

아버지가 지각하는 직장환경에서의 스트레스가 가정으로 미치는 전이(spillover) 효과: 맞벌이 여부에 의한 차이*

김 재 회¹⁾

이 회 선²⁾

김 산 하³⁾

가천대학교 사회정책대학원

가천대학교 유아교육학과

본 연구에서는 아버지가 직장환경에서 경험하는 고용안정성, 주말근무 정도와 개인의 소진이 가정환경에서의 양육스트레스에 영향을 미치는 전이현상을 조사하고자 하였다. 또한, 이러한 전이현상이 맞벌이 가정과 외벌이 가정 간에 다르게 나타나는지를 조사하고자 하였다. 본 연구는 경기도 성남지역에 거주하는 12세 이하의 자녀를 둔 직장인 아버지 481명을 대상으로 질문지 조사하였고, 아버지가 자기보고 하였다. 연구 자료는 SPSS로 기초분석을 하고, Mplus를 사용하여 구조방정식(SEM)과 다중집단분석을 실시하였다. 주요결과를 살펴보면, 아버지가 근무하는 회사유형의 영향력을 통제했을 때, 직장의 낮은 고용안정성은 높은 주말근무 정도 혹은 높은 수준의 개인소진정도를 통해서 높은 양육스트레스를 예측하였다. 한편, 이러한 간접효과는 맞벌이 가정과 외벌이 가정에서 차이가 나타났다. 외벌이 가정의 아버지 집단에서만 직장의 낮은 고용안정성이 주말근무 정도를 예측하였고, 이를 통해서 높은 수준의 양육스트레스를 예측하는 간접효과가 나타났다. 고용안정성이 개인의 소진을 예측하여 양육스트레스에 영향을 미치는 간접효과는 맞벌이와 외벌이 가정의 아버지에게 동일하게 나타났다. 본 연구는 직장에서 아버지들이 경험하는 고용불안, 많은 주말근무시간과 높은 수준의 소진정도 등이 가정생활에서의 양육스트레스로 전이되며, 이러한 메커니즘은 맞벌이와 외벌이 가정 간 차이가 나타남을 밝혔다. 아버지의 가정생활의 질을 낮추는 직장에서의 위험요인들을 개선하고, 맞벌이 가정과 외벌이 가정의 특성을 고려한 일 가정 양립의 정책적 접근을 위한 기초자료를 마련하였다는데 의의가 있다.

주요어 : 아버지의 양육스트레스, 고용안정성, 주말근무, 소진, 전이효과

1) 가천대학교 사회정책대학원, 겸임교수

2) 교신저자 : 가천대학교 유아교육학과, 교수(E-mail: hslee@gachon.ac.kr)

3) 가천대학교 유아교육학과, 박사과정

I. 서론

현대사회는 저출산으로 인한 인구절벽현상에 대비하여 출산을 장려하기 위해 가족친화제도를 마련하고 지원하고 있다. 또한, 개인 삶의 안녕과 적응을 위해서 일과 가정 두 영역에서의 균형이 중요하기에 일·가정 양립과 관련된 연구들과 법과 제도적 측면에서 사회적 관심이 집중되고 있다(박기남, 2009; 송혜림 등, 2010; Edwards & Rothbard, 2000; Grzywacz & Marks, 2000). 일과 가정 두 영역의 균형은 각 영역에서 충분한 활동을 할 수 있는 시간을 골고루 가지는 것을 의미하며, 각 영역에서의 역할은 한 쪽 영역에 치우칠 때 다른 쪽 영역에서의 참여 시간이 줄어드는 반비례적 관계를 가지게 되어 분리해서는 생각할 수 없는 관계이다(Voydandoff, 2005). 각 개인이 일과 가정에서 형성하게 되는 사회적 역할과 이에 따른 책임감 수준은 다르며, 각각의 영역에서 경험하는 스트레스 수준 또한 서로 다를 것이다. 정서적으로나 신체적으로 스트레스가 유발되는 다양한 잠재 상황을 발생시키는 일과 가정 영역에 모두 속한 개인은 한 영역에서 경험하는 고충이 다른 영역에서의 경험에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 현상을 전이현상(spillover)이라 하며, 많은 연구자들이 한 영역에서 다른 영역으로 미치는 영향을 조사하기 위해서 두 영역 내외에서 발생하는 복잡한 상호작용을 조사해왔다(Grzywacz & Marks, 2000; Mennino, Rubin, & Brayfield, 2005). 일과 가정의 균형을 이루기 위해서는 직장가정 간의 긍정적 혹은 부정적인 전이현상을 이해하여 가정의 안정을 도울 수 있는 기업환

경의 보호요인 혹은 저해할 수 있는 위험요인을 찾는 과정이 필요할 것이다.

지금까지 일과 가정 간의 전이 현상에 대한 연구들은 주로 가정과 직장 간의 역할에 대한 이중 부담이 높은 맞벌이 가정의 여성을 대상으로만 이루어졌다(박기남, 2009; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005). 아버지를 대상으로 기업요인과 가정요인을 모두 포함하여 변인들 간의 구조적 관계나 두 영역 간의 전이현상을 조사한 연구는 드물다. 최근 들어, 아버지의 자녀에 대한 역할을 조사한 연구들을 통해서 아버지의 가정 내 특히 자녀에 대한 역할이 강조되고 있으며(이지예, 신경순, 김영희, 2017), 일과 가정에서 느끼는 아버지들의 갈등은 맞벌이 여성들과 유사하게 경험하고 있는 것으로 밝혀졌다(Frone, Russell, & Barnes, 1996). 따라서, 일과 가정의 균형이라는 개념은 성별과 관계없이 보편적으로 적용되어(이지희, 문혁준, 2005; Hill, Hawkins, Martinson, & Ferris, 2003) 연구가 확장될 필요가 있다.

한편, 남성들의 가정 내 역할이 강조되고, 전 세계적으로 일과 가정의 균형을 지원하기 위한 제도가 적극적으로 마련되었음에도 불구하고, 남성들의 이러한 제도 활용 정도가 매우 저조한 것으로 나타나 이를 개선하려는 노력을 하고 있다(Duvander & Johansson, 2012). 이에, 남성들의 직장 환경요인과 가정 환경요인들 간의 구조적 관계를 조사하고 아버지들의 가정생활을 방해하는 구체적인 원인들을 밝힘으로써 정책에 반영할 기초자료를 마련할 필요가 있다. 특히, 가정생활은 여성만이 아닌 남성이 함께 공존하여 상호작용하기에 맞벌이 가정의 여성 뿐 아니라 비록 삶에서 직장 생

활의 비중이 높은 아버지더라도 이들의 자녀 양육과 관련된 고충에 대해서 관심을 가지고 연구해야 할 것이다.

아버지가 참여하는 가정생활 중 중요한 영역은 아버지 역할이고, 이러한 역할 수행을 방해하는 중요한 요인으로는 양육스트레스가 있을 것이다. 양육스트레스는 아버지의 직장 과 가정의 균형을 이루는데 있어서 가정생활의 비중을 줄이게 되는 위험요인일 가능성이 높다. 양육스트레스는 부모가 양육에 참여했을 때 경험하는 고충이나 어려움에 의해 발생하는 심리적 지각이다. 선행연구 결과에 의하면 아버지의 양육참여가 높을수록 양육자신감이 높아져 양육스트레스는 줄어드는 것으로 나타났다(이지희, 문혁준, 2005; McBride, Scopes, & Rane, 2002). 아버지의 경우에도 어머니와 유사한 정도로 양육스트레스를 느끼게 되고(선미정, 1995), 양육 경험의 부족은 자녀에 대한 이해를 떨어뜨리게 되며, 양육 기술이 미숙하면 자신감이 부족해져 양육에 대한 부정적인 경험을 누적시킬 수 있는 가능성이 높다(김선애, 한유진, 2009). 즉, 아버지는 양육참여 수준이 낮아서도 양육스트레스가 높아질 수 있는 동시에 아버지의 양육스트레스가 높아져서 아버지의 자발적인 양육 참여 동기를 저해할 수 있는 양방향적인 관계를 가진다(Halme, Tarkka, Nummi, & Åstedt-Kurki, 2006). 이렇게 아버지의 양육스트레스가 아버지의 양육참여를 유도하는데 중요한 영향을 미칠 수 있는 요인임에도 불구하고, 아버지가 느끼는 양육스트레스에 대한 연구는 소수에 불과하다(김경은, 김연아, 2017).

한편, 아버지가 회사에서 수행해야 하는 업

무와 가정에서 해야 하는 아버지 역할수행에 참여 시간을 배분하는 데에는 갈등이 발생된다. 이런 갈등에 대해서 본인이 통제할 수 있다고 지각하면 스트레스 정도가 낮아질 수 있을 것이다. 따라서, 아버지의 양육 스트레스 정도는 아버지가 고용된 직장의 여건에 따라 좌우될 수 있다. 직장에서 경험하게 되는 많은 스트레스 유발 원인 중에 가정 내의 개인 삶, 특히 자녀를 양육하는 아버지 역할에 대한 위협이 될 수 있거나 스트레스를 유발시킬 가능성이 높은 요인은 고용의 불안정성, 연장된 근무 시간, 일에 의한 소진정도 등이 있다(Leiter & Durup, 1996; Shreffler, Meadows, & Davis, 2011).

직장생활과 가정생활의 갈등을 유발할 수 있는 요인들 간의 관계를 가정하기 위해서 고용안정성과 관련된 선행연구들을 살펴보고자 한다. 직장의 고용안정성은 연장된 근무시간이나 업무에 의한 개인 소진정도에 영향을 미친다. 아버지가 자신의 직장을 언제든 비자발적으로 떠나야할지도 모른다는 불안이 있다면 업무에 대한 집중과 강박을 일으키게 된다(서철현, 2012). 고용유지에 대한 불안은 자발적 혹은 비자발적으로 근무시간 정도를 증가시키는 압력이 될 수 있다. 즉, 고용안정이 보장되지 않는다면 평일 뿐 아니라 주말까지 업무 연장을 시키는 조직의 업무관행에 대해서 개인이 자율적 통제권을 상실할 가능성이 높아질 것이다.

이와 같은 맥락에서 고용의 불안정성은 개인의 심리적 소진까지에도 영향을 미칠 수 있다. 고용상태를 불안정하게 인식하면 좌절감을 경험하고, 성과를 중요시하게 되어 직무에

몰입하거나 직장 내의 직무요구 등에서 벗어나기 쉽지 않아 결과적으로 개인이 소진을 경험할 수 있다(서철현, 2014; 천덕희, 이현주, 2012; Vulkan, 2012). 중국의 직장인들을 대상으로 조사한 연구에서 직장의 고용안정성이 낮고 조직공정성이 낮을수록 종사자들은 높은 수준의 소진정도를 보이는 것으로 나타났다(Cheng, Huang, Li, & Hsu, 2011). 또한, 아버지가 근무하는 직장의 고용안정성은 아버지 개인의 삶의 안정성과 가정생활을 유지하기 위한 생계의 위협여부가 결정되는 요소이다. 아버지의 고용안정성과 가정 내 양육행동 등과의 관계성을 연구한 선행연구들(Lim & Loo, 2003; Stewart & Barling, 1996)을 살펴보면, 고용이 불안정할수록 아버지가 자녀에게 애정을 덜 보이고, 상호작용을 덜 하게 되며 긴장감이 발생되어 거부적인 양육행동을 하게 되는 것으로 나타났다. 위의 내용을 통해서 직장 내의 고용안정성이 주말근무 정도, 업무에 의한 개인의 소진정도와 가정 내의 양육스트레스 수준과의 관계성을 예측할 수 있다.

한편, 주말근무 정도와 개인의 소진정도가 양육스트레스 수준에 미치는 영향의 가능성을 살펴보고자 한다. 대부분의 직장을 다니는 아버지가 자녀와 함께 보낼 수 있는 기회는 주말이다. 주말에 근무를 연장하는 횟수가 증가되면 자녀와의 상호작용 비율이 감소될 것이고, 이러한 이유에서 양육스트레스를 경험하게 될 가능성을 가정해 볼 수 있다. Hook (2012)의 연구에 의하면, 주말근무는 아버지가 자녀와 배우자 등 가족과 함께 보내는 시간이 적었으며, 연장된 근무시간으로 업무과다 상태이기 때문에 가족과의 부족한 시간을 만회

하지 않는 것으로 나타났다. 주말근무는 일과 가정의 시간 배분의 균형을 깨는데 치명적인 역할을 하게 되고 불만족감을 증가시킬 수 있으며 긍정적인 양육경험을 방해하게 된다(이영환, 2012; Burchell, Fagan, O'Brien, & Smith, 2007; Gray, Qu, Stanton, & Weston, 2004). 또한, 아버지가 업무로 피곤함을 느끼고 지쳐서 아무 일도 하고 싶지 않은 소진 상태가 되면 자녀를 양육하는데 스트레스가 높아질 것이다. 영유아를 양육하는 아버지를 대상으로 조사한 양미란과 김은정(2016)의 연구에서 아버지가 직무 관련 스트레스가 높아지면 양육태도가 부정적으로 되고, 양육참여가 낮아지는 것으로 나타났다. 즉, 직장에서의 가족친화적인 근무일정, 근무유연성 등은 부모의 심리적 안정감에 영향을 미치고, 이는 부모양육 시간이나 행동에 영향을 미치게 되는 전이(spillover)현상이 반영된다(Estes, 2004; Grzywacz & Marks, 2000).

이렇듯 직장 환경의 질이 가정으로 전이되는 현상은 맞벌이 가정을 중심으로 조사되었고, 전반적으로 직장 내의 근무 여건이 맞벌이 가정에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 몇몇의 외벌이 가정과의 비교를 조사한 연구 결과에서 맞벌이 가정과 외벌이 가정 간에 차이가 드러나기도 하였다. White, Hill, McGovern, Mills와 Smeaton(2003)의 연구에서, 외벌이 가정의 아버지가 직장에서의 근무 시간이 가정생활에 참여하는 정도를 좌우하는 전이현상을 더욱 경험하는 것으로 나타났다. 또한, 맞벌이 가정은 외벌이 가정에 비해서 경제적인 압력 즉 고용 유지에 대한 압박이 덜한 것으로 나타났다. 90년대 초반의 연구이기는 하지만,

Volling과 Belsky(1991)가 영아시기의 아버지의 참여를 결정하는 다양한 요인을 조사한 결과 아버지의 자녀 돌봄에 대한 책임감은 외벌이 가정의 경우에만 아버지의 개인적인 특성이 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직장과 관련된 요인들은 맞벌이 가정과 외벌이 가정 모두 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같이 직장환경의 여건이나 아버지의 개인특성이 가정생활로 그 영향이 전이되는 것은 맞벌이 가정과 외벌이 가정 간에 차이가 나타날 수 있음을 예측할 수 있다.

본 연구에서는 아버지들의 가정생활 참여를 독려하여 일과 가정의 균형을 돕는 방안을 찾고자 하는 연구목적에 따라서 직장생활에서의 고용안정성, 주말근무시간과 개인의 소진이 가정생활에 전이되는 부정적 영향을 조사하고자 한다. 위에서 살펴본 선행연구의 결과들을 근거하여 아버지가 지각하는 직장의 고용안정성이 주말근무 정도 혹은 개인의 소진정도를 통해서 가정에서 경험하는 양육스트레스로 미치는 간접적인 영향을 가정할 수 있다. 또한, 이러한 직장맥락에서 가정맥락으로 이루어지는 전이현상은 맞벌이 가정과 외벌이 가정 간에 차이가 나타날 수 있음을 가정할 수 있다. 따라서 이러한 관계를 이론 모형으로 구축하고 집단 간 차이가 나타나는지를 조사하고자 한다. 본 연구에서 가정한 연구문제는 다음과 같다.

<연구문제 1> 직장의 고용안정성이 아버지의 양육스트레스에 직접적으로 미치는 영향과 주말근무 정도 혹은 개인의 소진정도를 통해 간접적으로 미치는 영향은 어떠한가?

<연구문제 2> 직장의 고용안정성이 아버

지의 양육스트레스에 직접적으로 미치는 영향과 주말근무 정도 혹은 개인의 소진정도를 통해 간접적으로 미치는 영향은 맞벌이 여부에 따라 차이가 있는가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 자료는 경기도 성남시 소재 남성 직장인 869명을 대상으로 한 연구자료의 일부로, 만 12세 이하의 자녀가 있는 30-40대 아버지 481명만을 연구 분석에 사용하였다. 본 자료는 성남시 고용노동부에 등록되어 있는 2,000여개의 기업들 중 기업의 규모, 종목 등이 모두 유사한 비율로 포함될 수 있도록 구분하고, 각 구분마다 임의로 선정한 기업 중 조사협조를 허락한 기업에 한해서 표본수를 무선 할당하여 자료를 수집하였다.

연구대상인 아버지의 평균 연령은 40.52세($SD = 5.17$)이고, 31-40세(51.7%)와 41-50세(46.5%)가 유사한 비율로 포함되었다. 아버지의 교육수준은 대학졸업 이상이 대부분이었고(72%), 거의 모두 전일제(99.2%)로 직장에 근무하였으며, 일반사원이 48%로 가장 많았고, 중간관리자(과장, 팀장)(42.2%), 관리자(임원급이상)(5.6%) 순으로 나타났다. 아버지들이 근무하는 직장은 민간기업(47.4%)과 공공기관(43.4%)이 유사한 비율로 나타났고, 회사의 규모는 500인 이상의 대기업(39.9%), 110~300인 이하의 중소기업(22.6%), 30~99인 이하의 중소기업(22.0%), 10인 이하 기업(9.3%) 등의 순으로 나

타났다. 또한, 대상 가정의 월수입은 250~500만원 이하가 53.4%로 가장 많았으며, 500~750만원 이하는 25.7%로 그 다음 순으로 나타났다. 가정 월소득 평균 은 약 524만원 정도로 나타났다($M = 524.25$, $SD = 256.25$). 대상 가정 중 맞벌이 가정은 53.8%, 외벌이 가정은 46.2%로 자녀수는 2명인 가정이 54.4%로 가장 많았으며, 1명(38.8%), 3명(6.4%), 4명(0.4%) 순으로 나타나 대부분이 2명 이하의 자녀를 양육하고 있는 것으로 나타났다.

2. 측정도구

본 연구에서는 만 12세 이하 자녀를 양육하는 아버지의 직장환경의 직장의 고용안정성, 주말근무정도와 개인의 소진상태 및 가정에서의 양육스트레스 등의 4가지의 측정도구를 사용하여 조사하였다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

직장의 고용안정성

아버지가 근무하는 직장의 고용안정성은 이창우, 서재현과 박준철(2005)이 사용한 8개의 문항을 사용하여 측정하였다. 직장의 고용안정성은 자신이 근무하는 직장에서의 안정적으로 지속해서 자신의 직무를 수행할 수 있다는 각각의 정도를 의미한다(임주희, 2010). 직장의 전반적인 안정성, 강제해고의 가능성과 그에 대한 불안감 등을 측정하였다. 그 문항의 예는 '나는 우리 회사가 안정적이라고 생각한다', '나는 언제 해고가 있을지 불안하다.' 등이 포함된다. 모든 문항들은 1점이 *거의 그렇지 않다*에서 5점 *매우 그렇다*의 5점 Likert식

척도로 측정하였다. 7개의 역문항은 모두 역코딩하여 평균값으로 처리하여 분석에 사용하였다. 평균값이 높을수록 아버지가 지각하는 직장의 고용안정성이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 직장의 고용안정성 문항 간 내적 합치도는 .91로 나타났다.

주말근무정도

본 연구에서 아버지가 직장에서의 주말근무정도는 이선형과 이지혜(2015)의 연구에서 사용한 문항으로 조사하였다. 그 문항은 '한 달 기준으로 휴일/공휴일에 근무를 평균 몇 번 하는가?'라는 1개 문항으로 조사하였다. 아버지가 보고한 횟수 그대로를 반영하여 분석에 사용하였다. 본 연구 대상인 아버지가 보고한 평균 주말근무횟수는 2.42회($SD = 3.11$)인 것으로 나타났고, 점수 값이 높을수록 주말근무정도가 높은 것을 의미한다.

개인의 소진정도

아버지가 일에 의해서 가정과 직장에서의 느끼는 개인적인 소진정도는 이선형과 이지혜(2015)의 연구에서에서 사용한 문항들로 조사하였다. 개인적 소진을 묻는 문항은 총 3문항이 포함되었고, 그 문항들은 지난 3개월 동안 '퇴근해서 집에 오면 직장일로 너무 피곤해서 아무 일도 하고 싶지 않다.', '직장에서 맡은 일 때문에 집안일(가사 및 육아)에 참여하고 싶어도 할 수 없다.', '직장일이나 집안일로 인하여 자기계발이나 여가생활을 하기가 어렵다.'등으로 각각 개인소진1, 개인소진2, 개인소진3으로 명명하였다. 모든 문항들은 1점이 *거의 그렇지 않다*에서 5점 *매우 그렇다*의 5점

Likert식 척도로 측정하였고 각 문항에 대한 값을 측정변수 값으로 분석에 사용하였다. 점수 값이 높을수록 아버지가 현재 느끼는 개인적 소진정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 3문항의 내적 합치도는 .80으로 나타났다.

양육스트레스

아버지가 자녀와의 양육 상황에서 부적응적인 역할수행을 하게 하는 스트레스 수준을 측정하기 위해서 Abidin(1990)이 개발한 Parenting Stress Index-Short form(PSI-S) 중 노신애(2011)가 사용한 부모의 디스트레스와 관련된 12문항을 사용하여 조사하였다. 그 문항들은 '나는 내가 부모로서의 책임감에 의해 얽매어 있다는 생각이 든다.', '아이가 생김으로써 아내와의 관계에 예상외로 많은 문제가 일어났다.' 등이 포함된다. 모든 문항들은 1점이 *거의 그렇지 않다*에서 5점 *매우 그렇다*의 5점 Likert식 척도로 측정하였다. 각 문항들의 평균값을 분석에 사용하였고, 그 값이 높을수록 아버지의 양육스트레스가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 모든 문항의 내적 합치도는 .84로 나타났다.

회사유형

본 연구에서 통제변수로 사용된 아버지들이 종사하고 있는 직장의 유형은 공적기금을 통해서 운영되는 정부기관, 기업, 산하 연구기관 등을 모두 포함하여 공공기관, 영리 혹은 비영리를 목적으로 민영자금을 통해서 운영되는 법인, 사기업과 영리 혹은 비영리를 목적으로 하는 사적 연구기관 등 세 가지 구분으로 조

사하였다. 민영자금에 의해 운영되는 사기업과 사적연구기관은 사회인구학적 변인이나 조사변인들에 대한 두 집단 간 차이가 없는 것으로 확인되어($t_s = -1.48 \sim 2.36, p > .05$) 하나로 통합하였고, 민간기관으로 명명하여 분석에 사용하였다. 본 연구에서 회사유형이 공공기관인 경우는 1점, 민간기관은 2점을 부여하여 처리하였고, 점수가 높을수록 민간기관인 것을 의미한다. 회사유형은 명명척도로 조사되었지만, 범주화되어 있는 명명척도를 연속변수처럼 처리하여 측정치를 얻을 수 있는 Mplus 프로그램에 의해 그대로 분석에서 사용되었다.

3. 자료분석

본 연구의 자료는 PASW 18.0를 사용하여 사회인구학적 변인들의 빈도와 백분율, 각 측정도구들의 신뢰도와 본 연구에서 조사된 아버지 직장의 고용안정성, 주말근무정도, 개인의 소진정도, 양육스트레스의 평균과 평균오차와 상관관계, 맞벌이 가정과 외벌이 가정 간의 t -test 등을 분석하였다 또한, 본 연구결과에 영향을 미칠 수 있는 회사규모, 회사유형 등의 변수들을 통제해야하는지의 여부를 확인하기 위해서 t -test와 ANOVA 분석으로 조사변인들에 대한 평균차이를 살펴보았다. 또한, 아버지 직장의 고용안정성이 주말근무정도와 개인의 소진정도를 통해서 가정에서의 양육스트레스에 직접 혹은 간접적으로 영향을 미치는지에 대한 매개모형의 구조방정식 모형(structural equation modeling, SEM) 검증과 개발된 모형이 맞벌이 여부에 따라 차이가 나타

나는지에 대한 다중집단분석(multiple group analysis)은 Mplus 7.4 프로그램을 사용하였다. 본 분석에서 나타난 간접효과의 유효성은 Mplus 프로그램에서 사용되는 편추정치를 수정하는 부트스트랩 신뢰도 구간(bias-corrected bootstrapped confidence interval)으로 검증하였다 (MacKinnon, Fairchild, & Fritz, 2007). 조사한 변인들에서 나타난 결측치는 편추정치(biased estimates)를 발생시킬 수 있는 평균대체나 케이스삭제방법(listwise 혹은 pairwise) 대신에 불편추정치(unbiased estimates)를 통해 모집단을 정확하게 측정하는 완전정보최대추정치법(full information maximum likelihood estimation)로 처리(Peugh & Enders, 2004)하여 최대 정보를 확보하였다.

III. 결과 및 해석

1. 측정변인들의 경향성

아버지가 근무하는 직장의 고용안정성이 주말근무정도와 개인의 소진정도를 매개로 가정에서의 양육스트레스에 미치는 영향력을 조사하는 구조모형을 분석하기에 앞서서 각 변인들 간의 경향성을 평균, 표준편차 및 상관관계를 통해서 조사하였고, 그 결과는 표 1과 같다. 전반적으로 직장의 고용안정성은 개인의 소진정도 3가지 변수들($r = -.20 \sim -.14$, $p < .05$, $p < .001$)과 양육스트레스($r = -.26$, $p < .001$)에 부적인 상관인 것으로 나타났다. 직장에서의 주말근무정도는 개인 소진 2($r = .15$, $p < .05$), 개인 소진 3($r = .15$, $p < .15$)과 양육스트레스($r = .19$, $p < .01$)와 정적상관인 것으로 나타났다. 개인의 소진정도의 세 가지 변수들 모두 양육스트레스($r = .24 \sim .34$, $p < .001$)와 정적상관이 나타났다. 반면에, 본 연구

표 1. 변인들 간의 상관관계

($N = 481$)

	1	2	3	4	5	6	7
1. 고용안정성							
2. 주말근무정도	-.08						
3. 개인 소진1	-.18 ***	.08					
4. 개인 소진2	-.14 *	.15 *	.62 ***				
5. 개인 소진3	-.20 ***	.15 *	.56 ***	.48 ***			
6. 양육스트레스	-.26 ***	.19 **	.32 ***	.24 ***	.34 ***		
7. 회사유형	-.31 ***	-.18 **	-.02	-.09	.05	-.04	
<i>M</i>	3.65	2.41	2.98	2.62	3.14	2.62	1.60
<i>SD</i>	0.75	3.10	0.96	0.90	1.00	0.61	0.49

주. 개인소진 1: 직장일로 퇴근 후의 피곤으로 아무일 하지 못하는 소진, 개인소진 2: 직장일로 가정일 참여할 수 없는 소진, 개인소진 3: 직장일과 가정일로 자기개발 및 여가생활 참여 못하는 소진

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

에서 통제변수로 분석에 포함된 회사유형이 고용안정성($r = -.31, p < .001$)과 주말근무정도($r = -.18, p < .001$)와 부적관계가 나타났는데 이는 고용안정성과 주말근무정도의 관계에 영향을 미칠 가능성으로 예측하였다. 이러한 가능성을 확인하기 위해서 본 연구에서 조사할 변인들이 회사규모와 회사유형 등의 직장 환경에 대한 변수들에 따라 차이가 나타나는지를 ANOVA와 *t*-test 분석을 통해서 추가적으로 확인하였다. 그 결과, 회사유형에 의한 고용안정성($r = 7.36, p < .001$)과 주말근무정도($r = 2.85, p < .01$)의 평균차이만이 유의미한 것으로 나타났다. 이러한 근거를 통해서, 아버지의 회사유형이 고용안정성과 주말근무시간에 영향을 미칠 수 있음을 예측하여 통제변수로

분석에 포함하였다.

또한, 구조모형에서 맞벌이 여부에 다른 차이가 있는지 그 가능성을 예측하기 위해서 집단 간 조사변인들의 평균, 표준표차와 상관관계를 분석하였는데(표 2 참조), 상관관계에서 집단 간에 차이가 드러났다. 맞벌이 가정의 경우, 고용안정성은 개인 소진3($r = -.15, p < .05$)과 양육스트레스($r = -.27, p < .001$)에서 부적관계로 나타났다. 주말근무 정도는 개인 소진정도나 양육스트레스와 상관이 나타나지 않았다. 개인소진1($r = .30, p < .001$)과 개인 소진3($r = .34, p < .001$)이 양육스트레스와 정적관계로 나타났다. 반면에, 외벌이 가정의 경우에 고용안정성은 개인소진의 모든 변수들과 양육스트레스와 부적관계($r = -.29 \sim -.24, p <$

표 2. 맞벌이 가정과 외벌이 가정에서의 변인들 간의 상관관계 (N = 481)

		1	2	3	4	5	6	7	외벌이 가정	
									M	SD
1. 고용안정성		-	-.12	-.27***	-.26***	-.29***	-.24**	-.26***	3.60	.77
2. 주말근무정도		-.03	-	.08	.16	.21	.25*	-.30*	2.50	2.92
3. 개인 소진1		-.12	.07	-	.66***	.60***	.34***	-.00	2.97	.96
4. 개인 소진2		-.05	.13	.57***	-	.69***	.34***	-.06	2.68	.93
5. 개인 소진3		-.15*	.11	.53***	.34***	-	.35***	-.03	3.00	.97
6. 양육스트레스		-.27***	.14	.30***	.12	.34***	-	-.18*	2.65	.67
7. 회사유형		-.38***	-.13	-.03	-.10	.12	.10	-	1.60	.49
맞벌이	M	3.70	2.35	3.00	2.60	3.24	2.59	1.60		
가정	SD	0.75	3.20	0.96	0.87	0.10	0.56	0.49		

주. 맞벌이 가정 N = 253, 외벌이 가정 N = 205; 맞벌이 여부 모름 N = 23, 표의 대각선 하단은 맞벌이 가정, 대각선 상단은 외벌이 가정의 상관 값, 개인소진 1: 직장일로 퇴근 후의 피곤으로 아무일 하지 못하는 소진, 개인소진 2: 직장일로 가정일 참여할 수 없는 소진, 개인소진 3: 직장일과 가정일로 자기개발 및 여가생활 참여 못하는 소진

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

.01, $p < .001$)로 나타났다. 맞벌이 가정과 달리 주말근무정도는 양육스트레스와 정적관계($r = .25$, $p < .05$), 개인소진 세 변수 모두는 양육스트레스와 정적 관계($r_s = .34 \sim .35$, $p < .001$)로 나타났다. 통제변수인 회사유형은 맞벌이 가정은 고용안정성($r = -.38$, $p < .001$)만 유의미한 부적관계가 나타났고, 외벌이 가정은 고용안정성($r = -.26$, $p < .001$)과 주말근무정도($r = -.30$, $p < .05$)와 부적 관계로 나타났다.

2. 구조모형 검증

구조모형분석을 위한 측정모형의 모델적합성을 검증한 결과, 측정모형의 적합도는 $\chi^2(7) = 12.24$, $p > .05$, RMSEA = .04(90% CI [.003, .08]), SRMR = .03, TLI = .99, CFI = .97)로 나타나 구조모형분석을 하는데 적합한 것으로 확인하였다. 분석에 포함된 모든 변수들의 왜도와 첨도는 절대값 1과 3 미만으로 나타나 정규분포가정을 만족함을 확인하였다. 모형의 적합도는 χ^2 지표와 CFI(comparative fit index), TLI(Tucker-Lewis index)와 같은 상대적합도 지수들은 기준치 ≥ 95 , 절대적합지수 RMSEA(root mean square error of approximation)는 기준치 $\leq .06$, SRMR(standardized root mean square residuals)은 기준치 $\leq .08$ 으로 판단하였다(Hu & Bentler, 1999). 확인된 측정모형을 포함하여 각 변수들 간의 매개적 관계를 가정하는 구조모형(full structural model)을 분석하였다. 아버지의 직장 고용안정성이 주말근무정도와 개인의 소진정도를 통해서 양육스트레스로 영향을 미치는 관계를 포함하고, 회사유형이 고용안정성

과 주말근무정도에 미칠 수 있는 영향을 통제할 모형이다. 또한, 회사유형이 고용안정성에 영향을 미칠 수 영향력을 통제하기 위해서 공분산을 설정하였고, 주말근무 정도와 개인의 소진 잠재변인, 개인소진 간 공분산을 설정하였다. 이는 기초분석을 통해서 주말근무정도와 개인의 소진 간의 상관관계($r = .15$, $p < .05$), 개인소진 하위변인 간의 상관관계($r_s = .48 \sim .64$, $p < .001$)와 수정지수 등을 고려하였다. 개발된 구조모형의 모델적합도는 자료수(N)의 크기에 따른 영향을 받는 카이스퀘어 값을 제외한 다른 모형의 적합도 지수들이 기준치를 만족하는 것으로 확인하였다($\chi^2(9) = 18.97$, $p < .05$, RMSEA = .05(90% CI [.02, .08]), SRMR = .03, TLI = .98, CFI = .96).

구조모형 검증을 통해서 나타난 유의미한 경로를 살펴보면, 그림 1과 같이 가설된 모든 경로가 유의미한 것으로 나타났다. 먼저, 직장 고용안정성이 주말근무정도($\beta = -.17$, $p < .05$), 개인의 소진정도($\beta = -.24$, $p < .001$), 양육스트레스($\beta = -.17$, $p < .01$)를 부적 방향으로 예측하였다. 주말근무정도와 개인의 소진정도는 양육스트레스를 정적 방향으로 예측하였다(각각, $\beta = .14$, $p < .01$, $\beta = .36$, $p < .001$). 통제변수인 회사유형은 주말근무정도($\beta = -.23$, $p < .001$)를 부적 방향으로 예측하였다. 유의미한 경로를 통한 간접효과에 대한 검증은 부트스트랩 방법(bias-corrected bootstrapped confidence interval)을 사용하였고, 95% 구간에서 0을 포함하지 않으면 간접효과가 유효한 것으로 해석하였다. 고용안정성이 주말근무정도를 통해서 양육스트레스에 미치는 매개효과($\beta = -.02$, 95% CI [-06, -.004]), 고

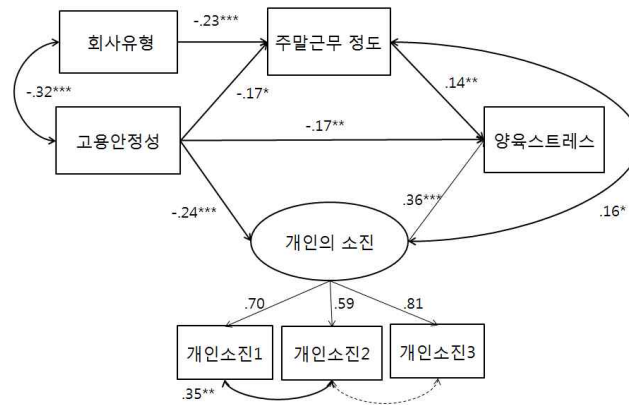


그림 1. 구조모형

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

용안정성이 개인소진을 통해서 양육스트레스에 미치는 매개효과($\beta = -.09$, 95% CI[-.16, -.04])가 유의미하였다. 또한, 통제변수인 회사유형은 주말근무정도를 통해서 양육스트레스($\beta = -.03$, 95% CI[-.07, -.01])에 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 맞벌이 여부에 따른 구조모형의 집단 차이 검증

검증된 구조모형이 맞벌이 가정과 외벌이 가정에 따라서 차이가 나타나지지를 확인하기 위해서 다중집단 분석을 실시하였다. 측정모형에 대한 제약모형과 자유모형의 χ^2 차이가 자유도 2일 때의 임계치 5.99보다 작게 나타나 ($\Delta\chi^2(2) = 2.8$) 조사된 측정변인은 맞벌이 가정과 외벌이 가정 두 집단을 동일하게 측정하고 있음을 확인하였다. 이에 다중집단 분석을 통해 구조모형의 집단 간 차이를 검증하였다.

본 구조모형에 대한 맞벌이 가정과 외벌이 가정의 자유모형을 분석한 결과, 그림 2와 그

림 3과 같이 나타났고, 모형의 적합도는 기준을 만족하는 것으로 확인하였다($\chi^2(20) = 37.64$, $p = .02$, CFI = .97, TLI = .94, RMSEA = .06 (90% CI = [.03, .09]), SRMR = .05). 본 구조모형에서 맞벌이 가정과 외벌이 가정에서 나타난 변인들 간의 관계가 통계적으로 의미가 있는지를 확인하기 위해서 맞벌이 가정과 외벌이 가정에서 나타난 유의미한 경로들 중에 서로 다르게 나타난 경로들을(고용안정성 $\rightarrow$ 주말근무정도, 주말근무정도 $\rightarrow$ 양육스트레스, 고용안정성 $\rightarrow$ 양육스트레스) 동일하다고 제약을 가한 제약모형을 분석하였다. 제약모형에서 나타난 χ^2 는 자유도 24일 때 58.82로 나타나 자유모형과의 χ^2 차이는 자유도 4일 때 21.18로 나타나 임계치 기준($\chi^2(4) = 9.49$)보다 큰 것으로 나타나 집단 간 경로가 동일하지 않은 것으로 확인하였다. 즉, 맞벌이 가정과 외벌이 가정 간에는 본 구조모형이 다르게 적용된다는 것을 알 수 있다(그림 2. 그림 3 참조).

구체적으로 유의미한 경로를 살펴보면, 맞

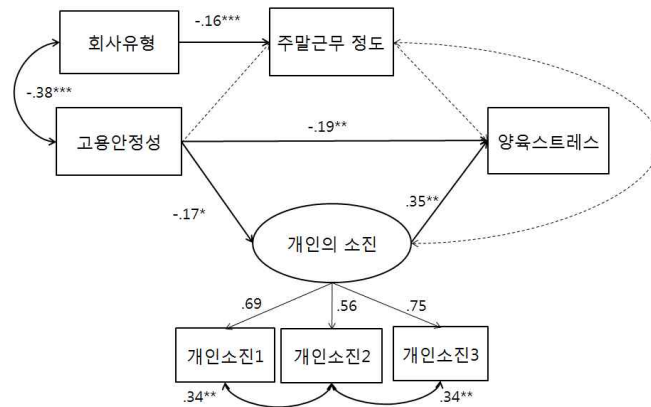


그림 2. 맞벌이 가정의 구조모형

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

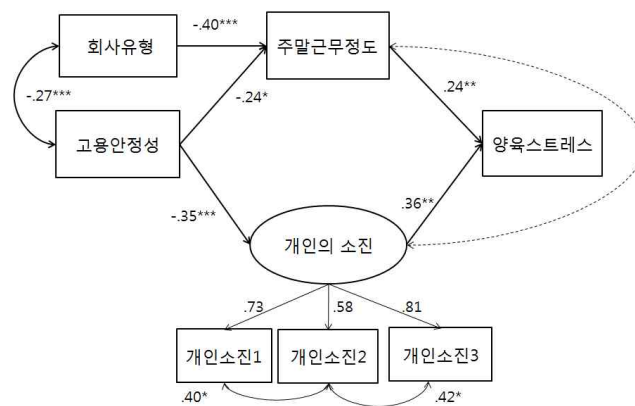


그림 3. 외벌이 가정의 구조모형

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

벌이 가정의 경우에 직장에서의 고용안정성은 개인의 소진정도($\beta = -.17$, $p < .05$)와 양육스트레스($\beta = -.19$, $p < .01$)에 영향을 미치고, 개인의 소진정도는 양육스트레스($\beta = .35$, $p < .01$)에 영향을 미치는 직접효과가 나타났다. 또한, 통제변수인 회사유형은 주말근무정도에 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = -.16$, $p < .001$). 맞벌이 가정에서는 고용안정성이 개

인의 소진을 통해서 양육스트레스에 영향을 미치는 매개효과($\beta = -.06$, 95% CI[-.15, -.01])가 유의미한 것으로 확인하였다(그림 2 참조). 반면에 외벌이 가정의 경우에 직장의 고용안정성은 주말근무정도($\beta = -.24$, $p < .05$)와 개인의 소진정도에($\beta = -.35$, $p < .001$), 주말근무정도와 개인의 소진정도는 각각 양육스트레스에 영향을 미치는 직접효과($\beta = .24$, $\beta =$

.36, $p < .01$)가 나타났다. 통제변수인 회사유형은 주말근무정도($\beta = -.40$, $p < .001$)에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외별이 가정에서는 직장의 고용안정성이 개인의 소진을 통해서 양육스트레스에 미치는 매개효과($\beta = -.06$, 95% CI[-.14, -.003]), 고용안정성이 개인의 소진정도에 의해 양육스트레스에 미치는 매개효과($\beta = -.13$, 95% CI[-.27, -.02])가 나타났다. 더불어 통제변수인 회사유형이 주말근무정도를 통해서 양육스트레스에 미치는 간접효과($\beta = -.10$, 95% CI[-.20, -.004])도 유의미한 것으로 나타났다(그림 3 참조).

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 만 12세 이하의 자녀를 양육하고 있는 아버지를 대상으로 직장에서의 경험하는 고용안정성, 주말근무 정도와 개인의 소진정도가 아버지의 자녀양육스트레스에 미치는 매개효과를 조사하였다. 아버지가 부모역할을 하는데 있어서 직장환경 특성의 영향을 받게 되는 전이효과(spillover)를 살펴보고자 하였다. 모든 변인들은 아버지들이 자기 보고하였고, 조사된 변인들 간의 매개관계는 구조방정식을 통해서 검증하였으며, 그 매개효과가 맞벌이 가정의 여부에 따라 차이가 나타나는지를 조사하였다. 본 연구에서 조사된 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 조사변인들의 상관관계를 통해 경향성을 살펴보면, 직장의 낮은 고용안정성은 높은 수준의 개인 소진정도와 양육스트레스와 상관이 있었으며, 높은 수준의 개인소진정도

는 높은 양육스트레스와 상관이 있었다. 또한, 높은 주말근무정도는 높은 수준의 개인소진정도와 양육스트레스에 정적으로 상관이 나타났다. 이를 통해서, 직장의 고용안정성, 주말근무 시간이 개인의 소진과 양육스트레스에 영향을 미치는 효과를 예측해 볼 수 있다. 반면에, 회사유형은 고용안정성과 주말근무 정도와만 부적상관이 나타났다. 즉, 아버지가 근무하는 회사가 공공기관일수록 직장의 높은 고용안정성을 지각하였으며, 많은 주말근무 시간을 지각하는 것을 알 수 있다. 이를 통해서, 회사유형이 직장환경과 관련된 변수에 미치는 영향으로 연구결과가 달라질 수 있음을 고려해야 함을 확인하였다. 이러한 상관관계는 맞벌이 가정과 외벌이 가정 간에 약간의 차이가 나타났다. 맞벌이 가정에 비해 외벌이 가정에서 전반적으로 주말근무정도, 개인 소진정도, 회사유형과 양육스트레스 간의 관계가 유의미하게 나타났다. 아버지의 직장 환경 특성은 가정에서의 아버지 역할과의 관계성이 나타남에 따라 본 연구에서 밝히고자 한 아버지의 직장 환경이 가정에게 주는 전이효과와 맞벌이 여부에 따른 차이를 예측해 볼 수 있다.

둘째, 전체 아버지 집단의 경우, 아버지가 다니는 회사유형의 영향을 통제한 후에 직장이 고용안정성이 높다고 지각하는 것은 높은 양육스트레스를 예측하는 직접효과가 나타났고, 낮은 고용안정성이 높은 주말근무 정도를 통해서 혹은 높은 개인의 소진정도의 지각을 통해서 높은 양육스트레스에 영향을 미치는 간접효과도 나타났다. 아버지 직장의 고용안정성이 양육스트레스에 미치는 영향은 Lim과 Loo(2003)의 연구에서 직장에서의 고용불안정

성이 어머니에게는 부정적인 영향을 미치지 않았지만 아버지는 자녀와 시간을 덜 보내거나 애정을 덜 보이게 되는 등 부정적인 현상이 나타난 결과와 일맥상통한다. 과거 오랫동안 아버지는 가정에서 생계를 책임지는 역할을 도맡아 왔던 사회 문화적 학습에 의해서 많은 아버지들이 직장의 근무 역할에서 가정에서의 아버지 역할로 유연하게 대처하는데 훈련되어 있지 않을 수 있다. 직장에 집중되어 있는 아버지들에게 있어서 직업 환경의 질은 일상에서 경험하는 스트레스 수준과 밀접한 관계가 있을 것이고, 직장에서 스트레스가 높은 경우 부정적인 감정을 조절하여 가정에서 아버지 역할을 긍정적으로 하는데 어려움을 겪고, 자녀와의 상호작용 질과 부모역할에 대한 스트레스 지각에 부정적인 영향을 미치는 전이현상이 발생하게 될 가능성이 높을 것이다(Edwards & Rothbard, 2000). 직장에서의 압박, 가정에서의 어려움 등이 많을수록 가정과 직장에서 발생하는 다양한 개인과 환경의 상호작용 간에 부정적인 전이현상은 많아지고, 긍정적인 전이현상은 줄어들 것이다(Grzywacz & Marks, 2000). 또한, 낮은 고용안정성은 아버지의 주말근무 정도를 증가시키고, 이로 인해 아버지들의 양육스트레스가 높아지는 것으로 나타난 점은 흥미롭다. 이는 개인이 자신의 일하는 시간이나 여가의 시간을 활용하고 조정하는데 있어서 자율성과 통제권한이 주어지는지의 여부가 중요하게 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 고용안정성이 불안한 직장의 경우에 근무시간 조정의 자율성이나 복지는 떨어질 수 있고 주말근무에 대한 압박에서 자유로울 수 없을 수 있다. 또한, 가

족들과 함께 보내야 하는 주말 시간이 회사 업무로 줄어드는 것은 자녀와 함께 보내는 시간이 줄어들게 되고, 일-가정 간의 갈등을 유발하여 스트레스가 쌓이고 자녀와의 관계형성에 실패할 수 있는 주요 원인으로 작용할 것이다(Hook, 2012). 대부분의 아버지는 주말이 유일하게 자녀와 가족과 보낼 수 있는 시간이기 때문에, 높은 수준의 주말근무 정도는 일과 가정의 균형을 유지하는데 있어서 가장 불만족감을 유발시키는 요인들 중 하나일 것이다(Burchell et al., 2007).

한편, 직장의 고용안정성은 아버지들의 소진정도를 통해서도 양육스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아버지가 자신의 고용상태를 불안정하게 인식하면 고용유지에 대한 압박이 생길 수 있으며 직장과 가정 내에서 정신적으로 혹은 과중한 일과로 인한 소진(burnout)을 인식하게 될 것이다(천덕희, 이현주, 2012; Cheng et al., 2011). 이는 국내 관광기업의 종사자를 대상으로 하는 연구(서철현, 2014)에서 정규직의 감소 등의 고용불안성은 종사자로 하여금 만성적인 심리적 소진을 경험하는 것으로 나타난 결과와 일치한다. 또한, 개인이 소진을 경험하면 가정과 일 맥락에서의 질이 떨어지고, 가족이나 친구들과의 상호작용을 회피하게 되고 개인의 심리적 건강을 해치게 된다(Carlson & Thomas, 2006; Garner, Knight, & Simpson, 2007). 특히 직장 영역에서의 부정적인 근무환경은 아버지 개인의 우울, 소진 등의 심리적인 부적응을 유발하게 되며 이는 가정으로 전이되어 자녀와의 관계에서 부적절한 경험을 하기 쉬울 것이다(송혜림 등, 2010; Edwards & Rothbard, 2000). 즉, 아버지가

직장에서 고용상태에 대한 불안감을 지각하면 일에 대한 강박과 스트레스를 받아 개인적으로 무기력해지고 심리적으로 소진상태가 되고, 이러한 소진은 개인에게만 영향을 미치는 것이 아닌 주변인들에게도 영향을 미쳐 가정에서의 가장 가까운 배우자나 자녀와의 관계에서 부적절한 행동을 하게 되어 스트레스를 경험하게 되는 것으로 해석할 수 있다(Shreffler et al., 2011).

위의 결과들은 회사의 유형이 고용안정성이나 주말근무 정도에 미치는 영향을 통제하고 얻은 변인들 간의 관계성이다. 그런데, 본 연구에서는 회사의 유형이 주말근무 정도에 유의미한 영향을 미치고 이를 통해서 양육스트레스에 미치는 영향에 대해서도 살펴볼 필요가 있다. 즉, 공공기업일수록 주말근무 시간이 많아지고 이는 높은 양육스트레스를 유발하는 것으로 나타났다. 일반적으로 공공기업은 민간기업보다 고용안정성은 높고 보수나 업무에 대한 인정과 같은 만족감은 떨어지는 것으로 알려져 있다(김태일, 한경희, 2008). 조경호와 김미숙(2000)의 연구에 의하면 공공기업의 종사자들은 담당업무, 원하는 부서의 근무, 개인의 자유와 권리보장 등의 부분에서의 만족감이 민간기업 종사자보다 떨어지는 것으로 나타났다. 이는 공공기관에서 공적 행사 혹은 업무 일정 등에 대한 높은 책임성, 경직성, 낮은 자율성과 위계적 업무체제와 관료주의 등의 조직문화로 인해서 주말근무 정도가 높아질 수 있음을 반영하는 것으로 해석할 수 있다(박순애, 2006).

셋째, 직장의 고용안정성이 주말근무 정도와 개인의 소진정도를 통해서 양육스트레스에

미치는 간접효과는 맞벌이 가정과 외벌이 가정 간에 차이가 있는 것으로 나타났다. 직장의 낮은 고용안정성이 직접적으로 아버지의 높은 양육스트레스를 유발시키거나 혹은 직장의 낮은 고용안정성이 개인의 높은 소진정도를 유발해서 궁극적으로 양육스트레스를 많이 느끼게 하는 것은 맞벌이 가정이나 외벌이 가정 아버지가 모두 경험하는 것으로 나타났다. 반면에 맞벌이 가정과 달리 외벌이 가정의 아버지만이 직장의 낮은 고용안정성은 주말근무 정도를 높이고 이를 통해서 양육스트레스를 많이 느끼게 되는 것으로 나타났다. 또한, 회사유형이 주말근무 정도에 미치는 영향도 외벌이 가정의 아버지에게만 유의미하게 나타났다. 대부분의 아버지는 맞벌이 여부와 상관없이 주말근무로 자녀와 함께 시간을 보내지 못하게 되면 주중 동안에 그 부족한 시간을 만회하지 않는 경향이 있다(Hook, 2012). 더욱이 외벌이 가정의 아버지는 생계의 책임이 자신에게 집중되어 있기 때문에 가정에서의 역할 보다는 직장의 의무에 가치를 두고 있기가 쉽다. 자녀나 가족과 보낼 수 있는 기회가 줄어들면 자녀를 양육하는 기술이 부족해 어려움을 겪거나 자녀와의 관계가 친밀하지 않아 부적응적 감정이 발생될 수 있는 가능성이 높아질 것이다. 또한, 외벌이 가정의 경우에 아버지의 직장환경은 가정에 영향을 미칠 수 있는 유일한 직장환경으로 직장의 문화가 어떤지에 따라 가족 전체의 생활에 큰 영향을 미치게 될 것이다. 이에, 외벌이 가정 아버지가 근무하는 회사유형에 따른 주말근무 정도는 가정에서의 양육스트레스로 전이되는 현상이 더욱 드러난 것으로 보인다.

반면에 맞벌이 가정의 아버지는 아주 높은 수준은 아니어도 외벌이 가정보다는 가사 참여나 양육 참여의 기회가 더욱 증가될 것이고, 주말이 아닌 평일에 자녀와의 상호작용 기회가 조금 더 늘어날 수 있다(White et al., 2003). 혹은 외부의 지원(예: 조부모, 친인척, 양육 도우미 등)을 받아서 양육 상황에서 느끼는 부적응적 스트레스를 덜 경험할 수 있는 맞벌이 가정의 특성이 반영된 것으로 해석할 수 있다.

결론적으로, 회사유형의 영향을 배제하고 맞벌이 가정과 외벌이 가정의 아버지들은 모두 직장의 고용안정성을 지각하면 개인적 소진정도가 떨어지게 되고 이를 통해서 양육스트레스를 덜 느낄 수 있다. 외벌이 가정 아버지의 경우, 직장의 고용안정성이 낮으면 주말 근무 정도가 높아지고 이는 양육스트레스를 높이게 되는데, 회사유형의 영향에 의해 공공기업에 근무하면 주말근무 정도가 높아져 양육스트레스를 유발하게 되는 것으로 나타났다. 아버지의 직업 환경은 가정으로 전이되어 자녀를 양육하는데 부정적인 정서 경험을 하게 되어 양육스트레스를 유발하게 되는데 맞벌이 여부나 회사의 유형에 의한 영향을 받을 수 있음을 확인하였다. 그러나, 이러한 연구결과는 모든 변인들을 횡단적인 시점에서 아버지 자기보고에 의해서 조사되었기 때문에 변인 간의 구조적 관계를 분석하였음에도 불구하고 인과적인 관계로 해석하기에는 한계가 있고, 동일 보고자에 의한 공변량 문제가 있다. 또한, 표본 수집을 무작위 산출 방법을 통해서 골고루 분포될 수 있도록 하였고, 자료수가 많은 편임에도 불구하고, 일부 지역을 대상으로 하였기 때문에 일반화하는 데에 한계점이

있다. 이러한 한계에도 불구하고, 본 연구는 양육과 관련된 많은 연구들이 어머니에게 초점이 되어 있는데 비해 아버지를 조사 대상으로 하여 아버지의 양육스트레스에 관심을 갖고 이에 영향을 미칠 수 있는 원인을 조사하였다는데 의의가 있다. 아버지 직장환경의 질이 아버지 개인 자신과 가정생활에 전이되는 파급효과를 확인하고 맞벌이 가정과 외벌이 가정에서의 차이를 확인하였다. 아버지의 양육스트레스에 영향을 미치는 원인을 밝힘으로써 일과 가정 양립을 실천화하고 아버지의 육아휴직정책 실제 참여율을 높이기 위한 방안으로 정책적으로 어떤 방향으로 지원을 해야 하는지에 대한 이론적 근거를 마련하였다는데 의의가 있다. 현재 맞벌이 가정을 위한 관심과 지원이 많이 이루어지고 있는데 반해 외벌이 가정에서 발생할 수 있는 고충은 간과되기 쉽다. 본 연구에서 아버지 외벌이 가정에서 특히 주말근무 정도에 의해 유발되는 가정생활에서의 스트레스가 높아진다는 점을 통해서 맞벌이 가정과 외벌이 가정에서 요구되는 개별적 고충을 접근해서 지원할 수 있는 정책을 마련하는 것이 필요해 보인다. 현대 사회의 중요 과제인 저출산 극복을 위해서 다양한 측면에서의 노력이 필요한데, 아버지의 자녀와의 관계 질을 높이고 그들의 양육참여를 확대하기 위해서는 양육경험이 긍정적이어야 할 것이다. 아버지들 삶에서의 중요한 맥락인 고용안정성, 주말근무 등의 직장의 요인들이 아버지의 양육스트레스를 예측하는 것을 밝힌 본 연구결과의 정책적 함의가 일과 가정 양립을 위한 기업 정책과 가족 정책에 활용될 것을 기대한다.

참고문헌

- 김경은, 김연아 (2017). 국내 아버지 관련 연구 동향-영유아기 자녀를 둔 아버지를 중심으로-. *인간발달연구*, 24(2), 1-18.
- 김선애, 한유진 (2009). 아버지의 양육수행, 양육스트레스 및 양육지식이 부모효능감에 미치는 영향-7세 이하 자녀를 둔 맞벌이 가정을 중심으로-. *한국생활과학회지*, 18(1), 55-64.
- 김태일, 한경희 (2008). 1990년대 말-2000년대 전반의 공무원과 민간기업 종사자의 직무만족도 변화 비교. *한국행정학보*, 42(3), 293-312.
- 노신애 (2011). 가족친화적 지역사회와 양육 효능감 및 양육 스트레스. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박기남 (2009). 기혼 취업 여성의 일·가족 양립을 위한 시간 갈등 연구: 연령계층별, 성역할 태도별 차이를 중심으로. *한국여성학*, 25(2), 37-71.
- 박순애 (2006). 공무원의 직무동기와 조직 행태: 직무몰입과 탈진에 미치는 영향요인을 중심으로. *한국행정연구*, 15(1), 203-236.
- 서철현 (2012). 관광호텔종사원들이 지각하는 고용불안정성과 일중독, 직무태도의 구조적 관계. *호텔경영학연구*, 21(2), 1-18.
- 서철현 (2014). 관광기업 종사원의 고용환경 변화가 조직몰입과 심리적 소진에 미치는 영향. *호텔경영학연구*, 23(4), 79-94.
- 선미정 (1995). 취학전 자녀양육에 대한 아버지의 스트레스 연구. *기전여자전문대학 논문집*, 15, 33-41.
- 송혜림, 고선강, 박정윤, 권혜진, 김유경, 진미정 (2010). 가족친화환경 측면에서 본 남성의 아버지역할 수행 실태. *한국가족자원경영학회지*, 14(4), 341-361.
- 양미란, 김은정 (2016). 아버지의 직무스트레스와 양육태도가 양육참여에 미치는 영향. *간호교육학회지*, 22(4), 419-429.
- 이선형, 이지혜 (2015). 서울시 3040 워킹대디의 일·가족양립지원방안 연구. 서울: 여성가족재단 연구사업보고서.
- 이영환 (2012). 아버지와 어머니의 자녀양육 참여시간 비교. *아동과 권리*, 16(3), 471-495.
- 이지희, 문혁준 (2005). 아버지의 양육 참여도 및 양육 스트레스와 유아의 사회적 능력과의 관계. *생활과학연구논집*, 25(1), 75-95.
- 이창우, 서재현, 박준철 (2005). 고용불안정과 의사결정참여가 종업원 태도에 미치는 영향: 조직후원인식의 역할을 중심으로. *한국조직학회보*, 2(2), 23-53.
- 임주희 (2010). LMX(리더-구성원 교환관계)와 TMX(팀-구성원 교환관계)가 직장-가정 갈등에 미치는 영향: 자기결정감의 매개효과와 고용안정성의 조절효과 검증. *고려대학교 대학원 석사학위논문*.
- 조경호, 김미숙 (2000). 공무원과 민간기업종사자 간 삶의 질 만족도 비교 연구. *한국행정학보*, 34(3), 27-45.
- 천덕희, 이현주 (2012). 여행사 종사원의 고용불안과 감정노동이 소진과 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. *호텔리조트연구*,

- 11(2), 221-238.
- Abidin, R. R. (1990). Introduction to the special issue: The stresses of parenting. *Journal of Clinical Child Psychology*, 19(4), 298-301.
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C., & Smith, M. (2007). *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Carlson, J. R., & Thomas, G. (2006). Burnout among prison caseworkers and corrections officers. *Journal of Offender Rehabilitation*, 43(3), 19-34.
- Cheng, Y., Haung, H. Y., Li, P. R., & Hsu, J. H. (2011). Employment insecurity, workplace justice and employees' burnout in Taiwanese employees: A validation study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18, 391-401.
- Duvander, A. Z., & Johansson, M. (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?. *Journal of European Social Policy*, 22(3), 319-330.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Estes, S. B. (2004). How are family-responsive workplace arrangements family friendly? Employer accommodations, parenting, and children's socioemotional well-being. *The Sociological Quarterly*, 45(4), 637-661.
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.
- Garner, B., Knight, K., & Simpson, D. (2007). Burnout among corrections-based drug treatment staff: Impact of individual and organizational factors. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 51(5), 510-522.
- Gray, M., Qu, L., Stanton, D., & Weston, R. (2004). Long work hours and the wellbeing of fathers and their families. *Australian journal of labour economics*, 7(2), 255-273.
- 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), 111-126.
- Halme, N., Tarka, M. T., Nummi, T., & Åstedt-Kurki, P. (2006). The effect of parenting stress on fathers' availability and engagement. *Child Care in Practice*, 12(1), 13-26.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138-154.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Martinson, V., & Ferris, M. (2003). Studying "Working fathers":

- Comparing fathers' and mothers' work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global hightech company. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 1(3), 239-261.
- Hook, J. L. (2012). Working at the weekend: Fathers time with family in the United Kingdom. *Journal of Marriage and Family*, 74(4), 631-642.
- 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.
- Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 29-47.
- Lim, V. K. G., & Loo, G. L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 86-98.
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of psychology*, 58, 593-614.
- McBride, B. A., Schoppe, S. J., & Rane, T. R. (2002). Child characteristics, parenting stress, and parental involvement: Fathers versus mothers. *Journal of Marriage and Family*, 64(4), 998-1011.
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135.
- Peugh, J. L., & Enders, C. K. (2004). Missing data in educational research: A review of reporting practices and suggestions for improvement. *Review of Educational Research*, 74(4), 525-556.
- Shreffler, K. M., Meadows, M. P., & Davis, K. D. (2011). Firefighting and fathering: Work-family conflict, parenting stress, and satisfaction with parenting and child behavior. *Fathering*, 9(2), 169-188.
- Stewart, W., & Barling, J. (1996). Fathers' work experiences effect children's behaviors via job-related affect and parenting behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 221-232.
- Volling, B. L., & Belsky, J. (1991). Multiple determinants of father involvement during infancy in dual-earner and single-earner families. *Journal of Marriage and Family*, 53(2), 461-474.
- Voydanoff, P. (2005). The effect of community demands, resources, and strategies on the nature and consequences of the work-family interface: An agenda for future research. *Family relations*, 54(5), 583-595.
- Vulkan, P. (2012). Labour market insecurity: The effects of job, employment and income insecurity on the mental well-being of employees. *International Journal of Organizations*, 9, 169-188.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., &

Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175-195.

1 차원고접수 : 2018. 04. 07.

수정원고접수 : 2018. 05. 16.

최종게재결정 : 2018. 05. 23.

The Spillover Effects of Paternal Work Stress on the Home: The Difference between Dual-Earner and Single-Earner Families

Kim, Jaehee¹⁾

Lee, Hee-sun²⁾

Kim, Sanha²⁾

¹⁾Graduate School of Social Policy, Gachon University

²⁾Dept. of Early Childhood Education, Gachon University

The present study aimed to examine the spillover effects from the workplace to families. The association between job security and fathers' parental stress mediated by their work-schedule on weekend and burnout were examined. Also, the difference between dual-earner and single-earner families were examined. A sample of fathers 481(dual-earner = 253) with children from infant through school age participated in the study and all variables were assessed with fathers' self reports. Data were analyzed using SEM(structural equation modeling) and multi-group analysis in Mplus 7.4. Findings indicate that low level of job security indirectly predicted high level of fathers' parental stress through work schedule on weekend or their high level of burnout. However, these indirect paths appeared differently between dual-earner and single-earner families. Specifically, only in single-earner families, job security was associated with fathers' parental stress through work schedule on weekend. The results suggest that the strains due to job security and working on weekend spill to families and can hinder fathers' engagement in families. Also, findings can inform the approach to develop family's structure specific policies to facilitate the work-family interface.

Keywords: fathers' parental stress, job security, work-schedule on weekend, burnout, spillover