

취업모의 직무만족도, 양육스트레스, 결혼만족도,  
배우자 양육참여의 관계금지현 · 김동심  
한국교육개발원

## The Casual Relationship among the Father's Participation in Childcare, Job Satisfaction, Parenting Stress, and Marital Satisfaction of Working Mother

Jiheon Keum · Dongsim Kim  
Korean Educational Development Institute, Seoul, Korea

## Abstract

The purpose of the present study was to determine the structural relationship among the father's participation in childcare, parenting stress, marital satisfaction, and the job satisfaction of working mothers. This study is based on the 2011 Panel Study on Korean Children, a large, population-based study conducted by the Korea Institute of Child Care and Education. The participants were 431 working mothers. To ensure the reliability and validity of the questions, descriptive statistics of the frequency, ratio, average, standard deviation, skewness, and kurtosis were obtained using SPSS 21.0. Exploratory factor, variables correlation, and reliability analysis were also performed. The structural analysis using AMOS 20.0 in the bootstrapping method was conducted to perform a path analysis among the variables and to assess the suitability of the model. A hypothetical model was proposed, which was composed of a father's participation in childcare as an exogenous variable and parenting stress, marital satisfaction, and job satisfaction of a working mother as the endogenous variables. The results of this study are as follows: First, a father's participation in childcare and the parenting stress and marital satisfaction of a working mother affect the job satisfaction of the mother. The most influential factor is marital satisfaction. Second, marital satisfaction has mediating effects between the father's participation in childcare and the parenting stress and job satisfaction of the working mother. Third, parenting stress does not affect job satisfaction

## Keywords

father's participation in child-care, parenting stress, marital satisfaction, job satisfaction

## 서론

현재 우리나라는 생활수준의 향상, 가족유지비용의 증가, 여성의 경제활동 참여 증가, 개인적 가치를 우선시 하는 문화의 확산 등에 따라 여성의 저출산 현상이 두드러지게 나타나고 있다[10, 26]. 그리고 2012년 4분기 통계에 따르면 우리나라 509만 7천여 가구(43.5%)가 맞벌이다. 그 중 15-54세의 기혼여성 가운데 197만 8천여 명(20.3%)은 결혼(47.0%), 육아(28.7%), 임신·출산(20.0%) 등의 이유로 직장을 그만두었다[50]. 여성의 경제활동 참여가 증가하고 있지만 위에서 밝힌 통계자료에서 보듯이 직장과 육아를 동시에 병행하기 어려운 현실적 문제에 부딪히기 때문에 직장을 그만두는 경우가 많다. 특히 취업모의 일가정양립 만족도를 낮추고[53], 자녀 양육을 힘들게 하는 가장 큰 요인으로 장시간 근무를 꼽고 있다[24].

Received: September 4, 2013  
Revised: October 29, 2013  
Accepted: October 29, 2013

## Corresponding Author:

Dongsim Kim  
Korean Educational Development  
Institute, 35 Baumeo-ro 1-gil, Seocho-gu,  
Seoul 137-791, Korea  
Tel: +82-2-3461-0942  
Fax: +82-2-579-4483  
E-mail: schwimmer@kedi.re.kr

정부는 위의 사실을 바탕으로 취업모가 자녀 양육과 함께 성공적인 직장생활을 수행할 수 있도록 일가정양립 지원을 강화한 저출산·고령사회 기본계획을 수립하였다. 그 기본계획에 이어 새 정부는 가족친화기업 인증제, 아이 돌봄 서비스 확대 및 내실화, 방과 후 돌봄 강화 등의 일가정양립 지원 정책을 추진하고 있다 [36, 37]. 일가정양립 지원 정책 초기에 목표의 혼재, 대상 선정에서의 우려도 있었지만 [18, 19], 취업모의 일가정양립에 대한 인식 제고와 출산에 긍정적인 영향을 주었으며 [30], 특히 취업모의 직무만족도를 높이고 이직의도를 감소시키는 효과가 있는 것으로 나타났다 [2, 42]. 여성의 자기계발에 대한 강한 욕구는 일과 가정이라는 두 개의 축을 이끌어가는 힘으로 작용하는데 [24], 이러한 정책이 취업모의 직무만족도를 증가시키고 이직을 줄이는데 효과가 있다는 결과는 여성의 경제활동 증가를 고려할 때 매우 고무적인 부분이다. 일가정양립 정책의 가장 큰 핵심은 증가하고 있는 취업모가 경력단절을 최소화하고 직장가정 모두의 지원을 받아 근무할 수 있도록 하는 것이다. 이에 따라 취업모를 대상으로 직무만족도와 직장-가정 갈등(work-family conflict, WFC)에 대한 연구가 지속해서 이루어졌다.

먼저 직무만족도는 근로자 개인이 자신의 업무에 대해 긍정적이거나 부정적으로 느끼는 정도를 말하며 [44], 크게 개인의 심리적 측면을 중시하는 입장 [35, 39, 46]과 직무결과를 통해 얻을 수 있는 보상적 측면을 강조한 입장 [16, 34, 41]으로 구분한다. 입장에 따라 측정 방법의 차이를 보이는데 전자의 경우 감정적 사실로 직접 만족하는 여부를 묻고, 후자의 경우에는 개인이 처한 상황을 어떻게 평가하고 어떤 태도를 가지고 있는가를 측정하기 때문에 우회적인 방법이라 할 수 있다 [21]. 그동안 직장-가정 갈등과 관련한 연구들은 직장가정에서의 역할이 양립하지 못할 때 발생하는 역할갈등을 주로 연구해왔고, 특히 직장에서의 역할이 가정에 미치는 영향에 초점을 맞추어 왔다 [11]. 그러나 가정과 직장의 양방향성이 고려되어야 하며 [12, 27], 가정-직장 갈등(family-work conflict, FWC)과의 구분이 필요하다는 지적도 있다 [5, 6, 14]. 직장-가정 갈등은 남녀 모두의 직무만족도에 영향을 주지만, 특히 상대적으로 여성에게 더 큰 영향을 주고 있다 [7, 8, 27, 29]. 갈등의 원인으로는 출산과 육아 문제, 부의 양육참여, 어머니의 양육스트레스, 우울과 같은 심리적 요인, 그리고 결혼만족도 등이 연구됐다.

취업모는 가정의 지원이 중요한데 가정 내에서 특히 배우자의 영향을 많이 받는다 [29, 55]. 부의 양육참여는 모의 취업여부에 따른 차이가 있으며, 취업모의 경우 부의 양육참여가 상대적으로 높은데 [28], 부의 양육참여는 취업모의 직장-가정 갈등을 감소시킨다 [52]. 또한 Byron [5]의 연구결과에 따르면, 가정일로 인해

부부간의 갈등을 자주 경험할 때 직장-가정 갈등도 자주 경험하는 것으로 나타났으며, Lee와 Lee [31]의 연구결과에서는 맞벌이가정의 남녀 모두 양육과 같은 가사분담의 갈등을 가장 많이 느끼고 있는 것으로 나타났다. 남편의 가사노동분담에 대한 부인의 만족도가 결혼생활만족에 영향을 미치며 [54], 맞벌이가정은 가사분담이 공평할수록 결혼갈등이 낮아진다고 보고하고 있다 [51]. 또한 Burley [4]는 배우자로부터의 사회적 지지와 가사 일의 평등한 분배가 남녀 모두에서 직장-가정 갈등과 부부관계 만족 간의 관계를 조절한다고 보고하고 있다. 그리고 부의 양육참여는 취업모의 양육스트레스를 포함한 양육특성에도 영향을 미친다 [32].

양육스트레스는 부모가 자신의 역할을 수행하면서 느끼는 고통, 자녀와의 관계에서 자녀가 부모의 기대와 불일치할 때 경험하는 스트레스, 그리고 자녀의 적응, 요구, 기분, 활동수준 등 행동특성 상의 문제로 인해 어려움을 겪는 경우를 모두 포함하는 개념이다 [1, 23]. 양육문제는 기혼여성이 직장을 그만두는 큰 이유 중 하나로, 취업모가 비취업모보다 더 높은 양육스트레스를 받으며 [48] 취업모의 양육스트레스가 높을수록 직무만족도에도 부정적인 영향을 미친다 [40]. 그리고 취업모의 양육스트레스는 결혼만족도에도 좋지 않은 영향을 미쳐 이 또한 심각한 문제를 불러일으킨다 [48, 49].

앞서 취업모의 부의 양육참여와 양육스트레스가 결혼만족도에 영향을 미친다고 하였는데 [33, 48, 49], 결혼만족도는 결혼생활 전반에 대한 부부의 주관적 감정이며 일종의 태도를 말한다 [30]. 기혼여성의 결혼만족도는 직무수행과도 높은 상관관계가 있으며 [45], 결혼생활에 영향을 미치는 요소로 부모/가족 관련 변인, 의사소통, 성, 직업 관련 변인들이 이루어져 왔는데, 구체적인 변인으로 스트레스, 부부간 역할인지 및 평가, 자녀양육 등이 있다 [20].

취업모의 직무만족도에 영향을 미치는 변인 간의 관계를 종합하면 다음과 같다. 첫째, 부의 양육참여는 취업모의 직무만족도, 양육스트레스, 결혼만족도에 영향을 미칠 것이다. 이와 관련한 선행연구는 부의 양육참여가 취업모의 직장-가정 갈등을 감소시킨다는 실증적 인과관계 [5, 52], 직장-가정 갈등이 직무만족도에 영향을 미친다는 실증적 인과관계 [7, 8, 27, 29], 양육스트레스를 포함한 양육특성에 영향을 미친다는 실증적 인과관계 [32], 결혼만족도에 영향을 미친다는 실증적 인과관계가 있다 [33]. 둘째, 취업모의 양육스트레스는 결혼만족도와 직무만족도에 영향을 미칠 것이다. 이와 관련한 선행연구는 양육스트레스가 결혼만족도에 영향을 미친다는 실증적 인과관계 [48, 49], 직무만족도에 영향을 미친다는 실증적 인과관계가 있다 [40]. 셋째, 취업모의 결혼만족도는 직무만족도에 영향을 미칠 것이다. 이와 관련한 선행연구는 기혼여성의 결혼만족도와 직무수행이 높은 상관관계가 있다는

실증적 연구[45]와 직장-가정 갈등 이론 등이 있다.

이러한 변인들의 관계에 따라 이 연구는 2008년부터 시작된 한국아동패널조사의 전국단위 데이터를 활용하여 취업모의 직무만족도와 관련 변인들의 인과적 관계를 보고자 한다. 이 조사는 출생 직후부터 시작해 2011년 3세의 자녀를 둔 여성을 대상으로 이루어진 전국단위 조사로, 출산휴가와 육아휴직 후 자녀의 육아와 직장 문제로 갈등이 높은 취업모의 대규모 데이터를 활용할 수 있는 장점이 있다. 이들을 대상으로 이루어진 분석 결과는 일가정 양립 정책의 초점이 되는 미취학 자녀를 둔 취업모의 직업생활과 가정환경의 관계를 이해하는 데 활용될 수 있다.

이 연구의 목적은 취업모의 직무만족도와 부의 양육참여, 양육스트레스 및 결혼만족도의 인과모형을 구안하고, 이들 간의 구조적 인과관계를 구명하는 데 있다. 이를 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 취업모의 직무만족도와 부의 양육참여, 양육스트레스 및 결혼만족도를 설명하기 위해 구안된 가설적 인과모형은 주어진 경험 자료와 일치하는가?
- 연구문제 2. 취업모의 직무만족도와 부의 양육참여, 양육스트레스, 결혼만족도의 직접적인 영향 관계는 어떠한가?
- 연구문제 3. 취업모의 직무만족도와 부의 양육참여, 양육스트레스, 결혼만족도의 간접적인 영향 관계는 어떠한가?

## 연구방법

### 1. 연구대상

이 연구에서는 한국아동패널 4차 자료를 활용하였다. 한국아동패널은 우리나라 아동의 성장·발달과정을 출생부터 장기적으로 추적·조사한 것으로써 각 시기에 발생하는 아동의 성장, 발달특성, 양육실태와 요구, 육아지원기관의 기능과 효과 및 지역사회와 육아정책의 영향에 관한 종단적 자료를 국가 수준에서 수집하여 제공하는 것을 목적으로 한다. 모집단은 2006년도 기준 연간 분만건수가 500건 이상인 표본 의료기관에서 2008년 4월부터 7월 사이에 출생한 신생아 가구이다. 조사 참여를 거부한 가구를 제외한 모든 가구를 대상으로 패널 참여의사가 있는 예비표본 2,562가구를 모집하여 이 중 2,150명의 신생아 가구를 표본으로 추출하였다. 4차 자료는 2011년 조사된 자료로 이 연구에서는 취업모 431명을 대상으로 하였다(Table 1).

취업모 431명의 나이 대는 30대 363명(84.22%), 20대 33명(7.65%), 40대 32명(7.42%), 무응답 3명(.69%)으로 구성되어 있

Table 1. Demographic Characteristics of Working Mothers (N=431)

Variable	Measures	Frequency (%)
Age (yr)	20-29	33 (7.65)
	30-39	363 (84.22)
	40-49	32 (7.42)
	No response	3 (.69)
Occupation	Professional or manager	162 (37.58)
	Office worker	108 (25.05)
	Service industry employee or sales-person	28 (6.48)
	Licensed technician	2 (.46)
	Machine operator	5 (.94)
	Simple labor worker	3 (.69)
	Military personnel	2 (.46)
Type of salary	No response	121 (28.07)
	Wage worker	428 (97.67)
Type of work	Non-wage worker	3 (.69)
	Regular worker	355 (82.36)
Type of work	Temporary worker	65 (12.24)
	Daily worker	7 (1.62)
	Self-employed	2 (.46)
	No response	2 (.46)

다. 취업모의 직업의 종류는 관리자 및 전문가 관련종사자 162명(37.58%), 사무 종사자 108명(25.05%), 서비스 및 판매종사자 28명(6.48%), 기능원 및 관련기능 종사자 2명(.46%), 장치기계 조작 및 조립종사자 5명(.94%), 단순노무 종사자 3명(.69%), 군인 2명(.46%), 무응답자 121명(28.07%)이다. 비임금노동자가 3명(.69%)이고 나머지 428명은 임금노동자이다. 근무형태로는 상용직 355명(82.36%), 임시직 65명(12.24%), 일용직 7명(1.62%), 자영업 2명(.46%), 무응답 2명(.46%)이다.

### 2. 측정도구

부의 양육참여를 측정하기 위해 4문항(예: 남편은 아이의 습관이나 생활에 관심을 갖고 지도한다)을 사용하였다. 패널의 도구는 Hong [15]과 Kang [17]의 도구를 수정한 것으로 취업모가 인지한 부의 양육참여 정도를 측정하였다. 탐색적 요인분석 결과, 자료가 요인분석에 적합한지를 판단하는 Kaiser Meyer Olkin (KMO)값은 .77로 .5이상이었어서 이 연구자료는 요인분석에 적합한 것으로 나타났다. 또한, Bartlett 구형성 검정치는 605.42로 유의확률이 .00으로 나타나 요인분석결과의 사용이 적합하며 공통요인이 존재한다고 할 수 있다. 또한, 부의 양육참여는 단요인으로 이루어져 있었으며, 이 연구에서는 측정모형에 과도한 비중이 실리는 것을 막기 위해 묶음지표를 사용하였다. 동일한 구성개념을 측정하는 문항들을 우선적으로 묶은 후, 평균값을 사용한 묶

음지표는 각 잠재변인을 측정해주는 측정변수의 수를 줄일 수 있어 측정오차를 줄이는 효과가 있으며 개별문항들을 사용할 때보다 구조방정식의 기본가정인 다변량 정규성을 쉽게 확보할 수 있게 된다[43]. 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90였다.

양육스트레스를 측정하기 위해 11문항(예: 아이가 태어난 후 예전만큼 나의 생활이 즐겁지 않다)을 사용하였다. 패널에서 양육스트레스는 Kim과 Kang [22]의 도구를 이용하였다. 탐색적 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 .90, Bartlett 구형성 검정치는 1,092.52 ( $p=.00$ )로 나타났고, 2요인으로 이루어져 있었다. 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87였다.

결혼만족도를 측정하기 위해 4문항(예: 나는 결혼생활에 만족한다)을 사용하였다. 패널의 도구는 Chung [9]이 Kansas Marital Satisfaction Scale (KMSS)를 우리나라 문화에 맞게 수정한 revision of the KMSS (RKMS)를 이용하였다. 탐색적 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 .84, Bartlett 구형성 검정치는 1,393.17 ( $p=.00$ )로 나타났고, 단요인으로 이루어져 있어 묶음지표로 2요인으로 구분하였다. 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .80였다.

직무만족도를 측정하기 위해 9문항(예: 나는 내 일자리의 안정성에 만족한다)을 사용하였다. 이는 미네소타대학교 직업심리연구소의 미네소타만족지수(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)와 Smith 등[47]이 개발한 직무기술지표(Job Description

Index, JDI) 등에 근거하여, 이 중 가장 많이 사용되고 있는 항목들을 한국 실정에 맞게 일부 수정하여 축약형으로 작성한 것을 사용하였다[38]. 탐색적 요인분석을 실시한 결과, KMO값은 .86, Bartlett 구형성 검정치는 1,166.58 ( $p=.00$ )로 나타났고, 단요인으로 이루어져 있어 묶음지표 2요인으로 구분하였다. 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84였다.

### 3. 자료분석

이 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS ver. 21.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)을 이용하여 기술통계, 상관분석, 신뢰도 분석을 하였다. 측정도구의 적합도를 확인하기 위해 IBM SPSS AMOS ver. 20.0 (IBM Co., Armonk, NY, USA)을 사용하여 확인적 요인분석을 하였으며, 구조방정식 모형을 통해 가설적 연구모형의 적합성을 검증하였다.

## 연구결과

### 1. 측정변수 간의 상호상관행렬 및 기술통계치

구조방정식모형에서 각 측정변수들이 정상분포를 이루지 않을 경우 다변량 정규분포성의 가정을 충족시킬 수 없고 그 결과 왜곡된 추정치를 얻게 되어 정확한 통계적 검증이 이루어지지 않는다.

Table 2. Assessment of Normality and Descriptive Statistics for All Variables

Variable	M	SD	Skewnes	Kurtosis	Minimum	Maximum
Father's participation in childcare 1	3.64	.88	-.44	-.34	1.00	5.00
Father's participation in childcare 2	3.76	.84	-.46	.16	1.00	5.00
Parenting stress 1	2.47	.69	.43	.18	1.00	4.60
Parenting stress 2	2.96	.70	.09	-.17	1.00	5.00
Marital satisfaction 1	3.79	.75	-.70	1.10	1.00	5.00
Marital satisfaction 2	3.77	.75	-.63	.84	1.00	5.00
Job satisfaction 1	3.62	.55	-.40	.72	1.50	5.00
Job satisfaction 2	3.59	.55	-.10	.02	2.00	5.00

Table 3. Correlation among the Thirteen Variables (N=431)

Variable	1	2	3	4	5	6	7
Father's participation in childcare 1	-						
Father's participation in childcare 2	.68	-					
Parenting stress 1	-.19	-.29	-				
Parenting stress 2	-.11	-.21	.65	-			
Marital satisfaction 1	.39	.49	-.36	-.27	-		
Marital satisfaction 2	.50	.62	-.38	-.29	.85	-	
Job satisfaction 1	.15	.26	-.14	-.10	.28	.28	-
Job satisfaction 2	.22	.25	-.16	-.15	.29	.31	.72

$p<.05$ .

이에 수집된 자료에 대한 다변량 정규분포성을 확인하기 위해 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 검토하였다.

변수들의 평균은 최소 2.47에서 최고 3.79, 표준편차의 평균은 최소 .55에서 최고 .88이었으며, 왜도는 절대값 최소 .09에서 최대 .70, 첨도는 절대값 최소 .02에서 최고 1.1의 값을 보였다 (Table 2). 측정변수의 표준왜도가 2보다 작고 표준첨도가 7보다 작으면 구조방정식 모형 하에서의 정상분포 조건이 충족되므로 [25], 이 연구에서의 구조방정식 모형검증에서 다변량 정규분포성의 기본가정이 만족되었다고 할 수 있다.

취업모의 부의 양육참여, 양육스트레스, 결혼만족도, 직무만족도 간의 상관관계를 분석한 결과, 모두 유의수준 .05에서 유의한 상관관계를 보였다. 구체적인 각 변수들의 평균과 표준편차 및 상관분석 결과는 Tables 2, 3과 같다.

### 2. 측정모형의 검증

연구모형인 구조회귀모형의 모형추정가능성과 적합도를 검증

하기 전에 2단계 모형추정가능성 확인절차에 따라 최대우도추정법에 의한 측정모형의 적합도를 추정하였다[25]. 적합도 추정결과는 Table 4와 같다.

위에서 제시된 바와 같이, 측정모형의 root mean square error of approximation (RMSEA, .02-.07)를 비롯하여 모두가 좋은 적합도를 갖는 것으로 나타났다. 측정변수들의 경로별 표준요인부하량은 .73-1.02에 걸쳐 있으며 유의수준 .05에서 모두 유의한 것으로 나타났다. 요인부하량이 .30이상이어야 함을 고려할 때, 측정변수들은 해당 잠재변수를 적절하게 측정하고 있는 것으로 나타났다[13]. 그리고 측정변수들과의 상호상관정도를 검토한 결과 절대값 .19에서 .67의 상관을 가지는 것으로 나타났다 (Figure 1). 즉 변수들을 측정하기 위해 선정된 지표변수들이 충분한 수렴타당성을 지니고 있고, 이런 변수들 간에도 충분한 변별성을 가지고 있는 것으로 나타났다.

### 3. 구조모형의 검증

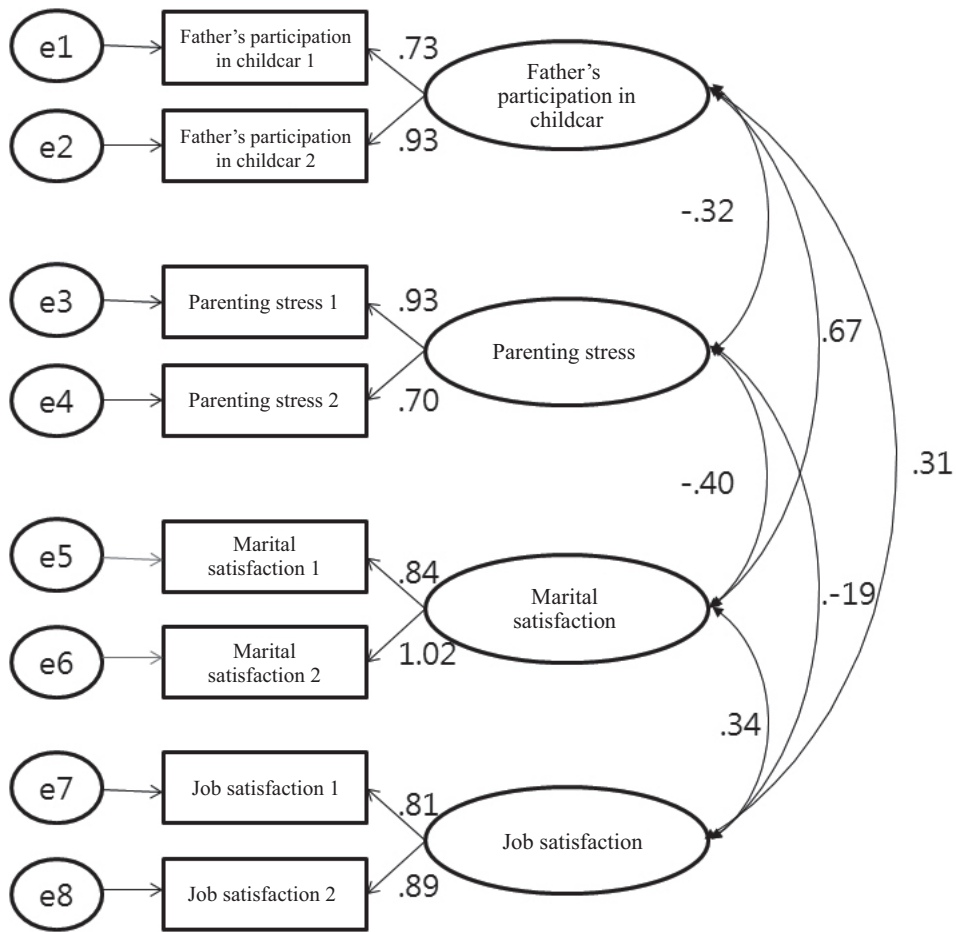


Figure 1. Measurement model.

Table 4. Measurement Model Fit (N=431)

	$\chi^2$	<i>p</i>	<i>df</i>	TLI	CFI	RMSEA (90% confidence interval)
Measurement model	26.53	.02	14	.99	.99	.05 (.02-.07)
Fiducial value				>.90	>.90	<.08

TLI, Tucker Lewis Index; CFI, Comparative Fit Index; RMSEA, root mean square error of approximation. RMSEA<.05 close fit; <.08 reasonable fit; <.10 poor fit [3].

Table 5. Structural Model Fit (N=431)

Variable	$\chi^2$	<i>p</i>	<i>df</i>	TLI	CFI	RMSEA (90% confidence interval)
Structural model	26.53	.02	14	.99	.99	.05 (.02-.07)
Fiducial value				>.90	>.90	<.08

TLI, Tucker Lewis Index; CFI, Comparative Fit Index; RMSEA, root mean square error of approximation.

통계적 모형을 구성하는 측정모형의 모든 적합도지수가 적합도 기준을 충족시키는 것으로 나타났고, 구조모형의 추정가능성이 이론적으로 확인되었기 때문에 최대우도추정법을 통해 연구모형의 적합도를 추정하였다. 연구모형이 수집된 자료에 부합하는지를 살펴본 결과, 연구모형의 적합도는 Table 5와 같다. 적합도 지수를 확인한 결과 연구모형의 적합도는 Tucker Lewis Index (TLI)=.99, Comparative Fit Index (CFI)=.99, RMSEA=.05 (.02-.07)으로 나타남에 따라 양호한 모형으로 판단할 수 있다.

이에 따라 취업부의 부의 양육참여, 양육스트레스, 결혼만족도, 직무만족도 간의 영향력을 검증한 결과는 Table 6과 같다. 부의 양육참여가 양육스트레스에 미치는 영향력은  $\beta = -.206$  ( $t = -4.93, p < .05$ ), 결혼만족도에 미치는 영향력은  $\beta = .589$  ( $t = 11.67, p < .05$ ), 직무만족도에 미치는 영향력은  $\beta = .088$  ( $t = 2.00, p < .05$ )으로 부의 양육참여는 양육스트레스, 결혼만족도, 직무만족도 모두에 유의한 영향을 미쳤다. 양육스트레스가 결혼만족도와 직무만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 결혼만족도와는  $\beta = -.312$  ( $t = -4.75, p < .05$ )으로 유의한 것으로 판명되었으나, 직무만족도와는  $\beta = -.051$  ( $t = -.96, p > .05$ )로 유의하지 않은 관계로 밝혀졌다. 결혼만족도가 직무만족도에 미치는 영향력은  $\beta = .124$  ( $t = 2.85, p < .05$ )으로 유의한 것으로 나타났다.

초기 구조모형에서 유의하지 않은 경로인 ‘양육스트레스 → 직무만족도’를 삭제하여 간명한 수정모형을 설정하였다. 초기 구조모형과 수정된 간명모형이 위계적 모형(hierarchical model)을 이루고 있어 초기구조모형과 수정모형 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는지 확인하기 위해  $\chi^2$  검증을 실시한 결과,  $\chi^2$ 의 차이가 .92 ( $p = .99$ )로서 적합도에 있어서 수정모형과 초기구조모형 간에 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났기 때문에 보다 간명한 모델인 수정된 연구모형을 최종 연구모형으로 채택하였다(Table 7).

수정모형의 구조계수 추정치를 표현하면 Table 8, Figure 2와 같다. 부의 양육참여가 양육스트레스에 미치는 영향력은  $\beta = -.324$  ( $t = -4.91, p < .05$ ), 결혼만족도에 미치는 영향력은  $\beta = .604$  ( $t = 11.67, p < .05$ ), 직무만족도에 미치는 영향력은  $\beta = .160$  ( $t = 2.08, p > .05$ )으로 부의 양육참여는 양육스트레스, 결혼만족도, 직무만족도 모두에 유의한 영향을 미쳤다. 양육스트레스가 결혼만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 결혼만족도와는  $\beta = -.201$  ( $t = -4.74, p < .05$ )으로 유의한 것으로 판명되었다. 결혼만족도가 직무만족도에 미치는 영향력은  $\beta = .230$  ( $t = 3.15, p < .05$ )으로 유의한 것으로 나타났다.

마지막으로 유의미한 경로들의 매개효과를 살펴보기 위하여

Table 6. Structural Model Estimates (N=431)

Path	$\beta$	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Father's participation in childcare → parenting stress	-.206	.042	-4.93	.000
Father's participation in childcare → marital satisfaction	.589	.050	11.67	.000
Father's participation in childcare → job satisfaction	.088	.044	2.00	.045
Parenting stress → marital satisfaction	-.312	.066	-4.75	.000
Parenting stress → job satisfaction	-.051	.053	-.96	.334
Marital satisfaction → job satisfaction	.124	.043	2.85	.000

Table 7. Correction Model Fit (N=431)

Variable	$\chi^2$	<i>p</i>	<i>df</i>	TLI	CFI	RMSEA (90% confidence interval)
Structural model	26.53	.02	14	.99	.99	.05 (.02-.07)
Correction model	27.45	.02	15	.99	.99	.04 (.02-.07)
Fiducial value				>.90	>.90	<.08

TLI, Tucker Lewis Index; CFI, Comparative Fit Index; RMSEA, root mean square error of approximation.

Table 8. Correction Model Estimates (N=431)

Path	$\beta$	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Father's participation in childcare → parenting stress	-.324	.042	-4.91	.000
Father's participation in childcare → marital satisfaction	.604	.050	11.67	.000
Father's participation in childcare → job satisfaction	.160	.044	2.08	.037
Parenting stress → marital satisfaction	-.201	.066	-4.74	.000
Marital satisfaction → job satisfaction	.230	.043	3.15	.000

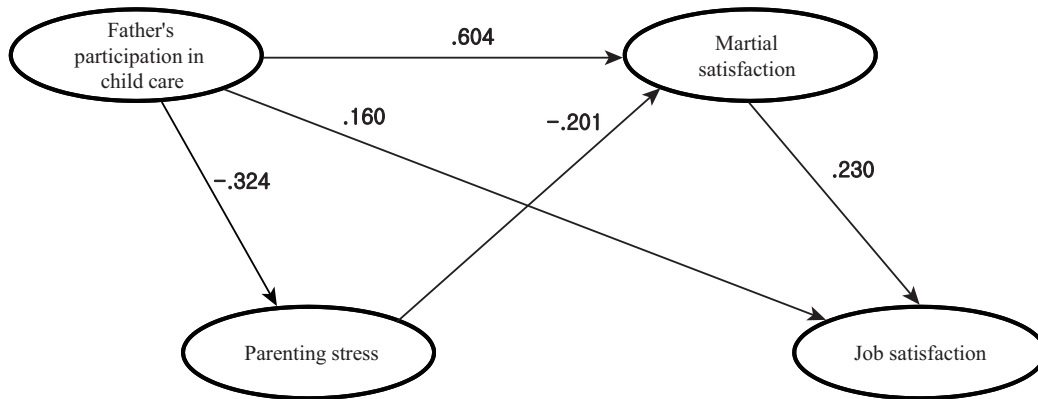


Figure 2. Final structural model.

Sobel검증을 실시하였다. 검증결과는 Table 9와 같다. 부의 양육 참여가 결혼만족도를 매개로 하여 직무만족도에 미치는 매개효과의 검정통계량은  $Z=4.54$  ( $p < .05$ )로 유의한 것으로 나타났다. 또한 양육스트레스가 결혼만족도를 매개로 하여 직무만족도에 미치

는 매개효과의 검정통계량도  $Z=2.79$  ( $p < .05$ )로 유의한 것으로 나타났다. 그러나 부의 양육참여가 양육스트레스와 결혼만족도를 매개로 하여 직무만족도에 미치는 효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

Table 9. Mediated Effect (N=431)

Path	<i>a</i>	<i>Sa</i>	<i>b</i>	<i>Sb</i>	<i>c</i>	<i>Sc</i>	<i>Z</i>
Father's participation in childcare → marital satisfaction → job satisfaction	.60	.05	.21	.04			4.54 ( $p < .05$ )
Parenting stress → marital satisfaction → job satisfaction	.15	.04	.21	.04			2.79 ( $p < .05$ )
Father's participation in childcare → parenting stress → marital satisfaction → job satisfaction	-.32	.04	-.20	.06	.21	.04	.02 ( $p > .05$ )

## 논의 및 결론

이 연구는 취업모의 직무만족도와 부의 양육참여, 양육스트레스 및 결혼만족도의 관계를 분석하고자 하였다. 그 결과에 대한 논의는 다음과 같이 말할 수 있다.

첫째, 취업모의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 결혼만족도였다. 취업모의 결혼만족도가 직무만족도와 높은 상관관계가 있다는 기존의 연구[45]를 지지하는 결과가 나타났다. 연구 대상은 3세의 자녀를 양육하고 있는 취업모로 직장 가정에서의 성공적인 역할을 수행하기에는 많은 어려움이 있다. 이러한 취업모가 직장에서의 제대로 역할을 수행하기에는 배우자와의 관계가 특히 중요하다는 것을 알 수 있었다. 취업모 증가에 따른 일가정양립 정책의 성공과 출산율 제고, 그리고 직무만족도를 높이기 위해서는 취업모가 결혼에 대한 긍정적인 생각과 만족감을 가지는 것이 가장 중요하다는 것을 이 연구를 통해 다시 한 번 밝혀졌다. 결혼만족도 외에도 부의 양육참여가 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 부의 양육참여가 취업모의 직장-가정 갈등을 감소시킨다는 기존 연구[5, 52]를 뒷받침하는 결과를 얻었다. 그리고 결혼만족도에는 부의 양육참여와 양육스트레스가 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 취업모의 결혼만족도를 높이기 위해서는 부의 양육참여를 높이고 양육스트레스를 줄이는 노력이 중요하다. 이것은 취업모에게 가정 차원의 지원이 중요하고 특히 배우자의 역할이 크다는 기존 연구[29, 55]를 지지하는 연구 결과이며, 취업모의 양육스트레스에 부의 양육참여는 영향을 미치지 않는다는 연구 결과[48]와는 다른 반대의 결과를 얻었다. 취업모의 직장생활을 위한 가정 차원의 지원은 직무만족도와 결혼만족도에 큰 영향을 미치며 특히 배우자의 역할이 중요함을 이 연구를 통해 알 수 있었다.

둘째, 양육스트레스가 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 가정하였으나 양육스트레스가 직무만족도에 영향을 미친다는 기존 연구[40]와는 상반되는 결과를 얻었다. 수정된 연구모형에서 양육스트레스는 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 않으며, 결혼만족도를 매개로 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 부의 양육참여와 양육스트레스는 결혼만족도를 매개로 하여 직무만족도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞의 논의에서 부의 양육참여와 결혼만족도가 직무만족도에 직접적인 영향을 미치는데, 결혼만족도의 매개효과를 고려해 부의 양육참여를 늘리고 취업모의 양육스트레스를 줄이기 위한 노력이 중요하다. 미취업모보다 취업모의 경우 부의 양육참여가 높다는 조사[28]는 다행스러운 결과이며, 취업모가 경험하는 양육스트레스를

줄이기 위해 배우자의 역할이 특히 중요하다.

셋째, 연구결과와 같이 직장생활에서 만족을 얻고 직장-가정 갈등을 줄이기 위해서는 취업모의 결혼만족도를 높이고 양육스트레스를 줄여야 한다. 이를 위해서는 정부의 정책적 지원으로 기업 문화와 가정문화를 바꾸어 가는 것이 중요하다. 취업모는 직장생활과 가정생활의 양립에서 어려움을 겪고 이미 많은 취업모가 직장을 그만두었고, 경력단절 여성은 다시 직장을 구하기 쉽지 않다. 여성의 맞벌이는 경제적 어려움을 해결하기 위한 수단이거나 자기 계발을 위한인데[24], 이를 지원하기 위해 국가에서 일가정양립 지원 정책을 추진하고 있는 것은 매우 고무적이다. 정부의 정책 지원으로 취업모와 배우자가 가정생활을 충분히 할 수 있도록 기업에서 장시간 근무를 줄이는 기업문화 조성과 배우자가 적극적으로 육아에 참여할 수 있는 환경 조성이 필요하다. 또한 육아여성들에게 좋은 반응을 얻고 있는 아이돌봄 서비스, 방과후 돌봄 서비스와 어린이집 및 유치원의 설치 확대는 연구 대상인 3세 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스를 줄이는 데 큰 역할을 할 것으로 보인다.

이 연구의 분석 결과를 통한 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구에서 설정한 변인 간 인과관계의 수정모형은 취업모를 대상으로 한 실증자료를 분석하기에 적합하였고, 독립변인과 종속변인 간의 인과관계를 타당하게 예측하였다. 또한, 취업모의 직무만족도에 대한 부의 양육참여, 결혼만족도의 영향, 그리고 직무만족도와 부의 양육참여의 관계에 있어 양육스트레스와 결혼만족도는 매개효과를 설명하기에 적합하였다.

둘째, 취업모의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 결혼만족도였고 부의 양육참여도 중요함이 밝혀졌다. 증가하는 취업모의 일가정양립과 출산율 제고를 위해 취업모가 결혼에 대한 긍정적인 생각과 만족감을 가지는 것이 우선적이며 배우자의 지원이 큰 역할을 함이 다시 한 번 밝혀졌다.

셋째, 부의 양육참여와 취업모의 양육스트레스는 결혼만족도를 매개로 직무만족도에 간접적으로 영향을 미친다. 결혼만족도는 직무만족도를 가장 크게 설명하는 변인으로 이를 높이기 위하여 배우자의 양육참여를 높이고, 취업모의 양육스트레스를 줄이기 위한 정부의 적극적인 정책적 지원이 필요하다.

## Declaration of Conflicting Interests

The authors declared that they had no conflicts of interest with respect to their authorship or the publication of this article.



## References

1. Abidin, R. R. (1992). The determinants of parenting behavior. *Journal of Clinical Child Psychology*, 21(4), 407-412. [http://dx.doi.org/10.1207/s15374424jccp2104\\_12](http://dx.doi.org/10.1207/s15374424jccp2104_12)
2. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.901>
3. Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage Focus Editions*, 154, 136-136.
4. Burley, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-497.
5. Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
6. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
7. Choi, H. J. (2009). An exploratory study on the effect of work-family conflict on job satisfaction and job performance among hotel frontline employees with testing gender difference. *Korean Journal of Hospitality Administration*, 18(5), 203-219.
8. Choi, S. C., Woo, J. M., Yoo, Y. M., Kim, S. A., & Park, W. S. (2006). Gender differences in work family conflicts on job satisfaction: Development of family friendly corporate welfare systems in Korea. *Korea Journal of Family Social Work*, 17, 143-171.
9. Chung, H. (2004). Application and revision of the Kansas marital satisfaction scale for use of Korean couples. *Psychological Reports*, 95, 1015-1022.
10. Chung, S. H. (2012). A study of the effectiveness of policies in response to low fertility. *Korea Journal of Population Studies*, 35(1), 31-52.
11. Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
12. Gutek, B. A., Serle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
13. Hair, J. F. (1995). *Multivariate data analysis with readings* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
14. Han, K. H. (2012). The moderating effects of core-self evaluation between the job demands-resources and work-family conflict. *Korea Journal of Business Administration*, 25(3), 1607-1630.
15. Hong, S. R. (1995). *Research related factors affect of husband's family role performance for 30 generations* (Unpublished master's thesis). Kyung Hee University, Seoul, Korea.
16. Jang, T. S., & Kong, K. Y. (2007). The effect on job satisfaction and turnover intention by service orientation in the hotel. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 19(2), 151-165.
17. Kang, H. K. (1998). *Dual-career parenting stress: Effects of mother's values and support systems* (Unpublished doctoral dissertation). Kyung Hee University, Seoul, Korea.
18. Kim, E. J. (2012). Policy analysis on work-family reconciliation support services focusing on the objectives and beneficiaries of the policy. *Family and Culture*, 24(3), 131-160.
19. Kim, E. J. (2013). Perceived effectiveness of work-family reconciliation policy among working mothers with preschool children and related factors. *Family and Culture*, 25(2), 168-198.
20. Kim, H. J. (2004). A study on the factors of Korean couples' marital satisfaction. *Korea Journal of Counseling*, 5(3), 839-853.
21. Kim, J. M., & Lee, T. S. (2004). The relationships between job satisfaction and organizational environment and role conflict of agricultural extension educators. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 36(4), 73-88.
22. Kim, K. H., & Kang, H. K. (1997). Development of the parenting stress scale. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 35(5), 141-150.
23. Kim, K. W., Doh, H. S., Kim, S. W., & Rhee, S. H. (2010). The relationship between maternal employment, maternal job characteristics, spousal support, and parenting stress. *Korean Journal of Child Studies*, 31(5), 101-113.
24. Kim, S. H., & Kim, S. M. (2013). Phenomenological study on work-family reconciliation of pre-elderly women in Korea. *Family and Environment Research*, 51(3), 355-370. <http://dx.doi.org/10.6115/fer.2013.51.3.355>
25. Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press.
26. Koh, S. J. (2012). The reinforcement for policy to support child care work in family as the coping strategy for low fertility society. *Korea Journal of Psychological and Social Issues*, 18(1), 53-77.
27. Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and direction for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
28. Kwon, M. K. (2011). Parenting stress and related factors of employed and non-employed mothers with infants. *Journal of Korean Child*

- Care and Education, 7(2), 19-41.
29. Kwon, S. W., Lee, Y. J., & Kim, B. L. (2013). Married women's work-family conflict on job satisfaction factors influence. *Management Education, 28*(1), 299-329.
  30. Lee, H. S. (2000). *Marital satisfaction of the couple involved in the interaction variables* (Unpublished master's thesis). Sungsin Women's University, Seoul, Korea.
  31. Lee, J. H., & Lee, E. H. (2000). The moderating effect of coping strategies upon multiple role conflicts and depression within dual employed couples. *Korea Journal of Health Psychology, 5*(2), 287-303.
  32. Lim, H. J., Choi, H. J., & Choi, S. N. (2012). The effect of father's participation in child-care, parental characteristics, and mother's psychological characteristics on mother's parenting characteristics. *Journal of Future Early Childhood Education, 19*(2), 83-106.
  33. Lim, H. J., & Lee, D. G. (2012). The effect of couples' characteristics, economic characteristics, mother's psychological characteristics on infant mother's marital satisfaction for working mothers and homemaker mothers. *Korean Journal of Early Childhood Education, 32*(5), 451-470.
  34. Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(4), 309-336. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
  35. McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1974). *Industrial psychology* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
  36. Ministry of Gender Equality & Family. (2013). *2013 Business plan*. Retrieved September 10, 2013, from [http://www.mogef.go.kr/korea/view/intro/intro04\\_01e.jsp](http://www.mogef.go.kr/korea/view/intro/intro04_01e.jsp)
  37. Ministry of Health and Welfare. (2011). *2011-2015 The 2nd plan for ageing society and population*. Retrieved September 14, 2013, from [http://www.mw.go.kr/front\\_new/al/sal0301vw.jsp?CONT\\_SEQ=242541&MENU\\_ID=0403&PAR\\_MENU\\_ID=04](http://www.mw.go.kr/front_new/al/sal0301vw.jsp?CONT_SEQ=242541&MENU_ID=0403&PAR_MENU_ID=04)
  38. Nam, J. R., Sung, J. M., Lee, S. H., Choi, H. M., & Shin, S. O. (2007). *Korean labor & income panel study*. Seoul: Korea Labor Institute.
  39. Nathanson, C. A., & Becker, M. K. (1973). Job satisfaction and performance: An empirical test of some theoretical proposition. *Organizational Behavior and Human Performance, 9*(2), 267-279. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90051-2](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(73)90051-2)
  40. Park, J. R. (2012). *Parenting stress and job satisfaction* (Unpublished master's thesis). Seoul National University, Seoul, Korea.
  41. Quinn, R. P., & Mangione, T. W. (1973). Evaluation weighted models of measuring job satisfaction: A Cinderella story. *Organizational Behavior and Human Performance, 10*(1), 1-23. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(73\)90002-0](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(73)90002-0)
  42. Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review, 61*(4), 452-467. <http://dx.doi.org/10.1111/0033-3352.00049>
  43. Sass, D. A., & Smith, P. L. (2006). The effects of parceling unidimensional scales on structural parameter estimates in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling, 13*(4), 566-586. [http://dx.doi.org/10.1207/s15328007sem1304\\_4](http://dx.doi.org/10.1207/s15328007sem1304_4)
  44. Seo, Y. H., & Lee, C. (2009). The relationship among perceived CEO leadership, CEO trust, self-efficacy, job satisfaction and organizational commitment of employees in excellent small and medium-sized enterprises. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development, 41*(4), 173-198.
  45. Sim, S. A., & Jung, O. B. (2004). The relationship between marital satisfaction and job performance among secondary school married female teachers. *Journal of Korean Home Economics Education Association, 16*(4), 141-156.
  46. Smith, H. C. (1955). *Psychology of industrial behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
  47. Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, IL: Rand McNally.
  48. Son, S. M. (2012). Parenting stress and related factors of employed and non-employed mothers with infants. *Journal of Future Early Childhood Education, 19*(1), 331-357.
  49. Song, Y. J., Lee, J. O., & Kim, C. K. (2011). An exploratory study on the intention of second childbirth of mothers with and without jobs: Focusing on psychological and family role characteristics. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education, 16*(3), 185-206.
  50. Statistics Korea. (2013). *2013 The lives of women through statistics*. Daejeon: Statistics Korea.
  51. Stohs, J. H. (2000). Multi cultural women's experience of household labor, conflicts, and equity. *Sex Roles, 42*(5-6), 339-361. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1007094120408>
  52. Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6-15. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
  53. Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1512-1523. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
  54. Yoo, G. S. (2010). Effects of the division of household labor on wives' work-family spillover and marital satisfaction in dual-earner families. *Journal of Asian Women, 49*(1), 41-69.
  55. Yun, J. Y., & Jyung, C. Y. (2011). Work and family life balance of administrative professional mothers. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development, 43*(3), 141-161.