 대한 지각 수준과
커뮤니케이션 환경 지각 수준이 조직 동일화와 구성원의
태도 및 행동에 미치는 영향

The effect of Employees' Perception to Organizational
Characterizations and Communication Climate On Organizational
Identification, And Employees' Attitude and Behavior

2005年 2月

指導教授 鄭在勳

이 論文을 碩士學位 論文으로 提出함

仁荷大學校 大學院

經營學科

權 祝 福

이 論文을 權祝福 碩士學位 論文으로 認定함.

2005年 2月

主審 _____ ○印

副審 _____ ○印

委員 _____ ○印

감사의 글

부족한 제가 2년의 대학원 생활동안 정말 많은 것을 보고 배운 것 같습니다. 먼저, 저를 학문의 길로 이끌어 주시고 항상 따뜻하게 돌보아 주시고 학문과 인생의 큰 가르침을 주신 정재훈 교수님께 진심으로 감사 드립니다. 대학원 생활 동안 따뜻한 가르침과 세심한 배려를 해주셨던 박기찬 교수님과 천명섭 교수님, 손동원 교수님께도 감사드립니다. 또한 대학원 생활동안 도움을 주셨던 박유진 조교님, 석사과정의 재홍이 형, 조수진, 임태윤, 양우광, 유상민, 정영진, 윤재동 학생들 그리고, 박사과정의 유흥성 선배님께도 감사드립니다.

설문 조사가 가능하도록 도움을 주신 E산업의 이경봉 사장님, 전춘구 팀장님, S식품의 유삼태 사장님, 이병장 부장님, 공무원 조직의 김란씨와 그밖에 일선 실무자 여러분들께도 감사드리며 이 연구가 실무자 분들이 일하시는데 조금이라도 도움이 되었으면 좋겠습니다.

마지막으로, 지금까지 항상 부족한 저를 항상 믿어주고 힘이 되어주신 아버지와 힘든 상황에서 열심히 사법고시 공부하면서도 항상 저의 든든한 후원자 되어주었던 동생 영광이, 저 멀리 홍콩에서 저를 항상 친아들처럼 챙겨주시는 데이지 그리고, 삶의 올바른 방향과 이 사회의 따뜻한 사랑을 일깨우도록 해주신 명심원의 이인자 선생님, 예림원 관계자 분들께도 감사드립니다.

앞으로도, 더욱 더 열심히 하여 이 사회에 작은 보탬이 될 수 있는 사람이 되도록 최선을 다해 노력하겠습니다.

목 차

국문요약

ABSTRACT

제 1장 서론	1
제 1절 문제의 제기 및 연구의 목적.....	1
제 2절 연구 방법 및 논문의 구성	4
제 2장 이론적 배경	6
제 1절 조직동일화.....	6
1. 조직동일화 개념 및 중요성.....	6
2. 조직동일화 관련 이론.....	12
3. 조직동일화에 관련된 논의.....	16
제 2절 조직동일화의 선행변수.....	25
1. 조직구성원의 조직 특성 지각 수준 요인.....	25
2. 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준 요인.....	29
제 3절 조직동일화의 결과변수.....	31
1. 대인간 협력.....	31
2. 이직의도.....	34
제 3장 연구방법	37
제 1절 연구모형 및 가설의 설정.....	37
1. 연구 모형의 설계.....	37
2. 가설의 설정.....	39
제 2절 변수의 조작적 정의.....	44
1. 조직특성 지각 수준의 변수.....	44
2. 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수.....	45

3. 조직동일화.....	45
4. 대인간 협력.....	46
5. 이직의도.....	46
제 3절 측정도구 및 표본의 선정.....	46
1. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증.....	46
2. 표본의 선정과 자료 수집 방법.....	51
3. 공무원 조직.....	53
3-1 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증(공무원 조직).....	53
3-2. 공무원 조직 표본의 인구통계학적 특성.....	60
4. E산업.....	61
4-1 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증(E산업).....	61
4-2. E산업 표본의 인구통계학적 특성.....	68
5. S식품.....	69
5-1 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증(S식품).....	69
5-2. S식품의 인구통계학적 특성.....	76
제 4장 가설 검증.....	77
제 1절 공무원 조직	77
1. 조직특성 지각 수준의 변수와 조직 동일화의 관계.....	77
2. 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수와 조직동일화의 관계.....	79
3. 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도와의 관계.....	80
4. 조직동일화의 매개효과.....	81
제 2절 E산업.....	86
1. 조직특성 지각 수준의 변수와 조직 동일화의 관계.....	87
2. 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수와 조직동일화의 관계.....	88
3. 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도와의 관계.....	89
4. 조직동일화의 매개효과.....	90
제 3절 S식품.....	95

1. 조직특성 지각 수준의 변수와 조직 동일화의 관계.....	95
2. 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수와 조직동일화의 관계.....	97
3. 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도와의 관계.....	98
4. 조직동일화의 매개효과.....	99
제 4절 실증 조사 결과에 대한 토의 및 시사점.....	104
1. 실증 조사 결과에 대한 토의.....	104
2. 시사점.....	108
제 5장 결론.....	111
제 1절 연구의 요약.....	111
1. 연구의 요약	111
제 2절 제언.....	123
1. 연구의 한계 및 앞으로의 연구 방향	123
[참고 문헌].....	124
[설문지].....	139

[표차례]

【표3-1】 설문지 구성.....	47
【표3-2】 Nunnally의 측정타당화 검증과정 및 통계기법.....	48
【표3-3】 전체 설문 응답자의 인구통계학적 특성.....	52
【표3-4】 공무원 조직의 수정된 측정항목-항목모집단간 상관관계.....	53
【표3-5】 공무원 조직의 신뢰도 계수에 의한 항목제거(Alpha if Deleted).....	54

【표3-6】 공무원 조직의 정화절차를 통하여 제거된 항목.....	55
【표3-7】 공무원 조직의 개념별 회전되지 않은 요인행렬(Unrotated factor matrix)..	56
【표3-8】 공무원 조직의 정화 및 단일차원성 확보 후 제거되지 않은 항목들의 신뢰성 계수..	58
【표3-9】 공무원 조직의 판별타당성 검증을 위해 회전된 요인 매트릭스.....	59
【표3-10】 공무원 조직의 신뢰성 및 타당성 검증 결과 제거된 항목 및 제거 이유.....	59
【표3-11】 공무원 조직 표본의 인구통계학적 특성.....	60
【표3-12】 E산업의 수정된 측정항목-항목모집단간 상관관계.....	61
【표3-13】 E산업의 신뢰도 계수에 의한 항목제거(Alpha if Deleted).....	62
【표3-14】 E산업의 정화절차를 통하여 제거된 항목.....	63
【표3-15】 E산업의 개념별 회전되지 않은 요인행렬(Unrotated factor matrix).....	64
【표3-16】 E산업의 정화 및 단일차원성 확보 후 제거되지 않은 항목들의 신뢰성 계수.....	66
【표3-17】 E산업의 판별타당성 검증을 위해 회전된 요인 매트릭스.....	67
【표3-18】 E산업의 신뢰성 및 타당성 검증 결과 제거된 항목 및 제거 이유.....	67
【표3-19】 E산업 표본의 인구통계학적 특성.....	68
【표3-20】 S식품의 수정된 측정항목-항목모집단간 상관관계.....	69
【표3-21】 S식품의 신뢰도 계수에 의한 항목제거(Alpha if Deleted).....	70
【표3-22】 S식품의 정화절차를 통하여 제거된 항목.....	71
【표3-23】 S식품의 개념별 회전되지 않은 요인행렬(Unrotated factor matrix).....	72
【표3-24】 S식품의 정화 및 단일차원성 확보 후 제거되지 않은 항목들의 신뢰성 계수.....	74
【표3-25】 S식품의 판별타당성 검증을 위해 회전된 요인 매트릭스.....	75
【표3-26】 S식품의 신뢰성 및 타당성 검증 결과 제거된 항목 및 제거 이유.....	75
【표3-27】 S식품 표본의 인구통계학적 특성.....	76
【표4-1】 변수들간의 상관관계 (Person correlation)분석결과(공무원 조직).....	77
【표4-2】 조직수준요인-조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등과 조직동일화의 상관관계 분석(공무원 조직).....	78
【표4-3】 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화의 관계(공무원 조직)..	79
【표4-4】 조직동일화와 대인간 협력 및 이직의도와의 관계(공무원 조직).....	80
【표4-5】 매개가설 검증 방법(공무원 조직).....	82
【표4-6】 조직동일화의 매개효과 분석 결과(공무원 조직).....	83

【표4-7】 변수들간의 상관관계 (Person correlation)분석결과(E산업).....	86
【표4-8】 조직수준요인-조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등과 조직동일화의 상관관계 분석(E산업).....	87
【표4-9】 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화의 관계(E산업).....	89
【표4-10】 조직동일화와 대인간 협력 및 이직의도와의 관계(E산업).....	89
【표4-11】 매개가설 검증 방법(E산업).....	91
【표4-12】 조직동일화의 매개효과 분석 결과(E산업).....	92
【표4-13】 변수들간의 상관관계 (Person correlation)분석결과(S식품).....	95
【표4-14】 조직수준요인-조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등과 조직동일화의 상관관계 분석(S식품).....	96
【표4-15】 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화의 관계(S식품).....	97
【표4-16】 조직동일화와 대인간 협력 및 이직의도와의 관계(S식품).....	98
【표4-17】 매개가설 검증 방법(S식품).....	100
【표4-18】 조직동일화의 매개효과 분석 결과(S식품).....	101
【표4-19】 공무원 조직, E산업, S식품의 실증분석 결과 차이점.....	110/121
【표5-1】 공무원 조직의 가설 검증 결과.....	112
【표5-2】 E산업의 가설 검증 결과.....	114
【표5-3】 S식품의 가설 검증 결과.....	116
【표5-4】 가설 및 가설 검증 결과 (공무원 조직, E산업, S식품).....	118

[그림 차례]

【그림2-1】 조직이미지와 조직동일화의 관계].....	9
【그림2-2】 Mael과 Ashforth의 조직동일화 모형].....	22
【그림2-3】 직원의 커뮤니케이션 환경과 외부명성 지각과 조직동일화 모형.....	23
【그림3-1】 연구의 모형.....	37/111

국 문 요 약

최근 기업의 환경이 거시적으로는 점차 동적이고 유기적으로 복잡하게 변해가고 있으며, 미시적으로는 조직 위계의 축소, 팀워크 임파워먼트의 요구, 자원의 아웃소싱 등으로 전통적인 조직의 형태가 해체됨과 함께 조직의 역사와 방식 등의 조직의 지속 유지를 위한 수단들 또한 해체되어가고 있다. 현대 산업 사회에서는 부여된 정체성은 더욱 없어지고 정체성에 대한 선택, 다양한 정체성의 포용, 인생에서 잦은 정체성의 변화를 맞이하게 되었다. 조직은 조직 구성원과 연결되는 것이 단순히 물질적인 계약관계에 의한 연결이 아니라 조직 구성원들 그리고 그들의 집단으로 이루어진 하나의 유기체이며 고유한 가치 및 조직의 목표를 달성하기 위해 끊임없는 상호작용을 하기 때문에 정체성 혼란의 시대에서 조직 구성원은 조직을 통해 자긍심을 높이고 자아개념을 확립할 수 있고 조직은 구성원들의 정신적 지주 역할까지 할 수 있을 것이다.

그러므로, 최근 조직의 변화 속에서 조직이 나아가야 할 방향과 조직의 정체성을 명확히 인식할 수 있는 내부적인 인지과정이 필요하다고 생각된다. 이 점을 고려할 때 조직 동일화의 연구는 필요하다고 할 수 있다.

근래에는 사회정체성이론에 조직분야의 접목을 통해 조직 정체성이 주목을 받고 있으며 이것을 통해 조직동일화에 대한 연구가 많다.

조직동일화의 개념은 Barnard(1938)과 Simon(1947)에 의해 소개되었고 이후 많은 연구가 지속되어 왔다. 그러나 사회정체성이론(social identity theory)과 자아범주화 이론(self-categorization theory)을 조직분야에 접목시킴으로 해서 조직동일화 연구의 새로운 계기를 맞고 있다. 이와 같은 새로운 연구의 흐름은 Ashforth와 Mael(1989)의 연구에 의해 만들어졌다.

Ashforth와 Mael(1989)의 이론들은 사회 동일화란 개인의 정체성이 특정 집단의 결과와 운명에 얽힌 자아의 물인격화된(depersionalized) 표현(representation)으로 설명하고 있다. 그러나 사회심리학에서 동일화 연구의 발전에 비해 이를 조직상황에서 실증 연구한 사례는 드물며 특히 국내에서 이와 같은 측면의 변수만을 고려하여 조직동일화를 연구한 경우는 드물다.

본 연구에서는 조직동일화의 개념을 사회정체성이론과 자아범주화이론에 근거하여 동일화를 자기정의과정으로 보고 조직구성원이 자기 정의를 내리기 위한 동일화

의 측면인 조직구성원의 조직 특성 지각 수준과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 선행변수로 고려하고 종속변수는 선행연구를 바탕으로 조직동일화와 상관관계가 높은 대인간 협력과 이직의도를 설정하여 실제 우리 나라 기업과 공무원 조직에서 결과가 적용될 수 있는지 살펴보고자 한다.

따라서 본 연구는 다음과 같은 목적을 두고 있다.

첫째, 국내 기업(E산업, S식품)과 공무원 조직을 대상으로 하여 조직구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)변수들이 조직동일화에 미치는 영향을 검증하고 조직동일화가 결과변수인 대인간 협력과 이직의도 미치는 영향을 검증한다.

둘째, 국내 기업(E산업, S식품)과 공무원 조직 구성원의 조직 특성 지각 수준과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준변수들이 대인간 협력 및 이직의도와와의 상관관계에서 조직동일화의 매개효과를 검증한다.

셋째, 이러한 연구결과를 바탕으로 공무원 조직과 국내 일반 기업의 조직에서 조직동일화가 가지는 시사점을 제시하고자 한다.

이와 같은 일련의 실증분석을 통해 얻어진 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조직동일화의 개념을 사회정체성이론과 자아범주화이론에 근거하여 동일화를 자기 정의과정으로 보고, 조직구성원이 자기 정의를 내리기 위한 동일화의 측면인 조직구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)을 선행변수로, 결과변수는 선행연구를 바탕으로 조직동일화와 상관관계가 높은 대인간 협력과 이직의도를 설정하여 실제 우리 나라 기업(E산업, S식품)과 공무원 조직에서 결과가 적용될 수 있는지 시도했다는 점이다. 실증 분석 결과 E산업과 S식품은 동일한 결과가 나타났으며 공무원 조직과는 큰 차이의 결과를 나타냈다.

둘째, 기업체들(E산업, S식품)과 공무원 조직의 실증분석 결과 다음과 같은 부분에서 동일한 결과가 나왔다.

- ① 조직 독특성과 조직 명성은 조직 동일화에 영향을 끼치지 않는다.
- ② 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각 수준이 조직 동일화에 영향을 끼친다
- ③ 조직 동일화는 이직 의도에 영향을 끼친다.
- ④ 조직 내 갈등의 지각이 조직 동일화의 매개를 통해 이직 의도에 영향을 끼친다.

셋째, 기업들간(E산업, S식품) 실증분석의 결과 다음과 같은 부분에서 동일한

결과가 나왔다.

- ① 조직 독특성과 조직 명성은 조직 동일화에 영향을 끼치지 않는다.
- ② 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각 수준이 조직 동일화에 영향을 끼친다
- ③ 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화에 영향을 끼친다.
- ④ 조직 동일화가 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 끼친다.
- ⑤ 조직 독특성, 조직 명성은 조직 동일화의 매개를 통해 협력과 이직의도에 아무런 매개효과가 없는 것으로 나타났으며, 조직간 경쟁의 지각 수준, 조직 내 갈등의 지각 수준과 커뮤니케이션 환경의 지각 수준이 협력에는 매개효과가 없고 이직의도에 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 실증 분석 결과 E산업과 S식품은 동일한 결과가 나타났으며 공무원 조직과는 큰 차이의 결과를 나타냈다. 이 일반 기업 E산업, S식품과 공무원 조직의 실증분석 결과 차이점에 대하여 공무원 조직의 구성원과의 인터뷰를 통해 이 공무원 조직의 실증분석 결과에 대해서 공무원 조직은 해고가 쉽게 되지 않는다는 의식을 가지고 있으며 공무원 조직 구성원은 대부분 민원 업무가 대부분이며 많은 민원의 양에 비해 인력의 부족으로 인한 업무량의 과다로 자신의 업무만을 처리하는 것에 치중한다는 시사점을 말해 주고 있다.

마지막으로, 서로 다른 많은 여러 업계의 조직간 또는 같은 업계의 조직간 그리고 기업적 특성, 업종별 특성에 따라 다른 결과가 나올 수 있다라는 시사점을 말해 주고 있다.

ABSTRACT

The effect of Employees' Perception to Organizational Characterizations and Communication Climate On Organizational Identification, And Employees' Attitude and Behavior

Recently, as the environment becomes ever more dynamic and complex, organizations become ever more organic. as conventional organizational forms are dismantled, so too are many of the institutionalized repositories of organizations perpetuate themselves. In modern industrial society, a identity is disappeared society. and, choice about a identity, comprehending various identity, changing about a identity in life are greeted. It's not their contracts are confined to material meaning But a organization are a organism to be composed of their organizations. Throughout this organization, Members can enhance their self-confidence and establish their self-identity within their organizations. In addition, organizations can play a role as their mental and emotional support, because Members interact to accomplish organizational target and peculiar value in confused identity of age, constantly.

So I think that endogenic recognition of process which can recognize organizational identity correctly is needed, All things considered, study on organizational identification needs to be done.

Recently, organizational identity becomes important concerns, throughout the social identity theory grafts with the organizational sphere. and there are many studies on organizational identity throughout identity.

After the concept of organizational identity was introduced by Barnard(1938) and Simon(1947). In first, the concept of organizational identity has studied, Recently, an organizational identity becomes important concerns, throughout the social identity theory grafts with the organizational sphere. and there are many studies on organizational identity throughout identity. But Organizational identity of study greets new opportunity, throughout social identity th

eory and self-categorizational theory graft with the organizational sphere.

New study of current like this was made by Ashforth and Mael(1989). Ashforth and Mael(1989) defined a social identity like this. a social identity is defined individual identity which are involved in specific group of the result and destiny, to the self of depersonalized representation. However while there has been development in social psychology, there is relatively small number of researches in the context of organization. in particular, there are few studies on organizational identification in korea. In this study, organizational identification is defined as a process of establishing self-identity, a process of self-definition within organization. And It is reviewed whether outcome can be applied to Korean business organizations(E-industrial co., Ltd, S-Food co., Ltd.) and the government of organization, in consideration of antecedent variables which employees' perception of organizational characterizations and communicational climate are organizational aspect and dependent variables which employees' attitude and behavior are in the aspect of an identity for defining a process of self-definition within organization.

The purpose of this study is as follows;

First, About Korean business organizations(E-industrial co., Ltd, S-Food co., Ltd.) and the government of organization, To verify how the organizational antecedent variables which employees' perception of organizational characterizations are, And antecedent variables which employees' perception of communicational climate is, influence organizational identification, And how organizational identification influence interpersonal and cooperation and turnover intentions.

Second, About Korean business organizations(E-industrial co., Ltd, S-Food co., Ltd.) and the government of organization, To verify the mediatory effect of organizational identification when the organizational antecedent variables which employees' perception of organizational characterizations are, and antecedent variables which employees' perception of communicational climate is, are

related to individual cooperation and turnover intentions.

Third, to come up with the implication of organizational identification in organization based on the outcomes of the study,(About Korean business organizations and the government of organization).

The major findings of study are summarized as follows;

First, In this study, organizational identification is defined as a process of establishing self-identity, a process of self-definition within organization. And It is important point that It's reviewed whether outcome can be applied to Korean business organizations(E-industrial co., Ltd, S-Food co., Ltd.) and the government of organization, In consideration of antecedent variables which employees' perception of organizational characterizations and communicational climate are organizational aspect and dependent variables which employees' attitude and behavior are in the aspect of an identity for defining a process of self-definition within organization. after verifying, E-industrial co., Ltd and S-Food co., Ltd of the results are similar. and the government of organization is very different with (E-industrial co., Ltd, S-Food co., Ltd.)

Second, E-industrial co., Ltd and S-Food co., Ltd of the results are similar and the government of organizations' common points are summarized as follows;

- ① Employees' perception of organizational distinctiveness and organizational prestige don't have influences on organizational identification.
- ② Employees' perception of interorganizational competition and intraorganizational competition have influences on organizational identification.
- ③ Employees' perception of organizational identification has influence on intention to turnover.
- ④ Employees' perception of intraorganizational competition has influence on intention to turnover throughout a mediatory effect on organizational identification.

Third, after verifying, E-industrial co., Ltd and S-Food co., Ltd of the results are similar. E-industrial co., Ltd and S-Food co., Ltd of organizations' co

Common points are summarized as follows;

- ① Employees' perception of organizational distinctiveness and organizational prestige don't have influences on organizational identification.
- ② Employees' perception of interorganizational competition and intraorganizational competition have influences on organizational identification.
- ③ Employees' perception of communicational climate (openness, participation, supportiveness) has influence on organizational identification.
- ④ Employees' perception of organizational identification has influence on interpersonal cooperation and intention to turnover.
- ⑤ Employees' perception of Organizational distinctiveness, Organizational Prestige don't have influence on interpersonal cooperation and intention to turnover, Throughout a mediatory effect on organizational identification. and employees' perception of interorganizational competition, intraorganizational competition and communicational climate (openness, participation, supportiveness) don't have influence on interpersonal cooperation but, have influence on intention to turnover.

Forth, After verifying, E-industrial co., Ltd and S-Food co., Ltd of the results are similar. And the government of organization is only very different with E-industrial co., Ltd, S-Food co., Ltd, In connection with preceding study. After interviewing of result, About this verifying difference of Korean business organizations (E-industrial co., Ltd, S-Food co., Ltd) and The government of organizations with official

After interviewing of results are summarized as follows;

The most of The government of organizations' officials have consciousness which they can't be fired easily. And the most of their jobs are civil applications,

The government of organizations' officials are not enough in connection with civil applications, So, They immerse themselves in only their jobs.

Lastly, This study suggests these points which It will be very different about the effect of employees' perception to organizational characterizations and com

munication climate on organizational identification, And employees' attitude and behavior,
As any other many interorganizational organizations or any other many intr
aorganizational organizations of characters.

제 1장 서론

제 1절 문제의 제기 및 연구의 목적

과학기술의 발전에 따른 대량생산·대량소비 체제에 의해 공업화, 도시인구의 증가와 도시적 생활양식의 확산에 의해 도시화, 대중문화의 발달과 대중교육의 확산에 의한 대중화, 정보화, 전문화, 분업화되어감에 따라 사회 조직 환경이 복잡해짐에 따라 보다 전문화. 분업화되어 조직의 체계화, 거대화를 일으키고 있다. 또한 급변하는 국제 기업 환경 속에서 기업들은 살아남기 위해 구조조정 및 경영혁신에 그 어느 때보다 박차를 가하고 있다. 특히, 우리나라의 경우 IMF 관리체제가 시작된 이래 대부분의 기업에서 경영위기를 극복하기 위한 방법으로 구조조정의 방법을 통해 인원감축 시도, 인수, 합병, 다운사이징, 非정규 고용, 개인 경력 추구와, 사회적인 환경에서는 사회의 핵가족제도, 종교에 대한 불신, 개인 이기주의 등이 만연하고 있다.

산업사회 이전에 사람들은 자신의 부모와 조부모들에게서 그들의 미래를 볼 수 있었다. 산업사회에서 많은 전통이 붕괴되었지만 직업, 고용주, 동료들로부터 사람들은 정체성을 확립할 수 있었다. 그러나 후기 산업 사회에서는 부여된 정체성은 더욱 없어지고 정체성에 대한 선택, 다양한 정체성의 포용, 인생에서 잦은 정체성의 변화를 맞이하게 되었다(Gergen, K J.(1991)).

그리고, 특히 최근 기업의 환경이 거시적으로는 점차 동적이고 유기적으로 복잡하게 변해가고 있으며, 미시적으로는 조직 위계의 축소, 팀웍과 임파워먼트의 요구, 자원의 아웃소싱 등으로 전통적인 조직의 형태가 해체됨과 동시에 조직의 역사 등 조직의 지속유지를 위한 수단들 또한 해체되어가고 있다. 즉, 이것을 통해서 조직 구성원들은 더욱 조직의 정체성의 위기를 맞게되었고 이를 통해 조직의 정신적 주체의 부재 때문에 개인의 정체성과 동일화가 중요하게 주목되고 있다는 점이다.

조직은 조직 구성원과 연결되는 것이 단순히 물질적인 계약관계에 의한 연결이 아니라 조직 구성원들 그리고 그들의 집단으로 이루어진 하나의 유기체이며 고유한 가치 및 조직의 목표를 달성하기 위해 끊임없는 상호작용을 하기 때문에 정체성 혼란의 시대에서 조직 구성원은 조직을 통해 자긍심을 높이고 자아개념

을 확립할 수 있고 조직은 구성원들의 정신적 지주 역할까지 할 수 있을 것이다.

그러므로, 최근 조직의 변화 속에서 조직이 나아가야 할 방향과 조직의 정체성을 명확히 인식할 수 있는 내부적인 인지적 구조를 가지는 것이 더욱 중요하다. 왜냐하면 조직정체성의 인식은 조직의 여러 움직임에 대한 방향타(rudder)역할을 하기 때문이다(Albert, S., Ashford, B., & Dutton, J (2000)).

동일화에 대한 연구들 중에 조직이 그들의 구성원의 동일화를 이끌어 냄으로써 많은 이득을 얻을 수 있음은 명백해진다. 왜 조직이 동일화를 추구하는가의 이유는 Cheney(1983b)의 말에 의하면 “동일화를 높이는 것이 많은 기업 정책의 의도이다. 왜냐하면 그것이 조직구성원의 사고에 조직의 이해를 최우선적으로 놓기 때문이다” (Cheney, G (1983b)).

Cheney(1983)는 동일화 이론의 고찰에서 구성원의 동일화가 가져오는 조직의 이득을 다음과 같이 제시하였다. “조직 동일화는 이론적, 실증적으로 동기, 직무만족, 직무성과, 역할지향과 역할 갈등, 종업원 상호관계 등의 다양한 작업태도, 행동, 결과에 연결되어 있다. 조직동일화의 연구는 우리에게 사회화, 인력선발, 교육, 승진, 전환배치, 조직 커뮤니케이션, 공공관계 등의 다양한 조직정책과 활동의 영향을 설명하는데 도움을 준다. 조직동일화의 연구는 조직에서 준거권력의 기반을 보다 더 이해하는데 도움을 줄 것이다” (Cheney, G (1983b)).

그러나 조직 구성원의 동일화를 추구하는데 따르는 부정적인 측면이 언급되기도 하였다. 조직구성원간의 높은 동일화는 때때로 조직에 대한 과도한 의존과 복종을 가져올 수 있고 이는 반사회적, 반윤리적 행동과 창의성의 감소와 자아의 자주성의 상실 등을 낳을 수 있다고 하였다(Ashforth, B. E, & Mael, F. (1996)).

그러나 이와 같은 조직동일화의 부정적인 측면은 오히려 조직에서 동일화에 대한 연구와 관리의 필요성이 강조되고 있다.

조직동일화에 대한 연구는 조직 행동의 초창기부터 활발히 진행되어 왔고 근래에는 사회정체성이론의 조직분야의 접목을 통해 다시 주목을 받고 있다. 조직 동일화의 개념은 Barnard(1938)과 Simon(1947)에 의해 소개되었고 이후 많은 연구가 지속되어 왔음에도 불구하고 조직동일화를 정의함에 있어 조직내재화, 조직몰입 등의 유사개념과 혼동으로 인해 일관되지 못한 연구결과들을 가져왔다. 그러나 사회정체성이론(social identity theory)과 자아범주화 이론(self-categorization

theory)을 조직분야에 접목시킴으로 해서 조직동일화 연구의 새로운 계기를 맞고 있다. 이와 같은 새로운 연구의 흐름은 Ashforth와 Mael(1989)의 연구에 의해 만들어졌다.

Ashforth와 Mael(1989)의 이론들은 사회 동일화란 개인의 정체성이 특정 집단의 결과와 운명에 얽힌 자아의 몰인격화된(depersonalized) 표현(representation)으로 설명하고 있다. Ashforth와 Mael은 사회정체성이론을 확장하여 조직동일화를 개인이 고용된 조직의 소속감으로부터 그들의 정의를 이끌어 내는 사회범주의 특별한 형태라고 주장하였다. 그러나 사회심리학에서 동일화 연구의 발전에 비해 이를 조직 상황에서 실증 연구한 사례는 드물며 특히 국내에서 이와 같은 측면의 변수만을 고려하여 조직동일화를 연구한 경우는 드물다.

본 연구에서는 조직동일화의 개념을 사회정체성이론과 자아범주화이론에 근거하여 동일화를 자기정의과정으로 보고 조직구성원이 자기 정의를 내리기 위한 동일화의 측면인 조직구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)을 선행변수로 고려하고 결과변수는 선행연구를 바탕으로 조직동일화와 상관관계가 높은 대인간 협력과 이직의도를 설정하여 우리나라 기업과 공무원 조직에서 결과가 적용될 수 있는지 살펴보고자 한다.

따라서 본 연구는 다음과 같은 목적을 두고 있다.

첫째, 국내 기업(E산업, S식품)과 공무원 조직을 대상으로 하여 조직구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)변수들이 조직동일화에 미치는 영향을 검증하고 조직동일화가 결과변수인 대인간 협력과 이직의도에 미치는 영향을 검증한다.

둘째, 국내 기업(E산업, S식품)과 공무원 조직 구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)변수들이 대인간 협력 및 이직의

도와의 상관관계에서 조직동일화의 매개효과를 검증한다.

셋째 이러한 연구결과를 바탕으로 공무원 조직과 국내 일반 기업의 조직에서 조직동일화가 가지는 시사점을 제시하고자 한다.

제 2절 연구 방법 및 논문의 구성

본 연구는 사회정체성이론과 자아범주화이론을 바탕으로 조직동일화를 자기정의과정 즉, 개인이 자신에게 적용하는 정의와 조직의 정의간의 인식적 관계에 초점을 맞추었다. 조직 특성의 지각 수준 측면과 커뮤니케이션 환경 지각수준 측면이 조직동일화와 어떤 관계를 갖는 지를 살펴보고, 이들 변수가 조직구성원의 태도와 행동, 이직의도와 대인간 협력에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

본 연구는 선행연구를 바탕으로 하여, 연구모형과 가설을 설정하였고 우리 나라 일반 기업체의 사원과 공무원 조직 구성원을 대상으로 설문조사를 통해 통계적 실증분석 결과를 가지고 가설 채택 여부를 결정하였다. 실증분석 절차로는 측정 타당화 과정(measure validation process)을 거쳐 측정도구의 신뢰성과 타당성을 확보한 후에 가설 검증을 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS 10.0을 사용하여 통계 처리하였으며 통계기법으로는 기술 통계, 신뢰도 분석, 판별타당성분석, 요인분석, Person 상관관계분석, 회귀분석을 사용하였다.

본 논문은 총 5개의 장으로 구성되어 있다.

제 1장은 서론 부분으로 문제제기 및 연구의 목적, 연구방법 그리고 논문의 구성에 대하여 설명하였다.

제 2장은 본 연구의 이론적 배경을 제시하였다. 조직동일화의 개념과 이론적 기반인 사회정체성이론과 자아범주화이론 등 조직동일화와 관련된 논의를 살펴보고, 조직동일화의 선행변수로서 조직구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환

경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)을 설정하고 결과변수로는 조직구성원의 태도와 행동(대인간 협력과 이직의도)을 설정하여 선행연구에 대한 문헌을 고찰했다.

제 3장은 이론적 배경을 기초로 본 논문의 연구 목적에 적합하게 연구모형을 설계하고 그에 따른 가설을 설정하였으며, 각 변수에 대해 조작적 정의를 내렸다. 또한 측정 도구에 대한 신뢰성과 타당성을 분석하였다.

제 4장은 실증분석으로서 본 연구에서 설정한 가설들을 검증하였다.

제 5장은 결론으로서 연구결과에 대한 요약 및 시사점과 본 연구의 한계 및 앞으로의 연구방향을 제안하였다.

제 2장 이론적 배경

제 1절 조직동일화

1. 조직동일화 개념 및 중요성

(1) 조직동일화 개념

동일화 개념은 Freud가 처음 사용하였고 Tolman(1943)은 이러한 동일화를 개인이나 대상에 대한 동일화인 개인 동일화와 개인의 범주를 넘어선 조직이나 집단에 대한 동일화인 집단 동일화로 분류하였다(Tolman, E. C. (1943)).

개인동일화는 대상에 대한 동일화가 대상의 매력을 기초로 하여 이루어지고 있기 때문에 자신이 존경하는 사람의 정적 특성을 모방하고 그 특성에 동일화 할 수 있게 된다(Kelman, H. C(1958), Kelman, H. C (1961)).

한 개인에 대한 개인 동일화는 집단 동일화와 상호보완적인 역할을 할 수 있다. 그러므로 조직 구성원들의 귀감이 될 수 있는 리더를 통해서 리더에 대한 동일화를 조직에 대한 동일화로 일반화시킬 수 있으며 개인에 대한 동일화는 조직동일화로 확장될 수 있다(Ashford, B. E. (1990), Bass, B M (1985), Conger, J A, & Kanungo, R. N.(1988)).

Barnard(1938)는 개인은 조직 성격(organizational personality)과 개인 성격(individual personality)이라는 이중의 성격을 가지고 있다고 주장하였다. 그는 조직 구성원은 조직과 협력을 해야만 하는데 이를 위해 조직은 유인을 제공하든지 구성원의 사고를 변화시켜야만 한다. 이때 조직구성원의 안으로부터 나오는 조직과 협력하고자 하는 사고의 상태가 조직동일화를 의미하며 이를 위해서는 조직과 구성원이 공통된 목적이 존재한다는 믿음의 주입이 필요하고 이것이 경영자의 필수적인 요소라고 주장하였다(Barnard, C I. (1938)).

Simon(1947)은 조직동일화란 “조직에 대한 의사를 결정하는 가치기준으로서 조직의 목적이 자신의 목적을 대체하는 과정이다.” 라고 정의하고 조직의 목적에 결합된 구성원은 그들의 소속감을 통해 조직 사고체계(organizational mind-set)를 가지게 된다고 주장하였다(Simon, H. A. (1947)).

March와 Simon(1958)은 조직 생활과 관련된 동일화의 대상을 네 가지로 구분하였다. 소속 조직 외부의 조직과 동일화인 외조직 동일화(extra organizational identification), 소속 조직과의 동일화인 조직동일화(organizational identification), 같은 과업을 수행하는 계층과의 동일화인 과업동일화(task identification), 소속조직의 하위 부서와 동일화하는 부서 동일화(subgroup identification)로 구분하였다. 이들은 이와 같은 다중의 동일화 중 어떤 하나의 강도는 집단의 명성, 구성원의 공유된 목적의 인식정도, 구성원간의 상호교류 정도, 만족된 개인의 욕구의 정도, 집단 구성원간의 협력의 정도에 의해 결정된다고 주장하였다(Marc, J. G., & Simon, H. A. (1958)).

Levinson(1965)은 조직과의 동일화는 급격히 변화하는 사회에서 개인이 느끼게 되는 심리적인 손실을 보상해 주는 수단을 제공하며 심리적인 욕구를 충족시키기 위해 조직에 자신을 투사한다고 주장하였다. 즉 개인은 조직으로부터 심리적인 지원을 얻고 조직은 개인에게서 기능적인 지원을 얻게 된다고 하였다(Levinson, H. (1965)).

Patchen(1970)은 조직동일화는 공통특성, 공통 관심사, 공통목표에 의한 조직 구성원간의 유사성 지각이며, 조직을 지원하거나 방어하려는 행동의지인 조직 충성심을 갖게 하고 이는 다시 한 조직에 대한 결단력과 소속감을 갖게 만든다고 정의하였다(Patchen, M. (1970)).

O'reilly와 Chatman(1986)은 조직동일화를 조직의 가치나 역할을 자신의 정체성으로 통합하는 것으로 정의하였고 개인과 조직간의 조화정도가 높을수록 지각된 조직정체성과 자아개념간의 유사성도 커지며 구성원들은 조직의 가치나 규범에 모순되지 않는 태도와 행위를 보이며 한 조직에 대해 개인이 심리적인 애착을 갖게 되는 가장 중요한 원인은 동일화라고 설명하고 있다. 그리고 한 조직이 구성원들에 대한 심리적 애착의 개발에 실패하였다면 통제체계를 개발하는 것과 같은 통제 관련 비용의 증가를 초래하게 된다고 주장하였다(O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986)).

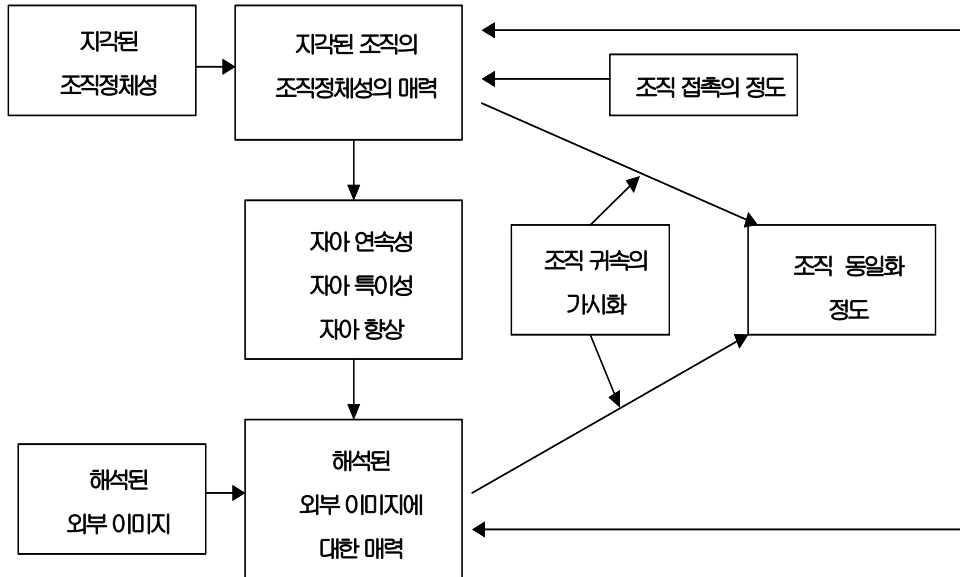
Ashforth와 Mael(1989)는 조직동일화를 사회정체성이론에 근거하여 재개념화를 시도하였고 이들의 연구는 조직동일화의 후속연구들에 큰 영향을 미쳤다. 이들은 조직동일화를 개인이 소속된 조직과의 하나됨 즉 공동운명의 지각으로

정의하였다. 또한 사회정체성이론을 고려하여 조직동일화의 개념에 있어 네 가지의 측면을 강조하였다.

- ① 동일화를 특정 행동 혹은 감정적인 상태와 반드시 연관되지 않은 인식적/인지적인 구성으로 이해해야 한다.
- ② 동일화는 다른 범주의 개인과 관련하여 개인을 정의하는 것이기 때문에 관계적이고 비교적이다.
- ③ 이와 같은 관계적이고 비교적인 속성을 고려한다면 개인은 자긍심을 높이기 위해 조직과 동일화하고 그러므로 가치 있다고 여기는 사람에 보다 투자하고 긍정적으로 자신의 사회정체성을 여기게 된다.
- ④ 개인이 그 범주와 느끼는 동일화의 강도는 정도의 문제라는 점을 강조하였다 (Ashforth, B E., & Mael, F. (1989)).

Dutton과 Dukerich(1991)는 ‘조직은 정체성을 지닌다.’ (Albert & Whetten, 1985; Ashforth & Mael, 1989)는 이론을 근거로 조직이 구성원에게 어떻게 행동하는지와 마찬가지로 구성원들이 조직을 어떻게 해석하는지에 따라서 구성원들의 해석이 조직에 어떤 영향을 미치는가를 연구하였다. 이들은 조직 정체성이 조직구성원의 동기유발과 쟁점에 관한 구성원의 해석을 활성화시키고 이러한 동기유발과 해석이 지속적으로 조직행동에 영향을 미치게 됨을 확인하였다(Dutton, J. E., & Dukerich, J. M (1991)). 또한 Dutton과 동료들은(1994) Ashforth와 Mael(1989)의 이론에 근거하여 어떻게 조직 이미지가 구성원과 조직과의 동일화의 강도를 형성하는지 모델을 제시하였다. 이들은 조직 구성원이 그들의 조직에 대해 갖고 있는 2가지 주요한 이미지에 초점을 맞추었는데 조직의 독특하고, 중심적이며, 영속적인 특성이라고 구성원이 느끼는 이미지는 조직정체성(perceived organizational identity)으로 정의하고 외부 구성원들이 이렇게 생각할 것이라고 느끼는 이미지는 ‘외부이미지’로 정의했다. 이러한 두 종류의 조직 이미지가 구성원들이 조직에 대해 형성하는 인지적 관계와 이에 따르는 여러 종류의 행동들에 영향을 미친다는 것을 말해준다. 개인이 자아 개념에 대해 지각하는 조직 정체성과 동일한 속성이 포함되어 인지적 관계를 형성할 때 조직동일화라고 정의했다(Dutton, J E, Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994)).

【그림 2-1】 조직 이미지와 조직동일화의 관계



자료: Dutton, J. E, Dukerich, J M, & Harqual, CV (1994) Organization image and member identification. **Administrative Science Quarterly**. Vol. 39, pp. 239-263

Pratt(1998)는 조직 동일화는 조직에 대한 개인의 신념이 자기준거, 자기정의가 될 때 나타난다고 하였다. 즉, 조직 동일화는 조직에 대한 신념을 자신의 정체성안에 통합할 때 나타나는 것이라고 정의하였다. 그는 이와 같은 정의가 3가지 측면에서 가치가 있다고 하였다.

- ① 조직동일화를 신념에 초점을 맞추었다. 예를 들어 상사에 대한 신념이 바뀌면 동일화는 바뀌게 되는 것이다.
- ② 조직동일화는 개인의 정체성 즉 자아개념의 사회적 측면에 관한 것이다.
- ③ 조직과 동일화된다는 것은 조직과 공통의 가치를 공유하고 있다는 인식에 의한 유친과정(類親過程)과 자신의 가치와 신념을 조직의 그것과 유사하게 되도록 자아개념을 바꾸는 모방과정(模倣過程)의 두 과정을 통해 조직과 동일화가 이루어진다고 주장하였다. 조직구성원의 범위가 점점 확대되고 조직의 내부자와 외부자의 경계가 확산되는 현대조직에서 조직동일화의 이와 같은 측면은 점점 더 중요해진다고 주장하였다(Pratt, M G.(1998)).

(2) 조직동일화 중요성

1) 기업 차원

조직 구성원에게 조직동일화를 바라는 이유는 구성원이 조직과 동일화된다면 구성원이 하는 의사결정과 과업이 관련된 개인들뿐만 아니라 조직에 이롭기 때문이다(Pepper, G. L. (1995)).

Efraty와 Wolfe(1988)는 조직동일화의 조직에 대한 긍정적인 효과의 이론적 기반은 Festinger와 Vroom의 연구에서 발견할 수 있다고 지적하였다(Efraty, D., & Wolfe, D. M. (1988)).

Festinger의 인지부조화 개념은 개인정체성과 자아가치(self-worth)와 관련된 과업에서 성공을 얻기 위한 바램을 설명하며 Vroom의 기대이론은 조직동일화 수준이 높다면 구성원은 그들의 미래활동을 계산함에 있어 조직의 목적에 보다 비중을 둘 것이라는 점을 보여주고 있다.

Stacey(1992)는 이와 같은 주장에 동의하였다. 그는 조직 가치의 공유에 대한 강조는 조직의 안정을 유지하고 결속을 보장하는 중요한 수단이라고 언급하였다(Stacey, R. (1992)).

Foote(1951)는 대상과의 동일화가 동기부여의 기본이라고 주장하였고(Foote, N. N. (1951)),

Dutton과 동료들(1994)은 구성원은 조직의 미래에 대해 관심을 가질 때 동기부여 되고 조직동일화는 이와 같은 관심을 높여준다고 지적하였다(Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994)).

또한 Bartel(1998)은 구성원의 생존에 대한 인식이 조직과 강하게 연관되어 있을 때 동료와의 협력의 증가와 경쟁자에 대한 경쟁의 증가, 추가적인 조직시민 행동으로 나타날 것이다(Bartel, C. A. (1998)).

경제학자 Galbraith는 현대 기업에서 동기부여의 가장 중요한 요인은 금전적인 수단에서 조직과의 동일화로 옮겨가고 있다고 주장하였다(Cheney, G. (1983b)).

Simon(1993) 역시 이와 같은 견해에 동의하여 경제이론은 인간의 동기를 연구함에 있어 조직동일화의 개념을 중요하게 다루고 있지 않다고 지적하였다(Simon,

H. A. (1947)).

기업이 점점 더 성장하고 전문화됨에 따라 조직동일화는 조직의 운영을 위해 필요성이 요구되어진다. 복합적인 기업의 이미지, 조직내 부서간의 경쟁과 갈등, 알력, 다양한 배경과 가치관을 가진 종업원은 새로운 관리의 형태를 요구하게 되었고 조직동일화는 조직이 구성원을 관리 및 유지하는데 도움을 줄 것이다.

조직 구성원이 조직의 가치와 결정을 수용한다면 조직은 더 이상 강압적이고 강제적 관리수단이 필요 없게 되고 조직은 구성원에게 보다 많은 권력과 책임을 부여할 수 있게 되므로 기업 차원에서의 조직 동일화는 매우 중요하다.

2) 개인차원

조직동일화가 조직에 미치는 중요성만큼 개인에게 있어서도 중요하다. Cheney(1983b)는 개인의 관점에서 동일화가 개인의 경험과 사고를 구성하고 의사결정을 내리고 자아를 확립하는데 도움을 준다고 주장하였다(Cheney, G. (1983a)). 또한 Pepper(1995)는 조직동일화가 구성원이 추상적이고 알기 어려운 조직 환경에 대처하는데 많은 도움을 준다는데 동의하였다(Pepper, G, L. (1995)).

많은 학자들은 조직동일화가 구성원에게 자신의 의미, 명성, 지위를 부여한다고 언급하였다. 조직구성원은 그들의 소속감이 자신의 정의를 부여하는 정도에 따라 조직과 결속하게 되고 이것은 조직이 그들에게 성취와 관련된 만족할 만한 것의 제공을 통해 이루어질 것이라고 하였다(Brown, M. E (1969)).

또한 Ashforth와 Humphrey(1993)은 조직동일화는 인지과정의 부정적인 결과를 완화시킨다고 주장하였다. 이는 인지적 부조화를 최소화하려는 심리적 욕구가 높은 조직동일화에 의해 충족될 수 있음을 보여 주는 것이다(Ashforth, B E., & Humphrey, R. H. (1993)).

조직구성원이 조직과 동일화된다면 조직동일화를 통해 조직 구성원의 욕구, 만족을 제공할 것이다. 그러므로 조직 동일화는 조직 구성원이 조직을 위한 최고의 선택을 신속하게 하여 구성원의 노동을 절약할 수 있는 수단이라고 할 수 있다. 그러므로, 조직과 하나라는 조직동일화의 지각은 조직에서만 아니라 구

성원에게도 중요한 것이라 하겠다.

2. 조직동일화 관련 이론

(1) 조직 동일화와 사회정체성이론과의 관계

사회정체성이론(social identity theory)은 자기인식(self-concept)의 구조와 기능에 관한 이론으로 개인은 사회집단에 대한 소속감으로부터 자신의 이미지를 만든다는 단순한 전제에 근거하고 있다. 사회정체성이론에 따르면 사람들의 자아개념은 개인적 정체성(personal identity)과 사회적 정체성(social identity)이라는 두 가지의 개념으로 구성되어 있다. 개인적 정체성은 개인에게 고유한 신체적·심리적 특성, 개인적 기호와 같은 개인특성을 포함하며, 사회적 정체성은 성, 국적, 다수의 공식적 집단이나 비공식적 집단 등 개인이 심리적으로 소속되어 있다고 느끼는 사회적 범주들 가운데 개인이 자기정의(self-defining)를 형성하는 것이다.

사회정체성이론은 Tajfel(1972)에 의해 처음 소개되었다. 그는 사회 정체성이란 감정적, 가치적 중요성을 가지고 어떤 사회집단에 속한다는 개인의 지식으로부터 나타나는 자기 인식(self-concept)으로 정의하였다(Tajfel, H. (1972)).

Hogg(1996)는 개인이 집단 소속감의 지식을 그들의 자아 정체성 인식과 어떻게 융합하느냐에 따라 개인이 소속감을 느끼는 사회 범주의 정의된 속성들이 개인의 사회정체성을 구성한다고 하였다(Hogg, M. A. (1996)).

그리고, 개인은 사회정체성을 통해 자신의 개인적인 목표 성취를 통해 자긍심을 높이거나 특정집단 특히 성공적인 집단에 소속됨으로써 자신의 자긍심을 높일 수 있다.

Turner(1987)는 사람들은 특정집단의 구성원으로서 사회정체성이 낮을 때 소속된 집단을 떠나려고 한다고 주장하였다(Turner, J. C.(1987)).

인간은 조직구성원, 종교, 성, 연령과 같은 다양한 사회적 범주들에 의해 자신은 물론 타인을 분류하려는 경향이 있다고 주장하였다. 즉 개인 자신은 다양한 범주에 속한 것으로 분류하고 있으며, 타인에 대해서도 이러한 범주분류에 의해 범주

화하려는 경향이 있다는 것이다(Tajfel, H. (1972)).

Paratt(1998)은 조직동일화 관점에서 사회정체성은 다음의 세 가지 측면에서 중요함을 지적하였다.

① 범주화는 인간의 근본적인 인지적 과정으로 여겨진다는 점이다. 사회정체성이론에서는 내집단 호의성이 강력한 리더쉽, 구성원간의 상호 작용이나 의존성, 응집력이 없을 때조차도 일어난다고 본다. 연구자들은 단순히 집단의 구성원이 되었다는 것만으로도 내집단 편향(Bias)를 만들기에 충분하다는 것을 입증하였다. 그러므로 동일화는 개인이 집단의 구성원이 되었다고 인식할 때마다 나타나는 인간의 근본적인 과정임을 사회정체성이론에서 주장하고 있다.

② 사회정체성은 명확한 인식적 행동의 결과라는 점이다. 특정한 사회정체성이 부각되면(salient) 구성원은 그 사회집단의 규범과 고정관념(stereotyping)에 따라 인식하고 행동한다는 것이다. 그러므로 내집단간의 차이의 인식은 최소화되고 반대로 내집단 구성원이 외집단을 전형적(prototype)으로 인식하게 되면 내집단과 외집단의 인식적 행동과 갈등을 설명할 수 있다.

③ 사회정체성이론은 개인은 긍정적인 집단 독특성(Positive group distinctiveness)을 추구한다는 것이다(Parrat, M G., (1998)).

즉, 집단은 집단구성원의 긍정적인 사회정체성을 보호, 고양, 유지 획득하기 위해 다른 집단과 비교를 시도한다고도 하였다(Tajfel, H(1982)).

사회정체성은 자기 평가적(self-evaluative)이기 때문에 구성원은 우호적이고 선호할 만한 외집단과 비교를 하려 한다. 그러므로 개인은 그들 자신의 집단에 대해 긍정적인 견해를 유지하기 위해 다양한 전략에 관여한다(Hogg, M. A., Terry, D J., & White, K. M.(1995)).

한편, 사회정체성이론은 동일화 과정에서 내집단 / 외집단의 경계를 명확히 하는 범주화(categorization)와 우호적인 내 집단 비교를 하는 자기고양(self-enhancement)의 두 가지 과정을 전제로 한다. 이와 같은 두 과정은 다음과 같은 이론을 조직동일화에 제공하고 있다.

첫째, 조직동일화는 독특하지 않은 조직보다 독특한 조직에서 보다 높게 나타난다 (Dutton, J E, Dkench, J. M., & Harquail, C V. (1994); Mael, F. A, & Ashforth, B. E., (1992)).

이는 조직 독특성(organizational distinctiveness)에 관한 것으로 보다 유일하게(unique) 보이는 조직(내집단)은 쉽게 다른 조직(외집단)과 구별될 수 있을 것이다. 그러므로 조직독특성은 범주화를 증가시키고 궁극적으로 동일화를 가져올 것이다.

둘째, 조직동일화는 외집단이 부각(salient)되지 않을 때 보다 부각될 때 더 높게 나타난다(Ashforth, B. E, & Mael, F. A. (1989); Hogg, M. A., & Terry, D J.(2000)).

유사하게 외집단의 부각은 자신의 조직과 외부의 조직간의 차이의 인식을 강화시킬 것이다.

셋째, 조직동일화는 조직 내 경쟁이 있을 때보다 없을 때 보다 높게 나타난다(Mael, F. A., & Ashforth, B. E, (1992)).

외부의 위협이 조직을 보다 응집력 있게 만드는 것처럼 조직과의 동일화는 경쟁자가 부각될 때 보다 강하게 된다. 마지막으로 조직 안에 경쟁이 있을 때 응집력과 동일화는 약화 될 것이다. 유사성과 반대로 내집단의 차이가 부각될 것이고 결과적으로 동일화는 덜 나타날 것이다.

넷째, 조직동일화는 조직의 명성이 높을 때 즉 조직이 매력적인 이미지를 가지고 있을 때 보다 높게 나타날 것이다(Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harqual, C. V.,(1994)).

조직동일화는 인식된 조직 정체성이 구성원의 자긍심을 증가시킬 때 나타날 것이다. 구성원에 의해 우호적으로 여겨지는 조직은 그렇지 못한 조직보다 동일화를 이끌어 낸다고 주장하고 있다. 매력(attractiveness) 혹은 명성(prestige)의 용어로 쓰였지만 내집단이 긍정적으로 보였을 때 동일화가 일어난다는 사회 정체성이론의 가정을 강조한 것이다.

(2)조직 동일화와 자아범주화 이론과의 관계

Hogg & Terry(2000)는 자아범주화 이론(self-categorization theory)을 사회정체성이론의 발전, 정확히 말해 사회정체성 효과를 가져오는 ‘확장된 사회정체성이론’으로 보고 있다(Hogg, M A., & Terry, D J (2000)).

자아범주화이론은 Tajfel과 Turner의 초기 사회정체성 연구로부터 발전하였으며 자아범주화이론은 개인이 자신을 사회집단의 구성원으로서 어떻게 분류하는지를 연구하였다. 자아범주화이론에서 집단은 전형(prototype)으로 표현된다.

Hogg와 Terry(2000)는 자아범주화의 과정을 다음과 같이 설명하였다. 자신과 타인의 사회 범주화는 관련된 내집단과 외집단 전형(prototype)의 대상(target)에 대한 인지된 유사성을 부각시키는 것이다. 이때 대상(target)은 더 이상 단독의 개인이 아니라 몰인격화(depersonalization)의 과정을 통해 관련된 전형(prototype)의 구현물들(embodiments)로 인식하게 된다. 자아의 사회범주화는 내집단 전형에 자아를 동화시킴으로 해서 자아를 몰인격화(depersonalization)하는 것이다. 이와 같은 자아의 변화과정은 집단 현상에 숨어 있는 과정으로 이 과정이 관련된 내집단의 전형과 일치하게 자아를 인식하고 행동하게 하는 것이다. 정체성의 형성은 자기 자신을 다른 사람과 비교하거나 자기 자신을 사회상황에 놓은 과정을 통해 일어난다. 즉, 다양한 집단 전형(prototype)들로부터 얼마나 유사한지 혹은 다른 지에 따라 자기 자신과 다른 사람을 범주화한다는 것이다.

자아범주화 이론은 인지적인 과정에 초점을 맞추고 있기 때문에 집단 간 갈등을 설명함에 있어, 범주 자체의 영향에 초점을 맞추기보다는 어떻게 구성원이 사회범주를 형성하느냐의 질문에 답한다는 점에서 사회정체성이론과 구별된다. 즉 개인은 사회 상황에 따라 다양한 추상화(abstraction)의 수준에서 그들 자신과 다른 사람을 범주화할 수 있다는 즉, 상황적 변수에 따라 개인, 사회, 혹은 보다 추상적인 정체성(예: 인류의 일원)들이 발생하는 것을 설명한다는 점에서 좀 더 확대된 사회정체성이라고 볼 수 있다.

사회정체성이론과 달리 자아 범주화이론에서는 범주를 정의하는 속성은 개인정체성과 사회정체성간의 차이에 영향을 주지 못한다. 오히려 개인 대 사회는 어떻게 개인이 그들을 범주화 하였느냐에 달려있다. 즉 어떤 비교수준이 만들어지느냐에 관한 문제이다. 예를 들면 여성은 그녀를 다른 여성과 비교하여 지적이라고 할 수도 있고 남성에 대해 여성으로 비교하여 지적이라고 정의 할 수 있다. 남성 심리학자 집단에 속한 여성심리학자는 상황에 따라 그녀를 집단 내에서 여성과 남성간의 비교를 하여 남성에 비교되는 여성으로 그녀를 정의할 수 있고

혹은 집단 내에서 그녀 자신을 고양시키기 위해 다른 심리학자와 비교된 심리학자로 차별화 하기 위해 성 범주를 이용할 수 있는 것이다.

그러므로 이상의 자아범주화 이론으로부터 조직동일화에 시사하는 점은 다음과 같다.

첫째, 개인의 정체성은 집단내 상황에서 보다 부각됨에 비해 사회정체성은 집단 간 상황에서 보다 부각될 것이라는 점이다(Turner, J., Oakes, P., Haslam, S., & McGarty, C (1994)).

개인은 사회 상황에서 다른 집단이 부각될 때 그들 자신을 조직의 구성원으로서 여길 것이다. 그러므로 자아 범주화이론은 집단 간의 경계를 보다 가시적으로 만드는 상황(예: 집단간 갈등) 개인의 조직에 대한 동일화의 가능성을 증가시킬 것이다. 그것은 또한 조직 홀로 부각되었을 때는 개인정체성이 부각될 수 있다는 것을 주장하는 것이기도 한다.

둘째, 개인은 집단 간 차이와 집단 내 유사성을 극대화하는 사회적 범주를 형성한다는 것이다(Turner, J. C. (1987)).

이는 사회범주를 형성할 때 개인은 사회 상황에서 대상들간의 유사성과 차이점을 가장 잘 설명할 수 있는 범주를 찾는 다는 것이다.

조직구성원이 다른 조직의 개인과 상당히 유사하다고 느낀다면 조직동일화를 얻기는 힘들 것이다. 예를 들어 기업 A의 구성원이 기업 B의 구성원과 다르다고 보지 않는다면 기업 A의 구성원은 조직정체성 보다는 직업정체성을 채택할 것이다. 이 상황에서 직업에 대한 정체성은 내집단의 유사성과 외집단의 차이를 극대화하는 역할을 할 것이다.

즉, 조직동일화는 조직의 구성원의 이질성이 높을 때 나타나기는 어렵고 이런 경우 개인정체성이 부각될 것이다. 또한 조직동일화는 조직 구성원이 다른 조직의 구성원과 비슷할 때 나타나기 어려울 것이다. 왜냐하면 조직들간의 동질성이 높을수록 보다 추상적인 동일화(예: 직업, 노동자)가 나타날 것이다.

3. 조직동일화에 관련된 논의

(1) 조직 동일화와 다른 개념과의 비교

조직동일화 개념이 조직 효율성 및 조직원들의 소속감에 영향을 미칠 수 있는 중요한 변인임에도 불구하고 이전의 연구 결과들은 조직동일화 개념에 대한 명확한 정의를 내리지 못한 채 조직내재화, 조직몰입 등의 개념과 혼동하여 사용해 왔다. 그로 인해 조직동일화에 대한 연구가 지속되어 왔음에도 불구하고 일관된 연구결과를 보이지 못하고 있다. 한 개인이 조직과 동일화하기 위해서는 자신을 조직의 운명과 심리적으로 어우러져 있는 것으로 지각하게 되고 행동과 조직에 대한 정적 감정은 조직 동일화의 결과로 파생된 것으로 간주하는 것이 바람직하다(Foote, N, N. (1951); Gould, S B (1975)).

1) 조직 동일화와 조직 내재화와의 비교

조직 동일화에 대한 가장 큰 혼란 중의 하나는 조직의 가치를 채택하는 정도를 의미하는 조직내재화(organization internalization)와의 문제이다. 조직 내재화란 한 개인이 어떤 대상의 가치를 자신의 것으로 채택하는 것으로 정의된다(Kelman, H. C.(1961); Sanford, N(1955)).

동일화와 내재화의 개념 구별은 개념적인 측면에서 용어를 정의함으로써 문제를 해결할 수 있을 것이다. 내재화와 동일화를 구별하는 가장 오래되고 일반적인 방법은 정도, 지속성, 유인을 구별하는 것이다. Kelman(1961)은 복종, 동일화, 내재화를 설명함에 있어 복종은 타인으로부터의 영향력을 수용하는 것을 정의하며, 동일화란 개인이 조직에 대해 만족스러운 자기 정의를 설정하기를 원할 때 생긴다고 보았다. 반면, 내재화란 대상의 가치체계가 자신의 가치체계로 통합될 때 생긴다고 보았다(Kelman, H. C.(1961)).

비록 일반적으로 특정가치나 태도는 특정한 사회범주 속의 구성원들과 관련되어 있지만 자신을 정의내림에 있어서 특정사회의 범주를 수용한다고 해서 항상 그 범주의 가치와 태도까지 수용한다는 의미는 아닌 것이다. 즉, 한 개인은 조직 전반에 작용하는 가치, 경영이념이 자신의 가치를 통합시키지 않아도 조직을 통하여 자신을 정의 내릴 수 있는 것이다(Martin, J. G., & Siehl, C. (1983)

; Mintzberg, H. (1983)).

복종은 가치 있는 보상 때문에 개인 혹은 조직의 명령(dictate)을 따르는 것인 반면 동일화는 고착에 의해 동기화 되고 다른 사람의 가치와 신념을 수용하는 것이다. 내재화 역시 가치와 신념의 수용을 포함하지만 선호정도에 의해 동기화 되는 것이 아니라 옳고 그름의 판단에 의해 동기화되는 것이다.

동일화와 내재화를 구분하는 또 다른 방법은 Pratt(1998) 제시한 동일화되는 경로-모방(emulation), 유친(affinity)를 통해 이루어질 수 있다. 그는 내재화는 자아개념을 조직과 유사한 것으로 변화하는 모방의 경로이지만 조직과 유사한 가치를 공유하고 있다는 자아개념을 불러일으키는 유친(affinity)에서는 발생하지 않는다고 주장하였다.

결론적으로 조직 현장에서 조직동일화와 조직내재화는 밀접히 연관된 형태로 나타난다. 그러나 한 개인은 자신이 일하는 조직에 의하여 자신을 정의를 내리는 한편, 자신의 가치와 조직의 가치와는 일치하지 않는 것으로 지각할 수도 있고 이와는 반대로 사람들은 조직의 가치와 규범을 유지하고는 있지만 그 조직에 대해 동일화하지 않을 수도 있다. 그러나 일반적으로 조직내재화는 조직동일화 과정을 거쳐 일어난다고 본다.(Ashforth, B. E, & Mael, F. (1989); Turner, J. C(1985)).

그러므로 조직동일화라는 구성개념은 조직 내재화와 상관관계는 있지만 서로 다른 구성개념으로 간주해야 한다.

2) 조직동일화와 조직 몰입과의 비교

조직동일화 연구의 일관성을 유지 할 수 없었던 또 다른 문제점은 조직 몰입(organizational commitment)과의 혼동에서 기인한다. 광범위하게 정의한다면 조직몰입은 구성원의 행동, 감정, 인지적인 일관성으로 특징 되는 조직과 구성원이 형성하는 심리적인 유대이다(Pratt, M. G (1994)).

조직동일화와 같이 조직몰입의 초점은 조직구성원과 소속 조직간의 관계이다. 기존의 연구들 중 몇몇 연구들에선 조직동일화와 조직 몰입을 같은 개념으로 본 연구들이 있는 반면, 다른 연구들에선 조직동일화를 조직몰입의 한 성분으로 간주하기도 했다. 즉, 조직동일화 정의에 대한 불명확성으로 인해 이러한 조직동

일화와 조직 몰입간의 혼동은 계속 되어왔다(Dutton, J. E., Dukench, J M, & Harquail, C V. (1994)).

조직몰입에 대한 태도적 관점에서 조직몰입 측정에 가장 많이 사용되는 조직몰입 설문지(OCQ)를 개발한 Mowday와 동료들(1979)은 조직몰입을 한 개인이 특정 조직에 대한 상대적인 동일화나 관여(invovement)강도로 정의함으로써 조직 몰입에 대한 정의자체에 조직동일화를 포함시키고 있다(Mowday, R, Steers, R, & Porter, L.,(1979)).

즉, Mowday와 동료들은 조직몰입에 대한 광의의 정의에 조직동일화를 포함시켜 놓았지만 설문지 문항 자체에는 내재화, 행동의도, 정적감정 등만을 포함시켰을 뿐이다. 물론 조직몰입 문항 중 한두 문항(예: 조직의 운명을 진심으로 걱정하십니까?)은 조직동일화의 문항으로 볼 수 있는 것도 있으나 요인분석을 해 보면 요인으로 해석 될 수 없는 문항이다(Ashforth, B. E., & Mael, F. (1992)).

즉, 조직 몰입 설문지(OQC)는 개인과 조직의 하나됨의 감정(feeling of oneness)을 측정하지 못한다. 조직 몰입은 설문지에는 조직동일화를 측정할 수 있는 문항들이 매우 적으며 실제로 조직몰입 성분들인 조직을 대신해 행동하려는 의도나 조직 멤버십을 유지하고 자부심을 갖는 것 자체는 조직동일화의 결과 변인으로 해석되는 것이 더 타당하다고 볼 수 있다(Mael, F. (1988); Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992); 김원형. (1993)).

이러한 주장은 Mael(1988), Mael과 Ashforth(1988)가 행한 일련의 연구에서 사회정체성 이론에 기초한 조직 동일화문항 6문항과 조직몰입의 대표적인 설문문으로 여겨지는 OCQ 15문항을 가지고 요인분석을 해본 결과 조직동일화와 조직몰입이 동일한 개념이라기 보다는 두 개념이 다른 개념이라고 하였다. 이러한 연구 결과는 Mael과 Tetrick(in press)이 행한 연구에서도 일치된 결과를 보이고 있다(Mael, F., & Terick).

이러한 결과를 토대로 볼 때 조직동일화 개념은 조직몰입 개념과 상관관계는 있지만 개념적으로 구분되는 것을 볼 수 있다.

조직동일화는 자신이 속해 있는 특정조직에만 국한된 심리적 구성개념인 반면 조직몰입은 자신이 속해 있는 특정조직에만 국한된 심리적 구성개념이 아니다. 조직 몰입은 조직구성원이 자신의 조직과의 공동운명을 지각함이 없이도 조직에

대해 몰입 태도를 보일 수 있다는 것이다(Ashforth, B. E., & Mael, F.(1989)).

그러므로 조직동일화를 하지 않고도 개인은 높은 조직 몰입을 나타낼 수도 있는데 이는 그 개인이 조직과의 공동운명에 대한 지각 없이도 그 조직은 자신의 경력에 편리한 수단을 제공해 줄 것으로 볼 경우에는 조직몰입을 더 나타낼 것이기 때문이다. 그리고 몰입을 할 수 있는 제반 여건이 더 좋다면 또는 다른 조직이 더 만족스러운 지위나 매력적인 경력을 제시한다면, 그 개인은 다른 조직에 동일화하지 않고도 다른 조직으로 전직 할 수 있는 개연성이 충분히 있는 것이다. 그러나 한 조직과 자신을 공동운명체로 동일화한 사람은 자신의 조직을 떠나는 것이 필연적으로 심리적 상실감을 수반하게 된다고 하였다(Levison, H. (1970)).

조직동일화와 조직몰입의 차이는 조직 동일화는 개인의 자아개념에 의해 개인과 조직과의 관계를 설명하는 것이라는 점이다. 이처럼 둘에 대한 질문은 다르다. 조직몰입은 “나는 나의 조직에 얼마나 만족하고 행복해 하는가” 와 관련 있는 반면에 조직동일화는 “어떻게 나는 나의 조직에 의해 나 자신을 인식하는가” 의 질문에 관계되어 있다. 이 차이는 조직몰입이 조직가치와 신념의 수용(acceptance)에 해당하는 것이라면 조직동일화는 조직의 가치와 신념을 공유(sharing)하고 소유(possessing)하는 것이라고 인식하였을 때 그 차이는 명확해질 것이다(Pratt, M G (1998)).

3) 조직동일화와 개인-조직 적합성의 비교

개인-조직 적합성(P-O: Person-organization fit)을 연구하는 학자들은 개인과 조직과의 양립(compatibility) 가능성을 평가하고자 한다(Chatman, 1989; Judge & Ferris, 1992; Kristoff, 1996; Lovelance & Rose, 1996; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Tsui, Egan, & O'Reilly, 1992). 조직 몰입과 유사하게 P-O적합성의 개념은 조직동일화와 개념적으로 유사하다. 예를 들어 Chatman(1989)은 P-O적합성을 조직의 규범, 가치와 개인의 가치간의 적합(congruence)으로 정의하였다(Chatman, J (1989)).

그러나 많은 학자들은 P-O적합성을 조직동일화보다 더 넓은 개념으로 여긴다. 예를 들어, Kristoff(1996)은 P-O적합성은 조직과 개인과의 양립가능성으로 ①한쪽이

다른 쪽이 요구하는 것을 제공할 때 ②양쪽이 유사한 근본적인 속성을 공유할 때 나타난다고 주장하였다(Kristoff, A. (1996)). 조직동일화와 P-O적합성간의 관계는 Kristoff의 두 번째인 조건인 ‘근본적인 속성의 유사성’에서 분명해진다. 그리고 Kristoff(1996)에 의하면, P-O적합성은 개인이 조직을 보다 완전한 것으로 만들기 위해 조직에 명백한 속성과 가치에 더할 수 있다는 점에서 보완적(complementary)일 수 있고 개인은 다른 조직 구성원의 가치와 속성에 유사한 가치와 속성들을 소유한다는 점에서 대체적(supplementary)이다(Kristoff, A. (1996)).

이를 통해서 조직동일화는 대체적 적합성으로 여겨질 수 있다. 그러므로 조직동일화와 조직 몰입의 관계에서처럼 P-O 적합성은 조직동일화보다 더 넓은 개념을 볼 수 있다.

(2) 조직 동일화의 선행 변수와 결과변수에 대한 연구

조직동일화의 많은 연구들이 조직동일화와 다른 변수들간의 관계, 즉 선행 변수와 결과변수를 찾기 위한 시도를 하였다. 조직동일화의 선행 및 결과변수를 살펴보는 것은 조직동일화 구성의 본질을 파악하기 위한 단서를 제공한다는 점에서 중요하다고 할 수 있다.

1) 조직 동일화의 선행변수에 대한 연구

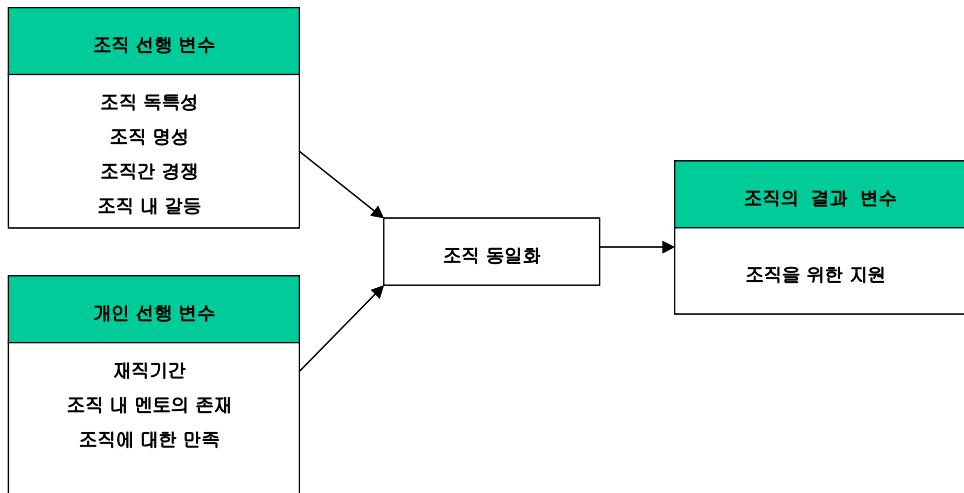
기존 연구를 통해 조직동일화에 대한 선행변수들을 범주화해 보면 조직의 명성, 독특성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등 등을 포함하는 조직 구조적 특성 범주, 수행, 상과 기대와 조직 내 승진이나 성공에 대한 내부귀인을 포함하는 합리적 보상체계 범주, 조직내 부서의 기능적 분화정도, 부서의 중요성을 포함하는 부서 특성 범주, 상사와의 인간관계, 부하와의 장래에 대한 배려적 리더쉽, 부하의 업무 이해, 커뮤니케이션 환경(개방적, 참여적, 지원적), 역할 갈등, 역할 명료성과 같이 조직에서의 역할과 관련된 직무변인들과 직무의 중요성, 도전성, 피드백, 직무 만족 등을 포함하는 역할 및 직무 특성 범주 조직에서 업무활동을 통해 경험하게 되는 개인의 조직 사회화 경험범주, 개인의 자아정체성, 직위, 재직기간, 연

령 등의 개인 특성범주들로 나눌 수 있다.

최근의 조직 동일화의 선행변수들은 대부분 사회정체성이론 혹은 자아범주화이론에서 이끌어진다.

Mael과 Ashforth(1992)는 사회정체성이론에 근거하여 조직의 독특성, 조직의 명성, 경쟁적 외부조직에 대한 인식이 조직간 경쟁, 조직 내 갈등 등이 조직 동일화에 영향을 미치는 선행변수임을 밝혔고 조직동일화를 매개로 하여 나타나는 결과 변인으로서 자신들의 정체성 중에서 현저한 측면과 일치하는 활동을 선택하는 경향이 있고, 이러한 정체성이 구체화되는 조직을 지지한다고 지적하였다.

【그림 2-2】 Mael과 Ashgfoth의 조직동일화 모형



자료: Mael, F. A., & Ashforth, B. E., (1992). Alumni and their alma mater, A partial test of the reformulated model of organizational identification, Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, pp. 110

Pratt(1998)은 조직 동일화를 유친(類親/affinity)혹은 모방(模倣/emulation)의 과정으로 보느냐에 따라 선행변수가 달라진다고 주장하였다(Pratt. M. G.(1988)).

동일화가 개인이 조직과 유사한 가치를 가졌기 때문에 일어난다고 믿는다면 유친(affinity), 동일화는 개인의 가치와 신념이 조직의 그것과 유사하다고 인식하기 때문에 일어나는 것이다(Judge, T., & Bretz, R (1992); Judge, T, & Ferris, G (1992); Schneider, B., Goldsterin, H., & Smith, D. (1995)).

그러나 동일화가 모방의 과정과 가치의 내재화를 통해 일어난다면 다른 선행변수들을 가정할 수 있을 것이다. Baker와 Tompkins(1994)는 동일화는 근속기간이 길수록 나타날 것이라고 주장하였다(Baker, J. R, & Tompkins, P K.(1994)).

또한 Hogg와 동료들은(1995) 동일화는 일단 구성원이 조직규범 내에서 생활하게 된다면 발생한다고 주장하였다(Hogg, M. A., Terry, D. J, & White, K, M. (1995)).

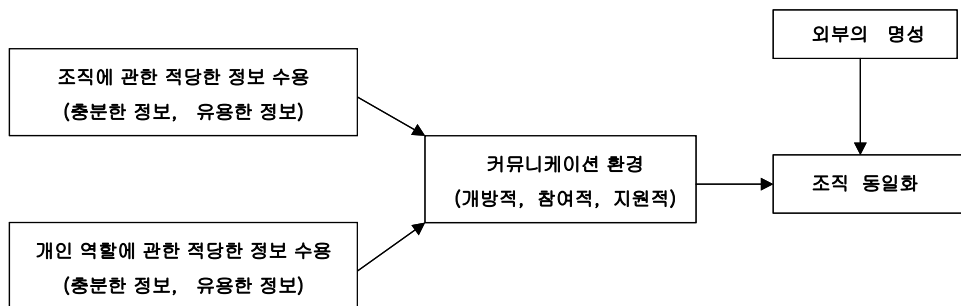
Cheney(1983)은 조직내 구성원들은 서로 조직의 목표, 성취, 가치를 나타내고 있기 때문에 조직내 구성원의 커뮤니케이션 환경 지각 수준에 따라 조직동일화를 촉진시킨다고 하였다(Cheney, G. (1983)).

Pratt(1998)은 사회 정체성이론과 사회범주화 이론을 통해서 커뮤니케이션 환경이 긍정적, 개방적, 참여적이라면 조직동일화는 증가한다고 한다(Pratt, M. G. (1998)).

Tyler(1999)는 관리자 동료 간에 서로 강한 존경심으로 생활한다면 업무 수행과 자기 자신 평가에 있어서 강하게 조직동일화에 영향을 미칠 것이며 이를 통해 협력적인 태도를 보인다고 하였다(Tyler, T. R. (1999)).

ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)는 아래 그림과 같이 조직에 관한 적당한 정보 수용 지각과 개인에 역할에 관한 적당한 정보 수용 지각을 통해 커뮤니케이션 환경이 어떤 지각 수준을 갖느냐에 따라 그리고 조직에 대해 외부의 명성이 어떤 지각 수준이냐에 따라 조직동일화에 영향을 미친다고 했다(ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL. (2001)).

【그림 2-3】 직원의 커뮤니케이션 환경과 외부명성 지각과 조직동일화 모형



자료: ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL.(2001) The Impact of employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, Vol. 49. pp. 1051-1062.

2) 조직 동일화의 결과변수에 대한 연구

기존의 연구를 종합해 보면 조직동일화가 높을수록 개인은 그 조직에 만족하며, 조직가치에 내재화되고, 조직을 대신해 노력하려는 의사와 소속감을 유지하려는 조직몰입을 보이며, 낮은 이직의도를 갖게되고 기타 조직을 위한 자발적인 지원 활동을 하게 된다.

Ashforth와 Mael(1989)은 기존의 사회정체성이론에 관한 연구들을 토대로 다음과 같은 조직동일화의 세 가지 결과를 제시하였다(Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989)).

- ① 개인은 자신들의 정체성과 일치하는 활동을 선택하는 경향이 있으며 그러한 정체성을 구체화시키는 제도를 지원한다.
- ② 사회적 동일화가 집단 내 응집력, 협력, 이타주의, 집단에 대한 긍정적 평가 등과 연관되어 있으므로 조직동일화는 조직에 대한 충성, 자존심, 집단 활동과도 연관되어 있다(Turner, J. C. (1982); Turner, J. C. (1984)).
- ③ 조직동일화는 집단의 가치나 규범에 대한 내재화 및 고착, 그리고 구성원들의 태도, 행위에 동질성을 갖게 하기도 한다.

이들이 제시한 결과 이외에도 조직동일화는 조직동일화의 선행요인들로 작용하는 것들에 대한 지각에 영향을 미칠 수 있다. 개인은 고결성과 자아가치를 보존하려는 경향이 있고 자아에 관한 이러한 신념은 조직을 포함하여 자기가 동일화하는 집단을 긍정적으로 평가함으로써 유지된다. 즉, 조직구성원들이 조직에 동일화됨으로써 조직에 관한 신념은 더욱 긍정적으로 변하며 이는 결국 조직 동일화의 선행요인들에 대한 지각에도 긍정적으로 작용하게 된다는 것이다(Dutton, J. E, Dukerich, J M., & Harquail, C V (1994)).

또한 조직동일화가 강한 구성원은 조직과 더 많은 접촉을 추구하며, 조직과의 빈번한 접촉은 자아개념의 지속을 고취시킨다(Kunda, G (1992)).

조직동일화는 개인적인 관심과 행위를 조직에 대한 관심과 행위와 제휴시키고 개인에게서 조직을 위한 노력은 곧 자아를 위한 노력을 의미하는 것이다(Shamir, H., & Arthur. (1993)).

그러므로 조직과 강한 일체감을 갖는 사람들은 자신의 이해보다 조직 전체에

이익을 가져다주는 과업에 관심을 갖는다. 조직을 지원하려는 조직 구성원의 노력은 복종, 충성, 그리고 참여행위를 가져온다. 즉, 신입사원을 돕거나 장기조직 계획에 적극적으로 협력하거나, 조직 내 우수한 인재를 지원하거나, 조직 발전을 위하여 아이디어를 제공하는 등의 구체적인 행위로 나타난다(Dyne, G., & Dienesch. (1994)).

이와 같은 조직동일화는 조직 내 협력이나 조직시민 행동과 같은 바람직한 결과로 나타날 수 있으며, 반대로 조직에 동일화되지 못한 개인은 조직에 대한 부정적인 관점을 갖게 되므로 작업능률저하나 스트레스, 이직의도와 같은 부정적인 결과를 초래할 수도 있다(Chatman, J. A (1991); Kahn, W A (1990)).

제 2절 조직동일화의 선행변수

1. 조직구성원의 조직 특성 지각 수준 요인

조직의 구조적 특성은 한 조직이 다른 조직에 비해 그 조직만이 갖고 있는 독특한 가치나 실무적인 수행 방식 정도를 나타내는 조직 독특성과 자신이 조직 명성이 있는 조직이라고 지각하는 조직간 경쟁 및 조직내 부서나 직급간의 알력이나 갈등정도, 조직 내 갈등으로 한정한다.

본 연구는 Mael과 Ashforth(1992)의 선행 연구를 바탕으로 조직 독특성, 조직의 명성, 조직간 경쟁, 조직내 갈등 등을 개념적인 명확성을 위해 조직구성원의 조직 특성 지각 수준 요인으로 묶었다.

(1) 조직 독특성

조직 독특성(organizational distinctiveness)이란 자신이 속한 조직이 다른 조직과 비교하여 그 조직만이 갖고 있는 독특한 추구가치나 실무적인 수행방식이나 과정 (Oakes, P., & Turner, J. C (1986); Tolman, E, C (1943)), 또는 구성원들이 지각하는 조직이 특이하고 핵심적이고 지속적인 속성 등으로 정의할 수 있는데(Dutton, J E, Dukerich, J. M., & Harquail, C V. (1994)) 이러한 구성원들의 지각이나 신념은 조직에 대한 외부적

평가와 반드시 일치하는 것은 아니다.

사회정체성이론에 의하면 개인은 자신의 독특성을 강조하는 근거를 추구하는데, 특정 조직이 그러한 독특성의 기반을 제공할 때 구성원들은 조직을 매력적으로 지각하게 된다(Tajfel, H., & Turner, J. C.(1985)).

Burner(1957)는 범주특출성(salience)을 증진시킬 수 있는 단서를 사용함에 있어서 개인은 지각자의 속성을 나타내는 접근 가능성(accessibility)과 환경의 속성을 나타내는 적합성 단서를 사용했다고 했다. 이러한 범주 적합성의 결정요인 중 하나가 독특성이며 이러한 독특성 변인은 자신의 집단이 다른 집단과 구별된다는 특출성을 증가시킴으로써 더욱 내집단 정체성을 형성시킬 수 있다고 본다(Burner, J. S. (1957)).

이러한 조직의 독특성은 그 조직을 다른 조직과 구별 시켜주는 역할로 작용하며 자신들만의 독특한 조직 정체성을 강화시켜주는 것이므로 각 조직은 자신들만이 갖고 있는 독특한 특성을 조직 구성원들에게 제시하거나 개발함으로써 조직 정체성을 증진시키려고 시도하고 있다(Albert, S, & Whetten., D. A. (1985)).

Clark(1972)에 따르면 각 조직은 자신들만의 독특성을 나타내기 위해서 조직의 전설이나 독특한 실무프로그램, 사회화 프로그램 등을 통해서 신입 구성원이나 능력있는 사람들을 조직으로 끌어들여려고 시도한다고 했다(Clark. B R (1972)).

Mael(1988)의 연구에서도 독특한 대학가치와 대학의 실행방식은 대학생들이 그 대학에 동일화하는 것과 정적 상관이 있음을 밝혔으며 후속연구 (Mael & Ashforth, 1992)에서도 조직의 독특성이 조직동일화의 선행변수임을 밝혔다(Mael. F., & Ashforth, B. E (1992)).

구성원 자신의 가치와 조화되는 조직 독특성이 있을 경우 조직독특성은 조직동일화에 정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 조직 독특성과 조직 동일화의 관계는 혁신적인 신흥종교의 전도 열정(Missionary zeal)이나 특이한 목표를 추구하는 조직구성원의 행태에서도 잘 나타난다(Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989)).

그러나 경우에 따라서는 부정적인 특성을 지닌 조직 독특성이 조직 동일화를 강화하기도 한다.

(2) 조직 명성

사회 비교와 사회적 동일화를 통하여 개인은 집단의 성공과 지위에 대하여 대리적으로 경험하게 되고, 실제로 한 개인은 자신의 집단과 타집단과의 정적이거나 부정적인 비교를 통해서 자신이 속한 집단에 대한 동일화를 강화하며 이로 인해 자존심과 자부심을 갖게 된다고 보고 있다(Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1985)).

조직 구성원들은 긍정적인 속성을 지녔다고 생각되는 조직, 또는 사회적으로 가치 있다고 평가받을 만한 요소들을 갖추었다고 믿어지는 조직에 소속됨으로써 자긍심을 느낀다. 즉 외부에서 자기 조직을 긍정적으로 평가한다고 믿을 때 구성원들은 조직을 통하여 대리만족을 충족하기 때문에 종업원의 동일화는 강화된다. 이런 정체성의 통합은 긍정적으로 자신을 파악할 수 있는 기회를 제공하기 때문이다(Cialdini, R. B. Borden, R. J., Thorne, A., Walker, M. R., Freeman, S., & Sloan, L. R. (1976)).

따라서 조직이나 집단의 명성은 조직동일화를 증가시킬 수 있는 선행변수가 될 수 있다.

Tajfel과 Turner(1985)는 실험에 참여한 피험자들이 부여받은 집단 소속감에 의하여 자신에 대한 자기 정의를 한다고 보았다. 즉, 사람들은 이러한 자기 정의나 자신의 사회정체성으로부터 정적인 자존심을 갈망하고 있으며 이러한 정적인 사회정체성은 외집단과 비교한 내집단에 대해서 호의적인 비교를 함으로써 정적 정체성을 부여받게 되므로 실험에 참여한 피험자들은 금전적 보상을 배분함에 있어서 내집단에게 더 호의적인 반응을 내도록 동기화 되어진다는 것이다. Oakes와 Turner(1980)의 실험에서도 정적인 자존심을 갖기 위한 동기적 편파는 집단 명성에 기초한 자기 개념을 활성화시킬 수 있다고 주장하였다(Oakes, P. J., & Turner, J. C. (1980)).

Mael(1988)은 실증연구를 통해 조직의 명성이 조직 구성원의 조직동일화에 관련되어 있다는 것을 실증적으로 밝혔다. 조직의 명성이 높을수록 사람들은 그런 조직과의 동일화를 통해서 잠재적인 조직구성원의 자존심을 더욱 활성화시킬 수 있다고 했다. 즉, 사람들은 인지적으로 명성이 높은 조직과 동일화하려는 경향이 있으며 그러한 동일화를 통하여 자존심이 강화되어진다고 볼 수 있다. 이런 연구 결과로부터 조직의 명성은 조직동일화에 정적으로 영향을 미친다고 볼 수 있다.

Dutton과 Dukeich(1991)의 항만국 직원들을 대상으로 한 연구에서도 조직 명성이 자부심의 중요한 원천이 된다는 사실이 입증되었다(Dutton, J. E., & Dukench, J. M. (1991)).

여기서 조직명성이란 조직에 대한 외부인들의 평가에 대한 조직 구성원들의 행위

가 어떻게 지각될 것인지를 반추하게 함으로써 조직을 통한 개인의 정체성 통합과 정인 조직동일화에 강력한 영향을 주게 된다. 그러므로 조직인상관리 연구자들은 바람직한 조직 이미지를 형성함으로써 종업원들의 동기부여에도 기여할 수 있다고 주장한다(Elsbach, K, & Sutton, A (1992)).

(3) 조직간 경쟁

자아범주화 이론에 의하면 개인은 집단을 전형(prototype)으로 인식하고 이와 같은 전형의 핵심적인 특성은 그들이 집단 간의 유사성과 차이를 극대화하여 소속집단을 독특한 실체로서 정의한다는 것이다(Hogg, M, & Terry, D. (2000)).

경쟁적 외부 조직이 있다는 인식은 역으로 내 조직에 대한 인식을 강화시키며 이로 인해 내집단에 더욱 동일화하게 된다(Allen, V. L., Wilder, D. A, & Atkinson, M. L (1983)).

경쟁 집단에 대한 인식은 집단 간 경계의 존재를 강조하기 때문에 집단 구성원들에게 내집단 동질성을 지각하게 한다. 최소 집단 실험(minimal group experiment)에서도 한 집단에 임의로 분류된 사람들조차 다른 집단의 구성원들과 경쟁적 성향을 보인다는 것이 입증되었다. 더욱이 한 집단이 가치 있는 것을 얻으면 다른 집단은 잃게되는 상호 대립적 상황 하에서는 조직과 일체감을 갖는 구성원들은 집단적 승리를 더욱 인식하게 되고 이 경우 조직동일화 정도가 높을수록 외집단 구성원들에게 명확한 경쟁적 태도를 보이게 된다(Dutton, J E, Dkerich, J. M., & Harquail, C. V(1994)).

집단간 경쟁이 지속되면 이러한 내집단 편파경향은 더욱 가속화되어지는데 Horwitz와 Rabbie의 연구(1982)에 의하면 개인간보다는 집단 간에 적대감이 쉽게 형성되며 객관적인 갈등 요인이 없을 때에도 이러한 현상은 일어날 수 있다(Horwitz, M., & Rabbie, J M. (1982)).

Wilder(1981)의 연구에서는 추상화에 대한 선호정도에 따라 두 집단으로 범주화한다고 피험자에게 말해줌으로써 내집단과 외집단을 범주화하였으며 다른 피험자들에게는 오직 내집단만이 존재한다고 말해줌으로써 내집단 / 외집단 조건을 만들지 않았다. 이 결과 피험자들은 내집단만 있는 조건에서는 내집단 / 외집단 조건에서 더 많은 내집단 호의도를 나타냈는데 이러한 결과는 외집단에 대한 인식으로 내집단 / 외집단 경계가 더욱 명확해졌으며 그로 인해 내집단 동질성을 더 많이 일어나게 했

다고 볼 수 있는 것이다(Wilder, D A. (1981)).

Clark(1972)는 학교간의 경쟁이 학생들에게 애교심을 배양시키며 학교의 정체성을 표현하는 로고 복장을 입도록 한다고 하였다(Clark, B. R(1972)).

이러한 집단간 경쟁을 조직의 관점에서 볼 때 다른 조직과의 경쟁은 조직간의 경계를 더욱 명확히 하고 조직의 가치와 규범이 강조됨으로써 보다 쉽게 조직동일화를 강화시켜줄 수 있는 것이다. 즉, 조직간의 경쟁은 조직 동일화에 정적 영향을 미친다고 볼 수 있다(Hogg, M. A, & Terry, D J (2000)).

(4) 조직 내 갈등

조직 내 하위 집단 간의 갈등이나 갈등에서도 외집단과의 갈등과 비슷한 현상이 발견되는데, 갈등상황동안 조직구성원들의 집단 경계선은 더욱 명확해지며 부서 또는 개인이 어느 한 편에 속해 있지 않으면 다른 한편에 속해 있는 것으로 취급하는 현상마저 발생하게 된다(Minzberg, H.(1983)).

Stevington(1981)의 연구에서는 높은 지위의 간호사들이 낮은 지위의 간호사들과 비교하여 내집단 호의도를 증가시키며 낮은 지위 집단에 대한 독특성과 우월성을 강조하는 경향이 발견되었다. 이러한 경우 낮은 지위집단의 정체성은 높은 지위 집단에 의하여 더욱 심각한 위협을 받게 되므로 상대적으로 강한 방어적 편파가 작용하게 되며 낮은 지위의 집단은 높은 지위의 비교집단으로부터 자신들을 분화하려는 경향을 보인다(Skevington, S M. (1986)).

Perrow(1970)는 기능적 하위단위의 성원들은 자신들의 수행성과를 호의적으로 평가하여 다른 단위의 구성원들보다 더 많은 권한을 가져야 한다고 있음을 확인하였고 Brown(1986)등의 연구에서도 일관되게 나타난 바가 있다(Brown, Condor, Mathew, Wade & William(1986)).

2. 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준 요인

(1) 조직 내 커뮤니케이션 환경 개념과 중요성

1) 커뮤니케이션의 개념

Katz와 Khan(1978)은 커뮤니케이션을 사회조직의 기능을 수행하는 데 가장 광범위하게 관련된 사회과정이라고 정의하고, 커뮤니케이션은 사회조직의 유지와 발전에 가장 중요한 요소라는 점을 강조하고 있다. 그리고 커뮤니케이션이 조직을 관리하는 데 중요한 기능을 한다고 하였다. 그 기능에는 조직구성원의 행동 통제기능, 동기유발, 감정표현, 사회적 욕구의 주장방법, 정보전달(매개체) 등이 있다고 지적하였다(D. Katz and R. Kahn, 1978). 또한 Ellis(1976)는 커뮤니케이션은 모든 조직의 중심적인 활동으로 보고, 커뮤니케이션이 없는 곳에는 조직이 존재할 수 없다고 주장한다. 그리고 Frone(1988)은 커뮤니케이션은 조직에서 가장 중요한 과정이라고 지적하면서, 종업원들은 회사의 정책이나 업무수행에 관한 피드백, 역할에 대한 기대, 업무의 지시 등과 같은 중대한 정보를 수집하거나 알아내는 데 많은 시간을 할애하고 있다고 주장하고 있다.

Frank, A., & Brownell. J. (1989)는 조직 구성원간의 커뮤니케이션 정의를 구성원 개인들 사이와 조직들 사이에서 특수성, 차별성 등 여러 가지 수준 수준으로 상호 작용하는 것이라고 정의했다.

Clampitt와 Downs(1993)는 조직 구성원간의 커뮤니케이션은 다차원 구조라고 하였으며, 크게 2가지 구성 요소가 있다고 하였다. 조직 구성원 커뮤니케이션의 구성 요소 2가지는 단순히 조직 구성원 커뮤니케이션 정보 상에 만족과 불만족의 상호작용이 아닌 구성원 개인들 사이와 조직들 사이에서 특수성, 차별성 등 여러 가지 수준으로 상호 작용하는 것을 통해 만족, 불만족 하는 것과 정보가 조직 내에서 상호작용이 되어져 만들어지는 어떤 커뮤니케이션 환경 등을 커뮤니케이션의 구성요소로 구분하였다.

그러므로 커뮤니케이션이란 개인과 조직이 자신들의 목표달성 과정에서 일어나는 갈등을 조정하고 해소하여 사회 조직의 유지와 발전을 꾀하는 사회과정이라 말할 수 있으며 조직구성원간의 효과적인 커뮤니케이션은 조직 동일화에 영향을 미치며 생산성 향상과 종사자의 사기제고 및 목표의 효과적 달성에 큰 영향을 미칠 것이다.

(2) 조직동일화와 조직 내 커뮤니케이션 환경과의 관계

Cheney(1983)은 조직내 구성원들은 서로 조직의 목표, 성취, 가치를 나타내고 있

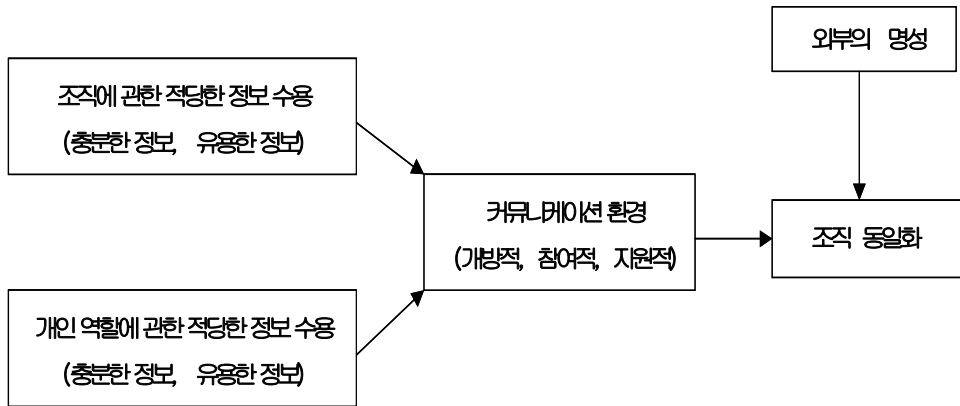
기 때문에 조직내 구성원의 커뮤니케이션 환경 지각 수준에 따라 조직동일화를 촉진시킨다고 하였다

Pratt(1998)은 사회 정체성이론과 사회범주화 이론을 통해서 커뮤니케이션 환경이 긍정적, 개방적, 참여적이라면 조직동일화는 증가한다고 한다.

Tyler(1999)는 관리자 동료 간에 서로 강한 존경심으로 생활한다면 업무 수행과 자기 자신 평가에 있어서 강하게 조직동일화에 영향을 미칠 것이며 이를 통해 협력적인 태도를 보인다고 하였다.

ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)는 아래 그림과 같이 조직에 관한 적당한 정보 수용 지각과 개인에 역할에 관한 적당한 정보 수용 지각을 통해 커뮤니케이션 환경이 어떤 지각 수준을 갖느냐에 따라 그리고 조직에 대해 외부의 명성이 어떤 지각 수준이냐에 따라 조직동일화에 영향을 미친다고 했다.

【그림 2-3】 직원의 커뮤니케이션 환경과 외부명성 지각과 조직동일화 모형



자료: ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL.(2001) The Impact of employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, Vol. 49. pp. 1051-1062.

제 3절 조직동일화의 결과변수

1. 대인간 협력

(1) 대인간 협력의 개념과 중요성

학자들은 협력이 조직의 성공에 중요한 요인이라는 것을 오랫동안 인지해왔다.

Barnard, C I.(1938)는 조직의 성공에서 협력의 중요성을 강조한 최초의 조직 행동학자로 조직을 협력적인 노력의 집합이라 말하고 협력하려는 구성원의 자발적인 노력의 중요성을 강조하였다.

협력은 개인과 집단이 공동의 목표를 추구하고 관계를 더욱 발전시키기 위해 조화된 방식으로 일을 함께 할 때 나타나는 것으로 작업장에서의 협력은 상호의존적인 조직의 과업을 성공적으로 완수하기 위한 구성원의 자발적인 노력으로 정의할 수 있다(Wagner, John A. III(1995)).

협력적인 행동은 동료와 함께 일하려는 구성원의 자발성(willingness)으로 표현될 수 있다. 그러나 협력적인 행동을 가져오는 상황을 알기란 어렵다. 왜냐하면 협력적 행동은 개인 혹은 집단의 목적을 추구하는 경향과(McClintock, C G, & Liebrand, B G. (1988)) 개인업적 혹은 집단성과를 보상하는 공식적, 비공식적 시스템에 의해 영향을 받기 때문이다(Petersen, T. (1992)).

Smith와 동료들(1995)은 협력에 관한 이론과 연구를 해석하는데 있어서의 한 가지 어려움은 학자들이 협력이라는 용어의 다른 여타 사용법들에 대해 언급하지 않고 제안된 수많은 협력에 대해 정의들에서 유래한 것이다라고 하면서, 협력에 대한 정의의 다양성과 협력 연구 해석의 어려움에 대해 논하였는데 대부분 정의들이 개인, 집단 조직이 서로의 이익을 위해 모이고 상호작용하며 심리적 관계들을 형성하는 과정에 초점을 두고 있다는 점을 지적하였다(Smith, K G., Carroll, S, J, & Ashford, S. J (1995)).

Ring과 Van de Ven(1994)은 기존의 협력에 대한 정의들에 ‘협력적인 관계를 기꺼이 지속시키고자 하는 개인의 의지’를 포함시킴으로써 협력을 보다 역동적인 개념으로 파악하고 있다(Ring, P. S, & Van de Ven, A (1994)).

그리고 협력적인 관계가 집합적 행동을 위해 사회적으로 고안된 기제라는 점, 그리고 이러한 기제들이 관련 당사자들의 행위와 상징적 상호작용에 의해 끊임없이 형성되고 재구조화 된다는 점을 아울러 지적하였다.

이와 같은 협력의 정의는 조직시민 행동의 구성에서도 반영된다(Organ, 1988; Podaskoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990; Smith, Organ, & Near, 1983). 조직시민행동은 공식적인 보상체계가 없이도 조직의 과업과 문제를 위해 동료를 돕는 이타주의(altruism)를 포함하고 있다.

이타주의 행동은 결근한 동료나 과중한 업무량을 가진 동료를 돕는 것을 포함하고 있다. 이와 같은 행동은 조직의 사회적 장치(machinery)를 원활하게 하는 자발적이고, 일상적이고 평범한 것이다(Podaskoff, P M, Mackenzie, S. B., Moorman, R H, & Fetter, R. (1990)).

조직 시민행동이 현대적인 협력의 관점에 어느 정도 부합되지만 개인이 서로 서로에게 제공하는 폭넓은 지원의 형태를 설명하는 개념으로는 부족하다. 특히, 조직시민행동은 조직 과업을 완수하기 위해 행동에만 초점을 맞추으로써 사회적 관계를 유지하기 위해 돕는 행동은 무시하고 있다. McAllister(1995)는 협력을 협조 지향적(assistance-oriented)행동과 시민행동의 친교적(affiliative) 행동으로 구분하였다. 협조 지향적 행동과는 반대로 친교적 행동은 감성적이고(affect-laden)이고 표현적이며 개인적 지원과 관련이 있다. 즉, 친교적 행동은 도구적(instrumental)인 지원을 제공하기보다는 개인간 작업관계를 유지, 지원, 향상시키는 것을 돕는 것이다. 이것은 동료의 개인적 이해에 관심을 갖고 어려운 문제와 걱정을 들어주며 자신의 의사결정이 동료에 미치는 영향을 고려하는 것이다(McAllister, D J(1995)).

(2) 조직동일화와 대인간 협력의 관계

협력은 상호 의존적인 과업의 완수를 위한 개인의 자발적 공헌과 활동의 조화를 의미한다.

Turner(1985)는 사회정체성을 통해 공유된 사회범주는 집단행동을 가능하게 하는 인지적 기제라고 주장하였다.

Abrams(1992)와 hogg & Hains(1996)는 실험실 연구를 통해 동일화가 내집단의 선호와 외집단에 대해서 선입관을 가져온다는 것을 밝혔다.

사회정체성이론은 공유된 집단 소속감이 자아와 내집단 구성원간의 태도, 감정, 행동적 유사성을 통해 내집단 편향을 만든다고 설명하고 있다. 결론적으로 내집

단 구성원은 종종 그들이 실제 이상으로 유사하다고 믿는다. 이와 같은 고정관념화(self-stereotyping)의 과정은 구성원 자신을 개인속성에 의해서가 아니라 집단의 구성원으로서 인식하게 만든다. 따라서 부각된(salient)집단의 정체성은 구성원의 집단내 동료와의 관계구성의 변화를 통해 집단내의 협력을 촉진시킨다. 내 집단은 구성원들이 전형적(prototypical)으로 여겨지는 속성에 의해 정의되기 때문에 각 구성원들은 동료들을 집단의 확장으로써 여기게 된다는 것이다.

Kramer(1993)는 협력이 집단단위의 신뢰와 상호관계(reciprocity)보다 높은 사회적 유인(attraction), 그리고 내집단 구성원에 대한 우호적인 이미지를 고양시킨다고 주장하였다(Kramer, R. M (1993)).

따라서 조직행동 연구자들은 높은 동일화를 나타내는 구성원은 동료와의 관계에서 협력 지향적인 행동을 보일 것이라고 주장하였다.

2. 이직의도

(1) 이직의도의 개념

종업원의 이직은 조직에 상당한 경제적, 심리적인 도전이며 가치있는 종업원이 이직을 할 경우 선발, 교육 훈련 등에 대한 투자는 낭비가 되는 것이다. 또한 현재 조직의 변화를 고려한다면 개인은 그들이 과거에 느꼈던 것보다 쉽게 조직을 옮기려고 할 것이다(Jones, C, & DeFilipi, R. J. (1996)).

이직은 많은 조직 연구자에 의해 다르게 정의되고 있으나 광의와 협의의 이직으로 구분될 수 있다(박경규. (1999)).

광의의 이직은 종업원의 입직(accession)과 이직(seperation)을 모두 포함하는 개념으로서 노동이동이라고 한다. Price(1977)은 이직을 사회시스템의 소속영역으로부터 이동하려는 정도라고 정의하였다(Price, J. L., (1997)).

Mobiley(1982)는 이직을 금전적 보상을 받는 조직을 떠나는 것으로 정의하였다(Mobiley, W H (1982)).

대부분의 조직행동연구자들은 Mobley의 정의를 따르고 있다. 왜냐하면 이직 연구의 초점이 작업장으로부터 종업원이 이직하려는 동기를 설명하는 감정적, 인

지적 과정을 설명하기 때문이다.

일부 연구자들은 이직의 긍정적인 결과를 강조하였다. 이들은 이직이 조직에 항상 부정적인 측면만 있는 것이 아니며 때로는 조직은 혁신을 고양시키고 변화를 촉진시킬 수 있는 기회를 가질 수 있다고 주장하였다(Hollenbeck & Williams, 1986; Mobley, 1982, Staw, 1980; Dalton & tudor, 1979, Hom & Griffeth, 1995).

그리고 Dalton과 동료들(1982)은 이직을 기능적인 이직과 반기능적인 이직으로 구분하였다. 높은 성과를 내는 종업원의 이직하고 낮은 성과를 내는 종업원이 잔류할 때 조직은 손실을 입고 반대의 경우에는 조직에 이득이 된다는 것이다. 기능적 / 반기능적 이직의 분류는 이직에 대한 직무성과를 고려한 것으로 이직에 대한 이해를 높게 할 것이다. 대부분의 연구는 반기능적 이직에 초점을 맞추고 있다(Dalton, D. R., Tudor, W. D., & Krackhardt, D. M (1982)). 본 연구 역시 비기능적 이직에 초점을 맞출 것이다.

Abelson(1987)은 조직적으로 피할 수 없는 이직으로 구분하였다. Abelson은 이를 발전시켜 종업원의 통제 정도(자발적, 비자발적)와 기업의 통제 정도(피할 수 있는, 피할 수 없는)로 구분하였다(Abelson, M. A(1987)).

본 연구는 이직이 아닌 근로자들을 상대로 단기간에 측정 가능한 이직의도를 결과변수로 채택하였다. 이는 다른 연구 등에서도 그 관계가 증명된바 있다.

특히, 형성된 이직 의도가 행동으로 이어질 가능성이 높다는 Fishbein과 Ajzen의 연구결과(1975)를 중시한다면 이직 성향에 관한 이해는 큰 의미를 갖고 있다고 할 수 있다(Fishbein, M., & Ajzen, I., (1975)).

이직의도와 이직을 동등하게 취급할 수는 없지만 이직의도가 실제로 이직으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높다. 이러한 이직과정은 실증연구를 통하여 조사된 바도 있다. 예를 들어 Steel과 Ovalle(1984)의 연구조사에 의하면 평균적으로 이직의도와 실제 이직간의 관계는 0.50으로 상당히 의미 있는 것으로 조사되었다(Steel, R. P., & Ovalle, N K.,(1984)).

(2) 조직 동일화와 이직의도와의 관계

Ashforth와 Mael(1989)는 조직과의 동일화 결과는 조직에 대한 지원과 내집단

구성원에 대한 사회적 고착(attraction)을 포함한다고 주장하였다(Ashforth, B. E., & Mael, F (1989)).

Lee(1971)의 연구에는 조직동일화가 높은 사람은 조직동일화가 낮은 사람에 비해 조직에 대한 만족을 더 많이 하며 결과적으로 낮은 이직의도를 보이고 있는 것으로 나타났다. 자신이 속한 조직과 동일화하는 사람들은 낮은 조직동일화를 보인 사람에 비해 외부 취업 기회에 별로 흥미를 보이지 않는 반면 조직동일화가 낮은 사람들은 더 높은 이직의도를 나타냈고 그 결과 높은 이직 행동의도를 보였다. 즉 높은 조직동일화를 지닌 사람은 더 많은 성과를 보이도록 동기화 되며, 더 조직에 만족감을 갖게 되고 종국적으로 낮은 이직의도를 보임을 입증했다(Lee, S. M. (1971)).

Cheney(1983b)는 조직동일화가 대안적 직업탐색활동과는 부(不)의 관계가 있음을 밝혔다. 이직의도와 매우 높은 상관 관계를 나타내고 있는 대안적 직업탐색활동은 동일화 정도와 관련되어 있다고 할 수 있다(Cheney, G (1983b)).

즉, 조직동일화는 개인과 조직과의 연합을 강화시키는 역할을 하며 집단력을 강화함으로써 한 개인의 지각과 행동에 영향을 미치므로, 조직동일화가 높은 사람은 상대적으로 강한 재직의도와 낮은 이직의도를 보이게 된다. 이러한 이직의도를 결정하는 요인에는 직무만족이나 대안적 취업기회, 직장 이동의 용이성과 같은 다양한 요인들이 상호 작용하지만 조직을 이직하려는 의도는 조직에 대한 동일화 정도에 의해서도 변화하게 되는 것이다.

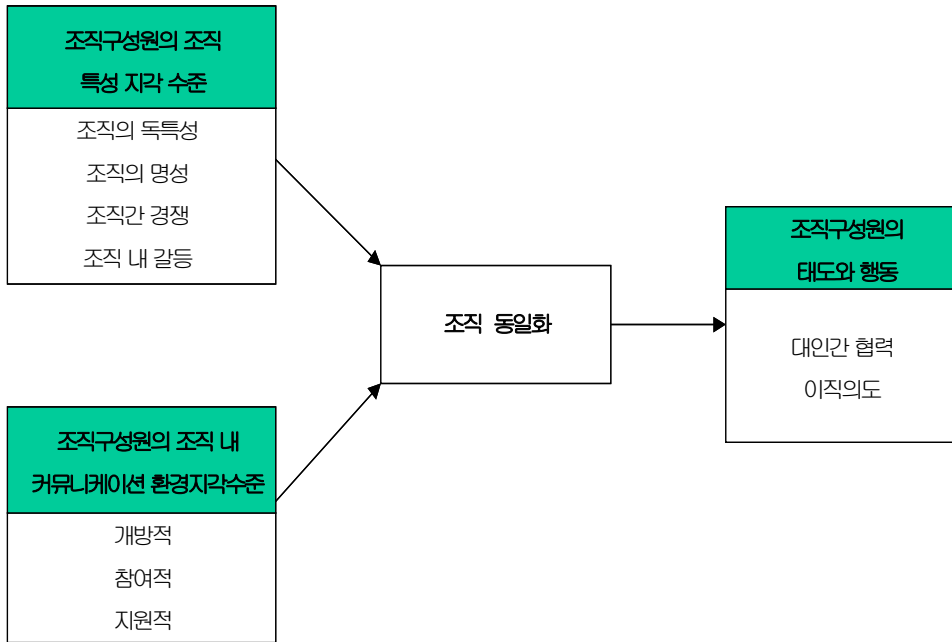
이와 같은 결과는 Mael과 Ashforth(1995)의 연구와 Abrams과 동료들(1998)의 연구에서도 입증되었다. Mael과 동료들(1995)은 군인들을 대상으로 한 종단 연구에서 조직동일화가 이직의도를 결정하는 요인임을 밝혀 내었다. 그리고 Abrams와 동료들(1998)은 영국과 일본의 기업, 대학조직을 대상으로 한 연구에서 조직과의 동일화가 이직의도를 예측함을 밝혀냈다. 이들은 조직몰입과 합리적 행동 이론은 조직 구성원의 이직의도 중요한 요인인 조직과의 하나됨(oneness)을 나타내는 조직과의 동일화를 고려하지 못한다고 주장하였다. 이들은 Fishbein & Ajzen의 이직의 합리적 행동이론(theory of reasoned action)과 사회정체성이론을 함께 고려하여 조직동일화가 영국과 일본 양국, 기업과 대학, 양 조직 모두에서 이직의도를 예측하는 가장 중요한 변인임을 밝혀냈다.

제 3장 연구방법

제 1절 연구모형 및 가설의 설정

1. 연구 모형의 설계

【그림 3-1】 연구의 모형



본 연구는 조직 동일화 선행변수로 밝혀진 것들 중 최근 조직동일화 연구 중심인 사회 정체성 이론에 근거하여 연구모형을 설계하였다.

조직 구성원의 조직 특성 지각 수준의 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준의 개방적, 참여적, 지원적임이 조직동일화에 미치는 영향을 살펴보고 조직동일화가 대인간 협력 및 이직 의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 그리고 조직동일화가 구성원의

태도와 행동에 영향을 미치는 가를 살펴보고자 한다. 즉, 조직 동일화가 대인간 협력 및 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 또한 조직동일화가 조직 구성원의 조직 특성 지각 수준의 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준, 그리고 대인간 협력과 이직의도의 관계에 있어서 매개효과에 대한 검증을 위해 그림 【그림 3-1】과 같은 연구 모형을 설계하였다.

본 연구에서는 조직동일화의 개념을 사회정체성이론과 자아범주화이론에 근거하여 동일화를 자기정의과정으로 보고 조직구성원이 자기 정의를 내리기 위한 동일화의 측면인 조직구성원의 조직 특성 지각 수준과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 선행변수로 고려하였다.

선행변수는 Mael과 Ashforth(1992)의 선행연구 바탕으로 조직구성원의 조직 특성 지각 수준의 요인으로 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등으로 개념적인 명확성을 위해 묶었다. 그리고 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 Ale Smidts, AD Th.H. Pruyn, Cees B.M. van Riel (2001)의 선행연구를 바탕으로 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준 요인을 개방적, 참여적, 지원적으로 한정하여 묶었다.

종속변수는 Barnard(1938), McAllister(1995) / Abrams(1992) (대인간 협력) Fishbein과 Ajzen(1975), Steel ovalle(1984) (이직 의도)들의 선행연구를 바탕으로 조직동일화와 상관관계가 높은 대인간 협력과 이직의도를 설정하였다.

결론적으로, 본 연구에서는 국내 기업과 정부 조직을 대상으로 하여 조직구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)변수들이 조직동일화에 미치는 영향을 검증하고 조직동일화가 결과변수인 대인간 협력과 이직의도 미치는 영향을 검증하고 조직 구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)변수들이 대인간 협력 및 이직의도와 상관관계에서 조직동일화의 매개효과를 검증하고자 연구모형을 설계하여 이에 따라 각 가설을 설정하였다.

2. 가설의 설정

(1) 조직구성원의 조직 특성 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직동일화에 대한 가설

Albert와 Whetten(1985)은 조직의 독특성은 그 조직을 다른 조직과 구별시켜 주는 역할로 작용하며 자신만의 독특한 조직 정체성을 강화시켜 준다고 주장하였다.

Clark(1972)에 따르면 각 조직은 자신들만의 독특성을 나타내기 위해서 조직의 전설이나 독특한 실무 프로그램, 사회화 프로그램 등을 통해서 조직동일화를 강화시킨다. Oakes와 Turner(1986)는 조직의 가치와 관행의 비교 집단과의 인지된 독특성은 조직 동일화에 영향을 끼친다고 주장하였다. Mael(1988)의 연구에서도 독특한 대학 가치와 대학의 실행 방식은 대학생들이 그 대학에 동일화하는 것과 정의 상관관계가 있음을 밝혔으며 후속연구(Mael & Ashforth, 1992)에서도 조직의 독특성이 조직동일화의 선행 변수임을 밝혔다.

Mael(1988)은 실증 연구를 통해 조직의 명성이 높을수록 사람들은 그런 조직과의 동일화를 통해서 잠재적인 조직구성원의 자존심을 더욱 활성화시킬 수 있다고 했다. Dutton과 Dukerich(1991)의 항만국 직원들을 대상으로 한 연구에서도 조직명성이 자부심의 중요한 원천이 된다는 사실이 입증되었다.

Allen과 동료들(1983)은 경쟁적 외부 조직이 있다는 인식은 역으로 내 조직에 대한 인식을 강화시키며, 이로 인해 내집단에 더욱 동일화하게 되고, 경쟁은 집단 간의 경계를 보다 명확히 하고 조직의 가치와 규범을 강조하게 되어 집단 간의 차이를 강화시킨다고 주장하였다.

Clark(1962)과 Mael과 Ashforth(1992)의 연구에서도 조직간 경쟁이 조직동일화의 선행 변수임을 밝혔다.

따라서 조직 특성 지각 수준요인인 조직 독특성 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각이 조직 동일화에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 분석하기 위해서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

【가설 1】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인 (조직 독특성, 조직 명성, 조직간

경쟁, 조직 내 갈등)의 지각은 조직 동일화에 대한 영향을 미칠 것이다.

1-1 조직 독특성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.

1-2 조직 명성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.

1-3 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.

1-4 조직 내 갈등을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 낮아질 것이다.

(2) 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준과 조직 동일화의 관계에 관한 가설

Katz와 Khan(1978)은 커뮤니케이션을 사회조직의 기능을 수행하는 데 가장 광범위하게 관련된 사회과정이라고 정의하고, 커뮤니케이션은 사회조직의 유지와 발전에 가장 중요한 요소라는 점을 강조하고 있다. 그리고 커뮤니케이션이 조직을 관리하는 데 중요한 기능을 한다고 하였다. 그 기능에는 조직구성원의 행동 통제기능, 동기유발, 감정표현, 사회적 욕구의 주장방법, 정보전달(매개체) 등이 있다고 지적하였다(D. Katz and R. Kahn, 1978). 또한 Ellis(1976)는 커뮤니케이션은 모든 조직의 중심적인 활동으로 보고, 커뮤니케이션이 없는 곳에는 조직이 존재할 수 없다고 주장한다. 그리고 Frone(1988)은 커뮤니케이션은 조직에서 가장 중요한 과정이라고 지적하면서, 종업원들은 회사의 정책이나 업무수행에 관한 피드백, 역할에 대한 기대, 업무의 지시 등과 같은 중대한 정보를 수집하거나 알아내는 데 많은 시간을 할애하고 있다고 주장하고 있다.

Frank, A., & Brownell, J. (1989)는 조직 구성원간의 커뮤니케이션 정의를 구성원 개인들 사이와 조직들 사이에서 특수성, 차별성 등 여러 가지 수준 수준으로 상호 작용하는 것이라고 정의했다.

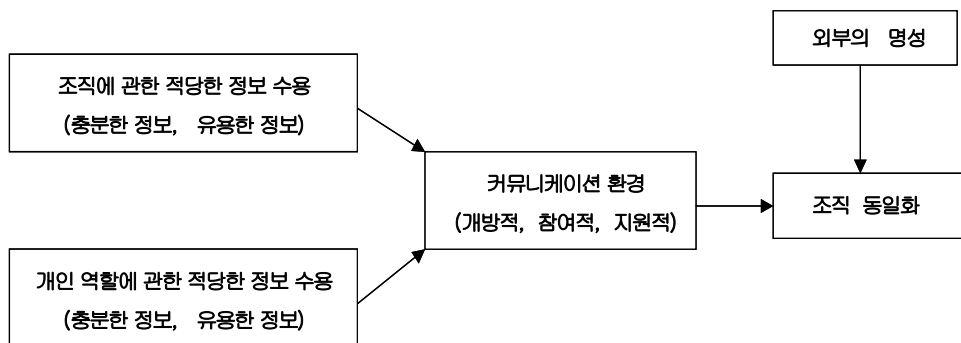
Clampitt와 Downs(1993)는 조직 구성원간의 커뮤니케이션은 다차원 구조라고 하였으며, 크게 2가지 구성 요소가 있다고 하였다. 조직 구성원 커뮤니케이션의 구성 요소 2가지는 단순히 조직 구성원 커뮤니케이션 정보 상에 만족과 불만족

의 상호작용이 아닌 구성원 개인들 사이와 조직들 사이에서 특수성, 차별성 등 여러 가지 수준으로 상호 작용하는 것을 통해 만족, 불만족 하는 것과 정보가 조직 내에서 상호작용이 되어져 만들어지는 어떤 커뮤니케이션 환경 등을 커뮤니케이션의 구성요소로 구분하였다.

ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)는 아래 그림과 같이 조직에 관한 적당한 정보 수용 지각과 개인에 역할에 관한 적당한 정보 수용 지각을 통해 커뮤니케이션 환경이 어떤 지각 수준을 갖느냐에 따라 그리고 조직에 대해 외부의 명성이 어떤 지각 수준이냐에 따라 조직동일화에 영향을 미친다고 했다.

그러므로 커뮤니케이션이란 개인과 조직이 자신들의 목표달성 과정에서 일어나는 갈등을 조정하고 해소하여 사회 조직의 유지와 발전을 꾀하는 사회과정이라 말할 수 있으며 조직구성원간의 효과적인 커뮤니케이션은 조직 동일화에 영향을 미치며 생산성 향상과 종사자의 사기제고 및 목표의 효과적 달성에 큰 영향을 미칠 것이다.

【그림 2-3】 직원의 커뮤니케이션 환경과 외부명성 지각과 조직동일화 모형



자료: ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL. (2001) The Impact of employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, Vol. 49. pp. 1051-1062.

【가설 2】 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화에 영향을 끼칠 것이다.

2-1 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.

(3) 조직 구성원의 조직 동일화 정도와 대인간 협력과 이직 의도의 관계에 관한 가설

부각된(salient) 집단의 정체성은 구성원의 집단 내 동료와의 관계구성의 변화를 통해 집단내의 협력을 촉진시키고 각 구성원들은 동료들을 집단의 확장으로써 여기게 된다(Bartel, C A.(1998)).

공유된 사회정체성이 집단의 응집력을 높이고 의식의 편향, 내집단에 대한 이타주의적 행동을 높인다는 것을 밝혔다(Hogg, M. A., & Hains, S. C. (1996)).

Lee(1971)의 연구에선 조직동일화가 높은 사람은 조직동일화가 낮은 사람에 비해 조직에 대한 만족을 더 많이 하며 결과적으로 낮은 이직의도를 보이고 있는 것으로 나타났다(Lee, S. M.(1971)).

Cheney(1983b)는 조직동일화가 대안적 직업탐색활동과는 부(不)의 관계가 있음을 밝혔고 이 같은 결과는 Mael과 Ashforth(1995)의 연구와 Abrams와 동료들(1998)의 연구에서도 입증되었다.

이와 같은 연구 결과를 바탕으로 조직동일화가 대인간 협력 및 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

【가설 3】 조직 구성원의 조직 동일화 정도는 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

3-1 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 대인간 협력은 높아질 것이다.

3-2 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 이직의도는 낮아질 것이다.

(4) 매개효과에 대한 가설

Mael과 Ashforth(1992)는 조직동일화가 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁 등의 조직변수 및 근속년수, 멘토의 존재, 조직만족 등의 개인변수들과 결과변수로서 조직에 대한 지원과의 관계에서 매개변수로서의 역할을 연구하였다. 이에 따른 분석결과 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁은 결과변수에 직접적인 영향을 미치지 않고 조직동일화를 통해 조직을 위한 지원이 일어난다고 밝혔다. 즉, 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁이 결과변수인 조직을 위한 지원을 나타내기보다는 조직과의 동일화를 통해 나타난다는 것을 알 수 있다. 그리고 매개변수와 결과변수 사이의 인과관계설정에 있어서 선행연구들에 의해 정확한 인과관계를 유추할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 조직동일화의 매개효과를 알아보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

【가설 4】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 의사소통 환경 지각 수준은 조직 동일화를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-1 조직 독특성에 대한 구성원의 지각은 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-2 조직 명성에 대한 구성원의 지각은 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-3 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각은 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-4 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각은 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-5 조직 독특성에 대한 구성원의 지각은 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-6 조직 명성에 대한 구성원의 지각은 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-7 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각은 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-8 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각은 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-9 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-10 조직 구성원의 조직 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

제 2절 변수의 조작적 정의

본 연구에서는 8가지의 변수를 다루고 있다. 조직구성원의 조직 특성 지각 수준 요인에서 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등과 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준을 선행변수로 조직동일화는 매개변수로, 대인간 협력과 이직 의도는 결과변수로 설정하였다. 본 연구에서 사용되는 변수들을 조작적으로 정의하면 다음과 같다.

1. 조직특성 지각 수준의 변수

(1) 조직독특성

조직독특성이란 자신이 속한 조직이 다른 조직과 비교하여 그 조직만이 갖고 있는 독특한 추구가치나 실무적인 수행방식이나 과정으로 구성원들이 지각하는 조직의 특이하고 핵심적이고 지속적인 속성 등으로 정의한다.

조직독특성을 측정하기 위해 Mael과 Ashforth(1992)이 개발한 설문지를 통하여 측정하였고 설문문항은 3개이며 Likert형 5점 척도에 응답하게 하였다.

(2) 조직명성

조직의 명성은 조직의 명성과 지명도에 관한 스스로의 평가와 외부평가에 대한 조직구성원 스스로 주관적 지각 정도의 수준으로 정의하였다.

조직명성을 측정하기 위해 Mael과 Ashforth(1992)이 개발한 설문지를 통하여 측정하였고 설문문항은 5개이며 Likert형 5점 척도에 응답하게 하였다.

(3)조직간 경쟁

조직간 경쟁은 다른 비교 조직과의 경쟁의식에 대한 조직구성원의 일반적 지각으로 정의하였다.

조직간 경쟁을 측정하기 위해 Mael과 Ashforth(1992)이 개발한 설문지를 통하여 측정하였고 설문문항은 6개이며 Likert형 5점 척도에 응답하게 하였다.

(4)조직 내 갈등

조직 내 갈등은 한 조직 내 하위 부서간 알력이나 경쟁, 갈등이 존재하는 정도의 지각으로 정의하였다.

조직 내 갈등을 측정하기 위해 Mael과 Ashforth(1992)이 개발한 설문지를 통하여 측정하였고 설문문항은 5개이며 Likert형 5점 척도에 응답하게 하였다.

2. 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수

커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수는 조직 내 커뮤니케이션 환경 특성이 개방적, 참여적, 지원적 정도의 지각으로 정의하였다.

커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준을 측정하기 위해 ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)이 개발한 설문지를 통하여 측정하였고 설문문항은 3개이며 Likert형 5점 척도에 응답하게 하였다.

3. 조직동일화

Pratt(1988)는 조직동일화는 조직에 대한 신념을 자신의 정체성 안에 통합할 때 나타나는 것이라고 정의하였다. Ashforth와 Mael(1989)은 조직동일화를 개인이 소속된 조직과의 하나됨 즉 공동운명의 지각으로 정의하였다. 따라서, 사회정체성 이론에 입각하여 조직동일화를 조직구성원들이 조직의 특성을 자신의 것으로 지각함으로써 자신을 정의하고 조직과 공동운명체임을 지각하는 것으로 정의한다.

조직동일화를 측정하기 위해 Mael과 Ashforth(1992)이 개발한 설문지를 통하여

측정하였고 설문문항은 6개이며 Likert형 5점 척도에 응답하게 하였다.

4. 대인간 협력

McAllister(1995)는 협조지향적(assistance-oriented) 협력과 시민행동의 친교적(affiliative) 협력으로 구분하였다. 본 연구에서는 협력을 직무 관련지원과 개인적 이해에 관심을 갖고 어려운 문제와 걱정을 들어주며 자신의 의사결정이 동료에 미치는 영향을 고려하는 개인적인 지원을 포함하는 행동으로 대인간 협력을 정의한다.

대인간 협력을 측정하기 위해 Mael과 Ashforth(1992)이 개발한 설문지를 통하여 측정하였고 설문문항은 6개이며 Likert형 5점 척도에 응답하게 하였다.

5. 이직의도

이직의도는 직접적인 이직행위가 아닌 조직을 떠나고자 하는 심리적인 상태를 정의하는 것으로 본 연구에서는 이직의도는 조직으로부터 현재 금전적 보상을 받고 이는 개인이 자신에게 있어서 현 조직보다 더 나은 조직을 구하고자 하는 목적으로 타조직 또는 타조직원을 비교 분석하여 대체안을 평가하고 결정하는 의도이다.

이직의도를 측정하기 위해 Mobley(1982)가 개발한 설문지를 통하여 측정하였고 설문문항은 5개이며 Likert형 5점 척도에 응답하게 하였다.

제 3절 측정도구 및 표본의 선정

1. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증

(1) 측정도구

본 연구에서는 실증 분석을 위한 자료 수집방법으로 설문지 응답방법을 이용하였다. 설문지를 통한 자료 수집은 응답 당시의 상황이나 응답자의 기분 상태 등의 외생변수에 의해 영향을 받을 수 있지만, 표준화된 설문지를 이용함으로써 결

과의 비교 가능성을 높일 수 있기 때문에 위의 방법을 사용하였다.

본 연구에서는 Likert 척도에 의한 설문지를 활용하여 변수를 측정하였다. 모든 변수들은 리커트 척도 5점(‘전혀 아니다’에서 ‘매우 그렇다’까지)를 이용하여 측정하였으며, 설문지는 크게 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등, 커뮤니케이션 환경, 조직 동일화, 대인간 협력, 이직의도, 그리고 인구 통계학적 변수를 측정하는 총 45개 항목으로 구성되어 있다. 구체적인 설문항목 구성은 아래 표와 같이 제시되어있다.

【그림 3-1】 설문지 구성

측정 변수		설문항목	문항 번호	출처
조직 구성원의 조직 지각 수준	조직 독특성	3개 항목	I-1 / (1~3)	Mael, & Ashforth(1992)
	조직 명성	5개 항목	I-2 / (1~5)	Mael, & Ashforth(1992)
	조직간 경쟁	6개 항목 (단, 6번 항목 역척도)	I-3 / (1~6)	Mael, & Ashforth(1992)
	조직내 갈등	5개 항목	I-4 / (1~5)	Mael, & Ashforth(1992)
조직 구성원의 조직내 의사소통 환경 지각 수준		3개 항목	II / (1~3)	Ale Smidts와 AD Th.H Pruy 와 Cees B.M. van Riel (2001)
조직 동일화		6개 항목	III / (1~6)	Mael, & Ashforth(1992)
대인간 협력		6개 항목	IV / (1~6)	McAllister(1995)
이직 의도		5개 항목	V / (1~5)	Mobeley(1982)
인구 통계학적 사실		6개 항목	VI / (1~6)	Payne, R L, & Pheysey, D. C (1978)

(2) 측정 도구의 신뢰성 및 타당성 검증

표본추출을 통해 수집된 모든 자료의 측정결과는 참값(true score)과 오차(error)라는 두 부분으로 나눌 수 있으며, 또한 오차는 체계적인 오차와 비체계적인 오차와 비체계적인 오차의 함으로 구성되어진다(Nannally, J.C (1978)).

척도가 신뢰할만한 것이 되기 위해서는 측정상의 오차를 최소화하여야만 한다(채서일(1995)). 즉, 척도가 신뢰되기 위해서는 비체계적인 오차가 매우 작아야하며, 타당한 척도가 되기 위해서는 체계적 오차 및 비체계적 오차가 모두 작아야 한다. 본 연

구에서는 아래 【표 3-2】에 제시되어 있는 것처럼 Nannally가 제시한 측정타당화 과정(measure validation process)을 바탕으로 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하였다.

【표 3-2】 Nannally의 측정타당화 검증과정 및 통계기법

단계	목적	통계기법
1단계	정화 (purification)	신뢰성 분석 (corrected item-to-total correlation)
2단계	단일차원성 확보	요인분석(비회전식 이용, 개념별 실시)
3단계	신뢰성 검증	신뢰성 검증(Cronbach's alpha 이용)
4단계	타당성 검증	요인분석 (회전식 이용, 전체 개념에 대한 일괄처리 실시)

1단계는 측정도구의 신뢰성을 확보하기 위해서는 우선 정화절차(purification)를 거치는데 이러한 정화절차는 항목모집단 추출모형(Domain Sampling Model: DSM)에 근거하여 이루어져야 한다. 즉 하나의 개념을 측정하고자 하는 측정항목으로 구성되어 있는 가상의 집합체(모집단)가 있다는 것을 가정하고 그 측정항목이 한 집합체에서 나온 것인가를 검증한다는 것이며, 한 집합체에서 나온 항목들이라면 그 항목들간의 상관계수가 그것을 증명해준다는 것이다. 왜냐하면 상관계수가 높다는 것은 하나의 모집단에서 추출된 것으로 볼 수 있기 때문이다. 이러한 정화절차는 신뢰성을 분석함에 있어 기존의 방법인 특정 측정항목을 제거하였을 때의 알파계수가 상승하는 ‘alpha if item deleted’를 이용하는 것이 아니라, 특정항목과 다른 모든 항목들 사이의 상관관계(corrected item-total correlation)를 통해 이루어지게 된다. 이러한 이유는 측정에 사용된 항목들이 일정한 공통요인(common core)을 가지고 있으며, 동일한 모집단(domam)에서 추출되었다는 사실을 검증하기 위해서이며, 이것이 검증되지 않으면 알파계수는 측정의 신뢰성을 제대로 평가할 수 없기 때문이다(John, G, & Roedder, D. L.(1981)).

2단계는 정화절차를 통해 특정항목을 제거한 후에 다시 제거되지 않은 측정항목들이 하나의 요인(factor)으로 구성되어 있는가를 확인하는 단일차원성(unidimensionality) 확보절차를 수행하여 단일차원성을 확보하게 된다. 단일성차원성 확보를 위해서는 회전되지 않은 요인분석(unrotated factor analysis)을 실시하게 되는데 그 이유는 요인을 회전시킴으로써 발생하게 될 요인의 순수성을 잃

을 수 있기 때문이다. 이 과정에서도 단일차원성이 확보되지 못하는 측정항목들을 제거한다. 이러한 과정이 끝나게 되면,

3단계 비로소 알파계수로 측정항목의 신뢰성(reliability)을 검증하게 된다. 신뢰성이란 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 대상을 측정하는 경우 결과가 비슷하게 되는 것을 의미하며, 동일한 개념에 대해 측정을 반복했을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 의미한다(채서일, (1995)).

일반적으로 신뢰성은 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아냄으로써 내적 일관성을 확보하기 위한 방법으로 알파계수(Cronbach's α)를 이용한다. 알파계수는 측정도구를 모든 가능한 형태로 반분(split-half)하여, 생성된 양측정항목집단 사이의 상관계수의 평균으로 계산된다. 하지만 이 알파계수는 척도에 포함된 문항의 수가 증가하면 거의 무조건적으로 커지는 특성을 가지고 있을 뿐 아니라, 척도가 본의 아니게 요인적 구성(Factorial composition)을 나타내더라도 이를 밝혀낼 수 있는 수학적 장치를 갖추지 못하고 있기 때문에 이를 과신하는 것은 매우 위험하다.

이것을 위해 다음 4단계로 신뢰성이 확보된 후에 요인분석을 통해 회전된 요인구조를 파악함으로써 (판별)타당성(validity)을 검증해야한다.

타당성이란 조사자가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 측정하기 위하여 개발한 측정도구가 그 개념과 속성을 얼마나 정확히 측정하는가를 말한다(채서일, (2003)).

연구자의 의도와 회전된 요인구조가 일치 할 경우 타당성을 갖는 것으로 보고, 특정 구성개념을 측정하기 위한 측정 항목과 상이한 구성개념을 측정하기 위한 측정 항목간에 낮은 상관관계를 보여야만 판별타당성이 확보된 것으로 볼 수 있다.

1) 정화절차(Purification process)

정화절차(Purification process)는 항목 모집단 추출모형에 근거하여 이루어지므로 추출모형의 기본가정을 충족시키기 위하여 특정 개념을 측정하기 위한 측정항목과 그 항목을 제외한 여타 항목들 사이의 상관관계를 통해 이루어진다(Gerbing & Anderson, 1988). 일반적으로, 그 상관계수가 .3 이상이면 특정개념을 측정하는 항목들로 이루어진 항목들의 모집단에서 추출한 것으로 파악된다. 또한 신뢰도 계수에 있어서 Alpha if Item Deleted가 신뢰도 계수보다 높게 나타

나면, 역시 신뢰도를 저해하게 되므로 이 또한 고려하여야 한다.

다음은 신뢰도 계수보다 각 측정 항목들의 통계치가 크게 나타나면, 신뢰성을 떨어뜨리기 때문에, 신뢰도 계수에 의한 항목분석을 하여 신뢰도 계수보다 각 측정 항목들의 통계치가 크게 나타나면 항목을 제거한다.

2) 단일차원성(unidimensionality) 검증

정화절차를 거치면서 제거되지 않은 측정항목만을 가지고 요인분석을 실시하여 측정항목의 개념별 단일차원성(unidimensionality)을 확보해야 한다. 이를 위해서 각 변수에 대한 요인분석을 실시하여 하나의 요인으로 묶이는가를 확인해야 하며 이를 통해 각 측정항목들이 공통요인, 즉 하나의 개념을 측정하고 있는지를 확인하게 된다. 따라서 요인분석의 결과가 단일한 요인으로 구성되어 나타날 경우에는 단일차원성이 확보되었다는 것이며 그렇지 않을 경우에는 다른 요인으로 묶이는 것을 제거하게 된다. 보통 .4이하의 단일차원성이 낮다고 보며 제거한다.

3) 신뢰성 (Reliability) 검증

정화절차 및 단일차원성 확보절차를 통해 제거되지 않은 항목들에 대하여 신뢰성 측정을 실시하였다. 일반적으로 신뢰성이란 유사한 측정도구 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말한다.

즉 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 동일한 대상을 측정하였을 때 그 결과가 비슷하게 나타나는 것을 의미하며 그 측정방법으로는 여러 가지가 있지만 내적일관성을 고려하는 것이 가장 타당하다고 하겠다. 즉 동일한 개념을 측정하기 위해 다수의 항목을 사용하는 경우, 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 제거시킴으로써 신뢰도를 높게 되고 그 기준으로는 Cronbach's alpha를 이용한다. 또한 신뢰성 계수는 그 값이 탐색적 연구에서는 5~6정도, 기초연구에서는 .8정도, 그리고 특정한 검증연구에서는 .9이상이어야 중요한 의미를 갖는다고 본다.

4) 타당성(validity) 검증

사회 과학에서 연구대상 측정은 대상의 특성상 간접적으로 측정되는 경우가 대부분이다. 그렇기 때문에 추상적인 개념이나 속성을 측정도구가 정확하게 대표하고 있는지를 확인해야 한다. 본 연구에서는 측정도구의 구성개념 타당성을 검증하기 위하여 정보의 손실을 최대한 줄이면서 수많은 변수들을 가능한 한 적은 수의 요인으로 줄이는 데 그 목적이 있으며, 판별타당성의 확보를 위한 요인분석 중 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하였으며, 요인들간의 상호 독립성을 유지하여 회전하는 방법인 직각회전(varimax rotation)방법을 사용하여 분석하였다. 요인 적재량에 대한 절대적인 기준은 없으나 보통 .4이상이 되면 유의한 항목으로 간주되며 .5가 넘으면 아주 중요한 항목으로 본다.

2. 표본의 선정과 자료 수집 방법

본 연구는 표본을 선정하는데 있어서 편의 표본(convenience sample)을 사용하였다. 편의 표본은 무작위 표집(random sampling), 또는 확률적 표집(Probability sampling)에 의하여 표본을 추출하지 않고 연구자가 확보 가능한 표본을 연구에 활용하는 경우를 말한다. 조직 행동의 실증연구에서 가능한 한 무작위 표본을 활용하는 것이 바람직하지만, 연구대상이 되는 기업조직체로부터 연구에 대한 협조를 확보가 용이하지 않다는 점과 연구전략상의 이유 때문에 비확률적 표본추출법인 편의 표본을 많이 사용하고 있다(Bryman, A. (1989)).

그러나, 편의 표본에 대한 실증적인 분석을 통해 얻어진 변수들간의 관계를 연구대상이 되는 전체 모집단 일반화시키고자 하는 데는 상당한 주의가 필요하다. 이는 여러 가지 특성을 지닌 차원들이 존재할 수 있으며 이런 차원들이 연구에 포함된 변수들에 영향을 미칠 수 있기 때문이다(Payne, R L, & Pheysey, D. C, (1978)).

이와 같은 이유로 본 연구에서 사용된 측정항목들은 이미 신뢰성과 타당성이 입증된 것을 사용하였지만, 한국의 기업현실과 정부단체 현실에 적용하기 어려운 것이 일부 있을 수 있기 때문에 설문 조사를 실시하기 전에 예비조사를 실시하였다. 예비조사는 B기업(15명), 공무원 조직(15명)에서 일하고 있는 사원들을 대

상을 총 30명을 임의로 표본추출하여 이루어졌다. 조사된 결과를 바탕으로 신뢰성이나 타당성이 낮은 항목들을 제외하거나 애매 모호한 내용의 수정을 거쳐 최종적으로 45개 항목의 설문지를 구성하였다.

예비조사를 거친 후의 실제 연구에서는 일반 2개의 기업 조직(E산업, S식품)과 공무원 조직을 대상으로 약 3.5주간에 걸쳐 총 250부를 배포하였다. 배포된 250부의 설문지 중 210부(E산업: 66부, S식품: 57부, 공무원 조직: 87부)가 회수되어 84% 회수율을 보였으나 2부는 통계자료로서의 가치가 없는 것으로 판단하여 분석에서 제외시켰다. 따라서 실제 분석에 사용된 설문지는 총 208부(E산업: 65부, S식품: 56부, 공무원 조직: 87부)로서 배포한 설문지의 83.2%만이 유용한 자료로서 사용되었다.

전체 설문 응답자의 인구통계학적 특성은 【표 3-3】에 제시되어 있다.

【표 3-3】 전체 설문 응답자의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)				백분율(%)
		계	공무원 조직	E 산업	S 식품	
성별	남자	128	37	47	44	61.5
	여자	80	50	18	12	38.5
결혼여부	미혼	118	55	34	29	56.7
	기혼	90	32	31	27	43.3
나이	20대	60	17	25	18	28.8
	30대	120	66	26	28	57.7
	40대	26	4	14	8	12.5
	50대	2	無	·	2	1.0
교육정도	고졸	50	6	19	25	24.0
	전문대졸	28	4	10	14	13.5
	대졸	122	70	35	17	58.7
	대학원졸이상	8	7	1	無	3.8
직종	생산직	14	無	6	8	6.7
	사무직	132	71	33	28	63.5
	영업직	40	無	26	14	19.2
	서비스직	6	6	·	無	2.9
	연구직	3	無	·	3	1.4
	기타	13	10	·	3	6.3
직위	일반사원	148	74	41	33	71.2
	대리급	27	10	9	8	13.0
	과장급	14	1	6	7	6.7
	차장급	14	無	9	3	5.8
	부장급이상	7	2	·	5	3.4
총(208명)						

3. 공무원 조직

3-1 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증(공무원 조직)

1) 정화절차(Purification process)

정화절차(Purification process)는 항목 모집단 추출모형에 근거하여 이루어지므로 추출모형의 기본가정을 충족시키기 위하여 특정 개념을 측정하기 위한 측정항목과 그 항목을 제외한 여타 항목들 사이의 상관관계를 통해 이루어진다(Gerbing & Anderson, 1988). 일반적으로, 그 상관계수가 .3 이상이면 특정개념을 측정하는 항목들로 이루어진 항목들의 모집단에서 추출한 것으로 파악된다. 또한 신뢰도 계수에 있어서 Alpha if Item Deleted가 신뢰도 계수보다 높게 나타나면, 역시 신뢰도를 저해하게 되므로 이 또한 고려하여야 한다.

다음 【표 3-4】는 각 측정 변수에 대한 수정된 측정-항목모집단 간 상관계수 표이다. 이에 따라 이에 따라 명성 1(.2435), 명성 2(.2903), 명성 3(.1566), 명성 4(.0327), 명성 5(.0643), 조직간 경쟁 5(.1549), 6(.1549), 조직동일화 6(-.5790) 대 인간 협력 4(-.0749)를 제거하였다.

【표 3-4】 공무원 조직의 수정된 측정항목-항목모집단간 상관관계(corrected item-total correlation)

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
조직 독특성		조직 명성		조직간 경쟁		조직 내 갈등	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
독특성1	.6700	명성1	<u>.2435</u>	조직간경쟁1	.4680	조직내갈등1	.7207
독특성2	.7461	명성2	<u>.2903</u>	조직간경쟁2	.5717	조직내갈등2	.7047
독특성3	.5876	명성3	<u>.1566</u>	조직간경쟁3	.4631	조직내갈등3	.6547
		명성4	<u>.0327</u>	조직간경쟁4	.4609	조직내갈등4	.6245
		명성5	<u>.0643</u>	조직간경쟁5	<u>.1549</u>	조직내갈등5	.7486
				조직간경쟁6	<u>.1549</u>		

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
커뮤니케이션 환경		조직동일화		대인간 협력		이직의도	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
커뮤니케이션 환경 1	.7406	조직 동일화1	.5643	대인간 협력1	.3887	이직의도1	.7479
커뮤니케이션 환경 2	.7935	조직 동일화2	.5753	대인간 협력2	.4678	이직의도2	.7100
커뮤니케이션 환경 3	.6653	조직 동일화3	.6556	대인간 협력3	.4961	이직의도3	.8040
		조직 동일화4	.6881	대인간 협력4	<u>-.0749</u>	이직의도4	.7287
		조직 동일화5	.6981	대인간 협력5	.4898	이직의도5	.6200
		조직 동일화6	<u>-.5790</u>	대인간 협력6	.4471		

다음은 신뢰도 계수보다 각 측정 항목들의 통계치가 크게 나타나면, 신뢰성을 떨어뜨리기 때문에, 신뢰도 계수에 의한 항목분석을 하였고, 이 결과는 【표 3-5】에서 제시하였다. 이에 따라 독특성 3(.8285), 명성 5(.3426), 조직간 경쟁 5(.6731), 조직간 경쟁 6(.6731), 커뮤니케이션 환경 3(.8572), 조직동일화 6(.8716), 대인간 협력 4(.7517)를 제거하였다.

【표 3-5】 공무원 조직의 신뢰도 계수에 의한 항목제거(Alpha if Item Deleted)

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
조직 독특성 α= .8178		조직 명성 α= .3109		조직간 경쟁 α= .6481		조직내 갈등 α= .8672	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
독특성1	.7521	명성1	.1938	조직간경쟁1	.5680	조직내갈등1	.8315
독특성2	.6509	명성2	.1282	조직간경쟁2	.5175	조직내갈등2	.8355
독특성3	<u>.8285</u>	명성3	.2582	조직간경쟁3	.5742	조직내갈등3	.8479
		명성4	<u>.3772</u>	조직간경쟁4	.5797	조직내갈등4	.8557
		명성5	<u>.3426</u>	조직간경쟁5	<u>.6731</u>	조직내갈등5	.8253
				조직간경쟁6	<u>.6731</u>		

커뮤니케이션 환경 α= .8565		조직동일화 α= .6157		대인간 협력 α= .5940		이직의도 α= .8845	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
커뮤니케이션 환경 1	.7886	조직동일화1	.4904	대인간 협력1	.5245	이직의도1	.8536
커뮤니케이션 환경 2	.7371	조직동일화2	.4807	대인간 협력2	.4992	이직의도2	.8623
커뮤니케이션 환경 3	.8572	조직동일화3	.4313	대인간 협력3	.4778	이직의도3	.8396
		조직동일화4	.4196	대인간 협력4	.7517	이직의도4	.8580
		조직동일화5	.4095	대인간 협력5	.4862	이직의도5	.8817
		조직동일화6	.8716	대인간 협력6	.5007		

위와 같이 두 단계를 걸쳐 정화절차를 실시하였고 정화절차 결과 제거된 항목들은 다음 【표 3-6】에 나타나 있다.

【표 3-6】 공무원 조직의 정화절차를 통하여 제거된 항목

측정 항목	제거 단계	비고	제거 항목
조직의 독특성 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	無
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	독특성3
조직의 명성 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	명성1, 명성2, 명성3, 명성4 명성5
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	명성5
조직간 경쟁의 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	조직간 경쟁 5, 6
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	조직간 경쟁 5, 6
커뮤니케이션 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	無
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	커뮤니케이션 환경3
조직 동일화 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	조직동일화6
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	조직동일화6
협력 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수_)	대인간 협력4
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	대인간 협력4

2) 단일차원성(unidimensionality) 검증

정화절차를 거치면서 제거되지 않은 측정항목만을 가지고 요인분석을 실시하여

측정항목의 개념별 단일차원성(unidimensionality)을 확보해야 한다. 이를 위해서 각 변수에 대한 요인분석을 실시하여 하나의 요인으로 묶이는가를 확인해야 하며 이를 통해 각 측정항목들이 공통요인, 즉 하나의 개념을 측정하고 있는지를 확인하게 된다. 따라서 요인분석의 결과가 단일한 요인으로 구성되어 나타날 경우에는 단일차원성이 확보되었다는 것이며 그렇지 않을 경우에는 다른 요인으로 묶이는 것을 제거하게 된다. 보통 .4이하의 단일차원성이 낮다고 보며 제거한다. 다음 【표 3-7】은 단일차원성 확보를 위한 회전되지 않은 요인행렬이다. 단일성차원성 확보를 위한 비회전 요인분석 결과, 대인간 협력 1(.347)을 제외한 모든 측정항목들이 개념별로 각 차원에서 요인으로 구성되어 있음이 입증되었다. 대인간 협력 1(.347)을 제거하였다.

【표 3-7】 공무원 조직의 개념별 회전되지 않은 요인행렬(unrotated factor matrix)

측정변수		요인	비고
조직독특성	독특성1	.854	단일차원
	독특성2	.854	단일차원
	독특성3	제거	제거
조직 명성	조직 명성1	제거	제거
	조직 명성2	제거	제거
	조직 명성3	제거	제거
	조직 명성4	제거	제거
	조직 명성5	제거	제거
조직간경쟁	조직간경쟁1	.590	단일차원
	조직간경쟁2	.655	단일차원
	조직간경쟁3	.713	단일차원
	조직간경쟁4	.550	단일차원
	조직간경쟁5	제거	제거
	조직간경쟁6	제거	제거
조직내갈등	조직내갈등1	.696	단일차원
	조직내갈등2	.679	단일차원
	조직내갈등3	.607	단일차원
	조직내갈등4	.570	단일차원
	조직내갈등5	.723	단일차원
커뮤니케이션 환경	커뮤니케이션환경 1	.876	단일차원
	커뮤니케이션환경 2	.876	단일차원
	커뮤니케이션환경 3	제거	제거

측정변수		요인	비고
조직동일화	조직동일화1	.520	단일차원
	조직동일화2	.578	단일차원
	조직동일화3	.708	단일차원
	조직동일화4	.743	단일차원
	조직동일화5	.756	단일차원
	조직동일화6	제거	제거
대인간협력	대인간협력1	.347	非단일차원
	대인간협력2	.461	단일차원
	대인간협력3	.669	단일차원
	대인간협력4	제거	제거
	대인간협력5	.472	단일차원
	대인간협력6	.581	단일차원
이직의도	이직의도1	.719	단일차원
	이직의도2	.670	단일차원
	이직의도3	.785	단일차원
	이직의도4	.693	단일차원
	이직의도5	.556	단일차원

3) 신뢰성 (Reliability) 검증

정화절차 및 단일차원성 확보절차를 통해 제거되지 않은 항목들에 대하여 신뢰성 측정을 실시하였다. 일반적으로 신뢰성이란 유사한 측정도구 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말한다.

즉 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 동일한 대상을 측정하였을 때 그 결과가 비슷하게 나타나는 것을 의미하며 그 측정방법으로는 여러 가지가 있지만 내적일관성을 고려하는 것이 가장 타당하다고 하겠다. 즉 동일한 개념을 측정하기 위해 다수의 항목을 사용하는 경우, 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 제거 시킴으로써 신뢰도를 높이게 되고 그 기준으로는 Cronbach's alpha를 이용한다. 또한 신뢰성 계수는 그 값이 탐색적 연구에서는 5~6정도, 기초연구에서는 .8정도, 그리고 특정한 검증연구에서는 .9이상이어야 중요한 의미를 갖는다고 본다. 본 연구의 각 변수별 신뢰성 계수는 【표 3-8】 과 같으며, 신뢰성 계수는 모두 .5 이상이 되어야 모든 변수는 신뢰성을 확보하고 있다고 볼 수 있다.

【표 3-8】 공무원 조직의 정화 및 단일차원성 확보 후 제거되지 않은 항목들의 신뢰성 계수

측정변수	정화 절차 이전		정화 절차 이후	
	측정 항목수(개)	신뢰도 계수(α)	측정 항목수(개)	신뢰도 계수(α)
조직 독특성	3	.8178	2	.7521
조직명성	5	.3109	無	無
조직간 경쟁	6	.6481	4	.7952
조직내 갈등	5	.8672	5	.8672
커뮤니케이션 환경	3	.8565	2	.8572
조직 동일화	6	.6157	5	.8716
대인간 협력	6	.5940	4	.7501
이직 의도	5	.8845	5	.8845

4) 타당성(validity) 검증

사회 과학에서 연구대상 측정은 대상의 특성상 간접적으로 측정되는 경우가 대부분이다. 그렇기 때문에 추상적인 개념이나 속성을 측정도구가 정확하게 대표하고 있는지를 확인해야 한다. 본 연구에서는 측정도구의 구성개념 타당성을 검증하기 위하여 정보의 손실을 최대한 줄이면서 수많은 변수들을 가능한 한 적은 수의 요인으로 줄이는 데 그 목적이 있으며, 판별타당성의 확보를 위한 요인분석 중 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하였으며, 요인들간의 상호 독립성을 유지하여 회전하는 방법인 직각회전(varimax rotation)방법을 사용하여 분석하였다. 요인 적재량에 대한 절대적인 기준은 없으나 보통 .4이상이 되면 유의한 항목으로 간주되며 .5가 넘으면 아주 중요한 항목으로 본다. 아래 【표 3-9】에서는 전체 변수들에 대한 주성분 분석을 이용하여 직각회전시킨 요인행렬이 나타나 있다.

【표 3-9】 공무원 조직의 판별타당성 검증을 위해 회전된 요인 매트릭스

회전된 성분행렬

	성분						
	1	2	3	4	5	6	7
독특성2	7.666E-02	4.945E-02	.171	8.815E-03	1.756E-03	1.651E-02	.850
독특성3	8.143E-02	3.786E-02	4.599E-02	4.022E-02	9.620E-02	9.186E-02	.848
간경쟁1	-4.783E-04	.180	.232	.689	5.605E-02	7.875E-02	1.445E-02
간경쟁2	3.580E-02	.209	.237	.748	8.793E-02	-.100	.162
간경쟁3	-3.683E-02	.160	8.552E-02	.832	3.769E-02	.238	-.164
간경쟁4	-.190	.151	8.150E-02	.757	2.940E-02	.109	3.430E-02
내갈등1	7.435E-02	3.470E-02	.867	2.703E-02	7.684E-02	4.510E-02	5.968E-02
내갈등2	8.926E-02	5.052E-02	.858	.104	8.127E-02	8.889E-02	1.399E-02
내갈등3	.116	-.296	.691	.105	4.187E-02	-.110	8.945E-02
내갈등4	.155	-.408	.645	5.532E-02	.118	-.125	6.831E-02
내갈등5	4.882E-02	-.109	.829	2.052E-02	.101	-.168	3.017E-02
커환경1	-.131	8.807E-02	-.112	7.629E-02	9.775E-02	.874	-.151
커환경2	-9.782E-02	1.941E-02	-.111	4.732E-02	4.207E-02	.916	2.714E-02
동일화1	-9.593E-02	.639	-.204	.270	7.017E-02	7.537E-02	7.057E-02
동일화2	-.179	.689	-.153	.104	7.636E-03	.219	-.173
동일화3	-.168	.798	7.446E-02	.265	5.099E-02	5.314E-02	1.846E-02
동일화4	-.131	.838	-.139	.147	7.023E-03	6.823E-02	9.704E-03
동일화5	-.264	.825	4.724E-02	7.276E-02	9.636E-02	-.122	4.177E-02
협력2	-5.803E-02	7.877E-02	6.607E-02	.154	.646	1.504E-02	.307
협력3	-3.043E-02	5.154E-02	-.114	9.804E-02	.808	6.140E-02	.180
협력5	.242	8.614E-02	4.826E-02	5.371E-02	.718	6.592E-02	-.304
협력6	4.683E-02	9.736E-02	9.322E-03	7.795E-02	.810	1.585E-02	6.991E-02
이직1	.777	-.235	.123	3.027E-02	4.233E-02	-.249	4.410E-02
이직2	.821	-.181	4.835E-03	8.776E-02	8.552E-02	2.884E-02	4.947E-02
이직3	.843	-.192	.173	1.084E-02	.149	5.759E-02	1.625E-02
이직4	.811	3.961E-02	.119	-.121	.112	-.114	.138
이직5	.720	-.182	4.644E-02	-.251	4.568E-02	9.949E-02	6.208E-02

요인추출 방법: 주성분 분석.

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

a. 7 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

지금까지 Nannally가 권고한 측정타당화 과정, 즉 단일차원성 확보에서 판별타당성 검증까지를 실시하였다. 그 결과 총 45개의 항목 중 33개 항목만이 남았으며 나머지 12개 항목은 통계분석 대상에서 제외되었고 33개 항목은 모두 연구에서 가설 검증을 하는데 사용되었다. 자세한 내용은 【표 3-10】에 제시하였다.

【표 3-10】 공무원 조직의 신뢰성 및 타당성 검증 결과 제거된 항목 및 제거 이유

변수명	측정된 결과 제거된 항목	제거 원인
조직독특성	I -1. (3)	정화절차
조직 명성	I -2. (1, 2, 3, 4, 5)	정화절차
조직간 경쟁	I -3 (5, 6)	정화절차
조직내 갈등	無	無
커뮤니케이션 환경	II. (3)	정화절차
조직 동일화	III. (6)	정화절차
대인간 협력	IV. (1, 4)	정화절차
이직 의도	無	無

3-2 공무원 조직 표본의 인구통계학적 특성

【표 3-11】 공무원 조직 표본의 인구통계학적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)	
성별	남자	37	42.5
	여자	50	57.5
결혼여부	미혼	55	63.2
	기혼	32	36.8
나이	20대	17	19.5
	30대	66	75.9
	40대	4	4.6
	50대	無	無
교육정도	고졸	6	6.9
	전문대졸	4	4.6
	대졸	70	80.5
	대학원졸이상	7	8
직종	생산직	無	無
	사무직	71	34.1
	영업직	無	無
	서비스직	6	2.9
	연구직	無	無
	기타	10	4.8
직위	일반사원	74	35.6
	대리급	10	4.8
	과장급	1	0.5
	차장급	無	無
	부장급이상	2	1.0
총(87명)			

4. E산업

4-1 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증(E산업)

1) 정화절차(Purification process)

정화절차(Purification process)는 항목 모집단 추출모형에 근거하여 이루어지므로 추출모형의 기본가정을 충족시키기 위하여 특정 개념을 측정하기 위한 측정 항목과 그 항목을 제외한 여타 항목들 사이의 상관관계를 통해 이루어진다(Gerbing & Anderson, 1988). 일반적으로, 그 상관계수가 .3 이상이면 특정개념을 측정하는 항목들로 이루어진 항목들의 모집단에서 추출한 것으로 파악된다. 또한 신뢰도 계수에 있어서 Alpha if Item Deleted가 신뢰도 계수보다 높게 나타나면, 역시 신뢰도를 저해하게 되므로 이 또한 고려하여야 한다.

다음 【표 3-12】는 각 측정 변수에 대한 수정된 측정-항목모집단 간 상관계수 표이다. 이에 따라 이에 따라 명성 1(.2427), 명성 2(.2511), 명성 3(.1159), 명성 4(-.0707), 명성 5(.1151), 조직간 경쟁 1(.2943), 2(.2759), 6(-.4171), 조직동일화 6(-.7149) 대인간 협력 4(.2357)를 제거하였다.

【표 3-12】 E산업의 수정된 측정항목-항목모집단간 상관관계(corrected item-total correlation)

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
조직 독특성		조직 명성		조직간 경쟁		조직 내 갈등	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
독특성1	.5062	명성1	<u>.2427</u>	조직간경쟁1	<u>.2943</u>	조직내갈등1	.6818
독특성2	.5117	명성2	<u>.2511</u>	조직간경쟁2	<u>.2759</u>	조직내갈등2	.4747
독특성3	.5348	명성3	<u>.1159</u>	조직간경쟁3	.5721	조직내갈등3	.5855
		명성4	<u>-.0707</u>	조직간경쟁4	.5277	조직내갈등4	.6346
		명성5	<u>.1151</u>	조직간경쟁5	.5721	조직내갈등5	.5616
				조직간경쟁6	<u>-.4171</u>		

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
커뮤니케이션 환경		조직동일화		대인간 협력		이직의도	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
커뮤니케이션 환경 1	.6143	조직동일화1	.7424	대인간 협력1	.5681	이직의도1	.8181
커뮤니케이션 환경 2	.5847	조직동일화2	.5916	대인간 협력2	.6496	이직의도2	.7640
커뮤니케이션 환경 3	.6127	조직동일화3	.6745	대인간 협력3	.3296	이직의도3	.8584
		조직동일화4	.7158	대인간 협력4	-.2357	이직의도4	.7344
		조직동일화5	.7182	대인간 협력5	.4242	이직의도5	.6846
		조직동일화6	-.7149	대인간 협력6	.5970		

다음은 신뢰도 계수보다 각 측정 항목들의 통계치가 크게 나타나면, 신뢰성을 떨어뜨리기 때문에, 신뢰도 계수에 의한 항목분석을 하였고, 이 결과는 【표 3-13】에서 제시하였다. 이에 따라 명성 4(.4308), 조직간 경쟁 6(.7473), 조직동일화 6(.8971), 대인간 협력 4(.7843)를 제거하였다.

【표 3-13】 E산업의 신뢰도 계수에 의한 항목제거(Alpha if Item Deleted)

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
조직 독특성 α= .6987		조직 명성 α= .2609		조직간 경쟁 α= .4944		조직 내 갈등 α= .8023	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
독특성1	.6215	명성1	.1104	조직간경쟁1	.4301	조직내갈등1	.7322
독특성2	.6176	명성2	.0891	조직간경쟁2	.4363	조직내갈등2	.7990
독특성3	.5819	명성3	.2246	조직간경쟁3	.2890	조직내갈등3	.7652
		명성4	.4038	조직간경쟁4	.2929	조직내갈등4	.7494
		명성5	.2262	조직간경쟁5	.2220	조직내갈등5	.7719
				조직간경쟁6	.7473		

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
커뮤니케이션 환경 a= .7667		조직동일화 a= .5975		대인간 협력 a= .6069		이직의도 a= .9095	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
커뮤니케이션 환경 1	.6786	조직동일화1	.3548	대인간 협력1	.4752	이직의도1	.8793
커뮤니케이션 환경 2	.7309	조직동일화2	.4575	대인간 협력2	.4155	이직의도2	.8908
커뮤니케이션 환경 3	.6758	조직동일화3	.4105	대인간 협력3	.5693	이직의도3	.8706
		조직동일화4	.3604	대인간 협력4	.7843	이직의도4	.8968
		조직동일화5	.3603	대인간 협력5	.5420	이직의도5	.9075
		조직동일화6	.8971	대인간 협력6	.4506		

위와 같이 두 단계를 걸쳐 정화절차를 실시하였고 정화절차 결과 제거된 항목들은 다음 【표 3-14】에 나타나 있다.

【표 3-14】 E산업의 정화절차를 통하여 제거된 항목

측정 항목	제거 단계	비고	제거 항목
조직의 명성 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	명성1, 명성2, 명성3, 명성4 명성5
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	명성4
조직간 경쟁의 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	조직간 경쟁 1, 2, 6
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	조직간 경쟁 6
조직 동일화 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	조직동일화6
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	조직동일화6
협력 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수_)	대인간 협력 4
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	대인간 협력4

2) 단일차원성(unidimensionality) 검증

정화절차를 거치면서 제거되지 않은 측정항목만을 가지고 요인분석을 실시하여 측정항목의 개념별 단일차원성(unidimensionality)을 확보해야 한다. 이를 위해서 각 변수에 대한 요인분석을 실시하여 하나의 요인으로 묶이는가를 확인해야 하며 이를 통해 각 측정항목들이 공통요인, 즉 하나의 개념을 측정하고 있는지를 확인하게 된다. 따라서 요인분석의 결과가 단일한 요인으로 구성되어 나타날 경우에는 단일차원성이 확보되었다는 것이며 그렇지 않을 경우에는 다른 요인으로 묶이는 것을 제거하게 된다. 보통 .4이하의 단일차원성이 낮다고 보며 제거한다. 다음 【표 3-15】은 단일차원성 확보를 위한 회전되지 않은 요인행렬이다.

【표 3-15】 E산업의 개념별 회전되지 않은 요인행렬(unrotated factor matrix)

측정변수		요인	비고
조직독특성	독특성1	.613	단일차원
	독특성2	.618	단일차원
	독특성3	.647	단일차원
조직 명성	조직 명성1	제거	제거
	조직 명성2	제거	제거
	조직 명성3	제거	제거
	조직 명성4	제거	제거
	조직 명성5	제거	제거
조직간경쟁	조직간경쟁1	제거	제거
	조직간경쟁2	제거	제거
	조직간경쟁3	.666	단일차원
	조직간경쟁4	.805	단일차원
	조직간경쟁5	.805	단일차원
	조직간경쟁6	제거	제거
조직 내 갈등	조직내갈등1	.682	단일차원
	조직내갈등2	.414	단일차원
	조직내갈등3	.548	단일차원
	조직내갈등4	.629	단일차원
	조직내갈등5	.537	단일차원
커뮤니케이션 환경	커뮤니케이션환경 1	.697	단일차원
	커뮤니케이션환경 2	.664	단일차원
	커뮤니케이션환경 3	.694	단일차원

측정변수		요인	비고
조직동일화	조직동일화1	.755	단일차원
	조직동일화2	.553	단일차원
	조직동일화3	.729	단일차원
	조직동일화4	.729	단일차원
	조직동일화5	.784	단일차원
	조직동일화6	제거	제거
대인간협력	대인간협력1	.549	단일차원
	대인간협력2	.716	단일차원
	대인간협력3	.466	단일차원
	대인간협력4	제거	제거
	대인간협력5	.375	非단일차원
	대인간협력6	.610	단일차원
이직의도	이직의도1	.797	단일차원
	이직의도2	.731	단일차원
	이직의도3	.844	단일차원
	이직의도4	.686	단일차원
	이직의도5	.624	단일차원

단일성차원성 확보를 위한 비회전 요인분석 결과, 대인간 협력 5(.375)을 제외한 모든 측정항목들이 개념별로 각 차원에서 요인으로 구성되어 있음이 입증되었다. 대인간 협력 5(.375)를 제거하였다.

3) 신뢰성 (Reliability)검증

정화절차 및 단일차원성 확보절차를 통해 제거되지 않은 항목들에 대하여 신뢰성 측정을 실시하였다. 일반적으로 신뢰성이란 유사한 측정도구 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말한다.

즉 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 동일한 대상을 측정하였을 때 그 결과가 비슷하게 나타나는 것을 의미하며 그 측정방법으로는 여러 가지가 있지만 내적일관성을 고려하는 것이 가장 타당하다고 하겠다. 즉 동일한 개념을 측정하기 위해 다수의 항목을 사용하는 경우, 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 제거시킴으로써 신뢰도를 높이게 되고 그 기준으로는 Cronbach's alpha를 이용한다. 또한 신뢰성 계수는 그 값이 탐색적 연구에서는 5~6정도, 기초연구에서는 .8정

도, 그리고 특정한 검증연구에서는 .9이상이어야 중요한 의미를 갖는다고 본다. 본 연구의 각 변수별 신뢰성 계수는 【표 3-16】 과 같으며, 신뢰성 계수는 모두 .5 이상이 되어야 모든 변수는 신뢰성을 확보하고 있다고 볼 수 있다.

【표 3-16】 E산업의 정화 및 단일차원성 확보 후 제거되지 않은 항목들의 신뢰성 계수

측정변수	정화 절차 이전		정화 절차 이후	
	측정 항목수(개)	신뢰도 계수(α)	측정 항목수(개)	신뢰도 계수(α)
조직 독특성	3	.6987	3	.6987
조직명칭	5	.2609	無	無
조직간 경쟁	6	.4944	3	.8359
조직내 갈등	5	.8203	5	.8023
커뮤니케이션 환경	3	.7667	3	.7667
조직 동일화	6	.5975	5	.8971
대인간 협력	6	.6069	4	.7803
이직 의도	5	.9095	5	.9095

4) 타당성(validity) 검증

사회 과학에서 연구대상 측정은 대상의 특성상 간접적으로 측정되는 경우가 대부분이다. 그렇기 때문에 추상적인 개념이나 속성을 측정도구가 정확하게 대표하고 있는지를 확인해야 한다. 본 연구에서는 측정도구의 구성개념 타당성을 검증하기 위하여 정보의 손실을 최대한 줄이면서 수많은 변수들을 가능한 한 적은 수의 요인으로 줄이는 데 그 목적이 있으며, 판별타당성의 확보를 위한 요인분석 중 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하였으며, 요인들간의 상호 독립성을 유지하여 회전하는 방법인 직각회전(varimax rotation)방법을 사용하여 분석하였다. 요인 적재량에 대한 절대적인 기준은 없으나 보통 .4 이상이 되면 유의한 항목으로 간주되며 .5가 넘으면 아주 중요한 항목으로 본다. 아래 【표 3-17】에서는 전체 변수들에 대한 주성분 분석을 이용하여 직각회전시킨 요인행렬이 나타나 있다.

【표 3-17】 E산업의 관별타당성 검증을 위해 회전된 요인 매트릭스

회전된 성분행렬 a

	성분						
	1	2	3	4	5	6	7
독특성1	-.264	-.117	4.143E-02	.459	.217	-2.77E-02	<u>.491</u>
독특성2	6.991E-02	-3.88E-02	.108	.202	-.104	.181	<u>.794</u>
독특성3	2.125E-02	-4.29E-03	6.933E-02	.328	4.009E-02	-.309	<u>.664</u>
간경쟁3	-.115	-.123	-.182	7.835E-02	<u>.790</u>	.160	.119
간경쟁4	.249	-.204	-5.19E-02	-7.38E-02	<u>.848</u>	6.574E-02	-7.23E-03
간경쟁5	.258	-.343	-.111	.143	<u>.760</u>	.145	-.163
내갈등1	-.161	.357	<u>.695</u>	7.303E-03	-.166	-6.53E-02	.164
내갈등2	-.290	4.770E-02	<u>.680</u>	5.028E-02	8.269E-02	.229	.110
내갈등3	-.327	3.257E-02	<u>.655</u>	-.145	-8.91E-02	-.214	.129
내갈등4	4.565E-02	.286	<u>.696</u>	-1.57E-02	-3.20E-02	-.412	6.949E-02
내갈등5	.100	.140	<u>.755</u>	.107	-.238	-.117	-.205
커환경1	.216	-.220	-7.66E-02	.299	.237	<u>.638</u>	-4.27E-02
커환경2	.239	.101	-9.59E-02	6.304E-02	.102	<u>.760</u>	-.121
커환경3	.302	-.213	-.180	8.227E-02	.111	<u>.701</u>	.222
동일화1	<u>.763</u>	-.240	-9.45E-03	.140	.113	.291	-2.97E-02
동일화2	<u>.698</u>	-7.88E-02	-.117	9.903E-02	9.798E-02	.181	.258
동일화3	<u>.825</u>	-.131	-.109	2.735E-02	8.129E-02	7.801E-02	9.443E-03
동일화4	<u>.783</u>	-.224	-.125	.202	9.517E-03	6.637E-02	-1.37E-02
동일화5	<u>.787</u>	-.272	-.129	.187	7.158E-02	.159	-.215
협력1	.173	1.827E-02	3.073E-02	<u>.658</u>	-1.63E-02	.175	.195
협력2	.284	4.535E-02	.166	<u>.746</u>	.212	.187	.140
협력3	.213	8.349E-02	-8.77E-02	<u>.646</u>	.168	-.227	.266
협력6	3.437E-02	-4.30E-02	-7.11E-02	<u>.787</u>	-.160	.146	2.043E-02
이직1	-.269	<u>.806</u>	.185	7.871E-02	-6.27E-02	-.143	-.216
이직2	-.314	<u>.758</u>	.173	.249	-8.14E-02	-1.61E-02	-.161
이직3	-.189	<u>.853</u>	.110	1.042E-02	-.170	-8.49E-02	-.113
이직4	-.153	<u>.819</u>	1.064E-02	-.159	-.215	-7.34E-02	.174
이직5	-3.51E-02	<u>.784</u>	.231	-6.43E-02	-.136	2.652E-02	.102

요인추출 방법: 주성분 분석.

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

a. 9 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

지금까지 Nannally가 권고한 측정타당화 과정, 즉 단일차원성 확보에서 관별타당성 검증까지를 실시하였다. 그 결과 총 45개의 항목 중 34개 항목만이 남았으며 나머지 11개 항목은 통계분석 대상에서 제외되었고 34개 항목은 모두 연구에서 가설 검증을 하는데 사용되었다. 자세한 내용은 【표 3-18】에 제시하였다.

【표 3-18】 E산업의 신뢰성 및 타당성 검증 결과 제거된 항목 및 제거 이유

변수명	측정된 결과	제거된 항목	제거 원인
조직독특성	無	無	無
조직 명성	I -2. (1, 2, 3, 4, 5)		정화절차
조직간 경쟁	I -3 (1, 2, 6)		정화절차
조직내 갈등	無	無	無
커뮤니케이션 환경	無	無	無
조직 동일화	III. (6)		정화절차
대인간 협력	IV. (4, 5)		정화절차
이직 의도	無	無	無

4-2 E산업 표본의 인구통계학적 특성

【표 3-19】 E산업 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	47	72.3
	여자	18	27.7
결혼여부	미혼	34	52.3
	기혼	31	47.7
나이	20대	25	38.5
	30대	26	40.0
	40대	14	21.5
	50대	·	0.0
교육정도	고졸	19	29.2
	전문대졸	10	15.4
	대졸	35	53.8
	대학원졸이상	1	1.5
직종	생산직	6	9.2
	사무직	33	50.8
	영업직	26	40
	서비스직	·	0.0
	연구직	·	0.0
	기타	·	0.0
직위	일반사원	41	63.1
	대리급	9	13.8
	과장급	6	9.2
	차장급	9	13.8
	부장급이상	·	0.0
		총(65명)	

5. S식품

5-1 측정도구의 신뢰성 및 타당성 검증(S식품)

1) 정화절차(Purification process)

정화절차(Purification process)는 항목 모집단 추출모형에 근거하여 이루어지므로 추출모형의 기본가정을 충족시키기 위하여 특정 개념을 측정하기 위한 측정항목과 그 항목을 제외한 여타 항목들 사이의 상관관계를 통해 이루어진다(Gerbing & Anderson, 1988). 일반적으로, 그 상관계수가 .3 이상이면 특정개념을 측정하는 항목들로 이루어진 항목들의 모집단에서 추출한 것으로 파악된다. 또한 신뢰도 계수에 있어서 Alpha if Item Deleted가 신뢰도 계수보다 높게 나타나면, 역시 신뢰도를 저해하게 되므로 이 또한 고려하여야 한다.

다음 【표 3-20】는 각 측정 변수에 대한 수정된 측정-항목모집단 간 상관계수 표이다. 이에 따라 이에 따라 명성 1(.0607), 명성 2(.1178), 명성 3(.1139), 명성 4(.0900), 명성 5(.1627), 조직간 경쟁 1(.2450), 2(.2688), 6(-.3921), 조직동일화 6(-.7192) 대인간 협력 3(.2944), 4(-.2412)를 제거하였다.

【표 3-20】 S식품의 수정된 측정항목-항목모집단간 상관관계(corrected item-total correlation)

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
조직 독특성		조직 명성		조직간 경쟁		조직 내 갈등	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
독특성1	.4915	명성1	<u>.0607</u>	조직간경쟁1	<u>.2450</u>	조직내갈등1	.6164
독특성2	.4423	명성2	<u>.1178</u>	조직간경쟁2	<u>.2688</u>	조직내갈등2	.5244
독특성3	.4709	명성3	<u>.1139</u>	조직간경쟁3	.5773	조직내갈등3	.5501
		명성4	<u>-.0900</u>	조직간경쟁4	.5817	조직내갈등4	.5494
		명성5	<u>.1627</u>	조직간경쟁5	.5717	조직내갈등5	.3738
				조직간경쟁6	<u>-.3921</u>		

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
커뮤니케이션 환경		조직동일화		대인간 협력		이직의도	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
커뮤니케이션 환경 1	.6340	조직동일화1	.7582	대인간 협력1	.5397	이직의도1	.8458
커뮤니케이션 환경 2	.5564	조직동일화2	.6803	대인간 협력2	.6733	이직의도2	.7667
커뮤니케이션 환경 3	.6301	조직동일화3	.6953	대인간 협력3	<u>.2944</u>	이직의도3	.8420
		조직동일화4	.7207	대인간 협력4	<u>-.2412</u>	이직의도4	.8118
		조직동일화5	.7491	대인간 협력5	.3509	이직의도5	.6438
		조직동일화6	<u>-.7192</u>	대인간 협력6	.5914		

다음은 신뢰도 계수보다 각 측정 항목들의 통계치가 크게 나타나면, 신뢰성을 떨어뜨리기 때문에, 신뢰도 계수에 의한 항목분석을 하였고, 이 결과는 【표 3-21】에서 제시하였다. 이에 따라 명성 1(.2425), 조직간 경쟁 6(.7471), 조직 내 갈등 5(.7637), 조직동일화 6(.9115), 대인간 협력 4(.7701), 이직의도 5(.9219)를 제거하였다.

【표 3-21】 S식품의 신뢰도 계수에 의한 항목제거(Alpha if Item Deleted)

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
조직 독특성 α= .6559		조직 명성 α= .2377		조직간 경쟁 α= .4914		조직 내 갈등 α= .7532	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
독특성1	.5308	명성1	<u>.2425</u>	조직간경쟁1	.4501	조직내갈등 1	.6715
독특성2	.5974	명성2	.1908	조직간경쟁2	.4359	조직내갈등 2	.7074
독특성3	.5535	명성3	.1943	조직간경쟁3	.2997	조직내갈등 3	.6994
		명성4	.2172	조직간경쟁4	.2453	조직내갈등 4	.6993
		명성5	.1477	조직간경쟁5	.2117	조직내갈등 5	<u>.7637</u>
				조직간경쟁6	<u>.7471</u>		

조직 구성원의 조직 지각 수준 요인							
커뮤니케이션 환경 α= .7716		조직동일화 α= .6204		대인간 협력 α= .5759		이직의도 α= .9143	
항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수	항목	상관 계수
커뮤니케이션 환경 1	.6606	조직동일화1	.3905	대인간 협력1	.4365	이직의도1	.8813
커뮤니케이션 환경 2	.7450	조직동일화2	.4586	대인간 협력2	.3387	이직의도2	.8981
커뮤니케이션 환경 3	.6653	조직동일화3	.4365	대인간 협력3	.5424	이직의도3	.8822
		조직동일화4	.4066	대인간 협력4	<u>.7701</u>	이직의도4	.8890
		조직동일화5	.3954	대인간 협력5	.5265	이직의도5	<u>.9219</u>
		조직동일화6	<u>.9115</u>	대인간 협력6	.4085		

위와 같이 두 단계를 걸쳐 정화절차를 실시하였고 정화절차 결과 제거된 항목들은 다음 【표 3-22】에 나타나 있다.

【표 3-22】 S식품의 정화절차를 통하여 제거된 항목

측정 항목	제거 단계	비고	제거 항목
조직의 명성 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	명성1, 명성2, 명성3, 명성4, 명성5
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	명성1
조직간 경쟁의 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	조직간 경쟁 1, 2, 6
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	조직간 경쟁 6
조직 내 갈등 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	無
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	조직내 갈등 5
조직 동일화 지각 수준 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수)	조직동일화6
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	조직동일화6

측정 항목	제거 단계	비고	제거 항목
협력 항목	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수_	대인간 협력 3, 4
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	대인간 협력4
이직의도	Corrected item-total correlation	(.03 이하의 상관계수_	無
	Alpha if Item Deleted	(신뢰도 계수 이상의 통계치)	이직의도 5

2) 단일차원성(unidimensionality) 검증

정화절차를 거치면서 제거되지 않은 측정항목만을 가지고 요인분석을 실시하여 측정항목의 개념별 단일차원성(unidimensionality)을 확보해야 한다. 이를 위해서 각 변수에 대한 요인분석을 실시하여 하나의 요인으로 묶이는가를 확인해야 하며 이를 통해 각 측정항목들이 공통요인, 즉 하나의 개념을 측정하고 있는지를 확인하게 된다. 따라서 요인분석의 결과가 단일한 요인으로 구성되어 나타날 경우에는 단일차원성이 확보되었다는 것이며 그렇지 않을 경우에는 다른 요인으로 묶이는 것을 제거하게 된다. 보통 .4이하의 단일차원성이 낮다고 보며 제거한다. 다음 【표 3-23】은 단일차원성 확보를 위한 회전되지 않은 요인행렬이다.

【표 3-23】 S식품의 개념별 회전되지 않은 요인행렬(unrotated factor matrix)

측정변수		요인	비고
조직독특성	독특성1	.624	단일차원
	독특성2	.558	단일차원
	독특성3	.601	단일차원
조직 명성	조직 명성1	제거	제거
	조직 명성2	제거	제거
	조직 명성3	제거	제거
	조직 명성4	제거	제거
	조직 명성5	제거	제거
조직간경쟁	조직간경쟁1	제거	제거
	조직간경쟁2	제거	제거
	조직간경쟁3	.628	단일차원
	조직간경쟁4	.817	단일차원
	조직간경쟁5	.824	단일차원
	조직간경쟁6	제거	제거

측정변수		요인	비고
조직내갈등	조직내갈등1	.646	단일차원
	조직내갈등2	.520	단일차원
	조직내갈등3	.603	단일차원
	조직내갈등4	.577	단일차원
	조직내갈등5	제거	제거
커뮤니케이션 환경	커뮤니케이션환경 1	.847	단일차원
	커뮤니케이션환경 2	.793	단일차원
	커뮤니케이션환경 3	.844	단일차원
조직동일화	조직동일화1	.758	단일차원
	조직동일화2	.672	단일차원
	조직동일화3	.746	단일차원
	조직동일화4	.731	단일차원
	조직동일화5	.795	단일차원
	조직동일화6	제거	제거
대인간협력	대인간협력1	.547	단일차원
	대인간협력2	.745	단일차원
	대인간협력3	제거	제거
	대인간협력4	제거	제거
	대인간협력5	.345	非단일차원
	대인간협력6	.654	단일차원
이직의도	이직의도1	.884	단일차원
	이직의도2	.764	단일차원
	이직의도3	.865	단일차원
	이직의도4	.732	단일차원
	이직의도5	제거	제거

단일성차원성 확보를 위한 비회전 요인분석 결과, 대인간 협력 5(.345)을 제외한 모든 측정항목들이 개념별로 각 차원에서 요인으로 구성되어 있음이 입증되었다. 대인간 협력 5(.345)을 제거하였다.

3) 신뢰성 (Reliability)검증

정화절차 및 단일차원성 확보절차를 통해 제거되지 않은 항목들에 대하여 신뢰성 측정을 실시하였다. 일반적으로 신뢰성이란 유사한 측정도구 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말한다.

즉 비교 가능한 독립된 측정방법에 의해 동일한 대상을 측정하였을 때 그 결과가 비슷하게 나타나는 것을 의미하며 그 측정방법으로는 여러 가지가 있지만 내

적일관성을 고려하는 것이 가장 타당하다고 하겠다. 즉 동일한 개념을 측정하기 위해 다수의 항목을 사용하는 경우, 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 제거시킴으로써 신뢰도를 높게 되고 그 기준으로는 Cronbach's alpha를 이용한다. 또한 신뢰성 계수는 그 값이 탐색적 연구에서는 5~6정도, 기초연구에서는 .8정도, 그리고 특정한 검증연구에서는 .9이상이어야 중요한 의미를 갖는다고 본다. 본 연구의 각 변수별 신뢰성 계수는 【표 3-24】과 같으며, 신뢰성 계수는 모두 .5 이상이 되어야 모든 변수는 신뢰성을 확보하고 있다고 볼 수 있다.

【표 3-24】 S식품의 정화 및 단일차원성 확보 후 제거되지 않은 항목들의 신뢰성 계수

측정변수	정화 절차 이전		정화 절차 이후	
	측정 항목수(개)	신뢰도 계수(α)	측정 항목수(개)	신뢰도 계수(α)
조직 독특성	3	.6559	3	.6559
조직명성	5	.2377	無	無
조직간 경쟁	6	.4914	3	.8323
조직내 갈등	5	.7532	4	.7637
커뮤니케이션 환경	3	.7716	3	.7716
조직 동일화	6	.6204	5	.9115
대인간 협력	6	.5759	3	.7738
이직 의도	5	.9143	4	.9219

4) 타당성(validity) 검증

사회 과학에서 연구대상 측정은 대상의 특성상 간접적으로 측정되는 경우가 대부분이다. 그렇기 때문에 추상적인 개념이나 속성을 측정도구가 정확하게 대표하고 있는지를 확인해야 한다. 본 연구에서는 측정도구의 구성개념 타당성을 검증하기 위하여 정보의 손실을 최대한 줄이면서 수많은 변수들을 가능한 한 적은 수의 요인으로 줄이는 데 그 목적이 있으며, 판별타당성의 확보를 위한 요인분석 중 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하였으며, 요인들간의 상호 독립성을 유지하여 회전하는 방법인 직각회전(varimax rotation)방법을 사용하여 분석하였다. 요인 적재량에 대한 절대적인 기준은 없으나 보통 .4 이상이 되면 유의한 항목으로 간주되며 .5가 넘으면 아주 중요한 항목으로 본다. 아래 【표 3-25】에서는 전체 변수들에 대한 주성분 분석을 이용하여 직각회전시킨 요인행렬이 나타나 있다.

【표 3-25】 S식품의 판별타당성 검증을 위해 회전된 요인 매트릭스

회전된 성분행렬^a

	성분						
	1	2	3	4	5	6	7
독특성1	-.260	-.206	.185	-5.76E-02	.110	.315	.614
독특성2	5.691E-02	-1.33E-02	-8.85E-02	.319	5.099E-02	4.906E-02	.777
독특성3	4.946E-02	5.018E-02	5.531E-02	-.171	5.044E-02	6.528E-02	.785
간경쟁3	-8.12E-02	-.182	.782	5.468E-03	-9.09E-02	.158	.151
간경쟁4	.269	-.212	.839	.120	-2.72E-02	-.107	-3.23E-02
간경쟁5	.270	-.344	.778	.118	-.107	2.714E-02	-6.15E-02
내갈등1	-.136	.383	-.159	-5.39E-02	.619	2.491E-02	.264
내갈등2	-.200	4.540E-02	3.359E-03	.173	.819	7.120E-02	-9.89E-02
내갈등3	-.272	1.469E-02	-.136	-.217	.744	-9.67E-02	5.932E-02
내갈등4	.124	.318	1.558E-02	-.423	.627	-5.21E-02	.212
커환경1	.296	-.249	.125	.634	-8.03E-02	.224	8.876E-02
커환경2	.225	5.961E-02	2.808E-02	.816	1.960E-02	2.975E-02	-.118
커환경3	.223	-.244	.125	.728	-.158	.115	.157
동일화1	.745	-.261	.151	.343	-2.98E-02	.102	-8.19E-03
동일화2	.683	-3.20E-02	.202	.300	-.184	.227	8.028E-02
동일화3	.855	-.193	5.286E-04	8.352E-02	-6.62E-02	4.696E-02	4.471E-02
동일화4	.779	-.171	.112	.133	-.214	.113	-3.51E-03
동일화5	.836	-.287	9.624E-02	.103	-.144	.136	-.137
협력1	.178	2.597E-02	1.727E-03	.110	-8.97E-02	.671	.284
협력2	.266	.121	.318	.201	.118	.754	.221
협력6	7.913E-02	-6.04E-03	-9.08E-02	4.365E-02	-1.24E-02	.881	-7.43E-02
이직1	-.261	.882	-.117	-.154	.124	-8.19E-02	-7.24E-02
이직2	-.350	.815	-6.30E-02	3.229E-02	.139	.141	-1.11E-02
이직3	-.133	.817	-.333	-.153	.124	6.736E-02	-8.56E-02
이직4	-.142	.776	-.324	-.115	6.887E-02	-1.49E-02	5.439E-02

요인추출 방법: 주성분 분석.

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스.

a. 8 반복계산에서 요인회전이 수렴되었습니다.

지금까지 Nannally가 권고한 측정타당화 과정, 즉 단일차원성 확보에서 판별타당성 검증까지를 실시하였다. 그 결과 총 45개의 항목 중 31개 항목만이 남았으며 나머지 14개 항목은 통계분석 대상에서 제외되었고 31개 항목은 모두 연구에서 가설 검증을 하는데 사용되었다. 자세한 내용은 【표 3-26】에 제시하였다.

【표 3-26】 S식품의 신뢰성 및 타당성 검증 결과 제거된 항목 및 제거 이유

변수명	측정된 결과 제거된 항목	제거 원인
조직독특성	無	無
조직 명성	I -2. (1, 2, 3, 4, 5)	정화절차
조직간 경쟁	I -3 (1, 2, 6)	정화절차
조직내 갈등	I -4 (5)	정화절차
커뮤니케이션 환경	無	無
조직 동일화	III. (6)	정화절차
대인간 협력	IV. (3, 4, 5)	정화절차
이직 의도	V. (5)	정화절차

5-2 S식품 표본의 인구통계학적 특성

【표 3-27】 S식품 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남자	44	78.6
	여자	12	21.4
결혼여부	미혼	29	51.8
	기혼	27	48.2
나이	20대	18	32.1
	30대	28	50.0
	40대	8	14.3
	50대	2	3.6
교육정도	고졸	25	44.6
	전문대졸	14	25.0
	대졸	17	30.4
	대학원졸이상	無	無
직종	생산직	8	14.3
	사무직	28	50.0
	영업직	14	25.0
	서비스직	無	無
	연구직	3	5.4
	기타	3	5.4
직위	일반사원	33	58.9
	대리급	8	14.3
	과장급	7	12.5
	차장급	3	5.4
	부장급이상	5	8.9
		총(56명)	

제 4장 가설 검증

제 1절 공무원 조직

본 연구의 가설을 검증하기 위해서 먼저 Person의 상관관계분석을 실시하였다. 상관관계 분석은 하나의 변수가 다른 변수와 어느 정도 밀접한 관련성을 갖고 변화하는가를 알아보기 위해서 사용되면, 변수간의 관련성 정도는 특정변수의 분산 중에서 다른 변수가 같이 변화하는 분산이 어느 정도냐에 따라 좌우된다. 전체 변수들간의 상관관계 분석 결과는 【표 4-1】에 제시되어 있다.

【표 4-1】 변수들간의 상관관계 (Person correlation)분석결과(공무원 조직)
상관계수

		조직 독특성	조직간 경쟁	조직내 갈등	조직내 커뮤니케이션 환경	조직 동일화	조직 협력	이직의도
조직 독특성	Person상관계수	1.000	-.031	.146	-.157	-.117	.084	.144
	유의확률(양쪽)	.	.776	.176	.145	.280	.437	.184
	N	87	87	87	87	87	87	87
조직 간경쟁	Person상관계수	-.031	1.000	.119	.102	.389★★	-.004	-.139
	유의확률(양쪽)	.776	.	.273	.347	.000	.970	.198
	N	87	87	87	87	87	87	87
조직 내갈등	Person 상관계수	.146	.119	1.000	-.225★	-.279★★	-.010	.271★
	유의확률(양쪽)	.176	.273	.	.036	.009	.929	.011
	N	87	87	87	87	87	87	87
조직 내 커뮤니케이션 환경	Person상관계수	-.157	.102	-.225★	1.000	.155	.108	-.226★
	유의확률(양쪽)	.145	.347	.036	.	.151	.319	.035
	N	87	87	87	87	87	87	87
조직 동일화	Person상관계수	-.117	.389★★	-.279★★		.155	1.000	-.411★★
	유의확률(양쪽)	.280	.000	.009	.151	.	.414	.000
	N	87	87	87	87	87	87	87
조직 협력	Person상관계수	.084	-.004	-.010	.108	.089	1.000	.089
	유의확률(양쪽)	.437	.970	.929	.319	.414	.	.410
	N	87	87	87	87	87	87	87
이직 의도	Person상관계수	.144	-.139	.271★	-.226★★	-.411★★	.089	1.000
	유의확률(양쪽)	.184	.198	.011	.035	.000	.410	.
	N	87	87	87	87	87	87	87

★. 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의합니다.

★★. 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

1. 조직특성 지각 수준의 변수와 조직 동일화의 관계

【가설 1】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인 (조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)의 지각은 조직 동일화에 대한 영향을 미칠 것이다.

- 1-1 조직 독특성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-2 조직 명성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-3 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-4 조직 내 갈등을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 낮아질 것이다.

【가설 1-1】, 【가설 1-2】, 【가설 1-3】, 【가설 1-4】는 독립변수와 매개변수간의 관계로서 이 가설들을 검증하기 위해 Person 상관관계분석을 실시하였다.

상관 관계분석은 변수들간의 관련성을 분석하기 위하여 이용되는 것으로, 하나의 변수가 다른 변수와 어느 정도 밀접한 관련성을 갖고 변화하는가를 알아보기 위해 사용되고 있다. 이러한 관련성은 상관계수에 의해 나타낼 수 있다.

【가설 1-1】, 【가설 1-2】, 【가설 1-3】은 조직 독특성, 조직명성, 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 구성원의 조직동일화 지각수준은 높아진다는 가설이고 【가설 1-4】은 조직 내 경쟁을 높게 지각할수록 구성원의 조직동일화 수준은 낮아질 것이라는 가설이다. 상관관계에 대한 분석결과는 다음 【표 4-2】와 같이 정리하였다.

【표 4-2】 조직수준요인-조직특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등과 조직동일화의 상관관계 분석(공원조사)

구 분	조직동일화
조직 독특성 지각 수준	- .117
조직 명성 지각 수준	정확절차에서 제거 상관관계 결과 無
조직 간 경쟁 지각 수준	.389 **
조직 내 갈등 지각 수준	- .279 **

주) $p^{**} < .01$, $p^* < .05$

위의 결과에서 나타나듯이 조직독특성과 조직동일화간의 상관계수는 -.117이며 유의하지 않다.

조직간 경쟁과 조직동일화간의 상관관계는 .389으로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈고, 조직 내 갈등과 조직동일화간의 상관관계는 -.279로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 따라서 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원들은 조직과의 동일화를 높게 지각하고 조직 내 경쟁의 지각이 높을수록 조직과의 동일화는 낮아진다고 볼 수 있

다. 이와 같은 검증으로 【가설 1-1】 , 【가설 1-2】 는 기각되고, 【가설 1-3】 , 【가설 1-4】 는 지지 될 수 있다.

이와 같은 연구결과는 Mael과 Ashforth(1992)의 연구결과와 부분적으로 일치한다. Mael과 Ashforth(1992)는 자신이 소속된 조직과 타조직을 구별시킬 수 있는 조직의 독특성을 높게 지각할수록, 경쟁적 외 조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜 주는 역할을 하게 된다고 볼 수 있다. 또한 조직 내 경쟁은 전체 조직보다는 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로 해서 조직동일화에 부(-)의 영향을 미친다고 볼 수 있다고 하였다. 그러나, 본 연구와의 분석결과 경쟁적 외조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜 주는 역할을 하게 된다고 볼 수 있다는 것과 조직 내경쟁은 전체 조직보다는 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로 해서 조직동일화에 부(-)의 영향을 미친다고 볼 수 있다는 부분이 일치하였다.

2. 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수와 조직동일화의 관계

【가설 2】 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화에 영향을 끼칠 것이다.

2-1 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.

이의 검증을 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 이의 결과는 【표 4-3】 에 제시하였다.

【표 4-3】 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화의 관계(공무원 조직)

구 분	조직동일화
커뮤니케이션 환경 지각 수준	.155

주) $p^{**} < .01$, $p^* < .05$

위의 결과에서 나타나듯이 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화간의 상

관계수는 .155으로 유의하지 않다. 따라서 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화에 관계가 적다고 볼 수 있다. 이와 같은 검증으로 【가설 2】는 기각된다. 위의 결과는 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준이 조직동일화로 전환 될 수 없다고 나타났다. 이것은 ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)의 연구와 부합되지 않는 결과이다.

3. 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도와와의 관계

【가설 3】 조직 구성원의 조직 동일화 정도는 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

3-1 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 대인간 협력은 높아질 것이다.

3-2 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 이직의도는 낮아질 것이다.

【가설 3-1】, 【가설 3-2】는 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도에 관계를 알아보기 위한 것이며, 조직동일화의 정도가 높은 조직구성원은 구성원은 구성원 간의 협력이 높아지고 이직의도가 높아질 것이라는 가설이다. 이의 검증을 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 이의 결과는 【표4-4】에 제시하였다.

【표 4-4】 조직동일화와 대인간 협력 및 이직의도와와의 관계(공무원 조직)

구 분	대인간 협력	이직의도
조직 동일화 지각 수준	.089	-.411 **

주) $p^{**} < .01$, $p^* < .05$

위의 결과에서 조직동일화와 대인간 협력간의 상관계수는 .089이며 유의하지 않다. 그리고 조직동일화와 이직의도와와의 상관계수는 -.441으로 유의수준.01에서 통계적으로 유의한 부(-)의 상관관계가 나타났다. 따라서 조직구성원의 동일화 지각 수준 정도가 높을수록 이직 의도는 낮아진다고 볼 수 있으며, 이와 같은 검증으로 【가설3-1】은 기각되고 【가설3-2】는 지지될 수 있다.

이와 같은 연구의 결과는 선행연구에서 같이 조직 동일화가 집단의 응집력을 높이고 동료들을 집단의 확장으로 여기게 되며 협력은 구성원간의 공유된 사회 정체성의 표현이고 외집단에 대한 내집단의 선호가 된다는 내용과 일치하지 않게 나왔다. 그러나 조직동일화는 개인의 지각과 행동 즉, 이직의도에는 영향을

미친다는 내용과 일치하게 나왔다.

4. 조직동일화의 매개효과

【가설 4】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-1 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-2 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-3 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-4 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-5 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-6 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-7 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-8 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-9 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-10 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

【가설 4】 는 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁,

조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 의사소통 환경 지각 수준이 대인간 협력과 이직 의도에 영향에서 조직동일화가 매개 역할을 하는지의 여부를 검증하기 위한 것이다.

일반적으로 매개변수에 대한 가설은 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 회귀분석식에 의해 검증할 수 있다(Baron, R. M, & Kenny, D.A.(1986)).

이를 검증하는 방법은 다음 【표4-5】에 제시되어 있는 회귀식을 이용하여 얻어진 회귀계수들의 조건을 충족시키면 변수들간의 매개변수의 영향력이 입증된다.

【표 4-5】 매개가설 검증 방법(공무원 조직)

회귀식		조건
1.	$M = a_1 + b_1 X_1$	회귀식 1에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의해야 한다.(즉 β_1 이 유의해야 한다.)
2.	$Y = a_2 + b_2 X_1$	회귀식 2에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다.(즉 β_2 가 유의해야 한다.)
3.	$Y = a_3 + b_3 X_1 + b_4 M$	회귀식 3에서 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다. (즉 β_3 가 유의하지 않고, β_4 가 유의해야 한다.)
주) X_1 :독립변수, Y : 종속변수, M :잠정적인 매개변수, β :표준회귀계수 β_1 : 회귀식 1에서 X_1 의 표준회귀계수 β_2 : 회귀식 2에서 X_1 의 표준회귀계수 β_3 : 회귀식 3에서 X_1 의 표준회귀계수 β_4 : 회귀식 4에서 X_1 의 표준회귀계수		

위에서 제시한 조건이 충족되어지면 종속변수에 대한 독립변수의 영향력은 회귀식 2 보다는 회귀식 3이 더욱 작아지게 된다. ($\beta_2 > \beta_3$) 따라서, 회귀식 3에서 매개변수가 투입됨으로써 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 더 이상 통계적으로 유의하지 않다면 이는 잠정적인 매개변수가 독립변수와 종속변수의 관계를 강하게 매개하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 통계적 유의성(significance)은 매개가설을 검증하기 위한 필요조건이지 충분조건은 아니다. 또한 매개변수 분석에 따르면 독립변수와 매개변수가 상관관계를 가지고 있어야 한다.

위와 같은 매개 효과 입증 과정을 통해 【가설5】의 매개변수 효과를 위한 검증을 실시하고자 한다. 【표 4-6】은 조직 동일화의 매개 효과를 입증할 수 있는 1 단계, 2단계, 3단계의 β 값 비교 결과를 나타내고 있다.

【표 4-6】 조직동일화의 매개효과 분석 결과(공무원 조직)

투입변수	종속 변수	β 값				비교	가설
		β ₁	β ₂	β ₃	β ₄		
1단계: 조직특성(β ₁) → 조직동일화 2단계: 조직특성(β ₂) → 종속변수 3단계: 조직특성(β ₃) → 조직동일화 (β ₄) → 종속변수	대인간 협력	-.117	.084	.096	.100	기 각	4-1
	이직 의도	-.117	.144	.097	-.400 **	기 각	4-5
1단계: 조직명성(β ₁) → 조 직동일화 2단계: 조직명성(β ₂) → 종속변수 3단계: 조직명성(β ₃) → 조 직동일화 (β ₄) → 종속변수	대인간 협력	無	無	無	無	기 각	4-2
	이직 의도	無	無	無	無	기 각	4-6
1단계: 조직간경쟁(β ₁) → 조직동일화 2단계: 조직간경쟁(β ₂) → 종속변수 3단계: 조직간경쟁(β ₃) → 조직동일화 (β ₄) → 종속변수	대인간 협력	.389 **	-.004	-.045	.106	기 각	4-3
	이직 의도	.389 **	-.139	.024	-.421 **	기 각	4-7
1단계: 조직내갈등(β ₁) → 조직동일화 2단계: 조직내갈등(β ₂) → 종속변수 3단계: 조직내갈등(β ₃) → 조직동일화 (β ₄) → 종속변수	대인간 협력	-.279 **	-.010	.016	.093	기 각	4-4
	이직 의도	-.279 **	.271 *	.170	-.364 **	지 지	4-8
1단계: 커뮤니케이션 환경 β ₁) → 조직동일화 2단계: 커뮤니케이션 환경 β ₂) → 종속변수 3단계: 커뮤니케이션 환경 β ₃) → 조직동일화 (β ₄) → 종속변수	대인간 협력	.155	.108	.097	.074	기 각	4-9
	이직 의도	.155	-.226 *	-.166	-.386 **	기 각	4-10

주) p ** < .01, p * < .05

■ 조직독특성과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ 가 유의하지 않고 β_2 값(.084)이 β_3 값(.096) 보다 크지 않아 기각되었다.

■ 조직독특성과 이직의도와의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ 가 유의하지 않으며 β_4 가 유의하고, β_2 값(.144)이 β_3 값(.097) 보다 크나 기각되었다.

■ 조직명성과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 정화과정을 통한 명성 변수 제거시켜 매개효과 분석을 하지 않았으므로 기각되었다.

■ 조직명성과 이직의도와의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 정화과정을 통한 명성 변수 제거시켜 매개효과 분석을 하지 않았으므로 기각되었다.

■ 조직간 경쟁과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 $\beta_2, \beta_3, \beta_4$ 가 유의하지 않으며 β_1 가 유의하고, β_2 값(-.004) 이 β_3 값(-.045) 보다 크지 않아 기각되었다.

■ 조직간 경쟁과 이직의도와의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 β_2, β_3 가 유의하지 않으며 β_1, β_4 가 유의하고, β_2 값(-.139) 이 β_3 값(.024) 보다 크나 기각되었다.

■ 조직 내 갈등과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 $\beta_2, \beta_3, \beta_4$ 가 유의하지 않으며 β_1 가 유의하고, β_2 값(-.010) 이 β_3 값(.016) 보다 크지 않아 기각되었다.

■ 조직 내 갈등과 이직의도와의 관계에서 조직 동일화의 매개효과 분석결과: 지지 β_3 가 유의하지 않으며 $\beta_1, \beta_2, \beta_4$ 가 유의하고, β_2 값(.271)이 β_3 값(.170) 보다 커 지지되었다.

■ 커뮤니케이션 환경과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ 가 유의하지 않고, β_2 값(.108)이 β_3 값(.097) 보다 크나 기각되었다.

■ 커뮤니케이션 환경과 이직의도와의 관계에서 조직 동일화의 매개효과 분석결과: 가각

β_1 , β_3 가 유의하지 않으며, β_2 , β_4 가 유의하고, β_2 값(-.226) 이 β_3 값(-.166) 보다 크나 기각되었다.

이와 같이 매개효과 분석결과 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 커뮤니케이션 환경은 조직동일화를 통하여 결과변수인 대인간 협력과 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 조직동일화가 조직 내갈등은 조직 동일화를 통하여 결과변수인 협력 관계에서는 유의결과가 나타나지 않았으나 이직의도 관계에서는 유의적인 결과가 나타나 가설 IV-8이 지지되었다.

제 2절 E산업

본 연구의 가설을 검증하기 위해서 먼저 Person의 상관관계분석을 실시하였다. 상관관계 분석은 하나의 변수가 다른 변수와 어느 정도 밀접한 관련성을 갖고 변화하는가를 알아보기 위해서 사용되면, 변수간의 관련성 정도는 특정변수의 분산 중에서 다른 변수가 같이 변화하는 분산이 어느 정도냐에 따라 좌우된다. 전체 변수들간의 상관관계 분석 결과는 【표 4-7】에 제시되어있다.

【표 4-7】 변수들간의 상관관계 (Person correlation)분석결과(E산업)
상관계수

		조직 독특성	조직간 경쟁	조직내 갈등	조직내 커뮤니케이션 환경	조직 동일화	조직 협력	이직의도
조직 독특성	Person상관계수	1.000	.026	.130	.066	.014	.441★★	-.047
	유의 확률(양쪽)	.	.835	.304	.602	.909	.000	.709
	N	65	65	65	65	65	65	65
조직 간경쟁	Person상관계수	.026	1.000	-.343★★	.389★★	.342★★	.160	-.454★★
	유의 확률(양쪽)	.835	.	.005	.001	.005	.202	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
조직 내갈등	Person 상관계수	.130	-.343★★	1.000	-.356★★	-.349★★	-.012	.436★★
	유의 확률(양쪽)	.304	.005	.	.004	.004	.923	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
조직 내 커뮤니 케이션 환경	Person상관계수	.066	.389★★	-.356★★	1.000	.504★★	.295★	-.306★
	유의 확률(양쪽)	.602	.001	.004	.	.000	.017	.013
	N	65	65	65	65	65	65	65
조직 동일화	Person상관계수	<u>.014</u>	<u>.342★★</u>	<u>-.349★★</u>	<u>.504★★</u>	1.000	.347★★	-.452★★
	유의 확률(양쪽)	.909	.005	.004	.000	.	.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
조직 협력	Person상관계수	.441★★	.160	-.012	.295★	<u>.347★★</u>	1.000	-.032
	유의 확률(양쪽)	.000	.202	.923	.017	.005	.	.800
	N	65	65	65	65	65	65	65
이직 의도	Person상관계수	-.047	-.454★★	.436★★	-.306★	<u>-.452★★</u>	-.032	1.000
	유의 확률(양쪽)	.709	.000	.000	.013	.000	.800	.
	N	65	65	65	65	65	65	65

★. 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의합니다.

★★. 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

1. 조직특성 지각 수준의 변수와 조직 동일화의 관계

【가설 1】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인 (조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)의 지각은 조직 동일화에 대한 영향을 미칠 것이다.

1-1 조직 독특성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.

1-2 조직 명성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.

1-3 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.

1-4 조직 내 갈등을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 낮아질 것이다.

【가설 1-1】, 【가설 1-2】, 【가설 1-3】, 【가설 1-4】는 독립변수와 매개변수 간의 관계로서 이 가설들을 검증하기 위해 Person 상관계수분석을 실시하였다.

상관 관계분석은 변수들간의 관련성을 분석하기 위하여 이용되는 것으로, 하나의 변수가 다른 변수와 어느 정도 밀접한 관련성을 갖고 변화하는가를 알아보기 위해 사용되고 있다. 이러한 관련성은 상관계수에 의해 나타낼 수 있다.

【가설 1-1】, 【가설 1-2】, 【가설 1-3】은 조직 독특성, 조직명성, 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 구성원의 조직동일화 지각수준은 높아진다는 가설이고 【가설 1-4】은 조직 내 경쟁을 높게 지각할수록 구성원의 조직동일화 수준은 낮아질 것이라는 가설이다. 상관관계에 대한 분석결과는 다음 【표 4-8】와 같이 정리하였다.

【 표 4-8 】 조직수준요인-조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등과 조직동일화의 상관관계 분석(E선업)

구 분	조직동일화
조직 독특성 지각 수준	.014
조직 명성 지각 수준	정화절차에서 제거 상관관계 결과 無
조직 간 경쟁 지각 수준	.342 **
조직 내 갈등 지각 수준	-.349 **

주) $p^{**} < .01$, $p^* < .05$

위의 결과에서 나타나듯이 조직독특성과 조직동일화간의 상관계수는 .014이며 유의하지 않다.

조직간 경쟁과 조직동일화간의 상관관계는 .342로 유의수준 .01에서 통계적으로

유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈고, 조직 내 갈등과 조직동일화간의 상관관계는 -0.349 로 유의수준 $.01$ 에서 통계적으로 유의한 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 따라서 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원들은 조직과의 동일화를 높게 지각하고 조직 내 경쟁의 지각이 높을수록 조직과의 동일화는 낮아진다고 볼 수 있다. 이와 같은 검증으로 【가설 1-1】, 【가설 1-2】는 기각되고, 【가설 1-3】, 【가설 1-4】는 지지 될 수 있다.

이와 같은 연구결과는 Mael과 Ashforth(1992)의 연구결과와 부분적으로 일치한다. Mael과 Ashforth(1992)는 자신이 소속된 조직과 타조직을 구별시킬 수 있는 조직의 독특성을 높게 지각할수록, 경쟁적 외 조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜 주는 역할을 하게 된다고 볼 수 있다. 구성원이 지각하는 조직의 이미지인 조직명성은 자신의 자존심을 강화시켜 줌으로써 조직과의 동일화를 노여 준다고 볼 수 있다. 또한 조직 내 경쟁은 전체 조직보다는 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로써 해서 조직동일화에 부(-)의 영향을 미친다고 볼 수 있다고 하였다. 그러나, 본 연구와의 분석결과 경쟁적 외조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜 주는 역할을 하게 된다고 볼 수 있다는 것과 조직 내경쟁은 전체 조직보다는 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로써 해서 조직동일화에 부(-)의 영향을 미친다고 볼 수 있다는 부분이 일치하였다.

2. 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수와 조직동일화의 관계

【가설 2】 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화에 영향을 끼칠 것이다.

2-1 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.

이의 검증을 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 이의 결과는 【표 4-9】에 제시하였다.

【표 4-9】 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화의 관계(E산업)

구 분	조직동일화
커뮤니케이션 환경 지각 수준	.504 **

주) $p^{**} < .01$, $p^* < .05$

위의 결과에서 나타나듯이 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화간의 상관관계수는 .504로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 따라서 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준이 높을수록 조직구성원들의 조직과의 동일화는 높아진다고 볼 수 있다. 이와 같은 검증으로 【가설 2】는 지지된다.

위의 결과는 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준이 조직동일화로 전환 될 수 있는 것으로 나타났다. 이것은 ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)의 연구와 부합되는 결과이다.

3. 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도와의 관계

【가설 3】 조직 구성원의 조직 동일화 정도는 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

3-1 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 대인간 협력은 높아질 것이다.

3-2 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 이직의도는 낮아질 것이다.

【가설 3-1】, 【가설 3-2】는 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도에 관계를 알아보기 위한 것이며, 조직동일화의 정도가 높은 조직구성원은 구성원은 구성원간의 협력이 높아지고 이직의도가 높아질 것이라는 가설이다. 이의 검증을 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 이의 결과는 【표 4-10】에 제시하였다.

【표 4-10】 조직동일화와 대인간 협력 및 이직의도와의 관계(E산업)

구 분	대인간 협력	이직의도
조직 동일화 지각 수준	.347 **	-.452 **

주) $p^{**} < .01$, $p^* < .05$

위의 결과에서 나타나듯이 조직동일화와 대인간 협력간의 상관관계수는 .347로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 또한 조직동일

화와 이직의도간의 상관계수는 $-.452$ 으로 유의수준 $.01$ 에서 통계적으로 유의한 부(-)의 상관관계가 나타났다. 따라서 조직구성원들이 조직과의 동일화 정도가 높을수록 대인간 협력이 일어나고 이직의도는 낮아진다고 볼 수 있다. 이와 같은 검증으로 【가설3-1】 , 【가설3-2】 는 지지될 수 있다.

이와 같은 연구의 결과는 선행연구에서 같이 조직동일화가 집단의 응집력을 높이고 동료들을 집단의 확장으로 여기게 되며 협력은 구성원간의 공유된 사회 정체성의 표현이고 외집단에 대한 내집단의 선호가 되는 것으로 볼 수 있을 것이다. 또한 조직동일화는 개인과 조직과의 연합을 강화시키는 역할을 하며 개인의 지각과 행동에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

4. 조직동일화의 매개효과

【가설 4】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-1 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-2 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-3 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-4 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-5 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-6 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-7 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-8 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-9 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-10 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

【가설 4】는 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 의사소통 환경 지각 수준이 대인간 협력과 이직 의도에 영향에서 조직동일화가 매개 역할을 하는지의 여부를 검증하기 위한 것이다.

일반적으로 매개변수에 대한 가설은 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 회귀분석식에 의해 검증할 수 있다(Baron, R. M, & Kenny, D.A.(1986)).

이를 검증하는 방법은 다음 【표 4-11】에 제시되어 있는 회귀식을 이용하여 얻어진 회귀계수들의 조건을 충족시키면 변수들간의 매개변수의 영향력이 입증된다.

【표 4-11】 매개가설 검증 방법(E산업)

회귀식		조건
1.	$M = a_1 + b_1 X_1$	회귀식 1에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의해야 한다.(즉 β_1 이 유의해야한다.)
2.	$Y = a_2 + b_2 X_1$	회귀식 2에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다.(즉 β_2 가 유의해야 한다.)
3.	$Y = a_3 + b_3 X_1 + b_4 M$	회귀식 3에서 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다. (즉 β_3 가 유의하지 않고, β_4 가 유의해야한다.)
주) X_1 :독립변수, Y : 종속변수, M :잠정적인 매개변수, β :표준회귀계수 β_1 : 회귀식 1에서 X_1 의 표준회귀계수 β_2 : 회귀식 2에서 X_1 의 표준회귀계수 β_3 : 회귀식 3에서 X_1 의 표준회귀계수 β_4 : 회귀식 4에서 X_1 의 표준회귀계수		

위에서 제시한 조건이 충족되어지면 종속변수에 대한 독립변수의 영향력은 회귀식 2 보다는 회귀식 3이 더욱 작아지게 된다. ($\beta_2 > \beta_3$) 따라서, 회귀식 3에서 매개변수가 투입됨으로써 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 더 이

상 통계적으로 유의하지 않다면 이는 잠정적인 매개변수가 독립변수와 종속변수의 관계를 강하게 매개하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 통계적 유의성(significance)은 매개가설을 검증하기 위한 필요조건이지 충분조건은 아니다. 또한 매개변수 분석에 따르면 독립변수와 매개변수가 상관관계를 가지고 있어야 한다.

위와 같은 매개 효과 입증 과정을 통해 【가설5】의 매개변수 효과를 위한 검증을 실시하고자 한다. 【표 4-12】은 조직 동일화의 매개 효과를 입증할 수 있는 1단계, 2단계, 3단계의 β 값 비교 결과를 나타내고 있다.

【표 4-12】 조직동일화의 매개효과 분석 결과(E산업)

투입변수	종속변수	β 값				비고	가설
		β_1	β_2	β_3	β_4		
1단계: 조직독특성(β_1) → 조직동일화	대인간 협력	.014	.441 **	.436 **	.341 **	기 각	4-1
2단계: 조직독특성 (β_2) → 종속변수							
3단계: 조직독특성(β_3) → 조직동일화	이직 의도	.014	- .047	- .041	- .452 **	기 각	4-5
(β_4) → 종속변수							
1단계: 조직명성(β_1) → 조직동일화	대인간 협력	無	無	無	無	기 각	4-2
2단계: 조직명성(β_2) → 종속변수							
3단계: 조직명성(β_3) → 조직동일화	이직 의도	無	無	無	無	기 각	4-6
(β_4) → 종속변수							
주) $p^{***} < .01$, $p^{*} < .05$							

투입변수	종속 변수	β 값				비 고	가 설
		β ₁	β ₂	β ₃	β ₄		
1단계: 조직간경쟁(β ₁) → 조직동일화	대인간 협력	.342 **	.160	.047	.331 **	기 각	4-3
2단계: 조직간경쟁(β ₂) → 종속변수							
3단계: 조직간경쟁(β ₃) → 조직동일화(β ₄) → 종속변수	이직 의도	.342 **	-.454 **	-.338 **	-.336 **	지 지	4-7
1단계: 조직내갈등(β ₁) → 조직동일화	대인간 협력	-.349 **	-.012	.124	.391 **	기 각	4-4
2단계: 조직내갈등(β ₂) → 종속변수							
3단계: 조직내갈등(β ₃) → 조직동일화(β ₄) → 종속변수	이직 의도	-.349 **	.436 **	.317 **	-.342 **	지 지	4-8
1단계: 커뮤니티인 환경 (β ₁) → 조직동일화	대인간 협력	.504 **	.295 *	.160	.267	기 각	4-9
2단계: 커뮤니티인 환경 (β ₂) → 종속변수							
3단계: 커뮤니티인 환경 (β ₃) → 조직동일화 (β ₄) → 종속변수	이직 의도	.504 **	-.306 *	-.104	-.400 **	지 지	4-10

주) p ** < .01, p * < .05

■ 조직독특성과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 기각 β₁이 유의하지 않고, β₂, β₃, β₄가 유의하며 β₂ 값(.441)이 β₃ 값(.436) 보다 크나 기각되었다.

■ 조직독특성과 이직의도와와의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 기각 β₁, β₂, β₃가 유의하지 않으며 β₄가 유의하고, β₂ 값(-.047)이 β₃ 값(-.041) 보다 크나 기각되었다.

■ 조직명성과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 기각
정화과정을 통한 명성 변수 제거시켜 매개효과 분석을 하지 않았으므로 기각되었다.

■ 조직명성과 이직의도와의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 기각
정화과정을 통한 명성 변수 제거시켜 매개효과 분석을 하지 않았으므로 기각되었다.

■ 조직간 경쟁과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 기각
 β_2, β_3 가 유의하지 않으며 β_1, β_4 가 유의하고, β_2 값(.160)이 β_3 값(.047)
보다 크나 기각되었다.

■ 조직간 경쟁과 이직의도와의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 지지
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ 유의하고 β_2 값(-.454)이 β_3 값(-.338) 보다 크므로 지지되었다.

■ 조직 내 갈등과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 기각
 β_2, β_3 가 유의하지 않으며 β_1, β_4 가 유의하고, β_2 값(-.012)이 β_3 값
(.124) 보다 크지 않아 기각되었다.

■ 조직 내 갈등과 이직의도와의 관계에서 조직 동일화의 매개효과 분석결과: 지지
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ 가 유의하고, β_2 값(.436)이 β_3 값(.317) 보다 크므로 지지되었다.

■ 커뮤니케이션 환경과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 기각
 β_3, β_4 가 유의하지 않고, β_1, β_2 가 유의하고 β_2 값(.295)이 β_3 값(.160) 보다
크나 기각되었다.

■ 커뮤니케이션 환경과 이직의도와의 관계에서 조직 동일화의 매개효과 분석결과: 지지
 β_3 가 유의하지 않으며 $\beta_1, \beta_2, \beta_4$ 가 유의하고, β_2 값(-.306) 이 β_3 값
(-.104) 보다 크므로 지지되었다.

이와 같이 매개효과 분석결과 조직독특성, 조직명성은 조직동일화를 통하여 결과
변수인 대인간 협력에는 협력과 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났
다. 그러나 조직간 경쟁과 조직 내갈등, 커뮤니케이션 환경은 조직동일화를 통
하여 결과변수인 대인간 협력에 영향을 미치지 않고 이직의도에 영향을 미치는
것으로 나타나 가설 IV-7, 8, 10이 지지되었다.

제 3절 S식품

본 연구의 가설을 검증하기 위해서 먼저 Person의 상관관계분석을 실시하였다. 상관관계 분석은 하나의 변수가 다른 변수와 어느 정도 밀접한 관련성을 갖고 변화하는가를 알아보기 위해서 사용되면, 변수간의 관련성 정도는 특정변수의 분산 중에서 다른 변수가 같이 변화하는 분산이 어느 정도냐에 따라 좌우된다. 전체 변수들간의 상관관계 분석 결과는 【표 4-13】에 제시되어있다.

【표 4-13】 변수들간의 상관관계 (Person correlation)분석결과(S식품)
상관계수

		조직 독특성	조직간 경쟁	조직내 갈등	조직내 커뮤니케이션 환경	조직 동일화	조직 협력	이직의도
조직 독특성	Person상관계수	1.000	.063	.172	.101	.004	.304★	-.061
	유의 확률(양쪽)	.	.647	.204	.458	.976	.023	.656
	N	56	56	56	56	56	56	56
조직 간경쟁	Person상관계수	.063	1.000	-.279★	.316★	.401★★	.158	-.541★★
	유의 확률(양쪽)	.647	.	.037	.018	.002	.246	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
조직 내갈등	Person 상관계수	.172	-.279★	1.000	-.315★	-.393★★	-.023	.412★★
	유의 확률(양쪽)	.204	.037	.	.018	.003	.864	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56
조직 내 커뮤니케 이션 환경	Person상관계수	.101	.316★	-.315★	1.000	.534★★	.342★★	-.364★★
	유의 확률(양쪽)	.458	.018	.018	.	.000	.010	.006
	N	56	56	56	56	56	56	56
조직 동일화	Person상관계수	<u>.004</u>	<u>.401★★</u>	<u>-.393★★</u>	<u>.534★★</u>	1.000	.338★	-.489★★
	유의 확률(양쪽)	.976	.002	.003	.000	.	.011	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
조직 협력	Person상관계수	.304★	.158	-.023	.342★★	<u>.338★</u>	1.000	-0.26
	유의 확률(양쪽)	.023	.246	.864	.010	.011	.	.849
	N	56	56	56	56	56	56	56
이직 의도	Person상관계수	-.061	-.541★★	.412★★	-.364★★	<u>-.489★★</u>	-.026	1.000
	유의 확률(양쪽)	.656	.000	.002	.006	.000	.849	.
	N	56	56	56	56	56	56	56

★. 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의합니다.

★★. 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

1. 조직특성 지각 수준의 변수와 조직 동일화의 관계

【가설 1】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인 (조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁,

조직 내 갈등)의 지각은 조직 동일화에 대한 영향을 미칠 것이다.

- 1-1 조직 독특성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-2 조직 명성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-3 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-4 조직 내 갈등을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 낮아질 것이다.

【가설 1-1】, 【가설 1-2】, 【가설 1-3】, 【가설 1-4】는 독립변수와 매개변수간의 관계로서 이 가설들을 검증하기 위해 Person 상관관계분석을 실시하였다.

상관 관계분석은 변수들간의 관련성을 분석하기 위하여 이용되는 것으로, 하나의 변수가 다른 변수와 어느 정도 밀접한 관련성을 갖고 변화하는가를 알아보기 위해 사용되고 있다. 이러한 관련성은 상관계수에 의해 나타낼 수 있다.

【가설 1-1】, 【가설 1-2】, 【가설 1-3】은 조직 독특성, 조직명성, 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 구성원의 조직동일화 지각수준은 높아진다는 가설이고 【가설 1-4】은 조직 내 경쟁을 높게 지각할수록 구성원의 조직동일화 수준은 낮아질 것이라는 가설이다. 상관관계에 대한 분석결과는 다음 【표 4- 14】와 같이 정리하였다.

【표 4-14】 조직수준요인-조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등과 조직동일화의 상관관계 분석(S²값)

구 분	조직동일화
조직 독특성 지각 수준	.004
조직 명성 지각 수준	정화절차에서 제거 상관관계 결과 無
조직 간 경쟁 지각 수준	.401 **
조직 내 갈등 지각 수준	-.393 **

주) $p^{**} < .01$, $p^* < .05$

위의 결과에서 나타나듯이 조직독특성과 조직동일화간의 상관계수는 .004이며 유의하지 않다.

조직간 경쟁과 조직동일화간의 상관관계는 .401으로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈고, 조직 내 갈등과 조직동일화간의 상관관계는 -.393으로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 부(-)의 상관관계를 나타냈다. 따라서 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원들은 조직과의 동일화를 높게 지각하고 조직 내 경쟁의 지각이 높을수록 조직과의 동일화는 낮아진다고 볼 수 있다. 이와 같은 검증으로 【가설 1-1】, 【가설 1-2】는 기각되고, 【가설 1-3】, 【가설 1-4】는 지지 될 수 있다.

이와 같은 연구결과는 Mael과 Ashforth(1992)의 연구결과와 부분적으로 일치한다. Mael과 Ashforth(1992)는 자신이 소속된 조직과 타조직을 구별시킬 수 있는 조직의 독특성을 높게 지각할수록, 경쟁적 외 조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜 주는 역할을 하게 된다고 볼 수 있다. 구성원이 지각하는 조직의 이미지인 조직명성은 자신의 자존심을 강화시켜 줌으로써 조직과의 동일화를 노여 준다고 볼 수 있다. 또한 조직 내 경쟁은 전체 조직보다는 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로써 해서 조직동일화에 부(-)의 영향을 미친다고 볼 수 있다고 하였다. 그러나, 본 연구와의 분석결과 경쟁적 외 조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜 주는 역할을 하게 된다고 볼 수 있다는 것과 조직 내 경쟁은 전체 조직보다는 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로써 해서 조직동일화에 부(-)의 영향을 미친다고 볼 수 있다는 부분이 일치하였다.

2. 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수와 조직동일화의 관계

【가설 2】 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화에 영향을 끼칠 것이다.

2-1 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.

이의 검증을 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 이의 결과는 **【표 4-15】**에 제시하였다.

【표 4-15】 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화의 관계(S식품)

구 분	조직동일화
커뮤니케이션 환경 지각 수준	.534 **

주) $p^{**} < .01$, $p^* < .05$

위의 결과에서 나타나듯이 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화간의 상관관계수는 .534으로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 따라서 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준이 높을수록 조직구성원들의 조직과의 동일

화는 높아진다고 볼 수 있다. 이와 같은 검증으로 【가설 2】는 지지된다.

위의 결과는 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준이 조직동일화로 전환 될 수 있는 것으로 나타났다. 이것은 ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)의 연구와 부합되는 결과이다.

3. 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도와와의 관계

【가설 3】 조직 구성원의 조직 동일화 정도는 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

3-1 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 대인간 협력은 높아질 것이다.

3-2 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 이직의도는 낮아질 것이다.

【가설 3-1】, 【가설 3-2】는 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도에 관계를 알아보기 위한 것이며, 조직동일화의 정도가 높은 조직구성원은 구성원은 구성원 간의 협력이 높아지고 이직의도가 높아질 것이라는 가설이다. 이의 검증을 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 이의 결과는 【표 4-16】에 제시하였다.

【표 4-16】 조직동일화와 대인간 협력 및 이직의도와와의 관계(S식품)

구 분	대인간 협력	이직의도
조직 동일화 지각 수준	.338 *	-.489 **

주) $p^{**}<.01$, $p^{*}<.05$

위의 결과에서 나타나듯이 조직동일화와 대인간 협력간의 상관계수는 .338로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계가 나타났다. 또한 조직동일화와 이직의도간의 상관계수는 -.489로 유의수준 .01에서 통계적으로 유의한 부(-)의 상관관계가 나타났다. 따라서 조직구성원들이 조직과의 동일화 정도가 높을수록 대인간 협력이 일어나고 이직의도는 낮아진다고 볼 수 있다. 이와 같은 검증으로 【가설3-1】, 【가설3-2】는 지지될 수 있다.

이와 같은 연구의 결과는 선행연구에서 같이 조직동일화가 집단의 응집력을 높이고 동료들을 집단의 확장으로 여기게 되며 협력은 구성원간의 공유된 사회 정

체성의 표현이고 외집단에 대한 내집단의 선호가 되는 것으로 볼 수 있을 것이다. 또한 조직동일화는 개인과 조직과의 연합을 강화시키는 역할을 하며 개인의 지각과 행동에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

4. 조직동일화의 매개효과

【가설 4】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-1 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-2 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-3 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-4 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-5 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-6 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-7 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-8 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-9 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-10 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

【가설 4】는 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 의사소통 환경 지각 수준이 대인간 협력과 이직 의도에 영향에서 조직동일화가 매개 역할을 하는지의 여부를 검증하기 위한 것이다.

일반적으로 매개변수에 대한 가설은 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 회귀분석식에 의해 검증할 수 있다(Baron, R. M, & Kenny, D.A.(1986)).

이를 검증하는 방법은 다음 【표 4-17】에 제시되어 있는 회귀식을 이용하여 얻어진 회귀계수들의 조건을 충족시키면 변수들간의 매개변수의 영향력이 입증된다.

【표 4-17】 매개가설 검증 방법(S식품)

회귀식		조건
1.	$M = a_1 + b_1 X_1$	회귀식 1에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의해야 한다.(즉 β_1 이 유의해야 한다.)
2.	$Y = a_2 + b_2 X_1$	회귀식 2에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다.(즉 β_2 가 유의해야 한다.)
3.	$Y = a_3 + b_3 X_1 + b_4 M$	회귀식 3에서 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의해야 한다. (즉 β_3 가 유의하지 않고, β_4 가 유의해야 한다.)
주) X_1 :독립변수, Y : 종속변수, M :잠정적인 매개변수, β :표준회귀계수 β_1 : 회귀식 1에서 X_1 의 표준회귀계수 β_2 : 회귀식 2에서 X_1 의 표준회귀계수 β_3 : 회귀식 3에서 X_1 의 표준회귀계수 β_4 : 회귀식 4에서 X_1 의 표준회귀계수		

위에서 제시한 조건이 충족되어지면 종속변수에 대한 독립변수의 영향력은 회귀식 2 보다는 회귀식 3이 더욱 작아지게 된다. ($\beta_2 > \beta_3$) 따라서, 회귀식 3에서 매개변수가 투입됨으로써 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 더 이상 통계적으로 유의하지 않다면 이는 잠정적인 매개변수가 독립변수와 종속변수의 관계를 강하게 매개하는 것으로 볼 수 있다. 그러나 통계적 유의성(significance)은 매개가설을 검증하기 위한 필요조건이지 충분조건은 아니다. 또한 매개변수 분석에 따르면 독립변수와 매개변수가 상관관계를 가지고 있어야 한다.

위와 같은 매개 효과 입증 과정을 통해 【가설5】의 매개변수 효과를 위한 검증을 실시하고자 한다. 【표 4-18】은 조직 동일화의 매개 효과를 입증할 수 있는 1단계, 2단계, 3단계의 β 값 비교 결과를 나타내고 있다.

【표 4-18】 조직동일화의 매개효과 분석 결과(S식품)

투입변수	종속 변수	β 값				비 고	가 설
		β_1	β_2	β_3	β_4		
1단계: 조직독특성(β_1) → 조직동일화 2단계: 조직독특성 (β_2) → 종속변수	대인간 협력	.004	.304 *	.303 *	.337 **	기 각	4-1
3단계: 조직독특성(β_3) → 조직동일화 (β_4) → 종속변수	이직 의도	.004	-.061	-.059	-.489 **	기 각	4-5
1단계: 조직명성(β_1) → 조직동일화 2단계: 조직명성(β_2) → 종속변수	대인간 협력	無	無	無	無	기 각	4-2
3단계: 조직명성(β_3) → 조직동일화 (β_4) → 종속변수	이직 의도	無	無	無	無	기 각	4-6
1단계: 조직간경쟁(β_1) → 조직동일화 2단계: 조직간경쟁(β_2) → 종속변수	대인간 협력	.401 **	.158	.026	.328 *	기 각	4-3
3단계: 조직간경쟁 (β_3) → 조직동일화 (β_4) → 종속변수	이직 의도	.401 **	-.541 **	-.411 **	-.325 **	지 지	4-7
1단계: 조직내갈등(β_1) → 조직동일화 2단계: 조직내갈등(β_2) → 종속변수	대인간 협력	-.393 **	-.023	.130	.390 **	기 각	4-4
3단계: 조직내갈등(β_3) → 조직동일화 (β_4) → 종속변수	이직 의도	-.393 **	.412 **	.260 *	-.387 **	지 지	4-8
주) $p^{**} < .01$, $p^* < .05$							

투입 변수	종속 변수	β 값				비 고	가 설
		β ₁	β ₂	β ₃	β ₄		
1단계: 커뮤니케이션 환경 (β ₁) → 조직동일화 2단계: 커뮤니케이션 환경 (β ₂) → 종속변수 3단계: 커뮤니케이션 환경 (β ₃) → 조직동일화 (β ₄) → 종속변수	대인간 협력	.534 **	.342 **	.225	.218	기 각	4-9
	이직 의도	.534 **	-.364 **	-.144	-.412 **	지 지	4-10
주) p ** < .01, p * < .05							

■ 조직독특성과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 β₁이 유의하지 않고, β₂, β₃, β₄가 유의하며 β₂ 값(.304)이 β₃ 값(.303)보다 크나 기각되었다.

■ 조직독특성과 이직의도와의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 β₁, β₂, β₃가 유의하지 않으며 β₄가 유의하고, β₂ 값(-.061)이 β₃ 값(-.059)보다 크나 기각되었다.

■ 조직명성과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 정화과정을 통한 명성 변수 제거시켜 매개효과 분석을 하지 않았으므로 기각되었다.

■ 조직명성과 이직의도와의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 정화과정을 통한 명성 변수 제거시켜 매개효과 분석을 하지 않았으므로 기각되었다.

■ 조직간 경쟁과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 β₂, β₃가 유의하지 않으며 β₁, β₄가 유의하고, β₂ 값(.158)이 β₃ 값(.026)보다 크나 기각되었다.

■ 조직간 경쟁과 이직의도와의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 지지 β₁, β₂, β₃, β₄유 의하고, β₂ 값(-.541)이 β₃ 값(-.411)보다 크므로 지지되었다.

■ 조직 내 갈등과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 β₂, β₃가 유의하지 않으며 β₁, β₄가 유의하고, β₂ 값(-.023)이 β₃ 값(.130)보다 크지 않아 기각되었다.

■ 조직 내 갈등과 이직의도와의 관계에서 조직 동일화의 매개효과 분석결과: 지지 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ 가 유의하고, β_2 값(.412)이 β_3 값(.260) 보다 크므로 지지되었다.

■ 커뮤니케이션 환경과 대인간 협력과의 관계에서 조직동일화의 매개효과 분석결과: 각각 β_3, β_4 가 유의하지 않고, β_1, β_2 가 유의하고 β_2 값(.342)이 β_3 값(.225) 보다 크나 기각되었다.

■ 커뮤니케이션 환경과 이직의도와의 관계에서 조직 동일화의 매개효과 분석결과: 지지 β_3 가 유의하지 않으며, $\beta_1, \beta_2, \beta_4$ 가 유의하고, β_2 값(-.364) 이 β_3 값 (-.144) 보다 크므로 지지되었다.

이와 같이 매개효과 분석결과 조직독특성, 조직명성은 조직동일화를 통하여 결과 변수인 대인간 협력에는 협력과 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 조직간 경쟁과 조직 내갈등, 커뮤니케이션 환경은 조직동일화를 통하여 결과변수인 대인간 협력에 영향을 미치지 않고 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 IV-7, 8, 10이 지지되었다.

제 4절 실증 조사 결과에 대한 토의 및 시사점

실증 조사 결과에 대한 토의 및 시사점은 공무원 조직, 기업들(E산업, S식품)별로 각 가설들의 검증에 대한 결과를 중심으로 설명하려고 한다.

1. 실증 조사 결과에 대한 토의

■ 조직특성 지각 수준의 변수와 조직 동일화의 관계

【가설 1】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인 (조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)의 지각은 조직 동일화에 대한 영향을 미칠 것이다.

- 1-1 조직 독특성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-2 조직 명성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-3 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-4 조직 내 갈등을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 낮아질 것이다.

공무원 조직, 기업들(E산업, S식품)에 대해서 **【가설 1-1】**, **【가설 1-2】**는 기각되고, **【가설 1-3】**, **【가설 1-4】**는 지지되었다. 이와 같은 연구결과는 Mael과 Ashforth(1992)의 연구결과와 부분적으로 일치한다. Mael과 Ashforth(1992)는 자신이 소속된 조직과 타조직을 구별시킬 수 있는 조직의 독특성을 높게 지각할수록, 경쟁적 외 조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜 주는 역할을 하게 된다고 볼 수 있고, 또한 조직 내 경쟁은 전체 조직보다는 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로 해서 조직동일화에 부(-)의 영향을 미친다고 볼 수 있다고 하였다. 그러나, 본 연구와의 분석결과 경쟁적 외조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜 주는 역할을 하게 된다고 볼 수 있다는 것과 조직 내경쟁은 전체 조직보다는 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로 해서 조직동일화에 부(-)의 영향을 미친다고 볼 수 있다는 부분이 일치하였다. **【가설 1-1】**, **【가설 1-2】**의 기각된 결과는 Mael과 Ashforth(1992)이 주장한 내용과 다르다. 즉, Mael과 Ashforth(1992)은 자신이 소속된 조직과 타조직을 구별시킬 수 있는 조직의 독특성을 높게 지각할수록, 경쟁적 외 조직의 존

제를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜 주는 역할을 하게 된다고 보았으나 위의 실증 분석 결과 조직 구성원들이 조직 독특성과 조직 명성을 높게 지각할수록 조직 동일화에 큰 영향을 끼치지 않는다는 결과가 나왔다. 이에 대해서 인터뷰를 한 결과 공무원 조직과 기업들의 가설 검증 결과의 내용과 일치한다는 것을 알 수 있었다.

따라서, 위 결과를 종합해 보면, 조직특성 지각 수준의 변수와 조직 동일화의 관계에서 조직 독특성과 조직 명성은 조직 동일화에 큰 영향을 끼치지 않으나, 조직간 경쟁과 조직내 갈등은 조직 동일화에 큰 영향을 미칠 수 있다는 사실을 알 수 있었다. 즉, 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이고, 조직 내 갈등을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 낮아질 것이라라는 사실이다.

■ 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준의 변수와 조직동일화의 관계

【가설 2】 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화에 영향을 끼칠 것이다.

2-1 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.

공무원 조직, 기업들(E산업, S식품)에 대해서 **【가설 2-1】**은 공무원 조직은 기각이 되었고 기업들은 지지되었다. 공무원 조직의 실증 분석 결과는 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준이 조직동일화로 전환 될 수 없다고 나타났다. 이것은 ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준이 조직동일화로 전환 될 수 있다라는 연구와 부합되지 않는 결과이다. 그러나, 기업들(E산업, S식품)은 ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준이 조직동일화로 전환 될 수 있다라는 연구와 부합하는 결과를 나타내었다. 이에 대해서 인터뷰를 한 결과 공무원 조직과 기업들의 가설 검증 결과의 내용과 일치한다는 것을 알 수 있었다.

따라서 공무원 조직은 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화에 관계가 적다라는 사실을 알 수 있었고 기업들(E산업, S식품)은 조직 내 커뮤니케이션 환경

지각 수준은 조직 동일화에 관계가 높다는 사실을 알 수 있었다.

■ 조직동일화의 대인간 협력 및 이직의도와의 관계

【가설 3】 조직 구성원의 조직 동일화 정도는 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

3-1 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 대인간 협력은 높아질 것이다.

3-2 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 이직의도는 낮아질 것이다.

공무원 조직, 기업들(E산업, S식품)에 대해서 공무원 조직은 **【가설 3-1】** 이 기각이 되었고 **【가설3-2】** 는 지지되었다. 이는 선행연구의 조직 동일화가 집단의 응집력을 높이고 동료들을 집단의 확장으로 여기게 되며 협력은 구성원간의 공유된 사회 정체성의 표현이고 외집단에 대한 내집단의 선호가 된다는 내용과 일치하지 않게 나왔다. 그러나 조직동일화는 개인의 지각과 행동 즉, 이직의도에는 영향을 미친다는 내용과 일치하게 나왔다. 그러나 기업들(E산업, S식품)은 **【가설 3-1】** , **【가설3-2】** 가 지지되었다. 이는 선행연구에서 같이 조직동일화가 집단의 응집력을 높이고 동료들을 집단의 확장으로 여기게 되며 협력은 구성원간의 공유된 사회 정체성의 표현이고 외집단에 대한 내집단의 선호가 되는 것으로 볼 수 있을 것이다. 또한 조직동일화는 개인과 조직과의 연합을 강화시키는 역할을 하며 개인의 지각과 행동에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 이에 대해서 인터뷰를 한 결과 공무원 조직과 기업들의 가설 검증 결과의 내용과 일치한다는 것을 알 수 있었다.

따라서 공무원 조직은 조직 구성원의 조직 동일화 정도는 대인간 협력에는 큰 영향을 끼치지 않으나 이직 의도에 영향을 미친다. 그러나 기업들(E산업, S식품)은 조직 구성원의 조직 동일화 정도는 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미친다는 사실을 알 수 있었다.

■ 조직동일화의 매개효과

【가설 4】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-1 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-2 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-3 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-4 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-5 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-6 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-7 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-8 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

4-9 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.

4-10 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

공무원 조직, 기업들(E산업, S식품)에 대해서 공무원 조직은 【가설 4-1】 , 【가설 4-2】 , 【가설 4-3】 , 【가설 4-4】 , 【가설 4-5】 , 【가설 4-6】 , 【가설 4-7】 , 【가설 4-9】 , 【가설 4-10】 이 기각되고, 【가설 4-8】 이 지지되었다. 매개효과 분석결과 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 커뮤니케이션 환경은 조직동일화를 통하여 결과변수인 대인간 협력과 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 조직동일화가 조직 내갈등은 조직 동일화를 통하여 결과변수인 협력 관계에서는 유의결과가 나타나지 않았으나 이직의도 관계에서는 유의적인 결과가 나타나 가설 IV-8이 지지되었다. 기업들(E산업, S식품)은 【가설 4-1】 , 【가설 4-2】 , 【가설 4-3】 , 【가설 4-4】 , 【가설 4-5】 , 【가설 4-6】 , 【가설

4-9] 가 기각되고, 【가설 4-7】 , 【가설 4-8】 , 【가설 4-10】 이 지지되었다. 매개효과 분석결과 조직독특성, 조직명성은 조직동일화를 통하여 결과변수인 대인간 협력에는 협력과 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 조직간 경쟁과 조직 내 갈등, 커뮤니케이션 환경은 조직동일화를 통하여 결과변수인 대인간 협력에 영향을 미치지 않고 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 IV-7, 8, 10이 지지되었다. 이에 대해서 인터뷰를 한 결과 공무원 조직과 기업들의 가설 검증 결과의 내용과 일치한다는 것을 알 수 있었다.

따라서, 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다라는 【가설 4】 에 대해서 공무원 조직은 조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 커뮤니케이션 환경은 조직동일화를 통하여 결과변수인 대인간 협력과 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 조직 내갈등은 조직 동일화를 통하여 결과변수인 협력 관계에서는 유의결과가 나타나지 않았고 이직의도 관계에서는 유의적인 결과가 나타났다. 즉, 공무원 조직은 조직 내갈등이 조직 동일화를 통해 이직 의도에 큰 영향을 끼친다는 사실을 알 수 있다.

기업들(E산업, S식품)은 매개효과 분석결과 조직독특성, 조직명성은 조직동일화를 통하여 결과변수인 대인간 협력에는 협력과 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나 조직간 경쟁과 조직 내갈등, 커뮤니케이션 환경은 조직동일화를 통하여 결과변수인 대인간 협력에 영향을 미치지 않고 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 기업들(E산업, S식품)은 조직간 경쟁과 조직 내갈등, 커뮤니케이션 환경이 조직 동일화를 통해 이직 의도에 큰 영향을 끼친다는 사실을 알 수 있다.

2. 시사점

본 연구가 시사하는 바는 다음과 같다.

첫째, 조직동일화의 개념을 사회정체성이론과 자아범주화이론에 근거하여 동일화를 자기 정의과정으로 보고, 조직구성원이 자기 정의를 내리기 위한 동일화의

측면인 조직구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)을 선행변수로, 결과변수는 선행연구를 바탕으로 조직동일화와 상관관계가 높은 대인간 협력과 이직의도를 설정하여 실제 우리 나라 기업(E산업, S식품)과 공무원 조직에서 결과가 적용될 수 있는지 시도했다는 점이다. 실증 분석 결과 E산업과 S식품은 동일한 결과가 나타났으며 공무원 조직과는 큰 차이의 결과를 나타냈다.

둘째, 기업체들(E산업, S식품)과 공무원 조직의 실증분석 결과 다음과 같은 부분에서 동일한 결과가 나왔다.

- ① 조직 독특성과 조직 명성은 조직 동일화에 영향을 끼치지 않는다.
- ② 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각 수준이 조직 동일화에 영향을 끼친다
- ③ 조직 동일화는 이직 의도에 영향을 끼친다.
- ④ 조직 내 갈등의 지각이 조직 동일화의 매개를 통해 이직 의도에 영향을 끼친다.

셋째, 기업들간(E산업, S식품) 실증분석의 결과 다음과 같은 부분에서 동일한 결과가 나왔다.

- ① 조직 독특성과 조직 명성은 조직 동일화에 영향을 끼치지 않는다.
- ② 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각 수준이 조직 동일화에 영향을 끼친다
- ③ 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화에 영향을 끼친다.
- ④ 조직 동일화가 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 끼친다.
- ⑤ 조직 독특성, 조직 명성은 조직 동일화의 매개를 통해 협력과 이직의도에 아무런 매개효과가 없는 것으로 나타났으며, 조직간 경쟁의 지각 수준, 조직 내 갈등의 지각 수준과 커뮤니케이션 환경의 지각 수준이 협력에는 매개효과가 없고 이직의도에 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 실증 분석 결과 E산업과 S식품은 동일한 결과가 나타났으며 공무원 조직과는 큰 차이의 결과를 나타냈다. 이 일반 기업 E산업, S식품과 공무원 조직의 실증분석 결과 차이점에 대하여 공무원 조직의 구성원과의 인터뷰를 통해 이 공무원 조직의 실증분석 결과에 대해서 공무원 조직은 해고가 쉽게 되지 않는다는 의식을

【표 4-19】 공무원 조직, E산업, S식품의 실증분석 결과 차이점

구분	<공무원 조직>				<E산업 / S식품>			
	구분	동일화		비고	구분	동일화		비고
1	조직독특성	기각		(I-1)	조직독특성	기각		(I-1)
	조직명성	기각		(I-2)	조직명성	기각		(I-2)
	조직간 경쟁	지지		(I-3)	조직간 경쟁	지지		(I-3)
	조직내 갈등	지지		(I-4)	조직내 갈등	지지		(I-4)
2	구분	동일화		비고	구분	동일화		비고
	커뮤니케이션 환경	기각		(II-1)	커뮤니케이션 환경	지지		(II-1)
3	구분	구성원행동 및 태도		비고	구분	구성원행동 및 태도		비고
		협력	이직의도			협력	이직의도	
	동일화 III	기각	지지	III-1 III-2	동일화 III	지지	지지	III-1 III-2
4	구분	종속변수	비고	비고	구분	종속변수	비고	비고
		협력	기각	IV-1		협력	기각	IV-1
	조직독특성	이직의도	기각	IV-5	조직독특성	이직의도	기각	IV-5
		협력	기각	IV-2		협력	기각	IV-2
	조직명성	이직의도	기각	IV-6	조직명성	이직의도	기각	IV-6
		협력	기각	IV-3		협력	기각	IV-3
	조직간 경쟁	이직의도	기각	IV-7	조직간 경쟁	이직의도	지지	IV-7
		협력	기각	IV-4		협력	기각	IV-4
	조직내 갈등	이직의도	지지	IV-8	조직내 갈등	이직의도	지지	IV-8
		협력	기각	IV-9		협력	기각	IV-9
커뮤니케이션 환경	이직의도	기각	IV-10	커뮤니케이션 환경	이직의도	지지	IV-10	

1. 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인과 조직 동일화의 관계에 관한 가설 검증
2. 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준과 조직 동일화의 관계에 관한 가설 검증
3. 조직 구성원의 조직 동일화 정도와 대인간 협력과 이직 의도의 관계에 관한 가설 검증
4. 조직동일화의 매개효과에 관한 가설 검증

가지고 있으며 공무원 조직 구성원은 대부분 민원 업무가 대부분이며 많은 민원의 양에 비해 인력의 부족으로 인한 업무량의 과다로 자신의 업무만을 처리하는 것에 치중한다는 시사점을 말해 주고 있다.

마지막으로, 서로 다른 많은 여러 업계의 조직간 또는 같은 업계의 조직간 그리고 기업적 특성, 업종별 특성에 따라 다른 결과가 나올 수 있다는 시사점을 말해 주고 있다.

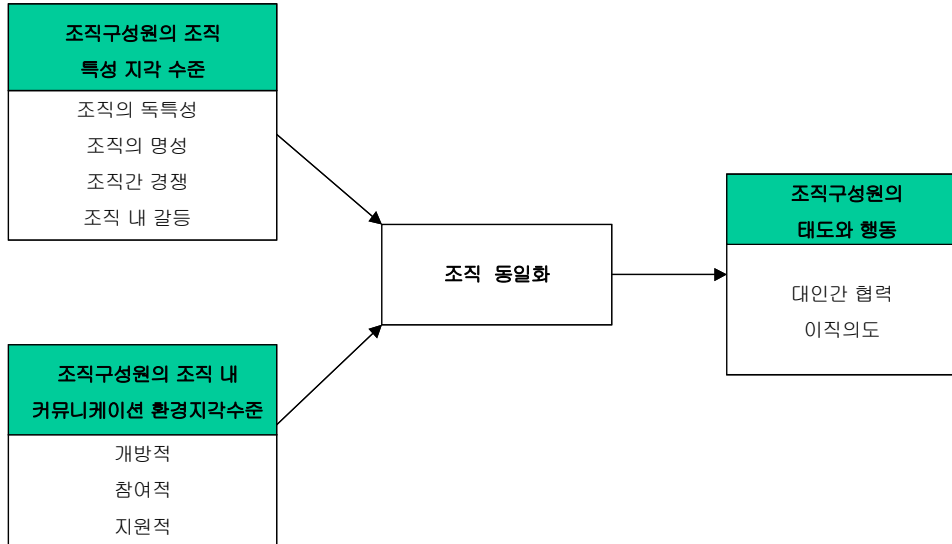
제 5장 결론

제 1절 연구의 요약

1. 연구의 요약

본 연구는 조직동일화의 개념을 사회정체성이론과 자아범주화이론에 근거하여 동일화를 자기정의과정으로 보고 조직구성원이 자기 정의를 내리기 위한 동일화의 측면인 조직구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)을 선행변수로 고려하고 결과변수는 선행연구를 바탕으로 조직 동일화와 상관관계가 높은 대인간 협력과 이직의도를 설정하여 실제 우리 나라 기업과 공무원 조직에서 결과가 적용될 수 있는지 살펴보았다.

【그림 3-1】 연구의 모형



조직 구성원들의 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화에 미치는 영향과 조직 동일화가 대인간 협력과 이직 의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 상관관계 분석을 통해 검증하였다. 그리고 조직 동일화의

매개효과를 검증하기 위해 회귀분석을 통해 매개효과 검증을 하였다.

연구대상은 국내 일반 2개의 기업 조직(E산업, S식품)과 공무원 조직을 대상으로 약 3.5주간에 걸쳐 총 250부를 배포하였다. 배포된 250부의 설문지 중 210부(E산업: 66부, S식품: 57부, 공무원 조직: 87부)가 회수되어 84% 회수율을 보였으나 2부는 통계자료로서의 가치가 없는 것으로 판단하여 분석에서 제외시켰다. 따라서 실제 분석에 사용된 설문지는 총208부(E산업: 65부, S식품: 56부, 공무원 조직: 87부)로서 배포한 설문지의 83.2%만이 유용한 자료로서 사용되었다.

이와 같은 일련의 실증분석을 통해 얻어진 결과를 공무원 조직과 국내 일반 2개의 기업 조직(E산업, S식품)별로 나누어 요약하면 다음과 같다.

【표 5-1】 공무원 조직의 가설 검증 결과

조직 구성원들의 조직 특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 동일화에 미치는 영향	구분	동일화		비고(가설)	
	조직독특성	기각		(I-1)	
	조직명성	기각		(I-2)	
	조직간 경쟁	지지		(I-3)	
	조직내 갈등	지지		(I-4)	
조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화에 미치는 영향	구분	동일화		비고(가설)	
	커뮤니케이션 환경	기각		(II-1)	
조직 동일화가 대인간 협력과 이직 의도에 미치는 영향	구분	구성원행동 및 태도		비고(가설)	
		협력	이직 의도	협력	이직 의도
	동일화 III	기각	지지	III-1	III-2
조직 구성원들의 조직 특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화의 매개를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 미치는 영향 (매개 효과)	구분	종속변수	비고	비고(가설)	
	조직독특성	협력	기각	IV-1	
		이직의도	기각	IV-5	
	조직 명성	협력	기각	IV-2	
		이직의도	기각	IV-6	
	조직간 경쟁	협력	기각	IV-3	
		이직의도	기각	IV-7	
	조직 내 갈등	협력	기각	IV-4	
		이직의도	지지	IV-8	
	커뮤니케이션 환경	협력	기각	IV-9	
이직의도		기각	IV-10		

우선 공무원 조직의 실증 분석 결과를 요약해보면

첫째, 조직원의 조직 특성 지각 수준으로 묶었던 조직 독특성, 조직 명성, 조직 간 경쟁, 조직 내 갈등은 조직 동일화의 상관 관계에서 조직 독특성, 조직 명성은 상관관계가 없으며 조직간 경쟁이 정(+)의 상관관계로 나타났고 조직 내 갈등은 부(-)의 상관관계로 나타났다. 즉 자신이 소속된 조직과 타 조직을 구별시킬 수 있는 조직의 독특성, 조직 명성을 높게 지각하는 것과 조직 동일화에 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 그러나, 경쟁적 외조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜주는 역할을 하게 되고 소속조직의 정체성이 구성원의 자기정의에 큰 영향을 끼침으로 해서 조직과의 동일화는 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 조직 내 갈등은 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로 해서 조직 동일화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 선행 변수 중 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

셋째, 조직 동일화의 결과요인인 대인간 협력은 조직동일화와 상관관계가 없는 것으로 나타났으나 이직 의도와는 부(-)의 상관관계를 나타내었다. 즉, 조직동일화는 대인간 협력에 아무런 영향을 끼치지 않으나, 조직 구성원 개인의 지각과 행동에 영향을 끼쳐 조직 구성원의 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다.

마지막으로, 조직 동일화가 조직 구성원들의 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)에 조직 동일화의 매개를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 매개변수로서의 역할에 대한 분석에서 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준은 조직 동일화의 매개를 통해 협력과 이직의도에 아무런 매개효과가 없는 것으로 나타났으며, 조직 내 갈등의 지각 수준이 협력에는 매개효과가 없고 이직의도에는 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

【표 5-2】 E산업의 가설 검증 결과

조직 구성원들의 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 동일화에 미치는 영향	구분	동일화		비고(가설)	
	조직독특성	기각		(I -1)	
	조직명성	기각		(I -2)	
	조직간 경쟁	<u>지지</u>		(I -3)	
	조직내 갈등	<u>지지</u>		(I -4)	
조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화에 미치는 영향	구분	동일화		비고(가설)	
	커뮤니케이션 환경	<u>지지</u>		(II -1)	
조직 동일화가 대인간 협력과 이직 의도에 미치는 영향	구분	구성원행동 및 태도		비고(가설)	
		협력	이직 의도	협력	이직 의도
	동일화 III	<u>지지</u>	<u>지지</u>	III-1	III-2
조직 구성원들의 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화의 매개를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 미치는 영향 (매개 효과)	구분	중속변수	비고	비고(가설)	
	조직독특성	협력	기각	IV-1	
		이직의도	기각	IV-5	
	조직 명성	협력	기각	IV-2	
		이직의도	기각	IV-6	
	조직간 경쟁	협력	기각	IV-3	
		이직의도	<u>지지</u>	IV-7	
	조직 내 갈등	협력	기각	IV-4	
		이직의도	<u>지지</u>	IV-8	
	커뮤니케이션 환경	협력	기각	IV-9	
이직의도		<u>지지</u>	IV-10		

우선 기업 조직(E산업)의 실증 분석 결과를 요약해보면

첫째, 조직원의 조직 특성 지각 수준으로 묶었던 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등은 조직 동일화의 상관 관계에서 조직 독특성, 조직 명성

은 상관관계가 없으며 조직간 경쟁이 정(+)²의 상관관계로 나타났고 조직 내 갈등은 부(-)²의 상관관계로 나타났다. 즉 자신이 소속된 조직과 타 조직을 구별시킬 수 있는 조직의 독특성, 조직 명성을 높게 지각하는 것과 조직 동일화에 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 그러나, 경쟁적 외조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜주는 역할을 하게 되고 소속조직의 정체성이 구성원의 자기정지에 큰 영향을 끼침으로 해서 조직과의 동일화는 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 조직 내 갈등은 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로 해서 조직 동일화에 부(-)²의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 선행 변수 중 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)²이 조직 동일화는 정(+)²의 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 이는 조직 내에서 조직내 구성원들은 서로 조직의 목표, 성취, 가치를 나타내고 있기 때문에 조직내 구성원의 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)²에 따라 조직동일화를 촉진시키는 것으로 나타났다.

셋째, 조직 동일화의 결과요인인 대인간 협력은 조직동일화와 정(+)²의 상관관계를 나타내었고 이직 의도와는 부(-)²의 상관관계를 나타내었다. 이는 조직 구성원의 조직과의 동일화가 조직의 응집력을 높이고 동료들을 집단의 확장으로 여기게된다고 해석할 수 있다. 즉 대인간 협력은 구성원간의 공유된 사회 정체성의 표현이고 외집단에 대한 내집단의 선호가 되는 것으로 조직동일화가 대인간 협력을 높이는 것으로 나타났다. 또한 조직 동일화는 개인과 조직과의 연합을 강화시키는 역할을 하며 개인의 지각과 행동에 영향을 끼쳐 조직 구성원의 이직 의도를 낮추는 것으로 나타났다.

마지막으로, 조직 동일화가 조직 구성원들의 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)²에 조직 동일화의 매개를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 매개변수로서의 역할에 대한 분석에서 조직 독특성, 조직 명성은 조직 동일화의 매개를 통해 협력과 이직의도에 아무런 매개효과가 없는 것으로 나타났으며, 조직간 경쟁 지각 수준, 조직 내 갈등의 지각 수준과 커뮤니케이션 환경의 지각

수준이 협력에는 매개효과가 없고 이직의도에는 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

【표 5-3】 S식품의 가설 검증 결과

조직 구성원들의 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 동일화에 미치는 영향	구분	동일화		비고(가설)	
	조직독특성	기각		(I-1)	
	조직명성	기각		(I-2)	
	조직간 경쟁	지지		(I-3)	
	조직내 갈등	지지		(I-4)	
조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화에 미치는 영향	구분	동일화		비고(가설)	
	커뮤니케이션 환경	지지		(II-1)	
조직 동일화가 대인간 협력과 이직 의도에 미치는 영향	구분	구성원행동 및 태도		비고(가설)	
		협력	이직의도	협력	이직의도
	동일화 III	지지	지지	III-1	III-2
조직 구성원들의 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화의 매개를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 미치는 영향 (매개 효과)	구분	종속변수	비고	비고(가설)	
	조직독특성	협력	기각	IV-1	
		이직의도	기각	IV-5	
	조직 명성	협력	기각	IV-2	
		이직의도	기각	IV-6	
	조직간 경쟁	협력	기각	IV-3	
		이직의도	지지	IV-7	
	조직 내 갈등	협력	기각	IV-4	
		이직의도	지지	IV-8	
	커뮤니케이션 환경	협력	기각	IV-9	
이직의도		지지	IV-10		

우선 기업 조직(S식품)의 실증 분석 결과를 요약해보면

첫째, 조직원의 조직 특성 지각 수준으로 묶었던 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등은 조직 동일화의 상관 관계에서 조직 독특성, 조직 명성은 상관관계가 없으며 조직간 경쟁이 정(+)의 상관관계로 나타났고 조직 내 갈등은 부(-)의 상관관계로 나타났다. 즉 자신이 소속된 조직과 타 조직을 구별시킬

수 있는 조직의 독특성, 조직 명성을 높게 지각하는 것과 조직 동일화에 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 그러나, 경쟁적 외조직의 존재를 지각하는 조직간 경쟁을 높게 지각할수록 자신의 조직과 다른 조직을 구별시켜주는 역할을 하게 되고 소속조직의 정체성이 구성원의 자기정의를 큰 영향을 끼침으로 해서 조직과의 동일화는 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 조직 내 갈등은 조직내의 경쟁 부서간의 정체성을 부각시킴으로 해서 조직 동일화에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 선행 변수 중 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화는 정(+의 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 이는 조직 내에서 조직내 구성원들은 서로 조직의 목표, 성취, 가치를 나타내고 있기 때문에 조직내 구성원의 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)에 따라 조직동일화를 촉진시키는 것으로 나타났다.

셋째, 조직 동일화의 결과요인인 대인간 협력은 조직동일화와 정(+의 상관관계를 나타내었고 이직 의도와는 부(-)의 상관관계를 나타내었다. 이는 조직 구성원의 조직과의 동일화가 조직의 응집력을 높이고 동료들을 집단의 확장으로 여기게된다고 해석할 수 있다. 즉 대인간 협력은 구성원간의 공유된 사회 정체성의 표현이고 외집단에 대한 내집단의 선호가 되는 것으로 조직동일화가 대인간 협력을 높이는 것으로 나타났다. 또한 조직 동일화는 개인과 조직과의 연합을 강화시키는 역할을 하며 개인의 지각과 행동에 영향을 끼쳐 조직 구성원의 이직 의도를 낮추는 것으로 나타났다.

마지막으로, 조직 동일화가 조직 구성원들의 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)에 조직 동일화의 매개를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 매개변수로서의 역할에 대한 분석에서 조직 독특성, 조직 명성은 조직 동일화의 매개를 통해 협력과 이직의도에 아무런 매개효과가 없는 것으로 나타났으며, 조직간 경쟁 지각 수준, 조직 내 갈등의 지각 수준과 커뮤니케이션 환경의 지각 수준이 협력에는 매개효과가 없고 이직의도에는 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

【그림 5-4】 가설 및 가설 검증 결과 (공무원 조직, E산업,

구분	<공무원 조직>				<E산업>					
	구분	동일화	비고		구분	동일화	비고			
1	조직독특성	기각	(I -1)		조직독특성	기각	(I -1)			
	조직명성	기각	(I -2)		조직명성	기각	(I -2)			
	조직간 경쟁	<u>지지</u>	(I -3)		조직간 경쟁	<u>지지</u>	(I -3)			
	조직내 갈등	<u>지지</u>	(I -4)		조직내 갈등	<u>지지</u>	(I -4)			
2	구분	동일화	비고		구분	동일화	비고			
	커뮤니케이션 환경	기각	(II -1)		커뮤니케이션 환경	<u>지지</u>	(II -1)			
3	구분	구성원행동 및 태도		비고		구분	구성원행동 및 태도		비고	
		협력	이직 의도	협력	이직 의도		협력	이직 의도	협력	이직 의도
	동일화 III	기각	<u>지지</u>	III-1	III-2	동일화 III	<u>지지</u>	<u>지지</u>	III-1	III-2
4	구분	종속변수	비고	비고		구분	종속변수	비고	비고	
		협력	기각	IV-1			협력	기각	IV-1	
	조직독특성	이직의도	기각	IV-5		조직독특성	이직의도	기각	IV-5	
		협력	기각	IV-2			조직명성	협력	기각	IV-2
	조직명성	이직의도	기각	IV-6		조직명성		이직의도	기각	IV-6
		협력	기각	IV-3			조직간 경쟁	협력	기각	IV-3
	조직간 경쟁	이직의도	기각	IV-7		조직간 경쟁		이직의도	<u>지지</u>	IV-7
		협력	기각	IV-4			조직내 갈등	협력	기각	IV-4
	조직내 갈등	이직의도	<u>지지</u>	IV-8		조직내 갈등		이직의도	<u>지지</u>	IV-8
		협력	기각	IV-9			커뮤니케이션 환경	협력	기각	IV-9
커뮤니케이션 환경	이직의도	기각	IV-10		커뮤니케이션 환경	이직의도		<u>지지</u>	IV-10	

1. 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인과 조직 동일화의 관계에 관한 가설검증
2. 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준과 조직 동일화의 관계에 관한 가설 검증
3. 조직 구성원의 조직 동일화 정도와 대인간 협력과 이직 의도의 관계에 관한 가설 검증
4. 조직동일화의 매개효과에 관한 가설 검증

1. 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인과 조직 동일화의 관계에 관한 가설검증

【가설 1】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인 (조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)의 지각은 조직 동일화에

- 1-1 조직 독특성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-2 조직 명성을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-3 조직간 경쟁을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 높아질 것이다.
- 1-4 조직 내 갈등을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화의 정도는 낮아질 것이다.

2. 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준과 조직 동일화의 관계에 관한 가설 검증

【가설 2】 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준은 조직 동일화에 영향을 끼칠 것이다.

- 2-1 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직동일화의 정도는 높아질 것이다.

3. 조직 구성원의 조직 동일화 정도와 대인간 협력과 이직 의도의 관계에 관한 가설 검증

【가설 3】 조직 구성원의 조직 동일화 정도는 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

- 3-1 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 대인간 협력은 높아질 것이다.
- 3-2 조직 동일화 정도가 높은 구성원일수록 이직의도는 낮아질 것이다.

4. 조직동일화의 매개효과에 관한 가설 검증

【가설 4】 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인(조직독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 경쟁)과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.

- 4-1 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.
- 4-2 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.
- 4-3 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.
- 4-4 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.
- 4-5 조직 독특성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.
- 4-6 조직 명성에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.
- 4-7 조직간 경쟁에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.
- 4-8 조직 내 갈등에 대한 구성원의 지각을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직 의도에 영향을 미칠 것이다.
- 4-9 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 대인간 협력에 영향을 미칠 것이다.
- 4-10 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준을 높게 지각하는 구성원일수록 조직 동일화를 통해 이직의도에 영향을 미칠 것이다.

위와 같이 본 연구는 조직 구성원들의 조직 독특성, 조직 명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각과 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화에 미치는 영향과 조직 동일화가 대인간 협력과 이직 의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 상관관계 분석을 통해 검증하였다. 그리고 조직 동일화의 매개효과를 검증하기 위해 회귀분석을 통해 매개효과 검증을 하였다.

이를 통해 본 연구가 시사하는 바는 다음과 같다.

첫째, 조직동일화의 개념을 사회정체성이론과 자아범주화이론에 근거하여 동일화를 자기 정의과정으로 보고, 조직구성원이 자기 정의를 내리기 위한 동일화의 측면인 조직구성원의 조직 특성 지각 수준(조직독특성, 조직명성, 조직간 경쟁, 조직 내 갈등)과 조직구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준(개방적, 참여적, 지원적)을 선행변수로, 결과변수는 선행연구를 바탕으로 조직동일화와 상관관계가 높은 대인간 협력과 이직의도를 설정하여 실제 우리 나라 기업(E산업, S식품)과 공무원 조직에서 결과가 적용될 수 있는지 시도했다는 점이다. 실증 분석 결과 E산업과 S식품은 동일한 결과가 나타났으며 공무원 조직과는 큰 차이의 결과를 나타냈다.

둘째, 기업체들(E산업, S식품)과 공무원 조직의 실증분석 결과 다음과 같은 부분에서 동일한 결과가 나왔다.

- ① 조직 독특성과 조직 명성은 조직 동일화에 영향을 끼치지 않는다.
- ② 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각 수준이 조직 동일화에 영향을 끼친다
- ③ 조직 동일화는 이직 의도에 영향을 끼친다.
- ④ 조직 내 갈등의 지각이 조직 동일화의 매개를 통해 이직 의도에 영향을 끼친다.

셋째, 기업들간(E산업, S식품) 실증분석의 결과 다음과 같은 부분에서 동일한 결과가 나왔다.

- ① 조직 독특성과 조직 명성은 조직 동일화에 영향을 끼치지 않는다.
- ② 조직간 경쟁, 조직 내 갈등의 지각 수준이 조직 동일화에 영향을 끼친다

- ③ 조직 내 커뮤니케이션 환경지각수준(개방적, 참여적, 지원적)이 조직 동일화에 영향을 끼친다.
- ④ 조직 동일화가 대인간 협력과 이직 의도에 영향을 끼친다.
- ⑤ 조직 독특성, 조직 명성은 조직 동일화의 매개를 통해 협력과 이직의도에 아무런 매개효과가 없는 것으로 나타났으며, 조직간 경쟁의 지각 수준, 조직 내 갈등의 지각 수준과 커뮤니케이션 환경의 지각 수준이 협력에는 매개효과가 없고 이직의도에 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 실증 분석 결과 E산업과 S식품은 동일한 결과가 나타났으며 공무원 조직과는 큰 차이의 결과를 나타냈다. 이 일반 기업 E산업, S식품과 공무원 조직의 실증분석 결과 차이점에 대하여 공무원 조직의 구성원과의 인터뷰를 통해 이 공무원 조직의 실증분석 결과에 대해서 공무원 조직은 해고가 쉽게 되지 않는다는 의식을

【표 4-19】 공무원 조직, E산업, S식품의 실증분석 결과 차이점

구분	<공무원 조직>				<E산업 / S식품>					
	구분	동일화	비고		구분	동일화	비고			
1	조직독특성	기각	(I-1)		조직독특성	기각	(I-1)			
	조직명성	기각	(I-2)		조직명성	기각	(I-2)			
	조직간 경쟁	지지	(I-3)		조직간 경쟁	지지	(I-3)			
	조직내 갈등	지지	(I-4)		조직내 갈등	지지	(I-4)			
2	구분	동일화	비고		구분	동일화	비고			
	커뮤니케이션 환경	기각	(II-1)		커뮤니케이션 환경	지지	(II-1)			
3	구분	구성원행동 및 태도		비고		구분	구성원행동 및 태도		비고	
		협력	이직의도	협력	이직의도		협력	이직의도	협력	이직의도
	동일화 III	기각	지지	III-1	III-2	동일화 III	지지	지지	III-1	III-2
4	구분	종속변수	비고	비고	구분	종속변수	비고	비고		
		조직독특성	협력	기각		IV-1	조직독특성	협력	기각	IV-1
	이직의도		기각	IV-5	이직의도	기각		IV-5		
	조직 명성	협력	기각	IV-2	조직 명성	협력	기각	IV-2		
		이직의도	기각	IV-6		이직의도	기각	IV-6		
	조직간 경쟁	협력	기각	IV-3	조직간 경쟁	협력	기각	IV-3		
		이직의도	기각	IV-7		이직의도	지지	IV-7		
	조직 내 갈등	협력	기각	IV-4	조직 내 갈등	협력	기각	IV-4		
		이직의도	지지	IV-8		이직의도	지지	IV-8		
	커뮤니케이션 환경	협력	기각	IV-9	커뮤니케이션 환경	협력	기각	IV-9		
이직의도		기각	IV-10	이직의도		지지	IV-10			
1. 조직 구성원의 조직 지각 수준 요인과 조직 동일화의 관계에 관한 가설검증										
2. 조직 구성원의 조직 내 커뮤니케이션 환경 지각 수준과 조직 동일화의 관계에 관한 가설 검증										
3. 조직 구성원의 조직 동일화 정도와 대인간 협력과 이직 의도의 관계에 관한 가설 검증										
4. 조직동일화의 매개효과에 관한 가설 검증										

가지고 있으며 공무원 조직 구성원은 대부분 민원 업무가 대부분이며 많은 민원의 양에 비해 인력의 부족으로 인한 업무량의 과다로 자신의 업무만을 처리하는 것에 치중한다는 시사점을 말해 주고 있다.

마지막으로, 서로 다른 많은 여러 업계의 조직간 또는 같은 업계의 조직간 그리고 기업적 특성, 업종별 특성에 따라 다른 결과가 나올 수 있다라는 시사점을 말해 주고 있다.

제 2절 제언

1. 연구의 한계 및 앞으로의 연구방향

본 연구가 지닌 한계점 및 향후 연구방향은 다음과 같다.

첫째, 조직 동일화의 대상에 대해 좀더 거시적으로 여러 서로 다른 많은 업계의 조직간 비교, 대조를 하지 못해 이런 한계점을 통해 좀더 거시적으로 여러 서로 다른 많은 업계의 조직간 비교, 대조하는 연구가 필요하다고 볼 수 있다. 예를 들면, 같은 동종 업계의 조직간 또는 서로 다른 업종의 조직간에 비교, 대조를 들 수 있다.

둘째, 조직 동일화의 대상에 대해 미시적으로 부서간의 직종별로 조직간 비교, 대조를 하지 못한 이런 한계점을 통해 미시적으로 부서간의 직종별로 조직간 비교, 대조하는 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

셋째, 측정 도구의 문제로 본 연구에서는 Mael과 Ashforth(1992)가 개발한 조직동일화 설문 문항과 ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL(2001)이 개발한 커뮤니케이션 환경 특성 지각 수준 측정을 통한 조직 동일화 설문 문항 항목들이 외국문헌에 사용된 것을 번역한 것이므로 국내 기업 상황 또는 종업원들의 개념 이해 등에 어려움이 있을 수 있다. 특히 집단 내 갈등의 항목들은 번역 상의 어감에 따라 많은 차이를 보일 수 있으므로 주의해서 사용하여야 하며 국내 상황에 알맞은 측정도구의 개발 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

마지막으로, 조직 동일시에 보다 더 큰 영향을 미치는 또다른 선행 변인들을 찾아내는 연구가 더 필요하다고 생각된다.

[참고 문헌]

<국내 문헌>

김민주. (1995) 호텔 인적 서비스 개선을 위한 종업원의 조직 동일시 연구 : 사회 정체성 이론을 기반으로, 인하대학교 대학원 박사학위 논문

김원형. (1993) 조직 동일화 모형: 선행변인, 조직몰입, 조직 내재화, 이직의도와의 관계, 성균관대학교 대학원 박사학위 논문

박경규. (1999). **신인사 관리**. 서울. 흥문사. pp.519.

채서일(1995). **사회과학 조사방법론 2판**, pp.217-240.

채서일. (2003) **사회과학조사방법론 3판**, 서울: 학현사. pp 183.

<국외 문헌>

Abelson, M. A(1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. **Journal of Applied Psychology**, Vol, 72, pp 382-386.

Abrams, D. (1992) Processes of identification. In G. Breakwell(Ed.), *Social psychology of the self-cocopt*(pp. 57-99). London. Academic.

Abrams. D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of worker's turnover intentions. **Personality and Social Psychology Bulletin**, Vol. 24 pp. 1027-1039.

Abrams, d., Ando, K, & Hinkle, S.(1998). op. cit Vol. 24 pp. 1027–1039.

Albert, S, & Whetten., D. A. (1985) Organizational identity. In Cummings, L. L. and Staw, B. M (Eds.) Research in **Organizational Behavior**, Vol 7, JAI press, Greenwich, connecticut.

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). op. cit.

Albert, S., Ashford, B., & Dutton, J (2000) Organizational identity and identification. Charting new water and building new bridges **Academy of Management Review**, Vol 25. pp. 13–17.

ALE SMIDTS, AD Th. H. PRUYN, CEES B. M. van RIEL. (2001) The Impact of employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. **Academy of Management Journal**, Vol. 49. pp. 1051–1062.

Allen, V. L., Wilder, D. A, & Atkinson, M. L (1983) **Multiple group membership and social identity**, In T. R Sarbin & K. E Scheibe(Eds.), Students in Social identity(pp. 92–115) New York Praeger.

Allen, V. L, Wilder, D. A., & Atkinson, M L. (1983) op. cit.

Ashfod, B. E. (1990) **Petty Tyranny in Organization; A preliminary examination of antecedents and consequence** Manuscript in preparation, Concordia University, Montreal, Quebec; Bass, B M (1985). **Leadership and performance Beyond Expectation**, Free Press, New York., Conger, J A, & Kanungo, R. N.(1988). **Chrismatic Leadership**, Jossey-Bass, Sanfransisco.

Ashforth, B. E, & Mael, F. (1989) op cit Vol. 14, pp 20–39., Turner, J.

C(1985) **Social categorization and self-concept: A social cognitive theory of group behavior.** Greenwich, CT JAI Press.

Ashforth & Mael, (1989). op. cit., Vol 14, pp. 20-39; Mael F, & Ashforth, B. E (1992). op. cit. Vol. 13 pp. 103-123.

Ashforth, B. E, & Mael, F. A. (1989). identity theory and organization. **Academy of management Review.** Vol 14, pp 20-39; Hogg, M. A., & Terry, D J.(2000). social identity and self-categorization process in organizational contexts **Academy of Management Review**, Vol. 25, pp. 121-140.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1992) **The dark side of identification.** Symposium paper presented at the 1992 meeting of the Academy of Management, Las Vegas, Nevada.

Ashforth, B E., & Humphrey, R. H. (1993). **Emotional labor in service roles: The influence of identity.** Academy of Management Review, Vol 18, pp. 88-115.

Ashforth, B. E, & Mael, F. (1996). **Organizational identity and strategy as a context for the individual.** In J. A. C. Baum & J. E Dutton(Eds), Advances in Strategic management, Vol 13, pp 17-62, Schneider, B., Goldstem, H., & Smuth, D(1995). The ASA framework: An update, personnel. **Personnel Psychology**, Vol 48, pp 747-773.

Baker, J. R, & Tompkins, P K.(1994). **Identification in the self-managing organization. Characteristics of target and tenure,** Human Communication Association, Vol. 21, pp. 223-240.

Barnard, C I. (1938). **The functions of the executive** (1st cd) Cambridge, MA; Harvard university.

Baron, R. M, & Kenny, D.A.(1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical conditions, **Journal of Personality and Social Psychology**, 51(6): pp.1173–1182.

Bartel, C. A. (1998). **Strengthening the bond of organizational identification through volunteerism(self-esteem)**. doctoral dissertation The University of Michigan.

Bartel, C A.(1998). op. cit. pp. 78–80.

Brown, M. E (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. **Administrative Science Quarterly**, Vol. 14. pp 346–355.

Brewer, M. B, & Kramer, R. M (1986). Choice behaviors in social dilemmas: Effects of social identity, group size, and decision framing. **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 50, pp. 543–549; Kramer, R. M. (1991) Intergroup relations and organization dilemma the role of categorization process Research in **Organizational Behavior**, Vol. 13, pp. 91–228.

Brown, Condor, Mathew, Wade & William(1986) Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. **Journal of Occupational Psychology**, Vol 59, pp. 273–286.

Bryman, A. 1989 Research method and organization studies, London: Uniwin Hyman, pp 115–117.

Burner, J. S. (1957) On perceptual readiness **Psychological Review**. Vol. 64. pp. 123-151.

Chatman, J (1989). Improving interactional organizational research. A model of Person-organization fit **Academy of Management Review**, Vol. 14 pp 342-362.

Chatman, J. A (1991). Matching people and organizations Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, Vol 36, pp 451-484, Kahn, W A (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work **Academy of Management Review**, Vol 33, pp. 692-724.

Cheney, G. (1983a). On the various and changing meaning of organizational membership: A field study of organizational identification. **Communication Monographs**, Vol. 50. pp342-362.

Cheney, G (1983b). The rhetoric of identification and the study of organizational communication **Quarterly Journal of Speech**, Vol 69, pp 143-158.

Cheney, G (1983b). The rhetoric of identification and the study of organizational communication **Quarterly Journal of Speech**, **Ibid** Vol 69, pp 143-158.

Cheney, G. 1983. The rhetoric of identification and the study of organizational communication. **Quarterly Journal of Speech**, 69(2):143-158.

Cheney, G (1983b). op, cit. Vol 50, pp. 342-362.

Cheney, G (1983b). op. cit Vol 69. pp143-158.

Cialdini, R. B. Borden, R J., Thorne, A., Walker, M. R, Freeman, S., & Sloan, L. R(1976) Basking in reflected glory : Three field studies **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol 34, pp. 366-375.

Clampitt. P. G., & Downs, C. W. 1993. Employee perceptions of the relationship between communication and productivity: A field study. **Journal of Business Communication**, 30(1): pp. 5-28.

Clark. B R (1972). The organizational saga in higher education **Administrative Science Quarterly**, Vol. 17. pp 178-184.

Clark, B. R(1972) op. cit. Vol 17, pp 178-184.

Dalton, D. R., Tudor, W. D., & Krackhardt, D. M (1982). Turnover overstated A functional taxonomy. **Academy of management Review**, Vol. 7, pp. 117-123.

Dutton, J. E., & Dukerich, J. M (1991) op. cit. Vol 34, pp517-554.

Dutton, J E, Dukerich, J. M., & Harquail, C V. (1994). Organizational image and member identification. **Administrative Science Quarterly**, Vol. 39, pp. 239-263 ; Mael, F. A, & Ashforth, B. E., (1992) Alumni and their alma mater; A partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal of Organization Behavior*, Vol 13, pp. 103-123.

Dyne, G., & Dienesch. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization and validation **Academy of Management Review**. Vol. 37, pp. 255-289.

Efrty, D., & wolfe, D. M. (1988). The effect of organizational identification on employee affective and performance responses **Journal of Business and Psychology**, Vol. 3. pp. 105-112.

Ellis, D. S., "The Central Role of Communication in Complex Organizations," in P. A. Page and G. I. Zimmerman (eds), *Communication in Organizations*", New York : West Publishing. 1976.

Elsbach, K., & Sutton, A (1992) Acquiring organizational legitimacy through illegitimate actions: A marriage of institutional and impression management theories **Academy of Management Journal**, Vol 35, pp. 699-738.

Fishbein, M., & Ajzen, I., (1975) *Belief, attitude, intention and behavior*, Reading. MA: addison-Wesley.

Foote, N, N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation **American Sociological Review**, Vol. 16, pp. 14-21.

Foote, N, N. (1951) op. cit. Vol 16, pp. 14-21; Gould, S B (1975). **Organizational identification and commitment in two environment**. Unpublished doctoral dissertation, Michigan State University, Lansing.)

Frank, A., & Brownell. J. 1989 **Organizational communication and behavior: Communicating to improve performance**. Orlando, FL: Holt, Rinehart & Winston.

Frone, M. R., "Communication Quality and Job Satisfaction Among Managerial Nurses", *Group & Organization Studies*, Vol. 3, 1988, pp. 332-347.

Gergen, K J. (1991). **The saturated self, Dilemmas of identity in contemporary life.** New York : Basic Books.

Hogg, M. A., & Turner. J. C. (1985) Interpersonal attraction, social identification and psychological group formation **British Journal of Social Psychology**, Vol 15, pp. 51-66.

Hogg, M. A., Terry, D J., & White, K. M.(1995). A tale of two theories A critical comparison of identity theory with social identity theory. **Social Psychology Quarterly**, Vol 58, pp 255-269.

Hogg, M. A., Terry, D. J, & White, K, M. (1995). op. cit. Vol. 58, pp. 255-269.

Hogg, M. A. (1996). **Social identity, self-categorization, and the small group.** In J. Davis & E witte(Eds.) Understanding group behavior, Vol 2: Small group process and interpersonal relations (pp.227-254) Hillsdale, NJ Lawrence Erlbaum.

Hogg, M. A., & Hains, S. C. (1996). Intergroup relations and group solidarity: Effects of group identification and social benefits on depersonalized attraction. **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 70, pp. 295-309.

Hogg, M. A., & Hains, S. C. (1996). op. cit. Vol 70, pp. 295-309.

Hogg, M A., & Terry, D J (2000). op. cit. Vol. 25, pp. 121-140.

Horwitz, M., & Rabbie, J M. (1982). **Individuality and membership in the**

intergroup relations, In D. L., Hamilton(Ed.) Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior(pp. 21-257) Hillsdale, NJ Erlbaum.

John, G, & Roedeer, D. L.(1981) Reliability assessment: Coefficient alpha and beta, AMA Educator's Conference Proceedings, in K. Bemhart et al., (Eds, Chicago: American Marketing Association), pp. 381-391.

Jones, C, & DeFilipi, R. J. (1996). Back to the future. Combining industry and self-knowledge to meet the career challenge of the 21st century **Academy of Management Executive**, Vol. 4, pp. 89-101.

Judge, T., & Bretz, R (1992) effects of work values on job choice decisions. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 77, pp. 261-271. ; Judge, T, & Ferris, G (1992). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resource Planning*, Vol. 15(4), pp. 47-67; Schneider, B., Goldsterin, H., & Smith, D. (1995). op. cit. Vol. 48. pp. 747-773.

Katz, D and Kahn, R. L., '*The Social Psychology of Organizations*', New York : John Willy & Son, 1978.

Kelman, H. C(1958) Compliance, identification, and internalization three process of attitude change **Journal of Conflict Resolution**, Vol. 2, pp. 51-60., Kelman, H. C (1961). op cit. Vol. 25, pp. 57-78.

Kelman, H. C.(1961). Process of opinion change. **Public Opinion Quarterly**, Vol. 25, pp. 57-78; Sanford, N(1955). The dynamics of identification. **Psychological Review**, Vol. 62, pp. 106-118.

Kelman, H. C.(1961). op. cit. Vol. 2, pp. 51-60.

Kramer, R. M (1993). **Cooperation and organizational identification**. In J. K. Murrugham (Ed), Social psychology in organization: Advances in theory and research(pp. 24-268) Englewood. Cliffs, NJ Prentice Hall.

Kristoff, A. (1996). Person-organization fit: An intergrative of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, Vol. 49, pp 1-49.

Kunda, G (1992). *Engineering Culture* Temple University Press. pp. 72.

Lee, S. M.(1971). op. cit Vol. 14, pp 213-226.

Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. **Administrative Science Quarterly**, Vol. 4, pp. 370-390.

Levison, H. (1970) A psychologist diagnoses merger failures. **Harvard Business Review**, Vol. 48, pp. 139-147.

Mael, F. (1988). **organizational identification: Construct redefinition and a field application with organizational alumni**. Unpublished doctoral dissertation, Wayne State University, Detroit; Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). op. cit. Vol 13, pp. 103-123.; 김원형. (1993). 조직동일화 모형: 선행변인, 조직몰입, 조직 내재화, 이직의도와의 관계. 성균관대학교 대학원 박사학원 청구논문.

Mael, F. A., & Ashforth, B. E., (1992). Alumni and their alma mater, A partial test of the reformulated model of organizational identification, **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 13, pp. 110.

Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). op. cit. Vol 13, pp. 103-123.

Mael, F., & Ashforth, B E (1995). op. cit. Vol. 48, pp. 309-333.

Mael, F., & Terick, L. E. op. cit.

Marc, J G., & Simon, H. A. (1958) **Organizations** NY. Wiley and sons.

Martin, J. G., & Siehl, C. (1983) Organizational culture and counterculture, An uneasy symbiosis, **Organizations. Dynamics**, Vol. 12, pp. 52-64, Mintzberg, H. (1983) Power in an around organizations. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.

Mowday, R, Steers, R, & Porter, L.,(1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 14, pp.224-247.

McAllister, D J(1995) Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organization. **Academy of Management Journal**, Vol. 38. pp. 24-59.

McClintock, C G, & Liebrand, B G. (1988) Role of interdependence structure, individual value orientation, and another's strategy in social decision making **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol 55, pp. 396-409.

Mintzberg, H.(1983). Power in and around organization. Englewood cliffs: Prentice-Hall.

Mobley, W H (1982). Employee Turnover. Causes, **Consequences and control Reading**, MA Addison-Wesley.

Nannally, J.C (1978). Psychometric Theory, New York: McGraw-Hill, 2nd ed., p195.

Oakes, P. J., & Turner, J. C. (1980). Social categorization and intergroup behavior. Does minimal intergroup discrimination make social identity more positive? **European Journal of Social Psychology**, Vol 10, pp. 278-290.

Oakes, P., & Turner, J. C. (1986). Distinctiveness and salience of social category membership : Is there an automatic perceptual bias towards novelty ? , **European Journal of Social Psychology**, Vol. 16, pp 325-344; Tolman, E. C. (1943). op cit Vol. 38, pp141-148.

Oakes, P & Turner, J. C (1986). op. cit. Vol. 16, pp. 325-344.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986) Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 71. pp492-499.

Patchen, M. (1970). **Participation, achievement, and involvement on the job**. Englewood Cliffs, NJ. Prentice-Hall.

Payne, R L, & Pheysey, D. C, 1978. G.C. Stem's organizational climate index: A reconceptualization organization to business organization, **Organizational Behavior and Human Performance**, 6 pp 77-98.

Pepper, G. L. (1995). **Communicating in organizations A cultural approach**. New York: McGraw-Hill, Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1996). Development of a situated-action theory of identification in the organization. Manuscript under review.

Pepper, G, L. (1995). op. cit

Petersen, T. (1992) Individual, collective, and systems rationality in work groups. Dilemmas and market-type solutions. **American Journal of sociology**, Vol. 98, pp. 469–510

Podaskoff, P M, Mackenzie, S. B., Moorman, R H, & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior. **Leadership Quarterly**, Vol. 1, pp 107–142

Pratt, M. G (1994). **The happiest, most dissatisfied people on Earth: Ambivalence and commitment among An way distributors**. Unpublished doctoral dissertation, university of Michigan

Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central question in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), **Identities in organizations; Building theory through conversations**: 171–207. Thousand Oaks: Sage.

Price, J. L., (1997). The study of Turner. Ames, Iowa: Iowa State University Press.

Ring, P. S, & Van de Ven, A (1994). op. cit. Vol 19, pp 90–118.

Shamir, H., & Arthur. (1993). The motivational effects of charismatic leadership A self-concept based theory Organization science, Vol. 4, pp. 577–594.

Simon, H. A. (1947). Altruism and economics. **American Economic Review**,

Vol. 83, pp 156-161.

Simon, H. A. (1947). **Administrative Behavior**. (1th ed). New York: Free press.

Skevington, S M. (1986) Intergroup relations and nursing **European Journal of Social Psychology**, Vol 11 pp. 43-59.

Smith, K G., Carroll, S, J, & Ashford, S. J (1995). Intra and interorganizational cooperation Toward a research agenda. **Academy of Management Journal**, Vol. 38, pp 7-23.

Stacey, R. (1992). **Managing chaos: Dynamic business strategies in on unpredictable world**. London Kogan Page.

Steel, R. P., & Ovalle, N K.,(1984). A Review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover, **Journal of Applied Psychology**, Vol 69, pp 673-686.

Tajfel, H. (1972). **Social categorization**. In S. Moscovici(Ed.), Introduction er la psychologie social, Vol. 1, pp. 272-302. Paris: Larousse.

Tajfel, H(1982). op. cit. Vol. 33, pp. 1-39.

Tajfel, H. (1972). Turner, J. C. (1984). The social identity theory of intergroup behavior, **Psychology of Intergroup Relations**, Vol 10, pp. 10.

Tajfel, H., & Turner, J. C.(1985). The social identity theory of intergroup behavior. **Psychology of Intergroup Relations**, Vol. 2. pp. 7-24.

Tolman. E. C. (1943). Identification and post-war world **Journal of Abnormal and Social Psychology**, Vol. 38, pp. 141-148.

Turner, J. C.(1982) **Toward a cognitive redefinition of social group**. In Tarfel, H. (Ed) *Social Identity and Intergroup Relations*, Cambridge University Press, Cambridge.

Turner, J. C.(1987) **rediscovering the social group**: A self-categorization theory. New York Basil Blackwell..

Turner, J. C. (1987). op. cit.

Turner, J., Oakes, P., Haslam, S., & McGarty. C (1994). Self and collective Cognition and social context. **Personality and Social Psychology Bulletin**. Vol 20, , pp. 454-463.

Tyler, T. R. (1999). Why people cooperate with organizations: An identity-based perspective. In R. I. Sutton & B. M. Staw (Eds.), **Research in organizational behavior**, vol. 21: 201-246. Stamford, CT: JAI Press.

Wagner, John A. III(1995). Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups. **Academy of Management Journal**. Vol. 38, pp. 152-172.

Wilder, D A. (1981). **Perspective persons as a group Categorization and in group relations**, In D. L., Hamilton(Ed.) *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior*(pp. 21-257) Hillsdale, NJ Erlbaum.

■ 설문지

이 설문은 오직 본인의 연구목적으로만 사용되며, 모든 것은 익명으로 처리되기 때문에 특정 개인이나 기업의 특성은 절대로 노출되지 않을 것을 약속드립니다.

안녕하십니까 ?

먼저 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 내어 설문에 응해 주신 것에 대해 깊이 감사 드립니다. 저는 인하대학교 대학원 경영학과 인사, 조직분야를 전공하는 석사과정 대학원생으로, 현재 『조직 구성원의 조직 지각 수준과 조직 구성원의 조직 내 의사소통 환경 지각 수준이 조직 동일화와 조직내 구성원들의 태도 및 행동에 미치는 영향』에 관한 논문을 준비하고 있습니다.

귀하의 응답 내용은 오직 본인의 연구목적으로만 사용되며, 모든 것은 익명으로 처리되기 때문에 특정 개인이나 기업의 특성은 절대로 노출되지 않을 것을 약속드립니다.

귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 저의 석사학위 논문 작성에 소중한 자료로서 좋은 연구결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다.

귀하의 도움에 깊이 감사 드립니다.

2004년 9월

소 속: 인하대학교 대학원 경영학과
연구자: 권 축 복
연 락 처: 016-634-7326 / kbless3355@hanmail.net
지도 교수: 정 재 훈 교수

-----<부탁의 말씀 / 작성 요령>-----

1. 각 설문 항목에는 정답이 없습니다. 각 항목에 대해 너무 오래 생각하지 마시고 읽고 난 후 순간적인 느낌이나 생각을 솔직하게 표기를 해 주시기를 부탁드립니다.
2. 사회적으로 바람직하게 또는 추상적으로 생각하시는 내용으로 표기하지 마시고 귀하의 실제 느낌이나 생각을 사실 그대로 표기해 주시기를 부탁드립니다.
3. 본 설문에는 유사하거나 반복된다고 느껴지는 문항일지라도 하나도 빠짐없이 표기를 해 주시기를 부탁드립니다.

※ 아래 작성의 예와 같이 귀하의 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다	보통 이다			매우 그렇다
	1	2	3	4	5
1. 나는 현재 기분이 좋다고 생각한다.			V		

■ 설문지 구성

측정 변수		설문항목	문항 번호	출처
조직 구성원의 조직 특성에 대한 지각 수준	조직 독특성	3개 항목	I -1 / (1~3)	Mael, & Ashforth(1992)
	조직 명성	5개 항목	I -2 / (1~5)	Mael, & Ashforth(1992)
	조직간 경쟁	6개 항목 (단, 6번 항목 역척도)	I -3 / (1~6)	Mael, & Ashforth(1992)
	조직내 갈등	5개 항목	I -4 / (1~5)	Mael, & Ashforth(1992)
커뮤니케이션 환경 지각 수준		3개 항목	II / (1~3)	Ale Smidts와 AD T h.H. Pruyn와 Cees B.M. van Riel (2001)
조직 동일화		6개 항목	III / (1~6)	Mael, & Ashforth(1992)
대인간 협력		6개 항목	IV / (1~6)	McAllister(1995)
이직 의도		5개 항목	V / (1~5)	Mobeley(1982)
인구 통계학적 사실 (측정 변수와는 별개로 조사)		6개 항목	VI / (1~6)	Payne, R L, & Pheysey, D. C, 1978

■ 설문지 내용

I-1. 다음은 귀하가 속한 **조직의 독특성 지각 수준**에 관한 질문입니다. 귀하의 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다		보통 이다		매우 그렇다
1. 나는 이 회사의 업무 추진 방식이 다른 회사와는 다르다고 생각한다.	1	-	2	-	3 - 4 - 5
2. 나는 이 회사의 생활규범이나 예절이 다른 회사와 다르다고 생각한다.	1	-	2	-	3 - 4 - 5
3. 나는 이 회사의 분위기나 풍토가 다른 회사와 다르다고 생각한다.	1	-	2	-	3 - 4 - 5

I-2. 다음은 귀하가 속한 **조직의 명성 지각 수준**에 관한 질문입니다. 귀하의 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다			보 통 이 다			매우 그렇다
1. 나는 이 회사가 사회에서 좋은 평판을 받고 있다고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. 나는 다른 회사 사람들로부터 이 회사에 재직하고 있는 사람들에 대해서 높게 평가받고 있다고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
3. 나는 자신의 친척이 이 회사에 재직하고 있다는 것을 자랑스럽게 여긴다고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
4. 나는 경쟁회사에서 우리 회사 사람들을 스카우 하려 하지 않을 것이라고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
5. 나는 경력개발을 원하는 사람들이 이 회사에 입사 하려 하지 않을 것이라고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5

I-3. 다음은 귀하가 속한 **조직과 타 조직간 경쟁 지각 수준**에 관한 질문입니다. 귀하의 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다			보 통 이 다			매우 그렇다
1. 나는 우리 회사가 항상 경쟁회사와 업적을 비교 하거나 평가한다고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. 나는 우리 회사가 동 업종의 다른 회사와 경쟁이 심하다고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
3. 나는 우리 회사가 다른 회사와의 경쟁에서 이기기 위한 전략을 가지고 있다고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
4. 나는 우리 회사가 경쟁회사에 대한 우월성을 갖고 있다고 강조하고 있다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
5. 나는 우리 회사가 최고라는 것을 강조하기 위해 노력하고 있다고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
6. 나는 경쟁회사가 우리 회사를 경쟁자로 보지 않는다고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5

I-4. 다음은 귀하가 속한 **조직내 갈등 지각 수준**에 관한 질문입니다. 귀하의 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다		보통 이다		매우 그렇다
1. 나는 우리 회사가 사내 부서간 알력이 심한 편이라고 생각한다.	1	- 2	- 3	- 4	5
2. 나는 우리 회사가 사내 부서간 경쟁이 심한 편이라고 생각한다.	1	- 2	- 3	- 4	5
3. 나는 우리 회사 사람들이 대체로 자기보다 잘되는 것을 보지 못하는 경향이 많다고 생각한다.	1	- 2	- 3	- 4	5
4. 나는 우리 회사가 직급간 갈등이 심하다고 생각한다.	1	- 2	- 3	- 4	5
5. 나는 우리 회사가 사내 학연이나 지연에 의한 파벌이 형성되어 갈등의 소지가 있다고 생각한다.	1	- 2	- 3	- 4	5

II. 다음은 귀하가 속한 **조직내 의사소통 환경 지각 수준**에 관한 질문입니다. 귀하의 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다		보통 이다		매우 그렇다
1. 나는 사내 동료, 상, 하급자들이 대화하는 데 있어서 나에게 개방적이고 정직하다고 생각한다. (개방적)	1	- 2	- 3	- 4	5
2. 나는 사내 동료, 상, 하급자들이 나에게 대화를 할 수 있는 충분한 기회를 준다고 생각한다. (참여적)	1	- 2	- 3	- 4	5
3. 나는 사내 동료, 상, 하급자들이 내가 무엇을 얘기하는지를 정중하게 들어준다고 생각한다. (지원적)	1	- 2	- 3	- 4	5

Ⅲ. 다음은 **귀하가 속한 회사에 대한 태도**에 관한 질문입니다. 귀하의 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다			보통 이다			매우 그렇다
1. 나는 우리 회사에 대한 칭찬을 외부 사람에게서 들으면 개인적 칭찬을 받는 느낌이 든다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. 나는 회사에 대해 말할 때 항상 '우리 회사'라는 표현을 쓴다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
3. 나는 대중매체에서 회사를 비난하는 보도를 하면 나에게 대한 비난을 하는 것 같아 당혹스럽다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
4. 나는 회사가 잘 되는 것이 내가 잘 되는 것이라고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
5. 나는 외부 사람이 회사를 비난하면 개인적 모욕을 받는 것처럼 느껴진다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
6. 나는 외부 사람이 회사를 비난할 때 나오는 상관없는 별개의 비난이라고 생각한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5

Ⅳ. 다음은 **귀하가 사내에서 동료들에 대한 귀하의 협력**을 묻는 질문입니다. 귀하의 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다			보통 이다			매우 그렇다
1. 나는 동료의 문제와 걱정을 듣는데 시간을 할애한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
2. 나는 동료와 협동할 때 보다 생산적인 일은 보상이 없어도 하는 편이다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
3. 나는 동료들과 유용한 정보들을 기꺼이 공유한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
4. 나는 동료에게 영향을 주는 의사결정 시 동료의 감정은 고려하지 않는다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
5. 나는 어려운 과업을 가진 동료를 돕게 위해 많은 노력을 한다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5
6. 나는 과중한 업무량을 가진 동료를 보면 기꺼이 도와준다.	1	-	2	-	3	-	4 - 5

V. 다음은 귀하의 이직의도를 묻는 설문입니다. 귀하의 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

항목	전혀 그렇지 않다	보통이다	매우 그렇다		
1. 나는 지금의 회사를 그만 두고 싶다.	1	2	3	4	5
2. 나는 실제로 회사를 떠날 계획을 세우고 있다.	1	2	3	4	5
3. 나는 현 직장에 근무하면서 새로운 직장으로서의 이직을 생각하고 있다.	1	2	3	4	5
4. 나는 다른 직장의 좋은 직무로 이직이 가능하다면 이직을 할 것이다.	1	2	3	4	5
5. 나는 업무가 비슷하다면 다른 회사에서 일할 수 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5

VI. 다음은 귀하의 일반적인 인구 통계학적 사항을 알아보기 위한 항목입니다. 귀하의 해당되는 사항에 “V” 또는 “O” 표를 해주시기 바랍니다.

구 분	귀하의 일반적인 인구 통계학적 내용					
1. 성 별:	① 남	② 여				
2. 결혼여부:	① 기혼	② 미혼				
3. 나 이:	① 20대	② 30대	③ 40대	④ 50대 이상		
4. 학 력:	① 초졸	② 중졸	③ 고졸	④ 전문대졸	⑤ 대졸	⑥ 대학원졸
5. 직 종:	① 생산직	② 사무직	③ 영업직	④ 서비스직	⑤ 연구직	⑥ 기타
6. 직 위:	① 일반사원	② 대리급	③ 과장급	④ 차장급	⑤ 부장이상	

-끝까지 응답해 주셔서 감사합니다.-