

성별직종분리의 사회문화적 토대: 직무에 대한 주도성과 친화성을 중심으로*

김현아**

초 록

이 연구는 직업에 적합하다고 여겨지는 노동자의 특성과 직업적 고정관념과의 연관을 통해, 고정관념의 차원들과 성별직종분리와의 관계를 규명하는 데 그 목적이 있다. 선행연구들은 각 성별이 직업에서 주로 수행하는 과업 및 역할을 통해, 직무특성을 추론하는 직업적 고정관념이 개인의 심리적 차원에 내재됨을 밝혔다. 이 연구는 직업에 적합한 노동자에 대한 직무 분석 데이터로부터 직업적 차원의 성별 고정관념 구조(주도성, 친화성)를 개념화하여 직업적 고정관념과 직업의 여성 비율과의 관계를 분석하였다. 분석 방법으로 직무 분석 데이터인 한국직업정보 2019년 재직자 조사와 지역별 고용조사를 직업 소분류 코드로 결합하여 143개 직업 수준 자료를 구성하고, 직업별 여성 비율을 종속 변수로 하는 가중회귀분석을 수행하였다. 분석 결과, 직종에서 친화성이 요구될수록, 해당 직업의 여성 비율은 높아지는 반면, 주도성의 효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 또한 직업 내 기술 변화가 성별전형적 경로를 조절할 가능성을 확인하기 위해 기술 변화와 업무대체가능성을 조절 변수로 투입한 결과, 업무대체가능성이 낮은 조건에서 주도성은 직업의 여성 비율과 부적으로, 친화성은 정적으로 관계되었으나, 대체 가능성이 높은 직종에서는 그 관계가 완화되었다. 연구 결과는 한국의 직업 구조에서 친화성의 고정관념이 성별직종분리를 예측하는 젠더 인지 차원이며, 기술 변화로 인한 업무 변화가 기존의 성별 전형적 경로와 조응함을 시사한다.

주제어 : 성별직종분리, 직무분석, 젠더 인지, 주도성, 친화성, 기술 변화, 성별고정관념

* 이 글의 초고는 2025년 한국산업노동학회 가을학술대회, 2025년 후기사회학대회에서 발표되었습니다. 유익한 논평을 주신 서울대학교 사회학과 권현지 교수님, 한국고용노동교육원의 문지선 교수님께 감사드립니다. 더불어 <여성연구> 심사자분들의 세심한 조언과 논평에 감사드립니다.

** 고려대학교 사회학과 박사과정 수료(myneko@korea.ac.kr)

I. 서론

성별직종분리는 여성에게 해롭다(Anker, 1997). 노동시장에서 여성의 지위와 소득에 부정적인 영향을 미침과 동시에, 성별 고정관념을 지속시킴으로써 불평등을 미래 세대에까지 지속시키기 때문이다. 2025년 기준 한국의 성별 직종 분리 지수는 0.469이다. 이는 남녀의 직업 분포가 동일한 분포를 갖기 위해서 여성 또는 남성 근로자의 46.9%가 다른 직업으로 이동해야 함을 의미한다(이서현, 2026). 2023년 기준으로도 여성 비율이 20% 미만인 남성 포화 직종, 여성 비율이 20~40%에 해당하는 남성 다수 직종이 중분류 기준 전체 51개 직종 중 32개를 차지하는 점은 노동시장 전체에서 여성이 분포하는 직업이 편중되고 있음을 드러낸다(마경희 외, 2024).

그러나 한국의 성별직종분리는 주로 성별임금격차와의 관계에서 다루어질 뿐 성별직종분리 현상 자체로 주요한 연구대상으로 다루어지지 않았다. 이러한 경향에는 한국이 OECD 성별임금격차 1위 국가이며, 동일직종 내에서도 성별 격차가 크기 때문에 지위나 임금 등의 수직적 차원의 불평등이 더 당면한 과제로 여겨졌기 때문으로 보인다. 성별직종분리는 남녀가 서로 다른 직종에 고르지 않게 분포된 ‘차이’로서 수평적 분리로 개념화되기도 한다. 성별임금격차에 대한 최근 연구들은 인적자본 변수보다 직종 및 산업 분포의 차이가 임금 격차의 주요 원인으로 작용함을 밝힌다(Blau & Kahn, 2017; 이병희 외, 2024). 뿐만 아니라 성별에 적합한 일에 대한 이미지를 만듦으로써 분리 구조를 미래에까지 지속시킨다는 점에서 성별직종분리는 불평등을 재생산시키는 핵심구조이다(Acker, 1990). 그럼에도 성별직종분리는 소득·임금 등 노동시장 성취에 미치는 원인변수로서 다루어졌으며, 그 자체로 주요한 현상으로 다루어지거나 사회문화적 관념체계와의 관계에서는 잘 다루어지지 않았다.

이 연구는 성별직종분리에 영향을 미치는 사회문화적 요인으로서 직업에서 요구되는 적합한 노동자 특성에 주목한다. 사회역할이론에 기반한 사회심리학 연구들은 직업적 고정관념이 직업의 성비로부터 추론하는 단순한 사고가 아니라, 직무에서 주로 수행하는 행동 특성과 관계가 있음을 보고한다(Koenig & Eagly, 2014; Eagly & Koenig, 2021). 여성이나 남성이 어떤 역할을 수행하고 행동하는지를 관찰함으로써, 그 직무에 요구되는 특성을 가능하게 하는 요인을 성별에 귀인시키게 된다는 것이다. 이러한 차원에서 직업적 고정관념은 특정한 직업에서의 성공을 위해 요구되는 특성에 대한 추론이며(Cejka & Eagly, 1999), 직업의 구성원 및 그들의 역할에 대한 관념(Anteby, Chan &

DiBenigno, 2016)이다.

한편 O*NET과 같은 직무 분석 데이터는 주로 노동시장에서의 숙련 수요 변화와 기술 발전과의 맥락에서 활용되어왔으나, 직무 속성과 성별 직종 분리와의 관계에서 검토되진 않았다. 성별직종분리 연구에서 직무 요구사항을 성별화된 숙련 구조와의 관계에서 다루는 일부 연구들이 있었으며(Hsiung, 2022; Herzberg-Druker, 2025) 실험 심리학에서 고정관념과 직무 속성 간의 높은 일치도를 보고하는 연구들(He et al., 2019; Anni, Vainik & Möttus, 2025)들이 존재하나, 서로 다른 학문적 영역에 국한될 뿐 논의가 연결되지는 않았다.

이 연구는 사회심리학에서 주로 다루어온 직무 특성과 직업적 고정관념과의 연관 관계를 통해, 직무에서 요구되는 성공적인 노동자에게 필요한 개인적 특성으로부터 고정관념 차원을 분류하고, 각 차원들과 성별직종분리의 관계를 살핍으로써 성별직종분리를 지속시키는 사회문화적 관념에 대한 이해를 진전시키고자 한다. 직종에 필요한 특징이나 속성이 무엇인지를 개념화하는 방식은 노동시장에서의 성별 분리 패턴과 상호작용할 수 있을 것이다. 연구의 핵심 질문은 다음과 같다. 직무를 수행하는 데 있어 필요하다고 여겨지는 노동자의 개인적 특성은 직업적 고정관념과 연결되는가? 직무 수행에 대한 직업적 고정관념의 차원들은 노동시장의 성별 분리와 어떻게 연관되는가?

한편 기술 발전은 업무의 성격을 변화시키며 노동시장의 수요를 재구조화한다. 서비스업의 확장과 정보통신기술의 발전은 노동 수요를 육체(brawn)에서 두뇌(brain) 및 사람 지향적 방향으로 이동시켰다고 일컬어진다(Weinberg, 2000; Bacolod & Blum, 2010). 이러한 재편이 여성에게 유리한 방향으로 작용하였다는 논의 한편으로, 기술 발전이 과학 기술 및 STEM 지식의 중요성을 늘려 이 분야의 진출이 적은 여성들에게 불리한 구조로 작용한다는 논의 또한 존재한다. 직업에서의 기술 변화와 업무대체가능성이 직업의 성별 분리 구조와 어떠한 관계를 갖는가? 기술 변화 요인이 기존의 성별 전형화된 직업 고정관념이 성별 분리 구조와 연관되는 관계에서 어떠한 역할을 하는가? 기술 변화와 그로 인한 업무대체가능성에 대한 논의가 이제는 컴퓨터화를 넘어 인공지능에 의한 인지적 업무의 대체 가능성까지 논의되고 있다는 점에서 이 주제는 시의적이며 지속적으로 논의되어야 할 문제이다.

이 연구는 기술 발전의 맥락에서 직무 요구사항의 고정관념적 차원과 성별 직종 분리와의 관계를 분석하기 위해 한국형 O*NET에 해당하는 한국직업정보(KNOW)와 지역별고용조사의 2019년 자료를 결합하여 활용한다. 한국직업정보가 조사하는 그 직업의 재직자들에서 평가된 직무에 적합한 특징을 전

더 인지의 두 축인 주도성과 친화성으로 타당화한 후, 두 자료를 직업코드 소분류(3-digit) 차원에서 결합함으로써 직업 단위 분석을 수행할 것이다.

고정관념은 일반화된 보편성을 띠기보다 그 사회의 가치와 문화가 결합하여 기능한다(Cuddy et al., 2015). 직업적 고정관념의 차원들이 한국적 맥락에서는 성별직종분리와 어떻게 연결되는지를 확인하는 것은 성별 고정관념의 두 인지 차원의 보편성 논의에 있어 유의미할 것이다. 또한 이 연구를 통해 성별 직종분리에 영향을 미치는 직업적 고정관념의 차원들을 직업 단위에서 확인함으로써 계층화된 성별노동분업구조에 대한 이해에 기여하고자 한다.

II. 이론적 논의

1. 성별직종분리

Anker(1997)의 이론적 분류에 따르면 성별직종분리(Occupational gender segregation)에 대한 논의는 신고전경제학의 인적자본론과 분절 노동시장 이론, 페미니즘 및 젠더 이론으로 나눌 수 있다. 먼저 신고전경제학에서는 성별 직종분리를 노동 공급 요인과 노동 수요 요인으로 나누어 설명한다. 노동 공급 요인에 초점을 맞춘 논의들은 남녀의 인적자본 차이와 가정 내 분업 구조에 주목한다(Becker, 1985; Polachek, 2006). 이 관점에서는 인적 자본 투자의 패턴에서의 남녀 차이와 여성이 출산 및 돌봄 등의 가정 내 노동과 양립하기 쉬운 직종을 선호한다는 점, 그 때문에 시간제 근무 등 고용 유연성이 큰 부문에 집중한다는 것을 성별 분리의 원인으로 간주하였다. 반면 노동 수요 요인에 맞춘 논의들은 고용주가 개별 노동자에 대한 정보가 부족하기 때문에 성별직종분리가 일어난다고 본다(Phelps, 1972). 고용주가 개별 노동자의 실제 생산성을 관찰할 수 없기 때문에 생산성의 지표로서 특정 사회 집단에 대한 차별적 취향을 활용하고 그로 인해 통계적 차별이 발생한다는 것이다. 이러한 과정에서 성별은 노동자를 선별하는 집합적 정보로 기능한다.

한편 분절 노동시장 이론에서는 경제학적 수요-공급이 아닌 거시적 사회 구조 요인을 강조한다. 가장 대표적인 형태는 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 대표되는 이중 노동시장 논의이다(Doeringer & Piore, 1971). 1차 노동시장은 높은 임금, 안정된 고용, 승진 사다리, 기업 내 훈련과 내부노동시장으로의 접근을 특징으로 하는 반면, 2차 노동시장은 낮은 임금, 고용불안정, 열악한

노동조건, 제한된 승진기회, 높은 이직률을 특징으로 한다(금재호·윤자영, 2011). 남성이 1차 부문의 핵심 일자리에 고용될 가능성이 더 높은 반면, 여성은 2차 부문의 주변부 일자리에 고용되는 경향이 있는데, 이는 노동시장의 핵심 제도들이 가부장적 권력 관계와 이데올로기와 결합하며 여성을 주변부로 밀어내는 것에 기인한다는 것이다.

반면 페미니즘 및 젠더 이론은 적절한 성역할 및 권력 관계에 관한 규범, 신념, 태도와 관계 속에서 성별직종분리를 설명한다. 직업 선호 및 선택이 사회문화적 제약 안에서 이루어지는 것을 강조한다는 점에서 이는 사회문화적 접근법으로 간주되기도 한다(Steinmetz, 2012). 이 관점에서는 성 역할, 직업적 성별 라벨링, 성별전형적 고정관념과의 연관이 남성과 여성을 서로 다른 직업으로 분리시키는 기제이며, 사회적 범주에 의존하는 개인의 심리적 차원이 고용주의 채용 관념과 채용 관행에 영향을 미칠 수 있다고 주장한다.

성별직종분리는 거시적 집계 지수인 분리 지수로 그 정도를 가늠한다. 이 분야에서 가장 많이 활용된 지수는 Duncan과 Duncan(1955)의 상이성 지수(Index of Dissimilarity)로, 성별직종분리 외에도 빈곤, 교육, 주거 등의 다양한 유형의 분리 분석에도 활용되어 왔다. 이 지수는 직종 범주 전반에 걸친 여성과 남성의 상이한 분포를 하나의 지수로 압축하는 거시 지표로서, 일자리 분포에서 나타나는 직업 분리 구조를 집계 수준에서 계산한다.

한편 상이성 지수가 성별 직종 분리의 측정에 부적합하다는 비판 또한 지속적으로 잇달았다(Hakim, 1979). 이 지수는 직업을 얼마만큼의 상세한 하위 집단으로 분류하는지에 따라 지수값이 달라지며, 대규모 직종이나 부문을 더 민감하게 반영한다. 고용 인구가 큰 직종이나 산업에서 분리가 크게 발생한다면 더 높은 값을 산출하고, 반면 소규모 세부 직종의 성별직종분리는 지수에 덜 반영된다. 이러한 특성으로 인해 상이성 지수와 같은 집계 지수는 노동시장 내 개인의 분리 분포에 대한 정보는 제공하나, 어떤 직종에서 성별 분리가 발생하는지, 분리와 다른 분야와의 역학 관계에 대해서는 구체적 정보를 제공하지 못한다는 비판이 있어 왔다(Borrowman & Klasen, 2020; Lind & Colquhoun, 2021).

이러한 성별직종분리와 관련된 연구들은 종종 각 직업별 여성 또는 남성의 비율을 미시적 수준의 성별직종분리 변수로 사용하여왔다. 이에 대해 직업 내 여성 비율이 성별 분리보다 성별 집중도를 의미하는 것이라는 반론 또한 존재한다(Blackburn & Jarman, 2006). 그럼에도 여러 선행 연구들은 성별직종분리의 직접적인 측정이라는데 기인하여 직업의 성별 비율을 사용하여 성별직종분리를 논의해왔으며(Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2002; Cohen &

Huffman, 2003; Campos-Soria & Ropero-García, 2016; Valet, 2018), 이 연구도 이러한 경향의 연장선에 있다.

2. 젠더 인지의 두 차원 : 주도성과 친화성

고정관념, 차별 등의 구성 개념들이 공고해짐에 따라 직업적 차원의 고정관념에 대해 논의가 활발해졌으나, 직업적 고정관념을 구성하는 차원을 타당한 것은 다소 최근의 일이다. 직업적 고정관념에 대한 초기 연구들은 이를 직업적 지위나 위세와의 관계에서 검토하거나, 기술적 차원에서 직업적 고정관념에 대한 특성을 목록화하는데 집중하였다(Glick, 1995; King et al., 2006).

이와 달리 젠더에 대한 사회심리학 연구들은 인간의 기본적인 인지 축인 빅투(big two) 구조의 저변에 젠더 스키마(schema)가 있으며, 고정관념 자체도 두 개의 직교하는 차원으로 설명할 수 있다고 주장한다(Martin & Slepian, 2021). 젠더 자체가 사회 인지의 저변에 깔려 있고, 다른 사람에 대해 판단하고 평가하는 서로 다른 층위의 축(자기 지향성 혹은 타인 지향성)의 이원화된 구조에 젠더가 반영되어있다는 것이다.

Fiske 외(2002)는 고정관념 콘텐츠 모델(SCM)을 통해 젠더 인지의 구조가 따뜻함(warmth)과 유능함(competence)이며 사회 인지의 주요 기반이라고 설명한다. 한편 사회역할 이론에서는 역사적인 사회적 역할 분업과의 연관을 통해 인지 구조가 주도성(agency)과 친화성(communion)이라고 논한다(Koenig & Eagly, 2014).

이 연구는 사회 역할 이론을 따라 사회 인지의 두 축인 주도성과 친화성을 직업적 성별 고정관념으로 연결한다. 사회 역할 이론을 따르는 연구들은 주도성과 친화성의 고정관념이 각 성별이 주로 수행하는 직업 역할 관념과 연결된다고 보았다. 주도성은 개인이 환경을 장악하고, 유능함, 성취, 권력을 경험하려는 노력을 지칭하며, 친화성은 타인과 긴밀히 관계 맺고 협력하며 융합하려는 개인의 욕구로 정의된다. 이를 직업적 맥락으로 확장하면 주도성은 성취 지향성·책임 성향·자율성을 나타내며, 친화성은 타인에 대한 관심, 소속감, 정서적 민감성을 하위 개념으로 가진다고 할 수 있다(Heilman, 2012). 주도성과 친화성을 직업적 고정관념과 연결한 사회심리학 연구들은 개인의 인식적 차원에서 여성 지배적인 직업에서 성공하려면 여성적 성격으로서 친화성이, 남성 지배적인 직업일수록 주도성이 더 요구된다고 여겨지는 경향이 있음을

관찰하였다(Cejka & Eagly, 1999; Koenig & Eagly, 2014; Manzi, 2019).

직업의 성비와 직업에서 필요한 특성을 연결짓는 방식은 노동시장에서 어떤 성별이 어떤 행동을 하는지를 반복적으로 관찰하는데에서 기인한다. 사회 역할 이론의 연구가들은 직업에 대한 고정관념은 직업명이 아니라 직업이 수행하는 역할의 관찰로부터 비롯된다고 말한다. 예를 들어 여성이 남성보다 자녀를 더 돌보는 역할을 수행하는 경우, 지각자는 여성이 그 역할에 적합한 속성을 가지고 있으며, 성별적 속성이 역할에 요구되는 행동을 가능하게 한다고 생각할 수 있다. 대응 추론이라고 불리는 이러한 과정을 통해 지각자는 성별에 적합한 속성에 대한 믿음을 형성하고, 전형적인 역할 행동에 대한 추론이 전체 사회 단위로 일반화되면서 집단에 대한 고정관념이 형성된다(Eagly & Wood, 2012, Hamilton et al., 2019).

그러나 주도성과 친화성을 직업적 고정관념과 연결하는 논의가 개별 미국 사례를 넘어 일반화된 것은 아니다. 여성이 남성에 비해 더 친화적이며 남성은 여성에 비해 더 주체적이라는 관념은 문화적 맥락에 따라 다를 수 있으며, 특히 동아시아 문화권에서 남성에게 높은 공동체 지향성이 요구된다는 점에서 더욱 그러하다(Cuddy et al., 2015). 더불어 여성에게 귀속되는 속성과 남성 중심 직업이 요구하는 속성의 불일치는 조직에서 여성의 업무수행능력에 대한 부정적 기대, 채용 및 성과 평가에서의 차별로 이어질 수 있는 점에서 문제적이다(Heilman, 1983, 2001). 한국의 사례에서도 남성 중심 조직에서 '순응성'과 같은 성별 고정관념은 남성에게 유리한 방향으로 유동적으로 구성되는 것이 관찰된다(엄승미·권은남·김영미, 2021). 그럼에도 주도성과 친화성 프레임워크는 한국에서는 자아 형성이나, 가치관 등 심리적 차원과 주로 연결되었으며, 직업 및 노동시장과의 연관에서 검토되지는 않았다.

3. 직업에 적합한 노동자에 대한 직무분석과 고정관념

직업적 고정관념은 특정한 직업과 그에 종사하는 사람, 그리고 그 직업에 대한 개인의 적합성을 포괄하는 개념이다(King et al., 2006). Cejka와 Eagly(1999)는 직업적 성별 고정관념의 속성을 직업에서의 성공과 관련될 수 있는 성격 특징, 신체 속성, 인지의 질적 측면과 스타일이라 정의한 바 있다. 더욱이 최근 사회 역할 이론가들의 실험 연구에서는 직업명과 성비를 제시하지 않은 채 직업의 구체적인 직무 행동, 속성, 직업 성격만을 제시하였을 때에도 사람들은 전통적인 성별 고정관념을 추론하였다(Koenig & Eagly, 2014).

이러한 결과에서 볼 때 직업적 고정관념은 직무 행동과 성격, 특성을 포함하여, 이를 성별과 연관짓는 추론 체계라 할 수 있을 것이다.

이 연구는 직업에서 요구되는 적합한 노동자의 특성이라는 점에서 직업적 성별 고정관념과 O*NET과 같은 직업의 업무 데이터를 연관시킨다. O*NET은 미국 노동부 고용훈련청에서 개발 및 관리하는 직무 분석 데이터로, 직무 특성에 대한 체계적인 정보를 구축하기 위해 만들어졌다. 현직자들에게 재직하는 직업 특성에 대해 질문함으로써, 해당 직업에서 노동자가 수행해야 하는 업무, 노동자가 직무를 수행하는데 필요한 특성에 대해 체계화하고 있다.

이 중 Work Style 영역은 특정 직업에서 요구되는 성격적 요건을 의미한다. 이는 인사 심리학 및 산업조직 심리학을 기반으로 직무 및 업무에서 재직자에게 필요한 개인적 특성이 무엇인지를 현직자에게 묻는 문항이다. 이 문항 영역은 한국형 O*NET을 표방하는 한국직업정보(KNOW, Korea Network for Occupations & Workers)에서도 성격이라는 영역으로 동일하게 도입되었다. 이 연구는 특정 직업에서 성공적인 재직자에게 요구되는 개인적 특징(성격)을 사회 역할 이론에 기반하여 주도성과 친화성의 차원으로 분류한다. 또한 각 차원이 성별직종분리에 미치는 영향을 살펴볼 것이다. 이를 통해 젠더 인지 차원과 연관되는 두 차원이 직종 분리에 미치는 영향을 통해 여성이 지배적인 직업에서 여성적인 성격 특성(친화성)을 요구하는지, 직업에서 요구하는 남성적 성격 특성(주도성)이 직업의 낮은 여성 분포(남성 지배)를 예측하는지를 검증하고자 한다.

가설 1-1. 직무에서 적합한 노동자의 특성으로 주도성을 더 요구할수록, 해당 직업에서의 여성 비율은 감소한다.

가설 1-2. 직무에서 적합한 노동자의 특성으로 친화성을 더 요구할수록, 해당 직업에서의 여성 비율은 증가한다.

4. 기술 변화와 업무대체가능성

Frey와 Osborne(2013)이 자동화로 인해 대체될 확률이 70%가 넘는 직종에 미국 노동시장의 일자리 47%가 분포하고 있다고 논한 이후 기술 발전과 일자리 대체는 노동시장과 직업 연구의 주된 화두였다. 다수의 노동 경제학 문헌들은 기술 변화와 시장 외부의 충격이 직무의 수요를 변화시켜 노동시장

양극화를 야기할 수 있다고 전망한다(Autor, Levy & Murnane, 2003; Autor & Dorn, 2013). 정형편향적 기술 진보(Routine-Based Technological Change) 연구들은 기술 발전이 중숙련 노동자의 숙련을 대체함으로써 노동 시장을 저숙련직과 고숙련직으로 양극화시킨다고 보았다.

그러나 기술발전에 의한 업무대체가능성과 젠더와의 관계는 양가적이다. 직업 차원에서 여성과 남성이 주로 종사하는 직종이 다르기 때문에, 이로 인해 기술 변화 역시 직종의 특징에 따라 서로 다른 맥락에 놓일 것으로 예상된다. 기술의 고도화로 인해 디지털 기술과 지식의 중요성이 커지는데, 여성이 STEM 분야 고등교육과 직무에서 과소대표되고 있기 때문에 성별 분리와 격차를 심화시킬 수 있다는 우려가 제기된다(Conde-Ruiz et al., 2024).

다른 한편으로는 기술 발전에 의한 일자리 재편이 분리를 완화시킬 수 있다는 가능성도 제기된다. 이는 여성이 운동능력에서는 비교 열위를 가지나 인지적이고 대인관계에서는 비교우위를 가진다는 전제에 기반한다(Weinberg, 2000). 업무 자동화로 대표되는 기술 발전이 정형적 업무(routine task)를 대체하며 육체 노동에 의한 의존도를 낮추었는데, 이것이 전통적으로 남성이 지배하던 직업에 여성이 진입할 수 있는 가능성을 가져왔다는 것이다(Petrongolo & Ronchi, 2020). 같은 직업 변화 속에서도 여성이 남성에게 비해 더 인지적이고 상호작용적인 업무로 전환하였기에 기술 변화에 영향을 덜 받는다는 논의 또한 존재한다(Black & Spitz-Oener, 2010). 이렇듯 젠더와 기술 발전에 대한 상반된 메커니즘을 두고 결과적으로는 기술 발전이 직종 분리의 수준을 고착화시킬 것이라는 전망도 존재한다(Herzberg-Druker, 2025)

이 연구는 기술 변화가 일자리에 미치는 영향으로서 한국직업정보(KNOW) 재직자 조사에서 현직자들의 직업에서 최근 5년간 기술 도입 및 활용 관련해서 응답한 내용과 향후 5년 이내 기술 변화로 인한 업무 대체가능성을 활용한다. 이상호·권한희(2022)는 기술 변화가 일자리에 미치는 영향으로서 직무 유형 접근법(Acemoglu & Autor, 2011)과 자동화 대체 가능성 척도(Arntz, Gregory & Zierahn, 2016) 외에 한국직업정보 재직자 조사에서 현직자들이 평가한 대체 가능성 수준을 사용하였다. 이 연구도 동일한 접근을 통해 기술 변화와 업무대체가능성이 성별직종분리에 미치는 영향을 검증하고자 한다.

가설 2-1. 직업 내 기술 변화 정도가 높을수록 해당 직업의 여성 비율은 감소할 것이다.

가설 2-2. 업무대체가능성이 높을수록 해당 직업의 여성 비율은 감소할 것이다.

직업 내 기술 변화 및 업무대체가능성과 직업의 여성 비율의 관계는 부정적으로 예측한다. 여성은 전통적으로 사무, 행정, 판매 및 단순 서비스직 등 루틴화된 업무에 주로 종사하며, 자동화 위험이 높은 전공을 선택하는 경향이 있다(Brussevich et al., 2018). 그럼에도 기술 변화에 의해 가장 대체되기 쉬운 직업은 육체 노동·생산직 등 루틴화된 육체 직업이며 이러한 직종은 여성이 과소 대표되어있는 직종이다(정재현·홍지훈, 2021). 따라서 기술 변화와 직업의 여성 분포와의 관계는 부정적으로 예측한다.

그렇다면 직업에서 요구되는 젠더인지적 차원들과 직업 분리와의 관계에서 기술 변화는 어떠한 역할을 할 것인가? 고정관념의 축과 일치하는 젠더인지적 차원(주도성, 친화성)들이 직업 분리로 이어지는 경로에서 기술 변화가 유의미한 변화를 가져오는가?

연구자들은 기술 변화에 따른 노동시장 참여에 있어 남녀의 차이가 성별 역할 개념에 따라 나타난다고 주장한다(Cortes & Pan, 2018). 한 가지 차원은 육체(Brawn) 대비 두뇌(Brain)의 차원이다. 기술 발전이 전통적으로 남성 중심인 육체적 업무를 기계로 대체하고 여성과 연결되는 인지적이며 대인 관계적 업무의 수요를 증가시키는 방향으로 노동시장을 재편한다는 것이다. 이 관점에서 육체 대비 두뇌의 업무 수요와 가치 상승은 여성의 노동시장 진출을 촉진하는 주요 기제로 간주된다(Brussevich, Dabla-Norris & Khalid, 2019; Cortes, Jaimovich & Siu, 2023).

또 다른 축은 사물(Thing)과 사람(People)의 축이다. 이는 업무의 대상이 물리적 사물이나 데이터인지 혹은 사람인지를 구분한다. 로봇과 컴퓨터 기술이 사물을 물리적으로 조작하고 데이터를 분석하고 처리하는 능력이 갈수록 진화하고 있다. 반면 사람 중심의 업무와 사회적 기술의 가치는 점차 상승하고 있으며, 자동화로부터 비교적 안전한 영역으로 주목받고 있다(Deming, 2017; Madgavkar et al., 2019). 사람 중심 업무는 남성에 비해 여성이 더 잘 수행한다고 평가받기 때문에 비교적 기술 발전과 자동화로부터 안전하다는 것이다.

이러한 논의가 미국 뿐 아니라 한국에서도 나타나는가? 한국의 맥락에서 일자리 대체 가능성 지수를 분석한 연구에서 간호사, 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 종교 관련 종사자 등 사람들과의 관계가 핵심인 서비스업에서 일자리 대체 가능성이 낮은 것으로 나타났다(구교준 외, 2024). 그러나 AI 노출지수로 볼

때 남성 일자리의 AI 노출지수가 여성 일자리에 비해 높게 나타나며(한지우·오삼일, 2023), 지역 내에서 인공지능영향을 증가 시 남성 임금근로자와 여성 임금근로자 모두에서 평균임금은 감소하는 경향이 나타나는 바도 보고된 바 있다(한요셉, 2023).

따라서 직종의 기술 변화 수준이 노동시장의 성별 구조와 어떠한 연관을 갖는지를 한국적 맥락에서 실증해볼 필요가 있다. 이러한 문제의식에서 이 연구는 탐색적 차원에서 주도성과 친화성이 성별직종분리로 연결되는 경로에서 기술 변화, 업무대체가능성의 영향을 검증하고자 한다.

가설 3-1. 직종의 기술 변화 수준은 업무 수행에 있어 요구되는 주도성과 친화성이 직종의 여성 비율에 미치는 영향을 조절한다.

가설 3-2. 직종의 업무대체가능성 수준은 업무 수행에 있어 요구되는 주도성과 친화성이 직종의 여성 비율에 미치는 영향을 조절한다.

III. 연구 대상 및 방법

1. 연구 자료

이 연구는 직무특성과 노동 시장과의 관계를 분석하기 위해 직무 분석 내용 데이터와 노동시장 데이터를 직업 코드 기준으로 결합한 자료를 사용한다. 직업 내용 자료로는 한국고용정보원의 한국직업정보 재직자 조사를 활용한다. 한국직업정보 재직자 조사는 미국의 O*NET을 벤치마킹하여 기획된 조사로, 직무에 대한 상세 자료를 자체적인 온라인 홈페이지에서 제공하기 위해 매년 재직자 조사를 통해 직업이나 재직자의 특성을 파악한다. 조사 영역은 직업 및 재직자에게 요구되는 지식·성격, 업무수행능력, 가치관 등이며, 해마다 주요 조사 영역이 다르게 반복되는 순환패널 자료의 성격을 가지고 있다. 이 연구에서 활용하는 자료는 그 중 2019년 조사로, 직무 수행에 필요한 지식과 성격에 대해 조사하였으며, 570개 직업의 재직자 17,143명을 조사하였다.

한국직업정보 재직자 조사는 한국의 재직자를 대상으로 한 직종 단위의 직무 분석(job analysis) 자료로서 직무 및 직업 특성, 직업의 재직자 특성을 상세화하는 유일한 자료이다. 그러나 이 자료는 개방형 통계로 공개되어 있지는

않다. 다만 공공 데이터로서 일부 문항의 내용이 포함된 2019년도 데이터를 행정 데이터로서 공개하였는데, 여기에는 직무에 필요한 성격과 한국고용직업분류(KECO) 기준 세분류 수준의 직업 분류 코드가 포함되어있다.

O*NET이나 한국직업정보와 같은 직무 분석 자료는 직업 단위에서 직업의 요건 및 특성에 대해 가장 상세화된 자료로서 직무 특성을 측정하는데 적합하다(Rogelberg & Stanton, 2007). 다만 직무 단위의 조사는 미리 정해진 직업 분류 체계에서 특정 직업을 대상으로 조사하기 때문에 고용에 대한 규모는 포함하지 않는다(Hopson, 2021). 따라서 노동시장에서의 고용 규모와의 관계에 대해서는 직업 분류 코드를 통해 다른 자료와 연계하는 것이 필요하다.

직업분류체계는 국제노동기구(ILO)에서 1957년 처음 만들어진 체계로 직무(job)와 숙련(skill)이라는 두 개념에 따라 직업을 대-중-소-세분류의 하위단위로 그룹화하여 구분한다. 이후 개별 국가 단위에서도 행정적, 분류적 목적에 맞추어 직업 분류가 도입되게 되었다. 한국 역시 국제표준직업분류 체계를 반영하여, 가장 상세한 수준의 4자리 세분류 직업 분류부터 점차 상위 범주로 그룹화되는 직업분류방식을 채택하고 있다. 이 연구는 이 중 직업 소분류(3-digit)를 활용하여 한국직업정보 데이터와 노동시장 데이터인 지역별 고용조사 2019년 자료를 연계하였다.

이 연구는 한국직업정보와 연계할 노동시장 데이터로서 2019년 지역별고용조사 B형(4월 조사) 마이크로 데이터를 활용한다. 지역별 고용조사는 인구총조사 센서스를 표본추출틀로 사용하여 표본 가구(20만 1천) 내 상주하는 15세 이상 가구원을 대상으로 조사하는 대규모 조사이다. 지역별 고용조사 B형 데이터는 직업별 고용 실태를 상세화하기 위해 일반적으로 대분류로 제공하는 직업코드를 소분류까지 제공한다. 대규모 표본과 직업별로 세분화된 소분류 코드를 제공한다는 점에서 직업 단위로 성별 고용 수준을 집계하여 분석하는데 적합하다. 본 연구에서는 이미 확보한 2019년 재직자 조사와 동일 년도에 이루어진 2019년 지역별고용조사를 결합하여 실증 분석에 활용한다.

한국직업정보에서의 직업은 고용노동부에서 활용하는 한국고용직업분류(KECO) 세분류(4-digit) 코드로 구분되어있지만 지역별 고용조사에서의 직업은 한국표준직업분류(KSCO) 소분류(3-digit)로 분류되어, 직업코드의 수준과 유형이 상이하다. 통계청에서 제공하는 한국고용직업분류와 한국표준직업분류의 공식적인 연계표가 있어 KECO의 세분류(4-digit)를 KSCO의 세분류로 코딩하고, 이를 상위코딩하여 한국직업정보의 직업코드를 지역별 고용조사의 직업코드와 맞추는 작업을 수행했다. 또한 지역별 고용조사를 통계청 마이크로데이터센터를 통해 제공받는 과정에서 직업 분류가 2024년 7월 개정된

KSCO 8차로 일괄 코딩되어있어, 연계표를 통해 7차 KSCO로 재코딩하는 과정을 거쳤다.

노동시장의 성별 분리에 관심을 두는 본 연구의 특성상 대학 졸업 혹은 군 전역 이후 노동시장에 진입하게 되는 만 25세부터 64세까지로 분석 표본을 제한하였다. 또한 경제활동을 하고있는 취업자 중 주 40시간 이상 노동하는 전일제 임금 노동자를 분석 대상으로 하였으며, 종사상의 지위는 상용직에 한하지 않고 임시근로자와 일용근로자를 포함하였다. 이와 같은 기준을 상정하여 한국직업정보와 지역별 고용조사에서 분석 표본을 구성하였다. 지역별 고용조사는 연령, 경제활동상태, 근무시간, 임금노동자 지위를 고려한 총 96,205명의 자료를 구성하였고, KSCO 7차 소분류 코드로 평균값으로 집계하였다. 한국직업정보의 경우 직업 세분류 내에 세세분류를 두어, 총 570개 직업의 구체적인 측정을 시도하였는데 이를 한국직업정보가 포함한 전체 148개의 한국표준직업분류 소분류(3-digit) 수준의 직업별 평균값으로 집계하였다(황수경, 2019; 이상호·권한희, 2022). 그 후 두 데이터를 공통의 직업코드인 KSCO 7차 소분류로 결합하였다. KSCO는 전체 156개의 직업 소분류를 가지고 있으나, 연결과정에서 한국직업정보에 없거나(8개 직업소분류), 지역별 고용조사에 없는 직업(6개 소분류)의 경우 제외되었다¹⁾. 그 결과 최종 143개의 소분류의 직업 단위 표본을 분석 대상으로 하였다²⁾.

2. 변수의 측정 및 기술 통계

1) 종속변수

이 연구가 관심을 갖는 종속 변수는 성별직종분리로서 직업의 여성 비율이다. 성별직종분리에 대한 연구들은 직종 분리에 영향을 미치는 원인 혹은 결과와의 관계에서 직업의 여성 비율을 측정 단위로 사용하였으며(Reskin, 1993;

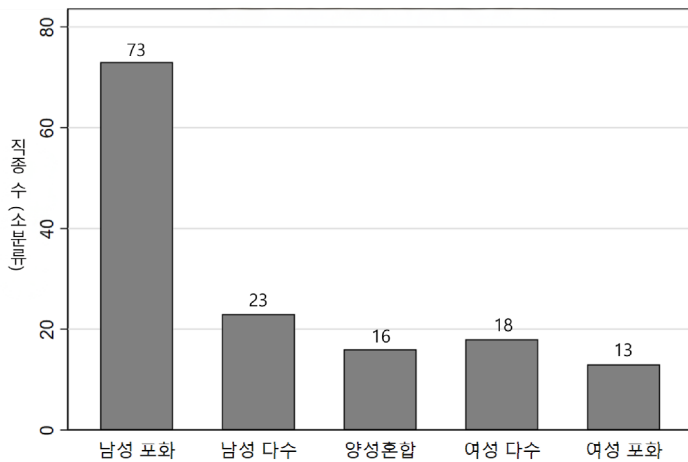
1) 재직자조사에 없는 소분류 : 기타 건설·전기 및 생산 관련 관리자, 기타 판매 및 고객 서비스 관리자, 종교 관련 종사자, 기타 식품·가공 관련 기계 조작원, 금속·기계 부품조립원, 제조 관련 단순 종사자, 농림어업관련단순종사자, 기타 군인

지역별고용조사에 없는 소분류 : 제관원 및 판금원, 용접원, 철도운송 관련 종사자, 장교, 부사관, 기타 군인

2) 한국표준직업분류 156개 소분류 중 한국직업정보가 148개 소분류를 포함하고, 지역별고용조사가 150개 소분류를 포함한다. 두 자료의 결측 소분류(한국직업정보 8개, 지역별고용조사 6개) 가운데 1개 중복 소분류(기타 군인)가 있어 최종 분석 직업수는 143개가 되었다.

Okamoto & England, 1999), 이 연구에서도 이러한 접근을 따른다. 이 연구는 노동시장의 분리와 직업 수준의 요구 사항과의 관계를 선형적으로 분석하기 때문에, 종속변수를 연속형 측정인 여성의 비율로 하였다. 직업의 성별 분포와 직무에 대한 성별화된 관념과의 관계를 통해 불평등을 구조화하는 사회문화적 토대에 대한 이해를 진전하고자 하였다.

노동시장의 개별 구성원보다 집계 단위인 직업을 분석 단위로 하기 때문에, 종속 변수를 직종 소분류(3-digit) 단위에서 여성 비율로 정의하였다. 지역별 고용조사에서 각 소분류 별 재직자 수를 구하여 이를 바탕으로 각 직업에서의 여성비율을 최소값이 0, 최대가 1인 비율로 환산하였다.



[그림 1] 직종의 여성포화도 분류별 직종수(소분류)

[그림 1]은 지역별고용조사의 소분류 단위 직종을 최세림·정세은(2019)의 직종의 여성포화도 분류 정의를 따라 5가지 유형으로 분류하였을 때 결과이다. 직업 중분류에 비해 소분류로 측정 시 성별직종분리는 더욱 극명하게 드러난다. 남성포화직종(여성비율 20% 미만)이 전체 소분류 직업 중 51.1%를 차지하며, 남성다수직종(여성비율 20~40%)은 16.1%를 차지한다. 한편 양성혼합직종(여성비율 40~60%)은 전체 143개 직업 소분류 중 12.6%에 불과하며, 여성다수직종(여성비율 60~80%)은 12.6%, 여성포화직종(여성비율 80% 이상)은 9.1%이다. 전체 143개 직종에서의 여성 비율이 .308이라는 점을 고려할 때 직업 소분류별 여성 분포는 대체로 남성 포화 및 남성 다수 직종에 편중되어 있다.

2) 독립변수

독립변수로는 한국직업정보의 소분류 단위에서의 주도성과 친화성, 기술 변화와 업무대체가능성으로 설정하였다. 한국직업정보 재직자 조사의 주요한 특징은 조사 대상자에게 개인의 특성이 아니라 재직하고 있는 직무에서 요구하는 업무 특성을 물었다는 점이다. 재직자에게 직업에 필요한 특성은 업무를 수행하는데 각 성격 차원이 얼마나 중요한지를 묻는 5점 척도(① 중요하지 않다~⑤ 아주 많이 중요하다)로 조사되었다. 한국직업정보에서 묻는 업무에 필요한 성격 문항은 총 16문항으로 구성되는데, 이 연구는 이 중 사회역할이론에 따라 주도성 및 친화성의 하위 차원과 부합하는 문항을 선별하였다. 주도성은 성취/노력, 인내, 책임과 진취성의 3문항으로 구성하였으며, 친화성은 협조, 타인에 대한 배려, 사회성의 3문항으로 구성하였다. 사회역할이론에서 주도성의 하위 변인이 성취 지향성·책임·자율성을 가지며, 친화성이 타인에 대한 관심·소속감·정서적 민감성을 하위 개념으로 가진다는 논의에 기반하여 문항을 구성하였다.

먼저 한국직업정보에서 조사한 직업 단위 재직자의 인식 차원에서 주도성과 친화성의 두 차원 요인 구조를 타당화할 수 있는지를 확인적 요인분석을 통해 검증하였다. Levanon과 Grusky(2016)는 확인적 요인분석 후 요인 구조에 대한 타당화를 하여 성별 유형화된 숙련의 차원들을 분류하는 방식을 사용하였는데 본 연구도 동일한 구조를 채택하였다.

〈표 1〉 주요 변인의 구성 및 측정

변인명	문항 및 측정내용
직업 내 여성 비율	한국표준직업분류(KSCO) 소분류(3-digit) 별 직업별 여성 비율 (0~1)
주도성	- (성취/노력) 도전적인 목표를 설정한 후에 이를 달성하기 위해 노력한다 - (인내) 장애가 있어도 포기하지 않고 계속 참고 견딘다 - (책임과 진취성) 책임을 기꺼이 받아들이고 도전하려 한다.
친화성	- (협조) 다른 사람들과 즐거운 관계를 유지하며 협조적 태도를 보인다. - (타인에 대한 배려) 다른 사람들의 욕구나 느낌에 민감하며 타인을 이해하고 도와주려 한다. - (사회성) 혼자 일하기 보다는 사람들과 일하는 것을 좋아하며 타인들과 개인적인 유대관계를 형성한다
직업의 기술변화	직업에서의 기술 변화, 각 항목에 대한 변화 있음/없음을 종합하여 0~6점 척도로 변환 - 새로운 제조 기술 개발 - 새로운 컴퓨터 프로그램의 도입 및 사용 - 새로운 기계나 장비의 도입 및 사용 - 새롭게나 혁신적인 상품이나 서비스의 개발 또는 추진 - 기술 도입에 맞게 작업 환경이나 작업 조직을 새롭게 구성(재구조화, 재조직화) - 기술, 장비 도입으로 필요한 업무나 기술이 바뀌어 재교육 및 훈련을 받았거나, 교육훈련 필요성을 느끼고 있음
업무 대체 가능성	Q. 향후 5년 이내에 현재 직업에서 수행하는 업무의 어느 정도 기술적 변화요인(전산화/자동화/인공지능/생명공학 등) 때문에 기계나 장비로 대체될 수 있다고 생각하십니까? 5점 척도: 1=대체불가하다 ~ 5=거의 대다수(약 100%) 업무가 대체가능하다
※ 주도성과 친화성은 아래의 공통 문항으로 측정됨 Q. 아래 질문은 귀하가 현재의 업무를 수행하는데 중요하다고 생각되는 성격과 관련된 것입니다. 귀하가 현재 가지고 있는 성격이 아니라 귀하의 업무에서 요구하는 성격을 객관적으로 평가해 주십시오. 귀하의 업무를 수행하려면 ____는 얼마나 중요하니까? 1=중요하지 않다 ~ 5 아주 많이 중요하다	

3) 통제변수

통제 변수로는 직업 단위 평균 연령 및 연령제곱, 평균 교육 연수, 평균 임금, 직종별 비정규직 비율, 직업별 주간 총 노동시간 변수를 투입하였다. 연령과 연령 제곱은 연령에 따른 여성의 노동시장 참여와 연령 구조의 비선형적 영향을 통제하기 위해 투입되었으며, 두 변수 간의 다중공선성을 피하기 위해 평균중심화(mean-centering)하였다. 교육 연수는 개인 단위 지역별고용조사에서 최종 학력 및 졸업 여부 등을 기준으로 연속형 변수로 변환하였으며, 이를 직종 소분류별로 평균한 값을 분석에 활용하였다. 직종별 평균 임금은 최근 3개월 간 임금을 평균한 값을 로그 변환하였다. 직종별 비정규직비율은 개인 단위 지역별 고용조사에 비정규직 여부를 0과 1로 환산하여 합산함으로써 직

종별 비정규직의 규모를 나타내는 연속형 변수로 변환하였다. 직업별 주간 총 노동시간 변수는 주 40시간 이상 노동자 중 직업별 장시간 노동 특성을 통제하기 위해 투입하였다.

분석에 포함한 주요 변수들의 기술 통계는 <표 2>와 같다. 종속 변수인 직종별 여성 비율은 만 25세~64세 주 40시간 이상 임금 노동자 96,205명을 143개 직종으로 평균한 것이다. 원자료인 지역별 고용조사 96,205명 중 남성은 58,704명으로 전체의 61.02%이며, 여성은 37,501명으로 전체의 38.98%였다. 이를 분석 대상인 143개 직종으로 평균하여, 종속 변수인 직종별 여성 비율은 평균이 .308로 최소값이 0이며 최대값이 1인 변수로 조작하였다.

주요 독립변수들은 한국직업정보에서 가져왔으며, 주요 독립변수인 주도성의 평균은 3.72, 친화성의 평균은 3.58로, 변이가 크지는 않으나 직업에 따라 요구되는 주도성 및 친화성 수준에 직업별 차이가 존재한다. 직업 내 기술 변화에 대해서는 1.125으로 2019년 기준 많은 직업에서 기계나 기술 변화 도입이 활발한 편은 아니었다. 업무대체가능성에 대해서도 직종의 재직자들은 대체로 현재 직종이 대체 불가하다고 여겼다. 주요 독립변수들은 직업 간 상대적 비교를 용이하게 하기 위해 분석 시에는 표준화하였다.

<표 2> 사용 변수의 기술 통계 (직종별 평균)

자료	Variable	Mean	SD	Min	Max
한국직업정보 (N=17,116)	주도성	3.723	0.318	2.722	4.456
	친화성	3.579	0.337	2.772	4.322
	직업의 기술 변화	1.125	0.750	0	3.533
	업무대체가능성	1.832	0.315	1.067	2.833
지역별 고용조사 (N=96,205)	직종별 여성 비율	0.308	0.294	0	1
	직종별 연령	44.760	4.980	35.200	56.630
	직종별 교육연수	14.033	1.980	10.062	20.248
	직종별 임금(log)	5.760	0.364	4.894	7.195
	직종별 비정규직 비율	0.140	0.109	0.000	0.897
	직종별 근로시간	44.138	1.983	40.608	51.634

※ 주요 독립 변수에 대해서는 분석에서 표준화하여 사용함

3. 분석 방법

이 연구는 직업을 분석단위로 하여 직업별 여성 종사자 비율을 종속 변수로 하는 회귀 모형을 추정한다. 기본 추정식은 다음과 같다.

$$Y_j = \beta_0 + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \beta_3 (X_{1j} \times X_{2j}) + \gamma' Z_j + \varepsilon_j$$

여기서 j 는 직업 소분류를 나타내며, X_{1j} 는 직업 j 에서 요구되는 노동자 특성인 주도성과 친화성이다. X_{2j} 는 기술 및 직업 변화 변수로 직업 j 에서의 기술 변화 및 업무대체가능성을 포함한다. $X_{1j} \times X_{2j}$ 는 노동자 특성(주도성 및 친화성)과 기술 변화 맥락 간의 상호작용항이며, Z_j 는 통제 변수이다.

이 연구는 직업 코드를 중심으로 서로 다른 데이터를 결합하였으나, 직업 소분류 단위에서 노동시장에 종사하는 직업 규모는 분류별로 상이하다. 또한 이 연구는 직업 단위 분석을 위해, 개인 관측치를 직종 소분류 단위로 평균화하였는데, 이 경우 고용 규모가 더 큰 직업은 더 많은 개인 관측에 기반하여 추정된 값이므로 직업 소분류를 동일한 비중을 두어 추정할 경우 소규모 직종의 특징이 과대 대표될 수 있다.

따라서 이 연구는 지역별 고용조사의 직업 소분류(3-digit)의 고용인수를 가중치로 하여 가중최소제곱법(weighted least square)을 분석 방법으로 사용하였다. WLS는 다음의 가중잔차제곱합을 최소화하며, 규모가 더 큰 직업에 더 높은 가중치를 부여한다. WLS는 일반적으로 직업 단위 분석에서 서로 다른 수준으로 관측된 표본 크기를 보정하기 위해 활용되며, 동일하게 직업별 여성 비율을 종속 변수로 하여 직업 특성 변수와의 관계를 추정하는 방식에 사용된 바 있어 본 연구도 이와 같은 분석 방법을 택하였다(Cortes & Pan, 2018; Kuhn & Wolter, 2022).

$$\min \sum_j w_j (F_j - \hat{F}_j)^2 \quad (w_j = \text{empsize}_j)$$

여기서 가중치 w_j 는 지역별 고용조사에서 직업 소분류의 취업자 수이다. Stata의 [aweight] 옵션을 사용하여 분석 가중치로 활용하였다.

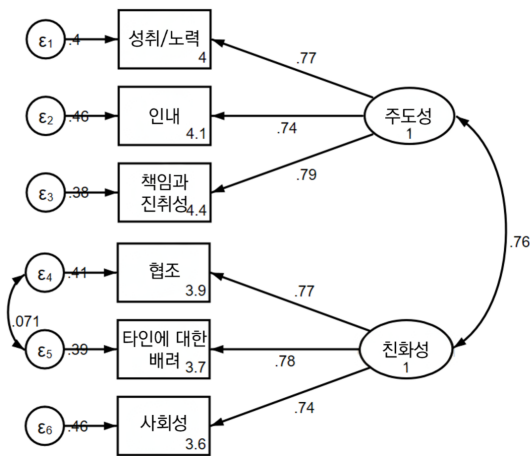
IV. 분석

1. 확인적 요인분석

직업에 적합한 노동자 특성을 주도성과 친화성이라는 두 잠재 요인 구조로 설명하는 것이 적합한 지를 확인하기 위해 2019년 재직자 조사 자료를 활용

하여 확인적 요인분석을 수행하였다. 확인적 요인분석은 측정변수와 잠재변수 간의 관계를 확인함으로써 구성 개념인 잠재변수(latent variable)의 구성을 이론적으로 검증하는 과정이다. 확인적 요인분석은 이론적 검토를 통해 분석 전 요인의 수와 이들 요인을 구성하는 측정 변수의 수를 미리 지정한 상태에서 이루어진다. 성별 전형적 차원을 구분하려 한 선행 연구들은 이론적 논의에 기반한 잠재 변수의 개념을 가지고 확인적 요인 분석을 하였으며(Liu & Grusky, 2013; Kristal, 2020), 이 연구도 이러한 접근 방식을 취한다. 확인적 요인분석에 활용한 자료는 570개 직업 단위 재직자를 조사한 2019년 한국 직업정보 재직자 자료 원자료이다.

이 연구의 주요 변수인 주도성과 친화성은 기본적으로 2가지 차원이기 때문에 요인의 개수를 탐색하기보다 측정변수와 잠재변수 요인과의 관계가 적합한지를 검증하기 위한 절차로 수행되었다. 분석은 STATA 19의 SEM 명령어를 기반으로 진행하였다.



[그림 2] 요인구조에 대한 확인적 요인분석

주도성과 친화성의 개념에 따라 한국직업정보 재직자 조사에서 구성 개념에 적합한 6개 문항을 선별하였다. 주도성은 성취/노력, 인내, 책임과 진취성으로 구성하였으며 친화성은 협조, 타인에 대한 배려, 사회성으로 구성하였다. 주도성은 일을 할 수 있는 도구적 역량과 연결되며, 유능함이나 근면성의 차원을 가진다. 반면 친화성은 공동체 지향성으로 타인에 대한 배려, 도움, 사교성, 유순함과 관련된다(Wood & Eagly, 2010). 직업에서 노동자에게 요구되는

성격을 측정하는 문항으로부터 주도성과 친화성의 핵심 차원을 반영하는 문항들을 추출하여, 각 3개의 측정 변수를 통해 잠재 변인을 구축하였다. 친화성 문항의 협조와 타인에 대한 배려는 협조와 도움이라는 측면에서 동일한 개념으로 유사성이 높다고 판단되어 오차상관을 설정하였다.

[그림 2]에는 확인적 요인 분석의 요인 구조와 표준화 회귀계수가 포함되어 있다. 주도성을 구성하는 표준화 회귀계수가 .7 이상으로 나타나 동일한 차원을 구성하는 측정 개념으로서 유효한 것으로 나타났다. 모형적합도(goodness of fit)에서는 RMSEA가 .039, CFI가 .995, TLI가 .991, SRMR이 .012로 나타나, 요인구조로서 좋은 적합도를 보였다. 각 잠재요인의 신뢰도를 계산한 결과, 크론바흐 알파(Cronbach's alpha) 값이 주도성은 .808, 친화성이 .812로 나타나 수용할 만한 신뢰도를 가지는 것으로 확인하였다.

2. 성별직종분리와 독립 변수 간의 연관성

확인적 요인분석을 통해 2요인 구조의 타당화를 진행하고, 각 요인들과 직업별 여성 비율과의 관계를 분석하기 전에 변수 간의 관계를 검토하였다.

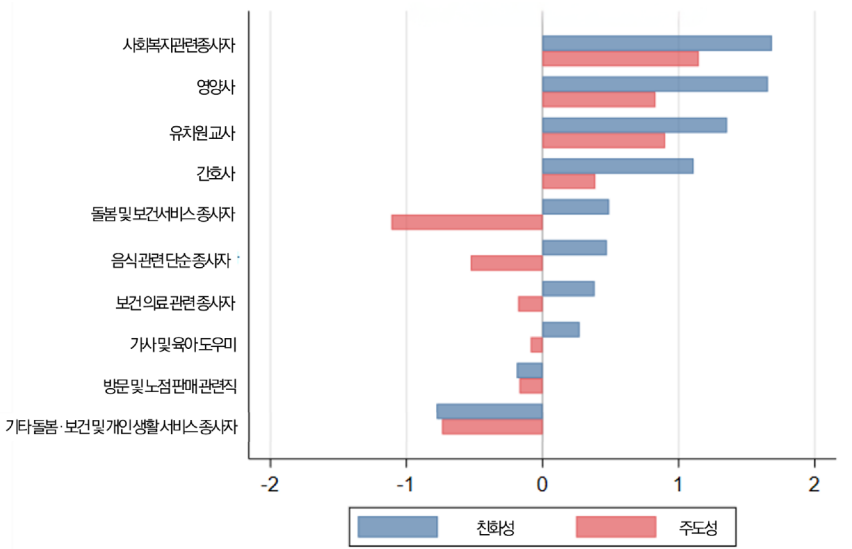
본 연구의 종속변수는 25세~64세 주 40시간 이상 전일제 임금근로자의 직업 소분류(3-digit) 내 여성 비율이며 <표 2>와 같이 직종별 여성 비율의 평균은 .308이다. 직종별 여성 비율은 최소값이 0, 최대값이 1인 비율이며, 0인 경우 해당 직종의 구성이 남성으로만 이루어져있고, 1인 경우 직종이 여성으로만 이루어졌다는 것을 의미한다. 2019년 경제활동인구조사 기간별 임금근로자 여성 비율이 44.6%였다는 점을 고려할 때³⁾, 여성 취업자가 여러 직종에 분포된 것이 아니라 일부 직종에 집중되어있음을 알 수 있다.

[그림 3]과 [그림 4]는 여성비율 기준 상위 10개 직업(여성 집중 직업)과 하위 10개 직업(남성 집중 직업)의 주도성·친화성 표준화 값을 제시한 것이다. 여성 집중 상위 직업은 사회 복지 관련 종사자, 영양사, 유치원 교사, 간호사, 돌봄 및 보건 서비스 종사자 등이었으며, 남성 집중 직업은 건설 및 채굴 기계 운전원, 자동차 정비원, 재활용 처리 및 소각로 조작용, 전기 및 전자설비 조작용 등이다. 여성 집중 직종은 이른바, HEED(Health, Elementary Education, Domestic)라고 불리는 사회복지 직종, 교육 직종, 돌봄과 요식 관련 직종이 많았으며, 남성 집중 직종은 대인 작업이 아닌 물리적 대상과의 상호작용을

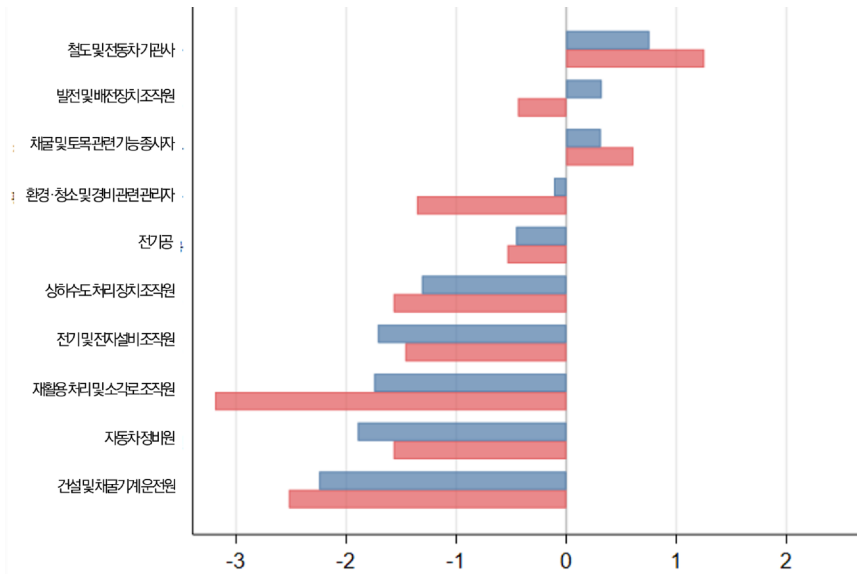
3) 출처 : KOSIS(인출 : 2026.4.18.) 2019년 기간 평균이며, 연령·시간에 관계없이 임금노동자로 분류된 경우이다.

특징으로 하는 육체 노동 직종(Manual Occupation)이 많았다.

여성 집중 직종은 친화성 값이 일관되게 높게 나타나는 반면, 남성 집중 직종에서는 친화성과 주도성 모두 낮게 나타나는 경향이 나타난다. 직업 대분류로 볼 때 여성 집중 직업은 전문가 및 관련 종사자 혹은 서비스 종사자에 몰려 있었고, 대분류 8에 해당하는 장치·기계 조작 및 조립 종사자에 집중되어 있었다. 여성 집중 직업 내에서도 전문가 및 관련 종사자에 해당하는 사회 복지 종사자, 영양사, 유치원 교사, 간호사 등은 주도성과 친화성이 모두 높게 나타났으며, 서비스 종사자 직종에서 친화성이 높고, 주도성이 낮은 것으로 나타났다. 재직자 조사가 현재 재직하고 있는 종사자로부터 해당 직종에 요구되는 업무 특성 성격을 묻는 조사라는 점에서 사회적으로 공유된 직업 위세나 지위에 대한 내면화된 평가가 작용했을 가능성도 있어 보인다.



[그림 3] 여성집중직종(상위 10개 직종)에서의 주도성과 친화성 분포



[그림 4] 남성중심직종(여성비율 하위 10개 직종)에서의 주도성과 친화성 분포

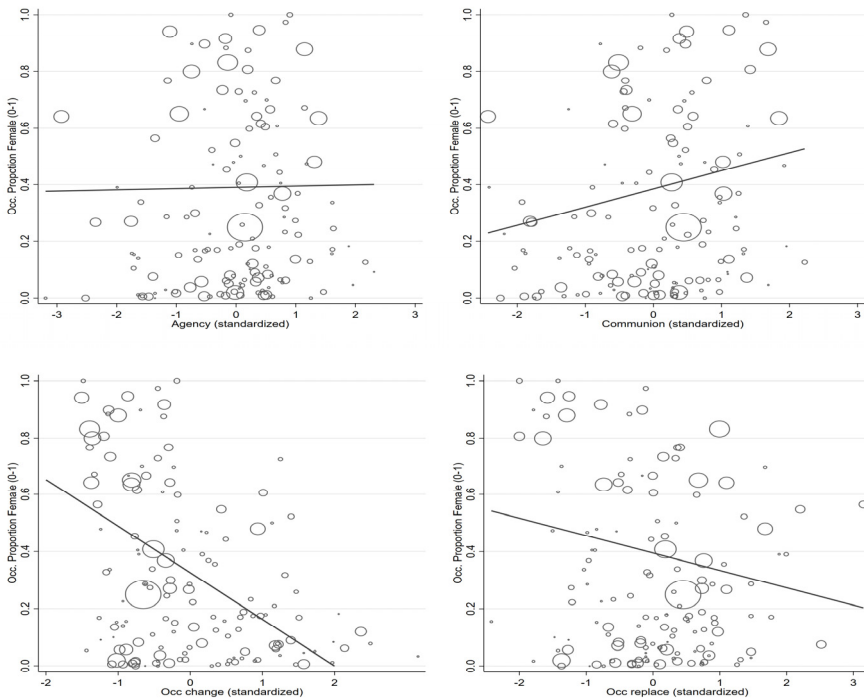
본 연구의 주요 변인인 주도성과 친화성이 직업 단위 수준에서 여성 비율과 어떠한 관계를 갖는지를 검토하기 위해 여성 비율과 주요 변인들 간의 축을 설정하고, 각 소분류별 직업들이 어떠한 위치에 놓이는지를 산점도 형태로 대응시켰다. 이러한 과정을 통해 직업 수준에서 각 주요 변인과 여성 비율과의 관계를 매핑하려 하였다.

[그림 5]는 주도성, 친화성, 직업에서의 기술 변화, 업무대체가능성 변수의 표준화된 값과 여성 비율 간의 관계를 나타낸다. 산점도의 점 크기는 직업의 고용 규모를 나타낸다. 가설에서 예측한 바와 달리 주도성과 직종 여성 비율과의 관계는 오히려 우상향하는 약한 선형적 관계 혹은 선형적 관계가 없는 것으로 나타난다. 반면 친화성과 직종 여성 비율과의 관계는 선형성이 뚜렷하다. 직업에서 요구하는 친화성이 높을수록 여성 비율이 상승하는 정적 패턴을 보인다. 이는 고용 규모가 더 큰 직종들에서 친화성의 속성과 여성 비율 간의 관계가 더 강하다는 것을 의미한다.

반면 직업에서의 기술 변화는 여성 비율과 부적인 관계를 가졌다. 여성 비율이 높은 직업들은 직업 내 기술 변화가 많지 않으나, 기술 변화가 많고 여성 비율이 낮은 직업들이 부적인 관계를 주도하는데, 이러한 직업들은 정보통신 분야 관리자, 데이터 및 네트워크 전문가, 컴퓨터 및 소프트웨어 전문가 등이다. 기술 변화가 많지 않은 직업은 돌봄·육아·가사 관련 직종, 서비스 종사자,

1차 산업의 육체노동 직종이었다.

직종의 업무대체가능성과 여성 비율도 부적인 관계를 보였다. 그러나 기술 변화와 달리 업무대체가능성은 직종과 성별의 관계가 크게 두드러지지 않았다. 대체로 금속 가공업 및 인쇄 분야 기계나 제품을 조작하거나 조립하는 직종과 단순 노무직종에서 업무대체가능성을 높게 보고하였는데, 이러한 직종들은 분야에 따라 직종별 여성 평균 비율을 초과하는 여성 다수 직종과 여성이 소수인 직종이 혼재되었다.⁴⁾



주: 왼쪽 상단: 주도성, 오른쪽 상단: 친화성, 왼쪽 하단: 직업 기술 변화, 오른쪽 하단: 업무대체 가능성

[그림 5] 독립변수와 직종별 여성 비율 산점도

- 4) 여성 다수 직종 : 판매 관련 단순 종사자(56.4%), 전기·전자 부품 및 제품 조립원(54.8%), 통계 관련 사무원(69.6%), 금융사무종사자(48.0%), 직물·신발 관련 기계 조작원 및 조립원(39.0%), 세탁 관련 기계 조작원(39.0%)
 남성 다수 직종 : 금융 및 보험 전문가(17.1%), 인쇄 및 사진 현상 관련 기계 조작원(17.5%), 금속 공작 기계 조작원(7.47%), 주조 및 금속가공 관련 기계 조작원(4.98%)

3. 회귀 분석

〈표 3〉은 사회 역할 이론에서 도출한 주도성과 친화성이 해당 직업의 여성 비율을 예측하는지, 그리고 이 관계가 직업의 기술 변화 및 업무대체가능성에 의해 조절되는지를 회귀 모형을 통해 분석한 결과이다. 분석 단위는 한국표준 직업분류 소분류(3-digit)이며, 143개 직업 수준에서 취업자 수로 가중한 WLS(가중최소제곱법)을 사용하였다. 〈모형 1〉은 사회역할이론의 핵심 차원인 주도성과 친화성의 주효과를 통제변수와 함께 추정한다. 〈모형 2〉는 여기에 직업변화와 업무대체가능성의 주효과를 추가하고, 〈모형 3〉은 직업 내 기술 변화가 주도성·친화성의 효과를 조절하는지를, 〈모형 4〉는 업무대체가능성이 조절 효과를 갖는지를 검증한다.

〈표 3〉 직업별 여성 비율에 영향을 미치는 요인들

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
	MODEL	MODEL	MODEL	MODEL
주도성	-0.039 (0.041)	-0.046 (0.042)	-0.017 (0.043)	-0.035 (0.039)
친화성	0.086* (0.040)	0.092* (0.038)	0.080* (0.033)	0.076* (0.034)
직업의 기술변화		-0.074* (0.037)	-0.071† (0.038)	-0.078* (0.035)
업무대체가능성		-0.006 (0.035)	-0.010 (0.033)	0.021 (0.042)
주도성#직업의 기술변화			0.067† (0.039)	
친화성#직업의 기술변화			-0.026 (0.031)	
주도성#업무대체가능성				0.063* (0.026)
친화성#업무대체가능성				-0.070† (0.037)
Occ. 연령	0.002 (0.009)	-0.005 (0.009)	-0.006 (0.009)	-0.004 (0.008)
Occ. 연령제곱	0.002† (0.001)	0.002* (0.001)	0.001 (0.001)	0.002* (0.001)
Occ. 교육연수	0.074** (0.026)	0.055* (0.027)	0.055* (0.025)	0.067* (0.027)
Occ. 임금(log)	-1.117** (0.200)	-0.915** (0.220)	-0.925** (0.221)	-0.939** (0.213)

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
	MODEL	MODEL	MODEL	MODEL
Occ. 비정규직비율	-0.766 (0.606)	-0.719 (0.543)	-0.727 (0.542)	-0.642 (0.539)
Occ. 주간총근로시간	-0.045* (0.020)	-0.044* (0.020)	-0.043* (0.018)	-0.038† (0.020)
Constant	7.747** (1.474)	6.800** (1.568)	6.802** (1.553)	6.464** (1.576)
Observations	143	143	143	143
R^2	0.653	0.679	0.690	0.695

†p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001, 괄호 안의 숫자는 표준오차

연구 결과는 직업 수준에서 노동자에게 요구되는 친화성과 성별직종분리가 상호작용하며 여성적 역할 및 특징을 요구하는 직종에서 여성 비율이 높은 과밀화 현상이 나타나고 있음을 짐작하게 한다. 즉 직업에서 요구되는 친화성의 정도가 높을수록 그 직종의 여성 비율이 높은 것으로 나타난다($b = .086$, $p = .033$). 직업에서 요구되는 친화적 속성(협조·배려·사회성)이 높을수록 여성이 집중되는 구조가 통제변수를 포함한 후에도 재확인되는 결과로, 가설 1-2를 지지한다. 반면 주도성은 모형에서 통계적으로 유의하지 않았다. 변수 간 선형 관계를 탐색한 결과에서 주도성과 직종별 여성 비율이 다소 정적으로 나타난 것과는 대조적으로, 통제 변수를 포함한 모형에서는 계수 부호가 부정적으로 나타났다($b = -.039$, $p = .344$).

통제변수 가운데 직종별 평균 임금(로그)은 모든 모형에서 강한 부정적 영향을 보였다. 임금이 높은 직종일수록 여성 비율이 낮다는 이 결과는 노동시장에서 낮은 임금을 받는 직종에 여성이 불균형적으로 집중되어있음을 시사한다.⁵⁾ 반면 직종의 비정규직 비율은 유의하지 않았다. 교육 연수는 전 모형에서 직업의 여성 비율과 정적인 관계를 나타냈다. 더불어 여성이 가사 노동과 병행하기 쉬운 시간제 일자리를 선호한다는 선행 연구의 가정을 고려하여, 직업에서의 주간 총 노동시간을 통제하였는데, 직업의 주간 총 노동시간이 길어질수록 직업의 여성 비율이 감소하는 것으로 나타났다.

직업에서의 기술 변화와 업무대체가능성을 추가로 투입한 <모형 2>에서는 기술 변화가 직업의 여성 비율에 대해 강한 부정 효과를 나타냈다($b = -.074$,

5) 과밀가설(Bergmann, 1974), 가치절하 이론(Kilbourne et al., 1994) 등에 따르면 직종 임금이 성별 분리의 결과일 수 있다. 이에 따라 부가적으로 임금을 제외한 모형을 실증한 결과, 친화성의 계수는 정적 방향으로 일관되게 유의하게 나타났으며, 주도성 역시 일부 경계선상($p<.10$)에 있으나 대체로 부정 방향으로 통계적으로 유의한 결과를 보였다.

$p = .046$). 기술 도입과 업무 재편이 활발한 직업일수록 여성 비율이 낮다는 이 결과는, 기술 변화가 성별에 따라 분리된 직종 수준에서 중립적으로 작동하지 않으며, 현재 기술 변화 및 혁신이 일어나는 직종에서 여성이 과소 대표됨을 시사한다. 반면 업무대체가능성은 유의한 효과를 보이지 않았다. 기술 변화 변수를 투입한 후에도 친화성의 정적 효과는 계속 유지되었다($b=.092$, $p<.05$).

기술 변화가 주도성·친화성의 효과를 조절하는지를 검증하는 <모형 3>에서 주도성X직업의 기술 변화의 상호작용은 $p<.1$ 이하의 경계선 상의 유의성을 보였다($b=.067$, $p=.086$). 이러한 관계가 가중치를 고려하지 않은 모형에서도 나타나는지를 알아보기 위해 동일한 모형을 OLS 회귀모형으로 테스트하였으나 주도성X직업변화의 상호작용은 유의하지 않았다($b=.017$, $p=.488$).

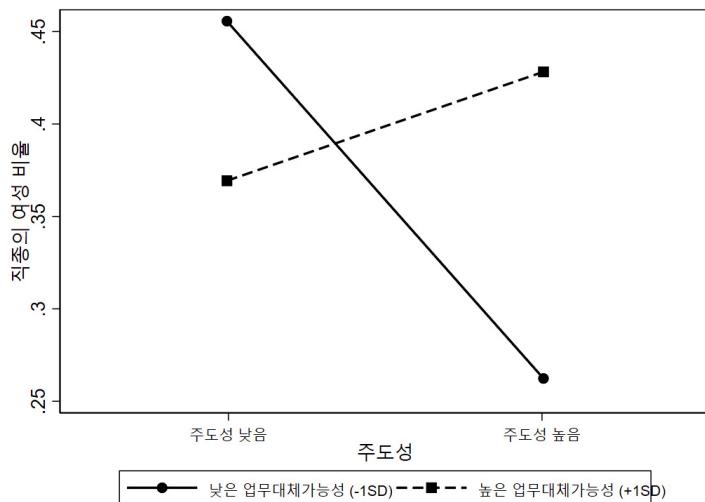
업무대체가능성과 주도성 및 친화성의 상호작용을 검증한 <모형 4>에서 업무대체가능성과 사회 역할의 두 차원, 주도성과 친화성의 상호작용은 통계적으로 유의하게 나타났다. 주도성X업무대체가능성은 $p<.05$ 수준에서 통계적으로 유의했으며 계수는 정적으로 나타났다($b=.063$, $p=.019$). 이는 주도성이 여성 비율과 갖는 연관에서 업무대체가능성이 조절적 역할을 할 가능성을 시사한다. 한편 친화성X업무대체가능성의 상호작용 항은 $p<.10$ 수준으로 유의하였으며, 계수는 부적으로 나타났다($b=-.070$, $p=.06$). 경계상의 유의성을 보이는 친화성X업무대체가능성의 상호작용항의 부적 효과가 OLS 회귀 모형에서도 유지되는지를 확인하기 위해 동일한 모형을 OLS 회귀 분석으로 테스트하였다. OLS 회귀 분석에서 친화성X업무대체가능성은 $p<.01$ 수준에서 유의하였고, 회귀 계수는 마찬가지로 부적(-)으로 나타났다($b=-.056$ $p=.004$). 따라서 <모형 4>에서 주도성X업무대체가능성, 친화성X업무대체가능성의 두 상호작용항이 모두 유의한 것으로 판단하였다.

<모형 4>에서 나타난 상호작용항의 유의성, 즉 X변수의 변화에 따른 Y변수의 결과에 Z변수가 조절하는 효과를 시각화하였다. [그림 6]은 주도성X업무대체가능성, [그림 7]은 친화성X업무대체가능성의 조절 효과를 나타낸 것이다. 업무대체가능성을 평균으로부터 ± 1 표준편차씩 증감시킴에 따라 주도성, 친화성이 여성 비율에 미치는 영향의 기울기가 어떻게 달라지는지를 보여준다 (Cohen et al., 2003).

주도성X업무 대체의 관계는 업무대체가능성이 낮은 직업에서는 주도성이 높아질수록 여성 비율이 급격히 감소하는 강한 부적 기울기가 관찰된다 ($b=-.096$ $p<.05$). 반면 대체 가능성이 높은 직업에서는 오히려 주도성과 여성 비율이 정적으로 연관되는 방향으로 역전되나 평균한계효과가 유의하지는 않

았다($b=.029$ $p>.05$). 업무대체가능성이 낮은 직업군에서는 주도성이 높을수록 여성 비율이 유의하게 낮으나, 대체가능성이 높은 직업군에서는 이 젠더 전형성의 연관 패턴이 완화됨을 시사한다.

주도성의 효과에 대한 업무대체가능성의 조절 패턴은 업무대체가능성이 높은 직업들에서 주도성이 높으면서도, 여성 비율도 높은 직업군이 존재해 있기 때문인 것으로 보인다. 업무대체가능성이 낮은 직업들은 성별 전형화된 직종(관리직, 돌봄 및 서비스 종사자)이 많이 분포되어 있으며 이러한 직업들에서 주도성과 여성 비율은 성별 전형적이다. 반면 업무대체가능성이 높은 직업들 중 주도성이 높은 직종에는 IT, 금융 관련 직업과 고객상담, 사무직 등 기술 및 인지 서비스, 사무직이 존재하여 있으며, 주도성이 낮은 직종에는 제조업·저숙련 단순 노동 업무가 존재되어있다. 업무대체가능성이 높은 직종에서 주도성에 따른 성별 분리 패턴이 존재되어 있는 것이 업무대체성의 높고 낮음에 따라 기울기가 변화하는 양상과 연관되는 것으로 보인다.

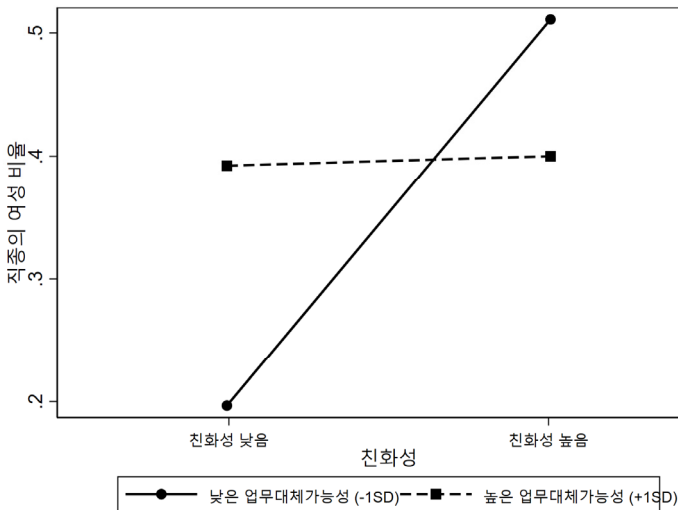


[그림 6] 주도성과 직종의 여성 비율 사이에서의 업무대체가능성의 조절효과

반면 [그림 7]은 업무대체가능성에 의한 친화성이 여성 비율에 미치는 영향의 조절 효과를 나타낸 것이다. 업무대체가능성이 -1 표준편차 높은 조건에서는 뚜렷한 정적 기울기를 보여, 친화성이 높아질수록 여성 비율이 상승한다 ($b=.155$ $p<.01$). 반면 높은 업무대체가능성 조건에서는 정적인 방향의 기울

기가 완만해졌으며, 평균한계효과 역시 유의하지 않게 나타났다($b=.004$
 $p>.05$).

친화성과 여성 비율의 관계를 조절하는 업무대체가능성의 효과는 주도성과 마찬가지로 높은 친화성을 요구하는 직업들의 이질적인 성격에 기인하는 것으로 보인다. 이 연구에서 친화성이 높게 나타난 직종은 유치원 교사, 사회복지 종사자 등 돌봄 영역의 직종들이 있으나, 여성 비율이 낮은 금융, 보험, 홍보 등의 관리자 및 전문가 등의 전문직도 존재한다. 이러한 대인 업무의 전문직종들에서 높은 업무대체가능성을 보고했기에, 업무대체가능성의 수준에 따라 직종의 성별 비율 패턴이 달라지는 양상이 관찰된다. 업무대체가능성이 낮은 조건에서는 친화성이 높은 직종일수록 여성 비율이 높은 연관성이 뚜렷하게 나타났다으나, 업무대체가능성이 높은 조건에서는 이러한 정적 연관성이 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.



[그림 7] 친화성과 직종의 여성비율 사이 업무대체가능성의 조절효과

V. 결론 및 논의

이 연구는 여성과 남성이 노동시장의 다른 직업에 불균형하게 분포되어있는 성별직종분리를 직업에서 요구되는 노동자의 특징과의 관계에서 분석하였다.

특히 기존의 인사 심리학이나 산업조직 심리학에서 주로 사용되었던 직종에서 중요하다고 여겨지는 개인적 특징을 사회역할이론에서 젠더 인지 차원으로 다뤄지는 주도성과 친화성으로 연결하였다. 이를 통해 사람들을 인지하고 평가하고 판단하는 젠더 인지의 차원으로서 주도성과 친화성이 성별의 불균형한 분포와 어떻게 연결되는지를 실증하고자 하였다. 또한 기술 변화로 인해 직무에서 요구되는 역량의 수요 또한 변화하며 노동시장 및 일자리 구조를 재편한다는 논의를 반영하기 위해 직업에서의 기술 변화 정도와 업무대체가능성을 분석의 틀에 포함시켰다. 젠더 인지의 차원들과 기술 변화 및 업무대체가능성을 연관지음으로써, 성별 전형적(gender-typical)인 특성이 성별직종분리와 갖는 관계에서 기술 변화로 인한 변화 가능성을 포착하고자 하였다.

연구의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 주도성이 직업별 여성 비율에 영향을 미친다는 가설은 지지되지 않았다. 계수는 부적으로 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았다. 둘째, 친화성은 모든 모형에서 유의하였다. 노동자에게 필요한 것으로 협조, 배려, 사회성과 같은 친화적 특성이 강조될수록, 직종의 여성 비율이 높았다. 셋째, 직업의 기술 변화는 직업의 여성 비율과 부적인 관계를 나타냈다. 넷째, 업무대체가능성은 주도성과 친화성이 직업의 여성 비율에 미치는 관계를 조절했다. 조절 효과의 계수는 주도성과 친화성이 직업의 여성 비율과 갖는 관계와 반대 방향으로 나타났다. 업무대체가능성은 주도성이 여성 비율을 낮추는 것을 완화시켰으며, 친화성이 여성 비율을 증가시키는 것을 낮추었다. 업무대체가능성은 주도성과 여성 비율 간의 부적 연관성을 약화시키는 방향으로 관련되었으며, 친화성과 여성 비율 간의 정적 연관성을 낮추는 방향으로 관련되었다. 반대로 친화성의 경우, 업무대체가능성이 낮은 조건에서는 친화성이 높을수록 여성 비율이 높게 나타났으나, 업무대체가능성이 높은 조건에서는 이 정적 관계가 나타나지 않았다.

가설과 달리 주도성이 직종 여성 비율과의 관계가 유의하지 않았던 것은 다소 특이한 발견이다. 이는 본 연구에서 주도성으로 조작한 변인들이 성취나 유능함과 관련된 영역이라는데에 기인하였을 수 있다. 최근 연구들은 주도성 내의 구성 요소를 세분화할 필요를 주장하는데, 이러한 연구들에서 주도성은 역량, 자기 주장성, 독립성 등으로 세분화된다(Abele et al., 2016; Hentschel, Heilman & Peus, 2019). 여성의 사회 진출이 증가하면서, 성취지향적이고 유능한 형태의 주도성을 갖는 것은 점차 수용되는 추세이다(Eagly et al., 2020). 반면 여성이 다른 사람을 지배하려 들거나 자기 주장성이 강할 경우, 사회적 패널티와 백래시를 받을 수 있다(Rudman & Glick, 2001). 당초 가설과 달리 주도성이 직종의 여성 비율에 유의하지 않은 것은 이 연구에서 측정

한 주도성이 역량 중심으로 조작화되었기 때문에 성별직종분리를 충분히 예측하지 못한 결과일 수 있다. 한국은 포함되지 않았으나 Froehlich 외(2020)의 연구에서 10개국에서 주도성과 친화성의 고정관념 차원들이 직종 분리와 갖는 관계가 모두 유의미한 것으로 나타나는 등 주도성과 친화성이 성별 분리와 갖는 관계는 보편적 차원으로 확장되기 때문에 본 연구의 결과는 향후 연구에서 보다 구체적으로 다루어질 필요가 있다.

직업에 필요하다는 개인적 특징들의 젠더 차원이 실제 직종 비율과 연관되는 경로에서 업무대체가능성이 성별전형적 경로의 기울기를 바꾸는 점 또한 주목할 만하다. 특히 <모형 2>에서 업무대체가능성이 직업의 여성 비율에 직접적인 효과를 갖지 않았던 점은, 업무대체가능성이 특정 성별 직종에 선택적으로 집중되지 않고 노동시장 전반에 그 영향이 분산되어있으며, 직접적인 성별 분리 예측보다는 기존의 젠더 전형적 경로와 간접적으로 관련될 수 있음을 보여준다. 특히 <모형 4>의 결과는 업무대체가능성이 주도성·친화성과 여성 비율 간의 연관 관계와 관련됨을 보여주며, 자동화 위험이 기존의 성별 전형적 직종 구성의 방향을 약화시킬 가능성을 제시한다. 이러한 연관성의 패턴은 성별전형적 직종의 특성이 자동화에 노출된 친화성 직종과 그렇지 않은 직종, 자동화에 노출된 주도성 직종과 그렇지 않은 직종 간의 성별 구성이 이질적으로 분화할 수 있음을 시사한다. 다만 본 연구의 분석 단위가 소분류 직종이기 때문에 직종 수가 한정적이었으며, 분석 방식(WLS 및 OLS)에 따른 결과 차이도 존재하였다. 따라서 이 결과는 확정적이기보다 향후 연구에서 후속 검증할 필요가 있다.

본 연구의 한계를 통해 후속 연구의 방향을 제언하고자 한다. 첫째, 이 연구는 젠더 인지의 두 축으로서 주도성과 친화성이 성별직종분리에 미치는 영향을 분석하려 하였다. 그러나 사회 역할에 기반한 인지 차원들과 성별 불균등 분포와의 관계는 일방향적이라기보다 양방향적이다(Cejka & Eagly, 1999; Koenig & Eagly 2014). 즉 각 성별이 특정한 역할에 적합한 자질을 가지고 있다고 여겨지는 것이 직업에서의 역할과 관련하여 더 적합한 노동자상을 구성하는데 영향을 미칠 수도 있으나, 직업에서의 불균등한 성별 분포가 직업에서의 수행을 가능하게 하는 요소를 성별에 귀인시키게 하는 심리적 요소로 작용할 수 있다. 더불어 이 연구는 2019년에 얻어진 두 단년도 자료를 통해 횡단면 분석을 하였는데, 향후 보다 인과 관계를 명확히 규명하기 위해서는 시간적 변화를 포함하여 종단 분석이 필요할 것이다.

둘째, 직업에서 요구되는 친화성이 실제 성별 구성에 미치는 영향에서, 직종의 이질성을 고려할 필요가 있다. 기업 내부에서 내부 구성원을 대상으로 하는

협력·화합·소통과 외부 고객을 지향하는 서비스업에서 요구되는 친화성은 차이가 있을 것이다. 특히 여성이 많이 종사하는 돌봄 노동은 성역할과 관련되어 대표적으로 가치 평가가 절하되는 영역이다. 또한 본 연구에서 드러난 바와 같이 여성이 많은 직업에서도 교사나 사회복지사 등의 자격이 필요한 전문 직종에서는 주도성과 친화성이 동시에 필요되고, 서비스 종사자나 단순 종사자는 낮은 주도성과 높은 친화성으로 연관되었다. 특히 디지털 전환에서 대체되기 힘든 숙련으로서 사회적 상호작용이 주목받음에 따라 이러한 숙련을 가진 노동자의 남녀 비교 차원에서 여성이 더 유리함을 보고하는 연구도 존재한다. 다만 친화성이 요구되는 직업에서 요구되는 친화성의 차원이 상이하고, 동일한 친화성에 대한 보상 체계도 다르게 작용될 수 있다는 점은 지속적으로 연구될 필요가 있다.

셋째, 이 연구는 직종에서의 성별 분포를 측정함에 있어 대상을 주 40시간 이상 근로하는 임금 노동자로 한정하였다. 그러나 '직종'이라는 개념은 임금 노동의 범위를 넘어 자영업 및 무급 가족 종사자까지 포괄한다. 이는 지역별 고용조사에서 임금 항목은 있으나 별도 소득 항목은 따로 없고, 직종 단위로 평균화할 시 결측치로 인해 평균값의 왜곡이 발생하게 되어 최종 분석에서는 비임금노동자를 제외하였다. 무급 가족 종사자와 시간제 노동자들의 직무 특성과 성별 분리와와의 관계에 대해서는 후속 연구를 통한 보완이 필요하다.

넷째, 이 연구에서는 성별직종분리의 개념을 활용하였으나 실제 측정 지표는 143개 직종의 여성 비율로 분리보다는 성별 집중도에 대한 측정이다. 일반적으로 성별직종분리는 노동시장 전체에서 남성과 여성이 서로 다른 직종에 얼마나 불균등하게 분포하는지를 나타내는 집계 수준으로서 상이성 지수와 같은 지표 변수를 이용한다. 이 연구는 성별직종분리에 미치는 요인을 분석하기 위해 직종별 여성 비율을 분리 지표로 활용하는 선행 연구를 따랐으나, 성별직종분리에 대한 일반적인 측정인 집계 수준의 지표 변수를 사용하지 않았다는 한계도 동시에 존재한다. 향후 연구에서는 성별직종분리 지표를 분해하는 방식을 활용하거나, 직종 분리를 위해 고안된 수식을 참고하는 방식을 통해 이 연구의 발견을 재정립할 필요가 있다.

차이와 차별에 대해서 대중적인 의미 뿐 아니라 학술적인 의미에서도 구별하고 있으나, 이 두 개념을 명확히 구분짓기는 어렵다. Charles와 Grusky(2014)는 능력에서의 성별 '차이'를 본질화하는 관념을 성별 분리를 지속시키는 원인으로 지목한다. 성평등이 진전된 스칸디나비아 국가들을 포함하여 여러 서구 국가들에서 성별 분리가 지속되는 원인이 현대의 자유주의적 평등주의가 여성과 남성이 근본적으로 차이가 있다고 가정하는 본질주의와 양

립할 수 있기 때문이라는 것이다.

직업적 고정관념은 기술적 변화와 시대적 맥락에 따라 달라져왔다. 2차 세계대전 시기에는 남성 노동력 부족으로 인해, 리벳공 로지(Rosie the Riveter)로 대표되는 여성의 다양한 직업 진출이 이루어졌다. 초기 컴퓨터라는 말은 기계가 아닌 여성이 다수인 계산 업무직을 가리키는 말이었으나, 전후 컴퓨터 사이언스가 공학·난해함과 연관되고 1980년대 PC 혁명을 통해 ‘남성형 너드’의 이미지가 자리잡으면서 남성 중심적인 직종으로 탈바꿈했다 (Cheryan & Markus, 2020).

그렇다면 현재 진행 중인 AI로 인한 변화는 직업에 부착된 성별 라벨링을 어떻게 재구성할 것인가? 재구성 과정은 각 성별에 대한 본질화된 관념과 연결될 것인가? 불평등의 핵심 차원을 구성하는 주요 요인이라는 점에서, 사회문화적으로 구성된 고정관념이 성별직종분리에 미치는 영향은 향후 지속적으로 논의될 필요가 있다.

참고문헌

- 구교준·김지원·최영빈·김규환·홍지은(2024). “인공지능과 로봇기술의 노동시장 파급효과 분석을 위한 일자리 대체가능성 지수의 개발”. *행정논총*. 제62권 제3호. 37-74.
- 금재호·윤자영(2011). *외환위기 이후 여성 노동시장의 변화와 정책과제*. 한국노동연구원.
- 마경희·박미진·김정혜·추지현·김경희·문희영(2024). *성평등 정책 환경 진단 및 정책 추진 방향 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 엄승미·권은나·김영미(2021). “성별 고정관념의 문화적 유동성: 국내 기업 사례 연구”. *한국여성학*. 제37권 제4호. 1-40.
- 이병희·이은주·박진희·이시균·정성미(2024). *성별임금격차와 기업의 역할*. 세종: 한국노동연구원.
- 이상호·권한희(2022). “컴퓨터 기술발전이 일자리 양극화에 미치는 효과”. 2022 한국노동패널 학술대회.
- 이서현(2026). “2025년 여성의 노동 및 임금 현황”. *젠더리뷰*. 2026년 봄호 제80호.
- 정재현·홍지훈(2021). “직무자동화가 중고령자 노동시장 재취업에 미치는 영향에 대한 실증분석”. *직업능력개발연구*. 제24권 3호. 145-171.
- 최세림·정세은(2019). *성별직종분리와 임금격차: 현황 및 임금공개의 기대효과*. 세종: 한국노동연구원.
- 한요셉(2023). *인공지능으로 인한 노동시장의 변화와 정책방향*. 세종: 한국개발연구원.
- 한지우·오삼일(2023). “AI와 노동시장 변화”. *BOK 이슈노트*. 제2023-30호.
- 황수경(2019). *기술 진보와 숙련구조의 변화*. KDI한국개발연구원.
- Abele, A. E., Hauke, N., Peters, K., Louvet, E., Szymkow, A. & Duan, Y.(2016). Facets of the fundamental content dimensions: Agency with competence and assertiveness-communion with warmth and morality. *Frontiers in Psychology*, 7:1810.
- Acemoglu, D. & Autor, D.(2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In Card, D. and Ashenfelter, O.(Eds.). *Handbook of labor economics*(Vol. 4, pp.1043-1171), Elsevier.

- Acker, J.(1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Anker, R.(1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315-339.
- Anni, K., Vainik, U. & Möttus, R.(2025). Personality profiles of 263 occupations. *Journal of Applied Psychology*. 110(4) 481-511.
- Anteby, M., Chan, C. K. & DiBenigno, J.(2016). Three lenses on occupations and professions in organizations: Becoming, doing, and relating. *Academy of Management Annals*, 10(1), 183-244.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U.(2016). The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No.189, Paris: OECD Publishing.
- Autor, D. H. & Dorn, D.(2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.
- Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J.(2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Bacolod, M. & Blum, B.(2010). Two sides of the same coin: U.S. “residual” inequality and the gender gap. *Journal of Human Resources*, 45(1), 197-242.
- Becker, G.(1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33-58.
- Bergmann, B. R.(1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Black, S. E. & Spitz-Oener, A.(2010). Explaining women’s success: Technological change and the skill content of women’s work. *Review of Economics and Statistics*, 92(1), 187-194.
- Blackburn, R. M. & Jarman, J.(2006). Gendered occupations: Exploring the relationship between gender segregation and inequality. *International Sociology*, 21(2), 289-315.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M.(2017). The gender wage gap: Extent, trends,

- and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Borrowman, M. & Klasen, S.(2020). Drivers of gendered sectoral and occupational segregation in developing countries. *Feminist Economics*, 26(2), 62-94.
- Brussevich, M., Dabla-Norris, E., Kamunge, C., Karnane, P. & Khalid, S.(2018). *Gender, technology, and the future of work*. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Brussevich, M., Dabla-Norris, E. & Khalid, S.(2019). *Is technology widening the gender gap? Automation and the future of female employment*. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Campos-Soria, J. A. & Ropero-García, M. A.(2016). Occupational segregation and the female-male wage differentials: Evidence from Spain. *Gender Issues*, 33(2), 183-217.
- Cejka, M. A. & Eagly, A. H.(1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413-423.
- Charles, M. & Grusky, D. B.(2014). Egalitarianism and gender inequality. In *Social Stratification*(4th ed.), Routledge.
- Cheryan, S. & Markus, H. R.(2020). Masculine defaults: Identifying and mitigating hidden cultural biases. *Psychological Review*, 127(6), 1022-1052.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. & Aiken, L.(2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, Philip N. & Huffman, Matt L.(2003). Occupational segregation and the devaluation of women's work across U.S. labor markets. *Social Forces*, 81(3), 881-908.
- Conde-Ruiz, J. I., Ganuza, J. J., García, M. & Victoria Lanzón, C.(2024). AI and digital technology: Gender gaps in higher education. *CESifo Economic Studies*, 70(3), 244-270.
- Cortes, G. M., Jaimovich, N. & Siu, H. E.(2023). The growing importance of social tasks in high-paying occupations: Implications for sorting. *Journal of Human Resources*, 58(5),

1429-1451.

- Cortes, P. & Pan, J.(2018). Occupation and gender. In Averett, A., Argys, L., & Hoffman, S.(Eds.). *The Oxford handbook of women and the economy*(pp.425-452), Oxford University Press.
- Cuddy, A. J. C., Wolf, E. B., Glick, P., Crotty, S., Chong, J. & Norton, M. I.(2015). Men as cultural ideals: Cultural values moderate gender stereotype content. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(4), 622-635.
- Deming, D. J.(2017). The growing importance of social skills in the labor market. *Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593-1640.
- Doeringer, P. & Piore, M.(1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Massachusetts: D.C. Heath.
- Duncan, D. & Duncan, B.(1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217.
- Eagly, A. H. & Wood, W.(2012). Social role theory. In van Lange, P., Kruglanski, A., and Higgins, E. T.(Eds.). *Handbook of theories of social psychology*(pp.458-476), Sage Publications.
- Eagly, A. H. & Koenig, A. M.(2021). The vicious cycle linking stereotypes and social roles. *Current Directions in Psychological Science*, 30(4), 343-350.
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M. & Sczesny, S.(2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301-315.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P. & Xu, J.(2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.
- Frey, C. B. & M. A. Osborne(2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?. *Oxford Martin School Working Paper*.
- Froehlich, L., Olsson, M. I. T., Dorrough, A. R. & Martiny, S. E.(2020). Gender at Work Across Nations: Men and Women Working in

- Male-Dominated and Female-Dominated Occupations are Differentially Associated with Agency and Communion. *Journal of Social Issues*, 76(3), 484-511.
- Glick, P.(1995). Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex Roles*, 32(9-10), 565-582.
- Hakim, C.(1979). *Occupational segregation - A study of the separation of men and women's work in Britain, the United States and other countries*. London: Department of Employment.
- Hamilton, L. T., Armstrong, E. A., Seeley, J. L. & Armstrong, E. M.(2019). Hegemonic femininities and intersectional domination. *Sociological Theory*, 37(4), 315-341.
- He, J. C., Kang, S. K., Tse, K. & Toh, S. M.(2019). Stereotypes at work: Occupational stereotypes predict race and gender segregation in the workforce. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103318.
- Heilman, M. E.(1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Heilman, M. E.(2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657-674.
- Heilman, M. E.(2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.
- Hentschel, T., Heilman, M. E. & Peus, C. V.(2019). The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Frontiers in Psychology*, 10:11.
- Herzberg-Druker, E.(2025). Occupational gender segregation: What can we learn from computer use trends?. *Social Forces*, soaf180.
- Hopson, A.(2021). Mapping employment projects and O*NET data: A methodological overview. *Monthly Labor Review*, 144.
- Hsiung, C.(2022). Gender-typed skill co-occurrence and occupational sex segregation: The case of professional occupations in the United States. *Gender & Society*, 36(4), 469-497.
- Kilbourne, B., England, P., Farkas, G., Beron, K. & Weir, D.(1994). Returns to skill, compensating differentials, and gender bias:

- Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men. *American Journal of Sociology*, 100(3), 689-719.
- King, E. B., Mendoza, S. A., Madera, J. M., Hebl, M. R. & Knight, J. L.(2006). What's in a name? A multiracial investigation of the role of occupational stereotypes in selection decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(5), 1145-1159.
- Koenig, A. M. & Eagly, A. H.(2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: Observations of groups' roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 371-392.
- Kristal, T.(2020). Why has computerization increased wage inequality? Information, occupational structural power, and wage inequality. *Work and Occupations*, 47(4), 466-503.
- Kuhn, A. & Wolter, S. C.(2022). Things versus people: Gender differences in vocational interests and in occupational preferences. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 203, 210-234.
- Levanon, A. & Grusky, D. B. (2016). The Persistence of Extreme Gender Segregation in the Twenty-first Century. *American Journal of Sociology*, 122(2), 573-619.
- Lind, G. & Colquhoun, R.(2021). Analysis of gender segregation within detailed occupations and industries. *The Australian Journal of Labour Economics*, 24(1), 47-70.
- Liu, Y. & Grusky, D. B.(2013). The payoff to skill in the third industrial revolution. *American Journal of Sociology*, 118(5), 1330-1374.
- Madgavkar, A., Manyika, J., Krishnan, M., Ellingrud, K., Yee, L., Woetzel, J., Chui, M., Hunt, V. & Balakrishnan, S.(2019). *The future of women at work: Transitions in the age of automation*. McKinsey Global Institute.
- Manzi, F.(2019). Are the processes underlying discrimination the same for women and men? A critical review of congruity models of gender discrimination. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 469.
- Martin, A. E. & Slepian, M. L.(2021). The primacy of gender: Gendered cognition underlies the big two dimensions of social cognition.

- Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1143-1158.
- Okamoto, D. & England, P.(1999). Is there a supply side to occupational sex segregation?. *Sociological Perspectives*, 42(4), 557-582.
- Petrongolo, B. & Ronchi, M.(2020). Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*, 64, 101819.
- Phelps, E. S.(1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-666.
- Polachek, S. W.(2006). How the life-cycle human-capital model explains why the gender wage gap narrowed. In Blau, F., Brinton, M., and Grusky, D.(Eds.). *The declining significance of gender*(pp.102-124), Russell Sage Foundation.
- Reskin, B.(1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241-270.
- Rogelberg, S. G. & Stanton, J. M.(2007). Introduction: Understanding and dealing with organizational survey nonresponse. *Organizational Research Methods*, 10(2), 195-209.
- Rudman, L. A. & Glick, P.(2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57(4), 743-762.
- Steinmetz, S.(2012). *The contextual challenges of occupational sex segregation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tomaskovic-Devey, D. & Skaggs, S.(2002). Sex segregation, labor process organization, and gender earnings inequality. *American Journal of Sociology*, 108(1), 102-128.
- Valet, Peter.(2018). Social structure and the paradox of the contented female worker: How occupational gender segregation biases justice perceptions of wages. *Work and Occupations*, 45, 168-193.
- Weinberg, B. A.(2000). Computer use and the demand for female workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), 290-308.
- Wood, W. & Eagly, A. H.(2010). Gender. In Fiske, S. T., Gilbert, D. T., and Lindzey, G.(Eds.). *Handbook of social psychology*(Vol.1, 5th ed., pp.629-667), New York: Wiley.

Abstract

The Sociocultural Foundations of Occupational Segregation : An Agency-Communion Perspective

Kim, Hyunah*

This study focuses on how gender-stereotyped worker characteristics are associated with occupational gender segregation. Drawing on prior research that links occupational stereotypes to the tasks and roles performed by men and women, it conceptualized two stereotype dimensions -agency and communion-, using job-analysis data on occupational requirements.

The study combines the 2019 Korea Network for Occupations and Workers data with the Regional Employment Survey to conduct occupational analysis at the three-digit occupational code level. Its weighted least squares regression assesses the relationship between occupational requirements and the female share of each occupation. The results show that occupations requiring higher communion have significantly higher female shares, whereas agency is not significantly associated with female share. The analysis also tests whether technological change and task substitutability moderate these gender-typed patterns. Under low task substitutability, agency is negatively associated with female share, while communion is positively associated with it; both associations weaken under high task substitutability.

These findings suggest that communion-based occupational stereotypes are an important gendered cognitive dimension of occupational gender segregation in Korea. It also suggests that task substitutability may alter the relationship between gender-typed occupational characteristics and occupational gender composition in the context of technological change

Keywords : Occupational Gender Segregation, Job-analysis, Agency, Communion, Gender-stereotype, Technological Change

* Ph.D candidate, Department of Sociology, Korea University