

아버지 직장의 가족친화제도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 영향*

최지은¹⁾ 김현경²⁾

요약

본 연구는 아버지 직장의 가족친화제도 시행 및 아버지의 가족친화제도 이용이 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 직·간접적 영향과 맞벌이 여부의 조절효과를 검증하였다. 한국아동패널 8차년도에 참여한 1,365가족(맞벌이 612, 외벌이 753)의 아버지, 어머니, 7세 아동을 대상으로 구조방정식모형과 다집단분석을 실시하였다. 연구 결과, 첫째, 아버지 직장에서 많은 가족친화제도를 시행할수록 아버지의 양육참여를 높임으로써 맞벌이가족 아버지의 행복감이 증진되고, 어머니의 행복감은 맞벌이 여부와 관련 없이 증진되었다. 둘째, 아버지가 가족친화제도를 많이 이용할수록 그의 양육참여가 높아짐으로써 아버지, 어머니, 아동 모두의 행복감이 증가하는 것으로 나타났고, 이러한 영향은 맞벌이 여부와는 관련이 없었다. 본 연구는 아버지 직장의 가족친화제도가 가족구성원 개인 수준에 미치는 긍정적 영향을 실증적으로 규명한 것으로, 남성 대상 가족친화제도의 가치와 이를 확대하기 위한 정책적 방안을 논의하였다.

주제어: 아버지 직장, 남성을 위한 가족친화제도, 아버지 양육참여, 행복감

I. 서론

가족친화제도는 기혼근로자의 일-가족 양립을 지원하는 제도로써, 출산휴가와 육아휴직 등의 휴직제도(leave benefit), 보육시설 등 돌봄 지원제도(care benefit), 자녀 교육비 등을 지원하는 재정적 지원제도(financial benefit), 탄력근무, 재택근무 등의 업무관리제도

* 본 논문은 제9회 한국아동패널 학술대회(2018.11.23.)에서 발표된 연구를 수정·보완한 논문이며, 2019년 연세대학교 대학원 연구장학금 지원에 의한 것임.

1) 연세대학교 아동·가족학과 박사수료

2) 연세대학교 아동·가족학과 부교수

(work policy) 등 다양한 유형이 있다(안병철·이숙현·장은미 외, 2005). 한국 정부는 기혼근로자의 일-가족 양립 어려움이 커지자, 2007년에 기존의 「남녀고용평등법」을 「남녀고용평등과 일·가정의 양립지원을 위한 법률」로 개정하여 다양한 가족친화제도를 정비하고 활성화시키기 위해 노력하였다. 최근에는 저출산 위기가 지속되고 현 정부 국정과제(71번)로 일·생활 균형이 중점 추진되면서 휴직제도, 유연근무제도와 같은 가족친화제도가 더욱 주목받고 있다. 특히 남성 대상의 가족친화제도는 가족 내 남성의 역할 확대를 지원함으로써 유급노동, 무급노동 모두에서의 성별 분업을 완화시키고 저출산 극복에도 도움이 될 수 있는 방안으로 평가된다. 이는 가족 내 남성의 역할, 특히 돌봄 역할 확대를 통한 “함께 일하고 함께 돌보는 가족모델(dual-earner, dual-carer model)”의 정착이 오늘날 후기 산업사회에서 성평등 달성의 핵심으로 지적되고(Ray, Gornick, & Schmitt, 2010), 과거와 달리 교육과 고용에서의 성평등 수준이 높은 국가에서 출산율 역시 높게 나타나고 있기 때문이다(Sleebos, 2003).

하지만 현재 한국에서 가족친화제도는 이용률이 낮을 뿐만 아니라 대부분 여성을 중심으로 활용되고 있고, 남성은 이용하기 어려운 것이 현실이다(김상호·장지연·박종서 외, 2017). 남성의 가족친화제도 접근이 어려운 것은 가족 내 무급노동을 여성의 책임으로 여기고 가족친화제도는 일하는 여성을 위한 정책이라고 생각하는 사회적 인식, 그리고 개인의 생활보다 직장을 우선시하기를 요구하는 조직문화 등과 관련이 있다. 이뿐만 아니라, 법적으로 어머니를 위한 출산전후휴가와 아버지를 위한 배우자출산휴가를 제외한 모든 가족친화제도를 남녀가 동일하게 사용할 수 있음에도 불구하고, 정책의 전달 과정에서 “모성보호”, “여성정책” 등 여성 중심의 용어가 종종 사용되고, 개별 기업체에서 남녀 근로자에게 다른 기준을 적용하기도 하면서, 남성들이 자신도 제도를 이용할 수 있다는 사실을 모르거나, 알더라도 이용이 어려워질 수 있다. 하지만 이러한 상황에서도 남성의 가족 내 역할 확대에 대한 사회적 요구는 계속 커지고 있고, 최근에는 남성의 가족친화제도 이용이 가시적으로 증가하기 시작하였다. 대표적으로 육아휴직급여 신청자 중 남성의 비율은 2010년에 불과 2%였으나 2018년에는 17.8%로 크게 증가하였다(고용노동부 보도자료, 2019.1.24.). 하지만 남성 직장의 가족친화제도 시행이나 남성들의 가족친화제도 이용이 가족 전체의 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 국내에서 거의 보고된 바가 없다. 이렇게 남성 직장의 가족친화제도의 효과를 탐색하는 연구가 부족한 것은, 제도 활성화에 꼭 필요한 과학적이고 실증적인 근거의 부족으로 이어진다.

선행연구에 의하면, 아버지의 일-가족 관계는 자신을 비롯한 가족 전체의 웰빙과 밀접한 관련이 있다. 일-가족 상호작용(work-family interface)에 대한 많은 연구에서 개인에게 주어진 시간과 에너지의 제한으로 인해 일과 가족 간 충돌하는 요구들이 갈등을 야기하고,

신체 및 정신건강에 부정적인 결과를 초래할 수 있음이 보고되었다(Bosma, Stansfeld, & Marmot, 1998; Brotheridge & Lee, 2005; Mullen, Kelley, & Kelloway, 2008). 이러한 부정적 결과에서 나아가 일-가족 관계가 개인의 웰빙에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 관점이 제기되었고, work-family facilitation, enrichment, enhancement, positive spillover 등 다양한 개념들이 일-가족 관계의 긍정적인 측면으로 논의되고 있다(예: Grzywacz & Marks, 2000).

Bronfenbrenner(1979)의 인간발달생태학 이론은 일과 가족생활 간의 관계가 개인과 가족의 발달 및 웰빙에 미치는 영향에 대한 이론적 관점을 제공해 준다. 이를 적용하면, 기혼근로자의 두 미시체계(microsystem)인 직장과 가족생활의 관계는 중간체계(mesosystem)에 해당하며, 기혼근로자의 직장은 그의 배우자에게 외체계(exosystem)으로써 배우자의 발달 및 적응에 영향을 준다. 또한, 아동 입장에서 부모의 직장은 아동 발달에 밀접한 관련이 있는 외체계로써 기능한다. 따라서 아버지의 직장의 가족친화 수준은 아버지에게는 중간체계로, 어머니와 아동에게는 외체계로 각자의 웰빙에 중요한 영향을 미칠 수 있는 것이다(Mullen et al., 2008). 특히 모든 가족구성원들의 삶은 상호의존적이기 때문에 한 가족에게 일어난 사건이나 그의 역할수행은 다른 가족들의 발달과정에도 영향을 준다(Bronfenbrenner, 1995). 또한, 생애과정관점(life course perspective)을 강조한 Bronfenbrenner(1995) 후기 이론을 적용하면, 개인의 직장에서의 경험이 가족의 웰빙에 미치는 영향은 역사적 시간과 사회적 맥락에 따라 달라질 수 있다. 즉, 과거 한국사회에서 기혼 남성 직장의 가족친화적 수준이 그나 그의 가족의 웰빙에 큰 영향을 미치지 않았더라도 경제상황의 변화와 가족친화제도의 확대, 일-생활 균형이 강조되는 최근의 사회·문화적 변화로 인해 현대사회의 가족들에게는 중요한 영향을 미칠 수 있는 것이다.

실증연구에서도 남성 대상의 가족친화제도의 시행 혹은 이용과 아버지의 가족생활, 그리고 가족들의 웰빙 간의 유의한 관련성이 보고되었다. 우선 가족친화제도가 아버지의 가족 내 역할수행에 미치는 영향에 대한 국외연구를 살펴보면, 아버지를 위한 가족친화제도가 상대적으로 잘 갖추어져 있는 북유럽 국가의 아버지들이 그렇지 않은 영국 아버지들보다 영유아 자녀에 대한 양육참여 시간이 길었고, 부인이 전일제로 취업했을 경우에는 그 차이가 더욱 커졌다(Sullivan, Coltrane, McAnnally et al., 2009). 유럽 여러 나라들의 아버지를 위한 가족친화제도 수준과 근무시간의 관계를 분석한 비교연구에서는, 임금보전수준이 높고, 부모 간 양도 불가한 아버지 육아휴직이 제공되고, 어머니 육아휴직 기간이 짧으며, 가족수당이 큰 국가의 남성들은 자녀가 있을 경우에 무자녀 남성에 비해 근무시간이 더 짧은 것으로 나타났다(Bünning & Pollmann-Schult, 2016). 또한, 가족친화제도를

실제로 사용하였던 아버지들은 그렇지 않은 아버지들에 비해 이후에도 양육참여 수준이 높았다(Huerta, Adema, Baxter et al., 2014; Nepomnyaschy & Waldfogel, 2007).

국내의 경우 남성의 가족친화제도 '이용'과 그의 양육참여 수준에 대한 양적인 실증연구는 없지만, 아버지 직장 내 가족친화제도의 시행 혹은 가족친화적 직장문화가 아버지의 양육참여를 유의하게 높이는 것으로 보고되었다(김진욱·강상준, 2018; 이숙현·권영인, 2009; 조희금, 2016; 최지은·이숙현, 2015). 이러한 결과들은 가족친화제도 이용뿐만 아니라 다양한 가족친화제도를 갖추고 있는 것도 아버지의 양육참여를 유의미하게 증가시킨다는 것을 보여준다. 남성의 가족친화제도 이용에 대해서는 몇몇 질적연구에서 젠더적 관점에서 논하였는데, 육아휴직을 경험한 아버지들은 양육참여가 증가함으로써 양육에 대한 젠더의식을 바꾸는 계기가 되었지만 기존의 전통적 성역할 이데올로기와 갈등하게 되고 완전히 젠더화되지 않은 실천(practice)을 이뤄내는 것은 매우 어렵다고 하였다(강혜경, 2013; 조윤경·민웅기, 2012).

한편, 남성 직장의 가족친화제도가 아버지의 양육참여를 높임으로써 가족구성원들의 심리적 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 알려지지 않았지만, 많은 국내외 연구는 아버지가 어린 자녀양육에 적극적으로 참여할수록 배우자인 어머니와 아동, 그리고 아버지 자신의 웰빙에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 일관되게 보고해왔기 때문에 이러한 간접영향에 대한 가설을 세울 수 있다. 구체적으로 선행연구에서는 아버지의 양육참여 수준이 높으면 배우자의 결혼만족도가 높고, 양육스트레스가 낮으며, 산후우울증이 유의하게 낮은 것으로 나타난다(김정·이지현, 2005; 손영빈·윤기영, 2011; Sejourne, Vaslot, Beaumé et al., 2012). 아버지의 양육참여가 활발할 경우, 자녀의 사회, 행동, 심리, 인지 등 모든 분야의 발달결과가 좋다는 것 역시 일관된 연구결과이다(이에 대한 리뷰는 Sarkadi, Kristiansson, Oberklaid et al., 2008). 아버지의 양육참여가 아버지 자신의 웰빙에 도움이 된다는 증거 역시 보고되고 있다. 예컨대, 자녀양육에 활발히 참여하는 아버지들의 경우 자신의 삶의 만족도가 높았고(Eggebeen & Knoester, 2001), 다른 사회적 관계 참여도 활발하였으며(Eggebeen, Dew, & Knoester, 2010), 이후 심리적 웰빙이 더욱 좋아지는 것으로 나타났다(Schindler, 2010). 신경과학 분야의 연구에서는 자녀 출생 후 4-6개월 동안 아버지 뇌의 구조적인 변화와 이에 따른 아버지의 우울 감소의 가능성이 보고되기도 하였다(Kim, Rigo, Mayes, et al., 2014).

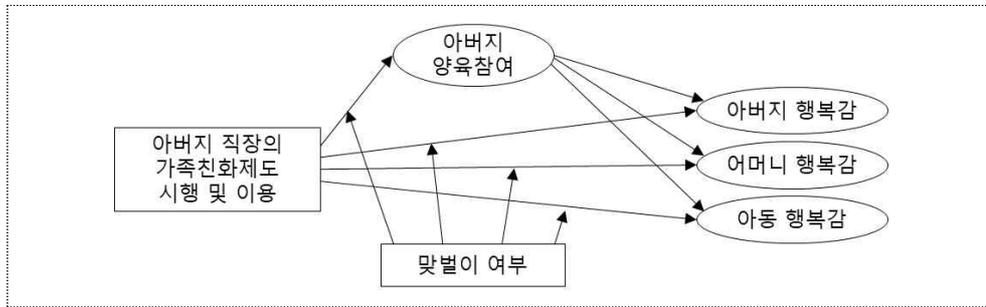
또한, 아버지가 사용한 육아휴직 기간이나 아버지가 인식한 가족친화적 직장문화가 자녀와의 관계 만족도, 혹은 자신의 행복감을 높이는 것으로 나타난 연구들(강수경·김해미·정미라, 2018; Haas & Hwang, 2008) 역시 아버지 직장의 가족친화제도가 가족의 정서적

웰빙에 영향을 줄 수 있음을 암시한다. 하지만 생태체계학적 관점을 적용하여 아버지 직장의 가족친화제도가 가족구성원 모두의 정서적 웰빙에 직·간접적으로 영향을 미치는 매커니즘에 대한 실증적 증거는 국내외에서 모두 매우 드물다. 한편, 맞벌이 여부에 따라 아버지의 일-가족 관계와 양육참여 맥락이 다르다고 보고되기 때문에(권순범·김혜중·소효중, 2018; 김재희·이희선·김산하, 2018) 아버지 직장의 가족친화제도가 가족의 정서적 웰빙에 미치는 직·간접적인 영향이 맞벌이가족과 외벌이가족에게서 다르게 나타나는지에 대한 확인도 필요하다.

따라서 본 연구에서는 아버지 직장의 가족친화제도가 직접적으로, 혹은 그의 양육참여를 활성화시킴으로써 간접적으로 아버지, 어머니, 아동 모두의 웰빙에 긍정적인 영향을 미치는지 알아보고, 이러한 관계가 맞벌이 여부에 따라 달라지는지를 분석하였다(그림 1 참조). 이를 위하여 한국 아동에 대한 국가 수준의 자료인 육아정책연구소의 한국아동패널 중 아버지 직장의 가족친화제도를 질문한 8차년도 데이터(패널아동 7세)를 이용하였다. 본 연구의 가족친화제도는 돌봄 지원과 재정적 지원을 제외한 근로자의 일-가족 균형을 지원하는 제도로¹⁾, 구체적으로 아버지 직장 내 6가지 제도의 시행 여부(남성육아휴직, 여성육아휴직, 가족돌봄휴직, 유연근무제, 대체인력풀, 가족친화 관련 프로그램)와 아버지의 5가지 제도 이용 여부(남성육아휴직, 가족돌봄휴직, 유연근무제, 대체인력풀, 가족친화 관련 프로그램)의 영향을 각각 분석하였다. 아버지의 양육참여는 아동과 함께하는 활동들의 빈도로 측정하였고, 아버지, 어머니, 아동 모두의 정서적 웰빙을 추론할 수 있는 대리 지표로서 주관적인 행복감을 선정하였다. 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

1. 아버지 직장의 가족친화제도 시행 정도는 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 직접적으로, 혹은 아버지의 양육참여 수준을 높임으로써 간접적으로 영향을 주는가?
 - 1-1. 맞벌이 여부는 위 직접 영향 혹은 간접 영향에서 조절효과(즉, 조절된 매개효과)를 갖는가?
2. 아버지의 가족친화제도 이용 정도는 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 직접적으로, 혹은 아버지의 양육참여 수준을 높임으로써 간접적으로 영향을 주는가?
 - 2-1. 맞벌이 여부는 위 직접 영향 혹은 간접 영향에서 조절효과(즉, 조절된 매개효과)를 갖는가?

1) 돌봄 지원은 근로자가 일에 더욱 몰입하도록 돕는 측면이 있고, 재정적 지원은 직장 내 생활과 직접적인 관련성이 적다는 점에서 근로자의 일과 가족생활의 균형을 도와주는 다른 제도들과는 다르게 기능할 수 있다. 예컨대, 보육 중심 제도는 Friedman & Johnson(1997)이 분류한 가족친화적 기업정책의 발달단계 중 가장 낮은 1단계에 해당한다(최성일·유계숙, 2006에서 재인용).



[그림 1] 연구 모형

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 2015년에 실시한 한국아동패널 8차년도 응답자 중 아버지가 취업 중인 1,365가족의 아버지, 어머니, 그리고 자녀이다. 한국아동패널은 우리나라 아동의 성장 및 발달에 대한 종단적 자료를 국가 수준에서 수집하여 제공하는 것을 목적으로 육아정책 연구소에서 2008년부터 매년 수집하고 있는 패널자료이다(<http://panel.kicce.re.kr/kor/index.jsp>). 전국에서 표집된 의료기관에서 2008년 4월부터 7월 중에 출산한 2,078가구를 대상으로 패널을 구축하였으며, 2008년 1차년도 조사 이후 현재 패널아동이 9세, 초등학교 3학년이 된 2017년 10차년도 자료까지 공개되었고, 이들이 성인기에 진입하는 2027년까지 매해 추적조사가 이루어질 예정이다. 전년도 대비 표본 유지율은 2차~8차 각각 91.6%, 94.6%, 97.3%, 97.1%, 97.6%, 97.5%, 98.6%이고, 1차년도 대비 8차년도의 표본 유지율은 74.3%이다(도남희·이정원·김지현, 2018). 각 차수에 아동, 어머니, 아버지, 유아교육기관 혹은 학교 교사를 대상으로 아동, 부모, 가족, 학교, 육아지원서비스, 지역사회, 육아지원정책 등에 대한 광범위한 특성들을 조사한다.

본 연구는 아버지에게 직장의 가족친화제도에 대해 질문한 8차년도(아동 7세) 참여자 가운데 아버지가 취업 중이고, 맞벌이 여부 파악을 위한 어머니 취업여부 질문에 응답한 1,365가구를 연구대상으로 하였다. 어머니가 취업 또는 학업 중인 경우 맞벌이가족(612가족)으로, 취업과 학업 모두 하지 않는 경우 외벌이가족(753가족)으로 구분하였다. 연구대상의 인구학적 특성은 <표 1>에 제시하였다.

2. 연구변수

가. 아버지 직장의 가족친화제도 시행 및 이용

본 연구의 독립변수인 아버지 직장의 가족친화제도를 파악하기 위하여 한국아동패널 8차년도 아버지용 설문 중, 다양한 가족친화제도의 사내 시행 여부와 이용 여부를 묻는 문항을 이용하였다. 시행 여부의 경우, 남성 육아휴직, 여성 육아휴직, 가족돌봄휴직, 유연근무제, 대체인력풀, 가족친화 관련 프로그램의 총 6가지 제도의 시행 여부로 파악하였다. 남성과 여성의 육아휴직은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(법률 제16271호, 2019. 1. 15., 일부개정) 제19조에 의해 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 부모 각각 1년까지 사용할 수 있는 휴직제도를 의미한다. 가족돌봄휴직이란 위 법 제22조의2에 의해 부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모가 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우에 사용할 수 있는 휴직제도이며, 유연근무제에는 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무, 스마트워크 등이 포함된다. 대체인력풀은 출산휴가나 육아휴직 등으로 인한 업무의 공백을 최소화하기 위해 근로기관이 운영하는 제도를 의미하고, 가족친화 관련 프로그램에는 가족생활과 관련된 직장 내 교육프로그램 등이 포함된다. 각 제도를 아버지들의 회사에서 시행할 경우 1, 시행하지 않을 경우 0으로 코딩한 결과를 합산하였다(점수범위 0~6). 이용 여부는 “여성 육아휴직”을 제외한 5가지 제도(남성 육아휴직, 가족돌봄휴직, 유연근무제, 대체인력풀, 가족친화 관련 프로그램) 각각을 아버지들이 이용했을 경우 1로 코딩하였고, 시행 중이지만 이용하지 않은 경우, “이용대상이 아님”이라고 응답한 경우, 그리고 시행하지 않는다고 응답한 경우를 모두 0으로 코딩한 뒤 5가지 제도의 값을 합산하였다(점수범위 0~5).

나. 아버지 양육참여

매개변수인 아버지 양육참여는 한국아동패널 8차년도 아버지용 설문에서 사용한 Early Childhood Longitudinal Study Kindergarten Cohort(ECLS-K)의 Home Environment, Activities, And Cognitive Stimulation(HEQ) 중 부모와 자녀의 공동활동을 질문하는 문항으로 측정하였다(<http://nces.ed.gov/ecls/kindergarten.asp>). 아버지에게 자녀와 함께 10가지 행동들을 지난 일주일 동안 얼마나 자주 했는지를 4점 척도로 질문하였다(예: 아이에게 책을 읽어준다, 집안일을 아이와 함께한다). 전혀 하지 않음(1), 1~2번(2), 3~6번(3), 매일함(4) 으로 코딩한 후 10문항을 이용하여 잠재변수를 구성하였다. 점수가 높을수

록 아버지가 자녀와 여러 활동을 자주하여 양육참여가 활발함을 의미한다. 척도의 신뢰도는 .88이었다.

다. 아버지, 어머니, 아동의 행복감

종속변수인 아버지와 어머니, 아동의 행복감은 한국아동패널 8차년도에 사용한 Lyubomirsky와 Lepper(1999)의 subjective happiness 척도를 사용하여 측정하였다. 총 4문항으로 구성되며, 아버지와 어머니에게는 7점 리커트척도, 아동에게는 4점 리커트척도로 각자 자신의 행복감에 대해 응답하게 하였다(부모용 예: 전반적으로 나는 (1)아주 불행한 사람이다 ~ (7)아주 행복한 사람이다; 아동용 예: 보통 나는 (1)전혀 행복하지 않아요 ~ (4)매우 행복해요). 아동에게는 이해를 돕기 위해 ☹와 같은 표정 그림을 함께 제시하였다. 아버지, 어머니, 아동 각자에게 행복감을 질문한 4문항을 이용하여 각각의 잠재변수를 구성하였다. 척도의 신뢰도는 아버지 .88, 어머니 .89, 아동 .70으로 나타났다.

라. 통제변수

본 연구의 종속변수와 매개변수에 미치는 사회인구학적 요인들의 가외 효과를 통제하기 위하여 다음과 같은 통제변수를 모델에 포함하였다. 종속변수인 아버지 행복감에는 아버지의 교육수준과 월평균 가구소득을 통제하였고, 어머니 행복감에는 어머니의 교육수준과 월평균 가구소득을 통제하였으며, 아동 행복감에는 아동의 성별과 월평균 가구소득을 통제하였다. 매개변수인 아버지 양육참여에도 이에 영향을 미칠 수 있는 아버지의 연령과 교육수준, 그리고 8차년도의 총 자녀 수를 통제하였다. 어머니와 아버지의 교육수준은 무학(1) ~ 대학원 졸업(7)으로, 아동 성별은 남아 1, 여아 0으로 코딩하였고, 월평균 가구소득은 백만 원 단위로 분석에 투입하였다.

3. 자료 분석

연구변수의 경향을 알아보기 위한 기술통계분석과 상관관계분석에는 SPSS 25를 이용하였고, 연구문제 1, 2에 해당하는 연구모델 분석에는 MPlus 8(Muthén & Muthén, 1998-2017)을 이용하였다. 확인적 요인분석으로 잠재변수가 측정변수들을 적절하게 설명하는지 확인한 다음, 전체 연구대상으로 구조방정식모형(Structural Equation Model)을 적용하여 아버지 직장의 가족친화제도 시행 및 아버지의 가족친화제도의 이용이 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 직접적으로, 혹은 아버지 양육참여를 통해 간접적으로 미치는 영

향을 분석하였다. 이어서 맞벌이 여부에 따른 조절효과를 알아보기 위하여 다집단분석(multigroup analysis)과 Wald test를 실시하였다. Wald test는 직접경로 혹은 간접경로 추정치의 집단 간 차이를 검증하기 위해 추천되는 방법으로, X^2 분포를 따르는 Wald 통계값이 유의할 경우 해당 경로가 집단 간에 유의하게 다르다고 본다(Liao, 2004).

분석결과의 강건성(robustness)을 높이기 위하여 5,000회 bootstrapping을 실시하였고, 95% 신뢰구간 안에 0이 포함되지 않으면 통계적으로 유의한 것으로 간주하였다(MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004). 결측값 처리에는 완전정보최대우도법(full information maximum likelihood)을 적용하여, 분석변수에 결측값이 있는 케이스도 분석에 포함하였다. 완전정보최대우도법은 완전제거법이나 평균대체법에 비해 덜 편향된 추정치를 얻을 수 있어 추천되는 결측값 처리방법이다(Enders & Bandalos, 2001; Little, 2013). 본 연구에서 변수별 결측 비율은 0~2.5%였고, Little의 완전무작위결측(Missing Completely at Random) 검증 결과 완전무작위결측 가정이 지지되었다($X^2 = 263.21$, $df = 239$, $p > .05$). 연구모형의 적합도는 Root-Mean Square Error of Approximation(RMSEA) 0.06 이하, Comparative Fit Index(CFI)와 Tucker-Lewis Index(TLI) 0.95 이상일 경우 적합도가 좋은 것으로 판단하였다(Hu & Bentler, 1999).

III. 연구결과

1. 기술통계 결과

연구변수의 기술통계 결과를 <표 1>에 제시하였다. 아버지들은 6개 가족친화제도 중 현재 자신의 직장에서 평균 1.76개의 제도가 시행 중이라고 응답하였다. 시행 중인 가족친화 제도가 전혀 없다는 응답이 38.8%, 1개인 경우가 18.9%, 2개인 경우가 11.9%이었고, 3~6개가 시행 중인 경우는 각각 10% 미만이었다. 제도별 시행률은 남성육아휴직 36.2%, 여성육아휴직 57.7%, 가족돌봄휴직 21.0%, 유연근무제 24.3%, 대체인력풀 18.8%, 가족친화 관련 프로그램 18.3%이었다.

아버지들이 이용한 가족친화제도는 5개 중 평균 0.18개에 불과하였고, 90.1%인 대부분의 아버지들이 이용한 가족친화제도가 없다고 응답하였다. 제도별 이용률은 남성육아휴직 4.5%, 가족돌봄휴직 2.7%, 유연근무제 4.7%, 대체인력풀 2.2%, 가족친화 관련 프로그램 3.7%이었다. 아버지 직장에서 시행하는 가족친화제도 수와 아버지들의 가족친화제도 이용

경험의 평균값은 맞벌이가족과 외벌이가족이 유의하게 다르지 않은 것으로 나타났다.

아버지의 양육참여 정도는 1~4점 범위 중 평균 1.86점으로, 아버지들이 자녀와 다양한 활동을 함께하는 빈도가 1주일에 1~2번 미만인 것으로 나타났다. 외벌이가족보다 맞벌이가족 아버지의 양육참여 정도가 유의하게 더 높았지만, 평균값의 차이는 크지 않았다. 아버지와 어머니의 행복감은 1~7점 범위 중 평균 5점 정도로 나타났고, 아동의 행복감은 1~4점 범위 중 평균 3.21점이었다.

아버지의 평균 연령은 약 40세이고 아버지와 어머니의 교육수준은 평균적으로 2-3년제 졸업과 4년제 대학 졸업의 중간 수준이었다. 맞벌이가족이 외벌이가족에 비해 어머니의 교육수준이 유의하게 높았다. 아동의 성별은 남아와 여아 비율이 유사하였고, 평균 자녀 수는 약 2.19명으로, 맞벌이가족이 외벌이가족에 비해 유의하게 자녀 수가 적었다. 월평균 가구 소득은 약 466만원이며, 맞벌이가족이 외벌이가족에 비해 유의하게 소득수준이 높았다.

〈표 1〉 연구변수의 기술통계 및 집단 간 차이

변수	전체		맞벌이가족 (n = 612)		외벌이가족 (n = 753)		p ¹⁾
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	
부 직장 가족친화제도 시행 개수 (0-6) ²⁾	1.76	(1.97)	1.75	(2.00)	1.78	(1.95)	
부 가족친화제도 이용 개수 (0-5)	0.18	(0.66)	0.18	(0.68)	0.18	(0.65)	
부 양육참여 (1-4)	1.86	(0.48)	1.89	(0.5)	1.83	(0.47)	*
부 행복감 (1-7)	5.28	(1.00)	5.27	(1.03)	5.30	(0.97)	
모 행복감 (1-7)	5.27	(1.04)	5.31	(1.03)	5.24	(1.04)	
아동 행복감 (1-4)	3.21	(0.54)	3.22	(0.54)	3.20	(0.54)	
부 연령	40.29	(3.94)	40.38	(4.08)	40.21	(3.83)	
부 교육수준 (1-7)	5.38	(0.99)	5.41	(0.97)	5.35	(1.00)	
모 교육수준 (1-7)	5.21	(0.92)	5.33	(0.93)	5.11	(0.90)	***
아동 성별 (1=남, 0=여)	0.51	(0.50)	0.5	(0.50)	0.52	(0.50)	
자녀 수	2.19	(0.67)	2.15	(0.64)	2.22	(0.69)	*
월평균 가구소득 (백만원)	4.66	(1.98)	5.26	(1.97)	4.18	(1.86)	***

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

주 1) 맞벌이가족과 외벌이가족 집단 간 차이에 대한 t 검증 결과임.

2) 괄호 속 숫자는 점수 범위와 코딩 단위를 의미함.

〈표 2〉에는 맞벌이가족과 외벌이가족 각각 연구변수의 상관관계를 제시하였다. 아버지 직장에서 시행하는 가족친화제도 개수는 맞벌이가족과 외벌이가족 모두에게서 아버지가 이용한 가족친화제도 개수와 유의한 정적인 상관관계가 있었다. 가족친화제도 시행 개수는 맞벌이가족만 아버지 양육참여, 아버지의 행복감과 정적인 상관관계가 유의하였다. 아버지가 이용한 가족친화제도 개수는 외벌이가족에서는 아버지 양육참여와, 맞벌이가족에게서는 아버지의 행복감과 유의한 정적인 상관관계가 있었다. 아버지 양육참여는 맞벌이가족과 외벌이가족 공통되게 아버지, 어머니, 아동의 행복감과 모두 유의한 정적인 상관관계를 보였고, 특히 아버지 자신의 행복감과의 상관관계가 강하게 나타났다.

〈표 2〉 연구변수의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 부 직장 가족친화제도 시행		.38**	.14**	.16**	.06	.03	-.02	.23**	.23**	-.01	.02	.16**
2. 부 가족친화제도 이용	.33**		.07	.09*	.05	-.02	.01	.05	.06	.03	.00	.07
3. 부 양육참여	.02	.08*		.32**	.16**	.14**	-.04	.05	.04	-.05	.01	.02
4. 부 행복감	.05	.03	.32**		.39**	.04	-.03	.15**	.14**	-.03	-.03	.15**
5. 모 행복감	.01	.03	.22**	.45**		.06	.03	.11**	.13**	.02	-.04	.17**
6. 아동 행복감	.00	.02	.13**	.08*	.11**		-.05	.02	.04	-.17**	.03	.01
7. 부 연령	-.01	-.03	.01	-.02	-.01	.01		.00	.01	-.02	.18**	.02
8. 부 교육수준	.08*	-.05	.10**	.16**	.12**	.06	.16**		.65**	-.04	-.13**	.31**
9. 모 교육수준	.08*	-.05	.09*	.15**	.13**	.07	.08*	.58**		-.07	-.11**	.38**
10. 아동 성별(1=남,0=여)	.04	-.01	.05	.07	.04	-.18**	.01	.03	.05		.00	-.06
11. 자녀 수	.05	.03	-.04	.02	-.02	-.09*	.07	-.02	-.02	-.04		-.06
12. 월평균 가구소득	.05	-.02	-.01	.06	.08*	.01	.08*	.26**	.25**	-.03	.01	

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

주: 대각선 상단은 맞벌이가족($n=612$), 대각선 하단은 외벌이가족($n=753$) 결과임.

2. 아버지 직장의 가족친화제도 시행 정도가 아버지, 어머니, 아동의 행복 감에 미치는 직·간접 영향

연구문제 검증을 위한 분석에 앞서, 확인적 요인분석으로 측정모형을 검증하였다. 모형 적합도는 $\chi^2 = 612.837(df = 203, p < .05)$, RMSEA 0.038(90% confidence interval[CI] 0.035-0.042), CFI 0.971, TLI 0.967로 양호하였고, 잠재변수 아버지 양육참여($\beta =$

0.535~0.728, $p < .05$), 아버지 행복감($\beta = 0.616 \sim 0.939$, $p < .05$), 어머니 행복감($\beta = 0.682 \sim 0.937$, $p < .05$), 아동 행복감($\beta = 0.508 \sim 0.676$, $p < .05$)을 구성하는 모든 문항들이 잠재변수로 적절하게 설명되었다.

연구문제 1 검증을 위하여, 전체 연구대상으로 아버지 직장의 가족친화제도 시행 정도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 직·간접 영향을 분석한 결과는 <표 3>와 같다. 모형적합도는 $X^2 = 918.766$ ($df = 354$, $p < .05$), RMSEA 0.034 (90% CI 0.031-0.037), CFI 0.961, TLI 0.957으로 양호하였다. 분석 결과, 아버지 직장의 가족친화제도 시행 정도는 여러 사회인구학적 통제변수를 고려했을 때 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 직접적으로 유의한 영향을 주지 않았지만, 아버지의 양육참여 정도를 유의하게 증가시키는 것으로 나타났고, 아버지의 양육참여 정도는 아버지, 어머니, 아동의 행복감을 모두 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다. 또한, 아버지 직장의 가족친화제도 시행이 아버지의 양육참여를 통해 아버지 행복감, 어머니 행복감에 미치는 간접적인 영향이 유의하였다.

통제변수 가운데 아버지의 교육수준이 높을수록 아버지의 양육참여 수준과 아버지의 행복감이 높았고, 어머니 교육수준이 높을수록 어머니 행복감이 높은 것으로 나타났다. 가구소득은 아버지 행복감, 어머니 행복감 모두를 높이는 것으로 나타났고, 아동의 행복감에는 유의한 영향을 주지 않았다. 또한, 여아가 남아보다 더 행복감이 높은 것으로 나타났다.

아버지 직장의 가족친화제도 시행 정도의 영향이 맞벌이 여부에 따라 다른지 다집단분석을 실시한 결과(연구문제 1-1) 모형적합도는 $X^2 = 1402.607$ ($df = 744$, $p < .05$), RMSEA 0.036 (90% CI 0.033-0.039), CFI 0.955, TLI 0.953로 양호하였다. 분석 결과, 아버지 직장의 가족친화제도 시행이 아버지의 양육참여를 높이는 영향은 맞벌이가족에서만 유의하였고($b = 0.030$, 95% CI 0.011-0.051), Wald test 결과 이 경로는 맞벌이가족과 외벌이가족이 유의하게 다른 것으로 나타났다($X^2 = 5.689$, $df = 1$, $p < .05$). 또한, 아버지 직장의 가족친화제도 시행이 아버지 양육참여에 영향 미침으로써 아버지의 행복감에 미치는 간접적인 영향은 맞벌이가족에서만 유의하였고($b = 0.024$, 95% CI 0.009-0.043), 이러한 간접경로의 집단 간 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($X^2 = 5.666$, $df = 1$, $p < .05$). 하지만 아버지 직장의 가족친화제도 시행이 어머니의 행복감과 아동의 행복감에 미치는 간접적인 영향은 맞벌이가족과 외벌이가족이 유의하게 다르지 않았다.

이상의 결과를 종합하면, 아버지 직장에서 많은 가족친화제도를 시행할수록 아버지의 양육참여 수준을 높임으로써 맞벌이가족 아버지의 행복감을 높이고, 맞벌이 여부와 관련 없이 어머니의 행복감을 높이는 것을 알 수 있다.

〈표 3〉 아버지 직장의 가족친화제도 시행 정도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 직·간접 영향

독립변수	→	종속변수	b	95% CI	
				하한	상한
부 직장 가족친화제도 시행	→	부 행복감	0.026	0.000	0.051
부 양육참여	→		0.770	0.645	0.899
부 교육수준	→		0.113	0.062	0.166
가구소득	→		0.047	0.023	0.075
부 직장 가족친화제도 시행	→	모 행복감	0.005	-0.023	0.032
부 양육참여	→		0.502	0.359	0.661
모 교육수준	→		0.088	0.025	0.148
가구소득	→		0.062	0.034	0.092
부 직장 가족친화제도 시행	→	아동 행복감	0.000	-0.016	0.015
부 양육참여	→		0.198	0.117	0.285
아동 성별	→		-0.203	-0.269	-0.142
가구소득	→		0.000	-0.014	0.015
부 직장 가족친화제도 시행	→	부 양육참여	0.014	0.001	0.027
부 연령	→		-0.001	-0.008	0.005
부 교육수준	→		0.030	0.006	0.054
자녀 수	→		-0.015	-0.052	0.022
<i>간접효과</i>					
부 직장 가족친화제도 시행	→ 부 양육참여	→ 부 행복감	0.010	0.001	0.020
		→ 모 행복감	0.007	0.001	0.014
		→ 아동 행복감	0.003	0.000	0.006

주: 수치는 비표준화계수임. 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않은 경우 진하게 표시함.

3. 아버지의 가족친화제도 이용 정도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 직·간접 영향

연구문제 2 검증을 위하여 전체 연구대상으로 아버지의 가족친화제도 이용 정도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 직·간접 영향을 분석한 결과를 〈표 4〉에 제시하였다. 모형적합도는 $X^2 = 878.301(df = 354, p < .05)$, RMSEA 0.033 (90% CI 0.030-0.036), CFI 0.964, TLI 0.960으로 양호하였다.

〈표 4〉 아버지의 가족친화제도 이용 정도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 직·간접 영향

독립변수	→	종속변수	b	95% CI	
				하한	상한
부 가족친화제도 이용	→	부 행복감	0.039	-0.043	0.116
부 양육참여	→		0.773	0.647	0.902
부 교육수준	→		0.120	0.071	0.173
가구소득	→		0.048	0.024	0.076
부 가족친화제도 이용	→	모 행복감	0.042	-0.038	0.120
부 양육참여	→		0.498	0.356	0.659
모 교육수준	→		0.089	0.026	0.148
가구소득	→		0.062	0.034	0.092
부 가족친화제도 이용	→	아동 행복감	-0.011	-0.050	0.029
부 양육참여	→		0.199	0.119	0.286
아동 성별	→		-0.203	-0.268	-0.141
가구소득	→		0.000	-0.014	0.015
부 가족친화제도 이용	→	부 양육참여	0.047	0.007	0.091
부 연령	→		-0.001	-0.008	0.005
부 교육수준	→		0.034	0.011	0.059
자녀 수	→		-0.014	-0.050	0.023
<i>간접효과</i>					
부 가족친화제도 이용	→ 부 양육참여	→ 부 행복감	0.037	0.006	0.072
		→ 모 행복감	0.024	0.004	0.049
		→ 아동 행복감	0.009	0.002	0.021

주: 수치는 비표준화계수임. 95% 신뢰구간에 0이 포함되지 않은 경우 진하게 표시함.

분석 결과, 아버지의 가족친화제도 이용은 여러 사회인구학적 통제변수를 고려했을 때 아버지, 어머니, 아동의 행복감을 직접적으로 유의하게 증가시키지 않았으나, 아버지의 양육참여 수준을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났고 아버지 양육참여는 아버지, 어머니, 아동 모두의 행복감을 각각 유의하게 증진시키는 것으로 나타났다. 이러한 간접경로는 간접효과에 대한 유의도 분석 결과 통계적으로 유의하였다. 즉, 아버지가 가족친화제도를 많이 이용할수록 아버지의 양육참여 수준을 높임으로써 아버지 행복감, 어머니 행복감, 아동 행복감을 모두 간접적으로 증가시키는 것으로 나타났다. 통제변수의 영향력은 연구문제 1과 동일하였다.

아버지의 가족친화제도 이용 정도의 영향이 맞벌이 여부에 따라 다른지 다집단분석을 실시한 결과(연구문제 2-1) 모형적합도는 $X^2 = 1355.680(df = 744, p < .05)$, RMSEA 0.035(90% CI 0.032-0.038), CFI 0.958, TLI 0.956으로 양호하였다. Wald test 결과, 아버지의 가족친화제도 이용이 아버지 양육참여를 통해 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 미치는 간접적인 영향은 모두 맞벌이 여부에 따라 유의하게 다르지 않은 것으로 나타났다.

이상의 결과를 종합하면, 맞벌이 여부와 관련 없이 아버지가 많은 가족친화제도를 이용 할수록 아버지의 양육참여가 증가하고, 이를 통해 아버지, 어머니, 아동의 행복감이 높아지는 것을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

최근 한국의 저출산 심화와 일-생활 균형을 강조하는 문화 속에서 다양한 가족친화제도가 주목받고, 특히 남성들의 이용이 증가하고 있다(고용노동부 보도자료, 2019.1.24.). 하지만 어린 자녀를 둔 아버지 직장의 가족친화제도가 아버지 자신을 비롯한 가족들의 웰빙에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 체계적인 분석과 이를 통한 실증적인 증거는 국내에서 매우 부족하였다. 이러한 배경에서 본 연구는 한국아동패널 8차년도 데이터를 이용하여 7세 아동 아버지 직장의 가족친화제도 시행 정도와 아버지의 가족친화제도 이용 정도가 아버지, 어머니, 아동의 행복감에 직접적으로, 혹은 아버지의 양육참여 수준에 영향을 줌으로써 간접적으로 영향을 미치는지를 분석하고, 이러한 영향관계가 맞벌이 여부에 따라 다른지 검증하였다.

본 연구의 결과를 종합하면 다음과 같다. 연구대상 아버지 직장에서는 제시된 6개의 가족친화제도 가운데 평균 1.76개를 시행하고 있었고, 5개의 가족친화제도 가운데 아버지들은 평균 0.18개를 이용했다고 응답하였다. 연구대상 아버지의 38.8%가 제시된 가족친화제도 중 현재 직장에서 시행 중인 제도가 전혀 없다고 응답하였고, 90.1%는 지금까지 이용한 제도가 전혀 없다고 응답한 것에서 알 수 있듯이, 아버지들이 다니는 직장의 가족친화제도 시행 정도와 아버지들의 이용 정도 모두 맞벌이 여부에 따른 차이 없이 매우 낮은 편이었다. 본 연구에서 맞벌이가족과 외벌이가족 아버지 직장의 가족친화제도 시행 정도와 이들의 이용 정도가 유의하게 다르지 않은 것은, 연구대상 전체의 평균과 분산이 작기 때문일 수 있다. 하지만 이러한 결과는 근로자의 맞벌이 여부에 따라 일-가족 양립을 위한 요구가 다를 것임에도 불구하고 남성 근로자들이 그와 무관하게 직장을 선택(혹은 유지)하

고 제도를 활용한다는 것을 보여주는 결과이기도 하다. 이는 가족친화적인 직장은 여성근로자 비율이 높다는 보고(김효선·이수연, 2017)와 상반되는 결과이다.

연구문제 1 분석 결과, 아버지 직장에서 많은 가족친화제도를 시행할수록 아버지의 양육참여 수준을 높임으로써 맞벌이가족 아버지의 행복감을 높이고, 맞벌이 여부와 관련 없이 어머니의 행복감을 높이는 것으로 나타났다. 연구문제 2 분석 결과, 아버지가 많은 가족친화제도를 이용할수록 아버지의 양육참여 수준을 높임으로써 아버지의 양육참여를 높이고, 이를 통해 아버지, 어머니, 아동 모두의 행복감을 높이는 것으로 나타났다. 이러한 아버지의 가족친화제도 이용의 간접효과는 맞벌이 여부와 관련이 없는 것으로 나타났다. 아버지를 대상으로 하는 가족친화제도의 시행이나 아버지의 가족친화제도 이용과 그의 양육참여 수준 간의 관련성(예: 김진욱·강상준, 2018; Huerta et al., 2014), 그리고 아버지의 양육참여와 아버지, 어머니, 자녀의 웰빙 간의 관련성(예: Sarkadi et al., 2008; Schindler, 2010; Sejourne et al., 2012)은 여러 선행연구에서 보고된 바 있다. 본 연구는 한국 아동의 대표성 있는 표본에서 위 두 경로의 매개효과를 검증하였다는 점과, 생태체계이론을 적용하여 연구모델에 아버지, 어머니, 아동 모두를 포함함으로써 가족을 전체적인 체계로서 접근하였다는 점, 그리고 맞벌이 상황이라는 가족의 맥락을 고려했다는 점에서 선행연구를 유의미하게 확대시켰다고 할 수 있다.

아버지가 직접 가족친화제도를 이용하는 것뿐만 아니라 가족친화제도가 잘 갖추어진 가족친화적인 직장에 다니는 것도 아버지의 양육참여 및 가족의 정서적 웰빙에 영향을 준다는 본 연구결과는 다음과 같이 해석할 수 있다. 첫째, 많은 가족친화제도를 시행 중인 직장은 퇴근시간이 규칙적이거나 휴가를 자유롭게 사용하는 등 평소 조직문화가 가족친화적이기 때문일 수 있다. 둘째, 가족친화제도 시행은 이용한 사람들을 포함할 뿐만 아니라 이용하지 않았더라도 근로자의 인지된 지원(perceived support)으로써 기능한다고도 볼 수 있다.

한편, 아버지 직장의 가족친화제도 시행이 아버지의 행복감을 높이는 간접영향은 맞벌이 아버지에게만 나타나고, 가족친화제도 시행이 어머니 행복감을 높이는 간접영향과 가족친화제도 이용이 아버지, 어머니, 아동의 행복감을 높이는 간접영향은 맞벌이 관계없이 나타난 결과를 이해하기 위해서는 가족구성원과 맞벌이 상황에 대한 종합적인 고려가 필요할 것이다. 맞벌이 아버지의 경우 외벌이 아버지에 비해 양육참여 필요성을 더 느끼기 때문에) 가족친화제도의 직접적인 활용뿐만 아니라 제도의 시행, 즉 회사 분위기나 인지된 지원에 의해서도 양육참여가 증가하고 이를 통해 자신의 행복감이 높아지는 긍정적인 영향도 받은 것으로 해석할 수 있다. 반면, 어머니는 본인의 근로 여부와 관계없이 주양육자인 경

2) 본 연구에서 실제로 맞벌이 아버지가 외벌이 아버지에 비해 양육에 유의하게 더 많이 참여하였다.

우가 많고 사회적 지원을 필요로 하므로 남편의 회사 상황과 그의 양육참여 수준에 의한 영향도 자신이 근로 여부와 관련 없이 받았을 수 있다. 마지막으로 아버지의 가족친화제도 이용은 가족 전체의 경험을 보다 직접적으로 변화시키기 때문에 맞벌이 여부와 관련 없이 가족 모두의 행복감을 높인 것으로 해석할 수 있다.

본 연구는 지금까지 국내에서 보고되지 않았던 아버지 직장의 가족친화제도가 가족 전체의 웰빙에 미치는 긍정적인 영향력을 실증적으로 규명하였다는 의의가 있으나, 추후 연구에서 보완이 필요한 제한점 역시 존재한다. 첫째, 본 연구에서는 직장의 전반적인 가족친화 수준이나 아버지들의 가족친화제도 이용 수준을 파악하기 위한 목적으로 선행연구(조희금, 2016)와 같이 여러 제도의 시행여부와 이용여부를 합산하였다. 후속 연구에서는 개별 가족친화제도의 효과를 분석함으로써 보다 중점적으로 추진되어야 할 제도를 제안할 수 있을 것이다. 또한, 본 연구에서는 데이터의 제한으로 재정적 지원이나 돌봄 지원 등 다양한 유형의 가족친화제도를 포함하지 않았다. 앞서 언급한 바와 같이 이러한 제도들은 본 연구에 포함된 근로자의 일과 가족생활의 균형을 돕는 제도들과 다르게 기능할 가능성이 있으므로 추후 연구가 필요하다.

둘째, 가족친화제도의 정확한 효과를 파악하기 위해서는 동질적인 통제집단과 실험집단을 활용한 사전-사후 중단설계가 이상적이지만 한국아동패널에서 아버지에게 직장 내 가족친화제도에 대해 질문한 차수는 8차년도가 유일하고, 제도 이용 시점에 대한 정보가 없어 본 연구에서는 횡단설계를 적용하였다. 이 문제를 최소화하고자 결과변수에 영향을 줄 수 있는 여러 사회인구학적 요인들 통제하였지만 결과변수의 적절한 초기값은 측정되지 않아 통제하지 못하였다. 추후에는 이를 포함한 중단연구가 필요할 것이다.

셋째, '시행여부' 응답에 대한 논의가 필요하다. 응답자에 따라 법정 제도이기 때문에 '존재한다'는 의미로 시행한다고 응답했을 수도 있고, 실제로 자신의 회사에서 해당 제도를 사용한 전례가 있거나 '사용이 가능하다'는 의미로 시행한다고 응답했을 수도 있다. 하지만 남성 육아휴직의 예를 보면 36.2%만이 시행하고 있다고 응답하였고, 이용한 경우는 4.5%에 불과하였기 때문에 전자로 생각한 응답자는 많지 않았을 것을 알 수 있다³⁾. 추후 연구에서는 가족친화제도 시행 상황을 비롯한 직장의 가족친화 수준에 대한 보다 정밀한 조사가 요구된다.

넷째, 아버지의 근무시간은 그의 양육참여 수준에 영향을 미치는 변인 중 하나도 알려져

3) 육아휴직은 12세 미만 자녀를 둔 고용보험 가입 근로자에게 법적으로 보장된 사항이다. 본 연구대상자의 고용보험 가입비율은 알 수 없지만, 전체 임금근로자의 71.6%가 고용보험에 가입되었기 때문에 (통계청 경제활동인구조사 2018.8. 기준) 남성 육아휴직이 시행 중이라는 응답 36.2%는 매우 낮은 수치임을 알 수 있다.

있으나, 한국아동패널 8차년도에 질문하지 않아 통제하지 못하였다. 마지막으로 가족친화제도의 시행률 및 이용률이 낮아 해석에 주의를 요한다. 하지만 이는 한국의 실태를 잘 보여주는 결과이고, 아버지 직장의 가족친화제도 시행 및 이용이 아버지의 양육참여 맥락에서 가족구성원의 심리적 적응과 어떻게 관련되는지를 살펴본 연구는 매우 드물기 때문에 의의가 있다고 하겠다.

V. 정책적 제언 및 시사점

본 연구를 통해 다음과 같은 정책방안을 제안할 수 있다. 먼저, 남성 직장의 가족친화제도와 남성의 일-가족 양립에 대해 더 관심을 기울임으로써 남성들의 가족친화제도 활용도를 높이기 위한 정책적 노력이 요구된다. 지금까지 가족친화제도는 일하는 어머니를 위한 정책이라는 인식이 지배적이었고, 때로는 여성정책으로 간주되기도 하였지만 본 연구는 남성 직장의 가족친화제도가 가족의 정서적 웰빙을 증진시키는 역할을 한다는 것을 실증적으로 보여주었다. 따라서 가족친화제도가 남성 근로자에게 주어진 권리이며 사용하지 않으면 잃는다는 인식(Use it or lose it)을 확산시키는 등 남성의 가족친화제도 활용을 높이기 위한 전략을 모색해야 한다.

나아가 남성의 가족친화제도 사용이 활성화되는 것은 사회적 차원에서도 의의가 있다. 일각에서는 가족친화제도가 여성을 위한 제도이므로 (혹은 결과적으로 여성이 주로 이용하므로) 여성을 유급노동에서 더욱 떠나게 만들거나 낮은 보상을 받게 하는 등 성차별적 효과를 지닌다고 평가하기도 하였다. 예를 들어 Moss와 Deven(1999)는 이미 성평등이 달성되지 않은 사회라면 육아휴직제도는 제도가 의도한 반대 결과를 낳을 것이라고 평가 절하하였고, 유연 노동 중심의 일-가족 양립정책의 성차별적 효과가 지적되기도 하였다(홍찬숙, 2011). 하지만 한 국가비교 연구에서 여성만을 대상으로 하는 모성휴가는 노동시장 참여의 성별격차를 심화시키지만, “남녀 모두”를 대상으로 하는 가족친화제도는 이를 완화시키는 것으로 나타난 것과 같이(원숙연·이동선, 2012), 남성의 가족친화제도 사용이 활성화된다면 위와 같은 부정적인 영향도 줄일 수 있을 것이다. 본 연구 결과와 위 논의들은 가족친화정책을 마련할 때에는 남성이라는 젠더적 관점이 충분히 고려되어야 한다는 것을 보여준다(조윤경·민응기, 2012). 무엇보다 지금과 같이 가족친화제도가 여성에게 편중되어 이용되는 상황일수록 남성의 이용을 더욱 활성화시키고 ‘여성정책’이라는 프레임을 없앨 수 있는 더욱 세심한 정책 설계 및 전달 과정이 요구된다.

한편, 가족친화제도가 개인 수준의 적응과 웰빙에 미치는 영향에 대한 과학적인 검증도 더욱 많아져야 한다. 과거에는 가족친화제도의 목적을 저출산 해결이나 여성 경제활동참여 제고 등 사회적 차원의 것으로 바라보는 제한된 시각도 존재하였고, 특히 남성 대상의 가족친화제도에 대한 제한된 논의는 주로 성평등 차원에서 이루어져 왔다(예: 원숙연·이동선, 2012; 홍찬숙, 2011). 하지만 최근에는 가족친화제도가 아버지의 양육참여 수준이나 기혼근로자의 정서적 웰빙을 높인다는 실증증거들이 국내에도 보고되기 시작하였다(강민재·최수찬·조영은, 2017; 김진욱·강상준, 2018). 아버지 직장의 가족친화제도가 가족 전체에 긍정적인 영향을 준다는 본 연구결과와 같이, 가족친화제도가 개인의 적응과 웰빙에도 이롭다는 결과가 축적되고 이러한 사실이 더욱 홍보될 필요가 있다.

여러 가족친화제도 가운데 전문가들은 보육 지원이나 재정적 지원보다 육아휴직제도와 유연근무제도와 같이 부모에게 가족시간을 지원하는 제도가 부모의 일-가족 양립과 아동의 웰빙 모두를 균형 있게 도모할 수 있다고 강조한다(Gornick & Meyers, 2003). 특히, 국내외 많은 선행연구와 일관되게 아버지의 양육참여가 아버지, 어머니, 아동의 행복감을 유의하게 높이는 영향관계가 맞벌이 여부와 관련 없이 강력하게 나타난 본 연구의 결과는, 아버지의 양육참여를 지원하는 정책의 중요성을 다시금 확인시켜주는 것이다. 남성들이 가족역할에 보다 많이 참여할 수 있도록 지원하는 것은, 함께 일하고 함께 돌보는 가족모델(dual-earner, dual-carer model) 정착을 위한 방법일 뿐만 아니라 직접적으로 아버지의 양육참여 수준을 증가시킴으로써 본 연구에서 나타난 긍정적인 결과들이 촉진될 수 있다. 따라서 가족 모두의 웰빙을 위하여 어린 자녀를 둔 남성들의 육아 시간을 직접적으로 증가시킬 수 있는 다양한 정책적 노력이 필요하다.

이러한 순기능에도 불구하고 남성들의 가족친화제도 이용이 활성화되기 어려운 이유 중 하나는 경영계의 부정적인 시각이다(예: 황인철, 2006). 이러한 부정적인 시각을 줄이기 위해서는 가족친화제도의 시행과 이용이 기업의 유지와 발전 측면에 어떠한 영향을 주는지에 대한 과학적인 분석이 선행되어야 할 것이다. 예컨대, 김혜원(2011)에 의하면 기업들의 이질적 특성을 통제한 후에도 기업의 가족친화지수가 다양한 기업성과 지표들을 유의하게 향상시키는 것으로 나타났다. 구체적으로 유연근무제도와 단시간근무제도는 노동생산성을 유의하게 증가시켰고, 전체 가족친화제도가 늘수록 이직률이 유의하게 감소하였으며 제품과 서비스 품질에도 긍정적 효과를 주었다(김혜원, 2011). 이러한 긍정적인 효과를 기업과 사회에 홍보하고, 가족친화제도를 근로자의 가족을 지원하는 제도만이 아닌, 근로자와 기업의 상생을 추구하는 제도로 재개념화할 필요가 있다.

끝으로 어린 자녀를 둔 아버지들의 직장 내 가족친화제도의 시행과 이용이 아버지의 양

육참여 수준을 증가시킴으로써 아버지, 어머니, 아동의 웰빙에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보여준 본 연구결과는 남성에게 초점을 둔 가족친화제도 실행과 남성의 가족친화제도 이용 활성화를 위한 정책적 노력에 중요한 실증적, 과학적 근거로써 활용될 수 있을 것이다. 본 연구에서는 가족친화제도의 시행도 중요한 것으로 나타났지만 궁극적으로는 모든 근로자에게 제도의 사용이 보장되는 직장문화가 갖추어져야 할 것이다. 또한, 일과 가족생활의 균형은 기혼여성 근로자만이 아닌, 남성 근로자와 그의 가족, 그리고 자녀가 없는 근로자를 포함한 모든 근로자에게도 중요한 과제이므로 어린 자녀가 있는 등 특정 상황의 근로자만이 이용할 수 있는 한시적 제도에서 나아가 모든 근로자의 일-생활 균형이 도모된다면, 가족 및 모든 개인의 웰빙을 증진하는 데에 더욱 효과적일 것이다.

참고문헌

- 강민재·최수찬·조영은(2017). 기혼 근로자의 일-가정 전이가 생활만족에 미치는 영향에 관한 연구: 가족친화제도 유용성 인식의 조절효과. *한국사회복지조사연구*, 52, 119-145.
- 강수경·김해미·정미라(2018). 임신기 아버지의 가족친화적 직장조직문화가 행복감에 미치는 영향: 일-가정 갈등과 부부관계의 질의 매개효과. *한국가족복지학*, 23(1), 1-20.
- 강혜경(2013). 남성 육아휴직자의 양육 경험과 성별관계의 변화: 남성 육아휴직자의 양육 실천의 경험을 중심으로. *여성학논집*, 30(2), 133-167.
- 권순범·김혜중·소효종(2018). 맞벌이 여부에 따른 아버지의 영아자녀 돌봄 맥락: 시간적, 장소적, 관계적 맥락을 중심으로. *한국가정관리학회지*, 36(4), 31-40.
- 고용노동부 보도자료(2019.01.24.) 소중한 확실한 행복, 아빠 육아휴직 1만7천 명 돌파!
- 김상호·장지연·박종서·이지혜·이소영·변수정(2017). 출산전후휴가 및 육아휴직제도 개선방안 연구. 세종: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 김재희·이희선·김산하(2018). 아버지가 지각하는 직장환경에서의 스트레스가 가정으로 미치는 전이(spilllover) 효과: 맞벌이 여부에 의한 차이. *인간발달연구*, 25(2), 181-201.
- 김정·이지현(2005). 어머니가 지각한 아버지의 양육 참여도와 어머니의 양육 스트레스와의 관계. *아동학회지*, 26(5), 245-261.
- 김진욱·강상준(2018). 가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석-상사와 동료의 지원을 매개효과로. *사회보장연구*, 34(1), 25-54.
- 김혜원(2011). 가족친화제도와 기업성과. *노동정책연구*, 11(3), 1-24.
- 김효선·이수연(2017). 조직 내 여성비율과 가족친화제도가 남녀근로자의 이직률에 미치는 영향.

- 한국인사관리학회, 41(4), 87-113.
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 [법률 제16271호, 2019. 1. 15., 일부개정]
도남희·이정원·김지현·조혜주·박은영·김희수(2018). 한국아동 성장발달 중단연구 2018(한국 아동패널II). 서울: 육아정책연구소.
- 손영빈·윤기영(2011). 아버지의 역할지각, 양육참여도가 어머니의 결혼만족도에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 18(3), 105-126.
- 안병철·이숙현·장은미·정기선·최은정·김수영·임인숙(2005). 가족과 기업: 미국·영국·일본·한국 기업의 가족친화정책. 서울: 신정.
- 원숙연·이동선(2012). 일-가족 양립 지원 정책이 노동시장 참여의 성별격차에 미치는 영향 - OECD 16개 국가를 대상으로. 한국정책학회보, 21(3), 325-360.
- 이숙현·권영인(2009). 기업의 가족 친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여: 일-가족 갈등의 매개효과를 중심으로. 가족과 문화, 21(1), 1-28.
- 조윤경·민용기(2012). 아버지들의 육아휴직 실현과정을 통해 본 가족복지정책 이념의 재구조화. 생태유아교육연구, 11(3), 29-56.
- 조희금(2016). 맞벌이가정 아버지의 근로시간특성과 가족친화제도가 자녀양육참여에 미치는 영향. 한구가족자원경영학회지, 20(4), 49-68.
- 최성일·유계숙(2006). 일-가족 조화를 위한 가족친화적 기업정책의 발달단계에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 24(4), 51-73.
- 최지은·이숙현(2015). 남성의 아버지 지위 중요도가 자녀 양육 참여에 미치는 영향: 생계부양자 역할 의식과 가족친화적 조직문화의 조절효과. 한국가족관계학회지, 20(1), 91-116.
- 통계청(2018). 경제활동인구조사. <http://kosis.kr>에서 2019년 07월 31일 인출함.
- 한국아동패널. <http://panel.kicce.re.kr/kor/index.jsp> 에서 2018년 9월 22일 인출함.
- 홍찬숙(2011). 시간제 고용은 일/가족 양립을 지원하는 적합한 방법인가? - 구동서독 지역 여성노동시장 비교를 통한 접근. 경제와사회, 6, 363-386.
- 황인철(2006). 남성 육아휴직 할당제의 문제점과 정책방향. 노동리뷰, 69-73.
- Bosma, H., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (1998). Job control, personal characteristics, and heart disease. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 402-409.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. MA: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1995). Developmental ecology through space and time: A future perspective. In P. Moen, G. H. Elder, & K. Luscher (Eds.), *Examining*

- Lives in Context: Perspectives on the Ecology of Human Development* (pp. 599-618). Washington, DC: American Psychological Association.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management, 12*(3), 203-221.
- Bünning, M., & Pollmann-Schult, M. (2016). Family policies and fathers' working hours: cross-national differences in the paternal labour supply. *Work, Employment and Society, 30*(2), 256-274.
- Early Childhood Longitudinal Program. <http://nces.ed.gov/ecls/kindergarten.asp>
2013년 4월 1일 인출함.
- Eggebeen, D. J., & Knoester, C. (2001). Does fatherhood matter for men?. *Journal of Marriage and Family, 63*(2), 381-393.
- Eggebeen, D. J., Dew, J., & Knoester, C. (2010). Fatherhood and men's lives at middle age. *Journal of Family Issues, 31*(1), 113-130.
- Enders, C. K., & Bandalos, D. L. (2001). The relative performance of full information maximum likelihood estimation for missing data in structural equation models. *Structural Equation Modeling, 8*(3), 430-457.
- Gornick, J. C. & Meyers, M. K. (2003). *Families That Work*. NY: Russell Sage Foundation.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111.
- Haas, L., & Hwang, C. P. (2008). The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family, 11*(1), 85-104.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
- Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W. J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2014). Fathers' leave and fathers' involvement: Evidence from four OECD countries. *European Journal of Social Security, 16*(4), 308-346.
- Kim, P., Rigo, P., Mayes, L. C., Feldman, R., Leckman, J. F., & Swain, J. E. (2014). Neural plasticity in fathers of human infants. *Social Neuroscience, 9*(5),

522-535.

- Liao, T. F. (2004). Comparing social groups: Wald statistics for testing equality among multiple logit models. *International Journal of Comparative Sociology*, *45*(1-2), 3-16.
- Little, T. D. (2013). *Longitudinal Structural Equation Modeling*. New York, NY: The Guilford Press.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, *46*(2), 137-155.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, *39*(1), 99-128.
- Moss P. & Deven, F. (1999). *Parental Leave: Progress or Pitfall? Research and Policy Issues in Europe*. Brussel: NIDI/CBGS Publications.
- Mullen, F., Kelley, E., & Kelloway, E. K. (2008). Health and well-being outcomes of the work-family interface. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds), *Handbook of Work-family Integration* (pp. 191- 214). MA: Academic Press.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2017). *Mplus User's Guide (Eighth Edition)*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B. *Community, Work and Family*, *10*(4), 427-453.
- Ray, R., Gornick, J. C., & Schmitt, J. (2010). Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. *Journal of European Social Policy*, *20*(3), 196-216.
- Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F., & Bremberg, S. (2008). Fathers' involvement and children's developmental outcomes: A systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatrica*, *97*(2), 153-158.
- Schindler, H. S. (2010). The importance of parenting and financial contributions in promoting fathers' psychological health. *Journal of Marriage and Family*, *72*(2), 318-332.
- Sejourne, N., Vaslot, V., Beaumé, M., Goutaudier, N., & Chabrol, H. (2012). The impact of paternity leave and paternal involvement in child care on

maternal postpartum depression. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30(2), 135-144.

Sleebos, J. (2003), *Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 15*. Paris: OECD Publishing.

Sullivan, O., Coltrane, S., McAnnally, L., & Altintas, E. (2009). Father-friendly policies and time-use data in a cross-national context: Potential and prospects for future research. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 234-254.

- 논문접수: 8월 2일 / 수정본 접수 8월 31일 / 게재 승인 9월 11일
- 교신저자: 김현경, 연세대학교 아동·가족학과 부교수, hyoungkim@yonsei.ac.kr

Abstract

Family-Friendly Policies in Fathers' Workplaces and Subjective Happiness of Fathers, Mothers, and Children

Jieun Choi and Hyoun K. Kim

The present study aimed to provide empirical evidence for beneficial effects of family-friendly policies (FFPs) in fathers' workplaces on families' wellbeing by examining whether the presence of diverse FFPs and fathers' use of such policies would affect perceived happiness of fathers, mothers, and children directly or indirectly through enhanced paternal involvement with children. Fathers, mothers, and their 7-year-old children from 1,365 families from the 8th wave of the Panel Study on Korean Children were analyzed using structural equation modeling. Multigroup analyses and subsequent Wald tests were performed to examine the moderating roles of dual- versus single-earner families. Findings showed that the number of FFPs increased paternal involvement with children, and subsequently led to increased subjective happiness of fathers in dual-earner families. The indirect effects from the number of FFPs to mothers' subjective happiness were significant across the whole sample. Fathers' use of FFPs enhanced subjective happiness of fathers, mothers, and children via increased paternal involvement with their children, regardless of whether they were of dual- or single-earner families. Findings indicated that the implementation as well as the utilization of FFPs in fathers' workplaces enhanced psychological wellbeing of family members. Implications of and strategies for facilitating FFPs for men were discussed.

Keyword: fathers' workplace, family-friendly policies for men, paternal involvement with children, subjective happiness