

## 전문직 종사자의 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입 결정요인에 관한 연구 - 평행모형을 이용하여 -

이기은

국통정보대학  
(bestid12@hanmail.net)

박경규

서강대학교  
(kyungkyu@ccs.sogang.ac.kr)

최근 전문직 종사자들이 조직에서 차지하는 중요성은 더욱 증가하고 있으나 이들의 특성에 대한 연구는 상당히 부족한 상태이다. 본 연구에서는 이중몰입에 관한 연구방법과 조직몰입과 전문직업몰입간의 관계에 대해 고찰한 후, 조직에서 근무하는 전문직 종사자를 대상으로 평행모형을 이용하여 이들의 조직몰입과 전문직업몰입의 공통적인 결정요인을 파악하고자 하였다. 연구원을 대상으로 얻어진 489부의 설문지를 분석하였다. 개인특성인 내재적인 통제위치, 직무특성 가운데에서는 직무도전성과 직무중요도, 경력특성에서는 현 직무의 기대된 효용성과 경력만족, 사회적 지원 변수에서는 조직지원, 상사지원 및 동료지원 등이 조직몰입과 전문직업몰입에 공통적으로 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

### 1. 서 론

산업사회의 발전에 따라 기업내 전문가들의 역할이 더욱 중요해졌다. 조직내 전문직 종사자는 비전문직 종사자들보다 중요한 업무를 담당하고 있으며 또한 비전문직 종사자들보다 조직에 보다 더 큰 영향을 미칠 수 있다. 조직의 성공논리를 규명하는데 있어서 이러한 전문직 종사자들의 역할이 매우 중요에도 불구하고 이들에 대한 관심과 연구가 그 동안 미흡하였다.

조직내 전문직 종사자들의 태도는 비전문직 종사자와는 상당히 다른 것으로 알려지고 있다. 전문직 종사자에게는 승진과 같은 전통적인 보상수단이 효력을 발휘하지 못하는 경우가 많으며 승진이 너무

느리거나 자신이 몸담고 있는 조직에서 직무와 관련하여 자신의 장래가 보이지 않는다고 느낄 경우 쉽게 조직을 떠나려고 하며, 자율성을 중시하며, 같은 전문가인 동료에 의한 평가를 선호하며, 높은 수준의 윤리, 자신이 소속한 조직보다는 자신의 전문직업에 대한 동일시, 자신의 전문직업에의 몰입 등이 주요한 특성으로 알려져 있다(Von Glinow, 1983). 이러한 특성 가운데 조직내 전문직 종사자에게 있어 많은 관심을 모아온 것은 전문직 종사자들이 자신이 소속되어 있는 조직보다는 자신의 전문직업에 더 몰입하는 경향이 높다는 것이다. 전문직 종사자가 자신의 직업에 대해 가지는 몰입과 자신이 고용되어 있는 조직에 대한 몰입은 조직의 성과에 큰 영향을 미칠 수 있다(Morrow & Wirth, 1989). 전문직업과 조직에 대한 몰입간의 갈등으

로 나타나는 높은 수준의 스트레스, 낮은 직무만족, 낮은 품질의 성과, 그리고 높은 이직률 등이 포함되기 때문에 상당한 관심과 연구의 대상 되어 왔다(Aranya & Ferris, 1984). 이와 관련하여 지금까지 상반된 2가지 주장이 제기되고 있다. 전통적인 주장은 전문직업과 조직에 대한 몰입은 일종의 '제로섬(zero sum)'과 같은 것으로서 전문직 종사자는 전문직업에 보다 몰입하는 경향이 있는 반면 자신을 고용하는 조직에 대해서는 낮게 몰입한다(Gouldner, 1958). 최근 주장되는 바는 작업과 관련된 몰입에는 여러 대상이 있을 수 있으며 전문직업에 대한 몰입수준과 조직몰입 수준 모두가 높을 수도 혹은 낮을 수도 있다는 것이다. 이와 관련하여 이루어진 실증연구들도 일치된 결과를 보여주지 못하고 있다(Wallace, 1993; Vandenberg & Scarpello, 1994).

본 연구는 조직내 전문가의 전문직업과 조직에 대한 이중몰입을 실증적으로 분석하는데 그 목적이 있다. 지금까지 이중몰입에 대한 측정은 조직과 노동조합에 대한 몰입에 대해 주로 관심이 집중되었으며 전문직업과 조직에 대한 이중몰입에 관한 연구는 상대적으로 적은 실정이다. 또한 지금까지의 이중몰입에 관한 연구들에서 사용된 방법론에 대해서도 논란이 제기되고 있다. 따라서 본 연구에서는 비교적 최근 이중몰입을 측정하는데 이용되는 평행모형을 이용하여 전문직업몰입과 조직몰입에 대한 공통적인 결정요인을 살펴보고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 가설설정

### 2.1 전문직 종사자의 특징

전문가(professionals)는 전문직업 분야에서 일을 수행하는 사람이다. 고전적 의미에서 전문직업은 중세시대에는 법률, 의료, 성직 등의 3개 분야에 불과하였으며, 이들 분야는 교육기회를 통제하고 면허 절차 등을 통해 이들 분야로의 접근을 통제하여 왔다. 그러나, 시대의 변화에 따라 전문직업의 구분이 변화되고 있으며 전문가에 대한 범위가 점차 확대되어 과거처럼 공식적인 면허절차를 거친 사람들만을 전문가로 인정하기가 어렵게 되었다. Martin과 Shell(1988)은 자신의 업무를 수행하는데 있어 그러한 지식을 활용할 수 있는 전문화된 또는 기술적인 교육을 받은 사람으로 정의하면서, 전문가의 예로서 변호사, 교사, 엔지니어, 의사, 컴퓨터 프로그래머, 시스템분석가, 건축가, 회계사, 도서관 사서, 신문기자, 간호사, 성직자 등을 들고 있다. 또한 오늘날에는 공식적인 면허절차를 거치지 않지만 기존의 전문가들과 같은 특성을 많이 갖는 것으로 여겨지는 전문가들도 있다고 주장한다.

전문직 종사자는 전문성이 낮은 직종에 종사하는 종업원과 는 달리 독특한 태도를 가지고 있는 것으로 알려져 있다. Kerr, von Glinow와 Schriesheim(1977)은 기존의 연구를 종합하여 전문가들의 태도에 관한 특징을 다음과 같이 6가지로 제시하였다. 첫째, 작업과 관련된 수단과 목표 모두에 관해 의사결정을 할 수 있는 지각된 권리인 자율성이다. 즉 자율적으로 생각하고 활동할 수 있는 틀 내에서 작업하는 것을 핵심적인 것으로 고려하며, 외부의 압력이나 통제를 싫어한다. 둘째, 그 분야의 작업

을 제대로 평가할 수 있는 능력을 갖춘 유일한 사람들인 동료전문가들에 의해 성과의 평가기준이 설정되어야 한다는 믿음이다. 즉 전문가들은 자신들의 전문성을 평가할 수 있는 필요한 전문지식을 보유하고 있기 때문에 계층적인 또는 정부의 통제보다는 동료전문가에 의한 평가가 더욱 적합한 것으로 생각한다. 셋째, 높은 수준의 윤리이다. 이는 고객에게 매우 우수한 품질의 서비스를 제공해야 한다는 것뿐만 아니라 서비스를 제공하는 과정에서 자기이익의 배제와 고객과의 감정적인 관여가 개입되지 않아야 함을 말한다. 넷째, 전문직업에 대한 몰입이다. 이는 자신의 일과 전문직업에 대한 소명 의식이다. 다섯째, 자신의 전문직업에 대한 동일시이다. 전문가들은 자신들의 분야에 대해 강하게 동일시하며 다른 전문가들 및 전문가조직을 중요한 준거로서 사용한다. 전문가들은 자신들이 소속하고 있는 조직보다도 종종 자신들의 전문적인 조직의 문화에 대해 보다 강하게 동일시하기도 한다. 여섯째, 전문성이다. 일반적으로 전문가는 장기간의 공식적 교육 및 훈련에 의해 특정 분야의 전문기술과 능력을 갖추고 있다는 것이다.

## 2.2 조직몰입과 전문직업몰입<sup>1)</sup>간의 관계

Kaldenberg, Becker와 Zvonkovic(1995)은 직무몰입, 전문직업몰입 그리고 조직몰입 등은 몰입의 준거대상에 따라 차이를 보이는 것이지 몰입의 핵심은 동일하다고 주장한다. 즉, 여러 몰입에서 공통적인 사항은 몰입대상에 대한 심리적인 유대감이

다. 그러므로, 조직몰입에서 핵심을 이루는 부분이 개인과 그 개인을 고용하고 있는 조직을 연결시켜 주는 심리적인 유대감이듯이(Ko, 1996) 전문직업 몰입의 핵심은 전문가가 자신의 전문직업에 대해 갖는 심리적인 유대감이다.

최근까지 조직몰입과 전문직업몰입간의 관계에 대해서는 상반된 주장이 제기되어 왔다. 전통적인 관점에서는 두 몰입을 갈등관계에서 파악하였으나, 최근에는 양립가능하다는 결과가 제기되고 있다.

전문직 종사자의 전문직업몰입과 조직몰입간의 관계가 서로 상쇄적인 관계를 갖는다는 주장은 Gouldner(1958)의 '로컬(locals)'과 '코스모폴리탄(cosmopolitans)'에 대한 연구에서 전문직업몰입에 대한 연구가 비롯되었다고 할 수 있다. 코스모폴리탄은 조직에 대한 충성심은 낮고, 전문화된 역할기술에 대한 몰입은 높으며, 외부의 준거집단 지향성을 사용하기 쉬운 사람들로써 이들의 '충성심'은 자신의 전문직업에 주로 달려 있다. 반면에, 로컬은 조직에 대한 충성심은 높고, 전문화된 역할기술에 대한 몰입은 낮으며, 내부의 준거집단 지향성을 사용하기 쉬운 사람들로써 작업이 이루어지는 기업, 조직, 그리고 지역사회에 충성심을 보인다고 하였다. 그 이후 연구자들은 코스모폴리탄과 로컬유형을 전문직업 대 조직에 대한 몰입의 단일차원 연속체의 대립되는 양 끝으로 다루었다. 따라서, 개인의 전문직업에 대한 몰입이 높을수록 조직에 대한 몰입은 낮을 것이라고 하였다.

전문직업몰입과 조직몰입이 양립되기 어렵다는 견해는 다음과 같은 배경에 근거한다.

1) 많은 연구에서 전문직업몰입 또는 경력몰입이라는 용어를 연구자의 판단에 따라 선택적으로 사용하여 왔다. 과거에는 회계사나 간호사와 같은 전문직 종사자를 대상으로 함으로써 전문직업몰입이라는 용어가 많이 사용되었으나, 최근에는 전문가의 범위가 확대되고 있으며 전문가이외의 사람들도 자신의 직업 또는 경력에 몰입할 수 있다는 것 때문에 경력몰입이라는 용어도 함께 사용되고 있다. 본 연구에서는 전문직 종사자를 대상으로 하기에 전문직업몰입이라는 용어로 통일하여 사용하고자 한다.

첫째, 조직-전문가간의 갈등은 부분적으로 조직의 통제시스템의 사용에서 기인한다는 것이다. 현대의 조직은 순응을 유도하기 위해 마련된 복잡하고 다양한 통제시스템을 통해 기술 및 전문직 종사자의 행동에 광범위한 영향을 미친다. 역사적으로 조직에서 개인들의 성과를 통제하는 수단으로 성과기준의 설정과 성과의 지속적인 관찰이 주요 테마로 다루어져왔다. 그러나, 전문가는 조직에의 충성심, 재무적인 건전성, 계층적인 권한, 그리고 통제 등을 중시하는 전통적인 관료적 통제시스템에 '조직인<sup>2)</sup>' 만큼 순응하지 않는다(McCarrey & Edwards, 1973).

둘째, 전문직업에 대한 고전사회학이론(Parsons, 1954)에 따르면, 전문가들은 사회시스템의 중심적인 욕구 및 가치와 연관된 지식체계를 갖고 있기 때문에 사회에서는 전문직업에 권력과 지위를 제공한다. 그 대신에, 사회에서는 전문가들이 공중에 대한 서비스와 물질적인 인센티브를 뛰어넘어 몰입할 것을 기대한다(Larson, 1977). 전문직업 종사자가 그러한 전문적인 가치를 수용하는 정도는 전문직업에 대해서 뿐만 아니라 지역사회에서도 특별한 관심을 모으고 있다.

셋째, 조직에서 요구하는 가치관인 관료주의와 전문가의 특성이 반영되는 전문가주의의 가치관을 비교해 볼 때, 갈등이 발생할 수 있다는 것이다. 조직몰입과 전문직업몰입에 대한 전통적인 분석에서는 개인들이 관료주의와 전문가주의간의 갈등 때문에 한 가지 몰입을 선택해야 한다고 가정한다(Gouldner, 1958). 즉, 전문가는 전문성에 기초한 권한을 수용하고 따르는 경향이 있는 반면 조직에서는 계층적인 권한을 강조하는 경향이 있는데, 이것이 전문가에게 갈등을 유발시킨다는 것이다.

한편, 최근의 연구 흐름으로는 전문직업몰입과 조직몰입간에 본질적인 갈등이 존재하는 것은 아니라는 주장이다. 최근에는 개인들의 조직몰입과 전문직업몰입이 독립적으로 나타날 수 있다는 주장이 제기되고 있다. 즉, 전문직업몰입과 조직몰입이 동시에 높을 수도 혹은 동시에 낮을 수도, 또는 하나는 높고 다른 하나는 낮을 수도 있다는 것이다.

실증연구 결과를 보면, 과학자를 대상으로 한 Lee(1971) 연구에서는 조직이 전문적인 성취기회를 제공한 정도가 조직동일시의 가장 중요한 요인으로 나타났다. 즉 조직이 전문가의 기대를 충족시켜 주면 두 몰입은 양립할 수 있다고 하였다. 회계사를 대상으로 한 Aranya, Pollock과 Amernic (1981)의 연구에서 조직몰입은 전문직업몰입과 양립가능하여, 조직몰입을 높임으로써 전문직업몰입이 높아질 수 있으며, 동시에 전문가-조직 갈등은 감소될 수 있다고 하였다. Vandenberg와 Scarpello(1994)는 경영정보시스템 전문가를 대상으로 한 연구에서 조직이 전문가가 추구하는 가치를 보상해줄 경우 전문직업몰입과 조직몰입은 양립 가능하다고 주장하였다. 우리나라 대학병원의 의사와 행정직을 대상으로 한 고종욱·서영준(1999)의 연구에서는, 의사의 경우 조직애착(조직몰입)과 직업애착(전문직업몰입)간의 상관관계가 .76이었고 행정직의 경우에는 .60으로 높게 나타났다. 조직몰입과 전문직업몰입에 관해 메타분석을 실시한 Wallace(1993)의 연구에서도 두 몰입간에 긍정적인 상관관계를 보여주었다.

### 2.3 이중몰입 연구에 관한 방법론

개인이 작업과 관련하여 여러 대상에 대해 동시

2) 본 연구에서 '조직인'은 조직에 대해 높은 충성심을 보이며 조직에서 중시하는 가치들을 받아들이며 조직에 대한 동일시를 통해 자신의 정체성을 파악하는 사람임.

적으로 몰입하는 동시적인 다중몰입에 관련하여서는 많은 연구가 이루어지지 않는 것이다. 다중몰입 가운데 가장 많이 다루어진 것은 이중몰입(dual commitment)이다. 이중몰입의 대상으로는 조직(회사)과 노동조합이 가장 많았으며 1950년대 이후 많은 관심을 받으며 다루어졌다.

Gordon과 Ladd(1990), Jeong(1990), 정연앙(1991) 등은 이중몰입 연구에 관한 방법론에 대해 유형별로 나누어 검토하고 문제점들을 지적하였다.

첫 번째 유형은 분류적인 접근방법(taxonomic approach)으로서 개인들이 이중으로 몰입하는가, 또는 회사와 노동조합 가운데 어느 하나에만 몰입하는가, 아니면 둘 모두에 몰입하는가 등으로 범주화시키는 것이다(Fullagar & Barling, 1989). 이에 대한 비판으로는 개인들을 범주화시키는데 사용되는 기준 점수가 자의적이며, 연구마다 일관되지 않으며, 일부 연구에서는 심지어 구체적으로 설명되지도 않는 경우가 있다는 것 등이 제기된다. 많이 이용되는 수치로는 척도상에 나와있는 표본의 중간값 또는 각 척도의 중간값이다. 표본의 중간값을 기준수치로 구분하는데 따르는 장점으로는 표본을 동일한 크기의 집단으로 나눌 수 있다는 점들을 들 수 있지만, 반면에 표본의 중간값은 연구마다 다르며 따라서 여러 표본에서 얻어진 이중몰입을 직접적으로 비교하기가 불가능하다는 점이 단점으로 지적된다. 척도의 중간값을 기준수치로 사용하게 되면 여러 연구에 대해 일관된다는 점에서는 좋지만 나누어진 영역에서의 빈도의 차이가 상당히 클 수 있다는 것이 단점이다.

두 번째 유형은 차원적인 접근방법(dimensional approach)으로서 이중몰입을 회사몰입과 노동조합몰입간의 상관관계에 의해 평가하는 것이다(Gallagher, et al., 1988). 그러나 이 접근방법

은 심각한 한계점을 갖고 있는데, 상관관계가 높다고 해서 표본에서의 이중몰입의 존재를 보장하는 것은 아니기 때문이다. 예를 들면, 표본에서 높은 상관관계를 보일 수 있지만 2개의 척도에 놓이는 모든 수치들이 척도상에서 중간값 이하에 놓이는 것이 이론적으로는 가능하기 때문이다.

세 번째 유형은 단일 측정치(single measure)를 이용하는 방법이다. Angle과 Perry(1986)는 이중몰입을 직접적으로 측정하는 도구를 개발하였다. 이러한 도구는 앞서 언급한 별개의 회사몰입척도와 노동조합 척도를 혼합함으로써 빛어지는 문제를 회피할 수 있지만 이중몰입을 직접적으로 측정하는데 어떤 문항들이 적합한지에 대해서는 명확하지 않다.

마지막 유형으로서, 앞서 언급된 방법들에 대한 단점을 극복할 수 있는 방법으로 평행모형(parallel models)이 그 대안으로 등장하고 있다(Fukami & Larson, 1984; Jeong, 1990). 평행모형은 둘 이상의 종속변수를 예측하는 회귀분석 모델로서 동일하거나 성격상 유사한 집단의 독립변수들의 회귀계수를 서로 비교하여 특정 독립변수가 두 종속변수의 공통적인 결정요인인지를 밝히는 것이다. Jeong(1990)의 경우 회사와 노동조합에 대한 이중몰입을 측정하였는데 그 모델은 다음과 같다.

$$\text{회사몰입} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n \dots\dots\dots (1)$$

$$\text{노동조합몰입} = c + d_1X_1 + d_2X_2 + d_3X_3 + \dots + d_nX_n \dots\dots\dots (2)$$

식(1)은 회사몰입을, 식(2)는 노동조합몰입을 각각 종속변수로 한다. 이중몰입 연구에서 평행모형을 사용할 경우에는 각 회귀계수의 유의성 검증결과와

회귀계수의 부호를 두 식간에 비교하여 공통결정요인을 파악하는 것이다. 특정 독립변수의 회귀계수 부호가 두 식에서 동일하고 통계적으로 유의하면 그 변수를 회사몰입과 노조몰입의 공통결정요인으로 판단한다. 두 회귀식에서 회귀계수의 수치가 같아야 할 필요는 없으며 같은 방향으로 나타나는 것만을 공통결정요인으로 판단한다. 따라서 평행모델은 이중몰입을 독립된 개념으로 보지 않고 종업원의 회사몰입과 노조몰입이 동시에 고려되는 현상으로 파악하고 회사몰입 측정치와 노조몰입 측정치를 각각 종속변수로 하는 회귀분석을 사용하여 공통결정요인을 규명한다.

평행모형은 2개의 몰입을 구분하여 독립된 회귀분석을 하기에 이론적으로 문제가 되는 이중몰입의 개념상의 문제점을 피할 수 있다는 점과 몰입의 정도를 측정하는 방법의 용이성 등으로 인해 이중몰입의 공통결정요인을 파악하는데 유용한 방법으로 지적되고 있다.

## 2.4 조직몰입 및 전문직업몰입의 결정요인

평행모델에서는 종속변수에 대해 동일한 또는 유사한 독립변수들을 이용한 2개 이상의 회귀식을 이용하여, 독립변수의 회귀계수가 유의하며 방향이 동일하게 작용하였는지를 비교함으로써 공통적인 결정요인을 파악한다.

전문직업몰입과 조직몰입에 영향을 미치는 요인들은 크게 개인특성, 직무특성, 경력특성, 그리고 사회적 지원 등으로 구분해볼 수 있다.

### 2.4.1 개인특성

개인특성을 구성하는 변수는 여러 가지가 있지만

본 연구에서는 이중몰입과 보다 의미있는 관계를 가지고 있다고 판단되는 변수로서 통제위치(locus of control)를 살펴보고자 한다.

개인은 통제위치에 따라 내재론자와 외재론자로 구분된다. 내재론자는 자기 운명의 주인이 자신이며 자기 자신을 자율적으로 보고 자기의 운명과 일상생활에서 당면하는 상황을 자기 자신이 통제할 수 있다고 믿는 반면, 외재론자는 자신은 운명의 노예로서 자신의 운명과 삶의 결과는 외부의 여러 요인에 의해 결정되어 자신은 아무런 힘이나 영향력이 없다고 믿는 사람이다. 내재론자들은 덜 동조적이며(Spector, 1982) 보다 어려운 목표를 설정하는 경향이 있다(Yukl & Latham, 1978). 내재론자들은 자신의 운명과 삶에서의 상황을 통제할 수 있다고 보기 때문에 자신의 전문직업에 보다 몰입할 것으로 보인다. Salancik(1977)에 따르면 몰입의 중요한 요소 중의 하나가 인지적 일관성인데, 이를 유지하기 위해 내재론자는 작업환경에 대해 통제권을 가지며 그러한 통제권을 허용하는 조직에 대해 보다 몰입하기 쉬울 것이다. 전문가와 관리자를 대상으로 한 Colarelli와 Bishop(1990)의 연구에서도 내재론자는 전문직업몰입과 긍정적인 관계를 보였으며 이러한 관계는 전문가 표본에서 더욱 강하게 나타났다. Luthans, Baack과 Taylor(1987)의 연구에서는 통제위치가 내부에 있는 경우 연령, 교육수준, 직위, 근속년수 등과 관계없이 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 근거에 따라 다음과 같이 가설을 설정한다.

가설 I 내재적 통제위치는 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

## 2.4.2 직무특성

직무특성변수들이 조직 및 전문직업에 대한 몰입과 관련된다는 것은 여러 연구에서 제시되고 있다. 본 연구에서는 개인-직무간의 적합도(person-job fit), 직무도전성(job challenge), 직무자율성(job autonomy), 직무중요도(job significance) 등을 중심으로 살펴보고자 한다.

일반적으로 개인-직무간의 적합도에 대한 연구들에서는 일치되느냐에 따라 종업원의 직무스트레스, 동기수준, 직무만족 등과 같은 태도에 영향을 준다고 한다. 개인이 담당하는 직무와 전공이 일치하는 경우 자신의 전문성을 향상시킬 수 있어 자신의 전문직업에 대해 지속적으로 몰입할 것이다. 또한, 전문가가 자신의 전공분야를 제대로 활용할 수 있는 경우 자신의 전문성을 통해 조직에 기여할 수 있으며 이를 통해 조직에서 인정받을 수 있으며 이는 조직에 대한 몰입으로 이어질 수 있을 것이다. 연구개발전문가를 대상으로 한 장재윤(1996)의 연구에서도 전공분야의 지식을 담당하는 업무에 적용할 수 있을 때 전문직업몰입과 조직몰입의 수준이 높게 나타났다.

직무도전성이란 직무의 도전적 성격을 나타내는 것으로서 업무가 비상상적이며, 흥미롭고 새로우며, 개인의 교육과 능력에 걸맞는 것일 때 느끼는 것이다. 전문가는 성장욕구가 높고, 성취지향적이며, 도전적인 업무를 선호하므로(Miller, 1986) 전문가가 수행하는 직무가 도전적일수록 흥미를 유발시켜 더욱 자신의 전문직업에 대해 몰입하게 될 것이다. 교사와 간호사를 대상으로 한 Aryee와 Tan(1992)의 연구에서 직무도전성은 전문직업몰입과 유의한 관련성을 보여주었다. 또한 직무도전성은 많은 연구에서 조직몰입과 관련성이 있음이

제시되고 있다(Cury, et al., 1986). 사람들은 자신의 능력을 나타내 보일 수 있으며 직무가 흥미롭고 도전적일 때 성공적인 과업수행으로부터 느끼는 성취감으로 인해 만족을 느끼며 이러한 업무를 수행하는 조직에 대해서도 높은 몰입을 보인다는 것이다. Hall과 Schneider(1972)는 천주교 신부와 연구개발부서의 연구원집단을 대상으로 한 연구에서 직무도전성과 조직몰입간에는 유의한 관계가 있다고 하였다.

직무자율성은 전문가들이 가장 중요시하는 요소 가운데 하나이다(Kerr, von Glinow & Schriesheim, 1977). 직무자율성이 높을수록 자신의 발전을 꾀할 수 있으므로 자신의 전문직업에서의 경력을 발전시키는데 도움이 되기에 자신의 전문직업에 더욱 몰입할 수 있으며, 이러한 환경을 제공하는 조직에 대해서도 긍정적인 태도를 갖고 몰입할 수 있을 것이다. McElroy 등(1993)은 보험대리인을 대상으로 전문직업몰입, 직무몰입, 지역사회몰입에 따라 직무태도, 직무특성, 성과 등과의 관계를 조사하였는데, 전문직업몰입은 직무자율성과 긍정적인 관계를 갖는 것으로 나타났다. 또한 DeCotiis와 Summers(1987)의 연구에서도 직무자율성은 조직몰입에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무중요도는 개인이 담당하는 직무가 조직의 목표에 기여하는 정도이다. 전문가들은 일하는 조직의 성격 및 조직에서 수행하는 직무의 중요도에 따라 전문직업몰입과 조직몰입의 수준은 다를 수 있다. 예를 들어, 의료기관, 연구소, 건축사무소, 회계법인, 법률법인 등과 같은 조직에서 구성원의 대부분은 전문가들로서 이들의 전문적인 작업내용은 해당조직에서 핵심적인 부분이 되며, 조직의 목표들은 조직에 소속되어 있는 전문가들의 목표와도

대부분 잘 조화를 이룬다. 반면에 점차적으로 전문가들은 비전문적인 조직에도 고용되는 경우가 증가하고 있는데, 비전문적인 조직에서 이들이 차지하는 비중은 다수가 아닌 소수에 머무르게 된다 (Scott, 1981). 이러한 작업환경하에서 일반적으로 전문가들은 거대하고 관료적인 조직내부의 작은 하부단위 또는 부서에서 일을 하게 된다. 예를 들면, 법률전문가가 일반기업에서 자문하는 역할로 고용되는 경우이다. 전통적으로 많은 문헌에서, 전문가적인 측면과 관료적인 측면간의 갈등이 존재하며, 일반적으로 자신을 고용한 조직과 전문분야에 대한 헌신이 낮은 것으로 예측되어 왔다. 그런데 이러한 현상은 바로 비전문조직에서 발생하는 것으로 주장된다. 법률법인 및 정부/일반기업에서 일하는 변호사를 대상으로 한 Wallace(1995)의 연구 결과를 보면, 전문조직에서 일하는 변호사의 전문 직업몰입과 조직몰입의 수준이 높았지만, 구조적인 변수들을 통제하였을 경우에 조직몰입은 유의하지 않게 나타났다. 또한 장재윤(1996)의 연구에서는 조직내 전문직업의 중요도 또는 소속부서 업무의 중요도를 나타내는 '이등시민의식'이라는 용어를 사용하였는데 이등시민의식이 높을수록 전문직업몰입의 수준은 낮은 것으로 나타났다.

이와 같은 근거에 따라 다음과 같이 가설을 설정한다.

가설Ⅱ 직무특성은 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

Ⅱ-1 직무적합도는 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

Ⅱ-2 직무도전성은 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

Ⅱ-3 직무자율성은 전문직업과 조직에 대한 긍

정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

Ⅱ-4 직무중요도는 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

### 2.4.3 경력특성

본 연구에서 조직몰입 및 전문직업몰입에 영향을 미치는 경력특성변수로는 성장기회(growth opportunity), 현 직무의 기대된 효용성(expected utility of present job), 경력만족(career satisfaction) 등을 중심으로 살펴보고자 한다.

전문가들은 자신들이 보유한 전문성의 진부화를 피하기 위해 전문적인 기술의 유지와 성장을 위한 기회활용 여부를 중요하게 여겨왔다. Hall(1971)에 따르면 사람들이 자신의 직업분야에서 성공으로 나아가고 있다고 인식하게 되면 자신의 직업에 더욱 몰입하게 될 것이라고 주장했다. 또한, 자신의 전문 직업에서의 목표 달성은 자신이 소속된 조직에서 제공되는 기회에 의해 좌우되기 쉽다. 그러므로 교환 이론과 실증적인 연구결과(Igbaria & Greenhaus, 1992)에 근거할 때, 성장기회는 전문가의 전문직업몰입과 조직몰입에 긍정적으로 관련될 것으로 기대된다.

경력을 일련의 관련된 작업관련 사건 또는 직무로 보는 견해를 따를 때, 사람의 작업생활에서 개인이 수행하는 직무들은 자신의 경력목표 달성에 도움이 되어야 한다. Mobley 등(1979)은 사람은 자신의 현재 직무에 대해 불만족할 수 있으나, 현재의 직무가 가치있는 경력결과 달성을 촉진시킬 수 있다면 여전히 현재의 직무에 이끌릴 수 있다고 주장하였다. 간호사를 대상으로 한 Bedeian, Kemery와 Pizzolatto(1991)의 연구에서는 현재 직무의 기대된 효용성과 전문직업몰입간에 긍정적인 상관

관계를 보고하였다. 한편, 조직에서 제공되는 현재의 직무를 통해 성장할 수 있기 때문에 이러한 직무수행기회를 제공해주는 조직에 대해서도 교환관계적인 관점에서 볼 때 몰입할 수 있을 것으로 예상된다.

Hall(1971)은 전문직업몰입의 정도는 개인이 자신이 유능하며 경력역할에서 성공적이었다고 지각하는 정도에 달려 있을 것이라고 주장하였다. 그러므로 개인의 경력만족이 높을수록 자신의 전문직업에 대해 더욱 몰입할 것으로 예상된다. 또한 자신의 전문직업에 대해 보다 만족하는 종업원의 경우에는 그렇지 못한 종업원보다 조직에 머무름으로써 얻는 혜택을 보다 크게 지각하기 때문에 조직에 대해 보다 몰입할 것으로 여겨진다. 정보시스템 전문가를 대상으로 한 Igarria와 Greenhaus(1992)와 김택득(1995)의 연구에서도 경력만족은 조직몰입과 긍정적인 관계를 갖는 것으로 나타났다.

이와 같은 근거에 따라 다음과 같이 가설을 설정한다.

가설Ⅲ 경력특성은 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

Ⅲ-1 성장기회는 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

Ⅲ-2 현 직무의 기대된 효용성은 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

Ⅲ-3 경력만족은 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

#### 2.4.4 사회적 지원

사회적 지원은 개인에게 제공되는 다양한 자원으로

로서, 크게 조직내적인 지원(예를 들면, 조직지원, 상사지원, 동료지원 등)과 조직외적인 지원(예를 들면, 배우자지원, 친구지원 등)으로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 조직몰입 및 전문직업몰입과 보다 직접적으로 관련된다고 판단되는 조직내적인 지원에 초점을 맞추었다.

조직지원(organizational support)은 개인이 조직에 관해 애착을 갖고 열심히 노력하고자 하는 조직몰입과는 반대되는 방향의 개념으로서 조직이 조직구성원에 대해 애착을 갖고 이들을 위해 노력하는 것을 의미한다. Parden(1981)에 따르면 기술전문가들은 도와주려는 조직을 선호한다고 하는데, 이는 전문가들이 공식적인 교육을 받지 못해서가 아니라 다양한 충분한 도전적인 과업을 수행하지 못하여 뒤떨어지는 것을 꺼려하기 때문이다. 그러므로, 조직으로부터 지원이 제공될 경우 전문가들은 자신의 전문직업에 대해 보다 몰입할 수 있으며, 또한 이러한 조직지원이 제공되는 조직에 대해서도 몰입할 것으로 여겨진다. 조직지원과 조직몰입과의 관계는 교환이론적인 관점에서도 제시될 수 있는데, 조직으로부터 지원을 받는 것에 상응하여 조직에 몰입하려고 할 것으로 예상된다. 또한 종업원의 발전을 위해 기회를 제공하는 조직지원은 Aryee와 Tan(1992)의 연구에서 전문직업몰입과 조직몰입 모두와 긍정적인 관계를 갖는 것으로 나타났다.

상사지원(supervisory support)은 상사가 부하에 대해 갖는 관심의 정도(Michael & Spector, 1982)로서 상사가 부하의 욕구에 대해 갖는 깊은 관심, 신뢰, 우정 등으로 특징지워진다. 전문가는 소속된 조직에서 상사의 지원을 받을 때 더욱 자신의 전문직업에 몰입할 수 있으며, 또한 상사로부터 지원을 받게 되면 근무환경을 개선시켜 조직에 대

해서도 몰입하는 것으로 보여진다. Aryee, Chay와 Chew(1994)의 연구에서, 상사지원은 전문직업몰입의 전체분산 가운데 6% 정도를 설명하였다. Colarelli와 Bishop(1990)의 연구에서는 상사의 멘토링과 전문직업몰입간에 유의한 긍정적인 관계를 보고하였다. 또한 조직몰입에 대해 메타분석을 실시한 Mathieu와 Zajac(1990)의 연구에서도 상사지원과 조직몰입간에 유의적인 관계를 갖는 것으로 나타났다.

동료지원(coworker support)은 개인이 조직에서 친근한 동료로부터 받는 도움이다. 전문가들이 동료전문가로부터 정서적 지원을 비롯하여 직무협조와 정보 등을 제공받을 때 전문가들은 동료들과 강한 유대감을 형성하고 자신들의 전문직업에 대해 더욱 몰입할 수 있을 것이다. Wallace(1995)의 연구에서 동료지원은 전문조직 및 비전문조직 모두에서 변호사의 전문직업몰입을 결정하는 중요한 요인으로 나타났다. 전문가가 다른 조직으로 옮긴다고 할 때, 소요되는 비용은 금전적인 것 뿐만 아니라 심리적인 것도 포함된다. 다른 조직으로 옮기게 되면, 지금까지 쌓아온 우호적인 동료와의 친분관계가 유지되지 못함으로써 감정적인 손실과 지원을 받지 못하게 된다. 그러므로 동료로부터 지원을 많이 받는다고 지각할수록 조직몰입은 높을 것이다. 동료지원과 조직몰입과의 관계는 한국인 근로자를 대상으로 한 Ko, Price와 Mueller(1997)의 연구에서 부분적으로 지지되었다.

이와 같은 근거에 따라 다음과 같이 가설을 설정한다.

가설Ⅳ 사회적 지원은 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

IV-1 조직지원은 전문직업과 조직에 대한 긍정

적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

IV-2 상사지원은 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

IV-3 동료지원은 전문직업과 조직에 대한 긍정적인 이중몰입 결정요인일 것이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 3.1 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용된 변수의 조작적 정의와 이들 변수를 측정하는데 사용된 설문문항의 출처를 표로 정리하여 제시하면 <표 1>과 같다.

#### 3.2 측정도구의 신뢰성 및 타당성

본 연구에서 사용된 변수에 대한 신뢰성은 Cronbach의  $\alpha$ 로 검증하였다. 신뢰성을 측정하는 과정에서 Alpha if item deleted 기능을 이용하여 신뢰성을 낮추는 문항들은 일부 제거한 후 다시 신뢰성을 측정하였다. 측정결과, 대부분의 변수들에 대한 신뢰도는 0.8을 넘었으며, 통계위치에 대한 신뢰도는 .6589로 다른 변수들에 비하여 낮게 나타났으나 Van de Ven과 Ferris(1980)가 요구하는 0.6은 넘어 측정도구에 큰 문제는 없는 것으로 파악된다.

변수들의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인추출방식으로는 주성분분석방법을 채택하였고 요인회전방식으로는 직각회전방법을 이용하였다. 독립변수에 대한 요인분석에서 문항은 54개이며 분석에 사용된 표본은 489부이기에 Hair 등(1995)이 주장하는 기준(5배)을 충족시키고 있다.

〈표 1〉 변수의 조작적 정의와 문항의 출처

변수명	조작적 정의	설문문항의 출처
통제위치	개인이 자신이 얻는 결과를 통제할 수 있다고 믿는 정도	Duttweiler(1984)
직무적합도	연구소에서 담당하는 과업이 개인의 전공분야 또는 경험과 부합되는 정도	장재운(1996)
직무도전성	직무가 반복적이거나 일상적이지 않으며 자신의 능력을 개발하기 위해 새롭게 노력을 들여야 하는 정도	Quinn과 Staines(1979) Meyer와 Allen(1988)
직무자율성	작업수행방법, 일정계획 수립, 그리고 작업기준 등을 결정하는데 개인에게 주어진 재량권의 정도	Breaugh(1985)
직무중요도	개인이 담당하는 직무가 조직목표에 기여하는 정도	Mottaz(1981)
성장기회	전문적인 지식과 기술을 향상시킬 수 있는 기회의 정도	Iverson(1992)
현 직무의 기대효용성	현재의 담당 직무가 가치있는 경력결과를 달성할 수 있을 것으로 기대하는 정도	Bedeian, Kemery & Pizzolatto(1991) Aryee, Chay & Chew(1994)
경력만족	자신의 지나온 경력에 대해 갖고 있는 태도	Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990)
조직지원	조직구성원의 공헌을 존중해주고 구성원을 위해 얼마나 노력하는가에 대한 구성원의 총체적인 신념	Eigenberger, Huntingto, Hutchison & Sowa(1986)
상사지원	상사가 부하에 대해 표현하는 고려의 정도	Greenhaus, Parasuraman & Wormley(1990)
동료지원	같은 조직내의 동료가 표현하는 고려의 정도	House(1981)
전문직업 몰입	개인이 자신의 전문직업에 대해 갖는 유대감	Meyer, Allen & Smith(1993)
조직몰입	조직에 대해 개인이 갖는 유대감	Meyer, Allen & Smith(1993)

〈표 2〉 신뢰성 검증결과

		변 수	문항수	$\alpha$ 값
독 립 변 수	개인특성	통 제 위 치	5	.6589
		직 무 적 합 도	4	.8869
	직무특성	직 무 도 전 성	5	.8435
		직 무 자 율 성	6	.8881
		직 무 중 요 도	5	.9016
	경력특성	성 장 기 회	4	.8502
		현 직무 기대효용성	5	.9081
		경 령 만 족	5	.8075
		조 직 지 원	6	.8656
	사회적 지원	상 사 지 원	6	.9000
동 료 지 원		3	.8687	
전 문 직 업 몰 입		5	.9058	
종속 변수	조 직 몰 입	5	.9291	

〈표 3〉 독립변수에 대한 요인분석 결과

문항	상사지원	직무 자율성	조직지원	직무 효용성	직무 적합도	직무 중요도	성장기회	직무 도전성	동료지원	경력만족	통제위치
LC1	-.013	.147	-.163	.149	-.029	.122	-.025	.008	.175	-.082	.549
LC2	.020	-.025	.139	-.096	.015	-.025	.106	.066	-.072	.052	.648
LC3	-.049	-.014	.198	-.014	.039	-.007	.042	-.009	-.034	.004	.574
LC4	.040	.003	-.020	.052	-.034	.020	.041	.092	-.058	.122	.713
LC5	.082	.007	-.185	.028	.035	.104	-.080	-.036	.055	-.108	.749
FIT1	.091	.070	-.019	.093	.881	.066	.050	.089	.037	.053	-.026
FIT2	.031	.110	.049	.168	.729	.105	.096	.162	.031	.171	.009
FIT3	.041	.115	.073	.158	.821	.130	.077	.073	.096	.010	.055
FIT4	.093	.095	.091	.121	.843	.083	.137	.160	.030	.005	-.002
CHAL1	.179	.175	-.139	.293	.062	.255	.010	.448	.292	.089	.032
CHAL2	.057	.110	.003	.254	.087	.203	.094	.742	.026	.037	.008
CHAL3	.159	.098	.028	.093	.162	.108	.060	.832	.041	.042	.065
CHAL4	.151	.117	.008	.129	.231	.167	.095	.784	.047	.029	.066
AUTO1	.029	.656	.085	.020	.103	.191	.049	.198	-.049	.116	.033
AUTO2	.080	.791	.028	.082	.077	.129	.066	.090	.040	.096	.024
AUTO3	.104	.805	.064	-.022	-.002	.072	.103	.074	-.038	.168	.004
AUTO4	.059	.796	.044	.126	.009	.136	.067	.005	.057	.027	-.011
AUTO5	.019	.783	.130	.058	.091	.065	.044	.042	.056	-.005	.017
AUTO6	.089	.790	.064	.075	.131	.085	.100	.024	.054	.028	.026
IMPO1	.054	.218	.068	.150	.101	.658	.016	.352	.087	.048	.080
IMPO2	.047	.220	.074	.100	.106	.846	.091	.158	.086	.071	.080
IMPO3	.143	.172	.142	.101	.114	.853	.042	.141	.081	.090	.051
IMPO4	.127	.177	.114	.233	.133	.767	.126	.072	.048	.063	.032
GROW1	.100	.123	.178	.198	.164	.071	.671	.120	.019	.140	.054
GROW2	.154	.071	.127	.096	.082	.015	.794	.070	.066	.111	.026
GROW3	.145	.140	.153	.226	.103	.078	.780	.025	.106	.042	.048
GROW4	.138	.129	.190	.288	.038	.101	.720	.045	.040	.117	.022
UTIL1	.226	.070	.094	.678	.176	.109	.307	.144	.064	.176	-.013
UTIL2	.206	.079	.146	.766	.154	.101	.163	.131	.057	.216	.053
UTIL3	.186	.120	.167	.742	.153	.181	.156	.171	.140	.081	.014
UTIL4	.176	.090	.176	.685	.197	.194	.257	.155	.131	.101	.039
UTIL5	.143	.090	.142	.601	.190	.167	.322	.294	.115	.095	.034
CASA1	.193	.190	.122	.183	.114	.202	.124	.080	.096	.686	.081
CASA2	.153	.153	.201	.183	.180	.196	.164	.073	.077	.704	.021
CASA3	.081	.062	.381	.074	-.022	-.071	.123	.027	.133	.626	-.047
CASA4	.130	.131	.375	.167	.050	.018	.078	.001	.074	.567	-.029
OS1	.240	.160	.559	.271	.068	.140	.207	.063	.043	.193	-.022
OS2	.196	.120	.717	.075	.096	.060	.020	-.045	.025	.122	.069
OS3	.166	.049	.661	.029	-.062	-.029	.173	.040	.073	.332	.068
OS4	.236	.019	.730	.055	.016	.080	.147	-.015	.156	.108	-.035
OS5	.299	.062	.640	.115	.071	.160	.235	.003	.064	.140	-.092
OS6	.315	.206	.588	.249	.052	.179	.134	.017	.117	.106	.102
BS1	.698	.107	.329	.127	.082	.067	.062	.122	.096	-.044	.026
BS2	.694	.050	.287	.173	.073	.031	.059	.176	.116	-.044	.026
BS3	.780	.081	.181	.153	.090	.039	.197	.059	.036	.049	-.028
BS4	.755	.102	.142	.104	.027	.097	.055	.108	.110	.179	.021
BS5	.754	.083	.156	.093	.036	.103	.154	.052	.111	.203	.039
BS6	.772	.016	.132	.117	.033	.062	.093	.029	.242	.171	.023
COS1	.245	-.000	.156	.083	.039	.048	.087	.077	.796	.123	-.022
COS2	.212	.075	.118	.053	.099	.077	.084	.051	.852	.098	.029
COS3	.106	.019	.090	.158	.049	.106	.044	.047	.845	.056	-.017
아이겐값	4.321	4.172	3.673	3.421	3.189	3.130	2.992	2.662	2.527	2.321	2.209
설명비율(%)	8.472	8.181	7.202	6.707	6.253	6.138	5.866	5.219	4.955	4.552	4.332
누적설명비율(%)	8.472	16.653	23.855	30.563	36.816	42.954	48.820	54.039	58.993	63.545	67.877

독립변수에 대한 요인분석 결과, 아이겐값이 1이 넘는 요인의 수는 모두 12개로서 예상했던 독립변수들은 모두 유의하게 구분되었다. 요인적재치가 0.4이하이거나 다른 요인에 대해서도 요인적재치가 0.4를 넘은 문항은 분석에서 제외하였다. 개인특성, 직무특성, 경력특성, 사회적 지원 등을 측정하는 항목들이 모두 유의하게 묶였으며, 총분산가운데 67.877%를 설명하였다(표 3 참조). 종속변수인 전문직업몰입과 조직몰입에 대한 요인분석결과에서도 아이겐값이 1 이상인 요인의 수는 모두 2개였으며 이는 총분산가운데 75.91%를 설명하였다(표 4 참조).

〈표 4〉 종속변수 요인분석 결과

문항	조직몰입	전문직업몰입
OC1	.844	.239
OC2	.876	.274
OC3	.896	.282
OC4	.841	.283
OC5	.702	.373
PC1	.373	.616
PC2	.252	.870
PC3	.270	.889
PC4	.338	.781
PC5	.212	.841
아이겐값	3.916	3.675
설명비율(%)	39.157	36.755
누적설명비율(%)	39.157	75.911

### 3.3 표본

본 연구에서는 연구소에서 근무하는 연구원들을 대상으로 2000년 3월부터 8월까지 조사하였다. 지역적으로는 주로 서울, 경기 및 대전 지역에 소재한 연구소를 대상으로 총 1000부를 배포하였다. 배포된 연구소는 38개 이었으며, 연구소마다 10부 내지

30부를 배포하였다. 총 1,000부의 설문지 가운데 514부가 회수되었고 기재가 부실하거나 중심화경향을 보인 설문지를 제외한 나머지 489부가 최종적으로 분석에 이용되었다. 각 연구소에서 회수된 설문지의 수는 차이를 보였지만 한 연구소에서 가장 많이 회수되어 분석에 이용된 설문지는 최대 28부였다.

표본을 보면, 남성이 84.0%, 기혼자가 75.5%로 대부분을 차지하였다. 연령은 31-35세가 34.4%로 가장 많았으며 36-40세가 27.4%로 그 다음 순서였다. 학력은 석사가 57.1%, 대졸이하가 22.3%의 순서였다. 회사근속년수는 5-10년 미만이 39.0%로 가장 많았고 10년 이상이 32.1%의 순서였고, 전문직 근속년수의 경우에는 10년 이상이 31.9%이었으며 5-10년 미만은 29.4%로 나타났다.

## IV. 연구결과와 논의

### 4.1 변수들에 대한 상관관계분석

본 연구에서 사용된 변수들의 평균, 표준편차, 상관관계 분석결과는 다음과 같다. 개인특성의 경우 통제위치는 3.63으로 통제위치가 외부보다는 내부에 있는 것으로 보인다.

직무특성의 경우, 직무적합도와 직무도전성은 3.5를 넘어 비교적 높게 나타났고 직무중요도는 3.37로 중간값을 상회하였으나 직무자율성은 2.92로서 중간값을 넘지 못하였다. 연구소의 특성상 연구원들은 대체로 자신들의 전공분야와 일치하는 분야에서 일하며 연구과제에 대해 흥미를 느끼는 것으로 보여진다. 그러나, 직무자율성이 중간값에 약간 미달하는 것으로 볼 때 연구소에서의 과제수행에

〈표 5〉 관련변수간 평균, 표준편차, 상관관계

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 통제위치	3.63	.4524																		
2 직무적합도	3.51	.7671	.043																	
3 직무도전성	3.54	.7017	.117**	.392**																
4 직무자용성	2.92	.7533	.070	.253**	.308**															
5 직무중요도	3.37	.7083	.148**	.335**	.501**	.421**														
6 성장기회	2.94	.7059	.094*	.311**	.300**	.286**	.303**													
7 기대효용성	3.30	.6882	.095*	.447**	.527**	.301**	.484**	.604**												
8 경력만족	2.78	.6444	.043	.271**	.256**	.334**	.338**	.446**	.501**											
9 조직지원	2.58	.6119	.052	.228**	.198**	.286**	.343**	.505**	.492**	.629**										
10 상사지원	2.94	.7020	.070	.235**	.349**	.243**	.314**	.408**	.501**	.443**	.602**									
11 동료지원	3.36	.6870	.028	.191**	.256**	.139**	.262**	.256**	.364**	.337**	.344**	.425**								
12 전문직업몰입	3.24	.6569	.237**	.279**	.286**	.227**	.337**	.269**	.393**	.378**	.356**	.318**	.209**							
13 조직몰입	2.96	.7617	.133**	.142**	.268**	.208**	.341**	.201**	.301**	.393**	.411**	.348**	.239**	.624**						
14 성별	.16	.3665	-.029	.022	-.055	-.089*	-.053	-.088	-.061	-.165**	-.123**	-.091*	-.017	-.078	-.186*					
15 결혼여부	.25	.4308	-.059	.065	-.024	-.180**	-.051	.115*	.135**	-.040	.008	.054	.085	.041	-.145**	.232**				
16 연령	2.62	1.1709	.077	-.030	.034	.153**	.100*	-.103*	-.137**	.004	.012	-.087	-.123**	.178**	.301**	-.294**	-.518**			
17 교육수준	1.98	.6558	.129*	.158**	.082	.092*	.082	.028	.101*	-.029	.042	.071	-.014	.113*	.002	-.100*	-.211**	.213**		
18 회사근속	2.77	1.0672	.070	.083	.014	.107*	.028	-.119**	.196**	.006	-.099*	-.104*	-.144**	.087	.164**	-.232**	-.525**	.699**	.044	
19 전문직근속	2.80	1.0378	.090*	-.036	.086	.121**	.028	.126**	.184**	-.051	-.117**	-.126**	-.154**	.093*	.140**	-.210**	-.525**	.710**	.134**	.879**

주) \*: p<.05, \*\*: p<.01. 인구통제각 변수를 제외한 변수는 5점 척도로 측정되었음.

통계위치는 수치가 높을수록 내재적임.

성별: 남성=0, 여성=1. 결혼여부: 기혼=0, 미혼=1. 교육수준: 대졸이하=1, 석사=2, 박사=3.

연령: 30세 이하=1, 31-35세=2, 36-40세=3, 41세 이상=4 회사근속 및 전문직근속: 2년 이하=1, 2-5년미만=2, 5-10년미만=3, 10년 이상=4

있어 연구소조직으로부터 어느 정도의 통제를 받고 있는 것으로 판단된다.

경력특성은 현 직무의 기대효용성만 중간값을 넘었을 뿐 성장기회와 경력만족은 중간값에 이르지 못하였다. 연구원들은 연구소에서 자신들이 성장할 수 있는 기회가 많지 않다고 여기며, 특히 자신들의 지나온 경력에 대해 그다지 만족해하지 못하는 것으로 보인다.

사회적 지원의 경우, 동료지원은 중간값을 상회하였으나 조직지원과 상사지원은 중간값에 못 미치는 것으로 나타났다. 특히, 연구소 조직으로부터의 지원에 대해서는 본 연구의 측정변수가운데 가장

낮은 2.58로 나타나서 매우 부족하다고 여기고 있으며, 상사의 지원에 대해서는 보통수준으로, 그리고 동료의 지원은 중간값보다 조금 높게 지각하는 것으로 나타났다.

연구원의 전문직업몰입은 3.24였으며 조직몰입은 2.96으로 나타나 연구원들은 조직보다는 자신들의 전문직업에 더 높게 몰입하는 것으로 보인다. 그러나, 전문직업몰입과 조직몰입은 상관관계가 .624( $p < .01$ )로 상당히 높은 정도의 긍정적인 관계를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 연구원들은 전문직업에 대한 몰입의 수준이 조직에 대한 몰입수준보다는 높지만 두 가지 대상에 대한 몰입간의 관계가

〈표 6〉 다중회귀분석결과

모형		조직몰입		전문직업몰입	
		B	$\beta$	B	$\beta$
상수		2.752		2.825	
통제변수	성별(남=0, 여=1)	-.087	-.042	.055	.031
	결혼(기혼=0, 미혼=1)	-.014	-.008	.098	.064
	연령	.232	.357***	.118	.211***
	학력	-.140	-.120**	.009	.009
	회사근속	-.039	-.055	-	-
	전문직근속	-	-	.018	.029
개인특성	통제위치	.073	.096*	.125	.191***
직무특성	직무적합도	.031	.040	.107	.163***
	직무도전성	.090	.118**	.059	.090*
	직무자율성	.041	.054	.057	.086*
	직무중요도	.135	.177***	.106	.161**
경력특성	성장기회	.021	.028	.053	.080*
	현 직무의 기대효용성	.135	.178***	.163	.249***
	경력만족	.159	.208***	.135	.206***
사회적 지원	조직지원	.168	.221***	.109	.166***
	상사지원	.180	.237***	.122	.186***
	동료지원	.107	.141***	.056	.086*
R <sup>2</sup>		.363		.317	
F		16.824		13.662	
Sig F		.000		.000	

주) \*:  $p < .05$ , \*\*:  $p < .01$ , \*\*\*:  $p < .001$

긍정적인 상관관계를 지니는 것으로 나타났다.

## 4.2 가설검증

본 연구는 평행모델을 이용하여 조직몰입과 전문직업몰입에 대한 공통적인 결정요인을 파악하고자 하는 것이다. 이를 위해 조직몰입과 전문직업몰입에 대해 각각 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구는 설문지를 통해 자료가 수집되었기에 표본의 구성을 통제하기가 어려웠다. 이러한 한계점을 통계적 통제를 통해 극복하고자 하였으며(김두섭·강남준, 2000), 이를 위해 본 연구에서는 인구통계적인 변수들은 통제변수로 이용하였다. 성별, 연령, 결혼여부, 교육수준 등은 조직몰입과 전문직업몰입에 대한 회귀식에 공통적으로 포함되었다. 그러나, 회사근속은 조직몰입에 대한 회귀식에서만 포함되며, 전문직근속은 전문직업몰입에 대한 회귀식에서만 포함된다.

〈표 6〉에 제시된 결과를 조직몰입 결정요인, 전문직업몰입 결정요인, 그리고 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입의 공통적인 결정요인 등으로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

### 4.2.1 조직몰입의 결정요인

회귀분석 결과에 따르면, 통제변수 가운데에서는 학력과 연령이 유의하게 나타났다. 학력은 조직몰입에 부정적인 영향을 미쳤으며, 이는 기존의 연구결과와 일치하였다(Angle & Perry, 1981). 이에 대해 Mowday, Porter와 Steers(1982)는 “보다 많이 교육받은 사람들의 경우 조직에서 충족시키기 어려운 높은 기대를 가질 수 있으며, 또한 보다 많이 교육받은 사람은 보다 넓은 직무선택을 갖

고 있어 어떤 한 조직에만 머무르지 않기 쉽다”고 하였다. 연령이 높아질수록 조직몰입은 증가하였는데, 이 또한 기존의 연구결과와 일치되는 것이다(Mathieu & Zajac, 1990). 연령이 높아짐에 따라 다른 조직으로의 이직이 어려워지며 현재의 조직에 계속 남아있도록 하게 하는 요소로 작용한 것으로 보인다.

통제위치는 내재적일수록 조직몰입은 높아지는 것으로 나타났다. 통제위치가 내부에 있는 사람들은 자신들이 환경에 대해 통제할 수 있는 상황을 중시하는데, 연구소에서의 과제수행이 자신에 의해 통제된다고 믿는 것으로 보이며 이에 따라 조직몰입이 높게 나타난 것으로 판단된다.

직무특성 가운데에는 직무도전성과 직무중요도는 조직몰입과 긍정적인 관련성을 갖는 것으로 나타났으나, 직무적합도와 직무자율성은 조직몰입과의 관계가 유의하지 않았다. 직무도전성 및 직무중요도와 조직몰입간의 관계가 유의하게 나타난 것은 Miller(1986)의 지적처럼 연구원의 경우 성취지향적인데 이를 충족시킬 수 있는 직무를 수행할 경우에 조직에도 몰입하며, 자신의 담당하는 직무가 연구소에서 중시되는 분야에 속하는 것이라고 여길 때 직무수행을 위한 좋은 여건이 제공될 수 있기에 조직에 대해 몰입하는 것으로 보인다. 한편, 직무적합도는 조직몰입에 영향을 미치지 못하였는데 연구소에서 수행하는 과제는 연구소의 필요에 의해 실시되기 때문에 연구원의 전공분야와 일치될 수도 일치되지 않을 수 있다. 그리고 연구원들은 연구소에 근무하는 한 이러한 측면을 어느정도는 수용하는 것으로 보이며, 이에 따라 연구원의 직무적합도에 대한 지각수준의 차이가 조직몰입의 차이로는 연결되지 않는 것으로 판단된다. 직무자율성과 조직몰입간의 관계도 유의하지 못하였는데, 팀제의

성격상 팀구성원간의 상호작용과 자율성을 촉진시킬 수 있음에도 불구하고 우리나라 연구소에서의 과제수행에서 실질적인 자율성은 높지 않은 것으로 연구원들에 의해 지적되고 있는 것으로 보인다(연구원의 자율성 지각의 평균치는 5점척도에서 2.92였음). 또한 연구원에게 있어 직무자율성은 과제를 수행하는 방식에서 책임자 또는 팀장이 과제를 수행하는 방식에 따라 차이를 보일 수도 있다.

이에 따라 과제수행에서의 직무자율성 범위의 좁고 넓음에 따른 조직몰입의 차이는 나타나지 않은 것으로 보인다.

경력특성에서는 성장기회를 제외한 현 직무의 기대된 효용성과 경력만족은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최근 우리나라에서 연구원들은 자신의 미래에 대해 불확실성을 느끼고 대학 또는 벤처기업과 같은 타조직으로의 이동을 심각히 고려하는 경우가 많다. 그러므로 연구소내에서의 성장기회는 연구원의 조직몰입 향상으로 이어지지 못한 것으로 보인다. 현 직무의 기대된 효용성과 조직몰입간의 긍정적인 관계는 기존의 연구(Bedeian, Kemery & Pizzolatto, 1991)와 일치되는 것으로 개인의 성장을 위한 기회를 제공해주는 조직에 대해 긍정적으로 반응하는 것으로 판단된다. 또한 경력에 대해 만족할수록 이러한 기회를 제공해주는 조직에 대해 몰입하는 것으로 보이며 기존의 연구결과를 지지하는 것이다(Igbaria & Greenhaus, 1992; 김택득, 1995).

사회적 지원변수에서는 모든 변수들이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직 지원, 상사지원, 동료지원 등은 조직에서의 직무수행이나 직무환경과 직접적으로 관련되며, 조직, 상사, 동료 모두 조직에서 비롯되는 것으로 이들로부터 직무수행을 위한 조언, 정보, 협조, 피드백 등

을 제공받을 수 있기에 조직몰입으로 이어지는 것으로 판단된다.

한편 조직몰입에 영향을 미치는 결정요인들의 상대적인 기여도를 표준화회귀계수를 통해 살펴보면, 상사지원, 조직지원, 경력만족 등의 순서로 나타났다.

#### 4.2.2 전문직업몰입의 결정요인

전문직업몰입의 결정요인으로 예상되었던 변수들 대부분이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

통제변수 가운데에는 연령만이 전문직업몰입과 긍정적으로 관련되었다. 연령이 높을수록 전문직업몰입의 수준이 높아지는 것으로 나타났는데, 이에 대해 Colarelli와 Bishop(1990)은 사람들이 나이를 먹게됨에 따라 자신들의 전문직업분야에 대해 점점 집중하게 되며 이는 직업적인 안정성으로 이어지고 직업에서의 정체성이 점점 강화되면서 전문직업몰입도 높아질 것이라고 하였다. 이러한 결과는 기존의 연구(Cherniss, 1991)와도 일치하는 것이다. 그러나, 결혼여부와 성별, 전문직근속은 유의한 영향을 미치지 못하였다.

가설에서 언급되었던 개인특성인 통제위치의 경우, 통제위치가 내재적일수록 전문직업몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 내적인 통제 위치를 갖는 경우 자신의 노력에 의해 성취하고자 하는 욕구가 크기에 자신의 전문직업에 더욱 몰입하는 것으로 보이며, 이는 기존의 연구결과(Colarelli & Bishop, 1990)와도 일치하는 것이다.

직무특성변수들은 모두 전문직업몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 기존의 연구(Kerr, von Glinow & Schriesheim, 1977; Miller, 1986)에서 전문직 종사자의 특성으로 언급되었던 사항들이 본 연구에서도 대부분 지지된

것이다. 즉, 전문가가 수행하는 직무가 전문가의 전공분야 또는 관심사와 일치할수록, 직무가 흥미로울수록, 직무수행에 있어 자율성이 많이 허용될수록, 그리고 담당하는 직무가 조직에서 중요한 것으로 여겨질수록 전문직업몰입의 수준은 높아지는 것이다.

본 연구에서 다루어진 경력특성변수도 전문직업몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로, 전문가가 자신의 기술과 지식이 진부화되는 것을 피하고 성장할 수 있는 기회가 많다고 지각할수록, 현재의 직무를 성공적으로 수행했을 때 직무를 통해 가치있는 결과를 얻을 수 있다고 지각할수록, 그리고 자신의 경력에 대해 만족할수록 높은 수준의 전문직업몰입을 보인다는 것이다. 이러한 결과 또한 기존의 연구(Aryee & Tan, 1992; Bedeian, Kemery & Pizzolatto, 1991)를 지지하는 것이라 하겠다.

사회적 지원 변수에서는 모든 변수들이 전문직업몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직으로부터 전문가가 발전할 수 있는 여건이 많이 제공될수록, 그리고 상사와 동료들로부터 관심, 우정, 협조, 정보, 감정적인 도움 등을 많이 받을수록 전문가는 자신의 전문직업에 더욱 몰입한다는 것이다. 특히 전문가의 경우 자신의 전문직업분야에서 소속된 같은 전문가들로부터 인정 또는 평가받는 것을 중요시하기에(Kerr, von Glinow & Schriesheim, 1977) 자신의 전문직업분야에 관련된 조직과 상사, 그리고 동료로부터 지원을 받을 경우 더욱 효과가 클 것으로 여겨진다.

전문직업몰입에 영향을 미치는 결정요인의 상대적인 기여도를 살펴보면, 현 직무의 기대된 효용성이 가장 컸으며, 경력만족, 통제위치, 상사지원 등의 순서를 보였다.

#### 4.2.3 조직몰입 및 전문직업몰입의 공통적인 결정요인

조직몰입과 전문직업몰입의 공통적인 결정요인으로 판단하기 위해서는 2가지 조건이 요구된다. 첫째, 독립변수의 회귀계수가 각각의 회귀식에서 유의하여야 된다. 회귀계수가 하나의 회귀식에서만 통계적으로 유의해서는 이중몰입의 결정요인으로 간주되지 않는다. 둘째, 독립변수의 회귀계수의 방향성이 각각의 회귀식에서 동일해야 하며, 방향성은 가설에서 예상한 것과 같아야 한다.

조직몰입의 결정요인과 전문직업몰입의 결정요인 가운데 개인특성인 통제위치는 이러한 조건을 모두 만족시키는 것으로 나타났다. 그러므로, 통제위치는 조직몰입과 전문직업몰입의 공통적인 결정요인으로 채택되어 이에 관한 가설 I 은 채택되었다.

직무특성관련 변수가운데에는 2개 몰입의 공통적인 결정요인으로 직무도전성과 직무중요도가 관련되는 것으로 나타났다. 따라서 직무도전성에 관한 가설 II-2와 직무중요도에 관한 가설 II-4는 채택되었으나, 직무적합도에 관한 가설 II-1과 직무자율성에 관한 가설 II-3은 기각되었다.

경력특성 가운데에서는 현 직무의 기대효용성과 경력만족이 2가지 몰입의 공통적인 결정요인으로 나타났다. 그러므로, 경력특성에 관한 가설 가운데에는 성장기회에 관한 가설 III-1은 채택되지 못하였으나 현 직무의 기대된 효용성에 관한 가설 III-2와 경력만족에 관한 가설 III-3은 채택되었다.

사회적 지원관련변수에서는 조직지원, 상사지원, 동료지원 등이 2가지 몰입의 유의한 공통적인 결정요인이었다. 따라서, 조직지원에 관한 가설 IV-1, 상사지원에 관한 가설 IV-2, 동료지원에 관한 가설 IV-3 등은 채택되었다.

## V. 결 론

최근 조직에서 전문성을 띠는 직무들이 증가함에 따라 전문직 종사자들이 조직에서 차지하는 중요성은 더욱 증가하고 있으나 전문가들의 특성에 대한 연구는 부족한 상태이다. 본 연구는 조직에서 근무하는 전문직 종사자를 대상으로 자신들의 조직과 전문직업에 대한 몰입의 공통적인 결정요인을 평행모형을 이용하여 파악하고자 하였다. 이를 위해 전문직 종사자의 특성, 조직몰입과 전문직업몰입간의 관계에 대한 논의, 그리고 이중몰입 연구방법론 등에 대해 살펴보았다. 전문직 종사자의 특성과 기존의 선행연구를 고려하여 가설을 설정하였으며, 연구소의 연구원을 대상으로 얻어진 489부의 설문지를 이용하여 실증분석을 하였다. 인구통계적 변수들은 통제변수로 이용되었다.

본 연구에서 얻어진 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 개인특성변수로 선정된 내적인 통제위치는 조직몰입과 전문직업몰입의 공통적인 결정요인으로는 채택되었다. 즉, 통제위치가 내재적일수록 조직몰입과 전문직업몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 직무특성으로는 직무적합도, 직무도전성, 직무자율성, 직무중요도 등이 이용되었다. 분석결과, 4개의 직무특성변수 모두는 전문직업몰입의 결정요인으로 나타났으나 조직몰입의 결정요인으로는 직무도전성과 직무중요도만이 해당되었다. 그러므로 직무도전성과 직무중요도만이 조직몰입과 전문직업몰입의 공통적인 결정요인으로 채택되었다.

셋째, 경력특성으로는 성장기회, 현 직무의 기대된 효용성, 경력만족 등이 다루어졌다. 3가지 경력특성 변수 모두는 전문직업몰입의 결정요인으로 파

악되었으나 조직몰입의 경우에는 현 직무의 기대된 효용성과 경력만족만이 결정요인으로 제시되었다. 그러므로, 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입의 결정요인으로는 현 직무의 기대된 효용성과 경력만족이 채택되었다.

넷째, 사회적 지원 변수로는 조직지원, 상사지원, 동료지원 등이 이용되었는데, 이들 모든 변수들이 조직몰입과 전문직업몰입에 공통적으로 영향을 미치는 요인으로 채택되었다.

다섯째, 성별, 결혼여부, 연령, 학력, 근속 등이 통제변수로 다루어졌다. 분석결과 조직몰입과 전문직업에 대한 회귀식에서 공통적으로 영향을 미치는 통제변수는 연령뿐이었다.

본 연구가 가지는 시사점은 이론적 측면과 실무적 측면에서 살펴볼 수 있다.

이론적 측면에서는 첫째, 기존의 연구에서는 전문직 종사자의 전문직업몰입과 조직몰입의 관계에 대해 상충된다는 주장과 양립가능하다는 주장이 각기 제기되어 왔었는데, 본 연구에서는 평행모형을 이용하여 전문직업몰입과 조직몰입에 영향을 미치는 변수들을 동일한 방식의 회귀식을 이용하여 이들 결정요인과 몰입들과의 관계를 살펴봄으로써 전문직 종사자는 조직몰입과 전문직업몰입에 동시에 몰입할 수 있음을 보여주었다. 둘째, 동일한 방식의 회귀식을 이용하여 공통적인 이중몰입 결정요인을 파악함으로써 2가지 몰입의 수준을 동시에 향상시킬 수 있는 요인들을 파악할 수 있었다.

실무적 측면에서 볼 때, 공통적인 이중몰입 결정요인들이 주로 개인특성변수, 직무특성변수, 경력특성변수, 사회적 지원 변수들에 집중되어 나타남으로써 기업에서는 이를 위한 구체적인 노력을 기울일 수 있을 것이다. 직무특성변수, 경력특성변수, 사회적 지원 변수 등은 기존에도 논의가 이루어지는 것

들인데, 이들 변수들이 조직몰입 뿐만 아니라 전문 직업몰입에도 긍정적인 영향을 미치기 때문이다. 즉, 이들 변수들에 대한 지각을 향상시킬 수 있는 노력을 통해 전문직 종사자의 전문직업 몰입 수준이 향상될 수 있으며 이는 곧 조직에 대한 몰입으로도 이어질 수 있기 때문이다. 이를 위해 구체적인 노력의 예로서, 직무특성변수와 관련하여서는 직무재설계에 대한 노력과 조직에서 전문직 종사자가 수행하는 일의 중요도를 인식시켜 주는 노력들이 이루어져야 할 것이다. 또한 경력특성변수와 관련하여서는 현재 수행하는 직무가 전문직 종사자의 경력에 어떠한 도움이 될 수 있는지를 명확하게 인식시켜 주고 이들의 경력에 대해 높이 인정해주는 노력들이 요구된다. 또한 전문직 종사자들은 조직과 주위의 상사와 동료로부터 많은 지원을 받고 있다고 지각할 때 자신의 전문직업과 조직에 대해 보다 몰입하기에 여러 측면에서 노력이 요구된다. 조직에서 구성원에 대한 배려와 협조적인 조직분위기, 상사의 리더십 스타일, 동료집단에서의 응집성 등을 높일 수 있는 방법들이 그러한 예가 될 수 있을 것이다.

본 연구는 다음과 같은 측면에서 한계점을 지닌다.

먼저, 본 연구에서는 공통적인 결정요인으로 15개의 변수를 선정하였다. 그러나, 본 연구에 포함되지 않은 변수들 가운데에서 이들 몰입에 영향을 미칠 수 있는 요인들의 존재가능성이 있다. 예를 들면, 역할갈등과 같은 역할관련변수, 입사전의 기대와 충족과 같은 조직사회화관련 변수, 보상관련 변수, 그리고 조직정책과 같은 조직관련변수들이 그 예가 될 수 있다.

둘째, 본 연구에서는 조직몰입과 전문직업몰입의 공통적인 결정요인을 파악하는데 중점을 두어 진행되었기에, 기존의 연구에서 전문가들의 기대가 조직에서 충족될 경우 이중몰입이 가능하다는 주장을

직접적으로 설명하지 못하고 있다. 그러므로 후속 연구에서는 전문가의 기대충족이라는 측면에서 이들 몰입간의 관계를 설명하는 시도가 요망된다.

셋째, 본 연구의 표본에 관한 사항이다. 연구표본이 주로 서울, 경기, 대전 지역에 편재됨으로써 표본의 지역적 특성이 가미되었을 가능성과 전문직 종사자로서 연구소에 근무하는 연구원을 대상으로 함으로써 업종의 특성이 반영되었을 가능성이 있다. 이러한 한계점을 극복하기 위해서는 연구대상의 지역 및 업종의 범위를 확대할 필요가 있다. 또한 연구표본들이 소속하고 있는 연구소의 특징이 반영될 수 있는 가능성이다. 그러므로 후속연구에서는 연구표본을 추출하는 조직에 대해 더미처리하여 분석할 것이 요망된다.

넷째, 방법론적인 문제점으로 본 연구에서는 횡단적인 분석을 하였다. 점, 공통방법분산의 가능성, 자기보고식 방법을 통한 자료수집에 따른 문제점 등이 제기된다. 이를 위해서는 종단적인 연구와 복수방법론의 채택이 요망된다.

마지막으로, 향후 연구에서는 조직과 전문직업에 대한 이중몰입에 대한 보다 정교한 연구가 요구된다. 조직 및 전문직업에 대한 이중몰입에서 어떤 변수들이 조절변수로 작용하는지, 그리고 조직몰입과 전문직업몰입에 따른 전문직 종사자의 직무행동, 직무성과, 직무태도 등에서 차이가 있는지에 관한 연구의 필요성이 제기된다.

## 참고 문헌

- 고종욱 · 서영준 (1999), "일부 대학병원 의사의 조직애착과 직업애착에 관한 연구," *보건행정학회지*, 9, 1, 178-200.
- 김두섭 · 강남준 (2000), *회귀분석: 기초와 응용*, 나남출판.
- 김택득 (1995), "MIS 인력의 이직성향에 관한 실증적 연구," *서울시립대 박사학위논문*.
- 장재운 (1996), "연구개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야몰입," *서울대 박사학위논문*.
- 정연양 (1991), "근로자의 회사와 노동조합에 대한 동시몰입의 연구방법에 관한 연구," *한국노동연구*, 제2집, 115-133.
- Angle, H. L. & J. J. Perry (1981), "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Angle, H. L. & J. J. Perry (1986), "Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates," *Academy of Management Journal*, 29, 1, 31-50.
- Aranya, N. & K. R. Ferris, K. R. (1984), "A Re-examination of Accountants' Organizational-Profession Conflict," *The Accounting Review*, 59, 1-14.
- Aranya, N., J. Pollock & J. Amernic (1981), "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting," *Accounting, Organization, & Society*, 6, 271-280.
- Aryee, S., Y. W. Chay & J. Chew (1994), "An Investigation of the Predictors and Outcome of Career Commitment in Three Career Stages," *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Aryee, S. & K. Tan (1992), "Antecedents and Outcomes of Career Commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Bedeian, A. G., E. R. Kemery, & A. B. Pizzolatto (1991), "Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of Turnover Intentions and Turnover Behavior," *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Cherniss, C. (1991), "Career Commitment in Human Service Professionals: A biographical Study," *Human Relations*, 44, 5, 419-437.
- Colarelli, S. M. & R. C. Bishop (1990), "Career Commitment: Functions, Correlates, and Management," *Group & Organizational Studies*, 15, 158-176.
- Curry, J. P., D. S. Wakefield, J. L. Price, & C. W. Mueller (1986), "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, 29, 4, 847-858.
- DeCotiis, T. A. & T. P. Summers (1987), "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relations*, 40, 7, 445-470.
- Fukami, C. V. & E. W. Larson (1984), "Commitment to Company and Union: Parallel Models," *Journal of Applied Psychology*, 69, 367-371.
- Fullagar, C. & J. Barling (1989), "A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty," *Journal of Applied Psychology*, 74, 2, 213-217.
- Gallagher, D. G., J. Fiorito, P. Jarley, Y. Jeong, & M. Wakabayashi (1988), "Dual Commitment in Japan: Preliminary Observations," *Paper Presented at the 41st Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, New York.
- Gordon, M. E. & R. T. Ladd (1990), "Dual Allegiance: Renewal, Reconsideration, and Recantation," *Personnel Psychology*, 43, 37-69.
- Gouldner, A. W. (1958), "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-II,"

- Administrative Science Quarterly*, 2, 444-480.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, L. T. Tatham, & W. C. Black (1995), *Multivariate Data Analysis*, 4th ed., Prentice-Hall.
- Hall, D. T. (1971), "A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings," *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Hall, D. T. & B. Schneider (1972), "Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type," *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Igbaria, M. & J. H. Greenhaus (1992), "Determinants of MIS Employees' Turnover Intentions: A Structural Equation Model," *Communications of the ACM*, 35, 2, 35-49.
- Jeong, Y. (1990), "Determinants of Employee's Multiple Commitments to the Company and Union in Canada and Sweden: Parallel Models," *Unpublished Doctoral Dissertation*, University of Iowa.
- Kaldenberg, D. O., B. W. Becker, & A. Zvonkovic (1995), "Work and Commitment among Young Professionals," *Human Relations*, 48, 11, 1355-1377.
- Kerr, S., M. A. von Glinow, & J. Schriesheim (1977), "Issues in the Study of Professionals in Organizations: The Case of Scientists and Engineers." *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 18, 329-345.
- Ko, J. (1996), "Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea," *Unpublished Doctoral Dissertation*, University of Iowa.
- Ko, J., J. L. Price, & C. W. Mueller (1997), "Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea," *Journal of Applied Psychology*, 82, 6, 961-973.
- Larson, M. S. (1977), *The Rise of Professionalism*, Univ. of California Press.
- Lee, S. M. (1971), "An Empirical Analysis of Organizational Identification," *Academy of Management Journal*, 14, 2, 213-226.
- Luthans, F., D. Baack, & L. Taylor (1987), "Organizational Commitment: Analysis of Antecedents," *Human Relations*, 40, 4, 219-236.
- Martin, D. D. & R. L. Shell (1988), *Management of Professionals: Insights for Maximizing Cooperation*, Marcel Decker, Inc.
- Mathieu, J. E. & D. M. Zajac (1990), "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment," *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McCarrey, M. & S. Edwards (1973), "Organizational Climate Conditions for Effective Research Scientist Role Performance," *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 439-459.
- McEloy, J. C., P. C. Morrow, M. L. Power, & Z. Iqbal (1993), "Commitment and Insurance Agents' Job Perceptions, Attitudes, and Performance," *Journal of Risk and Insurance*, 60, 3, 363-384.
- Michaels, C. E. & P. E. Spector (1982), "Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model," *Journal of Applied Psychology*, 67, 1, 53-59.
- Miller, D. B. (1986), *Managing Professionals in Research and Development*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Mobley, W. H., R. W. Griffeth, H. H. Hand, & B. M. Meglino (1979), "Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process," *Psychological Bulletin*, 86, 3, 493-522.
- Morrow, P. C. & R. E. Wirth (1989), "Work Commitment Among Salaried Professionals," *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.

- Mowday, R. T., L. W. Porter & R. M. Steers (1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York.
- Parden, R. J. (1981), "The Manager's Role and the High Mobility of Technical Specialists in the Santa Clara Valley," *IEEE Transactions on Engineering Management*, 28, 2-8.
- Parsons, T. (1954), "The Professions and Social Structure," in T. Parsons (ed.), *Essays in Sociological Theory*, The Free Press, 97-103.
- Salancik, G. R. (1977), "Commitment and the Control of Organizational Behavior," in B. M. Staw & G. R. Salancik (eds.), *New Directions for Organizational Behavior*, St. Clair Press.
- Scott, W. R (1981), *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall.
- Spector, P. E. (1982), "Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control," *Psychological Bulletin*, 91, 3, 482-497.
- Vandenberg, R. J. & V. Scarpello (1994), "A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship between Employee Commitments to the Occupation and the Organization," *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.
- Von Glinow, M. A. (1983), "Incentives for Controlling the Performance of High Technology and Professional Employees," *IEEE Transactions on Systems, Man, Cybernetics*, 13, 1, 70-74.
- Wallace, J. E. (1993), "Professional and Organizational Commitment: Compatible or Incompatible?," *Journal of Vocational Behavior*, 42, 333-349.
- Wallace, J. E. (1995), "Organizations and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations," *Administrative Science Quarterly*, 40, 228-255.
- Yukl, G. A. & G. P. Latham (1978), "Interrelationships among Employee Participation, Individual Differences, Goal Difficulty, Goal Acceptance, Goal Instrumentality, and Performance," *Personnel Psychology*, 31, 305-323.

## The Determinants of Professionals' Dual Commitment to the Organization and Profession by Parallel Model

Kieun Lee\* · Kyung-Kyu Park\*\*

### Abstract

This study examined the determinants of professionals' dual commitment to the organization and profession by parallel model approach. The sample consisted of 489 professional researchers.

The demographic variables such as gender, marital status, age, education level, and tenure were used as control variables in two regression equations. The results revealed that internal locus of control, job challenge, job significance, the expected utility of present job, career satisfaction, organizational support, supervisory support, and coworker support were found to be common predictors of organizational commitment and professional commitment.

Finally, implications of the findings, limitations of this study, and directions of future studies were discussed.

Key words : dual commitment, organizational commitment, professional commitment, parallel model

---

\* Assistant Professor, Department of Marketing Information, Keukdong College

\*\* Professor, College of Business Administration, Sogang University