



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

공기업정책학 석사 학위논문

배우자의 경제활동이 조직몰입에
미치는 영향에 관한 연구
- D공사를 중심으로 -

2013년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

김 현 영

배우자의 경제활동이 조직몰입에
미치는 영향에 관한 연구

- D공사를 중심으로 -

지도교수 권 일 응

이 논문을 공기업정책학 석사학위논문으로
제출함

2013년 5월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

김 현 영

김현영의 석사학위논문을 인준함

2013년 6월

위원장 김 순 은 (인)

부위원장 박 순 애 (인)

위원 권 일 응 (인)

국 문 초 록

여성의 사회진출이 늘어남에 따라 직장에서의 맞벌이 부부는 점차 늘어나는 추세이다. 그러나 이로 인해 여성은 일과 가정 양립의 어려움에 따른 이중고를 겪을 뿐만 아니라, 이러한 문제가 조직까지 확대되어 여성의 경력 단절, 이직률, 결근율을 증가시키는 결과를 낳게 된다. 마찬가지로 맞벌이 남성도 외벌이 남성에 비해 가사노동, 자녀양육 등에 따른 피로도가 심화되고 있다.

급속하게 변화하는 환경 속에서 조직은 효율성과 생산성을 높이기 위해서 숙련된 인력 확보와 관리가 중요하다고 할 것이다. 앞서 살펴본 여러 연구를 통해서 조직이 가정의 문제를 단지 개인의 문제로 국한할 경우 조직 측면에서도 궁극적으로는 손실을 초래하게 되며, 이를 방지하기 위해 가정과 직장을 조화시킬 수 있는 서비스와 정책을 통해 제도적으로 뒷받침해야 한다고 밝히고 있다. 특히, 맞벌이 구성원의 점유율이 점차 높아짐에 따라 이들이 조직의 생산성을 높일 수 있도록 하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

본 연구에서는 조직원의 태도와 행동 연구에 있어서 중요한 개념으로 자리잡은 조직몰입도에 중점을 두어 살펴보았다. 특히 조직몰입이 조직 내적인 요인뿐 만 아니라 조직 외적인 요인에 의해서도 영향을 받는다는 점에 착안하여 배우자의 경제활동 여부와 그 외 다양한 조절변수, 인구 통계학적 변수 등을 같이 살펴보았다. 이를 통해 조직 구성원들의 문제점을 개선하고 조직몰입을 촉진할 수 있는 방법을 찾고자 하였다.

이러한 목적달성을 위하여 본 연구는 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 변인 중에서 배우자의 경제활동 여부를 선행변수로, 직급, 업무유형, 육

아형태, 급여, 주말부부 여부 등을 조직몰입의 조절변수로 설정하였다.

실증분석을 위해 D공사에 재직 중인 기혼직원들을 대상으로 하여 설문 조사를 실시하였고, 358명의 유효한 데이터를 얻을 수 있었다. 설문은 조직몰입 측정하기 위한 16개 문항, 독립변수 측정을 위한 2문항, 조절변수 12문항, 통제변수 4문항 등 총 33개 문항으로 구성되었다.

본 연구는 분석을 위해 SPSS 19.0 Package를 이용하였고, 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, t-test와 일원배치분산분석(one way ANOVA), 회귀분석 등을 실시하였다.

설문을 통한 분석 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 인구통계학적 특성에서는 남성이 여성보다 정서몰입, 근속몰입 모두에서 몰입도가 높았으나 그 차이는 근소하였다. 또한 직급이 높을수록 정서몰입이 높았으며, 나이가 많고 재직기간이 오래될수록 근속몰입이 높은 경향을 보였다. 이는 직급이 높을수록 정서몰입이 높다는 선행 연구와 일치하였고, 근속몰입 역시 가장 강력한 예측치는 조직 내에서의 근속년수와 연령이라고 밝힌 선행연구 결과와 일치하였다.

둘째, 배우자의 경제활동 여부가 조직몰입에 미치는 영향은 맞벌이(남), 외벌이(남)의 경우 정서몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 조절효과 분석 결과는 연령 및 가장 어린자녀의 나이, 주택소유 여부의 경우 외벌이(남)과의 상호작용을 통해 정서몰입에 유의한 음(-)의 영향을 미치고, 급여는 맞벌이(여)와의 상호작용을 통해 정서몰입에 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 주말부부 여부는 맞벌이(여)와 외벌이(남)과의 상호작용을 통해 정서몰입에 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

본 연구는 지금까지의 연구가 조직몰입의 결정요인을 주로 조직내적인 요

인으로 국한하여 실시하였다는 점에 착안하여, 조직외적인 요인들도 함께 규명하였다는 점에서 새로운 자극이 되었다고 본다. 특히 기존의 조직몰입 연구가 주로 민간기관을 대상으로만 하는 경향이 있었으나, 이번 연구는 공기업에 적용하여 좀 더 폭넓은 연구가 되었으리라 판단된다.

주요어 : 조직몰입, 공기업, 맞벌이 부부
학 번 : 2012-22760

목 차

제1장 서론	1
제1절 연구의 목적 및 필요성	1
제2절 연구대상 및 방법	5
1. 연구 대상	5
2. 연구방법	5
제2장 이론적 논의와 선행연구 검토	6
제1절 맞벌이 부부에 관한 이론적 논의	6
1. 맞벌이 개념 및 유형	6
2. 맞벌이 부부의 증가요인	6
3. 맞벌이 부부의 유형	9
4. 맞벌이 부부의 취업현황	10
제2절 조직몰입에 관한 이론적 논의	14
1. 조직몰입의 개념	14
2. 조직몰입의 유형	15
제3절 선행연구의 검토	19
제3장 연구모형의 설계	21
제1절 연구 분석틀	21
제2절 연구가설의 설정	23
1. 배우자의 경제활동 여부와 조직몰입	23
2. 조절변수에 의한 조직몰입	24

제3절 설문구성 및 분석방법	25
1. 설문의 구성	25
2. 자료수집	27
3. 분석방법	28
제4장 연구결과	29
제1절 연구대상자의 일반적 특성	29
제2절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석	31
1. 타당성 분석	31
2. 신뢰도 분석	34
3. 인구통계학적 특성에 따른 조직몰입 차이	35
제3절 가설검증 및 분석	38
1. 상관관계 분석	38
2. 독립변수와 조직몰입과의 다중회귀 분석	39
3. 조절효과 분석	41
제5장 결론	51
제1절 연구결과의 요약 및 시사점	51
제2절 연구의 한계 및 향후 연구방향	55
참고문헌	57
설문지	64
Abstract	66

표 목차

<표-1> 여성 실업자의 구직사유별 분포	10
<표-2> 연령대별 맞벌이가구 비율	11
<표-3> 가구주 교육정도별 맞벌이가구 비율	11
<표-4> 종사자 지위별 맞벌이가구 비율	12
<표-5> 기혼여성 연령대별 취업자 비율	13
<표-6> 설문지 구성	26
<표-7> 인구통계학적 특성	30
<표-8> 조직몰입에 대한 요인분석 결과	32
<표-9> 신뢰도 분석결과	34
<표-10> 성별에 따른 조직몰입도 차이 결과	35
<표-11> 직급에 따른 조직몰입도 차이 결과	35
<표-12> 연령에 따른 조직몰입도 차이 결과	36
<표-13> 재직기간에 따른 조직몰입도 차이 결과	37
<표-14> 상관관계 분석결과	38
<표-15> 배우자의 경제활동 여부가 정서몰입에 미치는 영향	39
<표-16> 배우자의 경제활동 여부가 조직몰입(평균)에 미치는 영향	40
<표-17> 연령에 의한 조절효과	42
<표-18> 자녀나이에 의한 조절효과	43
<표-19> 급여에 의한 조절효과	44
<표-20> 주택소유에 의한 조절효과	46
<표-21> 주말부부 여부에 의한 조절효과	47
<표-22> 가설검증 결과 요약	48

그림 목차

<그림-1> 분석틀	22
------------------	----

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 목적 및 필요성

최근 여성의 사회진출이 활발해짐에 따라 맞벌이 가구도 계속적으로 증가하는 추세이다. 2011년 통계청이 발표한 ‘맞벌이 가구 및 경력 단절 여성’ 통계 자료에 따르면 전체 1162만 가구 중 맞벌이 가정이 43.6%를 차지해 10가구 중 4가구 이상이 맞벌이를 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 기혼여성의 40%이상이 경제활동에 참여하고 있다는 의미이며 여성의 노동력이 그만큼 우리사회에 큰 비중을 차지함을 알 수 있다.

여성의 사회진출이 늘어남에 따라 직장에서도 맞벌이 부부는 점차 늘어나는 추세이다. 이는 출산율의 하락 및 아들선호도가 줄어든 인식변화, 교육기회에 있어서 성차별이 거의 사라진 점, 여성의 사회진출이 당연시 되는 사회 분위기에서 기인한다.

맞벌이 가구는 그렇지 않은 가구에 비하여 경제적으로 쉽게 안정을 찾을 수 있고, 여성의 인권 신장을 촉진시킨다는 점에서 긍정적인 의미를 갖고 있다. 반면에 가사 부담, 자녀 양육 곤란, 부부관계의 불안정, 부모부양 등의 문제점을 안고 있는 것도 사실이다. 최근까지도 이러한 문제를 지극히 개인적인 문제로 여겨서 가정과 직장을 병행해야하는 맞벌이 부부는 이중고를 겪고 있다.

먼저 맞벌이 남성은 가사나 육아에 많은 참여를 하게 되어 과거보다 가사 부담이 가중되었다. 맞벌이 여성의 경우는 가정과 직장을 병행하면서도, 전통적인 성별차이에 의한 역할분담의 개념은 그대로 존재하여 직장생활과 별개로 가정생활에서 변함없는 역할수행을 요구받게 된다. 이에 가사 부담

및 자녀 양육 문제에서 남성보다 더 많은 역할을 담당하는 경우가 많기 때문에 그 부담은 가중된다. 이러한 이유로 직장을 포기하는 경력단절 여성 또한 노동계에서 큰 비중을 차지한다. 2011년 통계청이 발표한 ‘맞벌이 가구 및 경력 단절 여성’ 통계 자료에 따르면 15~64세 기혼여성 986만 6000명 중 190만명(19.3%)은 원래 직장생활을 했으나 결혼이나 임신, 출산 등 때문에 일을 그만둔 경력단절여성인 것으로 조사됐다.

사회에서는 이를 개인적인 일로 간주하고 있어 맞벌이 부인들은 경제활동으로 인하여 발생하는 가사노동, 자녀양육 등의 문제들에 대한 남편의 지원과 도움이 없는 한, 위의 조사 결과처럼 일시적으로 직장을 그만두거나, 일하는 시간을 줄이는 노력 등을 통해 개인적 차원에서 해결하고 있다.

이는 맞벌이 가족의 수입감소, 맞벌이 부인의 경력단절, 승진 지연 및 직업불안정성 등의 요인을 내포할 뿐만 아니라 훈련된 근로자를 잃게 된다. 또한 이직률, 결근율을 증대시킴으로써 생산성저하, 작업불안정성을 초래하므로 기업 측에서도 궁극적으로는 손실을 입게 된다고 볼 수 있다. 그리고 개인적 노력은 가정과 직장을 보다 용이하게 조화시킬 수 있는 서비스와 정책을 통한 제도적 뒷받침이 없는 한 한계에 부딪히게 된다(이명신, 1998).

관련 연구를 살펴보면, 직장-가정에서의 갈등은 구성원에게 스트레스 요인으로 작용함으로써 정신적, 신체적 건강에 부정적 영향을 주게 되고, 한편으로는 조직유효성에도 부정적인 영향을 미치게 된다. 맞벌이 부부의 역할갈등에 관한 구혜진(2002) 연구에 따르면, 이러한 갈등은 직무불만족, 직무소진, 직무긴장(Bedeian,1988; Burke,1988; Frone et al.,1992; Greenhaus, 1988; Pleck, Steains & Lang,1980)을 야기시키며, 낮은 직무몰입(O’Driscoll et al., 1992; Greenhaus & Beutell,1985), 직장을 떠나고

자 하는 의도(Burke, 1988), 결근률(Goff, Mount & Jamison 1990)과 관련이 있을 뿐만 아니라 우울증과 같은 정신적 문제와 결혼생활, 삶의 불만족(Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Voydanoff, 1988)과 관상동맥 심장병(Haynes, Eaker & Feinleib, 1984)과도 관련이 있다. 이러한 피해로 인해 조직은 작업을 수행하지 못함으로 인하여 발생하는 비용 부담 뿐 아니라, 그 근로자의 자리를 대체하기 위한 수단을 사용하기 위해 여러 가지 손해를 감수해야 한다(Porter, Steers, 1992)고 밝히고 있다..

가정친화정책에 따른 보육지원프로그램(child care subsidy program)의 만족이 이직을 하라 및 조직유효성 및 조직성과에 긍정적인 영향을 끼친다(이수영, 2011)는 연구결과는 가정의 문제를 결코 개인적인 일로 여길 것이 아니라 조직차원에서 접근해야 함을 설명하고 있다.

맞벌이 부부의 역할갈등에 관한 구혜진(2002) 연구에 따르면, 그동안의 선행연구는 대부분 조직몰입에 미치는 요인을 조직내적 요인을 중심으로 진행되어 왔다((Frone, Rusell & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992; Greenhaus & Beutell, 1989) 그러나 오늘날 기업이 환경과 함께 그 활동을 조율해 가야하는 개방시스템으로 이해되고 있는 상황에서 더 이상 조직외적 요인을 무시하고는 환경변화에 발 빠르게 맞출 수 없게 되었다(Luthans, 1998)고 언급하고 있다. 조직외적 요인 중 하나가 맞벌이 문제이다. 직장 내에서 맞벌이 부부는 계속적으로 증가하고 있기 때문에, 더 이상 그들의 문제를 개인적인 문제로 치부하지 말고, 학문적, 정책적 측면에서 다루어 볼 필요가 있다.

따라서 본 연구는 첫째, 배우자의 경제활동이 조직몰입에 어떠한 차이점을 나타내는가, 둘째, 조절변수에 의해 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한가. 셋

째, 인구통계학적인 통제변수에 따라 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한 차이가 있는가 이다. 궁극적으로는 본 연구를 토대로 그들의 문제점을 개선하고 조직몰입을 촉진할 수 있는 방법을 찾고자 한다.

제 2 절 연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 배우자가 경제활동을 하거나, 배우자가 경제활동을 하지 않는 기혼직원들을 대상으로 한다. 이에 따라 본 연구는 전국에 사업장을 두고 있는 D공기업의 기혼직원들을 무작위 대상으로 하여 진행하고자 한다.

2. 연구방법

본 연구의 목적은 배우자의 경제활동과 조직몰입간의 상관관계를 분석하는 것이다. 따라서 본 연구에서는 먼저 맞벌이 부부의 개념 및 증가원인, 조직몰입의 개념, 조직몰입에 영향을 미치는 변수 등을 문헌연구를 통해 살펴보고, 이러한 이론적 검토를 통해 분석모형 및 가설을 설정한 후 D공기업의 기혼남녀를 대상으로 실증분석 한다.

조사방법으로는 조직구성원들의 인식도 및 태도를 측정하기 위하여 조직몰입관련 선행연구들을 바탕으로 한 설문지 조사를 실시한다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구 검토

제 1 절 맞벌이 부부에 관한 이론적 논의

1. 맞벌이 부부의 개념

맞벌이는 여성의 취업으로 인해 부부가 모두 직업을 가진 경우를 말한다. (브리태니커 백과사전) 엄밀히 말하면 직장과 주거가 분리되지 않았던 농경 사회에서도 부부가 모두 일을 했지만 그들을 맞벌이라고 부르지는 않는다. 직장과 가정이 분리된 상태에서 부부가 모두 경제활동을 하는 현상을 가리켜 맞벌이라 부르게 되었다. 따라서 맞벌이는 산업사회에 나타난 현상이라고 할 수 있다. 서구에서는 2차 세계대전 후에 그리고 우리나라에서는 여성의 경제활동이 크게 증가된 1980년대 이후에 확산되었다.

2. 맞벌이 부부의 증가요인

본 연구에서는 맞벌이부인의 노동시장 참여여부에 영향을 주는 요인에 대해서 맞벌이 부부에 대한 서현숙(2001) 연구를 참고하여, 노동시장에서의 수요 원인, 가정적인 요인 및 개인적인 요인으로 나누어서 살펴보고자한다. 다만, 분류방법 및 세부 내용에 있어서는 여건변화 등을 고려하여 수정하였다.

가. 노동시장에서의 수요요인

여성의 적극적인 경제활동 참여의 계기로는 산업화, 자본주의의 발전 등으로 보는 견해가 대부분이다. 이는 노동시장의 변화와 사회적인 여건으로 인해 설명될 수 있는데, 첫째, 저출산, 고령화에 따른 노동력 부족현상으로 인한 여성노동력 수요가 증가하게 되었다. 둘째, 제조업 위주의 산업구조가 서비스직, 사무직등으로 바뀜에 따라 해당분야 일자리가 늘어나고 여성들의 교육수준이 향상됨에 따라 여성이 진출할 수 있는 분야가 확대되었다.(서정연, 2006) 셋째, 기술 및 생산방식, 노동 공급구조의 변화에 따라 시간제고용, 임시고용 등의 유연노동이 확대됨에 따라(임희윤,1994) 육아 중이거나 경력단절 된 여성 등도 쉽게 사회에 진출 할 수 있게 되었다. 그러나 대부분의 시간제 고용이나 임시고용은 저임금의 비정규직으로 2012년 발표된 OECD 통계에 따르면, 2010년 기준 여성과 남성의 임금격차는 평균 39%로 OECD국가 중 최하위로 한국의 남녀 임금격차는 OECD 28개국(2010년 기준) 평균 15%의 2.6배에 달하는 수치이다.

나. 가정적인 요인

가족생활과 관련된 취업요인을 살펴보면 첫째, 생활비의 증가, 노후대책 등 경제적인 이유를 들 수 있다. 특히 그 중에서도 자녀 교육비용이 큰 비중을 차지한다. 2007년 발표된 OECD 통계자료에 따르면 2004년 현재 우리나라 국민총생산 대비 공교육비 부담비율은 7.2%로 OECD평균 5.7%보다 1.5% 높았으며, 특히 민간부담비율은 2.8%로 OECD평균 4배 수준이다. 이는 우리나라의 높은 교육열이 여성들의 사회진출을 불가피하게 만든 요인으로 작용한 것이다. 둘째, 핵가족화와 자녀수의 감소 등의 가족구조의 변화는 여성의 사회진출을 용이하게 하였다. 그러나 최근

통계에 의하면 자녀양육이나 가사노동의 편의를 위하여 확대가족비율이 증가하고, 핵가족 구조를 취하는 경우에도 친인척들이 근거리에 거주하여 상호부조가 손쉬운 수정핵가족 내지 수정확대가족 형태를 보이는 경우가 많다.(김서연, 2006) 셋째, 가사노동의 저평가와 가사노동 대체상품의 확대, 보육시설 확대는 기혼여성이 취업하는 동기가 되었다.(서현숙, 2001)

다. 개인적인 요인

기혼여성이 취업하는 개인적 요인을 보면, 첫째, 자아실현 및 사회참여 욕구에 기인한다. 과도한 육아에서 어느정도 벗어나자 본인의 자아실현과 사회활동에 참여하고자 하는 욕구가 발생하였다.(민경미, 2011) 둘째, 여가활용을 위한 취업의 증가이다. 이는 가사노동의 기계화, 대체상품화, 그리고 자녀양육의 사회화로 인하여 남는 시간을 활용하고자 하는 취업을 말한다.(서현숙, 2001) 셋째, 자신의 경제적인 자립을 통해 갖는 심리적 안정감은 취업에 가장 중요한 동기가 된다.(이영숙·박경란·전귀연, 2008) 넷째, 여성의 고학력에 따른 여성취업에 대한 자연스러운 사회적 인식, 배우자의 지지 및 배우자의 가사 및 육아 분담 비율이 증가함에 따라 여성의 사회진출이 용이하게 되었다.

3. 맞벌이 부부의 유형

박충선(1991)의 연구에 따르면 맞벌이 부부는 기혼여성이 직업을 가지는 이유와 직업에 참여하는 정도에 따라 다음 4가지 유형으로 분류할 수 있다.

첫째, 생계유지형 맞벌이는 가족의 생계의 위협 등 절대적으로 경제적인 필요에 의해 기혼여성이 자발적 또는 비자발적으로 취업하는 형태다. 이 유형은 주로 여성의 학력이 낮고 40대 이상의 연령층에 특히 많이 분포되어 있다. 둘째, 내조형 맞벌이 유형은 여성이 보dana은 경제적인 여유를 위하여 취업하는 경우와 남편의 학업, 출세를 위하여 여성이 생계를 전적으로 담당하는 경우로 나뉜다. 이 경우의 기혼여성의 성역할 태도는 매우 보수적이며, 남편에 종속된 위치를 수용하는 형태이다. 셋째, 자아실현형 맞벌이는 최근 고학력의 젊은 여성층에 많이 나타나는 형태로 취업을 통해 자아를 실현하고, 근대적인 성역할 태도에 입각하여 평등한 부부관계를 정립하려는 형태이다. 넷째, 여가활용형 맞벌이는 중산층을 중심으로 나타나는 유형으로 경제적 이유, 내조, 자아실현 등을 인식하지 않고 자신의 취미를 살리고 여가를 활용하기 위하여 직업을 갖는 형태이다.

「한국여성개발원」에서 2002년 발표한 제4차 여성의 취업실태조사에 따르면 여성 실업자의 구직사유는 33.5%가 생계유지를 위해, 32.4%는 가계소득에 보탬이 되기 위해서, 20.0%는 자기 발전과 여가시간을 활용하기 위해서 직장을 구했다. 그 중 맞벌이 여성의 경우는 가계소득 지원이 42.4%, 생계유지가 38.1%, 자아발전 및 여가선용이 16.9% 순으로 높았다. 이는 맞벌이 여성의 구직사유는 주로 경제적인 이유인 것으로 해석할 수 있다.

<표-1> 여성 실업자의 구직사유별 분포

단위:%(명)

	생계 유지	가계소득 지원	학비, 용돈	지식,기술 활용	자아발전 여가선용	전체
전 체	33.5	32.4	8.1	5.9	20.0	100.0 (185)
등 부	36.8	27.6	8.6	6.6	20.4	100.0 (152)
음면부	18.2	54.5	6.1	3.0	18.2	100.0 (33)
가구주	80.6	12.9	0.0	0.0	6.5	100.0 (31)
비가구주	24.0	36.4	9.7	7.1	22.7	100.0 (154)
미혼	25.4	14.9	20.9	13.4	25.4	100.0 (67)
기혼	38.1	42.4	0.8	1.7	16.9	100.0 (118)
중졸이하	40.4	36.5	7.7	1.9	13.5	100.0 (52)
고졸	34.7	31.6	10.2	3.1	20.4	100.0 (98)
대졸이상	20.0	28.6	2.9	20.0	28.6	100.0 (35)

자료 : 한국여성개발원(2002) 제4차 여성의 취업실태조사

4. 맞벌이 부부의 취업현황

통계청(2011) 2011년 6월 기준 발표된 「2011년 맞벌이가구 및 경력단절 여성 통계집계 결과」를 살펴보면 유배우가구 1,162만 가구 중 맞벌이가구는 507만 가구로 유배우가구의 43.6%를 차지한다. 외벌이 가구는 491만가구로, 유배우가구 중에서 42.3%를 차지하였으며, 기타가구¹⁾는 14.1%를 차지한다.

각 연령대별 맞벌이가구 비율은 40대(52.1%), 50대(49.7%)가 주류를 이루고 있으며, 60세 이상(28.9%)과 29세이하(39.2%)는 그에 비해 낮은 수치를 보였다.

1) 기타가구는 가구주 부부 모두가 실업자 또는 비경제활동인구임

<표-2> 연령대별 맞벌이가구 비율

(단위 : 만가구, %)

가구주연령	유배우가구					
			맞벌이 가구		비맞벌이 가구	
	비율	비율	비율	비율	비율	비율
합 계	1,162	100.0	507	100.0 (43.6)	655	100.0 (56.4)
15~29세	26	2.3	10	2.0 (39.2)	16	2.4 (60.8)
30~39세	229	19.7	94	18.6 (41.1)	135	20.6 (58.9)
40~49세	343	29.5	178	35.2 (52.1)	164	25.1 (47.9)
50~59세	294	25.3	146	28.8 (49.7)	148	22.6 (50.3)
60세 이상	270	23.2	78	15.4 (28.9)	192	29.3 (71.1)

자료:통계청(2011) 2011년 맞벌이가구 및 경력단절여성 통계집계 결과

가구주의 교육정도별로 맞벌이가구 비율을 보면, 고등학교 졸업은 45.6%, 전문대졸업 이상은 42.5%, 중학교졸업 이하는 42.3%로 나타나 학력차이에 따른 맞벌이가구 비율은 커다란 차이를 보이지 않았다.

<표-3> 가구주 교육정도별 맞벌이가구 비율

(단위 : 만가구, %)

교육정도	유배우가구					
			맞벌이 가구		비맞벌이 가구	
	비율	비율	비율	비율	비율	비율
합 계	1,162	100.0	507	100.0 (43.6)	655	100.0 (56.4)
중졸 이하	250	21.5	106	20.8 (42.3)	144	22.0 (57.7)
고등학교 졸업	447	38.5	204	40.2 (45.6)	243	37.2 (54.4)
전문대졸 이상	465	40.0	198	39.0 (42.5)	267	40.8 (57.5)

* 유배우가구의 가구주 성비는 남성이 90.9%, 여성 9.1%임

자료:통계청(2011) 2011년 맞벌이가구 및 경력단절여성 통계집계 결과

종사자 지위별 맞벌이가구 비율을 살펴보면, 맞벌이가구는 임금근로자가 57.3%, 비임금근로자가 42.7%를 차지하였으나, 외벌이가구는 임금근로자 비율이 73.3%로 비임금근로자 26.7% 보다 2.7배 높게 나타났다. 맞벌이가구의 비임금근로자 비율이 상대적으로 높은 이유는 도·소매업, 숙박·음식점업, 농림어업 등 자영업자가 많은 산업부문에서 부부가 함께 사업체를 운영하는 경우가 많기 때문인 것으로 해석된다.

<표 4> 종사자 지위별 맞벌이가구 비율

(단위 : 만가구, %)

종사상 지위	유배우 취업자가구					
			맞벌이가구		홀벌이가구	
		비율		비율		비율
합 계	964	100.0	507	100.0(52.6)	457	100.0(47.4)
임금근로자	625	64.9	291	57.3(46.5)	335	73.3(53.5)
상용	495	51.3	226	44.5(45.6)	269	58.9(54.4)
비임금근로자	339	35.1	217	42.7(63.9)	122	26.7(36.1)
자영업자	338	35.1	216	42.5(63.9)	122	26.7(36.1)

* ()의 비율은 취업자가구 중에서 맞벌이와 외벌이 가구의 구성비를 나타낸 수치임

자료: 통계청(2011) 2011년 맞벌이가구 및 경력단절여성 통계집계 결과

기혼여성의 연령대별 취업현황을 살펴보면, 15~54세 이하의 기혼여성은 986만 6천명이고, 그중 취업 중인 여성은 578만5천명(58.6%), 일을 하고 있지 않는 비취업 여성²⁾은 408만 1천명(41.4%)로 취업중인 여성이 17.2% 더 많은 것으로 나타났다.

2) 비취업 여성은 현재 일을 하고 있지 않은 여성, 즉 경제활동상태가 실업자와 비경제활동인구인 경우를 말함

통상적으로 여성의 경제활동 참가율은 M형의 추이를 보이는데, 이는 결혼, 출산 및 어린자녀 양육시기인 25~34세에 취업률이 낮았다가 30대 후반이나 40대 초반에 다시 노동시장에 진입하기 때문이다.(서현숙, 2001; 정초시,2012)

<표 5> 기혼여성 연령대별 취업자 비율

(단위 : 천명, %)

연령	기혼여성		비취업자		취업자	
	비율	비율	비율	비율	비율	비율
합계	9,866	100.0	4,081	100.0 (41.4)	5,785	100.0 (58.6)
15 ~ 29	662	6.7	370	9.1 (55.9)	292	5.0 (44.1)
30 ~ 39	3,220	32.6	1,625	39.8 (50.5)	1,595	27.5 (49.5)
40 ~ 49	4,000	40.5	1,360	33.3 (34.0)	2,640	45.6 (66.0)
50 ~ 54	1,983	20.1	726	17.8 (36.6)	1,257	21.7 (63.4)

* ()의 비율은 기혼여성 중에서 비취업자, 취업자의 구성비를 나타낸 수치임
 자료:통계청(2011) 2011년 맞벌이가구 및 경력단절여성 통계집계 결과

제 2 절 조직몰입에 관한 이론적 논의

1. 조직몰입의 개념

조직몰입의 개념은 학자마다 상이한 정의를 내리고 있으나, 조직과 관련된 구성원들의 태도와 행동을 연구하는데 있어서 중요한 지표가 된다는 의견은 일치한다. 조직몰입은 구성원이 소속되어 있는 조직과의 동일시, 헌신하고자 하는가의 정도를 의미하는 것으로 조직몰입이 높은 구성원은 직무에 더 열성적이며, 낮은 이직률을 보이고, 몰입한 개인은 소속 조직의 다양한 요구와 영향력을 자발적으로 받아들여 조직의 성공을 위해 열심히 노력하게 된다(조경호, 1997). 또한 조직을 신뢰하게 되면 조직의 목표나 가치, 규범 등을 수용함으로써 조직에 대한 일체감을 갖게 되고 한편으로 정보와 자료의 교환이 활발하여 문제해결이 용이해지고 이로 인해 성과가 향상되어 성취감과 자아발전도 느끼게 된다. 그 결과 조직몰입과 직무만족이 향상될 수 있다(김호정, 1999). 이러한 이유로 많은 학자들이 조직몰입을 연구하였으나, 학자들의 전공과 연구목적, 방법에 따라 다른 정의를 내리고 있다.

Kanter(1968)는 조직몰입을 ‘조직구성원이 조직을 위해 노력하고 충성심을 바치고자 하는 의지’라고 정의하고, 조직몰입을 근속몰입, 응집몰입, 통제몰입으로 분류하였다. Becker(1960)는 부수적 투자이론(side-bets theory)에 의거 ‘조직을 그만두는 경우에 부차적으로 매몰비용, 기회비용을 내야하기 때문에 일관된 행동에 관여하려는 개인의 경향’으로 정의하였다.

Wagner(1972)는 조직몰입을 종업원이 조직에서 열심히 일하고자 하는 의사와 조직에 일원으로 남으려는 의지라고 하였고, Mowday & Steers(1979)는 조직몰입을 특정한 조직의 구성원으로 남아 있고자 하는 강한 욕망을 가지고 조직의 목표와 가치관을 받아들여 조직을 위해 헌신하며, 조직의 구성원으로 남으려는 욕구로 정의하였다. Scholl(1981)은 조직몰입을 조직에 대한 조직원의 기대와 공평함이 충족되지 않거나 그러한 기능이 작동되지 않은 상황에서도 조직원의 행동을 안정적으로 만드는 힘이라고 정의하고 있다. Weiner(1982)는 조직몰입은 조직의 목표를 달성하기 위한 행동을 유발하도록 하는 내재화된 믿음의 총체로서 조직을 위한 개인의 희생, 강화 또는 처벌에 의존하지 않는 행위와 조직에 대한 개인적인 몰입 행위 등으로 구성될 수 있음을 논의하였다.

Morrow(1983)는 조직구성원의 태도와 관련된 심리적 특성으로 조직에 대한 충성심, 조직을 위해 노력하는 태도, 조직에 대한 구성원의 동일시 정도, 조직에 남아 있으려는 강한 욕구 등을 의미하는 것이라 정의하였다. Anderson과 Williams(1991)는 조직몰입을 조직에 대해 구성원 자신이 얼마나 조직과 자신을 동일시하는지를 느끼는 상대적인 정도라고 보았다. 위 연구들을 종합해 볼 때 조직몰입에 대한 학자들의 정의는 다르나, 개략적으로 다음과 같이 유형화 할 수 있다.

2. 조직몰입의 유형

Porter등(1974)은 조직몰입을 특정조직에 대한 일체감과 관여의 상대적 강도로서 정의하고 있으며, 이를 다시 다음 3가지 요소로 설명하고 있다. 즉, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용도, 조직을 위한 상당한 노력정도, 조직구성원의 자격을 유지하고자 하는 강한 욕구 등이다.

Staw(1984)와 Salancik(1977)은 조직을 위해 애쓰려는 행위의 의향과 함께 조직에 대하여 강하고 적극적인 태도를 나타내는 태도몰입(attitudinal commitment)과 개인이 조직에서 물러날 수 없을 만큼 조직에 구속되는 매몰비용(sunk cost)의 관점에서 파악되는 행태몰입(behavioral commitment)으로 조직몰입을 분류하였다. Steers(1977)는 애착몰입에 머무르는 차원인 소극적 몰입과 조직목표의 구체적인 노력의 행동의사를 의미하는 적극적 몰입으로 분류하였으며, Angel & Perry(1981)는 조직몰입을 구성원이 조직에 대하여 자부심을 느끼며 조직 목표를 수용하고 조직을 위하여 몰입하려는 의사를 가진 가치몰입(value commitment)과 조직 구성원으로 남으려는 조직 잔류 의사를 나타내는 근속몰입의 두 가지로 나뉜다고 하였다.

한편, 조직몰입의 유형에 대해서 Ezioni(1975)는 방향과 강도에 따라 개인의 행동이 심하게 제약을 받는 상태에서는 조직구성원은 조직에 대하여 부정적인 지향(negative orientation)을 나타낸다고 하였으며, 이를 몰입의 강도가 가장 낮은 소외적 관여(alienation involvement)라고 정의하였다. 한편, 조직과 구성원간의 교환관계에 기초를 두고, 구성원은 조직에의 공헌과 그에 대한 보상간의 교환관계에 의해 몰입하게 되는 것으로 몰입의 강도가 중간수준인 것을 타산적 관여(calculate involvement)으로 보았으며, 조직의 목표, 가치관, 규범의 내재화에 기초를 두고 있는 조직에 대한 적극적이고 강도 높은 지향을 나타내는 몰입을 도덕적 관여(moral involvement)로 정의하였다.

그 외 McGee와 Ford(1987)는 근속몰입과 정서몰입으로, Penley와 Gould(1988)는 도덕적 몰입, 소외적 몰입, 타산적 몰입으로 분류하였다.

이 중 가장 널리 사용되고 있는 것은 Allen & Meyer의 조직몰입 유형이다. Allen & Meyer(1990)는 조직몰입을 조직에 대한 구성원의 감정적인 애착, 동일시, 관여를 의미하는 정서몰입(affective commitment), 조직구성원이 조직을 떠나는데 수반되는 비용에 대한 인식에 기초한 근속몰입(continuance commitment), 조직구성원이 조직에 남아야겠다고 느끼는 도덕적 의무감을 의미하는 규범몰입(normative commitment)의 세 가지 구성요소로 정의하면서 기존의 몰입과 관련된 개념정의와 분류들을 세 가지 차원에서 보다 다각적이고 포괄적으로 접근하였다. Allen & Meyer의 조직몰입 유형을 자세히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 정서몰입(affective commitment)은 조직구성원들이 조직에 대하여 감정적인 애착을 가지고 조직과의 동일시, 일체감을 갖는 것을 말한다. Allen & Meyer(1990)는 정의적 몰입이 강하면 조직에 남아 있으려는 의사가 강하게 되어 조직에 남게 된다고 하였다. 즉 정서몰입이 강한 조직구성원은 조직에 대한 감정적 유대와 조직의 목표에 대한 일체를 통해 조직에 남아 있으려는 것을 의미한다.

둘째, 근속몰입(continuance commitment)은 조직 구성원이 시간이 지날수록 조직에 물질적, 정신적 투자(investment)가 많아지고, 조직에 남음으로써 얻게되는 이득이 증가하거나 반대로 조직을 떠날 경우 발생하는 비용이 클 때 조직에 몰입하게 된다는 것이다. 정서몰입이 조직에 대한 감정적인 애착으로부터 나오게 되는 몰입인데 반해 근속몰입은 조직과의 관계에서 이해득실에 의해 나타나는 경제적인 몰입으로서 비자발적 몰입이라고 할 수 있다. 따라서 근속몰입은 조직성과에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다.

셋째, 규범몰입(normative commitment)은 조직에 대한 구성원으로서의 책임감으로 의무를 성심성의껏 수행해야한다는 내적 가치관과 신념에 기

인한 것으로 조직의 구성원으로 받은 각종 혜택에 대해 보답을 해야한다는 도덕적 의무감으로 보는 관점이다. 이는 조직 구성원이 재직 중 승진이나 회사가 주는 혜택과는 별개로 회사에 계속 재직하는 것이 옳다고 믿는 몰입의 유형이다.

위에서 살펴본 Allen & Meyer의 3차원 도구는 기존의 측정도구로 주로 사용되었던 Porter 등이 제시한 OCQ가 다차원성이나 타당성 분석이 거의 없었다는 단점을 보완하였다. 이로 인해 조직몰입의 하위 차원에 대한 타당성 연구도 함께 활발해졌다. 그러나 Allen & Meyer의 측정도구도 정서몰입과 규범몰입 사이에 중복성이 높아 규범몰입의 판별 타당성이 낮다는 결과가 나왔다. 이에 Allen & Meyer 역시 그들 스스로 정서몰입과 규범몰입이 심리적으로 중복되는 개념임을 인정하였고 이후 많은 연구들은 정서몰입과 근속몰입의 두 차원에 대한 연구만 진행하고 있다. 그러나 본 연구에서는 Allen & Meyer의 3차원 도구를 활용하여 정서몰입, 근속몰입, 규범몰입 등 3가지 요소 모두를 측정하고자 한다. 다만, 타당성 분석을 통해 규범몰입 제외 여부를 결정키로 한다.

제 3 절 선행연구의 검토

아직까지 조직몰입과 연계한 배우자의 경제활동 여부에 관한 연구는 그다지 활발하지 못하다. 주로 성별, 결혼여부, 직급, 연령, 근속기간 등과 조직몰입에 관한 연구는 상당수 있으나, 그 결과들이 일관성을 결하고 있다.

먼저 성별에 대하여서는 여성이 남성보다 조직몰입에 더 강하다는 연구결과(Wahn, 1998)와 반대로 남성이 여성보다 강한 조직몰입을 보인다는 연구(Schwartz, 1989; Gerson, 1985; Viscusi, 1980)가 있으며, 성별의 차이는 조직몰입과 유의미한 관계가 없다는 연구(Zeffane, 1994; Meyer & Allen, 1990)도 있다. 남성이 한 가정을 책임지는 전통적인 시각에서 봤을 때 남성이 여성보다 지속적 몰입이 더 크다는 것이고, 여성의 조직몰입이 더 크다는 주장은 남성중심조직에서 살아남기 위해 남성보다 더 큰 노력이 필요했기 때문에 상대적으로 조직에 대한 몰입이 더 클 것이라는 주장이다.

결혼여부와 관해서도 기혼자가 미혼자보다 조직몰입이 더 크다는 주장(Herbiniak, 1974, 양영중, 1996)과 결혼여부는 조직몰입과 유의한 영향력이 없다는 주장(임준철·윤정구, 1997) 등 다양하다. 그렇지만 가족에 대한 책임감과 금전적인 부담으로 인해 기혼자가 미혼자보다 조직에 더 몰입하게 된다고 일반적으로 추측할 수 있다.

직급에 대해서는 조직몰입과는 관련이 없다는 연구(Zeffane, 1994)도 있으나, 직급이 높을수록 조직몰입이 커진다는 견해가 다수이다. Aryee 와 Heng(1990)은 직급이 높을수록 정의적 몰입수준이 높게 나타난다고 하였고, Morrow(1998)도 감독의 지위에 있는 공무원이 그렇지 않은 공무원보다 충성도가 높다고 하였다. 직급이 높을수록 조직몰입도가 높은

이유는 조직몰입도가 높은 사람들이 승진 등을 위해 그렇지 않은 사람보다 더 많은 노력을 하고 있기 때문으로 본다(Salancik, 1997)

많은 연구들에서 연령은 조직몰입과 긍정적인 관계(김문숙, 1996; 박종득, 1991; Sommer et, 1996)가 있는 것으로 밝혀지고 있다. 그러나 조직몰입과 관계없거나(Stevens et al, 1978), 거의 영향력이 없다는 주장(조경호, 1997)도 있다. 일반적으로 연령은 조직몰입과 긍정적인 관계가 있다고 생각되는데, 그 이유는 다음과 같다. 연령이 높을수록 조직에 대한 이해력과 애착감이 증가하고(Bruning & Snyder, 1993), 노력·시간·비용의 투자가 증가하며(Morrow, 1993) 대체기회가 없다고 생각할수록 조직에 더 몰입하게 된다(O'Reilly & Caldwell, 1981; Hrebiniak & Alluto, 1972)는 논리로 설명 될 수 있다. 다시 말해서 시간의 경과에 따라 이직과 관련된 매몰비용이나 기회비용이 증가하기 때문에 조직몰입의 하위차원인 근속몰입과 관계될 것이라는 가정이 가능하다. 이러한 설명은 근속기간에도 해당된다고 하겠다.

보수와 조직몰입 연구를 살펴보면, Kushman(1992)은 보수가 학교조직과 조직몰입에 유의한 영향을 준다고 하였으며, 교사들의 좋은 근무조건 및 학교 환경이 조직몰입에 크게 영향을 준다고 밝혔다(Rosenholtz & Simpson, 1990).

우리가 본 연구에서 다루고자하는 조직몰입과 배우자의 경제활동 여부(맞벌이, 외벌이)와 관련된 국내 연구를 살펴보면, 결혼년수, 자녀수, 막내자녀의 연령과 같은 항목에 있어서는 여성이 조직몰입과 관련이 있고, 남성은 근무시간과 조직몰입에만 관련이 있다는 연구결과(구혜진, 2002)가 있다.

이렇듯 국내외를 막론하고 맞벌이를 하는 근로자의 비율이 이미 상당히 높음에도 불구하고, 이들의 조직몰입에 대한 연구가 부족하고 일관성을

결여하고 있다. 이러한 현실은 인력의 효율적 관리를 위해서도 이분야가 좀 더 체계적으로 연구되어야할 필요가 있다.

제 3 장 연구모형의 설계

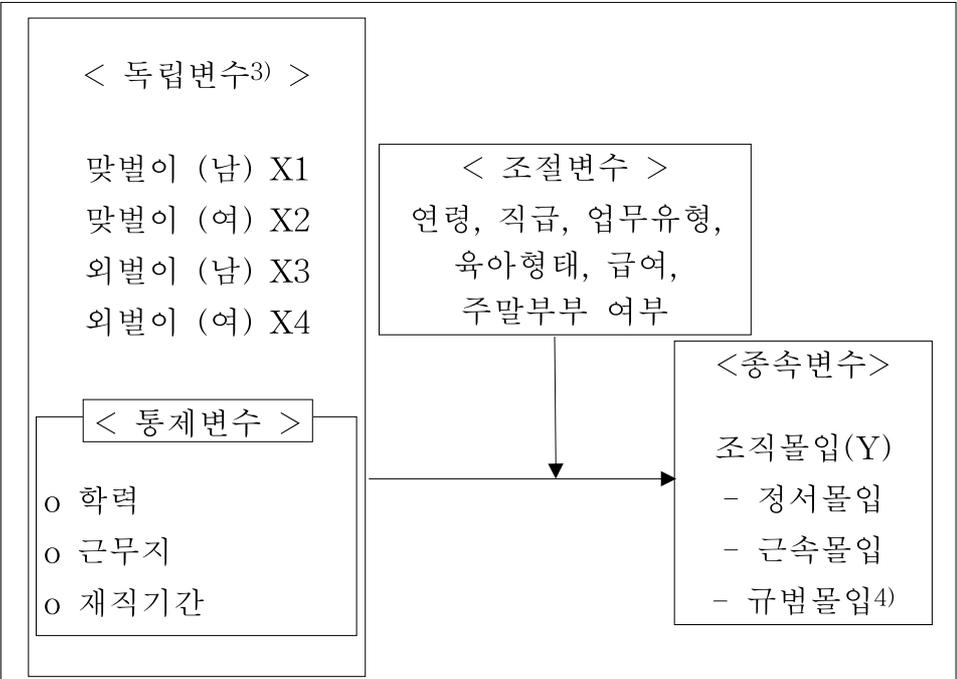
제 1 절 연구 분석틀

본 연구의 목적은 배우자의 경제활동과 조직몰입간의 상관관계를 분석하는 것이다. 구체적으로 첫째, 배우자의 경제활동이 조직몰입에 어떠한 차이점을 나타내는가, 둘째, 조절변수에 의해 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한가. 셋째, 인구통계학적인 통제변수에 따라 조직몰입에 미치는 영향은 어떠한 차이가 있는가 이다. 궁극적으로는 본 연구를 토대로 그들의 문제점을 개선하고 조직몰입을 촉진할 수 있는 방법을 찾고자 한다.

따라서 본 연구에서는 독립변수로 맞벌이 남성 근로자, 맞벌이 여성 근로자, 외벌이 남성 근로자를 설정하였다. 외벌이 여성 근로자의 경우 그 사례가 많지 않은 관계로 독립변수로 설정하지 않았다. 조절변수로는 직급, 업무유형, 육아형태, 급여, 주말부부 여부를 설정하고, 조직몰입을 종속변수로 설정하였다. 조직몰입은 Allen과 Meyer의 이론에 의거 정서몰입(Affective commitment), 근속몰입(continuance commitment), 규범몰입(Normative commitment)으로 세분화하였다. 또한 보다 자세한 분석을 위해 인구통계학적 특성(학력, 근무지, 재직기간)을 고려하였다. 이에 대한 선행연구들을 기초로 한 연구의 분석틀은 다음 <그림1>과 같다.

조직몰입 $Y = f(X_1, X_2, X_3, X_4, \overline{Z_1}, \overline{Z_2}, \overline{Z_3}, \overline{Z_4}, \overline{Z_5}, \overline{Z_6})$

Y : 조직몰입 X_1 : 맞벌이(남)
 X_2 : 맞벌이(여) X_3 : 외벌이(남)
 X_4 : 외벌이(여) Z_1 : 연령
 Z_2 : 직급 Z_3 : 업무유형
 Z_4 : 육아형태 Z_5 : 급여
 Z_6 : 주말부부 여부



<그림1> 분석틀

3) 가설검증 시 독립변수는 외벌이(여)를 기준으로 더미변수를 설정함
 4) 규범몰입의 경우 타당성 분석 시 정서몰입과 상관관계가 높아 최종 결과값에서 제외시킴(Meyer et al. 1990)

제 2 절 연구가설의 설정

본 연구에서는 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 변인 중에서 배우자의 경제활동 여부만을 선행변수로, 직급, 업무유형, 육아형태, 급여, 주말부부 여부를 조직몰입의 조절변수로 설정하였다. 이를 토대로 선행변수와 조절변수들 간의 상호작용을 통해 조직몰입에 미치는 영향을 알아보고자 다음과 같이 가설을 설정하였다.

1. 배우자의 경제활동 여부와 조직몰입

경제활동을 하는 여성비율이 점차 증가하면서 조직 내 맞벌이 유형의 직원의 수도 점차 증가 추세이다. 배우자의 경제활동으로 인한 경제적인 안정감이 직무나 조직분위기에도 영향을 줄 것이고, 조직몰입에도 영향을 미칠 것이다.

성별과 관련된 선행연구에서는 여성이 조직몰입이 더 강하다는 연구결과와(Wahn, 1998)와 남성이 여성보다 강한 조직몰입을 보인다는 연구(Schwartz, 1989; Gerson, 1985; Viscusi, 1980), 성별의 차이는 조직몰입과 유의미한 관계가 없다는 연구(Zeffane, 1994; Meyer & Allen, 1990)등 다양하며, 결혼여부와 관해서도 기혼자가 미혼자보다 조직몰입이 더 크다는 주장(Herbiniak, 1974, 양영중, 1996)과 결혼여부는 조직몰입과 유의한 영향력이 없다는 주장(임준철·윤정구, 1997)등 다양하다. 그러나 맞벌이 요인이 일·가정 양립 차면에서 외벌이와는 차이를 나타내므로(채화영, 2012) 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 1 : 배우자의 경제활동 여부는 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.

2. 조절변수에 의한 조직몰입

선행연구에서 보듯 남성의 조직내적인 요인이 직무성이나 직무몰입에 영향을 미쳤으나, 여성의 경우 결혼년수, 자녀수, 막내자녀 연령과 같은 가족적 요인도 직무만족 등에 영향을 미치는 것으로 나타났다.(구혜진, 2002) 또한 모 공기업 직원을 대상으로 한 연구에서는 근무지, 근속년수, 업무경력에 따라서 몰입정도에 차이를 보이며, 정서몰입이나 규범몰입같이 조직에 대한 애착 혹은 자신의 업무에 대한 몰입정도는 업무기간이 짧을수록 높고, 수동적/환경적 요인으로 인한 조직몰입도인 근속몰입은 근속년수가 많을수록 높은 경향을 보인다고 밝혔다.(천승현, 2007) 또한 Sheldon(1971)은 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 재직기간, 나이, 지위 등 개인적 특성을 지적하였다. 김철완(2009)은 조직몰입의 선행변수로 교관들의 연령, 근속년수, 결혼여부, 학력, 현 계급 등을 선정하였다.

이렇듯 여러 요인들의 조절효과에 의해 조직몰입에 영향을 주고 있음을 전제하고, 이를 입증하기 위해 다음과 같이 가설을 설정한다. 다만, 선행연구에서는 찾을 수 없었으나, 기업의 특수성을 반영한 ‘주말부부 여부’ 등을 추가하였음을 밝힌다.

가설 2 : 배우자의 경제활동 여부는 연령에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.

가설 3 : 배우자의 경제활동 여부는 직급에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.

가설 4 : 배우자의 경제활동 여부는 업무유형에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.

가설 5 : 배우자의 경제활동 여부는 육아형태에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.

가설 6 : 배우자의 경제활동 여부는 급여에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.

가설 7 : 배우자의 경제활동 여부는 주말부부 여부에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.

제 3 절 설문구성 및 분석방법

1. 설문의 구성

본 연구는 설문지를 통한 조사방법을 택하였다. 설문지 방식을 택한 이유는 많은 자료를 짧은 시간 안에 수집하기에 가장 용이하다고 판단하였기 때문이다. 설문지 문항은 총 33개 문항으로 되어있으며, 그 구성은 조직몰입(정서몰입, 근속몰입, 규범몰입)을 측정하기 위한 16개 문항, 독립변수(맞벌이 여부, 성별) 측정을 위한 2문항, 통제변수(학력, 근무지, 재직기간 등) 측정을 위한 4문항, 조절변수(직급, 업무유형, 육아형태, 급여, 주말부부 여부) 측정을 위한 12문항으로 구성하였다. 그 중 조직몰입 부문은 Likert의 5점 척도(① : 전혀그렇지않다, ② : 그렇지 않다, ③ : 보통이다, ④ : 그렇다, ⑤ : 아주그렇다)를 사용하여 측정하였다.

다만, 육아형태의 경우 육아방법, 자녀수와 자녀나이, 부모동거 여부 등 여러가지 요인 등을 살펴보고, 급여의 경우 경제적인 안정감 측면에서 살펴보기 위해 본인 급여, 배우자의 급여뿐만 아니라 자가주택 소유여부 등을 같이 고려하였다. 세부적인 내용은 <표-6> 과 같다.

본 연구는 Likert측정법을 사용함으로써 연구모형 분석의 오류를 줄여 설문의 타당성을 높이고자 하였고, 조직몰입의 경우 선행연구를 통해서 검증된 측정도구를 가능한 사용하였다. 그 외 선행연구에 나와있지 않으나 조직몰입에 관여한다고 판단되는 요인들은 전문가의 검토 후 수정·보안하여 사용하였다. 또한 부정문으로 질문한 문항에 대해서는 응답값을 그대로 적용하지 않고, 역코딩하여 분석하였다. 그리고 종속변수를 제외한 설문문항 중 명목척도로 측정된 일부 문항의 경우는 더미변수로 변환하여 분석하였다.

<표-6> 설문지 구성

구분	설문내용	설문문항	항목수
	합 계		33
종속변수	조직몰입(정서몰입)	1~6	6
	조직몰입(근속몰입)	7~11	5
	조직몰입(규범몰입)	12~16	5
독립변수	배우자의 경제활동 여부 (맞벌이 여부, 성별)	17, 25	2
통제변수	학력	26	1
	근무지	28	1
	재직기간	31, 32	2
조절변수	연령	30	1
	직급	29	1
	업무유형(직종)	27	1
	육아형태	18~22	5
	급여, 배우자급여 등	23, 24, 32, 33	3

2. 자료수집

본 연구는 조직몰입에 영향을 미치는 요인들 중 특히 조직외적인 요인을 찾고자 하는데 있다. 또한 D공기업의 특성 상 여성의 비율⁵⁾이 낮기 때문에 본 연구의 객관성과 타당성을 확보하기 위해서는 보다 많은 구성원들을 대상으로 설문조사를 하는 것이 필요하다. 따라서 가능한 많은 구성원이 설문에 응할 수 있도록 장기간 설문을 진행하였다.

이 연구를 수행하기 위하여 자료수집은 표본조사를 통하여 수집하였는데, 표본추출 방법은 편의추출 방식을 이용하되, 성별, 직급, 업무유형, 연령, 근무지, 재직기간, 학력별로 적절히 배분되도록 유의하였다.

D공사의 성별, 직급, 업무유형, 연령, 근무지, 재직기간, 학력 등에 따른 인원수는 성별을 제외하고는 정보공개가 되지 않는 관계로 본 논문에 언급할 수는 없으나, 그 차이에 따라 결과값이 달라지지 않도록 유의하였다.

본 연구의 실증분석에 활용된 자료는 연구의 한계 상 모든 기업을 대상으로 할 수 없기에 D공사에 재직 중인 기혼직원들을 대상으로 한 설문조사를 통해 수집되었다. 설문 측정 시 조직문화 등 다른 외생 변수들에 의한 오류를 줄이고자 D공사만을 대상으로 설문을 실시하였다.

설문조사는 2012. 12월부터 2013. 2월까지 전자설문으로 진행되었으며, 33개 문항으로 구성되었고, 총 358명이 참여하였다. 그 중 무응답이나 불성실한 설문이 없었으므로 358부 모두를 대상으로 분석하였다.

5) 공공기관 알리오(<http://www.alio.go.kr>)에 따르면 D공사의 임직원수는 4,159명이며, 이중 여성현원은 275명으로 7%를 차지하고 있다.

3. 분석방법

본 연구의 분석방법은 설문자료에 대한 실증분석을 위하여 SPSS 19.0 Package를 이용하여 통계처리 하였다. 사용한 통계분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석 (frequency)을 사용하였다.

둘째, 독립변수인 배우자의 경제활동 여부와 종속변수인 조직몰입을 측정하기 위하여 요인분석 및 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 인구통계학적인 특성에 따른 차이 검증을 위하여 t-test와 일원 배치분산분석(one way ANOVA)를 사용하였다.

넷째, 독립변수와 종속변수간의 영향관계를 확인하기 위하여 다중회귀 분석을 실시하였다.

다섯째, 독립변수와 종속변수간의 관계에서 조절변수가 조절효과를 갖는지를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

제 3 장 연구결과

제 1 절 연구대상자의 일반적 특성

설문에 참여한 직원들의 일반적인 특성을 살펴보면, 총 358명 중 맞벌이 직원이 208명(58.1%)으로 외벌이 직원 150명(41.9%)보다 많았으며, 성별로 보면 남성이 271명(75.7%)으로 여성 87명(24.3%)보다 구성이 더 많았다.

독립변수로 설정한 배우자의 경제활동 여부는 맞벌이(남)은 125명(34.9%), 맞벌이(여)는 83명(23.2%), 외벌이(남)은 146명(40.8%), 외벌이(여)는 4명(1.1%)로 나타났다.

직급은 2급을 이상이 8명(2.24%), 3급 89명(24.76%), 4급 이하가 261명(73%)명으로 나타났으며, 업무유형 즉, 직종은 사무직 116명(32.4%), 기술직 160명(44.7%), 영업직 57명(15.92%), 기타 25명(6.98%) 이었다. 연령은 20대 13명(4%), 30대 190명(53%), 40대 138명(38%), 50대 17명(5%)으로 나타났다. 근무지는 본사(직할기관포함) 114명(31.84%), 지역본부 52명(14.53%), 지사(영업소포함) 104명(29.05%), 건설사업단 88명(24.58%)이었다. 재직기간은 5년이하 46명(12.8%), 6~10년이하 133명(37.2%), 11~15년이하 52명(14.5%), 16~20년이하 86명(24%), 21년이상 41명(11.5%)으로 구성되어있다. 학력은 고졸이하 22명(6.15%), 전문대졸 31명(8.66%), 대졸 227명(63.41%), 대학원이상 78명(21.79%) 이었다.

표본의 특징을 정리하면 다음의 <표-7>과 같다.

<표-7> 인구통계학적 특성

변 수	구 분	빈 도(명)	비 율(%)
맞벌이 여부	맞벌이	208	58.1
	외벌이	150	41.9
성별	남	271	75.7
	여	87	24.3
배우자의 경제활동 여부	맞벌이(남)	125	34.9
	맞벌이(여)	83	23.2
	외벌이(남)	146	40.8
	외벌이(여)	4	1.1
직급	2급을이상	8	2.2
	3급	89	24.8
	4급이하	261	73.0
업무유형(직종)	사무직	116	32.4
	기술직	160	44.7
	영업직	57	15.9
	기타	25	7.0
연령	20대	13	4.0
	30대	190	53.0
	40대	138	38.0
	50대	17	5.0
근무지	본사(직할포함)	114	31.9
	지역본부	52	14.5
	지사(영업소포함)	104	29.0
	건설사업단	88	24.6
재직기간	5년 이하	46	12.8
	6~10년 이하	133	37.2
	11~15년 이하	52	14.5
	16~20년 이하	86	24.0
	21년 이상	4141	11.5
학력	고졸이하	22	6.1
	전문대졸	31	8.7
	대졸	227	63.4
	대학원이상	78	21.8

제 2 절 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석

본 절에서는 연구에서 사용되는 조직몰입 척도에 대한 타당성과 신뢰도를 검증하기 위해서 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다.

1. 타당성 분석

배우자의 경제활동 여부와 조직몰입과의 타당성을 검증하기 위하여 요인분석(Factor analysis)을 실시하였다. 요인을 추출하기 위해서 사용한 모델은 주성분 분석에 의한 Varimax 회전방식을 사용하였다. 요인의 수를 결정함에 있어서 고유값(eigen value)은 1이상인 경우만을 선택하였으며, 각 변수와 요인간의 상관관계를 나타내는 요인 적재치(factor loading)는 0.6이상인 것을 유의한 것으로 간주하였다.

조직몰입에 대한 타당성 분석

종속변수인 조직몰입에 대한 요인분석한 결과 2개의 요인으로 나타났다. 본 연구구에서 사용한 조직몰입척도는 Allen & Meyer 의 척도를 이용한 정서몰입, 지속몰입, 규범몰입의 세가지 차원으로 구성된 것이다. 그러나 측정 도구 중 규범몰입 항목은 설문은 하였으나 최종 결과값에서는 제외하였다. 규범몰입을 제외한 이유는 규범몰입이 감정몰입과 상관성이 높아(Meyer et al, 1990) 규범몰입과 감정몰입이 결과변수에 미치는 영향력이 유의한 차이를 보이지 않았기 때문이다. 따라서 규범몰입 측정 항목인 12~16문항인 5문항 전체를 제외하고, 정서몰입 1번 ‘현재 직장에

서 정년까지 일하고 싶다' 항목은 요인 적재치가 0.544로 0.6점 미만으로 나타나 제외시켰다. 또한 근속몰입의 하부 문항이었던 11번 '회사를 떠나지 않는 것은 그 동안 많은 노력을 들여왔기 때문이다.' 항목이 어느 쪽으로도 묶이지 않았기 때문에 제외 후 다시 요인분석하였다. 요인분석한 결과는 아래 표와 같다.

<표-8> 조직몰입에 대한 요인분석 결과

설 문 문 항		요인1	요인2
정서몰입2	2. 직장에서 내 자신이 “한 가족의 일원 ‘인 것처럼 느낀다.	0.801	-0.072
정서몰입3	3. 현재 직장에서 강한 소속감을 느끼지 못한다.(역산)	0.832	-0.098
정서몰입4	4. 현재 직장에서 정서적으로 강한 애착을 느끼지 못한다.(역산)	0.844	-0.145
정서몰입5	5. 현재 직장은 나에게 대단히 중요한 의미를 갖고 있다.	0.703	0.146
정서몰입6	6. 직장의 일을 나의 일로 생각한다.	0.715	0.049
근속몰입1	7. 직장을 그만두기 위해서는 고려해야 할 사항들이 너무 많다.	-0.023	0.757
근속몰입2	8. 직장을 그만두면 내 생활이 많이 혼란스러워질 것이다.	0.137	0.783
근속몰입3	9. 지금 내가 그만두지 못하는 가장 큰 이유는 생계유지에 필요한 소득 때문이다.	-0.098	0.660
근속몰입4	10. 지금 내가 직장을 옮긴다면 지금 수준의 혜택(급여,복지 등)을 기대하기 힘들 것이다.	-0.051	0.653
Eigen-value		3.084	2.107
설명력(%)		34.261	23.406
누적 설명력(%)		34.261	57.667

2개의 요인이 조직몰입의 분산을 설명하는 총 설명력은 57.667%가량으로 타당성이 있는 것으로 평가되었으며, 그중 정서몰입은 총분산의 약 34%를, 근속몰입은 총분산의 약 23%를 설명하고 있다. 또한 조직몰입의 하위항목 모두 아이겐값이 1보다 큰 것으로 나타났다.

2. 신뢰도 분석

본 연구에서는 신뢰도 측정을 위하여 요인분석을 통해 확정된 요인의 하부문항들 간의 내적 일관성(internal consistency)을 보여주는 Cronbach's Alpha(알파) 값을 이용하여 신뢰도를 측정하였다. 일반적으로 신뢰계수의 값은 보통 0.6이상이면 신뢰도가 있다고 판단하고 있다. 이러한 신뢰성 검증을 실시한 결과는 아래 표-9 에 제시하였다.

<표-9> 신뢰도 분석결과

변수명		항목수	문항번호	제외문항	신뢰도
조직몰입	정서몰입	5	2,3,4,5,6	없음	$\alpha = 0.841$
	근속몰입	4	7,8,9,10	없음	$\alpha = 0.680$

조직몰입 중 정서몰입을 분석한 결과 Cronbach's α 값은 0.841로 비교적 높게 나타났으며, 근속몰입의 경우도 Cronbach's α 값은 0.680으로 신뢰도에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

또한 정서몰입, 근속몰입 항목 모두 Alpha if Item Deleted 값은 모두 이보다 낮은 것으로 보인다. 따라서 신뢰수준을 저해하는 항목이 없는 것으로 나타나, 모든 항목이 적합한 내적 일관성을 확보하고 있다고 볼 수 있다.

3. 인구통계학적 특성에 따른 조직몰입 차이

가. 성별에 따른 조직몰입도 차이

<표-10> 성별에 따른 조직몰입도 차이 결과

구 분		빈도수	평균	표준편차	t값	P값
정서몰입	남성	271	3.86	0.692	3.005	0.003***
	여성	87	3.60	0.641		
근속몰입	남성	271	4.26	0.560	1.695	0.091*
	여성	87	4.14	0.601		

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

성별에 따른 차이에서는 정서몰입과 근속몰입 t값이 3.005, 1.695로 성별에 따라 정서몰입과 근속몰입에 차이가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 평균값을 비교 시 남성이 여성보다 통계적 유의수준 하에서 정서몰입과 근속몰입에서 모두 여성에 비해 높게 나타났다.

나. 직급에 따른 조직몰입도 차이

<표-11> 직급에 따른 조직몰입도 차이 결과

구 분		빈도수	평균	표준편차	F	P값
정서몰입	6급이하	58	3.80	.658	4.477	0.004***
	4~5급	203	3.74	.657		
	3급	89	3.86	.753		
	2급을이상	8	4.60	.354		
근속몰입	6급이하	58	4.23	.603	1.714	0.164
	4~5급	203	4.19	.571		
	3급	89	4.29	.561		
	2급을이상	8	4.59	.325		

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

직급에 따른 차이에서는 정서몰입의 경우 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < 0.01$). 평균값을 비교 시 대체로 높은 직급일수록 정서몰입과 조직몰입이 높게 나타났다. 그러나 근속몰입의 경우 직급별 차이는 유의한 차이는 나타나지 않았다($p > 0.1$).

다. 연령에 따른 조직몰입도 차이

<표-12> 연령에 따른 조직몰입도 차이 결과

구 분		빈도수	평균	표준편차	F	P값
정서몰입	30세 이하	23	3.52	.792	1.703	0.149
	31~35이하	102	3.72	.666		
	36~40이하	101	3.85	.658		
	41~45이하	84	3.87	.698		
	46이상	48	3.82	.704		
근속몰입	30세 이하	23	3.83	.848	3.661	0.006***
	31~35이하	102	4.24	.513		
	36~40이하	101	4.21	.557		
	41~45이하	84	4.30	.494		
	46이상	48	4.34	.622		

* $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.01$

연령에 따른 차이에서는 근속몰입의 경우 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < 0.01$). 평균값을 비교 시 대체로 연령이 높을수록 근속몰입이 높게 나타났다. 그러나 정서몰입의 경우 연령별 차이는 유의미하지 않는다($p > 0.1$).

라. 재직기간에 따른 조직몰입도 차이

<표-13> 재직기간에 따른 조직몰입도 차이 결과

구 분		빈도수	평균	표준편차	F	P값
정서몰입	5년 이하	46	3.72	.795	0.987	0.415
	6~10년 이하	133	3.75	.598		
	11~15년 이하	52	3.75	.754		
	16~20년 이하	86	3.88	.701		
	21년 이상	41	3.91	.718		
근속몰입	5년 이하	46	3.98	.718	3.108	0.016**
	6~10년 이하	133	4.24	.527		
	11~15년 이하	52	4.21	.571		
	16~20년 이하	86	4.32	.489		
	21년 이상	41	4.34	.629		

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

재직기간에 따른 차이에서는 근속몰입의 경우 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p<0.05). 평균값을 비교 시 대체로 재직기간이 높을수록 근속몰입이 높게 나타났다. 그러나 정서몰입의 경우 재직기간 별 차이는 유의미하지 않았다(p>0.1).

위에서 제시한 인구통계학적 특성에 따른 조직몰입 차이를 살펴보면, 전반적으로 보았을 때 D공사 직원들의 조직몰입은 여성보다는 남성이, 직급이 높을수록 정서몰입이 높았으며, 나이가 많고 재직기간이 오래될수록 근속몰입이 높은 경향을 보였다. 그 외 학력, 직종, 근무지 등은 집단 간 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

제 3 절 가설검증 및 분석

1. 상관관계 분석

상관관계분석은 가설검증을 실시하기 전 연구가설에 사용되는 측정 변수들 간의 관계강도를 보여줌으로써 변수들 간 관련성에 대한 대략적인 윤곽을 제시해준다(송지준, 2012). 본 연구의 가설을 검증하기 전에 변수들 간의 관련성을 분석하기 위하여 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다.

<표-14> 상관관계 분석결과

변 수	맞벌이(남)	맞벌이(여)	외벌이(남)	정서몰입	근속몰입
맞벌이(남)	1				
맞벌이(여)	-0.402*	1			
외벌이(남)	-0.608**	-0.456**	1		
정서몰입	0.009	-0.137**	0.129*	1	
근속몰입	-0.055	-0.083	0.131*	-0.052	1

* p<0.05, ** p<0.01

상관관계 분석결과 독립변수인 맞벌이(남)의 경우 종속변수와의 상관관계가 낮고, 맞벌이(여)의 경우 정서몰입과 음의 상관관계가 있다. 또한 외벌이(남)의 경우 정서몰입, 근속몰입 모두 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

2. 독립변수와 조직몰입과의 다중회귀분석

가. 독립변수가 ‘정서몰입’에 미치는 영향

배우자의 경제활동 여부가 ‘정서몰입’에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음 표와 같다.

<표-15> 배우자의 경제활동 여부가 정서몰입에 미치는 영향

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공차 한계
	B	표준오차	베타			
(상수)	3.200	0.340		9.415	0.000	
맞벌이(남)	0.608	0.345	0.422	1.761	0.079*	0.048
맞벌이(여)	0.429	0.348	0.263	1.233	0.219	0.060
외벌이(남)	0.707	0.345	0.505	2.052	0.041**	0.045
R ² =0.033 F=3.999 P=0.008 Durbin-Watson=2.024						

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

배우자의 경제활동 여부가 정서몰입에 미치는 영향을 설명하는 회귀모형의 설명력은 3.3%(R²=0.033)로 나타났다(F=3.999, p=0.008).

Durbin-Watson은 수치가 2.024로, 그 수치가 2에 가깝고 0 또는 4와 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형에 적합하다고 해석할 수 있다.

독립변수 중 맞벌이(남)은 정서몰입에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며(p<0.1), 외벌이(남)의 경우 정서몰입에 상당히 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다(p<0.05). 그러나 맞벌이(여)는 유의미한 영향을 미치고 있지 못하였다.(p>0.1)

나. 독립변수가 근속몰입에 미치는 영향

배우자의 경제활동 여부가 ‘근속몰입’에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음 표와 같다.

<표-16> 배우자의 경제활동 여부가 근속몰입에 미치는 영향

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공차 한계
	B	표준오차	베타			
(상수)	4.063	0.284		14.281	0.000	
맞벌이(남)	0.131	0.289	0.110	0.455	0.649	0.048
맞벌이(여)	0.088	0.291	0.065	0.302	0.762	0.060
외벌이(남)	0.265	0.288	0.228	0.917	0.360	0.045
R ² =0.033 F=2.221 P=0.085 Durbin-Watson=1.971						

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

배우자의 경제활동 여부가 정서몰입에 미치는 영향을 설명하는 회귀모형의 설명력은 1.8%(R²=0.033)로 나타났다(F=2.221, p=0.085).

Durbin-Watson은 수치가 1.971로, 그 수치가 2에 가깝고 0 또는 4와 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형에 적합하다고 해석할 수 있다.

그러나, 독립변수 모두 조직몰입에 유의미한 영향을 미치고 있지 못하였다.(p>0.05)

3. 조절효과 분석

본 연구에서는 배우자의 경제활동 여부가 직급, 업무유형, 육아형태, 급여, 주말부부 여부 등에 의한 조절효과로 인해 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아보하고자 한다. 즉, 어떠한 조건들이 독립변수와 결합 시 조직몰입 정도가 달라지는가를 분석하여, 궁극적으로는 본 연구를 토대로 그들의 문제점을 개선하고 조직몰입을 촉진할 수 있는 방법을 찾고자 하였다.

조절효과 분석을 위해 위계적 조절회귀분석을 실시하였다. 위계적 조절회귀분석은 3단계로 이루어지며, 제1단계는 독립변수와 종속변수간의 회귀분석을 실시하고, 2단계는 독립변수, 조절변수와 종속변수 간의 회귀분석, 3단계는 독립변수, 조절변수, 상호작용항(독립변수×조절변수)과 종속변수간의 회귀분석을 실시하는 과정을 거친다. 이를 통해 최종 3단계 모형에서 독립변수와 조절변수의 회귀계수의 유의성을 파악하여 종속변수에 유의미한 영향을 미치는 변수를 찾게 된다.(천승현, 2007)

가. 연령에 의한 조절효과

조절변수 중 첫번째로, '연령'에 의한 조절효과를 파악하였다. 배우자의 경제활동여부가 조직몰입에 미치는 영향에서 '연령'에 의한 조절효과를 파악하기 위해 위계적 조절회귀분석을 실시하였다.

<표-17> 연령에 의한 조절효과

모형	예측변인	정서몰입		근속몰입	
		베타	t	베타	t
1단계	(상수)		9.415		14.281
	맞벌이(남)	0.422	1.761	0.110	0.455
	맞벌이(여)	0.263	1.233	0.065	0.302
	외벌이(남)	0.505	2.052	0.228	0.917
2단계	(상수)		7.538		11.534
	맞벌이(남)	0.383	1.585	0.056	0.231
	맞벌이(여)	0.244	1.137	0.038	0.175
	외벌이(남)	0.455	1.818	0.157	0.625
	연령	0.064	1.141	0.089	1.576
3단계	(상수)		-0.062		2.919
	맞벌이(남)	2.424	1.684	-0.973	-0.670
	맞벌이(여)	0.005	1.546	-0.539	-0.412
	외벌이(남)	0.905	1.959	-0.993	-0.664
	연령	0.933	1.657	-0.309	-0.545
	연령×맞벌이(남)	-2.609	-1.462	1.291	0.718
	연령×맞벌이(여)	-2.052	-1.402	0.708	0.480
	연령×외벌이(남)	-3.191	-1.650*	1.490	0.764

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

조절효과 분석 결과, ‘연령’에 의한 조절효과 및 배우자의 경제활동 여부 중 외벌이(남)과의 상호작용 효과는 정서몰입과 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<0.1). 그러나 근속몰입과는 유의미하지 않았다.(p>0.1). 또한 맞벌이(남), 맞벌이(여)의 경우 조직몰입도와는 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

결과적으로 정서몰입에 대한 영향에서 ‘연령’변수는 외벌이(남)과 유의미한 상호작용 효과를 보이고 있다. 다만, 베타값이 음수이므로 외벌이(남)은 연령이 높아질수록 정서몰입은 오히려 떨어지는 것을 알 수 있다.

나. 자녀나이⁶⁾에 의한 조절효과

조절변수 중 두번째로, ‘자녀나이’에 의한 조절효과를 파악하였다. 배우자의 경제활동여부가 조직몰입에 미치는 영향에서 ‘자녀나이’에 의한 조절효과를 파악하기 위해 실시한 위계적 조절회귀분석 결과는 다음 표와 같다.

<표-18> 자녀나이에 의한 조절효과

모형	예측변인	정서몰입		근속몰입	
		베타	t	베타	t
1단계	(상수)		9.415		14.281
	맞벌이(남)	0.422	1.761	0.110	0.455
	맞벌이(여)	0.263	1.233	0.065	0.302
	외벌이(남)	0.505	2.052	0.228	0.917
2단계	(상수)		9.395		14.349
	맞벌이(남)	0.381	1.585	0.037	0.154
	맞벌이(여)	0.234	1.092	0.012	0.057
	외벌이(남)	0.449	1.810	0.128	0.514
	자녀나이	0.085	1.574	0.151	2.811
3단계	(상수)		7.327		12.764
	맞벌이(남)	0.571	2.036	-0.069	-0.244
	맞벌이(여)	0.405	1.609	-0.086	-0.340
	외벌이(남)	0.721	2.502	0.026	0.089
	자녀나이	2.236	1.704	-0.841	-0.638
	자녀나이×맞벌이(남)	-1.658	-1.593	0.789	0.755
	자녀나이×맞벌이(여)	-1.229	-1.587	0.592	0.761
	자녀나이×외벌이(남)	-2.311	-1.679*	1.034	0.748

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

조절효과 분석 결과, ‘자녀나이’에 의한 조절효과 및 배우자의 경제활동 여부 중 외벌이(남)과의 상호작용 효과는 정서몰입과 유의미한 영향을

6) 여기서 언급된 ‘자녀나이’는 자녀 중 가장 어린자녀의 나이임.

미치는 것으로 나타났다($p < 0.1$). 그러나 근속몰입과는 유의미하지 않았다. ($p > 0.1$). 또한 맞벌이(남), 맞벌이(여)의 경우 조직몰입도와는 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

결과적으로 정서몰입에 대한 영향에서 ‘자녀나이’변수는 외벌이(남)과 유의미한 상호작용 효과를 보이고 있다. 다만, 베타값이 음수이므로 외벌이(남)은 자녀의 나이가 많아질수록 정서몰입은 오히려 떨어지는 것을 알 수 있다.

다. 급여에 의한 조절효과

조절변수 중 세번째로, ‘급여’에 의한 조절효과를 파악하였다. 분석결과는 다음 표와 같다.

<표-19> 급여에 의한 조절효과

모형	예측변인	정서몰입		근속몰입	
		베타	t	베타	t
1단계	(상수)		9.415		14.281
	맞벌이(남)	0.422	1.761	0.110	0.455
	맞벌이(여)	0.263	1.233	0.065	0.302
	외벌이(남)	0.505	2.052	0.228	0.917
2단계	(상수)		8.257		12.218
	맞벌이(남)	0.405	1.685	0.066	0.274
	맞벌이(여)	0.266	1.246	0.072	0.339
	외벌이(남)	0.479	1.933	0.160	0.646
	급여	0.055	0.952	0.141	2.446
3단계	(상수)		1.056		4.644
	맞벌이(남)	1.548	1.813	-0.783	-0.914
	맞벌이(여)	1.554	2.002	-0.392	-0.504
	외벌이(남)	1.831	2.087	-0.581	-0.661
	급여	0.759	1.689	-0.267	-0.592
	급여×맞벌이(남)	-1.408	-1.425	1.008	1.018
	급여×맞벌이(여)	-1.279	-1.728*	0.453	0.610
급여×외벌이(남)	-1.750	-1.604	0.971	0.887	

* $p < 0.1$ ** $p < 0.05$ *** $p < 0.01$

조절효과 분석 결과, ‘급여’에 의한 조절효과 및 배우자의 경제활동 여부 중 맞벌이(여)와의 상호작용 효과는 정서몰입과 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < 0.1$). 그러나 근속몰입과는 유의미하지 않았다($p > 0.1$). 또한 맞벌이(남), 외벌이(남)의 경우 조직몰입도와는 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

결과적으로 정서몰입에 대한 영향에서 ‘급여’변수는 맞벌이(여)와 유의미한 상호작용 효과를 보이고 있다. 다만, 베타값이 음수이므로 맞벌이(여)는 급여가 많아질수록 오히려 정서몰입은 떨어지는 것을 알 수 있다.

라. 주택소유 여부에 의한 조절효과

조절변수 중 네번째로, ‘주택소유 여부’에 의한 조절효과를 파악하였다. 주택소유 여부 변수는 명목척도이므로, 더미변수를 만들어 분석하였다. 주택을 소유한 경우는 1, 소유하지 못한 경우를 0으로 전환시켜 분석하였고, 그 분석결과는 다음 표와 같다.

<표-20> 주택소유여부에 의한 조절효과

모형	예측변인	정서몰입		근속몰입	
		베타	t	베타	t
1단계	(상수)		9.415		14.281
	맞벌이(남)	0.422	1.761	0.110	0.455
	맞벌이(여)	0.263	1.233	0.065	0.302
	외벌이(남)	0.505	2.052	0.228	0.917
2단계	(상수)		9.350		14.237
	맞벌이(남)	0.412	1.719	0.109	0.452
	맞벌이(여)	0.251	1.173	0.064	0.298
	외벌이(남)	0.489	1.981	0.227	0.910
	주택소유여부	0.049	0.935	0.003	0.057
3단계	(상수)		7.309		12.647
	맞벌이(남)	0.653	2.351	0.014	0.051
	맞벌이(여)	0.408	1.632	0.037	0.147
	외벌이(남)	0.728	2.535	0.103	0.356
	주택소유여부	0.969	1.700	-0.364	-0.632
	주택소유여부×맞벌이(남)	-0.711	-1.682*	0.281	0.658
	주택소유여부×맞벌이(여)	-0.557	-1.445	0.171	0.438
	주택소유여부×외벌이(남)	-0.802	-1.635	0.362	0.729

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

조절효과 분석 결과, ‘주택소유 여부’에 의한 조절효과 및 배우자의 경제활동 여부 중 맞벌이(남)와의 상호작용 효과는 정서몰입과 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<0.1). 그러나 근속몰입과는 유의미하지 않았다.(p>0.1). 또한 맞벌이(여), 외벌이(남)의 경우 조직몰입도와는 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

결과적으로 정서몰입에 대한 영향에서 ‘주택소유 여부’변수는 맞벌이(남)과 유의미한 상호작용 효과를 보이고 있다. 다만, 베타값이 음수이므로 맞벌이(남)은 주택을 소유하면 오히려 정서몰입은 떨어지는 것을 알 수 있다.

마. 주말부부 여부에 의한 조절효과

다음은 ‘주말부부 여부’에 의한 조절효과를 파악하였다. 주말부부 여부 변수는 명목척도이므로, 더미변수를 만들어 분석하였다. 주말부부인 경우는 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 전환시켰고, 그 분석결과는 다음 표와 같다.

<표-21> 주말부부 여부에 의한 조절효과

모형	예측변인	정서몰입		근속몰입	
		베타	t	베타	t
1단계	(상수)		9.415		14.281
	맞벌이(남)	0.422	1.761	0.110	0.455
	맞벌이(여)	0.263	1.233	0.065	0.302
	외벌이(남)	0.505	2.052	0.228	0.917
2단계	(상수)		9.375		14.225
	맞벌이(남)	0.421	1.755	0.109	0.451
	맞벌이(여)	0.264	1.234	0.066	0.306
	외벌이(남)	0.505	2.046	0.227	0.913
	주말부부여부	0.010	0.183	0.010	0.197
3단계	(상수)		7.320		12.709
	맞벌이(남)	0.616	2.230	0.065	0.232
	맞벌이(여)	0.479	1.949	-0.043	-0.173
	외벌이(남)	0.767	2.698	0.115	0.402
	주말부부여부	0.876	1.702	-0.329	-0.635
	주말부부여부×맞벌이(남)	-0.536	-1.472	0.143	0.391
	주말부부여부×맞벌이(여)	-0.405	-1.778*	0.226	0.983
	주말부부여부×외벌이(남)	-0.705	-1.810*	0.295	0.752

* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

조절효과 분석 결과, ‘주말부부 여부’에 의한 조절효과 및 배우자의 경제활동 여부 중 맞벌이(여), 외벌이(남)과의 상호작용 효과는 정서몰입과 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<0.1). 그러나 근속몰입과는 유의미하지 않았다.(p>0.1). 또한 맞벌이(남)의 경우 조직몰입도와는 유의미한 관계가 나타나지 않았다.

결과적으로 정서몰입에 대한 영향에서 ‘주말부부 여부’변수는 맞벌이(여), 외벌이(남)과 유의미한 상호작용 효과를 보이고 있다. 다만, 베타값이 음수이므로 두 변수 모두 주말부부를 하게 되면 정서몰입은 떨어지는 것을 알 수 있다. 본 연구에서 살펴본 가설 검증 결과를 정리하면 <표-22>와 같다.

그 외 , 조절변수로 설정한 직급, 업무유형, 육아형태(육아방법, 부모동거 여부, 자녀수) 및 급여(배우자 급여) 등은 독립변수와 종속변수 간 영향관계에서 조절작용을 하지 못하였다.

<표-22> 가설검증 결과 요약

가설번호	가설내용	결 과
1	배우자의 경제활동 여부는 ‘조직몰입’과 유의미한 관계가 있다.	
1-1	맞벌이(남)은 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	채택
1-2	맞벌이(여)는 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
1-3	외벌이(남)은 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	채택
2	배우자의 경제활동 여부는 ‘연령’에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	
2-1	맞벌이(남)은 연령에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
2-2	맞벌이(여)은 연령에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
2-3	외벌이(남)은 연령에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	채택

가설번호	가설내용	결 과
3	배우자의 경제활동 여부는 '직급'에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	
3-1	맞벌이(남)은 직급에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
3-2	맞벌이(여)은 직급에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
3-3	외벌이(남)은 직급에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
4	배우자의 경제활동 여부는 '업무유형'에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	
4-1	맞벌이(남)은 업무유형에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
4-2	맞벌이(여)은 업무유형에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
4-3	외벌이(남)은 업무유형에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
5	배우자의 경제활동 여부는 '육아형태'에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	
5-1	맞벌이(남)은 육아형태에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
5-2	맞벌이(여)은 육아형태에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
5-3	외벌이(남)은 육아형태에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
6	배우자의 경제활동 여부는 '급여'에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	
6-1	맞벌이(남)은 급여에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
6-2	맞벌이(여)은 급여에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	채택
6-3	외벌이(남)은 급여에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각

가설번호	가설내용	결 과
7	배우자의 경제활동 여부는 '주택소유 여부'에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	
7-1	맞벌이(남)은 주택소유 여부에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	채택
7-2	맞벌이(여)은 주택소유 여부에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
7-3	외벌이(남)은 주택소유 여부에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
8	배우자의 경제활동 여부는 '주말부부 여부'에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	
8-1	맞벌이(남)은 주말부부에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	기각
8-2	맞벌이(여)은 주말부부에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	채택
8-3	외벌이(남)은 주말부부에 의한 조절효과로 조직몰입과 유의미한 관계가 있다.	채택

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

여성의 사회진출이 늘어남에 따라 직장에서의 맞벌이 부부는 점차 늘어나는 추세이다. 그러나 이로 인해 여성은 일과 가정 양립의 어려움에 따른 이중고를 겪을 뿐만 아니라, 이러한 문제가 조직까지 확대되어 여성의 경력 단절, 이직률, 결근율을 증가시키는 결과를 낳게 된다. 마찬가지로 맞벌이 남성도 외벌이 남성에 비해 가사노동, 자녀양육 등에 따른 피로도가 심화되고 있다.

급속하게 변화하는 환경 속에서 조직은 효율성과 생산성을 높이기 위해서 숙련된 인력 확보와 관리가 중요하다고 할 것이다. 앞서 살펴본 여러 연구를 통해서 조직이 가정의 문제를 단지 개인의 문제로 국한할 경우 조직 측면에서도 궁극적으로는 손실을 초래하게 되며, 이를 방지하기 위해 가정과 직장을 조화시킬 수 있는 서비스와 정책을 통해 제도적 뒷받침해야 한다고 밝히고 있다. 특히, 맞벌이 구성원의 점유율이 점차 높아짐에 따라 이들이 조직의 생산성을 높일 수 있도록 하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

본 연구에서는 조직원의 태도와 행동 연구에 있어서 중요한 개념으로 자리잡은 조직몰입도에 중점을 두어 살펴보았다. 특히 조직몰입이 조직 내적인 요인뿐 만 아니라 조직 외적인 요인에 의해서도 영향을 받는다는 점에 착안하여 배우자의 경제활동 여부와 그 외 다양한 조절변수, 인구 통계학적 변수 등을 같이 살펴보았다. 이를 통해 조직 구성원들의 문제점을 개선하고 조직몰입을 촉진할 수 있는 방법을 찾고자 하였다.

이러한 목적달성을 위하여 본 연구는 조직몰입에 영향을 미치는 다양한

변인 중에서 배우자의 경제활동 여부를 선행변수로, 직급, 업무유형, 육아형태, 급여, 주말부부 여부 등을 조직몰입의 조절변수로 설정하였다.

실증분석을 위해 D공사에 재직 중인 기혼직원들을 대상으로 하여 설문 조사를 실시하였고, 358명의 유효한 데이터를 얻을 수 있었다. 설문은 조직몰입 측정하기 위한 16개 문항, 독립변수 측정을 위한 2문항, 조절변수 12문항, 통제변수 4문항 등 총 33개 문항으로 구성되었다.

본 연구는 분석을 위해 SPSS 19.0 Package를 이용하였고, 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, t-test와 일원배치분산분석(one way ANOVA), 회귀분석 등을 실시하였다.

설문을 통한 분석 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 인구통계학적 특성에서는 남성이 여성보다 정서몰입, 근속몰입 모두에서 몰입도가 높았으나 그 차이는 근소하였다. 또한 직급이 높을수록 정서몰입이 높았으며, 나이가 많고 재직기간이 오래될수록 근속몰입이 높은 경향을 보였다. 이는 직급이 높을수록 정서몰입이 높다는 선행 연구와 일치하였고, 근속몰입 역시 가장 강력한 예측치는 조직 내에서의 근속년수와 연령이라고 밝힌 선행연구 결과와 일치하였다.

둘째, 배우자의 경제활동 여부가 조직몰입에 미치는 영향은 맞벌이(남), 외벌이(남)의 경우 정서몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 조절효과 분석 결과는 연령 및 가장 어린자녀의 나이, 주택소유 여부의 경우 외벌이(남)과의 상호작용을 통해 정서몰입에 유의한 음(-)의 영향을 미치고, 급여는 맞벌이(여)와의 상호작용을 통해 정서몰입에 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 주말부부 여부는 맞벌이(여)

와 외벌이(남)과의 상호작용을 통해 정서몰입에 유의한 음(-)의 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

이러한 연구결과를 토대로 도출된 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구 결과는 직장 내에서 계속적으로 증가하고 있는 맞벌이 부부에 대하여, 더 이상 그들의 문제를 개인적인 문제로 치부하지 말고, 조직입장에서 관심을 기울여야 조직의 생산성을 높일 수 있다는 점을 명확히 하였다. 이요행 등(2005)의 연구에 따르면 가족친화적 조직문화가 맞벌이 여성, 맞벌이 남성, 외벌이 집단에서 모두 직장-가정 갈등을 감소시켰다고 밝히고 있다. 따라서

둘째, 지금까지 조직에서는 조직몰입을 높이기 위해서 보상, 책임, 성과 등에 중점을 두었다. 그러나 이번 연구를 통해서 조직몰입에 중요한 영향을 미치는 요인으로 급여, 직급 외에도 연령, 어린 자녀의 나이, 주말부부 여부나 주택소유 여부 등도 간과할 수 없다는 것을 알게 되었다. 따라서 개인의 특성을 반영한 세밀한 인사관리 시스템 정비가 필요하며, 사내 복지제도, 교육제도 등도 이와 더불어 설계되어야 한다.

특히 연령이 높아질수록 조직몰입이 떨어지므로 이에 대한 대비책으로 업무를 통한 자아실현 방법, 퇴직에 대한 두려움을 상쇄할 수 있는 방법 등을 같이 간구해야 한다. 공기업의 경우 임금피크제 등을 통해서 사기업에 비해 어느정도 정년을 보장받고 있는 게 현실이나, 급변하는 환경과 평균수명 연장에 따른 퇴직 후 노후경제활동에 대한 불안은 여전하다. 이에 퇴직예정자들에 대한 조직차원에서의 실질적으로 도움이 되는 퇴직프로그램 운영이 절실하다. 조인수(2011)연구에 따르면 퇴직자들은 자신이 계속 해오던 일을 계속해서 하길 원하지만 자신의 기술과 경험을 살릴 수 있는 일자리

에 취업이 불가능했음을 연구결과를 통해 제시하고 있다. 이것은 퇴직자에게 퇴직준비교육 후 자신이 계속 해오던 일을 할 수 있도록 하는 제도의 도입이 필요하고, 기업들도 이들을 적극 활용하여 오랫동안 쌓아온 경험 및 노하우를 발휘하도록 사회 시스템을 정비하고, 퇴직자들에게는 희망한 곳에 재취업을 함으로써 보람과 경제적인 안정을 찾도록 하는 것이 필요 할 것이다 라고 밝히고 있다.

또한 자녀들이 커감에 따라 발생하는 상실감 등이 조직몰입에도 반영된다는 점에 착안하여 조직은 EAP⁷⁾ 도입 등으로 직무 뿐 만 아니라 가족문제, 부부문제 등으로 받는 스트레스 등이 조직몰입에 방해되지 않도록 관심을 기울여야한다. 최수찬(2004)에 따르면 EAP를 도입한 기업의 경우 근로자의 생산성 향상은 물론 프로그램 투자액 대비 5배의 손비절감 효과를 가져왔으며, 산업재해 발생률도 감소하는 효과를 가져왔다고 한다.

다음으로 주말부부에 대한 해결책을 제시하고자 한다. 전국에 사업장을 두고 있는 D공사의 특성상 수도권에 가족이 있음에도 불구하고, 순환보직, 동일지역근무 연한제, 승진 시 지방근무 원칙 등으로 인하여 원하지 않는 주말부부를 하는 경우가 많다. 더구나 내년도부터 본격적으로 추진되는 공기업 본사 지방이전으로 인하여 주말부부 수는 지금의 몇 배로 늘어날 것이다. 이를 해결하기 위해서 수도권 출퇴근제도 운영, 가족 동반이사를 추진할 수 있겠다. 그러나 수도권 출퇴근제도 운영은 시간적, 물리적 비용이 장기간 소모되므로 가장 좋은 해결책은 가족 동반 이사일 것이다. 그러나 주택보급, 교육환경, 복지시설 등이 제대로 정비되지 않는다면 제대로 이행되기 힘들다. 따라서 이를 해결하기 위해 기업뿐만 아니라 정부차원에서 실효성있는 지원책을 마련해줘야 할 것이다.

7) EAP(Employee Assistance Program) : 고용주가 고용자에게 직무만족 혹은 생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 문제를 극복하는 것을 돕기 위하여 제공하는 서비스(Baker, 2003)

끝으로 본 연구는 지금까지의 연구가 조직몰입의 결정요인을 주로 조직내적인 요인으로 국한하여 실시하였다는 점에 착안하여, 조직외적인 요인들도 함께 규명하였다는 점에서 새로운 자극이 되었다고 본다. 특히 기존의 조직몰입 연구가 주로 민간기관을 대상으로만 하는 경향이 있었으나, 이번 연구는 공기업에 적용하여 좀 더 폭넓은 연구가 되었으리라 판단된다.

제 2 절 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구가 가지는 한계점 및 향후 연구방향을 제시하고자 한다.

첫째, 독립변수로 설정한 배우자의 경제활동여부에서 회사의 여직원 비율이 전 직원의 7%밖에 안되는 실정하기에 기혼여직원 데이터 확보에 어려움이 있었고, 그 중에서도 특히 외벌이 여성 데이터 확보가 어려웠다. 또한 여직원 대부분이 하위직급인 점, 연령이나 근무년수 등의 편차가 심한 점 등도 심도있는 통계분석에 있어 한계점으로 작용하였다.

둘째, 연구의 대상을 특정 공기업 직원들로 한정하였기 때문에, 데이터 확보는 용이하였으나 전 직원 중 설문에 응답한 직원은 약 10%이며, 표본추출 방법으로 사용된 단순 무작위 표본추출방식의 한계점으로 인하여 일반화하기에는 어려움이 있었다. 또한 타 기관과의 비교 자료가 없었기 때문에 향후 타 공기업 또는 민간기업과의 비교나 전체 공기업을 대상으로 한 광범위한 연구가 필요하다고 판단된다.

셋째, 본 연구는 자료수집의 어려움과 시간적인 제약 때문에 횡단적 연구로 진행하여 시간적 흐름에 따른 상황적 특성이 반영되지 못하였다. 따라서 미래의 연구에서는 충분한 시간을 가지고 조사 시점을 달리하여 동일한 현상에 대한 측정을 되풀이하는 종단적 연구가 병행되어야겠다.

넷째, 조절효과로 조직몰입에 미치는 다양한 변수들 중 특히 조직외적인 요인들은 객관적으로 평가되어진 선행 연구가 부족하였기 때문에 연구에 한계가 있었다. 앞으로의 연구에서는 조직몰입에 영향을 주는 다양한 변수들에 대하여 보다 많은 이론 정립이 요구된다고 하겠다.

다섯째, 조직몰입을 측정하기 위한 척도가 약 20여 년 전 외국 문헌에 기초한 이론이었기 때문에 시대변화, 국내 조직의 특수성 등을 반영하기에는 한계가 있었다. 따라서 향후 국내 실정에 맞는 현실적인 이론 연구가 필요하겠다.

참 고 문 헌

<신문·잡지 기타>

통계청 홈페이지 : <http://kostat.go.kr>

OECD 홈페이지 : <http://www.oecd-ilibrary.org/>

통계청(2011). 「맞벌이가구 및 경력단절여성 통계 집계 결과」

한국여성개발원(2002). 「제4차 여성의 취업실태조사」

한국노동연구원(2003). 「여성의 직업선택과 고용구조」

<국내논문>

구혜진(2002). 맞벌이부부의 역할갈등과 부부의사소통이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구

김미경외(2002). 제4차 여성의 취업실태조사 「한국여성개발원」 연구보고서 230-4, 134p

김서연(2006). 맞벌이 여부와 가족관계가 아동의 학교적응에 미치는 영향.

김철완(2009). 조직몰입의 영향요인에 대한 실증연구
: 육군3사관학교 교관을 중심으로

김태홍(2000). 여성 고용구조의 변화와 향후 정책방향. 한국여성개발원

김혜정(2004). 개인-조직간 가치적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구

김호정(1999). 신뢰와 조직몰입. 「한국행정학보」. 33(2): 19-35.

민경미(2011). 취업동기와 교육환경이 취업성과에 미치는 영향

박기남(2009). 기혼취업여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구

- : 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. 한국여성학 제25권 2호
- 박찬우(1999). 한국 공무원의 조직몰입 결정요인에 관한연구
: 중앙부처중간관리직 공무원을 중심으로
- 박충선(1991). '맞벌이 가족의 출현배경', 「현대사회와 가족문제」 세미나집,
한국가족연구회
- 서정연(2006). 여성의 사회재참여 증진방안 연구
- 송지준(2012). 『논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법』. 21세기
사
- 양소남, 신창식(2011). 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충.
보건사회연구. Vol 31. No.2
- 이명신(1998). 맞벌이 부인의 가족 지원서비스 필요도 결정요인 : 전문직
과 생산직 모델비교. 한국 사회복지학. 통권 36호
- 이목화(2003). 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향
: 직무의 경력유용성과 집단효능감의 조절효과를 중심으로
- 이영숙·박경란·전귀연(2008). 가족문제와 복지. 신정(도)
- 이종협(2012). 직무스트레스 요인이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는
영향 분석 : 한국석유공사를 중심으로
- 이화중(2012). 통합공기업의 직무특성과 조직공정성이 직무만족 및 조직
몰입에 미치는 영향에 대한 연구: 한국토지주택공사를 중
심으로
- 정초시(2012). 고령화 사회와 노동시장, 디지털정책연구 제10권 제1호,
192p
- 제보은(2003). 한국 여성공무원의 조직몰입에 영향을 미치는 요인
: 5급 이하 중앙부처 공무원을 중심으로

- 조경호(1997). 공직몰입을 위한 공무원 인력관리 방안. 「한국행정학보」, 31(1): 57-75.
- 조인수(2011). 중장년층의 퇴직준비교육이 재취업에 미치는 영향
- 조정인(2007). 맞벌이·비맞벌이 부부의 성취동기와 직장-가정갈등이 조직 몰입과 심리적 안녕감에 미치는 영향
- 천승현(2006). 공기업 신입직원의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 개인역량특성의 조절효과를 중심으로
- 최수찬(2004). 기업근로자의 사회심리적 당면문제에 관한 연구. 한국사회복지행정학 6월 제1호(통권 제 11호) P72
- 채화영(2012). 육아기 맞벌이 남성의 일·가정 양립 경험 연구
- 홍승아(2010). 맞벌이가족의 일-가족양립 지원. 월간복지동향 Vol.137호
- 황수경(2003). 여성의 직업선택과 고용구조, 한국노동연구원 연구보고서 2003-3, 18~19p

<해외논문>

- Allen, N. J., Meyer, J.P. (1990), "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational psychology*, 63, 1-18.
- Anderson, S., & Williams, L., (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behaviors. *Journal of Management (JofM)*, 17(3), 601 617.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991), "A three component conceptualization of organizational commitment", *Human*

- Resource Management Review, 1(1).
- Angle, H. L. & Perry, J. L., (1981), "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administration Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Becker, H. S. (1960). Note on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42.
- Etzioni, (1975), "A Comparative Analysis of Complex Organizations," New York : Free Press.
- Ferris, K. & Aranya, N., (1983), "A Comparison of Two Organizational Commitment Scales," *Personnel Psychology*, 36, 87-98.
- Frone, Russell & Cooper (1992). "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface", *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Gerson, K. (1985), *Hard Choices : How women decide about work, career, and motherhood*. Berkeley : University of California Press.
- Greenhaus & Beutell (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hrebiniak, L.G., & Alutto, J.A. (1972). Personnel and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Lee S.Y. (2011). Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance, 875-877
- Kanter, Rosabeth M., (1968), "Commitment and Social Organization : A

- Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," *American Sociological Review*, 33(4), 499.
- Luthans, F.(1995). *Organizational Behavior*(7th ed.), Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- McGee,G.W.& Robert C.F.,(1987),"Two (or more?) Dimensions of Organizational Commitment : Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales," *Journal of Applied Psychology*., 72(4), 638-642.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Poter, L. W. 1979. The measurement of organizations of Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management*. 27.
- O'Driscoll, Ilgen & Hildreth(1992). "Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences", *Journal of Applied Psychology*, 272-279.
- O'Reilly C.A.III.& Chatman J.,(1986),"Organizational Commitment and Psychological Attachment : The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior,"*Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- O'Reilly,C.A.III.& Caldwell,D.F.,(1981),"The Commitment and job Tenure of New Employees : Some Evidence of Post decisional Justification,"*Administration Science Quarterly*, 26(4), 597-616.
- Parasuraman, J and J.A.Alutto,(1984),"Sources and Outcomes of Steers Organizational Settings : Toward the Development of a Structural Model," *Academy of Management Journal* : 27(2),

39-261.

- Penley, L. & Gould, S., (1988), "The Motivational Bases of Public Service," *Public Administration Review*, 50, 367-373.
- Pfeffer, J. & Lawler, J., (1980), "Effects of Job Alternatives, Extrinsic Rewards and Behavioral Commitment on Attitude Toward the Organization: A Field Test of the Insufficient Justification Paradigm," *Administrative Science Quarterly*, 25(1), 1-56.
- Porter, Lyman W., (1962), "Job Attitude in Management," *Journal of Applied Psychology*, 46(6), 225-312.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. R. & Boulian, P. V., (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric," *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Porter, L. W. & E. S. Lawler, (1968), "Managerial Attitude and Performance," Home Wood, III; Richard D. Irwin Inc.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Putti, J. M., Aryee, S. and Liang, T. K., (1989), "Work values and Organizational Commitment," *Human Relations*, 42(3), 275-288.
- Rainey, H. G., (1983), "Public Agencies and Private Firms: Incentive Structures, Goals and Individual Roles," *Administration and Society*, 15(1).

- Rosenholtz, S. J., & Carl, S. (1990). Workplace Condition and The Rise and Fall of Teachers' Commitment. *Sociology of Education*, 63(October), 241-257.
- Salancik, G. R. and Jeffrey Pfeffer, (1977), "An Examination of Need-Satisfaction Model of Job Attitudes," *Administrative Science Quarterly*, 22(1).
- Salancik, G. R., (1977), "Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief," in Staw, B.M. & Salancik, G.R. eds., *New Directions in Organizational Behavior*, Chicago: St. Clair Press.
- Sheldon, Mary E., (1971), "Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization," *Administrative Science Quarterly*, 16(1), 143-150.
- Steers, R. M., (1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Viscusi, W. K. (1980). Sex differences in Work quitting. *Review of Economics and Statistics*, 62, 388-398
- Wahn, Judy C. (1998). Sex differences in the Continuance Component of Organizational Commitment. *Group & Organization Management*, 23(3), 256-266
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Zeffane, Richid. (1994). Patterns of Organizational Commitment and perceived Management Style : A Comparison of Public and private sector employees. *Human Relations*, 47(8), 977-1010

설 문 지(기혼직원에 한함)

설문에 응해주셔서 감사합니다. 본 설문은 한국도로공사에 근무하는 기혼직원들의 조직 몰입에 관해 학문적으로 연구조사하기 위한 것이며, 통계법에 따라 익명성이 절대 보장되오니 귀하의 소중한 성실한 답변을 부탁드립니다. 감사합니다. - 인력처부 김현영

1. 다음은 귀하의 조직에 대한 태도에 관한 설문입니다. 가장 부합되는 사항에 'V'를 해주시기 바랍니다.

문 항 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1. 현재 직장에서 정년까지 일하고 싶다.					
2. 직장에서 내 자신이 “한 가족의 일원”인 것처럼 느낀다.					
3. 현재 직장에서 강한 소속감을 느끼지 못한다 .					
4. 현재 직장에서 정서적으로 강한 애착을 느끼지 못한다 .					
5. 현재 직장은 나에게 대단히 중요한 의미를 갖고 있다.					
6. 직장의 일을 나의 일로 생각한다.					
7. 직장을 그만두기 위해서는 고려해야 할 사항들이 너무 많다.					
8. 직장을 그만두면 내 생활이 많이 혼란스러워질 것이다.					
9. 지금 내가 그만두지 못하는 가장 큰 이유는 생계유지에 필요한 소득 때문이다.					
10. 지금 내가 직장을 옮긴다면 지금 수준의 혜택(급여,복지 등)을 기대하기 힘들 것이다.					
11. 회사를 떠나지 않는 것은 그 동안 많은 노력을 들여왔기 때문이다.					
12. 현재 직장은 열과 성을 다해 열심히 일할 만한 가치가 있다.					
13. 직장을 그만두는 것이 더 유리하더라도 지금 그만두는 것은 옳지 않다.					
14. 현 직장에 남아야 할 의무감을 느끼지 않는다.					
15. 나는 조직의 업무수행을 통해 공익에 도움이 된다는 점에서 자긍심을 느낀다.					
16. 지금 직장을 옮기면 회사에 미안한 감정이 들 것이다.					

2. 다음은 귀하의 가정생활에 관한 설문입니다.

항 목	문 항
17. 맞벌이 여부	①맞벌이 ②외벌이
18. 주말부부 여부	①예 ②아니오
19. 자녀 수	①1명 ②2명 ③3명 ④4명이상 ⑤자녀없음
20. 가장 어린자녀의 나이	①미취학 ②초등학생 ③중학생 ④고등학생 ⑤대학생 ⑥기타(취직 등) ⑦자녀없음
21. 가장 어린자녀의 (주로)육아방법	①배우자 ②위탁시설(종일) -학교,학원포함 ③조부모 등 가족 ④육아도우미 ⑤중학교 이상 ⑥자녀없음 ※ 초등학생이하 자녀에 한함, 그 이상이면 ⑥번 선택 반나절 학교, 유치원을 갈 경우 나머지 시간을 돌봐주는 사람 한테 체크바람
22. 부모동거여부 (장인장모포함)	①예 ②아니오 ※ 부모 중 한분이라도 동거하면 '예' 선택
23. 자가주택 소유여부	①예 ②아니오
24. 배우자의 급여수준은?	①본인급여의 -20%미만 ②본인급여의 ± 20% ③본인급여의 + 20%초과 ④해당없음(외벌이)

3. 다음은 인구통계학적 특성에 관한 문항입니다.

항 목	문 항
25. 성별	①남 ②여
26. 최종학력	①고졸이하 ②2~3년제 대학졸업 ③대학교 졸업 ④대학원 졸업
27. 직종	①사무 ②영업 ③토목 ④기타기술 ⑤전문연구원 ④기타
28. 근무지	①본사 ②지역본부 ③지사 ④영업소 ⑤건설사업단 ⑥직할기관
29. 직급	①1급 ②2급갑 ③2급을 ④3급 ⑤4~5급 ⑥6급이하
30. 연령	만()세
31. 근무년수	만()년
32. 현직급 근무년수	만()년
33. 현급여 수준	()백만원

Abstract

A Study on Influence Between Organizational Commitment and a spouse's finances

– With a focus on the D Public Company –

Kim Hyon-yong

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

As the society is developing and more women advance into the society, there are a steady growing number of double income couples in work places. This however, brings about ongoing double troubles- juggling with work and household affairs- for career women, and deals heavy blows on the organizations. Furthermore, this leads to career breaks, increasing turnovers, and absences from work for working women. Equally important is men in double income couples, in comparison with their counterparts in single income couples, suffer from aggravated

fatigue stemming from household chores and child rearing.

Under the rapidly changing circumstances, the organizations should put the highest priority on securing and managing skilled talents in order to enhance efficiency and productivity. The above-mentioned multiple studies show that if the organizations dismiss issues of families simply as matters of individuals, the organizations ultimately suffer from the consequences. To prevent this from happening, systematic supports such as relevant services and policies aimed at harmonizing families with workplaces need to be in place. In particular, since the proportion of double-income families takes up a growing share, their productivity within the organizations needs to be promoted.

This study focuses on organizational commitment which establishes itself as an importance concept in studies of attitudes and behaviors of the organizational members. Especially, taking note that organizational commitment is affected by external as well as internal factors, economic activities of the spouses, other various moderating factors and demographics are also observed.

This helps identify the ways of addressing the problems faced with organizational members and of stimulating organizational commitment.

To achieve this goal, the study sets the spouses' economic activity as antecedent factor, while job ranking, type of work, child-rearing, salary, commuter couples as moderating ones.

The survey is conducted on the married couples working in D government-owned organization in Korea, and 358 valid data are obtained. The questionnaire has a total of 33 items ; 6 items for measuring organizational commitment, 2 for measuring independent factors, 12 for moderating factors and 4 for controlling factors.

The study utilizes SPSS 19.0 Package for making analysis, and frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, t-test, one way ANOVA and regression analysis are made.

The outcome can be summarized as followings.

First, with respect to demographics, men are more committed to organizations than women in terms of affective and continuance commitment, albeit by a narrow margin. Job rankings and affective commitment prove to be positively correlated. With getting older and serving longer in jobs, people tend to show higher continuance commitment.

This exactly matches the outcomes of antecedent studies demonstrating people with higher rankings are more affectively committed, and the most compelling predictor for continuance commitment is the length of service years and ages.

Second, with respect to impact of spouses' economic activity on organizational commitment, two-paycheck couples (males) and single income couples (males) have a significant positive impact on affective commitment.

Third, the outcomes of analyzing moderating factors show ages, the ages of the youngest children and house ownership interact with single income couples (males) to have a significant negative impact on affective commitment while salary interacts with two income couples (females) has a significant negative influence on affective commitment.

In addition, commuter (or Live Apart Together) couples interacts with double income couples (females) and single income couples (males) to have a significantly negative influence on affective commitment.

In determining organizational commitment most of the studies have been conducted on the internal restraints so far. But this study sheds fresh and new light on external factors to ensure a holistic picture of organizational commitment.

What is noteworthy is most of the studies of organizational commitment in the past were lopsidedly conducted on the private sector. Therefore, this study hopefully serves as an initial step towards broadening into the public sector.

key words : Organizational Commitment,
Public company, Dual income couple
Student Number : 2012-22760