



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

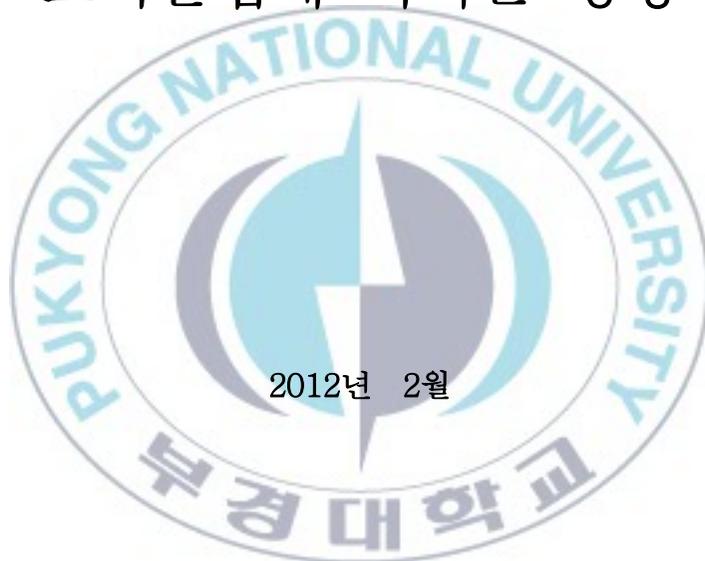
저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

경영학 석사학위논문

권위주의성격이 직무태도와
조직몰입에 미치는 영향



2012년 2월

부경대학교 경영대학원

경영학과 인사조직전공

남 병 칠

경영학 석사학위논문

권위주의성격이 직무태도와
조직몰입에 미치는 영향

지도교수 윤 영 삼

이 논문을 경영학 석사학위논문으로 제출함

2011년 10월

부경대학교 경영대학원

경영학과 인사조직전공

남 병 칠

남병철의 경영학석사 학위논문을
인준함



2011년 12월

주 심 경영학 박사 류 태모 (인)
위 원 경영학 박사 김 영조 (인)
위 원 경영학 박사 윤 영삼 (인)

차 례

제1장 머리말.....	1
제1절 연구의 필요성과 목적.....	1
제2절 연구의 방법과 체계.....	2
제2장 이론적 배경.....	4
제1절 권위주의성격.....	4
제2절 직무태도와 조직몰입.....	7
1. 직무몰입.....	8
2. 직무만족.....	9
3. 조직몰입.....	9
제3절 권위주의성격과 직무태도 및 조직몰입의 관계.....	13
제3장 실증연구.....	16
제1절 연구모형	16
제2절 연구가설	16
제3절 변수의 조작적 정의	18
제4절 연구설계.....	19
1. 설문 의 구성.....	19
2. 연구표본.....	21
3. 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석결과.....	21
4. 분석방법.....	23
제5절 분석결과.....	23
1. 기술통계분석결과	23
2. 변수들간의 상관관계분석결과.....	27
3. 가설의 검증결과.....	27

제6절 해석 및 토론.....	31
제4장 맺음말.....	34
제1절 연구결과의 요약	34
제2절 연구결과의 시사점	35
제3절 연구의 한계와 향후연구의 방향.....	36
참고문헌	38
[부록 1] 권위주의성격의 하위차원별 회귀분석결과.....	42
[부록 2] 설문지	47
Abstract	50



표 차례

<표 1> 권위주의성격의 영향에 관한 국내 주요연구결과의 요약	13
<표 2> 설문문의 구성	20
<표 3> 표본의 구성	21
<표 4> 직무태도와 조직몰입에 대한 요인분석결과	22
<표 5> 신뢰도 분석결과	23
<표 6> 권위주의성격, 직무태도 및 조직몰입의 정도	24
<표 7> 권위주의성격의 하위차원인 증후들의 정도	24
<표 8> 성별 권위주의성격, 직무태도 및 조직몰입의 정도	25
<표 9> 연령별 권위주의성격, 직무태도 및 조직몰입의 정도	25
<표 10> 직종별 권위주의성격, 직무태도 및 조직몰입의 정도	26
<표 11> 변수들간의 상관관계분석결과	27
<표 12> 권위주의성격이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과	28
<표 13> 권위주의성격이 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과	29
<표 14> 권위주의성격이 임금만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과	29
<표 15> 권위주의성격이 승진만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과	30
<표 16> 권위주의성격이 과업만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과	30
<표 17> 권위주의성격이 상사만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과	30
<표 18> 권위주의성격이 동료만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과	30
<표 19> 권위주의성격이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과	31
<표 20> 가설검증결과의 요약	31

그림 차례

<그림 1> 실증연구모형	16
---------------	----

제1장 머리말

제1절 연구의 필요성과 목적

인사조직관리분야에서 조직속의 구성원행동을 이해하고 실천하기 위해 성격(personality)에 관한 연구가 많이 이루어졌다.

외향성-내향성, 모험성, 통제의 위치, A형-B형성격 나아가 성취욕구와 권력욕구 등이 주요한 성격으로서 고려되고 있음을 인사조직관리분야 또는 조직행동론의 주요 교재들에서 볼 수 있다.(임창희, 2008; 정동섭·송경수·류태모·박재희, 2008; Hellriegel and Slocum, 2005)

그러나 심리학에서 중요한 성격차원으로 연구되어온 권위주의성격에 대해서는 인사조직관리분야에서는 거의 연구되지 않았다. 거의 연구되지 않은 주요한 성격차원으로 성숙-미성숙성격, 대인관계관련 성격, 개인주의-집단주의라는 (집단)범위관련성격도 들 수 있다. 연구되지 않은 이유는 인사조직관리분야의 실천성과 관련이 있다고 보인다. 다시 말해서 인사조직관리분야의 일반적인 결과변수인 성과와 만족의 차이를 낳지 않거나 낳지 않을 것으로 여겨지는 요인들에 대해서는 연구의 관심이 별로 주어지지 않는 것이다.

권위주의성격은 권력관계관련성격의 하나로서 사회에서 정치적 민주주의의 확대와 연동하여 기업조직을 비롯한 제 조직에서 민주적 제도가 확산됨에 따라 제도상의 민주화와 개인(성격)의 민주화가 적합관계를 가질 필요성이 높다는 점에서 중요시되는 성격이다.(윤영삼, 2002) 다

시 말해서 우리나라의 경우 제도상의 민주화가 진전되었으나 개인(성격)의 민주화는 상대적으로 지체되어 조직의 혼란이 발생하고 조직성과의 향상을 저해하고 있는데 이에 따라 적합관계를 형성하기 위해 제도상의 민주화를 낮추어 과거의 권위주의적 제도로 회귀하는 방향과 개인(성격)을 민주화시키는 방향이 가능한데 후자방향으로 나아가지 않을 수 없어서 권위주의성격이 민주주의성격으로 전환하는 문제가 중요하다. 나아가 권위주의성격이 조직의 성과 향상을 저해하는 요인이라면 시급히 연구되어야 할 문제이기도 할 것이다.

권위주의성격은 성과나 만족의 차이를 낳지 않는다는 연구결과가 없으나 다시피 하고 성과나 만족의 차이를 낳을 가능성을 갖고 있다는 점에서 권위주의성격이 성과나 만족의 차이를 낳는지에 대해 보다 체계적인 연구를 수행할 필요가 있다.

이러한 문제의식에서 본 연구는 인사조직관리분야의 결과로서 성과와 관련된 직무태도와 조직몰입에 한정하여 권위주의성격이 미치는 영향을 경험적으로 살펴보고자 한다.

권위주의성격에 관한 개념과 기존연구결과 등 이론적 배경을 고찰한 후 실증연구는 설문조사방법을 사용하였다.

기존연구의 결과가 거의 없다는 점에서 본 연구는 탐색적 연구이다. 탐색의 결과 권위주의성격이 조직의 성과나 만족과 유의미한 영향관계를 갖고 있다는 것이 밝혀진다면 인사조직관리상 실천의 효과성을 제고하고 권위주의성격에 대한 이론화의 토대를 제공한다는 의의가 있을 것이다.

제2절 연구방법과 연구체계

본 연구의 방법은 개념적 연구방법과 경험적 연구방법을 병행하되, 주로 경험적인 연구를 통해 연구목적을 달성하고자 한다. 개념적 연구는 관련문헌들을 검토하여 권위주의성격과 직무태도와 조직몰입의 개념을 정리하는 것이다. 경험적 연구는 설문조사를 통한 실증연구로서 권위주의성격이 직무태도와 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하는 것이다.

본 연구의 체계는 다음과 같다.

2장에서는 연구의 핵심개념인 권위주의성격, 직무태도 및 조직몰입에 대한 개념과 연구동향을 정리한다.

3장에서는 실증연구의 연구모형과 연구가설, 연구방법, 분석결과를 제시하고 해석한다.

4장에서는 결론으로서 연구결과를 요약하고 시사점, 연구의 한계 및 향후연구 과제를 제시한다.



제2장 이론적 배경

제1절 권위주의성격

권위주의성격에 대한 연구의 전개과정을 크게 보면, 성격으로서 권위주의에 대해 아도르노 등(Adorno et al., 1950)이 정신분석이론에 기초한 개념을 제시한 후 알트메이어(Altemeyer, 1981)가 인지이론(사회학습이론)에 기초한 우익권위주의(Right-Wing Authoritarianism) 개념을 제시하여 이에 대한 연구가 이후에 주로 이루어져 왔다. 또한 연구자들은 자신의 이론적 근거와 개념에 기초해 권위주의성격의 척도를 개발해 왔는데 아도르노 등과 알트메이어의 개념에 기초한 것이 대표적인 것들이다.

아도르노 등(Adorno et al., 1950)의 권위주의성격론에 대해서는 방법론적 비판과 모순적 결과들이 제시되는 등 논란이 많았다.

사회적 현상 특히 나찌즘이라는 독일파시즘의 성공을 사회심리적 틀 내에서 설명하기 위해 보다 체계적인 연구를 한 선구자들인 프랑크푸르트학과(Frankfurt School)가 잠재적 파시즘성향 또는 반민주적 성향이라고 주목한 개념은 ‘권위에의 의존(reliance)/고착(attachment)과 (정당하지 않은 통제에 대한) 자발적 복종이었다.

이를 토대로 권위주의를 성격으로 다루어 이후 많은 관심을 야기시킨 연구자는 프랑크푸르트학과의 전통을 이어받은 스탠포드연구집단(Stanford Research Group)인 아도르노 등(Adorno et al., 1950)인데 이들은 권위주의성격의 증후(syndrome)로서 9개 즉 전통주의, 복종성,

공격성, 반성찰성, 권력(지향성)과 강인함, 파괴성과 냉소성, 투사성, 성에 대한 과도한 고착, 미신과 고정관념을 제시하였다. 나아가 그들은 권위주의성격의 척도로서 F척도(Fascism Scale)를 개발하였다.

1980년대와 1990년대 정치심리학분야에서 권위주의에 대한 관심의 부활을 촉진시켰다고 평가되는 알트메이어(Altemeyer, 1981)는 기존연구결과에서 F척도에서 높은 점수의 사람들에게서 규칙적으로 재현되는 특질은 복종, 보수주의 및 공격성이며 미신과 교조주의를 포함한 다른 특질들은 아니었다면서 권위주의성격의 증후들 중 중심요소를 복종, 공격성, 전통주의라고 주장하면서 우익권위주의(Right-Wing Authoritarianism)라고 불렀다.¹⁾

외스터라이히(Oesterreich, 2005)는 권위주의적 반응(reaction)을 안전으로의 도피(flight into security)로 설정하면서 권위주의성격의 양상으로서 새롭고 익숙하지 않은 것을 두려움을 갖고 피함(폐쇄성), 경직성(행동), 권위에의 복종과 확립된 가치에의 순응, 적대시함과 억누른 공격성을 들고 있다.

국내연구자로서, 한국적 특성을 탐구한 것으로서, 임희섭(2003)은 서열의식을 단독적으로 들고 있고, 고영복(1991)은 서열의식, 강자에 대한 복종과 약자에 대한 지배, 양분법적 사고, 스테레오타입적 사고를 들고 있다. 신수진·최준식(2002)은 체면 및 지위지향적 사고, 다른 사람의 지배, 권위, 제사와 선조 우대, 남존여비를 들고 있다. 이수인(2005) 서열의식, 권위의존적 사고, 성고정사고(남녀차별의식)를 들고 있다. 서양개념인 권위주의성격을 동양인을 이해하기 위한 유교인의 성격과 구별해야 하며 권위주의성격이론이 유교인의 성격을 타당하게 설명할 수 있는 이론인가에 대해 논란이 제기되었다.(오세철, 1982; Dwairy,

1) Altemeyer(1988)는 세 가지 특질로 구성된 RWA(Right-Wing Authoritarianism) 척도를 개발하였다.

2001)

권위주의성격에 관한 많은 연구노력들은 분명한 결과들을 별로 낳지 못했다. 연구결과의 대부분은 반대증거에 의해 손상되어 왔고 권위주의 성격의 특징들과 그에 상응하는 행동들간의 안정된 관계는 확립되지 않아 왔다.(Oesterreich, 2005)

이에 대한 이유는 다양하지만 개념에 있어서 정신분석접근으로 인해 권위주의성격이 하나의 특질(trait)이 아니라 매우 다양한 성격특질들의 결합물 즉 증후(syndrome)로 정의된다는 것이다. 이 경우 성격특질들간의 상호관계가 이론적으로 분명하지 않다는 것이 문제이다.(Altemeyer, 1981)

이러한 점에서 아도르노 등(Adorno et al., 1950)의 개념에 대한 수정노력이 많이 이루어졌다. 2가지 방향이었는데 첫째는 원래의 성격개념을 재조직(reformulate)하는 것이었고 둘째는 성격개념을 유지하되 한 양상(feature)/특질로 좁히는 것이었다.(Oesterreich, 2005)

권위주의성격이 다양한 범주 또는 수준을 포함하는 개념어인 것은 사실이다. 따라서 권위주의 개념의 다차원성(multidimensionality)을 고려하면서 연구가 수행되어야 할 것이다.

권위주의의 요소 중 하나의 핵심요소는 권위가 있다고 간주되는 권위준거에 대한 과도한 승인 및 의존(의식)이고 다른 하나의 핵심요소는 권위준거에 의거한 무조건적인 수직적 관계(의식)이다. 기존의 연구자들이 권위주의성격의 특징으로서 지적하는 것은 이 두 가지 요인의 결과이거나 이것에 부수되는 현상으로 볼 수 있다.(이수인, 2005)

이상의 고찰을 토대로 할 때, 권위주의성격의 구성요소로서 아도르노 등과 알트메이어가 공통으로 지적하고 다른 연구자들이 많이 지적한 것으로는 전통주의, 복종성, 공격성을 들 수 있다. 하지만 아도르노 등이

제시한 9개 증후들중 나머지 6개 증후들에 대한 연구도 여전히 필요하다고 할 수 있다.

제2절 직무태도와 조직몰입

인사조직관리분야에서 조직구성원의 태도(attitude)에 대해 관심을 갖는 것은 종업원의 태도를 이해함으로써 그들의 특정 대상이나 사건에 대하여 어떻게 반응(행동)할 것인가를 알 수 있게 되기 때문이다. 다시 말해서 태도를 이해한다는 것은 그 조직구성원의 행동을 예측할 수 있다는 것을 의미하며, 실제로 기업조직에서 조직구성원의 태도는 성과에 직접적으로 관련되기 때문에 그들의 태도를 긍정적으로 변화시키려는 방법에 지대한 관심을 갖는 것이다.

태도는 어떤 대상 또는 대상자들의 집합에 대해 일관되게 반응하려는 학습된 선형적 경향(predisposition)이라고 정의된다.

태도를 구성하는 요소는 다음과 같다. 첫째, 인지적 요소이다. 태도는 어떤 대상에 대한 신념을 포함하고 있다. 둘째, 감정적 요소이다. 태도는 신념에 대한 호의적 혹은 비호의적 평가인 감정적 요소를 포함하고 있다. 셋째, 행동적 요소이다. 태도는 행동경향을 포함하고 있는데 이러한 점에서 태도는 행동을 위한 준비상태라고 할 수 있다.

태도가 행동을 예측할 수 있는 것 나아가 조직성과에 기능적 또는 역기능적 영향을 미치는 것이기 때문에, 조직구성원들의 태도를 어떻게 바람직한 방향으로 변화시킬 것인가는 조직의 성과 측면에서 매우 중요하다고 볼 수 있다. 따라서 인사조직관리분야에서 중요한 것은 개인의 기능적 태도를 강화하고 역기능적 태도를 약화시키는 방안이라고 할 수

있는데 이에는 태도에 영향을 미치는 원인을 규명하는 것이 먼저 이루어져야 할 것이다.

인사조직관리론 또는 조직행동론에서는 다양한 태도들이 연구되어 왔다. 특히 수준면에서 특히 개인수준과 조직수준으로 나누어 각각에 상응하여 직무관련 태도와 조직관련 태도가 연구되어 왔다. 이러한 점에서 대표적인 태도로서 직무관련 태도로서 직무몰입과 직무만족 그리고 조직관련 태도로서 조직몰입이 연구되어 왔다.

따라서 아래에서는 권위주의성격이 미치는 영향과 관련하여 인사조직관리론 또는 조직행동론의 대표적인 태도로서 직무몰입, 직무만족, 조직몰입에 한정하여 개념, 구성요소, 연구동향 등을 살펴보기로 한다.

1. 직무몰입

직무몰입(job involvement)은 개념을 소개한 Lodhal과 Kejner(1965)에 의해 ‘각자의 일상생활에서 일이 중심적인 가치로 자리잡고 있음’이라고 정의되었으나 Kanungo(1982)가 이 정의가 지나치게 많은 의미를 담으려는 경향 때문에 직무몰입과 관련된 연구들이 혼란을 겪고 있다는 사실을 강조하면서 내적 동기유발(intrinsic motivation)이 직무몰입의 구성요소로 포함되어서는 안 된다고 주장하였다. 따라서 Kanungo(1982)는 직무몰입을 ‘자기 일에 관한 동일시임과 동시에 직무상황이 자신의 정체성에 중심이 되는 정도’라고 정의하였는데, 이후의 연구에서는 이 정의가 가장 널리 받아들여지고 있다(Morrow, 1993).

이에 따라 직무몰입의 하위차원으로서 ‘자기 일에 관한 동일시’와 ‘직무상황이 자신의 정체성에 중심이 됨’을 들 수 있다.

조직구성원이 직무에 몰입하게 되면 ① 직무에 관련된 가치를 내재화

하며, ② 직무수행이 중요한 만족원이 되며, ③ 직무수행을 통해 자신의 가치를 실현하고자 하며, ④ 직무수행에 최선의 노력을 한다.(조영호·오철환, 1985)

직무몰입에 영향을 미치는 요인으로는 개인특성과 상황특성 측면에서 규명되어 왔다. 특히 직무몰입은 자신이 일상적으로 담당하고 있는 직무특성에 의해 상당부분 영향을 받는다고 알려져 있다(Kanungo, 1982).

2. 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 직무태도의 하나로서, 경영의 관점에서 특히 중요하고 그래서 가장 오랜 연구의 역사를 갖고 있는 개념이다. 직무만족은 종업원 개인의 입장에서 매우 중요시되는 것이다.

직무만족은 개인의 직무에 관련하여 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태라고 정의되고 있다. 측정에 있어서는 2가지 방향이 제시되어 왔다. 하나는 직무를 구성하는 여러 측면만족(facet satisfaction)의 복합 지표로 보는 것이다. 이론적으로 직무의 측면은 무수히 많지만 일반적으로는 ‘과업’, ‘임금’, ‘승진가능성’, ‘상사’, ‘동료’가 중요한 것으로 인정되고 있다. 다른 하나는 전반만족(overall satisfaction) 즉 직무의 제 측면을 총괄하는 단일의 요약지표로 파악하는 것이다.(신유근, 1988) 어느 측정방법이 우월한 것인지는 가려지지 않고 있다.

3. 조직몰입

조직몰입(Organizational Commitment)이란 조직 구성원들이 조직에

대해 갖는 태도를 뜻하는 개념이다.

조직몰입이라는 개념은 심리학과 사회학 분야에서 개인과 조직행위를 분석하기 위한 개념으로 사용되어 오다가 1950년대 조직이론에서 Simon과 March(1953)가 조직몰입이라는 개념을 사용한 뒤, 1950년대 말과 1960년대 초부터 여러 분야에서 다양한 연구가 이루어지게 되었으며, 특히 관리자들과 조직분석가들이 근로자들의 이직률 감소와 업무 성과 제고방안에 대하여 관심을 보임에 따라 1970년대 이후 조직론을 중심으로 조직행동 연구가들에게서 광범위하게 연구되어 왔다.

조직몰입에 관해서는 아직까지도 합의된 보편적인 정의가 없는 실정이라고 할 수 있지만, 많은 연구자들이 조직몰입은 조직성과의 증가와 이직·결근률의 감소에 유의적인 영향을 미친다는 사실을 거의 일관되게 밝힘에 따라 조직몰입은 인사조직관리분야 또는 조직행동론에서 대표적인 조직수준의 심리적 성과변수 또는 결과변수로서 관심을 받아서 가장 많이 연구되어 왔다.

조직몰입에 대한 용어의 정의와 이에 따른 측정에 대하여 아직까지 의견이 일치되지 않고 있는데, 주요 개념정의를 검토해 보면, Kanter(1968)는 ‘조직구성원이 조직에 그들의 에너지와 충성심을 주거나 하는 의지와 자기표현으로 인식되는 자아체계의 애착감’으로 정의하였고, Mowday, Porter and Steers(1973)는 ‘조직목표와 가치에 대한 강한 애착, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 의사 및 조직에 남아 있으려는 욕구’로 정의하고 있으며 조직몰입을 조직에 대한 보다 능동적인 관점에서, 조직목적과 가치관을 수용하려는 강한 신념으로서의 동일시, 조직을 위하여 상당한 노력을 하려는 의지로서의 애착, 조직에 계속 남아있으려는 욕구로서의 근속을 세 가지 하위개념으로 파악하고 있다. Buchanan(1974)은 ‘조직의 목표와 가치에 대한 열성적인

상당히 유사함을 볼 수 있다. 지지와 감정적인 애착'으로 정의하였다.(조국행, 2007) Kanter(1968), Mowday, Porter and Steers(1973) 및 Buchanan(1974)의 정의들은 상당히 유사함을 볼 수 있다.

조직몰입의 정의와 관련하여 개념적 내용에 관해서는 약간의 이견들이 존재하나 다차원적 개념이라는 점은 일반적으로 수용되고 있다. 단 일차원적 접근이 조직목표의 수용을 통해 형성되는 개별구성원과 조직의 유대관계에 초점을 맞춘 데 반해 다차원적 접근은 개별구성원들이 서로 다른 이유 때문에 조직과 연대를 형성하고, 따라서 조직몰입은 다양한 형태로 나타날 수 있다는 가정을 받아들이고 있다. 이런 접근은 조직몰입의 형성과정과 그 결과를 보다 체계적으로 이해할 수 있는 발판을 마련하는데 기여한 것으로 평가받고 있다(Mowday, 1999).

조직몰입의 차원들로는 Mowday, Porter & Steers(1973)의 '조직목표와 가치에 대한 강한 애착, 조직을 위해 열심히 노력하고자 하는 의사와 조직에 남아 있으려는 욕구', O'Reilly and Chatman(1986)의 '순응, 동일시, 내면화'²⁾, Meyer and Allen(1991)의 '정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입'³⁾ 등이 제시되었고 이후의 연구에서 많이 사용되어

2) 순응은 보상을 얻기 위한 도구적 성격을 갖고 있으며, 동일시는 조직의 목표나 가치에 끌리기 때문에 조직과의 연대가 강화되는 것이며, 내면화는 조직의 목표나 가치와 일치하는 자신의 가치관이나 목표 때문에 형성되는 조직과의 결속이다.

3) 정서적 몰입은 개별구성원이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 갖고 조직과의 일체감을 느끼는 것을 의미한다. 유지적 몰입은 조직을 떠날 경우 발생하는 손익을 고려하여 조직과의 연대를 지속하는 경우이며, 규범적 몰입은 조직에 대해 구성원으로서의 의무를 성실히 수행해야 한다는 내적 가치관 또는 신념에 기인한 것이다. 이들 세 가지 유형의 조직몰입은 서로 다른 심리적 상태에 바탕을 두고 있는데, 정서적 몰입은 '원해서', 유지적 몰입은 '필요해서', 그리고 규범적 몰입은 '그렇게 해야 하기 때문에' 조직과의 결속을 갖게 되는 것이다. 따라서 각 유형의 조직몰입은 서로 다른 선행요인의 영향을 받으며, 상이한 결과를 초래할 가능성이 높다.

왔다. 이와 같이 조직구성원의 조직에 대한 몰입이 정서적인 것에서부터 도구적인 것에 이르기까지 다양하다는 생각을 받아들임으로써 각 유형의 조직몰입이 형성되고 유지되는 나름대로의 과정을 이해하고 그것을 향상시키기 위한 차별적인 인적자원관리전략 수립 필요성이 강조되기 시작하였다(Mowday, 1998).

이러한 점을 토대로 조직몰입의 정의에는 ‘조직에 대한 순응’, ‘조직의 목표나 가치에 대한 수용’, ‘조직에 대한 책임감’, ‘조직을 위해 애쓰려는 의사’, ‘조직에 잔류하려는 의지’가 포함되어야 한다고 보인다.

조직몰입의 정의와 관련하여 아직 해결되어야 할 과제로 남아 있는 것이 측정도구의 문제이다. Meyer and Allen(1991)의 정의와 구성요소를 채택한 연구들 중 상당수에서 각 유형의 조직몰입 측정이 충분한 집중타당도나 변별타당도를 갖지 못하는 것으로 나타났다(Ko, Price and Mueller, 1997). 특히 규범적 몰입은 정서적 몰입과 매우 높은 정(+)⁴⁾의 관계를 보이며⁴⁾, 주요 결과변수에 대해 차별화된 설명력이 부족한 것으로 평가받고 있다.

조직몰입을 형성하는 요인으로는 조직몰입 자체가 다차원 속성으로 이해되어야 하기 때문에 연구자 관심에 따라 다양한 영향요인이 고려되어 규범적이고 성실한 성격 등 개인특성에서부터 도덕적이고 책임 있는 업무수행이나 좋은 작업환경 등의 상황특성까지 매우 다양한 요인들이 제시되어 왔다. 조직몰입은 개인특성, 직무특성, 조직특성 및 환경특성 등 다양한 요인에 의해 영향을 받는 것으로 알려져 있다(Steers, 1977; Meyer and Allen, 1991).

4) 이 두 유형의 (조직)몰입이 서양사회에서는 구분되지만 한국의 상황에서는 구분이 불가능할 가능성을 시사하고 있다.

제3절 권위주의성격의 직무태도 및 조직몰입과의 관계

이러한 직무태도와 조직몰입에 대해 영향을 미치는 요인들에 대해서는 수많은 연구들이 있었고 많은 영향요인들을 제시하였으나 정치심리학에서 논란의 대상이 되면서 수많은 연구가 이루어진 개념인 권위주의 성격과 관련해서는 연구가 거의 이루어지지 않았다.

권위주의성격의 영향에 관한 기존연구(한국)를 보면, 주로 1980년대 많이 이루어졌다가 2000년대에 들어 소수의 연구가 이루어졌다.

권위주의문화문제가 핵심적으로 제기되는 조직인 국가(state)의 공무원에 대한 연구가 많으며, 기업에 대한 연구는 별로 이루어지지 않았다.

<표 1> 권위주의성격의 영향에 관한 국내 주요연구결과의 요약

연구자	연구대상	권위주의성격의 개념/차원	결과변수	비고(결과 등)
이도선(1981)	공무원	F	변화에 대한 태도	부적 영향
김영진(1988)	공무원	지배/복종	의사결정참여	유의적 영향
민경환(1989)	대학생	F	사회인지적 특성과 소수 집단에 대한 반응	척도개발
박재학(1993)	병원직원	밝히지 않았음	직무만족	정적 영향
전득환(1994)	공무원	F일부(전통주의, 복종성, 공격성, 반성찰, 권력, 투사)	업무행태(의사결정, 리더십, 의사전달, 업무수행기준)	유의적 영향
김대철(1995)	영업사원	F(5문항)	직무성과와 직무만족	비유의적 영향
김재신(2003)	대학생	RWA	당사자들간의 관계 판단	
윤상연(2007)	대학생	F(민경환)	권위관계상황별 복종	

기업의 노동자에 대한 (실증)연구로는 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구(박재학, 1993)와 직무성과·직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(김대철, 1995) 2개뿐이다. 박재학(1993)은 권위주의성격이 직무만족에 정적 영향을 미치는 것을 보여주고 있으나 김대철(1995)은 권위주의성격이 직무성과와 직무만족에 미치는 영향이 비유의적임을 보여주고 있는 등 일관되지 않은 결과를 볼 수 있다. 이들이 사용한 권위주의성격 개념을 보면, 박재학(1993)은 권위주의성격 척도를 밝히지 않았으며 김대철(1995)은 F척도 중 임의로 5개 척도만 사용하여 한계가 심각한 실정이다.

한편, 인사조직관리분야에서 조직속의 구성원행동을 이해하고 실천하기 위해 성격에 관한 연구가 많이 이루어졌다. 외향성-내향성, 모험성, 통제의 위치, A형-B형성격 나아가 성취요구와 권력욕구 등이 성격의 주요한 차원으로서 고려되었다.(임창희, 2008; 정동섭·송경수·류태모·박재희, 2008; Hellriegel and Slocum, 2005)

그러나 심리학에서 중요한 성격차원으로 연구되어온 권위주의에 대해서는 거의 연구되지 않았다. 거의 연구되지 않은 주요한 성격차원으로 성숙-미성숙성격, 대인관계관련 성격, 개인주의-집단주의라는 (집단)범위관련성격도 들 수 있다. 연구되지 않은 이유는 인사조직관리분야의 실천성과 관련이 있다고 보인다. 다시 말해서 인사조직관리분야의 일반적인 결과변수인 성과와 만족의 차이를 낳지 않는 요인들에 대해서는 연구의 관심이 주어지지 않는 것이다.

그러나 앞에서 살펴본 국내의 기존연구에서 권위주의성격이 조직구성원의 태도와 행동 특히, 대체로 대상이 공무원이고 기업종사자인 경우가 극소수이기는 하지만, 직무태도에 영향을 미친다는 점이 암시되었다는 점에서, 비록 탐색적 성격이 강하기는 하지만, 보다 체계적으로 권위

주의성격이 직무태도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증연구가 수행될 필요가 있다.



제3장 실증연구

제1절 연구모형

본 연구의 목적은 권위주의성격이 직무태도와 조직몰입에 미치는 영향을 분석하는 것이다.

앞서 고찰한 이론적 배경을 토대로 하여 본 연구는 권위주의성격이 직무태도와 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보고자 한다.

본 연구는 기존연구가 거의 없어서 실증연구의 연구모형이 탐색적인 성격을 갖지 않을 수 없다.

탐색적 성격의 실증연구모형을 <그림 1>처럼 설정하고자 한다.

<그림 1> 실증연구모형



제2절 연구가설

위에서 제시한 연구모형에 따라 연구가설을 다음과 같이 설정할 수 있다.

1. 권위주의성격이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 가설의 도출

직무몰입의 하위차원이 ‘자기 일에 관한 동일시’와 ‘직무상황이 자신의 정체성에 중심이 됨’이라는 점에서 권위주의성격의 증후인 파괴성과 냉소성이 직무몰입에 부(-)의 영향을 미칠 가능성이 있지만, 복종성, 공격성과 권력지향성이 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 가능성이 있어서 종합적으로는 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 추론된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설1. 권위주의성격은 직무몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 권위주의성격이 직무만족에 미치는 영향에 관한 가설의 도출

권위주의성격의 증후인 복종성이 상사만족에 의해 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 가능성이 있지만, 전통주의, 공격성, 반성찰성, 투사성, 파괴성과 냉소성은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 가능성이 있어서 종합적으로는 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것으로 추론된다. 따라서 다음과 같은 가설과 하위가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설2. 권위주의성격은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-1. 권위주의성격은 임금만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-2. 권위주의성격은 승진만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-3. 권위주의성격은 과업만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-4. 권위주의성격은 상사만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-5. 권위주의성격은 동료만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3. 권위주의성격이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 가설의 도출

조직몰입의 하위차원이 ‘조직에 대한 순응’, ‘조직의 목표나 가치에 대한 수용’, ‘조직에 대한 책임감’, ‘조직을 위해 애쓰려는 의사’, ‘조직에 잔류하려는 의지’이라는 점에서 권위주의성격의 증후인 파괴성과 냉소성이 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 가능성이 있지만, 복종성, 공격성과 권력지향성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 가능성이 있어서 종합적으로는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 추론된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정할 수 있을 것이다.

가설3. 권위주의성격은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

제3절 변수의 조작적 정의

권위주의성격은 아도르노 등(Adorno et al., 1950)이 제시한 증후들의 정도로서 이들이 증후로서 제시한 9개 즉 전통주의, 복종성, 공격성, 반성찰성, 미신과 고정관념, 권력(지향성)과 강인함, 파괴성과 냉소성,

투사성, 성에 대한 과도한 고착의 정도를 합한 것이다.

직무태도의 경우 직무몰입은 자신의 직무에 심리적 일체감과 애착을 가지고 있는 정도이며, 직무만족은 자신의 직무관련 요소들(임금, 승진, 과업, 상사, 동료)에 대해 만족하는 정도이다.

조직몰입은 회사에 대한 충성심, 책임감, 활동의지, 규범적 몰입의 정도이다.

제4절 연구설계

1. 설문문의 구성

본 연구에서 사용하는 변수들의 측정도구로서 설문서를 작성하였는데 각 변수를 나타내는 항목들은 리커트형 척도(Likert-type scale)를 사용하여 측정하였다.

설문문항에 있어서는 권위주의성격의 경우 설문문항/척도를 연구자들이 자신의 개념과 이론적 근거에 기초하여 많이 개발해 왔다. 본 연구가 권위주의성격의 조직행위에 대한 영향을 탐색적으로 살펴보는 것이라는 점에서 권위주의성격을 최초의 제시한 Adorno et al.(1950)의 개념을 본 연구에서는 우선 적용하고자 한다. 따라서 권위주의성격에 관한 문항은 Adorno et al.(1950)의 정신분석학적 개념에 기초한 Whitten(1976)과 민경환(1989)의 문항 중 일부를 한국상황과 최근상황을 고려한 수정을 하여 사용하였다. 특히 권위주의성격의 구성요소로서 아도르노 등과 알트메이어가 공통으로 지적하고 다른 연구자들이 많이 지적한 것으로 전통주의, 복종성, 공격성을 들고 있음을 고려하여 전통주의, 복종성, 공격성

은 3개 문항으로 나머지 증후들은 2개의 문항으로 구성하였다.

직무만족의 경우 직무의 핵심적인 대상(임금, 승진가능성, 과업, 상사, 동료)에 대해 직접적으로 만족 정도를 묻는 문항을 사용하였으며 직무몰입의 경우 Kanungo(1982)가 사용한 측정항목을 토대로 4문항을 사용하였고, 조직몰입의 경우 Mowday, Porter & Steers(1973)가 사용한 문항들을 수정하고 재정리하여 사용하였다.

설문은 3부분으로 구성되어 있다. 첫 번째 부분은 권위주의성격에 대한 21문항이며, 둘째 부분은 직무태도와 조직몰입에 관한 12문항이고 셋째 부분은 인구통계적 변인에 관한 3문항으로 <표 2>와 같다.

설문지문항들은 질문의 오염효과를 방지하기 위해 큰 부분 내에서 혼합 배열하였으며 연구자의 의도를 추정하여 무조건 반발하거나 동조하려는 것을 방지하기 위하여 긍정적 척도와 부정적 척도를 혼합 사용하였다.

<표 2> 설문지의 구성

구분	변수	문항번호
권위주의성격	전통주의	A-1, 10, 19
	공격성	A-2, 11, 20
	복종성	A-3, 12, 21
	반성찰성	A-4, 13
	권력지향성/강인함	A-5, 14
	파괴성/냉소성	A-6, 15
	투사성	A-7, 16
	성에 대한 과도한 고착	A-8(R), 17
	미신과 고정관념	A-9, 18
직무·조직태도	직무몰입	B-3, 8, 12
	직무만족	B-1, 4, 6, 9, 11
	조직몰입	B-2, 5, 7, 10

2. 연구표본

본 연구의 설문지를 부산지역 민주노총 조합원을 대상으로 총 260부를 배포하여 그중 219부를 회수(회수율 84.2%)하여 작성이 부실하거나 중심화 경향이 뚜렷한 설문지 2부를 제외한 217부를 통계처리하였다.

표본의 구성을 보여주는 <표 3>을 보면, 개인별 특성 각각의 비율은 민주노총 부산본부의 조합원 비율과 비슷하며, 민주노총 조합원의 비율과 큰 차이를 보이지 않아 일반화가능성이 낮지 않다.

<표 3> 표본의 구성

개인적 특성	구 분	비율(%)	개인적 특성	구 분	비율(%)
연령	20대	4.2	산업(노조)	금속	15.7
	30대	34.7		교원	8.8
	40대	51.9		공무원	10.1
	50대 이상	9.2		보건의료	9.2
성별	여자	38.2		대학	9.2
	남자	61.8		사무금융	6.5
직종	사무직	28.4		언론	4.6
	현장직	50.2		민간서비스	11.1
	영업직	15.4	공공운수	25.8	
	기타	6.0	총계	100.0	

3. 측정도구의 타당도와 신뢰도 분석결과

1) 타당도 분석결과

타당도의 분석을 위해 요인분석을 실시하였다. 권위주의성격에 대해서는 한 변수이므로 요인분석을 실시하지 않았고 직무태도와 조직몰입

에 대해서만 실시하였는데 직무만족은 주요 직무요소별 측정을 하였기에 제외하였다. 그 요인분석결과가 <표 4>이다.

<표 4>에 의하면, 직무몰입 3개 문항과 조직몰입 4개 문항은 각각 한 변수의 문항들이 확인되었다.

<표 4> 직무몰입과 조직몰입에 대한 요인분석결과

	1 직무몰입	2 조직몰입
B-11	.835	.147
B-8	.826	.154
B-3	.782	.073
B-2	-.137	.833
B-10	.199	.662
B-7	.356	.569
B-5	.277	.547
아이겐 값	2.27	1.77
누적 분산설명력(%)	25.17	44.84

2) 신뢰도 분석결과

설문항목에 대한 신뢰도 분석의 결과는 <표 5>와 같다.

직무만족은 주요 직무요소별 측정을 하였기에 신뢰도 검증을 하지 않았다. 또한 변화방어태도의 경우 타당도 분석결과 1개 문항이 독립적이어서 제외하고 2개 문항에 대해서만 신뢰도 검증을 실시하였다.

신뢰도 분석은 Cronbach α 계수를 이용하였는데 일반적으로 0.6 이상이면 비교적 신뢰성이 높다고 할 수 있는데, 권위주의성격은 .631, 직무몰입은 .792, 조직몰입은 .669로 모든 변수들이 0.6 이상이므로, 설문문항의 신뢰도가 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 5> 신뢰도 검증결과

변 수		문항수	신뢰도계수
권위주의성격		21	.631
직무·조직태도	직무몰입	3	.792
	조직몰입	4	.669

4. 분석방법

자료는 통계패키지인 SPSS 12.0을 이용하여 통계처리를 하였다.

구체적으로 본 연구의 자료처리를 위해 사용한 통계적 절차와 방법은 다음과 같다. 첫째, 표본의 특성과 변수들의 평균을 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 독립변수와 종속변수들 간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 셋째, 가설검증 즉 독립변수의 증가에 따라 종속변수들이 증감하는가를 알아보기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

통계처리의 유의도는, 탐색적 연구라는 점을 고려하여, $P < .1$ 을 기준으로 산출하였다.

제5절 분석결과

1. 기술통계분석결과

표본 전체의 권위주의성격과 직무태도, 조직몰입 정도를 나타낸 것이 <표 6>이다. 권위주의성격은 평균 2.4로서 낮은 편이고 표준편차도 작

은 편이며, 직무몰입, 직무만족, 조직몰입은 2.9~3.0으로 ‘그저 그러함’ 수준이다. 다시 말해서 표본 전체의 권위주의성격은 평균이 낮은 편이고, 조직의 성과에 긍정적 영향을 미치는 대표적 심리적 변수인 직무몰입, 직무만족 및 조직몰입은 낮은 편이어서 개선의 노력이 필요하다고 보인다.

<표 6> 권위주의성격, 직무태도 및 조직몰입의 정도⁵⁾

구분	평균	표준편차	구분	평균	표준편차
권위주의성격	2.4	.55	직무만족	2.9	.58
직무몰입	2.9	.83	조직몰입	3.0	.62

성별, 연령별 및 직종별 차이를 분석한 결과(<표 8>, <표 9>, <표 10>)를 보면, 남녀간에 차이가 없으며, 50대가 직무몰입에서 다른 연령 집단보다 유의적으로 높았으며, 사무직이 직무만족에서 다른 직종보다 유의적으로 낮았다.

5) 권위주의성격의 증후들의 정도의 평균을 보면, 투사성이 3.2로 가장 높고, 나머지는 3.0 이하이면서 복종성이 2.0으로 가장 낮다. 핵심증후로 제시되는 전통주의는 2.1, 복종성은 2.0, 공격성은 2.8로 낮거나 낮은 편이다.

<표 7> 권위주의성격의 하위차원인 증후들의 정도

구분	전통주의	복종성	공격성	반성찰성	권력지향성	파괴성과 냉소성	투사성	성에 대한 과도한 고착	미신과 고정관념
평균	2.1	2.0	2.8	2.2	2.4	2.8	3.2	2.5	2.3
표준편차	.80	.78	.94	.90	1.04	.94	.87	.88	.90

<표 8> 성별 권위주의성격, 직무태도 및 조직몰입의 정도

성별기준		N	평균	표준편차	사후분석결과
권위주의성격	남성	123	2.46	0.57	남성=여성
	여성	77	2.36	0.62	
	합계	200	2.42	0.59	
직무몰입	남성	131	2.82	0.86	남성=여성
	여성	81	2.88	0.82	
	합계	212	2.85	0.85	
직무만족	남성	128	2.89	0.58	남성=여성
	여성	81	2.94	0.61	
	합계	209	2.91	0.59	
조직몰입	남성	130	3.02	0.65	남성=여성
	여성	78	2.95	0.59	
	합계	208	2.99	0.63	

<표 9> 연령별 권위주의성격, 직무태도 및 조직몰입의 정도

구분	표본수	평균	표준편차	사후분석결과	
권위주의성격	20대	9	2.50	0.37	20대=30대=40대=50대
	30대	71	2.35	0.55	
	40대	107	2.45	0.63	
	50대이상	17	2.66	0.51	
	합계	206	2.43	0.59	
직무몰입	20대	9	2.44	0.65	20대=30대=40대<50대
	30대	75	2.66	0.74	
	40대	114	2.94	0.87	
	50대이상	18	3.24	0.91	
	합계	216	2.85	0.84	
직무만족	20대	9	2.84	0.51	20대=30대=40대=50대
	30대	75	2.90	0.63	
	40대	111	2.92	0.59	
	50대이상	18	2.83	0.46	
	합계	213	2.90	0.59	

조직몰입	20대	9	2.93	0.39	20대=30대=40대=50대
	30대	73	2.94	0.62	
	40대	112	3.04	0.65	
	50대이상	18	2.90	0.61	
	합계	212	2.99	0.62	

<표 10> 직종별 권위주의성격, 직무태도 및 조직몰입의 정도

구분		표본수	평균	표준편차	사후분석결과
권위주의성격	현장직	60	2.63	0.62	사무직=현장직=영업직
	사무직	105	2.35	0.54	
	영업직	25	2.61	0.46	
	기타	12	1.69	0.33	
	합계	202	2.43	0.59	
직무몰입	현장직	63	2.73	0.74	사무직=현장직=영업직
	사무직	109	2.92	0.82	
	영업직	28	2.94	1.02	
	기타	14	2.74	1.01	
	합계	214	2.85	0.84	
직무만족	현장직	62	2.74	0.53	사무직<현장직=영업직
	사무직	109	3.00	0.62	
	영업직	27	2.87	0.55	
	기타	13	2.92	0.47	
	합계	211	2.90	0.59	
조직몰입	현장직	63	2.82	0.60	사무직=현장직=영업직
	사무직	107	3.11	0.57	
	영업직	28	2.94	0.76	
	기타	12	2.77	0.64	
	합계	210	2.98	0.62	

2. 변수들간의 상관관계분석결과

본 연구의 변수들간의 상관관계계수를 나타낸 것이 <표 11>이다.

권위주의성격과 유의한 상관관계가 있는 종속변수는 직무몰입이었다. 그리고 기존연구들에서와 마찬가지로 직무몰입, 직무만족 및 조직몰입 간에는 유의한 상관관계가 있다.

<표 11> 변수들간의 상관관계분석결과

구분	권위주의 성격	직무몰입	직무만족	조직몰입
권위주의 성격	1			
직무몰입	.155*	1		
직무만족	-.117	.301**	1	
조직몰입	.065	.357**	.635**	1

주: *p<0.05 **p<0.01

3. 가설의 검증결과⁶⁾

1) 가설1의 검증결과

가설1. 권위주의성격은 직무몰입에 정(+)⁶⁾의 영향을 미칠 것이다.

가설1의 검증을 위해 수행한 회귀분석결과는 <표 12>인데, 유의확률

6) 권위주의성격의 하위차원별 회귀분석결과를 [부록 1]에 제시해 두었으므로 참고하기 바람

P<.05에서 권위주의성격은 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 볼 수 있다. 다시 말해서 권위주의성격이 높을수록 직무몰입이 높았다. 따라서 가설1은 채택되었다.

<표 12> 권위주의성격이 직무몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	2.260	.266		8.496	.000
권위주의성격	.231	.103	.155	2.252	.025

2) 가설2의 검증결과

가설2. 권위주의성격은 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-1. 권위주의성격은 임금만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-2. 권위주의성격은 승진만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-3. 권위주의성격은 과업만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-4. 권위주의성격은 상사만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-5. 권위주의성격은 동료만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설2의 검증을 위해 수행한 회귀분석결과는 <표 13>인데, 유의확률 P<.1에서 권위주의성격은 직무만족에 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있음을 볼 수 있다. 다시 말해서 권위주의성격이 높을수록 직무만족이 낮았다. 따라서 가설2는 채택되었다.

<표 13> 권위주의성격이 직무만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	3.214	.192		16.740	.000
권위주의성격	-.124	.074	-.117	-1.679	.095

권위주의성격이 직무만족의 각 요소에 미치는 영향에 관한 가설2의 하위가설을 검증을 위해 수행한 회귀분석결과는 <표 14>~<표 18>인데, 유의확률 $P < .05$ 에서 권위주의성격은 승진만족과 과업만족에 유의한 부(-)의 영향을 미치고 있으나, 임금만족, 상사만족 및 동료만족에는 유의한 영향을 미치지 않고 있음을 볼 수 있다. 다시 말해서 권위주의성격이 높을수록 승진만족과 과업만족이 낮았으나 권위주의성격이 높을수록 임금만족, 상사만족 및 동료만족에는 차이가 없었다. 따라서 가설 2-2와 가설 2-3은 채택되었으나 가설 2-1, 가설 2-4 및 가설 2-5는 기각되었다.

<표 14> 권위주의성격이 임금만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	2.522	.343		7.353	.000
권위주의성격	.001	.006	.007	.094	.925

<표 15> 권위주의성격이 승진만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	3.130	.296		10.577	.000
권위주의성격	-.016	.005	-.204	-2.958	.003

<표 16> 권위주의성격이 과업만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	4.091	.310		13.209	.000
권위주의성격	-.014	.006	-.169	-2.452	.015

<표 17> 권위주의성격이 상사만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	2.653	.325		8.174	.000
권위주의성격	.004	.006	.050	.711	.478

<표 18> 권위주의성격이 동료만족에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	3.510	.276		12.708	.000
권위주의성격	-.002	.005	-.025	-.360	.719

3) 가설3의 검증결과

가설3. 권위주의성격은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3의 검증을 위해 수행한 회귀분석결과는 <표 19>인데, 유의확률 $P < .1$ 에서 권위주의성격은 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않고 있음을 볼 수 있다. 다시 말해서 권위주의성격이 높을수록 조직몰입은 차이가 없었다. 따라서 가설3은 기각되었다.

<표 19> 권위주의성격이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	2.801	.205		13.642	.000
권위주의성격	.073	.079	.065	.922	.358

제6절 해석 및 토론

가설검증결과는 <표 20>으로 요약할 수 있다.

<표 20> 가설검증결과의 요약

독립변수	종속변수		영향력차이여부	가설채택여부
권위주의성격	직무태도	직무몰입	O	채택
		직무만족	O	채택
		임금만족	X	기각
		승진만족	O	채택
		과업만족	O	채택
		상사만족	X	기각
		동료만족	X	기각
	조직몰입		X	기각

전체적으로 볼 때, 본 연구가 탐색적 성격의 것이라는 점에서 가설들은 채택된 것도 있지만, 기각된 것도 많은 편이다.

가설검증결과를 종합하자면, 권위주의성격은 직무태도(직무몰입과 직무만족)에는 유의적인 영향을 미치나, 조직몰입에는 유의적인 영향을 미치지 않았다. 권위주의성격이 직무와 같은 미시적이고 자신에게 직접적인 것에는 영향을 미치나, 거시적이고 자신에게 간접적인 것에는 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

권위주의성격의 직무몰입에 대한 영향은 $p < .05$ 에서 유의적으로 정(+)의 영향이었으나 직무만족에 대한 영향은 $p < .1$ 에서 유의적으로 부(-)의 영향이었는데, 사용자의 입장에서 긍정적 성격을 갖는다고 할 수 있는 직무몰입은 권위주의성격이 높을수록 높아지나, 직무만족은 권위주의성격이 높을수록 낮아진다는 점을 의미한다는 점에서 관리상 권위주의성격이 높은 조직구성원이 바람직한가에 대해 판단하는데 고민을 제기하고 있다. 다시 말해서 직무몰입 측면에서는 권위주의성격이 높은 조직구성원이 바람직하다고 할 수 있지만, 직무만족 측면에서는 권위주의성격이 높은 조직구성원이 바람직하지 않다고 할 수 있다는 점이다. 이 점은 직무몰입과 직무만족 어느 것이 조직성과에 더 강한 영향을 미치는지를 고려하여 결정할 문제라고 보인다. 따라서 이에 대한 추가적 연구가 필요하다고 보인다. 여하튼 권위주의성격이 높을수록 직무만족이 낮다는 점은 권위주의성격을 관리하든 직무만족의 대상을 보완적으로 관리하든 해야 함을 제시하고 있다고 할 수 있다.

또한 직무만족의 경우 임금만족, 상사만족 및 동료만족은 유의적이지 않았으나 승진만족과 과업만족은 유의적으로 부(-)의 영향이었다. 권위주의성격의 증후들 중의 하나로 제시되는 복종성을 전제하는 서열화와

관련이 있는 승진만족과 과업만족은 유의적이었으나, 복종성을 전제하는 서열화와 관련이 있을 것으로 보이는 상사만족과 동료만족은 유의적이지 않았다는 점⁷⁾은 향후연구에서 체계적인 검토가 필요하다고 보인다.

권위주의성격의 증후들 중의 하나로 제시되는 전통주의/보수주의와 관련이 있을 것으로 보이는 변화방어태도가 권위주의성격과 유의적인 관계를 갖지 않는 것으로 나타난 점도 권위주의성격의 여러 증후들의 영향을 고려하여 향후연구에서 체계적인 검토가 필요하다고 보인다.



7) [부록 1]을 보면, 복종성은, 승진만족과 과업만족뿐만 아니라, 상사만족에도 유의적인 정(+)의 영향을 미치고 있음을 볼 수 있는데 주목할 점이라고 보인다.

제4장 맺음말

제1절 연구결과의 요약

본 논문은 권위주의성격이 직무태도와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구이다.

인사조직관리분야에서 조직속의 구성원행동을 이해하고 실천하기 위해 성격에 관한 연구가 많이 이루어졌으나 심리학에서 중요한 성격차원으로 연구되어온 권위주의성격에 대해서는 인사조직관리분야에서는 거의 연구되지 않았다는 문제의식에서 연구를 실시하였다.

본 연구는 개념적 연구방법과 경험적 연구방법을 병행하되, 주로 경험적인 연구를 진행하였다. 개념적 연구는 관련문헌들을 검토하여 권위주의성격과 직무태도와 조직몰입의 개념과 구성요소, 연구동향을 정리하였고 경험적 연구는 설문조사를 통한 실증연구로서 권위주의성격이 직무태도와 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는가를 분석하였다.

본 연구의 설문지를 부산지역 민주노총 조합원을 대상으로 총 260부를 배포하여 그중 219부를 회수(회수율 84.2%)하여 작성이 부실하거나 중심화 경향이 뚜렷한 설문지 2부를 제외한 217부를 SPSS 12.0을 이용하여 통계처리하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 권위주의성격은 직무태도 중의 하나인 직무몰입에 정(+)의 영향을 미쳤다.

둘째, 권위주의성격은 직무태도 중의 하나인 직무만족에 부(-)의 영향

을 미쳤다.

셋째, 권위주의성격은 조직몰입에 유의적인 영향을 미치지 않았다.

넷째, 기술통계분석결과를 보면, 권위주의성격은 평균이 낮은 편이고 표준편차도 작은 편이며, 조직의 성과에 긍정적 영향을 미치는 대표적 심리적 변수인 직무몰입, 직무만족 및 조직몰입은 낮은 편이다.

종합하자면, 권위주의성격이 직무와 같은 미시적이고 자신에게 직접적인 것에는 영향을 미치나, 거시적이고 자신에게 간접적인 것에는 영향을 미치지 않는 것으로 보인다.

제2절 연구결과의 시사점

본 연구가 실증연구를 통해 밝혀진 권위주의성격의 직무태도와 조직몰입에 대한 영향에 관한 결과를 고려할 때 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다고 보인다.

첫째, 관리상 권위주의성격이 높은 조직구성원이 바람직한가에 대해 판단하는데 고민을 제기하고 있다. 권위주의성격이 직무몰입에 정(+)^{의 영향을 미쳤으나 직무만족에 부(-)^{의 영향을 미쳤다는 결과는 사용자의 입장에서 긍정적 성격을 갖는다고 할 수 있는 직무몰입은 권위주의성격이 높을수록 높아지나, 직무만족은 권위주의성격이 높을수록 낮아진다는 점을 의미한다는 점에서 관리상 권위주의성격이 높은 조직구성원이 바람직한가에 대해 판단하는데 고민을 제기하고 있다. 다시 말해서 직무몰입 측면에서는 권위주의성격이 높은 조직구성원이 바람직하다고 할 수 있지만, 직무만족 측면에서는 권위주의성격이 높은 조직구성원이 바람직하지 않다고 할 수 있다는 점이다. 이 점은 직무몰입과 직무만족}}

어느 것이 조직성과에 더 강한 영향을 미치는지를 고려하여 결정할 문제라고 보인다.

둘째, 권위주의성격이 높을수록 직무만족이 낮다는 점은 권위주의성격을 관리하든 직무만족의 대상을 보완적으로 관리하든 관리가 필요함을 제시하고 있다고 할 수 있다. 실무적으로는 권위주의적 성격을 가진 구성원들에 대한 특별관리가 필요하다는 점을 시사하므로, 권위주의성격의 형성요인이나 재생산요인에 대한 연구결과를 바탕으로, 특별관리 방안을 마련하는데 토대를 제공해 줄 것이다. 성인도 성격이 변한다는 Argyris(1957)의 성숙-미성숙론(신유근(1988)에서 재인용)을 고려할 때, 비록 장기적인 성격의 것이지만, 기업 등 조직에 소속된 구성원의 권위주의성격을 약화시키려는 방안과 권위주의성격의 부정적 효과가 구현되지 않게 하는 방안을 마련해야 할 것이다. 또한 직무만족의 대상을 보완적으로 관리해야 한다는 점을 시사하고 있으므로 유의적 관계가 있는 승진가능성과 과업의 만족도를 높이기 위해 노력해야 할 것이다.

셋째, 조직의 성과에 긍정적 영향을 미치는 대표적 심리적 변수인 직무몰입, 직무만족 및 조직몰입은 낮은 편이라는 점에서 이들을 높여주는 개선의 노력이 필요함을 시사하고 있다고 보인다.

제3절 연구의 한계와 향후 연구의 방향

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다.

첫째, 본 연구는 설문지법을 이용한 연구를 실시했는데, 설문지법이 갖는 동일방법의 한계 등을 본 논문도 가지고 있다. 또한 본 연구에서 사용한 자료들은 모두 동일 원천으로부터 설문조사 방법을 활용하여 수

집하였기 때문에 동일방법편의(common method bias) 문제가 발생할 수 있다.

둘째, 가설의 설정이 탐색적이다. 기존연구들이 거의 존재하지 않는 상태에서 가설을 설정하는 것이 곤란하였다. 이러한 성격 때문에 가설의 설정이 기존 연구를 토대로 한 것이 아닌 탐색적인 것으로 제시될 수밖에 없었다는 한계가 있다.

향후연구에서는 이러한 한계를 극복하기 위하여 설문지법을 보완할 수 있는 방법을 사용하는 연구를 수행할 필요가 있다. 또한 다른 표본을 대상으로 반복연구 등이 실시되어야 할 것이다.

아울러 권위주의성격 차원의 체계화에 대한 타당성을 제고할 수 있는 연구를 수행해야 할 것이다. 또한 직무몰입과 직무만족 어느 것이 조직 성과에 더 강한 영향을 미치는지에 대한 추가적 연구를 수행해야 할 것이다.

본 연구에서는 권위주의성격이 영향을 미치는 결과변수로서 직무태도(직무몰입, 직무만족)와 조직몰입에 한정하였지만, 향후 많은 결과변수에 대한 영향에 관해 연구를 수행해야 할 것이다.

참고문헌

- 고영복(1991), 「한국사회의 구조와 의식」, 사회문화연구소 출판부
- 김대철(1995), 영업사원의 성격특성과 직무성과·직무만족에 관한 연구, 영남대 대학원 석사학위논문
- 김영진(1988), 공무원의 권위주의적 및 민주주의적 태도와 의사결정에의 참여, 충북대 대학원 석사학위논문
- 김재신(2003), 공정과 인정의 갈등상황에서의 판단: 권위주의 성격을 중심으로, 고려대 대학원 석사학위논문
- 민경환(1989), “권위주의 성격과 사회적 편견”, 「한국심리학회지 사회 및 성격」, 8권, pp.146-168
- 박재학(1993), 성격유형과 직무태도에 관한 실증적 연구, 영남대 경영대학원 석사학위논문
- 신수진·최준식(2002), 「현대 한국사회의 이중가치체계」, 집문당
- 신유근(1988), 「조직행위론」, 다산출판사
- 오세철(1982), 「한국인의 사회심리」, 박영사
- 윤상연(2007), 권위에의 복종에 영향을 미치는 변인 : 권위주의 성격과 사회적 범주를 중심으로, 고려대학교 대학원 석사학위논문
- 윤영삼(2002), “노조민주주의에 관한 연구과제”, 「연대와 실천」, 통권 제98호, pp.23-32
- 이도선(1981), 일선 공무원의 행태에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 시관과 권위주의적 성격을 중심으로, 영남대 대학원 석사학위논문
- 이수인(2005), “권위주의의 특성과 재생산과정의 성 차이”, 「한국사회학」, 39권, 3호, pp.51-76

- 임지현 외(2000), 「우리안의 파시즘」, 삼인
- 임창희(2008), 「조직행동」, 비앤엠북스
- 임희섭(2003), 「한국의 사회변동과 가치관」, 나남
- 전득환(1994), 법원공무원의 권위주의적 성격과 업무행태에 관한 연구,
성균관대 행정대학원 석사학위논문
- 정동섭·송경수·류태모·박재희(2008), 「조직행동」(제2판), 삼영사
- 조국행(2007), 「공정성과 조직몰입, 직무만족, 조직유효성」, 한국학술
정보
- 조영호·오철환(1985), “직무스트레스가 직무몰입도와 조직에착도에 미
치는 영향”, 「경영학연구」, 18권, pp.189-217
- 차재호·정지원(1993), “현대 한국사회에서의 집합주의”, 「한국심리학
회지」, 12권, pp.150-163
- Adorno, T. et al.(1950), *The Authoritarian Personality*
- Altemeyer, B.(1981), *Right-Wing Authoritarianism*
- Ashforth, B. & R. Lee(1990), “Defensive behavior in
organizations: a preliminary model,” *Human Relations*, Vol.
43, no. 7, pp.621-648.
- Dwairy, M.(2002), “Foundations of psychosocial dynamic
personality theory of collective people”, *Clinical
Psychology Review*, Vol. 22, pp.343-360
- Hellriegel, D. and J. Slocum(2005), *Organizational Behavior*, 11th
(서재현 외 옮김, 조직행동론, 2007)
- Lodhal, T. and M. Kejner(1965), “The definition and measurement
of job involvement,” *Journal of Applied Psychology*, Vol.
49, Issue 1, pp.24-32.

- Kanungo, R.(1982), "Measurement of job and work involvement," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, Issue 3, pp.341-349.
- Ko, J., J. Price and C. Mueller(1997), "Assessment of Meyer and Allen's three component model of organizational commitment in South Korea," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp.961-973.
- Meyer, J. and N. Allen(1991), "A three component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 1, pp.61-89.
- Mowday, R.(1998), "Reflections on the study and relevance of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 8 Issue 4, pp.387-401
- Mowday, R., R. Steer and L. Poter(1979), "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, pp.224-247.
- Kanungo, R.(1982), "Measurement of job and work involvement," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, Issue 3, pp.341-349.
- O'Reilly and Chatman(1986), "Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, Issue 3, pp.492-499
- Oesterreich, D.(2005), "Flight into security: a new approach and

measure of the Authoritarian Personality”, *Political Psychology*, Vol. 26, no. 2, pp.275-297

Whitten, N.(1976), “Authoritarian Personality”, *Journal of Personality Assessment*, Vol. 40, no. 6, pp.622-625



[부록 1] 권위주의성격의 차원별 다중회귀분석결과

1. 직무몰입에 대한 다중회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	2.422	.258		9.376	.000
전통주의	-.240	.082	-.231	-2.916	.004
복종성	.349	.099	.323	3.541	.000
공격성	.032	.087	.037	.367	.714
반성찰성	.059	.079	.062	.749	.455
권력지향성	.002	.070	.002	.022	.982
파괴성/냉소성	-.152	.069	-.170	-2.193	.030
투사성	.068	.075	.072	.907	.366
성고착	.026	.078	.027	.328	.743
미신/고정관념	.059	.073	.062	.813	.417

2. 직무만족에 대한 다중회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	3.331	.189		17.598	.000
전통주의	-.134	.060	-.182	-2.222	.027
복종성	.162	.072	.211	2.246	.026
공격성	-.011	.064	-.018	-.176	.861
반성찰성	-.096	.058	-.142	-1.671	.096
권력지향성	.053	.052	.092	1.019	.310
파괴성/냉소성	-.007	.051	-.012	-.144	.885
투사성	-.098	.055	-.145	-1.787	.076
성고착	.001	.057	.001	.015	.988
미신/고정관념	-.020	.054	-.030	-.376	.707

2-1. 임금만족에 대한 다중회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	2.541	.351		7.234	.000
전통주의	-.088	.112	-.067	-.788	.432
복종성	.039	.134	.029	.292	.771
공격성	.067	.119	.060	.563	.574
반성찰성	-.139	.107	-.115	-1.300	.195
권력지향성	-.007	.095	-.006	-.069	.945
파괴성/냉소성	.003	.094	.003	.033	.974
투사성	-.058	.101	-.048	-.569	.570
성고착	.053	.106	.044	.500	.618
미신/고정관념	.124	.099	.103	1.253	.212

2-2. 승진만족에 대한 다중회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	3.339	.288		11.576	.000
전통주의	-.010	.092	-.009	-.110	.912
복종성	.271	.110	.226	2.458	.015
공격성	-.188	.098	-.192	-1.917	.057
반성찰성	-.085	.088	-.080	-.967	.335
권력지향성	.071	.079	.079	.898	.371
파괴성/냉소성	.003	.078	.002	.032	.974
투사성	-.265	.083	-.252	-3.179	.002
성고착	.028	.087	.027	.320	.749
미신/고정관념	-.135	.082	-.128	-1.651	.100

2-3. 과업만족에 대한 다중회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	4.043	.304		13.307	.000
전통주의	-.296	.096	-.244	-3.064	.002
복종성	.280	.116	.222	2.411	.017
공격성	.012	.103	.012	.121	.904
반성찰성	-.278	.092	-.251	-3.012	.003
권력지향성	.010	.082	.011	.121	.904
파괴성/냉소성	.018	.082	.017	.223	.824
투사성	-.047	.088	-.042	-.534	.594
성고착	.007	.092	.006	.075	.940
미신/고정관념	-.020	.086	-.018	-.231	.818

2-4. 상사만족에 대한 다중회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	3.012	.315		9.547	.000
전통주의	-.264	.100	-.215	-2.636	.009
복종성	.355	.120	.277	2.948	.004
공격성	.004	.107	.004	.039	.969
반성찰성	-.014	.096	-.013	-.149	.882
권력지향성	.063	.086	.066	.732	.465
파괴성/냉소성	.024	.085	.023	.284	.777
투사성	-.111	.091	-.098	-1.216	.225
성고착	-.096	.095	-.086	-1.007	.315
미신/고정관념	.049	.089	.044	.553	.581

2-5. 동료만족에 대한 다중회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	3.724	.278		13.374	.000
전통주의	.004	.088	.004	.047	.962
복종성	-.143	.106	-.130	-1.347	.179
공격성	.064	.094	.072	.684	.495
반성찰성	.025	.085	.026	.294	.769
권력지향성	.112	.076	.138	1.487	.139
파괴성/냉소성	-.104	.075	-.114	-1.388	.167
투사성	-.005	.080	-.005	-.064	.949
성고착	.029	.084	.030	.346	.730
미신/고정관념	-.129	.079	-.133	-1.635	.104

3. 조직몰입에 대한 다중회귀분석결과

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	β	표준오차	β		
(상수)	3.057	.200		15.298	.000
전통주의	-.137	.063	-.179	-2.177	.031
복종성	.168	.077	.210	2.191	.030
공격성	.099	.067	.153	1.472	.143
반성찰성	-.018	.060	-.025	-.291	.771
권력지향성	.027	.054	.046	.507	.613
파괴성/냉소성	-.059	.054	-.089	-1.098	.273
투사성	-.015	.057	-.021	-.254	.799
성고착	-.067	.060	-.098	-1.131	.259
미신/고정관념	-.019	.056	-.027	-.339	.735

4. 권위주의성격의 하위차원별 다중회귀분석결과 요약

	직무 몰입	조직 몰입	직무 만족	직무만족 대상별 만족				
				임금 만족	승진 만족	과업 만족	상사 만족	동료 만족
전통주의	-	-	-			-	-	
복종성	+	+	+		+	+	+	
공격성					-			
반성찰성			-			-		
권력지향성								
파괴성/냉소성	-							
투사성			-		-			
성고착								
미신과 고정관념					-			



[부록 2] 설문지

설문조사를 실시하면서 드리는 글

안녕하십니까?

설문에 응해주셔서 대단히 고맙습니다.

본 조사는 “사회생활과 직장생활에 관한 연구”를 위한 것입니다.

통계법 33조에 의해 귀하의 응답은 비밀이 보장됩니다.

귀하의 응답은 바람직한 노동현장을 실현하기 위한 중요한 자료로 사용될 것입니다.

다소 부담이 되시더라도 끝까지 솔직하게 답변해 주시기를 부탁드립니다.

2011년 10 월 10 일

부경대학교 경영대학원 경영학과 남병철
지도교수 : 부경대학교 경영학부 운영삼 교수

※ 응답방법

귀하의 의견에 해당하는 □안에 V표시를 해주십시오.

A. 귀하의 사회생활관련 의견에 관한 문항입니다.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	자녀 중에 남자아이는 반드시 있어야 한다.					
2	도덕적이지 못한 책이나 영화를 금지시키는 강력한 법을 시행해야 한다.					
3	살아가는데 자신의 운명에 정신적으로 저항하는 것은 잘못이다.					
4	사람의 가치의 판단기준은 사회적 성공 정도이다.					
5	국가나 조직에는 법이나 규정보다 '강력한 지도자'가 있는 것이 가장 중요하다.					
6	인간의 본성 때문에 전쟁과 갈등이 그치지 않는다.					
7	사람은 모두 천성적으로 남을 지배하고 싶어 한다.					
8	TV에서 키스장면을 보여주어도 된다.					
9	사람들은 팔자에 따라 살게 마련이다.					
10	결혼이나 초상은 남부럽지 않게 치러야 한다.					
11	우리의 명예나 체면을 훼손하는 사람은 반드시 처벌해야 한다.					
12	아이가 배워야 할 가장 중요한 미덕은윗사람에게 복종하는 것이다.					
13	교육에서 생각/철학들보다 돈을 버는 실제적인 것들을 강조하는 것이 좋다.					
14	군사훈련은 강인하게 만들기 때문에 대부분의 젊은이에게 좋을 것이다.					
15	대부분의 사람들은 마음이 사악할 뿐만 아니라 교양도 부족한 편이다.					
16	요즘 사람들은 다른 사람을 세워주기보다는 어떻게든 헐뜯으려고만 한다.					
17	우리 사회의 가장 큰 도덕적인 타락은 성문란이다.					
18	사람은 나쁜 사람과 착한 사람으로 구분된다.					
19	사람의 심리와 행동을 연구하는 학자들이 없다면 우리는 더 잘 지낼 것이다.					
20	사회에서 범죄를 없애기 위해서 법이 충분하지 못하다면 비상강제조치라도 사용하여야 한다.					
21	상사를 잘 따르는 사람이 좋은 사람이다.					

B. 귀하의 직장생활관련 의견에 관한 문항입니다.

번호	설문내용	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나는 현재 임금(수준, 산정방식, 공정성 등)에 만족한다.					
2	나는 회사의 주장이 나와 다르더라도 회사의 주장을 일단 따른다.					
3	나의 개인적인 삶의 목표들 대부분은 나의 회사일에 관련된 것들이다.					
4	나는 나의 회사에서의 승진가능성에 만족한다.					
5	나는 회사 사정상 좋지 않은 업무를 하라고 하더라도 수행할 용의가 많다.					
6	나는 내가 맡고 있는 일(업무)에 만족한다.					
7	나는 우리 회사의 성공을 위해 통상 기대되는 수준 이상으로 많은 노력을 할 용의가 있다.					
8	나는 대부분의 시간에 나의 회사일에 열중하고 싶다.					
9	나는 나의 상사들에 만족한다.					
10	나의 가치관은 우리 회사의 가치관과 매우 비슷하다.					
11	나는 나의 부서동료들에 만족한다.					
12	나의 관심들 대부분은 나의 회사일에 집중되어 있다.					

C. 통계분석을 위해 필요한 최소한의 문항입니다.

1	귀하의 성별?	① 남성 ② 여성
2	귀하의 연령?	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상
3	귀하가 근무하는 직종?	① 현장직 ② 사무직 ③ 영업직 ④ 기타()

- 끝까지 설문에 응해주셔서 대단히 고맙습니다 -

ABSTRACT

A Study on the Effect of the Authoritarian Personality on the Job Attitude and the Organizational Commitment

Nam, Boung-chil

Major in HRM/Organization

Department of Business Administration

Graduate School of Business Administration

Pukyong National University

The purpose of this study is to examine the effect of the authoritarian personality on the job attitude and the organizational commitment.

This study built a exploratory empirical model that there is causal relationship of the authoritarian personality on the job attitude and the organizational commitment on the base of the theoretical consideration.

Based on the empirical model, this study examined the effect of the authoritarian personality on the job attitude and the organizational commitment by the hypothesis-test

empirically.

To test hypotheses empirically, the questionnaire data were collected from 217 members of Korean Confederation of Trade Union in Busan.

And, to test hypotheses, the data was analyzed by using Regression Analysis.

Results of empirical analysis are as follow.

1) Authoritarian Personality has the significant positive effect on job involvement as a job attitude.

2) Authoritarian Personality has the significant negative effect on job satisfaction as a job attitude. Among elements of job satisfaction Authoritarian Personality has the significant negative effect on promotion-satisfaction and job itself-satisfaction but doesn't have the significant effect on wage-satisfaction, supervisor-satisfaction and coworker-satisfaction.

3) Authoritarian Personality doesn't have the significant effect on organizational commitment.

4) The degree of job involvement, job satisfaction and organizational commitment are overall low.

Based on these empirical findings, this study found that the authoritarian personality has the effect on the job attitude as the attitude that has micro and directive relationship with the self but doesn't have the effect on the organizational commitment that has macro and indirective relationship with

the self.

Lastly, this study suggested the implication for employer and the direction of future study.

