

조직몰입 구성개념의 개념화와 타당화: 은행의 정규직 종사자를 중심으로

안 정 원*

이 순 목

성균관대학교

본 연구에서는 조직몰입 3요소 모형(Allen & Meyer, 1990)의 심리측정 및 개념화와 관련한 주요 문제들을 검토하고, 한국 직장인들의 조직몰입 개념을 확립하기 위해, 국내 은행재직자들을 대상으로 조직몰입 구성개념의 내적 구조를 파악하고 타당화하였다. 이를 위해 이론 및 선행연구 결과들에 기초하여 조직몰입 개념화의 방향과 연구 가설을 수립하고, 측정도구를 구성하였다(정서적 및 지속적 몰입: 3요소 모형의 문항을 일부 수정하여 사용, 규범적 몰입: Jaros, 2007의 6문항 사용). 분석을 위해 총 519명의 응답 자료에 대하여 은행 구성원들의 조직문화 인식을 검토한 후, 무선 할당을 통해 각각 290명과 229명의 독립된 2개의 자료 집단을 구성하였다. 290명의 응답 자료에 대해 탐색적 구조방정식 모형(ESEM)을 사용하여 조직몰입 구성개념의 내적 구조를 검토하였고(연구1), 229명의 응답 자료에 대해 확인적 요인분석을 통한 교차타당화를 실시하였다(연구2). 분석 결과, 은행재직자들이 생각하는 조직몰입은 정서적 몰입의 단일 개념으로 정의하는 것이 경험적으로 타당함이 입증되었고 측정을 위한 10개 문항이 추출되었다. 그동안 한국 직장인을 표본으로 3요소 모형의 일반화가능성을 검토하고 구성개념 타당도 문제를 제기한 연구들은 있었지만 관련된 후속 연구는 전무하였다. 이러한 상황에서 서구와 다른 국내의 조직문화 특성을 반영한 조직몰입의 개념화 및 타당화의 필요성을 인식하고, 그 노력의 일환으로 국내의 은행 조직을 대상으로 시도된 본 연구는 그 자체로서 의미를 가지기에 충분하다. 나아가 본 연구의 결과는 몰입 차원의 경험적인 타당화, 조직몰입 개념으로서 정서적 차원의 의미 확장, 조직문화적 측면에서 몰입 개념을 고찰하였다는 점에서 의의가 있으며, 내적 구조의 개방적 분석(ESEM 사용)을 통한 방법론적 강점을 지닌다.

주요어 : 조직몰입, 개념화, 타당화, 탐색적 구조방정식 모형(ESEM), 내적구조, 교차타당화, 방법효과, 개방적 문항 분석

* 교신저자 : 안정원, 성균관대학교 인재개발학과, 서울시 종로구 성균관로 25-2
Email: jwartist00@gmail.com

본 연구는 구성개념의 타당도와 관련하여 여러 문제들이 제기된 조직몰입 3요소 모형(Allen & Meyer, 1990)의 개념화 및 측정의 문제들을 검토하고, 한국 직장인들이 지각하는 조직몰입의 개념을 규명하기 위해, 국내 은행 재직자들을 대상으로 조직몰입 구성개념의 내적 구조를 파악하여 타당화하였다. 먼저 3요소 모형의 구성개념 타당도 및 개념화 문제를 이론적 배경을 통해 살펴보고, 은행재직자들이 생각하는 조직몰입 개념의 내적 구조를 경험적으로 탐색하여 추출하였다.

이론적 배경

국내외 조직몰입 연구에서 가장 많이 사용되고 있는 3요소 모형은, 구성원의 조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타내는 정서적 몰입(Affective Commitment), 구성원이 소속 조직을 떠나면 손해라는 지속적 몰입(Continuance Commitment), 구성원이 한 조직을 위해 계속 재직해야 한다는 규범적 몰입(Normative Commitment)으로 구성된 다차원적 개념 모형이다. 그러나 메타연구를 포함한 축적된 경험 연구들에서 3요소 모형의 구성개념 타당도와 관련한 여러 문제들이 드러났다(Allen & Meyer, 1996; Ko, Price, & Mueller, 1997; McGee & Ford, 1987; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). 일관되게 나타난 문제들은 크게 세 가지로 첫째, 지속적 몰입의 전반적 몰입 구성개념에 대한 수렴타당도 결여, 둘째, 규범적 몰입과 정서적 몰입 간 높은 상관으로 규범적 몰입의 변별타당도 결여, 셋째, 역문항 코딩으로 인한 방법요인의 존재로 요약된다(안정원, 이순목, 2015). 이러한 3요소 모형의 불안정한

요인구조는 경험적인 척도구체화의 문제보다는 '무엇을 조직몰입으로 볼 것인가'와 같은 근원적인 문제에 원인이 있다고 볼 수 있다(cf. Bergman, 2006; Ko et al., 1997; Vandenberg & Self, 1993).

3요소 모형의 개념화 문제

3요소 모형에 있어서 조직몰입 개념화의 문제는 4가지로 논의된다. 즉, 조직몰입 정의의 문제, 몰입 대상의 문제, 몰입 차원성의 문제, 그리고 일반화 가능성의 문제로 요약될 수 있다.

조직몰입 정의의 문제

Allen과 Meyer(1990)는 정서적, 지속적, 규범적 구성요소를 아우르는 몰입의 정확한 정의를 제공하지 않았다(Ko et al., 1997). 세 요소가 모두 개인을 조직에 연결하는(link) 심리적 상태(예. want, need, ought)를 나타내고, 이직의도와 부적 관계이면서 다른 조직행동들(예. 출근, 역할수행, 조직시민행동)과는 요소별로 상이한 관계를 가질 것이라는 믿음이 개념적 통합의 근거이자, 조직몰입 3요소 모형 개발의 이론적 토대가 되었다(cf. Allen & Meyer, 1990; Meyer et al., 2002). 그러나 수많은 경험연구 결과, 개념적 통합의 근거가 된 3요소 모두가 이직의도와 부적 관계를 가질 것이란 믿음조차도 일관되게 실증되지 않았다. Meyer 등(2002)의 통합연구 및 Cheng과 Stockdale(2003)의 연구에서처럼 3요소 모두가 이직의도와 부적 관계를 지닌 것으로 보고된 경우도 있지만, Tett와 Meyer(1993) 및 Somers(1995)의 연구에서와 같이 정서적 몰입만이 이직 행동에 영향을 미치는 것으로 보고된 경우도 있다. 나아가

Reily와 Charles(1991)는 “손실” 이나 “이익”을 계산적으로 고려하는 지속적 몰입의 경우, 개인은 오히려 이직할 가능성이 높으며 정서적 몰입과는 질적으로 다른 이직의도를 나타낸다고 제안하였다.

몰입 대상의 문제

3요소 모형의 개념화를 둘러싼 이러한 혼란은 각 요소가 측정하고 있는 몰입 대상의 성격이 상이함에 기인한다. 즉 정서적 몰입은 “조직에 대한 정서적 애착과 동일시 및 관여”(Meyer & Allen, 1991, 67쪽)로서 명확히 ‘대상’에 대한 태도를 나타내지만, 지속적 몰입은 이직에 따르는 지각된 비용, 규범적 몰입은 조직에 남아야 한다는 의무감(67쪽)으로서, 모두 특정 행동(이직 또는 재직유지)의 이해타산을 고려하는 ‘행동’에 대한 태도를 나타낸다. 이러한 차이는 척도의 문항 표현에서 보다 분명해진다. 정서적 몰입 척도는 첫 문항(재직유지와 같은 행동적 의미 내포)을 제외하면, 나머지 7개 문항에서 ‘조직’에 대한 생각 및 정서적 유대감을 언급하고 있다. 반면 지속적 몰입 척도는 8문항 모두에서 이직에 따를 수 있는 비용이나 장애물 지각을 언급하며 이직 또는 재직 유지를 의미하는 행동적 단어를 직접 사용하고 있다. 또한 규범적 몰입 척도는 8문항 모두에서 조직을 언급하며 ‘지각된 의무감’에 대한 생각을 담고 있는데, 그 중 5문항은 재직 유지 및 이직 행동을 직간접적으로 언급하고 있다(Jaros, 2007). 따라서 지속적 및 규범적 몰입 척도들은 이직행동으로 예상되는 결과나 이직행동 자체를 언급하며 평가하도록 함으로써 정서적 몰입과는 질적으로 다른 개념을 측정하고 있다. 이러한 조직 태도의 행동적 관점은 시간이 지나면 변하기 때문에,

조직을 향한 태도와 특정 행동을 향한 태도는 이론적으로 의미를 가지는 단일의 구성개념이 되기 어렵다(Solinger, Van Olffen & Roe, 2008).

몰입 차원성의 문제

이러한 개념적 이해는 수많은 경험자료 분석 결과에서 정서적 몰입만이 가장 신뢰롭고 타당한 조직몰입의 차원으로 검증된 것(Cohen, 2003; Meyer et al., 2002)과도 일치한다. 즉, 정서적 몰입이 내용 및 안면타당도가 가장 좋았고(cf., Brown, 1996; Dunham et al., 1994), 3요소 중 행동준거 변수들(예. 출근, 수행, 조직시민 행동)과 가장 폭넓게 강한 상관을 보인(Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004; Meyer et al., 2002) 반면, 지속적 및 규범적 몰입의 경우 정서적 몰입을 통제된 후 행동결과의 분산에 대한 증분적인(incremental) 설명력은 거의 없었다(Somers, 1995). Solinger 등(2008)은 ‘조직에 대한 진정한 태도를 의미하는 정서적 몰입만이 조직몰입 개념을 가장 잘 나타내기 때문에 조직몰입을 정서적 몰입의 단일 차원으로 재정의할 것을 제안하였다.

일반화가능성 문제

3요소 모형의 일반화가능성을 검토한 경험 연구는 캐나다, 영국, 벨기에, 오스트레일리아, 러시아, 한국, 일본, 싱가포르를 비롯한 여러 나라들에서 활발히 이루어졌으나(Ko et al., 1997; Lee, Allen, Meyer, & Rhee, 2001; Vandenberghe, 1996), 조직몰입 개념에 대한 차원성과 요소별 다른 변수와의 관계에서 일관되지 못한 연구 결과들을 보고하고 있다. 이러한 양상은 3요소 모형 자체가 가지고 있는 개념화 및 타당화의 문제이기도 하지만, 국가별 문화적 차이로 인한 몰입의 개념과 몰입을

하게 되는 과정이 다르기 때문이기도 하다. 조직몰입과 같은 태도적 구성개념은 문화적 특성에 따라 인식과 행동 양상이 다를 수 있으므로, 서구에서 개발된 사회적, 인지적, 태도적 척도들을 문화권이 다른 지역에 적용할 때에는 문화적 차이가 고려되어야 한다(cf. Hofstede, 1980a). 그러므로 개인주의 문화의 서구에서 개발된 3요소 모형이 구체화하고 있는 조직몰입의 개념이, 집단주의 문화가 강한 한국의 직장인들에게도 동일하게 성립될 것이라고 기대할 수 없다. 3요소 모형의 구성개념 타당도 관련 문제들은 한국 직장인을 표본으로 3요소 모형의 일반화가능성을 검토한 안정원, 이순묵(2015), Ko 등(1997) 및 Lee 등(2001)의 연구 결과들에서도 나타난다. 즉 각기 다른 업종의 직장인을 대상으로 한 세 연구 모두에서, 지속적 몰입은 수렴하지 않았고 규범적 몰입은 정서적 몰입과의 높은 상관으로 개념상의 중복성을 보였다. 이러한 결과는 한국에서의 조직몰입 개념이 서구의 3요소 모형이 구체화하는 조직몰입 개념과는 많이 다를 수 있음을 시사한다. 그럼에도 불구하고 거의 25년 동안 관련 후속 연구는 전무한 상황이어서, 국내 많은 조직 연구자들은 3요소 모형의 조직몰입 척도를 별다른 검토 없이 자신들의 실증연구에 지금까지 사용해오고 있다.

이에 본 연구는 한국 직장인들이 지각하는 조직몰입의 개념화와 타당화를 시도하였다. 한국의 전체 직장인을 대표하는 표집은 현실적으로 어렵기 때문에, 은행의 정규직 종사자들을 중심으로 살펴보았다. 구성원의 조직몰입 형성과 양상은 산업의 속성과 조직의 설립 목적, 규모, 구조에 따라 다르게 나타날 수 있기 때문에, 자료의 인구통계학적 동질성을 확보하기 위해 표집 대상을 은행 직군으로 제한

하였다. 조직몰입 개념에 대한 가설을 수립하고, 은행재직자들을 대상으로 조직몰입 구성개념의 내적 구조를 검토하였다.

조직몰입 개념화

동서양의 문화적 차이에 의한 조직몰입 양상의 차이를 조명하고 그동안의 조직몰입 관련 선행연구들을 검토하여, 한국 직장인들이 생각하는 조직몰입 개념화의 방향과 그에 따른 3개의 연구 가설을 수립하였다.

동서양의 문화적 차이에 따른 조직몰입 양상의 차이

한국은 집단주의 문화적 성향이 강한 나라로 사회적 결속과 집단에 대한 충성심이 매우 강조된다(Hofstede, G., Hofstede, G. J. & Minkov, 1991). 이러한 가치 성향은 조직의 문화가치 체계에 그대로 반영되어 한국의 기업문화를 형성하고 있다(윤경우, 2006). 기업문화적 특성은 한국 직장인들의 조직에 대한 태도 및 이직의도에 대한 인식 형성에 영향을 미쳐서, 개인주의 문화가 발달한 미국 직장인들이 이해하는 조직몰입 양상과는 차이가 있을 것이다.

즉, 한국의 직장인들에게는 조직에 대한 정서적 애착이나 충성심이 곧 몰입일 가능성이 있다. 조직에 대한 충성심과 상사 및 동료와의 관계가 중요한 기업문화에서 충성심은 몰입과 함께 문화의 일부로 내재되어, 대부분의 한국 직장인들은 이러한 태도를 동일 개념으로 인식할 수 있다. 한편, 지속적 몰입의 개념은 집단주의 문화에서 성립하기 어려울 것으

로 예상된다. 집단주의 문화에서는 상사 및 동료와의 관계에서 구성원의 몰입이 일어나는 반면, 개인주의 문화에서는 직무 또는 보상시스템에 의해 구성원의 몰입이 일어난다 (Boyacigiller & Adler, 1991). 그로 인해, 조직으로부터 감정적 독립을 반영하는 개인주의 문화권의 사람들은 직무나 보상시스템에 의한 이해타산이 맞으면 직업정신을 발휘하여(정서적 애착과 구별되게) 재직을 유지하더라도 조직몰입이라고 정의할 수 있는 측면이 있을 수 있다. 하지만 조직에 충성해야 한다고 강하게 느끼는 사회적 틀을 반영하는 집단주의 문화권의 사람들에게는 단순히 이해타산적인 이유로 재직을 유지하는 것이 몰입으로 이해되기는 어려운 측면이 있을 것이다. 보상과 이해타산으로만 회사를 다니는 직원의 마음에는 기본적으로 조직에 대한 애착이나 충성심이 없기 때문에, 최소한의 노력을 하거나 형식적으로 근무를 하다가 결국엔 조직을 이탈할 것으로 예상되기 때문이다.

한국 직장인을 표본으로 3요소 모형을 적용한 연구 결과들은 이러한 관점을 지지한다. 지속적 몰입은 수렴하지 않았고, 규범적 및 정서적 몰입은 높은 상관을 보였다(안정원, 이순목, 2015; Ko et al., 1997; Lee et al., 2001). 이러한 연구결과가 제시하는 바는 한국인이 이해하는 조직몰입의 개념이 정서적 몰입의 단일차원일 가능성이 있다. 즉 한국 직장인들의 머릿속에는 지속적 몰입의 개념이 존재하지 않고, 한편으로 정서적 및 규범적 몰입 간에 개념의 차이가 실제로 없을 수 있다. 그러나 이러한 관점의 해석으로 규범적 몰입의 변별 타당도가 없다고 보고, 조직몰입의 개념을 정서적 몰입의 단일 차원만 고려하는 것은 각 요소의 개념적 정의를 고려해볼 때 아직은 이

르다. 좋아하는 감정을 바탕으로 한 정서적 측면의 몰입을 조직에 대한 사명감, 충성심 또는 의무감을 바탕으로 한 규범적 측면의 몰입과 비교할 때, 내재된 심리적 중복성이 있을 수 있지만 각각은 구별되는 개념(Allen & Meyer, 1990)이기 때문이다. 미국과 캐나다 같은 개인주의 문화에서 구성원의 조직행동(예. 이직의도, 조직시민행동 등)을 예측하기 위해 정서적 및 규범적 몰입을 동시에 사용할 때, 규범적 몰입의 추가 설명력이 거의 없는 것으로 나오지만(Bergman, 2006), 집단주의 문화에서 규범적 몰입은 정서적 몰입과 여전히 높은 상관임에도 불구하고 추가적 설명력을 가지며 확실히 변별되는 것으로 보고되기도 한다 (Chang, C. S. & Chang, H. H., 2007; Chen & Francesco, 2003).

조직몰입 개념화의 방향

이러한 조직몰입 관련 동서양의 문화적 차이 및 선행연구 결과들을 종합해볼 때, 집단주의 문화에서는 정서적 애착에 의한 몰입 개념과 구별되게, 규범 및 도덕·가치 측면의 의무감에 의한 몰입의 개념이 존재할 것으로 가정해 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 한국 직장인들이 지각하는 조직몰입의 개념을 정서적 및 규범적 몰입의 두 개 차원이 통합된 수렴적 복합 개념으로 가설화하여 이에 대한 실증적 검토와 타당화를 하고자한다.

가설 1. 한국 근로자의 조직몰입 구성개념에는, 조직을 이탈함으로써 발생하는 비용(또는 잃게 되는 혜택)때문에 조직에 몰입하는 것을 의미하는 지속적 몰입의 개념은 존재하지 않을 것이다.

가설 2. 한국 근로자의 조직몰입 구성개념은, 1)조직에 대한 정서적 애착 및 동일시에 따른 정서적 몰입 차원과 2) 규범 및 도덕·가치 측면의 의무감에 따른 규범적 몰입 차원의 2요인 구조로 정의될 것이다.

앞서 3요소 모형의 조직몰입 개념화를 둘러싼 혼란은 몰입 대상(조직 대 특정행동)의 성격이 상이함에 기인하며, 이러한 차이는 척도의 문항 표현에서 보다 분명히 드러난다고 언급하였다. 즉 지속적 및 규범적 몰입 척도들은 이직행동으로 예상되는 결과나 이직행동 자체를 언급하며 평가하도록 함으로써 정서적 몰입과는 질적으로 다른 개념을 측정하고 있다. 이에 따라, 본 연구에서는 조직몰입의 구성개념을 조직에 대한 태도적 관점에 충실하도록 정의하되 측정문항 상에 행동적 용어나 표현은 포함하지 않는 것으로 하였다. 즉 인간의 태도가 인지, 정서 및 행동의 세 요소로 구성된다고 볼 때(Olsen & Zanna, 1993), 본 연구의 조직에 대한 태도적 관점은 행동요소를 제외한 인지와 정서 요소만을 포함하는 것으로 정의하였다.

이러한 접근에는 다음과 같은 이점이 있다. 몰입이 조직내 구성원들의 행동을 폭넓게 이끌어낼 수 있는 태도를 의미함으로써, 몰입과 다양한 조직행동들(이직의도, 조직시민행동, 직무수행 등)간의 관계 연구는 물론, 몰입과 다수의 조직행동들 간의 관계를 하나의 연구에서 포괄할 수 있다(Jaros, 2007). 즉, 몰입 척도에 행동적 표현이 포함되면 응답자들이 특정 행동 및 그로 인한 결과와 연관하여 문항을 지각함으로써 문항은 애초 의도한 구성개념을 제대로 반영하지 못할 수 있다. 그로 인해, 척도가 측정하고자 하는 구성개념에 오염

이 생기고 그 행동적 표현이 관련된 상황에서만 의미있는 결과를 산출할 수 있다. 3요소 모형의 정서적 몰입이 지속적 몰입 또는 규범적 몰입에 비하여 더 많은 조직행동들을 더 강하게 예측한 것도, 몰입에 있어 정서적 요인 고유의 강한 영향력(Meyer & Herscovitch, 2001)이라기보다는, 정서적 몰입의 측정문항들에는 이직의도와 같은 행동적 표현이 배제되어 측정대상인 구성개념(정서적 몰입)에 오염이 발생하지 않기 때문이다(cf. Jaros, 2007; Solinger et al., 2008).

조직몰입의 구성개념을 인지와 정서 요소만을 포함하는 정서적 및 규범적 몰입의 2요인 구조로 가정할 때, 정서적 몰입의 개념은 3요소 모형에서와 동일하게 조직에 대한 정서적 애착과 동일시로 정의하기로 한다. 이러한 접근은 3요소 모형의 정서적 몰입에 대한 구성개념 타당도가 수많은 선행 연구들에서 일관되게 검증된 사실을 고려하면 합리적이다.

규범적 몰입의 개념화

반면 규범적 및 정서적 몰입 간에 개념의 중복가능성이 의심된다고 보고됨(안정원, 이순목, 2015; Ko et al., 1997; Lee et al., 2001)에 따라, 규범적 몰입의 개념을 새롭게 명확히 정의할 필요가 있으며 측정문항들도 수정될 필요가 있다. Meyer와 동료들은 규범적 몰입 요소의 변별타당도 문제를 개선하기 위해 규범적 몰입 개념에 대한 변경 안을 여러 차례 내놓았는데, 그 중 본 연구에서는 Meyer, Becker, 및 Van Dick, (2006)이 제안한 규범적 몰입 정의를 가설화하여 이에 대한 실증적 검토와 타당화를 하고자한다. 이러한 결정의 근거는 다음과 같다.

먼저, 가장 많이 활용되는 Allen과 Meyer (1990)의 규범적 몰입은 ‘내면화된 사회 규범적 압력’(Wiener, 1982, p. 471)에 따른 근속에 대한 의무감으로 개념화되어 한 회사에 근속하는 것을 옳다고 믿거나 도덕적 규범 때문에 근속하는 심리적 상태를 의미한다. 개념 측정을 위한 8문항 중 5문항이 재직 유지 및 이직 행동을 직간접적으로 언급하고 있는데, 종합해보면 몰입 대상으로 “조직에 대한 태도”가 아닌 “특정 행동(이직 또는 재직유지)에 대한 태도”를 평가함으로써(cf. Jaros, 2007) 정확히 몰입 개념을 측정하고 있다고 볼 수 없다. 따라서 Allen과 Meyer의 규범적 몰입 개념과 척도는, 행동적 요소를 제외한 조직에 대한 태도적 관점을 조직몰입의 개념으로 견지하고자 하는 본 연구의 방향성과 맞지 않다.

다음으로 Meyer와 동료들이 개발한 규범적 몰입 척도의 수정 문항들은, 조직에 충성해야 한다는 믿음과 빈번하게 이직하는 것에 대한 주관적 평가를 통해 근속에 대한 의무감을 측정하고 있다. 그러나 응답자들이 의무감을 가지게 된 이유(예컨대, “나는 조직에 많은 빚을 지고 있다” 내지는 “나는 지금 조직을 떠나면 죄책감을 느낄 것이다”와 같은)에 대한 언급은 없어서, 응답자에 따라 사전에 형성된 정서적 몰입 상태에 기초하여 규범적 몰입에 응답하거나, 단순히 어떤 의무감에서 근속이 필요하여 응답할 가능성이 있다(Sulsky, 1999). 이는 규범적 및 정서적 몰입 개념 간에 변별을 어렵게 하는 원인으로 작용할 수 있다.

의무감은 여러 요인들에서 생겨난다. 예를 들어 첫째, 조직이 구성원에게 “투자”(예. 특별 훈련 기회)를 할 때, 둘째, 정서적으로 몰입되어 충성심에서 회사에 보답할 필요를 느낄 때, 셋째, 조직이 지향하는 가치나 미션이 자신의

신념이나 가치와 일치할 때, 넷째. 소속 조직에서 일하는 것이 도덕적으로 옳다고 느낄 때, 사람들은 재직유지에 대한 의무감을 느낄 수 있다(Sulsky, 1999). 이밖에도 많은 요인들이 있겠지만 위 4가지의 경우를 크게 나누어 보면, 전자의 두 가능성은 조직과 구성원들 간에 호혜성 원리에 따른 의무감을 반영하며, 후자의 두 가능성은 일종의 도덕적 의무감을 반영한다고 볼 수 있다. 특히 2번은 정서적 몰입이 규범적 몰입의 지각을 이끌어내는 경우로서, 규범적 몰입은 그것을 이끄는 선행 조건에 따라 정서적 몰입요소를 포함할 수도 있는 것이다.

이러한 맥락에서 Allen과 Meyer(1990)의 규범적 몰입 개념은 변경이 필요하다. 즉, ‘근속’이라는 조직관련 행동에 대한 의무감보다는 ‘조직’ 자체에 구성원이 느끼는 의무감으로 몰입 대상이 조직임을 분명히 하고, 그에 따른 행동적 표현을 정서적 또는 인지적 표현으로 대체할 필요가 있다. Meyer 등(2006)은 이러한 관점을 비교적 잘 반영한 규범적 몰입의 개념을 제안하고 있다. 즉, 규범적 몰입을 조직과 구성원들간에 호혜성 원리가 반영된 몰입의 개념으로 보고 조직의 혜택 제공의 불균형 상태를 상보하기 위한 의무감(indebted obligation)으로 정교화 하였다. 또한 그 가운데 가치 있는 결과 실현을 위해 노력하는 도덕적 의무감(moral imperative)의 측면도 포함시켰다. 구성원들의 행동은 그들이 속한 조직이나 직무의 특성에 영향을 받기도 하지만, 심리적 계약(Rousseau & Wade-Benzoni, 1995)과 같은 사회적 교환 측면이나 도덕적, 가치적, 문화적인 측면에 영향을 받아 결정되기도 한다(cf. Pfeffer & Salancik, 1997). 규범적 몰입에 대한 Meyer 등(2006)의 접근은 조직에 대한 의무감이나 책임

감을 반영한다는 점에서 정서적 몰입과 구별될 수 있으며, 집단주의적 문화 성향이 강한 한국 직장인들에게서 발견될 수 있는 규범적 몰입의 특성들을 포함할 수 있을 것으로 기대된다.

가설 3. 한국 근로자의 규범적 몰입의 구성 개념은, 1)조직 투자와 혜택 제공의 불균형 상태를 상보하기 위한 의무감(indebted obligation) 차원과, 2)조직 가치 및 사명의 내재화를 통한 도덕적 의무감(moral imperative)차원의 2요인 구조로 정의될 것이다.

연구 방법

먼저 조직몰입의 측정도구로 정서적 및 지속적 몰입은 Allen과 Meyer(1990)의 각각 8문항을 일부 수정하여 구성하였고, 규범적 몰입은 Jaros (2007)가 규범적 몰입의 수정척도로 제안한 6문항으로 구성하였다. 본격적인 설문에 앞서 은행채직자들을 대상으로 한 초점집단면접(FGI)을 통해, 조직문화와 몰입에 대한 개방형 기초조사를 실시하고 문항의 적절성을 검토하였다. 다음으로 국내 시중 은행 7 곳에 재직 중인 2년 차 이상의 정규직 은행원을 대상으로 자료를 수집하였고, 총 519명의 응답 자료를 독립된 2개 자료 집단(290명, 229명)으로 무선 할당하였다. 290명의 응답자료에 대해 탐색적 요인분석(EFA: Exploratory Factor Analysis)과 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)의 장점이 통합된 탐색적 구조방정식 모형(ESEM: Exploratory Structural Equation Modeling)을 사용하여, 문항들간 측정 오차간 상관의 통제된 가운데 조직몰입 척도

의 내적 구조를 보다 정밀히 탐색하였다. 이러한 분석 결과를 은행의 조직문화 특성에 비추어 해석하였고, ESEM을 통해 추출된 최종 요인구조에 대해, 독립된 229명의 응답자료를 사용하여 CFA를 통한 교차타당화를 하였다.

조사 대상

국내 주요 은행 소속의 정규직 종사자를 연구대상 모집단으로 하였다. 은행의 규모나 설립목적의 차이로, 구성원의 조직몰입 형성에 영향을 미치는 조직문화와 인사제도 측면에서 이질적일 수 있는 특수, 지방 및 외국계 은행은 표집대상에서 제외하였다. 또한 자료의 인구통계학적 동질성을 확보하기 위해, 소속 은행 근무 경력이 2년 이상인 정규직 사원을 표집대상으로 선정하였다. 이는 구성원의 조직에 대한 의미 있는 태도 형성에는 입사 후 적어도 2년 이상의 근무 경험이 필요하다는 연구자의 판단에 따른 것이다.

자료수집 절차

국내 은행 7곳의 본사와 지점을 균등하게 고려하여 표본수를 계획한 후, 각 직급 내에서 무작위로 표본을 추출하였다. 구체적으로 연구자가 은행의 인사담당자와 연수기관의 교육담당자를 찾아가 연구의 목적과 자기보고식 설문응답 방법을 설명한 후, 설문지의 배포와 회수를 부탁하였다. 조사는 2015년 4월 1일부터 30일까지 한 달간 실시되었고, 응답자 모두에게는 소정의 사례가 제공되었다. 총 700부를 배포하여 565부가 회수되었고(회수율: 80.7%), 이 중 비정규직이거나 조직 경력이 2년 미만인 응답 자료 및 연구변수 중 하나라

도 결측치가 있는 응답 자료 46부를 제외하여, 총 519부의 응답 자료가 분석에 사용되었다.

519명의 응답 자료에 대한 인구통계학적 특성은 남성이 351명으로 여성 168명 보다 두 배 정도 많고, 30~40대 대졸 학력의 계장, 대리 및 과장, 차장 직급이 전체의 80% 이상으로 가장 많았다. 이러한 인구통계학적 특성은 국내 대기업의 직급체계 및 인력구조와 유사한 형태라고 볼 수 있으나, 응답자들의 평균 근속년수가 12.7년으로 장기근속이 이뤄지고 있는 점은 주목할 만하다. 이는 국내 100대기업의 평균 근속년수가 12년(최영희, 2015)임을 고려할 때 높은 수치라고 할 수 있다. 이러한 점은 은행재직자들의 경우, 은행원에 대한 좋은 사회적 인식과 함께 ‘금융인’, 특히 ‘뱅크’라는 자부심이 강하고, 다른 업종보다 높은 연봉과 복지혜택으로 (조직에서) 해고되지 않는 한 오래 근속하는 경향으로 일부 설명될 수 있다.

인구통계학적 특성에 따른 집단별 몰입 3요소에 대한 평균과 분산은 모두 비슷한 수준을 보였다. 전체 상관분석에서 직급, 경력, 나이와 조직몰입 변수 간에 유의한 관계가 나타나 일원 분산분석을 실시하였으나 수준에 따른 평균차이는 대체로 유의하지 않았다. 그러므로 분석에 포함된 응답 자료는 본 연구에서 일반화하고자 하는 국내 은행재직자 모집단의 표본으로 적절하다고 볼 수 있다. 총 519명의 자료를 사용하여 구성원들의 조직문화 인식을 검토한 후, 290명과 229명의 독립된 2개 자료 집단으로 무선 할당하여, 290명의 자료를 대상으로 조직몰입 구성개념의 내적 구조를 탐색하였고(연구 1), 229명의 자료를 대상으로 교차타당화(연구 2)를 하였다.

분석 방법

조직몰입 구성개념의 내적 구조를 파악하기 위해, 탐색적 구조방정식 모형 (ESEM: Exploratory Structural Equation Modeling, Asparouhov & Muthen, 2009)을 사용하여 실제 척도의 양상을 보다 개방적으로 검토하였다(연구 1). 선언척도는 척도개발자가 EFA 결과 제시하는 구조로서 대부분의 경우 측정오차간 상관이 고려되지 않은 모형이다. 선언척도로 측정된 경험자료를 ESEM을 통해 분석하면, 측정오차 간 상관이 통제됨으로서 보다 간명한 실제 척도의 모습이 드러날 수 있다. 290명의 응답 자료에 대해 “척도 내” 및 “척도 간” ESEM을 각각 실시하여, 조직몰입 구성개념의 내적 구조를 검토하였다. 이를 통해, 척도내 문항들에서 발생할 수 있는 동일방법 효과를 통제하고서 내적 구조를 추정함은 물론, 문항들이 복수의 유사개념을 측정할 수 있는 가능성을 충분히 허용함으로써 실제 척도의 양상을 개방적으로 파악하였다. 이어 나머지 229명의 응답 자료를 사용하여 CFA를 통한 교차타당화를 하였다(연구 2).

측정 척도

국내 은행 조직의 문화

윤경우(2006)가 한·중·일 3국의 기업문화를 비교 연구하는데 적용한 세 가지 분석 틀 가운데 두 가지를 본 연구에 사용하였다. 첫째, 구성원의 가치관에 따른 변수로 ‘개인주의’와 ‘집단주의’에 대별되는 5문항과, 둘째로는 구성원의 사회적 관계가 수평적인가 아니면 위계적인가에 의거한 변수로 ‘평등주의’와 ‘권위주의’에 대별되는 5문항이다. 총 10문항

모두 어의차이 5점 척도(semantic differential scale)로 측정하였다. 개인주의/집단주의 문항에는 '회사의 발전을 위해서 개인은 불이익을 [감수할 필요가 없다 / 감수할 수 있다]'가 있고, 평등주의/권위주의 문항으로는 '업무와 관련하여 상사와 의견이 다를 경우라도 [자신의 의견을 주장한다 / 주장하지 않는다]'가 있다.

정서적 몰입

3요소 모형의 정서적 몰입 8문항(Allen & Meyer, 1990)을 본 연구의 개념화 방향에 부합하고, 선행 연구들에서 지적된 문제들을 개선하는 차원에서 적절히 수정하여 사용하였다. 구체적으로 1번 문항 '나의 생애를 이 조직에서 보내게 된다면 아주 행복할 것이다'는 조직이 아닌 '재직 유지'와 같은 특정의 행동에 대한 태도를 내포하기 때문에, '조직에 대한 태도적 관점'으로 정의하고자 하는 본 연구의 방향성과 맞지 않는다. 이에 이러한 문제를 지적하고 수정 문항을 제안했던 Jaros(2007)의 견해에 따라 1번 문항을 '나는 이 회사의 일원이어서 행복하다'로 대체하였다. 또한 선행 연구들(안정원, 이순목, 2015; Magazine et al., 1996)에서 지적된 역문항의 방법효과 문제를 최소화하기 위해, 원척도의 4, 5, 6, 8번의 역문항을 정방향의 문항으로 수정하여 내용적 의미를 보다 명확히 하였다.

규범적 몰입

Meyer 등(2006)은 규범적 몰입의 재개념화를 이론으로서만 제시했을 뿐, 별다른 수정 척도를 제공하지 않았다. 그러나 Jaros(2007)가 이를 구체화하여 제안한 6문항이 있다. 호혜성에 기초한 조직에 대한 의무감 3 문항과, 조직

가치의 내재화 및 도덕적 차원에서의 의무감 3 문항을 평가하도록 되어 있다. 비록 경험적으로 연구된 적은 없지만, 대체로 Meyer 등의 구성개념을 잘 반영하고 있는 것으로 보이며 본 연구에서 정한 개념화의 방향성과도 일치한다.

지속적 몰입

본 연구의 연구가설에 따르면 지속적 몰입은 전반적 몰입 개념에 있어 존재하지 않는 개념이다. 그러나 이 명제를 하나의 가설로 간주함에 따라 검증을 위해 지속적 몰입 요소를 자료수집에 포함하였다. 원척도의 2개 역문항 가운데 2번 문항을 정방향의 문항으로 수정하여 방법효과를 줄이고자 하였다.

이 외에도 함께 자료수집이 된 변수들 중에서, 조직몰입의 선행 및 결과변수로 자주 연구되는 직무도전성, 직무자체만족 및 직무성과 변수가 유사개념의 "척도 간" ESEM 분석에 사용되었다.

직무도전성, 직무자체만족, 직무성과

직무도전성은 Quinn과 Staines(1979)의 3개 문항과 Meyer와 Allen(1988)의 2개 문항 가운데 본 연구의 맥락에 적합한 4개 문항을 사용하였다. '내가 해결해야 할 업무는 도전적인 업무이다' 등의 항목으로 측정되었다. 직무자체만족은 직무기술지표(Smith, Kendall & Hulin, 1969)의 2009년도 개정본(Lake et al., 2010)을 이필석, 천석준 및 이선희(2014)가 번역하여 국내 타당화한 척도에서 4개 문항을 사용하였다. '나의 현직무는 만족감을 준다' 등의 항목으로 측정되었다. 직무성과는 개인성과를 업무지식, 업무수행의 주도성, 업무관련 의사소통, 업무수행의 신뢰성을 나타내는 4개 문항

으로 구성하여 사용하였다(Cascio, 1992; Martin, Price & Mueller, 1981; Milkovich & Boudreau, 1991). ‘내가 현재 하고 있는 일은 나의 업무 지식(업무수행에 필요한 지식, 기술의 보유 또는 습득정도)을 향상시키는데 도움이 된다’ 등의 항목으로 측정되었다.

이상의 해당 문항들은 모두 5점 평정척도 (1= 전혀 그렇지 않다, 3= 보통이다, 5= 매우 그렇다)로 측정되었으며, 설문에 사용된 조직몰입 22문항을 표 1에 제시하였다.

은행재직자 대상 초점집단면접

본격적인 설문조사에 앞서, 신뢰도 있는 조직몰입 설문문항의 구성 및 향후 자료 분석 결과의 해석에 요구되는 은행의 기업문화 가치 성향을 파악하기 위해, 2015년 3월 말 S은행 지점 9명과 I은행 지점 8명을 대상으로 각각 초점집단면접(FGI)을 40분간 실시하였다. 참여자들로서는 행원이 7명으로 가장 많았고, 나머지 10명은 직급별로 고른 분포를 나타내었다. 참여자들에게 인터뷰 질문지를 배포하고 각자 작성할 시간을 가진 후 자유롭게 토론을 하였다. 조직문화 특성 및 구성원들이 생각하는 조직몰입 개념에 대한 암묵적 지식을 조사하고, 설문에 사용될 조직몰입 문항이 조직에 몰입된 사람이 보일만한 태도나 특성으로 적절한지 여부를 검토하였다.

그 결과 은행의 조직문화는 조직에 대한 구성원의 태도적 측면에서 약간의 집단주의 편향성을 보이지만, 업무적 관계에서는 개인의 자율성과 의견이 존중되는 수평적 가치가 공존할 가능성을 나타내었다. 조직몰입 개념에 관한 암묵적 지식 조사에서는, “직무만족도가 높다”, “회사가 삶의 일부가 되어 회사가 제시

하는 방향을 충실히 따른다”, “회사의 미래를 장기적인 관점에서 고민한다”, “고객의 만족을 자신의 행복과 동일시한다”, “직원들간의 협력과 조직의 공동체적 가치를 중시한다” 등의 내용이 조직에 몰입된 사람의 특성으로 언급되었다. 또한 “보상이나 급여에 대한 책임감”, “일의 성취감”, “인정이나 승진 욕구”, “오랜 근무 년수와 직급”, “자신의 스펙보다 나은 급여와 복지”, “은행원에 대한 좋은 사회적 인식(신뢰로운 등)”, “개인의 삶에서 조직이 차지하는 큰 비중” 등의 내용이 몰입 동기로 언급되었다.

끝으로 조직몰입 측정을 위한 22개 문항(표 1 참조)에 대해 두 집단 모두에서 정서적 및 규범적 몰입의 모든 문항들이 평균 3점 이상의 적절하다는 평가가 나왔다. 다만 규범적 몰입 1번 문항에서 ‘회사가 해준 것들’이라는 표현의 어감이 왜곡되어 해석될 수 있다는 의견이 제시되어 ‘회사의 일원으로서 내가 누리는 것들’ 이라고 표현을 수정하였다. 지속적 몰입의 경우 4, 7번 문항이 3점 미만으로 평정되어 몰입의 개념을 나타내기에 적절치 않다는 평가가 나왔다. 그러나 본 연구의 가설 중 하나가 지속적 몰입은 전반적 몰입 개념에 존재하지 않음을 검증하는 것이므로, 지속적 몰입 8문항을 그대로 설문에 사용하기로 하였다. 이상의 적절성 평가가 검토된 22문항으로 조직몰입 척도를 구성하여 설문에 사용하였다 (표 1 참조).

은행재직자들의 조직문화 인식 결과

조직문화는 구성원들의 조직에 대한 태도 및 이직의도에 대한 인식 형성에 영향을 미치

표 1. 설문에 사용된 조직몰입 척도 문항(요인별 정리)

| 설문 번호 | 문항 | 원척도 | |
|---|---|---------------------------|---------------------------|
| 정 서 적 | ∨ 1 나는 이 회사의 일원이어서 행복하다. | Jaros, 2007 | |
| | 9 나는 회사 밖의 사람들과 우리 회사에 대해 이야기 하는 것을 좋아한다. | | |
| | 21 나는 소속 부서의 문제를 내 문제처럼 생각한다. | | |
| | * 2 내가 만약 다른 회사로 간다면, 지금 회사에서 만큼의 애사심이 쉽게 생기지 않을 거 같다. | | Allen & Meyer, 1990 |
| | * 10 나는 회사에서 가족같은 느낌을 받는다. | | |
| | * 16 내게는 소속 부서 또는 회사에 대한 애착이 있다. | | |
| | 3 이 회사는 내게 개인적으로 큰 의미가 있다. | | |
| * 11 나는 회사에 소속감을 느낀다. | | | |
| 규 범 적 | + 17 회사의 일원으로서 내가 누리는 것들을 생각하면, 나는 이 조직에 많은 빛을 진 느낌이다. | Jaros, 2007 | |
| | 4 나에 대한 회사의 대우(또는 배려)때문에, 내게는 이 조직에 충성하고자 하는 마음이 있다. | | |
| | 12 내가 만약 현 회사에 전념하지 않으면, 상사나 동료들이 내게 실망할 것 같다. | | |
| | 18 내가 지향하는 가치와 회사가 지향하는 가치는 대체로 일치하기 때문에 이 조직에 전념하는 것은 의미가 있다. | | |
| | 5 이 회사의 사명(미션) 또는 가치에는 내가 믿고 전념하는 부분이 있다. | | |
| | 13 나는 내가 회사에 전념하는 것이 도덕적으로 옳다고 느낀다. | | |
| | 19 만약 회사를 그만두기로 결정한다면, 내 인생의 많은 부분이 어렵게 될 것이다. | | |
| * 6 만약 지금 당장 회사를 그만둔다면, 커다란 경제적 어려움이 다가올 것이다 | Allen & Meyer, 1990 | | |
| 14 현재 내가 이 회사에 다니는 이유는 내가 원해서이기도 하지만 또한 나의 필요에 의해서이기도 하다. | | | |
| 20 내가 만약 회사를 떠나게 된다면, 나는 다른 선택의 여지가 거의 없는 상태 이다. | | | |
| 7 내가 회사를 그만둘 경우 초래되는 심각한 결과 중 하나는 마땅히 갈 곳이 별로 없을 것이라는 점이다. | | | |
| 지 속 적 | 15 내가 회사에 남아 계속 일을 하는 주된 이유는 지금의 회사에서 내가 얻고 있는 만큼의 보편적인 이익을 다른 회사는 제대로 만족시켜 주지 못하기 때 문이다. | Allen & Meyer, 1990 | |
| | 22 만약 이 회사를 그만둘 경우, 나는 다른 직장을 구하는데 있어서 걱정이 없다(R). | | |
| | 8 내 의지에 의한 것이라도 이 회사를 그만둔다는 것은 매우 힘든 일이다. | | |

주. ∨: 대체문항, * 원 척도의 역문항을 정방향으로 수정한 문항, +: FGI를 통한 표현 수정

기 때문에, 조직몰입의 구성개념을 제대로 파악하기 위해서는 조직문화 유형을 함께 이해할 필요가 있다. 519명의 전체 표본을 대상으로 국내 은행의 조직 문화 유형을 분석한 결과, 응답자들은 조직에 대한 태도로서 집단주의적 성향을 보이지만, 조직 내 업무 맥락에서는 평등주의적 성향을 보이는 것으로 나타났다. 즉 개인주의 대 집단주의를 측정하는 5 문항 전부에서 모든 직급의 응답자들이 집단주의적 성향을 나타냄에 따라, 직원들 상호간의 협력과 조화에 대한 가치가 중요하게 공유되고 있음을 알 수 있었다. 평등주의 대 권위주의를 측정하는 5 문항에서 응답자들은 관리자 직급으로 갈수록 거의 모든 문항에서 수평적 가치가 더 선호된 반면, 하위 직급에서 수평적 가치가 선호된다고 인식하는 정도는 관리자 직급에서만 크지 않았다. 이러한 현상은 업무적 관계에서 주로 상사의 결정과 지시에 따라 일이 처리된다는 면에서 상사의 역할이 중시되고 있지만, 상명하복의 권위주의적 방식은 아니며 수평적 가치가 점차 더 선호되어 자율적이고 참여적인 분위기가 조성되고 있다고 해석되었다.

연구 1. ESEM을 적용한 요인구조의 탐색

290명의 자료를 대상으로, 조직몰입 구성개념의 내적 구조를 ‘척도 내’ 및 유사개념 ‘척도 간’ ESEM의 2단계 개방적 문항분석 방식을 사용하여 파악하였다. 응답 자료의 인구통계학적 특성으로 남성이 200명으로 여성 90명보다 두 배 이상 많았고, 30~40대 대졸 학력의 계장, 대리 및 과장, 차장 직급이 80% 이상

이었으며, 10년 이상의 근속자 비율도 약 61%로 높게 나타났다. 인구통계학적 특성에 따른 집단별 몰입 3요소의 분산은 모두 비슷한 수준을 보여서, 분석에 포함된 응답 자료는 본 연구에서 일반화하고자 하는 은행재직자 모집단의 표본으로 적절하다고 볼 수 있다. 조직몰입 22문항의 상관계수를 표 2에 제시하였다.

분석 1단계: 조직몰입 “척도 내” ESEM 분석

분석 방법

Factor 9.2에서 축소상관행렬에 대한 고유치 검사, 누적분산비율 및 평행성 분석(Horn, 1965; Montanelli & Mumphreys, 1976)을 실시하고 해석가능성을 고려한 결과, 요인수효의 범위로 2~4개가 고려되었다. Mplus 6.0에서 2~4 요인 모형에 대한 EFA를 한 결과, 모형의 합치도 지수와 해석가능성 측면에서 선연척도의 구조와 동일한 3요인 모형이 가장 적합하였다. 이에 3요인 모형(기저모형) 분석 결과 제시된 MI 값을 검토하여, 10이상의 큰 값을 중심으로 측정오차간 상관을 추정하는 ESEM 분석을 단계적으로 실시하며 모형의 합치도를 검토하였다(표 3 참조). 5회에 걸친 모형 수정 결과(1차 ESEM 결과), 요인계수가 낮거나 측정치의 잔차 분산이 높아 신뢰도가 낮은 문항들이 발견되었다. 해당 문항들을 제거한 후, 유의한 측정오차간 상관만을 추정하는 가운데 2차로 ESEM 분석을 실시하고 이를 해석에 사용하였다.

Mplus 6.0에서 모수 추정의 방법으로는 ML, 요인추출의 모형은 공통요인분석, 탐색적 회

표 3. 기저모형부터 최종수정모형까지 단계별 전반적 합치도의 변화 추이

| 모형 | 수정결과 | | | | | | |
|---------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|------|-------------------|------------------|------|
| | | $\chi^2(df)$ | CFI | TLI | RMSEA (90% CI) | SRMR | |
| 기저모형 | 3요인 EFA | 384.159(168), $p < .001$ | .930 | .903 | .067 (.058~.075) | .034 | |
| 1차 ESEM 결과 | 고정 모수에 대한 MI ^a | | | | | | |
| | 1. AC8 ↔ AC5 | 44.928 | 339.146(167), $p < .001$ | .944 | .923 | .060 (.050~.069) | .033 |
| | 2. CC5 ↔ CC1 | 17.446 | 318.589(166), $p < .001$ | .950 | .931 | .056 (.047~.066) | .033 |
| | 3. CC7R ↔ CC1 | 21.006 | 294.723(165), $p < .001$ | .958 | .941 | .052 (.042~.062) | .032 |
| | 4. AC5 ↔ AC2 | 18.407 | 275.891(164), $p < .001$ | .964 | .949 | .049 (.038~.058) | .030 |
| 2차 ESEM 결과 | 문항제거를 통한 최종수정모형 | | | | | | |
| | 정서 2번, 지속 3번, 6번 문항 제거 | | 185.227(113), $p < .001$ | .974 | .961 | .047 (.034~.059) | .027 |

주. a. 측정오차간 상관을 하나씩 수정해가면서 순차적으로 분석함, AC: 정서적 몰입, CC: 지속적 몰입, R: 역문항,

.034로 양호한 수준이었고, 요인간 상관 및 요인분산의 검토를 통해 세 요인 모두 변별되는 가운데 수렴됨을 알 수 있었다. 그러나 여러 문항들간 측정오차간 공분산에 대한 수정지수가 10이상의 큰 값으로 제시되어 좀 더 간명한 모형을 위한 개선의 여지가 있었다. 문항 특수성의 유사성이 감지되거나 의미상 관련 있는 것으로 인식될 가능성이 있는 경우에 한

해, 측정오차간 상관을 하나씩 추정해가며 합치도를 검토하였다(1차 ESEM). 그 결과, 전반적 합치도가 점차 향상됨을 확인할 수 있다(표 3 참조). 이러한 분석 결과는 모형식별을 위해 측정오차간 상관이 모두 0으로 제약되는 EFA 방식으로는 파악이 불가능한 측면으로, ESEM을 사용하면 측정오차간 상관이 측정 가능하여 요인구조에 대한 새로운 통찰과 보다

표 4. 1차 ESEM 분석 결과 제거할 문항

| 요인 | 번호 | Item | 제거 기준 |
|----|----|---|--|
| AC | 2 | 나는 회사 밖의 사람들과 우리 회사에 대해 이야기하는 것을 좋아한다. | 낮은 요인계수 - 잔차분산 .888, $R^2 = .112$ |
| | 3 | 현재 내가 이 회사에 다니는 이유는 내가 원해서이기도 하지 만 또한 나의 필요에 의해서이기도 하다. | 내용적 의미 불분명으로 인한 문항 변별력 미흡 |
| CC | 6 | 내가 회사에 남아 계속 일을 하는 주된 이유는 지금의 회사에서 내가 얻고 있는 만큼의 보편적인 이익을 다른 회사는 제대로 만족시켜 주지 못하기 때문이다. | g 낮은 요인계수 - 잔차분산 .761, $R^2 = .239$ |

주. AC: 정서적 몰입 CC: 지속적 몰입

정확한 추정치를 얻을 수 있는 장점이 있다 (Asparouhov & Muthen, 2009). 추후 분석을 위해 요인계수 행렬을 검토한 결과, 정서적 몰입 2번과 지속적 몰입 3, 6번 문항을 제거할 필요가 있었다(표 4 참조).

최종모형 검토: 2차 ESEM 결과

세 개 문항을 제거하고 유의한 측정오차간 상관만을 추정하는 가운데 2차로 ESEM 분석을 실시하였다. 그 결과 전반적 합치도는 $\chi^2=185.227(p<.001)$, RMSEA=.047 (90% CI: .034~.059), CFI=.974, TLI=.961, SRMR=.027로 나타나, 이전 모형과의 검증적 합치도의 차이는 80.107로서 2차 분석 모형에서 유의하게 값이 감소하였다. 또한 판단적 합치도인 RMSEA는 동일 값을 유지한 반면, CFI와 TLI은 모두 증가하고 SRMR은 감소하여 합치도가 실질적으로 유의하게 향상되었음을 알 수 있다(표 3 참조). 요인분산의 검토를 통해 세 요인의 수렴타당도도 확인되었다. 이러한 결과는 문항 제거를 통한 모형의 수정이 적절하였음을 의미한다. 더 이상의 모형 개선은 불필요하여 이 결과를 최종모형으로 해석하였다. 요인계수의 값이 .3~.4 이상인 지표들을 중심으로 문항의 의미를 염두에 두면서, 요인간 상관, 형태계수(표준회귀계수), 표준오차와 구조계수(상관계수)를 참조하여 해석을 시도하였다. 요인계수 행렬에는 형태계수(pattern loading)와 구조계수(structure loading) 행렬이 있는데, 수학적으로 보면 전자는 측정치와 요인간의 표준회귀계수이고 후자는 측정치와 요인간의 영차상관(다른 요인들의 효과가 통제되지 않은 온전한 상관)이다. 일반적으로 EFA에서 해석되는 것은 형태계수이지만, 각 측정치가 요인과 가지는 관계를 온전히 파악하는 것이 중요한

EFA의 목적상 요인간 상관 및 구조계수까지 항상 참조하여 해석할 필요가 있다(이순목, 윤창영, 이민형, 정선호, 2016; Lee, 2010). 최종 모형의 분석 결과 추정된 측정오차간 상관, 요인계수 행렬 및 요인간 상관을 표 5에 제시하였다.

표 5의 요인계수 행렬을 살펴보면, 정서적 몰입의 3번 문항을 제외한 6개 문항과 지속적 몰입 6개 문항은 본래 의도된 요인의 지표(indicator)가 되어 선언적도의 틀이 유지되었다. 반면 선행연구들(Jaros, 2007; Meyer et al., 2006; Meyer & Parfyonova, 2010; Sulsky, 1999; Solinger et al., 2008)에 기초하여 새롭게 개념화 및 측정문항의 개발을 시도한 규범적 몰입의 경우, 6문항 중 4문항이 비교적 큰 값으로 정서적 몰입 요인의 지표가 되면서 의도한 선언적도의 틀이 유지되었다고 보기는 어려운 양상이다.

정서적 몰입

정서적 몰입 7문항 중 6문항(1, 4, 5, 6, 7, 8)과 규범적 몰입 4문항(1, 2, 4, 5)은 .5~.8에 근접하는 대체로 높은 형태계수를 나타내며 요인 1의 좋은 지표가 되었다. 따라서 요인 1은 정서적 몰입 요인으로 해석될 수 있다. 이 중 정서적 몰입 6, 7, 8번 문항은 요인 1에 각각 .511, .543 및 .477의 형태계수와 크다고 보기는 어려운 표준오차를 보였고, .709, .719 및 .678의 높은 구조계수를 보여 요인 1에 좋은 지표가 되고 있다. 그런데 이 세 문항은 동시에 요인 2에도 해석가능한 크기인 .403, .331 및 .410의 형태계수와 .656, .612 및 .645의 높은 구조계수를 나타내어 검토가 필요하다.

요인 2는 정서적 몰입 3번과 규범적 몰입

표 5. 조직몰입 척도의 3요인 구조(19문항) 표준화된 요인계수 행렬, 요인간 상관 및 요인 분산

| 요인 | 문항 | 요인1 | 요인2 | 요인3 | |
|--|---|--|--------------|--------------|------|
| AC | 1 나는 이 회사의 일원이어서 행복하다 | *.619 | .257 | .075 | |
| | 3 나는 소속 부서의 문제를 내 문제처럼 생각한다 | .173 | *.598 | -.012 | |
| | 4 내가 만약 다른 회사로 간다면, 지금 회사에서 만큼의 애사심이 쉽게 생기지 않을 거 같다 | *.526 | .073 | .012 | |
| | 5 나는 회사에서 가족같은 느낌을 받는다 | *.579 | .202 | -.020 | |
| | 6 내게는 소속 부서 또는 회사에 대한 애착이 있다 | *.511 | .403 | -.016 | |
| | 7 이 회사는 내게 개인적으로 큰 의미가 있다 | *.543 | .331 | .050 | |
| | 8 나는 회사에 소속감을 느낀다 | *.477 | .410 | -.021 | |
| | NC | 1 회사의 일원으로서 내가 누리는 것들을 생각하면, 나는 이 조직에 많은 빛을 진 느낌이다 | *.484 | .003 | .197 |
| 2 나에 대한 회사의 대우(또는 배려) 때문에, 내게는 이 조직에 충성하고자 하는 마음이 있다 | | *.792 | -.009 | .016 | |
| 3 내가 만약 현 회사에 전념하지 않으면, 상사나 동료들이 내게 실망할 것 같다 | | .052 | *.543 | .028 | |
| 4 내가 지향하는 가치와 회사가 지향하는 가치는 대체로 일치하기 때문에 이 조직에 전념하는 것은 의미가 있다 | | *.655 | .146 | .029 | |
| 5 이 회사의 사명(미션) 또는 가치에는 내가 믿고 전념하는 부분이 있다 | | *.841 | -.104 | -.053 | |
| 6 나는 내가 회사에 전념하는 것이 도덕적으로 옳다고 느낀다 | | -.017 | *.650 | .184 | |
| CC | 1 만약 회사를 그만두기로 결정한다면, 내 인생의 많은 부분이 어렵게 될 것이다 | .079 | -.013 | *.903 | |
| | 2 만약 지금 당장 회사를 그만둔다면, 커다란 경제적 어려움이 다가올 것이다 | .013 | -.009 | *.701 | |
| | 4 내가 만약 회사를 떠나게 된다면, 나는 다른 선택의 여지가 거의 없는 상태이다 | -.108 | .027 | *.770 | |
| | 5 내가 회사를 그만둘 경우 초래되는 심각한 결과 중 하나는 마땅히 갈 곳이 별로 없을 것이라는 점이다 | -.185 | -.051 | *.836 | |
| | 7R 만약 이 회사를 그만둘 경우, 나는 다른 직장을 구하는 데 있어서 걱정이 없다 | -.222 | .032 | *.705 | |
| | 8 내 의지에 의한 것이라도 이 회사를 그만둔다는 것은 매우 힘든 일이다 | .036 | .260 | *.570 | |
| | 요인간 상관 및 분산 | | .382*** | | |
| | | | .50*** | .274*** | |
| | | .193 | .18 | .869*** | |

주. AC: 정서적 몰입, NC: 규범적 몰입, CC: 지속적 몰입, 요인1: 정서적 몰입, 요인2: 규범적 몰입, 요인3: 지속적 몰입, 음영: 해석에 사용된 지표,

*: 요인척도를 구성하게 될 지표, R: 역문항, 요인간 상관에서 대각선은 요인분산, *** $p < .001$,

추정된 유의한 측정오차간 상관: AC5 ↔ AC8 (.427), AC6 ↔ AC8 (.157), CC7(R) ↔ CC1 (-.765), CC5 ↔ CC1 (-.594)

3, 6번 문항이 지표가 되면서 규범적 몰입 요인이 될 가능성이 있다. 특히 이 세 문항은 조직에 대한 태도적 의미에 있어서 감정 표현이 자제되거나 긍정적 감정과는 다소 거리가 있다. 그러나 회사에 대한 애착과 개인적 의미 및 소속감을 나타내는 정서적 몰입 6, 7, 8번 문항이 의무감이나 책임감을 바탕으로 하는 규범적 몰입의 측정 지표도 될 수 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 이는 조직에 대한 의무감이나 책임감의 기저에는 조직에 대한 포괄적이고 일반적인 애착 감정이 자리한다는 해석이 가능한 부분으로서, 그동안 문제가 되어온 정서적 및 규범적 몰입 간의 높은 상관과 그로 인한 심리적 중첩 가능성에 대한 실증적인 단서가 될 수 있기 때문이다. 정서적 몰입 6, 8번 문항의 경우 3요소 선언척도에서는 역문항으로 기술되어 있어 그동안 경험연구에서 이러한 측면의 포착이 어려웠을 수 있다. 실제로 국내 복지기관에 소속한 사회복지사를 대상으로 3요소 모형의 내적 구조를 검토한 결과에서, 이 두 문항은 역문항에 의한 방법요인에 지표가 되었다(안정원, 이순묵, 2015).

규범적 몰입

다음으로 규범적 몰입을 '조직에 대한 수혜보상적 의무감(1, 2, 3번 문항)'과 '조직의 가치 및 사명 내재화를 통한 도덕적 의무감(4, 5, 6번 문항)'으로 재개념화하여 측정한 결과, 4개 문항(1, 2, 4, 5번)이 정서적 몰입을 나타내는 요인 1의 지표가 되고, 2개 문항(3, 6번)만이 정서적 몰입 3번 문항과 함께 요인 2의 지표가 되었다. 즉, 개발시 구성원들이 조직으로부터 혜택을 받는다고 인식하거나 조직의 가치

나 사명이 자신의 것과 일치한다고 생각되면 수혜보상적 및 도덕적 의무감을 가져서 규범적 몰입을 할 것으로 기대되었지만, 경험적으로는 조직에 대한 긍정적 감정을 가지면서 정서적 몰입을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최근에 이론적으로 재개념화 되고 있는 규범적 몰입의 방향성과 맞지 않는다. 규범적 몰입은 조직에서 받은 혜택의 불균형 상태를 상보하기 위한 수혜보상적 의무감이나 가치 및 신념 추구에 따른 도덕적 의무감 중 하나로 경험될 수 있다고 보고, 이 두 가지 측면 간의 구별을 정당화하는 것이 최근의 연구흐름이다. 수혜보상적 의무감은 물질 뿐만 아니라 관계 영역도 포함하며 교환적 속성 때문에 지속적 몰입과 상관이 있고, 도덕적 의무감은 규범이나, 가치, 신념에 따른 몰입으로 조직의 목표달성에 적극적으로 임하게 되어 정서적 몰입과 상관이 있다고 이론화되고 있다(Jaros, 2007; Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2006; Meyer & Parfyonova, 2010; Rousseau, 1995).

그러나 수혜보상적 의무감은 그동안 이론과 가설로만 제시되었고 경험적으로 연구된 바는 없다(Bergman, 2006; Meyer & Parfyonova, 2010). 반면 도덕적 의무감이 정서적 몰입과 상관이 있다는 경험적 근거는 비록 몰입 대상이 조직보다는 근속 여부에 대한 것이긴 하지만 Allen과 Meyer(1990, 주로 내면화된 사회적 압력에 의한 충성심 측정) 및 Meyer, Allen과 Smith(1993, 주로 의무감 측정)의 규범적 몰입 척도를 통한 축적된 연구 결과들에서 추론이 가능한 여지가 있다. 이와 같은 상황에서 본 연구의 분석 결과에 의하면, 이론적으로 가설화된 교환관계 및 가치일치나 내면화에 의한 조직에 대한 충성심은 조직에 대한 의무감이 아닌

친밀감이나 긍정적 감정의 정서적 몰입에 의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 몰입이 구성원과 조직 간에 강한 유대감 없이도 직무나 보상시스템과 같은 교환관계 및 공유된 가치의 내면화에 의해 생겨날 수 있다고 보고, 이를 심리적 계약이나 도덕적 차원의 의무감으로 규범적 몰입을 이론화하는 서구의 관점과 차이가 난다. 특히 문항 개발시 호혜성에 따른 의무감 차원의 1, 2번 문항이 정서적 몰입 요인의 지표가 된 것은, 은행 재직자들의 경우 기본적으로 자신의 스펙이나 능력보다 나은 급여와 복지 혜택을 받는다는 인식이 있고 은행원에 대한 사회적 인식도 좋은 편이어서, 조직에 대한 애착이나 긍정적 감정을 자연스럽게 가지게 된다고 해석된다.

한편 규범적 몰입 3, 6번 문항은 정서적 몰입 3번 문항과 함께 요인 2에 무난한 크기의 형태계수(.557, .671, .593)와 구조계수(.574, .675, .682)를 가지며 요인 2에 지표가 되었다. 그로 인해 요인 2는 내용적으로 도덕적 의무감 요인이 될 가능성이 있다. 그러나 3개 문항만을 가지고 별도의 독립적인 개념으로 다룰 것인가에 대해서는 요인간 상관까지 검토한 후 최종요인구조를 기술하는 부분에서 종합적으로 검토될 것이다. 일단 지표가 된 문항들을 살펴보면, 규범적 몰입 3번 문항은 본래 사회적 관계 유지의 필요에 의해 타인들의 기대에 부응하려는 수혜보상적 의무감을 반영하고자 한 문항이다(Jaros, 2007; Meyer et al., 2006; Powell & Meyer, 2004; Rousseau, 1995). 그러나 회사에 전념하는 것이 옳다고 여기는 도덕적 신념을 나타내는 6번 문항과 한 요인의 지표가 됨으로서 응답자들은 도덕적 규범이나 신념, 또는 그로 인한 압력에서 상사와 동료들의 기대에 부응할 필요를 인식한다고 해석할 수 있다.

또한 조직과의 동일시를 의미하는 정서적 몰입 3번 문항은 요인 2에만 지표로 나타났다. 그러나 표준오차도 작은 크기가 아니면서 요인 1과도 .47의 구조계수를 가지는 것으로 보아 자료가 달라지면 다른 값을 가질 수도 있다. 본 연구의 응답 자료에서는 소속 부서의 문제를 자신의 문제처럼 생각하는 것은 조직에 대한 좋은 감정에서라기보다는 구성원으로서 그렇게 하는 것이 옳다는 규범적 의무감의 차원에서라는 해석이 가능하다.

지속적 몰입

지속적 몰입 6개 문항(1, 2, 4, 5, 7, 8) 전부는 요인 3에 .6~.9 이상의 높은 형태계수와 크지 않은 표준오차 및 높은 구조계수를 나타내며 요인 3에 좋은 지표가 되었다. 따라서 요인 3은 지속적 몰입 요인으로 해석된다. 그러나 문항들간 상관분석(표 2 참조)에서 지속적 몰입의 문항들이 정서적 및 규범적 몰입의 문항들과 0에 가까운 상관을 나타내어, 전반적 몰입 개념으로 수렴될만한 정도의 공통분산은 없을 것으로 예상된다. 이는 표 5에서 지속적 몰입의 유의하지 않은 요인간 상관(정서적 $r=.193, p>.05$, 규범적 $r=.18, p>.05$)으로 확인된다.

요인분산 및 요인상관

ESEM 분석에서는 방법효과를 통제한 가운데 전반적 요인구조가 탐색될 때, 확인된 요인들의 구성개념이 수렴하는지 여부를 요인분산의 검증을 통해 파악할 수 있다. 모형화에 있어 ESEM은 모형의 탐색과 검증의 두 단계 과정을 하나의 단계에서 모두 가능하게 해주

므로, EFA 및 CFA에 비하여 보다 단순한 접근이 가능한 장점이 있다(Asparouhov & Muthen, 2009; Marsh et al., 2014). 표 5의 요인간 상관에서 대각선의 요인분산은, 최종 해석 대상이 된 요인구조를 ESEM의 틀에서 CFA 측정모형으로 추정하도록 한 탐색적 구조방정식 모형의 분석 결과이다. 요인분산이 모두 0이 아니면서 유의하므로 세 요인 각각은 수렴하는 개념으로 판단할 수 있다. 특히 지속적 몰입의 요인분산이 크게 나타나 이해타산적인 이유로 근속하는 것에 대한 은행원들의 생각이나 태도는 매우 다양함을 알 수 있다.

표 5의 요인간 상관을 살펴보면 정서적 몰입이 내용상 도덕적 의무감과 .5의 강한 상관을 보인 반면, 지속적 몰입은 나머지 두 요인과의 상관이 모두 유의하지 않았다. 그에 따라 본 연구의 첫 번째 가설은 지지되었다. 즉, 지속적 몰입은 전반적 몰입 개념과는 다른 구별된 개념임을 알 수 있다. 한편, 정서적 몰입과 내용상 도덕적 의무감의 요인간 상관이 문항수준에서 측정오차간 상관을 감안하고도 .5의 값을 보임에 따라, 선행연구에서처럼 두 개념간의 의미상 중첩성이 의심된다. 이러한 상황에서 3개 문항만 지표가 된 도덕적 의무감의 규범적 몰입을 어떻게 이해할 것인지, 즉 규범적 몰입을 조직몰입의 개념화 속에 하나의 구성요소로 포함시킬 것인지에 대해서는 은행의 조직문화 특성을 이해하는 가운데 규범적 몰입 개념의 유용성을 따져 볼 필요가 있다.

최종요인구조

표 6에 지금까지 설명한 각 요인별로 지표가 되는 문항들을 정리하여 제시하였다. 앞서

국내 은행의 조직문화는 전반적으로 집단주의적 편향성을 보이는 가운데 업무적 관계에서는 수평의 평등주의적 가치가 더 선호된다고 설명하였다. 따라서 상사와 동료와의 관계 및 조직의 단합이 여전히 중요하게 작용하는 은행의 집단주의적 조직문화에서는 구성원들이 조직 맥락적인 요소보다는 인적 관계에 더 집중하기 때문에 정서적 몰입이 더욱 강조되어 나타날 수 있다. 특히 국내 은행들의 경우 타 업종보다 높은 연봉과 복지혜택 등으로 장기 근속자의 비율이 높아, 직원들간에 유대감은 물론 조직에 대한 충성심이나 몰입이 문화로 내재되어 있다고 볼 수 있다. 따라서 조직에 몰입된 사람은 '높은 직무만족도와 함께 회사가 삶의 일부가 되어 회사가 제시하는 방향을 충실히 따르고, 회사의 미래를 장기적 관점에서 고민하며, 고객의 만족을 자신의 행복과 동일시하는 특성을 보인다'고 이해된다(참조: 초점집단면접 결과). 이는 조직에 대한 친밀감이나 긍정적 감정 없이 어떤 의무감이나 책임감을 가지기는 쉽지 않음을 의미한다(cf. Fisher & Mansell, 2009). 특히 이러한 집단주의적 가치와 자율적이고 수평적인 가치가 함께 선호되는 문화에서는 의무감에 의한 규범적 몰입이 정서적 몰입으로부터 변별되기는 더욱 힘들다(cf. Bergman, 2006).

본 연구의 분석 결과에서도 문항 개발시 수혜보상적 의무감 차원의 문항들이 정서적 몰입에 지표가 되고, 조직에 대한 애착과 소속감을 의미하는 정서적 몰입의 문항들이 내용상 도덕적 의무감에 해석가능한 수준의 지표가 된 것은 이러한 국내 은행의 문화적 맥락에서 설명이 된다. 그러므로 은행의 조직문화에서 규범적 몰입 개념은 기본적으로 조직에 대한 긍정적 감정과 심리적 애착을 반영하기

표 6. 요인별 지표가 된 문항

| 요인1: 정서적 몰입 (10 문항) | |
|-----------------------------|--|
| AC1 | 나는 이 회사의 일원이어서 행복하다 |
| AC4 | 내가 만약 다른 회사로 간다면, 지금 회사에서 만큼의 애사심이 쉽게 생기지 않을 거 같다 |
| AC5 | 나는 회사에서 가족같은 느낌을 받는다 |
| AC6 | 내게는 소속 부서 또는 회사에 대한 애착이 있다 |
| AC7 | 이 회사는 내게 개인적으로 큰 의미가 있다 |
| AC8 | 나는 회사에 소속감을 느낀다 |
| NC1 | 회사의 일원으로서 내가 누리는 것들을 생각하면, 나는 이 조직에 많은 빚을 진 느낌이다 |
| NC2 | 나에 대한 회사의 대우(또는 배려) 때문에, 내게는 이 조직에 충성하고자 하는 마음이 있다 |
| NC4 | 내가 지향하는 가치와 회사가 지향하는 가치는 대체로 일치하기 때문에 이 조직에 전념하는 것은 의미가 있다 |
| NC5 | 이 회사의 사명(미션) 또는 가치에는 내가 믿고 전념하는 부분이 있다 |
| 요인2: 규범적 몰입- 도덕적 의무감 (3 문항) | |
| AC3 | 나는 소속 부서의 문제를 내 문제처럼 생각한다 |
| NC3 | 내가 만약 현 회사에 전념하지 않으면, 상사나 동료들이 내게 실망할 것 같다 |
| NC6 | 나는 내가 회사에 전념하는 것이 도덕적으로 옳다고 느낀다 |
| 요인3: 지속적 몰입 (6 문항) | |
| CC1 | 만약 회사를 그만두기로 결정한다면, 내 인생의 많은 부분이 어렵게 될 것이다 |
| CC2 | 만약 지금 당장 회사를 그만둔다면, 커다란 경제적 어려움이 다가올 것이다 |
| CC4 | 내가 만약 회사를 떠나게 된다면, 나는 다른 선택의 여지가 거의 없는 상태이다 |
| CC5 | 내가 회사를 그만둘 경우 초래되는 심각한 결과 중 하나는 마땅히 갈 곳이 별로 없을 것이라는 점이다 |
| CC7(R) | 만약 이 회사를 그만둘 경우, 나는 다른 직장을 구하는 데 있어서 걱정이 없다 |
| CC8 | 내 의지에 의한 것이라도 이 회사를 그만둔다는 것은 매우 힘든 일이다 |

주. AC: 정서적 몰입, NC: 규범적 몰입, CC: 지속적 몰입, R: 역문항

때문에 정서적 몰입 개념과의 변별은 어렵다고 해석된다. 나아가 이와 같은 분석 결과와 이해는 규범적 몰입 개념의 유용성에 의문을 제기하는 것이기도 하다. 그동안 규범적 및 정서적 몰입 간에 상당한 개념적 중첩성이 문제로 지적되어 왔음에도, 규범적 몰입에 관한

이론적 및 경험적 연구의 진전이 거의 없다는 것은 조직몰입 현상을 이해하는데 있어서 규범적 몰입이 그렇게 필요하거나 유용한 개념이 아니라는 반증이 될 수도 있다(고종욱, 2012). 그러므로 본 연구의 분석 결과에 비추어 볼 때, 적어도 국내 은행제직자들의 경우

에는 규범적 몰입을 조직몰입의 개념화 속에 하나의 구성요소로 포함시키기 보다는 조직몰입을 정서적 몰입의 단일차원 개념으로 정의하는 것이 현 시점에서는 적절하다고 판단된다. 그에 따라 다음의 유사 개념 척도 간 ESEM 분석을 통해, 조직몰입이 정서적 몰입의 단일차원 개념일 가능성에 대한 검증을 진행하였다.

분석 2단계: 유사개념 “척도 간” ESEM 분석

단일의 구성개념은 척도 내 ESEM 분석만으로도 내적구조의 파악이 가능한 경우도 있지만 유사한 또는 경쟁적 개념들의 척도들과 가급적 함께 척도 간 ESEM 분석을 하는 것이 바람직하다. 이를 통해 해당 척도가 경험자료에서 다른 개념들의 문항들과 변별되어 의도한 개념을 제대로 측정하는지를 파악할 수 있

다. 즉, 실제 척도의 모습에 대한 파악이 가능하다. 따라서 본 연구에서는 조직몰입의 선행 및 결과변수로 자주 연구되는 직무도전성, 직무자체만족 및 직무성과의 3개 변수와, 척도 내 ESEM 결과로 정의된 조직몰입 변수에 대하여 동시에 ESEM을 실시하는 척도 간 개방적 문항분석을 실시하였다. 이를 통해 조직몰입이 정서적 몰입의 단일차원 개념일 가능성을 다시 한 번 확인하고, 국내 은행원들이 생각하는 조직몰입 구성개념의 내적 구조를 보다 엄밀히 규명하고자 하였다. 자료에 대한 요약정보는 표 7과 같다.

SPSS 18에서 4개 척도(직무도전성, 직무자체만족, 조직몰입, 직무성과)의 신뢰도 α 계수는 모두 .7~.9로서 신뢰도를 크게 위협하는 문항은 발견되지 않았다. 상관분석 결과 지속적인 몰입 척도는 나머지 척도들과 .02~.3의 매우 낮은 상관을 보인 반면, 나머지 척도들은 .4~.7 이상의 양호한 상관을 보였다.

표 7. 유사개념 척도 간 요약자료(N=290)

| 변수 | 문항 | M | Sd | 피어슨 상관(Pearson Correlation) | | | | | | |
|-------|----|-------|------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| | | | | 1. JC | 2. JS | 3. AC | 4. NC | 5. CC | 6. JP | |
| 1. JC | 4 | 3.866 | .636 | (.696) | | | | | | |
| 2. JS | 4 | 3.671 | .724 | .508** | (.816) | | | | | |
| 3. AC | 10 | 3.918 | .614 | .438** | .511** | (.904) | | | | |
| 4. NC | 3 | 3.929 | .572 | .459** | .404** | .765** | (.696) | | | |
| 5. CC | 6 | 3.794 | .713 | .149* | .017 | .229** | .313** | (.869) | | |
| 6. JP | 4 | 4.002 | .656 | .539** | .556** | .630** | .545** | .144* | (.881) | |

주. 5점 평정척도, 대각선은 신뢰도 α 계수, JC: 직무도전성, JS: 직무자체만족, AC: 정서적 몰입, NC: 규범적 몰입-도덕적 의무감, CC: 지속적인 몰입, JP: 직무성과, * $p < .05$ ** $p < .01$

분석 방법

6개 척도의 문항들을 모아 “척도 간” ESEM을 실시하는 가운데 조직몰입 척도의 요인구조를 검토하였다. 내용적으로 6개의 개념에 관한 것이므로 문항들간 변별이 잘 된다면 6개의 요인이 추출될 것이다. 그러나 정서적 및 규범적 몰입의 문항들이 하나의 요인에 지표가 되거나 문항수준에서의 측정오차간 상관들이 부수적 요인으로 나올 가능성을 고려하여, Mplus에서 5~7개 요인 모형에 대한 EFA를 실시하여 요인수효를 정하였다. 각 모형의 합치도 및 해석가능성을 검토한 결과, 선언척도의 구조와 동일한 6요인 모형이 가장 적합하였다($\chi^2=585.286$, $p<.001$, CFI=.938, TLI=.902, RMSEA=.058, SRMR=.027). 이에 6요인 모형의 EFA 결과 제시된 30이상의 큰 MI 값을 중심으로 측정오차간 상관을 추정하는 ESEM 분석을 통해, 자료가 반영하는 측정구조인 실제척도를 파악하고자 하였다. 척도 내 ESEM에서는 조직몰입 개념의 내적 구조를 보다 정밀히 파악하기 위해 10이상의 MI 값을 중심으로 측정

오차간 상관을 감안하였지만, 척도 간 ESEM에서는 유사 개념들과의 변별 여부를 살펴보는 것이므로, 30이상의 큰 MI 값을 중심으로 측정오차간 상관을 감안하였다. 2회의 모형 수정을 한 ESEM 결과를 최종모형으로 하여, 조직몰입 개념을 중심으로 다른 유사 개념들과의 변별을 검토하였다. Mplus 6.0에서 모수 추정의 방법은 ML, 요인추출의 모형은 공통요인 분석, 요인구조의 회전 기준은 사각(oblique) GEOMIN을 사용하여 분석하였다.

유사개념 “척도 간” ESEM 에 의한 내적구조 분석 결과

6요인 모형의 EFA 결과, 전반적 합치도는 $\chi^2=585.286$, $p<.001$, CFI=.938, TLI=.902, RMSEA=.058 (90% CI: .052~.065) SRMR=.027로 양호한 수준이었지만 여러 문항들간 측정오차간 공분산에 대한 MI 값이 제시되어 모형 수정이 고려되었다. MI 값이 크고 방법효과로 설명이 가능한 부분에 대해 모형 수정을 한 결과를 표 8에 제시하였다. 자유모수가 하나씩 증가

표 8. 수정 전 모형과 수정모형의 전반적 합치도

| 분석 모형 | 수정결과 | | | | | | | |
|--------------|---------------------|----------------------------|------------------------|------------|------------------|------|------------------|------|
| | $\chi^2(df)$ | $\Delta\chi^2 (\Delta df)$ | CFI | TLI | RMSEA (90% CI) | SRMR | | |
| 수정 전 모형 | 6요인 EFA | 585.286(294), $p<.001$ | .938 | .902 | .058 (.052~.065) | .027 | | |
| 수정 모형 (ESEM) | 제약모수 MI | | | | | | | |
| | 1. AC8 ↔ AC5 | 44.749 | 540.421(293), $p<.001$ | 44.865 (1) | .947 | .916 | .054 (.047~.061) | .026 |
| | 2. 최종수정모형 JP3 ↔ JP1 | 29.987 | 510.587(292), $p<.001$ | 29.834 (1) | .953 | .926 | .051 (.043~.058) | .026 |

주. AC: 정서적 몰입, JP: 직무성과, 추정된 유의한 측정오차간 상관: AC8↔AC5 (.414), JP3↔JP1 (.346)

표 9. 유사개념 척도 간 6요인구조(31문항)의 형태계수 행렬

| 문항 | 요인1 | 요인2 | 요인3 | 요인4 | 요인5 | 요인6 |
|--------|-------|-------|-------|-------|---------------------|-------|
| | JS | JC | AC | CC | JC(p), AC(p), MO(p) | JP |
| JC1 | .256 | .117 | -.084 | -.037 | .454 | -.005 |
| JC2 | .194 | *.564 | -.031 | -.051 | .018 | .173 |
| JC3 | .044 | *.409 | .222 | .105 | .161 | .002 |
| JC4 | -.030 | *.716 | .005 | .001 | .010 | .103 |
| JS1 | *.682 | -.036 | .056 | -.015 | .031 | .120 |
| JS2 | *.808 | .114 | .029 | .047 | .052 | -.079 |
| JS3(R) | *.670 | -.024 | -.042 | -.016 | -.123 | .046 |
| JS4 | *.572 | .163 | .114 | -.012 | -.035 | .043 |
| AC1 | .102 | -.002 | *.595 | .087 | .172 | .054 |
| AC3 | .230 | -.015 | .110 | -.003 | .477 | .080 |
| AC4 | -.041 | -.199 | *.573 | .008 | .046 | .101 |
| AC5 | .152 | -.061 | *.564 | -.025 | .095 | .054 |
| AC6 | .092 | -.014 | *.479 | -.017 | .318 | .113 |
| AC7 | -.045 | -.023 | *.630 | -.002 | .337 | -.036 |
| AC8 | .130 | -.015 | *.491 | -.023 | .310 | .023 |
| NC1 | -.098 | .030 | *.563 | .183 | -.052 | .018 |
| NC2 | .057 | .023 | *.782 | .028 | -.027 | -.050 |
| NC3 | -.062 | .129 | .106 | -.007 | *.520 | -.015 |
| NC4 | .017 | .125 | *.664 | .022 | .070 | -.005 |
| NC5 | -.019 | .041 | *.749 | -.057 | -.127 | .133 |
| NC6 | -.044 | .042 | -.017 | .121 | *.660 | .100 |
| CC1 | .080 | .051 | .105 | *.824 | -.031 | -.030 |
| CC2 | -.087 | .137 | .085 | *.710 | -.008 | -.062 |
| CC4 | .009 | -.004 | -.134 | *.815 | -.022 | .125 |
| CC5 | -.019 | -.077 | -.150 | *.763 | .003 | .007 |
| CC7(R) | -.021 | -.059 | -.231 | *.640 | .072 | .087 |
| CC8 | .038 | -.011 | .082 | *.600 | .246 | -.042 |
| JP1 | .189 | .104 | -.016 | .042 | .007 | *.559 |
| JP2 | .034 | .058 | .055 | -.049 | -.031 | *.823 |
| JP3 | .173 | .011 | .116 | .017 | .175 | *.462 |
| JP4 | -.028 | -.019 | .035 | .032 | .074 | *.845 |

주. 음영: 해석에 사용된 지표($p < .001$ 에서 모두 유의), *: 요인척도를 구성하게 될 지표 JC: 직무도전성, JS: 직무자체만족, AC: 정서적 몰입, NC: 규범적 몰입, MO: 도덕적 의무감, CC: 지속적 몰입, JP: 직무성과, R: 역문항, p는 "일부문항" 의미

표 10. 유사개념 척도 간 요인상관

| | 1. 직무자체 만족 | 2. 직무 도전성 | 3. 정서적 몰입 | 4. 지속적 몰입 | 5. 직무도전성(p), 정서적 몰입(p), 도덕적 의무감(p) | 6. 직무성과 |
|---|------------|-----------|-----------|-----------|------------------------------------|-----------|
| 1 | (.383***) | | | | | |
| 2 | .353*** | (.622***) | | | | |
| 3 | .461*** | .237** | (.384***) | | | |
| 4 | -.066 | .025 | .166 | (.724***) | | |
| 5 | .344*** | .237** | .474*** | .216** | (.221***) | |
| 6 | .534*** | .330** | .530*** | .056 | .447*** | (.294***) |

주. 대각선은 요인분산, 대각선 아래는 요인간 상관, p는 “일부문항” 의미, ** $p < .01$ *** $p < .001$
 요인분산은 표 9의 해석대상이 된 요인을, ESEM 틀에서 확인적 요인으로 하나씩 표시하고 추정된 결과임

할 때마다 χ^2 는 유의하게 감소하고 CFI와 TLI는 증가하며 RMSEA는 감소함에 따라 전반적 합치도가 점차 향상되었다.

척도 간 ESEM 결과로 추출된 요인계수 행렬과 요인상관을 표 9와 10에 제시하고, 요인계수의 크기가 .3~.4 이상인 지표들을 중심으로 해석가능성을 검토하였다. 대체로 해당 척도의 문항들이 의도한 개념의 지표가 되면서 유사 개념들의 선언척도 틀이 잘 유지된 가운데, 계획한 조직몰입 척도도 다른 개념들과 충분히 변별되면서 선언척도의 틀이 지지되었다. 우선 요인 1은 직무자체만족 4개 문항이 .5~.8 크기로 지표가 되어, 직무자체만족을 나타낸다. 요인 2는 직무도전성 4개 문항 중 3개 문항의 요인계수가 .4~.7의 크기로 지표가 되어, 직무도전성을 나타낸다. 요인 3에는 척도 내 ESEM 분석을 통해 정의된 정서적 몰입 10개 문항이 전부 .5~.8에 근접하는 큰 형태계수를 보임에 따라 정서적 몰입 요인으로 볼 수 있다. 또한 요인 4에는 지속적 몰입 6개 문항이 .6~.8 이상의 큰 형태계수를 보였고, 요인 6에는 직무성과 4개 문항이 .5~.8 이상

의 큰 형태계수를 보여서, 각각은 의도된 구성개념으로 해석되었다. 끝으로 요인 5에는 척도 내 ESEM 분석에서 내용상 도덕적 의무감 차원으로 수렴된 3개 문항(정서 3번, 규범 3, 6번)과 직무도전성 1번 문항이 지표가 되어, 다음 절에서 별도로 검토를 하였다.

요인 5

먼저 정서적 몰입 3번 문항은 앞선 분석에서와 비슷하게 척도 간 ESEM을 한 결과에서도, 정서적 몰입 개념이 아닌 것으로 나타났다. 즉, 이 문항은 요인 5에서 .477의 형태계수와 .64의 구조계수를 보이면서 내용상 도덕적 의무감을 나타내는 요인의 지표가 되었다. 그러나 이 문항은 표준오차도 작지 않고(.089, 측정의 안정성 저하) 정서적 몰입, 직무성과 및 직무자체만족과도 각각 .480, .469, .482 크기의 구조계수를 나타내어, 부서의 문제를 내 문제처럼 생각하는 조직 동일시를 의미한 문항 내용(Allen & Meyer, 1990)이 유사 개념들 사이에서는 측정지표로서 변별력이 크지 않음을 확인할 수 있다. 이것은 문항이 제시되는

맥락이 달라지면 다른 관계를 보일 수 있음을 의미하는 것이기도 한데, 이에 대한 근거로는 안정원과 이순목(2015)의 연구 결과를 참조할 수 있다. 이 연구에서 정서적 몰입 3번 문항은 비교적 낮은 요인계수를 보인 상태에서 정서적 몰입의 지표가 되었지만, 척도 간 ESEM 분석 결과에서는 어떤 요인의 지표로도 나타나지 않았다. 이러한 발견은 다른 유사 개념의 척도들과 함께 ESEM을 적용하여 척도 간 개방적 문항분석을 실시한 결과로만 파악이 가능한 부분이다. 즉 전통적(폐쇄적) 문항분석에서는 해당 척도 내에서만 내적 구조를 검토함으로써, 다른 유사개념의 측정문항들과의 중복 또는 변별 가능성에 대한 검토는 간과되는 한계가 있다.

한편 표 9에서 '내게는 최선을 다해 수행해야 할 업무가 있다'의 직무도전성 1번 문항은 의도한 직무도전성 개념인 요인 2에 지표가 되지 않고, 요인 5에 .454의 형태계수로 추가적인 지표가 되었다. 그러나 이 문항은 표준오차도 작지 않고(.087) 요인 5와의 구조계수도 .52로서 인상적인 크기는 아니며, 직무자체 만족 및 직무성과 개념과의 구조계수도 .3~.4 이상의 크기를 보이고 있어서, 문항이 어떤 개념을 잘 나타내고 있는지 파악하기 어렵다. 이외에도 요인 5에는 척도 내 ESEM 분석에서와 마찬가지로, 정서적 몰입 6, 7, 8번 문항이 각각 .318, .337 및 .310의 해석가능한 크기의 형태계수를 나타내었다. 그러나 지표가 된 다른 문항들의 값에 비해 현저히 낮고, 변수복잡도가 2로서 정서적 몰입 요인에 더 큰 값으로 지표가 되고 있으므로, 요인 5의 지표로 해석하지 않는 것이 적절하다. 따라서 실질적으로 요인 5에는 규범적 몰입 3, 6번 문항만이 지표가 된다고 평가할 수 있다. 보통 해석

대상 지표가 3개 이상일 때 하나의 요인으로 해석하는 것이 바람직하고 구조가 분명할 때에는 2개만 있어도 해석이 가능하다고 본다(예: Browne, 2001; Preacher & MacCallum, 2003). 그러나 본 분석 결과에서는 규범적 몰입 3, 6번 문항 모두 형태계수가 확연히 높은 것은 아니므로(.520, .660), 지표가 2개 밖에 없는 요인 5를 해석하지 않는 것이 적절하다고 판단된다.

유사 개념들과의 변별

척도 간 ESEM 분석 결과, 전반적으로 선언 척도의 틀이 잘 유지된 가운데 계획한 조직몰입 척도에서는 정서적 및 지속적 몰입 개념만 요인으로 해석되었다. 그러나 표 10에서 보면 지속적 몰입은 유사 개념들은 물론이고 정서적 몰입과도 상관이 유의하지 않아, 이 개념이 전반적으로 몰입 개념에 수렴되지 않음이 다시 한 번 확인되었다. 반면 계획한 조직몰입 척도의 정서적 몰입 개념은 직무자체만족, 직무도전성 및 직무성과와 .2~.5 이상의 유의한 상관을 보여서 유사 개념들과 비교적 관련도 있으면서 잘 변별되는 양상이다. 한편, 규범적 몰입의 측정을 위해 구성된 문항들 중 두 문항이 지표가 되어 규범적 몰입 개념의 일부로 이해되는 요인 5는, 이 세 유사 개념들과 그보다는 작은 .2~.4 크기로 유의한 상관을 보였다. 이는 선행연구 결과들과 일관되게, 규범적 및 정서적 몰입 개념 간의 내용적 중첩 가능성($r = .474$)을 보다 포괄적으로 나타내준다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 규범적 몰입 개념의 일부로 이해되는 요인 5 부분을 조직몰입의 개념화 속에 하나의 구성요소로 포함하지 않기로 한 지금까지의 판단이 적절함을 지지해준다.

정서적 몰입은 특히 직무성과와의 상관성이 5와의 상관 .474 보다도 높은 .53으로 나타났다. 정서적 몰입과 직무성과와의 월등히 높은 상관은 Meyer 등(2002)에서 보고된 비교적 낮은 상관($r=.12$, 자기평가)과 비교되는데, 이는 무엇을 직무성가로 정의하고 어떻게 측정하느냐에 따라 결과가 달라질 수 있기 때문이다. 본 연구에서는 직무성과를 구성원이 과업을 능숙하고 원활하게 진행시키는 정도로 정의함에 따라, 직무성과 측정치는 개인의 업무지식, 업무수행의 주도성, 업무관련 의사소통, 끝으로 업무수행의 신뢰성을 나타내는 4개 문항(Cascio, 1992; Martin et al., 1981; Milkovich & Boudreau, 1991)을 자기보고로 측정된 결과이다. 이같은 직무성과 개념은 기본적으로 직무특성의 측면을 내용적으로 포함하기 때문에 직무만족과의 상관성이 정서적 몰입과의 상관보다 높게 나타나는 것이 일반적인데(직무만족과의 $r=.30$, Judge et al., 2001; 조직몰입과의 $r=.18$, Riketta, 2002), 본 연구에서는 직무성과와 정서적 몰입과의 상관(.53)이 직무자체 만족과의 상관(.534)과 거의 비슷한 수준으로 나타났다.

이러한 양상은 국내 은행의 문화에서 집단주의적 가치 성향이 생각보다 더 지배적으로 작동하고 있음을 보여준다고 이해된다. 공동체 의식과 직원들간에 조화와 협력이 중요한 집단주의 문화에서는 조직에 대한 애착이나 긍정적 감정 또한 직무만족 만큼이나 중요하게 개인의 직무성과에 영향을 미치기 때문이다. 따라서 국내 은행 조직에서는 직무성과 향상을 위해 구성원들의 직무만족을 끌어올리는 것만큼 정서적 몰입을 끌어올리는 것도 중요함을 알 수 있다.

다음으로 지금까지의 척도 내 및 척도 간

ESEM 분석을 통해 정의된 조직몰입 척도의 구성개념 타당도를 알아보기 위해, ESEM을 실시한 290명 집단과는 독립된 응답자 229명의 자료를 대상으로 확인적 요인분석을 실시하였다.

연구 2. 확인적 요인분석을 통한 구성개념타당화

ESEM 분석 결과로 요인별 지표가 된 19개 문항(정서적 몰입10, 규범적 몰입-도덕적 의무감3, 지속적 몰입6, 표 6 참조)에 대한 229명의 응답 자료가 분석에 사용되었다. 분석 자료의 인구통계학적 특성은 모형개발 집단의 분포와 유사하여, 남성이 151명으로 여성 78명보다 두 배 정도 많고, 30~40대 대졸이상 학력의 계장, 대리 및 과장, 차장 직급이 전체의 80% 이상으로 가장 많다. 또한 현 기관 근무 경력이 10년 이상의 장기근속자는 113명(49.3%)으로 응답자의 절반에 가깝고, 그 가운데 20년 이상의 근속자는 46명(20%)으로 조사되었다. 인구통계학적 특성에 따른 집단별 몰입 3요소에 대한 분산은 모두 비슷한 수준을 보여서, 타당화 집단의 응답 자료는 국내 은행재직자 모집단의 표본으로 적절하다고 볼 수 있다.

분석 모형

표 6의 요인별 지표가 된 문항에 근거한 3요인 모형을 조직몰입 개념의 기저모형으로 설정하였다. 여기에서 지속적 몰입을 제외한 2요인 모형(본 연구의 가설 모형)과 정서적 몰입만을 요인으로 한 1요인 모형(정의된 최종

표 11. 교차타당화를 위한 분석 모형

| 모형 | 문항 수 | | | |
|---------|--------------------|----|----|---|
| | AC | NC | CC | |
| 기저 | 3요인 (AC + NC + CC) | 10 | 3 | 6 |
| 대안 | 2요인 (AC + NC) | 10 | 3 | - |
| 대안-최종모형 | 1요인 (AC) | 10 | - | - |

주. AC:정서적 몰입, NC:규범적 몰입, MO: 도덕적 의무감, CC:지속적 몰입 규범적 몰입의 문항은 정서적 몰입 요인에 지표가 되지 않은, 내용상 도덕적 의무감을 나타내는 3개 문항을 의미함

모형)을 각각 대안모형으로 설정한 후, 확인적 요인분석을 통해 기저모형과 비교하여 어느 모형이 자료에 더 잘 부합되는지 검토하였다 (표 11 참조). Mplus 6.0에서 최대우도 추정법 (ML)을 사용하여 주어진 요인구조의 합치도를 파악하고 모형비교를 하였다.

확인적 요인분석 결과

모형에 대한 전반적 합치도는 표 12과 같다. 각 모형에서 큰 값의 수정지수는 나타나지 않아 별도의 모형 수정은 없었다. 각 모형

의 측정변수 수효는 다르므로, χ^2 차이검증은 할 수가 없고 판단적 합치도의 크기들만 비교하였다. 합치도 지수 평가기준은 CFI와 TLI의 경우 보통 .90이상일 때 적절하다고 보며, RMSEA는 .08이하, SRMR은 .10이하일 경우 적절하다고 본다(Vandenberg & Lance, 2000). 이러한 기준에서 요인의 수가 감소할수록 RMSEA를 제외한 전반적 합치도가 향상됨을 알 수 있다. 특히 지속적 몰입이 포함된 3요인 모형의 경우 CFI와 TLI가 각각 .894와 .879로서 기준에 미치지 못한 반면, 지속적 몰입을 제외한 2요인 및 1요인 모형의 경우에는 전반적으로

표 12. 확인적 요인분석 전반적 합치도 및 요인분산

| 모형 | $\chi^2(df)$ | CFI | TLI | RMSEA(90% CI) | SRMR | 요인분산 | |
|------------|--------------|--------------------------|------|---------------|------------------|------|---------|
| 기저 (3요인) | AC | 374.811(149), $p < .001$ | .894 | .879 | .081 (.071~.092) | .081 | .425*** |
| | NC | | | | | | .315*** |
| | CC | | | | | | .657*** |
| 대안 (2요인) | AC | 166.636(64), $p < .001$ | .934 | .919 | .084 (.068~.099) | .043 | .426*** |
| | NC | | | | | | .317*** |
| 대안최종 (1요인) | AC | 107.140(35), $p < .001$ | .938 | .920 | .095 (.075~.116) | .042 | .432*** |

주. AC:정서적 몰입, NC:규범적 몰입, MO: 도덕적 의무감, CC:지속적 몰입
 각 모형에서 큰 값의 수정지수는 제시되지 않아 별도의 모형 수정은 하지 않음, *** $p < .001$

표 13. 모형에 따른 요인상관

| 모형 | 요인1 | 요인2 |
|-----|-----|----------------|
| 3요인 | 요인2 | .873*** |
| | 요인3 | .359*** |
| 2요인 | 요인2 | .874*** |

주. 요인1: 정서적 몰입, 요인2: 규범적 몰입-도덕적 의무감, 요인3: 지속적 몰입, *** $p < .001$

로 양호한 합치도를 나타내었다. 또한 2요인 및 1요인 모형 간에는 후자가 더 간명하면서, 판단적 합치도들이 큰 차이는 없어도 대체로 나은 편이다. 각 모형의 어느 요인도 수렴타당도가 문제되는 경우는 없었다. 그러나 처음에 가설화했던 2요인 모형의 경우, 정서적 및 규범적 몰입의 요인상관이 .874로 매우 높게

나타나 두 개념간 변별의 문제가 다시 한번 확인되었고(표 13 참조), 두 개념이 1요인 모형에 합쳐질 수 있는 가능성을 강하게 보여주었다. 물론 표 12에서 규범적 몰입의 요인분산도 충분히 커서 버릴 수는 없고 함께 통합하는 것이 바람직하다.

그로 인해 1요인 모형이 2요인 또는 3요인 모형 보다 비교적 자료를 잘 설명한다고 평가할 수 있다. 이로써 연구 1에서 도출한 정서적 몰입의 단일차원이 가장 우수한 모형이 되면서, 조직몰입을 정서적 몰입의 단일 개념으로 정의할 경우의 구성개념 타당도가 검증되었다. 측정문항들의 요인계수를 표 14에 제시하였다. 10 문항의 표준화 요인계수가 모두 .5~.7 이상의 높은 값으로 정서적 몰입 이론 변수의 지표가 됨으로서 모두 해당 개념을 실

표 14. 조직몰입 척도 1요인(정서적 몰입) 모형의 요인계수

| 요인 | 문항 | 비표준화 요인계수 | 표준화 요인계수 |
|-----------|--|--------------|-------------|
| 정서적 몰입 | 1. 나는 이 회사의 일원이어서 행복하다. | 1.000 | .775 |
| | 2. 내가 만약 다른 회사로 간다면, 지금 회사에서 만큼의 애사심이 쉽게 생기지 않을 거 같다. | .894 | .557 |
| | 3. 나는 회사에서 가족같은 느낌을 받는다. | .947 | .683 |
| | 4. 내게는 소속 부서 또는 회사에 대한 애착이 있다. | .954 | .75 |
| | 5. 이 회사는 내게 개인적으로 큰 의미가 있다. | .903 | .751 |
| | 6. 나는 회사에 소속감을 느낀다. | .781 | .705 |
| | 7. 회사의 일원으로서 내가 누리는 것들을 생각하면, 나는 이 조직에 많은 빛을 진 느낌이다. | .922 | .565 |
| | 8. 나에 대한 회사의 대우(또는 배려) 때문에, 내게는 이 조직에 충성하고자 하는 마음이 있다. | 1.008 | .761 |
| | 9. 내가 지향하는 가치와 회사가 지향하는 가치는 대체로 일치하기 때문에 이 조직에 전념하는 것은 의미가 있다. | .996 | .752 |
| | 10. 이 회사의 사명(미션) 또는 가치에는 내가 믿고 전념하는 부분이 있다. | 1.063 | .776 |

제로 측정하고 있음을 알 수 있다.

그로 인해 본 연구에서의 가설 1. '조직몰입 구성개념에는 지속적 몰입은 존재하지 않을 것이다' 는 지지된 반면, 가설 2. '조직몰입의 구성개념은 1) 조직에 대한 정서적 애착 및 동일시에 따른 정서적 몰입 차원과 2) 호혜성의 규범 및 도덕, 가치 측면에서의 의무감에 따른 규범적 몰입 차원의 2요인 구조로 정의될 것이다' 는 지지되지 않았다. 또한 가설 3. '규범적 몰입의 구성개념은 1) 조직 투자와 혜택 제공의 불균형 상태를 상보하기 위한 수혜 보상적 의무감 차원과, 2) 조직 가치 및 사명의 내재화를 통한 도덕적 의무감 차원의 2요인 구조로 정의될 것이다' 도 지지되지 않았다.

논 의

본 연구는 은행재직자들로부터 수집한 경험 자료를 토대로 국내 은행의 조직문화를 반영한 조직몰입 개념의 내적 구조를 밝히고 타당화하였다는데 그 의의와 가치가 있다.

조직몰입 구성개념의 정의

국내 은행재직자들이 생각하는 조직몰입은 다차원적 개념이 아닌 정서적 몰입의 단일 개념으로 바라보는 것이 타당함이 검증되었다. 즉 조직몰입은 조직에 대한 긍정적 감정에서 구성원이 심리적 애착과 정서적 유대감을 느끼며 조직에 충성하는 것을 의미하며, 그에 따른 10개의 측정지표는 표 14와 같다. 새롭게 구성된 정서적 몰입 척도는 역문항의 방법 효과 문제(3요소의 AC척도: 4, 5, 6, 8번 문항)

를 개선하였고, 행동 요소를 제외한 조직에 대한 태도적 관점에서 개발되었으며(3요소의 AC척도: 1번 문항의 행동적 표현 수정), 은행의 조직문화 특성을 반영하여 문항들을 선별하고(3요소의 AC척도: 2, 3번 문항 제거) 새롭게 추가하였다(호혜성 관련 2문항 및 가치일치성 2문항 추가). 또한 새롭게 구성한 정서적 몰입 척도의 신뢰도 계수(Cronbach- α)는 .904로 월등히 높았고(표 7 참조), 척도 간 ESEM 분석에서도 다른 개념의 측정문항들과 변별이 잘 되는 것으로 나타났다. 이는 안정원과 이순목(2015)의 연구에서, 정서적 몰입의 선언척도들이 역문항에 의한 방법효과와 문항들의 변별력 미흡으로 제대로 유지되지 않은 결과와 비교된다. 이들의 연구는 3요소의 선언척도가 한국의 경험자료에서 나타나는 실제척도와 얼마나 다를 수 있는지를 확인한 기회가 되면서, 동시에 한국의 조직문화가 반영된 조직몰입의 개념화 및 타당화의 필요성을 제기하였다. 본 연구의 결과로 추출된 조직몰입의 개념적 정의와 척도는 조직몰입 개념을 둘러싼 이러한 문제 상황에서 하나의 해결점이 되어 줄 것으로 기대된다. 나아가 본 연구에서 제안한 조직몰입의 개념적 정의와 척도는 이론적 근거들을 통해서도 그 가치와 타당성을 확인할 수 있다.

선행연구 결과와의 일치성

본 연구의 결과는 조직몰입 구성개념을 그동안의 다차원적 관점에 대비하여, 정서적 몰입의 단일차원적 개념화를 제안한 여러 선행 연구들과 일치한다. 예컨대 초기 조직몰입 연구 문헌에서는 Buchanan(1974)과 Mowday 등(1979)의 견해와 일치한다. Buchanan(1974)은 몰

입을 “조직의 목표와 가치, 그에 따른 자신의 역할 및 도구적 가치를 떠나 조직 그 자체에 가지는 정서적 애착”(p. 533)이라고 설명하였고, Mowday 등(1979)은 “개인이 조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적 강도” (p. 226)로 정의하였다.

또한 비교적 최근의 문헌에서는 3요소 모형의 구성개념 타당도 및 개념화 문제를 비평하고 대안을 제시하고자 했던 Bergman(2006), Jaros(1997) 및 Solinger 등(2008)의 견해도 일치한다. 나아가 정서적 및 규범적 몰입의 높은 상관에 대해 두 요소간의 의미적 연결성을 설명한 Allen과 Meyer(1990)의 견해도 감안할 필요가 있다. Bergman(2006)은 정서적 및 규범적 몰입간의 높은 상관에 대해 개인들이 인지부조화에 의한 심리적 불편함을 피하고자 하는 성향으로 설명하였다. 정서적 및 규범적 몰입을 각각 ‘원하는 심리적 상태’ 와 ‘해야하는 심리적 상태’로 본다면, 원하는 것을 해야하는 것이 인지부조화를 피하는 방책이 된다. 그로 인해 구성원은 인지부조화를 피하기 위해 자신의 행동에 합리적인 이유를 찾아 행동을 정당화시키고자 하기 때문에, 정서적 및 규범적 몰입에 의한 각각의 심리적 상태가 독립적으로 나타나기 어렵다고 설명하였다. 이와 관련하여 두 몰입 요소가 상호간에 영향을 주며 동시에 형성될 수 있음을 언급한 Allen과 Meyer(1990, 11쪽)의 설명도 Bergman(2006)의 견해와 맥락을 같이한다. “도덕적 의무감이 내재화되어 개인적인 규범을 형성하면, 그 규범은 개인이 하고자 원하는 것에 대한 감정에 영향을 미친다. 또는 반대 경우로서 개인은 자신의 욕망에 따른 행동을 정당화하기 위해 자신의 행위가 도덕적으로 옳다고 받아들일 수도 있다”는 것이다. 한편 Jaros(1997)는 의무감을

조직에 대한 일반적인 애착 감정의 특정 형태로 보고, 정서적 몰입 개념이 개인의 신념과 의무감을 나타내는 규범적 몰입 개념을 포함한다고 제안하였다. 또한 Solinger 등(2008)은 조직에 대한 진정한 태도를 의미하는 정서적 몰입만이 일반적 조직몰입을 가장 잘 나타내는 개념이므로, 조직몰입을 정서적 몰입의 단일차원 개념으로 재정의해야 한다고 주장하였다.

연구자들의 이러한 주장은 수많은 경험연구에서 정서적 몰입만이 가장 신뢰되고 타당한 조직몰입의 차원으로 검증된 분석 결과들(Brown, 1996; Cohen, 2003; Dunham et al., 1994; Meyer et al., 2002; Meyer et al., 2004)에 근거한 것이기도 하다. 이러한 결과를 설명하기 위해 Allen과 Meyer(1990)는 “원해서 근속하는 것과 의무감으로 근속하는 것은 서로 다른 태도이지만, 두 요소 간에 의미 있는 심리적 연결이 있다”(p.8), “이 두 가지 감정은 동시에 일어나는 경향이 있다”(p.11)고 언급함으로써 정서적 및 규범적 몰입의 개념적 중첩성을 인정하였다. 이러한 관점과 이해는 조직몰입에 대한 정서적 몰입의 단일 개념화를 지지하는 이론적 근거가 된다.

본 연구 결과의 의의

조직몰입 개념으로서 정서적 차원의 의미 확장

본 연구에서 새롭게 정의된 조직몰입은, 주로 몰입의 감정적 차원을 반영한 3요소 모형의 정서적 몰입 요소에 확장성과 포괄성을 더하였다는 측면에서 의미가 있다. 최근 재개념화된 이론(Jaros, 2007; Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2006; Meyer & Parfyonova, 2010;

Rousseau, 1995)에 근거한 규범적 몰입 요소에서 수혜보상 및 가치일치성에 따른 의무감이 정서적 몰입 요소로 나타나면서, 새롭게 정의된 조직몰입은 몰입의 감정적 차원은 물론 구성원이 몰입하게 되는 주요 동기들을 포함할 수 있게 되었다. 조직몰입이 한 가지 원인에 의해 나타나는 태도가 아닌 점을 고려하면, 정서적 차원의 이러한 개념적 의미의 확장은 자연스러운 것이다. 나아가 그로 인한 개념적 포괄성은 본 연구의 결과를 계기로 정서적 몰입이 조직몰입의 개념으로 격상되어 활용될 측면에서 바람직하다고 판단된다.

조직문화적 측면에서 몰입 개념의 고찰

최근에 재개념화된 규범적 몰입은 이론과 가설로만 제시되었을 뿐, 경험적으로 연구된 바가 없는 상황에서, 경험 자료에 근거한 본 연구의 분석 결과는 시사하는 바가 크다. 본 연구는 그동안 문제가 되어온 정서적 및 규범적 몰입 개념의 중첩가능성과 규범적 몰입을 어떻게 바라봐야 할 것인지에 대해 경험적 및 이론적으로 논하며 나름의 결론을 제시하였다. 즉, 국내 은행의 조직문화와 같이 공동체 의식이 전제되는 집단주의 가치와 개인의 자율성이 존중되는 평등주의 가치가 공존하는 문화에서는, 의무감에 의한 규범적 몰입이 몰입의 한 형태로서 정서적 몰입과 변별되기는 힘들 것이라는 점이다. 대상에 대한 친밀감이 전제되지 않는 의무감은, 대상에 대한 충성심이 사회적 또는 조직 문화적 가치로서 강하게 공유되는 정도만큼 생겨날 수 있다. 환언하면, 집단주의 가치가 지배적이면서 권위적 위계질서가 중시되고 규범이 강조되는 문화라면(예. 군대 조직, 공산주의 체제의 중국 기업조직들) 규범적 몰입의 변별 가능성이 높을 것이다

(Bergman, 2006). 그러나 팀제에 따른 구성원의 자율성과 수평적 의사소통이 선호되는 편인 우리나라의 기업 문화에서 조직은 의무감이나 충성심에 대한 강한 규범을 구성원들에게 일방적으로 강요할 수는 없다. 또한 소속 조직에 대하여 사회적 수준에서 공유되거나 작동되는 규범적 가치가 존재하는 것은 더욱 아니다. 평생직장의 개념이 사라지고 기업들이 혁신을 명분으로 인력에 대한 구조조정을 상시 화해가는 현대의 사회적 분위기 속에서는 이러한 규범적 가치가 공유될 가능성은 앞으로 희박하다.

이와 같은 기업 및 사회 문화적 환경을 고려할 때, 구성원은 조직에서 규범적 몰입이 경험되더라도 그 행동을 정당화하기 위해 정서적 몰입을 할 가능성이 높다. 이는 의무감을 조직에 대한 일반적인 애착 감정의 특정 형태로 바라볼 수 있음을 의미하는 것이기도 하다(Jaros, 1997). 이로 인해 규범적 몰입이 구성원의 조직 행동에 대한 고유한 설명을 제공하는 것은 어렵게 판단된다(cf. Bergman, 2006). 이러한 측면에서 본 연구는 규범적 몰입이 한국의 직장인들이 조직에 몰입하는 현상을 이해하는데 있어서 필요하지 않거나 유용하지 않은 개념일 수 있음을 보여주었다.

연구의 제한점 및 제언

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구를 통해 정립된 조직몰입의 개념은 국내 주요 은행의 조직문화를 반영한 결과로서 이해될 필요가 있다. 조직문화는 구성원들에게 기대되는 행동과 태도에 관한 규범을 알려주는 것으로서 구성원들간에 뿌리 깊이 공유된 가치와 가정들을 일컫는다(O'Reilly & Chatman,

1996; Rousseau, 1990). 조직몰입과 관련된 문화적 요소는 가치와 규범을 통해 공유되는 구성원의 몰입 정도(예: 의무감, 가치내재화, 동일시)이다. 이러한 문화적 요소의 강도는 다양하게 나타나는데, 강한 문화일수록 규범이 강조되어 여러 하위 조직들간에 차이가 거의 없다(O'Reilly & Chatman, 1996). 따라서 조직문화의 내용과 강도에 따라 정서적 및 규범적 몰입간의 수렴과 변별 정도가 다르게 나타날 수 있는 여지가 있다. 이는 두 몰입 요소의 관계가, 각각을 야기하는 심리적 과정보다 구성원들이 속한 조직 상황의 부산물일 수도 있음을 의미하는 것이기도 하다(Bergman, 2006). 이러한 관점에서 추후 연구에서는 은행업과는 다른 문화적 특성을 보이는 업종의 조직들에 대하여 본 연구 결과의 일반화가능성을 검토해 나갈 필요가 있다. 그 과정에서 몰입의 본질과 구성요소에 대하여 더 많은 이해를 할 수 있을 것이다. 또한 국내의 다양한 조직 문화적 맥락에서 타당화 증거들이 축적되어야 할 것이다.

둘째, 국내 주요 은행 7곳을 대상으로 한 본 연구의 결과는 조직의 규모나 성격으로 볼 때, 대기업과 같은 영리 조직에 일반화 가능성이 높다고 볼 수 있다. 즉 우리나라의 경우, 지난 10년간 시가총액 상위 100대 기업들을 분석해보면, 제조 및 금융업 중심의 전통 대기업이 다수를 차지하는 구조를 보인다(고경석, 2017). 실제로 매출액, 영업 이익, 근속 등을 기준으로 평가한 국내 상위 100대 기업 목록에서 시중 주요 은행들이 50위권 내에 포진하고 있음을 확인할 수 있다(김성춘, 2017). 그러나 조직의 성격이나 규모가 상이하고 거의 모든 상황에서 강한 규범적 기대가 존재하는 경우라면(예. 가족경영 사업체, 일반적인 중소

기업, 자원봉사조직, 종교조직, 벤처기업), 몰입의 구성요소는 본 연구의 결과와 다르게 나타날 수 있다. 따라서 추후 연구는 대기업이 아닌 다양한 성격과 규모를 가진 조직들에 대해서도 타당한 조직몰입의 개념과 척도를 개발하여, 한국적 상황에서 조직몰입 이론의 저변을 넓혀갈 필요가 있다.

참고문헌

- 고경석 (2017, 10. 17). 시총 100대 기업, 한국은 제조·금융 중심...미국은 혁신기업이 주도. 한국일보. http://www.hankookilbo.com/m/v/35f2ec178985430fbb24d_9ad86b14e6d.
- 고종욱 (2012). 조직몰입에 대한 삼차원적 개념화의 타당성 재검토. 한국정책연구, 12(2), 23-39.
- 김성춘 (2017, 6. 14). 2017년 500대 기업(1위~100위). CEO스코어데일리 <http://www.ceoscoredaily.com/news/article.html?no=30046>.
- 안정원, 이순목 (2015). 조직몰입 3 요소 모형의 내적구조 검토. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(4), 795-827.
- 윤경우 (2006). 한중일 3국 기업문화의 유사성과 차이성 비교. 중소기업연구, 29(4), 47-99.
- 이순목, 윤창영, 이민형, 정선호 (2016). 탐색적 요인분석: 어떻게 달라지나?. 한국심리학회지: 일반, 35(1), 217-255.
- 이순목 (1995). 요인분석 I. 서울: 학지사.
- 이필석, 천석준, & 이선희 (2014). 방법론 논문: 중간보기 “?” 의 차별적 사용에 대한 한국과 미국 간 비교문화적 검증: 혼합 문항반응 분석의 적용. 한국심리학회지: 일반, 33(3), 647-672.

- 최영희 (2015). 100대기업 평균근속년수 12년. 월간현대경영.(585), 20-21.
- 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), 1-18.
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2009). Exploratory structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 16(3), 397-438.
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645-663.
- Boyacigiller, N. A., & Adler, N. J. (1991). The parochial dinosaur: Organizational science in a global context. *Academy of management Review*, 16(2), 262-290.
- Bovaird, J. A., & Koziol, N. A. (2012). Measurement models for ordered-categorical indicators. *Handbook of structural equation modeling*, 495-511.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological bulletin*, 120(2), 235.
- Browne, M. W. (2001). An overview of analytic rotation in exploratory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 36(1), 111-150.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Cascio, W. F. (1992). *Integrated Video Series for Managing Human Resources*. McGraw Hill.
- Chang, C. S., & Chang, H. H. (2007). Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: example of medical centers in Southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 15(4), 265-274.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510.
- Cheng, Y., & Stockdale, M. S. (2003). The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 465-489.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Psychology Press.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370.
- Fischer, R., & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40(8), 1339-1358.
- Hofstede, G. (1980a). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind* (Vol. 2). London: McGraw-Hill.
- Horn, J. L. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30(2), 179-185.

- Jaros, S. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of vocational behavior, 51*(3), 319-337.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *ICFAI Journal of Organizational Behavior, 4*(4), 7-25.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job Satisfaction - Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376-407.
- Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of applied psychology, 82*(6), 961.
- Lake, C. J., Gopalkrishnan, P., Sliter, M. T., & Withrow, S. (2010). The Job Descriptive Index: Newly updated and available for download. *The Industrial-Organizational Psychologist, 48*(1), 47-49.
- Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Rhee, K. Y. (2001). The Three Component Model of Organisational Commitment: An Application to South Korea. *Applied psychology, 50*(4), 596-614.
- Magazine, S. L., Williams, L. J., & Williams, M. L. (1996). A confirmatory factor analysis examination of reverse coding effects in Meyer and Allen's affective and continuance commitment scales. *Educational and Psychological Measurement, 56*(2), 241-250.
- Marsh, H. W., Morin, A. J., Parker, P. D., & Kaur, G. (2014). Exploratory structural equation modeling: An integration of the best features of exploratory and confirmatory factor analysis. *Annual review of clinical psychology, 10*, 85-110.
- Martin, T. N., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). Job performance and turnover. *Journal of Applied Psychology, 66*(1), 116.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of applied psychology, 72*(4), 638.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1988). Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis*. *Journal of occupational psychology, 61*(3), 195-209.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review, 1*(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review, 11*(3), 299-326.
- Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human resource management review, 20*(4), 283-294.
- 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(4), 538.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665-683.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of applied psychology*, 89(6), 991.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1991). *Human Resource Management*, Chicago, Illinois, Irwin.
- Montanelli Jr, R. G., & Humphreys, L. G. (1976). Latent roots of random data correlation matrices with squared multiple correlations on the diagonal: A Monte Carlo study. *Psychometrika*, 41(3), 341-348.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Muthén, L.K. and Muthén, B.O. (2010). *Mplus User's Guide. Sixth Edition*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (1996). Culture as Social Control: Corporation, Culture and Commitment. *Research in Organisational Behavior*.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1997). *The Design and Management of Externally Controlled Organisations. Organization Theory: Selected Readings*. Penguin Books,.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 157-177.
- Preacher, K. J., & MacCallum, R. C. (2003). Repairing Tom Swift's electric factor analysis machine. *Understanding statistics: Statistical issues in psychology, education, and the social sciences*, 2(1), 13-43.
- Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1979). The 1977 quality of employment survey: Descriptive statistics, with comparison data from the 1969-70 and the 1972-73 surveys.
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a Meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Rousseau, D. M. (1990). Normative beliefs in fund-raising organizations linking culture to organizational performance and individual responses. *Group & Organization Management*, 15(4), 448-460.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Rousseau, D. M., & Wade-Benzoni, K. A. (1995). Changing individual-organization attachments: A two-way street.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and behavior. *Chicago: Rand McNally*.

- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of applied psychology, 93*(1), 70.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of organizational behavior, 16*(1), 49-58.
- Sulsky, L. M. (1999). *Review of Commitment in the workplace: Theory, research, and application* (Vol. 40, No. 4, p. 383). Canadian Psychological Association.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta analytic findings. *Personnel psychology, 46*(2), 259-293.
- Vandenberg, R. J., & Self, R. M. (1993). Assessing newcomers' changing commitments to the organization during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 557.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review, 7*(3), 418-428.

1차 원고접수 : 2018. 01. 16

2차 원고접수 : 2018. 04. 28

최종게재결정 : 2018. 05. 14

Conceptualization and Validation of Organizational Commitment: Focused on Full Time Workers of Domestic Banks in Korea

Jungwon Ahn

Soonmook Lee

Sungkyunkwan University

We reviewed the key measurement and conceptualization problems of the Allen and Meyer's (1990) three-component model (TCM) of organizational commitment (OC), and established an unequivocal grounding of the OC concept which Korean workers perceive. To that end, we examined internal structures of OC construct and validated it in the context of workers in Korean domestic banks. Overall two studies were conducted with data collected from a sample of 519 full time workers of seven domestic banks in Korea. While affective (AC) and continuance commitment (CC) were measured using scales of the TCM as customized, normative commitment (NC) was measured using the six-item scale (Jaros, 2007) according to the researcher's hypotheses on conceptualization of OC. In study 1, measures of the 290 respondents were analyzed using exploratory structural equation modeling (ESEM). There were two phases scrutinizing factor structures of the OC scales. First, ESEM was conducted on the items of OC scale, and on the items measuring other constructs (assumed to be similar to OC or antecedents of OC). The result revealed that, contrary to our expectation, a unidimensional model of AC consisting of 10 items as indicators including six items of the AC construct and four items of the NC construct, fit the data best. In study 2, measures of the rest 229 respondents were analyzed using confirmatory factor analysis (CFA) to confirm the model developed in study1. The result revealed that the unidimensional model of AC fit the data better than the other two-factor (AC, NC) and three-factor(AC, NC, CC) models. We concluded that the construct of OC for Korean bank workers, especially domestic bank officers can best be understood as a singular construct of affective dimension which is newly conceptualized and validated through the current study. Such a result was interpreted in light of the organizational cultural value orientations in Korean domestic banks. Implications for OC theory and its application were discussed concerning the present results.

Key words : *organizational commitment, conceptualization, validation, exploratory structural equation modeling(ESEM), fácture structure, method effect, open approach to item analysis*

<부록 1> 국내 은행의 조직문화를 반영한 은행재직자 대상 조직몰입 척도

본 연구에서 최종적으로 제시하는 조직몰입 척도는 정서적 몰입 차원의 1요인으로 구성된 5점 평정척도 10개 문항이다. 국내 주요 7개 은행에 소속한 2년차 이상의 정규직 사원 229명(남: 151명, 여: 78명, 행원: 17명, 계장,대리: 70명, 과장,차장: 115명, 팀장,지점장,부장: 27명)을 대상으로 타당화 되었다.

| | <i>M</i> | <i>SD</i> |
|---|----------|-----------|
| 1. 나는 이 회사의 일원이어서 행복하다. | 4.04 | .850 |
| 2. 내가 만약 이직한다면, 지금 회사에서 만큼의 애사심이 생기지 않을 것 같다. | 3.67 | 1.057 |
| 3. 나는 회사에서 가족같은 느낌을 받는다. | 3.67 | .914 |
| 4. 내게는 소속 부서 또는 회사에 대한 애착이 있다. | 4.13 | .838 |
| 5. 이 회사는 내게 개인적으로 큰 의미가 있다. | 4.22 | .792 |
| 6. 나는 회사에 소속감을 느낀다. | 4.10 | .730 |
| 7. 회사의 일원으로서 내가 누리는 것들을 생각하면, 나는 이 조직에 빛을 쬐는 느낌이다. | 3.30 | 1.076 |
| 8. 회사의 대우(또는 배려) 때문에, 내게는 이 조직에 충성하려는 마음이 있다. | 3.85 | .873 |
| 9. 내가 지향하는 가치와 회사가 지향하는 가치는 대체로 일치하므로 나는 이 조직에 전념하는 편이다 . | 3.59 | .873 |
| 10. 이 회사의 사명(미션) 또는 가치에는 내가 믿고 전념하는 부분이 있다. | 3.70 | .903 |