

아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향: 가족친화제도 시행여부의 조절효과를 중심으로

The Effect of Fathers' Gender Role Attitudes on Affectionate Parenting Behaviors:
Moderating Effects of Family-Friendly Policies in Fathers' Workplaces

연세대학교 일반대학원 아동가족학과
석·박사 통합과정 정인혜^{*}
연세대학교 아동가족학과
교수 전해정^{**}
연세대학교 일반대학원 아동가족학과
석·박사 통합과정 강미선
연세대학교 아동가족학과
박사 후 연구원 주수산나

Dept. of Child and Family Studies, Graduate School, Yonsei Univ.
Jung, Inhye

Dept. of Child and Family Studies, Yonsei Univ.
Professor Jun, Hey Jung

Dept. of Child and Family Studies, Graduate School, Yonsei Univ.
Kang, Miseon

Dept. of Child and Family Studies, Yonsei Univ.
Post-doc, Researcher Joo, Susanna

〈목 차〉

- | | |
|------------|----------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 논의 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

This study examined whether family-friendly policies at work moderate the association between fathers' gender role attitudes and their affectionate parenting behaviors. The data was derived from the Panel Study of Korean Children. The samples included 1,164 fathers who participated in the seventh and eighth panel studies. To analyze the data, Pearson's correlations,

* 주저자: 정인혜(inhye.jung@yonsei.ac.kr)

** 교신저자: 전해정(hjjun@yonsei.ac.kr)

multi-regression, and simple slope analysis were conducted using SPSS 25.0 and PROCESS Macro. The key findings of the study were as follows: Among family-friendly policies, the paternity leave and a flexible work system moderated the association between gender role attitudes and affectionate parenting behavior. Such family-friendly policies strengthened fathers' affectionate parenting, and gender role attitudes tended to be egalitarian in this case. The results of the present study showed that fathers' affectionate parenting behavior reflected their egalitarian gender role attitudes and particularly emphasized the importance of the role of family-friendly policies in providing fathers with autonomous time use.

Key Words : 남성 양육 (Male Parenting), 아버지 (Fathers), 양육행동 (Parenting Behavior), 성역할태도 (Gender Role Attitudes), 가족친화제도 (Family-Friendly Policies)

I. 서론

돌봄은 취약한 인간의 필요에 응답하는, 모든 인간의 삶에서 필수불가결한 실천이자 가치다(김희강, 2018). 이러한 정의를 바탕으로 모든 인간이 돌봄인이 되어야 한다는 윤리가 제기되는 가운데, 돌봄 주체로서 남성에 대한 논의가 활발하다. Gilligan(2011, 김문주 역, 2018 : 270)은 “어쩌다 우리는 보살피는 능력을 잃어버렸는가?”라고 질문하며, 특히 남성들은 성장하며 돌볼 수 있는 능력을 서서히 잃어가는 과정을 겪는다고 역설한다. 이 같은 맥락에서 돌봄을 당연히 ‘여성적’인 것이라고 여기는 것이 ‘자연스러운 일’이 아님을 깨달아야 한다는 주장도 제기된다(Tronto, 2013; 김희강·나상원 역, 2014). 성역할은 개인, 혹은 사회 안에 내재한 이데올로기로, 본질적인 것이 아니라 시대에 따라 변해가는 것임을 주지해야 하는 것이다(Hochschild, 2012). 이러한 논의들은 여성의 사회 진출이 활발해지며 기존의 성별 분업이 더 이상 유효하지 않다는 현상으로 뒷받침된다. 돌봄에 대한 성별화된 태도는 고정적이지 않으며 사회·문화적 요인에 따라, 이를 내재화한 개인의 욕구에 따라 달라지는 것이다. 자녀 양육은 돌봄의 한 유형으로, 최근 남성 양육자인 아버지의 양육과 관련한 연구가 증가하고 있다는 점은 돌보는 주제로

서 남성을 위치시키려는 틀 안에서 이해할 수 있다.

새롭게 등장한 아버지상은 정서적 자원과 관계 기술을 발휘하는 것이 특징으로 ‘돌보는 아버지’, ‘양육하는 아버지’로 규정된다(이슬기, 2019). 도구적 역할에 만족했던 이전 세대와 달리 지금의 아버지들은 여성 양육자의 역할로 간주되던 정서적 역할까지 자신의 역할에 포함시킨다. 어린 자녀와 함께하는 남성은 ‘친구 같은 아버지’를 이상적인 아버지 상으로 여기고(김수정·조효진, 2016; 김정환·이선이, 2014), 자녀의 잉태에서부터 출산까지 전 과정에 자신의 아버지 세대보다 적극적으로 참여하며, 양육을 남성과 여성 공동의 역할로 인식하는 것으로 나타났다(나성은, 2015; 이슬기, 2019). ‘친구 같은 아버지’를 추구하는 이들은 자녀와 많은 시간을 함께 보내며, 활발하게 정서적으로 교감하고 소통하면서 자녀를 이해하려 한다(김정환·이선이, 2014). 또한 물리적인 시간을 함께 보내는 것 외에도 정서적으로도 인생의 선배 같은 온정적인 양육자 역할을 하고 싶어 한다(김수정·조효진, 2016).

이렇게 현상만을 살펴보면 남성과 여성의 영역을 구분 짓지 않는 성역할 변화를 바탕으로, 자녀 돌봄의 주체라는 ‘새로운 아버지’상이 나타났다고 여길 수 있다. 하지만 각자가 처한 맥락에 따라 구체적인 돌봄 양상은 달리 나타난다. 특히 한국사회에서는

성평등에 가까운 양육관을 보이면서도 실제로는 성별 분업을 유지하는 아버지의 모습이 두드러지는 것으로 나타난다(나성은, 2014). 상기한 연구에서도 연구 대상자들은 친구 같은 아버지가 되기 위해 현실적으로 할 수 있는 일은 퇴근 후나 주말에 한정된 시간 안에서 아이와 놀아주는 것뿐이고 이외에는 제약이 많음을 토로하며 자녀에 대한 죄책감을 보이기도 했다(김수정·조효진, 2016). 이는 양육자로서의 역할 인식을 반영하는 성역할태도와 실제 양육참여 및 양육행동 사이에 괴리가 나타날 수 있음을 알려준다(문은영·서영주·최나리, 2011). 이러한 괴리는 아버지상이 도구적 역할에서 완전히 탈피한 본질적인 변화가 아닌 또 다른 형태의 '신도구적 부상'(나성은, 2014)일 수 있음을 보여준다.

하지만 이들 아버지가 처한 환경이 개인의 요인에서 비롯한 것이 아니라 일터 등 환경적 요인에서 비롯한 것이라 할 때(성민정·원숙연, 2018; 조희금, 2016), 이는 보다 넓은 맥락에서 이해해야 할 필요성이 있다. 생태학적 체계 이론에 따르면 인간의 행동은 오롯이 독립적인 것이 아니라 최소 이원적인 관계를 바탕으로 한다(Bronfenbrenner, 1981; 이영 역, 1992). 특히 아버지의 양육은 사회·환경적 변화에 영향을 크게 받으며(Fox & Bruce, 2001), 그중에서도 일터의 분위기와 일하는 시간이 중요하게 작용하는 것으로 나타난다(조윤진, 2017; Kwon, 2010). 2007년 정부에서 기존의 '남녀고용평등법'을 '남녀고용평등과 일·가정의 양립 지원을 위한 법률'로 개정하며 가족친화제도를 개선하고, 기업을 대상으로 '가족친화인증제도'를 실시하게 된 것은 이 같은 맥락에서 살펴볼 수 있다. 가족친화인증제도는 기업이 육아휴직, 탄력근무, 직장 보육시설 설치 등 근로자가 일과 가정생활을 양립할 수 있도록 적극적으로 배려할 것을 독려하려는 취지를 보인다(박화윤·마지순·안라리, 2011). 이는 사회적 차원에서 아버지의 돌봄 참여의 중요성을 인식한 것이며, 이를 도모하기 위한 사회·환경적 변화를 제도를 통해 이끌어내고자 한 것이라 할 수 있다.

이렇게 정부가 일터와 관련한 제도를 정비하고 개입하는 것은 아버지의 역할 수행이 어머니의 역할을 보조하는 것을 넘어 적극적인 형태로 변해감을 알려주는 지표로, 여성의 권리 신장뿐 아니라 돌봄 주체로서 남성을 위치하려는 측면에서도 이해할 수 있다. 하지만 앞서 언급한 '신도구적 부상'이라는 말이 암시하듯이 현실에서는 자신의 성평등적인 양육관보다 일을 우선시하며 생계부양자로서의 정체성을 강화할 수밖에 없는 상황이다. 아버지의 성역할태도와 양육 실천 사이에 아버지의 일터 요인이 크게 영향을 미침을 짐작할 수 있다. 이에 비추어 볼 때, 성평등적인 태도와 양육 실천의 관계와 더불어 이에 아버지의 직장 요인이 어떤 역할을 하는지 살펴보는 연구가 필요한 것으로 사료된다. 특히 직장에서 시행하는 가족친화제도는 돌봄을 지원하기 위한 목적이 있으므로 그 효과를 주목해볼 필요성이 있다. 따라서 본 연구에서는 직장 요인인 가족친화제도가 아버지의 성역할태도가 양육행동에 미치는 영향에 있어 직장 요인인 가족친화제도의 시행여부의 조절효과를 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 아버지의 온정적 양육행동

양육행동은 부모나 주된 양육자가 양육할 때 보이는 태도나 행동을 의미하며, 문화적인 영향을 받아 그 틀 안에서 자녀를 대하는 행동양식이다(고경미·이선경, 2019; 김은혜, 2011). 부모의 양육행동은 다차원적인 특성을 지니지만, 크게 온정적·통제적인 양육이라는 두 차원으로 분류할 수 있다(Barber, Stolz, & Olsen, 2005). 조복희 외(1999)에 따르면 온정적인 양육은 부모가 자녀에게 애정과 관심을 표현하고 기꺼이 자녀양육을 수행하면서 자녀의 독립성을 인정하고 자녀와의 의사소통 수준이 높은 양육행동이고, 통제적인 양육은 부모의 규칙과 기대에 자녀가

따르도록 지도, 훈육하고 성숙한 행동을 요구하며, 부적절한 행동을 규제하는 양육행동이다. 최근 양육 보조자 역할을 넘어서 아버지의 양육 중요성이 대두되며 아버지의 양육행동을 다루는 연구는 증가하는 추세이다(정미라·이미나, 2018).

서론에서 언급한 바와 같이 새로운 아버지상이 친구 같은 아버지를 이상으로 제시하며 '자녀와 시간을 함께 많이 보내고 자상하며 평등한 태도'를 지닌 양육자가 되고자 한다고 할 때, 이는 자녀에게 애정과 관심을 표현한다는 온정적 양육행동의 개념적 정의로 규정될 수 있다. 아버지의 온정적인 양육행동이 가족 상호작용 및 안정적인 가족 관계에 크게 기여한다는 선행연구들(박성혜·이희선, 2020; 양진희, 2016)은 아버지의 온정적 양육행동의 중요성을 뒷받침한다. 또한 아버지의 온정적 양육행동이 자녀의 사회적 유능감을 높이고(강은영·김진욱·강은희, 2019; 박성혜·이희선, 2020; 우수정, 2019), 학습 준비도에 기여하며(박성혜·이희선, 2020; 정혜린, 2018), 자녀의 행복감을 증진하는 것으로(김현정·이태상, 2019; 서주현, 2020) 보고된다. 이들 연구는 아버지의 양육행동이 유아기와 아동기에 속한 자녀에게 중요한 영향을 미치며, 아버지 관련 변수가 아동에게 미치는 영향력이 점차 커지고 있다는 점을 강조한다(정태숙·김영희, 2019). 이런 흐름 안에서, 아버지의 온정적 양육행동은 '자상하며 평등한 태도'를 보이는지에 대한 측면에서 변화한 양육의 양상을 가늠하는 지표로 사용될 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 아버지의 온정적 양육행동에 초점을 두고자 한다.

아버지의 온정적 양육행동과 관련한 대부분의 선행연구는 양육행동이 자녀와 다른 가족 구성원에게 미치는 영향을 살펴보는 데 초점을 두어 진행되었다. 이에 비해 아버지의 양육행동을 유발하는 요인에 대한 연구는 부족한 가운데, 부와 모의 온정적 양육행동에 영향을 미치는 요인으로 부와 모의 관계, 혹은 부와 자녀와의 관계 등 가족의 관계와 양육과 직접적으로 관련한 변수가 제시된다. 이들 연구에

따르면 부와 모의 상호작용(박성혜·이희선, 2020), 양육스트레스(김근혜, 2019; 김미숙·김바다, 2016) 등이 온정적 양육행동에 영향을 주는 것으로 나타난다. 특히 아버지의 온정적 양육행동과 관련해서는 부부갈등 및 결혼만족도 등 부부 관계 요인이 상대적으로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다(정태숙·김영희, 2019). 부부갈등이 적고 결혼만족도가 높을수록 아버지가 온정적 양육행동을 크게 보이는 것이다. 하지만 인간의 행동은 개인의 고유한 특성을 기반으로 환경적 맥락에 영향을 받으며(정미라·이미나 2018), 이에 따라 양육행동을 이해할 때에는 양육자의 개인적인 특성과 환경적 특성을 함께 고려해야 할 필요가 있다(김혜원·유성경, 2017). 양육이 오랫동안 성별분업에 기초해왔음을 상기할 때, 아버지의 개인 특성 중에서 성역할 태도는 양육행동과 밀접한 관련이 있을 것임을 예측할 수 있다. 한편, 최근 아버지의 양육이 중요하게 대두된 배경에는 부모의 일터 요인의 변화가 자리하므로, 그 영향을 함께 살펴볼 필요성이 제기된다.

2. 성역할태도와 아버지의 양육행동

성역할태도는 젠더에 따라 기대되는 행동이나 태도를 말한다(Cook, 1985; Ruble & Martin, 1998). 이는 사회적 기대를 반영하며(김태현·박주희, 2005), 남성과 여성의 성별 분업을 기대하는 전통적/가부장적인 성역할태도와 성별 분업에 따르지 않는 현대적/평등한 성역할태도(Osmond & Martin, 1975; 류연규·김영미, 2012)로 구분할 수 있다. 이는 개인적인 차원의 신념처럼 보이지만 '역할'이란 한 문화 안에서 사회적 위치를 표시할 때 사용하는 명칭으로, 연령과 성별, 직업 등 사회적 지위가 이를 규정할 수 있다(Bronfenbrenner, 1981; 이영 역, 1992). 따라서 성역할과 이에 대한 태도는 사회·문화적 변화와 밀접히 관련되어 있음을 짐작할 수 있다. 한편, 오랫동안 자녀 양육은 고정된 성역할태도에 기초하여 가족 구성원 가운데 아버지는 도구적 역할을 하는 생계

부양자로, 어머니는 정서적으로 돌보는 역할로 성별 분업화되어 있었다. 이를 종합하면 성역할태도는 남성 양육자인 아버지가 사회·문화적 틀 안에서 형성한 개인적 특성을 반영하며 자녀 양육 관련 행동을 예측할 수 있는 중요한 변수로 사료된다.

성역할태도와 아버지의 양육에 관한 선행연구는 주로 양육참여나 양육분담에 관해 다루고 있다. 이들 연구는 아버지가 자신의 역할을 어떻게 정의하느냐에 따라 실제 양육참여에도 영향을 미치는 것으로 보고한다(Jacobs & Kelly, 2006; Maurer, Pleck, & Rane, 2001). 양육에 있어 자신의 역할을 진보적으로 인식할수록 양육참여도가 높고 전통적으로 인식할수록 양육참여도가 낮은 것으로 나타나는 것이다. 우리나라에서도 비슷하게, 전통적인 성역할태도가 강할수록 양육에 덜 참여하고 평등한 성역할태도를 지닐수록 양육분담 및 양육참여를 더 많이 하는 것으로 나타난다(곽은희, 2011; 김혜성·그레이스정, 2019; 박선주·강민주, 2017; 오민아·변길진·권정윤, 2018; 이정순, 2003). 또한, 성역할태도와 돌봄 시간 사이에 상관관계를 보이지 않는 여성과 달리 남성의 경우 성역할태도와 돌봄 시간이 유의미한 상관관계를 보이고 있었다(목진휴·안미영·김병준, 2014).

상기한 바와 같이 아버지의 성역할태도가 양육참여나 양육분담과 같은 양육의 물리적 측면과 맺는 관계를 살펴보는 연구에 비해 양육의 질적 측면을 살펴보는 양육행동과 성역할태도의 관계에 대한 연구는 부족한 실정이다. 그러나 성역할태도가 실제 양육참여에 영향을 미친다는 선행연구 결과를 고려하고, 양육행동 개념을 바탕으로 아버지의 성역할태도가 양육에 반영되는 방식을 가정해볼 때, 아버지의 성역할태도가 평등할수록 어린 자녀를 대할 때 온정적인 양육행동을 택할 가능성이 높아 보인다. 하지만 양육행동에 대한 연구가 여성 양육자인 어머니 중심으로 논의된다는 지적이 제기되는 가운데(정태숙·김영희, 2019), 아버지의 성역할태도에 따른 양육행동을 알아본 선행연구는 찾아보기 힘들다. 국외

의 선행연구는 온정적인 양육 유형은 여성이 더 많이 보이고 통제적인 양육 유형은 남성이 더 많이 보인다고 보고한다(Blandon & Volling, 2008; McLeod, Wood, & Avny, 2011). 이로 미루어 아직까지 성별 분업화된 태도가 양육에 반영되었음을 짐작할 수 있지만, 기술통계 분석에 그친 자료여서 그 연관성을 살펴볼 수 없다는 한계를 지닌다. 본 연구에서는 성역할태도와 온정적 양육행동의 연관성을 알아봄으로써 ‘새로운 아버지’로서의 성역할태도가 양육의 질적인 측면과도 관련을 맺는지 살펴보고자 한다.

3. 가족친화제도와 아버지의 양육행동

가족친화제도는 기업에서 조직 구성원이 일과 가정생활의 균형을 유지하도록 근무 시간과 휴가 등을 포함한 물리적 환경을 지원하는 것이다(김진옥·강상준, 2018). 노동자를 돌봄인으로 상정하고 이들이 돌봄과 직장 일을 병행하도록 지원하는 데 초점을 두며(김원정, 2020), 이를 강화하기 위해 여성가족부 주관하에 가족친화인증제도가 시행되고 있다. 가족친화제도가 처음 도입되었을 때에는 여성 양육자의 일·가정 양립을 지지하는 것에 초점을 두며 모성보호의 관점에서 바라보는 시각이 지배적이었다. 하지만 여성 양육자의 일·가정 양립은 함께 부부 체계 및 부모-자녀 체계를 이루는 남성 배우자의 일·가정 양립과도 무관하지 않다는 인식이 확산되며, 최근에는 사회 전체가 가족친화제도 운영 과정을 통해 돌봄 역량을 강화하고 양성평등적인 이념의 실천이 가능하도록 독려하는 경향을 보이고 있다(Frye & Breaugh, 2004). 즉, 가족친화제도는 평등한 성역할태도의 실천을 지지하는 방편으로 제시된 것이다.

이를 반영하듯, 이숙현과 권영인(2009)은 아버지가 직장에서 시행하는 가족친화제도가 많다고 인지할수록 자녀 양육에 더 참여하는 경향을 보인다고 보고하며, 조희금(2016)의 연구 결과 가족친화제도가 많은 직장일수록 맞벌이 가정 아버지의 자녀 양육참여 정도가 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 최

지은과 김현경(2019)은 기업에서 실시하는 가족친화제도 시행 수가 아버지의 양육참여를 이끌어 가족구성원의 행복감에 정적인 영향을 준다고 보고한다. 이들 연구는 돌봄이 필요한 시기의 자녀를 둔 아버지의 양육참여에 직장의 가족친화제도 시행 여부가 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 한편, 김진욱과 강상준(2018)의 연구는 가족친화제도가 아버지의 양육참여에 직접적인 영향을 주기보다는 직장 동료나 상사의 지원에 영향을 줌으로써 아버지의 양육참여에 긍정적인 영향을 준다고 보고한다.

가족친화제도의 직접적인 영향에 대해서는 다소 차이를 보이지만, 상기한 일련의 연구는 가족친화제도가 아버지의 양육에 영향을 미치는 밀접한 직장 환경 요인으로 작용하고 있음을 알려준다. 가족친화제도는 아버지가 양육참여를 활발히 할 수 있는 강화 기제로 작용할 수 있는 것이다. 하지만 전술한 바, 가족친화제도와 아버지의 양육 사이의 관계를 다룬 이들 연구는 양육참여라는 양육의 물리적 특성에 초점을 두고 있다. 사람을 돌보는 기술인 양육은 그 특성상 물리적인 제공뿐 아니라 돌봄 제공자의 태도가 언제나 중요하게 반영된다고 할 때, 돌봄을 제공하는 아버지의 온정적인 양육행동 역시 가족친화제도와 아버지의 양육을 함께 다루는 연구에서 살펴보아야 할 대상이다.

특히, 가족친화제도의 효과가 입증되고는 있지만 이를 자연스럽게 여기는 사회적 분위기가 아직 조성 중인 과정임을 염두에 둘 때, 가족친화적인 문화 조성을 촉진하기 위해서는 조직의 가족친화제도의 시행여부를 개인의 이용여부에 선행해 연구할 필요성이 있어 보인다. 본 연구에서는 가족친화제도가 미치는 영향을 좀 더 거시적인 관점에서 접근하며, 아버지의 성역할태도가 양육행동에 미치는 영향을 직장의 가족친화제도 시행여부가 어떻게 조절하는지 살펴보고자 한다. 아버지 개인이 양육에 긍정적인 태도, 즉 평등한 성역할태도를 지니고 있더라도 직장의 제도가 이를 뒷받침하지 않는다면 실제 행동으로 연결되기 어렵다. 반면 양육을 지원하는 제도가 있

더라도 아버지가 양육자 역할을 자신의 역할로 인식하지 않는다면 실제 행동으로 연결되기 어려울 것이다. 이러한 점에서 개인의 성역할태도와 직장 제도 시행여부의 조절효과를 탐색할 필요가 있다.

한편, 선행연구들은 가족친화제도를 변수로 쓸 때 제도를 세분화하지 않고 있다. 이는 아직 우리나라에서 가족친화제도를 시행하는 기업과 이용하는 노동자가 많지 않기 때문인 것으로 사료된다. 하지만 가족친화제도는 그 세부 제도에 차이가 있기 때문에 가능한 한 제도별 효과를 살펴볼 필요가 있다. 이에 본 연구는 다양한 가족친화제도를 세분화하여 접근하여 아버지를 둘러싼 직장 환경에 관한 논의를 심화하고자 한다.

가족친화제도는 시간을 지원하는 제도(유연근무, 휴가/휴직 등)와 비용을 지원하는 제도(다자녀 가정 지원, 교육비 지원, 가족휴양시설 제공 등)로 나눌 수 있으며, 시간을 지원하는 제도를 '가족 돌봄 역할'을 지원하는 제도로, 비용을 지원하는 제도는 '가족 부양'을 지원하는 제도로 구분할 수 있다(김원정, 2020). 여기에서 가족 부양 지원 제도는 경제적 지원이 목적이므로 남성을 생계부양자로 간주하는 사고를 반영한다고 평가할 수 있다(김원정, 2020). 따라서 성역할태도의 변화에 주목하며 아버지의 양육행동을 연구할 때에는 비용을 제공하는 제도보다 시간을 지원하는 제도 맥락에 초점을 둘 필요가 있어 보인다.

시간을 지원하는 가족친화제도의 대표적인 예로 남성 육아휴직을 들 수 있다. 우리나라는 1995년부터 남성도 육아휴직을 이용할 수 있었으나 2000년대에 들어와 남성의 양육참여 중요성이 대두되면서 실효성을 강화하는 방향으로 제도적 개선이 이루어졌다. 그동안 육아휴직 대상자 중 남성 육아휴직자의 비율 추이를 살펴보면 2015년 5.6%에서 2019년 21.2%에 이르기까지 지속적으로 증가 추세를 보인다(고용노동부, 2020). 10년 전 남성 육아휴직자가 502명에 불과했던 것과 비교하면 괄목할 만한 양적 증가를 보인 것으로 평가할 수 있다. 이렇게 육아휴직을 경험한 남성의 95%가 '전반적인 가족관계가 좋

아졌다'라고 응답했다(고용노동부, 2019). 육아휴직을 통해 양육자 역할에 충실히 보낸 시간이 긍정적인 영향을 미친 것이다. 또한 남성육아휴직의무제를 도입한 기업의 직원을 대상으로 한 질적연구는 육아휴직을 통해 '아빠 정체성'을 형성하고 확고히 다져지는 과정을 기술한다(최새은·정은희·최슬기, 2019). 이 연구와 함께 아버지의 자아상이 온정적인 양육행동에 영향을 미친다는 선행연구를 고려할 때(박윤·양진희, 2017), 육아휴직을 비롯하여 가족 돌봄을 지원하는 가족친화제도가 아버지의 온정적인 양육행동에 영향을 미칠 것임을 예상해볼 수 있다.

한편, 조희금(2016)은 하루 근무시간 양보다 규칙적인 퇴근이 자녀 양육참여에 영향을 미쳤음에 주목하며, 시간을 얼마나 자율적으로 사용할 수 있는지가 중요함을 강조한다. 이를 바탕으로 유연근무처럼 노동자가 스스로 시간을 관리할 수 있도록 하는 제도가 자녀의 양육에도 영향을 미칠 것임을 예상할 수 있다. 육아휴직처럼 남성이 전적으로 자녀 돌봄에 시간을 쓰도록 제공하는 제도가 아니어도 다양한 시간 지원 제도를 통해 돌봄을 지원할 수 있는 것이다. 본 연구에서는 남성의 육아휴직, 유연근무, 가족돌봄 휴직, 대체인력풀 등 시간을 지원하는 제도와 함께 정부에서 가족친화인증 부여시 가점 사항이 되는 가족친화 관련 프로그램 시행의 효과도 함께 살펴보고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

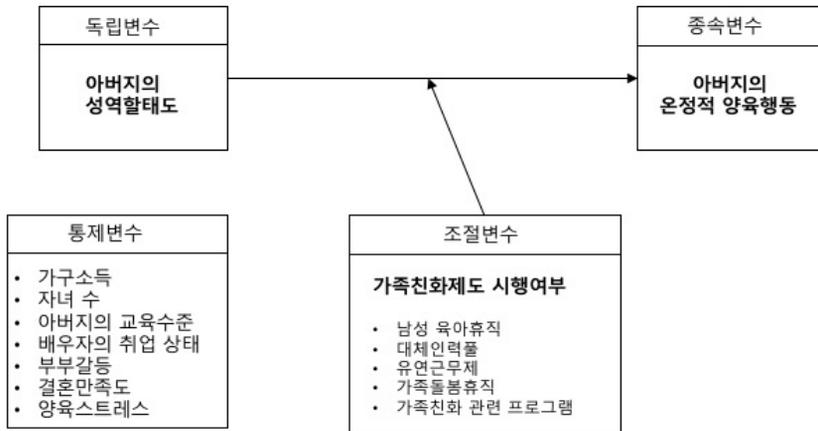
1. 연구 문제

본 연구는 아버지의 성역할태도가 양육행동에 미치는 영향을 살펴보고 가족친화제도의 시행 여부가 이를 조절하는지 규명하는 데 있다. 이에 연구 문제는 다음과 같으며, 연구 모형은 <그림 1>과 같다.

<연구 문제> 아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향은 기업의 가족친화 제도(남성 육아휴직, 대체인력풀, 유연근무제, 가족돌봄휴직, 가족친화 관련 프로그램)의 시행여부에 따라 달라지는가?

2. 연구 대상

본 연구의 대상은 2014년과 2015년에 실시한 한국아동패널 7차와 8차에 모두 응답한 아버지로, 재직 상태를 유지하고 분석 변수들에 결측이 없는 1,164명이다. 한국아동패널(Panel Study on Korean Children)은 2008년 출생한 단태아들을 대상으로 하는 국가 수준의 신생아 패널로, 그들이 성인기에 진입하는 2027년까지 매해 실시되며 단일 연령 집단의 횡단-종단적 자료를 제공한다. 이를 통해 양육실태와



<그림 1> 연구 모형

양육에 대한 요구, 육아지원기관의 기능과 효과 및 지역사회와 육아정책의 영향을 파악할 수 있다. 아버지의 성역할태도와 온정적 양육행동, 직장의 가족친화제도 시행 여부 등 본 연구의 주요 변수가 모두 측정되어 있기에 적합한 아동패널에 성역할태도, 직장의 가족친화제도 유무, 양육태도 등 주요변수들이 모두 측정되어 있어 본 연구의 대상으로 삼기에 적합한 것으로 판단하였다. 또한 전국 단위로 수집한 대규모 자료이므로 일반화 가능성을 높일 수 있다. 이들의 평균 연령은 39세이며, 교육수준, 가구 소득,

배우자 취업상태, 자녀 수, 종사 직종 등 일반적 특성은 아래의 <표 1>과 같다.

3. 측정 도구

1) 독립변수 : 성역할태도

한국아동패널 7차년도 조사에서 쓰인 김은설과 최혜선(2008)이 개발한 척도로 측정한다. 해당 척도는 본래 총 6문항으로 이루어져 있으나, 긍정 문항과 부정 문항을 함께 사용하여 야기될 수 있는 방법효

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

(N=1,164)

구분		7차 빈도(비율)	8차 빈도(비율)
연령	M(SD)	39.02(3.92)	40.28(3.90)
교육수준	고등학교 졸업 이하	294(25.3)	293(25.2)
	전문대학 졸업	254(21.8)	255(21.9)
	4년제 대학 졸업	498(42.8)	496(42.6)
	대학원 졸업	118(10.1)	120(10.3)
가구소득(월)	100만원 미만	0(0.0)	1(0.1)
	100 ~ 199만원 미만	19(1.6)	19(1.6)
	200 ~ 299만원 미만	139(11.9)	100(8.6)
	300 ~ 400만원 미만	284(24.4)	284(24.4)
	400 ~ 500만원 미만	281(24.1)	258(22.2)
	500 ~ 600만원 미만	203(17.4)	244(21.0)
	600 ~ 699만원 미만	105(9.0)	119(10.2)
	700만원 이상	133(11.4)	139(11.9)
배우자 취업상태	미취업	656(56.4)	657(56.4)
	취업	508(43.6)	507(43.6)
직종	관리자/전문가	294(27.2)	291(25.0)
	사무종사자	281(26.0)	307(26.4)
	서비스/판매	154(14.3)	164(14.1)
	기능원/장치기계	306(28.4)	334(28.7)
	기타	44(4.1)	66(5.7)
종사상지위	상용직	787(75.5)	814(77.7)
	임시직	14(1.3)	15(1.4)
	일용직	29(2.8)	22(2.1)
	종업원을 둔 고용주	97(9.3)	85(8.1)
	종업원이 없는 자영업자	113(10.8)	107(10.2)
	무급 가족 종사자	3(0.3)	5(0.5)
자녀 수	1명	126(10.8)	120(10.3)
	2명	750(64.4)	730(62.7)
	3명 이상	288(24.7)	314(27.0)

과로 인한 응답결과의 차이를 고려하여 타당도를 보완하고(최수미·조영일, 2013), .6 이상으로 적절한 Cronbach's α 값 확인을 위하여 두 가지의 문항을 삭제하였다('아무래도 자녀가 어릴 때(학령 전)은 어머니가 집에 있으면서 아이를 돌보는 것이 바람직하다', '일을 하는 것도 좋지만 여성 본연의 모습은 가정에서 자녀를 잘 키우는 것이다'). 이에 '취업을 한 어머니도 전업 주부 어머니만큼 자녀와 친밀한 관계를 가질 수 있다', '여성이 취업을 하지 않은 경우에도 남성과 여성은 가사와 양육에 대해 동등한 정도의 책임을 나누어 져야한다' 등 총 4문항이 분석에 사용되었다. 아버지의 자기보고 형식으로 평가하며, '전혀 그렇지 않다(1점)~매우 그렇다(4점)'의 범위를 갖는 4점 리커트 척도로 점수가 높을수록 양성 평등한 성역할태도를 지님을 의미한다. 본 연구에서는 평균값으로 연속변수를 생성하였으며, 성역할태도 변수 점수가 높을수록 평등한 성역할태도를 지향하는 것으로 간주한다. 본래 척도 이름은 '성역할 가치'이지만 동일 척도를 쓴 선행연구(김혜성·그레이스정, 2019; 이뿐새·류성연·송민영, 2017; 오민아의, 2018)를 따라 본 연구에서는 '성역할태도'로 명명했다. 본 척도의 문항 신뢰도 Cronbach's α 는 .671이다.

2) 조절변수 : 직장의 가족친화 제도 시행여부

한국아동패널 8차년도 조사에서 수집된 아버지가 재직 중인 일터의 가족친화 제도 시행에 관련된 응답을 활용한다. 남성 육아휴직, 대체인력풀, 유연근무, 가족돌봄휴직, 가족친화 관련 프로그램의 총 5가지 제도 각각의 시행여부에 대한 응답을 이분변수로 구성하였다. 미시행은 0의, 시행은 1의 값을 갖는다.

3) 종속변수 : 온정적 양육행동

한국아동패널 8차년도 조사에서 조복희 외(1999)의 문항을 참고하여 한국아동패널 연구진이 자체 제작한 척도를 사용한다. 아버지의 자기보고 형식으로

총 8문항에 걸쳐 온정적 양육행동을 평가하며, 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 온정적 양육행동을 더 많이 한다는 것을 의미한다. 온정적 양육행동과 관련한 문항의 예로는 '아이와 친밀한 시간을 갖는다', '아이의 의견을 존중하고 표현할 수 있게 한다', '가족 규칙을 아이와 함께 결정한다' 등이 있다. 평균값으로 연속변수를 생성하였으며 점수가 높을수록 온정적 양육행동의 정도가 높음을 의미한다. 문항 신뢰도 Cronbach's α 는 .882이다.

4) 통제변수

선행연구 고찰을 통하여 종속변수에 영향을 줄 수 있는 다른 변수들을 통제하였다. 이에 따라 가구소득, 자녀 수, 아버지의 교육수준, 배우자의 취업 상태라는 사회인구학적 변수 4가지와 아버지가 인식한 부부갈등 정도, 결혼만족도, 양육스트레스 등 관계 및 심리적 요인 3가지를 통제변수로 선정하였다. 사회인구학적 변수들은 가족친화제도와 양육행동 변수가 측정된 8차의 값을, 심리적 변수들은 성역할태도 변수가 측정된 7차의 값을 투입하였다. 가구소득 변수의 경우 연구 대상자들은 월 평균 소득에 대하여 만원 단위로 응답하였으며, 자료의 등분산성과 선형성 문제를 해결하고자 정규 분포화하기 위하여 자연 로그로 변환하여 분석에 포함하였다. 값이 클수록 월평균 소득수준이 높음을 의미한다. 자녀 수 변수는 자녀 중 남아의 수와 여아의 수를 묻는 두 문항의 값을 합산하여 생성하였으며, 값이 클수록 자녀 수가 많음을 뜻한다. 교육수준 변수의 경우, 부모의 교육수준에 따른 양육행동을 살펴보는 선행연구를 통해 4년제 대학교육이 부모의 양육행동과 밀접한 관련이 있으리라는 점에 기반하여(Klebanov, Brooks-Gunn, & Duncan, 1994), 최종학력에 대한 응답을 '무학~전문대졸업'은 0으로, '4년제 이상 대학교 졸업~대학원 졸업'은 1로 코딩하고 이분변수를 생성하여 사용하였다. 배우자의 취업 상태는 학업 중(휴학 중 포함)이거나 미취업/미학업인 경우 '미취업'으로, 취업

중(휴직 중 포함)이거나 취업과 학업을 병행 중인 경우 ‘취업’으로 간주하고 각각 0과 1로 코딩하여 이분 변수를 생성하여 사용하였다.

아버지의 양육스트레스는 김기현과 강희경(1997)이 개발한 양육 스트레스 척도의 하위 요인 중 ‘부모 역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스’와 관련된 문항들에 의해 측정되었다. 총 11문항으로, 문항 예시로는 ‘좋은 부모가 될 수 있을지 확신이 서지 않는다’, ‘아이를 잘 키울 수 있을지 자신이 없다’ 등이 있다. 값이 클수록 아버지의 양육 스트레스가 심함을 의미하며, 해당 척도의 문항 신뢰도 Cronbach's α 는 .871이다. 아버지의 결혼만족도는 Chung(2004)의 연구에서 사용된 척도에 의해 측정되었으며, 총 4개의 문항으로 ‘매우 불만족(1점)~매우 만족(5점)’의 범위에서 평정되었다. 점수가 높을수록 부모가 지각하는 결혼만족도 정도가 높음을 의미하며, 해당 척도

의 문항신뢰도 Cronbach's α 는 .925다. 아버지가 인식한 부부갈등을 측정하는 척도는 Markman, Stanley & Blumberg(2001)가 제작한 것으로, 한국아동패널에서는 질문지의 일관성을 고려하여 예, 아니오 식의 이분화된 답변을 ‘전혀 그렇지 않다(1점)~매우 그렇다(5점)’의 5점 척도로 수정하였다. 총 8문항이며, 문항 예시로는 ‘사소한 말다툼이 큰 싸움으로 변해 서로 욕설하고 비난하며, 과거의 잘못을 다시 들추면서 싸운다’, ‘내 진짜 생각과 느낌 혹은 우리 관계에 대한 요구를 배우자에게 말해봤자 아무 의미가 없다’ 등이 있다. 값이 클수록 부부갈등의 수준이 심각함을 뜻한다. 해당 척도의 문항 신뢰도 Cronbach's α 는 .913이다. 연구에 포함된 변수에 관한 구체적 설명을 <표 2>에 제시하였다.

〈표 2〉 변수 문항 및 측정방법

변수	차수	문항 및 측정방법	문항	신뢰도
독립변수				
성역할태도	7차	문항들의 평균값	4	.671
조절변수				
직장 가족친화제도 시행여부				
남성 육아휴직	8차	0=미시행, 1=시행	1	-
대체인력풀	8차	0=미시행, 1=시행	1	-
유연근무	8차	0=미시행, 1=시행	1	-
가족돌봄휴직	8차	0=미시행, 1=시행	1	-
가족친화 관련 프로그램	8차	0=미시행, 1=시행	1	-
종속변수				
온정적 양육행동	8차	문항들의 평균값	8	.882
통제변수				
가구소득	8차	8차 가구소득 자연로그 변환값	1	-
자녀 수	8차	8차 기준 자녀 수	1	-
교육수준	8차	0=무학~전문대졸업 1=4년제 졸업 이상	1	-
배우자 취업상태	8차	0=미취업, 1=취업	1	-
양육 스트레스	7차	문항들의 평균값	11	.871
결혼만족도	7차	문항들의 평균값	4	.925
부부갈등	7차	문항들의 평균값	8	.913

4. 자료 분석

연구문제에 대한 답을 얻기 위해 IBM SPSS Statistics 25.0를 사용하여 분석하였으며, 과정은 다음과 같다. 첫째, 각 척도의 신뢰도 검정을 위하여 Cronbach's α 값을 확인하였다. 둘째, 연구 대상자의 인구사회학적 특성과 양육행동, 성역할태도, 가족친화제도 유형별 시행여부의 양상을 확인하고자 빈도분석, 기술통계, Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 셋째, 아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향을 확인하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다. 넷째, 아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향에 대한 가족친화제도 5가지 유형별 시행여부의 조절효과를 확인하기 위하여 Hayes(2013)가 개발한 SPSS Macro 프로그램 PROCESS를 사용하여 중다회귀분석을 실시하였다. 조절효과가 유의할

경우에는 이를 구체적으로 논의하기 위한 단순기울기 (simple slope) 분석을 진행하였다. 조절효과 분석시 독립변수인 성역할태도는 평균 중심화(mean centering) 과정을 거쳐 분석에 투입하였다.

IV. 연구 결과

1. 주요 변수의 일반적 경향 및 상관관계

연구문제에 대한 답을 제시하기에 앞서 주요 변수의 일반적 경향과 상관관계를 제시하고자 한다. 주요 변수들에 대한 기술통계는 <표 3>과, 주요 변수들 간 상호관계 및 관계의 방향을 살펴보기 위하여 상관분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다.

<표 3> 주요변수 기술통계

변수	M(SD)	빈도(비율)
성역할태도	3.05(.50)	
온정적 양육행동	3.61(.62)	
직장 남성 육아휴직 시행여부	미시행 시행	741(63.7) 423(36.3)
직장 대체인력풀 시행여부	미시행 시행	940(80.8) 224(19.2)
직장 유연근무제 시행여부	미시행 시행	877(75.3) 287(24.7)
직장 가족돌봄휴직 시행여부	미시행 시행	915(78.6) 249(21.4)
직장 가족친화 관련 프로그램 시행여부	미시행 시행	948(81.4) 216(18.6)

<표 4> 주요 변수 간 상관관계

변수	1	2	3	4	5	6	7
1. 성역할태도	1						
2. 온정적 양육행동	.263***	1					
3. 남성육아휴직	.080**	.105**	1				
4. 대체인력풀	.031	.046	.616**	1			
5. 유연근무제	.094**	.089**	.484**	.538**	1		
6. 가족돌봄휴직	.086**	.080**	.478**	.532**	.560**	1	
7. 가족친화 관련 프로그램	.070*	.089**	.480**	.505**	.506**	.619**	1

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

가족친화제도 변수 설명에는 ‘시행여부’라는 단어를 생략하였음 (표 3)을 살펴보면, 가족친화제도 시행여부를 살펴보면, 대체적으로 미시행 비율이 높으며, 남성 육아휴직 시행 비율이 36.3%로 상대적으로 높게 나타났다. <표 2>에서 앞서 제시한 아버지의 직장 특성을 고려할 때, 가족친화제도의 적용 가능성이 높은 정규직 비율이 77.7%로 가장 큰 비중을 차지하고, 사무직·관리직·전문직 등 가족친화제도를 시행할 가능성이 높은 직종에 속한 비율이 53.2%에 이르는데도 시행 비율은 저조함을 알 수 있다. <표 4>를 살펴보면, 성역할태도는 온정적 양육행동($r=.263, p<.001$), 남성 육아휴직 시행여부($r=.080, p<.01$), 유연근무제 시행여부($r=.094, p<.01$), 가족돌봄휴직 시행여부($r=.086, p<.01$), 가족친화 관련 프로그램 시행여부($r=.070, p<.05$)와 통계적으로 유의미한 정적 상관을 보였다. 또한 온정적 양육행동은 남성 육아휴직 시행여부($r=.105, p<.01$), 유연근무제 시행여부($r=.089, p<.01$), 가족돌봄휴직 시행여부($r=.080, p<.01$), 가족친화 관련 프로그램 시행여부($r=.089,$

$p<.01$)와 통계적으로 유의미한 정적 상관을 나타냈다. 다섯 가지의 가족친화제도 프로그램들은 다른 제도들과 각각 모두 통계적으로 유의미한 정적 상관을 보였다.

2. 아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향에 대한 가족친화제도의 유형별 시행여부의 조절효과

연구 문제에 해당하는 아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향이 가족친화제도의 시행여부에 따라 달라지는지 알아보기 위해 중다회귀 분석을 실시하였다. 결과는 <표 5>와 같다.

직장의 남성 육아휴직 시행여부는 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다($B=.205, p<.05$). 단순기울기(simple slope) 검증으로 살펴본 남성 육아휴직 시행여부의 구체적인 조절효과는 남성 육아휴직 시행 집단에서($B=.246, p<.001$), 남성 육아휴직을 시행하지 않는 집단에서

<표 5> 아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향에 관한 직장의 가족친화제도 시행여부의 조절효과 검증을 위한 중다회귀분석

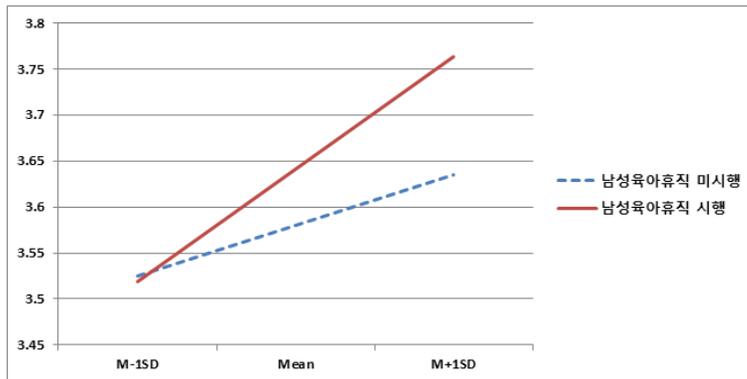
조절변수	남성 육아휴직 B(S.E.)	대체 인력풀 B(S.E.)	유연 근무제 B(S.E.)	가족 돌봄휴직 B(S.E.)	가족친화 관련 프로그램 B(S.E.)
상수	3.574(.324)***	3.543(.325)***	3.538(.325)***	3.532(.325)***	3.562(.325)***
성역할태도	.111(.044)*	.140(.038)**	.125(.040)**	.134(.039)***	.145(.039)***
제도별 시행여부	.062(.034)	.059(.041)	.036(.038)	.046(.039)	.064(.042)
성역할태도 X 제도별 시행여부	.135(.066)*	.142(.085)	.165(.074)*	.144(.076)	.106(.081)
가구소득(자연로그)	.118(.045)**	.128(.045)*	.127(.045)**	.128(.045)**	.122(.045)**
자녀 수	-.042(.024)	-.044(.024)	-.040(.024)	-.043(.024)	-.043(.024)
교육수준	.130(.034)**	.131(.034)**	.130(.034)**	.133(.034)***	.133(.034)***
배우자 취업상태	-.027(.034)	-.033(.034)	-.036(.034)	-.031(.034)	-.027(.034)
양육 스트레스	-.257(.032)***	-.257(.032)***	-.257(.032)***	-.255(.032)***	-.256(.032)***
결혼만족도	.043(.039)	.041(.039)	.041(.039)	.043(.039)	.042(.039)
부부갈등	-.105(.029)**	-.107(.029)**	-.104(.029)**	-.108(.029)***	-.106(.029)***

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

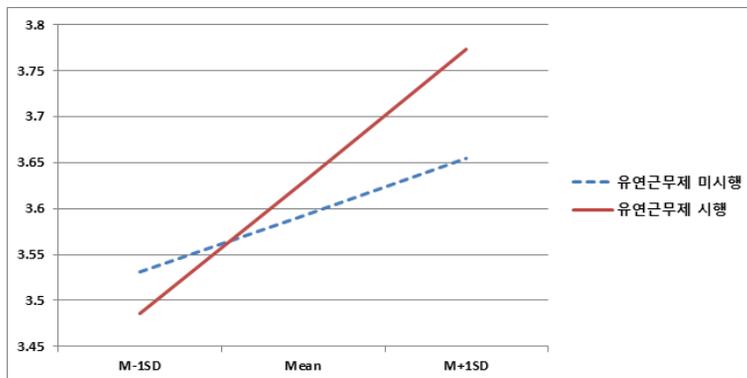
($B=.111, p<.05$) 모두 유의하였다. 해당 결과를 그래프로 표현하면 <그림 2>와 같으며, 이는 전반적으로 현대적 성역할태도를 가진 아버지일수록 온정적인 양육행동을 더 많이 하는 경향이 있지만 특히 근무하는 직장에서 남성 육아휴직 제도가 시행 중인 경우에 온정적인 양육행동을 더 많이 한다는 것을 의미한다. 그러나 아버지 개인의 성역할태도가 전통적인 경우에는 직장에서의 남성 육아휴직 제도 시행여부에 상관없이 온정적 양육행동 수준이 유사하다.

또한, 아버지가 근무하는 직장의 유연근무제 시행여부는 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났다($B=.165, p<.05$). 단순

기울기(simple slope) 검증으로 살펴본 유연근무제 시행여부의 구체적인 조절효과는 유연근무제 시행 집단에서($B=.290, p<.001$), 유연근무제를 시행하지 않는 집단에서($B=.125, p<.01$) 모두 유의하였다. 해당 결과를 그래프로 표현하면 <그림 3>과 같으며, 이는 전반적으로 현대적 성역할태도를 가진 아버지일수록 온정적인 양육행동을 더 많이 하는 경향이 있지만 특히 근무하는 직장에서 유연근무 제도가 시행 중인 경우에 온정적인 양육행동을 더 많이 한다는 것을 의미한다. 그러나 아버지 개인의 성역할태도가 전통적인 경우에는 직장에서의 유연근무 제도 시행여부에 상관없이 온정적 양육행동 수준이 유사하다.



<그림 2> 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향에 대한 남성 육아휴직 시행여부의 조절효과



<그림 3> 성역할태도가 부의 온정적 양육행동에 미치는 영향에 대한 부 직장 유연근무제 시행여부의 조절효과

다음으로 성역할태도와 온정적 양육행동의 관계에서 대체인력풀 시행여부의 조절효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 온정적 양육행동에 대한 성역할태도의 주효과는 통계적으로 유의한 반면($B=.140$, $p<.001$), 대체인력풀 시행여부의 주효과는 유의하지 않았다. 가족돌봄휴직 시행여부의 경우에도 성역할태도와 온정적 양육행동의 관계에서 통계적으로 유의미한 조절효과를 갖지 않는 것으로 나타났다. 온정적 양육행동에 대한 성역할태도의 주효과는 유의한 반면($B=.134$, $p<.001$), 가족돌봄휴직 시행여부의 주효과는 유의하지 않았다. 마지막으로 성역할태도와 온정적 양육행동의 관계에서 가족친화 관련 프로그램 시행여부의 조절효과 또한 통계적으로 유의하지 않았다. 역시 온정적 양육행동에 대한 성역할태도의 주효과는 통계적으로 유의하였으나($B=.145$, $p<.001$), 가족친화 관련 프로그램 시행여부의 주효과는 유의하지 않았다.

V. 논의

최근 남성의 돌봄 역할이 증대되고 이와 더불어 일과 가정의 생활이 양립해야 한다는 요구가 늘어나고 있다. 특히 남성의 양육참여에 대한 논의가 활발한 가운데, 물리적인 양육참여에 대한 관심에 비해 양육의 질적인 측면을 살펴보는 연구는 아직 부족한 실정이다. 이러한 배경에서 본 연구는 아버지의 환경적 요인인 직장의 가족친화제도 시행여부가 아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향을 조절하는지 검증하였다. 주요 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향을 아버지 직장의 가족친화제도 시행여부가 조절하는지에 대한 연구 문제를 검증한 결과, 남성 육아휴직이나 유연근무제를 시행하는 직장에서 근무하면서 평등한 성역할태도를 지니는 아버지들이 온정적 양육행동을 실천할 가능성이 가장 높은 것으로 나타났

다. 그러나 제도 시행여부와 상관 없이 아버지 개인이 전통적인 성역할태도를 지닌 경우에는 온정적 양육행동을 덜 실행하는 것으로 나타났다. 반면, 남성 육아휴직과 유연근무제를 시행하지 않는 경우에는 성역할태도가 온정적 양육행동에 미칠 수 있는 정적인 영향을 약화시킬 수 있는 것으로 나타났다. 즉, 남성 육아휴직제도와 유연근무제 시행이 평등한 성역할태도가 온정적 양육행동으로 이어지는 데 조력하는 것이다. 이는 개인이 온정적인 양육행동을 보이고자 하는 역할태도를 지니고 있을지라도 환경이 조성되지 않으면 발휘되기 어려울 수 있음을 알려준다. 반대로 제도적 환경이 가족친화적으로 갖추어져 있어도, 아버지 개인이 양육을 자신의 역할로 인식하지 않는다면 온정적인 양육행동을 실행할 가능성이 낮다는 것을 의미한다.

변화하는 아버지의 태도와 실천 사이에 제도가 어떤 역할을 할 수 있을지 살펴보는 데 초점을 둔 본 연구의 결과는 정서적으로 양육하는 아버지상을 추구하면서도 도구적 역할을 수행할 수밖에 없는 현실은 아버지의 자녀 돌봄이 배우자나 자녀 사이의 일일 뿐만 아니라 가족과 사회, 사회 내 재생산 문제까지 포함하는 복합적인 것임을 알려준다(김정환·이선이, 2014). 이는 개인의 인식 요인과 더불어 환경적 구성 요인이 함께 상호작용한다는 것을 의미하며, 가족친화제도가 실행되는 환경 안에 머무는 것만으로도 아버지의 양육참여가 증가하고(이숙현·권영인, 2009; 조희금, 2016), 제도의 이용 여부와 상관없이 가족친화제도의 시행여부가 양육참여에 영향을 미친다는(Thomas & Ganster, 1995; Thompson et al., 1999; Voydanoff, 2004) 선행연구와 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 이러한 결과는 기업이 제도를 실시하기로 했다는 결정만으로도 가족을 배려해준다는 인상을 심어주고 조직의 가족 친화적 분위기에 영향을 미치기 때문인 것으로 설명할 수 있다(김진욱·강상준, 2018; 이숙현·권영인, 2009). 기업의 제도 시행여부는 직원의 제도 이용여부와 달리 개인의 행동이 아닌 환경 조성의 차원에서 이해해야 할

필요가 있는데, 환경 조성을 통해 개인의 양육 의지를 실현하고 강화할 수 있는 기반을 마련해줄 수 있음을 본 연구 결과는 보여준다.

아버지의 성역할태도가 온정적 양육행동에 미치는 영향을 남성 육아휴직과 유연근무제가 조절한다는 본 연구 결과는 시간을 확보하고 자율적으로 쓸 수 있게 보장해주는 것이 온정적 양육행동을 실천하는 데에 중요하다는 것을 알려주며, 시간을 지원하는 제도가 부모의 일-가족 양립과 자녀의 안녕 모두를 균형 있게 도모할 수 있게 할 수 있음을 뒷받침한다. 한편, 본 연구에서는 남성 육아휴직과 유연근무와 달리, 시간을 제공하는 제도임에도 대체인력풀 운영과 가족돌봄휴직은 조절효과를 나타내지 않았다. 이는 연구 대상자들이 속한 기업에서 해당 제도를 시행하는 수가 상대적으로 적거나 제도에 대한 인식이 높지 않아 통계적으로 유의미한 관계성이 발견되지 않았을 가능성이 있다. 대체인력풀은 공공기관에 주로 한정되어 있으며 가족돌봄휴직은 배우자출산휴가나 남성 육아휴직에 비해 인지도가 낮다. 최근 코로나 바이러스 위기를 맞아 가족돌봄휴직이 부각되는 측면이 있었으므로 앞으로는 인지도와 영향력이 높아질 것으로 예상할 수 있다. 또한, 가족친화프로그램도 조절효과를 보이지 않았는데, 이는 시간을 제공하는 제도가 아니라는 점에서 영향력을 미치지 못했다는 해석을 내려볼 수 있다. 하지만 효과를 보이지 않은 다른 제도와 마찬가지로, 제도를 시행하는 수가 상대적으로 적기 때문일 수 있으며, 다양한 가족친화 프로그램을 세부적으로 살피지 못했기 때문일 수도 있다는 점을 염두에 두어야 할 것으로 보인다.

본 연구의 결과는 남성의 양육 맥락 논의를 확장하면서 가족친화제도의 효과를 지지하며, 특히 시간을 제공하는 제도의 효과성을 검증했다는 점에서 의의가 있다. 하지만 본 연구에 쓰인 자료가 2014년에 조사되어 2020년인 지금과 시간 차이가 있음을 염두에 두어야 한다. 당시는 육아휴직을 쓸 수 있는 대상 자녀의 연령이 초등학교 2학년 시기까지로 확대되는 등 가족친화제도가 강화되던 초창기였다. 이를 감안

하면 그사이 가족친화제도의 시행 및 이용에 차이가 발생했으리라 예상할 수 있다. 이러한 연구의 한계는 가족친화제도의 효과를 알아보기 위한 자료가 지속적으로 축적되어야 함을 알려주는 사항이기도 하다. 또한 자료의 한계로 아버지의 직업, 아버지가 속한 기업의 규모나 직위 등 가족친화제도를 시행하는데 영향을 미칠 수 있는 직업 관련 변수를 활용하지 못한 점을 본 연구의 제한점이다. 특히, 가족친화인증제 도입 이후 가족친화제도가 기업 사이에 확산되고 있다고 하지만, 기업의 규모와 직업 유형에 따라 도입하는 제도의 종류나 운용 방식이 다를 수 있다. 기업의 특성을 더 면밀하게 보여줄 수 있는 자료를 통해 가족친화제도의 효과를 세밀하게 검증해볼 필요가 있다고 사료된다.

또한 본 연구 결과는 성역할태도가 평등할수록 아버지가 더 적극적으로 양육에 참여한다는 선행연구의 맥락 안에서, 양육참여의 범위를 물리적인 시간과 수단뿐 아니라 질적인 행동과 태도까지로 확장했다는 데 의의를 둘 수 있다. 아버지들이 평등한 성역할태도를 지닐수록 온정적인 양육행동을 보이는 것으로 나타났다는 것은 성역할에서 남녀의 차이를 덜 인식할수록 자녀에게 애정과 관심을 표현하고 의사소통 수준이 높은 양육행동을 많이 보임을 의미한다. 이러한 결과는 남성이 자신을 어떤 양육자로 규정하느냐에 따라 양육참여 양상이 달라진다는 선행연구(Jacobs & Kelly, 2006)와 맥을 같이 한다. 친근한 양육자로 자신을 규정하는 남성은 그만큼 자녀를 애정으로 대하며 적극적인 의사소통을 시도하는 온정적인 양육행동을 많이 보이는 것이다. 이는 최근 변화하는 아버지상과 통하며, 질적연구(김수정·조효진, 2016; 김정환·이선이, 2014)에서 제시하는 동시대 남성들의 양육 참여 욕구 증가와 온정적인 양육자를 이상적으로 그리는 측면의 관계를 양적연구로 확인할 수 있게 한다. 이는 남성의 양육을 다룰 때 도구적 양육 측면뿐 아니라 온정적이고 정서적인 지지를 포함하는 표현적 양육에도 초점을 맞추어야 한다는 최근의 논의를 뒷받침한다(Lamb & Tamis-LeMonda,

2004).

이를 바탕으로 다음과 같은 후속 연구를 제안할 수 있다. 아버지의 양육행동에 가족친화제도가 미치는 영향에 대해 최근 자료를 바탕으로 한 연구가 필요하다. 또한 이를 발전시켜 가족친화제도의 영향을 알아볼 수 있는 중장기적 데이터 구축을 통해 중단 연구가 가능하도록 해야 함을 강조하고 싶다. 미취학 자녀를 양육하는 남성을 대상으로 ‘돌봄 시간 지원 정책’의 이용 의향을 조사한 결과 이들 남성의 가족 돌봄 욕구가 강한 가운데, 배우자 출산과 육아휴직, 가족돌봄휴직, 유연근무 등 세부 제도에 대한 이용 의향 여부는 개인의 특성과 더불어 제도의 특성에 따라 다른 것으로 나타났다(김유리·김은정, 2016). 이는 아버지가 속한 기업의 가족친화 제도가 남성의 돌봄 역할 확대에 미치는 영향을 살펴볼 때에는 가족친화제도의 유형별로 세분화해서 살펴볼 필요가 있음을 시사한다. 가족친화제도 시행과 이용이 활발해지고 관련 자료가 더욱 풍부해지면 유형별 특징과 영향도 잘 나타낼 수 있을 것으로 보인다. 더불어 가족친화제도와 양육행동 모두 남성 개인뿐만 아니라 가족 체계 전반에 영향을 주는 변수이므로 배우자와 자녀 사이의 역동을 알아볼 수 있는 다층적 연구가 필요하다.

가족친화제도가 성평등 지향적인 남성의 온정적 양육행동을 강화한다는 본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 정책적 제안을 제시할 수 있다. 우선, 가족친화제도의 확장 등 제도적 환경 조성을 통해 아버지의 양육을 적극적으로 독려해야 한다. 사회화의 반영물인 성역할태도가 양육행동에 반영된다고 할 때, 여성이 양육을 더 ‘잘하는’ 것은 그만큼 양육 기술을 배울 기회가 많이 주어졌기 때문이라고 간주할 수 있다. 자녀가 영아기 때 육아휴직을 경험한 남성들은 자신도 ‘엄마처럼’ 아이와 친밀감을 나눌 수 있었다고 증언하는데(조윤진, 2017), 이러한 긍정적인 경험은 적극적인 양육참여로 이어지는 순환을 만들어낼 수 있다. 이는 성인 남성이 돌봄인으로 첫 단추를 잘 꿰 수 있도록 하는 제도적 뒷받침의 측면에

서 가족친화제도를 고찰할 필요성을 알려준다.

특히 본 연구의 결과는 가족친화제도 중에서도 시간 배분 제도의 실효성을 실증적으로 뒷받침한다. 배우자출산휴가와 남성 육아휴직 등 어린 자녀를 남성이 돌볼 수 있게 하는 시간 배분 제도를 강화해서 추진할 필요성이 크게 제기되는 것이다. 육아휴직 기간 중 일부를 아버지가 반드시 쓰게 하는 ‘아버지 할당제’는 아버지가 적극적으로 돌봄 주체가 될 수 있는 기반을 마련해줄 것이다. 또한 육아휴직과 함께 쓸 수 있는 육아기 근로시간 단축제도도 시간 자원을 늘려준다는 측면에서 지속적으로 권장되어야 할 것이다. 한편, 유연근무제가 남성 양육자의 온정적 양육행동을 강화한다는 본 연구의 결과와 양육자 스스로 시간을 조율할 수 있게 하는 것이 양육참여를 높인다는 선행연구를 참조하면(조희금, 2016), 시간 자원을 자율적으로 쓸 수 있도록 유연근무를 활성화하고 정시 퇴근 및 퇴근 후 업무 연락 자제하기 등의 문화를 정립해야 할 필요가 있어 보인다.

일하는 사람은 누구나 돌봄인일 수 있다는 생각을 바탕으로 가족친화제도를 당연한 권리로 이용할 수 있는 조직 내 문화가 확립되어야 할 것이다. 이러한 맥락 안에서 가족친화제도 시행 및 이용을 장려할 수 있도록 지속적인 연구와 이를 바탕으로 한 개선이 필요하다. 제도와 법으로 규정하는 것은 사회적 패러다임의 변화를 알려주는 신호가 될 수 있으므로 정부는 가족친화제도가 실효성을 떨 수 있도록 다방면에서 장치를 마련해야 할 것이다. 이를 통해 돌봄의 가치가 성별을 넘어서 자녀 세대에도 이어지기를 기대해본다.

최근의 젊은 아버지들의 활발한 양육참여가 자신의 신체적 심리적 적응과 긍정적으로 밀접하게 관련이 있음을 실증한 연구는 젊은 아버지들의 양육참여를 어렵게 하는 사회구조를 개선해야 한다고 역설한다(최지은·김현경, 2019). 더불어, 태도와 실천은 순환적 관계를 이루어서 돌봄 참여를 많이 할수록 태도가 바뀔 수 있음을(김양지영, 2016; 나성은, 2015) 참조할 필요가 있다. 돌봄 상대에 주의를 기울

이고, 책임감 있게 상대의 반응을 살피는 것까지 돌봄 행위에 포함된다는 것을 유념하며 돌봄이 관념적인 것이 아니라 실천적인 것임을(김양지영, 2016) 지지하는 사회적 분위기가 조성될 때 아버지가 돌봄 주체로서 행복하게 자녀를 양육할 수 있는 기반이 마련될 것이다.

참고문헌

- 1) 강은영 · 김진욱 · 강은희(2019). 아버지의 행복감이 유아의 사회적 유능감에 미치는 영향: 아버지 양육행동의 매개효과. 아동과 권리, 23(2), 253-278.
- 2) 고경미 · 이선경(2019). 아버지의 양육참여도와 부부간 의사소통이 어머니의 양육행동에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 19(13), 611-628.
- 3) 고용노동부 보도자료(2019.11.21) 남녀고용평등 우수기업 (주) 한독타운에서 타운홀 미팅 개최. http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10511
- 4) 고용노동부 보도자료(2020.1.22). 2019년 아빠 육아휴직자, 최초로 2만명 돌파. http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10686
- 5) 곽은희(2011). 아버지의 자녀양육 참여, 성역할 고정관념, 유아 사회성과의 관계. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 6) 김근혜(2019). 부모의 행복감과 양육스트레스가 양육행동에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 116, 1-20.
- 7) 김기현 · 강희경(1997). 양육스트레스 척도의 개발. 대한가정학회, 35(5), 141-150.
- 8) 김문주 역,(2018), 담대한 목소리, Gilligan, C. (2011), *Joining the Resistance*, 서울 : 생각정원.
- 9) 김미숙 · 김바다(2016). 아버지의 양육스트레스가 양육행동에 미치는 영향: 정서조절양식의 매개효과. 열린부모교육연구, 8(4), 21-38.
- 10) 김수정 · 조효진(2016). 미취학 자녀를 둔 X세대 남성의 일-가족 양립 경험에 대한 현상학적 연구. 지역과 세계, 40(1), 185-213.
- 11) 김양지영(2016). 남성의 돌봄 실천과 성별분업 해체 가능성: 아버지의 자녀양육 경험 비교를 중심으로. 여성학논집, 33(1), 35-67.
- 12) 김원정(2020). 가부장적 가족주의 유재와 한국 기업의 가족친화정책 도입. 한국여성학, 36(1), 95-137.
- 13) 김유리 · 김은정(2016). 돌봄시간지원정책의 이용의향에 영향을 미치는 요인연구: 미취학자녀를 둔 남성 근로자를 중심으로. 가족과 문화, 28(1), 94-125.
- 14) 김은설 · 최혜선(2008). 한국인의 자녀 양육관 연구. 육아정책개발센터.
- 15) 김은혜(2011). 어머니의 양육행동에 대한 양육효능감, 양육스트레스, 보육서비스 질의 영향: 취업모와 비취업모의 비교. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 16) 김정환 · 이선이(2014). 한국 30대 고학력 남성들의 아버지상과 아버지 역할 실천방식에 대한 연구. 가족과 문화, 26(3), 71-104.
- 17) 김진욱 · 강상준(2018). 가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석: 상사와 동료의 지원을 매개효과로. 사회보장연구, 34(1), 25-54.
- 18) 김태현 · 박주희(2005). 부부의 성역할 태도에 따른 부부관계 향상. 한국가족관계학회지, 20(3), 79-106.
- 19) 김현정 · 이태상(2019). 아버지의 양육행동과 아동의 행복감 관계에서 아동의 자존감의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 19(22), 723-742.
- 20) 김혜성 · 그레이스정(2019). 행복한 대한민국의 김지영을 위하여: 남편의 성역할 태도, 양육분담이 여성의 결혼만족도에 미치는 영향을 중심으로. 여성학연구, 29(1), 35-64.

- 21) 김혜원 · 유성경(2017). 부모의 성인애착과 양육행동의 관계에서 정서조절곤란, 결혼불만족의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 29(1), 199-226.
- 22) 김희강(2018). 돌봄과 돌봄 없는 정치이론. 한국정치학회보, 52(2), 203-224.
- 23) 김희강 · 나상원 역,(2014), 돌봄 민주주의, Tronto, J. C. (2013), *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*, 서울 : 아포리아.
- 24) 나성은(2014). 남성의 양육참여와 평등한 부모역할의 의미 구성. 페미니즘 연구, 14(2), 71-112.
- 25) 나성은(2015). 부성 실천을 통해 본 ‘돌보는 남성성’의 가능성: 중간계층 아버지들의 경험을 중심으로. 한국문화연구, 28, 173-212.
- 26) 류연규 · 김영미(2012). 복지국가 젠더격차와 성역할 인식 차이의 관계에 대한 비교연구. 사회복지정책, 39(4), 175-203.
- 27) 목진휴 · 안미영 · 김병준(2014). 성역할 인식 및 태도가 보육서비스 정책 만족도에 미치는 효과에 관한 연구. 사회과학연구, 27(1), 151-182.
- 28) 문은영 · 서영주 · 최나리(2011). 서울시 남성의 가사 · 육아 참여 활성화 방안. 서울시여성가족재단.
- 29) 박선주 · 강민주(2017). 맞벌이 가정 아버지의 성역할태도와 어머니 문지기 역할이 아버지의 양육 참여도에 미치는 영향. 육아정책연구, 11(3), 87-111.
- 30) 박성혜 · 이희선(2020). 부모의 가족상호작용과 온정적 양육행동, 유아의 학습준비도 및 사회적 유능감 간의 구조적 관계. 학습자중심교과교육연구, 20(5), 703-723.
- 31) 박윤 · 양진희(2017). 영유아기 자녀를 둔 아버지의 자아상과 양육효능감 및 양육행동 간의 관계 분석. 열린유아교육연구, 22(5), 187-208.
- 32) 박화윤 · 마지순 · 안라리(2011). 가족친화적 남편 및 아버지의 역할수행을 위한 문화조성방안. 열린부모교육연구, 3(2), 81-99.
- 33) 서주현(2020). 아버지의 자녀가치가 아버지와 아동의 행복감에 미치는 영향: 양육행동의 매개효과. 학습자중심교과교육연구, 20(4), 1107-1125.
- 34) 성민정 · 원숙연(2018). 아버지 대상 가족친화제도 디커플링 인식 및 영향요인: 배우자 출산휴가와 육아휴직을 중심으로. 행정논총, 56(4), 157-188.
- 35) 양진희(2016). 유아기 자녀를 둔 아버지와 어머니의 가족상호작용, 온정적 양육방식, 우울 간의 자기효과와 상대방효과 분석. 유아교육학논집, 20(4), 409-433.
- 36) 오민아 · 변길진 · 권정윤(2018). 유아기 자녀를 둔 아버지의 성역할 가치와 양육분담이 어머니의 양육스트레스와 일-가정양립 어려움에 미치는 영향: 아버지의 양육스트레스를 매개로. 유아교육학논집, 22(5), 429-448.
- 37) 우수정(2019). 아버지의 양육효능감과 온정적 양육행동이 유아의 사회적 유능성에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 19(21), 621-635.
- 38) 이뿐새 · 류성연 · 송민영(2017). 아버지의 성역할가치가 어머니의 양육스트레스와 양육효능감에 미치는 영향: 어머니 자아존중감의 매개효과. 유아교육연구, 37(6), 75-97.
- 39) 이숙현 · 권영인(2009). 기업의 가족 친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여: 일-가족 갈등의 매개효과를 중심으로. 가족과문화, 21(1), 1-28.
- 40) 이슬기(2019). 남성규범과 새로운 아버지 신념에 따른 아버지 유형과 공동양육의 관계. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 41) 이정순(2003). 영아기 자녀를 둔 아버지의 성역할관과 아동관이 아버지의 양육행동에 미치는 영향. 열린유아교육연구, 7(4), 53-67.
- 42) 이영 역,(1992), 인간발달생태학, Bronfenbrenner, U. (1981), *The ecology of human development*. 서울 : 교육과학사.
- 43) 정미라 · 이미나(2018). 아버지의 의도적 통제, 인지적 자기조절, 정서조절곤란과 양육행동과의 구조적 관계. 열린부모교육연구, 10(4), 149-164.

- 44) 정태숙 · 김영희(2019). 아동기 자녀를 둔 아버지와 어머니의 양육행동 관련 연구에 대한 메타분석. *미래유아교육학회지*, 26(1), 75-103.
- 45) 정혜린(2018). 유아의 학교준비도에 영향을 미치는 아버지 변인 탐색: 학부모 참여 모델을 적용하여. *교육연구논총*, 39(3), 137-164.
- 46) 조복희 · 이진숙 · 이홍숙 · 권희경(1999). 한국 부모의 자녀 양육방식에서의 차원과 평가. *Family and Environment Research*, 37(10), 123-133.
- 47) 조윤진(2017). 영유아기 자녀를 양육하는 아버지와 어머니의 부부공동양육 경험. *사회과학연구논총*, 33(2), 57-115.
- 48) 조희금(2016). 맞벌이가정 아버지의 근로시간특성과 가족친화제도가 자녀양육참여에 미치는 영향. *한국가족자원경영학회지*, 20(4), 49-68.
- 49) 최새은 · 정은희 · 최슬기(2019). 육아휴직제를 사용한 남성의 가정 및 직장에서의 경험 연구. *보건사회연구*, 39(4), 280-319.
- 50) 최수미 · 조영일(2013). 부정문항이 포함된 척도의 요인구조 및 방법 효과검증과 남녀간의 차이 비교: Rosenberg 자기존중감 척도를 중심으로. *한국심리학회지*, 32(3), 571-589.
- 51) 최지은 · 김현경(2019). 아버지 직장의 가족친화제도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 영향. *육아정책연구*, 13(2), 145-169.
- 52) Barber, B. K., Stolz, H. E. & Olsen, J. A. (2005). Parental support, psychological control, and behavioral control: Assessing relevance across time, culture, and method. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 70(4), 1-13.
- 53) Blandon, A. Y. & Volling, B. L. (2008). Parental gentle guidance and children's compliance within the family: A replication study. *Journal of Family Psychology*, 22(3), 355-366.
- 54) Chung, H. (2004). Application and revision of the kansas marital satisfaction scale for use of korean couples. *Psychological Reports*, 95, 1015-1022.
- 55) Cook, E. P. (1985). Sex roles and work roles: A balancing process. *The Career Development Quarterly*, 33(3), 213-220.
- 56) Fox, G. L. & Bruce, C. (2001). Conditional fatherhood: Identity theory and parental investment theory as alternative sources of explanation of fathering. *Journal of Marriage and Family*, 63(2), 394-403.
- 57) Frye, N. K. & Breaugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- 58) Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York : Guilford Press.
- 59) Hochschild, A. (2012). *The Second Shift (Revised Version)*. New York : Penguin Books.
- 60) Jacobs, J. N. & Kelly, M. L. (2006). Predictors of paternal involvement in childcare in dual-earner families with young children. *Fathering*, 4(1), 23-47.
- 61) Kwon, Y. (2010). Paternal involvement within contexts: Ecological examination of Korean fathers in Korea and in the U.S.. *International Journal of Human Ecology*, 11, 35-47.
- 62) Klebanov, P. K., Brooks-Gunn, J. & Duncan, G. J. (1994). Does neighborhood and family poverty affect mothers' parenting, mental health, and social support?. *Journal of Marriage and the Family*, 441-455.
- 63) Lamb, M. E. & Tamis-LeMonda, C. S. (2004). The role of the father: An introduction. In M. E.

- Lamb(Ed.), *The Role of the Father in Child Development*(pp. 1-31). New York : Wiley.
- 64) Markman, H., Stanley, S. & Blumberg, S. (2001). *Fighting for your marriage: Positive steps for preventing divorce and preserving a lasting love*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- 65) Maurer, T. W., Pleck, J. H., & Rane, T. R. (2001). Parental identity and reflected-appraisals: Measurement and gender dynamics. *Journal of Marriage and the Family*, 63, 309-321.
- 66) McLeod, B. D., Wood, J. J. & Avny, S. B. (2011). Parenting child anxiety disorders. In McKay, D., & Storch, E. A. (Eds.), *Handbook of Child and Adolescent Anxiety Disorders*(pp. 213-228). New York: Springer.
- 67) Osmond, M. W. & Martin, P. Y. (1975). Sex and sexism-comparison of male and female sex-role attitudes. *Journal of Marriage and the Family*, 37(4), 744-758.
- 68) Ruble, D. N. & Martin, C. A. (1998). Gender development. In W. Damon(Ed.), *Handbook of Child Psychology*, 3, Social, Emotional and Personality Development. New York : Wiley.
- 69) Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variable on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- 70) Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- 71) Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.

- 투 고 일 : 2020년 06월 01일
- 심 사 일 : 2020년 07월 08일
- 게재 확정일 : 2020년 07월 24일