

맞벌이 기혼남성의 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향: 자녀양육참여의 매개효과

서종수 (대구대학교 가정복지학과)*

조희금 (대구대학교 가정복지학과)**

이재법 (대구대학교 가정복지학과)***

국 문 요 약

오늘날 벤처기업을 비롯한 많은 조직들은 훌륭한 인재의 확보·유치와 더불어, 조직구성원의 직무만족에 대한 관심을 집중하고 있다. 그러나 벤처기업을 비롯한 많은 조직에서는 일과 가정간의 상호작용에 대한 이해가 미흡한 상황이다. 이에 본 연구는 일과 가정간의 상호작용을 알아보기 위해 진행되었으며, 구체적으로 맞벌이 기혼남성의 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향에서 자녀양육참여의 매개효과를 검증하기 위하여 실시되었다. 연구목적은 달성하기 위하여 맞벌이 기혼남성을 대상으로 2014년 8월 29일부터 9월 22일 까지 설문조사를 실시하였으며, 577명의 설문이 분석되었다. 수집된 자료는 SPSS 20.0을 이용하여 빈도 및 기술통계분석을 통하여 각 변인별 특성을 파악하고, 상관관계 분석과 위계적 회귀분석을 통하여 변인 간 상관관계와 인과관계 및 매개효과를 파악하였다. 연구결과는 다음과 같다. 맞벌이 기혼남성의 직무만족은 직무자율성과 생활지도, 여가활동공유, 월소득, 직종에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 또한 직무자율성과 직무만족간의 관계에서 양육참여의 하위요인인 생활지도와 여가활동 공유는 부분 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 벤처창업기업을 비롯한 노동현장에서는 남성의 직무만족 향상을 위하여, 직무자율성의 증대뿐만 아니라, 자녀양육참여 방안을 마련함으로써 직무만족을 향상시켜야 할 것이다.

핵심주제어: 맞벌이 기혼남성, 직무만족, 직무자율성, 자녀양육참여

1. 서론

오늘날 사회는 빠르게 변화하고 있으며, 조직 간 경쟁은 점차 심화되고 있다. 급변하는 사회환경의 변화에 적응하고, 조직경쟁력을 강화하기 위하여 많은 조직들은 훌륭한 인재 확보에 주력을 하고 있다. 그러나 훌륭한 인재를 확보하는 것만으로 조직의 성과를 달성해 나가기에는 부족한 면이 있는데, 이는 어렵게 확보한 인재를 제대로 양성하고 유지하지 못하면 큰 비용과 시간을 들여 인재를 유지한 의미가 없어지기 때문이다(유희자·황진숙, 2012). 따라서 오늘날 많은 조직들은 훌륭한 인재의 확보·유치와 더불어, 조직구성원의 직무만족에 대한 관심을 집중하고 있다.

직무만족은 조직적 차원에서 사업성과와 높은 연관성(서종수, 2014)을 지니며, 또한 개인적 차원에서 일과 직무에 대한 만족은 정신적 신체적 건강과 행복과도 관련이 있다(채정호, 2007). 따라서 조직구성원의 직무만족 없이는 조직몰입이나

이직을 감소시킬 수 없으며 또한 조직의 최종 목표를 달성하기도 어려우며, 조직의 경쟁력을 기대할 수 없기 때문에(이중준·최익봉, 2000), 조직의 관리자는 조직성과를 향상시키기 위해 무엇보다 근로자의 직무만족을 저해하는 요인을 파악하는 동시에, 근로자의 직무만족을 향상시키기 위한 다각적인 노력을 하여야 한다(최수찬·백지애, 2006).

기업은 폐쇄체계가 아닌 개방체제로 조직 이외에 사회환경과의 상호작용을 이루며 성장한다는 점을 고려할 때 조직 내의 요인만으로는 조직의 성과를 달성하거나 환경에 대처하고 조직구성원의 직무만족을 향상시킬 수 없기 때문에(이현주, 2008), 조직의 내외적 요소를 모두 고려하여야 한다. 직무만족을 향상시키기 위한 조직 환경의 내적 요소로 직무특성, 특히 직무자율성을 들 수 있는데, 직무자율성은 직무에 대한 의미를 강화해주고 직무수행에 대한 성취감을 향상(Menguc & Bhuian, 2004)시킨다는 점을 고려할 때, 직무자율성이 높을수록 조직구성원의 내적 동기가 강화되고 나아가 직무만족이 증가될 것이다.

* 제1저자, 서종수, 대구대학교 가정복지학과, icepause@daum.net

** 교신저자, 조희금, 대구대학교 가정복지학과, hkcho@daegu.ac.kr

*** 공동저자, 이재법, 대구대학교 가정복지학과, together5599@hanmail.net

· 투고일: 2018-04-14 · 수정일: 2018-09-17 · 수정일: 2018-10-23 · 게재확정일: 2018-10-31

시간은 제한된 자원으로 더 증가하거나 감소할 수 없기 때문에 가족이라는 공간에서 시간이 사용되면 반대로 직장이라는 공간에서 사용될 시간이 감소하게 되므로 마치 양립할 수 없는 것처럼 보인다. 그러나 시간의 절대적인 양도 중요하지만 적시, 적소에 쓰임으로써 그 균형을 향상시킬 수 있다. 생활영역은 단순히 가족과 직장으로 양분되는 것은 아니지만, 생활을 구성하는 중요한 두 축이라 생각할 때 직무자율성이 높은 경우 가정생활, 특히 유자녀 기혼남성의 경우에는 자녀양육참여에 투자하는 시간이 증가할 것으로 생각된다.

오늘날 남성은 사회노동에 종사하고, 여성은 가사노동에 종사하던 성별분업적 현상들은 저출산 고령사회에서 지속가능한 경제성장과 사회보장체계유지를 위한 여성의 노동력확보 등(서중수·이미영, 2016)과 같은 배경 하에서 점차 무너지고 있다는 점을 고려할 때 직장 내의 환경 뿐만 아니라, 직장 외의 환경 특히 가족환경과의 상호작용에 대해 관심을 기울여야 한다. 맞벌이의 증가로 인한 돌봄공백의 발생과 더불어 아버지의 양육참여가 자녀에게 미치는 영향에 대한 연구들이 활발해짐에 따라, 아버지의 자녀양육참여에 대한 요구가 증가하고 있다. 가족돌봄을 비롯한 가족친화정책이 활성화 되어있지 않는 현 상황에서 가정에서의 노동요구, 특히 돌봄을 포함한 노동에 대한 요구는 가족구성원간의 역할 및 시간갈등 그리고 역할긴장을 유발시키고 스트레스를 발생시키게 된다(서중수, 2010). 이러한 스트레스 요인이 조직에게 까지 영향을 미침으로써 조직의 생산성과 직무성과에도 부정적인 영향을 미치거나 반대로 직장에서의 갈등이나 스트레스가 가족에게 전이됨으로써 가족생활에 대한 만족도를 떨어뜨리게 된다. 그러나 실제 돌봄을 비롯한 가사노동과 직장일과 같은 여러 역할에 참여하는 것은 반드시 역할 갈등을 생산하지 않으며(Goode, 1960), 오히려 누적작용과 완충작용의 역할 통하여 긍정적 전이를 야기 시킨다고 보았다(Greenhaus & Powell, 2006).

오늘날 젊은 세대들은 기존의 세대와 달리 높은 연봉을 받는 것 또는 직장에 충실한 삶을 사는 것보다 일 자체의 기쁨, 즐거움과 자기 발전 그리고 균형있는 삶을 사는 것에 더욱 높은 가치를 두고 있다(Smola & Sutton, 2002). 이러한 세대적 특징을 가진 아버지들은 점점 직장위주의 삶 보다 가족생활에 더 많은 가치를 부여하고, 가족에게서 심리적 만족을 찾는 경향성이 높아지고 있으며(Goodsell & Meldrum, 2010), 오늘날 자녀에 대한 아버지의 돌봄 역할참여를 생계부양자의 역할만큼 중요시 하고 있다(Lamb, 1975).

통계청(2017)의 사회조사 결과, 취업자들은 일과 가정생활 중 일을 우선시 하는 경우가 43.1%로 둘다 비슷 42.9%, 가정을 우선시 13.9% 보다 높은 것으로 나타났으나, 2015년에 비해서 일을 우선시한다는 비율은 무려 10.6%나 떨어진 것으로 나타났다. 또한 일과 가정을 비슷하게 생각하는 사람들은 2015년에 비해 8.5% 크게 증가한 것으로 나타났다. 또한 일-가정양립제도의 인지도는 2년전보다 증가한 것으로 나타났다. 따라서 오늘날의 남성들은 균형있는 삶, 조화로운 삶에 대한

요구를 가지고 있으며, 점차 일과 가족을 양립하고 일과 가족의 역할균형을 이룰 수 있는 사회서비스와 정책적 요구가 증가하고 있다. 이같은 직장노동과 돌봄노동에 대한 가치변화는 기혼 남성, 특히나 유자녀 남성의 자녀양육참여를 증가시킬 것으로 생각된다. 실제 동북지방통계청(2016)의 2015 경북 일·가정 양립지표에 따르면 경북지역 미혼남성과 기혼남성의 가사노동 시간을 비교한 결과 미혼남성은 가사노동에 31분을 사용하고, 그 중 가족 및 가구원 돌보기에 0분을 사용하는 것으로 나타난 반면 기혼남성의 경우 가사노동에 51분을 사용하고, 그중 가족 및 가구원 돌보기에 16분을 사용하는 것으로 나타났다. 물론 기혼 여성(4시간 13분)과 비교하였을 때 턱없이 부족한 시간의 사용이지만, 미혼 남성 근로자에 비해서는 기혼 남성 근로자는 가사노동을 비롯하여 가족 및 가구원 돌보기에 더 많은 시간을 사용하는 것으로 나타났다.

그러나 맞벌이 부부에게 있어 양육 부담은 가장 심각한 문제이자 부부관계의 질에 영향을 미치는 중요한 요인이 됨에도 불구하고(유계숙, 2010), 아직까지 우리사회 전반에 내재되어 있는 모성 이데올로기와 가부장적인 가치관은 돌봄노동에 대해 여성의 책임으로 간주하고 있다. 일 중심의 직장문화와 장시간 근로와 야근이 일상화된 직장문화 속에서 기혼 남성은 많은 직무스트레스로 인하여 아버지로서의 역할 역량을 향상시킬 수 있는 기회를 제한 당하고 있다(이지희·문혁준, 2005). 특히 신자유주의 경제 체제 하에서 일상화된 고용 불안과 일자리의 양극화는 필연적으로 가족 내 2인 생계부양자를 필요로 하고 있으며, 맞벌이가정의 기혼남성들은 ‘돌봄’이라는 새로운 역할을 강하게 요구받고 있다(나성은, 2014). 이러한 상황에서 직장가정생활 특히 자녀양육과의 관련성을 살펴본 연구는 매우 드문 상황이며, 특히 기혼 남성을 대상으로 한 연구는 극히 드물다고 할 수 있다. 그나마 직무특성과 자녀양육과의 관계에 대한 제한된 선행연구마저 스트레스(고광만, 2012; 김기현, 1998; 박주령, 2012)에 대한 연구와 같이 부정적인 접근에 초점을 두고 있다. 그러나 전이이론은 상호작용적 관점이며, 따라서 선행연구처럼 직장생활의 경험이 가정생활에 영향을 미치기도 하지만 반대로 가정생활의 경험이 직장생활에도 영향을 미칠 것으로 생각된다.

따라서 본 연구에서는 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 양육참여활동이 직무만족에 미치는 영향을 파악해보고자 한다. 또한 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향에서 자녀양육참여의 매개효과를 살펴보고자 한다. 본 연구를 통하여 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향력을 검증함으로써, 직무만족을 향상시키는 기초연구자료로서의 가치가 있을 것이며, 또한 자녀양육참여가 직무만족에 미치는 영향력을 검증함으로써 기혼남성의 자녀양육참여의 필요성을 증명하고 자녀양육참여를 독려하는 가족친화적인 직장문화와 사회문화의 조성의 실증적 근거가 될 뿐 아니라, 나아가 자녀양육참여를 위한 프로그램의 개발에 이론적 근거로 활용될 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경

2.1 직무자율성

직무자율성은 구성원으로 하여금 업무에 관련된 일정이나 업무 수행에 필요한 절차에 대한 상당한 정도의 자유, 독립성과 재량권을 수여하는 것으로(Hackman & Oldham, 1975), 직무자율성은 전문직의 가치를 외부 영향력과 장애로부터 지켜 줄 뿐만 아니라, 직무자율성이 높을수록 자신의 발전을 꾀할 수 있으므로 자신의 전문직업에서 경력을 발전시키는데 도움이 되기 때문에 자신의 직업에 더욱 몰입할 수 있다.

또한 이러한 근무환경을 제공해주는 조직에 대하여 긍정적인 태도를 가지고 몰입할 수 있다(오상은, 2013). 안관영·김민환(2004)은 직무수행자의 자율성이 높게 설계되어 있다면 근로자의 노력과 창의성 그리고 의사결정 등이 상사의 작업절차나 방식보다 존중되기 때문에 일의 결과에 대해 책임을 기꺼이 수용할 것이라 하였다. 즉 작업자에게 부여된 자유와 독립성, 재량권을 포함하는 직무자율성은 직무수행에 수반된 권리를 넘어, 수행한 직무결과에 한 책임성도 요구된다(Hackman & Oldham, 1975). 자율성은 작업자의 책임 범위를 확대하고 추가적인 노력과 일에 대한 정체성을 강화시키어 더 좋은 성과를 유도하며, 자신의 업무 역할 관점을 확대할 수 있도록 한다(Piccolo & Colquitt, 2006).

2.2 직무만족

직무만족은 구성원이 자신의 직무나 직무경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태(Locke, 1976), 개인과 집단이 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적 관심과 열의(Rempel & Bentley, 1970)라 할 수 있다. 직무만족은 직무수행 과정 중이나 혹은 직무수행 후에 나타나는 분절된 개념이 아닌, 직무수행과 수행의 결과에 따른 보상까지 이어지는 연속적 개념으로, 직무수행시 경험하는 긍정적 감정상태와 직무 수행을 통해 기대되는 보상의 일치정도라 할 수 있다(서중수, 2014). 직무만족은 삶의 가치 판단적 측면에서 중요할 뿐만 아니라, 삶이 전이 효과를 가진다는 것을 고려할 때, 정신건강의 측면에서 중요하다.

직무만족은 직무수행 의욕의원동력으로 작용하여 능률이 상승하고, 이직율과 결근율은 감소하며, 조직 내·외부의 원만한 인간관계유지 등에 직접적 영향을 미치기 때문에(문동규·강용규, 2014), 조직구성원 뿐만 아니라 관리자들에게 중요한 관심사이다.

2.3 자녀양육참여

Lamb(2010)는 현대사회를 ‘아버지 역할의 재발견 시대’라 정

의하며, 아버지의 양육 참여시간은 작지만 아버지의 양육참여는 어머니의 참여만큼 중요하다고 강조하였다. 과거에는 아버지가 경제적인 능력을 바탕으로, 자녀에게 물질적인 환경의 제공과 함께, 자녀의 지적이고 사회적 인 능력을 개발하고 어머니와 조화를 이루어 가정을 이끌어 나가는 것이 아버지 역할의 전부였으나(Lamb, 2010), 오늘날 사회변화는 양성적인 부모역할을 요구하고 있다.

Pleck(1993)은 아버지의 역할이 도덕적 안내자 (the moral teacher), 가족부양자 (the breadwinner), 성역할 모델 (the sex role model), 양육적인 보호자 (nurturance caretaker)로 변화하여 아버지의 역할이 단순한 가족 부양자에서 벗어나 양육에 참여하게 되었다는 것을 보여주며, 이러한 아버지의 양육참여를 양육적, 지지적, 동료적이라고 하였다.

유효순·지성애(2004)는 아버지의 자녀양육참여를 자녀 양육과 교육에 보다 많은 도움을 주며 가족생활의 전반적 측면에서 가족과 문화를 연결하는 역할을 하는 것으로 사회에 효과적으로 대응하기 위하여 아버지가 작간접적으로 필요한 기술을 가르치는 것이라 하였으며, 최경순(1992)은 아동의 양육을 위해 함께 시간을 보내고 물리적이고 신체적인 상호관계에 대한 참여 행동의 양적인 시간으로 아버지의 양육참여를 정의하였다. 특히 최경순(1992)의 아버지의 양육참여를 크게 여가활동, 생활지도, 가사활동과 인지적 성취지도로 나누어 살펴보고 있다.

여가활동의 경우 자녀와 함께 놀이기, 등산, 외식 등의 활동을 하는 것을 의미하며, 생활지도는 일상생활을 영위해 나가는데 필요한 기본적인 예절, 생활습관 형성에 아버지가 기여하는 것을 의미한다. 가사활동은 자녀를 위해서 식사를 준비하거나, 집안 청소를 하는 등의 참여를 의미하며, 인지적 서위지도는 자녀의 학습지도와 수업준비물 챙기기 등의 활동에 참여하는 정도를 의미한다. 아버지의 양육참여는 자녀의 성격형성 및 이상적인 인간상의 모델이 되고 자녀가 어려울 때 도와주고 어려움을 극복하는 힘을 길러주며 자녀 및 어머니를 행복하게 해준다는 점에서 중요하며, 따라서 아버지는 깊은 애정으로 충분히 자녀들과 접촉을 많이 가져야 한다(서진영, 2015).

III. 연구의 설계

3.1 자료수집

본 연구는 2014년 7월 3일부터 7월 17일 까지 경북지역의 맞벌이 기혼남성 56명을 대상으로 예비조사를 실시 한 후, 설문지를 수정하였으며 8월 29일부터 9월 22일 까지 어린이집을 중심으로 직접 배포와 우편배포의 방법을 병행하여 설문조사를 실시하였다. 총 592부가 회수 되었으며, 이 중 맞벌이를 하지 않거나, 응답내용이 불충분한 15부를 제외한 577부를 분석에 활용하였다.

3.2 연구모형과 연구과제

본 연구는 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향에서 자녀양육참여의 매개효과를 실증적으로 분석하고자 함이 연구의 목적이다.

직무자율성은 직무자체에 의미감을 강화해주고 직무수행에 대한 자아성취감을 증진시켜, 내적 동기를 강화시켜 직무만족도를 향상시킨다(이홍재 외, 2013). 서혜영(1998)의 연구에서 직무자율성 중 근무 중 외출의 자유, 결근의 자유, 월차사용의 자유, 초과 근무 거부의 자유, 출장 거부의 자유 등은 일-아버지 역할 갈등과 부적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 비영리기관 종사자를 대상으로 한 서종수(2010)의 연구에서 직무자율성은 직무만족과 정적 상관관계를 가진 것으로 나타났으며, 호텔종사자를 대상으로 한 일련의 선행연구(이중호, 2014; 이홍재 외, 2013)의 연구에서 직무자율성은 직무만족에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

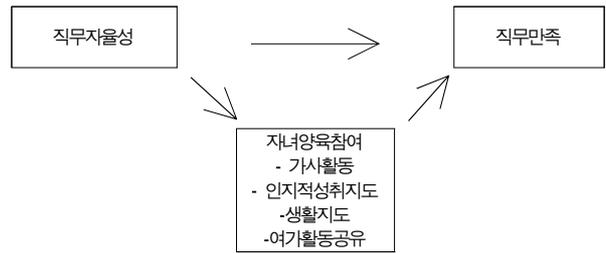
McBride(1989)는 자녀양육에 참여를 많이 할수록 아버지는 부모로서의 자신감을 더욱 갖게 되고 스트레스 수준을 낮춘다고 하였다. 이러한 가정에서 경험한 역할효능감은 직장에 영향을 미침으로써 직무능력이나 직무만족에도 영향을 미칠 것으로 생각된다. 자녀양육참여와 직무만족의 관계는 Greenhaus & Powell(2006)의 긍정적 전이효과를 고려할 때, 또한 직장가정 상호보상관계를 고려할 때(강승구·변상해, 2015) 자녀의 양육에 참여함으로써 얻는 긍정적 성취감 등은 직무만족에 정적 영향을 미칠 것으로 고려된다. 자녀의 양육참여와 직무만족에 대해 다룬 선행연구가 많지 않은 바, 직무특성으로 확장하여 선행연구를 살펴본 결과, 고광만(2012)의 연구에서 직무 스트레스와 양육참여는 부적 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 김기현(1998)의 연구결과에서 직무만족은 양육스트레스에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

박주령(2012)의 연구에서 양육스트레스는 직무만족에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 강승구·변상해(2015)의 연구에서 가정과 직장 간 갈등은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타난 바, 자녀양육참여는 직무만족과 직, 간접적 상관관계가 있을 것으로 생각된다.

이러한 선행연구 결과를 정리하면, 직무자율성은 직무만족에 정적 영향을 미칠 것으로 고려되며, 자녀양육참여는 직무만족에 정적 영향을 미칠 것으로 고려된다. 직무자율성과 자녀양육참여에 대한 선행연구를 비롯하여, 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향에서 자녀양육참여를 매개변수로 다룬 연구는 전무하다. 그러나 직무자율성이 높은 경우 가정생활, 특히 맞벌이 기혼남성의 경우에는 자녀양육참여의 요구가 크고, 또한 실제 참여가 높을 것으로 사료되는 바, 본 연구에서는 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향에서 자녀양육참여의 매개효과를 검증해 보고자 한다.

이상과 같이 선행연구를 토대로 연구모형을 <그림 1>과 같이 구성하였으며, 이를 토대로 한 세부적인 연구과제는 다음

과 같다.



<그림 1> 연구모형

연구과제 1. 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향을 분석한다.

연구과제 2. 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향에서 자녀양육참여의 매개효과를 분석한다.

3.3 측정도구

3.3.1 직무자율성

본 연구에서 직무자율성은 자유로운 시간(근무시간, 월차, 출장 등)으로 보고자 한다. 직무자율성을 측정하기 위하여 서혜영(1998)이 활용한 척도를 재사용하였으며, 직무자율성은 5개 문항으로 측정되었다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다=1점에서 매우 그렇다=5점까지, 5점 리커드 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무자율성이 높은 것을 나타낸다. 직무자율성의 Cronbach' α =.855로 나타났다.

3.3.2 자녀양육참여

본 연구에서 자녀양육참여는 아버지가 자녀의 가사활동, 인지적 성취지도, 생활지도, 여가활동 영역에 직, 간접적으로 참여하는 것으로 보고자 한다. 자녀양육참여를 측정하기 위하여 최경순(1992)이 개발한 척도를 사용하였으며, 본 연구의 목적에 맞게 일부 문구를 수정하여 사용하였다. 자녀양육참여는 가사활동(4문항), 인지적 성취지도(4문항), 생활지도(9문항), 여가활동공유(13문항)의 총 30개 문항으로 구성되어 있다.

각 문항은 전혀 그렇지 않다=1점에서 매우 그렇다 =5점까지, 5점 리커드 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 자녀양육참여가 높은 것을 나타낸다. 가사활동의 Cronbach' α =.788, 인지적 성취지도의 Cronbach' α =.772, 생활지도의 Cronbach' α =.881, 여가활동공유의 Cronbach' α =.906로 나타났다.

3.3.3 직무만족

직무만족은 직장자체에 대한 만족을 포함하여, 수행하는 업무에 대한 전반적인 만족정도로 보고자 한다. 직무만족을 측정하기 위하여 Quinn & Staines(1979)가 개발한 측정도구가 활용한 척도를 사용하였으며, 직무만족은 총 6개 문항으로 측정

하였다. 직무만족은 전혀 그렇지 않다=1점에서 매우 그렇다=5점까지, 5점 리커드 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 나타낸다. 직무만족의 Cronbach' α =.850으로 나타났다.

3.3.4 통제변수

앞에서 살펴본 선행연구(박주령, 2012; 양미란, 2016)에에서 자녀양육참여와 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 연령(비율), 학력(고졸이하=1, 전문대학 재학 및 졸업이하=2, 대학교 재학 및 졸업이하=3, 대학원 재학이상=4), 직종(생산, 판매, 서비스직=1, 관리, 전문직=2, 자영업 및 기타=3), 월소득(200이하=1, 200초과-300이하=2, 300초과-400이하=3, 400초과=4), 근무형태(전일제=1, 기타=2)개 문항을 통제변수로 활용하였다.

3.4 자료의 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 부호화 과정 및 오류 검토 작업을 실시 한 후, SPSS 20.0을 활용하여 분석을 실시하였다. 연구에 활용된 각 변수의 신뢰도를 측정하기 위하여 내적 일관성계수인 Cronbach' α 를 산출하였으며, 맞벌이 기혼남성의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며, 직무자율성, 자녀양육참여 및 직무만족의 전반적 경향성을 파악하기 위하여 기술통계 분석을 실시하였다.

또한 변수들간의 관계를 파악하기 위하여 Pearson상관관계 분석을 실시하였으며, 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향에서 자녀양육참여의 매개효과를 파악하기 위하여 Baron & Kenny(1986)의 방법을 활용하여 3단계 회귀분석을 실시하였다. 또한 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 Sobel's test를 실시하였다.

IV. 분석결과

4.1 조사대상자의 일반적 특성

4.1.1 인구사회학적 특성

조사대상자의 연령은 36.6세로 나타났으며, 학력은 대학교 졸업이 37.4%로 가장 높게 나타났으며, 전문대학 졸업 32.6%, 고등학교 졸업이하 23.8%, 대학원 재학이상 6.2% 순으로 나타났다. 조사대상자의 근무 직종은 생산·판매·서비스직이 40.0%로 가장 높게 나타났으며, 관리·전문직이 31.1%, 자영업 및 기타직종이 28.9%순으로 나타났다.

조사대상자의 월소득은 200만원초과 300만원 이하가 47.6%로 가장 높게 나타났으며, 300만원초과 400만원 이하 24.2%, 200만원 이하 14.6%, 400만원 초과 13.6% 순으로 나타났다. 조사대상자의 근무형태는 전일제 71.9%, 기타 18.1%로 나타났다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

구분		N	%
연령		36.6	.83
학력	고졸이하	139	23.8
	전문대졸	191	32.6
	대학교졸	219	37.4
	대학원재학이상	36	6.2
직종	생산, 판매, 서비스직	234	40.0
	관리, 전문직	182	31.1
	자영업 및 기타	169	28.9
월소득	200이하	88	14.6
	200초과300이하	277	47.6
	300초과400이하	141	24.2
	400초과	79	13.6
근무형태	전일제	423	71.9
	기타	162	18.1

주. 연령은 평균과 표준편차 값임.

4.1.2 주요 변수관련 특성

본 연구에 사용된 변인인 직무자율성, 양육참여와 직무만족 정도와 상호관련성을 파악하기 위하여, 기술통계분석과 상관관계 분석을 실시하였다. 맞벌이 기혼남성의 직무자율성은 3.253점으로 5점 척도의 중앙 값인 3.000보다 높은 것으로 나타나, 직무자율성은 보통보다 높은 것으로 나타났다.

맞벌이 기혼남성의 양육참여는 양육참여의 하위요인 중 생활지도가 3.472점으로 가장 높게 나타났으며, 여가활동 공유 3.471점, 가사활동 3.026점, 인지적 성취지도 2.889점 순으로 나타나, 자녀양육에 있어 생활지도와 여가활동 공유에 더 많이 참여하는 것으로 그리고 인지적 성취지도에 가장 적게 참여하는 것으로 알 수 있다.

맞벌이 기혼남성의 자녀양육참여는 인지적 성취를 제외하고 모두 5점 척도의 중앙 값인 3.000보다 높은 것으로 나타나, 양육참여는 보통보다 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 맞벌이 기혼남성의 직무만족은 3.539점으로 5점 척도의 중앙 값인 3.000보다 높은 것으로 나타나, 직무만족은 보통보다 높은 것으로 나타났다.

맞벌이 기혼남성의 직무자율성은 양육참여 중 생활지도(τ =.103, p <.05), 여가활동 공유(τ =.118, p <.01)와 정적 상관관계를 가진 것으로 나타났으며, 직무만족(τ =.334, p <.01)과 정적 상관관계를 가진 것으로 나타났다. 맞벌이 기혼남성의 직무만족은 양육참여 요인 중 가사활동(τ =.168, p <.01), 인지적 성취지도(τ =.159, p <.01), 생활지도(τ =.305, p <.01), 여가활동 공유(τ =.275, p <.01)와 정적 상관관계를 가진 것으로 나타났다.

<표 2> 주요 변수관련 특성 및 상관관계

구분	M(SD)	A	B	C	D	E	F
직무자율성(A)	3.253(.831)	1					
양육참여	가사활동(B)	3.026(.797)	-.003	1			
	인지적성취지도(C)	2.889(.731)	.008	.665**	1		
	생활지도(D)	3.472(.590)	.103*	.541**	.657**	1	
	여가활동공유(E)	3.472(.601)	.118**	.526**	.599**	.853**	1
직무만족(F)	3.539(.642)	.334**	.168**	.159**	.305**	.275**	1

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

4.2 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무자율성과 양육참여가 직무만족에 미치는 영향력을 파악하고, 양육참여의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny(1986)의 모델을 사용하여 세 단계의 분석을 실시하였다. 회귀분석을 실시 할 때, 기혼남성의 자녀양육참여와 직무만족에 관한 선행연구(박주령, 2012; 양미란, 2016)에서 유의미한 차이를 나타내는 변인으로 제시된 연령, 학력, 월소득, 직종, 근무형태 등을 통제한 후 회귀분석을 실시하였다.

4.2.1 직무자율성이 자녀양육참여에 미치는 영향

직무자율성이 자녀양육참여에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과가 아래 <표 3>에 제시되어있다. 직무자율성이 자녀양육참여에 미치는 영향을 분석한 결과, 자녀양육참여의 하위 영역 중 가사활동, 인지적 성취지도는 모델이 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

맞벌이 기혼남성의 연령, 학력, 월 소득, 직종, 근무특성을

통제한 후 분석한 결과, 직무자율성은 양육참여의 하위 영역 중 생활지도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모형의 설명력은 6.8%로 나타났다. 맞벌이 기혼남성의 생활지도에 직무자율성($\beta=.092, p<.05$), 학력($\beta=.176, p<.001$)은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 연령($\beta=-.109, p<.01$)은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직무자율성이 높을수록, 학력이 높을수록, 연령이 낮을수록 맞벌이 기혼남성의 생활지도는 높아지는 것으로 나타났다.

양육참여에 직무자율성이 미치는 영향력을 살펴본 결과, 직무자율성이 양육참여의 하위요인 중 가사활동과 인지적 성취에 미치는 모델은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났으며, 생활지도와 여가활동공유에는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 Baron & Kenny(1986)가 제시한 첫 번째 조건인 독립변수가 매개변수에 영향을 미치는 요인을 충족하는 요인은 생활지도와 여가활동 공유로 나타났다.

<표 3> 직무자율성이 자녀양육참여에 미치는 영향

구분	자녀양육참여									
	가사활동		인지적 성취지도		생활지도		여가활동공유			
	B	β	B	β	B	β	B	β		
통제변인	연령	-.002	-.013	.002	.014	-.016	-.109**	-.023	-.158***	
	학력	.091	.101	.116	.141	.117	.176***	.113	.168***	
	월소득	-.015	-.020	-.001	-.002	.019	.033	.046	.080	
	직종 ¹⁾	생산·판매·서비스직	.162	.082	.120	.066	-.015	-.010	.043	.029
		관리·전문직	.169	.105	.028	.019	.070	.059	.138	.116*
근무특성 ²⁾	전일제	-.059	-.033	-.106	-.065	-.026	-.019	-.087	-.065	
독립변인	직무자율성	.009	.010	.011	.012	.066	.092*	.075	.104*	
R ²		.020		.022		.068		.100		
F		1.609		1.715		5.674***		8.631***		

*P<.05, **P<.01, ***P<.001 주: 1) 자영업 및 기타=0, 2) 기타(시간제, 2교대 등)=0

4.2.2 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향

직무자율성이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과가 아래 <표 4>에 제시되어있다. 맞벌이 기혼남성의 연령, 학력, 월 소득, 직종, 근무특성을 통제한 후 분석한 결과, 직무자율성은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모형의 설명력은 20.3%로 나타났다. 맞벌이 기혼남성의 직무만족에 직무자율성 ($\beta=.281, p<.001$), 월소득($\beta=.230, p<.001$)은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직무자율성이 높을수록, 월소득이 높을수록 맞벌이 기혼남성의 직무만족은 높아지는 것으로 나타났다.

맞벌이 기혼남성의 직무만족에 직무자율성은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 Baron & Kenny(1986)가 제시한 두 번째 조건인 독립변수가 매개변수에 영향을 미치는 요건을 충족하는 것으로 나타났다.

<표 4> 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향

구분		직무만족		
		B	β	
통제변인	연령	-.011	-.070	
	학력	.052	.072	
	월소득	.143	.230***	
	직종 ¹⁾	생산·판매·서비스직	-.136	-.087
		관리·전문직	.031	.024
	근무특성 ²⁾	전일제	.087	.060
독립변인	직무자율성	.217	.281***	
R ²		.203		
F		19.961***		

*P<.05, **P<.01, ***P<.001 주: 1) 자영업 및 기타=0, 2) 기타(시간제, 2교대 등)=0

4.2.3 직무자율성과 자녀양육참여가 직무만족에 미치는 영향

맞벌이 기혼남성의 직무만족에 직무자율성과 자녀양육참여가 미치는 영향력과 자녀양육참여의 매개효과를 알아보았다. 맞벌이 기혼남성의 연령, 학력, 월 소득, 직종, 근무특성을 통제한 후 분석한 결과, 직무자율성과 생활지도는 모두 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모형의 설명력은 25.7%로 나타났다. 직무자율성($\beta=.254, p<.001$), 생활지도($\beta=.245, p<.001$), 월 소득($\beta=.218, p<.001$)은 정적 영향을, 생산·판매·서비스 직($\beta=-.094, p<.05$)은 부적 영향을 미치는 것으로 나타나, 직무자율성이 높을수록, 생활지도에 참여할수록, 월 소득이 높을수록, 자영업 및 기타 직종보다 생산·판매·서비스직의 경우 맞벌이 기혼남성의 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 또한 직무자율성($\beta=.281, p<.001$)이 직무만족

에 미치는 영향력이 생활지도와 함께 투입하였을 때 직무자율성($\beta=.254, p<.001$)의 영향력이 감소한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 Baron & Kenny(1986)가 제시한 셋째 조건을 충족하는 결과라 할 수 있으며, 생활지도에 참여하는 경우, 직무자율성과 직무만족도 사이에서 부분 매개역할을 하는 것으로 파악된다. 자녀양육활동 중 생활지도의 매개효과가 통계적으로 유의한가를 보다 정확하게 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였으며, 분석결과 Sobel's Z값이 2.017($p<.05$)로 산출되었으며, 유의성 기준인 ±1.96보다 크게 나타나, 직무자율성과 직무만족간의 관계에서 생활지도의 부분매개효과가 통계적으로 유의미함을 확인하였다.

<표 5> 직무자율성과 자녀양육참여가 직무만족에 미치는 영향

구분	직무만족					
	B	β	B	β		
통제변인	연령	-.006	-.036	-.004	-.026	
	학력	.013	.019	.015	.021	
	월소득	.135	.218***	.127	.205***	
	직종 ¹⁾	생산·판매·서비스직	-.149	-.094*	-.164	-.104*
		관리·전문직	.026	.020	.009	.007
근무특성 ²⁾	전일제	.095	.066	.101	.071	
독립변인	직무자율성	.198	.254***	.208	.268***	
매개변인	생활지도	.265	.245***			
	여가활동공유			.220	.205***	
R ²		.257		.242		
F		23.399***		21.562***		

*P<.05, **P<.01, ***P<.001 주: 1) 자영업 및 기타=0, 2) 기타(시간제, 2교대 등)=0

다음으로 기혼남성의 연령, 학력, 월소득, 직종, 근무특성을 통제한 후 분석한 결과, 직무자율성과 여가활동 공유는 모두 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모형의 설명력은 24.2%로 나타났다. 직무자율성($\beta=.268, p<.001$), 여가활동공유($\beta=.205, p<.001$), 월소득($\beta=.205, p<.001$)은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 생산·판매·서비스 직($\beta=-.104, p<.05$)은 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 직무자율성이 높을수록, 여가활동공유를 할수록, 월소득이 높을수록, 자영업 및 기타 직종보다 생산·판매·서비스 직의 경우 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 또한 직무자율성($\beta=.281, p<.001$)이 직무만족에 미치는 영향력이 여가활동 공유와 함께 투입하였을 때 직무자율성($\beta=.268, p<.001$)의 영향력이 감소한 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 Baron & Kenny(1986)가 제시한 셋째 조건을 충족하는 결과라 할 수 있으며, 자녀양육활동 중 여가활동공유에 참여하는 경우, 직무자율성과 직

무만족 사이에서 부분 매개역할을 하는 것으로 파악된다. 자녀양육활동 중 여가활동공유의 매개효과가 통계적으로 유의한가를 보다 정확하게 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였으며, 분석결과 Sobel's Z값이 2.196($p < .05$)로 산출되었으며, 유의성 기준인 ± 1.96 보다 크게 나타나, 직무자율성과 직무만족간의 관계에서 여가활동 공유의 부분매개효과가 통계적으로 유의미함을 확인하였다.

V. 결론 및 정책적 제언

오늘날 벤처기업을 비롯한 많은 조직들은 훌륭한 인재의 확보·유치와 더불어, 조직구성원의 직무만족에 대한 관심을 집중하고 있다. 그러나 벤처기업을 비롯한 많은 조직에서는 일과 가정간의 상호작용에 대한 이해가 미흡한 상황이다. 이에 본 연구는 일과 가정간의 상호작용을 알아보기 위해 진행하였다. 구체적으로 본 연구에서는 맞벌이 기혼남성의 직무자율성, 자녀양육참여와 직무만족 정도를 파악하고 직무자율성과 직무만족간의 관계에서 자녀양육참여의 매개효과를 검증하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 기혼남성의 직무만족은 직무자율성과 생활지도, 여가활동공유, 월소득, 직종에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 둘째, 직무자율성과 직무만족간의 관계에서 생활지도와 여가활동 공유는 부분 매개하는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 기초로, 기혼남성의 직무만족을 향상시키기 위한 실천적 함의를 제시하면 다음과 같다. 첫째, 기혼남성의 직무만족은 직무자율성과 생활지도 및 여가활동공유에 의해 영향을 받는 것으로 확인되었으므로, 직무자율성과 자녀양육참여를 향상시키기 위한 다양한 제도적 뒷받침이 요구된다. 자녀의 양육참여 요구는 점점 증대되고 있으나, 남성의 양육참여를 지원하는 정책적 인프라는 상당히 미흡한 상황이며, 이는 기혼남성의 일과 가족 간의 갈등을 야기시킴으로써 직무만족을 저해하게 될 것이다. 직무환경은 인간이 살아가는 중요한 환경 중의 하나로써, 직무수행은 인간생활의 중심이 되며, 이같은 생활의 중심이 되는 직무에 대한 만족은 정신건강의 측면에서 매우 중요하다는 점을 고려할 때, 벤처창업을 비롯한 많은 조직들은 직무자율성을 보장하기 위한 다양한 프로그램을 도입함으로써 기혼남성 근로자의 직무만족을 향상시켜야 할 것이다.

또한 기혼남성의 자녀양육 참여 특히 생활지도와 여가활동을 자녀와 공유할 수 있도록 다양한 제도적 방안이 뒷받침되어야 할 것이다. 조직의 관리자는 조직성과를 향상시키기 위해 근로자의 직무만족을 향상시키기 위한 다각적인 노력을 하여야 하며, 직무만족을 향상시키기 위한 방법의 하나로써 자녀양육참여에 대한 고려가 필요하다고 할 수 있다. 즉, 벤처창업 조직을 비롯한 많은 조직들은 일과 가정의 상호작용의 중요성을 발견하고, 가족친화적인 직장문화를 개발하고 조성함으로써 적극적으로 자녀양육참여를 격려하여야 할 것이

다.

둘째, 맞벌이 기혼남성의 직무만족에 월소득은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가족정책 차원에서 가족수당 및 아동수당의 도입 및 확대를 통하여, 맞벌이 기혼남성의 임금을 보전하는 방안을 강구할 필요가 있으며 더불어 국가에서 조직에게 다양한 경제적 지원 혜택 및 인센티브 등을 제공함으로써 근로자의 임금을 향상시킬 수 있는 방안을 고려해야 할 것이다.

셋째, 맞벌이 기혼남성의 자녀양육 참여에 연령은 부적 영향을, 학력은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 맞벌이 기혼남성의 연령이 증가할수록 자녀의 연령이 증가함에 따라 양육참여의 필요성이 줄어들기 때문이다. 그러나 맞벌이 기혼남성에게 일 중심적인 특정역할의 중요성이 나이가 들수록 더욱 강해지기 때문에 자녀양육에 참여의 어려움이 증가할 수 있기 때문이기도 하다. 따라서 후속 연구에서는 이러한 아버지의 연령에 따른 자녀양육참여에 차이가 나타나는 이유에 대한 후속 연구가 필요하다.

본 연구는 맞벌이 기혼남성의 직무만족에 미치는 영향력을 검증하면서, 직무자율성과 더불어 맞벌이 기혼남성의 자녀양육참여의 영향을 함께 살펴보았다는 데 의미가 있다. 또한 본 연구에서는 기존에 연구되지 않았던 일과 가족 간의 전이효과를 실증적으로 검증하였을 뿐만 아니라 긍정적 전이의 관점으로써 직무만족에 미치는 자녀양육참여의 효과 및 매개효과를 살펴보았다는 데 그 의미가 있다. 따라서 벤처창업조직 혹은 비영리조직과 같은 소규모 조직에서는 직무자율성을 확보하고 자녀양육참여를 위한 환경을 조성함으로써, 근로자의 직무만족을 향상시키고 나아가 업무성과를 향상시킬 수 있을 것으로 고려된다.

그러나 본 연구는 경북지역의 맞벌이 기혼남성을 대상으로 진행한 제한된 연구이므로, 한국 사회의 맞벌이 기혼남성 전체로 일반화 하기에는 한계가 있다. 또한 다양한 직군별로 세부적으로 살펴볼 수 없었으며, 농수산업 종사자, 자영업 종사자 등과 같이 비정규직 종사자에 대한 연구를 심층적으로 실시할 필요가 있다. 더불어 자녀양육에 영향을 미칠 것으로 고려되는 자녀의 특성, 특히 기질과 같은 요소를 고려하지 못하였으므로 추후연구에서는 자녀의 기질적 특성에 따른 자녀양육참여를 살펴볼 필요가 있다.

REFERENCE

- 강승구·변상해(2015). 가정과 직장 간 갈등이 창업 경영 직무만족에 미치는 영향. *벤처창업연구*, 10(5), 197-208.
- 고광만(2012). *아버지의 직무 스트레스와 부모 역할 만족도 및 양육 참여 수준 : 일가족 갈등의 매개효과를 중심으로* 석사학위논문, 연세대학교.
- 김기현(1998). 아버지의 양육스트레스에 관한 연구. *대한가정학회지*, 36(9), 49-62.
- 나성은(2014). 아버지의 양육 참여에 내재한 젠더 계와 '신 도구' 부성의 구성: 맞벌이 간 계층 아버지들을 중심으로. *가족과*

- 문화, 26(1), 1-39.
- 동북지방통계청(2016). 2015 경북 일가정 양립지표
- 문동규·강용규(2014). 요양보호사의 직무만족과 관련된 변인에 대한 메타분석, *노인복지연구*, 66, 353-376.
- 박주령(2012). *양육스트레스와 직무만족도의 관계에 대한 연구: K 공사를 중심으로* 석사학위논문, 서울대학교.
- 서중수(2010). *일-생활균형정도가 생활만족도에 미치는 영향: 대구 지역 비영리기관 종사자를 중심으로* 석사학위논문. 대구대학교.
- 서중수(2014). *가족사업기관의 조직특성 및 종사자 특성이 사업성 파에 미치는 영향* 박사학위논문, 대구대학교.
- 서중수·이미영(2016). 비영리기관 종사자의 일-생활균형이 이직의도에 미치는 영향, *한국가족자원경영학회지*, 20(2), 57-74.
- 서진영(2015). *아버지의 양육 및 놀이참여와 유아 행복감과의 관계* 석사학위 논문, 아주대학교.
- 서혜영(1998). *남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모 역할 만족도 및 부모로서의 유능감* 박사학위논문, 연세대학교.
- 안관영·김민환(2004). 조직몰입과 직업몰입에 따른 교사들의 직무 특성과 조직시민행동의 관계에 대한 연구, *경영교육연구*, 34, 349-372.
- 양미란(2016). *아버지의 직무스트레스와 양육태도가 양육참여도에 미치는 영향* 석사학위논문, 호남대학교.
- 오상은(2013). 직무의 자율성과 도전성이 항공사 종사원의 조직몰입에 미치는 영향: 조직냉소주의의 조절효과, *Tourism Research*, 38(3), 213-229.
- 유계숙(2010). 맞벌이부부의 가사분담이 부인의 일-가족 전이와 결혼생활만족도에 미치는 영향, *아시아여성연구*, 49(1), 41-69.
- 유효순·지성애(2004). *부모교육*, 서울: 정민사.
- 유희자·황진숙(2012). 패션산업 종사자의 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계, *한국디자인포럼* 37, 131-142.
- 이중준·최익봉(2000). 직무특성과 조직공정성이 직무만족에 미치는 영향, *啓明研究論叢*, 18(1), 155-175.
- 이중호(2014). 호텔 종사원들의 직무자율성에 따른 감정노동이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향에 대한 연구, *관광연구*, 28(9), 111-122.
- 이지희·문혁준(2005). 아버지의 양육 참여도 및 양육스트레스와 유아의 사회적 능력과의 관계, *생활과학연구논집*, 25(1), 75-95.
- 이현주(2008). 사무직 남성의 부부의사소통과 직무만족 및 조직몰입과의 관계, *한국생활과학회지*, 17(1), 1-12.
- 이흥재·변찬복·박성중(2013). 직무자율성, 직무만족, 정서적 조직몰입과 지식공유행동의 구조적 영향관계: 서울시 특1급 호텔 종사자를 대상으로, *관광연구*, 28(3), 145-168.
- 채정호(2007). 긍정심리학과 행복학의 합일을 통한 정신의학의 새로운 패러다임, *스트레스연구*, 15(3), 177-186.
- 최경순(1992). *아버지 양육행동 및 참여도와 아동의 사회적 능력과의 관계* 박사학위논문, 고려대학교.
- 최수찬·백지애(2006). 비동거가족 근로자의 직장-가정갈등이 스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 남성근로자를 중심으로, *가족과 문화*, 18(4), 157-182.
- 통계청(2017). 2017 사회조사.
- Ahn, K. Y., & Kim, M. H.(2004). The Relationship between Job Characteristics and OCB of Teachers, and Moderating Effect of OC & PC, *Korean Business Education Review*, 34, 349-372.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Chae, J. H.(2007). Newer Paradigm in Psychiatry Implicating Positive Psychology and Happiness, *The Korean Journal of Stress Research*, 15(3), 177-186.
- Choi, K. S.(1992). *A Study on the Relationship between Social Competency of Child and the Child Rearing Behaviors and Involvement of Father*, doctoral dissertation, Korea University, Korea.
- Choi, S. C., & Paik, J. A.(2006). The Effect of Work and Family Conflict on Overall Stress and Job Ssatisfaction among Commuting Workers, *Family and Culture*, 18(4), 157-182.
- Goode, W.(1960). A Theory of Strain, *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Goodsell, T. L., & Meldrum, J. T.(2010). Nurturing Fathers: A Qualitative Examination of Child-father Attachment, *Early Child Development & Care*, 180, 249-262.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N.(2006). When work and Family are Allies: A Theory of Work-family Enrichment, *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1975). Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Kang, S. K., & Byun, S. H.(2015). Impacts of Conflicts Between Families and Work Places to Startup and Management, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 10(5), 197-208.
- Kim, K. H.(1998). A Study on the parenting stress of fathers, *Family and Environment Research*, 36(9), 49-62.
- Ko, K. M.(2012). *The Effects of the Fathers' Job Stress on Their Satisfaction with Parenting and Paternal Involvement: Focused on The Mediating Effect of Work-Family Conflict*, Master's thesis, Seoul University, Korea.
- Lamb, M. E.(1975). The History of Research on Father Involvement: An Overview, *Marriage and family Review*, 29(2-3), 23-42.
- Lamb, M. E.(2010). *The Role of the Fathers in Child Development*, Wiley, New York, America.
- Lee, H. J.(2008). Relationship of Male Salaried Employee's Marital Communication on Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Journal of the Korean Living Science Association*, 17(1), 1-12.
- Lee, H. J., Byun, C. B., & Park, S. J.(2013). The Structural Relationships among Job Autonomy, Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction and Knowledge Sharing Behavior: Evidence from Upscale Hotels in Seoul, *International Journal of Tourism Management and Sciences*, 28(3), 145-168.
- Lee, J. J., & Choi, I. B.(2000). The Effect of Job Characteristics and Organizational Justice on Job Satisfaction, *Journal of Keimyung*, 18(1), 155-175.
- Lee, J. H., & Moon, H. J.(2005). The Relations among Fathers' Rearing Involvement Parenting Stress and Children's Social Competence, *Journal of Living*

- Science Research*, 25(1), 75-95.
- Lee, J. H.(2014). A Study of the Effect of Emotional Labor Depending on Job Autonomy of Hotel Employees on Job Satisfaction and Customer Orientation, *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 28(9), 111-122.
- Locke, E. A.(1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction, In Dunnetle, M. C (Eds.), *Handbook of Industrial and Organization Psychology*, Rand McNally, Chicago, America.
- Moon, D. K., & Kang, Y. K.(2014). A Meta-Analysis on the Variables Related to the Job Satisfaction of Care Helpers, *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, 66, 353-376.
- McBride, B. A.(1989). Stress and Fathers' Parental Competence, Implications for Family and Parent Educator, *Family Relations*, 38(4), 385-389.
- Menguc, B., & Bhuiyan, S. N.(2004). Career Stage Effects on Job Characteristic-job Satisfaction Relationships among Guest Worker Salespersons, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 24(3), 215-228.
- Na, S. E.(2014). Gender Hierarchy in Fathers' Care and the Construction of Neo-instrumental Fatherhood: Focusing on the Middle-class and Dual-earner Families, *Family and Culture*, 26(1), 1-39.
- Northeast Bureau of Statistics(2016). *2015 Gyeongbuk-do Work-Family Reconciliation Index*.
- Oh, S. E.(2013). An Impact of Job Autonomy and Job Challenge on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Organizational Cynicism, *Tourism Research*, 38(3), 213-229.
- Park, J. R.(2012). *Parenting Stress and Job Satisfaction*, Master's Thesis, Seoul University, Korea.
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A.(2006). Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Job Characteristics, *Academy of Management Journal*, 49(2), 327-340.
- Pleck, J. H.(1993). "Are Family-supportive" Employer Policies Relevant to Men? In J. C. Hood(Eds.), *Men, Work and Family*(pp.217-237), Newbury Park, California, America.
- Quinn, R. E., & Staines, G. L.(1979). *The 1977 Quality of Employment Survey*, Michigan: Survey Research Center-Institute for Social Research.
- Rempel, A. M., & Bentley, R. R.(1970). Teacher Morale: Relationship with Selected Factors, *Journal of Teacher Education*, 21(4), 534-539.
- Seo, H. Y.(1998). *The Relations of Work-father Role Conflict with Parent Satisfaction and Parenting Sense of Competence*, Doctoral dissertation, Yonsei University, Korea.
- Seo, J. Y.(2015). *Relationship between Father's Parenting and Play Participation and Early Childhood Happiness*, Master thesis, Ajou University, Korea.
- Seo, J. S.(2010). *The Effect of Work-life Balance on the Living Satisfaction Focusing on Employees at Nonprofit Organizations in the Daegu Area*, Master thesis, Daegu University, Korea.
- Seo, J. S.(2014). *The Influence of Organizational Characteristics and Workers Characteristics of Family Business Organizations on Business Performance*, Doctoral dissertation, Daegu University, Korea.
- Seo, J. S., & Lee, M. Y.(2016). Influence of Nonprofit Organization Works' Work-life Balance on Turnover intention, *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 20(2), 57-74.
- Smola, K. W., & Sutton, C.(2002). Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the new Millennium, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Statistics Korea(2017). *2017 Social Research*, Statistics Korea, Daejeon, Korea.
- Yang, M. R.(2016). *The Effect of Father's Occupation Stress and Rearing Attitude on Participation in Child Rearing*, Master thesis, Honam Unveristy, Korea.
- 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.
- You, H. J., & Hwang, J. S.(2012). The Relationships among Job Characteristics, Organization Commitment, and Job Satisfaction of Fashion Industry Professionals, *Journal of Korea Design Forum*, 37, 131-142.
- You, H. S., & Ji, S. A.(2004). *Parents Education*, Jungmins, Seoul, Korea.

The Influence of Dual-Income Married Men' Job Autonomy on Job Satisfaction: Focusing on Mediating Effect of Parenting Involvement

Seo, Jong-Soo*
Cho, Hee-Keum**
Lee, Jae-Byub***

Abstract

Today, many organizations, including venture companies, are focusing on attention on securing and attracting talented people, and on the job satisfaction of their members. However, many organizations, including venture companies, lack understanding of work-family interaction. This study was conducted to investigate the interactions between work and family. Specifically, this study aims to verify the mediating effects of paternal involvement in child care, specifically effects on influences of autonomy at work over satisfaction at work for Dual-income married man living in Gyungbuk province, whose spouse is also working. In order to achieve the aim, I conducted survey from August 29 to September 22 in 2014, targeting married man living in Gyungbuk province, and collected data were analysed using SPSS 20.0. Characteristics of each factors were analysed through frequency and descriptive statistic analysis, and correlation, causal relation, and mediating effects of factors were analysed through correlation analysis and hierarchial analysis. The summary of this study is as follows. First, satisfaction at work for married man showed positive relations with all the sub factors of autonomy at work and paternal involvement, which are housekeeping activities, cognitive fulfillment counselling, life style counselling, and leisure activity participation. Second, satisfaction at work for married man appears to be affected by autonomy at work, life style counselling, leisure activity participation, monthly income, and occupation. Also, in relationship between autonomy at work and satisfaction at work, life style counselling and leisure activity participation, that are sub factors of paternal involvement, appeared to be partially mediating. Therefore, in order to improve the job satisfaction of men, it is necessary not only to increase job autonomy, but also to improve the job satisfaction by preparing ways to parenting involvement.

KeyWords: Dual Income Married Men, Job Satisfaction, Job Autonomy, Parenting Involvement

* First Author, Assistance Professor, Family Welfare, Daegu University, icepause@daum.net

** Corresponding Author, Professor, Family Welfare, Daegu University, hkcho@daegu.ac.kr

*** Co-Author, Ph.D. Daegu University, together5599@hanmail.net