

아버지의 일과 삶의 균형 조직문화와 가사 양육 인식 및 행동, 자녀 애착 간의 구조적 관계*

이 은 경¹⁾

이 회 선²⁾

전 선 영³⁾

이화사회과학연구원

가천대학교 유아교육학과

본 연구의 목적은 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화와 아버지의 가사 양육 인식 및 행동, 자녀 애착 간의 구조적 관계를 살펴보는 것이다. 본 연구 자료는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자 아버지($M = 38.24$, $SE = 4.26$) 365명을 대상으로 구조방정식 모형을 검증하였다. 본 연구는 일과 삶의 균형 조직문화, 가사 양육 인식 및 행동, 자녀에 대한 아버지 애착에 대해 아버지의 자기보고로 측정되었다. 본 연구결과는 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화는 가사 양육 인식과 가사 양육 행동에 정적으로 영향을 미치며 이는 다시 자녀 애착에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아버지의 직장 조직문화가 일과 삶의 균형에 대한 기업지지, 상사배려, 동료의사소통, 동료지원, 제도사용 용이할수록 아버지는 가사와 양육을 자신이 해야 하는 것으로 인식하게 되고, 적극적으로 참여하게 된다. 이는 곧 아버지가 자녀에 대한 애착을 형성하는데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 설명할 수 있다. 이러한 결과는 아버지의 일과 삶의 균형 조직문화가 가사 양육 인식과 행동, 자녀 애착을 예측할 수 있는 중요한 변인임을 의미한다.

주요어 : 일과 삶의 균형 조직문화, 가사 양육 인식, 가사 양육 행동, 자녀 애착

* 2017년 제16회 성남여성포럼 ‘성남시 직장 내 육아휴직 실태 및 활성화 방안’ 자료 중 일부를 활용하여 2018 한국인간발달학회 춘계학술대회 포스터 발표 논문을 수정 보완하였음.

1) 이화사회과학원 연구원

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

3) 가천대학교 유아교육학과, 박사과정

I. 서론

최근 들어 부모가 자녀들을 제대로 돌보지 않는 모습들을 매체를 통해 쉽게 접할 수 있다. 예를 들어 경제적인 어려움이나 이혼 등의 이유로 양친 모두 자녀를 양육하기를 거부하고 양육시설에 보내거나(아주경제, 2015), 가장 안전한 환경에서 보호받아야 할 자녀들이 친부모에 의해서 학대를 받는 경우가 80%에 다다르고 있다(보건복지부, 2018). 이러한 부정적인 양육을 방지하고 긍정적인 양육을 이끌어내기 위해서 무엇보다 부모가 자녀를 애정의 대상으로 여기는 것 즉, 부모 자신이 자녀에게 정서적 유대감이나 결속력과 같은 애착을 형성 것은 매우 중요하다.

그럼에도 불구하고 애착에 관한 대부분의 연구는 Ainsworth와 Bowlby의 이론에 기초하여 부모의 양육행동의 질에 의해 결정되는 것으로 자녀가 부모에게 형성하는 단일속성(monotropy)의 애착으로 해석하였다. 즉, 애착은 자녀가 부모에게 갖는 정서적인 유대감으로 자녀가 안정적인 애착을 형성할 경우 부모를 신뢰하게 되고 안전기반으로 작용함으로써 심리적 안정감을 갖는 중요한 심리적 기제로 알려져 왔다(Santrock, 2015). 또한 자녀는 애착을 통해 대인관계의 청사진이라고 할 수 있는 내적작업모형(internal working model)을 발달시키게 되어 일반적으로 자녀가 부모에 대해 안정적인 애착을 형성할 경우, 자녀는 자신감과 호기심을 갖고 타인과의 관계에서 긍정적인 성향을 보이며, 문제행동을 덜 보이고, 사회성과 정서지능, 언어발달 후속 발달에도 긍정적인 영향을 받게 된다(김선영, 김희진, 2015; 정

미라, 권정윤, 박수경, 2011; 정옥분, 정순화, 황현주, 2009; Jacobsen & Hofmann, 1997; Klaus & Kennell, 1976; Fearon, Bakermans - Kranenburg, Van Ijzendoorn, Lapsley, & Roisman, 2010; Ranson, & Urchuck, 2008).

그러나 Baim와 Morrison(2011)는 부모자녀 애착은 자녀의 긍정적 발달뿐만 아니라 부모 자신이 아동에 대한 결속력을 형성하는데도 매우 중요한 개념으로 애착은 부모와 자녀 양방향적인 것으로 주장한다. 즉, 애착은 부모자녀 사이에서 양방향적으로 발달하는 유전적으로 타고난 정서적 결속 또는 유대감이며 애착대상자에게는 강하게 서로에게 접촉을 유지하고자 하는 바람이나 욕구로 정의된다(Cranley, 1992; Müller, 1994). 이에 관해 영아에 대한 어머니 애착 척도를 개발한 황현주와 정옥분(2006)은 자녀에 대해 긍정적인 정서를 갖는 것, 자녀와의 접촉을 즐기는 것, 자녀에게 절대적으로 자기를 희생하며 온정적으로 대하는 것, 자녀와 떨어져 있을 때 불안하고 빨리 자녀를 보고 싶어 하는 심정, 자녀의 건강과 안전에 대한 보호, 자녀와 한 몸 같이 느끼며 다른 아이의 울음소리와 내 아이의 우음 소리를 구별하는 결속(일치성), 아이에 대해 무관심하고 냉담하지 않은 것, 내 아이가 자랑스럽다고 느끼는 기대감 등으로 정의하고 있다. 따라서 자녀에 대한 부모의 애착은 부모의 양육행동과는 달리 자녀를 예쁘고 사랑스러운 애정의 대상으로 여기며, 자녀를 위해 헌신하고 희생하는 온정적인 양육행동을 유도하게 된다(김한나, 서소정, 2012). 이렇게 형성된 자녀에 대한 부모의 애착은 이후의 부모의 양육 효능감이나 역할 수행과 양육태도뿐만 아니라

아동의 긍정적인 발달과 문제행동의 보호요인으로 작용하기 때문에 중요성이 강조되고 있다(김한나, 서소정, 2012; 전은주, 2015). 그럼에도 불구하고 많은 애착 연구들이 자녀가 부모에게 갖는 애착을 중심으로 이루어져 왔으며, 일부 부모가 자녀에게 갖는 애착의 연구들도 대부분 주양육자였던 어머니 중심으로 이루어져 왔다.

그렇지만 현대사회에서는 맞벌이 가정의 증가와 더불어 주양육자가 어머니에만 한정되는 것도 아니며 양성평등화 가치관과 더불어 아버지의 부모권 역시 중요해지면서 부모-자녀 애착에서 어머니와 마찬가지로 아버지 또한 중요한 의미를 갖는다(Cox, Owen, Henderson, & Margand, 1992). Schaffer와 Emerson(1964)의 연구에 의하면 18개월 된 영아들도 80%정도 아버지와도 애착을 형성하며, 영아가 어머니 외에 애착을 형성한 대상의 대부분은 아버지임을 발견하였다. 이러한 아버지와의 애착은 영아-아버지 상호작용 시 양자 간 동시성(synchrony)이 높을수록 영아는 긍정적 정서를 많이 보이고 아버지에 대한 안정애착을 형성하는 경향이 있는 것으로 나타났다(김은설, 2012; Feldman, 2003). 또한 Lamb(1975)은 ‘아동 발달의 잊혀진 공헌자’로 아버지를 묘사함으로써, 영아의 애착형성에 있어 아버지 역할의 중요성을 강조하였다. 아버지의 애착행동은 어머니와 다르게 표출되는데 어머니는 주로 수유와 같은 일상적인 양육을 담당하는 반면, 아버지는 자녀와 놀이를 하는데 시간을 많이 보낸다(Walker, Messinger, Fogel, & Karns, 1992). 놀이에서도 어머니는 까꿍놀이 등 언어적 놀이를 주로 하는 데 비해, 아버지는 자녀와 신

체적 놀이를 주로 하는 것으로 나타났다(권정윤, 정미라, 이방실, 2015; Parke, 1990, 1996). 이러한 차이로 인해 자녀들은 일상생활에서 스트레스를 받는 상황에서는 어머니와의 애착이 활성화되지만 놀이상황과 같이 긍정적인 상황에서는 아버지에 대한 애착이 활성화되는 것으로 나타났다(최정혜, 2016; 황현주, 2012; Cox et al., 1992; Lamb, 1975). 또한 양육적인 보살핌이 필요한 시기에는 어머니의 애착이, 그 이후에 삶의 방향의 제시가 필요한 청소년기 이후에는 아버지의 애착이 더 중요하며, 비행이나 약물중독과 같은 사춘기의 여러 문제행동들의 보호요인으로 밝혀지고 있다(김리진, 황현주 2014; Brown, Mangelsdorf, & Neff, 2012).

이처럼 자녀의 긍정적 발달을 위해서는 아버지와 안정적인 애착을 형성하는 것이 중요하며 이를 위해서는 아버지 역시 자녀에 대해 애착을 형성하는 것이 선행되어야 한다. 특히 가정적이고 따뜻한 아버지의 역할이 이 시대의 아버지들에게 기대되어지면서 이와 같은 자녀에 대한 긍정적인 보살핌을 이끌어내기 위해서는 아버지가 자녀에 대해 애착을 형성하는 것이 매우 중요하다. 자녀에 대한 아버지의 애착은 자녀에 대한 인내와 관용, 자녀와 상호작용하는 것에 대한 즐거움, 자녀에 대한 사랑과 자긍심으로 정의할 수 있다(Gulec & Kavlak 2013). 어머니와 마찬가지로 아버지 또한 자녀에 대해 강한 애착을 느낄수록 자녀의 정서와 사회성 인지 발달에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고(Biller 1993; Gungormus 2010), 아버지의 부부관계와 정신건강에 긍정적으로 영향을 미치며, 특히 우울증과 낮은

관련성을 갖는 것으로 확인되었다.(Condon, Corkindale, Boyce, & Gamble, 2013).

한편 자녀에게 형성하는 아버지의 애착에 관한 연구는 아버지가 자녀와 많이 접촉할수록 증가하는 것으로 나타났으며(Jones, 1981), 특히 임신기부터 부인과 자녀를 지지하는 아버지는 자신과 아기 사이의 안전한 애착을 발달시킬 가능성이 큰 것으로 나타났다(Biller 1993, Sapountzi - Krepia et al, 2010; He et al, 2015). 또한 아버지가 자신을 아버지로 인식하고 육아에 적극적으로 기여하는 것과 스스로 아버지 역할에 얼마나 가깝게 느끼는가는 아버지가 자녀에게 애착을 형성하는데 매우 중요한 요인으로 나타났다(Doherty, Kouneski, & Erickson, 1998; Levy - Shiff & Israelashvili 1988; Zeybekoglu, 2013). 특히 아버지의 보살핌과 아내와 자녀에 대한 책임감, 여가시간에 아이들과 양질의 시간을 보내는 것, 함께 게임 활동 참여하는 것은 자녀에 대한 아버지의 애착을 지지하는 것으로 확인되었다(Woodworth, Belsky, & Crnic, 1996). 국내 연구에서도 아버지가 양육에 대해 적극적으로 참여함으로써 부모자녀 애착이 증진되는 것으로 나타났다(황현주, 2012). 따라서 자녀가 아버지와 애착 증진을 위해서 자녀가 아버지와 오랜 시간을 함께 보내는 것이 중요했던 것처럼 아버지 역시 자녀와 함께 보내는 시간을 많은 시간을 보내며 가사와 양육에 적극적으로 참여하는 것은 매우 중요하다.

그럼에도 불구하고 현대 사회의 바쁜 삶 속에서 대부분의 많은 아버지들은 야근, 업무과중, 장거리 출퇴근, 퇴근 후 업무 요청 등으로 인해 가족과 함께 하지 못하는 ‘저녁이 없

는 삶’을 살면서 자녀들과 상호작용하지 못하고 이로 인해 아버지 역시 자녀와 정서적인 유대감과 결속감을 나누지 못하고 있는 실정이다. 실제로 한국 연간 노동시간이 2285시간으로 OECD 국가 평균 1770시간과 비교하여도 압도적으로 1위이며 한국 남성 하루 평균 가사노동시간이 45분으로 OECD 국가 평균의 139분과 비교할 때 매우 적은 실정이다(통계청, 2015). 따라서 정부는 일과 생활의 균형, 일과 가정의 양립을 위해 ‘휴식이 있는 삶과 일과 생활의 균형 실현’의 목적 아래 근로시간을 주 52시간으로 단축하는 계기를 마련하였다(청와대, 2018). 또한 아버지 육아휴직할당제, ‘육아데이’, ‘가족사랑의 날’을 지정하여 추진하고 있다. 그리고 기업과 기관 대상으로 가족친화인증제도를 운영하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업과 기관에 인증을 부여하고 각종 인센티브를 제공하고 있다(여성가족부, 2018).

그러나 국가의 이러한 정책적 변화가 좀 더 실효성을 갖기 위해서는 아버지 직장에서의 일과 삶의 균형 조직문화가 뒷받침 되어야 한다(Kossek, Lewis, & Hammer, 2010). 일과 삶의 균형 조직문화란 기업이 가족친화적인 사회적 분위기와 기업문화 및 근로환경 등을 조성하여 근로자들이 제도를 활발히 이용할 수 있는 문화로 정의된다(임다희, 탁성숙, 이선우, 2018). 그러나 아버지 직장의 조직문화가 일과 삶의 균형 정책과 프로그램을 이용하는 것에 대해 허용적이지 않고, 이용에 따른 불이익이 예상되는 경우 그것의 실효성은 낮아지게 된다(김인선, 이동명, 2009; 손영미, 김정운, 박정열, 2011; Allen 2001). 따라서 일과 삶의 균형을

이루기 위해서는 국가 정책과 같은 공식적인 지원만 가지고는 효과적일 수 없으며, 조직의 문화 같은 비공식적인 지원의 요소 또한 중요하다(박정열, 손영미, 2016; Thomas & Ganster, 1995). 장시간 노동의 몰입과 생산성을 강조하는 조직에서는 일·가정의 조화를 추구하기 어렵고 노동자 또한 자신의 경력에 부정적 영향을 미칠지 모른다는 우려 때문에 가족친화적 제도의 이용을 꺼리게 된다(Bailyn, 1993; Perlow, 1995). 결국 가족친화적 제도의 활용을 위해서는 먼저 직장 내의 가족친화적인 조직 문화가 선행되어야 한다. 실제로 몇몇 젊은 아버지들은 직장을 선택하는 기준으로 일을 많이 하면서 많은 연봉을 받는 직장보다는 워라벨(Work and Life Balance), 즉 개인의 일과 생활이 조화롭게 균형을 유지하고 있는 상태를 중요한 조건으로 생각하게 되었다(연합뉴스 사이언스, 2018). 실제로도 일과 삶의 균형에 상사와 동료의 지원과 같은 조직문화가 긍정적으로 영향을 주고 있었으며, 일과 가정 생활의 만족도를 높여주는 것으로 나타났다(유계숙, 2010; 이희정, 2012). 따라서 본 연구에서 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화에 대해 삶의 균형에 대해 기업이 중요하게 생각하고 지원하는 의지와 일과 삶의 균형을 위한 상사의 지원, 이와 관련한 동료 간 의사소통과 지원, 일과 삶의 균형을 위한 제도와 프로그램을 이용하기 용이성 등으로 요인을 구성하여(박정열, 손영미, 2016) 이러한 일과 삶의 균형 조직문화가 구체적으로 어떠한 경로를 통해 자녀와의 애착에 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

먼저 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문

화와 가사 양육 인식 및 행동에 관한 연구들을 살펴본 결과, 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직 문화가 가사 양육에 대한 인식에 변화를 주는가에 대한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 그러나 일부 연구들에서는 아버지 직장의 일과 삶의 균형의 조직문화가 가사 양육 행동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아버지 직장의 조직문화가 가족친화적이라고 평가할수록 양육에 참여하는 수준이 높았으며, 시간적인 부담이 적은 직장에서 일하는 아버지들이 양육에 더 참여하는 것으로 나타났다(최지은, 이숙현, 2015). 또한 아버지들이 근무하는 기업의 조직분위기가 가족친화적일수록 아버지들의 일·가족 갈등이 낮아지고, 일·가족 갈등이 낮을수록 자녀 양육에 좀 더 참여하는 경향을 보였다. 또한 아버지들의 근무 시간이 적을수록 그들이 느끼는 일·가족 갈등이 낮아지고, 일·가족 갈등이 낮을수록 자녀 양육에의 참여가 증가하였다(이숙현, 권영인, 2009). 그러나 우리나라에서는 여성 근로자가 자녀 문제로 가족친화제도를 이용하는 것은 용인되더라도 남성 근로자에게는 허용되지 않는 분위기가 팽배하다. 각 가정의 맞벌이 여부와 관계없이 자녀 양육은 아내들의 몫이고 남성 직원들은 직장 몰입해야 한다고 기대하고 있다(최지은, 이숙현, 2015). 따라서 남성이 양육에 참여하기 위해서는 남성도 가사와 자녀양육을 함께 해야 한다는 인식의 변화가 있어야 함을 유추할 수 있다. 즉, 남성들 스스로 생계부양자로서의 역할에 치중하는 데 벗어나 가족의 일원으로 남편 및 아버지로서의 책임과 의무를 다해야 한다는 인식의 변화가 있어야 가사와 양육에 참여하는

행동으로 이어질 수 있다는 것을 가정할 수 있다. 이와 유사하게 아버지가 가사와 양육에 대한 부모의 역할과 책임이 공평하다고 믿을수록 가사와 자녀 양육에 더 적극적으로 참여하는 것으로 나타났다(송경석, 장영은, 박정윤, 2017; 한유진, 김선애, 2007). 따라서 본 연구에서는 아버지의 가사 양육 행동과 선행변인으로 가사 양육 인식을 함께 살펴보고자 한다.

따라서 본 연구에서는 위 선행 연구들을 종합하여 자녀에게 형성되는 아버지의 애착의 보호요인으로 아버지 직장의 일과 삶의 균형이 직접적으로 작용하는 것이 아니라 가사 양육 인식과 행동을 통해 간접적으로 자녀에 대한 아버지의 애착에 영향을 미치는 경로를 가정하여 이들의 구조적 관계에 대해 살펴보고자 한다.

이를 위한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제1. 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화, 가사 양육 인식 및 행동이 부모 자녀 애착을 설명하는 측정 변인은 타당한가?

연구문제2. 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화, 가사 양육 인식 및 행동, 부모 자녀 애착 간의 구조적 관계는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구에서는 2017 성남시 여성포럼 데이터 중 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 아버지($M_{age} = 38.24, SE = 4.26$) 365명을 대상으로 하였다. 연구대상자의 학력은 대학교 졸업이 205(56.5%)명으로 가장 많았으며, 다음으로 대학원 이상이 67(18.4%)명으로 나타났다. 이들의 직업은 상용근로자가 342(93.7%)명이었으며, 직급은 일반사원급이 183(50.6%)명, 중간관리자(과장, 팀장 등)가 152(41.6%)명 순으로 나타났다. 연구대상자를 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 아버지로 한 이유는 초등 저학년의 자녀에게 부모의 손길이 필요하다는 사회적 합의와 자녀들이 초등학교에 입학할 때 직장을 그만두는 어머니들이 많은 점을 고려하여 이에 따른 정책적 지원으로 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법에 의해 2014년 1월부터 육아휴직의 자녀연령을 초등학교 2학년까지 확대 적용하여 실시하고 있고 있기 때문이다(고용노동부, 2014).

2. 연구도구

일과 삶의 균형 조직문화

아버지의 일과 삶의 균형 조직문화를 측정하기 위하여 박정열과 손영미(2016)의 일과 삶의 균형 조직문화 척도를 사용하였다. 이 척

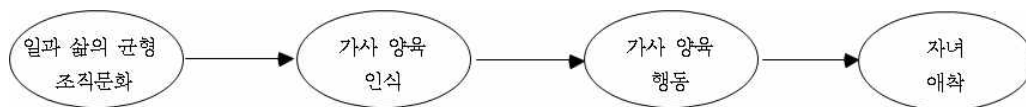


그림 1. 이론모형

도는 일과 삶의 균형(Work- Life Balance: WLB) 기업외지(5문항), WLB 상사배려(5문항), 동료의 사소통(4문항), 동료지원(4문항), WLB 제도사용 용이성(4문항)의 총 22문항으로 구성되었다. 'WLB 기업외지' 문항의 예로는 "우리 회사는 직원들이 여가시간을 잘 보내는 것에 대해 중요하게 생각한다"를, 'WLB 상사배려' 문항의 예로는 "나의 상사는 부하직원의 입장에 대해서 이해심을 보이며 배려한다"를 들 수 있다. 다음으로 '동료의사소통'은 "나의 동료는 나와 가정사와 관련된 문제(육아, 양육, 부부문제 등)를 자유롭게 상의하는 편이다"를, '동료지원'은 "나의 동료는 나에게 일 이외의 문제(가족, 여가, 성장 및 자기개발)로 사정이 생겼을 때 업무분담을 해준다"를 문항의 예로 들 수 있다. 마지막으로 WLB 제도사용 용이성 문항의 예로 "우리부서는 개인적인 일이나 가족행사를 위해 휴가를 내는 것은 어렵지 않다"를 들 수 있다. 본 척도는 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'까지 5점 Likert 방식으로 각 하위변인의 점수가 높을수록 해당 일과 삶의 균형 조직문화를 높게 지각하고 있다는 것을 의미한다. 본 연구에서 각 하위변인의 내적 합치도는 기업외지가 .91, 상사배려가 .92, 동료의사소통이 .90, 동료지원이 .92, 제도사용의 용이성 .87로 나타났다.

가사 양육 인식 및 행동

아버지의 가사 양육 인식과 행동을 측정하기 위하여 서울시여성가족재단(2015)의 가사 양육 인식 및 행동의 척도를 사용하였다. 이 척도는 가사와 양육에 대해 본인이 해야 하는 것으로 인식하는 '가사 양육 인식(10문항)'과

실제 본인이 가사와 양육 행동을 하는 것에 해당하는 '가사 양육 행동(10문항)'으로 구성되었으며, 문항의 예로는 아버지가 가정에서 빨래, 청소, 식사 준비 및 설거지, 자녀와 대화하기, 자녀와 놀아주기 등에 대해 "내가 해야 하는 일이다", "실제로 하고 있다" 등으로 표기하도록 구성되었다. 이에 대해 "예", "아니오"로 답하는 2점 Likert 방식으로 점수가 높을수록 가사와 양육에 대해 아버지 스스로 해야만 한다고 인식하며 실제 하고 있는 것을 의미한다. 본 연구에서 각 하위변인의 내적 합치도는 가사 인식 .78, 양육 인식 .85, 가사 행동 .70, 양육행동 .81로 나타났다.

아버지의 자녀 애착

아버지의 자녀에 대한 애착을 측정하기 위하여 황현주와 정옥분(2006)의 영아에 대한 어머니 애착척도를 사용하였다. 이 척도는 긍정적 정서(11문항), 접촉추구(7문항), 자기희생적 온정(10문항), 근접추구(4문항), 보호(5문항), 일치감(6문항), 냉담(4문항), 기대감(3문항)의 하위변인으로 총 50문항으로 구성되었다. '긍정적 정서'는 자녀양육의 고달픔과 어려움을 회생이나 고통으로 느끼는 것 이상의 기쁨을 정서의 정도(예: 내 아이를 보고 있으면 기분이 좋아진다)를 나타내며, '접촉추구'는 아이와 함께 있을 때 행복하고 접촉을 즐기는 정도(예: 나는 내 아이의 눈을 들여다보길 좋아한다)를 나타내고, '자기희생적 온정'은 아버지의 자기희생적이며 절대적인 따뜻한 보살핌의 정도(예: 내가 피곤하고 힘들어도 아이 생각을 하면 힘이 난다)를 나타낸다. '근접추구'는 아이와 떨어져 있을 때 불안하고 빨리 아이가 보

고 싶은 아버지의 심정을 나타내는 정도(예: 아이와 떨어져 있으면, 아이가 잘 있는지 걱정된다)를 나타낸다. ‘보호’는 아이의 건강과 영양, 안전에 대한 아버지의 일반적인 관심의 정도(예: 아이가 잠이 들었거나 혼자 놀이를 할 때에도 볼 수 있는 거리에 두고 자주 살펴보곤 한다)를 나타내고, ‘일치감’은 아버지와 아이와의 일치성(결속)의 정도(예: 아이와 나는 한 몸같이 느껴진다)를 나타내며 ‘냉담’은 아이에 대해 별 느낌이 없고 아이를 돌보지 않는 정도(예: 솔직히 나는 내 아이에 대해 별 느낌이 없다)를 나타낸다. 마지막으로 ‘기대감’은 아이양육은 힘들지만 가장 보람 있는 일로 느껴지는 정도(예: 나는 내 아이를 다른 사람에게 보여주고 싶다)를 나타낸다. 그 중 ‘냉담’ 요인은 역채점하여 총점수가 높을수록 자녀에 대한 아버지 애착이 높다고 지각하고 있음을 의미한다. 본 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’까지 5점 Likert 방식으로 구성되어 있다. 그 결과 각각 하위변인의 내적 합치도는 긍정적 정서 .96, 접촉추구 .77, 자기희생적 온정 .85, 근접추구 .88, 보호 .87, 냉담 .85, 기대감 .82로 나타났다. 따라서 본 척도가 영아에 대한 어머니 애착을 측정하기 위해 개발되었지만, 하위변인의 모두 .7 이상으로 나타나 신뢰도를 확보하였으며, 김리진과 황현주(2014)에 의해 이 척도를 아버지애착 척도로 사용했을 때의 적절성이 검증되어 본 연구에서도 아버지 애착을 측정하였다.

3. 자료분석

자료분석은 SPSS 21.0(IBM Co., Armonk, NY)

과 AMOS 21.0(IBM Co., Armonk, NY) 프로그램을 사용하였다. 빈도분석을 위해 SPSS 21.0을 사용하였으며, 연구모형의 구조적 관계를 검증하기 위해 AMOS 21.0을 사용하여 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling [SEM])을 분석하였다. 먼저 측정모형의 타당도를 검증한 후, 구조모형의 적합도를 분석하는 2단계 접근(two-step approach) 방식을 사용하였다(Anderson, & Gerbing 1988). 이 때 적합도의 기준은 Kline(1998)의 제안에 따라 χ^2 / df 는 3보다 작은지를 살펴보았으며, 다음으로 Hooper와 Coughlan, Mullen(2008) 그리고 홍세희(2000)의 제안에 따라 GFI(goodness of fit index)와 TLI(Tucker-Lewis index), CFI(comparative fit index)는 그 값이 .9 이상인지 확인하였다. 또한 RMSEA(root mean square error of fit index)는 .05 이하이면 모형의 적합도가 좋은 모형으로, .08 이하이면 괜찮은 모형으로, .10 이하는 보통모형, .10 초과는 나쁜 모형으로 받아들여진다는 기준을 설정하였다. 마지막으로 각 잠재변인 간의 직·간접효과를 확인하는 과정에서 부트스트래핑(Bootstrapping)을 사용하여 간접효과의 유의도를 검증하였다.

III. 결과 및 해석

1. 측정모형의 타당성 검증

아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화, 가사 양육 인식 및 행동, 부모 자녀 애착 간의 구조적 관계를 분석하기에 앞서, 위 잠재변인들을 설명하는 측정변인들 간의 타당성을

표 1. 측정모형의 요인 적재값

(N = 365)

잠재 변인	측정변인	B	β	S.E	C.R.	잠재변인 신뢰도	분산추출 지수
일과 삶의 균형 조직 문화	기업의지	1.000	.591	.392			
	상사배려	1.207	.760	.223	13.608***		
	동료의사소통	1.323	.878	.110	11.896***	.925	.758
	동료지원	1.287	.856	.127	11.777***		
	제도사용용이성	1.121	.685	.299	10.279***		
가사 양육 인식	가사인식	1.000	.775	.056			
	양육인식	1.194	.944	.014	5.412***	.977	.604
가사 양육 행동	가사행동	1.000	.587	.074			
	양육행동	1.536	.906	.020	3.327***	.959	.548
자녀 애착	긍정적정서	1.000	.804	.121			
	접촉추구	1.097	.756	.200	22.985***		
	자기희생적온정	1.039	.836	.103	18.127***	.966	.804
	근접추구	1.071	.735	.217	15.173***		
	보호	1.114	.833	.122	17.990***		
	일치성	1.141	.902	.066	20.026***		

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

확보하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 이 때 요인부하량이 .5이하로 나타난 두 개의 측정변인(냉담, 기대감)을 삭제하고, 하나의 잠재변인 안에서 두 측정변인 간에 관련성 높은 것으로 나타난 세 개의 수정지수(기업의지와 상사배려, 긍정적 정서와 접촉추구, 근접추구와 보호)를 사용하였다. 그 결과 $\chi^2 = 176.222$, $df = 81$, $\chi^2 / df = 2.176$, GFI = .946, TLI = .961, CFI = .970, RMSEA = .057(.045 ~ .068)으로 나타나 적합도 기준을 모두 충족하였다. 따라서 본 연구의 잠재변인들은 측정변인들에 의한 설명이 타당한 것으로 검증되었다.

한편, 잠재변인 신뢰도는 .7이상, 분산추출지수(Variance extracted)는 .5이상의 임계치로 나타나 잠재변인 신뢰성과 수렴타당성이 확보되었다¹⁾. 한편 분산추출지수보다 모두 다중상관계

- 1) 잠재변인 신뢰도는 .7이상, 분산추출지수는 .5이상의 임계치를 보일 때 잠재변인 신뢰성과 수렴타당성이 확보되었다고 할 수 있음(Hair et al., 2006)

$$\text{잠재변인 신뢰도} = \frac{(\sum \text{표준적재치})^2}{[(\sum \text{표준적재치})^2 + (\text{측정오차의 합})]} = 0.7 \text{ 이상}$$

$$\text{평균분산 추출지수} = \frac{(\sum \text{표준적재치})^2}{[(\sum \text{표준적재치})^2 + (\text{측정오차의 합})]} = 0.5 \text{ 이상}$$

표 2. 잠재변인 상관관계와 분산추출지수

(N = 365)

잠재변인	1	2	3	4
1. 일과 삶의 균형 조직문화	.758			
2. 가사 양육 인식	.149*	.604		
3. 가사 양육 행동	.161*	.200*	.548	
4. 자녀애착	.436***	.199**	.190*	.804
<i>Mean</i>	3.506	.477	.602	4.124
<i>SD</i>	.536	.344	.294	.598

Note. 대각선 굵은 글씨는 분산추출지수임

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

수(r^2)의 값이 작게 나타나 각 잠재변인 간의 판별 타당성도 확보하였다(Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006).

2. 연구모형에 대한 구조모형 분석

아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화, 가사 양육 인식 및 행동이 부모 자녀 애착에 미치는 경로를 확인하기 위해 구조방정식 모형의 적합도를 검증하였다. 그 결과 $\chi^2 = 242.478$, $df = 84$, $\chi^2 / df = 2.887$, $GFI = .926$, $TLI = .938$, $CFI = .950$, $RMSEA = .072(.062 \sim .083)$ 으로 적합도가 괜찮은 모형으로 확인되었다. 아버지 직장의 일과 삶의

균형 조직문화, 가사 양육 인식 및 행동이 부모 자녀 애착에 미치는 경로는 다음과 같다(표 3, 그림 2 참조). 먼저 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화가 가사 양육 인식에 정적으로 영향을 미치며($\beta = .147$, $p < .05$), 아버지의 가사 양육 인식은 가사 양육 행동에도 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .202$, $p < .01$). 또한 아버지의 가사 양육 행동은 자녀 애착에도 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .192$, $p < .01$). 즉 아버지의 직장의 조직의 문화가 일과 삶의 균형을 잘 이루고 있을 때 아버지가 가사와 양육에 대해 자신이 해야 한다고 인식하게 되고, 이를 직접 행동함으로써 자녀에 대한 애착이

표 3. 잠재변인의 경로 분석

(N = 365)

잠재변인의 경로	<i>B</i>	β	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>
일과 삶의 균형 조직문화 → 가사 양육 인식	.088	.147	.038	2.323*
가사 양육 인식 → 가사 양육 행동	.139	.202	.054	2.458**
가사 양육 행동 → 부모 자녀 애착	.466	.192	.147	2.867**

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

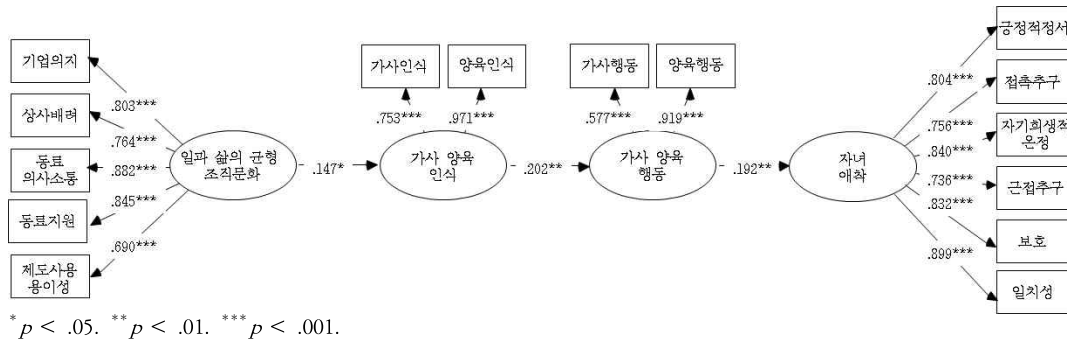


그림 2. 일과 삶의 균형 조직문화와 가사 양육 인식 및 행동이 부모 자녀 애착에 미치는 영향

증진되는 것을 의미한다.

다음으로 일과 삶의 균형 조직문화와 가사 양육 인식 및 행동이 부모 자녀 애착에 미치는 간접효과와 유의성을 부트스트래핑(bootstrapping)을 사용하여 검증하였다(표 4 참조). 그 결과 일과 삶의 균형 조직문화가 가사 양육 인식을 매개하여 가사 양육 행동에 미치는 간접효과가 유의미한 것으로 나타났다($\beta = .030$, $p < .10$). 또한 일과 삶의 균형 조직문화가 가사 양육 인식과 행동을 매개하여 부모 자녀 애착에 미치는 간접효과가 통계적으로 유의미하였

다($\beta = .006$, $p < .10$).

한편 외생변수가 내생변수를 설명하는 정도를 의미하는 다중상관치(Squared Multiple Correlation)의 결과는 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화가 가사 양육 인식을 약 21.3% 설명하는 것으로 나타났다. 또한 가사 양육 인식이 가사 양육 행동을 설명하는 정도는 41.0%로, 가사 양육 행동이 자녀에 대한 아버지의 애착을 37.0% 설명하는 것으로 나타났다.

표 4. 연구모형의 인과적 효과분해

($N = 365$)

잠재변인의 직간접 경로	Bootstrapping		
	직접 효과	간접 효과	총 효과
일과 삶의 균형 조직문화 → 가사양육인식	.147*		.147*
가사양육인식 → 가사양육행동	.202**		.202**
가사양육행동 → 부모자녀 애착	.192**		.192**
일과 삶의 균형 조직문화 → 가사양육인식 → 가사양육행동		.030**	.030**
일과 삶의 균형 조직문화 → 가사양육인식 → 가사양육행동 → 부모자녀 애착		.006**	.006**

* $p < .05$

IV. 논의 및 결론

본 연구는 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화, 가사 양육 인식 및 행동이 부모 자녀 애착에 영향을 미치는 구조적 관계를 살펴 보았다. 본 연구의 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화가 아버지의 가사 양육 인식에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났다. 이는 직장 내에서 일과 삶의 균형이 잘 이루어질 수 있도록 상사가 잘 배려해주며, 동료들과의 의사소통이 원활하게 이루어질수록 또한 동료들이 적극적으로 지원해주고, 직장 내 가족친화적 제도들의 사용이 용이할수록 아버지 스스로 가사와 양육에 참여해야 한다는 인식의 변화를 가져오는 것을 의미한다. 비록 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화가 아버지의 가사 양육 인식에 직접적으로 영향을 미치는 이론적 근거가 없어 탐색적 수준에서 살펴보았으나 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화가 직접적으로 가사 양육 참여에 영향을 미치기보다 가사 양육 인식의 변화를 통해 가사 양육 참여를 이끈다는 것을 확인하였다. 이는 상사와 동료의 지원이 아버지의 양육참여에 영향을 준다는 김진옥, 강상준(2018)의 연구결과와 동일한 맥락으로 해석할 수 있다. 또한 가족친화정책과 직장 내의 가족 친화적 분위기가 높을수록 아버지의 양육참여를 많이 한다는 이숙현, 권영인(2009)과 조희금(2016)의 연구를 지지한다. 비공식적 지원의 직장 내 조직문화가 취업 부모에 강력한 영향을 미치는 것을(Behson, 2005; Wayne, Randel & Stevens,

2006) 볼 때, 가족친화제도가 마련되어 있더라도 개인이 활용할 수 있는 조직문화가 더 선행되어야 함을 확인할 수 있다. 즉, 일과 삶의 균형 조직문화가 조성되는 것이 아버지가 가정으로 돌아가 가사와 양육을 하겠다는 인식을 할 수 있는 촉진제가 될 수 있음을 의미한다. 따라서 진정한 일과 삶의 균형을 위해서는 아버지의 직장의 조직문화를 보다 가족친화적으로 변화시키는 노력이 필요하다. 구체적으로 현재 여성가족부에서 실시하고 있는 기업 대상 가족친화인증에 조직문화 항목을 확대하고 실질적인 인센티브를 제공하여(최지은, 이숙현, 2015) 기업이 가족친화경영을 할 수 있도록 도와야 할 것이다. 그리고 현재 야근의 암묵적 강요와 ‘일하는 문화’가 만연한 아버지 직장의 조직문화(여성가족부, 2018)를 탈피할 수 있도록 조직문화를 이끌어가는 경영진과 관리자들을 대상으로 가족친화적 조직문화에 대한 교육을 제공하여 일과 삶이 균형을 갖는 문화로 개선해야 할 것이다.

둘째, 아버지의 가사 양육에 대한 인식은 행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아버지가 가사와 양육을 스스로 해야 하는 것으로 인식할수록 가사와 양육에 적극적으로 참여하고 있는 것을 의미한다. 실제로 아버지의 가사와 양육에 적극적으로 참여하기 위해서는 가사와 양육에 대한 인식이 선행되는 것을 나타낸다. 이는 아버지의 가사와 양육에 대한 인식과 행동의 관계는 아버지가 가사와 자녀 양육에 대한 부모의 역할과 책임이 공평하다고 믿을수록 가사와 자녀 양육에 더 적극적으로 참여한다고 밝힌 한유진과 김선애(2007)와 송경석 등(2017)의 연구와 동일한 맥

락으로 해석할 수 있다. 실제로 아버지가 가사와 양육에 대해 희망하는 바와 실생활에서의 차이가 있다는 연구에서 볼 때(박종서, 2013; 여성가족부, 2018), 아버지의 성역할 인식에 대한 개선과 아버지의 부모권이 보장될 수 있도록 가족시간을 가질 수 있는 변화가 필요하다. 구체적으로 가사와 양육에 대한 인식을 개선할 수 있도록 대중매체(아버지 육아 프로그램)를 활용하거나 실질적 자녀 양육을 위한 아버지 교육을 실시하고 제도적으로는 유연근무제나 정시퇴근제 등을 자유롭게 활용할 수 있도록 제공되어야 할 것이다.

셋째, 아버지의 가사 양육 행동이 증가할수록 자녀에 대한 애착을 많이 갖는 것으로 밝혀졌다. 이는 아버지가 가사와 양육에 적극적으로 많이 참여할수록 아버지가 자신의 자녀에게 긍정적인 정서를 더 많이 보이며, 접촉을 추구하고, 자기희생적인 온정을 많이 보이며, 가까이 지내는 것을 추구하며, 자녀와 결속감과 일치감을 느끼는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 아버지가 자녀와 많이 접촉할수록, 아버지가 자신을 아버지로 인식하고 육아에 적극적 참여할수록, 여가시간에 자녀들과 질적인 시간을 보낼수록 자녀에 대한 아버지의 애착이 증진되는 것으로 나타난 선행연구들과 유사한 결과이다(김리진, 황현주, 2012; Doherty et al., 1998; Jones, 1981; Levy - Shiff & Israelashvili, 1988; Woodworth et al., 1996; Zeybekoglu, 2013). 또한 아버지와 자녀 사이에 상호작용 시 양자 간 동시성이 높을수록 자녀가 안정적인 애착을 형성한다는 것과(김은설, 2012; Feldman, 2003), 부모가 자녀를 애정의 대상으로 여기고 자녀를 위해 헌신하고 희생

하는 온정적인 양육행동은 부모가 자녀에게 애착을 가지고 있을 때 유도된다는 것(김한나, 서소정, 2012)으로 아버지의 가사양육 참여와 자녀에 대한 애착의 관계를 유추해볼 수 있다. 이는 아버지가 가사와 양육을 많이 하고 자녀와 함께하는 시간을 많이 보내는 것을 통해서 자녀가 아버지에 대한 애착을 형성하는 것뿐만 아니라(양미경, 조복희, 2000; Brown et al., 2011) 아버지 역시 자녀에 대해 정서적 유대감과 결속력과 같은 애착을 가질 수 있음을 의미한다. 또한 아버지가 가사와 양육에 적극적으로 참여함으로써 자녀에게 애착을 형성할 수 있다는 결과를 확인함으로써 애착의 개념이 자녀는 부모에게 애착되고, 부모는 영아에게 애착하는 상호적 관계로 규정하는 Baim 등(2011)의 주장을 지지한다. 이는 애착을 아버지에 대한 자녀의 정서적 유대감과 결속으로 보는 단일방향적 관점에서 벗어나 아버지와 자녀의 상호관계적인 쌍방향적 애착개념으로 바라보아야 한다는 것을 의미한다.

마지막으로 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화는 가사와 양육에 대한 아버지의 인식에 정적으로 영향을 미치고 이는 아버지가 가사와 양육을 실행하는데 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 이것은 다시 아버지가 자녀에 대한 애착에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아버지의 직장이 일과 삶의 균형을 추구하는 조직문화를 가질수록 아버지의 인식에 변화를 주어 가사와 양육에 적극적으로 참여하게 되며 이를 통해 아버지가 자녀에 대한 애착을 향상시키는 것으로 해석할 수 있다. 이는 Belsky(1996)의 연구와 같은 맥락에서 이해할 수 있다.

Belsky(1996)는 영아를 대상으로 한 이 연구에서는 아버지의 성격이 명랑하고 사교적이며 일과 가족에 대한 긍정적인 느낌을 갖고 있으며 일과 가족 간에 균형을 잘 유지할수록 안정애착을 형성하는 것으로 나타났다. 일과 가족 즉, 일과 삶의 균형을 잘 이루고 있을 때 자녀와의 애착이 긍정적으로 이루어질 수 있음을 알 수 있다. 그러나 이러한 긍정적인 결과를 위해서는 아버지 직장의 일과 삶의 균형 조직문화와 자녀에 대한 애착 간의 관계에서 가사와 자녀 양육에 대해 아버지 스스로 자신의 역할로 인식하는 것을 바탕으로 적극적으로 참여하는 아버지의 태도의 필요성을 확인할 수 있었다. 더불어 이러한 인식과 태도의 변화가 아버지 혼자만의 노력으로 변화되기 보다는 아버지 직장의 조직문화 즉, 일과 삶의 균형을 잘 이룰 수 있는 조직의 문화를 통해 실현될 수 있다. 따라서 부모 자녀 간의 안정적 애착을 돕기 위해서는 아버지 개인의 노력 이전에 아버지 직장에서의 가족친화적인 제도들을 잘 이용할 수 있는 일과 삶이 균형을 이룰 수 있는, 워라벨 조직문화가 확산되는 것이 중요하다. 이는 조직의 문화를 시장문화, 위계문화, 집단문화로 나누어 살펴본 임다희 등(2018)의 연구에서도 같은 맥락으로 해석될 수 있다. 즉, 조직의 문화가 위계문화와 시장문화처럼 조직의 목표달성을 위해 효율성, 능률성 등이 강조되고, 조직구성원들의 많은 희생을 요구될 경우 일 가정의 양립에 갈등이 높아진다. 반면에 가족적이고 인간적이며 상호배려를 통해 동기부여가 이루어지는 집단문화의 경우 일 가정의 양립에서 일어나는 갈등을 완화시킨다. 이는 개인이 어떤 조직문화에

소속되어 있느냐에 따라 일과 삶의 균형을 이루거나 갈등이 심화될 수 있음을 의미한다.

따라서 정부와 기업에서 친사회적인 가족제도를 지원하는 것뿐만 아니라 아버지의 직장에서도 일과 삶의 균형을 이룰 수 있는 조직문화를 형성해야 한다. 이를 위해 일과 삶의 균형 조직문화 척도의 하위변인들이 보여주는 것과 같이 먼저 기업이 일과 삶의 균형에 대해 중요하게 생각하고 이를 지원하고자 하는 의지를 가지고 있어야 한다. 다음으로 같이 일하는 구성원들 역시 아버지가 가족친화적인 제도를 눈치 보지 않고 잘 활용할 수 있도록 상사는 상사대로 일과 삶을 균형을 중요하게 생각하고, 일과 삶의 균형 지원하며 의사소통해야 한다. 또한 동료들 역시 일과 삶의 균형과 관련된 어려움에 대해 효율적인 의사소통할 수 있는 태도를 지니며 이와 관련된 어려움에 대한 동료의 구체적이고 물리적인 지원이 있어야 한다. 무엇보다 근로자의 삶을 지원하는 제도 및 프로그램을 용이하게 사용할 수 있도록 제도에 잘 접근할 수 있어야하므로 정부와 기업은 적극적인 홍보와 교육이 필요하다. 이를 통해 일과 삶의 갈등을 감소시키고 일과 가정의 양립을 실현함과 동시에 부모권을 보장하게 되고 가사와 양육에 대한 인식과 행동에 대한 변화를 이끌어내어 아버지가 자녀에 대한 애착을 향상시킬 것을 기대할 수 있다.

본 연구는 아버지의 일과 삶의 균형이 가사 양육 인식에 직접적으로 영향을 미치는 선행연구가 충분하지 않은 실정이어서 탐색적 수준에서 연구모형을 도출하는 데 한계가 있으며, 또한 아버지 직장의 일과 삶의 균형의 조

직문화를 다루기에 앞서 정부의 가족친화적인 정책들이 조직에서 실행될 때 잘 적용될 수 있는지의 적합도를 먼저 고려할 필요가 있다. 또한 자녀에 대한 아버지 애착에 관한 질문지 거의 없는 실정이어서 영아를 대상으로 하는 척도를 사용하여 유아기와 초등 1, 2학년 아동을 대상으로 적용하는데 한계점이 있을 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 자녀의 발달단계를 고려하여 연령에 적합한 아버지의 자녀에 대한 애착 척도를 마련하는 것이 필요하다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 아버지의 직장 일과 삶의 균형 조직문화가 가사 양육 인식 및 행동에 영향으로 미쳐 아버지가 자녀에 대해 애착을 형성하는 구조적 경로를 밝혔을 뿐 아니라 이러한 경로에서 아버지의 직장의 조직의 문화에서 먼저 일과 삶의 균형을 이루는 것이 함께 고려되어야 한다는 점을 밝힌데 의의가 있다고 볼 수 있다. 또한 이 연구는 정부에서 가족친화적인 제도의 대상 범위를 확대한 것에 맞추어 자녀의 연령이 초등학교 2학년 이하의 아버지를 대상으로 일과 삶의 균형의 조직문화가 아버지가 자녀에 대해 애착을 갖도록 돕는다는 것을 밝힌 것에 의의가 있다. 따라서 아버지의 자녀에 대한 애착형성을 돕기 위해 가족친화제도 등이 잘 사용되는 일과 삶의 균형 조직문화의 중요성에 관한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

고용노동부 (2014. 1. 14). 오늘부터 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔

근로자도 육아휴직 가능. http://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=4243 에서 2018. 9. 27일 인출

권정윤, 정미라, 이방실 (2015). 아버지의 놀이 상호작용이 유아의 인지, 동작, 언어 발달에 미치는 영향. *유아교육연구*, 35(1), 333-350.

김리진, 황현주. (2014). 영아기 자녀를 둔 아버지의 원부모애착과 영아에 대한 아버지 애착의 관계. *유아교육학논집*, 18(4), 55-73.

김선영, 김희진 (2015). 어머니 자녀간 애착, 상호 반응적 지향성, 영아의 비언어적 의사소통 능력 간의 관계. *유아교육연구*, 35(4), 425-444.

김은설 (2012). 아버지의 육아참여, 아이를 행복으로 이끄는 조건. 육아정책Brief. 04. 서울: 육아정책연구소

김인선, 이동명 (2009). 조직의 지원환경이 일-가족갈등에 미치는 영향. *산업관계연구*, 19(2), 67-94.

김진욱, 강상준 (2018). 가족친화제도와 분위기가 부의 양육참여에 미치는 경로분석-상사와 동료의 지원을 매개효과로. *사회보장연구*, 34(1), 25-54.

김한나, 서소정 (2012). 영아기 자녀를 둔 어머니의 애착과 영아 발달간의 관계 연구: 어머니의 양육효능감 매개효과 검증. *미래유아교육학회지*, 19(1), 307-329.

박정열, 손영미 (2016). 일과 삶의 균형 조직문화 척도 개발 및 타당화 연구. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(8), 693-705.

박종서 (2013). 가족 내 가사분담과 성역할 인

- 식에서 나타나는 양성평등 실태. 보건복지포럼, 199, pp. 28-38.
- 보건복지부 (2018). 2017 전국아동학대 현황보고서. 서울: 보건복지부, 아동보호전문기관
- 서울시여성가족재단 (2015). 서울시 3040 워킹대디의 일·가족양립지원방안 연구. 서울: 여성가족재단
- 손영미, 김정운, 정열 (2011). 중앙공무원의 일과 삶의 균형에 대한 조직 및 개인변인의 영향력 검증 연구. 여가학연구, 9(1), 101-131.
- 송경석, 장영은, 박정운 (2017). 아버지가 지각한 공동양육태도 및 아버지의 양육참여와 초등학교 자녀의 가사참여의 구조적 관계. 한국가정관리학회지, 35(2), 31-45.
- 아주경제 (2015. 05.17). [무너지는 가계, 흔들리는 가정] 가정해체 피해자, 바로 자녀... 이혼 목적이 아닌 수단. <https://www.ajunews.com/view/20150515140709698>에서 2019년 1월 10일 인출
- 양미경, 조복희 (2000). 에릭슨의 발달과업으로 본 아버지의 자녀양육 생산성과 유아-아버지간 애착안정성과의 관계. 대한가정학회지, 38(2), 57-64
- 여성가족부 (2018). 가족친화인증제 운영. http://www.mogef.go.kr/sp/geq/sp_geq_f005.do에서 2018년 9월 27일 인출
- 연합뉴스 사이언스 (2018. 3. 28). 일과 삶의 균형 ‘워라밸’ ... 주목 받는 이유는. YTN science. http://science.ytn.co.kr/program/program_view.php?s_mcd=0082&key=201803281711182391에서 2018년 5월 5일 인출
- 유계숙 (2010). 한국, 영국, 스웨덴의 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족도 비교. 한국가정관리학회지, 28(5), 13-23.
- 이숙현, 권영인 (2009). 기업의 가족 친화적 문화와 아버지의 자녀양육 참여. 가족과 문화, 21(1), 1-28.
- 이희정 (2012). 가정친화경영이 일과 가정 양립에 미치는 효과: Coping Behavior와 상사지원의 조절효과 검증. 전남대학교 대학원 박사학위논문.
- 임다희, 탁성숙, 이선우 (2018). 조직문화가 일·가정양립 갈등에 미치는 영향. 한국조직학회보, 15(2), 29-56.
- 전은주 (2015). 유아의 문제행동에 영향을 미치는 어머니의 자녀에 대한 애착유형, 양육효능감 간의 구조모형 분석. 유아교육학논집, 19(4), 391-412.
- 정미라, 권정윤, 박수경 (2011). 애착안정성과 어머니 양육행동의 민감성이 12개월 영아의 발달에 미치는 영향. 유아교육학논집, 15(6), 335-352.
- 정옥분, 정순화, 황현주 (2009). 애착과 발달. 서울: 학지사.
- 조희금 (2016). 맞벌이가정 아버지의 근로시간 특성과 가족친화제도가 자녀양육참여에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 20(4), 49-68.
- 청와대 (2018. 03. 05). 문재인 대통령 수석보좌관 회의 모두발언. 청와대 홈페이지. <http://www1.president.go.kr/articles/2488>에서 2018년 5월 5일 인출
- 최정혜 (2016). 유아기 자녀를 둔 아버지의 양육효능감과 양육스트레스 연구. 어린이문

- 학교육연구, 17(1), 421-438.
- 최지은, 이숙현 (2015). 남성의 아버지 지위 중 요도가 자녀 양육 참여에 미치는 영향: 생계부양자 역할 의식과 가족친화적 조직 문화의 조절효과. *한국가족관계학회지*, 20 (1), 91-116.
- 통계청 (2015). 일가정 양립지표. 서울: 통계청
- 한유진, 김선애 (2007). 맞벌이 부부의 부모역 할 공평성 가치관 및 아버지의 양육 수행 유능감과 양육수행. *한국가정관리학회지*, 25(2), 37-46.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지 수 선정기준과 그 근거. *한국심리학회지: 임상*, 19(1), 161-177.
- 황현주, 정옥분 (2006). 영아에 대한 어머니애 착 척도 개발과 타당화 연구. *인간발달연 구*, 13(3), 57-78.
- 황현주 (2012). 영아에 대한 아버지애착 관련 변인. *한국영유아보육학*, 73, 81-99.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Baim, C., Morrison, T., & Hathaway, J. (2011). *Attachment-based practice with adults: Understanding strategies and promoting positive change: A new practice model and interactive resource for assessment, intervention and supervision*. Pavilion pub.(Brighton) Limited.
- Bailyn, L. (1993), *Breaking the mold: Women, men and time in the new corporate world*, New York: Free Press.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work - family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 487-500.
- Belsky, J. (1996). Parent, infant, and social-contextual antecedents of father-son attachment security. *Developmental psychology*, 32(5), 905-913.
- Biller H. B. (1993) *Fathers and families paternal factors in child development*. Auburn House, London, UK.
- Brown, G. L., Mangelsdorf, S. C., & Neff, C. (2012). Father involvement, paternal sensitivity, and father - child attachment security in the first 3 years. *Journal of Family Psychology*, 26(3), 421-430.
- Condon, J., Corkindale, C., Boyce, P., & Gamble, E. (2013). A longitudinal study of father-to-infant attachment: Antecedents and correlates. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 31(1), 15-30.
- Cox, M. J., Owen, M. T., Henderson, V. K., & Margand, N. A. (1992). Prediction of infant-father and infant-mother attachment. *Developmental Psychology*, 28(3), 474-483.
- Cranley, M. S. (1992). Response to "a critical review of prenatal attachment research.". scholarly inquiry for nursing practice. *An International Journal*, 4(1), 23-26.
- Doherty, W. J., Kouneski, E. F., & Erickson, M.

- F. (1998). Responsible fathering: An overview and conceptual framework. *Journal of Marriage and the Family* 62(2), 277-292.
- Fearon, R. P., Bakermans - Kranenburg, M. J., Van Ijzendoorn, M. H., Lapsley, A. M., & Roisman, G. I. (2010). The significance of insecure attachment and disorganization in the development of children's externalizing behavior: A meta-analytic study. *Child Development* 82(2), 435-456.
- Feldman, R.(2003). Infant-mother and infant-father synchrony: The coregulation of positive arousal. *Infant Mental Health Journal*, 24(1), 1-23.
- Gulec, D. & Kavlak, O. (2013). The study of reliability and validity of paternal-infant attachment scale in Turkish society. *Journal of Human Sciences* 10(2), 170-181.
- Gungormus O. O. (2010) *Being Father*. Remzi Publications, Istanbul, Turkey.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *SEM: Confirmatory factor analysis. Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- He, H. G., Vehviläinen Julkunen, K., Qian, X. F., Sapountzi Krepia, D., Gong, Y., & Wang, W. (2015). Fathers' feelings related to their partners' childbirth and views on their presence during labour and childbirth: A descriptive quantitative study. *International journal of nursing practice*, 21(S2), 71-79.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Jacobsen, T., & Hofmann, V. (1997). Children's attachment representations: longitudinal relations to school behavior and academic competency in middle childhood and adolescence. *Developmental psychology*, 33(4), 703-710.
- Jones, C. (1981). Father to infant attachment: Effects of early contact and characteristics of the infant. *Research in nursing & health*, 4(1), 193-200.
- Klaus, M. H., & Kennell, J. H. (1976). *Maternal-infant bonding: The impact of early separation or loss on family development*. St Louis, Mo: C. V. Mosby.
- Kline, R. B. (1998). Software review: Software programs for structural equation modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of psychoeducational assessment*, 16(4), 343-364.
- Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. (2010). Work life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margins to the mainstream. *Human Relations*. 63(1), 3-19.
- Lamb, M. E. (1975). Fathers: Forgotten contributors to child development. *Human Development*, 18(4), 245-266.
- Levy - Shiff, R., & Israelashvili, R. (1988). Antecedents of fathering: Some further exploration. *Developmental Psychology*, 24(3), 434-440.

- Müller, M. E. (1994). A questionnaire to measure mother-to-infant attachment. *Journal of Nursing Measurement*, 2(2), 129-141.
 - Parke, R. D. (1990). In search of fathers: A narrative of an empirical journey. In I. Sigel & G. Brody(Eds.), *Methods of family research*(vol. 1). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
 - Parke, R. D. (1996). *New Fatherhood*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
 - Perlow, L. A. (1995). Putting the work back into work/family. *Group & Organization Management*, 20(2), 227-239.
 - Ranson, K. E., & Urichuk, L. J. (2008). The effect of parent-child attachment relationships on child biopsychosocial outcomes: A review. *Early Child Development and Care*, 178(2), 129-152.
 - Santrock, J. (2015). *Essentials of life-span development*. McGraw-Hill Higher Education.
 - Sapountzi - Krepia, D., Lavdaniti, M., Dimitriadou, A., Psychogiou, M., Sgantzios, M., He, H. G., ... & Vehviläinen - Julkunen, K. (2010). Fathers' feelings and experience related to their wife/partner's delivery in northern Greece. *The open nursing journal*, 4, 48-54.
 - Schaffer, H. R., & Emerson, P. E. (1964). The development of social attachments in infancy. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 29(3), 1-77
 - Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6-15.
 - Walker, H., Messinger, D., Fogel, A., & Karns, J. (1992). Social and communicative development in infancy. In V. B. Van Hasselt & M. Hersen (Eds.), *Perspectives in developmental psychology. Handbook of social development: A lifespan perspective*(pp. 157-181). New York, NY, US: Plenum Press.
 - Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work - family support in work - family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461.
 - Woodworth, S., Belsky, J., & Crnic, K. (1996). The determinants of fathering during the child's second and third years of life: A developmental analysis. *Journal of Marriage and the Family*, 58(3), 679-692.
 - Zeybekoglu O. (2013). Paternity and family from the men's eyes in our day. *Mediterranean Journal Of Humanities*, 3(2), 297-328.
- 1 차원고접수 : 2019. 01. 10.
수정원고접수 : 2019. 02. 27.
최종게재결정 : 2019. 03. 20.

The Effects of Work-life balance in Organizational Culture of Father and Parenting Recognition and Parenting Doing on Parental Attachment

Lee, Eun Gyoung¹⁾

Lee, Hee-sun²⁾

Jeon, Sun Young²⁾

¹⁾Ewha Social Science Research Institute

²⁾Dept. of Early Childhood Education, Gachon University

The purpose of this study was to examine the effects of work-life balance in organizational culture of father and parenting recognition and parenting doing on parental attachment. A total of 365 Father(M = 38.24, SE = 4.26) with children under grade 2 in elementary school participated in the study. They responded to questionnaires regarding work-life balance in organizational culture, parenting recognition, parenting doing, parental attachment. The data were analyzed using Structural Equation Model Analysis. The results were as follows: Work-life balance in organizational culture of father had an indirect effect through parenting recognition and parenting doing on the parental attachment. Father who experienced WLB organizational management, WLB supportive supervisors, empathetic communication with coworkers, coworkers' material support to WLB and accessibility to WLB programs showed a higher level of parental attachment though parenting recognition and parenting doing. The findings of this research indicates that work-life balance in organizational culture of father play significant roles in predicting parenting recognition, parenting doing and parental attachment.

Keywords: work-life balance in organizational culture, parenting recognition, parenting doing, parental attachment