

2009년 2월  
석사학위논문

한국기업 종업원의 조직몰입에  
관한 종단적 분석연구

조선대학교 대학원

경영학과

김 성 만

한국기업 종업원의 조직몰입에  
관한 종단적 분석연구

*A longitudinal Analysis Research on the Organizational  
Commitment of the Korea Employees*

2009년 2월 25일

조선대학교 대학원

경영학과

김성만

한국기업 종업원의 조직몰입에  
관한 종단적 분석연구

지도교수 정 진 철

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2008年 10月

조선대학교 대학원

경영학과

김 성 만

# 김성만의 석사학위 논문을 인준함

위원장	조선대학교 교수	_____인
위 원	조선대학교 교수	_____인
위 원	조선대학교 교수	_____인

2008年 11月

조선대학교 대학원

# 목 차

## ABSTRACT

### 제 1 장 서 론

제 1 절 문제제기 및 연구목적 .....	1
-------------------------	---

제 2 절 연구의 범위 및 구성 .....	6
-------------------------	---

### 제 2 장 이론적 배경

제 1 절 조직몰입 .....	7
------------------	---

1. 조직몰입의 개념 .....	7
-------------------	---

2. 조직몰입의 구성요인 .....	10
---------------------	----

3. 조직몰입의 선행연구 .....	13
---------------------	----

제 2 절 조직몰입과 성별 .....	17
----------------------	----

제 3 절 조직몰입과 고용형태 .....	19
------------------------	----

1. 정규직과 비정규직의 개념 .....	19
------------------------	----

2. 정규직과 비정규직의 현황 .....	21
------------------------	----

3. 고용형태에 따른 조직몰입의 선행연구 .....	25
------------------------------	----

### 제 3 장 연구가설

제 1 절 조직몰입도 변화추이 .....	27
------------------------	----

제 2 절 성별에 따른 조직몰입도 차이 .....	28
-----------------------------	----

제 3 절 고용형태에 따른 조직몰입도 차이 .....	29
-------------------------------	----

## 제 4 장 연구조사방법

제 1 절 변수의 조작적 정의 및 측정 .....	30
-----------------------------	----

제 2 절 표본선정 .....	31
------------------	----

제 3 절 분석방법 .....	32
------------------	----

## 제 5 장 실증분석 및 가설 검증

제 1 절 실증분석 .....	33
------------------	----

1. 표본의 특성 .....	33
-----------------	----

2. 신뢰성 및 타당성 분석 .....	35
-----------------------	----

제 2 절 가설검증 .....	39
------------------	----

1. 조직몰입도 변화추이 .....	39
---------------------	----

2. 성별에 따른 조직몰입도 차이 .....	41
--------------------------	----

3. 고용형태에 따른 조직몰입도 차이 .....	42
----------------------------	----

## 제 6 장 결론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점 .....	44
----------------------------	----

제 2 절 연구의 한계 및 앞으로의 연구방향 .....	48
--------------------------------	----

## 참 고 문 헌

## 표 목 차

<표 2-1> 조직몰입의 정의 .....	9
<표 2-2> 조직몰입의 유형 .....	12
<표 2-3> Steers의 조직몰입 과정모형 .....	15
<표 2-4> Stevens등의 조직몰입 과정모형 .....	16
<표 2-5> Mowday등의 조직몰입 과정모형 .....	16
<표 2-6> 성별에 따른 조직몰입 선행연구 .....	18
<표 2-7> 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 구분 .....	20
<표 2-8> 정규직과 비정규직의 규모 .....	22
<표 2-9> 비정규직 근로자의 규모 .....	23
<표 2-10> 비정규직 근로자의 비율 .....	24
<표 2-11> OECD 국가들의 임금근로자중 시간제 및 기간제 근로자 비율 .....	24
<표 4-1> 분석방법 .....	32
<표 5-1> 표본의 특성 .....	34
<표 5-2> 조직몰입의 항목별 요인분석(2002년) .....	36
<표 5-3> 조직몰입의 항목별 요인분석(2003년) .....	36
<표 5-4> 조직몰입의 항목별 요인분석(2004년) .....	37
<표 5-5> 조직몰입의 항목별 요인분석(2005년) .....	37
<표 5-6> 조직몰입의 항목별 요인분석(2006년) .....	37
<표 5-7> 조직몰입의 신뢰성 분석결과 .....	39
<표 5-8> 조직몰입의 평균과 표준편차 .....	40
<표 5-9> 조직몰입도 변화추이 .....	40
<표 5-10> 성별에 따른 차이분석 .....	42
<표 5-11> 고용형태에 따른 차이분석 .....	43

# *ABSTRACT*

## *A longitudinal Analysis Research on the Organizational Commitment of the Korea Employees*

*Kim Sung Man*

*Advised : Prof. Jung Jin Cheol Ph.D.*

*Department of Business Administration,*

*Graduate School Chosun University*

Ever changing economic environment of Korea since the financial crisis in late 90's have led entrepreneurs to restructure their organization aiming to improve productivity. Recently the enterprises in mega competition environment are focusing on most effort which take possession of a high competitive advantage. The enterprises recognize the importance of the human competitive power which is a source of competitive advantage from the economic structure which the focus of production is changing in the business community in the focus of knowledge and the possession of human power is what gives them a competitive advantages. So, CEO and human resources manager are focus of organizational commitment in the mega competition environment.

As such, for effective human resource management, the purpose of this paper is a longitudinal analysis research on the organizational commitment of the korea employees. Many researches which focused on improving performance of



organizations have been using the concept of organizational commitment. Also, as women's participation in the company has been increasing steadily, it is necessary to study the gender differences in organizational commitment. since 2000, the proportion of the contingent workers increases in labor market, the differential conditions of contingent workers are gradually increased. The working conditions, wages and fringe benefits of the contingent workers are smaller than the permanent within the same jobs. so, there are some problems what makes the result of being lower organizational commitment. This study has the purpose to discuss the problems of the contingent employment. As increased contingent employment has positive effect that can save their labor costs, but there are some problems what makes the result of being lower job and organizational commitment. That kind of results have brought a curtailment of production and there are some difference of job satisfaction and organizational commitment in the labor's area because of wage, stability of employment, labor conditions, a lowering of corporation welfare. This study has to research on the actual conditions of discriminative treatment between contingent and permanent employment and finding what kind of environment factors can effect on organizational commitments. First of all, to generate this study it is necessary to study the contingent and permanent employment differences on organizational commitment.

To accomplish the purpose of this study, we use Korea Labor and Income Panel Study data. and gathered data was analyzed by using the SPSS. Frequency analysis, factor analysis, reliability test, t-test were used.

The major findings of this study are as follows.

First, as a result of organizational commitment mean, standard deviation, the organizational commitment degree of the korea employees show to increase

from 2002 to 2003. Secondly, the difference in organizational commitment shows that women score higher in the degree of organizational commitment than women from 2002 to 2003. However, no gender differences can be found in the case of organizational commitment from 2003 to 2006. Third, the difference in organizational commitment shows that contingent employment score higher in the degree of organizational commitment than permanent employment.

The implication of these finding are discussed to generate the implications for future research.

# 제 1장 서론

## 제 1절 문제제기 및 연구목적

한국사회는 외환위기 이후 우리나라 노동시장에서 고용의 문제에 대한 관심이 높아지고 있다. 최근 우리나라 노동시장에서는 노동력의 수요와 공급이 모두 위축되면서 고용율이 정체되는 가운데, 노동시장 양극화는 심화되고, 부문별·계층별 이동성은 약화되는 현상이 뚜렷하게 나타나고 있다. 즉 고용의 양적 및 질적 측면에서 모두 문제점을 드러내고 있다. 소득수준이 향상되고 고성장 추세가 완화되면서 취업자 증가와 실업감소 등 주로 고용의 양적 측면에 집중되어온 노동 분야의 문제의식이 고용의 안정성이나 근로환경, 안전문제 등 고용의 질적인 측면으로까지 확장되고 있는 실정이다. 노동을 단순히 소비를 위한 구매력 창출의 수단으로 보는 것을 넘어서, 일자리의 질 자체가 취업자의 후생과 직결되며, 노동생산성에 영향을 미치기 때문에 고용의 질에 대한 인식이 최근에 높아지고 있다. 또한 노동관련 국제기구나 학계에서 주요 논의의 주제가 되고 있는 ‘노동과 고용의 질’은 고용의 양적측면에서의 실업감소라는 기존 이슈에 더해서 고용의 질적 측면에 대한 정책적 관심이 높아지고 있다. 따라서 21세기 노동정책의 과제는 무조건적인 일자리의 증가가 아니라 양질의 일자리 창출과 유지에 있다고 볼 수 있다.

이러한 양질의 일자리 창출과 유지가 목표이면 종업원들에게 무엇을 심어주어야 할까에 대한 문제점이 제기된다. 즉, 질문을 다시 하면 과연 무엇 때문에 “일자리와 조직을 떠나게 되는가?”로 생각해 볼수가 있다. 이러한 질문은 수년간 산업 심리학자들과 여러 사람들의 관심을 끌어왔다. 이직은 조직에 의해서 통제되지 않은 요소와 조직의 영향권 내에 있는 여러 요소들에 의해 결정되는 요소이다. 이러한 이직이 대체인력의 모집 및 훈련비용 등을 수반하게 되며, 기업의 생산성 저하는 물론 종업원의 사기저하라는 조직 관리상의 문제와 조직성파에 부정적인 영향을 끼치게 된다. 이러한 흐름에 맞추어 기업의 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위한 인적자원관리 차원에서 종업원을

어떻게 합리적으로 관리해야 할 것인가에 대한 연구의 필요성이 증가하고 있다. 따라서 본 논문에서는 구성원과 조직이 형성하고 있는 관계의 밀착성을 나타내는 대표적 개념인 조직몰입을 통한 종업원의 애사심 및 충성도를 확인해 보고자 한다.

2007년 6월 6일에 취업포털커리어([www.career.co.kr](http://www.career.co.kr))에 따르면 직장인 1,558명을 대상으로 ‘현 직장에 대한 애사심을 가지고 있는가’를 물은 결과 응답자의 54.6%가 ‘그렇지 않다’고 답했다. 이들은 애사심이 없는 가장 큰 이유로 ‘회사가 기업이익만 생각해 서’(31.1%), ‘연봉이 낮아서’(12.4%), ‘회사가 발전가능성이 낮아서’(12.1%), ‘계약직이 임 시직이어서’(10.1%), ‘내 능력을 인정해주시 않아서’(7.1%)등을 꼽았다. 이는 직장인 절반이 애사심이 없는 편이라고 해석할수 있다. 이밖에 전체 응답자들은 직원의 애사심 과 회사의 발전가능성간 상관관계에 대해 ‘상관관계가 매우 높다’(48.8%), ‘높 다’(35.4%), ‘보통이다’(11.1%) 순으로 답했다. 이밖에도 타워스페린 2007년 글로벌 인 적자원보고서에서도 직원들은 회사와 경영진이 기업의 성패에 영향을 미치는 몰입도 형성에 충분한 도움을 주지 못한다고 인식하는 것으로 조사됐다. 연구 결과에 따르면 조직몰입도 형성에 기여하는 주요 요인은 회사의 장기적인 성공을 이끌고자 하는 경영 진의 실제적인 행동인 것으로 나타났다. 한국의 경우 조사에 응한 응답자 중 8%만이 회사에 높은 몰입도를 갖고 있는 것으로 응답했다. 즉, 이것은 이 비율만이 회사의 성 공을 위해 최선을 노력을 기울이고 있다는 것이다. 이렇듯 현재 한국기업 종원원의 조 직몰입도는 상당히 낮은 수치를 기록하고 있다는 현상을 반영한다.

모든 조직은 그 구성원들의 충성심이 있어야만 효과적인 기능을 할 수 있다. 한 개 인이 그룹의 공동 목표와 믿음에 대해 충성심을 갖고 있지 않다면 공동활동에서의 그 의 가치는 떨어지게 된다. 회사에 대한 충성심 즉, 애사심은 시간이 지남에 따라 키워 나가는 것이다. 이는 그 회사에서 오랫동안 일해온 사람들에게서 가장 분명히 나타난 다. 그러나 원격지 근무자와 최근 들어온 직원들의 애사심은 이에 크게 미치지 못한다. 따라서 기업이 무한경쟁시대에 경쟁우위를 확보하기 위하여는 종업원들의 강력한 애사 심을 바탕으로 하나의 조직으로 엮어내는 것이 지속적인 성공을 위한 전제조건인 것이 다. 실제로 직원몰입도가 가장 높은 기업들은 영업이익과 주당순이익이 각각 연평균 19%와 28%씩 늘어났지만 몰입도가 가장 낮은 기업들은 반대로 각각 33%와 11%씩 줄어들었다(한국경제신문, 2007)는 결론이 이를 반영한다.

구체적으로 조직몰입을 성별과 고용형태로 나누어 살펴보면, 최근에 우리나라 여성들의 경제활동 참여율은 꾸준히 증가하고 있고, 기혼여성의 경제활동 참여율도 현재 계속 증가하고 있는 추세이다. 그러나 여성들은 직장에서 상위직으로 진출하려고 하지만, 유리천장이라 불리는 보이지 않는 장벽에 막혀 있어서 직업적으로 성공하기가 어려운 실정이다. 경영전반에 걸쳐 있는 가부장적 태도와 여성에 대한 편견은 노동시장에서 여성과 남성이 서로 다른 직업에 종사하도록 하며 거의 모든 기업에서 같은 작업장에서도 이들을 서로 다른 직무에 배치하도록 한다. 여성은 작업현장에서 남성에게 비해 열등한 위치를 차지하면서 여러 가지 제도적, 문화적 차별을 경험한 여성이 조직내부의 핵심적인 역할을 수행하지 못하는 데에는 여러 가지 원인이 있겠으나, 그 중에서도 성 역할에 대한 고정관념이 대표적인 원인으로 꼽을 수 있다(강혜련, 1995). 즉, 성별에 따른 직종구분이나 임금차별 등이 아직도 한국 노동시장에서 해결되어야 할 구조적 문제로 남아 있다는 것이다. 이와 관련하여 국외 민간기업에서 성별과 관련된 문헌을 보면 연구결과들은 일관성이 결여되고 있다. 여성이 남성보다 조직몰입이 높다고 주장하는 학자를 살펴보면, 이는 여성이 조직에 참가하는데 있어서 남성보다 어렵고 불리한 경우가 많으므로 조직에 대한 집착성이 남성보다 크기 때문인 것으로 보고 있으며, 이에 동조하는 학자로는 Aranya, Talma & Summers 등이 있다. 이와는 반대로 남성이 여성보다 조직몰입도가 높은 것으로 나타난 연구결과가 있는데, 이는 남성이 직무 및 직무구조상으로 여성에 비하여 유리한 조건을 가지고 있기 때문에 남성이 여성에 비해서 조직몰입 측면에서 더 많은 영향을 미친다고 할 수 있다. 이에 동조하는 학자로는 Glisson & Durick(1988) 등이 있다. 한편 Zeffane(1994)의 연구에서는 공사부문간의 비교연구를 하였는데, 민간부문 종사자의 조직몰입도가 더 높다고 하면서, 아울러 성별은 전체표본에 대해 유의하지만 관련성이 약했고, 하위표본을 고려했을 때는 영향력이 사라졌으며, 회귀분석 결과 종속변수의 예측력을 향상시키지 못했다는 것으로 보아 조직몰입간에 성별차이가 없다는 연구결과를 나타냈다. 이렇듯 여성의 사회진출은 급속하게 일어나고 있으며, 공사부문에 여성의 구성비율이 이미 상당히 높고, 여성에 대한 연구가 많이 나타나고 있다. 남녀 평등시대의 여성의 사회경제적 역할을 새로이 규정할 필요가 있고 효율적인 인력관리 측면에서 중요한 요소라고 생각되어진다.

또한 1997년 경제위기는 우리나라 노동시장에 큰 변화를 가져왔다. 높은 실업률 발

생으로 인해 고용안정은 흔들리기 시작하였고 정부는 노동시장 유연화정책의 도입으로 실업난을 해결하려 하였으며 기업은 임시직 근로자, 계약직 근로자, 단시간 근로자, 파견근로자등 기존의 정규직이 아닌 비정규직을 채용함으로써 비용절감 및 경쟁력 강화를 통해 기업생존의 돌파구를 찾고자 하였고, 다양한 비정규직 고용형태를 강화함과 동시에 한편으로는 핵심인력에 대한 처우를 개선하여 조직에의 관심을 계속 유지하고자 하였다(권재일, 2005; 공문숙, 2003). 이는 정규직과 비정규직으로 인력을 이분화하여 고용유연성을 추구하며, 정규직 인력을 통해서는 몰입과 헌신을 추구하려 하는 것이다(공문숙, 2003). 전반적으로 비정규직 근로자의 활용에 대해 우리나라 기업들은 만족하는 편이지만, 비정규근로를 활용하는데서 오는 가장 심각한 문제점으로 몰입도의 부족을 지적하였다(안주엽 & 홍서연, 2002). 더욱이, 비정규직은 소속조직에 대한 주인의식이 상대적으로 약해 업무와 조직에 대한 낮은 만족과 몰입수준을 나타내어, 결과적으로 조직전체의 성과를 떨어트릴수 있는 잠재성을 가지고 있다(안주엽 & 홍서연, 2002; 이재훈, 1997).

이와 같은 문제와 논란에 대한 올바른 이해를 도모하기 위하여, 본 연구의 첫 번째 목적은 외환위기 이후, 혹은 기업경영, 금융 부문에 관한 외환위기의 여파가 어느 정도 수습된 2000년대 이후에 한국기업 종업원들이 인식하는 조직몰입도가 어떻게 변하고 있는지를 살펴보고, 또한 조직몰입이 성별과 고용형태에 따라 실제로 차이가 나는지를 2002년부터 2006년까지를 한국노동연구원에서 조사한 전국단위 패널데이터를 사용하여 동태적으로 알아보고자 하는것이다.

기업의 모든 활동은 기본적으로 조직구성원에 의해 운영되기 때문에 기업의 지속적이고 안정적인 발전을 위해서는 효과적인 인적자원관리가 매우 중요하다. 즉 종업원들을 어떻게 하면 주어진 과업에 헌신하고, 열심히 하게 할수 있게 하는가는 인사관리담당자 뿐만 아니라 최고경영자에게는 중요한 숙제라고 할수 있다. 조직효율성 제고를 위해서는 종업원들에게 동기부여나 직무가치관등에 이해와 관심을 유발시키고 더불어 조직충성도를 반영하는 조직몰입과 같은 변수들에 심도 있는 연구가 필요하다.

그래서 두 번째 의의를 찾을수 있는 것이, 지금까지 조직몰입, 직무만족, 이직의사등에 연구관심이 두드러져 수많은 연구들이 발표되었지만, 이러한 수많은 연구에도 불구하고 연구결과의 일반성에 대한 우려(Hom and Griffeth, 1995)가 여전한 실정인데, 그

이유는 무엇보다도 표집의 문제 및 횡단적(Cross-sectional) 연구설계의 문제를 지적할 수 있다. 지금까지 통상 한 두 조직의 구성원들을 대상으로 이루어지는 한정된 표본추출이 표본의 대표성을 적지 않게 제약할 뿐만아니라, 시간적으로 특정한 시점에 한정되어 이루어지는 자료수집이 종단적(longitudinal)추이의 관찰을 가로막게 된다. 연구방법론적으로 볼때, 표본의 대표성 및 횡단적 관찰의 문제는 연구결과의 일반화가능성을 저해하는 결정적인 원인으로 작용한다는 점에서 심각한 문제가 아닐수 없다. 이러한 문제는 다양한 직장간, 직종간, 고용형태간, 인구집단간의 통시적 변이가 적절히 설명될 수 없음을 의미한다. 그래서 본 연구는 바로 이러한 문제점을 보완하려는 목적을 지닌다. 즉, 광범위한 조직들을 대상으로 시계열적으로 수집된 전국표집자료를 활용함으로써, 다양한 형태의 조직들을 포함하는 조직간 변수들간의 영향을 밝혀내는 것이 본 연구의 두 번째 목적이다.

이를 위해서 2002~2006년까지의 한국노동패널(KLIPS)자료를 사용하여 분석을 할 것이다. 이와 같은 시계열적 전국표집자료는 시공의 제약으로부터 자유롭고 제한된 변량의 문제로부터 자유롭고, 특정한 유형의 변수에 치우치지 않아서 연구결과가 일반화가능성이 상당히 높다진다는 장점을 가진다.

요약하면 우리나라 IMF 경제위기 이후 서구방식의 경영이 도입되고 경영혁신이 전개되면서 한국기업 종원들의 인식하는 조직몰입도가 변화고 있다. 그래서 외환위기 극복이후 2002년부터 2006까지의 한국기업 종업원들이 인식하는 조직몰입도가 전반적으로 어떻게 변화하고 있는지를 알아보고, 또한 성별과 고용형태에 따라서 조직몰입도가 어떻게 변화하는지를 동태적으로 알아보고자 하는데 본 연구의 초점이다. 기업문화적인 측면에서 인적자원관리가 중요한 요소인데 효율성 제고를 위해 조직의 충성도와 애사심을 반영하는 조직몰입에 관한 연구 분석을 함으로써 도출된 결론은 인사관리담당자나 최고경영자에게 주는 시사점이 커 의의가 있다고 할 수 있다. 또한 이러한 종단적 연구과제의 논의를 통하여 도출한 결론 및 시사점은 우리나라 기업들에게 일반화 시킬 수 있다는 의미성으로 요약할수 있다.

## 제 2 절 연구의 범위 및 구성

본 연구는 외환위기 극복이후 2002년부터 2006까지의 한국기업 종업원들이 인식하는 조직몰입도가 전반적으로 어떻게 변화하고 있는지를 알아보고, 남녀에 의한 조직몰입도 차이, 고용형태에 따른 조직몰입도 차이를 비교하기 위해 기존의 연구문헌을 통한 문헌적 연구방법과 통계분석에 의한 실증적 연구방법을 병행하였다. 문헌의 수집 분석을 통해 선행연구들을 검토하고 이를 바탕으로 연구의 방향을 설정하였으며, 이론적 연구와 연구의 틀은 주로 문헌적 연구를 통해서 그 개념 및 이론을 정리하였고, 이를 검증하기 위해서 2002~2006년까지의 한국노동패널(KLIPS)자료를 통해서 실증적 연구방법으로 통계적 분석을 하였다.

본 논문은 총 6개의 장으로 구성되어 있다.

제 1장에서는 문제제기 및 연구의 목적을 밝히고 연구의 범위와 구성을 정하고 연구의 방향에 대해 서술하였다.

제 2장에서는 다양한 개념들로 정의 되고 있는 조직몰입의 정의와 개념들을 서술하였다. 그 중에서도 성별에 따라서, 고용형태에 따라서 달라지는 조직몰입도를 검증하고자 기존의 선행연구들을 고찰하였다.

제 3장에서는 이론적 배경을 바탕으로 본 연구의 연구 가설을 설정하였다.

제 4장에서는 본 연구에서 이루어지는 변수들의 신뢰성과 타당성 등의 실증연구 절차 및 방법들을 제시하고 있다.

제 5장에서는 실증분석을 통해 본 연구의 가설들을 검증하였다.

제 6장에서는 연구결과에 대해 요약하고 본 연구의 시사점과 한계점 및 앞으로의 연구방향을 제시하였다.



## 제 2 장 이론적 배경

### 제 1 절 조직몰입

#### 1. 조직몰입의 개념

몰입(commitment)은 조직 구성원이 지각하는 심리적 태도변수로서 조직몰입(organizational commitment)으로 설명되어 왔다(Mowday, Porter, & Steers, 1982). 조직몰입은 조직과 구성원간의 심리적 계약관계의 구성요소이며(Rousseau, 1995) 구성원의 조직에 대한 충성 혹은 애사심으로 표현되며 성과와 효율성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 평가되고 있다(Baruch & Winkelmann-Gleed, 2002; Cohen, 1991; Mathieu & Zajac, 1990). 조직몰입은 개인의 행복뿐만 아니라 조직의 관리적 측면에서도 매우 중요한 요소이기 때문에 많은 학자들과 실무자들이 조직몰입에 관심을 가져왔다. 조직몰입을 종속변수로 하고 여러 변수를 독립변수로 하여 이들간의 관련성을 분석하는 연구가 활발히 이루어 졌다(Luthans, Baak & Taylor, 1987).

애초의 몰입에 대한 개념은 부수적 보수라고 하는 Side-bet으로 정의될 수 있다(Becker, 1960). Side-bet이란 지속적인 활동의 작용을 중지함으로써 생기게 되는 부수적인 추가 비용을 말한다. 즉 조직몰입의 경우 회사에 입사한 후 얻은 많은 부수적 보수나 누적적인 보수는 회사를 떠남으로서 모두 잃게 되기 때문에 계속 조직활동에 몰입하게 된다는 것이다. 이러한 최초의 Side-bet이론을 시작으로 조직몰입에 대해서는 1960년대부터 지금까지 많은 학자들에 의해서 연구되어져 왔지만 각 연구자들 나름대로의 입장에서 개념을 정의하려는 경향이 있기 때문에 보편화된 정의가 내려져 있지 않다(Robertson & Tang, 1995; Reed, Young & Mchugh, 1994; Wood & Albanese, 1995; Wilson, 1995). 이러한 원인으로는 조직몰입을 연구하는 학자들이 사회학, 종교학, 정치학 등 여러 영역에 걸쳐 있기 때문이고 또 연구자의 연구목적에 따라 정의를 다르게 하고 있기 때문으로 풀이된다. 그들은 각자의 논리방식으로 자신들의 학문적 영역을 중요시하려는 경향이 있기 때문에 개념의 통일화는 더욱더 어렵다고 본다. Morrow는 기존의 조직몰입에 관한 29편의 논문을 검토한 뒤 이들 논문에서 사용된 조직몰입의 정의를 바탕으로 다음의 네가지 측면을 포함하고 있다고 한다. 첫째, 조직

에 대한 충성심이고 둘째, 조직의 목표달성을 위한 자발적인 노력이고 셋째, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용이고 넷째, 조직에 남아 있으려는 강한 욕구의 네가지의 측면을 포함하고 있다고 했다. 위와 같이 공통적이 측면을 볼때, 결국 조직몰입은 한 조직이 가치 / 규범에 대해 개인이 느끼는 동일화의 정도와 이를 실현시키는 자발적 의지라고 할수 있다. 이외에 Steers와 그의 동료들(1984)은 조직몰입에 작용하는 요인을 직무경험이라 보고 있다. Lee(1971)는 조직몰입은 ‘어느 정도의 소속감이나 충성심으로 보아 개인과 조직체의 심리적인 결속의 형태도 본다’고 하였다. Meyer & Allen(1991)은 조직몰입을 정서적몰입, 규범적몰입, 지속적몰입을 다차원 관점에서 접근을 하였고 정서적, 지속적, 규범적 몰입으로 정의를 하고 있다. Meyer와 Allen(1991)은 Porter et al.(1979)의 태도적 조직몰입, Becker(1960)의 Side-bet 이론, Weiner and Vardi(1980)의 규범적 개념을 종합한 3요인 조직몰입(Three-Component Model)을 체계화 하였다. 첫째, 정서적 몰입은 당사자가 해당 개체에 대해 욕구와 의향이 있어 자발적으로 몰입상태를 유지하는 경우를 말하며, 둘째, 지속적 몰입은 매물비용의 원리에 따라 지금까지 지속적인 몰입관계를 유지해왔는데 이러한 관계를 종식하게 되면 발생하는 기회비용 요소를 의식하며 대안의 부재에 따른 계산적 판단으로 현재 몰입 상태를 유지하는 경우를 의미한다. 셋째, 규범적 몰입은 몰입의 당위적 상태를 유지해야만 한다는 심리적 부담이나 의무감 때문에 몰입하는 경우를 의미한다. Wagner III(1992)는 조직몰입을 ‘종업원이 조직에서 일하고자 하는 의사와 조직에 구성원으로 남으려는 의지’라고 정의하였다. Hall(1970)등은 “조직과 연결된 개인의 정체성과 조직에 대한 충성심이나 호감의 태도변수와 조직을 위하여 노력하려는 의지와 조직에 존재하려고 하는 의지로서의 행동의지의 변수로서 조직과 개인의 목표가 점차로 결합되는 과정”으로 설명하고 있으며, Gibson(1985)등은 조직몰입을 “조직에 대하여 종업원이 표시하는 식별, 관여, 충성심”으로 정의 하였다. 이외에도 Becker(1960), Buchanan(1974), Randall(1987), Porter(1976)등이 조직몰입에 대한 각자의 견해에서 여러 가지 정의를 내리고 있다. 다음은 조직몰입에 대한 여러 연구자들의 정의를 요약한 내용이다.

<표 2-1> 조직몰입의 정의

년 도	연 구 자	조직몰입의 정의
1966	Grusky	조직에 대한 구성원 관계성의 본질
1968	Kanter	조직을 위해 노력을 기울이고 충성하려는 의지
1969	Brown	조직구성원의 의식과 관련되고 개인의 현재 위치를 반영하여 특히 예측적 잠재력을 갖고서 성과, 작업동기, 공헌도, 기타 결과변수와 관련된 내용을 예측할 수 있게 하고 동기요인의 차별적인 관련성을 제시하는 것
1970	Power & Smith	조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있고자 하는 의욕
1970	Hall at al.	조직의 목표와 개인의 목표가 점진적으로 통합되거나 일치되는 과정
1971	Lee	어느정도의 소속감이나 충성심으로 보아 개인과 조직체의 심리적인 결속의 형태
1971	Sheldon	개인의 정체성을 조직으로 조직에 연관시키거나 애착을 갖도록 하는 조직에 대한 긍정적인 평가와 조직 목표달성을 위해 일하려는 위도 및 지향
1972	Hrebiniak & Alutto	개인과의 조직간의 거래와 시간의 경과에 따른 부수적 투자 및 투자의 결과로 발생하는 구조적 현상
1974	Porter at al	현재의 상황에서 소속 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 강도
1974	Buchanan	수단적 가치와 상관없이 조직의 목표와 가치, 이와 관련하여 자기의 역할과 조직 그 자체에 대한 정서적 애착심
1976	Porter, Crampson & Sims	특정한 작업상황에 대하여 참여하고자 하는 개인들에 존재하는 감정의 집합
1977	Steers	특정조직에 대한 개인의 동일시와 상대적 강도
1978	Salansick & Pfeffer	개인이 자신의 행위가 구속되어가고 그런 행위를 통해 자신의 활동과 몰입을 유지시켜 주는 신념의 결속상태
1980	O'really & Caldwell	개인이 직업을 선택하는 과정에서 참여하는 돌이킬 수 없고 자의적 행위로부터 형성되는 것
1981	Scholl	조직구성원으로 남아 맡겨진 역할을 수행하고 혁신적이고 자발적인 행위를 하게 하는 잠재적인 힘
1982	Wenier	조직의 목표를 달성하기 위한 행위를 유발시키는 내면화된 규범적 압력
1983	Ferris & Aranya	특정 조직에 연결된 개인의 정체성과 관여의 상대적 강도 또는 조직을 위해서 노력하고 조직에 머물려는 의지
1987	Randal	조직에대한 개인들의 동화와 관심의 상대적 크기
1988	Mottaz	작업환경에서 초래되는 감정적인 반응으로 조직과 개인을 연계시켜 주는것
1990	Meyer & Allen	조직구성원과 조직간의 심리적 연계

자료 : 기존선행연구를 바탕으로 연구자가 작성

## 2. 조직몰입의 구성요인

조직몰입에 대한 개념의 대한 연구가 다양하게 시도되고 있는 만큼 접근 방법의 분류 또한 다양하게 이루어지고 있다. 최초로 몰입의 유형을 시도한 Etzioni(1961)은 조직몰입을 조직목표와 가치의 내재화와 권위의 인식에 근거한 도덕적 몰입, 합리적인 교환관계에 기초한 계산적 몰입, 부정적인 착취관계에서 볼수 있는 소외적 몰입으로 구분하였다.

Kanter(1968)는 그의 연구에서 조직이 조직구성원에게 요구하는 행동이 다르기 때문에 조직을 위해 노력하고 충성하려는 사회적 행위자의 의지인 조직몰입이 유지, 응집, 통제 유형으로 나뉘어 발생한다고 하였다. 유지 몰입이란 개인이 보상과 비용의 관점에서 조직의 구성원으로 남아있는 것이 이익이 될 것인가를 고려하는 인지적 지향이다. 응집 몰입이란 조직구성원이 조직에 대한 애착감이나 충성심 등을 느끼는 정감적 지향이다. 통제몰입은 조직의 목표나 가치가 개인의 그것과 일치하기 때문에 몰입하는 평가적 지향이다. 이는 조직의 규범과 가치에 적합한 행동을 하도록 하는 중요한 지침을 나타내주며, 조직구성원들이 일상 활동에서 그러한 규범에 의하여 영향을 받는다고 믿을 때 존재한다.

Staw & Salancik(1977)은 몰입을 조직행동적 접근에 의한 태도적몰입과 사회심리학적인 접근인 행동적 몰입으로 구분을 하였다. 즉 태도가 행위를 결정한다는 일반적인 관점과는 달리 행위가 태도를 결정한다고 하는 관점이다. 이러한 구분은 태도가 행위를 유발하며, 행위는 다시 태도를 강화한다는 자기강화주기 관점에서 이해할 수 있다(구종권, 1997). 이는 조직몰입이 개인의 행위에 의해, 그리고 조직속에서 행동을 유지하고자 하는 신념을 가진 행동을 통해 개인이 속박된 상태라는 것을 뜻한다.

Katz & Khan(1978)은 조직의 존속과 생산성 향상을 위해 내재적 보상과 외재적 보상을 선택 또는 결합하여 사용할 수 있다고 하면서, 이러한 보상은 조직에 대한 몰입의 특성과 관계가 있다고 보았다. 조직구성원들의 부분적인 몰입만을 필요로 하는 경우로 개인은 여러 조직에 참가하게 되고 이로 인해 개인은 부분적인 책임만을 지게 되는 부분적몰입, 직무 외에서 대부분 만족을 얻지만 직무 외에는 낮은 몰입을 보이고

조직 내에서는 높은 몰입을 보이는 잠재적 몰입, 개인이 속한 집단은 다양하기 때문에 다양한 집단에서 역할을 요구하게 될 경우 고유의 가치체계로 요구의 우선순위를 결정하는 우선적 몰입으로 구분을 하고 있다.

조직의 몰입의 유형중 최근 가장 일반적으로 인정되고 있는 Meyer & Allen(1991)의 연구에서는 Becker(1960)의 연구가 계산적 몰입을 강조하는 반면, Porter et al.(1974)의 연구는 정의적 측면을 강조하는 것으로 분석하고 두 연구의 상호보완적인 관점에서 조직몰입의 유형을 구성하였다. 당사자가 해당 개체에 대해 욕구와 의향이 있어 자발적으로 몰입상태를 유지하는 정서적 몰입, 기회비용 요소를 의식하며 대안의 부재에 따른 계산적 판단으로 현재 몰입 상태를 유지하는 지속적 몰입, 그리고 몰입의 당위적 상태를 유지해야만 한다는 심리적 부담이나 의무감 때문에 몰입하는 규범적 몰입으로 구분하였다. 그러나 Meyer & Allen의 유형분류에서 정서적 몰입과 유지적 몰입은 상관관계 분석에 의해 실증적으로 구별되는 개념으로 파악되었으나 정서적 몰입과 규범적 몰입은 다소 연계성을 보이고 있다는 점이 다소 주의할 사항이다. 실제로 많은 연구에서 조직몰입을 정서적 몰입과 유지적 몰입으로 구분하여 연구하고 있다. 조직몰입의 유형을 간략하게 보면 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 조직몰입의 유형

연구자	몰입유형	개념정의
Etzioni(1961)	도덕적 몰입	조직목표와 가치의 내재화와 권위의 인식에 근거한 긍정적인고 높은 집중을 지향
	계산적 몰입	이익과 보상의 합리적인 교환에 근거한 낮은 집중관계
	소외적 몰입	착취적인 관계에서 볼 수 있는 부정적인 지향(예 : 감옥 등)
Kanter(1968)	연속 몰입	조직을 떠나는 것이 비용이 많이 들고 불가능 하기 때문에 이전의 개인적 투자나 희생에 대한 헌신
	응집 몰입	이전에 있었던 사회적 유대를 공식적으로 포기하거나 집단의 응집력을 높이려는 의식에 참여함에 의하여 생기게 되는 조직내 사회적 관계에 대한 애착
	통제 몰입	구성원들에게 이전에 가졌던 규범을 공식적으로 부인하거나 조직의 규범에 대하여 자신이 가지고 있는 개념을 재 형성할 것을 요구함에 의하여 바람직한 방향으로 행동을 형성하고자 하는 조직의 규범에 대한 애착
Katz & Khan(1978)	부분적 몰입	개인은 조직에 참여할 경우 부분적 책임만을 지는것
	잠재적 몰입	직무 외에는 낮은 몰입을 보이고 조직내에서는 높은 몰입을 보이는 것
	우선적 몰입	여러역할을 수행할 경우 고유의 가치체계로 요구의 우선 순위를 결정하는 것
Staw(1977), Salancik(1977)	조직행동적 접근	다양한 요소에 의해 생기는 조직에 대한 관여나 강한 동질성으로서의 몰입(태도적 몰입)
	사회심리적 접근	개인을 조직에 결속시키는 것으로써 조직에 투자한 비용으로 간주되는 몰입(행동몰입)
Meyer & Allen(1991)	정서적 몰입	조직에 대한 종업원의 감정적 애착, 조직과의 동일시
	지속적 몰입	종업원이 조직을 떠남으로 인해 발생하는 비용으로 인한 몰입
	규범적 몰입	조직에 남으려는 의무감

자료 : Moday, Porter & Steers(1982), Employee-Organization Linkages, Academic Press, p.22.

### 3. 조직몰입의 선행연구

조직몰입은 개인이 조직에 참여하면서 여러 가지 요인에 의해 영향을 받으면서 형성되며, 조직몰입과정을 통해서 조직구성원은 조직에 대한 애착을 갖기도 하고 반대로 이직을 하기도 한다. 즉, 조직몰입에 영향을 미치는 변수와 그 결과로 나타나는 변수는 상호 유기적인 관계를 갖고 있다고 할 수 있다. 그러나 본 연구의 목적이 성별에 따른 차이가 있는가, 고용형태에 따른 차이가 있는가 등을 밝혀내어 조직몰입을 높일수 있는 방안의 마련에 도움이 되고자 하는 데 있어서 조직몰입의 결과로 나타나는 변수에 대해서는 고려하지 않을것이다. 따라서 조직몰입의 선행연구나 과정모형도 조직몰입의 선행변수를 중심으로 살펴보고자 한다.

#### 가. 조직몰입의 선행변수

조직몰입의 선행변수에 관한 연구를 살펴보면 개인특성변수로 연령, 학력, 직급등이 많이 사용되었다. 대체로 나이가 많을수록 특정조직에 오랜 기간 소속되어 안정적인 생활을 추구하게 되기 때문에 연령과 조직몰입은 대체로 양의 관계를 보이고 있다 (Angle & Perry, 1981; Morries & Steers, 1980).

근무부문관련해서는 근로자가 소속된 직장이 공공부문에 해당하는지 혹은 민간부문에 해당하는지의 여부이다. 공공부문 및 민간부문은 각기 매우 다양한 집단들로 구성될뿐만 아니라 그 구성 여하에 따라 조직몰입과 직무만족이 상이하기 때문에 어떤 부문의 더 높은지를 일률적으로 말하기는 쉽지 않다. 하지만 직무만족의 결과변수로 많이 쓰이는 이직의도와 관련해서는 공공부문에 비해서 민간 부문의 고용안정성이 일반적으로 낮기 때문에 민간부문 근로자들의 이직의사가 상대적으로 높은 경향이 있다 (Singer, 1970; Anderson, 1974; Price, 1977).

고용형태는 정규직과 비정규직인지를 뜻하고, 비정규직 근로자에 비하여 정규직 근로자는 고용불안에 시달리지 않을뿐만 아니라 제반 근무조건들도 우월하여 상대적으로 높은 직무만족을 유지하면서 조직몰입에도 영향을 미치는 경향이 있다(Ellingson, Gruys & Sackett, 1988; 김용석 & 이영면, 1988; 박우성 & 노용진; 2000).

임금은 근로자가 고용주를 위하여 근무한 대가로 정기적으로 받는 금전적 보상 (Lawler, 1971)을 지칭한다. 부가급여, 성과급, 복리후생등과 더불어 임금은 근무조건

우월성을 나타내주는 대표적인 외재적 조직보상으로써, 테일러의 경영관리원칙(Traylor, 1911) 이래 근무자의 근로의욕을 고취시키는 핵심적 요인으로 간주되어 왔다. 고용자와 피고용자 사이의 유인-기여 관계(March and Simon, 1958)에서 볼때, 고임금은 고용자를 위한 기여를 상쇄시키는 강력한 유인물로 근로자의 조직몰입, 직무만족을 높이는 요인으로 작용한다(Weiss, 1984).

부가급여는 고용주를 위해 근무한 대가로 주어지는 금전적 보상이라는 점에서 임금과 차이가 없지만, 직접적·가시적·정기적 보상의 성격을 지니는 임금과 달리 간접적·비가시적·부정기적 성격의 보상(Lawler, 1971)이라는 점에서 차이가 있다. 임금과 비교한 부가급여의 상대적 중요성은 시대 및 직업에 따른 변이를 나타내서, 오늘날의 조직에서 그리고 위세가 낮은 직업에서보다는 높은 직업에서 그 중요성이 점점 더 확대해지고 있는 경향이 있다(유홍준, 2000).

성과급 또한 물질적 보상이다. 그러나 임금과 부가급여가 일정한 직책 및 직급에 상응하는 다분히 일률적인 보상이라면, 성과급은 직책이나 직급에 관계없이 근로자 개인 혹은 개인이 소속된 작업집단의 업무성과에 따라 정액급에 부가하여 차등적으로 주어지는 성격의 보상이다. 최근 우리나라 기업조직들에게서도 기존의 연공서열식 보상체계를 대신하여 서구식의 업적 위주의 보상체계가 잡혀있는데(유홍준, 2000), 이러한 보상체계는 차등적 기여에 대한 차등적 보상으로서 조직몰입 및 직무만족을 고취시키는 유인으로 작용한다.

노동조합은 근로자의 권익 및 복지후생을 증진시켜주는 조합주의적 조직의 또 다른 핵심적 특성이다. 노조의 존재는 주요 조직보상들(예, 고용안정, 고임금 등)을 수반하는 것이 일반적이며, 이로 인해 노조가 없는 조직에 비하여 노조가 있는 조직의 제반 근무조건들이 상대적으로 우수한 경향이 있다(Lincoln & Kalleberg, 1990). 이러한 특성은 근로자들의 조직몰입과 직무만족을 고양시킨다.

직무적합은 근로자가 수행하는 직무의 수준과 직무수행에 필요한 인적자본(즉 교육, 기술, 기능)사이의 연계가 적합한지를 의미한다(Vroom, 1964). 원론적으로 말하자면, 직무수준과 인적자본간의 부조화는 직무수준이 인적자본에 미치지 못하는 방식으로 발생할 수도 있고, 역으로 인적자본이 직무수준에 미치지 못할 경우도 생긴다. 그러나 전자의 경우가 보다 보편적이다. 왜냐하면 후자의 경우에는 애당초 고용이 이루어지지 않을 가능성이 높고 고용이 이루어진다 해도 업무차질이 불가피하기 때문이다. 즉 수행직무와 인적자본 사이의 유기적 결합은 근로자의 내재적 근무동기를 촉발시킴으로서 직무만족과 조직몰입을 높인다(이재규 & 조영대, 1994; 박우성 & 노용진, 2000).



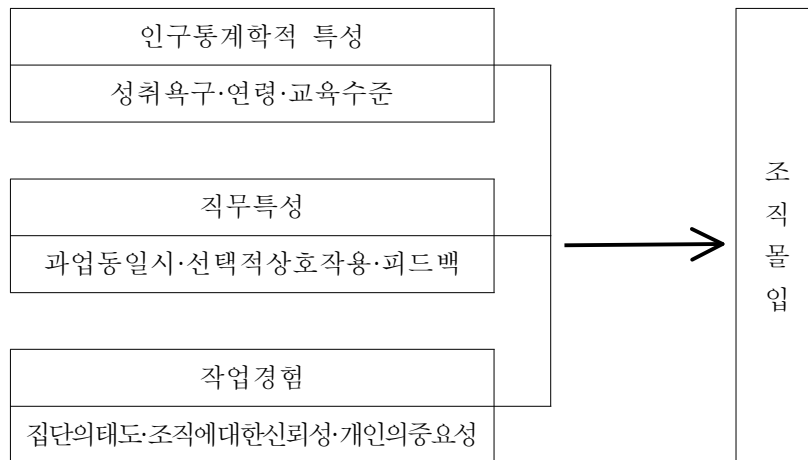
그래서 조직몰입에 영향을 끼치는 선행변수는 위의 예처럼, 연령, 성별, 교육, 혼인상태, 직무특성변수, 역할관련변수, 조직특성변수등을 비롯해 매우 다양한 변수들이 사용되고 있는 것을 알수 있다.

## 나. 조직몰입의 모형

조직몰입에 관한 연구에 있어서 조직몰입을 중심으로 일종의 과정모형들이 있는데, 이는 조직몰입과 관련된 변수들의 인과관계를 명확하게 파악하고자 하는 것이다. 이에 몇몇 연구자들이 제시하고 있는 모형을 살펴보고자 한다.

먼저 Steers의 모형을 살펴보면 조직몰입에 영향을 주는 선행변수로 인구통계학적특성, 직무특성, 작업경험이라는 세가지 요소를 제시한다. 이모형에서 작업경험은 가장 중요한 변수로, 몰입은 구성원이 소속을 유지하는 동안 일하면서 겪게 되는 경험의 본질에 의해 영향을 받는다는 것이다. 그는 이러한 경험이 사회화의 주요한 힘이며 조직에 대한 애착감이 형성되는 정도에 영향을 미친다고 보았다(Steers, 1977).

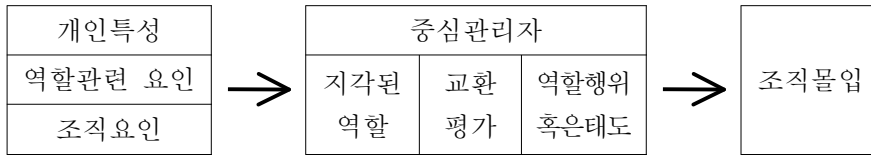
<표 2-3> Steers의 조직몰입 과정모형



자료 : R. M. Steers(1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, p. 47.

Stevens, Beyer와 Trice는 역할이론을 교환이론에 연결시킴으로서 경제적 원리에 치우쳐 조직몰입을 설명하는 교환적 접근법의 단점을 보완하기 위한 모형으로 조직몰입 과정을 다음과 같이 제시하였다.

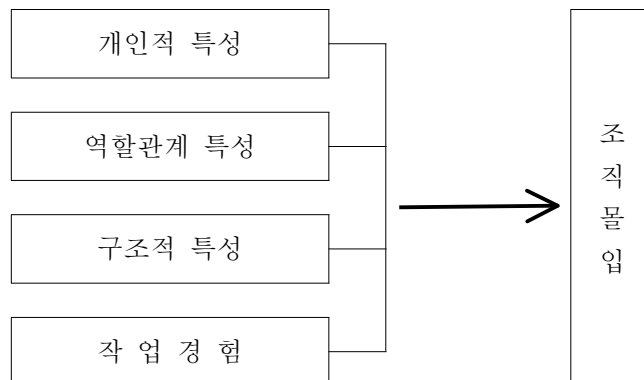
<표 2-4> Stevens등의 조직몰입 과정모형



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

Mowday, Porter와 Steers는 앞에서 제시한 Steers의 모형을 응용·확대시켜 조직몰입 과정모형을 제시하였는데, 조직몰입에 영향을 미치는 선행변수는 개인적특성, 역할관련 특성, 구조적특성, 작업경험으로 Steers가 제시했던 인구통계학적 특성, 직무특성, 작업 경험 가운데 직무특성을 역할관련 특성과 구조적 특성으로 세분화하였다. 이는 다음과 같다.

<표 2-5> Mowday등의 조직몰입 과정모형



자료 : R. T. Mowday, L. W. Porter, & R. M. Steers (1982), "Employee Organization Linkage," *New York: Academic Press*, p. 30.

## 제 2 절 조직몰입과 성별

본 장에서는 성별에 따라서 조직몰입에 차이가 있는지를 2002년부터 2006년까지 동태적인 접근을 통해서 알아보고자 한다. 지금까지 진행된 선행연구를 중심으로 다음과 같이 정리하였다.

여성들은 직장에서 상위직으로 진출하려고 하지만, 유리천장이라 불리는 보이지 않는 장벽에 막혀 있어서 직업적으로 성공하기가 어려운 실정이다. 경영전반에 걸쳐 있는 가부장적 태도와 여성에 대한 편견은 노동시장에서 여성과 남성이 서로 다른 직업에 종사하도록 하며 거의 모든 기업에서 같은 작업장에서도 이들을 서로 다른 직무에 배치하도록 한다. 여성은 작업현장에서 남성에 비해 열등한 위치를 차지하면서 여러 가지 제도적, 문화적 차별을 경험한다. 즉, 성별에 따른 직종구분이나 임금차별 등이 아직도 한국 노동시장에서 해결되어야 할 구조적 문제로 남아 있다는 것이다.

이와 관련하여 외국의 민간기업에서 성별과 관련된 문헌을 보면 연구결과들은 일관성이 결여되고 있다. 외국의 경우 성별과 조직몰입의 비교에서 여성이 남성보다 높은 조직몰입도를 보인다는 경우와 오히려 남성이 여성보다 강한 조직몰입도를 보인다는 연구결과가 있다. 또한 조직몰입에 성별간의 차이가 없다는 연구결과가 있는데, 먼저 여성이 남성보다 조직몰입이 높다고 주장하는 학자를 살펴보면, 이는 여성이 조직에 참가하는데 있어서 남성보다 어렵고 불리한 경우가 많으므로 조직에 대한 집착성이 남성보다 크기 때문인 것으로 보고 있으며, 이에 동조하는 학자로는 Aranya, Talma & Summers 등이 있다. Grusky(1966)도 여성은 채용단계에서 남성보다 훨씬 더 어려움을 겪기 때문에, 일단 직장을 갖게 되면 남성보다 강한 조직몰입도를 보인다고 하며, Mathieu & Zajac(1990)도 차이가 비록 적지만 여성은 남성보다 높은 조직몰입도를 나타낸다고 한다(박찬오, 김상묵 & 강제상, 2000).

이와는 반대로 남성이 여성보다 조직몰입도가 높은 것으로 나타난 연구결과가 있는데, 이는 남성이 직무 및 직무구조상으로 여성에 비하여 유리한 조건을 가지고 있기 때문에 남성이 여성에 비해서 조직몰입 측면에서 더 많은 영향을 미친다고 할수 있다. 이에 동조하는 학자로는 Glisson & Durick(1988)등이 있다. Schwartz(1989)도 여성의 경우 높은 이직율을 보이기 때문에 남성보다 고용비용이 많이 들며, Gerson(1985)과 Viscusi(1980)등도 직장과 가정을 동시에 가져야 하는 여성들은 조직과 업무에 대한

몰입도가 낮다고 보았다.

한편 Zeffane(1994)의 연구에서는 공사부문간의 비교연구를 하였는데, 민간부문 종사자의 조직몰입도가 더 높다고 하면서, 아울러 성별은 전체표본에 대해 유의하지만 관련성이 약했고, 하위표본을 고려했을때는 영향력이 사라졌으며, 회귀분석 결과 종속변수의 예측력을 향상시키지 못했다는 것으로 보아 조직몰입간에 성별차이가 없다는 연구결과를 나타냈다.

이렇듯 국내외를 막론하고 여성의 사회진출은 급속하게 일어나고 있으며, 공사부문에 여성의 구성비율이 이미 상당히 높고, 여성에 대한 연구가 많이 나타나고 있다. 남녀 평등시대의 여성의 사회경제적 역할을 새로이 규정할 필요가 있고 효율적인 인력관리 측면에서 중요한 요소라고 생각되어진다. 그래서 본 연구는 IMF 외환위기 이후 2002년부터 2006까지의 한국기업 종업원들이 인식하는 조직몰입도를 성별에 따른 차이를 동태적인 접근으로 알아보고자 한다. 또한 위의 선행연구에서처럼 일반적인 즉 특정 표본, 특정시점에 이루어지는 연구가 표본과 시점이 바뀌면 연구결과가 뒤바뀌는 문제점을 노출, 그래서 본 연구는 여러패널들에 거쳐서 대체로 일정한 변인들이 비교성 일관성 있게 그 중요성을 유지할수 있다는 점에서, 이를 통하여 도출한 결론 및 시사점은 우리나라 기업들에게 일반화 시킬수 있다는 의미성을 가질수 있다.

<표 2-6> 성별에 따른 조직몰입 선행연구

선행변수	조직몰입		
	남자가 여자보다 더 높음	여자가 남자보다 더 높음	상관관계 없음
성별	Glisson & Durick(1988) Schwartz(1989) Gerson(1985) Viscusi(1980)	Aranya, Talma & Summers(1987) Grusky(1966) Mathieu & Zajac(1990) 박찬욱, 김상묵 & 강제상(2000)	Zeffane(1994)

자료 : 기존의 선행연구를 바탕으로 연구자가 작성

### 제 3 절 조직몰입과 고용형태

본 장에서는 정규직 근로자인가, 비정규직 근로자인가에 따라서 조직몰입에 차이가 있는지를 2002년부터 2006년까지 동태적인 접근을 통해서 알아보고자 선행연구를 중심으로 정리하였다. 먼저 고용형태의 개념을 검토한후, 지금까지 진행된 선행연구들을 고찰하여 실증분석을 위한 토대를 마련하고자 한다.

#### 1. 정규직과 비정규직의 개념

정규직은 현대 자본주의사회에서 근로계약이 정해지지 않고 근로자에게 귀책사유가 없는 한 원칙적으로 정년까지 고용이 보장되는 일반적인 고용형태의 적용을 받는 전형적인 근로형태이다(양철주, 2005). 즉, 정규직의 경우 근로자는 언제든지 근로계약을 해지할 수 있으나 사용자는 근로자의 생존권을 보호하기 위하여 근로기준법의 기준에 따라 정당한 이유가 있는 경우에 한하여 필요한 절차를 거쳐 해고 할수 있을 뿐이다(근로기준법 제 30조, 31조). 이와 같이 정년까지의 고용이 보장되어 고용안정성이 확보되어 있는 근로자를 정규직 근로자라 한다(이희성, 2002). 이를 좀 더 구체적으로 보면 첫째, 피용자의 지위가 고용주와의 관계 속에서 종속적이다. 둘째, 고용계약은 특별한 사유가 없는 한 기간을 정하지 않은 상용고용이다. 셋째, 근로시간은 전일제이다. 넷째, 노동일수는 통상노동일에 준한다. 다섯째, 임금은 원칙적으로 월급으로 지급된다. 여섯째, 법과 단체교섭에 의해 임금을 보장받을 수 있고, 해고 등으로부터 고용관계의 안정성을 보장받을 수 있는 장치(노동조합, 노사협의회 등)가 있다. 일곱째, 임금의 수준은 기술과 기업 내 근속연수에 의한다. 마지막으로, 피용자의 이해관계는 대표체제에 의하여 집단적으로 보호 받을 수 있다 라고 설명하고 있다.

비정규직 개념에 대해서는 명확한 정의가 존재하지 않고 연구자들마다의 정의와 개념을 사용하고 있지만 일반적으로 정규직 근로자의 반대개념으로 사용된다(양철주, 2005). 즉, 정규직 근로자와 질적으로 다른 양상의 고용계약이나 근로조건 하에서 근로하는 근로자를 포괄적으로 일컫는 말로 사용되고 있다. 비교적 연구가 일찍 시작된 미국 등 서구 산업국가에서도 비정규직개념에 대한 명확한 정립이 부족한 채 연구자의 연구주제에 따라 여러 가지 개념이 중첩되어 사용되고 있다.

박우성(2001)은 “상시고용을 전제로 계약기간의 정함이 없는 정규직 인력에 대한 상

대적 개념으로서 이러한 계약형태와 구별되는 근로계약을 맺는 다양한 인력”으로 정의하고 있다고 하였으며, 그 이후 비정규직 개념에 대한 여러 용어가 사용되었지만, 우리나라에서 일반적으로 인정되는 비정규직 근로자의 개념으로는 정은미(1995)의 연구에서 제시했던 사전에 확정된 고용기간만을 일하는 계약직중에서 고용기간이 짧고 계약갱신의 보장이 없는 임시, 일용직 근로자이거나, 또는 정규직에 비해 상대적으로 근로시간이 짧은 시간제 근로자, 그리고 인력파견업체와의 고용계약에 의해 노동을 제공하는 파견근로자 등 전일제 상용 임금근로자와 다른 모든 근로형태를 포함하는 포괄적 개념으로 사용된다.라는 정의를 일반적으로 사용하고 있다. 외국문헌이나, 국내 문헌에서 정의를 한 것처럼 비정규직의 문제는 불안정한 지위라는 공통된 의견을 내포하고 있다.

<표 2-7> 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 구분

기 준	정규직	비정규직
고용계약	특정 사용자	다수 사용자
계약기간	정함이 없음	정함이 있음
근로시간	full-time 근무	full-time 또는 단시간 근무
경력경로	특정기업내	개인적 수행
노동권 보호	법률 / 단체교섭 / 노사협의	적용 미미
결속대상	특정기업	특정직무
인적자원투자	기업내 수행	개인적 수행
복리후생	기업내 혜택	혜택결여 및 일부혜택
사회보험	기업내외 혜택	기업외 수행

자료 : 권혜자(1999), “비정규노동자의 규모, 조직범위, 조직화 방안”, 한국노동중앙연구원

위의 연구처럼 개념에 대해서 일반적으로 알아보았고 현재 한국사회에는 비정규직 근로자가 전체 노동인구의 반수를 넘어 통상적인 임금 근로자의 비중을 압도하면서 비정규직 근로자에 대한 사회 전반적의 관심이 화두가 되고 있다. 그러나 사회적으로 이

슈화가 되고 있는 가운데도 정규직과, 비정규직 근로자의 개념규정은 아직 명확하게 구분되어 있지 못하고, 연구자들에 따라 다양하게 규정되고 있는 것이 사실이다. 따라서 앞으로 정규직과 비정규직을 나누는 기준에 대한 더 많은 연구들이 필요로 하겠다.

## 2. 정규직과 비정규직의 현황

우리나라 정규직의 규모를 살펴보면 2001년 8월에 임금근로자 대비 정규직은 9,905(26.8%)이고, 2002년 8월에는 10,191(27.4%), 2003년 8월에는 9,543(32.6%), 2004년 8월에는 9,190(37.0%), 2005년 8월에는 9,486(36.6%), 2006년 8월에는 9,894(35.5%), 2007년 8월에는 9,958(36.7%)의 규모를 나타낸다. 한국경제가 IMF 외환위기 극복이후 상승세를 보임에 따라 정규직의 규모가 증가의 추세를 나타나는 것을 <표 2-8>에서 확인할수 있다.

<표 2-8> 정규직과 비정규직 규모

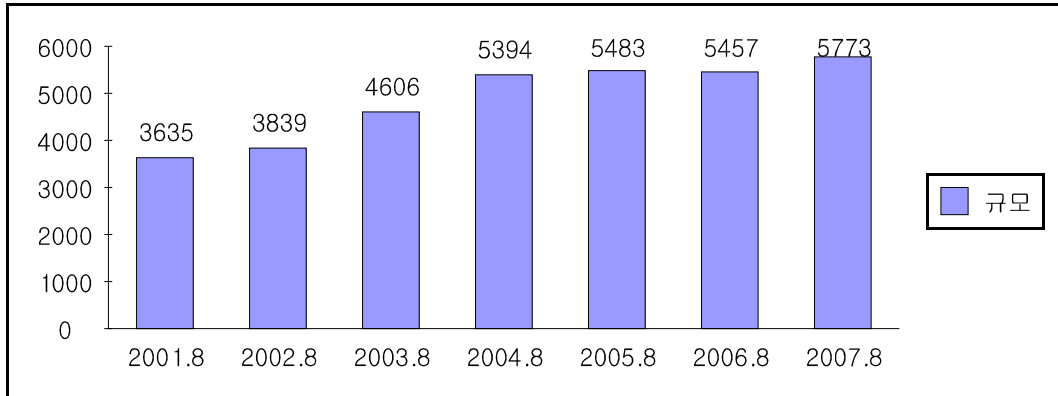
(단위 : 천명, %)

년 도	임금근로자	정규직
2001. 8월	13,540 (100)	9,905 (26.8)
2002. 8월	14,030 (100)	10,191 (27.4)
2003. 8월	14,149 (100)	9,543 (32.6)
2004. 8월	14,584 (100)	9,190 (37.0)
2005. 8월	14,968 (100)	9,486 (36.6)
2006. 8월	15,351 (100)	9,894 (35.5)
2007. 8월	15,731 (100)	9,958 (36.7)

자료 : 광주·전남지역의 비정규직 고용실태와 고용의 질 개선에 관한 연구(2007), 한국노총중앙연구원

우리나라 비정규직의 각종 보고서를 토대로 실태현황을 살펴보면, 2001년 8월 이후 비정규직의 규모가 지속적으로 증가하여 2007년 3월 5,773천명으로 전체 임금근로자(2007년 15,731천명)의 1/3을 넘어서고 있다. 뿐만 아니라 비정규직에 대한 차별과 남용은 우리사회의 대표적인 사회 양극화 현상중의 하나인 것도 사실이다.

<표 2-9> 비정규직 근로자의 규모

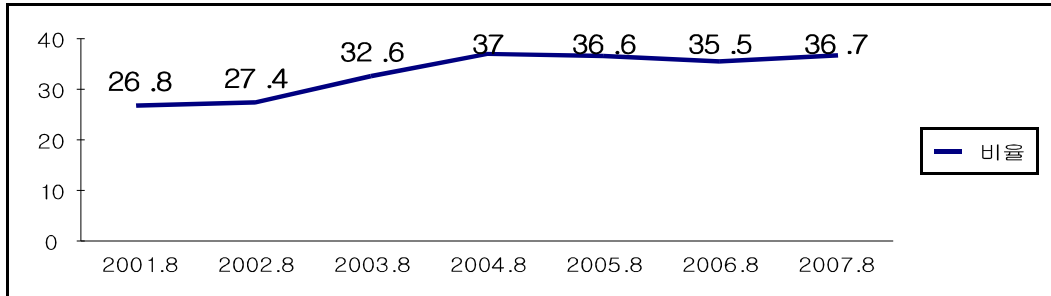


자료 : 광주·전남지역의 비정규직 고용실태와 고용의 질 개선에 관한 연구(2007), 한국노총중앙연구원

2001년 8월 3,635천명(전체 근로자의 26.8%)이었던 비정규직 근로자 수는 2005년 8월에는 5,483천명(전체 근로자의 36.6%)으로 4년간 1,848천명 증가하였다. 다만 2006년도에는 비정규직 근로자가 전년대비 26천명 감소하여 전체 근로자 대비 비중이 2005년도 수준보다 낮게 나타나 비정규직의 급속한 증가 추세는 일단 진정되었다(광주·전남지역의 비정규직 고용실태와 고용의 질 개선에 관한 연구, 한국노총, 2007). 그러나 비정규직의 근로자는 2006년에 비하여 1% 다시 증가하는 현상을 보여주고 있다. 이러한 추세가 경기순환에 따른 일시적 현상인지, 아니면 우리나라 경제산업 구조상 비정규직의 규모가 정점에 도달한 것 인지는 향후 추가적인 분석이 요구된다.



<표 2-10> 비정규직 근로자의 비율



자료 : 광주·전남지역의 비정규직 고용실태와 고용의 질 개선에 관한 연구(2007), 한국노총중앙연구원

비정규직에 대한 차별대우도 개선되고 있지 않다. 2007년 3월 통계청 경제활동인구조사 부가조사에 따르면 비정규직 월평균임금은 정규직의 64.1%로서 상당한 격차가 존재하고 있는 것으로 조사되었다. 사회보험에서 제도적 차별은 거의 해소되었으나 실제 적용률이 현저히 낮고, 상여금과 기업복지 측면에서도 비정규직의 소외현상이 나타나고 있는 것으로 조사되었다.

우리나라의 경우 비정규직 범위는 정부기준에 의하더라도 외국에 비해 넓은 편이다. 특수형태근로, 용역근로 등 다양한 비전형근로자를 포함하고 있고, 기간제 근로자의 범위도 다소 넓어지고 있다. 전체적인 비정규직의 규모는 외국에 비해 과도히 높다고 보기는 어려우나, 외국의 경우 대부분 기간제 근로자보다 단시간 근로자의 비율이 높은 데 반해 우리나라의 경우 기간제 근로자의 비중이 높고 단시간 근로자의 비율은 상대적으로 낮다는 점이 특징이다.

<표 2-11> OECD국가들의 임금근로자중 시간제 및 기간제근로자 비율

국 가	임금근로자중 시간제 비율	임금근로자중 기간제 비율
한 국	7.4%	17.7%
미 국	13.2%	4.0%(OECD최저)
독 일	20.1%	12.7%
프 랑 스	13.4%	14.9%
일 본	24.9%	12.8%
스 페 인	7.9%	31.5%(OECD최고)
네덜란드	35.0%(OECD최고)	14.3%
슬로박공화국	1.9%(OECD최저)	5.0%

자료 : OECD Employment Outlook(2005), 06.8 기준

즉, 고용국제통계(OECD, 2003)에 따르면 2003년 현재 임금근로자 대비 한시적 고용 비중은 OECD 국가 평균이 12.5%로 나타나고 있다. 그리고 우리나라 경우(2006년 23.6%)보다 높은 경우는 스페인(31.5%) 하나 뿐인 것으로 나타난다. 한편 시간제 고용에 대한 OECD(2005) 고용통계를 보면 2004년 OECD 국가 평균이 15.2%로서 우리나라의 경우(2004년 OECD기준으로 8.4%)보다 거의 2배에 이르고 있다. 특히 일본(25.5%), 네덜란드(35.0%), 영국(24.1%)에 비해서는 매우 낮은 수준임을 알 수 있다. 이렇듯 국가마다 산업구조 및 노동시장 환경이 다르기 때문에 고용형태별 적정 고용구조에 국가간 비교, 평가할 수는 없지만, OECD 평균과의 단순한 상대적 비교로 볼때 우리나라 노동시장에서 한시적(기간제) 고용은 과도한 반면, 시간제 고용은 과소한 것으로 나타난다. 특히 경기상황이 향후에는 서비스산업화가 가속화 될 상황임을 고려하면 시간제 고용을 통한 일자리 창출이 매우 중요한 고용정책 과제임을 시사해 준다.

대기업은 정규직 노동시장의 경직성 때문에 인력을 탄력적으로 운영하기 위해 비정규직 활용하고 있으며, 노동 및 고용 관련 법·제도가 정규직 중심으로 되어 있어 노동시장의 변화에 탄력적으로 대응하는데는 한계가 있다. 또한 대부분의 중소기업은 현 기업경영 여건상 기간제 등 비정규직을 쓸 수 밖에 없는 실정이며 정규직으로는 경쟁력이 없어 문을 닫을 수밖에 없는 실정이다. 이러한 비정규직의 문제점을 해결하기 위해서는 정부의 시장개입 강화등을 통해서 인프라 구축등이 필요하다. 또한 비정규직 노동시장 조사·분석시스템을 보완 및 구축하고 ‘정규직, 비정규직 패널조사’를 통해 지속적인 모니터링 체제를 구축해야 할 것이다.

그래서 본 연구는 위의 고용형태의 실태자료를 통한 문제점을 해결하기 위한 첫 걸음으로서 가구특성, 경제활동, 노동시장이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련 등 수많은 정보를 담고 있는 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료를 이용할 것이다. KLIPS의 자료는 학문적 연구와 정책적 발전에 기여할수 있는 매우 유용한 자료이고 본 연구의 목적과 부합되기 때문이다.

### 3. 고용형태에 따른 조직몰입의 선행연구

우리나라의 경우 비정규직과 관련된 연구는 최근에 이루어지기 시작했으며, 미국 등 선진국에서도 비정규직의 개념을 도입하여 본격적인 연구가 이루어진 것 역시 최근이며 주로 정규직과의 비교 연구를 하고 있다.

이러한 현실적 배경에서 지금까지 비정규직 고용관련 연구들에서 일관되게 제기되고 있는 문제점은 비정규직 고용이 갖는 부정적 측면에 관한 논의들이다. 상대적으로 낮은 임금, 저조한 부가급부 혜택, 미비한 고용안정성 및 비자발적 특성 등으로 요약될 수 있다. 이러한 부정적 특성은 비정규직 근로자가 갖는 본질적 한계이기도 하지만, 근로조건 계약에서 볼 때 근로자 협상력이 현저히 추락한 외환경제위기로 말미암아 강화된 사회적 노동이슈의 특성을 보여 주기도 한다(안주엽, 홍서연, 2002; 이광택, 2003; 조준모, 2003). 그렇다 하더라도 정규직과 비정규직 고용형태에 따른 조직몰입과 직무만족 등 성과 차이를 실증한 연구결과들을 살펴보면 약간의 차이를 보이고 있다. 먼저, Miller와 Terborg(1979) 연구결과 비정규직은 정규직에 비해 일, 복지후생, 그리고 직무 전반에 만족하지 못하는 것으로 조사되었고, Hom(1979) 또한 비정규직 업무의 주변적 특성이 높으면 높을수록 조직몰입과 직무만족이 낮은 것으로 나타났다.

김영주(1999)는 금융 산업 비정규직 노동의 실태와 개선방안에 관한 연구에서 취업형태인 비정규직을 다른 취업형태로 변경하고자 하는 이유로 저임금(70.6%), 고용불안정(54.1%), 장래성 없음(33.4%)으로 나타났으며 저임금과 고용불안정이 비정규직이 다른 고용형태를 원하는 제일 큰 이유로 제시된 이유는 기업에서 임금관리와 고용관리의 유연성을 확보하기 위한 방안의 하나로서 고용한 비정규직이 정규직과 동일한 업무를 수행하더라도 정규직에 비해 낮은 임금을 지급받고 또한 고용계약기간이 명시되어 있어 고용계약기간 후 재고용에 대한 불안감이 있기 때문에 직무와 조직에 관한 불만이 가장 큰 것으로 보인다고 하였다.

또한 Eberhardt(1984)는 슈퍼마켓에 근무하는 240명의 근로자를 대상으로 고용계약의 자발성 여부에 따른 직무만족과 이직의도, 고용형태에 따른 직무몰입을 검증한 결과, 비정규직 근로자의 만족과 몰입도가 낮은 것으로 나타났다.

직무 내용적 측면에서 비정규직은 주로 단순·기계적이고 자율성이 낮은 직무를 담당

하고 직무역할마저 모호하며 일과 관련된 의사결정과정에서 배제되는 경우가 많았다. 이러한 요인은 또한 비정규직의 조직몰입을 떨어뜨리는 결과를 초래한다(De Witte & Naswall, 2003; 구혜란, 2005).

한편, 정규직과 비정규직의 직무만족 및 조직몰입은 별 차이가 없다는 연구도 있다(Logan et al., 1973; McGinnis & Morrow, 1990). Logan 등에 따르면 비정규직 단시간 근로자의 직무만족은 정규직에 비해 의미있는 차이가 없는 것으로 나타나고 있으며, McGinnis & Morrow의 연구는 회귀분석에서 인구통계변수 등을 통제한 결과 정규직 근로자와 비정규직 근로자 사이에는 직무만족, 조직몰입, 조직분위기 인식 등 직무태도의 차이가 없고, 인구통계 변수가 직무태도의 대부분을 설명했다. 이외에도 정규직과 비정규직 사이의 직무태도에 차이가 없다는 연구결과들이 있다(Logan et al., 1973; Porter, 1995; Kalleberg, 1995; Svallfors et al., 2001; Thorsteinson, 2003).

그리고 Eberhardt & Shani(1984)와 Sinclair et al.(1999)의 연구에서는 오히려 비정규직의 직무만족 및 조직몰입이 정규직에 비해 오히려 더 높은 것으로 나타나기도 하였고, Pearce(1993) 또한 비정규직이 정규직에 비해 역할외 행동을 더 많이 하는 것으로 나타나기도 하였다.

이처럼 선행연구에서는 측정하는 대상의 차이와 여건의 차이에 의해, 정규직과, 비정규직의 비교연구 결과가 우리가 일반적으로 생각하는 정규직이 비정규직보다 높게 나온다는 결과와, 또는 그 반대의 경우의 결과가 나옴을 관찰해 볼 수 있을 것이다.

## 제 3장 연구가설

### 제 1 절 조직몰입도 변화추이

노동자 권리 측면에서 한국의 노사관계는 2004년 이후 분규가 줄고, 노사협력 사례가 늘어나는 등 점차 개선되고 있다. 2007년 조사 분규 발생건수는 115건으로 1998년 이후 최저치를 기록했고, 파업의 대형화·장기화로 인해 줄지 않던 근로손실일수도 2007년부터는 감소추세가 뚜렷하다(협력적 노사관계와 기업성과, 삼성경제연구소, 2008). 이는 한국의 노사관계는 대립의 단계를 지나 상호존중의 초입단계로 접어들고 있다는 것을 뜻하고 있고, 근로환경 안정성을 판단하는 기준에서 산업재해로 인한 사망률, 즉 산재보험 사망률, 즉 산재보험 적용 대상 근로자 10만 명당 산재 사망수를 핵심지표로 사용한 연구에서 1990년 30명 이내이던 것이 1990년대 중반 36.8명까지 증가했다가 이후로는 대체로 감소하는 추세를 나타내고 있다. 특히 2000년대 들어서는 산재사망률이 지속적으로 하락하고 있어 고용의 안정성이 상당한 개선되고 있다(LG Business insight, 배민근, 2008). 이러한 고용의 안정성은 종업원들이 조직에 애사심을 가지게 할수 있는 원천이 되는 요소이다.

또한 건강과 복지 측면에서 우리나라 근로자의 근로시간은 대체로 감소하는 추세를 나타내 근로환경이 개선되는 것으로 판단되지만, 외환위기로 인한 경제난을 극복하기 위해 구조조정과 대량감원이 단행된 직후인 1999년에는 일시적으로 크게 늘어나기도 했다. 제도적인 측면에서 일과 여가가 균형을 이루는 삶을 영위하기 위한 전제조건 측면에서 지난 2003년부터 시행되기 시작한 주 5일 근무제가 상당한 정도로 확산되고 있는 점이 근로시간 감소에 크게 기여한 것으로 생각된다(LG Business insight, 배민근, 2008). 그리고 노동시장에서 참여하는 사람에게 주어지는 전문성 제고 기회와 그 실현가능성을 살펴보기 위해서 전문직 종사자 비율을 핵심지표로 설정을 하는데, 전문직은 일반적으로 장기간의 교육과정을 통해 높은 자기계발 기회를 부여받고 또 상대적으로 높은 부가가치를 생산하는 직종으로 평가되어 고용의 질에 관한 지표로 많이 사용하고 있다. 통계청에서 발표한 직업별 취업자 수를 통해 살펴 본 우리나라의 전문직 종사자의 비율이 1990년에 8.7%였던 것이 2006년에는 19.1%로 꾸준한 상승추세를 나타내고 있어 전문성 제고 측면에서 고용의 질은 계속 향상돼 온 것으로 판단된다. 이러한 전

문직 종사자는 조직에 대한 애사심이 강해서 높은 조직몰입도를 유발하지 않을까 싶다. 즉, 위의 예처럼 외환위기 이후 기업들이 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위한 인적 자원관리 측면에서 상당히 노력을 하고 있다는 점을 통해서, 한국기업 종업원들이 인식하는 조직몰입도는 외환위기 전보다는 증가 추세를 나타낼것 같다. 그래서 다음과 같은 가설을 세울수 있다.

**가설 1 : 한국기업 종업원의 조직몰입도 변화는 증가의 추세를 나타낼 것이다.**

## 제 2 절 성별에 따른 조직몰입도 차이

조직몰입에 성 특히 여성과 어떤 관계를 가지는가를 연구할 필요성이 있다. 왜냐하면 여성취업자의 수가 나날이 증가하고 있으며 가사 이외의 일을 하는 것이 일반화되고 있으며, 여성상위시대의 영향이 여성으로 하여금 사회경제적 역할을 새로이 규정할 필요성이 있는 것으로 보기 때문이다. 여성의 경우 조직에 참가하는데 있어서 남성보다 어렵고 불리한 경우가 많기 때문에 조직에 대한 집착성이 남성보다 크기 때문에 Aranya, Talma & Summer의 경우는 여성이 남성에 비해 조직몰입이 높다고 주장을 한다. 그러나 이와는 반대로 남성이 여성보다 조직몰입과 관련을 맺는 정도가 높다고 밝힌 연구도 있다(Graddick & Farr, 1983; Glisson & Durick, 1988). 이는 남성이 직무 및 직무구조상 여성에 비하여 유리한 조건을 가지고 있기 때문에 남성이 조직몰입에 더 많은 영향을 미친다고 할수 있다. 이러한 결과는 인구통계학적 변수중에서 성별이라는 변수가 조직몰입도에 중요한 영향을 미친다는 것을 의미한다. 성별에 따른 조직몰입도의 차이를 입증한 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 세울수 있다

**가설 2 : 한국기업 종업원 조직몰입도는 남·여간에 차이가 있을것이다.**

### 제 3 절 고용형태에 따른 조직몰입도 차이

우리나라 기업들은 IMF 외환위기 이후에 경제가 어려워지고 고임금으로 인한 경영난에 직면하자 비정규직 채용을 확대해 나가기 시작했다. 기업들은 비정규직의 활용에 대해서는 전반적으로 만족을 하지만 몰입도의 부족에 대해서는 가장 심각한 문제로 인식을 하고 있다(안주엽 & 홍서연, 2002). Mowday, Porter & Steers(1979)는 조직몰입을 보다 조직을 위해 기꺼이 노력하고 있으며 조직구성원으로 남으려고 하는 강한 의지로 정의하였다. 하지만 비정규직의 경우는 이들의 조직몰입은 상당히 다르게 나타날 수 있다. 특히 우리나라의 경우 IMF 외환위기 이후 활발히 이루어진 구조조정과 인력감축으로 상당수의 근로자들은 직장선택에 있어서 비자발적으로 비정규직을 수용할 수밖에 없었다. 따라서 이들 비정규직의 조직몰입은 대체로 낮을 것이다(Hall & Gordon, 1973; Miller & Terborg, 1979; Hom, 1979; Van Dyne & Ang, 1998; Lee & Johnson, 1991; Martin & Hafer, 1995; 장은미, 1995; 이병훈 & 정이환 외, 2003).

사회심리학적으로도 정규직 동료들과 항상 비교함으로써 상대적인 불평등과 좌절감을 심리적으로 갖게 되고 고용관계조건이 취약한 조직의 아웃사이더 인식되어, 결국 비정규직은 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠것이다.

하지만 정규직과 비정규직 사이에 직무만족, 조직몰입에 유의한 영향력이 아니라 인구통계학적 변수들이 상당한 영향력을 미친다고 하는 또 다른 연구결과를 제시한 연구논문도 있다(McGinnis & Morrow, 1990). 이외에도 정규직과 비정규직 사이의 직무태도에 차이가 없다는 연구결과들이 있다(Logan et al, 1973; Porter, 1995; Kalleberg, 1995; Svallfors et al., 2001; Thorsteinson, 2003).

그리고 Eberhardt & Shani(1984)와 Sinclair et al.(1999)의 연구에서는 오히려 비정규직의 직무만족 및 조직몰입이 정규직에 비해 오히려 더 높은 것으로 나타나기도 하였고, Pearce(1993) 또한 비정규직이 정규직에 비해 역할외 행동을 더 많이 하는 것으로 나타나기도 하였다.

이처럼 선행연구에서는 측정하는 대상의 차이와 여건의 차이에 의해, 정규직과 비정규직의 비교연구 결과가 우리가 일반적으로 생각하는 정규직이 비정규직보다 높게 나온다는 결과와, 또는 그 반대의 경우의 결과가 나옴을 관찰해 볼 수 있을 것이다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 세울수 있다.

**가설 3 : 한국기업 종업원 조직몰입도는 고용형태(정규직/비정규직)에 따라 차이가 나타날 것이다.**

## 제 4장 연구조사방법

### 제 1 절 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구에서 성별, 고용형태를 독립변수로 하고 조직몰입을 종속변수로 사용하고 있다. 성별, 고용형태는 이분(dichotomy)으로 조작하였다. 조직몰입의 변수들은 Likert 5점 척도(“전혀 그렇지 않다”에서 “아주 그렇다”)를 사용하였다.

#### (1) 성별, 고용형태

일련의 인과관계를 규명하기 위해서 사용한 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료에서는 성별은 1=남자, 2=여자, 고용형태는 1=정규직, 2=비정규직으로 측정되어 있어서 본 연구에서는 성별은 0=여자, 1=남자의 이분변인으로, 고용형태는 0=비정규직, 1=정규직의 이분변인으로 변수를 재조작 하였다.

#### (2) 조직몰입

가설을 검증하기 위해 각 설문문항에 대한 측정도구로서 기존에 타당성을 인정받은 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료의 설문지를 활용하였다. 조직몰입의 개발은 Porter et al.(1974)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaires)에 기초하여 우수한 문항들을 선별하였다. 응답항목은 ‘(1) 전혀 그렇지 않다 ~ (5) 아주 그렇다’로 5점 척도로 구성되어 있고, 측정항목을 살펴보면, ‘① 지금 근무하고 있는 직장은 다닐만한 좋은 직장이다. ② 나는 이직장에 들어 온 것을 기쁘게 생각한다. ③ 직장을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다. ④ 나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑 할수 있다. ⑤ 별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다.’로 구성되어 있다.



## 제 2 절 표본선정

위에서 제시된 일련의 인과관계를 규명하기 위한 자료는 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료이다. 본 연구에서는 KLIPS의 자료를 이용한 이유는 가구특성, 경제활동, 노동시장이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련 등 수많은 정보를 담고 있기 때문에 학문적 연구와 정책적 발전에 기여할수 있는 매우 유용한 자료이고 본 연구의 목적과 부합되기 때문이다. KLIPS는 다른 일회성 조사들과 달리 전국의 5,000가구와 그 가구에 속한 13,000여명의 개인을 매년 추적 조사하는 대규모 패널조사이고 1998년부터 2006년까지 총 9차에 걸친 패널자료가 집적되어 있다. KLIPS의 주요 특성은 ① 가구 조사와 가구원 조사를 별도로 실시하며, ② 가구원 조사는 다시 임금근로자용(타인 또는 회사에 고용되어 보수를 받고 일한다), 비임금근로자(개인사업, 프리랜서, 가게, 농림수산업, 행상 및 노점상)용 미취업자용 조사로 구분한다, ③ 전년도 조사 이후 새로이 취업(혹은 사업시작)하여 직장이동(혹은 사업전환)을 안한 근로자, ④ 전년도 조사 이후 새로이 취업(혹은 사업시작)했으나 직장이동(혹은 사업전환)을 한 근로자로 구분하여 조사하였다.

본 연구에서는 KLIPS의 1-9차 패널의 가구원 조사자료중에서 5-9차 패널자료만 활용을 하였다. 이는 본 연구에서 사용한 직무만족은 1-9차패널에 걸쳐 조사가 이루어졌지만 조직몰입의 경우는 5차 패널에서부터 측정을 하였기 때문에 5-9차 패널로 분석을 한정하였다. 구체적인 분석대상은 1차 웨이브 이후 동일 직장에서 지속적으로 취업하고 있는 성인 근로자들로 한정한다. 그 이유는 이들 집단이 본 연구의 목적에 비추어 적합한 대상이 아니기 때문이다. 다시 말해, 본 연구의 목적이 조직몰입의 동태적인 변화 및 인과기제를 규명하는데 있다는 것을 상기할 때, 조사기간 동안 직장을 이동한 근로자는 수행직무 및 근무조직이 변경되었기 때문에 조직몰입의 준거 자체가 불명확하고 5차 웨이브 이후에 새로이 취업한 근로자는 5차에 걸친 패널자료를 모두 완비하지 못한다. 따라서 이들은 모두 본 연구의 분석을 위한 대상자가 될 수 없다.

분석대상자의 선별표본을 살펴보면, 자료분석 과정에서 주요 문항들에 대한 무응답이 지나치게 많은 근로자, 특정한 직장에 소속되지 않은 근로자, 임금근로자 이지만 임금을 받지 않고 일하는 근로자, 또한 일률적으로 제거된 결측치 등을 제외한 후 3,073명이 본 연구의 최종 분석사례수를 형성하였다.

### 제 3 절 분석방법

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 SPSS/PC+를 사용하여 인구 통계적 특성에 대한 빈도분석과 요인을 분석하기 위하여 타당성 분석을 실시하고 타당하지 못한 자료는 제거하고 신뢰성분석을 실시할것이다. 가설검증을 위해서는 첫째, 가설 1인 ‘한국기업 종업원 조직몰입도의 변화는 증가의 추세를 나타낼것이다.’에 대해서는 2002년부터 2006년까지의 조직몰입도의 평균치를 가지고 분석을 할 것이다. 둘째, 가설 2인 한국기업 종업원 조직몰입도는 남·여간에 차이가 있을것이다에 대해서는 차이분석이기 때문에 t-test를 사용할 것이다. 마지막으로, 가설 3인 한국기업 종업원 조직몰입도는 고용형태(정규직/비정규직)에 따라 차이가 나타날 것이다에 대해서도 차이분석이기 때문에 t-test를 사용할 것이다.

<표 4-1> 분석방법

가 설	분석방법
1. 한국기업 종업원 조직몰입도의 변화는 증가의 추세를 나타낼것이다.	조직몰입의 평균 및 표준편차
2. 한국기업 종업원 조직몰입도는 남·여간에 차이가 있을것이다.	t-test
3. 한국기업 종업원 조직몰입도는 고용형태에 따라 차이가 있을것이다.	t-test

## 제 5 장 실증분석 및 가설검증

### 제 1 절 실증분석

선행연구를 바탕으로 설정된 연구모형에서 도출한 가설이 현실적으로 타당한가를 파악하기 위하여 실증분석을 실시하였다.

#### 1. 표본의 특성

본 논문의 실증연구를 수행하기 위해 활용된 자료는 가구특성, 경제활동, 노동시장이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련 등 수많은 정보를 담고 있고 학문적 연구와 정책적 발전에 기여할수 있는 매우 유용한 자료이고 본 연구의 목적과 부합되는 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료이다. 이는 2002년부터 2006년까지 작성된 종단적 연구설계 자료이다. 실제 실증분석에서는 측정치의 신뢰도를 높이고 유용한 결과를 얻기 위하여 본 연구에 적합하지 않는 자료와 자료분석 과정에서 주요 문항들에 대한 무응답이 지나치게 많은 근로자, 특정한 직장에 소속되지 않은 근로자, 임금근로자 이지만 임금을 받지 않고 일하는 근로자, 또한 일률적으로 제거된 결측치 등을 제외한 후 3,073명이 본 연구의 최종 분석사례수를 형성하였다. 실제로 <표 5-1>에서 나타나는 수치는 2002년이다. 그 이후 2003년부터 2006년까지의 표본의 특성을 제거한 이유는 5차 웨이브 이후 동일인이 동일한 직장에 소속되어 있기 때문이다.

본 연구의 설문에 응답한 표본의 특성을 살펴보면 <표 5-1>과 같다.

성별 표본 구성은 남성이 1,847명(60.1%), 여성이 1,226명(39.9%)로 남성이 많았으며, 학력은 고등학교 1,231명(40.1%)으로 가장 많았고, 4년제 대학졸이 622명(20.2%), 중학교졸이 422명(13.7%), 전문대졸이 390명(12.7%), 초등학교졸이 267명(8.7%), 석사가 91명(3%), 무학이 37명(1.2%), 박사가 13명(0.4%)순으로 나타났다. 연령으로는 30~39세 이하가 897명(29.2%), 40~49세 이하가 815명(26.5%), 20~29세 이하가 727명(23.7%)로 표본의 대부분을 차지하고 있다. 결혼여부의 경우 기혼자가 2,029명(66%), 미혼자가 1,044명(34%)으로 나타났으며, 기업형태에서는 공공기관 소속이 501명(16.3%), 민간기관 소속이 2,572명(83.7%)로 나타났고, 마지막으로 고용형태에 따른 정규직은 2,453명

(79.8%), 비정규직은 620명(20.2%)으로 나타났다.

<표 5-1> 표본의 특성

구 분		빈 도	비 율
성 별	남	1,847	60.1
	여	1,226	39.9
최 종 학 력	무 학	37	1.2
	초 등 학 교	267	8.7
	중 학 교	422	13.7
	고 등 학 교	1,231	40.1
	전 문 대 학	390	12.7
	4년 제 대 학	622	20.2
	석 사	91	3.0
	박 사	13	0.4
연 령	10~19세 이 하	38	1.2
	20~29세 이 하	727	23.7
	30~39세 이 하	897	29.2
	40~49세 이 하	815	26.5
	50~59세 이 하	436	14.2
	60~69세 이 하	143	4.7
	70~79세 이 하	16	0.5
	80세 이 상	1	0.0
결 혼 여 부	기 혼	2,029	66
	미 혼	1,044	34
기 업 형 태	공 공 기 관	501	16.3
	만 간 기 관	2,572	83.7
고 용 형 태 (정 규 직/비 정 규 직)	정 규 직	2,453	79.8
	비 정 규 직	620	20.2

## 2. 신뢰성 및 타당성 분석

### 가. 타당성 분석

본 논문의 실증연구를 수행하기 위해 활용된 자료는 가구특성, 경제활동, 노동시장이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련 등 수많은 정보를 담고 있고 학문적 연구와 정책적 발전에 기여할수 있는 매우 유용한 자료이고 본 연구의 목적과 부합되는 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료이다. 이는 2002년부터 2006년까지 작성된 종단적 연구설계 자료에서 조직몰입의 개발은 Porter et al.(1974)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaires)에 기초하여 우수한 문항들을 선별하였다. 응답항목은 ‘(1) 전혀 그렇지 않다 ~ (5) 아주 그렇다’로 5점 척도로 구성되어 있고, 측정항목을 살펴보면, ‘① 지금 근무하고 있는 직장은 다닐만한 좋은 직장이다. ② 나는 이직장에 들어 온 것을 기쁘게 생각한다. ③ 직장을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다. ④ 나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑 할수 있다. ⑤ 별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다.’로 구성되어 있다.

따라서 본 연구에서 고려된 변수들의 타당성을 검증하기 위해 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료의 요인분석을 실시하였다.

측정도구의 타당성이란 연구자가 측정하고자 하는 추상적 개념이 실제로 측정도구에 의해 적합하게 측정되었는가를 나타내는 것이다. 본 연구에서는 요인분석을 실시하여 설문지의 타당성을 평가하였다. 요인분석은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인을 확인하기 위한 방법으로서 관련요인으로 분류되지 않은 변수나 불필요한 변수들의 제거를 통하여 변수들을 축소하고 변수들의 특성을 파악하며, 나아가 측정도구의 타당성을 판정하는 목적을 가지고 있다.

요인분석결과 나타나는 요인 적재치는 각 변수와 요인간의 상관관계 정도를 나타내는 것으로서 특정변수는 각 요인들의 요인 적재치가 가장 높은 요인에 속하게 된다.

요인을 결정하기 위해서 관측된 요인의 선형결합인 주성분 분석(PCA)과 함께, 의미 있는 요인추출을 위해 직교회전 방식의 하나인 베리맥스(varimax)방식을 사용하였다. 이를

이용하여 개별요인의 상대적 중요도를 나타내는 아이젠 값(Eigen value)이 1이 넘는 요인만을 추출하였다.

<표 5-2> 조직몰입의 항목별 요인분석(2002년)

설 문 항목	조직몰입 4	조직몰입 2	조직몰입 3	조직몰입 1	조직몰입 5	고유치	분산(%)	누적분산
2002년(5차패널)	<u>0.879</u>	<u>0.876</u>	<u>0.855</u>	<u>0.850</u>	<u>0.745</u>	3.547	70.933	70.933

조직몰입 1은 ‘① 지금 근무하고 있는 직장은 다닐만한 좋은 직장이다.’ 이고 조직몰입 2는 ‘② 나는 이직장에 들어 온 것을 기쁘게 생각한다.’이고 조직몰입 3은 ‘③ 직장을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다.’이고 조직몰입 4는 ‘④ 나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑 할수 있다.’이고 조직몰입 5는 ‘⑤ 별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다.’로 나타낸다.

요인분석 결과 2002년(5차패널) 자료에서는 총 분산의 60% 이상을 설명하고 있으며, 요인 적재치 또한 0.75이상으로서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료에서의 2002년(5차패널) 조직몰입 구성개념 타당성은 높다고 말할 수 있다.

<표 5-3> 조직몰입의 항목별 요인분석(2003년)

설 문 항목	조직몰입 2	조직몰입 4	조직몰입 1	조직몰입 3	조직몰입 5	고유치	분산(%)	누적분산
2003년(6차패널)	<u>0.889</u>	<u>0.887</u>	<u>0.869</u>	<u>0.860</u>	<u>0.808</u>	3.723	74.463	74.463

요인분석 결과 2003년(6차패널) 자료에서는 총 분산의 60% 이상을 설명하고 있으며, 요인 적재치 또한 0.81이상으로서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료에서의 2003년(6차패널) 조직몰입 구성개념 타당성은 높다고 말할 수 있다.

<표 5-4> 조직몰입의 항목별 요인분석(2004년)

설문항목	조직몰입 4	조직몰입 2	조직몰입 1	조직몰입 3	조직몰입 5	고유치	분산(%)	누적분산
2004년(7차패널)	<u>0.918</u>	<u>0.918</u>	<u>0.912</u>	<u>0.899</u>	<u>0.833</u>	4.019	80.390	80.390

요인분석 결과 2004년(7차패널) 자료에서는 총 분산의 60% 이상을 설명하고 있으며, 요인 적재치 또한 0.83이상으로서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료에서의 2004년(7차패널) 조직몰입 구성개념 타당성은 높다고 말할 수 있다.

<표 5-5> 조직몰입의 항목별 요인분석(2005년)

설문항목	조직몰입 2	조직몰입 4	조직몰입 1	조직몰입 3	조직몰입 5	고유치	분산(%)	누적분산
2005년(8차패널)	<u>0.925</u>	<u>0.916</u>	<u>0.913</u>	<u>0.905</u>	<u>0.836</u>	4.048	80.964	80.964

요인분석 결과 2005년(8차패널) 자료에서는 총 분산의 60% 이상을 설명하고 있으며, 요인 적재치 또한 0.84이상으로서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료에서의 2005년(8차패널) 조직몰입 구성개념 타당성은 높다고 말할 수 있다.

<표 5-6> 조직몰입의 항목별 요인분석(2006년)

설문항목	조직몰입 2	조직몰입 1	조직몰입 4	조직몰입 3	조직몰입 5	고유치	분산(%)	누적분산
2006년(9차패널)	<u>0.941</u>	<u>0.934</u>	<u>0.933</u>	<u>0.931</u>	<u>0.863</u>	4.238	84.767	84.767

요인분석 결과 2006년(9차패널) 자료에서는 총 분산의 60% 이상을 설명하고 있으며,

요인 적재치 또한 0.86이상으로서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료에서의 2006년(9차패널) 조직몰입 구성개념 타당성은 높다고 말할 수 있다.

요약하면 조직몰입의 각 요인들의 총 분산이 2002년(5차패널)에는 70.93, 2003년(6차패널)에는 74.46, 2004년(7차패널)에는 80.39, 2005년(8차패널)에는 80.96, 2006년(9차패널)에는 84.77로 각 년도 모두 총 분산의 60% 이상을 설명하고 있으며, 요인 적재치 또한 0.60이상으로서 동일한 개념을 측정하기 위한 문항으로 구성되어 있는 것으로 파악되어 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료의 조직몰입은 본 연구에서 적합한 자료이다.

## 나. 신뢰성 분석

본 연구의 가설에 앞서 목적과 부합되는 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료의 조직몰입중 가설검정에 필요한 각 개념들이 신뢰성 가지고 측정되었는지에 대한 분석이다. 신뢰성은 측정하고자 하는 개념을 반복하여 측정하였을 때에도 동일한 측정값을 얻을 가능성을 의미하는 것으로 결과가 얼마나 일관성이 있는가 하는 정도를 나타낸다.

내적 일관성 검정법은 같은 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 측정도구내의 항목별 평균적인 상관관계를 고려하여 신뢰성을 확인하려는 것으로 신뢰성을 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로 측정도구의 신뢰성을 높이기 위한 방법으로 Cronbach's Alpha계수를 이용한다. Cronbach's Alpha에 의한 신뢰성 검정은 사용이 간편하기 때문에 본 연구에서는 이 방법으로 측정수단들의 신뢰성을 검증하고자 한다.

본 연구에서는 Cronbach's Alpha 0.6이상 수준으로 신뢰성 검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 5-7>와 같다.



<표 5-7> 조직몰입의 신뢰성 분석결과

변수	년도	설문항목	신뢰성계수
조직몰입	2002년(5차패널)	5	0.896
	2003년(6차패널)	5	0.913
	2004년(7차패널)	5	0.938
	2005년(8차패널)	5	0.940
	2006년(9차패널)	5	0.955

한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료중에서 2002년(5차패널)의 조직몰입은 신뢰도가 0.896이고, 2003년(6차패널)에는 0.913, 2004년(7차패널)에는 0.938, 2005년(8차패널)에는 0.940, 2006년(9차패널)에는 0.955이다. 따라서 각 년도 모두 Cronbach's Alpha 0.6이상 수준으로 신뢰성이 있기 때문에 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료의 조직몰입은 본 연구에서 적합한 자료이다.

## 제 2 절 가설검증

**가설 1 : 한국기업 종원원의 조직몰입도 변화는 증가의 추세를 나타낼 것이다.**

본 가설에서 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료의 조직몰입도의 평균과 표준편차를 측정한 결과 다음 <표 5-8>와 <표 5-9>에서 보여지듯이 2002년(5차패널)에서는 각각 3.17, 0.66, 2003년(6차패널)에서는 3.23, 0.71, 2004년(7차패널)에서는 3.26, 0.78, 2005년(8차패널)에서는 3.35, 0.82, 2006년(9차패널)에서는 3.39, 0.89가 나타났다. 평균값으로 본 조직몰입은 2002년부터 2006년까지는 전반적으로 조금씩 소폭 상승하는 조직몰입도를 보여주고 있다. 이는 가설 1인 한국기업 종업원 조직몰입도의 변화는 증가할것이라는 가설을 뒷받침해주는 검증자료가 된다.

이러한 검증결과는 외환위기 극복이후 경제상황이 점차적으로 좋아지고 있고, 또한

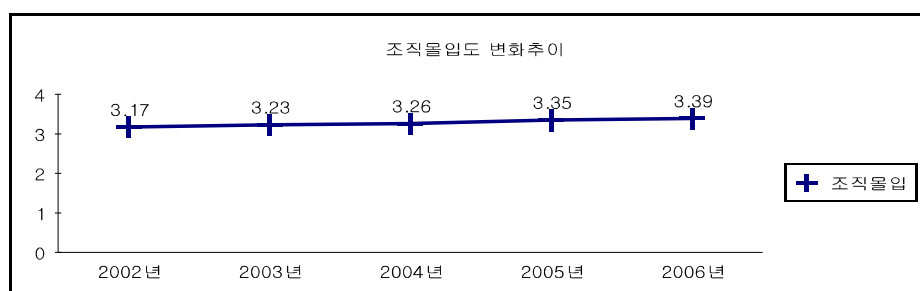
종업원들에 대한 근로환경 측면에서 기업들의 인식이 바뀌고 있다는 결과를 반증한다. 실제로 노동자 권리 측면에서 한국의 노사관계는 2004년 이후 분규가 줄고, 노사협력 사례가 늘어나는 등 점차 개선되고 있다(협력적 노사관계와 기업성과, 삼성경제연구소, 2008). 이는 한국의 노사관계는 대립의 단계를 지나 상호존중의 초입단계로 접어들고 있다는 것을 뜻하고 있고, 근로환경 안정성을 판단하는 기준에서 산업재해로 인한 사망률, 산재보험 사망률이 1990년대 중반까지 증가했다가 이후로는 대체로 감소하는 추세를 나타내고 있다. 특히 2000년대 들어서는 산재사망률이 지속적으로 하락하고 있어 고용의 안정성이 상당한 개선되고 있다(LG Business insight, 배민근, 2008). 또한 우리나라 근로자의 근로시간은 제도적인 측면에서 일과 여가가 균형을 이루는 삶을 영위하기 위한 전제조건 측면에서 지난 2003년부터 시행되기 시작한 주 5일 근무제가 상당한 정도로 확산되고 있는 점이 근로시간 감소에 크게 기여한 것으로 생각된다(LG Business insight, 배민근, 2008). 이러한 고용의 안정성을 바탕으로 한 근로환경의 개선은 종업원들이 조직에 애사심을 가지게 할수 있는 원천이 되는 요소이다.

위의 예처럼 외환위기 이후 기업들이 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위한 인적자원 관리 측면에서 상당히 노력을 하고 있다는 점이 한국기업 종업들의 조직몰입을 증가시켜주는 요인이라는 점이 검증결과를 통해서 밝혀졌다.

<표 5-8> 조직몰입의 평균과 표준편차

구 분		2002년 (5차패널)	2003년 (6차패널)	2004년 (7차패널)	2005년 (8차패널)	2006년 (9차패널)
변수명	Mean	3.172	3.231	3.262	3.348	3.386
	Std Dev	0.659	0.705	0.782	0.819	0.892

<표 5-9> 조직몰입도 변화추이



## 가설 2 : 한국기업 종업원 조직몰입도는 남·여간에 차이가 있을것이다.

본 가설에서 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료의 검증한 결과 2002년(5차패널)에서는 t값이 2.28 그리고 p값이 .02으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서 유의한 결과를 얻었다. 또한 2003년(6차패널)에서도 t값이 2.91 그리고 p값이 .00으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서도 유의한 결과를 얻었다. 이는 가설 2인 한국기업 종업원 조직몰입도는 남녀간에 차이가 있다는 가설을 지지한다. 자세하게 살펴보면 2002년(5차패널)에서는 여자의 조직몰입 평균이 3.21이고 남자의 평균은 3.15로 여자가 남자보다 조직몰입이 더 높게 나타난다. 2003년(6차패널)에서도 살펴보면 여자의 조직몰입 평균이 3.28이고 남자의 평균은 3.20으로 또한 2002년과 마찬가지로 조직몰입이 여자가 남자보다 더 높다는 결론을 도출하게 된다.

이러한 결과는 여성이 조직에 참가하는데 있어서 남성보다 어렵고 불리한 경우가 많으므로 조직에 대한 집착성이 남성보다 크기 때문인 것으로 보고 있으며, Grusky(1966)도 여성은 채용단계에서 남성보다 훨씬 더 어려움을 겪기 때문에, 일단 직장을 갖게 되면 남성보다 강한 조직몰입도를 보인다고 하며, Mathieu & Zajac(1990)도 차이가 비록 적지만 여성은 남성보다 높은 조직몰입도를 나타낸다고 하는(박찬오, 김상목 & 강제상, 2000) 기존의 선행연구를 뒷받침해주는 결과를 얻게 된다.

하지만 2004년(7차패널)에는 t값이 .26 그리고 p값이 .79으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서도 유의한 결과를 얻지 못하였고, 2005년(8차패널)에서도 t값이 -.32 그리고 p값이 .75으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서도 유의한 결과를 얻지 못하였고, 2006년(9차패널)에서도 t값이 .38 그리고 p값이 .70으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서도 유의한 결과를 얻지 못하였다. 이는 2004년, 2005년, 2006년도에는 실제로 남녀간의 조직몰입에 대한 차이가 없다는 결론을 얻을수 있다. 이러한 결과는 조직몰입간에 성별차이가 없다는 연구결과를 검증한 Zeffane(1994)의 선행연구를 뒷받침한다.

또한 한가지 흥미로운 사실은 <표 5-10>에서 보듯이 여자, 남자 모두다 조직몰입도가 조금씩 상승하는 결과가 나타났다. 이는 가설1에서 살펴본 것처럼 전반적으로 조직몰입도가 상승하는 결과가 도출된 것처럼 남녀도 이에 따라 동일한 결론에 도달한 듯싶다.

<표 5-10> 성별에 따른 차이분석

변수명 \ 구분		평균		t값	p값 (양측검정)	검정결과
		여자	남자			
조직몰입	2002년(5차패널)	3.205	3.150	2.276	0.023	채택
	2003년(6차패널)	3.277	3.201	2.906	0.004	채택
	2004년(7차패널)	3.267	3.259	0.264	0.792	기각
	2005년(8차패널)	3.342	3.352	-0.317	0.751	기각
	2006년(9차패널)	3.393	3.381	0.380	0.704	기각

### 가설 3 : 한국기업 종업원 조직몰입도는 고용형태(정규직/비정규직)에 따라 차이가 나타날 것이다.

본 가설에서 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료의 검증한 결과 2002년(5차패널)에서는 t값이 -14.35 그리고 p값이 .00으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서 유의한 결과를 얻었다. 2003년(6차패널)에서는 t값이 -13.01 그리고 p값이 .00으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서도 유의한 결과를 얻었고, 2004년(7차패널)에는 t값이 -11.46 그리고 p값이 .00으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서도 유의한 결과를 얻었으며, 2005년(8차패널)에서도 t값이 -10.71 그리고 p값이 .00으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서도 유의한 결과를 얻었으며, 마지막으로 2006년(9차패널)에서도 t값이 -10.55 그리고 p값이 .00으로 나타나  $p < 0.05$  수준에서도 유의한 결과를 얻었다. 2002년부터 2006년까지 모두 가설 2인 한국기업 종업원 조직몰입도는 고용형태에 따라 차이가 있을 것이라고 하는 가설을 채택하게 되었다.

자세하게 살펴보면 2002년(5차패널)에서는 비정규직의 조직몰입 평균이 2.84이고 정규직의 평균은 3.26로 나타나 정규직이 비정규직보다 조직몰입이 더 높은 수치를 나타내며, 2003년(6차패널)에는 비정규직의 조직몰입 평균이 2.91이고 정규직의 평균은 3.31로 나타나 정규직이 비정규직보다 조직몰입이 더 높은 수치를 나타내며, 2004년(7차패널)

널)에서는 비정규직의 조직몰입 평균이 2.95이고 정규직의 평균은 3.34로 나타나 정규직이 비정규직보다 조직몰입이 더 높은 수치를 나타내며, 2005년(8차패널)에서는 비정규직의 조직몰입 평균이 3.04이고 정규직의 평균은 3.43로 나타나 정규직이 비정규직보다 조직몰입이 더 높은 수치를 나타내며, 마지막으로 2006년(9차패널)에서는 비정규직의 조직몰입 평균이 3.08이고 정규직의 평균은 3.46로 나타나 정규직이 비정규직보다 조직몰입이 더 높은 수치를 나타내고 있다. 결과적으로 2002년부터 2006년까지 모두 직무 내용적 측면에서 비정규직은 주로 단순·기계적이고 자율성이 낮은 직무를 담당하고 직무역할마저 모호하며 일과 관련된 의사결정과정에서 배제되는 경우가 많았고, 이러한 요인은 또한 비정규직의 조직몰입을 떨어뜨리는 결과를 초래한다(De Witte & Naswall, 2003; 구혜란, 2005)는 기존의 선행연구를 뒷받침해주는 결론을 얻을수 있다.

성별에 따른 조직몰입 차이분석과 마찬가지로 여기서도 흥미로운 사실은 <표 5-11>에서 보면 알겠지만 비정규직과 정규직 모두다 조직몰입도가 상승하는 결과를 보여주는 결과가 나왔다. 이 분석결과도 마찬가지로 가설 1에서 검증되었듯이 조직몰입도가 소폭 상승하는 결과가 나온것이 비정규직, 정규직도 조금씩 상승하는 결론에 도달한 것 같다. 위의 성별과 마찬가지로 고용형태를 구분한 조직몰입도의 상승효과에 대해서는 향후 추가적인 분석이 요구된다.

<표 5-11> 고용형태(정규직/비정규직)에 따른 차이분석

변수명	구분	평균		t값	p값 (양측검정)	검정결과
		비정규직	정규직			
조직몰입	2002년(5차패널)	2.844	3.255	-14.352	0.000	채택
	2003년(6차패널)	2.911	3.312	-13.005	0.000	채택
	2004년(7차패널)	2.947	3.342	-11.463	0.000	채택
	2005년(8차패널)	3.039	3.426	-10.709	0.000	채택
	2006년(9차패널)	3.079	3.463	-10.550	0.000	채택

## 제 6장 결론

### 제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

본 논문은 한국기업 종업원이 인식하는 조직몰입에 관한 종단적 분석 연구이다. 기업의 모든 활동은 기본적으로 조직구성원에 의해 운영되기 때문에 기업의 지속적이고 안정적인 발전을 위해서는 효과적인 인적자원관리가 매우 중요하다. 어떻게 하면 종업원이 조직을 위해 더 헌신적으로 주어진 일을 할 수 있게 할것인지에 대한 문제는 기업들이 무한경쟁시대에 지속적인 경쟁우위를 확보하기 위한 인사관리 담당자나 최고경영자의 관심사항이다. 기업의 경쟁력을 향상시키고 효과적인 인사노무관리 체제를 구축하기 위해서는 먼저 종업원과 관리자에 대한 충분한 이해가 요구된다. 조직 효율성 제고를 위해서는 종업원에 대한 동기부여나, 직무만족, 직무가치관등에 대한 이해와 더불어 조직의 애사심을 반영하는 조직몰입등과 같은 여러 가지 조직변수에 대한 심도있는 연구가 필요하다. 따라서 본 연구는 외환위기 이후, 혹은 기업경영, 금융 부문에 관한 외환위기의 여파가 어느 정도 수습된 2000년대 이후에 한국기업 종업원들이 인식하는 조직몰입도가 어떻게 변화고 있는지를 살펴보고, 또한 조직몰입이 성별과 고용형태에 따라 실제로 차이가 나는지를 2002년부터 2006년까지를 한국노동연구원에서 조사한 전국단위 패널데이터를 사용하여 동태적으로 알아보고자 하는 것이다.

가설 검증결과를 요약하면 다음과 같다. 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료의 조직몰입도 평균과 표준편차를 측정한 결과 첫째, 한국기업 종업원 조직몰입도의 변화는 증가의 추세를 나타낸다고 하는 가설을 지지한다. 즉, 2002년부터 2006년까지 전반적으로 조금씩 소폭 상승하는 조직몰입도를 보여주고 있다. 이러한 결과는 한국기업이 외환위기 이후 무한경쟁 시대속에서 경쟁우위를 확보하기 위하여 고용의 양적 측면 뿐만 아니라 질적인 측면에서도 지속적인 투자를 하고 있다고 설

명 할수 있다. 실제로 노동자의 권리측면에서 2004년 이후 분규가 줄고, 노사협력 사례가 늘어나는 등 점차 개선되고 있고, 파업의 대형화·장기화로 인해 줄지 않던 근로손실일수도 2007년부터는 감소추세가 뚜렷하다는 점이 한국의 노사관계는 대립의 단계를 지나 상호존중의 단계로 접어들고 있다는 것을 의미하고 있다. 또한 2000년대 들어서는 산재사망률이 지속적으로 하락하고 있어 고용의 안정성이 상당한 개선되고 있다는 점과 일과 여가가 균형을 이루는 삶을 영위하기 위한 전제조건 측면에서 지난 2003년부터 시행되기 시작한 주 5일 근무제가 상당한 정도로 확산되고 있는 점이 근로시간 감소에 크게 기여한 것처럼 근로환경 개선이 한국기업 종업원들이 조직에 대한 애사심을 높일수 있는 계기가 되었을 것이다. 이러한 현상으로 인해 한국기업 종업원들이 인식하는 조직몰입도는 외환위기 전보다는 조금씩 완만한 증가 추세가 나타났다고 해석할수 있다. 이러한 연구결과는 한국경제의 성장과 근로환경 개선등 고용의 양적뿐만 아니라 질적 측면에서 조금씩 나아지고 있다는 점이 본 연구에서 증명하였다는데 의의가 있다. 그러나 조직몰입 증가요인에 대한 확실한 결론에 도달하기 위해서 좀 더 심층적인 분석이 요구된다.

또한 조직몰입과 기업성과간의 관계성을 알아볼 필요성이 있다. 실제로 한국기업 종업원들의 조직몰입의 증가는 기업성장에 영향을 미치는 연구결과들이 많이 발표되었다. 그중에서도 타워스페린의 2007년 글로벌 인적자원보고서에서 몰입에 대한 중요성을 기술하였는데, 3년간 글로벌 기업 40개사를 대상으로 한 TP-ISR의 조사 데이터를 보면, 몰입수준이 높은 직원은 회사 성과에 상당한 기여를 하고 있다는 사실이 발견되었다. 또한 1년간 글로벌 기업 50개사를 대상으로 한 실시한 TP-ISR의 조사 데이터에서도 몰입수준이 높은 종업원의 비중이 가장 큰 기업들의 평균이익이 전년동기 대비 19% 증가하는 사실이 발견되기도 하였다. 무엇보다도 조사결과를 통해 몰입수준과 개인 성과 및 인재 유지간의 연계를 확인할수 있다는 점이다. 이는 몰입수준이 높은 직원일수록 자신이 고객 만족도, 제품 / 서비스 품질 및 비용에 대하여 측정가능한 기여를 하고 있다는 믿음이 확고하고, 또한 이직하지 않고 회사에 지속 근무할 가능성이

높음을 알 수 있다. 이렇듯 조직몰입의 연구는 조직 구성원인 개인적 차원의 목표와 조직적 차원의 목표를 조정하기 위한 조직 구성원과 조직간의 연계에서 출발한다. 조직몰입에 대한 연구가 지속적으로 관심을 불러일으키는 이유는 앞서 설명하였듯이 효율적 인적자원관리를 위해서 필요하기 때문이다. 결과에서도 나타나듯이 조직몰입에 대한 중요성을 인식하였으면, 최고경영자나 인사담당자는 이제부터는 조직몰입에 영향을 주는 변수들을 살펴볼 필요성이 있다. 즉 여러 가지 변수들을 체계적 분석을 통해서 적절히 조절을 해야할 필요성이 무엇보다도 중요하다.

둘째, 한국기업 종업원이 인식하는 조직몰입도는 남녀간에 차이가 있을 것이라는 가설 검증결과, 2002년과 2003년만이 남녀간에 조직몰입은 차이가 있다는 검증되었고 2004년부터 2006년은 남녀간에 차이가 나타나지 않았다. 이는 Grusky(1966)의 연구에서 여성은 남성보다 훨씬 더 어려움을 겪기 때문에, 일단 직장을 갖게 되면 남성보다 강한 조직몰입도를 보인다고 한다는 기존의 선행 연구를 뒷받침하기도 하며, 또한 조직몰입간에 성별차이가 없다는 연구결과를 검증한 Zeffane(1994)의 선행연구를 뒷받침하기도 하는 결론에 도달한다. 그러나 기존의 연구들은 횡단적 연구설계이고, 이는 본질적으로 자료수집의 용이성이 우선적으로 고려된 결정으로서, 다양한 형태의 수많은 조직을 아우르지 못하기 때문에 결과적으로 여러 가지 문제가 나타나지만, 본 연구에서 5개 웨이브를 통하여 다양한 형태의 동일직장에서 지속적으로 취업중인 성인 근로자들을 대상으로 하여 결과가 나온 만큼 오히려 기존의 선행연구들에게 힘을 실어 줄 수 있다는 결과가 도출되어 의의가 있다. 즉 이는 분석결과의 일반화가능성이 현저히 증대되었다는 결론에 도달할 수 있다. 또 하나 분석결과에서, 2004년부터 2006년까지는 남녀간의 조직몰입의 차이는 알 수가 없었지만 단순 평균비교에서는 일반적으로 여자가 남자보다 더 높은 조직몰입도를 유지하고 있다. 실제로 남성에 대비한 여성의 근로조건 상대적 열악성은 사회 전체적으로 뿐만 아니라, 특정한 조직에서도 여실히 나타난다. 이러한 결과는 오히려 이례적인 결과가 아니며, 여성은 근무조건이 우수한 직장에 취업할 가능성이 현실적으로 제한되어있고, 이로 인해서 근무조건에 대한 기대수준



을 스스로 하향조정하는 경향이 뚜렷하다. 실상, 여성이 경험하는 취업의 어려움이 서구사회보다 한국사회에서 더 심하다는 보고를 고려하면(유홍준, 2000), 여성들의 저하된 기대수준으로 인해서 높은 조직몰입도를 유지하고 있는 점이 한국사회에서 더욱 뚜렷하게 나타날 수 있다. 물론 이러한 문제는 보다 향후에 심층적으로 다루어져야 할 문제이지만 본 연구에서 이러한 결과를 제시하였다는데 의의가 있다.

셋째, 한국기업 종업원이 인식하는 조직몰입도는 고용형태에 따라 차이가 있을 것이라는 가설 검증결과, 2002년부터 2006년까지 모두 비정규직과 정규직이 인식하는 조직몰입은 차이가 나타났다. 정규직이 비정규직보다 더 높은 조직몰입도를 나타낸것은 결과적으로 직무 내용적 측면에서 비정규직은 주로 단순·기계적이고 자율성이 낮은 직무를 담당하고 직무역할마저 모호하며 일과 관련된 의사결정과정에서 배제되는 경우가 많아서, 이러한 요인은 또한 비정규직의 조직몰입을 떨어뜨리는 결과를 초래한다(De Witte & Naswall, 2003; 구혜란, 2005)는 기존의 선행연구를 뒷받침해주는 결론을 얻었다. 이러한 연구결과가 제공하는 인적자원관리상의 전반적인 시사점으로는 기업의 지속적인 경쟁우위 확보를 위해서 비정규직은 정규직과의 여러 격차요인에도 불구하고 직무자체에 대한 애착이 크기 때문에 비정규직의 직무에는 추가적이고 지속적인 동기부여를 위한 체계적인 관리가 필요하다. 즉 비정규직 고용의 긍정적인 효과를 기대하고자 한다면 작은 이직으로 인한 비용증대와 생산성 하락을 방지하기 위해 비정규직 대상의 특별한 인적자원 관리노력이 요청된다는 것이다.

마지막으로, 본 연구에서 사용된 자료는 학술적 중요성이 크게 증진되어 연구결과와 일반화 가능성을 높였다. 기존 연구들은 대부분 특정 조직에 한정되어 국한된 횡단적 연구설계를 사용하는 경향이 있다. 이는 본질적으로 자료수집의 용이성이 우선적으로 고려된 결정으로서, 결과적으로 시공의 제약 및 그로 인한 여러 가지 문제를 유발한다는 문제를 제기한다. 그래서 한국노동패널 자료에서 사용된 시계열적 전국 패널자료는 자료의 특성상 시공의 제약으로부터 상대적으로 자유로우며 그 결과 다양한 형태의 수많은 조직들을 아우르는 조직간 변인들의 영향규명을 가능하게 한다. 이점에서 본 연

구는 조직몰입에 대한 일반화 가능성을 증진시킨다. 즉, 본 연구에서 쓰인 분석대상들(5개 웨이브를 통하여 다양한 형태의 동일직장에서 지속적으로 취업중인 성인 근로자들)은 고도의 순수성과 회소가치를 보유하는 표본집단으로서, 이들에 대한 자료는 본 연구에서 사용된 것과 같은 전국적·통시적 연구설계를 통해서만 수집될 수 있다.

또한 몇몇 조직에 국한된 횡단적 연구결과를 통해서 얻어진 결과들에서 가장 궁금해하는 문제점들 가운데 하나가 바로 연구결과에 대한 견고성인데, 연구결과가 특정 표본에 의해서, 특정시점에 의해서 확연히 다른 연구결과가 나온다는 문제점을 가지고 있다. 이는 기본적으로 본 연구에서처럼 다양한 조직들을 포함하는 전국적인 연구설계를 도입하기 이전에는 어려운 문제점으로 작용하고 있다. 즉, 수많은 다양한 조직들을 대상으로 이루어지고 동일한 표본집단에 의한 반복측정결과로부터 얻어지는 결과는 분석결과의 일반화가능성이 현저히 증대될 수 있다는 점이 가장 큰 시사점이라고 할 수 있다.

## 제 2 절 연구의 한계 및 앞으로의 연구방향

본 연구의 한계점과 그에 따른 향후과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 결과에서도 나타나듯이 조직몰입에 대한 중요성을 인식하였으면, 이제부터는 조직몰입을 체계적으로 세부적인 영향력을 알아보는것이 필요하다. 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료에서 조직몰입을 Porter et al.(1974)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaires)에 기초하여 우수한 문항들을 선별하여 측정하였지만, 체계적인 차원에서 변수를 측정함에 있어 Meyer와 Allen(1991)이 제시한 정서적, 규범적, 유지적 몰입이라는 다차원적인 개념을 포함한 연구가 이루어 지지 않았다. 비록 성별과 고용형태에 따른 차이분석이지만, 각각의 차원에 따라서

영향력에 대한 차이가 다르기 때문에 이에 대한 후속적인 종단 연구가 이루어졌으면 좋겠다. 조직몰입의 중요성 차원에서, 최고경영자나 인사담당자는 이제부터는 조직몰입에 영향을 주는 변수들을 살펴볼 필요성이 있다. 즉 여러 가지 변수들을 체계적 분석을 통해서 적절히 조절을 해야할 필요성이 무엇보다도 중요하다. 즉 전국패널자료이기 때문에 조직몰입에 대한 행태학적인 결정요인들을 파악하는 연구의 필요성이 제기된다. 이는 인사관리담당자나 최고경영자에게 주는 시사점이 크기 때문이다.

둘째, 한국기업 종업원의 성별이나 고용형태에 따른 조직몰입도에 차이가 있는가를 파악하기 위해서 기존의 연구결과와 이론적 내용을 참고하여 분석을 실시하였지만 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 즉 성별이나 고용형태에 대한 조직몰입의 차이만을 검증하였기 때문에 다른 변수에 따른 조절효과에 따라서 결과가 판이하게 달라질수 있다. 즉 이러한 차이가 남성과 여성이라는 성별 자체나 정규직과 비정규직의 차이에서 오는 것인지, 선행변수에 따른 차이인지, 경력과 관련된 변수나 조직문화 등의 사회적·문화적 풍토에서 오는 차이인지에 대한 보다 세부적이고 심도있는 접근이 필요하겠고, 앞으로의 연구방향 또한 이러한 측면에서 종단적 접근이 필요하다.

셋째, 1997년 경제위기는 높은 실업률 발생으로 인해 고용안정은 흔들리기 시작하였고 정부는 노동시장 유연화정책의 도입으로 실업난을 해결하려 하였으며 기업은 임시직 근로자, 계약직 근로자, 단시간 근로자, 파견근로자등 기존의 정규직이 아닌 비정규직을 채용함으로써 비용절감 및 경쟁력 강화를 통해 기업생존의 돌파구를 찾고자 하였고, 다양한 비정규직 고용형태를 강화함과 동시에 한편으로는 핵심인력에 대한 처우를 개선하여 조직에의 관심을 계속 유지하고자 노력을 하였다. 이렇듯 비정규직에 관심이 높아지고 있는 상황에서 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료에서는 다양한 조직의 광범위한 표본이 선택된 만큼 다양한 비정규직의 유형별로 차이가 있는지 향후 연구가 필요하겠다. 또한 앞으로 종단적 연구분석을 통하여 비정규직의 조직몰입에 영향을 미치는 추가적 변수들이 밝혀지고 이들 변수 사이의 상호작용이 설정되어 이론적인 바탕이 되는 연구모형의 개발이 요구되어진다.

넷째, 한국노동패널(Korea Labor and Income Panel Study)자료는 수많은 다양한 조

직들을 대상으로 이루어지고 동일한 표본집단에 의한 반복측정결과로부터 얻어지는 결과는 분석결과의 일반화가능성이 현저히 증대될 수 있다는 점이 가장 큰 시사점있는 만큼 본 연구를 토대로 후속 연구에서는 조직몰입이 아닌 다른 차원의 요인을 가지고 연구를 해 볼 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김동배(2003), “비정규직 활용의 영향요인,” 노동정책연구.
- 김문숙(1996), “조직이미지와 조직몰입에 관한 실증적 연구, 중앙대학교 박사학위논문.
- 김미경(1999), “차별적 여성고용의 위기와 정부역할의 모색,” 한국정책학회보, 8(1): 273-293.
- 김복규, 강세영(1999), “지방여성공무원의 고용실태와 평등고용 촉진에 관한 연구: 대구시 사례,” 한국행정학보, 33(2): 183-198.
- 김상욱(2001), “조직몰입의 하위차원들의 타당도 평가,” 한국사회학, 제35집 3호, pp.109-138.
- 김선옥(1995), “여성공무원의 평등고용실태와 인사행정과제,” 여성연구, 47: 5-37.
- 김소영(1995), “고용형태의 변화에 따른 노동법적 대응,” 한국노동연구원.
- 김 원(2001), “조직몰입의 개념화에 관한 연구,” 영남이공대학 논문집, 제31호.
- 김원형(1995), “조직몰입 세성분 모형의 개념화,” 한국심리학회지, Vol.8, No.1, 51-74.
- 김유선(2003), “기업의 비정규직 사용 결정요인,” 한국노동연구원.
- 김정원(2007), “비정규직의 조직몰입에 대한 직무특성과 고용관계특성의 영향: 직무 만족의 효과검증,” 한국인적자원관리학회, 제14권 제1호, pp.23-25.
- 김정원, 김태형, 권중생(2004), “고용형태 및 고용관계특성과 직무몰입간의 관계 : 고용형태의 직접효과와 조절효과 검증,” 인사관리연구, 28(2), 23-50.
- 김주일(2001), “비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구,” 경영저널, 2(1), 57-76.
- 김태형, 김정원, 권중생(2004), “비정규직근로자와 정규직근로자의 직무몰입결정요인의 차이에 관한 실증연구,” 대한경영학회지, 17(2), 507-527.
- 김태홍(1998), “노동시장 유연성 제고와 여성노동문제,” 한국여성 개발원.
- 김현규(2002), “정규직과 비정규직 노동자의 직무특성이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구,” 경희대학교 석사학위논문, pp.5~27.
- 김호영(2005), “정규 / 비정규 근로형태와 직무만족과 조직몰입의 관계,” 부산대학교 대학원 경영학석사학위논문.
- 강민정(2005), “정규근로자와 비정규근로자의 결정 및 임금격차에 관한 연구,” 성신여자대학교 경제학석사학위논문.
- 강승권(1990), “조직몰입의 선행변수와 결과변수에 관한 연구,” 한일 경산논집, 제 6 권.
- 권혜자(1996), “비정규 노동자의 실태와 노동운동,” 한국노동조합총연맹, p.4.

- 권혜자, 박선영(1999), “비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안,” **한국노총 중앙연구원**.
- 권순식(2004), “비정규직 고용과 기업의 이익-유인과 공헌 균형 이론의 적용,” **인사관리연구**, 28(3), 79-109.
- 노순규(1995), “기업내 여성근로자의 조직몰입에 관한 연구,” **여성연구**, 46: 117-141.
- 대한상공회의소(2006), “주요 선진국의 최근 노동정책 동향과 시사점”
- 박우성, 노용진(2002), “비정규직 근로자의 직무만족 결정요인,” **인사관리연구**, 26(1), 151-173.
- 박종화(2004), “고용형태가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향,” **성균관대학교 경영학석사학위논문**, 2004.
- 배병룡(2001), “직무관련 형태와 공무원의 조직몰입,” **한국지방자치 학회보**, 제13집 3권.
- 서재현(1998), “조직정의와 조직몰입에 관한 연구 : 다중몰입을 중심으로,” **인사조직연구**, 6(1), 1-34.
- 신유근(2005), “인간존중경영,” **다산출판사**.
- 심원술, 김진희(2004), “조직몰입의 선행변수에 관한 국가별 비교연구: 한국, 미국, 중국을 중심으로,” **국제경영연구**, 제15권 제3호.
- 안영식(2004), “비영리직 근무자의 직무만족 영향요인과 조직몰입에 관한 연구,” **경희대학교 NGO 석사학위논문**.
- 이상우(2001), “비정규직 고용의 결정요인에 관한 실증연구,” **연세대학교 석사학위논문**. pp.24~34.
- 이영면(2005), “비정규직의 이직의사와 이직행위에 대한 연구 : 정규직과의 비교를 중심으로,” **인사조직연구**, 13(1), 35-63.
- 이지우, 김중우(2002), “고용형태에 따른 직무특성과 조직몰입의 관계,” **인사조직연구**, 10(1), 1-26.
- 임혜련(2006), “고용형태에 따른 고용관계특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증연구,” **한양대학교 석사학위논문**, pp.5~21.
- 장은미(1995), “정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 비교연구,” **인사관리연구**, 19, 301-321.
- 장지연(2000), “여성주의의 시작에서 본 노동 현실과 대안,” **한국산업사회학회**, 48:272~281.

정연양(1996), “회사몰입의 구성요인에 관한 연구,” *중앙대학교 경영논집* 제 22권 1호.

조순경(2000), “비정규직노동과 노동정책의 과제,” *비정규노동자 보호를 위한 정책 토론회 보고자료*, pp.4~20.

차동욱(1984), “조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구,” *서울대학교 석사학위논문*.

최숙자(1999), “간호사의 비정규직 고용실태 및 관련 요인에 관한 연구,” *서울대학교 보건대학원 석사학위논문*, pp.18~27.

허만용(1999), “조직몰입의 개념, 선행, 결과변수,” *한국행정논집*, 11(2): 303-324.

허철부(1983), “조직몰입에 관한 연구,” *중앙대학교 박사학위논문*.

Allen, N. J., Meyer, J. P.(1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization,” *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1- 18.

Allen, N. J., Meyer, J. P.(1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment,” *Human Resource Management Review*, 1: 61-98.

Alutto, J. A., Hrebiniak, L. G.(1972), “Personal and Role-Related Actors in the Development of Organizational Commitment,” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17.

Angle, H. L., Perry, J. L.(1983), “Organizational Commitment; Individual and Organizational Effectiveness,” *Work and Occupations*, Vol. 10, pp. 123-146.

Angle, H. and Perry, J.(1993), “Organizational Commitment,” *Work and Occupations*, 10.

Angle Harold L., Perry James L.(1981), “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*, 26(1): 1-13.

Aven, F. F., Parker, B. & McEvoy, G. M.(1993), “Gender and Attitudinal Commitment to Organizations : A Meta-analysis,” *Journal of Business Research*, 26: 63-73.

Becker, H.S.(1960), “Notes on the Concept of Commitment,” *American Journal of Sociology*, Vol. 72, pp. 32-40.

Belous, R.S.(1989), “How human resource systems adjust to the shift toward

- contingent workers," *Monthly labor Review*.
- B. J. Eberhardt, A. B. Shani(1984), "The Effects of Full-Time versus Part-Time Employment Status on Attitudes Toward Specific Organizational Characteristics and Overall Job Satisfaction," *Academy of Management Journal*, Vol.27, No.4, pp.893-900.
- Brierley, John A.(1996), "The Measurement of Organization Commitment and Professional Commitment," *The Journal of social psychology*, Vol.136 No.2.
- Bruning, N. S., Snyder, R. A(1983), "Sex and Position as Predictors of Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol. 26, no.3, pp. 485-491.
- Buchanan, B.(1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of 10 Maganers in Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*, Vol 19, pp. 533-546.
- Cohen, S. A.(1990), "Old Part-time and Full-time Employee: Assessing Overall Job Satisfaction and its Relationship with Organizational Commitment and Withdrawal Intentions, Ph. D., *dissertation, Michigan State Univ.*
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., & Mueller, C. W.(1986), "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- Cuskelly, G(1995), "The influence of committee functioning on the organizational commitment of volunteer administrators in sport," *Journal of Sport Behavior*, 18(4): 254-269.
- Decotiis, T. a, T. P. Summers(1987), "A Path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment," *Human Relations*, 40(7): 445-470.
- Gaertner, Stefan(1999), "Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models," *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Gannan, M.J. J.C. Nothern.(1971), "A Comparison of Short-Term and Long-Term Part-Time Employee," *Personnel psychology*, Vol.24., pp.687-696.



- Griffin, R., Bateman, T.(1986), "Job Satisfaction and Organizational Commitment. In C. Cooper and I. Robertson(Eds.)," *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York: Wiley.
- Grusky, O.(1966), "Career Mobility and Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol, pp. 488-503.
- Hrebiniak, L. G., Allutto, J. A.(1972), "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quartely*, Vol. 17, pp. 555-572.
- L. V. Still(1983), "Part-time versus full-time sales people: Individual attributes, organizational commitment and work attitudes," *Journal of Retailing*, Vol.59, pp.55-79.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M.(1990), "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen & I. R. Gellatly(1990), "Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations," *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720.
- Meyer, J. P., Allen, N. & Smith. C. A.(1993), "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No 4, pp, 538-551.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R, Goffin, R. D. & Jackson, D. N.(1989), "Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the commitment that Counts," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74-1, pp. 152-156.
- Morris, J. H., J. D. Sherman(1981), "Generalizability of and organizational commitment Model," *Academic of Management Journal*, 24: 512-526.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J.(1986), "Organization commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior," *Journal of Applied Psychology*, 17, 492-499.
- Pfeffer, J.(1995), "Producing sustainable competitive advantage through the

- effective management of people," *Academy of Management Executive*, 9: 55-69.
- Porter, L. W., Smith, F. J.(1970), "The ethology of organizational commitment, Unpublished paper," *University of California, Irvine*.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P.(1974), "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- R. M. Steers(1977), "Antecedents and outcomes of organizational commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, pp.46-56.
- R. T. Mowday, L. W. Porter, & R. M. Steers(1982), "Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover," *New York: Academic Press*, 1982.
- Romzek, B.(1989), "Personal consequences of Employee commitment," *Academy of Management Journal*, 32, pp.649-661.
- Rotchford, N. L., H. Roberts(1982), "Part-time Workers as Missing Persons in Organizational Research," *Academy of Management Review*, Vol.7, No.2, pp.228-234., 1982.
- Salancik, G. R.(1977), "Commitment and Control of Organizational Behavior and Belief, In B. M. Staw and G. R. Salancik(eds.)," *New Directions in Organizational Behavior*, Chicago: St. Clair Press, pp. 1-54.
- Steers, R. M.(1979), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, pp. 46-56.
- Steers, R. M.(1984), "Introduction to organizational behavior," *Glenview, IL: Scott, Foresman*, 1984.
- T. A. De Cottis, T. P. Summers(1987), "A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment," *Journal of Applied Psychology*, Vol.73, pp.139-145.