

## 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합이 집단 구성원들의 태도에 미치는 영향: 사회적 통합에 대한 가치를 중심으로\*

김민수<sup>†</sup>                      김선영  
이화여자대학교 경영학과

최근 경영환경의 변화에 효과적으로 대처하기 위해 많은 조직들이 소규모 작업 집단을 중심으로 업무를 설계하고 있다. 이에 따라 집단이 중요시하는 가치는 집단 구성원들의 사회적 비교 과정에서 중요한 준거 대상으로 기능하게 되었다. 본 연구에서는 집단 구성원이 사회적 통합에 대한 집단가치를 어떻게 지각하는지가 개인의 태도에 미치는 영향을 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합의 관점에서 고찰하였다. 구체적으로 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각이 인구통계학적 비유사성(성별, 연령, 전공 비유사성)과 집단 구성원들의 태도(집단몰입, 직무만족, 이직의도) 간의 관계를 매개하는지 검증하였으며, 이러한 집단가치의 지각이 개인가치와의 일치 여부에 따라 집단 구성원들의 태도에 영향을 미치는지 살펴보았다. 소규모 작업 집단에서 업무를 수행하는 197명의 사무직 종사자들로부터 수집한 자료를 분석한 결과, 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각은 성별, 연령 비유사성과 집단몰입 및 직무만족 간의 관계를 매개하였으나 이직의도와와의 관계는 매개하지 않는 것으로 나타났다. 또한 개인-집단 가치 적합은 집단몰입과 직무만족에 유의미한 정적인 영향을 미친다는 결과를 발견하였다. 이러한 연구 결과에 따라 본 연구의 시사점 및 향후 연구방향을 논의하였다.

주요어 : 인구통계학적 비유사성, 성별 비유사성, 연령 비유사성, 전공 비유사성, 개인-집단 가치 적합, 사회적 통합

\* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 김민수, 이화여자대학교 경영학과, kimmin@ewha.ac.kr

최근 급변하는 시장 환경과 기술 흐름에 효과적으로 대처하기 위하여 많은 조직들이 소규모 작업 집단을 중심으로 의사결정과 보상 제도를 설계하고 있다(Cohen & Bailey, 1997; Lester, Meglino, & Korsgaard, 2002). 소규모 작업 집단은 환경의 변화에 신속하고 유연하게 대응할 수 있을 뿐 아니라, 집단 구성원들로 하여금 상호의무와 책임을 지각하게 하여 성과 향상을 도모할 수 있기 때문이다. 이처럼 조직 내 기본적인 작업 단위로서 집단의 중요성이 증가함에 따라, 개인들은 자신이 속한 집단을 사회적 비교대상으로 선택하고 집단의 기준을 자신의 사고와 행동을 판단하는 본보기로 사용한다(Kelly, 1952; Festinger, 1954). 따라서 집단은 개인이 조직 생활을 하는데 있어 중요한 비교 및 평가 대상으로서의 역할을 수행하며, 개인은 자신이 속한 집단이 무엇을 중요하게 여기는지에 대해 관심을 가지게 된다. 이러한 맥락에서 집단가치(group value)는 해당 집단이 중요시하고 지향하는 가치로서 집단의 근본적이고 지속적인 측면을 반영하며(Katz & Kahn, 1972; Chatman, 1989), 집단 구성원들의 태도에 중요한 영향을 미친다. 즉, 집단가치는 집단의 자원분배와 집단 구성원들의 행동양식에 대한 규범을 제공하므로(Cable & Edwards, 2004), 집단 구성원들이 타인을 지각하고, 상호작용하며, 의사결정을 내리고, 문제를 해결하는 방식을 결정한다(Chatman & Flynn, 2001). 따라서 집단가치는 집단 구성원들의 사회적 정보처리 과정에서 중요한 준거 대상으로 기능하여 개인의 지각과 판단에 영향을 미친다.

이러한 집단가치는 인구통계학적 비유사성(demographic dissimilarity)과 개인-집단 가치 적합(person-group value fit)의 연구에서 그 역할을

살펴볼 수 있다. 인구통계학적 비유사성은 인구통계학적인 특성을 기준으로 개인이 집단 내 타인들과 다른 정도를 의미한다(Tsui & O'Reilly, 1989; Tsui, Egan, & O'Reilly, 1992). 사람들은 사회적 범주화 과정을 통해 각자의 정체성을 확립하는데, 이때 인구통계학적 특성과 같이 쉽게 관찰가능하고 두드러지는 특징을 사용한다(Tsui, Egan, & Porter, 1994; Triandis, Kurowski, & Gelfand, 1994). 따라서 인구통계학적인 차이는 자신과 타인을 범주화하여 집단 내에서 개인이 차지하는 위치를 규정하는 기준으로 작용하게 된다. 인구통계학적 비유사성으로 인한 경험과 지위는 작업환경에 대한 개인의 지각에 영향을 미친다(Lord, 1985). 이러한 개인차로 인해 집단 구성원들은 집단가치를 서로 다르게 지각할 수 있으며, 이는 집단 구성원의 태도에 영향을 미칠 것이다.

한편 조직 체계 및 작업 단위의 변화에 따라 조직 내 기본적인 작업 단위로서 집단에 대한 관심이 높아지면서 개인과 집단 간 적합에 관한 연구가 증가하고 있다(Lawler, Mohrman, & Ledford, 1995). 특히 가치는 개인과 집단의 속성을 가장 잘 정의할 수 있는 차원으로서(Rokeach, 1973), 개인과 집단 간 적합을 판단하기 위한 기준으로 많이 활용되었다. 개인의 가치와 개인이 속한 집단의 가치가 일치할 경우에는 개인과 집단이 서로 가치를 공유하여 의사소통이 향상되고 사회적 상호작용에서의 예측 가능성이 증가한다(Tsui & O'Reilly, 1989; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991). 또한 집단과 유사한 가치를 가지는 구성원은 집단에 대한 정보를 처리하는 과정에서 인지적 부담과 불확실성을 감소시킬 수 있다(Kalliath, Bluedorn, & Strube, 1999). 따라서 개인가치와 집단가치가 일치할수록 집단 구성원들의 작업 태도와

집단 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것이다 (Tsui & O'Reilly, 1989). 그러므로 개인가치와 집단가치의 독립적인 영향뿐만 아니라 두 요인의 일치 여부가 집단 구성원들의 태도에 미치는 영향을 살펴보아야 한다(Charman, 1989).

이처럼 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합은 집단 구성원들의 태도와 행동을 설명하는데 매우 유용한 개념이며, 인구통계학적 비유사성과 적합의 효과를 통합하는 실무적·학문적 요구가 제기되고 있다(Powell, 1998). 그러나 인구통계학적 비유사성과 관련된 국내 연구는 미진한 상태이며, 기존의 적합 연구가 주로 개인과 직무, 개인과 조직 간 적합을 중심으로 이루어진 반면 개인과 집단 간 적합에 대해서는 아직 많은 연구가 이루어지지 않았다(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). 이에 본 연구에서는 집단가치를 중심으로 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합의 연구를 연결하는 이론적 모형과 실증적 근거를 제시하고자 한다.

특히 집단의 인구통계학적 구성이 점차 다양해짐과 동시에 업무 내·외적으로 상호의존성이 증가함에 따라(Tsui & Gutek, 1999), 서로 다른 배경과 가치관을 가지는 집단 구성원들의 사회적 통합(social integration)이 집단의 목표 달성을 위해 필수적인 요소로 인식되고 있다(Harrison, Price, Gavin, & Florey, 2002). 사회적 통합은 집단 구성원들이 서로 심리적으로 결속되는 정도로 정의되며, 구성원들간의 협동, 의사소통, 사회적 상호작용, 응집, 집단에 대한 매력과 만족 등과 같은 행위적·정서적 차원을 포괄하는 개념이다(O'Reilly, Caldwell, & Barnett, 1989; Van der Vegt, 2002). 따라서 집단 구성원들의 업무 내·외적인 결함의 정도를 가장 잘 반영할 수 있다. 또한 사회적 통

합은 집단 프로세스의 주요한 기제로서 집단 효과성에 영향을 미친다. 이는 집단의 사회적 통합이 작업 집단의 성과를 보다 직접적으로 설명할 수 있는 “근거리적 요인(proximal input)”이기 때문이다(Harrison et al., 2002). 이처럼 사회적 통합은 집단의 원활한 운영과 성과 향상을 위한 핵심적인 요인이기 때문에, 집단은 구성원들의 사회적 통합을 지향하고 강조하게 된다(Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1988). 본 연구에서는 이와 같이 집단 구성원들의 사회적 통합이 가지는 중요성에 기반하여 집단이 사회적 통합을 지향하고 강조하는 정도, 즉 사회적 통합에 대한 집단가치의 역할과 중요성을 고찰하고, 인구통계학적 비유사성 및 개인-집단 가치 적합과의 연결 가능성을 제시할 것이다.

본 연구의 목적은 집단 구성원의 인구통계학적 비유사성이 그 구성원으로 하여금 사회적 통합에 대한 집단가치를 지각하는데 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고, 이러한 집단가치의 지각이 인구통계학적 비유사성과 집단 구성원의 태도 간의 관계를 매개하는지 검증하는 것이다. 또한 사회적 통합에 대한 집단가치와 개인가치의 일치 여부가 집단 구성원들의 태도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

#### 인구통계학적 비유사성과 사회적 통합에 대한 집단가치

인구통계학적 비유사성은 인구통계학적 특성을 기준으로 개인이 집단 내 타인들과 다른 정도를 나타낸다. 선행연구들에서는 개인이 타인들과 인구통계학적으로 다른 정도, 즉 개인 수준의 인구통계학적 차이를 의미하는 “관

계적 인구통계(relational demography)”를 통해 인구통계학적 비유사성을 개념적으로 정의하고 측정하였다(Tsui & O'Reilly, 1989; Tsui et al., 1992).<sup>1)</sup> 관계적 인구통계에 관한 연구들에 따르면, 인구통계학적 비유사성은 조직몰입(Tsui et al., 1992), 직무만족(Wharton & Baron, 1987), 조직잔류의도(Tsui et al., 1992), 이직(O'Reilly et al., 1989; Jackson et al., 1991), 결근(Tsui et al., 1992) 등의 다양한 결과변인들에 유의미한 영향을 미치며, 대부분의 연구에서는 인구통계학적 비유사성이 높을수록 개인의 직무관련 태도와 행동에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Williams & O'Reilly, 1998).<sup>2)</sup>

개인은 작업 집단과 같은 사회적 맥락 안에서 업무를 수행하기 때문에, 자신의 인구통계학적 특성을 집단 내 타인들의 특성과 비교하여 자신과 타인이 유사한지를 판단한다(Riordan & Shore, 1997). 따라서 관계적 인구통계는 집단 내 타인들의 인구통계학적 특성을 함께 고려해야만 측정될 수 있으며(Lawrence, 1997), 집단 내에서 개인이 차지하는 상대적인 위치를 규정한다. 이러한 인구통계학적 차이로 인한 경험과 지위는 개인의 사회적 정보처

리 과정에 작용하여 작업환경에 대한 지각에 영향을 미친다(Glaman, Jones, & Rozelle, 1996; Pelled, Eisenhardt, & Xin, 1999). 즉, 집단 구성원들은 서로 다른 경험과 개인차로 인해 집단의 가치를 각자 다르게 지각할 수 있다(Lord, 1985; Schneider, 1991).

유사성-유인 이론(similarity-attraction paradigm)과 자기범주화 이론(self-categorization theory)에 따르면, 사람들은 자신과 유사한 사람을 선호하고 이들과 상호작용하고자 하며(Byrne, 1971), 자기범주화를 통해 우호적인 사회정체성을 달성하고 유지하도록 동기부여 된다(Tajfel & Turner, 1985). 또한 자신의 긍정적인 정체성을 유지하기 위하여 내집단(in-group)과 외집단(out-group)을 명확히 구분하고, 자신과 유사하지 않은 사람들을 매력적이지 않은 것으로 지각한다(Kramer, 1991). 따라서 집단 내 타인들과 인구통계학적으로 다른 구성원은 집단의 목표보다는 개인적인 이익에 초점을 맞추게 되며(Chatman, Polzer, Barsade, & Neale, 1998), 인구통계학적 유사성이 높은 사람들에 비해 집단이 구성원들의 사회적 통합을 덜 중요시한다고 지각할 것이다. 이와 같이 개인의 인구통계학적 비유사성은 집단이 사회적 통합에 대한 집단가치를 지각하는데 부정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다.

인구통계학적 비유사성의 효과는 성별, 연령, 인종, 전공, 학력, 기능적 배경, 근속기간 등 다양한 차원에 대해 연구되었으며, 본 연구에서는 특히 성별, 연령, 대학전공이라는 인구통계학적 특성을 살펴보았다. 선행연구들에 따르면, 성별, 연령, 인종 등과 같은 가시적인 특성의 비유사성은 집단 구성원들의 관계적인 측면에 영향을 미치는 반면, 학력, 기능적 배경, 근속기간 등의 직무관련 특성에 대한 비

1) 관계적 인구통계는 개인 수준의 인구통계학적 비유사성을 나타내는 개념으로, 집단이 얼마나 다양하게 구성되어 있는가를 나타내는 집단 수준의 개념인 “집단 구성(group composition)” 또는 “집단 다양성(group diversity)”과는 구별된다.

2) 정보 다양성(informational diversity) 이론에 따르면, 집단 다양성은 혁신, 창의성, 문제해결 등의 차원에 긍정적인 영향을 미치기도 한다(Williams & O'Reilly, 1998). 그러나 개인이 타인들과 인구통계학적으로 다른 정도는 의사소통과 호감을 감소시키고, 편견과 선입관을 증가시킴으로써 개인의 태도와 행동에 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(Lincoln & Miller, 1979; Riordan & Shore, 1997).

유사성은 과업수행과 관련된 측면에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Jehn, Chadwick, & Thatcher, 1997; Pelled et al., 1999). 따라서 본 연구에서는 인구통계학적 비유사성의 효과를 포괄적으로 검증하기 위해 가시적인 특성으로는 성별과 연령을, 직무능력과 관련된 차이를 보여줄 수 있는 특성으로는 대학전공을 선택하였다.

이와 같이 개인의 성별, 연령, 전공이 집단 내 타인들과 다를수록 그 개인은 집단이 사회적 통합을 덜 중요시하는 것으로 지각할 것이라고 기대할 수 있으며, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 1.** 집단 구성원의 성별, 연령, 전공이 집단 내 타인들과 다를수록(즉, 성별, 연령, 전공 비유사성이 높을수록), 그 구성원은 사회적 통합에 대한 집단가치를 낮게 지각할 것이다.

#### 인구통계학적 비유사성과 집단 구성원의 태도: 집단가치 지각의 매개효과

인구통계학적 비유사성에 관한 선행연구들은 결과변인들에 대해 혼재된 결과를 나타내기도 하였다. 인구통계학적 비유사성이 개인의 태도와 행동에 미치는 부정적인 영향을 검증한 연구들이 있는 반면, 일부 연구들에서는 인구통계학적 비유사성이 오히려 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 발견하였다(Riordan, 2000).

이에 따라 인구통계학적 비유사성과 결과변인 간의 관계를 보다 정확하게 이해하기 위하여 이러한 관계를 매개하는 구체적인 기제에 대한 연구의 필요성이 제기되었다(Harrison, Price, & Bell, 1998). 인구통계학적 비유사성에

관한 유사성-유인 이론과 자기범주화 이론 역시 다양한 변인들이 인구통계학적 비유사성과 결과변인 간의 관계를 매개할 수 있음을 제안하고 있다(Williams & O'Reilly, 1998; Riordan, 2000). 인구통계학적 유사성은 집단 구성원들의 통합, 의사소통의 빈도, 사회적 상호작용, 집단에 대한 소속감 등에 긍정적인 영향을 미치고 갈등을 감소시키는 기제를 통해, 집단 구성원들의 태도와 행동에 영향을 미치기 때문이다(Lincoln & Miller, 1979). 따라서 인구통계학적 비유사성이 개인의 태도와 행동에 미치는 영향을 정확하게 검증하기 위해서는 인구통계학적 비유사성과 결과변인 간의 관계에서 매개 역할을 수행하는 변인에 대한 연구가 필요하다.

Lawrence(1997)는 인구통계학적 비유사성과 작업결과 간의 프로세스를 “블랙박스”와 같다고 표현하였으며, 이 관계에 내재하는 개인의 심리적인 메커니즘을 고려해야 한다고 지적하였다. Chatman과 Flynn(2001)은 이러한 기제로서 집단규범에 대한 구성원들의 지각이 인구통계학적 비유사성과 결과변인 간의 비일관적인 관계를 매개한다는 가설을 검증하였다. 이들의 연구에 따르면, 집단 구성원들간의 인구통계학적 비유사성은 협동에 대한 집단규범을 지각하는데 부정적인 영향을 미쳤으며, 자신이 속한 집단이 협동을 중요시하지 않는다고 지각하는 구성원들은 집단에 대한 만족이 낮고, 동료들을 부정적으로 평가하였다. 이는 집단 구성원들이 서로간의 인구통계학적 차이로 인해 집단이 구성원들의 상호작용과 상호의존적인 목표 달성을 덜 강조하는 것으로 지각하기 때문이다. 이와 유사하게 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각 역시 인구통계학적 비유사성과 결과변인 간의 관계를 매개하는 중

요한 기제로 작용할 것으로 예측된다.

이러한 집단가치 지각의 매개역할은 “투입-프로세스-산출(input-process-output)” 모형으로 설명할 수 있다(McGrath, 1984; Hackman, 1987). 인구통계학적 비유사성은 집단 내에서 개인이 차지하는 위치를 규정하여 개인의 경험과 사회적 정보처리에 영향을 미치는 투입요소이다. 개인들은 인구통계학적 비유사성으로 인한 사회적 정보를 처리하여 자신이 속한 집단의 가치를 지각하고 판단하며, 자신이 지각한 집단 가치에 따라 적절한 태도와 행동을 보이게 된다. 즉, 집단가치에 대한 지각은 인구통계학적 특성의 차이라는 투입요소가 태도와 행동으로 산출되는 과정을 매개하는 인지적인 프로세스라고 할 수 있다.

이에 따라 본 연구에서는 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각이 인구통계학적 비유사성과 집단 구성원의 태도 간의 관계를 매개할 것이라고 예측하였다. 즉, 인구통계학적 비유사성은 가설 1에서와 같이 사회적 통합에 대한 집단가치를 지각하는데 부정적인 영향을 미치고, 이렇게 낮아진 집단가치 지각은 집단 구성원들의 태도에 영향을 미칠 것이다. 집단 구성원들의 태도 변인으로는 선행연구들에서 가장 일반적으로 다루어진 집단몰입, 직무만족, 이직의도를 살펴보고자 한다.

**가설 2.** 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각은 성별, 연령, 전공 비유사성과 집단몰입 및 직무만족 간의 부적인 관계와 성별, 연령, 전공 비유사성과 이직의도 간의 정적인 관계를 매개할 것이다.

### 개인-집단 가치 적합

집단가치는 집단 구성원들에게 적절한 행동

양식에 대한 규범과 판단기준을 제공하며 (Cable & Edwards, 2004), 개인가치 역시 바람직한 행동에 대한 내재화된 신념으로 개인의 태도와 행동에 영향을 미치는 중요한 요인이다 (Allport, 1937; Staw & Ross, 1985; Meglino & Ravlin, 1998). 많은 조직행동 연구자들은 개인의 특성과 개인이 속한 작업환경의 특성 모두 개인의 행동에 영향을 미치며(Lewin, 1951; Schneider, 1983), 집단 구성원들의 태도와 행동을 보다 정확하게 이해하고 설명하기 위해서는 개인가치와 집단가치의 상호작용을 고려해야 한다고 주장하였다(Chatman, 1989). 특히 집단 구성원들은 개인가치와 집단가치를 직접 비교하고 일치의 정도를 평가하여 이에 따라 자신의 태도와 행동을 결정한다(Katz & Kahn, 1978; Adkins, Ravlin, & Meglino, 1996). 이처럼 개인가치와 집단가치의 일치 여부를 통해 집단 구성원들의 태도와 행동을 설명하고자 하는 것이 개인-집단 가치 적합의 개념이다.

개인-집단 가치 적합은 개인가치와 개인이 속한 집단의 가치 간의 일치 정도를 의미한다 (Judge & Ferris, 1992; Kristof, 1996; Werbel & Gilliland, 1999). 개인가치와 집단가치가 일치하는 경우, 개인은 자신의 가치와 일치되는 행동을 통해 집단에 기여할 수 있을 뿐 아니라 자신의 심리적 만족감도 높일 수 있기 때문에 결과적으로 집단에 대해 긍정적인 태도를 형성한다. 반면 개인-집단 가치 적합이 낮은 경우에는 가치의 불일치를 경험하게 되어 자신과 집단에 대해 부정적인 감정과 태도를 가지게 된다(양혁승, 정영철, 2002). 가치 적합에 관한 선행연구들에 따르면, 개인의 가치와 작업환경의 가치가 일치할 때 개인은 높은 수준의 조직몰입, 직무만족, 직무관여를 나타내고 (Lee & Mowday, 1987; Chao, O'Leary-Kelly, Wolf,

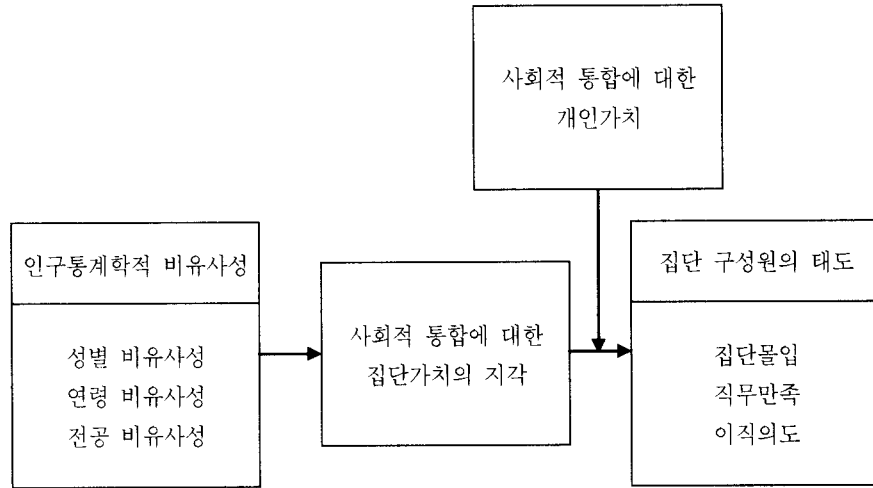


그림 1. 연구모형

Klein, & Gardner, 1994; Cable & Judge, 1996; Harris & Mossholder, 1996), 개인과 조직의 가치가 일치하는 개인은 그렇지 않은 사람들에 비해 더 오랜 기간 조직에 머무르는 것으로 나타났다(O'Reilly et al., 1991; Charman, 1991).

따라서 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각이 개인가치의 수준과 일치할수록 집단 구성원의 집단몰입과 직무만족이 증가하고, 이직의도가 감소할 것이라고 예측할 수 있다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 3.** 사회적 통합에 대한 개인가치와 집단가치가 일치할수록, 집단 구성원의 집단몰입과 직무만족이 증가하고 이직의도가 감소할 것이다.

본 연구의 가설들을 모형으로 제시하면 그림 1과 같다.

## 방 법

### 조사대상

본 연구에서는 국내 네 개 기업의 사무직 종사자들을 연구대상으로 선정하였다. 본 연구의 목적에 따라 소규모 작업 집단을 중심으로 업무가 수행되는 기업을 선정하였고, 집단의 인구통계학적 구성에 대한 정보를 파악할 수 있는 집단을 대상으로 하였다. 이에 따라 선정된 대상 집단은 네 개 조직을 합하여 총 37개였으며, 이들은 모두 3인 이상으로 구성된 집단이었다. 총 37개 집단, 270명을 대상으로 설문지를 배포하였고, 회수된 219부 중 응답이 불성실하거나 중심화 경향을 나타내는 것으로 판단되는 설문지를 제외한 총 30개 집단, 197명의 응답을 통계분석에 사용하였다(유효응답률 73%). 응답자들은 남자 115명(58.4%), 여자 82명(41.6%)으로 구성되었으며, 평균 연령은 31.31세(표준편차 5.33)이었다. 학력은 고졸 12명(6.1%), 전문대졸 25명(12.8%), 대졸 126

명(64.3%), 대학원졸 33명(16.8%)이었고, 전문대졸 이상 응답자들의 전공은 인문사회 계열 97명(61.8%), 자연공학 계열 44명(28.0%), 예체능 계열 16명(10.2%)이었다. 직위는 사원급 86명(48.9%), 대리급 47명(26.7%), 과장급 22명(12.5%), 차장급 14명(8.0%), 부장급 7명(4.0%)이었으며, 현 회사에서의 근속기간은 평균 4.66년(표준편차 4.12)이고 현재 속한 집단에서의 근속기간은 평균 2.34년(표준편차 3.10)이었다. 이들이 속한 집단은 최소 3명에서 최대 14명으로 구성되었으며, 집단규모는 평균 6.57명(표준편차 2.87)이었다.

### 측정도구

인구통계학적 특성에 대한 문항을 제외한 나머지 문항들에 대해 자신이 동의하는 정도를 리커트(Likert) 5점 척도(1="전혀 그렇지 않다"; 5="매우 그렇다")에 응답하도록 하였다.

### 인구통계학적 비유사성

응답자들의 성별, 연령, 전공을 측정하기 위해 연령은 만 나이를 기재하도록 하였으며, 성별은 남과 여, 전공은 인문사회 계열, 자연공학 계열, 예체능 계열로 구분하여 해당 범주에 응답하도록 하였다.

본 연구에서는 다음과 같은 유클리디안 거리 공식을 이용하여 각 인구통계학적 특성에 대한 비유사성의 정도를 계산하였다(Tsui et al., 1992).

인구통계학적 비유사성 =

$$\left[ \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n (S_i - S_j)^2 \right]^{1/2}$$

이 공식은 특정한 인구통계학적 변수에 대한 응답자의 측정값  $S_i$ 와 집단 내 모든 타인들의 측정값  $S_j$ 의 차를 제곱합하여 집단의 총 인원수로 나눈 후 루트값을 취한다. 연령 비유사성의 값은 년 단위로 구해지며, 성별, 전공 등과 같이 범주화된 변수에 대한 비유사성은 0 이상 1 미만의 값으로 구해진다. 이때 측정치는 그 값이 클수록 개인이 집단 내 다른 구성원들과 다르다는 것을 의미한다.

### 사회적 통합에 대한 개인가치와 집단가치

본 연구에서는 사회적 통합에 대한 개인가치 및 집단가치를 개인 및 집단이 사회적 통합을 중요하게 생각하는 정도로 정의하였다. 이를 측정하기 위해 Smith 등(1994)의 연구에서 사회적 통합의 수준을 측정하는데 사용한 네 문항을 도입하였으며, 해당 조직의 실무진들과 사전 면접을 통해 사회적 통합에 대한 가치를 측정하는데 적합한 문항임을 확인하였다. 구체적인 문항의 예로는 "집단 구성원들이 노력을 합치면 집단의 중요한 목표를 달성할 수 있다" 등이 있다.

사회적 통합에 대한 개인가치와 집단가치를 각각 측정하기 위하여 사회적 통합에 대한 가치를 서술하는 동일한 문항들을 제시한 후, 개인가치는 개인이 해당 가치를 얼마나 중요하게 생각하는지를 응답하도록 하였으며 집단가치는 응답자가 지각하기에 자신이 속한 집단이 해당 가치를 얼마나 중요하게 생각하는지를 평가하도록 하였다(Cable & Edwards, 2004).<sup>3)</sup> 따라서 본 연구에서 다루고 있는 집단

3) 이와 같이 동일한 문항에 대해 개인가치와 집단가치를 평가하도록 하는 것은 가치 적합의 연구에서 일반적으로 사용되어온 방식이며, 동일한 차원에 대해 개인가치와 집단가치를 측정하므로



가치는 집단의 가치에 대한 각 구성원의 지각을 나타내는 개인 수준의 변수이다. 사회적 통합에 대한 개인가치의 신뢰도는 .743, 집단 가치 지각의 신뢰도는 .842이었다.

### 집단몰입

자신이 속한 집단에 대해 가지는 심리적 애착의 정도인 집단몰입을 측정하기 위해 Meyer, Allen, 및 Smith(1993)의 연구에서 사용한 정서적 조직몰입을 측정하는 네 문항을 인용하였으며, 집단에 대한 몰입을 측정하기 위해 몰입의 대상을 조직에서 집단으로 수정하여 사용하였다. 구체적인 문항의 예로는 “나는 내가 속한 집단의 문제가 나의 문제인 것처럼 느껴진다” 등이 있다. 집단몰입의 신뢰도는 .792이었다.

### 직무만족

직무만족은 현재 수행하는 직무에 대한 긍정적인 감정 상태를 의미하며(Cranny, Smith, & Stone, 1992), 이를 측정하기 위해 Judge, Bono, 및 Locke(2002)의 연구에서 사용한 세 문항을 사용하였다. 구체적인 문항의 예로는 “나는 현 직무에 대해 상당히 만족한다” 등이 있다. 직무만족의 신뢰도는 .856이었다.

### 이직의도

조직 구성원들이 현재 자신이 소속된 조직을 떠나고자 하는 심리적인 상태를 의미하는 이직의도를 측정하기 위해 Mobley(1982)의 네 문항을 사용하였다. 구체적인 문항의 예로는 “나는 종종 이 회사를 그만두고 싶은 생각이 든다” 등이 있다. 이직의도의 신뢰도는 .800이었다.

---

직접적인 비교가 가능하다는 장점이 있다(Meglino & Ravlin, 1998).

### 통제변수

본 연구에서는 응답자의 성별, 연령, 전공, 집단 근속기간, 집단규모, 기업 등의 여섯 개인변인을 통제변수로 도입하였다. 인구통계학적 비유사성이라는 관계적인 효과가 개인의 인구통계학적 특성이 가지는 효과를 통제된 후에도 유의미한 설명력을 나타내는지 검증하기 위하여 성별, 연령, 전공의 개인차 변수를 통제하였다(Tsui et al., 1992). 또한 집단 근속기간이 오래 될수록 인구통계학적 비유사성의 부정적인 효과가 감소할 수 있다는 선행연구에 따라 집단 근속기간을 통제하였다(Harrison et al., 1998). 또한 집단규모와 기업특성이 가설검증 결과에 영향을 미치는 것을 방지하기 위해 두 변수를 통제하였다. 이러한 통제변수들 가운데 명목척도를 사용하여 측정된 성별, 전공, 기업은 더미변수로 처리하여 통계분석에 포함하였다.

## 결 과

### 타당도 검증

본 연구에서 사용한 측정도구가 실제 측정하고자 하는 개념을 적절하게 측정하고 있는지와 측정도구들이 서로 잘 변별되는지에 관한 개념타당도를 검증하기 위해 AMOS 5.0을 이용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 개인가치, 집단가치의 지각, 집단몰입, 직무만족, 이직의도로 구성된 5요인 모형과 개인가치와 집단가치를 하나의 요인으로 구성한 4요인 모형의 적합도 지수를 비교하였으며, 이때 개인가치와 집단가치를 측정하는 동일한 문항들의 오차변인 간에는 상관을 설정하였다. 두 모형

표 1. 확인적 요인분석 결과 경로추정치

이론변수	측정문항	표준화 추정치	결정비율
사회적 통합에 대한 개인가치	집단 구성원들이 노력을 합치면 집단의 중요한 목표를 달성할 수 있다.	.518	-
	집단 구성원들은 서로 잘 어울려야 한다.	.734	6.325
	집단 구성원들은 항상 협력하고 서로 도와야 한다.	.694	6.310
	집단 구성원들은 서로 일치단결해야 한다.	.630	6.047
사회적 통합에 대한 집단가치의 지각	집단 구성원들이 노력을 합치면 집단의 중요한 목표를 달성할 수 있다.	.662	-
	집단 구성원들은 서로 잘 어울려야 한다.	.755	9.135
	집단 구성원들은 항상 협력하고 서로 도와야 한다.	.855	9.992
	집단 구성원들은 서로 일치단결해야 한다.	.740	9.162
집단몰입	나는 내가 속한 집단의 문제가 나의 문제인 것처럼 느껴진다.	.469	-
	나는 내가 속한 집단에 대해 정서적으로 애착을 느낄 수 없다.(*).	.680	5.944
	나는 내가 속한 집단의 일원이라고 느낄 수 없다.(*).	.821	6.383
	나는 내가 속한 집단에 대해 강한 소속감을 느낄 수 없다.(*).	.856	6.442
직무만족	나는 현 직무에 대해 상당히 만족한다.	.859	-
	나는 나의 직무가 정말 즐겁다.	.875	13.590
	나는 나의 직무가 다소 마음에 들지 않는다.(*).	.733	11.323
이직의도	나는 다른 회사에서 일해보고 싶다.	.696	-
	내가 만일 다시 회사를 선택한다면, 이 회사를 선택하지는 않을 것이다.	.661	7.869
	나는 종종 이 회사를 그만두고 싶은 생각이 든다.	.727	8.490
	현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 나는 회사를 떠날 생각이다.	.744	8.616

주. (\*)는 역척도로 측정된 문항을 나타냄

의  $\chi^2$  차이검증 결과 5요인 모형( $\chi^2=184.606$ ,  $df=138$ , CFI .970, TLI .958, RMSEA .042)이 4요인 모형( $\chi^2=298.232$ ,  $df=142$ , CFI .899, TLI .864, RMSEA .075)에 비해 요인구조가 적합한 것으로 나타났다( $\Delta\chi^2=113.626$ ,  $\Delta df=4$ ). 본 연구에 사용된 설문문항과 확인적 요인분석의 결과인 경로추정치를 표 1에 제시하였다.

### 기초통계 및 상관관계 분석

본 연구에서 사용한 변수들의 기술통계와 상관관계 분석 결과를 표 2에 제시하였다. 상관관계 분석 결과를 살펴보면, 먼저 개인가치와 집단가치의 지각이 유의미한 정적 관계( $r = .302, p < .01$ )를 가지는 것으로 나타났다. 그러나 타당도 분석을 통해 개인가치와 집단가치의 지각이 서로 구별되는 개념임을 검증하였으므로 응답자들이 두 개념을 구분하여 응답하였다고 볼 수 있다. 또한 성별, 연령, 전공 비유사성이 대부분 가설에서 예측한 것과 같은 방향으로 결과변인인 집단몰입, 직무만족, 이직의도와 유의미한 상관관계를 나타내고 있다.

### 가설 검증

본 연구에서는 연구가설을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 가설 1과 가설 2의 검증을 위해 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증방법을 사용하였고, 가설 3의 검증을 위해서는 Edwards(1993)가 제안한 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론을 사용하였다.

#### 인구통계학적 비유사성과 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각에 관한 가설

성별, 연령, 전공 비유사성이 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과를 표 3에 제시하였다. 모형 2에서 성별, 연령, 전공 비유사성은 통제변수들만 포함한 모형 1에 비해 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각을 유의미하게 설명하였으며( $\Delta R^2$

$= .283, p < .01$ ), 성별 비유사성( $\beta = -.485, p < .01$ ), 연령 비유사성( $\beta = -.262, p < .01$ ), 전공 비유사성( $\beta = -.184, p < .05$ ) 모두 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각에 부적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 집단 구성원의 성별, 연령, 전공이 집단 내 타인들과 다를수록 사회적 통합에 대한 집단가치를 낮게 지각할 것이라는 가설 1이 지지되었다.

#### 집단가치 지각의 매개효과에 관한 가설

사회적 통합에 대한 집단가치의 지각이 인구통계학적 비유사성과 집단 구성원의 태도 간의 관계를 매개하는지 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 3단계 검증방법을 사용하였다. 매개효과를 검증하는 1단계는 독립변수인 성별, 연령, 전공 비유사성이 매개변수인 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각에 미치는 영향을 검증하는 것으로, 이는 본 연구의 가설 1의 검증에서 모두 유의미한 것으로 나타났다.

매개검증의 2단계에서는 독립변수인 성별, 연령, 전공 비유사성이 종속변수인 집단몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향을 검증하였으며(표 4의 모형 2 참조), 3단계에서는 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하였을 때 매개변수가 종속변수에 유의미한 영향을 미치는지 검증하였다(표 4의 모형 3 참조). Baron과 Kenny(1986)에 따르면, 3단계에서 종속변수에 대한 독립변수의 영향력이 2단계보다 감소하며 더 이상 유의미하지 않을 경우에는 매개변수가 완전 매개효과를 나타내고, 독립변수의 영향력이 감소하기는 하지만 여전히 유의미할 경우에는 부분 매개효과를 나타낸다고 한다.

종속변수가 집단몰입인 경우, 모형 2에서

성별 비유사성( $\beta=-.299, p<.01$ ), 연령 비유사성( $\beta=-.300, p<.01$ ), 전공 비유사성( $\beta=-.312, p<.01$ )의 영향이 유의미하였다. 모형 3에서 집단가치의 지각을 추가적으로 투입하였을 때 설명력의 증가가 유의미하였으며( $\Delta R^2=.056, \beta=.300, p<.01$ ), 성별 비유사성( $\beta=-.154, n.s.$ )은 그 효과가 더 이상 유의미하지 않았고 연

령 비유사성( $\beta=-.221, p<.05$ )과 전공 비유사성( $\beta=-.256, p<.01$ )의 영향력도 감소하였다. 따라서 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각은 성별 비유사성과 집단몰입 간의 완전 매개하였으며, 연령, 전공 비유사성과 집단몰입 간의 관계를 부분 매개하였다. 본 연구에서는 Baron과 Kenny(1986)의 방법에 추가적으로 Sobel

표 2. 변수들의 기술통계 및 상관계수

변수명	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7
1. 성별 <sup>a</sup>	.416	.494							
2. 연령	31.314	5.334	-.520**						
3. 전공더미1 <sup>b</sup>	.492	.501	-.255**	.184 <sup>o</sup>					
4. 전공더미2 <sup>b</sup>	.223	.418	-.033	-.051	-.528**				
5. 기업더미1 <sup>c</sup>	.528	.500	-.274**	.142 <sup>o</sup>	.362**	-.201**			
6. 기업더미2 <sup>c</sup>	.132	.339	.066	.054	-.204**	.187**	-.412**		
7. 기업더미3 <sup>c</sup>	.137	.345	.202**	-.105	-.215**	.070	-.421**	-.155*	
8. 집단 근속기간	2.342	3.105	-.132	.441**	-.028	-.041	-.142	.372**	-.058
9. 집단규모	7.954	3.147	.048	-.064	.160 <sup>o</sup>	-.202**	.346**	-.291**	.189**
10. 성별 비유사성	.564	.230	.252**	-.233**	.011	.019	-.008	-.015	-.174 <sup>o</sup>
11. 연령 비유사성	5.786	3.010	-.036	.256**	-.036	-.126	-.067	.436**	-.171 <sup>o</sup>
12. 전공 비유사성	.495	.290	.114	-.200*	-.268**	.136	-.187*	-.239**	.140
13. 사회적 통합에 대한 개인가치	4.359	.577	.010	.021	-.187**	.052	-.196**	.135	.091
14. 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각	3.806	.715	-.088	-.007	-.056	.075	-.165 <sup>o</sup>	-.031	.119
15. 집단몰입	3.420	.788	-.102	.064	-.065	.122	-.168 <sup>o</sup>	.008	.056
16. 직무만족	3.355	.649	-.103	.014	.055	-.037	.006	-.098	.009
17. 이직의도	3.108	.742	.107	-.141	.076	.012	.066	-.158 <sup>o</sup>	.007

주. 대각선에 제시된 수치는 신뢰도를 나타냄

<sup>a</sup> 성별더미는 남성을 0, 여성을 1로 코딩

<sup>b</sup> 전공더미1은 인문사회 계열, 전공더미2는 자연공학 계열을 1로 코딩

<sup>c</sup> 기업더미1은 A기업, 기업더미2는 B기업, 기업더미3은 C기업을 1로 코딩

\*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$

표 2. 계속

변수명	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. 성별 <sup>a</sup>										
2. 연령										
3. 전공더미1 <sup>b</sup>										
4. 전공더미2 <sup>b</sup>										
5. 기업더미1 <sup>c</sup>										
6. 기업더미2 <sup>c</sup>										
7. 기업더미3 <sup>c</sup>										
8. 집단 근속기간										
9. 집단규모	-.177*									
10. 성별 비유사성	.022	-.050								
11. 연령 비유사성	.456**	-.022	.070							
12. 전공 비유사성	-.213*	.080	-.004	-.087						
13. 사회적 통합에 대한 개인가치	.042	-.174*	.053	.136	-.063	(.743)				
14. 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각	-.100	-.126	-.479**	-.337**	-.072	.302**	(.842)			
15. 집단몰입	-.103	-.166*	-.290**	-.268**	-.167*	.134	.544**	(.792)		
16. 직무만족	-.190*	.041	-.270**	-.282**	-.160*	.066	.419**	.471**	(.856)	
17. 이직의도	-.002	-.003	.192**	-.020	.208**	-.060	-.211**	-.346**	-.357**	(.800)

주. 대각선에 제시된 수치는 신뢰도를 나타냄

<sup>a</sup> 성별더미는 남성을 0, 여성을 1로 코딩

<sup>b</sup> 전공더미1은 인문사회 계열, 전공더미2는 자연공학 계열을 1로 코딩

<sup>c</sup> 기업더미1은 A기업, 기업더미2는 B기업, 기업더미3은 C기업을 1로 코딩

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

검증(Sobel, 1982)을 실시하였다.<sup>4)</sup> Sobel검증은

4) Sobel 검증은 독립변수가 매개변수에 미치는 영향(a)과 매개변수가 종속변수에 미치는 영향(b)의 곱으로 정의되는 매개효과(ab)가 통계적으로 유의미한지 검증하는 것이다(Sobel, 1982). 본 연구에서는 Sobel 검증을 실시하기 위해 다음과 같은 z 통계량을 사용하였다(MacKinnon, Warsi, & Dwyer, 1995). 이때  $SE_a$ 는 a의 표준오차,  $SE_b$ 는

매개효과를 검증하기 위한 방법으로 최근 제안되고 있는 방식이다(MacKinnon, Lockwood, Hoffmann, West, & Sheers, 2002; Shrout & Bolger, 2002). Sobel 검증 결과에 따르면, 사회

b의 표준오차이다.

$$z = \frac{ab}{\sqrt{a^2 SE_b^2 + b^2 SE_a^2}}$$

표 3. 인구통계학적 비유사성의 효과에 관한 위계적 회귀분석 결과

	사회적 통합에 대한 집단가치의 지각	
	모형 1	모형 2
성별더미 <sup>a</sup>	-.136	-.062
연령	-.130	-.059
전공더미1 <sup>b</sup>	-.148	-.148
전공더미2 <sup>b</sup>	-.174	-.128
기업더미1 <sup>c</sup>	-.111	-.345**
기업더미2 <sup>c</sup>	.068	-.015
기업더미3 <sup>c</sup>	.073	-.162
집단 근속기간	.027	.062
집단규모	-.167	-.038
성별 비유사성		-.485**
연령 비유사성		-.262**
전공 비유사성		-.184*
R <sup>2</sup>	.100	.383
ΔR <sup>2</sup>		.283
ΔF	1.616	19.585**

주. 제시된 수치는 표준화 회귀계수임

<sup>a</sup> 성별더미는 남성을 0, 여성을 1로 코딩

<sup>b</sup> 전공더미1은 인문사회 계열,  
전공더미2는 자연공학 계열을 1로 코딩

<sup>c</sup> 기업더미1은 A기업, 기업더미2는 B기업,  
기업더미3은 C기업을 1로 코딩

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

적 통합에 대한 집단가치의 지각은 성별 비유사성( $z = -4.836, p < .01$ ) 및 연령 비유사성( $z = -3.942, p < .01$ )과 집단몰입 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났으며, 전공 비유사성( $z = -1.459, n.s.$ )에 대해서는 매개 가설이 기각되었다. 즉, 사회적 통합에 대한 집단가치의 지

각은 성별 비유사성 및 연령 비유사성과 집단 몰입 간의 관계를 매개하였다.

직무만족에 대해서도 유사한 결과를 살펴볼 수 있다. 모형 2에서 성별 비유사성( $\beta = -.260, p < .01$ ), 연령 비유사성( $\beta = -.306, p < .01$ ), 전공 비유사성( $\beta = -.258, p < .01$ )이 직무만족에 미치는 영향이 유의미하였다. 모형 3에서 집단가치의 지각을 추가적으로 투입하였을 때 설명력의 증가가 유의미하였으며( $\Delta R^2 = .031, \beta = .223, p < .05$ ), 성별 비유사성( $\beta = -.152, n.s.$ )의 효과가 더 이상 유의미하지 않았고 연령 비유사성( $\beta = -.248, p < .05$ )과 전공 비유사성( $\beta = -.217, p < .05$ )의 영향력도 감소하였다. 따라서 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각은 성별 비유사성과 직무만족 간의 완전 매개하였으며, 연령, 전공 비유사성과 직무만족 간의 관계를 부분 매개하였다. Sobel 검증을 실시한 결과, 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각은 성별 비유사성( $z = -4.102, p < .01$ ) 및 연령 비유사성( $z = -3.479, p < .01$ )과 직무만족 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났으며, 전공 비유사성( $z = -1.425, n.s.$ )에 대해서는 매개 가설이 기각되었다. 따라서 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각은 성별 비유사성 및 연령 비유사성과 직무만족 간의 관계를 매개하였다.

이직의도의 경우, 모형 2에서 전공 비유사성( $\beta = .246, p < .05$ )의 영향만이 유의미하였고 모형 3에서 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각을 추가적으로 투입하였을 때 전공 비유사성( $\beta = .219, p < .05$ )의 효과가 감소하였다. 그러나 매개변인인 집단가치의 지각이 이직의도에 미치는 영향이 유의미하지 않았으며, 3단계에서의 설명력도 유의미하게 증가하지 않았다( $\Delta R^2 = .014, \beta = -.150, n.s.$ ). 따라서 이직의도에 대한 매개가설은 모두 지지되지 않았다.

표 4. 사회적 통합에 대한 집단가치 지각의 매개효과에 관한 위계적 회귀분석 결과

	집단몰입			직무만족			이직의도		
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 1	모형 2	모형 3	모형 1	모형 2	모형 3
성별더미 <sup>a</sup>	-.142	-.114	-.095	-.157	-.129	-.115	.105	.117	.107
연령	.040	.125	.143	.015	.107	.121	-.007	-.027	-.036
전공더미1 <sup>b</sup>	-.079	-.139	-.095	.019	-.030	.003	-.007	.058	.036
전공더미2 <sup>b</sup>	-.022	-.011	.028	-.035	-.029	.000	.052	.056	.036
기업더미1 <sup>c</sup>	-.183	-.431	-.327	-.046	-.262 <sup>*</sup>	-.186	.026	.159	.108
기업더미2 <sup>c</sup>	.081	-.013	-.008	.039	-.027	-.023	-.216 <sup>*</sup>	-.135	-.137
기업더미3 <sup>c</sup>	.013	-.193	-.144	-.027	-.213	-.176	-.017	.064	.040
집단 근무기간	-.091	-.081	-.100	-.125	-.111	-.124	.123	.139	.149
집단규모	-.095	.045	.056	.070	.199 <sup>*</sup>	.207	-.023	-.088	-.094
성별 비유사성		-.299 <sup>**</sup>	-.154		-.260 <sup>**</sup>	-.152		.073	.000
연령 비유사성		-.300 <sup>**</sup>	-.221 <sup>*</sup>		-.306 <sup>**</sup>	-.248 <sup>*</sup>		.091	.052
전공 비유사성		-.312 <sup>**</sup>	-.256 <sup>**</sup>		-.258 <sup>**</sup>	-.217 <sup>*</sup>		.246 <sup>*</sup>	.219 <sup>*</sup>
사회적 통합에 대한 집단가치의 지각			.300 <sup>**</sup>			.223 <sup>*</sup>			-.150
R <sup>2</sup>	.088	.302	.358	.041	.218	.248	.048	.103	.116
ΔR <sup>2</sup>		.214	.056		.177	.031		.054	.014
ΔF	1.404	13.076 <sup>**</sup>	11.007 <sup>**</sup>	.621	9.649 <sup>**</sup>	5.179 <sup>*</sup>	.737	2.583	1.993

주. 제시된 수치는 표준화 회귀계수임

<sup>a</sup> 성별더미는 남성을 0, 여성을 1로 코딩

<sup>b</sup> 전공더미1은 인문사회 계열, 전공더미2는 자연공학 계열을 1로 코딩

<sup>c</sup> 기업더미1은 A기업, 기업더미2는 B기업, 기업더미3은 C기업을 1로 코딩

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

가설 3의 검증 결과를 종합하면, 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각은 성별, 연령 비유사성과 집단몰입 및 직무만족의 관계를 매개하였으나 전공 비유사성과 집단몰입 및 직무만족 간의 관계에서는 매개가설이 지지되지 못했다. 한편 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각은 인구통계학적 비유사성과 이직의도 간의 관계를 매개하지 않는 것으로 나타났다.

### 개인-집단 가치 적합에 관한 가설

개인-집단 가치 적합에 관한 가설 3을 검증하기 위하여 Edwards(1993)의 제안에 따라 다차항 회귀분석을 실시하였다. 다차항 회귀분석의 1단계에서는 통제변수를 투입하고, 2단계에서 개인가치와 집단가치의 지각을 투입하였으며, 3단계에서 개인가치와 집단가치 지각의 이차항과 상호작용항을 투입하여 그 효과

표 5. 개인-집단 가치 적합의 효과에 관한 다차항 회귀분석 결과

	집단몰입			직무만족			이직의도		
	모형 1	모형 2	모형 3	모형 1	모형 2	모형 3	모형 1	모형 2	모형 3
상수	3.497**	3.180**	3.320**	3.377**	3.155**	3.180**	3.599**	3.732**	3.582**
성별더미 <sup>a</sup>	-.271	-.145	-.133	-.165	-.073	-.086	.174	.121	.121
연령	.016	.018	.016	.007	.008	.007	-.023	-.024	-.022
전공더미1 <sup>b</sup>	-.043	-.061	-.097	-.023	-.019	-.022	.289	.293	.307*
전공더미2 <sup>b</sup>	.123	.098	.045	-.090	-.094	-.120	.304	.312	.323
기업더미1 <sup>c</sup>	-.391*	-.233	-.223	-.143	-.030	-.044	.048	-.019	-.016
기업더미2 <sup>c</sup>	-.120	.007	-.005	-.062	.014	-.025	-.479*	-.529*	-.553**
기업더미3 <sup>c</sup>	.020	-.059	-.033	-.103	-.166	-.135	.019	.054	.008
집단 근속기간	-.050*	-.034	-.017	-.050*	-.038*	-.028	.043	.036	.034
집단규모	-.018	-.005	-.010	.011	.020	.016	-.015	-.020	-.012
사회적 통합에 대한 집단가치의 지각		.600**	.582**		.403**	.407**		-.248**	-.197*
사회적 통합에 대한 개인가치		-.161	-.204		-.045	-.013		.052	-.050
집단가치의 지각 <sup>2</sup>			-.129			.006			.184
집단가치의 지각 × 개인가치			.450**			.359**			-.295
개인가치 <sup>2</sup>			-.183			-.038			-.114
R <sup>2</sup>	.109	.368	.419	.062	.236	.285	.085	.134	.165
ΔR <sup>2</sup>		.259	.050		.174	.049		.048	.032
ΔF	2.261*	33.656**	4.646**	1.218	18.740**	3.645*	1.719	4.568*	2.057

주. 제시된 수치는 비표준화 회귀계수임

<sup>a</sup> 성별더미는 남성을 0, 여성을 1로 코딩

<sup>b</sup> 전공더미1은 인문사회 계열, 전공더미2는 자연공학 계열을 1로 코딩

<sup>c</sup> 기업더미1은 A기업, 기업더미2는 B기업, 기업더미3은 C기업을 1로 코딩

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

를 위계적으로 분석하였다. 3단계에서 설명력의 증가가 유의미한 경우에는 반응표면 방법론을 사용하여 3차원 공간에 2차 방정식의 그래프로 나타냈다. 다차항 회귀분석을 실시하

기 전에 모든 예측변인들은 변인들간의 다중공선성의 가능성을 방지하고, 그래프의 해석을 용이하게 하기 위해 해당 변인의 전체평균(grand mean)으로 센터링하여 분석하였다(Lambert,



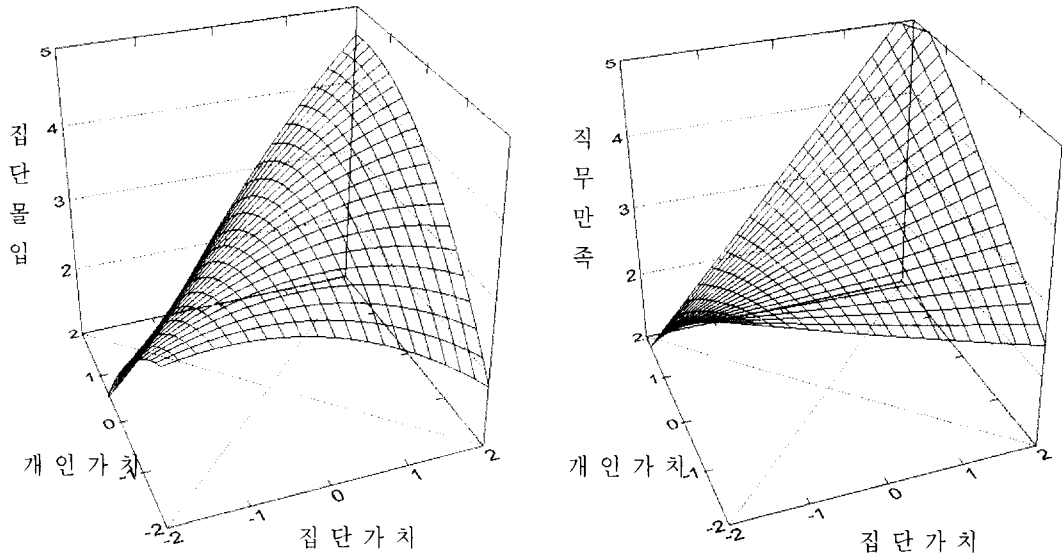


그림 2. 개인가치-집단가치 반응표면

Edwards, & Cable, 2003).

다차항 회귀분석의 결과를 표 5에 제시하였다. 집단몰입과 직무만족의 경우 모형 3에서의 설명력이 유의미하게 증가하였으므로(집단몰입  $\Delta R^2=.050, p<.01$ ; 직무만족  $\Delta R^2=.049, p<.05$ ), 변인들간의 관계를 3차원의 반응표면으로 나타낼 수 있다. 이직의도는 모형 3에서 설명력의 증가가 유의미하지 않았다 ( $\Delta R^2=.032, n.s.$ ). 다차항 회귀분석의 결과를 바탕으로 3차원의 반응표면을 그리기 위해 도출되는 회귀방정식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{집단몰입} &= 3.320 + .582X - .204Y - .129X^2 \\ &\quad + .450XY - .183Y^2 \\ \text{직무만족} &= 3.180 + .407X - .013Y + .006X^2 \\ &\quad + .359XY - .038Y^2 \end{aligned}$$

이때  $X$ 는 집단가치의 지각,  $Y$ 는 개인가치

를 의미하며, 계수는 모형 3에서의 상수항과 비표준화 회귀계수이다.<sup>5)</sup> 이러한 회귀방정식을 SYSTAT 11.0을 사용하여 그림 2와 같은 반응표면으로 나타냈다.

그림 2에서 보는 것과 같이 개인가치와 집단가치의 지각이 일치할수록 집단몰입과 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이러한 적합의 효과가 통계적으로 유의미한지 검증하기 위해서는  $Y=-X$  상의 굴곡도(curvature)를 검증해야 한다.  $Y=-X$  상의 굴곡도는 앞서 제시한 회귀방정식에서 [ $X^2$ 의 계수 -  $XY$ 의 계수 +  $Y^2$ 의 계수]를 의미하며, 이는 bootstrap 방법으로 검증할 수 있다(Edwards, 2002). SYSTAT 11.0을 이용하여 10,000번의 bootstrap을 실시한 결과, 집단몰입에서의 굴곡

5) 회귀방정식의 계수는 통제변수를 포함한 상태에서 추정되었다.

도(회귀계수에 따른 굴곡도=-.762, bootstrap에 의한 평균 굴곡도=-.687, 표준오차=.245,  $p < .01$ )와 직무만족에서의 굴곡도(회귀계수에 따른 굴곡도=-.391, bootstrap에 의한 평균 굴곡도=-.453, 표준오차=.141,  $p < .01$ ) 모두 유의미한 것으로 검증되었다. 따라서 집단몰입과 직무만족에 대해 개인-집단 가치 적합에 관한 가설 3이 지지되었다.

## 논 의

본 연구의 가설들을 검증한 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저 집단 구성원의 인구통계학적 비유사성은 사회적 통합에 대한 집단 가치를 지각하는데 부정적인 영향을 미치며, 이러한 결과는 성별, 연령, 전공의 특성에서 모두 동일하게 나타났다. 다음으로 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각이 인구통계학적 비유사성과 집단 구성원들의 태도 간의 관계를 매개하는지 검증하였다. 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각은 성별 비유사성 및 연령 비유사성이 집단몰입과 직무만족에 미치는 영향을 매개하였으나, 전공 비유사성의 효과에 대한 매개가설은 지지되지 못했다. 한편 이직 의도와 관련된 매개가설은 모두 기각되었다. 성별 비유사성과 연령 비유사성은 이직의도에 미치는 영향이 유의미하지 않았으며, 전공 비유사성은 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 했지만 유의미한 매개효과가 검증되지 않았다. 이러한 결과들로부터 선행연구들에서 제시된 가시적인 특성과 직무관련 특성의 차별적인 영향력을 추론해볼 수 있다(Jehn et al., 1997; Pelled et al., 1999). 본 연구의 결과에 따르면, 성별, 연령 등의 가시적인 특성의 비유

사성은 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각을 통해 집단몰입 및 직무만족과 같은 긍정적인 정서 상태에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 현재 소속된 조직에서 떠나고자 하는 이직의도는 성별, 연령과 같은 신체적인 특성보다는 업무역량 및 능력과 관련된 전공 비유사성에 의해 보다 많은 영향을 받는 것으로 볼 수 있다.

개인-집단 가치 적합에 관한 가설은 집단몰입과 직무만족에 대해 유의미한 결과가 도출되었다. 즉, 집단가치가 개인의 가치와 일치하는 경우에 집단몰입과 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 한편 이직의도에 대해서는 개인-집단 가치 적합의 효과가 유의미하지 않았는데, 이는 가치 적합의 효과가 조직에서 이직하려는 의도와 같은 부정적인 태도보다는 집단몰입과 직무만족 등의 긍정적인 태도에 더 큰 영향을 미치기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

이러한 연구결과들을 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 이론적·실무적 시사점을 제공할 수 있다. 이론적 측면에서는 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각을 중심으로 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합 연구의 연결 가능성을 제시하였다는 점이 본 연구의 가장 큰 의의라고 할 수 있다. 구체적으로 사회적 통합에 대한 집단가치의 개념과 역할을 고찰하였으며, 집단 구성원들이 사회적 통합에 대한 집단가치를 어떻게 지각하는지가 인구통계학적 비유사성과 집단 구성원의 태도 간의 관계를 매개한다는 점을 검증하였다. 또한 인구통계학적 비유사성이라는 개인 수준의 변인에 따라 집단가치의 지각이 달라질 수 있다는 결과를 통해 개인-집단 가치 적합의 효과에 영향을 미칠 수 있는 개인 특성에 대한

연구의 필요성을 제기하였다.

실무적 측면에서는 최근 많은 조직들이 작업 집단을 중심으로 업무체제와 의사결정 방식을 설계하고 조직 구성원들이 집단 내에서 대부분의 업무를 수행함에 따라, 관리자들은 집단의 어떠한 측면이 집단 구성원의 태도와 행동에 긍정적인 영향을 미치고 궁극적으로 집단과 조직의 효과성에 기여할 수 있는지에 관심을 기울이고 있다. 이때 관리자들은 사회적 통합에 대한 집단가치를 지향하고 강조함으로써 집단 구성원들의 태도와 행동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 또한 조직 내의 인구통계학적 구성이 점차 다양해짐에 따라 다양성의 관리가 필연적인 과제로 인식되고 있는 상황에서, 관리자들은 인구통계학적으로 유사하지 않은 구성원이더라도 집단가치와 일치하는 개인가치를 가지는 경우 긍정적인 태도를 보이게 된다는 점에 주목할 수 있다. 따라서 집단가치와 일치하는 개인가치를 보유한 구성원을 선발하고 개인가치와 집단가치가 일치하는 방향으로 집단 구성원들을 사회화함으로써 효과적인 집단 운영에 도움이 될 수 있다(Chatman, 1989, 1991). 즉, 집단 관리자들은 단순히 사회적 통합에 대한 집단가치를 강조하기에 앞서 집단의 인구통계학적 구성과 비유사성의 효과에 대해 충분히 이해하고 고려해야 하며, 개인과 집단 간 가치의 적합 역시 집단 구성원들의 태도에 영향을 미치는 핵심적인 요인임을 인식하고 집단 구성원의 선발 및 사회화 과정에 활용해야 할 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 제시할 수 있는 향후 연구방향으로는 첫째, 사회적 통합에 대한 가치뿐만 아니라 가치의 내용에 따라 인구통계학적 비유사성이 집단가치의 지각에 어떠

한 영향을 미치는지 살펴볼 수 있을 것이다. 정보 다양성 이론에 따르면, 인구통계학적 비유사성은 정보와 지식의 다양성을 가져오기 때문에 집단 프로세스와 성과에 긍정적인 영향을 미치기도 한다. 특히 창의적 문제해결(Kirchmeyer & Cohen, 1992)이나 혁신(O'Reilly, Williams, & Barsade, 1997) 등의 차원에 대해서는 다양성의 긍정적인 효과가 밝혀졌다. 그러므로 예를 들어 자율성에 대한 집단가치의 지각에 대해서는 인구통계학적 비유사성이 정적인 영향을 미칠 수 있다. 즉, 인구통계학적으로 다른 구성원들은 집단이 자율성을 강조하는 것으로 지각할 수 있다는 것이다. 또한 경영환경이나 해당 집단의 특성에 따라 각 집단에서 중요시되는 가치가 달라질 수 있으므로 적절한 가치 차원을 선정하여 그 효과를 검증할 필요성이 제기된다(양혁승, 정영철, 2002; 송진섭, 유태용, 2005). 따라서 향후 연구에서는 가치의 내용에 따라 인구통계학적 비유사성의 효과를 검증해야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 성별, 연령, 전공에 대한 비유사성을 측정하였으나 향후 연구에서는 다양한 인구통계학적 특성을 도입하여 각 특성에 따라 인구통계학적 비유사성의 효과가 다르게 나타나는지 살펴볼 수 있을 것이다. 예를 들어 성별, 연령, 전공 비유사성과 함께 많은 선행연구가 이루어진 교육수준이나 기능적 배경의 비유사성이 가지는 효과도 검증해볼 수 있다. 특히 인구통계학적 특성은 사회적 맥락이나 집단의 속성에 따라 그 특성이 두드러지는 정도(saliency)가 달라진다(장재윤, 1997). 이는 기능적 반목(functional antagonism) 원리에 따라 집단 내에서 하나의 범주가 현저할 경우 다른 범주들은 상대적으로 그 중요성이 감소하기 때문이다(Turner, Oakes, Haslam, &

McGarty, 1994). 따라서 향후 연구에서는 일반적으로 연구되어 온 인구통계학적 특성뿐만 아니라 국내 기업현실에 특수한 출신지역, 출신학교, 군복무 여부 등의 비유사성 효과를 검증해보는 것이 필요하다.

마지막으로 본 연구에서는 집단 구성원의 태도 변인들에 한정하여 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합의 효과를 살펴보았으나, 향후 연구에서는 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합이 개인 및 집단의 성과에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 것도 의미 있을 것이다.

이와 같이 본 연구는 조직 내 기본적인 작업 단위로 집단의 중요성이 증가함에 따라 집단 구성원들의 주요한 사회적 비교 대상으로서 기능하는 집단가치의 개념을 살펴보았다. 또한 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합의 관점에서, 집단 구성원이 사회적 통합에 대한 집단가치를 어떻게 지각하는지가 개인의 태도에 미치는 영향을 고찰하였다. 이를 통해 사회적 통합에 대한 집단가치의 지각을 중심으로 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합의 효과를 실증적으로 검증하였으며, 두 연구흐름의 통합 가능성을 제시하였다. 앞으로도 집단가치의 지각과 같은 개인의 인지적인 기제를 통해 인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합의 효과를 통합하는 시도가 이루어지길 기대한다.

### 참고문헌

송진섭, 유태용 (2005). 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18

(2), 361-384.

양혁승, 정영철 (2002). 개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향. 인사·조직연구, 10(2), 211-238.

장재윤 (1997). 상사와의 학력 일치와 R&D 전문가의 조직 및 전문분야몰입에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 10(2), 79-103.

Adkins, C. L., Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1996). Value congruence between co-workers and its relationship to work outcomes. *Group & Organization Management*, 21, 439-460.

Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

Byrne, D. (1971). *The Attraction Paradigm*. New York: Academic Press.

Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89, 822-834.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294-311.

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.

- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Chatman, J. A., & Flynn, F. J. (2001). The influence of demographic heterogeneity on the emergence and consequences of cooperative norms in work teams. *Academy of Management Journal*, 44, 956-974.
- Chatman, J. A., Polzer, J. T., Barsade, S. G., & Neale, M. A. (1998). Being different yet feeling similar: The influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 41, 749-780.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. R. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23, 239-290.
- Cranny, C. J., Smith, C. P., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Edwards, J. R. (1993). Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research. *Personnel Psychology*, 46, 641-665.
- Edwards, J. R. (2002). Alternatives to difference scores: Polynomial regression analysis and response surface methodology. In F. Dasgow & N. Schmitt (Eds.), *Measuring and analyzing behavior in organizations: Advances in measurement and data analysis* (pp. 350-400). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison theory. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Glaman, J. M., Jones, A. P., & Rozelle, R. M. (1996). The effects of co-worker similarity on the emergence of affect in work teams. *Group & Organization Management*, 21, 192-215.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1996). The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of Management*, 22, 527-547.
- Harrison, D. A., Price, K. H., & Bell, M. P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of Management Journal*, 41, 96-107.
- Harrison, D. A., Price, K. H., Gavin, J. H., & Florey, A. T. (2002). Time, teams, and task performance: Changing effects of surface- and deep-level diversity on group functioning. *Academy of Management Journal*, 45, 1029-1045.
- Jackson, S. E., Brett, J. F., Sessa, V. I., Cooper, D. M., Julin, J. A., & Peyronnin, K. (1991). Some differences make a difference: Individual dissimilarity and group heterogeneity

- as correlates of recruitment, promotions, and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 76, 675-689.
- Jehn, K. A., Chadwick, C., & Thatcher, S. M. (1997). To agree or not to agree: The effects of value congruence, individual demographic dissimilarity, and conflict on workgroup outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 8, 287-305.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992). The elusive criterion of fit in human resource staffing decisions. *Human Resource Planning*, 15, 47-67.
- Kalliath, T. J., Bluedorn, A. C., & Strube, M. J. (1999). A test of value congruence effects. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1175-1198.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Kelly, H. H. (1952). Two functions of a referent group. In G. Swanson (Ed.), *Readings in social psychology* (pp. 410-414). New York: Holt.
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1992). Multicultural groups: Their performance and reactions with constructive conflict. *Group & Organization Management*, 17, 153-170.
- Kramer, R. M. (1991). Intergroup relations and organizational dilemmas: The role of categorization processes. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 13, pp. 191-228). Greenwich, CT: JAI Press.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lambert, L. S., Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2003). Breach and fulfillment of the psychological contract: A comparison of traditional and expanded views. *Personnel Psychology*, 56, 895-934.
- Lawler, E. E., Mohrman, S. A., & Ledford, G. E. (1995). *Creating high performance organizations: Practices and results of employee involvement and total quality management in Fortune 100 companies*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lawrence, B. S. (1997). The black box of organizational demography. *Organization Science*, 8, 1-22.
- Lee, T. W., & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30, 721-743.
- Lester, S. W., Meglino, B. M., & Korsgaard, M. A. (2002). The antecedents and consequences of group potency: A longitudinal investigation of newly formed work groups. *Academy of*

- Management Journal*, 45, 352-368.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: A selected theoretical papers*. New York: Harper.
- Lincoln, J. R., & Miller, J. (1979). Work and friendship ties in organizations: A comparative analysis of relational networks. *Administrative Science Quarterly*, 24, 181-199.
- Lord, R. G. (1985). An information processing approach to social perceptions, leadership and behavioral measurement in organizations. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 7, pp. 87-128). Greenwich, CT: JAI Press.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffmann, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.
- MacKinnon, D. P., Warsi, G., & Dwyer, J. H. (1995). A simulation study of mediated effect measures. *Multivariate Behavioral Research*, 30, 41-62.
- McGrath, J. E. (1984). *Groups: Interaction and performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24, 351-389.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research of organizational behavior* (Vol. 10, pp. 1-42). Greenwich, CT: JAI Press.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., & Barnett, W. P. (1989). Work group demography, social integration, and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 34, 21-37.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- O'Reilly, C. A., Williams, K. Y., & Barsade, S. G. (1997). Group demography and innovation: Does diversity help? In E. A. Mannix & M. A. Neale (Eds.), *Research in the management of groups and teams* (Vol. 1, pp. 183-207). Greenwich, CT: JAI Press.
- Pelled, L. H., Eisenhardt, K. M., & Xin, K. R. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly*, 44, 1-28.
- Powell, G. (1998). Reinforcing and extending today's organizations: The simultaneous pursuit of person-organization fit and diversity. *Organizational Dynamics*, 26, 50-61.
- Riordan, C. M. (2000). Relational demography within groups: Past developments, contradictions, and new directions. In G. R.

- Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resource management* (Vol. 19, pp. 131-173). Stamford, CT: JAI Press.
- Riordan, C. M., & Shore, L. (1997). Demographic diversity and employee attitudes: An empirical examination of relational demography within work units. *Journal of Applied Psychology*, 82, 342-358.
- Riordan, C. M., & Weatherly, E. W. (1999). *Relational demography within groups: An empirical test of a theoretical model*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Chicago.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Schneider, B. (1983). Interactional psychology and organizational behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 5, pp. 1-31). Greenwich, CT: JAI Press.
- Schneider, D. J. (1991). Social cognition. In M. R. Rosenzweig & L. W. Porter (Eds.), *Annual review of psychology* (pp. 527-561). Palo Alto, CA: Annual Reviews.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445.
- Smith, K. G., Smith, K. A., Sims, H. P., Olian, J. D., O'Bannon, D. P., & Scully, J. A. (1994). Top management team demography and process: The role of social integration and communication. *Administrative Science Quarterly*, 39, 412-438.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Triandis, H. C., Kurowski, L. L., & Gelfand, M. J. (1994). Workplace diversity. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 4, pp. 769-827). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & O'Reilly, C. A. (1992). Being different: Relational demography and organizational attachment. *Administrative Science Quarterly*, 37, 547-579.
- Tsui, A. S., Egan, T. D., & Porter, L. W. (1994). *Performance implications of relational demography in vertical dyads*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Dallas.
- Tsui, A. S., & Gutek, B. A. (1999). *Demographic difference in organizations: Current research and future directions*. Lanham, MD: Lexington Books.
- Tsui, A. S., & O'Reilly, C. A. (1989). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in superior-



- subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, 32, 402-423.
- Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1994). Self and collective: Cognition and social context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 454-463.
- Van der Vegt, G. S. (2002). Effects of attitude similarity and time on social integration: A longitudinal panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 439-452.
- Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). Person-environment fit in the selection process. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resource management* (Vol. 17, pp. 209-243). Stamford, CT: JAI Press.
- Wharton, A. S., & Baron, J. N. (1987). So happy together? The impact of gender segregation on men at work. *American Sociological Review*, 52, 574-587.
- Williams, K. Y., & O'Reilly, C. A. (1998). Demography and diversity in organizations: A review of 40 years of research. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 20, pp. 77-140). Greenwich, CT: JAI Press.
- 1차 원고접수 : 2006. 6. 29  
2차 원고접수 : 2006. 8. 11  
최종게재결정 : 2006. 8. 14

## The Effects of Demographic Dissimilarity and Person-Group Value Fit on Group Members' Attitudes.

Min Soo Kim

Sun Young Kim

Ewha Womans University

Recently, many organizations have reengineered their work procedures to accommodate small work groups in order to manage environmental changes effectively. Thus, group values function as an important social referent in the social comparison process of group members. The present study investigated the role of the group value of social integration, and the effects of demographic dissimilarity and person-group value fit in terms of group values. Specifically, we tested the hypotheses that the perceived degrees to which the group valued social integration would mediate the relationship between an individual's demographic dissimilarity (in terms of gender, age, and major) and attitudes (in terms of group commitment, job satisfaction, and turnover intention), and that the congruence between individual values and group values would affect an individual's attitudes. From data of 197 employees who work in small work groups, we found that the degree to which someone perceived the group to value social integration mediated the relationship between that person's demographic dissimilarity in terms of gender and age and group commitment and job satisfaction, but the hypothesis for turnover intention was not supported, and that person-group value fit was positively related with an individual's group commitment and job satisfaction, but it did not significantly relate to turnover intention. The implications and directions for future research were also discussed.

*key words* : demographic dissimilarity, gender dissimilarity, age dissimilarity, major dissimilarity, person-group value fit, social integration