

맞벌이가정 아버지의 근로시간특성과 가족친화제도가 자녀양육참여에 미치는 영향*

Effects of Fathers' Paid Work Time and Jobs' Family-Friendly Policies
on Parenting Participation in Dual-Earner Families

대구대학교 가정복지학과

교 수 조 희 금**

Dept. of Family Welfare, Daegu University
professor Cho, Hee-Keum

〈목 차〉

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

〈Abstract〉

Fathers are increasingly expected to participate in parenting due to the higher participation of women in economic activities, the growing awareness of gender equality, and the greater emphasis on the role of fathers. The purpose of this study was to examine the effects of paid work time and jobs' family-friendly policies on parenting participation in dual-earner families. Questionnaires were distributed to 577 fathers of dual earner families through a child care center in the Gyeongsangbukdo Province, and the results were analyzed using SPSS 18.0 for Windows. The statistical methods employed included mean, standard deviation, the Pearson correlation analysis, and a multiple regression analysis. The main results are as follows. First, the fathers of dual-earner families showed an above average level of participation in parenting (3.26). By category, they were less involved (2.89) in household chores, and more active in daily guidance and leisure activities (3.48). Second, the most significant variable affecting fathers' parenting participation was having a regular

* 이 논문은 2014학년도 대구대학교 학술연구비 지원에 의한 논문임

** 주저자, 교신저자: 조희금(hkcho@daegu.ac.kr)

office-closing time. Fathers who were younger, had a higher level of education, had a regular office-closing time, had more vacation leave, and whose companies implemented family-friendly policies were more likely to participate more actively in parenting. Third, the key factors influencing fathers' parenting participation by sub-category were found to be having a regular office-closing time and jobs with family-friendly policies. Fathers with a greater awareness of gender equality were more inclined to participate in household chores, while those who were younger and more educated actively participated in daily guidance and leisure activities.

Key Words : 아버지 자녀양육 참여(fathers' parenting participation), 근로시간(paid work time), 가족친화제도(family-friendly policy), 맞벌이 가정(dual-earner family)

I. 서론

여성의 사회적 진출증가와 그로인한 돌봄의 공백, 양성평등의식의 확산, 핵가족으로의 변화 등에 따라 아버지의 자녀양육참여에 대한 요구가 점차 증가하고 있다. 가부장적인 전통사회뿐만 아니라 경제성장이 중심이던 산업사회에서 아버지는 부모로서 역할보다 경제활동 참여 역할에 치중하여 많은 시간을 소비하였고, 그에 따라 자연스럽게 자녀양육은 어머니에 의해 이루어졌다(허선자, 1993). 따라서 전통사회나 산업사회는 '아버지 부재의 시대'라고 일컬어져 왔다(장재홍·김태성, 2002). 그러나 오늘날의 아버지는, 도구적 역할을 수행하는 가계계승자, 가족부양자로서의 아버지가 아닌 새로운 아버지(new father), 근대적 아버지(modern father), 양성적 아버지(androgynous father), 양육하는 아버지(nurturant father, caring father)라는 이미지에 근거한, 아버지의 역할이 점점 중요해지고 있다(조선화, 1997). 이 같은 변화는 가족구조의 변화, 여성의 취업증가, 가정기능의 약화와 같은 사회구조적 요인과 더불어 아버지의 양육행동은 어머니의 양육행동과 다르며 아버지의 역할이 아동에게 직접적인 영향을 미치는 것으로 보고됨에 따라 아버지의 자녀양육참여가 더욱 강조되고 있는 것이다(안수미·이기영·이승미, 2013).

아버지의 자녀양육참여에 대한 사회적 요구와 관심은 점차 증가하고 있으며, 그와 관련된 정책 및 서비스들도 개발되고 있을 뿐만 아니라, 아버지의 자녀양육참여와 관련된 연구들도 증가하고 있다. 여성가족부에서는 남성의 자녀양육참여 활성화를 위하여 2005년 9월 6일부터 매월 6일을 '육아데이'로 지정하였으며, 이후 매월 셋째주 수요일을 Family day로 지정 운영하였다. 2010년 이후로는 가족사랑의 날로 명칭을 변경하였을 뿐만 아니라 매월 셋째 주 수요일이 아닌 매주 수요일로 확산하여 추진하고 있다(여성가족부 홈페이지, 2016). 뿐만 아니라 1988년 남녀고용평등법이 시행되었으며, 그 후 2007년에는 일 중심에서 일과 가정의 균형을 중시하는 근로자의 인식변화에 대응하기 위하여, 근로자의 일-가정 양립에 관한 내용을 추가한 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률로 개정되었다(법제처 홈페이지, 2016).

아버지 양육참여 관련 연구는 1990년 이전 학위논문 2편에 불과하던 연구가 지속적으로 증가하고 있으며, 2006-2010년에는 64편의 연구가 이루어졌고 2011-2013년 사이에는 무려 74편의 연구가 이루어진 것으로 나타났다(이미현·최혜순, 2014). 이처럼 아버지의 자녀양육참여에 대한 사회적 관심과 정책 그리고 관련 연구는 점차 증가하고 있다.

오늘날의 아버지는 기존의 생계담당자로서의 역할 외에도 가족의 공동경영자이자 가정의 일상에 참여하는 역할까지 요구되고 있으며, 그에 따른 정책 및 제도의 구축과 관련 연구가 점차 활성화 되고 있다. 그러나 아버지의 자녀양육참여가 강조되고 증가되는 가운데 아버지의 생계부양자로서의 역할이 약화되거나 사라진 것이 아니라, 여전히 중요한 위치를 차지하고 있다. 특히 한국 사회의 경우 남성의 가족참여를 지원하는 다양한 정책인프라가 점차 확충되고는 있으나 아직까지 상당히 미비하고, 남성의 가족지향적인 태도가 보편화되지 않은 사회문화, 그리고 조직 내 과도한 헌신과 몰입을 강요하는 조직문화가 동시에 존재하고 있으며, 이는 여전히 아버지의 도구적 역할 실천을 지속적으로 요구하고 있다(김혜영 외, 2008). 이러한 이유로 자녀와 많은 시간을 보내며 친구같이 자상한 아빠의 모습인 ‘프렌디 대디’는 예능일 뿐(헤럴드경제, 2015)이라는 자조적인 목소리마저 나오고 있다.

개인과 사회 문화적 인식의 변화에 따라 새로운, 양육적 아버지상에 대한 요구가 있음에도 불구하고, 전통적인 사회 및 조직특성들은 여전히 전통적이고 도구적인 아버지의 모습을 기대하고 있다. 시간의 관점에서 보면 결국 자녀양육참여는 아버지의 유급노동시간과 개인유지시간들과 함께 24시간을 구성하게 되며, 자녀양육참여의 요구는 결국 직장에서의 유급노동에 대한 요구와 대립이 발생하게 되고, 역할의 대립적 요구는 맞벌이 남성, 아버지를 시간갈등 및 시간빈곤 상태에 빠트리게 된다.

지금까지 아버지의 자녀양육참여에 대한 연구는 주로 자녀관련 요인(52.0%)을 중심(이미현·최혜순, 2014)으로 이루어져 왔으며, 상대적으로 아버지의 직장관련 요인은 충분히 다루어지지 못하였다.

따라서 본 연구에서는 맞벌이 가정의 아버지와 관련한 요인 가운데 아버지의 생계담당자로서의

역할과 자녀양육 참여를 동시에 고려할 때 특히 문제가 되는 변수인, 아버지의 근로시간 및 직장의 가족친화제도 등, 직장 관련 특성들이 아버지의 자녀양육참여에 미치는 영향을 파악해 보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 아버지의 양육참여

가족에 대한 경제적 부양의 책임자로서 아버지 역할의 정형화된 이미지와 의미는 오랜 시간 지속되어왔다(김소영·옥선화, 2000). 그러나 성별에 따른 역할분업이 뚜렷하게 구분되었던 과거와는 달리, 여성의 경제활동 참여증가와 핵가족화 등 사회현상이 변화함에 따라 아버지로서의 남성의 역할에 대해서도 재고가 이루어지게 되었다(임애련, 2015). 즉, 기능론적 시각에서 본 도구적 아버지의 역할로부터(Pleck, 1993) 변화되어, 자녀양육에 능동적으로 참여하는 모습을 요구받게 된 것이다. 오늘날의 자녀양육은 여성만의 문제가 아닌, 부모의 공동 관심사로 등장(김혜연·신유림, 2005)하였으며, 따라서 자녀양육에 대한 일차적 책임자인 어머니를 돕는 이차적이고 주변적인 역할 수준을 넘어, 자녀양육에 좀 더 효과성을 가질 수 있는 아버지 역할에 관심을 두고 자녀양육을 행하고자 하는 움직임이 나타나고 있다(송명순, 2008).

그러나 최순자, 深谷昌志과 이광형(2007)의 국제비교 연구에 따르면, 한국의 남성들은 일본이나 대만에 비해 전통적인 성역할 의식을 더 강하게 가진 것으로 나타났다. 즉, 남성은 육아를 잘 할 수 없다, 남자 아이는 남자답게 여자아이는 여자답게 키우고 싶다 등의 문항에 대해 서울의 남성들은 동경(일본), 타이베이(대만)에 비해 ‘그렇다’라고 응답한 비율이 높아서 전통적인 성역할에 대한 강한 의식을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 자녀양육에 능동적으로 참여

하기를 요구하는 사회적 분위기에 능동적이고, 적극적으로 대응하기보다는 소극적이고, 수동적으로 대응할 가능성을 시사하는 것이다. 즉, 남성들이 새로운 아버지상에 대한 사회적 요구를 인식한다 하더라도 실제의 행동은 이에 맞게 변화하지 않고 있으며 여전히 전통적인 방식을 유지하고 있는 것이다(Kwon & Roy, 2007).

허선자(1993)는 아버지의 자녀양육참여의 중요성에 대해 자녀양육참여의 양을 산소량에 비유하여 인간이 살아가는데 있어 필요한 최소의 산소량과 같이 아버지의 자녀양육참여 시간도 배우자나 자녀와의 관계에 반드시 필요한 요소라 하였다. 박영순(1990)은 아버지의 자녀양육참여의 필요성으로 부성애에 의한 자녀의 원만한 성격형성, 이상적인 인간상의 모델, 훈련자와 지도자의 역할, 친구의 역할, 마지막으로 어머니를 행복하게 하는 역할 등을 제시하였다. 아버지가 자녀발달에 미치는 영향력은 어머니와 구별되며 어머니의 역할로 대체될 수 없는 독특함이 있다고 하였다(Pleck, 2010). 이런 이유로 아버지의 자녀양육참여는 과거에 비해 더욱 활발해지고 있으며, 과거에 비해 아버지와 어머니가 자녀양육에 참여하는 차이는 점차 줄어들고 있다(Amato, Meyers & Emery, 2009; Pleck, 2010).

현대적 의미에서 아버지의 자녀양육참여는 돌봄노동의 관점을 고려하여 매우 확대될 필요가 있는데, 아버지의 자녀양육참여를 시간적인 관점에서 파악할 때는 아버지의 자녀양육이 가지고 있는 반 여가적 특성을 고려하여 직접적인 자녀 돌보기 시간만이 아니라 아이와 함께 놀아주는 공유시간, 즉 여가시간을 포함시켜야 함을 지적한다(안수미 외, 2013).

아버지의 양육참여행동과 관련된 요인으로 연령, 교육수준, 자녀수, 가계소득, 성역할태도 등을 들 수 있다. 김가운과 신혜영(2013)의 연구결과 아버지의 교육수준 및 월평균수입은 양육참여와 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 반면

고광민, 이숙현과 권영인(2012)의 연구결과는 연령, 교육수준, 자녀수는 자녀양육참여와 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 월 가구소득은 양육참여와 정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 이성희와 한은주(1998)의 연구에서 자녀수는 아버지의 역할행동에 부적영향을 미치는 것으로 나타나, 자녀수가 적을수록 아버지의 양육참여가 높은 것으로 나타났다. 최혜숙과 이은혜(1998)의 연구결과 양성평등한 성역할태도를 가질수록 자녀양육참여도는 증가되는 것으로 나타났으며, 곽은희(2011)의 연구결과 성역할 고정관념이 강할수록 아버지의 자녀양육 참여는 낮아지는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구를 고려할 때, 연령, 교육수준, 자녀수, 가계소득, 성역할태도 등은 아버지의 양육참여에 영향을 미치는 요인으로 고려된다.

2. 근로시간특성

아버지의 자녀양육참여를 설명하기 위한 시간과 관련된 이론으로 시간배분이론과 이용가능시간 가설을 들 수 있다. 시간배분이론은 Becker(1965)가 경제이론에 시간의 개념을 도입하여 가족은 그 효용을 극대화하는 방향으로 그들의 시간을 배분한다는 것으로, 이후 시간 사용 연구에서 중요한 근거를 제공해주고 있다. 이 이론에서는 효용을 극대화하는 것이 합리적인 결정이므로, 노동시장에서의 효율성이 높은 사람은 가정 내에서의 노동보다 노동시장에서 더 많은 시간을 할애하게 되며, 가정 내 효율성이 높은 사람의 가사노동시간이 더 증가한다는 것이다. 여성은 임신 및 출산 등을 기본으로 자녀 양육에의 효율성 또는 성과가 남성보다 높으므로 더 많은 시간을 가사노동 및 자녀를 기르는데 소비하게 된다(Becker, 1974).

이용가능시간가설의 기본전제는 이용가능한 시간이 많은 사람이 더 많은 시간을 자녀양육에 소비한다는 것(Berk, 1985)으로 다시 말해 시간이

부족하고 바쁜 경우에 자녀양육참여시간은 적어진다고 보는 것이다. 기본적으로 하루에 주어진 시간은 제한적이기 때문에 어느 한쪽에 시간을 사용하면 다른 한쪽에 대한 시간 소비는 줄어들 수밖에 없는 상호교환적인 관계인 것이다. 여전히 존재하는 아버지의 생계부양자로서의 역할은 많은 시간을 사회노동에 종사하게 하고, 그로 인하여 자녀양육노동에 투자할 수 있는 시간을 감소시키는 것이다.

그러나 새로운 아버지 역할을 강조하는 시대적 요구는 아버지들의 사회적 노동시간은 감소하지 않은 채 아버지의 자녀양육참여를 요구하고 있어, 일과 가정간의 갈등을 야기하고 있다. 일과 가정갈등의 중요한 내용으로 시간갈등을 들 수 있다. 시간근거 갈등은 다양한 역할의 요구로 시간을 적절히 배분할 수 없거나, 한 역할에 투자되는 시간에 동시에 다른 역할을 수행할 수 없어서 발생하는 시간의 부족과 시간제약을 포함하는 개념이라 할 수 있다(Staines, 1980). Marks와 MacDermid (1996)는 아버지의 역할을 강조하는 것은 일과 가족에 관련된 여러 역할들 중에서 하나를 선택하는 것이 아니라, 자신이 처한 사회적 맥락 내에서 자신에게 요구되는 다양한 역할들의 균형을 찾는 것이라 말하였다. 따라서 아버지의 역할, 즉 자녀양육참여는 바로 일과 가정의 균형과 관련이 있다.

지금까지 이루어진 아버지의 자녀양육참여에 관한 연구는 아버지의 자녀양육참여가 자녀에게 미치는 영향(최경순, 1992; 홍영희, 2006; 송명순, 2008; 곽은희, 2011)을 중심으로 이루어져 왔다. 아버지가 자녀양육에 참여하기 위해서는 시간이 소비되어야 하며, 오늘날의 시간은 일과 가정으로 양분되는 경향성이 있다는 것을 고려한다면, 아버지의 직장 근로시간과 관련된 특성들은 자녀양육참여에 영향을 미칠 것으로 생각할 수 있다.

안수미 외(2013) 연구에 의하면, 아버지의 노동시간은 자녀양육시간에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 고희민 외(2012), 이지영

(2008), 이숙현과 권영인(2009)의 연구결과 주당 근무시간은 양육참여에 부적 영향을 미치는 것으로 나타나 주당 근무시간이 많을수록 양육참여시간이 감소하는 것으로 나타났다. 선행연구결과를 미루어볼 때 절대적인 근무시간량은 아버지의 자녀양육에 영향을 미치는 중요한 요인이라 할 수 있다.

절대적인 시간 양 외에도 시간융통성의 개념이 존재한다. 현대 사회는 비전형적 근로방법인 순환근무(Shift Work), 주4일 근무, 시간제 근무, 재택근무 등과 같은 방법이 보편화됨에 따라 절대적인 노동시간외에 노동시간의 융통성의 효과를 살펴보는 것 역시 의미가 있다(Nock & Kingston, 1985). 강희경(2004)의 연구결과 근무시간융통성에 따라 양육스트레스는 차이가 있는 것으로 나타났으며, 김가운과 신혜영(2013)의 연구결과 양육스트레스가 양육행동에 영향을 미친다는 것을 고려할 때 근무시간융통성은 자녀양육참여에 영향을 미칠 것으로 고려된다. 실제 허경옥(1994)의 연구결과 시간융통성이 높은 경우 아버지의 자녀양육참여는 높아지는 것으로 나타났다.

이와 같은 선행연구를 고려할 때, 절대적인 시간량 즉 실제적인 노동시간과 근로시간의 융통성과 관련된 특성 등은 아버지의 자녀양육참여에 영향을 미치는 요인으로 고려된다.

3. 가족친화제도

가족친화제도는 1980년대 이후 미국과 유럽 등지에서 여성의 사회진출 확대와 가족형태의 변화, 남,녀 근로자의 의식변화 등을 통해 가사분담 책임에 대한 지원의 필요성에 의해 도입되었다(강혜련·최서연, 2001). 즉, 가족친화제도는 일과 가정의 두 생활영역에서 여러 가지 이유로 양립할 수 없게 되는 역할갈등인 일-가정갈등(Greenhaus & Beutel, 1985)을 해소하고 일과 가정, 두 영역 사이에서 균형있는 삶을 누릴 수 있도록 지원하는 제도이다(임인숙, 2003). 따라서 가족친화제도는

양육과 돌봄에 대한 지원을 포함(Forth, lissenburgh, Callender & Millward, 1997)하여 남녀의 부모권과 노동권을 모두 보장함으로써, 남성과 여성이 함께 돌봄노동을 통해 가족생활에 참여할 수 있도록 기업이 지원하는 제도를 말한다(백경미, 2009). 가족친화정책과 근로자의 복지간의 관계를 연구한 Thomas & Ganster(1995)에 따르면 가족친화제도는 근로자들이 느끼는 자신의 삶에 대한 통제능력에 긍정적 영향을 미치며, 결과적으로 그들의 일과 가정의 균형을 도모한다고 주장하였다. 최성일과 유계숙(2007)의 연구에서 가족친화적 기업제도의 이용이 활발할수록 일과 가정생활이 조화되어 근로자의 삶의 질이 향상된다고 보고하였다. 따라서 가족친화제도는 일과 가정의 균형을 가능하게 함으로써 아버지의 자녀양육참여에 영향을 미칠 것으로 고려된다.

지금까지 가족친화제도는 남성과 여성 모두를 대상으로 하고 있더라도, 남성들의 가족친화제도의 이용은 거의 찾아보기 힘든 상황이다(이숙현·권영인, 2009). 따라서 가족친화제도는 아버지의 자녀양육참여에 어떤 영향을 미치는지에 대한 검증이 다소 미비하였다. 따라서 가족친화제도가 아버지의 자녀양육참여에 미치는 영향에 대한 검증이 필요하다.

정유진(2013)의 연구결과 가족친화제도 중 경제적 지원제도는 취업한 아버지의 양육스트레스에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 휴가 휴직제도는 양육효능감에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김가운과 신혜영(2013)의 연구결과 양육스트레스가 부정적 양육행동에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이지영(2008)의 연구결과 양육효능감은 자녀양육에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과를 고려할 때, 가족친화제도는 자녀양육참여에 직, 간접적 영향을 미칠 것으로 고려된다. 실제 이숙현과 권영인(2009)의 연구결과 가족친화정책은 자녀양육참여에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아버지들이

인지하고 있는 기업의 가족친화정책이 많을수록 아버지의 자녀양육참여는 증가하는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구 결과를 고려할 때, 가족친화제도는 아버지의 자녀양육참여에 영향을 미치는 요인으로 고려된다.

III. 연구방법

1. 연구문제

본 연구의 목적은 맞벌이 가정 아버지의 근로시간특성과 직장의 가족친화제도, 그리고 이들의 자녀양육참여의 경향을 살펴보고 근로시간특성 및 가족친화제도가 자녀양육참여에 미치는 영향을 규명하는데 있다. 이러한 목적을 위한 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 맞벌이 가정 아버지의 근로시간특성, 가족친화제도 및 자녀양육참여의 전반적인 수준은 어떠한가?

<연구문제 2> 맞벌이 가정 아버지의 자녀양육참여에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

2. 측정도구 구성

1) 독립변수

(1) 근로시간특성

본 연구의 독립변수인 근로시간특성을 파악하기 위해 1일 근무시간, 퇴근시간의 규칙성, 근로시간융통성을 측정하였는데, 근로시간 융통성은 서혜영(1998)의 연구에서 사용한 문항 가운데 ‘개인적인 사정이 있을 경우 출퇴근 시간을 다소 유연적으로 변경할 수 있다(출퇴근변동성)’, ‘일하

는 중 개인적인 손님접대나 사적인 전화로 시간을 내는 것이 자유롭다(근무시간 중 사적시간사용).’, ‘질병으로 병가를 내는 것이 용이하다(병가사용).’, ‘월차나 휴가를 내는 것이 자유롭다(휴가사용).’, ‘일하는 시간에 외출이 자유롭다(근무시간 중 외출여부).’ 등 5문항을 추출, 수정하여 활용하였다. 따라서 아버지의 근로시간특성은 총 7 문항으로 측정하였다.

(2) 가족친화제도

가족친화제도는 유계숙(2010)의 연구를 참조하여 산전 후 휴가, 유사산휴가, 육아휴직, 직장보육시설의 4가지로 살펴보았다. 산전 후 휴가, 유사산 휴가, 육아휴직, 직장보육시설 등의 4개 문항에 대해, 가족친화제도를 시행하는 경우에는 1, 시행하지 않는 경우에는 0의 값을 각각 부여하였다. 각각의 값을 더한 값을 가족친화제도 총점으로 산출하였으며, 가족친화제도의 Cronbach $\alpha = .814$ 로 나타났다.

2) 배경변수

본 연구의 통제변수는 맞벌이 아버지의 연령, 교육수준, 총 자녀수, 직업, 총 가계소득 각 1문항 및 성역할태도 등 총 6개 문항이다. 성역할태도는 남녀의 양성평등적인 역할수행에 대한 찬성정도를 5점 척도로 조사하였다.

3) 종속변수: 자녀양육참여

본 연구의 종속변수인 아버지의 자녀양육참여를 측정하기 위하여 최경순(1992)이 개발한 척도를 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 아버지의 자녀양육참여는 가사활동 영역 4문항, 인지적성취지도 영역 4문항, 생활지도 영역 9문항, 공유 여가활동 영역 13문항 총30문항으로 구성되어있다.

각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서부터

‘매우 그렇다’(5점)까지의 Likert식 5점 척도로 구성되어있으며, 자녀양육참여의 하위영역별 문항내용을 살펴보면 가사활동 영역의 경우 ‘설거지를 한다.’, ‘아이의 침구를 정돈한다.’, ‘아이의 옷을 세탁한다.’, ‘아이의 식사 준비를 한다.’로 구성되어있으며, 점수가 높을수록 가사활동참여가 높은 것을 의미한다. 인지적성취지도 영역의 경우 ‘아이에게 남성과 여성의 다른 점을 가르쳐 준다.’, ‘유치원(어린이집)에 가져가야 할 준비물을 챙겨 준다.’, ‘매일 아이의 학습지도를 해 준다.’, ‘아이의 숙제나 공작을 도와준다.’로 구성되어있으며, 점수가 높을수록 인지적 성취 지도를 많이 하는 것을 의미한다. 일상생활지도 영역의 경우 ‘아이가 실수를 했을 때 잘 한 것과 잘못된 것을 자상하게 일러준다.’, ‘아이가 여러 사람들과 대화에 적극 참여하도록 이끌어 준다.’, ‘아이가 단체 활동에 많이 참여하도록 격려한다.’, ‘어떤 일에 대해 아이와 함께 생각하거나 이야기 한다.’ 등으로 구성되어있으며, 점수가 높을수록 생활지도 참여가 높은 것을 의미한다. 아이와 함께하는 공유 여가활동영역의 경우 ‘아이와 함께 어린이 영화를 본다.’, ‘아이의 놀이 상대가 되어 준다.’, ‘아이와 함께 등산, 낚시 등의 취미생활을 한다.’, ‘아이가 놀고 있을 때 허물없이 끼어들어 아이들 노는 방식대로 놀아 준다.’ 등으로 구성되어있으며, 점수가 높을수록 여가활동 영역 참여가 높은 것을 의미한다.

본 연구에서 총 자녀양육참여의 Cronbach $\alpha = .947$ 로 나타났으며, 자녀양육참여의 하위영역 별로는 가사활동 영역 Cronbach $\alpha = .788$, 인지적성취 지도 영역 Cronbach $\alpha = .772$, 생활지도 영역 Cronbach $\alpha = .881$, 여가활동 영역 Cronbach $\alpha = .906$ 으로 나타났다. 각 변수에 관한 설명 및 척도의 신뢰도 계수는 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 변수 및 신뢰도 계수

변수(측정방법)		문항	신뢰도
독립 변수	근로 시간 특성 퇴근시간의 규칙성, 출퇴근변동성, 근무시간 중 사적시간사용, 병가사용, 휴가사용, 근무시간 중 외출여부(1=전혀 아니다, 2=아니다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다) 하루근무시간(연속변수)	7	-
	가족 친화 제도 산전 후 휴가, 유사산 휴가, 육아휴직, 직장보육시설 (0=시행안함, 1=시행함)	4	.814
종속 변수	가사활동영역	4	.788
	자녀 양육 참여	4	.772
	인지적 성취 지도영역	9	.881
	일상생활 지도영역	13	.906
	여가활동영역	30	.947
배경변수	연령(연속변수) 교육수준(1=고졸 이하, 2=전문대졸, 3=대학졸 이상) 총 자녀수(연속변수)	5	-
	직업(생산직, 판매직, 서비스직, 관리직, 전문직, 자영업, 농축산업, 기타) 가계 총소득(1=300만원 이하, 2=300-400만원, 3=400-500만원, 4=500만원 초과)		
	성역할태도(1=전혀 아니다, 2=아니다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다)	1	-

3. 자료의 수집 및 분석방법

1) 자료의 수집

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 2014년 7월 3일부터 7월 17일까지 경북지역의 어린이집을 통하여 어린이집 아동의 맞벌이 가정 아버지 56명을 대상으로 예비조사를 실시하여 분석한 후, 설문지를 수정, 보완하였다. 이후 2014년 8월 29일부터 9월 22일까지 우편 및 직접 배포방법을 활용하여 본 조사를 실시하였다. 본 조사 설문지는 경상북도 23개 시, 군, 구에 있는 65개 어린이집(가정어린이집 제외)을 통하여 각 어린이집에 10부씩 총 650부를 배포하였고, 592부가 회수 되었다. 이 중 분석이 적합하지 않은 설문지 15부를 제외하고, 총 577부가 분석에 활용되었다³⁾.

2) 자료의 분석

수집된 자료는 부호화 과정(coding) 및 오류검토 작업을 거친 후, SPSS WIN 18.0을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 연구모형의 각 변수를 측정하는 척도의 신뢰도 값을 검정하기 위해 Cronbach's α 값을 구하였다. 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 조사대상자의 근로시간특성, 가족친화제도 및 자녀양육참여 수준을 알아보기 위해 평균과 표준편차 등을 산출하였다. 근로시간특성, 가족친화제도와 자녀양육참여의 관계를 살펴보기 위하여 pearson 상관분석을 실시하였으며, 자녀양육참여에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

3) 본 연구에 사용된 조사 자료는 이재법(2015)이 수집한 자료를 재분석한 것이다.

4. 조사대상자의 일반적 특성

<표 2>에 나타난 바와 같이 본 연구에 참여한 맞벌이 가정 아버지의 평균 연령은 36.6세로 나타났다으며, 교육수준은 대졸이상이 43.6%, 전문대졸 32.6%, 고졸이하 23.8%로 나타났다. 총 자녀수는 2명이 60.7%로 가장 높게 나타났으며, 1명 28.4%, 3명이상 10.9%로 평균 1.8명의 자녀를 가진 것으로 나타났다. 직업은 서비스직이 19.1%로 가장 높게 나타났으며, 전문직 19.0%, 자영업 17.1%, 생산직 13.0%, 관리직 12.1%, 기타 9.4%, 판매직 7.9%, 농수축산업이 2.4%로 순으로 나타났다. 가계 총소득의 경우 300만원 ~ 400만원 이하가 32.6%로 가장 높게 나타났으며, 500만원 초

과 28.1%, 400만원-500만원 이하 26.4%, 300만원 이하 12.9% 순으로 나타났다. 성역할태도의 경우 5점 만점 중 2.56점으로 나타나서 보통수준 보다 약간 낮은 양성평등적 태도를 나타냈다.

IV. 연구결과

1. 맞벌이 가정 아버지의 근로시간특성, 가족친화제도와 자녀양육참여

맞벌이 가정 아버지의 근로시간 특성, 가족친화제도 및 자녀양육 참여 정도는 <표 3>에 나타나 있다. 먼저 1일 근무시간은 평균 9.72시간으로

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

변인	분류	N	%
연령		평균 연령: 36.6세	
교육수준	고졸이하	139	23.8
	전문대졸	191	32.6
	대졸이상	255	43.6
총자녀수	1명	164	28.4
	2명	350	60.7
	3명 이상	63	10.9
	평균 자녀수: 1.8명		
직업	생산직	76	13.0
	판매직	46	7.9
	서비스직	112	19.1
	관리직	71	12.1
	전문직	111	19.0
	자영업	100	17.1
	농수축산업	14	2.4
기타	55	9.4	
가계총소득	300만원 이하	74	12.9
	300만원 ~ 400만원 이하	187	32.6
	400만원 ~ 500만원 이하	151	26.4
	500만원 초과	161	28.1
성역할태도		평균점수: 2.56	

* 응답의 결측치로 인하여 사례수가 다를 수 있음

〈표 3〉 근로시간특성, 자녀양육참여의 전반적 수준과 가족친화제도 시행여부

변수		평균	표준편차
근로시간특성	하루근무시간	9.72	1.90
	퇴근시간의 규칙성	3.73	.85
	출퇴근변동성	3.35	1.08
	근무시간 중 사적시간사용	3.13	1.08
	근무시간 중 외출여부	3.00	.94
	병가사용	3.49	1.07
	휴가사용	3.31	1.06
자녀양육 참여	가사활동 영역	2.89	.73
	인지적성취 지도 영역	3.03	.80
	일상생활 지도 영역	3.48	.59
	여가활동 영역	3.48	.60
	총 자녀양육참여	3.26	.56
가족친화제도	가족친화제도 시행여부	빈도	백분율
	산전 후 휴가	255	44.2
	유사산 휴가	153	26.8
	육아휴직	219	38.4
	직장보육시설	69	12.1
	가족친화제도 시행 개수	평균 1.49 개	

법적 1일 근로시간 8시간보다는 1시간 43분가량을 더 근무하고 있었다. 근무시간과 함께 중요한 변수인 퇴근시간 규칙성은 3.73점으로 나타나서 보통이상의 규칙성을 가지는 것으로 나타났다. 다음으로 근무시간의 융통성 변수 가운데, 병가사용 3.49점, 출퇴근변동성 3.35점, 휴가사용 3.31점, 근무시간 중 사적시간사용 3.13점, 근무시간 중 외출여부 3.00점 순으로 나타나, 근무시간 중 외출여부를 제외하고 모두 5점 척도의 중간 값 3점보다 높게 나타나서 근무시간 융통성이 보통이상인 것으로 보인다.

가족친화제도의 경우 산전 후 휴가 44.2%, 유사산 휴가 26.8%, 육아휴직 38.4%, 직장보육시설 운영 12.1%를 실시하고 있는 것으로 나타났으며, 평균 1.49개의 가족친화제도를 운영하고 있는 것으로 나타났다.

자녀양육참여의 경우 3.26점으로 5점 척도의

중간 값인 3점보다 높게 나타났으며, 자녀양육참여 하위영역의 경우 여가활동과 생활지도가 3.48점으로 가장 높은 것으로 나타났으며, 인지적 성취지도 3.03점, 가사활동 2.89점 순으로 나타났다. 가사활동을 제외하고, 모두 5점 척도의 중간 값 3점보다 높게 나타났다. 결과를 통해서 보면, 맞벌이 가정의 아버지는 자녀양육 참여의 영역 중 여가활동 및 생활지도에 가장 많이 참여하고 있으며, 가사활동에 가장 적게 참여하는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 선행연구(홍영희, 2006; , 안수미 외, 2013, 유영미, 2013,)와 유사한 결과라 할 수 있다. 홍영희(2006)의 연구결과 아버지의 양육참여는 생활지도가 3.17로 가장 높게 나타났으며, 가사활동이 2.89로 가장 낮게 나타났다. 또한 다문화가정 아버지를 대상으로 한 유영미(2013)의 연구결과 자녀양육 참여의 하위 영역별로 생활지도가 3.82점으로 가장 높게 나타났으며,

가사활동참여가 3.27점으로 가장 낮게 나타났다. 인수미 외(2013) 연구에서도 아버지의 자녀돌보기 시간 중 가장 많은 시간은 자녀와의 공유 여가시간이라고 한 것과 일치하는 것이다. 한편, 김보람(2013)의 연구결과 자녀양육참여는 여가활동 3.63점으로 가장 높게 나타났으나, 인지적 성취지도참여가 2.80점으로 가장 낮게 나타나서 본 연구결과와는 다소 차이가 있는 것으로 나타났다.

이러한 차이가 나타나는 이유는, 김보람(2013)의 연구는 영유아 자녀를 둔 아버지를 대상으로 했기 때문에, 자녀의 연령 차이에 기인한 것으로 보인다. 만 1, 2세 영유아의 경우 인지적 성취 지도보다 돌봄에 치중한 역할이 중요하기 때문에 다른 영역에 대한 참여보다 인지적 성취 지도영역은 낮게 나타나게 된다.

2. 맞벌이가정 아버지의 근로시간특성 및 가족친화제도가 자녀양육 참여에 미치는 영향

1) 맞벌이가정 아버지의 근로시간특성, 가족친화제도와 자녀양육참여의 관계

맞벌이가정 아버지의 근로시간특성 및 가족친화제도와 자녀양육참여의 관계를 알아보기 위하여, 상관관계 분석을 실시하였으며 분석결과는 <표 4>와 같다.

<표 4>에서 보면, 아버지의 자녀양육참여 각 하위영역 중 가사활동영역은 아버지의 일반적 특성 중 교육수준, 가계 총소득, 성역할태도와 정적상관이 있으며, 근로시간 특성 중 퇴근시간 규칙성과는 정적상관을, 근무시간 중 사적시간사용, 하루근무시간과는 부적상관관계를 나타냈고, 가족친화제도와는 정적상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 자녀양육참여의 하위영역 중 인지적 성취지도영역은 아버지의 교육수준, 가계총소득과 정적상관을 보였고, 근로시간 특성 중에는 퇴근시간의 규칙성과 정적상관을, 하루 근무시간과 부적상관관계를 가지며, 가족친화제도와는 정적상관관계

를 가지는 것으로 나타났다. 자녀양육참여의 하위영역 중 일상생활 지도영역은 일반적 특성 가운데는 교육수준 및 가계 총소득과 정적상관을 보였으나, 연령과는 부적상관을 나타냈으며, 근로시간특성 가운데는 퇴근시간의 규칙성, 출퇴근변동성, 병가사용, 휴가사용과 정적상관을, 그리고 하루근무시간과는 부적상관관계를 나타냈다. 가족친화제도와 정적상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 자녀양육참여의 하위영역 중 여가활동영역은 아버지의 교육수준, 가계 총소득과는 정적상관을, 연령 및 총 자녀수와는 부적상관을 나타냈으며, 근로시간 특성 중 퇴근시간규칙성, 병가사용, 휴가사용과는 정적상관, 하루 근무시간과는 부적상관관계를 그리고 가족친화제도와는 정적상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

아버지의 자녀양육 참여와 아버지의 일반적인 특성, 근로시간 특성 및 가족친화제도와와의 상관관계를 살펴본 결과, 아버지의 일반적 특성 가운데 교육수준은 자녀양육 참여의 모든 하위영역에 정적인 상관관계를 가지고 있어서 교육수준이 높을수록 자녀양육 참여가 많은 것으로 나타났다. 이는 김가운·신혜영(2013)의 연구결과와 일치하나 교육수준과 상관관계가 없다고 한 고광민 외(2012)의 결과와는 다르다. 특히 성역할태도 변수는 아버지의 자녀양육 참여 중 가사활동 영역과 인지적 성취 지도영역만이 정적상관을 나타내고 있어서 자녀양육참여의 영역에 따라 차이가 있었으며, 이는 최혜숙과 이은혜(1998), 곽은희(2012)의 연구결과와 일치한다. 근로시간 특성변수 가운데는 퇴근시간의 규칙성이 모든 자녀양육 참여와 정적상관을 가져서 직장변수 중 퇴근시간이 규칙적일수록 자녀양육참여가 증가하는 것으로 보인다. 그러나 하루 근무시간은 모든 하위영역의 자녀양육참여와 부적상관을 나타내서 근무시간이 길수록 자녀양육참여가 어려움을 나타냈다. 이런 결과는 대부분의 선행연구결과와 일치하는 것이다. 나아가 가족친화제도 역시 자녀양육참여의 모

〈표 4〉 근로시간특성, 가족친화제도, 자녀양육참여간의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. 연령	1																
2. 교육수준	-.023	1															
3. 총 자녀 수	.164**	-.047	1														
4. 가계 총소득	.088*	.277**	.020	1													
5. 성역할태도	-.006	.131**	-.028	.029	1												
6. 퇴근시간의 규칙성	-.040	.042	-.082*	.043	.055	1											
7. 출퇴근변동성	-.017	-.021	.017	.116**	-.118**	-.077	1										
8. 근무시간 중 사적시간사용	.077	-.028	.005	.176**	-.105*	-.075	.641	1									
9. 병가사용	.025	.037	-.067	.171**	-.140**	.042	.513**	.446**	1								
10. 휴가사용	.022	.047	-.042	.211**	-.089*	.097*	.461**	.428**	.713**	1							
11. 근무시간 중 외출여부	.058	-.003	-.007	.136	-.073	-.076	.596**	.642**	.496**	.484**	1						
12. 하루근무시간	-.091*	-.092*	.042	-.091*	-.091*	-.301**	.020	.020	-.078	-.126**	-.031	1					
13. 가족친화제도	-.067	.267**	-.117**	.204**	.094*	.138**	-.046	-.051	.193**	.187**	-.036	-.126**	1				
자 녀 양 육 참 여	14. 가사활동 영역	-.024	.104*	-.001	.087*	.136**	.172**	-.024	-.110**	.078	.076	-.030	-.107**	.153**	1		
	15. 인지적 성취 지도영역	-.002	.125**	.031	.002	.124**	.200**	-.015	-.048	.019	.053	.010	-.146**	.152**	.665**	1	
	16. 일상생활 지도영역	-.113**	.206**	-.078	.111**	.056	.219**	.093*	.015	.112**	.153**	.026	-.094*	.194**	.541**	.657**	1
	17. 여가활동 영역	-.163**	.214**	-.115**	.140**	.036	.213**	.076	.031	.145**	.165**	.044	-.112**	.211**	.526**	.599**	.853**

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

든 하위영역과 정적인 상관을 나타내고 있어서 직장의 가족친화제도가 많을수록 자녀양육참여가 많아지는 것으로 나타났다.

2) 맞벌이가정 아버지의 자녀양육참여에 영향을 미치는 요인

맞벌이가정 아버지의 근로시간 특성, 가족친화제도가 아버지의 자녀양육참여에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석에 앞서, 회귀분석에 투입된 독립변수들의 다중공선성을 알아보기 위하여 변수들간의 공차한계(Tolerance)와 분산팽창지수(VIF: variance inflation factor)를 파악하였다. 투입된 변수들의 공차한계는 .400에서 .968로 모두 0.1이 상의 수

치를 보이고, 분산팽창지수는 1.047에서 2.503로 모두 5이하의 수치를 보이고 있어, 투입된 모든 변수들은 공선성에 문제가 없음을 나타내고 있다.

맞벌이가정 아버지의 전반적인 자녀양육참여에 미치는 영향요인을 파악하기 위해, 다중회귀분석을 실시한 결과는 아래 <표 5>와 같다. 일반적 특성, 근로시간특성 및 가족친화제도가 자녀양육참여에 미치는 영향을 분석한 것으로, 자녀양육참여에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 근로시간 특성 중 퇴근시간의 규칙성($\beta=.193, p<.001$)으로 나타났으며, 다음으로 아버지의 교육수준($\beta=.182, p<.001$), 그리고 직장에서의 휴가사용($\beta=.119, p<.05$) 및 가족친화제도($\beta=.106, p<.05$), 아버지의 연령($\beta= -.092, p<.05$) 순으로 영향을 미치는

〈표 5〉 자녀양육참여 영향요인 분석 결과

		자녀양육참여	
		B	β
배경변인	연령	-.012	-.092*
	교육수준	.109	.182***
	총 자녀 수	.002	.002
	가계 총소득	-.006	-.015
	성역할태도	.026	.035
근로시간 특성	퇴근시간의 규칙성	.124	.193***
	출퇴근변동성	.032	.063
	근무시간 중 사적시간사용	-.030	-.059
	근무시간 중 외출여부	-.013	-.026
	병가사용	-.005	-.009
	휴가사용	.061	.119*
	하루근무시간	-.008	-.030
가족친화제도		.041	.106*
상수		2.725	
R ²		.148	
F		6.264***	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

것으로 나타났다. 본 연구결과 직장에서의 퇴근시간이 규칙적일수록, 아버지의 교육수준이 높을수록, 그리고 휴가사용이 자유로울수록, 가족친화제도가 많을수록 자녀양육참여를 많이 하는 것으로 나타났으며, 또 나이가 젊은 아버지일수록 자녀양육참여도가 높은 것으로 나타났다. 아버지의 일반적인 특성, 근로시간의 특성 및 가족친화제도는 아버지의 자녀양육참여정도를 14.8% 설명하는 것으로 나타났다.

3) 아버지 자녀양육의 각 영역별 참여에 영향을 미치는 요인

맞벌이가정 아버지의 자녀양육 참여는 각 하위 영역에 따라 영향을 미치는 요인에 차이가 있는지를 살펴보기 위해 자녀양육참여의 하위영역인

가사활동영역, 인지적 성취 지도영역, 일상생활지도영역, 여가활동영역에 미치는 영향요인을 살펴본 결과는 아래 <표 6>과 같다.

맞벌이가정 아버지들의 자녀양육참여 가운데 가장 낮은 참여를 보이고 있는 가사활동영역은 아버지의 일반적인 특성과 근로시간 특성에 의해 영향을 받는 것으로 나타났다. 특히 근로시간 특성 중 근무시간 중 사적시간사용($\beta=-.184$, $p<.01$), 퇴근시간의 규칙성($\beta=.130$, $p<.01$), 병가사용($\beta=.123$, $p<.05$)이 영향을 미치고 있으며, 일반적인 특성 가운데는 성역할 태도 ($\beta=.094$, $p<.05$)가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자녀를 양육하는데 필요한 설거지를 하거나, 아이의 침구를 정리 하거나, 아이 옷을 세탁하거나 식사를 준비하는 등의 가사활동영역의 참여는 근무시간 중 사적시간 사용이 적을수록, 퇴근시간이 규칙적일수록, 병가

〈표 6〉 하위영역별 자녀양육참여 영향요인 분석 결과

		자녀양육참여 하위영역							
		가사활동		인지적성취지도		일상생활지도		여가활동	
		B	β	B	β	B	β	B	β
배경 변인	연령	-0.005	-.027	-.001	-.003	-.013	-.094*	-.022	-.155***
	교육수준	.035	.040	.095	.121*	.124	.196***	.116	.180***
	총 자녀 수	.040	.030	.107	.089*	-.021	-.022	-.033	-.034
	가계 총소득	.014	.022	-.049	-.083	-.008	-.017	.015	.031
	성역할태도	.102	.094*	.065	.067	-.005	-.006	-.002	-.003
근로 시간 특성	퇴근시간의 규칙성	.121	.130**	.141	.168***	.127	.187***	.111	.160***
	출퇴근변동성	.016	.021	.006	.009	.072	.134*	.017	.032
	근무시간 중 사적시간사용	-.136	-.184**	-.035	-.053	-.030	-.056	.000	-.001
	근무시간 중 외출여부	.019	.026	.031	.046	-.023	-.042	-.018	-.032
	병가사용	.105	.123*	-.042	-.053	-.040	-.064	.000	-.001
	휴가사용	.009	.012	.040	.060	.068	.127*	.062	.113
	하루근무시간	-.010	-.024	-.027	-.072	-.001	-.002	-.009	-.030
가족친화제도		.035	.062	.052	.103*	.044	.107*	.041	.098*
상수		2.223		2.093		2.957		3.326	
R ²		.081		.095		.144		.156	
F		3.246***		3.818***		6.115***		6.715***	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

사용이 자유로울수록, 양성평등한 성역할태도를 가질수록 가사활동영역 참여가 높은 것으로 나타났다. 직장의 가족친화제도는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 이들 변수들이 가사활동영역 참여에 미치는 영향을 분석한 결과 전체 설명력은 8.1%로 나타났다.

아버지가 자녀의 학습지도나 숙제 등을 도와주는 인지적 성취지도영역에 영향을 미치는 요인은 퇴근시간의 규칙성($\beta=.168, p<.001$), 아버지의 교육수준($\beta=.121, p<.05$), 가족친화제도($\beta=.103, p<.05$), 총 자녀수($\beta=.089, p<.05$) 순으로 나타났다. 즉, 직장에서의 퇴근시간이 규칙적일수록, 아버지의 교육수준이 높을수록, 직장에서 가족친화제도가 많을수록, 가정에 총 자녀수가 많을수록 맞벌이가정 아버지들이 자녀의 인지적 성취를 높여

주기 위한 참여가 높은 것으로 나타났다. 아버지의 일반적 특성, 근로시간특성 및 가족친화제도가 자녀의 인지적 성취 지도참여에 미치는 영향의 전체 설명력은 9.5%로 나타났다.

아버지들의 참여가 높은 영역인 자녀의 일상생활지도영역은 아버지의 교육수준($\beta=.196, p<.001$), 퇴근시간의 규칙성($\beta=.187, p<.001$), 출퇴근 변동성($\beta=.134, p<.05$), 휴가사용($\beta=.127, p<.05$) 가족친화제도($\beta=.107, p<.05$), 아버지의 연령($\beta=.094, p<.05$) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아버지의 교육수준이 높고 연령이 낮을수록, 직장에서의 퇴근시간이 규칙적이고, 출퇴근시간의 변동성이 높고, 휴가사용이 자유로울수록, 그리고 가족친화제도가 많이 시행될수록 아버지의 자녀 생활지도참여가 높은 것으로 나타났다. 일반적 특성,

근로시간특성 및 가족친화제도가 자녀의 일상생활 지도 영역 참여에 미치는 영향을 분석한 결과 전체 설명력은 14.4%로 나타났다.

아버지가 자녀와 놀이 상대가 되어주거나 함께 영화를 보거나, 취미생활을 하는 등 일반적으로 아버지들의 참여가 가장 많은 여가활동참여는 아버지의 교육수준($\beta=.180, p<.001$), 퇴근시간 규칙성($\beta=.160, p<.001$), 아버지의 연령($\beta=.155, p<.001$), 가족친화제도($\beta=.098, p<.05$) 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아버지의 교육수준이 높고 연령이 낮을수록, 직장에서 퇴근시간이 규칙적이고 가족친화제도가 많이 시행되는 직장일수록 아버지들은 자녀와 함께하는 여가활동참여가 높은 것으로 나타났다. 일반적 특성, 근로시간특성 및 가족친화제도가 여가활동에 미치는 영향을 분석한 결과 전체 설명력은 15.6%로 나타났다.

이상의 분석결과를 통해서 보면, 맞벌이가정 아버지의 자녀양육참여 정도는 자녀양육의 영역에 따라 차이가 있으며, 각 영역별 참여정도에 영향을 미치는 요인에도 차이가 있다. 아버지의 인구학적 특성 가운데, 연령과 교육은 각각 자녀의 일상생활 지도영역과 여가활동영역의 참여에 영향을 미치고 있는데, 아버지가 젊고 교육수준이 높을수록 이들 영역의 자녀양육참여가 높았다. 한편 자녀수는 자녀의 인지적 성취지도영역 참여에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 자녀 수가 많을수록 아버지가 자녀의 인지적 성취지도도를 더 많이 하고 있었으며, 아버지들의 참여가 가장 낮은 영역인 가사활동영역은 아버지의 성역할태도가 중요한 영향요인으로 양성평등적인 성역할태도를 가진 아버지가 자녀양육 중 가사활동영역 참여도가 높은 것으로 나타났다.

맞벌이가정 아버지의 근로시간 특성 중 가장 중요한 변수는 퇴근시간의 규칙성으로, 퇴근시간의 규칙성은 자녀양육참여의 모든 영역에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 하루의 근무시간은 별 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났는데, 이

를 통해서 보면 아버지들이 자녀양육에 참여할 수 있기 위해서는 단순히 근로시간을 줄이는 것보다 퇴근시간이 규칙적일 때 더 영향을 많이 주는 것으로 보인다. 이는 아버지의 절대적인 노동시간보다 시간유통성이라는 질적 변수가 자녀양육참여에 더 영향을 미친다고 하는 허경옥(1994) 등의 연구결과와 맥을 같이 하는 것이다.

가족친화제도 역시 아버지의 자녀양육참여 증가사활동영역을 제외한 각 영역의 참여에 영향을 미쳐서 가족친화제도가 많이 보장된 직장일수록 아버지의 자녀양육참여가 높게 나타났다.

V. 결론 및 제언

여성의 사회적 진출, 양성평등의식의 확산과 자녀양육에 미치는 아버지의 영향요인의 검증 등으로 인하여 아버지의 자녀양육 참여요구는 점점 증대되고 있다. 그러나 남성에게 생계부양자로서의 역할은 여전히 중요한 위치를 차지하고 있으므로 직장생활의 부담은 감소하지 않고 있다. 또 자녀양육참여 등의 가정 내 역할의 중요성은 증가되고 있지만, 남성의 가족생활 참여를 지원하는 정책인프라는 상당히 미비한 상황이다. 그로인하여 자녀를 양육하는 아버지들은 일과 가정의 갈등, 특히 시간빈곤을 경험할 가능성이 높다. 더구나 어머니가 취업한 맞벌이 가정의 경우는 아버지의 자녀양육참여가 더 요구되는 상황이라고 할 것이다. 따라서 본 연구는 맞벌이가정 아버지의 근로시간특성과 가족친화제도가 자녀양육참여에 미치는 영향을 살펴보고, 이를 통해 맞벌이가정 아버지의 자녀양육참여를 증대할 수 있는 방안에 대해 살펴보고자 하였다. 이를 위하여 경북지역에 거주하는, 자녀가 어린이집에 다니는 맞벌이가정 아버지들을 대상으로 구조화된 설문지를 통하여 설문조사를 실시하고 결과를 분석하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 맞벌이가정 아버지의 근로시간특성을 살펴보면, 하루 근무시간은 평균 9.72시간으로 법정 근로시간인 8시간보다 1시간 43분 정도 초과 근무를 하고 있었으나, 그 외 퇴근시간의 규칙성, 근로시간 융통성과 관련 있는 출퇴근 시간 변동성, 근무시간의 사적시간사용, 근무시간 중 외출 여부, 병가 사용 및 휴가사용 등 모두 보통보다 조금 높게 나타나고 있어서, 아버지들은 자신들의 근로시간 특성을 좋은 편은 아니나 보통수준은 되는 것으로 느끼고 있었다. 회사에서 제공하는 가족친화제도의 경우 중 산전후 휴가 제도를 가장 많이 시행하고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 육아휴직제도, 그리고 유사산휴가제도 순으로 시행하고 있었으며, 직장보육 시설은 시행하고 있는 비율이 가장 낮았다. 맞벌이 아버지들의 직장에서 가족친화제도는 평균 1.49개가 시행되고 있는 것으로 나타났다.

아버지들의 전반적인 자녀양육 참여정도는 3.26점으로 보통보다 조금 높게 나타났다. 여가활동영역과 일상생활 지도영역의 참여정도는 각각 3.48점으로 하위영역들 중 높은 편이나, 자녀들의 인지적 성취를 지도하는 영역(3.03)이나 자녀의 일상생활을 돌보기 위한 가사활동영역(2.89)의 참여정도는 상대적으로 낮게 나타났다. 즉, 아직도 아버지들은 자녀와 함께 놀아주거나 단순히 일상생활을 돌보는 영역의 참여는 보통정도로 참여하고 있지만, 구체적으로 학습을 도와주는 등 인지적 성취를 지도하거나, 자녀의 신체적인 돌봄을 위해 간식을 마련하거나 세탁을 하는 등의 가사활동영역 참여는 저조한 것으로 보인다.

둘째, 맞벌이 가정 아버지 자녀양육 참여의 각 하위영역들과 근로시간특성 및 가족친화제도의 상관관계를 분석한 결과 대부분의 근로시간특성 변수들과 가족친화제도, 그리고 인구학적 변수들은 아버지의 자녀양육 참여 각 하위영역들과 상관관계를 가지고 있었다. 특히 인구학적 특성 중

아버지의 교육수준, 근로시간 특성 중 퇴근시간의 규칙성, 하루근무시간은 자녀양육 참여의 각 하위영역 모두와 상관관계를 나타냈다. 즉, 교육수준이 높을수록, 퇴근시간이 규칙적일수록 그리고 하루의 근무시간이 적을수록 아버지들의 자녀양육 각 하위영역의 참여는 증가하였다.

셋째, 맞벌이가정 아버지의 자녀양육참여에 영향을 미치는 근로시간특성과 가족친화제도의 영향력을 분석한 결과, 다른 모든 변수들을 통제했을 때, 아버지의 전반적인 자녀양육 참여는 퇴근시간이 규칙적이고, 교육수준이 높을수록, 휴가사용이 자유로울수록, 가족친화제도가 많은 직장일수록, 그리고 연령이 낮을수록 자녀양육참여를 많이 하는 것으로 나타났다. 자녀양육의 각 하위영역별 참여정도에 영향을 미치는 요인은 하위영역별로 약간의 차이가 있었는데, 아버지들의 참여가 가장 저조한 가사활동영역의 참여는 다른 영역들과는 달리 인구학적 특성 가운데 연령이나 교육수준보다 성역할태도가 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 인지적 성취 지도영역은 아버지의 교육수준과 함께 총 자녀수가 영향을 미치고 있었다. 아버지들의 참여가 비교적 많은 일상생활지도영역과 여가활동 영역은 연령 및 교육수준의 영향이 커서 젊고 교육수준이 높은 아버지들의 참여가 높았다. 근로시간 특성 변수 중 가장 중요한 변수는 퇴근시간의 규칙성으로 나타났다. 이는 1일 근무시간이 아버지들의 자녀 양육 참여와 단순 상관관계를 가지나 회귀분석을 통해 다른 변수를 통제했을 때, 아버지의 자녀양육 참여에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것과 비교되었다. 가족친화제도 변수는 가사활동 영역을 제외한 모든 영역에서 아버지들의 자녀양육 참여를 높이는 데 영향을 미치는 요인이었다.

이상의 결과를 토대로 본 연구의 논의 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 아버지들의 자녀 양육참여에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 퇴근시간의 규칙성이었다.

퇴근시간의 규칙성은 자녀양육참여의 하위영역인 가사활동영역, 인지적 성취지도영역, 일상생활 지도영역, 여가활동영역 등 모든 영역에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 하루 근무시간은 전반적인 자녀양육 참여 및 자녀양육 참여의 하위영역에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 직장에 다니는 아버지들의 자녀양육 참여가 직장의 근로시간 특성 중 절대적인 시간의 양 보다는 규칙적인 퇴근시간이라는 질적인 면이 더 영향력이 큰 것으로 나타난 것이다. 즉 스스로 관리할 수 있는 시간이 주어져서 자녀양육참여가 가능한 환경을 조성해 주는 것이 무엇보다 중요함을 의미한다. 따라서 아버지들의 자녀양육참여를 증대시키기 위해서는 근로시간의 단축과 업무경감 등도 중요한 부분이지만, 규칙적인 퇴근이 더욱 중요한 것으로 나타났다.

둘째, 아버지의 자녀양육참여에 교육수준은 정적영향을 미치는 중요한 요인이며, 연령은 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 맞벌이 가정 아버지 중 특히 연령수준이 높은 아버지와 교육수준이 낮은 아버지들을 대상으로 자녀양육참여와 관련된 교육 및 캠페인 등 적극적인 개입이 필요함을 시사한다. 즉, 교육수준이 낮은 아버지와 연령수준이 높은 아버지의 경우에는 자녀양육에 참여할 수 있는 다양한 방법을 고려해야 한다. 부모교육 등을 통해 자녀양육에 아버지의 참여가 얼마나 중요한지를 알리는 것과 직장의 근무환경을 개선하여 자녀 양육기 아버지들이 자녀양육에 참여할 수 있는 다양한 접근방법이 고려되어야 함을 의미한다.

셋째, 자녀양육참여에 가족친화제도는 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 본 연구결과 가족친화제도는 평균 1.49개가 시행되고 있는 것으로 나타나, 시행도가 매우 저조하다. 이는 한국의 기업들이 정부가 법으로 정한 가족친화정책만을 마치못해 수용한다는 지적(임인숙, 2003; 이숙현과 권영인, 2009)을 잘 반영해주는 결과라 할

수 있다. 가족친화제도의 시행도 자체가 낮기 때문에, 실제 가족친화제도의 이용률은 훨씬 더 낮은 것으로 나타난다. 가족친화제도는 자녀양육참여에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 따라서 아버지의 자녀양육참여를 증대시키기 위하여 가족친화제도를 확산하기 위한 다양한 방안이 강구되어야 할 것이다.

본 연구를 바탕으로 추후 연구에 대한 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 아버지의 자녀양육참여는 아버지의 배우자인 어머니의 특성에 영향을 받는다(허경옥, 1994)는 사실을 고려할 때, 추후 연구 시 어머니의 근로시간특성, 배우자의 양육참여 지지 등을 고려하여 자녀양육에 미치는 영향을 고려해야 할 것이다. 둘째, 본 연구에서는 가족친화제도의 시행도를 중심으로 자녀양육참여에 미치는 영향을 조사하였다. 그러나 시행도와 이용도는 차이가 있으므로, 후속연구에서는 실제 가족친화제도를 이용한 아버지를 대상으로 자녀양육참여에 미치는 영향을 조사함으로써, 가족친화제도의 영향력을 검증하는 것이 필요할 것으로 생각된다. 뿐만 아니라 가족친화제도의 전반적인 내용과 함께 구체적인 제도들 각각의 영향력을 파악해보는 것도 의미가 있으리라 생각된다. 그러나 현재의 기업환경으로 볼 때, 아버지들의 가족친화제도 이용도를 반영하기에는 상당한 시간이 걸릴 것으로 보인다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 연구대상은 경상북도의 맞벌이 아버지를 대상으로 했기 때문에 연구결과의 일반화에 한계를 가진다. 둘째, 본 연구는 아버지의 자기보고를 기반으로 하였기 때문에 실제의 수행과 차이가 있을 수 있다는 점이다.

【참 고 문 헌】

- 1) 강혜련·최서연(2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 5(3), 1-14.
- 2) 강희경(2004). 학령기 자녀를 둔 아버지의 자녀 양육참여도와 근무조건 융통성에 따른 양육스트레스 부모교육연구, 1(1), 87-105.
- 3) 고광민·이숙현·권영인(2012). 아버지의 직무스트레스가 양육 참여 수준 및 부모 역할 만족도에 미치는 영향 - 일 - 가족갈등의 매개효과를 중심으로. 한국가족관계학회지, 19(3), 113-137.
- 4) 곽은희(2011). 아버지의 자녀양육 참여, 성역할 고정관념, 유아 사회성과의 관계. 가톨릭대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 5) 김가운·신혜영(2013). 아버지 양육행동에 영향을 미치는 양육참여, 양육스트레스, 양육효능감의 상대적 영향력 탐색. 한국보육지원학회지, 9(2), 191-213.
- 6) 김보람(2013). 영·유아기 자녀를 둔 아버지의 양육참여도. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 7) 김소영·옥선화(2000). 기혼 남성의 아버지 역할과 직업역할 몰입 유형화와 생활만족도. 한국가정관리학회지, 18(2), 125-139.
- 8) 김혜연·신유립(2005). 유아기 자녀를 둔 아버지의 역할만족도와 관련된 변인 연구: 제주지역을 중심으로. 한국가정관리학회지, 23(5), 93-102.
- 9) 김혜영·황정미·선보영·김동기(2008). 남성의 부성경험과 갈등에 관한 연구. 한국여성정책연구원.
- 10) 박영순(1990). 영 유아의 사회성 및 인지 발달에 관한 아버지의 참여도 조사연구. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 11) 백경미(2009). 성인직적 가족친화제도 모색을 위한 기업 유형별 여성의 일과 삶 연구. 동덕여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 12) 법제처 <http://www.law.go.kr/>
- 13) 서혜영(1998). 남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모 역할 만족도 및 부모로서의 유능감. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 14) 송명순(2008). 아버지의 양육태도 및 역할수행에 따른 유아의 자아개념. 계명대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 15) 안수미·이기영·이승미(2013). 아버지의 자녀양육참여와 자녀양육시간. 한국가족자원경영학회지, 17(2), 93-119.
- 16) 여성가족부 <http://www.mogef.go.kr/>
- 17) 유계숙(2010). 기업의 가족친화제도가 근로자의 자녀출산에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 28(2), 89-96.
- 18) 유영미(2013). 다문화가정 아버지의 자녀양육 참여에 대한 인식과 실태조사 연구. 한양사이버대학교 휴먼서비스대학원 석사학위논문.
- 19) 이미현·최혜순(2014). 아버지 양육참여 관련 연구동향 분석. 청소년학연구, 21(4), 307-330.
- 20) 이성희·한은주(1998). 기혼남성의 아버지 역할행동에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 16(2), 23-39.
- 21) 이숙현·권영인(2009). 기업의 가족친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여: 일-가족 갈등의 매개효과를 중심으로. 가족과 문화, 21(1), 1-28.
- 22) 이재법(2015). 맞벌이 가정 아버지의 직무만족과 자녀양육참여가 가정건강성에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 23) 이지영(2008). 아버지의 양육효능감과 자녀양육참여: 어머니의 문지기 역할을 매개 변인으로. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 24) 임애련(2015). 아버지의 결혼만족도, 직업만족도 및 양육참여: 아버지 기질의 조절효과. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 25) 임인숙(2003). 한국 기업의 가족친화제도의 한계: 취업여성을 위한 육아지원제도를 중심으로. 가족과 문화, 15(3), 63-86.

- 26) 장재홍·김태성(2002). 아버지의 자녀양육행동과 어머니의 결혼만족도 및 자녀양육태도간의 관계. 청소년상담연구, 10(2), 123-139.
- 27) 정유진(2013). 가족친화제도와 조직문화가 영아기 자녀를 둔 취업부모의 양육스트레스와 양육효능감에 미치는 영향. 경북대학교 대학원 석사학위논문.
- 28) 조선화(1997). 아버지 역할에 관한 우리나라 연구의 동향. 미래유아교육학회지, 4(1), 179-203.
- 29) 최경순(1992). 아버지 양육행동 및 참여도와 아동의 사회적 능력과의 관계. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 30) 최성일·유계숙(2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족조화, 인적자원성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. 한국가족관계학회지, 12(2), 1-26.
- 31) 최순자·深谷昌志·이광형(2007). 한국 일본 대만 아버지의 자녀양육 의식 국제비교. 한국일본교육학연구, 11(2), 133-150.
- 32) 최혜숙·이은혜(1998). 맞벌이 가족에서 아버지의 가사와 자녀양육 참여. Yonsei Journal of Human Ecology, 12, 84-93.
- 33) 허경옥(1994). 부의 자녀 양육에의 참여 시간 결정요인 연구. 대한가정학회지, 23(3), 63-70.
- 34) 허선자(1993). 아버지의 역할지각 및 양육참여 행동에 영향을 주는 변인분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 35) 헤럴드경제 (2015.1.14). ‘프렌디 대디’는 예능일뿐... 아빠는 가정보다 일을 좋아해. http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20150114000456&md=20150114135157_BL.
- 36) 홍영희(2006). 아동이 지각한 아버지의 자녀양육참여와 아동의 자아존중감의 발달. 춘천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 37) Amato, P. R., Meyers, C. E. & Emery, R. E.(2009). Changes in nonresident father-child contact from 1976 to 2002. Family Relations, 58(1), 41-53.
- 38) Becker, G. S.(1965). A theory of the allocation of time. The Economic Journal, 75, 493-517.
- 39) Becker, G. S.(1974). A theory of marriage: Part II. Journal of Political Economy, 82(2), 11-26.
- 40) Berk, S. F.(1985). The gender factory: The apportionment of work in American household. New York: Plenum Press.
- 41) Forth, J., Lissenburgh, S., Callender, C. & Millward, N.(1997). Family friendly working arrangements in Britain, Research Report 16. London: Department for Education and Employment.
- 42) Greenhaus, J. H. & Beutel, N. J.(1985). Source of conflict between work and family roles. Academy of management Review, 10, 76-88.
- 43) Kwon, Y. & Roy, K.(2007). Changing social expectations and paternal caregiving experiences for working class and middle class Korean fathers. Journal of Comparative Family Studies, 38, 285-305.
- 44) Marks, S. R. & MacDermid, S. M.(1996). Multiple roles, and the self:: A theory of role balance. Journal of Marriage and Family, 58(2), 417-432.
- 45) Nock, S. L. & Kingston, P. W.(1985). Consequences of the family work day. Journal of marriage and the Family, 47(3), 619-629.
- 46) Pleck, J. H.(1993). Are “family supportive” employer policies relevant to men? In J. C. Hood(Ed.), Men, work and family(pp.217-237). Newbury Park, CA: Sage.
- 47) _____ (2010). Paternal involvement: revised conceptualization and theoretical linkages with child outcomes. In M. E. Lamb (Ed.), The Role of the father in Child Development(pp. 67-107). London: Wiley.

48) Staines, G. L.(1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work. Human Relations, 33, 111-129.

49) 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

- 투 고 일 : 2016년 9월 1일
- 심 사 일 : 2016년 10월 9일
- 게재 확정일 : 2016년 11월 25일