

## 조직유착모형의 경험적 적합성에 관한 고찰 교사들의 경우를 중심으로 한 한·미간 비교연구

조동기\*

본 논문은 피고용자들의 조직에 대한 헌신도와 근속의도에 초점을 두는 피고용자 조직유착(employee organizational attachment)의 인과모형을 비교·검토한다. 이 논문은 교사들의 조직유착 행위에 대한 두 개의 연구, 즉 미국 시카고 지역 공립학교 교사들에 대한 연구와 한국의 서울시 중등학교 교사들에 대한 연구를 바탕으로 하고 있다. 이 논문의 이론적 틀은 Price-Mueller의 조직유착모형이다. 이 모형은 크게 다섯 개의 군의 변수들을 포함하고 있다: 1) 일(노동)에 대한 반응변수 — 업무만족도, 헌신도, 근속의도, 2) 심리학적 긴장변수 — 역할애매성, 역할갈등, 업무과부하, 학생들의 자질, 3) 사회적 구조변수 — 자율성, 단순성, 분배정의, 승진의 정당성, 4) 경제적 구조변수 — 보수, 직업안정성, 승진기회, 외부 노동시장 기회, 그리고 5) 개인적 성향변수 — 직업헌신도, 노동가치, 기대만족, 긍정적 인성. 자료는 질문지 조사방법으로 수집되었으며, 서울시내 중등교사들을 대상으로 한 표본 조사 결과 649개의 유효사례가 최종분석에 사용되었다. 조직유착의 인과적 모형을 검증하기 위해 LISREL을 이용한 공분산구조분석이 사용되었다. 결과에 따르면 근속의도에 대한 외생변수들의 영향을 매개하는 데, 내생변수인 업무만족도와 조직헌신도의 역할이 미국에 비해 크게 작을 뿐만 아니라, 이 모형은 근속의도 변수의 변량을 크게 설명하지도 못한다. 한국과 미국의 이러한 차이는 한국의 교사들이 가지고 있는 고용관계와 노동시장의 구조적 특성들, 즉 강제적 이동과 외부노동시장의 폐쇄성 때문에 나타나는 것으로 보인다. 미국에서 발달한 이러한 조직유착모형은 적용범위(scope condition)를 명시함으로써 예외적인 경험적 자료에 따른 잘못된 무효화를 방지할 수 있을 것이다. 그리고 앞으로 연구는 한국 교사들의 경우와 같은 구조적 제약에서 피고용자들의 조직유착을 가져오는 요인들에 대한 개념적 및 경험적 탐구에 더 많은 관심을 두어야 한다.

\* 서울대학교 사회발전연구소 연구원

## 1. 서론

### 1) 문제의 제기

조직유착<sup>1)</sup> (組織留着; employee organizational attachment)이라는 개념은 피고용자들이 자기가 속한 조직에 결속하는 정도를 지칭하는 것으로서 (Mueller et al., 1994), 전통적으로 조직의 효율성을 높이려는 경영학적 연구에서 많이 다루어져 왔으나 근래에 와서는 일의 사회학에서도 중요한 개념의 하나로 취급되고 있다. 조직유착과 관련된 중요한 개념의 일부인 업무만족도(job satisfaction), 조직헌신도(organizational commitment), 전직(turnover), 그리고 결근(absenteeism) 등이 조직유착 연구에 대한 경영학적 영향을 보여준다고 하겠다. 그러나 조직유착에 대한 사회학적 시각은 조직체의 효율성뿐만 아니라 노동조건, 향상과 사회적 존재로서 가치 발견 등 피고용자들의 삶에 대해서도 많은 관심을 둔다(Jo, 1995). 조직유착은 개인들에게는 소속감과 삶의 의미를 부여해주고 이에 따라 조직체로서는 증가된 효율성을 기대할 수 있다는 것이다.

지금까지 피고용자들의 조직유착을 설명하려는 다양한 시도가 이루어져 왔는데, 기존의 이론적 모형은 미국사회의 문화와 조직체의 특징을 바탕으로 개발되고 발전되어 왔다고 할 수 있다. 상당수의 사례연구를 통해 그 모형의 적실성이 적어도 미국사회에서는 어느 정도 입증되고 있다. 간호사, 법률가, 교사, 그리고 직업군인 등에 대한 연구는 조직유착의 모형이 미국사회의 경험적인 사례들을 잘 설명해 준다고 보고하고 있다(예: Iverson, 1992; Price and Mueller, 1986a). 그러나 비서구적 조직체에 기반을 둔 모형의 개발과 검증은 매우 드물며, 특히 한국사회의 문화와 조직체의 특성을 고려한 시도는 거의 찾아보기 힘들다. 피고용자들의 조직유착모형이 아시아 지역의 사회에서는 다른 모습을 보일 것이라는 주장은 있어 왔으나 이를 경험적으로 검증한 시도는 거의 없었다.<sup>2)</sup>

1) 여기서 유착(留着)은 '현재의 조직에 남아 있는'의 뜻으로서 흔히 사용되는 '癒着'이라는 발과는 다른 의미로 사용된다.

2) 일본과 미국의 피고용자들의 조직유착을 비교연구한 Lincoln & Kalleberg(1985; 1990)의 연구가 예외적이라 할 수 있지만, 이 연구는 제조업 분야의 육체노동자들만을 대상으로 한 것이어서 기존

미국사회에서 검증되어온 조직유착모형이 다른 사회에서도 타당한지를 보기 위해서는 비교문화적 연구가 요구된다. 본 연구는 문화적 맥락이나 조직체의 특성이 상이한 한국사회에 기존의 조직유착모형이 그대로 적용될 수 있는가를 문제시하면서, 그 모형의 타당성을 한국의 교사집단을 근거로 검증해 보고자 한다. 특히 본 연구에서는 동일한 이론적 모형을 사용하여 미국의 교사집단을 검토하고 있는 시카고 공립학교 연구(Iverson, 1992 — 이하 CPS 연구)가 주요한 비교의 대상이 된다.

## 2) 예비적인 논의

피고용자들의 조직유착에 관한 연구는 조직헌신도, 근속의도, 전직행위 등과 같은 여러 가지 관점에서 이루어질 수 있다. 여기서는 먼저 조직유착과 관련된 여러 가지 개념과 조직유착을 설명하려는 다양한 이론을 검토하고 본 연구에서 사용될 개념과 모형을 제시한다.

조직유착과 관련된 다양한 용어와 그 의미에 관한 의견의 일치를 찾아보기는 매우 힘들다. 이는 다양한 학문분야에서 다양한 용어를 사용하였고 조직유착이라는 용어에 서로 다른 의미를 부여해 왔기 때문이라고 할 수 있다. 예를 들어 Morrow(1994)는 1965년 이래 조직유착 관련 문헌에서 25가지 이상의 상이한 개념과 척도가 사용되어 왔고 그들간에는 상당한 중복이 있다고 보고하고 있다. Morrow는 이들 개념들을 5개 범주로 구분하는데, 즉 일(work)에 대한 헌신, 업무(job)에 대한 헌신, 직업(career)에 대한 헌신, 조직(organization)에 대한 헌신, 그리고 노동조합(union)에 대한 헌신이다. 본 연구에서는 피고용자들의 조직에 대한 헌신이 주요 관심사이다.

피고용자들의 조직에 대한 결속 정도를 지칭하는 조직유착이라는 개념은 조직헌신도(organizational commitment)라는 정의적인(affective) 측면과 근속의도(intent to stay)라는 중성적인(affectively neutral) 측면을 포함하고 있다(Mueller et al., 1994). 조직헌신도라는 개념은 조직심리학들이 특정 조직에 대한 피고용자들의 동일시와 몰입의 정도라고 정의해 왔다(Mowday et al., 1979). 근속의도는 피고용자가 현재

---

연구의 또 다른 한계의 하나로 지적되는 연구대상의 편향성의 문제를 안고 있다(Price and Mueller, 1986a).

의 조직에 남아있을 가능성으로 정의되며(Halaby, 1986), 현재의 고용관계를 바꾸지 않는다는 피고용자들의 공표된 의도로 측정한다. 정의적인 조직헌신도가 무조건적이고 감성적인 헌신을 나타내는 것이라면, 근속의도는 좀더 '현실적인' 또는 합리적인 계산에 바탕을 둔 것이라고 할 수 있다. 조직헌신도와 근속의도는 모두 피고용자와 조직체간의 중요한 연결고리를 반영하는 것이지만 그 내용은 매우 달라서, 서로 다른 결정인자와 서로 다른 결과를 가진다는 것이 밝혀졌다(Allen and Meyer, 1991; Mottaz, 1989; Mueller et al., 1992). 따라서 조직유착의 두 가지 측면을 구별하여 사용하는 것이 타당할 것이다.

다양한 학문분과와 다양한 시각에서 조직유착을 설명하려는 시도가 있어왔다. 경제학적 전통에서는 개별 피고용자들의 이직 또는 전직 행위가 경제적 합리성에 바탕을 두고 있다고 가정한다. 신고전주의 경제학자들은 피고용자들의 이·전직 행위를 시장의 가격체계에 따라 움직이는 수요와 공급의 함수로 설명하는데, 현재 일 자리의 지속여부에 대한 피고용자들의 결정은 임금과 취업기회에 결정적으로 영향 받게 된다는 것이다(Parsons, 1977). 인간자본론에서는 피고용자들이 당장의 수입보다는 장기간의 수익을 최대화하기 위해 교육이나 기술과 같은 자신의 인적 자본을 제고하게 된다고 주장한다(Becker, 1960). 이중경제론과 분절론으로 대표되는 경제적 구조주의에서는 경제영역의 노동시장과 직업이나 조직의 노동시장(내부노동시장)의 역할을 중요시한다(Doeringer and Piore, 1971; Williamson, 1988; Hodson and Kaufman, 1982).

심리학적 전통에서는 개별 피고용자가 자신의 노동에 대한 보상에 부여하는 다양한 의미(경제적인 의미뿐만 아니라)에 관심을 둔다. 모든 심리학적 접근의 바탕에는 사람들이 물질적인 이득이나 사회적인 보상을 위해 자신의 노력이나 헌신을 제공한다든 교환이론적 시각이 깔려있다. 가치수반론(value contingency theory)에 따르면, 피고용자들의 일에 대한 반응은 보상과 가치의 함수인데, 이는 사람들이 동일한 객관적 특성들을 다르게 평가할 뿐만 아니라 가치를 두는 것도 개인마다 상이하기 때문이다(Kalleberg, 1977). 기대이론(expectancy theory)의 기본적인 주장은 피고용자들은 가치로운 보상을 받을 수 있다고 기대되는 방식으로 행위한다는 것이다(Lawler, 1973). 투자이론(side-bet theory)은 피고용자들이 현재의 직장을 떠나게 되면 상실하게 되는 갖가지의 중요한 투자(side-bet)가 얼마나 많은가에 따라 그 사람의 직장선택행위가 영향을 받는다고 주장한다(Meyer and Allen, 1984; Farrell and

Rusbult, 1981).

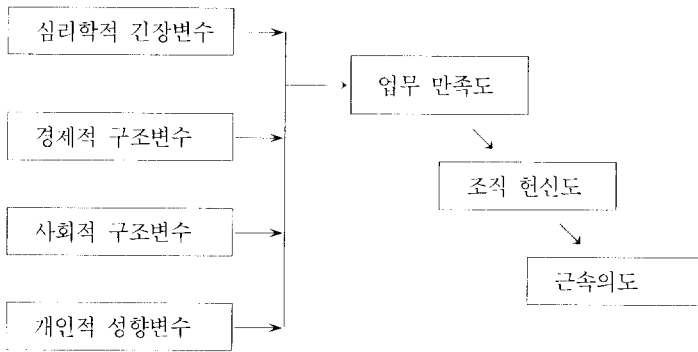
조직유착을 설명하는 사회학적 관점은 작업장의 구조적 측면에 초점을 맞추는데, 특히 작업장의 사회적 또는 조직적인 구조에 들어있는 통제기제가 중요한 관심사이다. Lincoln & Kalleberg(1985, 1990)의 조합주의이론은 고용주들이 작업장의 구조적 특성들을 변화시킴으로써 피고용자들을 간접적으로 통제한다고 주장한다. 권위론적 시각(Halaby, 1986)에서는 작업장에서 권위관계의 정당성에 대한 피고용자들의 평가가 조직유착에 중요한 영향을 준다고 본다. 노동자통제론(worker control)에서는 작업장에서 피고용자들이 가지는 통제 또는 자율성의 정도가 조직유착을 결정하는 중요한 변수라고 주장한다(Halaby and Weakliem, 1989).

## 2. 분석의 틀

### 1) 인과 모형

CPS와 본 연구에서 사용된 이론적 모형은 피고용자들의 조직유착에 관한 Price-Mueller 모형이다. 이 모형은 기존의 사회학적, 경제학적, 그리고 심리학적 전통을 통합하려는 시도로서, 각각의 전통에서 중요시되는 요인들을 하나의 이론적인 모형으로 구성한 것이다(Mueller and Price, 1990; Price and Mueller, 1986a). 특히 Price-Mueller 모형은 위와 같은 다양한 시각들을 통합하면서 노동에 대한 가치관, 직업헌신도 같은 피고용자들의 개인적인 특성까지도 인과 모형에 포함시키고 있다. 이 모형에는 크게 다섯 개 군의 변수가 포함되어 있다. 먼저 외생변수들로서 심리학적 긴장변수(역할갈등, 역할애매성, 업무과부하 등), 사회적 구조변수(자율성, 단순성, 분배정의, 정당성, 사회적 지원 등), 경제적 구조변수(보수, 안정성, 취업기회, 승진기회 등), 그리고 개인적 성향변수(노동가치, 직업헌신도, 인생관 등) 등이 이에 포함된다.<sup>3)</sup> 내생변수로는 일에 대한 반응변수 모두가 포함되는데, 업무만족도, 조직헌신도, 그리고 근속의도 등이다. 이 모형을 단순화시키면 <그림1>과 같으며 이

3) 사실 Price-Mueller 모형은 여러 학문 분과들로부터 '변수들'을 빌려와 조합한 것이지, 각 이론적 전통에서 주장하는 '과정들'을 모형 속에 통합시킨 것은 아니다(Jo, 1995).



〈그림1〉 단순화된 조직유착의 인과모형

에 포함된 변수들에 대한 정의는 〈표1〉에 나타나 있다.

모형 내부의 변수들간 인과관계를 살펴보면, 먼저 외생변수인 결정인자들이 업무만족도에 인과적 영향을 주고 업무만족도는 조직헌신도에, 그리고 조직헌신도는 최종변수인 근속의도에 인과적 영향을 준다. 〈그림1〉에 나타나 있지는 않지만, 원래의 Price-Mueller 모형에서는 경제적 구조변수의 하나인 취업기회와 개인적 성향변수의 하나인 직업만족도가 조직헌신도와 근속의도에 직접적인 영향을 준다고 가정한다. 이 모형과 관련하여 자주 거론되는 논쟁은 업무만족도와 조직헌신도간의 인과적 선후관계에 대한 것인데, 좀더 많은 연구들은 업무에 대한 직접적인 반응인 업무만족도가 조직 전체에 대한 비교적 지속적인 반응이라 할 수 있는 조직헌신도에 선행한다는 것을 보여주고 있다(Mueller et al., 1992).

이 모형의 바탕에 깔려있는 가정은 피고용자들이 자율성, 보수, 안정성 등과 같은 업무보상(job rewards)을 중요시하고 그것을 획득하고자 노력하고, 반대로 업무비용(job costs)이라 할 수 있는 단순성, 역할갈등, 업무과부하 등은 피하고자 한다는 것이다. 결국 피고용자들의 조직유착의 정도는 이러한 다양한 차원의 업무보상과 업무비용의 함수로 나타난다는 것이다.<sup>4)</sup>

4) 몇몇 다른 주장에도 불구하고 많은 경험적 연구들은 피고용자들이 업무보상과 업무비용에 관해 유사한 평가를 내린다는 가정을 뒷받침한다(Kalleberg, 1977; Lincoln and Kalleberg, 1985, 1990; Price and Mueller, 1986a). 그러나 최근에는 한 사회의 문화적 차이에 따라 업무보상과 업무비용에 대한 평가가 다를 수 있다는 논의도 지지를 받고 있다(Mueller et al., 1996).

〈표1〉 변수들의 정의

변수	정의
일에 대한 반응변수	
업무만족도	조직체 속에서 노동역할에 대한 정의적인 지향의 정도
조직헌신도	학교나 학교조직에 대한 충성심의 정도
근속의도	현재의 조직에 남아있을 가능성의 정도
심리학적 긴장요인변수	
역할매칭	개인의 역할기대가 분명하게 정의되지 않은 정도
역할갈등	개인의 역할기대가 양립불가능한 정도
업무과부하	업무의 수행에 요구되는 노력의 양이 지나친 정도
학생의 자질	학생의 교육적인 자질
사회적 구조변수	
자율성	개인이 노동과 관련하여 가지는 자유의 정도
단순성	한 업무가 반복적인 정도
분배정의	보상과 처벌이 업무수행과 연관되는 정도
승진의 정당성	승진과 관련된 의사결정 관행이 피고용자들에게 수용되는 정도
경제적 구조변수	
보수	조직이 피고용자의 업무수행에 대해 제공하는 임금과 혜택
안정성	조직이 피고용자에게 안정적인 고용관계를 제공하는 정도
승진기회	한 조직체의 지위체제에서 상승이동의 정도
취업기회	현재의 조직체 외부에 존재하는 여유 역할의 가용정도
개인적 성향변수	
직업헌신도	자신의 직업에 대한 충성심의 정도
노동가치	노동의 여러 측면에 부여하는 중요도
기대만족	조직생활에서 기대했던 바가 만족되는 정도
긍정적 인식	시간이나 상황에 상관없이 삶에 열성적이라고 느끼는 정도

위의 모형에서 업무비용으로 간주될 수 있는 결정요인으로는 심리학적 긴장요인 변수인 역할매칭, 역할갈등, 업무과부하, 그리고 사회적 구조변수인 단순성을 들 수가 있다. 반면에 업무보상으로 분류되는 결정요인에는 심리학적 긴장요인 변수인 학생의 자질, 사회적 구조변수인 자율성, 분배정의, 승진의 정당성, 경제적 구조변수인 보수, 안정성, 승진기회, 그리고 개인적 성향변수인 직업만족도, 노동가치,

기대만족 등이 포함된다. 업무보상은 업무만족도에 양(+)<sup>5)</sup>의 효과를 가지고, 업무비용은 음(-)의 효과를 가지는 것으로 가정한다. 경제적 구조변수인 취업기회는 현재의 일과는 직접적인 관련이 적어서 업무보상과 업무비용의 구분을 적용하기 힘들지만, 내생변수에 대하여 음의 효과를 가진다고 가정한다.

## 2) 자료 및 분석방법

본 연구에 사용된 자료는 연구자가 서울대학교 '인구및발전연구소'(현 사회발전연구소)의 협조를 얻어 실시한 서울시 중등학교 교사들의 직업만족도에 관한 조사로부터 나왔다. 이 조사는 서울시내 중등학교(공사립 중학교와 인문계 고등학교)에서 현재 수업을 담당하고 있는 1급 및 2급 정규교사를 대상으로 하였다. 층화표집의 방법을 응용하여 먼저 교육구청별 중고등학교의 수, 교사의 수, 교사의 성비를 고려하여 총 36개의 학교를 추출한 다음 각 학교에서 다시 전체교사의 수와 남녀 성비를 고려하여 각 학교별로 10-30명의 교사를 무작위 추출하였다. 전체 응답자 중 응답내용이 불완전하거나 비자격 응답자 등을 제외한 총 649 유효사례가 최종분석에 사용되었다.

자기기입식 질문지를 사용한 이 조사에서는 시카고 연구와 좀더 정확한 비교를 위해 변수들의 측정은 원칙적으로 그 연구에서 사용된 도구를 그대로 사용하였다. Brislin과 그의 동료들(1973)이 제안한 역역법<sup>5)</sup>을 사용하여 척도의 동일성을 제고시키려 노력하였다. 모든 변수들은 다항목(3-5개) 5점 척도로 측정되었다. 이는 곧 모든 변수들이 주관적 척도에 따라 측정되었다는 것을 의미한다. 구조적 변수에 대한 주관적 척도의 사용은 각 구조적 특성에 대한 객관적 측정이 경험적으로 매우 어려우며, 동일한 객관적 조건이라도 그것에 대한 개인의 인식에 차이가 있기 때문에 객관적 조건 자체의 존재 유무보다는 그에 대한 개인의 반응이 더 중요하다는 주장에 근거하여 정당화되어 왔다(Price and Mueller, 1986b). 즉 주관적 척도의 사용이 완벽하거나 객관적 척도에 비해 우월하지는 않지만, 현실적인 제약에서는 그

5) 역역법(back-translation method)은 두 가지 언어에 능통한 두 사람의 전문가를 필요로 하는데, 한 사람은 원래의 원본을 사용하고자 하는 대상언어로 번역하고, 다른 한 사람은 그 번역된 것을 기반으로 맹목적으로 원래의 언어로 재번역을 하는 것이다(Brislin et al., 1973). 이 방법은 연구자가 질문지 개발을 잘 통제할 수 있게 해 준다는 장점 때문에 자주 사용된다.



나름대로 유용성도 있다는 것이다. 모든 변수에 대한 측정은 신뢰성과 타당성의 검토를 통해 별다른 문제가 없는 것이 확인되었다. 확인적 요인분석의 결과도 본 연구의 척도구성에는 그다지 심각한 문제는 없다는 것을 보여준다.

조직유착의 인과적 모형을 검증하기 위하여 LISREL을 이용한 공분산구조분석(Covariance Structure Analysis)을 실시하였다. 공분산구조모형은 측정모형과 구조방정식모형으로 구성되어 있으며(Bollen, 1989; Jöreskog and Sörbom 1993), 전자는 관찰변수와 잠재적인 이론변수 사이에 가정된 관계에 대한 확인적 요인분석을, 그리고 후자는 이론변수들간에 가정된 인과적 관계에 대한 경로분석을 표시한다. 공분산구조분석의 장점은 비신뢰성을 수정함으로써 모형 추정에 대한 정확성을 향상시켜준다는 데에 있다. 특히 공분산구조분석에 사용되는 최대우도추정법(maximum likelihood estimation)은 모형의 적합도에 대한 통계적 지표와 내생변수에 대한 설명변량을 동시에 제공해 준다(Bollen, 1989; Hayduk, 1987).

실제적 분석에 들어가기 전에 공분산구조분석에 전제되는 몇 가지 가정, 즉 선형성, 가산성, 비다중상관성, 모형표시의 정확성 등에 대한 충족여부를 검토하였다. 선형성(linearity)은 특정 내생변수와 그에 대한 결정인자들간 관계가 선형적이라는 가정으로서 SPSS에서 제공하는 선형성 분석을 사용하여 검증하였다. 가산성(additivity)은 특정 내생변수에 대한 결정인자의 효과가 가산적이라는 가정으로서, 회귀분석에서 상호작용 효과의 유무에 대한 분석을 통해 검증하였다. 비다중상관성(non-multicollinearity)은 결정인자로 간주되는 변수들간에 심각한 상관관계가 존재하지 않아야 한다는 가정으로서, 변수들간의 일차 상관관계, 모수 추정치들간의 상관관계, 그리고 Eigenvalue 분해방법(Gunst, 1983)을 사용하여 검토하였다. 분석의 결과는 이상의 조건들이 대체로 충족되고 있다는 것을 보여준다. 모형표시의 정확성(correct model specification)은 모형 내부의 함수적 관계나 결정인자의 설정이 정확해야 한다는 가정으로서, 본 연구에서 사용하는 모형은 이미 다른 연구들에서 어느 정도 정립된 것이므로 이 조건은 충족되고 있다고 보아도 된다. 공분산분석에 가정되는 다른 하나의 조건인 다중정상분포(multi-variate normality)는 본 모형과 같이 복잡한 경우에는 경험적으로 검증할 방법이 없으므로 충족되는 것으로 가정하고 분석을 진행하였다.

### 3. 분석과 결과

근속의도를 최종변수로 하는 전체모형(이하 '근속의도모형')에 대한 계수들의 추정을 위해 공분산구조분석을 실시하였다. 사실 이 모형은 이론적으로 완벽한 것이 아니라 새로운 이론이나 경험적인 자료에 따라 변형될 수 있는 기본모형이다. 본 연구에서 업무만족도를 제외한 나머지 내생변수에 대한 외생변수들의 직접효과를 매우 제한적으로 표시한 이유도, 그들간의 관계에 대한 이론적인 설명이 뒷받침되지 않고 있기 때문이다. 말하자면 이 모형은 이론적인 충족성을 갖추어 나가는 과정에 있다고 보는 것이 더 타당할 것이다.

LISREL을 이용한 공분산구조분석에서는 이와 같이 원래의 모형에 포함되지 않은 경로에 대한 허용가능성의 지표가 제공된다. 수정지수(Modification Index 또는 MI)는 우리가 허용하지 않은 경로가 허용될 경우에 나타나는 전반적 모형의 적합도 증가를 표시해 주고 기대변화치(expected change)는 그 경로의 계수에 대한 추정치의 변화에 대한 정보를 제공해 준다. 본 연구에서는 이러한 통계치와 더불어 이론적 적실성이 중요하게 고려되었다. 즉 수정지수와 기대변화치 같은 통계치가 특정 경로를 허락할 만큼 충분히 크다고 할지라도 이론적인 타당성이 없는 경우에는 그 경로를 허락하지 않았다.

#### 1) 구조계수의 추정치에 대한 분석

〈표2〉는 주요 변수들의 각 내생변수에 대한 직접효과를 보여준다. 먼저 직업만족도모형을 보면, 한국의 경우 단순성, 긍정적 인성 그리고 승진의 정당성 등이 중요한 결정요인인 반면에 미국의 경우에는 단순성, 교직헌신도, 긍정적 인성 등이 큰 효과를 보인다. 두 모형 모두에서 단순성이 큰 효과를 가지는 이유는 교직에 일반적인 일의 반복적 내용 때문일 것으로 생각된다. 조직헌신도모형에서는 한국의 경우 안정성과 승진의 정당성이 중요한 변수인 반면에 미국의 경우에는 업무만족도와 교직헌신도가 큰 영향을 가진다. 한국의 경우에는 업무만족도의 직접효과는 없는 것으로 나타난다. 근속의도모형에서는 한국의 경우 안정성이 가장 중요한 결정요인인 반면에 미국의 경우에는 조직헌신도의 효과가 가장 큰 것으로 나타난다.

〈표2〉 각 모형별 주요변수의 효과비교

결정요인	업무만족도모형		조직헌신도모형		근속의도모형	
	한국	미국	한국	미국	한국	미국
조직헌신도					.142*	.662*
업무만족도			.090	.290*		
역할애매성	-.188*	-.100				
역할갈등	-.122*	-.090				
자율성	-.087	.030				
단순성	-.457*	-.410*				
승진정당성	.159*	-.000	.250*			
보수	-.088	.030				
안정성	.102*	-.070	.259*		.339*	
취업기회	-.079	.010		-.080*	-.119*	-.010
교직헌신도	.143*	.370*	.089*	.150*	-.034	-.100
긍정적 인성	.304*	.200*				
설명력 (R <sup>2</sup> )	.708	.790	.547	.740	.287	.850

\*  $p < .05$ , 단측검증시 유의미.

이 표에서 두 사례간의 차이를 보여주는 또 다른 측면은 설명력(R<sup>2</sup>)이다. 업무만족도모형의 경우에는 한국과 미국 모두 대체로 높은 설명력을 보여주지만 근속의도모형에서는 한국의 경우 매우 낮은 설명력을 가지고 있다. 이에 대해서는 두 가지 해석이 가능할 것 같다. 첫째는 근속의도모형에서 매개변수인 업무만족도와 조직헌신도의 역할이 한국의 경우 매우 미약하기 때문이라는 설명이다. 이들 매개변수의 역할감소 때문에 외생변수들의 근속의도에 대한 영향이 크게 줄어들게 된다는 것이다. 두번째는 한국의 경우 교사들의 취업기회, 즉 외부 노동시장이 개방적이지 못하기 때문에 나타난 결과라는 해석이다. 앞서 개념규정에서 언급했듯이 업무만족도가 특정 업무에 대한 직접적이고 감성적인 반응인 반면에 근속의도는 좀더 현실적이고 합리적인 판단에 따른 직업선택에 대한 계획이다. 이렇게 볼 때 외생변수들이 업무만족도에 큰 영향력을 미칠 수는 있지만, 제한된 노동시장에 대한 인식의 효과 때문에 이러한 영향력이 근속의도에까지 전달되지 못한다고 볼 수 있다.

## 2) 효과의 분해와 매개변수의 역할

이러한 차이는 근속의도에 대한 변수들의 효과를 분해해 봄으로써 더 자세히 알 수 있다. <표3>에 그 결과가 나타나 있다. 먼저 총효과를 비교해 보면, 한국의 경우에는 직업 안정성과 취업기회의 영향이 두드러지는 반면에 미국의 경우에는 조직헌신도와 업무만족도의 효과가 가장 크다는 것을 보여준다. 뿐만 아니라 한국의 경우에는 총인과효과와 대부분이 직접효과인 반면에 미국의 경우에는 간접효과와 크기도 상당하다는 것을 알 수 있다. 이는 두 사례간에 매개변수의 역할 차이를 분명하게 보여주는 것이라고 할 수 있다. 또한 한국의 경우에서 직업의 안정성과 취업기회 변수의 직접효과가 크게 나타나는 것은 이 모형에 대한 제한된 외부노동 시장의 영향을 다른 방식으로 표현하는 것으로 볼 수 있다.

&lt;표3&gt; 근속의도에 대한 주요변수의 효과분해의 비교

효과	직접 효과		간접 효과		총인과 효과	
	한국	미국	한국	미국	한국	미국
결정요인						
조직헌신도	.142*	.662*			.142*	.662*
업무만족도			-.016	.369*	-.016	.369*
역할에매성			.066*	-.037	.066*	-.037
역할갈등			.002	-.033	.002	-.033
자율성			.001	.010	.001	.010
단순성			.007	-.150*	.007	.150*
승진정당성			.033*	.000	.033*	-.000
보수	.339*		.001	.010	.001	.010
안정성			.029*	-.025	.369*	-.025
취업기회	-.119*	-.010	-.083*	-.158*	-.202*	-.168*
교직헌신도	-.034	-.110	.077*	.239*	.043	.139*
긍정적 인성			-.005	.073*	-.005	.073*

\*  $p < .05$ , 단측검증시 유의미

## 4. 논의와 결론

동일한 조직유착모형을 한국과 미국의 경우에 적용시켜 본 결과는 한국의 경우에는 매개변수인 업무만족도와 조직만족도가, 근속의도에 대한 외생변수들의 효과를 제대로 매개하지 못한다는 것과 외생변수들이 근속의도모형을 충분히 설명하는데 실패하고 있다는 것으로 요약될 수 있다. 몇 가지 쟁점들을 중심으로 이러한 분석결과가 가지는 의의를 논의해 볼 필요가 있다.

### 1) 조직유착모형의 가정과 맥락

위에서 나타난 결과를 좀더 체계적으로 해석하기 위해서는 미국에서 형성된 조직유착모형의 가정들과 맥락에 대한 면밀한 검토가 필요하다. 먼저 이 모형에서 가정하고 있는 것, 즉 작업보상 또는 작업비용으로 간주되는 여러 가지 작업조건들에 대한 피고용자들의 평가에서 한국과 미국 두 사회간에 유의미한 차이가 있는가라는 문제이다. 이에 대한 엄밀한 검증은 그 자체로서 또 다른 하나의 과제가 되어야 하는 만큼 본 연구에서 본격적으로 다루지는 않았지만, 현재로서는 원래의 가정이 위배되고 있다고 믿을 만한 징후나 근거가 없다고 본다.

오히려 문제의 여지가 있는 것은 이 모형이 암묵적으로 가정하고 있는 사회적 맥락의 상이함이다. 본 연구에서 검토된 조직유착모형은 두 가지 사회적 맥락을 전제하고 있다고 보여진다. 첫째는 개방된 노동시장에 대한 전제로서, 피고용자들은 현재의 직업에 만족하지 않거나 좀더 좋은 취업기회가 제공되면 비교적 쉽게 전직을 할 수가 있다는 것이다. 둘째는 자발적 이동에 대한 전제로서, 피고용자들이 이동할 경우 그 이동은 피고용자의 자발적 선택에 따른 것이지 고용주가 강제하지는 않는다는 것이다.

이 두 가지 전제조건들의 존재여부에 따라 네 가지 가능성을 생각해 볼 수 있다. 첫째는 두 가지 조건, 즉 개방된 외부노동시장과 자발적 사회이동이 모두 존재하는 경우으로서, 바로 Price-Mueller 모형이 암묵적으로 가정하고 있는 사회적 맥락이다. 두번째는 외부노동시장은 개방되어 있지만 이동이 비자발적인 경우로서, 작업조건이 피고용자들의 전직행위에 별다른 영향을 주지 못할 것이기 때문에, 근속의

도모형에서 매개변수들이 그다지 중요한 역할을 하지 못할 것이다. 세번째는 사회적 이동은 자발적이지만 외부노동시장이 폐쇄된 경우인데, 피고용자들에게 다른 취업 기회가 제한되어 있기 때문에 근속의도모형은 낮은 설명력을 보일 것이다. 마지막으로 네번째의 경우는 폐쇄된 외부노동시장과 비자발적인 사회이동의 경우로서, 이는 조직헌신도와 업무만족도 같은 매개변수의 역할 감소와 근속의도모형의 설명력의 약화로 특징지워질 것이다.

한국의 교사들이 경험하는 고용관계는 네번째 경우에 좀더 근접한다고 보여진다. 몇몇 전공을 제외하고는 교사들이 학교 외부에서 자신들의 기술과 능력을 인정받으며 취업할 수 있는 기회가 극히 제한되어 있다(제한된 외부노동시장). 뿐만 아니라 대부분의 중등교사들은 한 학교에서 일정 기간을 근무한 후 다른 지역의 학교로 이전해야 한다(강제이동). 사립학교의 경우 그 정도가 약하다고 볼 수 있지만, 대부분의 사학재단은 2개 이상의 학교를 가지고 있고 그 내부에서 이동과 교사들에 대한 학교 소유자의 영향력을 고려할 때 큰 차이는 없다고 생각된다.

## 2) 조합주의와 내부노동시장

Lincoln & Kalleberg(1985, 1990)는 현대의 조합주의적 조직체에서 피고용자들에 대한 통제는 일에 대한 구조적 조건의 변화를 통해 간접적으로 이루어진다고 주장한다. 그들이 말하는 조합주의(corporatism)는 1) 피고용자들간의 정의적 사회적 관계의 형성을 도와주는 사회적 통합, 2) 승진을 통한 직장내부에서 사회이동과 경력구조, 3) 의사결정과정 참여, 4) 노동자들의 권익을 보호하고 책임과 의무를 규정하는 공식적인 절차 등으로 특징지워진다. Lincoln & Kalleberg는 정당성과 내부노동시장(ILM), 공식화된 절차 같은 조합주의의 특성이 피고용자들의 업무만족과 조직헌신에 중요한 결과를 가져온다고 주장한다.

한편 Mueller et al. (1994)은 내부노동시장이 존재하지 않는, 그래서 비조합주의적인 조직체에서도 자율성과 정당성 같은 다른 변수들이 피고용자들의 조직유착에 중요한 영향을 미치며, 이런 상황에서는 업무만족보다는 조직헌신도가 외생변수들의 근속의도에 대한 영향을 매개하는 데에 더욱 중요하다는 것을 보여준다. 나아가서 이들은 사회적 통합과 정당성 같은 일부 노동조건은 피고용자들의 조직유착의 형성에 요구되는 고용관계의 보편적인 특성이라고 주장한다.

한국 교사들의 경우에는 내부노동시장뿐만 아니라 다른 조합주의적 특성도 미약하다. 그렇다고 Mueller와 그의 동료들이 주장하는 것처럼 다른 구조적 특성이 중요한 결정인자로 부각되지도 않았다. 그리고 한국 교사들의 경우에는 업무만족도와 조직헌신도 모두 중요한 매개변수가 아니라는 것을 보여준다. 따라서 일부 노동조건이 조직유착에 필요한 보편적 특성이라는 그들의 주장은 재검토해야 한다. 그러한 특성들이 존재할 수 있지만, 제한된 외부노동시장과 강제이동이라는 조건에서는 이들의 영향이 업무만족도에서만 나타날 뿐 근속의도로까지 연결되지 않는다.

### 3) 제한된 외부노동시장의 효과

한국 교사들의 전직률은 비교적 낮은 편이다. 만일 제한된 외부노동시장이 한국 교사들의 낮은 전직률의 주요한 원인이라면, 그 효과가 근속의도모형에 포함되어 있는 몇 가지 변수들에 따라 나타나야만 한다. 앞에서 보았듯이 신고전파 경제이론에서는 외부의 취업기회가 피고용자들의 직업선택행위에 결정적인 영향을 미친다고 주장한다. 또한 경제적 구조주의론자들이 주장하듯이 제한된 외부노동시장이라는 조건에서는 직업의 안정성도 중요한 변수가 될 수 있다. 뿐만 아니라 이러한 상황에서는 근속연수(투자이론)나 전문적 기술에 대한 투자(인간자본론)도 주요한 효과를 가져올 수 있다.

본 연구의 결과는 한국의 경우 다른 변수들에 비해 직업의 안정성과 취업기회의 변수가 근속의도에 미치는 영향이 상대적으로 크다는 것을 보여준다. 미국의 경우에는 조직헌신도와 직업만족도가 근속의도모형에서 가장 중요한 두 변수라는 사실과 연관지어, 이것은 제한된 외부노동시장이 한국의 모형에서 차지하는 중요성을 단적으로 보여주는 예라고 할 수 있다. 그러나 근속의도모형의 낮은 설명력은 Price-Mueller 모형이 잡아내지 못하고 있는 다른 기제가 인과과정에서 작용하고 있다는 것을 말해준다(Jo, 1995).

### 4) 결론

결국 이러한 상이한 사회적 맥락의 차이가 한국과 미국간의 조직유착모형의 검증결과에서 차이를 가져왔다고 본다. 비자발적인 사회이동의 존재는 근속의도모형

에서 매개변수들의 역할을 감소시키는 효과를 가져왔고, 상대적으로 폐쇄된 외부노동시장은 전체 모형의 설명력 약화라는 결과를 초래하였다. 근속의도모형과는 달리 업무만족도모형이 비교적 높은 설명력을 가지게 되는 이유는, 앞에서도 밝혔듯이 합리적이고 계획적인 계산에 기반한 근속의도와는 달리 업무만족도는 작업조건에 대한 직접적이고 감정적인 반응이기 때문이다. 다시 말하면 작업조건의 차이가 업무만족도의 차이로 나타날 수는 있어도 그 영향이 근속의도까지 전달되지 않는다는 것이다.

이 연구는 피고용자들의 조직유착모형을 적용하는 데에서 사회의 구조적 특성이 중요한 고려 사항이 되어야 한다는 것을 보여준다. 따라서 기존의 모형의 올바른 경험적 검증을 위해서는 그 적용범위(scope condition)를 명시해야 하고, 앞으로는 한국의 교사들과 같은 구조적인 제약이 있는 상황에서 피고용자들의 조직유착을 가져오는 다른 요인들에 대한 이론적·경험적 연구가 필요하다. 나아가서 이에 대한 연구는 최근들어 나타나고 있는 기업축소에 따른 비자발적 전직 또는 조기퇴직 그리고 이에 따른 고령 근로자들의 방출과 그들의 제한된 취업기회 등의 문제과 관련하여 좀더 많은 관심을 요구한다고 하겠다.



## 참고문헌

- 홍두승(1991), “분배적 정의와 형평”, 황일청 편, 《한국사회의 불평등과 형평》, 나남.
- Allen, J.J. and J.P. Meyer(1991), “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Becker, H.S. (1960), “Notes on the Concept of Commitment”, *American Journal of Sociology* 66: 32-40.
- Bentler, P.M. and C.P. Chou(1987), “Practical Issues in Structural Modeling”, *Sociological Methods and Research* 16: 78-117.
- Bollen, C.A. (1989), *Structural Equations with Latent Variables*, New York: Wiley.
- Brislin, R.W., W.J. Lonner and R.M. Thorndike(1973), *Cross-Cultural Research Methods*, New York: John Wiley and Sons.
- Doeringer, R.D. and M.J. Piore(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: Health.
- Farrell, D. and C.E. Rusbult(1981), “Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment, and Turnover: the Impact of Rewards, Costs, Alternatives, and Investments”, *Organizational Behavioral and Human Performance* 28: 78-95.
- Gunst, R.F. (1983), “Regression Analysis with Multicollinear Predictor Variables: Definition, Detection, and Effects”, *Communications in Statistics: Theory and Methods* 12: 2217-2260.
- Halaby, C.N. (1986), “Worker Attachment and Workplace Authority”, *American Sociological Review* 51: 634-649.
- \_\_\_\_\_ and D.L. Weakliem(1989), “Worker Control an Attachment to the Firm”, *American Journal of Sociology* 95: 549-591.
- Hayduk, L.A. (1987), *Structural Equation Modeling with LISREL: Essentials and Advances*, Baltimore: Johns Hopkins.
- Hodson, R. and R. Kaufman(1982), “Economic Dualism: A Critical Review”, *American Sociological Review* 47: 727-739.
- Iverson, R.D. (1992), “Employee Intent to Stay: An Empirical Test of a Revision of the Price and Mueller Model”, Unpublished doctoral dissertation, The University of

- Iowa, IA.
- Jo, Dong-Gi(1995), "Employee Attachment among Teachers in South Korea: A Comparative Analysis with the U.S. Teachers", Unpublished doctoral dissertation, The University of Iowa, IA.
- Jöreskog, K.G. and D. Sörbom(1993), *LISREL 8: User's Reference Guide*, Chicago: Scientific Software International.
- Kalleberg, A.L. (1977), "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction", *American Sociological Review* 43: 124-143.
- Lawler, E. E. III(1973), *Motivation in Work Organization*, Monterey, CA: Brooks/Cole Publishing Co.
- Lincoln, J.R. and A.L. Kalleberg(1985), "Work Organization and Workforce Commitment: a Study of Plants and Employees in the U.S. and Japan", *American Sociological Review* 50: 738-760.
- \_\_\_\_\_ (1990), *Culture, Control and Commitment*, Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
- Meyer, J.P. and N.J. Allen(1984), "Testing the 'Side-Bet' Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology* 69: 372-378.
- Morrow, P. C. (1994), *The Theory and Measurement of Work Commitment*, Greenwich, C. T. : JAI Press.
- Mottaz, C.J. (1989), "An Analysis of the Relationship between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment", *The Sociological Quarterly* 30: 143-158.
- Mowday, R.T., R.M. Steers, and L.W. Porter(1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior* 14: 224-247.
- Mueller, C.W. and J.L. Price(1990), "Economic, Psychological, and Sociological Determinants of Voluntary Turnover", *Journal of Behavioral Economics* 19: 321-335.
- \_\_\_\_\_, J.E. Wallace, and J.L. Price(1992), "Employee Commitment: Resolving Some Issues", *Work and Occupations* 19: 211-236.
- \_\_\_\_\_, E.M. Boyer, J.L. Price and R.D. Iverson(1994), "Employee Attachment and Noncoercive Conditions of Work: The Case of Dental Hygienists", *Work and Occupation* 21: 129-212.
- Mueller, C.W., R.D. Iverson(1996), "Justice Evaluation in Two Cultural Contexts: A

- Comparison of the U.S. and South Korea", Unpublished working paper.
- Parsons, D. O. (1977), "Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates", *Journal of Political Economy* 80: 1120-1143.
- Price, J.L. and C.W. Mueller(1986a), *Absenteeism and Turnover of Hospital Employees*, Greenwich, C.T. : JAI Press.
- \_\_\_\_\_ (1986b), *Handbook of Organizational Measurement*, Cambridge, MA: Allinger.
- Williamson, O.E. (1988), "The Economics and Sociology of Organization: Promoting a Dialogue", G. Farkas and P. England (ed.), *Industries, Firms, and Jobs*, New York: Plenum Press.

abstract

---

## **An Empirical Testing of Employee Attachment Model : A Comparison of South Korean and U.S. Teachers**

Dong-Gi Jo

This study comparatively examines a causal model of employee attachment which focuses on employee's organizational commitment and intent to stay with an organization. This study is based on two separate studies of employee attachment among teachers: the U. S. case of the Chicago Public Schools (CPS) and the South Korean case of the Seoul Educational District (SED). The main purpose of this study is to replicate in Korea the CPS study. A revised model based on the unique characteristics of Korean teachers is also developed and estimated.

The Price-Mueller model of employee attachment provides the basic theoretical framework for this study. It includes five general classes of variables: 1) employee responses to work variables: job satisfaction, commitment, and intent to stay; 2) psychological stress variables: role ambiguity, role conflict, work overload, and quality of students; 3) social structural variables: autonomy, routinization, distributive justice, and legitimacy; 4) economic structural variables: pay, job security, promotional opportunities, and job opportunities; and 5) work orientation variables: career commitment, normative commitment, work motivation, affectivity, work values, and met expectations.

The data was collected through questionnaire survey and a sample of 649 secondary school teachers in Seoul, South Korea, was included in the final analysis. Covariance structure analysis (LISREL) was used to estimate the

causal model. The results indicate that the endogenous variables of job satisfaction and commitment play a considerably less important role than in the U.S. model in mediating the effects of the exogenous variables on intent to stay, and the model fails to explain the majority of the variance in intent to stay. In addition, the new variables added to the revised Korean model do not have significant effects on intent to stay. The structural characteristics of the employment relationship and labor markets associated with Korean teachers — forced mobility and closed external markets — are largely accountable for the major differences between the Korean and the U.S. cases. The study suggests that conceptual and empirical work on what produces employee attachment under these structural constraints needs to receive more attention in future studies.