

# 영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인 탐색\* \*\*

Exploring Variables Effecting Parental Stress of Fathers with Infants

송나래<sup>1</sup> 나종혜<sup>2</sup>

Na Rae Song<sup>1</sup> Jong Hay Rha<sup>2</sup>

## ABSTRACT

**Objective:** The study aims to examine fathers' parental stress and the variables effecting parental stress of fathers with infants.

**Methods:** One hundred seventeen fathers with 0 to 2 year-olds were recruited from daycare centers in Daejeon metropolitan city. The Korean version of the Parenting Stress Index Short Form (K-PSI-SF) by Lee, Jung, Park and Kim(2008), The Korean Occupational Stress Scale-Short Form (Koss-SF) by Jang and Ko(2005), and the Revised-Kansas Marital Satisfaction Scale(RKMSS) by Chung (2004) were used to measure fathers' parental stress, occupational stress, and marital satisfaction.

**Results:** First, the most influential variable that affected father's parental stress was their marital satisfaction. The fathers felt less parental stress when they felt higher marital satisfaction. Second, fathers felt less parental stress when their occupational environments were family friendly.

**Conclusion/Implications:** Ways to improve mariatal satisfacation and a family friendly evironment at work should be sought out in order to lessen the parental stress of fathers raising infants.

**key words** fathers' parental stress, occupational stress, marital satisfaction

\* 본 논문은 2017학년도 한남대학교 학술연구지원에 의하여 수행되었음.

\*\* 본 논문은 한남대학교 대학원 석사학위논문을 수정·보완한 것임.

<sup>1</sup> 제1저자

한남보육연구소 연구원

<sup>2</sup> 교신저자

한남대학교 아동복지학과 교수

(e-mail : jhrha@hnu.ac.kr)

## I. 서론

현대사회는 갈수록 복잡해지고, 다양한 인간관계로 인해 누구나 생활 속에서 스트레스를 경험하게 된다. 스트레스(stress)의 사전적 의미는 '적응하기 어려운 환경에 처할 때 느끼는 심리적·신체적 긴장상태'를 말한다. Laster(1981)는 스트레스는 우리의 일상생활에서 분리될 수 없는 일부분으로 인간의 발달과정과 가족생활은 필연적으로 변화와 스트레스를 유발한다고 하였다(김기현, 1998, 재인용).

부모와 자녀는 가족을 구성하는 필연적 집단으로 관계를 맺으며, 다양한 스트레스를 유발하는

것으로 알려져 있다. 이주옥(2008)은 가족스트레스의 하위요인 중 양육스트레스가 존재하며, 이는 자녀를 양육하며 부모로서 겪는 어려움, 곤란함, 부담감 등으로 가족생활에서 파생되는 스트레스라고 하였다. 양육스트레스는 자녀를 키우는 과정에서 부모가 적응하기 어려운 환경에 처할 때 느끼는 심리적·신체적 스트레스라고 정의할 수 있다. Abidin(1990)은 양육스트레스를 ‘부모-자녀 관계에서 양자 간 기대가 불일치 할 때나 자녀의 행동특성으로 인해 부모 역할을 수행하면서 느끼는 어려움’으로 개념화하였다(남효정, 이숙현, 2011, 재인용).

부모의 양육스트레스에 관한 연구들은 주로 어머니의 양육스트레스를 연구하는데 초점을 맞추어 왔다. 그러나 현대사회에서 어머니의 사회활동 시간이 많아짐에 따라 가정에서 아버지의 양육참여는 불가피한 상황이 되었다. 이처럼 자녀양육과 교육에 대해 아버지의 관심과 참여가 높아지면서 아버지의 중요성이 강조되었으며(양경수, 2011) 아버지의 양육에 대한 연구도 시작되었다. Lamb과 Pleck, Levine(1985)은 아버지는 어머니보다 양육에 참여하는 시간이 적지만 그 영향력은 강하며, 자녀의 요구에 더 민감하게 반응하는 경향이 있다고 보고하였다(고선옥, 이영환, 2006, 재인용). Bigner(2002)는 아버지와 어머니의 양육방식에 따라 영유아의 발달적 차이가 없다는 점을 지적하면서 전통적 성역할 고정관념을 줄이고 양성적 역할을 추구하면서 자녀양육에 있어 부모가 동등한 역할을 수행해야 한다고 하였다.

아버지와 자녀가 처음 관계를 형성하는 영아기는 일반적으로 출생에서 만2세까지의 기간을 포함한다. 예전에는 영아기 자녀의 아버지의 역할이 많지 않았지만 최근 들어 영아기 자녀의 양육에 참여하는 역할이 늘고 있다. 선행연구에 의하면 아기가 태어난 지 얼마 되지 않은 3개월 무렵에는 어머니가 아버지들에게 기대하는 양육참여의 정도가 높지 않았으나, 아이의 월령이 증가함에 따라, 양육의 부담이 가중되고 신체적 피로가 누적되면서 24개월 무렵에는 아버지들의 양육참여의 필요성에 대한 인식과 기대가 높아진다(차기주, 김민정, 정미라, 2016). 한편 아버지의 자녀양육 참여가 증가한다고 생계부양자 및 경제적 제공자의 역할이 줄어들지 않는다. 요즘 아버지들은 성공적인 직장인, 자상한 남편, 친구 같은 아버지가 되어야 한다는 심리사회적 압력을 받고 있다(박화윤, 마지순, 안라리, 2011).

하지만 현실적으로 우리나라에서 자녀가 있는 남성이 직장가정에서 모두 성공적인 역할을 해내기는 쉽지 않다. 대부분의 아버지는 가족 부양을 위해 직장에서 많은 시간을 보내며 직무스트레스를 경험한다. 김재엽, 최수찬, 최보라 그리고 김혜영(2009)은 많은 근로자들이 직장에서의 과중한 업무, 열악한 근무조건, 대인간 의사소통 문제, 직장가정 간 갈등 등으로 심각한 스트레스를 받는다고 하였다. 아버지의 직장에서의 어려움은 가정에서 아버지 역할의 수행 어려움으로 나타나(김다래, 2016; 서혜영, 1998) 직무스트레스가 양육스트레스에 영향을 미치는 것으로 유추해 볼 수 있다. 그러나 아버지의 직무스트레스와 양육스트레스를 함께 살펴본 연구는 거의 없어 본 연구에서는 아버지의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인으로 아버지의 직무스트레스를 살펴보고자 하였다.

선행연구에 따르면 아버지의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인으로 아버지의 결혼생활 만족도(연은모, 최효식, 홍운정, 김정아, 2014), 연령, 학력, 수입, 소득 등과 자녀의 기질 및 성별, 연령, 자녀의 수 등이 있었다(김기현, 1998; 이슬기, 전귀연, 김수경, 2007; 홍길희, 황정해, 2006;

durtschi, soloski, & kimmes, 2016).

아버지의 양육스트레스에 관한 선행연구는 대부분 유아기 자녀를 둔 아버지들을 대상으로 하였고(김경은, 2015; 이슬기 등, 2007), 영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스에 관한 연구는 거의 없다. 유아기 자녀를 둔 아버지들을 연구한 유우영, 최진아, 이숙(1998)은 자녀의 연령이 많을수록 양육스트레스가 감소하고 자녀가 어릴수록 양육스트레스가 높다고 하였다. 이에 본 연구에서는 부모로서 첫발을 내딛는 영아기 자녀를 둔 아버지들의 양육스트레스를 조사하여 아버지의 양육스트레스에 대한 사회적 관심을 모으는 한편 아버지의 양육스트레스를 줄일 수 있는 방안을 찾고자 영아기 자녀를 둔 아버지가 느끼는 양육스트레스의 전반적 수준을 알아보고, 이에 영향을 미치는 요인을 알아보고자 한다. 이를 위하여 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

**연구문제 1.** 영아기 자녀를 둔 아버지의 개인변인(연령, 학력, 소득, 직업, 근무시간)과 가족변인(자녀 수, 영아기 자녀의 연령, 배우자의 취업여부)에 따라 아버지의 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도에 차이가 있는가?

**연구문제 2.** 영아기 자녀를 둔 아버지의 직무스트레스와 결혼만족도는 아버지의 양육스트레스에 영향을 미치는가?

## II. 연구방법

### 1. 연구 대상

본 연구의 대상은 D도시에 위치한 어린이집에 다니고 있는 만0세, 만1세, 만2세 영아기 자녀를 둔 117명의 아버지이다. 다양한 직업유형과 사회경제적 수준의 아버지를 대상으로 하기 위해 D도시 5개 지역구가 모두 포함되도록 어린이집을 선정하고자 하였다. 아버지들의 협조가 가능한 어린이집의 유형과 지역을 고려하여 임의 표집 한 결과 최종적으로 직장어린이집 5곳, 민간 어린이집 2곳, 가정어린이집 2곳의 어린이집을 선정하였다. 선정된 어린이집의 영아반을 중심으로 연구 참여 동의서를 보내 연구의 배경 및 목적을 설명하고 이를 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 아버지들을 대상으로 하였다. 어린이집 담임교사를 통해 가정으로 설문지를 배부하였으며, 총 163부 중 118부를 회수하였다(회수율 73%). 회수된 설문지 중에서 아버지의 개인적 변인을 모두 응답하지 않고, 아버지의 양육스트레스 질문지와 직무스트레스 질문지를 1/3 이상 응답하지 않은 설문지 1부를 제외하고, 총 117부를 최종 대상으로 하였다. 연구 대상 아버지의 일반적 배경은 <표 1>와 같다.

〈표 1〉 연구대상자의 일반적 배경

(N = 117)

변인	빈도(%)
<b>연령</b>	
30~34세	16(13.7)
35~39세	64(54.7)
40세 이상	35(29.9)
무응답	2( 1.7)
<b>학력</b>	
대학교 이하	11( 9.4)
대학교 졸업	69(59.0)
대학원 이상	37(31.6)
<b>소득</b>	
100~200만원 미만	6( 5.1)
200~300만원 미만	23(19.7)
300만원 이상	86(73.5)
무응답	2( 1.7)
<b>자녀의 수</b>	
1명	38(32.5)
2명 이상	79(67.5)
<b>영아기 자녀의 연령</b>	
만0세	14(12.0)
만1세	36(30.8)
만2세	60(51.3)
무응답	7( 6.0)
<b>배우자의 취업여부</b>	
예	79(67.5)
아니오	38(32.5)
<b>직업</b>	
상업/서비스직	16(13.7)
사무직, 전문직, 공무원	95(81.2)
생산/노무직/기타	6( 5.1)
<b>근무시간</b>	
주당 약 40시간	58(49.6)
주당 약 40시간 이상	57(48.7)
기타	2( 1.7)
<b>어린이집 유형</b>	
직장어린이집	63(53.8)
민간/가정 어린이집	54(46.2)

<표 1>에 제시한 바와 같이, 아버지 연령은 35~39세 64명(54.7%), 40세 이상 35명(29.9%), 30~34세 16명(13.7%)순으로 나타났다. 아버지의 연령 평균은 37세였다. 아버지 학력은 대학교 졸업이 69명(59.0%), 대학원이상이 37명(31.6%), 대학교 이하 11명(9.4%)였다. 대학교 졸업과 대학원 이상의 학력을 가진 아버지들이 106명(90.6%)으로 높은 비율을 차지하였다. 아버지의 소득은 300만원 이상 86명(73.5%), 200~300만원 23명(19.7%), 100~200만원의 6명(5.1%)였다. 소득의 경우도 300만원 이상의 경우가 매우 높은 비율로 나타났다. 외동의 비율은 38명(32.5%), 자녀가 2명이상은 79명(67.5%)였다. 영아기 자녀의 연령은 만2세 60명(51.3%), 만1세 36명(30.8%), 만0세 14명(12%)였다. 배우자의 취업여부는 맞벌이 부부가 79명(67.5%), 외벌이는 38명(32.5%)였다. 아버지의 직업은 사무직, 전문직, 공무원이 95명(81.2%), 상업/서비스직 16명(13.7%), 생산/노무직, 기타 6명(5.1%)였다. 아버지들의 경우 사무직, 전문직, 공무원의 비율이 80%로 이상으로 높은 비율을 차지하였다. 아버지들의 근무 시간은 법정 근무시간이 주당 약 40시간 58명(49.6%)였으며, 주당 약40시간 이상은 57명(48.7%)으로 법정 근무 시간 외에 근무하는 아버지들이 법정 근무시간을 하는 아버지들만큼 비슷한 비율로 나타났다. 근무시간 기타의 경우 2명(1.7%)의 아버지는 육아휴직을 하고 있다고 기재하였다. 본 연구에 참여한 아버지들의 자녀는 어린이집 영아반에 재원하고 있었으며, 어린이집 유형별로 분류하여 보면 직장어린이집을 이용하는 영아가 63명(53.8%)였으며, 민간/가정 어린이집을 이용하는 영아가 54명(46.2%)으로 나타났다.

## 2. 연구도구

### 1) 아버지의 양육스트레스

영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스를 측정하기 위하여 Abidin(1995)이 개발한 부모 양육스트레스 검사 축약형 척도를 이경숙, 정경미, 박진아, 김혜진(2008)이 표준화한 한국판 부모 양육스트레스 축약형 척도(Korea version of Parenting Stress Index Short Form : K-PSI-SF)를 사용하였다. 이 척도는 1세에서 12세까지 아동의 부모가 경험하는 양육스트레스를 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지 측정하는 5단계 평정 척도이다. 최대우도(Maximum likelihood Estimation)를 사용하여 요인분석을 하여 총 36개 문항 중 요인 부하량이 .30 이상이고 동시에 여러 문항에 부합되지 않는 고유치를 갖는 26개의 문항을 선택하였다. 적절한 요인의 수를 알아보기 위하여 스크리 검사를 실시한 결과 요인의 구조와 의미가 비교적 구분되는 것은 선행연구들과 같이 세 개 요인으로 ‘부모로서의 고통’(10문항), ‘부모-자녀 간 역기능적 상호작용’(8문항), ‘까다로운 자녀’(8문항)으로 명명하였다. ‘부모로서의 고통’의 구체적인 문항은 부모가 된 후 제한된 행동 범위로 인해 느끼는 우울감, 사회관계의 위축과 고립, 배우자와의 관계에 대한 내용을 포함한다. ‘부모-자녀 간 역기능적 상호작용’의 구체적인 문항은 아동의 발달에 대한 이해, 부모가 자녀에게 가지는 기대감, 부모의 애착에 대한 내용을 포함한다. ‘까다로운 자녀’의 구체적인 문항은 아동의 까다로운 기질로 인한 부모로서의 어려움, 기본생활의 적응 어려움 등을 포함한다. 아버지의 양육스트레스 점수가 높을수록 아버지는 자녀를 양육하는데 스트레스를 받고 있음을 의미한다. 양육스트레스 척도의 내적합치도 Cronbach's  $\alpha$  계수는 전체 .90이었고 하위요인별로

는 부모로서의 고통 .86, 부모-자녀 간 역기능적 상호작용 .82, 까다로운 자녀는 .75로 나타났다.

### 2) 아버지의 직무스트레스

영아기 자녀를 둔 아버지의 직무스트레스를 측정하기 위해 장세진 등(2005)이 개발한 한국인의 직무스트레스 측정도구-단축형(The Korean Occupational Stress Scale Short Form, KOSS-SF)를 사용하였다. 단축형 KOSS-SF는 총 24문항으로 ‘직무 요구’, ‘직무자율성 결여’, ‘관계갈등’, ‘직무 불안정’, ‘조직체계’, ‘보상 부적절’, ‘직장문화’등 모두 7개의 하위 영역으로 구성되어 있다. 측정 도구는 4점 Likert 척도로서 도구 개발당시 Cronbach’s  $\alpha$  계수는 .51에서 .82로 나타났다. 도구의 신뢰도를 높이기 위해 최대우도(Maximum likelihood Estimation)를 사용하여 요인분석을 하여 총 24개 문항 중 요인부하량이 .30 이상이고 동시에 여러 문항에 부합되지 않는 21개의 문항을 선택하였다. 스크리 검사 결과 적절한 요인 수는 4개로 판단하여 ‘직무요구’, ‘자율성과 동료관계’, ‘조직체계 및 보상’, ‘직장문화’라고 명명하였다. 각 하위요인을 보면 ‘직무요구’는 시간의 압박, 업무량 증가, 업무의 다기능 등 과도한 직무부담 등 직무에 대한 부담감을 의미하고, ‘자율성과 동료관계’는 직무부담 중 휴식의 여부, 자율적인 직무수행, 동료의지지, 전반적지지의 특징을 의미한다. ‘조직체계 및 보상’은 조직의 전반적인 체계 및 자신의 능력발휘 유무, 직무에 대한 보상의 정도를 의미하며, ‘직장문화’는 한국인의 집단주의 술자리 문화, 비 자율적 직무수행 권한 등의 비합리적 의사소통체계, 합리적 소통결여, 상사의 지지 등의 비공식적 직장문화 특징을 의미한다. 이 척도의 내적합치도 Cronbach’s  $\alpha$  계수는 전체 .83이었으며, 직장문화 .81, 직무요구 .75, 조직체계 및 보상 .76 자율성과 동료관계 .62이었다. 아버지의 직무스트레스 점수가 높을수록 직장 일을 수행함에 있어 스트레스가 높음을 의미한다.

직무스트레스 점수는 장세진 등(2005)이 제안한 100점으로 환산하는 방식으로 산출하였다. 먼저 실제점수에서 문항수를 빼고 이를 예상 가능한 최고점수에서 문항수를 뺀 수치로 나눈 후 100을 곱하여 영역별 환산점수를 산출하고 4개 영역의 환산점수의 총합을 4로 나누어 직무스트레스 총점을 산출하였다.

### 3) 영아기 자녀를 둔 아버지의 결혼만족도

영아기 자녀를 둔 아버지의 결혼만족도를 측정하기 위해서 정현숙(1997)이 KMSS(Kansas Marital Satisfaction Scale)를 우리나라 문화에 맞게 수정한 RKMSS(Revised-Kansas Marital Satisfaction Scale) 척도를 사용하였다. 총 4개의 문항으로 ‘귀하는 배우자로서의 아내에 대하여 얼마나 만족하십니까?’, ‘귀하는 결혼생활에 얼마나 만족하십니까?’, ‘귀하는 아내와의 관계에 대해 얼마나 만족하십니까?’, ‘귀하는 어머니로서의 아내에 대해 얼마나 만족하십니까?’ 구성되어 있다. 측정도구는 Likert 5점 척도로서 매우불만족(1점)에서 매우만족(5점)으로 평정하며, 가능한 점수범위 4점에서 20점이다. 점수가 높을수록 결혼만족도가 높음을 의미한다. 이 척도의 내적합치도 Cronbach’s  $\alpha$  계수는 .90이었다.

이 밖에 연구자가 직접 제작한 “아버지 개인 변인과 가족 변인 질문지”를 통하여 아버지의 연령, 학력, 자녀 수, 영아기 자녀 연령, 배우자의 취업여부, 직업, 소득, 근무시간 등을 조사하였다.

### 3. 연구절차

본 조사 전 영아기 자녀를 둔 아버지 5명을 대상으로 예비조사를 실시하여 문항의 적절성, 이해성 여부를 확인하여 설문지의 응답시간이 약 10~15분 정도로 적절하며 설문문항의 내용도 이해하기 쉽다는 응답을 얻었다. 본 조사가 이루어지기 전 연구자의 연구에 동의한 어린이집을 사전 방문하여 연구목적과 연구대상, 설문지에 대해 설명한 후 설문지를 본 연구자가 직접 어린이집에 전달하고 각 어린이집에서 영아기 자녀를 둔 아버지에게 배부할 수 있도록 하였다. 본 조사는 2017년 9월 13일부터 10월 27일까지 실시하였다. 설문지 조사기간이 끝난 후 연구자가 직접 어린이집에 방문하여 설문지를 회수하였다.

## Ⅲ. 결과 및 해석

### 1. 영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도의 일반적 경향

영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도의 일반적 경향을 <표 2>에 제시하였다.

<표 2> 영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도 (N = 117)

	점수범위	중간치	최소값	최대값	평균	표준편차
양육 스트레스	26~130	64.00	27.00	88.00	57.51	14.67
직무 스트레스	0~100	50.00	6.60	64.58	40.00	11.79
결혼 만족도	4~20	10.00	8.00	20.00	16.41	2.99

<표 2>에 제시한 바와 같이 본 연구에 참여한 아버지들의 양육스트레스평균은 57.51점(표준편차 14.67)으로 중간치 64점보다 다소 낮은 점수였다. 직무스트레스의 평균은 40.00점(표준편차 11.79)으로 중간치 50점보다 낮은 편이었다. 아버지의 결혼만족도는 평균 16.41점(표준편차 2.99)으로 중간치 10점보다 높아 아버지들의 결혼만족도는 다소 높은 편이었다.

### 2. 개인 변인과 가족 변인에 따른 아버지의 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도

영아기 자녀를 둔 아버지의 개인변인으로 아버지의 연령, 학력, 소득, 직업, 근무시간과 가족 변인으로 자녀 수, 영아기 자녀의 연령, 배우자의 취업여부 등에 따라 아버지의 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도에 차이가 있는지를 알아본 결과 아버지의 연령, 학력, 직업유형, 자녀의 수, 영아기 자녀의 연령, 배우자의 취업여부에 따른 통계적으로 유의미한 차이는 없었고 아버지의 소득과 근무시간에서만 유의미한 차이가 있었다.

1) 아버지의 소득에 따른 영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도

<표 3> 소득에 따른 아버지 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도 (N = 115)

하위 변인	아버지의 소득			F	Tukey 사후 검증
	100만원 이상 200만원 미만(a)	200만원 이상 300만원 미만(b)	300만원 이상(c)		
	(n = 6) M(SD)	(n = 23) M(SD)	(n = 86) M(SD)		
양육스트레스	73.83(14.88)	55.48(15.17)	57.20(14.02)	4.15*	a > b a > c
부모로서의 고통	34.33(11.43)	31.21( 8.00)	31.22( 7.91)	.42	
부모-자녀 간 역기능적 상호작용	32.50( 7.37)	20.26( 5.22)	21.30( 5.50)	12.38***	a > b a > c
까다로운 자녀	22.83( 3.49)	19.87( 5.70)	20.51( 5.01)	.80	
직무스트레스	52.55( 8.07)	37.33(12.04)	40.02(11.53)	4.18*	a > b a > c
결혼만족도	14.00( 3.35)	16.35( 3.32)	16.56( 2.76)	2.17	

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

<표 3>에 제시한 바와 같이 아버지의 소득을 100만원 이상~200만원 미만, 200만원 이상~300만원 미만, 300만원 이상 세 집단으로 나누어 집단별 양육스트레스 차이를 검증한 결과 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 있었다( $F = 4.15, p < .05$ ). 사후검증결과 아버지의 소득이 100만원 이상~200만원 미만인 집단의 아버지들이 200만원 이상~300만원 미만, 300만원 이상의 집단의 아버지들보다 양육스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타났다. 아버지의 양육스트레스를 하위요인별로 살펴본 결과, 아버지의 소득이 100만원 이상~200만원 미만인 집단의 아버지들이 200만원 이상~300만원 미만, 300만원 이상의 집단의 아버지들보다 ‘부모-자녀 역기능적 상호작용’ 점수가 높았다( $F = 12.38, p < .001$ ). 즉, 소득이 100만원 이상~200만원 미만인 아버지들이 200만원 이상인 아버지들보다 자녀 발달에 대한 이해도가 낮은 편이고 자녀에 대한 기대감도 낮으며, 자녀와의 애착도 낮은 편이라 할 수 있다.

직무스트레스에서도 소득 100만원 이상~200만원 미만인 아버지들이 200만원 이상~300만원 미만, 300만원 이상의 아버지들보다 직무스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타났다( $F = 4.18, p < 0.5$ ). 아버지의 결혼만족도는 집단 간 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 그러나 이러한 결과는 소득이 100만원 이상~200만원 미만인 아버지가 6명 밖에 안 되어 전체 대상의 5%라는 점에서 해석상 주의를 요한다.



2) 아버지의 근무시간에 따른 영아기 자녀를 둔 아버지 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도

<표 4> 근무시간에 따른 아버지 양육스트레스, 직무스트레스, 결혼만족도 (N = 115)

하위 변인	주당 약 40시간 (n = 57)	주당 약 40시간 이상 (n = 58)	t
	M(SD)	M(SD)	
양육스트레스	55.65(13.65)	59.26(15.15)	-1.34
직무스트레스	37.37(12.22)	42.85(10.24)	-2.60 *
결혼만족도	16.79( 2.72)	16.15( 2.95)	1.20

\*p < .05.

<표 4>에 제시한 바와 같이, 아버지의 근무 시간에 따른 양육스트레스와 직무스트레스의 유의미한 차이는 없었고, 직무스트레스에서만 주당 약 40시간 이상 근무하는 집단의 평균이 42.85점(SD = 10.24)으로 주당 약 40시간 근무하는 집단의 평균인 37.37점(SD = 12.22)보다 통계적으로 유의미하게 높은 것으로 나타났다(t = -2.60, P < .05). 주목할 점은 연구대상 중 거의 절반에 해당하는 아버지(57명 48.7%)가 법정 근무시간을 초과하여 일하고 있었다는 것이다. 이는 OECD회원국 연평균 근무시간이 약 1700시간인데 비해 우리나라 연평균 근무시간은 약 2113시간으로 연 평균 약 413시간 초과근무를 하고 있는 우리나라 직장인의 근무현황을 반영하고 있는 결과라고 볼 수 있다.

3. 아버지의 직무스트레스와 결혼만족도가 양육스트레스에 미치는 영향

1) 양육스트레스와 아버지의 개인변인, 가족변인, 직무스트레스, 결혼만족도 간 상관관계

아버지의 양육스트레스와 아버지의 개인변인, 가족변인, 직무스트레스와 결혼만족도 간 상관관계를 분석한 결과를 <표 5>에 제시하였다. 아버지의 양육스트레스 총점은 아버지의 직무스트레스 중 자율성 및 동료관계(r = .35, p < .01), 조직체계 및 보상(r = .43, p < .01), 직장문화(r = .45, p < .01)와 통계적으로 유의미한 정적상관이 있었으며, 아버지의 결혼만족도(r = -.59, p < .01)와 통계적으로 유의미한 부적 상관이 있었다. 아버지의 양육스트레스 하위 요인별로도 비슷한 양상이었는데 ‘부모-자녀 간 역기능적 상호작용’은 아버지의 소득(r = -.25, p < .01)과 통계적으로 유의미한 부적 상관을 보였다.

<표 5> 양육스트레스 관련 변인 간 상관관계

	양육스트레스	부모로서의 고통	역기능적 상호작용	까다로운 자녀	나이	학력	소득	자녀의 수	영아기 자녀의 연령	배우자 취업 여부	직업	근무 시간	직무 요구	자율성 및 동료 관계	조직 체계 및 보상	직장 문화	결혼 만족도
양육 스트레스	-																
부모로서의 고통	.84**	-															
역기능적상호작용	.78**	.42**	-														

<표 5> 계속

	양육 스트 레스	부모로 서의 고통	역기능적 상호작용	까다로운 자녀	나이	학력	소득	자녀의 수	영아기 자녀의 연령	배우자 취업 여부	직업	근무 시간	직무 요구	자율성 및 동료 관계	조직 체계 및 보상	직장 문화	결혼 만족도
까다로운 자녀	.80**	.49**	.58**	-													
나이	-.02	.05	-.07	-.10	-												
학력	-.06	.04	-.14	-.05	-.03	-											
소득	-.15	-.06	-.25**	.04	.06	.30**	-										
자녀의 수	.15	.15	.06	.18	-.07	-.10	-.19*	-									
영아기 자녀의 연령	-.02	-.03	-.05	.01	-.10	-.01	-.01	.08	-								
배우자 취업여부	-.03	.01	-.16	.05	-.13	-.17	.08	.09	.11	-							
직업	-.14	-.10	-.17	.01	-.14	.33**	.22*	.04	-.09	.13	-						
근무시간	-.13	-.08	-.11	-.12	.09	.05	-.01	-.07	.11	.18	.09	-					
직무요구	.16	.21*	.06	.07	-.23*	.09	.13	.08	.06	-.11	.15	-.40**	-				
자율성 및 동료관계	.35**	.36**	.31**	.09	.37**	-.06	-.21*	.06	.01	-.16	-.26**	-.15	.21*	-			
조직체계 및 보상	.43**	.43**	.28**	.28**	-.09	-.05	-.16	.08	.01	.03	-.15	-.16	.08	.38**	-		
직장문화	.45**	.42**	.41**	.22*	.36**	-.05	-.18	.02	-.06	-.07	-.08	.04	-.03	.55**	.40**	-	
결혼만족도	-.59**	-.53**	-.52**	-.35**	-.02	.11	.16	-.15	.18	-.03	-.18	.11	.00	-.31**	-.40**	-.41**	-

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

1) 학력은 1. 대졸이하, 2. 대학교졸업, 3. 대학원 이상으로 처리하였음.

2) 직업은 1. 생산/노무직/기타, 2. 상업/서비스직 직업, 3. 전문직/공무원/사무직으로 처리하였음.

2) 아버지의 양육스트레스 하위변인에 미치는 소득, 직무스트레스, 결혼만족도의 영향

아버지의 양육스트레스 하위변인별로 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 통계적으로 유의미한 상관을 보인 변인들 중심으로 단계적 회귀 분석을 실시하여 <표 6> <표 7> <표 8>에 각각 제시하였다. 회귀분석을 실시하기 전 독립변인 간의 다중공산성을 확인하기 위해 독립변인 간의 관계를 검증한 결과 모든 변인들의 VIF값이 1.01~1.59, 1.02~1.98, 1.00~1.20으로 1에 근접한 값으로 VIF값이 10을 넘지 않았으며, 공차 .63~1.00, .68~.98, .83~1.00으로 1에 가까워 다중공산성의 위험은 낮은 것으로 나타났다. Durbin-Watson의 값은 1.54, 1.53, 1.96으로 자기 상관 이 존재하지 않는 것으로 회귀모형에 적합한 것으로 나타났다.

<표 6>과 같이 ‘부모로서의 고통’을 종속변인으로 직무요구, 자율성 및 동료관계, 조직체계 및 보상, 직장문화와 결혼만족도를 독립변인으로 단계적 회귀분석을 실시한 결과 아버지의 결혼만족도, 조직체계 및 보상, 직무요구, 직장문화가 아버지의 ‘부모로서의 고통’에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아버지가 결혼생활에 대한 만족도가 낮을수록( $\beta = -.38, p < .001$ ), 조직체계 및 보상 점수( $\beta = .19, p < .05$ ), 직무요구 점수( $\beta = .19, p < .05$ ), 직장문화 점수( $\beta = .20, p < .05$ )가 높을수록 아버지의 ‘부모로서의 고통’ 점수가 높아지는 것으로 나타났다. 아버지의 양육스트레스 중 ‘부모로서의 고통’은 이들의 변인에 의해 총 41%의 변량이 설명 되었으며, 결혼만족도에

의해 29%, 조직체계 및 보상 5%, 직무요구4%, 직장문화에 3% 설명되는 것으로 나타나 아버지의 양육스트레스 중 ‘부모로서의 고통’에 가장 많은 영향을 미치는 것은 아버지의 결혼만족도로 나타났다.

〈표 6〉 아버지의 양육스트레스 중 ‘부모로서의 고통’에 영향을 미치는 직무스트레스, 결혼만족도의 단계적 회귀 분석 결과 (N = 115)

변인	$\beta$	$\Delta R^2$	F
1. 결혼 만족도	-.38***	.29	42.84***
2. 조직 체계 및 보상	.19*	.05	27.72***
3. 직무 요구	.19*	.04	21.04***
4. 직장 문화	.20*	.03	17.72***
$R^2 = .41$			

\* $p < 0.5$ , \*\*\* $p < .001$ .

〈표 7〉 아버지 양육스트레스 중 ‘부모-자녀 간 역기능적 상호작용’에 미치는 소득, 직무스트레스, 결혼만족도의 단계적 회귀분석 결과 (N = 111)

변인	$\beta$	$\Delta R^2$	F
1. 결혼 만족도	-.40***	.28	41.76***
2. 소득	-.29***	.09	31.07***
3. 직장문화	.23**	.04	24.53***
$R^2 = .41$			

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

〈표 7〉과 같이 ‘부모-자녀 간 역기능적 상호작용’을 종속변인으로 하고 아버지의 소득, 자율성 및 동료관계, 조직체계 및 보상, 직장문화, 결혼만족도를 독립변인으로 단계적 회귀 분석을 실시한 결과 아버지의 결혼만족도, 소득, 직장문화가 아버지의 ‘부모-자녀 간 역기능적 상호작용’에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 아버지가 결혼생활에 대한 만족도가 낮을수록( $\beta = -.40, p < .001$ ), 아버지의 소득이 낮을수록( $\beta = -.29, p < .001$ ), 직장문화 점수가 높을수록( $\beta = .23, p < .01$ ) 아버지의 양육스트레스 중 ‘부모-자녀 간 역기능적 상호작용’이 높아지는 것으로 나타났다. 아버지의 양육스트레스 중 ‘부모-자녀 간 역기능적 상호작용’은 이들의 변인에 의해 총 41%의 변량이 설명 되었으며, 결혼만족도 28%, 소득 9%, 직장문화 4%로 설명되는 것으로 나타나 아버지의 양육스트레스 중 ‘부모-자녀 간 역기능적 상호작용’에 가장 많은 영향을 미치는 것은 아버지의 결혼만족도로 나타났다.

〈표 8〉에 제시한 바와 같이 ‘까다로운 자녀’를 종속변인으로 하고 조직체계 및 보상, 직장문화와 결혼만족도를 독립변인으로 단계적 회귀분석을 실시한 결과 결혼만족도가 아버지의 양육스트레스 중 ‘까다로운 자녀’를 유의하게 설명하는 것으로 나타났다. 즉, 아버지의 결혼생활에

대한 만족도가 낮을수록( $\beta = -.36, p < .001$ ) 아버지의 양육스트레스 중 ‘까다로운 자녀’ 점수가 높아지는 것으로 나타났다. 아버지의 양육스트레스 중 ‘까다로운 자녀’는 결혼만족도에 의해 총 13%의 변량이 설명되었다.

<표 8> 아버지의 양육스트레스 중 ‘까다로운 자녀’에 미치는 직무스트레스, 결혼만족도의 단계적 회귀분석 결과 (N = 117)

변인	$\beta$	$R^2$	F
1. 결혼만족도	-.36***	.13	16.06***

\*\*\*  $p < .001$ .

3) 아버지의 양육스트레스 총점에 미치는 직무스트레스, 결혼만족도의 영향

아버지의 양육스트레스를 종속변인으로 하고 통계적으로 유의미한 상관을 보였던 아버지의 직무스트레스 하위영역 중 자율성 및 동료관계, 조직체계 및 보상, 직장문화와 결혼만족도를 독립변인으로 단계적 회귀 분석을 실시하였다. 회귀분석을 실시하기 전 독립변인간의 다중공선성을 확인하기 위해 독립변인 간의 관계를 검증한 결과, 모든 변인들의 VIF값이 1.10~1.44로 1에 근접한 값으로 VIF값이 10을 넘지 않았으며, 공차가 .70~.91로 1에 가까워 다중공선성의 위험은 낮은 것으로 나타났다. Durbin-Watson의 값은 1.65로 자기 상관이 존재하지 않는 것으로 회귀모형에 적합한 것으로 나타났다.

<표 9> 아버지의 양육스트레스에 총점에 미치는 직무스트레스, 결혼만족도의 단계적 회귀분석 결과 (N = 115)

변인	$\beta$	$\Delta R^2$	F
1. 결혼만족도	-.50***	.36	60.99***
2. 직장문화	.25**	.05	37.38***

$R^2 = .41$

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

<표 9>에 제시한 바와 같이 결혼만족도와 직무스트레스의 하위변인인 직장문화가 아버지의 양육스트레스를 유의하게 설명하는 것으로 나타났다. 즉, 아버지의 결혼만족도가 낮을수록( $\beta = -.50, p < .001$ ), 직장문화 점수가 높을수록( $\beta = .25, p < .01$ ) 아버지의 양육스트레스가 높아지는 것으로 나타났다. 아버지의 양육스트레스는 이들 변인에 의해 총 41%의 변량이 설명되었으며, 결혼만족도에 의해 36%, 직장문화는 5% 설명되는 것으로 나타나 아버지의 양육스트레스에 가장 많은 영향을 미치는 것은 아버지의 결혼만족도로 나타났다.

## IV. 논의 및 결론

본 연구의 결과에 대하여 논의하고 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 참여한 영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스는 총점을 100점으로 환산하였을 때 평균 44.23점으로 다른 선행연구와 비교해 볼 때 다소 낮은 편이었다. 이 결과는 연구대상 아버지가 고학력(대졸 이상 90.6%), 안정적 소득(300만원 이상 73.5%), 전문직에 종사(87.2%)하는 특징 때문일 수 있다. 또한 연구대상 아버지들의 자녀 모두 어린이집에 재원(직장어린이집 53.8%) 중으로 양육 지원을 받는 경우가 많아 전체적인 양육스트레스가 높지 않았다고 볼 수 있다.

둘째, 아버지의 양육스트레스는 아버지의 소득에 따라서만 유의미한 차이가 있었는데 월 소득 100만원 이상~200만원 미만인 아버지들이 200만원 이상~300만원 미만, 300만원 이상인 아버지들에 비해 양육스트레스가 높았다. 월 소득이 100만원~200만원 미만이라 함은 4인 가족 중위 소득 하위 25~40%에 해당함으로 통계청(2017) 저소득층에 속한다. 이 결과는 아버지의 소득에 따라 아버지의 양육스트레스가 차이가 난다는 선행연구 결과(김경은, 2015; 김기현, 1998; Durtschi et al., 2016)와 아버지가 높은 소득으로 가족을 잘 부양하고 있을 때 자신을 유능하다고 인식하면 양육효능감이 높아진다고 한 선행연구 결과(이슬기 등, 2007)와 맥락을 같이한다. 즉, 100만원~200만원 미만의 소득을 갖는 아버지들은 200만원 이상 소득을 갖는 아버지들보다 자신의 부양능력이 부족하다고 여겨 양육효능감이 낮아지고, 따라서 양육스트레스가 높았다고 해석할 수 있다. 여러 가지 개인변인과 가족변인 중 아버지의 소득에 따라서만 양육스트레스의 차이가 있었다는 점은 주목할 만하다. 특히 자녀의 연령이나 자녀 수 등 가족변인에 따른 양육스트레스의 차이가 없고, 소득에서만 차이가 났다는 것은 아버지들이 가족을 부양하는 책임감 중에서도 특히 경제적인 책임 면에서 주로 양육스트레스를 느끼고 있다고 해석해 볼 수 있다. 특히 소득이 낮은 아버지들은 양육스트레스 중 ‘부모-자녀 간 역기능 적 상호작용’영역에서 낮은 점수를 보였는데 이는 부모-자녀의 상호작용이 기능적이지 못한 형태로 지속되어 자녀를 통해 느끼는 행복감이 낮고, 자녀에 대한 기대감 및 애착이 낮은 것을 뜻한다. 이 결과는 저소득 계층 부모의 경우 자녀 돌봄 시간이 적고, 자녀가 TV시청이나 비디오에 자주 노출되어 있다고 한 선행연구 결과(강한나, 박혜원, 2013; 서지원, 2015)와 맥락을 같이한다. 따라서 낮은 소득으로 인하여 아버지들이 가족 관계에서 위축되지 않도록 사회적 지원과 다양한 가족프로그램을 제공하는 방안을 고려해 보아야 한다.

셋째, 아버지 양육스트레스에 미치는 직무스트레스, 결혼만족도의 영향을 알아본 결과 아버지의 양육스트레스에 가장 큰 영향을 미치는 변인은 결혼만족도였고 다음으로 직장문화였다. 즉, 아버지의 결혼만족도가 낮을수록, 직장문화가 가족 친화적이 아닐수록 아버지의 양육스트레스가 높아짐을 뜻한다.

이 결과는 아버지의 결혼만족도가 높을수록, 배우자의 지지가 높을수록, 아버지-아동의 애착 관계가 좋았다고 한 선행연구 결과(연은모 등, 2014; 황현주, 2012)와 일치한다. 따라서 아버지의 양육스트레스를 줄이는 방법으로 아버지의 결혼만족도를 높이는 방안을 생각해볼 수 있다. 아버지 외 어머니의 결혼만족도는 자녀 출산 후 5년간 감소하는 경향을 보이며 아버지의 경우 어머니

보다 높은 결혼만족도에서 시작하나 빠르게 감소하는 편이었다(김연하, 2015). 이는 영아기 자녀를 키우면서 부부 간 결혼만족도가 감소함을 의미하므로 자녀 양육을 지원하는 부모교육 및 영아기 자녀를 둔 부부 관련 프로그램이 필요함을 시사한다. 실제로 부부관계 향상을 위한 ‘통합적 프로그램’과(박은혜, 2015) ‘부부관계 증진 집단상담 프로그램’(공성숙, 2004)등이 부부관계에 긍정적인 영향을 미쳤을 뿐만 아니라 결혼생활에도 실질적 도움을 준 것으로 나타났다. 영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스를 감소시키기 위해 아버지의 결혼만족도를 높이고 유지시킬 수 있는 다양한 부모교육, 부부 프로그램 등이 개발되어야 하겠다.

아버지의 직장문화가 가족 친화적이 아닐수록 양육스트레스가 높았다는 결과는 남성의 직장 분위기가 가족 친화적이지 않을수록 일-가정 갈등이 높았다고 한 선행연구 결과(김유경, 구혜령, 2016)와 맥락을 같이한다. 박화운 등(2011)에 따르면 우리나라 아버지들은 육아휴직제도를 거의 사용하지 못하고, 3일의 출산 휴가도 사용하지 못하고 있다. 우리나라의 직장문화는 가족친화적인 아버지가 인정받지 못하고, 가정과 자녀를 소홀히 하는 아버지 상을 일반화 시키고 있다. 영아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스를 줄이기 위한 방안으로 과도한 근무시간, 퇴근 후 술자리 문화, 직장 내 비합리적 의사소통 체계 등 한국의 독특한 ‘직장문화’를 개선하고 일·생활 균형(가족 친화적)인증제 정책을 보다 활성화 시켜야함을 시사한다.

정부에서는 일 생활 균형(가족 친화적)인증제를 실시하여 근로자의 일·가정 양립 지원을 위하여 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업·기관을 대상으로 ‘가족친화인증’을 수여하고 있다. 2017년 여성 가족부에서 일·가정양립 우수기업에 선정된 한 기업에서는 유연근무제, ‘매주 금요일 감사의 날’, 조기 정시 퇴근 프로그램 등 다양한 프로그램을 통해 근로자에게 ‘저녁이 있는 삶’을 지원한 결과 회사의 근로 만족도와 개인의 행복을 증진시켰다는 결과를 보고하고 있다. 일·가정 양립 정책은 더 이상 취업모만의 한정된 문제가 아니고 남성의 가족역할 회복이 전제되지 않는 한 여성의 일·가정 양립도 어렵다는 선행연구 결과(송혜림, 2012)와 같이 가족친화적 직장 문화에 대한 사회적 인식을 증가시켜야 하고 특히 아버지들의 일·가정 양립을 지원하는 직장문화를 확산시킬 필요가 있다.

본 연구의 제한점을 토대로 후속연구를 위해 제언하면 본 연구에 참여한 아버지의 90% 이상이 사무직, 전문직, 공무원 종사자였고 영아기 자녀가 모두 어린이집에 재원하고 있었으며 직장에서 지원하는 어린이집을 이용하는 경우가 많아(53.8%) 아버지의 양육스트레스가 다소 낮은 편이었다고 보아진다. 보다 다양한 직종과 환경에서 일하는 아버지를 대상으로 한 연구가 이루어지기를 제언하고 특히 자녀의 영아기 자녀들의 어린이집 이용여부에 따른 아버지의 양육스트레스에 관한 후속연구를 제언한다.

또한 본 연구에서 아버지의 소득이 양육스트레스에 영향을 미치는 변인으로 나타났으나 100~200만원 미만 소득의 아버지가 6명으로 전체 연구대상자의 5% 밖에 안 된다는 점에서 아쉬움이 있었다. 저소득 아버지들을 대상으로 이들이 느끼는 양육스트레스에 대한 보다 심층적인 연구가 이루어지기를 제언한다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 선행연구가 별로 없는 영아기 아버지를 대상으로 양육스트레스를 측정하여 기초자료를 제공하였으며, 아버지의 양육스트레스에 영향을 미치는 유의한 변인을 탐색하여 추후 아버지의 양육스트레스를 줄일 수 있는

방법을 모색해 보았다는 점에서 의의가 있다.

## 참고문헌

- 강한나, 박혜원 (2013). 저소득가정 영유아의 발달과 부모의 양육특성 및 하루 일과시간에 관한 연구. **대한가정학회지**, **51**(6), 613-622. doi: 10.6115/fer.2013.51.6.613
- 고선옥, 이영환 (2006). 아버지의 창의적 성격특성, 양육신념, 유아의 창의성간의 인과관계 분석. **한국영유아보육학**, **47**, 1-19.
- 공성숙 (2004). Gottman의 이론을 바탕으로 한 부부관계증진 집단상담 프로그램 개발 및 효과성 연구. **가족과 가족치료**, **12**(2), 141-171.
- 김경은 (2015). 유아기 자녀를 둔 아버지의 양육스트레스 영향 요인에 관한 연구. **한국산학기술학회논문지**, **16**(7), 4566-4575. doi:10.5762/kais.2015.16.7.4566
- 김기현 (1998). 아버지 양육스트레스에 관한 연구. **대한가정학회지**, **36**(9), 49-62.
- 김다래 (2016). 유아기 자녀를 둔 아버지의 결혼만족도와 직무만족 및 부모역할만족도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, **21**(3), 175-204. doi:10.20437/koaece21-3-07
- 김연하 (2015, 11). **영유아기 자녀를 둔 부부의 결혼만족도 변화궤적**. 한국아동학회 제37차 추계 학술대회 포스터발표 논문, 서울.
- 김유경, 구혜령 (2016). 기혼남성근로자의 일-가정 갈등과 일-가정 향상. **한국가족자원경영학회**, **20**(2), 99-117.
- 김재엽, 최수찬, 최보라, 김혜영 (2009). 기혼근로자의 직무스트레스와 직장-가정갈등이 우울에 미치는 영향. **대한가정학회지**, **47**(10), 51-61.
- 남효정, 이숙현 (2011). 아버지의 자녀 양육 참여정도가 양육 스트레스에 미치는 영향. **한국가족관계학회지**, **16**(2), 107-121.
- 박은혜 (2015). 부부관계 향상을 위한 ‘통합적 프로그램’ 개발과 참여자들의 결혼만족도 변화에 관한 연구. **21세기사회복지학회**, **12**(1), 57-90.
- 박화윤, 마지순, 안라리 (2011). 가족 친화적 남편 및 아버지의 역할수행을 위한 문화조성방안. **열린부모교육학회**, **3**(2), 81-99.
- 서지원 (2015, 5). **아버지의 자녀돌봄에서 나타나는 세대별·소득계층별 차이 분석**. 한국가정관리학회 제57차 공동추계학술대회 포스터발표 논문, 서울.
- 서혜영 (1998). 남성의 일-아버지 역할 갈등과 부모 역할 만족도 및 부모로서의 유능감. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 송혜림 (2012, 6). **자녀 돌봄 지원정책의 추이와 과제**. 한국가정관리학회 제51차 공동추계학술대회 포스터발표 논문, 서울.
- 양경수 (2011). 아버지의 양육태도와 유아의 친사회적 행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과. **대한가정학회지**, **49**(2), 75-84.

- 여성가족부 (2017. 1). 2016년 일·가정 양립 우수사례집 최종본. [http://www.mogef.go.kr/cs/eag/cs\\_eag\\_s005d.do?mid=gnr107&bbtSn=1000000120](http://www.mogef.go.kr/cs/eag/cs_eag_s005d.do?mid=gnr107&bbtSn=1000000120)에서 2017년 11월 20일 인출
- 연은모, 최효식, 홍윤정, 김정아 (2014). 영유아 아버지의 결혼만족도가 양육스트레스, 양육협조에 미치는 영향: 심리적 특성의 매개효과와 배우자의 취업유무의 조절효과. **한국영유아보육학**, **86**, 51-78.
- 유우영, 최진아, 이숙 (1998). 유아기 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스와 사회적지지. **한국가정관리학회지**, **16**(1), 51-61.
- 이경숙, 정경미, 박진아, 김혜진 (2008, 8). **한국형 부모 양육스트레스 척도 축약형(Korean-Parenting Stress Index-Short Form: KPSISF)의 표준화 연구**. 한국심리학회 2008년 연차학술발표대회, 포스터 발표 논문, 서울.
- 이슬기, 전귀연, 김수경 (2007). 유아기 자녀를 둔 아버지의 일-아버지의 역할 갈등과 양육 스트레스가 양육 효능감에 미치는 영향. **대한가정학회지**, **45**(1), 35-49.
- 이주옥 (2008). 영·유아기 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스, 양육효능감 및 양육행동의 비교. **영유아교육연구**, **11**, 41-61.
- 장세진, 고상백, 강동목, 김성아, 강명근, 이철갑 등 (2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. **대학직업환경의학회**, **17**(4), 297-317.
- 정현숙 (1997). 결혼만족도 연구와 척도의 고찰을 통한 새로운 연구방향과 척도의 모색. **대한가정학회지**, **35**(1), 191-204.
- 차기주, 김민정, 정미라 (2016). 영아기 아버지의 양육참여와 영아발달 간의 관계-어머니의 부모 역할스트레스의 매개효과를 중심으로. **한국영유아보육학**, **99**, 111-138.
- 통계청 (2017. 9) 2017년 기준 중위소득 추이. [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=2762](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2762)에서 2017년 11월 30일 인출
- 홍길희, 황정해 (2006). 자녀양육 스트레스 및 아버지 교육 프로그램에 대한 요구도. **아동학회지**, **27**(3), 301-317.
- 황현주 (2012). 영아에 대한 아버지애착 관련변인. **한국영유아보육학**, **73**, 81-99.
- Bigner, J. J. (2002). *Parent-child relations parenting: An introduction to parenting*. NJ: Merrill Prentice Hall.
- Durtschi, J. A., & Soloski, K. L., & Kimmes, J. (2016). The dyadic effects of supportive coparenting and parental stress on relationship quality across the transition to parenthood. *Journal of Marital and Family Therapy*, *43*(2), 308-321. doi : 10.1111/jmft.12194

논문투고: 18.01.17  
수정원고접수: 18.01.30  
최종게재결정: 18.02.12