

기혼 남녀 근로자의 결혼만족도와 조직몰입간의 관계

이 요 행[†] 김 윤 정 오 세 진
중앙대학교

본 연구의 목적은 첫째 결혼만족도와 조직몰입이 유의미한 관계를 가지는지, 특히 조직몰입의 세 하위차원인 정서적·타산적·규범적 몰입 차원과 어떤 관계가 있는지를 살펴보고, 둘째 결혼만족도와 조직몰입간의 관계의 정도에 성차가 있는지를 검증하는 것이다. 연구를 위해 234명의 기혼 남녀 직장인을 대상으로 조직몰입과 결혼만족도에 관한 설문을 실시하였다. 결혼만족도가 조직몰입에 미치는 순수한 예측력을 검증하기 위해 성별, 재직 기간을 통제 후 위계적 회귀 분석을 실시하였으며, 독립변인과 종속변인의 관계에 있어 성차를 알아보기 위해 각 집단의 상관계수 차이 검증을 실시하였다. 분석 결과, 결혼만족도는 조직몰입을 유의미하게 예측하였고, 조직몰입의 세 차원 중 정서적 몰입에 결혼만족도가 유의미한 예측력을 가졌으며, 규범적 몰입과도 상관이 있는 것으로 나타났다. 결혼만족도와 조직몰입간의 관계의 정도는 남성에게서 그 상관관계가 더 높게 나타났다.

주요어 : 결혼만족도, 조직몰입, 정서몰입, 규범적 몰입

† 교신저자 : yoh116@work.go.kr

조직몰입은 종업원의 동기화와 관련되어 오랜 시간 연구된 구성 개념이다. 조직몰입이 주목받게 된 이유는 조직에 대한 태도인 직무몰입이 종업원의 조직에 대한 긍정적인 행동을 유도한다는 점(정연양, 1996; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974; Allen & Meyer, 1996), 그리고 직무에 대한 태도인 직무만족보다 더 안정적이며, 이직이나 직무성과와 같은 직무효율성 변인의 더 나은 결정인이라는 점 때문이다(Sagie, 1998). 이러한 이유로 조직효율성과 관련하여 초기 연구들은 대부분 직무만족을 향상시키는 데 초점을 두었으나, 점차적으로 조직몰입의 향상에 초점을 두게 되었고, 직무몰입의 선행 변인을 구명하는데 연구가 집중되고 있다(Meyer & Allen, 1991; Ktzel & Austin, 1992; Morrow, 1993; Beck & Wilson, 2000).

조직 몰입에 선행하는 변인들은 매우 다양한 것으로 밝혀졌다. Steers(1977)는 조직 몰입의 선행 변인으로 개인 특성(연령, 교육 수준, 근속, 성취욕구강도, 친애욕구), 직무특성(자율성, 다양성, 과업정체성, 피드백), 작업 경험(소속 집단의 조직에 대한 태도, 조직의 신뢰성, 기대 실현)으로 나누었고, Stevens, Bayer 및 Trice(1978)은 개인 관련 변인, 역할 관련 변인, 조직 변인으로 구분하였다. 또한 Weinter(1982)는 개인 욕구 변인, 직무 특성 및 작업 경험, 개인 인구통계학적 변인으로 나누었으며, Glisson과 Durick(1988)은 직무 특성, 조직 특성, 개인 특성을 조직 몰입과 관계가 있는 변인으로 분류하였다. Mowday, Porter 및 Steers(1982)는 조직 몰입과 관계가 있는 변인으로 개인특성 변인(연령, 성별, 학력, 결혼 여부, 부양가족, 근속연수, 성취동기), 직무 관련 변인(직무 특성 요인, 업무 과부하, 역할 갈등, 역할 모호성), 조직 관련 변인(공식화, 집권화, 상사와

의 관계, 고용기회), 작업 경험 변인(작업 태도, 조직의 개인 존중도, 기대의 실현)을 들었다. 김정주(1999)의 연구에서도 직무 특성, 역할 특성, 조직 특성, 직무 만족, 인구통계학적 특성 등이 조직 몰입과 관계가 있는 변인인 것으로 나타났다.

이러한 연구들에서 보듯이, 개인특성 변인은 조직몰입의 필수적인 선행변인이다. 대부분의 연구자들은 연령, 성, 결혼 여부 등의 개인 특성 변인을 더미 변인으로 취급한 후, 그 효과를 통제하고 있다. 그러나 개인 특성 변인 중 결혼과 같은 변인은 연령, 성, 교육수준과 같은 귀속적 변인과 본질적으로 다르다. 결혼은 기혼인가, 미혼인가만으로 그 효과를 판단하기에는 부족한, 역동적인 속성을 갖고 있다. 결혼은 개인의 심리적, 육체적 상태의 안정성 또는 만족도와 유의미하게 관련되는 속성으로(Stein, 1975), 이러한 안정성과 만족도의 수준은 종업원의 직무행동에 영향을 줄 가능성이 있다.

그럼에도 불구하고 조직몰입과 관련된 대부분의 연구들은 결혼의 여부만을 개인특성 변인들 중 하나로 취급한 정도에 그치고 있다(예를 들면, 노순규, 1995; 강부월, 2001; 방하남과 김상욱, 2005; Lottinville & Scherman, 1988; Breuning & Hoover, 1991; Dillard & Feather, 1991). 또한 이들 연구들에서도 결혼 여부의 효과는 일치하지 않고 있는데, 결혼 여부가 조직몰입에 유의미한 정적 영향을 준다는 연구 결과(강부월, 2001; Dillard & Feather, 1991; Jayaratne & Chess, 1983)가 있는가 하면, 유의미한 부적 영향을 준다는 연구 결과(Wright, King, & Berg, 1985)도 있으며, 차이가 없다는 연구 결과(노순규, 1995; 방하남 등, 2005; Lottinville & Scherman, 1988)도 있다. 심지어는

결혼 여부의 효과에 대한 선행 연구 결과들이 일치하지 않는다는 이유로 연구 변인에서 아예 배제한 연구(박철민, 2002)도 있다. 이와 같이 결혼 여부의 효과에 대한 연구 결과가 일치하지 않는 이유는, 연구자들이 결혼의 역동적인 측면을 무시하고 단순히 미혼인가, 기혼인가만을 조사하였기 때문인 것으로 파악된다. Pajak과 Blasc(1989)는 교사의 개인적 생활과 직업생활간의 관계를 분석하고, 개인적 생활이 직업생활에 유의미한 효과를 가지며, 특히 결혼만족도는 이들의 직무수행에 유의미한 정적 영향을 미쳤음을 밝혔다. 이러한 맥락에서 볼 때, 개인 특성 변인으로서의 결혼은 그 여부만으로 조직몰입과의 관계성을 파악하는 데 부족하며, 결혼 생활에 대한 만족도와 같은 결혼의 역동적 내용과 조직몰입간의 관련성을 탐색해 볼 필요가 있다고 볼 수 있다.

더구나 최근 들어 삶의 질을 추구하는 가치관의 변화, 부부중심의 가족형태로의 전환, 맞벌이 부부의 증가에 따라, 조직 차원에서 가정은 이전의 부차적인 고려의 대상에서 적극 연구하고 대처하여야 할 대상으로 바뀌었다. 가정을 주제로 한 연구의 초점은 부부관계의 안정성에서 결혼 만족도 쪽으로 이동하고 있다(권정혜, 채규만, 1999). 이는 시대의 흐름에 따라, 과거에는 부부가 전통적 사고의 틀 속에서 안정성을 추구하며 결혼 생활을 영위하였으나, 현재에는 부부간의 친밀한 관계를 유지하면서 조화와 만족에 비중을 두는 현상에 근거한다.

결혼만족도의 정의는 만족에 대한 연구자의 관점에 따라 크게 두 가지 견해로 구분된다. 하나는 결혼만족도를 개인이 결혼 생활 및 배우자에 대해 가지는 기대와 결과 사이의 일치 정도(Lenthall, 1977; Lewis & Spainer, 1979)로 보

거나, 현재의 결혼관계에서 실제로 받은 것과 자신이 가질 수 있는 현재 결혼 관계 외의 다른 대안들 간의 차이(Gullotta, Adams, & Alexander, 1986)로 정의하는 것이다. 이것은 결혼 관계에서 기대, 실제, 대안에 초점을 둔 구성 개념이라 볼 수 있다. 다른 하나는 결혼만족도를 결혼생활 전반에 대한 개인의 행복과 만족도에 대한 주관적 감정과 태도로 정의하는 것이다(Burr, Leigh, Day, & Constantine, 1979). 여기서 결혼만족도는 주관적으로 경험하는 만족 대 불만, 행복 대 불행, 유쾌 대 불쾌의 현상이며, 만족의 정도는 만족에서 불만족에 이르는 연속선상의 태도로 나타난다. 이러한 정의에서는 한 배우자에게 만족스러운 부분이 다른 배우자에게는 만족스럽지 않을 수도 있으며, 부부가 서로 다른 수준의 만족감을 가질 수도 있음을 의미한다. 이와 같은 선호개념은 기대와 보상간의 일치 정도라는 전자의 정의보다 더 포괄적인 의미를 내포하고 있다.

결혼만족도는 주로 가정과 관련하여 연구되었으며(Burke & Weir, 1976; Pleck, Staines, & Lang, 1980; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Higgins, Duxbury, & Irving, 1991), 조직과 관련하여서는 취업여성을 대상으로 한 연구에서 결혼만족도와 직무만족도의 정적 상관관계를 밝힌 연구(Dillard & Feather, 1991; Wright, King, & Berg, 1985), 직장-가족갈등과 결혼만족간의 부적 상관관계를 밝힌 연구(Jones & Butler, 1980; Pleck et al., 1980; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Sekaran, 1985)가 있다. 결혼만족도와 조직몰입간의 관계에 대해서 Mortimer(1976)는 결혼만족도가 일에 대한 의미와 가치, 태도 등을 자극하여 직무몰입에 영향을 미칠 것이라고 제안하였으며, Repetti

(1987)는 직장에서 일어나는 사건들과 가정에서 일어나는 사건들에는 유사성이 있으며 이 경험들은 서로에 영향을 주어, 한 쪽의 만족도가 다른 영역의 만족도나 태도에 전이될 것이라고 하였다. 또 Zedeck (1992)는 가정생활이 “충격흡수장치”의 역할을 함으로서 가정생활이 원만하면 일에서의 좌절감을 막아주어 직무에 더 몰입하게 될 것이라고 제안하였다.

이러한 선행연구들을 기초로 본 연구에서는 기혼 남녀 근로자를 대상으로 그들의 결혼 만족도와 조직몰입간의 관계를 검증해 보고자 한다. 결혼만족도와 조직몰입간의 관계에 대한 선행 연구자들의 제안이 타당하다면, 결혼만족도는 조직몰입을 유의미하게 예측할 것이다. 그러나 그러한 관계성은 조직몰입의 세 차원에 따라 각각 다르게 나타날 것으로 예상된다. 조직몰입의 형태에 대해, Meyer와 Allen (1991)은 정서적·타산적·규범적 몰입의 세 차원으로 규명하였는데, 정서적 몰입은 조직과 자신을 동일시하여 조직에 대한 애착과 조직을 위해 헌신하겠다는 심리적인 상태를 나타내며, 타산적 몰입은 조직을 떠날 경우 자신이 포기해야만 하는 여러 가지 이익과 혜택으로 인해 조직에 존속하려는 심리적 상태를 나타낸다. 규범적 몰입은 조직에 대한 사명감, 임무 또는 조직의 목표를 받아들이고 그것을 성취하기 위해 스스로 노력해야만 한다고 생각하는 도덕적 의무감으로 조직에 남아 있으려는 의지를 말한다. Meyer, Allen과 Gellatly (1990)는 Meyer와 Allen(1991)이 제안한 정서적·타산적·규범적 몰입의 상관관계를 조사한 후, 정서적 몰입과 타산적 몰입이 서로 완전히 반대는 아니지만 어느 정도 부적인 상관관계가 있음을 밝혔고, Allen과 Lee(1993)는 직장 외 생활에서의 만족도는 정서적 몰입과 정

적 관계를, 타산적 몰입과 부적 관계가 있지만, 규범적 몰입과는 관계가 없다고 하였다.

한편, 결혼만족도와 조직몰입의 관계성의 정도는 남성과 여성에서 차이가 있을 것으로 예상된다. 성차와 조직몰입간의 기존 연구결과는, 여성이 조직에 참가하는데 있어서 남성보다 어렵고 불리한 경우가 많으므로 조직에 대한 집착성이 남성보다 크다는 연구 결과가 있지만(Mowday, Steers, & Porter, 1979), 대개는 남성이 여성에 비해 조직몰입 수준이 높다는 데 동의한다(Aranya, Kushnir, & Valency, 1986; Glisson & Durick, 1988). 즉 남성이 직무 및 조직 구조상으로 여성에 비하여 유리한 조건을 가지고 있기 때문에 조직 몰입수준이 더 높다는 것이다.

결혼만족도 또한 성에 따라 차이가 있는 것으로 알려져 있다. 우리나라의 경우 결혼만족도는 남성이 여성보다 더 높은 것으로 보고되었다(김혜선, 1982). 이러한 결과는 직장 여성이 증가함에도 불구하고, 가부장적 문화가 유지되면서 이들에게 여전히 주부로서의 전통적인 역할이 강요되고 있기 때문으로 보인다. 이와 같은 선행 연구 결과에 따르면, 결혼만족도와 조직몰입의 관계성의 정도는 남성이 여성보다 높을 것으로 예상할 수 있다. 직장 및 가정에서 남성과 여성의 역할과 지위가 다르고, 맞벌이의 증가라는 사회적 변화가 남녀에 미치는 영향이 다르다면, 결혼만족도와 조직몰입간의 관계에서 성차를 확인하는 것은 사회변화에 따른 남녀의 적응양태를 예측할 수 있다는 점에서 의의를 가질 수 있을 것이다.

연구방법

조사 대상

300명의 기혼 남녀 직장인들을 대상으로 결혼만족도와 조직몰입을 묻는 설문조사를 실시하였다. 질문지의 회수율은 80.3%(241명)이었으며, 이중 성실치 못한 응답으로 판명된 7명을 제외한 234명이 분석되었다. 조사대상의 인구통계학적 특성은 표 1과 같다.

측정 도구

조직몰입(Organizational Commitment)

몰입에 대한 상이한 많은 정의가 있으나, 본 연구에서는 Meyer와 Allen(1991)에 의한 정서적·타산적·규범적 몰입의 세 차원으로 몰입을 정의하였다. 전반적인 조직몰입은 종업원이 자신이 속한 조직에 대하여 충성심을 느끼는 정도를 말한다.

정서적 몰입(affective commitment): 정서적 몰입은 종업원의 조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타낸다. 정서적 몰입의 측정은 Mowday, Steers, 및 Porter(1979)의 조직몰입 질

문지(OCQ)로 하였다. OCQ문항은 원래 15문항으로 구성되어 있으나, 본 조사에서는 축소판 OCQ 8문항을 사용하였다. 내적 일치도 계수(Cronbach's α)는 .85로 나타났다.

타산적 몰입(continuance commitment): 타산적 몰입은 조직을 떠나면 손해라는 종업원의 현실적 이해에서 비롯되는 몰입을 나타낸다. 타산적 몰입 문항은 김원형(1995)이 Meyer와 Allen(1984, 1991)의 척도에서 문항의 중복성과 반응하기에 어렵다고 판단된 문항들을 고려하여 변안한 타산적 몰입 척도(3문항)를 사용하였다. 내적 일치도 계수(Cronbach's α)는 .74이었다.

규범적 몰입(normative commitment): 규범적 몰입은 조직에 남아 있어야 한다는 종업원의 의무감에서 비롯된다. 측정 문항은 타산적 몰입 척도와 마찬가지로 방법으로 김원형(1995)이 확장한 3문항을 사용하였다. 내적 일치도 계수(Cronbach's α)는 .63이었다.

결혼만족도(Marital Satisfaction)

본 연구에서는 결혼만족도를 결혼 생활 전

표 1. 조사 대상의 인구통계학적 특성

	남(N=126, 53.8%)		여(N=108, 46.2%)		
	표집수	백분율	표집수	백분율	
연 령	20~29세	7	5.6	24	22.2
	30~39세	64	50.8	50	46.3
	40~49세	38	30.2	19	17.6
	50세 이상	17	13.5	15	13.9
채직기간	2년 미만	17	13.5	15	13.9
	2~5년	36	28.6	36	33.3
	6~9년	22	17.5	23	21.3
	10년 이상	51	40.5	34	31.5

반에 있어서 부부의 행복과 만족에 대한 주관적 감정과 태도로 정의하였다. 결혼만족도 척도는 Bowden, Frazier와 Roach(1981)에 의해 개발된 M.S.S(Marital Satisfaction Scale) 48문항 중 13문항을 추출 변안하여 사용하였다. 일반적으로 결혼만족도 척도의 사용은 해당 연구의 결혼만족도 개념과 관련해 적절한 문항이 추출되므로 본 연구에서는 결혼 생활 만족도에 대한 감정이나 태도와 관련이 깊은 문항만을 적용하였다. 본 표본에서의 내적 일치도 계수(Cronbach's α)는 .90이었다.

결 과

본 연구에서 측정된 각 변인들 간의 상관관계수와 평균 및 표준편차를 살펴보면 표 2와 같다. 연령과 재직기간은 .178로 정적 상관관계를 가졌으며, 결혼만족도는 연령($r=-.327$, $p<.01$)과 부적 상관관계, 정서적 몰입($r=.400$, $p<.05$), 규범적 몰입($r=.128$, $p<.05$), 전반적인 조직몰입($r=.344$, $p<.05$)과 정적 상관관계를 나타내었다. 반면 타산적 몰입과는 유의미한

상관을 보여주지 못하였다. 또한 정서적, 규범적 몰입은 서로 정적 상관관계($r=.298$, $p<.01$)를 나타내었다. 본 연구의 종속변인인 전반적인 조직몰입은 성별($r=-.264$, $p<.01$)과 부적 상관관계를, 재직기간($r=.390$, $p<.01$), 결혼만족도($r=.344$, $p<.05$), 몰입의 세 차원 모두($r=.856$, $.293$, $.556$, $p<.01$)에서 정적 상관관계를 나타내었다.

결혼만족도가 조직몰입에 미치는 영향을 검증하는 과정에서, 조직몰입과 유의미한 상관관계를 갖는 연령과 재직기간의 효과를 통제하기 위하여 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 회귀분석의 1단계에서 성별과 재직기간을 투입하고, 2단계에서는 결혼 만족도를 투입하였다. 분석의 결과는 성별, 재직기간, 결혼만족도 모두가 유의미하게 조직몰입을 예측하는 것으로 나타났으며, 결혼만족도는 설명력을 약 10% 증가시켰다($\Delta R^2=.103$, $F(1,230)= 34.291$, $p<.01$).

결혼만족도가 조직몰입의 하위 세 차원에 어떠한 영향을 미치는지를 역시 위계적 회귀 분석을 사용하여 성별과 재직기간을 통제한 후, 살펴보았다. 먼저 결혼만족도는 정서적 몰

표 2. 인구통계학적 변인, 결혼만족도, 조직몰입의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7
1. 성 별							
2. 연 령	-.161*						
3. 재직 기간	-.067	.178**					
4. 결혼만족도	.026	-.327**	.077				
5. 정서적몰입	-.217**	-.081	.263**	.400**			
6. 타산적몰입	-.018	.007	.236**	-.050	-.106		
7. 규범적몰입	-.205**	.201**	.233**	.128*	.298**	-.096	
8. 조직 몰입	-.252**	.012	.390**	.344**	.856**	.293**	.556**

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

표 3. 조직몰입에 대한 위계적 중다회귀분석의 결과

단계	독립변인	β	R ²	change	
				ΔR ²	F
1	성별	-.227**	.203	.203	29.444**
	재직기간	.375**			
2	결혼만족도	.323**	.307	.103	34.291**

**p<.01

입을 유의미하게 예측하였다. 표 4와 같이 결혼 만족도는 정서적 몰입을 약 15% 설명하였다(ΔR²=.150, F(1,230) =46.667, p<.01). 결혼만족도는 전반적인 조직몰입보다 정서적 몰입에 약 4.7% 정도 더 큰 설명력을 나타내었다.

또한 결혼만족도는 타산적 몰입에는 유의미한 예측력을 갖지 않는 것으로 나타났다(ΔR²=.005, F(1,230) =1.153). 회귀 분석 결과에 따르

면, 결혼만족도와 타산적 몰입은 서로 부적인 관계를 갖는 것으로 보이나, 어떠한 유의미한 관계성을 갖지는 않는 것으로 나타났다.

마지막으로 표 6과 같이 결혼만족도는 규범적 몰입에 대해서도 유의미한 설명력을 갖지 못하였다(ΔR²=.014, F(1,230) =3.494).

결혼만족도와 조직몰입의 관계에 있어 성차가 있는지를 알아보기 위해 남녀 집단 각각

표 4. 정서적 몰입에 대한 위계적 회귀분석의 결과

단계	독립변인	β	R ²	change	
				ΔR ²	F
1	성별	-.200**	.109	.109	14.149**
	재직기간	.250**			
2	결혼만족도	.389**	.259	.150	46.667**

**p<.01

표 5. 타산적 몰입에 대한 위계적 중다회귀분석의 결과

단계	독립변인	β	R ²	change	
				ΔR ²	F
1	성별	-.002	.056	.056	6.829**
	재직기간	.236**			
2	결혼만족도	-.069	.061	.005	1.153

**p<.01

표 6. 규범적 몰입에 대한 위계적 중다회귀분석의 결과

단계	독립변인	β	R ²	change	
				ΔR^2	F
1	성별	-.190**	.091	.091	11.495**
	재직기간	.221**			
2	결혼만족도	.117	.104	.014	3.494

**p<.01

에서의 상관관계를 낸 후, 두 독립집단의 상관계수에 대한 z 검증 방법을 사용하였다 (Myers & Well, 2003). 결혼만족도와 조직몰입의 상관계수는 남자와 여자 각 집단에서 .458(p < .01, n=126)과 .207(p < .05, n=108)로 모두 유의미하였다. 이 계수들을 각각 Fisher의 z 점수로 환산하여 그 차이값을 두 집단 사례수의 역수의 합(1/(n-3)+1/(n-3))의 제곱근으로 나누어 z 검증한 결과, 두 상관계수는 .05수준에서 유의미한 차이를 나타내었다.

논 의

본 연구는 이직이 빈번하고 평생직장 개념이 없어지는 등 종업원들의 조직에 대한 동일시의 약화가 예상되는 현 상황에서, 조직에 대한 중요한 태도 중 하나인 조직몰입에 결혼만족도가 영향을 미치는가를 탐색하고, 가정과 조직에서 서로 다른 역할과 지위를 점유하고 있는 남녀가 이 두 변인간의 관계에서 차이를 보이는가를 검증하는데 목적이 있었다. 먼저, 결혼만족도와 조직몰입간의 관계를 검증한 결과는 결혼만족도가 조직몰입을 예측하는 유의미한 변인 중 하나라는 것을 밝혀 주었다. 상관분석 결과는 여자보다는 남자가, 재

직기간이 길수록, 그리고 결혼만족도가 높을수록 조직몰입이 높음을 보여주었고, 또한 회귀분석 결과 결혼만족도는 조직몰입을 유의미하게 예측하였다.

결혼만족도와 조직몰입의 세 가지 하위 차원 간의 관계성 검증에서는 정서적 몰입만이 결혼만족도에 의해 유의미하게 예측되는 것으로 나타났으며, 규범적 몰입은 유의미한 상관관계만 가지고 있는 것으로 나타났다. 반면 타산적 몰입은 상관과 회귀분석 모두에서 유의미한 관계성을 갖지 못하였다. 이러한 결과는 가정에서의 경험에 대한 정서가 직장 환경에서의 경험에 대한 정서로 전이될 수 있다는 Repetti(1987)의 제안을 기초로 보면, 본 연구에서의 결혼만족도가 정서적인 측면을 반영하기 때문에 조직몰입 중에서도 정서적인 측면에 특히 그 영향력이 있는 것으로 해석된다. 정서적 몰입은 이직의 근접 선행요인으로 간주되거나 혹은 이직의 대체변인으로까지 간주될 정도로 다른 차원들에 비해 이직을 가장 잘 설명하므로(Vandenberghe, Bentein, & Stinghamber, 2004), 이러한 결과는 이직이 조직효율성을 저해하고 있다고 판단되는 조직에 시사하는 바가 크다고 하겠다.

타산적 몰입의 경우는 가정-직장 간 갈등을 다룬 많은 연구에서 밝혀진 바와 같이

(Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, Russell, & Cooper, 1992), 한정된 시간 또는 정신적인 자원이 가정과 직장 모두에 동시에 투자된다는 점에서 결혼만족도와 부적의 관계를 가질 수 있을 것이나 그 관계가 미약한 것으로 보인다. 또한 규범적 몰입이 결혼만족도에 의해 유의미하게 예측되지 못한 것은, 규범적 몰입이 조직 재직에 대한 사명감, 도덕적 의무감으로 주로 개인의 성격적 특성이나 문화, 조직 사회화와 관련이 있는 것이며, 만족감과 같은 정서적 관념과 무관한 것으로 보는 관점(Powell & Meyer, 2003)을 지지하는 결과라고 해석할 수 있다.

선행연구들은 조직몰입이 높은 사람일수록 조직을 떠나려는 마음이 없다는 것에 일반적으로 동의하기 때문에(Porter et al., 1974; Marsh & Mannari, 1977; Steers, 1977; Arnold & Feldman, 1982; Stumpf & Hartman, 1984; DeCotis & Summers, 1987; Shore & Martin, 1989; Allen & Meyer, 1996), 조직의 입장에서는 이직이 빈번한 현재의 경제 상황에서 어떻게든 조직몰입을 높이는 것이 중요한 사안이라 하겠는데, 본 연구는 조직이 조직몰입 향상을 위해 결혼만족도를 제고하는 정책을 실시할 때 몰입의 서로 다른 차원에 따른 차별적 정책 적용의 필요성을 시사한다고 하겠다.

결혼만족도와 조직몰입간의 관계에 있어 성차의 유무 검증 결과는 남녀간에 유의미한 차이가 있으며, 특히 여자집단보다 남자집단에서 결혼만족도와 조직몰입의 상관이 더 높음을 알 수 있었다. 또한 여자 직장인에게서는 남자 직장인보다 약간 낮은 조직몰입이 균일하게 나타나고 있었다(남성의 조직몰입 점수의 평균은 45.55, 표준편차 7.302이고, 여성은 평균 41.95, 표준편차 6.436 이었고, 집단간 평

균 점수는 $p < .00$ 수준에서 차이가 있었다). 여자들의 조직몰입이 주위의 제반 환경과 상관 없이 어느 정도 평균화된 조직몰입의 형태를 띠며, 남자보다 상대적으로 낮은 조직몰입도를 보이는 것은 전통적인 유교적 가치에 따라 여자에게 있어 직장의 개념이 남성과 같이 필수적인 것이 아니고 그 보다 가정의 유지가 더 중요한 가치를 갖기 때문으로 추정된다(Redding, Norman, & Schlander, 1994). 또한 그들은 직장에서 조직에 몰입하기보다는 기본적으로 수행해야 되는 것만을 수행하면서 몰입수준을 일관되게 유지하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 조직의 입장에서는 어느 정도 높은 수준에 오른 남자들의 조직몰입을 높이는 것도 중요하겠지만, 이러한 여자 종업원들의 태도를 어떻게 조직 쪽으로 더 끌어들이 수 있는냐를 연구하는 것도 중요하다 하겠다.

한 가지 흥미로운 결과는, 일반적인 한국에서의 사례와 달리 본 표본에서 성별과 결혼만족도 간의 상관관계가 유의미하지 않은 것으로 나타난 것이다. 한국의 가정에서는 부계 우위의 전통으로 인해 남성이 여성보다 가사분담이나 심리적 부담이 적기 때문에 남성이 대개 결혼 만족도가 더 높은 경향이 있다(김혜선, 1982; 황향희, 2003). 그러나 본 연구의 결과는 여성 표집의 연령이 낮은 편이기 때문에(20세~39세가 68.5%), 성별에 따른 결혼만족도의 차이가 나타나지 않은 것으로 보인다. 다시 말해서 남녀의 성차별 축소, 여성 역할의 확대 및 지위 향상 등 환경의 변화에 따라, 젊은 세대로 갈수록 남성이 예전에 비해 가사를 더 많이 분담하고 있기 때문에, 본 연구의 표본에서는 결혼만족도에 있어 특별히 남녀간의 유의미한 차이가 없는 것으로 해석된다.

본 연구는 개인 관련 변인의 하나인 결혼

만족도와 조직몰입 간의 관계를 다룬 연구로서, 기존 조직몰입에 관한 연구들에 결혼만족도라는 새로운 선행변인을 추가하는 의미를 갖는다. 조직몰입과 관련되어 직무 관련 변인에 대한 연구는 이미 많이 실시되어왔고 그 관계성이 어느 정도 규명되어 있으나, 개인 관련 변인은 개별적으로 거의 연구가 이루어지지 않았다. 개인 관련 변인이 직무 관련 변인에 비해 조직몰입에 상대적으로 약한 영향을 미치고 있다는 생각이 지배적이지만(Morris & Sherman, 1981), 개인 관련 변인도 명백히 조직몰입에 영향을 미치며, 개인 관련 변인이나 직무 관련 변인들이 조직몰입을 예측하는데 동일하게 영향을 주고 있다는 연구도 있다(Buchanan, 1974). 따라서 조직몰입을 높이는 새로운 차원의 방법이 필요하다는 관점에서 개인 관련 변인에 대한 연구는 더 이루어질 필요가 있는 것으로 보인다.

본 연구의 한계점이자 향후 연구에 대한 제언은, 결혼만족도와 조직몰입간의 관계를 매개하는 변인에 대한 탐색이 필요하다는 것이다. 본 연구에서 결혼만족도가 조직몰입을 유의미하게 예측할 수 있다는 점이 밝혀졌지만, 그 기제를 밝히는 것은 또 다른 연구의 주제가 될 것이다. 결혼만족도와 조직몰입간의 관계가 유의미한 것이 결혼만족도가 일에 대한 의미와 가치, 태도 등을 자극하기 때문인지(Mortimer, 1976), 가정에서의 만족도가 직장의 만족도나 태도에 전이되기 때문인지, 아니면 그 반대인지(Zedeck, 1992), 원만한 결혼생활이 일에서의 좌절감을 막아주기 때문인지(Repetti, 1987)에 대한 경험적 연구가 요망된다.

참고문헌

- 강부월 (2001). 치과위생사의 조직몰입과 선행 및 결과변수 사이의 인과관계 및 영향. 한국구강건강증진학회지, 1(1), 3-17.
- 권정혜, 채규만 (1999). 한국판 결혼만족도 검사의 표준화 및 타당화 연구. 한국심리학회지: 임상, 18, 123-140.
- 김원형 (1995). 조직몰입 세 성분 모형의 개념화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 8, 51-74.
- 김정주 (1999). 청소년 지도자의 조직몰입과 관련 변인. 서울대학교 박사학위논문.
- 김혜선 (1982). 현대 가족문제에 관한 연구. 대한가정학회지, 20, 97-110.
- 노순규 (1995). 기업내 여성 근로자의 조직몰입에 관한 연구 여성연구, 46. 한국여성개발원 학술정보 DB
- 박철민 (2002). 인과모형을 이용한 공직몰입의 경로분석 - 부산광역시 행정관료들의 인식을 중심으로 -, 한국행정논집, 14(3), 645-674.
- 방하남, 김상욱 (2005). 직무만족과 조직몰입의 결정구조 분석. 한국인의 경제 및 시민 의식과 사회연결망: 국제비교, 삼성경제연구소 심포지움 발표자료.
- 이영면, 나인강 (2004). 직장만족도와 이직행위에 대한 패널분석, 제5차 한국노동패널 학술대회 논문집, 한국노동연구원 학술정보 DB.
- 정연양 (1996). 회사몰입의 구성요인에 관한 연구. 경영학논집, 2, 151-166.
- 황향희 (2003). 댄스스포츠 참여와 여가인지, 결혼생활 만족도 및 신체상의 관계. 한국체육대학교 박사학위논문.

- Allen, N. J., & Lee, S. Y., (1993). [Work attitudes among police officers]. Unpublished data.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Aranya, N., Kushnir, T., & Valency, A. (1986). Organizational commitment in a male dominated profession. *Human Relations*, 39, 433-448.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-369.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 114-136.
- Bowden, S. R., Frazier, L. P., & Roach, A. G. (1981). The marital satisfaction scale: development of a measure for intervention research. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 537-545.
- Bruening, T. H. & Hoover, T. S. (1991). Personal life factors as related to effectiveness and satisfaction of agricultural teachers. *Journal of Agricultural Education*, Winter, 37-43.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of manager in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Burke, R. J., & Weir, T. (1976). Relationship of wives' employment status to husband, wife and pair satisfaction and performance. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 279.
- Burr, W. R., Leigh, G., Day, R., & Constantine, J. (1979). Symbolic interaction and the family. In W. R. Burr, R. Hill, F. I. Nye, & I. L. Reiss(Eds.), *Contemporary Theories about the Family(Vol 2)*. New York: Free Press.
- DeCotis, T. A., & Summers, T. P. (1987). A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human Relations*, 40, 445-470.
- Dillard, B. G., & Feather. B. L. (1991). The association between attitudes and job satisfaction: A study of in-home care aides. *Educational Gerontology*, 17: 209-218.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing of model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gullotta, T. P., Adams, G. R., & Alexander, S. J. (1986). *Today's marriage and families: Wellness approach Monterey*: Books/Cole Publishing Co.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. (1991). Work-family conflict in the dual career family. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 51-75.

- Jayarathne, S., & Chess, W. A. (1983). Job satisfaction and turnover among social work administrators: A national survey. *Administration in Social Work, 7*, 11-22.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. (1980). A role transaction approach to the stresses of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family, 42*, 367-376.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A mother of work family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*, 198-215.
- Ktzeil, R. A., & Austin, J. T. (1992). From then to now: The development of industrial-organizational psychology in the United States. *Journal of Applied Psychology, 77*, 803-835.
- Lenthall, G. (1977). Marital satisfaction and marital stability. *Journal of Marriage and Family Counseling, 3*, 25-32.
- Lewis, R. A., & Spainer, G. B. (1979). *Theorizing about the quality and stability of marriage*. In W. R. Burr, R. Hill, F. I. Nye, & I. L. Lottinville, E. & Scherma, A. (1988). Job satisfaction of married, divorced, and single working women in an medical setting. *Career Development Quarterly, 37*, 165-171.
- Marsh, R. M. & Mannari (1977). Organizational commitment and turnover. *Administrative Science Quarterly, 22*, 37-75.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69*, 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology, 75*, 710-720.
- Morris, J., & Sherman, J. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal, 24*, 512-526.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich: JQI Press.
- Mortimer, J. T. (1976). Social class, work and family: Some implications of the father's occupations. *Journal of Marriage and the Family, 38*, 241-256.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224 -247.
- Mowday, Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Myers, J. L. & Well, A. D. (2003). *Research Design and Statistical Analysis, 2nd Ed.* Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey. 497-499.
- Pajak, E. & Blase, J. J. (1989). The impact of teachers' personal lives on professional role enactment: A qualitative analysis. *American*

- Educational Research Journal*, B(2), 283-310.
- Pleck, J. H., Staines, G., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- Porter, L. W., Steers, R. W., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 5, 603-609.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2003). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, In Press, Corrected Proof, Available online 4.
- Redding, S. G., Norman, A., & Schlander, A. (1994). *The nature of individual attachment to organization: A review of East Asian variations*. In H. C.
- Repetti, R. L. (1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 710-720.
- Sagie, A. (1998). Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 156-171.
- Sekaran, U. (1985). The path to mental health: An exploratory study of husbands and wives in dual-career family. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 129-138.
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stumpf, S. A., & Hartman, K. (1984). Individual exploration to organizational commitment or withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27, 308-329.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stein, P. G. (1975). Singlehood: An Alternative to Marriage, in: *Family Coordinator*, 24, 4, S. 489-503
- Stevens, J. M., Bayer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 380-396.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., & Stinghamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 47-71.
- Weinter, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Wright, R., S. W. King, and W. E. Berg. (1985). Job satisfaction in the work place: A study of black females in management positions. *Journal of Service Research*, 8, 65- 79.
- Zedeck, S.(1992). *Introduction: Exploring the domain of work and family concerns*. In S. Zedeck (Ed). *Work, Families, and Organizations*(1-32). San Francisco: Jossey-Bass.

The Relationship Between Marital Satisfaction and Organizational Commitment

Yo-Haeng Lee Yoon-Jeong Kim She-Zeen Oah.
Chung-Ang University

Marital status has been studied as one of several predictors of organizational commitment, However, it is important to examine the quality of marital status such as marital satisfaction rather than just marital status itself. The main purpose of this study was to examine whether the marital satisfaction has a significant relationship with the organizational commitment. And an additional purpose was to examine whether gender difference exists in the relationship. 234 married workers were asked to respond to the questionnaires that measured the marital satisfaction and organizational commitment, which consisted of three components: affective, continuance, and normative commitment. The results of hierarchical regression analysis, when the effects of gender and tenure were partialled out, revealed that the marital satisfaction predicted the organizational commitment significantly. Of the three different components of commitments, however, only the affective commitment was significantly predicted by the marital satisfaction. In addition, it was found that there was a gender difference in the relationship between the marital satisfaction and the organizational commitment. That is, the relationship was stronger in males.

key words : marital satisfaction, affective commitment, continuance commitment, normative commitment

1차 원고접수: 2005. 10. 26

심사통과접수: 2005. 12. 20

최종원고접수: 2005. 12. 26