

직장인의 ‘졸혼’ 찬반 관련 요인 : 판별분석의 적용

이창식¹, 장하영², 유은경^{3*}

¹한서대학교 보건상담복지학과 교수, ²한서대학교 평생교육학과 박사, ³한서대학교 아동청소년상담심리학과 박사과정

Factors related to the pros and cons of ‘Jol-hon’ of workers : the application of discriminant analysis

Chang-Seek Lee¹, Ha-Young Jang², Eun-Kyung Ryu^{3*}

¹Professor, Dept. of Health, Counseling and Welfare, Hanseo University

²Doctor, Dept. of Lifelong Education, Hanseo University

³Doctoral Student, Dept. of Child-Adolescent Counseling and Psychology, Hanseo University

요 약 본 연구는 직장인들의 졸혼 찬반 여부에 영향을 미치는 요인을 파악하는데 목적을 두었다. 이를 위하여 충남지역에서 근무하는 직장인 288명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 주요 변인 간의 상관분석을 수행하였으며, 졸혼 찬반 여부에 따른 희망, 성장 마인드셋, 조직소통의 차이점을 분석하기 위해 판별분석을 실시하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 상관분석 결과 희망, 성장 마인드셋 및 조직소통은 정적 상관관계를 보였다. 둘째, 판별 분석 결과, 연령이 낮을수록, 미혼자인 경우, 희망이 낮을수록, 조직소통이 낮을수록 졸혼에 찬성하는 것으로 나타났다. 또한 기혼자의 경우 졸혼 찬반 집단 간 주요 변수의 차이가 없었으나, 미혼자의 경우 조직소통이 낮을수록 졸혼에 찬성하는 것으로 나타났다. 끝으로 본 연구의 제한점과 추후 졸혼을 연구하기 위한 이론적 기반을 마련하는데 의의가 있음을 밝혔다.

주제어 : 졸혼, 희망, 성장 마인드셋, 조직소통, 판별분석

Abstract The purpose of this study was to investigate factors affecting the pros and cons of ‘Jol-hon’ among workers. For this purpose, 288 workers were surveyed in Chungnam area. The main result are as follows. First, there were positively significant correlation among a hope, growth mindset, and organizational communication. Second, according to the discrimination analysis, the lower the age, the unmarried, the lower the hope, and the lower the organizational communication, the more favorable the ‘Jol-hon’. In the case of married persons, there was no difference between the groups favoring and rejecting ‘Jol-hon’. In the case of unmarried people, the lower the organizational communication, the more favorable the ‘Jol-hon’. Finally, this study will present the theoretical basis for studying ‘Jol-hon’ in the future and suggest the policy implications to solve middle and senior couple problems.

Key Words : Jol-hon, Hope, Growth mindset, Organizational communication, Discriminant analysis

1. 서론

결혼이란 다른 성(性)을 지닌 두 사람이 서로의 합의 하에 가정을 이루고 자손의 번식을 도모하며 기본적인 생활을 충족시키는 고전적인 제도이다[1]. 이러한 결혼은

성인 남녀가 정서적, 신체적으로 친밀감과 다양한 가치관을 공유하게 되고 하나의 가족을 생성하는 사회적 의의를 지니며 욕구의 충족과 행복 추구를 사회문화적으로 인정받는다는 데 의의가 있다[2]. 그러나 최근 2017년 통계청에서 조사한 혼인, 이혼 통계 분석 결과에 의하면

*Corresponding Author : Eun-Kyung Ryu(yek0444@hanmail.net)

Received December 18, 2018

Accepted March 20, 2019

Revised February 27, 2019

Published March 28, 2019

전년 대비 결혼 건수가 6.1% 감소하였고, 인구 1천 명당 혼인건수인 조(粗)혼인율은 5.2건으로 1970년 통계 작성 이후 최저치를 기록하였다[3]. 반면 이혼 건수는 전년보다 1.2% 줄어 3년 연속 감소추세를 이어가고 있으나, 이혼 비중을 살펴보면 결혼생활 20년 이후의 황혼이혼이 차지하는 비율이 31%로 전체 이혼의 3분의 1을 차지하고 있는 것으로 나타났다[3,4]. 이처럼 황혼이혼의 비중이 증가하는 이유는 경제적 또는 건강상의 문제 등이 복합적으로 작용하고 있었으며, 특히 집단주의적 사회에서 개인주의적 사회로 변화하면서 전통적인 가족 중심의 문화가 해체되고 있는 현상도 주요한 요인으로 들 수 있겠다. 현대사회가 급격히 변화함에 따라 다양한 사회적 문제를 겪고 있으며 삶의 양식도 급속히 변하고 있다. 이에 따라 가족의 형태도 전통적인 대가족 형태에서 부부가 중심이 되는 핵가족, 편부모 가족, 입양 가족, 노인 가족 등의 형태로 다양해지고 있다. 이 중에서도 편부모 가족, 입양 가족 등은 성장기 자녀들에게 부정적 영향을 미칠 수 있는데 공통된 특징은 부모의 이혼과 매우 밀접한 연관이 있다는 점이다. 즉, 이혼은 사회적으로 다양한 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문에 이혼, 특히 황혼이혼에 관심을 가지고 이에 대한 대책을 논할 필요가 있다.

황혼이혼은 일본에서 나온 신조어로 우리나라에서는 결혼생활이 20년 이상이고 연령이 50대 이상인 부부가 이혼하는 것으로 설명하고 있으나[5], 아직까지 명확한 개념이 정의되어 있지 않은 실정이다. 황혼이혼의 원인을 살펴보면 가부장적인 가정환경, 외도, 폭력, 부부간의 지속적인 갈등 또는 이혼에 대한 완화된 인식 등 다양한 이유가 있을 수 있으나, 최근 황혼이혼의 원인으로 주목할 만한 점은 개인의 주체적인 삶을 살기 위한 자아실현의 욕구가 증가하고 있다는 점이다[6]. 이는 결혼생활에 대한 인식이 반드시 유지되어야 한다는 책임감과 의무감보다는 개인의 가치관에 따라 선택할 수 있는 문제로 변화하고 있다는 것이다. 또한 의료기술의 급속한 발전으로 평균수명이 증가함에 따라 '100세 시대'를 맞이하면서 개인의 노년기를 어떻게 보낼 것인가가 중요한 문제가 되었으며, 개인의 행복과 삶의 질을 우선시하는 경향이 확산되고 있다[7]. 그 이면에는 이혼으로 인한 자녀문제, 법적문제, 부정적 인식과 편견 등 수많은 갈등과 문제를 내포하고 있다. 이처럼 사회는 개인의 가치 있는 삶을 우선시하는 경향으로 변화하고 있지만, 아직까지 부정적인 영향력과 이혼에 대한 부담감을 배제할 수 없기 때문에

최근에는 법적으로 이혼은 하지 않으면서 각자 독립적인 생활을 영위해가는 '졸혼'이라는 신조어가 등장하였다.

졸혼이라는 용어는 2004년 일본 작가 스기야마 유미코가 저술한 "소쓰콘(졸혼)을 권함"이라는 책에서 처음 사용한 용어로, 이혼과는 다른 의미로써 혼인관계는 유지하되 각자 자유로운 삶을 즐기겠다는 의미에서 시작하였다[8]. 졸혼이라는 용어가 우리나라에서는 2016년부터 본격적으로 사용되기 시작하였으나 이것이 새로운 형태의 결혼관계나 가족관계를 의미하는 것은 아니다. 졸혼이라는 용어를 사용하기 이전부터 이미 중장년층 부부들 사이에서는 결혼의 틀은 유지한 채로 각자 자신의 삶을 살아가는 부부가 증가하고 있는 추세였다. 이런 형태의 부부를 칭하는 용어가 존재하지 않았을 뿐, 사회적으로 서로의 삶을 존중하고 자신의 존재를 인정받으며 살기를 원하는 중장년층들에게 '졸혼'의 트렌드 화는 당연한 결과라고 할 수 있다[9]. 그러나 졸혼은 대중매체를 통해 단기간에 빠르게 확산된 용어인 만큼 그에 대한 학술적인 개념 정립이 수행되지 않았으며, 이와 관련하여 몇 가지 고찰연구와 일부 통계청 자료를 통해 '졸혼'에 대한 현상을 파악하고 있을 뿐이다.

이처럼 본 연구에서는 졸혼과 관련된 선행연구가 부족하기 때문에 이와 유사한 이혼과 관련된 선행연구를 토대로 졸혼에 영향을 미칠 것으로 예측되는 변수를 선정하여 연구하고자 하였다.

먼저 희망은 자신이 원하는 목표를 이루기 위해 다양한 경로를 찾아서 이를 활용하고자 하는 목표지향적인 생각과 의지를 말한다[10]. 이러한 희망은 어려운 상황 속에서도 결혼생활을 지속할 수 있을 것이라는 낙관성과 좋은 결과를 얻을 것이라는 긍정적인 믿음을 갖게 해준다. 반면, 이혼을 고려하거나 결심한 부부는 결혼생활에 대한 절망감과 상실감으로 결혼생활을 더 이상 유지할 수 없을 것이라는 부정적인 심리상태에 놓이게 된다[11]. 이처럼 희망은 졸혼을 받아들이는 과정에서 불안감, 우울, 좌절 등과 같은 부정적인 정서를 낮추어주고, 긍정적인 심리적 역량을 이끌어낼 것이라고 판단된다.

두 번째로 성장 마인드셋은 고정 마인드셋과 성장 마인드셋으로 나누어져 있는데, 이 둘의 가장 큰 차이점은 실패에 대한 태도라고 할 수 있다. 고정 마인드셋이 높을 경우 실패를 두려워하며 도전을 포기하는 반면, 성장 마인드셋이 높을 경우 실패를 통해 교훈을 얻고자 하며 새로운 도전을 두려워하지 않는 것으로 나타났다[12]. 성장

마인드셋이 높은 사람은 조직이든 가정이든 어떤 환경에 놓여있더라도 실패에 대한 두려움으로 이를 쉽게 포기하지 않으며 좀 더 나은 방향을 찾아가는 과정이라고 인식하고 지속적으로 타협점을 찾기 위해 노력한다. 이처럼 성장 마인드셋은 한 개인이 오랜 시간 하나의 목표를 이루어나가고자 할 때 이를 긍정적으로 유도할 수 있는 매우 중요한 심리적 자본이라고 할 수 있다[13]. 따라서 성장 마인드셋은 결혼생활동안 겪는 갈등과 시련을 극복하고 이를 통해 더욱 건강하고 온전한 가족관계를 형성할 수 있는 역할을 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 직장인을 대상으로 졸혼에 대한 찬반 여부에 따라 조직에 미치는 영향과 차이점에 대해서 분석하고자 하였다. 조직생활과 결혼생활 환경의 공통점을 살펴보면 그중 가장 중요한 요인으로 소통의 문제를 꼽을 수 있을 것이다. 조직에서는 조직 구성원 간에, 가정 내에서는 배우자 간의 원활한 소통이 안정된 상호관계를 유지하는데 매우 중요한 부분으로 작용하고 있다[14]. 부부관계의 경우 배우자 간의 갈등을 악화시키는 요인으로 역기능적인 의사소통의 문제를 지적하였으며, 상호의사소통 수준이 이혼을 결심하는데 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되었다[15]. 이와 마찬가지로 조직의 경우 개인의 가치가 증시되는 현대사회에서 조직 구성원 간의 정서적 교감과 의사소통 능력은 건전한 조직문화를 형성할 수 있는 방향을 제시해준다[16]. 실제로 부부 간의 의사소통에 어려움을 느끼는 직장인들이 가정에서 받은 스트레스로 인해 조직생활에 부정적인 영향을 미친다고 하였다[17]. 이러한 문제점은 직장에서의 업무 집중도 저하, 동료 간의 갈등, 의욕상실 등을 유발하게 되고, 또다시 부부 간의 갈등이 반복되는 악순환을 야기하게 된다. 따라서 직장인의 졸혼에 대한 인식의 차이는 직장생활과 밀접한 관계가 있을 것으로 판단되며, 그 중 조직 구성원간의 조직소통에 대한 차이점을 비교하고자 한다.

상술한 연구들을 바탕으로 종합해보면, 직장인들의 졸혼에 대한 찬반 여부에 따라 희망, 성장 마인드셋 및 조직소통에서 집단 간의 차이점이 존재할 것으로 추측할 수 있다. 하지만 현재까지 이혼에 관한 연구는 있었으나 졸혼에 대한 연구는 몇 가지 고찰연구가 전부였다. 또한 직장인들을 대상으로 졸혼에 대한 찬반 여부에 따라 집단을 분류하여 수행한 연구는 단 한편도 없었으며, 특히 심리적 변수인 희망, 성장 마인드셋 및 조직소통의 차이점을 비교하였던 연구는 전무한 실정이다. 따라서 본 연

구에서는 직장인들을 대상으로 졸혼을 찬성하는 집단과 반대하는 집단으로 나누어 그들의 희망, 성장 마인드셋 및 조직소통에 대한 차이점을 비교하는 데 연구의 목적을 두었다.

본 연구를 수행하기 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 희망, 성장 마인드셋, 조직소통 간의 상관관계는 어떠한가?

둘째, 졸혼을 찬성하는 집단과 반대하는 집단 간의 관별분석 결과 희망, 성장 마인드셋 및 조직소통은 유의한 차이점을 보이는가?

본 연구 결과는 추후 졸혼을 연구하기 위한 이론적 기반이 될 것이며, 중장년층 부부문제를 해결하기 위한 정책적인 방안을 제시해줄 수 있다는 점에 함의가 있을 것이다. 또한 일과 삶의 균형이 강조되고 있는 '워라벨(Work and Life Balance)' 세대의 트렌드에 맞춰 직장가정생활이 양립할 수 있는 방안을 모색하는데 유용할 것이다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

연구대상은 충청남도 D시에 근무하는 직장인 300명을 대상으로 편의 표집하였다. 설문조사는 2018년 9월부터 10월까지 실시하였으며, 회수한 설문지 중 불성실하게 응답한 설문지를 제외하고 총 288부를 최종 분석에 사용하였다.

연구대상의 성별은 남성이 214명(73.8%), 여성이 74명(25.5%)로 남성이 많았다. 이들의 연령 범위는 22세~65세였으며 평균연령은 32.72세(SD=9.674)이고, 연령별 분포는 20대가 63명(21.7%), 30대가 124명(42.8%), 40대가 57명(19.7%), 50대 이상이 42명(14.5%)로 30대가 가장 높은 비율을 차지하였다. 이들의 결혼 유무 여부는 기혼이 154명(53.1%), 미혼이 132명(45.5%)로 나타났다. 한편 이들의 학력 수준을 살펴보면, 고졸 이하가 30명(10.3%), 전문대졸 이하가 34명(11.7%), 대학교졸 이상이 218명(75.2%)으로 나타났다.

2.2 연구도구

2.2.1 희망

희망은 Snyder 등[18]이 개발하였고 최유희 등[19]이 번안한 것을 사용하였다. 이 척도는 경로사고와 주도사고의 2개 하위요인으로 구분하며, 경로사고 4문항, 주도사고 4문항, 총 8문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 “분명히 아니다” 1점부터 “분명히 그렇다” 5점까지 총 5점 Likert 척도이다. 점수가 높을수록 희망이 높음을 의미하며 본 연구에서 이 척도의 신뢰도 Cronbach's α 는 경로사고가 .794, 주도사고가 .799로 나타났다.

2.2.2 성장 마인드셋

성장 마인드셋은 Dweck[20]이 개발한 성장 마인드셋 척도를 사용하였으며, 지능과 성격의 하위요인으로 구분된다. 총 문항의 수는 8문항이며, 각 하위요인별로 지능에 관한 성장 마인드셋은 2개의 긍정적인 문항과 2개의 부정적인 문항으로 이루어져 있으며, 성격에 관한 성장 마인드셋은 4개의 긍정적인 문항으로 구성된다. 문항의 범위는 “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점까지 총 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 6개의 긍정적인 문항과 2개의 부정적인 문항을 역산하여 총점이 높을수록 성장 마인드셋이 높음을 의미한다. 이 척도의 신뢰도 Cronbach's α 는 지능의 경우 .809로 나타났고, 성격의 경우 .774로 나타났다.

2.2.3 조직소통

조직소통 척도는 삼성경제연구소[21]의 조직소통 9개 문항과 조직문화 척도 중 의사소통에 해당되는 5개 문항을 조합하여 사용하였다. 이 척도는 업무적 소통 3문항, 창의적 소통 3문항, 정서적 소통 4문항으로 총 10개 문항 3개 하위영역으로 구성되어 있으며, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서부터 “매우 그렇다” 5점 Likert 척도이다. 전체 신뢰도 Cronbach's α =.883이었고, 각 하위영

역별 신뢰도를 살펴보면 업무적 소통 Cronbach's α =.721, 창의적 소통 .692, 정서적 소통 .818로 나타났다.

2.2.4 일반적 특성

연구대상의 성별, 연령, 결혼 상태, 학력을 조사하였다.

2.3 자료 분석

수집된 자료는 SPSS Win. 21.0을 이용하여 분석을 수행하였다. 연구에 사용된 주요 변인간의 상관관계를 파악하기 위해 상관분석을 실시하였다. 또한 연구대상의 결혼 찬반 여부에 따른 희망, 성장 마인드셋 및 조직소통의 차이점을 분석하기 위해 판별분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 주요 변인의 상관관계

주요 변인 간 상관분석 결과는 Table 1과 같다. 이 중 조직소통의 하위변인인 창의적 소통과 정서적 소통이 가장 높은 상관관계($r=.731$, $p<.01$)를 나타냈다. 그 다음으로 조직소통의 하위변인인 업무적 소통과 창의적 소통($r=.712$, $p<.01$), 희망의 하위변인인 경로와 주도($r=.708$, $p<.01$) 순으로 나타났다. 전체 상관계수의 범위는 .006 ~ .731로, 주요 변인의 다중공선성은 없는 것으로 판단되었다.

3.2 판별분석 결과

3.2.1 직장인 전체의 판별분석

직장인 전체의 판별 분석 결과를 Table 2에 제시하였다.

Table 1. Results of correlation analysis of main variables

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Hope	1. Path	1						
	2. Agency	.708**	1					
Growth Mindset	3. Intelligence	.320**	.367**	1				
	4. Personality	.137	.208**	.444**	1			
Organization communication	5. Business	.146*	.255**	.006	.108	1		
	6. Creative	.127	.261**	.092	.154*	.712**	1	
	7. Emotional	.133*	.285**	.043	.016	.653**	.731**	1
Mean		3.7783	3.5140	3.5993	3.2897	2.9133	2.9013	2.9710
SD		.6571	.6434	.7941	.7972	.7546	.8449	.7947

* $P<.05$, ** $P<.01$

Table 2. Results of discriminant analysis (all workers)

	Disagree(n=131)		Agree(n=80)		F	p	Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients
	M	SD	M	SD			
Gender(M=1)	0.1500	0.35932	0.0840	0.27841	2.232	0.137	0.035
Marital status(Marriage=1)	0.5625	0.49921	0.3053	0.46232	14.460***	0.000	-0.661
Education(university graduates=1)	0.7481	0.43578	0.7125	0.45545	0.320	0.572	-0.037
Age	38.0153	8.64513	34.8125	7.10517	7.770**	0.006	-0.228
Hope	3.7045	0.53396	3.5322	0.63891	3.946*	0.048	-0.221
Growth mindset	3.4494	0.67773	3.3833	0.71010	0.456	0.500	-0.042
Organizational communication	3.0371	0.66649	2.7833	0.72874	6.705**	0.010	-0.540

Box's M=47.410(p=.137), Wilks' Lambda=.889, Chi-square=24.173(df=7, p=.002)

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

판별 분석 결과 288명의 사례 중 211개가 분석되었으며, Box's M=47.410(p=.137)로 유의성이 없어 집단의 공분산 행렬이 동일함을 나타냈다. 또한, 졸혼에 찬성하는 사례는 80명, 졸혼에 반대하는 사례는 131명으로 나타났다.

졸혼에 찬성하는 집단과 반대하는 집단 간 평균 차이를 분석한 결과 연령, 결혼 여부, 희망, 및 직장에서의 조직소통에 따라 유의미한 차이가 있었다. 즉, 졸혼에 찬성하는 집단은 연령이 낮고 기혼보다는 미혼, 희망 및 직장에서의 조직소통이 낮은 것으로 나타났다. 하지만 성별, 학력, 성장 마인드셋은 졸혼 찬반 여부와 무관하였다.

표준화된 정준판별함수 계수(Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients)를 통하여 판별함수에 미치는 상대적 영향력을 분석한 결과 결혼 여부(-0.661), 조직소통(-0.540), 연령(-0.228), 희망(-0.221) 순으로 나타났다.

각 케이스에 대한 분류결과는 다음 Table 3과 같다. 졸혼에 반대하는 집단에 속한 131 케이스 중에서 91 케이스

는 올바르게 분류되고 있으나 40 케이스는 분류가 정확하지 않았다. 분류 정확도는 69.5%이다. 한편 졸혼에 찬성하는 집단에 속한 80 케이스의 적중률은 58.8%로서 졸혼에 반대하는 집단의 적중률보다 낮다. 처음 판별분석에서 제외되었던 19 케이스에 대한 분석결과 9 케이스는 졸혼에 반대하는 집단에, 10 케이스는 졸혼에 찬성하는 집단에 속하는 것으로 추정된다. 전반적인 분류 정확도는 65.4%이며 적중하지 못한 사례는 34.6%이다.

Table 3. Classification Results (all workers)

Classification	Predicted Group Membership		Total
	Disagree	Agree	
Disagree	91(69.5%)	40(30.5%)	131(100.0%)
Agree	33(41.3%)	47(58.8%)	80(100.0%)
Ungrouped cases	9(47.4%)	10(52.6%)	19(100.0%)

64.5% of the original group cases were correctly classified.

Table 4. Results of discriminant analysis (married samples)

	Disagree(n=91)		Agree(n=35)		F	p	Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients
	M	SD	M	SD			
Gender(M=1)	0.0440	0.20613	0.0571	0.23550	0.095	0.758	0.111
Education(university graduates=1)	0.7473	0.43699	0.8000	0.40584	0.383	0.537	-0.146
Age	41.8571	7.22737	39.2286	5.81623	3.701	0.057	-0.794
Hope	3.6983	0.55118	3.5643	0.56342	1.475	0.227	-0.372
Growth mindset	3.4203	0.70674	3.3226	0.75477	0.465	0.496	0.061
Organizational communication	2.9753	0.61569	2.7405	0.69382	3.423	0.067	-0.652

Box's M=27.315(p=.230), Wilks' Lambda=.926, Chi-square=9.316(df=6, p=.157)

3.2.2 기혼자의 판별분석

졸혼 찬반 여부에 가장 영향력을 미치는 변수는 결혼 여부였는데 미혼자가 기혼자에 비하여 졸혼에 찬성하는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 연구 집단을 기혼자와 미혼자로 구분하여 추가 분석을 시행하였다. 먼저, 기혼자의 판별분석을 실시하였고 그 결과를 Table 4에 제시하였다.

기혼자에 대한 상대적 영향력을 파악하기 위하여 판별 분석을 실시한 결과 133명의 사례 중 126개가 분석되었으며, Box's M=27.315(p=.230)로 유의성이 없어 집단의 공분산 행렬이 동일함을 나타냈다. 또한, 졸혼에 찬성하는 사례는 35명, 졸혼에 반대하는 사례는 91명으로 나타났다.

졸혼에 찬성하는 집단과 반대하는 집단 간 평균 차이를 분석한 결과 성별, 학력, 연령, 희망, 성장 마인드셋, 조직소통은 졸혼 찬반 여부와 모두 무관하였다.

확하지 않았다. 분류 정확도는 61.5%이다. 한편 졸혼에 찬성하는 집단에 속한 35 케이스의 적중률은 62.9%로서 졸혼에 반대하는 집단의 적중률보다 높다. 처음 판별분석에서 제외되었던 7 케이스에 대한 분석결과 6 케이스는 졸혼에 반대하는 집단에, 1 케이스는 졸혼에 찬성하는 집단에 속하는 것으로 추정된다. 전반적인 분류 정확도는 61.9%이며 적중하지 못한 사례는 38.1%이다.

3.2.3 미혼자의 판별분석

미혼자를 대상으로 추가 분석을 시행한 결과를 Table 6에 제시하였다.

미혼자에 대한 상대적 영향력을 파악하기 위하여 판별 분석을 실시한 결과 97명의 사례 중 85개가 분석되었으며, Box's M=43.518(p=.072)로 유의성이 없어 집단의 공분산 행렬이 동일함을 나타냈다. 또한, 졸혼에 찬성하는 사례는 45명, 졸혼에 반대하는 사례는 40명으로 나타났다.

졸혼에 찬성하는 집단과 반대하는 집단 간 평균 차이를 분석한 결과 직장에서의 조직소통에 따라서만 유의한 차이가 있었다. 즉, 졸혼에 찬성하는 집단은 조직소통이 낮은 것으로 나타났다. 하지만, 성별, 학력, 연령, 희망, 성장 마인드셋은 졸혼 찬반 여부와 무관하였다.

표준화된 정준판별함수 계수(Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients)를 통하여 판별함수에 미치는 상대적 영향력을 분석한 결과 연령, 성별, 성장 마인드셋, 그리고 조직소통 순으로 나타났다.

각 케이스에 대한 분류결과는 다음 Table 7과 같다. 졸혼에 반대하는 집단에 속한 40 케이스 중에서 27 케이

Table 5. Classification Results (married samples)

Classification	Predicted Group Membership		Total
	Disagree	Agree	
Disagree	56(61.5%)	35(38.5%)	91(100.0%)
Agree	13(37.1%)	22(62.9%)	35(100.0%)
Ungrouped cases	6(85.7%)	1(14.3%)	7(100.0%)

61.9% of the original group cases were correctly classified.

각 케이스에 대한 분류결과는 다음 Table 5와 같다. 졸혼에 반대하는 집단에 속한 91 케이스 중에서 56 케이스는 올바르게 분류되고 있으나 35 케이스는 분류가 정

Table 6. Results of discriminant analysis (unmarried samples)

	Disagree(n=40)		Agree(n=45)		F	p	Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients
	M	SD	M	SD			
Gender(M=1)	0.2222	0.42044	0.1750	0.38481	0.289	0.592	0.596
Education(university graduates=1)	0.7500	0.43853	0.6444	0.48409	1.100	0.297	-0.144
Age	29.2750	3.97420	31.3778	6.07637	3.469	0.066	-0.908
Hope	3.7188	0.49900	3.5250	0.69781	2.119	0.149	0.437
Growth mindset	3.5156	0.60987	3.4306	0.67817	0.366	0.547	0.533
Organizational communication	3.1778	0.75939	2.8167	0.76047	4.779	0.032	-0.479

Box's M=47.410(p=.137), Wilks' Lambda=.889, Chi-square=24.173(df=6, p=.002)

* P<.05

스는 올바르게 분류되고 있으나 13 케이스는 분류가 정확하지 않았다. 분류 정확도는 67.5%이다. 한편 졸혼에 찬성하는 집단에 속한 45 케이스의 적중률은 66.7%로서 졸혼에 반대하는 집단의 적중률보다 낮다. 처음 관별분석에서 제외되었던 12 케이스에 대한 분석결과 4 케이스는 졸혼에 반대하는 집단에, 8 케이스는 졸혼에 찬성하는 집단에 속하는 것으로 추정된다. 전반적인 분류 정확도는 67.1%이며 적중하지 못한 사례는 32.9%이다.

Table 7. Classification Results (unmarried samples)

Classification	Predicted Group Membership		Total
	Disagree	Agree	
Disagree	27(67.5%)	13(32.5%)	40(100.0%)
Agree	15(33.3%)	30(66.7%)	45(100.0%)
Ungrouped cases	4(33.3%)	8(66.7%)	12(100.0%)

67.1% of the original group cases were correctly classified.

4. 논의 및 결론

본 연구에서는 직장인들의 일반적 특성에 따라 집단을 분류하여 졸혼에 대한 인식의 차이를 파악하고 졸혼을 찬성하는 집단과 반대하는 집단의 특성을 비교 분석하고자 하였다. 본 연구를 통하여 나타난 주요 결과를 논의하면 다음과 같다.

첫째, 직장인 전체를 대상으로 졸혼에 대한 찬반 여부를 분석한 결과 졸혼에 찬성하는 사람보다 반대하는 사람이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 최근 사회적 분위기에 편승하여 졸혼에 대한 관심이 증가하고 있지만 아직까지 우리 사회에서 졸혼에 대해 보수적인 입장을 취하고 있음을 시사한다. 이와 같은 결과는 가정에 충실하고 조직에 헌신하는 것이 사회 구성원으로서의 당연한 역할을 추구해왔던 기성세대의 졸혼에 대한 부정적 인식이 미치는 결과라고 볼 수 있겠다[22]. 그러나 최근 사회적 인식이 변화하면서 과거에 비하여 졸혼에 대한 긍정적인 입장을 취하는 사람이 증가하고 있는 것으로 나타났다[23]. 이는 각자의 사생활이나 취미를 존중하면서도 가정을 유지할 수 있는 하나의 대안으로 졸혼이 급부상하고 있는 이유이다. 또한 이혼의 경우 부정적 사회 통념과 법적 문제로 인한 심리적 부담감이 있을 수 있으나 졸혼은 사회적으로 좀 더 허용적인 분위기가 형성되어가고 있기 때문이다. 이처럼 졸혼은 한 시대에 유행하는 트렌

드가 아닌 이미 사회적, 대중적으로 시대의 변화를 이끌고 있는 흐름의 중심에 있기 때문에 비록 본 연구 결과에서는 졸혼을 반대하는 사람이 더 많은 것으로 나타났으나, 졸혼을 찬성하는 사람은 꾸준히 증가할 것으로 예상된다. 따라서 조직 내에서는 향후 이러한 변화가 조직에 어떤 영향을 미칠지를 예측하고 이를 긍정적인 방향으로 수용할 수 있는 방안을 모색하여야 할 것이다.

둘째, 졸혼에 찬성하는 집단과 반대하는 집단 간의 평균 차이를 분석한 결과 연령에 따라 유의한 차이를 보였으며, 연령이 낮을수록 졸혼에 찬성하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 연령층이 낮을수록 졸혼에 긍정적인 태도를 보이는 이유로 젊은 세대 사이에서 결혼 생활에 대한 당위성이 약해지고 있는 것을 들 수 있다[24]. 이는 젊은 세대의 의식 전환이 빠르게 진행되고 있으며 이에 따라 전통적인 가족 가치관이 변화하고 있음을 의미한다. 젊은 세대의 특징을 살펴보면 결혼이나 가족생활에 대한 기대감보다는 개인의 목표와 가치를 더 중시하는 경향이 높다. 이들은 개인주의적이고 자기애적 성향이 강하며 가정이나 조직 내에서 자연스럽게 요구되는 희생과 헌신에 대한 가치보다 개인의 삶의 질을 향상시키는데 더 큰 의미를 부여하고 있다. 이처럼 졸혼에 대한 긍정적인 인식은 가정생활을 유지하기 위해 일정부분 개인의 삶을 양보하며 사는 것보다 결혼 생활은 유지하면서 자유롭게 자신만의 삶을 살고 싶다는 의식이 젊은 세대 사이에서 확산되고 있다는 연구 결과와 일치한다[25]. 이러한 성향은 조직 내에서도 연령층에 따라 차이를 보이는데, 젊은 세대는 조직 내에서 사회적인 위치와 경제적인 상태는 유지하기를 원하면서도 개인생활은 침해받고 싶지 않다는 것과 그 맥락을 같이한다. 따라서 조직 내에서 조직 구성원 간에 세대 간의 차이를 인정하고 상호간에 존중하는 문화가 형성될 수 있는 방안을 강구하여야 할 것이다.

셋째, 결혼 상태에 따른 졸혼 찬반 여부를 분석한 결과 기혼자보다 미혼자들이 졸혼에 찬성하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 이는 미혼자들의 결혼 생활에 대한 인식이 변화함에 따라 졸혼에 대한 인식도 변화하고 있는 것으로 판단된다. 이러한 결과는 기혼자의 경우 현실적인 상황을 고려하여 원하지 않더라도 현재 상태를 유지하려는 경향이 강한 반면, 미혼자의 경우 결혼이라는 현실을 경험하지 않은 상태이므로 본인의 가치관에 따라 졸혼을 선택할 수 있기 때문으로 분석된다. 최근 미혼자들을 대상으로 한 연구 결과에 따르면, “결혼은 반드시 해야 한

다”는 응답이 약 6년간 8.3% 낮아진 반면 “해도 좋고 안 해도 좋다”는 응답이 11.6% 증가한 것으로 나타났다[26]. 이는 결혼이 반드시 필수적인 것이 아니라 선택할 수 있는 문제이며 이유가 있으면 충분히 이혼할 수 있다는 인식의 변화를 의미한다. 이들은 소득 불안정, 실업문제 등 다양한 이유로 결혼을 기피하고 있으며, 결혼으로 인해 파생되는 책임과 역할에 대한 부담감을 느끼는 것으로 보고되었다[27]. 이로 인해 결혼 생활에 대한 부정적 인식이 내재되면서 ‘졸혼’이나 ‘동거’와 같이 다양한 형태로 변화하고 있는 가족 유형에 대해서도 긍정적인 입장을 취하는 것으로 풀이된다. 한편 본 연구 결과에서는 결혼 상태가 졸혼 찬반여부에 미치는 영향력이 가장 큰 것으로 나타났으며 이에 따라 미혼 집단만을 대상으로 하여 판별분석을 실시하였다. 그 결과 미혼 집단 중 졸혼을 반대하는 집단에서 조직소통이 높은 것으로 나타났다. 직장인 전체를 대상으로 분석하였을 때 연령, 결혼 상태, 희망, 조직소통에서 유의한 영향력을 미쳤으나, 미혼 집단을 대상으로 분석한 결과 조직소통만 차이를 보이고 있었다. 이는 집단을 미혼자로 구분하였을 때 비슷한 연령대의 가치관과 환경으로 인해 연령 및 희망이 동기화되어 차이를 보이지 않는 것으로 판단된다. 반면 조직소통에서 유일하게 차이를 보이는 이유는 비슷한 연령대라 할지라도 다양한 가치관을 갖고 있으며 이에 따라 조직 내에서 적응하고자 하는 능력은 상이하기 때문인 것으로 이해된다. 이러한 연구 결과는 비록 미혼자 집단을 대상으로 분석한 결과이지만 전체 집단을 대상으로 한 결과와 조직소통 부분에서 동일하게 차이를 보이고 있다는 점에 주안점을 둘 필요가 있다. 즉, 조직 내에서 소통이 원활하지 못하고 조직에 적응하지 못하는 경우 개인의 심리적 부적응이나 대인관계 측면에서도 어려움을 겪을 수 있으며, 이는 개인주의 성향을 강화시키는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 조직 구성원 간에 조직소통을 원활하게 할 수 있는 환경과 의사소통 교육 프로그램 또는 커뮤니케이션 활동 등을 마련하여야 할 것이다.

넷째, 직장인 전체를 대상으로 졸혼에 대한 찬반 집단을 나누어 평균 차이를 분석한 결과 희망과 조직소통에 따라 유의한 차이를 보였으며, 졸혼을 반대하는 집단에서 희망과 조직소통이 모두 높은 것으로 나타났다. 반대로 이와 같은 결과는 졸혼을 찬성하는 집단에서 희망과 조직소통이 모두 낮게 나타났다는 점에서 시사점을 찾을 수 있다. 졸혼의 등장배경이 되는 황혼이혼 대상자들의

심리상태를 분석한 결과 심리사회적인 측면에서 위기감과 상실감을 동반하였으며, 장기간 해결되지 못한 문제들이 반복적으로 표출되면서 부부 관계에서 갈등을 겪고 있는 것으로 나타났다[28]. 이처럼 졸혼은 가정생활에 대한 부정적인 심리상태를 반영하고 있으며, 이는 부부관계가 개선되지 않을 것이라는 인식을 내포하고 있다. 이러한 점에서 긍정적 정서인 희망이 낮은 사람들은 위기 상황에 굴복하고 현재 직면한 문제에서 벗어나고자 하는 경향이 존재하며 이는 졸혼에 대한 긍정적 인식으로 반영되고 있음을 알 수 있다. 나와 다른 사람 즉, 가정 내에서는 ‘배우자’, 직장에서는 ‘동료’라는 존재와의 관계에서 어려움을 느낄 때 희망이 낮은 사람은 졸혼을 선택하거나 동료와의 소통이 원활하지 못할 수 있다. 졸혼이 부부 문제를 해결하기 위한 하나의 대안으로 등장하였으나 근본적으로 사회적, 가족적인 측면에서 갈등을 해결하고자 하는 노력이 선행되어야 할 것이다.

끝으로 본 연구의 제한점을 바탕으로 후속 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 대상은 충남지역 일부 지역에서 근무하는 직장인을 대상으로 표집하였다. 그러므로 본 연구에서 확인된 결과를 일반화하기에는 다소 무리가 있다. 차후 연구에서는 표집 단위를 전국으로 확대하고 지역별로 비교하여 연구할 필요가 있다. 둘째, 본 연구에서는 졸혼의 찬반 여부에 따라 연령별로 유의한 차이를 확인하였으나, 추가적인 연구가 부족하였다. 추후 연령에 따라 졸혼을 찬성하는 집단과 반대하는 집단을 분류하여 영향력을 미치는 요인을 분석하고 연령에 따라 차이점을 보이는 이유를 밝혀야 할 것이다. 셋째, 본 연구는 졸혼에 대한 인식이 심리적인 요인과 관련성이 있음을 검증하였다. 그러나 본 연구에서는 심리적 변수로 희망, 성장 마인드셋과 조직소통만을 다루었다. 차후 연구에서는 본 연구에서 사용한 변수뿐만 아니라 Grit, 행복 등과 같은 다양한 변수를 적용하여 연구할 필요가 있겠다. 마지막으로 본 연구에서 사용된 ‘졸혼’이라는 개념은 학계에서 사용하는 정식 용어가 아니다. 따라서 향후 졸혼에 대한 양적 분석 및 심층적인 연구를 위해 학술적인 개념 정립과 척도의 개발이 시급히 필요할 것이다.

REFERENCES

- [1] M. S. Yang. (1996). A Study on the Values of Marriage,

- Child and Sex Role between Male and Female College Students. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 34(2), 167-181.
- [2] G. Y. Kim. (2009). *A Study on Factors Associated with Perceptions of Marriage Among Unmarried University Students*. Master's dissertation. Honam University, Kwangju.
- [3] Statistics Korea. (2018). *Marriage divorce statistics in 2017*. Daejeon : Statistics Korea. <http://kostat.go.kr>
- [4] A. L. Robb. (2004). The Economic Legacy of Divorce and Separation for Women in Old Age. *canadian Journal on Aging*, 23, 83-97.
- [5] Y. S. Sung. (2005). *Study on the reason and counterplan of gloaming divorce*. Master's dissertation. Kyungwoon University, Gumi.
- [6] M. J. Jung. (2016). *A Study on Decision Making Processes of Divorce of the Elderly : Based on Basic Ground Theory*. Doctoral dissertation. Ulsan University, Ulsan.
- [7] A. Shapiro. (2003). Later-life divorce and parent-adult child contact and proximity. *Journal of Family Issues*, 24, 264-285.
- [8] B. S. Kim. (2017). Reason to can not Jol-hon(graduation from marriage). *Person and Ideas*, 229, 171-179.
- [9] S. S. Lee & M. J. Cheong. (2017). Woman wanting "Graduating on Marriage Life" in Korea. *Korean Journal of Woman Psychology*, 22(4), 689-711.
- [10] C. S. Lee, E. K. Ryu & H. Y. Jang. (2018). A Study on the Variables Affecting Self-Directed Learning of Workers : Focusing on Hope and Growth Mindset. *Journal of Digital Convergence*, 16(9), 29-37.
- [11] S. S. Kang & W. K. Lim. (2013). Effects of the Marital Conflict in Old Age on Elderly Divorce and Impulse to Commit a Crime. *Journal of the Korea Contents Association*, 13(9), 178-192.
- [12] C. S. Lee & H. Y. Jang. (2018). The roles of growth mindset and grit in relation to hope and self-directed learning. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(1), 95-102.
- [13] J. S. Hyun & C. J. Park. (2013). Learning Effects of Divide-and-Combine Principles and State Models on Contradiction Problem Solving and Growth Mindset. *The Knowledge Management Society of Korea*, 14(3), 19-46.
- [14] B. H. Mueller & J. Lee. (2002). Leader-Member Exchange and Organizational Communication Satisfaction in Multiple Context. *The Journal of Business Communication*, 39(2), 220-244.
- [15] J. M. Gottman. (1993). The Roles of Conflict Engagement, Escalation, and Avoidance in Marital Interaction A Longitudinal View of Five Types of Couples. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61(1), 6-15.
- [16] D. Katz & R. L. Kahn. (1966). The Social Psychology of Organizations. *Social Forces*, 46(1), 118-119. <https://doi.org/10.1093/sf/46.1.118-a>
- [17] A. Weinberg & F. Creed. (2000). Stress and psychiatric disorder in healthcare professionals and hospital staff. *Lancet*, 533-537.
- [18] C. R. Snyder et al. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- [19] Y. H. Choi, D. G. Lee & H. K. Lee. (2008). Validation of the Korean Version of Snyder's Dispositional Hope Scale. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*, 22(2), 1-16. DOI: 10.21193/kjspp.2008.22.2.001
- [20] C. S. Dweck. (2006). *Mindset : The new psychology of success*. New York : Ballantine Books.
- [21] D. W. Eom. (2011). *Suggestions for activating communication within the organization*. Seoul : Samsung Economic Research Institute.
- [22] J. W. Han, J. H. Sung & D. Y. Song. (2003). A Qualitative Study of Teachers' Perceptions and Attitudes on Children from One-parent Families: Using a Content Analysis Method. *Korean Journal of Family Social Work*, 11(0), 9-34.
- [23] I. H. Ryou. (2018). A So-called 'Jol-hon' and the Marriage in Korea. *The Korean Society Of Family Law*, 32(2), 161-190.
- [24] J. H. Park. (2016). The Effects of Family Values and Expectations on Social Supporting Resources on Marriage Intentions of College Students. *Journal of Korean Home Management Association*, 196-207.
- [25] E. J. Shim. (2012). Understanding the Complexity of Marital Maintenance Process in Korea. *Korean Journal of Woman Psychology*, 17(2), 171-190.
- [26] Statistics Korea. (2009). *Change in attitude toward marriage*. Daejeon : Statistics Korea. <http://kostat.go.kr>
- [27] D. Y. Kim. (2011). A Study on the Wedding Service Industry Change according to the use of Digital Marketing. *The e-Business Studies*, 12(3), 69-83.
- [28] S. H. You. (2017). *A Study on Decision Making Processes of Divorce of the Elderly - Based on Basic Ground Theory*. Doctoral dissertation. Ulsan University, Ulsan.

이 창 식(Lee, Chang Seek) [정회원]



- 1984년 2월 : 서울대학교 (교육학 석사)
- 1991년 4월 : University of the Philippines (Ph.D.)
- 1993년 2월 ~ 현재 : 한서대학교 아동청소년복지학과 교수

- 관심분야 : 다문화교육, 기부
- E-Mail : lee1246@hanmail.net

장 하 영(Jang, Ha Young) [정회원]



- 2015년 8월 : 청운대학교 응용화학 과(이학석사)
- 2018년 8월 : 한서대학교 평생교육 학과 박사 졸업
- 2018년 9월 ~ 현재 : 한서대학교 아동청소년상담심리학과(박사 과

정)

- 관심분야 : 다문화, 기부, 평생교육, 상담심리
- E-Mail : besof@hanmail.net

유 은 경(Ryu, Eun Kyung) [정회원]



- 2018년 2월 : 청운대학교 컴퓨터공학(이학석사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 한서대학교 아동청소년상담심리학과(박사 과

정)

- 관심분야 : 상담, 심리, 인권

- E-Mail : yek0444@hanmail.net