

사무직 남성의 부부의사소통과 직무만족 및 조직몰입과의 관계

Relationship of Male Salaried Employee's Marital Communication on Job Satisfaction and Organizational Commitment

1)

이현주*

한국로버트보쉬기전(주) 인사부

Lee, Hyunju

Personnel, Robert Bosch Korea

Abstract

The purpose of this study is to examine influences of male salaried employee's marital communication on their job satisfaction and organizational commitment. The subjects of this study were 279 married male employees from 10 companies. The data were analyzed by descriptive statistics, one way ANOVA, Scheffe & Pearson's correlation with SPSSWIN(ver 12.0). There were significant differences according to the young married couple who has school background high, under 10 years of the length of their service in Marital communication And there were positive correlations among the marital communication which were communication agreement, communication contentment and communication smoothness and job satisfaction.

Key Words : Marital Communication, Job Satisfaction, Organizational Commitment

I. 서론

기업은 다양한 투입자본을 받아들이고 변환시켜 가치를 창출하고 생산성을 향상시키는 일을 지속적으로 수행한다. 적자생존을 위하여 무한경쟁에 직면하고 있는 현대의 기업들은 조직구성원들이 역량을 최대한 발휘하여 그들의 직무성과를 높이도록 하기 위하여 다양한 인력관리를 실시하고 있다. 기업에서는 조직구성원들의 근로의욕 고취는 물론 생산성 향상과 노사관계의 안정측면에서 구성원들 삶의 질을 높이기 위해 기업복지를 강화하고 있으며, 이러한 노력은 각 기업마다 경영의 최우선 투자개념으로 인식되고 있다. 반면 조직구성원들은 주 5일 근로시대로 진입하면서 개인과 조직에 대한 속성과 행동의 이해를 바탕으로 자신들의 직무만족과 조직몰입을 통해 직무성과를 높일 수 있다고 보고 삶의 질적 향상을 꿈꾼다.

그러나 기업이 이러한 목적을 위해 조직 내 기업복지를 확대 강화해 나간다면 하더라도 개방체계로서의 조직은

조직 내 요인만으로 직무성과를 높일 수는 없다. 직장과 가족은 모두가 개방체계로 한 영역에서의 변화는 다른 영역에서의 변화를 수반하게 된다. 최근 들어 직장생활과 가정생활의 양립에 대한 중요성이 크게 부각되면서 노동시장이나 가족구조 등의 다양한 환경변화를 가져오고 있다. 그러므로 기업이 환경과 함께 그 활동을 조율해 가야 하는 상황에서 더 이상 조직의 외적 요인을 무시한 채 직무성과를 높이려한다면 환경의 변화에 대처한다는 개념은 바람직하지 않게 되었다. 이러한 관점에서 부부의 의사소통이 가족의 행복을 증진시키며 생활의 질을 유지시키는 현대가족은 개인의 삶의 질을 결정할 뿐만 아니라, 상호의존적 관계에 있는 다른 가족원의 행복과 안녕에도 중요한 부분을 차지하며(이다운, 2003) 사회 및 직장에도 영향을 미친다는 점에 기업은 관심을 모으고 있다.

부부는 가족의 중심적인 구성원으로서 가족의 기능이나 건강성을 결정짓는 주요한 역할을 한다(김순옥, 2001). 가족생활의 핵심은 부부관계라고 볼 수 있으며, 전통사회에서의 지배와 복종의 종적 관계에서 평등과 우애의 인간관

* Corresponding author: Lee, Hyunju
Tel: 042) 939-7716, 010-7104-7716
E-mail: bestlifecoach@hanmail.net

계로 성립 유지되는 관계로서 부부간의 효과적 의사소통을 통해서 가족의 목표를 설정하고 가족 내에서 발생하는 제반 문제를 해결하고 있다. 즉, 부부사이의 어떠한 대인관계보다도 친밀하고 밀접한 관계로 정립되고, 그 친밀함을 유지하기 위해서는 부부간의 의사소통이 중요한 요인으로 가시화되고 있다. 그럼에도 불구하고 현대의 부부관계는 남편의 직장생활로 인한 내적 외적부담, 레저기회의 확대, TV 시청, 자녀교육에 대한 헌신 등으로 인하여 오히려 부부간 대화는 한정되어가고 있다. 실제 부부간 의사소통의 어려움은 직장으로 연장되어 스트레스 요인으로 작용함으로써 정신적·신체적 건강은 물론이고 직무성과에까지도 부정적 영향을 미치기도 한다. 이러한 갈등은 직무불만족, 직무소진, 직무긴장을 야기하며, 낮은 조직몰입, 이직의도와 관련이 있을 뿐만 아니라 우울증과 같은 정신적 문제와 결혼생활, 삶의 불만족과도 관련이 있다. 이러한 현상으로 인해 조직은 작업을 수행하지 못함으로 인하여 발생하는 비용 부담 뿐 아니라 그 직원의 자리를 대체하기 위한 수단을 사용하기 위해 여러 가지 손해를 감수해야 한다 (Mowday, Poter, & Steers, 1992). 결국 가족의 안녕이 직장에 적지 않은 영향을 미친다고 볼 수 있을 것이다.

최근 들어 사회정책 논의에서 가족에 대한 관심이 증가하고 있다. 가족은 늘 복지제공에서 중요한 역할을 해왔고, 또 각종 사회정책의 중요한 대상이 되어왔지만, 가족에 대한 관심은 그 어느 때보다 뜨겁다(김수정, 2004). 기업들 또한 가족친화적인 복지정책 및 프로그램에 대한 관심이 움트기 시작하였다. 그러나 여기에 관심을 갖게 된 연구자들은 직장의 가족복지정책 및 프로그램의 바람직한 취지와 방향에도 불구하고, 그 효과성에 대한 실증적인 연구의 증거들이 부족하여 현재 실시되고 있는 직장에서의 가족복지정책 및 프로그램이 경제적 낭비를 초래할 수 있음을 지적하고 있다. 이와 같은 상황에서 무엇보다도 개인의 역할 갈등이나 심리적 만족감과 같은 개인적 변인에서 벗어나 기업의 생산성에 영향을 미치는 다양한 가족변인에 대한 실증 연구가 요구된다는 지적은 기업이 가족복지를 위한 프로그램을 제공했을 때, 가족구성원의 지원을 고양시켜 간접적으로 직원의 직무성과를 향상시킬 수 있다는 것을 보여준다. 국내에서도 최근 새로운 사회 환경에 적합한 가족복지 정책이 모색되어야 한다는 주장이 나오고 있으며, 기업적 차원에서의 가족복지 정책의 필요성을 제시하고는 있지만(구혜진, 2002; 박은영, 2004; 방묘진, 2004; 전기홍, 2003), 아직 이에 대한 사회적 함의를 도출해 낼 수 있는 단계에는 미치지 못하고 있다. 아울러 여성의 사회진출이 활발해지면서 가족생활과 직장생활을 분리하는 전통적인 성역할 분담이 변화하고, 취업주부들이 증가하면서 자신이 가지고 있는 경제사회적 자원을

부부간 공평한 권력분배를 위한 협상에 사용하려는 경향성도 나타나고 있기 때문에, 남성에게도 가족생활과 직장생활을 병행할 수 있는 제도적 지원이 필요하다는 관점에서 남성 직장인을 대상으로 가족과 직장간의 조화의 중요성에 대한 연구(이숙현, 1995a; 이숙현, 1995b; 한경혜, 1996; 황은, 2000)들이 나오고 있다. 그렇지만 아직 남성 직장인만을 대상으로 한 연구는 매우 드문 실정이다. 뿐만 아니라 남성 직장인이 연구 대상인 경우에도 직장에 국한된 변인만을 연구하거나 아내의 희생적인 역할의 측면을 주로 강조한 결과를 보여주고 있다(김동연, 2000; 김혜숙, 2003; 송기숙, 2003; 임성현, 2003; 조규영 2002; Cohen, 1995; Frone, Rusell & Cooper, 1992; Ladewig, 1990; Ladewig & Mcgee, 1986; Orthner & Pittman, 1986; Pittnam & Orthner, 1988). 그러나 분명한 것은 남성의 직장 내에서의 역할은 가족 내에서의 역할과 함께 조화를 이룰 때 가장 잘 달성될 수 있는 것이다.

따라서 본 연구에서는 가족과 직장간의 관계를 살피기 위해 사무직 남성들의 부부의사소통, 직무만족도 및 조직몰입도, 그리고 상기의 모든 변인들이 조사대상자의 인구사회학적 특성에 따라 어떻게 달라지는 지에 초점을 두어, 부부간 의사소통이 조직구성원인 사무직 남성의 직무만족도나 조직몰입도 어느 정도 기여하는가를 검토하고, 가족 내에서의 문제는 단지 개인이 해결해야 할 문제가 아닌 직장에서 직무만족도 및 조직몰입도와 같은 직무성과를 높이기 위해 기업이 해결해야 할 문제임을 밝히고자 하는 데 그 목적이 있다.

가족에 대한 인식의 중요성을 배경으로 본 연구에서는 사무직 남성 직장인만을 대상으로 부부의사소통이 직무만족이나 조직몰입에 어느 정도 기여하는가를 분석하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

1. 인구사회학적 배경에 따라 사무직 남성의 부부의사소통, 직무만족 및 조직몰입은 차이가 있는가?
2. 사무직 남성의 부부의사소통과 직무만족과의 관계는 어떠한가?
3. 사무직 남성의 부부의사소통과 조직몰입과의 관계는 어떠한가?

II. 선행연구의 고찰

1. 부부의사소통의 정의

의사소통은 사회적 맥락 내에서 언어적 행동과 비언어

적 행동을 포함하는 상징으로 사용하여 의미를 창출하고 그 의미를 상대와 공유하는 상징적 교류과정이라고 할 수 있다(Galvin & Brommel, 1986). 의사소통은 사람들 간의 감정, 태도, 사실, 믿음, 생각을 전달하는 과정으로 상호작용을 통해 서로에게 영향을 주고 서로를 이해하는 모든 수단을 포함하는 것으로 의사소통에 대한 정의는 학자마다 차이가 있다. 인구사회학적 특성에 따른 부부의사소통의 일치도, 만족도, 원활성에서 부부의 연령, 결혼년수, 학력, 경제수준, 자녀수, 만이년령, 근무년수 등의 변인들은 서로의 행동에 영향을 미친다. 의사소통은 부부가 서로를 알아가는 과정으로 부부가 떨어져 있는 하루 동안 서로에게 무슨 일이 일어났는가를 아는 것은 중요하기 때문에 의사소통에 대한 연구는 실제적으로 부부간에 나누는 대화의 내용이 무엇인지에 관해 초점을 두어야 한다(황중귀, 2006). 또한 부부의 의사소통은 부부가 만족하고 원만한 부부관계 유지의 핵심이며, 신뢰감을 증진시키는데 중요한 역할을 한다(지혜정, 2006. 재인용). 따라서 부부는 어떠한 대인관계보다 친밀한 관계가 기대되어지므로 이를 위해서는 지속적인 상호작용이 요구되고 있다. 부부는 각자의 문화가 다른 가족에서 나름대로 자신의 고유한 의사소통방식을 터득하며 성장해왔기 때문에, 이전에 형성된 각자의 의사소통의 방식이나 습관, 형태 등으로 서로 의사전달에 어려움을 겪게 된다. 결혼생활에서 일어나는 대부분의 오해와 갈등은 부부간의 의사소통이 원만하게 이루어지지 못해서 일어난다고 볼 수 있기 때문에 의사소통은 부부관계를 유지하고 강화하는 과정이라고 말할 수 있다(구혜진, 2002). 유주희(1993)는 부부간의 의사소통이란 넓은 의미의 의사소통에 포함되는 한 영역으로 부부가 서로 자기 자신을 상대 배우자에게 노출시켜 생각을 주고받는 인간 상호작용이라 하였다. 효과적인 의사소통은 자기 자신과 타인과의 관계 사이에 원만한 인간관계를 유지시켜주며 진심으로 상대방의 이해를 돕는다고 볼 때 부부간의 의사소통을 정확히 이해하거나 수용하기 위해서는 정확한 상황판단과 함께 자신의 성격, 태도, 능력 등을 파악해야 한다. 부부의 의사소통은 감정적 차원을 이해하고, 또 그에 적절히 반응할 때 상호 신뢰감이 증진될 수 있는 것으로 해석 할 수 있다. 석 할 수 있다.

2. 부부의사소통과 직무만족, 조직몰입의 관계

부부의사소통은 부부가 서로 감정을 표현할 수 있는 능력과 문제에 대해 효율적으로 토의할 수 있는 능력이 부부의 만족에 가장 큰 영향을 미친다. 부부간의 의사소통은 단순히 무엇(what)을 의사소통 하는가 뿐만 아니라

어느 정도(how) 원활하게 의사소통 하는가 하는 측면 또한 매우 중요하다(박은아, 2004). 부부간 원활한 의사소통은 부부관계의 질을 향상시키는 핵심요인이 될 뿐 아니라 정서적 지지의 중요한 부분을 이루고, 가족원들 사이에 모든 의사소통의 기초가 되어 가족관계의 중요한 과정과 역동적 힘이 된다고 보고되었다(정은 2004). Lewis와 Spanier(1979)는 부부간의 원활한 의사소통은 결혼의 질과 밀접한 관계가 있고 부부 의사소통의 중요성을 언급하였다. 무엇보다 부부관계에서 자기표현이 많고, 효과적인 의사소통이 빈번할수록, 비언어적 의사소통이 정확할수록, 부부간의 이해가 깊을수록, 서로간의 감정이입이 많을수록 부부의사소통이 원활하며 궁극적으로 결혼생활의 질이 높아진다고 하였으며(박성호, 2001), 결혼만족도와 관련된 많은 연구에서 의사소통이 원활히 이루어지는 부부는 결혼생활에 만족한다고 하고 있다(장은경, 2001). 부부간의 의사소통의 불일치 및 이에 따른 불만족은 가족간의 건강 그리고 더 나아가 결혼 생활의 붕괴와 직접적으로 관련되어 있어서 결혼 생활에서 일어나는 대부분의 오해와 갈등은 부부간의 의사소통이 원만하게 이루어지지 못하기 때문에 일어난다고 볼 수 있다. 직업과 관련된 사회적 인간의 행동은 정상적인 일상생활에서 가장 중심적으로 부각되는 문제로서 개인의 욕구가 직무를 통해 충족되지 않을 경우, 소속 집단의 목적을 달성하기 위해 역할을 수행하려는 심적 상태 즉, 사기나 동기 등이 저하되는 결과를 초래한다. 이는 결국, 작업능률을 저하시키고 개인적으로는 직무와 관련한 욕구불만과 의욕상실을, 조직의 차원에서는 인력낭비 및 작업 능률의 저하 등 부작용을 낳게 된다(이수진, 1994).

직무만족이란 조직원들이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무와 개인과 조직간에 조화로운 관계에 대한 시각으로부터 형성된다(Ivancevich & Matteson, 2002). 직무만족은 조직원이 원하는 것과 조직으로부터 실제로 받는 것과의 차이에 대한 인지적 감정적 반응의 결합상태로서(Hellman, 1997) 직무나 직무상 경험의 평가로부터 얻는 즐겁고 긍정적인 감정 상태라고 정의 할 수 있다. 그리고 직무만족에 대한 여러 학자들의 견해 속에는 직무만족이 두 가지 속성을 가지고 있음을 알 수 있다. 그 중 하나는 정서적 감정적 반응으로 개인이 자기 생활을 통해서만 이해되고 이를 직접 관찰할 수는 없다. 다른 하나는 기대상황을 비교해서 나타나는 인지적 태도인데 이는 실제 자기가 원하고 기대하는 것과 실제와의 격차로서 개인의 주관적 성격이 강하다(신유근, 1994). 이귀옥(2005)은 직무만족에 영향을 미치는 요인은 크게 개인적 요인과 직무요인으로 살펴볼 수 있는데, 개인적 요인은 연령, 성, 교육수준, 근무기간 등 인구통계학적 요인과 개성, 능력 등의 개인

적 특성이 포함된 직무요인이 직무성과를 제고시킬 수 있다고 하였다. 따라서 조직의 관리자는 조직성과를 향상시키기 위해 무엇보다도 근로자의 직무만족을 저해하는 요인을 파악하고, 직무만족을 증진시키기 위한 다각적인 노력을 함으로써, 근로자들이 조직의 목표와 가치를 믿으며, 조직구성원으로 남아 있기 위하여 그러한 목표들에 부합하는 조직의 관리자로서의 역할을 수행해야 할 것이다(이용기, 1997, 재인용).

조직몰입이란 조직 구성원이 자신의 조직에 대한 충성도를 의미하는 것으로 조직의 목표, 목적, 임무, 가치에 대한 내면화를 조직을 위하여, 또한 조직에 대해 개인적으로 투자하겠다는 의지인 정서적 몰입을 의미하는 것으로 정의 할 수 있다(허갑수, 2005). 조직몰입은 조직과 그 구성원간의 가치와 목적의 합치가 이루어져 조직이 성공할 수 있도록 개인이 조직을 위해 무엇인가를 자발적으로 하려는 것으로, 일반적으로 조직몰입도가 높은 조직구성원들은 직무성과가 높고 근속연수가 길며, 결근률, 이직률, 직무태만의 정도가 낮은 것으로 나타나고 있어서 조직에서 구성원들의 조직몰입도를 높이는 것은 인력관리의 효율화와 경제적인 측면에서 매우 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다. 또한 궁극적으로는 사회전체의 생산성을 향상시킴으로써 조직몰입은 개인, 조직, 사회 모두에게 긍정적인 영향을 미친다. 조직몰입을 Mowday, Porter와 Steers(1992)는 특정 조직에 대한 개인의 강한 일체감과 참여 의지로써 조직의 목표와 가치에 대한 신념, 조직을 위한 자발적인 노력을 하겠다는 의지, 그리고 조직에 계속 남아있으려는 강한 욕구라고 정의한다. 조직몰입은 직무성과와 밀접한 관계에 있으며, 조직몰입이 높으면 직무성과도 그 만큼 높게 나타난다고 할 수 있다.

가족과 직장간의 조화에 대한 기존의 연구들을 살펴보면, 우선 그 연구의 대상이 매우 제한적임을 알 수 있다. 기존의 연구는 주로 여성들(강혜련, 임희정, 2000; 박은영, 2004; 전지현, 2004; Crouter, 1984; Lambert, 1990; Moss & Fonda, 1992) 및 맞벌이 부부들(배지혜, 2001; 이다윤, 2003)을 대상으로 실시되었다. 이는 남성의 중심세계는 직장이며 가족은 주변적인 것에 불과하다는 이른바 '분리된 영역의 신화(myth of separate)'라는 이분법적 사고에 근거해 가사노동 및 자녀양육의 부담이 여성에게만 국한된다는 논리 하에 직장과의 균형을 통한 취업여성들의 직무성과를 높이기 위한 것이라고 판단된다. 또한 부부의 의사소통이 직무성과에 영향을 줄 수 있다는 가능성을 뒷받침해 주고, 직장생활이 가족에 미치는 영향에 대한 대부분의 선행연구는(Frone, Ruessel & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992; Voydanoff, 1988) 가족이 직장에 미칠 수 있는 영향

력에 대해 잘 알지 못하는 형편이다. 그러나 조직구성원들은 대부분 가족이 직장생활에 영향을 준다는 점을 인식하고 있다. 최근 맞벌이 가족, 한부모 가족, 노인부양의 의무 증가, 주 5일제 실시로 인한 가족여가활동시간의 증대로 이러한 결과는 더욱 강조될 것으로 보여 진다. 더욱이 가족관계가 직장에 미치는 영향은 조직이 책임져야 할 부분으로 부부갈등과 경제적 갈등이 조직원의 탈진과 조직몰입에 영향을 미친다는 연구(이은희, 2000)가 있다. 만약 직장과 관련한 문제와 책임이 가족생활에 영향을 미친다면, 충족되지 않은 가족에서의 의무도 직장에서의 매일의 일을 해나가는데 영향을 미치게 될 것이다. 직장이 가족에 미치는 영향과 가족이 직장에 미치는 영향의 관계는 긍정적 혹은 부정적인 상호작용의 관계라고 보고한다(이다윤, 2003; 배지혜, 2001; 이은희, 2000; 전기홍, 2003; Frone, Ruessel, & Cooper, 1992). 그리고 Deacon과 Firebaugh(1988)도 부부의 의사소통이 원활하고 효율적일 때 가족의 목표를 달성할 수 있는 기회가 확대되며, 부부의 의사소통이 가족에 지대한 영향을 준다고 하였다.

Orthner와 Pittman(1986)은 기업의 가정지원프로그램 실시와 직원의 직무몰입 사이의 관계를 연구하여 가족이 직원의 직무태도에 미치는 잠재적 영향력을 규명하였다. 연구결과, 기업은 가정지원프로그램 제공을 통해 가족구성원의 지원을 고양시켜 간접적으로 직무몰입을 향상시킬 수 있었다. 또한 가족친화적 복제제도는 조직몰입 상승과 결근율 및 이직률 저하, 그리고 신규 인력의 모집에 긍정적인 영향을 주어 생산성 향상의 효과를 기대할 수 있다고 보고되었다(강혜련, 임희정, 2000). 따라서 가족은 단순히 직장으로부터 혜택 또는 스트레스를 받기만 하는 것이 아니라 직원에게 심리적 지원을 제공하고 장기적으로는 조직의 생산성 및 경쟁력에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 기업의 가족친화적 정책의 시행정도가 높을수록 직원의 조직몰입은 높아지고, 가족 지원의 정도에 대한 조직구성원의 지각이 높을수록 그들의 직장-가정 갈등은 낮아지고 조직몰입은 높아진다는 것을 알 수 있다(전기홍 2003). 부부의사소통과 직무만족이나 조직몰입의 관계에 대한 유사 연구로는 박은영(2004), 방묘진(2004), 이은희(2000), 전기홍(2003), 전지현(2004), 황은(2000) 등이 있으며, 구혜진(2000)의 연구에 의하면 부부의사소통과 직무몰입의 경우 남성과 여성 모두 부부간 의사소통의 유형만 직무몰입에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 부부의사소통의 유형, 일치도와 만족도, 원활성에 있어서는 남성의 직무만족과 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았으며, 여성의 경우에는 의사소통유형이 부적영향을, 일치도와 만족도가 정적 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 편의 표집법을 사용하여 대전, 충청남도 그리고 충청북도에 소재한 대기업(종업원 300인 이상; 중소기업법 시행령 제3조) 제조업 가운데, 연구자가 접근이 용이한 10개의 기업체에 재직 중인 사무직 기혼남성을 연구대상으로 하였으며, 각 기업의 인사 또는 교육 담당자의 협조를 받았다.

2. 자료수집절차

본 연구의 자료는 질문지를 이용한 설문조사 방식을 통해 수집되었다. 예비조사는 측정 도구의 적절성과 문항 이해도, 측정 도구 작성상의 문제점과 척도의 신뢰도를 알아보기 위해서 2004년 12월 1일(수)부터 12월 8일(수)까지 충북에 있는 2개 회사에서 30명을 대상으로 실시하였다. 예비 조사를 실시한 결과, 문항에 대해 별다른 문제는 발견되지 않았으며, 응답에 소요된 시간은 약 10분에서 15분 정도였다.

본 조사는 2005년 1월 13일(목)부터 2월 18일(금)까지 약 6주 동안 이루어졌다. 질문지는 연구자가 직장을 직접 방문하여 배부하고 회수하거나, 중간 배부·회수자를 통해 배부하고 회수하였다. 총 320부가 배부되었으며 285부가 회수되었고(회수율 89%), 이중 일부 설문에 응답을 하지 않거나 인적사항을 기재하지 않는 등의 응답이 불성실한 경우 6부를 제외한 총 279부가 본 연구의 최종결과분석에 사용되었다.

3. 측정도구

1) 부부의사소통

본 연구에서는 부부 의사소통을 질적 측면으로 제한하여 부부의사소통의 일치도와 만족도, 부부의사소통의 원활성 정도로 나누어 구성하였다.

부부의사소통의 일치도와 만족도는 Beiser과 Sternberg(1977)의 DQ(Discord Questionnaire) 12개의 문항으로 구성된 척도를 통해 측정하였다. 이 척도는 돈 문제, 자녀문제, 집안일(가사분담), 음주 및 흡연 등과 같은 대화내용에 관한 질문 12문항으로 구성되었으며, 응답범주는 일치도

의 경우는 ① 매우 일치하지 않는다, ② 일치한다, ③ 일치하지 않는다, ④ 매우 일치 한다 로, 만족도의 경우는 ① 항상 만족하지 않는다, ② 대체로 만족하지 않는다, ③ 대체로 만족한다, ④ 항상 만족 한다 로 구성된 Likert 4점 척도로 각각 측정하였고, 점수가 높을수록 부부간의 의사소통의 일치도와 만족도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's Alpha 값은 일치도의 경우 .745로, 만족도의 경우는 .756으로 나타났다.

부부의사소통의 원활성정도는 Locke, Sabaght, Thomes(1967)의 PCI(Primary Communication Inventory) 25개의 문항으로 구성된 척도를 통해 측정하였다. 이 척도는 얼굴표정의 다양성으로 인한 언어적, 비언어적 의사소통을 비롯하여 자신의 의사소통 능력에 대한 인식, 배우자 자신의 의사소통 능력에 대한 인식 등을 측정하는 문항들로 구성되었다. 예를 들어 문항은 “나는 아내와 하루 중 즐거웠던 일에 대해 얘기한다.”, “대화중 나는 아내와 피하는 주제가 있다.”, “나는 아내의 얼굴표정을 보고 어떤 상태인지 안다” 등의 25문항으로 구성되었으며, 응답범주는 ① 절대 그렇지 않다, ② 드물게 그렇다, ③ 가끔 그렇다, ④ 자주 그렇다, ⑤ 매우 자주 그렇다 로 구성된 Likert 5점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 부부의사소통이 원활한 것을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's Alpha 값은 .789로 나타났다.

2) 직무만족

본 연구에서는 사무직 남성들의 직무만족은 미네소타 대학에서 개발된 MSQ: (Minnesota Satisfaction Questionnaire) 10개의 문항으로 구성된 척도를 통해 측정하였다. 이 척도는 전반적인 직무 만족의 수준과 직무 자체, 임금, 부가적 급여, 승진의 기회, 상사, 동료 등에 대한 만족수준을 측정하는 문항들로 구성되어 있으며, 응답범주는 ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 보통이다. ④ 약간 그렇다. ⑤ 매우 그렇다 로 구성된 Likert 5점 척도로 측정하였고 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's Alpha 값은 .781로 나타났다.

3) 조직몰입

본 연구에서는 사무직 남성들의 조직몰입을 Mowday, Porter 그리고 Steers(1979)가 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) 15개의 문항으로 구성된 척도를 통해 측정하였다. 이 척도는 조직몰입의 정도를 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 애착, 둘째, 조직을

위해 열심히 노력하고자 하는 헌신과 희생의지, 셋째 조직구성원으로 남고자하는 욕구 등의 세 가지 측면에 대한 대상자의 동의 정도를 측정하였으며, “나는 회사의 성공을 위해 기대되는 것보다 훨씬 더 많은 노력을 기울이고자한다”, “일의 종류만 유사하다면 다른 회사에서 일할 용의가 있다” 등의 문항들로 구성되어 있으며, 응답범주는 ① 전혀 그렇지 않다. ② 그렇지 않다. ③ 보통이다. ④ 약간 그렇다. ⑤ 매우 그렇다 로 구성된 Likert 5점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 조직몰입도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 Cronbach's Alpha 값은 .863로 나타났다.

4. 자료분석

본 연구의 자료는 SPSS for Win 12.0을 통한 통계처리 방법으로 분석하였다. 조사대상자의 인구사회학적 배경을 보기 위해 조사대상자들의 연령, 결혼연수, 학력, 맞벌이, 월수입 등을 빈도분석 하였고, 인구사회학적 배경과 변인들 간(부부의사소통, 직무만족도, 조직몰입)의 관계를 살

펴보기 위해 ANOVA, 사후검정으로 Scheffe를 실시하였다. 사무직 남성의 부부의사소통과 직무만족 및 조직몰입 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률 상관관계를 실시하였다.

IV. 연구결과

본 연구의 통계분석에 사용된 사무직 남성 279명의 인구사회학적 특성을 파악하기 위한 빈도분석은 표 1에 제시되어 있다.

1. 인구사회학적 배경에 따른 사무직 남성의 부부의사소통, 직무만족 및 조직몰입은 차이가 있는가?

조사 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 부부의사소통, 직무만족도, 및 조직몰입에는 차이가 있는지의 결과를 표 2에 제시하였다.

<표 1> 연구대상자의 인구사회학적 특성

(N=279)

변인	구분	빈도(%)	변인	구분	빈도(%)
연령	30세이하	29(10.4)	자녀수	0명	43(15.4)
	31세이상-35세이하	84(30.1)		1명	69(24.7)
	36세이상-40세이하	93(33.3)		2명	158(56.6)
	41세이상	73(26.2)		3명이상	9(3.2)
	계	279(100)		계	279(100)
결혼연수	5년이하	99(35.5)	맞이연령	5세이하	70(29.9)
	6년-10년	95(34.1)		6세-10세	82(35.0)
	11년-15년	54(19.4)		11세-15세	60(25.6)
	16년이상	31(11.1)		16세이상	22(9.4)
	계	279(100)		계	234(100)
학력	전문대졸이하	46(16.5)	현직장 근무연수	5년이하	74(26.5)
	대졸	204(73.1)		6년-10년	101(36.2)
	대학원이상	29(10.4)		11년-15년	70(25.1)
	계	279(100)		16년이상	34(12.2)
맞벌이	전문대졸이하	46(16.5)	총 근무연수	5년이하	40(14.3)
	대졸	204(73.1)		6년-10년	99(35.5)
	대학원이상	29(10.4)		11년-15년	93(33.3)
계	279(100)	16년이상		47(16.8)	
월수입	250만원 이하	38(13.6)	근무시간 (1주)	40시간 이상	215(77.1)
	251만원-350만원	97(34.8)		-60시간 미만	64(22.9)
	351만원-450만원	78(28.0)		계	279(100)
	451만원 이상	66(23.7)			
	계	279(100)			

<표 2> 인구사회학적 특성에 따른 부부의사소통, 직무만족 및 조직몰입 (N=279)

변인		구분	n	M(SD)	F	Scheffe	
부부의사소통	의견 일치도	학력	전문대졸이하(a)	46	2.72(.28)	5.25***	c,a> b,a
			대졸(b)	204	2.86(.34)		
			대학원이상(c)	29	2.96(.32)		
		현직장 근무년수	5년이하(a)	74	2.89(.35)	2.74*	a,b> c
			6년-10년(b)	101	2.90(.37)		
			11년-15년(c)	70	2.77(.29)		
	총 근무년수	16년이상	34	2.78(.25)	2.96*	b> c,d	
		5년이하(a)	40	2.90(.33)			
		6년-10년(b)	99	2.91(.35)			
		총 근무년수	11년-15년(c)	93	2.79(.33)	3.51*	b> c
			16년이상(a)	47	2.79(.27)		
			5년이하(a)	40	2.94(.24)		
만족도	학력	전문대졸이하(a)	46	2.80(.33)	5.34**	c,b> b,a	
		대졸(b)	204	2.90(.31)			
		대학원이상(c)	29	3.04(.26)			
	현직장 근무년수	5년이하(a)	74	2.95(.28)	3.20*	a,b> c	
		6년-10년(b)	101	2.94(.35)			
		11년-15년(c)	70	2.82(.29)			
총 근무년수	16년이상(d)	34	2.85(.27)	3.51*	b> c		
	5년이하(a)	40	2.94(.24)				
	6년-10년(b)	99	2.96(.33)				
	총 근무년수	11년-15년(c)	93	2.83(.33)	5.14**	c,b> b,a	
		16년이상(d)	47	2.86(.27)			
		0명(a)	43	3.25(.36)			
원활성	학력	전문대졸이하(a)	46	2.97(.45)	5.14**	c,b> b,a	
		대졸(b)	204	3.12(.40)			
		대학원이상(c)	29	3.26(.40)			
	자녀수	1명(b)	69	3.15(.39)	3.01*	a> c	
		2명(c)	158	3.06(.41)			
		3명 이상(d)	9	3.17(.32)			
총 근무년수	5년이하(a)	40	3.27(.35)	3.29*	a> d		
	6년-10년(b)	99	.312(.03)				
	11년-15년(c)	93	3.09(.41)				
	총 근무년수	16년이상(d)	47	3.01(.38)	3.82*	d,c,b> c,b,a	
		5년이하(a)	99	3.18(.23)			
		6년-10년(b)	95	3.24(.26)			
조직몰입	결혼년수	11년-15년(c)	54	3.27(.28)	3.82*	d,c,b> c,b,a	
		16년 이상(d)	31	3.35(.25)			
		0명(a)	43	3.21(.24)			
	자녀수	1명(b)	69	3.17(.25)	3.52*	c> b	
		2명(c)	158	3.28(.27)			
		3명이상(d)	9	3.22(.32)			
말이연령	5세이하(a)	70	3.17(.24)	5.82**	d> b,c,a		
	6세-10세(b)	82	3.27(.27)				
	11세-15세(c)	60	3.23(.28)				
	총 근무년수	16세이상(d)	22	3.43(.23)			

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

참고 1) 본 연구에서 인구사회학적 특성에 따른 의견 일치도, 만족도, 원활성의 경우 연령, 결혼년수, 맞벌이, 월수입, 자녀수, 말이연령 등에서는 변수간 차이를 보이지 않았음

참고 2) 인구사회학적 특성에 따른 직무만족의 경우 통계적으로 유의미한 결과가 나타나지 않았음

참고 3) 인구사회학적 특성에 따른 조직몰입의 경우 변수간 차이를 보이는 것만을 기록하였음

부부의사소통 부분을 의견일치와 만족도, 원활성으로 나누어 살펴 본 결과 첫째, 의견일치의 경우 학력(F=5.25, p<.01)과 현 직장 근무연수(F=2.73, p<.05), 총 근무연수(F=2.96, p<.05)에서 통계적으로 유의미하게 나타났다. 즉 부부 의견일치와 관련된 의사소통은 학력에서 대학원 이상의 고학력을 가진 남성들이 전문대졸 이하의 학력을 가진 남성들보다 아내와 대화할 때 의견일치도가 높은 것으로 나타났다. 현 직장 근무연수가 10년 이상인 경우가 10년 이하의 경우보다 낮게 나타났으며, 총 근무연수 역시 10년 이하인 경우의 사무직 남성의 의견일치도가 높게 나타났다. 둘째, 부부의사소통의 만족도를 살펴본 결과 학력(F=5.34, p<.01), 현직장 근무연수(F=3.20, p<.05) 그리고 총 근무연수(F=3.51, p<.05)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 대학원 이상의 학력을 가진 남성들은 전문대졸 이하의 남성들보다 아내와의 대화에 만족하고 있는 것으로 나타났으며, 현직장 경력에서는 10년 이하의 경력을 가진 남성들이 11년-15년의 경력을 가진 남성들보다 부부가 나눈 대화의 결과에 만족하는 정도가 높았다. 또한 총 근무연수에서는 6년-10년 사이의 경력을 가진 남성들이 11년-15년 사이의 경력을 가진 남성들보다 부부간의 의사소통의 결과에 대한 만족도가 높은 것으로 나타나 부부갈등이나 불화를 덜 경험할 것으로 예상해 볼 수 있다. 셋째, 사회인구학적 배경에 따른 부부간 원활한 의사소통이 이루어지고 있는지를 살펴본 결과, 원활성은 학력(F=5.14, p<.01), 자녀수(F=3.01, p<.05)와 총 근무연수(F=3.29 p<.05)에서 유의미한 결과를 보였다. 학력은 부부의사소통의 원활성의 경우, 앞에서 살펴 본 부부의사소통의 일치도·만족도와 같이 대학원 이상의 학력을 가진 남성들이 전문대학 졸업 이하인 남성들보다 아내와 서로 이야기를 나누는 과정이 순조로운 것으로 나타났다. 자녀수의 경우에는 자녀수에서는 자녀가 없는 직장남성들이 자녀가 2명인 직장남성들보다 부부 의사소통이 원활한 것으로 조사되었다. 총 근무연수의 경우에는 통계적으로 유의미했다. 근무연수가 5년 이하인 경우 부부간 의사소통이 원활하게 이루어진다고 해석할 수 있는 것으로 나타났다. 이는 연령과 대화시간과도 일치하는 결과로서 신혼초기 젊은 부부일수록 부부간 대화의 시간이 많은 것임을 알 수 있다.

인구사회학적 특성에 따른 조직몰입을 살펴본 결과에서는, 결혼년수(F=3.82, p<.05), 자녀수(F=3.52, p<.05), 및 만이연령(F=5.82, p<.01)에서 유의미한 차이를 보였다. 즉 결혼년수가 16년 이상인 경우가 5년 이하인 경우보다 조직몰입이 잘 되었으며, 2명의 자녀를 둔 사무직 남성들의 경우 1명의 자녀를 둔 경우 또는 자녀가 없는 경우의 사무직 남성들보다 조직몰입이 더 높았다. 만이의 연령의

경우 만이연령이 16세 이상인 청소년을 자녀로 둔 경우가 5세 이하의 유아를 자녀로 둔 남성들보다 조직몰입도가 높은 것으로 나타났다.

인구사회학적 배경에 따른 직무만족도에서는 변수 간 차이를 보이지 않았다.

2. 사무직 남성의 부부의사소통과 직무만족과의 관계는 어떠한가?

사무직 남성의 직무만족도와 관련된 부부의사소통(의견일치도, 만족도, 원활성) 간의 상관관계를 표 3에 제시하였다.

표 3에 나타난 바와 같이 부부의사소통과 직무만족도 간에 유의한 정적상관이 있었으며(r=.28, p<.01) 부부의사소통의 하위 요인 중 의견일치도(r=.28, p<.01), 만족도(r=.23, p<.01), 원활성(r=.23, p<.01)에서 직무만족도와 유의한 정적 상관을 보이고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 가정에서의 부부의사소통이 사무직 남성들의 직무만족과 관련이 있음을 나타내 주는 것이라고 할 수 있다.

<표 3> 사무직 남성의 부부의사소통과 직무만족간의 상관관계 (N=279)

변인		직무만족
부부의사소통	의견일치도	.28**
	만족도	.23**
	원활성	.23**
	계	.28**

**p<.01

3. 사무직 남성의 부부의사소통과 조직몰입간의 관계는 어떠한가?

사무직 남성의 조직몰입도와 관련된 부부의사소통(의견일치도, 만족도, 원활성) 상관관계를 표 4에 제시하였다.

표 4에 나타난 바와 같이 부부의사소통과 조직몰입 간에 유의한 정적상관이 있었으며(r=.19, p<.01) 부부의사소

<표 4> 사무직 남성의 부부의사소통과 조직몰입간의 상관관계 (N=279)

변인		조직몰입
부부의사소통	의견일치도	.18**
	만족도	.16**
	원활성	.15**
	계	.19**

**p<.01

통의 하위 요인 중 의견일치도($r=.18, p<.01$), 만족도($r=.16, p<.01$), 원활성($r=.15, p<.01$)에서 직무만족도와 유의한 정적 상관을 보이고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 가정에서의 부부의사소통이 사무직 남성들의 조직몰입과 관련이 있음을 나타내 주는 것이라고 할 수 있다.

V. 논의 및 결론

가족관계가 직장에 미치는 영향은 조직이 책임져야 하는 재정적 비용 및 직무생산성과 연관되어 있으며, 부부 갈등과 경제적 갈등이 조직원의 탈진과 조직몰입에 영향(이은희, 2000)을 미치는 요인으로 지적되고 있다. 본 연구는 사무직 남성을 대상으로 그들의 부부의사소통이 직무만족도 및 조직몰입도에 미치는 영향을 알아봄으로써, 가족 내에서의 문제는 단지 개인이 해결해야 할 문제가 아닌 직장에서도 직무만족도 및 조직몰입도와 같은 직무성공을 높이기 위해 기업이 해결해야 할 문제임을 밝히고자 하는 데 그 목적이 있다.

먼저, 조사 대상자의 인구사회학적 특성에 따른 부부의사소통, 직무만족도, 및 조직몰입과의 관계를 알아보기 위해 부부의사소통을 의견일치, 만족도 및 원활성으로 나누어 살펴보았다. 첫째, 의견일치의 경우 학력과 현 직장 근무년수, 총 근무년수에서 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 즉 부부 의견일치와 관련된 의사소통은 현 직장 근무년수가 10년 이상인 경우가 10년 이하인 경우보다 낮았으며, 총 근무년수 역시 10년 이하인 경우의 사무직 남성의 의견 일치도가 높게 나타났다. 특히 학력이 대학원 이상인 경우가 전문대졸 이하의 경우 사무직 남성보다 부부간 의견 일치도가 높았다. 둘째, 부부의사소통의 만족도를 살펴본 결과 학력, 현직장 근무년수 그리고 총 근무년수에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 대학원 이상의 학력을 가진 남성들은 전문대졸 이하의 남성들보다 아내와의 대화에 만족하고 있는 것으로 나타났으며, 현직장 경력에서는 10년 이하의 경력을 가진 남성들이 11년-15년의 경력을 가진 남성들보다 부부가 나눈 대화의 결과에 만족하는 정도가 높았다. 또한 총 근무년수에서는 6년-10년 사이의 경력을 가진 남성들이 11년-15년 사이의 경력을 가진 남성들보다 부부간 의사소통의 결과에 대한 만족도가 높은 것으로 나타나 부부갈등이나 불화를 덜 경험할 것으로 예상해 볼 수 있다. 셋째, 인구사회학적 배경에 따른 부부간 원활한 의사소통이 이루어지고 있는지를 살펴본 결과, 원활성은 학력, 자녀수와 총 근무년수에서 유의

미한 결과를 보였다. 즉 학력이 대학원 이상의 학력을 가진 남성들이 전문대졸 졸업 이하인 남성들보다 아내와 서로 이야기를 나누는 과정이 순조로운 것으로 나타났다. 오히려(1997)은 부부의 교육수준이 높을수록 대부분 의사소통이 원활히 이루어진다고 보고한 결과와 일치한다. 이러한 결과를 통하여 학력이 높으면 화제의 다양성, 표현력, 사물에 대한 통찰력, 의사소통기법 그리고 상대방에 대한 배려 등이 작용하여 의사소통을 원활하게 한다는 것을 알 수 있다. 자녀수의 경우에는 자녀수에서는 자녀가 없는 직장남성들이 자녀가 2명인 직장남성들보다 부부의사소통이 원활한 것으로 조사되었다. 자녀수가 부부의사소통과의 관계에서 본 연구결과와 같거나 다른 결과를 보여주는 선행연구에서 자녀를 2명 둔 가정이 4명 이상의 자녀를 둔 가정보다 가족 내 의사소통이 더 원활하다고 한(김진희, 1998; 박혜경, 이정우, 1992)경우가 있고, 박혜경(1992)은 부부간의 의사소통과 자녀수와는 유의한 차이를 보이지 않는다고 하였다. 또한 김진희(1998)의 연구에서는 남성의 경우 의사소통과 자녀수와는 통계적으로 유의미한 차이가 없었으나 여성의 경우 자녀수가 1-2명인 경우 의사소통 효율성이 높게 나타났다고 하고 있다. 총 근무년수에 따른 차이를 살펴보면 5년 이하의 근무경력을 가진 사무직 남성들이 16년 이상의 근무경력을 가진 남성들보다 의사소통이 원활하게 진행되어 하루 중 즐겁고 힘들었던 일들에 대해 서로 이야기할 뿐 아니라 서로의 기분과 관심사를 고려하여 말하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 부부의 의사소통 방식은 부부만족과 직결되는 것(정은, 2004)으로, 부부 의사소통에 대한 대다수의 연구에서 행복한 부부일수록 대화를 많이 하고, 어떤 문제이든지 자유롭게 토의하며 성숙하게 의사소통한다는 사실이 발견되었다(구혜진, 2002)는 연구와 맥을 같이한다.

인구사회학적 특성에 따른 조직몰입을 살펴본 결과, 결혼년수, 자녀수, 및 만이연령에서 유의미한 차이를 보였다. 즉 결혼년수가 16년 이상인 경우가 5년 이하인 경우보다 조직몰입이 잘 되었다. 자녀수가 3명 이상인 경우보다 2명인 경우 조직몰입이 잘 이루어졌고, 만이의 연령이 5세 이하인 경우가 16세 이상인 경우보다 조직몰입도가 낮게 나타났다. 조직몰입의 경우 결혼년수와 자녀수 그리고 만이연령에서 유의미한 차이를 보였다. 결혼년수의 경우 오랜 결혼생활을 한 경우가 더 높은 조직몰입을 보여주었고, 자녀수가 두 명인 경우가 자녀가 없거나 한 명인 경우보다 조직몰입을 더 잘하는 것으로 나타났다. 이는 결혼년수가 짧은 경우 보다는 긴 경우가, 자녀가 없거나 한 명인 경우 보다는 둘 인 경우가, 자녀가 어린 경우 보다는 청소년기의 자녀를 둔 남성의 경우에 자녀의 교육비 부담과 같은 가족에 대한 책임이 더욱 커지게 되고 이로

인해 조직몰입이 상대적으로 높은 것은 우리 사회의 자녀 교육에 대한 정서적, 재정적 부담과 무관하지 않다는 것을 보여준다고 하겠다. 인구사회학적 배경에 따른 직무만족도에서는 변수 간 차이를 보이지 않았다. 이는 직무만족이 높은 사람은 조직 내 타직원과도 원만한 인간관계를 유지할 가능성이 높고 이직률과 결근율이 감소되어 이에 따른 생산성 증가 효과도 기대된다(김성국, 1999; 신유근, 1994)고 본 연구 결과를 지지해주고 있고, 같은 맥락으로 구혜진(2002)의 연구에서도 근무시간과 조직몰입도에서 근무시간이 많아질수록 조직몰입도가 더 높아지는 것으로 나타났다.

사무직 남성의 부부의사소통과 직무만족간의 상관관계를 살펴본 결과 부부의사소통과 직무 만족도 간에 유의한 정적상관이 있었으며 부부의사소통의 하위 요인 중 의견 일치도, 만족도, 원활성에서 직무만족도와 유의한 정적 상관관을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가정에서의 부부의사소통이 사무직 남성들의 직무만족과 관련이 있음을 나타내 주는 것이라고 할 수 있다. 이는 부부간에 의견일치가 잘 되는 경우 사무직 남성은 직무만족도도 높게 나타난다고 해석할 수 있다. 이와 같은 결과는 부부간의 의사소통에 있어서 아내와 대화 시 서로의 의견에 대한 일치도, 그 결과에 대한 만족도 그리고 상대방의 기분이나 관심을 고려하여 원활하게 의사소통하는 것이 가장 중요하다고 하겠다.

사무직 남성의 부부의사소통과 조직몰입간의 상관관계를 살펴본 결과 부부의사소통과 조직몰입 간에 유의한 정적상관이 있었으며 부부의사소통의 하위 요인 중 의견 일치도, 만족도, 원활성에서 직무만족도와 유의한 정적 상관관을 보이고 있는 것으로 나타났다. 이는 부부 상호간 애정 어린 관심 속에서 이해, 수용, 공감어린 의사소통을 바탕으로 안정된 가족분위기가 형성된 사무직 남성들은 직장에서 자신의 조직에 몰입할 수 있는 가능성이 높아진다고 해석할 수 있다. 또한 직장-가정 갈등의 결과는 근로자의 직무만족을 낮게 하는 요인이며, 높은 이직의도를 가져온다(Greenhous, et., al., 1989)는 견해와 일치한다. 또한 강혜련, 임희전(2000)의 연구결과에서 직장-가정 갈등은 직무몰입과 정서적 몰입에 영향을 미치고 있다는 결과와 맥을 같이 한다고 볼 수 있다.

의사소통은 우리들의 일상생활에서 뿐만 아니라 여러 사람의 노력을 통하여 공동의 목표를 추구하는 조직에서의 직무만족, 조직몰입을 극대화 하는데 필수적인 요소라 할 수 있다. 직무만족의 정도는 이직, 결근, 태업, 소외감 등을 감소시켜 줌으로써 장기적인 안목에서 생산성, 직무성공에 공헌하고, Mowday, Porter와 Steers(1992)는 조직몰입을 특정 조직에 대한 개인의 강한 일체감과 참여의

지로서 조직의 목표와 가치에 대한 신념, 조직을 위한 자발적인 노력을 하겠다는 의지, 그리고 조직에 계속 남아 있으려는 강한 욕구라는 정의를 지지하는 결과라고 해석해 볼 수 있겠다.

본 연구결과를 통해 사무직 남성의 직무만족과 조직몰입을 높이기 위해서는 부부간의 원활한 의사소통과 그를 통해 의사소통의 일치도와 만족도를 높이는 것이 중요하다는 것을 알 수 있었다. 이는 직원들의 가족의 문제를 가족 내에서만 해결하려고 할 때, 가족 내에서 미처 해결되지 못한 문제가 직장에서 직무만족 및 조직몰입에 영향을 미칠 수 있고, 기업은 경쟁력 제고에 부정적 영향을 미칠 수 있게 된다. 따라서 기업에서는 직원의 직무만족 및 조직몰입의 향상을 위해 개인의 태도나 행동, 기술이나 지식에 머물지 않는, 새로운 사회 환경에 적합한 가족 친화적 직장문화를 위한 프로그램을 개발하고 지원할 것이 요구된다하겠다. 가족 친화적 경영을 위해서는 제도적인 장치가 있어야 하고 가족친화적인 조직문화라는 인식의 변화가 뒷받침되어야 한다(여성가족부, 2006). 현재 우리나라는 가족친화경영과 관련해 그 제도적 장치는 일정 수준 이상에 도달해 있다. 주 5일 근무제, 탄력 근무제, 육아 휴직 등의 제도적 장치는 공기업을 비롯한 대부분의 대기업에서 실시하고 있다. 그럼에도 불구하고 가족친화경영에 대한 인식이나 활용도가 낮은 것은 이러한 제도를 받아들일 준비가 안 된 조직의 문화라고 할 수 있다. 또한 가족 내에서 중요한 부부의 의사소통 및 상호관계는 그 특성상 사적인 영역으로 간주되어 부부문제 발생했을 때에 원만한 해결을 하기위해 사회적 장치가 요구된다. 이는 부부간의 의사소통이 부부관계의 만족도나 질에 영향을 미치는 중요한 요소(김순옥, 2001)가 되는 것뿐만 아니라 부부의사소통의 원활성은 조직몰입에도 영향을 줄 수 있기 때문이다.

본 연구는 표집에 있어 대전, 충청남북도 지역의 대기업 제조업에 근무하는 사무직 남성을 편의표집 하였으므로, 같은 지역 내 다른 제조업에 근무하는 사무직 남성 혹은 다른 산업에 종사하는 사무직 남성, 그리고 제조업 현장 근로자 및 여성에게까지 일반화하기에는 제한이 있다. 후속연구에서는 사회인구학적 특성과 관련하여 다양한 집단을 대상으로 실증적으로 검증하기를 기대한다. 또한 사용한 부부의사소통 설문지는 의사소통의 일치도와 만족도 및 원활성에 대해 남성이 지각하고 있는 것을 측정했기 때문에, 부부간의 실제 의사소통과는 어느 정도 차이가 있을 수 있다. 또한 부부의사소통의 질을 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 지를 알아보고자 하였으나, 일부 설문문항의 내용간의 공통점이 없는 문항을 포함하고 있는 경우가 있어 적합한 요인 명을 정하지 못했다는 점이

본 연구의 제한점으로 남는다.

주제어 : 부부의사소통, 직무만족, 조직몰입

참 고 문 헌

- 강혜련, 임희정(2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과. *한국심리학회지: 여성*, 5(2): 1-14.
- 구혜진(2002). 맞벌이 부부의 역할갈등과 부부의사소통이 직무성과에 미치는 영향에 관한연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김경신, 박은주(1996). 효율적인 부부 의사소통 프로그램 개발을 위한 기초연구. *전남대가정과학연구*, 111-122.
- 김동연(2000). 파견근로자와 정규직 근로자의 직무만족과 직무몰입 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 김성국(1999). 조직과 인간행동. 제3판, 명경사. 서울.
- 김수정(2004). 복지국가 가족지원 정책의 선도적 차원과 유형. *한국사회학회지*, 38(5): 209-233.
- 김순옥(2001). 부부의사소통 교육프로그램 개발. *한국가족관계학회지*, 6(1): 137-157.
- 김진희(1998). 부부의 의사소통 효율성과 스트레스 인지수준. 전남대학교대학원 석사학위논문.
- 김혜숙(2003). 리더십 유형이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박성호(2001). 부부의 자아존중감, 내적통제성 및 의사소통과 결혼만족도와와의 관계. 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은아(2004). 단독가구 남녀노인의 부부간 의사소통·의사결정 참여 및 가정생활 만족도 숙명여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 박은영(2004). 여성사회복지사의 직장-가정갈등이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박혜경(1992). 부부 상호간의 커뮤니케이션이 주부의 가정관리능력에 미치는 영향. 상명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 방묘진(2004). 가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로효과 검증. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 배지혜(2001). 남성의 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등과 부모 역할 만족도. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 신유근(1994). 조직행위론. 다산출판사. 서울.
- 여성가족부(2006). 가족친화 교육, 여성가족부, 미래여성연구원.
- 구원.
- 오희경(1997). 의사소통양식, 의사소통 및 결혼생활 만족도. *한국가정관리학회지*, 15(4): 201-220.
- 유주희(1993). 부부의 부부간 의사소통이 가정생활에서의 의사결정에 미치는 영향. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 이귀옥(2005). 호텔종사원의 여가활동 유형과 직무만족과의 관계. *관광학논총*, 3: 71-90.
- 이다운(2003). 맞벌이 부부의 일-가족 갈등 및 가족-일 갈등과 결혼 만족도. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 이수진(1994). 사회복지사의 직무만족에 관한 연구 - 서울지역을 중심으로. 이화여자 대학교 대학원 석사학위논문.
- 이숙현(1995a). 남성의 취업과 가족 상호작용: 대기업 사원을 중심으로. *한국사회학*, 29: 271-289.
- (1995b). 장년기 아버지의 일과 가족생활. *한국가족학연구회 가정복지세미나발표집*, 7-34.
- 이용기(1997). 서비스지향이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *충남대학교논문집*, 32(1): 439-466.
- 이은희(2000). 일-가족 갈등의 통합적인 모형: 유입, 교차, 조절효과와 공변량 분석. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 이정우, 박혜경(1992). 부부상호간의 커뮤니케이션이 주부의 가정관리능력에 미치는 영향. *생활과학연구지*, 7: 3-23.
- 임성현(2003). 역량확대수준이 직무만족·직무몰입 그리고 직무성과에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 장은경(2001). 부부간 의사소통과 결혼만족도의 관계. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 전기홍(2003). 가정 친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 직무태도에 미치는 영향. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 전지현(2004). 취업모의 직장-가정 갈등이 조직성과에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 정은(2004). 도시 기혼여성의 부부 의사소통에 영향을 주는 요인 분석. *한국가족치료학회*, 12(2): 171-196.
- 조규영(2002). 사회복지조직의 유효성에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 지혜정(2006). 부부의 심리사회적 요인과 결혼만족도와와의 관계. *한국가족치료학회*, 14(1): 51-80.
- 한경혜(1996). 남성의 부모기로의 전이와 직업역할: 전이시기와의 관련성을 중심으로. *대한가정학회지*, 34(2): 231-244.
- 황은(2000). 성인전기 남성의 배우자 애착이 직무성과에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 황종귀(2006). 결혼만족도와 안정성에 관련된 요인: 돈에 대

- 한 태도 유형별 모형 분석. 충북대학교 대학원 박사 학위논문.
- 허갑수(2005). 병원조직의 직무특성과 조직몰입에 관한 실증적 연구. *인적자원관리학회*, 12(1): 21-45.
- Crouter, A. C.(1984). Spillover from family to work: the neglects side of the work-family interface. *Human Relations*, 37: 425-442.
- Deacon, R. E. & Firebaugh, F. M. (1981). *Family Resource Management(2nd ed)*. Boston; Allyn and Bacon, Inc.
- 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.
- Galvin, K. M. & Brommel, B. J. (1986). *Family communication; cohesion and change(2nded)*. Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Greenhaus & Beutell.(1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G. & Payne(1989). Contributions of a Supportive Work, *American Journal of Community Psychology*, 17: 755-783.
- Hellman, C. M. (1997). Job Satisfaction and Intent to Leave. *The Journal of Social Psychology*. 137(6): 677-689.
- Ivancevich, J. M. & M. T. Matteson. (2002). *Organizational Behavior Management*. Sixth Edition. Boston: Mc Graw-Hill.
- Lambert, S. J.(1990). Processes linking work and family: a critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3): 239-257.
- Lewis, R. A., & Spanier, G. B.(1979) Theorizing about the quality and stability of marriage. In W. R. Burr, R. Hill, F. I. Nye., & I. L., Reiss(Eds.), *Contemporary theories about the family*, New York: Free Press, 2: 268-294.
- Moss, P., & Fonda, N.(1992). Introduction, Moss, P. & Fonda, N.(Eds.), *Work and Family*. Temple Smith LTD, 7-21.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M.(1992). Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. In P. Warr(Ed.), *Organizational and occupational psychology*, 219-229.
- O'Driscoll, Ilgen & Hildreth.(1992). Time devoted to job and off-job activities, Inter-role conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 272-279.
- Orthner & Pittman.(1986). Family contribution to Work Commitment. *Journal of Marriage and the Family*, 48: 573-581.
- Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50: 749-761.

(2007. 9. 3 접수; 2008. 1. 15 채택)