

아버지교육에 대한 요구도 조사 연구*

A Study on the Demand for Educational Programs for Fathers

울산대학교 아동가정복지학전공

교 수 송혜림**

포틀랜드 주립대학교 사회복지학부

부교수 이정희

Department of Child and Family Welfare, Univ. of Ulsan

Professor Song, Hyerim

School of Social Work, Portland State University

Associate Professor Lee, Junghee

〈목 차〉

- | | |
|-------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 선행연구 고찰 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구 방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study investigates fathers' demands for fathering education. Data from eight married, working men was collected through in-depth interviews. The interviews were intended to examine their father-role, working life, balance between work and family, and demand for the educational programs for fathers with particular regard to the themes, contents, and arrangement strategies they desire of the programs. The results show that fathers have a high demand for learning detailed methods of childrearing such as how to effectively sooth and play with their child(ren). Further, it was discovered that job flexibility is the major variable that determines a man's satisfaction with his parental role.

Various information about possible arrangements of fathering education was collected from the interview data, such as desired themes, number of sessions, size of the educational program, volunteer role of participants, and focus of the course (e.g., many indicated interest in focusing on gender equality). This study reveals that greater detail, more effective

* 2013년도 한국가족자원경영학회 추계학술대회 포스터발표논문용 수정보완한 것임.

** 주저자, 교신저자 : 송혜림(hrsong@ulsan.ac.kr)

contents, and efficient managerial strategies are required in fathering education in order to impart broader perspectives and knowledge about how to enhance the relationship between father and child(ren).

Key Words : 아버지교육 (fathering education), 가족친화문화 (family-friendly culture), 기혼남성근로자 (married working men)

I. 서론

최근 양성평등의식의 향상, 일-가정 양립 및 가족친화적 사회 조성에 대한 관심의 증대 등 현재의 사회문화적 추세에 부응하여 남성의 가족역할 혹은 아버지역할에 대한 관심이 높아지는 가운데, 지역사회의 다양한 전달체계들, 예를 들어 건강가정지원센터나 각급 학교, 보육시설, 공공기관 등에서 남성 대상 아버지교육, 가족친화교육 등이 활성화되고 있다. 본 연구는 기혼남성을 대상으로 한 아버지교육에 주목하여, 남성들의 아버지교육에 대한 요구도를 파악하고, 이에 기초하여 아버지교육 프로그램의 내용 및 운영에 대한 효율적인 대안을 제시하고자 한다. 아버지교육의 활성화는 특히 정책적 차원에서의 지원이 영향을 미친 것으로 보이는데, 우리 나라 가정정책의 예방적·보편적 패러다임으로의 전환으로 상징되는 건강가정기본법이 2004년 제정된 이후, 법에 근거한 다양한 건강가정사업이 수행되고 있는 바, 그 가운데 아버지교육은 초기부터 필수사업으로¹⁾ 진행되어 현재까지 각 지역의 건강가정 지원센터를 중심으로 확장되어 오고 있다.

가정의 건강성 증진의 차원에서 아버지역할이 자녀의 건강한 성장발달에 중요하다는 것은 많은 선행연구에서 강조해 온 바이며, 아버지역할에

대한 재검토와 재조명이 다양한 측면에서 시도되고 있다. 시대의 변화에 따라 아버지의 가정 내 역할에도 변화가 필요하지만 실제로 아버지들은 요구되는 아버지 역할을 어떻게 수행해야 할 지 모르거나 현실적 여건 때문에 갈등을 겪고 있기도 하다(권혜진, 2013:462). 아버지 자신들은 친구 같은 아버지가 되기를 원하면서도 실제로는 이러한 기대에 부응할 수 없는 경향도 보고되고 있다(송혜림·고선강·박정윤·권혜진·김유경·진미정, 2010:351). 나아가, 아버지역할 수행에서의 어려움이나 갈등은 이들의 일-생활 균형의 차원에서 발생하는 문제와 직결된다고 할 것이며, 따라서 일-가정 양립이나 일-생활의 균형 차원에서 남성의 아버지역할을 조망하는 관점의 연구도 있다(송혜림, 2010:3). 보다 거시적 차원에서 개별가정의 돌봄수행역량이 감소되는 경향과 함께 한 편으로는 돌봄의 사회화가, 또 한 편으로는 가정 내에서의 양성평등한 돌봄의 분담이 요구된다는 차원에서, 아버지역할에 대한 사회적 관심 그리고 요구도 한층 향상되고 있다 할 것이다.

한편, 여성취업의 활성화와 함께 기혼취업여성의 이중노동부담이라는 문제에 직면하여 초기에는 이들 일하는 여성의 일-가정 양립에 초점을 두어 온 학문적·정책적 경향은 최근 들어 남성에게로 확산되고 있는데, 이는 일하는 여성의 일-

1) 전국 시군구 건강가정지원센터의 공통필수사업 연혁을 보면 2006년도(남성의 돌봄노동 참여를 위한 아버지교육), 2007년도(찾아가는 아버지교육), 2008년도(아버지학교-찾아가는 아버지교육), 2009년도/2010년도/2011년도/2012년도/2013년도(남성 대상 교육) 등, 지속적으로 아버지교육이 진행되고 있음을 알 수 있다 (여성가족부, 2013:14-17).

가정 양립 자체가 남성의 가사 및 돌봄역할의 확대와 병행되지 않으면 이루어질 수 없다는 경험에서 비롯된 것이기도 하다(송혜림 외, 2010:343). 취업여성의 경력단절이나 퇴직의 첫 번째 이유가 자녀돌봄이라는 것은 주지의 사실이며, 취업여성이 이처럼 일과 가정을 양립시킬 수 없는 상황에서 남성의 가족역할 및 아버지역할 강화는 개인적, 가족적 차원 뿐 아니라 사회적 차원에서도 시급히 필요한 일이라 할 것이다(송혜림·유아량, 2013:103 ; 안수미·이기영·이승미, 2013:94). 이는 또한 양성평등한 문화로의 전환을 위해서도 필수적인 과정이라 할 수 있다. 동시에, 장시간 직장노동과 과도한 근무부담으로 인해 가족역할을 충실히 수행할 수 없는 남성 역시 가족에서의 소외나 자아정체감의 약화 등을 경험하기도 하는바, 남성의 아버지역할 회복 내지 강화는 단지 가족만을 위한 것이 아니라 기혼남성 자신의 건강한 정체감 형성, 일-생활의 균형을 위해서도 필요하다 할 것이다.

이와 같이 아버지교육은 미시적 차원에서 볼 때 개별가정에서 아버지역할을 강화함으로써 아버지 자신의 정체감 확립 및 일-가정 양립 그리고 가족역할 증진이라는 목표를 갖기도 하지만, 나아가서 양성평등하고도 가족친화적인 사회문화 구축에도 기여한다는 차원에서 현실적으로 보편적 관점에서의 가정정책을 실현하는 데에도 매우 중요한 기제로 작동할 수 있다. 본 연구에서는 교육의 직접적 이용자인 아버지 본인들이 아버지교육 프로그램의 내용과 체계 그리고 운영방안에 대해 갖는 요구도를 조사하여 제시하고자 한다. 이러한 자료를 기초로 기존의 아버지교육 프로그램을 재평가 및 재구성할 수 있을 것이며 아버지교육 프로그램이 향후 보다 이용자 중심의 그리고 생활밀착형의 기제로 정착하는 데 기여하고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 아버지교육의 필요성

산업화 과정에서 노동시장의 주역으로, 가계 부양자로서 직장업무에 몰입하는 남성노동자의 경우 가정에서의 역할, 예컨대 아버지 혹은 남편으로서의 역할은 상대적으로 소홀히 할 수밖에 없었으며, 가정은 여성 중심의 관계망 속에서 이루어져 왔다고 할 수 있다. 그러나 최근 들어 일-가정의 양립이나 양성평등문화의 확산, 가족친화적 사회분위기 향상 등과 같은 변화와 함께 아버지역할에 대한 관심도 증가해왔다고 할 수 있다. 아버지역할의 중요성은 다양한 측면에서 강조되어 왔으나, 개인적·가족적·사회적 차원에서 남성들은 아버지역할을 충분히 경험하고 체득할 기회의 측면에서 상당히 제한적이었으며, 이는 아버지교육에 대한 필요성으로 연계되었다고 할 것이다.

여성들이 생물학적으로 그리고 사회적으로 보다 수월하게 어머니역할을 습득하고 수행하는 데 반해 남성들은 그렇지 않기 때문에 남성과 여성의 역할 수행에는 격차가 따르게 되며, 따라서 남성들은 부모교육이 꼭 필요한 책임자라고 할 것이다(권기남, 2012:6). 우리나라의 경우 1980년대부터 부모교육 프로그램이 강조되면서 아버지교육에 대한 연구도 활발해지기 시작하였는데(이선미, 2010:19), 그 이후 최근까지 다양한 전달체계, 예컨대 각급 학교(초/중/고등)와 보육시설, 공공기관과 비영리기관, 시민단체, 기업 등의 차원에서 아버지교육 프로그램이 지속적으로 제공되고 있다. 구체적으로는 종교단체의 아버지교육, 예컨대 두란노 아버지교실, 서울시 육아종합지원센터의 아버지교육, 기타 부모교육 전문기관에서의 아버지교육, 다양한 돌봄 및 교육 기관에서의 아버지교육(어린이집, 초중고등학교), 기업 자체적으로 실시하는 아버지교육 등 매우 다양한 전달체계에서 아

버지교육을 실시하고 있음을 알 수 있다.

아버지교육과 관련된 선행연구를 분석하여, 그동안 제공된 아버지교육 프로그램의 추이를 정리한 선행연구(최현숙·이기숙, 2006)는 아버지교육은 자녀연령에 따라 크게 자녀의 출생 전·후 프로그램과 유아기 프로그램으로 구분할 수 있다고 제시하고 있다. 또한 박우희(2005)는 외국의 다양한 아버지교육 선행사례를 분석하여 그 결과를 종합하고 있는데, 아버지를 위한 교육 프로그램은 아버지와 자녀 간의 관계를 긍정적으로 향상시켜주며, 부부 간의 만족도 증진, 부모역할 수행의 스트레스 감소, 자녀양육참여수준의 실질적 향상 등에 효과적인 수단인 것으로 평가하고 있다.

한편 예비아버지교육에 주목한 선행연구(최현숙·이기숙, 2006)에 따르면, 예비아버지교육의 중요성과 필요성의 근본적 원인은 그들 대부분이 태어날 자녀에 대해 압박감을 가지고 있다는 점에서 찾는다. 부모역할에 대한 준비가 충분할수록 부모역할 수행의 역량이나 자신감이 높아질 수 있기 때문에, 이런 차원에서도 아버지교육은 필요하고 또 중요하다는 함의점을 찾아볼 수 있을 것이다. 또한 유아기 자녀를 둔 아버지 대상 교육프로그램의 실태와 요구도를 조사한 연구(김수정, 2007)에서는 아버지교육의 효과를 구체적으로 제시하고 있는데, 자녀에게 최적의 학습환경 조성, 자녀의 전인적 발달에 긍정적 영향, 자녀가 학습한 기술과 지식을 다른 환경에 적용하는 데 도움을 줌, 자녀의 학습과 행동에 긍정적 영향과 함께, 특히 아버지의 입장에서 자녀에 대한 태도의 변화를 기대할 수 있는 것으로 평가하고 있다.

유아기 자녀를 둔 저소득층 아버지를 대상으로 온라인을 통한 e-learning 아버지교육프로그램의 효과를 살펴본 연구의 결과, 총 10회기에 걸친 프로그램을 통해 아버지의 양육행동 참여도 향상, 아버지가 지각한 아버지·자녀 관계를 긍정적으로 변화시키는 교육효과, 아버지의 양육자 신감을 향상시키는 교육효과 등이 있음을 보고하

고 있다(권기남, 2012:16-17).

최근 들어 가족친화문화조성의 측면에서 가족친화기업인증제 실시, 주 5일 근무제 및 수업 실시, 일과 가정/생활의 균형과 조화 등에 주목하는 사회적 맥락에서 살펴볼 때, 그동안 노동집약적인 삶을 살아온 남성들의 가족역할, 아버지역할 회복에 대한 관심은 앞으로도 지속될 것이며, 따라서 건강한 아버지역할 수행을 지원하는 다양한 아버지교육프로그램이 개발, 보급될 것임을 예측할 수 있을 것이다.

구체적인 아버지교육 프로그램의 사례를 보면, 최현숙·이기숙(2006)은 예비아버지 교육프로그램의 구성안을 제시하고 있는데, 총 5회기로 구분된다. 나의 아버지(1회기), 나도 아버지가 됩니다(2회기), 좋은 아버지 되기(3-4회기), 존경받는 아버지가 되겠습니다(5회기)로 주제를 나누어서 각 회기마다 도입-강의와 활동-종결 등의 순서로 120분의 교육내용을 전개하고 있다. 건강가정지원센터의 아버지교육과 마찬가지로 피교육자들에게는 활동쉬트와 각 자료가 배부되며, 각 회기마다 지난 과제에 대한 발표, 회기 내용에 따른 강의와 집단 및 개인활동과 토론, 이야기 나누기, 요약정리 및 평가, 과제 안내 등으로 구성되어 있다. 이 프로그램은 예비아버지를 대상으로 개발된 것이라, 아버지가 되는 과정에서의 준비와 필요한 정보 등이 포함되고 있다.

또 다른 사례로는 두란노 아버지학교 프로그램을 파악할 수 있다, 박우희(2005)의 연구에서는 두란노 아버지학교의 프로그램이 가족기능에 미치는 영향을 분석하고자 하는데, 이 프로그램은 7-8명 규모의 소그룹이 편성된 집단교육의 형태로 이루어진다. 전체 내용을 5개의 주제로 구분할 수 있는데 첫째, 만남의 시간과 조별 인사, 참석 동기 등을 이야기한 다음, 아버지의 영향력에 대한 강의를 진행한다. 과제로는 아버지에게 편지쓰기, 자녀에게 편지쓰기 등이 제시된다. 둘째, 아버지를 주제로 한국의 남성문화의 특징 속에서

자신의 아버지역할을 파악할 수 있는 내용으로 구성된다. 셋째, 아버지의 사명이 무엇인가를 중심으로 한 내용의 강의 그리고 활동을 위한 기회가 제공된다. 넷째, 아버지의 영성을 주제로 한 내용으로 이루어지는데, 이 프로그램 자체가 교회를 주축으로 제공되기 때문에 이 네 번째 회기가 종교적인 특성을 가장 많이 포함하는 것으로 보인다. 마지막으로 다섯 째, 가족을 초청하여 가족과 함께 아버지학교를 정리하고 다짐하는 시간을 가지면서 프로그램을 종료한다.

이와 같이 선행 사례를 통해 아버지교육의 회기별 주제와 내용, 그리고 운영방안 등을 간략하게 정리한 바, 이러한 내용들은 본 연구에서 아버지를 대상으로 한 면접을 진행함에 있어 그 내용과 운영방안에 대한 요구도를 파악할 때 유용한 자료가 될 것이다.

2. 건강가정기본법 및 건강가정기본계획과 아버지교육

우리나라는 그동안 가정의 문제 발생 후 사후 치료적 차원에서 해결을 위한 국가적 개입을 제외하고 보편적이고도 예방적 성격의 정책과 제도는 매우 미흡한 수준이었다. 그러나 가족형태의 다양화, 여성취업의 활성화, 저출산 및 고령화 등 가족 및 가정생활과 관련된 변화 속에서 돌봄의 공백에 대한 우려 그리고 웰빙, 행복, 삶의 질에의 요구수준 향상 등 가정정책의 패러다임이 전환되어야 할 사회적 과제에 직면하게 된 바, 건강가정기본법 제정을 계기로 보편적·예방적 가정정책이 명시적으로 출발하게 되었다고 볼 수 있다(이승미·송혜림·이완정·성미애·진미정·이현아, 2012:188). 건강가정기본법의 주된 요소는 가정의 건강성 증진, 한 단위로서의 가정에 대한 접근, 양성평등하고 민주적인 가족가치, 가정의 자립과 협동 및 국가의 지원, 가정문제에 대한 사전적, 예방적 지원의 필요 등으로 압축할 수 있는 바 이미

일과 가정의 양립, 남성의 부모권 보장 등이 강조되고 있음을 알 수 있다(조희금·김경신·정민자·송혜림·이승미·성미애·이현아, 2012). 이러한 건강가정기본법의 지향성은 곧 세부적인 건강가정사업으로 이어져 각 지역의 건강가정지원센터가 남성 대상 교육을 필수사업으로 지정, 지속적으로 수행해왔다고 볼 수 있다.

한편, 건강가정기본법의 근거에 따라 매 5년마다 수립하게 되어 있는 건강가정기본계획에서는 보다 명확하고도 세부적으로 아버지교육에 대한 강조점이 나와 있다. 2006-2010년 사이 추진된 제 1차 건강가정기본계획은 평등과 행복을 주된 지향점으로 하는데, 남성과 관련되어서는 남성의 가족역할회복 및 일-가정 양립이 강조되었다(이승미 외, 2012 :190). 2011-2015년까지 시행 중인 제 2차 건강가정기본계획은 무엇보다 부모역할 지원이 강조된다는 특징을 갖고 있으며, 가족가치의 확산 이라는 대과제 아래 남성의 가족생활 참여 지원이 명시되어 있어, 아버지교육 활성화의 근거가 되고 있다.

이러한 정책적 지향성은 현장인 건강가정지원센터의 사업 및 프로그램을 통해 구체화된다고 할 수 있는데, 2013년도의 경우, 건강가정지원센터의 사업 방향 중 하나로 돌봄의 가족기능 강화를 위한 사업 정착에 주목, 남성의 돌봄노동 참여 확대와 부모교육 강화를 지향하고 있다. 이러한 방향에 따라 구체적으로 가족교육사업 영역에서 남성 대상 교육이라는 주제로 일·가정 양립과 가족생활의 남성참여 활성화를 위한 교육, 남성 대상 가족돌봄 교육, 아버지교육, 찾아가는 아버지교육을 연간 20시간 이상 수행하는 것으로 규정하고 있다(여성가족부, 2013).

2014년도 현재 건강가정지원센터의 사업은 그 방향 중 하나를 가족의 돌봄기능 강화를 위한 사업정착으로 두고, 그 방안의 하나로 남성의 돌봄참여를 확대하고 가족 모두 스스로 돌보는 능력을 강화하기 위하여 생애주기별 돌봄교육과 부모

교육을 강화하는 것으로 설정하고 있는데, 아버지교육은 돌봄 및 부모교육의 틀 안에서 다루어지고 있음을 알 수 있다. 구체적으로 건강가정지원센터의 다양한 사업영역 중에서 가족교육 영역의 경우, 남성대상 교육을 연간 20시간 이상 하는 것으로 규정하고 있으며, 그 내용으로 일·가정 양립과 가족생활의 남성참여 활성화 교육, 남성 대상 자기돌봄 교육, 아버지교육 및 찾아가는 아버지교육 등을 포함시키고 있다(여성가족부, 2014).

이상을 종합해 볼 때, 전국 건강가정지원센터 중심으로 현재 보급되고 있는 아버지교육은 남성의 일·가정 양립을 궁극적인 목표로 설정, 이를 위해 남성의 가족생활 참여를 확대시킨다는 세부 목표 하에 설계되고 있음을 알 수 있다. 그 내용을 보면, 먼저 미혼·신혼기·중년기·노년기 등 생활주기별로 대상집단을 구분, 각 주기의 발달 과제와 특성에 맞게 교육내용을 구성하고 있다. 또한 직장남성을 대상으로 일·가정 양립의 중요성을 강조한 프로그램이 별도로 있으며, 일상생활에 필요한 가사노동을 중심으로 스스로를 돌보는 데 초점을 둔 프로그램도 있다. 프로그램에서는 ‘좋은 부모가 되기 위한 기본 지침’, ‘부모·자녀 의사소통유형 체크’, ‘나의 아빠역할 체크’ 등을 스스로 할 수 있도록 다양한 매뉴얼이 제공되고 있다. 또한 전국의 건강가정지원센터가 건강가정기본법의 이념을 공유하면서 아버지교육이 진행될 수 있도록 중앙 차원에서 참고자료와 교육지침서를 제공, 보급하고 있는데, 예컨대 아버지가 행복한 일터 만들기 교육프로그램, 남성의 돌봄노동참여를 위한 아버지교육 프로그램, 남성대상 가족친화 프로그램, 남성 대상 가족돌봄 프로그램 개발 등이 그것이다²⁾.

이와 같은 내용을 볼 때, 건강가정지원센터의 아버지교육 프로그램은 건강가정기본법에 명시된 바, 양성평등한 관점에서 민주적인 가족관계, 휴

식 및 여가 공유, 가족역할 공유, 일과 가정의 조화와 같은 건강가정의 요소를 고려하고 있으며, 이로써 아버지교육을 통해 미시적으로는 가정의 건강성을 증진시키고 더 나아가 가족친화적이고도 평등한 사회문화 구축과 직접적으로 연계되고 있음을 알 수 있다.

3. 남성의 아버지역할 실태

여성의 활동이 사적인 가정으로부터 공적인 사회와 일터로 확장되는 속도에 비해 남성의 역할이 가정으로 확장되는 속도가 느림으로 인하여 초기에는 여성의 이중노동부담이나 역할과중의 문제가 부각되었으나, 산업전사로서의 역할로 인해 가족역할을 포기해야 하는 남성의 문제 역시 주요 이슈로 등장하게 되었다(송혜림, 2012:4). 산업사회의 공사영역 분리는 남성에게 임금 노동자의 지위를 부여, ‘전일제 노동에, 가족에 대한 책으로부터 자유로우며, 24시간을 회사와 일을 위해 바칠 수 있는 사람’이라는 이상적인 근로자상을 만들어냈다(김소영 외, 2011:103 재인용). 이러한 맥락은 그동안 가정의 생계부양을 1차적으로 책임져 온 남성들에게 더욱 강하게 적용되었으며, 이로써 남성은 그동안 가족역할을 연기 내지는 포기하거나 희생하면서 직장일에 몰두하게 된 것이다. 그러나 여성취업의 활성화와 함께 여성은 물론 남성 역시 일과 가족의무의 병행이라는 과제에 직면하게 되었으며, 남성의 일·가정 간 갈등은 이제 일상적인 스트레스가 되고 있다(송혜림, 2012:6). 자녀가 있는 맞벌이 가정의 남편을 대상으로 아버지역할에 대한 기대와 실재를 탐색한 연구(양소남, 2013:378)에 따르면 이 연구에 참여한 모든 아버지들이 스스로 인식하는 이상적 아버지상과 자신이 실제로 수행하는 부성역할 사이에 괴리감을 느끼고 있으며, 이로 인한

2) 건강가정지원센터 인터넷 사이트 familynet.or.kr에서 인용

긴장을 경험하고 있다.

특히 최근 들어 자녀양육에 있어서 아버지의 역할이 부각되고 있으며 현대의 이상적이고 바람직한 아버지상으로 자녀양육에 대한 공동책임인식, 자녀들과의 많은 시간 공유 등이 강조되는 경향이 있고, 아버지 자신도 가족과 함께 하고자 하는 욕구와 자녀를 돌보고자 하는 바람이 있는 것으로 나타나고 있다(안수미 외, 2013:95). 2010년 전국적으로 973명의 아버지를 대상으로 한 조사연구(송혜림 외, 2010:357)에서도 친구같이 지낼 수 있는 아버지에 대한 선호도 및 요구도가 가장 높게 나타났다. 이러한 추세는 최근과 같이 가족친화적 사회문화로의 이행 과정에서 남성들 역시 가족역할을 재정립해야 할 필요성을 명확하게 드러내고 있는 것이다. 그러나 다른 한 편으로 한국여성정책연구원(2010)의 조사결과에 따르면 남성들 스스로 가장 되고 싶은 아버지의 모습은 경제적으로 능력있는 아버지가 1순위로 나타났으며, 동시에 정서적으로도 친밀한 아버지를 바람직한 부성으로 인식하고 있었다.

아버지역할과 관련되어 대규모조사결과를 살펴보면, 먼저 통계청의 ‘2009 생활시간 조사’에서는, 아내의 취업여부와 상관 없이 남성의 가사노동시간은 거의 동일(37분, 39분)하게 나타났으며, 2009년 여성가족패널조사를 보면, 맞벌이 가정에서 부인의 평일 가사노동시간은 2시간 40분, 남편은 23분으로 그리고 주말에는 남편이 68분, 부인이 5시간 53분으로 나타나(유계숙 외, 2011 재인용) 여전히 남성의 전체 생활시간 중에서 가족역할시간의 비중이 절대적으로 적다는 것을 알 수 있다. 통계청의 2009년 생활시간자료를 활용한 여성가족부의 ‘통계로 보는 여성의 삶’ 보고서에서는, 가사노동과 자원봉사를 포함한 무급노동에 있어 여성이 남성보다 4.8배 높은 것으로 분석되었는데, 이러한 격차는 비교국가(이탈리아, 일본, 폴란드 등) 중 가장 높은 것이다(통계청·여성가족부, 2012:32).

보다 구체적으로, 통계청의 2009 생활시간 자료를 사용하여 아버지의 자녀양육시간을 조사한 연구(안수미 외, 2013:113)에 따르면 평균적으로 아버지의 평일 자녀돌보기시간은 17분, 참여율은 33%이며 일요일은 평일보다 증가하는 것으로 나타났다. 2010 전국 가족실태조사의 결과에서도 남성의 자녀돌봄참여는 여성에 비해 훨씬 저조함을 확인할 수 있다(여성가족부, 2010). 자녀와의 공유시간, 자녀돌봄시간은 일정 부분 관계의 질에도 영향을 미치는 바, 같은 조사에서, 청소년자녀들이 고민을 의논할 수 있는 상담 대상으로 친구가 가장 높고 그 다음이 어머니, 형제자매의 순으로 나타났는데, 아버지는 비율적으로 매우 미미한 수준이었다(여성가족부, 2010). 또한 아버지역할 수행의 장애요인을 조사한 결과(송혜림 외, 2010:)를 보면, 장시간 근로가 1순위로 나타났고 그 다음이 직장에서의 스트레스, 경제적 형편, 가부장적 사회분위기, 자녀들의 시간 부족 등의 순으로 나타나, 일하는 아버지의 일-가정 양립이라는 맥락에서 직장요인의 부정적 영향력이 높음을 알 수 있었다. 아버지의 자녀양육시간은 아버지역할수행을 나타내는 결정적 요소라고 볼 수 있는데, 선행연구에서 아버지의 노동시간은 자녀양육시간에 가장 중요한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉 아버지의 노동시간이 많을수록 아버지가 자녀양육에 참여할 가능성이 낮다는 것이며(안수미 외, 2013:114), 이로써 아버지역할 강화를 위해 노동시간의 감소가 필수적임을 다시 한 번 확인할 수 있다.

한편, 아버지역할 수행과 관련하여, 아버지교육의 효과는 여러 선행연구에서 증명되고 있는데, 무엇보다 아버지교육이 아버지 역할에 대한 사회적 기대 변화나 자녀양육에 대한 아버지의 실제 행위 간 차이를 좁힐 수 있는 효과적인 수단이 되기 때문이다(권혜진, 2013:462). 다른 선행연구에서도 아버지교육 프로그램 실시 후 아버지의 양육활동 참여 수준이 향상되었고, 아버지-자녀

관계가 더 긍정적으로 변화되었으며, 아버지의 양육자신감이 더욱 높아진 것을 보고하고 있다 (권기남, 2012:18).

III. 연구방법

본 연구는 다수의 대상으로부터 일반화된 자료를 탐색하는 것에 목표를 둔 것이 아니라, 아버지교육에 대한 요구를 심층적으로 파악하여 교육의 이용자가 갖는 요구도와 이에 영향 미치는 다양한 요소를 깊이 있게 분석한 자료를 통해 이용자 맞춤형의 프로그램 개발을 지원하기 위한 것이다. 따라서 아버지교육의 직접적인 대상자이며 이용자인 기혼남성 8명을 대상으로 심층면접을 통해 요구도를 조사하였다. 먼저 대상은 학령전기인 영유아기 자녀를 1명 이상 둔 아버지 중 정규직 근로자로 선정하였다. 또한 아버지역할은 아내의 취업여부에 따라 자녀돌봄에 투입되는 시간과 그 내용에 있어 차이가 있기 때문에, 이러한 차이를 반영하여 취업주부의 남편과 전업주부의 남편을 균형적으로 표집하였다. 2013년 6-7월 사이에 대상모집 및 이메일을 통해 연구의 목표와 면접의 내용을 전달하여 동의를 받았으며, 실제 면접은 2013년 8월 중에 이루어졌다. 먼저 핵

심적인 질문사항에 대한 의견을 수렴하였는데 면접에 소요된 시간은 1인당 평균 1시간 40분-2시간 정도이다. 면접 실시 후 면접내용을 1차적으로 분석한 뒤 추가적으로 이메일 및 전화를 통해 보완내용을 파악하여 결과에 반영하였다.

면접대상자의 인적 사항은 아래와 같다.

면접을 위한 질문은 피면접자의 인구통계학적 상황에 대한 문항을 기초로, 직업생활·가정생활·일-가정 균형·아버지역할 그리고 아버지교육에 대한 요구도로 구성되었다. 아버지교육에 대한 요구도는 크게 두 가지로 나누어, 주제와 내용 그리고 구성체계와 운영방안으로 구분하였다. 즉, 아버지교육을 통해 접하고 싶은 주제와 세부 내용 그리고 아버지교육과 관련된 다른 프로그램과의 연계성, 교육과정, 시간과 시기, 장소, 차시, 강사, 교육인원 등 아버지교육을 효과적으로 운영하는 데 필요한 요소로 구별하였다.

IV. 연구결과

1. 직업생활·가정생활·일-가정 균형·아버지 역할

면접대상자들은 모두 정규직에 종사하는데 이

〈표 1〉 면접대상자의 특성

사례(연령)	직업/직위	학력	근무기간	연봉(만원)	아내취업	자녀수/나이
1(37)	중소기업 대리	전문대졸	8년	3700	전업	1(6세-여)
2(34)	학원사무	고졸	7년	2600	취업(사무직)	1(5세-여)
3(40)	은행대리	대졸	15년	3600	취업(중학교교사)	2(6세-여, 9세-남)
4(29)	대기업사원	대졸	4년	2800	취업(사무직)	1(4세-남)
5(36)	방송국 장비기사	전문대졸	9년	4200	전업	1(5세-남)
6(38)	중학교교사	대학원졸	12년	3600	취업(초등교사)	2(4세-남, 6세-여)
7(42)	병원사무	대졸	9년	3200	전업	2(6세-딸, 8세-딸)
8(41)	증권사과장	대학원졸	14년	3500	전업	1(6세-딸)

들 직업생활의 리듬이나 내용은 매우 다양하게 나타났다. 사례 1, 3, 4, 6, 8은 주 5일 근무제에 해당되고 사례 2, 사례 5, 사례 7은 주말에도 일을 하는 날이 많다. 대부분 근무시간은 출퇴근시간 포함 하루 평균 10시간 이상인데, 근무조절가능성은 직종에 따라 다양하게 나타나고 있었다. 방송국과 학원에 근무하는 대상자는 융통적인 근무시간 덕분에 일가정 양립의 가능성이 더 많이 나타나며 그래서 아버지역할에 대한 만족도가 상대적으로 높은 사례이다.

“업무가 없는 날 아내가 시킨 은행업무나 무거운 물건 사는 거, 뭐 그런 것도 낮에 할 수 있는데, 그런 시간에 마트에 가면 아줌마들만 있어서 제가 무슨 실직자 같아 좀 민망스럽기도 하기는 하던데요, 그래도 나름의 자유로운 시간이 있어서 아내를 도와줄 수도 있고, 특히 사람 몰리지 않는 시간에 아들이랑 놀이동산 가고 그런 때는 제 직업이 새삼 좋다는 생각이 들지요 (사례 5)”

“(본인이 근무하는 학원) 등록기간, 연말정산 기간 등 무척 바쁠 때도 있지만, 학생들이 오전에는 거의 없기 때문에 그 시간은 자유거든요. 아내는 규칙적으로 출퇴근하기 때문에 주로 오전 시간에는 제가 아이한테 많은 시간을 쓸 수 있고, 병원이나 놀이터 데리고 가고 점심 먹이고, 어린이집 데려다주고 저는 출근하고, 그런 날도 꽤 있어요. 그 대신 우리는 주말에 바쁘기는 한데, 그래도 주중 오전시간을 아이한테 쓸 수 있으니 큰 불만은 없어요 (사례 2)”

이들 사례는 기본적으로 직장노동의 부담은 많지만, 그것과는 별도로, 시간이 없어서, 직장업무가 많아서 등과 같이 다른 남성들이 직면하는 일가정 양립의 장애를 거의 경험하지 않으면서 자녀와 보내는 시간도 절대적으로 많은 경우이다. 특히 사례 2는 주 5일 근무제에 해당하지 않으며 토요일이나 일요일 그리고 야간에도 근무하는 날이 많지만, 주중 오전이 자유롭다는 상황 때문에

오히려 이러한 근무조절가능성이 가족생활이나 아빠역할에 만족할 수 있는 결정적 요소가 되고 있었다.

그러나 다른 사례들은 일단 직장에 하루 종일 매여 있고 시간조절이 쉽지 않기 때문에 주말에 집중적으로 자녀와 시간을 보내려 하지만, 그마저도 신체적 피곤함이나 잔업, 업무의 지속, 다른 약속 등으로 인해 충분하다고 느낄 수 없는 한계도 경험한다. OECD 회원국 중에서 근로시간이 가장 긴 우리나라의 경우, 장시간 근무로 인한 피로 그리고 취약한 아버지역할은 대부분의 남성들이 표현하는 공통적인 경험이라고 할 수 있다.

“주중에는 애들 얼굴 보기도 힘들어, 병원업무가 낮밤이 따로 없고 사실 주말에도 시간이 거의 안 나는데 그래도 우리는 대체인력이 있는 편이라 겨우 주말에 만나질 시간이 나지요. 어떤 주말은 딸애들하고 놀기도 하지만, 대부분은 자야 돼요. 공도 치러 가고. 애들이 그래서 여름휴가만 기다려요, 그래도 며칠 아빠와 함께 계속 있을 수 있으니까. 제가 버는 돈이 별로 많지 않지만 아내가 직장을 못 가지는 이유도 제가 너무 일이 많아서 그래요. 애는 둘이나 되고(사례 7)”

“주말에도 밀린 일 처리하느라 집에서 일하는 적도 있어요. 고객관리카드 만들고 전화하고 문자 치고 이메일 쓰고 그런 거는 은행에서 할 시간이 없거든요, 그래도 우리는 아내가 교사라 애들이 방치되지는 않지만, 아이들 어릴 때 참 이쁜데 그걸 잘 못 보는 게 좀 아쉬워요 (사례 3)”

이들은 공통적으로 직장에서 일하는 절대적인 시간을 못 줄이더라도 가끔씩 중간 중간 몇 시간이라도 빠져나올 수 있으면 아빠역할을 더 충실히 할 수 있을 것 같다는 의견을 보였다. 즉 가족친화적인 생활양식과 충분한 아버지역할을 위해서는 근로시간 자체도 영향을 미치지만, 근무시간 조절가능성의 효과가 더욱 클 것으로 예측할 수 있다.

한편 대상자들의 아버지역할 빈도, 시간, 내용 등에 대해서는 이렇듯 이들의 직장생활이 절대적인 영향을 미치지지만, 그 다음으로는 아내의 취업 여부가 결정적인 요소가 되는 것으로 분석된다.

“제가 바빠서 애 생일도 못 챙겨주고 어린이집 행사 때도 거의 못 가요, 그래도 위안이 되는 건, 아내가 집에 있어주니 저 대신 빈자리를 잘 메꾼다는 거. 저는 하루에 30분도 애한테 시간을 못 내요. 주말에는...같이 교회가고 점심 먹고 그러지요. 오후에는 저도 쉬어야 되고. 그리고 아이랑 같이 있는 시간이 적어서 그런지 저는 아이가 힘들어요, 같이 쇼핑할 때도 차라리 뭐 물건 고르는 게 더 편해요, 그래서 아내가 애 보고 있고 저는 상품 보고 돌아다니고 그러지요 (사례 8)”

선행연구에서 지적한 바와 같이, 아버지들은 그 역할에 대해 자신이 없고, 친구같은 아버지, 자녀의 마음을 잘 이해하는 아버지가 되고 싶지만 실제로는 어떻게 해야 할 지 몰라 혼란을 경험하기도 하는데(권혜진, 2013:468), 본 연구에서도 면접자들은 이러한 문제를 표현하고 있었으며, 특히 가정에서 돌봄을 전담하는 전업주부 가정 남편의 경우 그러한 경험과 인식이 더 부각되고 있었다. 한 편으로는 아내가 전업주부라 부족한 아버지 역할을 일정한 정도 상쇄할 수 있다는 안심은 있지만, 다른 한 편으로는 이런 경우, 아버지역할의 소외라는 또 다른 문제가 표출되기도 한다.

“제가 별로 못 벌어요, 그래도 애가 어려서 아내가 집에 있는테요, 저는 일찍 출근해서 늦게 퇴근하기 때문에 애한테 통 시간을 못 내거든요, 너무 아내한테 맡겨놓으니 저는 애랑 단 둘이 있으면 좀 어색하기도 하고, 애도 저랑 둘이만 있는 걸 불편하게 여기는 것 같기도 하고. 일단 애가 뭘 원하는지, 뭘 해줘야 되는지 잘 모르겠어요, 지난번에 애가 편의점에서 뭐 사 달라 해서 그냥 사 줬는데, 나중에 집사람하고 좀 다투어요, 사달란다고 다 사 주냐고. 무슨 납덩어리 들어간

물건이나 엄마들은 그거 절대 안 사 준다고. 그때 좀 부끄럽기도 하고, 아빠가 이런 것도 모르고 있다니, 그런 자책감도 들고...(사례 1)”

사례 1의 경우, 결혼 초기에는 아내가 취업생활을 하여 맞벌이체제로 생활을 하였는데, 아이 출산 후 아이를 맡길 곳이 없고 집 주위에 적절한 돌봄시설도 찾을 수 없어 아내가 경력단절 후 전업주부가 된 경우이다. 아이의 돌봄을 이유로 직장을 그만 둔 아내는 아이돌봄에 몰입하면서 경력단절로부터 오는 스트레스와 불만을 상쇄시키려는 것처럼 보였다는 남편의 제보에 미루어, 아내의 자녀돌봄 집중도가 크고, 상대적으로 남편, 즉 아빠의 역할은 취약해지는 구조임을 알 수 있다.

나아가 홀벌이가족으로서의 경제적 불안은 소외되는 아버지역할 외에 또 다른 문제로 등장하고 있다.

“저희 회사가 일 많이 시키기로 유명한 데에요. 여하튼. 너무 바빠서 집에 있는 시간이 별로 없으니까 딸애들이 몇 살인지도 가물가물할 정도. 저도 좀 한심한데요, 그래도 아내가 집에 있으니 뭐 애들은 괜찮겠지 싶어요. 근데 벌써부터 둘째가 무슨 학습지, 발레도 하고. 영어유치원 다니느라 돈 엄청 들어요. 지금도 이런데 나중에는 어떨까 걱정이 되기도 하고, 그런 때는 아내가 한 2000(만원, 1년)이라도 벌여주면 훨씬 낫겠다 싶은데요. 그럼 학교 안 다니는 둘째가 혼자 있는 시간이 많아지니 또 문제가 생기고. 이래저래 생각이 많아요 제가 (사례 7)”

이러한 사례들에서는 근무시간의 조절가능성이나 융통성이 아버지역할 수행에 직접적인 영향을 미친다는 것 그리고 아내의 취업 여부에 따라 아버지의 역할 수행에서 다양한 현상들이 경험될 수 있다는 것을 알려주고 있다.

2. 아버지교육에 대한 요구도

대상자들은 대부분 아버지교육의 필요성에 공감하고 있으며, 사례 3과 6은 교육 참여의 경험을 갖고 있었다. 그러나 만족도는 서로 달랐다. 먼저 사례 6은 아버지교육의 효과에 대한 부정적인 평가를 내리는 경우이다.

“아내도 저도 교사인데, 남의 애들은 가르치면서 우리 애들한테는 내가 잘 하고 있나, 그런 생각이 문득 들어 아버지교육을 참여해 봤어요. 주민자치센터에서 무슨 가정의 달 행사라고. 또 한번은 백화점에서 돈 주고, 저는 별로 도움을 못 받았어요. 제가 선생이라 그런가, 다른 사람 강의하고 그러는 거, 별로 저한테는 크게 와닿지 않았고요, 다 아는 걸 굳이 거기 가서까지 또 듣나 그런 거. 제가 모르는 거, 새로운 거, 뭐 그런 걸 배워야 되는데, 별로였어요 (사례 6)”

그러나 사례 3은 아버지교육의 효과를 긍정적으로 평가하는데, 이는 아버지교육에 참여하면서 그 의미를 발견하고 수동적 참여에서 능동적 참여로의 변화를 경험할 수 있다는 선행연구의 결과(권혜진, 2013:471)와도 일치하는 것이다.

“한창 둘째 낳고 첫째가 말썽 부리고 그럴 때, 막 짜증도 나고, 아내하고도 좀 많이 다투고, 그래서, 너무 갑갑해서 동료들한테 얘기했더니 아버지교육 가 보라고 그래서 갔어요. 일단은 저같은 아버지들이 많아서 좀 안심도 됐고요, 교육만 받은 게 아니라 아버지들이 함께 모여 얘기도 하고 발표도 하고 그러는데, 그게 참 좋았어요. 결론이요? 아빠역할, 참 쉽지는 않지만, 소중한 거다, 지금 이 순간이 중요하다 뭐 그런 거요. 새로운 건 아닌데요, 더 절실하게 깨달았다는 거, 그리고 그걸 실천해야겠다는 결단, 뭐 그런 계기지요. 아내도 좋아했어요 (사례 3)”

나머지 사례들도 아버지역할의 어려움과 중요성 등에 대해서는 대체로 충분히 인식하고 있었으며, 교육에 대한 요구도도 높게 나타났다.

1) 주제와 내용

먼저 아버지역할과 관련하여, 선행연구에서 아버지들이 생각하는 이상적인 아버지는 내 아버지와 다른 아버지, 존경받는 아버지, 친구 같은 아버지 등으로 나타났고(권혜진, 2013:467-468), 또 다른 선행연구(송혜림 외, 2010 : 358 ; 한국여성정책연구원, 2010)에서 조사한 이상적인 아버지는 친구 같은 아버지였다. 경제적으로 능력 있으면서 자녀의 성장과정에 적극적으로 참여하는 아버지를 이상적인 아버지로 나타낸 선행연구도 있다(양소남, 2013:378). 본 연구에서도 면접 대상자들에게 이상적인 아버지상을 물어보았는데, 친구 같은 아버지와 경제적으로 능력 있는 아버지가 4사례씩 균등하게 나타났다. 물론 이 둘을 조합하여 유능하면서도 친절하고 따뜻한 아버지라는 이미지가 가장 이상적이라고 할 수도 있을 것이다.

이러한 아버지역할을 위해 요구하는 주제와 내용을 파악한 결과, 아이와 잘 놀고 소통하며 잘 달래는 구체적 기술에 대한 요구가 가장 높게 나타났다.

“저는 돈 잘 버는 것도 중요하지만, 사실 아내도 같이 벌기 때문에 크게 욕심은 안 내고요, 그냥 친구처럼 제 아이가 저한테 많은 이야기를 하고, 나중에 커서 고민도 얘기해 주고, 더 크면 같이 술도 마시고, 그런 아버지이고 싶어요. 제 마음은 그런데, 막상 애들이 떼쓰고 말 안 듣고 그러면 저는 막 고함을 치거든요. 근데 애들 엄마 보면 조근조근 잘 달래고 애들도 금방 수그러들고 그러는데, 그 방법을 모르겠어요. 그냥 엄마라 그런가 아니면 무슨 묘책이 있나 싶어요. 저도 그렇게 애들하고 잘 소통하고 싶은데 그런 기술이 필요하지 않나 싶어요 (사례 3)”

“딸애는 너무 예민하고, 아들애는 너무 둔하고, 둘이 한꺼번에 같이 있으면 제가 정신이 없어요, 공부 가르치는 건 하겠는데, 그것도 내 자식한테는 좀 힘들 것 같고, 특히 데리고 노는 거, 오히려 그런 게 더 어려운 것 같아요 (사례 6), 요새는 무슨 그림책 읽어주기, 이런 것도 교육해주는 데가 있다면서요, 저는 뭐 아빠역할은 어때야 하고, 가족관계가 좋아야 하고, 뭐 철학적이고 어려운 그런 것보다는, 지금 이 순간에 내가 내 아이하고 잘 놀고 시간 잘 보낼 수 있는 그런 걸 가르쳐주면 더 좋겠어요 (사례 4)”

선행연구에서 조사대상자 아버지들은 용돈 주기, 운전하기 등과 같은 도구적 역할을 주로 수행하고 있었는데, 아버지로서 이것이 맞는 역할인가에 대한 의구심을 갖고 있었으며, 자녀와의 상호작용 기회가 적어 자녀의 요구에 대처능력이 떨어지면서 아버지역할에 대한 자신감도 부족하기 때문에(권혜진, 2013:469), 구체적면에서도 실제 상황에 적용할 수 있는 세밀한 양육기술에 대한 요구가 부각됨을 알 수 있다.

“하다못해 종이접기나 풍선아트, 마술, 뭐 그런 거라도 해서 애가 집중할 수 있도록 한 다음에 대화도 하고 그러는 거지, 그런데 그런 기술이 나한테 없으니까, 애랑 둘이 있으면 불안하다니까, 아내도 불안, 애도 불안, 우리 모두 불안해요 여하튼. 애가 막 말 안 듣고 울고 그럴 때 한 번에 그걸 싹 해결하는 뭐 그런 게 필요해 우리는요 (사례 5)”.

이러한 사례들에서는 자녀의 발달단계와 그 특징, 자녀와의 의사소통, 놀이방법, 갈등해결과 같은 세부 내용들에 대한 요구가 구체적으로 나타났다. 한편, 아버지교육 경험을 부정적으로 평가한 사례 6의 경우, 아들과 딸을 기르는 것이 매우 차이가 난다는 그의 경험에 비추어, 과거의 아버지교육에서 이러한 내용을 다루었으면 유용성이 있었을 거라는 아쉬움도 나타내고 있었다.

“(아버지교육 받던) 그 때 애들이 너무 어리기도 했고, 아들에랑 딸애랑 기질적으로 뭔가 많이 달라, 큰 애 여자에 기르다가 아들을 보니 역세고 또 둔하면서도 고집은 세고, 딸애하고 달리 좀 힘들더라고요, 딸과 아들이 이렇게 다르구나 싶었는데, 저한테 딸에게 좋은 아빠 그리고 아들에게 좋은 아빠, 뭐 이런 걸 구별해서 작은 것부터 큰 것까지 가르쳐줬으면 좋았을 것 같아요 (사례 6)”.

그 다음으로는 일-가정 양립에 대한 관심이 높게 나타났는데, 이 경우 직장일도 잘 처리하면서 동시에 아버지역할도 충실히 할 수 있기 위해서는, 개인의 노력도 필요하지만 직장이나 사회가 바뀌어야 한다는 점, 그래서 아버지 본인 뿐 아니라 고용주, 단체장, 기관장 등에 대한 교육과 설득이 필요하다는 요구까지 자연스럽게 확장되고 있음을 볼 수 있다.

“일단 직장에서 날 놔 줘야지, 이걸 필수거든, 아버지역할은 마음으로는 필수지만 실제로는 선택이고. 전들 마음 편하겠어요. 근데 직장생활은 그걸 이해 안 해 주거든. 제 친구 회사 보니까 일 주일에 한 번 정시 퇴근하는 날, 한 달에 한 번 가족과 함께 하는 날, 뭐 그러던데요. 그런 날은 전기도 끄도, 에어컨도 안 나와서, 진짜 회사에 있을 수가 없데, 그러니까 다 나와서, 어떤 사람은 집에 가고, 어떤 사람은 술 마시러 모이고, 그런다는데, 저는 우리 회사가 그런 날 있으면 진짜 집에 가겠어요, 애들이랑 놀겠어요 (사례 4)”

“일-가정 양립, 균형 뭐 그런 말 들어봤는데요, 우린 안 돼요, 진짜 일종독자로 살 수 밖에 없거든, 일하는 거의 1/10만 집에 해도 아이들한테 해도 좋은 아빠 될 거예요. 근데 다들 그렇게 사니 별 수 없지. 그러니까 우리 직장이 바뀌어야 된다는 거, 사장님이 제 때 퇴근해서 가 주셔야 우리도 퇴근한다 이거. 그러니 사장님한테 아버지교육 시켜주는 게 더 빠를 수도 있지 (사례 8)”

심지어 자신의 회사가 가족친화기업으로 분류되었다는 말을 들었는데, 현실감은 전혀 없는 사례도 있었다.

“우리 은행이 가족친화 뭐 그런 걸로 상 받았데요. 제가 그걸 인터넷에서 보고 그냥 웃었다니까, 나는 모르는 일이거든. 다른 은행이랑 똑같거든. 뭐 보고 그런 상 줬는지는 모르겠지만. 분위기가 그렇지 않아요. 여직원들도 다 늦게 퇴근하는데. 은행 문 네 시 반에 닫으면 우리 퇴근하는 줄 알지만, 절대로 안 그래요. 그 다음에 일 더 많아요. 일단은 일하는 시간을 그냥 줄여줘야 아 빠역할도 하는 거지. 근데 그게 내 맘대로 안 되는 거라. 뭔가 혁명 같은 게 필요한 거 아니겠어요? 특히 윗분들의 의식이 바뀌어야지 (사례 3)”

그 다음으로 특이한 것은 딸을 둔 아버지 사례에서 양성평등의 주제에 대한 요구가 상대적으로 더 많이 나타나고 있다. 이는 딸을 중심으로 생각할 때 우리 사회가 보다 양성평등한 사회가 되어 여성에 대한 차별이나 불이익이 사라져야 한다는 의식이 자연스럽게 생겨났기 때문일 것으로 분석할 수 있을 것이다.

“우리 애들, 둘 다 딸인데요, 직장에서도 잘 나가던 여직원들이 결혼하고 애 낳고 직장 그만두고 그런 것도 자주 보고요. 근데 다 좋은 대학 나오고 되게 능력 있는 여성들이거든요. 저는 제 딸이 그렇게 되지 않았으면 좋겠어요. 그래서 양성평등이니 그런 거, 우리 모두 다 알아야 한다고 생각해요. 저 뿐 아니라 다른 많은 사람들이 그런 교육을 받아야 하지 않을까 싶어요 (사례 7)”

또한 직장에서 여자동료들을 보면서 여성 취업생활의 현실적 한계, 여성을 배려하지 않는 사회문화적 분위기 등에 대해 경험한 것이 자신의 딸에게 미리 투사되는 측면도 발견할 수 있었다.

“직장에서 보면 육아휴직 마치고 복귀한 여직원들, 실수가 많은 것 같기도 하고요. 애들 커서 학교에 보내면 이 직원들이 자꾸 조퇴하고, 어떤 때는 아프다고 병원 갔다 온다고 하는데, 진짜는 자기 애 학교 가서 청소하고 오고 뭐 그런 것도 다 눈에 보여요. 아이 기르면서 직장생활 하는 거, 힘들 것 같기는 한데요. 제 딸도 원하는 만큼 제가 뒷받침 해 줘서 좋은 대학도 나오면 좋겠고 돈도 많이 벌면 좋겠는데요. 아직은 여성들이 제대로 대접받기에는 힘든 세상인 것 같아요. 사람들이 좀 편견이나 그런 게 바뀌어야 할 것 같는데요, 그러자면 평등, 여권...뭐 그런 걸 막 가르쳐주고 여기저기서 강조해줘야 하지 않을까 싶어요 (사례 1)”

나머지 주제로는 남성의 자아정체감, 부부관계 증진과 같은 주제와 내용이 포함되면 좋겠다는 의견도 있었다.

2) 구성 체계와 운영방안

아버지교육을 기획 및 진행함에 있어 다양한 방식이 존재한다. 먼저, 면접대상자 대부분은 찾아가는 파견교육에 대한 요구를 높게 갖고 있었다. 다른 기관을 방문하여 교육을 받기에는 일단 시간적 차원에서 어려운 현실적 문제가 있기 때문이다.

“찾아가는 교육, 뭐 어디선가 이런 거 봤는데, 그거 좋은 것 같아요. 교육 받으러 어디론가 가야 하면 야간 아니면 주말인데. 그마저도 시간 내기 힘들거든요. 직장으로 누가 찾아와서 강의 하고 뭐 얘기해 주고 그러면 시간적으로 일단 훨씬 참여가 수월하죠 (사례 1, 사례 4, 사례 8)”

“교육을 받고 싶은 마음은 물론 큰데요, 어디 가고 그건 현실적으로 거의 불가능해요. 우리 회사나 아니면 가까운 데 어디면 좋을 것 같고, 단지 장소의 문제가 아니라 시간의 문제예요 그건 (사례 3), 그리고 혹시 회사로 찾아와서 교육한다면, 근무시간 중에 좀 해주면 참 좋겠어요, 막상 찾아와도 저녁 때나 점심 때

하면 더 지칠 것 같기도 하고(사례 8)”

답스러워서 시도도 못 할 것 같아요 (사례 1)”

또한 주제는 다르지만 자신의 직장으로 찾아오는 교육을 간접적으로 경험하면서 이에 대한 선호와 관심을 갖게 된 경우도 있다.

한편, 아버지교육을 진행하는 방법과 관련하여, 광범위한 의미에서는 교육이지만, 대상자들은 단순히 일방적인 강의보다는 다양한 방식의 복합적 구성에 대한 요구가 높게 나타났다.

“우리 병원에도 전문가가 와서 무슨 교육 하고 그런 거 가끔 하는데요, 거기에 아버지교육 그런 거는 없어요, 병원이라 그런지 건강 영양 비만 뭐 그런 것만 하는데요. 우리 병원에 강사가 와서 아버지교육 한다 그러면, 직원 뿐 아니라 환자나 그 가족들도 많이 모일 것 같아요 (사례 7)”

“그냥 강사 얘기만 듣는 거, 그건 아니다 싶어요. 다른 교육도 보면, 그렇게 진행하면 영 재미 없거든요. 우리가 시험 볼 것도 아니고, 무슨 이론을 배울 것도 아니고, 그냥 아버지역할 잘 하자는 건데, 그러자면 실제 사례나 경험을 나누고, 강사는 꼭 필요한 얘기만 하고, 나머지는 우리한테도 시간을 쥐야지, 그래야 도움이 될 것 같아요 (사례 4)”

지속적 교육과 일회성 교육에 대한 요구는 반반씩 구별되고 있다. 아래 사례는 지속적 교육의 효과를 긍정적으로 예측하고 이를 요구하는 경우이다.

“학교가 아니잖아요, 지난 번에 보니까 무슨 아버지학교, 대디스쿨, 그런 말이 있던데, 말은 그렇지만 진짜 학교는 아니지. 그러니까 재미도 있어야 하고, 사진도 찍고 발표도 하고, 좋은 아버지역할 하는 사람 모셔다 멘토링도 하고 인터넷에서 자료 찾고 그렇게 해야지, 요새 다른 교육들도 얼마나 진화했는데, 교육이라고 해서 그냥 강의만 하는 거, 그건 아닌 것 같아요 (사례 3)”

“이왕 교육받는 거 한 번 받고 끝내면 별로 효과 없을 것 같고요, 적어도 세 번 네 번 정도, 다양한 주제로 연속해서 받는 것이 좋을 것 같아요, 부담은 크겠지만, 그래도 그만큼 결과는 더 클 것 같아요 (사례2)”

이러한 내용은 아버지를 대상으로 한 교육프로그램 속에서 개별상담, 집단상담, 체험, 발표, 토론, 멘토링 등의 세부적인 프로그램이 전개될 필요가 있다는 시사점을 준다.

“저는 한 번 들어봤는데 좀 부족했어요. 그때 도움 많이 받았는데 몇 번 더 교육받았으면 훨씬 좋았겠다 아쉬움이 있었거든요. 제가 궁금한 것도 많고 그랬는데, 그걸 다 못 했어요 그때 (사례 3)”

교육 인원에 대해서는, 일회성이던 연속적이던 간에 너무 규모가 크지 않으면 좋겠다는 요구가 높게 나타났다.

그러나 일회성 교육을 원하는 경우도 있는 바, 시간의 제약, 지루함, 피곤함 등과 같은 현실적 상황이 원인으로 파악된다.

“우리가 무슨 학생도 아니고, 학점 따는 것도 아니고, 시간도 없고, 다들 어른들인데, 한 번 하면 대충 될 것 같은데요. 몇 번 지속해서 하면 오히려 참여율이나 집중력이 떨어질 것 같은데, 일단은 시간이 안 나겠죠 (사례 5)”

“큰 강당에 사람들 모아놓고, 그런 거는 안 하느니 못해요, 가끔 동원되서 그런 거 들어봤는데, 자다 와요, 피곤하기도 하고, 사람도 많으니까 시끄럽고, 진짜 별 효과 없어요. 그러니까 한 20명, 30명, 그 이하로 짜야지 서로 알고 얘기도 하고 경험도 나누고 그게 가능할 것 같아요 (사례 5)”

“일단은 한 번 듣고, 좋으면 또 듣더라도, 아예 처음부터 무슨 4회, 6회 이렇게 짜 놓으면 부

“그냥 누구 말만 듣고 오는 거라면 모르지만,

뭔가 내 의견도 말하고, 다른 아버지들 얘기도 듣고, 토론도 하고 그러려면 필수적으로 인원이 너무 많으면 안 되지 않을까 싶은데요. 우리는 늘 피곤해서 많이 모여 있으면 자든지 잡담하던지 그럴 것 같은데, 예비군 교육이 그렇잖아요 (사례 8)”

교육 강사와 관련해서, 여성보다는 남성에 대한 요구가 훨씬 높았다.

“저는 여자보다는 남자가, 아무래도 아빠역할 경험이 있으니까 더 신뢰적일 것 같아요 (사례 1, 4, 6)”

“조금 나이 드신 남자분이 더 할 수 있는 얘기가 많을 것 같은데요, 여성은 아무리 전문가라 해도, 아버지는 안 해 봤잖아요, 근데 우리한테 무슨 얘기를 할 수 있을까 싶은데요 (사례 2)”

사례 6은 전에 참여했었던 아버지교육의 강사가 여성이었는데, 그 교육에 대해 그다지 긍정적인 평가를 하지 않는 이유 중에 강사에 대한 불만도 내재되어 있는 것으로 보인다.

“전에 교육받을 때, 뭐 좀 유명한 분이었는데, 일단은 모인 사람도 너무 많고 그 전부터 홍보도 많이 하고 그래서 기대가 컸었나봐요 제가, 근데 막상 들어보니, 크게 새로운 내용도 아니고, 여자 그러니까 엄마 입장에서 남편한테 원하는 거, 불만사항 뭐 이런 걸 얘기하면서 남편역할 잘 하라 그게 아빠역할 잘 하는 지름길이다 뭐 그런 말인데, 저는 강사가 남자라면 좀 더 아빠의 입장에서 더 필요한 이야기들을 해 주었을 것 같다 뭐 그런 생각을 했죠 (사례 6)”.

한편 시간만 충분하다면 집중적인 1박 2일, 2박 3일 정도의 프로그램도 있으면 좋겠다는 요구도 나타났다.

“어차피 한 번 듣고 말 거 아니고, 다양한 주

제와 방법으로 교육을 진행할 거면, 아예 워킹처럼 자면서 하면 좋을 것 같아요. 시간 내기는 더 힘들겠지만, 한 번 그런 경험을 하고 나면 얻는 것도 훨씬 많을 것 같아요 (사례 5,6)”.

이렇게 충분한 시간을 확보할 수 있으면 그 내용도 단지 아버지역할에 국한되지 않고 다양하게 구성할 수 있는 가능성을 기대하는 경우도 발견되었다.

“1박 혹은 2박의 프로그램이 되면, 저는 아버지교육에 대해서 부부교육 뭐 그런 것도 포함시키면 좋을 것 같아요. 제가 곰곰 생각해 보니까, 아버지역할이 물론 저한테는 어렵고 더 관심이 가는데요, 아내와 좋은 관계가 아니면 아버지역할도 잘 할 수 없는 거 아닌가, 그러면 사실 아버지교육이라고 해서 꼭 아버지역할만 들어가라는 법은 없을 것 같아요, 근데 부부 뭐 그런 게 아버지교육의 핵심은 아니니까, 그러자면 좀 길게 시간을 잡아야 가능하겠지요 (사례 3)”

기타, 교육시간은 90분 3사례, 120분 2사례, 나머지는 각각 60분 혹은 180분에 대한 요구도가 나타났다. 또한 교육 시 워크북이나 워크시트 같은 자료의 필요성, 교육의 후속조치로 인터넷 상의 동우회 모임, 온라인 카페 결성 등 프로그램의 운영에 필요한 요구도 함께 수렴할 수 있었다. 특히 연속적인 강화를 요구하는 사례들은 참여자 중에서 멘토 혹은 보조강사, 조력자 등을 선정하여 피교육자가 단지 소극적인 대상자가 아니라 교육에 적극적으로 참여하는 파트너가 될 수 있는 기회를 요구하는 경우도 있었다.

“우리가 교육만 받고 끝나면, 그건 좀 모자란 것 같아요, 우리도 다 의견이 있고, 어른들인데, 함께 교육에 참가한 사람들 중에서 대표도 뽑고, 그 사람이 강사선생님과 우리 사이에서 뭔가 보조역할도 하고 교육조력도 하고 뭐 그러면 쌍방적이고 좋을 것 같아요 (사례 2)”

이상과 같이 조사대상자들로부터 아버지교육의 주제와 내용, 운영방안 등에 대한 요구도를 도출한 바, 이러한 결과는 아버지들에게 보다 밀착되고 접근성 강한 아버지교육 프로그램의 내용 개발 및 운영방안 모색에 반영될 수 있을 것이다. 아래 결론에서는 이러한 점을 논의하고자 한다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 학령 전기 자녀를 둔 아버지를 대상으로 심층면접을 통해 아버지교육에 대한 요구도를 주제와 내용 그리고 구성체계와 운영방식으로 구별하여 조사하였다. 결과를 통해 제시할 수 있는 합의점과 향후 아버지교육 프로그램 개발의 방향성은 아래와 같다.

첫째, 본 연구는 학령전기 자녀를 둔 아버지로 대상을 한정할 바, 그러한 대상의 특징에 따라 아버지교육의 주제와 내용에 있어 자녀를 달래는 기술이나 소통하는 법, 갈등해결과 같은 내용에 대한 요구가 부각되었다. 따라서 본 연구에서 주목한 바와 같이 학령전기 자녀를 둔 생활주기의 아버지를 대상으로 하는 교육에서는 어린 자녀들과 잘 소통할 수 있는 기술적, 방법적 차원의 내용들이 우선적으로 프로그램에 배치될 필요가 있을 것이다. 그러나 자녀가 학령기가 되고 청소년기가 되면서 아버지들이 요구하는 교육의 주제와 내용은 동일하지 않을 것이다. 특히 선행연구에서 자녀의 나이가 많아질수록 갈등의 정도도 높아지고 소통의 빈도는 약화되는 결과가 나타났는데(송혜림 외, 2010:345), 이러한 결과는 자녀연령과 발달단계에 따라 아버지역할의 내용과 방법도 달라져야 한다는 점을 시사한다. 후속 연구를 통해 다른 생활주기에 처한 아버지들의 요구도를 조사함으로써 자녀의 연령별로 맞춤형의 주제와 내용을 도출할 필요가 있을 것이다. 그런데 앞서 살펴본 건강가정지원센터의 아버지교육에서는 신

혼기와 중년기를 연결하는 영유아기나 학령기 자녀를 둔 아버지를 대상으로 한 교육내용은 별도로 제시되지 않고 있다. 따라서 향후 아버지교육을 집단별로 그 특성에 맞게 더욱 구체화시킴에 있어서 영유아기나 학령기의 아버지를 대상으로 본 연구에서 파악한 내용들이 포함되면 프로그램의 균형성을 보다 증진시킬 수 있을 것이다.

둘째, 대상자들은 단지 자신이 참여할 수 있는 아버지교육 뿐 아니라 우리 사회와 직장문화가 변화해야 한다는 공감대 속에서 다양한 기관과 단체, 그리고 직위가 높은 의사결정자들에 대한 아버지교육이 필요함을 강조하고 있었다. 앞서 서론에서 제시한 바와 같이, 아버지교육은 단지 남성들 개인의 차원에서의 정체감이나 가족역할에만 국한된 것이 아니라, 그 효과가 전체 사회문화적 차원에서 가족친화성의 강화, 양성평등한 분위기 구축 등에 기여하는 중요한 기제라는 점을 다시 한 번 확인할 수 있다. 따라서 아버지교육 프로그램 구성 시 이러한 장기적 차원에서의 기대효과를 효과적으로 달성할 수 있도록 주제와 내용 그리고 교육기관 및 대상 등에 대한 확장이 필요하다고 할 것이다. 특히 교육을 담당하는 전문강사에 대한 사전교육이나 워크숍 등을 통해 아버지교육의 이러한 취지를 공감할 수 있는 기회를 제공해야 할 것이다. 따라서 건강가정지원센터가 기업으로 찾아가는 아버지교육을 더욱 활성화시켜 가족친화적인 직장문화 구축에 도움을 줄 수 있는 세밀한 설계가 필요하고, 교육대상에서도 조직 내 의사결정권을 갖고 있는 집단을 다양하게 포함시킬 필요가 있을 것이다. 예를 들어 CEO를 위한 아버지교육, 기관장과 함께 하는 아버지교육 등이 그것이다.

셋째, 아버지교육의 주제와 내용 중에 양성평등과 관련한 구체적인 사례들이 보다 적극적으로 포함될 필요가 있을 것이다. 본 연구에서는 특히 딸을 가진 아버지들이 양성평등한 내용에 대해 높은 관심을 나타냈는데, 자녀의 성별과 관련 없

이 이는 아버지교육이 필수적으로 담아야 할 패러다임이라고 할 수 있다. 따라서 평등하고 민주적인 가족관계, 여성의 생애노동주기, 일하는 부모의 일-가정 양립, 여성 뿐 아니라 남성의 부모권-노동권 조화 등에 대한 내용이 균형적으로 배분될 필요가 있을 것이다.

넷째, 아내의 취업 여부에 따라 남성의 자녀돌봄 빈도와 시간, 몰입도 등에서 차이를 보이는데, 본 연구에서도 이를 재확인할 수 있었다. 그러나 아내가 가사와 돌봄을 전담한다 해서 아버지역할이 경미해지는 것은 아니다. 자녀의 입장에서 어머니의 취업과 무관하게 아버지와의 충분한 관계 형성, 친구이며 상담자이며 조력자로서의 아버지 역할이 수반되어야 건강한 성장발달을 기대할 수 있을 것이다. 따라서 아내의 취업 여부와 상관 없이 아버지역할이 수행되어야 할 필요성을 프로그램에서 보다 강조해야 할 것이며, 이러한 기초 하에 취업 혹은 전업 아내와의 역할분담모델을 가정의 특성별로 다양하게 제시해야 할 것이다. 그 사례로, 건강가정지원센터에서도 아내의 취업여부에 따라 교육대상 남성집단을 구분하되, 공통적인 내용으로 아버지역할의 중요성을 강조한 다음, 아내의 취업 여부에 따라 필요한 내용을 구별하여 구성할 수 있다.

다섯 째, 면접대상자들은 아버지교육 프로그램이 성인교육 혹은 평생교육의 일환으로 갖게 되는 특성을 스스로 잘 인식하고 있었다. 따라서 일방적 강의 위주의 프로그램, 피교육자들의 수동성 등을 해결할 수 있는 다양한 대안을 면접과정에서 제시하고 있었다. 이들이 심층적으로 표출한 요구들, 예컨대 큰 틀은 교육이라는 방법을 유지하되 그 안에서는 상담, 모듬대화, 토론, 발표, 체험활동 등을 구성하고, 피교육자가 단지 교육의 대상자일 뿐 아니라 프로그램 운영에 자발적으로 참여하는 능동적 주체로서의 기회 제공 등의 방법이 함께 강구되어야 할 것이다. 즉, 아버지교육 프로그램을 일종의 통합프로그램으로 운영할 수 있는 효율적 방법이 필요하다.

여섯 째, 아버지교육 프로그램에서 부부교육이 함께 다루어질 필요성도 본 연구에서는 파악할 수 있었다. 건강한 부모자녀관계는 건강한 부부관계의 기초가 전제될 때 이루어질 수 있을 것이다. 따라서 일회성의 짧은 아버지교육이라면 가능성이 없겠지만, 연속적이고도 다회차로 이루어지는 아버지교육에서는 일정 부분을 건강한 부부관계 주제에 할당하여, 연계적인 주제와 내용을 구성할 필요가 있을 것이다. 그리고 이러한 결과는 현재 진행되고 있는 건강가정지원센터의 아버지교육을 재구성할 때 반영할 수 있을 것이다.

일곱 째, 그 밖에 면접대상자들은 여자강사보다는 남자강사를 더 선호하고 있었으며, 일회성 교육과 다회차 교육에 대한 요구는 균등하게 나왔다. 교육인원은 많지 않아야 된다는 기준도 대략적으로 공통되게 나타났으며, 특히 직장으로 찾아가는 교육에 대한 요구가 높게 나왔다. 그리고 교육 이후 후속 조치들에 대한 바람도 표출되었다. 이러한 요소들은 아버지교육 프로그램의 주제와 내용은 아니지만, 프로그램의 효과를 더욱 높일 수 있는 운영방안이면서 아버지교육이 더욱 활성화되고 이용자 맞춤형의 프로그램으로 정착할 수 있는 데 영향을 미치는 요소라는 점에서 전체 프로그램 구성 시 적절한 수준에서 반영되어야 할 것이다.

마지막으로, 본 연구에서 면접대상자들은 근로시간의 융통성이 아버지역할에 큰 영향을 미친다는 것을 제보하고 있다. 이는 아버지교육과 직접적인 관련은 없지만, 결과적으로 아버지역할을 충실하게 수행하기 위해서는 개인의 노력과 교육 프로그램의 활성화 외에 보다 제도적 차원에서 근무조건의 변화와 근무시간조절 가능성과 같은 요소가 함께 고민되고 또 해결되어야 함을 시사한다. 향후 제도 및 정책 등과 관련된 연구, 가족친화기업을 주제로 한 연구 등을 통해 이러한 과제를 추진할 수 있는 대안이 제시되어야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 건강가정지원센터. www.familynet.or.kr.
- 2) 권기남(2012). 유아기 자녀를 둔 저소득층 가정 아버지의 자녀양육 역할능력 향상을 위한 e-learning 기반 아버지교육 프로그램의 효과 연구. 아동교육, 21(1), 5-20.
- 3) 권혜진(2013). 아버지교육 참여자 경험을 통해 살펴본 아버지교육의 의미. 한국보육지원학회지, 9(5), 461-488.
- 4) 김소영·김선미·이기영(2011). 맞벌이 가정의 일-가정 양립의 양상과 조화로운 양립의 가능성 탐색 연구. 한국가족자원경영학회지, 15(1), 93-116.
- 5) 김수정(2007). 유아기 자녀를 둔 아버지교육 프로그램의 실태와 요구도 조사. 총신대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 6) 박우희(2005). 아버지교육이 가족 기능 변화에 미치는 영향 연구. 강남대학교 사회사업학과 석사학위논문.
- 7) 송혜림(2012). 남성의 일-가정 양립 실태와 요구도. 한국가족자원경영학회지, 16(2), 1-18.
- 8) 송혜림·고선강·박정윤·권혜진·김유경·진미정(2010). 가족친화환경 측면에서 본 남성의 아버지역할 수행실태. 한국가족자원경영학회지, 14(4), 341-361.
- 9) 송혜림·유아랑(2013). 돌봄노동의 사회적 지원 정책을 통해 본 일-가정 양립 실태에 대한 연구 : 학령전기 자녀를 둔 기혼취업여성의 경험을 중심으로. 한국가족자원경영학회지, 17(4), 101-125.
- 10) 안수미·이기영·이승미(2013). 아버지의 자녀양육참여와 자녀양육시간. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 93-120.
- 11) 양소남(2013). 아버지의 부성경험 : 다양한 역할수행의 긴장과 갈등. 디지털정책연구, 11(2), 375-383.
- 12) 여성가족부(2010). 제 2차 가족실태조사. 여성가족부.
- 13) _____(2013). 2013 건강가정지원센터 사업안내. 여성가족부.
- 14) _____(2014). 2014 건강가정지원센터 사업안내. 여성가족부.
- 15) 유계숙·강수향·오아림·이주현(2011). 맞벌이 부부의 가사분담이 남편과 부인의 결혼만족도에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 15(1), 117-136.
- 16) 이선미(2010). 유아교육기관에서의 아버지교육에 대한 운영실태 및 인식. 성결대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 17) 이승미·송혜림·이완정·성미애·진미정·이현아(2012). 한국 가족의 전환기적 특성과 가족정책. 한국가정관리학회지, 30(6), 183-199.
- 18) 조희금·김경신·정민자·송혜림·이승미·성미애·이현아(2010). 건강가정론 3. 서울 : 신정출판사.
- 19) 최현숙·이기숙(2006). 예비아버지교육 프로그램의 개발. 한국가정관리학회지, 24(2), 177-193.
- 20) 통계청(2009). 2009 생활시간조사. 통계청
- 21) 통계청·여성가족부(2012). 2012 통계로 보는 여성의 삶. 통계청·여성가족부.
- 22) 한국여성정책연구원(2010). 남성의 가족생활 참여 및 아버지역할 지원방안. 대토론회 자료집. 한국여성정책연구원.

- 투 고 일 : 2013년 9월 28일
- 심 사 일 : 2013년 10월 3일
- 심사완료일 : 2014년 4월 24일