

지역사회 배태성이 이직의도와 직무열의에 미치는 영향에서 가정-일 충실의 매개효과*

성 호 경

유 태 용[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 첫째, 직무 배태성의 하위차원 중 하나인 지역사회 배태성이 이직의도와 직무열의에 미치는 영향을 알아보고 둘째, 가정-일 충실이 이직의도와 직무열의에 미치는 영향을 검증하고 셋째, 지역사회 배태성과 이직의도, 지역사회 배태성과 직무열의 간 관계를 가정-일 충실이 매개하는지 검증하는 데 있다. 본 연구를 위해 국내 다양한 직종에 근무하는 276명을 대상으로 자기보고방식의 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 지역사회 배태성은 이직의도와 부적 관계, 직무열의와 정적 관계를 보였다. 가정-일 충실은 이직의도와 부적 관계, 직무열의와 정적 관계를 나타내었다. 또한 가정-일 충실은 지역사회 배태성과 이직의도, 지역사회 배태성과 직무열의 간 관계를 매개하였다. 연구결과를 토대로 연구의 학문적 의의, 실무적 시사점, 제한점 및 향후 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 지역사회 배태성, 가정-일 충실, 이직의도, 직무열의, 자원보존이론, 일-가정 충실 이론

* 이 논문은 2017년도 광운대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음. 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, tyoo@kw.ac.kr, 02-940-5422

기업은 모집, 선발, 배치, 교육에 많은 비용을 투자하기 때문에 고용주는 조직에서 지속적으로 일할 수 있는 근로자들을 원한다. 그래서 근로자의 이직은 오래전부터 산업 및 조직심리학 연구자들에게 많은 관심을 받아왔다(Hom & Griffeth, 1995). 많은 연구자들이 이직을 예측하기 위해 직무태도나 직무에 대한 대안같은 변인들이 중요하다고 논의해왔으나, 개인이 직무에 만족하고 바람직한 직무대안이 없더라도 이직을 촉발하는 사건들이 발생했을 때 이직하는 현상에 대해서는 설명하지 못했다(Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, & Erez, 2001). 이를 설명하기 위해 이직을 유발하는 사건의 영향력을 감소시키고 구성원들이 조직에 계속 머무르도록 만드는 요인으로 직무 배태성(job embeddedness)이라는 개념이 등장하였다(Mitchell & Lee, 2001).

과거의 작업동기 연구들은 근로자들의 삶에서 가장 중요한 것이 조직에서의 역할이고 조직 내에서의 동기는 조직 밖에서의 동기와 독립적인 과정을 거친다고 보았기 때문에 조직생활에 미치는 업무 외적 요인의 영향력(non-work influence)에 대해서 관심을 갖지 않는 경향이 있었다(Kossek & Misra, 2008). 이러한 경향은 직무 배태성 연구에서도 나타났다. 직무배태성의 하위 차원 중 업무 관련 변인인 조직 배태성(organizational embeddedness)이 많이 다뤄진 반면, 또 다른 하위 차원으로 업무 외적 변인인 지역사회 배태성(community embeddedness)은 주목을 받지 못했다(Harman, Blum, Stefani, & Taho, 2009). 업무 관련 변인과 업무 외적인 변인 간 관계를 다룬 연구들은 직장에서 경험한 것들이 개인의 가정생활이나 여가생활에 영향을 줄 수도 있고, 반대로 업무 외적인 삶의 영역에서 경험한 것들이 직장

에서의 경험에 영향을 줄 수도 있다는 것을 밝혔다(Kabanoff, 1980). 본 연구에서는 후자에 초점을 두고 자기가치 확인이론(Steele, 1988), 자원보존이론(Hobfoll, 1989, 2001), 일-가정 충돌이론(Greenhaus & Powell, 2006)을 바탕으로 업무 외적 변인인 지역사회 배태성이 가정과 직장에서의 요구를 충족하는 데 도움을 주는 자원으로 기능하는지 알아보고자 한다.

대부분의 근로자들에게 직장은 중요한 삶의 영역이기 때문에 직장에서 경험하는 다양한 사건들은 근로자의 자아에 큰 영향을 미칠 수 있다. 자기가치 확인이론(Steele, 1988)은 사람들이 전반적으로 바람직한 자아상을 갖고자 노력한다고 가정한다. 이러한 측면은 Mitchell 등(2001)의 이직을 촉발하는 사건과 관련되어 있다. 특히, 직장에서 발생하는 사건이 부정적인 경우 근로자의 자아에 부정적인 영향을 미쳐서 이직의도로 이어질 수 있다. 그러나 근로자가 직장 밖의 생활에서 스스로 가치 있다고 여긴다면 직장에서의 부정적인 사건들이 근로자의 자아상에 미치는 영향력이 줄어들고 이로 인해 이직의도도 낮아질 수 있다. 지역사회 배태성이 개인의 가치와 욕구를 충족시키는 정도와 관련되어 있다는 점을 고려하면, 자기가치 확인이론을 바탕으로 지역사회 배태성과 이직의도 간 관계를 살펴보는 것은 의미가 있다.

자원보존이론은 인간이 현재 자원을 유지하고, 새로운 자원을 추구하려는 동기가 있다고 가정한다(Hobfoll, 1989). 자원보존이론은 자원고갈과 자원투자라는 두 가지 가정에 바탕을 두고 있다. 하지만 자원보존이론은 주로 자원고갈 가정을 바탕으로 둔 스트레스 연구에서 많이 다뤄졌고 자원투자 측면은 다뤄지지 않는 경향이 있다(Hobfoll, 2001). 자원보존이론을

다른 연구들이 자원고갈 가정에 초점을 둔 것은 과거 심리학이 전반적으로 부정적인 요소를 완화하는 것이 중요하다고 여겼던 것과 같은 맥락이라고 볼 수 있다(Luthans, 2002; Stajkovic, 2006). 그러나 최근에는 긍정심리학이 부각되면서(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), 스트레스나 직무탈진에 대응하는 직무열의(Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002)의 개념이 등장하였다.

지역사회에 속한 개인은 지역사회 기반시설이나 체육활동, 문화생활을 통해 형성된 조직 외부의 인맥 등 다양한 자원과 연결되어 있다. 지역사회의 풍부한 자원을 활용하는 것은 가정과 직장에서 개인에게 할당된 책임을 이행하는 데 도움을 줄 수 있고, 특히 관계적인 측면에 도움을 줄 수 있다. 예를 들어, 직장 밖에서 개인적인 인간관계를 형성하고 있는 근로자는 관계형성에 필요한 기술을 습득하거나 연습할 수 있으며, 이러한 기술이나 연습 경험은 직장 내에서 인간관계를 형성하는 데 도움을 줄 수 있다. 따라서 지역사회 배태성과 직무열의 간 관계를 연구하는 것은 ‘개인의 삶을 풍요롭게 만드는 요인 탐색’이라는 긍정심리학 연구에 기여할 뿐만 아니라, 자원보존이론의 자원투자 가정에 대한 실제적인 증거를 제시할 수 있을 것이다.

직장생활과 개인생활 간 균형을 추구하는 조직구성원들이 증가함에 따라 업무 외적인 요인들이 직장생활에 미치는 영향에 대해서도 연구자들이 관심을 갖게 되었다(Kossek & Misra, 2008). 직장에서의 역할과 가정에서의 역할 간 상호작용을 다루었던 연구들은 다른 두 영역에서의 역할이 양립할 수 없다고 간주하고 역할수행에서 발생하는 갈등에 초점을 두었다(Allen & Armstrong, 2006; Allen, Herst,

Bruck, & Sutton, 2000). 즉, 서로 다른 역할에 참여하는 것이 부정적인 전이효과를 일으킨다고 보았다(Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). 직장 내 역할과 가정 내 역할 간 발생하는 갈등은 정서소진이나 직무불만족과 같은 부정적인 결과를 초래하기 때문에(Boles, Johnston, & Hair, 1997), 관련 연구들은 주로 갈등 자체를 줄이거나 갈등으로 인한 부정적인 영향을 줄일 수 있는 방법을 파악하는 데 주력하였다. 반면, Greenhaus와 Powell(2006)은 한 영역에서 경험한 것들이 다른 역할을 수행하는 데 도움을 줄 수 있다는 일-가정 충실(work-family enrichment) 이론을 제안하였다. 일-가정 충실 이론은 다양한 영역에서의 역할이 양립 가능할 뿐만 아니라 다양한 역할에 참여하는 것이 긍정적인 전이효과를 일으킨다고 가정한다(Edwards & Rothbard, 2000). 그러나 일-가정 충실 이론을 바탕으로 한 경험적인 연구는 부족한 실정이다(McNall, Nicklin, & Masuda, 2010). 따라서 가정에서의 역할이 직장 생활에 도움을 줄 수 있다고 보는 일-가정 충실 이론을 바탕으로 연구를 진행하는 것은 조직 구성원들의 직무에 대한 태도를 이해하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 조직에서 개인을 온전히 이해하기 위해서 업무 외적인 요소들을 이해할 필요가 있다는 논의가 진행되어 왔음에도 불구하고 업무 외적 변인과 업무 관련 변인 간 관계를 다룬 연구는 많지 않았다. 특히, 조직구성원들이 조직에 머무르는 이유를 설명하고자 제안된 직무 배태성 연구에서 조직 배태성이 다뤄진 것에 비해 조직과 직접 관련되어 있지 않은 지역사회 배태성은 거의 다뤄지지 않았다. 따라서 본 연구에서는 자기가치 확인이론을 바탕으로 지역사회

회 배태성이 조직구성원의 이직의도에 미치는 효과를 검증하고자 한다. 둘째, 자원보존이론은 크게 자원고갈과 자원투자라는 두 가지 가정에 기반하고 있다. 그러나 자원고갈 관점이 주로 다뤄진 것에 비해 자원투자 관점은 많이 다뤄지지 않았다. 본 연구에서는 자원투자 관점을 바탕으로 지역사회 배태성이 근로자들의 직무열의에 미치는 효과를 검증하고자 한다. 셋째, 다양한 역할을 수행하는 것이 긍정적인 측면을 지니고 있음에도 불구하고 일-가정 충돌이론은 많이 다뤄지지 않았으며, 가정-일 충돌이 이직의도와 직무열의에 미치는 영향을 검증한 연구가 많지 않다. 따라서 본 연구에서는 가정-일 충돌이 이직의도와 직무열의에 미치는 효과를 검증하고, 지역사회 배태성과 이직의도, 지역사회 배태성과 직무열의 간 관계에서 가정-일 충돌의 매개효과를 검증하고자 한다.

지역사회 배태성

조직 구성원들이 직장에 머무르는 이유를 이해하기 위해 제안된 직무 배태성(job embeddedness)은 개인이 조직이나 지역사회에 대해 가지고 있는 애착 혹은 해당 조직이나 지역에 깊이 뿌리내리고 있는 정도를 의미한다(Mitchell et al., 2001; Mitchell & Lee, 2001). 직무 배태성은 조직 잔류에 영향을 미치는 다양한 요소들이 집합되어 있는 개념으로 조직 차원의 조직 배태성(organizational embeddedness)과 조직 외부 차원의 지역사회 배태성(community embeddedness)이라는 두 개 차원으로 이루어져 있다. 직무 배태성이 기존의 태도변인들과 두드러지게 구분되는 부분은 조직 차원의 변인인 조직 배태성과 조직 외적 차원

의 변인인 지역사회 배태성을 모두 포함하고 있다는 것이다. 각각은 적합성, 연계, 희생의 세 개 하위요소로 이루어져 있다.

적합성(fit)은 업무를 수행하는 조직이나 거주하는 주변 환경이 개인의 삶의 다양한 측면과 유사하여 친근하거나 편안하다고 느끼는 정도를 나타낸다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 조직과 지역사회가 자신의 욕구나 가치와 일치한다고 느끼게 되면 소속된 조직이나 지역사회에 대해 애착을 갖게 된다. 연계(link)는 개인이 조직 내외부에서 활동에 참여하는 빈도나 주변 사람들과 연결된 정도를 나타낸다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 이는 직장내 동료 혹은 직장 밖에서 만날 수 있는 다양한 사람과 맺고 있는 사회적 관계를 의미한다. 희생(sacrifice)은 현재 직장이나 거주 지역을 떠날 경우 발생하는 물질적이거나 심리적인 비용에 대해 지각하는 정도를 나타낸다(Mitchell et al., 2001; Mitchell, & Lee, 2001). 물질적, 심리적 비용의 예로는 복지혜택이나 승진가능성 혹은 문화생활을 누릴 수 있는 시설, 대중교통체계, 거주 지역에 형성되어 있는 자신의 인지도 등을 들 수 있다. 개인이 소속되어 있는 조직을 떠나려고 할 때 구축되어 있는 망의 개수가 많고 그 강도가 큰 경우, 즉 조직 배태성이 높은 경우 개인은 이동의 용이성에 제한을 받게 되어 이직할 가능성이 줄어든다(Griffeth & Hom, 2002; Holtom & Inderrieden, 2006; Mitchell et al., 2001).

많은 연구자들은 지역사회 배태성을 조직이 통제할 수 없는 요인으로 여기고 연구에서 배제하고 있는 실정이다(이종현, 신강현, 백승근, 허창구, 2014). 이러한 경향은 조직 배태성이 작업태도나 조직행동을 일관되게 예측하는

반면, 지역사회 배태성은 작업태도나 행동을 일관되게 예측하지 못하기 때문에 나타난다 (Halbesleben & Wheeler, 2008; Ng & Feldman, 2009; Sekiguchi, Burton & Sablinski, 2008). 그러나 업무 외적인 삶이 개인의 경력결정에 어떤 영향을 미치는지 모르는 상태에서는 개인의 경력을 온전히 이해하기 어렵기 때문에 (Hansen, 2001; Voydanoff, 2001), 조직이 통제하기 어렵고 또한 조직 내 변인들과 일관된 관련성을 갖지 않는다는 이유만으로 지역사회 배태성을 연구하지 않는 것은 적절하지 않다 (Ng & Feldman, 2012). 따라서 본 연구에서는 조직과 직접적으로 관련되어 있지 않은 지역사회 배태성이 가정과 조직 차원의 변인에 미치는 긍정적인 효과를 알아보고자 한다.

지역사회 배태성을 제안한 Mitchell과 Lee (2001)는 지역사회를 ‘지리적 공동체’로 정의하고 있다. 그러나 Ng과 Feldman(2013)은 기존 지역사회의 정의가 모호하기 때문에 지역사회를 명확하게 정의해야 한다고 주장하였다. 마을, 도시, 국가 등은 모두 지역사회라는 단어의 범주에 포함될 수 있지만 각각은 지리적 경계에서 큰 차이가 있다. 또한 지역사회는 공공 기반 시설(예: 대중교통), 기관 자원(예: 학교), 전문적인 서비스 제공망 및 사회적 지지체계, 지인과의 인간관계 등을 아우르는 폭넓은 개념이다(Cowell & Green, 1994; Mancini, Bowen, & Martin, 2005; Pugh, Dietz, Brief, & Wiley, 2008). 따라서 거주지역의 크기에 따라 달라지는 지원시설 및 체계를 활용하는 개인의 활동수준에 따라서 지역사회 배태성의 수준이나 영향력이 달라질 수 있다. Zhang, Fried 및 Griffeth(2012)은 직장과 가정 간 통근소요시간이 길수록 개인이 지역사회 내 활동에 참여 가능한 시간이 줄어들기 때문에 개인의 지역

사회 배태성 수준이 높더라도 영향력이 약화될 수 있다고 하였다. 따라서 지역사회 배태성 측정 시 응답자가 거주하는 지역의 크기와 통근시간을 고려하고 개인의 지역사회 내 활동수준을 반영하여 지역사회 연계 차원을 다를 필요가 있다.

지역사회 내에서 많은 사람들과 관계되어 있는 것은 지역사회 배태성을 높여서 이직의도를 낮출 수 있다. 그러나 다양한 인간관계는 예상치 못한 직무제안이나 직무관련 정보에 대한 접근성을 증가시킴으로써 오히려 이직의도를 높일 수도 있어서 지역사회 배태성의 영향력이 일관되지 않게 나타난다. 이에 대해 Zhang 등(2012)은 정보추구 네트워크, 신뢰 네트워크, 갈등 네트워크 등 연계의 유형에 따라 연계와 이직의도 간 관계가 달라질 수 있기 때문에 지역사회 연계 차원을 양적인 측면이 아닌 질적인 측면에서 다를 필요가 있다고 제안하였다.

본 연구에서는 지역사회를 ‘개인이 거주하는 지역’으로 정의하고, 거주지에서 직장까지 편도기준 통근시간이 15분 이하인 근로자를 연구대상자로 설정하였다. 또한 지역사회 배태성을 ‘지역사회 내 다양한 활동을 바탕으로 형성되는 지역사회에 대한 애착 혹은 지역사회에 뿌리내리고 있는 정도에 대한 개인의 지각’으로 정의하였다.

지역사회 배태성과 이직의도 간 관계

지역사회 배태성과 이직의도 간 관계를 다룬 기존 연구들은 두 변인이 서로 부적으로 관계되어 있거나(Battistelli, Portoghese, Galletta, & Pohl, 2013; Lee, Mitchell, Sablinski, Burton, & Holtom, 2004; Mitchell & Lee, 2001), 유의한 관

계가 없다고 보고하였다(Allen, 2006; Crossley, Bennett, Jex, & Burnfield, 2007; Ramesh & Gelfand, 2010). Zhang 등(2012)은 지역사회 배태성과 이직의도 간 관계가 일관된 결과를 보이지 않는 것에 대해 통근시간, 경제수준, 직군, 문화 같은 변인들이 조절변인으로 작용할 수 있다고 제안하였다. 특히 Zhang 등(2012)은 집단주의 문화권에 속하는 중국에서는 개인의 경력개발보다는 일을 통해 얻는 가족의 장기적 복지를 더 중요하게 생각하기 때문에 지역사회 배태성과 이직의도 간 부적인 관계가 더 약하게 나타날 것이라고 가정하였다. 본 연구에서도 문화적인 차이가 두 변인 간 관계에 영향을 줄 수 있을 것이라고 보았으나 Zhang 등(2012)의 가정과는 반대로 집단주의 문화권에서 두 변인 간 부적인 관계가 더 강할 것이라고 보았다. 개인주의 문화권에 속한 사람들은 개인의 가치를 더 중요하게 생각하지만 집단주의 문화권에 속한 사람들은 개인의 가치뿐만 아니라 가까운 사람이나 소속된 집단의 가치를 더 중요하게 생각하고 소속감을 높게 지각한다(Hofstede, Hofstede, & Minkov, 2010). 집단주의 문화권에서는 개인의 가치뿐만 아니라 가까운 타인이나 자신이 소속된 집단의 가치 등 다양한 가치를 수용할 가능성이 높기 때문에 통합적인 자아상 형성이 용이할 수 있고, 결과적으로 지역사회 배태성과 이직의도 간에 부적 관계가 나타날 가능성이 크다.

자기가치 확인이론(self-affirmation theory; Steele, 1988)에 따르면, 개인이 자신의 정체성에 중요한 역할을 하거나 자신의 가치, 혹은 신념을 촉진할 수 있는 다양한 활동에 참여하는 것은 개인의 자기통합을 증진하고 스스로의 가치를 높게 인식하도록 한다. 한 영역에서 발생한 위협에 집중하기보다는 더 넓은 맥

락에서 자기를 보도록 주의나 관점을 옮김으로써 특정한 위협에 대해 덜 방어적으로 대응하도록 만들어 제한된 자원을 보존할 수 있게 돕는다. 이렇게 보존된 자원은 개인이 여러 영역에서 효과적으로 활동할 수 있도록 해준다. 예를 들어, 자신의 업무에만 큰 가치를 두는 사람은 업무영역에서 위협을 경험하는 경우에 매우 방어적으로 대응할 수 있다. 하지만 업무만이 아니라 업무 외적으로 다양한 역할이나 활동에 참여하고 있어서 지역사회 배태성이 높은 사람은 업무영역에서 위협을 경험하더라도 업무 외적 영역에서 자신의 가치를 확인할 수 있다. 따라서 거주하는 지역에서 종교생활, 문화생활, 체육활동 등 다양한 활동에 참여해서 지역사회 배태성을 높게 지각하는 사람은 통합적인 자아상을 형성하고 위협을 극복하는 탄력성을 지닐 수 있다. 특히 타인을 돕는 활동에 참여하는 경우 자기가치 확인의 긍정적인 효과가 더욱 강해진다(Burson, Crocker, & Mischkowski, 2012). 통합된 자아상을 바탕으로 형성된 탄력성은 직장에서 개인이 경험할 수 있는 이직 촉발사건에 잘 대처하도록 만들기 때문에 이직의도를 낮출 수 있다. 이상의 논의를 바탕으로 지역사회 배태성이 이직의도를 낮출 것이라고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 지역사회 배태성은 이직의도와 부적 관련이 있을 것이다.

지역사회 배태성과 직무열의의 간 관계

직무열의는 조직 장면에서 나타나는 업무에 대한 긍정적이고 열정적인 상태 혹은 태도를 의미한다. 직무열의는 조직 구성원이 긍정적

이고 지속적으로 업무에 임하고자 하는 마음
가짐으로 정의되며 활력, 헌신, 몰두의 세 하
위차원으로 구성되어 있다. 활력은 일을 하는
동안 높은 수준의 에너지, 회복탄력성, 업무에
노력을 투자하려는 의지, 어려움에 직면했을
때의 인내심을 의미한다. 헌신은 자신의 업무
에 몰입하면서 일의 의미, 열정과 영감, 자부
심과 도전감을 느끼는 것을 의미한다. 그리고
몰두는 개인이 업무에 집중하고 몰입하면서
시간이 빠르게 지나가고 업무와 자신을 분리
하기 어려운 것을 의미한다(Schaufeli et al.,
2002).

Schaufeli와 Bakker(2004)에 따르면 이용 가능
한 자원에 따라 직무열의의 수준이 달라지며
자원이 부족하거나 직무요구가 클 경우에 직
무 탈진이 일어날 수 있다. 직무 요구-자원 모
형은 직무열의가 직무 요구와 직무 자원 간
상호작용에 영향을 받는다는 점을 보여주고
있는데, 이때 직무 자원뿐만 아니라 개인적
자원 또한 직무열의에 영향을 줄 수 있다(이
철희, 신강현, 허창구, 2012). 이와 관련하여
낙관주의, 자기 효능감, 회복탄력성, 심리적
자본과 같은 개인적 자원들이 직무열의와 정
적으로 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(Bakker &
Leiter, 2010).

자원보존이론의 자원투자 관점은 개인의 자
원이 다른 삶의 영역으로 옮겨질 수 있다고
가정한다. Hobfoll(1989)은 현재 자원이 충분하
더라도 미래의 잠재적인 자원손실로 인한 부
정적인 효과를 완충하기 위해 개인에게 더 많
은 자원을 획득하려는 동기가 있다고 하였다.
자원이 많은 개인은 자원을 능숙하게 획득하
고, 자원을 적극적으로 투자함으로써 기존의
자원을 증진시킬 수 있으며, 자원이 고갈되는
상황을 극복할 수 있는 회복탄력성을 가지고

있다. 더 나아가, 이들은 더 큰 자원저장소
(resource caravan)를 만들기 위해 가능한 자원들
을 엮어두는 경향이 있다.

지금까지 지역사회 배태성과 직무열의 간
관계를 직접적으로 다룬 연구는 없었으나 직
무열의와 유사한 직무노력이나 직무동기와 지
역사회 배태성 간 관계를 다룬 연구들이 있다
(Wheeler, Harris, & Sablynski, 2010; Ng &
Feldman, 2013). Wheeler 등(2010)은 자원보존이
론의 자원투자 관점에 초점을 두고 자원 저장
소로서의 직무 배태성의 역할을 연구하기 위
해 지역사회 배태성, 조직 배태성, 직무노력,
직무수행 간 관계를 다루었다. 결과적으로 지
역사회 배태성은 직무수행은 예측하였으나 직
무노력은 예측하지 못하였다. 한편, Ng과
Feldman(2013)은 지역사회 배태성이 잉여자원
(예: 시간, 에너지)을 형성하도록 도움으로써
개인이 조직에 잉여자원을 투자할 수 있도록
만든다는 가정을 바탕으로, 지역사회 배태성
이 조직 배태성을 매개하여 직무동기와 조직
내외부의 인간관계를 예측한다는 것을 밝혔다.
또한 지역사회 배태성의 연계 측면과 유사한
조직 외 활동 빈도와 업무 관련 변인(조직몰
입, 직업몰입, 직무관여) 간 관계를 다룬
Cohen(1995)은 업무 외적인 활동에 참여하는
빈도가 높을수록 조직몰입의 수준이 높다고
보고하였다. 또한 개인이 친구, 집단구성원,
자원봉사자로서의 역할을 수행하는 것은 높
은 수준의 심리적 웰빙과 관련되어 있었다
(Jackson, 1997; Thoits, 1992; Umberson, Chen,
House, Hopkins, & Slaten, 1996). 이처럼 조직
구성원들이 업무와 관련되지 않은 다양한 활
동에 참여하고 사람들과 교류하는 것은 업무
에서 쌓인 스트레스와 긴장을 해소시킬 수 있
으며, 동시에 긍정정서나 자기효능감과 같은

자원을 생성함으로써(Greenhaus & Powell, 2006) 구성원들이 업무를 열심히 하도록 할 수 있다. 일반적으로 직무열의는 직무수행의 선행변인으로 알려져 있기 때문에(Schaufeli & Bakker, 2004) 직무수행을 직접적으로 예측하는 지역 사회 배태성은 직무열의와 정적인 관계가 있을 것이라고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 지역사회 배태성은 직무열의와 정적인 관련이 있을 것이다.

가정-일 충실

직장과 가정에서의 역할을 다룬 연구들은 전반적으로 일-가정 갈등에 집중되어 있다(Greenhaus & Beutell, 1985). 역할갈등을 다루는 기존의 연구들은 제한된 시간과 에너지에 비해 너무 많은 요구가 있을 때 갈등이 발생한다고 보는 자원고갈이론(Hobfoll, 1989)과 가정에서의 요구가 업무역할에도 영향을 미쳐 업무와 가정 역할 간 갈등을 일으킨다는 전이이론(Netemeyer et al., 1996)을 바탕으로 업무 외적인 역할에 참여하는 것이 작업동기에 부정적인 영향을 준다고 보았다. Greenhaus와 Beutell(1985)은 갈등이 발생하는 세 가지 상황을 제시하였다. 첫째, 다른 역할에서의 요구를 충족시키려 하는 동안 한 역할과 관련된 시간의 압박이 다른 역할에서의 기대에 응하기 어렵게 만드는 경우, 둘째, 한 영역에서 스트레스에 노출되는 것이 피로나 부담감을 느끼게 만드는 경우, 셋째, 한 역할에서의 행동이 다른 역할에서 수행해야 하는 행동과 양립할 수 없는 경우에 갈등이 발생한다고 제안하였다. 또한 Greenhaus와 Beutell(1985)은 역할갈등이

양방향에서 개시될 수 있다고 하였는데 일→가정 갈등은 업무에서 발생한 부정적인 요소들이 가정에서의 역할수행에 영향을 주는 것을 의미하며, 가정→일 갈등은 가정에서 발생한 문제가 업무수행에 부정적인 영향을 주는 것을 의미한다.

한편, 사회학 이론가들은(Marks, 1977; Sieber, 1974) 다양한 역할에 참여하는 것이 안전감을 제공하고, 삶의 목적감을 느끼게 해주고, 자존감을 증가시키며, 사회적 지지를 제공함으로써 한 역할에서의 실패에 대한 완충작용을 한다고 주장해왔다(Barnett & Hyde, 2001; Thoits, 1991). 이와 관련된 연구들은 업무를 수행하고 가정에서의 역할에 참여하는 것이 정신적, 신체적, 관계적 측면의 건강에 도움이 되며(Barnett & Hyde, 2001), 개인적 삶과 직업인으로서의 삶을 통합하는 것은 단점보다 장점이 더 많을 수 있다고 제안한다. 즉, 다양한 역할에 참여하는 것이 갈등만 경험하도록 만드는 것이 아니라 다른 영역에서의 역할수행을 촉진할 수도 있는 것이다. 이러한 논의들을 바탕으로 다양한 역할수행의 긍정적인 측면을 고려해야한다는 주장이 제기되었다(Greenhaus & Powell, 2006).

Greenhaus와 Powell(2006)은 일-가정 충실이론(work-family enrichment theory)을 제안하면서 일-가정 충실이 한 역할에서의 경험에서 형성된 자원이 다른 영역의 삶의 질을 증진시키는 정도라고 정의하였다. 일-가정 갈등과 마찬가지로 일-가정 충실은 방향성을 갖는다. 일→가정 충실은 직장에서의 경험을 바탕으로 형성된 기술, 행동, 긍정적인 기분이 가정생활의 질을 증진시킬 때 일어나고, 가정→일 충실은 가정생활에서의 역할수행에서 얻어진 경험이 직장생활에서 활기를 느끼게 하고, 긍정적인 기분

을 느끼게 하며, 어려움에 잘 대처할 수 있도록 함으로써 업무수행을 증진시킬 때 발생한다. 본 연구에서는 조직 외적 변인인 지역사회 배태성이 가정생활에 영향을 주고, 가정생활에서의 역할수행을 통해 얻어진 경험이 직장생활에서 개인의 업무수행에 도움이 되는지를 확인하기 위해 일→가정 충실이 아닌 가정→일 충실에 초점을 두었다.

Greenhaus와 Powell(2006)은 역할 경험이 기술, 관점, 심리·신체적 자원, 사회적 자본, 유연성, 물질적 자원을 형성한다고 하였다. 이런 자원들은 도구적(직접적) 경로와 정서적(간접적) 경로를 통해 수행을 개선하는 것을 가능하게 한다. 예를 들어, 양육자로서 아이를 키우는 경험을 통해 얻어진 멀티태스킹 능력은 직접적으로 업무수행을 높일 수 있으며, 가족들과 함께 여행을 다녀온 뒤에 얻어지는 에너지나 긍정정서는 업무역할에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 일-가정 충실 모형에서 자원생성은 긍정적인 전이효과를 개시하는 중요한 추진요인이며, 이때 역할의 특징이나 개인특성은 역할 참여에서 형성되는 자원의 정도를 결정할 수 있다.

단순히 개인이 직장과 가정에서의 역할을 수행할 때 갈등을 경험하지 않는다고 해서 반드시 일-가정 충실을 경험하고 있는 것은 아니다. 초기의 연구들은 일-가정 갈등과 일-가정 충실이 서로 상반되는 개념이라고 보았으나, 일과 가정 영역 간 긍정적인 전이와 부정적인 전이는 동일선상의 양극단이 아닌 서로 구별되는 차원으로 일-가정 갈등과 일-가정 충실을 동시에 경험할 수 있다는 것이 밝혀졌다(Grzywacz & Marks, 2000). 따라서 일-가정 충실에 대해 다루는 것은 그동안 일-가정 갈등 연구가 다루지 못했던 부분까지 연구영역을 확

장한다는 데 의미가 있다.

지역사회 배태성과 가정-일 충실 간 관계

일-가정 충실 이론에 따르면, 한 영역에서 역할수행을 통해 경험한 것은 다른 영역의 경험이나 정서에 영향을 줄 수 있다(Greenhaus & Powell, 2006). 이는 가정과 직장영역뿐만 아니라 지역사회와 가정영역에도 적용될 수 있다. 지역사회 배태성 수준이 높은 개인은 거주하는 지역이 본인의 욕구나 가치를 충족하는데 도움을 준다고 생각하고, 지역사회에서 활동하며 다양한 사람들과 관계를 맺는다. 일-가정 충실 이론은 역할을 수행하는 것이 자원을 형성한다고 가정하기 때문에 지역사회에서 여러 활동에 참여하는 것은 자원을 보존하거나 형성함으로써 가정과 직장에서의 역할 수행에 도움을 줄 수 있다. 이러한 자원에는 기술, 관점, 지식뿐만 아니라 시간, 에너지, 정서적인 자원도 포함된다. 지역사회가 갖추고 있는 시설이나 체계를 활용하는 것은 개인이 시간과 에너지를 보존하도록 도와준다. 거주하는 지역에 탁아시설이 많아 자녀를 맡기기가 용이하거나, 다양한 병원이 위치하고 있어서 적절한 시점에 좋은 의료서비스를 받는 것으로써 들 수 있다(Herrero & Gracia, 2007; Lin, Thompson, & Kaslow, 2009; Martins, Eddleston, & Veiga, 2002).

지역사회에서 업무 외적인 활동에 참여하는 것은 개인이 지식, 기술, 관점 등을 획득하도록 도울 뿐만 아니라, 정서적인 측면에도 도움을 줄 수 있다(Greenhaus & Powell, 2006). 학부모 모임에 참여하는 개인은 그렇지 않은 개인에 비해 자녀 교육에 도움이 될 수 있는 정보나 관점에 대한 접근성이 높기 때문에 가정

에서의 역할수행을 잘할 수 있다. 더불어, 개인이 문화생활이나 체육활동 등의 여가생활에 참여하면서 형성되는 긍정적인 감정이나 신체적인 건강 또한 가정과 직장에서의 역할수행을 도울 수 있다. 지역사회에서 넓고 깊은 관계를 맺고 있는 가정은 청소년 비행문제를 덜 경험하는 경향이 있다(Houseknecht & Lewis, 2005). 또한 지역사회에 대해 높은 적합성을 지각하는 개인은 높은 수준의 웰빙을 경험하고 더 나은 정신건강을 유지하며(Muhajarine & Janzen, 2006), 건강한 정신을 바탕으로 형성되는 긍정정서는 가족구성원과의 상호작용으로 전이된다(Voydanoff, 2004).

긍정적인 감정은 개인이 경험하는 일들을 긍정적으로 해석할 수 있도록 돕기 때문에(Judge & Ilies, 2004; Rothbard, 2001) 가정과 직장에서 기쁨이나 즐거움을 더 많이 느끼도록 할 수 있다. 이와 관련하여, Crain과 Hammer(2013)는 지역사회 활동 참여나 배우자의 지지 변인이 가정-일 충실에 영향을 준다고 하였다. 또한 지역사회 참여, 정서적 지역사회 자원과 직업·결혼 생활의 질 간 관계에 대해 연구한 Voydanoff(2005)는 정서적 지역사회 자원이 결혼생활의 질과 정적으로 관련되어 있다고 보고하였다. 따라서 개인이 지역사회 내에서 지원체계를 활용하거나 다양한 활동을 수행하는 것은 가정과 직장에서의 역할수행을 증진시키는 긍정적 전이효과(Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006)를 일으킬 수 있다. 이상의 선행연구, 이론 그리고 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 지역사회 배태성은 가정-일 충실과 정적인 관련이 있을 것이다.

가정-일 충실과 이직의도, 직무열의 간 관계

일-가정 역할 간 갈등을 다룬 메타분석은 일→가정 갈등이 가정만족을 예측하고, 가정→일 갈등은 직무만족을 예측한다는 것을 보여줌으로써 한 영역에서 발생한 효과가 다른 영역에 영향을 미친다는 교차영역(cross-domain) 관점을 지지하는 결과를 제시하였다(Ford, Heinen, & Langkamer, 2007; Frone, Russell, & Cooper, 1992). 그러나 최근의 일-가정 역할 간 충실효과를 다룬 연구들은 일→가정 충실은 직무만족을 더 잘 예측하고, 가정→일 충실이 가정만족을 더 잘 예측한다는 것을 보고하였다. 이로 인해 한 영역에서 역할수행을 통해 발생한 자원의 긍정적인 효과가 다른 영역의 역할수행을 돕기보다는 처음에 자원을 생성한 영역에 잔류한다는 일치영역(within-domain) 관점이 주목받게 되었다(McNall et al., 2010; Wayne, Randel, & Stevens, 2006).

일치영역 관점과 교차영역 관점을 채택하는데 있어 연구를 진행한 문화에 따라 차이가 존재할 수 있다는 주장이 제기되었다. 개인의 개성이나 자기계발을 중요하게 생각하는 개인주의 문화에서는 다양한 이유로 일을 하며, 경우에 따라서는 가정에서의 책임과는 무관하게 일을 할 수도 있다(Aryee, Field, & Luk, 1999). 이런 상황에서 직장과 가정에서의 역할은 독립적일 수 있기 때문에, 가정 영역에서 발생한 자원이 가정 영역에 잔류하는 일치영역 관점이 개인주의 문화에서는 더 타당할 수 있다. 그러나 집단주의 문화에서는 일을 가정을 부양하기 위한 책임을 이행하는 수단으로 여기고 가정의 행복이 전반적인 삶의 만족에 중요한 원천이기 때문에(Aryee et al., 1999), 일보다 가정을 중요하게 생각할 수 있다. 따라

서 집단주의 문화에서는 가정에서 발생한 긍정적 효과가 직장으로 전이되는 교차영역 관점이 더 타당할 수 있다(김학수, 박상언, 2017).

Wayne 등(2006)은 가정-일 충실이 정서적 조직몰입, 직무만족과 정적 관계가 있고 이직의도와는 부적 관계가 있다는 것을 보여주었다. 직장과 가정에서 두 가지 역할을 동시에 수행하는 직장인은 한 가지 역할에만 집중하는 사람들보다 더 행복하며 삶의 만족도도 높다(Rice, Frone, & McFarlin, 1992). 이와 유사하게 가정-일 충실을 경험하는 것은 높은 직무만족(Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Carlson, Grzywacz, & Kacmar, 2010), 신체적 건강, 낮은 결근율, 높은 직무성과와 관련되어 있다(van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007). 이러한 선행연구들을 토대로 가정-일 충실이 이직의도를 낮출 것이라고 예측할 수 있다.

최근의 일-가정 역할 연구들은 일-가정 관련 변인과 태도, 행동 간 관계뿐만 아니라 정서적인 변인과의 관계를 다루고 있다. 일-가정 갈등은 직무스트레스나 정서고갈을 초래해서 성과에 부정적인 영향을 미치는 반면(Netemeyer, Maxham III, & Pullig, 2005), 가정-일 충실은 긍정적인 정서나 태도에 영향을 준다고 알려져 있다(Carlson, Kacmar, Zivnuska, Ferguson, & Whitten, 2011). 정서와 직무태도 간 관계에 대한 메타 분석은 정서와 직무태도 변인 간에 유의한 관계가 있다는 점을 밝혔다(Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, & de Chermont, 2003). 또한 Christian, Garza 및 Slaughter(2011)는 긍정 정서가 직무열의와 정적인 관계가 있다는 점을 밝혔다. 보편적으로 사람들은 좋은 기분이 오래 지속되기를 바라고 때문이다(Clark & Isen, 1982; Wegener & Petty, 1994), 개인이 가정에서의 역할 수행을 통해

좋은 기분을 느끼는 것은 직장에서도 긍정적인 감정 상태를 유지하도록 만든다. 또한 긍정정서가 직무열의와 정적인 관련이 있다는 점을 고려할 때 가정-일 충실은 긍정정서를 유발하여 직무열의를 높일 것이라고 예측할 수 있다. 이상의 선행연구와 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 가정-일 충실은 이직의도와 부적의 관련이 있을 것이다.

가설 5. 가정-일 충실은 직무열의와 정적인 관련이 있을 것이다.

가정-일 충실의 매개효과

개인의 삶은 다양한 영역으로 이루어져 있으며 세부적인 삶의 영역에 따라 다양한 역할을 수행한다. 직장과 가정에서 역할을 수행하는 것이 지식, 자기 효능감, 긍정정서, 시간 같은 다양한 자원을 획득하고 서로 다른 영역에서의 수행에 도움을 주는 것처럼, 지역사회에서 다양한 조직에 소속되거나 여러 활동에 참여하는 것은 가정과 직장에 긍정적인 영향을 줄 수 있다.

자원보존이론은 개인이 자원을 안전하게 확보할 수 있는 사회적 환경을 만들고자 노력함으로써 에너지를 포함한 자원을 유지하고 보호하며 개발한다고 제안한다(Hobfoll, 1989). Hobfoll(2011)은 자원보존이론을 기반으로 개인이 조건적 자원(근무, 경력, 지위), 에너지 자원(노력, 임금, 시간), 물질적 자원(도구적 소유물), 인적 자원(자존감) 등을 보존하고 증진시키기 위해 자신의 자원을 강화시켜주는 정보원을 획득하고자 노력한다고 주장하였다. 일반적으로, 지역사회 배태성이 높을수록 해당

지역에서 다양한 활동에 참여했을 가능성이 높으며 그에 따른 인적 네트워크 또한 풍부하다고 볼 수 있다. 이러한 인적 네트워크는 지역에서 활용할 수 있는 다양한 제도나 시설에 대한 정보뿐만 아니라 다양한 사람들의 관점을 획득하는 원천이 될 수 있다는 점에서 지역사회 배태성을 높게 지각하는 개인은 자원이 풍부하다고 볼 수 있다. 특히 조직구성원이 자녀나 부모를 부양해야 하는 상황에서 이러한 자원을 활용하는 것은 가족 구성원으로서 역할을 잘 수행하도록 함으로써 개인의 효능감을 증진시킬 수 있고, 이러한 효능감은 가정-일 충실을 통해 직장에서의 역할도 잘 수행할 수 있도록 함으로써 이직의도는 낮아지고 직무열의는 높아질 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 가정-일 충실은 지역사회 배태성과 이직의도 간 관계를 매개할 것이다.

가설 7. 가정-일 충실은 지역사회 배태성과 직무열의의 간 관계를 매개할 것이다.

본 연구에서 설정한 모형을 도식적으로 나타내면 그림 1과 같다.

방 법

연구대상자 및 자료수집 절차

본 연구는 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인들을 대상으로 온라인 설문지를 배포하여 총 547부를 수거하였다. 총 547부의 설문지 중 지역배태성 측정에 적합한 응답자만을 선정하기 위하여 직장과 거주지 간 편도기준 통근시간이 15분 이하인 276부(50.4%)만을 최종적으로 통계분석에 사용하였다. 통근시간이 15분 이내인 사람들만을 선정한 이유는 물리적인 거리를 고려할 때 직장과 거주지가 같은 지역에 있다고 연구자들이 판단했기 때문이다.

분석에 포함된 연구대상자들의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 전체 276명의 대상자 중 남성이 127명(46.0%), 여성이 149명(54.0%)이었으며, 기혼자는 186명(67.4%), 미혼자는 90명(32.6%)이었다. 자녀가 있는 응답자는 157명(56.9%), 자녀가 없는 응답자가 119명(43.1%)이었다. 연령대는 30대가 99명(35.9%)으로 가장 많았으며, 40대가 77명(27.9%), 50대 이상이 58명(21%)이었다. 최종학력은 대졸이 186명(67.4%)으로 가장 높은 비율을 차지하였고, 고졸 이하가 49명(17.8%), 대학원졸 이상은 41명(14.9%)이었다. 직무분야는 경영관리 및 지원

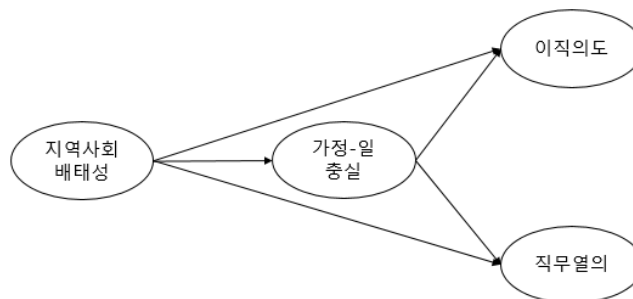


그림 1. 연구모형

직이 91명(33.0%)으로 가장 많았으며, 서비스직이 68명(24.6%), 생산 및 기술직이 41명(14.9%), 영업직이 23명(8.3%), 연구 및 개발직이 19명(6.9%), 기타가 34명(12.2%)이었다. 직급은 사원급이 109명(39.5%), 부장급 이상 54명(19.6%), 과장급 52명(18.8%), 대리급이 45명(16.3%), 차장급이 16명(5.8%)이었다. 근무기간은 16년에서 20년 이상 근무한 사람들이 75명(27.2%)으로 가장 많았으며, 1년에서 5년 근무한 사람이 72명(26.1%), 6년에서 10년 근무한 사람이 65명(23.6%), 11년에서 15년 근무한 사람이 36명(13.0%), 1년 미만 근무한 사람이 28명(10.1%)이었다. 서울 및 6대 광역시에 거주하는 사람이 130명(47.1%), 그 외 지방에 거주하는 사람이 146명(52.9%)이었다.

측정도구

지역사회 배태성

지역사회 배태성은 Ng과 Feldman(2012) 척도 중 지역사회 배태성 문항을 사용하여 측정하였다. 이 척도는 개인의 인식을 통합적으로 측정하는 전반적 척도로 가족, 이웃, 문화생활, 체육활동 등을 고려하여 거주하는 도시에 대해 응답하라는 지시문이 포함되어 있다. 문항은 “나는 내가 속한 지역사회에 대하여 애착을 느낀다.”, “나는 내가 속한 지역사회와 깊이 엮여 있어 쉽게 떠나지 못할 것 같다.” 등의 5개 문항으로 이루어져 있으며 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 지역사회 배태성의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .89였다.

가정-일 충실

가정-일 충실은 Carlson, Kacmar, Wayne 및

Grzywacz(2006)가 개발한 척도 중 가정-일 충실 문항을 사용하여 측정하였다. 가정-일 충실은 개발, 정서, 효율성의 세 개 차원으로 구성되어 있다. 문항은 “가정생활에 참여하는 것은 내가 지식을 얻는 데 도움이 되며, 이로 인해 일터에서 더 유능한 사람이 되게 해준다(개발)”, “가정생활에 참여하는 것은 내가 기운이 나게 해주며, 이로 인해 일터에서 더 유능한 사람이 되게 해준다(정서)”, “가정생활에 참여하는 것은 업무시간을 더 효율적으로 사용하게 도와주며, 이로 인해 일터에서 더 유능한 사람이 되게 해준다(효율성)” 등이다. 세 개 차원별 3개 문항으로 총 9개 문항으로 측정하였으며 5점 척도를 사용하였다. 가정-일 충실의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .94였다.

이직의도

이직의도는 Tett와 Meyer(1993)의 척도를 사용하여 측정하였다. “나는 머지않아 현재 다니는 직장을 떠날 의향이 있다.”, “나는 가능한 빨리 현재 다니는 직장을 그만 둘 것이다.” 등의 5개 문항으로 구성되어 있으며 7점 척도를 사용하여 측정하였다. 이직의도의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .93이었다.

직무열의

직무열의는 Schaufeli, Bakker 및 Salanova(2006)의 UWES-9(Utrecht Work Engagement Scale-9)를 이철희 등(2012)이 번안한 문항을 사용하여 측정하였다. UWES-9은 직무열의의 세 가지 하위요소인 활력, 헌신, 몰입을 측정한다. “나는 일을 하면서 원기 왕성함을 느낀다(활력).”, “내 일은 내가 열심히 일하도록 만들어 준다(헌신).”, “나는 내가 하는 일에 푹 빠져있

다(몰입)” 등 세 차원별 3개 문항으로 총 9개 문항을 사용하였으며 5점 척도를 사용하여 측정하였다. 직무열의의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .93이었다.

분석방법

본 연구에서 다음과 같은 분석방법을 사용하였다. 첫째, 통계 패키지 프로그램인 SPSS 21.0을 사용하여 변인들 간의 관계를 알아보기 위해 기술통계와 상관분석을 실시하고, 사용된 척도들의 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 확인하기 위해 신뢰도 분석을 실시하였다. 둘째, 연구모형을 검증하기 위해 AMOS 21.0을 활용한 구조방정식모형 분석을 실시하였으며, 모형 검증 시 문항합산(item-parceling) 방식을 사용하였다. 셋째, 연구 모형과 대안 모형 간 비교를 통해 가장 적절한 모형을 최종모형으로 선정하는 경쟁모형전략을 사용하였다. 넷째, 경쟁모형전략을 바탕으로 채택된 최종모형의 간접효과를 살펴보기 위해 bias-corrected bootstrap 검증을 실시하였다.

모수추정 방법은 최대우도법(maximum likelihood estimation)을 사용하였으며 모형 적합도를 평가하기 위해 절대적 적합도 지수 χ^2 , RMSEA, 상대적 적합도 지수인 표준적합지수(normed fit index; NFI), 비교적합지수(comparative fit index; CFI), 터커-루이스 지수(turker-lewis index; TLI)를 사용하였다. 또한 경쟁모형전략에서 모형비교 시, 연구모형과 대안모형이 내재된 모형(nested model)인 경우 적합도 지수에서 큰 차이가 나지 않을 수 있기 때문에 χ^2 차이 검증을 실시하였다.

결 과

측정 변인들의 기술 통계치 및 상호상관

측정변인들의 평균, 표준편차, 상호상관을 표 1에 제시하였다. 분석 결과, 지역사회 배태성은 직무열의($r=.38, p<.01$), 이직의도($r=-.29, p<.01$)와 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 지역사회 배태성은 가정-일 충실($r=.42, p<.01$)과 유의한 정적 상관이 있으며, 가정-일 충실은 직무열의($r=.48, p<.01$), 이직의도($r=-.26, p<.01$)와 통계적으로 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다.

연구모형 분석결과

본 연구에서 설정한 연구모형을 검증하고자 구조방정식모형 분석을 실시하였다. 지역사회 배태성에서 이직의도와 직무열의로 가는 직접효과를 제거한 대안모형(완전매개 모형)과 지역사회 배태성이 이직의도와 직무열의에 직접적으로 영향을 미치는 직접효과를 추가한 연구모형(부분매개 모형)을 비교하여 χ^2 차이 검증을 통해 연구모형의 적절성을 평가하였다. 표 2에서 볼 수 있듯이, 연구모형과 대안모형 모두 χ^2 이 .001 수준에서 유의하였지만, RMSEA, NFI, CFI, TLI는 대체로 양호한 수준의 모형적합도 지수를 보였다. 그러나 대안모형은 연구모형에 내재된 모형(nested model)이기 때문에 최종모형을 채택하기 위해 모형간 χ^2 차이 검증을 실시하였다. 그 결과, χ^2 변화량이 통계적으로 유의하여($\Delta\chi^2(2)=18.75, p<.001$), 연구모형인 부분매개모형을 최종모형으로 채택하였다.

그림 2에서 보듯이, 지역사회 배태성과 이

표 1. 측정 변인들의 기술 통계치 및 상호상관

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 성별	-										
2. 나이	.30**	-									
3. 학력	.03	.12*	-								
4. 직급	.42**	.54**	.19**	-							
5. 근무기간	.29**	.61**	.19**	.57**	-						
6. 결혼여부	.15*	.58**	.09	.38**	.40**	-					
7. 자녀유무	.13*	.48**	.07	.29**	.31**	.80**	-				
8. 지역사회 배태성	-.01	.29**	.12	.22**	.23**	.29**	.23**	(.89)			
9. 가정-일 충실	.01	.15*	.20**	.10	.06	.17**	.08	.42**	(.94)		
10. 직무열의	.10	.28**	.23**	.28**	.20**	.21**	.16**	.38**	.48**	(.93)	
11. 이직의도	.03	-.15*	-.16**	-.19**	-.24**	-.12*	-.09	-.29**	-.26**	-.41**	(.93)
평균(M)	.46	40.24	2.97	2.5	3.21	.67	.57	3.29	3.57	3.28	3.14
표준편차(SD)	.50	9.80	.58	1.53	1.36	.47	.50	.85	.71	.74	1.55

주 1. 대각선 괄호 안은 내적 일치도 계수를 나타냄.

주 2. 성별은 남자=1, 여자=0; 학력은 중졸 이하=1, 고졸=2, 대졸=3, 대학원졸=4; 직급은 사원급=1, 대리급=2, 과장급=3, 차장급=4, 부장급 이상=5; 근무기간은 1년 미만=1, 1-5년=2, 6-10년=3, 11-15년=4, 16년-20년 이상=5; 기혼=1, 미혼=0; 자녀 있음=1, 없음=0. N=276, * $p < .05$, ** $p < .01$.

표 2. 대안모형과 연구모형의 적합도 지수

모형	적합도 지수							
	χ^2	df	RMSEA	NFI	CFI	TLI	$\Delta\chi^2$	Δdf
대안모형	256.58***	99	.08	.92	.95	.94	-	-
연구모형	237.83***	97	.07	.93	.96	.95	18.75***	2

*** $p < .001$

직의도 간 경로계수가 유의하였으며($\beta = -.237$, $p < .01$), 지역사회 배태성과 직무열의의 간 경로계수도 유의하였다($\beta = .216$, $p < .01$). 이는 지역사회 배태성이 높은 사람일수록 이직의도가 낮고 직무열의가 높다는 것을 의미한다. 따라서 가설 1과 가설 2가 지지되었다. 지역사회

배태성과 가정-일 충실 간 경로계수 역시 유의하게 나타났다($\beta = .460$, $p < .001$). 이 결과는 지역사회 배태성이 높은 사람일수록 가정-일 충실을 더 많이 경험한다고 해석할 수 있다. 따라서 가설 3이 지지되었다.

다음으로 가정-일 충실과 이직의도, 가정-일

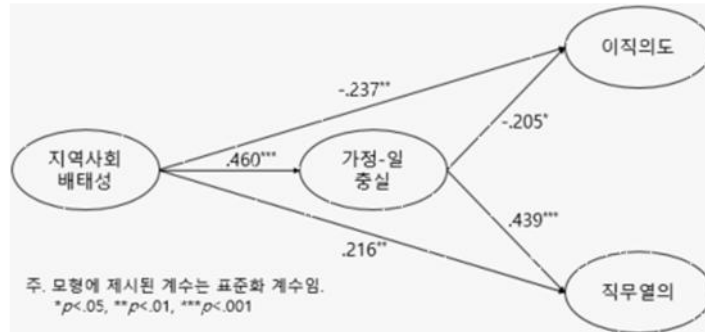


그림 2. 연구모형(부분매개 모형)

충실과 직무열의 간 경로를 살펴보면, 가정-일 충실과 이직의도 간 경로계수($\beta = -.205, p < .05$)와 가정-일 충실과 직무열의 간 경로계수($\beta = .439, p < .001$) 모두 유의한 것으로 나타났다. 이를 통해 가정-일 충실을 많이 경험하는 사람들이 이직의도가 낮고 직무열의가 높다는 것을 알 수 있다. 따라서 가설 4와 가설 5가 지지되었다.

다. 지역사회 배태성이 가정-일 충실을 통해 이직의도에 미치는 간접효과($\beta = -.095^{**}, [-.025, -.194]$)와 직무열의에 미치는 간접효과($\beta = .202^{***}, [.127, .312]$)는 모두 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가정-일 충실이 지역사회 배태성과 이직의도, 지역사회 배태성과 직무열의 간 관계를 매개한다는 가설 6과 가설 7이 지지되었다.

가정-일 충실의 매개효과 검증

이직의도에 대한 추가분석

지역사회 배태성이 가정-일 충실을 거쳐 이직의도와 직무열의에 미치는 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 bias-corrected bootstrap 검증을 실시하였으며, 결과를 표 3에 제시하였다. 본 연구에서는 모수추정을 위해 5,000개의 표본을 설정하고 신뢰구간을 95%로 설정하였

지역사회 배태성은 근로자가 바람직한 직무대안을 갖고 있지 않더라도 이직하는 현상을 설명하는데 도움을 줄 수 있다. 그러나 근무기간이 긴 근로자들은 회사에 충성하거나 직무대안이 없는 사람일 수 있기 때문에 이직의도가 낮을 수도 있다. 이를 고려하여 본 연구

표 3. 간접효과에 대한 bootstrap 검증 결과

매개경로	추정계수	표준오차	95% BC 신뢰구간	
			하한계	상한계
지역사회 배태성 → 가정-일 충실 → 이직의도	-.095**	.041	-.025	-.194
지역사회 배태성 → 가정-일 충실 → 직무열의	.202***	.046	.127	.312

** $p < .01$, *** $p < .001$

표 4. 추가분석 결과

종속변인: 이직의도		추정계수	표준오차	95% BC 신뢰구간	
				하한계	상한계
통제변인	근무기간	-.294**	.090	-.471	-.118
독립변인	지역사회 배태성	-.272**	.099	-.461	-.076
매개변인	가정-일 충실	-.270**	.096	-.464	-.082
간접효과					
지역사회 배태성 → 가정-일 충실 → 이직의도		-.117***	.052	-.235	-.076

** $p < .01$

에서는 SPSS의 Process Macro를 활용하여 근무기간을 통제한 뒤 지역사회 배태성과 이직의도 간 관계에서 가정-일 충실의 매개효과를 검증하였으며 그 결과를 표 4에 제시하였다. 분석결과, 근무기간을 통제하더라도 이직의도에 대한 지역사회 배태성의 간접효과는 유의한 것을 확인할 수 있었다.

논 의

본 연구에서는 지역사회 배태성이 이직의도와 직무열의에 미치는 직접효과와 지역사회 배태성이 가정-일 충실을 통해 이직의도와 직무열의에 미치는 간접효과를 밝히고자 하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 지역사회 배태성은 이직의도와 부적으로 관련되어 있었다. 이는 가족, 이웃, 여가생활 등으로 지역사회와 연계되어 있는 근로자들이 직장에 계속 머무르려 한다는 것을 의미하며, 지역사회 배태성이 이직의도를 낮춘다는 기존의 연구들(Battistelli et al., 2013; Lee et al., 2004; Mitchell & Lee, 2001)을 지지하는 결과이다.

둘째, 지역사회 배태성은 직무열의와 정적

으로 관련되어 있었다. 지역사회 배태성과 직무열의 간 관계는 본 연구에서 처음으로 검증한 것이다. 이러한 결과는 지역사회 배태성이 높은 근로자들이 본인의 직업에 자부심을 가지고 집중적으로 일에 몰두한다는 것을 의미하며, 지역사회활동에 참여함으로써 얻어진 자원이 조직몰입에 정적인 영향을 주고, 지역사회활동에 참여한 시간이 직무만족에 정적인 영향을 준다는 기존 연구와 일치하는 결과이다(Kirchmeyer, 1992).

셋째, 가정-일 충실은 이직의도와 부적으로 관련되어 있었으며, 직무열의와 정적으로 관련되어 있었다. 또한 가정-일 충실은 이직의도보다 직무열의에 더 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. McNall 등(2010)의 메타분석 연구는 가정-일 충실이 직무만족이나 정서적 몰입과 정적으로 관련되어 있지만 이직의도와는 유의한 관계가 없다고 보고하였는데 이는 본 연구결과와 부분적으로 일치한다. McNall 등(2010)은 메타분석에 사용한 연구 수가 적어서 가정-일 충실과 이직의도 간 관계가 유의하지 않게 나온 것일 수 있기 때문에 추후 연구에서 가정-일 충실과 이직의도 간 관계를 더 조사할 필요가 있다고 제안하였다. 본 연구에서는

가정생활에 적극적으로 참여하는 것이 직장생활에 도움이 된다고 생각하는 근로자들이 직장에 더 머무르려 한다는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 가정-일 충실과 이직의도 간 관계에 대해 아직 많은 연구가 진행되지 않았기 때문에 추후 연구에서 가정-일 충실과 이직의도 간 관계를 지속적으로 탐색할 필요가 있다.

넷째, 지역사회 배태성과 이직의도, 지역사회 배태성과 직무열의 간 관계에서 가정-일 충실의 매개효과를 검증한 결과, 가정-일 충실은 지역사회 배태성과 이직의도, 지역사회 배태성과 직무열의 간 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 이는 지역사회에서 시설이나 체계를 활용하거나 업무 외적인 활동에 참여하는 것이 가정의 요구를 잘 충족시키고, 가정의 요구를 충족시키기 위해 필요했던 자원을 보존함으로써 개인이 직장에서 자신의 직무에 몰입하고 이직을 덜 하게 만든 것이라고 해석할 수 있다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 기존 연구들은 조직이 근로자의 업무 외적인 부분에 개입하기 어렵고 업무 외적인 요소들이 조직 내적인 요소들과 관련이 없다는 이유로 업무 외적 변인들과 업무 관련 변인 간 관계를 다루지 않는 경향이 있었다. 특히, 조직 내적 변인과 조직 외적 변인을 통합적으로 고려함으로써 근로자가 조직에 머무르는 이유를 설명하고자 제안된 직무 배태성 연구에서조차 조직 외적 변인인 지역사회 배태성이 제외되는 경향이 있었다(Halbesleben & Wheeler, 2008; Ng & Feldman, 2009; Sekiguchi et al., 2008). 본 연구는 지역사회를 구체적으로 정의하고 연구대상자들의 거주지역과 통근 소요시간을 고려하였으며, 지역사회 배태성의 적합성, 연계, 희생 차원을 포괄적으로 측정하

는 척도를 사용하여 지역사회 배태성이 이직의도에 영향을 줄 수 있다는 것을 확인하였다. 본 연구는 자기가치 확인 이론을 바탕으로 이직의도에 대한 지역사회 배태성의 효과가 유의하다는 것을 밝힘으로써 직무 배태성 연구에서 지역사회 배태성의 가치를 확인하였다는 데 의의가 있다.

둘째, 자원보존이론(Hobfoll, 1989)은 자원고갈 가정과 자원투자 가정으로 이루어져 있으나, 직무탈진이나 스트레스를 주제로 하는 연구들은 자원이 소진되는 상황에서 자원이 소모되지 않도록 하거나 소진된 자원을 보충하는 요인을 찾는 데 집중하는 경향이 있었다. 그러나 본 연구는 소진이나 스트레스 등 부정적인 요소들을 완화하는 것을 넘어 근로자들이 직장에서 더 열심히 일하도록 만드는 요인을 밝히기 위해 지역사회 배태성과 직무열의 간 관계를 조사하였다. 결과적으로, 지역사회 배태성이 조직 외적인 자원의 원천으로 기능한다는 것을 확인함으로써 자원보존이론의 자원투자 측면에 대한 경험적인 근거를 제시하였다는 데 의의가 있다.

셋째, 직장가정에서의 역할 간 상호작용을 다룬 대부분의 연구들은 직장 내에서의 역할과 직장 밖에서의 역할이 양립할 수 없다고 보았다. 그러나 본 연구에서는 일-가정 충실 이론을 바탕으로 지역사회에 배태되어 있는 것이 가정에서의 역할수행뿐만 아니라 직장생활도 잘할 수 있도록 돕는다는 것을 확인하였다. 특정한 삶의 영역에서의 역할 수행이 긍정적인 자원을 형성하고, 그 자원이 다른 영역에서의 역할수행을 돕는 긍정적인 전이효과(Edwards & Rothbard, 2000)가 가정과 직장 맥락뿐만 아니라 지역사회에서의 역할에서도 적용될 수 있다는 것을 밝힘으로써 일-가정 충

실 이론(Greenhaus & Powell, 2006)을 확장하였다는 데 의의가 있다.

본 연구는 다음과 같은 실무적 의의를 지닌다. 첫째, 지역사회 배태성이 높은 지역인재를 채용함으로써 이직의도를 낮춰서 이직으로 인한 비용을 줄일 수 있을 뿐만 아니라 업무에 헌신적으로 몰두하도록 만들 수 있다. 최근 많은 공공기관들이 혁신도시로 이전함에 따라 정부는 지역인재 할당제, 지역인재 가산점부여제와 같은 정책을 도입함으로써 지역인재 채용률을 높이기 위해 노력하고 있다. 그러나 공공기관들은 아직까지 지역인재 채용정책에 소극적으로 참여하고 있는 실정이다. 지역사회 배태성은 개인이 지역사회에 대해 가지고 있는 애착 혹은 지역사회에 뿌리내리고 있는 정도에 대한 지각(Mitchell et al., 2001)을 의미하기 때문에 특정 지역사회에 오래 거주할수록 지역사회 배태성을 높게 지각하게 된다. 이 연구는 지역사회 배태성이 높은 지역인재를 채용함으로써 조직에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 실무적 시사점을 제공했다는 데 의의가 있다.

둘째, 조직은 타 지역출신 구성원들이 근무 지역에 잘 적응할 수 있도록 지원함으로써 이들의 지역사회 배태성을 증진시킬 필요가 있다. 많은 조직들이 지역인재보다는 적절한 직무역량을 갖춘 타 지역인재들을 채용하고 있기 때문에 지역사회 배태성을 낮게 지각할 수밖에 없다. 해외파견근로자들에게 파견지에 대한 유용한 자원을 소개하는 오리엔테이션을 제공하거나(Fan & Wanous, 2008), 가족구성원이 파견지에 적응할 수 있도록 돕는 것은 파견자의 성공적인 해외근무에 도움을 준다(Nam, Cho, & Lee, 2014). 이처럼 국내에서도 타 지역출신 구성원들이 근무지역에 잘 적응

하도록 도와서 지역사회 배태성을 높여줌으로써 타 지역출신 구성원들의 이직의도를 낮추고 직무열의를 높일 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점 및 향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 사용한 Ng과 Feldman(2012)의 지역사회 배태성 척도는 지역사회에 대한 개인의 전반적인 지각을 측정하기 때문에 구체적으로 어떤 요소들이 이후의 변인들에 영향을 미쳤는지 확인하기 어렵다. 앞으로의 연구에서는 적합성, 연계, 희생 등의 하위차원으로 구성된 Mitchell 등(2001)의 지역사회 배태성 척도를 사용하여 지역사회 배태성의 하위 차원들의 영향력을 구분해서 살펴볼 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 개인의 지역사회 배태성이 높을수록 다양한 역할수행을 할 것이라고 보았으나, 구체적으로 어떤 역할수행을 하고 얼마나 활동에 참여하는지에 대해서는 측정하지 않았다. 개인이 수행하는 역할의 특징은 역할 참여에서 형성되는 자원의 정도를 결정할 수 있기 때문에(Greenhaus & Powell, 2006), 지역사회에서 개인이 맺고 있는 관계나 활동의 빈도뿐만 아니라 질적인 측면도 고려해야 한다(Zhang et al., 2012). 개인이 직장 밖에서 수행하는 역할은 직무수행과는 전혀 무관한 개인의 취미활동일 수도 있고, 직무수행에 도움을 줄 수 있는 활동(예: 컴퓨터 프로그램에 대한 교육, 외국어 학습)일 수도 있다. 또한 지역사회에서 맺고 있는 인간관계의 깊이나 수행하고 있는 역할의 중요성에서 차이가 있을 수 있다(예: 지역사회 모임의 장). 따라서 지역사회 배태성을 다루는 추후 연구들은 지역사회 내 관계나 활동의 질적인 측면을 고려할 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 자원보존이론의 자원투자

가정을 바탕으로 지역사회 배태성의 영향력을 조사하였다. 그러나 역할갈등에 대한 연구들은 전통적으로 다양한 역할수행이 갈등을 유발할 수 있다고 보았는데, 이는 개인에게 가용한 시간이 제한되어 있기 때문이다. 지역사회에서 다양한 역할을 수행하는 것은 분명 바람직한 자원을 형성하고 개인의 가정생활과 직장생활을 도울 수 있지만, 개인의 시간을 더 소모하게 함으로써 충분한 휴식을 취하지 못하도록 만들 수도 있다. 추후 연구에서는 자원보존이론의 자원고갈 가정과 자원투자 가정을 모두 고려하여 최적의 업무 외 역할의 수와 활동시간에 대해 조사할 필요가 있다.

넷째, 본 연구에서는 통근시간을 기준으로 근무지와 거주지 일치여부를 판단하여 분석대상자를 선정하였다. 이는 통근소요시간이 긴 근로자일수록 업무 외적인 활동에 참여할 수 있는 시간 자체가 적기 때문에 지역사회 배태성이 높더라도 긍정적인 효과가 발현되지 못할 것이라고 보았기 때문이다(Zhang et al., 2012). 그러나 한국 사회의 경우 퇴근시간이 일정하지 않고 야근을 하는 경우가 많기 때문에 근무시간이 근로자가 직장 밖에서 활용할 수 있는 시간에 영향을 줄 수 있다. 따라서 앞으로 지역사회 배태성을 다루는 연구들은 근무시간도 고려할 필요가 있다.

마지막으로, 본 연구에서 모든 변인을 자기보고식으로 측정하였기 때문에 공통방법편향(common method bias)이 발생했을 가능성이 있다. 이러한 편향을 줄이기 위해 객관적인 자료를 활용하거나 동료나 상사를 평정자로 활용할 수 있다. 그러나 본 연구에서 측정된 변인들은 모두 개인의 지각이나 태도와 관련된 변인이어서 외부 관찰자가 쉽게 인식할 수 없기 때문에 자기보고식 측정방법을 사용하였다.

추후 연구에서는 이러한 문제를 해결하기 위한 방안을 고려할 필요가 있다.

참고문헌

- 김학수, 박상언 (2017). 일-가정 갈등 및 충실요인의 방향성과 효과성에 관한 실증연구. 한국인사관리학회 학술대회 발표논문집, 163-195.
- 이종현, 신강현, 백승근, 허창구 (2014). 이직연구에서 직무배태성 개념의 유효성: 메타분석 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 27, 743-782.
- 이철희, 신강현, 허창구 (2012). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무열의에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 25, 147-169.
- Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover? *Journal of Management*, 32, 237-256.
- Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health related behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49, 1204-1221.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V.(1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25, 491-511.

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*, 132-146.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist, 56*, 781-796.
- Battistelli, A., Portoghese, I., Galletta, M., & Pohl, S. (2013). Beyond the tradition: test of an integrative conceptual model on nurse turnover. *International Nursing Review, 60*, 103-111.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair, J. F. Jr. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management, 17*, 17-28.
- Burson, A., Crocker, J., & Mischkowski, D. (2012). Two types of value-affirmation implications for self-control following social exclusion. *Social Psychological and Personality Science, 3*, 510-516.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology, 25*, 330-355.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2011). Work-family enrichment and job performance: A constructive replication of affective events theory. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 297-312.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*, 89-136.
- Clark, M., & Isen, A. M. (1982). Toward understanding the relationship between feeling states and social behavior. In A. H. Hastorf & A. M. Isen (Eds.), *Cognitive social psychology* (pp. 73-108). New York: Elsevier.
- Cohen, A. (1995). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations, 48*, 239-263.
- Cowell, D. K., & Green, G. P. (1994). Community attachment and spending location: The importance of place in household consumption. *Social Science Quarterly, 75*, 637-655.
- Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work-family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (pp. 303-328). Bingley, UK: Emerald.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a

- global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1031-1042.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Fan, J., & Wanous, J. P. (2008). Organizational and cultural entry: A new type of orientation program for multiple boundary crossings. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1390-1400.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2002). *Innovative theory and empirical research on employee turnover*. IAP.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22, 242-256.
- Hansen, L. S. (2001). Integrating work, family, and community through holistic life planning. *Career Development Quarterly*, 49, 261-274.
- Harman W. S., Blum, M., Stefani, J., & Taho, A. (2009). Albanian turnover: Is the job embeddedness construct predictive in an Albanian context? *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10, 192-205.
- Herrero, J., & Gracia, E. (2007) Measuring perceived community support: Factorial structure, longitudinal invariance, and predictive validity of the PCSQ (Perceived Community Support Questionnaire). *Journal of Community Psychology*, 35, 197-217.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50, 337-421.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116-122.
- Hofstede, G., Hofstede, G. V., & Minkov, M.

- (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hil.
- Holtom, B. C., & Inderrieden, E. J. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Management Issues*, 18, 435-452.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western.
- Houseknecht, S. K., & Lewis, S. K. (2005). Explaining teen childbearing and cohabitation: Community embeddedness and primary ties. *Family Relations*, 54, 607-620.
- Jackson, P. B. (1997). Role occupancy and minority mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 38, 237-255.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89, 661-673.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88, 60-77.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations*, 45, 775-795.
- Kossek, E., & Misra, K. (2008). Nonwork influences on work motivation. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 472-496). New York: Routledge.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of organizational embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722.
- Lin, J., Thompson, M. P., & Kaslow, N. J. (2009). The mediating role of social support in the community environment-psychological distress link among low-income African-American women. *Journal of Community Psychology*, 37, 459-470.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organization Behavior*, 23, 695-706.
- Mancini, J. A., Bowen, G. L., & Martin, J. A. (2005). Community social organization: A conceptual linchpin in examining families in the context of communities. *Family Relations*, 54, 570-582.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal* 45, 399-409.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381-396.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1122.

- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.
- Muhajarine, N., & Janzen, B. (2006). The health of employed women and men: Work, family, and community correlates. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 16, 233-241.
- Nam, K. A., Cho, Y., & Lee, M. (2014). West meets east? identifying the gap in current cross-cultural training research. *Human Resource Development Review*, 13, 36-57.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Netemeyer, R. G., Maxham III, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69, 130-143.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). Occupational embeddedness and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 863-891.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). The effects of organizational and community embeddedness on work-to-family and family-to-work conflict. *Journal of Applied Psychology*, 97, 1233-1251.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Community embeddedness and work outcomes: The mediating role of organizational embeddedness. *Human Relations*, 67, 71-103.
- Pugh, S. D., Dietz, J., Brief, A. P., & Wiley, J. W. (2008). Looking inside and out: the impact of employee and community demographic composition on organizational diversity climate. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1422-1428.
- Ramesh, A., & Gelfand, M. J. (2010). Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology*, 95, 807-823.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sekiguchi, T., Burton, J. P., & Sablynski, C. J.

- (2008). The role of job embeddedness on employee performance: The interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*, 61, 761-792.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction, *American Psychological Association*, 55, 5-14.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Stajkovic, A. D. (2006). Development of a score confidence-higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1208-1224.
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. *Advances in Experimental Social Psychology*, 21, 261-302.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Thoits, P. A. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly*, 54, 101-112.
- Thoits, P. A. (1992). Identity structures and psychological well-being. *Social Psychology Quarterly*, 55, 236-256.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914-945.
- Umberson, D., Chen, M. D., House, J. S., Hopkins, K., & Slaten, E. (1996). The effects of social relationships on psychological well-being. *American Sociological Review*, 61, 837-859.
- van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 279-300.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54, 1609-1637.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work and community resources and demands on family integration. *Journal of Family and Economic Issues*, 25, 7-23.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461.
- Wegener, D. T., & Petty, R. E. (1994). Mood management across affective states: The hedonic contingency hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 1034-1048.
- Wheeler, A. R., Harris, K. J., & Sablinski, C. J. (2010). Investing abundant resources through work effort in the job embeddedness-performance relationship. *Academy of*

한국심리학회지: 산업 및 조직

Management Annual Meeting Proceedings, 1, 1-6.
Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W.
(2012). A review of job embeddedness:
Conceptual, measurement issues, and directions
for future research. *Human Resource Management
Review*, 22, 220-231.

1차 원고접수 : 2018. 01. 11

2차 원고접수 : 2018. 05. 17

최종게재결정 : 2018. 05. 17

The Mediating Effect of Family-Work Enrichment in The Influence of Community Embeddedness on Turnover Intention and Work Engagement

Ho-Kyoung Sung

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the effect of community embeddedness, which is one of the subfactor of job embeddedness, on turnover intention and work engagement. Specifically, this study investigated the influence of community embeddedness on turnover intention and work engagement, and the mediating effect of family-work enrichment in these relationships. Self-reported survey data were obtained from 276 employees from various organizations in Korea. The results showed that community embeddedness and family-work enrichment were negatively related with turnover intention and positively related with work engagement. And community embeddedness was positively related with family-work enrichment. Finally, the relationship between community embeddedness and turnover intention, and the relationship between community embeddedness and work engagement were partially mediated by family-work enrichment. Implications, limitations of this study, and suggestions for the future research were discussed on the basis of the results.

Key words : *Community Embeddedness, Family-Work Enrichment, Turnover Intention, Work Engagement, Conservation of Resource Theory, Work-Family Enrichment Theory*