

컴미트먼트의 類型別 相互關係와 離職意圖에 미치는 影響

林 昌 喜*

〈目 次〉

I. 序 論	IV. 研究結果
II. 理論的 背景	V. 結 論
III. 研究模型과 研究方法	

I. 序 論

Lawrence(1958)가 종업원의 조직목표에 대한 완전한 충성을 주제로 연구를 시작했던 40여 년 전 보다 오늘날에는 조직 컴미트먼트(organizational commitment) 개념이 더욱 중요하게 되었다. 그 후 지금까지 이에 관한 수많은 연구가 있었지만 아이러니컬하게도 연구결과들의 통일성은 아직도 요원하다. Morrow(1983)가 「컴미트먼트의 정글」이라고 표현할 정도로 이 주제에 관한 명확하고 통일된 개념이 정립되지 못하고 있었는데, 그로부터 20년 가까이 지난 지금에도 마찬가지이다. 컴미트먼트의 정의와 측정도구, 그리고 그 선행변수나 결과변수와의 관계가 그 어떤 조직연구 주제보다도 가장 불명확하고 혼동된 분야로 인식되고 있다(Suliman & IIs, 2000).

어느 한 개념과 관련된 선행변수와 결과변수들의 복잡성은 사회과학 특히, 조직행동이론 분야에서는 필연적이고 흔히 볼 수 있는 일이지는 하지만 컴미트먼트에 관한 한 그 주된 원인은 개념에 대한 통일성이 결핍된 때문이라고 말할 수 있겠다. 이미 초창기부터 컴미트먼트는 그 정의의 다양성과 모호성 때문에 많은 비판의 대상이 되고 있었으며, 다른 유사개념들(예 : 근속성향, 직무애착, 직무몰입, 충성도, 과업동기 등) 때문에 그 존재를 무시당하기도 하고 그것들과 동일개념으로 취급되기도 하며 혹은 서로 중복되어 사

* 弘益大學校 經營大學 經營學科 教授

용되기도 하였다(임창희, 1986). 그 개념과 측정도구의 종류는 오늘날에도 간단하게 정리되지 않고 오히려 증대되고 있다고 보는 학자도 있다(Suliman & IIs, 2000).

그러나 얼마 전부터 몇몇 학자들은 점차 커밋먼트의 개념을 세분화하여 그 정의와 관련변수를 따로 따로 구분하여 연구하기 시작했는데(Morrow, 1983; Bishop & Scott, 2000), 특히 Morrow는 그 개념을 경력, 직무, 직업윤리, 전문가, 조직이라는 다섯 가지 유형으로 구분하였다(Morrow, 1983).

하지만 이들 연구들은 각각의 특별한 관점 내지 협의의 관점에서 자기 나름대로 커밋먼트를 정의하면서 그것과 결과변수와의 관계만 보았을 뿐 이들 개념을 종합하여 동시에 연구하면서 각각의 개념에 대응하여 구성원의 행동이 어떻게 달라지는지에 대한 연구는 별로 없었다. 예를 들면 조직 커밋먼트가 높으면 이직의도가 줄어든다고 하지만 경력 커밋먼트가 높고 조직 커밋먼트가 낮으면 이직의도가 증가할 수도 있을 것이다. 그러므로 단순히 조직 커밋먼트가 높을 때 이직의도가 낮아지는지의 여부를 연구하는 것은 그리 중요하지 않다고 본다.

그러므로 「커밋먼트의 정글」에서 벗어나기 위해서는 커밋먼트에 대한 개념을 더욱 세분화 할 필요가 있으며 각각의 세분화된 개념들이 결과변수인 다양한 조직행동을 예측하는데 얼마나 더 정확한 것인지도 검토해볼 필요가 있다. 즉, 본 연구는 지금까지 독립적으로 연구되어 온 다양한 커밋먼트 하위개념들을 종합하여 이를 다시 유형화하고 각 유형들이 구성원의 이직행동에 영향을 미칠 때 어떻게 상호작용을 하는지 살펴봄으로써 커밋먼트 유형구분의 타당성을 간접적으로 검증해보려는 것이다. 구체적으로는 팀 커밋먼트의 개념을 구분하여 조직 커밋먼트나 경력 커밋먼트가 이직행동에 영향을 미칠 때 그것이 이들 사이에서 이중적 조절역할을 할 수 있음을 입증할 것이다.

기존의 연구들을 검토하면 조직구성원 개인의 경력 커밋먼트와 조직 커밋먼트가 서로 다른 개념이라는 사실은 많이 거론 되어왔고, 실증조사에서도 위의 두 가지 개념의 커밋먼트에 대한 선행변수와 결과변수가 반드시 일치하지 않는다는 사실도 많이 밝혀져 왔다(Becker, 1992; Ellemers & De Gilder, 1998).

그러나 본 연구에서 중점을 두는 것은 이 두 가지 개념과는 별도로 최근에 대두되고 있는 팀 단위의 커밋먼트 역할이다. 오늘날처럼 회사 조직 내에서 팀워크를 중요시하고 구성원 개인의 업적평가나 보상이 팀 단위로 이루어진다면 구성원들의 조직에 대한 커밋먼트 보다는 자기 팀에 대한 커밋먼트가 더 조직행동에 영향을 미칠 뿐만 아니라 팀

수준의 커밋먼트와 조직수준의 커밋먼트가 서로 다를 수 있을 것이다.

물론 팀 커밋먼트의 개념은 전혀 새로운 것은 아니다. Bishop et al.(1997)과 Bishop & Scott(2000)의 최근 연구를 보면 직무만족이나 조직갈등이 조직보다는 팀과 더 깊은 관계가 있다고 한다. 예를 들어 팀에 충성하고, 동료들을 부추기고 육성하고 도와주려는 태도는 조직에 충성하려는 태도나 경력에 몰입하려는 자세와는 구분해야 된다는 것이다.

본 연구에서는 이를 재검증해보겠지만 본 연구의 주된 목적은 이들을 여러 하위차원으로 구분한 후 팀 커밋먼트와 조직 커밋먼트 그리고 경력 커밋먼트와의 상호관계를 규명하려는 것이다. 또한 기존 연구들에서 개인수준의 경력 커밋먼트와 조직수준의 조직 커밋먼트 사이의 상호관계에 대해서도 여러 가지 주장이 있었기 때문에(Wallace, 1995) 이들간의 상호영향관계 유무를 실증조사를 통해 검토해보는 것도 의미 있는 일이라 하겠다. 그렇게 함으로써 커밋먼트의 하위개념들의 구분이 정당하다는 것도 간접적으로 재 입증하는 셈이 될 것이다. 또한 커밋먼트의 대표적인 결과변수로서 이직의도가 꾸준히 거론되어 오면서 조직 커밋먼트의 향상은 이직률을 감소시킨다는 주장이 있었는데 경력 커밋먼트나 팀 커밋먼트의 개념을 구분하여 고려할 때 그 관계가 어떻게 나타나는지 파악해 볼 것이다.

II. 理論的 背景

1. 커밋먼트 유형 분류의 필요성

지난 40년 간 조직 커밋먼트에 관한 연구접근 방법을 주로 다음과 같이 네 가지 유형으로 분류하는 데에는 어느 정도 연구자들간에 공감대를 형성하여 왔다(Allen & Meyer, 1990).

우선 거래적(지속적, 도구적, 합리적) 접근이 있는데 이는 사람들의 조직 커밋먼트 성향은 조직에 머물러 있는 것이 떠나는 것 보다 더 많은 이득이 있기 때문에 일어난다는 것이다. 이들은 인간을 경제인(economic man)으로 보고, 조직에의 몰입정도는 조직을 떠날 경우에 포기해야 되는 기득권의 크기에 비례한다고 본다. 이처럼 도구적, 교

환적, 경제적 관점에서 인간행동을 설명하려는 경향은 Barnard와 March & Simon이 말하는 유인-공헌 균형모델이나, Homans(1961)의 사회적 교환이론(social exchange theory), 그 후 발전된 기대이론(expectancy theory)에 근거를 둔 것이라고 볼 수 있는데 이들에 의하면 인간은 어떤 행동을 함으로써 발생될 노력과 보상을 비교하여 타산이 맞거나 이익이 큰 경우에 행동으로 옮긴다는 것이다. 혹시 손실을 예상하면서도 행동에 옮기는 경우가 있다고 하더라도 그것은 현 시점에서 중단할 경우 감수해야 할 매몰비용(sunk cost)은 확실한 것이기에 크게 보이고, 행동을 계속해서 입게 될 손실은 불확실하기 때문에 적게 보이므로 손실이 적은 쪽을 택하여 손해가 되더라도 행동을 계속하는 경우가 있다는 것이다(Allen & Meyer, 1990).

한편 감정적 접근은 조직 커밋먼트를 조직에 대한 일체감, 애착감, 충성심, 동일시 현상이라고 정의한다. 이 접근법은 대부분의 연구에서 가장 광범위하게 사용되어 왔는데, 커밋먼트를 「조직성원이 그가 속한 조직에 노력과 충성을 기꺼이 바치려는 의욕」, 「개인의 존재를 조직과 결합시키려는 태도」, 「조직목적을 수용하려는 신념」, 등으로 정의한다. 이러한 커밋먼트는 「마음으로부터 우러나오는」 것이어야 한다고 하면서 이러한 태도는 본래 개인의 모범적이고 성실한 성격에서 나올 수도 있고, McClelland나 Herzberg가 말하는 도전적이고 책임 있는 업무수행이나 좋은 작업분위기의 결과로서 형성되기도 한다는 것이다. 이러한 감정적 커밋먼트가 높은 사람은 조직의 가치관을 수용하고 헌신적 노력을 할 것이며(Mowday et al., 1979) 조직에 대한 감정적 애착과 일체감을 형성하거나 조직에 대한 자부심과 조직과 연계하려는 욕망이 크다고 할 수 있다.

한편, 규범적(도덕적) 접근은 조직에 대한 개인의 도덕적 의무감에서 커밋먼트가 발현된다는 것이다. 조직에서의 사회화과정을 통해 조직에의 충성심이 야기되며 조직에서 요구하는 의무를 성심껏 완수해야 한다는 내적인 가치체계가 높은 사람은 바로 규범적 커밋먼트가 높다고 할 수 있다(Weiner, 1982).

마지막으로 최근에는 커밋먼트를 다차원적으로 접근하는 경향이 많아졌다. 이는 커밋먼트가 단순히 감정(태도)이나 경제적(도구적)관점이나 규범적(도덕적)목적으로 증대되는 것이 아니라 이 세 가지 요소가 복합적으로 작용하면서 증대된다고 한다(Allen & Meyer, 1996).

그러나 앞서도 언급한 것처럼 조직은 여러 이해관계자의 목표가 어우러진 집단이요 그 속의 여러 개인과 집단들의 목표들은 서로 상충되고 다양한 다차원적이 될 수 있다.

이때 누구의 목표에 대한 수용과 헌신이나의 문제가 대두된다. 그렇다보니 조직 컴미트먼트의 개념을 위와 같이 세분화하고 보면 그 선행변수나 결과변수에 미치는 영향력이 달라질 수 있게 된다. 예를 들면 조직 컴미트먼트를 감정적으로 정의하면 조직성과에 긍정적 영향을 미치는 것이 될 수 있지만 도구적이나 지속적(continuance commitment)으로 정의한다면 반드시 조직성과에 긍정적 영향을 미친다고 볼 수는 없을 것이다.

Meyer et al.(1989)연구에 의하면 조직성과와 감정적 컴미트먼트는 정(+)¹의 상관관계가 있지만 도구적 컴미트먼트와는 오히려 부(-)²의 상관관계를 가진다. Angle & Lawson(1994)이나 Suliman & IIs(2000)도 감정적 컴미트먼트는 성과와 유관하지만 도구적(지속적)컴미트먼트는 성과와 무관하다고 한다. 그러나 이러한 혼란한 결과들은 비단 컴미트먼트의 개념을 세분화하지 못한데서 오기도 하겠지만[Meyer et al., 1989] 그 결과 변수인 조직성과 변수를 세분화하여 대응시키지 못한 데에도 이유가 있는 것이다[Angle & Lawson, 1994].

결론적으로 볼 때 여기서도 개인의 목표와 조직목표 중 컴미트먼트의 대상과 동기가 무엇이나에 따라 조직성과에 미치는 영향이 다름을 알 수 있는 것이다. 그러므로 컴미트먼트의 이러한 개념구분 없이 조직성과에의 영향유무를 논한다는 것은 무가치한 일이라 할 수 있다. 동시에 조직성과 변수도 따로 구분하여 각각의 조직 컴미트먼트 하위개념에 대응시켜 연구하는 것이 타당하다고 본다.

2. 경력 컴미트먼트의 개념화

조직구성원이 직장생활에 헌신적 노력을 구사할 때 개인의 목표(승진, 경력개발 등)때문인지 아니면 조직의 목표(회사의 목표달성 혹은 부서의 목표달성)때문인지를 구별할 필요가 있다. 그런데 조직의 공동목표달성은 개인들이 각자 동료를 서로 돕고 협조할 때 더욱 효과적이는데 이것이 개인의 목표와 상충될 때도 있기 때문에 개인중심의 컴미트먼트와 조직중심의 컴미트먼트를 동일시한다면 그 결과변수인 그들의 행동을 예측하는데 무리가 있을 수 있다. 물론 회사입장에서는 개인적 승진과 경력개발을 목표로 한 직무몰입이나 조직 공동목표달성을 위한 조직몰입, 둘 다 필요한 것일지라도 컴미트먼트의 결과변수로서의 행동이 달리 나타날 수 있기 때문에 이 두 개념은 구분되어야 한다. 일찍이 George & Bettenhaus(1990)는 개인의 성과와 팀의 성과에 대한 측정지표는 서로 독

립적이라고 주장한다.

특히 우리 나라에서는 조직 구성원들이 자기가 맡은 직무와는 무관하게 회사와 조직에 대한 몰입이 남다르게 크게 나타날 수 있기 때문에 비록 과업 컴미트먼트(task or job commitment)가 극히 작더라도 직장 컴미트먼트(organizational commitment)는 크게 나타날 수도 있으며 과업 컴미트먼트가 큰 사람과 직장 컴미트먼트가 큰 사람의 행동이 전혀 다르게 나타날 수도 있다고 여겨진다.

한편 컴미트먼트가 경력육구 충족행동이나 직무중심의 행동에 영향을 미친다는 지금까지의 연구에서 개념정의의 혼동이 있었음을 간과해서는 안 된다. 개인의 직업에 몰입하는 것[Arnold, 1990]과 단순히 회사 일에 몰입하는 것[Noe, 1996]을 구분하여 연구하기는 했지만 경력몰입의 개념을 특별히 구분한 연구는 적고 기존의 연구자들은 이 개념을 직업몰입과 회사몰입에 공통적으로 삽입하여 취급한 것으로 보인다. 이러한 혼동을 피하기 위해 직업 컴미트먼트(occupational commitment)라는 개념을 별개로 정의하여 과업 컴미트먼트와 구별하여 연구한 경우도 있기는 하다[Meyer et al. 1993].

또 다른 연구자들은 컴미트먼트를 직업(occupational), 직무(job), 조직(organizational)의 세 차원으로 구분하였다[Irving, Coleman & Cooper, 1997]. 이렇게 구분하여 측정된 후 그 결과변수인 구체적 행동양식과의 관계를 살펴보면 더욱 정확한 상관관계를 얻을 수 있다고 한다. 예를 들면 직업 컴미트먼트가 높은 사람은 그 행동에 있어서 자기 개발이나 더 많은 교육 훈련을 받으려고 한다는 것이다[Aryee & Tan, 1992].

따라서 컴미트먼트 개념을 세분화한다면 그 결과변수나 원인 변수와의 관계도 좀 더 명확해지고 일관되게 나타날 수 있을 것으로 본다. 그러므로 사람들이 그 자신을 회사 일에 몰입시킬 때 개인적으로 경력을 쌓기 위한 몰입인지[Noe, 1996] 직장에 충성하기 위한 헌신인지 구별할 필요가 있는데 전자를 경력 컴미트먼트(career commitment), 후자를 조직 컴미트먼트(organizational commitment)로 구분해야 하는데 그러한 시도는 많이 있었다[Blau, 1989; Hall et al., 1996]. 경력 컴미트먼트와 조직 컴미트먼트의 가장 큰 차이점은 전자가 후자보다 더욱 안정적이고 장기적이라서 경력 컴미트먼트는 현재 소속된 조직에 국한되지 않고 이 회사 저 회사 옮겨 다니더라도 높은 수준을 유지 할 수 있다는 점이다[Hall et al. 1996].

물론 경력 컴미트먼트에 대한 개념이 처음부터 명확하게 구분되어지는 않았다. Porter et al.(1974)은 조직 컴미트먼트를 측정하는 설문내용에 조직이란 말과 다르게

직업이란 말을 별도로 삽입함으로써 조직 커밋먼트와 직업 커밋먼트를 구분하기 시작했고, 그 후 이와 유사개념으로 경력동기(career motivation) (London, 1983), 직업 커밋먼트(occupational commitment)(Meyer et al., 1993; Irving, Coleman & Cooper, 1997) 등으로 불리워져 왔다. 특히 Blau(1989)는 경력 커밋먼트와 전문가 커밋먼트를 개념적으로 구분하는데 성공하였으며 그가 개발한 척도는 그 후 여러 학자들에 의해 사용되었다(Bedian et al., 1991).

직업 내지 전문가 커밋먼트(occupational or professional commitment)와 경력 커밋먼트(career commitment)의 구분은 전자가 자신의 직업이나 전문성에 몰두하는 것이고 후자는 자신의 직장경력의 향상을 위해 노력하는 점이 다르다고 할 수 있다. 따라서 경력 커밋먼트가 높은 사람은 기능향상을 위해 교육훈련에 대한 관심이 크고 직무도 이것저것 옮겨다니며 경력을 넓히려 한다든가 직무에 몰입하는 경향도 높을 것이다 [장은미, 1997].

한편 경력 커밋먼트를 조직 커밋먼트와 독립적 개념으로 분류해내더라도 조직 커밋먼트가 조직유효성에 미치는 영향력에 관한 조사결과들은 매우 혼란스러운데 이는 연구자들이 선택한 조직 유효성 변수가 혼란스럽기 때문이기도 하지만[Bishop & Scott, 2000] 아직도 조직 커밋먼트의 개념의 세분화와 구체화 작업이 덜 되었기 때문이라고 보여진다. 따라서 몇몇 연구자들은 팀(집단)이라는 새로운 커밋먼트 차원을 구별해 내기 시작하였다(Hunt & Morgan, 1994).

3. 팀 커밋먼트의 개념화

앞에서 논의한 경력 커밋먼트는 조직구성원들이 조직목표보다는 개인목표를 더 우선 한다는 태도에서 발단된 것으로 볼 수 있다. 이와 마찬가지로 팀의 목표를 우선 하고 팀의 가치를 수용하고 팀에 헌신하는 커밋먼트 개념을 상상해 볼 수 있을 것이다. Becker(1992)의 연구에 의하면 구성원들이 집단동료나 집단에 커밋먼트 할 마음이 있으면 행동도 역시 동료와 우호적이고 협조적인 행동이 나온다는 것이다.

그렇다면 일반적이고 종합적인 커밋먼트 대신 세분화된 커밋먼트(경영진에 대한, 감독자에 대한, 동료에 대한)를 따로따로 측정한다면 구체적 결과행동을 더 많이 설명해 줄 것이라는 것을 추측할 수 있다. 예를들어 동료집단에 대한 커밋먼트와 조직전체에

대한 컴미트먼트가 행동에 미치는 영향이 서로 다를 것이라는 주장이 있다(Hunt & Morgan, 1994). 그러나 그들은 동료집단에 대한 컴미트먼트를 무엇으로 측정해야 하는 지에 관해서는 정확히 밝히지 않고 있다. 이에 대해 Bishop & Scott(2000)는 팀 컴미트먼트와 조직 컴미트먼트를 구별하면서 동료에 대한 만족이나 상호관계는 전자에, 리더십에 대한 만족이나 자원분배와 관련된 태도는 후자에 더 많은 상관관계를 가진다고 주장하여 이들에 대한 원인변수 구별에 일조를 하고 있다.

최근 우리 나라에서 확산되고 있는 팀제의 도입으로 팀별 성과 측정과 팀 성과를 기준으로 하는 임금채정 제도가 확산되고 있으며 이러한 제도를 조직구성원들은 자의반 타의 반으로 인정하고 있는 셈이다. 뿐만 아니라 구성원의 인사고과가 과거처럼 상급자에 의해 행해지던지 근속년수에 의한 연공제로 결정되기보다는 주변 팀원들의 의견이 다면평가제도나 360도 고과제도에 의해 직,간접적으로 많이 작용하고 있는 실정이다. 또한 평가요소 자체도 과거의 개인적 업적이나 능력보다도 팀원 상호간에 어느 정도 협력하고 상대방에게 어느 정도 도움을 주었는지 등으로 변해 가고 있다.

따라서 구성원들은 자신의 업무와 회사 일에 몰입하는 이외에 팀 구성원들인 동료나 부서원들에게 몰입하는 경향이 증대된다. 또한 성과배분도 개인적 업적에 의해서보다는 팀 업적에 따라 배분되는 것이라면 개인의 목표나 조직의 목표보다도 팀 목표 달성을 위해 더욱 노력할 것이 분명하다. 이러한 팀 수준의 컴미트먼트는 일반적으로 지금까지 거론되어 오던 경력 컴미트먼트나 직업 컴미트먼트나 조직수준의 컴미트먼트와는 독립된 별개의 개념으로 고려되어야 할 것이다. Waddock(1999)은 최근 연구에서 조직내의 공동체의식이 다른 어떤 변수보다 조직성과와 관련이 깊는데 많은 조직이 이를 등한시하고 있다고 비판한다. 즉 자신의 팀에 대한 공동체 욕구(needs to belong to community)를 조직성과의 핵심적 선행변수로 여긴다.

이와 유사한 개념으로 Steers(1977)는 동료들 사이의 긍정적인 태도가 컴미트먼트에 영향을 미치는 중요한 요소라고 주장하고 있다. 예를 들면 임파워먼트된 팀 동료들은 서로간에 더욱 긍정적인 태도를 가지며 이것이 바로 구성원들로 하여금 자신이 속한 부서에 지속적으로 몰입하도록 지원한다는 것이다. 구성원들이 서로간의 신뢰를 인지할 경우 부서에서의 몰입이 더욱 증대된다는 연구결과는 그 외에도 많이 있다. 일찌기 Wall et al.(1986)이나 Hackman(1987)도 컴미트먼트의 영향력은 조직 전체보다 팀에서 더욱 강할 것으로 보고 있으며 Bishop & Scott(2000)은 팀의 멤버십은 팀 몰입에 대한

강한 영향력을 행사하기 때문에 조직수준의 몰입에는 거의 영향을 미치지 못한다고 한다. 또한 조직문화보다는 부서나 팀의 문화(subculture)가 개인의 조직 컴미트먼트에 영향을 더 미친다는 연구도 있다(Lok, 1999). 여기서 우리는 팀 컴미트먼트의 독립적인 개념과 그 역할을 추측할 수 있다고 보는 것이다.

4. 팀 컴미트먼트의 조절적 역할

앞서 본 바와 같이 개인의 경력에 대한 컴미트먼트, 팀에 대한 컴미트먼트 그리고 조직에 대한 컴미트먼트는 서로 독립된 개념이라는 것은 많은 학자들이 찬성하지만(Morrow, 1983; Bishop & Scott, 2000) 이들 개념간의 관계가 항상 일정하게 나타난다는 데에는 각기 주장들이 다르며 또한 그 결과변수인 구체적인 행동과의 상관관계도 일치된 결과를 찾아보기 힘들다.

우선 경력 컴미트먼트와 조직 컴미트먼트의 상호관계에 대해서 연구자들의 의견은 매우 다르다. 경력 컴미트먼트가 높은 사람은 조직 컴미트먼트가 오히려 낮다는 주장이 있는 반면(Wallace, 1995) 경력 컴미트먼트와 조직 컴미트먼트는 정(+)의 관계가 있다는 주장도 많다. 즉 조직 구성원들도 현 조직에 대한 컴미트먼트가 높아질수록 자기 자신의 경력에 더욱 몰입하거나(Aryee & Tan, 1992) 자신의 직업에 대한 컴미트먼트가 높을수록 자기가 속한 조직에 더욱 충성하게 된다고 한다.

조직 컴미트먼트의 선행변수에 대한 연구에서 여러 다양한 변수들이 거론되어 왔는데(Mathieu & Zajac, 1990) 그 중에서 조직의 경력관련 정책이 조직 컴미트먼트에 지대한 영향을 미친다는 사실이 많이 제기되었다. 즉 내부승진, 훈련 및 개발, 고용안정, 경력에 관한 상사의 지원 및 협조 정도는 사원들의 태도나 행동에 중요한 영향을 미친다는 것이다(장은미 1997). 이는 조직 구성원들이 회사가 승진정책과 같은 자신의 경력과 관계된 정책을 효율적으로 활용하고 있다고 느낄 때 조직에이 몰입이 증대된다는 사실을 암시하는 것이다.

이러한 사실로 미루어 볼 때 개인의 경력에 대한 컴미트먼트가 클수록 조직에 대한 몰입도 높아진다는 주장이 더욱 타당성 있게 보인다. 본 연구에서 이에 대한 더욱 확실한 검토를 해보기로 한다.

그러나 본 연구자는 경력 컴미트먼트와 조직 컴미트먼트가 그저 단순한 상관관계가 아

나라 팀 컴미트먼트의 조절역할을 받을 것이라는 연구포인트를 두고 있다. 경력 컴미트먼트가 높을수록 조직 컴미트먼트가 높아지는 이유는 여러 가지 경력활동을 통하여 경력수준을 높일 수 있는데 이러한 경력활동은 조직에서 주어진 일을 열심히 수행함으로써 가능하다고 인식하기 때문이다. 그러나 아무리 경력에 대한 욕구가 강하더라도 팀에 대한 컴미트먼트가 평소 낮은 사람은 자신의 경력활동이 팀의 협조의 영향을 받아 성공적으로 경력향상으로 이어진다는 확신이 덜할 것이기 때문에 조직충성으로 이어지기가 어려울 것이다. 반대로 팀 컴미트먼트의 수준이 높은 상황이라면 강한 경력욕구는 팀 협력을 통해 더 빨리 달성될 수 있다고 인식하기에 그 만큼 조직헌신으로 바로 이어진다고 보여진다. 결론적으로 팀 컴미트먼트 수준에 따라 경력 컴미트먼트의 조직 컴미트먼트에 미치는 영향력 수준도 달라질 것으로 보인다.

한편 조직 컴미트먼트와 조직성과와의 관계에도 팀 컴미트먼트가 조절역할을 한다는 것을 가정할 수 있다. 컴미트먼트와 조직성과와의 관계를 연구한 결과들은 서로 매우 상이하게 나타나고 있다. 예를 들면 어떤 연구에서는 컴미트먼트는 조직성과를 6%만 설명하고 있으며(Keller, 1997), 다른 연구에서는 감정적(affective)컴미트먼트가 조직성과를 18%정도 설명하고 있다(Caruana et al., 1997). 그러나 규범적(normative), 유지적(continuance) 컴미트먼트와는 아무런 상관관계가 없다. Meyer et al.(1989)의 연구에서도 감정적 컴미트먼트는 조직성과와 정(+)의 관계를 갖지만 유지적 컴미트먼트는 부(-)의 관계를 가진다.

이처럼 양자간의 관계가 연구자 마다 서로 다르게 나타나는 이유는 조직 컴미트먼트의 개념구분이 통일되지 않기 때문이기도 하지만(Meyer et al., 1989) 조직성과의 측정도구가 통일되지 않은 때문이라는 주장이 있다(Angle & Lawson, 1994). 따라서 컴미트먼트의 개념 구분뿐만 아니라 결과변수인 조직성과 측정도구의 구분이 필수적임을 알 수 있다. 즉 결과변수인 조직성과 측정변수도 각 컴미트먼트 유형에 맞게 구분하여 대응시킬 필요가 있는 것이다(Angle & Lawson, 1994). 따라서 본 연구에서의 조직 컴미트먼트는 협의로 해석하여 감정적, 규범적 접근을 배제하고 도구적, 지속적 접근을 따를 것이며 그 결과변수로서 구성원의 이직행동에 초점을 맞추어 연구할 것이다.

조직 컴미트먼트가 이직의도나 결근률을 감소시킨다는 연구는 그 동안 많은 연구가 되어왔다(Morrow, 1983). 실제의 이직행동을 예측하는 변수로서 이직의도(turnover intention)가 가장 중요하다는 사실도 입증되어 있다(Bedeian et al. 1991). 그 이유

는 커밋먼트된 조직 구성원들은 만족하기 때문에(감정적 관점), 그리고 떠나면 손해이기 때문에(거래적 관점) 조직에 남아 있고자 할 것이기 때문이다(Allen & Meyer, 1990).

한편, 조직 커밋먼트의 결과변수를 이직행동에만 국한하여 생각한다면 조직 커밋먼트가 이직의도에 영향을 미칠 때 팀 커밋먼트의 조절역할을 가정해볼 수 있는데 왜냐하면 팀에 대한 강한 커밋먼트를 가진 사람의 경우 조직 커밋먼트가 낮다고 해도 이직을 쉽게 고려하지 않을 것이지만 팀 커밋먼트가 낮은 사람이라면 조직 커밋먼트가 낮을 때 바로 이직행동으로 연결될 것이라는 것을 쉽게 추측할 수 있기 때문이다.

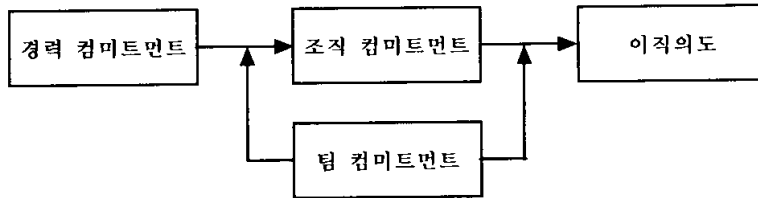
Ⅲ. 研究模型과 研究方法

1. 연구모형과 가설

이상의 논의에서 살펴본 바와 같이 본 연구에서 새롭게 개념화한 팀 커밋먼트는 경력 커밋먼트와 조직 커밋먼트의 상호관계에 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직 커밋먼트와 그 결과변수인 이직의도와의 관계에도 조절적 영향을 미친다는 사실을 예측할 수 있다. 여기서는 이러한 이론적 근거를 바탕으로 변수들간의 상호관계를 설문조사에 의한 실증연구를 통해 검증해보고자 한다.

앞에서의 토론을 토대로 연구문제를 정리한다면 개인의 경력 커밋먼트가 조직 커밋먼트를 향상시키는 역할을 하기는 하지만 팀 커밋먼트 수준의 크기에 따라 그 영향력은 달라질 수 있다는 가설을 세울 수 있으며 이어서 조직 커밋먼트가 이직행동을 감소시키는 역할을 하지만 역시 팀 커밋먼트 수준에 따라 그 영향력은 조절을 받는다는 가설을 설정할 수 있다. 이처럼 팀 커밋먼트라는 하나의 조절변수가 경력 커밋먼트와 조직 커밋먼트 그리고 이직의도라는 일련의 영향관계에서 두 단계 모두에게 영향력을 조절하는 역할을 하는 소위 이중 조절효과(Igbaria, Parasuraman & Badawy, 1994)를 검증하려는 것이다. 이를 그림으로 정리하면 다음 (그림 1)과 같은 연구모형을 생각해 볼 수 있다.

(그림 1) 연구모형



- 가설 1 : 컴미트먼트의 유형을 세 가지로 분류할 수 있다. 즉 경력 컴미트먼트, 팀 컴미트먼트, 조직 컴미트먼트는 서로 독립적인 개념이다.
- 가설 2 : 경력 컴미트먼트와 조직 컴미트먼트는 서로 정(+)의 상관관계를 가진다. 즉 경력 컴미트먼트가 높은 사람은 조직 컴미트먼트도 높을 것이다.
- 가설 3 : 팀 컴미트먼트는 경력 컴미트먼트와 조직 컴미트먼트의 상관관계를 조절할 것이다. 즉, 경력 컴미트먼트의 조직 컴미트먼트에 대한 영향력은 팀 컴미트먼트가 높은 사람의 경우가 낮은 사람의 경우보다 더욱 강하게 나타날 것이다.
- 가설 4 : 팀 컴미트먼트는 조직 컴미트먼트와 이직의도와와의 관계를 조절할 것이다. 즉, 조직 컴미트먼트가 높아도 팀 컴미트먼트가 높은 경우에는 이직의도가 별로 낮아지지 않을 것이다.

2. 변수의 측정과 분석방법

본 연구의 표본은 사기업과 공기업의 약 30여 개 업체 사원 400명을 대상으로 배포된 설문 중 290매를 회수하여 282매를 분석자료로 삼았다. 표본은 주로 20, 30대의 응답자로 구성되어 있고 남, 여 성비는 64:36 이며 학력 수준은 고졸이하 15%, 전문대 13%, 대졸이상이 72%이었다. 그리고 직장 근속년수도 2년 이하 14%, 2-5년이 36%, 5년 이상이 50%로서 고루 분포되어 있었다.

본 연구를 위해서는 조직 컴미트먼트와 구별되는 경력 컴미트먼트와 팀 컴미트먼트를 대표할 수 있는 측정설문의 선정이 중요하다. 따라서 지금까지 컴미트먼트 측정에 사용되었던 OCQ(organizational commitment questionnaire)[Mowday et al., 1979]와 기타 연구[Becker, 1992]의 설문들을 종합하여 그 항목들 중에서 경력 컴미트먼트, 팀 컴미트먼트, 조직 컴미트먼트를 구별해 줄 수 있는 대표설문 19개를 선정하여

Likert 5점 척도(전혀 아님: 1, 매우 그러함: 5)로 질문하였다. 물론 응답오류를 피하지 위해 모든 문항들은 교차적으로 혼합 배열하였다.

이직의도(turnover intention)에 대한 측정은 이직을 원하는 정도, 이직을 고려해본 경험이 있는지의 정도, 그리고 이직하려는 의향이 있는 지를 질문하는 Mobley et al.(1978)의 세 항목을 그대로 사용하였다.

컴미트먼트 개념을 유형별로 세분화하고 조직 컴미트먼트와 이직의도에 대한 팀 컴미트먼트의 이중조절역할 여부를 검증하기 위한 통계분석은 SPSS 10.0 통계 패키지를 이용해 분석하였다. 컴미트먼트 개념이 개인수준, 팀 수준, 조직수준으로 제대로 구분할 수 있는 것인지 기존연구결과들을 재검증하는 차원에서, 그리고 다른 변수들에 대한 측정척도의 타당성을 검증하기 위해 모든 변수를 통합하여 요인분석을 실시하였다. 그리고 각 유형별 항목을 대상으로 신뢰성을 분석한 결과 신뢰성을 저하시키는 2개 항목을 제거하고 경력 컴미트먼트 7개 항목(Cronbach $\alpha = .7648$), 팀 컴미트먼트 4개 항목($\alpha = .7661$), 조직 컴미트먼트 6개 항목($\alpha = .8297$)의 합으로 복합지표화 하여 각 유형변수로 사용하였다.

컴미트먼트의 각 유형과 이직의도로 연결되는 관계를 파악하기 위해 먼저 상관관계를 분석하고 팀 컴미트먼트의 이중조절효과를 분석하였다. 조절변수의 영향력 유무를 판단하기 위해 계층회귀분석 방법을 사용하였다. 이는 조절변수의 크기가 크고 작은 두 집단의 독립변수와 종속 변수간의 상관관계 정도를 비교하는 하위집단 상관관계분석 보다 통계적 강도가 더 강하다고 한다(Cohen & Cohen, 1983). 그리고 본 연구의 경우 조절변수인 팀 컴미트먼트를 연속척도인 Likert 5점 척도로 측정하였기에 조절회귀분석 방법(moderated multiple regression)을 사용하였으며(Baron & Kenny, 1986) 이 과정에서 단지 주효과(main effect) 항목만을 포함하는 제한된 회귀모형(restricted regression model)과 주효과 및 상호작용(interaction) 항목을 포함하는 전 구조의 회귀모형(full regression model)을 만들어 이 두 모형의 계산결과를 비교함으로써 주효과를 제거한 상호작용효과를 측정하였다. 그 후 추가된 회귀식의 설명력 증가분(ΔR^2)을 F검증으로 유의성을 살펴보고 이와 병행하여 상호작용항의 조정된 β 계수의 t검증도 실시하여 유의성을 살펴보았다.

그리고 여러 항목(multiplicative term)으로 구성된 다중회귀모형의 한계인 다중공선성(multicollinearity)과 상호작용항의 회귀계수 해석의 오류를 방지하기 위해 상호작용변수를 구성하는 개별항목들의 값을 평균치를 중심으로 중심화(center)시켰다. 즉 실제 측정치와 평균치와의 편차를 독립변수화하여 이들 변수의 평균값은 모두 0이 되도록

하였으며 이들 중심화된 독립변수와 경력몰입의 상호작용항을 회귀분석모형에 투입하여 분석하였다.

IV. 研究結果

1. 기본분석

컴미트먼트 관련 설문 문항은 모두 Likert의 5점척도를 사용했는데 부적격한 2개 항목을 제외한 총 17문항의 각 평균은 2.44에서 3.97까지 분포되어 있고, 표준편차는 .75에서 .98까지 분포되어 있기에 특별한 하자가 있는 문항은 없는 것으로 나타났다. 관련변수들의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach의 내적 일관성 검사법 (internal consistency method)을 사용했는데 계수의 값이 <표 1>에 나타나 있는데 계수의 값이 0.70 이상이면 신뢰성 수준은 모두 만족스럽다고 할 수 있다.

<표 1> 설문항목과 신뢰도

컴미트먼트 수준	설문항목	Cronbach's α
경력 컴미트먼트	<ol style="list-style-type: none"> 1. 직장에서의 경력과 경험 쌓기는 내 인생에서 매우 중요하다. 2. 승진과 경력증진을 위해 무엇을 해야 하는가에 관심이 많다. 3. 경력과 승진으로 미래 나의 꿈이 어느 정도 달성될 수 있다고 본다. 4. 직장생활의 성공여부는 실력향상과 경력증진에 많이 좌우된다. 5. 나의 실력향상을 위해서라면 야근도 불사하겠다. 6. 경력이 도움이 된다면 어떤 훈련이라도 받겠다. 7. 업무가 아무리 어렵더라도 경력향상에 도움이 된다면 해야한다. 	.7648
팀 컴미트먼트	<ol style="list-style-type: none"> 1. 부서(팀)의 화합을 위해서라면 회생을 감수하겠다. 2. 나 개인보다도 나의 부서(팀)원들 모두가 칭찬 받아야 한다. 3. 나는 부서(팀)원들과 항상 잘 통한다. 4. 나 개인보다도 나의 부서(팀)의 성과가 커야 한다. 	.7661
조직 컴미트먼트	<ol style="list-style-type: none"> 1. 부서(팀)가 아니라 이 회사가 내게 의미가 크다. 2. 부서보다도 이 조직과 생사고락을 같이하고 싶다. 3. 부서보다 이 조직에 대한 나의 애착심은 대단하다. 4. 이 회사는 내 가족의 일부와 같다. 5. 이 회사 외에는 마음붙일 다른 회사(조직)가 없을 것 같다. 6. 조직의 일이 나의 일처럼 느낀다. 	.8297

모두 19개 항목으로 구성된 커밋먼트 질문에 대한 응답결과를 요인분석한 결과 각 유형의 신뢰도를 약화시키는 2개 항목을 제거하고 나머지 17개 항목을 모두 넣고 요인분석을 실시하였다. 그리고 모든 측정치가 단일원천으로부터 조사된 것이므로 Podsakoff & Organ(1986)이 지적하는 공통방법변량(common method variance)의 문제가 발생할 수 있을 것이기에 모든 항목을 넣은 채 1요인검증을 실시했다. 만일 공통방법변량으로 인한 문제가 심각하다면 전체문항이 결국 하나의 요인으로 나타나든지 일련의 문항들에 대한 대부분의 변이를 설명하는 유일하거나 공통적인 요인이 있을 것이지만 회전되지 않은 요인해법에서 이러한 현상은 확인할 수 없었다. 그러므로 공통방법변량이 본 연구의 취지에 심각한 문제가 될 수 없음을 암시해주는 것이라고 판단하였다.

〈표 2〉 커밋먼트 항목들의 요인분석

설문항목	조직 커밋먼트	경력 커밋먼트	팀 커밋먼트	Communality
ORG1	.782	.171	.193	.679
ORG2	.714	.135	.273	.603
ORG3	.710	.154	.219	.576
ORG4	.696	.063	.072	.494
ORG5	.653	-.026	.207	.470
ORG6	.605	.286	.069	.453
CAR1	.239	.687	-.222	.579
CAR2	-.017	.679	.228	.513
CAR3	.154	.657	.357	.583
CAR4	.094	.610	.124	.396
CAR5	.053	.575	.462	.547
CAR6	.442	.569	-.039	.521
CAR7	.079	.436	.146	.217
TEM1	.219	.130	.767	.654
TEM2	.337	.019	.711	.619
TEM3	.078	.303	.637	.503
TEM4	.385	.191	.601	.546
Eigen Value	3.514	2.886	2.554	
% of Variance	20.673	16.974	15.022	
Cumulative %	20.673	37.647	52.669	

결과적으로 〈표 2〉에 나타나 있는 대로 각 요인들은 3.51에서 2.55에 이르는 비교적 높은 아이젠 값을 가지고 있다 그리고 이들 3개 요인은 전체변량에 대하여 경력 커밋

먼트가 20.67% 팀 컴미트먼트가 16.97%, 그리고 조직 컴미트먼트가 15.02%를 설명하고 있으며 이들 총 3개 컴미트먼트요인이 전체변량의 52.67%를 설명하고 있음을 알 수 있다. 따라서 이들 각 유형에 소속되는 항목들은 각각 독립적인 속성을 가지고 있다는 것을 입증해주고 있다.

또한 응답자들은 비교적 경력 컴미트먼트, 팀 컴미트먼트, 조직 컴미트먼트를 구분하여 응답했음을 알 수 있다. 그러므로 앞의 <가설 1>에서 제안했듯이 그 동안 종합적 컴미트먼트로만 측정했던 것을 경력 차원, 팀 차원, 조직전체 차원으로 측정하는 것이 타당하다는 사실을 확인할 수 있었다.

연구모형에 제시된 네 변수간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 3>에 제시되어 있는데 서로간의 상관관계가 높은 것으로 판명되었다. 특히 <가설 2>에서 제시되었던 경력 컴미트먼트와 조직 컴미트먼트간의 정(+)의 상관관계($r=.437, p<.000$)는 기존의 연구결과(Blau, 1989; Aryee & Tan, 1992)와 일치됨을 알 수 있었으며 동시에 경력 컴미트먼트가 강하면 조직 컴미트먼트는 줄어들 수 있다는 의견(Morrow, 1983; Wallace, 1995)은 일단 거부되었다.

<표 3> 변수들의 통계치와 피어슨 상관관계 분석

컴미트먼트 수준	평균	표준편차	경력 컴미트먼트	팀 컴미트먼트	조직 컴미트먼트	이직의도
경력 컴미트먼트	3.57	.56	1.000			
팀 컴미트먼트	3.47	.61	.460**	1.000		
조직 컴미트먼트	2.92	.69	.437**	.537**	1.000	
이직의도	3.05	.69	-.149*	-.154**	-.376**	1.000

※ 5점 척도임, ** $P<0.01$, * $P<0.05$

2. 팀 컴미트먼트의 조절효과 분석

<가설 3>은 팀 컴미트먼트가 큰 사람일수록 경력 컴미트먼트가 조직 컴미트먼트에 미치는 영향이 클 것이라고 설정되었는데 이를 검증하기 위해 세 단계의 회귀분석을 활용하였다. 즉 독립변수가 종속변수에 미치는 단순효과를 단순회귀분석을 통해 관찰한 다음 조절

변수를 더하여 다중회귀분석을 실시하였다. 세 번째 관계에서는 독립변수와 조절변수의 상호작용변수를 포함시켜서 설명력의 증가분을 관찰함으로써 조절효과 유무를 판단하였다.

$$ORG = \beta_0 + \beta_1CAR + \beta_2TEM + \beta_3CAR \times TEM$$

(ORG : 조직 컴미트먼트, CAR : 경력 컴미트먼트, TEM : 팀 컴미트먼트)

이 회귀방정식에서 팀 컴미트먼트(TEM)가 높을수록 경력 컴미트먼트(CAR)가 조직 컴미트먼트(ORG)에 미치는 영향이 높게 나타나기 위해서는 TEM의 값이 작을 때보다 클 때 단위당 CAR변화량에 대응하는 단위당 ORG변화량이 보다 커야 하므로 상호작용항(CAR × TEM)의 β_3 가 정(+)의 값으로 나타나고 통계적으로 유의하면 <가설 3>은 지지되는 것이다.

<가설 3>의 검정을 위해서는 조정된 Beta계수에 대한 t값의 유의성 유무와 그 방향(+, -)을 확인하는 것으로 충분하지만 과연 상호작용항을 회귀식에 추가시켰을 때 종속변수에 대한 설명력(R^2)의 증가분이 어느 정도나 되는지 가시적으로 보이도록 하기 위해 R^2 의 증가분(ΔR^2)을 계산하였다. 조직 컴미트먼트를 종속변수로 하고 경력 컴미트먼트변수 한 개를 독립 변수로 투입하여 R^2 값을 산출하고 다음으로 위의 회귀식에 팀 컴미트먼트항, 그리고 경력 컴미트먼트와 팀 컴미트먼트의 상호작용항을 추가하여 R^2 값을 산정한 후 상호작용항 추가시의 R^2 값의 증가분(ΔR^2)이 유의미한 지를 F검증하였다.

그 결과 <표 4>에 나타나 있듯이 두 변수의 영향관계에서 경력 컴미트먼트와 팀 컴미트먼트의 상호작용항을 추가시켰을 때 0.018 만큼의 R^2 을 증가시키고 있으며 그 증가분 또한 유의한 것으로 나타났다($p < .05$). 물론 이 유의성은 상호작용항의 조정된 Beta계수 t값의 유의성과 유사하였다.

<표 4> 경력 컴미트먼트와 조직 컴미트먼트의 관계에 미치는 팀 컴미트먼트의 조절효과

종속변수	독립변수	Beta	t값	유의도	R^2	ΔR^2
조직 컴미트먼트	경력 컴미트먼트(A)	-.419	-1.797	.073	.188	-
	팀 컴미트먼트(B)	-.289	-1.151	.251	.329	.141**
	(A)×(B)	1.184	2.912	.004	.347	.018*

* $p < .05$, ** $p < .01$

이때 상호작용항의 표준화된 회귀계수가 정(+)의 방향으로 된 것으로 보아 팀 컴미트먼트 수준이 높을수록 경력 컴미트먼트의 조직 컴미트먼트에 대한 영향력이 증가된다고 볼 수 있으며 따라서 본 연구의 주요 관심사인 <가설 3>이 지지되었다고 볼 수 있다. 물론 상호작용항을 추가하기 전에 팀 컴미트먼트항 만 추가했을 때의 설명력 증가분이 매우 유의적(.141, $p < .00$)이었는데 이로써 팀 컴미트먼트만으로도 조직 컴미트먼트에 막강한 영향을 미치고 있다는 사실을 알 수 있다.

이는 무엇을 의미하는가? 평소 팀 컴미트먼트가 높아서 팀 협력과 지원에 정열을 쏟는 사람은 열심히만 하면 팀 활동 등을 통해 자신의 높은 경력욕구가 채워질 것이라고 보아 조직에의 헌신이 자연스럽게 이루어질 것이다. 그러나 반대로 평소 팀 활동에 몰입하지 않는 사람은 조직에 헌신하더라도 경력증진이나 경력욕구 달성이 어렵다고 느껴지기에 조직 컴미트먼트에 그리 큰 영향은 미치지 않을 것이다. 즉 경력 컴미트먼트가 높아도 팀 컴미트먼트가 낮으면 조직 컴미트먼트는 많이 올라가지 않는다는 것을 의미한다.

<가설 4>의 검정을 위해서도 위와 같은 방식으로 조정된 회귀분석을 이용하였다. 즉 이직의도를 종속변수로 하고 독립변수로서 조직 컴미트먼트, 팀 컴미트먼트, 그리고 조직 컴미트먼트와 팀 컴미트먼트의 상호작용 항을 순차적으로 대입한 회귀분석 결과의 표준화된 회귀계수의 방향성(+, -)과 유의성을 관찰하였고 각 방정식의 종속변수에 대한 설명력의 증가분을 관찰하였다.

<표 5>에서 보듯이 Beta값은 +1.335로 .001% 유의 수준에서 의미가 있으며 설명력의 증가분($\Delta R^2 = .031$, $P < .01$)도 유의적이었다. 이는 조직 컴미트먼트가 높을 때 이직의도가 낮아지기는 하지만 이때에도 평소 팀 컴미트먼트가 낮은 사람이라면 이직의도는 별로 낮아지지 않을 것이라는 사실을 의미한다. 또한 조직 컴미트먼트가 낮아서 이직의도가 높아질 때에도 평소 팀 컴미트먼트가 강한 사람의 경우 낮은 조직 컴미트먼트로

<표 5> 조직 컴미트먼트와 이직의도 사이의 팀 컴미트먼트의 조절효과

종속변수	독립변수	Beta	t값	유의도	R ²	ΔR^2
이직의도	조직 컴미트먼트(A)	-1.316	-4.790	.000	.138	-
	팀 컴미트먼트(B)	-.527	-2.816	.005	.139	.001
	(A)×(B)	1.335	3.383	.001	.170	.031*

* $p < .01$.

인하여 빠른 이직의도가 발생되지는 않을 것이라는 의미도 내포하고 있다. 결과적으로 (가설 4)도 지지되었다고 볼 수 있다.

V. 結 論

본 연구는 조직구성원들의 일반적인 조직 커밋먼트 중 팀 커밋먼트와 경력 커밋먼트를 구별하여 개념화하고 이들 하위개념들 상호간의 관계, 그리고 커밋먼트의 대표적 결과변수라고 할 수 있는 이직의도와와의 관계를 밝히려 한 것이다. 우선 요인분석 결과 우리조직의 구성원들은 조직에 근무하면서 자신의 경력에 대한 커밋먼트, 자기 부서에 대한 커밋먼트, 그리고 조직전체에 대한 커밋먼트를 차별적으로 인식하고 있다는 사실을 확인하였다.

이들 상호간에는 물론 밀접한 상관관계가 있었지만 팀이 모여서 조직전체를 구성한다는 점이나 경력실현의 장이 조직내에서 가능하다는 점을 고려한다면 이들 개념들간의 상호 중첩은 자연스런 현상으로 보여진다.

팀 커밋먼트가 구성원의 이직의도에 직접적으로 큰 영향을 미친다고는 볼 수 없지만 조직 커밋먼트의 영향력을 조절한다는 사실은 기업조직의 실무자들에게 그 팀의 중요성을 재 확인시켜 주는 결과이다.

한편 개인의 행동을 예측할 때 그 태도 중에서 조직 커밋먼트를 중요변수로 보았으나 그 이면에 또 다른 형태의 개인적 변수인 경력 커밋먼트와 팀 커밋먼트가 존재한다는 사실을 확인함으로써 조직 커밋먼트 뿐만 아니라 팀 커밋먼트를 향상시키는 방안도 모색해야 할 것이다.

그동안 조직 커밋먼트와 다른 결과 변수들간의 관계가 획일적으로 이루어진데 반하여 커밋먼트 개념의 유형화는 이를 세분화하고 더 구체적인 결과변수들과의 관계를 정립하는데 도움이 될 수 있을 것이다. 즉, 예를 들면 어떤 특정의 태도나 행동은 조직 커밋먼트와는 무관하지만 팀 커밋먼트와는 밀접한 관계가 있을 수 있을 것이다. 본 연구에서는 구성원의 이직성향만을 고려했지만 앞으로 결근률, 직무만족 등 다양한 조직행동변수와의 관계를 구체화할 필요가 있다. 본 연구에서 유형화한 각각의 커밋먼트 차원들이 여러 가지 조직행동들과 가지는 영향관계가 뚜렷이 구별되어야 그 유형화가 타당

한 것인데 이에 대한 연구는 다음으로 미루어졌다.

본 연구의 한계라면 설문지 분석자료만 이용함으로써 오는 오류를 피하지 못하였기에 응답자에 대한 심층인터뷰 같은 질적 방법을 동원할 필요가 있으며 특히 이직의도를 이직행동으로 관찰하지 못함으로써 오는 한계도 피할 수 없다고 본다.

參 考 文 獻

- 임창희 (1986), "컴티먼트 개념화를 위한 다원적 접근," 한국경영학회, 「경영학연구」, 제16권 1호, pp. 252-276.
- 장은미 (1997), "경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중조절효과에 관한 연구," 한국인사조직학회, 「인사조직연구」, 제5권 2호, pp. 217-253.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996), "Affective Continuance, and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Construct Validity", *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 30, pp. 252-276.
- Angle, H.L. & Lawson, M.B. (1994), "Organizational Commitment and Employees Performance Ratings: Both Type of Commitment and Performance Count," *Psychological Reports*, Vol. 75, pp. 1539-1551.
- Arnold, J. (1990), "Predictors of Career Commitment: A Test of Three Theoretical Models", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 37, pp. 285-302.
- Bagozzi, R.P., Hans, B. & Yi, Y. (1992), "State versus Action Orientation and the Theory of Reasoned Action: An Application to Coupon Usage," *Journal of Consumer Research*, Vol. 8, pp. 505-518.
- Baron, R. & Kenny, D. (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual Strategic, and Statistical Considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, pp. 1173-1182.
- Bearden, W.O. & Rose, R.L. (1990), "Attention to Social Comparison

- Information : An Individual Difference Factor Affecting Consumer Conformity," *Journal of Consumer Research*, Vol. 16, No. pp. 461-471.
- Becker, T.E. (1992), "Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?," *Academy of Management Journal*, Vol. 35, pp. 232-244.
- Bedeian, A., Kemery, E. & Pizzolatto, A. (1991), "Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behavior," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 39, pp. 331-343.
- Bishop, J.W. & Scott, K.D. (2000), "An Examination of Organizational Team Commitment in a Self Directed Team Environment," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, pp. 439-450.
- Bishop, J.W., Scott, K.D. & Casino, L.S. (1997), "The Different Effect of Team Commitment and Organizational Commitment on Job Performance and Intention to Quit," Paper Presented at *Annual Meeting of the Academy of Management*, Boston.
- Blau, G. (1985), "The Measurement and Prediction of Career Commitment," *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 58, pp. 277-288.
- Caruana, A., Ewing, M. and Ramaseshan, B. (1997), "Organizational Commitment and Performance: the Australian Public Sector Experience," *School Research Series*, School of Marketing, Curtin University, Perth.
- Cohen, J. & Cohen, P. (1983). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Science*. 2nd ed., (Hillside, NJ: Lawrence Erlbaum Associates).
- George, J.M. & Bettenhausen, K. (1990), "Understanding Pro-social Behavior, Sales Performance, and Turnover: A Group Level Analysis in a Service Context," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, pp. 698-709.
- Hackman, J.R. (1987), "The Design of Work Teams," In J. Lorsch(eds.).

- Handbook of Organizational Behavior*, (Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall), pp. 315-342.
- Hall, D. & Associates (1996), *The Career is Dead : A Rational Approach to Career* (Jessey-Bass Publishers : San Francisco).
- Homans, G.C. (1961), *Social Behavior, Its Elementary Forms* (London: Routledge & Kegan Paul).
- Igbaria, M., Parasuraman, S. & Badawy, M. (1994), "Work Experiences, Job Involvement and Quality of Work Life among Information Systems," *Personnel MIS Quarterly*, Vol. 18, pp. 175-201.
- Irving, P.G., Coleman, D.F. & Cooper, C.L. (1997), "Further Assessments of a Three Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences across Occupations," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp. 444-452.
- Keller, R.T. (1997), "Job Involvement and Organizational Commitment as Longitudinal Predictors of Job Performance: a Study of Scientists and Engineering," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp. 539-545.
- Lawrence, R.T. (1958), *The Changing of the Organizational Behaviour Patterns, A Case Study of Decentralisation*, (Harvard Business School, Boston, MA).
- Lok, P. (1999), "The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction," *Leadership & Organizational Development Journal*, Vol. 20, pp. 365-374.
- London, M. (1983), "Toward a Theory of Career Motivation," *Academy of Management Review*, Vol. 8, pp. 620-630.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993), "Commitment to Organization and Occupations: Extention and Test of a Three Components Conceptualization," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, pp. 538-551.
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D. and Jakson, D.N.

- (1989). "Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of Commitment that Counts," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, pp. 152-156.
- Mobley, W., Horner, O. & Hollingsworth, A. (1978), "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 63, pp. 408-414.
- Morrow, P.C. (1983). "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment," *Academy of Management Review*, Vol. 81, pp. 486-500.
- Mowday, R.T. Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp. 224-247.
- Noe, R.A. (1996). "Is Career Management Related to Employee Development and Performance?" *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, pp. 119-133.
- Podsakoff, P.M., & Organ, D.W.(1986). "Self-reports in Organizational Research: Problems and prospects," *Journal of Management*, Vol. 12, pp. 531-544.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, pp. 46-56.
- Suliman, A. & Iles, P. (2000). "Is Continuance Commitment Beneficial to Organization? Commitment-Performance Relationship: A New Look," *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15, pp. 406-425.
- Waddock, S.A. (1999). "Linking Community and Spirit: A Commentary and Some Propositions," *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 22, pp. 332-345.
- Wall, T.D., Kemp, N.J., Jackson, P.R., & Clegg, C.W. (1986). "Outcomes of Autonomous Workgroups: A Long-Term Field Experiment," *Academy of Management Review*, Vol. 29, pp. 280-304.

- Wallace, J. (1995). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Non-Professional Organizations," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 40, pp. 228-255.
- Weiner, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View," *Academy of Management Review*, Vol. 7, pp. 418-428.

The Specific Forms of Commitment and Their Impacts on Turnover Intention

Chang-Hee Im*

ABSTRACT

The first aim of the present study was to develop and validate a measure to distinguish three specific forms of commitment. And the second aim was to investigate the moderating role of team oriented commitment on the relationship between career oriented commitment and organizational commitment, and between organizational commitment and turnover intention. Among a representative sample of the business companies' population (N=282), career and team oriented commitment were assessed, in addition to organizational commitment.

Factor analysis supported the proposed distinction among the three specific forms of commitment at the measurement level. Furthermore, results also show that oriented commitment moderated the effect of career oriented commitment on organizational commitment, and team commitment on turnover intention. Conceptual and practical implications and future research needs are discussed.

* Professor, Dept. of Business Adm. Hongik University