

1. 주제어 연결망 분석을 활용한 국내 여성리더십 연구 동향
/ 우성미·오소영 5
2. 노동시장 내 지체 및 뇌병변 장애여성의 건강변화 인식과
대처 전략에 관한 연구
/ 문영민·박은영·전지혜 35
3. 이주 어머니(migrant mother)의 자녀 교육 경험에 관한 연구
: 동남아시아 출신 결혼이주여성을 중심으로
/ 최승은 77
4. 기혼 직장여성의 가족관련 가치관이 일-가정 양립 갈등을 매개로
우울에 미치는 영향 : 다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연
모형을 활용한 종단매개효과 검증
/ 성정혜·김춘경 111

주제어 연결망 분석을 활용한 국내 여성리더십 연구 동향

우성미*·오소영**

초 록

본 연구의 목적은 국내 여성리더십 연구의 동향과 연구의 중점개념을 파악하기 위한 것으로, 이를 수행하기 위하여 주제어 연결망 분석을 활용하였다. 연구 대상은 국내학술논문 중 KCI등재지와 등재후보지에서 게재된 여성리더십 연구 160편을 선정하였으며, 주제어 정제작업을 거쳐 최종 557개의 주제어를 추출하였다. 이를 토대로 주제어 출현빈도, 동시출현빈도에 근거한 주제어 연결망분석을 통해 연구의 주요 개념을 분석하였다. 또한 주제어 연결망 분석지표인 연결중심성, 근접중심성, 매개중심성, 자아중심연결망 분석을 활용하여 여성리더십 연구의 과거와 현재를 진단하고 미래를 예측하여 향후 연구방향을 제안하였다. 최근 여성리더십에 대한 연구가 주목을 받고 있는 상황에서 아직까지 국내 여성리더십에 대한 연구동향이 분석되지 않았다는 점에 비추어 볼 때, 여성리더십에 대한 연구의 현 상태를 파악할 수 있는 개념적인 기준점을 제공하고, 향후 여성리더십 연구에 대한 시사점을 제안하였다는 점에서 의미있는 연구라고 판단된다.

주제어 : 여성리더십, 주제어연결망분석, 연구동향

* 제1저자 : 고려대학교 교육학과 박사수료(adamass406@hanmail.net)

** 교신저자 : 고려대학교 교육학과 박사수료(qxy79@korea.ac.kr)

I. 서론

여성의 교육수준 향상과 사회활동의 증가는 여성이 리더로 진출하는데 밑거름이 되었고, 현 정부에 들어서면서는 남성 리더의 전유물처럼 여겨지던 주요 부처에 여성이 수장으로 임명되는 등 비중있는 위치에 여성들이 진출하면서 이제 여성이 리더가 될 수 있느냐는 진부한 이슈가 되었다. 또한 글로벌 사회에서 중요하게 여겨지는 다양성 존중, 인간관계에서의 배려와 포용성, 수평적 네트워크와 같은 가치를 실현하기 위한 새로운 리더십의 요구가 증가하고 있고, 이러한 가치가 여성적 특성이 가지는 강점과 부합되면서 여성리더십에 대한 관심도 커지고 있다(김시진·홍아정, 2017 ; Eagly & Carli, 2003). 조직 환경이 기존의 수직적 구조에서 팀 중심의 수평적 구조로 변화하고, 경쟁보다는 협력과 신뢰를 기반으로 한 관계가 더 중요해지면서 리더의 네트워크 관리 능력에서도 이를 여성이 남성보다 잘 만족시킬 수 있을 것으로 기대하고 있다(강건, 2008). 이러한 사회적 변화와 함께 리더십 영역에서도 여성이 발휘하는 리더십, 혹은 여성적 특성 및 가치를 반영한 리더십에 대한 구체적인 논의가 필요한 시점이다.

전통적 리더십의 관점에서 여성리더는 남성리더에 비해 리더로서의 능력이 부족하므로 노력을 통해 남성리더와 같은 리더십을 획득해야 한다고 보았다(김혜숙·윤소연, 2009). 때문에 여성리더십에 대한 연구도 특정 여성 리더가 발휘하는 리더십 특성에 대한 연구(최무현, 2014), 성별에 따른 리더십 특성 차이를 밝히고, 이를 조절하는 변수를 찾는 연구와 인적자원으로서 여성 리더를 관리하는 방안을 기계론적으로 밝히고 있는 연구(임희정, 2018), 여성리더와 여성 리더십의 정형화된 정의를 도출하는 연구 위주로 진행되어 왔다(신혼섭·심지현, 2018). 최근에는 여성리더십을 여성 개인이 발휘하는 리더십뿐만 아니라 여성적 특성이라 여겨지는 포용성, 신뢰 등의 일부 특성에 비취 새로운 변화에 대응하기 위한 대안적 리더십으로 바라보는 관점(여성적 리더십)과 젠더, 계급, 인종, 성적지향 등 사회적 범주에서 기존의 질서로부터 해방을 지향하는 여성주의 가치 실현으로서의 리더십으로 보는 관점(여성주의 리더십)으로 확대되고 있다(김은주, 2016).

여성리더십에 대한 관점이 발전하면서 여성리더십이라는 용어는 여성이 발휘하는 리더십이라는 협의의 의미와 여성적 리더십과 여성주의 리더십을 포함하는 광의의 의미로 확대되었다. 그러나 아직까지 여성 리더십, 여성적 리더십, 여성주의 리더십 등 관련 개념과 용어가 혼용되고 있고, 국내 여성리더십

연구를 통합적으로 고찰한 연구는 거의 없다. 따라서 본 연구에서는 다양한 여성리더십에 대한 논의를 어떻게 구체화하느냐가 향후 여성리더십 연구를 발전시킬 수 있는 계기가 될 수 있을 것으로 보고, 이를 위하여 현재까지 진행된 여성리더십 연구에 대한 동향을 파악하여 여성리더십 연구 내 중점 개념과 이슈에 대해 논의하고자 하였다.

연구동향을 분석하는 것은 과거부터 현재까지의 연구들을 정리하여 연구의 흐름과 특성을 파악함으로써, 그 의미와 향후 연구가 지향해야 할 바를 찾는 데 단초를 제공한다는 점에서 의의가 있다(정연택·류호상, 2009 ; 조성렬·두경만, 2006 ; 최현주·이강형, 2008). 기존에 동향연구라 하면 연구범위가 특정 분야 혹은 특정 학술지를 중심으로 한 연구들을 연구의 주제, 분석방법, 연구대상 등 연구자가 주관적으로 제시한 분석틀에 맞춰 분석내용을 나열하거나 빈도 등의 기초통계를 제시하는 것 중심으로 이루어져 왔다. 이러한 방법은 개별 연구에 대한 정보는 얻을 수 있으나, 연구자가 설정한 분석기준에 주관성이 개입되고 연구의 중점 개념을 파악하기 어렵다는 한계가 있어 최근 주제어 연결망 분석을 활용한 연구동향이 증가하고 있다(박수정, 2014 ; 신세인·하민수·이준기, 2017 ; 이성용·김진호, 2017).

주제어 연결망 분석은 각 키워드 간의 관계를 분석하기 때문에 통합적인 측면에서 해당 분야의 핵심 주제를 파악할 수 있다. 주제어 연결망 분석에서 사용되는 주제어는 연구자가 직접 학술논문 초록에 제시한 키워드로써 연구의 성격과 내용을 표현한다(김경식, 2015). 또한 주제어를 활용하여 주제어 사이의 연결관계를 분석함으로써 네트워크 내에서 주제어의 위치 및 역할을 파악할 수 있다(안명숙·오익근, 2015 ; Popping, 2000).

네트워크 관점에서 여성리더십 또는 여성 관련 연구를 분석한 선행연구를 살펴보면 대상과 정책으로 구분할 수 있다. 대상과 관련한 연구는 결혼이주여성의 네트워크를 분석한 연구(이소영, 2015 ; 황정미, 2010)와 국내 직장여성 관련 연구동향을 네트워크 분석으로 실시한 연구(임정연·윤지영, 2018)가 있고, 정책과 관련한 연구는 국내 여성정책 연구의 이슈변화(조은설, 2013)와 보육정책의 이슈(민연경·장한나, 2015)를 네트워크 분석으로 실시한 연구가 있다. 네트워크 분석을 실시하지는 않았으나 강영희(2018)는 경영관리의 관점에서 관리자 직급의 여성 리더에 초점을 맞춰 여성리더십 연구의 주요 이슈를 파악하였고, 김혁영과 김택(2018)은 한국여성행정의 발전방향을 여성이 발휘하는 리더십의 측면에서 논의하였다. 이밖에도 국외 여성리더십 관련 선행연구에서는 미국에서 여성리더가 갖는 리더십 스타일의 장점과 단점에 대한 연구(Eagly & Carli, 2003), 여성과 남성의 리더십 스타일을 비교하고 여성리더십

역할이 갖는 의미에 대하여 논의하고 있는 연구(Eagly, 2007 ; van Emmerik, Wendt & Euwema, 2009)가 있다. 그러나 기존 연구에서는 여성이라는 존재에 초점을 맞춰 관련 연구동향이나 리더십 특성을 분석하는 것에 그치고 있어 여성리더십이 갖는 의미의 일부만을 보여주고 있어 여성리더십 연구의 전반적인 동향을 살펴보는 것이 필요하다.

이상의 내용을 바탕으로 본 연구에서는 기존 여성리더십 연구의 한계를 보완하고, 여성리더십 연구의 중점개념을 파악하기 위하여 주제어 연결망 분석을 활용하여 국내 학술지에 게재된 여성리더십 연구의 동향을 분석하여 시사점을 제공하고자 하였다. 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 국내 여성리더십 연구의 흐름은 어떠한가?

둘째, 국내 여성리더십 연구의 중점개념은 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 여성리더십의 개념

여성리더십에 대한 연구는 1950년대 사회와 조직에서 여성의 역할이 인정받기 시작하면서 시작되었고, 이후 1980년대 들어서 여성의 사회진출이 보다 활발해지면서 본격적인 연구가 이루어졌다(서용희, 2013). 1990년대부터는 기존의 남성 리더십에 대한 대안으로 새로운 리더십을 원하는 사회적 분위기에 힘입어 여성리더십이 관심을 받았으며, 기존의 남성중심적 조직문화에서 여성이 스스로 리더로서 필요한 능력을 찾고, 리더의 역할을 수행하고자 한 노력도 여성리더십의 관심을 이끌었다(허라금, 2005).

국내에서는 2000년대 초반 여성의 고학력화와 고위직 진출이 가시화되면서부터 여성리더십이 주목받기 시작하였고, 여성리더십에 대한 연구와 논의가 증가함에 따라 여성리더십에 대한 개념에도 많은 변화와 발전이 있어왔다(이주희, 2010). 국내 여성리더십과 관련된 연구에서는 여성리더십의 개념을 여성리더십(female leadership), 여성적 리더십(feminine leadership), 여성주의 리더십(feminist leadership)으로 구분하여 각각의 개념에 대해 설명하고 있다(강영희, 2018 ; 박보경, 2016 ; 신훈섭·심지현, 2018 ; 이주희, 2010 ; 허라금, 2005).

각 개념을 보다 상세히 살펴보면, 여성적 리더십 및 여성주의 리더십과 구분되는 개념으로서의 여성리더십은 생물학적 성별에 근거하여 여성이 발휘하는 리더십을 의미한다. 일반적으로 자신의 분야에서 사회적으로 인정받은 성공한 여성들을 지칭하며, 이미 리더로 인정받은 여성들의 리더십 능력과 역할 수행 과정에 연구의 관심이 있다(신혼섭·심지현, 2018). 여성리더십은 여성 리더들이 보여주는 리더십이기 때문에 리더십의 특정 역할이나 모습이 구체화되지 않았으며, 오히려 초기에는 여성 리더들이 남성중심 조직문화에서 살아남기 위해 남성의 리더십을 롤모델로 삼아 남성 리더가 보여주는 특성을 모방하는 경우가 많았다(조형, 2005). 때문에 성별에 근거한 여성의 리더십은 남성중심적 가치를 수용하여 조직 내의 유리천장을 극복하고 리더의 지위를 성취한 개인의 성공을 제시하는데 머무르고 있다(박통희, 2004). 성별에 근거한 여성 리더십에 대한 연구는 특정 인물이 부각되는 경우가 많은데, 주로 역사적, 정치적으로 성공한 리더십을 보여준 인물의 사례가 연구대상이 된다(신혼섭·심지현, 2018).

이에 비해 두 번째 접근은 기존의 리더십이 구성원에 대한 리더의 통제 역할에 초점을 맞추던 것이라면, 최근에는 민주적이고 수평적인 관계를 통해 참여를 이끄는 역할로 리더십의 관점이 변화하여 여성성의 가치가 강조되면서 나타났다. 여성적 리더십을 처음으로 주창한 Loden(1985)은 기존 리더십에 대한 대안적 리더십으로 여성적 리더십을 설명하였다. 여성적 리더십은 변화하는 현대사회의 조직에서 기존의 수직적이고 카리스마적인 리더십이 적합하지 않다는 인식이 발생하면서 수평적 리더십의 요구로 나타났다(박수향·소황옥, 2009).

여성적 리더십은 생물학적 성(sex)이 아니라 사회심리학적으로 남성성(masculinity)과는 구별되는 여성성(femininity)을 기반으로 한 리더십을 의미한다(김양희, 2006). 여성성으로 대변되는 특성은 보살핌, 배려, 공감, 민주적이고 유연한 대인관계 등으로 여성적 리더십은 이런 특성을 바탕으로 발휘되는 리더십을 의미하며, 모든 여성들이 여성적 특성을 가지는 것도, 모든 남성이 여성적 특성이 없는 것이 아니기 때문에 여성과 남성 모두에게서 발휘될 수 있다(이주희, 2010). 기존 리더십에 대한 대안이라는 측면에서 여성적 리더십은 변혁적 리더십, 민주적 리더십, 서번트 리더십 등 다양한 이름으로 불릴 수 있다(신혼섭·심지현, 2018). 그러나 여성적 리더십을 배려, 부드러움, 돌봄과 같은 특성에만 초점을 맞추게 되면 여성적 리더십의 역할을 제한할 수 있다는 한계가 있다(백평구, 2016).

마지막으로 여성주의 리더십은 약자의 입장에서 가부장적 또는 남성중심적

질서와 같은 억압적 현실에 저항하고 해방적 가치를 실현함으로써 권력 관계의 변화를 끌어내고자 하는 정치적 의식과 목표로 발휘되는 리더십이다(허라금, 2005). 여성주의 리더십은 성, 인종, 종교, 사회계급 등 다양한 원인에서 비롯되는 사회적 불평등에 저항하여 차별을 극복하고 공정하고 정의로운 가치를 추구한다(배선희, 2010 ; Barton, 2006). 여성주의 리더십에서는 기존의 질서를 변화시키는 것을 목표로 하기 때문에 보다 적극적인 행동을 강조하고, 그러한 행동은 업무수행이나 조직에 유익할 뿐만 아니라 사회적 평등의 실현에도 기여할 수 있어야 한다(조형, 2005). 여성주의 리더십을 주장하는 학자들은 변화하는 사회에서 중요하게 여겨지는 다양성과 탈위계성의 가치를 여성주의 리더십을 통해 실현할 수 있다고 보고 있다(김선미, 2017 ; 윤혜린 외, 2007). 여성주의 리더십도 성별에 근거한 것이 아닌, 기존의 불평등한 상황을 드러내고 구성원들과 함께 정의로운 변화를 이루고자 하는 개인이 발휘하는 리더십이라고 할 수 있다(양민석, 2007).

2. 주제어 연결망 분석

기존의 연구동향이 분석에 있어 연구자의 주관적 해석이나 제한된 지식으로 오류가 개입할 소지가 많다는 한계가 지적되면서(Law & Whittaker, 1992), 이를 보완하기 위한 방법으로 정량적 관점에서 연구내용을 분석하여 지식의 구조를 밝히는데 유용한 계량정보 분석방법이 제안되었다(Pritchard, 1969 ; Callon, Law & Rip, 1986). 계량정보 분석은 분석대상에 따라 저자동시인용 분석과 주제어연결망 분석으로 구분할 수 있다(이현정, 2010). 저자동시인용 분석은 특정분야의 주요 연구자를 파악하기 위하여 연구에서 인용한 논문의 저자들의 관계를 분석하는 방법이다(김재욱 외, 2008). 그러나 이 방법은 연구자의 생존여부, 최근 연구활동 여부 등의 원인으로 결과가 왜곡될 수 있으며(Fujigaki, 2002), 연구에서 가장 중요한 연구내용을 분석에 포함시키지 않는다는 점에서 한계를 가진다(Edge, 1979 ; Callon et al., 1983).

반면에 주제어 연결망 분석(keyword network analysis)은 논문에서 연구의 핵심개념을 표현한 주제어를 분석하는 방법으로 연구개념의 지식구조를 밝힐 수 있다는 장점이 있다(Rip & Courtial, 1984 ; He, 1999). 또한, 주제어가 동시에 출현하는 빈도와 유사도를 파악하여 네트워크를 구성하고, 이를 토대로 핵심 주제를 파악하거나 다양한 척도로 표현이 가능하여 주제어들 간의 의미 있는 연관 관계를 파악할 수 있다(이수상, 2012). 즉, 주제어 연결망 분

석은 각 키워드로 표기되는 개체들 간의 관계적 측면을 분석하는 것으로, 보다 통합적인 측면에서 그 분야의 핵심이 되는 주제를 도출해준다고 할 수 있다. 더불어 주제어 자체가 연구자가 연구의 핵심이 될 만한 단어를 농축하여 명시한 것이기 때문에(유소영·김용학, 2013), 주제어 연결망 분석은 그 학문 분야의 핵심이 되는 주제나 지식 구조 등을 파악한다는 점에서 연구동향을 분석하는 데 용이한 기법이다(정혜영·손유진, 2015 ; Yoon & Park, 2007).

종합해보면, 주제어 연결망 분석은 각 개체들 간의 연관성을 토대로 의미를 도출하고 관계 구조를 파악하는 데에 초점을 두기 때문에 그 분야의 전반적인 동향을 파악하고 지식 구조를 도출해낼 수 있는 분석기법이라고 할 수 있다. 기존 연구동향 분석 방법에서는 연구자가 자의적으로 설정한 범주에 따라 분류하였기 때문에, 각각의 범주 간 연결 관계를 설명하지 못한다는 한계점을 지적받아왔다(박수정, 2014 ; 장병권·김영식, 2016 ; 최영출·박수정, 2011). 주제어 연결망 분석은 이를 보완하여 컴퓨터 프로그램을 활용함으로써 연구자의 주관성을 최소화하고(최영출·박수정, 2011), 개별 데이터 네트워크의 구조적·위계적 관계 속성을 파악함으로써 핵심 주제와 의미를 도출하여 연구의 경향을 분석한다. 이러한 방법은 기존의 연구 방법을 통해서는 발견하기 힘든 의미를 발견해낼 수 있도록 해준다(이수상, 2012). 이와 같은 특징으로 미루어 보아, 주제어 연결망 분석은 기존의 연구동향 분석 방법을 보완하여 보다 총체적이고 다각도로 연구 동향을 분석할 수 있는 방법이라고 할 수 있다.

주제어 연결망 분석은 연구하고자 하는 목적에 따라 분석대상을 선정해야 하며, 분석대상은 연구 주제에 따라 주제어, 저자, 연구방법, 본문내용 등이 될 수 있다. 분석대상을 선정한 후 학위 논문, 학술지 논문, 단행본, 웹문서 등 주제어를 추출할 수 있는 자료를 선정하여야 한다. 연구동향을 파악하는데 이용되는 자료에는 단행본, 학위논문 등 다양하나, 그 중 학술지는 학문의 동향이 가장 집약적으로 나타나는 대표적인 연구물이라고 할 수 있다(곽삼근, 최윤정, 2005).

자료를 수집한 후 주제어를 추출하는 두 가지 방법이 있다. 먼저, 저자가 직접 논문에 수록한 키워드가 있을 경우, 그것을 최대한 활용하는 방법이다. 둘째, 저자가 직접 수록한 키워드가 없을 경우에는 연구자가 제목, 목차, 초록, 결과 등에서 키워드를 추출하여 사용하는 방법이다. 그러나 후자와 같은 방법으로 키워드를 임의로 선정할 경우, 저자의 의도와 맞지 않을 수 있기 때문에 주의하여야 하며, 추출된 키워드는 주제어의 다양한 형태 조절이나 색인 효과 문제를 해결하기 위해 주제어 정제 작업을 실시해야 한다(Carley, 1993).

이상의 내용을 통해 여성리더십 연구의 현황과 분야 내의 중점 연구개념을

파악하는데 주제어 연결망 분석이 적합하다고 판단하여 주요 연구방법으로 채택하였다. 또한 본 연구에서는 자료의 신뢰성을 확보하기 위하여 한국연구재단에 의해 등재지 및 등재후보지로 선정되어 있는 학술지로 연구대상을 제한하여 분석대상이 되는 논문들의 수준을 확보하고자 하였다(김두영·박원희·김호연, 2013).

Ⅲ. 연구방법

1. 데이터 수집

본 연구는 국내 여성리더십 연구동향을 파악하기 위하여 2018년까지 발간된 국내 학술논문 중 한국연구재단에 등록된 KCI 등재지 또는 등재후보지의 논문을 대상으로 하였다. 자료의 수집은 한국교육학술정보원에서 서비스하고 있는 RISS와 국회전자도서관의 자료검색 서비스를 기반으로 ‘여성’과 ‘리더십’을 검색어로 논문을 수집하여 총 425편의 논문이 검색되었다. 이를 바탕으로 연구진이 중복된 논문과 주제어를 제시하지 않은 논문을 제외하고, 초록과 본문을 확인하여 연구의 목적에 부합하는 160편의 논문을 분석대상으로 최종 선정하였다.

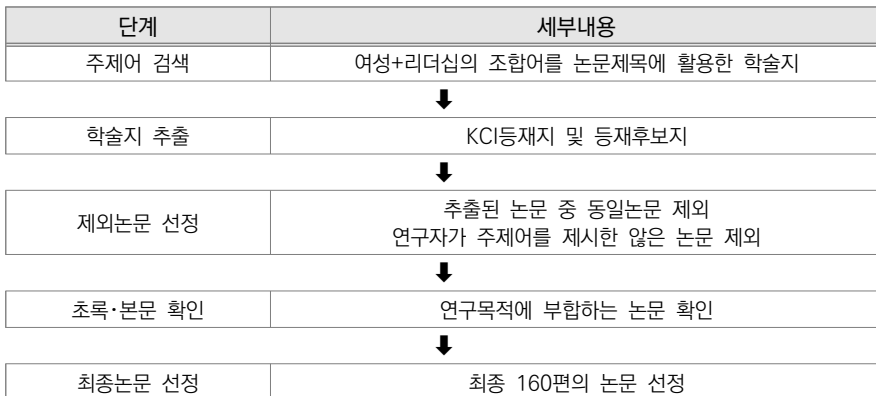
2. 분석절차 및 방법

여성리더십 연구동향의 분석틀은 연구물 특성, 연구방법, 연구대상, 분석방법으로 구성하였다. 연구물 특성은 해당 논문이 학술지에 게재된 연도와 학술지로 분류하여 구성하였고 학술지 분류는 한국연구재단의 KCI 분류기준을 따랐다. 연구방법은 논문에서 연구목적을 검증하기 위해 활용하고 있는 주요 분석방법이 무엇인지를 파악하였고, 연구내용은 저자가 논문 초록에서 제시하는 주제어를 선정하였다. 마지막으로 본 연구의 주요 분석방법은 주제어를 활용한 빈도분석과 주제어 연결망 분석을 활용하였다. 구체적인 분석영역과 내용은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구 분석틀

영역	분석요소	내용
연구물 특성	개재연도	학술지 개재연도
	학술지 분류	학술지 분야별 분류
		<ul style="list-style-type: none"> 인문학 : 기독교신학, 역사학, 철학, 기타인문학, 한국어와문학, 영어와문학, 문학, 일본어와문학, 종교학, 중국어와문학, 프랑스어와문학 복합학 : 여성학, 학제간연구, 과학기술학 예술체육학 : 체육, 미용, 예술일반 의약학 : 간호학
연구방법	분석방법 분류	양적연구, 질적연구, 문헌연구, 혼합연구
연구대상	주제어	저자가 논문 초록에 제시한 주제어
분석내용	빈도분석	<ul style="list-style-type: none"> 연구물 특성 및 연구방법에 따른 빈도분석 주제어 출현빈도 및 동시출현빈도
	연결망 분석	<ul style="list-style-type: none"> 중심성 분석 : 연결중심성, 근접중심성, 매개중심성 자아중심연결망 분석

본 연구의 분석은 [그림 1]과 같은 순서로 진행되었다. 첫째, 분석대상을 설정하였다. 한국교육학술정보서비스(RISS)와 국회전자도서관에서 ‘여성’과 ‘리더십’으로 검색한 KCI 등재지와 등재후보지 중 여성리더십과 관련이 있다고 판단한 160편의 논문이 최종 분석대상이다.



[그림 1] 연구물 추출 및 선정단계

둘째, 수집한 160편의 논문으로부터 여성리더십의 주요 연구 개념을 파악하기 위하여 각 논문의 주제어를 추출하였다. 본 연구에서는 연구자가 논문 초록에 제시한 주제어를 분석에 활용하였다. 유의미한 연결망 분석을 위해서

는 추출된 주제어에서 의미 있는 단어만을 남기는 정제 작업을 거쳐야 한다(오준석, 2015 ; 최영출·박수정, 2011). 추출된 주제어는 총 793개였으며, 1차로 중복되는 주제어가 서로 다른 주제어로 인식되지 않도록 하기 위하여 영문 및 한자 주제어 변환과 띄어쓰기 제거 작업을 진행하였다. 한글 변환 시 해당 논문의 본문 내용을 참고하였고 불필요한 수식어는 삭제하였으며 한자 주제어는 한글 발음을 병기하였고 한글 주제어 중 의미가 명확하게 전달되지 않는 단어는 한자를 병기하였다. 2차로 유사어를 통제하는 과정을 진행하였다. 예를 들어, ‘가부장’, ‘가부장제’, ‘가부장주의’는 대표 주제어를 ‘가부장제’로 하여 변환하였으며, ‘지도력’과 ‘리더십’은 ‘리더십’을 대표 주제어로 변환하였다. 이러한 과정을 거쳐 총 557개의 주제어가 도출되었으며, 해당 작업은 EXCEL 2013 프로그램을 사용하였다.

〈표 2〉 주제어 정제 기준

단계	방법	예시
1차	영문 주제어는 원문 내용에 따라 변환	epicene equality → 양성평등
	띄어쓰기 제거	여성 리더십 → 여성리더십
	한자 주제어는 한글 발음 병기	敬天 → 경천(敬天)
	의미가 불명확한 한글 주제어는 한자 병기	수신 → 수신(修身)
	불필요한 수식어 삭제	리더에대한신뢰 → 리더신뢰
2차	유사개념 통합	가부장/가부장제/가부장주의 → 가부장제
	동일개념 통일	지도력/리더십 → 리더십

셋째, 여성리더십 연구의 흐름을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 빈도분석은 연구의 변화과정을 분석하기 위하여 일반적으로 사용되는 분석으로 연구의 흐름을 파악할 수 있다(Braam, Moed & van Raan, 1991). 이를 위하여 연구대상 논문의 연도별, 분야별 게재현황 분석과 연구에서 사용한 분석 방법 현황, 주제어에 대한 출현빈도 분석을 실시하였다.

넷째, NetMiner 4 프로그램을 활용하여 주제어 연결망 분석을 실시하였다. 연결망 분석으로 주제어들의 동시출현빈도, 주제어-주제어 행렬에 대한 중심성, 특정 주제어에 대한 자아중심 연결망 분석을 수행하였다. 주제어 동시출현빈도는 하나의 논문에 함께 등장하는 주제어 쌍을 분석하는 것으로 함께 등장하는 주제어의 빈도가 많을수록 해당 연관성이 높다는 것을 의미한다. 연결망에는 논문-주제어와 같이 이질적 특성을 가진 연결점으로 구성된 2-모드 연결망과 주제어-주제어와 같이 동질적인 특성을 가진 연결점으로 구성된 1-모드

연결망이 있다(Scott, 1991). 주제어 동시출현 빈도를 분석하기 위해 주제어 동시출현 행렬을 활용하였는데, 먼저 하나의 논문에 제시된 주제어들을 논문-주제어의 2-모드 연결망(2-mode network)으로 구성한 뒤, 주제어-주제어의 1-모드 연결망(1-mode network)으로 변환하였다. 왜냐하면 동시출현 행렬을 구성하기 위해서는 2-모드 연결망을 1-모드 연결망으로 변환하는 것이 필요하기 때문이다(Ding, Chowdhury & Foo, 2001).

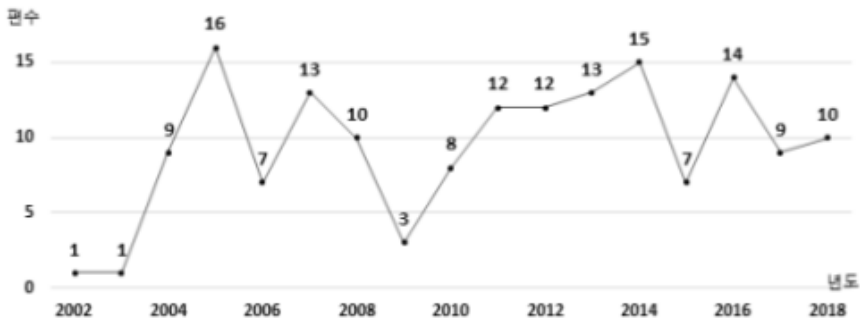
다음으로 변환한 주제어-주제어 행렬에 대하여 중심성 분석을 수행하였다. 중심성은 주제어의 중심을 어떻게 정의하느냐에 따라서 연결중심성, 근접중심성, 매개중심성으로 구분된다(Freeman, 1979 ; Wasserman & Faust, 2008). 연결중심성은 한 주제어가 다른 주제어와 얼마나 많이 연결되어 있는지를 측정하는 지표로 해당 주제어가 가능한 최대 연결에 대한 실제 연결의 비율로 측정한다. 근접중심성은 한 주제어가 다른 주제어에 도달하려면 몇 단계가 필요한지를 알려주는 지표로 두 주제어를 연결하는 최단 거리들의 합으로 측정한다. 매개중심성은 어떤 주제어가 두 주제어 사이를 매개하는 역할을 하는 정도로 어떤 주제어가 두 주제어 사이의 최단경로 위에 위치하는 빈도를 통해 측정한다(김용학·김영진, 2016). 따라서 연결중심성이 높은 주제어는 많은 주제어들과 연결되어 함께 연구되고 있다고 볼 수 있으며, 근접중심성이 높은 주제어는 짧은 단계로 다른 주제어와 연결될 수 있어 연결망에서 빠르게 정보를 확산 시킬 수 있고, 매개중심성이 높은 주제어는 서로 다른 주제를 이어주는 역할을 할 가능성이 높아 연구의 융합을 주도하는 주제어로 볼 수 있다.

마지막으로 자아중심 연결망 분석을 실시하였다. 자아중심 연결망은 하나의 중심이 되는 주제어와 그 주제어와 연결된 주제어, 그리고 이들 간의 연결로 구성되어(곽기영, 2017), 특정 주제어와 다른 주제어 간의 관계를 분석하는데 사용할 수 있다. 자아중심 연결망은 전체 연결망을 구성하는 주제어가 방대한 경우 일부 표본만 추출하여 표본들과 연결된 관계를 분석할 수 있어서 작은 네트워크의 구조를 분석하기에 적합하다(유경옥·김향미·김재욱, 2013). 앞서 <표 2>를 통해 정제한 557개의 주제어 중 인물 지칭 관련어가 42개로 여성리더십 연구에서 인물을 주제어로 한 연구가 활발하게 이루어졌음을 알 수 있었다. 따라서 본 연구에서는 인물주제어에 대한 자아중심 연결망 분석을 통해 여성리더십 연구에서 인물 관련 연구가 어떠한 특성을 보이는지를 살펴보았다.

IV. 연구결과

1. 여성리더십 연구의 흐름

본 연구에서 선정한 160편의 논문의 연도별 게재현황은 [그림 2]와 같다. 국내 여성리더십 연구는 2002년부터 실시되었고 연구 초반인 2002년과 2003년은 각각 1편이 연구되어 가장 적게 연구되었고 2005년에 16편으로 가장 많이 연구되었다. 연도별 논문 게재 추세는 2003년부터 2005년까지는 급격히 증가하였고 2007년부터 2009년까지 감소하는 경향을 보였으며, 2010년부터 2014년까지 다시 증가하였고, 2015년 이후에는 감소와 증가를 반복하고 있다.



[그림 2] 여성리더십 연구의 연도별 게재 현황

한국연구재단의 KCI 분류기준에 따른 학술지 분류별 게재 현황은 <표 3>과 같다. 가장 많이 연구된 분야는 여성학으로 26편의 논문이 발표되었고 다음으로는 기독교신학 17편, 교육학 13편, 역사학 11편, 경영학 9편, 정치외교학, 철학이 각각 8편, 체육 7편의 순서이다. 복합학인 여성학은 정치, 경영, 문학, 교육 등 다양한 학문 분야에서 여성리더십과 관련한 연구들이 폭넓은 주제와 내용으로 연구되었다. 기독교신학의 연구는 교회 여성의 리더십 개발에 대한 내용이 대부분이며 선교 및 성서와 여성리더십에 대한 논문이 몇 편 있었다. 교육학 연구는 여성 리더의 특성, 리더십 측정도구, 남성과 여성의 리더십 비교, 여성 리더십 개발 등 다양한 주제의 연구가 진행되었다. 역사학 연구는 주로 역사 속 여성 리더에 대한 연구이며 철학은 유교의 여성리더십에 대한 연구

가 대부분이었다. 정치외교학은 여성 정치가에 대한 연구가 많았고 경영학은 리더십 스타일에 대한 연구가 대부분이었으며, 체육은 모두 여성 체육지도자에 대한 연구였다. 학술지 분류별 연구현황은 대부분 해당 분야 내에서 특정한 주제를 다루는 연구가 많았으나 여성학과 교육학 분야는 비교적 다양한 주제를 다루었다는 특징이 있다.

〈표 3〉 학술지 분류별 게재 현황

대분류	소분류			
사회과학(63)	교육학(13)	경영학(9)	정치외교학(8)	지역학(6)
	사회과학일반(5)	신문방송학(5)	행정학(5)	관광학(3)
	사회학(3)	정책학(3)	경제학(1)	사회과학(1)
	사회복지학(1)			
인문학(55)	기독교신학(17)	역사학(11)	철학(8)	기타인문학(5)
	한국어와문학(5)	종교학(3)	영어와문학(2)	문학(1)
	일본어와문학(1)	중국어와문학(1)	프랑스어와문학(1)	
복합학(32)	여성학(26)	학제간연구(5)	과학기술학(1)	
예술체육학(9)	체육(7)	미용(1)	예술일반(1)	
의약학(1)	간호학(1)			

학술지 분류별 주요 주제어의 출현 빈도를 〈표 4〉에 제시하였다. 주요 주제어는 전체 557개 주제어 중 빈도수가 높은 순으로 상위 10위까지의 주제어로 선정하였다. 〈표 4〉에서 학술지 분류별 빈도 합계는 대체로 〈표 3〉의 학술지 분류별 게재 논문수와 유사한 경향을 보이며, 여성학과 경영학은 게재 논문 수에 비해 주요 주제어 출현 빈도가 높은 편이고 역사학은 낮은 편으로 나타났다.

〈표 4〉 학술지 분류별 주요 주제어 빈도

구분	여성학	기독교신학	경영학	교육학	철학	체육	역사학	정치외교학
여성리더십	6	9	2	2	3		3	1
리더십	7		1	2	1	5	3	2
변혁적리더십	1	2	3	1	1	1		
여성리더	3		1			1	1	1
여성적리더십		2	1	2	1			
여성주의리더십	6		1	2	1			
리더십유형	2		2	1				
여성주의	3				1			1
직무만족			1	1				
감성리더십		1	1	1				
서번트리더십		1						
성차별	1	1						1
여성	1	1						
합계	30	17	13	12	8	7	7	6

본 연구에서 분석에 사용한 160편의 연구에서 활용한 연구방법의 현황을 파악하기 위하여 양적연구, 질적연구, 문헌연구, 혼합연구 4가지 유형으로 분류하였으며, 각 유형에 대한 준거와 그 현황은 <표 5>와 같다. 문헌연구가 63편(39.4%)가 가장 많았으며, 질적연구 50편(31.3%), 양적연구 41편(25.6%), 혼합연구 6편(3.7%) 순으로 나타났다. 여성리더십 연구는 주로 문헌연구와 질적연구로 이루어졌음을 알 수 있는데, 이는 여성리더십 연구가 학문적 토대를 마련해 가는 중이기 때문에 다양한 문헌과 사례 분석, 현상에 대한 심층이해를 위해 이론적, 개념적 연구 위주로 진행되었다고 볼 수 있다. 추후에는 이론적 토대를 확고히 할 수 있는 정확한 통계적 검증방법이 더 필요할 것이다.

〈표 5〉 연구방법에 따른 분류 현황

연구방법	준거	빈도(%)
양적연구	통계적 방법을 적용한 연구(메타 및 동향 연구 포함)	41(25.6)
질적연구	심층면담, 관찰 등 현상에 대한 질적 자료 분석 연구	50(31.3)
문헌연구	문헌 고찰, 사례 및 이론, 개념적 연구	63(39.4)
혼합연구	두 가지 이상의 연구방법을 혼합한 연구	6(3.7)

다음으로 연구의 흐름을 살펴보기 위하여 주제어 출현빈도분석을 실시하였다. 주제어별 논문 등장 빈도수는 <표 6>과 같다. 557개의 주제어 중 1개의 논문에서 등장하는 주제어가 478개, 2개 논문에서 등장하는 주제어가 46개로 대부분의 주제어가 2회 이하로 연구되었으며, 30개 논문에 등장한 주제어가 1개, 41개 논문에 공통적으로 등장하는 주제어가 1개로 특정 주제어에 대한 연구가 집중되었음을 알 수 있다.

〈표 6〉 주제어 논문등장 빈도수

논문(개)	1	2	3	4	5	6	7	11	12	30	41
주제어(개)	478	46	14	6	4	1	2	2	2	1	1
누적비율(%)	85.8	94.1	96.6	97.7	98.4	98.6	98.9	99.3	99.6	99.8	100

여러 논문에서 연구된 주제어는 여성리더십 연구에서 활발하게 연구되어 온 주제라고 볼 수 있다. 여성리더십 연구의 초점이 어떻게 변화했는지를 추론하기 위하여 주제어 출현빈도 분석을 통해 시기별 연구동향을 살펴보았다. <표 7>은 주제어의 시기별 출현빈도로 빈도수가 5회 이상인 주제어를 제시하였으며(13개, 전체 주제어의 2.3%), <표 8>은 연도별 주제어 현황으로 빈도수가

2회 이상인 주제어이다(16개, 전체 주제어의 2.9%). 전체 기간 동안 가장 많이 연구된 주제어는 ‘여성리더십’으로 45편의 논문에 등장하며, 그 다음으로 ‘리더십’이 32편, ‘여성리더’ 13편, ‘변혁적리더십’, ‘여성적리더십’, ‘여성주의 리더십’이 각각 12편의 논문에 등장하여 출현빈도가 높은 주제어로 확인되었다. ‘직무만족’은 2007년 처음으로 연구되었고, ‘여성’은 2011년부터 연구되었으며, ‘성차별’은 2011년을 마지막으로 관련 연구가 없었다.

〈표 7〉 시기별 주제어 출현빈도

주제어	빈도				
	전체	'02~'05	'06~'09	'10~'13	'14~'18
여성리더십	45	12	11	9	13
리더십	32	4	7	12	9
여성리더	13	3	2	2	6
변혁적리더십	12	1	3	6	2
여성적리더십	12	2	1	1	8
여성주의리더십	12	4	2	1	5
리더십유형	8	2	1	2	3
여성주의	8	1	3	2	2
여성	6	0	1	2	3
직무만족	6	0	1	2	3
감성리더십	5	1	0	1	3
서번트리더십	5	1	1	2	1
성차별	5	3	1	1	0

좀 더 구체적으로 살펴보기 위하여 연도별로 출현한 주제어에 대한 빈도분석을 실시하였다. 〈표 8〉과 같이 연구 초기에 많이 등장하는 주제어는 여성 CEO, 여성리더십, 성차별 등으로 여성리더십 연구가 물리적 성별인 여성이 발휘하는 리더십에 초점을 맞추었다고 볼 수 있다. 이후 커뮤니케이션, 임파워먼트, 정치리더십, 변혁적리더십이라는 주제어가 나타나는데 여성리더십이 기존의 리더십을 대체할 대안적 리더십으로 검토되고 있는 것으로 보인다. 2016년부터 여성리더십, 여성적리더십, 여성주의리더십이라는 주제어가 함께 나타나는데 여성리더십을 리더십의 한 유형으로 인식하고 이에 대한 이론적 고찰로 연구가 확대된 것으로 보인다.

〈표 8〉 연도별 주제어

연도	빈도	주제어
2002	-	-
2003	2	여성CEO
2004	7 2	여성리더십 왕비
2005	5 4 3 2	여성리더십 리더십 여성주의리더십 여성리더, 성차별, 여성적리더십, 리더십유형, 성고정관념
2006	2	여성리더십, 여성주의리더십
2007	4 3 2	리더십 여성리더십 커뮤니케이션, 노인전담여성체육지도자, 임파워먼트
2008	5 3 2	여성리더십 여성주의 가부장제, 조선후기, 지구화
2009	-	-
2010	2	여성리더십, 리더십
2011	2	리더십, 정치리더십
2012	4 2	리더십 변혁적리더십, 여성리더십, 여성주의
2013	5 4 2	여성리더십 리더십 변혁적리더십, 성
2014	4 2	리더십, 여성리더 직무만족, 감성리더십, 셀프리더십, 정치대표성
2015	2	질적연구
2016	5 3 2	여성리더십 여성적리더십 여성주의리더십, 욕망
2017	2	여성리더십, 리더십, 여성적리더십, 여성성, 여성학교장, 남성성, 자아존중감
2018	4 2	여성리더십 리더십

함께 연구되는 주제어를 알아보기 위해 주제어의 동시출현빈도분석을 수행한 결과, 총 1,854개의 주제어 쌍이 출현하였다. 빈도수가 1인 주제어 쌍이 1,802개(97.20%), 빈도수가 2인 주제어 쌍이 45개(2.43%), 빈도수가 3인 주제어 쌍이 3개(0.16%), 빈도수가 4인 주제어 쌍이 1개(0.05%), 빈도수가 5인 주제어 쌍이 3개(0.16%)로 나타났으며, 이 중 빈도수가 2 이상인 주제어 쌍을 〈표 9〉에 제시하였다. ‘여성리더십-변혁적리더십’, ‘여성리더십-여성주의리더

십’, ‘여성적리더십-여성주의리더십’이 각각 5편의 논문에 함께 등장하여 가장 많은 논문에서 함께 연구되어진 것으로 나타났고, 다음으로 ‘리더십-여성주의’가 4편에서 함께 연구되었다. ‘리더십-여성리더’, ‘리더십-여성성’, ‘리더십 유형-성별차이’가 각각 3편의 논문에서 동시 출현한 주제어로 나타났으며, 2편의 논문에서 동시출현한 주제어는 45쌍이었다. 변혁적 리더십은 감정과 정서적 측면에서 구성원의 변화의 의지를 독려하는 리더십으로 이는 여성 리더들의 특성으로 여겨지는 상호작용적, 관계지향적 리더십의 형태와 매우 유사하다(남인숙, 2005)는 측면에서 여성리더십과 변혁적 리더십이 함께 연구되는 것으로 보인다.

〈표 9〉 주제어 동시출현빈도

빈도	주제어 쌍	빈도	주제어 쌍
5	여성리더십-변혁적리더십	2	멘토링-멘티
5	여성리더십-여성주의리더십	2	변혁적리더십-리더신뢰
5	여성적리더십-여성주의리더십	2	성고정관념-여성관리자
4	리더십-여성주의	2	여성기업-창업
3	리더십-여성리더	2	여성리더십-감성리더십
3	리더십-여성성	2	여성리더십-고등교육
3	리더십유형-성별차이	2	여성리더십-리더십유효성
2	고등교육-리더십편견	2	여성리더십-멘토링
2	고등교육-여성학장	2	여성리더십-모성
2	구약성서-왕비	2	여성리더십-서버브리더십
2	남성성-리더십	2	여성리더십-성
2	남성성-여성성	2	여성리더십-소명
2	남성성-자아존중감	2	여성리더십-여성리더
2	리더-리더십	2	여성리더십-여성적리더십
2	리더십-노인전담여성체육지도자	2	여성리더십-왕비
2	리더십-리더십유효성	2	여성리더십-조선후기
2	리더십-성고정관념	2	여성리더십-조직몰입
2	리더십-여성관리자	2	여성리더십-페미니즘
2	리더십-임파워먼트	2	여성리더십-필리핀
2	리더십-자아존중감	2	여성성-자아존중감
2	리더십-중국여성해방운동	2	여성적리더십-대안적리더십
2	리더십-커뮤니케이션	2	여성정치리더-여성주의
2	리더십유형-리더십	2	여성주의-지구화
2	리더십유형-리더십효율성	2	임파워먼트-커뮤니케이션
2	멘토-멘토링	2	직무만족-감성리더십
2	멘토-멘티	2	질적연구-고등교육

2. 여성리더십 연구의 중점개념

여성리더십 연구에서 중점으로 연구되는 개념을 살펴보기 위하여 중심성 분석을 실시하였다. 중심성 분석은 여성리더십 전체 주제어 중 어떠한 주제어가 중심에 있는지를 살펴보기 위한 것으로, 이를 통해 여성리더십 연구에 있어 다른 주제어들과 가장 많이 연구되어진 연결중심성이 높은 주제어, 다른 주제어 및 연구로 가장 빠르게 영향을 미칠 수 있는 근접중심성이 높은 주제어, 여성리더십의 세부 연구영역을 연결해주는 역할이 큰 매개중심성이 높은 주제어를 판별할 수 있다. 여성리더십 연구의 중점 연구 개념을 파악하기 위하여 557개의 주제어에 대한 중심성 분석을 실시하였고, 분석결과 중심성이 높은 순서로 20위까지의 주제어를 <표 10>에 제시하였다.

중심성 분석결과, 연결중심성이 높은 주제어는 ‘여성리더십(0.313)’, ‘리더십(0.198)’, ‘변혁적리더십(0.097)’, ‘여성리더(0.083)’, ‘여성주의리더십(0.074)’, ‘여성적리더십(0.065)’ 순으로 확인되었다. 연결중심성이 높은 주제어는 다른 주제어들과 함께 연구되는 빈도가 높아 활발하게 연구되는 연구주제로 볼 수 있다. 다음으로 근접중심성이 높은 주제어는 ‘여성리더십(0.472)’, ‘리더십(0.422)’, ‘여성리더(0.385)’, ‘여성주의리더십(0.374)’, ‘여성(0.365)’과 ‘여성적리더십(0.365)’의 순으로 파악되었다. 근접중심성이 높은 주제어는 연결망 내에서 다른 주제어와 최소 단계로 연결되므로 전체 여성리더십 연구에 빠르게 영향을 미칠 수 있다. 마지막으로 매개중심성이 높은 주제어는 ‘여성리더십(0.355)’, ‘리더십(0.212)’, ‘여성리더(0.078)’, ‘변혁적리더십(0.060)’, ‘여성주의리더십(0.048)’, ‘여성적리더십(0.045)’ 순으로 나타났다. 매개중심성이 높은 주제어는 연결망 내에서 주제어 사이를 연결하는 위치에 놓여 서로 다른 주제 간의 융합연구를 가능하게 할 수 있다.

이 중 ‘여성리더십’과 ‘리더십’은 여성리더십 연구에서 가장 많이 연구된 주제어로 연결중심성 뿐만 아니라 근접중심성과 매개중심성 또한 높은 것으로 확인되었다. ‘여성리더십’은 연구에서 가장 핵심적인 주제어이기 때문에 모든 부분에서 가장 중심적인 역할을 하는 것으로 판단되며, ‘리더십’ 역시 ‘여성리더십’, ‘여성적리더십’, ‘여성주의리더십’ 등 여성리더십 관련 개념에서 주제어 역할을 하고 있기 때문에 여타 중심성 분석에서 높은 수치를 나타낸 것으로 보인다. ‘멘토링’과 ‘가부장제’는 연결중심성이 높지 않아 다른 주제어와 활발하게 연구되는 주제어는 아니었으나 ‘멘토링’은 근접중심성이 높게 나타나고 ‘가부장제’는 매개중심성이 높게 나타났다. ‘멘토링’은 다른 주제어에 비해 근

접중심성이 높게 나타나므로 ‘멘토링’ 연구를 통하면 여성리더십 연구 내에서 다른 주제어로 빠르게 연구를 확산시킬 수 있고, ‘가부장제’는 다른 주제어에 비해 매개중심성이 높게 나타나므로 ‘가부장제’를 통하면 다른 연구와의 상호작용을 촉진시킬 수 있을 것을 보인다.

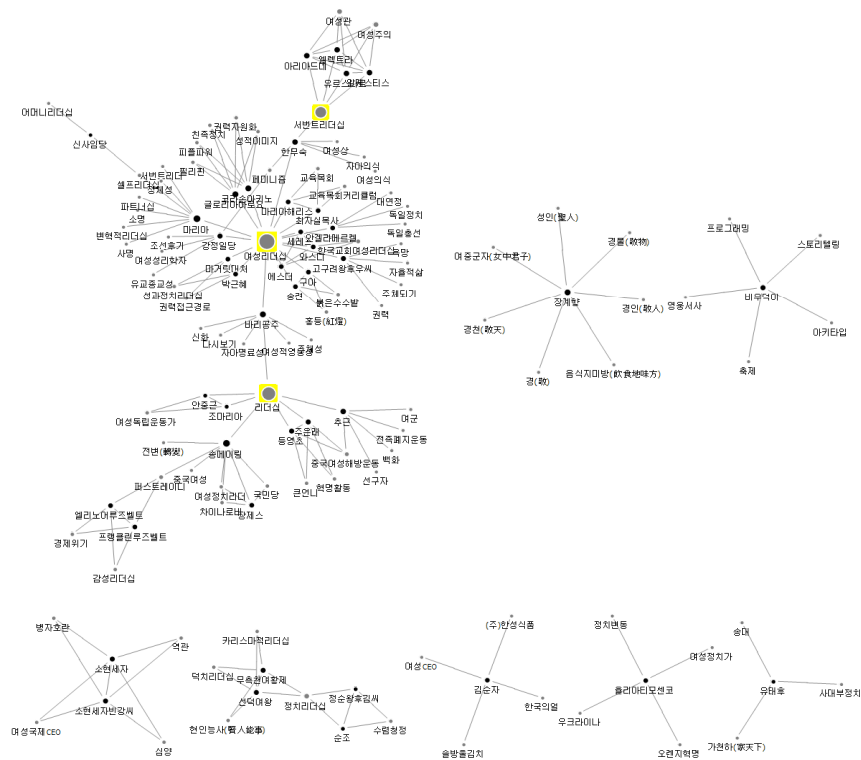
여성적 특성을 반영한 리더십인 ‘여성적리더십’이나 페미니즘 측면의 리더십인 ‘여성주의리더십’보다 생물학적 성별에 근거한 ‘여성리더십’이 핵심 주제어인 것은 두 가지 해석이 가능하다. 하나는 여성리더십의 연구가 아직까지는 여성이라는 존재가 갖는 리더십에 초점이 맞춰진 것으로 여성리더십 연구가 보다 심도 있는 연구로 발전하지 못했다는 것을 의미한다. 다른 하나는 여성리더십 연구에서 ‘여성리더십’의 개념이 ‘여성적리더십’과 ‘여성주의리더십’의 개념과 명확히 구분되지 못하고 복합적인 의미를 내포한 채로 사용되어왔기 때문이다(허라금, 2005).

〈표 10〉 주제어의 중심성 분석결과

연결중심성			근접중심성			매개중심성		
순위	중심성	주제어	순위	중심성	주제어	순위	중심성	주제어
1	0.313	여성리더십	1	0.472	여성리더십	1	0.355	여성리더십
2	0.198	리더십	2	0.422	리더십	2	0.212	리더십
3	0.097	변혁적리더십	3	0.385	여성리더	3	0.078	여성리더
4	0.083	여성리더	4	0.374	여성주의리더십	4	0.060	변혁적리더십
5	0.074	여성주의리더십	5	0.365	여성	5	0.048	여성주의리더십
6	0.065	여성적리더십			여성적리더십	6	0.045	여성적리더십
7	0.050	성차별	7	0.363	변혁적리더십	7	0.027	여성안수
8	0.049	여성주의	8	0.362	멘토링	8	0.027	리더십유형
9	0.045	감성리더십	9	0.354	리더십유형	9	0.025	가부장제
		서번트리더십	10	0.350	멘토	10	0.023	정치리더십
11	0.041	리더십유형	11	0.347	여대생	11	0.023	여성
		여성	12	0.346	페미니즘	12	0.022	성차별
13	0.040	가부장제	13	0.345	리더십유효성	13	0.022	여성주의
		멘토링	14	0.342	권력	14	0.017	셀프리더십
16	0.038	여성성	15	0.342	멘티	15	0.015	서번트리더십
		직무만족			배려적리더십	16	0.015	감성리더십
17	0.031	모성	17	0.342	성고정관념	17	0.014	멘토링
		성	18	0.339	리더만족	18	0.013	여성정치리더십
19	0.029	소명	19	0.339	조직몰입	19	0.013	질적연구
		여성정치리더	20	0.336	리더십효율성	20	0.012	성
		필리핀	-	-	-	-	-	-
평균		0.01	평균		0.23	평균		0.00
표준편차		0.02	표준편차		0.11	표준편차		0.01

다음으로 분석에 사용한 557개의 주제어 중 ‘정순왕후김씨’, ‘마가릿대처’, ‘신사임당’과 같이 특정 인물을 지칭하는 주제어가 42개로 나타났는데, 이는 여성리더십 연구에서 인물의 리더십 연구가 활발하게 진행되었음을 의미한다. 인물의 리더십 연구가 많은 이유는 리더십이 경험을 통한 학습으로 형성, 개발되기 때문인 것으로(Richard, Robert & Gordon, 2002 ; Yukl, 2006)보인다. 인물을 주제어로 하는 연구의 특성을 분석하기 위해 42개의 인물 주제어에 대한 자아중심 연결망 분석을 실시하였다(그림3] 참조). 자아중심 연결망은 인물주제어와 직접 연결되는 주제어만을 대상으로 하였으며 연결중심성이 높을수록 주제어를 나타내는 점의 크기가 크다.

분석결과(그림 3] 참조) 연결중심성이 높은 주제어는 ‘여성리더십’과 ‘리더십’, ‘서번트리더십’으로 나타났다. 이 중 ‘서번트리더십’은 전체 주제어에 대한 중심성 분석에서는 중심성이 비교적 낮은 주제어였다. 인물주제어에 대한 자아중심 연결망 분석에서 ‘서번트리더십’의 중심성이 높다는 것은 인물주제어와 함께 연구되는 빈도가 높다는 것을 의미한다.



[그림 3] 인물 주제어의 자아중심 연결망

42개의 인물 주제어 중 여성 인물 주제어가 36개, 남성 인물 주제어가 6개로 나타났고, 남성 인물 주제어의 경우 항상 여성 인물 주제어와 함께 출현하여 여성을 설명하기 위한 주제어로 사용되었다. 따라서 인물 주제어의 리더십 연구는 여성인물의 리더십 연구로 볼 수 있다. 남인숙(2005)은 여성이 관계를 중시하고, 타인의 요구와 보살핌에 관심을 보이는 특성을 보인다고 하였다. 이러한 특성은 구성원들이 공동의 목표를 달성하도록 도와주고 부하들을 명령과 통제보다는 돌보고 지원하며 배려하는 서번트 리더십(신구범, 2009)의 특성과 유사하므로 인물의 리더십 연구에서 ‘서번트리더십’이 함께 연구되는 것으로 보인다.

인물 주제어와 함께 연구되는 주제어를 살펴보면 ‘정치리더십’, ‘중국여성해방운동’, ‘국민당’, ‘덕치리더십’ 등의 정치와 관련된 단어가 많이 등장함을 알 수 있다. 정치적 단어와 함께 등장하는 인물은 ‘고구려왕후우씨’, ‘정순왕후김씨’, ‘유태후’ 등의 정치 지도자의 아내, ‘무측천여황제’, ‘선덕여왕’, ‘글로리아 아로요’ 등의 정치 지도자, ‘안젤라케르켈’, ‘울리아티모센코’, ‘마거릿대처’ 등의 정치인, ‘추근’, ‘조마리아’ 등의 정치적 활동에 참여했던 인물들이다. 정백현(2011)은 유럽 백과사전 속 여성명사 868명을 대상으로 ①여왕, ②정치가, ③어머니, ④정부, ⑤미녀, ⑥종교적 여성, ⑦비극적 운명의 주인공, ⑧결혼을 통해 유명해진 여성 등 8가지 유형으로 분류하였는데 본 연구에서도 인물 관련 주제어에 역사 속 인물(여왕, 정치가, 어머니), 종교적 여성, 서사 속의 주인공이 주로 나타났다. 이는 해당 인물이 리더십을 갖춘 인물로 인정받기 위해서는 전문가가 그 영향력을 평가할 수 있는 자료가 충분히 남아있어야 하는데(정백현 2011), 이런 맥락에서 볼 때 여성리더십 연구 분야의 인물들은 전기적 자료로 고증이 가능했던 인물들로 볼 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 국내 여성리더십 연구의 흐름과 중점개념을 파악하고자 한 것이다. 이를 위하여 여성리더십 연구물의 일반적 현황 분석과 여성리더십 연구 주제어의 출현빈도, 동시출현빈도, 중심성 분석을 실시하였다. 분석 영역은 연구물 특성, 연구방법, 연구내용으로 구성하였고, 영역별 분석 요소는 연구물 특성은 게재연도와 학술지 분류, 연구방법은 분석방법, 연구 내용은 주제어이다. 주요 분석대상인 주제어는 국내 등재지와 등재후보지에 게재된 여성

리더십 관련 논문 160편에서 557개의 주제어를 추출하여 정제작업을 거친 후 분석을 실시하였다.

본 연구의 분석결과를 통한 결론과 논의는 다음과 같이 정리될 수 있다. 여성리더십에 대한 연구는 국내에서 2002년에 처음 학술지에 등장하여 2018년까지 16년 간 매해 20편도 채 되지 않아 학계에서 활발한 관심주제로 다루어졌다고 보기는 다소 어렵다. 학술지 전체에서 여성학과 교육학 관련 학술지에서 여성리더십 연구 논문 편수가 가장 많은 것으로 나타나, 학문분야 중 두 분야가 여성리더십에 대한 관심도가 높음을 알 수 있었다.

출현빈도가 가장 높은 주제어는 현재 여성리더십 연구영역에서 주요하게 다루어지고 있는 주제어로 볼 수 있으며 여성리더십, 리더십, 변혁적리더십, 여성리더, 여성적리더십, 여성주의리더십 등임을 확인하였다. 연도별 주제어 출현빈도를 통해 여성리더십 연구의 초점이 물리적 성별인 여성이 발휘하는 리더십에 대한 연구로 시작하여 이후 기존의 리더십을 대체할 대안적 리더십으로 연구되고 최근에는 리더십의 한 유형으로 확대됨을 확인하였다. 이와 더불어 주제어 쌍의 동시출현빈도를 분석한 결과, 여성리더십-변혁적리더십, 여성리더십-여성주의리더십, 여성적리더십-여성주의리더십, 리더십-여성주의, 리더십-여성리더, 리더십-여성성, 리더십유형-성별차이 등의 주제어들이 여러 논문에서 함께 연구되어진 것으로 밝혀졌다.

동시출현빈도 분석을 통하여 주제어들 간 밀접한 연관성을 분석한 결과 3가지로 정리되었다. ‘여성리더십’은 2가지 주제어인 변혁적리더십, 여성주의리더십과 쌍을 이루었고, ‘여성적리더십’은 1가지 주제어인 여성주의 리더십과, ‘리더십’은 여성주의, 여성리더, 여성성, 성별차이라는 4가지 주제어와 쌍을 이룬 것으로 나타났다. 앞선 문헌분석에서 여성리더십 이론에 대한 관점은 전통적 리더십 관점, 여성적 특성을 반영한 리더십 관점, 여성주의적 가치실현을 위한 해방적 관점으로 구분되며, 각각을 대표하는 용어가 여성리더십, 여성적리더십, 여성주의 리더십이었다. 이에 비추어봤을 때, 이론적 관점에 따른 개념적 용어가 실제 연구에서도 명확하게 구분되기보다는 혼용되고 있음을 알 수 있었다. 본 연구에서는 주제어 연결망 분석을 통해 해당 연구물의 저자가 초록에 제시한 주제어를 분석하였기 때문에, 현장에서의 사례와 같은 실천적 개념이 아니라 연구자의 이론적 개념이나 용어를 직접 분석했다는 점에서 이를 실증했다는 의의를 갖는다.

다음으로 여성리더십 연구의 중점개념을 확인하기 위하여 주제어 연결망 분석의 지표인 중심성을 활용하여 분석하였다. 그 결과, 여성리더십, 리더십, 변혁적리더십, 여성리더, 여성주의리더십, 여성적리더십 순으로 연결중심성이

높은 것으로 나타나 다양한 주제어들과 직접적으로 함께 연구되는 주요 주제어로 확인되었다. 근접중심성은 여성리더십, 리더십, 여성리더, 여성주의리더십, 여성적리더십 순으로 높게 나타나 이들 주제어를 중심으로 여성리더십 관련 연구에 빠르게 영향을 미칠 수 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 매개중심성은 여성리더십, 리더십, 여성리더, 변혁적리더십, 여성주의리더십, 여성적리더십 순으로 높게 나타나 이들 주제어를 중심으로 하위 연구영역이 발전될 수 있음을 확인하였다. 이러한 중심성 분석결과를 바탕으로 향후 여성리더십 연구에서 상위 중심성 주제어들을 중심으로 하여 연구가 확장되고 발전할 수 있을 것이다. 또한 중심성이 낮은 주제어의 경우, 아직까지 다양한 연구개념들과의 관련성이 규명되지 않았을 뿐, 연구의 중요성이 낮다고 판단할 수 없다. 현재는 출현빈도나 중심성이 낮지만, 이들 주제어를 중심으로 연구가 이루어진다면 여성리더십 연구의 새로운 세부 연구영역으로 발전할 수 있을 것이다.

인물 주제어와 함께 하는 연구는 정치와 관련된 주제라는 점에서 특성이 뚜렷하게 나타났다. 정치적 인물이거나 정치 지도자의 아내를 중심으로 하고 있으며, 인물별 자아중심 연결망의 군집을 살펴보면 정치, 권력과 같은 단어에 다소 편향된 결과를 보여주었다. 향후에는 현 시대의 조직 맥락에 보다 적합한 연구가 필요하다. 가령, 남성 중심의 조직문화에서는 고위관리직으로 여성이 진출하기 어려워 리더십을 발휘하기 어려운 반면(김혜숙·윤소연, 2009 ; 손주영, 2009), 성 차별 문화가 낮은 조직 문화에서는 남녀 리더의 리더십 차이가 적었다(김혜숙·윤소연, 2009). 여성리더십이 사회문화적 맥락에 맞추어 변화된다는 점에 미루어, 현대 조직과 집단, 네트워크에 대한 대표성이 있는 인물들을 중심으로 연구가 진행된다면, 여성리더십을 발전하는데 필요한 조직환경적 맥락과 특성을 발견할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과는 기존의 연구에서 시도하지 않은 국내 여성리더십 연구에 대하여 현황 분석에 따른 연구의 흐름을 파악하고 나아가 주제어 연결망 분석을 적용하여 연구의 중점개념 간 관계를 분석하였다는 점에서 의미있는 시도라고 할 수 있다. 또한 그 동안 다루어진 여성리더십 연구의 현 상태를 파악하고 앞으로의 방향을 설정하는데 중요한 기준으로 활용가능하다는 점에서 기여할 수 있을 것이다.

그러나 본 연구는 여성리더십 연구동향의 단초를 제공하고자 했기 때문에 다음과 같은 한계점을 가진다. 첫째, 본 연구의 분석대상이 국내 학술지 중 등재지와 등재후보지에 한정되었다는 점이다. 국내는 아직 여성리더십 연구가 많이 이루어지지 않았음을 감안할 때, 등재지 및 등재후보지 외의 논문, 학위논문으로 연구범위를 확대해 분석할 필요가 있다. 나아가 국외 학술지를 포함

하여 분석한다면 이를 통해 국내외 여성리더십 연구의 비교분석이 가능할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 주제어를 추출하는 과정에 있어서 저자가 제시한 주제어의 의미를 해치지 않는 수준에서 정제작업을 수행하였다. 그러나 저자마다 동일한 주제어에 대해 표기방법을 다르게 하는 경우가 많아 의미상 중복된다고 판단된 주제어를 완벽히 정제했다고 보기 어렵기 때문에 향후에는 용어의 표준화가 이루어질 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 여성리더십 연구의 현황을 좀 더 객관적으로 파악하기 위하여 저자가 제시한 주제어를 중심으로 분석하였으나 향후에는 여성리더십 연구에 대한 심층적인 파악을 위하여 초록 및 내용을 바탕으로 내용분석이나 텍스트를 바탕으로 의미를 해석하는 텍스트 네트워크 분석을 실시해 볼 필요가 있다.

마지막으로 본 연구는 여성리더십 논문에 등장한 주제어에 대해 주제어 연결망 분석을 활용하여 주요 연구개념의 관계를 파악하였으나, 추가적으로 저자에 대한 분석과 저자와 연구개념을 함께 분석하여 여성리더십 세부연구 영역별 권위있는 연구자와 신진연구자를 파악할 필요가 있다. 이를 통해 여성리더십 연구의 지식구조와 연구영역별 하위그룹을 파악하여 연구자들의 연구방향성과 공동연구 가능성에도 기여할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강건(2008). 여성리더십의 한·중 비교 고찰. 동신대학교 석사학위 논문.
- 강영희(2018). “여성리더십 연구의 현황과 향후 과제”. *젠더와 문화*, 제11권 제1호, 105-144.
- 곽기영(2017). 소셜네트워크분석(제2판). 서울: 도서출판청람.
- 곽삼근·최윤정(2005). “학술지를 통해 본 한국 평생교육학의 연구동향”. *평생교육학연구*, 제11권 제1호, 91-113.
- 김경식(2015). “주제어 연결망 분석을 통한 스포츠사회학의 지적구조 규명: 22년간 한국스포츠사회학회지 분석”. *한국스포츠사회학회지*, 제28권 제3호, 1-25.
- 김두영·박원희·김호연(2013). “일반교육학 분야와 특수교육학 분야의 평생교육 연구 동향 분석”. *특수교육학연구*, 제47권 제4호, 251-274.
- 김선미(2017). *여성주의 리더십 사례연구*. 2017년 춘계학술대회 발표논문집, 서울: 한국윤리경영학회, 147-165.
- 김시진·홍아정(2017). “내러티브 탐구를 통해 본 여성리더의 리더십 형성과정에 관한 연구”. *여성연구*, 제93권 제2호, 71-107.
- 김양희(2006). *여성, 리더 그리고 여성 리더십*. 서울: 삼성경제연구소.
- 김용학·김영진(2016). *사회 연결망 분석(제4판)*. 서울: (주)박영사.
- 김은주(2016). “‘긍정적 힘기르기’와 여성주의 리더십: 로지 브라이도티의 긍정의 윤리학”. *한국여성학*, 제34권 제2호, 117-142.
- 김재욱·이소영·김향미·이진화(2008). “저자 동시 인용 분석을 통한 ‘관계 마케팅’ 연구 동향 및 지적 구조 규명에 관한 연구”. *마케팅연구*, 제23권 제3호, 1-35.
- 김혁영·김택(2018). “여성리더십에서 고찰해 본 한국여성행정의 발전방향”. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 제4권 제1호, 101-110.
- 김혜숙·윤소연(2009). “여성 리더의 특성과 효율성: 조직의 성차별 문화의 영향”. *한국심리학회지: 사회 및 성격*, 제23권 제1호, 33-54.
- 남인숙(2005). “변화하는 사회와 여성적 리더십”. *대한정치학회*, 제13권 제2호, 495-512.
- 민연경·장한나(2015). “보육정책의 이슈네트워크 분석: 무상보육정책과 양육수당 정책을 중심으로”. *한국행정연구*, 24(2), 98-140.

- 박보경(2016). “선교적 과제로서의 젠더 통합적 리더십 형성을 위한 방안”. 선교신학, 제41권, 147-178.
- 박수정(2014). “한국 중등교사 양성교육 연구 경향 분석”. 교육학연구, 제52권 제3호, 1-28.
- 박수향·소황옥(2009). 여성리더십개념 및 실태유형에 대한 고찰: 미용산업을 중심으로. 2009 한국의상디자인학회학술대회 자료집, 서울: 한국의상디자인학회, 62-66.
- 박통희(2004). 편견의 문화와 여성 리더십: 여성 공직자의 역할 모델. 서울: 대영문화사.
- 배선희(2010). “여성대통령과 여성주의 리더십”. 젠더리뷰, 제19권, 65-59.
- 백평구(2016). “IT 서비스 기업 맥락에서 여성적 리더십에 대한 주관성 분석”. 역량학습개발연구, 제11권 제3호, 77-105.
- 서용희(2013). 학교장의 여성적 리더십 특성에 대한 연구. 부산대학교 박사학위논문.
- 손주영(2009). “기업 내 여성 리더급에 대한 남성 부서장의 시각에 관한 탐색적 연구”. 사회연구, 제10권 제1호, 39-59.
- 신구범(2009). “서번트 리더십, 변혁적 리더십과 거래적 리더십 간의 관계에 대한 실증분석”. 인적자원관리연구, 제16권 제1호, 87-101.
- 신세인·하민수·이준기(2017). “사회네트워크 분석을 통한 과학교육영역에서의 진로교육 연구동향: 국내 학술지를 중심으로”. 학습자중심교과교육연구, 제17권 제6호, 293-312.
- 신훈섭·심지현(2018). “여성의 리더경험에 관한 현상학적 연구를 통한 경험의 본질 탐구”. 리더십연구, 제9권 제2호, 95-124..
- 안명숙·오익근(2015). “네트워크 텍스트 분석기법을 적용한 특급호텔 패키지 이용에 대한 태도 분석: 포털사이트 활용”. 관광연구, 제30권 제5호, 163-181.
- 양민석(2007). “성인지적 ‘팀제’운영과 여성주의 리더십의 역할”. 여성학논집, 제24권 제1호, 43-72.
- 오준석(2015). “스트마이닝 방법을 통한 국내 교통·ICT 융합 분야 연구기회 발견”. 교통연구, 제22권 제4호, 93-110.
- 유경옥·김향미·김재욱(2013). “연결망 분석을 이용한 마케팅 분야의 고객가치 연구의 진화 및 발전과정에 관한 연구: 저자 동시 인용 분석방법을 이용한 SSCI 상위 20위권 저널을 대상으로”. 한국경영과학회지, 제38권 제2호, 1-24.

- 유소영·김용학(2013). “한일 비교 연구의 비교: 인문사회 분야 논문 키워드 연결망 분석을 중심으로”. 사회과학논집, 제44권 제1호, 25-45.
- 윤혜린·김영옥·양민석·조형·정지영(2007). 여성주의 리더십 새로운 길찾기. 서울: 이화여자대학교 출판부.
- 이성용·김진호(2017). “키워드 네트워크 분석을 통한 ‘지적장애연구’ 학술지의 최근 연구 동향 분석”. 지적장애연구, 제19권 제1호, 1-19.
- 이소영(2015). “여성결혼이민자의 네트워크 분석: 광주, 전남지역을 중심으로”. 다문화와 평화, 제19권 제1호, 1-28.
- 이수상(2012). 네트워크 분석 방법론. 서울: 논형.
- 이주희(2010). “기업조직 내 여성 리더십 특성연구”. 아시아여성연구, 제49권 제2호, 7-44.
- 이현정(2010). “사회연결망분석을 이용한 마케팅연구의 지식구조 분석”. 경영학연구, 제43권 제3호, 965-992.
- 임정연·윤지영(2018). “네트워크 분석을 통한 국내 직장여성 관련 연구동향 분석”. 아시아여성연구, 제57권 제1호, 201-236.
- 임희정(2018). “관리자 및 부하의 성별, 조직문화에 따른 남녀관리자의 리더십 연구”. 여성연구, 제96권 제1호, 119-145.
- 장병권·김영식(2016). “체육교육학 연구 동향 파악을 위한 키워드 네트워크 분석”. 한국초등체육학회지, 제22권 제2호, 81-94.
- 정백현(2011). “글로벌 시각에서 본 여성지도력: 역사적 접근을 중심으로”. 여성과 역사, 제15권, 1-32.
- 정연택·류호상(2009). “지체장애인 특수체육 관련 연구 동향 분석: 1985-2008”. 한국지체부자유아교육학, 제52권 제2호, 127-150.
- 정혜영·손유진(2015). “키워드 네트워크 분석을 통한 유아교사 연구동향 분석”. 생태유아교육연구, 제14권 제2호, 283-308.
- 조성렬·두경만(2006). “장애인 직업재활 관련 연구논문 경향분석: 1991~2005년의 연구를 중심으로”. 직업재활연구, 제16권 제1호, 241-264.
- 조은설(2013). “우리나라 여성정책 연구의 이슈변화에 관한 네트워크 분석”. 한국정책과학학회보, 제17권 제1호, 119-148.
- 조형(2005). 여성주의 가치와 여성리더십. 서울: 이화여자대학교출판부.
- 최무현(2014). 리더십 입문 이론과 실제. 서울: 소통과 공감.
- 최영출·박수정(2011). “한국행정학의 연구경향 분석: 네트워크 텍스트 분석방법의 적용”. 한국행정학보, 제45권 제1호, 123-139.
- 최현주·이강형(2008). “지역 언론학 연구의 동향과 특성: 1960~2008년까지의 연

- 구논문을 중심으로”. 언론과학연구, 제8권 제4호, 37-67.
- 허라금(2005). “여성주의 리더십 이해를 위한 시론”. 한국여성철학, 제5권, 55-80.
- 황정미(2010). “결혼이주 여성의 사회연결망과 행위전략의 다양성”. 한국여성학, 제26권 제4호, 1-38.
- Barton, T. R.(2006). Feminist leadership: Building nurturing academic communities. *Advancing Women in Leadership*, 21, 1-8.
- Braam, R. R., Moed, H. F., & van Raan, A. F. J.(1991). Mapping of science by combined co-citation & word analysis. *Journal of the American Society for Information Science*, 42(4), 233-251.
- Callon, M., Courtial, J. P., Turner, W. A., & Bauin, S.(1983). From translations to problematic networks: An introduction to co-word analysis. *Social Science Information*, 22(2), 191-235.
- Callon, M., Law J., & Rip, A.(1986). *Mapping the dynamics of science and technology: Sociology of science in the real world*. London: MacMillan.
- Carley, K.(1993). Coding choices for textual analysis: A comparison of content analysis and map analysis. *Sociological Methodology*, 23, 75-126.
- Ding, Y., Chowdhury C. G., & Foo, S.(2001). Bibliometric cartography of information retrieval research by using co-word analysis. *Information Processing and Management*, 37(6), 817-842.
- Eagly, A. H(2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31(1), 1-12.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L.(2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834.
- Edge, D.(1979). Quantitative measures of communication in science: A critical review. *History of Science*, 17, 102-134.
- Freeman, L.(1979). Centrality in social networks conceptual clarification. *Social Networks*, 1(3), 215-239.
- Fujigaki, Y.(2002). Analysis on dynamics of research sub-domains in interdisciplinary field. *Scientometrics*, 54(1), 63-74.

- He, Q.(1999). Knowledge discovery through co-word analysis. *Library Trends*, 48(1), 133-159.
- Law, J. & Whittaker, J.(1992). Mapping acidification research: A test of the co-word method. *Scientometrics*, 23(3), 417-46
- Loden, M.(1985). *Feminine leadership*. New York: Times Books.
- Popping, R.(2000). *Computer-assisted text analysis*. London: Sage.
- Pritchard, A.(1969). Statistical bibliography or bibliometrics?. *Journal of Documentation*, 25(4), 348-350.
- Richard, L. H., Robert, C. G., & Gordon, J. C.(2002). *Leadership: Enhancing the lessons of experience*. Boston, Mass: McGraw-Hill.
- Rip, A. & Courtial, J. P.(1984). Co-word maps of biotechnology: An example of cognitive scientometrics. *Scientometrics*, 6(6), 381-400.
- Scott, J.(1991). *Social network analysis: A handbook*. London: Sage.
- van Emmerik, H., Wendt, H., & Euwema, M. C.(2009). Gender ratio, societal culture, and male and female leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 895-914.
- Wasserman, S. & Faust, K.(2008). *Social network analysis: Methods and applications(17th ed.)*. New York: Cambridge University Press.
- Yukl, G. A.(2006). *Leadership in organizations(6th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Yoon, B. G. & Park, Y. T.(2007). Development of new technology forecasting algorithm: Hybrid approach for morphology analysis and conjoint analysis of patent information. *IEEE Transactions on Engineering Management*. 54(3). 588-599.

Abstract

Research Trends of Female Leadership using Keyword Network Analysis

Sungmi, Woo*·Soyoung, Oh**

The purpose of this study is to examine the trends of female leadership research using keyword network analysis. To do this, 160 related researches were selected from the KCI list of Korean academic papers and 557 key words were extracted through refining of keyword. The main analysis method of this study is frequency analysis, co-keyword frequency analysis, degree centrality, closeness centrality, betweenness centrality, ego-centric network using keyword for analyzing the main concepts of research. Based on the analysis of keyword network analysis index, this study diagnoses the past and presence of female leadership research, and suggests future research direction. In contrast to increasing the interest in female leadership research, research trends on domestic female leadership have not been analyzed yet. Therefore the result of this study is a meaningful study because it provides a conceptual reference point that can grasp the current status of female leadership research and suggests implications for future research on female leadership.

Keywords : Female leadership, Keyword network analysis,
Research trend

* First Author : Ph. D. Student, Department of Education, Korea University
(adamas406@hanmail.net)

** Corresponding Author : Ph. D. Student, Department of Education, Korea
University(qxy79@korea.ac.kr)

노동시장 내 지체 및 뇌병변 장애여성의 건강변화 인식과 대처 전략에 관한 연구*

문영민**·박은영***·전지혜****

초 록

장애여성의 고용활성화를 위한 일부 연구가 수행되고 있으나, 실질적으로 장애여성의 고용유지 및 촉진을 위한 정책마련은 아직 미흡하다. 이에 본 연구는 장애여성의 고용을 확대하고 장기적으로 고용을 유지시키는 데 주요한 요인으로 건강에 초점을 두었다. 노동시장 내 장애여성은 어떠한 건강 변화를 경험하는지, 노동시장 내 장애여성은 자신의 건강변화와 노동환경에 어떻게 대처하는지를 알아보았다. 7명의 일하고 있는 지체 및 뇌병변 장애여성을 개별 면담하여 질적 연구를 수행하였다. 연구결과 일하는 장애여성은 악화되는 건강을 관리할 개인적, 사회적 지원 체계에 접근하지 못하고 홀로 분투하고 있었다. 장애여성의 특성과 욕구가 고려되지 않는 조직과 장애인고용정책의 현실을 지적하였으며, 그 상황에서 장애여성은 물려서있기, 혼자 이겨내기, 자원 찾기, 협상하기를 하면서 적극적으로 대응하고자 시도하고 있는 것으로 나타났다. 결론에서는 일하는 장애여성의 일-건강 양립방안에 대하여 정책적 실천적 방안을 논의하였다. 노동환경과 여성의 건강의 관계를 탐색한 측면에서 의의가 있는 논문이다.

주제어 : 장애여성, 노동, 건강인식, 대처전략, 노동과 건강의 관계,
장애인고용정책

* 본 논문은 2018년 한국장애인재단 논문지원사업의 지원을 받아 작성한 글을 수정 보완하여 작성되었음

** 제1저자: 서울대학교 사회복지학과 박사과정(saojungym@hanmail.net)

*** 연세대학교 사학과 박사과정(writedreams87@gmail.com)

**** 교신저자 : 인천대학교 사회복지학과 조교수(ikwwjh@hanmail.net)

I. 서론

1980년대 이후 ‘고용 영역에서의 평등’을 외친 1세대 장애인운동의 결과물로 1990년대에는 「장애인 고용 촉진 등에 관한 법」(現 「장애인고용촉진 및 직업재활법」)이 제정되었으며, 2000년대에는 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」(2007)이 제정되었고, 더 많은 장애인들이 고용현장으로 나가게 되었다. 그러나 이러한 고용 기회 확대와 고용 정책의 실질적인 주요 수혜자는 남성장애인이었으며, 장애여성들에 대한 고용 확대는 장애와 여성이라는 이중차별의 패러다임 속에서 남성장애인에 비하여 상대적으로 더디게 이루어졌다. 『2017년 장애인경제활동실태조사』에 따르면, 장애남성의 경제활동참가율이 49.5%, 고용률이 46.8%인데 비하여 장애여성의 경제활동참가율은 23.9%, 고용률은 22.4%로 장애남성의 절반에도 못 미치는 수준으로 나타났다. 같은 맥락에서 실업률 또한 장애남성 5.5%, 장애여성 6.3%로 장애여성이 더 높게 나타났다.

물론 이러한 장애여성의 낮은 고용률을 인지하고 최근에 장애여성의 고용확대를 위한 일부 정책적 연구가 수행되었다. 전기택·이선행·김영애(2017)는 장애여성의 실업 상황을 분석하고 실업률 감소를 위한 정책 방안을 제안하였으며, 안태희·김영애·이금진(2018)은 취업자, 구직자, 비경제활동인구로 구분하여 장애여성의 고용현실을 파악하였고 각 대상별 장애여성 고용활성화 대책을 연구하였다. 이러한 최근 연구들이 공단이나 연구소를 중심으로 장애여성 고용활성화를 위한 정책연구로서 진행된 반면, 2000년대 이후 개인 연구자들은 장애여성의 고용 결정요인이나 유지요인에 관심을 갖기 시작하면서 장애여성 고용활성화를 논하였다. 광지영(2010)은 장애여성의 노동시장 진입 및 유지 요인을, 박자경(2008)과 정병오(2010)는 여성장애인의 취업에 영향을 미치는 요인을, 조영길(2010)과 김세연·구인순·박자경(2012)은 장애여성의 취업 유지에 영향을 미치는 요인을 연구하였다. 즉 장애여성에 대한 노동시장 내의 이중차별을 인지한 개인연구자들은 어떤 요인이 장애여성의 취업과 취업유지에 영향을 미쳤는지 관심을 가진 것이었으며, 이후 장애여성의 고용의 질에도 관심을 갖게 되면서 장애여성에게 있어서 좋은 일자리 결정요인이 무엇인지 연구되기도 하였다(장숙, 김영애, 2015). 이러한 연구가 간헐적으로라도 계속되어 왔음에도 여전히 노동시장 내 장애여성의 지위는 취업 및 고용 유지 측면 모두에서 모두 열악한 상황이다. 국내에 마련된 장애인 고용정책을 살펴보면, 장애여성의 고용증진을 위한 별도의 정책을 찾아보기 어려우며, 장애인

적합직종 개발 사업에 있어서도 장애여성의 욕구를 별도로 고려하고 있지 않다(안태희 외, 2018 ; 심진예, 김용탁, 2015). 고용장려금제도에서 중증장애 여성 고용 시에 장애남성을 고용할 때보다 다소 높은 장려금을 지급하고 있는 정책이 마련된 정도이다.

사실 장애인 일자리가 양적으로 증가한 것에 비해 고용 현장에서 장애인 노동자가 경험하는 노동의 질적 측면은 개선되지 못하였으며, 장애여성의 경우 일자리의 양적 증가조차 미진한 상황이다. 비장애인과 다른 신체적 조건을 가진 장애인들은 그에 알맞은 노동환경과 직무가 필요하지만, 지금까지 장애인 고용정책은 적극적인 직무나 노동환경 개발까지 나아가기보다는, 이미 존재하는 직무에 장애인을 최대한 적응시키는 정도에 머물고 있는 듯하다. 이와 관련하여 선행연구에서는 장애여성의 노동환경과 노동의 질적 측면을 고려한 적합 직무의 개발이 중요하며, 장애여성의 욕구를 반영하는 것이 중요하다고 제안하였다(안태희 외, 2018 ; 전기택 외, 2017; 심진예 외 2015). 장애여성에게 노동 시간과 강도는 비장애인 노동자의 시간과 강도와는 달라야 할 필요가 있음을 서술하면서, 장애여성의 특수한 욕구를 반영한 노동환경 및 직무개발이 고려되어야 함을 강조하고 있는 것이다.

특히 장애여성의 특수한 욕구는 그들의 장애특성 및 건강상태와 밀접하게 관련된다. 장애여성들은 남성 장애인보다 빈곤하거나, 물리적 제약을 경험하기 쉬워 재활, 예방, 치료 등의 서비스를 제때 받지 못하는 상황인데(황보옥, 2011 ; 오화영, 2016), 이러한 건강상태는 장애여성이 선택할 수 있는 직업의 폭을 결정할 수도 있으며, 반대로 노동의 양과 질에 따라 객관적·주관적 건강상태가 변할 수도 있다. 건강이 업무에 지장을 준다고 답변한 장애여성의 비율이 장애남성에 비해 상당히 높다는 점도(장애여성 40.3%, 장애남성 23.5%) 이를 잘 증명하며, 특히 장애여성은 장애남성과 비교할 때 관절, 요통, 디스크 등 근골격계 질환을 경험할 확률이 2배 이상 높은 것으로 나타났다(한국장애인고용공단, 2018). Tighe(2001)도 신체적 물리적 장애를 가진 여성들은 만성피로, 수면부족 등의 건강 문제도 일상적으로 경험한다고 보고하였다. 그럼에도 불구하고 아직 장애여성의 노동 경험과 건강 변화 경험을 연결한 연구는 진행되지 않았다. 고용유지에 있어서 건강이 주요한 변수임을 발견하는 정도의 연구(안태희 외, 2018)가 수행되었을 뿐이다. 건강은 노동의 유지에 상당한 영향을 미치며, 장애여성은 장애와 여성이라는 특성으로 인하여 별도의 건강이슈를 경험할 수도 있다. 남성화된 노동시장, 비장애인 중심의 노동환경에서 장애여성의 취업률이 낮게 나타나고 고용을 유지하기 힘든 것은 장애여성이 독특하게 경험하는 건강 문제와 긴밀하게 연결되어 있을 것이다. 장애여성

의 고용 활성화 정책은 단순히 일자리의 양적 확대에 그쳐서는 안 되며 비장애인과 다른 장애인의 몸, 건강조건을 고려한 질적 제고가 필요하다.

이에 본 연구에서는 만성적 스트레스원으로 건강의 변화를 겪는 장애여성이 건강의 변화에 반응하여 어떠한 대처 전략을 사용하는지를 살펴보고, 이를 기반으로 하여 일하는 장애여성의 건강 증진을 위하여 어떠한 실천적, 정책적 개입이 필요한지 제안하고자 한다. 고용결정요인과 유지요인을 살펴보는 양적 연구로 수행된 기존 연구에서 한걸음 나아가, 현재 노동하고 있는 장애여성이 노동 현장에서 겪는 건강의 변화 경험과 그 속에서 장애인들이 어떻게 노동환경에 적응하고자 고군분투하고 있는지, 어떤 대응방식이나 전략을 선택하고 있는지 알아보고자 한다. 구체적으로 연구 문제는 “1) 노동시장 내 장애여성은 건강변화를 어떻게 인식하는가 2) 노동시장 내 장애여성은 자신의 건강변화와 노동환경에 어떻게 대처하는가”이다.

II. 문헌 고찰

1. 장애여성의 노동과 건강

장애여성들은 본인의 노동 동기 유무와 관계없이 사회적 배제 등으로 인해 노동시장에서 배제되고 있는 대표적인 인구 집단이다. 장애여성은 다른 비교 집단(비장애인, 장애남성)에 비해 사회적 배제와 빈곤을 가장 많이 경험하는 집단으로 보고되었고, 이는 경제적 자립을 이루지 못한데서 오는 바가 크다고 알려져 있다(배화옥, 김유경, 2009). 장애인의 노동에 영향을 미치는 요인들을 살펴본 많은 연구들에서 장애여성이 장애남성에 비해 취업을 할 확률이 낮으며(류정진, 나운환, 2006 ; 김재희, 2017), 취업을 한 경우에도 근로 지위가 남성보다 낮은 것으로 나타났다. 구체적으로는 장애여성이 비정규직이거나 임시노동자, 저임금일 비율이 장애남성보다 높게 나타났다(김세연 외, 2012 ; 광지영, 2013 ; 김재희, 2017). 또한 직무조정과 근무시간 조정 등에 있어서 배려를 받지 못한 비율도 장애남성보다 높고(김세연 외 2012), 장애남성에게서 유의미하게 영향을 미치는 고용서비스 등의 제도적 요인들에게서 유의미한 영향을 받지 못하는 것으로 나타났다(광지영, 2010). 또한 장애남성에 비해 임금도 낮게 나타났다(이재서, 백은령, 2008 ; 광지영, 2013). 이처럼 장애여성은 장애남성에 비해 노동시장에 진입하기가 더 어렵고, 일단 노동시장 안에

포섭된 이후에도 종사상 지위, 노동 치우가 낮을 가능성이 더 크게 나타나는 것이다.

노동시장 내에서 장애여성의 불평등한 지위를 설명하기 위해 장애여성의 노동시장 진입 및 유지 요인 등 노동시장 성과에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 하는 연구가 다수 진행되었다. 인구통계학적 변수들로는 연령(장숙 외, 2015 ; 이재서 외, 2008 ; 광지영, 2010 ; 김정아, 나운환, 김지민, 2013), 학력(류정진 외, 2006 ; 이재서 외, 2008), 배우자 유무(장숙 외, 2015 ; 광지영, 2010 ; 김정아 외, 2013)가 영향을 주는 것으로 나타났는데, 연령이 낮고, 학력이 높고, 배우자가 있는 경우 그렇지 않은 경우의 장애여성보다 노동시장 성과가 더 좋은 것으로 나타났다. 장애 관련 변수로는 장애유형, 장애기간, 장애정도가 영향을 주는 것으로 보고되었다. 구체적으로 신체외부장애인인 경우 신체내부장애, 정신장애인에 비해 취업률이 높고(김정아 외, 2013), 장애기간이 길고, 장애정도가 경할수록 취업 가능성이 높아지는 것으로 나타났다(광지영, 2010). 고용환경 요인의 경우 고용서비스 경험 변수가 노동시장 유지 요인이 된다고 보는 연구결과들이 제시되었으나(류정진 외 2006 ; 김정아 외, 2013), 고용환경 요인이 영향을 주지 못한다는 결과들도 제시되었다(광지영, 2010). 일자리 특성으로는 사업체규모가 크고, 근로복지가 좋고, 노조가 있으며, 근무시간 조정이 가능한 경우 장애여성의 취업 유지 기간이 길게 나타났다(장숙 외, 2015).

마지막으로 건강 변수들도 장애여성의 노동시장 성과에 영향을 미치는 주요한 변수로 소개되었다. 장애여성 노동자의 건강상태와 건강만족도는 장애남성보다 유의미하게 낮은 것으로 나타났다(광지영, 2013). 영향을 미치는 건강변수들로는 만성질환 유무(조민수, 2009 ; 김정아, 나운환, 김지민, 2013), 주관적 건강상태(정병오, 2010 ; 류정진, 나운환, 2006) 등이 보고되었는데, 만성질환이 있는 경우, 주관적 건강이 나쁜 경우 노동시장 성과가 낮은 것으로 나타났다. 따라서 장애여성의 불평등한 노동지위를 향상시키기 위해 장애여성의 건강 증진이 필요할 것으로 보인다.

이렇듯 ‘노동시장 성과’에 영향을 주는 요인들에 대한 탐구는 다수 이루어졌고, 그 중 건강상태가 노동시장 성과에 미치는 영향에 대해서도 연구자들이 관심을 가져 왔으나, 노동이 장애여성의 건강에 미치는 영향에 대해서는 면밀하게 연구되지 못하였다. 2017년 장애인고용패널조사에서 취업/미취업 장애인의 객관적 건강 상태(만성질환 유무) 및 주관적 건강상태를 조사한 결과, 미취업 장애인의 경우에는 장애남성과 장애여성의 건강상태에 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, 취업 장애인의 경우에는 장애여성이 장애남성보다 객관

적, 주관적 건강상태가 더 나쁜 것으로 드러났다(한국장애인고용공단, 2018). 즉 장애여성은 취업을 한 경우 장애남성에 비해 건강이 유의미하게 나빠진다는 것이다. 그러나 대부분의 연구들은 취업 여부에는 관심을 두지 않은 채, 일반적으로 장애여성이 장애남성보다 건강상태가 나쁘다는 사실에만 주목할 뿐, 왜 취업한 장애여성이 노동 현장의 어떤 상황과 맥락에서 건강상태가 더 취약해질 수밖에 없는가를 다루지는 않았다.

곽지영(2013)은 장애여성 노동자의 노동시장성과와 건강의 관계를 탐구하며, 장애여성이 겪는 노동현장에서의 불평등이 건강의 불평등으로 이어진다는 연구 결과를 보고하였다. 장애여성 노동자의 비정규직 비율, 임시노동자 비율이 장애남성보다 높았고, 월평균 임금이나 사업체 노동자수도 장애남성에 비해 낮았다. 장애여성 노동자의 노동시장 성과가 장애남성에 비해 현저히 낮아 장애여성의 불평등한 노동지위가 불평등한 건강으로 이어진다는 사실을 보여주고 있다. 특히 장애여성 노동자의 경우 고용계약을 한 관계에서 만성질환 수가 고용계약을 하지 않은 관계보다 더 많게 나타났는데, 이는 장애여성의 의료기관 접근성의 문제로 설명 가능하다. 노동을 통해 소득이 증가하였지만, 휴가 및 대체인력 제공 등 의료 서비스 이용이 제한되기 때문에 노동이 오히려 건강에 악영향을 미치는 것이다. 따라서 장애여성을 위한 취업 지원 등 경제적인 대책을 마련함과 동시에, 비경제적인 접근장벽을 완화시킬 필요가 있다(신자은, 2013).

장애인의 노동권을 주장하는데 있어 노동 환경의 변화 등 질적 변화를 꾀할 필요가 있으며, 건강과 의료 문제를 비롯한 다양한 주제에 대한 연구와 정책 영역에서도 이제 ‘노동하는 존재’로서의 장애인을 상정할 필요가 있다. 특히 노동 현장에서 차별을 더욱 경험하고, 만성질환 등의 건강 문제를 보유할 확률이 더 높은 장애여성들이 사회적 참여를 지속할 수 있도록 취업 자체로 경제적 장벽을 허무는 일 뿐 아니라 건강을 지원할 수 있는 다양한 지원제도가 마련될 필요가 크다. 이에 본 연구에서는 노동으로 인한 장애여성의 건강 변화와 건강 변화로 인해 생기는 필요에 대응하는 장애여성들의 적극적 대응 전략을 탐색해보고자 한다.

2. 만성적 스트레스원으로서의 건강문제와 대처전략

Courbasson et al(2002)는 대처(coping)를 “어렵거나 스트레스가 많은 상황의 영향을 줄이려는 노력”으로 정의한다. 선행 연구에 따르면 장애남성에

비해 취약한 건강상태를 경험하기 쉬운 장애여성들은 건강의 변화를 일종의 스트레스 상황으로 받아들이게 되기 쉽다. 장애여성이 건강의 변화로 겪는 스트레스 상황은 일시적으로 겪거나, 시간의 제한이 있는 것이 아니다. 권복순과 박현숙(2005)에 의하면 장애여성의 스트레스 요인으로서의 신체적 문제는 정신건강 문제와 밀접한 연관이 있다. 이러한 스트레스에 맞서 장애여성은 만성적인 스트레스 상황에 맞서 다양한 대응 전략을 활용할 것으로 보인다.

국내 문헌에서는 건강 문제라는 스트레스 상황을 맞닥뜨린 장애여성이 어떠한 대처전략을 활용하는지 거의 논의 되지 않았으나, 장애 혹은 만성질환을 가진 여성의 건강 문제를 다룬 국외 연구에서 그 반응 양상들을 간접적으로 확인할 수 있다. 섬유근통 증후군(fibromyalgia syndrome)을 가진 여성의 직장 경험을 다룬 Crooks et al(2008)의 연구에서, 연구참여자들은 평상시에 스스로를 장애인이라고 인식하지 않지만, 직장에서 물리적인 제약을 경험하며 제한적으로 장애인으로 스스로를 정체화하고 있었다. 이들은 직장에서 “정상인으로 보이기 위해” 과도하게 업무를 맡는다고 언급하였다. 다발성 만성질환자의 일 경험을 다룬 Townsend et al(2006)의 연구에서도 역시 만성질환자들은 가치 있는 사회적 역할, 일관된 정체성의 유지를 위하여, 건강 문제가 나타났을 때 근본적으로 건강 문제를 해결하기보다 증상을 막는 것에만 주로 관심을 기울인다고 보고하였다. Tighe(2001)는 물리적 장애를 가진 여성들에게 건강의 의미가 무엇인지를 질적 연구를 통해 확인하고자 하였다. 연구참여자들은 일을 하고 난 후 기진맥진하고, 짜증이나 피로를 경험하고, 하루에 10-11시간 수면을 취해야 하는 등 일상적인 건강 문제를 겪고 있었고, 혼자서 병원 진료를 받기 힘든 경우 병원에서 진료를 거부당하는 등의 상황을 경험하였다. 따라서 이들은 건강 문제를 해결하기 위해 지역사회에서 접근 가능한 병원을 개인적으로 찾는 등의 전략을 활용하는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구방법

본 연구에서는 일하는 장애여성들이 건강 변화에 대해 어떻게 느끼고 그에 어떻게 대처하는지 파악하고자 질적 연구방법론을 사용하였다. 질적 연구방법론을 사용한 이유는 첫째, 지금까지 장애인의 건강 문제를 다룬 문헌들이 장애

인의 건강에 미치는 변수들을 파악하는 양적 연구로 진행되었기 때문이다. 하지만 이렇게 양적 연구를 통한 변수들의 관계를 파악하는 것만으로는 장애여성의 건강 변화 인식과 그 대처 전략을 파악하기 어렵다고 판단하였다. 둘째, 장애여성의 건강 변화 인식과 그 대처 전략을 파악하기 위해서는 연구참여자들이 경험한 그 '이면'으로 들어가 경험의 의미를 파악하여야 하기 때문이다. 질적 연구는 자료를 해체·추상화·개념화하는 한편, 이들을 연관 짓고 해석하는 과정을 통해 연구참여자들의 '이면'으로 들어가 '의미'를 파악할 수 있게 한다(김인숙, 2016:47-48). 마지막으로 연구참여자 표본 확보가 어렵다는 것도 하나의 이유가 되었다. 본 연구는 노동하는 장애여성의 표본 집단을 30-40대 장애여성 중에서도 지체, 뇌병변 장애인으로 한정하였다. 한국장애인고용공단의 2017년 한국장애인고용실태조사 2차 웨이브 1차 조사에 따르면 30-40대 장애여성 중 지체, 뇌병변 장애인은 347명이며, 이에 일반적인 양적 방법론을 사용하기에는 표본이 부족하다고 판단하였다.

연구문제를 탐색하기 위하여 질적 연구방법론 중 지오르지(Giorgi) 현상학적 방법론을 사용하였다. 현상학은 세계와 인간이 독립적으로 존재하기보다 서로 엉켜있다고 본다. 현상학에서는 인간의 의식으로 경험되는 세계를 탐구한다(김인숙, 2016). 이에, 현상학은 장애여성이 자신의 경험하는 건강변화와 그 대응 과정을 어떻게 의미화하는지 살피는 데에 적절한 방법론이라고 판단하였다. 후설(Husserl, E)이 시작한 현상학적 연구방법은 어떤 선입견도 없이 탐구하며 “사태 그 자체로” 파악해야 함을 강조한다. 지오르지(Giorgi, A)는 후설 현상학의 현상의 본질을 탐구한다는 정신을 발전시켜, 기술적 현상학(Descriptive Phenomenology) 방법론을 개발하였다. 지오르지의 기술적 현상학은 현상에 대한 연구자의 해석보다 연구참여자의 경험 기술에 중점을 둔다. 지오르지는 연구참여자에 대한 심층면접을 실시하고 그 녹취록을 자료로 하여 분석을 실시한다. 즉 이 방식은 연구참여자들의 언어로 기술된 경험의 의미 단위들을 분석하여 파악된 현상의 본질구조를 파악하고 재기술하는 방법론이다(성영모, 2014 ; 이남인, 2014).

2. 연구참여자 선정

본 연구는 직장에 다니는 30-40대 1-2급 뇌병변/지체 장애여성들을 연구참여자로 선정하였다. 30-40대를 선정한 이유는 직장생활을 한 지 최소 5년 이상이어야, 그에 따른 건강 변화를 경험할 가능성이 커지기 때문이다. 또한

중증 뇌병변/지체 장애유형을 선택한 이유는, 비장애인들과 신체적 특성의 차이가 크기 때문에 같은 노동환경에서 건강 문제를 다양하게 경험할 확률이 높다고 판단했기 때문이다. 이를 위해 장애인이 다수 활동하는 카페나 SNS에 모집공고를 내거나, 지인의 소개를 통한 눈덩이표집으로 연구참여자를 모집하였다.

장애인등록법상 장애인으로 등록된 7명의 1-2급 지체/뇌병변 장애여성들을 인터뷰하였으며, 공동인터뷰에 참여한 두 명을 제외하고는, 모두 개별 면담으로 진행하였다. WHO(2011)에 의하면 장애인들이 가장 많이 경험하는 건강 문제는 관절염과 척추 문제였는데, 이에 연구참여자 선정 시 특히 관절이나 척추 관절 질병 등 근골격계 문제를 가진 장애여성으로 연구참여자를 제한하였다.

선정된 연구참여자의 직업 및 일반사항은 <표 1>과 같다. 연구참여자는 총 7인으로, 지체장애인 4명과 뇌병변장애인 3명이었다. 장애 정도로는 1급이 5명, 2급이 2명으로 모두 중증에 해당되었으며, 연령대는 30대가 5명, 40대가 2명이었다. 이 중 뇌병변장애인 3명은 모두 장애인 관련 단체에서 활동가로 근무 중이었으며, 지체장애인 4명은 연구원, 공무원, 디자이너 등으로 다양한 직업군에 종사하고 있었다.

<표 1> 연구참여자의 일반적 특성

참여자	장애유형	장애등급	연령	직업	근속년수 (현재/총 근속)
A	뇌병변	1	46	장애인단체 활동가	5개월/13년 5개월
B	뇌병변	2	46	장애인단체 활동가	6년/10년
C	지체	2	34	연구원	1년8개월/4년
D	지체	1	34	공무원	7년10개월/7년10개월
E	지체	1	39	디자이너	4년/9년
F	뇌병변	1	37	장애인단체 활동가	2년/12년
G	지체	1	37	공무원	5년/9년

3. 자료수집 및 분석 과정

현상학은 연구참여자의 관점으로 체험을 기술하고자 하였다. 따라서 자료수집은 심층인터뷰를 통해 진행하였으며, 서로 친밀한 관계인 참여자 C와 D를 함께 인터뷰한 것을 제외하고는 모두 개별 면담으로 진행하였다. 이를 통해

노동을 통해 경제생활과 사회생활을 유지하는 연구참여자들에게 건강 변화가 어떤 의미이며, 그들이 건강변화에 어떻게 대처하고 있는지 파악하고자 하였다. 면담은 주로 연구참여자의 직장이나 거기서 가까운 카페에서 이루어졌으며, 한 회기당 1시간에서 1시간 30분 정도 걸렸다. 면담은 연구자 1인 혹은 2인이 진행하였다.

자료 분석 과정은 지오르지가 제시한 방식을 따랐다. 인터뷰 자료를 전사한 후 분석에 활용하였다. 우선 자료 전체를 읽어 자료의 총체적인 의미를 파악하였다. 그 다음에는 다양한 의미단위들을 구별해내기 위해 더 천천히 여러 차례 읽었다. 그 과정을 통해 중복되는 의미단위들을 묶어내어 전체적인 의미와의 관련성 속에서 그것들의 의미를 파악하되, 이를 연구참여자의 언어를 사용하여 기술해보았다. 그 후에는 연구참여자의 언어로 표현된 의미단위들을 다시 반성적인 자유변경의 과정을 통해 현상학적 관점으로 재구성된 언어로 바꾸어 나갔다. 이러한 과정을 통해 드러난 현상의 본질과 의미단위들을 결과로 분석하였고, 연구참여자 번호와 전사자료 번호를 기재하였다.

4. 연구의 엄격성과 연구참여자에 대한 윤리적 고려

질적 연구에서의 엄격성은 양적 연구와 같이 수치화되어 나타나는 것이 아니라, 타당성을 확보하기 위한 다양한 전략들로 구성된다. Creswell(2013)은 질적 연구에서 타당성을 확보할 수 있는 여덟 가지 전략을 제안하며 이 중 두 가지 이상을 수행할 것을 제안하였는데 본 연구에서는 ‘동료 검토 및 보고’, ‘반대의 사례 분석’ 두 가지 전략을 수행하였다. 본 연구는 사회복지학과, 사회학을 공부하는 연구자 세 명이 함께 수행하며 인터뷰를 진행하였고 분석을 진행할 때마다 상대 연구자의 의견을 충분히 반영하여 재구성하였다. 또한 ‘반대의 사례 분석’의 경우 노동을 하며 건강이 좋아진 연구참여자, 소극적 전략을 사용하는 사례들 뿐 아니라 적극적인 대처 전략을 사용하는 사례를 함께 분석하여 독자들이 ‘전이 가능한 결정’을 내릴 수 있도록 하였다.

질적 연구를 수행할 때는 무엇보다 연구참여자에 대한 윤리적 고려가 세밀하게 이루어져야 한다. 이에 연구자들은 면접 전에 각 참여자들에게 연구의 목적과 필요성에 대해 설명한 후, 그들에게 연구참여동의서를 받았다. 또한 건강정보 등 민감한 개인정보를 보호하기 위해 참여자들의 익명성을 약속했으며, 참여자들에게 답하기 원하지 않는 질문에 대해서는 대답하지 않을 권리가 있음을 명시적으로 알려주었다. 연구자들은 이와 더불어, 연구 진행 과정에서

나온 정보들은 연구 외의 목적으로 사용하지 않을 것과, 연구 결과를 참여자들과 공유할 것을 약속하였다.

IV. 연구 결과

1. 일하는 장애여성의 건강 변화

1) 일을 하며 챙기게 된 몸, 그러나 악화되는 건강

(1) 일을 하며 챙기게 된 건강

선행연구에서 살펴본 것처럼 장애인이 의료서비스를 제대로 받지 못하는 가장 큰 이유는 경제적 문제와 접근성의 문제이다. 그래서 일을 하기 시작하며 소득을 얻고, 사회생활을 통해 각종 의료 서비스에의 접근성 문제를 다소 해결한 연구참여자들은 좀 더 건강을 챙길 수 있게 된다.

참여자: 직장생활하기 전에는 거의 치료를 못 받았어요. 제가 흔히 말하는 재가장애인이어서, 밖에 나오기 어려워서 병원을 자주 갈 수가 없었어요. 아파도 집에서 나오기 어려우니까. 그래서 건강이 좋지 않았어요. 맨날 좀 잔병, 잔병치레가 많았어요. 근데 일을 하고 사회활동을 하다 보니까 스스로 건강을 좀 챙기는 편인 거 같아요.

면담자1: 일하고 독립하면서 오히려?

참여자: 그러니까 병원도 쉽게 갈 수 있으니까.

면담자1: 활동지원인 쓰시면서?

참여자: 네네네. [연구참여자 F - p 3]

연구참여자 F는 재가장애인으로서 지내다 20대에 자립생활을 시작하였으며, 장애인 단체의 활동가 일을 자립생활과 함께 시작하면서 건강을 좀 더 챙기게 되었다고 언급하였다. 자립생활을 시작하며 활동지원인의 지원을 받아 병원에 자주 갈 수 있게 되었고, 사회활동을 시작하며 ‘스스로’ 건강에 대한 자각이 커져 건강을 조금 더 신경 쓰게 되었기 때문이다.

면담자 : 선생님은 오히려 건강이 좋아지셨다고 느끼시는 편이시네요?

참여자 : 회사가 가까우니까 지치는 게 덜하고, 생활이 훨씬 규칙적이에요. 지금은 다섯 시 반쯤 일어나서 따로 공부할 거 공부하면서 여섯시 반에 나가거든요. 그러니까 엄청, 그리고 열시 열한시쯤 잔단 말이에요. 일찍 자고 일찍 일어나요. 그러니까 제가 부지런한 사람이 된 느낌이 좋아가지고 일찍 자고 일찍 일어나요. [연구참여자 E - p 5]

연구참여자 E는 일을 시작하며 오히려 건강이 좋아지게 되었다고 이야기하였다. 직장생활을 하며 ‘일찍 일어나고 일찍 자는’ 등 생활이 규칙적으로 변화하였기 때문이다. 특히 현재 근무하는 회사로 이직하게 되며 회사가 가까워져 이전 직장보다 스트레스를 덜 받게 되며 좀 더 건강해지고, 건강을 조금 더 챙기게 되었다고 언급하였다. 이렇듯 연구참여자들은 직장생활을 시작하며 건강을 더 챙기고, 의료 접근성이 더 나아지며 건강을 관리하기 더 좋은 조건에 놓이게 된다. 그러나 실제로 이 두 연구참여자와는 달리 대부분의 연구참여자들은 장기근속을 통해 건강이 나빠졌다고 보고하였다. 나아진 접근성에도 불구하고 실제로 직장생활을 하며 건강 관리를 지속하기 노력치 않기 때문이다.

(2) 과도한 노동시간으로 망가지는 건강

연구참여자들은 다양한 건강 문제를 경험하고 있었다. 연구참여자들 모두가 주로 같은 자리에 앉아서 업무를 진행하는 사무직 노동자이기 때문에, 오랜 시간 앉아있어서 생기는 허리와 어깨 통증, 피로, 이로 인한 두통과 탈모 문제 등을 경험하고 있었다. 30-40대인 연구참여자들은 대체로 5년 이상 장기간 근속했기 때문에 근속연수에 따라 현재 중간관리자의 직책을 맡고 있는 경우가 많았다. 그러다 보니 업무량이 많고 자리를 비우기 힘들어 건강 문제는 대체로 악화되고 있었다.

참여자 : 나도 추가 근무 많이 하는 편인데 나는 초과 근무 해도 상관없는 게 상사가 불합리 한 일을 시켜서 초과 근무를 한다거나 아니면 상사가 집에 안가서 내 할 일이 없는데 남아 있는 게 아니라 내 할 일이 남아 있는 거기 때문에 나는 초과 근무하는 것에 대해서는 큰 불만은 없어. 나는 몸이 힘든 거지. 아무래도 연차가 쌓이니까 아무래도 나는 조금 더 많은 것을 요구하다 보니까. 근데 아무래도 그렇게 하다보면 허리도 더 아프고. [연구참여자 D - p 3]

면담자 : 따로 치료를 받으신 적은 있나요

참여자 : 그거는 직장이 매일 있잖아요. 옛날에 다닌 적 있었는데 직장에 오니까 그게 눈치도 보이고 그런 게 있더라고요. 갔다 오고 업무도 밀려있고 야근을 해야 되고. 병원을 간다는 게 쉽지는 않아요.

면담자 : 업무 문제도 있으시고 하셔서요?

참여자 : 시간이 없어요. 일단은 시간도 없고 직장인이잖아요. 고용관계 그런 거. 눈치가 보인다고 해야 하나.

면담자 : 저는 이렇게 장애인 관련된 곳에서 일하면 조금 더 장애 때문에 갖게 된 질병이나 이런 거 병원에 더 잘 가게 해주시고 이럴 거라고 생각하는데, 그러시진 않나요?

참여자 : 갔다 오긴 했는데 갔다 와도 업무는 누가 해주진 않잖아요. 갔다 오면 야근해야 하고, 갔다 오는데 조금 눈치도 보이고, 눈치가 보인다. 그러니까 그게 한 두 번은 한두 번인 거잖아요. 근데 이게 계속. 그걸 좋아하는 사람은 없잖아요. 관리자니까는, 다른 직원도 약간 그런 게. [연구참여자 B - p 7]

연구참여자 D는 현재 직장에 약 8년째 근무 중으로, 회사 내 프로젝트를 담당하는 중간관리자의 역할을 수행하고 있다. 불합리하게 상사에게 일을 맡아 초과근무나 야근을 해야 하는 일은 없지만, 중간관리자가 되면서 늘어난 업무량을 감당하기 위해 더 많은 시간, 더 높은 밀도로 업무를 진행해야 하는 상황을 설명하였다. 이 때문에 허리 통증을 더욱 느끼는 등 건강의 악화를 경험하게 된다는 것이다. 또 연구참여자 B는 장애인 단체에서 중간관리자로 일하고 있다. 장애인 단체의 특성상 건강 문제에 대해 노동자를 더 배려해주는 편이기는 하나, 병원 진료 등으로 외출을 하고 온 경우 불가피하게 초과 근무를 해야 하는 상황이므로 진료를 받고 오기 어렵다고 언급하였다. 상사의 강요나 관습 때문이 아니라 중간관리자로서 맡은 업무를 모두 수행해야 하는 현실적 필요 때문에 초과근무를 하게 되면서 어쩔 수 없이 건강 관리 시간을 포기할 수밖에 없다는 것이다.

(3) 비장애인과 같은 성과내기 위해 건강을 포기함

근속연수가 쌓이며 자의로 더 많은 일을 맡게 면서 건강의 변화를 경험하는 연구참여자가 있는 한편, 직장 내에서 비장애인과 같은 퍼포먼스를 내기 위해 더 많은 업무를 담당하고 무리하여 건강의 변화를 경험하게 되기도 하였다.

참여자 : 스트레스가 조금 있는 것 같아요. 컨디션이 안 좋잖아요, 그러면은 안 좋은 컨디션으로 일 하는데, 비장애인처럼 성과를 내길 바랄 때? 그럴 때가 많잖아요. 일하다 보면. 장애인은 또 뭐 그렇잖아요. 나도 할 수 있다고. 그러잖아요. (웃음) 나도 똑같이 할 수 있다고 자존심 부리잖아요. 그럴 때 약간 스트레스가 있어요. 아니, 기본적으로 조건이 다른데. 같은 성과를 내야하며. 똑같이. 솔직히 한 100이라는 성과를 내려면 장애인들은 더 많은 노력이 투입되는데, 그걸 모르잖아요, 회사는. 그런 걸 느낄 때 스트레스가 와가지고. 조금, 그럴 때마다 아 직장생활 어떻게 해야 되지? 그냥 조금 내려놔야하나? 포기해야 되나? 그런 생각을 많이 하는 상황이, 스스로. [연구참여자 G - p 7]

면담자 : 장애인이라 몸이 더 상한다는 말씀이신가요?

참여자 : 왜냐하면 내가 1.2 일을 해야지, 어쩔 수 없잖아. 나 때문에 사람들이 나를 도와주니까. 나의 가치를 증명해야지, 이렇게 말하면 넌 그렇게 말하면 안 된다고 하지만. 이거는 그냥 사업주 입장에서 내가 만약 1만을 일하려고 했다면 계속 고용을 안 하는 게 좋겠죠. 돈이 같으면 1.2를 일하는 사람이 이득이니까. [연구참여자 E - p 8]

연구참여자 G와 E는 본인에게 명시적으로 강요된 것은 아니지만, 비장애인과 같은 성과를 내기 위해 노력하게 되고 이 때문에 ‘몸이 상하게’ 되었다고 이야기하였다. 연구참여자 G는 ‘다른 몸’으로 비장애인과 같은 성과를 내기 위해 더 많은 노력을 투입하게 되고, 이 때문에 스트레스를 받게 된다고 이야기하였다. 연구참여자 E는 ‘자신의 가치를 증명하기 위해’ 비장애인보다 1.2배 더 많이 일한다고 언급하였다. 이들은 자의로 비장애인과 같은(혹은 더 나은) 성과를 내기 위해 일을 한다고 언급하고 있지만, 이는 장애인으로서의 몸의 차이를 인정하지 않고, 비장애인과 같은 성과를 기대하는 직장의 분위기와 무관하지 않은 것이다.

2) 장애여성에게 높은 병원의 문턱

(1) 비장애인 중심의 의료 시스템

연구참여자들은 다양한 건강문제를 경험하므로, 이를 위해 병원 진료 등 의료 서비스를 받아야 한다. 그러나 병원은 연구참여자들이 접근하기에 다양한 측면에서 문턱이 높은 곳이었다. 그 중 가장 큰 이유는 병원의 의료 시스템들이 비장애인 중심으로 구성되어 있기 때문이다.

귀찮은 것도 귀찮지만, 기계들이 비장애인 중심으로 되어 있다 보니까 저는 엑스레이 찍을 때 그 침대에 거기 누워있는 게 너무 불안한 거 같아요. 저는 몸에 강직이 와가지고 거기 좁은, 그 폭도 좁잖아요. 거기 누워있는 게 참 불안해요. 보통은 보호자도 옆에 있지 못하게 해요. 혼자 거기 누워있으면 진짜 떨어질까봐, 그 불안이 되게 심하고. 그거 검사 자체가 너무 비장애 중심으로 되어있다 보니까 좀 제 몸에 안 맞는 게 너무 많아요. [연구참여자 F - p 6]

중증의 뇌병변 장애를 가지고 있는 연구참여자 F는 검사와 입원 과정에서 겪은 비장애인 중심적인 진료 경험을 묘사하였다. 엑스레이 등 의료 기기들은 장애인의 몸에 맞지 않게 구성되어 있다. 또한 입원을 한 경우 강직이 오는 장애인이 이용하기 좁고 불편한 병원 침대에 누워있어야 해 불안감이 심하다고 이야기하였다. 이렇게 비장애인 중심으로 구성되어 장애인이 이용하기 어려운 병원의 물리적 환경은, 연구참여자들이 병원 진료가 필요한 경우에도 병원에 가는 것을 망설이게 만들어 연구참여자들이 건강 관리를 어렵게 만드는 원인이 되고 있다.

(2) 진료의 주체로 인정받지 못함

물리적인 환경뿐만 아니라 병원 의료진들의 장애인에 대한 태도도 연구참여자들의 건강 관리를 저해하는 하나의 원인이 된다. 중증의 장애를 가진 연구참여자들은 활동지원인의 도움을 받아 병원 진료를 받아야 한다. 장애인 환자와 상호작용 경험이 없는 의료진들은 진단에 필요한 대화를 환자에게 직접 물어보는 것이 아니라, 동행한 활동지원인에게 질문하는 경우가 많았다. 이 과정에서 연구참여자들은 진료의 주체로 인정받지 못하는 경험을 하게 된다.

면담자 : 병원에서 의사랑 어떻게 상호작용하시는지. 치료 받을 때 어떠신지.

참여자 : 주로 활동보조인하고 의사소통보조를 받아서 얘기해요.

면담자 : 그때 어떤 얘기 주로 하세요?

참여자 : 의사마다 달라요. 괜찮은 의사는 저한테 직접 얘기하고 물어보는데 어떤 의사는 활동보조인에게 물어봐요. [연구참여자 A - p 6-7]

참여자 : 네. 검사하는 치과도 그렇고. 웬만큼 아프게 돼야 가게 돼요. 그리고 또 활동지원인이 같이 동행을 하다 보니까, 그러니까 활동지원사가 내 보호자가 아니잖아요. 활동보조인이 내 보호자는 아니잖아요. 내 보호자가 아닌데, 그냥 간호사나 의사는 다 내 보호자처럼 모두 다 활동보조인이 설명(하게) 하고

면담자1: 다른 분도 그 말씀하시더라고요.

면담자2: 너무 중요한 이슈인데.

참여자: 근데 활동보조인이 평생 있을 것도 아니고 언젠간 그만둘 사람인데, 내 모든 걸 다 알고 있지는 않잖아요? [연구참여자 F - p 7]

연구참여자 A와 F는 상당한 언어장애를 동반하고 있다. 연구참여자 A는 병원에서 활동지원인의 ‘보조’를 받아 이야기를 하게 되는데, 본인과 직접 대화하는 의사가 있는 한편 활동지원인에게 질문하는 의사가 있다고 이야기하였다. 연구참여자 F는 활동지원인이 자신의 ‘보호자’가 아님에도 불구하고, 의료인들이 자신에 대한 정보를 활동지원인에게 질문하고 설명하게 하여 의료 서비스에서의 주체성을 침해당한 경험을 언급하였다.

참여자: 예. 가봤죠, 여러 번. 생리불순 때문에 가본 적도 있고, 그거 때문에 병원에 여러 번 가본 적이 있었어요. 여러 번 가본 적이 있는데, 언제 한 번 여성병원, 여성전문병원 가본 적이 있었는데, 너무 마인드가 진짜 최악이었던 거예요.

면담자1: 왜요?

참여자: 이럴 바에야 여성전문병원 올 필요가 없다고 생각이 들었어요. 엄청 불친절했고, 그리고 보통은 진료실에 활동보조인을 들어오게 하는 건 거의 없었거든요. 그 전에 한두 군데를 가본 적이 있는데, 대학병원에서는 한 번도 활동보조인을 진료실에 들어오게 한 적이 없었어요. 근데 여성병원에서는 활동보조인을 진료실에 들어오게 해가지고 다리를 잡게 하더라고요. [연구참여자 F - pp 7-8]

연구참여자 F는 특히 병원에서 장애여성으로 겪은 불쾌한 경험에 대해서도 언급했다. 한 여성전문병원에서는 한 번도 진료실에 활동지원인이 동반한 적이 없는데, 한 여성병원에서 검진을 받을 때 활동지원인을 진료실에 들어오게 해 ‘다리를 잡게’ 한 것이다. 연구참여자 F는 이 때의 경험을 ‘최악’의 경험으로 꼽으며, 이 이후 심하게 아프지 않으면 병원에 가지 않고 버티게 되었다고 응답하였다. 비장애인 중심으로 구성된 병원의 물리적 환경과 의료진의 이해 부족은 연구참여자들을 병원에서 멀어지게 하며, 이는 장애여성의 건강을 더욱 더 악화시킨다.

3) 건강 정보를 나눌 동료의 부재

(1) 직장 내에서의 건강 경험 공유의 어려움

많은 사람들은 병원 이외에도 직장 내외에 다양한 네트워크를 통해 건강 정보를 주고받는다. 그러나 연구참여자들은 직장 내에서 건강 경험을 공유하는 것이 어렵다고 보고하였다. 그 이유 중 하나는 연구참여자들이 30-40대 또래 비장애인 동료들과 다른 생애주기 과업을 경험하고 있기 때문이다.

참여자 : 일단은 대부분의 여자들이 사이클이 결혼 출산 육아 이렇게 되잖아요. 직장
에서. 그러면 대부분의 그런 과정을 거치는데, 비혼 장애 여자는 그런 과정
을 안 겪었잖아요. 그러니까 성만 여성인 편이지 거의 남성과 같단 말이죠.
(생활 패턴 같은 게) 네. 근데 회사에서는, 그렇다고 남자 직원처럼 막 똑같
이 생각하지도 않고. 좀 제3의? 제3의 근로자이기도 하고. [연구참여자 G -
p 5]

현재 비혼인 연구참여자 G는 직장에서 또래의 비장애인 동료들이 대체로 결혼-출산-육아를 경험하고 있는 반면, 자신은 그러한 과정을 겪지 않기 때문에 동료들과 경험을 공유하기 어렵다고 언급하였다. 연구참여자 G는 직장 내에서 생활 패턴 등에서 성인 여성이 아니라 남성과 비슷하다고 간주되지만, 그렇다고 남성 직원과 같은 대우를 받거나, 이들과 건강 경험을 공유하기도 어려운 일이다. 연구참여자 G는 본인이 직장에서 ‘제 3의 근로자’로 위치하고 있다고 언급하고 있다.

면담자 : 선생님의 건강문제를 같이 일하시는 분들과 얘기해보신 적도 있나요?

참여자 : 네.

면담자 : 얘기 자주 하세요?

참여자 : 아니요.

면담자 : 하실 때는 어떤 말이 오가요?

참여자 : 아무래도 같이 일하는 분이 남성이고 장애명도 다르고 하니까 자주 얘기는 못해요. [연구참여자 A - p 3]

참여자 : 회사 집단은 요가를 한다고 하더라고. 내가 허리 아픈 것과 그들이 아픈 것은 다르기 때문에 거의 내 얘기는 안 하는 거 같아. [연구참여자 C - p 7]

장애여성인 연구참여자들이 건강 문제를 회사에서 공유하기 어려운 이유는 ‘장애’와 ‘여성’이라는 특성이 모두 중요하게 작용하기 때문이다. 연구참여자 A는 장애인 단체의 활동가로 장애를 가진 동료와 상호작용이 많은 편이지만, 직장 내에 같이 일하는 동료가 남성이기 때문에 건강 문제를 자주 이야기하기는 어렵다고 이야기하였다. 일반 직장에서 비장애인 동료와 상호작용이 많은 연구참여자 C는 똑같이 허리 통증에 관해 대화한다고 하더라도 장애인인 ‘내가 아픈 것과 그들이 아픈 것은 다르기 때문’에 자신은 건강에 대한 이야기에 거의 참여하지 않게 된다고 언급하였다. 연구참여자들은 ‘여성’으로 그리고 비장애인 동료들과는 다른 건강 상태를 다르게 경험하기 때문에, 하루 대부분을 보내는 직장 내에서도 건강 경험을 공유하기가 어려운 것이다.

(2) 일하는 장애여성 선배의 부재

직장 내에서 얻기 힘든 건강 정보를 직장 외의 네트워크를 통해 얻을 수도 있다. 같은 장애를 가진, 일을 하는 동료와의 교류를 통해 건강 관리 방법에 대한 정보를 얻을 수도 있고, 선배 장애인의 건강 변화, 노화 등을 관찰하며 자신의 건강을 관리해 나갈 방법에 대해서 고민할 수도 있다.

면담자2 : 같이 건강 관련 이야기를 나누시거나, 선생님보다 나이 드신 분들을 보면서, 내가 10년 후면 건강이 저렇게 변할 수도 있으니 어떻게 해야겠다는 생각도 하시나요?

참여자 : 아무래도 제가 여기 이 바닥에 거의 20년 가까이 있다 보니까, 이 쪽에 거의 20년 가까이 있다 보니까, 사람들 늙어가는 걸 많이 보게 돼요. 뭐, 같이 활동했던 장애여성 언니가 예전에는 혼자 할 수 있었던 거를 뭐 이제는 못하게 되고.

면담자1 : 그런 걸 많이 보시는군요.

참여자 : 예. 그런 걸 많이 보게 되는 건 있죠.

면담자1 : 그걸 보시면 어떤 생각이 드세요?

참여자 : 마음이 착잡하죠. 건강이 많이 나빠지는 것도 많이 보게 돼요. [연구참여자 F - p 7]

장애인 단체에서 일하는 연구참여자 F의 경우 비슷한 장애를 가진 장애여성 선배들이 ‘늙어가는 것’을 보며 자신의 건강에 대해 돌아보게 된다고 언급하였다. 같이 활동하던 언니가 ‘예전에는 혼자 할 수 있던 것을 못하게 되는’ 경험

을 보며 마음이 착잡해지는 한편, 자신의 경험하게 될 미래에 대해 고민하고 대비할 수 있게 되는 것이다. 그러나 연구참여자 F를 제외한 대다수의 연구참여자들은 장애인 직원의 수가 많지 않은 일반 직장에 근무하고 있으며, 별도로 참여하는 장애 네트워크가 없어 비슷한 장애를 가진 사람들과의 교류가 어렵고 이 때문에 자신의 건강 변화에 대한 정보를 얻을 기회를 제한받게 된다.

면담자1 : 선생님은 장애 가진 직장인 친구들이 많으신 편이신가요?

참여자 : 직장인은 아예 없어요.

(중략)

면담자2 : 그[대학교 장애동아리 동료] 중에서 선생님이랑 장애가 비슷한 누가 계시나요?

참여자 : 장애가 비슷한 사람은 없는 것 같아요.

면담자1 : 그럼 학교 말고 선생님이 만나거나 하시는 분은?

참여자 : 비슷한 사람이 없네요, 생각해보니까. 다 달라요. 장애가. [연구참여자 G - p 4, 7]

면담자 : --는 그래도 어느 정도 그런 분들의 커뮤니티가 있으니 40대 50대 보면서 이 정도는 괜찮을 거 같다고 이런 게 있잖아?

참여자 : 한분이 계신데 그분은 남성이라서 어떤지 잘 모르겠고, --- 소장님 -- 단체의 소장님이 같은 장애인인데 풀타임으로 일하고 있는 사람은 별로 없는 거 같아. [연구참여자 C - p 6]

연구참여자 G는 대학교 재학 시 장애인 동아리 활동을 하였고 이들과 여전히 자주 교류하고 있다고 하였으나, 이들 중 ‘직장인은 아예 없고’, 자신과 비슷한 장애를 가지고 있는 이가 없어 건강 경험을 아무와도 공유할 수 없다고 이야기하였다. 연구참여자 A는 본인과 같은 장애를 가진 사람들의 네트워크와 활발히 교류하고 있다고 하였다. 하지만 풀타임으로 일하고 있는 사람이 거의 없으며, 풀타임으로 일하는 사람은 장애남성밖에 없으므로 자신의 40-50대를 대비하기 위해 참고할 수 있는 장애여성 선배는 없다고 언급하였다. 이들이 미래를 계획하기 위해 참고할 만한 다른 일하는 장애여성의 부재는, 네트워크의 부재 문제이기도 하지만 사회 곳곳 다양한 영역에서 일하고 있는 장애여성의 수가 여전히 매우 적기 때문이다.

4) 장애인 노동자에 대한 제도적 지원과 그 한계

(1) 직장 건강검진에서의 배제

노동하는 장애여성인 연구참여자들은 노동자로서 받을 수 있는 제도적 지원과 장애인이 받을 수 있는 건강 관련 제도적 지원을 모두 활용할 수 있지만, 두 영역 모두에서 한계를 경험하고 있었다. 노동자가 건강을 관리하도록 보장하는 가장 기본적인 제도는 직장 건강검진이다. 산업안전보건법 제43조(건강진단)에 따르면 모든 사무직 노동자들은 2년에 1회 직장 검진을 받아야 하고, 건강검진을 받지 않는 노동자가 있는 경우 사업장에 과태료를 부과한다. 병원의 문턱이 높아 주기적으로 검진을 받기 힘든 장애인 노동자들도 직장 건강검진 제도를 통해 의무적으로 2년에 한 번씩 건강검진을 받아야 한다. 그러나 ‘의무적’인 직장 건강검진 제도에서도 연구참여자들은 배제를 경험하고 있었다.

면담자2 : 직장인 정기검진 받으신 적이 있으신가요?

참여자 : 근데 왜 그 건강보험에서 주기적으로 나오는 거 있잖아요? 사실 저는 그것도 잘 안 받아요. 잘 안 받게 돼요.

면담자1 : 그거 안 받아도 돼요?

참여자 : 잘 모르겠어요. 근데 잘 안 받게 돼요. 안 받게 되더라고요.

면담자1 : 왜 그러세요?

참여자 : 검사 받는 게 너무 힘들어요.

면담자2 : 그거 의무 아닌가요?

참여자 : 그건 잘 모르겠어요. 그거 벌금 나온다고 하던데

면담자1 : 안 받으면 직장에서 벌금 낼 텐데.

참여자 : 근데 아무 말이 없네요. 별 말이 없어요. [연구참여자 F - p 6]

연구참여자 F는 직장 건강 검진을 받지 않았다고 보고하였는데 ‘검사를 받는 것이 너무 힘들기’ 때문이라고 답변하였다. 산업안전보건법 시행령 제48조에 따르면 근로자가 건강검진을 받지 않을 경우 사업장은 1인당 첫 해 5만 원, 두 번째 해에 10만 원, 세 번째 해에 15만 원의 과태료를 납부해야 한다. 연구참여자 F의 경우 장애인 단체에서 활동가로 일하고 있는데, 직장에서 건강검진을 받으라는 요구를 받은 적이 없다고 하였다. F가 근무하는 사업장에 다수

의 장애인이 근무하고 있는데, 장애인에 대한 열악한 의료서비스 접근성을 고려하여 암묵적으로 연구참여자에게 건강검진을 요구하지 않고 있을 가능성도 있을 것이다.

참여자 : 검사 자체는 굉장히 힘들었어요. 혼자서는 절대 못했을 거 같고. 활동 보조인이 있는게 아니라서 어머니랑 갔어도 힘들었어요. 휠체어가 가기 힘들어서 어머니가 안고 들어갔고 내시경도 지원이 되는데 굳이 힘들 거 같아서 불편함을 감수 하면서까지 안하고 싶었고요. 그리고 검사 길어도 일반인에 맞게 하기 때문에 굉장히 불편했죠. 자궁경부암 검사 미국에 있을 때 1번 받아 받는데 혼자 가서 받아 봤는데 어렵더라고요. 신체 구조상 다르기 때문에 의사도 난감해하고 우리나라는 더 힘들 거 같아요. 우리나라는 더 힘들겠죠?
[연구참여자 C - p 5]

참여자 : 굉장하고, 그러니까, 제가 그 건강 검진 받으러 가는데 내시경을 안 해줬어요. 기본적인 건강 검사도, 장애가 있으니까 제가, 한 번 더 가긴 해야 하는데, 내시경을 한다고 하니까, 장애가 있어서, 위험하다고 안 해줬어요. (중략) 피검사 했어요. 그건 쉽게 됐었어요. 그게 저는 수면 내시경 한다고 그랬거든요. 근데 그게 자는 도중에 막아버릴 수 있대요. 위험하다고 안 해주는 거예요. 그러면은 생으로 하겠다고 했더니 생으로 하면 이게 제가 잘 못 누우니까 안 된다는 거예요. 자궁 검사 같은 건 결혼을 해야 한대요, 결혼을 안 했다고, 그러면은 할 수가 없다고. 조금 이상... [연구참여자 B - p 8]

연구참여자 C와 B는 어렵게 직장 건강검진을 받는 사례이다. 연구참여자 C는 혼자 받을 엄두가 나지 않아 어머니와 함께 검진을 받을 수 있었는데, 필수 건강검진 항목을 제외하고 선택 항목인 내시경의 경우 ‘불편함을 감수하면서까지’ 받고 싶지는 않아 검사를 받지 않았다고 언급하였다. 연구참여자 B는 병원의 물리적 불편함보다 장애인의 몸을 고려하지 않는 의료진 때문에 일부 항목의 검사를 받지 못했다고 이야기하였다. 선택 건강검진 항목인 내시경을 받고자 하였으나 ‘위험하다’는 이유로 거절당하였고, 자궁경부암 검사의 경우도 결혼 유무와 상관없이 20세 이상은 2년에 한 번 받을 수 있음에도 불구하고 ‘결혼을 안 해서 할 수 없다’는 이유로 검사를 거부당하였다. 2)-(1)에서 언급하였듯이 비장애인 중심으로 구성된 병원의 물리적 불편함뿐 아니라, 장애인 수검자의 몸에 대한 이해가 없는 의료진 때문에 연구참여자들은 ‘의무적인’ 직장 건강검진 제도의 혜택을 제대로 누리지 못하고 있었다.

(2) 장애인 맞춤 병원의 부족

일반 병원의 문턱을 좀처럼 넘기 힘든 중증 장애인들이 주기적으로 건강을 관리할 수 있는 곳 중 하나는 재활병원이다. 장애인 환자의 몸에 대해 이해도가 낮은 일반 병원과 달리 재활병원은 장애인의 몸 상태에 맞는 적절한 치료 프로그램을 운영하고 있으므로 연구참여자들의 대부분은 통증을 경험할 때 재활병원을 찾는다고 답변하였다. 그러나 한국사회의 고령화로 인해 재활병원에 대한 수요가 폭발적으로 증가하면서 양질의 의료 서비스를 제공하는 재활병원에서 장기적으로 건강을 관리하기가 어려운 경우도 있다.

참여자 : ----[재활병원]를 그 전에 다녔는데 찢렸어요.

면담자2 : 찢리는 게 뭐예요?

면담자1 : 처방 안 주는 거죠. 이제 그만 오라고. 얼마나 하고 찢리셨어요?

참여자 : 그래도 저는 3년 다녔어요. 선천적 장애인들은 병원에서 지급하는 병원수가 낮대요. 낮다고 하더라고요. 그래서 다른 병원에서도 그런 선천적 장애를 가진 사람들은 안 받는다고 하더라고요. 물리치료에.

면담자1 : 선천적 장애인이 비용이 더 낮아요?

참여자 : 낮다고 들었어요. 어떤 병원에서는. ----는 그렇게 얘기하지 않았는데, ----에서 말한 건 내가 너무 오래 다녔으니까 다른 장애인에게 기회를 줘야 하지 않겠나? [연구참여자 F - p 5]

연구참여자 F는 국내 최대 재활병원 중 한 곳에서 3년간 치료를 받았으나 ‘다른 장애인에게 기회를 주라’는 이유로 재활병원 처방이 ‘찢리는’ 경험을 하였다고 보고하였다. 이후 어쩔 수 없이 집 근처의 재활병원으로 옮겼으나 의료 서비스의 질이 이전에 다니던 병원과 달라 불만족을 느끼고 있다고 언급하였다.

장애인만 이용할 수 있는 일부 장애인 병원의 경우에도 이용하고자 하는 장애인의 수요에 비해 공급량이 턱없이 부족하여 이용 장애인은 큰 불편을 느끼고 있었다. 장애인이 이용할 수 있는 대표적인 공공의료기관인 서울시 장애인 치과병원은 2005년에 설립되어 중증, 정신지체를 가진 장애인들이 비장애인 처럼 진료를 받을 수 있도록 전문 의료진과 시설을 완비하고, 활동 보조인을 통해 신체적 동반 서비스를 제공하고 있는 곳이다. 서울시 거주 장애인들에게는 비급여 진료과목에 대한 감면(의료급여 50%, 건강보험 30%) 혜택을 지원

하고 있어 경제적 부담도 일부 줄여주고 있다.¹⁾

면담자 : 그 전에 뇌병변 장애인 분들에게 물리치료가 계속 필요하다고 하셨는데 선생님 어쨌든 3차병원 못 간다고 하셨는데, 선택할 수 있다면 받고 싶었다는 치료가 있으신가요?

참여자 : 치과치료를 조금.

면담자 : 더 자세히 말씀해주실 수 있나요?

참여자 : 치과 치료를 하면 대부분 일반병원은 아예 못가요. 그래서 장애인치과를 가야하는데 그것도 예약이 많이 걸려요.

면담자 : 어느 정도 걸리나요? ?

참여자 : 보통 한두 달 정도. [연구참여자 A - p 5]

참여자 : 작년에 치과 1번 가게 되니까 계속 가게 돼서 그것 때문에 내 휴가를 많이 썼어.

면담자 : 그 시간만 딱 나갔다고 쓸 수 없는 상황이었구나.

참여자 : 장소와 시간을 많이 기다려야 해서 아예 휴가를 썼어. 일반 치과는 나를 보면 당황하기 때문에... 장애 치과는 또 할인을 해주기 때문에 가서 대기가 많이 길어서 약속 시간과 닥터 시간도 있는데, 딱 그 시간만 나가기는 대기 시간도 있고, 장콜이 언제 연결될지도 모르고. [연구참여자 C - p 7]

연구참여자 A와 C의 경우 치아 문제를 경험하고 있어 치과 진료를 필요로 한다고 이야기하였다. 일반 치과 병원에 가기 어려운 연구참여자 A의 경우 장애인 치과를 가고 싶지만 예약이 1-2달 정도 걸려 진료를 받지 못하고 있다고 하였다. 연구참여자 C는 과거 장애인 치과 진료 경험을 받은 적이 있는데, 노동을 하며 장애인 치과 진료를 받기 어렵다고 서술하였다. 장애인 치과의 경우 서울에 한 곳뿐이라 근무지와 거리가 멀 경우 이동시간까지 고려해야 한다. 연구참여자 C는 장애인 콜택시로 병원까지 이동을 했는데 장애인 콜택시의 예약, 배치, 이동 시간을 가늠하기 어려우며, 많은 수요로 인해 긴 대기시간까지 겹쳐져 한두 시간이면 받을 수 있는 진료를 위해 하루 연차 휴가를 사용할 수밖에 없었다. 이렇듯 제한적으로 장애인을 위해 의료 서비스를 제공하는 재활 병원이나 장애인 치과 등의 이용도, 높은 수요에 비해 턱없이 부족한 공급량, 그리고 일을 하며 진료를 받기 위해 고려해야 하는 시간, 장애인의 전반적인 이동권 문제까지 겹쳐져 연구참여자들이 ‘맞춤 병원’에서조차 건강을 관리하

1) 이병문 기자(2017.4.18.) “치과진료 힘든 장애인들, 치료는 어디에서?”, 매일경제.

기는 어려운 실정이다.

(3) 유명무실한 근로지원인 서비스 제도

‘건강’을 직접 지원하는 제도는 아니지만, 장애인 노동자가 직장 내에서 장애로 인해 부수적인 업무 수행에 어려움을 겪고 있을 때 근로지원인의 도움을 받아 업무를 수행할 수 있는 제도로 ‘근로지원인 서비스 제도’가 있다. 연구참여자들은 대체로 직장 생활에서 어려움을 겪는 부분이 업무 그 자체가 아니라 이동이나 식사 등 부수적인 부분이라고 말하였으므로, 근로지원인 서비스 제도를 통해 업무에 대한 스트레스를 다소 경감할 수 있다. 또한 이 제도는 ‘여성’ 중증장애인을 우대하고 있어 장애여성 노동자들이 직장에서 지원을 받기 위해 선택할 수 있는 몇 안 되는 제도적 선택지 중 하나이다. 모든 연구참여자들이 이 제도를 알고 있었으나 연구참여자 B를 제외하고 이 제도를 이용하지 않고 있었다.

참여자 : 근로보조인이랑 활동보조인이랑 동시에 못쓰잖아요. 동시간대에 못쓰고 그 리고 근로보조인이, 써보셨나요? (면담자 : 아니요) 어떻게 되어있냐면 1월 이나 2월에 공고가 떠요. 잠깐 공고가 진짜 반짝 뜨거든요, 그때 일주일 전에 일주일 동안 뜨는데, 그거 1-2-3월까지 계속 확인하고 있어야 해요. 그리고 그게 뜨면 신청을 해야 해요, 그리고 신청한다고 되는 게 아니라, 와서 심사하고 시간을 배정을 하고 시간을 배정한 다음에 그 시간에 따라서 주는 거잖아요. 그래서 엄청 까다로워요. 그리고 매년 갱신되는 게 아니라 계속 신청해야 해요. 그러니까 저도 그냥 근로보조 쓰려고 했어요. 근데 그게 보통, 여건, 거지같은 게 아니라서. 그냥 안 쓰는 걸로 생각하고. [연구참여자 E - pp 2-3]

면담자 2 : 두 개가 중복이 안 돼서 그런가요?

참여자 : 안 돼요. 하나는 포기해야 돼요.

면담자2 : 두 개가 연계가 잘 안 되던데 중복은 잘 잡아내나요?

참여자 : 그쵸. 연계는 잘 안 되지만 중복은 귀신 같이 잡아내죠.

면담자2 : 근로보조보다 활동지원을 쓰시는 이유는?

참여자 : 활동보조 시간이 충분히 많기 때문에. 그리고 근로보조인은 (그게 안 되는 데) 출근할 때부터 활동지원이 필요하거든요. 근로보조인은 출근 전에는 쓸 수 없으니까, 그래가지고 활동지원인을 출근 시간에만 쓴다든가 할 수는 없는 거니까. [연구참여자 F - p 2]

연구참여자 E는 이전 직장엔 근무할 때 근로지원인 서비스를 이용한 적이 있으나, 지역에 따라 시간을 차등 분배해 원하는 시간 서비스를 받기 어렵다는 점, 매년 갱신되지 않는다는 점 등이 까다로워 현 직장에서는 이 서비스를 이용하지 않고 있다고 언급하였다. 연구참여자 F는 명백히 다른 영역을 보조함에도 불구하고 동시간대에 이용할 수 없기 때문에 활동지원인 제도와 근로보조인 제도 중 하나를 선택해야 한다. 그러나 근로보조인 제도는 ‘근로’ 시간 내에만 이용 가능하다는 점, 그리고 장기적으로 같은 근로보조인을 선택할 수 없다는 점 때문에 연구참여자 F는 활동지원인 제도를 주로 활용하고 있다고 하였다. 그러나 이러한 단점에도 불구하고 근로보조인 서비스를 이용하고자 하는 장애인 노동자가 있으므로, ‘근로’를 준비하는 시간에도 근로보조인을 이용할 수 있도록 하거나, 연속적으로 같은 근로보조인을 활용할 수 있도록 제도를 개선하여야 할 것이다. 이를 통해 장애인 노동자가 부수적 업무로부터 스트레스를 덜 받도록 하고, 이를 통해 건강을 덜 악화되도록 도울 수 있을 것이다.

5) 즐기기 어려운 현재, 꿈꾸기 어려운 미래

(1) 체력 문제로 여가를 즐기기 어려움

연구참여자들은 악화되는 건강, 저하된 체력 등으로, 일하는 시간 이외에 여가 시간에 다른 활동을 즐길 기회를 갖기 어렵다고 언급하였다.

면담자2 : 주5일 출근하면 너무 피곤하죠?

참여자 : (주말에) 아무것도 못해. 아무것도 할 수가 없어요. 가장 좋은 거는 누워서 책 보거나 손가락만 움직일 수 있는... [연구참여자 F - p 2]

참여자 : 내가 그러니까 내 사생활이 거의 없어. 뭐 주말에 여행을 간다든지 그런 게 거의 없어. 나는 하루를 나갔다 오면 최소한 이틀을 쉬어야 되는 거니까. 그런 데에서 오는 우울감 같은 게 있는 거지. 사람들은 주중에 일 빠삭해 놓고 주말에 놀러 갔다 오고 그러잖아. 나는 주중에 그렇게 일을 하면은 주말에 거의 이틀 앓아누워 있어야 되거든, 그렇게 쉬어야지 주중에 또 나가서 일을 할 수 있는데 그런 게 안 되니까 좀 그러니까 가끔씩 내가 왜 이렇게 살아야 되나 그런 게 있지. 어떤 사람들은 주중에 열심히 일하고 주말에 해외 여행 갔다 오는 사람도 있어. 일본 같은데 갔다 오는 사람도 있어. 금요일 저녁에 갔다가 다시 일하러 오지. 그런데서 오는 약간의 우울감. 너무 위화감 같은 게 드니까 위화감이 맞는 표현인지는 모르겠지만. 똑같이 일하는데 내가 너무 나의 사생활이 없고 즐기지 못하는 것에 대해서. [연구참여자 D - pp 3-4]

연구참여자 F는 주말에 ‘누워서 손가락만 움직일 수 있’다고 이야기하였다. 연구참여자 D는 주말에 여행을 가는 것을 꿈꾸지도 못한다고 이야기하였는데, 하루를 외출하면 최소한 이틀을 쉬어야 할 정도의 체력저하 때문이다. 주말에 쉴 수밖에 없다는 사실 때문에 비장애인 동료들과 비교하여 일종의 ‘위화감’을 느끼게 된다고 언급하였다. 일을 하기 때문에 ‘사생활이 없고 즐기지 못하는 것’에 대해 박탈감을 느끼고 있는 것이다.

(2) 미래를 꿈꾸기 어려움

현재 여가를 즐기기 어려울 뿐만 아니라 연구참여자들은 미래를 그리기도 어렵다고 응답하였다. 특히 현재에도 다양한 건강 문제를 경험하므로 몇 년 후에 더 악화될 몸 상태로 계속해 노동할 수 있을까에 대한 고민을 하고 있었다.

그렇죠. 허리가 지금도 많이 휘어있는데, 골반, 다리, 이런 쪽도 엉망이거든요. 솔직히 그냥 먹고 사느라고, 직장생활 하는 것도 일부분 있고. 그렇죠. 직장생활을 오래 할 수 없겠다, 이런 생각 갖고 있고요. 왜냐하면 지금 나이 서른일곱인데도, 이렇게 건강하지가 않은데, 통증 있고. 피로감? 이런 것도 남들보다 느끼는데. 근데 이런 걸 다 관리해가면서 직장생활은 불가능한 것 같아서. 그냥 다른 사람보다 짧게 생각하는 것 같아요. 일하는 기간을. [연구참여자 G - p 3]

내가 5년 뒤 10년 뒤에도 한자리에 계속 앉아 있을 수 있는지 그게 사실 조금 고민이 되고. 왜냐면 직급이 올라갈수록 거기서 요구하는 게 많아지다 보니까 내가 점점 체력이 떨어지고 있는데 그때도 계속 버텨줄지가, 체력이 될 때까지는 계속 해보고 싶죠. [연구참여자 D - p 4]

연구참여자 G는 서른일곱 살인 지금도 통증과 피로감을 느끼는 상황에서 ‘직장생활을 오래할 수 있을까’에 대한 고민을 하고 있었다. 그러나 동시에 직장을 그만두면 자신이 무엇을 할 수 있을까 자괴감을 느끼고 있다고도 언급하였다. 연구참여자 D는 직급이 올라갈수록 더 많은 일을 요구받는 상황에서 5년 후, 10년 후에 계속 일을 할 수 있을까 걱정하고 있지만, 체력이 될 때까지는 계속해 일을 하고 싶다고 언급하였다. 연구참여자들이 느끼는 ‘미래를 꿈꾸기 어려운’ 상황은 비슷한 장애를 가진 일하는 장애여성을 찾기 어려운 문제와도 연결된다. 유사한 장애를 가진 롤모델이 있다면, 이들을 통해 5년 후, 10년 후 자신의 모습을 그려볼 수 있을 것이기 때문이다.

2. 일하는 장애여성의 건강 변화 대처 전략

1) 물려서 있기

연구참여자들은 노동을 하며 악화되는 건강, 그리고 의료 서비스와의 접근성이 떨어지는 문제, 그럼에도 불구하고 이를 공유할 동료가 없고 적절한 제도를 활용할 수 없는 상황에서 건강 문제에 다양한 방식으로 대응하고 있었다. 연구참여자들이 건강 변화라는 스트레스 상황에 대처하는 전략 중 하나는 ‘물려서 있기’이다. 이 전략은 건강 문제에 직접적으로 대면하는 것이 아니라, 일하는 장애여성으로 건강 관리가 힘든 불가피한 상황에 책임을 돌리는 정서 중심의 대처 방안 중 하나일 수 있다.

참여자 : 그러니까 그건 그런데 어쩔 수 없이 받아야 할 때. 어쩔 수 없이 받아야 할 때가 있거든요. 그러니까 뭐 예를 들어서 갑자기 응급하게 아프거나, 응급하게 아플 때 빼고는 안 받게 돼요. 병원 가는 걸 별로 안 좋아해서. 그래서 웬만하면 응급할 때 아니면 (안 가요.)

면담자2 : 검사 안 받으시다가 나중에 안 좋아지실 수도 있잖아요.

참여자 : 그것도 아는데, 그런 걱정도 되긴 되는데 그건 이제 먼, 먼 날 (이야기고), 지금 현재 병원 가는 게 더 (힘들어요.) [연구참여자 F - p 6]

면담자 : 이런 건강 문제에 적극적으로 대처를 하시는 편이세요? 많이 참는다는 말씀을 하셔서.

참여자 : 거의 대체로 물려서 있다. 근데 특별한 대안은 없는 것 같아요. 지금 현재에선. 업무가 줄어들지 않는 이상 힘들지 않을까... [연구참여자 B - p 12]

연구참여자 F는 ‘응급하게 아픈’ 상황을 제외하면 병원에 가지 않는다고 답변하였는데, 앞서 언급하였듯이 병원이라는 공간 내에서 다양한 물리적, 인지적 장벽을 경험하였기 때문이다. 갈수록 건강이 더 안 좋아질 것이라는 것을 알고 있지만, 현재는 병원을 가는 것이 더 힘들기 때문에 병원 내원 등을 피하고 있는 상황이다. 연구참여자 B는 건강 관리를 ‘거의 대체로 물려서 있다’고 답변하였는데 ‘업무가 줄어들지 않는 이상’ 건강 관리를 하기 어렵기 때문이다. 이들은 일하는 장애여성으로 다양한 장벽들로 인해 건강 관리가 어렵다는 것을 인지하고, 건강 관리로부터 ‘물려서’ 악화되는 건강을 홀로 감내하고 있는 것이다.

2) 혼자 이겨내기

병원 등 의료 서비스에 접근하기 힘들지만, 건강 관리를 위해 아무것도 하지 않을 수는 없다. 연구참여자들은 이러한 상황에서 공식적 의료 서비스를 이용하는 것이 아니라 혼자서 할 수 있는 다양한 건강 관리 방법들을 통해서 건강을 관리하고자 노력한다.

면담자 : 주기적으로 다니시는 치료하시는, 한의원이나 이런 건 없는 거죠?

참여자 : 네

면담자 : 운동 따로 하시는 건?

참여자 : 운동은 일주일에 두 번 집에서 해요. 집에서 운동 도구가 있거든요 집에. 예전에 병원에서 가르쳐준 운동이 있는데, 도구를 사서 집에서 할 수 있더라고요. 짐볼?

면담자 : 짐볼 큰 거요?

참여자 : 네. 짐볼이랑... 철봉? 철봉도 있고. 탄력밴드? 그것도 있고..

면담자 : 요가할 때 사용하는... 그걸로 혼자 하시는 거예요?

참여자 : 네. [연구참여자 G - p 5]

홍차, 비타민C, 프로폴리스, 그런 거. 지속적으로 먹거든요. 먹지 않으면 아플 것 같으니까. 그리고 실제로 제가 불면증이 있기 때문에 칼륨은 먹는 게 좋고. 커피를 마시면 안 되긴 하는데, 안마시면 버틸 수가 없기 때문에. 약을 많이 먹으니까, 카페인 섭취를 안 하면 잠을 자거든요. 비타민 씨는 감기 안 걸리니까, 프로폴리스는 늙지 않는다고 해서 먹고, 노화에 좋다고 해서. 홍삼은 몸이 안 좋을 것 같을 때 먹고. 안 아프려고 계속 관리해요. [연구참여자 E - p 6]

연구참여자 G는 주기적으로 다니는 병원은 없지만, 예전에 병원에서 알려진 ‘도구를 사서 집에서 할 수 있는’ 운동을 집에서 주기적으로 하고 있다고 응답하였다. 연구참여자 E의 경우는 홍차, 비타민 C, 프로폴리스 등 영양제를 지속적으로 복용하며 건강을 관리하고 있다고 이야기하였다. 이렇게 의료 서비스에 접근하기 어려운 연구참여자들은 집에서 운동을 하거나, 영양제를 복용하는 등의 소극적 문제 중심 대처 행동을 통해 건강 변화에 대처하고 있었다.

3) 자원 찾기

연구참여자들은 자신에게 맞는 병원이나 건강 관리 방법을 찾는 등 더 적극적으로 자원을 찾아 건강 변화에 대처하는 경우도 있었다.

왜냐하면 저는 나이가 많고, 이러니까, 부인과 질환 이런 것도. 제가 배뇨장애 때문에 카테터 쓰거든요. 질염이나 이런 것도. 산부인과 다니고. 장염 같은 거 걸리면 내과도 하나 뚫어야해. 진료를 받고. 항상 내가 상시 갈 수 있는 병원들 다 세팅을 해놓고. 종합병원을 갈 수는 없으니까요. 동네에 이제 상시 다니는 병원 세팅을 해놓고 필요하면 그 병원에 가서 자잘한 이런 저런 연유로 가는 편입니다. [연구참여자 E - p 5]

연구참여자 E는 20대에 건강 관리를 제대로 하지 않아 요로 감염으로 고생한 후 자신의 건강을 스스로 지킨다는 신념을 가지고 있었다. E는 모든 병원이 접근가능하거나, 장애인에게 친절하지 않다는 사실을 인지하고, '내가 상시 갈 수 있는 병원을 세팅'해놓는다고 언급하였다. 이렇게 갈 수 있는 병원을 알아둔 후 조금이라도 건강에 이상 징후가 생기면 바로 병원에 가서 진료를 받아 건강을 유지하고 있다고 하였다. 병원 이외에도 헬스클럽 등 다양한 건강 관리 자원을 찾아 이를 활용하고자 하는 연구참여자들도 있었다.

재활피티가 있대요. 하는 거 고려도 하고 있긴 한데, 너무 비싸요. 10회 하는데 한 70-80만원 내야해요. 근데 그게 아마 운동하는 병원 물리치료 받고 그렇게 하시는 건데 괜찮다고 해서 한번 고민 중이에요. 그건 한번 받아볼까. 지금 저희 센터 이용자 중에 누가 하려고 하거든요. 그게 장애 특성에 맞게 운동을 시켜주는 거예요. 그걸 고려하시는 그런 거라서. [연구참여자 B -p 9]

참여자 : 제가 일하던 ----- 건물 거기에 헬스클럽이 하나 있어요. 지금 어떻게 하
다 알게 됐는데 거기서 장애여성을 받는대요. 중증장애인도 받는다고 하더
라고요. 근데 문제는 너-무 비싸요.

면담자1 : 어느 정도?

참여자 : PT해가지고 열 번 하는 데 60만 원. 70만 원인가 60만 원.

면담자1 : 근데 PT는 원래 그렇게 하더라고요.

면담자2 : 재활PT 말씀하시는 거죠?

참여자 : 아뇨. 일반 헬스클럽에서

면담자2 : 장애인을 받는다고요?

참여자 : 자기네는 장애인을 받을 수 있다고. 회사를 끝나고 와도 된다고.

면담자2 : 일반 PT하는 헬스장인데 장애인도 해준다고요?

참여자 : 그쵸. [연구참여자 F - p 10]

연구참여자 B와 F는 재활PT 혹은 장애인이 관리를 받을 수 있는 헬스클럽을 찾아냈다고 언급하였다. 다만 B와 F가 이야기한 기관들은 모두 비용이 매우 비싸 찾아낸 곳에서 건강 관리를 진행하고 있지는 못하였다. 장애인이 물리적, 심리적으로 접근할 수 있는 건강 관리 ‘자원’을 찾아냈다고 해도, 경제적 문제가 이들의 접근을 막는 또 다른 장벽으로 작용하고 있었다.

4) 협상하기

마지막으로 노동하는 장애여성이 활용할 수 있는 건강 대처 전략은 회사와 ‘협상하기’이다. 개인적으로 건강 변화에 대응하고, 활용할 수 있는 자원을 찾아냈다고 하더라도 노동을 하며 겪게 되는 갖가지 돌발 건강 변수들에 대응할 수 있도록 하기 위해서이다. 그러나 연구참여자들 대부분은 회사 내에서 겪을 수 있는 다양한 건강 문제에 회사와 ‘협상’하기보다는 몸이 아플 때 개인 연차를 사용하거나, 참는 등 개인적인 대처 방법을 활용하고 있었다.

제가 회사에 갔는데, 회사에서 설사가 생겨서, 화장실에서 나올 수가 없다거나, 이러면 회사에서 있다가 말하고, 저 오늘 못할 것 같다고, 출근했어도 이제 관리자한테 저 설사 때문에 못할 것 같다. 이 얘기를 할 수 있는 상사가 있으면, 마무리만 해놓고 들어가 이렇게 말해주거든요. 저는 그렇게 갑자기 상태가 안 좋아질 수 있고 그렇기 때문에 말씀만 드리면 바로. 너무 좋은 직장에 다녀요. 사장님은 젊으니까. 40대예요. 사장이 젊으니까, 어쨌든, 그 상황을 고려를 해 주는 거죠. 저를 고용할 때, 이미 자기가 감수할 수 있는 리스크에 대해 얘기를 했던 말예요. 내가 몸 자체가 아플 수도 있다, 미리 얘기를 했기 때문예요. 병원에 가야한다, 아프면 못나온다, 비가 오면 늦을 수도 있다. 눈이 많이 와도 늦을 수도 있다. 날씨가 너무 안 좋으면 못나갈 수도 있다. 그건 너의 조건이니 어쩔 수가 없다. 내가 너를 고용하는 이상 내가 감수해야하는 일이다. 이렇게 서로 합의를 보고 한 거기 때문에. 들어가서 눈치 보면서 말을 하면 어려울 수도 있죠. [연구참여자 E - p 8]

연구참여자 E는 회사에 입사할 때 고용주에게 ‘갑자기 상태가 안 좋아질 수 있는’ 상황에 대해 양해를 구하고, 고용주를 이를 수용하는 ‘협상’의 과정을

거쳤다. 이러한 적극적인 대처 행동을 통해 갑작스런 건강 문제를 경험하게 되었을 때에도 개인 연차를 사용하거나 참지 않고, 적절하게 건강을 관리할 수 없는 것이다. 이러한 전략은 일하는 장애여성이 건강을 관리하며 노동을 지속하도록 선택할 수 있는 가장 적극적인 대처 전략이기는 하나, 연구참여자 E의 고용주가 이에 대해 열린 태도를 보였다는 점, 또한 앞서 언급하였듯 직장 내에서 자신의 가치를 증명하기 위해 비장애인 직원들보다 1.2배의 일을 더 해내고자 한다는 점에서 모든 일하는 장애여성 노동자가 선택하기 쉽지 않을 전략일 수 있다.

V. 고찰

본 연구는 일하는 장애인 고용 촉진 정책이 확장됨에 따라 일하는 장애인의 수가 늘어나고 있지만, 장애인 노동자의 ‘건강’을 지원하는 제도가 부재한 상황에서 특히 일하는 장애여성들이 노동하는 다양한 맥락에서 건강 변화를 경험할 것이라는 가정에서 시작되었다. 또한 장애여성을 위한 대부분의 정책이 임신, 출산, 양육에 초점을 두고 있어 ‘노동’하는 장애여성을 위한 지원이 부족하며, 이 때문에 노동시장에서 열악한 위치에 처해있는 장애여성이 장애남성에 비해 더욱 더 부정적인 건강 변화를 경험할 가능성에 대해서 고려하였다. 이에 본 연구는 노동시장 내 지체 및 뇌병변 장애여성이 어떠한 건강변화를 경험하는지, 자신의 건강변화에 어떻게 대처하고 있는지 살펴보았다.

분석 결과 일하는 장애여성의 건강변화와 대처 전략은 간단히 요약하면, “악화되는 건강을 관리할 개인적, 사회적 지원 체계에 접근하지 못하고 홀로 분투하고 있는 것”으로 나타났다. 연구참여자들은 일을 시작하며 경제적인 문제와 사회에 대한 전반적인 접근성을 확장해나가며 건강을 더욱 챙기게 되었다. 그러나 이것이 건강 증진으로 연결되지 못하였으며 대부분의 연구참여자들은 건강 문제를 경험하고 있었다. 나이가 들수록 진행되는 장애로 인한 건강 문제의 특성이나 장시간 앉아서 노동해야 하는 상황이 연구참여자들이 경험하는 건강문제의 원인으로 작용하였다. 이에 더해 직장 내의 다양한 맥락과 결부되어 이들의 건강은 더욱 악화되어갔다. 30-40대 장애여성인 연구참여자들은 직장에서 중간관리자의 역할을 수행하는 경우도 많았는데, 이를 위한 별도의 지원이 제공되지 않는 상황에서 자의로 초과근무 등을 수행하고 있었다. 그들은 이로 인해 건강 관리에 할애할 수 있는 시간을 포기하거나, 비장애인과 같

은 성과를 내야한다는 암묵적인 억압 때문에 건강 관리를 포기하기도 하였다. 이는 직장에서 동료들과 같은 성과를 내기 위해 과도하게 업무를 맡아 건강의 부정적인 영향을 준다는 Crooks et al(2009)의 연구 결과를 뒷받침한다.

건강 문제를 해결하기 위해 병원 진료를 받고자 하는 경우도 있었으나 병원이 비장애인 중심으로 구성되어 물리적으로 접근하기 어렵거나, 진료의 주체로 인정받지 못하는 다수의 경험을 통해 병원에 심리적으로 접근하기 어려웠다. 건강 문제를 나눌 동료나 네트워크 등 개인적인 지지 체계를 확보하기도 어려운 것으로 나타났다. 직장 내에서는 ‘장애인’이자 ‘여성’으로 건강 문제를 공유할 동료를 가지지 못하였고, 직장 밖에서도 일하는 장애여성이 없으므로 현재의 건강 문제를 논의하거나 미래를 건강 변화를 대처할 수 있는 인적 자원을 가지지 못하는 문제를 경험하고 있었다.

한편, 이들은 ‘노동자’ 또는 ‘장애인’에게 제공되는 다양한 제도적 지원의 한계를 경험하고 있었다. ‘노동자’로서 건강을 관리할 수 있는 주요 제도인 직장 건강검진의 경우, 병원의 물리적 장벽과 의료진의 인식 부족으로 활용되기 어려웠다. ‘장애인’으로 선택할 수 있는 몇 안 되는 건강 관리 자원인 장애인 맞춤 병원의 경우 의료 서비스 공급 부족으로 시의적절하게 이용하지 못하거나, 일을 하며 진료 받기 위해 고려해야 하는 시간, 장애인의 전반적인 이동권 문제가 겹쳐져 장애인의 건강 지원을 위한 제도에서도 한계를 경험하였다. 노동에서 오는 스트레스를 다소 경감할 수 있는 근로지원인 서비스 제도의 경우에도 활동지원인 서비스와 중복이 불가하며, ‘근로’ 시간 내에만 이용 가능하다는 점, 그리고 장기적으로 같은 근로보조인을 이용할 수 없다는 점 때문에 적절히 활용되지 못하고 있었다. 연구참여자들은 건강의 악화와 개인적, 사회적 지지체계에서의 배제를 경험하며 현재를 적절히 즐기지 못하고, 미래를 꿈꾸지 못하는 등 심리정서적인 문제도 동시에 경험하고 있었다.

연구참여자들은 건강 변화에 대처하기 위해 상황에 따라 정서 중심 대처 전략이나 문제 중심 대처 전략을 적절히 선택하여 활용하고 있었다. 이는 Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스 대처 전략과도 상통하는 것으로 생각된다. 이를 ‘물려서 있기’라는 정서 중심 대처와 ‘혼자 이겨내기’, ‘자원 찾기’ 그리고 ‘협상하기’로 분류하였다. ‘물려서 있기’ 전략은 일하는 장애여성으로 다양한 장벽들로 인해 건강 관리가 어렵다는 것을 인지하고, 건강 관리로부터 한 발 물러나 악화되는 건강을 홀로 감내하는 가장 소극적인 전략이었다. ‘혼자 이겨내기’ 전략은 공식적 의료 서비스를 이용하지 못하지만 혼자 할 수 있는 다양한 관리 방법, 예컨대 혼자 운동하거나 영양제 복용 등을 통해 혼자 건강을 관리하는 것으로 소극적인 문제 중심 대처 전략이었다. ‘자원 찾기’는

좀 더 적극적으로 자신이 접근 가능한 자원을 찾는 것으로 물리적, 심리적으로 접근하기 쉬운 병원, 헬스클럽을 찾는 것이 이에 해당한다. 마지막으로 노동하는 장애여성이 활용하는 가장 적극적인 건강 대처 전략은 회사와 ‘협상하기’로 갖가지 돌발적인 건강 변수를 고려해줄 것을 회사에 적극적으로 요구하는 것이었다. 이는 일하는 장애여성이 선택할 수 있는 가장 적극적인 전략이라고 볼 수 있으나, 이를 위해 고용주의 열린 태도가 필요하며, 고용주의 기대에 부응하기 위해 장애여성 노동자는 자신의 가치 증명을 위해 더욱 열심히 노동해야 한다는 점에서 모든 일하는 장애여성이 선택하기는 어려운 전략이라고 할 수 있다. 이러한 연구 결과는 만성질환과 장애를 가진 여성들이 근본적으로 건강 문제를 해결하기보다 증상을 막는 것에만 급급하며, 사회적 자원을 활용하는 대신 개인적 해결책을 모색한다는 점에서 선행 연구들과 유사한 대처 양상을 나타내는 것으로 드러났다(Townsend et al., 2005 ; Tighe, 2001).

VI. 결론

본 연구에서는 일하는 장애여성이 변화하는 건강에 적절하고, 적극적으로 대응하여 현재를 향유하고, 더 나은 미래를 꿈꿀 수 있도록 하기 위하여 장애여성 개인적 차원의 제언과 고용주와 회사 차원의 제언과 제도적, 법적 차원의 제언을 다음과 같이 제시하고자 한다.

먼저 실천적 차원에서 장애여성 당사자가 건강관리 및 건강 행동의 중요성을 알도록 하고, 장애인고용공단 또는 고용주는 장애여성 노동자를 위해 실천적 지원 프로그램을 제공할 필요가 있다. 연구결과에서 장애여성 노동자들은 건강 변화에 대응하기 위하여 대체로 ‘혼자 이겨내기’, ‘자원찾기’, ‘협상하기’ 등 개인적인 전략을 활용하고 있었다. 따라서 정책적 제도적 지원도 필요하겠으나, 실천적 차원에서도 장애여성 당사자가 장기적인 관점을 가지고 운동, 식이요법, 정기적 건강 검진 등 건강관리를 할 수 있도록 지원해야 할 필요가 있다. 사내 장애여성 건강증진 개별화 프로그램을 제공하거나, 건강관리 교육을 받고 이행할 수 있도록 장애인고용공단에서 별도 바우처 프로그램을 운영할 수도 있을 것이다.

한편, 고용주와 회사 차원에서는 장애여성의 몸과 건강의 차이를 인정하는 노동환경 및 직무를 마련할 필요가 있다. 장애여성 노동자를 위한 휴게 공간을 두는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이다. 연구참여자들은 장시간 한 자리

에 앉아 업무를 하여 허리 통증 등을 경험하고 있었으므로, 연구참여자 D의 언급처럼 체형 교정 및 휴식을 위해 장애인 휴게 공간을 마련한다면 장애여성 노동자들이 휴게 시간 편하게 휴식하고, 업무를 지속할 수 있을 것이다. 또한 연구참여자 E가 회사와 ‘협상’하였을 때 회사가 이를 수용하였던 것처럼, 고용주가 건강이 취약하고 돌발적인 건강 문제를 경험할 수 있는 장애여성 직원의 상황을 받아들이고 그들이 병가 등을 자유롭게 사용할 수 있도록 장려하는 것도 장애여성 노동자의 건강 증진을 위한 방안일 수 있다. 장애여성 노동자가 회사의 기대의 부응하기 위해 과도하게 업무하는 과정에서 소진을 경험하지 않도록 하는 배려하는 것도 필요하다.

제도적, 법적 차원에서는 현재 존재하는 ‘장애인 노동자’를 위한 제도들을 좀 더 실효성 있게 재구성해야 한다. 한국장애인고용공단은 장애인 직업교육 및 취업 알선, 장애인 노동자 지원, 장애인을 고용하는 사업주 교육 및 지원 등 장애인 노동과 관련한 다양한 지원을 담당하고 있다. 하지만 장애인 노동자를 직접적으로 지원하는 실질적으로 체감되는 제도는 보조공학기기 지원과 근로보조인 서비스 두 가지뿐이다. 중증장애인 노동자를 위한 근로지원인 제도는 연구참여자들이 언급하였듯이 근로 시간에만 사용 가능하며, 활동지원인과 엄연히 다른 업무를 담당함에도 불구하고 중복 신청이 불가하고, 매년 갱신으로 지속적인 근로 보조가 어려워 안정성을 담보할 수 없다는 단점이 있다. 이뿐 아니라 ①월 소정근로시간이 60시간 미만이거나 ②최저임금 미만을 지급 받는 장애인 근로자, ③고용관리비용 지원을 받고 있는 장애인근로자나 ④사회적 일자리 등 정부에서 인건비를 지원받고 있는 장애인근로자 등은 지원 대상에서 제외된다.²⁾ 특히 장애인이 사업주 혹은 대표가 될 경우에는 노동자로 인정받을 수 없어 보조공학기기나 근로지원인 지원을 받을 길이 없다는 것도 제도의 큰 허점 중 하나다.

한편, 이러한 제도가 설계될 때 해당 제도가 성평등적인지 여부에 대한 논의는 거의 없는 실정이다. 연구참여자들도 장애여성에 대한 근로지원인 제도에 대한 별도의 논점을 제기하지는 않았으나, 장애여성이 더 열악하거나 비정규노동시장 내에서 활동하는 비율이 높은 점을 고려해야 한다. 무엇보다 일하는 장애여성의 다수가 근로지원인 서비스의 사각지대에 있을 수도 있다는 점을 인식하고, 노동시장 내 다양한 층위의 장애인이 근로지원서비스의 대상이 되도록 제도 개선을 해야 할 것이다.

장애인 고용활성화정책은 대부분 취업 알선과 직업 교육 등 장애인 고용 촉

2) 한국장애인고용공단 홈페이지(https://www.kead.or.kr/view/service/service03_08.jsp?sub1=15)

진에 초점을 두는 경향이 있다. 노동시장에 진입한 장애인에 대한 기존의 관심은 노동유지기간 관련 연구만 되풀이하여 산출해왔다. 그러나 이제는 노동의 질적인 면을 제고할 필요가 있다. 보다 나은 노동 환경과 적합한 직무배치를 통해서 장애여성의 건강과 삶을 지지해야 하는 것이다. 현재 직접적인 지원은 그 종류도 적고 제도의 사각지대도 크다. 이와 같은 상황에서 장애여성이 처하게 되는 노동조건은 열악할 수밖에 없으며, 이로 인해 건강 문제가 생길 위험성도 높다. 하지만 장애여성의 건강을 지원하는 제도는 미비한 실정이다.

2017년 12월 「장애인 건강권 및 의료접근성 보장에 관한 법률」이 통과되었다. 장애인의 건강권 및 의료접근권을 증진시킬 목적으로 제정된 이 법은, 장애인에게 최적의 건강관리를 받을 권리와 건강관리와 보건의료에 있어 동등한 대우와 서비스를 받을 권리가 있다고 명시하고 있다. 특히 장애인건강검진사업(제7조), 장애인건강관리사업(제8조), 장애인 의료기관 접근 및 이용 보장(제9조), 장애인 건강보건 관련 연구(제10조) 및 통계(제11조) 사업, 건강보건 정보 구축(제12조) 및 장애인과 그 가족에 대한 건강(제13조)과 건강권 교육 사업(제14조) 등을 실시한다고 규정하고 있다. 아직 제정 후 1년이 갓 지난 법이니 만큼, 그 효과를 정량적으로 측정할 수는 없으나, 법이 조문 그대로 시행된다면 그간 간과되어왔던 장애인의 건강권이 증진될 것으로 기대된다. 하지만 이 법률에서도 장애인을 노동자로 상정하고 있는 항목은 없다. 장애여성은 임신, 출산, 양육의 과업을 수행할 경우에만 건강 약자로서 별도의 지원과 제도를 경험할 수 있을 뿐이다. 하지만 여기서 더 나아가 일하는 장애여성이 경험하는 건강 문제와 조건들을 반영하여 노동현장에 있는 장애인이 경험할 수 있는 건강 문제에 대한 구체적인 지원방안을 명시하는 한편, 노동 시간 때문에 보건의료 서비스 및 운동시설에 대한 접근을 제한받을 수밖에 없는 장애인의 상황에 맞는 제도 구축에 대한 항목도 별도로 추가할 필요가 있다.

장애여성이 직장 건강검진을 받을 수 있는 별도의 검진 체계 혹은 장애여성을 고려한 건강검진 환경과 매뉴얼이 개발되고 실행될 필요가 있다. 물론 이러한 제도적 지원체계가 마련된다고 할지라도, 노동환경이 뒷받침되지 않는다면 장애여성은 여전히 홀로 분투하는 삶을 계속해야 할지도 모른다. 이에 민간기업과 공공기관은 장애여성의 별도 특성과 욕구를 반영하여 건강관리, 건강검진, 병가 등을 추가적으로 자유롭게 사용하는 것에 지지적인 노동환경을 마련할 필요가 있다. 비정규 노동시장 및 자영업자로 일하는 장애여성을 고려하여 건강바우처 제도를 마련하는 것도 대안이 될 것이다.

장애여성 단체 또는 장애인복지관에서도 장애여성의 노동과 건강 문제에 관심을 가질 필요가 있다. 장애여성단체와 복지관 사업은 대부분 장애여성의 문

화 여가 프로그램, 취업역량강화 프로그램, 가사 및 돌봄 프로그램으로 구분된다. 중고령 장애여성의 건강관리 프로그램이 보건소와 복지관에서 일부 시행되고 있으나, 일하는 장애여성의 지속가능한 일과 건강한 삶의 양립을 지원하는 경우는 드물다. 노동하는 여성의 삶의 욕구에도 단체 및 복지관에서 관심을 갖기를 바라며 일-건강 양립 사업을 추진해보길 제안한다.

마지막으로 장애인의 건강 유지에 대한 보건과 역학계의 관심과 연구가 절실하다. 장애여성노동자들의 건강 문제를 ‘이미 아픈 몸’ 혹은 ‘정상이 아닌 몸’을 가진 사람들이 일을 하기 때문에 생기는 ‘당연하게 감수해야 할 개인적인 문제’가 아니라, 건강하게 일할 권리를 가진 사회구성원의 건강권 문제라는 사회적 관점으로 인식을 전환하고 논의해야 할 것이다.

본 연구는 장애유형을 한정했다는 점, 일하는 장애여성의 노동환경의 상황과 맥락을 면밀하게 고려하는 데에 있어서의 한계, 일과 건강의 관계에서의 장애남성과 장애여성의 차이에 대해 충분하게 분석하지 못한 점에서의 한계가 있다. 또한 본 연구에서 노동시장에 참여하는 연구참여자들이 일하는 직종에 따라 건강 변화 양상이 상이하게 나타날 수 있음에도, 연구참여자 선정 시 이를 반영하지 못한 점이 한계로 남아있다. 노동시장내의 다양한 장애여성의 건강문제를 면밀하게 다루지 못한 점도 한계이다. 향후 연구에서는 장애유형, 직종 등 일하는 장애여성의 건강문제를 면밀하게 알아보고 노동환경과의 상호작용을 반영하여, 장애여성의 건강 인식과 대처 전략에 영향을 주는 양상을 좀 더 면밀하게 분석할 수 있어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 이 연구는 노동하는 장애여성의 목소리에 귀 기울이고 건강 관련 지원이 고용활성화에 기여하는 주요한 정책과제가 됨을 밝히는 데 기여했다는 점에 의의가 있다 하겠다.

참고문헌

- 곽지영(2010). “장애여성의 노동시장 진입 및 유지요인에 관한 연구”. 장애와 고용. 제66호. 79-104.
- 곽지영(2013). “장애여성근로자의 노동시장성고가 건강에 미치는 영향에 관한 연구”. 장애와 고용. 제81호. 113-140.
- 권복순·박현숙(2005). “성인여성장애인의 우울의 실태와 영향요인에 관한 연구”, 한국사회복지학 제57권 제1호, 169-192
- 구인순·박자경(2010). “장애인 근로자의 직업유지 영향 요인 분석”. 제 2회 장애인고용패널 학술대회 논문집, 145-165.
- 김성희(2010). “장애인의 취업결정 영향요인에 관한 연구”. 한국비영리연구, 제9권 제1호, 137-167.
- 김세연·구인순·박자경(2012). “여성장애인의 고용현황 및 직업유지에 영향을 미치는 요인”. 한국콘텐츠학회논문지. 제12권 제8호. 318-329.
- 김인숙(2016). 사회복지연구에서 질적방법과 분석. 파주 ; 서울 : 집문당
- 김재희(2017). 성인 장애인의 생애단계별 경제활동참여 변화유형에 관한 연구. 경기대학교 박사학위 논문.
- 김정아·나운환·김지민(2013). “여성장애인의 취업 및 유지에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 특수교육재활과학연구, 제52권 제4호, 321-338.
- 류정진·나운환(2006). “장애인 취업예측 요인에 관한 연구”. 한국행정학보, 제40권 제2호, 167-193.
- 박자경(2008). “여성장애인 경제활동 참여요인 분석”. 장애와 고용, 제18권 제1호, 27-51.
- 박주영(2013). “고령여성장애인 삶의 만족도에 관한 연구”. 재활복지. 제17권 제4호. 53-77.
- 배화옥·김유경(2009). “여성장애인의 사회적 배제와 빈곤의 실증분석”. 보건사회연구. 제29권 제2호. 55-76.
- 성영모(2014). 은퇴자 부부들의 부부관계에 대한 현상학적 연구. 숭실대학교 박사학위 논문.
- 신자은(2013). “건강보험 가입 재가 장애인의 미충족 의료 경험에 영향을 미치는 요인”. 보건사회연구, 제33권 제2호, 549-577.
- 심진예·김용탁(2015). 해외 국가의 장애인 적합직종 사례 연구. 한국장애인고용공단 고용개발원

- 안태희·김영애·이금진(2018). 장애여성고용활성화 방안. 한국장애인고용공단 고용개발원 정책연구(최종보고)
- 오화영(2016). “여성장애인의 건강권”. 젠더와 문화. 제9권 제1호. 131-160.
- 이남인(2014). 현상학과 질적 연구. 파주 ; 한길사.
- 이재서·백은령(2008). “여성장애근로자의 특성과 임금 결정요인”. 장애와 고용. 제18권 제1호, 93-109.
- 장 숙·김영애(2015). “여성장애인 근로자의 좋은 일자리 결정 요인 연구”. 장애와 고용, 제25권 제4호, 239-267.
- 전기택·이선행·김영애(2017). 장애여성 실업실태와 정책과제. 한국여성정책연구원.
- 전영환·남용현·류정진·김종진(2010). 장애인근로자의 건강실태 분석, 기본과제 보고서. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 정병오(2010). “여성장애인의 취업에 영향을 미치는 요인”. 복지행정논총, 제20권 제2호, 143-174.
- 조민수(2009). “장애인의 취업 및 취업형태 결정요인에 관한 연구”. 제1회 장애인 고용패널 학술대회 논문집, 141-157.
- 조영길(2010). “여성장애인의 고용유지와 직업개발에 관한 연구”. 직업재활연구, 제20권 제1호, 129-145.
- 조정아(2010). “장애인의 경제활동상태변화가 주관적 건강에 미치는 영향 연구”. 장애인고용패널학술대회 논문집, 363-383.
- 최운정·박경수·이석호(2014). “중고령 여성장애인의 취업여부에 영향을 미치는 요인 연구”. 장애와 고용, 제24권 제3호, 123-146.
- 한국장애인고용공단(2018). 2017년 장애인고용패널조사 보고서. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 황보옥(2011). 여성지체장애인의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 대구대학교 박사학위 논문.
- Burton, C. M., & King, L. A. (2004). The health benefits of writing about intensely positive experiences. *Journal of Research in Personality*, 38, 150-163.
- Courbasson, C., Endler, N. S., & Kocovski, N. L. (2002). Coping and psychological distress for men with substance use disorders. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 21, 35-49.
- Crooks, V. A., Chouinard, V., & Wilton, R. D. (2008). Understanding, embracing, rejecting: Women's negotiations of disability

- constructions and categorizations after becoming chronically ill. *Social Science & Medicine*, 67(11), 1837-1846.
- 크레스웰, 존(2013). *질적연구방법론*. 조흥식, 정선옥, 김진숙, 권지성(역). 서울: 학지사(Creswell, J. *Qualitative Inquiry and Research Design*, Sage Publication. 2006).
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Tighe, C. A. (2001). 'Working at Disability': A qualitative study of the meaning of health and disability for women with physical impairments. *Disability & Society*, 16(4), 511-529.
- Townsend, A., Wyke, S., & Hunt, K. (2006). Self-managing and managing self: practical and moral dilemmas in accounts of living with chronic illness. *Chronic illness*, 2(3), 185-194.
- 세계보건기구(2011). WHO 세계장애 보고서. 전지혜, 박지영, 양원태 역. 한국장애인재단(World Health Organization. *World Report on Disability*. WHO. 2010)
- 한국장애인고용공단(2017). 2017년 장애인경제활동실태조사 보고서. 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 매일경제(2017.4.18.). "치과진료 힘든 장애인들, 치료는 어디에서?". [https://www.mk.co.kr/news/it/view/2017/04/261916/](https://www.mk.co.kr/news/it/view/2017/04/261916)에서 2019년 6월 27일 인출.
- 한국장애인고용공단. 근로지원인 지원사업. https://www.kead.or.kr/view/service/service03_08.jsp?sub1=15에서 2019년 6월 27일 인출.

Abstract

A Study on the Recognition of Health Change and Coping Strategy for Women with Physical Disabilities or Brain Lesions in the Labor Market

Yeongmin Mun*·Eun-Young Park**·Jihye Jeon***

Although some studies have been carried out to promote the employment of disabled women, there is still insufficient policy to actually maintain and promote the employment of disabled women. This study focused on health as a major factor in expanding the employment of women with disabilities and maintaining long-term employment. The research questions are followings. What kinds of health changes do the disabled women experience in the labor market, and how disabled women in the labor market cope with their health changes and the working environment? Seven working women with physical disabilities or brain lesions were interviewed for qualitative research. As a result of the research, working women with disabilities were struggling alone without approaching the personal and social support system to manage the aggravated health. It is pointed out that the characteristics and needs of women with disabilities are not taken into account and the reality of the poor employment policy of the disabled is pointed out. In this situation, the disabled women are attempting to actively cope with withdrawing, solving, searching for resources and negotiating. In conclusion, policy and practical measures for work - health balance of working disabled women were discussed. This study is meaningful in terms of exploring the relationship between working environment and women's health.

*First Author : Seoul National University, Dept. of Social Welfare, Doctoral Student

** Yonsei University, Dept. of History, Doctoral Student

*** Corresponding Author : Incheon National University, Dept. of Social Welfare, Assistant Professor

Keywords : Women with Disability, Labor, Health Recognition,
Coping Strategy, Labor and Health Relationships,
Employment Policy for the Disabled

이주 어머니(migrant mother)의 자녀 교육 경험에 관한 연구: 동남아시아 출신 결혼이주여성을 중심으로*

최승은**

초 록

이 논문은 결혼이주여성의 삶과 그들이 가장 많은 관심을 가지고 있는 자녀 교육에 대한 경험을 탐구하고, 결혼이주여성들의 이야기를 통해 그들의 생활세계 속에서 나타나는 경험의 의미를 해석하여 다문화 사회에서의 공존을 위한 고찰을 목적으로 한다. 특히 귀화자의 비율이 높은 베트남 출신을 비롯한 동남아시아 출신 결혼이주여성을 중심으로 질적 연구를 진행하여 개인적 삶을 심층적으로 이해하고, 이를 통해 사회적 소수자인 결혼이주여성을 위한 정책과 다수인 정주민들에게 필요한 사회적 인식의 전환을 제언하고자 한다. 연구를 위하여 캄보디아, 태국, 필리핀, 베트남 출신의 결혼이주여성 12명을 연구참여자로 선정하여 심층 인터뷰를 진행하였다. 그리고 인터뷰의 내용을 바탕으로 결혼이주여성의 자녀 교육에 대한 경험을 분석하였다. 연구결과는 1) 자녀 교육에 대한 열망, 2) 모국어와 한국어 사이에서의 갈등, 3) 가치관의 차이로 남편과 대립, 4) 차별에 대한 두려움, 5) 공감대를 가진 커뮤니티의 결핍, 6) 자녀를 위한 전문적인 교육의 필요, 7) 다문화 사회와 정책에 대한 요구 등의 경험 유형으로 나타났다. 다문화 사회로 전환된 한국 사회에서 다문화 구성원들과 이에 대한 교육은 필수적이다. 그러나 사회 전반에 걸친 '다문화'에 대한 역사적·사회적·문화적·정치적 논의 없이 '다문화'를 정책적 수단의 도구로 사용한 결과, 다문화에 대한 왜곡된 시선이 있을 수밖에 없게 되었다. 결혼이주여성이 이주 어머니(migrant mother)로서 한국 사회의 저출산·고령화 현상을 해결하기 위한 일종의 인구학적 대안으로 나타나는 것에 대한 비판적 시각이 필요하다. 결혼이주여성의 이야기를 경청함으로써 사회적 인식과 태도가 전환된다면 타자에 대한 윤리성이 실천될 것이다.

주제어 : 결혼이주여성, 자녀, 교육, 이주, 어머니, 경험, 동남아시아, 타자

* 이 연구는 2017년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2017S1A5B4055802).

** 인하대학교 연구교수 (219105@inha.ac.kr)

I. 서론

전 세계적으로 인적·물적 교류가 급속도로 진행되면서 나타나는 초국적 이주(transnational migration)는 한국 사회를 다문화 사회로 전환시키고 있다. 1990년 국내 체류 외국인의 수는 49,507명에 불과했으나, 2000년에는 491,324명으로 10년 동안 약 10배의 증가를 보였다. 이러한 추세 속에서 2018년 기준으로 체류 외국인은 2,367,607명까지 증가하였다. 이 중에서 결혼이민자는 159,206명으로 국적별로 살펴보면, 한국계 포함 중국이 가장 많은 비중을 차지하고 뒤를 이어 베트남, 일본, 필리핀, 캄보디아, 태국 등이 있다(출입국외국인정책본부, 2019). 초국적 이주는 이주자들이 정주하고 있는 지역과 국가, 이주해 온 지역 및 국가, 그리고 전 세계에 큰 영향을 미치고 있다(Castle & Miller, 2003; 최병두, 2012). 이러한 현상 속에서 주류 사회로부터 소외되고 타자화되고 있는 결혼이민자를 비롯한 다문화 구성원의 구체적인 삶을 이해하고, 나아가 정주민과 이주민이 함께 공존할 수 있는 새로운 사회적 합의가 필요하다.

특히 결혼이민자의 성별 현황을 살펴보면, 전체 159,206명 중에서 남성은 26,815명인 16.8%인 반면, 여성은 132,392명으로 83.2%차지하고 있다(출입국외국인 정책본부, 2019). 결혼이민자 중에서 남자에 비하여 여자의 비율이 월등히 높은 것은 이주의 규모와 양적인 측면에서 여성이 남성을 추월하는 ‘이주의 여성화(feminization of migration)’ 현상(Castle & Miller, 2003)을 보여준다. 아시아 내에서 발견되는 이주의 여성화 현상은 선진국 여성의 지위향상과 사회진출로 인해 생겨난 사회적 재생산 영역의 공백을 채워주는 ‘이주노동자’와 국내 결혼시장의 수급불균형으로 부족해진 신부(bride)의 자리를 대체하기 위한 ‘결혼이주여성’이라는 유형으로 크게 나눌 수 있다. 노동이주와 결혼이주의 경계가 분명하지 않음에도 불구하고, 국민국가의 입장에서 결혼이주여성은 노동이주여성으로 법제도적으로 차별된 영역으로 편입된다는 점에서 특수한 존재들로 여겨진다. 결혼이주여성은 더 이상 제한된 사회서비스를 제공받는 단기 노동자가 아니라 한국인의 아내이자 어머니의 신분으로 한국에 장기간 거주하게 될 존재이기 때문이다.

이러한 이유로 한국 사회에서 결혼이주여성에 대한 관심은 크게 확대되어 왔다. 특히 결혼이주여성과 자녀들이 주요 가족 구성원인 ‘다문화가족’에 대한 정부의 지원 정책은 결혼이주여성이 한국 가족에 소속될 것을 바탕으로 둔다. 그래서 결혼이주여성은 이주 어머니(migrant mother)로서 한국 사회의 저출

산·고령화 현상을 해결하기 위한 일종의 인구학적 대안으로 나타난다. 이는 결혼이주여성 개인의 삶을 둘러싼 복합적이면서 다층적인 그들의 ‘이야기’는 배제된 것이다.

이 논문은 결혼이주여성의 삶과 그들이 가장 많은 관심을 가지고 있는 자녀 교육에 대한 경험을 탐구하고자 한다. 이를 통해 그들의 이야기 속에서 드러나는 현상들을 비판적으로 해석하여 다문화 사회에서의 공존을 위한 고찰을 목적으로 한다. 특히 귀화자의 비율이 높은 베트남 출신을 비롯한 동남아시아 출신 결혼이주여성을 중심으로 질적 연구를 진행하여 개인적 삶을 심층적으로 이해하고, 이를 통해 사회적 소수자인 결혼이주여성을 위한 정책과 다수인 정주민들에게 필요한 사회적 인식의 전환을 제언하고자 한다.

실제 결혼이주여성이 경험하는 현실은 해당 국가의 정치경제 및 사회 문화적 맥락에 따라 매우 복잡하고 다양한 양상으로 나타나며, 제3세계 여성과 선진국 남성의 이미지를 단순히 이분법적으로 나뉘 이들의 권력관계를 분석하는 것은 옳지 않다(Constable, 2005). 결혼이주여성에게 이주라는 선택은 불평등과 착취, 차별의 경험보다는 가부장적인 사회와 전통적인 관습에서 벗어나 자발적 선택을 통해 자신의 삶에 대한 통제권을 획득 하고, 경제적으로 더 나은 삶을 살거나 사회적 위치의 향상을 약속하는 유일한 기회로 다가올 수도 있다(Pessar & Mahler 2003; King & Christou 2011). 즉, 국경을 넘어 이동하는 이주라는 행위 자체가 본국의 가부장적 결혼 체계에 대한 거부이자 반항적 실천이 되기도 하는 것이다.

이렇듯 국내에 거주하는 결혼이주여성은 ‘결혼-이주-여성’이라는 다층적인 차원에서 생활세계를 경험하고 있으며, 각 개인을 둘러싸고 있는 현상은 특수하고도 개별적으로 나타난다. 이러한 이주의 여성화 현상 속에서 한국 정부는 결혼이주여성의 사회적·문화적 적응을 위해 한국어 교육을 지원해 오고 있다. 예컨대, 각 지역의 다문화가족지원센터들은 다양한 프로그램을 운영하고 있으며, 이 지원은 한국에서의 기초적인 생활을 위해 필요한 정책이다. 그러나 외국인으로서 배운 한국어를 모국어(mother tongue)만큼 유창하게 사용하는 것은 쉽지 않다. 특히 어머니로서 모국어가 아닌 외국어로 자녀들과 소통해야 하는 결혼이주여성은 현실적인 어려움에 처할 수밖에 없다. 따라서 결혼이주여성을 직접 만나고, 다양한 이야기를 들어보는 것이 필요하다. 이러한 개인의 삶을 들여다 볼 수 있는 심층 인터뷰를 통해 그들의 목소리를 들어보는 것은 타자에 대한 윤리적 실천의 첫 걸음이다.

연구자가 자녀교육을 연구의 주제로 선정하게 된 이유는 결혼이주여성들의 전반적인 생활세계를 연구하기 위해 다양한 결혼이주여성들을 만나 인터뷰를

하는 과정에서 ‘가장 중요하게 생각하는 문제는 무엇인가’라는 질문에 대부분의 여성들이 자녀의 교육이라고 답을 한 것이 동기가 되었다. 결혼이주여성은 자녀의 주요 양육자인 어머니로서의 역할을 강조 받으며 자녀 교육에 보다 많은 비중을 두게 되는 것으로 보인다. 이러한 현상은 결혼이주여성들이 사회적으로 고립된 상태로 인하여 전통적인 젠더 사회화를 강화하는 가족 내에 머물며 특정한 젠더 역할을 수행하기 때문이다(Wall & José, 2004; Polakow, 2005). 결혼이주여성들에게 자녀 교육은 사회·문화적 맥락뿐만 아니라 젠더 문제와도 관련이 있다. 따라서 이 연구는 결혼이주여성들이 경험하는 ‘자녀 교육’을 중심으로 연구를 설계하여 다시 인터뷰를 진행하였고, 이러한 심층 인터뷰를 통해 그들의 경험을 분석하였다.

II. 선행연구 고찰

결혼이주여성은 여러 가지 동기와 기대를 안고 한국남성과의 결혼을 선택하는데, 일시적인 체류가 아닌 영구적인 거주 보장과 취업의 기회가 폭넓게 주어진다는 점에서 특별한 기술을 가지고 있지 않는 여성에게 있어서 국제결혼은 노동이주보다 훨씬 접근이 가능한 이주방식 중 하나라고 할 수 있다(김민경, 2012). 이러한 이주여성은 한국인으로서 마땅한 의무와 혜택을 국가에서 부여받는다라는 점에서 결혼이주는 법제도적, 사회문화적으로 민족과 국민의 범주와 밀접한 연관을 맺고 있다. 이렇게 결혼이주가 결혼이주여성 자신과 그 자녀를 포함하여 새로운 ‘국민’의 생산과 직결되어 있다는 점에서 결혼이주여성은 국가의 규제와 관리가 필요한 대상으로 인식되었고 국가는 양질의 ‘국민’을 책임진다는 명목으로 직접적인 규제와 관리의 당위성을 옹호하게 되었다(김지은, 2007). 이러한 차원에서 한국 사회에서 결혼이주여성에 대한 관심은 크게 증가하고 확대되어 왔다. 특히 결혼이주여성과 그 자녀들은 이주민을 지원하는 정부의 정책과 서비스에서 핵심적인 수혜 집단으로 인식되고 있다.

그러나 결혼이주여성에 대한 지원은 한국인의 시각에서 일방적으로 이주여성을 대상화, 타자화하는 정책(김현미, 2010)이라는 비판이 지속적으로 제기되기도 한다. 미시적인 정책 차원에서는 이른바 다문화 가족의 출산과 양육·교육에 많은 관심을 기울이고 있는 것처럼 보이지만, 이주여성이 한국 가족에 소속되어 기존의 가족 규범을 받아들일 것이라 전제함으로써 결혼이주여성의 역할은 부계가족의 틀 안으로 국한되어 인식되면서 이주여성의 모성은 한국의

저출산·고령화 현상을 해결하기 위한 정책으로 나타난다. 이러한 시각은 결혼 이주가 동반하는 새로운 문화적 복합성과 생물학적 출산으로 환원될 수 없는 이주 어머니의 주체성과 시민성을 간과하였다(황정미, 2012). 따라서 결혼이주여성을 둘러싼 권력관계의 역설적인 현상과 여성의 주체적 삶을 살펴보기 위해서는 결혼이주여성들과 연계된 젠더문제, 정치경제적 환경, 사회문화적 맥락과 관계의 역동성 등을 다각적으로 검토할 필요가 있다.

일반적으로 이주자들은 주류사회의 구성원과는 구별되는 ‘타자’로 인지된다. 한국사회에서 이주배경을 가진 사람들을 ‘다문화’로 호명하는 것도 이와 관련된다. 이주여성들에 대한 ‘어머니’ 역할이나 경험을 둘러싼 담론도 이들의 자녀가 ‘다문화’ 가정이기에 나온 결과라고 수용한다. 이러한 해석 뒤에는 문화나 언어 문제로 이주여성들의 어머니 역할은 제한적이거나 열악하다는 전제가 있다. 이주여성들에게 호의적인 태도를 보이는 경우에도 그들을 도움이 필요한 온정의 대상으로 보는 시선이 깔려 있다(이민경, 2015). 특히 결혼이주여성의 생활세계를 적응 혹은 사회통합의 관점으로만 접근하는 것에 문제를 제기하면서 이들을 본국과 이주국의 경계선에 위치하는 존재로 보는 연구는 시사하는 바가 많다. 이주여성의 이동을 행위자네트워크이론의 관점에서 고찰한 이희영(2014)의 연구는 이주여성들이 자신의 소속과 위치들을 다양한 행위자들의 개입 속에서 재구성해 나가고 있음을 보여준다.

여성의 노동이주가 원경 모성 또는 초국적 모성과 같은 어머니 노릇의 실천을 만들어낸다면, 결혼이주는 종족 혹은 인종, 국민국가, 그리고 모성의 문화적 차이 등과 복합적으로 연결되어 있다. 국제결혼은 국적과 국민국가 정체성이 서로 다른 두 사람의 결합이며, 종족 간 혹은 인종 간 결합일 뿐 아니라 문화적 차이를 지닌 개인의 결합이다. 또한 국제결혼이 국가 간 혹은 종족 간 결합이라는 점에서 결혼이주여성의 모성은 다문화 가족의 모성 측면에서 이해된다. 이러한 결혼은 사회, 정치 정책 수준에서 뿐 아니라 개인적 삶에서 젠더, 인종, 문화 개념을 만들고 재구성하는 것을 포함한다(이은아, 2012). 소수집단으로 이민자이자 혼종적인 자녀의 어머니로서 갈등을 겪고 있는 결혼이주여성들은 모국의 문화와 새로운 문화를 절충하는 방식으로 자녀를 교육하게 되지만, 의사소통의 어려움, 모국문화에 대한 차별 등으로 다양한 문제를 경험하게 된다(Koniak-Griffin et al., 2006). 이렇듯 어머니가 되는 것은 사회·문화적인 영향을 받아 되어지는 것(becoming)이다.

결혼이주여성들의 자녀교육을 고찰하고 있는 연구들은 주로 여성들의 어머니 역할과 이로 인한 어려움 등을 제시하면서 적응과 통합의 관점에 기초한 연구들이 주를 이루고 있다. 결혼이주여성들의 자녀교육의 어려움을 고찰하고

있는 연구들(강선자·손수민, 2011; 류진아, 2011; 이현주, 2013; 서미옥, 2013; 팜티웬짱 외, 2014; 이현주·손승남, 2014; 서덕희, 2015)은 문화차이, 문화접변, 한국사회의 편견 등이 자녀 교육의 어려움으로 어떻게 연결되는지를 연구하였다. 그리고 결혼이주여성들의 자녀교육에 미치는 변인을 탐구한 연구들(연보라·김경근, 2009; 정명희, 2013; 박현선, 2014; 이엄지·이채원, 2014)에서는 어머니 역할을 수행하기 위한 지원방식을 논의하였다. 이 연구들은 결혼이주여성의 한국사회의 적응과 사회통합의 관점에서 접근하고 있다.

결혼이주여성들은 자녀 교육에 대하여 높은 관심과 기대를 가지고 있으나, 이상적 교육 기대가 실제로 교육지원활동으로 연계되지 못하고 있는 상황이다(김유진·오성배, 2013). 결혼이주여성의 학력에 따른 자녀교육관에 관한 연구(서덕희·오성배, 2012; 서미옥, 2013; 서덕희, 2015)에서는 학력에 따른 차이는 ‘학구적 성향’으로 이해될 수 있음을 논하였다. 고학력 결혼이주여성들은 자녀교육에 관심은 많으나, 교육활동에 직접 지원하는 면에서는 확신이 부족하고 남편의 적극적인 도움을 필요로 하였다는 점을 지적하기도 하였다(서미옥, 2013). 상대적으로 확대가족에서 생활하고 한국어쓰기능력에 강점이 지닌 이주여성들이 학교 활동에 비교적 참여도가 높게 나타났다(연보라·김경근, 2013). 특히 서덕희(2015)의 연구는 세계화와 더불어 급변하는 한국 사회의 특수한 맥락 속에서 결혼이주여성과 그 자녀들이 건강한 시민으로 자리잡기 위해서는 자기 부정성을 극복하고 모국 언어와 문화에 대한 존중과 함께 가족 중심의 지원정책이 필요하다고 강조하였다. 이러한 흐름 속에서 점차 결혼이주여성의 자녀를 위한 이주여성 모국문화 교육에 대한 사회적 관심과 지원을 모색하는 연구(김혜전, 2018)가 진행되고 있다.

한편, 결혼이주여성의 자녀교육에 대한 욕구를 탐구한 연구들(이민경·김경근, 2010; 윤재희·유향선, 2011; 이채원 외, 2013)은 여성들의 행위자로서의 주체성을 분석하였다. 결혼이주여성의 초국적 모성을 분석한 황정미(2012)의 연구에서는 이주여성들의 자녀 교육에 대한 행위를 수동적인 어머니 역할수행에서 벗어나 자신의 역할을 스스로 의미화하면서 적극적으로 기획하고 수행하고 있는지를 고찰하였다. 또한 이민경(2015)의 연구는 결혼이주여성들의 다양한 위치, 희망, 갈등 및 협상의 과정에서 나타나는 정체성을 탐색하였다는 점에서 의의가 있다. 이러한 연구들에서 더 나아가 본 연구는 동남아시아 출신의 결혼이주여성들을 연구참여자로 하여 그들의 자녀 교육을 중심으로 한 경험을 연구하였다.

이 연구는 결혼이주여성들의 자녀 교육에 대한 다양한 경험을 탐색을 통해 다문화 연구의 방법론적 반성과 비판에서 새로운 대안을 찾으려는 시도의 하

나이다. 선행연구들이 결혼이주여성을 도움이 필요한 수동적인 시혜의 대상으로 보거나 혹은 자신의 삶을 개척하는 능동적 행위자로서 주체적 존재로 보는 관점으로 바라보았다면, 이 연구는 ‘이주자’이자 ‘어머니’로서 살아가는 결혼이주여성들의 경험을 탐구하여 그들의 양가적인 입장을 모두 직시하고자 하였다. 이를 통해 우리 곁의 타자들과 함께 공존하는 다문화 사회의 지향성을 강조하고자 한다.

III. 연구 설계

1. 연구 방법 및 자료 수집

이 연구는 한국으로 결혼이민을 온 동남아시아 출신의 결혼이주여성의 경험에 대하여 심층 인터뷰를 하였다. 이는 결혼이주여성이 결혼과 이주를 통해 “경험하는 것은 무엇인지 그 경험으로부터 만들어 내는 의미(Seidman, 2006: 36)”에 대해 이해하기 위한 것이다. 이러한 ‘체화된 경험(lived experience)’의 의미를 분석하고 이를 해석하여 그들의 삶과 생활세계를 이해하고자 심층 인터뷰를 진행하였다. 심층 인터뷰는 “인간적 현상을 보다 풍부하고 깊이 있게 이해할 수 있게 해 주는 원천이 될 경험적인 이야기 자료를 조사하기 위한 방법”이며, 경험의 의미와 관련해 연구참여자와 “대화 관계를 발전시키기 위한 주요한 수단(Van Manen, 1994: 94)”으로 활용할 수 있기 때문에 이 연구의 자료 수집 방법으로 채택하였다. 특히 경험의 의미를 강조하는 이 연구는 연구참여자의 삶의 의미를 맥락 속에서 더 깊이 이해할 수 있기 위해 그들의 경험을 빌리는 것이다. 즉, 연구자는 다른 사람들의 경험을 통해 더 경험 있는 존재가 될 수 있다(Van Manen, 1994). 따라서 이주 어머니로서 결혼이주여성들이 겪는 경험을 통해 그들의 생활세계와 삶을 이해하고자 하였다.

자료의 수집 기간은 2018년 11월부터 2019년 2월까지이며, 심층 인터뷰 시간은 120분 내외 소요 되었고, 개별적인 면담 방식으로 실시하였다. 심층 인터뷰는 모두 한국어로 진행되었으며, 인터뷰 질문에서 어려운 한국어 어휘는 사용하지 않도록 하였다. 인터뷰 장소는 연구참여자의 자택 근처 카페나 기관 센터의 휴게실 또는 상담실에서 진행하였다. 연구에 앞서 연구 윤리를 위하여 IRB 심의를 거쳐 승인을 받았다. 모든 인터뷰 내용에 대하여 사전에

설명하고 동의서에 서명을 받아 연구의 동의를 구하였다. 그리고 인터뷰를 마친 뒤에는 연구참여자들에게 소정의 사례금을 전달하였다.

질문은 결혼생활과 자녀관계에 관한 반구조화된 질문으로 시작하고, 심층적인 내용인 자녀의 교육과 관련된 경험에 대해서는 개방형 질문으로 진행하였다. 또한 연구참여자의 답변에 따라 세부적인 질문들과 확인 질문들을 추가적으로 제시하여 보충하였다. 모든 인터뷰는 녹취하였고, 인터뷰가 종료된 후에는 3일 내에 전사를 하였다. 인터뷰 과정에서는 연구자가 연구의 현장감을 위하여 메모를 병행하였다. 그리고 작성된 전사록인 문서화한 자료들을 탐독하여 주제 의미를 파악하였다.

2. 연구참여자

이 연구의 연구참여자는 가정에서 자녀의 양육과 교육에 대한 경험이 있는 동남아시아 출신 결혼이주여성들이다. 연구자는 서울시, 고양시, 인천시의 결혼이주여성 관련 기관의 협조를 구하여 연구의 필요성과 목적을 설명한 후 해당 연구에 적합한 연구참여자를 소개받았다. 그리고 연구참여자로 만난 결혼이주여성이 다른 연구참여자를 소개해 주는 방식의 눈덩이 표집법으로 연구참여자를 섭외하였다. 연구참여자는 총 12명으로, 캄보디아, 필리핀, 태국, 베트남에서 이주해 온 결혼이주여성들이다. 연구참여자에 대한 기본 정보는 다음 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구참여자 기본 정보

연구 참여자	나이	출신국가	이주 년도	한국 내 동거 가족	거주 지역	학력	직업
1	29세	캄보디아	2012	아들(8) *이혼(2016년)	서울시	대학교 재학중	번역가
2	30세	필리핀	2010	남편(50), 아들(8)	경기도 고양시	고졸	가정주부
3	41세	필리핀	2000	아들(18), 아들(15), 딸(9) *이혼(2013년)	서울시	대졸	영어학원 강사, 코이카 강사
4	31세	태국	2011	남편(35), 딸(8), 아들(6)	서울시	대졸	통·번역사
5	45세	태국	2010	남편(48), 딸(10)	서울시	대졸, 미국 MBA 취득	대학 강사
6	46세	태국	2011	남편(48), 딸(15)	서울시	대졸	통·번역사
7	31세	베트남	2013	남편(50), 아들(5)	경기도 고양시	중졸	가정주부 (식당에서 부업)
8	36세	베트남	2010	남편(46), 아들(8), 딸(7), 시아버지	인천시	초졸	가정주부
9	25세	베트남	2013	남편(47), 아들(5), 딸(2)	인천시	고졸	가정주부 (공장에서 부업)
10	30세	베트남	2009	남편(39), 딸(9), 아들(7)	인천시	중졸	가정주부 (공장에서 부업)
11	30세	베트남	2011	남편(55), 아들(7)	인천시	고졸	가정주부 (공장에서 부업)
12	29세	베트남	2012	남편(40), 딸(4)	인천시	고졸	가정주부

연구참여자들은 한국어 의사소통에 문제가 없고, 자신의 의견을 표현하는 것에 어려움이 없는 여성들로 선정하였다. 한국어 의사소통에 문제가 없고, 자신의 의견을 표현하는 것에 어려움이 없는 여성들로 선정하였다. 연구참여자들의 거주지는 서울시, 고양시, 인천시이며 이러한 상황을 고려하여 만남의 장소를 고려하였다.

연구참여자 자녀들의 연령대는 다양하며, 연구참여자들의 학력¹⁾ 또한 차이가 있었다. 연구참여자들의 학력은 초등학교 졸업자부터 중학교 졸업자, 고등학교 졸업자, 대학교 졸업자, 미국에서 유학하여 MBA를 취득한 자까지 매우 다양하다. 이주여성들의 자녀에 대한 교육열은 모두 높게 나타났지만, 학력에 따른 교육에 대한 접근 방식은 차이가 있었다.

또한 한국에서 강사나 통번역사로 전문적인 직업 활동을 하는 연구참여자들도 있고, 가정주부인 경우도 있다. 결혼을 하게 된 경로는 연애부터 소개, 그리고 종교단체에 의한 만남 등 다양한 방식이 존재하였다. 이 연구에 참여한 여성 중에는 결혼중개소의 소개로 자신이 결혼한 것으로 인지한 여성은 없었다. 총 12명 연구참여자 중에서 2명은 현재 이혼한 상태이며, 이혼한 경우에도 어머니인 결혼이주여성이 자녀를 돌보고 있었다. 연구에 참여한 모든 결혼이주여성들은 거주 지역의 정부 기관에서 제공하는 자녀교육 관련 지원 서비스에 대한 수혜 경험이 있었다. 연구참여자들은 정부 차원의 자녀교육 지원 정책뿐만 아니라 자녀 교육에 대한 지속적인 개인적 경험을 이야기하였다.

3. 자료 분석

수집한 자료는 Creswell(2007)이 제시한 자료 분석의 단계에 따라 분석하였다. 우선, 전체 전사자료를 여러 차례 정독하면서 전반적인 내용을 파악하고, 자녀교육과 연관된 구절이나 문장을 찾아 ‘의미 있는 진술’을 선정하여 표시하였다. 선택된 진술들은 ‘수평화’ 단계를 거쳐 선정한 의미 있는 진술들을 나열하여 중복되지 않도록 목록화하고, 그것들을 ‘의미 단위’로 확장하여 형성하고 이를 분류하였다. 이러한 과정에서 37개의 구성의미를 형성하고, 이를 분류하여 7개의 주제로 구성하여 결혼이주여성들의 경험을 심층적으로 분석하였다. 연구자가 분석한 주제들이 자녀교육의 현상을 모두 나타내는 것은 아니지만, 경험에 대한 재구성과 해석을 통해 특정 주제에 대한 사례로 남을 수 있는 중요한 자료로서의 의의를 갖도록 하였다.

1) 학력은 단순히 사회적 지위를 획득하는 도구적 지표일 뿐만 아니라 유희적이며 무상한 학습에 참여하는 방식과 태도, 그리고 가정들을 체화하는 과정이다(서덕희·오성배, 2012).

IV. 결혼이주여성의 자녀 교육 경험

연구에 참여한 모든 결혼이주여성들은 공통적으로 자녀 교육에 큰 관심을 보였다. 한국의 부모와 마찬가지로 교육문제는 결혼이민자 가정에서도 중요한 이슈이다. 결혼이주여성들의 자녀교육에 대한 경험을 다음과 같이 정리하였다. 1) 자녀 교육에 대한 열망, 2) 모국어와 한국어 사이에서의 갈등, 3) 가치관의 차이로 남편과 대립, 4) 차별에 대한 두려움, 5) 공감대를 가진 커뮤니티의 결핍, 6) 자녀를 위한 전문적인 교육의 필요, 7) 다문화 사회와 정책에 대한 요구 등의 경험 유형으로 나타났다.

1. 자녀 교육에 대한 열망

결혼이주여성들의 학력과 무관하게 모든 연구참여자들은 자녀 교육에 높은 열정을 가지고 있다. 개인차는 나타나지만, 교육에 대한 가치를 매우 중요하게 여기는 모습을 나타낸다. 학교 공부 이외에 과외 활동에도 적극적인 결혼이주 여성이 있는 반면, 오히려 남편의 교육열에 우려를 나타내는 여성도 있었다.

요즘은 자녀 교육에 가장 관심이 많아요. 아이들을 위해 잘 가르치면 좋겠어요. 제가 공부를 많이 못했지만, 아이들은 엄마보다 공부 더 잘 하면 좋겠어요. (연구참여자 8)

한국 와서 좋은 건 아이 교육이에요. 공부 많이 시키는 게 좋아요 여기는. 여러 교육 받을 수 있고.. 공부 할 수 있게 해 주는 게 제일 좋아요. (연구참여자 1)

첫째 아이는 학원을 많이 다니고. '눈높이'같은 학습지도 하고. 방문 선생님도 오시고, 태권도도 하고. 둘째는 학습지는 안하고 그냥 태권도만 보냈어요. 근데 만약 수학이 약하면 수학 보내야 되고. 지금 저학년이니깐 제가 할 수 있으면 가르쳐주고, 만약에 고학년 하면 못 하잖아요. 그때는 보내야 되겠죠? (연구참여자 6)

저는 한국말을 열심히 공부하고 있어요. 한국 사람처럼 결혼했어요. 그럼 나는 한국 사람이라고. 저희 가족들은 진짜 열심히 살아요. 남편은 돈 열심히 벌어요. 애들이 교육을 받아야 하니까. 남편은 벌써부터 아이들 학원에 관심이 많아요. (...) 베트남에서는 아이들이 많이 뛰어 놀아요. 전 아이들이 노는 시간이 많았으면 좋겠지만 남편은 그렇지 않아요. (연구참여자 9)

연구참여자 중에는 자신의 경험을 비추어 자연에서 뛰어 놀던 어린 시절을 그리며, 자신의 자녀도 놀이를 즐길 수 있기를 바라기도 하지만, 한국의 교육

실정에 적응하면서 그렇게 할 수 없는 현실을 받아들이는 경우도 있다. “불안” 하기 때문에 마음이 아프면서도 어쩔 수 없이 교육을 시켜야 한다고 진술하고 있다.

저는 시골에서 살았는데, 베트남은 그냥 학교 가면은 다 끝이에요. 근데 한국에서는 아이들이 수영 배우고, 음악, 피아노 하고, 학원 많이 다니잖아요. 그래서 저도 불안한 마음으로 더 막 시켰어요. 저도 매일 매일 학습지 매일 시켜요. 근데 애가 힘든가 봐요. 어제는 애가 울었어요. 미안하기는 한데 어쩔 수가 없는 거예요. 떨어질까봐.. 공부 못하면 어떻게 되는지 너무 불안해요. 마음이 급해요. 다섯 살인데도. 근데 애한테 너무 스트레스 주면 또 너무 안 좋을 수도 있는데... 저도 알기는 하는데, 무슨 수가 없는 거예요. (연구참여자 7)

아이들이 와서 그래요. “나는 엄마 돈 필요 없어요. 엄마 사랑 필요해요. 엄마 이해 필요해요” 진짜 너무 감동해요. 사랑하고 이해받고 그러고 싶다고.. 엄마가 이해 안 했대요. 나는 공부만 시키려고 하고. 아이들이 하기 싫은데 그렇게 시키니까. 저도 아이들이 그냥 많이 경험하고, 재미있게 하면 좋잖아요. 근데 여기서는 다 공부, 공부하니까.. 마음이 아파. (연구참여자 2)

결혼이주여성의 자녀에 대한 애정은 모든 어머니들과 마찬가지로 매우 높다. 특히 교육 문제에서 나타나는 교육열은 한국이라는 공간에서 작용하는 경쟁 구도에서 살아남기 위한 방편 중 하나라고 할 수 있다. 경쟁 중심의 자녀교육 문화 속에서 여성의 역할과 부담은 점점 더 커질 수밖에 없다. 이렇듯 결혼이주여성들은 한국의 자녀 중심 모성 규범 속에서 어머니가 되어 간다.

2. 모국어와 한국어 사이에서 오는 갈등

한국어 능력이 부족한 결혼이주여성들은 언어에 따른 스트레스가 매우 높다. 남편이나 다른 시가족들과의 의사소통보다 자녀와의 의사소통은 결혼이주여성들에게 중요한 문제로 부각되고 있다. 모국어가 아닌 한국어를 사용하다 보니 언어 발달 단계에 있는 자녀에게 어떻게 언어 교육을 해야 할지 고민하는 경우가 많았다. 모국어는 어머니의 언어라고 하지만, 결혼이주여성의 경우는, 한국어 습득을 위하여 자신의 모국어를 자녀에게 전하지 않으려고 하기도 한다.

아이를 초등학교 보내기 전에 걱정 많죠. 다른 또래보다는 말을 조금 늦게 트였어요. 지금은 한국말도 제대로 못 들어서 그게 조금 걱정이예요. (...) 제가 아이한테 베트남어는 아예 안 했어요. 제가 베트남어 너무 많이 하면 아들이 한국말을 그냥 안 하는 것 같고. 그래서 나는 아이에게 베트남어 안 가르쳐요. 베트남어랑 한국말 계속 하면 또 혹시 헷갈릴까봐요. (연구참여자 11)

첫째 아이가 초등학교 1학년인데 애들 교육이 힘들죠. 태국어 가르쳐주면 애가 헷갈릴까 봐 그냥 아이한테 태국어도 안 하고. 근데 제가 한국말도 잘 못 하니까 그냥 “밥 먹어”, “이리와” 이렇게만 해요. (연구참여자 4)

언어습득이 시작되는 영유아 시기에 언어에 대한 경험을 하지 않으면, 아이들은 새로운 언어를 거부하거나 부정적이 될 수 있다. 결혼이주여성들은 한국어 사용하다가 아이들이 자라서 자신의 모국어를 하려 할 때 아이들의 거부로 장벽에 부딪히기도 한다. 결혼이민자 가정의 자녀들이 갖는 이중언어에 대한 태도는 부모의 영향을 크게 받는다. 부모의 잘못된 지식으로 인하여 언어적 자극이 제한되게 된다. 어머니의 모국어에 관하여 자녀들은 궁극적으로 문해력의 한계를 가질 수밖에 없다. 어머니의 언어에 대한 거부감은 자녀들의 거부현상은 단지 그 언어를 사용하지 않는 것에서 그치지 않는다. 자녀가 어머니의 언어를 못함에 따라 결혼이주여성들은 자녀와 깊이 있는 대화를 나누기 어렵다. 이것은 부모-자녀 관계에도 영향을 끼친다. 결혼이주여성들이 자녀들과 자신의 모국어로 의사소통을 할 때 자녀와 더욱 친밀한 관계를 가질 수 있다. 언어와 자녀와의 관계에 대한 연구(송채수, 2019)를 보면, 실제로 일반 가정에 비해 결혼이민자 가정의 자녀들이 언어 문제로 외국 출신 어머니를 무시하거나 부끄러워하는 등 관계 만족도가 낮게 나타나고 있다. 언어적 장벽과 한계가 이주여성인 어머니의 문화에 대한 이해의 부재와 부정적 관계성으로 이어지는 현상을 야기하는 것이다.

한국말을 생각하면 마음이 아파요. 왜냐하면 애기들이 계속 “엄마 이게 뭐야 이게 뭐야” 그러는데 저는 어떻게 설명 할 줄 모르겠는거예요. “엄마 때문에 나 답답해.” 이러면 나는 마음 아파요. 많이 마음이 아팠어요. 우리 둘째인 아들은 베트남 말 싫어해요. (연구참여자 10)

근데 둘째 아이가 저한테 태국말 하지 말라고 했어요. 그냥 태국말 하지 말라고. ‘가르쳐 주지 마.’, ‘하지 마’라고 해요. 제가 ‘왜?’ 하면 자기가 못 알아들으니까 그냥 싫다고 했어요. 그래서 안 가르쳐줘요. 더 커서 만약에 받아들이면 그때 좀 시작하는 게 더 나은 거 같아요. 둘째가 그런 이유는 자기가 못 알아들어서 그런 것 같고, 귀찮아서도 그런가 봐요. (연구참여자 4)

결혼이민자 가정에서 출생 후 최초의 소통 도구로서 언어가 형성되는 시기라는 점에서 일상생활, 특히 가정에서 영유아기의 이중언어 교육은 중요하다 (원인숙, 2012; 이승숙, 박승주, 2013). 그러므로 이중언어에 대한 영유아기에 긍정적인 경험이 있는 아이들은 새로운 언어를 자연스럽게 받아들이게 된다.

작년에 우리 베트남에 가서 2개월 넘게 놀았어요. 애기 아직 어린이집 보내기 전에.. 베트남에 갔어요. 애기들이 베트남어를 애기들은 말은 많이 듣고 왔더니 한국에 와서 베트남어도 좀 알았어요. 근데 지금은 다 잊어버렸고.. 지금은 한국말만 가능해요. 베트남어도 같이 잘하면 더 좋을 것 같긴 한데.. (연구참여자 12)

아이가 어렸을 때 집에서 저하고 있을 때도 한국말만 했어요. 일부러요. 제가 베트남어 하면 아이가 한국말이 못 할까봐요. 한국말 모르면 친구들한테 놀림받을 거 같고.. 그래서 그 땐 베트남어 한번도 안 가르쳤어요 그런데 작년부터 제가 다문화센터 다니는데 거기 선생님이 베트남어 해도 괜찮다고 해서 이제는 가르쳐요. 아이들이 베트남어를 배우고 같이 하니깐 제일 좋아요. 친정 엄마랑 통화할 때 아이들도 할머니한테 베트남어로 인사해요(웃음). 애들이 베트남어 말하기 시작하고.. 베트남어 할 때 저도 진짜 행복해요. (연구참여자 8)

한국 사회에서는 이중언어에 있어서 이중적 잣대를 가지고 있다. 영어와 같은 주류 언어 사용 국가 출신 결혼이민자의 모국어 사용에는 호의적이지만, 비주류 언어 사용 국가 출신의 모국어 사용에서는 낮은 지지율을 보인다. 그럼에도 불구하고 자녀와 자신의 모국어로 의사소통을 했을 때 결혼이주여성은 “행복”을 느낄 수 있었으며, 이러한 정서적 반응은 자녀에게도 전달될 것이다.

3. 가치관의 차이로 남편과 대립

언어로 인한 남편과의 갈등은 앞서 이야기했던, 이중언어와 관련이 깊다. 이중언어를 구사할 수 있는 것은 단지, 부모 중 외국어 구사자가 있다고 가능한 것이 아니다. 자연스럽게 개방적인 가정 환경에서 언어를 긍정적으로 받아들일 때 가능하다. 자녀의 양육에서 어머니와 함께 중요한 한 축을 담당하는 아버지로서의 결혼이주여성의 남편이 아내의 언어를 거부하거나 부정적이라면, 가정에서 이중언어 환경이 조성되기 어렵고, 자녀에게도 어머니 언어에 대한 긍정적 반응을 기대하기 힘들다.

남편이 태국어는 못해요. 태국어도 못하고 태국 음식도 싫어해. 그런데 “왜 나랑 결혼 했어?”라고 물어보면, “당신을 사랑한 거지, 당신 나라를 사랑한 건 아니잖아”라고 해요. (연구참여자 5)

저희 남편은 제가 아이들한테 베트남어로 말하는 거 반대해요. 근데 전 아이들에게 베트남어 조금씩 해요. 아이들이 베트남어랑 한국어 하면 좋아요. (연구참여자 9)

한국의 아버지들 또한 상당히 높은 교육열이 가지고 있다. 결혼이주여성들은 남편의 교육에 대한 지도 방침으로 인하여 갈등을 빚기도 한다. 조금씩 천천히 진행되는 타입인 아내와 선행학습으로 미리 앞서나가고자 하는 남편 사이에서 대립이 발생하기도 한다.

아이 아빠는 지금 고민하고 있어요. 왜냐하면 수학 때문에. 수학은 기본은 조금씩 조금씩 배워야 하는데. 지금 중2인데 지금 시작하지 않으면 나중에 수학 포기해야 할 것 같다고 하는 거예요. 저는 지금까지 ‘기다려 보자, 기다려 보자’ 했는데. 사실... 얼마 전까지는 괜찮았는데 지금은 저도 조금씩 걱정하곤 해요. (연구참여자 6)

아기 때문에 남편과 싸우기도 했어요. 아기 키우는 방법 때문에. 우리 서로 달라서. 내 문화랑 남편 문화랑 달라서. 나는 이렇게 좀 자연스럽게 하고 싶어. ‘놀아. 놀아. 계속 놀아’ 이렇게. ‘나중에 넌 크면 못 놀아’. 그런데 남편은 수학 학원, 무슨 학원 보내고 싶은 거예요. 근데 아기가 안 가고 싶어 하고. (...) 남편은 교육에 욕심이 많아요. (연구참여자 2)

교육관에 대한 온도차이로 인하여 부부 사이에 갈등이 생기고, 이러한 상황 속에서 자녀들과도 갈등이 유발되기도 한다. 남편과 아내가 서로 조율하고 합의가 된 후, 자녀에게 교육을 시킬 때 더욱 안정적인 환경에서 교육을 받을 수 있다.

가정의 가장 큰 문제는 부부가 서로 배려예요. 그리고 제 문화도 중요하잖아요. 저만 와서 딱 받아들이고 싶지 않거든요. 남편이 옛날에 “왜 한국말 못해!” 하면서 엄청 욕 했어요. 자기는 영어 못하면서.. 국제결혼은 서로 이해해 줘야 해요. 왜냐면 나중에는 아이들이 이 나라 엄마 나라도 가고 아빠 나라도 살고 이래야 되잖아요. 지금 보면 나만 노력하니까.. 나만 역할 중요한 거 아니잖아요. 아빠 역할도 굉장히 중요하거든요. 남편이 배울 수 있는 문화는 단지 영어 배워서 영어로 대화하기가 아니예요. (연구참여자 3)

문화적응의 과정에서 정주민에 비해 이주민이 더 적극적으로 적응에 참여(Berry, 1997)할 수밖에 없지만, 그것이 어느 한쪽의 일방적인 동화(assimilation)를 의미하는 것은 아니다. 사회통합의 시작은 가정에서, 부부 관계에서 시작된다. 특히 결혼이주여성의 남편이 아내에게 한국문화와 한국어만을 강요하면서, 아내의 문화와 언어를 무시하거나 비하한다면, 여성의 자존감은 물론, 자녀와의 관계에도 부정적인 영향을 끼치게 된다.

4. 차별에 대한 두려움

결혼이주여성은 자신이 외국인 출신이라는 이유로 차별을 받을 수 있다는 두려움이 있다. 게다가 자신 때문에 자녀들이 학교에서 혹은 친구들 사이에서 “왕따” 문제가 발생하지 않을까 민감하게 생각한다.

내가 외국인이라서 혹시나 못하면 차별도 당할까봐. 제가 공부 못했지만 애가 잘 하면 좋겠다는 생각이 많아요. 그래야 차별 받지 않을 거라는 생각이 들어서 막 시켜요. 그러면 신랑은 그거를 또 싫어해요. (연구참여자 7)

아이들이 학교에서 왕따 당할까봐 제일 걱정되죠. 다문화가정이라고.
(연구참여자 10)

지금까지 다문화 때문에 문제 있다는 이야기 말한데 들어본 적 없어요. 애는 외모로는 한국 아이들과 크게 다르지 않아요. 그래서 티 안 나니까. 저도 학교에서 상담 있을 때 안 가거든요. 다문화가정 때문에 문제 있을까 봐. (연구참여자 6)

자녀가 학교에서 문제가 없더라도 어머니로서 학교를 방문하는 것 자체를 부담스러워 하는 경우도 있다. 설령 결혼이주여성이 자발적으로 학교에서 활동을 하려고 해도, 남편이 오히려 반대하기도 한다. 이러한 이유로 결혼이주여성들이 적극적으로 학교 교육에 참여하는 것을 힘들어 하게 된다. 차별이 두려워서 학교 상담이나 활동 등에 참여하지 않는 것은 ‘부모’로서 양육효능감 저하로 이어진다. 양육효능감이 낮을수록 점점 교육을 거부하고나 방임을 할 가능성이 있다. 결혼이주여성들은 더 이상 ‘그림자’ 어머니가 아니라, 자녀의 양육자로서 주도성을 가지고 자녀 교육의 역할을 담당할 필요가 있다. 자신이 가지고 있는 문화적 배경을 활용한 다양한 교육적 접근이 조명되어야 한다.

학교폭력 같은 거 이런 거 많이 생겼잖아요. 그래서 요즘에는 외국인 아이들 많아서 외국인 많잖아요. 그래서 학교가 경찰서 통해서 같이 활동했어요. 학교에서 경찰이랑 연계해서. 저는 학교에 엄마가 외국인이라는 걸 알리는 게 부담스러워요. (연구참여자 2)

가끔씩 학교에서 학부모 공개 수업 같은 거 있어요. 엄마들이 앞에서 수업하는 거예요. 그래서 제가 그런 거는 괜찮을 것 같다. 왜냐면 아이들도 엄마 필요하잖아요. 엄마 사랑받고 싶고. 아무래도 엄마 없으면 아이들 좀 그렇잖아요. 그런데 남편이 “너는 불편할 수도 있어. 너는 외국인이잖아”라고.. 우리 아들 반에서 나만 외국인이거든요. 그래서 학부모 모임은 갈 수 없을 것 같아요. 너무 불편한 것도 많고. 남편도 갈 필요가 없다고 하니까. (연구참여자 2)

결혼이주여성들은 자신의 이주민 정체성을 드러낼수록 자녀의 정체성에 혼란을 주거나 ‘혼혈’임을 드러내어 낙인을 받게 될 수도 있다고 여겨진다. 따라서 한국인 어머니처럼 동화되어야 한다는 요구를 받지만, 가족이 자녀 교육에 많은 것을 투자하면서 경쟁적인 교육 체계에 뛰어들어야 하는 한국에서 이들의 어머니로서의 위상은 크게 위협받을 수밖에 없다(황정미 2012). 하나의 가족, 하나의 국민 국가에 소속되지 않는, 다양한 문화와 다중적 소속의 배경을 지니는 결혼이주여성의 위치가 부정적으로 평가되는 것은 문화적 다양성을 수용하지 못하는 한국 사회의 단면을 나타낸다.

제일 중요한 건, 다른 한국 아이들하고 우리 아이들이 똑같이 교육을 받았으면 좋겠다는 거예요. (연구참여자 8)

결혼이주여성들은 자신의 자녀가 다른 아이들과 같은 위치에서 평등하게 교육을 받길 원한다. ‘다문화’라는 범주에서 자녀들을 위한 돌봄이 필요할 수 있지만, 이것이 또 다른 차별로 이어질 수 있다는 우려가 크기 때문이다.

5. 공감대를 가진 커뮤니티의 결핍

연구참여자들 모두는 아이를 교육하면서 학부모 모임과 같은 커뮤니티를 형성하길 원하지만 언어의 장벽으로 인하여 쉽게 적응하지 못하기도 하다. 한국 여성들과 친목을 도모하고 싶어도 같은 출신국가의 친구들만 사귀게 되는 현실에 있다.

한국인 친구들은 아직 없어요. 어린이집 엄마들하고 가끔 얘기는 하긴 하는데... 새로운 친구로 사귀는 데에 있어서 어려움은 아마 언어 때문인 것 같아요. 한국어 때문에. 그래서 한국인 친구는 없고..베트남 사람만 있어요. (연구참여자 12)

누군가의 강제가 아닌 자의에 의해서 같은 출신국가의 여성들과의 만남을 기피하는 경우도 있다. 이는 한국어 능력의 저하를 우려한 것이다. 그러나 한국인 여성들과 친해지는 것도 쉽지 않은 상황이라 이야기를 나눌 기회가 점점 줄어들기도 하다. 자녀 교육에서 어머니들의 네트워크는 자녀의 학업성취는 물론 학교생활 전반에 영향을 끼친다. 다양한 정보의 교류의 장이 오히려 이주 여성들에게는 불편하고 피하고 싶은 만남이 되는 것의 주요한 원인은 언어이다. 연구참여자들은 한국어 실력의 향상을 위해 같은 국가 출신과의 커뮤니티를 만들지 않으려고 하고, 반면 한국어 실력의 부족함 때문에 한국 여성들과의 커뮤니티에도 참여하지 못한다고 한다.

태국 친구들은 아예 안 만났어요. 그 동네에는 어떤 한 언니 있어요. 근데 지금 그 이사 멀리 이사했기 때문에. 저 만약에 태국사람 만나면 태국말 해야 되잖아요? 한국말도 안 늘고. 그것도 이유고, 저도 성격이 그렇고. 사람 많이 있으면 좀 불편해요. 같은 고향 사람이어도. (연구참여자 4)

자녀들의 학교생활에 관한 정보를 교환할 수 있는 통로가 좁다보니, 대부분의 학교관련 일에 대해서는 남편에게 의존적이 될 수밖에 없다. 이러한 일이 반복될수록 결혼이주여성들은 더욱 자녀의 교육문제에 있어서 주도적인 입장이 아닌, 수동적인 입장에 처할 수 있다.

아들이 이제 초등학교 갔잖아요. 초등학교 서류는 내가 못 알아들으니까. 다 남편이 해 주고. 남편한테 이거 뭐라고 한 건지 알려달라고 하고. (연구참여자 2)

그러나 자신의 커뮤니티를 형성하는 사례도 발견할 수 있었다. 어머니로서 자녀의 교육문제라는 공통점을 가지고 주류 집단과 소통하고 상호작용하는 연구참여자도 있다. 적극적인 자세로 자신의 장점을 살려서 다가간 경우이다. 이때 사용된 것이 “영어”이다.

특히 엄마들이 문제로 하는 거는 교육이랑 아이가 어떻게 생활 잘 적응하는지. 친구들이랑. 그럼 엄마 먼저 해야지. 엄마도 친구 만나야지. 저는 특히 제가 친구 엄마들이 좋아하는 거, 제가 영어 할 수 있다. 가끔 엄마들도 영어 학습 받는 것처럼 저랑 같이 이야기하고. 제가 또 영어는 어떻게 잘 공부하는지 또 정보 알려드리고, 자기고 또 한 국에서 학원 어떤 게 좋은 건지 알려주기도 해요. (연구참여자 5)

공통의 관심사인 영어 구사 능력이 뛰어난 연구참여자자는 한국 여성들과 이를 매개로 가까워질 수 있었다. 그러나 연구참여자 중에서는 영어 이외에 자신의 모국어를 가르치면서 주류 사회에서 커뮤니티를 형성한 사례는 발견하지 못했다. 이를 통해 아직까지 우리 사회가 언어의 다양성에 대한 수용이 소극적이며, 영어에 교육이 집중되어 있는 현상을 알 수 있다.

당연히 누구나 다른 나라 살면 힘들어요. 힘들지만 제가 멘토링 봉사 해봤거든요. 먼저 다른 사람 도움을 받기보다는 자기가 먼저 공부해야지. 언어. 그 나라 언어 공부하고, 언어를 알 수 있으면 길이 나와요. (연구참여자 5)

연구참여자 중에는 “봉사”활동을 통해서 커뮤니티를 확장해 나가는 경우도 있다. 봉사활동은 “정부와 시장과 분리된 제3영역(the third sector)에서 조직되었고, 비영리적이며 자발적인 조직과 관련(Dover, 2010: 238)”된다. 이러한 봉사활동은 개인적인 측면뿐만 아니라 사회적인 측면에서도 중요한 자원이라는 인식으로 정부, 학교기관 등에서 제도적인 지원을 확장하거나 직접적으로 활동할 수 있는 기회를 제공할 수 있다(Haski-Leventhal, 2009). 결혼이주여성이 봉사활동을 통하여 주체적인 사회 구성원으로 존재함으로써 ‘시혜의 대상’이라는 시선에서 벗어날 수 있다. 또한 공감대를 형성할 수 있는 커뮤니티로 인하여 정주민과 이주민의 경계가 없는 여성 사이의 연대(solidarity)가 가능할 것이다. 이러한 주체적 여성으로서 결혼이주여성이 바로 설 때 자녀 교육에서도 자신의 교육관을 정립하고 실천해 나갈 수 있을 것이다.

6. 자녀를 위한 전문적인 교육의 필요

연구에 참여한 결혼이주여성들은 자녀 교육을 위하여 실질적으로 필요한 교육을 제시하였다. 현실적으로 이주민들이 요구하는 것이 무엇인지 직접 목소리를 듣고 이를 반영하여 교육적 정책이 변화한다면 더욱 전문적이며 실제적

인 정책이 될 수 있을 것이다.

글을 너무 못 읽어서 지금 선생님 신청하긴 했는데 거기선 선생님 부족한가봐요. 순서는 기다리고 있어요. 근데 그건 아마도 내년도 못할걸? 사람이 너무 많이 신청했어요. 대기가 너무 많아. 그래서 많은 선생님 있었으면 좋겠어요. 저는 그냥 토요일만 선생님이 와서 우리 아이들 한국말 가르쳐주고 공부하면 좋겠어요. (연구참여자 11)

토요일에 애들하고 같이 공부하는 선생님이 있으면 진짜 좋겠어요. 한글도 배우고 애들도. 저희 외국 사람들에게는 앞으로 방문해서 돌봐주는 서비스 좀 더 해줬으면 좋겠어요. 지금은 없어요. 저희 그 심정 말 할 수 없어요. 선생님이 집에 와서 한국어도 가르쳐주고 잠깐 돌봐주기도 하면 진짜 좋은 거 같아요. 진짜 필요해요. (연구참여자 9)

사실 엄마가 가르쳐 주는 것도 좋지만. 전문적으로 센터에서 프로그램이 있으면 좋을 것 같아요. 아이들을 위한 베트남어 교실 같은 게 없어서 아쉬워요 (연구참여자 12)

결혼이주여성의 자녀들 중에는 언어 능력이 부진한 경우가 있다. 이럴 경우 교육적 지원을 받을 수 있지만, 이러한 학생을 도와줄 수 있는 교사들이 부족하여 학생들이 대기를 많이 한다. 또한 자녀가 어린 경우, 결혼이주여성들은 방문 교사의 도움을 받기를 원했다. 교육뿐만 아니라 자녀의 양육에 있어서도 전문가의 조언이 필요하기 때문이다. 한국인 교사사의 지도를 통해 자신의 교육 방침을 정립해 나갈 수 있기를 바란다고 하였다. 그리고 다문화지원센터에서 여성들의 모국어를 가르치는 프로그램을 원하기도 하였다. 언어교육은 어머니인 여성들의 능력도 중요하지만, 전문적인 기관에서 체계적으로 교육하는 것도 중요하다. 대부분의 다문화지원센터에서는 한국어 교육에 중점을 두고 있어 자녀에게 자신의 모국어를 가르치고 싶어 하는 여성들은 많은 아쉬움이 있다고 한다.

다문화 아이들이 웹사이트 들어가서 자기 엄마나라 말을 잘 들을 수 있는 프로그램 있어요. 다른 언어. 몽골, 태국, 베트남 이런 말들이 녹음되어 있어요. 유로 프로그램이에요. 동화책을 엄마나라, 열두개 나라 언어로 읽어주는 프로그램이 매년 있어요. 다문화센터에. 모국어로 동화책 읽어주는 거예요. 그 프로그램을 지금 딸이 듣고 있고요. 다른 아이들도 듣고. 다문화 엄마들이 입소문 주고. 추천도 하시고. 웹사이트 있고, 웹사이트 들어가면 뭐 들을 수 있다. 그래서 우리 애는 태국어도 하고. 영어도 하고, 한국어도 하고 지금 그래요. (연구참여자 5)

교육부에서는 2006년 ‘다문화가정 학생 교육 지원 계획’을 발표하였고, 이

후 2009년 ‘이중언어강사 양성 배치 사업’을 통해 이중언어 교육을 확대해나가고 있다²⁾. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 다문화가정의 자녀 이중언어 수준은 10%도 안 된다.(원진숙, 2014). 이러한 현실 속에서 다양한 언어에 대한 경험을 할 수 있도록 제공되는 ‘동화책 모국어 프로그램’은 긍정적인 효과를 보여준다. 이러한 언어적 환경이 조성되고, 가정과 학교에서 한국어 외에 어머니 출신 국가의 언어를 접할 수 있게 교육적인 지원을 뒷받침된다면, 이중언어를 구사할 수 있는 아이들이 증가할 것이다.

결혼이민자가정의 자녀를 위한 언어 정책은 기존의 한국어 교육을 지원하는 정책에서 점차 어머니 모국어 교육을 지원하는 것으로 변화하고 있다. 그러나 이중언어교육에 대한 인식이 부족한 상황이고, 자녀의 학교 교육을 위해 한국어 교육을 더 강조하고 있는 형편에 있다. 이중언어교육은 가정에서부터 체계적인 언어발달이 필요하지만, 이들의 지원이 한시적이거나 대상 연령에 있어서도 제한이 있어 언어발달에 따른 체계적인 이중언어교육이 제대로 이루어지지 못하고 있었다(이승숙, 2015). 이에 정부에서는 이중언어교육에 대한 지원을 위해 새로운 정책들을 펼치고 있다. 정부에서 추진하는 이중언어 관련 정책은 크게 여성가족부와 교육부에서 추진하고 있다. 여성가족부에서는 전국의 다문화가족을 지원하기 위해 시·군·구별로 217개의 다문화가족지원센터를 운영하고 있다. 다문화가족지원센터에서는 ‘이중언어교육 환경 조성 사업’³⁾을 진행하고 있다. 교육부(2018)의 이중언어 교육정책을 살펴보면, 이중언어학습을 장려하기 위한 ‘전국이중언어말하기대회’를 개편하고, 글로벌브릿지 사업을 통해 우수한 다문화 학생 발굴하여 교육하며, 방과후 학교 또는 창의적 체험활동 등에서 활용할 수 있도록 이중언어교재를 보급하고 있다. 이러한 정부의 정책들을 적극적으로 활용한다면 이중언어교육에 대하여 결혼이주여성과 가족 구성원들의 인식이 더욱 긍정적으로 변화할 것이다.

2) 이중언어교육을 실시하기 위해 교육부는 2009년부터 결혼이주여성 중 학사 학위 이상 소지자들을 대상으로 서울과 경기 지역에서 이중언어교사를 양성하고 초·중등학교에 배치하는 프로그램을 실시하였다. 2010년부터는 유치원이나 어린이집으로 확대되었고, 이중언어 교수제도는 2013년부터 전국적으로 확대되었다. 그러나 체계적인 교육이 미비한 실정이다. 이중언어교육의 중요성에 대한 인식은 확대되고 있으나, 현장에서는 여전히 비교육적이고 비효율적인 상황에 따른 많은 문제들이 있다(호티롱안, 2018).

3) 이중언어 환경 조성 사업은 다문화가족 자녀가 어릴 때부터 자연스럽게 이중언어로 소통할 수 있는 환경을 조성하고, 이중언어 사용이 가능한 글로벌 인재로 성장하도록 지원하는 사업이다(여성가족부, 2017). 전국의 다문화가족지원센터에 120명의 이중언어 코치가 센터에 배치되어 있고, 사업영역으로는 이중언어 부모코칭, 부모-자녀 상호작용 프로그램, 이중언어 활용 프로그램, 가족코칭 등 이중언어 코치 1인당 20개 가정을 10시간씩 운영하고 있다(장흔성, 2018).

7. 다문화 사회와 정책에 대한 요구

2008년 ‘다문화가족지원법’의 제정 이후, 다문화정책, 이주민지원 관련 연구와 활동들은 급속히 확산되어 왔다. 그러나 다문화교육은 대부분 이주민의 한국문화와 한국어 교육에 초점을 두고 진행되었다. 진정한 사회통합을 위해서는 어느 한쪽의 적응만으로는 가능하지 않다. 이주민뿐만 아니라 정주민도 새로운 문화에 적응하기 위한 교육이 필요하다. 이러한 의미에서 결혼이주여성과 그의 가족 구성원이 함께 관련 교육을 받는 것은 상호적 이해와 소통을 위해 의미가 있다. 즉, 상호문화적인 관계 속에서 타자가 나와 같은 주체임을 존중할 수 있는 성찰이 담긴 교육과 정책이 필요한 것이다. 상호문화교육(intercultural education)은 이러한 의미에서 중요한 의미를 가진다. 상호문화교육은 인간이 경험하는 생활세계에서 교육학적 원리들이 설정된다. 생활과의 밀접함, 자기 활동성, 자발성, 언어적·문화적 차이, 역동성을 포함한다. 그러므로 상호문화교육의 참여자는 특정한 ‘꼬리표’가 붙은 집단이 아닌 사회의 모든 구성원이다(최승은, 2015).

예전에 00으로 통역하러 갔는데 어떤 시어머니가 자기 며느리랑 교육받으러 같이 왔더라구요. 너무 좋잖아요. (...) 엄마인 제가 집안에서 바로 서야 아이들과 좋은 관계로 지낼 수 있죠. (연구참여자 3)

우리는 부모 교육도 많이 받고, 아이들 어떻게 이해해야 하는지. 시어머니하고 남편과 문제 있으면 어떻게 해결해야 하는지 방법을 배워야 해요. 함께 이해해야 해요. (연구참여자 2)

이제는 ‘다문화’라는 용어가 일상적으로 사용되고 있다. 그러나 ‘다문화’라는 표현은 수사적 의미에 머물 뿐 문화적 다양성과 차이를 존중하는 정책 패러다임의 전환은 나타나지 않고, 한국 사회에서 이 용어가 의미와 맥락에 대한 면밀한 검토 없이 유행어처럼 확산됨으로써 오히려 비판의 대상이 되었다는 반성도 있다(황정미, 2010). 결혼이주여성들은 자신들과 자녀들이 특정한 범주로 구별되는 것에 큰 우려를 나타냈다.

다문화 가정이라고 안 불렀으면 좋겠어요. 그냥 가정 있는데 왜 다문화라고 이름 붙이는지. 가족이 가족이지. 왜 그렇게 붙여야 되는지.. 맘에 안 드는 거예요. 왜 우리를 자꾸 다문화 가정이라고 부르나..(연구참여자 4)

애들이 학교에서 다문화, 다문화 하니까 속상하다고. 그런데 제가 봐도, 정부에서도 맨날 다문화, 다문화 하는데. 무슨 지원해야 되고, 우리가 도와줘야 하고, 우리가 예 산 이만큼 마련했는데, 근데, 사실 한국인 입장에서 본다면 '왜 맨날 다문화 도와줘야 해?' 그리고 그렇게 맨날 다문화 도와주니까 우리도 자기도 모르게 내가 다문화니까 도움 받아야 된다고 느끼게 되거든요. 다문화인데 무슨 혜택 없어? 이런 거 있잖아요. 그런데 사실 그런 거 좋은 방식 아니잖아요. 왜 다문화라고 장학금 줘야 해? 왜 다문화라고 지원금 줘야 해? 사실 필요 없잖아요. 그냥 이 가족 뭐가 문제 있으니까, 도움 필요하니까, 다문화가정이라고 도와주는 거 아니고, 그냥 한 국민으로서 도와주는 건데. 그런데 맨날 다문화, 다문화 하니까 좀 그래요. 다문화라는 특별한 취급이 필요한 게 아니라는 거예요. (연구참여자 6)

연구참여자 대부분의 결혼이주여성들은 '다문화'라고 호명되는 것 자체에 거부감을 가지고 있었다. 한 사람 한 사람의 개인으로서 정체성을 가지고 있다. 개별성이 사라진 하나의 집단으로써 다문화라는 용어가 왜곡될 수 있는 것이다. 또한 정부의 지원 정책 차원에서 결혼이주여성을 '이주 어머니'로서 출산하는 '몸'으로만 인식하는 것은 편협한 것이다. 이러한 시각은 이들의 유동적 정체성과 초국적 맥락을 고려하지 않기 때문이다. 이들은 한국 부계 가족 안에만 소속된 여성이 아니라, 모국의 가족과 한국의 가족을 연결하는 위치에 있다. 따라서 결혼이주여성에 대한 정부의 정책과 공적 담론이 단지 한국 '가족의 재생산'으로 국한되는 것은 바람직하지 않다. 결혼이주여성은 다양한 문화를 가로지르면서 새로운 정체성을 형성하고, 국경을 넘는 초국적인 가족 관계 사이에서 협상과 선택을 한다.

한국 비자 받을 때 한국어 능력 보는 거는 법무부 정책이고. 그런데 법무부는 법무부 따로 운영하고, 여가부는 여가부 따로 운영하고. 어떨 때 보면 경쟁 좀 하기도 하고, 서로 그 돕고 합치지 않고, 자기는 자기대로 이쪽은 이쪽대로 운영하니까 더 문제인 거 같고. 사실 양쪽 어떻게든 이 사람들 잘 살게 하려면 일단 한국어 시켜야 하고. 사실 식구들끼리 의사소통 가장 중요하잖아요. (연구참여자 6)

제가 바쁘고 그래서 아이 가르쳐줄 시간이 없는데, 여기서 많이 그런 교육을 대신해 주니까 좋아요.. 또 안전하니 좋죠. 이 안에 있으면. 아이 아팠을 때도 여기 있는 다 직원한테 고마워요. 남편 대신이에요, 여기. 의지가 되는 거예요. 지원받고. 큰 뭔가를 내가 받고 있는 거구나. (연구참여자 1)

결혼이민자들에게는 상담이 꼭 필요해요. 결혼이민자분들이 센터에 연락했을 때, 사실 우리에게 뭘 도와달라고 하는 것보다, 자기 이야기 들어줄 사람 필요하거든요. 왜냐하면 이분들이 고향의 엄마 아빠에게 이야기 안 해요. 부모님 걱정하니까. 이야기

해도 도움이 안 되고 걱정만 시키고. 그리고 여기 말 통하는 사람 별로 없고. 누구라도 자기 이야기 들어주면 조금이라도 도움이 돼요. 그런 차원에서라도 상담은 꼭 필요하다고 생각해요. (연구참여자 6)

결혼이주여성을 위한 복지와 상담은 그들에게 실질적으로 도움이 되는 정책이다. 특히 “이야기를 들어줄” 누군가를 필요로 하는 여성들은 상담을 통해 하나의 해결책을 찾기보다는 치유의 경험을 할 수 있다. 이러한 상황에서 결혼이주여성의 현황에 적합한 전문적인 상담 지원이 필요하다. 다문화 사회에서 진정한 공존은 소수 혹은 비주류 문화를 이해하고 타자에 대한 배려와 존중, 그리고 책임의식과 윤리적 실천에서 출발할 것이다.

V. 결론 및 제언

이 연구에서 결혼이주여성의 자녀 교육에 대한 경험을 정리하면, 각 주제별 경험의 의미를 도출하여 7개의 주제로 정리하면, 다음 <표 2>과 같다.

<표 2> 결혼이주여성의 자녀 교육 경험 주제와 구성의미

주제	구성의미
1. 자녀 교육에 대한 열망	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀 교육에 가장 관심이 많음 • 아이들은 교육을 좋은 교육을 받아야함 • 공부 할 수 있게 해 주는 게 제일 좋음 • 불안한 마음으로 자녀에게 공부를 많이 시킴 • 공부에 대한 과도한 경쟁으로 마음이 아픔
2. 모국어와 한국어 사이에서의 갈등	<ul style="list-style-type: none"> • 베트남어 많이 하면 아들이 한국어를 못 할 것 같아 아이에게 사용하지 않음 • 태국어 가르쳐주면 아이에게 혼란을 줄 수 있다고 생각하여 가르치지 않음 • 아들이 베트남어를 싫어함 • 태국어를 사용하면 아들이 자기가 이해하지 못한다는 이유로 사용하지 않게 함 • 아이들이 베트남어도 한국어와 같이 잘하면 더 좋을 것 같음 • 아이들과 베트남어 행복함
3. 가치관의 차이로 남편과 대립	<ul style="list-style-type: none"> • 남편이 태국어도 못하고 태국 음식도 싫어함 • 남편은 아이들한테 베트남어로 말하는 거 반대 • 수학 학원 문제로 남편과 갈등 • 아기 키우는 방법 때문에 남편과 다툼 • 부부 간의 서로에 대한 배려가 가장 중요

주제	구성 의미
4. 차별에 대한 두려움	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인이라서 차별 당할까봐 두려움 • 다문화가정이라고 아이들이 학교에서 왕따 당할까봐 걱정 • 학교에 엄마가 외국인이라는 걸 알리는 게 부담 • 학교 모임은 불편한 것도 많고, 남편도 갈 필요가 없다고 함 • 다른 한국 아이들하고 우리 아이들이 똑같이 교육을 받기를 원함
5. 공감대를 가진 커뮤니티의 결핍	<ul style="list-style-type: none"> • 언어 때문에 한국인 친구들은 아직 없음. • 한국어 실력 향상을 위해 태국 친구들을 만나지 않음 • 학교 서류는 이해할 수 없어서 모두 남편 몫 • 엄마도 친구를 만나서 교류가 필요함 • 멘토링 봉사 활동
6. 자녀를 위한 전문적인 교육의 필요	<ul style="list-style-type: none"> • 자녀 교육을 위한 교육 전문가의 부족 • 한글과 돌봄을 위한 방문 서비스 필요 • 베트남어 교실과 같은 아이들을 위한 전문적인 언어 교육 프로그램 필요 • 다문화교육 관련 웹사이트를 통한 다양한 언어 교육 프로그램의 활용
7. 다문화 사회와 정책에 대한 요구	<ul style="list-style-type: none"> • 시어머니와 며느리가 함께 받는 교육 필요 • 부부가 함께 받는 부모 교육 필요 • ‘다문화’ 가정이라고 호명되는 것에 대한 거부 • 다문화사회에서의 역차별 우려 • 법무부와 여가부의 체계적인 정책 • 복지를 통한 안전한 삶의 보장 • 결혼이민자들을 위한 상담 프로그램

이 연구는 위와 같은 심층 인터뷰 결과와 주제 분류에 의해 결혼이주여성들의 자녀교육에 관한 경험을 통한 시사점을 다음과 같이 서술한다.

첫째, 결혼이주여성들은 보편적 어머니들과 같이 자녀 교육에 가장 많은 관심을 가지고 있다. 흔히 타자라고 상정하는 소수자들도 동일한 정서를 가진다. 보편성과 특수성, 일반성과 개별성이라는 양면적 특성이 타자에게 나타난다. 이러한 의미에서 결혼이주여성들과 자녀들을 ‘특별하게’ 대하는 것은 한국 사회에서 또 다른 차별을 야기할 수 있다. 민감한 상호문화적 감수성(intercultural sensitivity)이 어느 때 보다 필요한 시기이다. 보편주의로 모든 것을 강요할 수도 없고, 상대주의로 모든 것을 용납할 수도 없다. 헌팅턴(Huntington, S. 2016: 533)은 인간사회는 인간적이므로 보편적이고, 사회적이므로 특수하다고 하면서, 현실의 딜레마에서 필요한 절충안으로 “문화적 공존을 누리기 위해서는 언뜻 보면 보편적인 듯한 한 문명의 특성을 부각시키기보다는 대부분의 문명에 공통적으로 존재하는 것이 무엇인지 찾아 나서는 것이 바람직하다”고 하였다. 사회의 지원은 이러한 문화의 다양성을 이해하면서도 인간의 존엄성을 지킬 수 있는 방향으로 나아가야 한다.

둘째, 결혼이주여성들은 자신의 모국어와 한국어 사이에서 언어 교육에서 갈등을 한다. 모국어로 의사소통을 하면, 자녀의 한국어 습득이 지체될 것으로 우려하여 한국어만 사용하는 경우도 있다. 문제는, 한국어를 외국어로서 배우고 있는 과정에 있는 어머니가 부족한 한국어만 아이에게 사용하게 되면, 언어적 소통뿐만 아니라 정서적 소통에서도 장벽이 생길 수밖에 없다. 또한 남편이 아내의 언어에 대한 존중이 수반되지 않으면, 자녀도 해당 언어에 대하여 폐쇄적이고 부정적이게 된다. 결혼이주여성의 모국어 사용에 대한 긍정적인 사회적 인식의 전환이 필요하다. 이중언어에 대한 더욱 폭넓은 이해와 교육의 확대, 그리고 지원이 요구되며, 가정뿐만 아니라 학교 교육에서도 전문적이고 체계적인 이중언어교육이 더욱 절실하다. 그리고 교육정책과 프로그램이 실제 현장에서 효과적으로 운영될 수 있는 지속적인 시스템이 구축되어야 한다.

셋째, 결혼이주여성들은 ‘다문화’라는 불리는 것에 대하여 부정적인 태도를 보였다. 오히려 다문화라는 호명으로 인하여 더욱 자신들이 분리되고 차별화되는 것을 느끼는 것이다. 이런 문제의식을 기반으로 ‘다문화 가족’이라는 수사적 표현 대신 ‘이주민 가족’이라는 중립적인 표현을 사용하자는 주장도 대두되고 있지만, 중요한 것은 특정 집단에 대한 범주화가 아니라, 타자를 우리 사회의 동등한 구성으로 받아들이는가의 여부이다. 사회 전반에서 다문화에 대한 역사적·사회적·문화적·정치적 논의 없이 ‘다문화’를 정책적 수단으로 사용한 결과, 다문화에 대한 왜곡된 시선이 있을 수밖에 없었다. 자신들을 ‘다문화’라고 부르지 말아달라는 그들의 목소리에 귀를 기울이고, 정주민과 이주민 사이에 상호적인 관계가 형성되어야 할 것이다. 이것은 집단과 집단의 만남이 아닌, 개인과 개인인 타자들 간의 관계에 대한 인식의 전환이 중요하다. 레비나스(Levinas, E. 1996)에 의하면, 타자에게 관심을 기울인다는 것은 타자의 이야기를 경청하는 것에서 시작한다고 한다. 결혼이주여성 한 사람 한 사람의 이야기를 경청함으로써 사회적 인식이 전환되고, 정책의 방향이 변한다면 타자에 대한 윤리성이 실천되는 것이다.

결혼이주여성들은 사회에서 구별되는 것을 원하지 않지만, 다른 한편으로는 지원과 도움을 필요로 한다. 소수자들이 갖는 이중적인 태도로 인해 결혼이주여성은 ‘모순적 타자’라고도 할 수 있다. 그러나 결혼이주여성들이 모순적 타자임에도 불구하고 우리 사회는 그들과 함께 살아가야 한다. 필연적으로 타자의 세계 속에서 살아가는 이주여성들에게 한국사회는 다양한 차원의 이질성들이 상호교차하는 사회적 공간인 접촉지대(contact zone)(Pratt, 1991)라는 의미에서 그들의 삶을 이해하는 장이 된다. 이 접촉지대는 배제와 포섭, 충돌과 소통, 갈등과 공존의 역동성이 교차하는 공간이다. 이렇듯 이주여성들은

새로운 정착지로서 자신의 공간을 ‘재영토화(reterritorialisation)’(들뢰즈, 질·가타리, 펠릭스, 2001)하여 이주가 제공하는 삶 속에서 새로운 위치성을 획득하게 된다. 이러한 맥락에서 결혼이주여성의 이야기를 통해 그들이 어떠한 위치에서 사회와 가족 구성원들과 관계를 맺고, 그들의 주요 관심사인 자녀 교육의 문제에서 어떠한 경험을 하였는지 이해하는 것은 타자를 수용하고 환대하는 첫 걸음일 것이다. 그들의 이야기 속에는 결혼이주여성들이 경험하는 디아스포라적 공간, 초국적 가족관계, 상호문화적 삶의 의미들이 담겨 있다.

경청은 수동적 행동이 아니다. 특별한 능동성이 경청의 특성이다. 이를 위해서는 우선 타자를 환영해야 하고, 타자의 다름을 긍정해야 한다(한병철, 2017). 이러한 타자에 대한 윤리성은 집단으로서의 인류에 대한 접근보다는 개별적 존재에 관심을 가져야 한다. 아렌트(Arendt, H. 1996)가 말했듯이, 이 세계에 존재하는 것은 인류가 아니라 한 명 한 명의 인간이며, 우리의 윤리는 인간 존재에 대한 책임에서 시작된다.

결혼이주여성의 삶 속에서 ‘젠더’라는 요소는 여성들에게 억압과 소외를 가져다주는 불평등한 구조이자 원인으로 작용할 수도 있고, 여성들에게 새로운 기회와 실천을 가능하게도 하는 긍정적 기능도 수행한다(김경민, 2018). 따라서 결혼이주여성의 자녀 교육 경험은 젠더 연구, 이주 연구, 그리고 가족 연구 등의 교차적 위치에 있다. 이를 토대로 이주여성들의 삶을 재해석하고, 언어화하여 이론적으로 기여를 할 수 있는 논의는 지속적으로 이어져야 할 것이다.

참고문헌

- 강선자·손수민(2011). “영아기 자녀를 둔 국제결혼 이주여성의 결혼만족도와 자녀양육에 대한 인식: 결혼이주여성 4인의 사례연구를 중심으로”. *열린유아교육연구*, 16(6), 161-188.
- 교육부(2018). 2018년도 다문화교육지원계획. 서울: 교육부.
- 김경민(2018). “베트남 결혼이주여성의 젠더화된 상상력과 실천: 하노이 한국 NGO의 신부교실 프로그램을 중심으로”. *비교문화연구*, 24(2), 5-59.
- 김민경(2012). 결혼이주여성에 대한 문화적 민감성과 수용. 파주: 이담북스.
- 김민정(2012). “필리핀 여성의 젠더화된 이주: 한국의 사례”. *한국여성학*, 28(2), 33-74.]
- 김유진·오성배(2013). “국제결혼 이주 여성의 자녀 교육열 탐색”. *한국교육문제연구*, 31(3), 135-160.
- 김지은(2007). “한국인 아내 만들기”. *비교문화연구*, 13(2), 41-72.
- 김현미(2010). “결혼이주여성의 가정 만들기: 문화 접경지대 번역자로서의 이주여성”. *비교한국학*, 18(5), 145-172.
- 김혜전(2018). “베트남 결혼이민여성의 유아기 자녀를 위한 모국문화 교육에 관한 연구”. *유아교육연구*, 38(4), 323-358.
- 들뢰즈, 질·가타리, 펠릭스(2001). 천개의 고원. 김재인(역). 서울: 새물결 (Deleuze, Gilles, & Guattari, Felix, *Mille Plateaux: Capitalisme et Schizophrénie*, Minuit., 1980).
- 레비나스, 에마누엘(1996). 시간과 타자. 강영안 (역). 서울: 문예출판사(Levinas, Emmanuel, *Le Temps et L'Autre*, Librairie Generale Francaise, 1947).
- 류진아(2011). “국제결혼 이주여성의 자녀 취학관련 경험과 대처방식에 관한 사례 연구”. *상담학연구*, 12(2), 599-620.
- 박현선(2014). “결혼이주여성의 문화적응스트레스 및 양육스트레스가 자녀의 내재화문제에 미치는 종단매개효과분석: 우울의 매개효과를 중심으로”. *학교사회복지*, 27, 353-376.
- 서미옥(2013). 고학력 결혼이주여성들의 초등학생 자녀교육에 대한 현상학적 이해“. *초등도덕교육*, 42, 95-124.
- 서덕희·오성배(2012). “결혼이주여성의 자녀교육관과 실제: 학력에 따른 차이를 중심으로”. *한국교육*, 39(1), 169-207.

- 서덕희(2015). “결혼이주여성의 자녀교육 어려움에 대한 종단적 사례 연구: 학력에 따른 아버투스와 문화접변 전략을 중심으로”. *교육사회학연구*, 25(1), 211-247.
- 송채수(2019). “이중언어사회화가 다문화가정 아동·청소년의 자기존중감에 미치는 영향: 동남아출신 결혼이주여성과 한국인 아버지의 자녀를 중심으로”. *아시아문화연구*, 48, 245-280.
- 아렌트, 한나(1996). *인간의 조건*. 이진우, 태정호(역). 서울: 한길사(Arendt, Hannah, *The Human Condition*, University of Chicago Press, 1958).
- 여성가족부(2017). *이중언어 사업 결과 보고서*. 서울: 여성가족부.
- 연보라·김경근(2009). “결혼이주여성의 학교활동 참여 영향요인 분석:초등교육 단계를 중심으로”. *한국교육학연구*, 19(2), 5-32.
- 윤재희·유향선(2011). “결혼이주여성의 자녀 언어 지도 경험에 관한 고찰”. *유아교육학논집*, 15(2), 109-133.
- 원인숙(2012). “다문화 가정 자녀의 이중언어 프로그램이 자아 존중감과 부모 자녀관계에 미치는 효과”. *한국유아교육·보육복지연구*, 16, 89-105.
- 원진숙(2014). “다문화 시대 우리 사회의 언어 소수자 자녀를 위한 언어 교육 정책”. *우리말연구*, 39, 25-57.
- 이민경(2015). “중국 출신 고학력 결혼이주여성들의 자녀교육을 통해서 본 정체성 재구성: 대구, 경북 지역 이주여성을 중심으로”. *한국교육학연구*, 21(2), 147-171.
- 이민경·김경근(2010). “이주가정 학부모들의 자녀교육 연구: 자녀교육 욕구 표출양상과 의미화”. *교육사회학연구*, 20(2), 129-152.
- 이승숙·곽승주(2013). “다문화가정 유아의 이중언어 경험 탐색”. *유아교육학논집*, 17(4), 349-378.
- 이승숙(2015). *이중언어 교육지원 과정에 참여한 중국 결혼이민자가정 어머니와 자녀의 어려움 및 변화 과정*. 성신여자대학교 박사학위 논문.
- 이엄지·이채원(2014). “결혼이주여성의 교육적 관여가 자녀의 학교적응 및 학업성취에 미치는 영향: 부모자녀 유대감의 매개효과”. *학교사회복지*, 29, 433-455.
- 이은아(2012). *도시 결혼이주여성의 경제적 위치와 모성의 확장적 구성/재구성에 관한 연구*. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 이채원·박현선·노연희·이상균(2013). “한국사회에서 결혼이주여성의 어머니역할 찾아가기 과정: 근거이론적 접근, *한국가족복지학*, 41, 251-279.

- 이현주(2013). “한부모 이주여성의 자녀양육과 삶에 대한 연구”. *여성학연구*, 23(1), 171-214.
- 이현주·손승남(2014). “다문화가정 여성결혼이민자의 삶과 자녀교육에 관한 질적 종단 연구”. *교육종합연구*, 12(4), 209-236.
- 이혜경(2005). “혼인이주와 혼인이주 가정의 문제와 대응”. *한국인구학*, 28(1), 73-106.
- 이희영(2014). “결혼-관광-유학의 동맹과 신체-공간의 재구성: 아시아 여성 이주자들의 사례 분석을 중심으로”. *경제와사회*, 102, 110-148.
- 장훈성(2018). 다문화가정 자녀의 이중언어 교육경험에 관한 현상학적 연구, 대 전대학교 박사학위 논문.
- 정명희(2103). “사회적지지가 결혼이주여성의 자녀 양육방식에 미치는 영향 연구: 부모효능감을 중심으로”. *청소년학연구*, 20(8), 257-276.
- 출입국외국인정책본부(2019). *체류 외국인 유형별 통계자료*. 서울: 출입국외국인 정책본부.
- 최병두(2012). “초국적 이주와 한국의 사회공간적 변화”. *대한지리학회지*, 47(1), 13-36.
- 최승은(2015). 상호문화교육의 관점에서 본 초등교사의 음악교육 경험에 관한 연구. 인하대학교 박사학위 논문.
- 팜티웬짱, 김영순, 박봉수(2014). “베트남 결혼이주여성의 가족 유형에 따른 영유아기 자녀양육 경험. *교육문화연구*, 20(4), 137-164.
- 한병철(2017). 타자의 추방. 이재영(역). 서울: 문학과지성사. (Han, Byungchul. *Die Austreibung des Anderen.*, S. Fischer Verlag, 2016).
- 헌팅턴, 새뮤얼(2016). *문명의 충돌*. 이희재(역). 서울: 김영사(Huntington, Samuel, *The Clash of Civilizations and the Reclaiming of World Order*, Simon & Schuter, 1996).
- 호티룽안(2018). “다문화 가정의 이중 언어 교육에 대한 연구: 한국-베트남어를 중심으로”. *커뮤니케이션학연구*, 26(3), 5-30.
- 황정미(2010). 다문화시민 없는 다문화교육-한국의 다문화교육 아젠다에 대한 고찰. *담론201*, 13(2), 93-123.
- 황정미(2012). “다문화 사회와 이주 어머니: 모성담론의 재구성과 어머니의 시민 권에 관한 고찰”. *아시아여성연구*, 51(2), 103-142.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology. An International Review*, 46, 5-34.
- Castle, S., & Miller, M. J.(2003). *The age of migration*. New York,

Guilford.

- Constable, N.(2005). Introduction: Cross-border marriages, gendered mobility, and global hypergamy. Cross-border marriages. *Gender and mobility in transnational Asia*, 1-16.
- Creswell, J. W.(2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*, Sage publications.
- Dover, G. J.(2010). Public sector volunteering: Committed staff, multiple logics, and contradictory strategies. *Review of Public Personnel Administration*, 30(2), 235-256.
- Haski-Leventhal, D.(2009). Altruism and volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39(3), 271-299.
- King, R., & Christou, A. (2011). Of counter-diaspora and reverse transnationalism: return mobilities to and from the ancestral homeland. *Mobilities*, 6(4), 451-466.
- Koniak-Griffin, D., Logsdon, M. C., Hines-Martin, V., & Turner, C. C. (2006). Contemporary mothering in a diverse society. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 35(5), 671-678.
- Pessar, P. R., & Mahler, S. J. (2003). Transnational migration: Bringing gender in. *International migration review*, 37(3), 812-846.
- Polakow, V.(2005), *Immigrant mothers: Child care in the shadows. Who Cares For Our Children?: The Child Care Crisis In The Other America*, New York: Teachers College Press.
- Pratt, M, L.(1991). Art of the contact zone, *Profession*, 33-40.
- Seidman, I.(2006). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers college press.
- Van Manen, M. (2016). *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. Routledge.
- Wall, K., & José, J. S. (2004). Managing work and care: a difficult challenge for immigrant families. *Social policy & administration*, 38(6), 591-621.

Abstract

Educational Experience for Children as a Migrant Mother: focused on the Married Immigrant Women from Southeast Asia

Seungeun Choi*

This paper attempts to explore the experiences of married immigrant women and their children's education with the greatest interest. The purpose of this study is to analyze the meaning of experiences in marriage immigrant women through their stories and to explore coexistence in multicultural society. In particular, it conducts qualitative research focusing on Southeast Asian marriage immigrant women, especially those from Vietnam who have a high percentage of naturalized persons, to understand their personal lives in depth and to understand the policies for marriage immigrant women, social minorities and weak people, I would like to suggest the transition of social awareness.

For the study, twelve married immigrant women from Cambodia, Thailand, the Philippines and Vietnam were selected as research participants and conducted in-depth interviews. The results of the study are as follows: 1) aspiration for children's education, 2) conflicts between mother tongue and Korean, 3) opposition with husbands due to differences in values, 4) fear of discrimination, 5) lack of community, 6) needs for professional education for children, 7) social policy for multicultural society.

In the Korean society that has been transformed into a multicultural society, multicultural members and their education are essential. However, as a result of using multiculturalism as a policy tool without the historical, social, cultural, and political debate on multiculturalism throughout society, there has been a distorted perspective on multiculturalism. It is necessary to have a critical view of marriage migrant women as migrant mothers as a sort of demographic alternative for resolving the low fertility and aging phenomenon of Korean society. If the social awareness and attitude are changed by listening to the story of married immigrant women, the ethics of others will be practiced.

* Research Professor, Inha University

Keywords : Married immigrant women, Children, Education,
Migrant, Mother, Experience, Southeast Asia, Others

기혼 직장여성의 가족관련 가치관이 일-가정 양립 갈등을 매개로 우울에 미치는 영향 : 다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연 모형을 활용한 종단매개효과 검증

성정혜*·김준경**

초 록

본 연구에서는 기혼 직장여성의 가족관련 가치관과 일-가정 양립 갈등, 우울 간 종단매개효과를 다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연모형을 통해 검증하고자 하였다. 이를 위해 한국여성정책연구원(Korean Women's Development Institute)에서 수행한 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women and Families)의 4차, 5차, 6차년도 종단 자료를 활용하였다. 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 다변량 잠재성장모형에서 초기값을 중심으로 기혼 직장여성의 가족역할 가치관은 일-가정 양립 갈등을 매개로 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자녀부양 가치관은 일-가정 양립 갈등을 매개로 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 자기회귀교차지연모형에서 기혼 직장여성의 일-가정 양립 갈등과 우울 상호 간 종단매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 기혼 직장여성의 우울을 감소시키기 위한 프로그램 및 상담 개입의 기초자료로 활용될 수 있으며, 일-가정 양립 갈등과 관련된 지속적인 연구의 필요성을 시사하고 있다.

주제어 : 가족관련 가치관, 일-가정 양립 갈등, 우울, 다변량 잠재성장모형, 자기회귀교차지연모형

* 제1저자: 경북대학교 아동학부 외래교수 (sjhye@knu.ac.kr)

** 교신저자: 경북대학교 아동학부 교수 (kckyoung@knu.ac.kr)

I. 서론

최근 우리나라는 여성의 사회적 지위 향상과 양성평등화에 따른 사회적 분위기로 인해 여성의 경제활동 참여가 활발해지고 있다. 통계청(2017)에서 실시한 경제활동인구조사에 따르면, 우리나라 여성의 경제활동참가율이 2011년 49.7%, 2013년 50.2%, 2015년 51.8%, 2017년 52.7%로 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있으며, 여성들은 세밀함과 창의성 등을 내세워 여러 분야의 중요한 사회적 지위에 자리하고 있어 여성인력의 필요성 및 중요성은 사회 곳곳에서 대두되고 있다. 이는 여성의 경제활동이 단순히 한 가정의 소득수준을 높이는 데에만 기여하는 것이 아니라 기업과 국가의 경쟁력을 향상시키는 부분에서도 중요한 역할을 하고 있음을 의미한다. 하지만 직장여성 중 결혼과 출산, 육아 등으로 인해 경력단절을 경험한 비율은 45.3%로 직장여성 중 거의 절반을 차지하고 있다(통계청, 2017). 이러한 문제는 기혼의 직장여성들을 대상으로 그들의 어려움에 대한 연구가 이루어질 필요가 있음을 보여주고 있으며, 국가적인 측면에서도 양적으로 기혼여성 인력의 꾸준한 노동참여 및 질적으로 높은 수준의 노동참여를 이끌기 위한 노력이 이루어져야 한다(김선아·박성민, 2018).

여성들의 사회참여가 활발해지고 있는 가운데 생애주기 과정에서 겪는 취업과 결혼, 임신, 출산, 자녀양육 등과 같은 급격한 변화는 높은 정신장애 유병률에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통계청(2018)에서 발표한 자료에 따르면 2015년 기준 성인의 스트레스 인지율은 남성 27.0%, 여성, 28.8%였고, 우울감은 남성 9.7%, 여성 16.8%로 스트레스와 우울감 모두 여성에게서 더욱 높게 나타났다. 특히 기혼 직장여성의 경우 우울증이나 만성피로를 더욱 자주 경험한다고 하였는데, 이는 성인기 여성의 발달과제로서 직장생활과 가정생활 양립함에 따라 겪게 되는 이중부담이 주원인으로 기혼 직장여성의 정신건강에 지속적으로 영향을 주고 있다(안윤숙 외, 2016). 이러한 우울은 누구에게나 나타날 수 있는 흔한 심리적 증상인 동시에 약물남용, 알코올중독, 사회적 고립 등 여러 가지 부작용을 초래하여 심각한 경우 자살로 이어질 수 있는 심각한 증상이다(유지연·황혜정, 2017). 하지만 우울이나 불안과 같은 심리적인 어려움을 개인의 문제로 치부하는 사회적인 분위기로 인해 기혼 직장여성이 직장생활과 가정이라는 공간에서 느끼는 정신적인 어려움에 대한 연구가 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 기혼 직장여성의 우울에 영향을 미치는 요인들에 대해 살펴보려고 한다.

하루 중 대부분의 시간을 가정과 직장을 오가며 보내는 기혼 직장여성들에게는 두 영역에서의 경험이 전체 삶의 만족도와 질에 중요한 영향을 미치게 된다. 직장과 가정 두 영역에서의 활동이 공간적으로 분리되어 있어 서로 독립적인 것처럼 보일 수 있으나, 개인적 차원에서는 제한된 개인의 시간과 역량을 두 영역에 분배해야 하고, 직장에서의 경험이나 만족이 가정에서의 활동에 영향을 미치며, 역으로도 가능하므로 상호 영향을 주는 관계로 보아야 한다(Clark, 2000). 노동부(2017)의 조사에 따르면 기혼 여성 근로자의 가장 어려운 점으로 59.8%가 육아부담이라고 나타났으며, 이는 여성노동시장의 현실을 고려하였을 때, 여성이 직장생활을 계속하면서 육아를 비롯한 가정생활을 함께 영위하는 것에 따르는 갈등이 있음을 보여주고 있다.

일-가정 양립 갈등은 개인이 가지고 있는 신체적·정서적·정신적 자원들을 직장과 가정이라는 두 영역에서 조화롭게 사용하지 못하여 발생하게 되는 역할 간의 갈등을 의미하는 것으로(Reppetti, Matthews, & Waldron, 1989), 일과 가정의 양립 갈등을 경험하는 개인은 직장에서의 역할과 가정에서의 배우자 및 부모로서의 역할을 원활하게 수행하기 어려워 스트레스를 유발하고 정신건강 상의 문제를 초래하게 된다(Ernst Kossek & Ozek, 1998). Pavalko와 Mossakowsik, Hamilton(2003)은 직장 내에서 발생하는 성차별로 인해 여성근로자의 정신건강에 부정적인 영향을 미친다고 하였으며, Lazarus와 Folkman(1991)의 상호거래적 이론에 따르면 가정과 직장에서의 역할 간 갈등이 발생하는 환경에서는 개인의 안녕에 위협을 가함으로써 우울이나 불안을 유발한다고 하였다.

이러한 직장과 가정 간의 이중역할을 수행하는 과정에서 나타나는 개인의 의사결정과 행동은 개인이 가지는 가치관에 의해 영향을 받는다. 즉, 가치관은 명확하게 겉으로 드러나지는 않지만 갈등 상황에서 나타나는 개인의 의사결정과 행위에 주요한 영향을 미치기 때문에 여성의 일-가정 양립 갈등에 영향을 미치는 주요한 변인이 된다(손영미·박정열, 2015). 전통적으로 남성은 일, 여성은 가정의 주된 책임자라는 가족 내에서 이루어지는 역할분담이 사회화된 환경에서 여성의 경제활동이 증가하고 사회적으로도 여성의 경제 참여를 요구하게 됨으로써 여성이 가지는 가정 내에서의 역할에 대한 가치관이 일-가정 양립 갈등에 미치는 영향력이 더욱 크고 중요해졌다(Kirchmeyer, 2006). 가족 내 역할 가치관은 가족 내에서 여성과 남성이 맡는 역할에 대한 평등을 추구하고자 하는 가치관을 의미하는 것으로, 김은경과 심준섭(2016)의 연구에서 전통적 부부역할관과 개인주의적 결혼관 간의 내면적 충돌은 일-가정 양립의 어려움을 초래한다고 하였다.

반면, 기혼여성이 경제활동에 참여하게 되면 자녀부양에 대한 책임을 충족시킬 수 있으므로 이들의 주된 역할인 가정생활에 충실할 수 있다(박경환, 2012). 자녀부양 가치관은 자녀에게 경제적으로 지원해줄 필요가 있다고 인식하는 가치관을 의미하는 것으로, 맞벌이 여성 근로자들이 직장에서의 업무에 몰입하면 경력이 향상되어 미래소득이 증가되면서 자녀에게 경제적 지지를 제공함으로써 자녀부양에 대한 책임감이 향상되어 직장영역과 가정영역 사이에서 긍정적인 전이가 나타날 수 있다(곽현주·최은영, 2014). 장영은 외(2011)의 연구에서는 자녀에게 경제적인 지원을 해주는 것으로부터 오는 만족감이 일과 가정 간의 균형을 이루게 해준다고 하였다.

육아에 대한 1차적인 책임이 여성에게 주어짐으로써 다양한 형태의 돌봄과 가정 내에서의 가사노동을 주로 담당하는 현실에서 자녀양육과 자녀부양에 대한 가치관은 여성의 우울에도 많은 영향을 미친다(최하영·이소민·이호택, 2017). 호윤정과 오영아, 이명선(2015)의 연구에서 직장을 다니는 기혼여성의 경우 가정 내에서 자신에게 부과되는 과중한 가사 역할에 대한 이중부담과 남편과의 가사분담으로 인한 가치관의 혼란이 우울이나 불안을 야기한다는 연구결과는 기혼의 직장여성이 가지고 있는 가정 내에서의 역할과 자녀부양에 대한 가치관이 우울에 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 이에 본 연구에서는 기혼 여성 근로자의 일-가정 양립 갈등과 우울에 영향을 미치는 요인으로 개인이 가지는 가족 내에서 역할의 인식에 대한 가치관과 자녀부양 인식에 대한 가치관을 살펴볼 것이다.

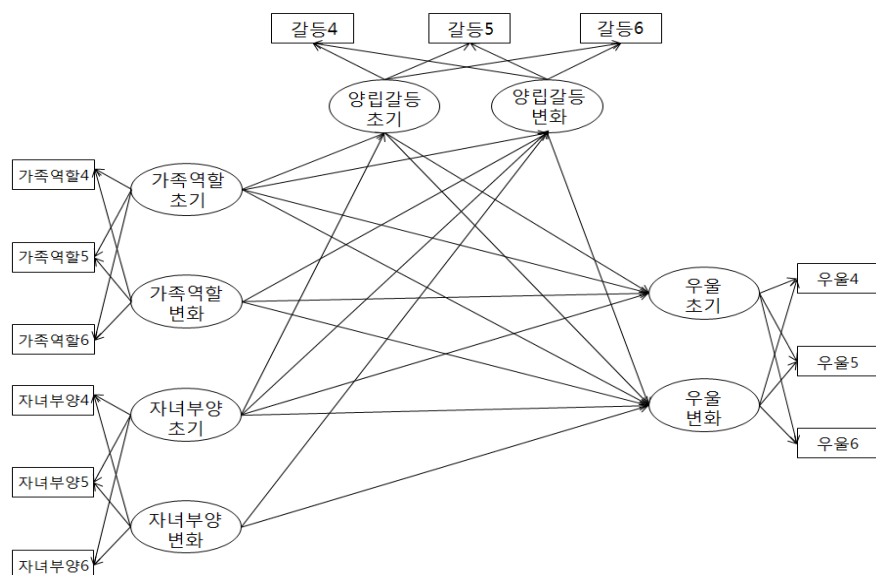
종합하자면, 일-가정 양립 갈등은 기혼 직장여성이 가지고 있는 가치관의 영향을 받으면서 동시에 우울에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있고, 여성의 가족 관련 가치관은 우울에 직접적인 영향을 주는 요인으로 작용함과 동시에 일-가정 양립 갈등을 매개로 간접적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 하지만 시간이 흐름에 따라 현대사회의 성역할에 대한 인식이 변화하게 되면서 여성이 가지는 가치관이 달라질 수 있음에도 불구하고 기존의 직장여성에 관한 연구들은 대부분 횡단적 접근을 통해 이루어져 왔다. 이에 본 연구에서는 잠재성장모형을 활용하여 시간의 흐름에 따라 직장여성의 가치관과 일-가정 양립 갈등, 우울의 변화를 살펴보고, 변인들 간의 관계를 살펴볼 것이다. 또한 개인 내적인 측면의 우울과 개인 외적인 측면인 갈등이 서로 상호 간 인과관계가 존재한다는 양진희(2016)의 연구결과를 토대로 시간의 흐름에 따라 일-가정 양립 갈등과 직장여성의 우울이 상호 간 어떠한 영향을 미치는지에 대하여 자기회귀교차지연모형을 활용하여 살펴볼 것이다.

본 연구에서는 다변량 잠재성장모형을 통해서 특정한 처치가 그 이후에 반

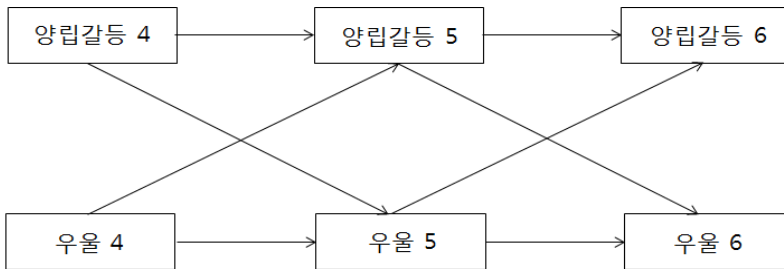
복적으로 측정된 매개변인과 종속변인의 변화에 어떠한 영향을 미치는지 확인할 수 있으며, 자기회귀교차지연모형에서는 상호인과관계를 추정하는 과정에서 매개변인과 종속변인의 이전 상태를 통제한 후에도 효과를 검증할 수 있다는 점(김주환·김민규·홍세희, 2009)에서 두 가지 방법을 활용하여 변인 간 관계성을 검증하고자 하였다. 이를 토대로 본 연구의 연구문제 및 연구모형은 다음과 같다.

첫째, 기혼 직장여성의 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관의 초기치·변화율과 우울의 초기치·변화율 간 관계에서 일-가정 양립 갈등의 초기치·변화율의 중단매개효과는 어떠한가?

둘째, 기혼 직장여성의 일-가정 양립 갈등과 우울 간의 중단매개효과는 어떠한가?



[그림 1] 연구문제 1에 대한 연구모형



[그림 2] 연구문제 2에 대한 연구모형

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 한국여성정책연구원에서 실시하고 있는 여성가족패널조사(Korean Longitudinal Survey of Women and Families)에서 수집된 자료를 활용하였다. 여성가족패널조사는 2007년을 기준으로 전국의 만 19세 이상 만 64세 이하 여성 9,997명을 대상으로 2년마다 실시하여 현재 6차년도(2016)까지 수집된 자료로써, 다른 자료들보다 일반화할 수 있는 결과를 산출함에 유용할 것으로 판단되었다. 본 연구에서는 연구의 목적에 따라 직장을 다니고 있으며, 혼인상태가 기혼인 여성 2,307명을 대상으로 수집된 자료들 중 4차(2012년), 5차(2014년), 6차(2016년) 자료를 사용하였다. 연구대상의 일반적 특성은 다음과 같다.

〈표 1〉 연구대상의 일반적 특성

구분(2012년)		N(%)
연령	20대	23(10.0)
	30대	361(15.6)
	40대	809(35.1)
	50대	689(29.9)
	60대	425(18.4)
학력	초등학교 졸업 이하	563(24.4)
	중학교 졸업	339(14.7)
	고등학교 졸업	794(34.4)

구분(2012년)		N(%)
일자리 종류 지위	대학교 졸업	575(25.0)
	대학원 졸업	35(1.5)
	관리자	10(0.4)
	전문가 및 관련종사자	388(16.8)
	사무 종사자	197(8.5)
	서비스 종사자	357(15.5)
	판매 종사자	362(15.7)
	농임어업 숙련 종사자	602(26.1)
	기능원 및 관련 기능	89(3.9)
	장치/기계 조작 및 조립	67(2.9)
	단순노무 종사자	235(10.2)
전체		2,307(100)

2. 측정도구

본 연구에서는 종단적 접근을 통한 변인들 간 관계를 살펴보기 위해 한국여성정책연구원에서 조사한 여성가족패널자료 중 가족관련 가치관(가족 내 역할 가치관, 자녀부양 가치관)과 일-가정 양립 갈등, 우울에 대하여 측정된 4차(2012), 5차(2014), 6차(2016)년도 데이터를 활용하였다. 먼저 우울을 측정하기 위해 Radloff(1977)가 개발한 CES-D의 축약본인 CES-D10을 활용하였다. 이 척도는 조사 시점을 기준으로 지난 1주일 동안 느끼고 행동한 것과 관련하여 ‘평소에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다.’, ‘도무지 무엇을 시작할 기운이 나지 않았다.’ 등과 같이 10개의 문항으로 구성되어 있으며, 5번(비교적 잘 지냈다)과 8번(큰 불만없이 생활했다) 문항을 역문항 처리하여 점수가 높을수록 우울의 정도가 높음을 의미한다. 다음으로 일-가정 양립 갈등은 한국여성정책연구원에서 ‘직장생활과 가정생활’을 주제로 개발한 척도로, ‘자녀 양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다.’, ‘집안일이 많아서 직장 일을 할 때도 힘들 때가 많다.’ ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다.’ 등과 같이 11문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 일-가정 양립 갈등수준이 높음을 의미한다. 마지막으로 가족관련 가치관은 한국여성정책연구원에서 가족과 관련된 가치관에 대한 인식을 측정하기 위해 개발한 척도를 활용하였다. 가족 내 역할 가치관은 ‘여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등하다.’, ‘맛벌이 부부의 가사를 공평하게 분담한다.’ 등과 같이 6문항으로 구성되어 있으나 5번(수입은 각자 관리한다)과 6번(공동명의로 한

다)문항이 가족 내 역할에 대한 인식보다는 경제적인 부분과 관련되어 있어 본 연구에서는 제외하고 총 4문항으로 연구를 실시하였으며, 점수가 높을수록 가족 내 역할의 평등함에 대한 가치관이 높음을 의미한다. 자녀부양 가치관은 여성가족패널조사 자료 중 가족부양 인식 관련 가치관 문항 중 노부모의 부양과 관련된 4번을 제외하고 ‘자녀의 등록금을 마련하여야 한다.’, ‘자녀의 결혼자금을 마련하여야 한다.’ 등과 같이 3문항으로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 자녀부양에 대한 경제적인 책임감이 높음을 의미한다. 각 시점에 따른 측정도구의 신뢰도는 <표 2>와 같다.그 결과, 각각의 변인들에 대한 측정도구가 측정하고자 하는 내용을 일관되게 측정하고 있음을 보여주고 있다.

〈표 2〉 시점에 따른 변인별 신뢰도

		4차	5차	6차
가족관련 가치관	가족 내 역할	.664	.678	.705
	자녀부양	.752	.802	.790
일-가정 양립 갈등		.827	.838	.920
우울		.877	.858	.852

3. 자료분석

직장여성의 가족 내 역할 가치관 및 자녀부양 가치관과 일-가정 양립 갈등, 우울 간 시간적 흐름에 따른 영향력을 검증하기 위해 다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연모형을 적용하였다. 잠재성장모형은 변화에 있어서 개인차의 유의미한 정도와 각 변수에서의 변화 사이의 관계를 파악할 수 있는 분석방법으로, 변수가 여러 개인 경우에는 다변량 잠재성장모형을 활용하여 각 변수에 대한 잠재성장모형을 개발하고 모형 사이의 관련성을 검증할 수 있다(Duncan & Duncan, 2004). 자기회귀교차지연모형은 변인들의 측정오차를 통제한 상태에서 시간의 흐름에 따른 인과관계를 검증하는 방법으로, 이후 시점의 값을 이전 시점의 값으로부터 예측하여 얻어진 자기회귀계수와 한 변인의 이후 시점의 값을 다른 변인의 이전 시점의 값으로부터 예측하여 얻어진 교차지연계수로 이루어져 있다(김주환·김민규·홍세희, 2009).

다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연모형을 분석하기 위하여 구조방정식 모형 분석 통계프로그램인 AMOS 18.0을 사용하였으며, FIML(Full Information Maximum Likelihood) 추정 방법을 사용하였다. FIML은 결

측자료를 제거하지 않으면서 모든 자료의 케이스에 대한 우도를 계산하여 모수를 추정하는 것이 장점으로, 한 변수의 결측 여부가 다른 변수의 값에 의해 결정되거나 결측치가 무선적으로 발생하는 경우 보다 정확하게 미지수를 측정한다(Arbuckle, Marcoulides, & Schumacker, 1996). 모형의 적합도를 평가하기 위해 χ^2 검증과 적합도 지수 TLI, CFI, RMSEA를 사용하였다. 또한 종단매개효과에 대한 유의성을 검증하기 위한 방법으로 붓스트랩(Bootstrap)을 활용하였다.

III. 연구결과

1. 요인별 시간 추이에 따른 변화

본 연구에서는 직장여성의 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관, 일-가정 양립 갈등, 우울이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 탐색하였다. 각 시점에서 측정한 변인들의 변화를 알아보기 위하여 변인들의 평균값을 구하였다. 각 시점별 변인의 평균과 표준편차는 <표 3>과 같다.

<표 3> 변인별 평균 및 표준편차

	4차(2012년)	5차(2014년)	6차(2016년)
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	평균(표준편차)
가족 내 역할 인식	2.748(.481)	2.736(.482)	2.727(.491)
자녀부양 인식	3.011(.475)	3.001(.492)	2.979(.499)
일-가정 양립 갈등	2.058(.377)	2.171(.379)	2.344(.486)
직장여성의 우울	1.356(.402)	1.596(.492)	1.944(.493)

<표 3>을 통해 평균값의 변화과정을 살펴본 결과, 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관은 점차 감소하는 경향을 보이고 있으며, 일-가정 양립 갈등과 우울은 점차 증가하는 경향을 보이고 있다.

2. 변인별 분석모형

직장 여성의 가족관련 가치관(가족 내 역할 가치관, 자녀부양 가치관)과 일-가정 양립 갈등, 우울 간 변화 정도를 기초로 관련성을 추정하는 잠재성장모형을 적용하기 전 <표 3>에 제시된 세 시점의 평균 변화 패턴을 바탕으로 각 요인에 대해 무변화모형과 선형변화모형을 적용하였다. 직장여성의 가족 내 역할 가치관, 자녀부양 가치관, 일-가정 양립 갈등, 우울에 관한 변화 궤적을 최적으로 설명하는 모형을 찾기 위해 각각의 변인들을 무변화모형과 선형변화모형에 적용시킨 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 각 변인의 모형 적합도와 모형에 대한 결과

	χ^2	df	p	TLI	CFI	RMSEA	평균		분산	
							초기치	변화율	초기치	변화율
역 무변화	15.451	4	.004	.992	.989	.036	2.738*		.101*	
할 선형변화	.026	1	.872	1.003	1.000	.000	2.751*	-.016*	.114*	.015*
부 무변화	30.195	4	.000	.975	.967	.053	2.998*		.086*	
양 선형변화	6.842	1	.000	.977	.992	.052	3.001*	-.001	.068*	.011*
갈 무변화	586.75	4	.000	.834	.879	.219	2.165*		.097*	
등 선형변화	24.590	1	.000	.966	.989	.064	2.054*	.137*	.094*	.018*
우 무변화	698.71	4	.000	.783	.772	.341	1.587*		.091*	
울 선형변화	32.543	1	.000	.958	.969	.078	1.351*	.031*	.138*	.077*

* $p < .05$

직장여성의 가족 내 역할 가치관, 자녀부양 가치관, 일-가정 양립 갈등, 우울의 무변화모형과 선형변화모형의 적합도를 확인한 결과, 모든 변인에서 선형변화모형이 적합한 것으로 나타났으므로, 선형변화모형을 각 변인들에 대한 최적의 모형으로 선택하였다. 구체적으로 살펴보면, 직장여성의 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관은 시간의 흐름에 따라 점차 감소하고 있으며, 일-가정 양립 갈등과 우울은 시간의 흐름에 따라 점차 증가하고 있음을 알 수 있다. 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관, 일-가정 양립 갈등, 우울의 초기치와 변화율¹⁾의 분산이 통계적으로 모두 유의하게 나타남에 따라 모든 변인에서 초기치와 변화율에 개인차가 존재한다는 것을 알 수 있다.

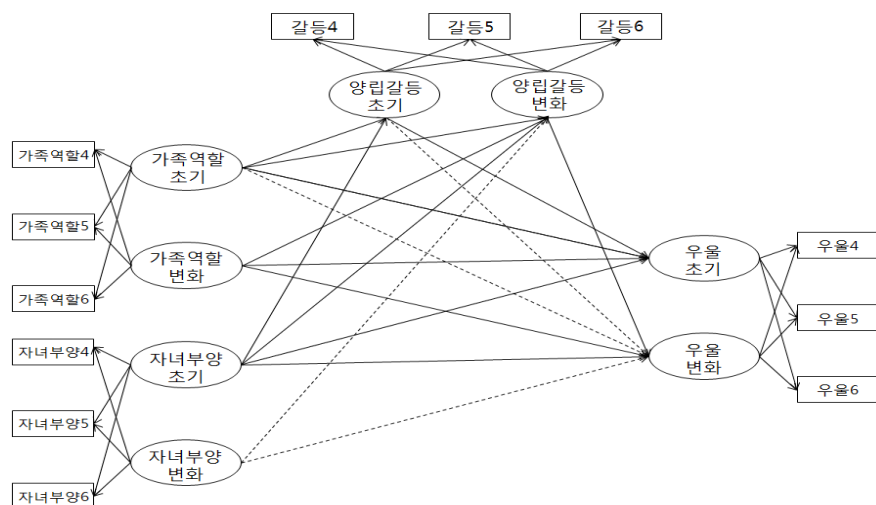
1) 초기치는 변수의 절편으로 관찰시점에서의 변수의 평균값을 의미하며, 변화율은 변수의 기울기로서, 시간의 진행에 따른 평균값의 변화 정도를 의미한다(김주환·김민규·홍세희, 2009).

3. 다변량 잠재성장모형을 통한 효과검증

요인별 분석모형 결과를 토대로 각 변인의 선형변화모형을 적용하여 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관, 일-가정 양립 갈등, 우울 간 관계를 검증하기 위해 다변량 잠재성장모형을 실시하였다. 다변량 잠재성장모형에 대한 적합도 지수를 살펴본 결과, TLI = .943, CFI = .966, RMSEA = .055로 양호한 적합도를 보였으며, 유의한 영향을 미치는 변인에 대한 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 다변량 잠재성장모형의 모수추정치

모수			비표준화 계수	표준 오차	표준화 계수
가족 내 역할 가치관 초기	→	일-가정 양립 갈등 초기	-.309	.063	-.308
가족 내 역할 가치관 초기	→	일-가정 양립 갈등 변화	-.229	.067	-.457
가족 내 역할 가치관 변화	→	일-가정 양립 갈등 초기	.560	.187	.284
자녀부양 가치관 초기	→	일-가정 양립 갈등 초기	-.442	.079	-.281
자녀부양 가치관 초기	→	일-가정 양립 갈등 변화	.223	.092	.283
가족 내 역할 가치관 초기	→	직장여성의 우울 초기	-.148	.069	-.126
가족 내 역할 가치관 변화	→	직장여성의 우울 변화	.490	.242	.144
자녀부양 가치관 초기	→	직장여성의 우울 초기	-.178	.079	-.097
자녀부양 가치관 초기	→	직장여성의 우울 변화	-.303	.113	-.224
일-가정 양립 갈등 초기	→	직장여성의 우울 초기	.271	.047	.232
일-가정 양립 갈등 변화	→	직장여성의 우울 변화	.165	.074	.096



[그림 3] 다변량 잠재성장모형 분석(→ 유의함 ⇨ 유의하지 않음)

다변량 잠재성장모형의 모수추정치에 대해 초기치와 변화율을 중심으로 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관 초기치는 일-가정 양립 갈등과 직장여성의 우울 초기치에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 직장여성의 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관이 높을수록 일-가정 양립 갈등과 우울이 낮은 것으로 나타났다. 둘째, 일-가정 양립 갈등 초기치는 우울 초기치에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 직장여성의 일-가정 양립 갈등이 높을수록 우울이 높은 것으로 나타났다. 셋째, 가족 내 역할 가치관 변화율은 일-가정 양립 갈등과 우울 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 시간의 흐름에 따른 직장여성의 가족 내 역할 가치관의 감소는 일-가정 양립 갈등과 우울의 증가 정도를 가속시킬 수 있다. 넷째, 일-가정 양립 갈등 변화율은 우울 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 시간의 흐름에 따른 직장여성의 일-가정 양립 갈등의 증가는 우울의 증가 정도를 가속시킬 수 있음을 의미한다. 다섯째, 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관 초기치는 일-가정 양립 갈등 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관의 낮은 초기치는 시간의 흐름에 따라 일-가정 양립 갈등의 증가 정도를 가속시킬 가능성이 큰 것으로 나타났다. 여섯째, 자녀부양 가치관 초기치는 우울 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 자녀부양 가치관의 낮은 초기치는 직장여성의 우울의 증가 정도를 가속시킬 가능성이 큰 것으로 나타났다.

〈표 5〉의 연구결과를 토대로 변인들 간의 매개효과를 경로별로 분석하기 위해 붓스트랩(bootstrap)을 실시한 결과는 〈표 6〉과 같다.

〈표 6〉 다변량 잠재성장모형의 종단매개효과 검증

모수	매개효과 (Standardized)
가족 내 역할 가치관 초기치 → 일-가정 양립 갈등 초기치 → 직장여성의 우울 초기치	-.163*
자녀부양 가치관 초기치 → 일-가정 양립 갈등 초기치 → 직장여성의 우울 초기치	-.135*

* $p < .05$

그 결과, 직장여성의 가족 내 역할 가치관은 일-가정 양립 갈등을 매개로 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 가족 내 역할 가치관 초기치가 우울 초기치에 유의한 영향을 미치는 것으로 보아 부분매개효과가 존재하는 것을 알 수 있다. 또한 직장여성의 자녀부양 가치관은 일-가정 양립 갈등을

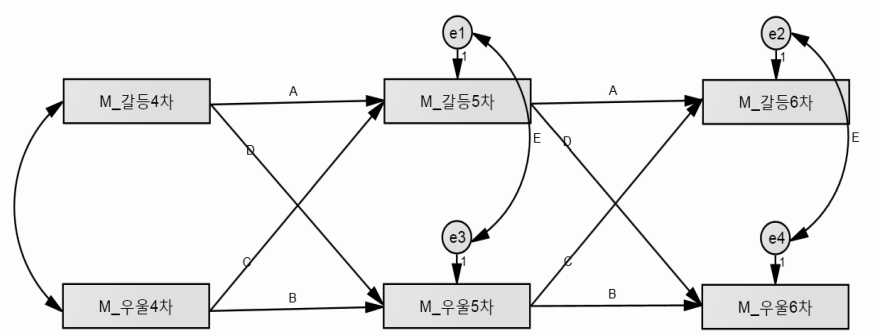
매개로 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자녀부양 가치관 초기치가 우울 초기치에 유의한 영향을 미치는 것으로 보아 부분매개효과가 존재하는 것을 알 수 있다. 하지만 변화율을 중심으로 한 종단매개효과는 없는 것으로 나타났다.

4. 자기회귀교차지연모형을 활용한 종단매개효과 검증

연구모형 2를 분석하기 위해 순차적으로 기본모형의 적합도(모형1)를 시작으로 모형2부터 모형5까지 경로 동일성 검증을 실시하였으며, 모형은 오차 공분산 동일성 검증을 실시하였다. 검증결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 자기회귀교차지연모형의 적합도 비교

모형	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA
모형1: 기본모형	11.101	3	.989	.980	.036
모형2: 일-가정 양립 갈등(A)의 자기회귀계수에 대한 동일성 제약	27.584	4	.976	.993	.053
모형3: 우울(B)의 자기회귀계수에 대한 동일성 제약	28.042	5	.981	.994	.047
모형4: 일-가정 양립 갈등에 대한 우울(C)의 교차회귀계수에 대한 동일성 제약	28.794	6	.984	.994	.043
모형5: 우울에 대한 일-가정 양립 갈등(D)의 교차회귀계수에 대한 동일성 제약	33.833	7	.984	.993	.043
모형6: 일-가정 양립 갈등과 우울의 오차 공분산(E) 사이에 동일성 제약	37.421	8	.985	.992	.042



[그림 4] 자기회귀교차지연모형의 동일성 제약 모형

모형1의 값을 중심으로 자기회귀계수에 대한 경로동일성 제약을 가한 모형과 매 시점의 교차지연계수에 대한 경로동일성 제약을 가한 모형, 분산을 동일하게 제약하여 간명성을 추구한 모형에서 큰 차이를 보이지 않아 본 연구에서는 모형6을 최종모형으로 선정하였다. 최종모형으로 선정된 모형6의 각 경로계수에 대한 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8>최종모형 6의 모수추정치

모수			추정치	표준오차	표준화된 추정치
갈등 4차	→	갈등 5차	.613*	.015	.607
우울 4차	→	우울 5차	.603*	.014	.468
갈등 4차	→	우울 5차	.157*	.017	.116
우울 4차	→	갈등 5차	.032*	.012	.033
갈등 5차	→	갈등 6차	.613*	.015	.489
우울 5차	→	우울 6차	.603*	.014	.607
우울 5차	→	갈등 6차	.032*	.012	.034
갈등 5차	→	우울 6차	.157*	.017	.119

* $p < .05$

직장여성의 우울의 이전 시점을 통제하였을 때, 이전 시점의 일-가정 양립 갈등이 1 더 높을수록 다음 시점 우울이 .157 더 높은 것으로 나타났다. 다음으로 직장여성의 일-가정 양립 갈등의 이전 상태를 통제하였을 때, 이전 시점의 우울이 1 더 높을수록 다음 시점의 일-가정 양립 갈등이 .032 더 높은 것으로 나타났다. 연구목적에 따라 변인들 간 종단매개효과를 검증하기 위해 붓스트랩(bootstrap)을 한 결과 <표 9>와 같다.

<표 9> 최종모형 6의 매개효과 검증

모수	매개효과 (Standardized)
일-가정 양립 갈등 4차 → 우울 5차 → 일-가정 양립 갈등 6차	.033*
우울 4차 → 일-가정 양립 갈등 5차 → 우울 6차	.031*

* $p < .05$

직장여성의 일-가정 양립 갈등이 높을수록 우울은 높았으며, 우울이 높을수록 일-가정 양립 갈등이 높은 것으로 나타났다. 즉, 시간이 흐름에 따라 직장

여성의 일-가정 양립 갈등이 높아지면 우울이 높아지게 되고, 높아진 우울은 다시 일-가정 양립 갈등을 높일 수 있음을 알 수 있다. 또한 시간이 흐름에 따라 직장여성의 우울이 높아지면 일-가정 양립 갈등이 높아지게 되고, 높아진 일-가정 양립 갈등은 다시 우울을 높일 수 있음을 알 수 있다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 기혼 직장여성의 가족 내 역할 가치관 및 자녀부양 가치관과 일-가정 양립 갈등, 우울 간의 관계를 살펴보기 위해 다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연모형을 이용하여 종단매개효과를 분석하였으며, 연구문제에 따른 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 다변량 잠재성장모형을 적용하여 기혼 직장여성의 가족관련 가치관과 일-가정 양립 갈등, 우울 간의 초기치와 변화율 간의 관계를 확인한 결과, 먼저 초기치 값을 중심으로 살펴보면, 가족 내 역할 가치관은 일-가정 양립 갈등을 매개로 직장여성의 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 가족 내 역할 가치관에 대한 인식이 높아 평등을 추구할수록 일-가정 양립 갈등이 낮아질 수 있으며, 낮아진 일-가정 양립 갈등은 직장여성의 우울을 감소시킬 수 있다. 이는 최유정과 최미라, 최선헌(2018)의 연구에서 가정 내에서 자신의 역할에 대해 책임지고 해야 할 일이 많다고 느낄수록 가정과 직장생활에서의 만족감이 떨어지고, 떨어진 만족감으로 인해 주관적인 정신건강 상태가 나빠질 수 있다는 연구결과와 일치한다.

여성들이 가지는 성역할에 대한 가치관의 변화가 이루어지고 있는 현대 사회에서 전통적으로 요구되는 여성의 역할에 대한 가치관이 혼재되어 있을 때, 일과 가정을 양립함에 있어서 갈등적인 상황에 직면하게 되면 개인의 가치관에 부합한 태도와 전통적인 가치관에 부합한 태도 사이에서 양가적이고 이중적인 태도를 갖게 된다(문선희, 2017). Beck(1976)의 인지행동모델에 따르면, 개인이 가지는 인지적 오류나 왜곡으로 인해 우울증이 발생한다고 하였는데, 개인이 가지는 가치관은 인생을 살아오면서 많은 경험들을 통해 형성됨으로써 자신의 가치관과 부합하지 않으면 개인적인 해석으로 인해 부정적인 인지 왜곡을 촉발할 수 있다. 즉, 기혼 직장여성은 자신이 가지고 있는 평등에 대한 가치관이 기존의 전통적인 성역할에 대한 가치관의 불일치에 대하여 자신의 무능력함으로 인해 일과 가정에서 자신에게 주어진 역할을 제대로 수행

하지 못하여 갈등이 일어난 것이라고 생각하게 되는 인지적 왜곡이 나타나게 되고, 이러한 인지적 왜곡은 우울을 초래하게 된다.

다음으로 자녀부양 가치관은 일-가정 양립 갈등을 매개로 기혼 직장여성의 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 자녀부양 가치관에 대한 인식이 높아 자녀를 부양함에 있어서 경제적인 책임감이 높을수록 일-가정 양립 갈등이 낮아질 수 있으며, 낮아진 일-가정 양립 갈등은 직장여성의 우울을 감소시킬 수 있다. 이는 기혼 직장여성의 직장에서의 역할수행이 가정생활에 경제적인 기여를 할 수 있으므로 일과 가정 사이에서 긍정적인 전이가 일어난다는 김현동과 이상우(2017)의 연구결과와 맥을 같이 한다. 자녀부양에 대한 의무와 책임감은 직장에서의 역할에 몰입하여 자녀에게 경제적인 지지를 제공해주므로 자녀양육이 여성의 주요한 역할이라고 생각하는 유교적 가치관과 일치하게 되고, 이는 직장생활을 하는 동기강화를 불러올 수 있으며, 가정생활과 직장생활에서 요구되는 역할 간에 서로 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(권혜림·박보라, 2016). 또한 기혼 직장여성의 유급노동은 가정경제에 도움이 되고 남편으로부터 지지를 받아 가정생활에 대한 역할분담이 이루어지게 됨으로써 이중적인 역할에 대한 부담감이 감소되고, 여성의 경제적 독립의 증진으로 인한 자존감이 향상되며 이는 정신 건강에도 긍정적인 영향을 미치게 된다(Lahelma et al., 2002).

이러한 다변량 잠재성장모형을 통한 연구결과는 기혼 직장여성의 우울을 감소시키기 위해 개인이 가지고 있는 가족 내 역할 가치관과 자녀부양 가치관의 증가와 일-가정 양립 갈등을 감소시킬 필요가 있음을 알 수 있다. 즉, 직장여성이 가족 내 성역할에 대해 평등하다고 생각하고, 자녀부양에 있어서 경제적으로 지원해주는 것은 일-가정 양립에 있어서 직장과 가정에서의 역할이 적절하게 분담되어 있으며, 자신의 직장생활이 가정에 도움을 제공하고 있다고 생각하게 함으로써 일과 가정 간에서 발생하게 되는 갈등이 완화될 수 있다. 이는 남편이 가정에서 자녀양육에 대해 직접적으로 도움을 제공하는 태도가 직장여성의 일-가정 양립 갈등을 감소시킬 수 있다는 Voydanoff(2005)의 연구와 함께 고려해보면, 맞벌이 부부가 급격히 늘어나는 현대사회에서 직장여성의 양육에 대한 부담을 감소시킬 수 있도록 여성뿐만 아니라 남성도 육아휴직 활성화나 탄력근무 등과 같이 자녀의 양육을 지원하기 위해 마련되어 있는 제도를 실제적으로 활용할 수 있고, 사회적으로 활성화될 수 있도록 노력하는 것이 필요함을 알 수 있다. 또한 일과 가정을 양립할 수 있도록 각각의 영역에서 제한된 시간을 유연하게 분배함으로써 일과 가정의 양립을 지원하는 근로시간의 유연성을 보장하는 정책과 가정에서 직장여성의 역할을 대신할 수 있

는 돌봄 서비스에 대한 지원을 제공할 수 있는 정책이 필요함을 시사하고 있다.

둘째, 자기회귀교차지연모형을 통해 기혼 직장여성의 일-가정 양립 갈등과 우울 간 종단매개효과가 있는 것으로 나타났다. 먼저 일-가정 양립 갈등이 높아질수록 직장여성의 우울이 높아지고, 높아진 우울은 다시 일-가정 양립 갈등을 증가시킬 수 있다. 이는 일과 가정을 양립함에 있어서 경험하는 갈등의 수준과 여성의 우울 간 상관관계가 있으며 서로 간 영향을 미친다는 Frone와 Russell, Barnes(1996)의 연구결과와 일치한다. 직장과 가정은 서로 다른 성격을 지니고 있어 각각에서 요구하는 역할이 이질적일 수 있으며, 각각의 영역에서 요구되는 역할을 제대로 수행하지 못하고 문제가 발생하게 되면 자신의 역할에 대하여 더욱 큰 부담을 느끼게 되면서 우울의 수준이 높아질 수 있으며, 높아진 우울은 수면장애, 대인관계능력의 감소, 욕구상실 등 일상생활에 부정적인 영향을 미침으로써 자신의 역할을 제대로 수행하지 못하게 되어 가정생활이나 직장생활에서 더욱 높은 수준의 갈등을 유발할 수 있다(Gray et al., 2013; Park et al., 1997).

다음으로 직장여성의 우울이 높아질수록 일-가정 양립 갈등이 높아지고, 높아진 일-가정 양립 갈등은 다시 우울을 증가시킬 수 있다. 이는 기혼 직장여성의 높은 우울 수준은 자신의 역할에 대한 만족도를 감소시켜 다양한 역할들 간의 갈등을 유발하게 된다는 하오령과 권정혜(2006)의 연구결과와 일치한다. 높은 수준의 우울을 가지고 있는 직장여성의 경우에 직무만족도나 조직몰입에 부정적인 영향을 미치게 되어 직장생활에 어려움을 초래하게 되며, 직장생활의 어려움은 가정생활에 부정적으로 전이되어 일과 가정 사이에서 갈등이 높아지게 된다(신수정, 2017). 높아진 일-가정 양립 갈등 수준은 삶의 질을 떨어뜨려 생활만족도가 낮아지게 되고 신체적·심리적으로 취약해지면서 우울과 같은 부정적인 정서가 심각한 수준으로 나타날 수 있다(Grzywacz & Marks, 2000).

이러한 자기회귀교차지연모형을 통한 연구결과는 일-가정 양립 갈등과 우울 간의 상호 인과관계가 존재한다는 것을 보여주고 있다. 따라서 일-가정 양립 갈등에 대한 조기의 적절한 개입이 기혼 직장여성의 우울을 미연에 방지할 수 있는 방법임을 의미하며, 직장여성의 우울을 감소시키기 위한 프로그램 개발이나 상담 및 치료의 개입 시 일-가정 양립 갈등에 대하여 적절하게 대처하고 이를 완화시키기 위한 전략 방안이 함께 제시될 필요가 있음을 시사하고 있다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 기혼 직장여성의 가족관련 가치관과 우울 간의 관계에서 일-가정 양립 갈등의 매개효과를 분석할 때 횡단적 접근

을 넘어 종단적으로 살펴봄으로써 실증적인 자료를 제공한다는 점에서 의의를 가진다. 즉, 다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연모형을 통한 종단매개효과와의 검증은 기존의 횡단모형에서 반영하기 어려웠던 독립변인과 매개변인, 종속변인의 시간적 선형성을 고려하고, 매개변인과 종속변인의 이전 상태까지 통제한다는 점에서 기존의 횡단 연구들에 비해 방법론적으로 더욱 엄밀하게 매개효과를 검증할 수 있다는 점에서 의의를 가진다. 또한 일-가정 양립 갈등과 우울이 어떠한 시간적 순서로 발현되는지 살펴봄으로써 우울과 일-가정 양립 갈등을 예방하고 치료하기 위한 개입 방안을 제시할 때, 직장여성의 우울을 조기에 예방하거나 치료하는 것이 필요함을 보여주는 자료로 제시할 수 있다. 둘째, 본 연구에서는 개인이 가지고 있는 가족관련 가치관에 대해 역할에 대한 가치관과 자녀부양 가치관 각각이 일-가정 양립 갈등과 우울에 미치는 영향력에 대해 살펴봄으로써 전통적인 여성의 역할에 대한 가치관뿐만 아니라 자녀부양 책임감에 대한 역할을 함께 살펴봄으로써 직장여성의 역할에 대해 기존과는 다른 긍정적인 시각으로 살펴보았다는 점에서 의의가 있다.

추후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 직장여성들 중 미혼의 직장여성을 제외하고 기혼 직장여성을 대상으로 그들의 우울에 영향을 미치는 변인들을 중심으로 살펴보았다는 점에서 일반적인 직장여성의 우울을 유발하는 요인에 대해 일반화시키는 것에 한계점을 가지고 있다. 따라서 추후 연구에서는 미혼 직장여성까지 포함하여 연구를 실시할 필요가 있다. 뿐만 아니라 맞벌이 부부가 증가하고 있는 현대사회의 변화를 고려하여 직장여성의 개인적인 요인을 비롯해 남편과 부부간의 관계와 관련된 요인들도 함께 살펴봄으로써 직장여성의 우울과 관련된 더욱 의미 있는 연구가 될 수 있을 것이다. 둘째, 본 연구에서는 종단연구를 실시하기 위해 가족관련 가치관에 대한 자료들 중 가족 내 역할 가치관을 중심으로 살펴보았다. 하지만 이러한 역할에 대한 가치관은 가정 내에서 여성의 역할에 대해 남성과의 평등을 추구하는 것으로 시간의 흐름에 따라 점차 변하게 되었다. 이는 직장여성의 연령에 따라 성역할에 대한 가치관이 다를 수 있음을 예측해 볼 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 직장여성의 연령에 따른 집단분류를 통해 그들이 가지는 가치관에서 차이가 나타나는지 살펴보고, 이러한 차이를 토대로 직장여성의 연령집단에 따른 각 변인들 간의 영향력을 살펴보는 것도 의미 있는 연구가 될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 곽현주·최은영(2014). “일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”. *여성연구*. 제86권 제1호. 175-210.
- 권혜림·박보라(2016). “변혁적 리더십과 직무만족의 관계에서 조직공정성의 매개효과: 경찰조직을 중심으로”. *사회과학연구*. 제23권 제1호. 393-414.
- 김선아·박성민(2018). “여성근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구: 조직 내 다양성 관리 전략의 역할 검증을 중심으로”. *여성연구*. 제97권 제2호. 5-44.
- 김은경·심준섭(2016). “성역할 태도가 일-가정 양립 갈등에 미치는 효과”. *국가정책연구*, 제30권 제4호, 323-347.
- 김주환·김민규·홍세희(2009). *구조방정식모형으로 논문쓰기*. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 김현동·이상우(2017). “맞벌이 여성근로자의 자녀부양책임감과 배우자인 남편의 역할이 직장가정과의 긍정적 전이와 우울증에 미치는 영향”. *사회과학연구*. 제24권 제4호. 83-106.
- 노동부(2017). *일·가정 양립 실태조사*. 서울: 고용노동부.
- 문선희(2017). “중년 기혼여성의 우울감에 대한 가족가치관과 스트레스의 매개효과”. *한국가정관리학회 공동춘계학술대회*. 제5권. 266.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. *대한경영학회지*. 제25권 제2호. 879-905.
- 손영미·박정열(2015). “한국 기혼여성근로자의 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등 및 촉진에 미치는 영향”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제15권 제7호. 203-215.
- 신수정(2017). “여성근로자의 우울 역할에 대한 고찰”. *인문사회* 21. 제8권 제4호. 1027-1041.
- 안윤숙·김홍주·이현진·하영진(2016). “기혼 직장여성의 정신건강에 영향을 미치는 요인: 인구사회학적 요인, 가정요인, 직장요인을 중심으로”. *인문사회* 21. 제7권 제1호. 157-185.
- 양진희(2016). “영유아기 자녀를 둔 아버지의 부부갈등 및 결혼만족도와 어머니의 우울 사이의 자기회귀교차지연모형 분석”. *학습자중심교과교육연구*. 제16권. 1053-1077.

- 유지연·황혜정(2017). “부모의 양육방식 유형에 따른 청소년의 사회·정서발달 특성: 중학생 3학년의 자아인식, 정서문제, 또래애착을 중심으로”. *미래청소년학회지*. 제14권 제1호. 119-144.
- 장영은·박정윤·이승미·권보라(2011). “유자녀 취업 여성이 경험할 수 있는 일”. *한국 가정 관리 학회지*. 제29권 제2호. 63-72.
- 최유정·최미라·최섯별(2018). “맞벌이 부부의 역할분담이 일가정 갈등과 가정생활만족도 및 우울에 미치는 영향”. *한국사회*. 제19권 제1호. 47-93.
- 최하영·이소민·이호택(2017). “미취학 자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향”. *여성연구*. 제95권 제4호. 151-191.
- 통계청(2017). *국가통계백서*. 대전: 통계청.
- 통계청(2018). *2018 통계로 보는 여성의 삶*. 서울: 여성가족부.
- 하오령·권정혜(2006). “기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도”. *Korean Journal of Clinical Psychology*. 제25권 제3호. 675-696.
- 호윤정·오영아·이명선(2015). “보육형태와 가사노동분담이 기혼여성의 우울 수준에 미치는 영향”. *대한보건연구*. 제41권 제2호. 77-87.
- Arbuckle, J. L., Marcoulides, G. A., & Schumacker, R. E. (1996). Advanced structural equation modeling: Issues and techniques. *Structural equation modeling*, 243-277.
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: Meridian.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Duncan, T. E., & Duncan, S. C. (2004). An introduction to latent growth curve modeling. *Behavior therapy*, 35(2), 333-363.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.
- 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.
- Gray, P. H., Edwards, D. M., O'Callaghan, M. J., Cuskelly, M., and Gibbons, K. (2013). Parenting stress in mothers of very preterm

- infants—Influence of development, temperament and maternal depression. *Early Human Development*, 89, 625-629.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62(2), 336-348.
- Kirchmeyer, C. (2006). The different effects of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations. *Journal of Vocational behavior*, 68(2), 323-346.
- Lahelma, E., Arber, S., Kivela, K., & Roos, E. (2002). Multiple roles and health among British and Finnish women: The influence of socioeconomic circumstances. *Social Science & Medicine*, 54, 727-740.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1991). The concept of coping. In A. Monat & R. S. Lazarus(Eds.), *Stress and coping: An anthology* (pp. 189-206). New York, US: Columbia University Press.
- Park, K. H., Sung, N. J., Choi, S., Cho, S. S., & Jung, S. H. (1997). The relationship between depressive tendency, somatic symptoms and drug use in housewives. *Journal of the Korean Academy of Family Medicine*, 18(5), 490-450.
- Pavalko, E. K., Mossakowski, K. N., & Hamilton, V. J. (2003). Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *Journal of Health and social Behavior*, 18-33.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied psychological measurement*, 1(3), 385-401.
- Repetti, R. L., Matthews, K. A., & Waldron, I. (1989). Employment and women's health: Effects of paid employment on women's mental and physical health. *American Psychologist*, 44(11), 1394-1401.
- Voydanoff, P. (2005), Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. *Journal of Family Issues*, 26, 707-726.

Abstract

The mediation effects of work-family reconciliation conflicts on the influence of family value orientations to depression of working women: Longitudinal mediation analysis using multivariate Latent growth curve modeling and Autoregressive cross-lagged modeling

Jung Hye, Sung*·Choon Kyung, Kim**

The purpose of this paper was to analyze the longitudinal mediation effects of work-family reconciliation conflicts in the influence of family value orientations to depression of working women. To analyze the mutual relationship between family value orientation and work-family reconciliation conflicts, depression, Autoregressive cross-lagged modeling and Latent Growth Modeling were used. The data of this study are KLOWF's 4th, 5th, and 6th longitudinal data that are researched by KWDI. First, the results analyzed by the multivariate latent growth curve model revealed that work-family reconciliation conflict had significant mediating effect on the influence of family role value orientations to depression. Also work-family reconciliation conflict had significant mediating effect on the child support value orientation to depression. Second, the result from autoregressive cross-lagged modeling showed that the longitudinal mediated effect between work-family reconciliation conflict and working women's depression. The study result suggested a program to reduce depression of working women and the need for continuous research on work-family reconciliation conflict.

* Adjunct Professor, Dep. of Child Studies, Kyungpook National University

** Corresponding Author: Professor, Dep. of Child Studies, Kyungpook National University

Keywords : family value orientation, work-family reconciliation conflict, depression, latent growth curve modeling, autoregressive cross-lagged modeling

2019년 2호
(통권 101호)
여 성 연 구

발 행 인	권 인 숙
편 집 인	조 선 주
등 록 일	1983년 11월 23일
등록번호	바-813
발 행 일	2019년 6월 30일
발 행 처	한국여성정책연구원 (03367) 서울시 은평구 진흥로 225 (불광동 1-363) TEL. 02)3156-7000(代) FAX. 02)3156-7007
인 쇄 처	리드릭 TEL. 02)2269-1919