



The Women's Studies

2024 년 1호

연구논문

- | | |
|---|-------------|
| 공직사회 개방형 직위 임용의 양성평등 문제: '유리문 효과(Glass Door Effect)' 가설의 유효성 | 우양호 |
| 여성 관리직 종사자의 일자리 이탈 원인분석 | 김유빈·최광성 |
| 남녀관리자의 리더십 및 네트워크 특성이 경력성공에 미치는 효과 | 임희정 |
| 범죄구성요건으로서의 스텔싱 | 장응혁 |
| 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험에 관한 주관성 연구: Q방법론을 중심으로 | 김윤전 |
| 가족친화제도의 효과성에 대한 중단연구: 잠재성장모형을 활용한 검증 | 박지혜·김효경 |
| 중년여성의 원가족 건강성이 결혼만족도에 미치는 영향: 낙관성에 의한 갈등대처방식의 조절된 매개효과 | 원종숙·류진아 |
| 전라북도 거주 여성 청·중년층의 지속거주 의사 영향요인 탐색: 지방정부의 재정지출과 지방정부 인식을 중심으로 | 김지영·이경영 |
| 여성 목회자의 여성-되기 경험에 관한 비판적 질적연구 | 김혜미·김영순 |
| 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구에 대한 통합적 문헌 고찰 | 임수원 |
| 사회서비스업 분야 기업의 조직문화가 여성관리자의 조직몰입에 미치는 영향: 일-삶 균형의 다중매개효과를 중심으로 | 오유경·정혜주·박희진 |
| 중년(40~49세) 비혼 여성 1인가구의 생활세계: "온전한 개체로서의 삶" | 임지애 |



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

KWDI

한국여성정책연구원에서 발행하는 『여성연구』는
성평등 및 여성정책 관련 기초이론 및 관련 이슈를 탐색하고,
현안해결에 기여할 연구성과를 소개하는
한국연구재단 등재학술지입니다.

여성연구 학술지편집위원회

위원장 : 이택면 한국여성정책연구원

위 원 : 권수현 경상국립대학교

김남희 이화여자대학교

김동식 한국여성정책연구원

김원정 한국여성정책연구원

배호중 한국여성정책연구원

백영경 제주대학교

신옥주 전북대학교

이재원 부경대학교

전 인 영남대학교

전기택 한국여성정책연구원

정혜윤 강남대학교

최무현 상지대학교

최은영 충북대학교

한민경 경찰대학

허윤선 University of
Wisconsin-Whitewater

- 본 학술지에 실린 논문은 한국여성정책연구원 학술지편집위원회의 논문심사
기준에 의거 철저한 심사를 거쳐 선정되었습니다.
- 본 학술지에 실린 내용은 한국여성정책연구원의 공식견해가 아닙니다.

1. 공직사회 개방형 직위 임용의 양성평등 문제: ‘유리문 효과(Glass Door Effect)’ 가설의 유효성 우양호	5
2. 여성 관리직 종사자의 일자리 이탈 원인분석 김유빈·최광성	39
3. 남녀관리자의 리더십 및 네트워크 특성이 경력성공에 미치는 효과 임희정	71
4. 범죄구성요건으로서의 스텔싱 장응혁	97
5. 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험에 관한 주관성 연구: Q방법론을 중심으로 김윤전	117
6. 가족친화제도의 효과성에 대한 중단연구: 잠재성장모형을 활용한 검증 박지혜·김효경	147
7. 중년여성의 원가족 건강성이 결혼만족도에 미치는 영향: 낙관성에 의한 갈등대처방식의 조절된 매개효과 원종숙·류진아	175

8. 전라북도 거주 여성 청·중년층의 지속거주의사 영향요인 탐색: 지방정부의 재정지출과 지방정부 인식을 중심으로 김지영·이경영	205
9. 여성 목회자의 여성-되기 경험에 관한 비판적 질적연구 김혜미·김영순	233
10. 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구에 대한 통합적 문헌 고찰 임수원	257
11. 사회서비스업 분야 기업의 조직문화가 여성관리자의 조직몰입에 미치는 영향: 일-삶 균형의 다중매개효과를 중심으로 오유경·정혜주·박희진	291
12. 중년(40~49세) 비혼 여성 1인가구의 생활세계: “온전한 개체로서의 삶” 임지애	325

공직사회 개방형 직위 임용의 양성평등 문제: '유리문 효과(Glass Door Effect)' 가설의 유효성*

우양호**

초 록

본 연구의 목적은 여성 임용에 대한 '유리문 효과(Glass Door Effect)' 가설을 학계에 소개하고, 우리나라 중앙부처의 개방형 직위를 중심으로 이 개념의 한국적 유효성을 탐색해보는 것이다. 기존의 '유리천장'은 주로 조직 내부의 '승진'에서 여성에게 나타나는 현상이었다. 반면에 해외 연구들에 의하면 '유리문' 효과는 주로 고위직 특채나 면접을 통한 외부인의 신규 임용, 경력직 등용이나 발탁인사의 과정에서 종종 나타난다. 현재 우리나라 정부 인사에서는 '개방형 직위 제도'가 여기에 해당한다. 과연 우리나라 개방형 고위공직에서 유리문 효과 가설은 유효한가? 이 질문에 답하기 위해 수행한 연구의 주요 결과는 다음과 같다. 우선 통계추이와 현황분석에서는 중앙부처의 개방형 직위 숫자가 꾸준히 증가했지만, 여성임용자의 비율은 낮았다. 기존 남성 위주의 공무원 집단이 개방형 직위 상당수를 점유했으며, 여성비율은 상대적으로 낮음을 밝혔다. 이는 개방형 직위의 민간인 여성 확대가 고위직 여성대표성을 위한 유용한 정책적 보완수단이 될 가능성을 시사했다. 그리고 본 연구는 유리문 현상의 판단기준으로 업무 외적 요인, 사회·심리적 선호, 비유사성의 회피, 협업 체계와 상호의존성, 직무의 속성, 여성의 희소성 등을 이론적으로 논증하였다. 이러한 기준을 통해 개방형 직위에 있는 여성공무원을 대상으로 표적집단 심층인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 결과에서는 아직 탐색적 수준이지만 공직의 개방형 직위에 여성경력자의 신규 입직을 가로막는 '유리문'의 가능성을 확인하였다. 따라서 결론에서는 이러한 결과에 근거하여 향후 성별 관점에서 개방형 직위의 제도와 운영에 관한 여러 정책적 함의와 시사점을 제안하였다.

주제어: 유리문, 유리천장, 개방형 직위, 양성평등, 과소 대표, 경력직 채용

* 이 논문은 2023년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 신진연구자지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2023S1A5A8076112).

** 국립한국해양대학교 교양교육원 교수(woo8425@kmou.ac.kr).

I. 서론

우리나라 ‘공직의 전문성과 개방성 확대’는 빠르게 진행되는 4차 산업혁명 시대를 대비하려는 정부혁신의 핵심이 되고 있다. 제도적으로 중앙정부 공직은 2022년 기준 475개의 개방형 직위에 대한 공모를 통하여 외부 경력인사의 채용을 크게 늘렸다. 민간출신 임용자는 대학교수, 기업인, 언론인, 연구원, 시민단체 출신 등으로 다양해졌다. 지난 2000년 우리나라에 처음 도입된 ‘개방형 직위제도’는 오랜 세월 동안 공직의 폐쇄적인 인사운영을 개선하고, 외부의 우수한 인재를 폭넓게 유치하였다. 그 결과 공직에 새로운 변화와 활력을 불어넣고, 정부의 경쟁력을 높이는 긍정적 효과도 있었다(박천오 외, 2002; 박천오·한승주, 2017; 서인석·강국진, 2018; 진종순·문미경, 2018). 하지만 ‘성별(Gender)’의 관점에서 보면 과거 개방형 직위 임용이 균형적이었고, 양성이 과연 평등하였는가에 대한 의문점이 남는 것도 사실이다.

해외 선진국에서도 이미 공직에 외부의 전문가를 채용하는 경우가 많았다. 사실 우리나라 공직의 개방형 직위도 해외와 민간부문을 모방한 것이다. 유명 기업이나 글로벌 대기업에서는 고위 관리자를 인터뷰와 평판조사 등을 통하여 외부인재로 종종 선발하거나 발탁하기도 한다. 그런데 외부인의 임용이나 스카우트를 할 때, 최근 해외 학계에서 이슈가 되고 있는 것이 ‘남녀 고용의 성평등(Employment Equity of Gender)’ 문제이다. 쉽게 말해, 같은 자질과 조건을 갖춘 여성과 남성이 있으면, 여성은 외부자 공모나 경력직 임용에 보이지 않는 장애를 겪는다. 해외에서는 이것을 ‘유리문 효과(Glass Door Effect)’라고 부르고 있다.

‘유리천장(Glass Ceiling)’은 주로 조직 내부에서의 ‘승진(promotion)’에서 여성들에게 자주 나타나는 현상이었다. 반면에 ‘유리문(Glass Door)’ 효과는 주로 고위직 특채나 면접을 통한 외부인의 신규 임용, 경력직 등용이나 발탁인사의 과정에서 많이 나타난다. 즉 유리문은 공개 경쟁시험이 아닌, 고용주나 인사권자의 주관성이 개입되는 제한공모나 특별채용에서 자주 나타난다. 최근 정실주의나 연고주의가 상대적으로 약한 서구사회에서도 ‘유리문 가설’은 심심치 않게 입증되고 있는 상황이다(Geyfman, Force & Davis, 2016; Picardi, 2019). 그런데 상대적으로 인맥과 평판을 중시하고, 사회적 네트워크가 영향력을 발휘하는 우리나라에서 ‘인사와 채용의 공정성’은 항상 이슈가 되어 왔다(홍미영·강성철, 2004; 홍미영, 2005; 우양호, 2011; 유상엽·한승주, 2017; 진종순·문미경, 2018; 우양호, 2021). 공직에서도 출신과 성별의

‘유리문’이 전혀 없다는 단정을 내리기가 어렵다. 본 연구는 이런 의문에서 시작되었다.¹⁾

중요한 것은 중앙부처 개방형 직위에서 여성의 신규임용은 최근 10년 동안 약 10% 이하 수준에서 계속 머물렀다는 점이다. 물론 그 이전에는 개방형으로 임용된 여성공무원이나 외부인사가 약 5% 수준도 되지 않았다. 본론에서 이 점에 대해 자세히 다루겠지만, 개방직 여성은 정부의 공무원인사통계에도 아직 잡히지 않고 있다. 심지어 선행연구가 거의 없어서 학계나 전문가들도 이 문제를 정확하고 치밀하게 다루어보지는 못한 것 같다. 공직의 개방형 직위에서의 공무원 임용은 일반적인 ‘공무원 지필시험’을 통한 임용이 아니라는 점에서 양성평등 문제가 더욱 중요하다. 현행 제도로는 평정자의 ‘주관’이 개입될 소지가 있는 면접과 경력심사의 방법이 대부분이다. 남성과 같은 경력과 동등한 전문성을 갖춘 여성이 전혀 배제되지 않는다는 보장이 현재로서는 거의 없는 것이다.

우리는 이제 “공직의 개방형 직위 고용에서 과연 양성이 얼마나 평등한가?”의 문제를 따져볼 시기에 왔다. 그리고 개방형 공직 임용에서 여성이 남성과 동등하게 경쟁하고 있지 못할 개연성도 생각해봐야 한다. 여성에 대한 ‘유리문 가설’의 주장처럼 적어도 주관성이 개입되는 면접과 기존의 경력, 인맥 및 사회적 네트워크가 채용에 영향력을 발휘한다는 점에서 그렇다. 여성 인력풀이 적거나 공모에 지원하는 숫자 자체가 적다는 이유를 들 수도 있다. 유리문 가설은 이것 또한 성불평등의 구조적 문제로 본다. 남성이 절대적인 다수를 차지하고 다소 보수적 성격을 가진 우리나라 공직사회에서 ‘여성에 대한 유리문 가설’은 탐색적으로 알아볼 가치가 있다. 연구의 동기와 문제의식은 바로 여기에 있다.

이상의 배경에 따라, 본 연구는 여성에 대한 ‘유리문 가설’을 소개하고, 우리나라 중앙부처의 개방형 직위를 중심으로 이 개념을 탐색적으로 적용해보고자 한다. 여기서 탐색적이라는 용어를 쓴 것은 아직 ‘유리문 가설’에 대한 국내의 기존 논의나 선행연구가 매우 부족했고, 본 연구를 현실적 증거와 가능성을

1) 우리나라 공직에서는 그동안 개방형 직위의 숫자가 많지 않았고, 개방형으로 뽑히는 사람들의 개인적 특성이 어떤가에 대한 관심도 적었다. 하지만 이제는 상황이 달라졌다. 중앙부처의 경우, 최근 고위직 공무원의 20% 수준까지 개방형 직위를 늘려나가도록 노력하고 있다. 개방형 직위 및 공모직위로 지정된 중앙정부 고위공직은 고위공무원단과 과장급을 합쳐서 약 500개 이상으로 늘었다. 이는 적지 않은 숫자이기도 하지만, 개방형 직위가 갖는 공직사회에서의 파급효과도 과거보다 증가했다. 중앙부처에서 이들은 대부분 중간관리자나 일부 고위직을 맡기 때문이다. 실제 개방형 직위는 각 부처나 기관의 국장이나 과장급이어서, 형식적으로는 공직사회 의사결정구조의 상층부에 있다고 봐야 한다.

찾는 시작단계로 보기 때문이다. 서두에서는 연구의 목적과도 같은 핵심적 질문을 네 가지 방향으로 제시하려 한다.

첫째, 유리문의 개념과 그 가설이 이론적으로 의미하는 바는 무엇인가? 둘째, 통계나 현황을 통해 보면 유리문 가설은 우리나라 공직사회에 얼마나 적용될 수 있는 개념인가? 셋째, 표적집단에 대한 질적 연구를 통해 탐색해보면, 유리문 가설은 공직 현실에서 얼마나 지지를 얻는가? 넷째, 본 연구의 문제제기와 그 탐색적 결과가 갖는 향후의 정책적 함의나 시사점에는 어떠한 것이 있는가?

II. 개방형 공직의 임용과 ‘유리문 효과’ 이론

1. 개방형 직위제도와 임용의 특징

우리나라 중앙정부의 개방형 직위는 고위공무원단 직위 총수와 과장급 직위 총수의 각 20% 범위 안에서 부처별로 지정한다. 개방형 직위 지정의 하한선은 최소 10% 이상 수준에서 지정하도록 제도를 운영하고 있다. 2022년 기준으로 총 475개의 직위가 중앙정부 개방형 직위로 지정되었고, 이 중에 공무원 내부 임용자는 41%, 외부 임용자는 59% 수준이었다(인사혁신처, 2023).

중앙부처의 고위직에서 개방형 직위는 외부 인력풀이 극히 적고, 해당 분야의 오랜 경험이 요구되는 직위가 대부분이다. 명목상으로 개방형 직위는 공개 모집에 의한 선발시험을 거쳐 직무수행 요건을 갖춘 최적격자를 선발한다. 특히 개방형 직위 중에서도 ‘경력개방형’ 직위는 공직의 외부 민간인만 지원할 수 있는 직위로서, 공무원은 지원이 불가하다. 2015년부터 도입된 경력개방형은 민간에서 쌓은 다양한 경험과 시각을 공직에 접목하여 각 부처에서 긍정적 변화와 활력을 일으키자는 취지였다. 홍보·정보화(IT)·문화예술 등 민간의 인재풀이 풍부하고 전문성·혁신성 도입의 필요성이 특히 높은 일부 직위가 해당된다(박천오·한승주, 2017; 서인석·강국진, 2018).

인사혁신처는 최근 10년 동안 ‘개방교류과’의 경력개방형 제도와 ‘인재정보담당관실’의 민간 스카우트 제도 등을 통해 민간인 임용을 확대해 왔다. 지난 2015년부터는 ‘헤드헌팅 제도’와 ‘국민추천제’를 도입하였다. 그 결과, 최근 447개 개방형 직위에 민간인 임용은 약 190명으로, 중앙정부 인사혁신처 출범 당시인 약 50~60명 수준에 비해 3배 이상 증가하였다. 민간전문가가 임용

되는 경우에는 임기제공무원으로 임용되고, 특별한 사정이 없는 한 최소 3년의 임기가 보장된다. 성과가 탁월한 경우 5년을 초과하여 제한 없이 재연장이 가능하다. 보수는 직무의 특성과 개인의 능력, 자격 등을 고려하여 임용기관과 협의하여 결정하며, 공무원보다 높은 기준액을 적용받기도 한다(인사혁신처, 2023).

중앙정부의 경우, 인사혁신처의 중앙선발시험위원회에서 각 부처별로 지정된 개방형 직위에 대한 공모식 임용을 하고 있다. 1년에 상반기와 하반기로 나누어 시행한다. 중앙선발시험위원회는 관련 분야 전문가를 포함해 전원 민간위원으로 구성되며, 심층의 면접시험을 거쳐 복수의 임용후보자를 선발하여 부처로 추천한다. 직무수행에 필요한 자격요건은 각 부처가 해당 직위별 특성을 고려하여 중앙선발시험위원회에서 자율적으로 지정한다. 개방형 직위 응모자는 필요한 요건 중에 하나의 요건을 구비하면 응시가 가능하다(국가법령정보센터, 2024; 인사혁신처, 2024).

근래 인사혁신처의 ‘개방형공모직위규정’이 전면 개정되어, 민간임용자의 일반직공무원 전환 근거도 마련되었다. 2020년부터는 개방형 직위로 임용되어 3년의 근무기간이 지나면, 재평가를 통해 정년이 보장되는 일반직 공무원으로 갈 수 있는 길이 열렸다. 또한 공모 직위의 재평가를 간소화시키고, 제도가 예전보다 유연하게 운영되는 계기도 마련되었다. 공모직위에 대해 부처 간 인사교류나 타 부처 적격자 임용을 통해 충원할 경우 반드시 거쳐야 했던 ‘사전협의’를 면제하였다. 이러한 신분보장과 처우개선으로 민간임용 및 개방성은 지속적으로 확대되고 있다. 대략 60개 이상의 다양한 ‘경력 개방형’ 직위에 민간 출신 인사와 전문가들이 영입되었다. 개방형 직위 임용자에 대한 공직임문교육과정 운영, 멘토링 실시, 민간임용자간 네트워크 구축 등도 장려하고 있다.²⁾

2. ‘유리문’의 개념과 가설

‘유리문(Glass Door)’은 우리에게 다소 생소한 개념이다. ‘유리문 현상’에

2) ‘개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정(약칭 개방형공모직위규정)’의 최근 개정된 내용은 다음과 같다. 개방형 직위 민간임용자의 일반직 전환요건 완화(제9조), 개방형 직위 임용자의 일반직 전환 후 3년 필수보직기간 완화(제9조), 경력개방형 직위는 추천 임용후보자 중에서 임용(제7조), 민간인만 선발하는 경력개방형 직위는 소속 장관이 중앙선발시험위원회에서 추천한 임용후보자 중에서 자유롭게 임용토록 하여 각 부처에서 경력 전문성 역량 등을 고려해 최적적자를 선택하도록 개선하는 내용 등이다(인사혁신처, 2024).

서 ‘문(Door)’이 갖는 표면적 의미는 “누군가 문을 한 번에 열고 어느 조직 안으로 들어가는 것”이다. 그 문이 누구에게나 보이고, 항상 평등하고 공정하게 열린다면 별 문제가 되지 않는다. 만약 그렇지 않고, 인종이나 성별로 차이가 난다면 문제가 전혀 달라진다. 유리문 가설은 후자에 적극적인 동의를 하는 이론이다. 즉 유리문 가설은 “외부인의 채용이나 입직에서 보이지 않는 원인에 의해 인종과 성별로 차이가 있다는 사실”에 주목한다. 특히 ‘유리문(Glass Door)’은 ‘여성에 대한 보이지 않는 장애(Intangible Obstacle)나 장벽(Invisible Barrier)’라는 측면에서는 적어도 ‘유리천장(Glass Ceiling)’과 거의 비슷한 개념으로 생각하면 될 듯하다(Smith, 2013; Javidani, 2015; Picardi, 2019).

‘유리문 가설’은 고위직이나 관리직군의 ‘외부 신규임용(Newly-Hired Workers)’에서 여성과 남성에게 동일한 잣대나 기준이 적용되지 않을 가능성에 주목한다. 외부인의 공개임용이나 스카우트, 면접과정 등에서 여성이 유리문에 의해 보이지 않게 차별 당한다는 가정을 깔고 있다. 보다 현실적 차원에서 유리문은 “외부에 개방된 경력직 직위에 여성이 희소(Scarce)하거나 과소대표 되는(Underrepresented) 현상”을 의미한다. 다만 유리문 가설이 적용되는 대상은 승진이나 보직이동이 아니라, 신규 입직의 케이스이다. 그리고 신입사원이나 하위직보다는 경력을 요구하는 고위직이나 관리직에서의 ‘신규 임용(New Employment)’을 더 주목한다(Zhang, Schmader & Forbes, 2009; Davis & Geyfman, 2012; Javidani, 2015; Malin & Wise, 2018; Kräft, 2022).

‘유리문’은 고위직이나 관리직에서 ‘남녀 비율의 성별 격차와 그 이유’를 추가적으로 설명하는데 유용한 개념이다. 여성들은 그동안 승진과 성공의 ‘유리천장 깨뜨리기(Breaking Glass Ceiling)’에만 주력한 감이 없지 않았으며, 다른 새로운 가능성에는 소홀했다. 고위직급, 관리직에 유리천장이 없어지면 여성이 상층부에 늘어날 것으로 기대했다. 공직과 기업에서 고위직은 내부 승진으로만 자리가 생기지는 않으므로, 실상은 물론 그렇지 않았다. 오히려 중요한 요직은 외부인의 경력인재나 전문가의 스카우트 방식으로 채워지는 경우도 많다. 그래서 해외에서는 조직의 고위직 여성채용 결정에 대한 이론적 모델로 ‘유리문 현상’을 종종 설명한다. 고위직에서 여성의 과소대표성과 성별 임금격차 등은 유리천장으로 막힌 ‘승진기회(Internal Promotion)’ 외에도, ‘외부 경력직 입직기회(Recruitment of Experienced Workers)’의 성별 차이일 수 있다는 가정이다(Hassink & Russo, 2010; Davis & Geyfman, 2015; Walsh, et al., 2016).

유리문은 “오래된 유리천장을 남성들이 더욱 공고하게 만들고, 오히려 이것이 조직에서 장기적으로 안정화되는 현상(equilibrium phenomenon)”을 이론적으로 부연 설명도 해준다. 그래서 ‘유리천장’과 ‘유리문’은 완전히 별개의 이론이라고는 볼 수 없다. 관리직이나 고위직급에서 종종 이루어지는 경력직 외부인 채용은 다시 내부의 인사와 승진을 좌우하는 간접적인 기제가 될 수 있기 때문이다.

여성은 유리문을 열고 관리직에 들어가면 다시 그 안에서 유리천장에 마주할 수 있다. 유리천장을 부수고 고위직에 오르더라도, 이직이나 퇴직할 경우에는 다시 유리문에 부딪힌다. 그래서 유리문 가설은 ‘하나의 조직’이 아니라, 외부의 ‘여성 노동시장’ 전체를 관망한다. 구조적으로 얽혀 있는 이러한 성불평등의 상황을 채용, 승진, 보직 등에서 각각 단편적으로 바라보아서는 해결책이 없다고 본다(홍미영, 2007; Geyfman, Force & Davis, 2016; Picardi, 2019). 유리문 가설이 갖는 핵심적 의미는 바로 여기에 있다.

3. ‘유리문’ 발생의 원인과 이유

1) 업무 외적인 요인

외부 노동시장에서 남성과 여성은 동등한 능력을 가지고 있지만, 여성에게는 ‘업무 외적인 관계 요인(Nonoccupational Relationship Factors)’과 상관성이 더 높다는 가정이 있다. 이것은 여성학, 노동사회학 등에서 오래된 주제이기도 한다. 예를 들어, 기혼여성의 경우 ‘아이의 양육과 후견에 대한 문제(Custody Issues)’, ‘가사나 집안문제의 요인(Household-related Factors)’ 등에서 남성보다 자유롭지 못하다. 그래서 임용권자나 인사권자는 외부 임용 시 여성의 퇴직이나 이직 가능성을 미리 염두에 두게 된다. 조직의 성과나 생산적 손실 측면에서 퇴직, 이직의 잠재적 효과는 고위직에서 더 클 것이기 때문이다. 그래서 이러한 업무 외적인 요인은 공개임용이나 스카우트 과정에서 남성들이 여성채용에 소극적인 경향을 만든다(Dill, Price-Glynn & Rakovski, 2016; Campero & Fernandez, 2018).

이와 반대로 여성은 기존의 여성 사업주나 여성관리자에 의해 고용될 가능성이 조금 더 높은 것으로 나타났다. 여성은 경력직 인재를 뽑을 때, 단지 동일한 여성이기 때문에 선호하는 것은 아니다. 채용권자나 사용자로서의 여성은 많은 경험을 갖추고 오래된 경력을 갖기까지 여성이 처했던 과거의 어려움을 잘 알기 때문이라는 해석이 우세하다. 여성은 같은 업계에서 일을 오래 하

더라도 남성에 비해 고위직군에 인맥이 넓지 못하다. 그래서 경력단절 시에 새로운 일자리를 얻거나 이직이 쉽지 않음을 같은 여성들끼리는 잘 알고 있다(우양호, 2013; Stainback & Kwon, 2012; Fernandez & Galperin, 2014; Cavaletto, Pacelli & Pasqua, 2019).

여성이 유리문에 부딪히는 보다 근본적인 이유는 비공식적인 일자리 구직활동에서 상대적으로 남성보다 ‘제한된 인적 네트워크’를 갖는다는 점이다. 이것은 업무적인 관계보다는 비공식적이고 사적인 관계, 업무 외적인 인간관계에서 남녀 간 더욱 큰 격차를 보여주는 것으로 보고되어 있다(Stanley, 2016; Batara, et al., 2018). 남성 특유의 인간관계와 비공식 네트워크는 승진에서 보이지 않는 힘이 되기도 하지만, 이직과 외부인 입직에서도 큰 힘을 발휘한다. 유리천장과 유리문이 겹으로 드러나지 않는 이유도 이런 속성 때문으로 설명된다.

2) 협업체계와 상호의존성

최고관리자나 경영자는 항상 조직구조 안에서 각 부서와 보직 간의 ‘협업체계(Cooperative System)’와 ‘상호의존성(Interdependence)’을 고려하지 않을 수 없다. 구성원 사이의 수평적, 수직적 체계의 원활성은 최고관리자나 경영자가 항상 조직관리에서 신경 쓰는 부분이다. 이는 외부인을 새로 요직에 채용할 경우도 예외가 아니다. 어느 조직에서도 인사, 기획, 사업, 회계부서 관리자간의 유기적인 협력은 ‘조직성과(Organizational Performance)’에 중요하기 때문이다. 게다가 이러한 기존 관리직이나 보직자들이 대부분 남성으로 채워져 있으면, 같은 성별인 남성이 종종 채용된다. 같은 성별이라 업무 협조가 서로 원활할 것이라고 보는 ‘막연한 기대(Vague Expectations)’ 때문이다(우양호, 2020; Rubineau & Fernandez, 2013; Williams, 2015).

물론 기존 조직의 관리직에 여성이 소수라도 있으면, 여성 경력직의 외부 채용 가능성은 높아질 수 있다. 하지만 기존 연구들은 소수의 여성이 여성채용에 큰 영향은 아니라고 보는데 동의한다(Dill, Price-Glynn & Rakovski, 2016; Campero & Fernandez, 2018). 외부의 여성경력자를 스카우트하려면 조직의 책임자는 일정 부분 관리체계상의 심리적인 위험부담을 감수해야 한다. 이런 사용주나 채용권자의 ‘심리적 압력(Psychological Pressure)’도 유리문 발생과 연관성이 있다. 유리문은 처음부터 여성을 채용하지 않거나, 채용하더라도 그 여성에게 덜 중요한 직무를 맡기거나 부담이 덜한 자리를 줄 가능성이 높다. 이 경우도 여성이 가진 우수한 경력이나 능력은 상관성이 낮다(Stanley, 2016; Batara, et al., 2018).

3) 비유사성의 회피

‘유리문 가설’에 따르면, 외형적으로는 여성들이 외부 공개채용에서 장벽을 경험한다는 증거를 거의 발견하지 못한다. 외부여성의 신규 진입을 막는 ‘유리문’은 주로 남성들이 만드는 무형의 기제이기 때문이다. 남성의 경우, 직장동료나 부하를 선택할 때 평소의 ‘주관’이나 ‘선입견’이 많이 개입된다.

대부분의 남성은 같은 동성과의 ‘인적 유사성(Human Similarity)’에 대한 착시효과와 더불어 이성에 대한 배제와 차별의 기제가 존재한다고 한다. 즉 남성에게는 직장이나 조직에서 본인과 유사하지 않은 여성과의 관계를 피하고자 하는 동기가 있다. 이것을 ‘비유사성 회피(Dissimilarity Repulsion)’라고 하는데, 정부나 기업의 채용과정에서 종종 존재한다. 심지어 여성에 대한 남성의 비유사성 회피 동기가 유사한 사람들과 친해지려는 동기보다 더 강한 것으로 밝혀진 연구들도 있다(Stainback & Kwon, 2012; Fernandez & Galperin, 2014).

비유사성의 회피는 곧 부정적 강화의 회피 심리이다. 사람은 언제나 조금이라도 편안하고 익숙한 것을 찾게 되어 있기 때문이다. 그 반대는 부정 강화(-)와 거부감을 만들기 때문에 피하게 된다. 심리학적으로 남성은 결국 이성인 여성을 장기간 함께 일하고 매일 소통할 직무상의 파트너로 선택하기가 쉽지 않다고 본다. 피임용자는 ‘인간적 매력(Personal Charm)’과 ‘호감(Favorability)’을 주게 되고, 임용권자는 자신과 유사한 사람을 선택하여 관계를 지속시킨다.

이러한 맥락에서 보면, 어떤 사람이 미래에 같이 일할 사람에 대해서 가치관이나 신념, 성격 등에서 유사함 또는 적합성을 느끼는 것은 중요하다. 결속감과 의사소통의 측면에서도 동질감을 느끼는 정도가 더욱 커지는 것으로 본다. 그런데 고위직 채용 현장에서 경력직 여성이 그런 평가를 얻기는 경력직 남성들보다 상대적으로 어렵다(Casini, 2015; Fernandez & Campero, 2017; Malin & Wise, 2018).

4) 사회·심리적 선호

사회적·심리적 관점에서 이른바 ‘유사성매력이론(Similarity-Attraction Theory)’, ‘성별선호이론(Gender Preference Theory)’, ‘동종애의 원칙(Homophily Principle)’은 유리문 가설에서 자주 인용되는 이론들이다. 이것은 같은 것을 더 선호하게 된다는 뜻으로, 앞서 논의된 ‘비유사성 회피’와는 정반대의 개념이다. 남성이 ‘직무능력(Work Ability)’과 ‘업무기술(Job Skill)’이 여성보다 낫다는 고정관념이나 주관 등이 그것이다. 이러한 사회·심리적 선호의 기제는 남성의 경력을 부풀려보게 하는 효과를 낳는다. 성별로 같은

개인의 유사성의 인식을 통하여 형성된 편안함은 개인 간의 상호교환관계에 있어서도 상대방에게 더 끌리고 선호하는 경향을 보일 수 있다. 상대방과 자신이 비슷한 태도와 성향을 가졌을 때는 이런 유사성이 정적 강화(+)로 작용된다(홍미영, 2008; Smith, 2013; Javdani, 2015; Picardi, 2019).

보수적인 문화와 조직이라면 같은 성별의 유사성 이론과 동종애 원칙은 더욱 큰 힘을 얻는다. 남성은 결국에 가서는 남성을 챙기게 되어 있다는 것이다. 물론 성별선호이론과 동종애에 따르면 여성도 여성을 조금 더 많이 챙긴다. 이러한 이론을 적용하면, 성별이나 인종, 학력, 출신지역이 자기와 비슷하면 타인에게도 동일한 판단을 내릴 개연성이 커진다. 남성이 많은 고위직에서 남성이 여성에 대해 동종애를 느끼기는 쉽지 않다. 남성 중심의 조직문화에서 남성들 간의 유대에 여성이 끼어들 자리는 별로 없다. 고위직 승진뿐만 아니라, 외부인의 입직기회 역시 남성들에게 상대적으로 크게 열리게 되는 것이다(Zhang, Schmader & Forbes, 2009; Davis & Geyfman, 2012).

‘유리문 가설’은 여성들이 조직에서 리더나 관리자로 성공하는 데 어려움을 겪는 이유를 보완하는 것에 큰 의미를 찾는다. 그리고 고위직에서 성별 균형, 양성평등을 이론적으로 설명하기 위해서는 사회적·심리적 관점의 접근이 더 필요하다는 점을 제안한다. 예컨대 경력직 채용이나 고위직 스카우트 과정에서는 사람과 사람, 즉 ‘대인간 선호(Human Preference)’의 정도가 중요하다. 채용권자와 지원자 사이의 유대가 높으면 빈번한 의사소통, 집단적 결속감을 유지하려는 성향이 같이 높아진다. 이후 채용된 직장에서 신규 채용자는 높은 직무만족과 낮은 이직률을 보이는 결과로 연결된다. 그래서 성별 선호의 사회·심리적 차이는 경력직 여성의 입직과 채용에서 유리문을 만들어 내는 기제임에는 틀림이 없다(Hassink & Russo, 2010; Davis & Geyfman, 2015; Walsh, et al., 2016; Kräft, 2022).

5) 직무의 속성

유리문의 발생은 ‘직무 자체의 특성(Job Characteristics)’과 밀접한 연관이 있다. 직무의 속성과 유리문의 관계는 정부와 기업에서 공통적인 현상으로 보고되어 있다. 특히 성별로 직무가 분리된 상태에서는 그 정도가 심하다. 모든 부서의 직무가 그 과중함이나 중요도가 동일한 것은 아니다. 출장이나 야근이 많은 부서가 있고, 한직부서와 격무부서가 나뉘어 있는 경우가 많다. 핵심 부서는 보통 일이 많으면서 힘이 들어, 육체적으로나 심리적으로 강인함과 인내심도 요구한다. 문제는 직무의 ‘속성(Attributes)’이나 ‘난이도(Difficulty)’

등에 따라 남성이 더 적합하다고 여겨지는 생각이나 관행이 있다는 것이다. 그리고 이러한 생각과 관행은 입직의 유리문, 승진의 유리천장의 발생으로 이어진다는 점에 많은 연구들이 동의한다(Casini, 2015; Fernandez & Campero, 2017; Malin & Wise, 2018).

특히 유리문은 경력자가 채용되어 앞으로 맡게 될 직무의 특성상 여성이 적합하지 않다는 시각이 생길 때 즉시 발생하는 경향이 있다. 이런 직무는 보통 일이 많고 어려우며, 관리자나 책임자로서 개인 시간의 희생을 요구하는 성격이 짙다. 정부의 개방형 직위나 기업의 관리자급을 외부에서 임용하는 것은 그만큼 전문성과 책임이 따르기 때문이다. 물론 이 과정에서 '일과 가정의 양립(Work-Family Life Balance)', '여가와 휴식(Relaxation)'을 얻기도 쉽지 않다. 흔히 사용주나 고용주는 채용한 직무에 대한 능력과 별개로, 여성이 그 자리에서 자기 시간과 가정을 희생할 것인지에 대해서도 궁금해한다. 일단 이런 의문이 생기면, 그 직무는 남성의 것이 될 확률이 높아지게 된다. 경력자로서 새로 맡게 될 직무가 힘들고 중요할수록 여성에 대한 채용의 유리문은 점점 두터워지는 경향이 있는 것이다(Rubineau & Fernandez, 2013; Williams, 2015; Baker & Cangemi, 2016).

6) 경력직 여성의 희소성

유리문 현상을 다룬 기존 연구들은 가장 먼저 경력직 여성인재의 숫자와 인력풀이 적음을 지적한다. 이는 절대적으로 적은 수치일 뿐만 아니라, 남성에 비해서도 상대적으로 적은 수준이다. 경력 여성인재의 '희소성(Scarcity)'은 구조적으로 여성들이 더 높은 직급과 직위에서 신규로 고용될 가능성이 줄어들게 만든다. 경력이 우수한 여성이 '구조적으로 결핍(Structural Deficiency)'되어 숫자 자체가 적기 때문에, 채용권자나 기관으로서 어쩔 수 없다는 입장이다. 기존 연구들은 고위직이나 여성인재를 영입하려 해도 유리문 효과는 불가피하게 발생할 수밖에 없다는 주장과 논리를 현장에서 종종 발견하였다(Powell, 2013; Niels & Anders, 2015; Baker & Cangemi, 2016).

그래서 유리문 효과는 산술적으로 '여성의 희소성' 개념에 근거하여 절대적 효과와 상대적 효과로 구성된다. '절대적 유리문 효과'는 조직의 높은 직급이나 직위에서 여성이 새로 채용될 가능성은 원래 높지 않다는 의미이다. 흔히 공공기관이나 회사는 고위직이나 관리직을 뽑을 때, 적당한 경력을 갖춘 지원자가 적거나 인력풀이 많지 않다는 이유를 든다. 우리 조직이 뽑을 경력과 자질을 갖춘 사람을 찾는데, 여성이 희소한 외부 노동시장의 조건 자체가 좋지 않다는 식의

주장이다. 이것은 정부나 기업에서 채용분야에 따라, 실제 구조적으로 그렇기도 하고 아니기도 하다(우양호, 2014; Javdani, 2015; Malin & Wise, 2018).

‘상대적 유리문 효과’는 조직의 기존 문화나 관행에 의해 노동시장에서 외부 여성의 ‘가치(Human Resources Value)’를 낮게 평가하는 경향이다. 남성보다 화려하면서 내실 있는 경력을 갖춘 여성은 현실적으로 극히 적다는 식의 논변이다. 실제 고위직의 특채나 외부인재의 등용 과정에서 여성의 경력은 남성의 경력과 비교할 때, 질적으로 의심을 받는 경우가 종종 있다.

특히 출산이나 육아휴직, 모성보호정책의 수혜를 입은 여성경력자에 대해 사업주나 채용권자는 그리 관대하지 않다. 경력단절 여성의 재취업이 어려운 이유 중에는 경력의 단절기간과 더불어 ‘경력의 질(Quality of Career)’이 중요한 요소가 된다. 그래서 상대적 관점에서 유리문은 고위직에서 유리천장이 지속되고 유지되는 이유에 대한 추가적인 이유와 설명을 제공한다(Geyfman, Force & Davis, 2016; Picardi, 2019; Kräfft, 2022).

III. 연구의 설계와 조사

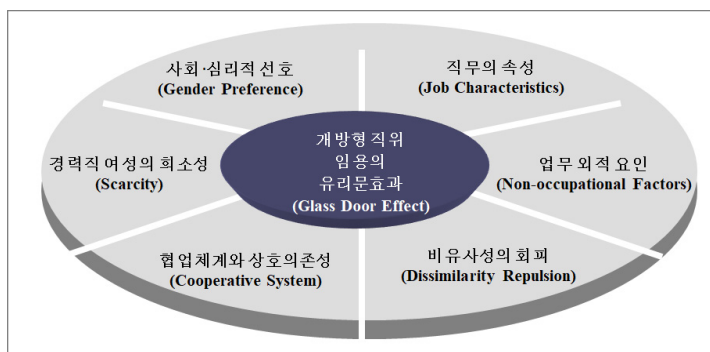
1. 분석의 기준과 틀

지금까지 ‘유리문 효과(Glass Door)’의 의미를 이론적으로 소개하고, 그 이유와 원인에 대해 자세히 살펴보았다. 그리고 우리나라 고위공직에서 개방형 직위가 어떠한 취지로 어떻게 운영되고 있는지를 논의했다. 앞서 논의된 ‘유리문’ 관련 내용들은 주로 해외에서 밝혀진 이론과 증거들이 대부분이다. 우리나라에서는 유리문에 관한 이론적 논의와 근거는 아직 부족하다. 우리에게 개념 자체가 생소하기 때문에, 현실적으로 이런 현상의 실마리를 잡아내기가 쉽지 않다. 하지만 본 연구는 이론적으로 논증했던 유리문의 몇 가지 원인과 이유를 우리나라 공직의 현실세계에 적용하여 탐색적으로 연구할 것이다.

앞의 이론 논의에서 소개한 유리문의 여러 가지 논거에 의하면, 공직사회에서는 고위직이나 관리자급의 ‘개방형 직위 제도와 운영’에 이 현상이 나타날 개연성이 있었다. 그리고 그 원인이나 이유로서는 경력직 여성의 희소성(Scarcity), 업무 외적 요인(Non-occupational Factors), 사회·심리적 선호(Gender Preference), 비유사성의 회피(Dissimilarity Repulsion), 협업체계와 상호의존성(Cooperative System), 직무의 속성(Job Characteristics)

등이 논증되었다.

여성에 대한 ‘유리문 효과(Glass Door Effect)’를 발견한 해외연구들은 이러한 원인이나 이유에 공통적으로 동의를 하고 있었다. 물론 이러한 기준은 “명확한 실증과 일반화를 위한 근거(Tangible Proof)”는 아니다. 현 단계에서는 “추상적 개념의 탐색을 해보기 위한 기준(Circumstantial Proof)” 정도로 봐야 한다. 본 연구는 이상의 논리에 토대하여, [그림 1]과 같이 유리문 효과를 확인하기 위한 기준 혹은 준거를 구성하였다.



[그림 1] 유리문 효과를 확인하기 위한 준거

2. 조사방법과 자료수집

본 연구는 이론과 문헌고찰을 바탕으로 연구모형과 기준을 설정한 후, 두 가지 연구방법을 사용하기로 했다. 우선 하나는 개방형 직위 임용의 실태분석으로 지금까지 정부가 발간해온 통계와 각종 현황자료, 공식문서 등을 최대한 활용하여 분석하는 것이다. 개방형 임용의 성별 현황은 정리가 되어 있지 않고 정부의 공표가 없는 관계로 장기간의 자료가 취합되고 재구성되었다. 다른 하나는 현재 개방형 직위에 있는 여성공무원이나 이에 응시한 경험이 있는 여성을 대상으로 ‘표적집단면접(FGI: Focus Group Interview)’을 실시하였다. 이는 다분히 탐색적 차원에서 연구주제에 대한 질적 연구를 먼저 해보기 위함이었다.

본 연구가 탐색적으로 앞의 두 가지 연구방법을 사용한 이유는 간단하다. 아직까지 우리나라 공직에서는 본 연구의 주제인 ‘유리문’에 대한 연구와 증거들이 축적되어 있지 못하기 때문이다. 해외의 문헌연구나 주장들을 그대로 실증에 적용하는 것은 한계가 있을 것으로 보인다. 다분히 탐색적 성격으로서의 본 연구는 그동안 우리나라 공직에서 다루지 않았던 ‘유리문’ 개념을 소개했

다. 이는 유리천장과 같이 민감할 수 있는 주제이다. 나아가 개방형 직위의 여성임용 현실에 대해 선행적으로 이루어지는 탐색적 연구과정이라는 점도 고려했다. 그래서 본 연구는 표본이 적더라도 ‘직접 경험집단 연구(Case Cohort Study)’를 우선 고려하기로 하였다.

본 연구는 중앙정부의 개방형 직위의 임용에 대한 응시자로서의 기억, 입직 이후 여성으로서의 경험적 구술을 인터뷰 방식으로 수집하였다. 자료의 수집 대상은 중앙정부의 고위공무원단 개방직 직위와 과장급 직위를 각각 안배하였다. 고위공무원단 개방직은 보건복지부, 행정안전부를 인터뷰하였으며, 과장급 개방직은 여성가족부, 식품의약품안전처, 문화체육관광부, 환경부, 고용노동부를 인터뷰하였다. 이들은 모두 최근 3년 이내 민간인 신분에서 개방형 직위에 공무원으로 임용된 여성들이었다. 그리고 민간업체와 시민단체에서 중앙부처 개방직 직위에 응시경험이 있는 2명을 별도로 섭외하여 인터뷰에 포함하였다. 공직사회 개방형 입직에 성공한 여성과 그렇지 못한 경력 여성의 견해를 서로 비교, 대조해 보려는 목적도 있었다. 사례번호 1번부터 8번까지 심층면접에 참여한 표본의 특성은 <표 1>과 같다.³⁾

〈표 1〉 심층면접 참여자의 특성

사례 번호	이름	성별	연령	최종학력	경력 (민간+공직)	직급	재직기관	혼인 (자녀)	임용여부
1	김○○	여	51세	대학원졸	19년(16+3)	국장	중앙부처	기혼(2명)	임용
2	박○○	여	43세	대졸	14년(11+3)	과장	중앙부처	기혼(1명)	임용
3	정○○	여	41세	대학원졸	13년(10+3)	과장	중앙부처	미혼	임용
4	이○○	여	38세	대졸	14년(10+4)	과장	중앙부처	기혼(2명)	임용
5	최○○	여	53세	대졸	23년(21+2)	국장	중앙부처	기혼(1명)	임용
6	권○○	여	42세	대학원졸	17년(16+1)	과장	중앙부처	기혼(2명)	임용
7	김○○	여	45세	대졸	19년(19+0)	상무이사	민간기업	미혼	탈락
8	조○○	여	48세	대졸	14년(14+0)	대표	시민단체	기혼(1명)	탈락

주1: 개인정보보호 문제와 익명요청으로 재직기관 및 정확한 소속은 미표기

주2: 응답자의 사생활 보호 요청으로 가정의 세부정보는 미기재

3) 익명을 조건으로 심층인터뷰 승낙을 받은 여성은 총 8명이었다. 중앙부처의 개방형 직위의 여성명단을 전수조사하고 사전 섭외를 진행했다. 최종 인터뷰 표본은 어느 정도 대표성을 가질 수 있을 것으로 판단되었다. 인터뷰 방법은 서울특별시 및 세종특별자치시 정부청사의 부처와 지청 근무지를 주로 방문하였다. 출장을 가서 섭외된 인물들의 거주지 인근에서 만나 평균 2시간 내외로 대화를 진행했다. 심층적인 면접진행에서는 구조화된 질문과 자유 응답이 교차로 오갔으며, 상호 대화는 녹취록으로 작성되었다. 답변이 곤란하거나 민감한 임용이나 퇴직 관련 내용은 미녹취를 조건으로 대화록이 작성되었다.

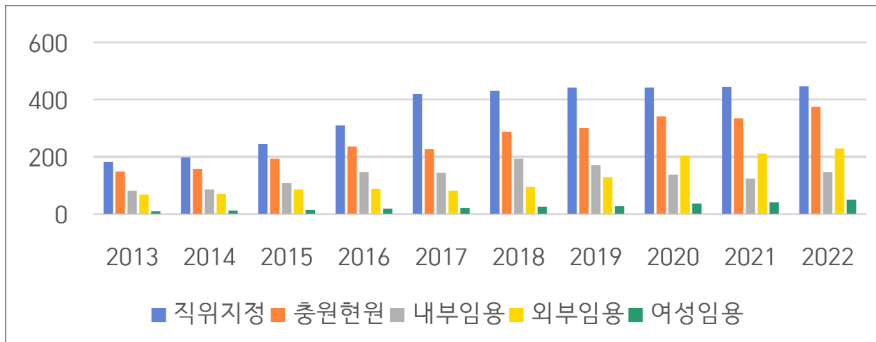
IV. 분석결과 및 논의

1. 개방형 직위의 양성평등 현황

질적 연구를 위한 심층 인터뷰에 앞서 본 연구는 기본적인 현황분석을 통해 우리나라 공직의 개방형 직위의 현황을 살펴보고자 했다. 중앙정부 부처에서 개방형 직위가 얼마나 되며 남성과 여성이 각각 얼마나 입직하고 있는지는 중요한 실마리가 된다. 그리고 성별 균형이나 불균형 현상이 있다면, 그 사유는 무엇인가를 짚고 넘어갈 필요는 있었다. 인사혁신처의 공고와 통계자료를 이용한 최근 10년의 기초적인 통계추이와 내부현황을 통해 남녀의 개방형 직위 임용과 양성평등 상황을 사전에 먼저 분석해 보기로 했다.

중앙정부와 인사혁신처 등은 실질적인 의사결정권한을 가진 고위공무원단의 여성 비율을 높이기 위해 계속 노력하고 있다. 지난 2017년에는 ‘여성 고위공무원단 임용목표제’를 최초로 도입했다. 중앙부처에서부터 고위직 여성비율을 2018년 기준 약 5% 수준에서 2022년에는 약 10% 수준까지 확대하기로 했었다. 특히 여성공무원 비율에 비해 과소 대표된 중간 관리직 비율을 높이기 위해 정책적 수단을 강구하고 있다. 최근에는 중앙부처 및 전국 지방자치단체의 과장급 여성비율을 20% 이상 수준으로 확대하는 정책을 정부가 장기적으로 추진 중이다. 그리고 주요 수단의 하나로 ‘개방형 직위의 공모 임용(Open Position System)’을 적극적으로 제시하고 있다. 개방형 직위는 현재 고위직 여성과 여성관리자 임용확대를 위한 우리나라 정부 인사제도의 가장 중요한 축의 하나인 것이다.

개방형 직위는 규범적으로 ‘양성평등의 가치’가 실현될 수 있는 중요한 시험장(Test-Bed)이다. 개방형 직위는 직접 정책결정에 참여할 수 있는 실·국장급 및 과장급 직위를 대상으로 하고 있고, 직위 자체를 지정해 개방한다는 점에서 그렇다. 다른 경력직 채용방식과는 차별화되기 때문에, 고위직에 다른 부처나 외부 민간인 여성이 일거에 진입할 수 있는 중요한 경로가 된다. 그래서 정부는 지난 10년 동안 개방형 직위의 지정 숫자와 외부 충원자를 꾸준히 늘려 왔다. 하지만 실제로 지난 10년 동안 중앙정부 개방형 직위에 대한 여성임용자의 숫자는 남성에 비해서 상대적으로 적은 편이었다고 볼 수 있다.



* 자료: 개방형 직위채용 연도별 공고·인사혁신통계연보 조사 및 재구성(직전연도 t-1).

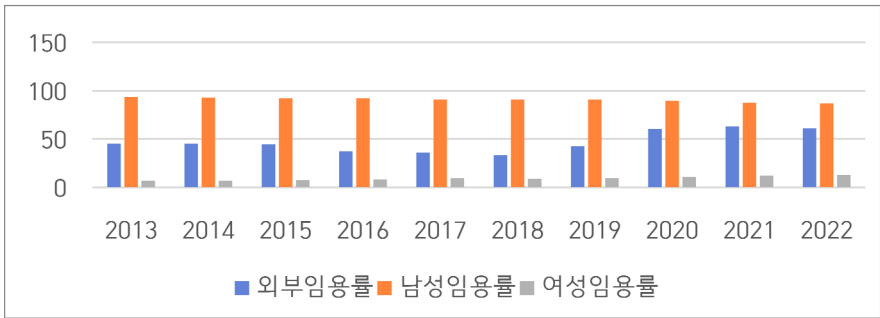
[그림 2] 중앙정부 개방형 직위 및 공모직위 지정 및 현황 추이(단위: 명)

[그림 2]와 같이 지난 10년 동안 중앙부처의 개방형 직위 숫자는 꾸준히 증가해 왔다. 2013년에 고위공무원단 및 과장급 개방형 직위 지정 수는 182개 정도였으나, 2022년에는 약 3배 가까이 증가하였다. 충원되는 인원도 직위 지정 수와 비슷하게 꾸준히 증가하였다. 특히 내부임용과 외부임용을 서로 비교하면, 유의미한 몇 가지 발견을 할 수 있다. 우선 초창기에는 내부임용이 더 많았으나, 2019년을 기점으로 해서 외부임용이 역전을 한 점을 들 수 있다. 충원된 현원을 기준으로 보면, 대략 2018년까지는 개방형 직위에 기존 공무원이었던 내부임용자가 더 많았다. 2020년부터 최근 몇 년은 외부임용자의 숫자가 더 많아졌다. 중앙정부 개방형 직위 채용공고와 자료가 매년 나오고 있는 점을 감안하면, 이런 외부임용자의 증가세는 계속 이어질 것으로 추정된다.

내부임용은 기존 공무원을 개방형 직위에 그대로 활용하는 것이고, 외부임용은 경력직 민간인을 공직에 채용한다. 그런 점에서 공직을 민간에 개방한다는 개방형 직위의 본래 취지는 몇 년 전부터 비로소 살아나고 있는 것으로 봐야 할 것이다. 반대로 개방형 직위제도가 지난 2000년에 처음 도입되었다는 점을 생각하면, 제도의 역사가 오래되었다. 그런데도 오랫동안 기존 공무원들이 개방형 직위를 크게 점유하고 있었다는 해석도 가능하다. 더 큰 문제는 개방직 직위 임용자 중에 여성임용자의 숫자가 장기간 늘어나지 않았다는 점이다.

중앙부처의 개방형 직위의 여성은 국·과장급에서 모두 소수에 그쳐 과소대표성이 나타나고 있었다. 본 연구는 이 대목에서 여성들의 직급을 더 자세히 들여다보았다. 그 결과, 여성의 숫자는 고위공무원단 개방형 직위에서는 거의 제외되어 있는 수준이라고 판단할 수 있었다. 즉 고위공무원단 개방직 여성은 희소한 편이었고, 국장급 개방직 여성임용은 소수에 그쳤다. 전반적으로 여성이 적고, 그나마 과장급에 여성들이 집중되는 경향이 있는 것이다.

[그림 3]은 개방형 직위에서 여성의 과소대표성의 이유를 추세적으로 뒷받침한다. 중앙정부 개방형 직위의 성별 임용 현황과 추이를 보면, 남성과 여성은 극명하게 대비된다. 개방형 직위의 외부 임용 비율은 2013년의 약 36%에서 2022년의 약 59%까지 꾸준히 증가하였다. 외부 민간인을 중앙부처의 개방형 직위에 계속 임용하려 정부가 노력한 결과로 보인다. 하지만 시간이 경과했음에도 성별은 남성이 상대적으로 높다.⁴⁾



* 자료: 개방형 직위채용 연도별 공고·인사혁신통계연보 조사 및 재구성(직전연도 t-1).

[그림 3] 중앙정부 개방형 직위 성별 임용 현황과 추이(단위: %)

개방형 직위는 통상적으로 최소 2년에서 3년 정도의 임기가 보장되어 있기 때문에, 장기간 임용자의 추세변동 폭을 보는 것이 중요하다. 이런 관점에서 문제는 더 명확해진다. 그것은 지난 2013년부터 남녀비율의 격차가 최근까지 약 10년이 지났음에도 불구하고, 여전히 성별 격차를 보여주고 있다는 점이다. 개방형 직위 임용에 대한 추세에서 여성이 늘어나기는 했지만, 그 변화폭이 유의적인 수준이라고 보기는 어렵다. 산술적으로 한쪽 성별이 10~15% 정도에 머문 임용은 양성평등 상황까지 도달하지 못한 것으로 판단해야 한다. 개방형 직위의 채용에 여성인재를 더 우대하고, 여성비율을 획기적으로 높이기 위한 고민이 필요해 보인다.

4) 여성이 임용된 개방형 직무특성과 남성이 임용된 개방형 직무특성은 큰 차이를 보이지는 않았다. 개방형 직위가 원래 전문성과 책임이 따르면서, 관리자나 책임자로서 개인시간을 많이 들여야 하는 자리이기 때문이다. 하지만 중앙부처나 산하 기관별로 차이를 보였다. 특히 여성이 개방형 직위로 과거 임용된 적이 없는 부서에서는 계속 여성이 전혀 없는 경향이 지속되었다. 여성의 개방형 임용은 주로 여성가족부, 보건복지부, 행정안전부, 교육부, 노동부, 국민권익위원회 등의 일부 부처와 일부 산하기관에 임용되는 것으로 나타났다. 개방형이지만 아직은 공무원 출신이나 내부임용이 상당히 많은 이유로 남성은 대부분의 직위를 골고루 점하고 있었다. 따라서 직무의 특성으로 보면 남성은 모든 부처에 분포했지만, 여성은 그렇지 못하다는 점이 분명해 보였다.

2. 면접조사 및 인터뷰 분석

본 연구의 인터뷰 조사는 이론적으로 상정한 ‘유리문’의 존재를 탐색하고, 그 원인과 이유를 공직현장에서 알아볼 질적 연구의 목적으로 이루어졌다. 아직 이 개념이 국내에서 소개되거나 검증된 적이 거의 없었기 때문에, 대표본이나 설문조사 등의 양적 연구보다는 질적 연구가 효과적일 것으로 판단되었다. 앞서 설계한 대로, 본 연구는 공직 현장에서 개방형 직위로 지원하거나 입직한 여성들을 표적집단으로 설정하고, 직접 경험집단 연구(Case Cohort Study)를 진행했다. 즉 제법 많은 시간과 비용을 투자하여, 이들에 대한 심층면접과 구술자료를 획득하였다. 여기서는 연구의 틀과 분석기준에 근거하여 총 8명의 여성에 대한 개방형 입직 및 근무 경험과 진술을 녹취록으로 작성하고 요약했다. 그리고 이를 바탕으로 공직의 유리문 존재와 그 원인들에 대한 기초적인 의문점을 해결하고자 하였다. 조사자료에 대한 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 개방형 직위에서 유리문의 발생은 이론적으로 여성인재의 풀이나 인력 숫자가 작은 희소성에 기인할 가능성이 제기되었다. 그러면, 경력직 여성은 정말 숫자가 부족해서 유리문이 발생하는가? 반드시 그렇지지는 않았다. 여기에 대해서는 공직 외부나 민간에서 개방형 직위에 상응하는 경력을 갖춘 여성의 숫자가 적지 않다는 인터뷰가 많았다. 특히 개방형 직위의 신분적 특성, 부처의 성격이나 직무의 범위에 따라서는 여성인재들이 많은 상황도 생길 수 있었다. 다음의 인터뷰 사례들은 이러한 논거의 근거가 될 수 있다.

“법을 만한 경력직 여성 인재가 적다구요? 전혀 그렇지 않아요. 요즘이 어떤 시절인데. 여변호사, 여의사, 여교수 전문직들이 수도룩하죠. 문화, 예술, 디자인이나 시민단체들 한 번 보세요. 여성대표자가 얼마나 많은가. 그런데 이런 여성들이 지원해도 문체부나 복지부, 교육부, 여가부는 개방형으로 남자를 더 많이 뽑아요(중략)..... 특정 공모에 오히려 요즘 지원자 중에는 여성들이 더 많은 경우도 있어요. 아주 적극적이죠. 40대 이후 남자들은 더 보수도 많고 안정적인 걸 원해요. 그런데 정년보장도 안되는 민간인 개방직은 그게 아니거든요. 임기 2년, 3년은 금방 지나간다고 해요. 저도 국장급이지만, 여성지원자가 옆에 면접장에 같이 있었거든요. 들어와서 보니 저도 회사에서 받았던 연봉보다는 크게 깎였어요.”(사례번호 1)

“개방형, 이걸 뭐 무늬만 좋은 개살구와 비슷해요. 민간인은 계약직 신분으로 국장, 과장이 되어 봐야 최장 5년 정도죠. 그냥 3년만 하고 다시 나간다고 생각하면 편해요. 남자들은 공무원이나 교수가 아닌 이상, 나중에 다시 돌아갈 곳이 없는데 굳이 개방직 같은 데 안가죠. 근데 일반직이나 개방직이나 불이익은 똑같이 받아요. 공직자윤

리법 때문에 개방형 직위를 그만둬도 3년간 해당 분야에 재취업을 못해요. 이런 불이익에도 내가 아는 여성들은 경력만 되면 개방직에 거의 다 응시를 하던데요. 최근에는 남들과 다르게 공직 경력을 쌓아보려는 여성들이 많이 늘었어요. 심지어 가정 있고 커리어 있는 분들도 애들 다 키워놓고 50대에 다시 도전해 본다고 생각돼요”(사례 번호 3)

상기 결과와는 약간 다르게 기존 공직에서 남성이 많은 부처나 직무들이 있고, 외부에도 여성이 적은 분야가 분명히 있다는 진술도 있었다. 하지만 여성 지원자가 없다고 진술한 분야는 그 부처에서는 상당히 중요하고 핵심적인 조직 중의 한 자리였다. 이 역시도 경력직 여성이 부족하고 지원자가 없는 원인이 ‘특수한 환경’ 탓으로 분석되었다. 인터뷰에서는 구조적으로 민간이나 공직 외부에서 여성이 경력을 쌓기 어려운 이유가 선행되고 있었다. 이른바 인사나 감사 등의 좋은 직무나 직책에는 그 일을 오랫동안 해온 여성경력자가 매우 적다는 증언이었다. 앞선 이론적 논의에 따르면, 이것은 외부 노동시장에서의 성별 차이를 발생시키는 유리문 가설의 한 요인이기도 했다. 이에 대해서는 다음에 제시된 인터뷰 결과를 살펴보면 잘 파악될 수 있다.

“커리어 갖춘 여성들이 주변에 제법 있지만, 업종과 업무에 따라 편차가 심해요. 여성이 적어서 문제라는 말은 특정한 직위나 업무분야에선 어느 정도 맞기도 한 것 같아요. 내가 면접장에 가보니 여성은 모집에서 저 하나밖에 지원자가 없었어요. 뭐라 정확히는 밝힐 순 없고, 감사직 분야였어요. 알고 보니 이 직위에서 지난번 공모에서는 여성 지원자가 아무도 없었다고 하더군요. 제게 질문을 던진 한 면접위원은 개방직에 여성을 많이 임용하려면 먼저 여성들이 많이 지원해야 하는데, 거의 없다고 하더군요. 결국 그때도 적격자가 없어서 저를 포함해서 아무도 안 뽑혔어요(중략)..... 인사직이나 감사직 개방형 직위에선 여성풀이 빈약한 것은 확실히 맞아요. 근데 10년 이상 인사와 감사경력을 갖춘 여성이 민간에 얼마나 있을까요? 여성이 당초 가기 힘든 좋은 부서에는 경력 쌓기가 어렵죠. 자리를 여성에게 많이 개방해도 계속 구조적으로 돌고 도는 겁니다. 여성전문가를 모셔오려 해도 없어서 힘이 든다는 핑계보다는 기업이나 정부가 여성에게 좋은 경력을 먼저 키워주는 게 중요하다고 봐요. 경력에도 퀄리티가 분명 있으니까요”(사례번호 8)

둘째, 개방형 직위에서 유리문의 발생은 업무 외적 요인의 영향이 있을 것이라는 가정이 있었다. 여성은 사회적 인맥이 넓지 않고, 남성보다 제한된 비공식 네트워크로 인해 입직에 영향을 받을 수 있다는 점을 가정하였다. 개방형 직위는 자질과 경력이 감안되어 ‘선택(Choice)’되는 경우가 흔하다. 해외문헌과 연구는 남성이 우위인 경력직 고용시장에서 사회적 인맥(Social Networks)과

네트워크가 중요한데, 여성은 인맥과 관계에서 불리한 경우가 다반사임을 보고하고 있었다. 인터뷰 결과에 따르면, 일부 개방형 직위가 완전경쟁의 블라인드 방식으로 진행되지 못할 수 있다는 개연성을 암시하였다. 즉 우리 사회의 사회적 인맥이 개방형 고위 공직의 입직에 영향을 줄 수도 있음을 간접적으로 시사했다. 이에 대해서는 다음의 인터뷰 내용을 보면 보다 쉽게 이해할 수 있다.

“인맥, 이거 공무원 사회에선 상당히 크지요. 정말 같은 과장들끼리는 여성과장을 무슨 ‘늘공(늘 공무원)’이 ‘어공(어쩌다 공무원)’ 대하듯이 합니다. 같은 개방형 직으로 들어온 사람인데도 그런 경우가 있어요.(중략)..... 그런데 제일 충격적이었던 거는 개방형 공무원으로 들어온 남자들은 민간에 있었을 때도 이미 다 알고 친하게 지내는 사이더라고요. 나중에 들어오고 나서 선배님, 형님 부르면서 사적인 친분관계도 종종 있었고요. 게임이 안 된다는 걸 그때 알았습니다. 이게 남자들이 개방형 직위 채용에서 유리한 이유인지는 모르지만, 누구든지 알면 오해하기 딱 좋은 그림이죠. 저도 민간인이었을 때 밖에선 몰랐어요. 혼자가 아니라도, 지내면서 혼자가 된다는 걸. 백번 듣는 것보다 한번 들어와서 경험해보면 많은 걸 느끼게 됩니다.”(사례번호 2)

“정부에 개방형 직위가 많이 생기고, 인재를 모신다는 공고도 매년 2번 이상 나지만, 당초 취지를 살리려면 한 참 멀었다고 봅니다. 개방형 직위로 임용하게 돼 있는 감사관·감사담당관 자리는 전부 남자, 현직 공무원들 차지예요. 부처별로 이견 거의 개방형으로 다 공모하고 있는데 말이죠. 시쳇말로 좋은 자리는 다 이미 공무원이었던 사람들이 차지하고 있죠. 공무원 사회가 폐쇄적이라는 말은 들었지만 이 정도일 줄은 몰랐어요.(중략)..... 제대로 된 자리에는 아직 민간인 비율도 제대로 못 맞추는데, 여성 비율까지 따질 상황이 아니죠. 특정 부처에 힘 있는 자리에 여성이 외부에서 들어오는 것은 거의 불가능해요. 개방형 직위제가 제대로 되려면 공고 시점에 해당 부처에 근무하는 사람부터 응시를 못하도록 해야 합니다. 부처 현직에 계신 여성분들은 제 말에 다 동의할 겁니다.”(사례번호 4)

셋째, 협업체제와 상호의존성은 조직구조 안에서 각 부서와 보직 간의 수평적, 수직적 체계의 원활성에 관한 기준이었다. 즉 여성이 개방형 직위로 들어와서 기존의 부서나 남성들과 유기적인 업무협조나 협력에 부담이 없는가를 미리 살피는 것이다. 유리문 가설에 따르면, 이 문제는 기존 공직에 남성이 절대적으로 많기 때문에 여성 채용을 기피하거나 여성에게 덜 중요하고 제한된 직무를 맡기는 기제로 작동된다. 여성이 개방형 입직에서 협업체제와 상호의존성에 대한 질문을 받았다면, 혹은 입직 이후에 그것을 경험하거나 느끼고 있다면, 이는 유리문이 존재한다고 판단할 수 있는 잠정적 증거가 될 수 있다. 인터뷰 대상들은 이에 관해 유리문이 존재할 수 있다는 가능성과 긍정의 의견을 다음과 같이 조심스럽게 피력하였다.

“여성은 들어오는 것도 문제지만, 들어와서도 개방형 자리에선 뿌리를 내리기 힘이 듭니다. 우리 부처에는 개방적인 저만 빼고 과장들이 다 남자였거든요. 한동안은 소통이 거의 안됐죠. 지금도 크게 나아진 건 없지만, 과장이나 국장이 전부 남자들이면 좀 그래요. 처음 몇 달은 왜 뽕혔는지조차 저도 궁금했어요. 업무협조도 별로 없고, 부서 안에서 중간 결재만 계속 했죠. 여자는 혼자서 그냥 조용히 지내는 분위기가 절로 만들어집니다. 갑자기 들어와서 설쳐 댄다는 뒷담화도 듣기 싫었고요. 부서들 사이에는 어떤 벽이 있어요. 그걸 서로 넘어가지 않으려는 관행, 미덕 같은 것도 있는 것 같고요(중략)..... 면접 때 제 자리가 업무협조나 소통을 잘해야 하는 자리라고 들었고, 자신 있다고 대답했는데요. 문제가 저한테 있는 건지 아닌지 도통 모르겠네요.”(사례번호 6)

“전 대학에 좀 있다가 개방직에 들어온 경우인데, 3년 임기가 끝나면 그만둘 것 같아요. 공무원 생각과 관점이 아, 이런 것이구나를 절감했어요. 국·과장 회의에서 자주 듣는 말이 제가 이론적으로는 앞서가는데 실천방안이나 각론에서 약하다고 합니다. 구체적으로 들어가면 이상적이나 허구적인 말을 자주 한다고 해요. 현실은 그렇지 않아요.(중략)..... 사석에서 차관님도 농담조로 조직을 이끌려면 리더십과 협상력이 필요한데, 제가 여교수 출신이라 이러한 경험이 별로 없지 않느냐는 말까지 들었어요. 제가 밖에서는 사람들 관계를 좋게 하며 살아왔는데, 여기선 부서관계와 인간관계가 쉽지 않네요. 나중에 혹시 올지도 모르는 여성 후배들을 위해서라도 웬만해선 잘해 보려고 하는데, 요즘엔 일보다 사람들 하고 관계가 더 어렵네요.”(사례번호 3)

넷째, 여성에 대한 사회·심리적 선호나 남성의 비유사성의 회피에 대한 가설이 앞선 유리문 이론에서 제기되었다. 사회·심리적 선호란, 대체로 사람이 성별, 연령, 환경이 비슷한 다른 사람을 선호하고, 조금이라도 편안하고 익숙한 것을 찾게 되어 있다는 논리였다. 그리고 반대로 비유사성은 본인과의 유사하지 않은 여성과의 관계를 피하고자 하는 동기였다. 이런 상반된 두 기제들은 현재 공직에서 남성이 많고, 개방형 입직을 좌우하는 결정권에도 남성이 많이 관여한다는 점에 근거한다. 인터뷰 현장에서 이러한 내용은 대상자들에 의해 구체적으로 증언되고 있었다.

“공고에는 경력이나 실적 요건 중 하나만 충족하면 되는데, 그건 아닌 것 같아요. 경력요건은 직위별로 적합한 조건이 있는데, 이것 잘 알려주지 않아요. 아는 사람도 없어서 정확한 정보를 미리 얻기가 힘이 들죠. 그 직위로 들어가서 말을 업무와의 연관성 같은 것은 알던 사람이 없으면 알아내거나 준비하기가 어려워요. 민간에서 근무한 경력을 심사하긴 하는데, 이게 내 생각과는 많이 다르더라고요. 저한테는 면접관이 가족관계, 얼마나 오래 있을 건지도 묻더군요. 이게 필요한 질문인가 싶기도 했지만,

그냥 넘겼어요. 마지막에 역량평가라는 것도 따로 하는 것 같은데, 깜깜이 심사라서 당최 기준을 알 수가 없었어요. 전문가적 능력, 전략적 리더십은 채점자가 보기 나름 아닌가요. 조직관리 능력도 마찬가지구요. 전 운이 좋은 편이었죠.”(사례번호 2)

“기업 경력직이나 전문직 여성인재를 끌어들이기 위한 메리트가 없어요. 개방직이 무슨 차관급도 아니고, 임원이나 교수 출신이면 개방직 연봉이 민간보다 적은 것도 사실이니깐요. 근무지도 서울이 아니라, 충청도 세종시나 다른 지방에 내려가서 살아야 되는 경우가 많아요.(중략)..... 여성의 성비도 중요한데, 제도가 획기적으로 변하지 않는 이상 어렵다고 봐요. 제 경험으로는 경력이 엇비슷하면 확실히 남자를 선호합니다. 그 이유는 알지만 모두가 쉬쉬하는 불편한 진실이죠. 여성이 여성을 뽑으려면, 일단 채용의 권한을 가져야 해요. 이걸 바로잡는 방법은 하나뿐입니다. 그 직위가 여성만 뽑아야 한다는 걸 공고에 명시한다거나, 여성 T/O로 미리 정해져 있어야 돼요. 지금처럼 남녀가 혼성 경쟁을 하면, 누가 유리하겠어요? 공무원과 민간인 출신이 함께 경쟁하는 직위에서는 더 심해요. 지금 여성관리자 목표제와 최근에는 고위공무원단에서도 여성할당제를 하는데, 개방형 직위에는 여성할당제를 왜 안하는지 모르겠어요.”(사례번호 5)

다섯째, 직무의 속성은 여성이 개방형 직위에 입직할 수 있는 부처나 직무가 제한되어 있다는 가정에 근거했다. 즉 정부의 다양한 부처나 직위들은 그 과중함이나 중요도가 다르다. 채용의 과정이나 결과에서 남성이 더 적합하다거나, 반대로 여성이 더 알맞다고 여겨지는 생각이나 관행이나 시각이 감지되면 유리문의 존재를 의심해 봐야 한다. 채용권자나 인사권자는 여성이 공직자로서 남성 이상으로 사생활과 자기 시간을 희생할 것인지에 대해서 종종 궁금해하기도 한다. 그런데 여성이라서 할 수 있겠느냐는 의문이 일단 생기면, 그 직무는 남성의 것이 될 확률이 높아지는 것으로 앞에서 논증되었다. 다음의 인터뷰를 살펴보면 이런 점들을 구체적으로 뒷받침함을 알 수 있다.

“여성은 개방형으로 고위공무원에 임용되는 것 자체가 사건이었어요. 2003년도에 ‘양승주’라는 분이 개방형 직위(노동부 고용평등국장)에 첫 민간인 여성으로 임용되었을 때도 뉴스가 크게 났었죠. 화려한 스포트라이트가 계속 될 줄 알았는데, 그 뒤에 한동안 여성 개방직 임용은 뉴스에 안 나왔어요. 지금 생각해보니, 고용평등국장 하는 일이 여성, 장애인, 사회적 약자, 취약계층의 고용과 차별문제를 많이 다루더군요. 여성이 해도 무방하거나 적합한 일이었다는 평들이 참 많았어요.(중략)..... 상징적인 한 두 사람에게 가려져서, 민간에서 여성인재가 공직에 가는 것은 점점 관심 밖에 일이 되었죠. 여성이 아예 된 적이 없는 직위들도 아주 많아요. 제가 개방형 직위에서 봐온 사람들 중에는 대변인, 고객지원담당관, 교육이나 홍보지원관 등등 이런 데가 여성들이 많이 뽑히더라구요. 정부도 일반직에는 양성평등목표제를 강제해도,

개방직에는 여성비율을 별로 신경 쓰지 않아요. 어떤 자리를 계속 누가 차지하든지는 관심 밖이죠.”(사례번호 1)

“저는 솔직히 경력개방형 직위에 응모했다가 2번 떨어졌어요. 그 뒤에는 응시를 아예 안합니다. 민간인만 들어간다고 해서 기대를 하고 응시했다가 서류에서 1번, 면접에서 1번 낙방했죠. 제가 응모한 자리는 국장급 부속기관장이었는데, 출장도 많고 평가도 매년 받아요. 일도 많고 퇴근도 잘 못한다고 하더라고요.(중략)..... 저는 기업에서 오래 일했고 아직 미혼 독신이라 해낼 수 있다고 말했지만, 결과는 탈락이었죠. 나중에 들었는데 전문성은 인정되는데, 여성이 그 자리를 맡은 적이 없었다고 하더군요. 공고롭게도 절 면접한 위원들은 남자였고, 여성위원은 질문하지 않았어요. 힘들고 중요한 업무는 아직 민간인, 게다가 나는 여성이라서 못 미더운가 하는 생각이 절로 들더군요. 민간에서 더 힘들게 자리를 잡은 여성들이 공무원에게 평가절하당하진 말아야 해요.”(사례번호 7)

3. 분석결과와 종합적 논의

유리문에 대한 새로운 진단과 처방을 위해서는 여성들이 실제로 생활하는 공직의 현장에서 출발해야 한다. 그런 점에서 본 연구는 탐색적인 수준으로서 표본이 적은 질적 연구이며, 연구의 결과를 공직에 일반화하기에는 아직 이르고 그 해석에도 조심스러운 측면이 있다. 하지만 본 연구만 놓고 보자면, 개방형 직위에 여성의 입직을 보이지 않게 가로막는 ‘유리문’의 가능성을 확인하였다. 전반적인 분석결과에 대한 종합적 논의는 다음과 같다.

첫째, 현황분석에서 지난 10년 동안 중앙부처의 개방형 직위 숫자는 꾸준히 증가했지만, 여성임용자의 숫자는 상당히 적은 편이었다. 여성임용자는 2013년에 비해서 2021년에 늘어났지만, 그 비율은 약 15% 미만이었다. 이에 남성이 다수인 기존 공무원 집단이 개방형 직위 상당수를 점유하고 있었다는 문제, 고위공무원단 개방형 직위에서는 여성이 소수라는 점 등이 지적되었다. 결과적으로 개방형 직위 추세에서 적어도 남녀의 대표성과 성별균형, 양성평등한 상황은 아니라는 해석이 가능하였다.

둘째, 면접조사 및 인터뷰 분석에서는 개방형 직위에서 ‘유리문’의 존재 가능성이 전반적으로 의심되었다. 심층면접과 구술자료에서는 현직 여성들의 개방형 입직 및 근무 경험이 깊이 있게 조사되었다. 그런데 이들은 대부분 유리문의 존재, 그 원인과 이유로 의심되는 정황들을 수차례 진술하였다. 특히 여성의 개방형 입직과정에서 부딪히는 난관과 입직 이후의 근무상의 어려움 등에 거의 공감과 동의를 하고 있었다.

셋째, 공직의 입직경험과 현장에서 말하는 ‘유리문’의 원인과 이유에는 여러 유형들이 감지되었다. 이론적으로는 경력직 여성의 희소성, 업무 외적 요인, 사회·심리적 선호, 비유사성의 회피, 협업체제와 상호의존성, 직무의 속성 등의 기준으로 확인하였다. 그런데 이런 기준들이 대부분 공직 현실에 존재할 개연성이 의심되었다. 예컨대, 공직 외부나 민간에서 개방형 직위에 상응하는 경력을 갖춘 여성의 숫자는 적지 않았다. 물론 일부 부처나 직무에서는 여성 지원자가 적은 분야도 있었다. 하지만 여성은 남성보다 인맥이 넓지 않았고, 제한된 비공식 네트워크로 인해 개방형 입직에 불리한 정황도 있었다.

넷째, 여성은 기존 부서와 보직 간의 협업이나 상호의존의 수월성에서도 약간 의심을 받는 상황이 있었다. 공직에서 남성이 많고, 개방형 입직을 좌우하는 결정권에도 남성에게 많아 보였다. 그들과 성별, 연령, 환경이 비슷한 사람을 선호할 가능성도 엿보였다. 그러나 남성이 본인과 유사하지 않은 여성과의 관계를 피하고자 하는 동기가 있을 가능성까지는 확인되지 않았다. 반대로 개방형 직위에 입직할 수 있는 부처나 직무가 제한되는 현실은 어느 정도 확인되었다. 즉 어떤 부처나 직무에 여성이 더 알맞다고 여겨지는 생각이나 관행이나 시각은 존재가 의심되었다.

전체적으로 본 연구는 공직 현장에서 이런 현상들이 관찰되는 이유를 나름 유추하고 해석해 보았다. 우선 개방형 직위에서 이렇게 성비가 불균형적이면서 양성평등한 상황이 아님에도 불구하고, 현상과 문제점이 인지되고 있지 못한 이유는 많을 것이다. 그런 이유 중에서 가장 먼저 지적할 수 있는 것은 ‘채용 절차와 방식’의 문제로 생각된다. 인사혁신처(구 중앙인사위원회)는 전통적인 ‘공모와 면접심사’를 통한 개방형 공무원 채용방식을 거의 장기간 그대로 사용하고 있다. 이는 공직의 개방형 직위 공모와 채용의 패러다임을 시급히 바꿀 필요가 있음을 시사한다. 적어도 성별 기준으로 균형을 맞추기 위해서는 현재의 수동적인 공모 및 지원 형식은 한계가 있어 보인다. 일례로, 2015년부터 전부 민간인만 뽑는 ‘경력 개방형’ 직위를 따로 만들었지만, 여성의 입직 증가효과는 거의 없거나 미미해 보인다. 그래서 인사혁신처와 중앙선발시험위원회 등에서는 외부 여성인재와 여성전문가의 적극적인 발굴 중심으로 향후 채용정책의 방향을 전환할 필요가 있다는 지적이 가능하다.

다음으로 인사 및 통계정보의 투명성이 온전하지 않다는 점을 들고자 한다. 현재 중앙정부 인사혁신처는 경력 개방형 직위를 제외하고, 일반 개방형 직위와 세부현황은 일반인에게 공개하지 않는다. 정부인사통계나 현황에도 전체 현황만 간단하게 공개하고 있다. 그래서 개방형 직위 제도가 정부의 각 부처 내에서 이른바 ‘회전문 인사’로 악용될 여지도 적지 않아 보인다. 실제 정부

부처에서 개방형 직위로 채용한 공무원 출신 중에서 내부 공무원 비율은 약 80%에 이른다. 순수 민간인만 채용할 수 있는 직위를 빼면, 적격자가 많고 정보가 빠른 내부 현직들이 개방형 직위 임용에 유리한 것이다. 그런데 인터뷰 결과로 판단하면, 이런 격차는 남녀 간에도 있을 것으로 추정된다. 지금 공직사회 내에서 과장급(4급)도 대표성이 적은 현실에서, 국장급(2~3급)에 여성들의 지원과 임용을 기대하기는 힘들다. 향후 개방형 직위를 과장급에서 더 확대하면 응시자격이 완화되고, 보다 많은 여성들의 지원이 가능할 것으로 예상하는 것은 크게 안이한 생각일 것이다.⁵⁾

물론 개방형 직위제가 20년이 넘는 시간 동안 공직사회를 크게 변화시켰다고 말하는 전문가도 있다. 하지만 그렇지 않다는 의견도 적지 않다. 상명하복, 문서주의 등으로 대변되는 공무원의 고질적 문화를 개방형 직위 자체가 크게 변화시키지는 못했기 때문이다. 그런데 본 연구는 개방형 직위가 그 취지와 힘을 발휘하지 못하는 다른 이유도 찾았다. 그것은 현직에 있는 내부 공무원이 개방형 직위를 많이 차지한다는 점 외에도, 전체 ‘성비(性比) 자체의 불균형’이 심각하기 때문이다. 물론 개방형 직위라고 해서 무조건 민간인과 여성을 영입해야 하는 것은 아니다. 민간인과 공무원, 여성과 남성이 함께 공개 경쟁을 통해 임용되는 것은 당연하다. 결국 일각에서 제도가 겉돈다고 평가되는 이유의 하나는 지난 20년 동안 시간이 꽤 지났음에도 눈에 띄는 큰 변화가 부족했기 때문일 것이다. 정부는 민간인과 여성이 개방형 직위 임용의 상대적 소수자에서 벗어날 명분을 줘야 한다. 본 연구가 지적하는 문제의 핵심도 바로 여기에 있다.

V. 결론 및 함의

공공조직이나 민간조직 내부에서 흔히 고위직 승진 경쟁은 남녀 간에 치열하기 마련이다. 직장의 승진과 성공은 곧 현실이고, 생활이기 때문이다. 이런

5) 정부와 인사혁신처는 개방형 직위 지정 숫자와 외부 민간인 충원율이 크게 증가했다는 점에서 긍정적인 자평을 할 수도 있다. 하지만 성별 균형과 성별 대표성 확보 문제는 아직 남아 있는 것으로 판단된다. 여성의 사회참여가 일상화된 요즘, 민간기업이나 단체에도 여성대표자와 관리자가 크게 늘었다. 과거와 비교할 수 없을 정도로 우수한 여성인재들이 많아졌음에도, 공직의 개방형 직위에 이런 현상이 충실히 반영되기는 어려웠던 것으로 보인다. 앞으로 정부는 일반직 공무원에서 여성관리자 할당제 등을 시행하는 차원을 넘어서, 개방형 직위 전체에서 성별 균형 문제를 전향적 관점으로 다룰 필요가 있음을 본 연구는 권고한다.

점을 감안해 보면, 기존 ‘유리천장’과 같은 여성에 대한 보이지 않는 차별을 실질적으로 해결할 방법은 상당히 제한적이었다. 지금 우리나라 공직사회에서 ‘논란’이 되는 것은 자격, 능력, 경력을 엄격히 따지지 않고 여성을 고위직이나 관리직에 인위적으로 할당하는 정책이다. 공직에서 계속되는 남성의 역차별 논란과 불만 제기로 인해, 이런 정책방식도 어느 정도의 한계와 부작용은 불가피해 보인다. 강제적인 승진 할당과 여성관리자 목표제로 인해, 일반공무원 조직 구성원 사이에 성별 갈등의 개연성도 적지 않다고 본다. 적어도 균형인사의 보완적 방식은 계속 필요해 보이고, 본 연구는 그런 맥락에서 의미가 있다.⁶⁾

그런데 개방형 직위는 비교적 고위공직이지만, 성별대표성과 임용절차 등에서 상대적으로 유연한 성격의 일자리이다. 정부의 단기적인 의지와 균형인사 정책만으로 충분한 성별대표성 확보가 가능하다. 정년이 보장되는 기존 일반 공무원의 반발과 보이지 않는 저항도 개방형 직위에서는 상대적으로 적은 편이다. 그런 점에서 본 연구가 다룬 개방형 직위의 여성 임용과 유리문 효과 탐색은 시의적으로 큰 의미를 갖는다. 여성 승진의 ‘유리천장’ 쪽에만 쏠려 있는 기존의 연구지형에 대해 본 연구는 새로운 변화와 시각의 다양성도 심어줄 수 있을 것으로 보인다. 서두의 마지막 연구 질문에 따라, 여기서는 연구결과에 근거하여 향후의 정책적 함의와 제안을 간추려 보고자 한다.

첫째, 개방형 직위의 민간인 여성 확대는 ‘고위 공직의 여성대표성’을 위한 아주 유용한 정책적 보완수단이 될 것이다. 본 연구에서 유리문 가설의 요소들이 전반적으로 의심되었기 때문이다. 유리문 가설은 정부나 기업의 고위직과 관리직급에 여성의 개방형 임용을 확대하고, 이러한 외부 경력자 채용에 성별의 ‘유리문’을 없애는 방식을 권장한다. 즉 여성인재 채용을 위한 외부 스카우트나 경력직 개방은 곧 ‘유리천장’을 해결하는 용이한 수단이 될 수 있다. 개방형 직위 임용은 치열한 내부 승진보다는 남성들의 저항과 거부감이 상대적으로 낮을 수 있다. 즉 조직에서 ‘외부인에 대한 유리문을 없애는 조치’는 ‘내부의 유리천장을 깨는 조치’보다 상대적으로 쉽고 효과적인 방법일 수 있다. 나아가 개방형 직위는 ‘양성(兩性)’이 대등하게 경쟁할 수 있는 공직환경을 조성하기 위한 실험적 잣대로 삼을 수도 있다. 이를 통해 공공부문은 궁극적으로

6) 한국여성정책연구원(문미경 외, 2022)은 2023년부터 시작된 제3차 공공부문 여성대표성 제고 계획의 분야별 목표율을 정부에 새로 권고하였다. 이 연구결과에 의하면, 2027년까지 중앙부처 고위공무원단은 여성 비율을 17.80%(2안)~19.50%(3안) 수준으로 목표를 설정하였다. 중앙부처 4급 이상 과장급은 여성 비율을 39.70%(2안~43.00%(3안) 수준으로 목표치를 냈다. 특히 정치적으로 여성가족부 폐지 방침과 사회적 논란이 있었기 때문에 중앙부처별 여성대표성, 여성할당제에 대한 권고는 장기간 어려움을 겪을 것으로 보았다. 앞으로 이런 상황에 대한 여러 갈래의 고민과 학계의 대응도 필요하다.

고위직의 성별 균형과 양성평등을 인위적으로 개선시킬 수 있다고 제안한다.

둘째, 현황과 추이분석에 근거하면 중앙부처의 민간인 대상 '경력개방형 직위'를 현재보다 대폭 확대하는 조치가 우선 필요해 보인다. 민간인만 지원할 수 있는 직위로서 '경력개방형'은 공무원 지원이 불가능하다. 지금까지의 현황에서는 민간의 전문직 여성이나 경력직 여성들이 여기에 지원, 경쟁할 수 있는 개연성이 높아 보였다. 관리자급 여성공무원 후보군이나 내부 인력풀이 크게 부족한 부처는 이들의 활용이 더 중요하고 절실해진다. 그래서 단기적으로는 다른 일반직의 경우와 마찬가지로, 경력개방형에 대해 최소 30%의 목표율 할당이 적합하다고 본다. 다만 일반개방형 및 경력개방형 임용의 경우 모집단위가 1명인 경우도 많으므로, 이 목표율을 달성하기 위한 종합적인 충원계획이 수립되어야 한다. 앞으로 개방형 직위를 5급 이하로 확대할 경우에도, 이러한 적극적 조치의 확대적용이 필히 요구된다.

셋째, 개방형 직위 공모 시에 여성우대 직위와 채용목표의 설정을 획기적으로 향상시켜야 할 필요성이 있다. 유리문 가설이 강조하는 경력직 여성의 희소성, 비유사성의 회피가 많이 의심되었기 때문이다. 지금은 국장급 고위공무원단 개방형 직위에 민간인 여성은 매우 희소하거나, 전혀 없는 부처도 많다. 앞으로 중앙부처는 과장 직급보다는 고위공무원단 직급에 여성우대 직위의 설정을 늘리고, 여성 임용의 질적 향상을 우선적으로 도모해야 한다. 고위공무원단 여성 개방직 비율은 단기적으로는 20%, 중·장기적으로는 30% 수준 이상으로 제안한다. 이러한 고위직 중심의 개방형 직위 채용에 있어서 여성에 대한 적극적 조치가 도입된다면, 고위공무원단의 여성대표성 확대에도 기여할 것이다. 나아가 현행 여성의 개방형 공모 직위 임용을 '단순 권고'하는 수준에서, 매년 부처평가나 정부업무평가에 반영하는 등의 '유연한 강제성'도 필요해 보인다.

넷째, 개방형 직위 선발과 추천 권한을 쥐고 있는 인사혁신처 '중앙선발시험위원회'의 제도와 운영상의 혁신이 필요하다. 이 제안은 유리문 가설의 업무외적 요인, 사회·심리적 선호 요소가 개방형 성별 채용에 있을 가능성에 기인한다. 앞선 논의에서 여성인재와 전문가의 '수동적 공모' 중심에서 '적극적 발굴' 중심으로 가야 한다는 지적은 이미 했다. 결론에서는 더 나아가 성별 관점에서 채용권자, 선발기관의 '자기개선(Self-Improvement)'을 제안한다. 예컨대, 중앙선발시험위원회는 여성위원 40% 이상 위촉 내용을 현행 지침에 규정하고 있다. 하지만 선발심사 과정에서 여성지원자에게 불이익이 발생하지 않도록 보장하려면, 여성위원은 적어도 과반인 50%가 되어야 할 것이다. 개방형이 외부 경력자와 전문가를 충원하는 제도인 만큼, 기회의 평등이나 성 균형의 관점에서 남녀의 시각은 공평하게 반영되어야 한다. 추후에는 선발위원회의

인적 구성에서 남녀 비율이 50:50을 이룰 것을 새로 규정해야 한다. 또한 가급적 외부위원(민간위원)은 여성위원으로 위촉하도록 지침과 매뉴얼을 재정비할 필요가 있다.

다섯째, 정부와 인사혁신처는 개방형 직위 채용방식의 다각적인 변화를 모색해야 한다. 단기적으로는 ‘직위 공모와 자격요건의 완화문제’를 먼저 제안한다. 지금은 여성 인력풀과 자격이 되는 여성이 적다면서 거의 손을 놓고 있다. 정부와 인사혁신처는 3급 이상의 개방형 고위직에 도전할 수 있는 현직 여성 공무원, 외부 민간인 여성 인력풀을 고려하여, 유사경력을 가진 민간여성의 충원을 더 활성화하는 것이 필요하다. 이를 위해 기존 자격요건 평가절차에서 ‘최소자격’ 혹은 ‘동일가치자격’을 새로운 요건으로 정하고, 여성채용을 할당하는 조치가 필요해 보인다. 현행 ‘개방형공모직위규정(제12조)’에는 소속 장관이 필요한 경우 개방형 직위 임용후보자와 임용자를 공무원교육훈련기관 또는 행정기관 등에 파견, 위탁하여 직무수행에 필요한 교육과 훈련을 받을 수 있게 정하고 있다(인사혁신처, 2023). 따라서 공모자격과 채용요건의 완화에 따르는 정책적 부담이나 부작용이 적을 것으로 판단된다.

끝으로 본 연구는 ‘유리문’의 개념을 도입하여, 중앙부처 개방형 직위의 성별 문제만 들여다봤다. 지방정부나 공기업 등에서 개방형 직위의 성별 불균형은 더 심할 것으로 짐작되지만, 이는 추후 관련 연구를 진행할 필요가 있는 과제로 남기고자 한다. 또한 본 연구는 질적 연구를 통한 탐색적 수준에 그쳤지만, 문제 제기 차원에서 충분한 의미와 증거를 확보했다고 판단한다. 실제 본 연구의 진행 과정에서 여러 학문의 장점을 융합시킨 학제적 접근, 양적 연구와 질적 연구의 병합도 유용할 것이라는 점을 확인했다. 향후에는 개방형 직위의 전수조사를 통해 여성의 대표성과 양성평등 연구를 시도할 필요가 있다. 개방형 직위는 일반직 공무원 보다 숫자가 적지만, 실제 공직 제도권에서 의사결정권과 영향력이 있다. 이에 개방형 직위 지정 확대 및 여성의 신규임용을 통해 조직의 저항감을 낮추면서 고위직 여성비율을 높이는 효과는 분명히 있을 것이다. 성별 균형을 인위적으로 조정하고 실현할 좋은 방안이기 때문에, 정부의 개방형 직위에 대한 관심과 처방은 지속적으로 필요할 것이다.

참고문헌

- 문미경·김선아·김예솔·손문금(2022). 공공부문 여성대표성 제고(18-22) 추진현황 및 향후 목표를 설정. 서울: 한국여성정책연구원.
- 박천오·남궁근·박희봉·오성호·김상묵(2002). “개방형 직위제도의 운영 실태에 관한 실증적 조사평가”. 한국행정학보. 제36권 제3호. 99-128.
- 박천오·한승주(2017). “개방형 직위제도의 성과에 관한 실증 연구: 관련 공무원들의 인식 비교”. 한국인사행정학회보. 제16권 제3호. 1-31.
- 서인석·강국진(2018). “공직사회 주요직위에 대한 연고주의 연결망 검증: 기획재정부 고위공위자에 대한 MR-QAP의 적용”. 한국행정학보. 제52권 제4호. 239-268.
- 우양호(2011). “공공부문 고위직 여성의 공직관계에 대한 새로운 접근”. 지방정부연구. 제14권 제4호. 61-85.
- 우양호(2013). “공직사회 성차별의 양가적 차원과 요인 검증: 지방공무원을 중심으로”. 지방행정연구. 제27권 제1호. 173-202.
- 우양호(2014). “우리나라 공직사회의 양성평등 문제에 대한 새로운 접근. : 양가적 성차별 이론(ambivalent sexism theory)의 규명”. 행정논총. 제52권 제1호. 271-301.
- 우양호(2020). “고위직 여성의 유리절벽(Glass Cliff) 현상: 공공 및 민간부문의 실태규명과 비교”. 행정논총. 제58권 제1호. 271-301.
- 우양호(2021). “고위직 여성공무원의 ‘유리절벽’ 경험에 대한 질적 연구”. 여성연구. 제108호. 5-38.
- 유상엽·한승주(2017). “공직자의 이직의도 영향요인 분석: 개방형 직위 임용자를 대상으로”. 한국인사행정학회보. 제16권 제4호. 1-26.
- 진종순·문미경(2018). “남녀 간 동등한 기회부여가 공공조직에 미치는 영향에 관한 공무원의 인식 연구”. 정책분석평가학회보. 제28권 제3호. 1-25.
- 홍미영(2005). “지방공무원의 여성관리자에 대한 차별원인과 태도 및 행태의 구조적 관계”. 한국행정논집. 제17권 제4호. 1207-1230.
- 홍미영(2007). “지방자치단체 여성공무원에 대한 승진과 보직차별의 성차 분석”. 한국지방자치연구. 제8권 제3호. 65-87.
- 홍미영(2008). 여성관련 연구수요와 전망에 관한 델파이 연구. 한국사회와 행정연구. 제19권 제1호. 235-259.
- 홍미영·강성철(2004). “여성공무원의 ‘유리천장’ 현상에 관한 탐색적 연구: 남녀

- 공무원의 인식비교를 중심으로”. *한국사회와 행정연구*. 제15권 제3호. 329-363.
- 인사혁신처(2023). 인사혁신통계연보/국가공무원인사통계(2013~2023).
- 인사혁신처(2024). 개방형 직위 및 공모 직위 운영지침(예규 제153호, 2023. 4. 4. 시행)
- 국가법령정보센터(2023). 개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정[약칭: 개방형공모직위규정, 대통령령 제33203호, 2023. 4. 4. 시행].
- Baker, K. and Cangemi, J. (2016). Why Are There So Few Women CEOs and Senior Leaders in Corporate America? *Organization Development Journal*, 34(2), 31-43.
- Batara, M. A., Ngo, J. M., See, K. A. and Erasga, D. (2018). Second Generation Gender Bias: The Effects of the Invisible Bias Among Mid-Level Women Managers. *Asia-Pacific Social Science Review*, 18(2), 138-151.
- Campero, S. and Fernandez, R. M. (2018). Gender Composition of Labor Queues and Gender Disparities in Hiring. *Social Forces*, 97(4), 1487-1516.
- Casini, A. (2015). *Glass Ceiling and Glass Elevator*. The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies. Chicester: Wiley-Blackwell. 1-56.
- Cavaletto, G. M., Pacelli, L. and Pasqua, S. (2019). Women helping Women?: Chain of Command and Gender Discrimination at the Workplace. *Journal of Modern Italian Studies*, 24(2), 350-372.
- Davis, L. M. and Geyfman, V. (2012). Gender Inequality in Undergraduate Business Schools: The Glass Door Effects. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 5(1), 46-70.
- Davis, L. M. and Geyfman, V. (2015). The Glass Door Remains Closed: Another Look at Gender Inequality in Undergraduate Business Schools. *Journal of Education for Business*, 90(2), 81-88.
- Dill, J. S., Price-Glynn, K. and Rakovski, C. (2016). Does the “Glass Escalator” Compensate for the Devaluation of Care Work Occupations?: The Careers of Men in Low and Middle-skill Health Care Jobs. *Gender & Society*, 30(2), 334-360.
- Fernandez, R. M. and Campero, S. (2017). Gender Sorting and the Glass

- Ceiling in High-Tech Firms. *Ilr Review*, 70(1), 73-104.
- Fernandez, R. M. and Galperin, R. V. (2014). The Causal Status of Social Capital in Labor Markets. In *Contemporary Perspectives on Organizational Social Networks*. Emerald Group Publishing Limited: 445-462.
- Geyfman, V., Force, C. M. and Davis, L. M. (2016). Women in Business: Influences on the Undergraduate Major Choices. *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research*, 5(2), 51-63.
- Hassink, W. H. and Russo, G.(2010). The Glass Door: The Gender Composition of Newly-Hired Workers across Hierarchical Job Levels. *Institute for the Study of Labor(IZA) Discussion Paper(No. 4858)*, 1-30.
- Kraft, C. (2022). Equal Pay behind the Glass Door?: The Gender Gap in Upper Management in a Male-Dominated Industry. *Gender, Work & Organization*, 29(6), 1910-1926.
- Javdani, M. (2015). Glass Ceilings or Glass Doors? The Role of Firms in Male-Female Wage Disparities. *Canadian Journal of Economics*, 48(2), 529-560.
- Malin, L. and Wise, R. (2018). Glass Ceilings, Glass Escalators and Revolving Doors. In *Sequence Analysis and Related Approaches*. Springer, Cham. 49-68.
- Niels, O. and Anders, R. (2015). The Right Mix? Gender Diversity in Top Management Teams and Financial Performance. *Public Administration Review*, 75(2), 291-301.
- Picardi, I. (2019). The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment. *Social Sciences*, 8(5), 160-172.
- Powell, G. N. (2013). Sex, Gender and Aspirations to Top Management: Who's Opting Out? Who's Opting In?. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 30-36.
- Rubineau, B. and Fernandez, R. M. (2013). Missing Links: Referrer Behavior and Job Segregation. *Management Science*, 59(11), 2470-2489.

- Smith, R. A. (2013). Money, Benefits, and Power: A Test of the Glass Ceiling and Glass Escalator Hypotheses. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1), 149-172.
- Stainback, K. and Kwon, S. (2012). Female Leaders, Organizational Power, and Sex Segregation. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1), 217-235.
- Stanley, D. (2016). Gender, Generational Groups and Leadership. in *Clinical Leadership in Nursing and Health Care: Values into Action(2nd Edition)*, 291-308.
- Walsh, M., Walker, T., Patterson, B. and Hardy, P. (2016). So Many Open Doors?: An Examination of Gender Stereotypes in State Judicial Campaign Advertisements. *Journal of Women, Politics & Policy*, 37(4), 417-438.
- Williams, C. L. (2015). Crossing Over: Interdisciplinary Research on Men Who do Women's Work. *Sex Roles*, 72(7), 390-395.
- Zhang, S., Schmader, T. and Forbes, C. (2009). The Effects of Gender Stereotypes on Women's Career Choice: Opening the Glass Door. In *The glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality(pp. 125-150)*. American Psychological Association.

Abstract

Gender Equality in the Recruitment of the Open Position System : Focusing on the Application of 'Glass Door Effect' Hypothesis

Yang Ho, Woo*

The purpose of this study is to introduce the concept of 'glass door effect' for the recruitment of women's career positions in the Korean government. This study also aims to apply this concept to the recruitment of the open position system in the central government. The widely-known concept of 'glass ceiling' effect is a phenomenon observed among women mainly in the promotion process of an organization. On the other hand, the 'glass door effect' usually takes place in the hiring of outsiders through interviews with high-ranking officials. The main results of the study are as follows. First of all, the number of open positions in the central government has steadily increased, but the number of female employees has been very small. Male public servants accounted for most of the open positions, but women recruited from outside were found to be very few. This phenomenon has been maintained by the central government for a long time. Meanwhile, this study presented scarcity of career woman, non-occupational factors, gender preference, dissimilarity repulsion, cooperative system and job characteristics as criteria for glass door effect. Based on these criteria, in-depth interviews were conducted on women who applied for open positions. The results of these exploratory interviews imply the existence of 'glass doors' in the recruitment process for experienced women applicants. Consequently, this study proposed several policy implications on the basis of these results.

Keywords : Glass Door, Glass Ceiling, Open Position System, Gender Equality, Underrepresented, Career Positions.

* Professor, National Korea Maritime and Ocean University

여성 관리직 종사자의 일자리 이탈 원인분석

김유빈*·최광성**

초 록

본 연구는 여성 관리직 종사자의 일자리 이탈 원인분석을 목적으로 한다. 여성의 경력단절 및 낮은 고용안정성이 생애 인적자본 축적 및 경력형성에 장기적인 부정적 영향을 미칠 수 있음에 주목하고, 특히 사회적 비용이 더 크다고 볼 수 있는 고역량 여성 관리직 종사자의 일자리 이탈과 그 영향요인을 분석하고자 하였다. 여성관리자패널 2기 1차 및 2차 조사자료를 이용하여 분석한 결과, 여성 관리직은 일정 연령에 이르기까지 지속적으로 이탈확률이 증가하며, 통근시간에도 영향을 받는 것으로 나타났다. 본 연구는 분석결과를 토대로, 여성 관리직의 노동시장 이탈을 방지하기 위해 출산육아지원정책 활성화와 유연근무제 및 재택·원격근무 확대 등 기업의 근무환경 개선 필요성에 대해 제언한다. 본 연구는 여성의 일자리 및 노동시장 이탈을 예방하기 위한 정책방안과 이로 인해 발생하는 노동시장 내 성별 격차를 줄이기 위한 정책방향 모색에 기여할 것으로 기대된다.

주제어 : 여성, 경력단절, 근속, 이탈, 관리직, 여성관리자패널조사

* 제1저자: 한국노동연구원(KLI) 선임연구위원(ykim@kli.re.kr)

** 교신저자: 한국직업능력연구원(KRIVET) 부연구위원(k.choi@krivet.re.kr)

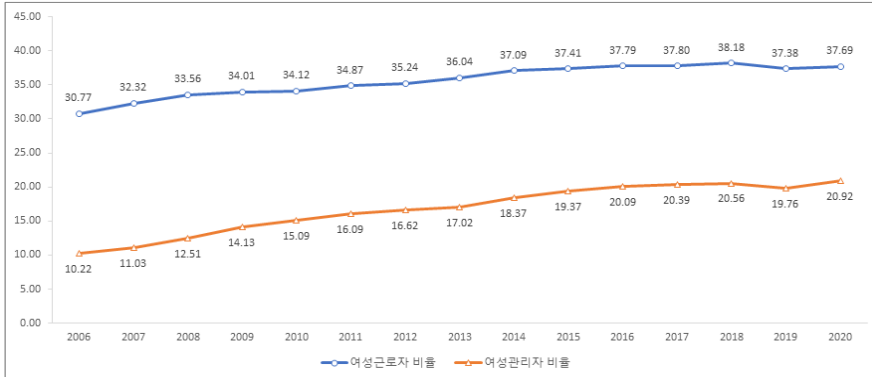
I. 서론

노동시장 이행에 있어 여성고용의 상대적 열위는 주로 결혼 이후의 출산, 육아로 인한 경력단절과 남성에 비해 상대적으로 낮은 여성 일자리의 고용안정성에 기인하는 바가 크다. 주된 일자리에서 있어 남성의 이직 및 퇴직이 주로 다음 일자리로의 이행을 위한 경력이동에 해당한다면, 여성의 경우는 임신 및 출산, 육아 등으로 인한 신체적 제약과 더불어, 남성보다는 여성에 보다 높은 가사부담을 전가하는 사회적 제약으로 인한 경력단절의 비중이 매우 높다. 특히 최윤정 외(2016)에 의하면, 한국은 취업 여성의 역량이 비취업 여성보다 낮은 유일한 국가로 나타났다. 이는 한국 고역량 여성의 노동시장 진입에 제약이 존재하거나, 혹은 취업이력을 지닌 고역량 여성의 노동시장 이탈에서 비롯되었을 가능성이 있으며, 그 현상 원인이 어디에 있는지에 따라 향후 도출될 사회적 대화와 정책방향도 달리 모색되어야 할 필요가 있다.

여성의 경력단절 및 낮은 고용안정성과 더불어 다양한 형태로 존재하는 고용상 성차별은 개인단위에서의 인적자본 축적 및 기업단위에서의 생산성뿐 아니라, 사회경제적으로도 큰 부정적 파급효과를 미칠 가능성이 크다. 이에, 한국 역시 국가적 차원에서 적극적 고용개선조치(Affirmative Action; AA)를 통해 고용상의 성차별을 해소하고 성평등을 촉진시키려는 노력을 기울이고 있다. 적극적 고용개선조치는 2006년 3월 도입된 이후, 매년 남녀 근로자 현황 및 시행계획서를 제출하고 이에 대한 이행실적 보고를 하도록 하고 있으나, 그 대상이 공공기관 및 지방공사·공단, 500인 이상 민간기업에 제한되며, 명단공표 외 큰 제약규정이 없다는 점에서 제도의 실효성에 다소 논란의 여지가 있다. 적극적 고용개선조치는 2020년부터 직종·직급별 임금현황을 성별로 구분하여 제출토록 하여 성별 고용현황의 공표범위를 보다 넓힌 바 있다.

적극적 고용개선조치의 정책효과에 대한 논의는 뒤로 하더라도, 고용노동부(2020)에 따르면 여성 관리자 비중은 제도 도입 이래 2019년을 제외하고는 지속적으로 증가하고 있다. 물론 앞서 밝힌 바와 같이 조치대상의 범위가 비록 제한적이기는 하지만, 적극적 고용개선조치 대상 2,486개사의 여성 근로자 비중과 관리자 비중은 2020년 기준으로 2006년 대비 각각 6.9%p, 10.7%p 증가했다. 그러나, 여성 근로자 비중과 여성 관리자의 비중 간 격차가 16.8%p 수준에 달한다는 점은 관리직 여성 근로자의 역할과 근속유지에 여전히 제약이 크다는 한계를 여실히 노출한다고 볼 수 있다. 또한 관리직 유지 및 더 높은 지위로의 승진이 통상 일정기간 동안의 근속을 통한 경력형성과 연관성이

큰 것을 고려한다면, 여성 근로자 비중에 비해 현격히 낮은 여성 관리자의 비중은 경력단절, 혹은 여성 일자리의 낮은 고용안정성으로 인한 짧은 근속기간에 기인한다고 추정할 수 있다.



자료: 고용노동부(2020), 노사발전재단(2020) 재구성

[그림 1] 여성 근로자 및 관리자 비중 변화 추이

위를 대상사업장 유형별로 구분하여 살펴보면, 2020년 여성 관리자 평균 비중의 전년대비 증가폭은 공공기관(1.90%p), 지방공사 및 공단(1.25%p), 민간기업(1.01%p)의 순으로 나타난다. 그러나, 적극적 고용개선조치 대상 민간기업의 규모 요건이 500인 이상임을 고려하면, 통계에 포함되지 않은 중소기업 규모 민간기업의 여성 관리자 비율 증가폭은 이것에 현저히 미치지 못할 가능성이 높다. 다시 말해, 우리나라 노동시장 내 여성 관리자 비중의 실상은 적극적 고용개선조치 통계가 드러내는 것보다 훨씬 더 심각하다고 볼 수 있다.

〈표 1〉 사업장 유형별 여성 고용 및 관리자 비중

구 분	여성 고용 비율 평균			여성 관리자 비율 평균		
	'19년	'20년	전년대비	'19년	'20년	전년대비
공공기관	39.92%	41.71%	1.79%p ↑	18.79%	20.69%	1.90%p ↑
지방공사·공단	30.70%	30.97%	0.27%p ↑	7.21%	8.46%	1.25%p ↑
민간기업	37.45%	37.51%	0.06%p ↑	20.90%	21.91%	1.01%p ↑

자료: 고용노동부(2020) 재인용

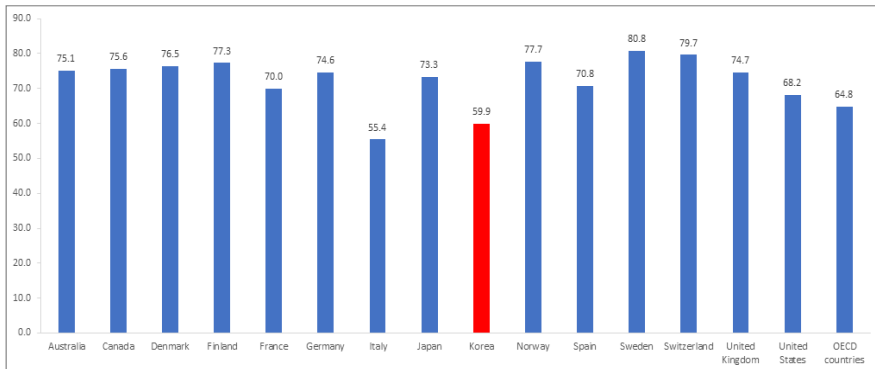
한편, 통계청의 '2023년 상반기 지역별 고용조사-기혼 여성의 고용현황'에 따르면 기혼연령대의 여성인구가 줄어들면서 기혼 여성과 경력단절 여성 인구

가 함께 줄어드는 추세라고 설명했으나, 경력단절 기간이 10년 이상인 기혼 여성의 비중이 40%로 여전히 높으며, 자녀가 많고 어릴수록 경력단절 여성이 비중이 높게 나타났다(통계청, 2023).

따라서 본 연구는 경력단절과 짧은 근속기간을 포함한 낮은 고용안정성에 기인한 여성 근로자의 일자리 이탈이 남성에 비할 바 없이 심각하다는 점과 동시에, 생애 인적자본의 축적에 장기적인 부정적 영향을 미칠 수 있다는 점에 주목하고, 여성의 근속유지 및 이탈 실태와 그 영향요인을 분석하고자 한다. 특히 본 연구는 사회적 비용이 더욱 클 것으로 추정되는 고역량 여성의 노동시장 이행에 초점을 두고자 하며, 이에 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사를 이용하여 관리자 종사자의 이탈원인을 분석하였다. 다시 말해, 남성과 여성 관리자의 근속유지 혹은 이탈(이직·퇴직) 확률에 체계적 차이(systematic difference)가 존재하는지, 차이가 있다면 그 영향요인은 무엇인지 실증분석하는 것이 연구의 주 목적이다. 결론에서는 분석결과를 바탕으로 여성 관리자 전반의 근속유인을 높일 수 있는 정책개선 방안과 더불어, 노동시장 성과 전반에 있어 성별차이를 줄이기 위한 정책방향을 모색하고자 하였다.

II. 연구 배경 및 선행 연구

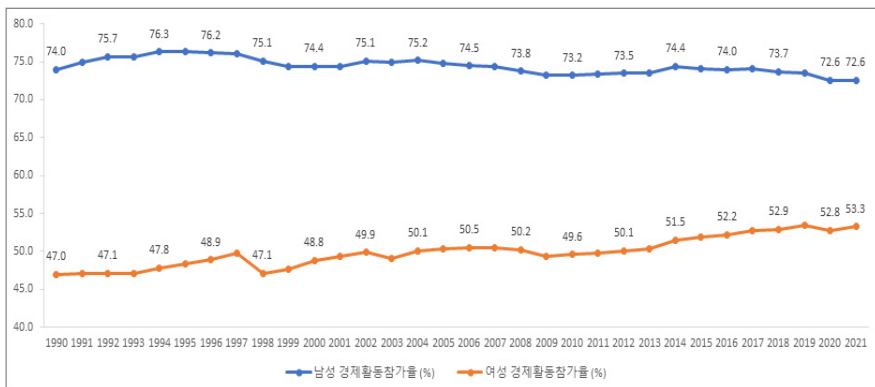
서론에서 언급했듯이, 여성의 일자리 이탈은 인적자본 및 생애 노동성과 등 개인에게 미치는 부정적 효과 외에도 사회의 역동성과 경제적 편익, 국가 경쟁력 등 사회경제적 차원의 부정적 파급효과를 초래할 가능성이 높다. 특히, 통상 장기적인 노동시장 이탈로 이어지는 경력단절의 경우에는 더욱 문제가 심각하다. 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인 역시 개별 인적특성과 종사하고 있는 일자리의 특성, 사회구조적인 특성과 문화적 요인 등 다양하게 존재하겠지만, 한국 여성의 경력단절 실태는 그 어느 것을 고려한다 하더라도 매우 심각한 수준이다. 이는 여성의 경제활동참가율을 국제수준에서 비교해 보면 쉽게 드러난다. 2021년 기준 한국 여성의 경제활동참가율은 59.9%로 비교 대상인 여느 OECD 가입국들보다 낮은 수준을 보이고 있으며, OECD 가입국들의 평균 여성 경제활동참가율과도 약 4.9%p의 격차를 보이고 있다.



자료: OECD Statistics(2022.9.21.)

[그림 2] 여성 경제활동참가율 국제비교(2021년)

한편, 한국 여성의 경제활동참가율은 1990년 이래 장기적으로 증가추세를 보이고 있는 것이 사실이다. 2021년 여성 경제활동참가율은 53.3%로 1990년에 비해서는 6.3%p 증가하였다. 그러나, 앞서 살펴보았듯 한국은 국제수준에서 여성 경제활동참가율이 가장 낮은 국가 중 하나이며, 남성 경제활동참가율에 비해서도 현저히 낮은 수준을 유지하고 있다. 여성 경제활동참가율이 최근 증가추세를 보이는 것에 비해 남성 경제활동참가율은 감소추세를 보이는 만큼 경제활동참가율의 성별 격차는 줄어드는 양상을 보이고 있으나, 2021년 기준으로 여전히 19.3%의 높은 격차를 보인다.

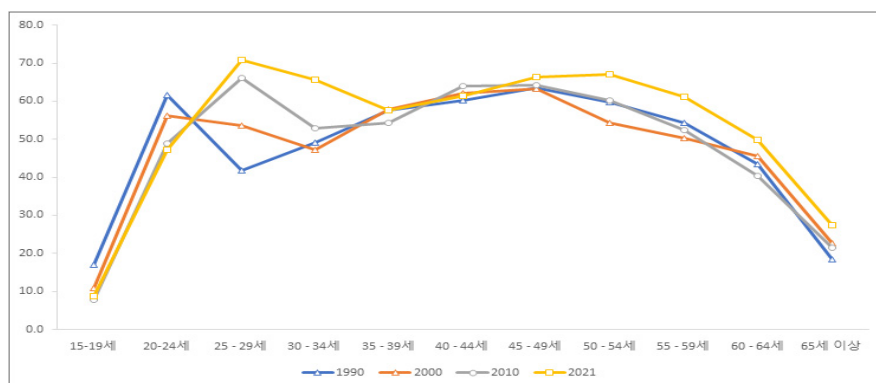


주: 1990~1999년은 구직기간 1주 기준, 2000년 이후는 구직기간 4주 기준

자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료

[그림 3] 여성 경제활동참가율 변화 추이(1990~2021년)

이번에는 취업의 관점에서 여성의 연령별 고용률을 살펴보자. 여성의 경력 단절 현상은 연령별 고용률로 살펴볼 때 흔히 통용되는 M커브(M-Curve) 현상을 통해 잘 드러난다. 여성의 M커브 현상은 과거에 비해 시간이 흐를수록 우측으로 이동하는 양상을 보이고 있으며, 그 깊이 역시 과거보다는 완만해지고 있음을 확인할 수 있다. 그러나 2021년을 기준으로 볼 때, 결혼 및 출산, 육아 등의 영향으로 20대 후반부터 30대 후반까지 고용률이 낮아지는 현상은 여전히 유지되고 있는 것을 확인할 수 있다. 이는 여성 일자리의 질과 고용안정성이 과거에 비해 높아졌다고는 하지만, 결혼과 출산을 하더라도 고용조정 위험이 없고 승진할 수 있는 일자리는 여전히 제한적으로 존재한다는 점을 시사한다.



자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료

[그림 4] 연령별 여성 고용률 변화 추이(1990~2021년)

한편, 여성 일자리의 취약성은 앞서 언급한 바와 같이 경력단절뿐 아니라 근속기간의 성별격차에서도 확인할 수 있다. 2022년 고용노동부의 고용형태별근로실태조사를 이용해 평균 근속년수와 월임금총액의 성별격차를 살펴보면, 남성의 평균근속년수가 8.2년인 데 비해 여성은 5.7년에 불과하며, 월임금총액은 남성이 4,726천원, 여성이 3,129천원으로 남성의 66% 수준에 머물렀다. 최근 성별 임금격차가 줄어드는 가운데, 남성의 근속년수가 감소한 반면, 여성은 증가추세를 보이는 것에 그 원인을 보는 시각이 많다. 이에, 노동시장에 존재하는 각종 성별격차를 줄이기 위해서는 여성의 안정적인 노동시장 정착 지원이 우선되어야 한다는 정책수요가 커지고 있다.

〈표 2〉 성별 평균근속년수 및 월임금총액(2022년)

구 분	평균근속년수(년)	월임금총액(천원)
여성	5.7	3,129
남성	8.2	4,726

자료: 고용노동부(2022), 고용형태별근로실태조사 원자료.

근로자의 근속유지, 역의 관점에서는 근로자의 이·전직, 더 나아가서는 노동시장 이탈에 영향을 미치는 요인은 매우 다양한 동시에 복합적으로 작용한다. 더불어, 근로자들의 일자리 변화는 근로자 자신의 의사결정에 따른 것일 수도 있지만, 많은 경우 기업의 구조조정, 계약종료 등 근로자의 의사에 반하는 비자발적인 일자리 변화의 경우도 상당히 많다. 많은 선행연구들이 근로자의 이직유형을 이직의사 결정의 주체에 따라 자발적(voluntary) 이직과 비자발적(non-voluntary) 이직으로 구분해야 한다고 주장하는 이유도 여기에 있다. 그러나, 실제 조사자료를 통해 이러한 이직의사 결정의 자발성을 파악하는 데는 제한이 많다. 특정 응답자가 표면상으로는 자신의 의사에 따라 이·전직을 결정했다 응답했다 하더라도, 일자리의 열악한 근로조건, 수직적 기업문화, 직장 내 괴롭힘 등으로 인해 이직을 결정했다면 이를 단순히 자발적 이직이라 분류하는 것은 적절치 않다. 또한 2020년 코로나19 충격 당시와 같이 대면활동의 제약으로 인한 육아의 어려움으로 퇴직을 결정한 근로자들 역시 조사자료 상으로 는 자신의 결정으로 인한 자발적 이직으로 분류될 가능성이 높다. 따라서, 근로자의 이·전직 결정요인을 분석하기 위해서는 행위 당사자의 인적 특성과 모든 일자리에 공통으로 적용되는 근로조건 외에 개별 일자리의 특성, 나아가 일자리 변화가 일어난 당시의 사회경제적 상황까지 면밀히 파악해 통제할 필요가 있다.

근로자의 이직은 사업주 및 기업 등 노동수요의 관점에서도 필수적 관리의 대상이다. 기업의 경영위기로 인한 구조조정이나, 개별 근로자의 역량 부족으로 인한 권고사직 등의 사유에 따른 근로자의 이직은 기업경영 상의 판단을 배경으로 하겠지만, 기술숙련 및 역량을 보유한 인적자원의 손실은 기업의 생산성 및 경쟁력 약화의 주요 원인이 된다. 기업이 시장에서 구축한 경쟁우위를 지속적으로 유지하기 위해 필요한 가장 주요한 요인이 인적자본의 효율적 활용에 있기 때문이다(Barney, 1991). 그중에서도 핵심인력에 가까운 관리직 근로자의 통제 불가능(uncontrollable job turnover)한 이직은 기업경영에 있어 더욱 큰 비용을 초래할 가능성이 높다. 관리직 근로자의 이직은 단순히 해당 인력이 보유한 지식과 경험, 숙련 손실에 그치지 않고, 전체 집단의 응집

력을 약화시키거나 기업의 사회적 이미지를 저해하는 등 기업 생산성 및 경쟁력 약화를 초래하기 때문이다. 역으로 말하면, 핵심인재의 관리가 기업의 지속적인 경쟁우위를 유지하는 가장 주요한 요인(Barney, Wright, & Ketchen, 2001)인 만큼, 기업은 전략적으로 관리직급과 같은 핵심인력의 육성과 확보, 근속유지에 노력을 기울여야 한다. Michaels, Handfield-Jones & Axelrod (2001)은 핵심인력의 관리여부에 따라 기업의 성과에 차이가 발생하기 때문에, 핵심인력 관리를 위한 인사제도의 적극적 활용 필요성을 강조하고 있다.

나아가 여성 근로자의 인적자본 축적의 중요성은 국제비교에서도 드러난다. 최윤정 외(2016)는 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development; OECD)의 국제성인역량조사(The Programme for the International Assessment of Adult Competencies; PIAAC) 자료를 활용하여 국제수준에서 여성의 역량을 비교 분석하였다. 해당 연구는 한국의 취업 여성 역량이 타 OECD 가입국에 비해 상대적으로 낮으며, 특히 취업 여성의 역량이 비취업 여성보다도 낮은 유일한 국가로 확인되었음을 밝히고 있다. 최윤정 외(2016)는 이에 대한 해석에 있어 고역량의 한국 여성들이 타 국가에 비해 노동시장에 덜 진입한 결과라고 주장하였으나, 본 연구는 이와 달리 그 결과가 고역량 취업여성의 일자리 이탈에서 비롯되었을 가능성에 주목하고 관리직에서 이탈한 여성들의 특성을 살펴보고자 하였다.

따라서, 본 연구는 관리직 종사자의 일자리 이탈에 영향을 미치는 요인을 고찰하여 개별 근로자의 안정적인 경력형성과 노동시장 이행을 도모하는 동시에, 기업의 생산성과 시장경쟁력 제고를 위한 인적자원관리제도의 운영방안을 모색하는데도 기여하고자 한다. 이를 위해 근로자의 이직 의도와 그 영향요인을 분석한 선행연구들을 고찰해 보면 다음과 같다.

1. 인적 요인

본 연구의 분석 초점이 되는 여성의 경우, 남성에 비해 가사활동 및 돌봄 비중이 더 높은 사회경제적 통념에 의해 개인의 인적특성, 그 중에서도 가정과 관련된 인적 요인의 영향력이 클 가능성이 높다(Piotrkowski, Rapoport, & Rapoport, 1987).

일반적으로 여성 근로자의 일자리 이탈에 영향을 미치는 가족배경 요인 중 가장 유의한 영향을 미치는 것으로 알려진 것은 자녀 유무 및 자녀의 수이다. 그런데 여성 근로자에 있어 자녀 유무 및 자녀의 수는 이들의 노동공급에 있어

일관된 영향을 미치는 것이 아니라 두 가지의 상반된 영향(twofold effect)을 발현할 가능성이 있다. 자녀의 수가 많을수록 여성이 양육공백을 메우기 위해 퇴직의사를 높일 가능성이 있는 반면, 한편으로는 자녀의 보육을 위해 필요한 소득을 보전하기 위해 고용을 유지하려는 경향이 더 높아질 수도 있다. 이는 노동시장의 이탈뿐 아니라 경력단절 여성의 노동시장 재참여에도 적용된다. 특히, 전자의 경우 여성의 노동시장 참여는 자녀의 유무 및 수와 관련된 유보 임금(reservation wage)의 영향을 받게 된다. 근로자는 유보임금 이상의 임금을 제안받을 때 일자리 참여를 고려하게 되는데, 자녀 수가 많고 자녀가 어릴수록 유보임금이 높게 형성되어 재취업 확률이 낮아질 수 있다(Nakamura and Nakamura, 1992). 그러나, 앞서 기술한 바와 같이 자녀를 양육하기 위한 비용의 관점에 있어서는 자녀가 있을수록 양육비용을 소득으로 보전하기 위해 퇴직 가능성이 더 낮아지는 결과를 보일 수도 있다(강민정, 2013)

다만, 위의 결과는 자녀의 유무 및 자녀 수 외에 자녀의 연령과 밀접한 연계를 가지는 경향이 높다. 특히, 자녀의 초등학교 재학 시기는 결혼시기에 이어 여성의 일자리 이탈확률이 가장 높은 시기로 여겨진다. 초등학교 입학 시기 발생하는 돌봄 공백의 증가는 여성 근로자의 경력단절을 가져오는 주요한 요인 중 하나이다(구슬이·정익중, 2021). 이는 유아기 및 초등학교 연령의 자녀를 둔 여성들이 장기적인 경력단절을 경험할 확률이 높다는 민현주(2011)의 분석결과와도 궤를 같이 하며, Moen(1992) 역시 노동시장 참여에 있어 여성의 생애주기를 자녀의 발달과정에 따라 7단계로 구분하여 제시한 바 있다.

자녀출산 및 양육은 생애주기상 여성의 신체연령과 연관성이 높기 때문에, 노동시장의 참여와 이탈 역시 통상적으로 여성의 나이와 상관관계가 높게 나타난다. 여성 근로자의 연령에 있어서는 일반적으로 연령이 높을수록 여성의 노동시장 참여확률이 높아진다는 결과가 일반적이다(강순희, 2014; 김수정, 2013). 한편, 여성 근로자 자신의 연령 외에 초산 나이가 여성의 고용과 유의한 관계를 지닌다는 분석결과도 존재한다. 노윤재(2023)은 여성 자신의 연령을 통제하더라도 초산 나이가 낮을수록 고용의 감소가 뚜렷하게 나타난다고 밝혔다. 이 연구는 초산 나이가 적을수록 직업경로의 초기 단계에 있을 가능성이 높고, 이에 노동시장 이탈로 인한 기회비용이 낮으므로 노동시장을 이탈할 가능성도 높아진다고 해석한다. 기대여명이 상대적으로 더 많음에도 불구하고 젊은 나이에 초산을 할수록 오히려 노동시장 복귀가 미진하다는 점은 그렇지 않아도 여성고용이 미진한 우리나라에 있어 큰 사회경제적 손실이 아닐 수 없다.

2. 일자리 요인

안세연·김효선(2009)는 여성관리자패널 1기 1차자료(2007년)를 이용한 초기 연구 중 하나로 기혼 여성 관리자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 통제변인에 있어 가족관련 요인으로는 직장-가정 간 전이와 생애주기 단계를, 직무관련 변인으로는 직무만족과 직무스트레스를 사용하였으며, 기업의 복리후생제도와 조직분위기 등 조직관련 변인을 더불어 통제하였다. 로지스틱 회귀분석 결과, 직장가정 전이 중 직장에서 가정으로의 부정적 전이(work-to-family negative spillover)와 직무만족, 직무스트레스, 합리적 조직 분위기, 경력 유연성 제도의 이용용이성 등이 여성 관리자의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기업이 핵심인력인 관리직 여성의 이직을 방지하기 위해서는 불합리한 조직문화 및 근로자 비친화적인 업무 특성 등 기업차원에서의 변화가 필수적이라는 점을 시사한다.

한편, 안세연·김효선(2009)가 여성 관리자의 이직 영향요인으로 지목한 직장-가정 간 전이는 기업규모에 따라 달리 나타나기도 한다. 이는 기업규모에 따른 임금, 근로시간 등의 근로조건 및 근무여건 격차와 더불어, 그에서 파생되는 직무만족과 조직문화 등에서 기인할 가능성이 높다. MacDermid et al.(1994)는 일-가정 간 긴장(tension)과 근무조건(work condition) 간의 관계를 분석하였는데, 해당 변수 간의 상관관계는 규모가 작은 기업에서 더 강한 것으로 나타났다. 기업규모와 근무여건의 연계성이 높은 한국의 경우, 규모가 작은 사업장의 근로자일수록 일-가정 간 긴장의 수준이 더 높고, 이에 근로자의 이직확률 역시 더 높을 가능성이 크다.

한편, 성효용·이경곤(2016)은 여성 관리자의 일자리 이동이 임금 및 직장만족도에 미치는 영향을 분석하였는데, 여성 관리자가 이직하기 이전 직장에서의 근속년수가 현 직장에서의 업무에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다고 밝혔다. 그러나, 성효용·이경곤(2016)은 여성관리자패널 1기 1차년도 자료를 이용한바, 남성 관리자와의 비교가 부재하고, 남성에 비해 여성 관리직의 근속년수가 상대적으로 짧은 데서 나타나는 숙련형성에 있어서의 차이를 고려하지 못했다. 여성 관리자가 남성 수준의 근속기간 동안 숙련과 업무능력을 축적했을 때 일자리 이행에 있어 유사한 성과를 보이는지 검증할 필요가 있다.

기업의 지배구조에 따라 최고경영자의 인사관리, 경영태도 등이 조직문화에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문에, 최고경영자의 성 다양성과 인적자원관리 방식

역시 여성 근로자의 고용과 인과적 관계를 나타낼 가능성이 있다. 김상미·김효선(2017)은 여성관리자패널 1기 2차 자료와 3차 자료를 이용하여 여성 관리자의 이직의도와 이직에 미치는 영향요인을 분석하였는데, 다항로짓을 이용한 분석 결과 최고경영자의 성다양성 몰입이 이직의도에 부정적(negative) 영향을 미쳐 여성 근로자의 비취업을 예방하는 효과가 있다고 밝혔다. 반면, 이종건·김명희·성상현(2012)는 이와 반대로 최고경영자의 성 다양성 몰입이 오히려 여성의 이직률을 높인 반면, 여성의 정규직 채용에 있어서는 긍정적인 효과를 발현했고, 이는 다시 최고경영자의 성 다양성 몰입에 대한 강조로 이어지는 선순환 구조로 이어졌다고 추정했다. 따라서, 최고경영자 및 고위 관리직급의 리더십 행위가 여성의 근속유지 및 이탈, 업무성과에 미치는 영향에 대해서는 보다 심도깊은 논의가 필요할 것으로 보인다.

3. 사회경제 및 제도적 요인

여성의 노동시장 참여 및 일자리 이탈은 교육정책 미비, 돌봄·심리상담 등 공공서비스의 공급부족과 같은 제도적 요인과 더불어, 거시적으로는 최근 우리 사회에 큰 충격을 가져온 코로나19와 같은 감염병 위기, 그리고 1997년의 외환위기 및 글로벌 금융위기 등의 사회경제적 위기 현상에도 크게 좌우된다. 특히 코로나19 시기에는 막내 자녀가 어릴수록, 초등학교 이하 자녀가 많을수록 여성의 퇴직비율이 높았는데, 영유아 자녀를 둔 경우 응답자의 70%가 돌봄을 퇴직 사유로 응답했다(한국여성정책연구원, 2021.6.22.).

김종숙 외(2015)는 여성고용은 노동시장의 구조적인 문제 개선, 인구 및 복지정책, 교육현장에서의 문제점과 밀접한 연관성을 가지며, 부모의 근로여건을 고려치 않은 고용 비친화적 제도와 환경이 여성의 경력유지에 부정적 영향을 미쳤다고 밝혔다.

한편, 김상미·김효선(2017)은 심리사회적 멘토링 기능이 여성의 경력단절을 예방하는 효과가 있다고 밝혔다. 이는 위에서 언급한 정부 및 지방자치단체의 공공서비스 제공자로서의 역할이 여성의 노동시장 이탈 방지 및 참여촉진에 있어 매우 중요하다는 점을 시사한다. 물론 개별기업이 심리상담, 멘토링 등의 서비스를 제공할 수도 있겠지만, 인적자원이 적고 별도로 훈련비용을 마련할 여유가 없는 소규모 사업장에 있어서는 서비스 제공의 여력이 크지 않다. 다만 김상미·김효선(2017)은 통제변인에 있어 이직의도 및 이직에 유의한 영향을 미칠 가능성이 높은 자신의 소득수준과 배우자 유무 및 배우자의 소득,

직업만족도, 학력 등의 개인특성 변수와 기업 내 여성 근로자 비중 및 차별존재 여부, 출산육아지원제도 등 일자리 특성 변수들에 대한 고려가 부재한 만큼, 본 연구에서는 통제변인들에 대한 보다 깊은 고찰을 바탕으로 모형을 설정하고자 노력하였다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구는 여성 관리자의 일자리 실태와 그 영향요인을 파악하기 위해 여성 관리자의 이탈(이직 혹은 퇴직)에 영향을 미치는 요인에 대한 분석을 실시한다. 여기서 관리자의 이탈이라 함은 기존 일자리에서 벗어나는 것을 의미하는데, 본 연구에서는 1) 기존 일자리에서 퇴직하여 현재 일자리를 갖고 있지 않은 경우와 2) 기존 일자리에서 다른 일자리로 이직한 경우를 포함한다. 관리자의 일자리 이탈에 퇴직과 더불어 다른 일자리로의 이직을 포함한 이유는 관리직을 유지하거나 더 높은 지위로 승진하기 위해서는 동일 일자리에서의 근속유지가 일정수준 요구된다는 점을 전제로 하였기 때문이다. 그러나, 다른 일자리로의 이직을 모든 경우에 있어 부정적 이행으로 정의할 수 없으며 오히려 임금수준, 근로시간 등의 측면에서 더 나은 일자리로 이행할 가능성 역시 존재하기에 본 연구는 일자리 이행을 1) ‘근속 및 상향이직’ 유형과 2) ‘퇴직 및 하향이직’으로 구분하여 분석하였다. 많은 선행연구들이 여전히 이직 및 전직을 비자발적이며 부정적인 노동시장 이행으로 가정한 채 근로자의 이직을 예방하기 위한 정책방안을 도출하고 있는 만큼, 일자리 이직 중에서도 하향이행에 주목하는 본 연구의 분석결과는 정책시사점 도출에 있어 보다 명확한 방향을 제시할 수 있을 것으로 기대된다. 일자리 이행유형의 개별 정의에 대해서는 아래에서 보다 상세히 기술하도록 한다.

여성 관리자의 일자리 이탈에 퇴직과 이직을 포함한 것은 데이터 제약을 해소하려는 의도가 반영된 것이기도 하다. 본 연구는 여성관리자패널 2기 1차 자료와 2차 자료를 이용하는데, 여성관리자패널 2기 1차 표본은 현직 여성 관리자만으로 구성된 만큼, 2차 조사가 이루어지기까지의 1년은 퇴직자가 많이 발생하기에 시간적으로 길지 않은 기간이다. 4장에서 살펴보겠지만, 퇴직자만을 별도로 구분할 경우, 샘플 수가 47개에 불과해 실증분석에 있어 제약이 크다. 따라서, 본 연구는 ‘퇴직 및 하향이직’ 유형을 별도로 구분하여 부정적 측면의 노동시장 이행이 명확히 드러날 수 있도록 정의하였고, 이와 동시에 샘플

수의 제약에서도 벗어나고자 하였다.

본 연구가 관리자의 일자리 이탈에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것을 목적으로 하는 만큼, 성과변수(outcome variable)로 활용되는 첫 번째 변수는 관리자의 일자리 이탈 여부이다. 해당 변수는 관리자가 이탈한 경우 1, 기존 일자리에서 근무하고 있는 경우 0의 값을 갖는다.

본 연구가 활용하는 두 번째 성과변수는 관리자의 일자리 이탈 유형이며, ‘근속 및 상향이직’ 유형과 ‘퇴직 및 하향이직’ 유형으로 구분된다. 이에, 근속 및 상향이직 유형은 1) 근속(기존 일자리에서 근무하고 있는 경우)과 2) 상향이직(월 임금이 기존 일자리보다 상승한 일자리로 이직한 경우)을 포함하며, 퇴직 및 하향이직 유형에는 1) 하향이직(월 임금이 기존 일자리보다 감소한 일자리로 이직한 경우)과 2) 퇴직(기존 일자리에서 퇴직하여 현재 일자리를 갖고 있지 않은 경우)이 포함된다. 본 연구는 위 두 가지 성과변수에 대해 여성 관리자의 일자리 이탈에 영향을 미치는 요인을 각각 분석하였다.

앞서 기술한 바와 같이 본 연구에서 사용하고자 하는 성과변수는 관리자의 이탈 여부인데, 이처럼 성과변수가 이항변수(binary variable)인 경우 로짓(logit) 혹은 프로빗(probit) 모형을 통해 영향요인을 분석할 수 있다. 관리자의 이탈요인 분석에 사용된 모형은 아래와 같다.

$$y = \begin{cases} 1 & \text{if } y_{i,t}^* (= \beta_0 + \beta_1 X_{i,t-1} + \epsilon_{i,t}) > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \quad (1)$$

식 (1)의 $y_{i,t}^*$ 는 관리자 i 가 t 시점에 $t-1$ 시점의 일자리에서 이탈하는지를 결정하는 잠재변수(latent variable)이다. 일반적으로 조사자료에서는 일자리에서 이탈했는지 여부인 $y_{i,t}$ 만이 관측되지만, 실상 개인들은 여러가지 요인들을 고려해 이탈 여부를 결정한다. $X_{i,t-1}$ 은 관리자의 일자리 이탈에 영향을 줄 수 있는 설명변수로, 개인특성 변수와 일자리특성 변수로 구분된다. 본 연구에서 활용하는 여성관리자패널조사 2기 자료는 현재 2차년도(2021년)까지 활용이 가능하다. 본 연구는 관리자의 이탈 여부($y_{i,t}$)를 판단하기 위해 여성관리자패널 2기 1차 및 2차년도 자료를 병합하였고, 이탈 여부에 영향을 미치는 설명변수($X_{i,t-1}$)는 2기 1차 자료를 기준으로 사용하였다. 이후, 본 연구는 식 (2)에 대하여 로짓(logit) 분석을 통해 관리자의 이탈에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

$$y_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 X_{i,t-1} + u_{i,t} \quad (2)$$

설명변수에 있어 개인 특성요인으로 포함되는 변수에는 성, 연령, 교육수준, 배우자 유무 및 배우자 소득, 자녀 수 등의 인적특성이 포함되며, 이외에 자산, 부채와 같은 재무적 특성과 이직횟수, 통근시간, 직업만족도, 근속기간, 승진 횟수, 연소득액 등의 변수를 포함하였다. 더불어, 주거지로부터 일자리까지의 통근시간이 상대적으로 긴 근로자의 이탈확률이 클 것으로 예상되는 바, 통근 시간이 30분을 초과하는 경우는 1, 30분 이내인 경우 0의 값을 갖는 이항변수로 정의하였다¹⁾.

한편, 여성관리자패널조사는 직업만족도를 1) 임금, 2) 근로시간, 3) 일·생활 균형 수준, 4) 승진, 5) 직속상사, 6) 직무에 대하여 각각 조사한다. 각 문항에 대해서는 매우 불만족(1)부터 매우 만족(5)까지 5점 척도로 설문하는데, 본 연구에서는 분석의 편의를 위해 해당 6개의 직업만족도 문항의 응답을 모두 합하여 연속변수로 설정하였다. 직업만족도가 높은 관리자의 경우 통상적으로 이탈확률은 낮을 것으로 기대된다.

한편 일자리 특성 요인에는 기업규모, 여성근로자 비중, 제조업 여부, 노조 유무 등이 포함된다. 또한 분석기간이 코로나19로 인한 팬데믹 기간에 해당된다는 점에서 코로나19에 대응하는 기업전략 및 제도의 활용유무와 코로나19로 인한 부정적 영향에 대한 변수도 포함하였다. 여성관리자패널조사에 포함된 기업의 코로나19 대응전략으로는 1) 근무형태의 유연화, 2) 근무시간 단축, 3) 무급휴가, 4) 임금삭감, 성과급 축소 등, 5) 유급휴가, 6) 구조조정 및 조직개편, 7) 기타 등이 포함되는데, 본 연구에서는 이 중 근로자에게 유리한 영향을 미치는 제도만을 선별해 하나의 더미변수로 통제하였다. 이에, 분석에 있어 코로나19 대응전략으로 포함된 범주는 ‘재택근무, 유연근무 등 근무형태의 유연화’, ‘근무시간 단축’, ‘유급휴가’, ‘변화 없음’ 등이며 기업이 이 중 하나라도 시행한 경우 더미변수는 1의 값을 갖는다. 한편, 코로나19로 인해 어떠한 부정적 영향을 받았는지에 대한 설문은 1) 임금삭감 등 재무적 영향, 2) 양육, 돌봄 가중으로 인한 정신적, 육체적 어려움, 3) 양육, 돌봄 가중으로 인한 경력유지 어려움, 4) 구조조정, 조직개편 등으로 경력유지가 어려움, 5) 기

1) 통근시간은 30분 내외를 기준으로 구분할 때, 양측이 50%로 유사한 수준을 보이며, 60분 내외를 기준으로 할 때는 60분 내 통근시간이 약 80% 비중을 차지한다. 통상 주거위치를 선정하는데 있어 통근시간을 염두에 두는 경향이 크기 때문에, 통근시간 분포에 있어 비중이 높고, 비중 간 편차가 클수록 주거지 선택에 있어서의 결정행태가 구분된다고 보는 것이 적절하며, 이에 변수를 정의하는데 있어 30분 초과여부에 따른 이항변수로 정의하였다.

타 등으로 구분된다. 따라서, 이 중 부정적 영향이 있다고 응답한 관리자는 1, 없다고 응답한 관리자는 0의 값을 갖도록 변수를 정의하였다.

한편, 조직 내에서 성차별을 경험했을 경우 역시 일자리에서의 이탈확률이 증가할 가능성이 있다. 따라서 조직 내 성차별 수준 역시 이탈 결정요인의 하나로 추가하였으며, 여성관리자패널조사 2기의 특성상 분석대상에 남성과 여성 관리자 모두가 존재하므로, 응답자 본인 성별에 대한 차별이 존재하는지 여부를 통제하였다.

이외, 여성관리자패널조사는 조직 내 성차별 유무에 대하여 1) 채용, 2) 부서 업무배치, 3) 급여 혹은 임금, 4) 교육훈련 기회 및 내용, 5) 승진, 승급, 6) 인사고과(근무성적평가), 7) 의사결정과정, 8) 주요 네트워크 활동 참여에 대해서도 각각 조사한다. 조직 내 성차별 정도 변수는 직업만족도와 마찬가지로 각 문항에 대해 본인 성별에 성차별이 존재하는지 여부에 해당하는 값을 합산하여 연속변수로 정의하였다. 또한 응답자 본인과 직속상사의 성별이 일치하는지 여부에 대한 변수도 통제한다.

출산육아지원제도 시행 여부 역시 여성근로자의 근속에 중요한 영향을 미치며, 최근 들어 그 정책수요와 영향이 더욱 커지고 있다. 여성관리자패널조사는 총 7개의 출산육아지원제도에 대해 응답자가 쉽게 사용할 수 있는지 설문한다. 해당 제도에는 1) 시차출퇴근제, 2) 탄력근무제, 3) 재택 및 원격근무제, 4) 출산전후휴가, 5) 육아휴직, 6) 유사산휴가, 7) 임신기 근로시간 단축제가 포함되며, 이 역시 각 응답치를 합산한 값으로 출산육아지원제도의 수준변수를 정의하였다.

IV. 분석자료 및 기초통계량

본 연구는 여성 관리직 종사자의 근속유지 및 이탈 원인을 분석하기 위해 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사 자료를 활용한다. 여성관리자패널조사는 전국 100인 이상 기업에 종사하는 과장급 이상의 여성 및 남성 관리자와 인사담당자를 대상으로 이들의 입직과 경력개발과 관련된 근로실태, 조직문화, 네트워크, 리더십, 일생활균형 실태에 대해 설문하는 종단면 추적조사이다. 여성관리자패널조사는 2007년도 1기 패널구축 이후 격년 주기로 수행되어 2018년 7차 조사를 마지막으로 완료되었고, 이어 2020년에 개편된 2기 1차 조사를 시작으로 현재 2021년 2차 조사까지 완료된 상태이다.

여성관리자패널조사는 조사대상이 근속자와 이직자, 퇴직자로 구분되어 조사되는 만큼 본 연구에서 분석하고자 하는 관리직 종사자의 근속 및 이탈 영향 요인 추정에 있어 적합한 자료를 제공할 수 있는 장점이 있다. 또한, 2020년에 개편된 여성관리자패널 2기 조사는 여성 관리자뿐만 아니라, 남성 관리자를 병행 조사하기 때문에 노동시장 내 존재하는 다양한 유형과 수준의 성별격차를 확인하는 데 유용하다. 본 절에서는 본 연구의 분석대상인 관리직 근속자와 이탈자의 특성에 대한 기초통계량을 살펴본다.

먼저, 본 연구 분석대상의 상태별 정의는 다음과 같다. 여성관리자패널 2기 1차 조사와 2차 조사에 모두 응답한 관리자 중 근속자는 1차와 2차 당시 동일한 일자리에서 근속하고 있는 사람을, 이탈자는 1차 조사 당시 응답한 일자리에서 이직하였거나 퇴직한 관리직 종사자를 의미한다.

한편, 아래에서는 관리자의 노동시장 이탈에 영향을 미치는 변수를 구성함에 있어 개인 특성과 일자리 특성으로 구분하여 제시한다. 본 연구는 개인 특성과 일자리 특성의 구분범주를 개인의 인적배경 및 능력, 그리고 노동시장에 대한 결정행태와 관련이 있는지 여부로 두었다. 이에 일자리 특성은 근로자의 능력 및 결정과 온전히 무관하다고 볼 수 있는 여성 근로자 비중, 성별 이직률, 노조가입 비중, 종사자 규모 등으로 구성된 반면, 임금 및 직업만족도 등의 변수는 학력, 숙련/기술 등 개인의 인적자원과 연계가 있음을 고려해 개인특성으로 분류하였다.

1. 분석대상의 개인 특성

관리자의 근속유지와 이탈에 있어 성별격차가 존재하는지 여부를 살피는 것이 연구의 주요 목적인 만큼, 통제변인은 관리자의 성별 구분을 필두로 응답자의 학력과 자녀 수, 배우자 유무와 더불어, 배우자의 소득, 자산 및 부채액 등의 개인특성과 일자리 경험과 관련된 근속년수, 재직기업 수, 직업만족도, 고용형태 등의 변수들을 포괄하였다.

본 연구의 분석대상은 관리자패널조사 응답자 3,192명이며²⁾, 가중치를 적용할 경우 513,437명 수준의 대표성을 지니는 것으로 나타난다. 표본추출에 있어 층화를 거친 다층 조사자료를 가중치를 반영하지 않고 분석할 경우, 분석결과 추정에 있어 편의(bias)가 발생할 수 있으므로, 이후 기초통계량과 분석

2) 여성관리자패널조사 2기 1차 조사와 2차 조사에 모두 참여했고, 분석변수에 무응답 결측치가 없는 응답자의 수.

에 있어서는 가중치를 적용한 수치로 나타내었다.

핵심변수들에 대한 기초통계량은 다음과 같다. 먼저, 응답자의 근속 및 이탈 여부를 살펴보면, 관리자패널 2기 1차와 2차 조사에서 동일한 일자리에 근로하고 있는 근속자는 1기 근속자의 97.7%에 해당하며, 퇴직 및 이·전직을 포함해 이탈한 근로자는 2.3%의 비중을 나타낸다.

〈표 3〉 관리직 종사자의 일자리 현황 기초통계

구 분	관측치(명)	가중치 적용(명)	비 중(%)
근속자	3,192	513,437	97.7%
이탈자	98	11,945	2.3%
퇴직	47	3,447	0.7%
이직·전직	51	8,498	1.6%
근속 및 상향이직	3,213	516,473	98.3%
퇴직 및 하향이직	77	8,909	1.7%
전 체	3,290	525,382	100.0%

자료: 한국여성정책연구원, 「여성관리자패널조사 2기 1차(2020년), 2차(2021년)」 원자료.

언급하였듯, 여성관리자패널은 여성 관리직 종사자뿐만 아니라 남성 관리직 종사자도 조사대상에 포함된다. 본 연구의 분석대상 중 15.9%는 여성이며, 남성은 74.1%에 달해 관리직 종사자 중 남성의 비중이 절대적으로 높은 것을 확인할 수 있다. 이는 앞서 살펴본 적극적 고용개선조치 대상 민간기업의 여성 관리자 비율인 21.9%(2020년 기준)보다는 낮지만, 적극적 고용개선조치 대상 민간기업의 규모 요건이 500인 이상임을 고려하면, 본 분석자료 상의 여성 관리자 비중은 실상을 적절히 반영하고 있는 것으로 보인다. 근속자의 경우 전체 관리직 종사자와 여성 비중이 유사한 것으로 나타났으나, 이탈자의 경우 여성이 10.3%로 더욱 낮아 이탈자 중 대부분이 남성인 것을 확인할 수 있다.

〈표 4〉 근속 및 이탈자의 성별 차이

구 분	전 체		근속자		이탈자	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
여성 여부	0.159	0.365	0.160	0.367	0.103	0.305

자료: 한국여성정책연구원, 「여성관리자패널조사 2기 1차(2020년), 2차(2021년)」 원자료.

관리직 종사자의 고용형태를 살펴보면 98.7%는 정규직 근로자이며, 비정규직 근로자는 1.3%에 그친다. 관리직 종사자는 과장급 이상의 근로자로, 기업

에서 중간 의사결정자 역할을 수행한다는 점에서 대부분 정규직 근로자인 것으로 판단된다. 근속년수는 현재 일자리에 입사한 시점부터 조사가 완료된 2020년 12월까지의 기간으로 정의하였다. 전체 관리직 종사자의 근속년수는 평균 12.6년 수준으로 나타났다. 관리직 종사자가 과장급 이상인 점을 감안하면 관리직으로 승진하기까지 상당 기간이 소요된다는 것을 확인할 수 있다. 일자리 이탈여부에 있어서는 이탈자의 근속년수가 평균 10.6년으로 평균 근속기간이 12.6년인 근속자에 비해 약 2년 정도 짧은 것으로 나타났다.

현재 직장에서 경험한 승진횟수는 평균 1.7회로 나타났다. 직급에 있어 실제 분석대상 중 과장급은 약 57%, 차장급은 약 30%를 차지하여 과장 및 차장의 비중이 높은 것으로 분석되었다. 한편, 승진횟수는 이탈여부에 따른 차이가 거의 없었다(이탈자 평균 1.8회, 근속자 평균 1.7회).

노동시장에 진입한 이후 현재까지 근무한 기업의 수는 평균 1.9개소로 현 직장을 제외하고도 1회 정도 이직을 경험한 관리직 종사자가 대부분을 차지한다. 이탈여부에 따라서는 근속자가 1.9개소, 이탈자가 평균 2.0개소로 다소 높으나 큰 차이는 없었다.

주당 총근로시간은 주당 정규근로시간과 주당 연장근로시간을 합산한 수치이다. 관리직 종사자는 연장근로를 포함해 주당 평균 44.0시간 근무하는 것으로 나타났으며, 근속여부별로는 이탈자가 주 평균 44.5시간을 근무해 근속자에 비해 약 0.5시간 더 근무하는 것으로 나타났다.

연간 총임금에 있어서는 근속자와 이탈자가 확연한 차이를 보인다. 연간 총임금은 월평균 임금을 연간 수치로 환산한 뒤 연간 인센티브를 합하여 산출하였다. 관리직 종사자의 연간 총임금은 평균 6,397.5만 원 수준인데, 일자리 이탈 여부별로는 근속자의 연간 총임금이 6,427.4만 원인 반면, 이탈자의 연간 총임금은 5,255.7만 원 수준인 것으로 나타났다. 다시 말해, 두 집단의 연간 총임금 차이는 약 1,171.7만 원에 달하며, 비중으로는 근속자 대비 이탈자의 연간 총임금이 약 18.2% 낮다.

통근시간의 경우, 전체 관리직 종사자의 84.5%가 통근에 1시간 이내의 시간을 할애하는데, 근속자의 경우 90분 이내 통근이 96.1%로 대다수를 차지했지만, 이탈자는 86.8% 수준으로 근속자보다 9.3%p 낮았다. 반대로 통근시간이 90분을 초과하는 경우에는 근속자(3.8%) 대비 이탈자(13.2%)가 약 3배를 넘는 비중을 보여, 원거리 통근자 비중은 이탈자에서 상대적으로 더 높은 것을 확인할 수 있다.

직업만족도 측면에서는 근속자의 직업만족도가 이탈자보다 근소하게 높게 나타난다. 직속상사에 대한 만족도는 근속자(3.813점)와 이탈자(3.773점) 간

차이가 크지 않았으나, 직무에 대한 만족도는 근속자(3.775점)가 이탈자(3.307점)보다 다소 높게 나타났다. 이외에도 일생활 균형, 근로시간, 임금의 순으로 근속자의 직업만족도가 이탈자에 비해 높은 것으로 분석되었다.

〈표 5〉 개인특성 변수의 기초통계량

구 분		전체		근속자		이탈자	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
고용형태	정규직	0.987	0.113	0.987	0.115	0.999	0.033
	비정규직	0.013	0.113	0.013	0.115	0.001	0.033
근속년수(년)		12.596	7.588	12.649	7.592	10.565	7.181
승진횟수(회)		1.740	0.952	1.739	0.953	1.751	0.895
재직기업 수(개)		1.883	1.096	1.879	1.097	2.018	1.021
주당 총근로시간(시간)		43.991	4.248	43.977	4.260	44.535	3.768
연간 총임금(만원)		6,397.5	2,183.6	6,427.4	2,191.5	5,255.7	1,456.1
통근시간	30분 이내	0.528	0.499	0.528	0.499	0.498	0.503
	31~60분	0.317	0.465	0.317	0.465	0.326	0.471
	60~90분	0.115	0.319	0.116	0.321	0.044	0.207
	91~120분	0.026	0.159	0.023	0.151	0.132	0.340
	120분 초과	0.015	0.121	0.015	0.123	0.000	0.000
직업만족도 (점)	(1) 임금	3.454	0.950	3.458	0.958	3.314	0.550
	(2) 근로시간	3.800	0.872	3.807	0.877	3.554	0.613
	(3) 일·생활 균형	3.737	0.895	3.744	0.899	3.455	0.710
	(4) 승진	3.401	0.994	3.404	1.000	3.286	0.699
	(5) 직속상사	3.812	0.905	3.813	0.905	3.773	0.928
	(6) 직무	3.763	0.824	3.775	0.826	3.307	0.623

자료: 한국여성정책연구원, 「여성관리자패널조사 2기 1차(2020년), 2차(2021년)」 원자료.

2. 분석대상의 일자리 특성

아래에서는 본 연구의 분석대상인 여성관리자패널 2기 1차년도, 즉 2020년도 당시 응답한 관리자가 근무한 일자리의 특성을 일자리 이탈 여부로 구분하여 살펴본다. 1차년도 응답 당시의 일자리 특성을 토대로 해당 일자리의 일부 특성이 근로자의 이·퇴직에 일정 수준의 영향을 미쳤는지 파악하고자 하는 것이 목적이다.

분석 대상 관리자가 근무하는 사업장의 평균 여성근로자 비중은 약 29.1% 수준으로 나타난다. 일자리 이탈 여부별로는 근속자가 계속 근무한 일자리의

여성근로자 비중이 29.2%로 이탈자가 발생한 일자리의 여성근로자 비중(24.9%)에 비해 상대적으로 높다.

사업체의 노조가입 비중(노조조직률)을 살펴보면 다음과 같다. 분석대상 업체의 평균 노조가입 비중은 약 73.0% 수준인데, 분석대상 관리자의 일자리 이탈 여부별로는 그 차이가 매우 크게 나타난다. 2020년에 이어 2021년에 계속 근무하는 관리자가 속한 사업장의 노조가입 비중이 74.0% 수준에 이르는 것에 비해, 이탈자가 발생한 사업장의 평균 노조가입 비중은 34.4%로 약 39.6%p의 격차를 보인다. 사업장의 노조가입 유무가 관리자의 근속유무에 절대적 영향을 미친다고는 볼 수 없지만, 이는 노동조합이 근로자의 권익 보호와 근로조건 향상에 긍정적인 영향을 미친다는 통상적 인식을 반영하는 결과로 해석할 수 있다. 사업장 노조가입 여부의 관리자 이탈방지 효과는 다음 절의 회귀분석을 통해 보다 면밀히 추정하도록 한다.

분석대상 전체 사업체의 평균 종사자 규모는 2,948.4명이며, 근속여부별로는 계속 근무 사업체의 평균 종사자 수가 3,011명, 이탈자가 근무했던 사업체의 평균 종사자 수가 547명으로, 계속 근무 사업장의 평균 종사자 수가 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 이 역시 통상 기업규모가 클수록 근로조건이 상대적으로 낮고, 노조조직률도 높아 근로자의 근속유인이 증가하는 연계성을 토대로 해석할 여지가 높다.

사업체의 출산육아지원제도 활용 수준에 있어서는 출산육아지원과 관련된 개별 제도에 대한 활용여부를 파악하기보다, 출산육아지원제도의 전반적 활용 여부에 집중하기 위해 개별문항 응답치의 합계수치를 이용하였고, 이에 해당 변수는 7~35까지의 값을 가지는 범주형 변수로 정의된다. 일자리 이탈 여부에 따른 출산육아지원제도의 활용수준은 계속 근무 사업장이 21.8점, 이탈 사업장의 경우 14.5점으로 출산육아지원제도의 활용수준이 높을수록 근속할 확률이 평균적으로 높은 경향을 보인다.

코로나19에 대한 사업체의 대응 역시 근속여부별로 큰 차이를 보인다. 코로나19에 대한 기업 대응 중 근속자와 이탈자 간 가장 큰 격차를 보이는 항목은 근무형태의 유연화이다. 근속자가 속한 기업의 근무형태가 이탈자가 속한 기업보다 더 유연한 것으로 나타났으며, 근무시간 단축에 있어 역시 근속자가 속한 기업이 더 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 반면, 무급휴가 활용에 있어서는 이탈자가 속한 기업의 활용비중이 더 높은 것으로 나타나, 코로나19 기간 무급휴가로 발생한 소득의 불안정성이 관리자의 이직 및 퇴직에 일정 부분 영향을 미쳤을 것이라 추론할 수 있다.

〈표 6〉 분석대상의 일자리특성 기초통계량

구 분		전체		근속자		이탈자	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
여성근로자 비중		0.291	0.211	0.292	0.210	0.249	0.227
본인 성별 정규직근로자의 이직률(%)		2.604	8.670	2.570	8.766	3.767	4.008
사업체 노조가입 비중		0.730	0.444	0.740	0.439	0.344	0.478
종사자 규모(명)		2,948.4	6,374.9	3,011.2	6,444.0	546.9	934.4
육아출산지원제도 활용 수준(점)		21.620	9.490	21.806	9.452	14.524	8.166
직속상사의 성별일치 여부		0.791	0.407	0.790	0.408	0.850	0.359
코로나19에 대한 대응	근무형태의 유연화	0.698	0.459	0.706	0.456	0.409	0.494
	근무시간 단축	0.019	0.137	0.020	0.138	0.004	0.066
	무급휴가	0.021	0.144	0.020	0.138	0.084	0.278
	임금삭감, 성과급 축소 등	0.008	0.088	0.008	0.089	0.000	0.000
	유급휴가	0.019	0.136	0.019	0.138	0.001	0.025
	구조조정 및 조직개편	0.004	0.063	0.004	0.064	0.001	0.030
	기타	0.006	0.077	0.006	0.078	0.000	0.000
	변화 없음	0.225	0.417	0.217	0.412	0.502	0.503
코로나19의 부정적 영향	임금삭감 등 재무적 영향	0.228	0.420	0.226	0.418	0.315	0.467
	양육, 돌봄 가중으로 인한 정신적, 육체적 어려움	0.278	0.448	0.283	0.451	0.057	0.234
	양육, 돌봄 가중으로 인한 경력유지 어려움	0.008	0.090	0.008	0.091	0.003	0.056
	구조조정, 조직개편 등으로 경력유지가 어려움	0.021	0.143	0.020	0.141	0.045	0.209
	기타	0.049	0.216	0.050	0.218	0.015	0.121
	부정적 영향 없음	0.416	0.493	0.412	0.492	0.565	0.499

자료: 한국여성정책연구원, 「여성관리자패널조사 2기 1차(2020년), 2차(2021년)」 원자료.

V. 실증분석 결과

1. 관리자 이탈 결정요인 분석

〈표 7〉은 관리자의 이탈 결정요인에 대한 로짓회귀분석 결과를 여성 관리자에 초점을 두어 요약한 것이다. 분석 결과, 여성관리자의 경우 연령이 증가할수록 이탈확률은 감소할 것으로 추정된다. 다만 일정연령 이후에는 이탈확률이 증가하고 근속유지 확률이 감소하는 함수형태를 보인다. 이는 출산, 육아

등 생애주기의 특정 연령대에서 여성의 경제활동참가가 현저히 낮아지는 경력 단절 현상을 반영하는 것이라 볼 수 있다. 반면, 남성은 일자리 이탈에 있어 연령의 영향이 유의미하지 않다.

직급에 있어서는 부장급 이상의 여성관리자가 그 이하 직급 관리자에 비해 이탈확률이 낮게 나타난 한편, 통근시간은 여성 관리자에 한해 일자리 이탈에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통근시간이 30분을 초과하는 경우 이탈확률이 더 높게 나타났는데, 이는 여성의 통근시간이 남성보다 짧고, 이러한 경향은 미혼집단보다 주로 기혼집단에서 크게 나타난다고 밝힌 양준석·이상현(2014)의 분석결과와도 일맥상통한다. 여성의 통근시간이 남성에 비해 짧고 노동시장 이탈에 유의한 영향을 미치는 이유는 보육부담으로 인한 이동거리 제약이 남성보다 여성에 보다 강하게 작용하기 때문이며, 보육부담이 클수록 통근시간은 짧은 경향을 보인다(Mcquaid et al, 2001; Turner and Niemeier, 1997).

한편, 배우자 유무 및 자녀 수는 남성 관리자의 일자리 이탈에 한해 영향을 미치고 여성 관리자에 있어서는 유의한 영향이 없는 것으로 나타나 배우자 유무 및 자녀 수가 여성 근로자의 노동시장 참여 및 이탈에 유의한 영향을 미친다는 일반적 기대 및 기존 연구의 결과(민현주·임희정, 2009; 이준성, 2008; 정미량·김미정, 2017; 최은영, 2016)와는 사뭇 다른 분석결과가 도출되었다. 이는 분석데이터의 차이에서 기인했을 가능성이 높다. 본 연구의 분석자료인 여성관리자패널 2기 조사가 과장급 이상의 관리자를 응답대상으로 하고 있는 반면, 선행연구가 이용한 1기 여성관리자패널조사는 대리급 이상을 포함하고 있다. 이에, 100인 이상 기업에서 근무하는 과장급 이상의 여성관리자들은 일 가정 양립의 고비를 이미 일정 수준 극복해 낸 집단이라 추정해 볼 수 있으며, 이는 배우자 유무 및 자녀 수 등의 가족관련 변수가 이들의 일자리 이행에 미치는 영향이 1기 여성관리자패널조사의 대리급 이상 여성 관리자와 그 외 일반 여성근로자와는 다르다는 점을 시사하는 것이다. 추후 데이터 시계열의 추가 확보를 통해 조사기간 중 가해진 외부충격인 코로나19의 영향을 식별하고, 관리직 근로자의 추가 이탈을 포함한 분석결과를 통해 이를 재검증할 필요가 있다. 이 외, 여성관리자는 자산이 5억 원 이상인 관리자에 비해 5억 원 미만일 경우, 그리고 부채가 1억원 미만일 경우 이탈확률이 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 관리자 이탈 결정요인 분석결과

변 수	전 체	남 성	여 성
연령	-0.050 (0.296)	0.169 (0.457)	-0.490** (0.226)
연령제곱/100	0.074 (0.317)	-0.198 (0.510)	0.581** (0.235)
여성 여부 (여성=1)	0.051 (0.566)	-	-
비정규직 여부 (비정규직=1)	-2.383** (1.148)	-	-1.193 (1.527)
관리자 직급 (과장급=1)			
차장급	-0.030 (0.510)	0.106 (0.710)	-0.516 (0.443)
부장급 이상	-0.087 (0.697)	0.281 (0.841)	-1.333* (0.765)
통근시간 (30분 이상=1)	-0.159 (0.482)	-0.437 (0.710)	0.662* (0.392)
배우자 유무 (유배우자=1)	1.390** (0.603)	1.883** (0.794)	-0.146 (0.423)
자산 (5억원 미만=1)	-0.299 (0.628)	-0.587 (0.791)	0.684* (0.383)
부채 (1억원 미만=1)	0.007 (0.650)	-0.239 (0.830)	0.672** (0.339)
자녀 수	-0.698** (0.292)	-0.786* (0.404)	-0.144 (0.206)
연소득(천만원)	-0.067** (0.029)	-0.071** (0.034)	-0.038 (0.030)
기업규모	-0.449* (0.254)	-0.705* (0.365)	-0.065 (0.186)
노조 유무 (유노조=1)	-0.933* (0.546)	-0.906 (0.711)	-0.476 (0.358)
제조업 여부	0.719* (0.412)	0.818 (0.551)	0.968 (0.593)
교육수준(ref. 고졸)			
2년제 대학졸업	1.313* (0.720)	2.293* (1.201)	-0.629 (0.687)
4년제 대학졸업	0.872 (0.689)	1.753 (1.101)	-0.652 (0.724)
대학원 졸업	0.285 (0.904)	-0.404 (1.845)	0.434 (0.816)
코로나 대응제도 유무	Y	Y	Y
이직횟수	Y	Y	Y
배우자 소득	Y	Y	Y
직업 만족도	Y	Y	Y
근속기간(년)	Y	Y	Y
승진횟수	Y	Y	Y
여성근로자 비중	Y	Y	Y
코로나 부정적 영향 유무	Y	Y	Y
조직 내 성차별 정도	Y	Y	Y
직속상사 성별 일치 여부	Y	Y	Y
육아출산지원제도 활용 수준	Y	Y	Y
상수항	Y	Y	Y
관측치	3,290	737	2,543

자료: 한국여성정책연구원, 「여성관리자패널조사 2기 1차(2020년), 2차(2021년)」 원자료.

2. 관리자의 퇴직 및 하향이직 결정요인 분석

〈표 8〉은 관리자의 퇴직 및 하향이직에 대한 결정요인을 분석한 결과이다. 본 연구는 ‘기존 일자리에서 퇴직했거나 하향이직한 관리자’를 ‘일자리에 계속 근무하고 있거나 더 나은 일자리로 상향이직한 근로자’와 구분하여 부정적 측면에서의 노동시장 이행이 보다 명확히 드러날 수 있도록 설계하였다.

퇴직 및 하향이직 유형에 있어서의 분석결과는 앞서 살펴본 전체 일자리 이탈에 있어서의 결과와 크게 상이하지 않은 것으로 보인다. 다만, 앞서 남성 관리자의 일자리 이탈에 유의미한 영향을 미쳤던 배우자와 자녀 수는 퇴직 및 하향이직에 있어서는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

퇴직 및 하향이직에 있어서의 연령효과 역시 앞서 살펴본 전체 일자리 이탈의 분석 결과와 크게 다르지 않다. 여성관리자에 한해 연령이 증가할수록 퇴직 및 하향이직할 확률이 감소하다가 일정연령 이후 해당 확률이 증가하는 경향이 나타났다. 이는 앞서 설명한 바와 같이 여성의 생애사적 사건과 결부된 노동시장 이탈 현상을 반영하는 것으로 해석할 수 있다. 직급에 있어 역시 부장급 이상의 여성관리자가 그 이하 직급 관리자에 비해 퇴직하거나 하향이직할 확률이 낮아지는 유사한 결과가 도출되었다. 직급이 상향됨에 따라 급여수준 및 의사결정에 있어서의 자율성 등이 높아지는 만큼 일자리에서 이탈하고자 하는 유인이 감소하는 것으로 추정할 수 있다.

교육수준에 있어서는 그 영향이 크게 유의하지 않았던 앞선 분석결과와 다르게, 여성 관리자의 교육수준이 높을수록 퇴직 및 하향이직할 확률이 오히려 높아지는 것으로 나타났다. 4년제 대학졸업자 및 대학원 졸업자의 퇴직 및 하향이직 확률이 고졸자에 비해서 높다. 이는 한국 여성 경력단절 문제의 핵심에 맞닿아 있는 결과로 볼 수 있다. 주지하다시피 여성근로자의 경우 결혼, 출산, 육아 등으로 인해 노동시장 이행에 있어서의 단절이 발생할 가능성이 높는데, 여성의 경력단절은 고숙련·고역량 직무일수록 두드러지게 나타날 수 있다. 고졸자 종사비중이 상대적으로 높은 단순 저숙련 직무에 있어서는 경력단절 후 일자리 복귀가 상대적으로 용이할 수 있겠으나 고학력자 비중이 높은 직종의 경우, 일자리 공백으로 인한 현업 종사자와의 역량·숙련 격차와 낙인효과 등으로 인해 경력단절이 보다 장기간 지속될 가능성이 높다. 여성 관리자의 교육수준이 높을수록 퇴직을 포함해 하향이직할 확률이 높게 나타난 것은 여기에 기인한 것으로 추정된다.

〈표 8〉 관리자의 퇴직 및 하향이직 결정요인 분석결과

변수	전체	남성	여성
연령	-0.391 (0.336)	-0.274 (0.592)	-0.724*** (0.242)
연령제곱/100	0.482 (0.341)	0.391 (0.655)	0.832*** (0.256)
여성 여부	0.281 (0.713)		
비정규직 여부	-2.183* (1.218)		-1.454 (2.497)
관리자 직급 (과장급=1)			
차장급	-0.132 (0.588)	-0.124 (0.859)	-0.039 (0.438)
부장급 이상	-0.523 (0.750)	-0.328 (0.941)	-3.510*** (1.273)
부 채	-0.378 (0.643)	-0.966 (0.772)	0.760* (0.404)
기업규모	-0.716** (0.298)	-1.137*** (0.417)	-0.304 (0.207)
교육수준(ref. 고졸)			
2년제 대학졸업	2.324** (1.145)	3.176 (2.827)	1.147 (0.816)
4년제 대학졸업	1.809 (1.226)	2.261 (2.598)	1.403* (0.760)
대학원 졸업	1.862 (1.385)	1.771 (3.164)	2.318*** (0.899)
제조업 여부 (제조업=1)	0.674 (0.606)	0.611 (0.836)	0.956* (0.570)
통근시간 (30분 이상=1)	Y	Y	Y
배우자 유무	Y	Y	Y
자산	Y	Y	Y
자녀 수	Y	Y	Y
연소득(천만원)	Y	Y	Y
노조 유무	Y	Y	Y
코로나 대응제도 유무	Y	Y	Y
이직횟수	Y	Y	Y
배우자 소득	Y	Y	Y
직업 만족도	Y	Y	Y
근속기간(년)	Y	Y	Y
승진횟수	Y	Y	Y
여성근로자 비중	Y	Y	Y
코로나 부정적 영향 유무	Y	Y	Y
조직 내 성차별 정도	Y	Y	Y
직속상사 성별 일치 여부	Y	Y	Y
육아출산지원제도 활용 수준	Y	Y	Y
상수항	Y	Y	Y
관측치	3,290	737	2,543

자료: 한국여성정책연구원, 「여성관리자패널조사 2기 1차(2020년), 2차(2021년)」 원자료.

VI. 결론 및 정책제언

본 연구는 전국 100인 이상 기업에 종사하는 과장급 이상의 관리자와 인사담당자를 표본으로 하는 여성관리자패널 2기 1차 및 2차 조사자료를 이용하여, 여성 관리직 종사자의 근속유지 및 이탈원인을 실증분석하였다. 여성 관리자의 이탈요인을 분석하기 위해 다른 기업으로 이직하거나, 퇴직하여 무직인 경우를 이탈자로 정의하였고, 이에 추가적으로 이직 시 임금이 하락한 경우와 퇴직하여 무직인 경우를 '퇴직 및 하향이직' 유형으로, 이직 시 임금이 상승한 경우와 일자리에 계속 근무하는 경우를 '근속 및 상향이직'으로 정의한 후, 퇴직 및 하향이직의 요인을 중점적으로 분석하였다.

실증분석 결과, 여성 관리자는 노동시장 이탈 및 퇴직·하향이직 확률이 특정 연령에 이르기까지 감소하다가 이후 증가추세로 전환되었고, 노동시장 이탈에 있어 여성 관리자가 남성에 비해 통근시간에 보다 민감한 영향을 받는 것으로 나타났다. 직급별로는 부장급 이상의 여성관리자가 이하 직급 관리자에 비해 퇴직하거나 하향이직할 확률이 낮아졌으며, 교육수준에 있어서는 여성 관리자의 교육수준이 높을수록 퇴직 및 하향이직할 확률이 높아지는 것으로 나타났다.

분석결과로 미루어 볼 때, 여성 관리자의 일자리 이탈을 방지하고 근속유지 유인을 높이기 위해서는 아래와 같은 정책 요인의 효과를 고려해 볼 수 있다. 여성은 남성과 달리 임신 및 출산, 육아 등 생애사적 사건이 신체적 제약과 결부되어 나타남과 동시에, 남성에게 있어서는 숙련·역량 등 인적자원 축적이 가장 활발히 일어나는 핵심근로연령대에 경력단절이 일어날 확률이 높다는 문제에 봉착한다. 이것은 결국 여성의 연령 및 생애주기별로 마주하게 되는 사건의 특성에 부합하는 정책지원이 뒷받침되어야 함을 의미한다. 즉 출산에서 임신, 육아의 초기단계에 있어서는 출산휴가, 육아휴직 등 모성보호제도의 활성화가 요구되며, 이후로는 일하는 부모의 일·생활 균형을 위한 유연근무제 활용, 재택·원격근무 확대를 위한 정부지원을 적극 추진할 필요가 있다. 본 연구의 분석결과에 따르면, 출산휴가, 육아휴직 등 모성보호제도 변수의 일자리 이탈 방지 영향은 유의미하지 않았으나, 이것이 일생활균형을 위한 정부지원의 불필요성을 시사하는 것은 아니다. 앞서 기술한 바와 같이, 본 연구의 분석대상이 일가정양립의 고비를 이미 극복했을 가능성이 있는 과장급 이상의 여성 관리자들이라는 점을 미루어볼 때, 출산과 양육 시기 및 일자리 이행의 초기단계에 놓여있는 여성들에게 일생활균형 지원정책의 중요성은 매우 높다고 볼

수 있다.

한편, 고학력일수록 퇴직 및 하향이직할 확률이 오히려 높아지는 것으로 나타난 본 연구의 분석결과와는 서론에서 언급한 비취업 대비 취업 여성의 낮은 역량수준과 무관하지 않다. 한국이 국제적으로 취업 여성의 역량이 비취업 여성보다 낮은 유일한 국가(최운정 외, 2016)인 이유는 고학력·고역량 여성의 노동시장 진입에 제약이 존재하거나, 혹은 취업이력을 지닌 고역량 여성의 노동시장 이탈에서 비롯되었을 가능성이 높다. 본 연구의 분석대상인 관리자 직군의 학력분포를 살펴보면, 통상 고학력으로 정의할 수 있는 4년제 이상 대졸자의 비중이 82%에 달하는 것을 확인할 수 있다. 통상 교육에 의한 고학력과 고역량과의 상관관계가 높고, 분석대상인 관리직 종사자의 근속년수가 평균 12.6년 수준(<표 5>)인 점을 감안하면 관리직으로 승진하기까지 상당 기간이 소요된다는 것을 확인할 수 있다. 일반적으로 기업특수적·직무특수적 숙련 및 역량이 근속을 통해 이루어진다는 것을 고려하면, 여성관리자의 숙련과 역량 수준이 높을 것임을 짐작해 볼 수 있다.

또한 한국 노동시장 내에 암묵적으로 존재하는 노동시장의 성별 장벽을 마주한 고학력 여성들이 어쩔 수 없이 하향취업을 받아들이고, 나이가 열악한 노동조건과 학력·전공불일치를 경험함으로써 개인의 노동의욕이 저하되고 이후 부정적인 고용경력을 형성하여 궁극적으로는 이직 및 노동시장 이탈과 같은 결과가 초래하기도 한다(김현진, 2005). 이에 고학력 여성의 안정적인 노동시장 진입·안착을 위해서는 일생활균형 제도 강화를 통해 경력단절을 예방하고, 이미 경력단절이 된 고학력 여성의 경우에는 이들의 전공 및 숙련, 고학력 여성을 대상으로 한 일자리 수요 등을 고려한 차별적인 직업교육훈련이 필요하다.

여성 근로자의 근속유지 및 이탈방지를 포함해 여성고용의 전반적 확대를 위해서는 정부차원에서의 지원책뿐만 아니라, 일생활균형이 조직문화로 자리 잡고, 출산육아지원제도 활성화의 토대가 마련될 수 있게끔 하는 민간시장의 자발적 노력이 절실하다. 그러나 출산육아지원정책을 포함한 모성보호제도는 여전히 대기업 및 공기업, 공공기관을 중심으로만 활용되고 있으며, 중소기업과 남성근로자는 여전히 육아휴직 등 모성보호제도의 사용이 쉽지 않은 것이 현실이다. 이에 모성보호의 사각지대인 중소기업과 지역산단을 중심으로 모성보호제도의 필요성에 대해 홍보하고, 준비과정에서 어려움 없이 체계적으로 도입될 수 있게끔 컨설팅, 인프라 사업, 장려금 지원 등 실질적인 활용여건 조성을 위한 방안을 마련할 필요가 있다. 나아가, 본 연구의 분석결과와 제시하는 바와 같이 여성관리자의 일자리 이탈이 통근시간과 밀접한 연관성을 보이

는 만큼, 대부분의 일자리가 수도권에 집중되어 있는 한국의 상황을 고려해 주택정책과 교통정책을 적절하게 수립한다면 관리직 종사자의 근무 편의성을 개선함과 동시에 이들의 근속유지 및 이탈 감소에 긍정적 영향을 발휘할 것으로 판단된다.

다만 본 연구는 다음의 몇 가지 점에 있어 한계를 가진다. 먼저 본 연구에서 이용한 여성관리자패널 조사는 100인 이상 기업에 종사하는 관리자를 모집단으로 하고 있어, 100인 미만 기업에 종사하는 관리자의 노동시장 이행은 분석에서 제외되어 있다. 통상 기업규모가 작을수록 여성 근로자의 고용안정성이 낮다는 점을 고려하면, 본 연구에서 나타난 여성 관리자의 일자리 이탈은 실상보다 낮게 추정되었을 가능성이 있으며, 이는 곧 한국 노동시장 내 종사하는 여성 관리자의 실질적 노동시장 이행 성과가 보다 열악할 수 있음을 시사한다.

둘째, 본 연구는 현재 가용한 여성관리자패널조사 2기 1차 및 2차자료를 활용해 분석하므로 분석자료의 시계열이 짧다는 문제가 있다. 1차 조사에 있어 모든 설문은 근속자만을 대상으로 이루어지는 만큼, 차년도인 2차 조사에 있어 근속유지 비중이 높을 수밖에 없다. 더불어, 해당 기간이 코로나19의 영향권 아래 있고, 고용충격의 대응에 있어 정부가 고용유지지원금 등의 강력한 고용유지조치를 시행한 만큼, 여성 관리자의 이탈확률이 평시와 다른 구조적 영향 아래 있었을 가능성이 높다. 또한 짧은 시계열 문제는 패널분석 수행에 있어서도 제약으로 작용한다. 향후 여성관리자패널조사의 조사차수가 추가된 후, 본 연구의 결과를 재확인해 볼 필요가 있다.

다만, 초기 패널이 겪는 대부분의 문제인 패널마모로 인한 추정편의는 고려해야 할 것이며, 분석과정에 있어 근속기간 분포가 충분히 클 경우 근속기간에 대한 생존분석을 수행하는 등 추가적인 분석방법을 모색할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서는 여성관리자패널이 추적조사하지 않는 비임금 일자리로 노동시장 이행이 분석에서 배제되어 있다. 임금근로자가 아닌 자영업, 창업 등 비임금 일자리로 관리자가 이행했을 경우 이에 해당하는 노동시장 성과를 어떻게 해석할 것인지에 대한 추가 논의가 필요할 것으로 보인다.

참고문헌

- 강민정(2013). “여성관리자의 승진 결정요인 분석”. 제4회 여성인력패널학술심포지움자료집. 서울: 한국여성정책연구원. 23-54.
- 강순희(2014). “청년여성의 초기 노동시장 이행실태와 결정요인”. 여성연구. 제87권 제2호. 317-347.
- 고용노동부. 고용형태별근로실태조사 원자료. 국가통계포털(1990-2022).
- 고용노동부(2020). “적극적 고용개선조치(AA) 시행(2006년) 이후 여성 근로자 비율 6.92%p, 관리자 비율 10.7%p 증가”. 보도자료, 2020.11.25. (https://moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11662, 검색일: 2023.2.9.)
- 구슬이·정익중(2021). “자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인”. 여성연구. 제108권 제1호. 281-308.
- 김상미·김효선(2017). “여성 관리자의 의식의도, 이직행동에 관한연구”. 한국인사조직학회 2017년도 추계학술연구발표회 발표논문집. 한국인사조직학회.
- 김수정(2013). “미취학자녀가 있는 여성의 자녀수 및 경제활동참가 결정요인”. 지역과 세계. 제37권 2호. 103-134.
- 김종숙·마경희·권소영·윤자영·안주희(2015). 정부정책의 여성고용 영향과 분야별 개선과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김현진(2005). “고학력 여성 청년층의 노동시장 sequence 연구”. 2005 한국의 고용구조. 서울: 중앙고용정보원. 244-283.
- 노사발전재단(2020). 2020 AA남녀근로자현황 분석보고서. 서울: 노사발전재단.
- 노윤재(2023). “자녀가 여성의 노동 공급에 미치는 영향”. 노동리뷰. 제222호. 9-20.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. 한국인구학. 제34권 제1호. 53-72.
- 민현주·임희정(2009). 여성일자리 이동실태와 노동시장 성과제고를 위한 정책과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 성효용·이경곤(2016). “여성 관리자의 일자리 이동이 임금 및 직장만족도에 미치는 영향”. 여성연구. 제91권 제2호. 127-156.
- 안세연·김효선(2009). “기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로”. 여성연구. 제77권 제2호. 5-48.
- 양준석·이상현(2014). “왜 여성의 통근시간은 짧은가? 성별 통근시간 차이에 관한

- 연구”. 여성경제연구. 제11권 제1호. 161-184.
- 한국여성정책연구원. 여성관리자패널조사 2기 1차(2020년), 2차(2021년) 원자료.
- 이종건·김명희·성상현(2012). “최고경영자의 성 다양성 몰입과 여성친화적 인적 자원관리가 여성고용에 미치는 영향”. 여성연구. 제83권. 71-100.
- 이준성(2008). “출산과 여성 노동공급: M커브 현상이 존재하는가”. 한국재정학회 학술대회 논문집. 1-35.
- 정미량·김미정(2017). “표본 선택 모형을 이용한 국내 여성 임금 데이터 분석”, 한국데이터정보과학회지. 제28권 제5호. 1077-1085.
- 최윤정·정해숙·반가운·김상미(2016). 취업 및 비취업 여성의 역량 실태와 과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 최은영(2016). “기혼여성의 취업과 자녀수 간의 상관관계에 대한 실증분석”. 여성경제연구. 제13권 제1호. 51-7.
- 통계청. 경제활동인구조사 원자료. 국가통계포털(1990-2021).
- 통계청(2023). “2023년 상반기 지역별 고용조사-기혼 여성의 고용현황”.
- 한국여성정책연구원(2021). “코로나19 시기 초등 이하 자녀를 둔 여성 약 2명 중 1명은 휴업·해고 등 고용조정 경험”. 보도자료, 2021.06.22.
- Barney, J. B.(1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J. B., Wright, M., & Ketchen, D. J.(2001). The resource based view of the firm: Ten years after 1991, *Journal of Management*, 27, 625-43.
- MacDermid, S. M., Williams, M., Marks, S., & Heilbrun, G.(1994). Is Small Beautiful? Work-Family Tension, Work Conditions, and Organizational Size, *Family Relations*, 43(2) (Apr., 1994), 159-167.
- Mcquaid, R. W., Greig, M., and Adams, J.(2001). Unemployed job seeker attitudes towards potential travel-to-work times, *Growth and Change*, 32, 355-368
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B.(2001). *The War for Talent*. Brighton, MA: Harvard Business Press.
- Moen, P.(1992). *Women's Two Roles: A Contemporary Dilemma*, New York: Auburn House, xii.
- Nakamura, A. and Nakamura, M.(1992), The Econometrics of Female Labor Supply and Children, *Econometric Reviews*, 11(1), 1-71.

- OECD Statistics(2022.9.21.). LFS by sex and age - indicators: Labour force participation rate. (<https://stats.oecd.org/>에서 2022.9.21. 인출)
- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R.(1987). Families and work. In M. B. Sussman & S. K. Steinmetz (Eds.), *Handbook of marriage and the family*, Plenum Press, 251-283.
- Turner, T and Niemeier, D.(1997). Travel to work and household responsibility: New evidence, *Transportation*, 24, 397-419.

Abstract

A Study on the Causes of Job Attrition among Female Managers in South Korea

Yoo Bin Kim*·Koangsung Choi**

This study is to analyze the causes for job retention and leave of female managers in South Korea. Paying attention to the fact that women's career interruption can have a long-term negative impact on lifelong human capital accumulation and career formation, in particular, this study aims to identify the reality of career interruption in high-capacity female managerial positions, and to analyze the influencing factors. Using Korean Women Manager Panel study, we found that female managers showed a continuous increase in the probability of leaving the workforce up to a certain age, and it was found that commuting time also had an impact. Based on the analysis results, this study suggests the need for improvements in the working environment, such as the activation of maternity and childcare support policies, the implementation of flexible work hours, and the expansion of telecommuting, to prevent the labor market exit of female managers. The study is expected to contribute to exploring the policy directions to prevent women from exiting their job and labor market and reduce gender gaps within the labor market.

Keywords : Female, Career break, Job retention, Job exit, Managerial Position, Korean Women Manager Panel

* First Author: Korea Labor Institute, Sejong, South Korea

** Corresponding Author: Korea Research Institute for Vocational Education and Training, Sejong, South Korea

남녀관리자의 리더십 및 네트워크 특성이 경력성공에 미치는 효과*

임희정**

초 록

본 연구는 기업 내 여성관리자가 부족한 현실에서 남녀관리자를 대상으로 리더십 및 네트워크 특성을 비교하고 그 특성이 관리자의 경력성공에 미치는 영향과 성별에 따른 차이를 분석하였다. 연구결과, 리더십 유형 자체에는 성별 차이가 없었으나 여성관리자의 경우 직급이 높아질수록 과업 지향적 리더십을 더 발휘하였으며, 과업지향적 리더십이 높을수록 조직 내 오르고 싶은 목표지위가 높아졌다. 한편, 사회적 네트워크 특성에서는 남녀관리자 모두 네트워크 크기가 클수록, 네트워크 지위가 높을수록 경력성공인 직급과 승진목표지위에 유의한 영향을 미쳤는데, 그 효과는 여성관리자에게 더 뚜렷하게 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 여성관리자의 경력성공을 위해서는 다양한 사회적 네트워크 형성이 중요하며, 조직차원에서도 네트워크 기회를 제공하고, 경력개발 동기를 부여할 수 있는 구조적 여건을 만들어 주는 것이 중요함을 제시하였다.

주제어 : 남녀관리자, 리더십, 사회적 네트워크, 경력성공

* 본 논문은 2023년 여성관리자패널조사 학술심포지엄에서 발표한 원고를 수정 및 보완한 것임

** 한양사이버대학교 글로벌경영학과 교수(chakra07@hycu.ac.kr)

I. 연구필요성 및 목적

초저출산과 고령화로 대표하는 한국 사회에서 여성인력 활용은 국가 차원의 중대과제이나, 기업 내 중요사항을 결정하는 리더 계층에서의 여성 비중은 저조한 수준이다. 영국의 이코노미스트가 매년 발표하는 경제협력개발기구(OECD) 유리천장지수(glass-ceiling index)를 보면 2023년 한국은 조사대상 29개국 중 29위를 기록했으며 해당 통계를 발표하기 시작한 2013년부터 한국은 줄곧 최하위권에서 벗어나지 못하고 있다(여성신문, 2023.03.08.). 한국 여성의 노동참여율은 남성에 비해 18.1% 낮아 OECD 국가 중 26위를 차지했으며, 관리직 여성 비율은 14.6%(OECD 평균 33.8%)로 나타나 OECD 평균의 절반에 못 미쳤다.

이와 같이 실제로 조직 내 여성관리자 수가 부족하고 승진 등의 경력개발에 많은 어려움이 존재하는 현실에서, 여성관리자의 경력성공과 관련한 연구들이 활발하게 진행되어 왔다. 경력성공에 관한 대부분의 연구들은 여성들이 관리자로 성장하지 못하는 원인에 주목하고 있으며, 개인 변수(학력, 능력, 성격특성 등)와 가족상황 변수(자녀, 배우자, 부양가족 등), 그리고 조직 변수(업종, 규모, 인사관리, 조직문화 등)인 것으로 분석되었다(Tharenou, 2001; 임희정·이지은, 2017).

반면에, 여성리더의 역할과 리더십, 그리고 네트워크 특성에 관한 실증연구는 부족한 편이며, 주로 공공기관의 관리자를 대상으로 남녀 리더십 유형을 단순 비교하고 있다(홍용기, 2010; 이동수, 2014). 남녀관리자의 리더십 유형을 비교해 보는 것도 의미가 있지만 효율성(승진, 업무평가 등)의 측면에서 성별 차이가 있는지 고찰해보는 것 역시 중요한 작업이다. 사회적 네트워크는 다른 사람들과의 다양한 관계를 통해 형성되는 사회적 자본으로, 여성들은 네트워크 형성에 어려움을 겪고 있고 이로 인해 조직 내 승진과 같은 경력성공에 있어서 남성들보다 불리한 것으로 나타났다(Vinnicombe, 1998; 전수진·박경규, 2007; 임희정, 2010).

이러한 논의를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 연구문제를 도출하였다. 첫째, 남녀관리자의 리더십 및 네트워크 특성에는 성별 차이가 존재하는가? 둘째, 남녀관리자의 리더십 및 네트워크 특성이 경력성공에 어떤 영향을 미치는가? 셋째, 리더십 및 네트워크 특성이 경력성공을 설명함에 있어 남녀관리자의 성별에 따른 차이가 있는가? 이러한 연구문제를 분석하기 위해 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사 데이터를 활용하여 남녀관리자를 대상으로

연구를 수행하였다.

II. 이론적 고찰

1. 남녀관리자의 리더십 유형과 경력성공

리더십에 대한 성별 논의는 ‘성별 차이가 있다’는 주장과 ‘성별 차이가 없다’는 주장으로 구분되며, 리더십에 ‘성별 차이가 있다’는 주장은 사회적 역할 이론(social role theory)에 근거하여 남성과 여성에게는 상이한 사회적 기대가 주어지고 그에 따라 남성은 지시적이고 권위적인 리더십 유형을, 여성은 감성적이고 배려적 리더십 유형을 발휘한다는 것이다(Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001). 한편, 리더십에 ‘성별 차이가 없다’는 주장은 구조적 이론(structural theory)에 기반하여 생물학적 성에 기초한 성 역할보다는 조직에서 요구하는 역할이 리더 행동에 강력하게 영향력을 미쳐 남성과 여성은 유사한 리더십 유형을 발휘하게 된다는 것이다(임희정, 2018).

리더십에 관한 남녀 비교 연구에서 가장 많이 거론되는 유형은 과업지향적 리더십과 관계지향적 리더십이다. 과업지향적 리더십이란 집단 목표달성을 위해 리더 자신의 역할과 하급자의 역할을 명확히 정의하고, 하급자가 규칙이나 절차를 따르고 업무 수행수준을 높일 수 있도록 하는 특성을 말한다. 관계지향적 리더십은 대인간 관계를 강조하며 하급자와의 관계에서 상호신뢰, 배려, 존중하는 행동을 의미한다. Eagly와 Johnson(1990)는 리더십 유형에서의 남녀 비교를 위해 162개 논문을 메타분석한 결과를 발표하였는데, 실험실 연구에서는 남성은 과업지향적 리더십을, 여성은 관계지향적 리더십을 보였으나, 실제 조직현장에서는 리더십 유형에서 성별 차이가 존재하지 않았다. 후속연구에서는 리더십의 남녀 차이는 직급과 조직문화에 따라 달라진다는 점을 밝혀냈다(Eagly & Karau, 2002). 직급이 높을수록, 조직문화가 성차별적일수록 여성이 남성 보다 과업지향적 리더십을 더 발휘하는 것으로 나타났는데(김혜숙·윤소연, 2009; 임희정, 2018), 이는 남성중심적 조직문화가 강한 조직일수록 리더십에 대한 정형화가 강해 여성에게도 남성과 동일한 과업지향적 리더십을 요구하고 있는 것으로 해석된다.

그런데, 남녀관리자의 리더십 문제는 단순히 유형을 비교해 보는 것도 의미가 있지만, 리더십의 효율성 측면에서 성별 차이가 있는지 접근해보는 것도

중요한 작업이다. 업무평가나 승진의 관점에서 볼 때, 남성이 여성보다 상위직으로 더 빨리 승진하는 것으로 나타났는데, 이는 여성관리자에 대한 리더십 평가가 남성관리자에 비해 저평가되고 있기 때문이다(Johnson et al., 2008). 다시 말해, 여성관리자의 경우 성 역할에 맞는 관계지향적 리더십을 보이면 호감도는 올라가지만 리더로서는 낮은 평가를 받기 때문에, 여성이 리더로서 성과를 인정하기 받기 위해서는 남성적 특질인 과업지향적 리더십을 보여야 함을 시사한다.

이상의 선행연구들을 토대로 본 연구에서는 남녀관리자의 리더십 유형의 차이를 비교할 뿐 만 아니라 리더십 효율성 측면에서 남녀관리자의 리더십 유형이 경력성공에 미치는 효과를 규명해 보고자 한다.

2. 사회적 네트워크 특성과 경력성공

사회적 네트워크는 조직 내 개인이 다른 개인과 맺는 사회적인 관계를 의미하며, 의사소통의 효율성을 뛰어넘어서 개인의 작업 동기, 리더십, 승진, 만족감 등 다양한 조직현상에 영향을 미치고 있다. 사회적 네트워크의 구조적 특성을 파악하기 위해서는 다양한 개념들이 존재하지만, 조직 내 승진 등의 경력성공과 관련성이 높은 네트워크 특성으로는 개인이 얼마나 많은 사람과 연결망 관계에 있는지 네트워크 크기가 중요하고, 그리고 조직 내 더 많은 자원과 권한을 가진 상위 직급의 사람과 연결되는지 네트워크 지위가 중요하다.

네트워크 크기는 개인이 직접적으로 관계를 맺고 있는 사람들의 수를 말하며, 네트워크 지위는 개인 네트워크를 통해 접촉하는 사람들이 위계 상 얼마나 높은 위치에 있느냐를 의미한다. 네트워크 크기가 크거나, 조직 내 높은 지위에 있는 사람들과 연결된 구성원들은 더 많은 정보에 접근할 수 있기 때문에, 자신의 업무수행에 도움을 받을 수 있어 승진이 빠르고 경력만족도 높았다(Seibert, Kraimer, & Liden, 2001; 임희정, 2010).

그런데 이러한 사회적 네트워크에는 남녀 차이가 존재하며 이러한 차이가 경력성공에 있어서 여성들에게 불리하게 작용하고 있음을 입증한 연구들이 존재한다. 첫째, 남성들은 다양한 비공식적 활동을 통해 자신의 네트워크를 넓히지만, 여성들은 비공식적 인간관계의 구축이 어렵기 때문에 남성에 비해서 네트워크 크기가 작았다(Burt, 1998). 네트워크 크기가 작은 여성들은 조직 내 자원들에 대해 제한적인 정보나 지식을 갖게 되어 승진에서 불리하였다. 둘째, 남성들은 네트워크를 통해 접촉하는 사람들이 자신보다 높은 지위에 있으나

여성들은 자신보다 지위가 높은 사람과 네트워크를 형성하지 못하였다(Cross & Cummings, 2004; Morrison, 2002). 남성의 높은 네트워크 지위가 남성들에게 더 많은 권한과 다양한 정보에 접근할 수 있게 만들어, 남성이 결과적으로 여성보다 승진 등의 경력관리에서 유리하였다.

따라서, 본 연구에서는 남녀관리자의 사회적 네트워크 특성의 차이를 비교하고, 네트워크 특성이 경력성공을 설명함에 있어 성별에 따른 차이가 있는지를 분석하고자 한다.

III. 연구설계

1. 분석자료

본 연구에서는 남녀관리자의 리더십 및 네트워크 특성이 경력성공에 미치는 영향을 검증하기 위해 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사 자료를 활용하였다. 여성관리자패널조사는 전국 100인 이상 기업에 종사하는 과장급 이상의 여성 및 남성 관리자와 인사담당자를 대상으로 이들의 입직과 경력개발과 관련된 근로실태, 조직문화, 네트워크, 리더십, 일·생활균형 실태에 대해 설문하는 종단면 추적조사이다. 여성관리자패널조사는 2007년도 1기 패널 구축 이후 격년 주기로 수행되어 2018년 7차 조사를 마지막으로 완료되었고, 이어 2020년에 개편된 2기 1차 조사를 시작으로 2021년 2차 조사, 2022년 3차 조사까지 완료된 상태이다.

분석 자료는 2차 조사 이후 3차 조사에서 응답한 관리자 중 동일한 회사에 근무하고 있는 근속자 3,483명을 대상으로 하였다. 본 연구의 표본 특성은 다음 <표 1>과 같다. 남성관리자 1,011명(29.0%), 여성관리자 2,472명(71.0%)이었으며 연령을 보면 40대가 46.4%로 가장 많았다. 학력의 경우 대졸(4년제 이상)이 52.9%로 가장 높은 비중을 보였고, 직급별로는 과장급 1,826명(52.4%), 차장급 1,184명(34.0%), 부장급 412명(11.8%), 임원급 61명(1.8%) 순으로 나타났다. 산업별로는 제조업 13.0%, 건설업 12.3%, 개인서비스업 7.8%, 유통서비스업 13.8%, 사업서비스업 26.8%, 사회서비스업 26.3%로 서비스업의 구성 비율이 높았다. 조직규모는 종사자수 100-199인이 36.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 500인 이상이 32.0%로 나타났다. 배우자가 있다는 응답이 76.2%, 자녀가 있다는 응답이 72.2%를 보였다.

〈표 1〉 표본의 특성

구분		빈도 (수)	비율 (%)	구분		빈도 (수)	비율 (%)
성별	남성	1,011	29.0	산업	제조업	453	13.0
	여성	2,472	71.0		건설업	430	12.3
연령	20대	15	0.4		개인서비스업	270	7.8
	30대	731	21.0		유통서비스업	481	13.8
	40대	1,617	46.4		사업서비스업	934	26.8
	50대	988	28.7		사회서비스업	915	26.3
	60대 이상	122	3.5				
학력	고졸 이하	288	8.3	조직 규모	100~199인	1,253	36.0
	대졸(4년제미만)	627	18.0		200~299인	574	16.5
	대졸(4년제이상)	1,844	52.9		300~499인	533	15.3
	대학원졸 이상	724	20.8		500인 이상	1,115	32.0
	직급	과장급	1,826	52.4	배우자 유무	있음	2,655
차장급		1,184	34.0	없음		828	23.8
부장급		412	11.8	자녀 유무	있음	2,515	72.2
임원급		61	1.8		없음	968	27.8
합계		3,483	100	합계		3,483	100

2. 변수의 측정

1) 리더십 유형

본 연구에서는 리더십 유형을 과업지향적 리더십과 관계지향적 리더십으로 구분하여 각각 6개 문항에 대해 Likert 5점 척도로 측정하였다. 과업지향적 리더십은 집단 목표달성을 위해 리더 자신의 역할과 하급자의 역할을 명확히 정의하고, 하급자가 규칙이나 절차를 따르고 업무 수행수준을 높일 수 있도록 하는 특성을 말하며, 6개 문항에 대한 신뢰도 분석결과는 Cronbach's α =.842로 나타났다. 관계지향적 리더십은 하급자의 의견을 존중하며 그들에게 도움을 주는 행동을 의미하며 6개 문항에 대한 신뢰도 분석결과는 Cronbach's α =.886로 나타났다.

2) 네트워크 특성

사회적 네트워크는 한 개인이 조직 내·외의 사람들과 맺고 있는 관계망으로 본 연구에서는 사회적 네트워크 특성을 네트워크 크기와 네트워크 지위로 측

정하였다. 네트워크 크기는 응답자가 회사에 입사하여 지금까지 조직 내에서 도움을 주고 이끌어주는 멘토의 수로 측정하였다. 네트워크 지위는 응답자에게 가장 중요하고, 영향을 많이 주는 멘토의 직급(3=과장급, 4=차장급, 5=부장급, 6=임원급)을 최대 3명까지 작성하도록 하였고 이후 이들 직급의 평균을 산출하여 측정하였다.

3) 경력성공

경력성공은 조직생활이나 직업을 통해 이루어진 개인의 발전으로 정의할 수 있으며 조직에서의 직위, 임금 수준, 승진, 직무만족, 경력만족 등으로 설명할 수 있다. 본 연구에서는 경력성공을 조직에서의 현재 직급과 승진목표지위로 측정하였다. 직급의 경우 조직 내 남녀관리자의 현재 위치로 측정하였다(1=사원, 2=대리, 3=과장, 4=차장, 5=부장, 6=임원). 승진목표지위는 현 직장에서의 오르고 싶은 목표 지위에 대해 4점 척도(1=지위에는 별 관심 없다, 2=현 직급에 만족한다, 3=실급 관리자(차·부장급)까지 오르고 싶다, 4=최고경영자(임원급 포함)까지 오르고 싶다)로 측정하였다.

4) 통제변수

통제변수는 산업, 조직규모와 인구학적 특성인 학력, 배우자 유무, 자녀 유무, 연령, 그리고 총경력개월수를 사용하여 측정하였다. 산업은 세분화하지 않고 제조업을 기준으로 건설업, 서비스업을 더미 변수화(제조업=1, 비제조업=0)하여 사용하였고. 조직규모는 1=100인-199인, 2=200인-299인, 3=300인-499인, 4=500인 이상을 그대로 사용하였다. 학력의 경우 1=고졸, 2=대학교졸(4년제 미만), 3=대학교졸(4년제 이상), 4=대학원졸 이상으로 측정하였고, 총경력개월수는 첫 직장 입직년월부터 조사기준시점(2022년 6월) 현 직장 근속개월까지로 측정하였으며 중간에 노동시장 이탈기간은 제외하였다. 연령은 연속변수로 측정했으며, 배우자와 자녀 유무는 있음을 기준으로 1=있음, 0=없음으로 측정하였다.

IV. 연구결과

1. 기초통계 분석

주요 변수들의 기초통계를 남녀관리자로 구분하여 살펴보면 다음 <표 2>와 같다. 산업의 경우 남녀관리자 모두 비제조업 비중이 높았으며 조직규모별로는 남성은 500인 이상에서 가장 높은 35.2%를 보였으나 여성은 100-199인에서 가장 높은 38.5%를 보여 여성들이 남성들보다 규모가 작은 기업에서 근무함을 알 수 있다. 배우자 및 자녀 유무에 있어서는 남녀관리자 모두 배우자와 자녀가 있는 비율이 높았다. 학력의 경우 남성 평균 3.003점, 여성 평균 2.881점으로 나타나 남성관리자의 학력수준이 여성관리자보다 높았으며 대학교졸(4년제 이상)이 많았다. 총경력개월수는 남성 평균 257.050개월, 여성 평균 202.375개월로 남성이 여성보다 54개월 정도 많은 것을 알 수 있다. 연령은 남성 평균 46.42세, 여성 평균 45.54세로 나타났다.

<표 2> 남녀관리자의 기초통계

구분		남성관리자 (n=1,011)	여성관리자 (n= 2,472)
산업	제조업	16.4%	11.6%
	비제조업	83.6%	88.4%
조직 규모	100~199인	29.9%	38.5%
	200~299인	16.1%	16.6%
	300~499인	18.7%	13.9%
	500인 이상	35.2%	30.7%
배우자	있음	83.2%	73.4%
	없음	16.8%	26.6%
자녀	있음	76.0%	66.4%
	없음	24.0%	33.6%
학력	평균	3.003	2.881
총경력개월수	평균	257.050개월	202.375개월
연령	평균	46.42세	45.54세
과업지향적리더십	평균	3.729	3.703
관계지향적리더십	평균	3.610	3.644
네트워크크기	평균	2.150	1.949
네트워크지위	평균	4.667	4.363
직급	평균	3.807	3.556
승진목표지위	평균	2.710	2.337

리더십 유형의 경우 과업지향적 리더십에서는 남성(3.729점)이 여성(3.703점)보다 높았으며 관계지향적 리더십에서는 여성(3.644점)이 남성(3.610점)으로 높았다. 네트워크 크기는 남성 평균 2.150명, 여성 평균 1.949명으로 나타나 남성이 여성보다 멘토의 수가 많은 것을 알 수 있다. 또한, 네트워크 지위에서는 남성 평균 4.667, 여성 평균 4.363으로 나타나 남녀관리자 대부분이 차장급 이상의 직위에 있는 사람들과 네트워크를 형성하는 것으로 확인되었다. 현재 직급을 살펴보면 남성 3.807, 여성 3.556으로 주로 과장급의 직위를 가지고 있었으며, 승진목표지위는 남성 2.710, 여성 2.337로 남성이 여성보다 높게 나타났다.

다음 <표 3>은 본 연구에 사용된 변수들의 평균, 표준편차 및 상관관계를 제시하였다. 통제변수인 산업터미는 승진목표지위($r=.055$, $p<.01$)에 유의한 상관관계를 보여 제조업이 비제조업에 비해 승진목표지위가 높은 것을 알 수 있다. 학력, 연령, 총경력개월은 직급과 승진목표에 정(+)의 상관관계를 보여 학력, 연령과 총근속개월은 남녀관리자의 경력성공과 긍정적인 관계가 있는 것을 알 수 있다. 배우자 유무는 직급과 승진목표지위에 정(+)의 상관관계를 보인 반면, 자녀 유무는 직급과 승진목표지위에 부(-)의 상관관계를 보였다.

리더십 유형 중 과지향적 리더십은 직급($r=.143$, $p<.01$)과 승진목표지위($r=.184$, $p<.01$)에, 관계지향적 리더십은 직급($r=.131$, $p<.01$)과 승진목표지위($r=.155$, $p<.01$)에 정(+)의 유의한 상관관계를 가졌다. 네트워크 크기는 직급($r=.035$, $p<.05$)과 승진목표지위($r=.079$, $p<.01$)에, 네트워크 지위는 직급($r=.328$, $p<.01$)과 승진목표지위($r=.167$, $p<.01$)에 정(+)의 상관관계를 나타냈다.

추가적으로 독립변수들 간의 다중공선성 발생 여부를 확인하기 위해 분산팽창인자(VIF: Variation Inflation Factor)를 분석하였고, 그 결과 모든 변수에서 VIF 값이 2 이하로 나타나 독립변수들 간 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단하였다.

2. 남녀관리자의 리더십 유형 비교

관리자의 성별에 따라 리더십 유형에 차이가 있는지 분석한 결과, 과업지향적 리더십과 관계지향적 리더십 모두 관리자 성별에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며 남녀관리자 모두 관계지향적 리더십보다는 과업지향적 리더십을 더 발휘하고 있는 것으로 확인되었다.

〈표 3〉 주요 변수의 기초통계량 및 상관분석

변수	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 산업터미	.130	.336	1												
2. 조직규모	.134	47.963	.002	1											
3. 학력	2.917	.935	-.092**	-.001	1										
4. 배우자유무	.762	.426	-.015	-.016	-.015	1									
5. 자녀유무	.692	.462	.029	.007	-.035*	.594**	1								
6. 연령	45.795	7.571	-.071**	.019	-.093**	.211**	.427**	1							
7. 총경력개월	251.821	97.429	-.085**	.024	-.195**	.189**	-.402**	.874**	1						
8. 과업지향적리더십	3.710	.570	-.046**	.021	.130**	.075**	-.086**	.129**	.165**	1					
9. 관계지향적리더십	3.619	.639	-.078**	.016	.085**	.090**	-.127**	.141**	.144**	.567**	1				
10. 네트워크크기	2.008	2.544	-.040*	.016	-.012	.022	-.053**	.049**	.057*	.164**	.122**	1			
11. 네트워크지위	4.451	.925	.066**	-.030	.143**	.038	-.047*	.081**	.060*	.100**	.063**	-.040*	1		
12. 직급	3.629	.758	-.021	.001	.081**	.097**	-.167**	.318**	.265**	.143**	.131**	.035*	.328**	1	
13. 승진목표지위	2.445	1.056	.055**	.017	.099**	.078**	-.064**	.059**	.073**	.184**	.155**	.079**	.167**	.087**	1
14. 성별	1.710	.454	-.065**	-.020	-.059**	-.105**	.094**	.053**	-.091**	-.021	.024	-.036*	-.149**	-.150**	-.161**

n=3,483, *, p<.05, **, p<.01, ***, p<.001

주: 산업터미(1=제조업, 0=비제조업), 조직규모(1=100인~199인, 2=200~299인, 3=300~499인, 4=500인 이상),

배우자유무(1=있음, 0=없음), 자녀유무(1=있음, 0=없음), 성별(1=남성, 2=여성)

〈표 4〉 관리자의 성별에 따른 리더십 유형 비교

리더십 유형	남성관리자 (n=1,011)	여성관리자 (n=2,472)	t-value	유의확률 (p)
과업지향적 리더십	3.73	3.70	1.225	.221
관계지향적 리더십	3.61	3.64	1.427	.154

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

남녀관리자의 성별이 리더십 유형에 미치는 영향을 분석하기 위해 1단계로 통제변수를 투입한 후, 2단계로 성별을 투입하여 계층적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 종속변수인 과업지향적 리더십에는 학력과 총경력개월이 정(+)적인 영향을 미쳤으나 성별은 영향을 미치지 않았다. 한편, 관계지향적 리더십에는 학력과 총경력개월은 정(+)적인 영향을, 산업과 연령은 부(-)적인 영향을 미쳤으며 성별은 영향을 주지 않았다.

〈표 5〉 관리자의 성별이 리더십 유형에 미치는 영향

구분	과업지향적 리더십		관계지향적 리더십	
	모델1	모델2	모델1	모델2
산업더미(1=제조업)	-.027 (.040)	-.029 (.040)	-.068** (.044)	-.071** (.044)
조직규모	.006 (.000)	.006 (.000)	.001 (.000)	.001 (.000)
학력	.195*** (.013)	.195*** (.013)	.136*** (.015)	.137*** (.015)
배우자유무(1=있음)	.042 (.037)	.041 (.037)	.026 (.040)	.023 (.040)
자녀자유무(1=있음)	-.009 (.036)	-.010 (.036)	.048 (.040)	.046 (.040)
연령	-.044 (.004)	-.055 (.004)	-.086 (.004)	-.106* (.004)
총경력개월	.213*** (.000)	.225*** (.000)	.237*** (.000)	.259*** (.000)
관리자성별(1=남성)		-.022 (.030)		.039 (.032)
R ²	.071	.082	.075	.087
F-value	14.606***	16.268***	15.736***	18.857***
△R ²		.011		.012
△F		2.864		2.902
관측치	2,801		2,801	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

주: 모든 수치는 표준화된 회귀계수(β)이며, 괄호 안은 비표준화 계수 표준오차임

반면에 남녀관리자의 직급에 따라서는 리더십 유형에 차이가 있는 것으로 나타났다. 과업지향적 리더십의 경우 부장급과 임원급에서 여성관리자가 남성관리자보다 과업지향적 리더십을 더 발휘하는 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 보였다. 관계지향적 리더십은 과장급, 차장급, 부장급에서는 남녀 관리자간에 성별 차이가 존재하지 않았으나 임원급에서는 통계적으로 유의한 수준에서 여성관리자가 남성관리자보다 관계지향적 리더십을 더 보였다($t=-2.138$, $p=.033$).

〈표 6〉 남녀관리자의 직급에 따른 리더십 유형 비교

리더십유형	직급	남성 관리자	여성 관리자	t-value	유의확률 (p)
과업지향적 리더십	과장급(n=1,826)	3.64	3.63	.161	.872
	차장급(n=1,184)	3.81	3.77	1.066	.286
	부장급(n=412)	3.79	3.87	-1.791	.074 ⁺
	임원급(n=61)	3.62	3.87	-2.264	.024 [*]
관계지향적 리더십	과장급(n=1,826)	3.53	3.53	-.057	.955
	차장급(n=1,184)	3.69	3.73	1.046	.296
	부장급(n=412)	3.74	3.76	-.418	.676
	임원급(n=61)	3.58	3.77	-2.138	.033 [*]

+ : $p<.10$, * : $p<.05$, ** : $p<.01$, *** : $p<.001$

3. 남녀관리자의 네트워크 특성 비교

남녀관리자의 네트워크 특성을 비교한 결과, 네트워크 크기의 경우 남성은 평균 2.15명, 여성은 평균 1.95명으로 나타나 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($t=2.084$, $p=.037$). 네트워크 지위는 남녀관리자에게 가장 중요하고, 영향을 많이 주는 멘토의 직급으로 측정하였는데, 그 결과 남성은 4.67, 여성은 4.36으로 성별에 따라 통계적으로 유의한 차이가 나타났다($t=7.745$, $p=.000$).

〈표 7〉 관리자의 성별에 따른 네트워크 크기 및 지위 비교

네트워크 특성	남성관리자 (n=1,011)	여성관리자 (n=2,472)	t-value	유의확률(p)
네트워크 크기	2.15	1.95	2.084	.037 [*]
네트워크 지위	4.67	4.36	7.745	.000 ^{***}

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

남녀관리자의 성별이 네트워크 특성에 미치는 영향을 분석하기 위해 1단계로 통제변수를 투입한 후, 2단계로 성별을 투입하여 계층적 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 종속변수인 네트워크 크기에는 성별이 유의한 영향($\beta = -.048, p < .05$)을 미쳐 남성이 여성에 비해 네트워크 크기가 큰 것으로 나타났다. 한편, 네트워크 지위에는 산업, 조직규모, 학력, 연령, 총경력개월은 정(+)적인 영향을 미친 반면 조직규모와 성별은 부(-)적인 영향을 주는 것으로 나타나 조직규모가 작을수록 네트워크 지위가 높으며, 남성이 여성에 비해 네트워크 지위가 높은 것을 알 수 있다.

〈표 8〉 관리자의 성별이 네트워크 특성에 미치는 영향

구분	네트워크 크기		네트워크 지위	
	모델1	모델2	모델1	모델2
산업더미(1=제조업)	-.028 (.177)	-.032 (.178)	.102*** (.083)	.086** (.083)
조직규모	.022 (.001)	.022 (.001)	-.052* (.000)	-.055* (.000)
학력	-.014 (.060)	-.013 (.060)	.103*** (.027)	.109*** (.027)
배우자유무(1=있음)	-.020 (.163)	-.023 (.163)	.027 (.074)	.017 (.074)
자녀유무(1=있음)	.052 (.162)	.050 (.162)	-.032 (.074)	-.037 (.074)
연령	.017 (.016)	.006 (.016)	.240*** (.007)	.166* (.008)
총경력개월	.020 (.001)	.046 (.001)	.113* (.001)	.033 (.001)
관리자성별(1=남성)		-.048* (.131)		-.127*** (.060)
R ²	.080	.105	.119	.153
F-value	17.820*	20.028*	25.119***	32.834***
△R ²		.025		.034
△F		18.726*		21.019***
관측치	2,801		1,956	

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

주: 모든 수치는 표준화된 회귀계수(β)이며, 괄호 안은 비표준화 계수 표준오차임

그렇다면 이러한 네트워크 특성이 남녀관리자의 직급에 따라 차이가 있는지 분석하였다. 우선, 네트워크 크기에 있어 임원급을 제외하고 남녀관리자의 직급이 올라갈수록 멘토의 수가 많아졌고, 남성의 경우 부장급에서 네트워크 크

기가 2.48명으로 가장 많았고, 여성은 차장급에서 2.06명으로 가장 많았다. 네트워크 지위 역시 남녀관리자 모두 직급이 올라갈수록 높아졌으나, 남성은 임원급에서 네트워크 지위가 5.48로 가장 높았고, 여성은 부장급에서 5.12로 가장 높았다.

〈표 9〉 남녀관리자의 직급에 따른 네트워크 크기 및 지위 비교

네트워크 특성	직급	남성 관리자	여성 관리자	t-value	유의확률 (p)
네트워크 크기	과장급(n=1,826)	1.90	1.88	.118	.906
	차장급(n=1,184)	2.34	2.06	1.714	.087 ⁺
	부장급(n=412)	2.48	2.00	1.873	.062 ⁺
	임원급(n=61)	1.30	1.59	-.795	.430
네트워크 지위	과장급(n=1,826)	4.31	4.18	2.274	.023 [*]
	차장급(n=1,184)	4.77	4.42	5.958	.000 ^{***}
	부장급(n=412)	5.12	5.12	-.066	.947
	임원급(n=61)	5.48	4.91	1.850	.072 ⁺

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

4. 리더십 및 사회적 네트워크 특성이 경력성공에 미치는 효과

리더십 및 사회적 네트워크 특성이 직급에 미치는 효과를 검증하기 위해 모델 1은 통제변수를 입력하였고, 모델 2는 독립변수인 리더십 유형과 네트워크 특성을, 모델 3은 조절변수인 남녀관리자의 성별을, 모델 4는 리더십 및 네트워크 특성과 성별의 상호작용항을 투입하여 계층적 회귀분석을 실시하였다.

분석결과를 <표 10>과 같이 모델 1에서 남녀관리자가 속한 산업, 조직규모, 배우자 및 자녀 유무는 현재 직급에 유의한 영향을 미치지 못한 반면에 인적자본인 학력수준이 높을수록($\beta = .065$, $p < .05$), 연령이 높을수록($\beta = .419$, $p < .001$) 직급에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모델 2를 보면 리더십 유형 중 과업지향적 리더십($\beta = .074$, $p < .05$)과 네트워크 특성에서는 네트워크 지위($\beta = .300$, $p < .001$)가 직급에 긍정적 영향을 주는 것으로 확인되었다. 모델 3에서 남녀관리자의 성별은 직급($\beta = -.116$, $p < .001$)에 부정적 영향을 미쳐, 남성이 여성에 비해 직급이 높은 것을 알 수 있다. 성별 조절효과를 검증한 모델 4에서는 리더십 유형이 직급에 미치는 영향은 남녀관리자의 성별에 따른 조절효과는 없었다. 반면에, 네트워크 크기와 성별의 상호작용($\beta = .229$, $p < .05$), 네트워크 지위와 성별의 상호작용($\beta = .451$, $p < .01$)은 통계적

으로 유의하게 나타나 성별 조절효과가 있었다.

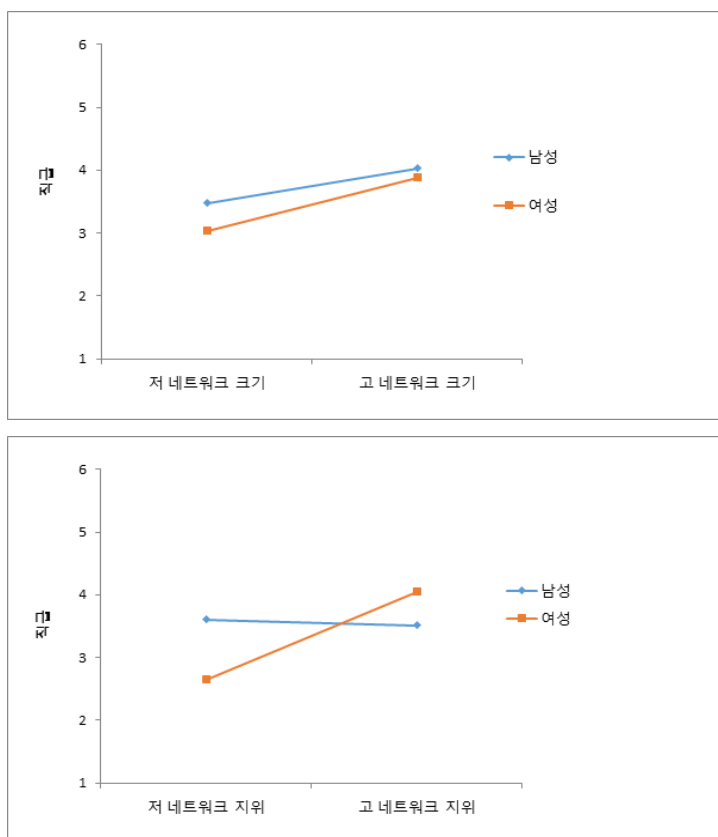
〈표 10〉 현재 직급에 대한 계층적 회귀분석

구분	현재 직급			
	모델1	모델2	모델3	모델4
산업더미(1=제조업)	.038 (.065)	.012 (.062)	-.001 (.062)	.004 (.062)
조직규모	.010 (.000)	.026 (.000)	.020 (.000)	.021 (.000)
학력	.065** (.021)	.027 (.020)	.033 (.020)	.035 (.020)
배우자유무(1=있음)	-.010 (.058)	-.002 (.055)	-.007 (.055)	-.006 (.055)
자녀유무(1=있음)	-.004 (.058)	.002 (.055)	-.002 (.055)	-.006 (.055)
연령	.419*** (.006)	.348*** (.006)	.285*** (.006)	.291*** (.006)
총경력개월	.084 (.000)	.061 (.000)	.010 (.000)	.259*** (.000)
과업지향적리더십		.074* (.040)	.066* (.040)	.141 (.166)
관계지향적리더십		-.006 (.045)	-.001 (.044)	-.070 (.183)
네트워크크기(명)		.005 (.007)	.002 (.007)	.215* (.029)
네트워크지위		.300*** (.020)	.286*** (.020)	.587*** (.082)
관리자성별(1=남성)			-.116*** (.045)	-.315 (.357)
과업지향적리더십x성별				-.141 (.092)
관계지향적리더십x성별				-.139 (.102)
네트워크크기x성별				.229* (.016)
네트워크지위x성별				.451** (.045)
R ²	.122	.217	.229	.239
F-value	27.549***	33.741***	34.418***	36.443***
△R ²		.095	.012	.010
△F		40.913***	16.871***	17.749**
관측치		1,956		

*: p< .05, **: p <.01, ***: p< .001

주: 모든 수치는 표준화된 회귀계수(β)이며, 괄호 안은 비표준화 계수 표준오차임

이러한 네트워크 특성과 남녀관리자의 성별에 따른 조절효과를 사후 검증한 결과는 다음 [그림 1]과 같다. 관리자의 성별을 남성과 여성의 두 집단으로 나누고 각 집단별로 네트워크 크기와 직급, 네트워크 지위와 직급 간의 관계를 도식화하였다. 분석결과, 남녀관리자 모두 네트워크 크기가 클수록 직급이 높아지는 경향을 보였으나, 이러한 경향성은 여성에게서 더 드러났다. 또한, 네트워크 지위에 있어서 여성관리자가 남성관리자보다 네트워크 지위가 높을수록 큰 폭으로 직급이 높아지는 것으로 나타났다.



[그림 1] 직급에 대한 네트워크 특성과 성별의 상호작용효과

다음으로 사회적 네트워크 특성과 승진목표지위 관계에 대한 계층적 회귀분석의 결과는 <표 11>과 같다. 모델 1은 통제변수를 입력하였고, 모델 2는 독립변수인 리더십 유형과 네트워크 특성을, 모델 3은 조절변수인 남녀관리자의 성별을, 모델 4는 리더십 및 네트워크 특성과 성별의 상호작용항을 투입하여

분석하였다.

모델 1을 보면 남녀관리자가 속한 산업, 조직규모는 승진목표지위에 유의한 영향을 미치지 못했으나, 남녀관리자의 학력수준이 높을수록 승진목표지위($\beta = .088, p < .01$)에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 배우자 유무는 승진목표지위에는 유의한 영향을 주지 않은 반면에 자녀 유무는 승진목표지위($\beta = -.078, p < .05$)에 부정적 영향을 주었다. 모델 2에서는 리더십 유형 중 과업지향적 리더십($\beta = .117, p < .01$), 네트워크 특성인 네트워크 크기($\beta = .063, p < .05$)와 네트워크 지위($\beta = .132, p < .001$)가 모두 승진목표지위에 긍정적 영향을 주는 것으로 확인되었다. 모델 3에서 남녀관리자의 성별은 승진목표지위($\beta = -.180, p < .001$)에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 남성이 여성보다 승진목표지위가 높은 것을 알 수 있다. 모델 4에서는 성별 조절효과를 검증하였는데, 과업지향적 리더십과 성별의 상호작용($\beta = -.545, p < .01$), 관계지향적 리더십과 성별의 상호작용($\beta = .258, p < .05$)이 통계적으로 유의하게 나타났다. 반면에 네트워크 크기 및 지위와 승진목표지위의 관계에서는 성별에 따른 조절효과가 없는 것으로 분석되었다.

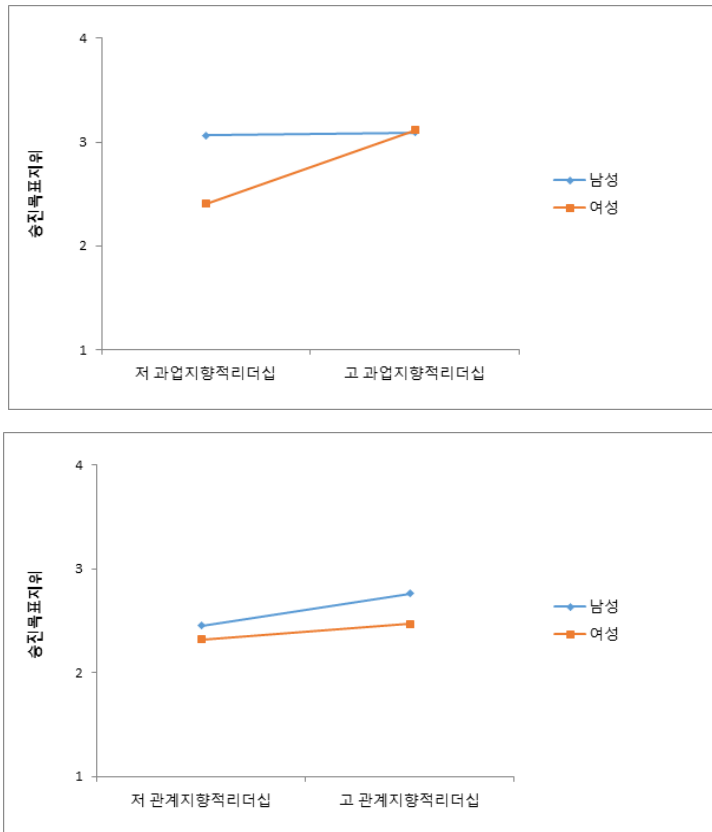
이러한 조절효과의 실질적인 의미는 리더십 유형과 성별의 상호작용 효과를 그래프로 나타난 [그림 2]를 통해 알 수 있다. 남녀관리자의 성별에 따른 리더십 유형과 승진목표지위를 분석한 결과, 과업지향적 리더십이 관계지향적 리더십보다는 성별 조절효과가 뚜렷하게 나타났다. 남성관리자는 과업지향적 리더십의 저, 고와 상관없이 승진목표지위가 비슷한 수준을 보였으나 여성관리자는 과업지향적 리더십이 높은 경우에만 남성과 비슷한 수준의 승진목표지위를 보였다. 다시 말해, 높은 과업지향적 리더십 특성을 보이는 여성관리자들이 조직 내 오르고 싶은 목표지위도 높아졌다. 한편, 관계지향적 리더십은 이와는 반대의 결과를 보여주고 있다. 여성관리자의 경우 관계지향적 리더십의 저, 고에 따른 승진목표지위가 비슷한 수준이었으나, 남성관리자는 관계지향적 리더십이 높아질수록 승진목표지위가 높아졌다.

〈표 11〉 승진목표지위에 대한 계층적 회귀분석

구분	승진목표지위			
	모델1	모델2	모델3	모델4
산업더미(1=제조업)	.024 (.092)	.017 (.091)	-.004 (.090)	-.004 (.090)
조직규모	.014 (.001)	.019 (.001)	.013 (.001)	.013 (.001)
학력	.088** (.030)	.051 (.030)	.061* (.030)	.060* (.030)
배우자유무(1=있음)	.038 (.083)	.033 (.081)	.019 (.080)	.019 (.080)
자녀유무(1=있음)	-.078* (.083)	-.079* (.081)	-.073* (.080)	-.077* (.080)
연령	-.039 (.008)	-.078 (.008)	-.176** (.008)	-.171** (.008)
총경력개월	.065 (.001)	.078 (.001)	.033 (.001)	.032 (.001)
과업지향적리더십		.117** (.066)	.125** (.065)	.231 (.268)
관계지향적리더십		.053 (.059)	.040 (.058)	.437** (.242)
네트워크크기(명)		.063* (.011)	.053* (.011)	.018 (.042)
네트워크지위		.132*** (.029)	.110*** (.029)	.038 (.119)
관리자성별(1=남성)			-.180*** (.065)	-.381 (.522)
과업지향적리더십x성별				-.545** (.134)
관계지향적리더십x성별				.258* (.148)
네트워크크기x성별				.073 (.024)
네트워크지위x성별				.217 (.066)
R ²	.098	.204	.227	.255
F-value	20.702***	32.222***	33.841***	37.701***
△R ²		.106	.023	.028
△F		43.288***	30.555***	32.587**
관측치			1,956	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

주: 모든 수치는 표준화된 회귀계수(β)이며, 괄호 안은 비표준화 계수 표준오차임



[그림 2] 승진목표지위에 대한 리더십 유형과 성별의 상호작용효과

V. 결론 및 논의

본 연구는 기업 내 여성관리자가 부족한 현실에서 남녀관리자를 대상으로 리더십 및 네트워크 특성을 비교하고, 리더십 및 사회적 네트워크의 특성이 경력성공에 미치는 영향과 성별에 따른 차이를 분석하였다. 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 리더십 유형인 과업지향적, 관계지향적 리더십 모두 관리자의 성별에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 리더십 유형은 남녀관리자의 직급에 따라 차이를 보였는데, 여성관리자는 부장급과 임원급에서 남성관리자보다 과업지향적 리더십을 더 발휘하고 있었다.

둘째, 사회적 네트워크 특성의 경우 남성관리자가 여성관리자에 비해 네트워크 크기가 크고, 네트워크 지위도 높은 것으로 나타나 남성들이 여성들에 비해 직장에서 중요한 영향을 미치는 멘토의 수가 많고 멘토의 지위가 높은 것을 알 수 있다. 또한, 이러한 네트워크 특성은 남녀관리자의 직급에 따라 차이를 보였는데, 네트워크 크기에 있어 남성의 경우 부장급에서, 여성은 차장급에서 네트워크 크기가 가장 컸다.

셋째, 남녀관리자의 리더십 유형이 경력성공에 미치는 효과를 분석한 결과 과업지향적 리더십이 관계지향적 리더십보다 직급과 승진목표지위에 긍정적 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 조직에서 남녀관리자에게 요구하는 리더십 유형이 과업지향적 리더십임을 시사해준다. 또한, 성별 조절효과에서도 리더십 유형은 직급에서는 성별 조절효과가 없었으나, 승진목표지위에서는 성별 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 남성관리자는 과업지향적 리더십의 저, 고와 관계없이 승진목표지위가 비슷한 수준인 반면에 여성관리자는 과업지향적 리더십이 높을수록 조직 내 오르고 싶은 목표지위도 큰 폭으로 높아졌다. 이와는 반대로 관계지향적 리더십의 경우 여성관리자는 관계지향적 리더십의 저, 고와 상관없이 승진목표지위가 비슷한 수준을 보였으나, 남성관리자는 관계지향적 리더십이 높을수록 승진목표지위가 높아졌다.

넷째, 남녀관리자의 네트워크 특성이 경력성공에 미치는 효과를 분석한 결과 네트워크 지위는 직급에, 네트워크 크기 및 네트워크 지위는 승진목표지위에 긍정적 영향을 주었다. 이로써 남녀관리자는 조직 내에서 도움을 주고 이끌어주는 멘토의 수가 많을수록, 멘토가 위계 상 높은 위치에 있을수록 멘토를 통해 더 많은 권한과 유용한 정보들을 접하게 되어 승진의 기회를 높일 수 있는 것으로 확인되었다. 또한, 네트워크 특성은 직급에서는 성별 조절효과가 있었으나 승진목표지위에서는 성별 조절효과가 없었다. 여성이 남성에 비해 네트워크 크기가 클수록, 네트워크 지위가 높을수록 직급이 큰 폭으로 높아지는 것으로 나타나, 여성이 자신보다 직급이 높은 사람들과 연결될수록 경력성공과의 관련성이 남성보다 커질 수 있음을 의미한다.

본 연구가 갖는 의의와 논의점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 남녀관리자의 리더십 유형을 성별로 비교하고 리더십 유형과 경력성공 간의 관계를 규명했다는 점에서 의의가 있다. 연구결과 리더십 유형에 있어서는 성별 차이가 없었으나, 여성관리자의 경우 직급이 높아질수록 과업지향적 리더십을 더 발휘하고 있었다. 또한, 남녀관리자 모두 관계지향적 리더십보다 과업지향적 리더십을 발휘할수록 경력성공인 직급과 승진목표지위에 긍정적 효과를 주었다. 이러한 결과는 특히 여성관리자에게 더 두드러지게 나타났는데, 여성들이 조직

내에서 승진하기 위해서는 자신의 성역할보다는 조직에서 요구하는 역할인 과업지향적 리더십을 발휘할 때 조직에서 성공할 수 있음을 시사한다. 지금까지 조직에서 성공한 여성들을 보면 남성적 특성이라 할 수 있는 과업지향적 리더십을 발휘해온 것도 사실이다. 그러나 지금과 같은 다변화 시대에는 과업지향적 리더십만으로는 성과를 내기가 어려우며, 여성이 보이는 리더십에 대해 제대로 평가하고 다양하고 유연한 리더십을 발휘할 수 있도록 조직적 지원이 필요하다(Goleman, Boyatzis & McKee, 2002).

둘째, 사회적 네트워크는 다른 사람들과의 다양한 관계를 통해 형성되는 사회적 자본으로 여성 리더에게 대표적으로 부족한 역량 중 하나로 거론되고 있다. 본 연구에서는 사회적 네트워크 특성에 있어서의 성별 차이를 비교하고, 이러한 네트워크 특성이 경력성공에 미치는 효과를 검증하여 여성들이 남성에 비해 사회적 자본이 부족하고 이로 인해 경력성공에 불리하게 작용하고 있음을 밝혀냈다. 이러한 결과는 여성관리자에게 자신의 경력성공을 위해서 다양한 네트워크 형성에 시간과 노력을 적극적으로 투자할 필요가 있음을 시사해 주고 있다. 조직 차원에서도 구성원들 간 풍부한 네트워크를 형성할 수 있도록 공식적인 멘토링 프로그램 등 네트워크 기회를 제공하고, 경력개발 동기를 부여할 수 있는 구조적 여건을 만들어 주는 것이 중요하다.

다음은 본 연구가 갖는 한계점과 후속 연구를 위한 제언이다. 첫째, 남녀관리자의 경력성공에 영향을 미치는 변수로 리더십 유형을 고려했는데, 사용한 변수가 리더십 특성을 포괄적으로 측정하기에는 한계를 가지고 있다. 본 연구에서는 리더십 유형을 과업지향적 리더십과 관계지향적 리더십으로 구분하고 남녀관리자가 스스로 평가한(self-report) 결과만을 사용했는데, 리더십에 대한 정확한 평가를 위해서는 자기평가 외에 하급자 평가가 중요하다. 또한 리더십 유형 외에 리더십 역량 변수를 추가하여 분석해 볼 수 있다.

둘째, 사회적 네트워크 특성의 측정변수로 멘토의 수와 지위를 고려하였는데, 사회적 네트워크 구조를 정확하게 측정했다고 보기 어려운 측면이 있다. 분석자료인 여성관리자패널조사 중 사회적 네트워크 특성과 가장 근사한 가용 가능한 변수를 추출하여 사용하였다. 본 연구결과 네트워크 특성이 여성관리자의 경력성공에 있어 중요한 변수임을 확인했기에, 향후 여성관리자패널조사 설계 시 이러한 부분을 고려하여 사회적 네트워크 구조를 명확히 파악할 수 있도록 조사문항 보완을 검토해 볼 수 있다.

셋째, 리더십 유형 중 과업지향적 리더십이 직급과 승진목표지위에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 분석되었는데, 역으로 직급이 높은 관리자, 승진목표지위가 높은 관리자들이 조직에서 요구하는 과업지향적 리더십을 발휘할 가

능성도 존재할 수 있다. 향후 연구에서는 과업지향적 리더십과 직급 및 승진목표지위 간에 역 인과관계(reverse causality)를 검증해보는 작업도 필요하다고 판단된다.

마지막으로 원자료가 패널데이터임에도 불구하고 남녀관리자의 경력성공을 설명함에 있어 연도별 패널분석을 하지 못하고 횡단면 분석(cross-sectional regression)을 진행한 점은 한계점으로 지적될 수 있다. 본 연구에서 활용한 데이터는 2020년 개편된 2기 여성관리자패널데이터로 추후 자료가 안정화되면 패널분석을 수행할 필요가 있다.

참고문헌

- 김혜숙·윤소연(2009). “여성리더의 특성과 효율성: 조직의 성차별 문화의 영향”. *한국심리학회지: 사회 및 성격*. 제23권 제1호. 33-54.
- 여성신문(2023.03.08). “한국, 유리천장지수 11년째 꼴찌”.
- 이동수(2014). “공무원의 리더십과 리더유효성에 대한 자타평가의 남녀차이 분석”. *여성연구*. 제86권 제1호. 137-174.
- 임희정(2010). “남녀관리자의 사회적 네트워크 특성이 경력성공에 미치는 효과”. *생산성논집*. 제25권 제1호. 101-130.
- 임희정·이지은(2017). “여성관리자의 경력성공에 관한 연구: 개인변수, 가족변수, 조직변수를 중심으로”. *한국정책과학학회보*. 제21권 제3호. 23-42.
- 임희정(2018). “관리자 및 부하의 성별, 조직문화에 따른 남녀관리자의 리더십 연구”. *여성연구*. 제96권 제1호. 119-145.
- 전수진·박경규(2007). “사회 네트워크가 개인의 직무성과 및 경력의 지각에 미치는 영향에 대한 연구”. *인사관리연구*. 제31권 제1호. 147-171.
- 홍용기(2010). “남성리더십과 여성리더십 스타일과 리더십 효율성에 관한 연구”. *경영과 정보연구*. 제29권 제4호. 187-205.
- Burt, R. S. (1998). The gender of social capital. *Rationality and Society*, 10, 5-46.
- Cross, R., & Cummings, J. N. (2004). Ties and network correlates of individual performance in knowledge-intensive work. *Academy of Management Journal*, 47, 928-937.
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4), 781-797.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Harvard Business School Press.
- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., & Reichard, R. J. (2008). The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and

- leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106(1), 39-60.
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149-1160.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
- Vinnicombe, S. (1998). The issues facing women in management in U. K. and around. *Vocational Guidance Journal*, 3, 192-197.
- Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Journal*, 44(5), 1005-1017.

Abstract

The Effect of Leadership Style and Network Characteristics of Male and Female Managers on Their Career Success

Hee-jeong Yim*

Considering the lack of female managers in reality, this study compared leadership style and network characteristics of male and female managers and analyzed the impact of gender difference on managers' career success. As a result of the study, there was no gender difference in the leadership style, but female managers demonstrated more task-oriented leadership as their position increased. In addition, the higher the task-oriented leadership of female managers, the higher the target status they want to climb in the organization. On the other hand, the larger the network size and the higher the network status of both male and female managers, the more positive the impact was on their position and promotion target status. The effect was more pronounced among female managers. Based on these findings, it was suggested that various social networks are important for the career success of female managers, and that it is important to provide network opportunities and create structural conditions to motivate career development at the organizational level.

Keywords : Male and female managers, leadership, social networks, career success

* Professor, Dept. of Global Management, Hanyang-Cyber University

범죄구성요건으로서의 스텔싱

장응혁*

초 록

스텔싱이란 성관계 도중 상대방 몰래 콘돔 등 피임기구를 제거하거나 훼손하는 행위를 말하는데 비교적 최근 논의되기 시작하여 일부 국가에서는 처벌하고 있다. 우리나라에서도 뉴스 등을 통하여 알려지기 시작하여 입법을 요구하는 목소리가 높아지고 있으며 2021년에는 민사상 손해배상이 인정된 판결도 나왔다.

그러나 이후 특별한 논의가 없는데 이는 스텔싱에 대한 형사입법이 전세계적으로 크게 활성화되지 않은 점을 고려하면 타당한 측면도 있다. 그런데 보다 근본적인 문제는 스텔싱을 어떠한 범죄구성요건으로 보아 도입할 것인가에 있다.

이와 관련 다른 나라들도 일반적으로는 스텔싱 자체를 직접적으로 범죄행위로 규정하지 않고 '의사에 반하는 간음'으로 처벌하고 있는데 스텔싱이 어떻게 비동의에 해당하는지는 논란이 많다.

독일은 스텔싱은 합의된 성관계와 별도의 성관계로 보아 처벌하고 있으며 캐나다 등도 유사하다. 그러나 비동의간음죄가 도입되지 않은 우리나라에 있어서는 오히려 기망 또는 위계에 해당할 수 있다.

위계의 경우 이미 제한적이지만 처벌규정이 존재하고 최근 대법원은 위계의 인정범위를 확대하고 있다. 그러나 이러한 인정은 보통 미성년자 등 취약한 대상을 전제로 하고 이미 혼인빙자간음죄가 폐지된 우리나라에서 위계의 전면 부활은 과거의 논의를 다시 부활시킬 우려도 있다. 이에 따라 기망에 의한 간음으로 보는 것도 하나의 방법이 될 수 있으며 기망의 경우 위계보다 인정되는 범위가 좁기에 비동의간음죄가 존재하지 않은 우리나라에서는 오히려 합리적 대안이 될 수 있다.

주제어 : 스텔싱, 동의없는 콘돔제거, 성적 자기결정권, 비동의간음죄, 위계에 의한 간음죄

* 계명대학교 경찰행정학과 조교수(jjang160@kmu.ac.kr)

I. 들어가며

스텔싱(stealththing)이란 성관계 도중 상대방 몰래 콘돔 등 피임기구를 제거하거나 훼손하는 행위를 말하는데 보다 넓게는 성관계 전 콘돔 사용을 약속하고도 실제로는 콘돔 없이 성관계를 하는 경우를 포함하며 임신의 위험성이 있다는 점에서 상대방에게 불임수술을 했다고 속이고 성관계를 하는 경우도 같이 논의되기도 한다(김희정, 2019: 95).

스텔싱이 큰 관심을 모은 것은 비교적 최근으로 예일대 로스쿨에 재학 중이던 브로드스키가 관련 문헌을 쓰면서 공식화하였는데 브로드스키는 2014년부터 남성 동성애자 커뮤니티에서 사용하던 은어를 처음으로 법학논문에 사용한 것으로 알려졌다. 이 논문의 영향으로 제정된 미국 캘리포니아주 법률은 ‘상대방 동의 없이 콘돔을 제거하는 행위’를 명문으로 규정하였고(도규엽, 2022: 108), 이처럼 성행위 시 ‘동의 없이 콘돔을 제거함으로써 상대방에게 임신이나 성병의 위험을 발생케 하는 행위’가 주로 논의되므로 본고에서도 성행위 중 콘돔을 제거하는 행위를 기준으로 검토하기로 한다.

우리나라에서는 뉴스 등을 통하여 스텔싱이 알려지기 시작했으며 이후 국회 및 청와대에 스텔싱을 처벌할 수 있는 법안을 만들어달라는 제안이 지속적으로 올라왔다(양랑해, 2022: 622-623). 2021년에는 스텔싱에 대한 민사상 손해배상을 인정한 판결이 보도되었으며 국회에도 소병철 의원이 관련 법안을 제출하였다.

그러나 입법을 위한 논의는 그 이상 진전되지 않았으며 스텔싱에 대한 민사상 손해배상이 인정된 사례도 추가적으로 나오지 않으며 오히려 기각되는 사례들이 나오고 있다. 또한 일부 연구에서는 스텔싱의 독자적 처벌은 바람직하지 않다는 주장이 강하게 제기되는 등 이론적 논의도 정체된 상황이다.

이러한 상황은 스텔싱에 대한 형사입법이 전세계적으로도 크게 활성화되지 않은 상황이라는 점을 고려하면 어느 정도 타당하다. 그런데 그러한 나라들은 대체로 비동의간음을 처벌하면서 스텔싱을 추가로 처벌해야 할지를 논의하고 있는데 우리나라의 경우 스텔싱은 물론 비동의간음도 처벌되지 않는다.

비동의간음죄 도입에 대해서 법무부가 강하게 반대하고 있어(연합뉴스, 2023. 1. 26) 당분간 도입될 전망이 전혀 없는 가운데 비동의간음죄 도입의 대안 또는 새로운 대안으로 스텔싱의 범죄화를 논의하는 것도 위와 같은 우리나라 상황을 고려할 때 나름 의미가 있을 것이다.

또한 스텔싱은 보통 위계 또는 기망에 의한 간음으로도 논의되고 있는데

2018년 미투운동 이후 우리나라에서는 성폭력범죄에 있어서 위계가 인정되는 범위가 확대되고 있다. 따라서 스텔싱에 대한 검토는 이러한 점에서도 필요하다.

본 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 스텔싱의 형사처벌을 검토하기로 한다. 이를 위해서는 다른 나라에서 스텔싱을 어떻게 처벌하고 있는지를 살펴봐야 하고 그 나라에서 스텔싱을 어떠한 범죄구성요건으로 취급하고 있는지를 정리한다(Ⅲ). 다만 그러한 검토를 하기 전에 먼저 우리나라에서 스텔싱을 어떻게 처리하고 있는지와 관련 논의를 정리한다(Ⅱ). 마지막으로 이러한 과정을 통해 스텔싱을 어떠한 범죄구성요건으로 도입할 수 있는지를 검토한다(Ⅳ).

Ⅱ. 스텔싱의 국내 대응과 논의

1. 대응 현황

1) 손해배상청구와 현황

우리나라는 아직 스텔싱을 형사처벌하지 않고 있기 때문에 오로지 ‘민법상 불법행위’로서 손해배상청구의 대상이 된다. 이와 관련하여 2021년 스텔싱에 대한 손해배상을 인정한 판례가 처음으로 공개되며 화제가 되었다(한겨레, 2021.2.19). 그러나 이후 제기된 손해배상소송에서는 오히려 청구가 인정되지 않고 있다.

청구가 인정되지 않는 이유는 다양한데 우선 합리적 의심을 뛰어넘는 증명을 요구하지 않는 민사소송에서도 스텔싱이 있었음을 입증하기가 쉽지 않은 것이 가장 큰 이유이다.

이와 관련 손해배상이 인정된 2021년의 사건¹⁾에서는 연인관계였던 남성이 성관계 중 동의 없이 콘돔 등 성적 보호장치를 제거하고 성관계를 계속한 것이 인정되었다. 그러나 다른 사안에서는 원고가 제출한 증거들만으로는 성관계 도중 동의를 구하지 않고 몰래 콘돔을 제거하였다거나 훼손하였다는 점을 인정하기에 부족하다거나²⁾, 더 나아가 위와 같은 행위를 함으로써 성병 감염에 이르게 하였다는 점을 인정하기 어렵다는 이유³⁾로 스텔싱을 인정하지 않았다.

1) 서울동부지방법원 2021.2.10. 선고 2020가소361299 판결.

2) 수원지방법원 2019.10.16. 선고 2018나86443 판결.

3) 서울북부지방법원 2022.7.15. 선고 2021가단122165 판결.

2) 불법성의 평가

실제로 청구 및 인정되는 손해배상액도 많지 않다. 우선 손해배상이 인정된 사안에서는 2,000만원의 청구액에 대하여 100만원만 인정되었다. 다만 이러한 액수를 인정하는 데는 원고가 검사 결과가 나올 때까지 겪었을 우울, 불안 등의 정신적 피해와 함께 ① 원고와 피고의 관계, ② 성관계 중 피고가 콘돔을 제거하게 된 경과, ③ 성관계 전후의 정황, ④ 성병과 원치 않은 임신에 이르는 피해까지는 발생하지 않은 점, ⑤ 피고가 곧바로 성병검사를 받는 등 피해 회복을 위해 상당히 노력한 점이 고려되었다.

그러나 청구가 기각된 두 사건에서도 치료비 등을 제외하면 3,000만원 정도(2,700만원과 3,000만원)의 위자료를 청구하고 있어 위자료 액수 자체는 그렇게 크지 않으며 이는 스텔싱에 대한 불법의 평가가 우리 사회에서는 아직 높지 않음을 시사한다.

2. 도입 관련 국내 논의와 평가

1) 비동의간음죄 적용과 한계

스텔싱을 우리나라에서 형사처벌하기 위한 방안으로는 대체로 비동의간음죄 입법이 유력한 대안으로 제시되고 있다. 이는 스텔싱을 외국처럼 성(폭력)범죄로 보자는 것인데 당연한 결론이기는 하지만 ‘비동의’간음죄로는 무리라는 주장도 일부 제기되고 있다.

이는 비동의간음죄를 입법하여 스텔싱까지 포함시키는 경우 처벌의 범위가 지나치게 넓어질 수 있다는 점을 그 근거로 하는데 구체적으로 스텔싱의 보호법익은 성적 자기결정권이고 형법의 겸역주의 관점에 입각할 때 형법이 보호해야 할 성적 자기결정권은 ‘성행위 여부 및 그 상대방 선택에 있어서의 자기결정권’에 국한되므로 특별한 사정이 없는 한 ‘성행위 방식에 대한 자기결정권’ 내지 ‘구체적인 성적 표현방식에 대한 자기결정권’만 침해하는 스텔싱은 원칙적으로 처벌대상이 아니라는 점(도규엽, 2022: 119)을 이유로 들고 있다.

해외에서도 아직 스텔싱을 형사처벌하는 나라가 많지 않으며 비동의간음죄를 두고 있는 미국조차도 아직 형사처벌하지 않는다는 점을 고려하면 타당한 주장이라 할 수 있다.

더구나 우리나라에서는 피해자의 동의 없는 경우, 저항의 외적 표시를 남길 여지없이 공포심에 짓눌려 피해를 당한 경우, 항거곤란을 입증하기는 어렵지

만 동의가 없었음을 입증할 수 있는 경우 등(한인섭, 1994: 37) 전형적인 사례를 전제로 한 비동의간음죄 도입도 반대가 강한 상황임을 고려하면 더욱 그러하다.

이외에도 스텔싱만을 별도로 처벌하는 입법과 함께 위계와 기망에 의한 간음을 포괄적으로 처벌하면서 스텔싱을 포함시키는 입법도 대안의 하나로 제안되고 있다(김종구, 2022: 241). 우리나라의 경우 위계에 의한 간음을 처벌하는 규정이 제한적이거나 존재하고 과거에는 위계에 의한 모든 간음을 처벌하는 규정 즉 혼인빙자간음죄⁴⁾가 존재하였기에 이러한 입법이 현실적으로 가능하고 우리 법체계에 더 적합하다고 생각된다. 이와 관련해서는 뒤에서 구체적으로 검토하기로 한다.

2) 기타 대안과 한계

비동의간음죄 등 성폭력범죄로 처리하는 것 외에도 다양한 대안이 제시되고 있다. 예를 들면 상해죄를 적용하면 된다는 주장이 있는데 구체적으로는 스텔싱으로 인하여 성병에 걸린 경우 (중)상해나 과실치상으로 처벌할 수 있다는 것이다.

이와 관련 성병 등 감염은 상해라고 볼 수 있으나 단순 임신의 경우가 우선 문제된다. 즉 우리 형법의 통설과 판례는 임신을 생리적 기능의 훼손으로 볼 수 없다고 보고 있다. 따라서 임신할 가능성을 유발하는 행위인 스텔싱은 생리적 기능을 훼손하는 행위인 상해가 될 수 없다.

더구나 스텔싱이 문제되는 핵심이 기망에 의한 원치 않는 성관계에 있다는 점을 고려할 때 성(폭력)범죄로 처벌하는 것을 대응의 일차적 목표로 삼는 것이 타당하다. 따라서 행위인 성관계에 대한 처벌을 논의하지 않고 임신과 성병 등 발생한 결과만을 문제삼는 것은 예외적일 뿐만 아니라 본말전도라고도 할 수 있다.

또한 이러한 주장 중에는 우리나라와 상황이 크게 다른 일본의 주장을 오인한 경우도 있다. 예를 들어 상해죄의 적용 관련 독일의 견해를 인용하면서 독일과 달리 상해죄에 미수범 처벌규정이 없는 우리나라에서는 실제로 성병감염이라는 상해결과의 발생이 반드시 필요하다는 주장(최대호, 2023: 120)이 있는데 우리 형법 제257조⁵⁾ 제3항은 미수범 처벌규정을 두고 있다.

4) 형법 제304조(혼인빙자간음) 혼인을 빙자하거나 기타 위계로서 음행의 상습없는 부녀를 기망하여 간음한 자는 2년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

5) 제257조(상해, 존속상해) ①사람의 신체를 상해한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의

즉 우리 형법은 상해죄와 폭행죄를 엄격히 구분하여 양자를 모두 독자적인 고의범으로 규정하고 있으며 폭행죄의 결과적 가중범으로 폭행치사상죄까지 따로 규정하고 있는 점(신동운, 2023: 618)을 간과하고 있다.

또한 이러한 오류는 준강간죄를 적용하자는 주장에도 존재한다. 즉 심신상 실이나 항거불능의 상태를 이용하여 저질러지는 간음을 처벌하는 준강간죄의 적용이 가능하다면서 적용 관련 행위자의 성적 접근 그 자체에 대하여 오해가 없는 동의를 얻고 있는 사례에 대해서까지 항거불능으로 보는 것에는 신중할 필요가 있다고 주장하고 있는데 일본과 달리 우리나라는 형법 제299조(준강간, 준강제추행) 이외에도 형법 제302조(미성년자등에 대한 간음) 및 형법 제303조(업무상위력 등에 의한 간음) 등이 존재한다.

즉 이러한 주장은 우리나라와 달리 위계 또는 위력을 강간죄의 수단에 포함하지 않고 오로지 ‘폭행 및 협박’만을 규정한 일본 형법에서나 나올 수 있는 주장이며(菊池一樹, 2022: 72) 비록 제한적이지만 위계 및 위력을 포함하여 궁박한 상태 이용 등을 성폭력범죄의 수단으로 규정하고 있는 우리나라에서는 이들 개념의 적용을 먼저 검토해야 할 것이다.

이와 관련 스텔싱에 대한 민사상 불법책임임을 인정한 우리나라의 판례들은 불법을 인정하는 이유로 스텔싱은 “성적 자기결정권 및 인격권을 침해하는 불법행위”라고 하면서 그 이유로 성관계 중 상대방의 동의 없이 콘돔 등 성적 보호장치를 제거하고 계속하는 성관계는 이로 인하여 원치 않는 임신 및 성병을 예방하고 안전한 성관계를 희망한 원고를 ‘속이’거나 ‘기만’한다는 점을 지적하였다.

따라서 스텔싱을 형사처벌하더라도 형사처벌의 근거가 되는 위법성의 핵심은 ‘기만’에 의한 성관계라고 할 것이고 이하에서는 이를 기준으로 우리 형사법상 관련 개념의 적용 가능성을 검토한다.

다만 우리 형법은 ‘위계’에 의한 일반성인의 성관계는 과거 혼인빙자간음죄에서 폭넓게 규정하고 있었으나 폐지되었고 현재는 업무, 고용이나 그 밖의

자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

②자기 또는 배우자의 직계존속에 대하여 제1항의 죄를 범한 때에는 10년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

③전 2항의 미수범은 처벌한다.

6) 최대호(2023: 120)은 스텔싱에 대하여 ‘5년 이상의 유기징역’이라는 준강제성교죄 등의 법정형은 지나치게 과중한 형벌이 아닌가라고 기술하고 있는데 준강제성교죄는 일본이 2017년 개정을 통해 새롭게 도입한 죄명이다. 일본의 준강제성교죄에 대해서는 장응혁·정진성(2019:180)을 참고하길 바란다.

7) 수원지방법원 2019.10.16. 선고 2018나86443 판결.

관계로 보호, 감독을 받는 경우에만 제한적으로 처벌하고 있다. 따라서 미투운동을 계기로 위계의 범위가 확대되고 있기는 하지만 확대 자체도 제한된 범위 내에서의 확대라고 보아야 할 것이고 이러한 점에서 ‘기망’도 같이 검토해야 할 것이다.

Ⅲ. 스텔싱의 해외 대응과 구성요건으로서의 지위

1. 대응 현황

1) 세계 각국의 대응 현황

스텔싱의 심각성을 인식하고 대응하기 시작한 나라들이 점차 확대되고 있지만 처벌하는 나라는 아직 소수이고⁸⁾ 처벌을 하더라도 그 범위는 물론 처벌의 근거도 나라별로 매우 크게 차이난다(김종구, 2022: 249).

다만 일반적으로는 스텔싱 자체를 직접적으로 범죄행위로 규정하기보다는 ‘의사에 반하는 간음’의 한 형태로 포섭하는 경우가 대부분이다.

그런데 문제는 의사에 반하는 간음 즉 비동의간음죄로 처벌한다고 하더라도 스텔싱을 어떻게 비동의로 보는지가 명확하지 않다. 이는 비동의가 무척이나 광범위한 개념이기 때문에 더욱 그러한데 예를 들어 일본에서는 최근 비동의간음죄를 도입하면서 행위태양(수단) 관해서는 위력, 위박, 기습, 기망·위계, 경악, 감금 등을, 피해자의 태양에 관해서는 사람의 무의식, 수면, 최면, 명정, 약물의 영향, 질환, 장애, 세뇌, 외포 등을 논의하였다(性犯罪の罰則に関する検討会, 2021: 8). 따라서 스텔싱을 처벌하는 나라라 하더라도 그 처벌의 범위는 물론 근거도 구체적으로 확인할 필요가 있다.

이하에서는 스텔싱을 처벌한 나라를 중심으로 검토하는데 스텔싱이 최초로 처벌된 나라는 캐나다로 알려져 있다. 지난 2014년 고의로 콘돔에 구멍을 내 여성을 임신시킨 이른바 허친슨 사건에서 캐나다 대법원은 중성폭행을 인정하여 징역 18개월의 유죄판결을 선고했다. 다만 이러한 처벌은 임신의 결과 발생한 것까지 고려한 것으로 사건의 구체적 사실관계는 다음과 같다.

피해자는 임신하지 않도록 콘돔을 사용하도록 요구했고 그렇게 할 것으로

8) 도규엽(2022: 111)은 캘리포니아 주의 스텔싱 규제 법안은 형법상 범죄로 포함시키도록 발의하였으나 최종적으로는 sexual battery의 민사적 개념에 포함되었는데 우리나라에는 형법상 범죄로 규정된 것처럼 잘 못 알려졌다고 지적하고 있다.

믿고 성관계에 동의하였지만 허친슨은 고의로 콘돔에 구멍을 뚫었다. 이는 임신 계기로 악화된 관계를 회복하겠다는 생각에서 저지른 것이었으며 후에 피해자가 임신하게 되자 이를 허친슨에게 통보했고 그때서야 비로소 허친슨은 구멍을 뚫었다고 알렸다.⁹⁾

이에 따라 그 후 캐나다에서는 상해에 대한 위험이 인정되지 않는 사안은 물론 단순히 콘돔만 제거하거나, 기망이 인정되지 않는 사안들은 무죄판결을 받거나 입건조차 거부되었다. 이러한 상황은 처벌되지 않아야 할 행위가 범죄화될 수 있다는 캐나다 대법원의 우려는 해결하였지만 결과적으로 캐나다에서는 일반적인 스텔싱이 처벌되지 않는 결과를 낳았고(양랑해, 2022: 631) 결국 스텔싱을 통해 성병에 걸리지 않거나 임신하지 않으면 처벌에서 제외되므로 캐나다는 특수한 사안만 제한적으로 처벌하고 있다고 평가할 수 있다.

스위스에서는 제2심인 로잔 항소법원이 데이팅 앱에서 만난 여성과 성관계를 하던 중 몰래 콘돔을 뺀 사건에서 스텔싱만으로는 강간으로 보기 어렵다는 이유로 강간죄가 아닌 성적모독죄를 인정하였고 이후 스위스 연방대법원은 이와 유사한 사건들에서 성적모독죄도 아닌 성희롱이 성립할 수 있다고 판시하였다(양랑해, 2022: 638-670). 따라서 스위스도 매우 제한적으로 처벌한다.

스텔싱을 본격적으로 처벌한 나라로는 독일이 있는데 독일 티어가르텐 구법원은 2018년 12월 성관계 도중 상대방 몰래 콘돔을 제거한 남성에게 독일 형법 제177조 제1항의 성적 침해죄를 인정하여 징역 8개월 및 집행유예, 벌금 3,000유로를 선고하였다. 따라서 독일은 비동의간음과 관련하여 처벌하는 전형적 사례라고 평가할 수 있다.

물론 위의 사안에 대하여 삽입이 이루어졌기 때문에 동조 제6항 1호의 강간죄를 적용해야 했다는 비판도 있지만 대다수의 견해는 성적 자기결정권이 콘돔사용이라는 부분적 측면에서만 침해되었기 때문에 강간죄를 인정하기에 필요한 ‘현저히 중한 불법성’이 없다는 점을 이유로 이러한 판례를 지지하고 있다(최대호, 2023: 113-114).

2) 세계 각국의 스텔싱 처벌 근거

이처럼 나라별로 스텔싱의 처벌에는 매우 큰 차이가 발생하고 있는데 근본적인 이유로는 비동의간음의 한 형태로 스텔싱 처벌을 인정한다고 하더라도 그러한 ‘비동의’의 내용이 무엇인가를 둘러싸고 많은 논란이 있다는 점이다. 이와 관련 우선 ‘기망’이 비동의의 내용으로 제시되고 있다.

9) R. v. Hutchinson. 2014 SCC 19, [2014] 1 S.C.R. 346

즉 캐나다에서는 스텔싱은 몰래 콘돔을 제거한다는 점에서 ‘기망’에 해당할 수 있고 콘돔 없는 성행위에 동의하지 않았다는 점에서 처음부터 그러한 성행위의 동의가 없었다고 보았다. 이에 따라 2014년 허친슨 사건에서 캐나다 대법원의 다수의견은 기망을 이유로 동의가 인정되지 않는다고 하였다.

이러한 상황에서 독일은 스텔싱을 합의된 성관계와 별도의 성관계로 봄으로써 문제를 해결하는 새로운 길을 열었다. 즉 독일의 위 2018년 판결에서는 콘돔을 사용하지 않고 성교를 통해 체내에 사정한 행위는 콘돔을 사용한 성교와는 다른 ‘별개’ 형태의 성적 행위라고 보았고 특히 콘돔을 사용한 성교와는 달리 생식기의 점막에 직접 접촉한다는 점을 중시하였다(최대호, 2023: 110). 다만 이 판결은 사정도 전제로 하고 있기에 콘돔을 제거하고 성교를 하였으나 사정하지 않은 사안에 대한 결론은 유보되었다(菊池一樹, 2022: 59).

캐나다도 2017년 커크패트릭사건에서 이른바 조건부 동의를 인정하면서 새로운 변화가 발생했다. 2017년 온라인으로 피해여성을 만난 피고인 커크패트릭은 성관계 전 반드시 콘돔을 사용해야 한다고 들었음에도 불구하고 이를 무시했다. 다만 커크패트릭은 하룻밤 동안 가진 두 번의 성관계에서 첫 번째는 콘돔을 착용했으나 두 번째에만 착용하지 않았고 이에 따라 두 번째 행위가 성폭행에 해당하는지가 문제되었다. 제1심은 허친슨 사건의 선례에 따라 무죄를 선고하였으나 제2심 및 제3심은 유죄를 선고하였다. 대법원의 다수의견은 허친슨 사건의 직접 적용을 배제하고 “콘돔을 사용하지 않은 성관계는 콘돔을 사용한 성관계와 법적으로 구별되는 신체적 접촉의 형태”이므로, “콘돔을 사용하는 척 하거나 동의없이 성관계 전에 콘돔을 빼는 행위는 동의가 인정되지 않는다”고 판시하였다.

이러한 결론은 스텔싱을 합의된 성관계와는 별도의 성관계로 본 독일과 유사하며 결론적으로 성관계에는 합의하여 동의가 인정되더라도 콘돔을 뺀 이후에는 성관계에 동의가 인정되지 않은 것으로 보는 것이 다수의 국가에서 인정되고 있다고 평가할 수 있다.

호주도 2021년 형법의 성범죄 동의조항을 수정하면서 상대방이 콘돔 사용에 대해 의도적으로 허위진술한 경우 동의가 무효화된다는 조항을 추가하였는데 이 역시 동의의 조건부 적용이라고 볼 수 있다.

3) 소결

지금까지 살펴본 것처럼 스텔싱을 처벌하는 가장 대표적인 나라인 독일과 캐나다는 스텔싱을 비동의에 포함시키고 있다. 그런데 캐나다에서는 스텔싱을

‘기망’으로 보아야 한다는 주장이 먼저 제기되었다. 즉 허친슨 사건의 제1심에서 7명의 판사는 만장일치로 유죄를 인정했지만 처음부터 동의가 없다고 판단한 판사는 3명으로 소수였고 4명이 기망에 의해 손상된 동의로 판단하였다.¹⁰⁾

또한 독일과 관련해서는 독일이 애초부터 기망에 의한 성범죄를 인정하지 않았다는 점을 고려할 필요가 있다. 즉 독일에서는 기망에 따른 성적 행위라고 해도 그 성적 행위에 대하여는 승낙이 있고 피해자의 NO가 없는 이상 의사에 반하는 성적 행위라고 평가하지 않으며 비동의간음죄도 최근에 도입되었다.

따라서 비동의간음죄가 도입되지 않았으며 위계에 의한 성관계를 처벌하고 있는 우리나라의 경우 오히려 기망 또는 위계에 의한 성(폭력)범죄로 먼저 검토하는 것이 현실적인 접근이라고 할 수 있다. 이는 아직도 스텔싱을 처벌하지 않는 나라가 많다는 점을 고려하면 더욱 그러하다.

이와 관련 스텔싱을 넓은 의미에서 종래의 위계에 의한 간음의 한 유형으로 볼 수 있다는 주장(김종구, 2022: 256)이 있다. 더구나 현재도 비록 제한적이기는 하지만 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 보호, 감독을 받는 경우에 위계에 의한 간음 등을 처벌하고 있고 최근 위계의 인정범위가 크게 확대되고 있다.

다만 문제는 우리 형법의 경우 제304조의 혼인빙자간음죄가 헌법재판소의 위헌결정¹¹⁾으로 폐지되었고 거기에는 ‘혼인을 빙자하는’ 것 외에도 ‘기타 위계’로써 ‘기망’하는 것이 포함되어 있었다는 점이다. 따라서 일반 성인을 대상으로 한 스텔싱을 위계에 의한 간음으로 처벌하기 위해서는 폐지된 혼인빙자간음죄를 다시 부활시켜야 하는 문제가 발생한다. 따라서 이하에서는 현행법상 인정되고 있는 위계를 먼저 살펴보고 그 다음으로 기망을 검토하기로 한다.

IV. 스텔싱의 형사법적 평가

1. 위계로서의 스텔싱과 한계

1) 성(폭력)범죄와 위계

우리 형법은 일반적으로 미성년자 또는 심신미약자를 대상으로 위계에 의한 간음 등을 인정하고 있으며 예외적으로 성인의 경우 업무, 고용 기타 관계로

10) R. v. Hutchinson. 2014 SCC 19, [2014] 1 S.C.R. 346

11) 헌법재판소 2009.11.26. 선고 2008헌바58, 2009헌바191(병합).

인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 한하여 위계에 의한 간음 처벌을 인정하고 있다(장응혁, 2019: 9-11).

여기서 위계란 “행위자가 간음의 목적으로 상대방에게 오인, 착각, 부지를 일으키고는 상대방의 그러한 심리 상태를 이용하여 간음의 목적을 달성하는 것을 말하는 것”으로 과거 판례는 오인, 착각, 부지가 간음행위 자체에 대한 오인, 착각, 부지를 말하는 것이지, 간음행위와 불가분적 관련성이 인정되지 않는 다른 조건에 관한 오인, 착각, 부지를 가리키는 것은 아니라고 해석하였다.

이러한 해석은 정의 자체는 업무방해죄와 동일하면서 정작 그 해석범위를 제한하고 있다고 비판받았으며(조국, 2016: 113-117) 이에 따라 위계가 인정되어 처벌된 사례도 거의 없어서 의붓할아버지가 손녀를 예뻐하기 위하여 어르는 것처럼 가장하고 추행한 사안 정도가 있을 뿐이었다.¹²⁾

2) 위계 관련 판례의 변화와 적용의 한계

이러한 상황에서 대법원은 위계의 범위를 확대하는 획기적인 판결을 전원합의체로 내렸다. 즉 대법원은 위계의 의미 자체는 과거의 판결들과 동일하게 해석하면서 “왜곡된 성적 결정에 기초하여 성행위를 하였다면 왜곡이 발생한 지점이 성행위 그 자체인지 성행위에 이르게 된 동기인지는 성적 자기결정권에 대한 침해가 발생한 것은 마찬가지라는 점에서 핵심적인 부분이라고 하기 어렵다. 피해자가 오인, 착각, 부지에 빠지게 되는 대상은 간음행위 자체일 수도 있고, 간음행위에 이르게 된 동기이거나 간음행위와 결부된 금전적·비금전적 대가와 같은 요소일 수도 있다”고 하였다. 그리고 동기나 조건이 중요한 경우에는 인과관계를 인정하여 위계에 의한 간음죄가 성립한다고 판시하였다.¹³⁾

이러한 판결은 스마트폰 채팅 애플리케이션을 통해 만난 남성을 고등학교 2학년인 갑이라고 착각하고 그 후 채팅을 통해 교제하던 중 자신을 스토킹하는 여성 때문에 힘들다고 헤어지자는 것을 두려워하는 14세의 피해자를 갑의 고등학교 선배로 행세하여 간음한 남성을 처벌할 수 있게 하였지만 대법원이 법해석에 의한 법창조를 한 것으로 비판받고 있다.

즉 법해석으로 범죄성립 범위를 확대할 때에는 매우 신중해야 하며 문언상 드러나는 의미를 형식적으로 해석하지 말고 “헌법을 비롯한 전체 법질서에서 가지는 위치, 사회적 현실과 시대적 상황의 변화”를 고려하여 규범을 해석하여야 하는데¹⁴⁾ 그렇지 못했다는 것이다. 구체적으로 대법원은 ‘중요한 동기’

12) 대법원 2013.4.26. 선고 2013도2396 판결.

13) 대법원 2020.8.27. 선고 2015도9436 전원합의체 판결.

만을 내세워서 위계의 의미뿐만 아니라 중요성이 인과관계의 판단기준으로서 상당성의 기준인지 여부, 동기의 착오의 유효성 문제, 성적 자기결정권이 보호법익인 영역에 있어서 동의(승낙)가 구성요건을 배제하는 사유인지 위법성조각사유인지 여부 등에 관한 아무런 논거를 제시하지 않았다고 비판받고 있다(김혜정, 2021: 6).

그러나 이후 위계는 넓게 인정되기 시작하여 대법원은 최근에도 동기 내지 비금전적 대가에 대한 위계를 적극적으로 인정하였다. 즉 피고인이 연예기획사 매니저와 사진작가의 1인 2역을 하면서 15세의 청소년인 피해자에게 거짓말을 하여 피해자가 모델이 되기 위한 연기 연습 등의 일환으로 성관계를 한다는 착각에 빠지게 하여 성관계를 가진 사안에서 위계에 의한 간음죄를 인정하였다.¹⁵⁾

그런데 이러한 사안들은 모두 청소년 등 취약한 사람이 피해자인 경우에만 위계가 인정되었다는 점이 중요하다. 즉 대법원은 위계를 인정하면서 “일반·평균적 판단능력을 갖춘 성인 또는 충분한 보호와 교육을 받은 또래의 시각에서 인과관계를 쉽사리 부정하여서는 안 된다”고 지적하였는데¹⁶⁾ 달리 말하면 피해자가 인지적·심리적·관계적 특성으로 온전한 성적 자기결정권 행사를 기대하기 어려운 사람일 것 즉 ‘성폭력범행에 특히 취약한 사람인 것’을 요구한다.

따라서 스텔싱은 물론 일반성인에 대한 다른 위계도 우리나라에서는 인정되기 어렵고 나아가 혼인빙자간음죄가 폐지된 우리나라에서는 별도로 성인에 대한 위계에 의한 간음죄를 다시 신설해야¹⁷⁾ 한다. 이 경우 혼인빙자간음죄를 둘러싼 과거의 논쟁들이 다시 재연될 수 있다. 즉 스텔싱 처벌을 위한 위계의 적용은 자칫하면 처벌의 범위를 무제한적으로 확대시킬 우려가 있는데 이와 관련 위계의 개념은 매우 포괄적이기 때문에 위계에 의한 간음 모두를 형사처벌 대상으로 삼는 것은 무리라는 비판(김종구, 2021, 203)을 경청할 필요가 있다.

14) 대법원 2018.11.1. 선고 2016도10912 전원합의체 판결.

15) 대법원 2022.4.28. 선고 2021도9041 판결.

16) 대법원 2020.8.27. 선고 2015도9436 전원합의체 판결.

17) 다만 프랑스의 경우 형법전 제222-23조로 강간죄를 규정하면서 폭행, 강압(위력), 협박, 위계에 의하여 타인에 대하여 또는 행위주체에 대한 여하한 성격의 모든 성적 삽입 또는 구강성교를 포함하고 있는데 이러한 입법도 대안이 될 수 있다. 프랑스의 처벌규정 관련해서는 김택수(2021: 106-107)를 참고하길 바란다.

2. 기망의 대안성과 한계

1) 성(폭력)범죄와 기망

기망도 대안의 하나로 검토해 볼 수 있으며 위계와 기망은 성폭력범죄에 관한 논의에서 보통 같이 다루어진다. 즉 우리 형법상 기망은 사기죄에서 주로 논의되는데 ‘상대방을 착오에 빠지게 하는 모든 적극적·소극적 행위’로 명시적·묵시적 기망은 물론 부작위에 의한 기망도 인정된다(홍영기, 2022: 385). 다만 기망은 행위자의 기망에 의하여 상대방이 착오에 빠지는 것을 요구하고 부작위에 의한 기망은 작위의무위반 및 보증인적 지위가 필요하게 되므로 위계보다 인정되는 범위가 좁다.

다만 이처럼 위계가 기망보다 넓은 개념으로 이해되지만 최근까지 성폭력범죄에 있어서 위계가 다른 범죄보다 매우 좁게 인정되었다는 점을 고려한다면 차이가 얼마나 있었는지는 의문이고 최근에는 위계의 인정범위가 점점 더 확대되고 있음을 고려한다면 그러한 차이가 얼마나 존재하게 될지는 의문이다.

그러나 위계는 피해자의 착오에 편승하는 경우도 포함할 수 있기 때문에 위계 또는 기망에 의한 성교를 처벌하는 경우의 문언으로 타당하다는 주장이 일본에서 제기되고 있는데(斎藤豊治, 2022: 111) 이러한 주장을 반대로 해석한다면 비동의간음죄가 도입되지 않은 우리나라에서는 기망이 위계보다 처벌범위를 제한적으로 설정할 수 있게 한다는 점에서 입법에 대한 반대를 보다 줄일 수 있을 것이다.

2) 기망의 범위 및 해석의 한계

위계와 기망이 그 내용에서 큰 차이가 없기에 유형화도 유사하다. 즉 위계를 행위의 본질에 대한 위계, 사람의 동일성에 대한 위계, 피임도구의 사용에 관한 위계로 나누어 형사처벌 대상으로 규정하자는 주장이 있는데(김종구, 2022: 263) 여기서 위계를 기망으로 바꾸어도 큰 무리는 없을 것이다.

그런데 위와 같은 기망의 유형화는 성적 자기결정권에 대한 이해를 전제로 한다. 즉 우리나라에서 성적 자기결정권은 ① 성행위를 할 것인가 여부, 성행위를 할 때 상대방을 누구로 할 것인가 여부, 성행위의 방법 등을 스스로 결정할 수 있는 권리를 의미하는데¹⁸⁾ 위 주장은 이에 대한 기망을 전제로 하고 있다고 볼 수 있다.

18) 대법원 2019.6.13. 선고 2019도3341 판결.

그리고 관련 논의도 이러한 기망의 범위를 전제로 한다. 따라서 기망을 어디까지 인정할 것인가를 놓고 우선 제한적으로 인정하자는 주장이 있다. 즉 상대방에 대한 동일성과 행위의 성질에 대한 기망은 그렇다 하더라도 성교의 태양에 관한 착오를 처벌하는 것은 자칫 과잉처벌이 된다는 것을 이유로 한다. 이는 구체적인 성적 표현방식에 대한 자기결정권까지 형법이 보호하는 성적 자기결정권에 포함시키면 채위 등 자신이 원하는 세세한 방식에 세부적으로 부합하지 않는 성관계도 처벌할 수 있다는 것을 이유로 들고 있다(도규엽, 2022: 115).

그러나 이와 관련해서도 다른 나라의 상황을 보다 구체적으로 살펴볼 필요가 있는데 미국의 경우 전통적으로 물리적 폭력을 수단으로 하는 강간만 인정했으며 기망에 의한 강간은 인정하지 않았다. 따라서 상대방에 대한 동일성과 행위의 성질에 대한 기망도 과거에는 인정되지 않았다(김종구, 2021b: 160-164).

다만 위계 또는 기망을 이용한 성관계를 처벌하는 입법례 중에서 가장 대표적인 나라가 영국인데 여기서는 기망을 폭넓게 처벌하고 있다. 먼저 영국의 2003년 성범죄법은 제74조¹⁹⁾에서 동의를 정의하고 더 나아가 제76조²⁰⁾에서 기망을 정의하고 있다. 이에 따라 다양한 사례가 논의되고 있는데 크게 나누어 ① 사람의 동일성에 관한 착오, ② 행위의 성질에 대한 착오, ③ 성교의 태양에 관한 착오, ④ 위협에 관한 착오, ⑤ 반대급부에 관한 착오로 정리된다. 이 중에서도 성교의 태양에 관한 착오로 스텔싱이 거론되고 여기에는 질내 사정을 하지 않겠다는 기망을 통한 착오도 포함되며 각각 처벌된 판례가 존재한다.

물론 영국에서도 기망에 의한 성교가 모두 비동의간음으로 처벌되는 것은 아니다. 즉 ④와 ⑤의 경우에는 처벌되지 않는다. 그러나 인물의 동일성은 물론 행위의 성질과 성교의 태양에 관한 기망도 처벌의 대상에 포함시키고 있다.

19) 제74조(동의) 제1부의 목적상, 사람은 그가 스스로의 선택으로 동의하고 그러한 선택을 할 수 있는 자유와 능력이 있는 경우에 동의한다.

20) 제76조(동위에 대한 결과의 추정) ① 본 조항이 적용되는 범죄에 대한 소송에서, 피고인이 관련 행위를 하였고, 제2항에 규정된 사정이 존재하는 것이 입증되면, 결과적으로 다음이 추정된다.

(a) 고소인이 관련 행위에 대해 동의하지 않았고,

(b) 피고인은 고소인이 관련 행위에 대해 동의했다고 믿지 않았다.

(2) 사정은

(a) 피고인이 의도적으로 피고인에게 관련 행위의 속성 또는 목적에 대해 기망하거나

(b) 피고인이 의도적으로 고소인이 개인적으로 알고 있는 사람을 가장하여 관련 행위에 대한 동의를 유도한 경우

영국의 2003년 성범죄법은 전세계적으로 가장 체계적이라고 평가받고 있는 만큼 향후 우리나라의 입법에 참고할 필요가 있다.

3. 개별 입법론

지금까지 스텔싱을 위계 및 기망이라는 구성요건으로 해석하여 적용하는 것을 검토하였다. 다만 스텔싱 자체를 별도의 구성요건으로 규정하는 것도 하나의 해법이 될 수 있다. 이와 관련 가장 대표적인 사례는 호주이다.

호주의 수도주는 2021년 11월 형법상 동의조항을 수정하여 스텔싱을 형사 처벌할 수 있게 하였는데 이러한 입법은 시민단체 등이 주도하였으며 이에 따라 콘돔 사용을 사전에 동의했음에도 불구하고 성관계 중 콘돔을 제거하거나 콘돔을 전혀 사용하지 않은 경우도 처벌이 가능해졌다(김종구, 2022: 247).

또한 성강요죄로 신설하자는 주장도 있다. 즉 스텔싱에 직접 적용할 수 있도록 수단·방법에 특별한 제한을 두지 않으면서, ‘동의없는 성적 행동을 하게 하거나 받아들이게 하는 유형’을 입법하자는 것이다(양랑해, 2022: 645). 이는 비동의간음죄와 유사하기도 하지만 강요된 성적 행동의 범위를 어느 정도까지 인정할 것인지는 물론 애초에 콘돔을 제거하는 남성의 행위에 초점을 맞추어야지 반대로 피해자가 하게 하거나 받아들인다는 점에 초점을 맞추는 접근 자체에 문제가 있다. 이러한 주장은 독일의 형법을 참고한 것으로 생각되는데 강요죄에 대한 규정과 이해에 있어서 독일 형법과 우리 형법이 다르다는 점을 고려할 필요가 있다.

물론 스텔싱을 구체적으로 규정하는 것도 가능하다. 국회에 제출되어 있는 소병철의원의 입법안이 그러하며 “상대방의 의사에 반하여 피임도구 등 성적 보호장치를 사용하지 아니하거나 성적 보호장치를 사용하는 것으로 속이고 사람을 간음”한 경우를 처벌하도록 규정하고 있다.

그러나 이러한 입법에 대해서는 현행 성폭력범죄 처벌규정의 전체적 체계와 조화를 이루기 어렵다는 비판이 있다(도규엽, 2022: 118). 이러한 주장은 스텔싱이라는 특별한 행위만을 별도로 규정하는 것이 우리 형법의 전체적인 체계와는 맞지 않는다는 점에서는 타당하다. 그러나 도입을 비동의간음죄를 전제로 논하고 있는데 앞서 살펴본 것처럼 스텔싱에서 속이는 행위가 위계 또는 기망에 해당할 수도 있다는 점을 고려한다면 새로운 형태의 간음죄로 입법하더라도 전체적 체계에 큰 문제는 없을 수 있다.

오히려 문제는 스텔싱을 새로운 형태의 간음죄로 도입할 경우 그 구체적인

문언인데 비동의간음죄에 대한 강한 반대를 고려하면 오히려 위계 또는 기망에 의한 간음죄의 형태로 도입하는 것이 현실적이다. 그러나 위계에 의한 성관계를 처벌하는 혼인빙자간음죄가 폐지되었고 위계에 의한 성관계도 제한적으로 처벌하는 현 상황에서 위계를 확대하는 것을 넘어 폐지된 혼인빙자간음죄를 전면적으로 '부활'시키는 것은 합리적이지 않고 따라서 기망에 의한 간음으로 보아 처벌규정을 새로 두는 것이 합리적 대안이 될 수 있으며 여기에 기망에 대한 일부 한정을 두는 것도 생각해 볼 수 있다.

V. 나가며

지금까지 세계 각국의 스텔싱 처벌규정을 소재로 우리나라에의 적용 가능성과 입법론을 검토하였다. 다만 형법은 각 나라가 독자적으로 제정하여 운영하는 것이며 이는 결국 각 나라가 보호하려는 보호법익에 근거한다는 점을 고려하면 보다 근본적인 논의는 스텔싱으로 인해 침해되는 보호법익을 확정하고 나서 시작해야 한다. 다만 스텔싱의 보호법익은 우리나라의 문화 및 시대적 배경 등을 포함한 종합적 검토가 필요한 문제로 본고에서는 지면 관계상 할애하였고 다음 기회를 기약하기로 한다.

또한 스텔싱 처벌규정이 도입된다고 하더라도 처벌이 남용되지 않도록 신중한 운용이 필요하다. 해외에서도 스텔싱을 처벌하는 것을 넘어 어떠한 성교를 할 것인지에 대해서도 완전한 투명성을 요구하는 것은 매력적으로 보이지만 위험하다고 경고하고 있다. 그리고 이와 관련 발생할 수 있는 사례로 어떤 여성이 남성 파트너와의 성교를 거부할 수 없고 그 남성이 복용을 요구하는 피임약이 기분이 나빠서 매일 아침 피임약을 버린 경우에 그 여성이 임신의 위험이 없다고 믿고 있는 남성을 기망하였다는 이유로 재판에 회부될 수 있다는 점이 지적되었다(Alexandra Brodsky, 2017: 185).

참고문헌

- 김종구(2021a). “위계에 의한 간음죄의 입법론에 관한 고찰”. 형사법연구. 제33권 제4호. 173-210.
- 김종구(2022). “성적 자율성과 스텔싱(Stealththing)의 입법론에 관한 고찰”. 비교 형사법연구. 제23권 제4호. 239-269.
- 김택수(2021). “프랑스 성범죄 체계와 중요 성범죄에 관한 고찰”. 경찰법연구. 제19권 제3호. 101-130.
- 김희정(2019). “스텔싱(Stealththing)의 형사처벌 가능성에 관한 소고”. 법학논문집. 제43집 제3호. 93-113.
- 김혜경(2021). “문언의 해석과 객관적 귀속의 관점”. 형사법연구. 제33권 제1호. 3-37.
- 도규엽(2022). “이른바 ‘스텔싱(Stealththing)’ 행위 처벌의 한계”, 형사정책. 제33권 제4호. 107-128.
- 신동운(2023). 형법각론 제3판. 법문사.
- 양랑해(2022). “스텔싱의 범죄화 및 입법방향에 대한 소고”. 동북아법연구. 제16권 제3호. 621-652.
- 연합뉴스(2023. 1. 26), “여가부, ‘비동의 간음죄’ 발표했다 법무부 반대에 돌연 없던일로”. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20230126164800530>에서 2024. 1. 11 인출.
- 장응혁(2019). “형법 제303조 제1항의 비교법적 연구: 우월적 지위를 중심으로”. 형사정책연구. 제30권 제2호. 1-27.
- 장응혁·정진성(2019). “일본 개정형법의 성범죄 처벌규정에 관한 검토”. 경찰법연구. 제17권 제1호. 169-192.
- 조국(2016). “강간죄 및 미성년자 등에 대한 위계간음죄 재론”. 형사법연구. 제28권 제4호. 91-122.
- 최대호(2023). “스텔싱(Stealththing) 행위의 성범죄 수용가능성”. 중앙법학. 제25집 제3호. 99-134.
- 한겨레(2021. 2. 19). “법원, 성관계 중 몰래 콘돔 빼기 ‘스텔싱’에 100만원 손해 배상 판결”. <https://www.hani.co.kr/arti/society/women/983749.html>에서 2024. 1. 7 인출.
- 한인섭(1994). “성폭력특별법과 피해자보호: 그 문제와 개선점”. 피해자학연구. 제5호. 33-52.

홍영기(2022). 형법. 박영사.

Alexandra Brodsky(2017). "Rape-Adjacent: Imagining Legal Responses to Nonconsensual Condom Removal", *Columbia Journal of Gender and Law*, 32, 183-210.

菊池一樹(2022). "스텔싱(Stealth)의処罰について". 早法. 98卷 1号. 47-77.

斎藤豊治(2022). "不同意性交罪の新設の意義と課題(上)". 法律時報. 94卷 9号. 105-111.

性犯罪の罰則に関する検討会(2021). "性犯罪の罰則に関する検討会 とりまとめ報告書".

Abstract

Stealthing as a criminal constituent

Chang, Eung Hyeok*

Stealthing is the act of removing or tampering with contraceptives, such as condoms, during sex without the partner's knowledge. It has been discussed relatively recently, and some countries punish it. In Korea, it has been publicized in the news, and voices calling for legislation are increasing, and in 2021, a ruling was issued that recognized such a behavior as a civil damage.

However, there has not been much discussion since then, which is understandable considering that criminal legislation against stealthing has not been very active around the world. However, the more fundamental question in adopting the criminal legislation against stealthing is to which criminal constituents stealthing should be categorized.

Other countries generally do not directly criminalize stealthing per se, but instead punish it as "sex against one's will," and there is a lot of controversy over how stealthing constitutes non-consensual sex.

Germany criminalizes stealthing as separate from consensual sex, and Canada is similar. However, in Korea, where non-consensual sex is not criminalized, stealthing may be considered deception or fraud.

In the case of deception, there are already limited penalties, and the Supreme Court has recently expanded the scope of recognition of deception. However, such recognition is usually predicated on vulnerable targets such as minors, and in Korea, where the crime of rape by deception, has already been abolished, the full revival of rape by deception may revive the old debate. Therefore, it is possible to view stealthing as rape by fraud, and since fraud is recognized in a narrower scope than deception, it may be a reasonable alternative in Korea, where the crime of non-consensual sex does not exist.

Keywords : Stealthing, Sexual Self-Determination Rights, Rape by Fraud, Non-Consensual Sex, Non-Consensual Congom Removal

* Assistant Professor, Keimyung University

군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험에 관한 주관성 연구: Q방법론을 중심으로

김윤전*

초 록

본 연구는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험자들의 주관성을 살펴보고자 개인의 주관적 인식을 객관적으로 측정이 가능한 Q방법론을 활용하였다. 연구 과정은 먼저, 문헌 연구 및 심층 인터뷰를 통해 213개의 Q모집단을 수집하였고 군 성희롱·성폭력 관련 전문가 및 Q방법론 전문가 검토를 통해 40개의 Q표본을 선정하였다. 선정된 Q표본을 연구 참여자인 P표본들에게 제시하고 강제분포 방식으로 Q분류를 실시하게 한 후 Ken-Q Analysis program을 이용하여 분석하였다. 분석 결과, P표본 17명 중 2명은 유의미한 요인 적재치를 나타내지 못해 제외하였고 나머지 15명은 1요인에 7명, 2요인에 3명, 3요인에 3명, 4요인에 2명으로 분류되었다. 이러한 Q요인 분석을 통해 확인된 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험자들의 주관적 인식은 총 4가지 유형으로 '구성원의 적극적인 동참이 중요하다는 유형', '실질적인 임파워먼트가 필수적이라는 유형', '직무소진 해소 방안이 필요하다는 유형', '내부 전문가 양성시스템이 구비되어야 한다는 유형'으로 나타났다. 본 연구는 군대 내에서 성희롱·성폭력 관련 정책 전반을 실제로 수행했던 인원들의 총체적인 경험을 연구했다는 점에서 기존의 이론적 근거를 기반으로 한 연구들과 차별성을 갖고 있으며, 연구 결과를 통해 관련 정책의 개선 방향을 모색할 수 있는 기초 자료를 제공했다는 점에 중요한 의의가 있겠다.

주제어 : Q방법론, 군대, 성희롱, 성폭력, 예방 및 대응 정책, 정책 수행 경험자

* 국민대학교 문화교차학협동과정 박사과정(ipper7@gmail.com)

I. 서론

지난 10여년간 군의 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책은 크게 변화되어 왔으나, 그 과정은 군 내부의 요구라기보다는 군 내·외적으로 큰 이슈가 된 사건의 후속 조치 과정에서 군 외부의 요구를 수용한 결과라고 볼 수 있다. 군대 내 성폭력의 심각성과 예방대책의 필요성이 제기되기 시작한 것은 2013년 육군 사관학교 생도 성폭행 사건과 직속상관의 성적 괴롭힘으로 인한 위관장교 자살 사건, 2014년 사단장에 의한 부사관 성추행 사건, 2015년 여단장의 부사관 성폭행 및 동일 부대 영관장교의 부사관 성추행 사건 등 장성급을 비롯한 직속상관의 위계를 이용한 성폭력 사건들이 지속적으로 발생하면서부터이다.

이렇듯 군대 내 성폭력이 심각한 문제로 제기되자, 국방부는 2013년 「성군기 사고예방 특단의 대책」, 2014년 「성군기 사고 예방활동 지침」, 2015년 「성폭력 종합 근절대책」등 강력한 의지를 담은 각종 대책들을 발표하였다. 2013년도에 마련된 종합대책이 ‘피해자 보호 중심과 가해자 처벌’ 위주의 사후 대책을 중점적으로 다루었다면, 2015년에 마련된 「국방부 성폭력 근절 종합대책」은 사전적 예방체제로 정부정책과 연계한 대책을 마련했다(윤미숙, 2017). 동 대책은 장병 대상 성폭력 예방교육 의무화, 성폭력 예방시스템 구축, 성폭력 피해자 보호 및 통합지원시스템 구축 등 가시적인 성과를 이루었는데 특히, 현역 군인을 임명했던 여성고충상담관 및 민간 전문가를 채용해서 운영하던 성고충전문상담관과 같은 일부 전담 인력에 의존하던 틀에서 벗어나, 각 군 본부에 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무 전담부서인 양성평등센터를 신설하여 제 기능을 통합·운용할 수 있는 시스템을 마련하였다는 데 가장 큰 의의가 있다.

정부 및 국방개혁 과제인 ‘성폭력으로부터 안전한 근무환경 조성’이 선결과제로 인식되면서 기존 정책의 미흡점을 보완·발전시킨 실효성 있는 대책 마련이 필요하다고 판단한 군은, 2017년에 영관급 이상 장교 대상 소규모 토의식 교육 실시, 민간 전문강사에 의한 성폭력 예방교육 확대, 민간 전문상담관 인력 확충 등을 담은 「성폭력 근절대책 강화 방안」을 발표하였다. 또한, 사회적으로 확산되었던 미투 운동과 연계하여 2018년 2월부터 4월까지 외부 민간위원을 위촉하여 「국방부 성범죄 특별대책 TF」를 운영한 결과, 장병 선발 과정에 성인지 평가 항목을 반영하고 국방여성가족정책과의 ‘과’ 명칭을 양성평등정책과로 변경하는 등의 17개 과제를 도출하여 추진하였다(국방부, 2018).

이러한 정책적 발전에도 불구하고, 2021년 공군에서 발생한 성추행 피해

부사관 자살 사건은 성폭력 피해자 보호 및 지원에 있어 군대 내 관련 시스템에 사각지대가 상존한다는 것을 보여주었으며, 이 사건을 계기로 출범한 「국방부 민·관·군 합동위원회」는 4개월에 걸친 활동 끝에 성폭력 관련 사건을 전문적으로 예방·관리·대응할 수 있는 전담조직 설치, 수사기관 등 신고 전 피해자 지원 제도 확립 등 15개 정책 개선을 권고하였다(국방부, 2022). 이 권고안을 바탕으로 국방부 양성평등정책과는 성폭력예방대응담당관실로, 2015년 이후 각 군 본부에 설치된 양성평등센터는 성고충예방대응센터로 확대 개편되었다.

앞서 살펴본 바와 같이, 2013년부터 여러 차례의 다양한 정책 개선이 이루어졌음에도 불구하고 군대 내 성희롱·성폭력 사건 처리 제도에 대한 구성원들의 신뢰도는 낮게 나타나고 있다. 국방부가 국회에 제출한 자료에 의하면 2017년부터 2021년까지 발생한 성폭력 사건은 총 1,622건으로 2017년 102건, 2018년 150건, 2019년 155건, 2020년 216건, 2021년 999건으로 증가 추세를 나타내고 있다(김수미·이새롬·한민경, 2023). 반면, 2019년 국가인권위원회 실태조사 결과에서는 군대 내에서 성희롱·성폭력 관련 고충 제기 시 공정하게 처리된 경험이 2012년 75.8%에서 2019년 48.9%로 오히려 낮아졌다(허경미, 2021). 즉, 성희롱·성폭력 사건 발생 및 신고 건수는 증가했지만, 성희롱·성폭력 사건 처리 제도 및 정책에 대한 구성원들의 인식은 부정적으로 변화했음을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 군 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책의 발전과 군 내부 구성원들이 현장에서 체감하는 정책 실효성의 간극에 대한 문제의식을 가지고, 외부 연구자의 관점과 이론이 아닌 내부 정책 수행자들의 관점과 총체적인 경험을 바탕으로 살펴보고자 한다. 이제까지 선행연구들은 민간 전문기관에서 군 구성원을 대상으로 한 성폭력 실태조사(황정임 외, 2015), 성폭력 피해자 보호 체계의 문제점을 개선하기 위한 연구(이미정·정수연·권인숙, 2016; 이미정 외, 2021), 피해자 상담을 전담하는 성고충전문상담관 운영 방안 연구(이미정 외, 2019), 성폭력 범죄의 법적 대응 방안 개선에 관한 연구(이동임, 2021) 등이 있었다. 이러한 선행연구들은 군의 성희롱·성폭력 관련 정책을 이해할 수 있는 중요한 연구자료이지만, 정책 전반에 대한 종합적인 연구라기보다는 피해자 보호 방안과 같은 특정 분야에 대한 연구이며, 군 내부의 자아 성찰적인 연구라기보다는 군 외부의 관찰자적 시점의 연구로 볼 수 있다. 따라서 그간 변화된 군의 성희롱·성폭력 관련 대책의 실효성은 어떠한지 내부로부터의 분석을 통해 관련 정책 등을 보완 발전시켜 나가야 할 필요성이 있다. 특히, 군 내부에서 성희롱·성폭력 관련 정책 전 분야를 실질적으로 수행한 경

험자들의 인식을 바탕으로 개선해 나가는 것이 필요하며, 그러기 위해서는 정책 수행 경험자들의 인식을 파악하는 것이 선행되어야 한다.

본 연구는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험자들의 주관적 인식유형 및 그 유형별 독특한 특성을 파악하고자 Q방법론(Q-Methodology)을 활용하였다. Q방법론은 ‘외부로부터의 설명’ 방법이 아닌 ‘내부로부터의 이해’ 방법으로 연구자의 가정이 아니라 행위자의 관점에서 시작되며(김홍규, 1992), 연구 대상인 특정 주체가 보유하고 있는 주관적 인식을 체계적이고 정량적인 관점에서 접근하는 연구방법론(Brown, 1980; Stephenson, 1978)이므로, 본 연구에 적합하다고 판단하였다. 정책 수행 경험에 대한 주관적 인식은 각 군의 임무 및 특성, 경험자의 근무환경에 따라 상이할 수도 있겠지만, 이들 간의 공통된 인식이 나타난다면 군 전체에 적용할 수 있는 정책 개선 방향을 제시하는데 유용한 근거로 활용될 것으로 기대된다.

II. 연구 방법

1. Q방법론

Q방법론은 인간의 주관성(subjectivity) 연구를 위해 개발된 방법론으로 인간의 주관성을 요인분석이라는 계량적 수단을 사용하여 분석한다는 점에서 주관성을 객관적인 방법으로 파악 가능한 방법론이며(은종환 외, 2014) 양적연구와 질적연구를 통합한 체계적인 혼합연구 방법론이라고 할 수 있다.

우리나라에서 정책연구 분야에 Q방법론이 사용되기 시작한 것은 1990년대 초반부터인데, 연구자들이 외부 관찰자(outsider)로서 객관적 지식에 중점을 둔 연구로는 정책 현상과 같은 복합적인 문제들을 효과적으로 분석하기 어렵고 객관적 법칙의 형성과 적용에서 벗어나 인간의 주관적 인식에 따라서 구성된 다양한 가치체계와 의미구조에 접근하려는 연구가 대두되었기 때문이다(김명환, 2005). 즉, 현대 사회처럼 복잡한 관계와 다양한 가치관이 공존하는 상황에서 인간의 주관성을 배제한다면 사회 현상이나 정책의 본질을 분명하게 이해하기 어려울 수 있다는 것이다.

Q방법론은 개인의 주관적 인식 차이를 확인하고 유형화하는 데 적합한 방법론이며 특히, 실증적으로 입증된 이론적 근거가 없거나 개념적 차원에서 개발 중인 현상을 탐색하는 가설 발견 혹은 추론적 연구에 적절하다(김홍규,

2008). 이러한 측면에서 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 관련 선행 연구 자료의 부족과 정책 수행 경험자의 희소성을 고려했을 때 Q방법론이 본 연구에 적합하다는 판단하에 활용하게 되었다.

2. Q방법론 연구 절차

본 연구는 다음과 같은 절차에 따라 진행하였다. 먼저 선행연구 분석 및 군 성희롱·성폭력 분야 전문가 4명과 인터뷰를 통해 Q모집단을 구성하였고 이후 연구자, Q방법론 전문가, 관련 분야 전문가 순으로 3단계에 걸친 Q모집단 검토를 통해 Q표본(진술문) 40개를 선정하였다. P표본은 국방부 및 각 군에서 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험이 있는 17명을 선정하였고, P표본들이 Q분포도에 진술문 40개를 강제분포 방식으로 Q분류한 후 그 결과를 Ken-Q Analysis program 활용해 분석하고 유형을 해석하였다.

〈표 1〉 연구절차

단계	구 분	내 용
1단계	Q모집단 구축	• 심층인터뷰 : 전문가 4명 • 문헌조사 : 4건
2단계	Q표본 선정	• 연구자 → Q방법론 전문가 → 관련 분야 전문가 순으로 검토
3단계	P표본 선정	• 국방부 및 각 군에서 성희롱·성폭력 관련 정책 수행 경험이 있는 현역, 공무원, 군무원, 민간인 등 17명으로 선정
4단계	Q분류	• 1:1 면담, 유선 및 이메일 등으로 실시 • 강제분포 방식
5단계	자료 분석	• Ken-Q Analysis program을 활용하여 주요인 분석
6단계	자료 해석	• 1단계 및 4단계 면담자료 활용 해석 • Q방법론 전문가의 해석내용 타당성 검토

1) Q모집단(Q-concourse) 구성

Q모집단은 Q연구를 위해 수집된 항목의 집합체를 의미한다. 문헌연구와 인터뷰가 Q모집단을 수집하기 위한 주된 방법인데, 그 중에서도 인터뷰를 통해 더 많은 진술문을 수집할 수 있다(김홍규, 2008). 본 연구에서도 Q모집단 수집을 위해 선행연구 분석 및 관련 분야 전문가 인터뷰를 진행하였다. 먼저, 군대 내 성희롱·성폭력 사건 수사 및 피해자 지원 업무 담당자 대상 초점집단 면접(Focus group Interview)이 포함되어 있는 4건의 선행연구에서 34개의 진술문을 수집하였고, 국방부 및 각 군 전담부서에서 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무 전반을 수행해 본 전문가 4명과의 인터뷰 및 전문가와 동일한 경험

이 있는 연구자 본인 의견을 포함하여 179개의 진술문을 추출하여 최종 Q모집단은 213개로 선정하였다.

〈표 2〉 Q모집단 구성

방법	수집 문헌 및 대상	수집 내용	갯수
문헌 연구	이미정 외 6명(2021). “군대 내 성폭력 피해자 지원 및 보호를 위한 제도 보완”	성희롱·성폭력 사건 수사 및 피해자 지원 경험	34
	이미정 외 2명(2016). “군대 내 성폭력 피해자 보호의 문제와 개선방안 연구”		
	이미정 외 3명(2019). “군 성고충전문상담관 제도 발전 연구”		
	석영미(2019). “군 성폭력 예방정책의 중요성 인식 연구”		
전문가 인터뷰	육군 1명, 해군 1명, 공군 1명, 민간 전문가 1명, 연구자	교육 시행, 제도 개선, 사건 처리 및 피해자 보호 등의 경험	179
Q모집단 총합			213

2) Q표본(Q-sample) 선정

Q표본은 연구 참여자인 P표본들이 분류하는 진술문을 의미한다. Q표본 구성 방식은 주제에 대한 이론을 바탕으로 연구자가 Q표본을 구성하는 구조화된 방식보다, Q모집단을 선행연구 분석 및 인터뷰를 통해 연구자 주도로 범주화시키고 타인의 관점으로 범주화 결과에 대한 타당성을 확보하는 비구조화된 방식이 더 보편적이므로(백평구, 2015), 본 연구에서도 비구조화된 방식으로 Q표본을 선정하였다.

Q표본을 추출하기 위해 먼저, 연구자가 Q모집단을 반복하여 읽으면서 진술문의 내용과 표현의 명확성을 중점적으로 검토하고 의미가 중복되거나 모호한 문장을 삭제하였다. 그리고 남은 진술문들을 효율적으로 검토하기 위해 내용별로 범주화시킨 결과, 정책 수행자 본인들의 가치관, 조직 및 구성원들의 인식, 업무수행 간 제한사항, 향후 정책 개선 방향 등으로 분류되었다. 이렇게 범주화된 진술문을 다시 Q방법론 전문가 3인과 함께 검토하며, 의미가 모호한 진술문을 수정 또는 삭제하여 진술문의 가독성을 높이고 진술문들의 긍정, 부정, 중립 간의 균형도 확인하였다. 마지막으로 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무수행 경험이 있는 전문가 3인으로부터 검토 과정을 거쳤는데, 유사하거나 중복되는 의미의 진술문은 없는지, 특정 범주에 과도하게 많은 진술문이 분류되지는 않았는지 최종적으로 확인하였다. 이러한 과정을 통해 Q모집단을 잘 대표하고 연구 주제에 부합하는 40개의 진술문을 최종 Q표본으로 선정하였다.

〈표 3〉 Q표본(진술문)

순번	문항
1	내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.
2	내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.
3	나와 같은 업무를 하는 근무자들 간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.
4	나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.
5	나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.
6	업무의 무게감 때문에 다시 동일한 업무를 수행하라고 한다면 쉽게 결정 하지 못할 것 같다.
7	성희롱·성폭력 사건 발생 시, 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.
8	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내 잘못이 아닌데도 위축되는 느낌을 받은 적이 있다.
9	업무의 무게감, 감정 소진 등으로 그만두고 싶다는 생각이 든 적이 있다.
10	최상급자들의 전문성 부족으로 원래 취지를 벗어난 정책 및 제도를 만든 다는 생각이 든 적이 있다.
11	지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.
12	내가 모르는 부분에 대해 자문을 구할 수 있는 코치, 슈퍼바이저 같은 내·외부 전문가가 필요하다고 생각한다.
13	전문성과 업무 노하우를 겸비한 인력풀이 작아서 한번 근무했던 사람이 다시 근무하는 경우가 많다.
14	내 업무수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.
16	내 업무는 이제까지 해왔던 업무와는 전혀 다른 분야의 깊이 있는 전문 지식과 노하우가 요구된다.
17	내 업무는 여성만을 위한 업무라는 인식이 조직 내에 존재한다.
18	업무에 대한 편견이 그 분야 근무자에 대한 부정적인 인식으로 이어지는 경우가 있다.
19	내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.
20	사람들은 내 업무분야 정책 및 제도의 취지보다 본인들에게 미치는 영향에 더 관심이 많다.
21	내 업무를 통해 구성원들의 폭력예방에 대한 인식이 긍정적으로 변화하고 있음을 느낀다.
22	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내가 하는 업무에 대해 사람들의 관심이 집중하는 것을 느낀 적이 있다.
23	사람들은 내 업무가 필요는 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.
24	사람들은 편견 때문에 내 업무분야에 근무하기를 꺼려한다.
25	사람들은 업무와 관련해서 나와 만나는 것을 불편해한다.
26	내가 근무하는 부서를 단순히 '성희롱·성폭력 신고센터' 또는 '피해자 상담 센터'로 생각한다.
27	내 업무는 조직 기여도에 비해 각종 성과 평가시 평가절하 된다고 생각한다.
28	여성에 관한 일들은 업무분장에 상관없이 내가 근무하는 부서로 떠넘기는 경향이 있다.
29	성희롱·성폭력 예방 및 대응은 오로지 내가 근무하는 부서의 몫이라는 인식이 존재한다.
30	권한은 작은데 책임은 많아서 책임 소지가 생길 시 보호받지 못할 것 같다는 생각이 든 적 있다.

순번	문항
31	내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무여건 개선이 필요하다고 생각한다.
32	군에 대한 이해가 없는 외부 전문가들의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.
33	내 업무는 성별에 관계없이 누구나 할 수 있는 일이다.
34	최상급자들은 군내 업무 담당자 의견보다 외부 전문가들의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.
35	민·관·군 협력체계는 필요하지만, 그 체계를 어떻게 활용할 것인지에 대한 고민이 필요하다.
36	업무 스트레스를 관리하고 해소할 수 있는 조직 차원의 지원 방법들이 필요하다고 생각한다.
37	규정상 조력할 수 있는 범위와 피해자의 요구가 상충되어 중간에서 어려움을 겪은 적이 있다.
38	내 업무분야 여성근무자는 여성 후배들의 멘토역할까지 수행하는 경우가 있다.
39	최상급자의 관심 여부에 따라서 업무 추진에 많은 차이가 생긴다.
40	내가 근무하는 부서와 조직 내 다른 부서간에 관점과 입장의 차이가 크다.

3) P표본(P-sample) 선정

P표본은 Q분류를 수행하는 연구 참여자를 말한다. 학자에 따라서는 무작위 추출이나 층화표본을 제안하지만 연구의 목적과 관련된 연구 참여들이 고루 분포되면 층분하다고 할 수 있다(김순은, 2010). 또한 Q방법론은 소표본 이론(small-sample doctrine)에 근거하기 때문에 P표본의 수에 특별한 제한을 두지 않는데(김홍규·김우룡, 1998), Q방법론을 활용한 기존 연구에서도 P표본의 수를 3명(최원주, 2002), 12명(김정훈, 2023), 18명(김혜민·박진우, 2022)과 같이 소표본으로 선정한 경우를 다수 확인할 수 있었다.

이에 본 연구에서는 국방부 및 각 군에서 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험이 있는 현역, 공무원, 군무원, 민간인 및 연구자 본인을 포함하여 총 17명을 P표본으로 선정하였다. P표본에게는 대면 또는 유선으로 연구의 목적 및 절차, 수집된 자료의 익명 보장 및 연구 목적 이외 사용되지 않음을 설명한 후 연구 동의서에 서명을 받았다.

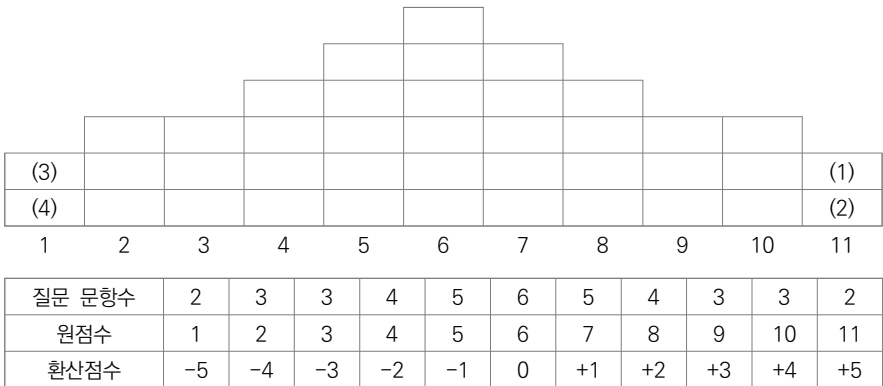
〈표 4〉 P표본

구분	소속	신분	근무기간	구분	소속	신분	근무기간
P1	-	민간인	2년	P10	공군	영관장교	4년
P2	해군	영관장교	14년	P11	육군	영관장교	18개월
P3	-	민간인	2년	P12	육군	영관장교	18개월
P4	육군	군무원	4년	P13	-	민간인	2년
P5	국방부	공무원	3년	P14	해군	영관장교	8개월
P6	해병대	영관장교	1년	P15	중앙부처	공무원	5년
P7	육군	영관장교	2년	P16	해군	영관장교	3년

구분	소속	신분	근무기간	구분	소속	신분	근무기간
P8	해병대	영관장교	22개월	P17	공군	영관장교	17개월
P9	육군	영관장교	3년	총인원 : 17명(여 16명, 남 1명)			

4) Q분류(Q-sorting)

Q분류는 P표본으로 선정된 연구 참여자들이 Q분포도(Q-sheet)에 Q표본을 배치하는 과정으로 강제분포 방식이 권유된다(Brown, 1980). 이에 P표본 17명에게 40개의 진술문을 읽은 후 각 진술문에 대한 자신의 동의 정도에 따라 11점 척도로 되어 있는 정규 분포 형태의 Q분포도에 강제분포 하도록 요청하였다. 또한 P표본들이 Q분류도 양 극단에 배치한 가장 동의하는 진술문 2개((1), (2))와 가장 동의하지 않는 진술문 2개((3), (4))의 배치 사유를 기술하도록 요청하였다.



[그림 1] Q분포도

5) 자료처리 및 분석 방법

P표본 17명의 Q분류 결과를 분석하기 위해 -5점(가장 동의하지 않음)부터 +5(매우 동의함)까지 점수를 부여하여 코딩하였다. 변환된 점수를 Ken-Q Analysis program을 사용하여 주요인분석(principal Component) 및 배리맥스(Varimax) 회전을 실시한 결과, 독특한 특성을 가진 4개의 요인(factor)을 도출할 수 있었다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 요인의 구조

일반적으로 Q요인 분석에서는 아이겐값(Eigen Value) 1.0을 기준으로 요인의 수를 결정하는데(백평구, 2015), 추출된 요인의 아이겐값은 1요인 4.744, 2요인 1.9694, 3요인 1.8036, 4요인 1.6059로 4개 요인으로 분류해도 문제가 없다고 판단하였다. 또한, 각 요인의 설명력도 1요인 28%, 2요인 12%, 3요인 11%, 4요인 9%로 전체 설명력의 60%로 나타났는데, 통상적으로 25% 이상이면 설명력이 있다고 판단되므로(이찬 외, 2017), 본 연구 결과는 설명력이 충분하다고 볼 수 있다.

Q방법론에서 요인 간의 상관계수가 높다는 것은 요인 간의 유사성이 높다는 것이기 때문에 요인이 통합될 수 있는 가능성을 보여준다(김순은, 2007). 요인 간의 상관계수는 <표 5>와 같이 모두 0.5 이하로 낮게 나타났으며, 신뢰수준 95%에서 서로 다른 요인으로 구분되는 것으로 나타났다.

P표본 17명 중 2명이(P8, P10) 유의미한 요인 적재치(유의수준 0.05)를 나타내지 못했기 때문에 불가피하게 분석에서 제외되었고, 15명의 P표본은 1요인에 7명, 2요인에 3명, 3요인에 3명, 4요인에 2명으로 각각 분류되었다. Kline(2014)은 요인을 분류할 수 있는 최소단위를 2명으로 제시하였고, 기존 Q방법론을 활용한 연구에서도 한 요인에 2명이 분류된 경우가 있었기 때문에(김혜민·박진우, 2022), 본 연구의 요인 분류는 문제가 없다고 판단하였다. 또한 P표본은 요인 가중치(factor weight)를 갖게 되는데, 요인 가중치가 높은 P표본은 본인이 속한 요인의 전형적인 사람이며 그 요인의 특성을 가장 많이 지닌 사람이라고 볼 수 있다(김홍규, 2008).

<표 5> 요인 고유치와 설명변량 비율

	factor1	factor2	factor3	factor4
Eigenvalues	4.744	1.9694	1.8036	1.6059
% explained variance	28	12	11	9
cumulative % explained variance	28	40	51	60

〈표 6〉 요인 간의 상관관계

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Factor 1	1	0.1133	0.1594	0.1416
Factor 2	0.1133	1	-0.0216	0.2342
Factor 3	0.1594	-0.0216	1	0.0308
Factor 4	0.1416	0.2342	0.0308	1

〈표 7〉 요인별 P표본의 요인가중치

요인	P표본	요인가중치	요인	P표본	요인가중치
Factor 1 (7명)	P9	0.8428	Factor 2 (3명)	P13	0.7891
	P7	0.8123		P15	0.6918
	P4	0.763		P6	0.4538
	P17	0.7474	Factor 3 (3명)	P14	0.772
	P1	0.7031		P12	0.7018
	P11	0.6101		P16	0.6464
	P2	0.5505	Factor 4 (2명)	P5	0.8486
				P3	0.5839

2. 유형의 특성

Q요인 분석을 통해 독특한 4가지 인식유형을 확인하였다. 유형별 특성을 파악하기 위해 P표본들이 강한 동의를 보인 진술문(Z-score +1.00 이상)과 강한 비동의(Z-score -1.00 이하)를 보인 진술문을 중심으로 해석하였고, 다른 유형들과 차이를 보이는 식별문항(distinguishing statements)과 Q분류 시 Q분포도 양쪽 끝에 배치한 진술문의 배치 사유를 통해 유형에 대해 보다 정확하게 해석하고자 하였다.

1) 유형 1 : 구성원의 적극적인 동참이 중요하다는 유형

1유형은 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 분야가 가시적인 성과 위주의 정책·제도 개선에서 벗어나 조직 문화의 실질적인 변화를 이끌어내기 위해서는 구성원들의 동참과 지지가 가장 중요하다는 인식유형이다. 지난 10여년간 많은 변화와 발전을 통해 성희롱·성폭력 관련 정책의 중요성 및 필요성에 대한 군 내부의 공감대는 충분히 형성되었으나, 정작 구성원들은 정책 수혜 대상자가 ‘나’, ‘우리 모두’가 아닌 ‘나와는 상관없는’, ‘누군가’라는 상반된 인식을

가지고 있어서 관련 정책 활성화를 위한 동참에는 소극적인 경향을 보인다는 것이다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의 및 비동의를 보인 진술문(Z-score ± 1.00 이상)에서도 확인할 수 있는데, 그 내용은 <표 8>과 같다. 먼저, ‘내 업무는 조직 기여도에 비해 각종 성과평가 시 평가절하 된다고 생각한다.’(Q27, Z=-1.499), ‘최상급자들은 군내 업무 담당자 의견보다 외부 전문가의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.’(Q34, Z=-1.551), ‘사람들은 내 업무가 필요는 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.’(Q23, Z=-1.769)에 강한 비동의를 나타낸 것은, 조직 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책의 기여도 및 업무 수행자들에 대한 신뢰가 형성되어 있다고 인식함을 의미한다.

반면, ‘내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.’(Q19, Z=1.391), ‘최상급자의 관심 여부에 따라서 업무 추진에 많은 차이가 생긴다.’(Q39, Z=1.146), ‘나와 같은 업무를 하는 근무자들 간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.’(Q3, Z=1.089)에 강하게 동의한 것은, 성희롱·성폭력 관련 업무 필요성에 대한 조직 내 공감대 형성에 비해 구성원들의 실질적인 동참은 낮다고 인식하고 있음을 나타낸다.

이밖에도 P표본들은 자신들의 업무에 대한 남다른 소명의식과 조직 및 구성원에 대한 깊은 애착을 보였는데, ‘내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.’(Q1, Z=2.251), ‘나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.’(Q4, Z=1.526), ‘내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.’(Q2, Z=1.706) 등에 강한 동의를 보인 것으로 확인할 수 있다.

<표 8> 1유형의 표준점수(Z-score) ± 1.00 이상인 진술문과 식별문항(*)

번호	진술문	Z-score
1	내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.	2.251
2	내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.	1.706
4	나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.*	1.526
19	내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.	1.391
11	지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.	1.226
39	최상급자의 관심여부에 따라서 업무추진에 많은 차이가 생긴다.	1.146
37	규정상 조력할 수 있는 범위와 피해자의 요구가 상충되어 중간 에서 어려움을 겪은 적이 있다.	1.103
3	나와 같은 업무를 하는 근무자들간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.	1.089

번호	진술문	Z-score
25	사람들은 업무와 관련해서 나와 만나는 것을 불편해한다.	-1.072
32	군에 대한 이해가 없는 외부 전문가의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	-1.119
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.	-1.134
26	내가 근무하는 부서를 단순히 '성희롱·성폭력 신고센터' 또는 '피해자 상담센터'로 생각한다.*	-1.329
27	내 업무는 조직 기여도에 비해 각종 성과 평가시 평가절하 된다고 생각한다.*	-1.499
34	최상급자들은 군내 업무 담당자의 의견보다 외부 전문가들의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.	-1.551
14	내 업무수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	-1.565
23	사람들은 내 업무가 필요한 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.*	-1.769

1유형에 속하는 P표본은 7명으로, 4개 유형 중 가장 많은 인원이 포함되어 있고 업무수행 기간도 1년 6개월에서 14년까지 다양하며 소속도 육·해·공군 및 해병대로 각 군이 모두 포함되어 있다. 이러한 다양한 인구학적 통계를 가진 표본들의 인식이 공통점을 보인다는 것은, 그만큼 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 추진에 있어 구성원들의 실질적인 인식변화와 적극적인 동참, 그리고 최상급자의 관심 및 의지가 중요하다는 것을 의미한다.

최상의 정책추진 효과에 있어 가장 중요한 것은 조직 및 구성원들의 인식변화라고 생각합니다. 작년에 실시한 군대 내 성폭력 예방 및 대응에 관한 각종 설문에서도 가장 우선적으로 개선해야 할 과제에 대해 '조직의 인식변화'로 답변하였습니다. 실질적인 변화와 개선을 위해서는 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 절대적입니다.

(P9. 제1유형을 대표하는 사람)

군 조직 특성상 최상급자의 의지가 반영되어야 업무에 탄력을 받을 수 있고 실제 경험상 최상급자의 의지가 업무수행 시 가장 큰 도움이 되었습니다.

(P1. 제1유형에 속한 사람)

모든 사람에게 필요한 업무이므로 구성원의 동참 및 지지가 꼭 필요합니다.

(P17. 제1유형에 속한 사람)

2) 유형 2 : 실질적인 임파워먼트가 필수적이라는 유형

2유형은 독립적인 업무수행 여건이 갖추어지지 않은 채, 책임감과 사명감으로 최선을 다하는 업무 수행자들에게 합당한 처우와 제대로 일할 수 있는 실질적인 임파워먼트가 이루어져야 한다고 인식하는 유형이다. 2022년 국방부 양성평등정책과는 성폭력예방대응담당관실로, 각 군 본부 양성평등센터는 성고

충예방대응센터로 확대 개편되면서 업무의 범위와 의무 및 책임은 늘어난 반면, 실효적으로 업무를 추진할 수 있는 권한과 위상은 그에 걸맞게 강화되지 않은 현실이 반영된 인식이라고 볼 수 있다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의 및 비동의를 나타낸 진술문(Z-score ± 1.00 이상)에서도 확인할 수 있는데, 그 내용은 <표 9>과 같다. ‘내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.’(Q1, Z=1.718), ‘내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.’(Q2, Z=1.339)에 강하게 동의하며, 자신들의 업무에 대한 책임감과 사명감을 높게 평가하는 경향을 보였고, ‘나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.’(Q4, Z=-1.83), ‘내 업무를 통해 구성원들의 폭력예방에 대한 인식이 긍정적으로 변화하고 있음을 느낀다.’(Q21, Z=-2.098)에는 부정하며, 자신들의 책임감과 사명감에 비해 조직 내 위상이 낮기 때문에 구성원들을 변화시키는 영향력이 미흡하다고 인식하는 경향을 보였다.

또한, ‘나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.’(Q5, Z=1.139), ‘나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.’(Q15, Z=1.161), ‘나와 같은 업무를 하는 근무자들 간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.’(Q3, Z=1.561)에 동의한 것은, 책임감과 사명감으로 자신들의 업무 범위와 역량을 넘어서는 노력을 하다 보면 한계를 느낄 때도 있지만, 같은 업무를 하는 동료들과의 연대와 지지로 이겨내고 있음을 의미한다.

특히, ‘최상급자의 관심 여부에 따라 업무 추진에 많은 차이가 생긴다.’(Q39, Z=1.1363), ‘내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무여건 개선이 필요하다.’(Q31, Z=1.137)에 적극 동의를 보이며, 전담부서의 지위 개선 및 업무 수행자의 역할 강화 등에 대한 최상급자의 관심과 의지가 절대적임을 강조하고 있다.

이밖에도 ‘성희롱·성폭력 사건 발생 시 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.’(Q7, Z=-1.317), ‘성희롱 성폭력 사건이 발생하면 내 잘못이 아닌데도 위축받는 느낌을 받은 적이 있다.’(Q8, Z=-1.54)에 동의하지 않은 것은, 사건이 발생했을 때 위축되기보다는 책임감과 사명감으로 업무에 충실해야 한다는 인식이 더 강하게 작용한 것으로 해석된다.

〈표 9〉 2유형의 표준점수(Z-score) ± 1.00 이상인 진술문과 식별문항(*)

번호	진술문	Z-score
1	내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다	1.718
3	나와 같은 업무를 하는 근무자들 간의 연대와 지지가 큰 힘이 된다.	1.561
39	최상급자의 관심여부에 따라서 업무추진에 많은 차이가 생긴다.	1.363
2	내가 조력했던 사람들이 잘 지내는 것을 보면 보람을 느낀다.	1.339
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.*	1.161
5	나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.	1.139
31	내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무여건 개선이 필요하다.	1.137
38	내 업무 분야의 여성 근무자는 여성 후배들의 멘토 역할까지 수행하는 경우가 있다.	-1.094
36	업무 스트레스를 관리하고 해소할 수 있는 조직 차원의 지원 방법들이 필요하다고 생각한다.*	-1.183
7	성희롱·성폭력 사건 발생 시 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.	-1.317
8	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내 잘못이 아닌데도 위축받는 느낌을 받은 적이 있다.	-1.54
4	나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.	-1.83
22	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내가 하는 업무에 대해 사람들의 관심이 집중하는 것을 느낀 적이 있다.	-1.965
21	내 업무를 통해 구성원들의 폭력예방에 대한 인식이 긍정적으로 변화하고 있음을 느낀다.*	-2.098

2유형에 속하는 P표본은 3명이며, 업무수행 기간은 1년에서 5년 정도로 해군 및 해병대 전담조직에서 근무했던 인원들이다. 주목할 만한 점은, 이들이 가장 동의하는 진술문 선정 사유에 공통적으로 ‘책임감 및 사명감’을 언급하고 있어, 업무수행 시 책임감 및 사명감을 가장 중요한 가치로 여기고 이에 합당한 권한과 위상이 수반되어야 한다는 인식을 확인할 수 있다.

이 분야 근무자들은 계급, 경력, 인력풀 등 다양한 제한사항으로 업무를 적극적으로 추진하는데 어려움이 많기 때문에 책임감과 사명감이 없으면 할 수가 없습니다. 그리고 군대는 계급사회이다 보니 최상급자가 관심이 없거나 부정적이면 그 조직은 변화하거나 움직이지 않습니다.

(P13. 제2유형을 대표하는 사람)

조직 구성원들은 내가 근무하는 부서를 한직이라고 생각하고 일을 적게 할 수 있는 곳이라는 인식을 갖고 있습니다. 전문적으로 업무를 할 수 있는 여건 마련이 절실합니다.

(P6. 제2유형에 속한 사람)

우리가 하는 업무를 높게 평가해 달라는 것이 아니라 일한 만큼 인정받기를 원하는 것입니다. 우리의 일에 대한 책임감과 사명감을 열정페이로 치부하지 않았으면 좋겠습니다.

(P15. 제2유형에 속한 사람)

3) 유형 3 : 직무소진 해소 방안이 필요하다는 유형

3유형은 업무 특성상 발생하는 여러 가지 부정적인 요소들로 인해 직무소진이 발생하고 그로 인해 지속 가능한 업무수행이 제한된다고 인식하는 유형이다. 조직 내부의 평가절하, 외부에서 바라보는 군에 대한 부정적인 인식, 피해자 지원 간 경험하는 감정 소진, 사건 처리 과정에서 발생 가능한 책임 소지 등 다양한 내·외부 요인들이 업무수행에 대한 심리적·물리적 부담감을 가중시키고 업무 의욕을 상실시키며 더 나아가 업무 지속성을 저해한다는 것이다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의 및 비동의를 나타낸 진술문(Z-score ± 1.00 이상)에서도 확인할 수 있는데, 그 내용은 <표 10>과 같다. ‘권한은 작은데 책임이 많아서 책임 소지가 생길 시 보호를 받지 못할 것 같다는 생각이 든 적이 있다.’(Q30, Z=2.431), ‘업무의 무게감, 감정 소진 등으로 그만두고 싶다는 생각이 든 적이 있다.’(Q9, Z=1.581), ‘사람들은 내 업무가 필요는 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.’(Q23, Z=1.364), ‘성희롱·성폭력 사건 발생 시 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.’(Q7, Z=1.033)에 강한 동의를 나타낸 것은, 사건 처리 과정에서 발생 가능한 책임 소지 등에 대한 부담감, 조직 구성원들의 무관심, 외부에서 군을 바라보는 비판적인 시선 등 여러 가지 부정적인 요인으로 업무를 그만두고 싶을 정도로 어려움을 겪고 있다는 것을 의미한다. 특히, 3유형에서 주목해야 할 점은 강하게 동의한 진술문 중 다수(Q7, Q9, Q23, Q30)가 다른 유형과 구별되는 식별 문항(distinguishing statements)이며 그 수도 다른 유형에 비해 2배 이상 많다는 점이다.

또한, ‘내 업무는 성별에 관계없이 누구나 할 수 있는 일이다.’(Q33, Z=-1.008)에 비동의하고, ‘여성 피해자들이 도움을 요청하는 부서에 남성이 근무하는 것에 대한 거부감을 갖는 경우가 많아, 아직은 여성이 수행하는 것이 더 효율적이라고 생각한다.’(P12)라는 진술을 통해, 성희롱·성폭력 사건 처리 과정에서 여성 피해자 지원을 우선순위로 생각하며, 이를 위해 전담부서에 여성이 근무하는 것에 더 동의하는 경향을 확인할 수 있다.

이밖에도 ‘나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.’(Q5, Z=1.489), ‘내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.’(Q1, Z=1.515)

에 강한 동의를 보인 것은, P표본들이 업무의 무게감 및 감정 소진에도 불구하고 책임감과 사명감을 바탕으로 최선을 다하고 있다는 것을 의미하며, ‘내 업무수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.’(Q14, Z=-2.068)에 강하게 비동의하고, 그 사유를 ‘누군가는 해야 할 업무라고 생각하며 무슨 임무든 경력에 도움이 된다고 여긴다.’(P16)라고 진술한 것은, 자신들의 노력과 헌신이 조직에 기여하는 바는 낮지만 스스로에게는 가치 있는 일로 여기는 것으로 해석된다.

〈표 10〉 3유형의 표준점수(Z-score) ± 1.00 이상인 진술문과 식별문항(*)

번호	진술문	Z-score
30	권한은 작는데 책임은 많아서 책임소지가 생길시 보호받지 못할 것 같다는 생각이 든 적이 있다.*	2.431
9	업무의 무게감, 감정 소진 등으로 그만두고 싶다는 생각이 든 적이 있다.*	1.581
1	내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.	1.515
5	나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.	1.489
23	사람들은 내 업무가 필요한 하지만 중요하지는 않다고 생각한다.*	1.364
6	업무의 무게감 때문에 다시 동일한 업무를 수행하라고 한다면 쉽게 결정하지 못할 것 같다.	1.212
7	성희롱·성폭력 사건 발생시 군 전체가 잘못된 것처럼 바라보는 외부 시선에 무기력감을 느낀 적이 있다.*	1.033
33	내 업무는 성별에 관계없이 누구나 할 수 있는 일이다.	-1.008
13	전문성과 업무노하우를 겸비한 인력풀이 작아서 한번 근무했던 사람이 다시 근무하는 경우가 많다.	-1.067
40	내가 근무하는 부서와 조직 내 다른 부서 간에 관점과 입장의 차이가 크다.	-1.085
16	내 업무는 이제까지 해왔던 군 업무와는 전혀 다른 분야의 깊이 있는 전문지식과 노하우가 필요하다.	-1.159
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.	-1.281
14	내 업무 수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	-2.068

3유형에 속하는 P표본은 3명으로, 업무수행 기간이 8개월에서 3년 정도인 육군 및 해군 소속 인원들로, 각 군에 성희롱·성폭력 예방 및 대응 전담부서가 처음 만들어진 시기에 근무했던 인원들이다. 그러다 보니, 제반여건이 갖추어지지 않은 상태에서 군 내부의 무관심, 업무에 대한 막연함, 피해자 지원 간 발생 가능한 책임 소지 등의 총체적인 애로사항들이 다른 유형의 P표본들보다 많았을 것으로 사료되며, 이것이 업무 부담감 및 심리적 소진을 더욱 가속화하는 요인으로 작용했을 것으로 해석된다.

제가 근무하는 동안 부서 책임자가 업무에 크게 관심이 없는 편이라서 직책을 수행하면서 느끼는 책임감과 더불어 문제가 발생해도 보호받지 못할 것 같다는 생각을 하면서 근무했습니다.

(P14. 제3유형을 대표하는 사람)

업무를 하다 보면 피해자의 요구사항과 제도가 상충하는 부분이 있어 민원 소지가 발생하고 행위자로 지목된 사람도 조직을 향해 불만을 표시하는 경우가 많은데, 이에 대응하여 조직 구성원을 보호할 법적 근거가 부족하여 업무를 하면서도 별판에 홀로 서 있는 느낌을 받았으며 실제로 징계를 받은 경우도 있습니다. 또한 피해자가 극단적인 시도를 하는 경우, 이 같은 상황 발생에 대한 책임이 나와 조직에도 있는 듯한 생각이 들 때가 있었습니다.

(P12. 제3유형에 속한 사람)

일이 힘들고 '감정노동자'란 느낌을 지울 수 없어 소진될 때, 군에 대한 사랑, 책임감, 후배들에 대한 사명감으로 버팁니다. 하지만 상황에 따라서는 열심히 했음에도 불구하고 징계를 받을 수도 있겠구나 하는 느낌이 들 때가 있습니다.

(P16. 제3유형에 속한 사람)

4) 유형 4 : 내부 전문가 양성시스템이 구비되어야 한다는 유형

4유형은 조직과 구성원의 특성을 이해할 수 있는 내부 인원이 성희롱·성폭력 분야에 대한 전문성을 갖추었을 때 가장 효과적이고 지속 가능한 업무 추진이 가능하므로, 내부 전문인력 양성이 필수적이라는 인식유형이다. 외부와 단절되어 있는 군 조직의 특수성과 성희롱·성폭력 사건의 중대성 등을 고려하면 외부 전문가들과의 협업이 필수적이라는 것에는 적극 공감하나, 군이 궁극적으로 지향해야 할 방향은 조직 내 자정활동이 가능한 환경을 만드는 것이므로 조직 이해도와 전문성을 겸비한 내부 전문가가 충분히 확보될 수 있는 양성시스템이 구비되어야 한다는 견해를 나타냈다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의 및 비동의를 나타낸 진술문(Z-score ± 1.00 이상)에서도 확인할 수 있는데, 그 내용은 <표 11>과 같다. '최상급자들의 전문성 부족으로 원래 취지에 벗어난 정책 및 제도를 만든다는 생각이 든 적이 있다.'(Q10, Z=2.079), '최상급자들은 군내 업무 담당자 의견보다 외부 전문가들의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.'(Q34, Z=1.382)에 강하게 동의한 것은, 성희롱·성폭력 사건 발생 시 군내 사기 저하, 대군 신뢰도 실추 등 파급력이 크다 보니, 최상급자들이 민감하거나 중요한 사안에 대해 결정을 내릴 때 내부 인원들의 의견보다 외부 전문가의 조언에 비중을 둔다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

또한 ‘민·관·군 협력체계는 필요하지만 그 체계를 어떻게 활용할 것인지에 대한 고민이 필요하다.’(Q35, Z=1.382), ‘군에 대한 이해가 없는 외부 전문가의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.’ (Q32, Z=1.1)에 동의한 것을 보면, 외부와의 협업은 필요하지만 조직을 제대로 이해하지 못한 외부 전문가들의 경우 얼마나 실효성 있는 정책 자문을 해 줄 수 있을지, 외부 전문가에 대한 자문을 어디까지 수용하고 어떻게 활용할 것인지에 대한 깊은 고민은 부족하다는 인식을 확인할 수 있다.

반면에, ‘나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.’(Q15, Z=-2.079), ‘업무수행 경험은 군경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.’(Q14, Z=-1.797), ‘업무의 무게감 때문에 다시 동일한 업무를 수행하려고 한다면 쉽게 결정하지 못할 것 같다.’(Q6, Z=-1.114)에 강한 비동의를 보인 것은, 자신들은 업무능력만 갖춘 것이 아니라 업무 부담감도 극복할 수 있는 강한 의지도 갖추고 있다고 평가하는 것으로 해석된다.

결론적으로 4유형의 P표본들은 ‘내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무 여건 개선이 필요하다고 생각한다.’(Q31, Z=1.059), ‘지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.’(Q11, Z=1.02)에 강한 동의를 보이며, 군을 이해하고 전문성을 갖춘 내부 전문인력이 연속성 있게 업무를 추진하기 위해서는 충분한 인력풀 확보를 위한 양성시스템이 마련되어야 한다는 견해를 강하게 피력하고 있다.

〈표 11〉 4유형의 표준점수(Z-score) ± 1.00 이상인 진술문과 식별문항(*)

번호	진술문	Z-score
10	최상급자들의 전문성 부족으로 원래 취지를 벗어난 정책·제도를 만든다는 생각이 든 적이 있다.*	2.079
39	최상급자들의 관심여부에 따라서 업무추진에 많은 차이가 생긴다.	1.609
34	최상급자들은 군내 업무 담당자 의견보다 외부 전문가들의 의견을 더 신뢰한다고 생각한다.*	1.382
35	민·관·군 협력체계는 필요하지만 그 체계를 어떻게 활용할 것인 지에 대한 고민이 필요하다.	1.382
19	내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.	1.153
32	군에 대한 이해가 없는 외부 전문가의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	1.1
31	내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무여건 개선이 필요하다고 생각한다	1.059
11	지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.	1.02

번호	진술문	Z-score
8	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내 잘못이 아닌데도 위축되는 느낌을 받은 적이 있다.	-1.02
9	업무의 무게감, 감정 소진 등으로 그만두고 싶다는 생각이 든 적이 있다.*	-1.02
25	사람들은 업무와 관련해서 나와 만나는 것을 불편해한다.	-1.1
6	업무의 무게감 때문에 다시 동일한 업무를 수행하라고 한다면 쉽게 결정하지 못할 것 같다.	-1.114
4	나는 내 업무를 통해 조직 및 구성원에게 도움이 된다고 생각한다.	-1.153
38	내 업무분야의 여성 근무자는 여성 후배들의 멘토 역할까지 수행하는 경우가 있다.	-1.247
22	성희롱·성폭력 사건이 발생하면 내가 하는 업무에 대한 사람들의 관심이 집중하는 것을 느낀 적이 있다.	-1.288
14	내 업무 수행 경험은 군 경력에 도움이 되지 않는다고 생각한다.	-1.797
15	나는 업무를 수행하면서 전문성 부족으로 어려움을 겪은 적이 있다.	-2.079

4유형에 속하는 P표본은 2명으로, 업무수행 기간은 3년에서 5년 정도이다. 주목할 만한 점은, 이들이 민·관·군 협업체계가 가장 활성화되어 있는 국방부와 전역 후 민간의 동종 업무기관에서 근무하여 다른 P표본들보다 군 내·외부 협업에 대해 객관적이고 균형된 관점으로 바라볼 수 있는 인원들이라는 점이다.

성희롱·성폭력 업무 특성상 피해자 지원 등에 대한 충분한 이해가 선행되어야 하는데, 이러한 과정 없이 업무에 투입되고 그냥 행정적 시각으로 성과 위주 업무를 수행하게 되어 어려움을 겪는 경우가 있습니다.

(P5. 제4유형을 대표하는 사람)

군을 떠나 민간에서 관련 업무에 종사하다 보니, 조금 더 넓고 객관적인 관점으로 군을 바라볼 수 있게 되었습니다. 군에 있을 때는 외부의 개입이 무조건 필요하다고 생각했는데, 민간으로 나와 보니 조직의 특성을 제대로 이해하지 못하는 외부 전문가의 의견을 여과 없이 수용하는 것도 적절하지 않다고 생각합니다.

(P3. 제4유형에 속하는 사람)

IV. 결론 및 논의

본 연구는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험에 대한 주관적 인식유형과 그 유형별 특성을 확인하기 위해 Q방법론을 활용하였다. 연구 과정은 선행연구 검토 및 전문가 인터뷰를 통해 40개의 Q표본(진술문)을 선정하고, 정책 수행 경험자인 P표본 17명을 대상으로 Q분류 과정을 거친 후 그 결과를 Ken-Q Analysis program을 활용하여 Q요인 분석을 하였다. 분석 결과, 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험에 대한 인식은 독특한 4가지 유형으로 도출었으며, 각 유형별 특성을 바탕으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 1유형은 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 분야가 가시적인 성과 위주의 정책·제도 개선에서 벗어나 조직 문화와 구성원들의 인식에 실질적인 변화를 이끌어내기 위해서는 조직 구성원들의 동참과 지지가 가장 중요하다고 생각하는 유형이다. 정책을 만드는 것도 활용하는 것도 결국 구성원이므로, 그들이 적극적으로 참여하지 않는다면 아무리 좋은 정책이라 할지라도 제대로 활용되지 못하고 사장될 가능성이 높다는 경향을 나타낸 것이다.

이러한 특성은 P표본들이 강하게 동의한 진술문(Z-score +1.00 이상)과 P표본의 진술에서도 살펴볼 수 있는데, ‘내 업무에 대한 조직 및 구성원들의 동참과 지지가 필요하다.’(Q19, Z=1.391)라는 진술문과 ‘실질적인 변화와 개선을 위해서는 구성원들의 동참과 지지가 절대적이다.’라는 P표본(P9, 1유형을 대표하는 사람)의 진술 내용이 1유형의 특성을 잘 나타내 주고 있다. 이는 기존 선행연구 중 군인의 성희롱·성폭력에 대한 인식, 행동, 사고 등을 높이기 위해서는 개인의 노력과 조직 차원의 개선의식 확산 노력이 필요하다는 연구 결과(장금옥, 2018)와도 같은 맥락으로 볼 수 있다. 또한, ‘최상급자의 관심 여부에 따라서 업무 추진에 많은 차이가 생긴다.’(Q39, Z=1.146)라는 진술문과 ‘최상급자의 의지가 업무수행 시 가장 큰 도움이 되었다.’라는 P표본(P1) 진술 내용은, 조직 구성원들의 개인적 의식보다 지휘관의 부대 운영 기조가 조직의 목표를 달성하는데 더 많은 역할을 한다는 기존의 연구 결과(이찬이, 2020)와도 같은 맥락으로 볼 수 있다.

앞서 살펴본 것처럼, 계급사회라는 군의 특성상 최상급자의 의지와 노력 없이 구성원들의 인식변화만 강조하는 것은 실효성 있는 조직문화 개선을 기대하기 어렵다. 따라서 Bottom-up 방식의 변화만 기다리지 말고 지휘부에서 의지를 가지고 Top-down 방식을 병행한다면, 계급사회라는 군의 특성이 장

점으로 작용하여 어느 조직보다 빠르게 변화할 수 있는 가능성이 크다. 특히, 성희롱·성폭력 사건을 가해자와 피해자의 이분법적 틀에서 바라보는 관점에서 벗어나 조직적 차원에서 비롯된 구조적인 문제로 인식하고, 구성원 누구에게나 일어날 수 있는 일이며 모두가 적극적으로 동참해야 한다는 기조로 교육 및 홍보하고 정책 개선을 추진해야 한다.

이를 위해, 군 내부 구성원들을 대상으로 주변인 개입 교육을 적극 추진할 필요성이 있다. 주변인 개입 교육은 잠재적 가해자 또는 피해자 중심의 기존의 성희롱·성폭력 예방교육과는 달리, 주변 사람들을 문제해결의 협력자로 인식하고 참여시킴으로써, 성희롱·성폭력을 예방하고 나아가 조직문화를 변화시키는 데 초점을 두는 교육이다. 즉, 성희롱·성폭력은 잠재적 가해자 및 피해자의 개인적인 문제가 아니라 조직의 구조적인 문제이며, 예방의 책임 역시 조직 및 구성원 모두에게 있다고 보는 것이다. 선행연구에 따르면, 주변인 개입 교육은 성희롱·성폭력에 대한 인식을 제고하여 피해자에 대한 비난을 막고, 조직 구성원 모두가 성희롱·성폭력 예방에 있어 각자의 역할이 있다는 점을 강조함으로써 사회적 책임의식을 강화하며, 성희롱·성폭력을 발생시키는 유해한 조직 문화 및 내부 규범을 변화시키는 등의 효과가 있는 것으로 나타났다(강은영·김한균·최수형, 2023).

2유형은 독립적인 업무수행 여건이 확립되지 않은 상황 속에서 책임감과 사명감으로 최선을 다하는 업무 수행자들에게 정당한 처우와 제대로 일할 수 있는 임파워먼트가 이루어져야 한다고 생각하는 유형이다. 특히, 업무 특성상 책임감과 사명감으로 자기희생을 감수하며 업무를 수행하고 있지만, 제대로 평가받지 못하고 오히려 열정페이를 요구받는 현실에 대해서 부정적인 인식을 나타내고 있다.

이러한 특성은 P표본들이 강하게 동의한 진술문(Z-score +1.00 이상)과 P표본들의 진술에서도 살펴볼 수 있는데, ‘내 업무는 책임감과 사명감이 필요하다.’(Q1, Z=1.718), ‘나는 조직 및 구성원들이 기대하는 것 이상으로 많은 노력을 한다.’(Q5, Z=1.139), ‘내가 근무하는 부서의 지위, 역할, 평가 등 전반적인 근무 여건 개선이 필요하다.’(Q31, Z=1.137)라는 진술문에 강하게 동의한 점, 2유형의 P표본들이 Q분류 시 진술문 배치 사유에 공통적으로 ‘책임감 및 사명감’을 언급한 점 등을 보면, P표본들이 책임감과 사명감을 바탕으로 자신들의 역량 최대치를 끌어내어 업무를 수행하지만 그에 합당한 평가 및 권한을 부여받지 못한다고 인식함을 확인할 수 있다. 이러한 특성은 군대 내에서 성희롱·성폭력 피해자 지원 업무를 수행하고 있는 성고충전문상담관에 대한 처우 수준이 그들의 업무 역량에 비해 낮다는 연구 결과(이미정 외, 2019)와

성폭력 방지 정책 업무는 군대 내 다양한 기관과의 협력을 요구하는데 국방부 양성평등정책과와 각 군 양성평등센터는 인력의 제한과 권한의 미약함으로 업무를 관리하는 데 어려움이 많다는 연구 결과(이미정·정수연·권인숙, 2016)와도 일치한다.

군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 업무의 중요성이 점차 증가하고 있는 현시점에서, 책임감과 사명감으로 본인의 역량을 초과하여 업무를 수행하는 인원들에게 헌신과 노력만 강조할 것이 아니라 이들에 대한 처우 개선과 더불어 그에 맞는 권한과 위상을 임파워먼트 해주는 방안을 고려할 필요가 있다. 이를 위해, 국방부 성폭력예방대응담당관실을 미국 국방부 산하 ‘성폭력 예방대응국’(SAPRO: Sexual Assault Prevention and Response Office) 수준으로 격상하는 것도 한가지 방안이 될 수 있을 것이다. SAPRO는 2005년 설립된 미 국방부의 성폭력 예방에 관한 책임과 권한을 지닌 독자적인 기구이며, 범죄 수사와 법적인 절차를 제외한 모든 군대 내 성폭력 관련 조사, 정책 수립, 피해자 보호 및 관리 등의 총책임을 담당한다(박희균·박종승, 2018).

3유형은 업무 특성상 발생하는 여러 가지 부정적인 요소들로 인해 직무소진이 발생하고 그로 인해 지속 가능한 업무수행이 제한된다고 인식하는 유형이다. 조직 내부의 평가절하, 외부에서 바라보는 군에 대한 부정적인 인식, 피해자 지원 간 경험하는 감정 소진, 사건 후속 조치 과정에서 발생 가능한 책임 소지 등 다양한 내·외부 요인들이 업무에 대한 심리적·물리적 부담감을 가중시키고 업무 의욕을 상실시키며 더 나아가 업무 지속성을 저해한다는 것이다.

이러한 인식은 P표본들이 가장 동의한 진술문(Z-score +1.00 이상)과 P표본의 진술에서도 살펴볼 수 있다. ‘권한은 작는데 의무와 책임은 많아서 문제가 생길 시 보호받지 못할 것 같다는 생각이 든 적이 있다.’(Q30, Z= 2.431)라는 진술문은, 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」상에 성범죄 발생 시 신고 의무와 「부대관리훈령」상에 피해자 의사에 반하는 보고는 하지 않아도 된다는 내용의 충돌로 인해 실무에서 어려움을 겪고 있다는 기존 연구 결과(이미정 외, 2019)와도 같은 맥락으로 볼 수 있다. 또한, ‘피해자가 극단적인 시도를 하는 경우 나에게도 책임 있는 듯한 생각이 들 때가 있다.’라는 P표본(P12)의 진술은, 폭력 피해를 직접 경험한 피해자들을 통해 간접 폭력을 경험하게 되면 직무소진을 경험하기 쉽다는 선행연구(이애리·김희배, 2017)와도 일치함을 알 수 있다.

이를 위해, 현재 개정안이 발의되어 있는 기본법의 조속한 개정과 더불어 군의 여러 법령 및 행정규칙에 산재 되어 있는 성희롱·성폭력 관련 내용을 통합하는 노력이 필요한데, 이는 범정부 계획인 「여성폭력방지정책기본계획」상

‘성폭력범죄 처벌 관련 조항 통합 검토’ 과제와도 같은 맥락으로 볼 수 있다. 업무 수행자가 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」, 「부대관리훈령」, 「군인·군무원 징계업무처리 훈령」 등의 관련 법령 및 규정들을 전부 다 숙지하는 것은 쉽지 않은 일이며, 이를 숙지하지 못하면 자신이 반드시 해야 할 의무사항, 업무를 수행하면서 보호 및 지원받을 수 있는 내용 등을 인지하지 못해 불이익을 당하는 경우가 발생할 수 있다. 또한 업무 수행자들의 직무소진이라는 것이 단기간에 발생하거나 단순한 직무스트레스와는 다른 차원의 문제이고, 소진을 경험하는 사람들은 업무에 대한 의욕 저하와 함께 일하는 동료들에게 영향을 미치고 직장생활과 가정생활에도 부정적인 영향을 주게 되므로(이애리·김희배, 2017), 조직 차원에서 이들의 직무소진 해소를 위한 교육 및 심리프로그램 추진이 시급하다.

4유형은 조직과 구성원의 특성을 이해하고 있는 내부 인원이 성희롱·성폭력 관련 분야의 전문성을 갖추었을 때 가장 효과적인 업무 추진이 가능하기에 내부 전문인력 양성이 필요하다는 인식유형이다. 외부와 단절되어 있는 군대 조직의 특수성과 성희롱·성폭력 사건의 중대성 등을 고려하면 외부 전문가들과의 협업은 필수 불가결한 사항이지만, 군이 궁극적으로 지향해야 할 방향은 조직 내 자정 활동이 가능한 환경을 만드는 것이기 때문에 조직 이해도와 전문성을 겸비한 내부 전문가가 충분히 확보될 수 있는 인력양성 프로그램이 구비되어야 한다는 인식을 나타냈다.

이러한 특성은 P표본들이 강한 동의를 보인 진술문(Z-score +1.00 이상)에서도 확인할 수 있다. ‘민·관·군 협력체계는 필요하지만 그 체계를 어떻게 활용할 것인지에 대한 고민이 필요하다.’(Q35, Z=1.382), ‘군에 대한 이해가 없는 외부 전문가의 자문은 업무수행에 도움이 되지 않는다고 생각한다.’(Q32, Z=1.1), ‘지속 가능한 업무 추진을 위해 내부 전문가 양성을 위한 조직 차원의 중·장기 계획이 필요하다.’(Q11, Z=1.02)에 동의한 것은, 외부와의 협업은 필요하지만 조직을 충분히 이해하지 못한 외부 전문가들의 경우 얼마나 실효성 있는 정책 자문을 해 줄 수 있을지, 외부 전문가에 대한 자문을 어디까지 수용하고 어떻게 활용할 것인지에 대한 깊은 고민은 부족하다는 인식을 나타낸 것이다. 이러한 인식은 군대 내 성범죄에 대해서 효과적으로 대응하기 위해서는 현재의 상황을 정확하게 진단하고 처방할 수 있는 시스템이 구축되어야 하며 이를 위해, 전담할 수 있는 조직 및 인력 등을 구조적인 측면에서 검토되어야 한다는 연구 결과(박희균·박종승, 2018)와도 같은 맥락으로 볼 수 있다.

현재 군은 전담 조직을 마련하고 지속적으로 확대 개편하고 있으나, 전담

인력풀을 양성하는 노력은 상대적으로 저조한 편이다. 관련 업무 담당자들을 대상으로 한국양성평등교육진흥원과 같은 전문기관에 단기 위탁교육 등을 실시하고 있지만, 단기 교육으로 전문성을 습득하기에는 한계가 있으므로 정책적으로 관련 분야 학위를 취득하게 한다면 전문인력으로 충분히 키워낼 수 있을 것으로 판단된다. 군 특성상 전문학위와 같은 장기 교육 프로그램 운영이 제한된다면, 미국 국방부 산하 SAPRO의 '성폭력 대응 옹호관 인증 프로그램'(D-SAACP)처럼 우리 군 내부 전문가 양성을 위한 교육 및 인증 프로그램을 개발해서 운영하는 것도 대안이 될 수 있을 것이다.

이상의 연구 결과 외에, 유형 분류에 중요하게 다루지는 않았지만, 각 유형이 공통적으로 의견 일치를 보인 진술(Consensus statement)인 '사람들은 편견 때문에 내 업무 분야에 근무하기를 꺼려한다.'(Q24)에 대해 살펴보고자 한다. 각 유형의 P표본들은 24번 진술문에 공통적으로 비동의(1유형 -0.746, 2유형 -0.736, 3유형 -0.549, 4유형 -0.777)를 나타냈는데, 그 사유는 조직 구성원들 사이에 성희롱·성폭력 예방 및 대응 업무 필요성에 대한 이견이나 편견은 없으나(유형1의 인식), 조직 내 위상이 낮고(유형2의 인식), 기존에 접해보지 못한 업무라는 부담감이 있으며(유형3의 인식), 직무역량을 위한 교육이나 체계적인 인력양성 시스템이 갖춰져 있지 않는 현실(유형4의 인식) 등 전반적인 근무 여건에 대한 제한사항 때문에 근무하기 꺼려한다고 인식하는 것으로 사료된다.

정책 관련자들의 정책에 대한 주관적인 인식유형 분석은 효과적인 정책 형성과 집행 등을 위한 중요한 근거자료로 활용될 수 있다(은중환 외, 2014). 이러한 측면에서 본 연구는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 관련 정책 수행자들이 정책·제도 전반을 직접 수행하면서 경험했던 인식이 어떠한지, 이들의 인식 유형별 특성은 무엇인지 밝혀냄으로써 관련 정책 및 제도 개선 방안을 모색할 수 있는 기초 자료를 제공했다는 점에서 중요한 의의가 있다.

마지막으로 본 연구의 한계점과 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 군대 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 정책 수행 경험이 있는 17명을 P표본으로 선정하였다. 국방부 성폭력예방대응담당관실 및 각 군 성고충예방대응센터에서 근무했던 인원들뿐만 아니라 동일 경험이 있는 공무원, 민간인 등 다양한 소속의 인원들을 선정했다는 점, 1년 단위 인사이동이 이루어지는 군 특성에도 불구하고 P표본 17명 중 16명이 1년 이상의 근무경력 소유자라는 점 등은 연구 목적에 부합하게 P표본을 선정했다고 볼 수 있다. 그러나, P표본의 근무경력이 8개월부터 14년까지 차이가 크고, 신분도 영관 장교 계층에 집중되어 있으며, 업무 특성상 여성 근무자 수가 압도적으로 많다

보니 성별 비율이 불균형한 제한사항이 있었다. 후속 연구에서는 이러한 한계를 보완하여 연구를 설계하고 근무경력, 신분, 성별 균형을 고려하여 연구 참여자를 선정해야 할 필요가 있다.

둘째, Q방법론은 표본의 수가 적은 표집(factor)의 주관성을 확인하는 연구이기 때문에 유형화된 결과의 신뢰도를 높이기 위해서는 후속 연구를 통해 나타나는 유형을 재확인할 필요가 있을 것이다. 본 연구에서 선정한 진술문을 활용하여 보다 많은 P표본들을 대상으로 Q분류를 시행하고 초점집단면접(Focus group Interview) 같은 질적연구를 추가적으로 활용하여 본 연구 결과의 교차 타당성을 확인한다면 신뢰도를 더욱 극대화할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강은영·김한균·최수형(2023). 성희롱·성폭력 발생시 주변인 개입에 관한 연구.
서울: 형사법무정책연구원.
- 국방부(2018). 국방백서.
- 국방부(2022). 국방백서.
- 김명환(2005). “사회적 형성주의 관점에서의 정책연구 : 대상집단의 사회적 형성 이론과 적용”. 한국정책학회보. 제14권 제3호. 31-57.
- 김수미·이새롬·한민경(2023). “군 내 성희롱 피해 원인 연구”. 형사정책. 제34권 제4호. 117-144.
- 김순은(2007). Q방법론과 사회과학. 부산: 도서출판 금정.
- 김순은(2010). “Q방법론 이론과 철학”. 한국사회와 행정연구. 제20권 제4호. 1-25.
- 김정훈(2023). “Q방법론을 활용한 재난 거버넌스의 구성요소에 대한 주관적 인식 연구”. 한국정책연구. 제23권 제2호. 179-203
- 김혜민·박진우(2022). “지체장애노인의 신체활동 요구유형 및 특성에 관한 주관성 탐구 : 자기결정성이론(SDT)를 중심으로”. 한국특수체육학회지. 제30권 제4호. 127-140.
- 김흥규(1992). “주관성 연구를 위한 Q방법론의 이해”. 간호학논문집. 제6권 1호. 1-11.
- 김흥규(2008). Q방법론: 과학철학, 이론, 분석 그리고 적용. 서울: 커뮤니케이션 북스.
- 김흥규·김우룡(1998). “텔레비전 뉴스 수용자의 유형에 관한 연구 : Q방법론적 접근”. 주관성 연구. 통권 제3호. 5-36.
- 박희균·박종승(2018). “군내 성범죄 예방 및 대응방안에 관한 연구-미SAPRO를 중심으로-”. 한국공안행정학회보. 제71권. 181-214.
- 백평구(2015). “Q모집단으로부터 Q표본 구성 과정에 대한 분석 : 학술지 주관성 연구 게재 논문을 중심으로(1996-2014)”. 주관성 연구. 제30권. 109-130.
- 석영미(2020). 군 성폭력 예방정책의 중요도 인식 연구. 동국대학교 석사학위 논문
- 윤미숙(2017). “군대 내 성폭력 예방 및 대응전략 연구”. 대전대학교 대학원 논문집. 제19권 제1호. 115-143.
- 은종환·이재완·정광호·오영민(2014). “서울시 공공부문 비정규직 고용개선 정책

- 인식유형 분석”. 한국사회와행정연구. 제24권 제4호. 133-160.
- 이동임(2021). “군 성폭력범죄 대응의 문제점과 개선방안에 관한 연구”. 안전문화 연구. 제21권 제13호. 59-79.
- 이미정·윤지소·장희영·정다은(2019). 성고충전문상담관 제도 발전 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 이미정·정수연·권인숙(2016). 군대 내 성폭력 피해자 보호의 문제와 개선방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원
- 이미정·최병호·구미영·김효정·김애라·정연주·정다은(2021). 군내 성폭력 피해자 지원 및 보호를 위한 제도 보완. 서울: 한국여성정책연구원.
- 이애리·김희배(2017). “가정폭력·성폭력 상담관련기관 상담원의 직무만족도가 직무소진과 직무스트레스에 미치는 영향”. 교육과학논문집. 제22권. 165-184.
- 이찬이(2020). 군 조직의 양성평등이 조직 효과성에 미치는 영향. 고려대학교 박사학위 논문.
- 이찬·윤경신·임소현·류지은(2017). “중등 직업교육기관 학교장들이 인식하는 리더십 유형과 직무수행 특성 간 관계”. 농업교육과 인적자원개발. 제49권 제1호. 1-21.
- 장금옥(2018). 군인의 양성평등 의식과 군대내 대응체계가 성희롱·성폭력 태도에 미치는 영향. 고려대학교 석사학위 논문.
- 최원주(2002). “브랜드 이미지의 유형화를 위한 브랜드 개성의 Q방법론적 접근”. 광고연구. 제54권. 103-130.
- 황정임·주재선·정수연·권인숙·윤수경(2015). 2016년도 군 성폭력 실태조사 사전연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 허경미(2021). “성인지적 관점의 군대 젠더폭력에 대한 연구”. 한국공안행정학회보. 제30권 제4호. 59-87.
- Brown, S. R.(1980). *Political subjectivity; Applications of Q-methodology in political science*. New Heaven : Yale University Press.
- Kline, P.(2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Stephenson, W.(1978). Concourse Theory of Communication. *Communication*, 3, 21-40.

Abstract

A subjectivity study on the experience of implementing sexual harassment & sexual violence prevention and response policies in the military: Focusing on the Q Methodology

Kim Yun Jeon*

This study used the Q methodology that can objectively measure individual subjective perceptions to examine the subjectivity of those who have experienced sexual harassment and sexual violence prevention and response policies in the military. For the research process, 213 Q populations were first collected through literature research and in-depth interviews, and 40 Q samples were selected through the review by the relevant work experts and Q methodology experts. The selected Q sample was presented to P samples, which were the participants in the study, and Q classification was performed in a forced distribution method and analyzed using the Ken-Q Analysis program. As a result of the analysis, 2 out of 17 P samples were excluded because they did not show significant factor loading values, and the remaining 15 were classified into 7 for 1 factor, 3 for 2 factors, 3 for 3 factors, and 2 for 4 factors. There are four types of subjective perceptions of those who have implemented policies related to sexual harassment and sexual violence in the military identified through this Q factor analysis, Type 1 'Emphasis on active participation of members', Type 2 'Substantial empowerment needs', Type 3 'Need for a solution to address job burnout', Type 4 'Requires training system of internal experts'. This study is different from the existing studies based on theoretical grounds in that it studied the overall experience of the personnel who actually carried out sexual harassment and sexual violence policies in the military, and it is meaningful that the research results provided basic data to explore the direction of improvement of the relevant policies.

Keywords : Q Methodology, military, sexual harassment, sexual violence, prevention and response policies, experienced in policy implementation

* Doctoral Student, Department of X-cultural Studies, Kookmin University

가족친화제도의 효과성에 대한 종단연구: 잠재성장모형을 활용한 검증

박지혜*·김효경**

초 록

2007년 「가족친화법」 시행 이후 다양한 가족친화제도의 효과성 연구들이 진행되었으나 현재 제도의 종단효과(longitudinal effect)에 대한 연구는 부족한 실정이다. 기존의 가족친화제도와 관련된 연구들은 초기에는 제도의 효과적 도입을 위한 연구 중심으로 진행되었으며, 이후에는 근로자의 만족도와 기업의 재무적 성과나 생산성과의 관계를 파악하기 위해 도입 전후의 효과를 비교하는 방식으로 진행되었다. 이에 이 연구는 한국노동패널조사 제20차(2017년도)부터 제24차(2021년도)까지의 자료를 활용하여 가족친화제도의 효과성에 대하여 잠재성장모형을 활용하여 종단분석을 하였다. 가족친화제도의 도입과 디커플링, 직무만족, 조직몰입의 변화궤적 간 관계를 검증함으로써 가족친화제도의 도입에 따른 직무만족과 조직몰입의 관계를 살펴보았다. 그 결과, 가족친화제도의 도입은 근로자의 직무만족을 증진하였으나 효과는 선형적이지는 않았고, 가족친화제도 디커플링 역시 근로자의 직무만족을 증진하였으나 이후 직무만족을 부정적으로 예측하였다. 또한 직무만족은 조직몰입을 증대시켰으나 직무만족의 변화에 따라 조직몰입이 계속적으로 선형증가하지는 않았고, 그 증가치는 감소하는 경향을 보였다. 이와 같은 결과는 가족친화제도의 도입은 비선형적이기는 하나 근로자의 직무만족과 조직몰입을 예측함으로써 일·가정 양립에 기여하였다는 의의를 갖는다. 또한 디커플링이 직무만족과 조직몰입의 변화율을 부정적으로 예측하는 것 역시 확인하였는데 이와 같은 종단효과의 검증을 통해 제도의 지속적 강화와 정비를 촉구하는 유의미한 함의를 제공할 것이다.

주제어 : 가족친화제도, 디커플링, 가족친화정책, 일·생활균형, 조직효과성, 잠재성장모형, 종단자료

* 주저자: 경기도일자리재단 연구원(parkjihye@gif.or.kr)

** 공저자: 한국여성정책연구원 연구원(wolle@kwidimail.re.kr)

I. 서론

우리나라는 2007년 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」(약칭: 가족친화법)을 제정함¹⁾으로써 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 기업문화와 사회환경이 가족친화적으로 조성될 수 있는 제반환경을 구축하였다.

가족친화정책은 여성의 경제활동참여 증가와 일·가정 생활 균형에 대한 사회적 요구가 커지면서 범정부 차원의 정책으로 확산되었으며, 배우자 출산휴가, 가족돌봄휴직 등 다양한 제도들이 가족친화정책의 일환으로 논의·법제화되었다(김소영 외, 2017: 3; 김원정, 2018: 3). 최근에는 저출산이 중요한 사회 이슈로 대두되면서 “제4차 저출산고령사회 기본계획”에서 여성과 남성이 모두 함께 일하고 함께 돌보는 여건을 조성하는 추진방향을 제시(관계부처합동, 2020)하는 등 돌봄에 있어 남성 역시 주된 주체자임을 사회적으로 공고히 함에 따라 가족친화정책의 중요성이 더욱 확대되고 있다.

가족친화제도는 가족친화정책을 조성, 확산하는 데 있어 가장 중요한 수단으로, 「가족친화법」제2조 제3호에서 탄력적 근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등), 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도(배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등), 부양가족 지원제도(부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등), 근로자 지원제도(근로자 건강·교육·상담프로그램 등), 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도라고 정의하고 있다.²⁾

특히 여성가족부는 동법 제15조에 근거하여 가족친화 직장환경을 조성하여 경영을 시행하고 있는 기업을 대상으로 인증을 부여하는 ‘가족친화인증제도’를 운영하고 있으며, 2008년 9개사에서 2022년 12월 기준 5,415개사가 인증을 받았다.³⁾ 이러한 인증제도의 운영에도 불구하고 가족친화인증기업의 비중은 여전히 미미한 수준인데, 기업들의 인증제도에 대한 관심과 이해가 부

1) 국가법령정보센터. 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률[시행 2020.12.10.] [법률 제17438호, 2020.6.9., 일부개정]. <https://www.law.go.kr/법령/가족친화사회환경의조성촉진에관한법률에서> 2024.1.5. 인출.

2) 국가법령정보센터. 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률[시행 2020.12.10.] [법률 제17438호, 2020.6.9., 일부개정] 제2조. <https://www.law.go.kr/법령/가족친화사회환경의조성촉진에관한법률에서> 2024.1.5. 인출.

3) 여성가족부 홈페이지. 가족친화 인증기업 현황. https://www.mogef.go.kr/io/stt/io_stt_s006.do에서 2024.1.5. 인출.

족할 뿐만 아니라 인증제도의 필요성 및 신뢰성에 대해서도 사회적으로 공감대 형성이 부족하기 때문인 것으로 판단된다는 의견이 있다(고영우 외, 2021: 2).

가족친화인증제도뿐만 아니라 그 외 가족친화제도들 역시 기업의 입장에서는 법적 규정 이상으로 실행하는 것은 마땅히 수행해야 할 책임이 아니라 ‘하지 않아도 되는 선행’으로 인식되는 경향이 강하다(고영우 외, 2021: 40). 더욱이 기업의 입장에서는 이와 같은 제도들을 도입하여 시행할 시 비용은 크고 이점이나 혜택은 없어 가족친화제도의 정착에 장애요인으로 작용하고 있다(한지숙·유계숙, 2009). 그 결과 가족친화제도를 도입하였음에도 기업 현실과 제도 사이의 괴리로 인하여 제대로 운영되지 않거나, 최소한의 법적 준수 사항만을 실행하고 있는 실정이다. 또한 가족친화제도가 근로자뿐 아니라 모든 가족원을 대상으로 다양한 방식으로 실시되고 있는 선진국과는 다르게 우리나라는 기혼여성을 대상으로 한 모성보호제도 중심으로 시행되고 있다(홍성희, 2010: 111). 그렇다 보니 정부나 기업에서는 가족단위 문화체험이나 가족동반 체육대회 등을 가족친화정책의 일환인 프로그램으로 제시하고 있어, 가족친화정책이 남녀가 근로자·양육자 역할을 균등하게 조성하는 성평등이라는 목표를 제대로 실현하지 못하고 있다(김원정, 2018: 3-4).

이에 제도와 현실의 어긋남을 지적하며 가족친화제도의 도입 및 확대를 방해하는 장애요인이나 이를 줄일 수 있는 요인에 대한 연구의 필요성이 증대되었다(구자숙, 2009; 홍성희, 2010). 특히 가족친화제도의 성과에 대한 분석과 평가를 통해 가족친화제도가 효율적으로 운영되는 방안에 대한 논의가 진행되어 왔다. 가족친화제도의 효과성 연구는 대부분 기업의 생산성이나 개인차원의 심리적 변인에 대하여 진행되어 왔는데, 주로 제도 도입 단계나 도입 전후의 효과를 비교하는 방식으로 연구하였다. 따라서 「가족친화법」시행 이후 약 10여년이 경과한 현재 제도의 효과성에 대한 종단적 연구는 부족한 실정이다. 그러나 가족친화제도의 효과성은 근로자가 제도의 이용가능성을 인지하고 그 유용성이 높다고 인식함으로써 그 효과성이 있다고 밝히고 있어(박상언·최민오, 2013), 시간의 흐름에 따른 효과성 변화를 살펴볼 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 기존 연구와 달리 실제 근로자 개인차원에서의 효과를 종단 연구를 통해 검증함으로써 정책의 실효성을 확인하고, 제도의 종단적 차원에서 효과를 검증하는 데 의의가 있다. 가족친화제도의 효과성에 대한 종단적 분석 연구를 통해 가족친화제도 효과의 변화 궤적을 살펴봄으로써 제도뿐만 아니라 정책의 필요성에 대한 설득력 있는 기초자료가 될 것으로 사료된다.

이에 따라 이 연구는 한국노동연구원의 한국노동패널조사 제20차(2017년도)부터 제24차(2021년도)까지의 5개년 자료를 활용하여 가족친화제도의 효

과성에 대한 중단분석을 하였다. 효과성을 파악하기 위하여 근로자 개인수준의 직무만족과 조직몰입이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하였는가를 분석하였다. 이를 통해 가족친화제도의 필요성 및 신뢰성을 강화하는 데 실증적인 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 선행연구 검토

가족친화제도와 관련된 국내 연구들은 가족친화정책, 일·가정(족)양립, 일·생활균형 등 다양한 개념을 통하여 진행되어 왔다(홍승아 외, 2008; 문은영·최나리, 2010). 이는 우리나라보다 앞서 가족친화제도에 대한 논의를 하였던 선진국에서 근로자의 일·가족 조화와 자녀 출산 및 양육을 지원하는 각종 가족친화제도를 기업의 경쟁력 차원에서 실시하였던 배경도 있지만(유계숙 외, 2006: 2), 우리나라의 경우 2000년대 중반부터 일·가정양립, 일·생활균형 정책에 관심이 대두됨에 따라 국가와 기업 차원에서 시행하고 있는 모성보호정책과 함께 운영되어 왔기 때문이다(박예송·박지혜, 2013). 따라서 가족친화제도는 통상적으로 하나의 영역으로 구분되기보다 여러 정책에 전반적으로 걸쳐 있다(고영우 외, 2021: 6).

가족친화제도와 관련된 초기 연구들은 해외사례를 중심으로 제도 도입의 필요성을 주장하였다. 홍승아 외(2008)는 서구 복지국가들과 마찬가지로 우리나라 역시 저출산·고령화 사회로의 이전과정에서 노동시장과 가족의 변화에 대응할 일가족양립정책이 필연적으로 요청되고 있다고 언급하며, 이에 대한 정책동향을 국제비교를 통해 분석하여 우리나라의 일가족양립정책 활성화를 위한 정책방안을 제시하였다. 안병철(2004)은 미국과 유럽 기업의 가족 친화적 제도의 등장배경과 현황을 살펴봄으로써 우리나라의 가족변화와 노동력 구성 변화에 맞추어 일시적인 제도가 아닌 안정적으로 안착될 수 있는 방안을 탐색하고자 하였다. 정영금(2002) 또한 해외 가족친화정책을 분석함으로써 우리나라의 가족친화정책을 어떻게 지원할 것인가를 연구하였다. 이 외에도 가족친화제도를 운영하는 기업의 우수사례(유계숙 외, 2006)뿐만 아니라 유연근무제 등 개별적인 가족친화제도의 운영 사례 연구(이경묵 외, 2010) 등이 국내외 문헌과 사례를 통해 진행되어 왔다.

이후에는 기업 실태조사 등을 통해 가족친화정책의 도입 현황과 활용 실태에 관한 연구가 활발하게 이루어졌으며, 연구 주체들도 다양해지고 주제 또한

세분화되었다(김원정, 2018: 12). 홍승아 외(2011b)는 한국노동연구원의 사업체패널조사를 활용하여 가족친화 경영실태와 효과를 기업과 근로자의 입장에서 어떠한 편익이나 지원이 있었는가를 분석하였다. 그 외에도 유연근무제, 육아휴직 등 가족친화제도로 활용되고 있는 다양한 제도의 실시현황과 운영실태에 대한 연구들이 진행되었으며(김태홍 외, 2010; 홍승아 외, 2011a, 이은아·신경아, 2021, 김지현·최영준, 2022 등), 더욱이 최근 코로나19로 인하여 유연한 노동시장 근무제도의 도입의 필요성이 보다 강조됨에 따라 유연근무제도가 전통적 성역할을 강화하는 매개체가 되지 않도록 유연근무제와 근로자의 일·생활균형의 관계에 대하여 재택근로 확산의 영향을 중심으로 분석한 연구도 등장하였다(손연정, 2022).

여성가족부도 2007년부터 객관적인 지표를 기반으로 기업 및 기관의 가족친화제도 시행 수준을 측정하여 현 수준을 진단, 평가함으로써 가족친화 직장환경 조성을 촉진하는 데 기여하고 있다(전기택 외, 2021: 3). 아울러 여성가족부가 주체적으로 시행하고 있는 가족친화인증제도에 관한 연구도 활용수준이나 인증에 따른 인센티브의 개선 방안 등에 대하여 논의함으로써 가족친화인증제도뿐만 아니라 거시적으로 가족친화정책에 대한 질적인 내실화 방안을 모색하고 있다(강민정·문지선·임희정, 2018; 권혜원·김향아, 2018; 이현아·안재희·이재춘, 2020).

이와 같은 조사 연구의 자료를 이용한 실증 연구들도 증가하였는데, 특히 가족친화제도가 근로자나 기업에게 어떠한 영향을 미치는가에 대한 효과성 연구가 활발하게 이루어졌다. 가족친화제도의 효과성에 관련한 연구는 크게 두 가지 양상으로 전개되고 있다. 하나는 근로자 차원의 심리적 변인에 대한 효과성 연구로 삶의 질, 직무만족, 직무몰입, 이직의도, 일과 삶의 조화 등의 변인과의 관계에 대한 연구이다.

대부분의 근로자의 심리적 변인에 대한 효과성 연구 결과에서는 가족친화제도가 도입된 기업일수록 직무열의가 높고, 근로자가 기업문화를 가족친화적이라고 지각할수록 직장과의 갈등이 낮으며, 직무열의는 높아져 근로자의 이직률이 낮아지는 것으로 나타났다(강정희, 2009). 즉, 가족친화 제도나 프로그램의 이용경험이 높고, 기업문화가 가족친화적이라고 지각할수록 직장의 요구 때문에 발생하는 직장과의 갈등(직장→가정 갈등)을 적게 경험하고, 기업에 대한 정서적 조직몰입이 높으며, 이직의도가 낮은 긍정적인 효과들이 확인된 것이다(최수찬 외, 2006; 이선희·김문식·박수경, 2008; 권혜원, 2022). 이러한 근로자의 개인적 만족도는 직군별(현장직, 사무직)로 다르고, 가족친화제도를 인지하는 것보다 실제 불이익 없이 사용가능하다고 판단할

때, 근로자의 가족생활에 실질적인 영향을 미친다는 연구(신영림·고우림, 2023) 등 가족친화제도의 실질적인 운영 방안에 따른 효과성 연구도 수행되었다.

이와 같은 연구들 중에는 가족친화제도가 기혼여성의 경제활동 참여 증대나 일·가정 양립이 가능한 정책 대안으로 효율성있게 운영될 수 있는 방안들을 제시한 연구도 있다. 문선희(2013)는 가족친화제도 중 출산휴가와 직장 내 보육시설 제공 여부는 기혼 직장여성의 가정생활 만족도에, 탄력근로·시차출퇴근제도는 기혼 직장여성의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타난 분석결과를 바탕으로 기혼 직장여성의 일·가정양립이 가능하기 위해서 근로의 형태에 따른 다양한 수요층에 기초한 차별화된 정책적 대안을 마련할 것을 제안하였다. 또한 대졸 기혼 직장 여성 199명을 대상으로 한 연구에서도 가족 친화 기업문화가 직접적으로 일·가족 다중역할 갈등을 완화시키는 것으로 나타나(최윤정·김계현, 2010), 가족친화제도가 기혼여성의 일·가정 양립에 대한 주관적 만족감에도 영향을 미치는 것으로 보인다.

가족친화제도 효과성 연구의 또 다른 흐름은 기업 입장에서 기업의 재무적 성과와 생산성에 대한 연구이다. 대한상공회의소(2006: 10)가 서울 소재 500개 기업을 대상으로 조사한 바에 따르면 61.2%가 가족친화경영이 기업성과를 올리는 데 도움이 된다고 응답하였다. 유연근무제도 역시 기업이미지 제고에 긍정적인 영향을 미친 것으로 확인되었으며⁴⁾, 가족친화제도가 노동생산성, 노사관계, 이직률, 근로자혁신활동으로 구성된 기업성과 지표들 모두에 유의한 수준에서 긍정적으로 작용하였기에 가족친화제도를 종합적으로 도입·운영하는 것이 바람직하다는 결과도 나타났다(이병훈·김종성, 2009). 가족친화경영의 수준과 재무적 성과지표들과의 관계를 살펴본 결과에서도 가족친화경영 수준이 높은 기업일수록 기업가치가 높게 나타나 시장에서 이들 기업에 대해 좋게 평가하고 있는 것으로 해석되는(이호선·강윤식·최호열, 2011: 88) 등 가족친화제도와 기업의 재무와 생산성에 긍정적인 성과를 나타내는 것으로 파악하였다.

이와 같은 다양한 연구들을 근로자와 기업 차원에서 구분하여 선행연구를 검토하였으나, 정리하면 가족친화제도는 근로자의 일·생활균형을 매개로 직무만족에 간접적인 영향을 미치고, 직무만족은 다시 직무성과, 삶의 질, 이직의도, 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 중요한 변인임을 확인하였다(최성일·유계숙, 2007). 그리고 이와 같은 개인차원에서의 직무성과, 조직몰입 등은

4) 뉴스와이어(2010.11.4.). 현대경제연구원 ‘유연근무제 도입영향과 과제’. <https://www.newswire.co.kr/newsRead.php?no=507577>에서 인출(2024.1.5.).

이직의도를 감소시킴으로써 우수 인력의 장기재직 및 이직 방지, 기업의 우호적 노사관계 형성 및 혁신성 향상 등(최성일·유계숙, 2007; 이승윤·이유리, 2021)과도 연결되는 것으로 판단된다. 더욱이 조직성과의 개념이 초기 생산성, 능률성, 효과성 중심으로 평가되었던 것과 달리 2000년대 들어서 조직몰입과 직무만족 등 조직 구성원들의 행태에 기반을 둔 주관적 지표들도 포함하기 시작하면서(최윤정·박종구, 2014), 제도의 효과성을 판단하는 데 있어 근로자의 직무만족, 조직몰입이 중요한 변수로 작용하고 있다. 따라서 가족친화제도는 근로자의 일·가정 갈등을 완화 또는 해소시킴으로써 직무에 더 집중하고 몰입하여 직무만족을 증진하며, 이러한 근로자의 직무만족은 기업에 대한 몰입을 증대하여 기업 생산성을 제고한다고 할 수 있다.

이에 이 연구는 가족친화제도의 효과성 중 직무만족과 조직몰입을 살펴볼 것이다. 지금까지 가족친화제도의 효과성 연구는 제도 도입에 따른 성과를 중심으로 수행되었다. 또한 제도의 도입뿐만 아니라 기업 내에서 제도를 실제로 이용가능한지 역시 직무만족과 조직몰입을 예측하는 주요한 변수이므로(정장훈·조문석·장용석, 2011), 제도 도입뿐만 아니라 실제 이용가능성이 효과성에 미치는 영향을 제도의 디커플링이 미치는 영향을 통해 검증함으로써, 가족친화제도 도입에 따른 기회비용 발생으로 형식적으로만 제도를 도입하고 있는 기업에게는 실제로 제도를 이용하는지가 중요함을 시사할 수 있을 것으로 판단된다.

아울러 이러한 제도의 도입과 제도의 디커플링에 따른 효과성이 시간이 흐름에 따라 유효한지, 시간의 흐름에 따라 어떠한 변화궤적을 나타내는지 살펴볼 필요가 있다. 중단연구를 통해 가족친화제도의 효과성을 검토한 연구는 미비하다. 가족친화인증 이후 기업의 당기 순이익이나 수익성 향상을 확인한 연구들의 경우, 분석자료의 한계로 축적된 데이터에 기반을 둔 가족친화의 중장기적 효과를 규명하는 작업이 필요하다고 언급한 바 있다(전종근 외, 2016; 윤상필·유지원·고혜수, 2022). 또한 가족친화제도는 기업 내 구성원들이 유용하다고 인식하는 수준이 높아야 그 효과성이 나타나기 때문에, 개인의 인식수준을 기반으로 효과성의 변화 가능성이 존재하므로(박상언·최민오, 2013), 이와 같은 변화를 추적할 수 있도록 본 연구에서는 중단적 연구 방법을 통해 가족친화제도의 효과성과 제도적 개선방안에 대한 필요점을 보다 면밀하게 검토하고자 한다.

이러한 맥락에서 근로자 차원의 효과성이 가족친화제도의 효과성과 어떠한 연결고리를 갖고 있는지를 검토하고자 한다. 이상의 논의와 선행연구에 대한 고찰을 바탕으로 한 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 연구문제1. 직무만족, 조직몰입은 시간의 경과에 따라 변화하는 경향성이 있는가?
- 연구문제2. 가족친화제도의 도입과 가족친화제도의 디커플링이 근로자의 조직몰입의 초기치와 변화율을 매개로 직무만족의 초기치와 변화율에 영향을 미치는가?

Ⅲ. 연구방법

1. 분석대상

본 연구는 한국노동연구원에서 제공하는 한국노동패널조사 제20차(2017년도)~제24차(2021년도) 5개년 자료를 이용하였다. 한국노동패널조사는 도시 지역을 대표하는 5,000가구와 그 가구원을 대상으로 가구의 특성과 소비, 가구원의 특성과 경제활동, 교육, 훈련 등을 매년 추적하여 조사하는 종단면 조사(longitudinal survey)로 한국인의 노동형태, 경제활동 상태 및 사회생활 등에 대한 유용한 자료를 담고 있다. 본 연구의 주제와 관련된 직장 내 가족친화제도의 시행, 직무만족과 조직몰입에 대한 변수 역시 제공하고 있다.

이에 본 연구는 직장 내 가족친화제도의 종단적 효과(longitudinal effect)의 검증을 위하여 한국노동패널조사 제20차(2017년도)~제24차(2021년도) 5개년 자료를 이용하였으며, 분석 대상은 제20차(2017년도)~제24차(2021년도)까지 경제활동상태가 지속적으로 임금근로자 상태로 유지되었던 패널 3,575명을 대상으로 분석을 실시하였다.

본 연구 분석에 사용된 패널 3,575명의 최신 특성을 제시하기 위해 제24차(2021년도) 기준으로 분석대상 표본의 특성을 <표 1>로 나타내었다. 최종 분석에 사용된 표본은 남성 근로자는 2,197명(61.5%), 여성근로자는 1,378(38.5%)이었으며, 연령별로는 40대가 1,261명(35.3%)으로 가장 많았고 50대가 899명(25.1%), 60대 이상 654명(18.3%), 30대 639명(17.9%), 20대 122명(3.4%) 순이었으며, 혼인상태별로는 기혼이 3,050명(85.3%), 미혼이 525명(14.7%)이었다.

임금소득별로는 200만 원대가 997명(28.0%), 300만 원대 825명(23.2%), 100만 원대(16.9%), 500만 원 이상 533명(15.0%), 400만 원대 437명(12.3%) 인 것으로 나타났으며, 종사상 지위는 상용직 2,871명(80.3%), 임시

직 423명(11.8%), 일용직 281명(7.9%) 순이었으며, 근무하는 기업의 근로자 규모는 10명 미만 기업 종사자가 834명(28.7%), 500인 이상 기업 종사자는 568명(19.6%), 10인 이상-30인 미만 기업에는 560명(19.3%), 30인 이상-100인 미만 기업에는 531명(18.3%), 100인 이상-300인 미만 기업은 327명(11.3%), 300인 이상-500인 미만 기업 종사자가 81명(2.8%)이었다.

〈표 1〉 표본의 인구통계학적 특성 (N=3,575)

(단위: 명, %)

변수명	분류	빈도	비율
성별	남성	2,197	61.5
	여성	1,378	38.5
연령	20대	122	3.4
	30대	639	17.9
	40대	1,261	35.3
	50대	899	25.1
	60대이상	654	18.3
혼인여부	기혼	3,050	85.3
	미혼	525	14.7
최종학력	무학	12	0.3
	고졸미만	404	11.3
	고졸	1,068	29.9
	대학교 재학/중퇴	149	4.2
	전문대졸	667	18.7
	대졸이상	1,275	35.7
종사상 지위	상용직	2,871	80.3
	임시직	423	11.8
	일용직	281	7.9
현재소득(월)	100만원 미만	169	4.7
	100만원 이상-200만원 미만	601	16.9
	200만원 이상-300만원 미만	997	28.0
	300만원 이상-400만원 미만	825	23.2
	400만원 이상-500만원 미만	437	12.3
	500만원 이상	533	15.0
기업규모	10인 미만	834	28.7
	10인-29인	560	19.3
	30인-99인	531	18.3
	100인-299인	327	11.3
	300인-499인	81	2.8
	500인 이상	568	19.6

2. 측정도구

1) 가족친화제도의 도입과 디커플링

분석에 사용된 ‘가족친화제도의 도입’ 변수는 한국노동패널조사에서 근무하고 있는 기업의 복리후생을 측정하는 질문 중 가족친화법에서 정하는 가족친화제도에 해당하는 내용을 선별하여 이용하였다. 산전 산후휴가제도, 육아휴직제도, 가족돌봄휴직, 병가, 생명보험, 상해보험 지원 총 7개의 항목에 대한 제도 도입 여부를 질문한 문항이 이에 해당한다. 각 제도를 근무하는 기업에서 도입하였을 경우 1, 도입하지 않았을 경우를 0으로 하여 7개 제도의 도입점수를 총합(sum)하여 가족친화제도의 도입 변수를 생성하였다. 7개의 법정 가족친화제도를 모두 도입한 경우 변수의 최대값은 7이며, 그렇지 않은 경우 최소값은 0을 가진다.

제도의 디커플링(decoupling)은 정당화된 제도를 도입하되 실제 조직 활동과 분리시켜 느슨하게 운영하는 것을 의미한다(정장훈·조문석·장용석, 2011; Mayer and Rowan, 1977). 본 연구에서 ‘가족친화제도의 디커플링’은 근로자가 재직하는 기업에서 각 7개의 법정 가족친화제도와 관련하여 제도를 도입하였으나 실제 이용이 불가능한 경우를 1로 처리하고 각 제도별 실제 이용이 불가능한 경우를 총합(sum)하여 제도 디커플링 수준을 산출하였다. 7개의 법정 가족친화제도를 하나도 도입하지 않았거나 도입하여도 사용할 수 없는 경우 7점, 7개의 법정 가족친화제도를 모두 도입하였고 실제로 모두 이용할 수 있는 경우 0점으로 조작화하였다.

2) 직무만족

분석에 사용된 직무만족도는 한국노동패널조사의 직무만족도에 관한 설문 문항을 이용하여 측정되었다. 측정 문항은 총 5문항으로 구성되어 있는데, “나는 현재 하고(맡고)있는 일에 만족하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고)있는 일을 열정적으로 하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고)있는 일을 즐겁게 하고 있다”, “나는 현재 하고(맡고)있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다”, “별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고)있는 일을 계속 하고 싶다”라는 항목에 대해 Likert식 5점 척도로 응답하게 하였다. 본 연구에서는 각 년도의 직무만족 평균치를 이용하여 5년간의 직무만족 변화궤적 및 연구모형 분석에 사용하였다.

3) 조직몰입

분석에 사용된 조직몰입은 한국노동패널조사의 조직몰입도에 관한 설문문항을 이용하여 측정되었다. 측정 문항은 총 5문항으로 구성되어 있는데, “지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만한 좋은 직장이다”, “나는 이 직장(일자리)에 들어온 것을 기쁘게 생각한다”, “직장(일자리)을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다”, “나는 내가 다니고 있는 직장(일자리)을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다”, “별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다”라는 항목에 대해 Likert식 5점 척도로 응답하게 하였다. 본 연구에서는 각 년도 조직몰입의 평균치를 산출하여 5년간의 변수의 변화궤적 및 연구모형 검증을 진행하였다.

4) 요인의 산정

연구모형의 변인들이 정상분포를 보이는지를 살펴보았다. 구조방정식모형에서는 각 변인들이 왜도가 2 미만, 첨도가 4 미만인 경우 정상분포조건을 충족한다고 보는데(Hong, Malok & Lee, 2003), 본 연구모형의 분석에 활용된 패널자료의 차수별 변인들의 분포는 <표 2>로 제시하였다.

본 연구모형의 변인들의 왜도와 첨도는 가족친화제도의 디커플링을 제외하고 모두 구조방정식모형을 적용하는데 필요한 정상분포요건을 충족하고 있는 것으로 나타났다. 가족친화제도의 디커플링의 경우 정규성을 극단적으로 벗어나 있으나 다변량정규성 가정이 충족되지 않더라도 최대우도법을 사용할 경우 안정된 모수추정이 가능하며(Hair et al, 2009; Olsson et al, 2000), 표본크기가 120 이상일 경우 최대우도법을 사용하여 비정규성을 보이는 자료를 추정할 수 있다는 연구(Bentler & Yuan, 1999)를 볼 때 모든 변수가 구조방정식모형을 적용하는 데 문제가 없다고 판단하였다.

<표 2> 변인별 평균 및 표준편차, 왜도와 첨도(N=3,575)

변수명	평균	SD	왜도	첨도
가족친화제도 도입 20차	1.423	1.645	0.760	-0.608
가족친화제도 도입 21차	1.486	1.675	0.693	-0.732
가족친화제도 도입 22차	1.449	1.657	0.717	-0.733
가족친화제도 도입 23차	1.576	1.865	0.864	-0.432
가족친화제도 도입 24차	1.620	1.881	0.793	-0.619
가족친화제도 디커플링 20차	0.190	0.657	3.936	16.281
가족친화제도 디커플링 21차	0.210	0.683	3.651	13.406

변수명	평균	SD	왜도	첨도
가족친화제도 디커플링 22차	0.189	0.622	3.754	14.800
가족친화제도 디커플링 23차	0.217	0.735	3.985	14.286
가족친화제도 디커플링 24차	0.243	0.779	3.550	12.433
직무만족 20차	3.571	0.566	-0.643	2.481
직무만족 21차	3.542	0.565	-0.504	1.790
직무만족 22차	3.560	0.553	-0.342	0.830
직무만족 23차	3.559	0.533	-0.248	0.722
직무만족 24차	3.527	0.536	-0.243	0.646
조직몰입 20차	3.431	0.597	-0.374	1.724
조직몰입 21차	3.403	0.595	-0.201	1.060
조직몰입 22차	3.429	0.572	-0.107	0.634
조직몰입 23차	3.431	0.557	0.018	0.516
조직몰입 24차	3.398	0.572	-0.068	0.537

3. 분석방법

연구의 가설검증을 위한 가족친화제도의 도입, 가족친화제도 디커플링, 직무만족, 조직몰입 사이의 관련성을 알아보기 위해 각 변인에서의 시간의 흐름에 따른 종단적 변화를 추정하고 그 변인의 변화궤적에서의 관련성을 추정할 수 있는 다변량 잠재성장모형(latent growth modeling: LGM)을 활용하였다.

잠재성장모형은 종단 자료를 이용하여 변수의 시간의 축에 따른 변화를 다룬 모형이다. 잠재성장모형은 시간에 따른 변인의 변화에 있어서 유의미한 개인차의 정도와 변인 간 변화사이의 관계를 파악할 수 있는 분석방법으로 변인이 여러 개인 경우에는 다변량 잠재성장모형을 활용하여 각 변인에 대한 잠재성장모형을 설정하고 모형 사이의 관련성을 검증할 뿐만 아니라 변인간 관련성 역시 검증할 수 있다(Duncan, & Duncan, 2004).

본 연구에서는 연구문제 검증을 위한 변수 이외의 통제변수는 구조방정식 모형의 간명성을 높이고 다중공선성을 통제하기 위해 사용하지 않았다(Grewal, Cote & Baumgartner, 2004).

변수의 기술통계분석에는 SPSS 25판을 사용하여 분석하였으며, 다변량 잠재성장모형 분석을 위해 구조방정식모형에 기반을 둔 통계프로그램인 Mplus 7.0을 사용하였다.

모형 추정방법으로는 최대우도법(Maximum Likelihood Estimation)을

사용하였으며 결측치에 관해서는 FIML(full information maximum likelihood) 추정방법을 사용하였다. 모형의 적합도 평가를 위해서는 χ^2 차이 검증을 이용하였으나, 지나치게 엄격한 검증만으로 자료의 적합도를 평가하는 것을 지양하기 위하여 모형의 간명성(Principle of Parsimony)을 고려한 적합도 지수인 RMSEA, SRMR, TLI, CFI 역시 판단의 근거로 활용하였다.

4. 연구모형

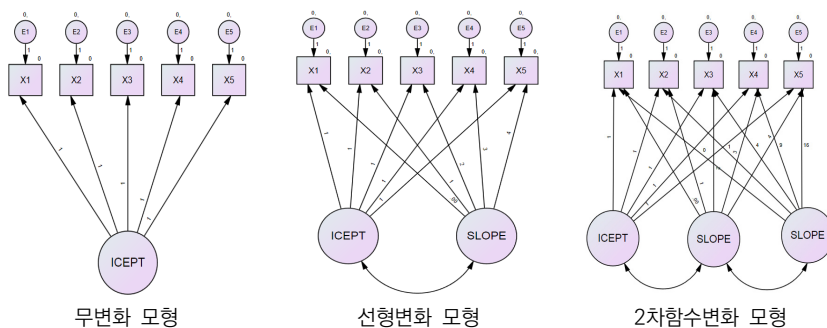
1) 연구문제1: 요인별 시간 추이에 따른 변화궤적 검증

본 연구에서는 직무만족, 조직몰입이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변하는지를 검증하고자 한다(연구문제1). 잠재성장모형 분석을 위해서는 변수들 간의 관계설정뿐만 아니라 변수들의 변화궤적을 결정하는 문제가 추가적으로 존재한다(이화정·강석복, 2013).

본 연구에서 요인별 변화궤적 모형은 Song과 Kim(2012)이 소개하는 잠재성장모형 6유형 중 무변화모형과 선형변화모형, 2차함수 변화모형을 이용하였다(Song & Kim, 2012; Preacher, 2008). 잠재성장모형의 데이터 구조는 다음과 같다(Bollen & Curren, 2006). y 는 $p \times 1$ 의 관측값 벡터, γ 는 $p \times 1$ 의 상수항 벡터, η 는 $m \times 1$ 의 잠재변수, Λ 는 $p \times m$ 의 요인적재량 행렬, ϵ 는 $p \times 1$ 형태의 오차항 벡터이다.

$$y = \gamma + \Lambda\eta + \epsilon$$

다변량 잠재성장모형 적용 전 요인별 변화함수 추정을 위한 모형은 [그림 1]과 같다.

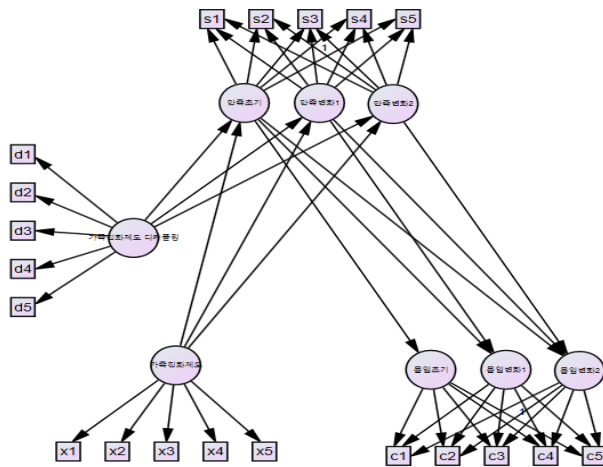


[그림 1] 무변화모형과 선형변화모형, 다차(2차)함수모형

무변화 모형(\rightarrow)은 시차에 따른 기울기 변화가 없다고 가정하였으므로 각 기울기를 1로 고정하였다. 선형변화모형(\nearrow)의 경우 기울기가 직선이므로 계수행렬에서 2번째 열의 기울기를 0,1,2,3,4로 지정하였다. 2차 함수 변화모형(\sim)의 경우 기울기가 비선형임을 가정하므로 계수행렬에서 3번째 열의 기울기를 $0,1^2,2^2,3^2,4^2$ 으로 지정하였다(Song & Kim, 2012; Preacher, 2008).

2) 연구문제2: 연구모형

다변량 잠재성장모형을 활용한 가족친화제도의 도입과 가족친화제도의 디커플링, 직무만족, 기업 몰입의 관계를 검증하기 위한 연구모형은 [그림 2]와 같다. 연구모형을 통해 가족친화제도의 도입과 가족친화제도의 디커플링이 근로자 개인의 직무만족의 초기치와 변화율에 영향을 미치는지와 근로자의 직무만족의 초기치와 변화율이 근로자의 조직몰입의 초기치와 변화율에 영향을 미치는지, 가족친화제도의 도입과 디커플링이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 직무만족의 종단매개효과(연구문제2)를 검증하였다.



[그림 2] 연구모형

IV. 연구결과

1. 연구문제1: 요인별 시간추이에 따른 변화궤적

1) 요인별 시간 추이에 따른 변화

본 연구에서는 직무만족, 조직몰입이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변하는지를 살펴보았다. 다변량 잠재성장모형을 통한 개별 변수 및 변수 간 변화궤적 검증을 위해 요인별 시간추이에 따른 변화를 살펴보았다.

이러한 요인별 변화궤적 검증을 위해 먼저 각 측정변인들의 시점에 따른 변화를 알아보기 위해 변인별 평균을 구하였다. 한국노동패널 제20차(2017년도)~제24차(2021년도)까지의 각 시점별 변인의 평균과 표준편차를 <표 3>에 제시하였다.

<표 3> 변인별 시점에 따른 평균 및 표준편차(N=3,575)

분류	1차		2차		3차		4차		5차	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
직무만족	3.571	0.566	3.542	0.565	3.560	0.553	3.559	0.533	3.527	0.536
조직몰입	3.431	0.597	3.403	0.595	3.429	0.572	3.431	0.557	3.398	0.572

2) 요인별 변화궤적 검증

가족친화제도의 도입과 그에 따른 직무만족과 조직몰입의 변화궤적을 다변량 잠재성장모형을 적용하여 살펴보기 전에 각 요인에 대한 적절한 변화함수를 검증하였다.

본 연구의 연구문제1은 직무만족, 조직몰입이 시간의 경과에 따라 어떻게 변화하는지 변화 경향성(양상)을 살펴보는 데 목적이 있다. 따라서 각 요인별 잠재성장모형을 통해 각 요인이 5차시에 걸친 시간의 변화에 따라 변화하지 않는지(무변화 모형), 선형으로 변화하는지(선형모형), 비선형적인 곡선으로 변화하는지(2차 함수 모형) [그림 1]에 따른 모형검증을 통해 요인별 변화궤적을 검증하였다.

본 연구의 예측변인인 가족친화제도의 도입과 가족친화제도 디커플링 역시 시간에 따라 그 수가 변화할 수는 있으나 법정 제도의 시행은 해당 법률의 변화에 따라 운영되므로 그 수의 변화가 시간에 따라 크지 않으며, 본 연구에서

직무만족과 조직몰입의 종단적 효과를 예측하는 예측변수로 활용하였으므로 별도의 변화궤적을 추정하지 않았다.

각 요인별 변화모형의 적합도 검증 결과는 <표 4>를 통해 제시하였다.

모형의 적합도의 경우 흔히 χ^2 차이 검증을 사용하지만, 좋은 적합도 지수는 표본의 크기에 민감하지 않아야 하며, 명확한 해석기준이 존재해야 하며, 모형의 간명성을 고려해야 한다(Hu & Bentler, 1995). 이에 표본 크기에 덜 민감하며 자료에 잘 부합하는 TLI와 RMSEA, 지수를 활용하였으며, 추가적으로 SRMR, CFI 지수 역시 활용하여 모형의 적합도를 해석하고자 하였다. 적합도 지수의 해석에 있어서는 홍세희(2000)와 Byrne(2001)이 제시한 기준을 따랐는데 그 기준에 의하면 적합도 지수 해석에 있어서 정적적합도지수인 TLI와 CFI는 .9 이상일 경우 좋은 적합도라고 볼 수 있으며, 부적적합도지수인 RMSEA의 경우 .08이하인 경우 양호한 모형이라 판단한다. SRMR 역시 .08 이하인 경우 좋은 적합도로 해석할 수 있다(우종필, 2012; Hu & Bentler, 1999; MacCallum, Browne & Sugawara, 1996).

가족친화제도의 도입의 경우 시간에 따른 변화궤적에 대한 3가지 변화모형([그림1] 참조)을 검증한 결과 직무만족과 조직몰입 모두 2차 함수 변화모형(↷)의 적합도 지수가 가장 좋은 것으로 나타났다.

종사하는 기업의 가족친화제도의 도입은 시간의 흐름에 따라 직선적으로 언제나 증가하는 것이 아니며, 곡선으로 변화하는 것으로 직무만족(3.571 → 3.542 → 3.560 → 3.559 → 3.527)과 조직몰입(3.431 → 3.403 → 3.429 → 3.431 → 3.398)의 평균변화 추이를 보면 변화가 없거나 직선적으로 변화하기보다 곡선의 형태로 변화하는 것으로 나타나 2차 함수 변화모형이 보다 데이터를 잘 표현하는 것을 알 수 있다. 시점별 변수의 평균 변화를 통해서도 이를 확인할 수 있다(<표3> 참조).

<표 4> 각 요인의 모형적합도와 모형에 대한 결과(N=3,575)

변수명		χ^2	df	p	TLI	CFI	RMSEA
직무만족	무변화	203.293	13	.000	.966	.974	.064
	선형	70.507	10	.000	.989	.989	.041
	2차함수	18.585	6	.000	.998	.996	.024
조직몰입	무변화	204.481	12	.000	.970	.977	.064
	선형	51.028	10	.000	.994	.994	.034
	2차함수	79.657	6	.000	.996	.994	.033

2. 연구문제2: 연구모형 검증

1) 모형의 적합도

연구모형의 분석에 있어 각 요인들의 변화궤적의 검증을 통해 각 요인에 적합한 잠재성장모형을 선정하였으며, 가족친화제도의 도입과 가족친화제도의 디커플링, 직무만족, 조직몰입 간의 관계를 설정한 연구모형([그림2])의 다변량 잠재성장모형을 검증하였다.

연구 모형의 적합도는 χ^2 의 경우 (df=161, N=3,575) 9365.162($p < .001$)이었으며, 정적적합도 지수인 CFI가 .8이상으로 나쁘지 않은 적합도 지수를 가지는 것으로 나타났다. 부적적합도지수인 SRMR은 .056으로 전반적인 합치도지수가 나쁘지 않은 것으로 나타났다. RMSEA는 0.126으로 좋지 않은 수준이었으나 모형의 적합도 판단에 있어서는 하나의 적합도지수를 준거로 엄격하게 판단하기보다 여러 적합도 지수를 종합적으로 고려하여 판단할 필요가 있다(홍세희, 2000; Hu & Bentler, 1995). 또한 잠재성장모형을 활용한 선행 연구에 있어서도 RMSEA의 값보다 여러 적합도 지수를 종합적으로 고려하고 있는 만큼(최현석·박철용, 2018), 본 연구모형의 적합도 지수가 가설을 검증함에 있어 양호한 수준임을 확인하였다(〈표 5〉참조).

〈표 5〉 연구모형의 적합도

모형	χ^2	df	p	TLI	CFI	RMSEA(90%CI)	SRMR
연구모형	9365.162	161	.000	.764	.800	.126(.124-.129)	.056

2) 모형의 경로계수

가족친화제도의 도입과 가족친화제도 디커플링에 따른 직무만족과 조직몰입의 관계를 [그림 2]의 연구모형에 따라 분석한 결과 변수들 간의 경로계수는 〈표 6〉으로 나타내었다.

먼저 가족친화제도 도입과 가족친화제도의 디커플링은 직무만족의 초기치와 변화율에 유의한 변화를 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족의 초기치와 변화율은 조직몰입의 초기치와 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가족친화제도의 도입과 디커플링, 조직몰입간의 관계에 있어 직무만족의 중단매개효과를 검증한 결과 가족친화제도의 도입과 디커플링과 조직몰입 초기치를 직무만족 초기치가 매개하는 것으로 나타났다. 이러한 중단매개효과 검

증을 위하여 가족친화제도와 디커플링이 조직몰입의 초기치와 변화율에 미치는 직접효과는 검증하지 않고, 간접효과 검증(Model indirect)으로 매개효과를 검증하였다.

초기치와 변화율을 중심으로 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 가족친화제도의 도입의 수준이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다으나 그 효과는 비선형적으로 나타났다. 가족친화제도 도입은 직무만족의 초기치에 유의한 정적 영향(0.227)을 미치나 변화율 1차(-0.045), 변화율 2차(-0.073)에는 부적영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족친화제도의 도입은 직후와 차년도의 직무만족에 정적 영향을 미치나 이후의 직무만족은 소폭 감소하는 경향을 보이는 것을 알 수 있다. 이는 가족친화제도의 도입은 복리후생조건의 강화로 초반에는 직무만족을 예측할 수 있으나 이는 Herzberg의 위생요인(장유미 외, 2010)으로 불만족을 방지하는 요인이 되어 이후에는 직무만족을 지속적으로 정적으로 예측하지 않는 것으로 해석할 여지가 있다.

둘째, 가족친화제도 디커플링은 직무만족의 초기치에 유의한 정적 영향(0.099)을 미치는 것으로 나타났다으나 직무만족에 미치는 영향이 크지 않았으며, 이후 직무만족 변화율의 기울기에 부적영향(-0.018 → -0.043)을 미치는 것으로 나타났다. 제도의 디커플링으로 실제적 시행이 어렵더라도 제도 자체만으로 절차공정성을 높게 인식하여 직무만족의 초기치에는 정적영향을 미치지만 이후 지속적으로 제도의 실제적인 시행이 어려운 경우 절차공정성과 상호작용 공정성을 낮게 인식해 직무만족에 부적 영향(이희태, 2015; Schappe, 1998; Lowe & Vodanovich, 1995)을 미치는 것으로 해석할 여지가 있다.

셋째, 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다으나 그 변화궤적은 시간에 따라 증가폭이 감소하는 비선형 추세를 보였다. 이는 직무만족이 비선형적으로 증가함에 따라 조직몰입 역시 비선형적으로 변화함을 알 수 있다.

〈표 6〉 모형의 경로계수

모형		Estimate	S.E	C.R	p
가족친화제도의 도입	→ 직무만족 초기치	0.227***	0.009	25.572	0.000
가족친화제도의 도입	→ 직무만족 변화율 1차	-0.045***	0.035	2.855	0.000
가족친화제도의 도입	→ 직무만족 변화율 2차	-0.073***	0.005	-13.788	0.000
가족친화제도 디커플링	→ 직무만족 초기치	0.099**	0.035	2.855	0.004
가족친화제도 디커플링	→ 직무만족 변화율 2차	-0.018**	0.005	-3.334	0.001
가족친화제도 디커플링	→ 직무만족 변화율 2차	-0.043**	0.016	-2.642	0.008
직무만족 초기치	→ 조직몰입 초기치	0.161***	0.002	88.576	0.000

모형	Estimate	S.E	C.R	p
직무만족 초기치 → 조직몰입 변화율 1차	0.161***	0.002	88.576	0.000
직무만족 초기치 → 조직몰입 변화율 2차	0.161***	0.002	88.576	0.000
직무만족 변화율 1차 → 조직몰입 변화율 1차	-0.046***	0.004	-11.167	0.000
직무만족 변화율 1차 → 조직몰입 변화율 2차	-0.046***	0.004	-11.167	0.000
직무만족 변화율 2차 → 조직몰입 변화율 2차	-0.271***	0.005	-51.725	0.000

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

마지막으로 <표 6>의 연구결과를 토대로 변인들 간의 매개효과를 분석하기 위해 붓스트랩(bootstrap)방법을 실시한 결과는 <표 7>과 같다.

<표 7> 매개효과 검증

모형	Estimate	p
가족친화제도의 도입 → 직무만족 초기치 → 조직몰입 초기치	0.037***	0.000
가족친화제도 디커플링 → 직무만족 초기치 → 조직몰입 초기치	0.016**	0.004

주: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

그 결과 가족친화제도의 도입이 조직몰입 초기치에 미치는 간접효과가 유의한 것으로 나타났으며, 가족친화제도의 디커플링이 직무만족 초기치를 매개하여 조직몰입 초기치에 미치는 영향 역시 유의한 것으로 나타났다.

이는 가족친화제도의 도입에 따라 직무만족이 증진하고 이를 매개하여 조직몰입이 증대됨을 의미함으로써 가족친화제도의 도입취지에 따른 효과의 이론적 방향성이 지지됨을 확인하였다. 가족친화제도의 실질적 시행이 되지 않는 디커플링의 경우 역시 직무만족 초기치를 매개하여 조직몰입 초기치에 정적 간접효과가 있는 것이 확인되었는데 이는 제도와 관련한 공정성 인식과 직무만족, 조직몰입 등에 대한 심층적인 분석의 필요성을 시사한다.

V. 결론

2007년 「가족친화법」제정 이후 가족친화제도에 대한 다양한 연구들이 진행되어 왔다. 기존의 가족친화제도와 관련된 연구들은 제도의 효과적 도입과 도입과정에서의 효과성을 높이기 위한 연구(김태홍·고인아, 2001; 김태홍 외, 2010; 홍승아 외, 2011a 등)를 중심으로 시작되어, 가족친화제도와 근로자의 만족도와 기업의 재무적 성과나 생산성 간의 관계를 파악하려는 효과성과 관

련된 실증연구(최수찬 외, 2006; 이선희·김문식·박수경, 2008; 이병훈·김종성, 2009; 이호선·강윤식·최호열, 2011; 권혜원, 2022 등)들이 진행되었다. 그러나 대부분의 연구들은 주로 제도 도입 단계나 도입 전후의 효과를 비교하는 방식으로 진행되어 왔다. 따라서 「가족친화법」시행 이후 약 10여년이 경과한 현재 제도의 효과성에 대한 종단적 연구는 부족한 실정이다.

이와 같은 점에서 본 연구는 기업의 가족친화제도의 도입이 그 효과성인 근로자의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 다변량 잠재성장모형을 이용하여 종단적으로 검증하고자 하였다.

본 연구는 한국노동패널조사 제20차(2017년도)~제24차(2021년도) 5개년 자료를 이용하여 법적으로 규정된 가족친화제도의 도입이 근로자 개인수준의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 실증적으로 분석하였다.

본 연구의 분석 결과를 통해 유의하게 확인할 수 있는 것은 다음과 같다.

첫째로, 직무만족, 조직몰입이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지를 살펴보았다. 근로자의 직무만족과 조직몰입은 시간에 따라 증가하다가 감소하는 양상을 보였다. 이러한 직무만족과 조직몰입의 변화궤적을 이해하기 위하여 변수들의 변화궤적간 관계를 검증하였고 그 결과는 본 연구의 두 번째 결과로 제시하였다.

둘째로, 가족친화제도의 도입과 가족친화제도 디커플링, 직무만족, 조직몰입의 변화궤적 간 관계를 검증함으로써 가족친화제도의 도입과 실제적 시행여부인 디커플링 정도에 따른 직무만족과 조직몰입의 관계를 살펴보았다. 그 결과 가족친화제도의 도입은 근로자의 직무만족을 증진하였으나 이러한 효과는 선형적이지는 않았으며 시간에 따라 직무만족 변화율은 감소하는 경향을 보였다. 또한 직무만족은 조직몰입을 증대시켰으나 직무만족의 변화에 따라 조직몰입이 계속적으로 선형 증가하지는 않았으며 그 증가치가 감소하는 경향을 보였다. 따라서 가족친화제도의 도입은 근로자의 직무만족을 증진하고 근로자의 직무만족 증진은 조직몰입의 증대로 이어져 가족친화제도의 도입목적에 부합하는 효과성을 실증적으로 검증하였으며 이러한 제도의 효과가 종단적으로 유의미함 역시 검증하였다. 그러나 가족친화제도의 도입이 직무만족의 초기치를 정적으로 예측하나 직무만족의 변화율에는 부적 영향을 미치는 것은 가족친화제도는 복리후생으로 Herzberg의 2요인 이론 중 위생요인(장유미 외, 2010)에 속해 불만족을 예방하는 요인으로 기능하기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

또한 가족친화제도의 도입과 가족친화제도 디커플링이 직무만족의 초기치를 매개하여 조직몰입의 초기치에 미치는 영향이 정적인 것으로 나타났다. 이

는 가족친화제도가 직무만족을 증진하고 직무만족이 근로자의 조직몰입을 증대한다는 가족친화제도의 이론적 효과성의 방향성을 검증하였다는 의의를 가진다. 그러나 동시에 가족친화제도의 도입이 지속적으로 직무만족과 조직몰입을 예측하지 못하는 것과 관련하여서 디커플링과 연계하여 초반에는 위생요인, 제도 자체가 있는 것에 대한 절차공정성이 높은 것으로 인식되어 직무만족을 정적으로 예측할 수 있으나, 시간이 경과함에 따라 제도의 실질적 이용이 어려운 경우 절차공정성과 상호작용 공정성을 낮게 인식하게 되어 직무만족과 조직몰입에 부적 영향(이희태, 2015; Schappe, 1998; Lowe & Vodanovich, 1995)을 미친다고 해석할 여지가 있음을 시사한다. 그러나 본 연구는 한국노동패널조사를 활용하였기 때문에 자료수집의 한계로 조직공정성과 같은 제도의 효과를 이해하기 위한 다양한 차원의 변수를 고려한 메커니즘 검증은 시행하지 못하였다.

본 연구는 한국노동패널조사 제20차(2017년도)~제24차(2021년도) 5개년 자료만을 기반으로 분석을 시행하였다는 점에서 분석자료로 인한 분석의 한계점 역시 갖고 있다. 가족친화제도의 중단 효과를 검증하고자 하였으나 한국노동패널조사 5개년자료만을 분석함으로써 제도의 시행 이후로 현재까지의 중단적 효과를 검증하지는 못하였다. 그러나 기업의 가족친화제도 도입 역량이 다르며 가족친화제도 도입 시점 역시 다르므로, 본 연구는 분석 시점 사이에 가족친화제도 도입수가 장기적으로 근로자에게 어떤 영향을 미치는지를 검증하는 것을 중점으로 두었다.

또한 가족가족친화제도의 도입과 디커플링의 효과성이 비선형적인 측면과 관련하여 분석자료의 한계로 제도의 효과성과 관련한 조직 공정성 지각이나 직무동기 등 다양한 차원의 변인을 고려한 메커니즘을 규명하지 못하였다는 한계를 갖는다. 가족친화제도의 도입과 디커플링과 직무만족, 조직몰입의 관계가 비선형적으로 변화함에 관련하여서는 기업의 복리후생제도와 직무만족, 조직몰입의 메커니즘에 대한 중단연구의 필요성을 내포한다.

또한 본 연구는 구조방정식 모형을 이용한 중단효과의 검증으로 구조방정식 모형의 간명성을 높이고 다중공선성을 통제하기 위하여 통제변수를 연구모형에 포함시키지 않았다는 분석상의 한계점을 갖는다. 가족친화제도의 효과성은 개인의 특성(연령, 성별), 기업의 규모에 따라 상이하게 나타날 수 있으므로 추후 연구를 통해 이를 검증할 필요가 있을 것이다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 가족친화제도의 도입에 따른 기업성과에 대한 효과성 연구로 특히 가족친화제도가 성과측면에서 근로자 개인의 직무만족과 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지를 중단적으로 검증함으로써 제도의 취지

와 목적이 실제로 유효한 효과로 이어졌는지를 검증하였다는 의의를 갖는다. 가족친화제도는 일·가정 갈등 감소로 근로자가 직무에 몰입하게 하고 조직에 몰입하게 함으로써 일·가정 양립을 가능하게 하며 조직차원에서도 직무만족과 조직증대, 나아가 직무만족과 조직몰입 증대에 따른 생산성 증대를 핵심적 목표로 한다. 이러한 가족친화제도의 핵심목표에 대한 효과성의 종단적 검증이 미진하였으므로, 본 연구는 제도 자체의 종단적 효과성과 시간에 따른 그 효과성의 추이를 살펴보았다는 의의를 갖는다. 구체적으로 가족친화제도의 도입은 비선형적이기는 하나 근로자의 직무만족과 조직몰입을 예측함으로써 일·가정 양립에 기여하였다는 의의를 갖는다. 이러한 가족친화제도 도입의 효과성 검증은 가족친화제도의 지속적인 확대 정책을 설계하고 시행하는데 유의미한 함의를 제공할 것이다. 또한 가족친화제도의 도입뿐만 아니라 제도의 실질적인 시행여부인 디커플링이 미치는 효과에 대해서도 검증함으로써 초반에는 제도의 존재가 절차공정성을 높게 인식하여 직무만족과 조직몰입을 미미하게나마 정적으로 예측하지만 시간의 흐름에 따라 제도의 실질적 시행이 어려운 경우 직무만족과 조직몰입이 저하되는 결과를 초래하므로 제도의 효과성 증진을 위해서는 기업의 가족친화제도의 도입뿐만 아니라 실질적인 시행이 확대될 수 있도록 장려하는 제도의 지속적 강화와 정비가 필요하다는 시사점을 제공한다.

참고문헌

- 강민정·문지선·임희정(2018). 가족친화인증제 성과분석 및 개선방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 강정희(2009). 가족친화적 기업복지제도의 제공 정도와 조직문화의 가족친화성이 기혼근로자의 직무열의에 미치는 영향과 직장-가정갈등의 매개효과. 경기대학교 일반대학원 박사과정 학위논문
- 고영우·신가희·주민경·황규성(2021). 가족친화정책 활용 연구-기업 단위 활용 실태를 중심으로-. 세종: 한국노동연구원.
- 관계부처합동(2020). 제4차 저출산·고령사회 기본계획(2021-2025).
- 구자숙(2009). 기업에서의 모성보호제도에 대한 연구: 제도의 도입 및 현실과의 어긋남을 중심으로. 조사연구. 제10권 제3호. 107-130.
- 국가법령정보센터. “가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률[시행 2020.12.10.] [법률 제17438호, 2020.6.9., 일부개정]”. <https://www.law.go.kr/법령/가족친화사회환경의조성촉진에관한법률에서> 2024.1.5. 인출.
- 권혜원(2002). 가족친화제도와 일-가정 양립 지원 조직문화가 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. 기업경영연구. 제29권 제6호. 227-254.
- 권혜원·김향아(2018). 가족친화인증제의 효과성 분석 및 개선방안. 국회입법조사처.
- 김원정(2018). 젠더 관점에서 본 한국 기업의 가족친화정책. 서울대학교 대학원 협동과정 박사학위 논문.
- 김소영·선보영·전미영·남지민(2017). ‘가족친화 지역사회 조성’ 정책 10년 평가와 과제. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김지현·최영준(2002). 가족정책이 일-생활균형에 미치는 영향에 관한 연구. 한국행정학보. 제56권 제2호. 359-394.
- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 서울: 한국여성개발원.
- 김태홍·홍승아·주재선·이강성·이상은·조준모(2010). 근무유형별 근로실태에 관한 조사 및 분석연구. 과천: 고용노동부.
- 뉴스와이어(2010.11.4.). “현대경제연구원 ‘유연근무제 도입영향과 과제’”. <https://www.newswire.co.kr/newsRead.php?no=507577>에서 2024.1.5. 인출.
- 대한상공회의소(2006). 가족친화경영 현황과 개선과제.
- 문선희(2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는

- 영향: 가족친화제도의 효과. *한국가족복지학*. 제18권 제1호. 119-141.
- 문은영·최나리(2010). 서울시 중소기업 가족친화제도의 효과성 분석 및 활성화 방안. *한국사회*. 제11집 제2호. 93-121.
- 박상언·최민오(2013). 가족친화제도의 효과성과 직장: 가정상호작용의 매개효과. *경영학연구*. 제42권 제2호. 355-381.
- 박예송·박지혜(2013). 일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로. *HRD 연구*. 제15권 제1호. 1-29.
- 손연정(2022). 유연근무제와 근로자의 일·생활균형 - 코로나19 이후 재택근로 확산의 영향을 중심으로. *가족자원경영과 정책*(구 한국가족자원경영학회지). 제26권 제2호. 37-51.
- 신영림·고우림(2023). 가족친화제도의 인지여부 및 사용가능성이 생활만족도, 조직만족도, 직무몰입, 일-가정 갈등 및 일-생활 갈등에 미치는 영향. *가정과 삶의질학회 학술발표대회 자료집*, 141-144.
- 안병철(2004). 기업의 가족 친화적 제도에 대한 일 고찰: 등장배경, 도입목적, 현황을 중심으로. *사회복지정책*, 19권, 71-83.
- 여성가족부 홈페이지. “가족친화 인증기업 현황”. https://www.mogef.go.kr/io/stt/io_stt_s006.do에서 2024.1.5. 인출.
- 우종필(2012). *구조방정식모델 개념과 이해*. 서울: 한나래출판사.
- 유계숙·전혜정·최성일·김병석·장보현·한지숙(2006). *출산·가족친화 기업경영 확산방안 연구*. 서울: 보건복지부.
- 윤상필·유지원·고혜수(2022). 일과 삶의 균형과 기업의 재무성과: 가족친화인증제도를 중심으로. *한국경영교육학회*. 제37권 제6호. 59-82.
- 이경묵·조동성·이기영·김효선·김선미·장은미·노영주·김옥선(2010). 기업의 유연근무제 도입·확산 지원방안 연구. 서울: 여성가족부.
- 이병훈·김종성(2009). 가족친화경영의 조직성과에 관한 연구, *산업관계연구*. 제19권 제2호. 153-175.
- 이선희·김문식·박수경(2008). 가족친화적 경영이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 대한 직장-가정 갈등의 매개효과 가설 검증. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 제21권 제3호. 383-410.
- 이승윤·이유리(2021). 가족친화인증기업(관)의 가족친화경영 성과 및 사후지원 효과 -기업성과와 사회적 성과를 중심으로-. *가족자원경영과 정책*(구 한국가족자원경영학회지). 제25권 제3호. 17-30.
- 이은아·신경아(2021). 여성 고용 안정화를 위한 유연근무제도 활성화 방안 연구. *한국여성학회*. 제37권 제1호. 39-73.

- 이현아·안재희·이재춘(2020). 가족친화인증기업의 인센티브 활용 실태 및 인센티브 수요 분석. 한국가족자원경영학회지. 제24권 제4호. 1-20.
- 이호선·강윤식·최호열(2011). 가족친화경영의 재무적 성과. 한국재무학회 학술대회. 71-89.
- 이화정·강석복(2013). 청소년패널자료 분석에서의 반복측정분산분석을 활용한 잠재성장모형. 한국데이터정보과학회지. 제24권 제6호. 1409-1419.
- 이희태(2015). 지방정부의 성과중심적 인사관리의 공정성이 공무원의 직무만족, 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향. 지방정부연구. 제19권 제3호. 53-75.
- 전기택·박수범·신우리·김수진·박민영(2021). 2021년 기업 및 공공기관의 가족친화수준 조사. 서울: 여성가족부.
- 장유미·강가영·백정원·류기형(2010). 한국과 일본 케어워커의 직무만족도에 관한 비교 연구. 한국사회복지학. 제62권 제3호. 109-139.
- 전종근·김선미·이승미·구혜령(2016). 가족친화인증이 기업의 재무성과와 근로자의 일-가정 균형 및 이직의도에 미치는 영향: 표면상 무관 회귀분석과 다수준분석을 이용하여. 한국인사행정학회보. 제15권 제2호. 120-146.
- 정영금(2002). 가족-일 통합을 위한 가족친화적 정책의 필요성과 방향. 가족자원경영과 정책(구 한국가족자원경영학회지). 제6권 제2호. 143-155.
- 정장훈·조문석·장용석(2011). 일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향. 노동정책연구. 제11권 제2호. 179-215.
- 최성일·유계숙(2007). 가족친화적 기업정책이 근로자의 일-가족 조화, 인적자원 성과, 삶의 질에 미치는 효과에 관한 경로모형 검증. 한국가족관계학회지. 제12권 제2호. 1-26.
- 최수찬·우종민·윤영미·김상아·박용섭(2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. 한국가족복지학. 제17권. 143-171.
- 최윤정·김계현(2010). 대졸 기혼 직장여성의 개인특성, 환경적 지지 및 일-가족 다중역할 갈등 완화 간의 관계. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 제22권 제4호. 1049-1073.
- 최윤정·박종구(2014). 조직규모별 근로자의 직무태도가 재무성과에 미치는 영향. 한국조직학회보. 제11권 제2호. 27-56.
- 최현석·박철용(2018). 잠재성장모형을 이용한 학업성취도 변화에 관한 중단연구. 한국데이터정보과학회지. 제29권 제4호. 937-950.
- 한국노동연구원. 한국노동패널조사(KLIPS) 제20차-제24차.
- 한지숙·유계숙(2009). 기업의 가족친화제도 시행의 장애요인과 탄력적 근무제도

- 활성화 방안에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 제27권 5호, 207-220.
- 홍성희(2010). 기업의 가족친화제도 시행에 관한 연구 성과. 한국가정관리학회 2010년 춘계학술대회 발표 자료집. 107-116.
- 홍세희(2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *Korean Journal of Clinical Psychology*. 제19권 제1호. 161-177.
- 홍승아·류연규·김수정·정희정·이진숙(2008). 일가족양립정책의 국가별 심층사례. 서울: 한국여성정책연구원.
- 홍승아·이미화·김동기(2011a). 유연근무제와 가족생활의 변화. 서울: 한국여성정책연구원.
- 홍승아·장혜경·이택면·배호중·이홍식(2011b). 가족친화제도 확산을 위한 기업성과 연구. 서울: 여성가족부.
- Bentler, P. M., & Yuan, K. H. (1999). Structural equation modeling with small samples: Test Statistics. *Multivariate Behavioral Research*, 34(2), 181-191.
- Bollen, K. A., & Curran, P. J. (2006). Latent curve models: A structural equation perspective. *John Wiley & Sons*.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International journal of testing*, 1(1), 55-86.
- Duncan, T. E., & Duncan, S. C. (2004). An introduction to latent growth curve modeling. *Behavior therapy*, 35(2), 333-363.
- Grewal, R., Cote, J. A., and Baumgartner, H. (2004). Multicollinearity and Measurement Error in Structural Equation Models : Implications for Theory Testing. *Marketing Science*, 23(4), 519-529.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis: A global perspective (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and psychological measurement*, 63(4), 636-654.
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle

- (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 76-99). *Sage Publications, Inc.*
- Lowe, R. H. & Vodanovich, S. J. (1995). A Field Study of Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10(1): 99-114.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological methods*, 1(2), 130-149.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.
- Olsson, U. H., Foss, T., Troye, S. V., & Howell, R. D. (2000). The performance of ML, GLS, and WLS estimation in structure equation modeling under condition of misspecification and nonnormality. *Structural equation modeling*, 7(4), 557-595.
- Preacher, K. J. (2008). *Latent growth curve modeling* (No. 157). Sage.
- Schappe, Stephen P. (1998). Understanding employee job satisfaction: the importance of procedural and distributive justice. *Journal of Business and Psychology*, 12(4): 493-503.
- Song, T. M., & Kim, G. S. (2012). *Structural equation modeling for health & welfare research*. Seoul: Hannarae Publishing Co, 33-35.

Abstract

A Longitudinal Study of the Effectiveness of The Family-Friendly Policy: An analysis of the Panel Data with Latent Growth Model

Park Jihye*·Kim Hyokyung**

The purpose of this study was to analyze the longitudinal effect of the family-friendly policy. To analyze the longitudinal effect of family-friendly policy, Latent Growth Modeling was used. and Panel study on KLIPS's Korean Labor Panel Survey(from 20th to the 24th) was analyzed for the study.

The results are as follows. family-friendly systems had a positive effect on the job satisfaction of employees but the effect was not linear. The same was true for the effect of the decoupling of family-friendly systems. The satisfaction with job increased the organizational commitment, but the change in job satisfaction didn't keep increasing the organizational commitment in a linear manner.

These results will provide meaningful implications for the implementation and improvement of the family-friendly policy.

Keywords : family-friendly policy, decoupling, work-family policy, work-life balance, organizational effectiveness, latent growth model, longitudinal data.

* First Author: Researcher, Gyeonggido Job Foundation

** Co-Author: Researcher, Korean Women's Development Institute

중년여성의 원가족 건강성이 결혼만족도에 미치는 영향: 낙관성에 의한 갈등대처방식의 조절된 매개효과*

원종숙**·류진아***

초 록

본 연구는 중년 기혼여성의 원가족 건강성이 결혼만족도에 미치는 영향에서 갈등대처방식의 매개효과를 확인하고, 낙관성에 의해 조절된 매개효과를 검증하는 데 목적이 있다. 이를 위해 만46세~65세 기혼여성을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였고, SPSS 20.0과 Process macro 4.1을 이용하여 총 396명의 자료를 분석하였다. 연구 결과, 첫째, 원가족 건강성과 결혼만족도의 관계에서 갈등대처방식의 하위요인 중 이성적 대처가 완전매개를 보였다. 둘째, 원가족 건강성과 갈등대처방식의 관계에서 낙관성의 조절효과는 이성적 대처와 신앙에 의지에서 유의미하게 나타났다. 셋째, 조절된 매개효과 검증 결과, 원가족 건강성과 결혼만족도 사이에서 낙관성에 의한 이성적 대처의 조절된 매개효과가 유의한 것으로 나타났고, 낙관성의 수준에 따른 간접효과 검증에서는 낙관성이 +1SD일 때 유의하였다. 본 연구 결과를 토대로 갈등상황에서 이성적 대처가 중년여성의 결혼만족도를 위한 중요한 대처방식이며, 낙관성을 통해 이성적 대처를 조절할 수 있음을 확인하였다. 본 연구의 의의와 한계, 후속 연구를 위한 제언을 제시하였다.

주제어 : 중년여성, 원가족 건강성, 결혼만족도, 낙관성, 갈등대처방식, 조절된 매개효과

* 본 연구는 원종숙(2023)의 국립한국교통대학교 석사학위 논문을 수정·보완한 것임
** 제1저자: 국립한국교통대학교 교육대학원 상담심리전공 석사(won9671@naver.com)
*** 교신저자: 국립한국교통대학교 교육대학원 상담심리전공 교수(jina1031@ut.ac.kr)

I. 서론

한국 사회는 초고령 사회로 진입하고 있으며, 2025년에는 65세 이상이 전체인구의 22.5% 정도로 예측되고 있다(통계청, 2023). 인간의 생애 주기가 길어짐에 따라 중년기 이후 비중도 늘어났다. 정부는 50~69세를 ‘신중년기’라고 부르며 이들을 대상으로 하는 정책을 마련하고 있다(고용노동부, 2017). 중년기는 앞으로 다가올 노년기를 준비하며 새로운 전환을 모색하는 시기이므로 길어진 중년기를 어떻게 영위할 것인가가 중요한 과제이다(신명희 외, 2019; 변외진·김춘경, 2006; Adams & Rau, 2011). 코로나19로 온 국민이 심리적 어려움을 겪은 후 많은 연구와 개입이 이루어지고 있으나 중년기에 대한 연구는 상대적으로 적다. 중년기는 수많은 갈등으로 가득 찬 위기의 시기로 일컬어 지는데(Jung, 1972), 고령화, 손자녀 양육, 비대면 문화 등 빠르게 변화가는 사회 안에서 위기감이 더해질 것으로 예상되므로 중년층에 대한 관심이 필요하다. 특히 중년여성은 가부장적 문화 속에서 대체로 중년남성보다 위기감을 크게 느낀다(이우경, 2008). 중년여성의 위기감 요인으로는 자녀의 성장으로 인한 어머니 역할의 감소, 배우자의 은퇴, 주부의 역할에서 얻지 못한 성취감 등의 심리적 허탈감과 폐경, 갱년기 증상 등의 신체적 어려움이 있다(김경숙, 2017). 또한, 자녀와 노부모 사이에 위치하여 두 세대에게 정신적, 물질적으로 제공해야 하는 부담을 갖는 시기이다(Riley & Bowen, 2005). 여성의 평균 수명이 남성보다 높은 것을 고려했을 때(통계청, 2022a), 앞으로 다가올 초고령사회의 주체인 중년여성의 심리적, 사회적 적응 문제는 매우 중요하게 다루어질 필요가 있다(변외진·김춘경, 2006).

중년여성의 심리적, 사회적 적응에 있어서 결혼만족도는 중요한 영향을 미친다. 결혼만족도에 대한 경험적 연구에 따르면, 개인은 안정적인 결혼생활에서 더 건강하고 행복하며 오래 산다(Robles et al., 2014; Vanassche, Swicegood, & Matthijs, 2013; Whisman, Gilmour, & Salinger, 2018). 높은 결혼만족도는 중년여성의 우울과 갱년기 증상을 감소시키며(차근영·김석선·길민지, 2017), 삶의 만족도, 긍정적 정서와 긍정적인 관계가 있다(박희경·윤갑정, 2012). 배우자와의 관계 만족도 조사에 따르면 40대 남성 중 81.3%, 여성 중 69.8%가 배우자와의 관계에 만족한다고 응답했으며, 50대 남성은 76.5%, 여성은 62.9%, 60세 이상 남성은 69.3%, 여성은 56.7%로 나타났다(통계청, 2022b). 이는 중년기에서 노년기로 갈수록 배우자와의 관계가 만족스럽지 못함을 시사하며, 남편이 아내보다 결혼만족도가 높다는 선행연구

(정영숙·김선미, 2016; 최승미·김지연, 2016)와 일치하는 결과이다. 낮은 결혼만족도는 이혼을 예측하는 주요한 요인으로 많은 연구들을 통해 일관성 있게 확인되었다(Gottman & Levenson, 2000).

결혼만족도에 영향을 미치는 요인들을 연구한 Tavakoli와 동료들(2017)은 원가족 요인의 중요성을 제시하였다. 원가족(Family of origin)이란 한 개인이 태어나면서부터 성장해 오는 동안 사회적, 심리적, 정서적으로 소속감을 가지는 가족으로 결혼한 성인 자녀의 경우에는 결혼을 통하여 새로운 가족을 형성하기 이전까지 사회적, 심리적, 정서적인 소속감을 가져온 가족을 말한다(이종원, 2002). 원가족에서의 건강한 경험은 친밀감, 배려심, 수용성과 긍정적 태도를 낳고 이는 적응적인 부부관계에 영향을 미친다(박미화·홍지영, 2019). 건강한 가족은 가족 구성원의 안녕과 사회의 건강함에 기여한다(박수진·이인수, 2015). 이러한 가족 건강성은 가족 내에서 자율적이고 친밀한 관계를 느끼며 가족 상호 간의 배려와 수용에 대해 지각하는 정도로 정의할 수 있다(최현미, 1997). Bowen(1978)은 세대 간 전이라는 개념을 사용하였고, Sabatelli와 Bartle-Haring(2003)은 자신의 원가족 경험에 대한 인식이 결혼적응에 중요한 영향을 미친다고 하였다. Lewis와 Spanier(1979)은 원가족 부모의 결혼의 질이 자녀의 결혼생활 질과 긍정적인 관계가 있다고 하였다. 이는 원가족 건강성과 결혼만족도의 관계를 시사하는데, 자율적이고 친밀한 관계가 가능했던 가족 경험이 결혼 후 삶에 영향을 미친다는 것으로 볼 수 있다.

서로 다른 환경에서 자란 두 성인 남녀가 결혼생활을 유지하며 수많은 갈등 상황에 부딪히게 되는 것은 삶에 있어서 불가피한 일이다. 부부관계에서 발생하는 갈등을 관리하고 대처하는 대인 기술인 갈등대처능력(최규련, 1995) 즉, 갈등을 어떻게 효과적으로 해결하느냐가 갈등 상황 자체보다 중요하다(박미화·홍지영, 2019). 통계청(2021)에 따르면 부부의 성격 차이는 이혼 사유의 43%로 높은 비율을 차지하는데 이는 부부간 발생하는 갈등을 원만하게 해결하는 데 어려움이 있음을 시사한다. 선행연구(최규련, 1994, 황지인·함경애·천성문, 2014)에 따르면 갈등 상황에서 이성적 대처를 많이 할수록, 회피와 부정적 감정 행동 표출을 적게 할수록 결혼안정성과 만족도가 높았다. 긍정적 갈등해결전략이 결혼 만족과 적응을 상승시키며(김승희·김은영, 2014), 부부 갈등 상황에서 합리적 대처행동을 많이 할수록 부부친밀감과 결혼만족도가 높다는 연구들도 보고되었다(유희남·김영희, 2011; 주정란, 2022).

인간은 살아가면서 많은 위기를 겪지만, 위기 속에서도 긍정적인 방향으로 나아갈 수 있다. 긍정심리학자 Seligman(1991)은 개인의 특성, 긍정 정서를 함양하여 위기의 상황에 대처하는 능력을 높여야 한다고 하였다. 긍정심리학

에서는 자존감, 긍정적 인간관계, 낙관성 등이 행복에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 보는데(Diener et al., 1999), 낙관성은 미래에 발생할 결과에 대해 긍정적으로 생각하는 일반적 기대로(Scheier & Carver, 1985), 긍정적인 생각, 또는 문제를 해결할 수 있다고 생각하는 습관이다(김미향·이현진, 2019). 낙관성은 전반적인 삶뿐만 아니라 결혼생활 만족에도 영향을 미치며(Homaei et al., 2016), 이성관계 만족도, 갈등대처방식 등에도 영향을 미친다(노현숙, 2007). 특히, 부부관계에서는 낙관적이지 않을 때 자신의 배우자가 바꿀 수 없는 근본적 결함을 지녔다고 생각하며 더 감정적으로 대하게 되므로 결혼생활의 만족도를 높이는데 낙관성이 효과적인 요소라고 할 수 있다(Homaei et al., 2016). Terveer와 Wood(2014)의 연구에서는 낙관성이 아내 본인과 배우자의 결혼만족도에 영향을 미친 것으로 나타나 낙관성이 중년 여성의 결혼만족도에 긍정적인 영향이 있음을 예측할 수 있다.

종합해보면, 중년여성의 개인적 안녕과 행복에 영향을 미치는 중요한 요인으로 결혼만족도를 꼽을 수 있으며, 이는 원가족에서의 건강한 경험과 관련이 있다. 원가족 내에서 습득된 상호작용방식은 결혼 후 가정에서 반복되어 나타나(Bowen, 1978) 부부의 갈등대처방식에 영향을 미친다. 즉, 원가족에서 건강하지 못한 의사소통을 경험하면 적절한 갈등대처방식이 드러나기 어렵다는 것이다. 그러나 원가족 건강성은 성장하는 과정에서 개인이 오랜 시간 경험한 것을 바탕으로 하기 때문에 직접적 변화를 주기는 어렵다(주정란, 2022). 이에 본 연구에서는 개인의 낙관성이 원가족으로부터 학습된 갈등대처방식에 영향을 미치는지 살펴보았다. 낙관성은 개입할 수 있는 변인이며, 상담과 교육, 프로그램 등을 통해서도 충분히 증진될 여지가 있다. 낙관성 개입인 BPS를 실시했을 때, 김경미(2019)는 성인 여성의 낙관성이 증가했다는 결과를 얻었고, 김경애(2019)는 우울한 대학생 집단의 낙관성이 증가했다고 하였다. 중년여성의 원가족 경험과 연결된 갈등대처와 결혼만족도 관련 상담 및 심리치료 상황에서 낙관성에 대한 임상적 함의를 살펴볼 필요가 있다. 따라서 원가족 건강성과 결혼만족도의 관계에서 갈등대처방식의 매개효과를 살펴보고, 낙관성이 이러한 매개효과를 어떻게 조절하는지 살펴봄으로써 갈등대처방식과 낙관성의 상담 및 심리치료적 함의를 제공하고자 한다. 또한, 중년여성들을 대상으로 하여 원가족 건강성과 결혼만족도 사이에서 어떤 유형의 갈등대처방식이 매개효과가 있는지 밝히고, 그 갈등대처방식 유형과 낙관성의 수준이 유의한 관계가 있는지 살펴보았다. 구체적인 연구 문제는 다음과 같다.

- 연구문제 1. 중년여성의 원가족 건강성이 결혼만족도에 미치는 영향에서 갈등대처방식의 하위요인에 따른 매개효과는 어떠한가?
- 연구문제 2. 중년여성의 원가족 건강성이 갈등대처방식에 미치는 영향에서 갈등대처방식의 하위요인에 따른 낙관성의 조절효과는 어떠한가?
- 연구문제 3. 중년여성의 원가족 건강성이 결혼만족도에 미치는 영향에서 낙관성에 의한 갈등대처방식의 조절된 매개효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 중년여성과 결혼만족도

중년기에 느끼는 위기감은 개인마다 다르나 가부장적 문화 속에서 대체로 중년여성이 남성보다 위기감을 크게 느낀다(이우경, 2008). 자녀의 성장으로 인한 어머니 역할의 감소, 배우자의 은퇴, 주부의 역할에서 얻지 못한 성취감과 더불어 폐경, 갱년기 증상 등으로 위기감을 경험하기 때문이다(김경숙, 2017). 현대사회에서는 50~69세를 지칭하는 ‘신중년기’가 등장하는 등 수명의 연장에 따른 중년기 범위 조정의 필요성이 대두되었다(보건복지부, 2020). 중년기를 대상으로 한 선행연구를 살펴보면, 중년기의 연령을 다양하게 설정하였다. 국내 논문에서는 40~60세(정윤주, 2021), 40~65세(염선애·강이영, 2020), 45~65세(박정미 외, 2020), 50~60세(고경희·이정윤, 2018), 50~65세(김경숙, 2017) 등으로 보았다. 외국의 경우 40~60세(Polenick et al., 2017), 40~65세(Simon et al., 2008), 46~65세(Talbot et al., 2005) 등으로 보았다. 한편, 비혼과 만혼이 증가하면서 초산 연령 또한 높아지고 있다. 2022년 기준 초산 비율은 30~34세에 가장 높게 나타났다(통계청, 2022c). 출산하고 10년 후 여성의 연령이 40~44세로 중년기에 해당하나, 아동기 자녀를 둔 어머니로서 자녀의 성장 및 독립과 관련한 공허감과는 거리가 멀다. 따라서 본 연구는 양육자 역할의 축소 등으로 인한 심리적 위기감에 비교적 가까운 46세~65세의 중년여성을 대상으로 설정하였다.

중년여성은 가족 내에서 역할변화를 맞이하게 된다(정윤주, 2021). 따라서 양육자의 역할보다 부부로서 얻는 안정감이 중요한 요인이라고 할 수 있다. 부부관계가 행복한지 불행한지 구분할 수 있는 척도로는 결혼만족도를 꼽을 수 있다. 결혼만족(Marital Satisfaction)이란 결혼생활 전반에 대한 부부의

주관적 감정과 태도이다(김희진, 2004). 결혼만족도에 영향을 미치는 요인은 다양한 영역에서 존재한다. 최근 중년기를 대상으로 한 결혼만족도 관련 연구를 살펴보면, 아내의 해결중심사고가 아내의 문제해결능력을 매개로 남편과 아내의 결혼만족도에 유의미한 영향을 미쳤으며(조서진·주수산나, 2022), 원가족에서 경험된 부모의 부부 갈등이 중년기 부부의 결혼만족도에 간접적 영향을 끼쳤다(홍지희·김보영, 2021). 결혼만족도는 가정의 유지뿐만 아니라 개인의 행복에도 많은 영향을 미치고 있어 중요한 요인임을 시사한다(김남진·김영희, 2010). 특히 중년여성은 결혼에 대한 만족도가 남성에 비해 낮으므로(통계청, 2022b) 결혼만족도를 증진 시킬 수 있는 방안이 필요하다.

2. 원가족 건강성, 갈등대처방식과 낙관성

원가족 건강성이란 원가족 안에서 자율적이고 친밀한 관계를 느끼고 가족 상호 간의 배려와 수용에 대해 지각하는 정도로서 원가족의 전반적인 건강성을 의미한다(최현미, 1997). 현대사회는 가족원의 구성과 형태가 다양해졌고 가족의 의미와 기능에 대한 인식도 변화하고 있다(유영주 외, 2013). 따라서 구조와 형태보다 정서적 유대감에 초점하여, 구성원 간 상호작용이 원만하고 적절한 유대관계를 이루며 개인의 자율성을 도모할 수 있는지가 건강한 가족의 기준이 된다(유영주 외, 2013). 원가족에서의 경험은 부부적응과 갈등대처방식, 결혼만족도 등과 유의한 관련을 보이며 현재 개인의 삶에 영향을 미친다(유희남·김영희, 2011; 최규련, 1995). Bowen(1978)에 따르면 원가족 내에서 습득된 상호작용방식은 자녀가 결혼하여 꾸리는 새로운 가정에서 반복되어 나타난다. 이는 개인의 원가족 경험과 부부갈등에서의 대처방식이 관련이 있음을 시사한다.

갈등은 모든 인간관계에서 일어나는 것으로 특히 부부는 서로 다른 환경에서 성장하여 개인적 특성이 다르기에 갈등이 불가피하다(유희남·김영희, 2011). 갈등은 정신적 부적응을 일으키고 관계에 불신을 유발하지만, 부부간의 갈등은 자연스러운 것이며 오히려 상호 이해를 증가시키는 결과를 가져올 수 있다(김우정, 2011). 그러므로 갈등 그 자체보다 부부 갈등을 해결해 나가는 방식이 무엇보다 중요하며 대처행동에 중점을 둘 필요가 있다(서연우·변상해, 2019). 갈등대처방식은 개인이 갈등에 직면했을 때 문제를 처리하고 적응해 나가는 방식으로 정의할 수 있다(박영화·고재홍, 2005). 갈등대처방식의 선행연구들을 보면 결혼만족도, 부부적응, 우울, 자아존중감, 자기분화 등의

다양한 변인과의 관계가 연구되었다. 갈등대처방식 중 이성적 대처와 회피가 우울과 결혼불만족 사이에서 매개효과를 보였고(이경미 외, 2004), 높은 자아 존중감을 가질수록 갈등상황에서 이성적으로 대처하였다(이수희·정문자, 2005). 또한, 이성적 대처를 사용할수록 결혼만족도가 높고 회피적 대처 방법을 사용할 경우 결혼만족도가 낮았다(황지인·함경애·천성문, 2014).

낙관성(Optimism)이란, 미래에 발생할 결과에 대해 긍정적으로 생각하는 일반적 기대를 말한다(Scheier & Carver, 1985). 비관적인 사람들은 오랫동안 나쁜 일들이 계속될 거라고 생각하고 이런 것들을 쉽게 자기 탓으로 돌려버리는 경향이 있다. 반면에 낙관적인 사람들은 똑같은 위기 상황에도 그저 일시적인 후퇴로 여기고 그 원인도 이번에만 국한된 것으로 보며 실패상황을 오히려 도전으로 여겨 더 열심히 노력한다(셀리그만, 2012). 국내에서 낙관성에 대한 연구는 지속적으로 이루어졌다. 낙관성은 삶의 만족과 행복에 영향을 미치고(김은희·남승규, 2019; 노수림·양성빈, 2019), 낙관성이 높은 애정관계의 남녀는 갈등해결을 적절하게 하며, 관계에 만족도가 높았다(노현숙, 2007; 정민, 2006; Terveer & Wood, 2014). 선행연구들을 바탕으로 중년여성의 낙관성이 결혼만족도와 관계에서 긍정적 영향이 있음을 예측할 수 있다. 낙관성 증진을 위한 프로그램으로는 King(2001)의 미래의 최고로 가능한 자기(Best Possible Self), BPS를 들 수 있다. BPS는 자신의 미래 모습을 상상하며 글을 쓰는 방식으로 우리나라에서도 활용되어 효과가 입증되었다(김경미, 2019; 김경애, 2019). Seligman과 동료들(1995)은 펜실베이니아 예방 프로그램을 제시하였는데, 국내에서는 대상에 맞게 재구성하여 적용하고 있다(노영천·유순화; 2008; 정다정·김광수, 2017).

3. 각 변인간의 관계

케르와 보웬(2005)에 따르면 한 개인은 자신의 성장 과정에서 원가족 구성원들과의 감정 반응 강도 및 특징들을 배우고 이를 결혼 후 배우자와의 관계에서 재현한다. 원가족에서 긍정적인 관계를 경험했다면 배우자와의 관계도 긍정적일 것이며 원가족에서 부정적 경험을 했다면 배우자와의 관계가 만족스럽지 않을 것이다. 이는 원가족 건강성이 결혼만족도와 관계가 있다는 것을 시사하며, 많은 선행연구에서 정적 영향의 결과가 입증되었다(김승희·김은영, 2014; 박미화·홍지영 2019; 박수진, 2015; 하상희, 2008; 황종귀, 2009; Dennison, Koerner & Segrin, 2014; Sabatelli & Bartle-Haring, 2003).

결혼만족도에 영향을 미치는 요인으로서는 개인 내적 요인과 부부간 요인, 가족 관련 요인 등 다양하게 언급되는데, 그 중 대인간 요인과 의사소통 요인에서 가장 높은 상관이 있었다(김희진, 2004). 긍정적 의사소통은 기혼여성의 결혼 만족도에 가장 큰 영향을 미치고, 파괴적 갈등패턴은 결혼안정성을 저해한다(황종귀, 2009). 따라서 갈등을 해결하는 방식과 결혼만족도의 상관을 예측할 수 있다. 갈등대처방식 관련 연구는 꾸준히 진행되었다(문서현, 2022). 갈등대처방식의 하위요인 중 이성적 대처와 정적상관을, 회피와 감정 및 행동 표출과 부적상관을 보이는 일관적 결과가 나타났다(김승희·김은영, 2014; 최규련, 1995; 홍지희·김보영, 2021; 황지인·함경애·천성문, 2014).

한편, 낙관성은 가정에서 칭찬, 격려, 공감 등과 같은 긍정 정서를 많이 받았을 때와 가족탄력성이 높을 때 더 증가하는 경향이 있어(김보미, 2015) 낙관성이 원가족에서 영향을 받는다고 예측할 수 있다. 낙관성은 우리의 삶의 많은 부분에 영향을 미치는데 노현숙(2007)은 낙관성이 갈등대처방식, 스트레스 대처, 이성관계 만족도에 영향을 미친다고 하였다. 낙관적인 청소년은 더 적응적인 방식으로 갈등을 대처하고(김보미, 2015; 서해인·신나나, 2016), 낙관성이 높은 미혼남녀는 타협적 갈등해결양식을 보였으며, 이는 곧 관계에서 더 많은 만족을 느끼는 데 영향을 미쳤다(노현숙, 2007; 정민, 2006).

III. 연구방법

1. 연구참여자

본 연구는 결혼을 유지하고 있는 만46세~65세의 기혼여성을 대상으로 온라인 설문지를 배부하였고, 회수된 응답지는 총 396개였으며, 불성실한 응답자가 없었으므로 모두 사용하였다. 대상자의 연령을 살펴보면 만51~55세가 148명(37.4%)으로 가장 많았고, 만56~60세가 91명(23.0%), 만46세~50세가 84명(21.2%), 만61세~65세가 73명(18.4%)으로 비교적 균등한 비율로 나타났다. 직업에서는 전업주부가 178명(44.9%)으로 가장 많았고, 사무직이 75명(18.9%)으로 그 뒤를 이었다. 종교에서는 무교가 159명(40.2%)으로 가장 많았으며, 기독교가 102명(25.8%), 불교가 71명(17.9%), 기타가 7명(1.8%)으로 나타났다. 결혼 기간은 20년 이상 30년 미만이 194명(49%)로 가장 많았고, 30년 이상 40년 미만이 125명(31.6%)으로 응답자 대부분의 결혼 유지 기

간이 20년 이상으로 나타났다.

2. 측정도구

1) 원가족 건강성 척도

본 연구에서는 유영주 외(2013)의 한국형 가족건강성척도Ⅱ (KFSS-Ⅱ)를 박수진(2015)이 과거형으로 변경한 것을 일부 수정하여 사용하였다. 유영주 외(2013)는 기존 검사도구의 한계를 인식하고 문항의 개수와 내용을 수정하여 척도를 개발하였다. 한국형 가족건강성척도Ⅱ는 ‘가족탄력성’, ‘상호 존중과 수용’, ‘질적 유대감’, ‘경제적 안정과 협력’, ‘가족문화와 사회참여’ 5개 하위 요인으로 총 22문항이다. 5점 Likert 방식으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 원가족이 건강했음을 의미한다. 유영주 외(2013)의 척도개발연구에서는 Cronbach’s α 계수가 .94로 나타났으며, 본 연구의 Cronbach’s α 계수는 .96으로 나타났다.

2) 결혼만족도 척도

Roach, Frazier & Bowden(1981)에 의해 개발되어 이인수·유영주(1986)가 우리나라에 맞게 변환한 Marital Satisfaction Scale(M.S.S)를 국성민(2008)이 22문항으로 수정한 척도를 사용하였다. ‘결혼에 대한 불만족’, ‘애정적인 부부관계’, ‘결혼생활에 대한 적응’으로 총 22문항 3개의 하위요인으로 구성되어 있으며, 6점 Likert 척도이다. 본 연구에서는 중년여성에게 맞는 문항으로 일부를 수정하였다. 역채점 문항 처리를 했을 때 점수가 높을수록 결혼에 대한 만족이 높다는 것을 의미한다. 국성민(2008)의 연구에서는 신뢰도가 전체 .941로 나타났으며 본 연구에서는 .96으로 나타났다.

3) 갈등대처방식 척도

McCubbin, Larson & Olson(1982)의 가족 대처전략 척도(F-Copes)와 Folkman & Lazarus(1980)의 척도, 송말희(1990) 등의 척도를 참고로 최규련(1994)이 작성한 척도를 사용하였다.

최규련(1994)의 척도는 부인용과 남편용을 따로 사용하였는데 부인용의 척도는 총 25문항으로 ‘외부도움요청’, ‘신앙에 의지’, ‘이성적 대처’, ‘감정표출’, ‘행동표출’, ‘회피’의 6개 하위영역으로 구분되며 신뢰도는 .70~.89로 나

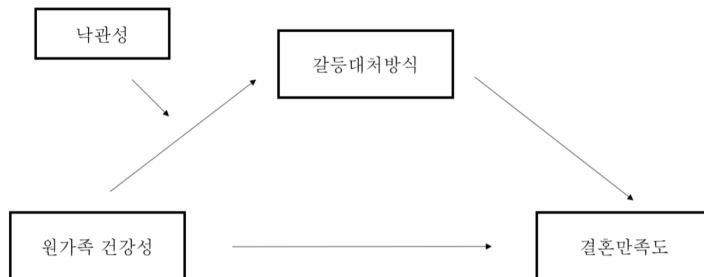
타났다. 후속 연구에서는 ‘외부도움요청’, ‘신앙에 의지’, ‘이성적 대처’, ‘감정 및 행동 표출’, ‘회피’의 5개의 하위영역으로 수정하여 사용하는 경우가 많다. 비교적 최근의 연구 중 부부적응과의 관계를 살폈던 박미화·홍지영(2019)의 연구를 참고하였다. 5점 Likert식 척도로 총 25문항이며, 본 연구의 Cronbach’s α 계수는 .68~.92로 나타났다.

4) 낙관성 척도

노영천(2011)이 개발한 한국인용 낙관성 척도 중 25문항으로 구성된 성향적 낙관성 척도를 사용하였다. 이 척도는 ‘삶에 대한 긍정적 기대’, ‘삶에 대한 긍정적 인식과 대처’, ‘관계에 대한 낙관성’, ‘성취에 대한 낙관성’의 4개의 하위요인으로 구성되어 있다. 문항의 일부를 중년여성에 맞게 수정하였고, 5점 Likert식 척도로 점수가 높을수록 낙관성이 높다고 할 수 있다. 노영천(2011)의 연구는 Cronbach’s α 계수가 .92였으며, 본 연구는 .95로 나타났다.

3. 연구모형

본 연구의 모형은 다음과 같다.



[그림 1] 연구모형

4. 자료분석

연구모형을 검증하기 위해 SPSS 20.0 프로그램과 PROCESS macro 4.1을 이용하였다. 먼저, 빈도분석과 각 변인의 신뢰도 분석 후 Cronbach’s α 값을 산출하였고, 기술통계 분석 및 상관분석을 실시하여 각 변인 간의 관계를

확인하였다. 매개효과와 조절효과를 확인하기 위해 PROCESS macro model 4번과 model 1번을 이용하였다. 매개효과와 조절효과에서 유의하게 나타난 변인을 확인 후 model 7번을 이용해 조절된 매개분석을 실시하였다. 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping)을 사용하였고 표본 수는 5,000개로 설정하였다.

IV. 연구결과

1. 주요 변인들의 기술통계 및 상관분석

원가족 건강성, 결혼만족도, 갈등대처방식, 낙관성의 기술통계 결과를 살펴 보고자 주요 변인들의 평균, 표준편차, 왜도와 첨도를 산출하여 <표 1>에 제시 하였다. 결혼만족도의 점수 범위는 6점이며 이 외 모든 변인의 점수 범위는 5점이다. 변수들의 정규성 검증을 위해 왜도와 첨도를 산출한 결과, 각각의 절대값이 2와 7을 넘지 않아 정상분포의 기준을 충족한다고 볼 수 있다. Pearson의 상관분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다. 먼저 원가족 건강성과 결혼만족도에서 유의한 정적상관이 나타났다($r=.20$, $p<.001$). 외부도움요청과 신앙에 의지, 이성적대처는 원가족 건강성과 정적 상관관계를 보였다($r=.17$, $p<.01$; $r=.14$, $p<.01$; $r=.23$, $p<.001$). 결혼만족도는 이성적 대처와 정적상관을, 회피와 부적상관을 보였다($r=.54$, $p<0.001$; $r=-.36$, $p<.001$). 또한, 낙관성은 원가족 건강성, 결혼만족도에 유의한 정적상관을 보였다($r=.36$, $p<0.001$; $r=.41$, $p<.001$). 외부도움요청, 신앙에 의지, 이성적대처와 정적상관을($r=.11$, $p<.05$; $r=.12$, $p<.05$; $r=.47$, $p<.001$), 감정 및 행동 표출과 회피와는 부적 상관을 보였다($r=-.14$, $p<.01$; $r=-.16$, $p<.01$).

<표 1> 주요 변인들의 기술통계

$N=396$

		M	SD	왜도	첨도
1. 원가족 건강성		3.29	0.76	-0.57	0.32
2. 결혼만족도		3.56	1.02	-0.02	-0.50
갈등 대처 방식	3. 외부도움요청	2.44	0.82	0.11	-0.55
	4. 신앙에 의지	2.14	1.14	0.60	-0.94
	5. 이성적 대처	3.67	0.61	-0.23	-0.05

		M	SD	왜도	첨도
	6. 감정 및 행동표출	2.39	0.83	0.39	-0.40
	7. 회피	2.63	0.68	-0.05	-0.41
	8. 낙관성	3.73	0.58	-0.31	0.31

〈표 2〉 주요 변인들의 상관분석

	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1							
2	.20***	1						
3	.17**	.06	1					
4	.14**	-.03	.29***	1				
5	.23***	.54***	.14**	.10*	1			
6	-.04	-.08	.15**	.05	-.21***	1		
7	-0.1	-.36***	.19***	.10*	-.25***	.30***	1	
8	.36***	.41***	.11*	.12*	.47***	-.14**	-.16**	1

주: 1.원가족 건강성 2.결혼만족도 3.외부도움요청 4.신앙에 의지 5.이성적 대처 6.감정 및 행동표출
7.회피 8.낙관성

*** $p < .001$

2. 매개효과검증

원가족 건강성과 결혼만족도의 관계에서 갈등대처방식의 매개효과 검증을 위해 model 4를 이용하여 분석하였고, 그 결과를 〈표 3〉에 제시하였다. 분석 결과, 외부도움요청과 신앙에 의지, 감정 및 행동 표출, 회피에서는 유의한 매개효과가 나타나지 않았다. 그러나 원가족 건강성은 이성적 대처에 정적으로 유의하고($B=0.18$, $t=4.69$, $p<.001$), 이성적 대처는 결혼만족도에 정적영향을 미쳐($B=0.87$, $t=11.99$, $p<.001$) 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 또한, 〈표 4〉와 같이 매개효과가 95% 신뢰구간의 상한값과 하한값이 0을 포함하고 있지 않아 통계적으로 유의했다($B=0.16$, $CI\{0.08\sim 0.25\}$). 한편, 직접효과는 유의하지 않아 원가족 건강성과 결혼만족도 사이에 이성적 대처는 완전 매개효과로 볼 수 있다.

〈표 3〉 원가족 건강성과 결혼만족도 관계에서 갈등대처방식의 매개효과

경로	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
원가족 건강성 → 외부도움요청	0.18	0.05	3.37 **	0.08	0.29
원가족 건강성 → 결혼만족도	0.26	0.07	3.81 ***	0.12	0.39
외부도움요청 → 결혼만족도	0.03	0.06	-0.49	-0.09	0.15
원가족 건강성 → 신앙에 의지	0.20	0.08	2.72 **	0.06	0.35
원가족 건강성 → 결혼만족도	0.27	0.07	4.07 ***	0.14	0.40
신앙에 의지 → 결혼만족도	-0.05	0.05	-1.11	-0.14	0.04
원가족 건강성 → 이성적 대처	0.18	0.04	4.69 ***	0.12	0.26
원가족 건강성 → 결혼만족도	0.10	0.06	1.74	-0.10	0.13
이성적 대처 → 결혼만족도	0.87	0.07	11.99 ***	0.73	1.02
원가족 건강성 → 감정 및 행동표출	-0.04	0.06	-0.70	-0.15	0.07
원가족 건강성 → 결혼만족도	0.26	0.07	3.90 ***	0.13	0.39
감정 및 행동표출 → 결혼만족도	-0.09	0.06	-1.56	-0.21	0.03
원가족 건강성 → 회피	-0.00	0.05	-0.08	-0.09	0.09
원가족 건강성 → 결혼만족도	0.26	0.06	4.21 ***	0.14	0.38
회피 → 결혼만족도	-0.53	0.07	-7.71 ***	-0.66	-0.39

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

〈표 4〉 이성적 대처의 매개효과 검증을 위한 부트스트래핑 결과

효과	<i>Effect</i>	<i>SE</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
총효과	0.26	0.07	0.13	0.39
직접효과	0.10	0.06	-0.01	0.22
간접효과	0.16	0.04	0.08	0.25

3. 조절효과검증

원가족 건강성과 갈등대처방식의 관계에서 낙관성의 조절효과를 검증하기 위해 model 1을 이용해 분석하였고 그 결과를 〈표 5〉에 제시하였다. 분석 결과 신앙에 의지와 이성적 대처에서 95% 신뢰구간의 상한값과 하한값이 0을 포함하지 않았으며($B=-0.24$, $t=-2.30$, $p<.05$, $CI\{-0.45\sim-0.04\}$; $B=0.20$, $t=4.03$, $p<.001$, $CI\{0.10\sim0.30\}$), R^2 의 변화량이 유의한 것으로 나타났다($\Delta R^2=0.01^*$, $\Delta R^2=0.03^*$). 따라서 신앙에 의지와 이성적 대처에서 조절효과가 있음을 알 수 있다.

〈표 5〉 원가족 건강성과 갈등대처방식에서 낙관성의 조절효과

종속변인	구분	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
외부도움 요청	원가족 건강성	0.54	0.29	1.87	-0.02	1.11
	낙관성	0.39	0.24	1.58	-0.09	0.87
	상호작용항	-0.10	0.08	-1.34	-0.25	0.05
	상호작용항에 따른 R^2 변화량			$F=4.71^{**}$	$R^2=0.36$	$\Delta R^2=0.00$
신앙에 의지	원가족 건강성	1.06	0.40	2.64 ^{**}	0.27	1.84
	낙관성	0.90	0.34	2.68 ^{**}	0.24	1.57
	상호작용항	-0.24	0.11	-2.30 [*]	-0.45	-0.04
	상호작용항에 따른 R^2 변화량			$F=5.12^{**}$	$R^2=0.04$	$\Delta R^2=0.01^*$
이성적 대처	원가족 건강성	-0.69	0.19	-3.65 ^{***}	-1.06	0.32
	낙관성	0.15	0.16	0.92	-0.46	0.17
	상호작용항	0.20	0.05	4.03 ^{***}	0.10	0.30
	상호작용항에 따른 R^2 변화량			$F=43.86^{***}$	$R^2=0.25$	$\Delta R^2=0.03^{***}$
감정 및 행동 표출	원가족 건강성	-0.13	0.29	-0.44	-0.71	0.45
	낙관성	-0.34	0.25	-1.37	-0.82	-0.15
	상호작용항	0.04	0.08	0.52	-0.11	0.19
	상호작용항에 따른 R^2 변화량			$F=2.87^*$	$R^2=0.02$	$\Delta R^2=0.00$
회피	원가족 건강성	0.22	0.24	0.90	-0.26	0.69
	낙관성	-0.09	0.20	-0.42	-0.49	0.31
	상호작용항	-0.04	0.06	-0.68	-0.17	0.08
	상호작용항에 따른 R^2 변화량			$F=4.06^{**}$	$R^2=0.03$	$\Delta R^2=0.00$

주: 상호작용항 : 원가족 건강성 × 낙관성

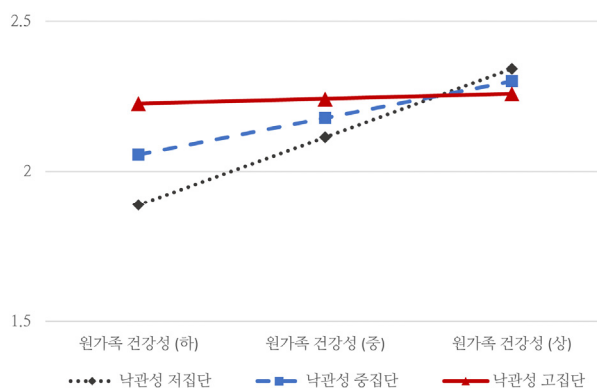
변인의 구체적인 조절 효과를 탐색하기 위해 특정 값 선택방법을 이용하였다. 먼저, 낙관성의 수준에 따라 원가족 건강성이 신앙에 의지에 미치는 영향을 탐색하여 〈표 6〉, [그림 2]에 제시하였다. 조건부 효과를 탐색한 결과 평균 일 경우($B=0.16$, $t=2.01$, $p<.05$)와 -1SD일 경우($B=0.30$, $t=2.97$, $p<.01$)에 95% 신뢰구간 내에서 0이 포함되지 않아($CI\{0.10\sim 0.50\}$, $CI\{0.00\sim 0.32\}$) 조절효과가 유의하였다. 즉, 낙관성이 높은 집단은 원가족 건강성에 따라서 신앙에 의지하는 정도가 변화하지 않으며, 낙관성이 낮은 집단은 원가족 건강성이 향상됨에 따라 더 신앙에 의지한다고 해석할 수 있다. 원가족 건강성이 이성적 대처에 미치는 영향에서 낙관성의 조절효과는 〈표 7〉, [그림 3]에 제시하였다. 낙관성 수준이 +1SD일 경우($B=0.17$, $t=3.61$, $p<.001$) 95% 신뢰구간 내에서 0이 포함되지 않아($CI\{0.08\sim 0.26\}$) 낙관성의 조절효과가 유의하였다. [그림 3]의 그래프에서는 낙관성이 높은 집단의 기울기가 가장 크게 나타나 원가족 건강성이 이성적 대처에 미치는 영향이 증가하고 있음을 알 수 있다.

〈표 6〉 원가족 건강성과 신앙에 의지의 관계에서 낙관성의 조절효과

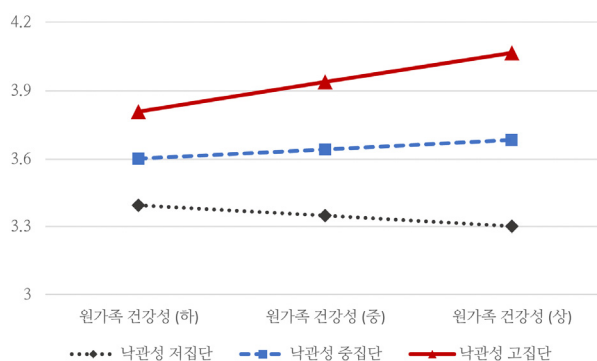
	낙관성	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
-1SD	3.15	0.30	0.10	2.97 **	0.10	0.50
M	3.73	0.16	0.08	2.01 *	0.00	0.32
+1SD	4.31	0.02	0.10	0.22	-0.20	0.28

〈표 7〉 원가족 건강성과 이성적 대처의 관계에서 낙관성의 조절효과

	낙관성	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
-1SD	3.15	-0.06	0.05	-1.28	-0.16	0.03
M	3.73	0.05	0.04	1.44	-0.02	0.13
+1SD	4.31	0.17	0.05	3.61 ***	0.08	0.26



[그림 2] 원가족 건강성과 신앙에 의지의 관계에서 낙관성의 조절효과



[그림 3] 원가족 건강성과 이성적 대처의 관계에서 낙관성의 조절효과

4. 조절된 매개효과 검증

갈등대처방식의 하위요인 중 이성적 대처에서 매개효과와 조절효과가 유의한 것을 확인하였다. 이를 바탕으로 원가족 건강성과 결혼만족도 관계에서 이성적 대처가 낙관성에 의해 조절된 매개효과를 보이는지 model 7을 통해 검증하였다. 분석 결과, <표 8>과 같이 전체 모형의 조절된 매개지수는 .17로, 95% 신뢰구간 내에서 0이 포함되지 않아(CI{.05~.29}) 조절된 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 낙관성의 수준에 따른 간접효과 검증 결과 <표 9>와 같이 낙관성이 +1SD인 경우에만 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($B=0.15$, CI{0.06~0.25}). 따라서 낙관성이 +1SD 수준 이상일 경우에 원가족 건강성에서 결혼만족도로 가는 경로에서 이성적 대처의 간접효과가 조절됨을 의미한다.

〈표 8〉 연구모형의 조절된 매개효과

	<i>Index</i>	<i>Boot SE</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
낙관성	0.17	0.06	0.05	0.29

〈표 9〉 낙관성의 조건부 값에 따른 간접효과

낙관성	<i>B</i>	<i>se</i>	<i>LLCI</i>	<i>ULCI</i>
-1SD	-.053	0.06	-0.16	0.07
M	0.05	0.04	-0.03	0.13
+1SD	0.15	0.05	0.06	0.25

V. 논의

본 연구는 중년여성의 원가족 건강성과 결혼만족도의 관계에서 갈등대처방식의 매개효과를 검증하고, 낙관성에 의한 갈등대처방식의 조절된 매개효과를 살펴보았다. 주요 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 원가족 건강성이 높을수록 결혼만족도가 높아지는 것으로 나타나 선행연구(신진호, 2020; 하상희, 2008)의 결과와 맥을 같이 한다. 원가족 건강성은 외부도움요청, 신앙에 의지, 이성적 대처와 정적상관을 보여 선행연구(서연우·변상해, 2019)의 결과를 일부 지지한다. 결혼만족도는 이성적 대처와 정

적 상관을 보이고 회피와 부적 상관을 보였다. 이는 부부 적응 및 결혼만족도가 이성적 대처와 정적 상관을 보이고 회피와 감정 및 행동 표출과는 부적 상관을 보였다는 연구(박미화·홍지영, 2019; 주정란, 2022; 홍지희·김보영, 2021)와 일부 일치한다. 낙관성은 모든 변인들과 유의한 상관이 있는 것으로 나타났다. 원가족 건강성, 결혼만족도, 외부도움요청, 신앙에 의지, 이성적 대처와 정적 상관을 보였으며, 감정 및 행동 표출과 회피와는 부적 상관을 보였다. 이는 가족탄력성과 낙관성이 정적으로 유의하며(김보미, 2015), 낙관성과 협력적인 갈등대처양식이 정적상관이 있다는 선행연구(노현숙, 2007)와 맥을 같이한다. 둘째, 원가족 건강성과 결혼만족도의 관계에서 갈등대처방식의 매개효과는 이성적 대처에서만 유의하였다. 이는 원가족 건강성과 결혼만족도에서 이성적 대처가 매개효과를 보였다는 선행연구(박미화·홍지영, 2019; 홍지희·김보영, 2021; 황지인·함경애·천성문, 2014)를 일부 지지한다. 본 연구에서는 이성적 대처가 완전 매개효과를 지닌 것으로 나타나 원가족 건강성이 결혼만족도에 영향을 미칠 때 이성적 대처방식의 중요도가 크다는 것을 시사한다. 셋째, 원가족 건강성이 갈등대처방식에 영향을 미치는 데 있어 낙관성의 조절효과는 신앙에 의지와 이성적 대처에서 유의하였다. 먼저 신앙에 의지를 탐색한 결과 낙관성의 수준이 평균일 때와 낮을 때 조절효과가 유의하였다. 이러한 결과는 중년기 여성의 신앙 및 종교 활동의 측면에서 생각해 볼 수 있다. 한국고용정보원(2021)의 중고령 연령을 대상으로 한 고령화 연구패널조사에 의하면 종교 활동을 하는 인구에서 여성의 비율이 남성보다 높게 나타났다. 중년여성은 사회적, 심리적, 신체적으로 많은 변화를 겪으며 위기감을 느끼게 되는데, 불안, 분노 등의 감정적 문제를 해결하기 위한 방법으로 종교를 선택하기도 한다(박성자, 1993). 낙관성이 높은 중년여성과 낮은 중년여성은 신앙에 의지하는 정도가 다르게 나타났다. 낙관성이 높은 사람들은 위기에서 빠르게 행복으로 전환하는 반면에 낙관성이 낮은 사람들은 부정적인 일이 계속될 거라고 믿는다(Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010). 따라서 낙관성이 낮은 중년여성은 부정적인 일이 계속될 거라는 믿음으로 인해 심리적 어려움을 경험할 수 있으며, 이러한 심리적 어려움을 신앙에 의지하여 대처하려는 것으로 생각해 볼 수 있다. 원가족 건강성이 이성적 대처에 미치는 영향에서는 낙관성이 높은 집단에서만 조절효과가 유의하였다. 즉, 낙관성이 높은 집단은 원가족 건강성의 증가에 따라 이성적 대처를 더 많이 사용하고 낙관성이 평균일 때와 낮을 때는 크게 영향을 받지 않는 것을 알 수 있다. 넷째, 원가족 건강성과 결혼만족도의 관계에서 낙관성에 의한 이성적 대처의 조절된 매개효과가 유의하였다. 낙관성의 수준이 높을수록 원가족 건강성이 이성적 대처를 경유

하여 결혼만족도에 가는 경로에 정적 영향을 미친다고 할 수 있다. 조건부 값에 따른 간접효과에서는 낙관성이 높은 집단에서만 통계적으로 유의해 낙관성이 일정 수준 이상일 때만 이성적 대처를 통한 결혼만족도에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 즉, 낙관성이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 원가족 건강성과 결혼만족도 사이에서 이성적 대처의 매개효과가 더 높다는 것이다. 위와 같은 결과를 통해 원가족 건강성이 낮아 이성적 대처를 하기 어렵다고 하더라도 높은 낙관성을 통한 보완이 가능하며 전반적인 결혼만족도를 높일 수 있다는 것을 확인하였다.

Carver과 Scheier, Segerstrom(2010)는 낙관론자와 비관론자가 대처하는 행동방식에서 아주 광범위하게 차이가 있다고 하였다. 대처의 개념은 관련된 문제영역에서 해결을 위한 것뿐 아니라 광범위하고 다양하게 확장될 수 있다. 예를 들면, 낙관적인 개인은 문제나 역경이 닥쳤을 때 반응하는 것이 아니라 예방적 또는 사전 대처(Aspinwall & Taylor, 1997)를 통하여 자신의 건강과 복지를 증진 시킨다. 아마도 낙관론자들은 어려운 상황에 대하여 반응적으로 문제를 해결하기보다 주체적이고 적극적으로 삶을 주도하고 자신의 성장, 발달을 위한 안전한 삶의 토대를 구축하여 삶의 질을 높일 것이다. 긍정심리학자들은 행복, 낙관성 등의 요소들이 연습을 통해 향상될 수 있다고 주장하며 여러 방안을 제시하였다(Lyubomirsky, heldon, & Schkade, 2005). 중년여성 내담자의 낙관성 회복과 향상을 위해서 자신의 감정적 균형을 유지하며 이성적 대처행동을 탐색하도록 조력할 필요가 있다. 이전의 고통스러운 경험에 대한 자기통제력을 증진시키고, 자신의 상황에 대해 회피하거나 이탈하지 않고 적극적으로 참여하도록 하며, 문제를 사전에 예방하도록 조치하는데 대한 개인의 역량을 연습을 통해 강화하도록 도와야 할 것이다.

한편, 선행연구에 등장하는 개념은 본질적으로 중복되는 개념임에도 연구자의 관점이나 분야에 따라 다른 방식으로 표현되기도 한다. Bowen(1976)은 결혼만족에 영향을 주는 변인으로 자아분화라는 개념을 제시했는데, 자아분화가 잘 이루어진 사람은 객관적이고 자제력 있는 모습을 보인다(이소미·고영진, 2009). 이런 점에서 분화된 개인의 행동 방식이 이성적 대처방식과 유사하게 보인다. 선행연구에서는 개입이 어려운 원가족 건강성 및 자아분화와 같은 요인보다 비교적 개입이 용이하다고 알려진 갈등대처방식을 초점하는 경우가 많다. 그러나 이성적 대처를 촉진한다는 것이 자아분화의 개입과 밀접한 관련이 있으므로, 이성적 대처를 단순히 행동 차원에서 교육하는 것에 한계가 있을 수 있다. 낙관성 또한 가정에서 긍정 정서를 많이 받았을 때 더 높게 나타나는 것으로 보아(고연경, 2011), 상당 부분 원가족 관계 경험에 뿌리를 둔

다는 것을 알 수 있다. 따라서 낙관성과 이성적 대처방식을 원가족 건강성과 분리되어 다루기보다 가족관련 프로그램 등 원가족 건강성과 관련성 속에서 설계된다면 긍정적 효과를 기대해볼 수 있을 것이다.

개인의 낙관주의 수준은 특성과 유사하여 시간이 지나도 상대적으로 안정적이다. 변화는 확실히 가능하지만(Segerstrom & Nes, 2006), 개인에게 합리적으로 얼마나 큰 변화를 기대할 수 있는지, 그리고 그러한 변화가 얼마나 영구적인지에 대한 의문이 남는다(Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010). 따라서 중년여성의 낙관성 유지와 향상을 위해서는 지속적인 관심과 노력이 필요하다. 중년기 이후의 자아 인식에 대한 Turner와 Hooker(2022)의 최근 연구에 의하면, 자기효능감 향상은 노화로 인한 자아에 대한 부정적인 두려움을 없애고 더 높은 낙관주의, 희망적 자아를 형성하는데 도움이 된다는 점에서 긍정적인 자아 인식과 관련이 있었다. 중년기에 자신의 미래에 대한 낙관적이고 긍정적인 자기인식이 자기효능감을 향상시켜서 낙관적이고 희망적인 자아를 형성한다. 낙관성을 높이는 것은 중년인 현재뿐만 아니라 노년기 삶의 만족도와 관련이 있다. 높은 낙관성은 나이들을 과도하게 인식하여 현재와 미래의 삶의 가능성을 제한하는 부정적인 결과를 줄일 수 있다(Cheng, McMaughan, & Smith, 2022).

국내에서 중년기 여성을 대상으로 낙관성 증진 상담기법과 프로그램 연구는 부족하다. 유사한 연구를 살펴보면, 노영천·유순화(2009)는 펜실베이니아 예방 프로그램을 기반으로 구성된 프로그램을 초등자녀를 둔 어머니에게 개입하였고, 윤성민·신희천(2012a)은 중년여성을 대상으로 긍정심리활동에서 낙관성 훈련을 포함한 프로그램을 개입하였다. 두 연구 모두 낙관성이 증진한 결과를 보여 중년여성을 대상으로 하는 낙관성 프로그램의 효과성을 추측할 수 있다. 우리나라는 사회적 관계를 중요시하고 조화를 중요시하는 집단주의 문화권으로, 우리나라의 중년여성들은 개인의 발전이나 욕구 만족, 성취보다 가족 전체의 안녕을 위해 희생하는 경우가 많다(윤성민·신희천, 2012b). 따라서 중년여성이 주관적으로 느끼는 낙관성이 고통의 억압을 통해 상황을 좋게 해석하거나 회피하는 형태는 아닌지 깊은 탐색이 이루어져야 한다. 향후 이러한 중년여성의 특성을 고려한 낙관성 증진 프로그램을 개발하고 전국에 보급하여 가족센터 등에서 운영할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 이를 통해 중년여성의 낙관성을 높여 결과적으로 결혼만족도가 높아진다면 중년여성이 맞이할 노년기의 안녕과 더불어 향후 자녀 세대가 꾸릴 새로운 가정에도 긍정적 영향을 줄 것이다. 이는 큰 맥락에서 원가족 건강성을 높이는 데 기여하는 것이며, 건강한 가정뿐만 아니라 건강한 사회를 만드는 것으로 확장되기를 기대한다.

지금까지의 연구 결과 및 논의를 바탕으로 한 의의는 다음과 같다. 첫째, 중년여성의 원가족건강성과 결혼만족도 관계에서 갈등대처방식의 하위요인별로 분석하여 어떤 대처방식이 유의한지 검증하였다. 매개효과와 조절효과 검증에서 갈등대처방식의 하위요인별로 결과가 다르게 나타났으며, 특히 이성적 대처는 완전매개효과와 조절효과, 낙관성에 의해 조절된 매개효과에서 모두 유의하게 나타나 결혼만족도를 높이는 핵심적 요인임을 확인하였다. 둘째, 긍정심리학의 기초 개념인 낙관성을 조절변인으로 하여 모형을 검증하였다. 결혼만족도와 관련한 선행연구들은 의사소통, 갈등대처양식, 부부친밀감, 자아분화, 자기자비, 자아존중감 등을 매개로 살펴보았다. 본 연구에서는 원가족 건강성과 결혼만족도의 관계에서 갈등대처방식의 영향을 알아보는 것과 동시에 개인 내적 요소인 낙관성을 투입하여 조절되는 정도를 알아보았다. 연구 결과, 원가족 건강성에서 이성적 대처를 경유하여 결혼만족도로 가는 경로가 낙관성에 의해 조절됨을 증명하였다. 셋째, 국내 선행연구에서 낙관성은 아동과 청소년, 대학생, 또는 특정 직업군 대상으로 주로 연구되었으며 중년기를 대상으로 한 연구는 부족하다. 본 연구는 대상을 중년기 여성으로 설정한 데 의의가 있다. 넷째, 중년여성의 낙관성과 갈등대처방식의 교육 및 상담적 개입에 대한 중요성을 확인하고 기초자료를 제공하였다. 원가족 건강성은 결혼만족도에 유의한 영향을 미치나 원가족 건강성을 변화시키긴 쉽지 않다. 본 연구는 이성적 대처가 결혼만족도에 영향을 미치는 요인임을 확인하였으며, 결혼만족도를 높이기 위한 방법으로 낙관성과 이성적 대처를 사용할 수 있음을 제시하였다. 따라서 중년여성이 참여하는 개인상담 및 부부상담의 임상과 집단상담 및 심리교육의 차원에서 사용할 수 있는 기초자료를 제공했다는 데 의의가 있다.

본 연구의 제한점과 후속 연구의 방향에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 중년여성만을 대상으로 진행되었으므로 결혼만족도에 대한 배우자와 주고받는 영향을 확인할 수 없었다. 결혼만족도에 영향을 미치는 개인 내적 요인에 집중하였으나 후속 연구에서는 부부를 한 쌍으로 개인의 심리적 요인인지 부부 사이에서 주고받는 요인인지 면밀하게 살펴볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 자녀 유무, 자녀 수, 결혼 기간, 경제활동 유무, 지역, 계층 등에 따른 차이를 살펴보지 않았으나, 후속 연구에서는 구분하여 보는 것도 의의가 있을 것이다. 결혼 기간이 10년 미만이고 자녀가 없는 여성의 결혼만족도가 더 높게 나타나는 것을 고려했을 때(손연정·유문숙, 2008), 같은 연령대라도 자녀의 유무와 결혼 기간에 따라 결혼만족도가 다르게 나타날 가능성이 시사된다. 또한, 경제활동을 하는 여성들이 사회에서 정체성을 가졌을 때, 결혼만족도에 긍정적 영향을 끼치는 것으로 나타나(김미령, 2011), 여성의 경제활동이 고려될 필요가

있다. 후속 연구에서 현대사회를 반영해 다양한 요인을 구분하여 연구한다면 의의가 있겠다. 셋째, 본 연구는 자기보고식 설문을 통해 응답이 이루어졌으며 후속 연구에서는 인터뷰나 관찰법과 같은 방법을 통해 심층적 탐색을 시도할 필요가 있다.

참고문헌

- 고경희·이정운(2018). “중년기 성인의 적응유연성 보호요인에 관한 개념도: 남녀 차이를 중심으로”. *상담학연구*. 제19권 제2호. 279-301.
- 고연경(2011). 아버지의 성향적 낙관성이 자녀의 낙관성에 미치는 영향. *용문상담심리대학원 석사학위논문*.
- 고용노동부(2017). 신중년 인생 3모작 기반구축 계획. 고용노동부 관계부처 합동 보도자료. <https://bit.ly/48HfY8J>에서 2024.3.9.인출
- 국성민(2008). 부모의 양육태도 및 결혼만족도가 자녀의 성격에 미치는 영향. *대전대학교 석사학위논문*.
- 김경숙(2017). 중년기 여성의 부부갈등과 부부갈등대처방식이 결혼안정성에 미치는 영향. *계명대학교 석사학위논문*.
- 김경미(2019). “낙관성 개입이 낙관성, 삶의 의미 및 일반건강에 미치는 효과: 성인여성을 대상으로”. *예술인문사회융합멀티미디어논문지*. 제9권 제11호. 821-830.
- 김경애(2019). “낙관성 개입과 실행의도 형성이 우울한 대학생의 우울, 낙관성, 주관적 안녕감, 자기효능감에 미치는 효과”. *스트레스연구*. 제27권 제1호. 64-73
- 김남진·김영희(2010). “기혼남녀의 자아분화에 따른 부부갈등과 결혼만족도 및 안정성”. *한국가족관계학회지*. 제15권 제1호. 197-225.
- 김미령(2011). “여성의 취업유무에 따른 결혼만족도 차이 및 영향요인 비교”. *여성연구*. 제81권. 69-101.
- 김미향·이현진(2019). “어머니의 낙관성 및 수용적 양육 태도가 유아의 자기조절에 미치는 영향”. *한국보육학회지*. 제19권 제2호. 117-128.
- 김보미(2015). 가족탄력성이 청소년의 갈등해결전략에 미치는 영향: 낙관성을 매개변인으로. *대전대학교 대학원 석사학위 논문*.
- 김승희·김은영(2014). “신학생 부부의 원가족 건강성 지각과 갈등대처행동이 결혼적응에 미치는 영향”. *한국기독교상담학회지*. 제25권 제4호. 79-102.
- 김우정(2011). 기혼자들의 자기애성향, 공감, 자존감 및 갈등대처방식의 관계. *가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위 논문*.
- 김은희·남승규(2019). “낙관성과 신뢰가 삶의 의미와 행복에 미치는 영향”. *예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지*. 제9권 제7호. 615-624.
- 김희진(2004). “한국 부부의 결혼만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. *상담*

- 학연구. 제5권 제3호. 839-853.
- 노수림·양성빈(2019). “대학생의 낙관성과 주관적 안녕감의 관계에서 회복탄력성의 매개효과”. 청소년학연구. 제26권 제5호. 513-539.
- 노영천·유순화(2009). “초등자녀의 어머니를 위한 낙관성 증진 프로그램이 어머니와 자녀의 낙관성에 미치는 효과”. 상담학연구. 제10권 제4호. 2055-2073.
- 노영천(2011). 한국인용 낙관성 척도의 개발 및 타당화. 부산대학교 대학원 박사학위논문.
- 노현숙(2007). “낙관성과 스트레스 지각이 갈등해결양식 및 이성 관계 만족도에 미치는 영향”. 학생생활연구. 제10권. 1-15.
- 문서현(2022). “갈등대처방식에 관한 연구 동향 분석” 상담교육연구. 제5권 제1호. 18-33.
- 박미화·홍지영(2019). “기혼남녀가 지각한 원가족 건강성과 부부적응의 관계에서 자기자비와 갈등대처방식의 순차적 매개효과”. 학습자중심교과교육연구. 제19권 제14호. 659-689.
- 박성자(1993). 한국교회 여성의 신앙형태에 대한 여성신학적 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 박수진(2015). 부부의 원가족건강성이 부부친밀감에 미치는 영향. 상명대학교 복지상담대학원 석사학위논문.
- 박수진·이인수(2015). “부부의 원가족건강성이 부부친밀감에 미치는 영향: 자기효과와 상대방효과”. 가족과 가족치료. 제23권 제2호. 381-400.
- 박영화·고재홍(2005). “부부의 자존감, 의사소통 방식, 및 갈등대처행동과 결혼만족도간의 관계: 자기효과와 상대방효과”. 한국심리학회지: 사회 및 성격. 제19권 제1호, 71-100.
- 박정미·천성문·박삼순·황선민(2020). “중년기 삶의 의미 척도 개발 및 타당화”. 재활심리연구. 제27권 제1호. 89-113
- 박희경·윤갑정(2012). “영유아기 자녀를 둔 어머니의 모-자녀관계와 결혼만족도가 주관적 안녕감에 미치는 영향”. 아동학회지. 제33권 제2호. 243-261.
- 변외진·김춘경(2006). “중년여성의 우울 관련변인에 관한 연구”. 대한가정학회지. 제44권 제7호. 125-139.
- 보건복지부(2020). 제4차 저출산·고령사회기본계획(2021~2025). 세종: 보건복지부
- 서연우·변상해(2019). “원가족 건강성이 회복탄력성을 매개로 부부갈등 대처 행동에 미치는 영향”. 학습자 중심 교과 교육 연구. 제19권 제20호.

647-667.

- 서해인·신나나(2016). “부모-자녀간 의사소통과 남녀 청소년의 낙관성이 갈등대처 방식에 미치는 영향”. *아동학회지*. 제37권 제5호. 65-82.
- 셀리그만(2012). *마틴셀리그만의 낙관성 학습*. 우문식, 최호영(역). 서울: 물푸레.
- 손연정·유문숙(2008). “기혼 직장여성의 결혼만족도 관련요인”. *한국모자보건학회지*. 제12권 제2호. 143-154.
- 송말희(1990). “기혼남·녀의 부부간 갈등정도와 대응행동에 관한 연구”. *가정과 삶의질연구*. 제8권 제2호. 31-47.
- 신건호(2020). “아버지의 원가족 건강성이 양육참여에 미치는 영향: 결혼만족의 매개효과와 자녀가치의 조절효과”. *인문사회* 21. 제11권 제5호. 589-604.
- 신명희·서은희·송수지·김은경·원영실·노원경·김정민·강소연·임호용(2019). *발달심리학*. 서울 : 학지사.
- 염선애·강이영(2020). “중년기 대인관계 능력이 자기효능감에 미치는 영향: 진정성의 매개효과와 남녀 집단 간 차이”. *인문사회* 21. 제11권 제2호. 317-330.
- 유영주·이인수·김순기·최희진(2013). “한국형 가족 건강성척도Ⅱ (KFSS-Ⅱ) 개발 연구”. *가정과삶의질연구*. 제31권 제4호. 113-129.
- 유희남·김영희(2011). “원가족 분화경험이 기혼여성의 자아분화와 부부갈등 대처 행동 및 부부친밀감에 미치는 영향”. *가족과 가족치료*. 제19권 제3호. 141-158.
- 윤성민·신희천(2012a). “행복증진을 위한 긍정심리활동들의 효과비교: 개인-초점적 활동과 관계-초점적 활동”. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 제24권 제1호. 121-148.
- 윤성민·신희천(2012b). “한국 수도권 중년여성들의 성격적 강점과 행복과의 관계”. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 제24권 제1호. 27-49.
- 이경미·최윤경·강이현·이민수(2004). “지역사회 기혼 여성의 우울 증상에 영향을 미치는 변인, 가족내 관계 만족 변인 및 갈등대처 방식을 중심으로”. *신경정신의학*. 제43권 제2호. 229-236.
- 이소미·고영건(2009). “자아분화가 결혼적응에 미치는 효과: 갈등대처행동의 매개효과를 중심으로”. *한국심리학회지:일반*. 제28권 제3호. 643-658.
- 이수희·정문자(2005). “대학생의 원가족 분화수준과 자아존중감이 이성파트너와의 갈등대처행동에 미치는 영향”. *청소년상담연구*. 제13권 제2호. 33-45.
- 이우경(2008). *중년기 여성의 스트레스, 마음챙김, 자기-연애, 정서적 안녕감 간*

- 의 관계 구조 분석과 마음 챙김 증진 프로그램의 효과 연구. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 이인수·유영주(1986). “결혼만족도 척도의 타당화 연구”. *가정과삶의질연구*. 제4권 제1호. 1-14.
- 이종원(2002). *부부 갈등과 관련된 원가족 변인 연구*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 정다정·김광수(2017). “교과 연계 낙관성 증진 프로그램이 아동의 낙관성과 학습동기에 미치는 효과”. *청소년상담연구*. 제25권 제2호. 65-91.
- 정민(2006). *이성교제 시 낙관성과 자기효능감이 갈등대처방식과 이성관계 만족도에 미치는 영향*. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문.
- 정영숙·김선미(2016). “감사성향, 배우자에 대한 감사표현과 중년기 부부의 결혼만족도, 행복감의 관계”. *한국심리학회지: 여성*. 제21권 제3호. 511-536.
- 정윤주(2021). “중년기 여성의 위기감이 심리사회적응성에 미치는 영향 연구”. *정서·행동장애연구*. 제37권 제3호. 93-110.
- 조서진·주수산나(2022). “중년부부의 해결중심사고가 문제해결능력을 매개로 결혼만족도에 미치는 영향: 자기효과와 상대방효과”. *가족과 가족치료*. 제30권 제3호. 357-379.
- 주정란(2022). *기혼 남녀의 원가족 건강성이 결혼만족도에 미치는 영향*. 명지대학교 통합치료대학원 석사학위논문.
- 차근영·김석선·길민지(2017). “중년기 부부의 스트레스와 결혼만족도가 우울에 미치는 자기효과와 상대방 효과”. *보건사회연구*. 제37권 제2호. 126-149.
- 최규련(1994). “가족체계 유형과 부부간 갈등 및 대처방안에 관한 연구”. *가정과삶의질연구*. 제12권 제2호. 140-152.
- 최규련(1995). “가족체계의 기능성, 부부간 갈등 및 대처방안과 부부의 심리적 적응과의 관계”. *대한가정학회지*. 제33권 제6호. 99-113.
- 최승미·김지연(2016). “중년기 기혼 남녀의 스트레스와 정신적 웰빙과의 관계에서 결혼만족도의 조절효과”. *한국심리학회지: 여성*. 제21권 제4호. 683-702.
- 최현미(1997). “원가족 접근방법의 유용성과 활용방안 연구”. *한국가족복지학*. 제1권 제1호. 205-237.
- 케르, 보웬(2005). *보웬의 가족치료이론*. 남순현 외(역). 서울: 학지사.
- 통계청(2021). 이혼·별거 사유. <https://bit.ly/42lJO0j> 에서 2024.01.29. 인출
- 통계청(2022a). 사망자수, 조사망률, 기대수명. <http://bit.ly/3UghRFy> 에서 2024.01.27. 인출

- 통계청(2022b). 가족관계 만족도, 배우자와의 관계. <https://bit.ly/42femRM> 에서 2024.01.27. 인출
- 통계청(2022c). 모의 연령별 출산율. <https://bit.ly/4a03YA0> 에서 2024.3.9. 인출
- 통계청(2023). 전국 주요 연령계층별 추계인구. <http://bit.ly/47MhSV2> 에서 2024.01.27. 인출.
- 하상희(2008). “기혼남녀가 지각한 원가족 경험이 결혼만족도 및 심리적 적응에 미치는 영향”. *가정과삶의질연구*. 제26권 제2호. 129-141.
- 한국고용정보원(2021). 2020고령화연구패널(KLoSA) 기초분석보고서. 음성: 한국고용정보원.
- 홍지희·김보영(2021). “부모의 부부갈등이 중년기 부부의 결혼만족도에 미치는 영향: 자기자비와 부부갈등대처방식의 매개효과”. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*. 제33권 제3호. 1349-1374.
- 황종귀(2009). “기혼남녀의 결혼만족도와 안정성에 관련된 요인”. *한국생활과학회지*. 제18권 제4호. 825-840.
- 황지인·함경애·천성문(2014). “부모의 부부갈등과 결혼안정성과의 관계에서 부부갈등대처방식의 매개효과”. *인문학논총*. 제36권. 381-405.
- Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. *American Psychologist*, 66(3), 180.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417.
- Bowen, M. (1976). Theory in the Practice of Psychotherapy. *Family therapy: Theory and practice*, 4(1), 2-90
- Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice*. New York: Jason Aronson.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889.
- Cheng, K. J. G., McMaughan, D. J., & Smith, M. L. (2022). The role of optimism on the relationship between activity limitations and life satisfaction among middle-aged and older adults in the united states: A growth curve model of changes over time. *Journal of Applied Gerontology*, 41(4), 993-1001.
- Dennison, R. P., Koerner, S. S., & Segrin, C. (2014). A dyadic

- examination of family-of-origin influence on newlyweds' marital satisfaction. *Journal of Family Psychology*, 28(3), 429.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2).
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social behavior*, 219-239.
- Gottman, J. M., & Levenson, R. W. (2000). The timing of divorce: Predicting when a couple will divorce over a 14 year period. *Journal of Marriage and Family*, 62(3), 737-745.
- Homaei, R., Bozorgi, Z. D., Ghahfarokhi, M. S. M., & Hosseinpour, S. (2016). Relationship between optimism, religiosity and self-Esteem with marital satisfaction and life satisfaction. *International Education Studies*, 9(6), 53-61.
- Jung, C. G. (1972). *The collected works of C. G. Jung, Vol. 7: Two essays on analytical psychology*. Princeton University Press.
- King, L. A. (2001). The health benefits of writing about life goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(7), 798-807.
- Lewis, R. A., & Spanier, G. B. (1979). Theorizing about the quality and stability of marriage. *Contemporary Theories About The Family: Research-based Theories/edited by Wesley R. Burr...[et al.]*.
- Lyubomirsky, S., Heldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- McCubbin, H., Larson, A., & Olson, D. (1982). *F-COPES: Family coping strategies*. Family inventories. St. Paul: University of Minnesota.
- Polenick, C. A., Seidel, A. J., Birditt, K. S., Zarit, S. H., & Fingerman, K. L. (2017). Filial obligation and marital satisfaction in middle-aged couples. *The Gerontologist*, 57(3), 417-428.
- Riley, L. D., & Bowen, C. P. (2005). The sandwich generation: Challenges and coping strategies of multigenerational families.

- The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 13(1), 52-58
- Roach, A. J., Frazier, L. P., & Bowden, S. R. (1981). The marital satisfaction scale: Development of a measure for intervention research. *Journal of Marriage and the Family*, 537-546.
- Robles T. F., Slatcher R. B., Trombello J. M., & McGinn M. M. (2014). Marital quality and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(1), 140-187
- Sabatelli, R. M., & Bartle-Haring, S. (2003). Family-of-origin experiences and adjustment in married couples. *Journal of Marriage and family*, 65(1), 159-169.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-24
- Segerstrom, S. C., & Nes, L. S. (2006). When goals conflict but people prosper: The case of dispositional optimism. *Journal of Research in Personality*, 40(5), 675-693.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M. E. P., Reivich, K., Jaycox, L., & Gillham, J. (1995). *The optimistic child*. Boston: Houghton Mifflin.
- Simon, G. E., Ludman, E. J., Linde, J. A., Operskalski, B. H., Ichikawa, L., Rohde, P., Finch E. A. & Jeffery, R. W. (2008). Association between obesity and depression in middle-aged women. *General hospital psychiatry*, 30(1), 32-39.
- Talbot, L. A., Musiol, R. J., Witham, E. K., & Metter, E. J. (2005). Falls in young, middle-aged and older community dwelling adults: perceived cause, environmental factors and injury. *BMC public health*, 5(1), 1-9.
- Tavakol, Z., Nasrabadi, A. N., Moghadam, Z. B., Salehiniya, H., & Rezaei, E. (2017). A review of the factors associated with marital satisfaction. *Galen Medical Journal*, 6(3), 197-207.
- Terveer, A. M., & Wood, N. D. (2014). Dispositional optimism and marital adjustment. *Contemporary Family Therapy*, 36, 351-362.

- Turner, S. G., & Hooker, K. (2022). Are thoughts about the future associated with perceptions in the present?: Optimism, possible selves, and self-perceptions of aging. *The International Journal of Aging and Human Development*, 94(2), 123-137.
- Vanassche, S., Swicegood, G., & Matthijs, K. (2013). Marriage and children as a key to happiness? Cross-national differences in the effects of marital status and children on well-being. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 501-524.
- Whisman, M. A., Gilmour, A. L., & Salinger, J. M. (2018). Marital satisfaction and mortality in the United States adult population. *Health Psychology*, 37(11), 1041-1044.

Abstract

The influence of family-of-origin health on marital satisfaction in middle-aged women: a moderated mediating effect of conflict coping style by optimism

JongSuk Won*·Jin-A Ryu**

This study examined the mediating effect of conflict coping style on how middle-aged women's family-of-origin health affects marital satisfaction and determined the mediating effect moderated by optimism. An online survey was conducted targeting married women aged 46-65, and data from 396 participants were analyzed using SPSS 20.0 and Process Macro 4.1. The results are as follows. First, among the subfactors of conflict coping styles, the rational coping style successfully mediated the causal relationship between family-of-origin health and marital satisfaction. Second, optimism had significant moderating effects on rational coping style and reliance on faith in the causal relationship between family-of-origin health and conflict coping styles. Third, as a result of verifying the moderated mediating effect, the mediating effect of rational coping moderated by optimism was significant between the family-of-origin health and marital satisfaction.

Keywords : middle-aged women, family-of-origin health, marital satisfaction, optimism, conflict coping style

* First Author: Master degree, Korea national university of transportation

** Corresponding Author: professor, Korea national university of transportation

전라북도 거주 여성 청·중년층의 지속거주의사 영향요인 탐색: 지방정부의 재정지출과 지방정부 인식을 중심으로*

김지영**·이경영***

초 록

본 연구는 오늘날 청·중년층의 인구 유출이 지역사회 내 심각한 수준의 사회적 문제로 부각되고 있는 현실 속에서, 전라북도 시·군에 거주하고 있는 여성 청년 및 중년층의 지속거주의사에 영향을 미치는 요인을 탐구하였다. 구체적으로 '여성 청·중년층의 지속거주의사에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?'라는 연구 질문을 상정하였으며 연구의 공간적 범위로 전라북도 지역을 대상으로 하여 지방정부의 재정지출 및 지방정부에 대한 인식이 청·중년층 여성의 지속거주의사에 어떠한 영향을 미치는지 분석하였다. 이를 위해 온라인 설문조사 및 지역통계 자료를 활용하였으며, 다수준 분석(HLM)을 통해 실증적으로 영향력을 규명하였다. 연구결과에 따르면 지방정부 재정지출 가운데 개발정책이, 그리고 지방정부에 대한 인식 가운데 신뢰와 능력에 대한 만족이 지속거주의사를 긍정적으로 강화하는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 통해 본 연구는 청년층 및 중년층의 심각한 유출 및 지역의 소멸 위험성을 경험하는 지역에서의 핵심인구인 여성 청·중년층의 정주성을 강화할 수 있는 전략 및 정책을 구상하는데 중요한 함의를 제공하였다.

주제어 : 지속거주의사, 인구소멸지역, 여성 청·중년, 다수준 분석

* 본 논문은 이경영(교신저자)의 박사학위논문 일부 자료를 토대로 수행한 연구임을 밝힙니다. 논문의 발전을 위해 유익한 의견을 제시해주신 익명의 심사위원님들께 감사드립니다.

** 제1저자: 성균관대학교 거버넌스 연구센터 선임연구원(charlet318@skku.edu)

*** 교신저자: 국립강릉원주대학교 자치행정학과 조교수(leeky0501@gwnu.ac.kr)

I. 서론

오늘날 인구유출이 심각한 사회적 문제로 대두하고 있는 가운데 지역사회의 지속가능성 측면에서 청년 및 중년층의 인구유입에 대한 관심이 높아지고 있다. 20세에서 35세로 대표되는 청년층과 36세에서 49세로 대표되는 중년층은 가장 두드러진 인구이동 집단으로 접근된다. 일반적으로 청년층의 경우 고등교육 기관 이동 등 교육적 요인에 의해 혹은 사회초년생으로 경제 및 일자리의 기회를 찾아 이동을 경험한다(김화연·이대웅, 2022). 더불어 교육·문화 및 여가 등 다양한 방면에서 그들의 삶을 보다 안정적으로 영위하기 위해 대거 수도권으로 이동하는 경향을 보이기도 한다.¹⁾ 또한 중년층의 경우 일자리의 변화나 가족돌봄 및 가구 구성의 변화로 인해 지역에서의 이주가 빈번하게 발생하는 것이 특징이다(김봉균·홍근석·이지용, 2020; 홍성효·유수영, 2012). 따라서 청년층과 중년층의 지속거주의사는 비단 ‘높은 수준의 유출’이라는 현상을 저지하기 위한 맥락으로만 파악될 수 없고 보다 사회경제적인 의미를 내포하고 있다고 하겠다. 왜냐하면 생애주기적 특징에 따라 지역의 경제발전을 도모하는 핵심적인 생산인구(김화연·이대웅, 2022; 박관태·이경영, 2023; 이찬영·이흥후, 2016)이면서 동시에 인구학적인 관점에서 중요하기 때문이다. 이러한 현실 속에서 청년층 및 중년층 가운데 특히 여성이 지방에 머무르지 않는다면 인구 재생산이 이루어지지 않아 쇠퇴하는 지방의 관점에서 재생의 어려움을 겪으리라 사료된다(김지영·길상혁·정문기, 2022; 한국노동연구원, 2018).

다시 말해 여성 청·중년층은 지역의 내수경제를 활성화함과 동시에 인구 재생산 과정에서 중추적인 역할을 담당하고 있으며 지방 중소도시의 생존을 결정짓는 중요한 인적자본으로 작용한다. 따라서 이들의 지역 내 지속거주 의사를 증대하는 것은 현재 소멸 위기에 직면해 있는 지역의 입장에서는 매우 중요하다. 그럼에도 여성 청·중년층이 지역사회에 지속적으로 거주하기 위한 사회구조적 여건을 분석하는 실증연구는 부족한 실정이다. 일반적으로 지속거주의사를 논의함에 있어, 정책을 통해 생성된 서비스 및 인프라 등을 기반으로 지역민들은 해당 지역사회에서 충족감 및 안정적으로 거주할 수 있는 만족감을 가지게 된다. 이러한 긍정적인 만족은 결국 그들이 느끼게 되는 지역사회에 대한 애착으로 이어져 해당 지역에 장기적으로 머무르고자 한다(이미애·이승

1) KBS(2022.01.17.). “[집중취재]① 청년은 지방을 떠난다…“돌아갈 생각 없어요””.

<https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=5374563>에서 2024.03.26. 인출

중, 2016; 이지은, 2020; 황윤원·임장근·송용찬, 2014). 궁극적으로 지속거주의사는 지역 정부의 정책과 이를 토대로 생성되는 여러 공공서비스와 밀접하게 맞닿아 있다. 이는 지방정부 역시 여러 형태의 ‘재정지출에 기반한 정책적 노력’을 시도하고 있다는 점(이지은·이정은, 2020)과 맥락을 같이한다.

한편, 재정지출과 관련하여 Peterson(1981)의 도시한계론(City Limits)에 기반하여 살펴볼 때 지방정부는 경제 성장을 촉진하는 개발정책에 대한 선호가 높고(이연경, 2018) 이에 청·중년층의 지속거주의사 역시 재정지출에 따른 정책적 방향성에 따라 영향을 받을 것으로 사료된다. 따라서 본 연구에서는 지방정부의 재정지출을 중심으로 지속거주의사의 영향 관계를 살펴보고자 한다.

이상 살펴본 지속거주의사를 지역적 범위를 한정하여 탐색한다면 여러 지역 가운데 청·중년층의 인구유출현상 즉, 낮은 수준의 지속거주의사가 전라북도 지역에서 가장 심각하게 나타나고 있다. 한국고용정보원에서 제시하는 2020년 기준의 「인구소멸 위험지수」에 따르면 전라북도는 전체 14개의 자치구가 모두 주의 혹은 위험단계를 기록했으며 최근 경제활동인구의 지역이탈률이 여타 지역에 비해 높은 수준을 기록하였다(이경영, 2020). 통계청의 「국내인구 이동통계」의 여성 전입 및 전출률에 따르면 2020년 대비 2021년 전라북도 지역의 여성 전입률은 약 3.2%의 증가를 보였으나 이는 17개의 시도 가운데 가장 낮은 수치로 확인된다. 더불어 최근 4년간 연평균 약 8,000명이 넘는 청년들이 이탈하고 있어 전국평균보다 높은 청년 감소율을 보이며²⁾ 2023년을 기준으로 60대~70대의 노년층 인구 대비(약 38%) 20대~30대 청년층의 인구 비율(약 26%)이 낮은 실정이다. 특히 학령인구의 급격한 감소에 따라 입학생이 없는 초등학교의 수가 전국 최대로 기록되었다는 점도 주목된다.³⁾ 이상의 논의를 종합하면, 전라북도 내의 청년 및 중년층의 이탈이 가속화되고 있는 시점에서 여성의 지속가능한 거주를 살펴보는 것은 시의성을 가진다. 이들을 지역에 정착시키는 것은 지역경제의 활성화에 기여할 뿐만 아니라 인구 감소를 완화하는 데에도 긍정적인 영향을 미침으로써, 지역사회 소멸위기에 대한 대응 방안을 모색하는 데 함의를 제공하리라 판단된다.

따라서 본 연구는 ‘여성 청·중년층의 지속거주의사에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?’의 연구질문을 설정하였다. 이를 탐색하기 위해 구체적으로 본 연구에서는 전라북도의 14개 시군 지역을 대상으로 수집된 온라인 설문조사 자

2) 전북일보(2024.03.10.). “전북도, 청년 정책 강화 적극 나서야”.

<https://www.jjan.kr/article/20240310580255>에서 2024.03.11. 인출

3) 전북일보(2024.03.10.). “학령인구 ‘뚝뚝’... 전북지역 초등학교 입학생 1만 명 무너진다”. <https://www.jjan.kr/article/20240310580206>에서 2024.03.11. 인출

로 및 KOSIS의 전라북도 지역통계 지표를 활용한다. 핵심적인 분석방법으로는 HLM 6.08을 통해 다수준 분석(Hierarchical Linear Model)을 실시하고자 한다. 실증결과를 기반으로 본 연구는 소멸의 위기를 경험하고 있는 지역에서 주민들의 정주성을 확보하기 위한 함의를 발견하고, 이를 통해 지역의 지속가능한 성장과 핵심생산인구로서 여성 청·중년층의 유입을 도모하기 위한 정책적 제언을 제시하는 데 그 목적이 있다고 할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 지속거주의사

지속거주의사란 지역민이 지역사회에서 제공하는 서비스 및 정책에 대한 만족에 기반하여 해당 지역에 머무르고자 하는 의향으로 정의된다(김용진·김성희, 2016; 이경영·정문기·정예은, 2018; 이지은·이경은, 2020; 이향미, 2019; 이희창·박희봉·정우일, 2004). 해당 개념을 탐색한 기존 연구들은 공통적으로 지속거주의사의 핵심 기제에는 ‘지역’이라는 지리적인 범위에 한정하여 인식한다는 점(강영웅·이승종·이혜림, 2020; 김용진·김성희, 2016; 이경영·정문기·정예은, 2018)과 더불어 ‘의사’라는 개인이 내리는 심리적 차원의 ‘의지’가 내포되어 있다(이미애·이승종, 2016; 황윤원·임장근·송용찬, 2014).

특히 지속거주의사를 인구학적 특성에 기반하여 살펴본다면, 청년층의 유출은 현재의 시점에서 경제적 노동력의 감소와 장기적인 시각에서 인구감소를 유발한다고 판단된다(김지영·길상혁·정문기, 2022). 더불어 중년층은 청년층과 노년층의 사이에 존재하며 자녀의 교육 및 결혼 비용, 노후 대비 등을 담당하며 경제활동에 있어 민감하게 반응하는 연령대에 속한다(이아영, 2020). 다시 말해 청·중년층의 지속적인 거주는 경제·사회적으로 도시의 활력을 불어넣는다. 이는 특히 여타 지역 가운데 소멸위기를 겪고 있는 지역에서 보다 함의를 가지며 인적자원을 기반으로 안정적인 자력 재생을 도모할 수 있다는 점에서 쇠퇴하고 있는 지방정부는 이들 연령층의 지속거주의사를 확보해야만 한다(김리영, 2019; 김용진·김성희, 2016; 이찬영·이흥후, 2016; 이연경, 2018; 홍성효·유수영, 2012; 황윤원·임장근·송용찬, 2014).

이에 기존의 연구들은 대부분 청·중년층의 지역유입 및 거주지 이동 등에

대한 연구를 수행해왔으나 젠더의 관점에서 ‘여성’의 정주성에 주목해보아야 한다. 여성의 주거체계는 시장경제 및 가족 공동체 변화 등 구조적인 수준으로부터 지대한 영향을 받는다(문수연·신광영, 2021; 황정임·김은지·남원석·이재웅, 2013). 관련하여 오늘날 고용시장에서 여성의 역할 증대, 새로운 가족 가치관 등의 여성의 삶과 관련된 사회구조적인 변화는 주거 이동과 밀접하게 관련되어 있다. 가령 여성의 경우에는 가사 및 자녀양육에 대한 가족 책임 부담이 높아, 남성에 비해 직장과 거주지가 가까운 것을 선호(지갑성, 2020)함에 따라 높은 이동성을 보인다. 또한 생활안전과 관련된 환경으로부터 정주성에 지대한 영향을 받으며(김묘정, 2017) 남성에 비해 주거 빈곤 상태를 경험할 위험성이 상대적으로 높아(문수연·신광영, 2021) 비자발적으로 이동할 수밖에 없는 상황 등의 다양한 특성을 고려해볼 수 있다.

이러한 점들에 기반하면, 여성의 정주성과 관련된 심층적인 탐색이 도모되어야 할 필요가 있다. 인구학적인 관점에서 살펴볼 때도 여성 청·중년층의 경우 지역사회의 주요한 경제적 자원이자 동시에 출산 등으로 인해 인구구조 변화의 유동성을 가장 빈번하게 경험한다. 이 점에서 이들은 단순히 인구구조의 일부로만 간주될 수 없으며 지역의 지속가능한 발전과 밀접한 관련성을 보인다고 하겠다. 따라서 인구유출을 심각하게 겪고 있는 지방정부는 소멸 위기에서 벗어나 지역의 자생력을 확보하기 위해 해당 여성 청·중년층의 정착을 확보하는 것이 무엇보다 중요하다고 귀결된다.

2. Tiebout 모델과 지속거주의사 영향요인

지속거주의사를 살펴봄에 있어, 개인이 삶을 유지하는데 필요로 하는 여러 가지의 욕구를 지역 정부가 공공서비스 및 인프라 등을 통해 충족시켜야 함이 핵심 전제로 작동한다(김용진·김성희, 2016; 김화연·이대웅, 2022; 이경영, 2020; 이희창·박희봉·정우일, 2004; 황성호·이희선, 2019; 황윤원·임장근·송용찬, 2014). 이러한 맥락에서 Tiebout(1956)의 모델에 따르면 개별 지방 정부들은 지방공공재와 서비스, 그리고 조세 지출을 통해 주민들에게 다양한 선택의 기회를 제공하고, 이때 주민들은 자신의 선호에 맞는 지역으로 이동 및 정착하기 때문에 지방정부는 주민의 요구에 부응하는 공공재의 효율적인 제공과 지출을 도모하는 경향을 보인다(김지영·길상혁·정문기, 2022; 석호원, 2012; 이연경, 2018). 종합하면 해당 이론은 주민들이 해당 지역을 지속 거주할 지역으로 선택하는 이유를 설명하고 영향요인을 탐구하는 이론적 근거로

활용할 수 있다(김서용, 2009; 석호원, 2012).

전술한 바와 같이 인구이동이나 이주 및 거주 의사 등 인구구조의 변화를 설명하는 연구에 Tiebout(1956)의 모델이 많이 적용되고 있음에도 불구하고 다수의 선행연구들은 지방정부 재정지출과 공공재 중에서 ‘지역 인프라’로 대표되는 공공재 요인에만 주목하여(김리영, 2019; 김리영·양광식, 2013; 김봉균·홍근석·이지용, 2020; 김정훈·서인석, 2017; 홍성효·유수영, 2012; 황운원·임장근·송용찬, 2014) 재정지출의 영향력에 대한 탐색은 미흡한 실정이다. 이에 따라 재정지출 흐름에 기반하여 청년층 및 중년층의 지속거주 의사를 살펴보는 것은 지속가능한 지방정부를 운영하는데 있어 효과적인 지출구조를 예측하는데 중요한 시사점을 제공할 수 있다(김지영·길상혁·정문기, 2022).

한편 재정지출의 관점에서 살펴볼 때, 인구유출은 세입의 지속적인 감소를 유발한다는 점에서 인구유출에 따라 재정지출구조는 유동적인 변화를 보일 것으로 예상된다. 이러한 변화는 지방정부가 추구하는 정책적 지향을 나타내며 연쇄적으로 공공서비스의 변화를 일으킨다는 점에서(이연경, 2018) 지속거주 의사에 밀접한 영향력을 행사할 것으로 사료된다. 따라서 본 연구에서는 Tiebout(1956)의 모델을 바탕으로 지속거주 의사에 영향을 미치는 요인을 지방정부 재정지출에 초점을 두어 논의를 전개하고자 한다.

1) 지방정부 재정지출: Peterson 도시한계론을 기반으로

지방정부의 재정지출이란 지방정부가 다양한 원천의 경제적 재원을 활용하여 지역사회 주민들에게 인프라·지역경제발전·복지·보건·교육 등 여러 형태의 공공 서비스를 제공하는 데 사용되는 것을 의미한다. 따라서 지역주민은 다양한 정책과 서비스를 누리는 수혜대상자이자 동시에 이를 수행하기 위한 세입의 재정적 원천이 된다. 특히 인구구조의 변화가 지방정부의 행정서비스 제공에 있어 중요 정책문제를 야기하고 있는 가운데(김정훈·서인석, 2017) 고령화, 저출산, 경제 저성장 등으로 인해 다수의 지방 지역의 인구가 유출되고 있는 상황에서 지방정부의 재정지출 역시 지역마다 차이를 보이고 있는 것으로 사료된다(문병근·하종원, 2007).

그렇다면 지방정부의 재정지출은 어떻게 분류되는가? 일반적으로 지방정부의 재정구조 가운데 일반재정은 다시 예산과 기금으로 구분된다. 그중 세출예산은 지방정부가 공공서비스를 제공하기 위한 기본적인 경제적 재원의 지출이다(민기·강운호·전상경, 2021). 지방정부의 기능에 따라 총 14가지의 세출예산으로 분류되는바, 이는 다시 ‘할당정책’, ‘재분배정책’, ‘개발정책’으로 접근

가능하다.

3가지 유형의 세출예산은 본 연구에서 탐구하는 지속거주의사를 논의하는데 있어 적절하게 적용되리라 판단된다. 그 이유로, 3가지 각기 다른 형태의 예산은 지방정부 정책이 지역민들의 이주의사에 직접적인 영향력을 행사한다고 설명하기 때문이다. Peterson(1981)의 논의에 기반하면 정책의 방향성에 따라 유입 및 유출되는 인구에 있어 차이를 보일 것이다. 가령 지역공간의 균형을 맞추고 도시민들의 삶의 질을 안정적으로 유지하는 데 목적을 두는 할당 정책에 대한 지출과 지역의 경제적인 성장 및 발전을 촉진하고자 이루어지는 개발정책에 대한 지출은 생산가능인구의 유입 및 지속거주와 관련이 있다. 반면 지역의 사회경제적 불평등을 완화하기 위한 목적으로 이루어지는 재분배 정책에 대한 재정지출은 저소득층의 유입 및 지속거주와 관련성을 가지게 된다(Peterson, 1981). 그렇기 때문에 본 연구에서 주목하는 여성 청년층과 중년층의 생애주기적 특성과 해당 논의를 함께 고려해볼 수 있다. 우선 연령에 중점을 둘 때 청년층은 여타 연령층과 비교했을 때 경제활동에 새롭게 진입한 세대이며 중년층은 노후 대비 및 자녀에 대한 금전적 지원의 부담을 안고 있다는 점에서 지역사회 내 경제 및 개발정책에 보다 민감하게 반응하리라 사료된다(김지영·길상혁·정문기, 2022; 이아영, 2020). 특히 젠더의 관점에서 오늘날 여성의 사회진출이 확장됨에 따라 일자리 및 고용에 대한 수요가 높게 나타나는데 이는 해당 정책에 대한 필요성이 높은 집단으로 간주된다(고영우, 2019; 지갑성, 2020; Köcher & Haumann, 2018). 따라서 지역사회의 경제적 활성화를 위한 정책에 대한 지출이 증가할수록 소멸위기 지방의 여성 청·중년층은 지속거주의사가 증대되리라 사료된다.

더불어 여성의 경우 거주생활권을 중심으로 할당정책에 대한 요구 역시 높은 집단으로 접근된다. 이는 지역사회 내에서 전개되는 공동체적 활동에 적극적으로 참여하고자 하며(이재무·김행열, 2015; Köcher·Haumann, 2018) 보행과 같은 물리적 활동을 빈번하게 수행한다는 점에 기반한다(김묘정, 2017). 이러한 특성은 모두 여성이 일상생활을 영위하는데 있어 지역사회와 상호작용하는바, 이는 연쇄적으로 할당정책에 대한 수요로 이어진다고 예측이 가능하다.

이상 논의한 Peterson의 3가지 지방정부 정책을 결합하는데 있어 주목되는 점은 선행연구마다 다양한 분류체계의 논의를 전개하고 있다는 것이다. 가령 장덕희·김태일·라휘문(2012)의 연구와 김재영(2019)의 연구에서는 분류체계가 일치하는 데 반해, 이연경(2018)의 연구 및 최희용(2020)의 연구와는 다소 차이를 보인다. 이러한 차이는 연구자들마다 분류기준의 중점이 ‘정책의 효과’

또는 ‘정책 수혜자’ 등과 같이 관점의 차이를 반영한 것으로 판단되며(김지영·길상혁·정문기, 2022). 본 연구에서는 기존 연구들의 논의를 근거로 하여 다음과 같이 정리하였다. 첫째, ‘할당정책’에는 일반공공행정, 공공질서 및 안전, 환경보호, 보건 지출이 속한다. 둘째, ‘재분배정책’으로는 사회복지 지출만을 대상으로 한다. 셋째, ‘개발정책’으로는 문화 및 관광, 농림해양수산, 산업중소기업, 수송 및 교통, 국토 및 지역개발, 과학기술이 해당한다.

〈표 1〉 Peterson의 유형을 기반으로 재정지출구조를 탐색한 선행연구 요약

기능별 분류	선행연구					본 연구
	장덕희 외(2012)	김은주 외 (2014)	이연경 (2018)	김재영 (2019)	최희용 (2020)	
일반공공행정	◎	◎	◎	◎	◎	◎
공공질서 및 안전	◎	◎	◎	◎	◎	◎
교육	●	●	◎	●	○	◎
문화 및 관광	○	○	◎	○	○	○
환경보호	◎	-	◎	◎	◎	◎
보건	●	●	◎	●	●(◎)	◎
사회복지	●	●	●	●	●	●
농림해양수산	○	○	○	○	○	○
산업중소기업	○	○	○	○	○	○
수송 및 교통	○	○	◎	○	○	○
국토 및 지역개발	○	○	○	○	○	○
과학기술	○	○	○	○	-	○

◎= 할당 ●= 재분배 ○= 개발 (예비비 및 기타는 제외)

이를 정리하면 위의 〈표 1〉과 같다. 그 중 학자들마다 분류체계의 상이한 시각을 보이고 있는 내용을 기반으로 본 연구에 적용하고자 하는 논거를 제시하고자 한다. 우선 첫째, 교육 및 보건의 경우 ‘수혜대상’에 있어 보호적 성격을 갖는 사회복지 예산과 상이하게 보다 관리적인 성격을 갖는다고 판단하였다(이연경, 2018). 즉, 사회복지 예산이 대다수 사회적 취약계층을 대상으로 하고 있는 반면, 교육과 보건 지출은 전체 거주민들의 삶의 질 확보를 위해 집행된다는 측면에서 차이를 보인다. 해당 논거에 근거하여 교육과 보건은 할당정책으로, 사회복지지는 재분배정책으로 구분하였다.

둘째, 문화 및 관광의 경우, 해당 예산을 통해 산출되는 서비스와 공공재가

일정 부분 자본화되어 있다는 현상에 기인하여 이를 간접적인 지역사회 투자로서 접근(최희용, 2020)하고자 한다. 마지막으로 수송 및 교통의 경우, 이연경(2018)은 해당 예산이 도시관리 및 교통행정의 개선을 도모하는 할당정책의 성격으로 사용되기도 하지만 부분적으로는 지방도로 건설, 철도·해운·항만 시설 확충 등 개발의 논리에 입각한 성격 역시 지니고 있다고 주장한다. 그러나 본 연구의 지역적 범위가 전라북도의 기초지방자치단체에 한정한다는 점을 바탕으로 한다. 교통 인프라와 행정 관리가 더 요구되는 즉, 할당정책으로서의 수요가 빈번한 수도권 지역과는 다르게 지방 중소도시 및 농어촌 지역에서는 해당 지출의 경제적 활용이 상대적으로 보다 중요성을 갖는다고 판단하였다. 이에 수송 및 교통 예산의 경우 개발정책으로 보고자 한다.

이상 논의한 내용을 정리하면 다음과 같다. 본 연구는 지속거주의사에 영향을 미치는 요인을 탐색하는 과정에 있어 Tiebout(1956)의 모델에 이론적 기반을 두었으며 이를 통해 지방정부의 재정지출과 인프라의 영향력을 발견하였다. 그러나 기존의 연구들에서 다수가 인프라에만 초점을 두고 논의를 전개하여, 재정지출의 영향력에 대한 탐색이 미흡하였다. 따라서 본 연구에서는 이를 집중적으로 살펴보고자 한다. 재정지출 구조는 Peterson(1981)의 3가지 분류체계인 할당정책, 재분배정책, 개발정책에 기반한다. 특히 본 연구에서 주목하는 연령 및 젠더의 특성을 고려하면 사회복지 예산이 증가할수록 지속거주의사는 약화되고 개발정책의 예산이 증가할수록 지속거주의사는 강화되리라 추론된다(이연경, 2018). 상기 진술한 내용에 근거하여 다음과 같은 연구 가설을 제시한다.

H1. 지방정부의 재정지출은 여성 청·중년층의 지속거주의사에 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 할당정책 재정지출이 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.
- 1-2. 재분배정책 재정지출이 증가할수록 지속거주의사는 낮아질 것이다.
- 1-3. 개발정책 재정지출이 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.

2) 지방정부에 대한 인식

지역민들은 정책과 서비스를 통해 지역사회에서 거주할 수 있는 안정감을 가지고 이러한 만족은 결과적으로 애착으로 이어져 정주의사를 형성하게 된다(강영웅·이승중·이혜림, 2020; 이미애·이승중, 2016; 이지은, 2020; 최일진·남황우, 2015; 황윤원·임장근·송용찬, 2014). 이때, 지역민이 지방정부에 대

한 신뢰나 공정성과 같은 사회적 자본을 많이 확보할수록 거주주의사가 확장될 것으로 추론된다(오미영, 2006; 이경영·정문기·정예은 2018; 이지은, 2020). 이와 관련해 오미영(2006)은 지자체에 대한 신뢰가 지역사회 유대감을 강화하고, 이는 결과적으로 정주성을 확보하게 된다고 설명한다. 유사하게 이경영·정문기·정예은(2018)의 연구에서도 공적신뢰가 포함된 사회적 자본이 지속거주의향에 긍정적인 영향력을 행사한다고 제시하고 있으며, 이지은·이경은(2020)의 연구에서는 정부신뢰가 청년층(15세~34세)의 정주의도를 높이는 정부신뢰의 영향력을 실증적으로 규명한 바 있다.

그러나 선행연구를 살펴보면 다수가 지방정부에 대한 제도적 신뢰와 지역민이나 지역사회 전반에 대한 사회적 신뢰 즉, 신뢰 요인만을 주목한 한계를 보인다. 그러나 전북 고창군을 중심으로 연구를 진행한 최일진·남황우(2015)의 논의에 근거하면 주민과의 의사소통, 신속성 및 정보화에 따른 행정서비스 제공에 대한 만족 등 지방정부에 대한 전반적인 만족과 긍정적인 인식 수준이 주민의 정주의식을 긍정적으로 개선한다는 것을 알 수 있다. 또한 강영웅·이승중·이혜림(2020) 역시 공무원 태도와 능력에 대한 만족이 포함된 지방행정서비스 만족은 여타 공공서비스 만족과 다르게 서비스 욕구충족에 따른 집단 분류 전체에서 정주의식을 강화시킨다는 결과를 제시하였다.

따라서 본 연구에서는 지속거주의사에 있어 지방정부에 대한 여러 긍정적인 인식이 지속거주의사를 강화한다는 기존 연구를 참고하여(강영웅·이승중·이혜림, 2020; 이경영·정문기·정예은, 2018; 이미애·이승중, 2016; 이석환·김차희·조주연, 2011; 최일진·남황우, 2015) 지속거주의사에 영향을 미칠 수 있는 지방정부에 대한 거주민들의 만족과 인식 수준으로서 신뢰, 공정, 능력의 다차원적인 변수를 고려하고자 한다. 특히 이재무·김행열(2015)이 연구에서 지적한 바와 같이 여성의 지방정부에 대한 신뢰와 관련된 전문성, 공정성, 투명성에 대한 인식이 낮은 추세라는 점을 고려하면 해당요인을 탐색하는 것은 보다 함의가 있다. 이에 해당 변인들의 지속거주의사 영향력을 확인하기 위해 본 연구는 다음의 가설을 제시한다.

H2. 지방정부에 대한 인식은 여성 청·중년층의 지속거주의사에 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 지방정부 신뢰가 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.
- 2-2. 지방정부 공정성에 대한 만족이 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.

- 2-3. 지방정부 능력에 대한 만족이 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.

III. 연구설계

1. 연구자료 및 측정

본 연구에서는 전라북도에 거주하고 있는 여성 청년층 및 중년층을 대상으로 기초지방자치단체의 재정지출구조 및 그들이 인지하고 있는 지방정부에 대한 인식 수준이 지속거주의사에 미치는 영향력과 경로의 방향을 확인하는데 목적을 둔다. 이에 본 연구에서 활용하고자 하는 데이터는 다음과 같다. 첫째, 설문조사 자료이다. 본 연구는 마크로밀엠브레인(<http://www.embrain.com>)의 온라인 패널 중 전라북도에 거주하는 만25세~49세의 여성을 대상으로 2020년 3월 온라인 설문조사를 통해 수집한 자료를 분석하였다. 우선 연구대상과 관련하여 본 연구에서는 접근하는 청년층과 중년층은 다음의 논의를 따른다. 「청년기본법」에 따르면 청년은 “19세 이상 34세 이하인 사람”으로 정의되며 본 연구의 지리적 범위인 전라북도의 「전라북도 청년기본조례」에 따르면 “18세 이상 39세 이하의 사람”으로 정의되고 「전라북도 중장년 일자리 창출 촉진 조례」에 따르면 “만 40세 이상 만 65세 미만인 사람”이 중장년으로 정의된다. 이렇듯 청년층과 중년층의 연령에 대한 접근은 다양하게 전개된다는 점에 기반하여 본 연구에서는 ‘만 25-49세’에 주목하고자 한다. 왜냐하면 비일관적으로 규정되는 청·중년층의 연령 가운데 해당 연령층은 청년층과 중년층의 범주 안에 속해있기 때문이다. 더불어 일반적으로 만 25세부터 49세는 ‘핵심생산가능인구’로 정의되는데, 이경영(2020)의 연구에 따르면 지방정부에서 최우선으로 인구를 유입 및 정착해야 할 핵심 연령층으로 제시된바 있다. 특히 청년층의 범주에 포함되는 20대 초반의 경우 대학교와 같은 고등교육기관으로서의 이동이 주이며 정주성과 관련된 다양한 사회경제적 경험이 상대적으로 부재하다고 판단하여 제외하였다. 이에 본 연구에서 활용하는 전체 표본 수는 577명이며, 구체적인 응답자 특성은 <표 2>와 같다.

둘째, KOSIS의 지역통계 지표를 활용하고자 하며 이는 본 연구의 지역수준의 변수들을 나타낸다. 마지막으로 전라북도청 통계시스템 자료를 통해 KOSIS에서 확인하지 못한 재정 현황 및 지역 변수를 활용하였다. 본 연구의

공간적 범위는 전라북도 내 6개의 시 지역과 8개의 군 지역에 해당한다. 이에 개별 지방자치단체의 재정지출 및 인프라 등과 관련된 자료를 활용하고자 한다. 이때 시차 효과 (Lag Effect) 맥락에서 종속변수에 해당하는 지속거주의사의 응답 기준 시점과 데이터의 시차를 고려하여 독립변수로 활용하는 데이터는 (t-2)년도 자료인 2018년을 기준으로 수집 및 분석을 완료하였다. 이상의 연구자료를 기반으로 본 연구에서 설정한 변수들은 아래의 <표 3>과 같이 요약되며 세부적으로 살펴보고자 한다.

<표 2> 응답자 특성

분류	구분	빈도	응답자수
소득	100만원 미만	22(3.8%)	577명
	100만원 이상 200만원 미만	59(10.2%)	
	200만원 이상 300만원 미만	112(19.4%)	
	300만원 이상 400만원 미만	106(18.4%)	
	400만원 이상 500만원 미만	113(19.6%)	
	500만원 이상 600만원 미만	74(12.8%)	
	600만원 이상	91(15.8%)	
거주기간	10년 이하	198(34.3%)	
	11년이상~20년 이하	119(20.6%)	
	21년이상~30년 이하	128(22.2%)	
	31년 이상	132(22.9%)	
결혼여부	기혼	308(53.4%)	
	그 외(미혼, 이혼/사별)	269(46.6%)	
자녀여부	자녀 있음	271(47.0%)	
	자녀 없음	306(53.0%)	
직업여부	근로자	356(61.7%)	
	주부	93(16.1%)	
	그 외(학생, 무직, 기타)	128(22.2%)	

가장 먼저 종속변수인 지속거주의사이다. 이는 ‘현재 거주 중인 지역(시·군)에 계속 거주할 의향’과 ‘다른 곳으로 이주할 기회가 생겼을 시에 거주할 의향을 묻는 문항’을 활용하였고 총 4점 척도로 측정되었다. 다음으로 독립변수에 해당하는 재정지출구조와 지방정부에 대한 인식이다. 재정지출구조의 경우 앞선 이론적 논의를 기반으로 ‘할당정책 지출 (일반공공행정, 공공질서 및 안전, 환경보호, 보건)’, ‘재분배정책 지출 (사회복지)’, ‘개발정책 지출 (문화 및 관광, 농림해양수산, 산업중소기업, 수송 및 교통, 국토 및 지역개발, 과학기술)’으로 구분한다. 해당 지출은 KOSIS에 제시된 일반회계 세출결산을 기준으로

하며 석호원(2012)의 연구에 기반하여 1인당 세출액은 전체 세출액 대비 해당 지역의 인구 수로 나누어 산정하였다. 또한 정량화된 금액 수치가 아닌, 기존 연구들을 참고하여 최근 5년도의 증감률을 살펴보고자 한다. 구체적으로 시군 단위에서 일반회계 세출결산(2013년 기준)을 기준으로 2014~2018년 5년 평균증감률(%)을 설정하였다. 이는 본 연구에서 활용하는 데이터가 단년도 시점을 기반으로 수집되었으나 이에 따라 당해 연도 예산만으로 지출을 분석하기에는 한계가 있다고 판단했기 때문이다. 또한 증감률은 향후 지방정부의 정책적 방향성을 나타낸다는 점에서(김지영·길상혁·정문기, 2022; 이연경, 2018)에서 앞으로의 지역 거주 의사를 묻는 본 연구의 종속변수와도 결을 같이한다고 볼 수 있다.

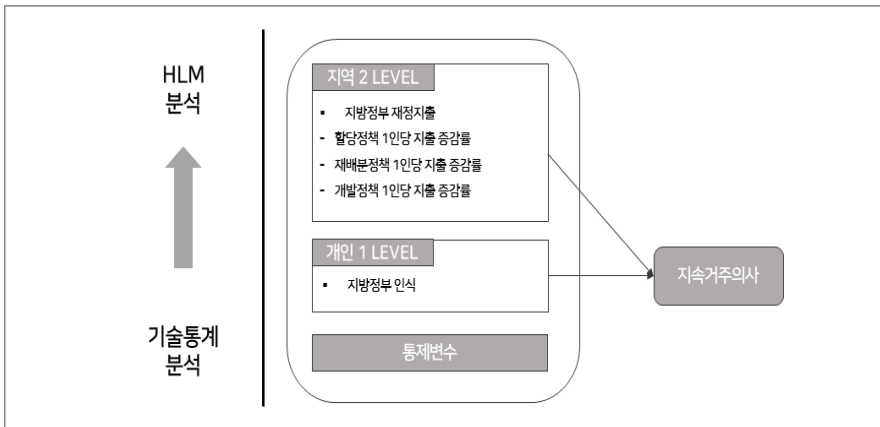
다음으로 지방정부에 대한 인식은 신뢰, 능력, 공정에 대한 만족으로 구분하여 영향력을 규명하고자 한다. 신뢰는 ‘지방정부를 신뢰한다’의 문항을, 능력은 ‘지방정부는 세금을 낭비 없이 적절하게 잘 사용하고 있다.’의 문항을, 마지막으로 공정은 ‘지방정부의 공무원들은 모든 주민을 공정하게 대한다’의 문항으로 구성되어 있으며 모두 4점으로 측정한다. 마지막으로 통제변수이다. 앞선 Tiebout(1956)의 모델에서 재정지출과 지역 인프라가 모두 논의된바, 본 연구는 기존 연구에서 주목하지 않은 재정지출을 살펴보는 데 목적을 지닌다. 따라서 지역 인프라 변수는 모두 통제변수화 한다. 기존 연구들을 바탕으로 유의미하게 영향을 미칠 수 있는 교육 인프라로서 인구 천 명당 사설학원 수와 여성복지 인프라로 여성복지시설 수로 구성하였다(김리영·양광식, 2013; 김정훈·서인석, 2017; 석호원, 2012; 이연경, 2018; 이지은·이경은, 2020; 이향미, 2019; 황운원·임장근·송용찬, 2014). 또한 지역 간 경제력 차이를 고려하고자 재정자주도를 통제변수로 설정하였다. 나아가 다수의 연구에서 개인적 요인으로 지역민의 사회경제적 배경과 인구학적 요인을 통제한 바 있는데 이를 참고하여 소득수준(3점 척도), 거주기간(4점 척도), 결혼 여부(0= 아니오, 1= 예), 자녀 여부(0= 아니오, 1= 예), 직업 여부(0= 아니오, 1= 예, 학생과 주부는 0으로 분류)를 본 연구에서 통제변수로 설정하고자 한다(김용진·김성희, 2016; 오미영, 2008; 이경영, 2020; 이경영·정문기·정예은, 2018; 이지은·이경은, 2020; 이향미, 2019).

〈표 3〉 변수의 측정 및 분석자료

구분		내용		측정	자료
종속변수		지속거주 의사	해당 시·군에서 계속 거주할 의향	① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 그렇다 ④ 매우 그렇다	Embrain 온라인 설문
독립 변수	지방 정부 인식	신뢰	지방정부에 대한 신뢰수준	① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 그렇다 ④ 매우 그렇다	
		능력	지방정부의 역량에 대한 만족도		
		공정	지방정부의 공정한 태도에 대한 만족도		
	재정 지출 증감률	할당정책	(일반공공행정, 공공질서 및 안전, 교육, 보건, 환경보호)	일반회계세출결산 (2013년 기준)	KOSIS 지역통계 및 전라북도청 통계자료 (단위: 전라북도 내 14개 시군)
		재분배정책	(사회복지)		
		개발정책	(문화 및 관광, 농림해양수산, 산업중소기업, 수송및교통, 국토및지역개발, 과학기술)	2014~2018년 5년 1인당 세출액 평균증감률(%)	
		$\frac{5\text{년 평균 1인당 지출액} - 2013\text{년 1인당 지출액}}{2013\text{년 1인당 지출액}} \times 100(\%)$			
통제 변수	1level	소득	월평균 가구소득	① 300만원 미만 ② 300만원~600만원 미만 ③ 600만원 이상	Embrain 온라인 설문
		거주기간	시·군 거주기간	① 10년 미만 ② 10년 이상~20년 미만 ③ 20년 이상~30년 미만 ④ 30년 이상	
		결혼여부	결혼여부	1: 기혼 0:미혼	
		자녀여부	함께살고있는 자녀 여부	1: 자녀있음 0:자녀없음	
		직업여부	직업여부	1: 직업이있음 0: 직업이없음	
	2level	재정자주도	전체 세입 가운데 지자체가 편성 및 집행할 수 있는 재원 비율	{(자체수입+자주재원) ÷ 자치단체 예산규모}×100(%) (2018년 기준)	KOSIS 지역통계 (단위: 전라북도 내 14개 시군)
		교육인프라	인구 천명당 사설학원 수	(사설학원 수 ÷ 주민등록인구)×100 (2018년 기준)	
		여성복지 인프라	여성복지 시설 수	해당지역의 여성가족시설, 복지시설, 폭력상담소의 수 (2018년 기준)	

2. 분석방법 및 분석의 틀

앞서 살펴본 변수들의 영향력을 살펴보기 위한 분석 방법으로 다수준 분석(Hierarchical Linear Model, HLM)을 실시한다. 본 연구에서는 종속변수에 영향을 미치는 요인들은 개인 수준 및 지역적 요인으로 구성되어 있다. 이는 곧 서로 다른 공간적 범위를 가진 시군을 대상으로 지역단위(2 level)의 영향력도 함께 보고자 함을 나타낸다. 따라서 개별 자료의 독립성을 기반으로 하는 회귀분석으로 진행하는 것은 방법론상의 한계를 보이기 때문에 여러 수준의 응답을 하나의 분석절차를 통해 정교하게 도출할 수 있는(이희연·노승철, 2013) HLM 방법론을 활용하는 것이 본 연구에 보다 적합하다. 이상 논의에 따라 본 연구는 가장 먼저 기술통계분석을 실시하여 변수들의 기본 구성을 살펴본다. 이후 다수준 분석을 통해 재정지출구조 및 지방정부에 대한 인식 수준이 지속거주의사에 미치는 영향을 탐색한다. 연구의 분석 틀은 다음의 <그림 1>과 같다.



[그림 1] 연구의 분석틀

IV. 분석결과

1. 기초통계분석 및 무조건부 모형 분석결과

다수준 분석을 실시하기에 앞서, 본 연구는 주요 변수들에 대한 기술통계분석을 실시하였다. 2014년~2018년을 기준으로 1인당 세출액을 기준으로 산정한 재정지출 증감률의 경우 14개의 전라북도 시군 지역 전체에서 할당정책과 개발정책의 지출은 증가와 감소가 혼재하여 나타나는 것으로 확인된다. 구체적으로 시·군지역으로 살펴볼 때 할당정책의 증가율을 보인 지역은 고창군(41.28%), 부안군(39.34%), 장수군(32.69%) 등이며 개발정책의 경우에는 전주군(43.02%), 부안군(25.43%), 임실군(16.23%) 등에 해당한다. 주목되는 점은 재분배정책에 대한 지출은 모든 자치구에서 증가하는 양상을 보인다는 것이다. 이는 사회복지분야의 정책이 중앙정부 중심 및 국고 보조로 추진되는 현실 속에서, 지방정부가 감당해야 하는 사회복지 지출 비용 즉, 지방비 부담이 늘어나고 있는 현실과 결을 같이한다⁴⁾. 세부 지역을 살펴보면 고창군(50.55%)이 가장 높은 증가율을 보이며 김제시(11.56%)가 가장 낮은 증가율을 보이는 것으로 확인된다. 상기 내용은 아래의 <표 4>와 같이 정리된다.

<표 4> 기술통계분석 결과

변수	평균	표준편차	최대값	최소값
할당정책	2.92(%)	22.37	41.28(%)	-25.02(%)
재분배정책	32.44(%)	11.15	50.55(%)	11.56(%)
개발정책	5.62(%)	16.96	43.02(%)	-28.93(%)
재정자주도	56.66	3.64	48.50	61.70
교육인프라	1(1.3)(개)	0.75(개)	3(3.1)(개)	0(0.4)(개)
여성복지시설	2(2.7)(개)	3.85(개)	12(개)	0(개)

다수준 분석의 첫 번째 단계로서 본 연구에서 보고자 하는 종속변수인 지속거주의사가 2수준(Level 2) 즉, 지방정부의 재정지출 증감률로부터 충분히 영향을 받는지 확인해야 한다. 이는 무제약모형으로 다음의 <표 5>와 같이 요약

4) 조선일보(2021.03.01.). 지자체 복지 국고보조금 올 48조 '10년새 3배'.

https://www.chosun.com/economy/economy_general/2021/03/01/DSEHR65IQBDGDLHUG4LABLF6BM/에서 2024.01.13. 인출

된다. 2수준의 영향력 즉, 급내상관계수(ICC)는 무조건부모형의 분산값을 토대로 도출된다. 앞서 제시한 2수준의 영향력을 무조건부 모형에 나타난 분산을 활용해 도출할 수 있다.⁵⁾

〈표 5〉 무조건부 모형 분석결과

구분	결과			
	Coef	S.E.	t	p-value
Fixed effect				
Intercept	3.0164	0.0651	46.272***	0.000
Random effect	S.D.	Var	χ^2	p-value
INTRCPT1(U0)	0.1991	0.0396	79.692***	0.000
level-1(R)	0.6791	0.4612		

1수준의 분산은 0.0396이며 2수준의 분산은 0.4612이다. 두 분산 값을 토대로 ICC의 값을 도출하면 0.0790이 된다. 따라서 청·중년층 여성의 지속거주의사가 2수준 요인으로부터 약 7.9%의 영향을 받고 있는 것으로 해석된다. 일반적으로 ICC 값은 0에서 1사이의 값을 가지며 최소기준을 0.04 즉, 최소한 4%의 설명력을 갖는 것을 기준으로 한다. 따라서 본 연구에서 도출된 ICC 값은 그 수치가 절대적으로 크진 않지만, 다수준 분석을 활용하기에 적합한 정도라고 판단된다. 이에 본 연구는 조건부 모형 분석을 실시하였다.

2. 조건부 모형 분석결과

아래의 〈표 6〉은 조건부 모형 분석결과이다. 내용을 살펴보면 다음과 같다. 가장 먼저 1수준의 영향력을 탐색한다면 지방정부의 신뢰와 능력에 대한 만족도가 올라갈수록 지속거주의사가 강화되는 것으로 나타났다. 특히 신뢰(Coef = 0.181***, p<0.01)가 지방정부의 능력에 대한 만족(Coef = 0.124**, p<0.05)보다 더 큰 유의미한 영향력을 행사하는 것을 알 수 있는데, 이는 기존 연구들과 결을 같이한다(강영웅·이승종·이혜림, 2020; 이경영, 2020; 이미애·이승종, 2016; 이지은, 2020; 이지은·이경은, 2020; 최일진·남황우, 2015; 황운원·임장근·송용찬, 2014). 즉, 청년 여성층이 해당 지방정부에 대해 가지고 있는 긍정적인 인식과 믿음이 높아질수록 그 지역에서 머무르고자 하는 의지가 강화된다. 따라서 개별 지방정부들은 거주민들에게 신뢰를 확보

5) $ICC = \frac{2\text{수준 분산값}}{2\text{수준 분산값} + 1\text{수준 분산값}}$

할 수 있도록 노력해야만 한다.

특히 오늘날 청·중년층의 공공영역 전반에 대한 불신이 심화되고 있는 현실 속에서 신뢰가 지닌 긍정적인 영향력은 지방정부의 인구정책에 있어서도 많은 함의를 제공하리라 사료된다.⁶⁾ 기존 연구에서는 정책과 행정서비스에 대한 체감도에 따라 정주의사의 수준이 달라질 수 있다고 제시한바(이석환·김차희·조주연, 2011) 이는 지방정부가 역량을 강화하여 주민들의 수요를 충족해주고 안정적인 정주에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 해야함을 알 수 있다(강영웅·이승종·이혜림, 2020; 최일진·남황우, 2015).

〈표 6〉 조건부 모형 분석 결과

변수			조건부모형: 1수준 변수			조건부모형: 1수준+2수준 변수		
			Coef.	SE (Coef.)	t-ratio	Coef.	SE (Coef.)	t-ratio
1	지방정부 인식	신뢰	0.180***	0.059	3.056	0.181***	0.052	3.481
		능력	0.124***	0.041	2.987	0.124**	0.050	2.456
		공정	-0.001	0.034	-0.055	-0.002	0.049	-0.044
	통제변수	소득	-0.002	0.037	-0.076	-0.003	0.038	-0.087
		거주기간	0.137***	0.026	5.086	0.137***	0.023	5.891
		결혼여부	0.172*	0.097	1.776	0.182**	0.081	2.247
		자녀여부	0.004	0.093	0.050	-0.004	0.079	-0.056
		직업여부	0.086	0.056	1.510	0.085	0.055	1.538
2	지방정부 재정지출	할당정책 증감률(log)				-0.120	0.099	-1.221
		재분배정책 증감률(log)				0.356	0.269	1.322
		개발정책 증감률(log)				0.101*	0.046	2.186
	통제변수	재정자주도				-0.023	0.013	-1.769
		교육인프라				0.057	0.087	0.654
		여성복지 인프라				0.004	0.031	0.139
임의효과			Var	S.D	Chi	Var	S.D	Chi
Level 2			0.039	0.197	81.30***	0.000	0.007	19.91***
Level1			0.398	0.630		0.396	0.629	

* p<0.1, ** p<0.05 ***p<0.01

6) 경향신문(2021.03.16.). ““내 삶의 터전이 투기 먹잇감” 화난 청년들 촛불까지 들었다”. <https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/202103162055035>에서 2024.01.20. 인출

분석결과에 기반할 때, 여성 청·중년층이 인지하고 있는 지방정부에 대한 신뢰와 능력에 대한 만족을 확보하는 것이 유동적인 지방정부 이동을 보이는 이들이 해당 지역에서 거주하려고 하는 의사를 강화하는 것으로 확인된다. 해당 결과를 기반으로 본 연구에서 설정한 가설을 확인한 바, 가설 2-1인 ‘지방정부 신뢰가 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.’와 2-3인 ‘지방정부 능력에 대한 만족이 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.’를 채택하였다.

다음으로 2수준의 영향력을 살펴보면 개발정책의 정(+)의 효과만이 유의미하게 도출되었다. 이러한 결과에 기반하여 본 연구에서 설정한 가설 가운데 ‘지방정부의 재정지출은 여성 청·중년층의 지속거주의사에 영향을 미칠 것이다.’ 중 1-3에 해당하는 ‘개발정책 재정지출이 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.’가 채택되었다. 이러한 결과는 Peterson(1981)의 주장을 부분적으로 확인하는 것으로 해석된다. 즉, 경제개발을 위한 세출예산이 많이 활용될수록 개발정책이 활성화되는바, 이는 생산가능인구를 타 지방정부로부터 유입할 뿐만 아니라 본래의 지방정부에 머무르고 있던 생산가능인구를 지속적으로 정착할 수 있게 함을 실증적으로 나타낸다. 일반적으로 20대에서 40대로 대표되는 생산가능인구에 청·중년층이 포함되어 있으며 이들은 개발정책에 있어 지방정부에 지출하는 세금 대비 편익 비율이 높다. 생애주기적 특성에 따라 청년층의 경우, 새롭게 노동시장에 진입한다는 특성이 있으며 고등교육 기관 진학과 취직, 결혼 등으로 인해 지리적인 이동을 경험하는 연령대이다(고영우, 2019). 더불어 중년층의 경우 노후 경제활동에 대해 중요하게 인식하고 있으며 이에 일자리 참여 욕구가 높은 연령대라는 점에서 청·중년층은 고용 및 일자리와 관련된 정책이나 일자리에 보다 반응성이 높을 것이다.

따라서 지속거주의사에 있어, 해당 지방정부의 개발정책 재정지출의 긍정적 영향력을 탐색할 수 있는 것이다(마강래, 2017; 최희용, 2020; Peterson, 1981). 특히 지방 중소도시 및 농어촌 지역에 거주하는 생산가능인구 가운데 이들은 일자리와 관련된 여러 경제적 기회를 확보하고자 수도권으로 많이 이동하고 있는 현실에 기반한다면(마강래, 2017) 해당 개발정책 재정지출의 증가가 지속거주의사를 확대한다는 결과는 중요하다. 즉 소멸위기의 지역은 생산가능인구의 정주성을 확보하기 위해서 지역사회의 경제적 활성화를 도모하는 정책과 재정지출의 효율적인 활용이 요청된다. 마지막으로 통제변수를 살펴보면 기존 연구와 같이 거주기간과 결혼여부의 정(+)의 영향력이 발견되었다. 이는 곧 가족단위로 지역에서의 안정적 생활을 추구함에 따라 지속적으로 거주하고자 함을 나타내는 것으로 해석된다(김화연·이대웅, 2022; 이미애·이승중, 2016).

V. 결론

본 연구는 전라북도 시·군 지역에 거주하는 여성 청년층 및 중년층을 대상으로 이들의 지속거주의사에 영향을 미치는 요인을 탐색하였다. 이론적 기반으로 Tiebout의 모델 및 Peterson의 도시 한계론을 토대로 하여 지방정부의 재정지출 구조와 지방정부에 대한 인식 수준을 영향요인으로 설정하였다. 해당 요인들의 영향력을 규명하기 위해 엠브레인에서 실시한 온라인 설문조사 및 KOSIS 데이터, 전라북도 지역통계 지표를 활용하였다. 특히 본 연구에서는 활용하는 종속변수의 경우 개인 수준에 해당하는 반면 재정지출과 통제변수로 설정한 인프라 요인의 경우에는 지역 수준이라는 점에서 분석 단위의 차이가 있을 때 활용할 수 있는 다수준 분석(HLM)을 진행하였다. 실증분석에 따르면 지방정부 재정지출 가운데 개발정책이, 그리고 지방정부에 대한 인식 가운데 신뢰와 능력에 대한 만족이 지속거주의사를 긍정적으로 강화하는 것으로 나타났다. 결론적으로 본 연구에서 설정한 가설 ‘개발정책 재정지출이 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.’, ‘지방정부 신뢰가 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.’, ‘지방정부 능력에 대한 만족이 증가할수록 지속거주의사는 높아질 것이다.’는 지지되었다. 이러한 결과는 전라북도 지역에 거주하는 만 25세~49세를 대상으로 이들의 정주의사를 살펴본 박관태·이경영(2023)의 연구에서 제시한 바와 같이 일자리에 대한 요소가 중요하다는 점과 일맥상통하지만 이연경(2018)의 연구에서 제시한 할당정책의 인구유입 효과가 나타나지 않았다는 점에서 다소 차이를 보이는 것으로 확인된다. 이를 통해 여성에 초점을 두어 이들의 정주의사를 도모하기 위해서는 핵심생산을 담당한다는 특성에 따라 일자리 및 고용 서비스의 중요한 함의를 발견할 수 있다. 더불어 생활환경 및 조건의 개선 주체인 지방정부에 대한 사회자본적 측면의 중요성 역시 주목되는 바이다. 이는 기존 연구의 흐름과 마찬가지로(이재무·김행열, 2015; 황성호·이희선, 2019) 정주의사를 강화하는 데 영향을 미치는 주요 요인으로서 지방정부에 대한 긍정적 인식의 확장의 중요성을 재발견하였다.

본 연구의 이론적 기여는 다음과 같다. 기존 인구이동과 관련된 연구에서 Tiebout의 모델을 빈번히 적용한바, 본 연구에서는 이를 지역이탈이나 이주와 관련된 유동인구를 대상으로 한 것이 아닌, 해당 지역에 안착하고 있는 인구를 대상으로 하였다. 따라서 Tiebout의 모델에 입각하여 지속거주의사의 논의로 확장했다고 볼 수 있다. 또한 해당 Tiebout의 모델을 기반으로 재정지출 구조를 도시한계론의 논의에 적용하여 지속거주의사에 영향을 미치는 재정

지출 요인을 보다 심도있게 파악하였다는 점에서 함의를 가진다. 특히 Peterson의 할당, 재분배, 개발 정책의 분류체계가 학자들마다 차이를 보이고 있는바, 해당 논의의 차이를 비교하여 탐색하고 이를 기반으로 본 연구에 적용하였다는 점도 의미가 있다.

정책적 함의는 다음과 같다. 우선 본 연구에서 탐색한 지속거주의사에 영향을 미치는 요인들에 대한 실증적인 분석결과는 비단 본 연구의 공간적 범위인 전라북도 지역을 넘어선 소멸위기를 겪고 있는 상황과 유사성을 갖는 여타 지방정부들의 경우에도 적용될 수 있으리라 사료된다. 구체적으로 지방정부의 재정지출 가운데 개발정책만이 유의미한 것은 핵심생산가능 연령층에게 있어 여러 공공정책 가운데 개발정책이 활발하게 수행될 경우, 그들이 해당 정책으로 인하여 효용이 커지며 지역에 머무르고자 하는 거주주의사가 증가된다는 것을 나타낸다. 다만 일률적으로 반드시 개발정책의 지출비용을 늘리라는 결론을 제시하는 것은 아니다. 특히 개발정책 증감률은 정주성에 대해 긍정적인 영향을 미치지만, 현실에서는 개발정책에 기반한 다양한 정책적 노력들이 효과성에 대한 의문이 제기되고 있는 실정이다(김지영·길상혁·정문기 2022). 이에 지방정부는 일자리 및 경제활동 등에 대한 정책 및 공공서비스에 대한 진단을 수행하고 향후 정책의 개선을 위해 구체적인 전략을 선제적으로 수립해야만 한다. 특히 오늘날 전라북도는 생태관광 활성화 정책, 청년 JUMP 프로젝트의 일환으로 전개되는 다양한 청년 일자리 정책 등 지역개발과 인구정책과 관련된 다양한 정책을 펼치고 있다.⁷⁾ 이는 지역사회의 핵심 연령층의 인구가 지속적으로 거주할 수 있도록 정책적으로 유도하고 있다고 하겠다. 따라서 본 연구의 실증분석 결과와 맥락을 같이하는바, 이러한 노력들이 실제 지역주민들의 정주주의사에 긍정적인 영향력을 행사할 수 있음을 시사한다.

더불어 지방정부에 대한 인식 가운데 신뢰와 능력에 대한 영향력이 입증된 것은 최근 들어 청·중년층의 정부 불신에 중요한 시사점을 제시한다. 다시말해 지방정부가 주민들에게 신뢰를 확보하여 이들의 지속거주의사를 강화할 수 있어야 한다(강영웅·이승중·이혜림, 2020; 이경영, 2020; 이미애·이승중, 2016; 이지은, 2020; 최일진·남황우, 2015; 황윤원·임장근·송용찬, 2014).

결론적으로 본 연구는 인구감소를 겪고 있는 지역에 있어 청년층 및 중년층의 정주성을 강화할 수 있는 정책을 구상하는데 함의를 제공하였다. 그러나 본 연구에서는 시점의 한계로 장기간에 걸친 지속거주의사를 살펴보지 못하였다. 따라서 향후 연구에서는 시간의 흐름에 따른 요소를 고려할 필요가 있다.

7) 전북특별자치도 홈페이지. (접속일: 2024.03.11.)

더불어 설문조사가 전라북도 지역의 14개 시·군을 대상으로 심도있고 정교하게 진행되었으나, 전국을 대상으로 하여 데이터를 확보하는데 어려움이 있었다. 따라서 이후에는 전국을 분석 단위로 하여 개별 시군구를 최대한 포괄할 수 있는 데이터를 통해 결과의 심도있는 논의로 확장하길 기대한다.

참고문헌

- 강동우·고영우·김현지·남수연·전은하(2018). 인구구조 변화 및 지방소멸에 대응하는 지역고용정책 사례 연구. 세종: 한국노동연구원.
- 강영웅·이승중·이혜림(2020). “지방공공서비스가 육구층중 집단별 정주의식에 미치는 영향”. 한국행정학보. 제54권 제3호. 107-140.
- 경향신문(2021.03.16.). ““내 삶의 터전이 투기 먹잇감” 화난 청년들 촛불까지 들었다”.
- <https://m.khan.co.kr/national/national-general/article/202103162055035>에서 2024.01.20. 인출
- 고영우(2019). “청년여성의 지역이동 특성과 수도권 취업이동 분석: 1970, 1980, 1990년대생 코호트 간 비교”. 노동리뷰. 20-29.
- 김묘정(2017). “주거지 보행환경과 유모차 동반 여성보행자의 외출특성 및 보행심리와의 관계”. 한국주거학회논문집. 제28권 제1호. 45-54.
- 김봉균·홍근석·이지용(2020). “수도권 핵심생산연령인구의 제주도 이주의향 결정요인에 대한 연구”. 지방행정연구, 제34권 제4호. 131-154.
- 김리영·양광식(2013). “인구 유입과 유출을 결정하는 지역 특성 요인에 관한 연구”. 한국지역개발학회지. 제25권 제3호. 1-20.
- 김리영(2019). “지역 간 특성차이가 서울시 청년층 이동에 미치는 영향 분석”. 지역연구. 제35권 제2호. 49-57.
- 김서용(2009). “떠날 것인가 남을 것인가”. 한국행정학보. 제43권 제1호. 145-169.
- 김용진·김성희(2016). “신도시 거주민의 계속거주의사 결정 요인 분석: 분당신도시 거주민을 대상으로”. 한국산학기술학회 논문지. 제17권 제5호. 405-411.
- 김은주·최정우·배수호(2014). “재정압박이 지방자치단체 재정지출에 미치는 영향 분석”. 정책분석평가학회보, 제24권 제3호. 135-161.
- 김재영(2019). “무조건 지원금의 변화에 따른 지방자치단체 재정지출행태에 관한 연구: 비대칭 끈끈이 효과 (Asymmetric Flypaper Effect) 를 중심으로”. 지방정부연구. 제23권 제1호. 365-389.
- 김정훈·서인석(2017). “지역 공공재와 주민 인구규모의 관계 분석: Tiebout 모형과 재정건전성의 상호작용을 포함하여”. 한국정책학회보. 제26권 제1호. 75-94.

- 김준영(2016). 청년인구의 지방 유출과 수도권 집중: 5가지 특징. 한국고용정보원. 6-24.
- 김지영·길상혁·정문기(2022). “소멸위기 지방정부의 핵심생산가능인구 유입 영향 요인에 관한 연구”. 한국지방자치학회보. 제34권 제2호. 211-236.
- 김화연·이대웅(2022). “지역균형발전을 위한 청년세대의 지방 정주의사 영향요인 연구-청년정책과 생활 인프라를 중심으로”. 한국지방자치학회보. 제34권 제2호. 261-288.
- 문병근·하종원(2007). “인구고령화가 지방재정지출구조에 미치는 영향에 관한 연구: 부산·경남지역을 중심으로”. 한국지방재정논집, 제12권 제3호. 1-28.
- 마강래(2017). 지방도시살생부. 강원: 개마고원.
- 마크로밀엠브레인. <http://www.embrain.com>에서 2020.3. 인출.
- 문수연·신광영(2021). “여성의 주거 이동과 주거 점유 형태의 변화: 집단중심추세 방법을 적용하여”. 한국사회정책. 제28권 제2호. 121-154.
- 민기·강운호·전상경(2021). 현대지방재정론. 서울: 박영사.
- 박관태·이경영(2023). “전라북도 젊은 층 인구의 정주의향 영향요인 분석: 언어네트워크 분석을 중심으로”. 한국지방자치연구. 제24권 제4호. 1-22.
- 석호원(2012). “고령집단의 인구이동 요인에 관한 연구: 티부의 가설을 중심으로”. 지방행정연구. 제26권 제2호. 273-312.
- 오미영(2008). “지방자치단체-지역주민 관계가 지역민의 지역사회 유대, 지역사회 만족 그리고 거주의향에 미치는 영향”. 정책분석평가학회보. 제18권 제1호. 327-350.
- 이경영·정문기·정예은(2018). “지속거주의향의 영향 요인에 관한 연구: 서울시 5대 생활권 비교를 중심으로”. 한국행정연구. 제27권 제2호. 179-210.
- 이경영(2020). 지방중소도시 경제활동인구의 정주성 영향요인 연구 : 지방정부 서비스 만족도 및 신뢰, 지역 간 비교를 중심으로. 성균관대학교 국정전문대학원 박사학위 논문.
- 이미애·이승중(2016). “지역주민의 정주의식과 커뮤니티웰빙과의 관계-Kee 6 자본 모형의 적용”. 한국정책학회보. 제25권 제2호. 1-29.
- 이석환·김차희·조주연(2011). “지방정부의 성과체감도가 거주 의사에 미치는 영향 분석”. GRI 연구논총. 제13권 3호. 137-157.
- 이아영(2020). “신중년의 경제활동 실태와 향후 과제”. 보건복지포럼. 제287권. 35-44.
- 이연경(2018). “지방정부의 정책지향과 인구이동의 관계에 관한 연구: 지방정부 재분배정책 가능성의 탐색”. 한국행정학보. 제52권 제2호. 301-335.

- 이재무·김행열(2015). “여성의 지역사회인식이 지방정부 주도의 지역활동 참여 의지에 미치는 영향-지방정부신뢰의 매개효과를 중심으로”. 여성연구. 제 88권 제2호. 457-489.
- 이지은(2020). “지역사회 위험인식이 정주의사에 미치는 영향: 사회적 신뢰의 매개효과 분석”. 사회적경제와 정책연구. 제10권 4호. 27-63.
- 이지은·이경은(2020). “주거환경만족도와 지역주민의 정주의도: 연령집단 간 비교를 중심으로”. 지방정부연구. 제24권 2호. 57-86.
- 이찬영·이흥후(2016). “청년층의 지역 간 인구이동 결정요인 분석과 전망”. 경제연구. 제34권 4호. 143-169.
- 이향미(2019). “도농복합시 거주민의 거주의향 결정요인과 그 시사점: 지역정체성과 거주의향 간의 내생성을 중심으로”. 한국산학기술학회 논문지. 제20권 8호. 610-617.
- 이희창·박희봉·정우일(2004). “지역주민의 정주의식에 미치는 영향요인 분석”. 한국정책학회보. 제13권 제3호. 147-168.
- 이희연·노승철(2013). 고급통계분석론: 이론과 실습. 경기: 문우사.
- 장덕희·김태일·라휘문(2012). “2008년 감세정책이 시, 군 자치단체의 세입과 세출에 미친 영향 분석”. 지방행정연구, 제26권 제2호. 111-134.
- 전북일보(2024.03.10.). “전북도, 청년 정책 강화 적극 나서야”.
<https://www.jjan.kr/article/20240310580255>에서 2024.03.11. 인출
- 전북일보(2024.03.10.). “학령인구 ‘뚝뚝’... 전북지역 초등학교 입학생 1만 명 무너진다”. <https://www.jjan.kr/article/20240310580206>에서 2024.03.11. 인출
- 조선일보(2021.03.01.). “지자체 복지 국고보조금 올 48조 ‘10년새 3배’”.
https://www.chosun.com/economy/economy_general/2021/03/01/DSEHR65IQBDGDLHUG4LABLF6BM/에서 2024.01.13. 인출
- 지갑성(2020). “주거환경요인이 여성의 삶의 만족도에 미치는 영향: 지역공동체 의식의 매개효과를 중심으로”. 한국공공관리학보. 제34권 제2호. 238-263.
- 최일진·남황우(2015). “정주의식 향상을 위한 지방자치단체의 역할에 관한 연구: 전북 고창군을 중심으로”. 도시행정학보. 제28권 제3호. 1-30.
- 최희용(2020). 지방정부의 재정지출구조가 지역 빈곤 변화에 미치는 영향 :지역 빈곤율 및 빈곤층의 주거지 분리 정도를 중심으로. 성균관대학교 국정전문대학원 박사학위 논문.
- 홍성효·유수영(2012). “세대별 시군구 간 인구이동 결정요인에 관한 실증분석”,

- 서울도시연구, 제13권 제1호. 1-19.
- 황성호·이희선(2019). 사회자본이 삶의 만족도에 미치는 영향: 정주의식과 자기효능감의 매개효과분석. *한국공공관리학보*, 제33권 2호. 1-36.
- 황윤원·임장근·송용찬(2014). 혁신도시 이전기관 직원의 지역통합방안 연구: 정주의사 영향요인을 중심으로. *국가정책연구*, 제28권 4호. 141-163.
- 황정임·김은지·남원석·이재웅(2013). 여성가구주가구의 주거실태 및 정책방안 연구- 도시지역의 비혼1인가구 및 저소득한부모가구를 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원.
- KBS(2022.01.17.). “[집중취재]① 청년은 지방을 떠난다...“돌아갈 생각 없어요”” <https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=5374563>에서 2024.03.26. 인출
- KOSIS 국가통계포털(<https://kosis.kr/index/index.do>)에서 2022.4. 인출.
- Köcher, R. & Haumann, W. (2018). *Engagement in Zahlen. In Engagement und Zivilgesellschaft*. 15-105. Springer VS, Wiesbaden.
- Peterson, P. E. (1981). *City limits*. University of Chicago Press.
- Tiebout, C. M. (1956). A Pure Theory of Local Expenditure. *Journal of Political Economy*, 64, 416-424.

Abstract

Exploring Factors Influencing the Willingness of Young and Middle-Aged Women to Continue Residing in Jeollabuk do: Focusing on Local Government Financial Expenditure and Perception of Local Government

Ji-Young Kim*·Kyung-Young Lee**

This study investigates the factors influencing the willingness of young and middle-aged women to continue residing in Jeollabuk do, in the current context of the severe social problem of youth and middle-aged population outflow. As the research question, we posed "What factors influence the continued residence intentions of young and middle-aged women?" and focused on Jeollabuk-do as its geographical scope. Based on the previous researches, we analyzed how the financial expenditures of local governments and the perception of local governments affect the willingness of young and middle-aged women to remain in these areas. Online surveys and regional statistical data were utilized, and multilevel analysis(HLM) was conducted to empirically determine the influence of these factors. According to the results, the development policies of local government's financial expenditures and the satisfaction with trust and competence in the local governments positively enhance the willingness to continue residing. These findings provide significant implications for devising strategies and policies to strengthen the settlement of young and middle-aged women in local cities facing severe outflow and risk of depopulation.

Keywords : Willingness to Continue Residing, Population Decline, Young and Middle-Aged women, Multilevel Analysis

* First Author: Senior Researcher, Governance Research Center, Sungkyunkwan University

** Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Local Government Administration, Gangneung-Wonju National University

여성 목회자의 여성-되기 경험에 관한 비판적 질적연구

김혜미*·김영순**

초 록

본 연구는 비판적 질적연구로 가부장적인 교회 구조 및 문화에 순응하지 않고 변화를 시도하는 여성 목회자의 '여성-되기' 경험을 탐색하는 것에 목적이 있다. 비판적 질적연구는 비판이론에 기반한 질적연구로 불평등한 사회 구조나 관계를 드러내어 해결 방안을 찾는 것에 관심을 둔다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 3명의 연구참여자를 선정하였으며 심층면담을 통해 자료를 수집하였다. 수집된 자료를 중심으로 내용분석을 실시한 결과, 4개의 주제 및 12개의 의미가 도출되었다. 상위 범주인 4개의 주제는 홀 패인 공간에서의 어려움, 물질인 여성들을 마주함, 함께 여성-되기, 매끄러운 공간의 생성이며 연구결과를 바탕으로 제시한 논의는 다음과 같다.

첫째, 연구참여자들은 목사안수 이후에도 남성 중심의 교회에서 지도력이 제한되는 어려움을 경험하고 있었으며, 이것은 여성-되기로 나아가는 동력이 되었다. 둘째, 연구참여자들은 여성-되기의 과정에서 반대자로 나타나는 여성 동료들과 여성-되기를 함께 실천하는 여성 동료들을 모두 마주하였다. 셋째, 연구참여자들의 여성-되기 과정에서 남성들의 협력은 미미한 것으로 나타났다.

주제어 : 여성 목회자, 들뢰즈와 가타리, 여성-되기, 비판적 질적연구

* 제1저자: 인하대학교 대학원 다문화교육학과 박사수료(onyou21@gmail.com)

** 교신저자: 인하대학교 대학원 다문화교육학과 교수(kimysoon@inha.ac.kr)

I. 서론

한국 사회는 여성에게 평등한 공간도 안전한 공간도 아니다. 2021년 양성 평등 실태조사에 따르면 전체 응답자 중 여성 65.4%, 남성 41.4%가 한국 사회를 여성에게 불평등한 사회로 인식하는 것으로 나타났다(통계청, 2021). 여성 폭력에 대해서는 각각 여성 92.1%, 남성 79.3%가 “우리 사회에서 일어나는 여성에 대한 각종 폭력이 심각하다 혹은 매우 심각하다”라고 응답해 남녀를 불문하고 그 심각성을 공감하는 것으로 드러났다(여성가족부, 2022). 실제로 최근 여성을 피해자로 하는 폭력 사건이 눈에 띄게 늘면서 여성 폭력에 대한 사회적인 관심이 증가하는 추세다(장미혜, 2021; 정도희, 2023). 여성주의 이론에서 여성혐오는 여성에 대한 뿌리 깊은 편견이나 여성을 남성보다 열등한 존재로 여기는 생각들을 의미하며(이나영, 2016: 158) 여성에 대한 불평등과 폭력은 이러한 여성혐오에 기인한다고 할 수 있다. 여성혐오는 오랜 시간 동안 인류의 역사 안에서 상당한 영향력을 끼쳐 왔다(김진호 외, 2018; 잭, 2021).

교회 역시 여성을 남성보다 열등한 존재로 인식하는 여성혐오로부터 자유로운 공간이 아니다. 특히 여성이 목회자로 시무하는 교회 내에도 여성혐오가 존재한다(권최연정, 2017; 김나미, 2016). 한국교회는 한국 사회의 대표적인 남성 중심 집단으로(강희수, 2013; 김모란, 2013; 김은혜, 2009; 김진호 외, 2018; 조승미 외, 2014) 여성 목회자를 포함한 교회의 여성은 보조적인 역할을 요구받을 때가 많다(박경순, 2007; 박보경, 2016; 박정신, 2011). 여성을 남성의 보조적 존재로 인식하는 시각은 불평등으로 이어지며 교회는 지금껏 여-남 불평등의 해소를 위해 나름의 노력을 펼쳐 왔다. 그럼에도 불구하고, 오늘의 한국 기독교는 여-남 평등을 지향하는 사회 변화의 움직임에 둔감할 뿐 아니라 젠더 정의가 퇴행하는 공간이라는 비판을 받는다(강호숙, 2021; 김혜령, 2022). 백은미(2017)는 교회 내 여성혐오가 표면적이고 위협적인 방식이 아닌 은밀하게 작동된다는 점을 지적하면서 기독교 교육과정에 변화가 필요함을 역설하였다.

여성주의 시각에서 볼 때 가부장적인 교회는 퇴행적 공간이며 여성 목회자에게는 불평등한 공간이 될 가능성이 있다. 여성 목회자 역시 남성 목회자와 같은 교회의 지도자이지만 남성 중심의 교회 문화가 변화하지 않는 한 이들에게 허용되는 지도력은 제한적일 수밖에 없다(강남순, 1998; 이정숙, 2003; 조승미 외, 2014). 여성 목회자의 양적인 숫자가 증가할수록 이들의 지도력은

남성 중심의 교회에 위협으로 인식될 수 있으며(백은미, 2017: 46) 이는 기존 남성 중심의 지배 구도를 해체하고 새롭게 배치해야 할 필요에 직면하게 될수록 그러하다. 미국의 교회에서도 가부장제는 여성 목회자의 차별에 있어 주요한 원인으로 지목되는데(Ceasar, 2020: 5), 한국의 기독교는 그러한 서구적 전통과 특유의 유교문화가 결합되면서 가부장적 구조가 더욱 강화되었다는 평가를 받는다(계재광, 2010; 김은혜, 2009).

여성 목회자의 여성-되기는 이러한 남성 중심적인 교회 공간으로부터의 탈주를 의미한다. 여성-되기는 들뢰즈와 가타리에 의해 제시된 개념으로(Deleuze & Guattari, 1987) 남성과 여성, 지배와 피지배의 이항 대립을 부정하며 여성 억압의 구도를 해체하기에 유용하다(조애리·김진옥, 2016: 278). 본 연구는 여성-되기 개념을 기초로 해서 비판적 질적연구를 통해 가부장적 교회의 구조 및 문화에 순응하지 않고 변화를 시도하는 여성 목회자의 여성-되기 경험을 탐색하고자 한다. 본래 질적연구는 그 자체로 사회구조적 문제를 드러내고 해결 방안을 찾는 것에 관심을 둔다(김영순 외, 2018: 72). 비판적 질적연구는 비판이론에 기초하여 불평등과 차별의 구조를 드러내고 이를 변화시키기 위해 수행하는 질적인 연구를 의미하기 때문이다(김영천, 2013: 514).

본 연구에서 비판의 쟁점은 남성 중심의 교회 구조 및 문화이다. 이런 맥락에서 여성 목회자를 둘러싼 다양한 생활세계 중에서도 교회 영토에서의 여성-되기 경험에 주목하고자 한다. 연구 문제는 다음과 같다. 여성 목회자의 여성-되기 경험의 양상 및 의미는 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 여성 목회자의 위치

일차적으로 여성 목회자는 여성인 목회자를 가리킨다. 이때의 여성 목회는 여성이 수행하는 일련의 목회 활동이 된다. 그러나 강희수(2013)는 이러한 일차적 정의에서 한 걸음 더 나아가 ‘여성 해방을 위한 실천적 활동을 수반하는 목회’로써 여성 목회의 새로운 가능성을 제시한다. 본 연구에서 바라보는 여성 목회자는 강희수(2013)의 관점과 맥을 같이 한다. 이 관점을 바탕으로 본 연구는 기존의 배치에 순응하기를 거부하며 적극적으로 여성 해방을 실천하는 주체적인 행위자로서 여성 목회자의 여성-되기 경험에 주목하고자 한다.

여성 목회자의 범주에는 목사 안수를 받은 여성 목사와 안수를 받지 않은 여성 전도사가 모두 포함될 수 있다. 여성의 목사직 안수를 허용하지 않는 교단 소속 여성 전도사에게는 ‘안수받은 자’라는 언어 자체가 차별적 표현이 될 수 있기 때문이다(정숙자, 1994: 133). 한국의 기독교에는 다양한 교단이 존재하며 여성의 목사직 안수를 허용하지 않는 교단이 반대의 경우보다 더 많다(이정숙, 2003; 조승미 외, 2014). 가부장적 사고방식은 교회의 대표성을 지닌 존재는 남성이라는 이미지를 생산하였으며(강남순, 1998) 이것은 오랫동안 여성의 목사직 안수를 금지하는 행위로 발현되었다(최종호, 2010: 190). 박경순(2007)은 여성의 목사직 안수 허용이 그동안 남성 중심으로 이루어진 교회의 지도력을 여성과 남성이 함께 공유하게 되는 것으로서 상징적인 의미를 갖는다고 주장하였다. 그러나 여성안수를 허용하게 된 교단이라 해도 여성에게 제한적인 지도력만을 허용한다는 점에서는 크게 다르지 않다는 것에 문제의 심각성이 있다(박보경, 2013).

이러한 점에서 볼 때, 남성 중심의 교회에서 여성 목회자는 소수자로 내몰리게 될 위험이 있다. 여기에서의 소수는 숫자와 관련이 없다. 들뢰즈와 가타리에 의하면 다수와 소수를 결정하는 요인은 숫자가 아닌 권력이다. 소수란 지배 권력으로부터의 거리로 가늠되는 질적 개념으로(한정현, 2016: 266) 다수는 표준을 의미하며 이 다수를 중심으로 관계의 우위가 결정된다(김재인, 2015: 230). 그러므로 남성 중심 교회에서 여성 목회자는 남성에 의해 사회적 위치가 결정되는 소수자로 존재하게 될 가능성이 있다. 여성 목회자가 소수자로 살아가게 될 때 이들은 차별의 위험에 고스란히 노출된다. 이들이 경험하는 차별은 목사 안수 배제(조혜정·양성은, 2014; 최종호, 2010)나 소득 차별(김윤희·송현, 2020; 박향숙, 2020; 이정숙, 2003)과 같은 명백한 양상으로 나타나기도 하지만, 때때로 미묘한 차별¹⁾의 양상을 보인다는 점(서영준, 2017: 377)에서 문제를 제기하기 어려운 측면이 있다. 이러한 구조 속에 놓인 여성 목회자는 스트레스에 매우 취약한 집단임에도 높은 소명 의식으로 정서적 어려움을 억압하는 경향을 보인다(김혜미·김영순, 2022: 381).

1) 미묘한 차별은 유색인종 차별에 관한 사회적 담론에서 처음 사용되며 알려진 용어다(강혜원·이정윤, 2020: 64). 미국 출생 아시아계 미국인에게 영어를 잘한다고 거듭 칭찬하는 것을 미묘한 차별의 예로 들 수 있다(나리타 마미·장은영, 2020: 78).

2. 여성 목회자의 여성-되기

‘되기’는 들뢰즈와 가타리 존재론의 핵심으로 기존의 지배 구도에 균열을 일으키고 공동체를 변화시킨다는 측면에서 그 실천적 의미를 찾을 수 있다(김은주, 2014a: 101). 정지 상태에 있는 것이 아니라는 이유에서 되기라는 용어 대신 생성을 사용하는 학자들도 있다(김재인, 2015: 220).

여성들에게는 다양한 되기가 필요하며 여성들은 여성-되기를 통해 전통적인 여성의 이미지 재현을 거부하고 탈피하고자 하는 주체가 된다(최현경·강진숙, 2020: 142). 오주리(2021)는 여성 작가의 여성-되기를 젠더 규범에 귀속된 문학적 습관을 거부하고 여성의 자기다움을 창조적으로 표현하는 것으로 제시한 바 있다. 여성 목회자의 여성-되기는 홈 패인 공간²⁾인 기존의 남성 중심 교회 구조에 순응하지 않고 변화를 추구하는 움직임으로 이해할 수 있다. 이들은 여성-되기의 실천을 통해 동일성의 범주에 예속되는 것이 아닌 차이를 생성하는 주체로서 새롭게 자신을 만들어 가게 된다(이정민, 2024: 329).

한편으로 여성-되기는 들뢰즈가 제시한 되기의 긴 과정에 편입된 것으로 오히려 여성 문제가 희석되거나 은폐될 수 있다는 비판의 목소리도 있다(연효숙, 2006: 96). 특히 브라이도티는 들뢰즈의 여성-되기에서 여성은 성차를 가진 현실 속의 여성을 담지 못하는 은유에 불과하다고 지적한다(브라이도티, 2004). 그러나 이러한 비판에도 불구하고 가부장적 욕망에서 벗어난 방식으로 여성을 이해한다는 점에서 여성-되기는 여전히 여성주의적인 시도와 연결된다(김은주, 2019: 123).

소설 〈제인 에어〉의 주인공 제인의 여성-되기를 분석한 김정순(2009)에 의하면, 가부장적 관습의 홈 패인 공간에 정주하려는 욕망과 탈주하려는 욕망 사이에서 분열을 겪는 제인은 다른 여성들과의 연대를 통해 그 안에서 나름의 매끄러운 방식으로 거주하는 법을 터득하게 된다. 이처럼 여성-되기의 사유에서 여성 간 연대로 이어질 수 있는 지점이 포착됨에도(김은주, 2014a: 96) 들뢰즈의 여성-되기에서 여성 간 연대에 대한 구체적인 논의는 발견되지 않는다(조애리·김진옥, 2016: 275).

하지만 홈 패인 공간에서의 탈주를 시도하는 현실 속 여성은 주인공 제인의 사례에서처럼 홀로이면서도 타자와 함께하는 행위자일 가능성이 높다. 이것은

2) 들뢰즈와 가타리는 생성의 공간을 각각 홈 패인 공간과 매끄러운 공간으로 개념화하였다. 홈 패인 공간이 사람 및 사물의 흐름, 방향 또는 속도가 통제되는 공간이라면 유목민의 공간인 매끄러운 공간에서는 원하는 방향으로의 모든 움직임이 가능하다(엄수정, 2019: 186).

여성 목회자의 여성-되기 과정에서 동료들과의 연대가 일어날 수 있음을 시사한다. 어떤 것도 홀로 만들어지지 않는다는 성찰을 바탕으로, 반려종 선언을 통해 자신만의 독특한 사유를 전개한 도나 해러웨이에 따르면 되기란 곧 함께-되기(becoming-with)³⁾이기 때문이다(해러웨이, 2019: 28).

Ⅲ. 연구방법

질적연구는 가부장제 아래 억압되었던 여성의 목소리와 경험을 탐구하기에 적합한 연구방법으로(김영천, 2016: 40) 본 연구는 질적연구의 여러 유형 중에서도 비판적 질적연구를 연구방법론으로 한다. 질적연구는 현실의 호기심으로부터 출발한다는 특징이 있으며(김영순, 2018: 17) 연구자는 여성 목회자로서 다른 여성 목회자들의 여성-되기 경험에 대한 호기심으로 본 연구를 설계하였다. 비판적 질적연구는 비판이론의 관점에서 질적연구를 수행하는 것으로 사회의 구조를 지배와 피지배, 억압과 피억압의 대립적 관계로 인식하므로 약자와 소수자가 누구인지를 규명하는 데 유용하다(김영천, 2013: 514-516). 비판이론가들은 집단 내 소수자에 주목하며 권력이나 지식이 어떠한 방식으로 그들을 억압하는지에 관심을 갖는다. 인종이나 사회경제적 지위뿐 아니라 종교, 젠더 등도 연구의 주제가 된다(김영순 외, 2018: 31).

비판적 질적연구에서는 연구자의 관점이 감춰지지 않고 드러난다. 비판적 질적연구는 불평등한 관계를 의식화하여 폭로하고자 하므로(박해선, 2020: 35) 연구자가 뚜렷한 문제의식을 표명하게 된다. 비판적 질적연구에서 연구자는 외부자의 입장에서 단순히 자료를 발견하는 것에 그치지 않으며 자신의 세계관이나 사회에 대한 관점 등이 연구에 깊이 반영되었다는 것을 고려해야 한다(김영천, 2013: 516).

본 연구에서 비판의 쟁점은 남성 중심 교회의 구조 및 문화이며 여성 목회자의 여성-되기 경험을 탐색함으로써 이러한 구조 및 문화가 지닌 문제점을 드러내고자 한다.

3) 해러웨이의 함께-되기(becoming-with)는 함께-만들기(making-with), 공동제작(sympoiesis), 반려자들과 함께-세계짓기(worlding-with)로도 표현된다(해러웨이, 2019: 58). 최유미(2021)는 '함께 생산하다'라는 의미의 공-산(共-産)으로 해러웨이의 사유를 조명하였다.

1. 연구참여자

본 연구의 연구참여자는 목사 안수를 받은 지 10년 이상 된 여성 목회자 3명이다. 질적연구에서는 연구의 주제에 대해 필요한 정보를 제공해 줄 수 있는 자로 연구참여자를 의도적으로 선택할 수 있으며 이를 가리켜 목적표집방법이라고 지칭한다(김영천, 2016: 137). 연구자는 지난 2008년부터 2014년까지 기독교 언론사에서 취재 기자로 일한 경험이 있으며, 당시 알고 지냈던 취재원 중 남성 중심의 교회에 대해 적극적인 문제의식을 표명하였던 3인을 연구참여자로 목적표집하였다.

박경순(2007)은 여성의 목사 안수가 갖는 의미가 지도력의 부여에 있다고 제시하였다. 본 연구는 여성이 목사안수를 통해 공식적인 지도력을 부여받게 된 이후 어떠한 어려움에 부딪히는지를 탐색하기 위해 목사안수를 받은 지 10년 이상 된 여성 목회자로 연구참여자를 목적표집하였다. 연구참여자에 대한 기본적인 정보는 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구참여자 정보

연구참여자	출생 연도	목사안수 연도	소속 교단	목회 유형
A	1967년	2013년	장로교	교육 목회
B	1966년	2002년	감리교	기관 목회
C	1954년	1997년	장로교	기관 목회

2. 자료수집 및 분석

본 연구의 자료수집은 2023년 7월부터 8월까지 2개월 동안 이루어졌다. 각각의 연구참여자들과 2회에 걸쳐 심층 면담을 진행하였으며, 면담은 연구참여자의 사무실, 카페 등에서 이루어졌다. 심층 면담의 평균 시간은 90분으로, 사전에 연구참여자들에게 반구조화 질문지를 전송하여 답변할 내용을 미리 생각할 수 있도록 하였다. 면담의 내용은 참여자의 동의를 얻어 녹음하였으며, 면담 후 녹음된 내용을 다시 들으면서 한글 프로그램을 활용해 전사록을 작성하였다. 전사된 내용은 한글 문서로 126쪽, 단어 수는 47,713개이다.

자료의 분석을 위해 전사록을 출력하여 반복적으로 읽은 뒤, 질적 자료분석을 위한 웹(Web) 기반 프로그램 타게트(taguette)를 활용해 내용분석을 실시하였다. 먼저 개방코딩을 통해 총 51개의 의미를 도출하였으며, 연구의 주제

와 거리가 먼 개념들을 제외하고 유사한 개념들은 연결하며 묶는 방식으로 12개의 주요 의미를 선별하였다. 다음으로 홈 패인 공간에서의 어려움, 물적인 여성들을 마주함, 함께 여성-되기, 매끄러운 공간의 생성 등 4개의 주제를 도출하였다. 마지막 상위 범주를 도출하는 과정에서 독자의 직관적인 이해를 위하여 본 연구의 이론적 렌즈인 들뢰즈의 개념을 그대로 사용하였다.

연구의 윤리적 고려를 위해 연구참여동의서 및 구술을 통해 연구참여자에게 연구의 목적을 설명한 뒤, 자발적 참여 의사를 밝힌 연구참여자에 한하여만 면담을 진행하였다. 연구참여자에게 답변을 거부할 권리 및 언제든지 연구를 중단할 수 있는 권리가 있음을 사전 고지하였으며 2차례의 면담을 마친 후 소정의 답례품을 제공하였다. 연구의 타당도 확보를 위해 연구자가 소속된 연구단의 정례 세미나에서 발표하고 수정 및 보완하는 과정을 거쳤다.

IV. 연구결과

되기는 질적인 변화를 가능하게 하는 환경을 생산해 내고(김은주, 2014b: 19) 여성-되기는 남성/여성이라는 이항 대립의 해체를 통해 기존의 구조를 작동하게 하는 권력을 해체하고자 한다(조애리·김진옥, 2016: 267). 본 연구는 비판적 질적연구로서 남성 중심 교회 구조 및 문화를 비판의 쟁점으로 하며 여성 목회자의 생활세계 중에서도 교회 영토에서의 여성-되기 경험을 탐색하였다. 구체적인 범주화 결과는 다음의 <표 2>와 같다.

<표 2> 여성 목회자의 여성-되기 경험

주 제	의 미
홈 패인 공간에서의 어려움	미묘한 차별
	편견에 부딪힘
	기회의 제한
물적인 여성들을 마주함	남성적 리더십의 모방
	여성들의 반대에 부딪힘
	스스로를 돌아봄
함께 여성-되기	배움의 동료들
	정서적 지지
	도움을 주고받기
매끄러운 공간의 생성	주체적인 목소리 내기
	실험적인 시도
	법과 정책을 바꾸는 노력

1. 홈 패인 공간에서의 어려움

홈 패인 공간은 경계 지어진 통제와 질서의 공간으로, 매끄러운 공간과는 반대의 특징을 보인다(박건령, 2022: 1158). 남성 중심의 교회는 매끄러운 공간이 아닌 홈 패인 공간에 해당하며 여성 목회자인 연구참여자들은 미묘한 차별, 편견에 부딪힘, 기회의 제한으로 홈 패인 공간에서의 어려움을 경험한 것으로 나타났다.

연구참여자들은 자신이 직접 겪은 미묘한 차별의 경험만을 소개하지 않았다. 이들은 여성 목회자에 대한 그러한 차별이 만연한 것으로 인식하고 있었다. P교단 여성 지도력 증진을 위한 기관에 소속되어 활동해 온 연구참여자 B는 최근의 양성평등 모니터링 결과가 10여 년 전의 교회여성 의식조사 결과와 큰 차이가 없음을 확인하였다. 연령이 낮을수록 문제의식은 높게 나타났고 중요한 역할은 항상 남성이 맡게 되는 것에 대한 이의 제기가 있었다. 연구참여자 C는 과거 부목사로 시무하던 교회에서 다른 교회로 옮겨가는 과정 중에 불편함을 느꼈다. 당시 연구참여자 C가 소속되었던 교회는 새로운 담임목사가 오면서 부교역자들이 교체되는 과도기를 지나고 있었다. 교회를 떠나야만 할 것 같은 암묵적 분위기에서 C는 때마침 다른 교회의 부임 요청을 받아 교회를 옮기게 되었다. 자발적으로 교회를 떠나긴 했지만, 여성을 예외로 여기는 인식에는 불편을 느꼈다.

분위기가 담임이 바뀌니까 나가주는 게 예의고..., 물론 여성은 또 예외예요. 오히려 여자는 나가지 말라고 그래. 여성은 담임한테 적이 안 되니까, 상대가 안 되니까. 그러니까 이제 남자들은 적이 되는 거예요. 계속 있다가는 담임의 자리를 위협하는, 이렇게 느끼는 거. 근데 여자는 위험한다고 생각 안 해요. 오히려 조력해지고 받쳐준다고 생각하지. 어차피 사람들이 담임으로 생각 안 하니까 저 사람은 절대 죽었다 깨나도. 아무리 똑똑하고 좋아도 그냥 개는 보조자지 이런 마인드가 다 있죠. 그러니까 담임으로 안 부르는 거지. (연구참여자 C, 2차 면담)

밤새워 가면서 잠도 못 자고 죽어라고 했죠. 나중에 거기에 투입됐던 남자들은 국장이 되고 또 그에 상응하는 보상을 따라서 다 됐어요. 근데 저는 “아이고, 수고했습니다. 당신 덕분에 너무 일이 잘 마무리됐습니다.” 그리고 끝이었어요. (연구참여자 A, 1차 면담)

대학에서 교회사를 가르치며 교회의 어린이 부서를 담당하는 연구참여자 A는 대규모 기독교 행사의 준비위원으로 여러 차례 참여한 경험이 있다. 밤샘도

마다하지 않을 만큼 누구보다 열심히 일한 결과, 같이 준비했던 남성들에게는 그에 상응하는 보상이, 자신에게는 수고했다는 격려의 말이 돌아왔다. 미묘한 차별은 이처럼 겉으로는 여성을 위하는 것 같아도 결과적으로는 여성의 행동이나 생각을 제한하는 방식으로 작동하기 때문에(강혜원·이정윤, 2020: 70) 적절한 대응이 쉽지 않다. 이는 여전도사에 대한 자연스럽고 의례적인 차별성을 지적한 서영준(2017)의 연구결과와도 일맥상통하는 내용이다.

여성 목회자에 대한 편견에 부딪히는 일도 많았다. 연구참여자 A는 목사안수를 받기 전, 전도사로 있으면 파트 사역이라도 할 수 있지만 여성이 목사가 되면 부담스러워한다든지, 결혼에 상당한 지장이 있을 것이라는 식의 이야기를 들었다. 연구참여자 B는 목사안수를 받은 지 20년이 지난 지금도 “여성 목사님은 처음 만나요”라는 얘기를 듣는다. 연구참여자 C는 설교자로 초청을 받아 가게 된 교회에서 “여자 목사는 부르지 말라고 했는데 기어이 불렀다”는 부정적 반응에 마주했던 일도 있다. 누군가 무심코 던진 말을 직접 들은 것은 그 자리에 동행한 C의 남편이었다.

그때 부목사가 6명 있었어요. 들어온 순서대로 1번부터 6번까지 서열이 있었어요. 여자는 5번 나 하나고 나머지는 다 남자예요. 담임목사님이 2주간 자리를 비우게 되었을 때였어요. 1번부터 4번까지는 이미 설교를 다 했고 5번하고 6번만 하면 되는 거예요. 그런데 목사님이 이렇게 말하는 거야. “아직 설교 안 한 사람이 누구지? 그러더니 6번한테 딱 아직 안 했지? 한 번 해야겠는데” 이러셨어. 5번은 아예 언급조차 하지 않아. 그래서 내가 이제 심장이 막 뛰기 시작한 거지. 이걸 지금 말해야 되나, 어째야 되나…. (연구참여자 C, 1차 면담)

갑자기 어떤 사건 때문에 거기 있는 사람들이 다 그만두고 이 원장님이 좀 도와달라고 SOS를 친 건데…. 윗선에서 선교사들을 케어하는 거는 남자 목사가 해야 된다고 그래서 잘렸어요. 저는 이미 교수고 목사이고 사회적인 경험이 많은데도. 연차와도 상관없이, 남자여야 된다는 거죠. (연구참여자 A, 1차 면담)

여성이라는 이유로 기회가 제한되는 일도 많았다. 연구참여자 C는 오래전 일을 마치 어제 일처럼 생생하게 떠올렸다. 당시 C는 담임목사를 대신해 설교할 순서를 정하는 교역자 회의에 참여하였음에도, 혼자만 제외될 뻔했다. 연구참여자 A는 올해 초 교회가 운영하는 기관의 실무자로부터 같이 일하자는 요청을 받은 지 한 달이 채 되지 않아서 돌연 취소되었다는 연락을 받았다. 남자가 해야 할 일이라는 이유로 윗선의 반대가 있었다는 것이다.

무엇보다 연구참여자들은 여성을 담임목사로 초빙하는 경우는 거의 없다고

입을 모았다. 이것은 여성 목회자들에게 분명하게 인식되는 유리천장이 있음을 보여준다. 유리천장을 마주한 개인은 불공정한 결정에 좌절을 경험한다(송현진·조윤직, 2014: 46). 연구참여자들의 이러한 좌절의 경험들은 여성-되기를 결심하는 동기가 되었을 것으로 판단된다.

2. 물질 여성들을 마주함

기존의 가부장적 구조 안에 머물러 있는 여성은 물질 여성이라고 할 수 있다(조애리·김진옥, 2016: 272). 반면 분자적 여성은 여성의 개념을 새롭게 생산하고자 하는 주체로, 들뢰즈와 가타리에 의하면 여성-되기는 물질 여성의 정체성을 해체하여 분자적 여성이 되는 것이다(김은주, 2014a: 104).

연구참여자들은 남성 중심적인 기존의 교회 문화에 순응하거나 때로는 적극적으로 모방하는 물질 여성들을 마주하였다. 그들이 마주한 물질 여성은 동료 여성 목회자이기도 했고 여성 교인이거나 때로는 자기 자신이기도 했다. 물질 여성들을 마주한 이들의 경험은 남성적 리더십의 모방, 여성들의 반대에 부딪힘, 스스로를 돌아봄으로 나타났다.

연구참여자 B는 남성적 리더십을 원하는 교회의 요구에 자신을 맞춰간 후배를 보면서 안타까움을 느꼈다. 그 후배는 남성 목회자처럼 목소리도 결결하게 바꾸고 이전과는 다른 스타일을 목회에 적용하였다. 또한 연구참여자 B와 C는 소속 교단이 다름에도 불구하고, 여성 목회자들의 연합 모임이 변질되고 있음을 공통적으로 지적하였다.

실질적으로는 그 안에 들어가 보면 이제 회장이나 총무를 하고 싶어 하는, 음...(잠시 멈춤), 이해는 해요. 여교역자들이 워낙 인정을 못 받기 때문에 인정받고 싶은 욕구들이 그런 식으로 표출되는구나. 남자들 같은 경우도 결국은 명예욕 가지고 싸우잖아요. 그런 걸 보면서 받은 상처나 이런 것들의 반대 급부로, 여교역자들 사이에서 남성들의 영역 같은 게 나오는 거에 대해서는 굉장히 가슴 아픈 부분이었고 지금도 그렇고. (연구참여자 B, 2차 면담)

교회마다 전화해서 동의서를 다 받았어요. 그런데 딱 여성 목사 한 명이 나 이런 거 싫어. 하지 마세요. (중략) 저는 그 뒤에는 그 사람의 두려움이 있다고 생각해요. 자기가 있는 어떤 그 무리 속에서 가기 위해서는 본인 스스로 강해져야만 하는 어떤 그런 자기 지위를 지키기 위한. '나는 남성이야' 그런 어떤 힘을 지키고자 하는 거였다고 저는 생각해요. 기존의 구조에 자리 잡아야 하니까. 그것이 바른 것, 온전한 것이라고 생각하기 때문에 본인을 남성화시키고.... (연구참여자 A, 1차 면담)

순종적 신체로 길들여진 물적 여성은 위계적인 지배 질서를 재생산한다(김정순, 2009: 87). 연구참여자들은 여성-되기의 과정에서 같은 여성들의 반대에 부딪히는 경우 상대적인 불편감을 더 크게 느꼈다. 연구참여자 C는 교단의 여성위원회가 만들어질 당시를 회상하며 양성평등이라는 단어에 거부감을 표현하는 한 여성 지도자 때문에 양성평등위원회라는 처음의 명칭을 그대로 사용할 수 없었다고 설명하였다. C는 자신을 가부장제에서 벗어난 사람으로 생각하였고 그로 인해 여성들로부터 유별난 사람으로 취급받거나 은근한 질타를 받아온 것으로 인식하였다. 같은 교단 소속의 연구참여자 A 역시 노회의 여성위원회 조직을 위해 여성들의 동의를 구하던 중 뜻밖의 반대에 부딪히며 난감하였던 경험을 나누었다.

교회 내 성폭력 근절에 앞장서 온 연구참여자 B는 유독 이런 경험이 많았다. 교회 여성들로부터 “목회자를 유혹하는 여성들이 더 문제”라든지, “짧은 여성들도 짧은 치마를 입고 오면 안 된다”든지, “우리 목사님이 성폭행했을 리 없다”라는 식의 반응에 마주할 때마다 B는 답답함을 느꼈다.

개인적으로는 좀 더 도전해 볼걸 하는 후회도 사실은 있어요. 그런 어떤 유리천장을 깨고. 저도 가부장적인 문화 안에서 자랐기 때문에 마치 그렇게 하는 게 뭐 불경스러운 것처럼 그렇게 하면 안 되는 것처럼 스스로도 생각했던 것 같아요. (중략) 굉장히 남성들과 일을 많이 하고 사실은 남성 중심 체계를 강화하는 일을 많이 했어요. 왜냐 하면 그 속에서 자랐고…. (연구참여자 A, 1차 면담)

연구참여자 A는 지나온 시간을 돌아보며 자신이 가부장적 문화의 영향으로부터 자유롭지 못했다는 것, 그리고 스스로 인지하지 못하는 사이에 남성 중심의 문화를 강화했다는 깨달음에 이르게 되었다. 여성-되기는 남성을 보편적 인간의 기준으로 삼아 여성을 재현하는 것을 문제시하므로(김은주, 2019: 113) 이러한 깨달음의 순간은 여성-되기의 과정에서 중요한 전환점이 될 수 있다. 연구참여자 A의 내러티브는 여성-되기에서 자신 안의 물적인 여성을 마주하는 것이 얼마나 중요한지를 드러내 준다.

3. 함께 여성-되기

소설 주인공인 제인 에어의 여성-되기에서 다른 여성들과의 연대는 중요한 동력으로 나타난다(김정순, 2009: 87). 본 연구의 참여자인 여성 목회자들에게 여성은 반대자로 경험되기도 하였지만, 한편으로는 여성-되기를 함께 하는

동료로 나타나기도 하였다.

연구참여자들에게는 함께 배우는 여성 동료들이 있었다. 서로 다른 주체로서 이들은 함께 배움을 통해 상호작용하였고 각각의 여성-되기를 실현하였다. H여대에서 여성학을 공부할 때나 신학교 재학 시절 여성신학을 공부할 때도 연구참여자 C는 혼자가 아니었다. 그때마다 인식의 지평을 확장할 수 있도록 돕는 배움의 동료들이 있었다. 연구참여자 A는 여성신학 연구 모임에 소속되어 활동해 왔다. 연구로만 그치지 않고 성명을 발표하거나 시위를 하는 등 적극적인 목소리를 내는 모임 안에서 A는 동료들과 함께 배우며 성장할 수 있었다. 연구참여자 B에게는 교단의 법을 함께 공부하는 동료들이 있었다. 그러나 개혁적인 실천을 지향하며 함께 교단법을 공부하였던 이들의 여성-되기는 각기 다르게 나타났다. 이를 통해 함께 하는 모두가 같은 여성-되기를 경험하는 것은 아님을 알 수 있다.

그때 당시에 G대 육교 건너 지하에 레스토랑이 있었어요. 그냥 거기서 만나는 거예요. 만나서 교단법 중에 여성들에게 불합리한 지점이 뭔지 자기가 교회 현장에서 경험한 불합리한 지점이 뭔지를 발제하고 토론하고 그럼 대안을 뭘 만들 거냐, 이것을 토론하던 그룹들이 있어요. (중략) 지금은 이제 목회자들로 거의 만나죠. 각자 그렇게 자기 영역에서. 지금은 이제 입장이 판이하게 달라졌어도, 그때 같이 했다는 걸로 동지 의식을 느끼는 사람들이 있죠. (연구참여자 B, 1차 면담)

담임목사로 청빙된 어느 여성 목회자가 노회 면접에 갔을 때의 일이에요. 첫 번째 질문은 “아, 여자가 담임 목사였네요?”. 엄청 놀랐던 거죠. 두 번째 질문은 “남편이 하라고 하던가요?” 세 번째 질문은 “애는 있나요?”. 면접이 끝나고 나서는 “담임목사님이 참 예쁘네요”라고 하더라고요. 만약에 면접자가 남자였다면 그렇게 질문했을까요? 그 얘기를 듣고 우리 전부 다 막 이런 뭐, 하면서 욱했죠. 그래도 그렇게 나누면서 큰 힘이 돼요. 혼자가 아니라는 것 때문에. 여성 목회자들은 사실 어느 누구냐를 불문하고 외로운 길을 가고 있는 거거든요. (연구참여자 A, 1차 면담)

여성 목회자들은 미묘한 차별이나 배제로 인해 정서적인 어려움을 경험하며 위축되기 쉽다(김혜미·김영순, 2022: 381). 본 연구참여자들의 여성-되기 과정에는 정서적 지지를 제공하는 동료들이 있었으며, 이들은 이러한 지지로 인해 포기하지 않고 기존의 질서에 꾸준히 대항할 수 있었던 것으로 나타났다. 연구참여자 A는 얼마 전 어느 여성 목회자로부터 노회 면접 경험담을 듣고 황당함을 느꼈다. “여자가 담임목사였네요?”라며 놀라거나 “남편에게 허락은 받았는지”를 묻는 면접관들의 비상식적 반응 때문이었다. 그나마 당시 함께 모인 여성들과 답답한 심정을 토로하며 정서적 지지를 경험할 수 있었다. 수년간

여성 목회자 연합기관의 실무자로 일한 연구참여자 C는 지금까지 수많은 동료 여성을 만났다. C는 그러한 만남을 통해 정서적 지지와 격려, 위로를 경험하였고 때로는 교회의 불합리한 풍토에 함께 분노하기도 하였다. 연구참여자 B가 소속된 기관의 여성들은 ‘OOO 센 언니’라는 사람들의 선입견에 부딪힐 때가 많지만, 얼마 전 바로 그 ‘센 언니’라는 이미지를 통해 든든한 지지가 되어주는 경험을 하였다.

연구참여자들은 때로는 도움을 주었고 때로는 도움을 받았다. 연구참여자 B가 일하는 기관은 선배 여성들의 노고로 설립된 곳이다. B는 “우리가 울타리가 되어줄게. 마음껏 해봐”라는 선배의 말을 기억하고 있으며 교회로부터 3년 동안 임신 및 출산을 금하는 부당한 요구를 받고 도움을 요청한 여성 목회자나 교회 내 성폭력 사건에 함께 목소리를 내달라는 여성 평신도의 요청을 받았을 때 적절한 대응을 위해 노력하였다. 연구참여자 C는 업무의 특성상 동일 교단 소속의 여성 목회자들을 많이 만날 수 있었고 자연스레 그들의 멘토 역할을 감당하였다.

창립 50주년이라 축하를 여러 곳에 부탁했나 봐요. 영상이 많이 뒀는데 그중에 한 분이 이제 텔런트인 여성 집사님이었어요. “제가 거기 갑니다. 가고 있습니다. 좀 이따 뵈요” 막 이런 식으로 영상이 끝나더라고요. 이분이 와서 직접 축하하고 나서 갑자기 자기네 교회에 성폭력 사건이 있었다면서 얘기를 하는 거예요. (중략) “여기 많은 여성 목사님이 계시니 같이 한목소리를 내주십시오. 서명이라도 해주시거나 그렇게 해주십시오”라고요. (연구참여자 B, 2차 면담)

이번에 나도 감동했는데 OO 목사님이라는 분이 내가 여교역자의 과제에 대해 강의했던 내용을 휴대폰에 가지고 다니시더라고. 내가 쓴 거를 나한테 보여주면서 이렇게 갖고 다닌다고. 거기다 밑줄 쳐서 보고 있대 지금도. 계속 본대. 수시로 본대. 벌써 3년이 지났는데도. (연구참여자 C, 2차 면담)

여성-되기는 백인, 남성 등으로 표상되는 표준적 정체성에 저항하는 것으로 들뢰즈는 물적인 여성과 물적인 남성 모두에게 여성-되기가 필요하다고 본다(김은주, 2019: 121). 그러나 본 연구에서 연구참여자들과 함께하며 여성-되기를 실현하는 주체들은 대부분 여성으로 드러났다. 남성 동료들의 여성-되기 사례는 매우 드물게 나타났다.

4. 매끄러운 공간의 생성

여성-되기의 핵심으로 제시되는 탈주는 도피가 아니다. 여성-되기를 통한 흠 패인 공간에서의 탈주는 가부장제와는 다른 매끄러운 공간을 생성하는 것이다(조애리·김진옥, 2016: 279). 매끄러운 공간은 획일화의 논리가 통하지 않는 공간이므로, 매끄러운 공간에서 여성 목회자는 자유롭게 변화하며 이동하는 유목적 주체가 된다. 매끄러운 공간 생성에 대한 연구참여자들의 경험은 주체적인 목소리 내기, 실험적인 시도, 법과 정책을 바꾸려는 노력으로 나타났다. 이들의 경험은 매끄러운 공간 생성을 위한 노력의 움직임이기도 하며 실제로 매끄러운 공간을 생성해 낸 것이기도 하다.

졸업할 때쯤에는 당연히 목사가 돼야지 이렇게 생각하고 있더라고. (중략) 그, 반발심도 있었어요. 여자는 안수를 안 준다잖아. 그러니까 그다음에 안수가 딱 통과되면 당연히 우리가 여성이 해야지. 우리가 목사가 되어야 해. 이러면서 우리 막 시험도 같이 대전에서 합숙해서 공부하고 이랬어요. 여성들끼리. (연구참여자 C, 1차 면담)

나도 설교를 안 했는데 왜 나는 안 시켜, 나도 해야지. 내가 이랬어. 그랬더니 아까(그 자리에서) 얘기 안 하길 잘했고 자기가 대신 말해줄 테니까 가만히 있으래. 그래서 내가 “아니야, 이건 내 문제인데 왜 네가 대신 말해줘. 내 문제니까 내가 말해야지. 내 문제를 왜 네가 말해주니?” 그래서 “내가 말할 거야.” 이러면서 다시 올라갔어. 가만히 있을 수가 없는 거야. (연구참여자 C, 1차 면담)

연구참여자 C는 1997년에 목사안수를 받았다. C는 당시 노회에서 목사안수를 받은 첫 번째 여성 목회자였다. 신학교에 입학할 때만 해도 C가 소속된 교단에서 여성은 목사안수를 받을 수 없었고 C 역시 목사안수를 받고자 하는 의지가 많지 않았다. 그러나 졸업할 즈음 여성의 목사안수 제도가 어렵사리 통과되는 것을 지켜보며 생각이 바뀌었다. ‘우리 여성들도 할 수 있지’라는 주체적인 인식이 형성되었고 이후 설교의 기회에서 배제되었을 때 수동적으로 수용하는 것에 머무르지 않고 반발하기에 이르렀다. 연구참여자 B는 교단의 여성신문을 만들어 배포하는 데 앞장섰다. B는 초기 편집국장을 맡아서 교단의 중요한 회의를 앞두고 있을 때마다 신문을 통해 여성들의 목소리를 대변하고자 하였다.

연구참여자들은 매끄러운 공간의 생성을 위해 실험적인 시도를 하거나 법과 정책을 바꾸기 위한 노력을 계속하였다. 연구참여자 A와 C는 ‘하나님 아버지’라는 호칭이 교회의 가부장적 구조를 강화할 수 있다고 생각하며 대안적 용어

를 찾으려고 하였다. 연구참여자 A가 참여하고 있는 여성들의 연대 모임에서는 권위적인 구조가 형성되는 것을 방지하기 위하여 모두가 평등한 호칭을 사용하고 있다. 연구참여자 B가 일하는 기관에서는 성경의 일부 구절을 재구성하여 가부장적 문화를 비판하는 목소리를 냈고 젊은 교회 여성들에게서 높은 호응을 받았다.

여기는 시니어라는 개념 자체가 없어요. 그래서 우리는 모두 O이라고 부르는 거죠. 나이나 지역이나 처지나 이거와 상관없이 다 그냥 하나님 앞에서 단독자이다, 그런 개념을 가지고 있는 거죠. 그래서 언니, 선배, 목사님, 교수님, 이렇게 서로 호칭에서 나오는 하이라키를 없애기 위해서 그런 걸 인식하게 하는 관계들을 갖지 않기 위해서... (연구참여자 A, 2차 면담)

한 번에 다는 통과가 안 되고 성폭력특별법을 내서 까인 게 한 대여섯 번 되는. 5번이면 저희는 10년이거든요. 2년에 한 번씩 법을 바꾸니까. 그래도 계속 내고 여성들의 힘을 모으고 남성들의 힘까지 모으고... (중략) 성폭력특별법은 처음에 “차라리 나라를 하나 따로 세우라”고 그러더라고요. 성폭력 대책위원회 법도 처음에는 제목만 통과시켰어요. (연구참여자 B, 2차 면담)

연구참여자 B는 교단의 법과 정책 개선에 앞장서며 매끄러운 공간을 생성하고자 하였다. 대표적인 사례가 교회 내 성폭력 문제에 대응한 것으로 B는 성폭력 대책을 전담하는 위원회를 조직하고 법을 바꾸기까지의 과정에서 숱한 어려움을 겪었다. 그러나 동료들과 함께 힘을 모아서 변화를 이루었을 때는 더할 나위 없는 기쁨과 보람을 느꼈다. 이는 다양한 주체의 동료들이 함께 여성-되기를 실현함으로써 자신들의 생활세계를 바꾸어 간 것으로 이해할 수 있다.

V. 결론 및 논의

본 연구는 비판적 질적연구방법을 통해 가부장적 교회 문화에서의 탈주를 시도하는 여성 목회자의 여성-되기 경험을 탐색하였다. 비판적 질적연구는 비판이론에 기반하는 방법론으로 비판이론은 사회나 집단의 불평등한 구조를 드러내며 평등하고 정의로운 사회로 변화를 지향하는 특징을 보인다(김영순 외, 2018: 31). 선행연구들은 한국의 기독교가 여성 목회자에게 불평등한 구조로 이루어져 있음을 지적하며(강남순, 1998; 강호숙, 2021; 김혜령, 2022; 박보경, 2008; 백은미, 2017; 이정숙, 2003) 본 연구의 결과는 그러한 선행연구의

내용과 일치하는 것으로 나타났다.

연구참여자들의 여성-되기 경험을 탐색한 결과, 홈 패인 공간에서의 어려움, 물적인 여성들을 마주함, 함께 여성-되기, 매끄러운 공간의 생성이라는 4가지 주제가 도출되었으며 연구참여자들은 여성 목회자에 대한 불평등이 만연한 것으로 인식하고 있었다. 연구참여자들은 편견에 부딪히거나 미묘한 차별, 기회가 제한되는 일들을 통해 교회의 불평등한 구조를 인식하였으며 이러한 경험을 통해 여성-되기의 필요를 확인하였다. 연구참여자들은 여성-되기의 과정에서 함께 여성-되기를 실현하는 여성을 마주하거나 정반대로 기존의 가부장적 질서에 순응하는 물적인 여성을 마주하기도 하였다. 그러나 이들은 홈 패인 공간에 그대로 머무르지 않고 적극적인 여성-되기를 통해 매끄러운 공간을 생성하고자 하였다. 이러한 결과에 따른 논의를 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 남성 중심의 교회에서 연구참여자들은 지도력이 제한되는 어려움에 직면하고 있었다. 기독교에서 목사안수는 공식적인 지도력의 부여를 가리킨다(박경순, 2007: 75). 그러나 본 연구는 목사안수를 받은 이후에도 연구참여자들의 지도력이 제한되는 어려움이 지속된 것을 확인할 수 있었다. 이것은 여성 목회자가 겪는 차별과 배제를 소개한 이전의 경험 연구(김윤희·송현, 2020; 박향숙, 2020; 서영준, 2017; 서영희, 2018; 오현주, 2018) 결과와도 일치하는 내용이다. 여성의 목사안수를 불허하는 교단의 경우, 신학교에 진학한 여성이 기회의 제한을 경험하며 위축되는 것으로 보고되는데(조혜정·양성은, 2014: 290) 목사안수를 허용하는 교단에 소속된 연구참여자들의 사례도 이와 다르지 않았다. 오히려 목사안수를 받은 여성들은 유리천장에 부딪힐 때 상대적인 좌절감을 크게 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 좌절은 여성-되기로 나아가게끔 하는 동력이 되었다.

둘째, 남성 중심의 교회 문화에 대한 여성들의 반응은 상이하게 나타났다. 연구참여자들이 마주한 교회 여성 중 모두가 기존의 교회 문화에 대항하며 함께 여성-되기로 나아간 것은 아니었다. 그중에는 가부장적인 교회 문화를 강화하는 물적 여성들도 있었다. 여성-되기를 실현하는 연구참여자들에게 그러한 물적 여성들은 반대자로 나타났고 연구참여자들은 당황스러움을 경험하였다. 이것은 남성 중심의 교회에서 여성의 지도력이 발휘되기 위해서 교회 구성원의 다수를 차지하는 여성들의 지지가 필요함(박경순, 2007: 85)을 입증해주는 결과다. 반대로 함께 여성-되기를 실현하는 여성 동료들을 만날 때 연구참여자들은 정서적인 지지를 얻는 것으로 나타났다.

셋째, 연구참여자들의 여성-되기 과정에서 남성의 협력은 미미한 것으로 나

타났다. 여성-되기는 모든 주체의 운동이며 남성 중심의 문화를 뒤바꾸는 방식으로 작동될 수 있다(연효숙, 2006: 95). 여기에는 물질적인 여성뿐 아니라 물질적인 남성의 여성-되기도 실행될 필요가 있다(김은주, 2019: 121). 그러나 본 연구에서 연구참여자들과 함께 여성-되기를 실현하는 동료들은 대다수가 여성으로 나타났으며 남성 동료들의 협력은 간헐적인 수준에 머무르는 것으로 드러났다. 가장장적인 교회의 구조적 변화를 위해 남성들의 협력이 필요함을 시사하는 대목이다(김은혜, 2009; 박보경, 2016).

본 연구는 남성 중심의 교회 문화에 순응하지 않고 여성-되기를 실현하는 여성 목회자들의 경험을 탐색하였다. 비판의 쟁점을 가부장적인 교회 문화로 명시하였으므로, 본 연구는 반대의 의견을 수렴하지 못한다는 한계를 갖는다. 그러나 여성 목회자에 대한 차별과 배제를 지적하는 선행연구의 결과에 머무르지 않고 여성-되기를 통해 그러한 문화에 저항하는 여성 목회자의 주체적 측면을 드러냈다는 점에 연구의 의의가 있다. 본 연구에서 여성 목회자들은 좌절에 머무르지 않고 여성-되기를 통해 꾸준히 매끄러운 공간을 생성하고자 하였다. 한편으로 공간의 특성보다 중요한 것은 존재의 방식이다. 현실에서 흠 패인 공간과 매끄러운 공간은 중첩과 혼합의 형태로 발견되기 때문이다(박건령, 2022: 1158). 다시 말해, 흠 패인 공간에서도 기존의 지배 구도에 균열을 내며 매끄러운 방식으로 존재할 수 있고 매끄러운 공간에서도 흠을 파며 살아갈 수 있다는 것이다(김정순, 2009: 84). 여성 목회자들의 여성-되기가 계속적인 진행형의 이야기가 되어야 할 이유가 바로 여기에 있다. 나아가 여성 목회자의 다양한 사회 구성원들과의 함께-되기 경험을 후속연구로 제안하는 바이다.

참고문헌

- 강남순(1998). *페미니즘과 기독교*. 서울: 대한기독교서회.
- 강혜원·이정운(2020). “미묘한 성차별(Gender Microaggression)에 대한 개념도 연구: 20대 여성을 중심으로”. *여성연구*. 제106호. 63-92.
- 강호숙(2021). “젠더 정의(gender justice) 관점에서 본 교회 직제와 교회 정치에 대한 실천신학적 연구”. *신학과사회*. 제35집 제2호. 165-202.
- 강희수(2013). “한국 여성신학과 여성 목회현장의 만남”. *기독교사상*. 제651호. 34-45.
- 계재광(2010). “유교문화가 한국교회 리더십 형성에 미친 영향 - 유교의 권위주의 영향을 중심으로”. *신학과실천*. 제22호. 77-106.
- 권최연정(2017). “여성혐오와 교회 내 성범죄”. *종교문화연구*. 제29호. 25-48.
- 김나미(2016). “교회의 여성혐오를 다루지 않고서는 500주년 종교개혁을 논하지 말라”. *제3시대*. 제89호. 7-10.
- 김모란(2013). “양성평등적 목회를 위한 여성 지도력 연구”. *한국여성신학*. 제77호. 94-116.
- 김영순·김진희·강진숙·정경희·정소민·조진경·조현영·최승은·정지현·오세경·김창아·김민규·김기화·임한나(2018). *질적연구의 즐거움*. 서울: 창지사.
- 김영천(2013). *질적연구방법론2: Methods*. 경기: 아카데미프레스.
- 김영천(2016). *질적연구방법론1: Bricoleur*. 경기: 아카데미프레스.
- 김윤희·송현(2020). “중년여성 목회자의 스트레스 경험에 대한 현상학적 연구”. *신학과사회*. 제34집 제40호. 277-300.
- 김은주(2014a). “들뢰즈와 가타리의 되기 개념과 여성주의적 의미: 새로운 신체 생산과 여성주의 정치”. *한국여성철학*. 제21권. 95-119.
- 김은주(2014b). “젠더 트러블을 넘어 되기로서의 젠더로-들뢰즈와 가타리의 되기 개념과 새로운 신체”. *시대와철학*. 제25권 제4호. 10-39.
- 김은주(2019). *여성-되기: 들뢰즈의 행동학과 페미니즘*. 경기: 에디투스.
- 김은혜(2009). “양성평등을 위한 새로운 교회 여성운동”. *한국여성신학*. 제69호. 11-15.
- 김정순(2009). “제인의 여성-되기: 들뢰즈와 가타리로 읽은 제인 에어”. *근대영미소설*. 제16권 제3호. 81-105.
- 김재인(2015). “여성-생성, n개의 성 또는 생성의 정치학”. *철학사상*. 제56호. 215-37.

- 김진호·박재형·박지은·박진경·송진순·이은애·이주아·장영주·최순양·최유진
(2018). *혐오와 여성신학*. 서울: 동연.
- 김혜령(2022). “젠더 정의의 퇴행 공간으로서의 한국 교회—부산에서 칼스루헤까지”. *신학사상*. 제196집. 307-346.
- 김혜미·김영순(2022). “여성 목회자의 스트레스 경험에 관한 질적메타분석”. *여성연구*. 제115호. 363-387.
- 나리타 마미·장은영(2020). “한국에 거주하는 일본인 결혼이주여성의 마이크로어그레션 경험에 관한 연구”. *다문화교육연구*. 제13권 제4호. 75-101.
- 박건령(2022). “들뢰즈의 사유를 통한 이론적 결정화: 어린이-되어가기와 교사/연구자-되어가기의 의미 재구성하기”. *문화와융합*. 제44권 제10호. 1153-1164.
- 박경순(2007). “리더십 측면에서 본 여성안수”. *신학과실천*. 제12호. 73-96.
- 박보경(2008). “여성목회 현장분석과 여성사역 전문화를 위한 과제”. *장신논단*. 제32권. 77-109.
- 박보경(2013). *여성·교회·하나님의 선교*. 서울: 장로회신학대학교 출판부.
- 박보경(2016). “선교적 과제로서의 젠더 통합적 리더십 형성을 위한 방안”. *선교신학*. 제41집. 147-178.
- 박정신(2011). “우리 역사에 나타난 여성과 기독교의 이음새 그 맞물림과 엇물림의 사회사”. *여성과역사*. 제14호. 175-197.
- 박향숙(2020). “한국 기독교 여성 목회자의 배제 경험에 관한 질적 연구”. *종교교육학연구*. 제63권. 117-134.
- 박해선(2020). *자활참여 세대의 상호주관성과 미래전망에 대한 비판적 질적연구: Honneth의 사회적 인정관계의 구조를 중심으로*. 경남과학기술대학교 박사학위논문.
- 백은미(2017). “기독교 교육과정에 내재한 여성혐오 분석과 대안 모색”. *기독교교육논총*. 제51집. 41-73.
- 브라이도티, 로지(2004). *유목적 주체*. 박미선(역). 서울:여이연. (Braidotti, Rosi, *Nomadic subjects : embodiment and sexual difference in contemporary feminist theory*, New York: Columbia University Press, 1994).
- 송현진·조윤직(2014). “유리천장 지각의 효과- 미국 연방정부 공무원들의 태도를 중심으로”. *현대사회와행정*. 제24권 제2호. 27-49.
- 서영준(2017). “여전도사의 차별적 문화에 관한 제도적 문화기술지”. *장신논단*. 제49권 제1호. 359-385.

- 서영희(2018). *중년여성 목회자의 탈진 경험에 대한 현상학적 연구*. 국제신학대학원대학교 박사학위 논문.
- 엄수정(2019). “제도권 학교를 떠나 대안학교를 선택한 부모들: Deleuze와 Guattari의 유목주의 이론에 근거한 내러티브 탐구”. *교육정치학연구*. 제26권 제1호. 181-210.
- 여성가족부(2022). 2022년 여성 폭력 통계.
- 연효숙(2006). “들뢰즈와 가타리의 유목주의와 욕망론 그리고 여성적 주체”. *한국여성철학*. 제6권. 77-102.
- 오주리(2021). “허영자 시의 ‘여성-되기(Becoming-Woman)’ - 질 들뢰즈(Gilles Deleuze)의 생성의 존재론의 관점으로”. *비평문학*. 제80호. 57-91.
- 오현주(2018). *개척교회 기혼 중년여성 목회자의 심리사회적 경험*. 백석대학교 박사학위논문.
- 이나영(2016). “여성혐오와 젠더차별, 페미니즘: ‘강남역 10번 출구’를 중심으로”. *문화와사회*. 제22호. 147-186.
- 이정민(2024). “이주노동자의 ‘지역주민-되기’ 과정과 배움의 의미”. *문화교류와 다문화교육*. 제13권 제1호. 323-345.
- 이정숙(2003). “한국개신교 여교역자의 인권”. *아시아여성연구*. 제42호. 113-171.
- 장미혜(2021). “여성 폭력이란 무엇인가: 개념과 유형”. *이화젠더법학*. 제13권 3호. 65-103.
- 잭, 홀랜드(2021). *판도라의 딸들 여성 혐오의 역사: 세상에서 가장 오래된 편견*. 김하늘(역). 서울: 메디치 미디어. (Jack, Holland, *A Brief History of Misogyny: The World's Oldest Prejudice*, Massachusetts: Robinson Press, 2019).
- 정도희(2023). “여성 폭력 및 여성 폭력 방지 기본법 개선 모색”. *원광법학*. 제39권 제1호. 263-286.
- 정숙자(1994). “여성과 남성의 평등한 공동체를 지향하는 교회”. *신학사상*. 제87집. 131-136.
- 조승미·박혜훈·최혜영·임희숙·박미현·차옥승·조은수·이숙진·강혜경·유혜린 (2014). *한국 여성 종교인의 현실과 젠더 문제*. 서울: 동연.
- 조애리·김진옥(2016). “들뢰즈와 가타리의 여성-되기와 전복성”. *페미니즘연구*. 제16권 제1호. 265-284.
- 조혜정·양성은(2014). “여성의 신학대학원 진학과 진로결정에 대한 질적연구”. *기독교교육정보*. 제40집. 271-295.
- 최유미(2020). *해러웨이, 공-산의 사유*. 서울: 도서출판 b.

- 최종호(2010). “여성들의 목회 참여를 위한 성격적-신학적 고찰: 여성 목사 안수 문제에 관하여”. *인문학논총*. 제15권 제1호. 175-193.
- 최현경·강진숙(2020). “20대의 미디어 여성 이미지 재현에 대한 인식과 ‘여성-되기’에 관한 질적 연구”. *한국방송학보*. 제34권 제2호. 140-176.
- 통계청(2021). 양성평등실태조사.
- 한정현(2016). “들뢰즈/가타리 관점에서 본 소수자 신학 연구”. *신학사상*. 제175집. 281-313.
- 해러웨이, 도나(2019). *트러블과 함께 하기: 자식이 아니라 친척을 만들자*. 최유미(역). 서울: 마농지.(Haraway, Donna, *Staying with the Trouble*, North Carolina: Duke University Press, 2016).
- Ceasar, C. L. (2020). *Lived Experiences: Phenomenological Exploration of African American Women Seeking Pastoral Positions*. Doctoral Dissertation of Grand Canyon University.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (1987). *A Thousand Plateaus*. Trans. Brian Massumi. Minneapolis and London: University of Minnesota Press.

Abstract

A Critical Qualitative Study on the 'Becoming-Women' Experience of Female Pastor

Hyemi Kim*·Youngsoon Kim**

This study aims to explore the experience of 'Becoming Woman' among female pastors who refuse to conform to patriarchal church culture through critical qualitative research. Critical qualitative research is qualitative research based on critical theory and is interested in finding solutions by revealing unequal social structures or relationships. Three research participants were selected and data were collected through in-depth interviews. As a result of content analysis, four categories and twelve meanings were derived. The four categories are difficulties in striated space, facing molecular women, Becoming-Women with, and creating smooth space.

The discussion presented based on these research results is as follows. First, female pastors still experience difficulties with limited leadership in the male-dominated church after their ordinations, and it led them into Becoming-Women. Second, church women's responses to male-centered church culture were different. In the process of Becoming-woman, research participants encountered female colleagues as both opponents and supporters. Third, men's cooperation to change the church's patriarchal culture appeared to be minimal.

Keywords : Female Pastor, Deleuze & Guattari, Becoming-Women, Critical Qualitative Study

* First Author: Dept. of Multicultural Education, Inha University

** Corresponding Author: Dept. of Multicultural Education, Inha University

경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구에 대한 통합적 문헌 고찰*

임수원**

초 록

본 연구는 경력단절여성의 경력개발을 위한 연구 방향과 제도 방안을 모색하기 위해 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램에 관한 문헌을 통합적으로 분석하였다. 이를 위해 국내 학술지에 게재된 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 문헌 28편을 선정하였다. 분석 준거는 연구 동향, 연구 대상, 연구 방법, 연구 주제로 설정하였다. 분석 결과 경력단절여성 대상 프로그램 연구는 2007년부터 시작하여 2014년 이후 급증하였다. 프로그램 연구의 대상은 재취업 중심의 교육이 가장 많았으며, 그 외에도 경력단절여성의 경력전환을 위한 스포츠 직업교육, 미용교육, 외식창업교육에 관한 연구가 수행되었음을 확인하였다. 연구 방법은 양적, 질적, 혼합 연구 등 다양한 연구 방법이 수행되었으며, 주요 연구 주제는 프로그램 개발, 프로그램 효과성 검증, 프로그램 사례연구로 구분되었다. 이러한 연구 결과를 기반으로 추후 경력단절여성의 경력개발 프로그램 연구에 대한 학문적 제언과 경력단절여성의 경력개발을 위한 정책적 제언을 제시하였다.

주제어 : 경력단절여성, 경력개발, 경력개발 프로그램, 문헌연구

* 이 논문은 2023년 한국인력개발학회 추계학술대회 발표논문을 수정, 보완한 것임

** 이화여자대학교 국제사무학과 초빙교수(suwon.yim@gmail.com)

I. 서론

우리나라는 여성의 경제활동 참여가 지속해서 증가하고 있으나, 취업 후 업무 배치, 보직 기회, 경력개발 지원 등에서는 여전히 개선되어야 할 점이 존재한다(서영빈·송헌재, 2023; 윤지영·이영민, 2023). 사회적 인식이 변화하고 교육의 기회가 증가하면서 학교 졸업 후 노동시장에 진입하는 여성의 비율은 계속 증가하고 있음에도 결혼, 출산 및 육아의 문제로 본인의 의지와 상관없이 경력을 지속하지 못하게 되는 경력단절 현상이 대표적이다(한옥운·이영민, 2019). 여성의 경제 참여와 경력개발에 관한 관심이 증가하고 있는 가운데, 현대 사회에서 경력단절여성의 경력개발은 중요한 사회적 이슈로 부상하고 있다. 실제로 우리나라의 남성과 여성의 경제활동 참여율의 차이는 OECD 국가 38개국 중 7위이며, 여성 관리직 비율과 여성 이사회 임원 비율도 평균에서 한참 밑도는 수치이다(OECD, 2023). 또한 세계경제포럼에서 발표한 성 격차 지수(Gender Gap Index)는 0.68로 하위권에 머물고 있는데, 이러한 수치는 우리나라 여성이 경제적인 불평등을 경험하고 있다는 것을 보여준다(World Economic Forum, 2023).

여성의 경제활동 참여에 관한 정책의 중요성은 저출산과 초고령화 사회에 접어들면서 더욱 강조되고 있다(김학실, 2015). 경력단절여성의 증가는 국가와 기업의 노동력 손실로 간주 될 수 있고(김현주·전상길, 2006), 여성으로서는 일과 삶의 주체적인 책임의 기회가 감소하는 것으로 여겨질 수 있다. 즉, 여성의 적극적인 경제적 참여는 사회 전반적인 안정과 균형, 개인의 행복한 삶을 유지하는 데 기여한다는 점에서 정부의 적극적인 지원은 필수적이다.

이러한 맥락으로 우리나라에서는 2008년 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」(이하 「경단법」)이 제정되어 본격적인 제도적 기반이 마련되었다(김종숙, 2015). 정책 대부분은 고용노동부와 여성가족부 중심으로 이루어진다. 여성새로일하기센터는 두 기관에서 공동으로 지정하고 운영하는 주요 사업 수행 기관이다(고용노동부, 2024.01.30). 주요 활동 및 프로그램은 경력단절여성 대상 경력설계, 재취업을 위한 직업교육훈련, 홍보, 네트워킹, 집단상담, 커리어 코칭, 인턴 연계, 노무 상담 등 다양하게 이루어지고 있다(고용노동부, 2024.01.30; 김봄이·고혜원, 2022).

이와 같은 정부의 노력에도 불구하고, 우리나라 여성의 경제활동참여율을 설명하는 M-curve 현상은 여전하다. 물론 최근에는 M자형 경제활동참여율 곡선에서 고점과 저점 차이가 완화되고 있으나, 밀레니얼 세대 여성들이 취업

후 결혼과 육아 등으로 경력단절을 경험하면서 경력단절여성의 정책적, 제도적 지원에 대한 요구가 다양해지고 있는 것도 고려해야 할 사항이다. 우리나라 경력단절여성의 대부분인 밀레니얼 세대 여성들은(박정열·손영미, 2016) 점점 고학력자가 증가하고 있고, 자신의 경력을 주체적으로 관리하고 개발하고자 하는 프로티언 경력태도를 보인다(배을규·박상오·박태연, 2019). 특히 코로나19, IT 발달, SNS 확산으로 단순히 조직에 고용되는 직장인이 아니라, 가치지향적이고 자기주도적으로 경력을 설계하고자 하는 경향이 강해졌고(권수창·황혜정, 2022) 경력 재설계, 창업, 프리랜서 등 다양한 경력계획을 하고 있다(최종우, 2019).

경력단절여성의 경력개발에 대한 주체성은 강화되고 이에 대한 요구도 다양화되고 있으나 현재 경력단절여성을 위한 지원 사업은 교육, 상담, 코칭 등으로 운영될 뿐 밀레니얼 세대 경력단절여성의 다양한 경력계획 요구가 반영되지 않고 있다. 대부분의 교육은 재취업에 집중하고, 일부 창업 교육 등이 운영되고 있는 것이 현실이다(김봄이·고혜원, 2022). 최근 경력이음사례관리서비스에서는 빠른 취업형, 경력 연계형, 경력 재설계형, 장기계발형으로 구분하였으나, 여전히 재취업 중심으로 운영되고 있다(경남여성새로일하기센터, 2024). 이는 경력단절여성의 경력계획 유형이 다양화되고 있음에도 불구하고 이에 대한 체계적인 프로그램이 부족함을 의미한다(김은비·박수빈·문미혜, 2019).

이처럼 경력단절여성의 재취업 및 경력개발의 중요성이 강조되고 있지만 경력단절여성의 요구에 대한 반영이 부족하다는 점에서 현재까지 이루어진 경력단절여성의 경력개발 프로그램에 관한 연구 현황을 점검하고, 향후 이루어져야 할 연구와 정책적 지원에 대한 방향을 생각해 볼 필요가 있다. 따라서 본 연구는 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 연구 동향을 분석하고, 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 특성을 파악하고자 한다. 이를 통해 추후 경력단절여성의 지속가능한 경력개발을 위한 프로그램 개발 연구와 정책 운용에 참고할 수 있는 기초자료로써 그 방향을 제시하고자 한다. 이에 관한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 연구 동향과 대상은 어떠한가?

둘째, 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 연구 방법은 어떠한가?

셋째, 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 연구 주제는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 경력단절여성의 정의와 현황

경력단절은 본인의 자발적인 의지와 상관없이 외부 환경에 의해서 어쩔 수 없이 노동시장에서 이탈하고 경제활동을 중단하는 상황을 의미한다(오은진 외, 2008). 여성의 경우에는 생애사적으로 결혼과 임신, 출산과 양육 등의 사유로 경제활동을 중단하게 되는데, 이 경험이 본인의 의지와 상관없이 이루어지고, 경력을 지속하지 못하게 되는 현상을 여성의 경력단절이라고 한다(한운옥·이영민, 2019). 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 따르면 경력단절여성은 '혼인, 임신, 출산, 육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중 취업을 희망하는 여성 또는 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성'으로 정의하고 있다.

통계청(2023)에서는 2023년도 상반기 기혼여성의 고용 현황을 통해 가장 최근의 경력단절여성의 현황을 발표하였다. 2023년도 상반기 기준 우리나라의 경력단절여성은 134만 9천 명으로, 전년 대비 4만 8천 명이 감소하였다. 장기적으로 보면 2019년 15~54세 기혼여성 884만 4천 명에서 경력단절여성이 169만 9천 명(19.2%)이었고, 2023년 기준 15~54세 기혼여성 794만 3천 명 중 경력단절여성이 134만 9천 명(16.9%)으로 점점 감소하는 추세를 보인다. 경력단절여성을 나이별로 살펴보면 40~44세가 37만 명으로 가장 많았고, 35세~39세가 33만 1천 명, 45세~49세가 22만 1천 명 순으로 나타났다. 경력단절여성이 직장을 그만두는 사유는 육아가 42.0%로 가장 높았다. 그다음으로는 결혼 26.2%, 임신과 출산 23%, 자녀 교육 4.4%, 가족 돌봄 4.3% 순으로 나타났다. 경력단절여성의 경력단절 기간은 10년 이상이 40.0%이었으며, 5~10년 미만이 24.1%, 3~5년 미만이 13.2% 순으로 나타났다.

국내 통계에서는 경력단절여성이 감소하고 있고, 여성의 경제 참여율이 증가하는 것처럼 보이고 있으나, 세계적인 기준에는 아직 못 미치는 것이 현실이다. OECD에서는 2023년에 성평등 관련 보고서에서 OECD 국가의 남성과 여성의 경제활동 참여율을 보고하였다. 보고서에 따르면 우리나라의 남성과 여성의 경제활동 참여율의 차이는 18%로 38개국 중 7위로 나타나 매우 높은 것으로 나타났다(OECD, 2023). OECD(2023)에서 발표한 유리천장지수(glass-ceiling index)에서도 우리나라 여성의 경제 참여율은 최하위를 기록했다. 우리나라의 여성 관리직 비율은 14.6%로 OECD 평균인 33.8%보다

19.2%p 낮았고, 여성 이사회(임원) 비율도 12.8%로 OECD 평균 30.1%보다 17.3%p 낮았다. 그뿐만 아니라 세계경제포럼(World Economic Forum)에서 성 격차 지수(Gender Gap Index)는 0.68로 146개의 조사국 중 105위에 머물렀다(World Economic Forum, 2023). 이러한 결과는 우리나라 여성들이 경제활동에 있어서 불평등을 경험하고 있으며, 다른 국가들에 비해 그 심각성이 크다는 것을 의미한다.

경력단절여성이 경력개발, 재취업, 경력전환에서 겪는 어려움에 관해서는 많은 연구에서 확인이 되었다(배진경, 2018; 장서영, 2008; 전보라, 2020; 최경화·탁진국, 2018; Miller & Hayward, 2006). 대표적인 원인으로는 돌봄 공백, 재진입한 노동시장 고용의 질 하락, 역할갈등과 업무 공백으로 인한 자신감 하락 등의 심리적 부담감, 재취업과 경력전환을 위한 정보 부족 등이다. 경력단절의 주요 원인이 육아와 가족 돌봄이기 때문에 본인을 대신해서 돌봄을 해 줄 수 있는 사람을 구하지 못할 때 경력단절에서 벗어나기 어려운 것이 현실이다. 또한 여성들이 스스로 자녀 양육에 헌신하지 못한다는 죄책감과 같은 역할갈등과 심리적 부담감을 상대적으로 많이 느끼는 것도 원인으로 주목받고 있다(이병남·김세은, 2015; 최윤정 외, 2013). 무엇보다 경력단절에서 벗어나 재취업을 하거나 경력전환을 하고 싶지만, 적절한 법적 제도, 지원 프로그램에 대한 정보 습득이 어렵거나, 요구를 반영한 프로그램이 부족한 것이 현실이다(김은비·박수빈·문미혜, 2019).

2. 경력단절여성 경력개발 제도 및 프로그램 운영 현황

경력단절여성의 경력개발을 위한 제도는 2008년에 시행된 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」(이하 「경단법」)에서부터 시작되었다(김종숙, 2015). 이 법은 고용노동부와 여성가족부가 중심으로 추진하고 있으며, 5년마다 경력단절여성 등의 경제활동 촉진을 위한 기본계획을 수립하고 있다(김은비·박수빈·문미혜, 2019). 2008년에 법 시행 후 제1차 기본계획(2010년~2014년), 제2차 기본계획(2015년~2019년)이 시행되었고, 현재에는 제3차 기본계획(2020년~2024년)이 진행되고 있다.

1차 기본계획은 13개의 중점과제, 60개의 세부추진과제를 시행하였는데, 가장 중점적으로 시행된 것은 여성새로일하기센터(이하 새일센터)의 운영 및 확대였다. 2차 기본계획에서는 10개 중점과제와 80개의 세부추진과제를 시행하였다. 1차 기본계획과의 가장 큰 차이는 ‘재직 여성 등의 경력단절 예방’에

집중하고, 경력단절을 사후대처하는 방식에서 사전 예방으로 확장하고자 노력하였다(김은비·박수빈·문미혜, 2019). 제3차 기본계획은 13개 중점과제, 102개의 세부추진과제를 시행하고 있는데, 대표적인 과제로는 재직 여성의 경력단절 예방 내실화, 경력단절여성 재취업 강화, 다변화되는 일 방식·영역 대응, 돌봄 지원 체계 강화, 경력단절여성 정책 추진 체계 정비가 있다.

「경단법」을 통해 여성인력개발센터 및 새일센터에서는 경력단절여성 대상으로 경력개발, 재취업 교육 및 상담 프로그램을 운영하고 있다(한국여성인력개발센터연합, 2024). 여성인력개발센터는 2023년 기준 전국 54개소를 운영하고 있으며, 경력단절여성 및 취업 취약 계층 여성을 대상으로 취업지원 프로그램을 지원하고 있다. 새일센터는 2022년 8월 기준 159개소를 운영하고 있다. 주요 사업 내용은 경력단절여성 및 구직여성 대상 직업상담, 구인/구직관리, 직업교육, 인턴십, 취·창업지원, 취업 후 사후관리, 경력단절 예방 등을 종합적으로 지원한다. 2022년 기준 새일센터에서는 경력단절여성 160,065명이 취업을 했고, 1,707명이 창업을 하였다(여성새로일하기센터, 2024).

이 외에도 경력단절여성의 경력개발을 위해 다양한 직무를 중심으로 직업훈련이 운영되고 있다. 국가기간·전략산업직종의 여성 적합훈련과정이 지속해서 확대되고 있고, 여성 취업 유망직종 발굴을 통해 여성의 경제활동 참여를 확대하고 있다. 대표적인 직종은 미용, 외식 분야이다. 또한 신기술·고부가가치 직종 직업교육훈련 과정을 확대하여 경력단절여성이 전문성을 갖고 양질의 일자리에서 근무할 수 있는 환경을 조성하고 있다. 이 외에도 경력단절 창업지원 서비스도 운영되고 있다. 농어촌지역 등 새일센터를 대상으로 창업 전담 인력을 배치하거나, 유관 기관과의 협업을 통해서 새일센터에서는 경력단절여성 예비 창업자에 대한 맞춤형 교육을 제공하고 있다.

그러나 이러한 정부지원 프로그램들은 다음과 같은 한계가 존재한다. 첫째, 고용부와 여성가족부 중심으로 추진이 되고 있어서 재취업에 집중하고 있고, 경력단절여성의 수요에 근거한 경력단절예방 사업 개발이 진행되고 있지 않다는 것이다(김봄이·고혜원, 2022). 경력단절여성의 재취업과 경력개발에 대한 지원 체계를 강화하기 위해서는 경력단절여성의 요구, 기업의 필요성에 부응할 수 있는 프로그램이 다양하게 개발될 필요가 있다. 둘째, 경력유지 지원 서비스가 부족하다는 것이다. 정부지원을 통해 운영되고 있는 여성새로일하기센터에서는 주로 구직자와 취업자의 사후관리에 사업을 집중하고 있다. 2021년 이후 「경단법」에서는 기존의 법 제정 목표에서 근본적인 문제를 해결하기 위해 재직 여성의 노동시장 이탈 방지를 위한 경력단절 예방에 초점을 두며, 법 제명을 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」으로 변경하며, 정책 대상

을 경력단절여성 이외에도 새롭게 노동시장에 진입하는 여성과 재직 여성을 포함하여 그 범위를 확대하였다(여성가족부 보도자료, 2021). 이러한 변화에 따라 경력단절 예방 및 장기근로를 지원하기 위해 여성새로일하기센터에서는 취업자 간담회, 상담과 컨설팅 등의 사업을 운영하고 있으나, 재직여성을 지속적으로 관리하기 위한 통계자료 활용 부족, 프로그램의 부족 등의 한계가 있다(김혜경, 2021).

III. 연구 방법

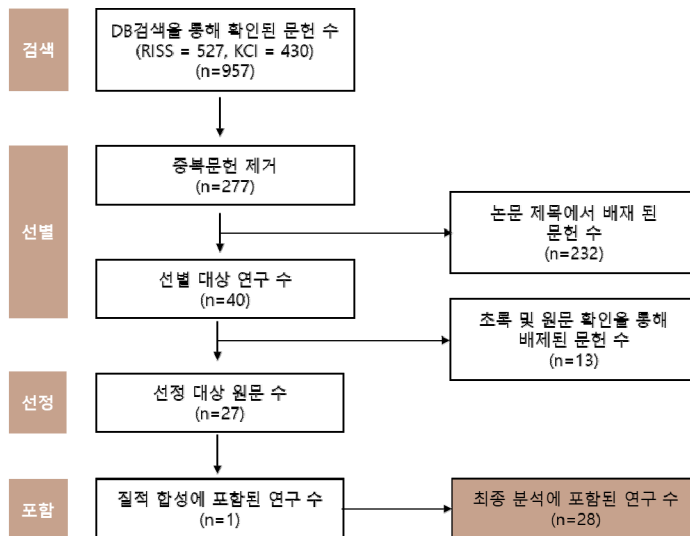
본 연구의 목적은 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 현황을 점검하고 제한점을 파악하여 향후 경력단절여성의 경력개발을 위한 연구 방향을 제안하는 것이다. 이를 위해 기본적으로 Torraco(2005)가 제시한 통합적 문헌 고찰의 방법을 따랐다. Torraco(2005)의 통합적 문헌 고찰은 연구자가 특정 개념 또는 현상에 대한 이해를 도모하고, 연구결과에 시사점을 제공하는 문헌 고찰 연구방법이다(Whittemore & Knafl, 2005). 연구 주제와 대상을 연구 방법과 범주에 제한하지 않고, 확장된 방법으로 분석할 수 있고, 포괄적인 통찰을 제공할 수 있다(Torraco, 2005).

1. 자료 수집

연구를 위한 문헌을 검색하고 선택하기 위해 PRISMA(Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis) 방법을 사용하였다(강수연·추상희·김경아, 2020; 신혜원·이정민·민혜영, 2020; Moher et al., 2009). PRISMA 방법은 주로 다양한 분야의 교육 프로그램에 관한 통합적 문헌 고찰 연구에서 사용되었다. 신혜원 외(2020)는 한국 대학생의 성교육 프로그램에 관한 연구, 강수연 외(2020)는 간호대학생을 위한 리더십 교육 프로그램에 대한 체계적 문헌 고찰을 위해 해당 방법론을 채택하였다.

국내 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램을 주제로 한 국내 문헌을 수집하기 위해 2023년 9월 22일부터 10월 1일까지 RISS, KCI의 데이터베이스에서 ‘경력단절여성+경력개발’, ‘경력단절여성+프로그램’, ‘경력단절여성+교육’, ‘경력단절여성+상담’, ‘경력단절여성+재취업’의 키워드로 검색하였다. 모든 문헌은 KCI 등재지를 기준으로 수집하였다. 주제어 검색을 통해 총 957건

(RISS: 527건, KCI: 430건)을 1차 추출하였다. 이 중 중복문헌을 제거하고, 초록과 키워드에서는 교육, 상담 등의 단어가 포함되었으나 논문 제목에서 경력단절여성의 경력개발 프로그램에 관한 연구가 아닌 논문을 제외하여, 40편의 논문을 2차 추출하였다. 2차 추출된 논문에 대해서는 초록과 원문을 직접 읽고 확인하여 경력단절여성의 경력개발 프로그램에 관한 연구를 수행한 문헌을 다시 선별하였다. 최종적으로 총 27개의 논문이 선별되었으나, 해당 키워드로 검색이 되지 않은 연구 중 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구라고 판단되는 논문 1편을 질적으로 판단하여 추가하였다. 따라서 분석 대상 문헌은 총 28개이다. 문헌 선정 절차는 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 문헌 선정 절차

2. 문헌 분석 기준 설정

본 연구에서는 가족탄력성 프로그램 개발에 대한 문헌 고찰(이은희, 2019), 한국어 문화교육 프로그램 분석(문희진·김영순, 2023), AI 교육 프로그램 연구 동향 분석(한정운·허선영, 2021)과 같은 선행연구의 분석 기준을 토대로 경력단절여성 경력개발 프로그램 문헌 분석 기준을 설정하였다(〈표 1〉 참조). 분석 준거의 상위영역은 연구 동향, 연구 대상, 연구 방법, 연구 주제로 구성하였다. 각 준거의 하위영역은 다음과 같다. 연구 동향의 하위영역은 발행 연도

와 학술지명, 연구 대상의 하위영역은 프로그램 유형, 연구 방법의 하위영역은 양적연구, 질적연구, 혼합연구, 연구 주제의 하위영역은 프로그램 개발, 효과성 검증, 사례연구 등으로 구성하였다. 이러한 분석 기준을 통해서 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램에 관한 전반적인 내용 및 연구 동향을 구체적으로 파악할 수 있다.

〈표 1〉 문헌 분석 틀

상위영역	하위영역
연구 동향	발행 연도, 학술지명
연구 대상	프로그램 유형
연구 방법	양적연구, 질적연구, 혼합연구
연구 주제	프로그램 개발, 효과성 검증, 사례연구 등

IV. 연구 결과

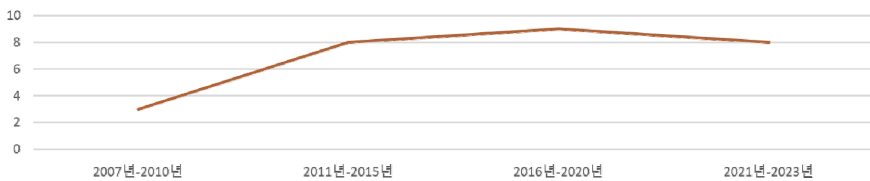
1. 연구 동향 분석 결과

1) 발행 연도별 특징 분석 결과

본 연구에서 분석한 28편의 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구는 2007년부터 2023년까지 평균적으로 1년에 1.6편 정도가 출판되었다(〈표 2〉 참조). 의미 있는 것은 2007년 처음으로 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구가 시작된 이후 관련 연구의 수가 지속해서 증가하여 활발하게 연구가 진행되고 있다는 것이다. [그림 2]에서 볼 수 있듯이 2011년부터 2015년까지 8편(29%), 2016년부터 2020년까지 9편(32%), 그리고 2021년부터 2023년까지 8편(29%)의 논문이 발표되었다. 특히 최근 3년간 8편이 발표되었다는 것은 앞으로도 관련 연구가 활발하게 이루어질 가능성을 보여준다. 이러한 결과로 연구의 추이가 상승세에 있다고 판단하는데 한계가 있으나 경력단절여성의 경력개발과 관련하여 새로운 접근 방법과 연구 주제의 다양성이 확대되고 있으며, 이에 관한 연구가 지속해서 이루어져야 하는 시점임을 시사한다고 볼 수 있다.

〈표 2〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 발행 연도별 연구 수

연도 구분	2007 ~2010년	2011 ~2015년	2016 ~2020년	2021 ~2023년	합계	평균
건	3	8	9	8	28	1.6
%	11%	29%	32%	29%	100%	-



[그림 2] 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 발행 연도별 연구 수

2) 학술지 유형별 특징 분석 결과

학술지 유형별 분포를 살펴보면 ‘인문사회 21’이 3편(10.7%), ‘평생학습사회’, ‘직업교육연구’, ‘외식경영학회’가 각각 2편(7.1%), 그 외 ‘경영교육연구’, ‘HRD연구’, ‘한국미용학회지’, ‘한국심리학회지’ 등 다양한 학회지에서 각각 1편(3.6%) 순으로 분포하고 있었다(〈표 3〉 참조). 주목할 점은 경력단절여성에 대한 경력개발 프로그램에 관한 연구가 교육학이나 평생교육 분야뿐만 아니라 스포츠, 미용, 외식산업, 패션 비즈니스 등 다양한 산업 영역에서도 연구가 수행되고 있다는 것이다. 이러한 경향은 경력단절여성의 경력개발에 대한 사회적, 학문적 관심이 높아지고 있고, 사회적으로 중요한 이슈로 인식되고 있음을 의미한다.

〈표 3〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 발행 학술지명

No	학술지	건(%)	No	학술지	건(%)
1	인문사회21	3 (10.7%)	13	한국산학기술학회논문지	1 (3.6%)
2	평생학습사회	2 (7.1%)	14	한국심리학회지: 코칭	1 (3.6%)
3	직업교육연구	2 (7.1%)	15	한국심리학회지: 산업 및 조직	1 (3.6%)
4	외식경영학회	2 (7.1%)	16	미용예술경영연구	1 (3.6%)

No	학술지	건(%)	No	학술지	건(%)
5	Andragogy Today	1 (3.6%)	17	패션비즈니스	1 (3.6%)
6	경영교육연구	1 (3.6%)	18	문화교류연구	1 (3.6%)
7	HRD연구	1 (3.6%)	19	한국콘텐츠학회 논문지	1 (3.6%)
8	취업진로연구	1 (3.6%)	20	문화예술교육연구	1 (3.6%)
9	사회과학연구	1 (3.6%)	21	열린유아교육연구	1 (3.6%)
10	한국스포츠헌학회지	1 (3.6%)	22	학습자중심교과교육연구	1 (3.6%)
11	한국미용학회지	1 (3.6%)	23	교육컨설팅코칭연구	1 (3.6%)
12	대한미용학회지	1 (3.6%)			

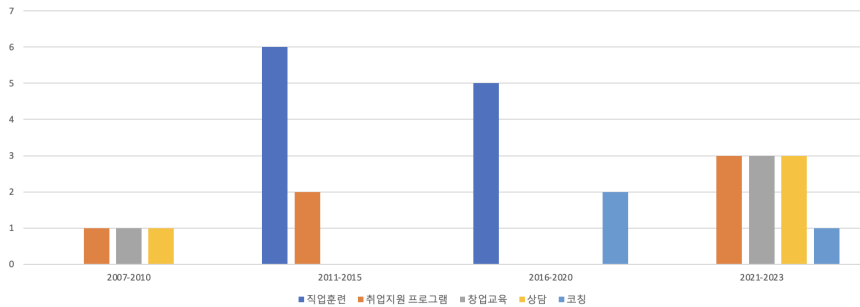
2. 연구 대상 특징 분석 결과

1) 프로그램 유형 특징 분석 결과

본 연구에서 경력단절여성 경력개발 프로그램 연구의 대상을 프로그램 유형으로 살펴보았다. <표 4>와 같이 연구된 프로그램 유형은 직업훈련이 11건(39.3%)으로 가장 많았고, 취업 지원 프로그램 6건(21.4%), 창업 교육과 상담이 각각 4건(14.3%), 코칭이 3건(10.7%)으로 나타났다. 기본적으로 경력단절여성이 다시 노동시장에 진입하기 위해 필요한 직업훈련에 대한 프로그램 연구가 가장 활발하게 수행되고 있었다. 그러나 프로그램 유형별로 연구된 시기를 살펴보면 최근 들어서는 직업훈련보다는 상담이나 코칭에 관한 연구가 점차 증가하고 있는 것을 알 수 있다(<그림 3> 참조). 상담 프로그램에 관한 연구는 총 4건이 수행되었는데, 2007년~2010년 구간에서는 1건이 수행되었으나, 2021년~2023년 구간에서는 3건의 연구가 수행된 것으로 나타났다. 또한 코칭 프로그램에 관한 연구도 2016~2020년 구간에 2건, 2021년~2023년 구간에 1건이 수행되면서, 최근에 활발하게 연구가 되는 프로그램 유형으로 보인다. 이러한 결과는 경력단절여성이 경력개발을 하는 데에 있어 단순한 직업훈련 교육뿐만 아니라, 이들이 경력에 대해 어떤 요구가 있고, 어떤 방향으로 경력개발을 해나가야 하는지에 대한 깊이 있는 상담과 코칭의 필요성이 증가하고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

〈표 4〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 유형별 연구 수

구분	직업훈련	취업지원 프로그램	창업교육	상담	코칭	합계
건	11	6	4	4	3	28
%	39.3%	21.4%	14.3%	14.3%	10.7%	100%



[그림 3] 발행 연도별 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 유형 현황

2) 프로그램 세부 유형 특징 분석 결과

프로그램 유형을 구체적으로 살펴보면 〈표 5〉와 같다. 직업훈련의 경우 11건 중 미용교육이 5건(45.5%)으로 가장 많았으며, 일반적인 직업훈련에 관한 연구가 2건(18.2%), 스포츠 직업교육, 놀이치료사, 연극 놀이지도사, 무역이 각각 1건(9.1%)으로 나타났다. 직업훈련이라도 경력개발을 위한 훈련이라는 것이 논문에 명시되어 있는 경우 본 연구의 대상으로 선정하였는데, 이러한 결과는 경력단절여성의 경력개발을 위한 직업훈련에 관한 연구가 놀이치료사, 놀이지도사, 미용교육, 스포츠, 무역 등 다양한 영역에서 이루어지고 있음을 시사한다(배경원·김영옥, 2014; 안지언 외, 2020).

취업 지원 프로그램은 총 6건이었는데, 경력단절여성의 재취업 프로그램 개발과 관련된 일반 프로그램에 관한 연구가 5건(83.3%)이며, 취업 지원을 위한 셀프리더십 프로그램에 관한 연구가 1건(16.7%)으로 나타났다. 이는 취업 지원을 위한 프로그램도 단순히 취업을 위한 교육에 한정되지 않고, 셀프리더십 등 경력개발에 대한 태도에도 집중하는 교육에 관한 연구로 확장되고 있음을 의미한다.

창업교육은 총 4건이었으며, 외식창업이 2건(50%), 패션주얼리와 일반 창업이 각각 1건(25%)이 수행되었다. 경력단절여성의 경력개발 프로그램 연구에서 창업교육에 관한 연구가 수행되고 있다는 것은 경력단절여성이 경력개발

을 위해서 재취업뿐만 아니라 창업 등 다양한 영역에 도전하고 있음을 보여주는 결과이다.

상담은 총 4건의 연구가 수행되었는데, 세부 유형은 주로 상담 프로그램 참여 대상으로 구분되었다. 일반적인 경력단절여성 대상 상담 연구가 2건(50%)이었고, 그 외에는 여성과학기술인, 고학력 경력단절여성과 같이 특정 배경을 보유한 경력단절여성을 대상으로 한 연구가 각각 1건(25%)씩 수행되었다. 이러한 연구의 동향을 살펴보면 경력단절여성의 경력개발을 위한 상담은 비슷한 배경을 가진 집단을 대상으로 하는 것이 중요함을 알 수 있다.

마지막으로 코칭은 총 3건의 연구가 수행되었고, 그 중 커리어 코칭이 2건(66.7%), 강점 중심 코칭 1건(33.3%)이 수행되었다. 코칭에 관한 연구는 최근 수행되고 있는데, 경력개발을 위한 커리어 코칭에 좀 더 집중되고 있는 것으로 보인다.

〈표 5〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 세부 유형별 연구 수

프로그램 유형	세부유형(대상)	건(%)
직업훈련 (11)	미용교육	5 (45.5%)
	일반 직업훈련	2 (18.2%)
	스포츠 직업교육	1 (9.1%)
	노인 놀이치료사	1 (9.1%)
	연극 놀이지도사	1 (9.1%)
	무역	1 (9.1%)
취업지원 프로그램 (6)	일반 취업지원	5 (83.3%)
	셀프리더십	1 (16.7%)
창업교육 (4)	외식창업	2 (50%)
	패션주얼리	1 (25%)
	일반 창업	1 (25%)
상담 (4)	일반 상담	2 (50%)
	여성과학기술인 상담	1 (25%)
	고학력 경력단절여성 상담	1 (25%)
코칭 (3)	커리어 코칭	2 (66.7%)
	강점중심	1 (33.3%)

3. 연구 방법 특징 분석 결과

연구 방법은 질적연구 11건(39.3%), 양적연구 10건(35.7%), 혼합연구 7건(25%)으로 질적연구가 가장 많은 것으로 나타났으나, 질적연구와 양적연구, 그리고 혼합연구의 비율에 큰 차이가 없었다(〈표 6〉 참조). 각 연구방법의 주제는 다음과 같다. 질적연구방법을 사용한 연구의 주제는 사례연구가 8건으로 가장 많았으며, 다음으로는 프로그램 개발, 성과지표 개발(홍진주 외, 2023), 기타 정책연구(정환희·장미숙, 2015)가 각각 1건이었다. 일반적으로 경력단절여성이 경험한 프로그램에 대한 인식, 참여에 대한 만족, 참여 후의 변화 등에 관한 개별 사례를 깊이 있게 분석하는 사례연구가 가장 활발하게 수행되었다.

양적연구방법을 사용한 연구의 주제는 효과성 검증이 9건으로 가장 많았으며, 현황 분석은 1건이었다. 경력단절여성이 경력개발프로그램에 참여한 후 어떤 효과가 있었는지 확인하기 위해 사전-사후 집단 간 차이 분석, 사전-사후-추후 집단 간 차이 분석 등 효과성을 검증하는 다양한 연구 방법이 사용되었다.

혼합연구에서는 다양한 연구 방법이 혼합되었다. 프로그램 개발과 효과성 검증을 함께 연구하거나, 프로그램 개발과 현황 분석 등 양적연구와 질적연구를 혼합한 연구가 대부분이었다. 이러한 연구들은 실제로 프로그램 개발부터 실행, 그리고 효과성 검증까지 전반적인 과정을 연구하였는데, 이는 단일 단계에만 집중하는 것이 아니라 경력개발 프로그램의 전 과정을 이해하고 평가하는 노력이 있었음을 의미한다.

〈표 6〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구 방법별 연구 수

연구 방법	연구 주제	건	%
질적연구 (11)	사례연구	8	39.3%
	프로그램 개발	1	
	성과지표 개발	1	
	기타(정책연구)	1	
양적연구 (10)	효과성 검증	9	35.7%
	현황 분석	1	
혼합연구 (7)	프로그램 개발	6	25%
	효과성 검증	6	
	사례연구	1	
	현황분석	1	
합계		35	100%

4. 연구 주제 특징 분석 결과

경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구를 주제별로 분석한 결과는 <표 7>과 같다. 효과성 검증 연구가 15건(42.9%)으로 가장 많았으며, 그다음으로 사례연구 9건(25.7%), 프로그램 개발 7건(20.0%), 기타 4건(11.4%) 순이었다. 연구 주제는 혼합연구의 경우 한 연구에서 2개 이상의 연구 주제를 포함하였기 때문에 실제 분석 대상 문헌 수인 28건보다 더 많은 연구 주제가 도출되었다. 각 연구 주제별 주요 특징은 다음과 같다.

<표 7> 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구 주제별 연구 수

구분	효과성 검증	사례연구	프로그램 개발	기타	합계
건	15	9	7	4	35
%	42.9%	25.7%	20.0%	11.4%	100%

1) 효과성 검증 연구의 특징 분석 결과

경력단절여성 대상 프로그램의 효과성 검증 연구의 주요 특징은 다음과 같다(<표 9> 참조). 첫째, 경력개발 프로그램의 효과성을 검증하기 위해 다양한 연구 방법이 적용되었다. 구체적으로 살펴보면 회귀분석이 7건(46.6%)으로 가장 많이 수행되었고, 다음으로는 실험집단과 통제집단의 집단 간 차이 분석 3건(20%), 프로그램 참여 사전-사후 집단 간 차이 분석 2건(13.3%), 기술통계 분석 2건(13.3%), 실험집단과 통제집단에 대한 사전-사후-추후 집단 간 차이 분석 1건(6.6%) 순으로 나타났다. 대표적인 연구를 예로 들면, 신수정(2018)은 미용교육에 참여한 경력단절여성을 대상으로 교육의 효과성을 파악하기 위해 진로역량과 진로적응성의 관계를 회귀분석으로 확인하였다. 분석 결과 미용교육에 참여한 경력단절여성의 진로역량이 진로적응성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최경화와 탁진국(2017)은 경력단절여성 대상으로 강점중심 그룹코칭을 시행하고, 그 효과성을 실험집단과 통제집단을 대상으로 검증하였다. 강점중심 그룹코칭에 참여한 실험집단과 참여하지 않은 통제집단의 집단 간 차이를 ANOVA로 확인하였고, 분석 결과 강점 중심 그룹 코칭 실시 후 경력단절여성의 자존감, 회복탄력성, 구직효능감 향상이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 김종희와 주용국(2014)은 경력단절여성 대상으로 경력개발을 위한 셀프리더십 프로그램의 효과성을 검증하기 위해 실험집단과 통제집단을 구분하고 사전-사후-추후 집단 간 차이 분석을 시행하였다. 분석 결

과 셀프리더십 프로그램에 참여한 실험집단의 셀프리더십 점수가 참여 전보다 참여 후에 유의미하게 향상하였고, 사후와 추후의 집단 간 차이에서도 통제집단에 비해 실험집단의 셀프리더십 수준이 유의하게 높은 것을 확인하였다.

둘째, 효과성 검증을 위해 문헌들에서는 다양한 교육 효과 및 진로 관련 변인이 활용되었다(〈표 8〉 참조). 구체적으로 살펴보면 교육특성(만족도, 과정 설계, 교육여건 등)이 6개(14.0%)로 가장 많았다. 구직효능감, 사회적 지지, 자아존중감, 진로적응성이 각각 3개(7.0%)로 나타났고, 진로준비행동, 창업의 지가 각각 2건(4.7%)으로 나타났다. 그 외에도 마인드셋, 셀프리더십, 스트레스 대처력, 진로결정자기효능감, 진로역량, 진로정체성, 회복탄력성 등이 검증 변인으로 사용되었다.

〈표 8〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 효과성 검증에 사용된 변인

순번	변인	개수	비율	순번	변인	개수	비율
1	교육특성	6	14.0%	15	역할갈등	1	2.3%
2	구직효능감	3	7.0%	16	자기결정성	1	2.3%
3	사회적지지	3	7.0%	17	재취업특성	1	2.3%
4	자아존중감	3	7.0%	18	진로결정자기효능감	1	2.3%
5	진로적응성	3	7.0%	19	진로역량	1	2.3%
6	진로준비행동	2	4.7%	20	진로정체성	1	2.3%
7	창업의지	2	4.7%	21	참여 동기	1	2.3%
8	교육성취도	1	2.3%	22	창업과정에서의 애로사항	1	2.3%
9	대처행동	1	2.3%	23	창업교육특성	1	2.3%
10	마인드셋	1	2.3%	24	창업준비행동	1	2.3%
11	상태불안	1	2.3%	25	창업효능감	1	2.3%
12	셀프리더십	1	2.3%	26	취업장벽	1	2.3%
13	스트레스대처력	1	2.3%	27	프로그램 흥미 수준	1	2.3%
14	실제 창업 여부	1	2.3%	28	회복탄력성	1	2.3%

셋째, 일반 취업 지원 프로그램 외에도 다양한 직업훈련 분야에서 효과성 검증 연구가 수행되었다. 미용교육 4건(26.6%), 외식창업교육 2건(13.3%)과 같이 특정 직업훈련 프로그램의 효과성이 검증되었다. 이 외에도 집단상담, 코칭 프로그램에 대한 효과성 검증이 수행되었다.

2) 사례연구의 특징 분석 결과

경력단절여성 대상 프로그램의 사례연구에 대한 특징은 다음과 같다(〈표

10) 참조). 첫째, 사례연구는 다양한 프로그램을 대상으로 수행되었다. 패션주얼리 스타트업 전문가 양성 과정, 스포츠직업교육, 연극놀이 지도자과정, 노인 놀이치료사 과정 등 기존에는 직업훈련 프로그램, 상담에 대한 사례연구가 중심이 되었으나, 최근에는 커리어 코칭 프로그램 참여에 대한 사례연구도 수행되고 있다.

둘째, 사례연구의 결과 주로 경력단절여성이 해당 프로그램에 참여하게 된 동기, 참여하면서 겪는 경험, 심리적 변화, 프로그램 참여 후 구직활동 결과, 구직활동에 대한 인식 변화 등이 도출되었다. 이러한 결과들은 경력단절여성이 갖고 있는 다양한 취업 및 경력개발 욕구를 개별화하여 분석하고, 프로그램 참여를 통해 어떤 긍정적 변화를 경험하는지 파악할 수 있는 기초자료로 활용될 수 있다.

3) 프로그램 개발 연구의 특징 분석 결과

프로그램 개발 연구는 2007년 이후 꾸준히 증가하고 있다. 경력단절여성 대상 교육 프로그램 개발 연구에 대한 특징은 다음과 같다(〈표 11〉 참조). 첫째, 프로그램 개발 연구는 점점 확장되고 있다. 초기(2007년 이후)에는 취업 지원 교육 중심의 프로그램 개발에 관한 연구가 수행되었으나, 최근(2017년 이후)에는 집단 상담 및 코칭 프로그램 개발에 관한 연구가 증가하고 있다.

둘째, 프로그램 개발을 수행한 모든 연구에서 경력단절여성을 대상으로 요구분석(인터뷰, 설문조사 등)을 시행한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 실제 경력단절여성의 교육 요구를 파악하고자 다양한 시도를 한 것으로 확인된다.

셋째, 프로그램 개발을 위한 이론적 근거를 제시한 연구는 약 절반 정도 수준이다. 논문에서 프로그램 개발 모형(예: ADDIE)을 따른 연구는 1편(14.2%), 프로그램 개발 연구에서 개발의 근거가 되는 이론을 제시한 연구는 3편(42.8%)으로 나타났다. 이러한 결과는 경력단절여성의 경력개발 프로그램을 개발할 때 프로그램 개발이나 프로그램 주제에 대한 이론적 근거가 보완될 필요가 있음을 의미한다.

넷째, 경력단절여성 대상의 경력개발 프로그램들은 각각 다양한 대상과 다양한 주제를 다루고 있으나, 프로그램을 통해서 전달하고자 하는 메시지에는 공통적인 특징이 있었다. 프로그램 개발 연구는 경력개발 중에서도 재취업을 주제로 한 프로그램이 주로 연구되고 있고, 일부 연구에서 셀프리더십, 강점 탐색 등을 주제로 하고 있었다. 공통적인 특징은 [자기 이해, 직업정보에 대한 이해] → [자신감 회복, 시간 관리, 심리적 어려움 극복] → [구체적인 구직 방향 및 활동 전략 수립]인 것으로 확인되었다.

〈표 9〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 효과성 검증 연구 주요 결과

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	주요 변인	분석 방법	주요 결과
1	장서영· 안선영 (2007)	고학력 경력 단절 여성	취업지원 프로그램	교육만족도 교육성취도 과정설계 교육여건	• 기술통계분석	• 교육여건에 대한 만족도가 가장 높음 • 교육성취도의 만족도는 자기이해 증대, 커리어 플랜 수립, 취업희망분야 구체화, 커리어 플랜의 구체적인 수행방안 모색 수립
2	손기영 (2009)	경력 단절 여성	여성창업 교육프로그램	창업교육과정 수강동기 창업교육과정 평가 실제 창업 여부 창업과정에서의 애로사항	• 기술통계분석	• 창업교육이 창업으로 연결된 경우는 5.8%에 불과함 • 창업을 위한 산업체 등과의 협력 프로그램이 운영되고 있지 않음
3	이영민· 노경란· 최윤선 (2009)	경력 단절 여성	취업지원 진단상담 프로그램	사회적 지지 프로그램 흥미도 수준	• 사전/사후 • t-검정	• 사회적 지지 중 가족의 지지가 프로그램 참여 전/후에 차이가 있음
4	김종화· 주용국 (2014)	경력 단절 여성	셀프리더십 프로그램	셀프리더십 구직효능감	• 실험집단/통제집단 • 사전-사후-추후 집단 간 차이 분석 • 혼합설계변량분석	• 실험집단의 셀프리더십 및 구직효능감 점수가 참여 전보다 참여 후에 유의하게 높은 것으로 나타남 • 사후와 추후의 집단 간 차이에서 셀프리더십과 구직효능감이 통제집단에 비해 실험집단이 효과가 있는 것으로 나타남
5	김종숙 (2015)	경력 단절 여성	직업훈련		• 회귀분석 • 성향점수매칭법	• 경력단절여성의 직업훈련을 통해서 재취업에는 긍정적인 영향을 미치지 않 지만, 노동시장 성과인 임금에는 영향을 미치지 못함 • 경력단절 여성들이 재취업 이후 상당수 재 경력단절을 경험하는 것으로 나타남
6	김수정· 이인희 (2015a)	경력 단절 여성	미용교육	미용교육만족도 취업장벽 진로준비행동	• 기술통계분석 • 회귀분석	• 미용교육 중 교육내용이 취업장벽을 감소시키는 데 영향을 미침 • 취업장벽의 하위요인 중 진로정보부족 장벽이 진로준비행동에 가장 높은 영향력을 미치는 것으로 나타남

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	주요 변인	분석 방법	주요 결과
7	김수정· 이인희 (2015b)	경력 단절 여성	미용교육	재취업특성 미용교육만족도 진로준비행동	• 기술통계분석 • 회귀분석	• 재취업여성은 연령, 학력, 전공, 교육기간, 교육기관에 따라 재취업 특성이 다양하게 나타남 • 교육내용과 취업 및 진로상담 요인이 진로준비행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남
8	최경화· 탁진국 (2017)	경력 단절 여성	강점중심 그룹코칭	자존감 구직효능감 회복탄력성	• 실험집단/통제집단 • ANOVA	• 강점 중심 그룹코칭 실시 후 자존감, 회복탄력성, 구직효능감 향상에 통계적으로 유의미한 차이와 평균 점수가 상승한 것으로 나타남
9	신수정 (2018)	경력 단절 여성	미용교육	진로역량 진로적응성	• 상관관계분석 • 회귀분석	• 진로역량이 진로적응성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타남
10	신수정· 이인희 (2018)	경력 단절 여성	미용교육	진로 정체성 사회적지지 진로결정자기효능감	• 기술통계분석 • 회귀분석	• 진로몰입은 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미침 • 사회적 지지 중 정보적 지지, 정서적 지지가 진로결정 자기효능감에 긍정적인 영향을 미침
11	정희정· 탁진국 (2018)	경력 단절 여성	개인지원중심 커리어코칭	진로 적응성 사회적지지 구직효능감 마인드셋 스트레스대처력	• 실험집단/통제집단 • t-검정 • 혼합변량분석	• 그룹코칭은 진로적응성, 구직효능감, 성장 마인드셋, 스트레스 대처력 향상에 효과가 있음 • 그룹코칭은 사회적 지지 향상에 효과가 없는 것으로 나타남
12	박랑규· 윤진영 (2020)	경력 단절 여성 과학 기술인	집단상담 프로그램	자아존중감 상태불안 역할갈등 대처행동	• 기술통계 • t-검정	• 대인관계 갈등해결 집단의 스트레스 대처에서 유의미한 긍정적 변화가 있는 것으로 나타남

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	주요 변인	분석 방법	주요 결과
13	박경숙· 김유정 (2022)	경력 단절 여성	직업능력 향상교육	자이존증감 자기결정성 진로적응성	• 실험집단/통제집단 • t-검정	• 실험집단이 통제집단에 비해 자이존증감, 자기결정성(자율성, 유능성, 관계성), 진로적응성이 향상되었음
14	이선경· 임현철 (2022a)	경력 단절 여성	외식 창업교육	창업교육특성 창업효능감 창업의지	• 상관관계분석 • 회귀분석	• 창업교육자의 교육기법, 학습지원시스템은 창업효능감에 유의한 영향을 미쳤으나, 창업교육내용은 유의한 영향을 미치지 않음 • 교육기법, 교육시설, 학습지원시스템은 창업의지에 유의한 영향을 미쳤으나, 창업교육내용은 유의한 영향을 미치지 않음 • 창업효능감은 창업의지에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타남
15	이선경· 임현철 (2022b)	경력 단절 여성	외식 창업교육	창업의지 창업준비행동	• 기술통계분석 • 회귀분석	• 외식창업교육이 창업의지, 정보수집활동, 창업체험준비활동에 긍정적인 영향을 미침 • 창업의지는 정보수집활동과 창업체험준비활동에 긍정적인 영향을 미침 • 외식창업교육과 창업준비행동의 관계에서 창업의지는 매개효과를 기점

〈표 10〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 사례연구 주요 결과

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	연구방법	주요 결과
1	허선주· 임현선 (2020)	경력 단절 여성	패션주얼리 스타트업 전문가 양성과정	사례연구 (근거이론)	<ul style="list-style-type: none"> 패션 주얼리분야 여성창업가로 성장하기 위한 교육 참여가 중심현상으로 도출되었음 패션 주얼리분야 창업을 희망하는 이유는 패션 주얼리분야에 대한 이해도, 관심, 성취감 및 보상을 추구하는 개인적 성향, 부담이 적은 자본금으로 나타남 교육 참여 후 패션 주얼리분야 경력 열망과 함께 및 성취감을 경험하였고, 이후 창업가로서 열망 활성화, 창업기회 참여, 인생의 주체자로 변모, 창업가로 변모하였음 스프츠 직업훈련 프로그램의 사회적 의미는 사회로의 재진출 기반, 취업 연계를 통한 재취업정책 효율성의 극대화, 능력위주 직업군으로서의 기능성 모색으로 나타남 스프츠 직업교육훈련 프로그램의 문제점으로 교육의 소핑화, 교육시간 적절성 등으로 나타남
2	문보라· 김범식· 김용은 (2015)	경력 단절 여성	스프츠 직업교육 프로그램	사례연구	<ul style="list-style-type: none"> 스프츠 직업훈련 프로그램의 사회적 의미는 사회로의 재진출 기반, 취업 연계를 통한 재취업정책 효율성의 극대화, 능력위주 직업군으로서의 기능성 모색으로 나타남 스프츠 직업교육훈련 프로그램의 문제점으로 교육의 소핑화, 교육시간 적절성 등으로 나타남
3	황윤주· 이희수 (2014)	경력 단절 여성	재취업지원 프로그램	사례연구 (논리모형)	<ul style="list-style-type: none"> 구직상담, 직업교육훈련 및 기타 취업지원, 취업알선, 사후관리까지 체계적인 프로세스로 제공됨 프로그램 참여 결과 자신감 및 미래 직업 세계에 대한 구체적 계획 수립 등 자기효능감과 구직효능감이 증가하였음 직업 세계를 경험하게 된 구직자는 더 나은 미래를 위해 경력개발을 시작하고 계속해서 일을 하고자 하는 의지를 보여줌으로써 고용을 유지하게 되고 이는 여성의 경제활동 참가를 증가시키는 최종결과이자 효과에 이르게 함
4	심미진· 유나현 (2023)	고학력 경력 단절 여성	진로구성상담	사례연구 (진로구성이론)	<ul style="list-style-type: none"> 사전/사후 미래진로사전을 통해 참여자들은 방해받는 것에서 희망적인 것으로의 변화, 일반적인 분야에서 구체적이고 탐색적인 것으로의 변화, 무시하던 것에서 방향성이 있는 것으로 변화, 모호한 것에서 초점을 맞추는 것으로 변화하였음

순번	연구자 (연도)	연구 대상	프로그램	연구방법	주요 결과
5	이승미· 김미옥 (2019)	중년 경력 단절 여성	직업교육	사례연구	<ul style="list-style-type: none"> • 분석 결과, 결혼으로 미련 없이 퇴사함→나를 잃어가는 것 같은 전업주부로서의 삶을 살게 됨→새로운 삶에 대한 바람을 가짐→나의 길 찾기가 쉽지 않음→나의 길 찾기의 어려움을 견뎌 냄→직업교육 참여로 변화가 시작됨→자격증 취득으로 기능성이 열림→자기가 있는 삶을 살게 됨→새로운 관계 맺음으로 사회의 일원이 됨→배울 수 있는 나를 위한 삶을 찾고자 살아감 • 궁극적으로 경력단절 중년여성의 직업교육 참여 경험의 본질적 의미를 '자기를 잃어가는 삶에서 당당히 자기를 찾고 나아가 배울 수 있는 삶을 살고자 함'으로 규명함
6	안지연 외 (2020)	경력 단절 여성	연극 놀이 지도자과정	사례연구 (논리모형)	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련적 의미, 평생교육적 의미, 문화여절교육적 의미로 도출 • 직업교육은 사회에 재참여할 수 있는 매개역할을 함 • 생애전환상태에서 재배움의 시간을 가지고, 타인과의 교감을 나눌 수 있는 장이 됨
7	신민주 (2018)	경력 단절 여성	노인 놀이 치료사 과정	사례연구 (현상학적연구)	<ul style="list-style-type: none"> • 참여 동기: 잃어버렸던 자신을 찾고 싶은 갈망에서 시작 • 참여 경험: 자존감 사실을 극복하고 할 수 있다는 자신감 회복 • 참여 후: 노인 놀이치료 전문가가 되어 새로운 도전 시도
8	김은나 (2021)	경력 단절 보육 교사	재취업과정	사례연구	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 참여자들은 관계적 측면에서 새로운 네트워크를 형성하였으며, 내적인 측면에서 지금의 보육환경에 대한 이해의 지평을 넓히며 전문성의 발판을 다지는 변화의 시기를 겪음 • 재취업 준비 과정에서 일과 가정의 양립 방안을 적극적으로 모색하였음
9	임수원 (2023)	경력 단절 여성	커리어코칭	사례연구	<ul style="list-style-type: none"> • 경력단절여성들은 심리적 불안감을 갖고 우연한 기회에 코칭에 참여하였음 • 코칭을 경험하면서, 긍정적인 자아 정체성을 확인하고, 일에 대한 마인드셋이 변화하였으며, 궁극적으로 구직활동에 대한 자신감을 회복하였음 • 코치와의 대화를 통해서 경력의 방향성을 확립하고, 새로운 경력에 도전하게 된 경험을 발견 • 코칭이 성공적으로 이루어지기 위해서는 코치의 전문성, 신뢰, 사회적 지지가 필요함

〈표 11〉 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 개발 연구 주요 결과

순번	연구자 (연도)	연구 대상	주제	근거이론	개발 방법	시간	주요 내용
1	장서영· 안선영 (2007)	고학력 경력 단절 여성	취업지원 프로그램		• 요구조사(심층인터뷰) • 프로그램개발	8회기	• 자기이해, 세상이해, 직업세계 이해 • 커리어목표 설정, 진로계획 수립, 커리어 상담 등
2	이영민· 노경란· 최윤선 (2009)	경력 단절 여성	취업지원 집단상담 프로그램	진로이사 결정 피라미드 모형	• 실무자 인터뷰 • 프로그램개발	5개 모듈 (20시간)	• 자기이해, 직업정보 탐색 • 진로계획, 구직전략
3	김종화· 주용국 (2014)	경력 단절 여성	셀프리더십 프로그램	셀프리더십 이론	• 요구분석(2차, 인터뷰 및 설문조사) • 문헌분석 • 예비프로그램 개발 • 예비프로그램 실행 • 예비프로그램 타당성 검증 • 최종프로그램개발	10회기 (900분)	• 셀프리더모델링, 나를 인터뷰 • 내 삶의 포트폴리오 • 마법의 시간관리, 꿈을 이루는 조각 퍼즐 • 효과적인 의사소통 • 긍정의 힘
4	최경화· 탁진국 (2017)	경력 단절 여성	강점중심 그룹코칭 프로그램		• Diener(2011)의 긍정진단 시스템을 응용 • 전문가(코칭심리사1급)의 감수	6회기	• 나는 누구인가, 강점인식 • 과거 경험, 자원, 강점 활용 • 꿈과 비전 만들기 • 강점 실현, 셀프 코칭
5	정희정· 탁진국 (2018)	이공계 고학력 경력 단절 여성	커리어 그룹코칭	Scharma(2007) 의 그룹대화 프로세스 이중 순환학습 기반	• 심층인터뷰 • 문헌조사 • 설문조사 • 코칭 프로그램 개발	8회기 16시간	• 목표인식, 현실적 자기이해 • 취업준비하기 • 여성으로 일하기, 심리적 극복 하기

순번	연구자 (연도)	연구 대상	주제	근거이론	개발 방법	시간	주요 내용
6	박량규, 윤진영 (2020)	경력 단절 여성	집단상담 프로그램		<ul style="list-style-type: none">• 요구조사• 전문가 4인 자문회의• 프로그램 개발	8회기 16시간	<ul style="list-style-type: none">• 자신감회복• 대인관계 갈등해결
7	안윤정· 김기령· 강미경 (2021)	경력 이음 사회 관리 서비스	초기상담 매뉴얼		<ul style="list-style-type: none">• ADDIE모형• 경력단절여성 환경분석, 문헌분석• 현장 및 전문가 집단 요구분석• 초기 상담 매뉴얼 모듈 개발• 실무자 실행 및 평가 검증		<ul style="list-style-type: none">• 경력이음서비스의 이해• 서비스의 필요성, 기대효과• 여성주의 상담, 직업상담, 사례관리 등

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 2007년부터 2023년 10월까지 연구된 경력단절여성 경력개발 프로그램의 연구 동향을 체계적으로 분석하고, 향후 경력단절여성의 지속가능한 경력개발을 위한 방향을 모색하였다. 이를 위해 본 연구에서 제시한 선정 기준에 따라 총 28편의 분석 문헌을 선정하였고, 연구 동향, 연구 대상, 연구 방법, 연구 주제를 준거로 하여 분석하였다. 연구 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 경력단절여성의 경력개발에 대한 학계의 관심이 높고, 지속적으로 연구가 활발하게 수행되고 있다. 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램 연구는 총 28편으로, 2007년부터 2023년까지 꾸준히 증가하고 있었다. 초기에는 단순히 교육/훈련에 관한 연구가 중심이었으나, 최근에는 상담 및 코칭에 관한 연구가 증가하였다. 또한 미용, 외식, 뷰티 산업 등 다양한 학문 분야에서도 경력단절여성의 경력개발 프로그램에 관한 연구가 수행되고 있었다. 이러한 연구 동향은 경력단절여성 대상의 연구가 여러 산업계에서도 중요하게 여겨지고 있고, 사회적 관심이 높아지고 있음을 의미한다. 경력단절여성은 다시 노동시장에 복귀하기 위한 경력개발 프로그램에 참여하며 자신에 대한 이해, 일에 대한 이해를 넓히고, 자신의 정체성을 확립하고, 자신감을 회복하거나 새로운 삶의 방향을 모색하는 경험을 한다. 그 과정에서 다시 조직으로 복귀하는 것이 아니라 새로운 경력을 위해 창업을 하거나, 경력 전환을 시도하고 있다. 본 연구에서 확인된 경력개발 프로그램 주제의 다양성은 단순 재취업 프로그램뿐만 아니라 다양한 직업훈련 및 창업교육에 관한 연구 증가를 보여주었으며, 이는 경력단절여성이 단순히 재취업을 희망하기보다 기존의 경력과 다른 분야로 경력 전환, 창업 등을 희망하고 있음을 보여준다.

둘째, 프로그램 개발 연구는 대체로 학습자인 경력단절여성의 요구분석을 수행하였으나, 교육 프로그램 개발 모형 이론(ADDIE, 상호작용모형 등)에 근거한 체계적인 프로그램 개발 연구의 수는 부족하였다. 앞으로 경력단절여성의 경력개발을 위해 새로운 접근 방법(코칭 등)을 활용한 프로그램을 개발한다면, ADDIE, 상호작용모형 등 체계적인 프로그램 개발 프로세스를 따라 개발하는 것이 필요하다.

셋째, 프로그램 효과성 분석에서는 다양한 분석 방법이 활용되고 있다. 경력단절여성의 경력개발 프로그램이 실제로 효과가 있는지 확인하기 위해 사전-

사후-추후 집단 간 차이 분석이나 실험집단/통제집단을 구분하여 집단 간 차이를 분석하는 등 다양한 분석 방법이 적용되고 있었다. 그러나 해당 연구 수가 적어 비교분석에는 한계가 존재하였다. 추후 프로그램 효과성 연구 설계 시 일관적인 프로그램 효과성을 검증하는 방안 모색이 필요하다.

넷째, 양적 효과성뿐만 아니라 경력단절여성의 프로그램 참여 경험 및 인식 파악을 위한 사례연구가 활발하게 진행되고 있다. 이와 같은 연구를 통해서 경력단절여성이 프로그램에 참여하여 긍정적인 변화를 경험하고 있으며, 나아가 재취업, 창업 등 노동시장 재진입 과정을 구체적으로 확인할 수 있다. 장기적으로도 양적연구를 통한 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 정량적인 효과성을 검증하는 것은 물론, 사례연구의 확대를 통해 다양한 경력개발 프로그램의 성공사례 구축이 필요하다.

2. 제언

연구 결과에 따른 학문적 제언은 다음과 같다. 첫째, 체계적인 수요분석과 요구분석을 통해 다양한 분야의 경력단절여성 대상 경력개발 프로그램의 확대가 필요하다. 본 연구에서는 경력단절여성 대상의 경력개발 프로그램의 분야가 다양함을 확인할 수 있었다. 연구 결과 경력개발 프로그램의 유형 중 직업 훈련이나 창업교육에서 분야가 가장 다양했는데, 구체적으로 놀이치료사, 놀이지도사, 미용교육, 스포츠, 무역, 패션 주얼리 등 다양한 직업 분야로 확대되고 있음을 확인하였다. 이처럼 경력단절여성의 경력개발 프로그램의 분야가 다양하다는 것은 경력단절여성이 희망하거나, 재진입할 수 있는 분야가 다양해졌음을 의미한다. 따라서 앞으로는 노동시장에서의 경력단절여성 인력에 대한 체계적인 수요분석으로 경력단절여성이 재진입하고, 경력을 이어 나갈 수 있는 유망직종 발굴 및 확대가 이루어져야 하고, 경력단절여성 및 기업체의 요구분석을 통해 이들이 재진입할 수 있는 다양한 직업 분야에서의 맞춤형 프로그램 개발이 필요할 것이다.

둘째, 인구통계학적 특성(학력, 산업 분야 등)을 반영한 프로그램의 개별화가 되어야 한다. 연구 결과 경력단절여성의 경력개발을 위한 상담 프로그램에서는 고학력 경력단절여성, 이공계 분야 경력단절여성 등 특정 집단 대상으로 맞춤형 프로그램 개발이 이루어지고 있다. 인구통계학적 특성에 따라 경력단절여성이 요구하는 교육 내용, 경력계획 등이 다양하므로 이러한 요구를 충족할 수 있는 개별화된 프로그램 개발 및 확대가 필요하다.

셋째, 프로그램에 대한 체계적인 효과성 검증의 확대가 필요하다. 연구 결과

에 따르면 프로그램의 효과성 연구는 대부분 만족도, 특정 경력 변인의 수준에 대해서 살펴보았다. 그러나 경력개발 프로그램의 궁극적인 성과는 프로그램 참여 후의 재취업 성공과 고용 상태의 지속성이다. 경력단절여성 대상 제도와 프로그램은 대부분 정부의 지원을 통해 민간 기관 또는 공공 기관에서 운영되고 있다. 따라서 경력개발 프로그램의 성과를 제고하기 위해서는 노동시장에서의 성과를 함께 검증하는 것이 필요할 것이다. 예를 들어 장기적으로 프로그램 참여 후 재취업 성공률, 재취업 이후 근속기간을 추적하여 실제 프로그램의 효과성을 확인할 수 있다. 또한 프로그램 운영 및 지원을 위해 투입한 자원 대비 산출의 효율성을 측정하는 것도 실제 경력단절여성의 경력개발 프로그램의 효과성을 확인하는 방안이 될 수 있을 것이다.

연구 결과를 통한 경력단절여성의 경력개발을 위한 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 경력단절여성이 경력을 지속할 수 있는 괜찮은 일자리와 연계한 프로그램 개발이 필요하다. 경력단절여성이 재취업할 때 겪는 어려움 중의 하나는 기존의 경력보다 낮은 수준의 임금과 직급 등과 같은 고용의 질 하락이다(배진경, 2017; 전보라, 2020). 이정은과 이상희(2021)는 경력단절여성이 인식하는 괜찮은 일자리에 대해 사회적 가치 추구형(일을 통해 개인 삶의 가치를 실현), 일·가정 양립 추구형(일과 가정의 양립을 위한 근로조건을 우선시), 경력 지향형(개인의 발전을 위한 경력개발을 추구), 성취 지향형(일의 성과와 경제적 보상을 통한 성취감을 추구)으로 제시하였다. 각 유형의 사람들이 생각하는 괜찮은 일자리를 조사하고, 선별하여 각 유형에 따라 차별화된 프로그램 개발을 통한 접근이 필요할 것이다. 경력단절여성을 위한 프로그램이 단순한 재취업이 아니라 괜찮은 일자리와 연계될 수 있다면 참여자의 제도 참여의 체감도와 만족도가 향상될 수 있을 것이다.

둘째, 재직 여성들의 경력단절 예방을 위한 경력 유지 프로그램 운영 확대가 필요하다. 현재 경력단절여성의 주를 이루고 있는 밀레니얼 세대는 점차 기업에서 핵심역량으로 성장하고, 중책을 맡기 시작했다. 특히 이들은 역량을 개발하고 성장하는 욕구가 강하기 때문에 경력 지속에 대한 열망도 강하다(유승완·이찬, 2022). 그러나 연구 결과를 살펴보면 현재 개발된 프로그램들은 경력단절 이후 노동시장 재진입을 희망하는 여성을 주로 대상으로 하고 있다. 현실적으로 경력단절여성이 감소하고, 여성이 출산과 육아 이후에도 경력을 지속 관리하고, 조직 환경에서의 고용가능성을 확보하기 위해서는 재직 여성들의 경력단절 예방을 위해 자기개발, 경력개발을 위한 역량 강화 프로그램 등이 확대되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강수연·추상희·김경아(2020). “간호대학생을 위한 리더십 교육 프로그램에 대한 체계적 문헌고찰”. *학습자중심교과교육연구*. 제20권 제24호. 21-41.
- 경남새로여성일하기센터(2024.03.10.).
<https://gnwomenwork.or.kr/support/support07.htm>에서
 2024.03.10. 인출
- 고용노동부(2024.01.30). 여성, 경력단절 예방 및 재취업 지원.
<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/woman/list9.do> 에서
 2024.01.29. 인출.
- 권수창·황혜정(2022). “뉴노멀 시대의 진로상담 현장에서 상담자의 과제 탐색: 프로티언 경력태도 관점으로”. *심리유형과 인간발달*. 제23권 제1호. 77-96.
- 김봄이·고혜원(2022). *여성의 경력단절예방을 위한 생애주기별 경력설계 프로그램 개발*. 서울: 여성가족부.
- 김수정·이인희(2015a). “미용교육을 받은 경력단절 여성의 재취업 영향력 연구”. *한국미용학회지*. 제21권 제4호. 671-678.
- 김수정·이인희(2015b). “미용교육이 재취업여성의 진로준비행동에 미치는 영향”. *한국산학기술학회 논문지*. 제16권 제7호. 4432-4440.
- 김은나(2021). “경력단절 보육교사의 ‘재취업 과정’참여 경험 분석”. *열린유아교육연구*. 제26권 제5호. 1-29.
- 김은비·박수빈·문미혜(2019). “텔파이 기법을 통한 한국의 경력단절 여성정책의 수요탐색”. *역량개발학습연구*. 제14권 제1호. 167-189.
- 김종숙(2015). “경력단절 여성의 직업훈련 성과”. *사회과학연구*. 제22권 제4호. 179-208.
- 김종희·주용국(2014). “경력단절여성을 위한 셀프리더십 프로그램의 개발과 효과 검증”. *HRD연구*. 제16권 제3호. 185-223.
- 김학실(2015). “여성고용정책에 대한 비판적 담론 분석-경력단절여성을 위한 경제활동촉진법을 중심으로”. *한국자치행정학보*. 제29권 제3호. 189-216.
- 김현주·전상길(2006). “역량기반인적자원관리의 적용에 관한 연구: 한국기업을 위한 상황론적 접근”. *인사조직연구*. 제14권 제2호. 107-139.
- 김혜경(2021). *여성취업자 근로유지 실태 및 성공적 관리 방안*. 경북여성정책개발원.
- 문보라·김범식·김용은(2015). “경력단절여성을 위한 스포츠 직업교육프로그램의

- 사회적 함의”. 한국스포츠사회학회지. 제28권 제1호. 129-152.
- 문희진·김영순(2023). “한국어 학습자 상호문화교육 프로그램에 대한 체계적 문헌고찰”. 언어와 문화. 제19권 제3호. 102-134.
- 박경숙·김유정(2022). “경력단절여성의 직업능력향상교육 효과성 탐색”. 인문사회21 제13권 제4호 639-654.
- 박랑규·윤진영(2020). “경력단절 여성과학기술인 지원을 위한 집단상담 프로그램 개발: 예비연구”. 한국콘텐츠학회논문지. 제20권 제2호. 636-648.
- 박정열·손영미(2016). “경력단절여성의 진로적응성, 진로장벽 및 재취업 이득/손실의 지각이 재취업욕구에 미치는 영향”. 진로교육연구. 제29권 제1호. 101-121.
- 배경원·김영옥(2014). “한국 경력 단절 여성의 무역 인력 전환을 위한 프로그램 연구”. 취업진로연구. 제4권 제2호. 39-61.
- 배을규·박상오·박태연(2019). “주관적 경력성공 선행변인에 대한 네트워크 분석”. 평생교육·HRD연구. 제15권 제4호. 47-79.
- 배진경(2017). “여성노동정책 말고 성평등노동정책”. 일하는 여성. 제103권. 32-36.
- 서영빈·송헌재(2023). “산업의 여성 비율이 임금에 미치는 영향”. 한국경제포럼. 제16권 제2호. 37-57.
- 선미진·유나현(2023). “고학력 경력단절 여성들을 대상으로 한 진로구성상담의 질적사례연구”. 학습자중심교과교육연구. 제23권 제9호. 781-802.
- 손기영(2009). “여성창업교육프로그램의 현황 및 개선 방안 연구: 경기도 여성교육훈련기관을 중심으로”. 경영교육연구. 제57권 제1호. 255-274.
- 신민주(2018). “경력단절 기혼여성의 재취업 경험에 관한 현상학적 연구: 노인 돌이치료사 과정 참여자들을 중심으로”. 평생학습사회. 제14권 제1호. 49-70.
- 신수정(2018). “미용교육을 경험한 경력단절여성의 진로역량이 진로적응성에 미치는 영향”. 미용예술경영연구. 제12권 제2호. 81-100.
- 신수정·이인희(2018). “미용교육을 받고 있는 경력단절여성의 진로정체성과 사회적 지지지가 진로결정자기효능감에 미치는 영향”. 패션비즈니스. 제22권 제4호. 145-159.
- 신혜원·이정민·민혜영(2020). “한국의 대학생을 대상으로 한 성교육 프로그램에 관한 통합적 고찰”. 한국간호교육학회지. 제26권 제1호. 78-96.
- 안윤정·김기령·강미경(2021). “경력단절여성의 경력이음사례관리서비스를 위한 초기상담 매뉴얼 개발”. 인문사회21. 제12권 제6호. 1619-1634.

- 안지연·배진아·권지은·이연지·윤정이·강진숙(2020). “경력단절여성의 문화예술 교육을 통한 재배움의 가치와 의미연구-직업훈련 장에서의 ‘연극놀이지도자’과정 중심으로”. *문화예술교육연구*. 제15권 제6호. 53-77.
- 여성새로일하기센터(2024.01.30) <https://saeil.mogef.go.kr/>에서 2024.01.29. 인출.
- 여성가족부 보도자료(2021). 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 국회 본회의 통과.
- 오은진·박성정·민현주·김난주·송창용·김지현(2008). *경력단절여성의 취업욕구 조사연구*. 서울: 여성정책연구원.
- 유승완·이찬(2022). “대기업 사무직 MZ 세대 근로자의 이직의도와 조직공정성, 보상만족, 경력개발지원 및 직무열의의 관계”. *기업교육과 인재연구*. 제24권 제4호. 1-41.
- 윤지영·이영민(2023). “재취업 경력단절여성의 퇴직의도 진단도구 개발”. *HRD연구*. 제25권 제4호. 69-97.
- 이병남·김세은(2015). “지역 여성의 경제 현실과 정부 정책의 지역성: 강원도 춘천 지역 경력단절 여성의 인식을 중심으로”. *사회과학연구*. 제54권 제2호. 43-88.
- 이선경·임현철(2022a). “경력단절여성의 외식창업교육 특성이 창업효능감 및 창업의지에 미치는 영향”. *외식경영연구*. 제25권 제3호. 33-53.
- 이선경·임현철(2022b). “경력단절여성의 외식창업교육이 창업준비행동에 미치는 영향”. *외식경영연구*. 제25권 제5호. 341-363.
- 이승미·김미옥(2019). “경력단절 중년여성의 직업교육 참여와 취업에 관한 경험 연구”. *문화교류와 다문화교육*. 제8권 제3호. 147-176.
- 이영민·노경란·최윤선(2009). “경력단절 여성 취업지원 집단상담 프로그램의 효과성 분석: 사회적 지지 인식과 흥미도를 중심으로”. *평생학습사회*. 제5권 제2호. 45-72.
- 이은희(2019). “가족탄력성 프로그램 개발과 수행에 관한 체계적 문헌고찰: 국내 학술지 논문을 중심으로”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제19권 제2호. 49-65.
- 이정은·이상희. (2021). “괜찮은 일자리에 대한 경력단절여성의 인식 유형 연구”. *주관성 연구*. 제57권. 55-77.
- 임수원(2023). “성공사례기법을 적용한 경력단절여성 대상 커리어 코칭 사례연구”. *교육컨설팅코칭연구*. 제7권 제3호. 5-34.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. *여성연구*. 제74권. 79-104.
- 장서영·안선영(2007). “고학력 경력단절 여성의 취업지원 프로그램 개발 및 효과

- 성 검증”. *Andragogy Today*. 제10권 제4호. 25-45.
- 전보라(2020). “경력단절 여성의 진로설정에 관한 내러티브 연구: 커리어 스토리 인터뷰를 중심으로”. *교육문화연구*. 제26권 제1호. 333-352.
- 정환희·장미숙(2015). “경력단절여성의 직업능력개발 계좌제 미용교육 및 취업실태에 관한 연구”. *대한미용학회지*. 제11권 제1호. 47-63.
- 정희정·탁진국(2018). “구직관련 개인자원증진 커리어 그룹코칭 효과성 검증: 이공계 고학력 경력단절여성을 중심으로”. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 제31권 제3호. 611-641.
- 최경화·탁진국(2017). “경력단절여성 대상 강점 중심 그룹코칭 프로그램이 자존감, 구직효능감, 회복탄력성에 미치는 영향”. *한국심리학회지: 코칭*. 제1권 제1호. 73-97.
- 최윤정·안후남·이지은·최정순·박선주(2013). “여성 진로발달 및 상담에 관한 국내 연구 동향”. *상담학연구*. 제14권 제2호. 1285-1308.
- 최종우(2019). “경력단절 여성 창업활성화 방안 연구”. *한국진로창업경영학회지*. 제3권 제1호. 19-42.
- 통계청(2023). 2023년 상반기 지역별고용조사 기혼여성의 고용현황.
- 한국여성인력개발센터연합(2014.01.30). <https://www.vocation.or.kr/>에서 2024.01.30. 인출.
- 한운옥·이영민(2019). “여성의 경력단절에 관한 연구 동향 분석”. *사회과학연구*. 제30권 제1호. 27-43.
- 한정윤·허선영(2021). “국내 AI 교육 프로그램 연구동향 분석: 주제범위 문헌고찰 방법론을 적용하여”. *정보교육학회논문지*. 제25권 제6호. 879-890.
- 허선주·임현선(2020). “패션주얼리 분야 스타트업 전문가 양성 과정 참여 이후 경력단절여성의 창업가로서 경력개발 과정에 대한 분석”. *직업교육연구*. 제39권 제1호. 103-124.
- 홍진주·정세미·조수민·김은정(2023). “경력단절여성 취업지원 프로그램의 성과평가 지표개발 연구”. *인문사회21*. 제14권 제1호. 3539-3554.
- 황윤주·이희수(2014). “프로그램 논리모형을 활용한 경력단절여성 재취업지원 프로그램 효과성 분석-서울시 S 센터 사례를 중심으로”. *직업교육연구*. 제33권 제6호. 55-79.

- Miller, L., & Hayward, R. (2006). New jobs, old occupational stereotype: gender and jobs in the new economy. *Journal of Education & Work*, 19(1), 67-93.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & The PRISMA Group (2009). *Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA Statement*. PLoS Medicine, 6(7), e1000097.
- OECD (2023). *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*. OECD Publishing.
- Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature review: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4(3) 356-367.
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546-553.
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*.

Abstract

Comprehensive Literature Review on Career Development Programs for Women with Career Interruptions

Suwon Yim*

This research systematically analyzed the literature on career development programs targeting women who have experienced career interruptions, aiming to explore research directions and institutional strategies for the career development of this demographic group. To achieve this, 28 articles related to career development programs for women with career interruptions, published in domestic academic journals, were selected for comprehensive analysis. The analysis was based on the characteristics of the research, the target population, research methods, and research themes. The findings indicate that research on programs for women with career interruptions commenced in 2007, experiencing a notable increase from 2014 onwards. The primary research themes were categorized into program development, program effectiveness verification, and case studies, with a diverse range of research methods conducted, including quantitative, qualitative, and mixed-method approaches. The majority of the programs studied focused on the education for reemployment, and additional research investigated sports career education, beauty education, and restaurant entrepreneurship education for women seeking career transitions. Based on these research outcomes, suggestions for future research on career development programs for women with career interruptions are presented.

Keywords : women with career interruption, career development, career development programs, comprehensive literature review

* Ewha Womans University

사회서비스업 분야 기업의 조직문화가 여성관리자의 조직몰입에 미치는 영향: 일-삶 균형의 다중매개효과를 중심으로

오유경*, 정혜주**, 박희진***

초 록

본 연구는 사회서비스업 분야에 종사하고 있는 여성관리자의 조직몰입, 일-삶 균형, 조직문화의 관계를 분석하는 데 그 목적이 있다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel Survey) 2기 1차 조사자료를 활용하였다. 본 연구는 사회서비스업 분야에 종사하는 여성관리자 1,093명을 대상으로 SPSS Process Macro 4.1을 이용하여 분석하였다. 본 연구는 조직문화가 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 일-삶 균형(일-삶 촉진, 일-삶 갈등)의 병렬다중매개효과를 확인하였다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 사회서비스업 분야의 조직문화는 여성관리자의 조직몰입에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 조직문화와 조직몰입의 관계에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등은 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 셋째, 매개변수인 일-삶 촉진은 여성관리자의 조직몰입에 정적인 영향을, 일-삶 갈등은 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 여성관리자가 일-삶 균형을 통해 조직에 몰입할 수 있도록 하는 조직문화 조성 방안과 그 필요성을 제시하였다.

주제어 : 사회서비스업, 조직문화, 여성관리자, 조직몰입, 일-삶 균형

* 제1저자 및 교신저자: 연세대학교 사회복지대학원 박사과정(ohyu429@yonsei.ac.kr)

** 공동저자: 경기복지재단 과장(jung131@ggwf.or.kr)

*** 공동저자: 연세대학교 사회복지대학원 박사과정(elwldbrtka@naver.com)

I. 서론

영국 시사주간지인 이코노미스트지가 발표한 2023년 ‘유리천장 지수(Glass-ceiling index)’에서 우리나라는 12년 연속 최하위를 기록했다. 유리천장 지수는 여성과 남성의 유급 육아휴직, 여성 임원 비율평가 등을 따져 매년 산출하는 것으로, 우리나라는 평가가 시작된 2013년 이후 지금까지 조사대상인 OECD 29개 국가 중 가장 하위권에 속했다. 이러한 사실은 여전히 조직 내 여성의 지위가 열악하고 불안정함을 보여준다. 실제로, 2021년 1분기 기준 2,246개 상장법인의 전체 임원 중 여성 임원의 비율은 5.2%에 불과한 것으로 나타났다(여성가족부, 2021).

우리나라 다수의 조직문화는 여전히 위계적이며 ‘일’ 중심으로 작동하는 것으로 보고되고 있다(신동은, 2015). 한국 조직 대다수는 구성원 간의 경쟁의식이 강하고, 상하 수직적인 구조와 문화가 있어 조직 구성원들이 경직된 환경에서 일-삶 균형을 위한 제도를 활용하는 것이 어려운 것으로 나타나고 있다(오현규·박성민, 2014). 또한, 고용노동부의 의뢰로 한국여성정책연구원에서 실시한 「2022년 일·가정 양립 실태조사」에서도 육아휴직 제도는 있지만, ‘필요한 사람은 모두 사용 가능하다’고 밝힌 사업체는 52.5%에 그쳤고, ‘필요한 사람도 전혀 사용할 수 없다’는 답변도 20.4%로 나와 일-삶 균형을 위한 조직문화 개선이 필요한 것을 알 수 있다. 맞벌이 부부여도 남성보다 여성이 일-삶 사이에서 큰 갈등을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다는 점도(Hutagalung, Soelton & Octaviani, 2020) 여성근로자 특히 여성관리자의 조직몰입이 더욱 어렵다는 점을 짐작하게 한다.

특별히 업종별 여성취업자 비중을 살펴보면 보건업 및 사회복지 서비스업이 2013년 12.0%에서 2022년 18.3%로 가장 크게 증가했다(여성가족부·고용노동부, 2023). 또한 사회서비스업의 2022년 여성종사자 비율은 69.0%에 달하는 것으로 보고되어(통계청, 2023), 여성 중심의 특성이 있는 분야임을 짐작할 수 있다. 보통 남성보다 여성이 일-삶의 균형을 더 중요시하는 것으로 보고되는데(변수정 외, 2022), 이숙정·오재림의 연구(2010)에서도 여성 친화적 조직문화는 여성근로자의 직장과 가정생활에서의 역할갈등에서 균형을 이룰 수 있도록 지원하여 직무만족과 조직몰입을 증가시키고 삶의 질과 생활만족도를 높인다고 밝히고 있다. 이는 여성종사자가 다수를 차지하는 사회서비스업에 시사하는 바가 크다. 앞으로 사회적 필요에 따라 사회서비스업은 매우 확대될 것이며, 여성종사자 수는 더욱 증가할 것으로 예상되기 때문이다. 따라서 여성

종사자의 조직몰입을 위한 조직문화 구축은 필수적인 사항이라고 할 수 있다.

그러나 한국보건사회연구원에서 발표한「2022년 전국 일-생활 균형 실태조사」결과, 산업별로 비교하였을 때 보건업 및 사회복지·교육 서비스업 분야의 근로자는 평균 휴게시간이 가장 짧았고, 휴게시간이 부족하다고 느끼는 비율도 상대적으로 높았다. 또한, 개인적인 일이나 집안일을 처리하기 위해 근무시간이나 일하는 중간에 한 두 시간을 내는 것도 다른 산업에 비해 어려운 것으로 나타났고, 재택근무나 정한 장소에서 맡은 일을 할 수 있는 자율성도 낮은 것으로 보고되었다. 그 이유로는 사회서비스업종은 조직규모가 작은 경우가 많아 인적·물적자원이 적어 모·부성 보호조치나 유연근로제도를 활용하기 어려운 측면이 여성근로자로 하여금 일-삶 균형의 갈등을 유발하게 한다고 나타났다(김유경 외, 2020), 정규형·류주현(2020)의 연구에서도 사회복지전담공무원 사례를 통해 대면 중심의 서비스를 제공하는 직무 특성의 경우 대체인력을 구하기가 어려워 여성의 일·가족 갈등이 높은 것을 확인하였다.

이러한 사회서비스업의 조직문화는 여성근로자의 직무몰입, 직무만족 등에 영향을 줄 것으로 예상되며, 이는 조직의 성과와 지속성에도 영향을 주게 된다(이용탁·주규하, 2014). 따라서 조직문화에 대한 고찰이 필요하며, 어떠한 조직문화가 여성관리자의 업무 매진에 영향을 주는지 분석할 필요성이 제기된다.

기존 선행연구들에서 사회서비스업의 특정 직업군에 한정해서 일-삶 균형과 직무몰입을 살펴보는 연구는 많다. 간호사의 일-삶 균형과 조직몰입, 직무태도를 살펴보는 연구(윤나라·김일옥, 2021; 윤영이·장혜영, 2022), 그 외에도 사회적기업 48개를 대상으로 한 연구(박해금, 2016), 사회복지사 전담 공무원과 종합사회복지관 사회복지사 716명을 대상으로 한 연구(박은혜·강현아, 2020)가 대표적이다. 그러나 사회서비스업 분야 전반의 조직문화, 일-삶 균형, 조직몰입을 논의한 연구는 미비한 상황이다. 게다가 여성관리자를 대상으로 한 연구들은 주로 정책적 측면에서 제도의 시행여부와 성과에 대해 논의되었으며(강혜련·임희정, 2000; 민현주, 2010), 개인적 차원에서는 여성관리자가 인식하는 인사관리, 경력 성공, 경력 열망, 이직 등의 커리어 측면으로 연구가 진행되었다(김영조·이유진, 2012; 이승현 외, 2020). 이에 따라 본 연구는 선행연구의 한계점을 고려해 특정 직업군이 아닌 사회서비스업 분야 전반의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입에 관해 일-삶 균형의 매개효과를 중심으로 살펴보고자 한다.

최근 '일-삶 균형'에 대한 사회적 요구의 증가로 조직에서는 탄력근무제도, 자녀돌봄, 재택근무 등의 지원을 제공하고, 정부에서도 이에 관한 제도와 정책 가이드라인을 마련하는 등 일-삶 균형에 대한 논의가 확대되는 추세이다(오현

규·박성민, 2014). 그러나 이러한 노력에도 불구하고 조직문화 특성으로 인한 제도 활용 여부를 놓고 비판의 목소리가 높다. 변수정 외(2022)는 사내 눈치, 직속상관의 낮은 유연성 등의 불합리한 조직문화로 유연근무제도, 육아휴직 등의 일-생활 균형을 위한 제도 활용에 어려움을 겪고 있다고 설명하였다.

이러한 배경에서 본 연구는 사회서비스업의 조직문화와 함께 여성관리자가 인식하는 일-삶의 균형, 구체적으로 일-삶 촉진, 일-삶 갈등이 조직몰입과 어떤 관계가 있는지 사회서비스업 분야 기업의 여성관리자를 중심으로 분석하고자 한다. 본 연구는 연구 결과를 바탕으로 사회서비스업 기업에 종사하는 여성관리자의 조직몰입을 위해 어떠한 조직문화와 일-삶 균형이 형성되어야 하는지 조직문화 개선 방향과 여성관리자의 일-삶 균형을 위한 실천적·정책적 함의를 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 사회서비스업과 여성관리자의 업무환경

「사회보장기본법」에 따르면, “사회서비스란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도”(사회보장기본법 제3조 제4항)로 정의하고 있다. 일반적으로 미국에서는 사회서비스를 대인서비스(personal social service)로, 유럽에서는 돌봄서비스(care service)의 성격을 띠는 것(조성숙·지은구, 2009: 3)으로 보고 있다. 즉, 사회서비스의 범위는 매우 광범위하고, 그 대상은 성인, 노인, 장애인, 아동 등 다양하며, 제공하는 서비스 내용은 각 조직마다 돌봄, 보건의료, 주거 보장, 교육, 고용, 여가생활 등 범위가 넓다(김민주, 2021: 25).

한편, 통계청에서 실시한 2023년 「경제활동인구조사」에 따르면, 사회서비스업분야의 최근 10년간 여성취업자 현황은, 동일 기간 약 1,200 천 명 증가하여 2022년에는 4,021 천 명으로 집계되었다. 이는 산업 전체 여성취업자 12,161명¹⁾의 33.06%에 해당하는 것으로 우리나라 여성취업자의 약 30%는

1) 통계청(2023.6.15.), 경제활동인구조사 - 성별경제활동인구 총괄

사회서비스업 분야에 종사하고 있음을 짐작해 볼 수 있다. 또한 사회서비스 산업은 지난 10년 동안 꾸준히 여성취업자 비율이 60% 이상을 유지하였는데(통계청, 2023) 이는 사회서비스업종은 다른 직종에 비해 여성종사자가 압도적으로 많은 여성일자리 산업임을 말해준다. 다만 팀장급의 여성 중간관리자는 46%, 부서장·본부장·사무국장급 해당하는 상급 관리자는 39% 수준으로 상급관리자일수록 여성비율이 줄어드는 것으로 나타났다. 그 이유로는 사회서비스업의 비영리 분야는 업무강도가 높지만 처우는 영리 부문보다 열악하고, 여성이 결혼·출산·육아로 일과 가정을 양립하기 어려워 근속 연수가 상대적으로 길지 않다는 점이 여성관리자의 부재에 큰 요인으로 작용하는 것으로 보도되고 있다(조선미디어, 2022.09.14).

지금까지 선행연구들은 사회서비스업 분야 전반이 아닌 사회서비스업의 특정 전문직을 대상으로 하거나, 여성근로자가 많은 산업임에도 불구하고 성별의 구분 없이 일반적인 변인 간 영향력을 분석하는 연구가 주를 이룬다. 윤영이·장혜영(2022)은 간호·간병 통합서비스 병동 간호사의 감정노동, 일-삶의 균형과 조직몰입과의 관계를 살펴보고, 윤나라·김일옥(2021)은 간호조무사의 일-삶 균형이 이직 의도에 미치는 영향을 분석하였다. 이에 본 연구는 전반적인 사회서비스업의 여성 종사자들이 어려움을 느끼는 부분 중 조직문화와 일-삶 균형에 집중하고자 한다.

2. 조직문화와 사회서비스업의 조직문화의 중요성

1) 조직문화

조직은 고유의 목적을 달성하기 위해 조직구성원을 결속시킬 수 있는 조직 내부의 환경을 조성하고 이는 조직문화의 형태로 나타난다. 조직문화는 학자들마다 조직문화의 구성요소 중에서 어떤 변수를 강조하느냐에 따라 다양하게 조직문화를 개념화하고 유형을 분류하고 있어 일반적인 유형 분류 기준은 존재하지 않는다(주효진, 2004). 다만 조직문화에 대해 논의한 개념들을 살펴보면, Hofstede(1991)는 조직문화는 조직 내부에서 공유된 가치관, 신념, 이념, 관습, 지식, 기술, 행동규범을 포함하는 종합적인 개념으로 정의하였고, Goffee & Jones(2000)는 조직문화를 널리 공유되는 가치, 상징, 행위 그리고 가정들로 구성되는 것으로 조직문화를 곧 조직 내에서 임무가 처리되는 방식으로 정의하였다. 즉, 조직문화는 한 조직의 구성원들이 공동으로 보유하고 있는 가치관, 신념, 관습과 행동양식을 총칭하는 것으로서 조직 구성원의 행동에 영향을

주는 기본 요소이다.

국내에서의 조직문화 개념을 살펴보면, 정희수·조상미(2019)는 여성관리자의 리더십 역량과 영향력을 조직문화의 일환으로 보았고, 임희정(2009)은 조직 내 사회적 네트워크와 상사 등의 멘토링의 측면에서 조직문화를 이해하였다. 박진아·오세진(2011)은 직무 과부하와 비합리적인 조직풍토를 조직문화로 분석하였으며, 이정미·최환규(2019)는 일·생활 균형을 지원하는 조직의 분위기를 조직문화로 판단하였다. 선행연구를 검토한 결과, 조직문화는 주로 최고관리자의 인식, 일하는 방식, 일-생활 균형 측면에서 논의하는 경향이 있었다. 이동선(2017)은 조직문화와 조직특성이 성별에 의해 조절되어 조직몰입 및 조직스트레스에 영향관계가 있음을 연구하면서, 모든 조직은 공유된 가치 체계에 근거하여 구성된 조직구조와 조직문화라는 무형적 요소의 결합을 통해 조직구성원의 행동방향을 결정한다고 하였다. 특히 여성의 경우 남성에 비해 조직의 위계에 의한 의사소통체계와 통제를 강하게 느끼기에, 성별에 따른 조직문화 영향력의 차이를 인지하여 긍정·부정적인 영향요소를 구분하여 접근해야 한다고 하였다. 이러한 선행연구를 근거로 본 연구에서는 최고관리자의 의식과 일하는 방식 그리고 일-생활 균형 문화를 통하여 일-삶 균형을 형성할 수 있는 조직문화를 파악하고자 한다.

2) 우리나라 사회서비스업의 조직문화와 중요성

우리나라 사회서비스업 분야의 조직은 기본적으로 도움이 필요한 이들에게 전 생애주기를 포괄한 다양한 서비스를 제공하여 삶의 질을 향상시키는 것을 목적으로 운영되고 있다(사회보장기본법 제3조 4항). 특히 서비스업종의 특성상 이용자와의 직접적인 접촉이 이루어지고, 종사자 그 자체가 서비스제공자이자 서비스의 품질로 결정되므로 서비스 업종에서의 인적자원관리의 중요성은 제조업과 동등하거나 더 크다고 볼 수 있다(김기태·최장호, 2012). 손영미·박정열(2014)은 업무량이 많고, 야근과 회식을 자주 하고 업무체계가 비효율적인 조직문화일수록 일-삶의 균형은 낮고, 구성원들의 삶에 대한 지원에 우호적인 조직문화일수록 일-삶의 균형 수준이 높아짐을 밝히고 있다. 즉, 조직문화는 구성원의 행동이나 태도에 영향을 미쳐 그들의 삶의 균형감과 정서스트레스에 영향을 준다는 것을 알 수 있다(박은혜·강현아, 2020).

그러나 선행연구에 따르면, 사회서비스업종은 감정노동과 소진이 커 서비스직 근로자는 직무 스트레스 강도가 크며(Kim, Oh, & Lee, 2015), 높은 직무 부담과 낮은 직무 자율성으로 인한 직무 스트레스가 일과 삶의 균형을 깨트리

는 것으로 나타나고 있다(Ng et al, 2017). 김현옥·유태용(2009)의 연구에서도 양적 업무과다, 근무시간의 경직성 등 사회복지기관의 조직환경은 사회복지사들의 심리적 긴장이나 불안 등을 야기한다고 보고하였다. 박진아·오세진(2011)의 연구도 직무 과부하와 비합리적인 조직문화는 조직구성원의 정서적 소진에 부정적 영향을 준다는 것을 확인하였다. 따라서 종사자가 이용자들에게 전달될 서비스 품질을 좌우하는 경우가 많은 사회서비스업은, 종사자의 조직몰입과 삶의 질 외에 서비스의 품질보장을 위해서라도 조직특성을 고려한 조직문화의 개발과 개선이 필요하다고 할 수 있다.

3. 일-삶 균형(Work-Life Balance)과 연구동향

일-삶 균형 개념은 1970년대 후반 영국에서 시작된 이래로 1986년에 미국에서 본격적으로 사용하기 시작한 개념이다(강우란·배노조·정지영, 2006). 반면 한국에서는 일-삶 균형 개념은 일-가족 양립 혹은 일-가정 양립에 대한 논의와 함께 등장했다(변수정 외, 2022). 이 무렵 국내·외적으로 여성 활동 인구가 증가하면서 여성경제활동을 위한 국가적 사회적 차원의 구체적인 지원과 정책의 필요에 대한 목소리가 증가하게 되었다. 이에 정부는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2008.06.22.시행)’과 ‘경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법(2008.12.06.시행)’등을 제정하고 이를 위한 다양한 제도적 기반을 마련하기 시작했다(이숙정·오재림, 2010).

이정미·최환규(2019)의 연구에서도 직장인이 일과 삶의 영역 간 균형을 이루기 위해 개인적 자원을 필요한 역할영역에 적절히 배분하는 것을 일-삶의 균형으로 정의하고 있다. 처음에는 일과 가정 사이에서 생기는 다양한 갈등과 문제를 극복하기 위한 개념으로 등장하였는데 이제는 삶의 질을 향상시키기 위한 개념으로 발전하게 되었고(윤병훈·송봉규, 2014), 최근에는 일-생활 조화, 일과 삶의 조화, 일과 삶의 균형, 워라벨 등으로 다양하게 일컬어지고 있다(변수정 외, 2022).

다만, ‘균형’에 대해서는 여러 논의가 나뉜다. 시간의 양적인 조화인지 심리적으로 느끼는 균형감인지 등 여러 논의가 있을 수 있어 한마디로 정의하기 쉽지 않다(변수정 외, 2022). 균형에 대해서는 종합적인 이해가 필요한데, 객관적인 역할갈등이 없는 시간의 균형과 주관적인 균형감 모두를 고려할 수밖에 없다. 일-삶의 균형 추구는 각자의 삶의 행복과 만족을 위한 것이기에 개인마다 그 성향이나 경향은 다를 수 있기 때문이다(김정운 외, 2005).

특별히 여성근로자의 경우에는 삶의 영역에서 육아, 돌봄 등 가정생활이 많은 부분을 차지하게 되는데, 이들에게 ‘일-삶의 균형’이란 일 영역과 가정생활을 비롯한 여가, 자기개발, 놀이 등을 포함한 개인 생활 영역 전반의 한정적인 시간자원 분배를 잘하여 개인의 삶의 질을 높이는 것을 말한다.

일과 삶의 균형을 세부적으로 검토해 보면 ‘일-삶 갈등’과 ‘일-삶 촉진’으로 나누어 접근할 수 있다(Voydanoff, 2004). 먼저 ‘일-삶 갈등’(work-life conflict)은 개인이 서로 다른 두 영역에서 요구되는 역할, 행동을 균형 있게 하지 못하여 역할 간에 갈등을 겪는 것이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 반면 ‘일-삶 촉진’은 두 영역 간에 역할수행에서 발생하는 긍정적인 자원을 강조한다(신동은, 2015). 여기서 자원이란 근무조건, 돈, 에너지, 지식 등과 같이 그 자체로 가치 있거나 가치 있는 것을 획득할 수 있는 수단을 말한다(Hobfoll, 1989). 이 관점에서는 자원이 위협받거나 부정될 때 갈등이 발생하고, 그러한 요인이 줄어들면 갈등이 감소하고 촉진이 증가하는 것으로 설명되고 있다(김인선·이동명, 2009).

일-삶 균형과 관련된 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 손미혜·신흥철(2018)은 호텔조사원을 중심으로 한 연구에서 일-삶의 균형을 일과 가족, 일과 여가, 일과 자기개발과 성장 세 가지 하위개념으로 나누고, 호텔종사원의 일과 삶의 균형이 사회적 지지를 매개로 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이도화·정두영(2010)은 부산·경남 지역의 19개 업체 공공조직과 민간조직 구성원 450명을 대상으로 분석한 연구에서, 일과 가족갈등을 줄이기 위해 다양한 제도를 지원하는 가족친화경영이 조직구성원의 조직몰입과 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 사실을 밝히고, 가족친화경영이 더 이상 비용이 아니라 기업의 경쟁력을 높이는 필수적인 패러다임인 것을 기업들이 인식할 필요가 있음을 보여주었다. 문영주(2014)는 사회복지사의 가족친화문화 인식이 일-가정 갈등, 일-가정 확충을 매개로 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 연구에서, 가족친화적 조직문화를 조성하고 나아가 실질적으로 일-가정 갈등을 감소시키고 일-가정확충을 향상시키는 조직의 지지와 상사의 적극적인 배려는 조직과 직무에 긍정적인 효과가 있음을 확인하였다.

그러나 앞선 선행연구들은 호텔종사자, 사회복지사 등 특정 직업에 국한되어 있어 사회서비스업 조직 전반에 걸친 일-삶 균형을 파악하기에는 미흡하며, 여성종사자 또는 여성관리자를 대상으로 하는 일-삶 균형 논의는 더욱 부족한 실정이다. 현실에서 많은 여성들이 경제활동에 참여하며 출산과 자녀 양육을 동시에 수행해야 함에 따라 출산을 미루거나 퇴사하는 등의 상황에 직면해 있으며, 이외에도 일과 가정 간 선택을 해야 하는 상황에 놓이고 있다(문신

용·윤기찬, 2005). 따라서 본 연구는 사회서비스업 분야에 종사하는 여성관리자를 대상으로 일-생활 균형 및 조직몰입과의 관계를 규명하는 연구를 진행하고자 한다.

4. 조직문화, 일-삶 균형, 조직몰입 간의 관계

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대해 느끼는 동일시, 충성심, 애착 등과 같은 정서적 반응(박경환, 2009, 2012; Tett & Meyer, 1993)으로 조직행동 연구에서 중요한 성과변수로 여겨져 왔다. 이러한 조직몰입을 결정하는 주요한 영향요인으로 다수의 연구자들은 조직문화에 주목하고 있다(김호정, 2003; 주효진, 2004; 조경호·김정필, 2005; 박해금 2016). 그러나 우리나라 다수 조직의 문화는 여전히 남성적 조직문화로 위계적이며 ‘일’ 중심으로 작동하는 것으로 여겨진다. 이와 같은 조직문화에서 여성종사자 특히 여성관리자의 조직에 대한 만족은 사실 기대하기가 어렵다. 여성이 승진, 임금 등과 관련된 조직의 보상 구조에서 남성보다 불리한 위치에 있음에도 불구하고(Reskin & McBrier, 2000) 관리자가 되었다는 것은 남성관리자가 하는 것 이상으로 일했다는 점을 시사한다(신동은, 2015).

다수의 선행연구에서는 조직몰입을 증진하는 방안 중 하나로 합리적 조직문화를 강조하고 있다(Austen & Zacny, 2015; Hartnell, Ou, & Kinicki, 2011; 김효선, 2012; 두민영·신창호·김정원, 2018; 전방지·이동선, 2017). 합리적인 조직문화는 직무몰입을 향상시켜 궁극적으로 기업이 시장경쟁에서 좋은 성과를 얻게 된다는 것이다(Hartnell et al., 2011). 전방지·이동선(2017)은 조직문화가 합리적일 경우 가정생활에 좋은 영향을 미치며, 조직몰입도 높인다는 것을 확인하였다. 특히 일에서 가족으로의 부정적 전이보다, 가정에서 일로의 부정적 전이가 더 민감함을 언급하며, 여성관리자가 합리적 조직에서 본인 업무성과에 대한 인정과 인적자원으로 강화되는 경험은 가정으로부터 오는 부정적 지지도 견뎌내고 조직애착과 조직몰입으로 발전할 수 있음을 밝히고 있다. 사회서비스업의 경우 여성종사자가 다수를 차지하고, 많은 여성종사자가 가정역할과 갈등을 겪는다는 점에서 이들의 조직몰입을 위한 일-가정 갈등을 감소시키는 적극적인 일과 삶의 균형의 도모와 조직 내 업무성과에 대한 인정과 포상, 역량 강화를 장려하는 조직문화가 상당히 중요할 것으로 생각되는 바이다.

일-삶 균형과 조직몰입 관련 연구를 살펴보면, Kim(2014)의 연구와

Abdirahman et al.(2018) 연구에서 일-삶 균형이 조직몰입을 높이고 근로자에게 긍정적 영향을 주는 중요한 요인임을 시사하고 있다. Allen(2001)의 연구에 따르면 조직에서 일-삶 균형 지원을 적게 경험할수록 일-가정 갈등과 이직 의도를 더 많이 경험하게 되고 이는 직무몰입을 더 낮추는 것으로 나타났다. 또한 박예송·박지혜(2013)의 연구에서도 일과 생활 사이의 균형이 깨지면 조직에 대한 헌신이나 조직몰입 등이 불가능한 것으로 나타났다. 따라서 선행 연구를 바탕으로 본 연구는 사회서비스 분야 조직의 여성관리자에 초점을 두고 조직문화와 일-삶 균형, 조직몰입 간의 관계를 보고자 한다.

III. 연구방법

1. 분석자료 및 분석대상

본 연구는 한국여성정책연구원의 ‘여성관리자패널조사 2기 1차 조사’ 자료를 활용하였다. 여성관리자패널조사는 “기업 내 여성관리자의 입지와 성장 과정을 관찰하여 근로실태, 조직문화, 네트워크, 경력개발, 리더십, 일·생활 균형 실태 등을 파악할 수 있는 기초자료 제공”을 목적으로 하고 있다(이승현 외, 2021). 본 자료는 통계청 승인(승인번호 154010호)을 받은 국가 통계조사로 전국의 100인 이상 기업에 종사하는 여성과 남성관리자(과장급 이상)를 대상으로 조사했다. 여성관리자패널조사 2기는 2007년부터 12년간 실시한 여성관리자패널 1기의 유지율(예: 재직, 퇴직, 신규 채용, 급여 현황 수치, 인력 현황의 변화 등)을 고려하고, 표본의 대표성 확보 등의 데이터 품질개선 작업을 거쳐 새롭게 조사된 가장 최신의 여성관리자 대상 조사자료이다. 본 패널 조사는 기업 소속 관리자를 추적하는 국내외 유일의 조사이며, 여성관리자를 중심으로 기업의 인적자원관리, 경력 현황, 복리후생 제도 등의 근로환경을 파악할 수 있는 객관적인 자료로서 장점이 있다. 더불어 본 조사는 기업 내 유리천장 문제, 여성의 경력 단절과 관련한 현황 파악, 일·가정 양립 및 기업 내 현황을 분석하고, 향후 여성 인력에 관한 정책 방향을 진단하는 기초자료로 활용되고 있는 대표적인 통계자료이다(이승현 외, 2021). 따라서 본 자료는 가장 최신의 사회서비스업 분야 기업의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입 간의 관계를 검증하는데 적합한 자료라고 할 수 있다. 자료조사의 시기는 2020년 7월 15일부터 2020년 11월 30일까지이며, 여성관리자 3,500명, 남성관

리자 1,511명이 최종 응답하였다. 본 연구에서는 해당 자료에서 수집된 사회서비스업 분야 조직에 종사하는 여성관리자 1,093명을 최종 분석에 사용하였다.

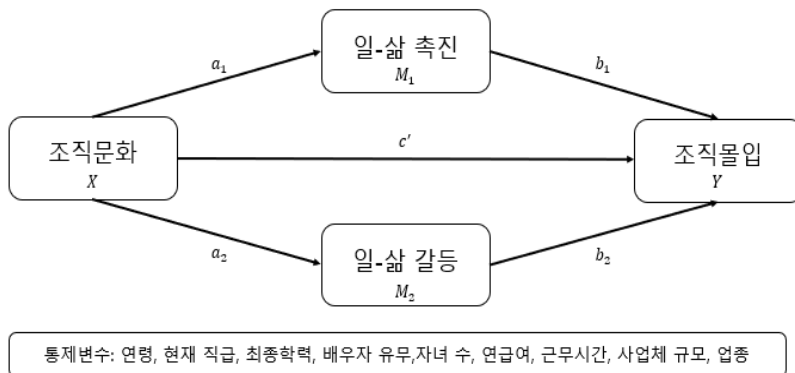
2. 연구모형 및 연구 가설

본 연구에서는 사회서비스업 분야 조직의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입 간 관계를 파악하고, 일-삶(work-life) 균형의 매개효과를 확인하기 위해 구체적으로 일-삶 촉진과 일-삶 갈등 수준의 다중매개효과를 검증하였다. 연구모형 및 연구 가설은 다음과 같다.

가설 1. 사회서비스업 기업의 조직문화는 여성관리자의 조직몰입 수준에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 일-삶 촉진은 사회서비스업 기업의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입과의 관계를 매개할 것이다.

가설 3. 일-삶 갈등은 사회서비스업 기업의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입과의 관계를 매개할 것이다.



[그림 1] 연구모형

3. 분석방법

본 연구에서는 SPSS 28.0 프로그램과 SPSS Process Macro version 4.1을 활용하여 분석하였다. 첫째, 본 연구는 SPSS 28.0 프로그램을 활용하여 분석대상자의 인구사회학적 특성과 주요 변수들의 특성을 알아보기 위해 빈도분

석과 기술통계를 실시하였다. 둘째, 다중공선성을 파악하기 위하여 상관관계 분석을 하였다. 마지막으로 Hayes(2013)가 개발한 SPSS Process Macro version 4.1의 model 4를 이용해 연구모형을 분석했으며, 간접효과의 유의성은 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 통해 매개효과의 통계적 유의성을 검증하였다.

본 연구는 독립변수인 조직문화와 종속변수인 조직몰입 사이에 매개변수인 일-삶(work-life) 균형의 매개효과를 검증하는 것에 목적이 있다. 매개변수인 일-삶 균형은 일-삶 촉진과 일-삶 갈등으로 구성된 다차원 개념(multidimensional construct)의 변수로 세부적으로 두 개의 변수가 존재한다. 따라서 본 연구의 연구모형은 두 개의 매개변수가 병렬로 나열된 병렬다중매개모형(parallel multiple mediator model)이다. 두 개의 매개변수를 갖는 병렬다중매개모형은 매개변수 M 을 종속변수로 하는 두 개의 회귀식과 종속변수 Y 를 종속변수로 하는 회귀식, 즉 3개의 회귀식으로 나타낼 수 있다(문건웅, 2019). 분석모형의 식(equation)은 아래와 같다.

$$M_1 = i_{M_1} + a_1X + \varepsilon_{M_1}$$

$$M_2 = i_{M_2} + a_2X + \varepsilon_{M_2}$$

$$Y = i_Y + c'X + \sum_{n=1}^2 b_nM_n + \varepsilon_Y$$

기본적으로 매개효과는 회귀분석과 구조방정식모델(structural equation model)에 의해 분석할 수 있다. 먼저 기존의 Baron & Kenney(1986)의 접근법이나 MacKinnon et al.(2002)의 Sobel 검증법을 사용한 회귀분석에 의한 매개효과 검증 방법이 있다. 그러나 이 두 분석 방법은 연구모형에서 측정 오차를 반영하지 못하며, 정규 분포를 항상 가정해야 하며, 다중매개와 같은 정교한 연구모형을 검증하는데 한계가 있다(Preacher & Hayes, 2008). 한편 AMOS와 같은 프로그램을 이용한 구조방정식모델에 의한 분석은 인과관계가 여러 개인 연구모형에 대해 동시 추정이 가능하며, 매개효과 검증의 경우에는 정규분포 가정에서 자유롭고 검증력이 높은 부트스트래핑 분석의 신뢰구간을 활용할 수 있다는 장점이 있다(Shrout & Bolger, 2002). 단 본 연구의 연구모형처럼 매개변수가 두 개 이상일 경우 전체 효과로 제시되므로 개별 매개효과로 팬텀(phantom) 변수화해야 하는 절차가 필요하다. 이러한 각 분석 방법의 장단점을 보완한 것이 Process Macro를 활용한 매개효과 분석 방법이다.

다. Hayes(2013)에 의해 보급된 Process Macro는 회귀분석을 통해서도 부트스트래핑을 방법을 사용한 검증이 가능하게 만들었으며, 전체 매개효과와 더불어 개별 매개효과에 대해 추정치를 알 수 있는 장점이 있다. 특히 Process Macro는 구조방정식모델과 같이 직접효과, 간접효과, 총 효과 등을 제시하면서 독립변수와 종속변수 간 간접적인 경로를 제시하여 분석을 정교화하여 최근 다중매개효과 검증에 활용도가 높아지고 있다(허원무, 2013; Preacher & Hayes, 2008; Hayes, 2013). 이 분석법에서는 매개효과의 유의성 결과에서 나타난 신뢰구간 내의 간접효과 값에 0이 포함되지 않으면 매개효과가 유의미하다고 판단할 수 있다. 따라서 본 연구는 병렬다중매개모형을 검증하기 위해 Hayes(2013)가 제안한 SPSS Process Macro version 4.1을 활용하였으며, 분석 모형은 model 4를 선택한 다음 세부 항목으로 신뢰구간은 95%, 부트스트래핑 표본 수는 5,000개²⁾로 설정하였다. SPSS Process Macro의 4번 모델은 매개효과를 확인할 수 있는 모형으로 독립변수가 매개변수에 미치는 영향력을 확인하는 회귀모형과 본래의 종속변수에 대하여 독립변수와 매개변수의 영향력을 확인하는 회귀모형으로 구성된다(Hayes, 2017).

IV. 변수측정 및 기술통계 결과

1. 주요 변수측정

1) 종속변수: 조직몰입

본 연구에서는 현 직장 상황에 대한 질문으로 조직몰입을 살펴보았다. Meyer & Allen(1991)의 조직몰입 척도의 일부를 포함한 측정문항을 이용하여 소속감, 애착감 등을 측정하였다. 총 6개의 측정문항은 ‘나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다’, ‘나는 우리 직장에 대해 자랑스럽게 생각한다’, ‘나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다’, ‘나는 새로운 직장을 구하고 싶다’, ‘나를 둘러싼 환경에 변화가 생긴다면 현재 직장을 떠날 것이다’, ‘나는 현재 직장에 계속 근무하여도 얻는 것이 많지 않을 것이다’이며 점

2) 부트스트래핑의 재표본(re-sampling) 횟수는 연구자마다 설정하는 횟수가 다르나, 본 연구에서는 표본 수를 Shrout & Bloger (2002)가 추천한 5,000번으로 설정하였다.

수가 높을수록 조직몰입 수준이 높은 것으로 해석하기 위해 마지막 3개 문항은 역코딩하여 측정하였다. 각 문항은 전혀 그렇지 않다 1점, 별로 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 약간 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 5개의 응답 범주로 구성하였으며, 총점이 높을수록 현재 직장에 몰입하고 있는 것으로 변환하여 분석하였다. 실증분석에서는 6개 문항의 평균값으로 조직몰입을 분석하였으며, 본 척도의 신뢰도 Cronbach's α ³⁾는 0.837로 나타났다.

2) 독립변수: 조직문화

본 연구에서는 최고경영자의 의식, 일하는 방식 그리고 일·생활 균형을 나타내는 총 13개 문항으로 조직문화를 측정하였다. 먼저 최고경영자의 의식은 '우리 회사의 최고경영자는 여성 인력의 중요성을 강조하는 편이다', '남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다', '근로자를 인적자원으로 인식하며 신뢰하고 존중한다', '직원들의 일·생활 균형을 중요하게 생각한다'의 4개 문항으로 구성되어 있다. 두 번째, 일하는 방식은 '우리 회사는 형식적이고 불필요한 보고가 많다', '비효율적이고 불필요한 회의가 많다', '퇴근 이후 회식이 많은 편이다', '업무시간 외 메일이나 SNS를 통한 업무지시가 많다'라는 4개 문항으로 구성되어 있으며, 일-삶 균형을 형성할 수 있는 조직문화로 해석하기 위해 역코딩하여 측정하였다. 세 번째, 일·생활 균형은 '우리 회사는 전반적으로 일·생활 균형 제도를 쉽게 사용할 수 있는 분위기다', '눈치 보지 않고 정시퇴근이 가능하다', '유연 근무제도 사용이 자유로운 편이다', '연차 사용이 자유로운 편이다', '남성도 출산휴가 및 육아휴직을 쉽게 사용할 수 있다'는 5개 문항으로 구성되어 있다. 모든 문항은 전혀 그렇지 않다 1점부터 매우 그렇다 5점까지 5개의 응답 범주를 가지며, 점수가 높을수록 일-삶 균형을 형성할 수 있는 조직문화인 것을 의미하도록 역문항은 변환하였다. 실증분석에서는 13개 문항의 평균값으로 조직문화를 분석하였고, 본 척도의 신뢰도는 Cronbach's α 는 0.863으로 나타났다.

3) 매개변수: 일-삶(work-life) 균형

본 연구의 매개변수는 일-삶 갈등과 일-삶 축진을 경험한 정도이다. 구체적인 매개변수 측정방법은 다음과 같다.

3) 본 연구의 주요 변수별 측정 도구의 신뢰도를 분석하고, 측정값을 크론바흐 알파(Cronbach's α) 계수로 나타내었다. 크론바흐 알파 계수의 값이 0에 가까울수록 신뢰도가 낮고 1에 가까울수록 신뢰성이 높다고 판단하며, 일반적으로 0.60 이상이 나올 경우를 만족할 만한 수준이라고 본다(한승준, 2000).

(1) 일-삶 촉진

일-삶 촉진은 한 영역에서의 역할수행과 관련된 부분이 다른 삶의 영역에서의 역할수행의 참여를 향상시키거나 긍정적인 시너지로 작용하는 것을 의미한다(Voydanoff, 2004). 선행연구에서는 일-삶 촉진을 일이 삶에 활력과 긍정적인 역할로 작용하는지 묻는 문항들을 활용하였다(Voydanoff, 2004). 본 연구에서도 일이 삶에 긍정적인 영향을 주는지를 질의한 문항을 활용하여 일-삶 촉진을 측정하였다. 일-삶 촉진은 ‘직장일이 가정생활에 어느 정도 영향을 주었습니까?’라는 질문의 하위 항목인 “일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다”, “일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다”의 총 2개 문항에 대해 각각 5점 척도로 응답하도록 구성되었다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점으로 5개의 응답 범주를 가지며, 총점이 높을수록 일-삶 촉진이 높은 것으로 측정되었다. 2개 문항의 평균값으로 일-삶 촉진을 분석하였으며, 본 척도의 신뢰도는 Cronbach’s α 는 0.830으로 나타났다.

(2) 일-삶 갈등

선행연구에서 일-삶 갈등 측정은 주로 일과 삶 두 영역에서 역할수행에 따른 시간 부족 경험이나 육체적, 정신적인 갈등 경험을 통해 이루어졌다(Voydanoff, 2004). 본 연구에서는 시간 부족 경험에 따른 일과 삶 갈등을 측정하였다. 일-삶 갈등은 ‘직장일이 가정생활에 어느 정도 영향을 주었습니까?’라는 질문의 하위 항목인 “일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다”, “일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다”의 총 2개 문항에 대해 각각 5점 척도로 응답하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점부터 “매우 그렇다” 5점으로 5개의 응답 범주를 가지며, 총점이 높을수록 일-삶 갈등이 높은 것으로 측정되었다. 2개 문항의 평균값으로 일-삶 갈등을 분석하였으며, 본 척도의 신뢰도는 Cronbach’s α 는 0.731로 나타났다.

4) 통제변수

본 연구에서는 통제변수로 인구사회학적 특성과 선행연구에서 종속변수인 직무몰입에 영향요인으로 밝혀진 변수를 참조하였다. 인구사회학적 특성은 연령, 최종학력, 배우자 유무, 자녀 수, 연 급여, 근무시간을 사용하였고, 기업체 특성은 사업체 규모(두명영·신창호·김정원, 2018)와 업종(박해금, 2016)을 사용하였다. 주요 변수 및 통제변수의 구체적인 측정방법은 <표 1>에 제시되어 있다.

〈표 1〉 주요 변수 및 통제변수의 측정방법

구분	변수명	조작적 정의 및 측정방법
종속 변수	조직몰입	총 6개 문항의 평균값(각 문항 5점 리커트 척도)
독립 변수	조직문화	총 13개 문항 평균값(각 문항 5점 리커트 척도)
매개 변수	일-삶 촉진	총 2개 문항 평균값(각 문항 5점 리커트 척도)
	일-삶 갈등	총 2개 문항 평균값(각 문항 5점 리커트 척도)
통제 변수	연령	조사 시점(2020년) 기준 나이
	현재 직급	과장급=0, 차장급 이상 =1
	최종학력 (ref. 학사)	고등학교 졸업=1, 전문학사=2, 학사=3, 석사 이상=4
	배우자 유무	없음=0, 있음=1
	자녀 수	자녀 수
	연 급여	Log[월 임금×12+인센티브]
	근무시간	총 근무시간(일주일 기준)
	사업체 규모	사업체 종사자 수 100~199인=0, 200인 이상=1
	업종	보건 및 사회복지=1, 그 외의 사회서비스 업종=0

2. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구의 연구대상자인 사회서비스업 분야 기업에 종사하는 여성관리자의 일반적 특성은 〈표 2〉와 같다. 연구대상자 1,093명 중 여성관리자의 연령은 40대가 39.9%(436명)로 가장 많았고, 50대 이상이 35.9%(392명), 30대가 21.9%(239명), 20대가 2.4%(26명)였으며, 평균 연령은 45.72세(SD=8.44)로 나타났다. 현재 직급은 과장급이 66.3%(725명), 차장급이 28.1%(307명), 부장급 이상이 5.5%(61명) 순이었으며, 학력은 학사 51.1%(558명), 전문학사 25.3%(276명), 석사 이상 19.0%(207명), 고등학교 졸업이 4.8%(52명)로 나타났다. 배우자 유무는 배우자 있음이 76.4%(834명)였다. 자녀 수는 2명이 45.9%(502명)로 가장 많았고, 없음은 27.3%(298명)로 나타났다. 연 급여는 평균 4,829.85만 원(SD=1790.335)이었다. 주 평균 근로 시간은 43.72시간(SD=4.815)으로 나타났다. 사업체 규모는 종사자 100~199인이 44.1%(482명)로 가장 많았으며, 500인 이상 24.1%(263명), 300~499인 17.2%(188명), 200~299인 14.6%(160명)로 나타났다. 업종은 보건업 및 사회복지 서비스 81.9%(895명)로 가장 많았으며, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업이 10.5%(115명), 교육 서비스업이 4.6%(80명), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인이 3.0%(33명)로 나타났다.

〈표 2〉 연구대상자의 일반적 특성

(n=1,093)

	구분	빈도(명)	비율(%)
연령	20대	26	2.4
	30대	239	21.9
	40대	436	39.9
	50대 이상	392	35.9
	평균(SD)	45.72세(8.44)	
현재 직급	과장급	725	66.3
	차장급	307	28.1
	부장급 이상	61	5.5
최종학력	고등학교 졸업	52	4.8
	전문학사	276	25.3
	학사	558	51.1
	석사 이상	207	19.0
배우자 유무	없음	259	23.7
	있음	834	76.4
자녀 수	자녀 없음	298	27.3
	1명	225	20.6
	2명	502	45.9
	3명 이상	68	6.2
	평균(SD)	1.31명(0.95)	
연 급여	평균(SD)	4,829.85만 원(1790.335)	
근무시간	평균(SD)	43.72시간(4.815)	
사업체 규모	100~199인	482	44.1
	200~299인	160	14.6
	300~499인	188	17.2
	500인 이상	263	24.1
업종	보건업 및 사회복지 서비스	895	81.9
	교육 서비스업	80	4.6
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	115	10.5
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	33	3.0

3. 주요 변수 기술통계

1) 조직몰입 기술통계 분석결과

조직몰입의 세부 문항에 대한 기술통계 분석결과는 <표 3>과 같다. 조직몰입에 대한 6개 문항 전체 평균값은 3.59점(SD=.73)으로 나타났다. 세부 문항 중 “나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다”가 평균 4.03점(SD=.85)으로 가장 높은 평균 점수를 보였다. 다음으로 “나는 우리 직장에 대해 자랑스럽게 생각한다”가 평균 3.90점(SD=.88), “나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다”가 평균 3.67점(SD=.98), “나를 둘러싼 환경에 변화가 생긴다면 현재 직장을 떠날 것이다”가 평균 2.98(SD=1.06), “나는 현재 직장에 계속 근무하여도 얻는 것이 많지 않을 것이다”가 평균 2.62점(SD=1.04), “나는 새로운 직장을 구하고 싶다.”가 평균 2.49점(SD=1.03)으로 나타났다.

<표 3> 조직몰입 기술통계

(n=1,093)

설문문항	평균(SD)
나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다	4.03(.85)
나는 우리 직장에 대해 자랑스럽게 생각한다	3.90(.88)
나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다	3.67(.98)
나는 새로운 직장을 구하고 싶다*	2.49(1.03)
나를 둘러싼 환경에 변화가 생긴다면 현재 직장을 떠날 것이다*	2.98(1.06)
나는 현재 직장에 계속 근무하여도 얻는 것이 많지 않을 것이다*	2.62(1.04)
조직몰입 전체 평균	3.59(.73)

주: 모든 문항의 최소값은 1이며, 최대값은 5이다.

역문항은 별표(*)로 표시했으며, 조직몰입 전체 평균을 산출할 때 역 문항을 변환하여 산출함.

2) 조직문화 기술통계 분석결과

본 연구의 독립변수인 조직문화(5점 척도)에 대한 13개 문항 전체 평균값은 3.55점(SD=.62)으로 나타났다. 하위영역별 평균값을 분석한 결과, 최고경영자 의식 관련 문항 전체 평균값은 3.55점(SD=.87), 일하는 방식 관련 문항 전체 평균값은 2.47점(SD=.76), 일·생활 균형 조직문화 관련 문항 전체 평균값은 3.58점(SD=.78)으로 나타났다. 구체적인 분석결과는 <표 4>와 같다.

〈표 4〉 조직문화 기술통계

(n=1,093)

설문문항	평균(SD)
최고경영자는 여성인력의 중요성을 강조하는 편이다.	3.42(1.03)
최고경영자는 남녀 구성원 모두 동등하게 대우한다.	3.64(1.00)
최고경영자는 근로자를 인적자원으로 인식하며 신뢰하고 존중한다.	3.62(.99)
최고경영자는 직원들의 일·생활 균형을 중요하게 생각한다.	3.52(.98)
최고경영자 인식 문항 전체 평균	3.55(.87)
우리 회사는 형식적이고 불필요한 보고가 많다.*	3.02(1.03)
우리 회사는 비효율적이고 불필요한 회의가 많다.*	2.96(1.07)
우리 회사는 퇴근 이후 화식이 많은 편이다.*	1.74(.75)
우리 회사는 업무시간 외 메일이나 SNS를 통한 업무지시가 많다.*	2.18(1.06)
일하는 방식 문항 전체 평균	2.47(.76)
우리 회사는 전반적으로 일·생활균형 제도를 쉽게 사용할 수 있는 분위기다.	3.45(.93)
우리 회사는 눈치 보지 않고 정시퇴근이 가능하다.	3.96(.97)
우리 회사는 유연근무제도 사용이 자유로운 편이다.	3.00(1.21)
우리 회사는 연차 사용이 자유로운 편이다.	3.92(1.04)
우리 회사는 남성도 출산휴가 및 육아휴직을 쉽게 사용할 수 있다.	3.58(1.10)
일·생활 균형 조직문화 문항 전체 평균	3.58(.78)
조직문화 전체 평균	3.55(.62)

주: 모든 문항의 최소값은 1이며, 최대값은 5이다.

역 문항은 별표(*)로 표시했으며, 조직문화 전체 평균을 산출할 때 역 문항을 변환하여 산출함.

3) 일-삶 촉진, 일-삶 갈등 기술통계 분석결과

본 연구의 매개변수인 일-삶 균형(일-삶 촉진과 일-삶 갈등)의 세부 문항에 대한 기술통계 분석결과는 〈표 5〉와 같다. 일-삶 촉진에 대한 2개 문항 전체 평균값은 3.87점(SD=.82)으로 나타났다. 다음으로 일-삶 갈등에 대한 2개 문항 전체 평균값은 2.59점(SD=.89)으로 나타났다.

〈표 5〉 일-삶 균형 기술통계

(n=1,093)

설문문항	평균(SD)
일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다.	3.95(.89)
일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워진다.	3.80(.90)
일-삶 촉진 전체 평균	3.87(.82)
일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다.	2.87(1.02)
일하는 시간이 불규칙해서 가정생활을 제대로 하기 어렵다.	2.31(1.00)
일-삶 갈등 전체 평균	2.59(.89)

주: 모든 문항의 최소값은 1이며, 최대값은 5이다.

V. 분석결과

1. 상관관계

본 연구의 주요 변수들의 상관관계 분석결과는 <표 6>에 제시된 바와 같다. 주요 변수들 간의 상관은 $-.302 \sim .563$ 으로 나타났으며 모든 변수들 간의 상관은 모두 유의미한 상관관계를 나타냈다($p < .01$). 다중공선성 여부를 판단하기 위해 다중회귀분석을 통해 VIF가 10을 넘는지를 확인한 결과 모든 측정변수가 1을 약간 넘는 정도로 다중공선성 문제 발생 가능성이 낮은 것을 확인하였다. 또한, 주요 변수인 조직문화, 조직몰입, 일-삶 균형, 일-삶 촉진에 대한 왜도, 첨도에 대한 자료의 측정상태 및 정규분포성을 점검하였다. 왜도의 절대값이 3 미만 그리고 첨도의 절대값이 10 미만으로 정규성 가정이 충족되어 정규성에는 문제가 없는 것으로 확인되었다(Kline, 2010).

<표 6> 주요 변수들의 상관관계

(n=1,093)

	조직문화	조직몰입	일-삶 촉진	일-삶 갈등	왜도	첨도
조직문화	1				.028	-.324
조직몰입	.563**	1			-.058	-.421.
일-삶 촉진	.381**	.491**	1		-.371	-.296
일-삶 갈등	-.302**	-.257**	-.196**	1	.208	-.224

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

2. 연구모형 분석결과

조직문화가 매개변수인 일-삶 촉진과 일-삶 갈등에 어떤 영향을 미치는지 살펴본 결과는 <표 7>과 같다. 분석결과, 합리적 조직문화는 일-삶 촉진과 정(+)적 관계가 있는 것으로 나타났다($\beta = .346$, $p < .001$). 통제변수 중에는 연령($\beta = .224$, $p < .001$), 자녀 수($\beta = .085$, $p < .05$)가 일-삶 촉진에 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화, 연령, 자녀 수가 각각 1SD 증가할수록 일-삶 촉진 수준이 각각 .346, .224, .085만큼 증가한다는 것을 알 수 있다. 다음으로 사회서비스 분야 기업의 조직문화가 일-삶 갈등에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과, 조직문화 수준이 높을수록 일-삶 갈등이 낮아지는 부(-)

적 관계에 있는 것으로 나타났다($\beta=-.260, p<.001$). 통제변수 중에는 근무시간($\beta=.216, p<.001$), 업종($\beta=-.075, p<.05$)이 일-삶 갈등에 유의한 영향력을 갖는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화 수준이 1SD 증가하면 일-삶 갈등 수준이 .260만큼 감소한다는 것을 의미한다. 또한, 근무시간이 1SD 증가할수록 일-삶 갈등 수준은 .216 감소하고, 그 외 사회서비스 업종일 경우 보건 및 사회복지 업종과 비교해 1SD 증가할수록 일-삶 갈등 수준이 .075만큼 증가한다는 것을 의미한다.

〈표 7〉 사회서비스업 분야 기업의 조직문화가
일-삶 촉진 및 일-삶 갈등에 미치는 영향

(n=1,093)

구분		일-삶 촉진			일-삶 갈등		
		B	β	S.E	B	β	S.E
독립변수	조직문화	.456	.346***	.037	-.370	-.260***	.041
통제변수	연령	.022	.224***	.003	-.005	-.051	.004
	현재 직급	-.020	-.012	.049	-.044	-.023	.055
	최종학력 (ref. 학사)	고등학교 졸업	-.117	-.030	.111	-.141	.124
		전문학사	-.054	-.029	.055	-.058	.061
		석사 이상	.071	.034	.062	-.007	.070
	배우자 유무	-.012	-.006	.068	.139	.067	.076
	자녀 수	.074	.085*	.033	.026	.028	.037
	연 급여	-.014	-.006	.076	.097	.038	.085
	근무시간	.004	.022	.005	.040	.216***	.005
	사업체 규모	-.052	-.031	.048	.090	.050	.053
	업종	.035	.016	.060	-.173	-.075*	.068
(상수)		1.127		.622	1.575		.696
R^2 (Adj. R^2)		.471(.222)			.403(.162)		
F		25.603***			17.444***		

주: 변수설정: 현재 직급(과장급=0, 차장급 이상=1), 배우자 유무(없음=0, 있음=1), 사업체 규모 (100~199인=0, 200인 이상=1), 업종(보건 및 사회복지 업종=1, 그 외의 사회서비스업 업종=0) B는 비표준화 계수로 회귀계수 값을 의미하며, β 는 표준화 계수로 표준화된 기울기를 의미함. 표준화 계수로 해석하는 이유는 B값으로 해석 시 각 계수의 단위가 상이하여 비교할 수 없기 때문임(Gravetter et al., 2020). 따라서 모든 B값의 평균이 0이고 SD(표준편차)가 1인 분포를 이루게 하여 B값의 상대적 영향력 크기를 비교 가능하게 하기 위해 표준화 계수를 산출하는 것임. 즉, β 가 클수록 종속변수에 대한 영향력이 크다는 것을 의미함.

계산식은 $\beta=B \frac{sd(x)}{sd(y)}$ 임.

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

〈표 8〉은 사회서비스 분야 기업의 조직문화와 여성관리자 조직몰입의 관계에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등의 다중매개효과를 살펴본 분석결과이다. 분석 결과, 독립변수인 조직문화($\beta=.409$, $p<.001$), 매개변수인 일-삶 촉진($\beta=.255$, $p<.001$), 일-삶 갈등($\beta=-.083$, $p<.01$)은 각각 조직몰입에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 통제변수의 경우, 연령($\beta=.124$, $p<.001$), 연 급여($\beta=.080$, $p<.05$)가 여성관리자의 조직몰입 수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화, 일-삶 촉진, 연령, 연 급여가 각각 1SD 증가할수록 조직몰입의 수준이 각각 .409, .255, .124, .080만큼 증가하고, 일-삶 갈등 수준이 1SD 증가할수록 조직몰입 수준이 .083만큼 감소함을 의미한다. 이를 통해 조직문화 수준이 높을수록, 일-삶 촉진 수준이 높을수록, 일-삶 갈등 수준이 낮을수록 조직몰입 수준이 높아지는 것으로 나타났다.

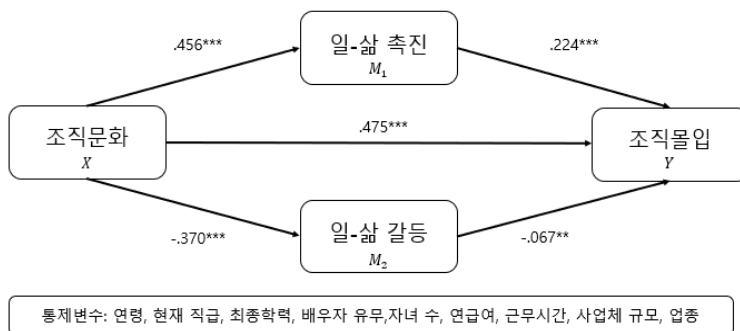
〈표 8〉 사회서비스업 분야 기업의 조직문화와 여성관리자 조직몰입의 관계에서
일-삶 촉진 및 일-삶 갈등의 다중매개효과

(n=1,093)

구분		조직몰입		
		B	β	S.E
독립변수	조직문화	.475	.409***	.030
매개변수	일-삶 촉진	.224	.255***	.022
	일-삶 갈등	-.067	-.083**	.020
통제변수	연령	.011	.124***	.002
	현재 직급	.064	.042	.036
	최종학력 (ref. 학사)	고등학교 졸업	.181	.053
		전문학사	-.007	.040
		석사 이상	-.029	.046
	배우자 유무	.085	.050	.050
	자녀 수	.033	.043	.024
	연 급여	.168	.080*	.055
	근무시간	.002	.011	.004
	사업체 규모	.030	.021	.035
업종		.018	.009	.044
(상수)		-.939		.457
R^2 (Adj. R^2)		.680(.462)		
F		66.242***		

주: 변수설정: 현재 직급(과장급=0, 차장급 이상=1), 배우자 유무(없음=0, 있음=1), 사업체 규모(100~199인=0, 200인 이상=1), 업종(보건 및 사회복지 업종=1, 그 외의 사회서비스업 업종=0).

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



주: 제시한 수치는 B값을 의미함

[그림 2] 연구모형 결과

[그림 2]는 회귀분석을 통해 나타난 연구모형의 결과이며, 매개효과의 유의성을 검증한 결과는 <표 9>와 같다. 연구모형이 통계적으로 유의미한지를 살펴보기 위해 부트스트래핑절차에 따라 재표본 과정을 총 5,000회 수행하였다. 신뢰구간 95%에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등의 매개효과를 검증하였다. 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향에서 일-삶 균형의 매개효과는 .1270의 매개효과를 보였으며, 이는 95% 신뢰구간에서 통계적으로 유의하였다. 조직문화와 조직몰입 사이에서 일-삶 촉진의 간접효과는 .1022였으며, 회귀분석에서 산출된 조직문화→일-삶 촉진 간의 B값 .456과 일-삶 촉진→조직몰입 간의 B값 .224를 곱한 것과 유사한 것을 알 수 있다. 또한 조직문화와 조직몰입 사이에서 일-삶 갈등의 간접효과는 .0249였으며, 조직문화→일-삶 갈등 간의 B값 -.370과 일-삶 갈등→조직몰입 간의 B값 -.067을 곱한 것과 유사한 것을 알 수 있다. 각각의 경로를 검증한 결과, 95% 신뢰구간(LLCI-ULCI)에서 '0'이 존재하지 않았다. 이를 통해 조직문화가 조직몰입에 미치는 과정에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등 부분매개효과가 확인되었다.

<표 9> 매개효과 유의성 검증

(n=1,093, bootstrap=5,000)

직접효과	Effect	SE	LLCI	ULCI
X→Y	.4754	.0296	.4173	.5335
간접효과	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Total	.1270	.015	.0981	.1579
X→M1→Y	.1022	.0134	.0766	.1279
X→M2→Y	.0249	.0083	.0098	.0425

주: X: 조직문화, M1: 일-삶 촉진, M2: 일-삶 갈등, Y: 조직몰입

VI. 결론 및 논의

본 연구는 한국여성정책연구원의 ‘여성관리자 패널조사 2기 1차 조사(2020)’를 활용하여 연구를 실시하였다. 구체적으로 사회서비스업 분야 기업의 조직문화 수준과 여성관리자의 조직몰입 간의 관계에서 일-삶 촉진과 일-삶 갈등의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 사회서비스업 분야의 여성관리자의 일-삶 균형의 확립 방안, 일-삶 균형을 형성할 수 있는 조직문화에 대해 논의하는 데 그 목적이 있다. 본 연구의 주요 결과 및 논의 사항은 다음과 같다.

첫째, 일-삶 균형에 친화적인 조직문화가 형성될수록 사회서비스업에 종사하는 여성관리자의 일-삶 촉진을 증진하고, 일-삶 갈등은 감소하는 것으로 확인되었다. 본 연구의 결과는 조직 내 여성에 대한 차별이 적다고 인식할수록 일 가정 갈등이 감소한다고 나타난 김태홍·고인아(2001)의 연구, 일-삶 균형을 지원하는 조직문화가 일과 삶의 균형에 영향을 미친다는 이정미·최환규(2019)의 연구와 결을 같이 한다. 즉, 본 연구의 분석결과는 기존의 관련 선행 연구의 결과와 일정 부분 부합하고 있다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 사회서비스업 분야 기업의 조직문화가 합리적일수록 여성관리자의 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 조직문화가 합리적이라는 것은 구성원 간 공유 가능한 합리적인 가치관을 형성하고 유지한다는 것을 의미하며, 이러한 조직문화 속에서 여성관리자는 합리적인 가치를 받아들이고 내면화하여 그 결과로 조직에 몰입하는 것으로 밝혀졌다(두민영·신창호·김정원, 2018). 그리고 이러한 조직문화는 일-생활 균형적인 문화에 대한 최고관리자의 의식과 구성원의 일하는 방식을 통해 전달될 수 있는데, 이는 직속 상사의 인사공정성이 높을수록 여성관리자의 조직몰입이 높다는 이종건·김미란(2011)의 연구를 지지한다.

셋째, 일-삶 촉진과 일-삶 갈등은 사회서비스업 분야의 조직문화와 여성관리자의 조직몰입 수준과의 관계를 부분 매개하고 있었다. 이는 일-삶 균형이 근로자의 직무몰입에 있어 중요한 요소임을 시사한다. Kim(2014)의 연구와 Abdirahman et al(2018)의 연구에서도 일-삶 촉진과 일-삶 갈등이 조직몰입에 영향을 주며, 이는 궁극적으로 근로자의 긍정적 업무로 연결된다고 설명하고 있다. 현대사회로 오면서 노동이 보편적인 생애 단계로 인식되고 있고, 근로 여성의 비율이 높아지면서 직장 생활은 남성과 마찬가지로 여성의 삶에도 매우 중요한 부분으로 고려된다(정희수·조상미, 2019). 특히, 여성은 남성

보다 일-삶 사이에서 큰 갈등을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다는 점에서 일-삶 균형이 가진 중요성이 더욱 크다고 할 수 있다(Hutagalung, Soelton & Octaviani, 2020). 그중 여성종사자 비율이 높은 분야 중 하나인 사회서비스업 분야 조직은 이러한 일-생활 균형이 더욱 중요하며, 선행연구들에서도 일-생활 균형이 조직몰입으로 이어진다는 것을 보고하고 있다. 본 연구 결과는 해외 사회서비스업 분야의 기업을 대상으로 일-삶 균형과 조직몰입을 연구한 Azeem & Akhtar(2014), Hofmann & Stokburger-Sauer(2017), Kumari & Devi(2015)의 연구와 유사하다는 것을 알 수 있다. 즉, 본 연구에서는 양성 평등하고 일-삶 균형을 제공하는 조직일수록 종사자의 조직몰입 수준이 높다는 것을 확인하였다.

본 연구의 분석결과는 조직문화가 합리적이고 평등할수록 여성관리자의 일-삶 축진을 높이고 일-삶 갈등을 낮추어 궁극적으로는 이들의 조직몰입을 불러일으킨다는 것을 보여준다. 이는 무엇보다도 합리적이며 평등적인 직장의 조직문화가 여성관리자의 일-삶(work-life) 균형과 직무몰입에 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다(김효선, 2012). 특히, 본 연구의 분석결과는 사회서비스업 기업의 조직문화에 대해 논의할 때 일-삶 균형과의 연관성을 함께 고려하여 다룰 필요성을 보여준다. 또한, 여성관리자의 조직몰입은 조직문화와 일-삶 축진과 일-삶 갈등이 중요한 변인임을 고려해야 한다는 것을 시사한다. 사회서비스업 분야에 종사하는 여성관리자의 조직몰입을 증진시키기 위한 구체적인 실천적 방안 및 정책적 함의는 다음과 같다.

첫째, 조직문화는 조직의 운영과정에서 공식, 비공식적으로 광범위하게 영향을 미치기 때문에(정희수·조상미, 2019), 구성원의 업무 태도와 몰입, 성과 더 나아가 삶의 만족에도 영향을 주어 매우 중요하다. 그러나 대다수 기업은 여전히 위계적이며 성과주의의 문화, 성차별적 관행으로 여성 대표성이 낮은 것으로 보고되고 있다(이승현 외, 2020). 이러한 조직문화에서 여성관리자의 조직몰입은 기대할 수 없으며, 일-삶 균형을 이루는 것 또한 어렵다. 현재 정책적으로 일-생활 균형 제도를 도입하고 시도하고 있지만, 사내 눈치, 직속상관의 낮은 유연성 등의 불합리적 조직문화로 유연근무제도, 육아휴직 등의 일-생활 균형 제도 활용에 어려움을 겪고 있는 것으로 보고되고 있다(변수정 외, 2022). 따라서 사회서비스업 분야 조직과 기업 차원에서 합리적이고, 양성 평등적이며, 일-삶 균형을 고려한 조직문화를 구축하려는 방안들을 적극적으로 모색하고 시행해야 할 필요성이 제기된다.

둘째, 여성관리자의 경력단절을 최소화하고 개인과 조직의 능력을 지속적으로 발전시켜 나가기 위해 일-삶 균형을 확립하기 위한 보육지원과 업무강도에

맞는 보상 체계를 갖추는 것이 중요하다. 맞벌이 부부여도 일-생활 균형 만족도를 비교해 보면 여성이 남성보다 낮은 것으로 나타나고 있으며, 관리자로서 일을 가장 많이 할 시기이자 돌봐야 할 자녀와 가족이 있을 가능성이 높은 30대와 40대 여성이 어려움을 겪는 양상을 보였다(변수정 외, 2022). 이러한 점에서 이들이 모성의 역할 뿐만 아니라 일을 병행할 수 있는 제도적 환경 마련이 필요하다. 특히, 산업별 분야 중에서 보건업 및 사회복지·교육 서비스업 분야가 휴가 사용 장려가 가장 낮으며, 원활한 휴가 사용에 대한 직장 내 분위기가 타 업종 분야에 비해 낮다는 점에서 제고가 필요하다. 실제로 보건업 및 사회복지서비스업의 경우 근로자 휴양제도 도입 여부에서 모든 사업체 규모에서 평균보다 낮은 도입률을 보였는데 산업의 특성상 노동집약적거나 인력에 의존하는 비율이 높은 산업이므로 상대적으로 고용원들에게 휴양제도를 제공하는 것에 있어서 부담을 느끼는 분위기인 것으로 나타났다(고용노동부, 2019). 따라서 기존의 사회서비스 분야 기업의 조직문화를 여성종사자가 많은 조직 특성을 고려하여 개선할 필요가 있고, 일-생활 균형을 위한 제도의 마련과 더불어 현실적 실현을 위한 지속적인 모니터링도 요구된다.

본 연구는 사회서비스업 분야의 조직문화, 여성관리자의 조직몰입, 일-삶 촉진, 일-삶 갈등에 대해 세부적으로 검토하였다는 점에 연구의 의의가 있다. 특히, 여성종사자의 비중이 큰 분야 중 하나인 사회서비스업 분야 기업을 대상으로 일-삶 균형에 관하여 면밀하게 보기 위해 일-삶 촉진과 일-삶 갈등의 다중매개효과를 검증하고 살펴보았다는 차별점이 있다. 본 연구는 일-삶 촉진이 높고 일-삶 갈등이 낮을수록 여성관리자의 조직몰입에 긍정적인 영향이 있음을 실증적으로 밝힘으로써, 사회서비스업 분야 기업의 조직문화와 여성관리자의 일과 삶의 균형의 중요성과 실천적 함의를 시사하였다는 점에서 그 의의가 있다. 그러나 본 연구는 여성관리자패널조사 2기 1차를 활용해 여성관리자를 중심으로 분석하였기 때문에 후속 연구에서는 남성관리자, 다양한 직급, 세부적인 사회서비스 분야에 대한 비교, 100인 미만 기업 여성관리자에 대한 조사 등 다각적인 시각에서 비교 분석할 필요가 있다.

참고문헌

- 강혜련·임희정(2000). “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장-가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과”. 한국심리학회지: 여성. 제5권 제2호. 1-14.
- 강우란·배노조·정지영(2006). “경영의 새 화두: 일과 삶의 균형”. 삼성경제연구소 CEO Information, 558.
- 고용노동부(2019). 중소기업 맞춤형 복지모델 구축을 위한 정책연구. 세종: 고용노동부.
- 김기태·최장호 (2012). “서비스 산업의 인사관리 시스템과 기업성과의 관계: 서비스업과 제조업의 비교를 중심으로”. 한국항공경영학회지. 제10권 제3호. 183-199.
- 김민주(2021). 사회서비스론. 서울: 공동체.
- 김영조·이유진(2012). “가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향 - 사회적 지원의 조절효과를 중심으로 -”. 인적자원관리연구. 제19권 제3호. 71-100.
- 김유경·조성호·박경수·윤덕찬·임성은·김유휘·정희선(2020). 사회복지 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원.
- 김인선·이동명(2009). “조직의 지원환경이 일-가족 갈등에 미치는 영향”. 산업관계연구. 제19권 제2호. 67-94.
- 김정은·박정열·손영미·장훈(2005). “일과 삶의 조화(Work-life balance)에 대한 개념적 이해와 효과성”. 여가학연구. 제2권 제3호. 29-48.
- 김태홍·고인아(2001). 가족친화적인 고용정책의 현황과 활성화 방안. 서울: 한국여성개발원.
- 김호정(2003). “조직문화, 리더십, 조직효과성의 관계: 부산광역시를 대상으로”. 한국행정학보. 37(4), 103-124.
- 김현욱·유태용(2009). “직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 슘향과 조직몰입 및 직무열의에 대한 일-가정갈등의 효과”. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 제22권 제2호. 155-182.
- 김효선(2012). “남녀 근로자의 가족친화문화인식과 남녀평등문화인식이 조직몰입에 미치는 효과”. 여성연구. 제83호. 5-33.
- 두민영·신창호·김정원(2018). “여성관리자의 조직몰입에 영향을 미치는 인사공정성, 직무스트레스, 조직문화 합리성의 구조적 관계 연구”. 기업교육과 인재

- 연구. 제20권 제4호. 181-211.
- 문건웅(2019). R을 이용한 조건부과정분석. 서울:학지사
- 문신용·윤기찬(2005). “가정친화적 복지제도에 대한 비교분석”. 한국사회와 행정 연구. 제16권 제1호. 445-473.
- 문영주(2014). “사회복지사의 가족친화문화인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향-일-가정갈등과 일-가정확충의 매개효과를 중심으로”. 인적자원관리 연구. 제21권 제3호. 121-145.
- 민현주(2010). “기업특성”과 가족친화제도 활용 용이성: 여성관리자의 육아휴직 및 본인 병가제도 활용을 중심으로”. 노동정책연구. 제10권 제3호. 119-145.
- 박경환(2009). “조직적응 관점에서 사회적 문제해결이 직무소진, 조직몰입, 이직 성향, 그리고 직무성과에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제22권 제4호. 2109-2137.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제25권 제2호. 879-905.
- 박예송·박지혜(2013). “일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로”. HRD연구. 제15권 제1호. 1-29.
- 박은혜·강현아(2020). “가족친화적 조직문화가 사회복지사의 소진에 미치는 영향: 일과 삶의 균형의 매개효과”. 한국사회복지행정학. 제22권 제4호. 63-95.
- 박진아·오세진(2011). “직무과부하와 비합리적인 조직문화가 정서적 소진에 미치는 영향: 심리적 분리의 매개효과”. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 제24권 제4호. 809-833.
- 박해금(2016). “사회적기업 조직문화가 종사자의 조직몰입에 미치는 영향: 제조업과 서비스업의 차이를 중심으로”. 사회과학연구. 제27권 제1호. 25-48.
- 변수정·오신휘·조성호·김은정·이혜정(2022). 2022년 전국 일-생활 균형 실태조사. 세종: 한국보건사회연구원.
- 사회보장기본법(2021.12.9. 법률 제18215호), 법제처 국가법령정보센터. [https://www.law.go.kr/법령/사회보장기본법/\(18215,20210608\)](https://www.law.go.kr/법령/사회보장기본법/(18215,20210608))에서 2024.01.28. 인출.
- 손미혜·신홍철(2018). “호텔종사원의 일과 삶의 균형이 직무몰입과 조직몰입에 미치는 영향연구: 사회적지지의 조절효과”. 관광레저연구. 제30권 제6호. 301-321.
- 손영미·박정열(2014). “기혼여성근로자의 일-가족 전이에 미치는 조직문화와 지

- 원제도의 영향력 비교”. 한국웰니스학회지. 제9권 제4호. 111-125.
- 신동은(2015). “기업조직의 특성이 여성관리자의 일-삶(work-life)균형에 미치는 영향”. 사회연구. 제27권. 127-166.
- 여성가족부(2021). 2021년 상장법인 성별 임원 현황 조사 결과. 서울: 여성가족부.
- 여성가족부·고용노동부(2023). 여성경제활동백서.
- 오현규·박성민(2014). “일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및 생활만족에 미치는 영향력 연구: 공공 및 민간 조직 내 조직몰입의 조절효과를 중심으로”. 한국행정논집. 제26권 제4호. 901-929.
- 윤나라·김일옥(2021). “간호조무사의 일과 삶의 균형이 이직의도에 미치는 영향: 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 중심으로”. 보건사회연구. 제41권 제4호. 295-312.
- 윤병훈·송봉규(2014). “경찰공무원의 일과 삶의 균형(Work-Life Balance)에 대한 인식이 직무만족에 미치는 영향: 내재적 동기의 매개효과”. 한국경찰연구. 제13권 제1호. 91-116.
- 윤영이·장혜영(2022). “간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감정노동, 일과 삶의 균형이 조직몰입에 미치는 영향”. 간호행정학회지. 제28권 제2호. 100-109.
- 이도화·정두영(2010). “가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 일-가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과”. 인적자원관리연구. 제17권 제4호. 265-284.
- 이동선(2017). “조직문화와 조직특성이 조직몰입과 조직스트레스에 미치는 영향-성별의 조절효과를 중심으로”. 인적자원관리연구. 제24권 제4호. 83-104.
- 이숙정·오재림(2010). “여성친화적 조직문화, 조직유효성, 직장 및 가정생활 갈등과 주관적 안녕감 간의 관계”. 아시아여성연구. 제49권 제1호. 7-39.
- 이승현·강민정·홍지현·권소영·노우리·심혜빈·임희정·김근태(2020). 2020년 여성관리자패널조사. 서울: 한국여성정책연구원
- 이승현·신우리·이주영·권소영·노우리·강경주·임희정·김근태·김난주·박건표(2021). 2021년 여성관리자패널조사. 서울: 한국여성정책연구원
- 이용탁·주규하(2014). “사회적기업 조직구성원의 조직몰입이 조직성과에 미치는 영향- 조직시민행동의 매개효과 -”. 인적자원관리연구. 제21권 제3호. 341-356.
- 이정미·최환규(2018). “일과 삶의 균형 지원 조직문화가 일과 삶의 균형을 매개로 직장인의 안녕감 및 우울에 미치는 영향: 성별 및 연령대별 다중집단분석의 적용”. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 제32권 제1호. 1-27.

- 이종건·김미란(2011). “여성관리자들의 직무태도에 영향을 미치는 여성친화적 인적자원관리에 관한 연구”. *경영연구*. 제26권 제4호. 169-195.
- 임희정(2009). “조직문화, 멘토링 및 네트워킹이 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과”. *조직과 인사관리연구*. 제33권 제4호. 95-120.
- 전방지·이동선(2017). “여성 관리자의 일-가족전이가 조직애착에 미치는 영향 : 조직문화의 상호작용효과를 중심으로”. *한국산학기술학회논문지*. 제18권 제2호. 514-523.
- 정규형·류주현(2020). “사회복지전담공무원의 일·가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향 - 소진과 직무만족의 매개효과를 중심으로”. *한국융합학회논문지*. 제11권 제7호. 337-344.
- 정희수·조상미(2019). “조직문화와 리더십 역량, 영향력 수단이 여성 관리자의 삶의 만족에 미치는 영향-직무만족의 매개효과를 중심으로”. *한국사회복지행정학*. 제21권 제2호. 141-169.
- 조경호·김정필(2005). “지방자치단체장의 리더십, 조직문화, 조직효과성의 관계: 경쟁가치모형의 적용”. *지방행정연구*. 제19권 제4호. 59-90.
- 조선미디어 더나은미래(2022.09.14.). ‘유리천장’ 얇아진 비영리업계... 과제는 여성 리더 확대. <https://www.futurechosun.com/archives/68201>에서 2024.01.28. 인출.
- 조성숙·지은구(2009). “대구지역의 사회서비스 수요 파악을 위한 탐색적 연구”. *한국지역사회복지학*. 제30집. 1-20.
- 주효진(2004). “조직구조, 조직문화 및 조직효과성의 관계에 관한 연구: 업무특성별 기관분류를 중심으로”. *행정논총*. 제42권 제2호. 29-53.
- 통계청(2023). *경제활동인구조사*. 대전: 통계청
- 한국노동연구원(2022). *성별근로시간격차연구*. 세종: 한국노동연구원.
- 한국보건사회연구원(2022). *2022년 전국 일-생활 균형 실태조사*. 세종: 한국보건사회연구원.
- 한승준(2000). *사회조사방법론*. 서울: 대영문화사.
- 허원무(2013). “매개효과 분석 방법의 최근 트렌드: 부트스트래핑을 이용한 단순, 다중, 이중매개효과 분석 방법”. *기업과혁신연구*. 제6권 제3호. 43-59.
- Abdirahman, H.I., Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., & Ahmad, R.B. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), ver.VII. 76-81.

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Austen, A., & Zacny, B. (2015). "The role of public service motivation and organizational culture for organizational commitment". *Management*, 19(2), 21.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). "The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees". *International journal of human resource studies*, 4(2), 18.
- Baron, R., Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Goffee, R., & Jones, G. (2000). Why Should Anyone Be Let by You? *Harvard Business Review*, 78, 62-70.
- Gravetter, F. J., Wallnau, L. B., Forzano, L. A. B., & Witnauer, J. E. (2020). *Essentials of statistics for the behavioral sciences (10th edition)*. New York: Cengage Learning.
- Greenhaus, J. H. & Beutell N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of applied psychology*, 96(4), 677.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. NY: Guilford publications.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of

- emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 47-58.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of Mind*, London: McGraw-Hill.
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693-3700.
- Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global business and management research: An international journal*, 6(1), 37-51.
- Kim, S. J., Oh, Y. A., & Lee, M. S. (2015). Job characteristics and job stress level of female emotional labor workers based on occupational categories. *The Journal of Crisis and Emergency Management*, 11(3), 231-245.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling(3rd ed.)*. New York: Guilford Press.
- Kumari, K. T., & Devi, V. R. (2015). A study on work-life balance of women employees in selected service sectors. *Pacific business review international*, 7(10), 17-23.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Ng, L. P., Chen, I. C., Ng, H. F., Lin, B. Y., & Kuar, L. S. (2017). Influence of job demands and job control on work-life balance among Taiwanese nurses. *Journal of Nursing Management*, 25(6), 438-448.
- Preacher, K., Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and reasampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3),

879-891.

Reskin, B. F., & McBrier, D. B. (2000). Why not ascription? Organizations' employment of male and female managers. *American sociological review*, 65(2), 210-233.

Shrout, P. E. Bolger, N. (2002). Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations. *Psychological methods*, 7(4), 422-445.

Tett, R. P., & Meyer, J. P.(1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.

The Economist (Mar 6th 2023). The Economist's glass-ceiling index. <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>
에서 2023.5.1. 인출

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and family*, 66(2), 398-412.

Abstract

The Effect of Organizational Culture on the Organizational Commitment of Female Managers in the Social Services Sector: Focused on the Multiple Mediating Effects of Work-Life Balance

Yukyeong Oh*·Hyeju Jung**·Heejin Park***

The purpose of this study is to analyze the relationship among organizational commitment, work-life balance, and organizational culture among female managers in the social service sector. This study used the first survey of the Korean Women Manager Panel (2nd edition), established by the Korean Women's Development Institute. This study used SPSS Process Macro 4.1 to analyze 1,093 female managers working in the social service sector. This study analyzed a parallel multiple mediation model in which work-life facilitation and work-life conflict are the mediating variables in the relationship between organizational culture and organizational commitment. The results of the analysis are as follows. First, organizational culture in the social services sector is positively associated with organizational commitment among female managers. Second, work-life facilitation and work-life conflict have partial mediating effects on the relationship between organizational culture and organizational commitment. In addition, work-life facilitation (+) and work-life conflict (-) were significantly associated with organizational commitment. Based on the findings, this study suggests ways to improve organizational culture and work-life balance of female managers in the social services sector.

Keywords : Social Service Sector, Organizational Culture, Female Managers, Organizational Commitment, Work-Life Balance

* First & Corresponding Author: Ph.D. student, Graduate School of Social Welfare, Yonsei University

** Co-Author: Manager, Gyenggi Welfare Foundation

*** Co-Author: Ph.D. student, Graduate School of Social Welfare, Yonsei University

중년(40~49세) 비혼 여성 1인가구의 생활세계: “온전한 개체로서의 삶”

임지애*

초 록

본 질적연구는 중년 비혼 여성 1인가구의 선택 및 유지 경험을 현상학적 관점에서 고찰하였다. 심층면담 과정에서 7명의 참여자의 1인가구 선택 및 유지 경험이 어떠한가에 대한 구술을 통하여 1인가구의 선택 및 유지 의사결정 과정에 영향을 미치는 3가지 요인을 중심으로 1인가구의 의사결정 과정을 종합해보면, 1-선택요인(원가족의 직·간접적 영향, 직장의 영향, 1인가구의 가치로서의 자유), 2-보호요인(원가정의 가족 또는 친구(동료, 이웃)의 지지, 내 욕구 또는 우선순위에 집중), 3-위험요인(혼자 사는 여성에 대한 불쾌한 관심, 혼자서 다 하는 물리적·감정적 상황, 1인가구의 미래를 위한 재테크 부실, 해당없는 혜택)을 견디며 1인가구를 유지함을 확인하였다. 궁극적으로 중년 비혼 여성 1인가구로서의 자유로운 삶을 추구하는 것이지만 본질적으로 온전히 독립된 개체로서의 삶을 설계하고 성취해나가는 것이었다. 내부자 관점에서 중년 비혼 여성 1인가구의 선택 및 유지 의사결정 과정에 관한 이론적 모형과 중년 비혼 여성 1인가구의 위험요인을 감소시키는 사회 복지적 제언이 제안되었다.

주제어 : 비혼, 여성, 중년, 1인가구, 생활세계, 삶

* 서울시립대 사회복지학과 박사수료(hance1004@uos.ac.kr)

I. 들어가며

시간여행을 온 것 같은 풍경 속에서 묵은 때와 독을 빼내고자 온 곳,
 숲속 찜질방
 반바지, 반팔T를 입고 들어가는 솔잎 찜방
 “어디 한번 지저볼까~.”
 “뜨듯해서 너무 좋아~.”
 “활 활 타 없어져라, 묵은 나의 친구들이여.”

윗글은 ‘나 혼자 산다’의 전모 씨가 홀로 디톡스 여행을 간 장면이다. ‘나 혼자 산다’는 현재 MBC에서 방영 중인 오랫동안 사랑받고 있는 예능 프로그램이다. 그러면서도 1인가구의 일상을 담는 다큐멘터리 프로그램이기도 하다. 본 연구참여자 중 1인은 비혼 40대 남성 1인가구인 전모 씨가 나 홀로 여행을 즐기는 모습을 보면서 자신도 더 즐겁게 살아야겠다는 결심을 하였다고 한다. 나를 위한 순간, 나를 위한 공간, 훌쩍 떠나는 여행, 이 장면에는 자유가 내포되어 있다. 그러나 이 자유는 온전히 독립된 개체로서의 고군분투한 삶을 전제로 한다.

본 연구는 1인가구로 사는 중년 비혼 여성들의 경험적 이야기를, 그들이 삶의 위험요소를 어떻게 해결하고 때로는 견뎌왔는가에 주목하여 탐색함으로써 중년 비혼 여성 1인가구에 대한 이해를 심화하는 것을 목적으로 한다. 이 연구의 수행에는 다양한 입장성(positionality)이 중첩되어 있다. 본 연구자는 연구를 위해 심층면담을 수행한 조사자일 뿐 아니라, 본인이 중년 비혼 여성 당사자이기도 하며, 다년간 업무를 통해 1인가구 여성들을 지원해 온 사회복지사이기도 하다.

본 연구자는 참여자들의 voice를 통해 1인가구를 ‘자신만의 주거공간에서 혼자만의 시간을 자유롭게 영위하는 한 사람의 가구원으로 이루어진 초소형 가구’라고 정의하고자 한다. 즉 1인가구란 물리적으로, 공간적으로 혼자 사는 사람들을 일컫을 뿐만 아니라 정신적으로, 심리적으로 ‘나홀로 라이프 스타일’을 즐기는 사람들도 포함하는 새로운 흐름으로 인식한다. 과거 혼자 사는 삶이 결혼을 전제로 결혼을 하지 않은 사람들의 삶을 일컫는 경향이 있었으나, 최근 혼자 사는 삶은 개인의 선택이나 취향의 문제로 접근하고 있다. 그 자체로 1인가구의 삶의 방식을 하나의 생활양식으로 존중하는 문화가 생겨났다. 1인가구의 삶이 자발적 선택이었는지 아니었는지와 무관하게 혼자 사는 삶 자체를 자연스럽게 받아들이게 되었다(정영금·윤소영, 2021). 현재 너무나도 다

양한 ‘혼자의 삶’이 존재하게 됨에 따라 ‘혼자인 삶’에 대한 보다 구체적인 이해가 필요하게 되었다. 1인가구는 전 연령대에 걸쳐 증가하는 추세에 있고 특히 중년 비혼 1인가구가 급격히 증가하였다. 그럼에도 불구하고 1인가구에 관한 연구는 청년과 노년에 집중되어 있고 상대적으로 중년 1인가구에 관한 연구가 부족한 실정이다. 그리고 기혼 중년들에 대해서는 다양하고 심층적으로 연구가 이루어졌으나, 비혼의 중년에 관한 연구는 매우 부족하였다. 그러나 1인가구 중년 비혼들은 잠재적 노인 1인가구가 될 가능성을 가지며 특히, 여성이 남성보다 평균수명이 길고, 지속적으로 평균수명이 늘어나고 있어, 1인가구 중년 비혼 여성에 관한 연구가 필요하다(김현화, 2020: 4). 그리고 한국에서 제공되는 여러 가지 복지 혜택은 주로 부부 중심의 핵가족으로 구성된 다인가구를 대상으로 이루어지기 때문에, 1인가구가 사회복지적 혜택으로부터 배제되거나 기본적인 생활 수준 미달의 혜택을 받을 수 있다는 점에서 중년 비혼 여성 1인가구에 대한 사회복지적 측면에서의 연구가 필요하다. 따라서 본 연구는 기존 연구에서 소외된, 중년 비혼 여성 1인가구에 초점을 맞추고 중년 비혼 여성 1인가구의 삶은 어떠한가라는 그들 삶의 경험적 본질을 밝히고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

1. 1인가구의 증가와 개인주의 확산

한국의 가족 단위는 과거 대가족에서 핵가족으로, 최근에는 1인가구로 급격히 변모되고 있다. 우리나라 1인가구는 1985년 660,941가구로 전체의 6.9%에 불과했으나 2015년 5,203,440가구로 증가하여 전체의 27.2%를 차지하고 2022년 7,502,350가구, 전체의 33.5%가 1인가구로 주된 가구 형태가 되었다. 통계청이 발표한 ‘시도별 장래 가구 추계’를 보면 2035년에는 비혼, 사별, 이혼 등으로 1인가구가 주류가 될 전망이다(장임숙, 2020).

1인가구가 확산된 이유는 무엇인가? 경제성장으로 창출된 부와 현대 복지 국가들이 제공하는 사회보장제도가 하나의 요인이라는 데는 이견이 없을 듯하다. 즉, 오늘날 그 어느 때보다 많은 사람이 혼자 사는 이유 가운데 하나는 그 어느 때보다 혼자 살기에 수월해졌기 때문이다. 1인가구가 급속도로 증가하는 또 다른 원인은 전세계에 걸친 역사적 문화변동이다. 사회학자 에밀 뒤르켐은

이러한 변동을 “개인주의 예찬”이라고 표현하였다. 그는 “개인주의 예찬”은 전통적 농업 공동체로부터 근대 산업도시로 진보하는 과정에서 생겨났다고 보았다. 근대 산업도시에서 개인이 집단보다 더 중요한 자리에 올랐고 더욱이 “종교적 숭배의 대상”이 되었다. 그리고 개인들은 가족, 경제, 국가와 같은 근대 사회의 주요 제도의 지원을 받을 때만 ‘독자성’과 ‘자유’를 얻을 수 있으며 개인들이 자기 이익을 실현하기 위해서 힘을 합쳐 공공의 이익을 추구해야 한다고 하였다. 사회학자 앤드류 첼린은 “개인에게 가장 우선하는 의무는 배우자와 자녀가 아니라 자기 자신에 대한 의무”라고 말함으로써 현대사회의 개인주의예찬의 심화를 보여주고 있다. 개인주의 열풍의 영향으로 여성의 지위 향상, 통신혁명, 대도시의 형성, 혁명적 수명연장이라는 20세기 후반에 일어난 네 가지 거대한 사회적 변동이 개인이 활약하기에 좋은 여건을 창출하였다(클라이넨버그, 2013). 즉, 여성의 지위 향상으로 일하는 여성이 증가하고 결혼이 늦어지고 별거와 이혼 부부의 비율이 증가하였다. 통신혁명으로 혼자 사는 삶을 원하는 사람들에게 인터넷은 타인과의 관계를 형성하는 풍부하고 주요한 수단이 되었다. 대도시의 형성으로 19세기 후반 대도시의 클럽문화, 아파트형 주거, 비교적 자유로운 관습 등이 20세기 후반 도시문화 전체에서 큰 비중을 차지하게 되었다. 그리고 수명연장으로 과거 어느 때보다도 오래 살기 때문에 노년기를 혼자 보내는 인구는 점점 증가하게 될 것이다.

2. 1인가구와 비혼에 관한 선행연구 고찰

1960년대, 1인가구에 대한 미국의 초기 연구는 주로 1인가구의 현상에 집중하였으며 1990년대, 1인가구가 급증하는 양상이 서구뿐만 아니라 아시아까지 확산되면서 한국에서도 1인가구에 관한 활발한 연구가 진행되었다. Hall, Ogden & Hill(1997)은 유럽 전체의 가구 변화라는 더 넓은 맥락에서 1980년대 영국, 웨일즈, 프랑스에서 1인가구의 증가를 조사하였다. 1인가구는 특히 대도시 지역에서 발견되며, 농촌 및 전통적인 은퇴 지역에 특히 집중되어 있지만, 고령 1인가구는 더 다양한 분포를 보였다. 비혼, 노인 인구 증가, 특히 젊은 연령층에서 혼자 사는 경향이 증가하고 있다고 연구결과에서 밝혔다. 또한, 1990년대, 한국, 일본 그리고 남미와 뉴질랜드 등에서도 1인가구 인구의 급속한 증가가 가시화되면서 1인가구에 관한 연구가 시작되었다. 국내 연구는 최근까지 거의 모든 분야에서 연구가 꾸준히 진행되고 있다. 그 예로, 거주(이영행·최민식, 2009; 지은영, 2016), 식사(송혜림·강은주·김민주, 2018; 박지

현·조해련, 2020; 이성림·최일숙·김정훈, 2020), 여가(김현성, 이기영, 김강민, 이교창, 안준형, 황재건, 2019; 정영금·윤소영, 2021) 등에 관한 1인가구로 살면서 겪는 장단점, 노후준비(서명희·김영희·이현옥, 2017; 성혜영, 2021; 정예원·김소연, 2018), 연금(최장훈, 2019), 가족관계(최유정·이명진·최섯별, 2016) 사회적 관계(김현화, 2023; 최유정·이명진·최섯별, 2016), 사회적 고립과 정신건강 문제(박민진·김성아, 2022; 박지현·조해련, 2020), 1인가구를 위해 필요한 정책(장미혜 외, 2022; 장임숙, 2020; 홍승아 외, 2017) 등에 관하여 연구가 진행되었다. 2010년대 중반을 전후로 국내 중년 1인가구 연구는 큰 비중을 차지하게 되었는데 주로 식사와 주거(이병호, 2014; 김현경·이성원, 2022), 사회적 관계망의 단절과 사회적 배제, 우울(박수선·이무영, 2017; 박미현, 2018; 이미영·이미경, 2023), 사회적 관계와 여가활동(권혁철·김형용, 2017; 김은정, 2017; 서지원·양진운, 2017) 등이 연구되었다. 2010년대에 들어 비혼 연구의 특징은 크게 세 가지로 이루어졌다. 첫째, 비혼 연구가 전 세계적으로 확산되었다. 둘째, 패밀리즘과 페미니즘, 싱글리즘 그리고 에이지즘 등의 이데올로기를 비혼과 접목하는 연구가 매우 활발하게 이루어졌다. 이러한 사회문화적 변화는 부부 가구에 중심을 둔 가족 형태의 변화를 이끌었다. 그리고 1인가구의 증가와 자녀를 둔 부부 가구의 퇴조에 기여했다. 이러한 변화를 반영하며 비혼에 관한 연구의 증가가 싱글에 대한 사회적 편견이 사실과 다름을 밝혀가고 있다(Sharp & Ganong, 2011; Addie & Brownlow, 2014).

국내 비혼 연구는 1990년대 말부터 본격적으로 시작되었고 2010년대에 이르러 비혼과 만혼의 증가와 함께 활발하게 진행되었다. 국내 비혼 연구의 주요 주제는 크게 다섯 가지 범주로 나눌 수 있다. 첫째, 비혼 경험, 비혼 동기나 원인, 유지 과정에 관한 연구이다(엄구선, 2015; 채재희, 2015). 둘째, 비혼자의 인구사회학적 특성에 관한 연구이다(김순남, 2016; 이지현, 2015). 셋째, 비혼 여성을 위한 정책 마련을 위한 연구이다(성미애, 2014). 넷째, 비혼자의 결혼 및 가족에 관한 연구, 비혼자의 사회적 관계와 친밀성 등에 관한 연구가 다각화된 관점에서 진행되고 있다(이진숙·이윤석, 2014). 다섯째, 부모와 동거 또는 부모 돌봄을 수행하는 비혼자에 관한 연구를 들 수 있다(박지연, 2012; 황은경·홍달아기, 2013). 중년 비혼 여성 1인가구 연구는 중년 1인가구의 일부로 혹은 비혼에 관한 연구의 일부로 포함된 경우가 대부분이었다. 따라서 본 연구는 중년 비혼 여성 1인가구에 초점화하여 집중화된 연구를 하고자 한다.

Ⅲ. 질적연구설계

1. 연구대상

본 연구의 대상인 중년 비혼 여성 1인가구는 법률혼 또는 사실혼 경험이 없으며, 무배우자, 무자녀 상태로 독립된 주거공간에서 혼자 살아가는 40대 여성을 의미한다.

2. 콜레지의 현상학적 연구방법

앞서 언급한 국외 1인가구 관련 질적연구논문들은 중년 비혼 여성 1인가구의 삶을 당사자 중심의 경험적 인식접근을 학술적으로 천착시키는데 크게 이바지하였다. 이 영향은 국내 사회과학 질적연구의 흐름에도 반영되었다. 따라서 중년 비혼 여성 1인가구의 삶의 체험적 과정에 초점을 둔 연구가 질적연구의 비전과 원칙에 따라, 특히 Colaizzi(1978)의 현상학적 체험연구방법에 근거하여 질적 자료수집 및 분석 과정을 수행한 점은 매우 부합하다. 이 방법은 실험이나 조직화를 통한 정체의 변형 없이 체험의 함축적 구조를 ‘드러나는 그대로’ 파악하는데 유용한 접근 방식으로 타자와 소통할 수 있는 능력을 갖춘 사람이면 누구나 연구참여자가 될 수 있다(이남인, 2014: 40에서 재인용). 이남인(2014: 44)이 설명한 콜레지의 자료 분석 절차에 따르면, 먼저 수집한 자료 전체를 검토하여 대략적 의미를 파악한 후, 그와 관련된 연구참여자의 유의미한 진술들을 추출하고, 그 진술들 속에 담겨진 의미들을 발견하는 의미형성 단계를 반복적으로 거친 다음, 주제묶음(clusters of themes)을 정리하여 주제들을 파악한다. 파악한 내용을 근거로 연구주제에 대한 ‘포괄적 기술’을 시도하고 이 기술들에 드러난 근본 구조를 명료한 진술로 바꾼다. 최종적으로 참여자들의 견해를 확인하여 연구결과에 반영한다. 이러한 절차들은 연구참여자 관점에 근거하여 본 연구의 주제인 ‘중년 비혼 여성 1인가구의 삶’의 본질적 구조를 밝혀내는 데 유용하게 활용될 수 있다.

3. 자료수집과정

현상학 연구의 대표 자료수집방법인 심층면담이 수행되었다. 참여자 모집

방식, 심층면담 질문 영역 등에 대한 준비로서, 연구자가 속한 대학에서 중년 비혼 여성 1인가구인 재학생 1명과 수료생 1명, 그리고 연구자의 전 직장 동료 1명, 눈덩이 표집으로 참여하게 된 성직자 1명, 공직자 1명, 회사원 2명, 총 7명이 연구참여자로 참여하였다. 참여자 선정기준은 본 연구 취지에 충분히 공감하고 본인 스스로 적합하다고 판단하여 열린 마음으로 진솔한 응답을 하겠다고 한, 중년 비혼 여성 1인가구만이 참여하였다. 예비조사를 포함한 전체 자료수집과정은 2023년 3월부터 2023년 7월까지 이루어졌다. 각 심층면담은 참여 및 보상 관련 윤리에 대한 동의서 서명 절차를 거친 후 약 1~2시간 정도 진행하였고 이후 보완적으로 참여자 1명과 추가 면담을 약 30분 정도 진행하였다. 마지막인 7번째 연구참여자와 심층면담을 진행하고 자료의 포화(saturation)를 심사숙고하여 자료수집과정을 마쳤다.

〈표 1〉 연구참여자 정보

(기준년도: 2023년)

참여자 번호	나이	학력	연봉 (단위: 만원)	직업	혼자 산 기간	거주지
참여자1	45	대학 재학 중	비공개	무직	16	서울
참여자2	39	박사 재학 중	4,000 ~ 5,000	전문직	2	서울
참여자3	42	석사 수료	4,000 ~ 5,000	전문직	10	서울
참여자4	45	대졸	500 ~ 1,000	성직자	5	울산
참여자5	49	전문대졸	7,000 ~ 8,000	회사원	4	서울
참여자6	47	대졸	5,500 ~ 6,500	공무원	5	제주
참여자7	49	대졸	5,000 ~ 6,000	회사원	20	인천

4. 연구의 엄격성을 위한 노력

Lincoln & Guba(1986)와 Tracy(2010)의 질적연구의 질적인 엄격성 제고의 중요한 원칙인 신빙성(credibility)와 적용가능성(transferability), 윤리성을 확보하기 위해서 부단히 노력하였다. 자료수집과정에서는 심층면담 직전에 연구 참여 동의서에 대해 참여자에게 다시 한번 고지하여 의견을 듣는 과정을 거쳤으며 이후 연구자로부터 결과보고서를 받을 때 오류 수정이 필요한 내용을 확인받을 수 있다는 사실을 고지하였다. 그리고 나서, 연구에 참여 중인 참여자 1인에게 연구설계 및 논문작성에 이르기까지 내부자 관점에 입각한 의견 및 제안을 수시로 제공받았다. 그리고 논문 최종 단계에서 멤버체크(member checking)차원에서 모든 참여자에게 논문 원고를 발송하여 원고 관련 제안이

나 오류 수정 여부를 확인받는 절차를 통해 연구의 엄격성 제고 과정을 마쳤다.

IV. 연구결과

연구결과는 참여자들의 중년 비혼 여성 1인가구의 삶의 경험을 표출하는데 고유한 지점을 3가지 요인으로 보여주고 있다. 모든 요인들이 상호 밀접하게 연결되어 1인가구 삶의 총합을 이루고 있다. 각 차원의 주요 의미를 설명할 때는 먼저 관련된 참여자의 상징적 구술을 뽑아 제시한 후 저자 해석과 연관된 추가 구술들을 다시 제시하는 방식으로 구성하였다. 이때 참여자 진술의 중략이 필요한 경우 말줄임표(...), 참여자 진술을 그대로 인용할 경우 큰 따옴표(“”)를, 진술 끝에는 그 주체를 뜻하는 참여자 번호(위 <표 1>과 일치)를 삽입하였다.

1. “중년 비혼 여성 1인가구 선택 및 유지 경험”

본 연구의 연구질문은 “1인가구 선택 및 유지 경험이 어떻게 이루어졌는가”이다. 그리고 하위질문은 “1인가구 선택 의사결정은 어떻게 이루어졌나?”, “1인가구 삶의 위험요인, 보호 요인은 무엇이라고 인식하는가?”라는 두 가지의 질문으로 구성되었다. 본 연구자는 심층면담을 시작하면서 1인가구 선택 및 유지 경험이 어떻게 이루어졌는가에 대해 질문했을 때 답변했던 각 참여자의 구술 모음을 1인가구 선택 의사결정에 영향을 미치는 요인과 1인가구 삶의 보호요인 및 위험요인으로 구분하였다. 1인가구 삶의 선택 의사결정 요인이란 1인가구를 선택하도록 만든 계기이며 세 차원, 즉 1-원가족의 직·간접적 영향, 2-직장의 영향, 3-1인가구의 가치로서의 자유-의 주제묶음으로 활용되었다. 1인가구 삶의 유지를 위한 보호요인은 1인가구가 삶을 영위하는데 도움이 되는 요인으로 두 차원, 즉 1-원가정의 가족 또는 친구의 지지, 2-내 욕구 또는 우선순위에 집중-의 주제묶음으로 활용되었다. 1인가구 삶의 유지에 대한 위험요인은 1인가구의 삶을 위협하는 요인으로 네 차원, 즉 1-혼자사는 여성에 대한 불쾌한 시선, 2-혼자서 다 하는 물리적·감정적 상황, 3-1인가구의 미래를 위한 재테크 부실, 4-해당없는 혜택-의 현상학적 자료 분석절차에 따른 주제묶음으로 활용되었다. 각 차원의 주요한 의미 코드들은(<표 2> 참고) 참여자 진술과 함께 연구결과로서 해석되어 설명될 것이다.

〈표 2〉 중년 비혼 여성 1인가구 선택 및 유지 의사결정 과정(주제묶음(8차원), 참여자진술, 주요의미)

하위질문 분류	주제묶음	참여자 진술코드	주요 의미 코드
I. 선택 요인	1-원가족의 직·간접적 영향	“엄마 돌아가시고 나서” “혼자 살아볼 기회도 있어야 되지 않겠냐” “동생이 결혼을 하면서” “언니의 결혼”	- 부모와 사별 - 부모의 희망 - 형제자매의 결혼
	2-직장의 영향	“근무지에서 혼자살 수 있는 집을 한 채 배정 받아”	- 근무지의 독채 사용
	3-1인가구의 가치로서의 자유	“혼자 살면서 좋은 거는 일단 자유롭다는 거” “온전히 그냥 제 시간을 다 저 혼자 오롯이 보낼 수 있는 거” “나만의 공간에서 보다 좀 자유롭게 지내는 것”	- 혼자 사는 자유 - 혼자 오롯이 보내는 시간 - 나만의 독립된 공간
II. 보호 요인	1-원가정의 가족 또는 친구(동료, 이웃)의 지지	“집도 알아봐야...친구가 잘 알아봐 줬고” “1인가구 겪는 설움...가족이 있으니까” “언니도 있고...같이 여행도...모임도 하고” “친구나 지인이...저녁을 같이 먹는...아팠을 때 관심” “생활적인 면이며 건강이며 ... 일적인 얘기도 ... 많이 도움을 받고 살지.” “도움을 요청하면 달려올 수 있는 이웃이 처음으로 생겼어요.”	- 가족이 지지가 되어주는 - 친구가 위로가 되어주는 - 동료가 도움이 되어주는 - 이웃이 달려와 주는
	2-내 욕구 또는 우선순위에 집중	“내가 하고 싶은 대로 사는 거니까 좋은데” “내가 들어가고 싶을 때 들어가고 나오고 싶 으면 나오고 또 정말 갑자기 여행을 가고” “나 혼자 그냥 수행하고 나 혼자 공부하고” “넷플릭스나 영화 보고 싶으면 보고...”	- 타인에게 맞출 필요없는 - 내 욕구에 충실한 - 내가 뭘해도 타인과는 무관한
III. 위험 요인	1-혼자사는 여성에 대한 불쾌한 관심	“‘여자가 혼자 살고 있다.’라는 거” “1인 캡스도 설치하는 이유가” “불편한 시선이... 왜 나의 삶에 관심을 갖지” “왜 혼자 사냐고 왜 굳이 물어볼까.” “뭐가 모자라서 결혼을 못했나 그런 식으로 시선으로 바라보는” “성희롱적 발언 아닌 발언을...직장 내에서도 혼자서 뭐 하니...술 쳐먹고 전화해가지고 그 러니까 혼자 사는 나이 든 여자가 타깃이래 요...쉽게 보는 느낌”	- 혼자 사는 무서움 - 불편한 사회적 시선 - 불편한 물음 - 쉽게 보는 느낌
	2-혼자서 다 하는 물리적· 감정적 상황	“혼자서 다 해야 된다” “다 저의 몫이니까.” “그 공허함...더 그게 처절하게 느껴지는” “밥 먹을 때 귀찮아서 안 먹게 되는”	- 다양한 역할을 하는 어려움 - 보다 강한 외로움 - 귀찮은 혼밥

하위질문 분류	주제묶음	참여자 진술코드	주요 의미 코드
	3-1인가구의 미래를 위한 재테크 부실	“재테크를 할 수 있는 상황이 안 되는” “재테크는 주식을” “저축을...보험은 기본적으로 있는 것” “나 장례 치러줄...최소한의 장례비는 남겨놔야” “빌라에 재건축 바라보고 하나 해놓기는 했는데”	- 꿈도 못 꿀 재테크 - 내집 마련을 위한 노력
	4-해당없는 혜택	“요즘에는 중장년한테 혜택이 더 없고” “전혀 없어요.” “알고 있는 정도로 끝인 것 같아요.” “정부 지원은 젊은 청년들만 하고 있는 거 아닌가” “싱글세라고...혜택을 못 받는 게 아니라 연금까지 생각하면 저희한테 뜯어가는”	- 대상층 확대 필요 - 상향평준화 혜택 필요 - 청년위주정책 탈피 필요 - 싱글세 걷고 노후 책임져주는 정책 필요

2. “중년 비혼 여성 1인가구 선택 및 유지 경험”에 대한 기술

1) 선택요인

참여자들에게 1인가구를 선택하는 의사결정 과정은 참여자들을 둘러싼 직·간접적 환경적 영향에 의하여 선택되었다. 참여자의 1인가구 선택 의사결정에 원가족이 직접적·간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 참여자들이 1인가구로서 누릴 수 있는 자유가 1인가구를 선택하는 데 주요한 영향을 미치는 것으로 표출되었다.

(1) ‘원가족의 직·간접적 영향’

“엄마 돌아가시고 나서 혼자 있어야 했기 때문에”(1)

“엄마가 너 어차피 지금 당장 결혼할 거 아니면 혼자 살아볼 기회도 있어야 되지 않겠냐. 혼자 나가서 살면 진짜 편하고 좋대 하면서”(2)

“동생이 결혼을 하면서 같이 살다가 제가 이제 혼자 살게...”(3)

“언니랑 같이 살다가 언니 결혼 때문에”(7)

참여자들의 1인가구 선택의 계기는 상황에 따라 달랐다. 1인가구 선택이 원가족의 직접적 영향인지, 간접적 영향인지에 관하여 살펴보면, 참여자 1은 어머니의 사망, 참여자 3, 5는 동생의 결혼으로, 참여자 7은 언니의 결혼으로

원가정의 직접적 영향으로 1인가구가 되었다. 참여자 2는 혼자서 살아보라는 어머니의 권유가 계기였으나 본인의 즉흥적인 의사결정을 거쳐 원가정의 간접적인 영향으로 1인가구가 되었다.

(2) ‘직장의 영향’

“지금 근무지로 옮기면서 각각 집을 한 채 줘서 거기서 그냥 살 수가 있는 거죠.”(4)

“관사 배정 시, 집 한 채를 혼자 쓰게 돼서”(6)

참여자 4, 6은 근무지 변경과 함께 소속된 교당과 기관으로부터 독채를 배정받음으로써 1인가구가 되었다.

(3) ‘1인가구의 가치로서의 자유’

“혼자 살면서 좋은 거는 일단 자유롭다는 거....그냥 생각이 많을 때 혼자 있고 싶을 때 ...”(1)

“가끔...일단은 좋은 점은 온전히 그냥 제 시간을 다 저 혼자 오롯이 보낼 수 있는 거... (중략) ... 내 개인적인 공간이 확보되는 거에 대한 어떤 안정감이나 만족감이다”(2)

“좀 독립된 나만의 공간에서 보다 좀 자유롭게 지내는 것이 더 좋아서 이제 1인가구를 계속 선택하고 있다 ... (중략) ... 내가 결혼이라든가 가족에 대한 어떤 필요성보다 훨씬 더 혼자 사는 데 대한 가치나 어떤 의미가 더 높기 때문에”(3)

참여자들은 독립된 주거공간과 스스로를 위한 시간을 마음껏 누리고 있었다. 그리고 1인가구로서 누리는 자유에 더 높은 가치를 두고 있기에 1인가구를 지속적으로 선택해가고 있었다.

2) 보호요인

참여자들에게 1인가구 보호요인은 1인가구에게 삶의 지지와 도움이 되는 요인이면서 삶의 만족감을 주는 요인이다. 1인가구는 부모, 형제·자매 그리고 친구(동료, 이웃)의 정서적·물질적 지원과 지지를 통해 당면한 문제들을 일부 해결해 나가고 있었으며, 1인가구는 ‘내 욕구 또는 우선순위에 집중’함으로써 1인가구로서의 만족감을 채워나가고 있었다.

(1) '원가정의 가족 또는 친구의 지지'

“집도 알아봐야 되고 친구가 잘 알아봐 줬고 그래서 이제 개네 집 근처에 도봉구로 갔죠.”(1)

“1인가구가 겪는 그런 설움이나 뭐 이런 것들이 있어도 가족이 있으니까 이런 생각을 좀 하는 편이네요 ... (중략) ... 동생이 일정이 없었던 날이었던 거예요. 그래서 같이 부동산을 가봤고 ... (중략) ... 이것저것 챙겨 반찬이나 이런 거 엄청 챙겨주시고 아빠가 오토바이로 가끔 뭐 같은 것도 갖다 주시고 집에서 특식을 먹으면 사진 찍어가지고 먹을래라고 해가지고 갖다 주시고, 뭔가 저에 대한 이 마음이 더 애뜻해지신 것 같아요. 아빠가 근데 그게 느껴져요... (중략) ... 혼자 독립해서 살고 있는 언니도 있고 저보다 한 살 많은 언니도 있고 아직 ... 같이 여행도 다니고요, 모임도 하고 있어요.”(2)

“이제 집 근처에 친구가 이제 있고 또 친구나 지인이 있어서 수시로 서로 이제 왕래하면서 시간을 같이 보낸다던가 저녁을 같이 먹는다면가 또는 아팠을 때 또 조금은 관심을 가져준다던가 하는 것들이 더 1인가구에 대한 만족감을 높일 수 있는 요인이 된다.”(3)

“근처에 사는 동료 보고 와서 고쳐줘. 이러면 또 와서 고쳐주고 그러니까 이런 생활적인 면이며 건강이며 또 같이 놓고 맛있는 거 먹기도 하고 일적인 얘기도 하고 그런 이제 그런 사람들이 주위에 많지. 그래서 많이 도움을 받고 살지.”(4)

“멀리 있는 가족보다는 가까이 있는 이웃사촌이 나을 때도 있다. 그래서 이웃, 좋은 이웃 사촌을 만나는 건 행운이다. 로또다 ... (중략) ... 도움을 요청하면 달려올 수 있는 이웃이 처음으로 생겼어요.”(7)

참여자들이 도움이 필요할 때 가족이나 친구, 직장동료들이 적극적으로 문제해결에 개입하고 있었다. 참여자들의 친구들은 학창시절 친구, 직장동료 등으로 오랜 세월 함께 해 온 사람들부터 최근에 생긴 이웃사촌까지 다양하였다. 그리고 참여자들이 정서적 돌봄을 필요로 할 때, 가족 또는 친구들과 활발하게 교류하면서 정서적으로 지원받고 있었다. 친구들이 이사할 집을 알아봐 준다거나 가족이 부동산 계약에 동행하기도 하고 아플 때 친구가 찾아오기도 하였다. 참여자 2는 1인가구로서의 설움으로 혼밥을 언급하였다. 그녀에게 혼밥은 그냥 끼니를 채우는 것이라고 한다. 밥을 지어 함께 나누는 것이 끼니를 채우는 것 이상의 의미가 있는 것처럼 그 밥을 함께 나눌 수 있는 가족과 친구는 1인가구에게 매우 의미있는 존재였다.

(2) ‘내 욕구 또는 우선순위에 집중’

“아무래도 내가 누구한테 맞추면서 살지 않고 내 나름대로 내가 하고 싶은 대로 사는 거니까 좋은데... (중략) ...그냥 산도 혼자서 다니는 게 훨씬 편하고 라이딩을 자전거 라이딩하는 거 하거나 이런 게 좀 더 편한 거 같고”(1)

“내가 내 삶을 조금 영위하면서 남자친구가 있고 그러다가 좋으면 50세에도 결혼할 수 있고”(2)

“다른 사람이나 같이 사는 사람이 없기 때문에 내가 들어가고 싶을 때 들어가고 나오고 싶으면 나오고 또 정말 갑자기 여행을 가고 또 여행 가고 이런 것처럼 내가 뭘 해도 누군가한테 피해를 주거나 하지 않기 때문에”(3)

“나 혼자 그냥 수행하고 나 혼자 공부하고 그냥 그런 것 자체가 편한 것 같애.”(4)

“내가 하고 싶은 때에 하고 싶은 것을 할 수 있는 거 자고 싶을 때 자고 넷플릭스나 영화 보고 싶으면 보고 나가서 산책하고 싶으면 산책하고 그냥 일어나서 먹고 싶은 거 먹고”(5)

참여자들은 나의 욕구를 우선순위로 두고 있었다. 가족과 함께 산다면 내가 하고 싶은 것을 하고 싶을 때 할 수 없는 경우가 종종 발생한다. 하지만 1인가구는 다른 가족을 배려하기 위해 자신의 욕구를 뒤로 미룰 필요가 없다. 원하는 때에 원하는 것을 할 수 있다. 다인가구는 일종의 공동체로서 지켜야 하는 규칙이 있다. 1인가구는 이러한 규칙에서 자유롭다. 참여자 2, 7은 자신을 위한 삶을 충실히 살다가도 언제든지 원하면 다인가구의 삶을 선택가능하다는 개방성을 표현하기도 하였다.

3) 위험요인

참여자들에게 위험요인은 1인가구를 유지하는 데 어려움이 되는 요인이다. 그러나 참여자들은 이러한 위험요인을 견디면서 때로는 해결해 나가면서 1인가구의 삶을 유지하기 위해 노력하고 있었다. 비혼 여성 1인가구는 사회적 편견으로 고통받고 있었고 범죄의 대상이 되기 쉬운 것이 현실이며, 가정을 지키기 위해 혼자서 모든 것을 다 해내야 하는 상황 속에 놓여있었다. 물리적, 감정적 어려움에 직면할 때도 혼자서 해결해야 하는 경우가 많으며 타인에게 혹은 사회에 도움을 요청하는 것도 쉽지 않았다. 비혼여성이라는 이유로 부모돌봄의 1순위가 되어야 하고 자신의 미래를 위한 재테크를 하기에는 경제적으로 어려운 상황 속에 있으며 제도적인 혜택은 손이 닿지 않는 곳에 있었다.

(1) ‘혼자 사는 여성에 대한 불쾌한 관심’

“집에 들어갈 때도 그냥 괜히 한번 주변 한 번 더 둘러보게 되고 ... ‘여자가 혼자 살고 있다.’라는 거를 티를 내면 안 될 것 같은 느낌”(1)

“혼자 사는 여자가 갖는 약간 불안함 ... 그 뭐지 1인 캡스도 설치하는 이유가 그거거든.”(3)

“나는 불편한 시선이, 그런 시선을 느낄까 봐 불편해 왜냐면 ... 집주인이 내가 혼자 사는지 몰랐다 ... 왜 나의 삶에 관심을 갖지 ”(3)

“요즘 워낙 사회가 좀 이제 여자들이 성 문제로 조금 불안한 이제 뉴스들이 나오기 때문에 그렇게 물어보는 것 자체가 나는 낯뜨럽지. ‘왜 혼자 사냐’고 왜 굳이 물어볼까”(4)

“그때 당시에 서른여섯 먹도록 왜 시집을 안 갔어 그런 얘기를... 조금 뭐가 모자라서 결혼을 못했나 그런 식으로 시선으로 바라보는 거구나.”(5)

“그런 약간 희롱적 발언 아닌 발언을 조금씩 하고 그랬지... (중략) ...이상한 농담으로 웃으면서 던져요...그래가지고 내가 성희롱으로 집어넣어버렸지... (중략) ...그러니까 혼자 사는 나이 든 여자가 타깃이래요. 뭔가 쉽게 ... 쉽게 보는 느낌....”(6)

참여자들은 여성 1인가구이기 때문에 집에 들어갈 때 범죄자가 따라오지는 않을까 하는 두려움을 가지고 있었다. 여성 1인가구를 대상으로 한 범죄가 종종 발생하는 경우가 있어서 여성 1인가구는 특히 더 위축될 수밖에 없었다. 이러한 범죄에 대비하기 위하여 개인적으로 캡스나 cctv를 설치하는 참여자도 있었고 유흥시설이 적고 공동현관 입구와 집앞 문에 cctv가 있는 집을 택하여 거주하는 참여자도 있었다. 그리고 성희롱 및 불륜의 대상으로 삼으려는 행위도 벌어지고 있어 철저히 대응함으로써 쉽게 보지 못하도록 하는 대처능력이 필요하다. 참여자 3은 “환경적인 안정성이 사실 여자 혼자 사는 1인가구로서 가장 중요한 것 같다”라는 생각을 밝혔다.

(2) ‘혼자서 다 하는 물리적·감정적 상황’

“집에 ...보수를 해야 되는데 그런 게 안 된다든가 힘을 써야 되는데 내가 혼자서 못하는 것들이 많아졌고 ... ”(1)

“근데 청소하고 이런 것도 너무 싫고요 그것도 다 저의 몫이니까.”(2)

“그 공허함이란 걸 느끼기 때문에 우울증이 오고 ... 1인가구로서의 그런 다인 가구로서의 느끼지 못하는 ... 더 그게 처절하게 느껴지는 거야”(1)

“밥 먹을 때 귀찮아서 안 먹게 되는 경우가 많거든요.”(2)

1인가구를 꾸려가는 참여자들은 혼자서 1인 다역을 해야 하는 입장에 놓여 있다. 집을 보수하고 가사일을 전담하고 생계비를 버는 등의 한 가정을 꾸리는 모든 역할을 혼자서 해내고 있다. 1인가구에게 혼자만의 공간과 시간은 소중하지만 때때로 밀려오는 외로움을 달래줄 누군가가 옆에 없기 때문에 더 외로운 외로움이 있다고 한 참여자는 진술하였다. 혼자서 해먹는 밥이 귀찮아 먹지 않을 때가 있다는 참여자도 있었다.

(3) ‘1인가구의 미래를 위한 재테크 부실’

“재테크를 할 수 있는 상황이 안 되는... 꿈도 못 꾸요 ... 보험으로 해서 연금을 그래서 한 달에 지금 계속 집어넣고 있는 게 있고 얼마 한 20, 20만 원 좀 넘는 것 같은”(1)

“근데 재테크는 주식을 하고 있어요. 아빠의 권유.... 아빠가 이거 이거 사라 그러면 그거 사고요. 그니까 뭔가 계획을 세우고 이런 거를 성향상 좀 잘못하더라고요.”(2)

“저축을 정기적으로 적금 형태로 진행하고 있고 보험은 이제 뭐 암보험이나 아니면 연금형 보험, 이렇게 하나 기본적으로 있는 것들 ...”(3)

“혼자 있다가 그냥 조용히 독거노인으로 죽으면 ... 누군가 그래도 나 장례 치러줄 보험금은 그래도 조금 최소한의 장례비는 남겨놔야겠다.”(5)

“빌라에 이제 재건축 바라보고 하나 해놓기는 했는데, 그런 거 내 집 하나는 있어야겠다는 생각이 있어가지고 돈을 모아야겠다는 생각이 들죠.”(6)

참여자 모두 1인가구의 미래를 대비한 재테크라고 하기에는 많이 경제적으로 어려운 상황이었고 보험 1~2개와 적금을 넣고 있는 상황이었다. 참여자 중 일부는 자기주도적이고 계획적인 1인가구를 위한 경제적 대비가 부족한 실정 이었고 전월세를 살고 있는 상황에 대한 대비가 필요하다고 인지를 하고 있었다. 참여자 중 재테크를 꾸준히 하고 있는 사람들은 수도권 외곽에 재개발을 기대하고 집을 마련해두고 있었다. 이들은 주택정책에서 배제된 1인가구가 서울 안에 집을 마련하기란 너무 벅찬 일이라고 말하고 있다. 참여자 모두 1인가구의 미래를 위해서는 현재의 저축액 이상의 저축이 필요하다고 인지하고 있었다. 참여자 5는 “우리가 미래를 생각하면 현재 아무 짓도 안 하고 그냥 물 먹고 밥만 한 끼 먹고 살아도 한 달에 200은 충분히 필요하다라고 하는데 지금도 200을 저축을 못하는데 그 미래를 다 온전하게 내가 준비할 수 있을까 그래서 미래에 대한 불안감은 있어요.”라고 말하였다.

(4) ‘해당없는 혜택’

“오히려 요즘에는 중장년한테 혜택이 더 없고 청년한테만 많이 되니까”(1)

“전혀 없어요. 나이도 그렇고 금액도 그렇고...”(2)

“알고 있는 정도로 끝인 것 같아요.”(3)

“정부 지원은 젊은 청년들만 하고 있는 거 아닌가”(4)

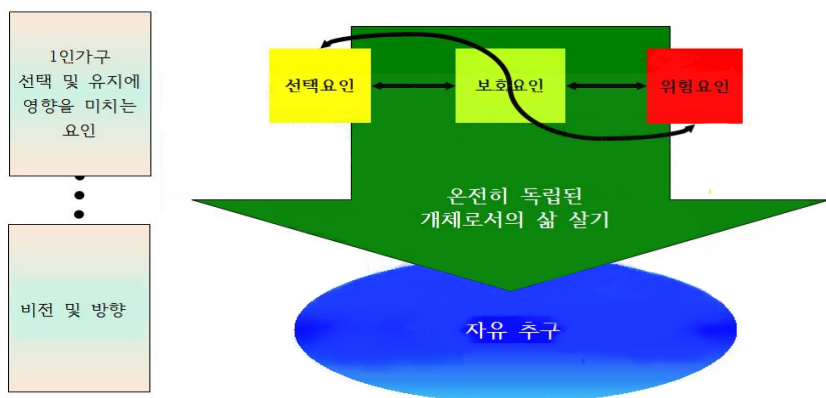
“싱글세라고..혜택을 못 받는 게 아니라 연금까지 생각하면 저희한테 떨어가는”(5)

참여자들은 1인가구의 제도적 지원을 받고 싶어서 알아보았으나 자신에게 해당되는 1인가구 혜택이 없었다고 하였다. 그녀들은 1인가구를 위한 제도적 지원이 잘 되어있다면 그 제도를 활용하면서 1인가구의 삶을 잘 유지해나가고 싶다고 하였다. 제도적 지원을 통하여 1인가구가 안심하고 살 수 있는 사회가 구축된다면 1인가구의 삶의 만족도를 향상시킬 수 있을 것이라고 기대하였다.

“결혼을 안 한 이유 중에 ... 뭔가 안정적인 거를 만들어 놓고 결혼해야 된다는 그런 부담감 때문이었는데 ... 경제적으로 좀 더 1인가구가 돈을 모을 수 있는 그런 것들에 대한 것들이된다면은 ... 아직 결혼할 준비가 안 돼 있어요라고 하는 부분이 해소가 되니까 결혼율이나 결혼에 대한 생각이 좀 더 현실화되지 않을까 ... 생각이 돼서”(3)

참여자 3은 결혼할 의사가 있는 1인가구가 많지만 결혼할 준비가 아직 되지 않아서 못하는 경우가 많음을 지적하면서 1인가구를 경제적으로 지원한다면 혼인율의 증가로 이어질 것이라고 밝혔다. 또한 신혼부부 정책 및 양육지원 정책의 개선의 필요성과 출산으로 인한 경력단절여성에 대한 지원정책의 강화 등이 이루어진다면 혼인율이 증가할 것이라고 말하였다. 그리고 1인가구를 위한 지원뿐만 아니라 다른 세대에 대한 지원도 필요하다고 하였다.

위의 포괄적 기술의 기본 구조인 중년 비혼 여성의 1인가구 선택 및 유지 의사결정 과정에 영향을 미치는 3가지 요인을 중심으로 중년 비혼 여성 1인가구의 삶에 대한 근본 구조를 도식화하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 중년 비혼 여성 1인가구의 선택 및 유지 경험 모형

먼저 참여자들이 구술한 중년 비혼 여성 1인가구의 삶에 대한 선택과 유지 과정을 종합적으로 묶어서 진술해 보면 “1-선택요인(원가족의 직·간접적 영향, 직장의 영향, 1인가구의 가치로서의 자유), 2-보호요인(원가정의 가족 또는 친구의 지지, 내 욕구 또는 우선순위에 집중), 3-위험요인(혼자 사는 여성에 대한 불쾌한 관심, 혼자서 다 하는 물리적·감정적 상황, 1인가구의 미래를 위한 재테크 부실, 해당 없는 혜택)이 상호작용하면서 1인가구의 삶이 끊임없이 재선택 되어지는 일련의 의사결정 과정 속에 있음을 알 수 있었다.

“고독이라는 거를 또 버텨낼 수 있어야지. 1인가구가 되는 거고 그거를 못 견디면은 언제라도 1인가구가 아니라 동성이 됐든 이성이 됐든 그 사람들과 같이 살거나 가족을 이루게 되지 않을까요? ...(중략)...시간이 켜켜이 쌓이다 보니까 그거 누가 가르쳐주지 않아도...(중략)... 스스로 단단해지는 법을 알아가는 거죠...(중략)...1인가구 그냥 처음부터 계획하진 않았지만 삶의 물결처럼 그래서 삶의 흐름대로 살다 보니 굳이 내가 선택하지 않았지만 흘러온 삶이지만, 후회하지 않아요.”(7)

본 연구 참여자 7의 구술을 통해서도 알 수 있듯이, 중년 비혼 여성들은 1인가구로서의 삶을 확정적이라거나 완성된 것으로 보지 않았다. 그들은 1인가구로서의 삶과 관련하여 자신을 둘러싼 환경과 다른 개체와의 상호 영향을 주고받으면서 변화와 적응, 축적되는 경험에서 오는 노련함을 통해 성숙되어가는, 온전한 개체가 되어가는 진행형의 삶 가운데 있음을 드러냈다.

궁극적으로 중년 비혼 여성 1인가구의 삶의 비전과 방향은 그들의 구술대로 “온전히 독립된 개체로서의 삶”을 살아가는 과정이며 좀 더 본질적으로 “자유”

를 추구하는 여정이었다.

V. 논의 및 결론

1인가구 이야기에 초점을 둔 선행연구들은 1인가구 개인이 속한 사회문화적 환경에 따라 그들이 살아가는 삶의 모습은 다양하지만 그럼에도 불구하고 동질적인 양상을 가지고 있으며, 1인가구가 자유라는 가치를 중요시함을 시사하였다. 이 사실은 중년 비혼 여성 1인가구를 대상으로 한, 본 연구결과를 통하여도 확인되었는데, 먼저 주요한 이론적 논의 및 정책적 제언을 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 중년 비혼 여성 1인가구 당사자들의 구술에 근거하여 그들의 삶에 관한 이론적 모형을 제시하였다. 본 연구에 참여한 다양한 배경을 가진 중년 비혼 여성 1인가구의 환경과 상황은 서로 달라도 그들 모두가 온전한 개체로서의 삶을 살아가기 위하여 고군분투한다는 부분에서 일치한다는 것을 확인할 수 있었다. 본 연구결과를 통해 확인한 모형([그림 1] 중년 비혼 여성 1인가구의 선택 및 유지 경험 모형)은 중년 비혼 여성 1인가구를 둘러싼 환경적 요인(선택요인, 보호요인, 위협요인)들이 환경 속 개인인 그들의 심리사회적 욕구와 관련된 문제와 개인을 둘러싼 환경적 보호요인과의 상호작용과 위협요인과의 분투를 포괄하며, 통합적 차원에서 중년 비혼 여성 1인가구의 전망(온전히 독립된 개체로서의 삶) 및 방향(1인가구로서의 자유로운 삶)을 제시함으로써 그들의 삶의 본질적 의미를 보여준다. 위 이론적 모형은 중년 비혼 여성 1인가구의 삶의 선택 및 유지 과정과 그들이 추구하는 삶의 비전과 방향을 내부자 관점에 근거하여 작화한 최초의 이론적 모형으로서 함의를 갖는다.

둘째, 싱글(미혼, 사별, 이혼) 여성 1인가구에 대한 선행연구에서 드파올로(2012)는 결혼이 건강과 행복에 큰 영향을 미치지 못한다는 것을 밝혀냈고 평생 결혼하지 않고 살아온 비혼들이 정형화되고 낙인찍히고 폄하되고 무시당하면서도 자신의 삶을 행복하게 잘 꾸려나가고 있으며 그들 안에는 심리적인 강인함이 있다고 밝혔다. 본 연구는 이러한 선행연구에 대한 보완이다. 참여자들의 경험처럼, 중년 비혼 여성 1인가구는 ‘혼자 사는 여성에 대한 불쾌한 관심’, ‘혼자서 다 하는 물리적·감정적 상황’을 견딤과 극복을 통하여 경험을 쌓아가면서 노련함과 회복력을 키워나가고 있었으며 비록 함께 살지는 않지만 ‘원가정의 가족 또는 친구(동료, 이웃)의 지지’가 그들의 삶에 큰 힘이 되어주었

다. 이러한 과정들이 중년 비혼 여성 1인가구가 ‘온전히 독립된 개체로서의 삶’으로 나아가게 함을 알 수 있었다. 또한 참여자들의 구술을 통해 비혼의 상태가 임시적일 수도, 지속적일 수도 있음을 알 수 있었다. 그러나 비혼 상태의 유지 여부와는 무관하게 그들의 삶 자체가 임시적인 삶이라거나 결혼을 염두한 유보적인 삶이 아님을 연구결과는 시사하고 있다.

셋째, 클라인먼버그(2013)는 1인가구 증가에 대해 경계하는 사람들은 그 원인이 되는 사회적 변화들(개인주의의 부상, 여성의 지위 향상, 도시의 성장, 통신기술의 발달)이 역진할 가능성이 낮음을 직시해야 한다고 밝히면서 다인가구에게 주어지는 사회복지적 혜택이 1인가구에게도 주어져야 한다고 밝혔다. 본 연구에서도 자유로운 삶이 주는 만족감이 포기하고 싶지 않은 부분임을 참여자들은 밝히고 있으며 참여자들 모두 자신의 경력이나 학업을 꾸준히 키워나가며 자기계발을 해나가고 있었다. 또한 한국은 선진국으로서 급속한 도시화를 이루었으며 비약적인 통신기술의 발달을 이루었다. 이는 한국의 중년 비혼 여성 1인가구가 증가할 것임을 시사하고 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 부부 중심의 핵가족을 위주로 마련된 사회제도로 인하여 중년 비혼 여성 1인가구는 복지의 사각지대에 놓여있다. 그러므로 다인가구에게 주어지는 사회복지적 혜택이 중년 비혼 여성 1인가구에게도 주어져야 할 것이다.

다음으로 본 연구의 연구결과와 관련된 정책적 제언을 제시하고자 한다.

첫째, 중년 비혼 여성 1인가구의 외로움 해소 및 1인가구의 혼자 해결할 수 없는 다양한 욕구와 상황을 극복하기 위해서는 가족, 친구, 직장 동료, 이웃과 교류하고 소통하는 사회적 관계망을 구축하는 노력이 필요하다. 사회적 관계를 형성하는 개인의 역량은 모두 다르기 때문에 그러한 역량이 부족한 사람을 위한 사회참여 프로그램 개발이 필요하다. 박민진·김성아(2022)의 1인가구에 대한 연구 결과, 저소득층에는 공공부조, 지역 복지시설 등을 통한 사회적 안전망이 존재하는 데 반해, 중·고소득 1인가구의 경우 전통적인 관점에서는 사회적 보호의 대상이 아니므로 스스로 구축한 경제적·심리적·인적 지지체계가 없다면, 사회적 고립과 심리적 위기 상태에 오히려 더 취약해질 수 있음을 밝혔다. 즉, 사회적 고립과 심리적 위기 상태에 놓여있는 중년 비혼 여성 1인가구에 대한 사회적 연결망 지원과 심리적 지원은 소득 수준과 관계없이 이뤄져야 할 것이다. 그리고 서지원·양진운(2017)은 1인가구가 여가를 통해 공동체를 형성하고 있음을 고려할 때, 1인가구의 여가생활에 대한 지원이 강화될 필요가 있다고 하였다. 본 연구에서도 자유롭게 보내는 여가가 1인가구에게는 의미있는 시간으로 나타났으며 친구나 이웃 등과의 사회적 관계가 중요한 지지 자원으로 나타났기 때문에 사회적 관계의 질과 여가의 질적인 면까지 고려

하는 여가 프로그램이 개발되어야 할 것이다.

둘째, 비혼 중년 여성 1인가구의 안전을 확보할 수 있는 지역사회 구축이 필요하다. 본 연구결과에서 확인하였듯이 중년 비혼 여성 1인가구의 안전에 대한 불안이 높음을 확인할 수 있었다. 안전한 지역사회 형성을 위해서는 주택 환경 개선(방범창, 가로등, CCTV 설치 등)이 필요하고 보안이 잘 된 원룸형 주택을 보급하며, 위급상황 시 도움을 요청할 수 있는 사회적 보호장치 등이 고안되어야 할 것이다. 장미혜 외(2022)의 연구에서도 여성 1인가구가 범죄 노출에 대한 염려가 매우 높음을 밝혔고 그들을 위한 사회사의 보안환경 개선의 필요성을 언급하였으며 긴급보호, 긴급지원시스템 구축의 필요성을 제안하였다.

셋째, 중년 비혼 여성 1인가구가 노후준비를 충실히 할 수 있도록 지원이 필요하다. 박진·김연재(2016)의 서울시 중장년 여성 1인가구에 관한 연구에서 근로소득이 클수록 노후준비정도가 잘 되어 있어서 향후 노년 여성 1인가구 내, 경제 불평등이 매우 심해질 것으로 예측하면서 참여자들이 노후를 구체적으로 어떻게 설계해야 하는지 모르는 사람도 많았다고 밝히고 있었다. 선행 연구뿐만 아니라 본 연구에서도 참여자들 모두 재테크를 하고 있지만 자신의 노후준비가 부실하다고 평가하고 있었으며 노후준비를 위한 재테크의 수준에도 많은 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 중년 비혼 여성 1인가구의 다가올 노년기의 경제양극화를 해소하고 스스로 노후를 대비할 수 있도록 노후준비 상담 및 교육 프로그램 운영 및 제도 지원이 요구된다.

넷째, 중년 비혼 여성 1인가구를 위한 거시적이고 보편적인 서비스 지원정책이 필요한 상황이다. 최근 중앙정부에서 시행하는 주거지원정책은 크게 공공임대주택 공급(영구임대주택, 국민임대주택, 행복주택, 기존주택매입임대주택, 기존주택전세임대주택)과 주거비 및 금융관련 지원 등이 있으나 대체로 주거취약계층을 대상으로 하며 취업지원정책은 중장년, 청년, 여성, 장애인 등을 대상으로 한다. 즉, 주거 및 고용지원정책에 있어서 1인가구만을 위한 정책은 찾아보기 힘들다. 그리고 건강·돌봄지원정책은 노인 1인가구에 치중되어 있다. 여성 1인가구와 관련된 정책으로는 법무부에서 지원하는 범죄예방 환경개선사업과 여성가족부의 여성친화도시가 대표적이며, 구체적으로 여성 및 아동에 대한 성범죄예방을 위해 '성범죄자 알림서비스'가 운영 중에 있고 저녁 취약시간에 청소년과 여성의 안전귀가를 위한 '안전귀가지원서비스'와 주로 1인가구 여성들이 거주하는 다가구·다세대 주택가와 원룸촌을 중심으로 '무인택배보관함' 운영, 위급한 상황에 휴대폰 등을 통해 긴급상황과 신고자 위치정보를 제공하는 'SOS 국민안심서비스' 등을 지원하고 있다(장임숙, 2020). 이상

에서 살펴본 바와 같이 여성 1인가구만을 대상으로 하는 종합적이고 보편적인 중앙정부의 지원정책은 매우 미흡한 실정이고 특히 중년 비혼 여성 1인가구를 위한 정책은 찾아보기 어렵다. 따라서 중년 비혼 여성 1인가구를 위한 거시적이고 보편적인 서비스 지원정책이 필요한 상황이다.

마지막으로, 중년 비혼 여성 1인가구를 포함한 다양한 삶의 형태를 존중하는 사회문화 조성과 가족 다양성에 대한 이해를 돕는 교육 및 홍보를 강화할 필요가 있다. 박진·김연재(2016)의 연구에서는 1인가구의 삶을 보편적인 삶으로, 장기 지속적인 삶의 형태로 존중하는 사회문화조성정책이 필요함을 제시하면서 서울시가 서울가족학교를 통해 1인가구 및 가족 다양성에 대한 이해·존중을 돕는 시민교육과 캠페인에 적극적이며, 1인가구 등 가족 환경변화에 대처하기 위한 연구 사업을 진행함을 밝혔다. 다양한 삶의 형태를 존중하기 위한 문화를 조성하기 위하여 지자체뿐만 아니라 민간 기관까지의 홍보 참여 주체의 폭을 넓혀야 하고 교육 및 홍보에 있어서 지속적인 노력이 필요하다. 이를 통하여 미래에 다가올 1인가구 보편화 및 중심사회를 맞이할 준비를 할 수 있을 것이다.

다음으로 위에서 밝힌 이론적 함의와 정책적 제언을 근거로 후속연구 과제를 제안하고자 한다.

첫째, 본 연구는 40대 7인의 표집만을 대상으로 하였기에 대표성을 확보하기 어렵다. 후속연구에 있어, 더 많은 수의 40대 여성을 대상으로 질적연구를 수행한다면 심층적 분석과 대표성 모두를 얻을 수 있을 것이다.

둘째, 중년 비혼 여성 1인가구에 대한 연구가 1인가구에 대한 포괄적 연구에 포함되는 것이 아니라 독자적으로 ‘중년 비혼 여성 1인가구’에 대한 초점화된 주제로서 다양한 분야의 후속연구가 이루어지기를 제안한다.

셋째, 중년 비혼 여성 1인가구 안에서도 동질성과 이질성을 동시에 가지기에 이들에 대한 양적연구보다는 질적연구의 측면에서 연구가 확대될 필요가 있다. 중년 비혼 여성 1인가구에 대한 다차원적인 질적연구가 이루어지기를 기대해본다.

넷째, 중년 비혼 여성 1인가구뿐만 아니라 중년 비혼 남성 1인가구도 가파르게 증가하는 추세에 있어 중년 비혼 남성 1인가구에 대한 초점화되고 다양화된 연구가 필요하다.

참고문헌

- 권혁철·김형용(2017). “홀로 살아야 행복한, 중년 남성의 삶”. 사회과학연구. 제24권 제3호. 267-290.
- 김순남(2016). “이성에 비혼여성으로 살아가기- 지속가능한 비혼, 젠더, 친밀성”. 한국여성학. 제32권 제1호. 181-217.
- 김은정(2017). “청·중년층 1인가구의 라이프스타일과 여가활동에 관한 연구”. 한국외식산업학회지. 제13권 제2호. 45-60.
- 김현경·이성원(2022). “중년남성 1인가구의 주거특성과 주거만족도 간의 관계”. 韓國地域開發學會誌. 제34권 제2호. 165-194.
- 김현성·이기영·김강민·이교창·안준형·황재건(2019). “중장년층 1인가구의 사회관계망 및 여가생활이 주관적 건강상태에 미치는 영향”. 여가학연구. 제17권 제1호. 73-94.
- 김현화(2020). 1인가구 중년 비혼여성의 관계적 경험에 대한 현상학 연구. 연세대학교 박사학위 논문.
- _____(2023). “1인가구 40, 50대 비혼여성의 관계성에 관한 현상학 연구”. 인문사회 21. 제14권 제2호. 63-74.
- 김혜정·박지영(2021). 1인가구 영향평가 지표 개발. 부산: 부산여성가족개발원.
- 드파올로, 벨라(2012). 싱글리즘(Singlism): 나는 미혼이 아니다 나는 싱글 병글이다. 박준형(역). 안양: 슈냐(DePaulo, Bella, *Singled Out: How Singes Are Stereotyped, Stigmatized, and Ignored, and Still Live Happily Ever After*. New York: St. Martin's, 2006).
- 박건·김연재(2016). 서울 1인가구 여성의 삶 연구 : 4050 생활실태 및 정책지원 방안. 서울: 서울시여성가족재단.
- 박민진·김성아(2022). “1인가구의 외로움과 사회적 고립 및 정신건강 문제의 특성과 유형: 서울시 1인가구를 중심으로”. 保健社會研究. 제42권 제4호. 127-141.
- 박수선·이무영(2017). “발표3 - 중·장년 1인가구의 주관적 삶의 만족도와 사회적 지원”. 한국가족자원경영학회 학술대회논문집. 제2017권 제11호. 139-149.
- 박지연(2012). 비혼 딸의 부모 돌봄에 관한 연구. 고려대학교 석사학위 논문.
- 박지현·조해련(2020). “미혼 성인의 혼밥 유무에 따른 비만, 우울과 삶의 질 차이에 대한 융복합 연구”. 한국융합학회논문지. 제11권 제3호. 101-107.

- 서명희·김영희·이현옥(2017). “1인가구의 경제적 노후준비와 삶의 만족도 연구.” 한국콘텐츠학회논문지. 제17권 제1호. 718-727.
- 서지원·양진운(2017). “중년1인가구의 혼인상태별 여가시간사용 결정요인 분석.” 가족자원경영과 정책. 제21권 제3호. 77-95.
- 성미애(2014). “40, 50대 비혼여성의 자유로운 비혼의 삶, 불안한 노후, 그리고 정책으로부터의 소외”. 한국가족관계학회지. 제19권 제2호. 145-168.
- 성혜영(2021). “중년 1인가구의 사회적 관계와 경제적 노후준비.” 한국가족복지학. 제26권 제1호. 61-79.
- 송혜림·강은주·김민주(2018). “청년 1인가구의 생활시간 사용 연구 - 성별·취업 여부에 따른 식사와 여가활동을 중심으로 -.” 가족자원경영과 정책. 제22권 제2호. 45-63.
- 염구선(2015). 기독교 중년 비혼여성의 결혼과 삶에 관한 생애사 연구-사역경험이 있는 여성을 중심으로. 한국성서대학교 박사학위 논문.
- 이남인(2014). 현상학과 질적연구. 경기도: 한길사.
- 이미영·이미경(2023). “청·중년층 1인가구와 다인가구의 신체적, 정신적 건강인식 비교: 2021년 지역사회건강조사를 중심으로.” 미래사회. 제14권 제2호. 87-96.
- 이병호(2014). 중장년층 1인가구의 사회활동 참여: 다인 가구와의 비교. 보건사회연구. 제34권 제3호. 348-373.
- 이성림·최일숙·김정훈(2020). “1인가구의 건강한 식생활역량-식사행태와 식생활 라이프 스타일을 중심으로.” Human Ecology Research(HER). 제58권 제4호. 483-496.
- 이영행·최민섭(2009). “1인가구의 주거선택요인이 원룸 선호도·만족도에 미치는 영향에 관한 연구.” 주거환경(한국주거환경학회논문집) 제7권 제2호. 155-174.
- 임유진·박미현(2018). “1인가구 중년의 사회경제적 박탈이 우울에 미치는 영향.” 사회과학연구. 제34권 제1호. 187-206.
- 이지현·김현주(2015). 근거이론에 기초한 40대 비혼 남성의 비혼유지 과정. 한국가족관계학회지. 제20권 제2호. 101-134.
- 이진숙·이윤석(2014). 비혼 1인가구의 사회적 관계. 한국인구학. 37(4), 1-24.
- 장미혜·정연주·박상민·홍세은·정다은·정지연(2022). 여성 1인가구의 안전 현황과 정책 대응 방안 (I):범죄와 주거위험을 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원.

- 장임숙(2020). 1인가구의 젠더 특성과 정책방안, 지방정부연구. 제24권 제1호. 373-397.
- 정영금·윤소영(2021). 여가활동과 행복의 관계 분석을 통한 1인가구의 여가관련 산업 방향 연구, 여가학연구. 제19권 제4호. 17-30.
- 정예원·김소연(2018). “30-40대 1인가구의 노후에 대한 인식과 준비에 관한 탐색적 고찰.” 대한가정학회 춘계학술대회 자료집. 제2018권. 1-5.
- 지은영(2016). “청년 1인가구의 주거복지를 위한 셰어하우스 거주 실태와 요구도: 입주자와 잠재 수요자 대학생을 중심으로.” Human Ecology Research (HER). 제54권 제6호. 589-598.
- 채재희(2015). 중년 미혼 여성의 삶에 관한 현상학적 연구. 통합치료연구. 제6권 제2호. 5-28.
- 최유정·이명진·최섯별(2016). “가구형태와 사회적 관계의 객관적, 주관적 측면이 우울에 미치는 영향: 1인가구와 다인 가구의 비교를 중심으로.” 한국가족관계학회지. 제21권 제2호. 25-51.
- 최장훈(2019). 1인가구와 다인가구의 연금가입 비교 분석, Journal of the Korean Data Analysis Society. 제21권 제3호. 1409-1423.
- 클라이넨버그, 에릭.(2013). 고잉 솔로: 싱글턴이 온다. 안진이 역. 서울: 더퀘스트 (Klinenberg, E, *Going Solo : The Extraordinary Rise and Surprising Appeal of Living Alone*, New York: Penguin Press, 2012)
- 홍승아·성민정·최진희·김진욱·김수진(2017). 1인가구 증가에 따른 가족정책 대응방안 연구. 서울: 한국여성정책연구원.
- 황은경·홍달아기(2013). 중년기 비혼여성의 노부모 부양 경험에 관한 연구. 한국생활과학회 학술대회논문집. 307-308.
- Addie, E., & Brownlow, C. (2014). Deficit and asset identity constructions of single women without children living in Australia: An analysis of discourse. *Feminism & Psychology*, 24(4), 423-439.
- Colaizzi, F. U. (1978). *Psychological Research as the Phenomenologist Views It*. New York: Oxford University Press.
- Hall, R., Ogden, P. E., & Hill, C. (1997). The pattern and structure of one-person households in England and wales and France. *International Journal of Population Geography : IJPG*, 3(2), 161-181.

- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G.(1986). But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation, In David D. Williams(ed.). *Naturalistic Evaluation*, San Francisco: Jossey-Bass, 73-84.
- Sharp, E. A., & Ganong, L. (2011). “I’m a loser, I’m not married, let’s just all look at me”: Ever-single women’s perceptions of their social environment. *Journal of Family Issues*, 32(7), 956-980.
- Tracy, S.(2010). Qualitative quality: Eight “Big-Tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837-851.

Abstract

**The world of life of middle-aged(40-49 years old) unmarried female one-person households :
“Life as a complete entity”**

Ji Ae, Lim*

This qualitative study examined the selection and maintenance experience of middle-aged unmarried female single-person households from a phenomenological perspective. In the course of in-depth interviews, the seven participants gave oral descriptions of their experiences in choosing and maintaining single-person households, and synthesized the decision-making process of single-person households, focusing on three factors that influence the decision-making process of single-person households, and found that the decision-making process of single-person households was based on 1-choice factors (direct and indirect influence of the original family, influence of the workplace, and freedom as a value of the single-person household). 2-Protective factors (support from family or friends (colleagues, neighbors) of the original family, focusing on my own needs or priorities), and 3-risk factors (unpleasant attention to women living alone, physical and emotional situations of doing everything alone, lack of financial support for the future of single-person households, and unapplicable benefits). Ultimately, it was to pursue a free life as a middle-aged, unmarried woman in a single-person household, but to design and achieve a life as an inherently completely independent individual. From an insider's perspective, a theoretical model for the decision-making process of selection and maintenance of single-person households of middle-aged unmarried women and social welfare suggestions to reduce the risk factors of single-person households of middle-aged unmarried women were proposed.

Keywords : single, unmarried female, middle-aged, one-person household, the world of life, life

* Doctoral student, Department of Social Welfare, University of Seoul

2024년 1호

(통권 120호)

여 성 연 구

발 행 인 김 종 속

편 집 인 이 택 면

등 록 일 1983년 11월 23일

등록번호 바-813

발 행 일 2024년 3월 31일

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

『여성연구』 2024년 2호 논문 공모 안내

한국여성정책연구원에서 발행하는 『여성연구』는 성평등 및 여성정책 관련 기초이론 및 관련 이슈를 탐색하고, 현안 해결에 기여할 연구성과를 소개하는 학술지입니다. 『여성연구』에 게재되는 논문은 연구실적으로 인정받을 수 있음을 알려드리며, 『여성연구』 2024년 2호 (통권 121호)에 게재할 우수한 논문을 다음과 같이 공모하오니 많은 응모바랍니다.

1. 게재논문 내용

여성문제 및 여성정책과 관련되는 학문분야의 논문으로서 학술 논문에 요구되는 형식과 체계를 갖춰 작성된 연구 논문에 한합니다. 단, 다른 학술지 또는 간행물에 발표되지 않은 독창적인 내용이어야 합니다.

2. 『여성연구』 투고요령

원고분량은 인쇄쪽수 20쪽(200자 원고지 120매 해당) 이내(요약 포함)로 하되 최대 30쪽을 초과할 수 없습니다. 원고 편집 기준 및 자세한 내용은 『여성연구』 논문작성요령을 참조해야 합니다.

3. 투고자격

성평등 및 관련 정책 연구 전문가

4. 발행예정일 및 논문 마감일 논문접수 일정 및 관련사항

권호	발간예정일	논문접수 마감일
통권 121호	2024. 6. 30	2024. 4. 30

- 심사결과에 따라 해당 호에 게재할 논문의 편수와 순서를 결정하며, 경우에 따라 이월 게재를 결정할 수 있습니다.

- 논문접수 기간 이후 접수된 논문의 경우, 다음호로 심사가 이월될 수 있습니다.

5. 논문제출방법

온라인 논문투고 및 심사시스템(<https://kwdi.jams.or.kr>)에 접속하여 회원가입 후 직접 논문 투고

6. 논문관련 문의

전화 : (02) 3156-7288 E-mail : journal@kwdimail.re.kr

KWDI

The Women's Studies



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

03367 서울시 은평구 진흥로 225

TEL : 02-3156-7000 • FAX : 02-3156-7007

홈페이지 : <http://www.kwdi.re.kr>