

## 노조몰입과 조직몰입의 구성 타당성 연구

### Construct Validity of OCQ and Scale of Union Commitment

서 재 현\*

이 진 규\*\*

논문접수일 : 93. 10

게재확정일 : 94. 11

#### 초 록

본 연구는 조직몰입과 노조몰입이라는 이중몰입을 측정하는 척도에 관한 구성 타당성 (construct validity) 을 검증하여 보았다. 조직몰입설문지 (Organizational Commitment Questionnaire) 와 노조몰입척도 (Scale of union commitment) 를 사용하여 조직몰입과 노조몰입의 개념적 독립성을 알아보았다.

연구의 결과는 노조몰입은 조직몰입과는 다른 개념으로 받아들여지고 있으며, 조직몰입은 다른 연구에서와 같이 비교적 안정된 개념이라는 결론을 보여주고 있다. 그러나 노조몰입의 구성요소 중 하나인 노조참여의 자발성은 표본에 상관없이 같은 개념으로 받아들여지고 있으나 그 강도에 는 차이를 보여주고 있었다.

\* 대구대학교 경상대학 전임강사

\*\* 고려대학교 경영대학 부교수

## I. 문제의 제기

### 1.1 개념의 중복성

조직행동론 분야에서 가장 많이 연구되고 있는 분야가 조직몰입임에도 불구하고 여러 학자들은 조직몰입에 대한 많은 문제점을 지적하였다 (Morrow, 1983; Mowday, Porter & Steers, 1982; Reichers, 1985). 특히 Morrow (1983)는 몰입이라는 개념의 중복성이라는 커다란 문제점을 제시하였다. 그는 많은 학자들이 몰입과 비슷한 개념을 연구하는 과정에서 개념적으로 또는 조작적으로 중복되는 결과를 초래했다고 주장하였다. 개인은 한 개 이상의 대상에 동시에 몰입 할 수 있으며 (예를들어, 조직, 노조, 직종등), 조직을 비롯한 노조, 직종등 서로 다른 대상에 대한 몰입을 측정 할 수 있는 도구가 30가지가 넘는다고 밝히고 있다 (Morrow, 1983). 이러한 여러종류의 몰입을 측정하는 척도의 다양성은 각각의 척도가 다른 형태의 몰입을 측정하려 한다는 문제를 내포하고 있는 것이다.

개인이 몰입한다는 것은 특정한 대상에 대한 가치관의 일치를 통한 심리적인 애착이나 소속의 욕구로 인한 특정한 대상에 대한 동일시 감정을 소유하거나 특정한 대상에 공헌 (O'Reilly & Chatman, 1986)하는 것을 의미하는 것이다. 따라서 몰입을 연구하는 학자들의 관심은 개인이 몰입하게 되는 특정한 대상에 관심이 있는 것이 아니라 어떻게 개인이 특정한 대상에 애착하는가에 관심의 초점을 기울이고 있다. 그러므로 몰입에 대한 연구는 애착하게 되는 과정을 개념화하고 이러한 개념의 측정에 관심을 기울여야 할 것이다. 더우기 Reichers(1985)는 단편적일뿐 아니라 몰입의 종류에 따라 차별화되지 않은 과거의 몰입에 대한 접근법과는 다르게 몰입을 구성하고 있는 다양한 대상을 통합적으로 연구 할 필요가 있다고 주장하고 있다. 이러한 Reichers의 주장은 심리적 애착으로 몰입이 특정한 대상에 따라 다른 형태의 몰입으로 나타날 수 있다는 연구의 필요성을 암시하고 있었다고 할 수 있다.

따라서 본연구는 이중몰입으로서 많은 연구의 대상이 되어왔던 조직몰입과 노조몰입이 각기 다른 대상에 대한 심리적 애착을 나타내고 있는 상이한 개념인가를 알아보고자 하는데 목적을 두었다. 즉, 조직몰입의 측정방법에 기초하여 만들어진 노조몰입의 측정방법의 구성적 타당성 (construct validity)을 알아봄으로 두개의 몰입이 서로 다른 대상에 대한 각각의 개

념인가를 알아보고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 2.1 조직몰입

많은 학자들이 조직몰입을 각기 다르게 정의하여 왔으나 (예, Ritz & Trice, 1964; Becker, 1962), 최근 Mowday, Porter, & Steers (1982)는 가장 일반적으로 받아들여지는 조직몰입에 대한 정의를 제시하고 있다. 그들은 과거의 행위적 조직몰입과 태도적 조직몰입의 분리된 연구를 통합하여 조직몰입을 다음과 같이 정의하고 있다:

조직몰입이란 개인이 조직과 동일시하고 공헌하는 것에 대한 상대적인 강도를 나타낸다. 개념적으로 조직몰입은 다음과 같은 세가지 요소들로 특징지어 질 수 있다: (가) 조직의 목표와 가치를 굳게 믿고 받아들인다; (나) 조직을 대신해서 많은 노력을 기꺼이 보인다; 그리고 (다) 조직의 구성원 자격을 유지하려는 강한 욕구(Mowday, Porter, & Steers, 1982, P. 27).

이러한 정의에 기초하여 조직몰입을 측정하기 위하여 고안된 것이 조직몰입설문지(Organizational Commitment Questionnaire) (Mowday, Steers, Porter, 1982)이다. 원래 15개의 문항으로 만들어졌던 조직몰입설문지는 부정문으로 질문을 하고 있는 6개의 문항이 조직몰입보다는 조직에 남아 있으려는 의도를 질문하고 있다는 점에서 제거되었다. 현재는 축소된 9개의 문항으로 구성된 조직몰입설문지가 더욱 널리 사용되고 있다. 조직몰입설문지는 가장 보편적으로 받아들여지는 조직몰입의 측정수단이며, Reichers (1985)는 조직몰입설문지를 표준으로하여 대상의 변화에 따른 몰입의 변화를 연구하여야 한다고 주장하였다. 많은 연구를 통하여 조직몰입설문지는 조직몰입이라는 개념을 측정하기에 신뢰도와 타당도가 높은 측정수단이라는 것이 증명되었다 (예, Brooke, Russell, & Price, 1988). 조직몰입설문지를 사용한 많은 연구들은 조직몰입이 다른 조직내의 결과변인들과 비교적 안정적인 관계를 나타내고 있다는 것을 보여주었다 (예, Mowday et al., 1982).

## 2.2 노조몰입

1980년대에 들어서야 노조몰입에 대한 연구는 개인이 노조와 조직에 동시에 몰입할 수 있다는 이중몰입으로 연구되기 시작하였다. 과거의 노조몰입에 관한 연구들은 조직몰입의 측정수단에서 '조직' 대신에 '노조'를 사용하였고 (Conlon & Gallagher, 1987; Martin, Mageneau, & Peterson, 1982), 때로는 조직몰입을 측정하기 위하여 사용하였던 설문을 그대로 사용하기도 하였다 (Fukami & Larson, 1984). 노조몰입을 독립된 개념으로 측정하려는 노력은 Gordon, Philpot, Burt, Thompson, Spiller (1980) 의 연구로 이어졌으며, 이들은 이들 고유의 노조몰입척도 (Commitment to the Union Scale) 를 고안 하였다. 이들은 태도적인 몰입이 행동으로 이어질 수 있다는 접근방법을 사용하였으며, 인자분석을 통하여 노조몰입의 개념을 다음과 같은 4가지로 요약하였다:

- 가) 노조에 대한 충성심 (loyalty to the union)
- 나) 노조에 대한 책임감 (responsibility to the union)
- 다) 노조를 위한 자발적 노력 (willingness to work for the union)
- 라) 노조주의에 대한 믿음 (belief in unionism)

비록 Gordon과 그의 동료들 (1980)은 과거에 진행되었던 노조몰입에 대한 연구의 틀에서 벗어나 노조몰입에 대한 새로운 정의를 내리고 노조몰입을 측정하기 위한 새로운 수단을 만들려고 노력하였고, 노조몰입을 측정하기 위한 새로운 측정수단을 제시하였어도, 이들의 연구는 앞에서 언급한 조직몰입의 기본개념의 틀은 벗어나지 못하고 있었다. 노조에 대한 책임감이라는 새로운 개념을 제외하고는 Mowday 와 그의 동료들 (1982)이 조직몰입의 특성이라 제시하였던 기본적인 태도적 바탕을 그대로 사용하고 있었다. 노조에 대한 충성심은 노조에 남아 있으려는 욕구 (Porter & Smith, 1970)와 조합원으로서의 자부심 (Fullagar & Barling, 1989)을 나타는 것으로 조직원으로서의 자격을 유지하려는 욕구와 흡사한 개념인 반면에, 노조를 위한 노력과 노조주의에 대한 믿음은 조직을 위한 자발적인 노력과 조직의 가치를 믿고 수용한다는 조직몰입의 특징을 그대로 응용하고 있다고 할 수 있다. 결국, Gordon과 그의 동료들 (1980)은 조직몰입에 기초를 두고 노조몰입을 측정하기 위하여 노조몰입척도 (Scale of union commitment)를 만들었다. 그들이 정의한 노조몰입이 개념적으로 조직몰입에 의존하고 있다는 것은 노조몰입척도의 문항들이 조직몰입설문지에서 사용하는 많은 문항을 대상만

변경해서 그대로 사용하고 있다는 점에도 잘 나타나고 있다.

노조몰입척도에 관련된 신뢰도와 타당도 연구는 조직몰입설문지에 비하여 많이 찾아보기 힘들다. 최근의 연구는 노조몰입척도가 시간의 흐름과 상관없이 비교적 안정적이고 믿을만한 것이라고 증명되었다 (Tetrick, Thacker, Field, 1989). 그러나 개념적으로 조직몰입에 의존하고 있으면서도 조직몰입과 비교한 개념의 타당도는 보여주지 못했다. 노조몰입의 구성 타당성에 대한 연구가 결여되었다는 것은 노조몰입이 조직몰입에 개념적으로 의존하면서 다른 대상에 대한 똑같은 개념을 측정하고 있는가에 대한 검증의 시급성을 암시하고 있는 것이다. 따라서 Gordon과 그의 동료들 (1980)이 고안한 노조몰입척도가 더욱 널리 사용되기전에 조직몰입과 비교된 개념의 타당성 연구가 더욱 필요하다 생각된다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 3.1 분석방법

본 연구는 조직몰입과 노조몰입을 multitrait-multimethod (MTMM)설계를 사용하여 비교하였다. MTMM의 설계를 통하여 수집된 자료를 LISREL VII (Joreskog & Sorbom, 1986)의 hierarchical confirmatory factor analysis (HCFA)를 통하여 분석하였다. HCFA를 이용하여 MTMM 자료를 분석하는 것은 기존의 방법 (Campbell & Fiske, 1959)에 비교하여 다음과 같은 이점을 안고 있다 (Marsh & Hocever, 1988).

첫째, 과거의 방법이 한 개념을 측정하기 위하여 사용된 많은 질문의 합을 사용하였던 것에 비하여 HCFA는 개념을 측정하기 위한 질문들 자체를 사용하여 분석을 하고 있다. 한 개념에 대한 많은 설문을 분석하기 위한 지표로 (indicator)사용 한다는 것은 측정을 위한 개개의 설문이 그 개념을 독특하게 설명하고 있는 부분 (uniqueness)과 그 설문이 보유하고 있는 무작위적인 오류 (random error)를 분류할 수 있게 해 준다. 이러한 순수 측정치 (true measurement)를 무작위적인 오류와 구분한다는 것은 전통적인 측정이론에 (measurement theory) 좀더 접근하는 분석방법이며 분석의 신뢰도를 높일수 있는 방법이다 (Marsh & Hocever,

1988). 또다른 장점은 HCFA를 사용함으로써 과거의 분석방법들이 설문지의 합을 사용함으로써 분석에 들어가기 전에 분석하려는 개념에 대한 인자구조 (factor structure)를 알아 볼 수 없었다는 단점을 보강할 수 있다.

둘째, HCFA는 전통적인 분석방법과는 다르게 다양한 모델을 만들어 시험하기 때문에 자료를 분석한 결과에 대한 대안적인 설명을 찾아 볼 수 있게 해준다. 예를 들어 HCFA는 특징만을 측정하는 모델 (trait-only model)과 방법론적 오류를 측정하는 모델 (method-only model)을 만들어 주어진 자료에 적용시켜 분석해 봄으로써 주어진 자료의 공변량을 무엇이 더욱 잘 설명하는가 알 수 있게 해준다.

### 3.2 분석모델

Marsh와 Hocever (1988)은 MTMM 자료를 분석하기 위하여 네가지의 모델을 제시하였다. 첫번째 모델은 첫단계 (first-order) 또는 목적모델 (target model)이라 불리운다. 이 모델은 기본 개념을 측정하는 질문의 인자구조를 나타내는 것이다. 이러한 목적모델의 분석결과가 주어진 자료에 모델이 맞지 않는 것으로 나타난다면 더이상의 분석은 무의미한 것이 되는 것이다. 두번째 모델은 완전모델 (full model)이라 불린다. 이 모델은 첫단계 인자구조와 둘째단계 (second-order)인자구조를 동시에 평가하게 된다. 둘째단계 인자들은 첫단계 인자에 기초하여 계산된다. 즉, 첫단계의 특징효과 (trait)와 방법효과 (method)가 둘째단계 인자의 특징효과와 방법효과로 분리되어 나타나게 되는 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 “첫단계 인자들간의 공변량을 “0”으로 설정하게 된다. 이는 첫단계 인자들간의 공변량에 대한 대안적인 설명을 찾아내기 위해서이다” (Marsh & Hocever, 1988, p. 112). 표준화된 인자들간의 변량-공변량 행렬은 상관관계 행렬을 나타낸다. 이러한 행렬의 특징들 사이의 상관관계는 진정한 특징사이의 공변량 (true trait covariance)을 나타내게 되는 것이다 (Marsh & Hocever, 1988). 세번째 모델은 특징모델 (trait-only model)이라 불린다. 이는 둘째단계의 특징효과만을 측정하려는 모델이다. 네번째 모델은 방법모델 (method-only model)이라 불린다. 이는 둘째단계의 방법효과만을 측정하려는 모델이다. 이 두개의 모델은 특징효과와 방법효과만을 격리시켜 알아보려는 모델인 것이다.

### 3.3 Goodness-of-Fit Index

#### 3.3.1 카이자승.

앞에서 언급된 모델이 어느정도 주어진 자료에 적합한가를 측정하기 위하여 각각 모델의 카이자승을 상호 비교하였다 (James, Mulaik, & Brett, 1982). 즉, 이상형적인 모델인 목적모델을 기준으로 나머지 세개의 모델을 비교하였다. 이러한 비교절차는 나머지 세개의 모델이 이상적인 모델인 목적모델 만큼 주어진 자료를 대표하고 있는가를 결정할 수 있게 해준다. 예를들어, 방법론적인 오류를 나타내고 있는 방법모델이 목적모델과 동일하게 주어진 자료를 대표하고 있다면, 첫단계 인자들 사이의 공변량 거의 모두 오류에 의한 것이라는 결론을 내릴 수 있는 것이다.

카이자승 지표는 거의 모든 상황에 구해질 수 있는 문제점을 안고 있기때문에 (Anderson & Gerbing, 1988; Marsh, Balla, & McDonald, 1988), 다른 지표와 함께 사용되었다.

#### 3.3.2 카이자승/ 자유도 비율.

이 지표는 자유도의 첨가나 삭제로 인하여 생겨나는 카이자승 지표의 변화를 나타내는 것이다. 비율이 1 에 가까울수록 모델과 자료사이의 더 좋은 일치를 나타내는 것이다.

#### 3.3.3 Tucker-Lewis Index (TLI).

TLI 의 장점은 표본의 크기에 따라 민감하게 반응하지 않는다는 것이다 (Marsh et al., 1988). 따라서 카이자승등의 문제점을 보완 할 수 있다. TLI 는 구조적모델의 변량이 전체적인 변량에서 차지하는 비중을 나타내는 것과 비슷하다 할 수 있다. 따라서 TLI 가 크면 클수록 더욱 적합함을 나타낸다 할 수 있다.

### 3.4 연구표본

연구에 사용된 표본은 서비스업에 종사하는 두개의 기업으로 부터 수집되었다. MTMM 연구에서 시간을 달리한 수집은 다른 방법으로 간주 할 수 있다는 주장에 기초하여 (예, Sullivan & Feldman, 1979; Marsh & Hocevar, 1988) 서로 다른 시점에 수집된 자료를 서

로 다른 방법을 사용한 것으로 간주하였다. 서비스업에 종사하며 노조가 일반화 되어있는 2개의 회사에서 각각 104명과 92명의 표본을 추출하여 사용하였으며, 사용된 표본은 각각 최빈 연령이 35세와 33세였으며, 여성 근로자의 비율이 각각 15.4%와 28.6%를 차지하고 있었다. 연구에 사용된 자료는 설문지를 통하여 수집되었으며, 응답자의 비밀을 보장하기 위하여 반드시 집단을 대상으로 분석됨을 강조하였다.

### 3.5 사용된 척도

조직몰입 연구에 사용된 설문들이 이미 이전의 연구에 사용되었던 것들을 사용하였다. 조직몰입을 측정하기 위하여서 조직몰입설문지 (OCQ) (Mowday et al., 1982)를 사용하였으며, 조직몰입을 측정하기 위하여 사용된 척도의 내적일관성은 0.82와 0.62를 보여 주었다.

노조몰입 노조몰입은 Gordon과 그의 동료들의 (1980)개념에 기초하여 만들어진 설문지를 사용하였다. 원래의 모든 설문을 사용하는 대신에 Thacker, Fields & Tetrick (1989)의 연구에서 안정적으로 나타난 설문을 사용하였다. Gordon 과 그의 동료들이 주장한 네개의 차원 중에서 조직몰입의 기본적인 개념과 관계없는 노조에 대한 책임감이란 차원을 제외한 노조에 대한 충성심, 노조에 대한 자발적 참여, 노조에 대한 믿음이라는 세개의 차원만을 사용하였다.

노조에 대한 충성심은 0.70과 0.65의 내적일관성을 보여주었고, 노조에 대한 자발적인 참여와 노조에 대한 믿음은 각각 0.76과 0.78, 0.77과 0.69의 내적일관성을 보여주었다.

## IV. 연구결과

<표 1>에서 관찰할 수 있듯이 완전모델은 목적모델에 비하여 통계적으로 중요하게 여겨질 수 있을 정도로 일치도 (Fit index)의 증가를 가져왔다  $\chi^2$  차이(5) = 33.36,  $p < 0.05$ . 따라서 목적모델의 공변량을 이용하여 둘째단계 인자들 사이의 특징효과(Trait effect)와 방법효과(Method effect)로 나누어 보는 것의 타당성을 찾아 볼 수 있을 것이다. 표에서 볼 수 있듯이 목적모델에 비교하여 특징모델의 일치도는 통계적으로 유의하게 증가하는 반면에, 방법모

<표 1> 사용된 모델에 관계된 적합도 지표

모 델	$X^2$	$X^2/df$	TLI
기 초 모 델	4208.29(1183)	3.56	해당없음
목 적 모 델	1656.77(1147)	1.44	0.94
완 전 모 델	1623.41(1152)	1.41	0.99
특 징 모 델	1651.09(1161)	1.42	0.97
방 법 모 델	1681.51(1166)	1.44	0.94

참고 :  $X^2(df)$ =카이자승 적합도 :  $X^2/df$ =카이자승과 자유도 사이의 비율 : TLI=터커-루이스 지표.

의 일치도는 오히려 감소하는 것으로 나타났다.(참고 : Joreskog and Sorbom (1988)은 카이자승 지표가 적을수록 적합한 일치도를 나타낸다고 하고 있다.)

<표 2>와 <표 3>은 완전모델의 분석에서 구할 수 있는 첫단계 인자들의 적재치와 인자들 사이의 상관관계를 보여주고 있다. <표 2>에서 관찰할 수 있듯이 대부분의 문항들은 통계적으로 유의한 적재치를 보여주고 있다.

<표 2> 인자 적재치

	첫번째 인자들							
	몰입1	충성심 1	자발성 1	믿음 1	몰입 2	충성심 2	자발성 2	믿음 2
변인 1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
변인 2	.875	.926	.121	.719	.710	.841	-1.478	-.292
변인 3	.452	.876	-.193	.601	-.636	.700	-1.906	1.284
변인 4	1.052	1.004		-.489	1.153	.573		-1.397
변인 5	1.217	.977			1.324	1.112		
변인 6	.950	.435			.656	.984		
변인 7	.997	.013*			1.196	.263		
변인 8	.697	.408			.634	.110*		
변인 9	1.068	-1.140			.849	-.665		

참고 : 1.000은 지침이 되는 변인(indicator variable)을 나타낸다.

\*은 통계적으로 유의하지 못한 변인들

조직몰입과 노조몰입의 제 차원을 측정하는 설문들이 같은 개념을 측정하려는 설문들과 함께 묶이는 것을 보여주고 있다. 그러나 몇개의 설문은 기대했던 통계적 유의성을 보여주지 못하고 있다. 한편 <표 3>에서 볼 수 있듯이 조직몰입과 노조몰입을 구성하는 개념을 나타내는 제

<표 3> 특징들 사이의 상관관계

변 수	인자 상관관계							
	1	2	3	4	5	6	7	8
조직몰입 1	1.00							
노조충성 1	.45	1.00						
자 발 성 1	.23	-.42	1.00					
노조믿음 1	.34	-.58	.28	1.00				
조직몰입 2	.78	-.16	-.05	.49	1.00			
노조충성 2	-.18	.84	-.48	.15	.18	1.00		
자 발 성 2	.21	.11	.87	-.29	-.24	-.31	1.00	
노조믿음 2	.15	.04	.10	-.74	.22	-.28	.210	1.00

제 특징들 사이의 상관관계가 (convergent validity) 서로 상관없는 특징들 사이의 상관관계 보다(discriminant validity) 높다는 것을 보여주고 있다.

<표 4> 두번째 단계의 인자 적재치와 공변량

변 인 들	두번째 인자들					
	방법1	방법2	특징1	특징2	특징3	특징4
방 법1 특 징1	1.000	0	1.000	0	0	0
방 법1 특 징2	3.569	0	0	.220	0	0
방 법1 특 징3	.058*	0	0	0	-.366	0
방 법1 특 징4	-.180	0	0	0	0	1.000
방 법2 특 징1	0	.184*	12.034	0	0	0
방 법2 특 징2	0	1.000	0	1.000	0	0
방 법2 특 징3	0	.016*	0	0	1.000	0
방 법2 특 징4	0	-.219	0	0	0	30.867
두번째 인자들 사이의 공변량						
방 법 1	.024*					
방 법 2	-.043*	.301				
특 징 1	0	0	.402			
특 징 2	0	0	-.201	.817		
특 징 3	0	0	.000*	.112	.301	
특 징 4	0	0	.000*	-.006*	.000*	.230

참고 : 1.000은 지침이 되는 변인을 나타낸다.

0 은 고정된 변인으로서 분석의 결과를 나타내는 것이 아니다.

\* 은 통계적으로 유의하지 않은 적재치를 나타낸다. 이것을 제외한 모든 변인들은 통계적으로 유의한 적재치를 보여 주었다.

그러나 이러한 결과만을 놓고 개념의 타당성이 있다는 결론을 내리는데 주의를 기울여야 할 것이다. 본 연구에서 사용하는 HCFA는 개념들 사이의 공변량을 두번째 단계의 인자인 특징인자(trait factor)와 방법인자(method factor)로 나누어 보는데 그 장점이 있다는 것을 상기해야 할 것이다. 따라서 <표 4>는 특징들 사이의 공변량이 특징인자와 방법인자로 어떻게 나누어지는가를 보여주고 있다.

<표 4>는 두번째 단계에서 형성된 특징인자와 방법인자들의 적재치를 보여주고 있다. <표 4>의 윗 부분에서 관찰할 수 있듯이 특징인자들은 모두 통계적으로 유의한 적재치를 보이는 반면에 방법인자는 일부만이 통계적으로 유의한 결과를 보여주고 있다. 한가지 주의해야 할 것은 방법인자에서 볼 수 있듯이 방법인자의 일부가 통계적으로 유의한 결과를 보이고 있다는 것은 다른 통계적으로 유의한 결과들이 잠재적으로 연구의 방법론적인 오류에 기인할 수 있다는 것을 보여주고 있는 것이다.

한편, <표 4>의 아랫부분은 첫번째 단계의 인자들 사이의 공변량이 어느정도 두번째 단계의 방법인자들과 특징인자들로 나타낼 수 있는가를 보여준다. 표에서 관찰할 수 있듯이 모든 특징인자들의 변량은 통계적으로 유의하게 나타났으며, 특징인자들 사이의 공변량보다 큰 값을 보여주고 있다. 이는 앞에서 언급된 특징효과가 (convergent validity)가 서로 다른 특징들 사이의 효과 (discriminant validity)보다 크다는 것을 강화해 주는 결과라고 할 수 있다. 그러나 이러한 해석은 약간의 주의를 기울일 필요가 있다. 앞에서 언급했듯이 두번째 방법인자가 통계적으로 중요한 적재치를 보이고 있다는데 주의를 환기시켜야 할 것이다. 이러한 방법론적인 문제는 연구의 다른 결과에 영향을 미칠수 있기 때문에 더욱 주의가 요구되는 것이다.

## V. 결론 및 토론

본 연구의 목적은 조직몰입과 유사한 개념을 사용하여 정의된 노조몰입을 측정하기 위하여 만들어진 노조몰입척도의 구성 타당성을 측정하는데 있었다. 노조몰입을 측정하기 위한 설문지의 많은 문항들이 조직몰입설문지의 문항들을 몰입의 대상을 바꾸어서 구성되어 있다는데 그 필요성을 찾아볼 수 있었다. 연구의 결과는 과거의 연구와 어느정도 일관성이 있는 결과를

보여주고 있다 (Thacker et al., 1989). 조직몰입을 구성하고 있는 기본적인 세 차원을 사용하여 만들어진 노조몰입설문지는 그 대상이 조직으로 부터 노조로 바뀌어도 어느정도 타당한 척도가 될 수 있다는 것을 보여 주었다. 이러한 결론을 뒷받침하는 증거는, 첫째, 사용된 개념들을 측정하기 위해 조작된 설문들이 대부분 중요한 적재치를 보이고 있으면 (first-order factor loading), 둘째, 사용된 개념들 사이의 상관관계를 나타내는 도표에서 (표 2 참조) 같은 개념들 사이의 상관관계가 서로 다른 개념들 사이의 상관관계보다 높게 나타나고 있다. 즉, convergent validity가 discriminant validity보다 큰 것으로 나타나고 있다. 셋째, <표 3>에서 관찰 할 수 있듯이 첫번째 인자적재치 사이의 공변량이 두번째 특징인자의 변량으로 나타나고 있으며, 이러한 특징인자의 변량이 서로다른 인자들 사이의 공변량보다 크다는 점에서 찾아 볼수 있다. 이러한 결과는 앞의 convergent validity가 discriminant validity보다 크다는 것을 간접적으로 강화해 주는 결론이라 할 수 있을 것이다.

이러한 결론은 조직몰입의 연구에서 나타나고 있는 하나의 비판에 대한 대응책이 될 수 있는 결론이라 할 수 있다. Reichers (1985)는 종업원들이 심리적으로 두개이상의 대상에 동시에 밀착될 수 있다고 주장하였다. 조직뿐 아니라 노조 또한 조직과 동등한 몰입의 대상이 될 수 있다는 본 연구의 결과는 Reichers (1985)의 주장을 뒷받침하는 결과라 할 수 있을 것이다. 이러한 연구의 결과는 실제로 종업원이 느끼는대로 몰입을 연구할 수 있는 기초를 제공한다는데 그 중요성을 찾아볼 수 있을 것이다.

비록 조직몰입과 노조몰입이 안정된 개념으로 받아들여져도 두 표본이 조직몰입과 노조몰입을 받아들이는 수준이 어느정도 차이가 있는가를 보기 위하여 내적일관성, 인자적재치, 둘째단계의 특징인자 적재치를 조사하여 보았다. 조직몰입과 노조몰입을 측정하는 설문지가 공간을 초월해서 어느정도 동일하게 받아들였는가를 보기 위하여 인자들 사이의 적재치를 비교하여 보았다. <표 1>에서 볼 수 있듯이 노조에 대한 자발적 참여를 측정하는 인자는 적재치에서 조금의 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 비록 각각의 내적일관성의 정도가 통계적으로 중요한 것으로 나타났지만 이러한 적재치의 차이는 두개의 표본이 주어진 개념을 받아들이는 정도의 차이가 있다는 가능성을 보여주고 있는 것이다. 이러한 결과는 아마도 서로 다른 두개의 표본이 자신들이 속해 있는 조직의 노동조합의 위치가 서로 다를 수 있다는데 기인할 수 있을 것이다. 노조가 차지하는 비중에 따라 노조에 참여하려는 자발성 또한 차이를 보일 수 있을 것이다. 또한 연구의 결과가 나타내듯이 연구를 실시하는 방법의 분제가 이러한 차이

의 결과를 유도할 수도 있는 것이다. 이러한 가능성은 첫번째 단계의 공변량이 두번째 단계의 방법인자에도 통계적으로 중요한 적재치를 보여주고 있다는 점에서도 찾아볼 수 있다.

결론적으로 노조몰입과 조직몰입은 비슷한 개념에 기초를 두고 몰입에 대한 대상만을 다르게 사용하고 있다 할지라도 종업원들은 서로 유사한 개념으로 받아들이는 것으로 나타났다. 조직몰입은 다른 연구(예, Brooke, Russell, & Price, 1988)에서 나타난 것처럼 안정적인 결과를 보이고 있는 반면에 노조몰입도 비교적 안정적인 결과를 보이고 있다. 그러나 노조몰입을 구성하는 노조참여의 자발성만은 표본에 따라서 같은 개념으로 받아들이는 강도가 다른 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 통하여 다음과 같은 결론을 내릴 수 있을 것이다. 첫째, 조직몰입을 측정하는 도구는 비교적 안정적이며, 구성 타당성을 보여주고 있다 (예, Blau, 1985; Brooke et al.). 둘째, 노조몰입이란 개념도 조직몰입과는 동떨어진 다른 개념으로 종업원들은 정의하고 있다. 그러나 이러한 결론을 내리는데는 약간의 주의해야 할 점이 있다. 앞에서 언급했듯이, 약간의 방법론적인 문제에서 보여주고 있는 오류의 가능성에 대하여 주의해야 할 것이다. 이러한 방법론적인 문제는 전체의 결과에 영향을 미칠 수 있는 잠재적인 가능성을 내포하고 있다. 따라서 좀더 정확한 연구설계 (실험-재실험 설계)를 통하여 두개념 사이의 관계를 연구할 필요성을 인식해야 할 것이다.

이러한 연구설계와 함께 다양한 산업에 종사하는 종업원들을 이용한 연구 또한 미래에 필요하다 할 수 있다. 같은 서비스 산업에 종사하고 있는 종업원을 이용하여 연구를 진행한다는 것은 연구의 외적타당성의 문제를 야기할 수 있을 것이다. 따라서 미래의 연구는 서로 다른 산업에 종사하는 종업원이 노조몰입에 대하여 소유하고 있는 생각을 통한 노조몰입척도의 타당도를 알아 볼 필요가 있다. 다양한 많은 표본을 사용한 연구만이 극좌의 태도를 갖고 극우의 행동을 하는 경향이 있는 한국 노동자들이 노조에 대하여 소유하고 있는 보다 정확한 성향을 파악하는데 도움이 될 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 해석하는데 주의해야 할 다른 점은 적은 표본의 수를 들 수 있다. 많은 타당성의 연구가 결과의 안정성에 역점을 두고 많은 표본수를 사용하고 있다. 적은 표본의 수는 표본과 연구에 사용된 척도사이의 비율 (Nunnally, 1978)을 낮추는 결과를 낳게 된다. 따라서 미래의 연구는 다른 산업에 종사하는 다양하고 많은 표본을 사용하여 노조몰입의 타당성을 검증해야 할 것이다.

## 참고 문헌

1. Anderson, J. C., & Gerbing, D. W., Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, (1988), pp. 411-423.
2. Becker, H. S., Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, (1960), pp. 32-40.
3. Blau, G. J., A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, (1985), pp. 9-36.
4. Brooke, P. P., Russell, D. W., & Price, J. L., Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, (1988), pp. 139-145.
5. Conlon, E. J., & Gallagher, D. G., Commitment to employer and union: Effects of membership status. *Academy of Management Journal*, 30, (1987), pp. 151-162.
6. Fukami, C., & Larson, E., Commitment to company and union: parallel models. *Journal of Applied Psychology*, 69, (1984), pp. 367-371.
7. Fullagar, C., & Barling, J., A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), (1989), pp. 213-227.
8. Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65, (1980), pp. 479-499.
9. James, L. R., Mulaik, S. A., & Brett, J. M., *Causal Analysis: Assumptions, models, and data*. Beverly Hills, CA: Sage, 1982.
10. Joreskog, K. G., & Sorbom, D., *LISREL VII: Analysis of linear structural relationships by maximum likelihood*. Chicago: National Education Resources, 1986.

11. Marsh, H. W., Bella, J. R., & McDonald, R. P., Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103, (1988), pp. 391-410.
12. Marsh, H. W., & Hocevar, D., A new, more powerful approach to multitrait-multimethod analyses: Application of second-order confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 73, (1988), pp. 107-117.
13. Martin, J., Mageneau, J., & Peterson, M., *Variables differentiating patterns of commitment among union stewards*. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, New York, 1982.
14. Morrow, P., Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, (1983), pp. 139-145.
15. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R., *Organizational linkage: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic press, 1982.
16. Nunnally, J. C., *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill, 1978.
17. O'Reilly, C. III, Chatman, J., & Caldwell, D. F., People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), (1991), pp. 487-516.
18. O'Reilly, C. III, & Chatman, J., Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, (1986), pp. 492-499.
19. Porter, L. W., & Smith, F. J., *The etiology of organizational commitment*. Unpublished paper, University of California, Irvine, 1970.
20. Reichers, A., A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, (1985), pp. 465-476.
21. Ritzer, G. & Trice, H., *An empirical study of Howard Becker's side-bet theory*. Baltimore, Md. : Johns Hopkins Press, 1969.
22. Sullivan, J. L., & Feldman, S., *Multiple indicators: An introduction*. Beverly Hills, CA: Sage, 1979.

23. Tetrick, L. E., Thacker, J. W., & Fields, M. W., Evidence for the stability of the four dimensions of the commitment to the union scale. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), (1989), pp819-822.
24. Thacker, J. W., Fields, M. W., & Tetrick, L. E., The dimensionality of the union commitment scale: A confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), (1989), pp. 228-232.