

## 職務疎外的 要因과 否定的 行爲意向의 因果關係分析

### (A Causal Analysis of the Relationships Between Job Alienation and Negative Behavioral Intention)\*

最初 論文 接受日 : 1993. 2. 15  
修正 本 接受日 : 1993. 11. 3  
論文 掲載 確定日 : 1993. 11. 30

송 석 훈\*\*

#### 초 록

본 연구는 직무소외감의 몇가지 차원과 직무와 관련된 행위의향의 차원간의 인과관계를 구명하기 위하여 경남 창원공단의 3개 기업을 대상으로 조사한 결과를 분석해 본 것이다. 그 분석 자료는 3개 기업에서 단순기능직무를 수행하는 697명의 종업원을 대상으로 설문조사에 의해 수집되었고, 그 인과관계는 LISREL 분석절차에 의해 추정되었다. 그 결과는 서로 다른 직무소외차원들이 전근이직 행위의향 및 근무태만 행위의향에 서로 다른 영향을 미치는 경향이 있다는 것을 제시하고 있다. 또한 기대한 것과 달리, 성장욕구 및 사회적 욕구나 직무소외차원들이 노동쟁의 행위의향과 뚜렷한 인과관계를 갖지 못한다는 결과를 보여준다.

\* 이 논문은 교육부의 연구비 지원에 의해 작성된 것이며, Canada의 Calgary에서 개최된 1992년도 Pan-Pacific Conference IX(1992. 6. 4. - 6. 6.)에서 발표한 내용을 보완한 것이다.

\*\* 경상대학교 경영학과 교수(Professor, Dept. of Business Administration, Gyeongsang National University)

## I. 서론

소외된 노동에 대한 관심은 오래동안 현대사회의 중요한 주제로 다루어져 왔다. 소외된 노동자들은 창의력, 인간성, 목표의식이 결여되고 변화에 저항하는 노동자들로 묘사되었다 (Cooper, 1969). 더욱이, 노동소외감정은 불신(Brill, 1974), 노동쟁의(Garson, 1972), 생산성 감소, 노조의 苦情, 근무태만(Ford, 1969), 노동불안, 결근, 노동이동, 불복종, 산업재해 및 생산방해행위(Afonja, 1978), 그리고 직무불만(Winefield, Tiggeman, Winefield, & Goldney, 1991)과 같은 여러가지 태도적·행위적 반응을 초래한다. 그러므로 소외가 현대 후기 산업사회의 사회적·경제적 분위기를 결정하는데 중요한 역할을 한다는 것에 대하여 동의하지 않는 사람은 거의 드물 것이다. 그러므로 소외의 원인과 결과를 이해하는 것은 노동생활의 질적 수준과 조직의 유효성을 개선하기 위하여 중요한 것으로 고려되었다.

일반적으로 노동소외의 원인을 식별하기 위한 연구는 분석수준에 따라서 3개 범주로 구분된다. 사회적 분석수준에서, 노동으로부터 개인이 소외되는 것은 문화적·하위문화적·사회계층적 배경으로 구성되는 거시적 상황에 의해 영향을 받는 것으로 제시되었다(Kohn & Schooler, 1973). 조직의 분석수준에서, 소외는 기술의 성질, 직무의 특성, 어떤 조직내의 사회적 업무환경에 의해 유발된다는 것이 주장되었다(Blauner, 1964). 개인적 분석수준에서, 노동소외는 노동에 대한 노동자들의 신념과 태도를 평가하는 것에 의해 실증적으로 측정될 수 있는 의식적인 심리적 상태로 개념화 되었으며, 노동소외의 주요한 원인은 직무에서 경험한 노동자들의 욕구 및 기대(Kanungo, 1982)와 동기유발(Mirowsky & Ross, 1990 : Miller & Topping, 1991)과 같은 구성요인 이라는 것이다. 이러한 개인적 관점으로부터, 노동소외는 개인노동자가 작업상황에서 개인의 가장 뚜렷한 욕구를 만족시키기 위하여 지각하고 있는 잠재적 가능성이 결여되는 경험을 하게 되는 것을 의미한다. 이것은 어떤 특정한 직무여건에 관한 노동자의 기대와 지각간의 차이로부터 초래될 수 있다(Mottaz, 1981).

그런데, 여태까지 소외의 연구는 몇가지 부족한 점이 내포되어 있다. 그러한 결여사항은 직무소외차원들의 총합적 결과처리, 인과관계에 대한 막연한 추론, 행위적 의향을 고려하지 않았다는 것 등을 지적할 수 있다.

첫째, 일반적으로 직무소외의 차원, 즉 무기력감, 무의미감, 자기소외감, 고립감 등은 서로

독립적인 것으로 가정되었지만, 연구자들은 전형적으로 이러한 차원에 따른 여러가지 감정의 구성요소의 총합으로 소외의 개념을 다루었으며, 근무태만, 전근이직, 노동쟁의와 같은 소외적 행위와 그러한 총합적 감정의 관계를 식별하려고 노력했다(예, Ford, 1969 ; Garson, 1972 ; Brill, 1974 ; Afonja, 1978). 그 결과로, 과거에는 이러한 소외감정의 각 요소들과 소외적 행위의 여러가지 유형들간의 관계가 차이가 있을 것 이라는 데 대하여 연구조사되지 못했다. 다만, 최근 1991년에 Planchon & James의 연구에서는 인지적 복잡성과 소외의 관계가 소외의 차원에 따라서 달라지는 경향이 있다는 것을 제시했다.

둘째, 여태까지 실증적으로 연구조사된 소외와 관련된 변인의 요소들 및 차원들간의 관계의 특성은 연구변인들간의 인과적 관계를 탐구하지 않고 상호관련성을 구명하는 데 불과했다. 그러므로 소외와 관련된 변인들간의 인과적 추론이 이루어질 수 없었다.

셋째, 현재까지 소외에 관한 연구결과를 보면, 소외적 감정과 소외적 행위간의 매개변인으로서 행위적 의향의 역할을 고려하지 못했다는 것이다. 행위적 의향은 이직(Mobley, 1982) 및 목표지향적 성과(Locke & Latham, 1990)와 같은 몇가지 중요한 행위들의 매개변인이 된다는 것이 광범하게 인식되어 왔으므로(Ryan, 1970), 소외와 관련된 행위의향을 연구할 필요가 있다는 것을 주장하게 된다.

넷째, 소외에 관한 대부분의 실증적 연구결과들이 미국인을 대상으로 연구표본을 사용하고 있는 미국중심의 연구이기 때문에, 미국 이외의 지역에 대하여 연구결과의 일반화 가능성이 제한되어 있다. 최근 한국사회의 산업분야에서 노동쟁의행위가 폭증되었던 것을 미국의 연구 결과에 의한 일반적 기대로서만 설명하기는 곤란할 것이다.

본 연구는 소외연구에 있어서 이상의 결점들을 보완하려는 데 초점을 두었다. 특히, 본 연구의 목적은 두 가지로 구분된다. 첫째, 한국사회에 있어서 단순기능직 노동자들간에 직무소외감의 차원들과 소외와 관련된 행위의향의 차원들을 실증적으로 식별한다. 둘째, 그러한 노동자들을 대상으로 직무소외감의 차원 및 개인적 욕구성향과 부정적 행위의향의 차원들에 대한 인과관계를 구명한다.

## II. 이론적 배경 및 가설

여기서는 직무소외적 요인과 행위의향의 인과관계를 고려하여 가설 및 연구모형을 설정하는데 관련된 내용만 압축적으로 전개한다. 그러므로 직무소외감을 중심으로 직무소의 행위의향, 욕구성향 등의 관계에 대한 기존 연구결과를 고찰해 본다.

노동소외의 구성요소에 대하여 Seeman은 무기력감, 무의미감, 무규범성, 고립감, 자기소원감 등으로 구분했으며, 여태까지 가장 포괄성이 있는 것으로 평가받고 있다(Seeman, 1959). 그런데 Blauner는 노동현장의 상황을 고려하여 Seeman이 구분한 5개 요소 가운데 무기력감, 무의미감, 고립감, 자기소원감 등의 4개 요소만 적용했다(Blauner, 1964). 그에 의하면 무기력감은 노동자가 작업활동에 대하여 거의 통제를 못한다고 느낄 경우에 존재하고, 무의미감은 노동자들이 전반적 생산과정에 거의 공헌하지 못하므로 그들의 역할에 대한 중요성을 인식하지 못하는 경우에 존재하고, 고립감은 작업조직, 작업목표, 동료노동자 등과 동일한 감정이 결여되어 있는 것을 언급하며, 자기소원감은 노동자들의 과업이 본질적으로 과업 자체에 있어서 보상을 부여하는 것이 아니라 그 밖의 다른 어떤 것에 대한 수단에 불과하다고 느끼는 것이다. 무규범성은 분명한 구성요소로 다루어지지 않고 있다.

그리고 최근에 Seeman도 미시적 이거나 거시적 분석에 필수적인 소외요소로서 무기력감, 무의미감, 사회적 고립감 및 자기소원감 등을 열거했다(Seeman, 1983). 즉, Seeman이 50년대 말에 소외의 차원을 포괄적이고 역사적인 측면에서 제시한 이래, 소외의 구성요소 또는 관련요소 가운데 어떤 것은 노동현장과 관련시켜 여러가지 방면으로 검증되면서 배제되는 경우도 있었다.

최근에 Kanungo는 노동소외현상을 동기부여적 접근법의 체제내에서 적절히 해석하려고 한다. 이러한 체제에 의하면 직무소외 또는 노동소외는 직무나 전반적 노동에 있어서 주로 개인의 중요한 욕구를 만족시킬 가능성이 결여되어 있음을 지각하는 것으로부터 초래된다(Kanungo, 1982).

노동소외의 양상은 상이한 환경의 여건에 의해 유발된 개인의 상이한 심리적 상태로서 주관적으로 느끼는 것이다. 동기부여적 용어로 이러한 상태를 기술하면 노동소외의 양상은 몇 가지 중요한 욕구를 좌절시키는 노동상황을 나타낸다. 무기력감, 자기소원감, 무의미감은 포

괄적으로 성장욕구를 중요시하는 경우에 직무환경이 그러한 욕구를 만족시킬 수 없다는 것을 파악하는 근로자들이 경험할 수 있다. 고립감은 사회적 욕구를 중요시하지만 노동상황에 이러한 욕구를 만족시킬 가능성을 가지지 못하는 근로자들이 경험할 수 있다. 이와같이 동기부여적 관점은 노동소외의 유형들이 개인의 상이한 특징적 욕구구조에 의해 유발된다는 것이다 (Kanungo, 1982).

이와같이 단순기능직무를 수행하는 근로자들은 단순반복적이고 발전가능성이 결여된 직무로 인하여 성장욕구를 충족시키지 못하고 그러한 단순기능직무수행에 의해 무기력감, 무의미감, 자기소원감을 가지게 되면, 이러한 직무소외와 관련된 감정과 욕구의 차이에 따라 부정적 행위의향의 수준도 차이를 나타내게 될 것이다. 아울러 단순기능직무를 수행하는 근로자들이 그 직무 자체가 너무나 단순하게 분화되어 대인간의 협의나 상호작용이 거의 불필요하고 기계에만 의존하게 되므로 사회적 욕구를 충족하지 못하고 대인간의 단절감 내지 고립감을 가지게 되면, 이러한 직무소외와 관련된 감정과 욕구는 부정적 행위의향에 영향을 미치게 될 것이다. 그러므로 단순기능직무를 수행하는 근로자들이 그러한 직무특성과 관련되어 부정적 행위를 유발할 수 있다는 기존 연구결과를 종합적으로 인용하여(Ford, 1969 ; Brown, 1970 ; Garson, 1972 ; Seeman, 1972 ; Brill, 1974 ; Afonja, 1978 ; Kanungo, 1982 ; Winefield, et al., 1991), 부정적 행위의향에 영향을 미칠 수 있는 외생변인으로서 무기력감, 무의미감, 자기소원감, 고립감, 사회적 욕구와 성장욕구 등을 함께 고려한 것이다. 여기서 내생변인의 각 요인을 식별하는 것과 관련된 <가설 1>을 다음과 같이 설정할 수 있다.

<가설 1> 단순기능직무를 수행하는 근로자들의 부정적 행위의향과 인과관계를 설정하는 외생변인으로서 무기력감, 무의미감, 자기소원감, 고립감, 사회적 욕구, 성장욕구 등의 개념은 상호독립적(orthogonal)이다.

이러한 직무소외감은 부정적 행위 또는 행위의향을 유발하게 된다. Seeman은 소외의 결과가 무모한 정의행위나 결근행위를 초래하도록 한다는 것이다(Seeman, 1972). Brill 역시 소외의 결과는 소요를 유발한다는 것을 지적했다(Brill, 1974). Ford도 직무소외현상이 노조의 苦情이나 지각의 빈도를 증가시키는 결과를 초래한다는 것을 언급했다(Ford, 1969).

환경적 특성의 영향을 검토한 결과에 의해 Blood와 Hulin은 소외된 근로자들이 퇴직후에

여태껏 수행한 것과 다른 노동을 더 모색한다는 것을 제시했다(Blood & Hulin, 1967). Brown도 소외의 중후로는 이직률이 높은 것을 언급하면서, 소수의 태업행위로 나타나기도 한다는 것이다(Brown, 1970). Garson의 조사결과에서도, 소외된 종업원들은 이직하려는 의향을 보였다(Garson, 1972).

이와같은 연구결과에서 제시되고 있는 소외와 부정적 행위의 관계를 원용하면, 근로자들의 소외감이 부정적 행위의향에 미치는 결과는 여러가지를 열거할 수 있을 것이다. 그러나 본고에서는 노동현장과 관련된 부정적 행위 가운데 현실적으로 빈발되는 중요한 것만 원용하여, 근무태만 행위의향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등으로 구분한다. 그러므로 단순기능직무를 수행하는 근로자들의 부정적 행위의향의 요인구분에 관한 <가설 2>와 이러한 부정적 행위의향의 원인이 되는 직무소외감정 및 이와 관련된 욕구성향에 관한 <가설 3>을 다음과 같이 설정할 수 있다.

<가설 2> 근로자들의 직무소외감 및 이와 관련된 욕구성향과 인과관계를 설정하는 내생변인(즉, 부정적 행위의향)으로서 근무태만 행위의향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등의 개념은 상호독립적이다.

<가설 3> 단순기능직무를 수행하는 근로자들의 무기력감, 자기소원감, 고립감, 무의미감, 성장욕구, 사회적 욕구 등의 외생변인은 근무태만 행위의향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등의 내생변인에 차별적으로 인과관계를 나타낼 것이다.

이미 서론에서 언급한 바와 같이 여태까지 대부분의 소외연구는 무기력감, 무의미감, 자기소원감, 고립감 등을 포괄하는 총합적 소외개념으로서 직무소외감과 직무소외로 인한 부정적 행위의 영향관계를 파악했다. 그러나 여기서는 무기력감, 무의미감, 자기소원감, 고립감, 성장욕구, 사회적 욕구 등의 상호독립적 외생변인들과 근무태만 행위의향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등의 상호독립적 내생변인들의 인과관계에 차이가 있다는 것을 가정한다.

그리고 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향은 근로자들이 개별적으로 나타낼 수 있는 직무소의 행위의향이다. 그러나 노동쟁의 행위의향은 근무태만 이나 전근이직의 행위의향보다 상대적으로 집단적 차원에서 표출될 수 있는 행위를 전제로 하는 의향이다. 그러한 근무태

만 이나 전근이직과 같은 개별적 차원의 부정적 행위의향을 가지는 근로자들은, 기존 연구결과를 원용하면(Seeman, 1972 ; Brill, 1974), 노동쟁의와 같은 집단적 차원의 부정적 행위의향도 가지게 된다는 것을 고려할 수 있다. 그러므로 이러한 직무소의 행위의향은 모두 직무소외감에 대한 종속변인 이면서도, 개별적 차원의 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향은 집단적 차원의 노동쟁의 행위의향에 영향을 미치는 것으로 보고 다음과 같이 <가설 4>를 설정한다.

<가설 4> 근로자들의 근무태만이나 전근이직 행위의향은 노동쟁의 행위의향에 긍정적 효과를 나타낼 것이다.

이러한 직무소의 행위의향은 직무소외감의 영향을 받기 때문에, 직무소외감에 따라 근무태만 행위의향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등이 직접적으로 긍정적 영향을 받게 된다는 것을 인식할 수 있다. 아울러 기존 연구결과를 원용하면, 직무소외감이 개별적 차원의 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향에 직접적으로 영향을 미치고(Ford, 1969 ; Afonja, 1978), 이와같은 개별적 차원의 부정적 행위의향들을 거쳐 노동쟁의 행위의향과 같은 집단적 차원의 부정적 행위의향에 간접적으로 영향을 미치는 관계를 고려할 수 있으므로(Seeman, 1972), 개별적으로 측정할 수 있는 행위의향의 차원에서 <가설 4>를 설정한 것이다.

### Ⅲ. 연구방법

본 연구에서 사용된 변인은 6개 외생변인(exogenous variables)과 3개 내생변인(endogenous variables)으로 대별된다. 6개 외생변인-성장욕구, 사회적 욕구, 무기력감, 무의미감, 자기소외감, 고립감-은 소외문제에 관한 기존 연구결과로부터 발췌한 것이다(예, Nettler, 1957; Clark, 1959; Dean, 1961; Neal & Rettig, 1963; Seeman, 1967; Van de Ven, 1980; Mottaz, 1981). Blauner(1964)와 Kanungo(1982)의 연구결과에 따라서, 직무소외감의 차원들 가운데 무규범성을 제외한 4개 차원과 2개 범주의 욕구가 본 연구를 위한 외생

변인으로서 채택되었다. 내생변인으로서 3개 부정적 행위의향은 근무태만 행위의향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등으로 구분했다.

이러한 변인들을 측정하기 위한 설문지를 구성하기 위하여, 외생변인으로서 총 28개 문항은 이미 다른 연구자들이 소외를 연구하면서 사용한 것들로부터 발췌했으며, 특히 본 연구를 위하여 개발된 부정적 행위의향은 7개 문항이 채택되었다. 이 설문지에 대하여 직업훈련원의 피교육자 160명을 대상으로 탐색적 연구조사를 실시했다. 측정치를 개발하기 위하여, 이러한 조사대상자들로부터 회수된 자료에 관하여 탐색적 요인분석과 신뢰도분석을 실시했다. 요인분석은 외생변인과 내생변인으로 구분하여 실시했으며, Eigen Value 1.0 이상의 요인에 대하여 직각적 방법(varimax)으로 요인회전을 실시하여 각 요인구성의 타당성을 식별했다. 신뢰도는 Cronbach  $\alpha$ 값에 의해 측정했다. 그러한 분석결과에 의해 외생변인 28개 문항 가운데 2개 문항과 내생변인 7개 문항 가운데 1개 문항을 제외시켰다.

Likert유형의 7단계 척도로 작성된 최종 설문지는 조사대상기업체의 생산현장에서 정규적으로 계획된 훈련시간을 활용하여 근로자들이 설문조사에 참여하도록 했다. 분석자료는 단순기능직무를 수행하는 경남 창원공단의 3개 기업체의 종업원 697명을 대상으로 수집되었다. 이러한 종업원들은 과업이 순차적으로 상호의존적 특성을 가지는 단순기능직무에 종사했다. 대부분의 종업원들은 평균 근속기간 5년 정도로서, 고등학교졸업자들 이었다. 이론적 변인과 측정변인간의 일연의 복잡한 관계를 검증하기 위하여, 본 연구에서는 LISREL 분석절차(Jöreskog & Sörbom, 1989)가 사용되었다.

#### IV. 분석결과 및 논의

본 연구에서 직무소외감 및 이와 관련된 욕구성향과 부정적 행위의향의 차원들을 실증하기 위하여 각 요인에 포함된 설문항목들의 집중타당성(convergent validity) 및 판별타당성(discriminant validity)을 파악할 수 있는 요인분석을 실시했다(채서일, 1993 : 260-265). 특히 성장욕구와 무기력감, 자기소원감, 무의미감의 관계, 그리고 사회적 욕구와 고립감의 관계가 밀접하므로, 이러한 외생변인들이 상호독립적(orthogonal)이지 못하고 多重共線性

(multicollinearity)의 문제를 내포하는가를 파악할 수 있도록 외생변인들에 대한 요인분석을 실시한 결과에 의하면, 표 <1>과 같이 6개 요인으로 식별할 수 있다. 그리고 근무태만 행위의향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등의 내생변인들에 대한 요인분석의 결과는 표 <2>와 같이 3개 요인으로 구분된다. 이와같이 표 <1>과 표 <2>로서 제시된 요인분석의 결과는 Eigen Value 1.0이상의 요인에 대하여 직각적 방법(varimax)의 요인회전을 실시한 것이며, 외생변인들과 내생변인들의 각 요인을 구성하는 설문항목들(X1-X26; Y1-Y6)의 내용은 표 <3>의 측정변인에서 제시되고 있는 것과 같다.

그러므로 표 <1> 외생변인의 요인분석결과에서, 단순기능직무를 수행하는 근로자들의 부정적 행위의향과 인과관계를 설정한 외생변인으로서 무기력감, 무의미감, 자기소외감, 고립감, 성장욕구, 사회적 욕구 등의 개념은 상호독립적 이라는 <가설 1>이 입증된다는 것을 파악할 수 있다. 아울러, 표 <2>의 요인분석결과로부터, <가설 2>에서 근로자들의 직무소외감 및 이와 관련된 욕구성향과 인과관계를 설정한 내생변인으로서 근무태만 행위의향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등의 개념은 상호독립적 이라는 것이 입증된다.

〈표 1〉

## 외생변인의 요인분석 결과

(n=697)

Item	Factor 1 사회적 욕 구	Factor 2 성장욕구	Factor 3 무기력감	Factor 4 자 기 소원감	Factor 5 무의미감	Factor 6 고립감	Comm- unality (h <sup>2</sup> )
X1	.07963	.55742*	.04163	-.12685	-.12103	-.01356	.34971
X2	.31628	.68094*	.00960	-.02126	-.01542	-.00125	.56450
X3	.24916	.73286*	-.07988	.02124	-.03567	.00434	.60729
X4	.11078	.55084*	-.01232	.10011	-.01575	.02160	.32658
X5	.27179	.48816*	-.02591	-.03445	-.09160	-.01541	.32266
X6	.00881	.03557	.51868*	.19791	-.00968	.00688	.30968
X7	.01752	.00946	.53610*	.28230	.05917	.08474	.37817
X8	-.08107	-.04819	.45319*	.06129	.20972	.14088	.28186
X9	-.06839	-.01050	.62219*	.12979	.12134	.13409	.44146
X10	-.03832	-.04487	.48101*	.01344	.14866	.06839	.26181
X11	-.03445	-.01821	.53306*	.04896	.19926	.12897	.34441
X12	.06502	-.06557	.13237	.45047*	.18357	.06443	.26682
X13	.11522	-.02426	.17174	.55546*	.16290	.07338	.38389
X14	.07426	.03088	.13942	.66688*	.12514	.19333	.52369
X15	-.02621	-.00522	.18840	.69681*	.20052	.25506	.62702
X16	-.09197	-.08955	.23095	.15990	.63730*	.17170	.53101
X17	-.03035	-.09519	.25103	.20742	.72094*	.09536	.64487
X18	-.09044	-.07473	.10649	.21460	.65139*	.14359	.51608
X19	-.08055	-.02901	.11158	.18254	.13195	.66793*	.51664
X20	-.05959	.00806	.12824	.11455	.07936	.76220*	.62043
X21	-.13368	.02677	.17053	.16066	.16356	.54454*	.39675
X22	.70874*	.24921	-.09260	.05279	-.06976	-.04655	.58281
X23	.58445*	.27039	-.01357	.05203	-.02052	-.11263	.43074
X24	.71512*	.13955	-.02069	.01668	-.08057	.00018	.53807
X25	.79648*	.10437	-.04724	.02567	.01926	-.06839	.65320
X26	.74791*	.18478	-.00749	.06384	-.07313	-.10442	.61390
Eigen Value	2.88709	2.08921	1.97263	1.80938	1.68318	1.59256	$\Sigma h^2=12.034$
전체변량	11.10	8.04	7.59	6.96	6.47	6.13(%)	
공통변량	23.99	17.36	16.39	15.04	13.99	13.23(%)	

\* : 해당요인별 상대적 高積載值

<표 2>

내생변인의 요인분석 결과

(n=697)

Item	Factor 1 노동쟁의행위의향	Factor 2 전근이직행위의향	Factor 3 근무태만행위의향	Communality (h <sup>2</sup> )
Y1	.23907	.28646	.77426*	.73869
Y2	.21049	.19673	.84971*	.80502
Y3	.21378	.86729*	.21496	.83461
Y4	.22350	.83844*	.27065	.82619
Y5	.90276*	.22965	.19694	.90650
Y6	.87906*	.21792	.27585	.89633
Eigen Value	1.78484	1.67616	1.54633	∑h <sup>2</sup> =5.007
전체변량	29.75	27.94	25.77(%)	
공통변량	35.65	33.47	30.88(%)	

\* : 해당요인별 상대적 高積載值

그리고 본 연구에서 사용되는 척도의 신뢰도를 측정하기 위하여, Cronbach  $\alpha$  계수의 값이 계산되었으며, 그 결과는 표 <3>에 제시되어 있다. 여기서 표준화된 Cronbach  $\alpha$  계수의 값은 .717부터 .889까지의 범위내에 있으므로 이론적 변인 또는 잠재적 변인(latent variables), 즉 외생변인과 내생변인의 요인들에 대한 신뢰도는 수용가능한 것으로 사료된다.

〈표 3〉

## 측정요소와 신뢰도

(n=697)

이론변인		측정변인	신뢰도
외 생 변 인	성장욕구 ( $\xi$ 1)	도전기회(X1), 습득기회(X2), 능력발휘(X3), 경쟁의욕(X4), 자율실현(X5)	$\alpha = .760$
	무기력감 ( $\xi$ 2)	장래성 회박(X6), 획일적 통제(X7), 외부의 영향력(X8), 능력 및 기회 결여(X9), 문제해결력 결여(X10), 압력대응 무능력(X11)	$\alpha = .717$
	자기소원감 ( $\xi$ 3)	여가준비수단(X12), 보상여건해결수단(X13), 타욕구 충족수단(X14), 타목표 달성수단(X15)	$\alpha = .734$
	무의미감 ( $\xi$ 4)	결과적 의미 결여(X16), 과정적 의미 결여(X17), 동기적 의미 결여(X18)	$\alpha = .775$
	고립감 ( $\xi$ 5)	대인간 고립감(X19), 동료간 의혹(X20), 상호 불신감(X21)	$\alpha = .740$
	사회적 욕구 ( $\xi$ 6)	동료관계(X22), 감독관계(X23), 단체적 협력(X24), 상호작용(X25), 신뢰풍토(X26)	$\alpha = .854$
내 생 변 인	근무태만행위의향( $\eta$ 1)	지각·조퇴·결근(Y1), 고의적 불성실(Y2)	$\alpha = .702$
	근이직행위의향( $\eta$ 2)	전근 배치(Y3), 사표작성(Y4)	$\alpha = .804$
	노동쟁의행위의향( $\eta$ 3)	노동쟁의 참여(Y5), 노동쟁의 유발(Y6)	$\alpha = .889$

그림 <1>은 LISREL 분석에서 통상적으로 사용된 인과관계의 경로를 제시한 것으로서 앞에서 언급한 이론적 배경을 바탕으로 설계한 연구모형이다. 이러한 공변형의 모형, 즉 LISREL은 이론구조모형과 측정모형으로 구성된다. 이론구조모형은 이론변인(외생변인 및 내생변인)들간의 관계를 나타내는 것이며, 측정모형은 이론변인(비관찰변인 또는 잠재변인)과 측정변인(관찰변인)간의 관계를 제시하는 것이다(Pedhazur, 1982). 이론구조모형은 이론변인과 측정변인이 동일시되는 종래의 경로분석과 유사하며, 측정모형은 각 이론변인이 어떤 측정변인들에 의해 측정되는가를 보여주는 인과관계로서 요인분석의 모형과 동일하다.

[그림 1]

LISREL 추정 모형

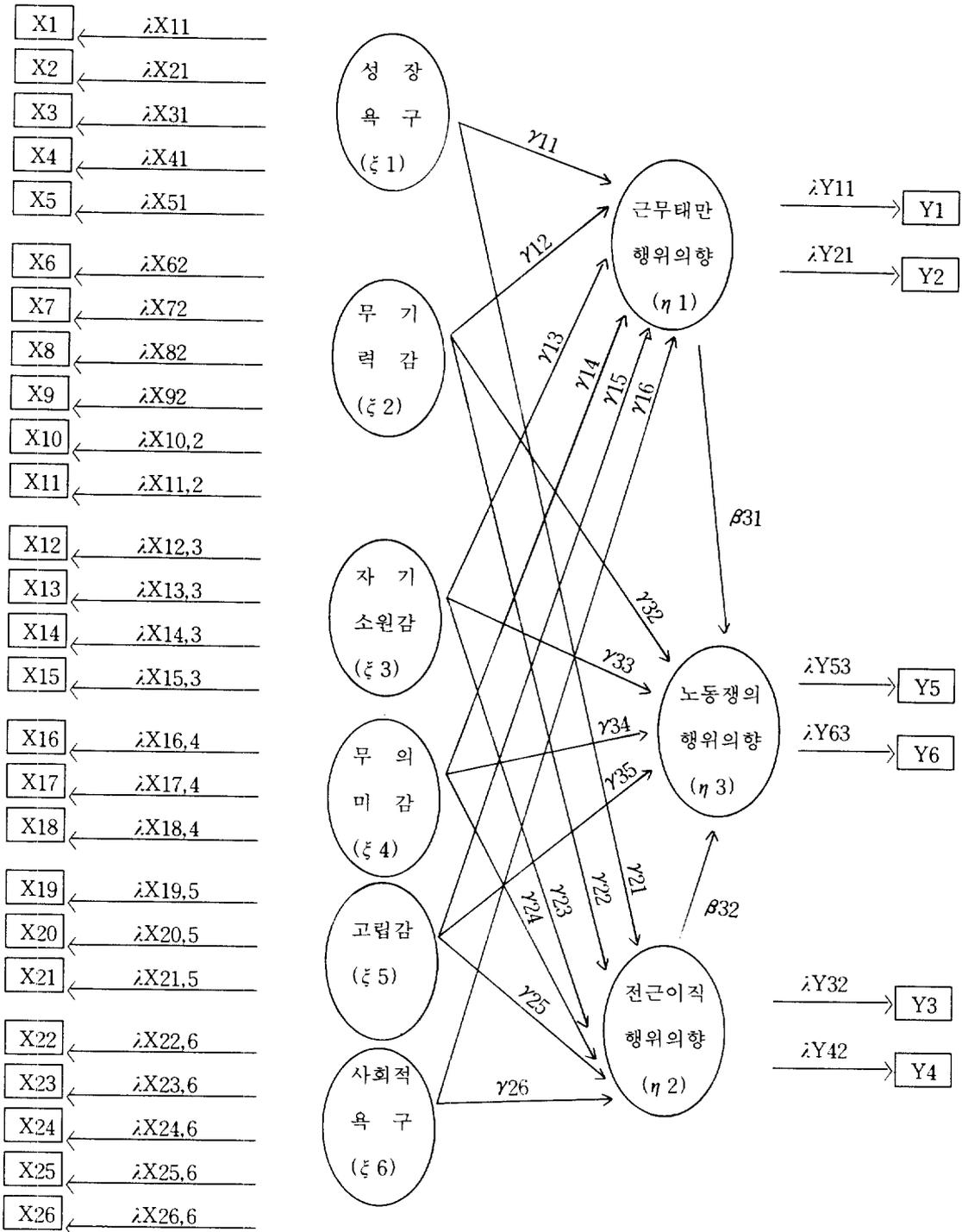


그림 <1>과 관련된 복잡한 변인들을 표 <3>으로서 정리했기 때문에 그림 <1>의 LISREL 추정모형에서는 이론변인의 명칭만 제시하고 측정변인은 표 <3>과 동일한 문자로만 제시한다. 여기서 외생변인과 내생변인을 포함한 이론변인은 변인의 명칭과 그리스문자로 나타냈으며, 측정변인은 로마문자로만 제시했다.  $\lambda X_{11}$ 부터  $\lambda X_{26,6}$ 까지 나타낸 경로는 각 외생변인을 간접적으로 측정하는  $X_1$ 부터  $X_{26}$ 까지의 측정변인에 대한 것으로서 요인 적재치(factor loading)를 구분하는 것이다.  $\lambda X_{11}$ 부터  $\lambda Y_{63}$ 까지 나타낸 경로는 각 내생변인을 간접적으로 측정하는  $Y_1$ 부터  $Y_6$ 까지의 측정변인에 대한 것으로서 요인 적재치를 구분하는 것에 해당된다.

이러한 연구모형의 적합도는  $\chi^2$ (chi-square), 기초부합치(GFI : goodness-of-fit index), 조정부합치(AGFI : adjusted goodness-of-fit index), 원소간 평균차이(RMR : root mean square residual)에 의해 판단될 수 있다. 본 연구에서 이러한 추정치는 최대가능법(maximum likelihood method)에 의해 계산했으며,  $df = 434$ ,  $\chi^2$ (chi-square) = 962.05 이고, GFI = .922, AGFI = .905, RMR = .214로 산출되었다.

여기서 원소간 평균차이(RMR)는 분석자료가 공변량 매트릭스 이므로 어떤 지침을 주지 못한다. 그리고 카이자승치가 크고 그 확률치가 .05정도로서 작으므로, 이러한 통계적 유의성만 고려하면, 모형이 현실자료에 적합하지 않는 것 같이 보여진다. 그런데 카이자승치는 표본 크기의 함수로 표시되기 때문에 표본이 클 경우에 모형이 현실을 잘 설명하고 있어도 모형과 현실간의 근소한 차이를 심각한 차이가 있는 것처럼 제시할 수도 있다는 것이다(Fornell & Larcker, 1981 ; Jöreskog & Sörbom, 1989 ; 이순목, 1990).

그러므로 이론적으로 충분히 고려하여 모형을 작성한 경우에는 카이자승치가 나타내는 통계적 유의성에 의해 과학적 중요성을 희생시키는 것보다 그 이외의 부합치를 고려해 보아야 할 것이다. 이미 이론적 배경에서 언급한 바와 같이, 단순기능직무를 수행하는 근로자들로부터 직무소외감 및 그와 관련된 욕구성향의 차이에 따라 근무태만 및 전근이직이나 노동쟁의와 같은 부정적 행위가 유발될 수 있다는 기존 연구결과를 인용하여, 외생변인과 내생변인의 관계를 설정한 것이다. 이러한 이유로 카이자승치 이외에 연구모형의 적합도를 판단하는데 필요불가결한 기초부합치(GFI)를 고려한 것이다.

기초부합치(GFI)는 카이자승치와 달리 표본크기의 변화나 정규분포의 위반에 별로 영향을 받지 않고 연구모형의 자료에 대한 적합도를 잘 나타내 주는 것이다. 기초부합치의 공식을 간략히 나타내면,  $GFI = 1 - \text{오차변량} / \text{전체변량}$  이므로, 이러한 공식이 나타내는 관계는 주

어진 모형이 자료의 변량 및 공변량을 얼마나 설명하는가를 제시하는 것으로서, 표본크기가 200이상의 경우에 GFI의 값이 .90이상 이면 별로 문제가 없는 모형으로 평가된다(이순목, 1990). 그리고 조정부합치(AGFI)는 GFI를 자유도에 대하여 수정한 것으로서 GFI보다 작은 값으로 나타난다. 본 연구에서 표본크기 n=697, GFI = .922, AGFI = .905이므로, 본 연구모형에 별로 문제가 없다는 것을 파악할 수 있다.

〈표 4〉 측정모형의 LISREL 추정치

(n=697)

이론변인	측정변인 및 경로	추정치	t값·유의수준		
외생변인	성장욕구 (ξ 1)	도전기회(X1)	λX11	.844	
		습득기회(X2)	λX21	1.021	21.644**
		능력발휘(X3)	λX31	1.171	22.753**
		경쟁의욕(X4)	λX41	.874	14.278**
		자율실현(X5)	λX51	.821	15.419**
	무기력감 (ξ 2)	장래성 회박(X6)	λX62	1.070	
		획일적 통제(X7)	λX72	.873	15.230**
		외부 영향력(X8)	λX82	.949	13.985**
		능력 및 기회 결여(X9)	λX92	1.051	18.136**
		문제해결력 결여(X10)	λX10,2	.720	12.493**
		압력대응 무능력(X11)	λX11,2	1.011	15.064**
	자기소원감 (ξ 3)	여가선용 준비수단(X12)	λX12,3	1.157	
		보상여건 해결수단(X13)	λX13,3	1.092	16.780**
		여타욕구 충족수단(X14)	λX14,3	1.109	19.624**
		여타목표 달성수단(X15)	λX15,3	1.355	23.063**
	무의미감 (ξ 4)	결과적 의미 결여(X16)	λX16,4	1.116	
		과정적 의미 결여(X17)	λX17,4	1.362	23.623**
		동기적 의미 결여(X18)	λX18,4	1.101	20.328**
	고립감 (ξ 5)	대인간 고립감(X19)	λX19,5	1.245	
		동료간 의혹(X20)	λX20,5	1.255	19.953**
		상호 불신감(X21)	λX21,5	1.006	17.191**
	사회적 욕구 (ξ 6)	동료관계(X22)	λX22,6	.862	
		감독관계(X23)	λX23,6	.822	19.743**
		단체협력(X24)	λX24,6	.803	22.434**
상호작용(X25)		λX25,6	.842	24.832**	
신뢰풍토(X26)		λX26,6	.800	25.492**	
내생변인		근무태만 행위의향(η 1)	지각·조퇴·결근(Y1)	λY11	1.000
	고의적 불성실(Y2)		λY21	.899	16.280**
	전근이직 행위의향(η 2)	전근 배치(Y3)	λY32	1.000	
		사표작성(Y4)	λY42	.988	19.828**
	노동쟁의 행위의향(η 3)	노동쟁의 참여(Y5)	λY53	1.000	
		노동쟁의 유발(Y6)	λY63	1.010	24.531**

\*\* : P < .01

\_\_\_\_\_ : iteration 이전의 추정치를 1.000으로 고정시킨 것임.

측정모형에 대한 LISREL 추정치의 계산결과는 표 <4>에서 제시되고 있다. 여기서는 9개 이론변인 모두가 각 변인에 대한 첫 번째 측정변인을 1.000으로 고정시키고 LISREL 프로그램을 시행했기 때문에 그 이외의 자유특징수에 대한 t값만 산출되어 있다.

외생변인을 간접적으로 측정하는 관계를 설명하는  $\lambda X_{11}$ 부터  $\lambda X_{26,6}$ 까지의 경로에 대한 추정치는 해당하는 이론변인에 대한 측정요소(측정변인)의 요인 적재치로서, 각 요소에 대한 t값은 1% 이하의 유의수준에서 이론변인을 측정하는데 적합한 측정요소라는 것을 제시하고 있다. 즉, <표 3>의 신뢰도 검정결과로부터 표준화된 Cronbach  $\alpha$  계수가 .717 - .889의 범위에서 제시된 각 요인에 대한 측정요소들은 표 <4>의 LISREL 추정치(요인 적재치)에서도 어느 요소든지 1% 이하의 유의수준에서 각 이론변인을 측정하는 데 적합하다는 것을 나타냈다. 이미 외생변인과 내생변인에 포함된 요인들의 집중타당성과 판별타당성 또는 각 요인들의 상호독립성을 파악하기 위한 요인분석에서 <가설 1>과 <가설 2>를 검증한 바와 같이 여기서도 각 요인들의 상호독립성이 입증된다는 것을 확인할 수 있다.

이와같은 측정변인에 의해 측정된 이론 변인들간의 영향관계를 제시하고 있는 것이 표 <5>의 이론구조모형에 대한 LISREL 추정결과 이다. 여기서 제시되고 있는 추정치는 표준화된 회귀계수로서 그림 <1>과 같이 독립변인이 종속변인에 미치는 효과를 나타낸다.

<표 5> 이론변인간의 LISREL 추정치

(n = 697)

경로	추정치	t값·유의수준	경로	추정치	t값·유의수준
$\beta$ 31	.155	.188	$\gamma$ 33	.250	.485
$\beta$ 32	.210	.178	$\gamma$ 14	.300	3.420**
$\gamma$ 11	-.095	-1.271	$\gamma$ 24	.212	1.900*
$\gamma$ 21	.027	.278	$\gamma$ 34	.219	1.112
$\gamma$ 12	-.020	-.244	$\gamma$ 15	.214	2.692**
$\gamma$ 22	.212	2.017*	$\gamma$ 25	.027	.262
$\gamma$ 32	.015	.052	$\gamma$ 35	-.067	-.496
$\gamma$ 13	.039	.414	$\gamma$ 16	-.099	-1.227
$\gamma$ 23	.469	3.871**	$\gamma$ 26	-.109	-1.100

\* :  $P < 0.05$

표 <5>에서  $\beta$ 추정치를 보면, 근무태만 행위의향이나 전근이직 행위의향이 노동쟁의 행위의향에 긍정적 영향을 미치지만, 5% 유의수준에서도 입증되지 못하고 있다. 이러한 행위의향과 관련된 변인 자체만 고려하면, 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향은 소극적 경향이 있고 노동쟁의 행위의향은 적극적 경향이 있는 것이 사실이다. 그러나 본 연구에서 부정적 행위의향은 그 원인 자체가 직무소외에 의해 유발되는 것으로 설문조사되었기 때문에 개별적 차원과 집단적 차원의 행위의향간에 상호배타적인 경향을 나타내지 않고, 이론적 배경에서 Seeman의 연구결과를 원용한 것과 같이, 근무태만 및 전근이직 행위의향이 노동쟁의 행위의향에 미약하나마 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와같이 뚜렷하지 못한 결과는, 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향은 개별적 차원에서 이행될 수 있지만, 노동쟁의 행위의향은 집단적 차원에서 이행될 수 있으므로, 개별적 차원의 이행가능성과 집단적 차원의 이행가능성에 대한 기대의 차이가 있기 때문에 일어나는 것이라고 사료된다.

그리고 표 <5>의  $\gamma$ 추정치에 있어서, 욕구성향이 직무소외 행위의향에 미치는 영향관계는 사회적 욕구와 성장욕구가 근무태만 행위의향이나 전근이직 행위의향에 부정적으로 영향을 미치지만, 역시 5% 유의수준에서도 입증되지 못하는 결과를 나타내고 있다. 이러한 분석결과는 근로자들이 개인의 잠재력을 발휘할 수 있는 성장가능성이 낮고 대인간의 상호작용이 거의 필요없이 기계적으로 업무만 수행하는 단순기능직무를 담당하면서도, 직무소외와 관련된 욕구성향의 차이가 부정적 행위의향에 별로 영향을 미치지 못한다는 것을 보여준다. 이것은 단순기능직무에서도 직무소외와 관련된 욕구성향이 단순기능직무특성과 직무소외감의 매개변인으로 작용하여 부정적 행위의향에 간접적으로 영향을 미치더라도 직접적으로 큰 영향을 미치지 못하기 때문이라고 본다. 또한 근로자들이 사회적 욕구와 성장욕구를 충족할 수 없는 단순기능직무를 수행하면서도, 근로자들의 직무소외와 관련된 욕구성향의 차이가 부정적 행위의향에 별로 영향을 미치지 못한다는 분석결과를 고려하면, 최근에 빈발된 노사분규과정에서 그들의 응집력 강화를 위한 대인간의 상호작용이 증대되고, 그들의 의견을 경영현실에 반영하려는 요구와 경영자측의 수용정도가 증대되므로, 이러한 한국적 경영풍토와 근로자의 식구조의 전환기적 현상이 간접적으로 그들의 직무소외 행위의향에 미치는 영향을 간과할 수 없을 것이다.

무기력감, 자기소원감, 무의미감, 고립감 등의 직무소외감은 전반적으로 직무소외 행위의향에 긍정적 영향을 미치고 있다. 특히, 자기소원감이 전근이직 행위의향에 미치는 효과, 무

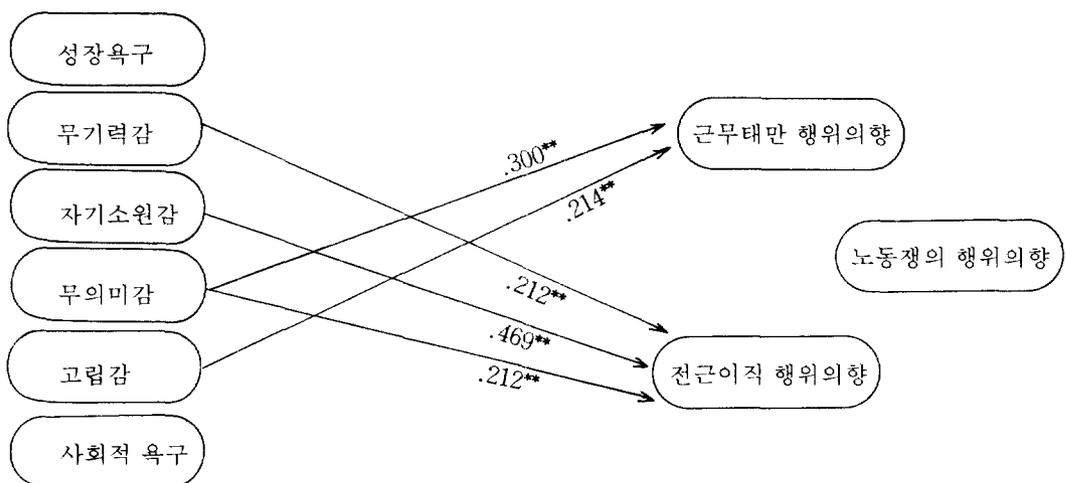
의미감이 근무태만 행위의향에 미치는 효과, 고립감이 근무태만행위의향에 미치는 효과는 1% 이하의 유의수준에서 긍정적 영향관계가 입증되며, 무기력감이 전근이직 행위의향에 미치는 효과, 무의미감이 전근이직 행위의향에 미치는 효과는 5%이하의 유의수준에서 그러한 영향관계가 입증된다.

여기서 5% 이하의 유의수준에서 직무소외감이 직무소외 행위의향에 영향을 미치는 인과관계만 圖示하면 그림 <2>와 같다. 요약하면, 6개 외생변인 가운데 욕구성향을 제외한 4개 직무소외감의 차원들만이 노동쟁의 행위의향을 제외한 2개 내생변인에 대하여 5% 이하의 유의수준에서 인과관계를 나타냈다.

그림 <2>에서 제시하는 바와 같이, 무기력감, 자기소원감, 무의미감, 고립감 등의 직무소외감이 근무태만 행위의향이나 전근이직 행위의향에 긍정적 영향을 미치고 있다. 즉, 무의미감과 고립감은 근무태만 행위의향에 직접적으로 긍정적 영향을 미치고, 자기소원감 및 무기력감과 무의미감은 전근이직 행위의향에 직접적으로 긍정적 영향을 미치는 관계가 입증된다. 무의미감은 동시에 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향에 영향을 미치지만, 전근이직 행위의향보다 근무태만 행위의향에 더 밀접하게 영향을 미치는 결과를 나타냈다. 그러나 성장 욕구와 사회적 욕구는 직무소외 행위의향에 뚜렷한 효과를 미치지 못하며, 노동쟁의 행위의향은 어떠한 외생변인이나 내생변인으로부터도 뚜렷한 영향을 받지 못하는 결과를 보인다.

[그림 2]

이론변인간의 인과관계 모형



\* : p < .05    \*\* : p < .01

그러므로 단순기능직무를 수행하는 근로자들의 무기력감, 자기소원감, 무의미감, 고립감, 성장욕구, 사회적 욕구 등의 상호독립적 외생변인들은 어느 요인이나 모두 근무태만 행위의 향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등의 상호독립적 내생변인들에 포괄적으로 영향을 미치는 것이 아니라, <가설 3>에서 서술한 바와 같이 그 인과관계를 차별적으로 나타내고 있다. 즉, 근로자들의 자기소원감 및 무기력감과 무의미감은 전근이직 행위의향을 유발하는 직접적 원인이 되고, 그들의 무의미감과 고립감은 근무태만 행위의향을 유발하는 직접적 원인이 된다는 것이 입증된다. 특히 근로자들의 무의미감은 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향을 함께 유발하는 직접적 원인 이라는 것을 파악할 수 있다.

그런데, 예상하던 것과 달리, 단순기능직무를 수행하는 근로자들의 성장욕구와 사회적 욕구의 차이는 부정적 행위의향에 별로 영향을 미치지 못한다는 결과를 보여준다. 또한 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향 등의 개별적 차원의 부정적 행위의향이 노동쟁의 행위의향에 긍정적 효과를 나타낼 것 이라는 <가설 4>는 입증되지 못했다. 이와같이 예상과 다른 결과를 나타낸 것을 보면, 이미 표 <5>의 분석결과를 논의하면서 언급한 바와 같이, 단순기능직무의 직무소외적 특성이나 이와 관련된 욕구성향과 부정적 행위의향의 인과관계를 구명하는데 있어서, 그 이외에 미시적인 측면 뿐만 아니라 거시적인 측면에서도 보완적인 사항들을 고려할 필요가 있다는 것을 인식하게 된다.

## V. 결 론

직무소외현상이 근로자들의 부정적 직무소외 행위에 영향을 미친다는 것에 대하여 연구자들이나 실무자들이 심각하게 느끼고 있는 것은 사실이다. 그런데 여태까지 이러한 직무소외 현상과 부정적 직무소외 행위에 대하여 포괄적으로 상호관련성을 추론하거나 분석했기 때문에 그러한 요인들간의 인과관계를 파악할 수 없었다. 아울러 현재까지 소외연구에 있어서 행위를 측정하는 중요한 매개변인으로 널리 알려진 행위의향에 대한 역할을 고려하지 못했으며, 문화적 차이가 있는 특정국가를 중심으로 편향된 연구결과를 검증하지도 않고 수용하는 경향도 있었다.

본고에서는 소외현상을 연구하는 데 있어서 이러한 취약점들을 보완하려는 시도로서 분석된 결과를 정리했다. 그래서 한국사회의 단순기능직 노동자들을 대상으로 직무소외감의 요인들 및 직무소외 행위의향의 요인들을 식별하고, 소외현상의 동기부여적 관점을 고려하여 욕구구성향 및 직무소외감과 직무소외와 관련된 부정적 행위의향의 요인들간의 인과관계를 실증적으로 구명하는 데 목적을 두었다.

본 연구에서는 외생변인과 내생변인으로 구분하여 여기에 포함되는 각 요인구성의 타당성을 파악하기 위하여 요인분석을 실시하고, 각 요인의 신뢰도를 측정했다. 그리고 복잡한 변인들의 요인들을 구분하여 측정하고 그러한 변인들과 관련된 요인들간의 인과관계를 제시한 연구모형을 검정해야 되므로 공변량구조분석방법으로서 LISREL 프로그램을 사용했다. 여기서 LISREL 추정결과를 산출하는 데는 최대가능법(maximum likelihood method)을 사용했으며, 이러한 분석과정을 통한 연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

먼저 연구모형에 대한 전반적 적합도는 카이제곱치의 통계적 유의성만 고려하면 모형이 현실자료에 대한 적합도가 낮은 것처럼 보인다. 그러나, 이론적으로 충분히 고려하여 모형을 작성했기 때문에 표본 크기에 따라 민감한 반응차이를 나타내는 카이제곱치보다 LISREL 프로그램의 연구모형의 적합도를 평가하는 데 가장 중요한 기초부합치(GFI)와 조정부합치(AGFI)에 의해 그 적합도를 평가하면,  $GFI = .922$ ,  $AGFI = .905$ 로서 연구모형에 별로 문제가 없는 것으로 나타났다.

다음에 측정모형에 있어서, 성장욕구, 사회적 욕구, 무기력감, 자기소원감, 무의미감, 고립감 등의 외생변인과 근무태만 행위의향, 전근이직 행위의향, 노동쟁의 행위의향 등의 내생변인을 포함하는 이론변인들을 측정할 수 있는 측정요소들이 양호하게 구분될 수 있는 결과를 보였다. 즉, 측정요소들의 LISREL 추정치(요인 적재치)에 대한 t값이 요인별로 1% 이하의 유의수준에서 이론변인들을 측정할 수 있는 것으로 입증되는 결과를 제시했다.

그리고 이론구조모형에 있어서 분석된  $\beta$ 와  $\gamma$ 의 추정치를 보면, 6개 외생변인 가운데 욕구구성향을 제외한 4개 직무소외감의 차원들만이 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향 등의 2개 내생변인에 대하여 5% 이하의 유의수준에서 인과관계를 나타냈다. 무기력감, 무의미감, 자기소원감, 고립감과 같은 직무소외감이 근무태만, 전근이직, 노동쟁의 등과 같은 직무소외 행위의향에 미치는 결과는 개괄적으로 직접적 상승효과를 나타냈지만, 직무소외감이 노동쟁의 행위의향에 미치는 효과는 5% 유의수준에서도 입증되지 못하고, 근무태만 행위의향과

전근이직 행위의향에 미치는 효과만 요인별로 유의수준의 차이를 보이면서 입증되었다. 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향이 노동쟁의 행위의향에 직접적으로 긍정적 영향을 미치는 결과는 미약했다.

이러한 결과는 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향은 개별적 차원에서 이행가능하지만, 노동쟁의 행위의향은 집단적 차원에서 이행가능하므로, 개별적 차원의 이행가능성과 집단적 차원의 이행가능성에 대한 기대의 차이가 있기 때문에 일어나는 것이라고 사료된다. 또한 성장욕구와 사회적 욕구가 직무소외 행위의향에 뚜렷한 효과를 미치지 못하는 결과는 욕구성향이 직무특성과 직무소외감의 매개변인으로 작용하여 간접적으로 직무소외 행위의향에 영향을 미치더라도 직접적으로 직무소외 행위의향에 크게 영향을 미치지 못할 뿐만 아니라, 최근에 빈발된 노사분규과정에서 근로자들의 응집력 강화를 위한 대인간의 상호작용 증대현상과 그들의 의견반영요구 및 경영자측의 수용정도 증대현상과 같은 한국의 전환기적 경영현실이 간접적으로 근로자들의 의식구조에 영향을 미치기 때문이라고 본다.

이와같은 연구결과를 통하여 본고에서 지적할 수 있는 시사점(示唆點), 또는 이론 및 실무에 원용될 수 있는 점은 다음과 같다. 첫째, 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향은 근로자들에게 직무몰입(job involvement)과 조직애착(organizational commitment)을 떨어뜨리는 부정적 행위의향 이므로 여기에 영향을 미치는 직무소외감을 통제하는 것은 무엇보다 중요할 것이다. 특히, 근무태만 행위의향의 문제에 대응하려면 자기소외감, 무의미감, 고립감 등을 우선적으로 통제해야 될 것이며, 전근이직 행위의향의 문제에 대응하려면 무기력감과 무의미감을 우선적으로 통제해야 될 것이다. 그리고 무의미감은 근무태만 행위의향과 전근이직 행위의향을 함께 유발하는 직접적 원인이 되므로 직무설계 및 배치과정에서 그러한 요소를 배제하도록 강구할 것이 요망된다. 그러므로 직무소외 행위의향에 대한 직무소외감의 인과관계를 구명하는 것도 중요했지만, 이제는 직무소외감 자체의 원인을 실증하는 것이 무엇보다 필요하다고 사료된다. 둘째, 노동쟁의 행위의향은 집단적 차원의 부정적 행위의향으로서 개별적 차원의 부정적 행위의향과 상이한 결과를 보인 것처럼 다른 관점에서 인과관계를 구명할 필요가 있다고 본다. 즉, 개별적 차원과 집단적 차원의 행위에 대한 이행가능성에 관한 기대의 차이를 고려하고, 개별적 차원의 부정적 행위의향에 대한 소극적 경향과 집단적 차원의 부정적 행위의향에 대한 적극적 경향을 고려하여 그 인과관계를 분석할 필요가 있을 것이다. 셋째, 본 연구에서 이론변인들의 요인들을 측정할 척도는 이미 한국사회의 산업현장에

서 신뢰도와 타당도를 누차 검증했으므로, 이러한 척도는 한국사회의 다른 산업현장에서 직무소외감 및 직무소외 행위의향을 측정하는 데 원용될 수 있을 것이다.

이상에서 연구결과를 요약하고 그에 따른 몇가지 시사점을 제시했지만, 본 연구의 제한사항과 보완해야 될 사항을 지적하지 않을 수 없다. 첫째, 본 연구의 실증적 조사방법은 근로자들의 감정과 행위의향을 측정해야 하므로 불가피하게 완전히 설문조사에 의존했기 때문에 일반적으로 설문조사가 가지는 취약점을 배제하기 곤란할 것이다. 둘째, 본 연구에서는 근로자들의 부정적 행위의향과 직접적으로 관련된 직무소외 행위의향에 영향을 미치는 직무소외감을 포괄적 관점보다 분석적 관점에서 파악했으므로, 여기서는 직무소외감의 요인들과 이와 관련된 욕구성향과 직무소외 행위의향의 요인들간의 인과관계만 분석했다. 그러므로 직무소외감 자체를 효과적으로 통제하는 방안을 모색하려면 본 연구는 다음 기회에 직무소외감의 원인을 실증할 수 있는 연구로 더 확대되어야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

이순목, 공변량구조분석, 성원사, 서울, 1990.

채서일, 사회과학 조사방법론, 학현사, 서울, 1993.

Afonza, S. A., An investigation of the relationship between accidents, alienation, and withdrawal from work, *Labor Society*, Vol.2, 1978: 135-157.

Bentler, P. M. & Bonnett, D. G., Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures, *Psychological Bulletin*, Vol.88, 1980: 588-606.

Blauner, R., *Alienation and freedom*, Chicago: University of Chicago Press, 1964.

Blood, M. R. and Hulin, C. L., Alienation, environmental characteristics, and worker responses, *Journal of Applied Psychology*, Vol.51(3), 1967: 284-290.

Brill, A.E., The alienation of the systems analyst, *Journal of Systems Management*, Vol.25, Jan. 1974: 26-29.

- Brown, D.R., Do personnel policies alienate employees?, *Personnel Administration*, Vol.33, Jan./Feb. 1970: 29-36.
- Clark, J.P., Measuring alienation within a social system, *American Sociological Review*, Vol.24, Dec. 1959: 849-852.
- Cooper, R., Alienation from work, *New Society*, Vol.30, Jan. 1969: 161-163.
- Dean, D. G., Alienation: Its meaning and measurement, *American Sociological Review*, Vol.5(26), 1961: 753-758.
- Ford, R. N., The obstinate employee, *Public Opinion Quarterly*, Vol.33(3), 1969: 301-310.
- Fornell, C. & Larcker, D. F., Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, Vol.18, Feb. 1981: 39-50.
- Garson, B., Luddites in Lordstown, *Harper's Magazine*, June 1972:68-72.
- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D., *LISREL 7 user's reference guide*, Mooresville, IN: Scientific Software, 1989.
- Kanungo, R. N., *Work alienation*, New York: Praeger, 1982.
- Kerlinger, F. N., *Foundations of behavioral research*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1986.
- Kohn, M. L. & Schooler, C., Occupational experience and psychological functioning: An assessment of reciprocal effects, *American Sociological Review*, Vol.38, Feb. 1973: 97-118.
- Locke, E. A. & Latham, G. P., *A theory of goal setting and task performance*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1990.
- Miller, D. I. & Topping, J. S., Factors of ability, communication, grievance, and alienation: An ecological dissonance interpretation, *Bulletin of the Psychonomic Society*, Vol.29(1), 1991: 19-20.
- Mirowsky, J. & Ross, C. E., The consolation-prize theory of alienation, *American Journal of Sociology*, Vol.95(6), 1990: 1505-1535.

- Mobley, W. H., *Employee turnover: Cases, consequences and control*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.
- Mottaz, C. J., Some determinants of work alienation, *The Sociological Quarterly*, 22(3), 1981: 515–529.
- Neal, A. G. & Rettig, S., On the multidimensionality of alienation, *American Sociological Review*, August 1963: 54–64.
- Nettler, G., A measure of alienation, *American Sociological Review*, Vol.22, Dec. 1957: 670–677.
- Pedhazur, E. J., *Multiple regression in behavioral research*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1982.
- Planchon, J. M. & James, W. L., Cognitive complexity and alienation: A reexamination, *Journal of Business Research*, Vol.23, 1991: 189–198.
- Ryan, T. A., *Intentional behavior*, New York: Ronald, 1970.
- Seeman, M., On the meaning of alienation, *American Sociological Review*, Vol.24, Dec. 1959: 783–791.
- Seeman, M., On the personal consequences of alienation in work, *American Sociological Review*, Vol.32, Apr. 1967: 273–285.
- Seeman, M., “alienation and engagement”, in A. Campbell and P. Converse, eds., *The human meaning of social change*, Russell Sage Basic Books, New York, 1972: 467–527.
- Seeman, M., Alienation motifs in contemporary theorizing: The hidden continuity of the classic themes, *Social Psychology Quarterly*, Vol.46(3), 1983: 171–184.
- Van de Ven, A. H., *Measuring and assessing organizations*, New York: John Wiley & Sons, 1980.
- Winefield, A. H., Tiggemann, M., Winefield, H. R., & Goldney, R. D., Social alienation and employment status in young adults, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.12, 1991: 145–154.

## SUMMARY

The previous studies on alienation are deficient on several grounds. First, the researchers have typically treated the concept of alienation as a composite of various feeling components along several dimensions of job alienation and have attempted to identify the relationship of the aggregated feeling to alienative behavior such as tardiness, separation, and labor dispute. Second, the nature of relationships investigated in the previous studies have been a set of bivariate analyses without exploring the causal relations among variables under study. Third, no studies on alienation to date has addressed the role of behavioral intention as a mediator between alienative feeling and alienative behavior.

The present study is designed to remedy those deficiencies in alienation research. Specifically, the purpose of this study is two-fold: (1) to empirically identify the dimensionality of alienative feeling and of behavioral intention associated with alienation among Korean workers, and (2) to investigate the causal relations of dimensions of alienative feeling and individual needs to various dimensions of behavioral intention among Korean workers.

The data was collected by the questionnaire from 697 employees at three Korean companies and the causal relations were estimated by LISREL procedure. The results reveal that different dimensions of job alienation tend to have different impact on behavioral intention of separation and of tardiness. Contrary to the expectation, neither growth and social needs nor various dimensions of alienation have causal relations to intention of labor dispute among Korean Workers.

