

직업과 조직에 관한 만족과 몰입이 전환의도에 미치는 영향에 관한 연구[†]

임창희* · 홍용기**

〈요 약〉

본 연구의 목적은 몰입의 선행변수인 직업만족, 조직만족, 직업가치가 직업몰입과 조직몰입에 어떠한 관계가 있는 지를 분석한다. 또한 몰입변수들이 직업전환의도와 조직전환의도와는 어떤 영향을 보이는지를 연구한다. 그동안 선행연구에서는 조직몰입에 대한 구성요인에 초점을 둔 연구가 많았으며, 연구초점은 세 가지 몰입을 구성하는 개념 간의 차이를 규명하는 것이었다. 하지만 기존 연구와 달리 본 연구는 직업과 조직에 대한 개념을 구분하여 만족-몰입-전환의도 간의 차이성을 밝혀 보았다.

이를 위해 156명의 자료를 대상으로 확정요인분석을 시행하였다. 결과 직업몰입과 조직몰입의 세 가지 선행변수와 두 가지 직업전환의도와 조직전환의도 간 관계가 있는 것으로 나타났다. 부분적인 가설이 지지되었지만, 직업에 만족(몰입, 전환의도)하는 것과 조직에 만족(몰입, 전환의도)하는 것에 작은 유의적인 차이가 발견되었다. 이는 지금까지의 연구들이 지나치게 몰입에 대한 개념을 폭넓게 정의하고 있었기 때문에 향후 연구에서는 직업과 조직을 구분하여 분석단위나 분석수준의 초점에 따라 판별타당성 문제까지 고려되어야 함을 의미한다.

핵심주제어 : 직업만족, 조직만족, 직업가치, 직업몰입, 조직몰입, 직업전환의도, 조직전환의도

논문접수일: 2012년 11월 05일 수정일: 2012년 11월 21일 게재확정일: 2012년 12월 10일

† 본 연구는 2011학년도 홍익대학교 학술연구조성비 지원에 의하여 수행되었음.

* 홍익대학교 경영학과 교수, sky33@hongik.ac.kr

** 대림대학교 경영학과 교수, yghong@daelim.ac.kr

I. 서 론

몰입(commitment)에 관한 연구는 조직행동분야 연구자들 의해 오랫동안 관심을 가져온 분야이다(Reichers, 1985; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1991; Morrow, 1983, 1993). 개인이 어떤 대상과 강하게 결속되는 힘을 의미하는 몰입(Mryer, Becker, & Van Dick, 2006)에 관한 연구는 연구자마다 관심을 갖는 분석의 초점들이 상이하어 조직몰입, 업무몰입, 직무몰입 등으로 구분된다(Becker, 1992, Blau, Paul & St. John, 1993; Randall & Cote, 1991). Becker(1992)는 개인이 느끼는 다양한 몰입의 초점들이 조직, 최고경영자, 감독, 업무집단 등으로 구분될 수 있다고 한다. Blau(1985)는 경력몰입(career commitment), Fullagar와 Barling(1989)은 노조몰입(union commitment) 그리고 Morrow와 Wirth(1989)는 직업몰입(professions commitment) 각각에 초점을 두고 몰입연구를 진행하였다.

그동안 몰입연구가 조직몰입(organization commitment)의 세 가지 구성요소의 영향관계(Meyer & Allen, 1997)를 중심으로 한 연구가 대부분이다. 그 이후 직무관여(job involvement), 직무몰입(job commitment)에 관한 후속연구(Blau & Boal, 1987)로 이어지고 있다. 특히 조직몰입이나 직무몰입 보다는 직업몰입(occupational commitment)의 문제에 대한 관심도 증대되고 있다(Morrow & McElroy, 1993).

직업몰입 연구에서 개인이 수행하는 직업에 대해 갖는 심리적 반응에 관심을 두는 이유는 다음과 같다(Lee, Carswell, & Allen, 2000). 우선, 직업은 많은 사람들의 삶에 있어 매우 큰 의미를 주기 때문이며, 업무가 과거보다 더 전문화되고 있는 상황에 있다. 이러한 상황에서, 사람들은 자신의 직업을 위해서 교육수준을 향상시키려고 하고(Burris, 1983), 인수합병, 해고와 같은 급격하게 변화되는 상황에서의 불확실성에 적극적으로 대응하기 위해 평상시 자신의 직업에 대하여 더 많은 직업몰입을 필요로 한다(Carson & Bedeian, 1994). 또한 직업정신과 조직 소속감을 보유함에 있어 직업몰입이 잠재적인 연결요인이 되기 때문에 직업몰입이 매우 중요한 요소가 된다(Colarelli, 1998).

몰입을 가진 구성원은 특정 직업에서 일정기간 이상을 근무하기를 원하고, 기업은 구성원의 전환의도 및 이직수준을 최소로 유지하려고 한다. 그러므로 직업몰입에 따른 고용안정은 중요한 인적자원관리의 핵심이 된다(Reichers, 1985). 따라서 조직몰입과 직업몰입에 초점을 두고, 그러한 몰입에 영향을 주는 원인들

이 무엇인가를 찾는 연구가 있다(Cohen, 1996).

더불어 직업몰입이 업무성과와 깊은 관계가 있다는 점이다. 이는 몰입의 영향에 대한 연구에서 그간의 연구자들은 일정하게 필요한 전문성 개발 기간이 개인에게 주어진 이후 그 개인이 높은 수준의 성과를 달성할 수 있다고 주장한다. 직업에 있어 직업몰입은 업무성과에 영향을 미친다는 일치된 주장이 있다(Ericsson & Lehmann, 1996).

본 연구는 조직몰입과 직업몰입 간의 선행변수인 직업만족과 조직만족, 그리고 직업가치의 직접적인 관계를 살펴본다. 또한 직업몰입이나 조직몰입이 조직전환의도와 직업전환의도에 있어 어떤 영향관계를 보이는지를 밝히려 한다. 이때 두 변수 간 단순 상관관계를 보려는 것은 아니다. 직업수준과 조직수준 각각에서의 영향관계를 보려는 것이다.

II. 이론적 배경

1. 직업몰입의 개념

직업(職業, occupation)이란 생계를 유지하기 위하여 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일로, job, work, occupation, career, vocation, profession 등으로 다양하게 쓰인다. 그러므로 직업이라는 용어가 반드시 전문성(profession)과 일치하는 것도 아니고, 경력이 어느 정도 직업을 의미하기도 하며(Blau, 1985), 개인의 전 생애를 통해 경험하는 직무, 직업, 기타 업무관련 활동 등이 모두 포함된 용어로 사용되기도 한다(Arthur, Hall, & Lawrence, 1989). 이러한 직업은 필연적으로 기술(skills), 지식, 임무 등을 필요로 하며, 그러한 것들에서의 차이로 인해 특정한 직업이 다른 직업과 구별된다. 직업을 의미하는 용어들(occupation, profession, career)은 몰입연구에서는 어느 정도 혼용되어 사용되기도 하지만 일반적으로 직업을 의미하는 용어로는 occupation 이란 용어가 가장 많이 선호되고 있다(Blau, 1985; Meyer, Allen, & Smith, 1993; Morrow, 1993).

어떤 사람의 직업몰입은 특정 사람의 직업과 그 직업을 가진 사람 간의 심리적인 연결로서 개념화되어지는데, 이는 일종의 직업에 대한 감정적 반응에 기초한다. 어떤 사람의 직업몰입이 매우 강할 때 직업몰입이 약한 사람보다는 그 직

업에 대하여 더 많은 긍정적 느낌을 경험할 것이고, 자신의 직업에 대한 정체성도 매우 강하다. 이러한 정서적 연결은 직업에서 느끼는 다양한 업무행동과 관련되고, 그 직업에 더 오랜 근속을 원한다는 점이다(Blau, 1985). 경력몰입(career commitment)은 직무몰입(job involvement)과 조직몰입(organizational commitment)으로서의 다양한 업무태도와는 구별되는데, 경력몰입은 하나의 직업(profession, vocation)에 대한 특정인의 태도로 정의된다(Blau et al., 1993). 앞서 기술했듯이 직업에 대한 감정적 몰입(affective commitment)을 언급한 학자(Meyer, et al., 1993)는 조직몰입의 세 가지 구성요소를 주장한다. 즉, 직업에 대한 감정적 몰입은 어떤 사람이 직업적 역할에서 그 역할을 유지하려는 바람이다. 근속적 몰입(continuance commitment)은 직업을 그만두는 경우에 발생하는 비용을 인지하는 것으로 정의되며, 규범적 몰입은 직업에 대한 일종의 복종을 준수하는 것을 의미하는데 이러한 것들은 직업을 그만두려는 의도 혹은 전환의도를 포함한 일종의 직업관련 행동과 관련되어 있다(Irving, Coleman, & Cooper, 1997; Meyer et al., 1993).

2. 몰입에 관한 선행연구

선행연구를 고찰하여 보면 몰입유형은 조직이나 직무 그리고 직업에 초점을 두어 분류되는데, 즉, 조직몰입, 직무몰입, 직업몰입, 업무몰입, 집단몰입 등이다. Blau와 Boal(1987)에 의하면, 직업몰입은 개인이 자신이 맡은 작업에서 심리적으 로 일체감을 느끼는 정도이다. 그들은 직무관여와 조직몰입의 높고 낮은 수준에 따라 네 가지 몰입유형이 이직과 결근에 각기 다른 영향을 주는 것으로 분석된다. 하지만 그들의 연구는 두 가지 몰입유형에 한정되어 개념화가 이루어졌고, 특히 직업몰입을 인정하지 않았다는 한계가 있다. 이러한 한계를 극복하기 위한 연구(Morrow & McElroy, 1993)에서 직업몰입과 경력몰입이 직무관여보다 더 업무성과에 더 강한 연관성을 갖는다는 주장이 제기되었다. 직업몰입이 업무관련 몰입의 구성요인으로 중요하다는 주장도 있다(Reilly & Orsak, 1991). 그러므로 조직몰입이나 업무몰입보다는 특정 직업의 이직을 결정짓는 중요한 요인이 직업몰입이라는 주장이다(Mueller et al. 1992).

몰입유형 중 또 하나는 업무관여(work involvement)이다. 이는 업무윤리와 업무가치로서 Kanungo(1979, 1982)는 직무관여와 업무관여는 다른 개념으로, 직무관여는 자신이 담당하고 있는 직무에 대하여 현재의 욕구를 충족할 수 있는

직무에 대한 신념이고, 업무관여는 문화적 조건이나 사회화의 기능인 동시에 직장생활에서 업무에 대한 규범적 신념으로 구별한다. 또한 집단몰입(group commitment)은 조직의 다양한 구성원이 느끼는 동조 그리고 집단에 대한 개인의 정체성 등으로 정의된다(Randall & Cote, 1991). 집단몰입의 한 형태인 노조 몰입은 이중몰입(multiple commitment)과 성과 간의 연관성을 연구하는 많은 후속연구를 촉발하는 계기가 되었다(Zaccaro & Dobbins, 1989).

직업몰입과 다양한 업무태도 간에 정의 상관관계가 있다는 연구결과들이 많다(Blau, 1985; McGinnis & Morrow, 1990). Morrow(1993)는 상이한 업무태도와 직업몰입 간의 관계에 대하여 업무윤리, 직업몰입은 성향적 특징을 가지고 있으며, 조직몰입과 직무몰입은 상황적 요인에 의해 결정되는 것으로 주장한다. 또한 이들 몰입유형은 상호배타적인 개념이 아닌 서로 강한 상관관계를 가지고 있다. Blau와 Boal(1987)에 의하면 가장 높은 수준의 직업몰입과 조직몰입을 가지고 있는 구성원은 가장 낮은 전환의도를 가지고 있으며, 직무몰입과 조직몰입은 조직에 남아야 되는지 떠나야 되는지에 대하여 타당성을 제공하는 중요한 요인이라고 주장한다. McGinnis & Morrow(1990) 연구에 의하면 직업몰입과 조직몰입, 업무태도, 업무윤리에 대한 준수여부 등은 서로 강한 상관관계가 있는 것으로 분석되었다.

또한 업무몰입의 다양한 형태들 간 연구에서 가장 많은 관심을 받은 것이 바로 조직몰입과 직업몰입 간의 관계이다(Blau & Scott, 1962; Gouldner, 1957). 이는 메타분석을 통해서도 두 변수 간 정의 상관관계가 입증되었다(Mathieu & Zajac, 1990; Wallace, 1988). 또한 Brown(1996) 연구에서, 직업몰입은 조직몰입의 중요한 예측치이며, 직무몰입의 결과변수로 직무만족, 결근율, 전직율, 성과 등과의 관계가 규명되었다(Proter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). 그러므로 본 연구의 가설을 도출하기 위한 선행연구의 고찰을 통해 조직 구성원이 직업이나 조직에 몰입하는 관심으로 인해 직무수행성과, 조직성과, 생산성 증가를 가져오며 이직, 결근, 이직의도, 전환의도 등과는 부적인 관계가 있다는 사실이 입증되고 있다. 따라서 선행연구들에 기초하여 다음과 같은 <가설 1>, <가설 2>, <가설 3>을 설정하였다.

<가설 1> 직업만족과 직업몰입 및 조직몰입의 관계

<가설 1-1> 직업만족은 직업몰입에 영향을 미칠 것이다.

<가설 1-2> 직업만족은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

<가설 2> 조직만족과 직업몰입 및 조직몰입의 관계

<가설 2-1> 조직만족은 직업몰입에 영향을 미칠 것이다.

<가설 2-2> 조직만족은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

<가설 3> 직업가치관과 직업몰입 및 조직몰입의 관계

<가설 3-1> 직업가치관은 직업몰입에 영향을 미칠 것이다.

<가설 3-2> 직업가치관은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

3. 몰입에 관한 영향

몰입연구에서 결과변수는 조직에서의 이직문제를 다루고 있다. 이러한 결과변수는 직무탐색행동(job search behavior), 직무전환의도(turnover intention), 직무만족 그리고 조직몰입 등이다(Hom, Katerberg, & Hulin, 1979; Price & Mueller, 1981). 하지만 선행연구에서 직업관련 변수들은 별 주목을 받지 못했다. 직업몰입의 연구에서 직업몰입이 직업전환의도와 강한 상관관계가 있으며, 이 둘 간의 관계에 조직전환의도가 조절변수 역할을 하는 것으로 알려져 있다(Bartol, 1979; Bedeian, Kemery, & Pizzolattom 1991). 직업관련 태도는 조직전환의도에서 매우 잠재적인 역할을 하는 변수가 된다. 결과변수 중 성과는 선언적이고 절차적인 지식이나 동기부여에 의해 주로 결정된다고 한다(Campbell, 1990). 그러므로 직업몰입은 업무성과와 관계가 있다. 구성원이 자신의 직업에 강한 몰입을 가지고 있다면 그렇지 못한 사람보다 달성해야할 성과표준이상의 높은 성과를 보이며 기꺼이 자신의 일을 열심히 하는 것으로 알려져 있다(Wallace, 1995). 직업몰입은 지속적인 기술과 지식이나 더 많은 교육을 요구할 가능성이 높을수록 성과도 높아질 가능성이 있다는 점이다(McCloskey & McCain, 1988). 그러므로 다음과 같은 <가설 4>, <가설 5>를 설정하였다.

<가설 4> 직업몰입과 직업전환의도 및 조직전환의도 관계

<가설 4-1> 직업몰입은 직업전환의도에 영향을 미칠 것이다.

<가설 4-2> 직업몰입은 조직전환의도에 영향을 미칠 것이다.

<가설 5> 조직몰입과 직업전환의도 및 조직전환의도 관계

<가설 5-1> 조직몰입은 직업전환의도에 영향을 미칠 것이다.

<가설 5-2> 조직몰입은 조직전환의도에 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구의 방법

1. 조작적 정의와 변수측정

변수의 조작적 정의와 측정은 다음과 같다. 만족은 직업만족(job satisfaction)에 관한 만족과 조직만족(organization satisfaction)으로 구분하여 사용한다. 직업만족은 구성원이 직무수행과정에서 경험한 직업이나 직무에 대한 긍정적 직무태도(Muchinsky, 2009)로 미네소타 만족설문지의 항목을 활용하여 총 4개 문항이 사용되었다. 조직만족은 구성원이 조직으로부터 얻는 즐거움의 정도를 말한다(Muchinsky, 2009). 이는 포괄적 만족과 단편적 만족을 묻는 총 4개 문항이 사용되었다.

직업가치(job value)는 직업에 관한 개인이 가지는 가치관으로 정의한다. 이는 직무관여(job involvement), 업무가치와 유사한 개념으로 한 개인이 자신의 일에 대하여 느끼는 심리적인 일체감의 정도라 할 수 있다. 이는 총 3개 문항을 사용하였다(Brown, 1996). 직업몰입(occupation commitment)이란 특정 개인의 직업에 대한 몰입으로서 한 개인과 자신의 직업에 대한 정서적인 반응에 기초한 심리적 연계로서 정의된다(Meyer et al., 1993). 이는 직업몰입이 강한 사람은 직업몰입이 약한 사람에 비해 긍정적인 느낌을 더 많이 경험하여 자신의 정체성도 더 강력하게 인식하는 것으로 알려져 있다. 따라서 Meyer와 그의 동료들의 연구(1993)를 참조하여 경력몰입이나 직무관여, 조직몰입과 구별되는 자신의 직업에 대한 긍정적 태도 중 특히 감정적 몰입이 직업몰입과 가장 유사한 감정적 직업몰입 척도(affective commitment scales)를 수정하여 총 8개 문항을 사용하였다.

조직몰입(organizational commitment)은 구성원의 조직에 대한 일체감을 뜻하는 것으로 헌신적 노력, 조직의 목표와 가치에 대한 믿음과 수용, 잔류의도 등을 의미한다(Allen & Meyer, 1990). 조직몰입의 측정은 Allen과 Meyer(1990)가 제시한 24개 항목으로 구성원의 조직에 대한 감정적 애착인 정서적 몰입, 지속적으로 일하고자 하는 욕구인 근속적 몰입, 그리고 조직에 대한 도덕적 애착심인 규범적 몰입 등 8개 문항을 사용하였다.

전환의도 역시 조직과 직업으로 구분하여 사용하였다. 직업전환의도(job turnover intention)란 구성원이 자신이 맡은 일로부터 이탈하는 이직을 의미한다. 전환의도는 이직의도로 많이 사용되는데, 본 연구에서는 전환의도라는 용어로 통일하여 사용하였다. 전환의도는 조직구성원이 현재 근무하는 조직에서 자신의 목표달성을 이루기가 어렵다고 판단하여 새로운 조직으로 떠나고자 하는 심리상태로 정의된다(Mathieu & Zajac, 1990). 따라서 기존의 전환의도는 조직전환의도(organizational turnover intention)로 측정된다. 그러므로 전환의도는 Michaels 와 Spector(1982)의 척도를 참조하여 총 8개 문항으로 측정하되, 8개 문항 중 조직전환의도 4문항, 직업전환의도 4문항으로 구분하였다. 본 연구에서 모든 척도는 리커트 5점 척도로 하였다.

2. 자료 수집 및 조사방법

본 연구의 대상은 수도권지역에 있는 가전제품 유통업에 종사하는 직장인을 대상으로 하였다. 인구통계변수는, 연령, 성별, 회사 근속기간, 현 직업 근속기간, 교육수준, 직급 등 등 6개 항목으로 측정하였다. 설문 응답자의 표본의 특성은 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상자의 특성

연령	20대	30대	40대	50대	
	23(14.7)	47(30.1)	45(28.8)	41(26.3)	
성별	남 자			여 자	
	89(57.1)			67(42.9)	
교육수준	고졸이하	전문대졸	대졸	대학원이상	
	27(17.3)	52(33.3)	63(40.4)	14(9.0)	
회사 근속기간	1년 미만	1년-3년	4년-5년	6년-10년	10년이상
	54(34.6)	42(26.9)	36(16.7)	19(12.2)	15(9.6)
현 직업 근속기간	1년 미만	1년-3년	4년-5년	6년-10년	10년이상
	49(31.4)	41(26.3)	33(21.2)	18(11.5)	15(9.6)
직 급	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급이상
	69(44.2)	45(28.8)	23(14.7)	12(7.7)	7(4.5)

()안은 %임.

본 연구에서는 직업과 조직 사이에 존재하는 만족과 이직과 관련된 중요도를 측정하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 탐색조사(exploratory research) 형태

의 1차 조사를 위하여 예비설문 자료로 이용하여 자료를 수집하였으며, 이를 바탕으로 2차 설문조사를 2012년 9월 10일~20일까지 10일 동안 실시하였다. 설문은 1:1 면접 방식으로 진행 되었으며, 총 200 부의 설문 중 불성실한 설문 일부를 제외하고, 총 156 부의 설문을 분석에 사용하였다. 특히 2차 설문조사에서는 기초조사를 위한 개인적인 신상에 대한 문항과 직업과 현재 직장의 재직기간 및 이직의도 등에 대한 조사를 실시하였다.

본 연구에서는 연구모델의 검증과정 이전에 측정된 설문항목들이 연구자가 계획한 개념을 충분히 반영하고 있는지 확인하고자 신뢰성 및 타당성 분석을 수행하였다. 변수의 개념타당성을 분석하기 위해 주성분 분석과 개별 문항 내에서의 요인수의 결정은 요인간의 독립성을 유지하기 위하여 베리맥스(Varimax) 회전방식을 사용하였다. 고유치(Eigen Value)가 1이상인 요인만을 추출하였고, 신뢰성 검증을 위하여 크론바하 알파(Cronbach's Alpha)계수를 이용하였는데, 기초과학분야와 중요한 의사결정의 경우를 제외하고는 일반적 사회과학분야의 탐색적 연구에 있어서는 0.6이상이면 신뢰성이 존재한다고 할 수 있어 본 연구에서 제시한 척도의 신뢰성은 확보하였다고 볼 수 있다.

<표 2 > 변수에 대한 신뢰성 및 타당성 분석결과

변 수	변 수	요 인			Cronbach's α
		1	2	3	
직업만족 (Job satisfaction)	JS 1	.791			.879
	JS 2	.821			
	JS 3	.759			
	JS 10	.676			
조직만족 (Organization satisfaction)	OS 1		.647		.742
	OS 6		.758		
	OS 8		.825		
	OS 10		.713		
직업가치관 (Job value)	JV 4			.664	.844
	JV 12			.793	
	JV 13			.695	

직업몰입과 조직몰입, 전환의도 간의 영향관계를 보기 위해 기술통계량 및 상관관계분석을 통해 자료를 검증하였고, 변수의 신뢰성과 타당성분석을 실시하였다. 요인분석에서 고유치가 1이상이고, 요인적재량이 0.5 미만인 요인은 분석에서 제외하였다.

변수특성과 신뢰성 및 타당도 분석결과는 다음과 같다. 측정변수는 직업만족, 조직만족, 직업가치관의 세 가지 요인으로 분류되었다. <표 2>에서와 같이 각 이론변수에 대한 측정치들의 요인적재량 값은 .647에서 .825까지 비교적 높은 값으로 제시되었기 때문에 본 연구에서 채택한 측정척도가 높은 수준의 타당성을 확보하고 있음을 알 수 있다. 구성개념을 측정한 항목들의 내적일관성을 확인하고자 Cronbach's α 값을 계산하였다. 분석결과 직업만족(4개 항목)이 .879, 조직만족(4개 항목) .742, 조직가치관(3개 항목) .844로 나타나 일반적인 신뢰성 계수의 평가기준인 .70보다 높게 나타나 항목의 신뢰성은 입증되었다.

IV. 분석결과

1. 확인적 요인분석

직업몰입과 조직몰입 사이에 존재하는 전환의도 사이에 존재하는 상관관계에 관한 연구모형을 Amos18을 이용하여 검증하였다. 가설검증을 위한 구조방정식 모형의 검증에 Anderson 과 Gerbing(1988)이 제시한 2단계 방식(two step approach)을 사용하여 연구모형의 부합도를 확인하였다. 가설검증을 위하여 공분산 구조분석을 통해 모형의 적합도와 모수들을 추정하였다. 구조모형의 모수는 최우추정 방법을 이용하였다. 탐색적 요인분석을 통하여 판별타당성과 수렴 타당성이 확인되었고, 요인별 단일 차원성 확인 및 통계적 검증 및 연구모형에 관한 구성개념에 대한 확인을 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 각각의 구성개념에 대한 항목들은 해당 구성개념에 유의적으로 적재되었으며, 모형의 적합도 또한 일반적으로 우수하게 나타났다.

<표 3>은 확인적 요인분석의 결과로서 측정모형의 적합도 지수를 보면 $\chi^2(40 \text{ d.f.})=165.350(p=.000)$, GFI = .851, AGFI = .761, RMR = .059, RMSEA = .062 로 나타났다. 절대부합지수인 카이제곱 통계량(χ^2)의 경우 확률치가 큰 경우 0.05이상을 이상적 통계량으로 인식하며, 기초부합치(GFI)와 조정부합치(AGFI)는 1을 최적모델로 판단하는데, 분석결과 GFI = .851, AGFI = .76 으로 판단지표에서 약간 벗어나 있기는 하나 무난하게 최적모형의 적합수준에 근접한 결과로 인정할 수 있다. 모형을 표본이 아닌 모집단에서 추정하는 경우에 기대되는 적합도인 RMSEA 경우 0.5~0.8의 범위를 보일때 수용할 수 있는 것으

로 간주되는데, RMSEA = 0.62으로 적합한 모형으로 판단할 수 있다.

<표 3> 확인요인분석 결과

요 인	표준요인부하량	t값	적합지수
직업전환의도 → JTC 3	.781	-	$\chi^2=165.350$ (p =.000) GFI = .851 AGFI =.760 RMR = .059 RMSEA = .062
직업전환의도 → JTC 4	.618	10.523	
직업전환의도 → JTC 5	.651	8.628	
조직전환의도 → OTC 2	.899	-	
조직전환의도 → OTC 6	.785	13.856	
조직전환의도 → OTC 7	.818	13.665	
조직전환의도 → OTC 8	.819	13.346	
직업몰입 → JC 7	.907	-	
직업몰입 → JC 9	.895	18.514	
직업몰입 → JC 11	.873	21.959	
조직몰입 → OC 7	.848	-	
조직몰입 → OC 3	.792	14.548	
조직몰입 → OC 2	.508	7.237	
직업만족 → JSC 10	.840	-	
직업만족 → JSC 2	.950	22.301	
직업만족 → JSC 3	.813	14.788	
직업만족 → JSC 1	.963	23.794	
조직만족 → OSC 10	.848	-	
조직만족 → OSC 6	.859	17.271	
조직만족 → OSC 8	.837	15.347	
조직만족 → OSC 1	.861	16.596	
직업가치관 → JV 13	.818	-	
직업가치관 → JV 12	.832	15.604	
직업가치관 → JV 4	.748	12.336	

<표 4> 연구 변수들 간의 상관행렬

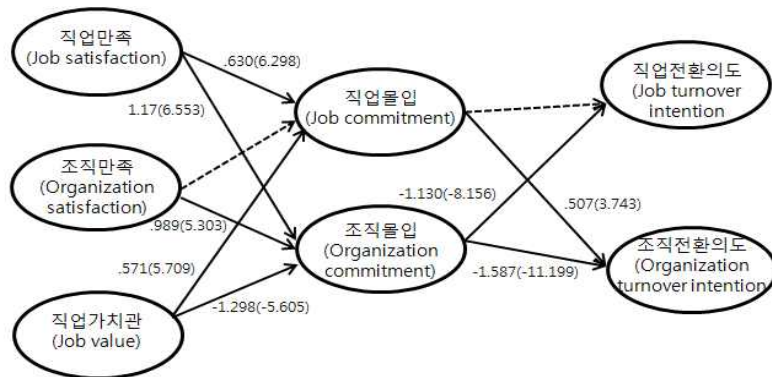
	직업만족	조직만족	직업가치	직업몰입	조직몰입	직업전환의도	조직전환의도
직업만족	1.00						
조직만족	.558**	1.00					
직업가치관	.616**	.546**	1.00				
직업몰입	.766**	.546**	.690**	1.00			
조직몰입	.551**	.674**	.386**	.438**	1.00		
직업전환의도	-.587**	-.408**	-.271	-.484**	-.463**	1.00	
조직전환의도	-.400**	-.380**	-.076**	-.237**	-.602**	.568**	1.00

** p < .01

측정한 각 변수들 사이에 측정결과의 차이가 존재해야 판별타당성이 존재하는 것으로 인정하는데, 전체 변수간의 상관계수의 95% 구간추정치가 1을 포함하지 않고 있어, 판별타당성이 확인되었다. 앞의 결과를 중심으로 각 측정 항목들은 해당 연구 단위에 있어 대표성을 갖는다고 할 수 있으며, 이러한 결과를 바탕으로 연구변수들 사이에 인과관계를 분석하기에 적합한 것으로 판단할 수 있다.

2. 가설검증

검증결과 모형의 적합도는 $\chi^2(40 \text{ d.f.})=165.350(p =.000)$, GFI = .858, AGFI =.767, RMR = .057, RMSEA = .059 로 연구 단위들 간의 인과관계를 설명하는데 통계적으로 무리가 없을 것으로 판단하였다.



<그림 1> 연구모형 분석결과

연구가설에 대한 실증분석 결과를 보면, 직업만족이 직업몰입과 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 <가설 1>은 지지되는 것으로 나타났다. <가설 1>의 직업몰입에 대한 직업만족의 경로계수 값이 직업몰입의 경우 .630, 조직몰입은 1.17로 1% 유의수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이는 직업에 대한 만족이 클수록 직업과 조직에 대한 몰입의 정도가 클 것이라는 가설을 설명하고 있음을 의미한다.

조직만족이 직업몰입과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 분석결과는 경로계수 .989로 1% 유의수준에서 조직만족과 조직몰입이 유의한 것으로 나타났으나, 조

직만족과 직업몰입 사이에는 통계적으로 유의하지 않아 조직만족이 직업몰입에 영향을 줄 것이라는 가설은 기각되었다. 직업 가치관과 직업과 조직몰입사이의 가설에서는 직업몰입, 조직몰입 각각 경로계수 .571, -1.298로 유의한 것으로 나타났다. 직업몰입이 직업전환의도와 조직전환의도에 미치는 영향에 대해서는 직업전환의도는 통계적으로 유의하지 않고, 조직전환의도에는 경로계수 .507로 1% 유의수준으로 유의한 것으로 나타났다. 조직몰입은 직업전환의도에 경로계수 -1.13으로, 조직전환의도 -1.587의 경로계수로 통계적 유의성이 확인되었다. 가설채택 결과를 종합하여 정리하면 다음 <표 5>와 같다.

<표 5> 가설 채택결과

가 설	경 로	채택여부
가설 1-1	직업만족 → 직업몰입	채 택
가설 1-2	직업만족 → 조직몰입	채 택
가설 2-1	조직만족 → 직업몰입	기 각
가설 2-2	조직만족 → 조직몰입	채 택
가설 3-1	직업가치관 → 직업몰입	채 택
가설 3-2	직업가치관 → 조직몰입	채 택
가설 4-1	직업몰입 → 직업전환의도	기 각
가설 4-2	직업몰입 → 조직전환의도	채 택
가설 5-1	조직몰입 → 직업전환의도	채 택
가설 5-2	조직몰입 → 조직전환의도	채 택

V. 결 론

몰입연구의 관심이 조직몰입에서 다양한 몰입의 형태로 연구초점이 이동하는 연구경향을 보이고 있다. 더불어 분석의 초점이 조직몰입과 직업몰입이 각기 다르게 적용되어 몰입의 선행요인과 결과변수에 미치는 인과성을 찾고 있다. 본 연구는 지금까지 연구에서 간과하였던 직업몰입에 초점을 두고 몰입-만족-직무수행이라는 기존의 선형관계에서 벗어나 만족이 몰입에 영향을 주는 선행요인이며, 이러한 관계가 구성원의 직업이나 조직의 전환의도에 미치는 영향에 관한 직접적인 관계를 살펴보고자 하였다.

본 연구에서는 직업이나 조직에 만족하는 경우, 직업만족과 조직만족이 직업몰입과 조직몰입 사이에서 어떠한 영향을 미치는지 확인하는 것이 연구목적의

핵심이다.

구조방정식을 이용한 실증분석 결과에 따르면, 직업만족은 직업몰입이나 조직몰입과 직접적인 영향관계에 있지만, 조직만족은 조직몰입에는 관계가 있으나 직업몰입과는 유의한 결과를 보이지 않는 것으로 확인되었다. 이는 직업에 대한 만족이 클수록 직업에 대한 몰입의 정도가 크다는 의미를 갖는다.

또한 직업몰입과 조직몰입이 조직을 떠나려는 의도에 대한 결과에서는 조직몰입이 직업이나 조직전환의도와 부적의 관계에 놓이는 반면, 직업몰입은 직업전환의도 사이에서는 통계적 유의한 결과를 확인할 수 없었다.

최근 사회적으로 평생 직업과 직장의 개념이 사라지는 상황에서 조직구성원의 이직이나 이탈을 방지하고, 직업과 직장을 전환하려는 의도를 정확히 파악하여 그에 따른 인사업무를 진행한다면, 조직구성원 이탈과 업무공백에 따른 손실을 줄일 수 있는 좋은 방안이 될 것이다. 본 연구의 향후 주요 과제는 조직과 직업의 만족이 직장과 직업을 전환하는데 영향을 미치는지 확인하고자 한 것이다. 이후의 연구 주제로는 성별, 직급별, 근무연수의 차이 등 개인적 근무환경의 차이가 직업과 조직 만족과 직업전환의도와 조직전환의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는지 확인하는 것이다.

참고문헌

1. 김명언, 김효선(1998). 노조몰입과 회사몰입 : 상호관계성 및 선행변인들, 한국심리학회지, 산업 및 조직, 11, 1, 113-135.
2. 윤승제(2007). 스포츠조직 종사자들의 직무만족, 조직몰입, 직업몰입이 이직의도에 미치는 영향, 인하대학교 박사학위논문, 1-39
3. 황규선(2010). 조리사의 개인-환경 적합성이 직업몰입, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향, 동국대학교 박사학위논문, 1-105.
4. 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.
5. Arthur, M.B., Hall, D.T., & Lawrence, B.S(1989). *Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach*, in M.B. Arthur, D.T.Hall & B.S.Lawrence (eds.), *Handbook of Career Theory*, 7-25, Cambridge, England: Cambridge University Press.
6. Bartol, K.M.(1979). Professionalization as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress, and Turnover: A Multidimensional Approach, *Academy of Management Journal*, 22, 815-821.
7. Becker, T.E.(1992). Foci and Bases of Commitment : Are they Distinctions Worth Making?, *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.
8. Bedeian, A.G., Kemery, E.R., & Pizzolatto, A.B.(1991). Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
9. Blau G.J., & Boal, K.B.(1987). Conceptualizing how Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism, *Academy of Management Review*, 12, 288-300.
10. Blau, G., Paul A., & St. John, N.(1993). On Developing a General Index of Work Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 42, 298-314.
11. Blau, G.J.(1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.

12. Blau, S.P., & Scott, W.R.(1962). *Formal Organization*, San Francisco : Chandler.
13. Brown, S.P.(1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
14. Burris, S.P.(1983). The Human Effects of Unemployment, *Social Problems*, 31, 96-110.
15. Campbell, J.P.(1990). Modeling the Performance Prediction Problem in *Industrial and Organizational Psychology*, in M.D. Dunnette, & L.M. Hough, eds., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 678-732. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
16. Carson, K.D., & Bedeian, A.G.(1994). Career Commitment : Construction of a Measure and Examination of its Psychometric Properties, *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
17. Colarelli, S.M.(1998). Psychological Intervention in Organizations : An Evolutionary Perspective, *American Psychologist*, 53, 1044-1056.
18. Ericsson, K.A., & Lehmann, A.C.(1996). Expert and Exceptional Performance : Evidence of Maximal Adaptation to Task Constraints, *Annual Review of Psychology*, 47, 273-305.
19. Fullagar, C., & Barling, J.(1989). A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union loyalty, *Journal of Applied Psychology*, 74, 213-227.
20. Gouldner, J.H.(1957). Cosmopolitan and Locals : Toward an Analysis of Latent Social Values, *Administrative Science Quarterly*, 22, 539-550.
21. Hom, P.W., Katerberg, R., & Hulin, C.L.(1979). Comparative Examination of Three Approaches to the Prediction of Turnover, *Journal of Applied Psychology*, 64, 280-290.
22. 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*, 82, 444-452.
23. Kanungo, R.N.(1979), The Concept of Alienation and Involvement Revisted, *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
24. Kanungo, R.N.(1982). Measurement of Job and Work Involvement,

- Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
25. Lee, Kibeom, Cavswell, J.J., & Allen, N.J.(2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person-and Work-related Variables, *Journal of Applied Psychology*, 85, 5, 799-811.
 26. 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.
 27. Michaels, C.E., & Spector, P.E.(1982). Cause of Emplotee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand & Meglino Model, *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-59.
 28. McCloskey, J.C., & McCain, B.(1988). Variables Related to Nurse Performance, IMAGE, *Journal of Nursing Scholarship*, 20, 203-207.
 29. McGinnis, S.K., & Morrow, P.C.(1990). Job Attitudes among Full- and Part-time Employees, *Journal of Vocational Behavior*, 36, 82-96.
 30. Meyer, J.P. & Allen, N.J.(1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
 31. Meyer, J.P. & Allen, N.J.(1997). Commitment in the Workplace : Theory, Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
 32. Meyer, J.P. Allen, N.J., & Smith, C.A.(1993). Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of A Three-component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
 33. Meyer, J.P., Backer, T.E., & Van Dick, R.(2006). Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683.
 34. Morrow, P.C.(1983). Concept Redundancy in Organizational Research : the Case of Work Commitment, *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
 35. Morrow, P.C.(1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*, Greenwich, CT : JAI Press.

36. Morrow, P.C., & McElroy, J.C.(1993). Introduction : UNderstanding and Managing Loyalty in a Multi-commitment World, *Journal of Business Research*, 26, 1-2.
37. Morrow, P.C., & Wirth, R.E.(1989). Work Commitment among Salaried professionals, *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
38. Mueller, C.W., Wallace, J.E., & Price, J.L.(1992). Employee Commitment: Resolving some Issues, *Work and Occupation*, 19, 211-236.
39. Price, J.L.& Mueller, C.W.(1981). *Professional Turnover : The Case of Nurses*, Bridgeport, CT : Luce.
40. Randall, D.M., & Cote, J.A.(1991). Interrelationship of Work Commitment Constructs, *Work and Occupation*, 18, 194-211.
41. Reichers, A.E.(1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, 37, 803-836.
42. Reilly, N.P., & Orsak, C.L.(1991). A Career Stage Analysis of Career and Organizational Commitment in Nursing, *Journal of Vocational Behavior*, 39, 311-330.
43. Wallace, J.E.(1988). Professional and Organizational Commitment : Compatible or Incompatible?, *Journal of Vocational Behavior*, 42, 333-349.
44. Wallace, J.E.(1995).Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 40, 228-255.
45. Zaccaro, S.J., & Dobbins, G.H(1989). Contrasting Group and Organizational Commitment : Evidence Differences among Multilevel Attachments, *Journal of Organizational Behavior*, 10, 267-273.

Abstract

A Study on Satisfaction and Commitment Impact on Turnover Intentions at Occupation and Organization[†]

Im, Chang-Hee* · Hong, Yong-Ki**

The purposes of this research was to examine the relationship between two forms of satisfaction, commitment and turnover intentions at organization, job. Also consistent with the Meyer et al(1993) notion of the three-component model of organizational commitment. Although researchers have examined organizational commitment in relation to a wide range of variables, there has been no discriminant validity of commitment at occupation and job. The purpose of the present article, are to compare the relation between satisfaction forms, commitment forms and turn intentions forms.

Confirmatory factor analysis supported the proposed distinction between the three forms of commitment and two turnover intentions forms at the measurement level in the distribution industry(N=156). Results using structural equation analysis with AMOS18 showed that job satisfaction had an positive impact on job commitment forms. Organizational satisfaction positive impact on two turnover intentions forms. However it revealed that no significant relation between organizational satisfaction and job commitment, job commitment and job turnover intentions.

Key Words : Job Satisfaction, Organizational Satisfaction, Job Value, Occupational Commitment, Organizational Commitment, Job Turnover Intention, Organizational Turnover Intention

* Professor, Department of Managements, Hong-ik University, sky33@hongik.ac.kr

** Professor, Department of Managements, Daelim University, yghong@daelim.ac.kr