

기혼여성의 경력유지에 성역할가치관이 미치는 영향* - 생존분석방법 적용

황지선**·민현주***

초 록

본 연구는 지속적으로 높게 나타나는 우리나라 기혼여성의 경력단절 현상을 이해하기 위해 성역할가치관의 영향을 분석하였다. 이를 위해 여성가족패널조사(KLoWF)의 1차 조사부터 7차 조사까지의 11년간의 자료를 이용하여 시간을 고려한 생존분석방법을 적용하였다. 본 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 기혼여성의 평균 경력유지 기간은 59개월로 나타났으며, 경력유지 생존율의 시각적인 추이로는 2~5년간의 경력유지 이후 경력유지율이 급격하게 하락하는 것으로 분석되었다. 둘째, 성역할가치관은 기혼여성의 경력유지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 성 평등인식이 높은 기혼여성일수록 경력유지 확률이 더 높아지는 것으로 나타났다. 셋째, 기혼여성의 연령대별 집단과 성역할가치관의 상호작용은 경력유지에 유의미한 영향력이 있는 것으로 분석되었다. 즉, 젊은 세대 중 비전통적 성역할가치관을 가진 기혼여성들은 다른 여성들보다 경력을 지속적으로 유지할 확률이 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 본 연구는 기혼여성들의 경력유지를 강화시키기 위해서 세대별, 성역할가치관에 따른 차등적 정책 마련이 필요하다는 점을 강조하였다.

주제어 : 여성가족패널조사, 생존분석, 기혼여성 연령효과, 성역할가치관, 경력유지, 사건사분석

* 본 논문은 황지선의 석사학위 논문을 수정·보완하여 작성되었음

** 제1저자: 경기대학교 대학원 직업학과 박사과정(cals100@kyonggi.ac.kr)

*** 교신저자: 경기대학교 대학원 직업학과 교수(newrules@kyonggi.ac.kr)

I. 서론

우리 사회의 의사결정 영역에 여성의 역할이 점차 확대되고 있다. ‘2021 통계로 보는 여성의 삶’에 의하면 2020년 국회의원 중 여성 비율은 19%이고 장관 중 여성 비율은 33.3%로 상승 추세이며, 공공기업과 민간기업의 여성 관리자 비율도 20.9%로 상승 추세이다(통계청, 2021). 또한, 우리나라 여성의 경력단절 비율은 2020년 17.6%로 2015년 대비 4.4%의 하락 추이를 보여주고 있다. 그러나 연령대별 M자형 고용률의 특징은 여전히 과거의 모습에서 크게 개선되지 않고 있는 현실이며, 여성 노동시장 참여율도 2020년 기준, 50.7%로 여전히 낮은 수준이다(통계청, 2021).

우리나라 여성 경제활동 참가 논의의 핵심에는 기혼여성이 있다(곽현주·최은영, 2015). 기혼여성의 노동시장 참여에 관한 기존의 연구는 주로 경력단절에 집중되어 경력단절에 영향을 미치는 요인, 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인, 일·가정 양립 제도가 경력단절에 미치는 영향 등을 분석하고 있다(김난주 외, 2017; 박효진·은선경, 2012; 이승현·박영일, 2017). 최근에는 기혼여성이 빠르게 고학력화되고 개인의 특성이 과거 10년 전과 비교하여 크게 달라진 점을 고려하고, 이들의 노동시장 이탈 후 복귀에 드는 높은 기회비용을 고려한다면, 기혼여성의 경력단절 문제에 접근할 때에 재취업보다는 경력단절을 예방하는 경력유지에 주목할 필요성이 있다.

본 연구는 기혼여성의 경력유지에 영향을 미치는 요인 중 최근 우리 사회에서 이루어지고 있는 급격한 가족 가치관의 변화와 기혼여성의 가정 내 역할을 구분하는 성역할가치관에 주목한다. 최근 급속한 사회 변화에 따라 가족 가치관도 급속하게 변화하고 있는데, 통계청의 사회조사(2020)에 의하면 결혼에 대한 인식이 변화하여 꼭 결혼하지 않아도 함께 살거나 아이를 낳을 수 있다는 응답이 증가하고 있고, 부부가 가사 일을 공평하게 분담해야 한다는 가치관 역시 증가하고 있는 모습을 확인할 수 있다.

한국여성정책연구원(2016)의 성 평등 의식조사에 따르면 기혼여성의 성 평등 의식이 1점 올라갈 때마다 결혼 후 일 년 이내에 하고 있던 직업을 그만둘 가능성을 5.2% 감소시키는 것으로 나타났다. 이렇듯 가족 내 역할에 대한 여성의 인식과 가치관이 변화하고 있지만, 사회정책의 변화는 여전히 과거에 머물러 있어 기혼여성의 경력유지는 개선되지 않고 있다. 이러한 환경에서 기혼여성은 평소 애용해 자신이 가지고 있는 가치관을 바탕으로 의사결정을 하게 되는데, 가족 가치관 중에서도 성역할가치관이 노동시장 참여 여부 결정에 영향을

미치는 것으로 이해된다.

최근 우리나라의 가족 가치관에 대해서는 주로 혼인의향과 출산 의지, 삶의 만족 또는 갈등, 우울감과 스트레스 등을 다룬 연구들이 많이 이루어졌다(김경자, 2016; 성정혜·김춘경, 2019; 전해영, 2020). 가족 가치관 중에서도 가족 내 역할 가치관인 성역할가치관과 노동시장 참여에 관한 연구로는 출산 계획과 양육 시기, 경력단절여성의 재취업, 기혼여성의 일·가정 양립에 관한 연구가 다수 이루어졌으며(김정원, 2021; 민현주, 2011; 윤미례·김태일, 2016; 이진숙·최원석, 2012), 성역할가치관이 기혼여성의 경력유지에 미치는 영향을 다룬 연구는 미흡한 실정이다. 특히 기혼여성의 성역할가치관과 노동시장 참여에 관한 연구의 대부분이 시간의 흐름을 고려하지 않는 횡단연구로 진행되었다는 한계를 갖는다. 다시 말해서 한 시점에서의 가치관이 바로 그 시점에서의 생애 사건이나 의사결정에 영향을 미치기보다는 시간 차이를 두고 이후의 생애 사건이나 의사결정에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려한다면, 성역할가치관과 여성의 경력유지 간의 관계를 종단적으로 관찰하여 분석하는 것이 가치관과 의사결정 간의 관계를 보다 정확하게 분석하는 데 도움이 될 것이다.

이에 본 연구는 성역할가치관이 기혼여성의 경력유지에 미치는 영향을 실증적으로 분석하기 위하여 여성가족패널조사(KLoWF)를 이용하여 패널자료의 장점을 살려 역동적인 종단분석을 실시한다. 시간을 통계적으로 추정해주는 생존분석(survival analysis)방법을 적용하여 첫째, 기혼여성의 경력유지 기간의 생존율을 분석하고, 둘째, 기혼여성의 경력유지에 미치는 성역할가치관의 영향을 분석한다. 셋째로는 기혼여성 중에서도 세대에 따라 성역할가치관이 다양하게 나타날 것이라는 가설을 기반으로 기혼여성의 연령대별 집단과 성역할가치관 간의 상호작용이 경력유지에 미치는 영향을 분석한다.

II. 선행연구

1. 기혼여성의 경력유지

기혼여성의 경력유지가 어려운 환경적 요인으로는 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사적 가족 요인과 일자리 특성, 가족 친화정책과 같은 정책 요인으로 구분할 수 있다. 경력이란 한 개인이 전 생애에 걸쳐서 일과 관련하여 경험하는 총체적인 것으로 직업 활동에만 국한되는 것이 아니므로(Arthur·Hall·

Lawrence, 1989) 기혼여성의 경력유지는 생애사적 특수한 경험과 사회 구조적 요인들의 영향을 많이 받을 수밖에 없다.

과거의 가부장 제도하에서는 여성이 결혼하게 되면 가족 구성원의 의사결정권이 가장인 남성에게 집중되고 기혼여성의 경력유지 여부 결정에도 가족 내 남성이 커다란 영향력을 행사하였다. 마리아 미즈(Maria Mies)는 이러한 가부장제도와 자본주의가 결합하여 여성에 대한 억압과 착취와 같은 현상이 더욱 가속화되었다고 설명하고 있다(Meis, 1998). 최근 가부장제의 영향력이 많이 쇠퇴하고 여성의 고학력화와 경제활동 참여가 증가하였지만, 여성이 결혼, 임신, 출산을 전후로 지속적으로 노동시장 참여를 결정하는데 남편의 선호가 높은 순위를 차지하고 있다는 연구결과를 볼 때(곽현주·최은영, 2015), 기혼여성의 경력유지를 이해하는데 가부장제의 설명력은 아직도 유효하다고 볼 수 있다.

여성의 출산과 육아를 둘러싸고 여성의 본질을 모성에 국한하는 모성 이데올로기는 기혼여성의 경력유지를 제한하는 결과를 초래하였다(Kaplan, 1990). 통계청(2021)에 따르면 기혼여성의 경력유지에 방해가 되는 첫 번째 사유는 육아이고 다음으로는 결혼, 출산의 순서로 나타났다. 또한, 미취학 자녀가 없는 기혼여성의 경력단절 비율은 7%에 불과하지만, 미취학 자녀가 있는 경우에는 경력단절 비율이 37.7%로 급격하게 증가하는 것으로 나타났다. 특히 Brinton(2001)의 연구에 따르면, 자녀 양육의 질(quality)을 더 중요시하는 고학력 기혼여성에게 모성 이데올로기가 강력하게 작용하는 경우에는 자녀 양육에 더 많은 시간과 에너지를 투자하는 경향이 있고, 따라서 이들 여성의 경력유지에 부정적 영향을 미친다는 점을 강조한다. 결과적으로 자녀 양육기 동안 고학력 여성들의 경력단절은 이후 노동시장의 복귀를 어렵게 만들고 국가적인 인적자원의 손실로도 연결된다.

기혼여성의 경력유지를 둘러싼 또 하나의 환경적 요인으로는 일자리 특성이나 가족 친화정책과 같은 여성 노동의 특성을 들 수 있다. 일반적으로 일자리 특성 중 임금은 경력유지를 결정하는 가장 중요한 요소인데, 인적자본을 많이 투자한 고학력 여성일수록 임금 수준이 높으며, 따라서 경력을 유지하는 것이 이들의 생애 임금 수준을 높이는데 더 유리하다(민현주, 2011). 기혼여성의 경력유지 관점에서 요인을 분석한 정성미·이진숙(2018)의 연구에 의하면 여성 본인의 임금과 사업체 규모가 여성의 경력유지에 유의미한 영향을 미친다는 점을 강조한다. 즉 기혼여성의 경력유지 메커니즘은 개인특성보다도 일자리 특성 요인이 핵심적으로 작용하여 고임금과 대규모 사업체의 특성을 갖는 괜찮은 일자리(good jobs)에 진입한 경우에만 유리하다는 결론이다.

그러나 또 다른 한편으로는 고학력 여성은 배우자의 학력과 소득수준도 높은 경향이 있으며, 이는 이들이 힘든 가사노동과 자녀 양육의 책임을 맡으면서 굳이 경력유지를 지속할 것인가에 대한 동기부여를 낮출 위험을 초래할 수 있다(민현주, 2011). 배우자의 경제적 수준이 높을수록 자녀 양육에 대한 높은 관심, 가족 돌봄에 대한 강한 책임감 등은 기혼여성들, 특히 고학력 여성들이 노동시장 이탈을 촉진할 위험성이 높아진다는 것이다.

도린저(Doeringer)와 피오레(Piore)가 제기한 분절 노동시장 이론은 이미 오래전에 고임금과 고용 안정성이 보호되는 일차 노동시장과 그렇지 못한 이차 노동시장으로 구분되어 여성의 경력유지에 더 불리한 구조화가 이루어지는 기제를 설명하였다. 최근에는 이러한 여성 노동시장의 구조적 문제를 해결하기 위한 일·가정 양립제도, 모성보호 제도 등이 도입되어 활용되고 있다. 그러나 실제 노동시장의 현장에서 이와 같은 제도를 도입하는 기업들은 외부 정당성은 확보하되 여성 근로자들이 이런 제도들을 활용하는 것을 의도적으로 또는 비의도적으로 제한하는 경향이 있으며(민현주, 2010), 이러한 제도에 대한 인지도는 확장되고 있으나 직장 여건과 사회적 인식으로 인해 사용 수준은 여전히 낮은 것으로 분석되었다(정미주·임상호, 2016). 더욱이 이러한 일·가정 양립 제도는 우리나라 여성 대다수가 취업해 있는 중소기업이나 영세업체보다는 대기업 위주로 도입되고 활용되고 있는 현실을 고려할 때(윤명수·부가청, 2016), 직장 내 일·가정양립제도가 기혼여성의 경력유지에 실질적 의미가 있기는 어려운 실정이다.

2. 기혼여성의 성역할가치관과 경력유지

성 역할은 사회적으로 확인된 성별에 기초하여 개인에게 적용되는 적절한 자질과 행동에 대한 공유된 기대이다(Eagly, 1987). 가치관은 태도의 일종으로 어떤 선택이나 결정을 내릴 때 인지적인 측면의 판단 기준과 정서적인 측면의 느낌과 행동적인 측면의 조화를 통합한 가치체계이고, 그 구체적인 발현은 일관성 있는 행동으로 표출된다(정호범, 2013). 따라서 개인이 의사결정이나 행동을 할 때 가치관에 따라 선택을 할 가능성이 크며, 가족 가치관 중에서 가정 내에서 성별에 따라 역할을 구분하고 사회에서의 역할과 책임에 대한 인식으로 구분하는 것이 성역할가치관이라고 할 수 있다. 이러한 성역할가치관이 기혼여성의 노동시장 환경과 결합하여 기혼여성의 경력유지에 어떤 차별적인 영향력을 미치는가에 대해 논의하고자 한다.

성역할가치관과 같은 가족 가치관의 변화는 사회적으로 구성원에 따라 영향을 받기도 하고(세대효과(cohort effect)), 특정 기간의 사회현상에 의해 영향을 받기도 한다(기간효과(period effect))(정선영, 2021). 개인 차원에서 보면 특정한 생애주기 단계나 연령대가 높아지면서 전통적인 성역할가치관을 갖게 되는 경향을 보이는데 이는 다수의 선행연구에서 연령효과(age effect)로 설명하고 있다(전상진, 2004; 이내영·정한울, 2013). 최근 우리 사회의 성역할 가치관은 비전통적 방향으로 변화하고 있는데, 성역할태도의 형성과 변화에 가장 유의미하게 영향을 미치는 요인으로 연령대가 강조되었다(강유진, 2016). 연령대가 높을수록 전통적인 성역할가치관을 가지고 있으며 연령대가 낮을수록 성 평등인식이 높다는 분석결과는 위의 연령효과를 설명하고 있다. 이는 앞으로 우리 사회가 점차 양성 평등한 사회로 변화하고 있음을 시사하지만, 한편으로는 세대 간 성 평등인식의 차이가 우리 사회의 세대갈등의 요인으로 작용할 수 있다는 문제점도 지적할 필요가 있다. 이러한 세대별 성역할가치관의 변화는 여성의 경력유지에도 영향을 미치는데 그 영향력을 실증적으로 분석한 선행연구는 미흡한 실정이다.

기혼여성의 경력을 유지하는 의사결정에는 인적자원의 문제와 개인의 취향에 의한 선택으로 두 가지의 서로 밀접한 기제를 통하여 이루어진다고 한다(민현주, 2012). 첫째로는 고학력 여성일수록 인적자본이론에 따라 결혼과 출산과 같은 생애 사건으로 인해 노동시장을 떠날 확률이 떨어진다고 하는 설명이다. 둘째로는 여성이 성 역할 사회화이론에 따라 초기 사회화 과정에서 학습한 성역할가치관이 이후 성인기에서 경력유지에 대한 태도에 반영된다고 하였다(Becker, 1991; 민현주, 2012에서 재인용). 따라서 성역할가치관은 기혼여성의 경력유지 의사결정에 중요한 요소가 될 수 있으며, 평등주의(egalitarianism) 성역할가치관을 가진 여성들은 전통적인(traditionalism) 성역할가치관을 가진 여성들보다 직업적인 역할을 더 중요시하여 더 오래 일하고 더 많은 소득을 누리는 경향이 있다(Stickney·Konrad, 2007).

기혼여성의 경력유지에 관해서는 유동적으로 변화하는 성역할가치관에 따라 경력이 유지되는 궤적을 추적하여 분석하는 종단연구를 통해 세밀하고 통합적인 분석이 가능하다. 여성 직업인을 대상으로 기혼여성들의 성역할가치관이 경력유지에 미치는 효과를 분석한 종단연구에 의하면 전통적인 성역할가치관을 가진 여성들보다는 비전통적인 성역할가치관을 가진 여성들이 더 오래 경력을 유지하는 것으로 나타났다(정지애, 2018). 특히 진보적인 성역할가치관을 가진 여성들은 한 직장을 꾸준히 유지하기보다는 경력을 전환하면서 지속적으로 경력을 유지하는 것으로 분석하였는데, 이는 경력의 양적인 연장

속에서 경력전환의 질적인 요소를 관찰한 결과이다. 한편 여성 근로자는 퇴직 사건에서 경력이 단절되는 위험 요소를 갖게 되는데 현재 일자리를 떠날 때 비취업으로 이동하기보다는 이직을 통해 경력을 유지할 확률이 더 높은 것으로 나타났다(강선애, 2021). 또한, 직급별 경력을 살펴보면 사원급에서 이직 가능성이 가장 크고 과장급에서 비취업으로 이동할 위험이 가장 낮은 것으로 나타났다.

이와 같은 선행연구들은 여성의 일자리 특성과 성역할가치관이 기혼여성의 경력유지에 미치는 다양한 영향을 제시하고 있다. 이러한 연구들은 단순히 직장 내 일자리에의 취업이 경력유지의 가능성을 높이는 것이 아니라 조직환경, 노동시장 제도 그리고 여성들의 가치관 등 다양한 요인의 복합적인 영향이 여성들의 경력유지를 결정한다는 점을 강조한다. 따라서 기혼여성의 경력유지는 개인특성, 가족 요인, 일자리 특성, 여성 노동시장 구조뿐만 아니라 사회문화 심리적 요인인 성역할가치관까지 다양한 요인의 영향을 통합적으로 종단연구를 통해 분석해야 할 필요가 있다.

III. 연구방법

본 연구는 여성가족패널조사(KLoWF)를 활용하였고 통계프로그램(IBM SPSS 25)의 생존분석 방법을 사용하였다. 분석대상은 1차 조사대상의 기혼여성 중에서 경력유지의 궤적을 추적하기 위해 첫 일자리 경험이 있다고 응답한 집단인 8,170명으로 정하였다. 이들의 1차 조사 이후에 발생하는 경력유지 여부와 경력유지 기간을 관찰하여 경력유지의 생존율을 분석하고, 성역할가치관을 포함한 다양한 변인들이 경력유지에 미치는 영향력을 분석하였다. 2007년에 이루어진 1차 조사에서 시작하여 2018년에 이루어진 7차 조사에 이르기까지 전체적으로 7차에 걸친 종단 패널 자료를 활용하여 총 11년에 걸친 시계열 변수들을 분석하였다.

1. 생존분석

생존분석(survival analysis)은 특정 집단에 대해 기간별로 어떤 상태를 유지하거나 벗어나게 되는 사건(event)에 대해 영향을 미치게 되는 변수의 범주에 따른 생존율(또는 사망률)을 구하거나 생존 또는 사망 사건에 미치는 변수

들의 영향력 등을 분석해주며, 사건사분석(event history analysis)이라고도 한다. 생존분석의 특징으로는 첫째, 일반적인 로지스틱 분석이 사건의 발생 여부만을 고려하는 것과 비교하여 생존분석은 사건의 발생 여부와 함께 통계기법으로 시간을 고려한 추정 확률을 적용하므로 좀 더 세밀한 분석이 이루어진다는 점이다. 둘째, 중도절단(censored) 자료를 포함하여 분석해주므로 실제 생존율보다 과대평가할 가능성을 줄여주고 시간의 흐름으로 야기되는 분석상의 오차항을 최소화하는 이점을 가지고 있다(민현주, 2011).

다음은 생존분석에서 사용하는 생존함수(survival function)의 함수식이다. 첫 번째 식인 $S(t)$ 는 t 시점(실제로 관찰된 생존시간)까지 생존할 확률을 의미하고, 여기서 T 는 생존시간을 의미한다. 두 번째 식인 밀도함수는 $D(t)$ 로 표현하여 주어진 시간에 사건이 일어날 강도를 의미하고, 세 번째 식인 위험함수는 $H(t)$ 로 표현하여 t 시점까지 살아남은 사례들이 t 시점에서부터 매우 짧은 시간 내에 사망할 확률을 계산해준다.

$$S(t) = \Pr(T \geq t) \quad \Pr: proportion(\text{비율})$$

$$D(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{[\Pr(t \leq T \leq t + \Delta t)]}{\Delta t}$$

$$H(t) = \frac{t \text{ 시점에서부터 짧은 기간에 발생한 사건(사망)수}}{t \text{ 시점에 생존한 사례수} \times \text{기간의 단위 수}}$$

카플란마이어 분석방법(Kaplan-Meier method)은 생존분석 방법 중에서 정규분포가 아닌 비모수 기술(nonparametric descriptive)의 방식으로 특정 집단에서 각 사례의 사건이 일어난 시점의 생존율을 계산해준다. 이 분석을 위해서는 자료의 요건으로 첫째, 동일 사례에 대해 일정 시간 간격을 두고 계속하여 조사한 패널 자료이어야 하고 둘째, 사건이 발생하기까지의 생존 기간(duration)과 사건(event)의 발생 여부에 해당하는 두 개의 자료가 필요하다. 여성가족패널조사(KLoWF)의 직업력 자료가 본 연구에서 사용되었으며 이를 토대로 경력유지 기간(duration), 경력유지 여부(event)를 판정한 자료를 구축하여 전체적인 생존율을 분석하였다.

코크스회귀분석은 독립변수 및 통제변수가 여러 개일 때 각 변수가 생존율에 미치는 영향력을 분석해준다. 코크스회귀분석의 종속변수는 로지스틱 분석과는 달리 두 개로 설정해야 하는데, 하나는 사건이 발생할 때까지의 기간(duration)이고, 다른 하나는 사건(event)의 발생 여부가 해당한다. 코크스회귀

분석의 독립변수 및 통제변수는 공변수(covariate)라고 하는데 일차적으로 공변수의 개수가 0일 때의 베이스라인 위험률(baseline hazard rate)은 일정하다는 가정을 두고, 공변수를 추가로 투입할 때마다 베이스라인 위험률을 곱하여 계산하여 종속변수에 영향을 미치게 된다는 원리이다. 사례 i 의 t 시점에서의 위험확률을 $h_i(t)$ 라고 하고 위험률에 영향을 미치는 독립변수를 x_1, x_2, \dots, x_3 라고 할 때의 콕스회귀분석의 식을 표현하면 다음과 같다.

$$h_i(t) = h_0(t) \times e^{b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n}$$

$$h_i(t) = h_0(t) \times e^{b_ix_i} = h_0(t) \times \exp(b_ix_i)$$

$h_i(t)$: 독립변수 x_i 를 가진 사례의 관찰시간 t 에서의 위험률

$h_0(t)$: 독립변수의 수가 0인 경우의 베이스라인 위험률

e : 2.718(자연로그의 밑에 해당)

b_i : 독립변수 x_i 의 회귀계수에 해당

\exp : 지수함수, $\exp(x) = e^x$

2. 연구 설계

본 연구는 여성가족패널조사(KLoWF)의 1차~7차까지의 일자리에 대한 응답 자료를 활용하였는데 1차 조사에 참여한 9,997명 중에서 기혼여성으로 첫 일자리 경험이 있다고 응답한 8,170명을 분석대상으로 제한하여 월 단위의 개인별 직업력 데이터를 구축하였다. 종속변수로는 경력유지 여부(event)와 경력유지 기간(duration)을 사용하였다. 구체적으로 경력유지 기간은 1차 조사부터 응답한 이전 일자리의 입직연도, 입직월과 퇴직연도, 퇴직월의 자료를 활용하여 월 단위로 도출하였는데 만약 퇴직사건이 없는 경우에는 조사일시까지의 기간으로 도출하였다. 경력유지 여부는 첫 직장부터 조사 시점까지 그 직장을 유지한 경우에는 경력유지(1)로 정의하였다. 첫 직장을 유지하지 않더라도 다른 일자리로 전환하여 경력이 유지된 경우에도 경력유지(1)로 정의하였는데 다음 일자리로 이동할 때 실업 기간이 8주 이상의 경우에는 경력이 이어지는 연속성이 없다고 보아 경력비유지(0)로 판정하였다. 기혼여성의 경우 생애사적 요인의 특수성을 고려하여 일반적인 노동경제학 관점의 4주 실업의 의미보다 2배 더 긴 기간에 해당하는 8주 실업의 의미를 적용하였다. 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사적 가족 요인의 영향을 많이 받게 되는 기혼여성의

경우 경력유지의 공백을 조금 더 느슨하게 적용할 필요성이 있기 때문이다.
〈표 1〉은 개인별 직업력에 따라 경력유지 여부를 판정한 다양한 예이다.

〈표 1〉 사례에 따라 경력유지여부 판정의 예

사례	전체 기간		경력유지여부 판정
	2007년 1차조사	2018년 7차조사	
A			1
B			0
C			1
D			0
E			c
범례	: 입직시점 : 퇴직시점 : 중도절단(이후 조사를 중단한 사례)		경력유지 : 1 경력비유지 : 0 중도절단 : 0

본 연구에서는 공변수로 투입하는 독립변수 및 통제변수로 경력유지의 생존율에 영향을 미칠 것으로 예측되는 변인들을 선택하였다. 1단계로는 개인특성 변인을 투입하고, 2단계로는 개인특성 변인, 성역할가치관 변인을 투입하고, 3단계에서는 개인특성 변인, 성역할가치관 변인, 연령대별 성역할가치관의 상호작용 변인을 투입하여 위계적인 세 개의 모형으로 구성하여 경력유지에 미치는 영향을 분석하였다.

〈표 2〉 종속변수와 독립변수 및 통제변수의 조작적 정의

구분	변수명	설명(조작적 정의)	측정
종속변수	경력유지 여부	경력유지(1) 경력비유지(0)	범주형
개인의 특성 변인	연령대별 집단	1=만 19~29세 집단 2=만 30~39세 집단 3=만 40~49세 집단 4=만 50~59세 집단 5=만 60~69세 집단	범주형
	학력 수준	1=중졸 이하, 2=고졸, 3=2~3년 초대졸, 4=4년제대졸, 5=석사 이상	범주형
	1) 종사상 지위	1=타인 또는 회사에 고용되어 보수를 받는 일자리, 2=내 사업, 3=가족의 일을 돈을 받지 않고 돕는 것, 4=회사와 도급계약을 체결한 독립적인 개인사업자	범주형
	가구 총소득	상반기 6개월 동안의 가구 총소득 (단위 천만 원, 로그값)	연속형
가치관 변인	성역할가치관	성평등인식이 높은 집단(1)=6개 문항의 점수의 평균값 을 표준화한 점수에서 2SD(standard deviation)이상 의 점수를 가진 경우	범주형

구분	변수명	설명(조작적 정의)	측정
		성평등인식이 낮은 집단(0)=6개 문항의 점수의 평균값을 표준화한 점수에서 2SD 미만의 점수를 가진 경우	

성역할가치관의 측정 도구는 개인용 설문지 섹션의 ‘가족 내 역할’에 해당하는 총 6개의 항목을 사용하였다. 여기서 사용된 질문은 ‘여성은 가정을 돌보고 남성은 직장을 다니는 것이 가장 이상적이다’, ‘부부관계가 평등해지려면 여성도 직장을 다녀야 한다’, ‘취학 전 자녀를 둔 엄마가 일하면 아이들에게 부정적인 영향을 줄 것이다’, ‘맞벌이 부부는 가사 일을 공평하게 분담해야 한다(역문항)’, ‘부부의 수입은 각자 관리해야 한다(역문항)’, ‘부부가 같이 사는 집은 공동명의로 해야 한다(역문항)’이다. 이상의 총 6개의 질문에 ‘매우 그렇다’=1, ‘조금 그렇다’=2, ‘별로 그렇지 않다’=3, ‘전혀 그렇지 않다’=4로 측정하였다. 이때 측정한 점수가 높을수록 성 평등인식이 높고, 측정한 점수가 낮을수록 성 평등인식이 낮은 의미로 해석할 수 있다. <표 2>는 본 연구의 종속변수와 독립변수 및 통제변수의 의미와 측정방법을 정리한 것이다.

IV. 연구결과

본 연구의 분석대상은 여성가족패널조사(KLoWF)의 1차부터 7차까지의 조사대상 중 기혼여성으로 첫 직장 경험이 있다고 응답한 8,170명이다. 분석대상의 특성을 살펴보면 첫 조사기준으로 만 30~39세 집단이 가장 많은 부분을 차지하여 3,021명이고, 고졸 집단이 가장 많은 부분을 차지하여 3,671명이고, 임금 일자리의 종사상 지위가 24.9%로 가장 많았다. 성역할가치관을 측정하는 문항에 응답한 점수는 최소 1점부터 최대 4점인데 6개 문항 전체의 평균 값은 2.572이고 표준편차는 0.351로 나타났다. 이 연구의 주요 변수의 기술 통계는 <표 3>에 정리되어 있다.

1. 카플란마이어 생존율 분석

카플란마이어 분석을 실행하여 첫 번째 연구문제에 해당하는 분석대상의 경력유지 생존율을 분석하였다. <표 4>의 결과를 통해 생존 기간의 평균 추정값

1) 여성가족패널조사(KLoWF) 일자리용 설문 문항의 기반 변수임(변수명 PP199RA).

은 104개월이고 중위 수(median) 추정값은 59개월임을 확인하였다. 이때 생존 기간의 평균과 중위 수의 차이가 큰 것은 오랜 기간 경력을 유지하는 소수의 집단이 있기 때문인데, 이러한 경우처럼 몇몇 집단에서 유독 값이 큰 경우에는 중위 수로 해석하는 것이 유의미하다. 따라서 중위 수 59개월은 생존 기간의 의미가 크고 <표 4>의 결과와 같이 경력유지 생존 기간이 긴 순서대로 3 사분위에 해당하는 75%의 추정값은 35개월로 분석되었다.

기혼여성 중에서 첫 직장 경험이 있다고 응답한 분석대상의 의미 있는 경력유지 생존 기간은 5년 미만이고, 조금 더 범위를 확장하여 3 사분위의 경력유지 생존 기간은 3년 미만인 것으로 분석되었다. 한 개인이 첫 직장에서 출발하여 3년 또는 5년 정도의 경력유지 기간을 유지하는 것은 노동시장에서 중요한 의미가 있는데 이 기간에 주로 임금 인상이나 승진의 기회가 이루어지는 중요한 시기이기 때문이다. 이러한 중요한 시기에 경력유지 기간의 단절은 승진이나 더 나은 경력으로 발전하는 기회의 상실을 의미한다.

〈표 3〉 연구대상의 기술통계

변수	범주	N(명) 첫조사기준	조사수 (Spells)	비율 또는 평균	표준편차	최소/ 최대
연령대별 집단	만 19~29세	595	728	2.7%	-	1/5
	만 30~39세	3,021	6,586	24.1%		
	만 40~49세	2,378	9,524	34.8%		
	만 50~59세	1,653	6,632	24.2%		
	만 60~64세	523	3,899	14.2%		
학력 수준	중졸 이하	1,846	6,607	24.1%	-	1/5
	고졸	3,671	11,973	43.7%		
	2~3년초대졸	994	3,392	12.4%		
	4년제대졸	1,527	4,956	18.1%		
	석사이상	128	431	1.6%		
종사상 지위	1(임금일자리)	1,264	6,814	24.9%	-	1/4
	2(내사업)	752	2,988	10.9%		
	3((가족일봉사)	766	3,317	12.1%		
	4(도급계약)	98	577	2.1%		
가구 총소득	가구총소득 (원, 상반기합계)	8,170	26,932	7,337,328	4,655,589	0/145,333,300
	가구총소득 (천만원, 로그값)	8,170	26,661	-.217	.305	-3.079/1.162
성역할 가치관	6개 문항 평균값	8,170	27,360	2.572	.351	1/4

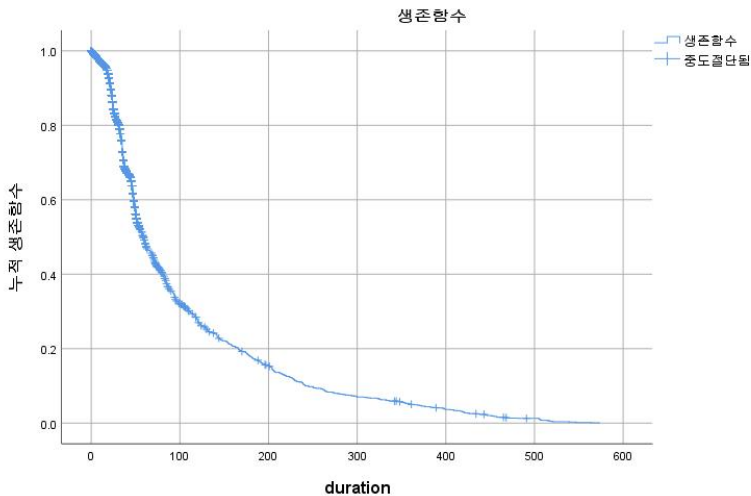
변수	범주	N(명) 첫조사기준	조사수 (Spells)	비율 또는 평균	표준편차	최소/ 최대
	성 평등인식 낮은 집단	7,995	26,405	96.5%	-	1/2
	성 평등인식 높은 집단	175	964	3.5%		
전체		8,170	27,369	100%	-	-

〈표 4〉 경력유지 생존 기간의 평균, 중위 수, 백분위 수 추정값

평균a		중위 수		백분위 25%		백분위 50%		백분위 75%	
추정값	표준화 오류	추정값	표준화 오류	추정값	표준화 오류	추정값	표준화 오류	추정값	표준화 오류
104.12	2.20	59.00	1.38	131.0	4.95	59.00	1.38	35.00	.28

a. 중도절단된 경우 추정값은 가장 큰 생존기간으로 제한됩니다.

[그림 1]은 카플란마이어 생존율이 시간이 지남에 따라 변화하는 모습을 시각적으로 보여주고 있다. 구체적으로 분석대상의 경력유지 생존율은 초기 20개월 정도에서 급격하게 떨어지다가 50개월 정도에서 급한 기울기의 속도가 줄어들어 100개월 정도에서 기울기가 완만해지는 모습을 보여주고 있다. 결론적으로 기혼여성 중에서 첫 직장 경험이 있다고 응답한 분석대상은 입직 후 2년에서 5년 정도의 기간에 생존율이 가장 떨어지고 이 위험을 넘어서 생존한 경우 8년 이후에는 비교적 안정적으로 생존율이 유지되는 특징을 보여주고 있다.



[그림 1] 분석대상 전체에 대한 KM분석 생존함수

2. 콕스회귀분석

콕스회귀분석을 실시하여 분석대상의 경력유지에 미치는 성역할가치관의 영향력과 분석대상의 연령대별 집단과 성역할가치관의 상호작용이 경력유지에 미치는 영향을 분석하였다. 이는 본 연구의 두 번째와 세 번째 연구문제에 해당한다. 경력유지 여부(event)와 경력유지 기간(duration)이 콕스회귀분석의 종속변수로 사용되었고, 독립변수 및 통제변수로 투입되는 공변수(covariate)는 위계적으로 투입하는 모형을 사용하였다. 모형 I에서는 개인 특성 변수를 투입하고, 모형 II에서는 개인특성 변수, 성역할가치관 변수를 투입하고, 모형 III에서는 개인특성 변수, 성역할가치관 변수, 연령대별 집단과 성역할가치관의 상호작용 변수를 추가하여 분석하였다. 콕스회귀분석의 유의성 검증은 우도비 통계량을 활용하는데 <표 5>는 각 모형의 총괄 유의성 검증 결과를 나타낸 것으로 -2 로그우도(-2log likelihood)값이 모형에 따라 47,766.12, 47,761.59, 47,748.50이고 유의수준이 모두 0.000으로 각 모형 모두 적합성이 인정된 것으로 분석되었다.

<표 5> 모형 I, II, III의 총괄 유의성 검증

유의성 검정	-2 로그 우도	전체 통계량(점수)		이전 단계와의 상대적 변화		이전 블록과의 상대적 변화	
		카이 제곱	유의 확률	카이 제곱	유의 확률	카이 제곱	유의 확률
모형 I	47,766.12	5,191.47	.000	3,295.59	.000	3,295.59	.000
모형 II	47,761.59	5,196.20	.000	3,300.11	.000	3,300.11	.000
모형 III	47,748.50	5,232.05	.000	3,313.20	.000	3,313.20	.000

모형 I에서는 개인특성 변수로 연령대별 집단, 학력 수준, 종사상 지위, 가구 총소득을 공변수로 투입하여 경력유지 여부(event)에 미치는 영향을 분석하였다. <표 6>의 모형 I의 결과와 같이 연령대별 집단, 고졸 집단만 제외하고 학력 수준별 집단, 종사상 지위, 가구 총소득은 분석 집단의 경력유지에 유의미하게 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 콕스회귀분석의 B값은 각 독립변수의 회귀계수이고 $\text{Exp}(B)$ 값은 독립변수가 한 단위 증가할 때마다 종속변수의 생존율비가 어느 정도의 배수로 증가하는지를 설명해주는 계수이다. 여기서 생존을 대신에 생존율비라는 용어를 사용하는 이유는 콕스회귀분석의 회귀식이 선형이 아니기 때문이고, $\text{Exp}(B)$ 값을 추정하기 위한 신뢰수준은

95%로 설정하여 분석하였다.

연령효과를 살펴보면, 만 19~29세 집단과 비교하여 연령대가 높은 집단일수록 경력을 유지할 확률이 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다. 학력 수준의 효과를 살펴보면, 준거집단인 중졸 이하와 비교하여 고졸 집단은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 고졸 외의 다른 집단은 유의미한 영향이 있는 것으로 분석되어 2~3년제 초대졸, 4년제 대졸, 석사 이상의 학력을 가진 기혼여성들은 중졸 여성들보다 경력을 유지할 확률이 유의미하게 낮아지는 것으로 분석되었다. 특히 2~3년제 초대졸 여성들은 중졸 여성들보다 경력을 유지할 확률이 약 35.6% 감소하는 것으로 나타났다. 우리나라 여성 노동시장에서 2~3년제 초대졸 집단은 높은 취업률을 보이며 상대적으로 노동시장에서 경쟁력을 가지고 있는 것으로 평가받고 있지만(한국교육개발원, 2019), 본 연구의 분석결과에 따르면 기혼여성들의 경력유지에 가장 취약한 집단인 것으로 나타났다.

종사상 지위 효과를 살펴보면, 임금 일자리에 종사하는 기혼여성들은 비임금 종사자, 가족 종사자, 그리고 특수고용직에 있는 기혼여성들보다 경력을 유지할 확률이 유의미하게 높은 것으로 분석되었다. 이러한 분석결과는 여성들의 일자리가 소득이 보장된 안정된 일자리일수록 여성의 경력유지에 도움이 된다고 볼 수 있다. 또한, 가구소득이 높을수록 기혼여성들이 지속적으로 노동시장에 참여할 확률은 유의미하게 낮아지는 것으로 나타났다. 이 같은 분석결과는 앞서 선행연구에서 논의한 바와 같이 배우자 소득 등 경제적 문제가 해결되는 경우 기혼여성들의 지속적인 노동시장 참여에는 부정적인 영향을 미친다는 것을 다시 강조한다.

모형 II는 모형 I의 개인특성 변인에 추가로 성역할가치관 변인을 투입하여 경력유지에 미치는 영향을 살펴보았다. 성역할가치관에 해당하는 6개 항목의 평균점수를 표준화한 다음 2표준편차(SD)이상의 점수를 가진 집단을 성 평등인식이 높은 집단=1으로 분류하였고, 2표준편차(SD)미만의 점수를 가진 집단을 성 평등인식이 낮은 집단=0으로 분류하였다. 성 평등인식이 낮은 집단을 준거집단으로 하여 성 평등인식이 높은 경우 경력유지에 미치는 영향을 분석한 결과, <표 6>의 모형 II의 결과와 같이 성역할가치관 변인은 회귀계수(B)=0.165이고 생존율비($\text{Exp}(B)$)가 1.179배 증가하는 것으로 분석되었다.

〈표 6〉 모형 I, II, III의 콕스회귀분석결과

변인 구분	독립변수 및 통제변수	모형 I		모형 II		모형 III	
		<i>B</i>	Exp(<i>B</i>)	<i>B</i>	Exp(<i>B</i>)	<i>B</i>	Exp(<i>B</i>)
개인 특성 변인	(준거집단) 만 19~29세 집단	-	-	-	-	-	-
	만 30~39세 집단	-.208*	.812	-.212*	.809	-.114	.892
	만 40~49세 집단	-.418***	.658	-.422***	.655	-.319**	.727
	만 50~59세 집단	-.566***	.568	-.567***	.567	-.474***	.622
	만 60~64세 집단	-.639***	.528	-.641***	.527	-.543***	.581
	(준거집단) 중졸 이하	-	-	-	-	-	-
	고졸	-.109	.896	-.112	.894	-.114	.893
	2~3년제 초대졸	-.440***	.644	-.446***	.640	-.450***	.637
	4년제 대졸	-.181*	.835	-.188**	.829	-.189**	.828
	석사 이상	-.281**	.755	-.293**	.746	-.313**	.731
	(준거집단) 1(임금일자리)	-	-	-	-	-	-
	2(내사업)	-1.856***	.156	-1.857***	.156	-1.858***	.156
	3(가족일봉사)	-2.246***	.106	-2.245***	.106	-2.245***	.106
	4(도급계약)	-1.766***	.171	-1.763***	.171	-1.766***	.171
	가구 총소득 (천만 원, 로그)	-.166*	.847	-.173*	.842	-.159	.853
가치관 변인	(준거집단) 성 평등인식 낮은 집단	-	-	-	-	-	-
	성 평등인식 높은 집단	-	-	.165 *	1.179	1.208 ***	3.347
상호 작용 변인	(연령대별집단)×(성 역할가치관) (준거집단) (만19~29)×성평등인 식낮은집단	-	-	-	-	-	-
	(만30~39)×성평등인 식높은집단	-	-	-	-	-1.086***	.337
	(만40~49)×성평등인 식높은집단	-	-	-	-	-1.168***	.311
	(만50~59)×성평등인 식높은집단	-	-	-	-	-.950**	.387
	(만50~59)×성평등인 식높은집단	-	-	-	-	-.978	.376

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

즉 비전통적인 성역할가치관을 가진 기혼여성은 전통적인 성역할가치관을 가진 기혼여성들보다 경력을 지속적으로 유지할 가능성이 통계적으로 유의미하게 높아지는 것으로 나타났다.

모형 III는 본 연구의 세 번째 연구문제인 분석대상의 연령대별 집단과 성역할가치관의 상호작용이 경력유지에 미치는 영향력을 분석하기 위해 모형 II에 연령대별 집단과 성역할가치관의 상호작용 변수를 추가로 투입하였다. 만 19~29세 집단 중에서 성 평등인식이 낮은 집단을 준거집단으로 하여 세대별 성역할가치관의 경력유지에 미치는 영향력을 분석하였다. <표 6>의 모형 III의 결과를 통해 (연령대별 집단)×(성역할가치관)의 상호작용은 경력유지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다(만 60~64세 집단 제외). 만 30~39세 집단 중에서 성 평등인식이 높은 집단일지라도 준거집단과 비교하여 경력유지에 부정적 영향을 미치고($B=-1.086$), 생존율이 66.3% 감소($(\text{Exp}(B))=0.337$) 하는 것으로 나타났다. 이는 모형 II에서 성 평등인식이 높을수록 경력유지의 확률이 높다는 가정을 전제로 할 때 성역할가치관이 기혼여성들의 경력유지에 미치는 영향은 세대별로 다르게 나타난다는 점을 의미한다. 다시 말해서 이와 같은 연구결과는 성 평등인식이 낮은 20대 기혼여성이 높은 성 평등인식을 가진 30대 이상의 기혼여성들보다 경력을 지속적으로 유지할 가능성이 유의미하게 크다는 점을 통해 기혼여성의 경력유지 결정을 이해하는데, 성 평등인식과 더불어 연령대의 조절 효과가 유의미하게 존재한다는 점을 강조한다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 여성가족패널조사(KLoWF)의 1차 웨이브(2007년)부터 7차 웨이브(2018년)까지의 11년간의 시계열 자료를 활용하고 시간을 고려한 생존분석 방법을 적용하여, 기혼여성의 경력유지에 성역할가치관이 미치는 영향력을 분석하였다. 기혼여성 중에서 첫 일자리 경험이 있다고 응답한 총 8,170명을 분석대상으로 하여 월 단위의 직업력 데이터를 구축하여 경력유지 기간(duration)과 경력유지 여부(event)를 판정한 다음 기혼여성의 경력유지 생존율을 분석하고, 기혼여성의 성역할가치관이 경력유지에 미치는 영향력을 3개의 모형으로 위계적으로 분석하였다.

본 연구의 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 분석대상인 기혼여성의 경력유지

기간의 중위값은 약 59개월로 분석되었다. 그리고 생존함수의 그래프로 시각적인 분석결과로는 기혼여성의 경력유지 생존율이 2년에서 5년 사이의 기간에 가장 급격하게 떨어지다가 8년 이후에는 다소 안정적으로 유지되는 것으로 나타났다. 여성가족패널조사(KLoWF)의 1차 조사 시점의 일자리가 2차 조사까지 유지되는 기간을 분석한 민현주(2011)의 연구에 의하면 경력유지 생존기간이 약 30개월로 분석되었는데, 이는 본 연구가 1차부터 7차까지의 경력유지를 추적하였고 경력유지의 개념에 8주 실업 미만의 의미를 적용한 점에서 차이가 있음을 설명할 수 있다.

노동시장에서 3년에서 5년 사이의 경력유지는 임금 인상이나 승진과 같은 노동시장 진입 초기 경력을 개발하고 향후 경력 개발의 디딤돌이 되는 중요한 시기라고 할 수 있다. 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 활용하여 시간에 따른 승진 위험률을 분석한 연구에 의하면, 여성은 40개월 정도에 승진 가능성이 증가하는 것으로 제시하고 있다(장지연·양수경, 2007). 이러한 연구결과를 종합하면 기혼여성이 3년에서 5년 사이의 경력을 유지하지 못하는 경우 생애경력개발과 소득 측면에서 큰 손실을 경험하거나 노동시장 복귀가 매우 어려울 것이 예상된다. 따라서 기혼여성의 경력단절을 예방하는 다양한 정책과 혜택들이 이러한 시기에 집중된다면 높은 효과성을 기대할 수 있을 것이다.

둘째, 성역할가치관은 기혼여성의 경력유지에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 성 평등인식이 높은 집단은 낮은 집단보다 경력을 더 오래 유지할 가능성이 커지는 것으로 나타났다. 경력을 유지하는 여성의 평등인식은 높은 편이라는 분석과(윤미례·김태일, 2016) 여성의 경제활동 참여율이 낮을 때에는 전통적 성역할가치관이 높은 수준을 보인다는 분석(정선영, 2021)을 함께 고려할 때, 기혼여성의 가족 가치관 요인은 기혼여성의 노동시장 참여의 의사결정에 유의미한 예측 요인이라고 할 수 있다. 따라서 여성의 노동시장 환경에서 성역할가치관을 고려한 다양한 정책과 성 평등인식을 함양하는 교육과 제도에 대한 고민이 필요하다.

셋째, 연령대별 집단과 성역할가치관의 상호작용 효과는 경력유지에 유의미한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 만약 본 연구가 기혼여성의 성 평등인식이 높을수록 경력을 유지할 가능성이 커지는 것으로 분석과 논의를 마쳤다면 우리나라 기혼여성이 경력을 유지하지 못하는 주된 요인이 전통적 성역할가치관이라는 확대 해석의 우려도 존재한다. 그러나 본 연구에서는 연령대별 집단과 성역할가치관의 상호작용을 추가하여 분석함으로써 성역할가치관 뿐만 아니라 연령대의 조절 효과와 함께 경력유지에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 분석하였다.

이는 두 번째 연구문제의 결과인 성 평등인식이 높을수록 경력을 유지할 가능성이 커진다는 전제에서 더욱 흥미롭게 논의해 볼 수 있는데, 나이가 많은 연령대의 높은 성 평등인식의 효과는 젊은 연령대의 낮은 성 평등인식만큼도 경력유지에 긍정적인 영향력을 갖지 못하는 의미로 해석할 수 있다. 즉 성 평등인식이 높더라도 연령대가 30대의 경우에는 성 평등인식이 낮은 20대보다 경력유지에 어려움이 있다는 가능성을 제시하고 있다. 이와 같은 연구결과는 성 평등인식과 여성의 경력에 대한 욕구를 단선적으로 이해하기보다는 세대별로 경험하는 다양한 사회경제적 배경과 문화적 요인들을 복합적으로 고려할 필요가 있다는 점을 강조한다.

한편, 본 연구는 기혼여성의 경력유지에 영향을 미치는 다양한 요인 중에서 사업체 규모와 업종과 같은 일자리 특성과 지역적인 특성 및 사회 구조적인 요인들을 충분하게 고려하지 못하였다. 그리고 젊은 연령대의 일자리와 중장년 일자리의 특성은 질적으로 큰 차이가 있음에도 불구하고 단순하게 경력이 양적으로 이어지는 데 초점을 맞추어 분석하고 있다는 점에서 한계를 갖는다. 또한, 중장년 기혼여성의 기억에 의한 첫 직장 직업력과 같은 측정의 한계와 성역할가치관 집단 분포의 불균형을 비롯하여 연령대와 성역할가치관의 상호작용 결과의 해석에 대해 준거집단과 비교한 단정적인 해석보다는 어떤 가능성이 존재한다는 해석이 적절하다는 이견이 있을 수 있다. 이러한 한계점은 추후 후속연구를 통해 보완하고 발전시킬 수 있을 것이다.

본 연구는 최근 우리 사회에서 급격하게 변화하고 있는 가족 가치관 중에서 성역할가치관을 중심으로 기혼여성의 경력유지를 위한 의사결정이나 행동에 미치는 영향력을 실증적으로 살펴보았다. 본 연구를 통해 기혼여성의 연령대별, 교육수준별, 그리고 종사상 지위별 성역할가치관의 영향력을 비교 분석하여 대상에 대한 이해를 넓히고, 정규교육이나 진로 상담의 현장에서 기혼여성의 경력유지를 위한 정책의 개입을 통해 가족 가치관 및 성역할가치관에 대한 폭넓은 인식이 확장될 수 있길 기대한다.

참고문헌

- 강선애(2021). 여성 근로자의 경력지속 및 이탈에 관한 연구. 한국기술교육대학교 박사학위논문.
- 강유진(2016). “한국사회 성인의 가족가치관 실태와 영향요인 : 결혼가치관, 성역할태도, 부양관을 중심으로”. 總神大論叢. 제36권. 231-256.
- 곽현주·최은영(2015). “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인: 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로”. 여성연구. 제88권 제1호. 429-456.
- 김경자(2016). “기혼여성의 연령대별 경제가치관과 가족가치관”. 여성연구논총. 제19권 제0호. 65-87.
- 김난주·김태홍·이승현·이서현·전병유·박미연(2017). “2017년 여성관리자 패넌조사”. 한국여성정책연구원 연구보고서. 제2017권 제0호. 1-398.
- 김정원(2021). “경력단절여성의 재취업 영향 요인에 관한 메타 분석”. 인적자원개발연구. 제24권 제1호. 55-84.
- 민현주(2010). “기업특성과 가족친화제도 활용 용이성”. 노동정책연구. 제10권 제3호. 119-145.
- _____(2011). “여성가족패널(KLOWF)을 활용한 여성일자리 연속성분석 - 생존 분석방법 적용”. 한국사회보장학회 정기학술대회. 제2011권 제1호. 207-228.
- _____(2012). “자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화: 집단중심추세모형(Group-based Trajectory Model)의 적용”. 韓國社會學. 제46권 제2호. 61-87.
- 박효진·은선경(2012). “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로”. 한국가족복지학. 제17권 제1호. 5-29.
- 성정혜·김춘경(2019). “기혼 직장여성의 가족관련 가치관이 일-가정 양립 갈등을 매개로 우울에 미치는 영향 : 다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연 모형을 활용한 종단매개효과 검증”. 여성연구. 제101권 제2호. 111-133.
- 윤명수·부가청(2016). “육아휴직제도 사용실태와 결정요인”. 여성연구논총. 제18권. 63-90.
- 윤미례·김태일(2016). “출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석”. 政策分析評價學會報. 제26권 제2호. 153-185.

- 이내영·정한울(2013). “연구논문 : 세대균열의 구성 요소: 코호트 효과와 연령 효과”. 의정연구. 제19권 제3호. 37-83.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. 유라시아연구. 제14권 제3호. 45-68.
- 이진숙·최원석(2012). “기혼 직장여성의 출산계획 경로에 관한 연구 - 성역할태도, 일가정양립갈등, 결혼행복감과 출산계획 간의 관계를 중심으로”. 사회복지연구. 제43권 제4호. 5-30.
- 장지연·양수경(2007). “승진대기기간의 성별격차와 결정요인”. 韓國社會學. 제41권 제4호. 104-127.
- 전상진(2004). “세대 개념의 과잉, 세대연구의 빈곤”. 韓國社會學. 제38권 제5호. 31-52.
- 전혜영(2020). “여성의 가족가치관과 스트레스에 대한 결혼 전·후 변화 분석”. 한국여성정책연구원 연구보고서. 제2020권 제9호. 293-312.
- 정미주·임상호(2016). “여성 근로자의 일·가정양립지원제도 인식과 활용에 관한 연구”. 산업진흥연구. 제1권 제2호. 41-47.
- 정선영(2021). “가족가치관의 변화의 연령-기간-세대 효과 - 부모의 기대충족과 전통적 성역할관을 중심으로 -”. 社會科學研究. 제37권 제1호. 55-79.
- 정성미·이진숙(2018). “기혼유배우자 여성의 경력유지에 관한 연구”. 한국여성정책연구원 연구보고서. 제2018권 제9호. 99-112.
- 정지애(2018). “중상상지위 및 경력유지/전환 여성직업인의 일 만족도와 일·가정양립에 대한 탐색적 연구”. 한국여성정책연구원 연구보고서. 제2018권 제9호. 313-355.
- 정호변(2013). “가치관 형성에 있어서 동기와 태도”. 사회과교육연구. 제20권 제1호. 121-135.
- 통계청(2020). 2020 사회조사 결과. 서울: 통계청.
- _____(2021). 통계로 보는 여성의 삶. 서울: 통계청.
- 한국교육개발원(2019). 교육통계분석자료집. 교육부.
- 한국여성정책연구원(2016). 여성가족패널조사. 서울: 한국여성정책연구원
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S.(1989). *Handbook of career theory*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Becker, G.(1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Havard University Press.
- Brinton, M. C.(2001). *Women's working lives in East Asia*. CA: Stanford University Press.

- Eagly, A. H.(1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Kaplan, E. A.(1990). Motherhood and representation: From post-war Freudian figurations to post-modernism. *in Psychoanalysis and Cinema*, 128-143.
- Mies, M.(1998). *Patriarchy and Accumulations On A World Scale: Woman in the International Division of Labour*. Palgrave Macmillan.
- Stickney, L. T. & Konrad, A. M.(2007). Gender-Role Attitudes and Earnings: A Multinational Study of Married Woman and Man. *Sex Roles*, 57, 801-811.

Abstract

Effect of Gender Role Values on Married Woman's Career Retention - Application of survival analysis method

Jiseon Hwang*·Hyunjoo Min**

This study analyzed the effect of gender role values in order to understand the phenomenon of career interruption among married woman in Korea, which is consistently high. For this purpose, the survival analysis method considering time was applied using 11 years of data from the 1st to 7th survey of the KLoWF(Korea Woman's and Family Panel Survey). The results of this study are as follows. First, the average career retention period of married woman was 59 months, and as a visual trend, it was analyzed that the career retention rate declined sharply after two to five years of career retention. Second, the gender role values were analyzed to have a significant effect on the career retention of married woman. The higher the gender equality awareness, the higher the probability of maintaining a career. Third, it was analyzed that the interaction of married woman by age group and gender role values had a significant influence on career retention. In other words, it was found that among the younger generation, married woman with non-traditional gender role values were significant more likely to maintain their careers than other woman. This study emphasized the need to prepare differential policies according to generational and gender role values in order to strengthen the career retention of married woman.

Keywords : gender role values, career retention, married woman age effect, event history analysis, survival analysis, Korea Longitudinal Survey of Woman and Families

* First Author: Doctoral Student, Department of Vocational Studies, Kyonggi University

** Corresponding Author: Professor, Department of Vocational Studies, Kyonggi University