



The Women's Studies

2019 년 4호

| 연구논문 |

- | | |
|---|-----------|
| ·반복적 경력단절에 관한 연구 | 최미향 · 于萌 |
| ·일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 구조적 탐색 : 고학력 기혼 여성을 중심으로 | 이수연 |
| ·중년기 기혼여성의 자기실현증진프로그램 개발에 관한 연구 | 박태경 · 박재연 |
| ·미혼 성인자녀를 둔 어머니의 스트레스와 우울의 관계에서 자녀걱정과 남편에 대한 인식의 다중병렬 매개효과 | 전혜영 |
| ·성차별 언어 접촉 경험의 성별 효과: 감정, 인지 그리고 행동 | 이수연 · 이혜림 |
| ·개인적 · 조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향 | 김현진 · 이승주 |



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

| | |
|---|-----|
| 1. 반복적 경력단절에 관한 연구 / 최미향·于萌 | 5 |
| 2. 일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 구조적 탐색 : 고학력 기혼 여성을 중심으로 / 이수연 | 31 |
| 3. 중년기 기혼여성의 자기실현증진프로그램 개발에 관한 연구 / 박태경·박재연 | 61 |
| 4. 미혼 성인자녀를 둔 어머니의 스트레스와 우울의 관계에서 자녀 걱정과 남편에 대한 인식의 다중병렬 매개효과 / 전해영 | 91 |
| 5. 성차별 언어 접촉 경험의 성별 효과: 감정, 인지 그리고 행동 / 이수연·이혜림 | 115 |
| 6. 개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향 / 김현진·이승주 | 147 |

반복적 경력단절에 관한 연구*

최미향**·于萌***

초 록

이 연구의 목적은 경력단절여성의 반복적 경력단절에 영향을 미치는 요인을 인적자본요소와 이중노동시장 요인, 생애과정 요인으로 분류하여 살펴보는 것이다. “2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사” 미시자료를 이용하였으며, 이 연구의 종속변수인 경력단절 횟수가 평균보다 분산이 작은 과소산포인 것으로 나타나 일반화된 포아송 회귀모형을 사용하여 분석하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 인적 자본론에 근거하여 여성 노동시장의 불연속성을 설명하는 변수들 즉, 교육수준, 이전 취업경력, 직업훈련 경험은 여성의 반복적 노동시장 진입과 퇴장에 의미있는 영향을 미치지 않았다. 둘째, 이중 노동시장론에서 주장하는 2차 노동시장 속성들은 반복 경력단절에 영향을 주는 것으로 나타났다. 결혼 이후 재취업한 일자리가 임시·일용직일수록 상용직에 비해 경력단절 횟수가 증가하였고, 월평균 수입이 낮을수록 반복 경력단절 가능성이 증가하였다. 셋째, 재취업 당시 미취학 자녀의 존재는 반복적 경력단절 가능성을 증가시키는 것으로 나타나 자녀양육이라는 생애과정이 여성의 노동시장 참여와 밀접한 관련이 있음을 암시하였다. 결론에서는 이러한 결과에 비추어 정책적 함의를 제시하고 이 연구의 한계점 및 후속 연구과제를 제안하였다.

주제어 : 경력단절여성, 반복적 경력단절, 재취업, 일반화된 포아송 회귀모형

*이 논문은 2019년 한국사회복지정책학회 춘계학술대회에 발표한 논문을 수정한 것입니다. 유익한 토론을 해주신 용인대학교 김유나 교수님께 감사드립니다. 아울러 날카로운 통찰력으로 심사를 해주신 익명의 심사자분들께도 감사의 말씀 전합니다.

** 제1저자: 바른미래연구원 연구원 (myang.choi@gmail.com)

*** 교신저자: 南京大学 政府管理学院 副教授 (yumeng@nju.edu.cn)

I. 서론

우리나라 여성의 연령별 경제활동참가율이 M자형 곡선을 그린다는 것은 이미 널리 알려진 사실이다. 최근 가운데 저(低)점이 조금씩 완만해지고는 있으나 여성의 경력단절 현상은 지속적으로 나타나고 있다. 2018년 상반기 지역별고용조사에 따르면, 2018년 4월 기준 15-54세 경력단절여성의 규모는 184만 7천명으로 동(同)연령대 기혼여성의 20.5%를 차지한다(통계청, 2018. 11. 29). 통계청에서 정의하는 경력단절여성이란 조사 당시 비취업여성 중 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀교육, 가족돌봄 때문에 직장을 그만둔 여성이기 때문에, 경력단절을 경험하고 이후 재취업한 여성까지 경력단절여성에 포함한다면 그 규모는 더욱 커질 것이다.

여성의 경력단절은 비단 우리나라만의 문제는 아니다. 영국에서는 1980년에 시행된 조사에서 이미 여성의 경력단절이 증가하고 있음이 발견된다. 영국의 기혼여성을 대상으로 한 직업력 조사결과는 1940년 이후부터 “계속 취업(continuous employment)”과 “전업주부(homemaker career)” 비중은 줄어드는 반면 “간헐적 취업(discontinuous employment)” 비중은 커지고 있음을 보여준다(Hakim, 2004: 133-134). 일본에서도 비슷한 조사결과가 보고되며, 교육수준과 관계없이 경력단절을 경험한 여성의 비율이 가장 높았다(Zhou, 2015). 중국은 동아시아국가 중에서 여성 취업률이 가장 높고 결혼이나 출산 등의 이유로 일을 그만두는 여성이 많지 않은 편이다. 그러나 최근 두 자녀 정책을 시행한 이후 중국 여성의 연령별 취업률을 살펴보면 25-49세 여성의 취업률이 전체적으로 하락세를 보이고 있다. 그 중에서 25-39세 여성의 취업률이 더욱 낮아져 여성의 연령별 취업 패턴이 앞으로 역 U자에서 M자형으로 변형될 가능성이 높아지고 있다(陈瑛·江鸿泽, 2018). 또 다른 연구로 2014년 중국 12개 도시에서 진행된 유치원부터 중학교에 재학 중인 자녀가 있는 여성을 대상으로 한 설문조사에서, 54%의 여성이 경력단절을 경험한 적이 있다고 하였다. 경력단절 경험 여성 중에서도 어린 자녀를 양육하는 시기에 일을 그만둔 여성이 가장 많았다(55%)(李芬, 2018).

여성의 경력단절은 개인적 및 국가적 손실을 초래한다. 개인적 차원에서 여성은 경력단절로 인하여 재취업 시 임금손실이 발생하는 것으로 보고되며(김종숙·이지은, 2012; 김혜원, 2011; 주무현·강민정, 2008), 저조한 여성의 경제활동참여는 국가경쟁력에 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문이다(박수범·김난주·권희정, 2014: 81; 서영주·장서영·이보민, 2009: 13; Matsui et al.,

2010). 이러한 문제의식에서 학계에서는 경력단절여성과 관련된 다양한 연구들을 진행해왔다. 이 연구는 경력단절여성의 재취업에 관심을 가지고 아래와 같은 이유에서 선행연구의 한계점을 지적하고자 한다.

경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인들을 분석한 연구의 대부분이 조사 당시 취업 여부로만 종속변수를 측정함으로써 재취업 실태의 단편만을 제시하고 있다(김주영, 2010; 민현주, 2011; 오은진, 2009; 이유진·김의준, 2014; 정성미, 2006; 진선미·강은나·장용석, 2011). 경력단절 이후 재취업 여부도 중요하지만, 더 중요한 것은 재취업 이후 그 일자리를 계속 유지하는가이다. 여성은 남성에 비해 노동시장의 진입과 퇴출을 반복하는 경향이 높고, 이러한 경향은 자녀가 있는 기혼여성에서 더욱 두드러진다(Hakim, 2004: 139). 경력단절여성이 재취업에 성공하였다고 하더라도 일·가정 양립에 갈등이 생기거나 불안정한 일자리인 경우가 대다수이고 따라서 취업과 실업을 반복하고 있다는 점을 고려한다면, 조사 당시 취업 여부는 경력단절여성의 재취업 실태를 보여주기에 불충분하다. 박수미(2003)와 김난주(2016), 오은진·김소연(2017)만이 기혼여성이 경력단절을 경험한 이후 다시 얻은 일자리를 유지하는데 영향을 미치는 요인을 분석한 바 있다. 그러나 재취업한 이후의 상황에 대해서는 여전히 미지의 영역으로 남아있다.

경력단절 경험이 이후 여성 재취업 시 임금손실에 영향을 미친다는 사실은 앞서 제시한 연구에 의해 여러 번 밝혀진 바 있다. 주목할 점은 임금손실은 최초 실직보다는 이후 반복실직에 의해 더 큰 영향을 받는다는 것이다. 스티븐스(Stevens, A. H.)는 최초 실직 이후 임금손실이 장기간 지속되고 있으며 이 지속성 뒤에는 반복실직이 중요한 요인으로 작용하고 있다는 점을 발견하였다(Stevens, 1997). 특히 반복실직으로 인한 임금손실은 남성보다는 여성에게서 더 큰 것으로 나타났다(박용현, 2010). 한 조사결과에 따르면, 경력단절 이후에도 1회 이상 실직한 여성의 비율이 전체 경력단절여성 중에서 27.6%에 다다른다(김난주 외, 2016: 52). 이렇게 취업과 실업을 반복하는 현상이 여성에게서 빈번하게 관찰되고 있고 더 큰 손실을 가져올 수 있음에도 불구하고 선행연구는 이 점을 간과해왔다.

이러한 문제의식을 바탕으로 이 연구는 “2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사” 미시자료를 이용하여 경력단절여성의 반복적 경력단절에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 이 연구의 분석대상인 경력단절여성이란 결혼을 이유로 일을 그만둔 여성을 말하며, 반복적 경력단절은 결혼으로 인하여 경력단절 경험이 있는 여성이 재취업한 뒤 다시 일을 그만두는 경우로 정의한다.¹⁾ 다음 장에서 반복실직과 경력단절여성의 재취업에 관한 문헌을 검토하여

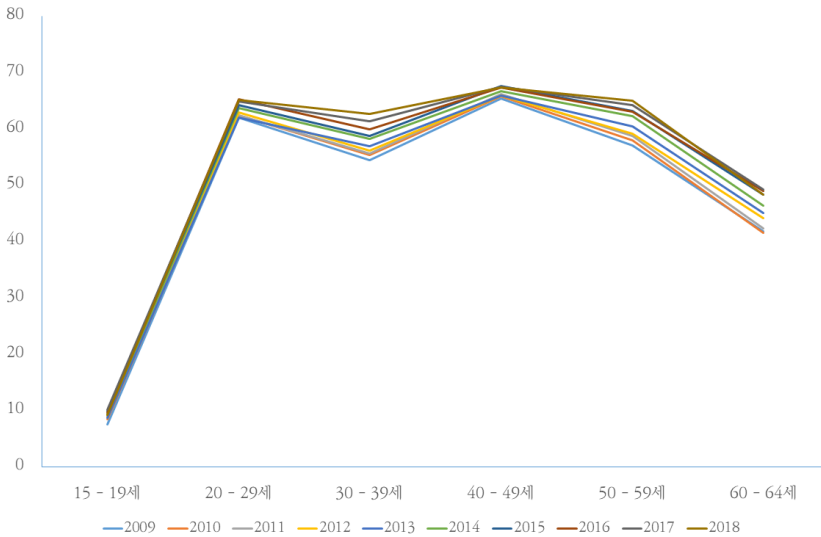
이 연구에서 사용할 변수를 추출하고, 3장에서는 사용자료와 분석방법을 설명한다. 종속변수가 일을 그만 둔 횟수라는 0을 최솟값으로 하는 가산자료이므로 가산 모형을 사용할 것이다. 가산 모형의 기본은 포아송(Poisson) 회귀모형이다. 포아송 회귀모형은 평균과 분산의 등산포(equidispersion)를 가정하기 때문에 이 부분에 대한 검증이 필요하다. 등산포 가정이 충족되지 않는다면 다른 대안을 고려해야 한다. 4장에서 기술통계 분석 결과를 제시한 뒤, 등산포 가정 충족 여부에 따라 적합한 모형을 선택하고 변수들의 영향력을 논한다. 마지막으로 5장에서는 연구결과 요약 및 정책적 함의, 후속연구를 위한 제언으로 마무리한다. 이전에는 시도된 적 없었던 여성의 반복적 경력단절에 관한 분석을 통해 경력단절여성 지원 정책이 더 정교해질 수 있을 것이다.

II. 문헌 검토

1. 경력단절여성 현황

우리나라 여성의 경제활동참가율은 결혼과 출산, 육아가 집중되는 30대에서 20대와 40대 여성의 경제활동참가율보다 낮다. 아래 [그림 1]에서 확인할 수 있는 것처럼 우리나라 여성 경제활동참가율은 30-39세에서 전후 연령대에 비해 낮은 양상을 보인다. 최근 10년 동안 기울기가 조금씩 완만해지고 있는데, 2009년 30대 여성 경제활동참가율은 54.5%였으나, 2018년에는 62.7%까지 올랐다. 그러나 20대(65.2%)와 40대(67.4%)에 비하면 여전히 낮은 수치이다.

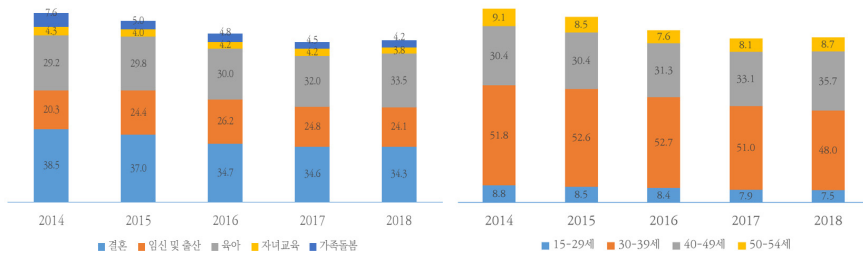
1) “2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사”에서는 결혼, 임신, 출산, 양육, 가족구성원 돌봄까지 경력단절 사유에 해당한다. 본 연구는 이 중에서 결혼으로 인한 경력단절여성만을 분석대상에 포함시켰다. 최근으로 올수록 그 비중이 줄어들고는 있으나 여전히 결혼이 가장 큰 경력단절 사유이며, 특히 본 연구의 분석대상이 결혼한 지 20년이 지난 여성이라는 점을 감안한다면 결혼으로 인한 경력단절이 가장 큰 비중을 차지하고 있을 것임을 예상할 수 있다. 종속변수인 반복적 경력단절을 측정할 때에는 결혼 이후 일을 그만 둔 것은 사유 무관하게 카운트하였다.



자료: 통계청, 각 년도. <http://kosis.kr/index/index.do> 에서 2019. 4. 15 인출

[그림 1] 최근 10년 여성 연령별 경제활동참가율(%)

통계청은 2011년부터 매년 경력단절여성 현황을 조사, 발표하고 있다. 통계청에서 정의하는 경력단절여성이란 비취업여성 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족돌봄 때문에 직장을 그만둔 여성으로, 가족돌봄 사유는 2014년부터 추가되었다. 2014년 이후 전체 경력단절여성의 규모는 점차 줄어드는 추세를 보였으나, 2018년에는 전년도보다 증가하여 184만 7천명이다. 아래 [그림 2]에서처럼 사유별 비율을 살펴보면, 결혼으로 인한 경력단절 여성 비율은 계속 작아지는 반면 육아 비율이 계속 커지고 있는 것이 눈에 띈다. [그림 3]은 경력단절여성 연령별 비율을 보여주는데, 연령별 비율에서는 30-39세가 가장 큰 비중을 차지하지만 최근으로 올수록 계속 작아지는 반면 40-49세 비율이 커지고 있다. 사유별 비율과 연관시켜 해석하면 결혼과 초산 연령이 높아지면서 40대에 육아를 담당하는 여성에서 경력단절 가능성이 커지고 있는 것으로 볼 수 있다(통계청, 2018. 11. 29).



자료: 통계청, 각 년도. <http://kosis.kr/index/index.do> 에서 2019. 4. 15 인출

[그림 2] 경력단절여성 사유별 비율(%) [그림 3] 경력단절여성 연령별 비율(%)

은기수(2018)는 2015년 인구센서스 자료 분석에서 통계청 보고서와 비슷한 경향을 발견하였는데, 최근 결혼 코호트로 올수록 결혼 때문에 노동시장에서 퇴장하는 경우가 많이 줄어들었다. 과거의 결혼 코호트에서는 결혼만 해도 일을 그만두고 노동시장에서 퇴장해야 했다면, 최근 결혼 코호트로 올수록 결혼 때문에 일을 그만두는 경우는 줄어들고, 결혼 후 출산을 하는 경우, 자녀를 양육하기 위해서 혹은 자녀를 양육하면서 일을 지속하는 것이 힘들어서 결국 일을 그만두는 여성이 늘고 있다는 것이다.

2. 반복실직에 관한 연구

실직자들은 최초 실직 이후에 반복실직을 겪을 가능성이 크다. 그 이유에 대해서 홀(Hall, R. E.)은 실직자들은 새로 취업한 직장의 기존 노동자들에 비해 근속기간이 짧음에 따라 고용불안에 빠질 위험이 발생할 수 있다는 점을 원인으로 지적하였다. 일반적으로 근속기간은 그 일자리에서 노동자가 지니고 있는 특수한 숙련의 정도를 나타내는 척도로 여겨진다. 경제적인 충격이 발생해 감원을 해야 할 경우 기업은 임금에 비해서 생산성이 떨어지는 이들을 우선적으로 해고하려 할 것이다. 실직자들은 기존 노동자들에 비해 일자리에 특수한 인적자본이 적을 것이므로 우선적인 해고 대상으로 고려될 수 있는 것이다. 그리고 실직자들이 재취업하는 일자리 자체가 불안정할 가능성도 크다. 실직자들의 경우 자신에게 잘 맞는 안정적인 새 직장을 찾기 전까지 임시직에 머무르는 것이 합리적인 선택이 될 수 있기 때문이다(Hall, 1995).

반복실직을 경험적으로 설명한 국외연구를 먼저 살펴보면, 독일 남성의 반복실직을 가산 모형을 사용하여 설명한 연구(Andress, 1989)에서는 이전 실

직횟수, 이전 일자리 종사상 지위, 근속기간, 소득, 직업훈련이 반복적 경력단절에 유의하게 영향을 미쳤다. 니앙(Niang, M. M.) 역시 가산 모형을 이용하여 프랑스 청년층의 반복적 경력단절을 설명하였다. 10년 동안의 실직횟수를 측정하였는데, 가산자료에서 나타나는 영과잉(zero-inflation)의 문제를 교정하고서도 여성의 실직 횟수는 남성보다 40% 더 많았다. 또한 고학력일수록, 인턴십과 같은 노동시장 진입 준비 경험이 있을수록 반복실직이 유의하게 줄었다. 반면 육아휴직을 사용했거나 출산으로 일을 그만 둔 경우에는 반복실직이 더 많이 관찰되었다(Niang, 2014).

우리나라 고용보험DB 원자료를 이용하여 이직자들의 일자리 경로를 분석한 연구(윤윤규·박성재, 2008)에서는 비자발적 이직을 경험한 노동자들이 이후에 또다시 비자발적 이직을 할 가능성이 자발적 이직자들보다 크고, 새로운 일자리에서의 근속기간은 짧은 것으로 나타났다. 비자발적 이직과 짧은 근속기간으로 인해 노동자들이 제대로 숙련을 쌓을 수 있는 기회를 잃게 되고 이는 이후 재취업 시 약점으로 작용하는 악순환에 빠지는 것이다(윤윤규·박성재, 2008: 194).²⁾

반복실직은 실직의 부담이 큰 남성에서 더 많이 나타나는 반면(이병희, 2000), 반복실직으로 인한 손실은 여성에서 더 크고 오래 지속된다(박용현, 2010). 1997년 말 경제위기 직후 반복실업 규모를 분석한 이병희(2000)의 연구에서 18개월의 관찰기간 동안 실업을 2회 이상 반복한 자의 인적특성을 살펴보면 남성, 40대 이상, 중졸 이하의 저학력층, 가구주의 비중이 높았다. 이들은 실업 부담이 커서 지속적인 실업의 지속을 감당하기 어려운 집단으로 불안정한 일자리나마 신속하게 재취업에 나서고, 실업을 빈번하게 경험하고 있음을 알 수 있다. 또한 반복실업 경험자는 지속적인 임금 근로관계를 유지하면서 고용이 극히 불안정한 임시·일용직의 비중이 높은 것으로 나타났다.

박용현(2010)은 실직을 경험한 남성과 여성의 실직 이후 경과 기간에 따른 시간당 평균 임금을 분석했는데, 남성은 실직 발생 2년 후에는 실직 이전의 임금수준을 회복하는 반면 여성은 실직이 발생한 4년 후에도 실직 이전 수준에 다다르지 못하고 있는 것을 발견하였다. 그 이유에 대해 연구자는 여성들이

2) 경력단절을 비자발적이라고 볼 수 있는가라는 의문이 생길 수 있다. 그러나 우리나라 많은 기혼여성이 일·가정 양립이 어려워 비자발적으로 일을 그만 둘 수 밖에 없는 환경에 처해 있다. 실제로 2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사(김난주 외, 2016: 242)에 따르면, 경력단절 사유가 “미취학자녀 양육”, “취학자녀 교육”인 여성들에게 자녀양육 또는 교육 문제가 해결되었다면 일을 계속 할 수 있었는지에 대한 질문을 했을 때 응답자의 82.0%가 그만두지 않았을 것이라고 하였다. 대부분의 경력단절이 비자발적 선택의 결과임을 보여 준다.

전일제 일자리에서 실직한 경우 다시 자신에게 잘 맞는 일자리를 찾는 데 어려움을 겪기 때문이라고 보았다. 또 다른 이유로 남성과 여성 사이에 노동시장 접합도에 차이가 있고 이로 인해 표본에서 고임금 여성이 적다는 점을 지적하였다. 남편이 일자리를 지닌 고임금 여성들의 경우, 자신의 기대수준에 부합하는 일자리를 발견하기 전에는 노동시장에 복귀하려 하지 않을 것이므로 표본에서 고임금 여성들의 비율이 낮아짐에 따라 평균적 임금수준이 회복되지 못한다는 것이다. 즉, 실직 당시 일자리가 전일제이거나 남편이 일을 하고 있다면 실직 이후 재취업하기가 어렵거나 아예 포기하기 때문에 오히려 실직 횟수가 줄어들 수 있음을 시사한다.

이상의 반복실직에 관한 연구를 정리하면, 성별, 나이, 교육수준, 가구주 여부, 근속기간, 종사상 지위, 배우자 요인, 전일제 여부, 직업훈련 등이 반복실직과 밀접한 관련을 가지는 것으로 보인다. 남성은 이 연구의 분석대상이 아니므로 성별 변수는 제외하고, 나머지 변수들은 분석모형에 투입하는 것을 고려할 수 있다.

3. 경력단절여성 재취업에 관한 연구

여성은 남성에 비해 노동시장의 진입과 퇴출을 반복하는 경향이 높다(Hakim, 2004: 139). 여성의 노동시장 참여가 불연속적임을 설명하는 이론으로 인적 자본론으로 대표되는 개인적 접근과 이중 노동시장론으로 대표되는 구조적 접근이 있다. 인적 자본론은 개인의 학력이나 훈련 경험과 같은 인적 자본이 노동공급 행위를 결정한다는 이론이다. 여성은 가사 노동과 임신 및 출산, 자녀양육 등으로 인하여 노동시장 참여가 어렵다는 것을 알고 인적 자본 투자에 소극적이게 된다. 인적 자본이 적은 여성은 교육이나 훈련을 필요로 하지 않는 직업을 선택하고, 그 결과 여성의 노동시장 참여가 불연속적이라는 것이다(Polachek, 1981). 그러나 인적 자본론이 우리나라 여성의 노동공급을 설명하기에는 부족하다는 지적이 있다. 교육, 직업훈련, 취업 경력 등이 인적 자본으로 전환되지 않고 경력단절 이후 재취업에 영향을 미치지 않는다는 것이다(박수미, 2002, 2003). 이중 노동시장론은 노동시장이 연속적이지 않고 이질적인 두 개의 구조로 나누어져 있다고 주장한다. 더 나은 근로조건이 보장되는 1차 노동시장과 달리 2차 노동시장은 불안정한 고용과 저임금, 열악한 근무 조건 등으로 특징 지워진다. 여성은 2차 노동시장에서 일할 가능성이 높기 때문에 여성 노동시장 참여가 불연속적이라는 것이다(Reich, Gordon

and Edwards, 1973). 이중 노동시장론은 인적 자본론에서 가정하는 완전 경쟁 노동시장 모델이 현실적으로 성립할 수 없다는 점을 지적하고 노동시장의 불완전성과 불평등성을 인정했다는 점에서 높은 평가를 받을 만하다. 그러나 이 이론 역시 왜 여성이 2차 노동시장에서 일하게 되는지는 설명하지 못한다는 비판이 있다(강이수·신경아, 2004: 141). 한편, 여성의 생애과정에 기반하여 노동시장 참여를 설명하려는 시도들도 있다. 결혼과 출산, 자녀양육이라는 여성의 생애사건이 노동시장 참여에 영향을 미친다는 것인데(민현주, 2009; 박수미, 2003; Moen, 1985), 어떤 사건이 더 여성의 경력단절에 결정적인지 그리고 첫 취업과 두 번째 취업 등 취업 순서에 따라 영향력이 달라지는지에 대한 문제는 아직 논쟁적이다. 이상의 세 가지 접근법이 지닌 한계점에도 불구하고 우리나라 기혼여성의 노동공급을 설명하는 경험적 연구의 대부분이 이 이론들에 기반한 설명변수를 사용하고 있다.

정성미(2006)는 외환위기 이후 여성의 재취업 여부를 프로빗 모형으로 분석하였는데 연령이 증가할수록, 영유아기 자녀가 없을수록, 기혼일수록, 저학력층일수록, 이전직장 임금이 낮을수록 통계적으로 유의하게 재취업률을 증가시켰다. 김주영(2010)은 결혼 전후로 일자리를 그만둔 여성에 대하여 재취업 여부를 로짓모형으로 분석하였는데 배우자 월소득이 낮을수록, 나이가 많을수록, 미취학 자녀의 수가 적을수록, 대도시에 거주할수록 재취업할 가능성이 높았다. 민현주(2011)는 경력단절 이후 재취업한 여성의 경력단절기간을 단기, 중기, 중장기, 장기로 분류하고 다항로짓분석을 실시하였다. 고학력일수록, 어린 자녀가 있을수록 경력단절기간이 길었으며 재취업 시 임금수준이 높을수록 단기경력단절을 경험하였다. 이유진·김의준(2014)은 고학력 기혼여성의 재취업 이행을 결정요인을 생존분석기법을 활용하여 분석하였으며, 가구 경제적 수준이 높을수록, 미취학 자녀의 수가 많을수록, 노동시장 진입과 퇴출이 반복될수록 재취업 이행률이 낮았다. 이처럼 경력단절여성의 재취업을 분석한 연구 다수가 조사 당시 재취업 여부나 이미 재취업한 경우 재취업까지 걸린 기간을 종속변수로 두고 있어 재취업 이후의 상황에 대해서는 알기 어렵다.

이와는 달리 재취업한 일자리 유지를 분석한 연구는 박수미(2003)와 김난주(2016), 오은진·김소연(2017)이 있다. 박수미(2003)의 연구에서 재취업 일자리 유지에 영향을 미치는 것으로 판별된 요인은 재취업한 일자리의 종사상 지위로 가족종사자인 경우 상용직, 임시·일용·시간제에 비해 현저하게 높은 취업 연속성을 보였다. 그리고 첫째 출산을 이미 마치고 미취학 자녀가 없을 때 두 번째 취업 상태를 유지하는 것으로 나타났다. 반면 여성의 학력과 첫 번째 일자리와 관련된 변수들 가령, 첫 취업 직종과 첫 취업의 근속기간은 재

취업 일자리 유지와는 관계가 없었다. 김난주(2016)는 경력단절 이후 재취업에 성공하여 그 일자리를 계속 유지하는가를 종속변수로 두고 영향변수를 분석하였다. 그 결과 나이가 적을수록, 무배우 여성일수록, 미취학 자녀가 없을수록, 재취업까지 걸린 기간이 길수록, 직업훈련을 받은 집단일수록 취업을 유지할 가능성이 높았다. 또한 재취업한 일자리가 근로시간이 짧고, 사업체 규모가 클수록, 임금근로자일수록 취업을 유지할 가능성이 높았다. 높은 교육수준은 재취업 이행률에는 긍정적 영향을 미쳤지만 재취업 일자리 유지에는 효과가 없었다. 대졸 이상 고학력 여성이 재취업을 빨리 했다고 하더라도 경력단절 이전 일자리에 비해 만족스럽지 않아 빨리 그만둘 수 있음을 암시한다. 오은진·김소연(2017)은 취업지원서비스에 포커스를 맞추어 여성 고용유지 효과를 분석하였는데, “여성새로일하기센터”에서 직업 알선 외에 추가적 고용서비스의 수혜가 고용유지에 긍정적 효과를 미친 것으로 나타났다.

최근에는 경력단절여성을 하나의 동질적인 집단으로 보지 않고 경력단절여성 중에서도 특정 속성을 공유한 하위집단의 재취업을 분석한 연구도 발표되고 있다. 최민정(2017)은 거대 인구집단인 베이비붐 세대를 보다 세밀하게 분류하고 분석해야 이들의 고령사회 진입에 대비하는 정교한 정책 대안 마련이 가능하다고 보았다. 여성 베이비부머의 노동시장 복귀 유형은 상용직 경력유지형, 지속적 경력단절 후 불안정 노동유형, 자영업 이후 미취업유형, 지속적 무급가족종사자형, 장기 미취업유형으로 분류되었다. 가장 큰 비중을 차지한 유형은 지속적 경력단절 후 불안정 노동유형으로 경력단절여성이 재취업을 하더라도 지속성은 낮다는 점을 알 수 있다. 이 유형은 또 교육수준과 배우자의 소득수준이 다른 네 개 유형에 비해 낮은 것으로 나타나 김난주(2016)의 연구와는 달리 중년층 여성에게서는 교육수준이 노동시장 복귀와 관련이 있음을 보여 준다.

이상의 연구결과를 정리하면, 경력단절 이후 재취업 및 재취업 일자리 유지와는 나이, 교육수준, 배우자 요인, 미취학 자녀 여부, 종사상 지위, 직업훈련 등이 관계가 있는 것으로 보인다. 앞서 살펴본 반복실직 영향요인과 크게 다른 점이 없고, 여성 노동시장 참여를 설명하는 세 가지 이론에서 내세우는 변수 모두가 포함되어 있다. 즉, 나이, 교육수준, 이전 취업경력, 직업훈련 등은 인적 자본론에서 주로 사용하는 변수이다. 인적 자본론에 의하면 교육수준이 높을수록, 이전 일자리 근속기간이 길수록, 정규직 취업경력이 있을수록, 직업훈련을 받았을수록 반복실직은 줄어들 것으로 예상할 수 있다. 반대로 재취업 일자리 속성은 이중 노동시장론으로 설명할 수 있다. 재취업 일자리가 임금이 낮고 고용이 불안정하다면 1차 노동시장으로 진입하지 못하고 2차 노동시장

에서 머물며 실직을 반복할 것으로 예상할 수 있다. 미취학 자녀 요인은 생애 과정적 접근에서 중요하게 여겨진다. 돌봄이 필요한 자녀가 있을 경우 일·가정 양립이 어려워짐에 따라 실직을 반복할 수 있다. 이 연구는 경력단절을 경험한 여성의 이후 반복실직에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 세 가지 접근의 변수를 모두 활용하여 영향력을 비교해보도록 한다.

III. 연구방법

1. 사용자료 및 분석대상

이 연구에서 사용하는 자료는 한국여성정책연구원이 2016년에 조사하고 2017년에 공개한 “2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사”(이하 실태조사) 미시자료이다. 실태조사는 경력단절의 원인을 파악하고 경력단절여성의 재취업, 일하는 여성의 경력 유지 및 경력단절 예방을 위한 정부 정책을 수립하는데 가장 적합하게 설계된 조사이며, 2013년에 최초로 실시된 후 이번이 두 번째 조사이다(김난주 외, 2016: 5). 실태조사는 만 25-54세 여성 4,835명의 최초 노동시장 진입부터 조사 시점까지의 일자리 이력과 경력단절 당시 상황, 재취업 당시 상황 등의 자료를 포함하고 있다.

이 연구는 여성이 최초 경력단절 이후에도 일을 그만두는 것을 반복하는 것에 관심을 가지고 있기 때문에 종속변수는 반복적 경력단절³⁾의 횟수, 즉 가산자료이다. 가산 모형을 추정함에 있어 중요한 점은 종속변수는 반드시 일정 기간 내에 발생한 사건의 횟수여야 한다(민인식·최필선, 2012: 136). 따라서 관찰기간을 정해야 하는데 실직경험을 충분히 관찰할 수 있으면서 동시에 사례 수를 확보할 수 있어야 한다. 여성의 나이로 관찰기간(가령, 25세부터 44세까지의 기간)을 정하는 것보다 여성의 경제활동 참여가 생애사와 매우 밀접한 관련이 있다는 점을 고려하여 이 연구에서는 관찰기간을 결혼 후 20년 동안으로 설정한다. 즉 분석대상은 결혼한 지 20년이 넘은 기혼 유배우여성 중에서 결혼으로 인하여 경력이 단절된 이후 재취업을 한 경험이 있는 여성으로 최종 사례 수는 190명이다.⁴⁾

3) 결혼을 이유로 경력이 단절된 여성이 결혼 이후 다시 일을 시작했다가 그만 두는 경우를 반복적 경력단절이라고 정의하였다. 다만 재취업한 일자리를 그만 두는 것은 사유 무관하게 경력단절로 측정하였다는 점을 밝힌다.

2. 사용변수 및 분석방법

이 연구의 주요 관심사는 여성의 반복적 경력단절이다. 따라서 결혼하면서 경력이 단절된 이후 20년 동안 일을 그만 둔 횟수를 측정하여 종속변수로 활용한다. 결혼 당시 경력단절은 횟수에 포함되지 않으며, 결혼 이후에 일을 그만 둔 경우는 사유 무관하게 카운트하였다.

교육수준과 취업경력으로써 경력단절 당시 일자리의 경험(종사상 지위와 근속기간), 직업훈련 경험은 인적 자본론에서 주로 사용하는 설명변수로 이 연구에서도 사용한다. 다음으로 재취업 당시의 일자리가 이중 노동시장론에서 주장하는 2차 노동시장의 특징을 가지고 있다면 취업과 실업을 반복할 것이다. 관련 변수로 재취업 일자리의 월평균 수입과 종사상 지위 변수를 사용한다.⁵⁾ 마지막으로 여성의 생애사적 관점에서 노동시장 진입과 밀접한 관련이 있는 것으로 여겨지는 미취학 자녀 변수를 사용한다. 문제는 분석자료가 횡단면 자료이기 때문에 독립변수 중 일부는 모든 일자리에 대해 관찰을 할 수가 없다는 점이다. 이 연구의 한계로 남는 부분이다.

일을 그만 둔 횟수를 측정함에 있어 가장 중요한 고려사항은 시간이다. 관찰기간인 20년 동안 재취업을 늦게 했다면 그만큼 남은 기간 내에 일을 그만 둔 횟수는 줄어들 것이기 때문이다. 따라서 결혼 후부터 재취업까지 걸린 기간 즉, 경력단절기간을 통제한다. 이상의 사용변수를 정리하면 <표 1>과 같다.

-
- 4) 관찰기간이 결혼 후 20년 동안이므로 재취업 역시 결혼 후 20년 이내에 해야 관찰 가능하다. 만약 한 여성이 결혼하면서 경력이 단절되고 20년이 지난 후에 재취업을 했다면 이 연구의 분석대상에서 제외된다. 기혼 유배우여성으로 대상을 한정된 것은 사용자료에서 사별·이혼·별거의 시점을 알 수 없기 때문에 배우자 유무를 변수로 활용할 수 없기 때문이다. 대신 유배우 여성만 포함하는 방법으로 사례 간 이질성을 통제하고자 하였다.
- 5) 각 이론이 주장하는 바에 따라 결혼 전에 가졌던 일자리 경험은 인적자본으로 축적되어 결혼 이후 얻은 일자리 유지에 긍정적 작용을 할 것으로 예상된다. 그리고 결혼 이후 최초 재취업 일자리가 1차 노동시장에 속하는지 2차에 속하는지에 따라 결혼 이후 일자리(불)연속성에 영향을 줄 것으로 예상되므로 종사상 지위 변수가 시점에 따라 다른 이론의 변수로 쓰였다.

〈표 1〉 사용변수

| 변수 구분 | 변수명 | | 측정 방법 |
|-------|----------------|---|--|
| 종속 변수 | 경력단절 횟수 | | 결혼 후 20년 동안 일 그만둔 횟수 |
| 독립 변수 | 인적 자본 요소 | 교육수준 경력단절 일자리 종사상 지위 경력단절 일자리 근속기간 직업훈련 경험 | 조사 시점 최종학력 중졸 이하/고졸/전문대졸/대졸 이상 경력단절 시점 상용직/임시·일용직/자영업/무급가족종사자 경력단절 일자리 근속기간 (개월) 재취업 전 직업훈련 경험 여부 |
| | 이중 노동 시장 | 재취업 일자리 종사상 지위 재취업 일자리 월평균 수입 | 재취업 시점 상용직/임시·일용직/자영업/무급가족종사자 재취업 일자리 월평균 수입 (만원) |
| | 생애 과정 | 재취업 시 미취학 자녀 | 재취업 시점 만 7세 미만 자녀 유무 |
| 통제 변수 | 경력단절기간 | | 결혼 후부터 재취업까지 걸린 기간 (개월) |

이 연구의 종속변수인 경력단절 횟수는 0 또는 양의 정숫값을 가지는 가산 자료이기 때문에 선형 회귀모형의 기본 가정을 충족하지 못한다. 종속변수가 가산자료인 경우 기본적으로 사용할 수 있는 대안은 포아송(Poisson) 회귀모형이며, 종속변수 y 의 확률질량함수는 다음 식 1과 같다(민인식·최필선, 2012: 136).

$$f(y) = \frac{e^{-\mu} \mu^y}{y!}, y = 0, 1, 2, \dots, \mu > 0 \quad (\text{식 1})$$

식 1에서 μ 는 확률변수 Y 의 평균이다. 포아송 분포는 다음과 같이 평균과 분산이 같다는 등산포를 가정한다.

$$E(Y) = var(Y) = \mu \quad (\text{식 2})$$

만약 분산이 더 크거나(과대산포, overdispersion) 혹은 더 작은 경우(과소산포, underdispersion)에 포아송 회귀모형을 사용하면 추정치가 편의를 갖게 된다(김현숙, 2007). 등산포 가정은 포아송 회귀모형으로 추정함 종속변수의 평균($\hat{\mu}$)을 이용하여 다음과 같은 새로운 선형 회귀모형을 추정함으로써 검증할 수 있다(Cameron and Trivedi, 2005: 671).

$$\frac{(y - \hat{\mu})^2 - y}{\hat{\mu}} = \alpha \hat{\mu} + \epsilon \quad (\text{식 3})$$

식 3을 추정한 결과 $\hat{\mu}$ 변수의 계수 α 가 유의하게 0이 아니라고 나타난다면 등산포 가정을 충족하지 않는 것이다. α 의 부호가 양(+)이라면 과대산포, 음(-)이라면 과소산포가 존재한다고 말할 수 있다.

대부분 가산자료는 과대산포인 경우가 많고 이 때 포아송 회귀모형의 대안으로써 활용되는 음이항(negative binomial) 회귀모형에 대한 논의는 쉽게 찾아볼 수 있다. 그러나 과소산포인 경우에 대한 논의는 많지 않다. 후술하겠지만 이 연구의 종속변수인 경력단절 횟수는 평균보다 분산이 작은 것으로 나타나 포아송 회귀모형으로 추정할 경우 표준오차를 과대추정하는 오류를 범할 수 있다. 따라서 이 연구는 종속변수가 과소산포되어있을 때 활용할 수 있는 방법으로써 일반화된 포아송(generalized Poisson) 회귀모형(Harris, Yang and Hardin, 2012)으로 경력단절 횟수에 영향을 미치는 요인을 분석한다.⁶⁾ 분석은 Stata14를 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계

이 절에서는 결혼을 하면서 경력이 단절된 여성의 이후 반복적 경력단절에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변수들의 기술통계 결과를 살펴본다. 먼저 결혼 후 20년 동안의 경력단절 횟수를 보면, 190명 중에서 절반 가까이인 93명이 0회 일을 그만 둔 것으로 나타났다. 분석대상이 재취업을 한 경험이 있는 여성이기 때문에 이들은 재취업한 일자리를 유지하고 있는 것이다. 1회는 66명, 2회는 28명으로 재취업 일자리를 유지하는 여성보다는 적었다. 3회 이상은 3명으로 소수였다. 평균은 .69회, 분산은 .64회로 분산이 더 작기 때문에 과소산포일 가능성이 있다.

다음으로 교육수준을 살펴보면 고등학교 졸업 여성이 121명이 가장 많았고 그 다음이 전문대 졸업이었다. 분석대상이 결혼한 지 20년 이상인 중장년층

6) 일반화된 포아송 회귀모형과 Stata command 설치에 대한 보다 자세한 설명은 해리스 외(2012)를 참고하라.

여성이기 때문에⁷⁾ 전반적으로 젊은 층 여성보다는 교육수준이 낮다는 것을 알 수 있다.

경력단절 당시 일자리의 종사상 지위는 상용직이 179명으로 압도적으로 많다. 실태조사에서 상용근로자의 정의를 “고용계약 기간이 1년 이상이거나 정해진 채용 절차에 따라 입사하여 회사의 인사관리 규정을 적용받는 사람 또는 퇴직금과 상여금 등 각종 수당 수혜자”로 하고 있기에 분석대상의 대부분이 결혼 전에 안정적인 일자리를 갖고 있었음을 알 수 있다. 임시·일용직은 9명, 자영업은 2명으로 적었고 무급가족종사자는 없었다. 결혼 전 일자리에서 얼마나 오랫동안 근무했는지를 보면 평균적으로 약 50개월을 근무하였고 최대 130개월이었다.

재취업 준비작업으로써 직업훈련 경험이 있는지를 물어본 결과 없다는 응답자가 182명으로 훨씬 많았다. 경험이 없다고 한 이유는 직업훈련 과정에 대한 정보가 부족했기 때문이라는 응답이 46%였다. 재취업 당시 만 7세 미만의 자녀가 있는지에 대해서는 105명이 없음, 85명이 있음으로 나타나 미취학 자녀가 없을 때 여성이 재취업에 나선다는 것을 알 수 있지만 큰 차이는 없다.

경력단절 이후에 얻은 일자리의 종사상 지위는 상용직이 94명으로 결혼 전에 비해 절반 가까이가 줄어들었다. 대신 임시·일용직과 자영업, 무급가족종사자가 결혼 전에 비해 크게 늘어 각각 47명, 36명, 13명이었다. 국내외 선행연구(Hakim, 2004: 127; 민현주, 2009; Osawa, 1998; Zhou, 2015에서 재인용)에서 지적한 것과 같이 결혼 전에 안정적 일자리를 갖고 있던 여성조차도 한 번의 경력단절 이후에는 이전의 일자리 지위를 회복하기 어렵다는 것을 보여준다. 재취업 일자리의 월평균 수입의 평균값은 약 121만원이었고 최소와 최대 간 격차가 컸다. 최대가 800만원이지만 평균값이 많이 낮은 이유는 무급가족종사자 때문인 것으로 풀이된다.

결혼하면서 경력이 단절된 이후 재취업하기까지의 기간 즉, 경력단절기간은 평균 132개월이었다. 최소는 0이었는데 결혼과 거의 동시에 새로운 일자리를 얻은 것을 의미한다. 반면 최대가 239개월이라는 것은 결혼 후 20년 가까이가 지나서야 처음으로 재취업을 했다는 것을 말한다. 재취업 시 평균나이는 약 35세였다.

7) 분석대상의 조사시점에서의 평균나이는 48.81세였다.

<표 2> 기술통계 결과 (n=190)

| 변수명 | 구분 | 빈도 | 변수명 | 구분 | 빈도 |
|--|---------|--------|-------------------|---------|-----|
| 결혼 후 20년 동안 실직횟수 (평균=.69, 분산=.64) | 0 | 93 | 직업훈련 경험 | 없음 | 182 |
| | 1 | 66 | | | |
| | 2 | 28 | | 있음 | 8 |
| | 3 | 2 | | | |
| | 4 | 1 | | | |
| 교육수준 | 중졸 이하 | 11 | 재취업 시 미취학 자녀 | 없음 | 105 |
| | 고졸 | 121 | | | |
| | 전문대졸 | 34 | | 있음 | 85 |
| | 대졸 이상 | 24 | | | |
| 경력단절 일자리 종사상 지위 | 상용직 | 179 | 재취업 일자리 종사상 지위 | 상용직 | 94 |
| | 임시·일용직 | 9 | | 임시·일용직 | 47 |
| | 자영업 | 2 | | 자영업 | 36 |
| | 무급가족종사자 | 0 | | 무급가족종사자 | 13 |
| 변수명 | | 평균 | 표준편차 | 최소 | 최대 |
| 경력단절 일자리 근속기간 (개월) | | 49.80 | 24.75 | 1 | 130 |
| 재취업 일자리 월평균 수입 (만원) | | 120.74 | 107.26 | 0 | 800 |
| 경력단절기간 (개월) | | 132.46 | 64.80 | 0 | 239 |
| 재취업 시 나이* | | 34.83 | 5.83 | 21 | 49 |

* 경력단절기간과의 상관계수가 0.91로 다중공선성 문제가 발생할 수 있어 회귀모형에는 투입하지 않음

2. 경력단절여성의 반복적 경력단절에 영향을 미치는 요인

이 연구는 경력단절여성의 반복적 경력단절에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 가산 모형을 활용하고자 하며, 종속변수인 경력단절 횟수가 가산 모형의 기본인 포아송 회귀모형의 전제를 충족하고 있는지를 우선 살펴봐야 한다. 포아송 회귀모형은 평균과 분산이 같다는 것을 전제로 한다. 등산포 가정을 검증하기 위해 먼저 포아송 회귀모형을 추정한 후 종속변수의 평균값을 이용하여 식 3의 α 값을 추정하였다. α 의 유의도 검정결과 t값이 -4.00으로 .001 수준에서 α 는 0이 아닌 것으로 나왔으며 음(-)의 값을 가졌다. 이러한 결과는 기술통계에서 잠깐 살펴보았듯이 분산이 평균보다 유의하게 작다는 것을 의미하며, 포아송 회귀모형보다 일반화된 포아송 회귀모형을 해석하는 것이 더 적

절한 것으로 판단된다.

〈표 3〉은 두 회귀모형의 결과를 보여준다. 두 모형 모두 .001 수준에서 표본 내 적합하였고 일반화된 포아송 회귀모형이 대체로 표준오차가 작은 것으로 나타났다. 가산 모형은 비선형 확률 모형이기 때문에 추정계수 자체가 한계 효과로 해석되지 않으며, 추정계수 대신 발생률비(incident rate ratio, IRR)를 얻을 수 있다. 발생률은 종속변수의 평균(기댓값)을 의미하며, 발생률비는 독립변수가 한 단위 증가했을 때 발생률, 즉 종속변수의 평균이 기존에 비해 몇 배 변화하는지를 말한다(민인식·최필선, 2012: 141). 따라서 발생률비가 1보다 크면 정(+)적 효과를, 1보다 작으면 부(-)적 효과를 의미한다.

등산포 가정 검정 결과에 따라 일반화된 포아송 회귀모형 중심으로 결과를 설명하면, 우선 교육수준은 인적 자본론의 대표적 변수임에도 불구하고 선행 연구에서 그 효과가 엇갈렸다. 이 연구에서는 중졸 이하 집단 대비 모든 비교 집단에서 반복적 경력단절을 덜 경험하는 것으로 나타났지만 통계적으로 유의하지는 않았다. 경력단절 당시 일자리의 종사상 지위가 상용직일 때보다 자영업인 경우 결혼 이후 반복적 경력단절 가능성이 크게 증가하는 것으로 나타났다. 자영업의 발생률비는 2.61로 이는 결혼 전 일자리가 자영업인 경우 상용직에 비해 경력단절 횟수가 2.61배 증가함을 의미한다. 그러나 기술통계에서 살펴보았듯이 경력단절 시 일자리가 자영업인 여성이 2명에 불과했기 때문에 해석에 유의해야 한다. 임시·일용직은 상용직에 비해 반복적 경력단절 가능성이 증가하는 것으로 나왔으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 인적 자본론에서는 이전 일자리에서 근속기간이 길수록 그리고 직업훈련을 받았을수록 이것이 인적 자본요소로 전환되기 때문에 이후 일자리 유지에 정적 영향을 미칠 것으로 설명한다. 여기서는 두 변수 모두 인적 자본론의 주장과 반대 방향의 결과가 나왔으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 이처럼 교육수준, 이전 일자리 종사상 지위와 근속기간, 직업훈련이 모두 반복적 경력단절에 유의한 영향을 미치지 않는다는 결과는 서구의 기존연구 결과(Andress, 1989; Niang, 2014)와는 정확히 반대이다. 기존연구에서는 분석대상이 남성이거나 남녀가 모두 포함되어 있기 때문에 직접적 비교는 어렵지만 우리나라에서 인적 자본론의 설명력은 서구에 비해서는 크지 않은 것처럼 보이며 그 이유에 대해서는 추가 분석이 필요하다.

다음으로 이중 노동시장론에 기반한 변수를 살펴보면 결혼 후 재취업 일자리의 종사상 지위는 반복적 경력단절에 영향을 미치고 있다. 준거집단인 상용직에 비해 임시·일용직은 경력단절 횟수가 약 1.35배 증가하는 것으로 나타났고 .10 수준에서 유의하였다. 2차 노동시장에서 일하는 여성이 1차 노동시장

으로 진입하지 못하고 계속 불안정한 노동상태를 유지한다는 이중 노동시장론의 주장을 뒷받침하는 결과이다. 무급가족종사자는 상용직 대비 경력단절 횟수가 약 0.46배로 낮아지는 결과를 보였다($p < .01$). 이는 두 번째 일자리의 종사상 지위가 가족종사자일 때 상용직 종사자에 비해 높은 취업연속성을 보인 박수미(2003)의 결과와도 일치한다. 여성의 노동시장 참여가 가족관련 활동과 밀접하게 관련되어 있다는 것을 암시한다. 자영업인 경우에는 반복적 경력단절 가능성이 커질 것으로 예측되었으나 유의한 수준은 아니었다. 재취업 일자리의 월평균 수입 역시 이중 노동시장론의 주장대로 나타났는데, 수입이 1만원 낮아질수록 일을 그만 둔 횟수는 0.998배 감소하였다($p < .05$). 저임금, 불안정 고용 등의 특징을 지닌 2차 노동시장에서 반복적 경력단절이 더 많이 관찰된다는 것을 보여준다.

마지막으로 재취업 시 미취학 자녀가 있으면 없는 경우보다 일을 그만 둔 횟수가 1.255배 증가하고 이는 .10 수준에서 유의하였다. 미취학 자녀 변수는 경력단절여성의 재취업 여부, 재취업 일자리 유지 여부에서도 일관되게 영향을 미치는 것으로 나타났던 변수이다. 이 연구에서 재취업 일자리를 시작할 때 미취학 자녀가 있는지를 측정하였기 때문에, 지금의 분석 결과는 재취업 당시 미취학 자녀의 존재는 반복적 경력단절 횟수를 유의하게 증가시키는 것으로 나타나 자녀양육이라는 생애과정이 여성의 노동시장 참여와 매우 밀접한 관련이 있음을 보여준다.

통제변수로 투입한 경력단절기간은 1개월 길어질수록 경력단절 횟수가 .991배 낮아지고 통계적으로도 유의하였다($p < .001$). 관찰기간이 20년으로 정해져있어 당연한 결과로 보이기도 하지만, 여성에게 주어진 똑같은 시간동안 노동시장에 빨리 진입할수록 한 일자리를 계속 유지하지 못하고 취업과 실직을 반복하는 것으로 해석할 수도 있다. 더 정확하게는 전체 관찰기간 중에서 총 취업 기간이 얼마인지를 함께 보아야 할 것이다.

〈표 3〉 경력단절여성 반복적 경력단절 영향요인

| 변수 | | 포아송 회귀모형 | | 일반화된 포아송 회귀모형 | |
|-----------------------|---------------------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | | IRR | Robust S.E. | IRR | Robust S.E. |
| 인적 자본 요소 | 교육수준 (ref=중졸 이하) | | | | |
| | 고졸 | .676† | .151 | .722 | .153 |
| | 전문대졸 | .693 | .167 | .739 | .167 |
| | 대졸 이상 | .663 | .189 | .701 | .177 |
| | 경력단절 일자리 종사상 지위 (ref=상용직) | | | | |
| | 임시·일용직 | 1.141 | .267 | 1.045 | .256 |
| | 자영업 | 5.71*** | 4.28 | 2.61*** | 1.98 |
| | 무급가족종사자 | - | - | - | - |
| | 경력단절 일자리 근속기간 | 1.003 | .003 | 1.003 | .003 |
| | 직업훈련 경험 (ref=없음) | | | | |
| | 있음 | 1.432 | .486 | 1.406 | .423 |
| 이중 노동 시장 | 재취업 일자리 종사상 지위 (ref=상용직) | | | | |
| | 임시·일용직 | 1.227 | .212 | 1.348† | .213 |
| | 자영업 | 1.142 | .195 | 1.176 | .198 |
| | 무급가족종사자 | .372* | .162 | .456** | .135 |
| | 재취업 일자리 월평균 수입 | .999† | .001 | .998* | .001 |
| 생애 과정 | 재취업 시 미취학 자녀 (ref=없음) | | | | |
| | 있음 | 1.254 | .185 | 1.255† | .173 |
| 경력단절기간 | | .991*** | .001 | .991*** | .001 |
| 상수 | | 2.431** | .630 | 2.151** | .517 |
| Log pseudo-likelihood | | -306,228.63 | | -286,363.01 | |
| n | | 190 | | 190 | |
| Wald χ^2 | | 920.15*** | | 981.72*** | |

* † p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

** 표본가중치 부여

V. 결론

여성의 경력단절은 개인적 및 국가적 손실을 초래하는 중대한 문제이며 현황 파악을 시작한 2014년 이후 작년 그 규모가 처음으로 증가세를 보였다. 여성의 경력단절은 한 번으로 끝나는 것이 아니라 반복적으로 일어날 수 있고 이러한 반복적 경력단절이 더 큰 손실을 가져올 수 있다는 점에서 반복적 경력단절에 대한 연구가 필요하다. 그럼에도 불구하고 기존의 경력단절여성을 대상으로 한 다수의 연구가 재취업 여부에만 관심을 가지고 있고 다시 일을 그만두는 것에 대한 연구는 찾기 어렵다. 이에 이 연구는 경력단절을 경험한 여성의 반복적 취업과 실업에 영향을 미치는 요인은 무엇일지를 인적자본론과 이중 노동시장론, 생애과정적 접근의 변수를 사용하여 분석하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 인적 자본론에 근거하여 여성 노동시장의 불연속성을 설명하는 변수들 즉, 교육수준, 이전 취업경력, 직업훈련 경험은 여성의 반복적 노동시장 진입과 퇴장에 의미있는 영향을 미치지 않았다. 둘째, 이중 노동시장론에서 주장하는 2차 노동시장 속성들은 반복적 경력단절에 영향을 주는 것으로 나타났다. 결혼 이후 재취업한 일자리가 임시·일용직일수록 상용직에 비해 일을 그만 둔 횟수가 증가하였고, 월평균 수입이 낮을수록 반복적 경력단절 가능성이 증가하였다. 셋째, 재취업 당시 미취학 자녀의 존재는 반복적 경력단절 횟수를 유의하게 증가시키는 것으로 나타나 자녀양육이라는 생애과정이 여성의 노동시장 참여와 밀접한 관련이 있음을 보여주었다.

이상의 연구결과가 함의하는 바는 무엇인가? 우선 첫 번째 연구결과와 관련하여 우리나라 여성의 인적 자본은 반복적 경력단절과는 관계가 없다고 결론 내리기보다는 교육과 이전 취업경력, 직업훈련 경험 등의 인적 자본이 경력이 단절되면서 일부분 사라져버린다고 봐야 할 것이다. 경력단절 당시 일자리의 종사상 지위를 살펴볼 때 분석대상 중 거의 대부분이 상용직이었던 것을 알 수 있었다. 결혼을 하면서 상용직 일자리를 그만둔 것은 다른 유형의 종사상 지위에 있었던 여성보다 더 실질적으로 경력이 단절되었다고 볼 수 있다. 이들 중 절반은 재취업 일자리에서도 상용직을 유지하였지만 나머지 절반은 하향 취업을 하면서 기존의 취업경험을 활용하지 못하는 것으로 나타났다. 이전의 취업경험을 통해 얻은 인적 자본이 마모되지 않도록 일자리 미스매칭을 줄일 수 있는 맞춤형 고용지원서비스를 강화할 필요가 있다. 두 번째로 경력단절 이후의 첫 일자리(=재취업 일자리)가 중요하다는 점을 강조할 필요가 있다. 경

경력단절 이후 처음 가진 일자리의 속성만으로 이후 반복적 경력단절을 예측한 것은 이 연구의 한계이기도 하지만, 그럼에도 불구하고 유의한 결과가 나온 것은 첫 일자리가 이후 여성의 노동시장 참여 행태를 결정짓는 중요한 변수임을 의미한다. 경력단절 이후 첫 일자리가 결혼 전과는 달리 임시·일용직 등이 늘어났고 이후 반복적 경력단절에 영향을 미쳤던 결과에 비추어 경력단절여성 재취업 정책은 경력단절기간을 줄이는 것만을 목표로 하지 않고 고용과 수입이 안정적인 질 높은 일자리를 가질 수 있도록 지원해야 할 것이다.

이 연구는 경력단절여성의 반복적 경력단절 영향요인을 분석한 첫 시도라는 점에서 의미가 있지만 다음과 같은 한계를 갖는다. 우선 앞서 언급했듯이 횡단면 자료를 사용함으로써 일부 독립변수가 새로운 일자리 시점마다 측정되지 못한 점은 이 연구의 가장 큰 한계이다. 시점의 문제와 더불어 독립변수를 구성함에 있어 각 이론 또는 접근에서 강조하는 또다른 변수들 가령, 일자리의 업종과 사업체 규모, 자녀 수와 연령 등과 같은 변수들을 포함시키지 못한 점 또한 한계로 남는다. 그리고 최초 경력단절 이후의 일을 그만 둔 경우는 사유 무관하게 카운트하였기 때문에 사례 간 이질성이 통제되지 않는다는 한계가 있다. 일을 그만 둔 이유가 경력단절 사유에 해당되지 않는 경우도 다수 포함되어 있을 것이기 때문이다. 마지막으로 여성의 취업을 연장시키는 효과가 있는 것으로 보고되는 모성보호제도와 보육서비스 수혜와 같은 정책 변수를 활용하지 못하였다. 이들 변수를 활용함으로써 출산과 자녀양육 등의 생애사건을 중요하게 여기는 생애과정적 접근의 영향력을 좀 더 정치하게 분석할 수 있을 것이다. 네 가지 한계점은 모두 종단자료와 패널 가산모형을 활용함으로써 보완될 수 있을 것이며 이는 후속 연구과제로 남겨둔다.

참고문헌

- 강이수·신경아(2004). **여성과 일**. 서울: 동녘.
- 김난주(2016). “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석”. **산업관계연구**, 제26권 2호, 1-27.
- 김난주·김영숙·강민정·박진표·박미연(2016). **2016년 경력단절여성 등의 경제활동실태조사 - 조사분석**. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김종숙·이지은(2012). “PSM 방식을 이용한 경력단절 여성의 임금 손실 추정”. **여성연구**, 제82권 1호, 75-101.
- 김주영(2010). “여성의 경력단절과 노동시장 재진입”. **노동리뷰**, 제8호, 36-50.
- 김현숙(2007). “우리나라 가구의 자녀수 결정요인에 관한 Count 모형 분석 및 경제적 함의”. **한국인구학**, 제30권 제3호, 107-135.
- 김혜원(2011). “여성의 경력단절과 임금 손실”. **경제발전연구**, 제17권 제2호, 171-199.
- 민인식·최필선(2012). **고급 패널데이터 분석**. 서울: 지필미디어.
- 민현주(2009). “여성의 생애단계별 경력단절 경험과 재취업”. **여성부·한국여성정책연구원 정책세미나 자료집**(서울, 2009. 11. 26). **여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단**. 27-43.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. **한국인구학**, 제34권 제1호, 53-72.
- 박수미(2002). “한국여성의 ‘인적자본’이 취업에 미치는 영향에 대한 연구”. **한국인구학**, 제25권 제1호, 113-143.
- 박수미(2003). “한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구”. **한국여성학**, 제19권 제1호, 43-80.
- 박수범·김난주·권희정(2014). **여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석**. 서울: 한국여성정책연구원.
- 박용현(2010). “실직으로 인한 임금 손실과 지속 원인에 대한 연구”. **노동경제논집**, 제33권 제1호, 53-84.
- 서영주·장서영·이보민(2009). **서울시 전문직 고학력 경력단절여성 맞춤형 취업지원 연구**. 서울: 서울시여성가족재단.
- 오은진(2009). “경력단절여성의 재취업 성공요인 및 경로분석”. **여성부·한국여성정책연구원 정책세미나 자료집**(서울, 2009. 11. 26). **여성의 경력단절과 재취업: 원인과 진단**. 3-17.

- 오은진·김소연(2017). “취업지원서비스의 여성 고용유지 효과”. 직업능력개발연구, 제20권 제3호, 149-178.
- 윤윤규·박성재(2008). *비자발적 이직자의 일자리 이행경로에 관한 연구*. 서울: 한국노동연구원.
- 은기수(2018). “한국 여성의 경제활동참여와 경력단절”. 한국인구학, 제41권 제2호, 117-150.
- 이병희(2000). “반복실업과 실업의 장기화”. 노동경제논집, 제23권 제1호, 1-25.
- 이유진·김의준(2014). “기혼여성 재취업의 동태적 분석: 고학력 집단을 중심으로”. 경제연구, 제32권 제4호, 87-114.
- 정성미(2006). “여성 재취업 고용형태 결정요인에 관한 분석”. 노동리뷰, 제3호, 39-50.
- 주무현·강민정(2008). “기혼여성, 경력단절의 경제적 효과와 직업선택”. 고용이슈, 제1권 제2호, 52-75.
- 진선미·강은나·장용석(2011). “사회서비스 지속성이 기혼여성의 경제활동참여 및 참여형태에 미치는 영향에 관한 종단연구: 혼합다항로지스틱 회귀모형의 활용”. 보건사회연구, 제31권 제3호, 38-69.
- 최민정(2017). “경력단절 여성베이비부머의 노동시장 복귀에 관한 분석”. 사회복지정책, 제44권 제1호, 105-133.
- 통계청(2018. 11. 29). “2018년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황”. <http://kostat.go.kr> 에서 2019. 4. 15 인출.
- 陈瑛·江鸿泽(2018). “子女数量对我国流动女性劳动参与的影响—基于M型与倒U型劳动参与曲线的分析”. 南方人口, 第33卷 第2号, 47-60.
- 李芬(2018). “二孩政策下生育对女性职业发展的瘢痕效应——基于全国十二城市的实证研究”. 河北学刊, 第38卷 第6号, 193-199.
- Andress, H-J.(1989). Recurrent Unemployment—The West German Experience: An Exploratory Analysis Using Count Data Models with Panel Data. *European Sociological Review*, 5(3), 275-297.
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K.(2005). *Microeconometrics: Methods and Applications*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Hakim, C.(2004). *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*. London: The GlassHouse Press.
- Hall, R. E.(1995). Lost Jobs. *Brookings Papers On Economic Activity*, January, 221-273.

- Harris, T., Yang, Z., & Hardin, J. W.(2012). Modeling Underdispersed Count Data with Generalized Poisson Regression. *The Stata Journal*, 12(4), 736-747.
- Matsui, K., Suzuki, H., Eoyang, C., Akiba, T., & Tatebe, K.(2010). Womenomics 3.0: The Time Is Now. *The Goldman Sachs Group, Inc.* October 1.
- Moen, P.(1985). Continuities and Discontinuities in Women's Labor Force Activity. G. H. Elder, & Jr. Ithaca(Eds.), *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968-1980*(pp. 113-155). New York: Cornell University Press.
- Niang, M. M.(2014). *Differences in Unemployment between Males and Females in France*. Ph. D. Dissertation, Aix-Marseille School of Economics(Unpublished).
- Polachek, S. W.(1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60-69.
- Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C.(1973). A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- Stevens, A. H.(1997). Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses. *Journal of Labor Economics*, 15(1), 165-188.
- Zhou, Y.(2015). Career Interruption of Japanese Women: Why Is It So Hard to Balance Work and Childcare? *Japan Labor Review*, 12(2), 106-123.

Abstract

A Study on Recurrent Career Interruptions

Mihyang Choi*·Meng Yu**

The purpose of this study is to examine factors affecting women's recurrent career interruptions by applying the theory of human capital, the theory of dual labor market, and the life cycle approach. The microdata of "the Survey on Actual Status of Economic Activities of Career-Interrupted Women in 2016" was used and the generalized Poisson regression analysis was conducted. The research findings are as follows. First, on the basis of the theory of human capital, variables explaining the women's career interruptions, that is, the level of education, previous work experience, and vocational training experience, did not have a significant effect on women's recurrent entries and exits from the labor market. Second, the secondary labor market attributes that were insisted on in the theory of dual labor market were found to affect recurrent career interruptions. Put differently, the number of spells of career interruptions was more likely to increase compared to regular jobs if the women's first job after their marriage was temporary one and the lower the monthly average income, the greater the likelihood of recurrent career interruptions. Third, the presence of preschool children at the time of reemployment increased the possibility of future career interruptions, which suggests that the women's life cycle of raising their children is closely related to women's participation in the labor market. The policy implications were presented in light of these findings, and the limitations of this study and subsequent research tasks were suggested in the conclusion.

Keywords : career-interrupted women, recurrent career interruptions, reemployment, generalized Poisson regression model

* Researcher, The Bareunmirae Institute

** Assistant Professor, School of Government, Nanjing University

일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 구조적 탐색 : 고학력 기혼 여성을 중심으로

이수연*

초 록

이 연구는 고학력 여성근로자의 경력단절을 줄이고 지속적으로 노동시장 내에서 경력을 유지, 개발하기 위한 조직차원의 개선사항을 찾는 것에 그 목적이 있다. 이를 위해 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 사이의 관계를 살폈다. 특히 이 연구는 전문대학 졸업 이상의 학력을 가진 정규직 기혼여성근로자의 경력개발에 주목하였다. 분석에는 연세대학교와 한국연구재단의 공동연구지원사업을 통해 조사된 '고학력 여성의 경력개발요인에 대한 연구'의 데이터를 활용하였다. 49세 이하의 정규직 기혼 여성근로자 286명을 대상으로 구조모형을 활용하여 분석하였다. 이 연구에서 활용한 잠재변수로 조직 내 일-가정 양립제도의 활용, 직무만족, 경력만족, 경력개발이다. 연구결과 첫째, 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 여성의 경력만족과 직무만족에 정(+)적으로 유의미한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 둘째, 직무만족과 경력만족이 고학력 기혼여성의 경력개발에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 기혼여성의 경력개발에 직접적인 영향을 미치는 것은 확인하지 못했으나, 경력만족과 직무만족에 대한 매개효과가 존재함을 확인하였다. 이 연구는 고학력 기혼여성에게 있어 조직에서 제공하는 일-가정 양립제도의 활용이 지속적인 경력개발에 중요한 요인임을 드러냈다는 점에서 의미가 있다. 뿐만 아니라 조직 내 여성근로자의 역할갈등이나 조직이탈요인을 줄이기 위한 제도적 지원의 활용이 실질적으로 영향을 미친다는 것을 확인함으로써 일-가정 양립 제도의 실효성을 발견하였다는 점에서 그 의미가 있다.

주제어 : 일-가정 양립제도, 경력개발, 직무만족, 경력만족, 고학력 기혼여성

* 덕성여자대학교 책임연구원(lleesooyeon@gmail.com)

I. 서론

여성의 사회진출의 증가와 함께 여성인력의 질적 수준도 향상되었다. 이러한 여성의 고학력화 현상과 여성근로자의 사회활동 증가는 일하는 여성의 일-가정 이중부담에 대한 논의를 발생시켰다. 이에 여성근로자의 일-가정 갈등에 대한 해결책이 필요한 상황이다. 그러나 여성의 문제를 해결하기 위한 정책적 논의는 1990년대 이후에 비로소 시작되었을 뿐만 아니라 그 실효성에도 의문이 제기된다(강이수, 2011). 우리나라의 경우 2007년 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’의 개정 이후 기업 내에서 일-가정 양립제도를 확대하였다. 이에 우리나라 기업에서의 일-가정 양립 제도의 도입비율은 높아지고 있는 추세이지만 기업 내에서의 실제 활용비율은 낮다(윤자영·홍민기, 2014).

우리나라는 육아휴직을 직장가정의 양립지원제도로 규정하고 여성근로자의 모성보호강화와 비용의 사회분담화를 주요내용으로 한 모성보호 관련법이 개정되어 2001년 11월부터 시행되었다. 이 외에도 여성의 경제활동을 지원하기 위한 정책인 일-가정양립을 위한 제도들은 남녀근로자로 하여금 계속 피고용자의 신분을 유지하면서 가정생활을 영위하도록 하는 제도를 의미한다. 이러한 일-가정 양립을 위한 휴가제도는 평등주의전략의 한계를 넘어 여성을 출산·양육뿐만 아니라 부양의 역할을 함께 하는 주체로 두고 양육의 사회화를 정교하게 하는 방안이다(신경아, 2001). 특히 이러한 제도는 한국여성의 노동시장에서 보이는 경력단절을 줄이기 위한 방안으로 인식되고 있다(이유진·김의준, 2014).

우리나라의 경우 여성근로자의 결혼 및 출산으로 인한 경력 단절의 경험이 고학력 여성에게서 더 크게 나타난다. 고학력 여성의 경우 일터에 대한 높은 기대수준에 비해 이를 만족시키는 일자리가 제한적이다. 따라서 노동시장에서의 수요·공급 불균형을 초래하게 되어 하향취업 또는 실망실업으로 이어진다(이유진·김의준, 2014). 이러한 고학력 여성의 노동시장 이탈은 경제성장에 제약으로 작용할 뿐만 아니라 개인에 대한 교육투자의 환원이 되지 않는다는 점에서 사회적 손실을 의미한다(오은진 외, 2009).

조직 내에서 가족친화제도의 활용은 일-가정 갈등을 낮춘다(이세인 외, 2007; Allen, 2001; Cook, 2008). 즉, 일-가정 양립정책은 일하는 여성의 일-가정 갈등을 줄여 노동시장에서의 이탈을 막고 일하는 여성의 경력지속에도 도움을 주는 핵심 영역이다(권혜원·권순원, 2013; 서동희, 2008; 안은정·신은종, 2010). 다양한 기업정책의 시작과 함께 일-가정 균형에 대한 사회적

책임분담에 대한 공감, 이를 위한 기업환경이 조성되고 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 국내 기업들은 여성의 경력단절에 대한 예상에 의해 대졸 이상 근로자는 남성위주로, 고졸 이하 인력은 남녀를 병행하여 활용하면서 여성인력을 단순 반복적이고 보조적인 업무에 배치함으로써 고학력 여성의 경력활동에 대한 저보상이나 고용의 불안정성에 대한 문제를 야기한다(조연숙·오자영·최나리; 2010).

이러한 맥락에서 조직 내의 일-가정 갈등에 대한 관리를 위한 지원제도의 운영은 여성인력의 이탈을 줄인다(Brauregard & Henry, 2009). 이와 같은 제도적 지원은 여성근로자의 이탈로 인한 추가 채용과 같은 부가비용에도 영향을 준다. 즉, 여성근로자들이 일터와 가정에서의 일을 양립할 수 있는 근로시간의 조정, 자녀의 양육을 위한 지원은 일-가정 갈등을 줄이거나 제거하여 여성근로자로 하여금 경력을 지속하는데 도움을 준다. 이러한 지원은 조직 구성원 개인뿐 아니라 조직 내 성과 및 조직효율성에도 긍정적이다. 뿐만 아니라 이 과정에서 여성근로자로 하여금 경력을 지속을 지원하거나 경력개발을 하도록 하는 데에 영향을 미치는 다양한 요인들 간의 관계를 확인하는 것은 고학력 여성근로자의 경력개발을 위한 조직차원의 효율적 지원방안 모색이 도움이 될 수 있다.

기존의 연구에서 조직 내 일-가정 양립제도의 존재유무 및 활용이 기혼여성의 경력만족, 직무만족과 경력개발 간의 관계들을 파편적으로 검토하였다. 이에 본 연구에서는 조직차원의 제도적 지원인 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 여성의 경력개발 간에 어떠한 관계가 있는가를 실증적으로 분석한다. 특히 이 과정에서 심리적 만족감인 경력만족과 직무만족의 매개효과를 검증한다. 이를 통해 고학력 기혼여성의 경력지속을 위한 경력개발에 대해 통합적으로 살펴보고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 일-가정 양립제도와 경력개발

기혼여성의 노동시장 참여에 관해서는 국내·외에서 다양한 실증연구가 이루어졌다. 기존의 경력개발연구들에서는 개인의 임금효용 극대화 관점에서 경력을 설명했다면, 기혼여성의 경력지속은 가계 효용 극대화이론을 통해 설명

된다(Cahuc, 2004). 즉, 가계 생산활동(가사 및 비가사 노동)으로 인한 소득 효과나 대체효과, 가구원 각자의 비교우위에 의한 가구 내 역할 분배가 여성근로자의 경력개발에 영향을 미친다(이유진·김의준, 2014). 특히 우리나라의 경우 유보임금의 관점에서 경력개발이나 경력지속을 설명하고 있다(장지연·김지경, 2001). 자녀가 있는 여성근로자의 경우 어린 자녀의 보육비용이 유보임금에 전가되어 경제활동의 기회비용을 높여 경력지속의지를 줄이는데 작용한다. 그러나 기혼여성의 노동시장 참여에 학력이 어떠한 영향을 미치는가에 대해서는 일치된 결과를 찾기 어렵다. 높은 교육수준이 기회비용의 차이로 이어져 경제활동 참여를 높인다는 연구(오은진 외, 2009; 진선미 외, 2011)가 있는 반면 교육수준과 노동공급 간 부정적 상관관계가 있으며, 고학력 여성일수록 경력보다는 자녀의 양육에 더 관심을 갖고 시간을 할애한다고 밝힌 연구들도 있다(민현주, 2011). 이러한 연구들은 공통적으로 고학력 기혼여성에게 있어 출산이나 자녀양육과 같은 일-가정 양립에 어려움을 주는 요인들이 실질적인 경력지속이나 경력개발에 영향을 주고 있다고 주장한다. 즉, 고학력 여성에게 있어 기업차원의 제도적 지원이 경력개발에 영향을 미친다는 것이다.

기혼여성의 경력지속과 관련하여 다양한 보육정책의 효과에 대해 다룬 논문들은 공통적으로 이러한 정책의 실효성에 대해서는 보다 더 다양한 방향에서 살펴볼 필요성에 대해 지적하고 있다(진선미 외, 2011). 여성에게 있어 일과 삶의 관계는 역할 갈등 이론을 통해 설명된다(강유미, 2012; 김선아 외, 2013; 박경환, 2012; 윤병훈·최응렬, 2014; 채연주·윤세준, 2012; Greenhaus & Beutell, 1985; Zedeck & Mosier, 1990). 최근 여성근로자에 대한 연구들은 가정에서의 일과 같은 전통적인 역할과 직업적 또는 직업적 경력과 관련된 기대 사이에 갈등이 존재하며 이러한 갈등이 경력지속에 영향을 미친다고 밝힌 바 있다.

일-가정 갈등에 대한 연구와 이에 영향을 미치는 선행요인들에 대한 메타연구 결과 여성의 경우 경력개발에 있어 일-가정 갈등이 부(-)적 영향을 미치는 반면 남성근로자의 경력에는 이러한 영향이 발견되지 않았다(Byron, 2005). 이는 조직 내에서의 경력개발에 근로자의 성별특성에 대한 고려가 필요함을 의미한다. 즉, 여성의 경우 남성과 달리 조직 내에서의 일-가정 갈등을 더 많이 느끼며, 특히 기혼여성근로자의 경우 이러한 갈등이 심화된다. 기혼여성근로자의 일-가족 양립에 대한 갈등은 경력과 삶에 대한 지속적인 불만족 요인으로 작용한다(김금수, 2003). 특히 여성근로자의 경우 가정의 일보다는 조직에서의 문제에 더 민감하게 반응한다(김금수, 2003; 이재경·이은아, 2003; 이재경·장미혜, 2004). 이에 여성근로자의 조직차원의 지원(고용안정성이나 조

직 내 다양한 복지제도의 활용가능성 등)은 심리적인 안정감을 주어 여성근로자로 하여금 일-가정 갈등을 줄이고 궁극적으로 경력지속 및 개발을 하게 한다.

기업에서는 일-가정 양립 지원을 위해 보육지원제도, 가족 친화적 근무제도, 가족 서비스 제도 등이 운영 중이다. 그러나 제도여부와 달리 주로 종업원 수 300명 이상의 대기업 근로자를 대상으로 이러한 제도가 활용되고 있으며, 국가적 차원에서 제도가 도입되었다 하더라도 실질적으로 활성화되지 못하였기 때문에(김둘순, 2007) 기업현장에서 제도 활용과 관련한 실질적 성과와 관련한 연구를 찾기는 쉽지 않다. 그럼에도 불구하고 몇몇 연구에서 이러한 일-가정 양립을 위한 제도를 활용한 경우 구성원들의 경우 직무만족에 긍정적 영향을 준다는 것을 확인하였다(유계숙, 2007; 이도화·정두영, 2010). 특히 여성근로자에 있어 조직 내 가족친화제도의 유무는 일-가정 갈등을 줄이는 주요 요인으로 작용하여 직무만족 및 직무성장에 긍정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 경력을 지속하기 위한 경력개발에도 영향을 미친다. 그러나 이러한 제도의 실질적 활용의 중요성에도 불구하고 기존의 연구들은 제도의 유무만을 다루어 여성근로자의 경력개발에 미치는 영향을 살펴보았다(김혜원, 2011). 즉 기존의 연구들은 이러한 일-가정 양립제도의 활용의 중요성과 이 과정에서 여성근로자의 심리적 만족 간의 관계에 대해서 파편적으로 검토하고 증명하기는 하였으나 제도의 유무만을 보거나, 심리적 만족 간의 관계를 복합적으로 살피지 못했다는 점에서 한계를 갖는다.

2. 일-가정 양립제도와 경력만족, 직무만족

여성이 노동시장에서의 경험하는 환경적 특성은 남성과 다르며, 이러한 다름은 조직 내에서 여성의 경력과 관련한 갈등을 촉발한다(김진옥, 2008; 송다영 외, 2010; 이동선, 2016; 한영선·이연숙, 2015). 이러한 갈등요인을 줄이기 위해 각국은 다양한 일-가정 양립을 지원하기 위한 정책을 제시하고 있다.

일-가정 양립제도는 1980년대 미국과 유럽 등에서 여성의 노동시장진입 증가, 가족형태의 변화와 근로자의 의식변화에 따른 갈등을 해소하기 위해 도입된 제도이다(김중성·이병훈, 2007). OECD는 일-가정 양립을 위한 가족친화제도를 ‘가정지원과 아동발달에 적합한 환경 조성을 통해 근로자의 일-가족생활의 조화를 촉진하고 특히 자녀가 있는 근로자에게 일과 양육에 대한 선택의 폭을 넓히며, 양성 평등한 고용기회를 촉진하는 제도’로 정의하였다(OECD,

2012).

우리나라의 경우 2007년 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’이 개정된 후 국가적 차원에서 일-가정 양립을 위해 다양한 지원을 하고 있다. 일-가정 양립제도는 가족친화제도와 비슷한 의미로 인식되어 사용되며, 조직구성원들이 직장와 가정에서의 일을 병행할 수 있도록 지원하는 다양한 복리후생 제도를 의미한다. 현재까지 우리나라에서는 일-가정 양립제도의 구성요소에 대해 통일된 견해가 정립되어 있지 않다. 그러나 일반적으로 일-가정 양립제도는 육아휴직, 가족간호 휴가 등과 같은 휴직·휴가제도, 보육시설제공이나 보육과 가족 부양에 대한 재무적 지원, 정보지원제도, 유연근무제도 등을 포함한다(권혜원·권순원, 2013).

이러한 일-가정 양립 지원을 위한 제도는 일과 가족생활의 조화를 용이하게 해주는 정책으로 조직으로 하여금 생산성 향상과 기업발전전략에 긍정적인 영향을 준다. 또한 조직구성원에게는 경력단절의 극복, 가정안정 등 삶의 질을 제고하게 하여 우리사회에서의 일자리창출, 경제발전과 가족친화문화 확산에 영향을 미친다(손영미·박정열; 2014; 안은정·신은중, 2010; 안은정, 2013; 정장훈 외, 2011).

일과 가정간의 균형에 관한 이슈가 부각되고 있음에도 불구하고 우리나라 기업의 대처가 미흡하다는 지적이 많다(김돌순, 2007; 김태홍·고인아, 2001; 신경아, 2009; 이주희, 2003; 장지연 외, 2005). 특히 중소기업은 대기업 혹은 공공기관에 비해 조직의 규모도 상대적으로 작고 근무환경이 열악해 이러한 제도의 활용이 어렵다.

조직에서 일-가정 양립을 지원하기 위한 다양한 제도의 도입은 조직구성원들로 하여금 일-가정 갈등을 줄여 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다(Grover & Crooker, 1995; Lambert, 1990; Perry-Smith & Blum, 2000). 국내에서도 이러한 일-가정 양립제도가 조직에 긍정적 영향을 미친다는 논문들이 있다. 즉, 조직 내 가족친화적제도의 활용이 구성원들의 업무동기 부여와 조직에 대한 신뢰, 몰입을 높이는데 긍정적으로 작용하는 것이다(김효선 외, 2007; 이병훈·김종성, 2009). 뿐만 아니라 이러한 조직의 지원이 주관적 경력성공의 지표로 인식되는 직무만족과 경력만족에 영향을 미친다는 연구들도 존재한다(강예지 외, 2016). 개인의 경력개발을 위해서는 조직차원의 배려와 지원이 필수적이며(Waterman et al., 1996), 특히 이 과정에서 조직이 구성원들의 경력발전이나 경력지속을 위한 제도의 도입이나 투자가 중요하다. 특히 단순한 제도의 도입이 아닌 제도의 활용이나 지원에 대한 구성원의 인식이 더 중요하다(박영용·김진모, 2006).

기혼여성근로자에게 있어 일-가정 양립제도는 일-가정 갈등을 줄이는 것에서 시작되어 일과 가족생활 간 상호작용에 긍정적으로 작용한다. 이러한 긍정적 영향은 조직 구성원으로 하여금 긍정적인 근무태도를 갖게 할 뿐만 아니라 직무만족과 연결되어 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미친다(권혜원·권순원, 2013). 선행연구들에서는 다양한 일-가정 양립제도의 활용이 가능한 조직에 속한 경우 구성원의 경력지속의지가 높았으며, 조직과 직무에 대한 만족도 높았다(이연희, 2005).

조직 내의 일-가정 양립제도와 관련한 연구들은 지원제도가 조직 구성원들에게 긍정적인 영향을 미친다고 주장한다(김화연 외, 2015). 그러나 이러한 제도 자체의 유의미한 영향여부에 대한 의문을 제기하는 연구들 또한 존재한다(오현규·박성민, 2014; 이세인 외, 2007; 이해정·우규창, 2011; Thomas & Ganster, 1995). 정책이나 제도의 도입만 가지고는 실질적인 조직성이나 개인의 경력성공에 유의미한 영향을 찾을 수 없다는 것이다(Allen, 2001). 즉, 단순히 조직 내 가정 친화적 정책이나 일-가정 양립 제도가 존재하는 것을 개인의 주관적 경력성공과 연결할 수는 없다. 이들은 조직 내 일-가정 양립을 지원하는 제도가 정립되어 있더라도 실제 활용이 불가능하다면 정책적 실효성을 높이기 어렵기 때문이다(Thompson et al., 1999). 국내의 연구들에서도 단순한 제도의 시행이 조직이나 개인에 무조건적으로 긍정적인 영향을 미치지 않는다고 밝힌 바 있다(김화연 외, 2015; 오현규·박성민, 2014; 이해정·우규창, 2011). 이에 단순한 제도의 유무만이 아니라 제도의 활용가능성을 포함한 제도의 효과성을 분석해야 한다.

3. 경력만족, 직무만족과 경력개발 간의 관계

조직구성원이 지속적으로 경력을 개발하고자 한다는 것은 앞으로 현재의 경력을 통해 지속적으로 발전하고자 하는 가능성의 의미를 포함한다. 이에 경력 혹은 직무에 대한 만족은 조직구성원의 경력개발의지를 높인다(김화연 외, 2015). 뿐만 아니라 개인이 조직을 통해 느끼는 만족은 경력개발을 위한 행동과 태도에 영향을 미친다(오현규·박성민, 2014). 즉, 조직이나 삶에 대한 만족은 경력개발과 관련한 행동과 태도 특히 경력지속에 중요한 요인이다. 조직 내의 관계에 대한 만족이나 조직에 대한 만족 특히 일-가정 양립의 균형을 통해 나타나는 만족의 경우 조직구성원들의 경력이탈을 줄인다. 즉, 일터에 대한 만족이나 자신의 경력에 대한 만족은 근로자에게 있어 경력목표를 높이고 경

력목표를 달성하기 위해 경력개발을 하게 한다(전영옥, 2016). 이는 비단 여성근로자에게만 한정된 것은 아니다. 여성근로자에 대한 연구가 많지는 않지만 선행연구 중 여성근로자의 삶이나 경력에 대한 만족이 경력목표를 구체적으로 하는데 영향을 미치며, 특히 높은 경력목표 설정에 주요한 요인임을 밝혔다(김화연 외, 2015). 경력뿐만 아니라 삶의 전반에 대한 개인의 만족이나 긍정적인 인식이 경력개발을 하게 하는데 중요한 영향요인인 것이다. 특히 이러한 연구결과는 우리나라의 고학력 여성근로자에게 중요한 의미를 갖는다. 유능한 조직구성원을 조직에 남게 하는 것은 조직에서 매우 주요한 관심사이다. 특히 고학력 여성근로자로 하여금 지속적으로 경력을 유지하도록 하는 것이나 조직 내에서 지속적으로 근무하도록 하는 것은 조직의 경쟁력 차원에서도 중요하다(Rappaport et al., 2003).

고학력 여성의 경제활동 참가율은 30대 중반 이후 감소한 후 육아집중기를 지난 이후에도 크게 증가하지 않는다. 고학력 여성의 경우 30대 후반 이후 경력이탈이 지속되며, 이들의 재진입과 관련해서는 부정적임을 의미한다. 그럼에도 불구하고 최근 여성의 관리직 비율의 증가와 경력성공경험을 하는 여성근로자의 비율이 더디지만 증가하고 있다. 이러한 맥락에서 조직경험에서 남성에게 비해 열세인 여성의 성공적 경력개발의 영향요인을 찾는 것은 매우 중요하다(임희정, 2011). 특히 고학력 여성근로자가 조직 내에서 경험하는 심리적 만족감이 지속적인 경력개발 의지에 영향을 미친다는 점(김화연 외, 2015; 성상현 외, 2014; 전영옥, 2016)을 토대로 경력만족과 직무만족이 고학력 여성의 경력개발에 미치는 영향을 분석해보고자 한다. 또한 이 과정에서 여성의 경력만족과 직무만족에 직·간접적으로 영향을 주는 조직 내에서의 제도적 지원의 효과를 함께 살피는 연구가 필요하다.

III. 연구 설계

1. 분석자료 및 연구대상자 특성

본 연구는 연세대학교가 한국연구재단의 공동연구지원사업으로 수행한 ‘고학력 여성의 경력개발 요인에 대한 연구’에서 수집한 자료를 활용하였다. 설문조사는 2016년 8월 18일부터 2016년 9월 2일까지 2주간 실시되었다. 본 조사의 경우 1:1 대면조사를 통해 설문데이터를 수집하였다. 설문조사 전, 설문

에 대한 설명을 통해 조사에 동의한 550명에 설문지를 배포하여 최종 수집된 설문지는 550부였다. 조사과정에서 모집단의 대표성을 확보하기 위하여 여성 근로자의 연령 및 지역을 고려하여 설문지를 배포하였음에도 불구하고 응답자의 94.5%가 정규직이었다. 설문조사가 1:1 면담방식으로 진행되었기 때문에 상대적으로 고용의 안정성이 높은 정규직 근로자들의 응답이 높았을 수 있다. 우리나라의 경우 임금근로자 중 비정규직인 여성의 비율은 전체 근로자의 41.5%였으며 이들 중 절반 이상은 시간제로 근무한다(통계청, 2019). 이에 본 연구의 분석대상의 결과를 전체 여성근로자에 대한 것으로 확장할 수는 없다. 이러한 한계에도 불구하고 본 연구에서는 고용이 안정성을 보장받은 여성들을 통해 조직 내 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발의 관계를 살펴보고 이 과정에서 개선방안을 찾아보고자 한다. 또한 직장인 체감 은퇴연령인 50.2세(한국일보, 2017년 9월 20일자)를 토대로 연구대상 연령을 20~49세로 한정하였다. 최종적으로 본 분석에서는 최종 수집된 550명 중 50세 미만 기혼 정규직 근로자인 286명(총 응답자의 52%)을 분석 대상으로 두었다. 분석대상의 일반적 특성은 아래 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성

| 구분 | | 빈도 | 비율(%) | 구분 | | 빈도 | 비율(%) |
|------|--------|-----|-------|-------|----------------|-----|-------|
| 직급 | 사원급 | 95 | 33.2 | 연령대 | 20대 | 24 | 8.4 |
| | 대리급 | 98 | 34.3 | | 30대 | 99 | 34.6 |
| | 과장급 | 83 | 29.0 | | 40대 | 163 | 57.0 |
| 최종학력 | 차장급 이상 | 10 | 3.4 | 직장 규모 | 10인 미만 | 21 | 7.3 |
| | 전문대졸 | 111 | 38.8 | | 10인 이상 50인 미만 | 113 | 39.5 |
| | 4년제졸 | 167 | 58.4 | | 50인 이상 300인 이하 | 89 | 31.1 |
| 자녀유무 | 석사이상 | 8 | 2.7 | | 300인 이상 | 63 | 22.0 |
| | 자녀 있음 | 267 | 93.4 | 계 | | 286 | 100 |
| | 자녀 없음 | 19 | 6.6 | | | | |
| 계 | | 286 | 100 | | | | |

2. 변수의 측정

본 연구는 한국연구재단의 공동연구지원사업을 통해 수행한 연세대학교의 ‘고학력 여성의 경력개발 요인에 대한 연구’의 조사 내용 중 연구주제에 적합한 문항을 분석에 활용하였다. 분석에서 활용한 모든 문항은 모두 리커트 5점 척도(‘1=전혀 그렇지 않다’에서 ‘5=매우 그렇다’)로 측정되었다. 경력개발의 경우 경력지속을 위한 개인의 노력수준을 응답하도록 하였다. 먼저 독립변수인 일-가정양립제도의 경우 얼마나 잘 활용할 수 있는지 여부를 물었으며, 활용제도는 출산휴가, 상병휴가(가족간호휴가 포함), 육아휴직에 대한 활용여부를 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’로 응답한 문항을 관찰변수로 활용하였다.

경력만족의 경우 경력성공의 가능성을 묻는 질문을 관찰변수로 활용하였으며, 각각의 문항은 ‘나는 나의 경력 목표에 부합하는 성장을 하고 있다는 사실에 만족한다’, ‘나는 내 경력을 통해 더 나은 사람이 되고 있다는 사실에 만족한다’, ‘나는 더 높은 지위로 승진을 할 수 있을 것이라고 생각한다’의 3문항을 활용하였다.

직무만족은 총 8개의 문항을 영역에 따라 통합하여 3요인으로 구성하였다. 직무만족의 경우 문장 구조화 과정에서 조직 내에서의 구성원과의 관계에 대한 만족, 근무환경이나 조건에 대한 만족, 업무의 자율성으로 집단화하여 3문항을 최종 관찰변수로 활용하였다. 마지막으로 본 연구의 최종 종속변수인 경력개발과 관련한 문항은 ‘나는 종종 나의 경력에 대해 깊이 생각해보곤 한다’, ‘나는 종종 나의 경력에 대해 다른 사람들에게 조언을 구한다’, ‘나는 종종 다른 사람들과 나의 경력에 관한 이야기를 나눈다’, ‘나는 나의 경력과 관련한 다양한 정보를 얻고자 노력한다’와 같은 경력을 지속하고자 하는 개발 의지나 노력과 관련한 4개 문항을 관찰변수로 활용하였다.

3. 연구모형

이 연구는 고학력 기혼 여성에 있어 조직 내 일-가정양립을 위한 휴가제도의 활용가능성과 직무만족, 경력만족, 경력개발 간의 구조가 어떠한가를 살펴보는 것에 목적이 있다. 본 연구에서는 직무만족, 경력만족이 조직 내 일-가정양립제도의 활용여부와 고학력 기혼여성의 경력개발 간의 관계를 완전하게 매개하는지 아니면 직무만족과 경력만족이 부분적으로 매개하는지를 확인하기

위해 경쟁모형에 대하여 추가로 검토하였다. 조직 내 일-가정양립제도의 유무가 고학력 여성의 경력개발이나 직무만족, 경력만족에 영향을 미친다는 선행 연구들은 다수 존재하지만, 제도의 활용과 경력개발 간의 관계에서 직무만족이나 경력만족과 같은 주관적 경력성공의 매개효과를 통합적으로 살핀 연구를 찾기 어렵다. 이는 다양한 연구에서 주관적 경력성공변수인 직무만족이나 경력만족을 조직의 최종성과변수로 활용하였으며, 경력개발을 위한 교육에의 참여를 살폈기 때문으로 이해할 수 있다. 그럼에도 불구하고 여성들의 경제활동 참여를 중요시하는 상황에서 여성들로 하여금 지속적으로 경력개발하게 하는데 영향을 미치는 요인들에 대한 구조를 통합적으로 살피는 것은 사회적 문제인 경력단절을 줄이기 위한 방안이 될 수 있다. 이상의 내용을 통합하여, 아래와 같은 연구모형을 설정하고 완전매개모형을 경쟁모형으로 두어 최종모형을 선정하였다. 이상의 연구목적에 위해 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설1-1. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 고학력 여성의 경력만족에 영향을 미칠 것이다.

가설1-2. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 고학력 여성의 조직만족에 영향을 미칠 것이다.

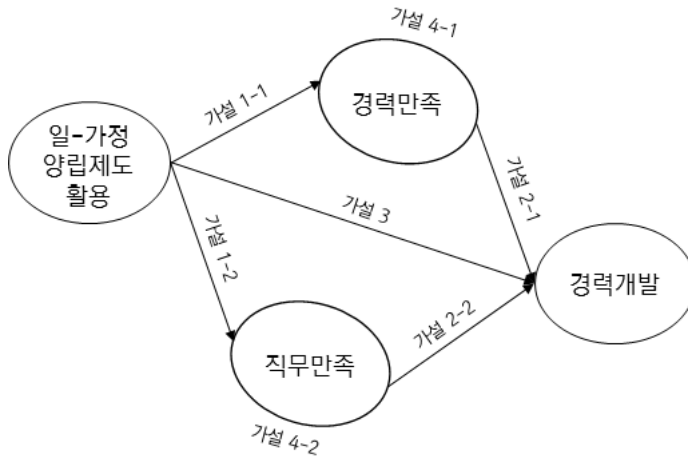
가설2-1. 직무만족은 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.

가설2-2. 경력만족은 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.

가설3. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.

가설4-1. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 경력만족을 매개로 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.

가설4-2. 조직 내 일-가정 양립제도의 활용은 직무만족을 매개로 고학력 여성의 경력개발에 영향을 미칠 것이다.



[그림 1] 연구모형

IV. 연구결과

1. 기술통계 및 상관분석

최종 구조모형 분석에 앞서 SPSS 25.0을 활용하여 기술통계분석, 신뢰도 및 상관분석을 실시하였다. 구조모형 분석은 AMOS 25를 활용하였다. <표 2>는 일-가정양립제도와 고학력 여성의 경력개발 구조모형에서 활용된 변수들 간 상관분석 결과이다. 또한 각 잠재변수들의 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 를 활용하였다. 연구모형에서 활용될 관찰변수들에 대한 신뢰도를 확인한 결과 일-가정양립제도의 활용변수의 신뢰도는 .789, 경력만족 .712, 직무만족은 .797, 경력개발은 .673으로 나타났다. 신뢰도계수는 .70 이상이어야 응답을 신뢰할 수 있다(Bland & Altman, 1997)는 주장이 존재한다. 그러나 최근 연구들에서 신뢰도 계수의 경우 0.6-0.7을 허용할 만하다는 주장 또한 있다(Hinton et al., 2004). 이에 본 연구에서 활용하는 변수들에 대한 신뢰도는 양호한 것으로 판단하였다. 구조분석을 위해 활용하게 될 변수들 간의 상관분석결과를 보면 일-가정 양립제도의 활용정도와 직무만족과 경력만족, 경력개발 모두에 정(+)의 상관을 보였으며, 경력개발은 직무만족과 경력만족, 일-가정양립제도의 활용에 각각 .574, .530, .168로 정(+)의 상관을 보였다. 분석

에 활용한 변수들의 평균과 표준편차에 대한 내용은 아래 표에 나타나 있다.

〈표 2〉 구조모형 변수들 간 기술통계 및 상관분석

| | Mean | SD | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------|-------|------|--------|--------|--------|--------|
| 1일-가정양립제도 활용 | 3.763 | .631 | (.789) | | | |
| 2경력만족 | 3.904 | .468 | .201** | (.712) | | |
| 3직무만족 | 3.867 | .427 | .183** | .468** | (.797) | |
| 4경력개발 | 3.776 | .473 | .168** | .574** | .530** | (.673) |

** $p < .01$

* 각 변수별 대각선 괄호 안의 숫자는 신뢰도 값임

2. 가설검증

선행연구를 토대로 조직 내 일-가정 양립제도의 활용정도가 고학력 여성의 직무만족과 경력만족을 매개로 경력개발에 미치는 영향을 확인하기 위해 구조모형을 활용하였다. 구조방정식을 활용한 분석과정은 2단계 접근법을 권고한다(Anderson & Gerbing, 1988). 먼저 최종 분석에서 활용할 변수들에 대한 측정모형을 통해 모형의 적합도를 확인하고, 앞서 확인된 모형을 토대로 연구자가 설정한 구조모형을 추정하는 것이다. 이러한 2단계 분석은 연구자가 측정모형에 대한 검증 없이 연구모형을 바로 추정함으로써 발생할 수 있는 오류에 대한 원인을 파악하기 위함이다. 일반적으로 구조모형의 분석과정에서 적합도에 문제가 있는 경우는 관찰변수인 측정변수의 문제이거나 잠재변수들 사이의 구조의 문제로 추정할 수 있다(Kenny & Judd, 1984). 이에 최종모형에 대한 분석 전 측정변수에 대한 확인을 진행하였다. 일-가정 양립제도의 활용과 경력만족, 직무만족, 경력개발의 측정모형에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 아래〈표 3〉에 제시되어 있다. X^2 의 경우 다른 적합도 지수와 달리 표본크기에 민감하게 반응한다. 이에 표본크기가 200이 넘는 경우 다양한 적합도지수에 대한 추가 고려가 필요하다(홍세희, 2000)는 선행연구에 의해 다양한 적합도지수를 통해 측정모형에 대한 적합여부를 확인하였다. 본 연구에서 활용한 요인들의 경우 측정모형에서 X^2 의 문제는 발생하지 않았다. 측정모형의 적합도 지수는 각각 $X^2=68.125$, $df=59$, $X^2/df=1.155$, $p=.195$, $TLI=.986$, $CFI=.989$, $RMSEA=.023$ 으로 나타났다. 검토한 모든 적합도지수가 받아들일 수 있는 수준이었다. 이에 측정모형에 대한 판별타당성과 집중타당성에 대한 추가적 확인 이후 구조모형에 대해 분석하였다.

〈표 3〉 일-가정양립 제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발에 대한
확인적 요인분석 결과

| 잠재변수 | 관찰변수 | 비표준화 | S.E. | C.R. | P | 표준화 | 개념 신뢰도 | AVE |
|---------------------|--|-------|------|--------|-----|------|-----------|------|
| 일-가정 양립제도의 활용 | WB1 | 1.000 | | | | .727 | .960 | .890 |
| | WB2 | 1.172 | .117 | 10.035 | *** | .856 | | |
| | WB3 | .896 | .092 | 9.709 | *** | .655 | | |
| 경력만족 | CS1 | 1.000 | | | | .525 | .891 | .731 |
| | CS2 | .856 | .168 | 5.081 | *** | .568 | | |
| | CS3 | .684 | .141 | 4.852 | *** | .493 | | |
| 직무만족 | JS1 | 1.000 | | | | .713 | .958 | .883 |
| | JS2 | 1.383 | .127 | 10.927 | *** | .821 | | |
| | JS3 | 1.061 | .101 | 10.534 | *** | .736 | | |
| 경력개발 | CD1 | 1.000 | | | | .544 | .937 | .793 |
| | CD2 | 1.072 | .126 | 5.867 | *** | .483 | | |
| | CD3 | 1.426 | .131 | 7.151 | *** | .700 | | |
| | CD4 | 1.180 | .120 | 6.969 | *** | .649 | | |
| 모형 적합도 | $X^2=68.125$, $df=59$, $X^2/df=1.155$, $p=.195$, $TLI=.986$, $CFI=.989$, $RMSEA=.023$ | | | | | | | |

*** $p < .001$

분석결과, 일-가정 양립제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발과 관련된 관측변수의 요인부하량은 .483에서 .856으로 나타났다. 일반적으로 모형의 집중타당성검증을 위해서는 요인부하량과 유의성에 대한 검증이 필요하다. 요인부하량의 경우 표준화 요인부하량의 경우 최소 .5 이상(.7 이상이면 바람직) .95이하여야 한다. 만약, 요인부하량이 .5이하인 경우 큰 차이만 아니면 이를 활용하는 것이 가능하며, 특히 각 변수가 중요한 의미를 갖는 경우 이를 활용하여 연구를 진행할 수 있다(우종필, 2012). 확인적 요인분석 결과, 경력만족의 3번째 문항과 경력개발의 2번째 문항의 요인부하량은 각각 .493과 .483으로 .5와 근접한 값을 나타내어 최종 분석에서 배제하지 않았다. 추가적으로 개념신뢰도와 AVE 및 통계적 유의성검정을 위해 C.R.과 유의수준에 대한 확인을 진행하였다(우종필, 2012). 통계적 유의성 검증에 있어 C.R.은 1.965 이상 p 는 $< .05$ 이하를 권고한다. C.R.의 경우 모든 관측변수에서 1.965 이상이었으며 p 도 $< .001$ 수준에서 유의하였다.

측정문항에 대한 개념신뢰도는 .891부터 .960까지로 모두 .70 이상을 나타냈다. 개념신뢰도 값의 경우 일반적으로 .7이상이면 집중타당성이 있는 것으로 간주한다. 개념신뢰도 값을 통해 본 연구에서 활용한 측정문항에 대한 집중타당성이 확인되었으나 명확한 확인을 위해 평균분산추출방법을 통해서 집중타당성을 추가로 검증하였다. 평균분산추출(이하 AVE)의 경우 .5 이상이면 집중타당성이 있다(우종필, 2012; Fornell & Larker, 1981). 연구모형의 잠재변수인 일-가정 양립제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발에 대한 AVE 값이 모두 .5이상으로 집중타당성을 확인할 수 있었다.

다음으로 측정모형의 판별타당성을 검증하였다. 판별타당성의 경우 잠재변수의 AVE가 잠재변수 간 상관계수의 제곱보다 큰지 여부를 통해 확인할 수 있다. 앞선 <표 2>를 통해 살펴본 결과 경력만족과 경력개발 간의 상관인 .574로 가장 높았으며, 이 상관계수의 제곱은 약 .329로 AVE값에 비해 크게 나타나 본 연구의 분석과정에서 활용하는 관측변수들에 대한 판별타당성에 문제가 없음을 알 수 있었다.

구조방정식을 활용한 분석의 1단계인 측정모형 검증단계에서 모형에 대한 오류는 나타나지 않았다. 모형이 적합한 것으로 나타났기 때문에 측정모형에서 활용한 관찰변수를 토대로 구조모형 검증을 실시하였다. 구조모형 분석의 경우 당초의 연구모형인 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 직접경로를 제외한 완전매개모형을 경쟁모형으로 두고 결과를 함께 살펴보았다.

<표 4> 구조모형의 적합도 검증 결과

| 지수 구분 | 적합도 지수 ¹⁾ | 판단기준 | 측정값 | | 해석 |
|------------|----------------------|-------|--|--|-------------|
| | | | 모형1 (부분매개) | 모형2 (완전매개) | |
| 절대 적합지수 | χ^2 | p>.05 | 93.144 ($\chi^2/df=1.552$) ($df=60, p=.004$) | 75.216 ($\chi^2/df=1.233$) ($df=61, p=.104$) | 적합 (모형2) |
| | GFI | >.90 | .954 | .961 | 적합 |
| | AGFI | >.85 | .930 | .942 | 적합 |
| | RMSEA | <.08 | .044 | .029 | 적합 |
| 증분 적합지수 | TLI | >.90 | .950 | .970 | 적합 |
| | CFI | >.90 | .962 | .977 | 적합 |

1) Browne & Cudeck(1993)

일-가정양립제도의 활용과 경력만족, 직무만족, 경력개발 간의 구조를 살펴
에 앞서 연구모형인 부분매개모형과 경쟁모형인 완전매개모형의 적합도를 검
증하였다. 모형의 적합도 검증결과, 연구모형의 경우 χ^2 가 적합하지 않은 것
으로 나타났다. 그러나 앞서 기술한 바와 같이 표본크기가 200이 넘는 경우
 χ^2 을 통한 적합도 검증을 무조건적으로 신뢰하기 보다는 모형에 대한 다양한
적합도를 검토하는 것이 옳다. 적합도 확인 결과, 경쟁모형인 완전매개 모형이
적합도 측면에서 우수하기는 하였지만, 연구모형의 경우도 단순히 적합도만을
통해 경쟁모형을 채택하는 것에는 어려움이 있어 두 모형의 분석을 진행하고
이들의 결과를 통해 최종 모형을 선택하기로 하였다.

먼저, 연구모형인 부분매개모형과 경쟁모형인 완전매개모형의 적합도를 포
함하여 모형을 검증하였다. 모형1은 부분매개모형으로 일-가정양립제도의 활
용과 경력개발 간의 직접적인 관계와 직무만족/경력만족의 매개를 모두 포함
한다(조직 내 일-가정양립제도의 활용→직무만족/경력만족→경력개발, 상사의
양성평등인식→경력개발). 모형2는 경쟁모형으로 직무만족과 경력만족(매개변
수)이 경력개발(종속변수)을 완전히 매개한다고 가정하는 모형이다(조직 내 일
-가정양립제도의 활용→직무만족/경력만족→경력개발). 모형1과 모형2의 적
합도 비교 결과는 <표 4>에 제시하였다.

적합도 비교 결과 모형2인 완전매개모형이 모든 적합도에서 보다 나은 결과
를 나타냈다. χ^2 의 경우 본 분석의 데이터가 표본크기가 200이 넘었음에도
불구하고 적합도가 기각되지 않았다. 그럼에도 불구하고 본 연구의 경우 단순
한 적합도만을 기준으로 모형을 선정하는 것에는 무리가 있다고 판단하여 모
형의 예상 결과를 먼저 확인하기로 하였다.

먼저 연구모형인 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 직접적 관계를
포함한 구조모형을 분석하였다. 분석결과, 일-가정양립제도의 활용이 고학력
정규직 여성의 경력개발에 미치는 영향의 경우 표준화계수 값 기준 .048이었
다($p < .537$). 즉, 일-가정 양립제도의 활용은 고학력 정규직 여성의 경력개발
에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(가설3 기각). 다음으로 가설
1-1과 가설1-2와 관련하여 경력만족과 직무만족의 표준경로계수는 각각
.420($p < .001$), .426($p < .001$)으로 긍정(+)적인 영향을 미치는 것을 확인하여
가설1-1과 가설1-2는 채택하였다. 마지막으로 일-가정양립제도의 활용이 고
학력 정규직 여성의 경력만족과 직무만족에 미치는 영향에 대해서는 각각 표
준화계수 값이 .199($p < .029$), .194($p < .008$)로 긍정적인 영향을 미치는 것으
로 나타났다(가설2-1, 가설2-2 채택).

마지막으로 가설4-1과 가설4-2를 검증하기 위해서는 매개효과 검증이 필요하다. 이 과정에서는 간접효과가 유의한지에 대한 추가적 검증이 수행되어야 한다. 본 연구에서는 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑 방법을 활용하였다. 부트스트래핑은 간접효과의 유의성을 검증하는 방법으로 Z가 정규분포를 따르지 않을 가능성이 존재하는 경우에도 매개효과확인이 가능한 방법이다(김계수, 2007). 조직 내 일-가정양립제도의 활용과 고학력 여성의 경력개발 간의 간접효과 검증을 위해 부트스트래핑을 1000번 수행하였으며, 추정값은 ML방식을 활용하였다. 분석결과, 모형1의 경우 간접효과의 유의확률은 .001로 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다($p < .01$). 이러한 결과는 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간에 직무만족과 경력만족의 매개효과가 존재함을 의미한다(가설 4-1, 4-2 채택).

본 연구에서 제시한 연구모형의 가설 중 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 직접관계에 대한 기존의 가설은 기각되었다. 이러한 결과는 기업이 제공하는 다양한 일-가정 양립을 위한 휴가제도의 활용이 조직구성원으로 하여금 스트레스감소나 업무 부담을 줄이고, 근로의 질에 긍정적인 영향을 미치는 것은 아니지만(강이수 외, 2015), 단순한 제도의 활용만으로 실질적인 여성의 경력개발을 설명하는 것은 부족하다는 것을 의미한다. 또한 심리적 만족이 조직 내 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 간의 관계를 정확하게 연결하였음을 의미하는 결과이기도 하다. 이러한 결과는 제도적 지원뿐만 아니라 조직의 가족친화 문화와 같은 여성인력에 대한 지원문화가 필요함을 의미한다(강이수 외, 2015).

〈표 5〉 일-가정양립제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발 간의
구조모형 분석(연구모형: 부분매개모형)

| 잠재변수 | 비표준화 | S.E. | C.R. | P | 표준화 |
|----------------------|------|------|-------|-----|------|
| 일-가정 양립제도의 활용 → 경력개발 | .029 | .046 | .617 | - | .048 |
| 일-가정 양립제도의 활용 → 경력만족 | .164 | .075 | 2.184 | * | .199 |
| 일-가정 양립제도의 활용 → 직무만족 | .118 | .045 | 2.641 | ** | .194 |
| 경력만족 → 경력개발 | .303 | .086 | 3.531 | *** | .420 |
| 직무만족 → 경력개발 | .415 | .088 | 4.714 | *** | .426 |

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

다음으로 경쟁모형인 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 직접적인 관계를 제외한 모형을 분석하였다. 분석결과, 표준화계수 값 기준으로 일-가

정 양립제도의 활용은 경력만족과 직무만족에 각각 .662, .626($P < .01$ 수준)으로 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력만족과 직무만족이 경력개발에 미치는 영향의 경우 각각 표준화계수 기준으로 .428($p < .001$), .349($p < .001$)로 정(+)적 영향을 미쳤다(가설 2-1, 2-2, 3-1, 3-2 채택). 일-가정 양립제도의 활용과 경력만족, 직무만족 간의 관계가 확인되었고, 경력만족, 직무만족과 경력개발 간의 관계가 확인되었더라도 이들 간의 매개효과가 존재하는지에 대한 추가적인 검증이 필요하다. 앞선 연구모형과 동일하게 매개효과 검증을 위해 부트스트래핑을 1000번 수행하였으며, 추정 값은 ML방식을 활용하여 계산하였다. 그 결과, 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 사이에 경력만족과 직무만족의 매개효과가 .002($p < .01$) 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(가설 4-1, 4-2 채택).

〈표 6〉 일-가정양립제도의 활용, 경력만족, 직무만족, 경력개발 간의 구조모형 분석(경쟁모형: 완전매개모형)

| 잠재변수 | 비표준화 | S.E. | C.R. | P | 표준화 |
|----------------------|-------|------|-------|-----|------|
| 일-가정 양립제도의 활용 → 경력만족 | 1.572 | .567 | 2.774 | ** | .662 |
| 일-가정 양립제도의 활용 → 직무만족 | 1.168 | .423 | 2.759 | ** | .626 |
| 경력만족 → 경력개발 | .339 | .099 | 3.422 | *** | .428 |
| 직무만족 → 경력개발 | .352 | .096 | 3.655 | *** | .349 |

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

이상의 연구결과를 토대로 본 연구에서는 최종적으로 경쟁모형인 완전매개모형을 선택하였다. 앞서 기술한 바와 같이 일-가정 양립제도의 활용이 경력개발에 영향을 미치는 변수이기는 하나 본 연구의 목적이 조직 내에서의 제도의 활용과 심리적 만족, 경력개발 간의 실질적 구조를 확인하기 위한 것이었기 때문에 최종적으로 완전매개모형을 선택하였다. 조직 내에서의 일-가정 양립을 위한 휴가제도의 활용은 조직 내에서 지속적인 경력개발을 위한 평등으로 이해되기에는 부족한 점이 있다. 특히 기혼여성에게 있어 조직 내에서의 일-가정 양립을 위한 제도가 충분하게 지원되었다 하더라도 조직 내의 여성의 영향력의 부족이나 토큰이론에 대한 인식이 여성근로자의 경력개발에 부정적으로 영향을 미칠 수 있다. 그럼에도 불구하고 조직 내에서의 충분한 지원은 이러한 부정적 영향의 효과를 줄이는데 작용할 수 있다.

상사의 일-가정 양립제도의 활용, 직무만족, 경력만족, 경력개발 간의 효과를 직접효과와 간접효과로 나누어 제시하였다(〈표 7〉).

〈표 7〉 일-가정양립제도의 활용, 직무만족, 경력만족, 경력개발 간 효과분석

| 구분 | 대안모형(완전매개) | | | | | |
|----------------------|------------|-------|--------|------|------|--------|
| | 비표준화 | | | 표준화 | | |
| | 총 효과 | 직접효과 | 간접효과 | 총 효과 | 직접효과 | 간접효과 |
| 일-가정 양립제도의 활용 → 경력만족 | 1.572 | 1.572 | - | .662 | .662 | - |
| 일-가정 양립제도의 활용 → 직무만족 | 1.168 | 1.168 | - | .626 | .626 | - |
| 경력만족 → 경력개발 | .339 | .339 | - | .428 | .428 | - |
| 직무만족 → 경력개발 | .352 | .352 | - | .349 | .349 | - |
| 일-가정 양립제도의 활용 → 경력개발 | .943 | - | .943** | .502 | - | .502** |

** p<.01

최종 모형에서 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 간의 매개효과를 분석한 결과 총 효과는 표준화계수 기준 .502로 나타났다. 본 결과는, 일-가정양립제도의 활용과 경력개발 간의 관계에서 경력만족의 매개효과 .283과 직무만족의 매개효과 .218을 합한 결과이다.

V. 결 론

본 연구는 고학력 기혼여성의 경력단절을 줄이고 지속적으로 경력개발을 하게 하는 요인을 탐색하는데 목적을 두고 수행되었다. 이를 위해 조직 내에서의 일-가정 양립제도의 활용도가 경력개발에 미치는 영향관계를 살피고, 이 과정에서 경력만족과 직무만족의 매개효과를 분석하였다. 분석결과를 가설별로 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 여성의 경력만족과 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, ‘일-가정 양립제도의 활용→경력만족’, ‘일-가정양립제도의 활용→직무만족’ 경로는 정(+)적으로 유의하였다. 즉, 조직 내에서 일-가정 양립제도를 활용하는 것이 용이한 경우 구성원들의 직무에 대한 만족과 자신의 경력과정에 대해 만족도가 높아진다는 것을 의미한다. 이는 조직 내에서 일-가정 양립을 위한 제도에 대한 적극적 활용 지원이 기혼여성 근로자로 하여금 조직에 대한 만족에 영향을 미칠 뿐만 아니라 지속적인 경력을 위한 만족에도 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 선행연구(문선희, 2013; 안은정·신은중, 2010; Beauregard & Henry, 2009; Scandura & Lankau, 1997)의 결과와 일치한다.

둘째, 직무만족과 경력만족이 고학력 기혼여성의 경력개발에 미치는 영향을 분석한 결과, ‘경력만족→경력개발’과 ‘직무만족→경력개발’에 대한 경로에서 정(+)적으로 유의미한 영향을 확인하였다. 즉, 개인의 직무나 경력에 대한 만족은 지속적인 경력개발을 위한 행동에 영향을 미친다는 것이다. 이는 조직 내에서 구성원의 심리적 만족감이 개인의 개발을 위한 행동이나 경력지속에 유의미한 영향을 미친다는 기존연구(김화연 외, 2015; 성상현 외, 2014; 전영옥, 2016)의 결과와 일치한다. 이러한 결과는 조직이나 경력에 대한 심리적 만족이 경력개발의지에 영향을 미친다는 선행연구(김연근, 2014)를 증명하였을 뿐만 아니라 심리적 만족이 실제 경력개발을 위한 행동으로 확장될 수 있다는 것을 확인하였다는 점에서 주요한 의미가 있다. 고학력 기혼 여성들에 대한 경력단절이나 경력이탈을 줄이기 위한 다양한 지원이 중요한 현 시점에서 조직 및 경력에 대한 심리적 만족이 자신의 경력을 개발하기 위한 실제적 행동까지 영향을 준다는 연구결과는 앞으로 국가적 조직적 차원의 지원의 방향성을 제고하는데 도움이 될 것이다.

셋째, 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 여성의 경력개발에 미치는 영향을 분석한 결과, ‘일-가정 양립제도의 활용→경력개발’경로는 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 가족친화적 제도의 활용이 경력개발에 영향을 미치지만, 단순한 제도의 활용만 가지고 경력개발을 설명하는 것에는 무리가 있다는 기존의 선행연구(고재권, 2014; 박선휘, 2007; 김홍국, 2005)와 일치한다. 정리하면, 고학력 정규직 기혼 여성들의 경우 이러한 일-가정 양립을 위한 지원제도의 활용이 경력개발에 도움이 되는 요인이기는 하지만, 이러한 제도의 활용만을 가지고 경력개발을 설명하는 것에는 부족한 부분이 있다는 것을 의미한다. 이에 선행연구들에서 살폈던 고학력 기혼여성의 경력개발에 영향을 미치는 요인들과 제도의 활용에 대한 통합적인 분석을 통해 실제 일-가정 양립제도의 활용의 영향을 분명하게 살펴 볼 필요가 있다.

마지막으로 조직 내 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 사이에서 경력만족과 직무만족의 매개효과를 확인하였다. 그 결과, 일-가정 양립제도의 활용과 경력개발 간의 관계에서 경력만족과 직무만족의 매개효과가 존재함을 알 수 있었다. 이러한 결과는 기존의 일-가정 양립제도와 경력만족, 직무만족 간의 관계뿐만 아니라 일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 파편적 연구들을 하나로 통합했을 뿐만 아니라 경력만족과 직무만족을 통합적으로 살폈다는 점에서 그 의미가 있다. 분석결과 이러한 제도의 활용과 심리적 만족 간의 관계에서 직무만족에 비해 경력만족의 매개효과가 더 큰 것을 확인하였다.

정리하면, 본 연구는 고학력 기혼 여성에 있어 조직에서 제공하는 일-가정

양립제도의 활용과 경력만족, 직무만족과의 관계, 경력만족, 직무만족과 경력개발 간의 관계에 대한 기존의 선행연구들을 지지하였다. 나아가 이 연구는 조직 내 일-가정 양립제도의 유무가 아닌 활용가능성을 독립변수로 하여 실질적인 제도의 활용의 영향요인을 살폈다는 것에 그 의미가 있다.

여성의 경력에는 다양한 장애요인이 존재한다. 특히 기혼여성의 경우 남성 근로자와 달리 경력지속과정에서 다양한 역할갈등과 고려사항이 존재하기 때문에 장애요인의 극복이 어렵다(박민아, 2011; 조혜원·함인희, 2016; Bowen & Hisrich, 1986; Powell, 1990). 이러한 맥락에서 본 연구는 조직 내 일-가정 양립제도 활성화를 통한 여성의 경력개발가능성을 확인하였을 뿐만 아니라 이 과정에서 심리적 만족이 주요한 요인으로 작용한다는 점을 증명하였다.

일-가정 양립과 관련한 연구들은 실질적인 결과를 도출해내는 것을 목적으로 한다(Byron, 2005). 즉, 이러한 제도의 활용이 실질적으로 여성들의 역할갈등이나 업무의 과중과 같은 조직이탈요인을 줄이는데 영향을 미쳤는지에 대한 의미를 찾아내는 것이 중요하다. 이러한 측면에서 본 연구는 조직 내 일-가정 양립제도의 활용이 고학력 기혼여성들의 심리적 만족감에 영향을 미쳤다는 점을 확인하였다. 뿐만 아니라 이러한 만족감을 통해 기혼여성근로자로 하여금 경력단절의 경험이 아닌 지속적인 경력개발을 하게 하여 개인뿐만 아니라 조직도 함께 발전할 수 있는 가능성을 확인하게 하였다.

이러한 결론 및 시사점에도 불구하고 이 연구가 지닌 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 조직 내 일-가정 양립제도와 경력개발 간의 관계를 밝히고 있으나, 이 과정에서 휴가제도에 대해서만 분석하였다. 현재 조직 내에서 다양한 일-가정 양립제도가 시행되고 있으나 직장보육시설이나 집중육아기 근로시간 단축제도와 같은 지원 제도의 경우 시행되는 조직이 적어 이러한 제도의 활용가능성정도에 대한 분석이 어려웠다. 그럼에도 불구하고 일-가정 양립제도는 단순한 휴가 제도를 넘어서 자녀양육을 돕기 위한 다양한 제도를 포함하여 이해할 필요가 있다. 기존의 선행연구들이 주장하는 모성보호를 위한 제도 자체는 여성의 고용에 긍정적인 영향을 미치지만(Gerber & Perelli-Harris, 2012), 실질적인 육아휴직제도의 기간이 길어짐에 따라 경력지속이나 경력개발에 부정적이라는 연구결과(김진옥, 2008; Evertsson & Duvander, 2010)들을 통해 단순한 제도의 활용이 아닌 제도의 통합적 효과성에 대한 추가적 연구가 필요하다.

둘째, 비정규직 기혼여성들에 대한 연구가 진행되어야 한다. 앞서 기술한 바와 같이 일-가정양립제도의 활용과 관련하여 고용의 안정성이 보장된 정규직 여성에 한하여 분석을 수행하였다. 현재 국내 여성근로자의 41.5%이상이 비

정규직이라는 2019년 통계청 조사결과를 근거로 본 연구에서는 다루지 못하였던 비정규직 여성근로자의 경력개발에 영향을 미치는 제도적 요인들에 대한 고려가 필요하다. 이에 고학력 여성근로자의 경력개발에 대한 명확한 이해를 위해서는 정규직뿐만 아니라 비정규직 등 다양한 형태로 근무 중인 여성근로자들에 대한 연구가 수행되어야 한다.

마지막으로 여성근로자의 개인특성이 반영한 연구가 수행되어야 한다. 연령이나 근로형태 뿐만 아니라 직종이나 학력이 조직 내 일-가정 양립제도, 경력만족, 직무만족과 어떠한 관계를 맺을 때 경력개발에 영향을 미쳤는지에 대한 추가적 연구가 필요하다. 본 연구의 분석대상인 고학력 여성근로자의 경우 이들은 개인적인 요인 및 사회구조적인 요인이 맞물려 생존한 이들로 이해될 수도 있다. 이에 개인특성을 반영한 경력개발과정을 보다 심층적으로 살펴야 한다. 이러한 연구는 여성근로자가 삶의 과정에서 경험하는 다양한 역할들이 어떠한 영향을 주고 있는지에 대한 설명을 가능하게 할 것이다. 또한 증가하는 경력단절 여성근로자의 경력지속을 지원하기 위한 방안의 마련에 도움이 될 것이다. 뿐만 아니라 조직에서의 어떠한 제도적 지원이 조직 내 여성근로자의 역할갈등이나 조직이탈요인을 줄이는지에 대한 설명을 가능하게 한다. 개인특성에 따른 조직차원의 지원방안의 마련은 결론적으로 조직과 개인의 상생 방안 제시를 가능하게 할 것이다.

참고문헌

- 강예지·이수연·문진희 & 장지현(2016). “조직지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력계획의 매개효과 검증”. *유통과학연구*, 14, 83-92.
- 강유미(2012). *일과 가족 균형 제도의 실행 결정요인과 조절효과 연구: 모성보호 제도를 중심으로*. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 강이수·신경아 & 박기남(2015). *여성과 일*. 서울: 동녘.
- 강이수(2011). “취업 여성의 ‘남편’과 일-가족 문제”. *젠더와 문화*, 4(1), 43-87.
- 고재권(2014). “가족친화적 정책과 조직성과: 직무태도의 매개효과를 중심으로”. *한국인사행정학회보*, 13(2), 161-181.
- 곽선화(2007). “여성의 경력장애와 이직의도에 대한 연구”. *인적자원관리연구*, 14, 1-23.
- 권혜원 & 권순원(2013). “일-가정 양립정책이 여성 관리자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향”. *산업관계연구*, 23(3), 89-117.
- 김계수(2007). *구조방정식모형 분석*. 서울: 한나래.
- 김금수(2003). “여성인력에 대한 직장가정의 양립 지원정책에 관한 연구”. *기업경영연구*, 10(2), 269-289.
- 김돌순(2007). “기업의 여성인력활용 및 일-가족 양립정책에 대한 사례연구”. *페미니즘 연구*, 7(2), 125-174.
- 김선아·김민영·김민정 & 박성민(2013). ““일과 삶 균형” 정책과 정책 부합성이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구”. *한국행정학보*, 47(1), 201-237.
- 김연근(2014). *공무원의 경력몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구*. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 김종성 & 이병훈(2007). *가족친화경영의 조직성과에 관한 연구*. 제 4 회 한국노동연구원 사업체패널 학술대회 논문집.
- 김진옥(2008). “일하는 어머니들의 이중노동부담에 관한 실증연구”. *사회복지정책*, 35, 197-220.
- 김태홍 & 고인아(2001). *가족친화적 고용현황과 활성화 방안*. 한국: 여성정책개발원.
- 김혜원(2011). “한국의 사회적기업 지원정책의 개선 방안 연구”. *한국사회정책*, 18(1), 209-238.
- 김화연·오현규 & 박성민(2015). “공공 및 민간 조직의 가족친화제도가 여성 근로자들의 일-가정 갈등에 미치는 영향”. *한국행정논집*, 27(2), 483-513.

- 김효선·박찬희 & 구자숙(2007). “일과 삶의 조화와 업무성과 향상의 시너지효과를 위하여”. *Korea Business Review*, 10(2), 1-20.
- 김흥국(2005). “여성의 경력개발 방안”. *인적자원개발연구*, 7(2), 1-33.
- 문선희(2013). “기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과”. *Korean Journal of family welfare*, Vol, 18(1), 119-141.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. *한국인구학*, 34(1), 53-72.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. *대한경영학회지*, 25(2), 879-905.
- 박민아(2011). “여성의 리더십역량이 직무 및 조직생활 만족, 경력경로 개발의지에 미치는 영향”. *한국콘텐츠학회논문지*, 11(8), 289-299.
- 박영용 & 김진모(2006). 기업 리더십교육 프로그램 참여자의 학습전이와 영향요인. *농업교육과 인적자원개발*, 38(4), 215-239.
- 서동희(2008). “여성의 일-가정양립을 위한 육아문화와 기업의 사회적 공헌”. *한국콘텐츠학회논문지*, 8(2), 173-181.
- 성상현·윤동열·김명희·김희경·민대숙 & 최아란(2014). “여성과학기술인의 일·가정 양립과 리더의 역할”. *리더십연구*, 5, 5-31.
- 손영미 & 박정열(2014). “남녀의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 인과변인과 결과변인의 차이연구”. *한국심리학회지: 여성*, 19(2), 161-190.
- 송다영·장수정 & 김은지(2010). “일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로”. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 신경아(2001). 노동시장과 모성, 가족의 문제-남성중심적 노동자 모델을 넘어서. *경제와사회*, 51, 97-122.
- 신경아(2009). “일-삶의 균형 (work-Life balance) 과 노동시간”. *민주사회와 정책연구*, 16, 176-212.
- 안은정 & 신은종(2010). “일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구”. *산업관계연구*, 20(4), 177-216.
- 안은정(2013). “일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로”. *분쟁해결연구*, 11(2), 75-120.
- 오은진·민현주 & 김지현(2009). “교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행 실태와 취업선택 결정 요인”. *직업능력개발연구*, 12(1).
- 오현규 & 박성민(2014). “일과 삶의 균형 정책이 조직 구성원들의 직무 및생활만족에 미치는 영향력 연구”. *한국행정논집*, 26(4), 901-929.

- 우종필(2012). 구조방정식모델 개념과 이해. 서울: 한나래.
- 유계숙(2007). “가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성과”. 가족과 문화, 19, 35-59.
- 윤병훈 & 최응렬(2014). “경찰공무원의 일과 삶의 균형 (Work-Life Balance) 에 관한 인식 연구”. 한국공안행정학회보, 23, 92-114.
- 윤자영 & 홍민기(2014). “육아휴직제도의 여성 고용 효과”. 노동정책연구, 14(4), 31-57.
- 이도화 & 정두영(2010). “가족친화경영과 조직구성원 성과의 관계에 있어서 일-가정 갈등과 조직지원인식의 매개효과”. 인적자원관리연구, 17(4), 265-283.
- 이동선(2016). “일-가정 양립을 위한 정책개입이 여성의 노동시장 참여에 미치는 영향: OECD 국가를 대상으로”. 사회복지정책, 43(1), 259-284.
- 이병훈 & 김종성(2009). “가족친화경영의 조직성과에 관한 연구”. 산업관계연구, 19(2), 153-175.
- 이세인·이숙현 & 권영인(2007). “가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향”. 한국가족관계학회지, 12(3), 29-57.
- 이유진 & 김의준(2014). “기혼여성 재취업의 동태적 분석: 고학력 집단을 중심으로”. 경제연구, 32(4), 87-114.
- 이연희(2005). 일과 삶의 조화를 위한 정책이 직장선택의도에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이재경 & 이은아(2003). “기혼 취업 여성의 일-가족생활에 대한 주관적 인식: 세대별 차이를 중심으로”. 여성학논집, 20, 39-69.
- 이재경 & 장미혜(2004). “고용조건이 일과 가족에 대한 태도에 미치는 영향”. 경제와사회, 64, 172-208.
- 이주희(2003). “일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가?: 기업의 조직문화와 여성관리직 모성보호”. 가족과 문화, 15, 37-61.
- 이혜정 & 유규창(2011). “일가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구”. 여성연구, 80, 37-79.
- 임희정(2011). “조직 내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. 여성연구, 5-32.
- 장지연 & 김지경(2001). 양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향. 제3회 한국노동패널 학술대회 논문집, 365-388.
- 장지연·이정우·최은영 & 김지경(2005). 일·가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제. 서울: 한국노동연구원.
- 전영옥(2016). “공무원의 경력만족 및 승진욕구에 미치는 영향요인 분석”. 한국조직학회보, 13(3), 125-148.

- 정장훈·조문석 & 장용석(2011). “일-가정 양립제도의 도입과 디커플링이 조직성과 향상에 미치는 영향”. *노동정책연구*, 11(2), 179-215.
- 조연숙·오자영 & 최나리(2010). *여성인력개발기관 직업교육훈련 분류체계 수립 및 관리방안 연구*. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서.
- 조혜원 & 함인희(2016). “기업 관리직의 젠더 격차와 “유리천장” 분석“. *한국사회정책*, 23(2), 49-81.
- 진선미·강은나 & 장용석(2011). 사회서비스 지속성이 기혼여성의 경제활동참여 및 참여형태에 미치는 영향에 관한 종단연구: 혼합다항로지스틱 회귀모형의 활용. *보건사회연구*, 31(3), 38-69.
- 채연주 & 윤세준(2012). “통합과 분리”. *인사조직연구*, 20, 109-165.
- 통계청(2017). *통계로 보는 여성의 삶*. 서울: 여성가족부.
- 통계청(2019). *통계로 보는 여성의 삶*. 서울: 여성가족부.
- 한영선 & 이연숙(2015). “여성취업과 일·가정양립지원이 출산에 미치는 영향”. *Family and Environment Research*, 52(1), 49-66.
- 홍세희(2000). “구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 19(1), 161-177.
- 한국일보. 직장인 체감 은퇴연령, 평균 50.2세 <http://hankookilbo.com/v/1d26e2d152274f438cf6218d4cf842b2> 에서 2019.10.15. 인출.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(3), 411.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22.
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). Statistics notes: Cronbach9s alpha. *Bmj*, 314(7080), 572.
- Bowen, D. D., & Hisrich, R. D. (1986). The female entrepreneur: A career development perspective. *Academy of management review*, 11(2), 393-407.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage focus editions*, 154, 136-136.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Cahuc, P. Z. (2004). *Labor Economics*. MIT Press.
- Cook, S. J. (2008). *Working Women, Literary Ladies: The Industrial Revolution and Female Aspiration*. Oxford University Press.
- Evertsson, M., & Duvander, A. Z. (2010). Parental leave—Possibility or trap? Does family leave length effect Swedish women's labour market opportunities?. *European Sociological Review*, 27(4), 435-450.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Gerber, T. P., & Perelli-Harris, B. (2012). Maternity leave in turbulent times: Effects on labor market transitions and fertility in Russia, 1985-2000. *Social Forces*, 90(4), 1297-1322.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel psychology*, 48(2), 271-288.
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2004). *SPSS explained*. Routledge.
- Kenny, D. A., & Judd, C. M. (1984). Estimating the nonlinear and interactive effects of latent variables. *Psychological bulletin*, 96(1), 201.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>
- Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of management Journal*, 43(6), 1107-1117.

- Powell, G. N. (1990). One more time: Do female and male managers differ?. *Academy of Management Perspectives*, 4(3), 68-75.
- Rappaport, A., Bancroft, E., & Okum, L. (2003). The aging workforce raises new talent management issues for employers. *Journal of organizational excellence*, 23(1), 55-66.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 377-391.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), 392-415.
- Waterman, R., Waterman, J., & Collard, B. A. (1996). Toward a career resilient workforce. *The learning society: Challenges and trends*, 207-220.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240.

Abstract

A Study on the Work-Family Alliance System and Career Development : Focused on High-Educational Married Women

Sooyeon Lee*

The study aims to reduce career breaks of highly educated female workers and seek institutional improvements to continue and develop their careers within the labor market. To this end, the relationship between the use of the Work Family Alliance System (WFAS) and career development of highly educated married female workers was confirmed. In particular, the study noted the development of career for full-time married female workers with educational background above graduation from professional universities. To this end, the research was analyzed using the survey data of 'Study on the Career Development Factors of High-Education Women' conducted by the joint research support project of Yonsei University and the Korea Research Foundation. 286 full-time married female workers aged 49 or younger were subject to analysis and analyzed through a structural model.

In this study, the use of WFAS, job satisfaction, career satisfaction, and career development in the organization was put in place as latent variables. The results of the study confirmed that the utilization of WFAS in the organization has a significant influence on career satisfaction and job satisfaction of highly educated women. Second, job satisfaction and career satisfaction were found to have a significant influence on career development of highly educated married women. Third, although it was not confirmed that the utilization of WFAS in the organization directly affected the career development of highly educated married women, it was confirmed that there were mediated effects of career satisfaction and job satisfaction. The study is meaningful in that it has shown that the utilization of WFAS provided by the organization is an important factor in continued career development for highly educated married women. In addition, the effectiveness of WFAS was found by confirming that the use

* Senior Researcher, Duksung Women's University

of institutional support to reduce female workers' role conflicts or career break in the organization had a practical effect.

Keywords : Work-Family Alliance System(WFAS), Career development, Job satisfaction, Career satisfaction, Highly educated married women

중년기 기혼여성의 자기실현증진프로그램 개발에 관한 연구*

박태경**·박재연***

초 록

본 연구는 자녀가 있는 중년기 기혼여성들을 대상으로 이들이 근본적인 자기 성찰을 통해 자기실현을 증진시키는 것을 목적으로 한 자기실현증진 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하였다. 프로그램개발은 프로그램에 대한 요구조사와 예비연구, 전문가 감수를 통해 프로그램의 타당도와 적합성 평가의 과정을 거쳐 개발되었다. 개발된 프로그램은 A시에 거주하는 중년기 기혼여성 48명을 대상으로 각 16명씩 실험집단과 비교집단, 통제집단에 배치하였다. 실험집단과 비교집단은 10회기의 집단프로그램이 실시되었고, 통제집단은 프로그램이 실시되지 않았다. 효과검증을 위해 세 집단에 사전, 사후, 추후 검사를 실시하였다. 본 연구의 자료 분석을 위하여 SPSS 22.0을 사용하였으며, 세집단의 정규성검증과 동질성검증을 실시하였다. 집단차이 비교를 위해 반복측정 분산분석(Repeated Measures ANOVA)을 실시하였으며, 세집단의 사전-사후, 사후-추후에 대한 효과성 검증을 위해 독립표본 t-검증을 실시하였다. 그 결과 실험집단이 비교집단과 통제집단보다 자기실현증진에 높은 유의미한 효과를 나타냈다. 따라서 본 연구에서 개발된 자기실현증진 프로그램은 중년기 기혼여성의 자기실현증진에 효과적인 것으로 확인되었다. 본 프로그램의 활용은 기혼여성의 자기실현증진에 기여할 수 있을 것이다.

주제어 : 중년기 기혼여성, 자기실현증진, 프로그램 개발, 효과성 검증

* 본 논문은 박사학위 논문 중 일부를 수정·보완하였음.

** 제1저자 : 대구대학교 청소년정신건강연구소 연구실장(kywons@naver.com)

*** 교신저자 : 대구대학교 산업복지학과·상담학과 부교수, 대구대학교 청소년정신건강연구소장
(jaeyeonpark@daegu.ac.kr)

I. 서론

인간은 태어나 신체적, 사회문화적, 심리적 변화와 성장과정을 겪는다. 그 발달과정에서 경험하는 '자기(self)' 혹은 '자아(ego)', 자신의 '마음(mind)'에 대해 우리는 얼마나 알고 자각하고 있을까? 자기에 대해 알고자 하는 시도와 '앎'을 실현하고자 하는 의지와 행동을 자기실현(self-actualization)이라고 한다. 자기실현이란 자기를 알고 이해하며, 수용하는 과정을 거쳐 진정한 자기를 인식하고 자기를 새롭게 추구하는 과정이다(Goldstein, 1963; Maslow, 1970).

인간의 발달과정 중 중년기는 생의 초기와는 다른 발달상의 특성과 요구로 인해 심리내적으로 삶의 의미를 새롭게 돌아보고 외부로 향해 있던 그 동안의 관심과 초점이 자기 내면세계로 옮겨지면서 자신을 향한 소리에 귀를 기울이고 자기실현의 욕구가 증가하게 되는 시기이다(곽삼근·조혜선·윤혜경, 2005). 때문에 중년기에 자기실현에 관심을 가지고 자기를 새롭게 정립하도록 하는 것은 행복한 중년기를 보내는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

자녀를 둔 중년기의 기혼여성들은 일상적인 활동과 생활, 문화 등이 모두 남성 중심적인 사회(Britton, 2000; Patricia & David, 2002)에서 사회의 관계망 축소와 함께 전통적 역할에 대한 기대와 갈등을 경험하며(채재희, 2010), 가정으로부터 자신들에게 요구되는 다양한 역할수행과 기대로 인해 심리적으로 무력감을 느끼게 되는 경향이 있다(최윤정, 2011). 우리나라 중년기 기혼여성의 경우, 양육과 모성은 여성의 운명이자 의무로 받아들여졌고 자아충족의 유일한 방법으로 여겼기 때문에 자녀에게 가졌던 기대가 실망감과 허탈감으로 다가오면 이는 우울과 불안의 유발 요인으로 작용하기도 한다(정환구, 2003). 가족이라고 할지라도 자기가 아닌 남을 통해 자기의 목표를 실현하려고 한다면 자신의 뜻대로 되지 못하는 현실을 직면하며 허탈해지고 좌절감을 경험할 수 있다. 때로는 자신의 인생의 전부를 희생했다는 보상심리로 인해 가족들에게 배신감을 느끼게 되기도 한다. 이러한 부정적 정서경험으로부터 벗어나 진정한 자기를 찾고 자기실현을 추구해 나가는 것은 중년기 여성의 중요한 과제라 할 수 있다(Gould, 1978).

반면, 자기의 삶은 자신의 노력과 가치관에 맞게 노력하며 살 수 있기 때문에 자기에 초점이 맞추어진 자기실현은 보다 성공할 가능성이 높다. 때문에 온전한 자기를 기준으로 자기실현을 추구하거나 어느 정도 이론 여성은 자기실현을 추구하지 못하거나 이에 실패한 여성들에 비해 자기 자신의 삶에 대한

태도가 다르고 정서적 문제를 덜 경험할 것이다. 즉, 자기실현은 중년기 기혼 여성들에게 자기 자신의 고유의 특성과 장점을 깨닫고, 삶의 근원적인 목표를 찾아나갈 수 있도록 하는 기능을 해 줄 것이다(Frankl, 2012). 이에 중년기 여성들이 자기실현을 통해 심리적 갈등들을 긍정적으로 다루어나가고 행복한 자기의 삶을 추구해 나갈 수 있도록 돕는 프로그램이 절실히 요구된다(안현용, 2013).

그러나 지금까지 중년기 기혼여성들을 대상으로 한 심리치료나 교육 프로그램은 자녀 양육 프로그램이나 부모교육, 직업교육 등 현실적 당면과제를 해결하기 위한 프로그램에 편중되어 있다(남승미, 홍상욱, 2018). 이는 중년기 여성의 자기성장이나 발전을 기반으로 자기실현을 이루는 데에는 한계가 있다. 이에 본 연구에서는 중년기 기혼여성들이 자신의 욕구, 감정, 사고 등 내면의 목소리를 자각하고, 자신이 진짜 원하는 것을 찾아 추구하고자 하는 프로그램을 개발하고자 하였다. 내용적으로는 중년기 기혼여성의 자기인식과 자기추구의지 등에 초점을 두어 다양한 변화와 환경적, 정서적 스트레스를 경험하는 과정 중에서도 자기를 지켜나갈 수 있는 자기실현의 과정을 경험하게 한다.

중년기 기혼여성이 자기실현을 이룰 수 있다면 기존에 가지고 있던 어머니와 아내로서의 역할(Kendler et al., 2005)과 유교적 관점에서 기대하던 성역할(Rebecca, 2002)의 틀에서 벗어나 차후의 삶을 좀 더 적극적이고 주체적으로 이끌어 갈 수 있을 것이다. 이는 가정 내 부부관계에서의 성 평등 뿐 아니라 어머니와 아버지 역할의 재정립, 더 나아가 인간으로서 중년기 기혼여성의 권리를 가족·사회 속에서 찾아나가는 데에도 기여할 것이다.

이를 위해 본 연구는 체계적인 프로그램 개발절차에 따라 중년기 기혼여성의 자기실현 프로그램을 개발하고, 프로그램 실시 전과 후에 자기실현의 변화를 측정함으로써 프로그램의 효과를 검증해 보는 것을 연구의 목적으로 한다. 구체적으로는 중년기 기혼여성의 자기인식, 자기수용성 향상, 자기긍정성 향상을 통해 변화를 개방적으로 수용하고 긍정적으로 인식하며 자신이 추구하는 것을 향해 노력함으로써 자기실현을 증진시키도록 돕는 것을 목적으로 한다.

이러한 연구목적을 달성하기 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 중년기 기혼여성의 자기실현증진을 위한 프로그램을 어떻게 개발할 것인가?

둘째, 중년기 기혼여성의 자기실현증진 프로그램은 중년기 기혼여성의 자기실현 증진에 효과 가 있는가?

II. 이론적 고찰

1. 자기실현의 개념과 내용

자기실현이란 용어를 처음 소개한 학자는 Goldstein(1963)이다. 그는 성격 이론 분야에서 현대적 개념으로 자기실현을 처음으로 소개하였고 Jung, Rogers와 Maslow 등은 자기실현의 개념을 발전시켰다.

분석심리학적 관점에서 Jung(1954)은 자기를 스스로 정확하게 인식하는 것을 중요시한다. ‘자기(Self)’란 인간이 가지고 있는 충분한 잠재력이며, 인격통합의 원형적 이미지를 지칭한다. 우리가 일생을 통해 이루어야 할 궁극적인 목적이 정확한 자기인식을 반영한 ‘자기실현’이라고 강조하였다. 모든 사람은 자기실현을 이룰 수 있는 잠재력을 지니고 있으며 그것을 스스로 인식하고 통합하는 것이 삶의 궁극적인 목적이다. 자기실현은 한 개인을 특별한 개별적 존재가 되게 하고 더 높은 차원의 성숙한 관계를 형성할 수 있게 한다(이부영, 2003).

인본주의적 관점에서 Rogers(1963)는 자신에 대해 책임지고 자율적인 존재가 되는 것, 있는 그대로의 자신을 받아들이고 수용하는 것, 타인에 대해 있는 그대로 수용하는 것, 그리고 내적 요구에 따라 자신을 발전시켜 나가는 것 등을 자기실현이라고 보았다. Maslow(1970)는 개인이 실현가능한 최대한의 잠재 가능성을 실현하고 수용할 수 있는 창조적인 상태를 자기실현으로 정의하였다. 자기실현에는 이러한 자기인식뿐 아니라 ‘가능한 한 유기체로서의 인간에게 잠재된 능력을 실현하는(the tendency to actualize, as much as possible, the organism’s individual capacities’: Goldstein, 1963: Maslow, 1970) 것’이 포함된다.

실존주의적 관점에서 자기실현은 ‘최대한 능력 개발과 최대한의 잠재된 능력과 소질의 충분한 발휘’(Schultz, 1970)에 초점을 맞추고 있다. 즉 자신의 강점과 잠재력을 개발하여 충분히 사용하고 발휘하는 것에 강조점을 두었다. Shostrom (1976)은 ‘자신의 잠재력을 성장시킬 수 있는 방향으로 계속적으로 나가는 과정’으로 정지된 상태가 아닌 자기실현을 추구하는 과정으로서의 자기실현을 강조하였다.

본 연구에서는 분석심리학, 인본주의, 실존주의적 이론에서 추구하는 공통적인 특성을 반영하여 자기실현의 개념을 다음과 같이 정의하였다. 자기실현이란 자기를 알고 이해하며, 수용하는 과정을 거쳐 진정한 자기를 인식하고

의식화된 자기에 대한 경험을 이해하는 것이다. 또한 실패와 좌절로 인해 왜곡된 자기인식을 새로운 관점에서 표현할 수 있으며, 긍정적 자기에 대한 수용과 함께 자기를 새롭게 추구하는 과정이다.

또한 자기실현과 관련된 분석심리학, 인본주의, 실존주의 이론에서 각각 추구하는 차별화된 특성의 중요한 사항을 프로그램의 목표와 내용에 다음과 같이 반영하고자 한다.

첫째, 분석심리학적 관점에서의 ‘자기인식’을 경험하는 과정에서는 과거 시간 속에서의 자기와 현재 시간 속에서의 자기에 대한 인식을 살펴보는 시간성과 자신의 감정과 욕구에 대한 정확한 인식을 다룬 감수성을 증진시키도록 한다. 또한 가족이나 타인과의 관계 속에서 자기 자신의 모습을 정확하게 인식할 수 있는 포용성을 다룬다(Sharp, 2008).

둘째, 인본주의적 관점에서의 ‘자기수용’을 경험하는 과정에서는 자신의 특성, 열등감 등을 있는 그대로 받아들이는 자기수용성, 인정하고 싶은 자기모습과 그렇지 않은 자기모습, 타인이 바라보는 자기와의 만남의 의미를 담은 다중수용성 등을 다룬다(Maslow, 1974).

셋째, 실존적 관점에서 ‘자기긍정’과 ‘자기추구’를 경험하는 과정에서는 자기의 잠재력을 최대한 발휘하여 추구할 수 있도록 현재의 자기를 존중하는 자기긍정성과 주체적 존재로서 자신의 실재에 대한 추구인 실존성, 주체적인 자기를 스스로 찾아가는 자발성, 자기실현에 대한 가치성 추구 등을 다룬다(May, 1996; Shostrom, 1976).

2. 중년기 기혼여성의 자기실현 및 관련 선행연구

중년기는 40~60세(강덕진, 2010; 이윤주, 2013)의 시기로 인생이 가지는 유한성에 대해 생각하고 기존의 삶의 가치나 목표가 재정의 되는 시기(Jaques, 1965)이다. 더불어 인생의 의미를 생각하고 돌아보면서 자신의 내면에 있는 무의식을 의식으로 통합시키는데 초점을 맞추게 되는 시기(Jung, 1954)이기도 하다. 성취 추구를 목표로 이룬 인간관계와 사회경제적 지위가 높아져 사회적 영향력이 절정에 달하며 자신을 새롭게 정립하는 ‘탈피’와 ‘재평가의 시기’이며, 가족과 사회를 위해 다른 어느 시기보다 더 열심히 헌신, 봉사, 기여하는 시기이다(Garber, 1991).

한편, 중년기는 개인의 신체, 인지, 심리적 변화 등으로 새로운 자아가 출현하고 내적인 환경과 가족과 직업, 사회 등 외적환경과의 불균형으로 인한 갈등

을 경험하기도 한다(이윤주, 2013). 특히 우리나라는 남성에게 남성성만을 여성에게는 여성성만을 강요하는 성역할에 가두어 여성과 모성을 동일하게 취급하고 아버지보다는 어머니의 역할에 매우 큰 비중을 두어 왔다(고성희·박은아·김명애, 2014). 이러한 성역할의 내면화는 생의 초기에 형성되어 전 생애에 걸쳐 개인의 행동과 심리적, 사회적 적응을 어렵게 한다고 밝혀졌다(이성례, 2016; Cook, 1990; Efthim, Kenny, & Mahalik, 2011).

또한 여성은 관계 지향적 특징을 가지고 있어 가까운 타인에 대한 관심과 돌봄의 관계를 중요시 한다(이현정, 2014; Sax, 2008). 타인의 안녕과 돌봄에 대한 관계를 중요시 하는 중년기 기혼여성이 남편의 내조, 가정살림에 대한 책임, 자녀에 대한 돌봄 등을 자신의 성역할에 내면화하는 것은 사회적으로 자신이 도전해나가야 하는 상황에서 극복과 적응을 어렵게 하고 신체적·심리적 건강을 위협하게 되기도 한다(Efthim, Kenny, & Mahalik, 2011). 여성이 자기를 실현한다는 것은 남성과 달리 자기의 의미를 획득함과 동시에 기존에 가지고 있던 자기의 의미를 해체해야 하는 이중성을 가지고 있어 갈등을 경험할 가능성이 존재한다(Chang & Song, 2010).

McAdams(1993)는 중년기 여성이 자기 삶의 방향성과 목적이 확립되는 자기실현을 추구한다면, 자기실현을 추구하지 못하거나 이에 실패한 여성들에 비해 자기 자신의 삶에 대한 태도가 다르고 우울, 불안, 갈등, 스트레스와 같은 부정적인 정서적 문제를 덜 경험한다고 하였다.

이러한 중년기 기혼 여성에게 자기실현의 기회를 제공한다는 것은 여성 자신이 스스로에 대한 삶과 삶을 연결할 수 있도록 하는 기반을 제공할 수 있다(김자영, 2013). 즉, 중년기 기혼여성에게 자신이 누구인가, 무엇을 원하는가, 어떻게 살기를 원하는가와 같은 질문을 던지게 함으로써 자신에 대한 이해를 형성하도록 하고, 이를 통해 본인의 역할에 대한 의미를 이해하고 자신의 삶을 자기 주도적으로 이끌어나가게 한다면 보다 의미 있는 삶을 추구할 수 있게 할 것이다(주영흠, 2003).

최근 중년기 기혼 여성을 위한 다양한 프로그램이 양적으로 증가하고 있으나 이러한 양적팽창이 여성의 내면적 성장과 발전을 함께 견인하고 있는지 재검토되어야 할 것이다. 지금까지 중년기 기혼여성들을 대상으로 실시되어 온 프로그램들은 대부분 중년여성의 재사회화를 위한 직업비중이 강화된 강의중심의 프로그램이나 가족 내 여성의 역할에 초점을 맞춘 경우가 대부분이었다(남승미·홍상욱, 2018). 관련하여 정미경(2009)의 연구에서 평생학습프로그램을 중년기 여성에게 적용하여 중년기 여성의 삶의 의미와 안녕감에 긍정적인 영향을 미쳤음을 검증하였다.

한편, 기존에 이루어진 중년기 기혼여성과 관련된 연구들 중 자기실현에 관한 주제를 다룬 연구들이 소수 존재하지만 다음과 같은 한계가 있다. 이들은 주로 매체를 이용한 사례연구가 주를 이루고 있어 프로그램 효과에 대한 측정에서 대부분의 연구가 자기실현과 관련된 타당화한 도구를 사용하지 못했다는 점에서 효과를 일반화하는데 한계가 있다. 집단상담 방식으로 이루어진 연구의 경우 체계적인 프로그램개발절차에 따라 내용이 구성되기보다는 즉흥적이고 비 구조화적 방법으로 내용이 이루어져 그 효과를 객관적·과학적으로 입증해 내는 데에 한계가 있었다(이정근, 2009; 이화영, 2010; 장은수, 2016).

Ⅲ. 자기실현증진 프로그램 개발

1. 프로그램 개발과정

본 연구는 중년기 기혼여성의 자기실현증진을 위한 프로그램개발연구로 2017년 10월 16일 D대학교에서 IRB심의 승인을 받았다¹⁾. 집단프로그램은 체계적으로 내용과 활동 상황을 구성해 놓은 진행계획을 의미한다. 따라서 집단프로그램의 목적에 맞는 체계적인 계획과 프로그램으로 내용을 구성해야 한다(이숙영, 2003). 이에 본 연구는 김창대 등 (2011)의 프로그램 개발절차를 토대로 하여 체계적인 절차에 따라 프로그램이 만들어졌으며 상세한 내용은 다음과 같다.

1) 1단계 : 목표수립

대구, 경북에 거주하는 중년기 기혼여성 50명 중 자녀가 있는 여성들을 대상으로 자기실현증진 프로그램의 운영 및 필요성에 대한 요구조사와 내용 요구조사를 실시하였다. 요구조사 결과를 반영하여 중년기 기혼여성의 자기실현증진 프로그램의 목표를 설정하였다. 자기실현증진을 위한 방법으로는 자기에 대한 인식을 재 정의하고 자기수용성과 자기긍정성을 향상시켜 중년기에 경험하는 환경적, 심리적, 신체적 변화를 개방적으로 수용하고 긍정적으로 인식하게 하고자 하였다.

1) IRB 승인번호 : 1040621-2017.09.-HR-009-02

2) 2단계 : 내용구성

프로그램의 내용구성 단계는 중년기 기혼여성을 대상으로 한 내용요구조사와 선행연구를 바탕으로 예비프로그램의 진행 회기와 시간, 각 회기별 세부내용을 설정하였다.

3) 3단계 : 예비연구

예비연구 단계에서 프로그램의 타당성을 객관적으로 확보하기 위해 전문가 4인의 감수를 받아 내용을 반영하였다. 또한 참여자 확인기법(member check)을 통하여 예비 연구에 참여한 참여자들의 피드백을 프로그램에 반영하여 본 프로그램의 타당성을 보다 확고히 하고자 하였다. 전문가 감수를 거친 예비프로그램은 사전 모집된 지원자 6명을 대상으로 C시에 위치한 D초등학교 Wee클래스 집단 상담실에서 실시하였다. 실시기간은 2017년 12월 8일부터 2018년 1월 26일까지 총 8주에 걸쳐 주 1회 각 90분씩 실시하였다. 예비연구로 실시된 자기실현증진의 효과에 대한 사전과 사후 변화를 알아보기 위해 대응표본-t검증을 실시하였으며, 그 결과 자기실현의 하위변인인 시간성, 감수성, 포용성, 자기수용성, 다중수용성, 자기긍정성, 실존성, 자기실현가치성 모든 변인에서 프로그램 실시 전보다 실시 후의 결과가 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 예비연구의 결과와 예비연구 실행 후 연구 참여자들의 의견과 프로그램실시 평가 과정에 나타난 사항들을 본 프로그램에 반영하였다.

4) 4단계 : 실행 및 평가

문헌연구와 전문가 감수 및 예비연구 결과를 반영하여 완성된 자기실현증진 프로그램을 중년기 기혼여성을 대상으로 실행하여 자기실현증진 효과를 평가하였다. 본 연구는 체계적인 프로그램개발절차에 따라 프로그램을 개발하고 실행한 후 그 효과를 입증하고자 하였다.

2. 프로그램 목표 및 내용

본 프로그램은 중년기 기혼여성의 자기실현증진을 통해 중년기 기혼여성이 경험하는 변화에 유연하게 대처하고 개인의 성숙한 발전을 도모함을 목적으로 한다. 또한 기존에 가지고 있던 어머니와 아내로서의 내면화된 성역할에서 벗

어나 진정한 자기를 탐색하고 추구하도록 한다. 구체적으로는 중년기 기혼여성의 자기인식, 자기수용성 향상, 자기긍정성 향상을 통해 변화를 개방적으로 수용하고 긍정적으로 인식하며 자신이 추구하는 것을 향해 노력함으로써 자기실현을 증진시키도록 돕는다. 자기실현증진 프로그램의 내용구성(〈표 1〉 참조)은 다음과 같다.

〈표 1〉 프로그램 내용구성

| 단계 | 구성 요소 | 회기 | 주제 | 세부목표 | 내 용 | 시간 |
|----|---------------------------------|----|------------------------|--|--|----------|
| 도입 | | 1 | 자기소개, 자기기대 (감수성) | 1. 서약서 및 사전설문작성 2. 별칭을 통한 자기소개 3. 집단 참여를 통해 경험하고 싶은 자기 기대 | 1. 프로그램 목적 및 집단규칙과 자세에 대해 나눔. 비밀유지를 위한 서약서와 사전 설문을 작성 2. 별칭짓기를 통해 현재 자기에 생각하고 상대방을 이해하게 되는 계기와 친밀감을 형성 3. 프로그램 참여를 통해 자기가 경험하고 싶은 것에 대한 기대나 생각을 나눔 | 120 분 |
| | | 2 | 과거의 자기 (시간성) | 1. 잊혀진 자기에 대한 기억 (결혼 전 자기 : 어머니와 아내가 되기 전 자기) | 1. 잊혀진 기억 속 첫 번째 자기의 모습과 상황, 주변탐색 및 인식 - 긍정적 자기 탐색 및 인식 - 부정적 자기 탐색 및 인식 | 120 분 |
| 전개 | 자기 인식 (감수성 시간성 포용성) | 3 | 현재의 자기 (시간성) | 1. 가족과의 관계 속 자기 (결혼 후 자기 : 어머니와 아내로서의 자기, 가족과의 관계 속 자기) | 1. 원 가족과의 관계 탐색 2. 지금 가족구성원과의 관계탐색 및 인식 - 자기와 배우자의 관계탐색 및 인식 (아내로서의 자기와 본래의 자기) - 자기와 자녀와의 관계탐색 및 인식(어머니로서의 자기와 본래의 자기) 3. 자녀의 모습에서 느끼는 감정과 자기 탐색 - 부정적 감정을 느끼게 하는 모습 탐색 - 그 모습 속 자신 안에 있는 자기감정 탐색 | 120 분 |
| | | 4 | 타인과 자기 (포용성) | 1. 자기 모습 (자녀와 배우 자와의 관계 속 자기보기 - 어머니와 아내라는 성역 할 속의 자기) 2. 자기와의 새로운 만남 시도 | 1. 자기와 중요한 타인(배우자, 자녀 등)과의 관계에서 나타나는 자기 모습 인식 2. 자기가 느끼는 모습과의 차이와 공통점에 대한 이해 3. 자녀와 배우자의 관계에서 느끼는 가장 견디기 힘든 모습을 탐색하고 그 감정과 진짜 자기감정의 분리 | 120 분 |

| 단계 | 구성 요소 | 회기 | 주제 | 세부목표 | 내 용 | 시간 |
|-------|---------------------------|----|---------------------------|---|--|-------|
| | 자기 수용 (자기 수용성 다중 수용성) | | | | 4. 타인과 자기 인식 속 자기의 만남과 수용 | |
| | | 5 | 열등감과 자기 (자기 수용성) | 1. 열등감과의 만남 2. 열등감에 대한 자기선택 | 1. 열등감의 기억과 그때의 감정, 상황, 인물에 대한 표현 2. 열등감의 상황 속 자기의 선택과 그 선택에 대한 경험 표현 | 120 분 |
| | | 6 | 내재된 자기 (자기 수용성) | 1. 열등감이 주는 긍정적 메시지의 만남 | 1. 열등감이 주는 긍정적 메시지 탐색 2. 열등감 속에서 탐색된 자기의 잠재된 에너지에 대한 경험 표현 | 120 분 |
| | | 7 | 인정과 수용의 자기 (다중 수용성) | 1. 인정하고 싶지 않은 자기모습의 만남 (잃어버린 자기와 성역할 속의 자기) 2. 인정하고 싶은 자기모습과 만남 3. 타인속의 자기와의 만남과 수용 | 1. 인정하고 싶지 않은 자기와의 만남에 대한 감정표현 2. 인정하고 싶은 자기와의 만남에 대한 감정표현 3. 타인 속에서 인정하고 싶지 않은 자기의 부분을 만나 인정하고 수용하여 건강한 자기를 만나는 기회 제공 | 120 분 |
| | 자기 긍정 (자기 긍정성) | 8 | 긍정의 자기 (자기 긍정성) | 1. 자기 안에 있는 강점인 긍정적 자기탐색 | 1. 자기의 강점이 발휘되는 순간과 상황, 인물에 대한 탐색 - 긍정적 자기를 만나는 상황과 긍정적 자기를 만드는데 도움을 주는 인물 등에 대한 탐색 | 120 분 |
| 마 무 리 | 자기 추구 (실존성 자발성 자기 실현 가치성) | 9 | 주체적 자기, 실재적 자기 (실존성, 자발성) | 1. 기대하는 자기 에 대한 탐색 2. 기대하는 자기를 자발적으로 찾아감 (성역할에서 벗어나 주체적 인간으로서 실재 존재하는 자기를 추구) | 1. 기대하는 자기모습에 대해 구체 적 표현을 통한 탐색 2. 기대하는 자기의 실현을 위한 구체화, 주체적으로 존재하는 자기를 자발적으로 찾아가도록 함(어머니와 아내로서의 자기 뿐 아니라 자신이 인생의 주인공이 된 자기추구) | 120 분 |
| | | 10 | 자기실현의 가치 추구, 새롭게 시작된 자기 | 1. 자기실현의 가치 추구 2. 새롭게 통합된 자기와의 만남과 추구(생활 속의 적용) 3. 사후설문 실시 | 1. 전체 과정을 돌아보고 자기실현에 대해 가치를 부여하고 추구해 나가도록 함. 2. 새롭게 통합된 자기에 대한 긍정적 스토리 완성 3. 집단상담을 마무리하면서 느낀점을 나누고 집단상담이 끝난 후 자기의 변화를 어떻게 이어나갈 것인지에 대한 의지와 용기에 대하여 나눔 4. 사후 설문 실시 | 120 분 |

IV. 자기실현증진 프로그램 효과성 검증 방법

1. 연구대상

본 연구는 A시에 거주하는 중년기 기혼여성을 대상으로 실시하였다. 좀 더 구체적으로는 현재 배우자가 있어 결혼생활을 유지 중이며, 자녀가 있는 여성이었다. 본 연구는 D대학교 IRB심의위원회에서 승인을 받은 후 그 과정에 따라 진행하였다. 초등학교, 중학교 학부모 교육과 연수에 참여한 중년기 기혼여성 중 연구에 참여 의사를 밝힌 48명을 대상으로 연구 참여자들의 권리보호를 위하여 연구에 대한 내용 및 윤리적 측면을 안내하였으며, 연구 참여에 대한 동의서를 수집하였다. 이러한 절차로 모집된 연구 참여자들은 총 48명으로, 각 16명씩 실험집단과 비교집단, 통제집단에 배치되었다. 실험집단과 비교집단은 참여의사를 밝힌 집단참여자 32명을 16명씩 두 집단으로 나누어졌고, 다시 8명씩 나누어 실시하였다. 프로그램은 A시와 B시에 위치한 상담센터에서 집단상담이 진행되었다. 통제집단에 배치된 16명은 사전과 사후검사만 실시하고 집단상담은 제공되지 않았다.

프로그램 실시기간은 2018년 6월 18일부터 2018년 7월 27일까지였으며 추후검사의 경우 연구 참여자들과의 상의 하에 4주 후 2018년 8월 24일 실시하였다. 또한 모든 연구의 절차가 종료되는 시점에 통제집단 참여자들의 의견을 수렴하여 집단상담 프로그램을 추후 제공하기로 하였다.

2. 측정도구

본 연구에서 측정한 자기실현검사는 Maslow와 Goldstein의 자기실현개념에 기반을 두고 Shostrom(1963)이 개발하고 제작한 인격적 지향검사(Personal Orientation Inventory; POI)를 한국의 문화에 맞게 김재은과 이광자(1977)가 타당화한 한국판 자기실현검사(Self-Actualization Test)로 총 130개 문항이다. 검사에서 측정하는 요인은 시간성, 감수성, 포용성, 자기수용성, 다중수용성, 자기긍정성, 실존성, 자발성, 자기실현가치성 등 9개 하위요인으로 구성되어 있다. 김재은과 이광자(1977)의 연구에서 내적 일치도(Cronbach's Alpha)는 .60~.85였으며, 본 연구에서는 .80~.86으로 나타났다. 하위요인별 신뢰도(〈표 2〉 참조)는 아래에 제시하였다.

〈표 2〉 자기실현검사 요인별 신뢰도

| 검 사 요 인 | | 문항수 | 신뢰도 |
|---------|--------------|-----|-----|
| 내용 | 전체 | 130 | .85 |
| 자기인식 | 시간성(Tc) | 23 | .84 |
| | 감수성(SR) | 22 | .86 |
| | 포용성(C) | 23 | .82 |
| 자기수용 | 자기수용성(SA) | 21 | .82 |
| | 다중수용성(NC) | 16 | .85 |
| 자기긍정 | 자기긍정성(SR) | 15 | .86 |
| 자기추구 | 실존성(EX) | 25 | .80 |
| | 자발성(S) | 10 | .85 |
| | 자기실현가치성(SAV) | 22 | .87 |

3. 연구절차

본 연구는 ‘중년기 기혼여성의 자기실현증진 프로그램’을 실시하여 자기실현증진에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 본 연구에서는 개발된 프로그램의 효과성측면을 비교하기 위하여 본 프로그램의 주제인 자기실현과 관련된 유사프로그램을 진행하는 비교집단을 선정하였으며 프로그램을 실시하지 않은 통제집단과의 차이를 비교하여 효과를 분석해보고자 하였다(장혁란, 2019). 본 비교집단은 기존 프로그램 중 유의 분석심리학 이론의 무의식의 탐색 및 해석 등에 초점을 맞추어 중년기의 자기실현을 증진시키고자 하는 장은수(2016)의 프로그램을 실시하여 그 변화를 함께 살펴보았다.

사전검사는 프로그램을 시작하기 전 실시하였으며, 사후검사는 프로그램 실시 후 마지막 날에 실시하였다. 프로그램의 효과가 계속 지속되는지 살펴보기 위한 추후 검사는 4주후 실시하였다.

본 연구는 유사 실험설계방법으로 설계되어 진행되었으며, 내용은 아래와 같다(〈표 3〉 참조).

〈표 3〉 연구의 설계

| | 사전검사 | 프로그램적용 | 사후검사 | 추후검사 |
|------|----------------|--------|----------------|----------------|
| 실험집단 | O ₁ | x | O ₂ | O ₇ |
| 비교집단 | O ₃ | y | O ₄ | O ₈ |
| 통제집단 | O ₅ | | O ₆ | O ₉ |

x : 자기실현증진 프로그램 실시

y : 중년기 개성화 촉진프로그램 실시

O₁: 실험집단 사전검사
O₃: 비교집단 사전검사
O₅: 통제집단 사전검사

O₂: 실험집단 사후검사
O₄: 비교집단 사후검사
O₆: 통제집단 사후검사

O₇: 실험집단 추후검사
O₈: 비교집단 추후검사
O₉: 통제집단 추후검사

4. 검증방법

본 연구는 SPSS 22.0을 사용하여 수집된 자료를 다음과 같이 분석을 진행하였다.

첫째, 연구 참여자의 인구 사회학적 분포 분석은 빈도분석과 기술통계분석을 실시하였다.

둘째, 실험집단, 비교집단, 통제집단의 정규성 검증과 동질성을 위해 Shapiro-Wilk test를 실시하였다.

셋째, 실험집단과 비교집단, 통제집단의 동질성 검증을 위하여 일원배치분산분석(One-way ANOVA)을 실시하였다.

넷째, 실험집단, 비교집단, 통제집단의 시간경과에 따른 집단 내, 집단 간의 차이 비교를 통한 효과성 검증을 위해 반복측정 분산분석(Repeated Measures ANOVA)을 실시하였다.

다섯째, 실험집단과 비교집단, 통제집단의 사전-사후, 사후-추후에 대한 효과성 검증을 위해 독립표본 t-검증을 실시하였다.

IV. 자기실현 프로그램 효과성 검증 결과

1. 연구 참여자의 인구학적 특성

연구에 참여한 48명의 집단별 참여자들의 연령, 자녀수, 자녀의 학년, 모의 최종학력, 결혼상태, 경제수준, 직업은 다음과 같다. 연령은 실험집단과 비교집단이 40세~45세가 12명(75%), 통제집단은 15명(93.8%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, 자녀수는 실험집단에서 2명과 3명의 비율이 6명(36.5%)으로 동일하였으며, 비교집단과 통제집단에서도 2명이 각 11명(68.8%), 9명(56.3%)로 가장 높은 비율을 보였다. 모의 최종학력은 실험집단과 통제집단에서 고등학교 졸업이 각 8명(50%), 5명(31.2%)으로 가장 높았으며, 비교집단은 대학교 졸업이 7명(43.8%)으로 가장 높은 비율로 나타났다. 결혼 상태는

통제집단의 2명(12.5%)을 제외한 모두가 초혼으로 나타났다. 경제수준은 실험, 비교집단에서 중하가 각 9명(56.2%), 11명(68.8%)으로 가장 높은 비율을 보였으며, 통제집단은 중상이 9명(56.2%)으로 가장 높게 나타났다. 직업은 실험, 비교, 통제집단에서 전업주부가 각 10명(62.5%), 10명(62.5%), 7명(43.8%)으로 가장 높은 비율로 나타났다(<표 4> 참조).

〈표 4〉 연구 참여자들의 특성

| 구분 | 분류 | 빈도(%) | | |
|-------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | | 실험집단 | 비교집단 | 통제집단 |
| 연령 | 40~45세 | 12(75%) | 12(75%) | 15(93.8%) |
| | 46~50세 | 4(25%) | 4(25%) | 1(6.3%) |
| 자녀수 | 1명 | 3(18.7%) | 2(12.5%) | 3(18.7%) |
| | 2명 | 6(37.5%) | 11(68.8%) | 9(56.3%) |
| | 3명 | 6(37.5%) | 3(18.7%) | 4(25%) |
| | 4명 | 1(6.3%) | · | · |
| 자녀의 학년 | 초등학교 4학년 | 4(25%) | 6(37.5%) | 4(25%) |
| | 초등학교 5학년 | 2(12.5%) | 4(25%) | 1(6.3%) |
| | 초등학교 6학년 | 4(25%) | 2(12.5%) | 3(18.7%) |
| | 중학교 1학년 | 2(12.5%) | 2(12.5%) | 2(37.5%) |
| | 중학교 2학년 | 4(25%) | 2(12.5%) | 6(37.5%) |
| 모의 최종 학력 | 고등학교 졸업 | 2(12.5%) | 2(12.5%) | 5(31.2%) |
| | 전문대 졸업 | 8(50%) | 4(25%) | 4(25%) |
| | 대학교 졸업 | 5(31.2%) | 7(43.8%) | 4(25%) |
| | 대학원 석사 졸업 | · | · | 1(6.3%) |
| | 박사수료, 졸업 | 1(6.3%) | 3(18.7%) | 2(12.5%) |
| 결혼 상태 | 초혼 | 16(100%) | 16(100%) | 14(87.5%) |
| | 재혼 | · | · | 1(6.3%) |
| | 이혼 | · | · | 1(6.3%) |

2. 연구의 가정검증 : 정규분포 검증과 동질성 검증

본 연구에서의 정규분포 검증을 위해 실험집단, 비교집단, 통제집단의 종속변인에 대해 Shapiro-Wilk test를 통하여 사건의 정규분포 검증을 실시하였다. 그 결과 모든 자기실현성의 하위변인에서 실험집단과 비교집단, 통제 집단 모두 정규분포 기준을 충족하였다.

다음으로 프로그램 실시 전 세 집단 간의 자기실현 하위변인들의 차이가 있

는지 동질성 검증을 실시하였으며, 그 결과 모든 변인에서 차이가 나타나지 않아 자기실현의 모든 변인에서 동질성이 확보되었다. 따라서 본 연구는 집단의 사전 정규성과 동질성이 확보되어 자기실현증진 프로그램 효과성 연구진행에 문제가 없는 것으로 판단하고 효과성 검증을 진행하였다.

3. 프로그램 효과 검증

1) 집단 간 사전-사후-추후 평균 변화량 비교

실험, 비교, 통제 집단의 사전-사후 그리고 4주후 실시된 추후의 검사에서 자기실현성의 변화를 3회에 걸쳐 평가하였다. 세 집단에서의 사전, 사후, 추후의 평균 및 표준편차에서 실험집단의 평균 변화를 보면 자기실현성의 하위변인 모두에서 시간의 경과에 따라 상승하고 있음을 알 수 있다. 반면 비교집단의 경우 사전에 비해 사후의 평균값이 상승한 것을 알 수 있으나 추후는 사후에 비해 감소하고 있는 것을 알 수 있다. 반면 통제집단의 경우는 사전, 사후, 추후의 시간 경과에 따라 평균값이 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다(〈표 5〉 참조).

〈표 5〉 사전-사후-추후에 따른 집단별 평균 및 표준편차

| 변인 | | 실험집단 | 통제집단 | 비교집단 |
|--------|----|-------------|-------------|-------------|
| | | M(SD) | M(SD) | M(SD) |
| 시간성 | 사전 | 13.81(3.01) | 15.25(2.54) | 14.25(3.17) |
| | 사후 | 17.00(3.18) | 14.68(2.72) | 15.56(2.55) |
| | 추후 | 17.62(3.11) | 13.62(2.52) | 14.68(2.72) |
| 감수성 | 사전 | 12.75(2.74) | 13.87(2.60) | 13.06(2.76) |
| | 사후 | 15.87(2.02) | 12.75(2.56) | 14.62(2.75) |
| | 추후 | 16.31(1.95) | 12.56(2.65) | 12.87(2.70) |
| 포용성 | 사전 | 13.18(2.07) | 14.43(2.15) | 12.87(3.13) |
| | 사후 | 16.56(1.67) | 13.93(2.14) | 14.81(2.80) |
| | 추후 | 17.12(1.36) | 12.87(2.82) | 13.87(2.80) |
| 자기 수용성 | 사전 | 13.37(2.60) | 14.93(3.37) | 13.75(3.94) |
| | 사후 | 16.18(2.25) | 14.56(3.26) | 15.50(3.52) |
| | 추후 | 16.75(2.11) | 14.18(3.76) | 14.43(3.89) |
| 다중 수용성 | 사전 | 7.12(2.27) | 7.50(1.78) | 7.50(1.71) |
| | 사후 | 8.87(.88) | 7.18(1.42) | 8.31(1.44) |
| | 추후 | 9.25(.68) | 6.81(1.27) | 7.37(1.36) |

| 변인 | | 실험집단 | 통제집단 | 비교집단 |
|-------------|----|-------------|-------------|-------------|
| | | M(SD) | M(SD) | M(SD) |
| 자기 긍정성 | 사전 | 10.93(2.46) | 10.62(2.68) | 9.50(2.52) |
| | 사후 | 13.37(2.09) | 10.12(2.77) | 11.25(1.91) |
| | 추후 | 13.81(1.42) | 9.43(2.33) | 9.75(1.91) |
| 실존성 | 사전 | 12.18(2.97) | 14.56(2.85) | 13.43(2.68) |
| | 사후 | 15.87(2.70) | 13.75(2.90) | 15.37(2.52) |
| | 추후 | 16.50(2.50) | 12.75(2.93) | 14.00(3.11) |
| 자발성 | 사전 | 10.62(1.99) | 11.12(1.92) | 9.68(2.77) |
| | 사후 | 12.68(1.88) | 10.93(1.84) | 11.25(2.72) |
| | 추후 | 13.25(1.73) | 10.12(1.99) | 9.50(2.68) |
| 자기실현 가치성 | 사전 | 17.06(2.59) | 16.25(3.15) | 16.68(2.33) |
| | 사후 | 19.75(1.77) | 14.43(3.59) | 18.31(1.62) |
| | 추후 | 20.06(1.43) | 13.50(3.54) | 16.31(1.66) |

2) 사전-사후-추후의 반복측정분산분석 : 집단 내 효과

본 프로그램의 사전-사후-추후의 시간의 간격을 두고 반복측정된 종속변수를 반복한 횟수에 따른 집단 내 효과성에 대해 검증하고자 반복측정을 실시하였으며 시간에 따른 효과 차이를 알아본 결과(〈표 6〉 참조)를 보면 자기실현성의 모든 영역에서 유의미한 차이를 보였다. 즉 집단 내 사전과 사후, 추후의 평가에 따른 유의미한 차이가 나타났다. 시기별 비교(Pairwise)를 살펴보면 시간성, 실존성, 감수성, 자발성, 자기긍정성, 자기수용성, 다중수용성, 포용성 변인에서 모두 사후의 효과에서 가장 높은 유의미한 차이를 나타냈다. 추후 평가도 사전에 비해 유의미하게 높게 나타났다. 자기수용성은 사후와 추후 평가가 사전보다 유의미하게 높았으며 사후와 추후 평가에는 유의미한 차이가 없었다. 자기실현가치성의 경우는 사후가 유의미하게 높았으나 추후 평가와 사전 점수에는 유의미한 차이가 없었다.

〈표 6〉 사전-사후-추후에 대한 반복측정분산분석: 집단 내 효과

| 변인 | 집단 | MS | F | p | Pair-wise |
|-----|-------|-------|-------|------|-----------|
| 시간성 | 시기 | 25.02 | 13.58 | .000 | 2)3)1 |
| | 시기*집단 | 37.05 | 20.11 | .000 | |
| 감수성 | 시기 | 24.07 | 13.29 | .000 | 2)3)1 |
| | 시기*집단 | 46.68 | 25.77 | .000 | |
| 포용성 | 시기 | 40.88 | 35.24 | .000 | 2)3)1 |
| | 시기*집단 | 40.92 | 35.31 | .000 | |

| 변인 | 집단 | MS | F | p | Pair-wise |
|----------|-------|-------|-------|------|-----------|
| 자기 수용성 | 시기 | 37.79 | 36.62 | .000 | 2>3>1 |
| | 시기*집단 | 29.76 | 28.52 | .000 | |
| 다중 수용성 | 시기 | 10.75 | 10.68 | .001 | 2>3>1 |
| | 시기*집단 | 15.63 | 15.53 | .000 | |
| 자기 긍정성 | 시기 | 20.34 | 17.66 | .000 | 2>3>1 |
| | 시기*집단 | 22.58 | 19.59 | .000 | |
| 실존성 | 시기 | 40.62 | 24.67 | .000 | 2>3>1 |
| | 시기*집단 | 54.13 | 32.33 | .000 | |
| 자발성 | 시기 | 17.44 | 26.68 | .000 | 2>3>1 |
| | 시기*집단 | 18.63 | 28.50 | .000 | |
| 자기실현 가치성 | 시기 | 15.95 | 6.06 | .008 | 2>3=1 |
| | 시기*집단 | 55.37 | 21.05 | .000 | |

주1: F: Greenhaus-Geisser

주2: 1=사전, 2=사후, 3=추후 평가

주3: **p<.01 ***p<.001

3) 실험, 비교, 통제집단에 대한 반복측정분산분석 : 집단 간 효과

실험, 비교, 통제 세 집단 간의 반복측정 된 종속 변인 값의 시간 경과에 따른 집단 간 효과 차이에 대한 결과를 제시하였다(〈표 7〉 참조). 결과를 살펴 보면 시간성, 실존성, 감수성, 자기수용성 등 네 개 변인에서는 집단 간의 유의미한 차이가 없었다. 이에 비해 자기실현가치성, 자발성, 자기긍정성, 다중수용성, 포용성 등 다섯 변인에서는 집단 간 유의미한 차이가 나타났다. 사후 검증 결과를 보면 자기실현가치성의 경우 실험집단의 자기실현가치성이 통제집단보다 유의미하게 높게 나타났으며, 비교 집단과의 차이는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 자발성과 자기 긍정성에서는 실험집단이 비교 집단보다 유의미하게 높았으며, 비교집단과 통제집단은 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 다중수용성에서는 실험집단이 비교집단보다 유의미하게 높게 나타났으며 비교집단과 통제집단은 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

〈표 7〉 실험, 비교, 통제집단에 대한 반복측정 분산분석: 집단 간 효과

| 변인 | 구분 | MS | F | p | Scheffé |
|----------|----|----------|---------|------|---------|
| 시간성 | 절편 | 33124 | 1558.17 | .000 | |
| | 집단 | 35.69 | 1.68 | .198 | 1=2=3 |
| | 오차 | 21.26 | | | |
| 감수성 | 절편 | 27639.06 | 1632.72 | .000 | |
| | 집단 | 48.08 | 2.84 | .069 | 1=2=3 |
| | 오차 | 16.93 | | | |
| 포용성 | 절편 | 29900.17 | 1939.99 | .000 | |
| | 집단 | 53.3 | 3.46 | .040 | 1=2=3 |
| | 오차 | 15.41 | | | |
| 자기 수용성 | 절편 | 31773.06 | 1043.05 | .000 | |
| | 집단 | 12.25 | .40 | .671 | 1=2=3 |
| | 오차 | 30.62 | | | |
| 다중 수용성 | 절편 | 8695.56 | 1596.19 | .000 | |
| | 집단 | 18.81 | 3.45 | .040 | 1>2=3 |
| | 오차 | 5.45 | | | |
| 자기 긍정성 | 절편 | 17358.06 | 1288.83 | .000 | |
| | 집단 | 107.77 | 8.00 | .001 | 1>2=3 |
| | 오차 | 13.47 | | | |
| 실존성 | 절편 | 29326.56 | 1394.38 | .000 | |
| | 집단 | 16.33 | .78 | .466 | 1=2=3 |
| | 오차 | 21.03 | | | |
| 자발성 | 절편 | 17490.06 | 1299.97 | .000 | |
| | 집단 | 53.08 | 3.95 | .026 | 1>2=3 |
| | 오차 | 13.45 | | | |
| 자기실현 가치성 | 절편 | 41276.19 | 2659.04 | .000 | |
| | 집단 | 215.72 | 13.90 | .000 | 1=2>3 |
| | 오차 | 15.52 | | | |

주1: 1=실험집단, 2=비교집단, 3=통제집단

주2: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

4) 세 집단의 사전-사후 결과분석

각 집단 별로 측정 시점에 따른 종속변인 값의 차이를 알아보았다(〈표 8〉 참조). 실험집단에서는 프로그램 실시 후의 변화가 모든 하위변인에서 프로그램 실시 전보다 $p < .001$ 수준에서 유의미하게 높게 나타났다. 중년기 개성화 촉진 프로그램을 실시한 비교 집단에서도 실시 전보다 실시 후에 시간성을 제

외한 모든 변인에서 $p < .001$ 수준에서 유의미하게 높게 나타났으며 시간성은 $p < .01$ 의 수준에서 유의미한 차이가 나타났다. 반면 통제 집단에서는 자기실현 가치성, 실존성, 감수성의 네 변인에서 유의미한 차이를 보였으나 그 값은 실시 전보다 실시 후 시점에 오히려 감소하였다는 점에서 주목할 변화라 할 수 있다. 그 외 나머지 변인에서는 유의미한 차이가 없었다.

〈표 8〉 세 집단의 사전-사후의 결과분석

| 집단 | 변인 | 사전 M(SD) | 사후 M(SD) | t | p |
|-------|---------|-------------|-------------|--------|------|
| 실험 집단 | 시간성 | 13.81(3.01) | 17.00(3.18) | -5.65 | .000 |
| | 감수성 | 12.75(2.74) | 15.87(2.02) | -6.48 | .000 |
| | 포용성 | 13.18(2.07) | 16.56(1.67) | -9.59 | .000 |
| | 자기수용성 | 13.37(2.60) | 16.18(2.25) | -13.49 | .000 |
| | 다중수용성 | 7.12(2.27) | 8.87(.88) | -4.23 | .001 |
| | 자기긍정성 | 10.93(2.46) | 13.37(2.09) | -8.92 | .000 |
| | 실존성 | 12.18(2.97) | 15.87(2.70) | -7.67 | .000 |
| | 자발성 | 10.62(1.99) | 12.68(1.88) | -9.66 | .000 |
| | 자기실현가치성 | 17.06(2.59) | 19.75(1.77) | -8.99 | .000 |
| 비교 집단 | 시간성 | 14.25(3.17) | 15.56(2.55) | -3.52 | .003 |
| | 감수성 | 13.06(2.76) | 14.62(2.75) | -8.59 | .000 |
| | 포용성 | 12.87(3.13) | 14.81(2.80) | -7.29 | .000 |
| | 자기수용성 | 13.75(3.94) | 15.50(3.52) | -9.04 | .000 |
| | 다중수용성 | 7.50(1.71) | 8.31(1.44) | -4.33 | .001 |
| | 자기긍정성 | 9.50(2.52) | 11.25(1.91) | -5.03 | .000 |
| | 실존성 | 13.43(2.68) | 15.37(2.52) | -6.01 | .000 |
| | 자발성 | 9.68(2.77) | 11.25(2.72) | -5.42 | .000 |
| | 자기실현가치성 | 16.68(2.33) | 18.31(1.62) | -6.34 | .000 |
| 통제 집단 | 시간성 | 15.25(2.54) | 14.68(2.72) | 1.38 | .188 |
| | 감수성 | 13.87(2.60) | 12.75(2.56) | 3.20 | .006 |
| | 포용성 | 14.43(2.15) | 13.93(2.14) | 1.73 | .104 |
| | 자기수용성 | 14.93(3.37) | 14.56(3.26) | 1.86 | .083 |
| | 다중수용성 | 7.50(1.78) | 7.18(1.42) | 1.23 | .237 |
| | 자기긍정성 | 10.62(2.68) | 10.12(2.77) | 1.05 | .309 |
| | 실존성 | 14.56(2.85) | 13.75(2.90) | 4.33 | .001 |
| | 자발성 | 11.12(1.92) | 10.93(1.84) | .72 | .485 |
| | 자기실현가치성 | 16.25(3.15) | 14.43(3.59) | 2.80 | .013 |

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

5) 세 집단의 사후-추후 결과분석

실험집단과 비교집단의 사전-사후 변화를 살펴본 결과 두 집단 모두에서 사전보다 사후에 유의한 차이를 보였다. 이에 각 집단에 따라 프로그램 실시 후의 변화가 시간의 경과에 따라 유지되는지의 여부를 알아보기 위해 집단 별로 프로그램 실시 후와 추후 평가에서의 변화를 비교하였다(〈표 9〉 참조). 실험집단의 경우 프로그램 실시 후 추후 평가 시점에서의 변화를 살펴보면 모든 하위 변인에서 $p < .001$ 수준의 유의미한 차이가 유지되고 있음을 나타내고 있었다. 반면 비교집단의 경우 추후 평가 시점까지 효과가 유지되는 변인은 실존성, 자발성, 포용성의 세변인만이 효과가 유지되고 있었으며, 그 외 나머지 변인은 효과가 유지되지 못하고 프로그램 실시 후보다 추후 평가 시점에서 점수가 유의미하게 감소하였다. 이는 프로그램 실시 효과가 추후 평가 시점까지 유지되지 못한다고 할 수 있다. 통제집단에서는 감수성, 자기수용성 등 세 가지 변인에서는 유의미한 차이가 없었다. 그 외 나머지 변인은 추후 평가에서 종속 변인 값이 오히려 감소하였다. 특히 자발성은 $p < .001$ 수준에서 유의미한 감소가 나타났다.

〈표 9〉 세 집단의 사후-추후의 결과분석

| 집단 | 변인 | 사후 M(SD) | 추후 M(SD) | t | p |
|------------------|---------|-------------|-------------|-------|------|
| 실험 집단 | 시간성 | 17.00(3.18) | 17.62(3.11) | -3.96 | .001 |
| | 감수성 | 15.87(2.02) | 16.31(1.95) | -5.22 | .000 |
| | 포용성 | 16.56(1.67) | 17.12(1.36) | -8.47 | .000 |
| | 자기수용성 | 16.18(2.25) | 16.75(2.11) | -4.98 | .000 |
| | 다중수용성 | 8.87(.88) | 9.25(.68) | -6.54 | .000 |
| | 자기긍정성 | 13.37(2.09) | 13.81(1.42) | -4.74 | .000 |
| | 실존성 | 15.87(2.70) | 20.06(1.43) | -4.2 | .001 |
| | 자발성 | 12.68(1.88) | 13.25(1.73) | -5.42 | .000 |
| 비 교 집 단 | 자기실현가치성 | 19.75(1.77) | 20.06(1.43) | -4.07 | .001 |
| | 시간성 | 15.56(2.55) | 14.68(2.72) | 2.08 | .055 |
| | 감수성 | 14.62(2.75) | 12.87(2.70) | 1.96 | .069 |
| | 포용성 | 14.81(2.80) | 13.87(2.80) | 3.09 | .007 |
| | 자기수용성 | 15.50(3.52) | 14.43(3.89) | 1.65 | .120 |
| | 다중수용성 | 8.31(1.44) | 7.37(1.36) | 2.09 | .054 |
| | 자기긍정성 | 11.25(1.91) | 9.75(1.91) | 1.52 | .150 |
| | 실존성 | 15.37(2.52) | 14.00(3.11) | 3.10 | .007 |
| | 자발성 | 11.25(2.72) | 9.50(2.68) | 2.76 | .014 |
| | 자기실현가치성 | 18.31(1.62) | 16.31(1.66) | 2.08 | .055 |

| 집단 | 변인 | 사후 M(SD) | 추후 M(SD) | t | p |
|-------|---------|-------------|-------------|------|------|
| 통제 집단 | 시간성 | 14.68(2.72) | 13.62(2.52) | 2.22 | .042 |
| | 감수성 | 12.75(2.56) | 12.56(2.65) | 0.57 | .580 |
| | 포용성 | 13.93(2.14) | 12.87(2.82) | 2.4 | .039 |
| | 자기수용성 | 14.56(3.26) | 14.18(3.76) | 1.25 | .232 |
| | 다중수용성 | 7.18(1.42) | 6.81(1.27) | 3.00 | .009 |
| | 자기긍정성 | 10.12(2.77) | 9.43(2.33) | 2.55 | .022 |
| | 실존성 | 13.75(2.90) | 12.75(2.93) | 2.24 | .041 |
| | 자발성 | 10.93(1.84) | 10.12(1.99) | 4.33 | .001 |
| | 자기실현가치성 | 14.43(3.59) | 13.50(3.54) | 2.22 | .043 |

주: *p<.05 **p<.01 ***p<.001

V. 논의

본 연구는 중년기 기혼여성들이 기존의 어머니와 아내로서 초점 화 되었던 성역할에서 벗어나 근본적인 자기성찰과 자기가 실현하고자 하는 것에 대한 새로운 추구의지를 다지도록 함으로써 앞으로의 삶을 좀 더 자기 자신에 초점을 맞추어 적극적이고 주체적으로 이끌어가도록 돕기 위한 자기실현증진 프로그램 개발을 통해 그 효과성을 검증하였다. 그 결과 본 연구에서 개발된 자기실현증진 프로그램은 중년기 기혼 여성의 자기실현증진에 효과적인 것으로 확인되었다. 본 연구과정과 결과에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 개발하고자 하는 자기실현증진 프로그램의 기초자료 파악을 위해 기존에 개발된 자기실현프로그램들과 중년기 여성을 대상으로 한 기존연구들을 분석 조사하였다. 또한 중년기 기혼여성들을 대상으로 요구조사를 실시한 결과를 바탕으로 중년기 기혼여성의 요구와 필요에 맞추어 프로그램의 내용과 방향성을 제시하였다. 설정된 프로그램 개발모형으로 1차 전문가 감수를 통한 예비프로그램 구성과 실시 후 연구 참여자들의 의견과 2차 전문가 감수를 통해 최종 프로그램을 개발하였다. 기존의 자기실현을 위한 프로그램 개발과정에서는 전문가 타당도 검증과 타 프로그램과의 효과성 비교가 이루어지지 않아 프로그램의 실용성과 신뢰성과 한계가 있었다. 이에 본 연구에서는 개발절차에 따라 체계적으로 프로그램을 개발하고 검증함으로써 프로그램의 효과를 보다 확고히 입증하였다는 데에 의의가 있다.

둘째, 본 연구에서 개발한 중년기 기혼여성을 대상으로 한 자기실현 프로그램

램의 효과를 분석한 결과는 다음과 같다. 우선, 세 집단의 정규성과 동질성이 검증되었다. 다음으로 프로그램의 사전-사후-추후의 시간경과에 따른 집단 내 반복측정효과를 보면 자기실현 하위변인 시간성, 자기실현가치성, 실존성, 감수성, 자발성, 자기긍정성, 자기수용성, 다중수용성, 포용성의 모든 변인에서 유의미한 차이가 나타났다. 또한 실험집단, 비교집단, 통제집단 간의 시간경과에 따른 반복측정효과 차이를 살펴보면 시간성, 실존성, 감수성, 자기수용성에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았으나 자기실현가치성, 자발성, 자기긍정성, 다중수용성, 포용성에서는 집단 간의 효과에서 유의미한 차이가 있었다. 유사한 프로그램을 실시한 비교집단에 비해 실험집단의 경우 자기실현성의 하위변인인 시간성, 자기실현가치성, 실존성, 감수성, 자발성, 자기긍정성, 자기수용성, 다중수용성, 포용성의 모든 변인에서 유의미한 차이가 나타났다. 이는 기존의 자기실현 프로그램개발 선행연구(유리나, 2017; 이정근, 2009; 이화영, 2010; 장은수, 2016)에서 자기실현과 관련된 긍정적 효과를 거둔 결과들과 맥을 같이 한다. 또한 사전-사후, 사후-추후에 대한 효과성을 검증한 본 연구에서는 추후검사를 통해 효과의 지속성을 확인함으로써 본 프로그램 효과의 강도와 지속성측면을 모두 검증해 낼 수 있었다는 데에 의의가 있다. 지속적으로 효과가 있었다는 측면은 보다 큰 의미를 부여할 수 있는데, 본 프로그램을 통해 자기실현을 추구하고자 하는 의지가 증진된 여성들이 자신의 삶속에서 자기를 실현하도록 장기간 꾸준히 노력해 나간다면 이는 중년여성 개인과 가정, 나아가 사회 속에서 주체적 여성으로서의 자기 역할을 해 나가는 데에 기여할 수 있을 것이다.

본 연구의 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 자기실현의 개념을 분석심리학적 관점의 ‘자기인식’, 인본주의적 관점의 ‘자기수용’, 실존주의의 ‘자기긍정’과 ‘자기추구’ 등 보다 폭넓게 받아들여지는 이론적 설명(김종환, 2000)과 연구 성과를 반영하여 자기실현을 보다 실제적으로 정의하였고, 프로그램 내용에서 중년기 기혼여성의 실제 자기를 반영하고자 노력하였다. 이를 통해 현장에서 중년기 기혼여성에게로의 실제 적용의 접근성과 보편성을 높이고자 하였다. 본 연구를 통해 자기에게 초점을 맞춘 여러 다양한 실제적이고 깊이 있는 프로그램이 개발, 보급되는 계기가 될 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서는 중년기 기혼 여성의 자기실현을 자기의 통합과 성숙으로 가는 인생의 단계로 인식하고 성장할 수 있는 정상적 발달의 관점에서 바라보았다. 중년기를 위기의 시기로 인식하던 기존의 관점(길은영·장인희, 2016; 김활란, 2015; 박태경·박재연, 2018; 이복나·이미나, 2010; 이화영, 2010;

장현숙, 2009)은 긍정적으로 중년기를 인식하는 데 한계점을 가지고 있었다. 따라서 본 프로그램에서 시도한 중년기에 대한 다차원적이고 긍정적 인식은 중년기의 자기인식을 확대함으로써 불안과 두려움을 감소시키고 낮은 자존감을 높이며(김미정, 2014), 이를 통해 다양한 실제, 사회적 영역에서의 자기 개발과 활동을 확대하는데 도움을 줄 것이다.

셋째, 지금까지 중년기 기혼여성들을 대상으로 실시되어 온 강의와 교육(남승미·홍상옥, 2018)은 가족 내에서 어머니, 아내로서의 역할중심이나 직업비중이 강화된 강의중심의 프로그램으로 유교적 성역할의 틀을 벗어나지 못했거나, 여성들의 사회적 가치의 능력개발에만 치중되어 진행되어 왔다(정미경, 2009). 본 연구에서 실시한 자기실현증진 집단상담을 통해 이러한 한계를 극복하고 중년기 기혼 여성들이 자기성찰과 통합을 이루는데 도움을 줌으로써 궁극적으로는 건강한 자기의 위치를 찾고 유지하는데 근본적인 토대가 될 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 중년기 기혼여성의 자기실현에 초점을 맞춘 연구로 후속 연구에서 자녀와 함께 참여하는 프로그램을 개발할 필요가 있다. 기존의 가족관계 증진을 위한 프로그램의 경우 부모-자녀 관계개선을 위한 방법적 측면에 중점을 두어 실시하는 경우가 대부분이었다(이미경, 2013). 본 연구에서 제안하는 자녀와 함께 하는 자기실현프로그램은 자녀와의 관계개선을 위한 방법에 앞서 중년기여성과 자녀가 각각 자기를 인식하고 이해와 수용하는 과정을 거쳐 생활 속에서 반복적으로 지속되고 있는 갈등의 원인을 인식하고 이해하도록 한다. 이를 통해 자신들의 변화를 이끌어 내고 자기실현을 추구하는 것에 중점을 둔다. 이는 실생활 속에서 지속적으로 변화한 모습을 유지하고 추구할 수 있는 근본적인 힘을 제공해줄 것이다. 따라서 자기실현을 바탕으로 하는 자녀와 함께 하는 프로그램은 부모와 자녀가 서로에 대한 이해를 높이고 스스로 자신의 책임을 다하고 각자의 자기실현을 추구해 나가는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 이는 부모-자녀 두 집단 간 인식과 지각의 차이로 인한 의사소통 문제와 갈등의 대처방식 등에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 기대한다.

다섯째, 중년기는 부부관계에도 변화를 준다고 할 수 있다. 남편은 기존의 가부장적인 부부관계를 유지하고자 하는 반면 부인은 지금까지의 복종적인 역할에서 벗어나 주도적인 역할을 요구하게 된다. 이러한 변화로 인해 부부갈등이 심화되며 나아가 사회적 위기조성에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 후속연구에서는 부부가 함께하는 자기실현증진 프로그램을 개발한 후, 그 적용을 중년기를 함께 경험하는 부부를 대상으로 실시할 필요가 있다. 이는 부부가 함께 중년기를 겪는 과정에서 그 동안 성역할에 간혀있던 자기에서 벗어나

자기실현의 경험을 함으로서 서로 이해하고 수용하는데 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 대구, 경북의 지역에서 실시되어 연구의 결과를 전국으로 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 후속연구는 다양한 지역에 확대 실시할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 중년기 기혼여성 중 자녀가 있는 여성만을 대상으로 하였다. 후속연구에서는 미혼의 중년여성, 이혼여성, 다문화 여성, 한 부모 가정의 여성, 자녀가 없는 여성 등 다양한 중년기 여성을 대상으로 특성화된 자기실현 프로그램이 개발되고 적용될 필요가 있다.

이와 같은 연구결과를 바탕으로 본 연구는 중년기 기혼여성에게 자기실현의 계기마련을 위한 기초자료로 제공될 수 있으며, 지역사회 관련 기관에서 중년기 기혼여성 대상 자기실현 프로그램을 실시할 수 있는 기반을 마련할 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 강덕진(2010). 중년기 남성의 위기와 심리적 요인과의 관계성 연구. 총신대학교 박사학위논문.
- 고성희·박은아·김명애(2014). “중년기 여성의 성역할정체감에 대한 인식: Q방법론적 접근”. 디지털융복합연구. 12권 6호. 449-456.
- 곽삼근·조혜선·윤혜경(2005). “생애주기별 성역할 발달 및 갈등”. 한국여성학. 21권 2호. 147-179.
- 길은영·장인희(2016). “융의 개성화 관점에서 본 우울성향의 중년여성의 미술치료중재 과정”. 인지발달중재학회지. 7권 1호. 73-89.
- 김미정(2014). 노인의 자아실현 예측모형. 경희대학교 박사학위논문.
- 김자영(2013). 성인여성 평생교육에서 ‘자기 삶 성찰 교육’ 사례 분석. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김종환(2000). 상담사역론. 서울: 서울신학대학교 카운슬링센터.
- 김재은·이광자(1977). 자아실현 검사의 실시요강. 서울: 중앙적성연구소.
- 김창대·김형수·신을진·이상희·최한나(2011). 상담 및 심리교육 프로그램 개발과 평가. 서울: 학지사.
- 김활란(2015). “개성화의 길을 가는 중년 여성의 모래놀이치료 사례연구-만다라 모형의 변환을 중심으로-”. 모래놀이상담연구. 11권 2호. 54-84.
- 남승미·홍상욱(2018). “중년 여성의 여가활동과 여가만족도의 관계연구-자아탄력성의 매개효과-”. 동북아관광연구. 14권 3호. 89-110.
- 대릴 샤프(2008). 융, 중년을 말하다. 류가미(역). 서울 : 분석심리학연구소(*The survival papers, anatomy of a midlife crisis*, 1992).
- 레너드 삭스(2008). 남자아이 여자아이. 이소영(역). 서울 : 아침이슬(Sax, Leonard, M.D., *Why gender matters : what parents and teachers need to know about emer*, Bantam Dell Pub Group, 2006)
- 롤로 메이(1996). 자아를 잃어버린 현대인. 백상창(역). 서울 : 문예출판사(*Man's search for himself*, 1966).
- 박태경·박재연(2018). “중년기 여성의 자기실현 연구-자기실현, 우울, 불안을 중심으로-”. 인문사회과학기술융합학회. 8권 9호. 523-532.
- 빅터 프랭클(2012). 삶의 의미를 찾아서. 이서형(역). 파주 : 청아출판사(*The Will to Meaning:Foundations and Appliications of Logotherapy*, 2005).

- 아브라함 H. 메슬로(1974). 존재의 심리학. 정태연, 노현정(역). 서울 : 문예출판사(*Toward a Psychology of Being*, 1968).
- 안현용(2013). 고등교육 과정으로 ‘되돌아온’ 성인여성학습자의 학습 경험 분석: 모성적 돌봄 경험과 근대적 학습 경험의 상호 간섭을 중심으로. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 유리나(2017). 자기실현 집단미술치료가 중년기의 자아정체감과 자기개념에 미치는 효과. 가천대학교 석사학위논문.
- 이미경(2013). 초등학교 고학년 학부모용 부모-자녀관계 개선 프로그램 개발. 경북대학교 박사학위논문.
- 이복나·이미나(2010). “중년기 여성의 부모-자녀와의 관계회복과 자기실현을 위한 모래상자치료를 적용사례연구”. 모래상자치료연구. 1권 1호. 123-141.
- 이부영(2003). 자기와 자기실현. 서울: 한길사.
- 이성례(2016). 한국 근대 시각문화의 ‘현모양처(賢母良妻)’ 이미지. 이화여자대학교 박사학위논문.
- 이숙영(2003). “국내집단상담 프로그램개발의 현황 및 효과적인 프로그램 개발관련요인”. 심리학 연구. 4권 1호. 53-67.
- 이윤주(2013). “우울과 공황증상을 가진 중년여성의 미술치료 단일사례 연구-부정적 정서표현과 자기인식을 중심으로-”. 한국예술치료학회지. 2권. 73-93.
- 이정근(2009). 중년기 여성의 자기실현을 위한 집단상담 프로그램 개발과 효과. 명지대학교 석사학위논문.
- 이현정(2014). “영화〈투스카니의 태양〉을 통해 살펴본 중년여성의 자기실현과 성숙성에 대한 분석 심리학적 고찰”. 연세상담코칭연구. 2권. 145-166.
- 이화영(2010). 중년기 여성의 자기실현과 행복감 증진을 위한 미술치료프로그램. 서울신학대학교 석사학위논문.
- 장은수(2016). 중년기의 개성화를 촉진하는 집단상담 프로그램 개발. 한남대학교 석사학위논문.
- 장혁란(2019). 재난 경험 중년여성을 위한 인지적 정서조절전략 기반 외상 후 성장프로그램 개발 및 효과-지진 경험 중년여성을 중심으로-. 대구대학교 박사학위논문.
- 장현숙(2009). “불안하고 자신감이 부족한 중년 여성의 자기실현을 위한 모래놀이 치료 적용 사례연구”. 한국놀이치료학회지. 12권 1호. 79-102.
- 정미경(2009). “지역사회 참여 평생학습프로그램이 중년기 여성의 생의 의미와 사회심리적 안녕감에 미치는 효과”. 평생교육학연구. 15권 10호. 127-154.

- 정환구(2003). 명상을 활용한 자아존중감 증진 집단상담 프로그램의 개발과 효과 검증-중년기 어머니를 대상으로-. 홍익대학교 박사학위논문.
- 주영흠(2003). 서양교육사상사. 서울: 양서원.
- 채재희(2010). 중년 미혼여성의 삶에 대한 현상학적 연구: 결혼관을 중심으로. 성균관대학교 석사학위논문.
- 최윤정(2011). “대졸기혼직장 여성이 지각한 사회적 지지와 다중역할 현실성에 따른 집단 분류와 일-가족 갈등의 차이”. 한국심리학회지: 여성. 16권 2호. 219-241.
- Britton, M.(2000). The epistemology of the gendered organization, *Gender & Society*, 14(3), 418-434.
- Chang, K.S. & Song, M.Y.(2010). The stranded individualizer under compressed modernity; South Korea women in individual izetiem without individualism, *The British journal of Sociology*, 61(3), 539-564.
- Cook, E. P. (1990). Gender and psychological distress. *Journal of Counseling Development*, 68, 371-375.
- Efthim, P. W., Kenny, M. E., & Mahalik, J. R. (2011). Gender role stress in relation to shame, guilt, and externalization, *Journal of Counseling and Development*, 79, 430-438.
- Goldstein, K.(1963). *Human nature in light of psychopathology*, New York, NY: Schocken.
- Gould, R. L. (1978). *Transformations : Growth and Change in Adult Life*. New York: Simon & Schuster.
- Graber, A. L.(1991). *Female life-span development: The transition to mid-life*, Northern Arizona University.
- Jaques, E.(1965). Death and the mid-life crisis, *International Journal of Psychoanalysis*, 46, 502-514.
- Jung, C. G.(1954). *The Development of Personality*, New York: Pantheon.
- Kendler K. S., Myers J., Prescott C. A.(2005). Sex differences in the relationship between social support and risk for major depression: a longitudinal study of opposite-sex twin pairs, *American Journal of Psychiatry*, 162(2), 250-256.
- Maslow, A. H.(1970). *Motivation and personality(2nded)*, New York:

- Harper & Row.
- McAdams. D. P. (1993). *The Stories We Live By: Personal myths and the making of the Self*. New York: Marrow.
- Patricia, M. & David, C.(2002). Over the Pond and Across the Water: Developing the Field of 'Gendered Organizations'. *Gender, Work and Organization* 9(3), 244-265.
- Rebecca C. C.(2002). *Parent's awareness and management of emotion: implications for parenting practices and child outcomes, Human Development and Family Studies*, The Pennsylvania State University.
- Rogers, C. R.(1963). The actualizing tendency in relation to "motives" and to consciousness, *In M. Jones(Ed), Nebraska*, 1, 1-24.
- Schultz, W.(1970). Uber den philosophiegeschichtlichen Ort Martin Heideggers, In: O.Poggeler: *Heidegger. Persoektiven zur Deutung seines Werkes*. Koln: Koepenheuer und Witsch. 96-139.
- Shostrom, E. L.(1963). *Personal orientation inventory*, San Diego, California: Educational & Industrial Testing Service.
- Shostrom, E. L. (1976). Actualizing therapy : *Fundamentals for a scientific ethic*. San Diego, California : Educational & Industrial Testing Service.

Abstract

A Study on the Development of Self-realization Improvement Program for Married Women in Middle Age

Tae Kyoung, Park*·Jae Yeon, Park**

This study was aimed at developing a self-actualization promotion program for middle-aged married women with children and verifying effectiveness. The program was developed through the process of evaluating feasibility and suitability by means of the survey about program needs, preliminary research, and expert review. The program was applied to 48 middle-aged married women at A city, who expressed their willingness to participate in the study. The participants were divided into 3 groups of experimental, comparative and control groups respectively, while each groups consist of 16 women. Pre-, post- and later examinations of all three groups were conducted to verify the effectiveness of the program. SPSS 22.0 was used for data analysis in which three groups of regularity and homogeneity tests were conducted. Repeated measurement ANOVA was performed to compare the differences between the groups and an independent sample t-verification to verify the effectiveness of the three groups' pre-post and post-post-follow. The experimental group showed more significant effects on self-actualization than comparison and control groups. As a result, the self-realization improvement program developed in this study was found to be effective in self-realization development in middle-aged married women. The program will be used to help improve the self-realization of married women.

Keywords : middle-aged married women, self-actualization
promotion, program development, Verification of
program Effectiveness

* Lecturer, Dongguk University, Seoul

** Corresponding Author : Associate Professor, Dept. Industrial Welfare, Daegu University, Youth Mental Health Institute.

미혼 성인자녀를 둔 어머니의 스트레스와 우울의 관계에서 자녀 걱정과 남편에 대한 인식의 다중병렬 매개효과*

전혜영**

초 록

본 연구는 미혼 성인자녀를 둔 어머니의 일상 스트레스와 자녀, 남편에 대한 인식, 우울의 관계를 분석함으로써 어머니의 우울을 줄일 수 있는 방안을 찾기 위하여 목적이 있다. 이를 위해 여성가족패널 7차 자료에 응답한 성인 미혼 자녀를 둔 어머니 패널을 대상으로 스트레스와 우울의 관계에서 자녀 걱정과 남편에 대한 인식의 다중병렬 매개효과 분석을 하였다. 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 미혼 성인 자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식은 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 그 외에 스트레스와 미혼 성인 자녀 걱정, 남편에 대한 인식, 우울과의 관계, 우울과 미혼 성인 자녀 걱정, 남편에 대한 인식과의 관계는 정적인 상관관계가 있는 것을 확인하였다. 둘째, 우울에 미치는 영향은 스트레스가 가장 큰 영향요인이며, 다중병렬 매개효과 검증 결과 스트레스와 우울과의 관계에서 미혼 성인 자녀 걱정과 남편에 대한 인식은 각각 정적인 부분 매개효과가 유의한 것으로 나타났다. 이를 통해 어머니가 일상에서 스트레스를 해결하는 방법을 제시하고 가족 구성원의 지지가 필요함을 언급하였다. 마지막으로 본 연구의 결과와 분석에서 아쉬웠던 점을 토대로 후속연구를 제언하였다.

주제어: 미혼 성인자녀를 둔 어머니, 스트레스, 우울, 다중병렬 매개효과

* 본 연구는 2019년 여성가족패널대회에서 발표한 자료를 수정한 것임

** 부산대학교 특수교육학과 박사(bestjhy89@gmail.com)

I. 서론

인간에게 있어 스트레스는 평범한 일상생활에서도 받을 수 있으며, 살아가면서 피할 수 없는 상태이다. 스트레스는 새로운 것을 배우는 것과 같은 도전적인 상황에서는 긍정적으로 작용 하지만(Barrett, 2017) 만성적인 스트레스는 과도한 긴장과 잠을 잊게 하고 자존감이 낮아지기도 하며 때론 우울감이 들게끔 한다. 만성적인 스트레스가 해결되지 않으면 자존감에 영향을 받을 수 있고 부정적인 행동과 의사결정에 어려움을 겪게 된다. 만성적인 스트레스가 오래 지속되면 우울로 이어지게 된다(Harley Thearpy, 2015). 따라서 우울을 일상 스트레스로 인해 생기는 정신건강 문제 중 대표적인 것으로 보고 있다(김진이, 2009).

한 개인이 놓인 상황과 역할에 따라 스트레스와 우울감 사이에 매개하는 요인이 다를 것이다. 예를 들어 40대 이상인 중년여성의 경우 호르몬과 신체적인 변화를 겪으면서 심리적인 변화도 함께 겪고 있는데 이때 사회적으로 본인의 역할과 더불어 자녀와 남편과의 관계는 걱정거리임과 동시에 활력소가 될 수 있다. 최근 시대가 변함에 따라 20대에 취업을 선택하지 않고 대학에 진학하는 경우, 20대에 성인기로 바로 진입하는 것이 아니라 ‘성인진입기’라는 새로운 발달시기에 접어들게 된다. 따라서 성인진입기의 자녀는 부모에게 의존하는 경향이 생기는데 이것이 성인진입기를 벗어나야 하는 시기 이후에도 자녀가 의존하면 노후를 준비해야 하는 부모들에게는 자녀의 독립적인 생활이 걱정일 수 있다. 반대로, 독립해서 살아가는 경우에도 자녀들이 앞으로 잘 생활하기를 바라는 마음에 걱정을 떨쳐버릴 수는 없을 것이다.

자녀 걱정을 당사자와 직접 대화로 풀 수 있지만, 자녀가 함께 살지 않는 경우 또는 자녀에게 스트레스를 전가하지 않기 위해 가장 가까운 가족 구성원인 남편과 대화하며 의견을 교환할 수 있을 것이다. 하지만 남편과 아내 간의 대화가 어렵고 갈등을 주로 겪게 되는 경우 걱정을 털어내는 것처럼 도움이 되는 것이 아니라 스트레스를 더하게 되는 상황도 만들게 된다. 선행연구에서도 어머니의 우울에 미칠 수 있는 영향요인은 어머니의 과거 우울 증상과 같은 개인적인 요인과 가족 응집력, 자녀 및 배우자와의 관계, 가족지지 등의 가족요인으로 보고 있다(이윤화, 김동기, 최은화, 2016; Burt et al., 2005; Beardslee, Gladstone, & Diehl, 2014; Hassert & Kurpius, 2011; Schwartzberg & Dytell, 1996; Turner, 2006; Zeedyk & Blacher, 2017).

선행연구에서 분석한 어머니의 우울은 대개 영유아, 청소년, 장애자녀를 둔

어머니에 국한되어 있으며, 성인 자녀의 경우도 장애자녀를 둔 어머니의 스트레스와 우울에 치중되어 있다. 따라서 본 연구에서는 성인자녀를 둔 어머니도 다른 연구와 마찬가지로 스트레스가 우울로 이어질 것이라는 가정을 하였다. 이에 더해 비교적 연구가 부족한 미혼 성인 자녀를 둔 어머니의 우울에 영향을 줄 수 있는 가족 요인으로 미혼 성인 자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식의 두 가지로 두었다. 그리고 어머니의 스트레스와 우울과의 관계에서 미치는 매개효과를 분석하고자 한다. 본 연구의 연구 문제는 다음과 같다.

어머니의 스트레스와 우울과의 관계에서 미혼 성인 자녀의 걱정과 남편에 대한 인식의 매개효과는 어떠한가?

II. 이론적 배경

1. 스트레스와 우울의 관계

스트레스란 개인이 심리적, 신체적으로 감당하기 어려운 상황에 놓였을 때, 느끼는 불안과 위협의 감정이며(Lazarus, 1993), 우울이란 슬프고 불행한 감정을 말하는 것으로 이것이 오래 지속되면 우울증이 될 수 있다(위키백과, 2019). 이 두 증상은 개인에게 나타나고, 개인의 에너지와 기분에 영향을 미치며, 수면과 식욕 패턴을 방해하는 공통점이 있다.

하지만 이 두 증상에도 차이점이 있는데, Harley Therapy(2015)가 제시한 내용은 다음과 같다. 스트레스는 일상 사건의 변화를 통해 해소할 수 있는 반면에, 우울은 몇 년간 지속될 수 있다. 스트레스는 명백한 사건의 시발점을 가지게 되기 마련이지만 우울은 갑자기 심리적인 타격을 입을 수 있다. 스트레스는 일상생활과 관련되어 있으며 우울은 삶이 좋은 방향으로 가고 있다 하더라도 우울감이 생길 수 있다. 스트레스는 현재 사건과 관련이 있지만, 우울은 해결되지 않은 지난 과거와 연결될 수 있다. 스트레스는 해소되거나 치료되지 않으면 우울증이나 불안장애를 유발할 수 있으나 우울증은 치료되지 않으면 자살사고로 이어질 수 있다. 스트레스는 아드레날린이 최고치를 이르며 충돌하게 되고, 우울은 피로감을 유발한다. 스트레스는 사회적으로 수용할 수 있고 격려될 수 있는 것이라면 우울은 안타깝게도 여전히 사회적 낙인이다. 스트레스는 매우 높으면 심장마비의 위험이 있으나 우울은 자살의 위험성이 높아진다. 낮은 스트레스는 일상에서 괜찮고 동기를 부여하기도 하지만 우울은 최악

하게 만들 수 있다.

앞서 스트레스는 일상에 지장을 주지 않으나, 만성적인 스트레스는 해결되지 않으면 내부감각 수용계와 통제네트워크를 부식시키고 위축증을 일으킨다(Barrett, 2017). 또한, 자존감이 낮아지고 부정적인 행동과 낮은 의사결정력을 보이면서 긍정적인 생각을 하기 힘들어져 스트레스가 오랜 시간 지속하면 우울함으로 이어지게 된다.

2. 어머니의 우울에 미치는 영향요인

어머니의 우울은 일반적인 정신건강 문제지만, 중요하게 다루어져야 하는데(Gjesfield et al., 2010), 그 이유는 어머니의 우울이 자녀와 가정에 미치는 영향이 크기 때문이다. 어머니의 우울에 관한 연구 대상은 크게 산후 우울증, 영유아를 둔 어머니, 청소년 자녀를 둔 어머니, 장애자녀를 둔 어머니 등 네 분류로 나누어볼 수 있다. 공통으로 어머니의 우울감에 영향을 미치는 요인으로 밝혀진 것은 다음과 같다.

어머니의 우울감에는 크게 어머니의 개인 요인과 현재 함께하는 가족 요인이 영향을 미친다. 먼저, 개인 요인이란 어머니가 자라온 환경과 신체 및 심리적인 측면을 말하는 것이다. 어머니가 과거에 우울증이 있었던 경우, 또 다른 개인력과 불안요소가 있는 경우 현재의 우울 증상에 매개하는 역할을 하며(Burt et al., 2005; Beardslee et al., 2014), 개인력 뿐만 아니라 어머니의 가족력도 어머니의 우울증상을 높일 수 있는 중요한 요인으로 보고 있다(Beardslee et al., 2014). 또한, 어머니의 신체적 요인으로 호르몬 변화와 자연적인 세포 변화로 인해 우울한 감정을 일으키게 된다(민은실, 2017; 이홍자, 김춘미, 이도현, 2016).

다음으로, 현재 함께 사는 가족 요인을 꼽을 수 있는데, 이 요인이 가장 많은 영향력을 미칠 수 있는 요소로 보고 있다. 먼저, 전체 가족 요인을 살펴보면, 가족 응집력 및 지지가 우울의 보호 요인으로 작용할 수 있다(이윤화 외, 2016). 반면, 가족 자체로 인한 스트레스와 가족 내의 역할의 무의미함은 우울증상과 상관관계가 있다(Schwartzberg & Dytell, 1996).

두 번째 가족 요인은 자녀 요인으로, 자녀 문제가 있는 경우 우울감에 매개 역할을 하며, 자녀의 정서적 지원 부족으로 우울감이 들 수 있다. 특히 장애자녀가 있는 경우 비장애 자녀를 둔 어머니에 비해 스트레스의 결과로 우울증 위험이 크다. 이것은 시간이 변함에 따라 우울감이 줄어들지 않는다고 보고되

었다(Zeedyk & Blacher, 2017). 성인 장애를 둔 경우 노후 준비와 걱정이 겹쳐 무기력감을 가져오지만 이 때, 비장애 자녀와 남편과의 관계가 좋을수록 우울감에 미치는 영향이 감소한다고 하였다(김고은, 2011).

세 번째 가족 요인은 남편으로, 배우자와의 관계에서 갈등이 있는 경우 출산 이후 스트레스로 작용하고 우울로 이어진다(Hassert & Kurpius, 2011). 또한, 결혼생활 자체에서 스트레스를 겪는 경우와 역할분담이 잘되지 않는 경우 우울에 부정적인 영향을 미친다(Beardslee et al., 2014; Schwartzberg & Dytell, 1996) 마지막 가족 요인은 경제적인 문제로, 경제적으로 어려운 사람들은 일상 스트레스 또는 만성 스트레스를 겪게 되며(Hassert & Kurpius, 2011; Turner, 2006), 이는 종단 연구를 통한 일관된 결과로 확신을 주었다(Gjesfield et al., 2010). 미혼모, 이혼 여성, 배우자가 없는 여성 등 경제적인 스트레스는 우울로 이어진다고 볼 수 있다.

3. 어머니의 스트레스와 자녀와 남편, 우울 간의 관계

1) 어머니의 스트레스가 우울에 미치는 영향

어머니가 겪는 스트레스는 자신의 신체적·심리적인 건강에 부정적인 영향을 주는 것으로 알려져 있다(서미정, 최은실, 2013). 만성 스트레스는 일상 스트레스에서 겪는 스트레스보다 우울증에 걸릴 가능성이 크고(김진이, 2009), 중년여성의 우울은 삶에서 부정적인 영향을 주게 되어 피로감, 식욕부진과 같은 신체 증상과 역할 상실의 심리적인 증상도 겪게 만든다(이삼순, 최원희, 2007). 또한, 우울한 어머니는 더 많은 스트레스를 겪는(최옥주, 2016) 악순환이 가정 내에 계속되기 때문에 신체적인 변화를 겪는 중년여성들의 스트레스와 우울을 함께 살펴볼 필요가 있다.

중년 기혼여성의 생활 스트레스는 우울 증상으로 발전할 가능성이 있다. 김은숙과 정은정(2019)은 중년의 기혼여성의 생활 스트레스가 우울에 정적인 영향을 준다는 것을 구조적인 관계 분석을 통해 밝혀내어 스트레스가 우울에 직접적인 영향을 주는 요인임을 확인하였으며, 권은주 외(2014)도 중년의 스트레스가 있는 경우 우울 증상 발생 가능성이 높아졌다고 보고한 바 있다. 또한, 회귀분석을 통해 분석한 연구에서는 기혼여성의 일상 스트레스 중 건강 스트레스가 우울에 유의미한 설명력을 가진다고 하였다(송은미, 이승연, 2015).

하지만 스트레스는 일상에서 받을 수 있기 때문에 이것이 늘 우울로 가는 것이 아니라 주변의 환경에 따라서 우울 증상으로 발전되는 것을 예방할 수

있다. 그 보호요인 중의 하나가 사회적 지지인데, 중년여성의 생활 스트레스는 사회적 지지를 매개로 우울에 간접적인 영향을 주는데 사회적 지지가 높을수록 우울감이 낮아지는 효과가 있다(이홍자, 김춘미, 이도현, 2016). 따라서 주변의 지지가 중년여성에게서 특히 스트레스를 낮추는 것이 우울을 예방할 수 있는 중요한 요인이라는 것을 알 수 있다(조남희, 성춘희, 2016). 이에 본 연구에서도 중년여성의 스트레스는 우울에 영향을 줄 수 있는 변인으로 보았다.

2) 어머니의 스트레스가 가족구성원에게 미치는 영향

기혼여성 중 전업주부의 경우 남편과 자녀의 성공을 위해 가정에서 헌신하는 역할로 평가하는 경향이 있다(성준모, 2010). 하지만 심리적인 영향으로 인해 어머니의 역할이 무너질 수 있는데, 중년여성이 겪는 스트레스는 자신의 우울감뿐만 아니라 자녀와 가족에게도 부정적인 영향을 줄 수 있다는 것을 선행연구를 통해 살펴볼 수 있다.

유아 자녀를 둔 어머니의 경우, 스트레스로 인해 학교 준비에 부정적인 영향을 주고(윤정순, 이미현, 이유미, 2017), 더 나아가 자녀의 행복에도 영향을 주는 것으로 알려져 있다(정희정, 2019). 그리고 어머니의 스트레스가 유아 자녀의 문제행동에 영향을 미친다고 보고 있다(박진아, 이경숙, 신의진, 2009). 성인 자녀를 둔 어머니의 스트레스에 관한 연구는 장애자녀를 둔 사례에 제한되어 있는데, 이는 비장애 성인 자녀와 달리 생애 전반에서 부모의 손길이 필요한 순간이 많기 때문일 것이다. 장애 정도에 따라 차이는 있지만, 어머니의 양육 스트레스는 성인 장애자녀의 불안/우울, 위축/우울, 규칙위반에 영향을 준다(이근용, 이은정, 2016). 이처럼 연구가 많이 이루어지지 않았지만, 중년 어머니의 스트레스도 성인자녀에게 적게나마 영향을 줄 수 있을 것을 가정해볼 수 있을 것이다.

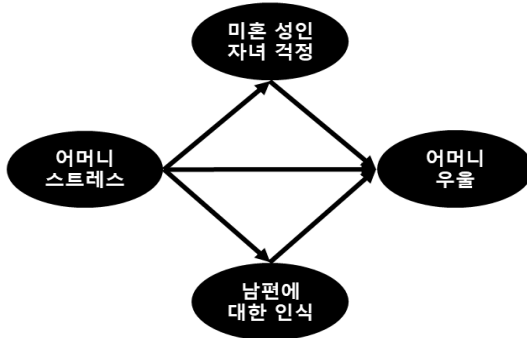
다음으로, 중년여성의 스트레스는 자녀뿐만 아니라 남편에 대한 인식 또는 결혼만족도에도 영향을 주게 된다. 맞벌이 부부는 양육 스트레스가 부부갈등에 유의한 영향을 주는 요인이며, 이것은 부부가 모두 같은 결과를 보인다(이인정, 김미영, 2014). 또한, 중년여성이 느끼는 가족스트레스는 결혼만족도에 부적인 영향을 주는데 정서를 조절하는 전략으로 부적인 영향을 낮출 수 있다고 하였다(김두길, 유영달, 2015). 이렇듯 어머니의 스트레스는 가족 구성원에게 영향을 주지만, 자녀와 남편을 모두 포함시켜 영향력을 밝히는 연구는 부족하다고 판단하여 본 연구에서는 어머니의 스트레스가 자녀와 남편에게 미칠 수 있는 영향력의 경로를 추가하여 분석하고자 하였다.

3) 가족구성원이 어머니의 우울에 미치는 영향

어머니의 일상 스트레스가 우울에 영향을 주는 주요 원인이지만, 자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식과 같은 가족관계도 중년여성의 우울에 영향을 줄 수 있다. 중년여성의 경우 자녀가 성인이 되어 독립하게 되면 자녀를 양육하는 역할 감소와 더불어 심리적인 무력감을 느낄 수 있으며 이것이 우울로도 이어진다고 보고 있다(성준모, 2010).

성준모(2010)의 연구에서는 중년여성의 경우 가족관계의 만족이 우울에 영향을 준다고 하였고, 이것이 사회적인 관계 만족도보다 더 큰 영향력이 있으며, 시간에 따라 우울의 변화에 유의한 영향을 준다는 것을 확인하였다. 이여봉(2019)의 연구에서는 베이비붐 세대 여성과 성인자녀 간의 경제적인 교환관계를 우울과 함께 분석하였다. 그 결과 일방적으로 자녀에게 지원하는 관계일 때, 부모가 자녀에게 경제적 지원을 받는 관계보다 우울 수준이 낮고, 서로 경제적으로 독립적인 관계보다 서로 경제적인 자원을 주고받는 경우 우울 수준이 낮다고 하였다(이여봉, 2019). 또한, 남편의 경우 성인 자녀와 달리 반려자로 평생을 살아가기 때문에 배우자의 역할과 인식이 중년여성에게 많은 영향을 미친다. 기존 연구에서는 남편과의 관계가 친밀한 경우 우울이 낮고, 서로의 관계에서 불만족을 느끼는 경우 우울 수준이 높았다(정유림, 정성화, 한삼성, 2018). 전체 기혼여성을 대상으로 한 연구에서는 남편에 대한 인식이 좋을수록 우울이 낮아진다고 하였다(정유림, 정성화, 한삼성, 2018). 또한, 맞벌이 여성의 경우 남편이 가사와 양육에 도움이 되는 경우 직장과 가정 간의 전이가 긍정적으로 되며, 우울증이 완화된다고 하였다(김현동, 이상우, 2017).

이러한 선행연구 결과를 바탕으로 어머니의 스트레스가 우울에 영향을 주며, 스트레스가 가족 구성원에게 작용하는 부정적인 영향, 가족 구성원이 어머니의 우울에 영향을 줄 수 있는 요인이라는 것을 확인하였다. 기존 연구는 어머니의 스트레스가 미성년자의 자녀에게 미치는 영향력을 다룬 것이었다. 미성년 자녀에 비해 성인 자녀는 독립적이기 때문에 어머니의 영향을 덜 받지만 미혼인 경우, 부모의 영향을 받을 수 있다는 가정으로 연구변수로 추가하였다. 이에 본 연구에서는 어머니의 스트레스와 우울과의 관계에서 미혼 성인 자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식의 매개효과를 확인하고자 하였다. 이를 나타낸 연구모형은 [그림 1]에 제시하였다.



[그림 1] 연구 모형

Ⅲ. 연구 방법

1. 분석대상

본 연구의 분석대상은 여성가족패널 7차 자료를 사용하였다. 여성가족패널은 여성의 경제활동과 가족생활을 입체적으로 분석하여 여성 정책의 수립과 평가를 위한 종단면 자료이다. 여성가족 패널 대상은 19세 이상 64세 이하의 여성들을 표본으로 하며, 여성의 일과 일상, 가족의 내용을 담은 여성의 생애 주기를 볼 수 있는 패널이다. 따라서 본 연구에서 중년의 어머니를 대상으로 분석하는 연구 자료로 적절하다고 판단하였다. 본 연구는 여성가족패널에 응답한 기혼 여성 중 미혼인 성인 자녀가 있는 여성으로 선정하였다. 분석 변수로 설정한 자녀에 대한 걱정, 남편에 대한 인식, 일상 스트레스, 우울에 모두 응답한 3,066명을 최종 분석 대상으로 하였으며, 분석 대상에 대한 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 분석대상에 대한 일반적 특성 (N=3,066)

| 변수 | | 빈도 | 퍼센트(%) |
|-----------------------|-----------------|------|--------|
| 아내 연령 (n=3,066) | 40대 이하 | 807 | 26.3 |
| | 50대 | 1574 | 51.3 |
| | 60대 | 566 | 18.5 |
| | 70대 | 119 | 3.9 |
| 남편 연령 (n=3054) | 40대 이하 | 350 | 11.5 |
| | 50대 | 1598 | 52.3 |
| | 60대 | 826 | 27.0 |
| | 70대 | 262 | 8.6 |
| | 80대 | 18 | 0.6 |
| 아내 최종학력 (n=3066) | 초등학교 졸업 이하 | 355 | 11.6 |
| | 중학교 졸업 | 390 | 12.7 |
| | 고등학교 졸업 | 1550 | 50.6 |
| | 대학(교) 졸업 | 730 | 23.8 |
| | 석사 이상 | 41 | 1.3 |
| 남편 최종학력 (n=3054) | 초등학교 졸업 이하 | 246 | 8.1 |
| | 중학교 졸업 | 338 | 11.0 |
| | 고등학교 졸업 | 1315 | 43.1 |
| | 대학(교) 졸업 | 1042 | 34.1 |
| | 석사 이상 | 113 | 3.7 |
| 자녀 대화 1순위 (n=1688) | 자녀의 취업이나 진로 | 739 | 24.1 |
| | 자녀의 직장생활 | 620 | 20.2 |
| | 자녀의 이성친구나 결혼계획 | 329 | 10.7 |
| 자녀 갈등 1순위 (n=2783) | 의견 충돌이 거의 없음 | 2470 | 80.6 |
| | 생활습관 문제(귀가시간 등) | 214 | 7.0 |
| | 취업/진로 문제 | 99 | 3.2 |

2. 분석 변수

1) 독립변수: 스트레스 척도

본 연구에서 사용한 스트레스 관련 초기 문항은 4점 척도로 구성된 8개 문항으로 낮을수록 스트레스가 높은 것으로 측정된다. 하지만 본 연구에서는 척도 점수가 높을수록 좋지 않음을 나타내기 위해 6번 ‘스트레스를 받아도 스트레스를 쉽게 푼다’를 제외하고 역코딩을 하였다. 또한, 모형 적합도 분석을 통해 1번, 6번, 7번, 8번 문항의 표준화계수가 .40이하로 구조적 관계를 저해하

는 문항으로 판단하여 제외하였다. 최종 문항은 총 4개로, ‘기분이 우울해서 혼자 술을 마시는 경우가 있다’, ‘혼자 TV를 보거나 인터넷을 하는 것이 다른 사람을 만나는 것보다 더 재밌다’, ‘특별한 이유 없이 다른 사람에게 화를 내는 경우가 있다’, ‘심각한 고민이 있어도 함께 이야기 할 사람이 없다’로 최종 문항의 신뢰도는 .735로 나타났다.

2) 매개변수1: 남편에 대한 인식

남편에 대한 인식 문항은 총 4개로 4점 척도로 구성 되었으며, 점수가 높을 수록 남편에 대한 인식이 좋지 않은 것으로 측정된다. 문항은 ‘나는 남편과 평소 대화 많이 한다’, ‘나는 남편과 서로 견해가 비슷하다’, ‘나는 남편과 부부생활에 만족한다’, ‘나는 남편을 신뢰한다’로 문항의 신뢰도는 .803으로 나타났다.

3) 매개변수2: 자녀에 대한 걱정

미혼 성인 자녀에 대한 걱정 관련 초기 문항은 4점 척도로 구성된 7개 문항으로 높을수록 걱정이 많은 것을 나타낸다. 구조적 관계를 분석하기 전 모형 적합도 분석을 통해 3번 ‘이성친구나 결혼문제로 고민한다’는 문항의 표준화 계수가 .40 이하로 구조적 관계를 저해하는 문항이라 판단하여 삭제하였다. 본 연구에서 사용한 최종 문항은 총 6개로 ‘자녀들의 취업과 진로문제’, ‘자녀의 학교나 진학문제’, ‘자녀의 건강문제’, ‘자녀의 성격이나 정서적 문제’, ‘자녀의 생활습관 문제’, ‘자녀의 교육비 문제’로 문항의 신뢰도는 .817로 나타났다.

4) 종속변수: 우울 관련 척도

종속변수인 우울 관련 척도의 초기 문항은 4점 척도로 구성된 10문항으로 점수가 낮을수록 우울하다고 볼 수 있다. 하지만 본 연구에서는 모든 척도의 점수가 높을수록 심리적 상태가 좋지 않은 것으로 통일하기 위해 역코딩 하여 점수가 높을수록 우울한 것으로 수정하였다. 또한, 모형의 적합도를 분석한 결과 5번과 8번 문항이 .40 이하로 나타나 분석에서 제외하고 최종 8문항으로 ‘평소에는 아무렇지도 않던 일들이 귀찮게 느껴졌다’, ‘무슨 일을 하던 정신을 집중하기가 어려웠다’, ‘상당히 우울했다’, ‘모든 일들이 힘들게 느껴졌다’, ‘두려움을 느꼈다’, ‘잠을 잘 이루지 못했다’, ‘세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다’, ‘도무지 무엇을 시작할 기운이 나지 않는다’이며 최종 문항의 신뢰도

는 .887로 나타났다.

3. 분석 방법(다중병렬 매개모형)

본 연구에서는 어머니의 스트레스가 우울감에 미치는 영향에 남편에 대한 인식과 성인 미혼 자녀에 대한 걱정의 매개효과를 분석하기 위해 Mplus8.0 프로그램을 사용하여 모형적합도, 구조적 관계와 부트스트래핑을 통한 직접효과와 간접효과를 분석하였다.

다중병렬 매개모형은 매개변수가 2개 이상이고, 매개변수 간에 서로 인과적 영향을 미치지 않는 매개모형이다. 이때 모든 매개변수가 서로 독립적이라는 것을 의미하지는 않는다(이형권, 2018). 다중병렬 매개모형의 장점은 매개변수별로 따로 단순 매개분석을 하는 것보다 동일 모형에 통합하여 동시에 분석하면 간접효과검정의 검정력이 증가하고 다른 매개변수를 통한 특정 간접효과를 비교할 수 있다는 것이다(Hayes, 2013). 매개변수가 2개인 경우의 M 회귀식과 Y회귀식은 다음과 같다.

$$M_i = i_{M_i} + a_i X + e_{M_i}$$

$$Y = i_Y + c' X + \sum_{i=1}^2 b_i M_i + e_Y$$

이형권(2018)에 따르면, 위의 회귀식에서 a_i 는 X가 M_i 에 미치는 영향의 추정치이며 직접효과인 c' 는 2개의 매개변수를 통제한 상태에서 X가 Y에 미치는 영향의 추정치이다. 그리고 b_i 는 매개변수를 제외한 나머지의 매개변수와 X를 통제한 상태에서 M_i 가 Y에 미치는 영향의 편회귀계수이다. X가 특정 매개변수 M_i 를 통해 Y에 미치는 영향에 대한 특정 간접효과는 $a_i b_i$ 로 계산된다. $a_i b_i$ 는 단순매개분석과 동일하게 해석하지만, 다중 매개분석이기에 모형 내의 다른 모든 매개변수를 통제한 상태라는 단서가 추가된다. 그리고 총 간접효과는 특정 간접효과의 합계로 볼 수 있다. 총 간접효과는 $\sum_{i=1}^2 a_i b_i$ 로 계산할 수 있다. 단순매개분석과 같게 총 효과는 직접효과와 모든 간접효과의 합계로 계산할 수 있으며 수식은 아래와 같다.

$$c = c' + \sum_{i=1}^2 a_i b_i$$

IV. 연구 결과

1. 변수 간 상관관계

본 연구의 구조모형 검증에 앞서 관측변수 간의 상관관계 및 평균과 표준편차를 확인하였다. 먼저, 어머니의 스트레스, 미혼 성인자녀 걱정, 남편에 대한 인식, 우울감 간의 상관관계를 분석한 결과 미혼 성인 자녀 걱정과 남편에 대한 인식 간의 상관관계는 성립되지 않았다($r=.009$). 하지만 그 외의 모든 변수는 $.118(p<.001)$ 에서 $.290(p<.001)$ 사이로 관측변수 간에는 약한 상관관계가 성립함을 알 수 있었다.

다음으로 관측변수의 평균과 다변량 정규성 확인을 위해 왜도 및 첨도를 확인한 결과 스트레스는 $2.53(sd=.32)$, 미혼 성인 자녀 걱정은 $2.19(sd=.57)$, 남편에 대한 인식은 $2.16(sd=.46)$, 우울은 $1.52(sd=.56)$ 였다. 왜도는 $-.03$ 에서 $.85$ 사이로 절대값 2를 넘지 않고, 첨도는 $-.39$ 에서 2.09 사이로 절대값 7을 넘지 않아(Curran, Stephen, & Finch, 1996) 구조방정식 분석 결과에 심각한 문제가 없다는 것을 확인하였으며, 이는 <표 2>에 제시하였다.

〈표 2〉 변수 간의 상관관계 및 평균 (N=3066)

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------|---------|---------|---------|------|
| 스트레스 | 1 | | | |
| 미혼 성인자녀 걱정 | .118*** | 1 | | |
| 남편에 대한 인식 | .171*** | .009 | 1 | |
| 우울 | .290*** | .121*** | .206*** | 1 |
| 평균 | 2.13 | 12.19 | 2.16 | 1.52 |
| 표준편차 | .32 | .57 | .46 | .56 |
| 왜도 | -.03 | .32 | .61 | .85 |
| 첨도 | -.25 | .50 | 2.09 | -.39 |

*** $p<.001$

2. 측정모형 검증

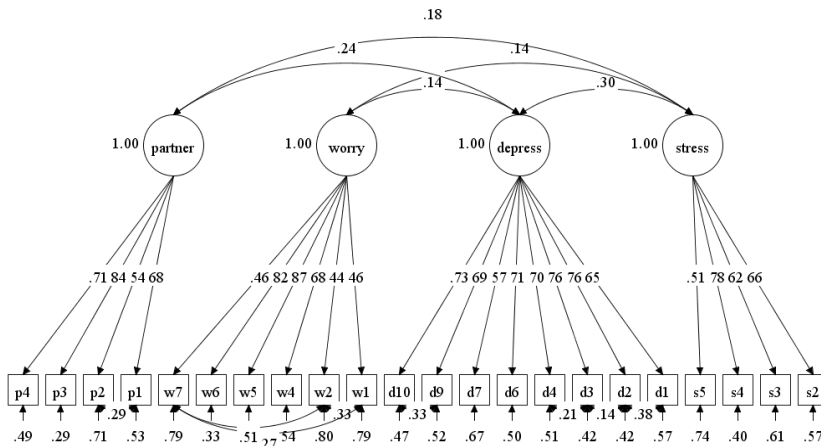
본 연구에서 잠재변수인 스트레스, 미혼 성인 자녀 걱정, 남편에 대한 인식과 우울에 대한 측정모형을 검증하였으며, 모수추정법은 최대우도법(ML)을

사용하였다. 초기 측정모형 검증 결과 모형적합도가 좋지 않은 것으로 나타났다. 따라서 수정지수(M.I.)에 따라 w1과 w2는 263.833, w1과 w7은 163.08, w2와 w7은 765.386, p1과 p2는 176.653, d9와 d10은 418.347, d1과 d2는 411.876, d3과 d4는 118.753, d2와 d3은 54.395로 나타나 공분산 관계를 설정하였다. 또한, s1, s6, s7, s8, d5, d8, w3은 표준화계수 경로가 .40이하로 확인되어 삭제 하였다.

수정된 측정모형을 검증한 결과 절대적합도 지수는 적절하지 않은 것으로 나타났으나 상대 적합도 지수인 CFI, TLI가 각각 .957, .961로 적합한 것으로 나타났으며, SRMR은 .032, RMSEA 값은 .038로 모형이 적합함을 보여주었다. 또한, 표준화계수 경로를 확인한 결과 남편에 대한 인식과 미혼 성인 자녀 걱정은 상관이 없는 것으로 나타났다. 하지만, 본 연구에서는 미혼 성인 자녀 변수와 남편에 대한 인식 자녀 변수 간에 영향관계를 설정하지 않았으므로 변수 제거나 2차적 수정절차 없이 최종 수정모형을 연구모형으로 확정하였다. 측정모형과 수정모형의 적합도 지수는 <표 3>에 제시하였으며, 수정모형의 표준화 경로계수는 [그림 2]에 제시하였다.

<표 3> 측정모형과 수정모형 (N=3,066)

| 모형 | χ^2 | df | χ^2/df | p | CFI | TLI | SRMR | RMSEA |
|------|----------|-----|-------------|------|------|------|------|------------------|
| 초기모형 | 3233.10 | 203 | 15.93 | .000 | .885 | .869 | .045 | .070 (.068-.072) |
| 수정모형 | 1054.56 | 195 | 5.41 | .000 | .957 | .961 | .032 | .038 (.036-.040) |
| 기준 값 | | | <5.0 | .05< | .90< | .90< | <.05 | <.08 |



※partner: 남편에 대한 인식, worry: 미혼 성인 자녀 걱정, depress: 우울, stress:스트레스

[그림 2] 수정모형 표준화계수 경로

3. 다중병렬 매개모형 검증

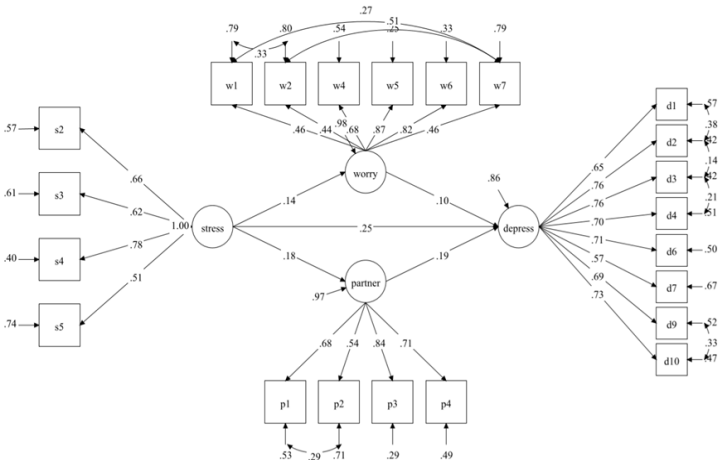
본 연구에서는 수정모형의 다중병렬 매개모형 분석을 하였다. 잠재변수의 유의성을 파악하기 위해 C.R. 값을 확인한 결과 4.217($p<.001$)에서 9.367($p<.001$) 사이로 2.58보다 크므로 유의수준 1%에서 유의하다고 할 수 있다.

다음으로 잠재변수 간의 경로계수를 확인한 결과 스트레스는 미혼 성인 자녀 걱정 $14.1\%(\beta=.141)$, 남편에 대한 인식에 $17.6\%(\beta=.176)$, 우울에 $25.4\%(\beta=.254)$ 의 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 또한, 미혼 성인 자녀는 어머니의 우울에 $9.8\%(\beta=.098)$, 남편에 대한 인식이 어머니의 우울에 $19.3\%(\beta=.193)$ 의 설명력을 보이는 것으로 확인되었다. 변수 간 경로계수를 나타낸 것은 <표 4>와 같으며 그림으로 나타낸 것은 [그림 3]과 같다.

<표 4> 스트레스, 미혼 성인 자녀 걱정, 남편에 대한 인식, 우울 간 경로계수 (N=3,066)

| 경로 | 비표준화 | | | 표준화 |
|--------------------|------|------|----------|---------|
| | B | S.E. | C.R. | β |
| 스트레스 → 성인 미혼 자녀 걱정 | .144 | .025 | 5.867*** | .141 |
| 스트레스 → 남편에 대한 인식 | .175 | .027 | 6.555*** | .176 |
| 성인 미혼 자녀 걱정 → 우울 | .097 | .023 | 4.217*** | .098 |
| 남편에 대한 인식 → 우울 | .196 | .026 | 7.451*** | .193 |
| 스트레스 → 우울 | .256 | .027 | 9.367*** | .254 |

*** $p<.001$



※stress: 스트레스, worry: 성인 미혼 자녀 걱정, partner: 남편에 대한 인식, depress: 우울

[그림 3] 수정 모형의 다중병렬 매개모형

마지막으로 다중병렬 매개모형 수정모형의 직접효과와 간접효과를 분석하였다. 매개효과를 의미하는 간접효과 검증은 부트스트래핑을 100,000으로 설정하여 검증하였다. 그 결과 스트레스가 미혼 성인 자녀의 걱정을 매개로 어머니의 우울에 미치는 간접효과는 .014로 통계적으로 유의한 수준이었다. 그리고 스트레스가 남편에 대한 인식을 매개로 어머니의 우울에 미치는 간접효과는 .034로 통계적으로 유의한 수준으로 나타났다.

부트스트래핑을 통해 매개효과의 유의성을 검증한 결과 성인 미혼 자녀 걱정을 통한 매개효과는 95% 신뢰구간 내에 0이 포함되지 않아(상한: .005, 하한: .026) 통계적으로 유의미함을 알 수 있었다. 또한, 남편에 대한 인식을 통한 매개효과도 95% 신뢰구간 내에 0이 포함되지 않아(상한: .020, 하한: .054) 통계적으로 유의미함을 확인할 수 있었다.

즉, 일상적인 스트레스는 어머니의 우울에 직접적인 영향을 미치며, 미혼 성인 자녀 걱정과 남편에 대한 인식도 우울에 직접적인 영향을 미친다. 이때, 스트레스는 미혼 성인 자녀 걱정을 부분매개로 어머니의 우울에 영향을 미치며, 남편에 대한 인식도 부분매개로 어머니의 우울에 영향을 미치는 변인임을 확인하였다. 그리고 미혼 성인 자녀에 대한 걱정보다 남편에 대한 인식을 매개로 우울에 미치는 영향이 더 큰 것을 알 수 있었다.

〈표 5〉 미혼 성인 자녀 걱정, 남편에 대한 인식의 간접효과 분석 (N=3,066)

| 경로 | 직접효과(β) | 간접효과(β) | 총 효과(β) | 하한 | 상한 |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------|------|
| 스트레스→ 미혼 성인 자녀 걱정→우울 | .254*** | .014*** | .268*** | .005 | .026 |
| 스트레스→ 남편에 대한 인식→우울 | .254*** | .034*** | .288*** | .020 | .054 |

***p<.001

V. 논의 및 제언

본 연구는 미혼 성인 자녀를 둔 어머니의 스트레스와 우울과의 관계에서 자녀에 대한 걱정과 배우자에 대한 인식의 매개효과를 검증하여 어머니의 우울을 가족 환경에서 보호요인으로 해결 가능한 방안을 모색하고자 분석을 하였다. 본 연구에서 분석된 주요 결과를 토대로 다음과 같이 논의를 하였다.

첫째, 어머니의 일상 스트레스는 다른 매개변인들 보다 더 우울감에 큰 영

향을 주는 것으로 나타났다. 이는 일상에서의 스트레스가 어머니의 우울 요인으로 영향을 미친다고 한 선행연구(Beardslee et al., 2014; Eshbaugh, 2010; Schwartzberg & Dytell, 1996)와 같은 결과를 보인 것이다. 일상생활의 스트레스는 우울 위험 요인의 사이클을 만드는데, 일상생활의 스트레스는 대개 부정적인 사건 또는 부정적인 대인관계에서 해결점을 찾지 못하여 우울까지로 이어지는 것이다(Feurer, Hammen, & Gibb, 2016; Hammen, 1991).

어머니가 우울증을 겪고 있는 경우, 슬픔, 분노, 과민한 행동을 보이며, 자주 잊게 되고 체계적이지 못한 생활을 하고, 공허함을 느끼게 된다. 따라서 평소보다 잠을 더 많이 자거나 불면증에 시달리고 비관적인 생각, 자신에 대한 무가치감을 느끼고 의사결정에 어려움을 겪는다(Avery et al., 2008). 그 결과 가족과 함께 할 때 어머니 역할에 소홀해지기 쉬울 것이다. 또한, 자녀에게 세대 간 우울이 대물림되는 경우가 있으므로(Burt et al., 2005; Feuer et al., 2016) 가정 내에서 해결되어야 할 중요한 사안임은 확실하다.

둘째, 어머니의 일상 스트레스와 우울과의 관계에서 자녀에 대한 걱정은 매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 기존의 연구에서는 성인 자녀의 걱정과 어머니의 우울을 함께 다룬 연구는 찾기 어려웠다. 하지만 Hay, Fingerman 그리고 Lefkowitz(2007)의 연구에서 자녀에 대한 걱정은 부모의 건강과 웰빙(well-being)에 부정적인 영향을 미친다고 한 결과와 유사한 맥락을 보인다고 할 수 있다. 또한, 어머니의 일상 스트레스와 우울과의 관계에서 남편에 대한 인식은 매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 남편에 대한 인식 즉, 남편과의 관계와 우울은 산후우울증을 겪는 어머니, 영유아를 둔 어머니, 장애자녀를 둔 어머니에만 국한된 문제가 아니라는 것을 알 수 있었다. 그리고 남편에 대한 인식의 간접효과가 자녀에 대한 걱정보다 더 큰 것으로 분석되었다. 이는 많은 연구에서 다른 변인보다 가장 큰 우울 관련 요인이 배우자와의 관계라고 밝혀진 결과(Hassert & Kurpius, 2011; Schwartzberg & Dytell, 1996)와 일치한다.

성인의 미혼 자녀가 독립적으로 생활 중일 수 있으나 가족에게 의지하는 경우 성인 장애자녀를 둔 어머니의 심정(최선경, 2004)과 마찬가지로 중·장년층의 어머니는 자녀에게 지원함과 동시에 자신의 노화 과정에서도 많은 도전에 직면할 것이고 이것이 우울로 나타날 것이 예측된다. 물론 비장애 자녀를 둔 어머니의 자녀 걱정과 장애인 자녀를 둔 어머니의 걱정을 동등한 상황으로 놓고 비교할 순 없고, 어머니의 성격과 기질에 따라서 차이가 있겠지만, 자녀에 대한 걱정을 어머니가 떨쳐버릴 수 없음은 분명하다. 따라서 독립적으로 생활

하는 성인 미혼 자녀를 둔 어머니도 자신의 노후를 위한 준비와 인생을 설계하는 방법을 찾아야 할 것으로 생각한다. 아직 독립하지 않은 성인 미혼 자녀를 둔 경우 청소년기를 벗어났기 때문에 자녀들이 독립적으로 생활할 수 있도록 약간은 뒤로 물러나 있는 모습을 보이며, 자녀들도 사회에서 성인의 역할을 다 하기 위해 자신을 개선해 나가고 독립적인 생활을 위해 노력해야 할 것이다.

남편과의 관계의 경우 자녀의 걱정 매개효과보다 더 큰 것으로 나타났는데, 한 가정에서 남편과 아내의 관계가 중요함을 나타내는 것이라고 볼 수 있다. 이는 노년기에는 부부관계가 삶의 질에서 중요한 변인이라고 예측된 것이라고 한 이해자와 김윤정(2004)의 연구결과와 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 또한, 이주연과 정혜정(2012)은 자녀 관계와 남편과의 관계가 모두 좋은 않은 경우, 가장 심리적으로 부정적인 영향을 미치기 때문에 가족 구성원 간의 관계가 모두 좋아야 한다고 본 연구결과와도 유사하다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 밝히지 않았으나 김은하, 남현숙, 김태훈(2013)은 40대-50대의 기혼부부를 대상으로 연구한 결과 남편의 우울이 아내의 우울을 유의하게 예측하고, 아내의 화병은 남편의 화병을 예측한다는 결과를 보인 바 있다. 즉, 본 연구에서는 남편과의 관계가 좋지 않을수록 어머니의 우울감을 높인다는 결과가 나왔으나 실제로는 부부관계로 인해서 서로 영향을 받고 있다는 것을 배제할 수 없다.

분석 시 특이했던 점은, 변수 간의 상관관계와 확인적 요인분석을 통해 자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식은 서로 관련이 없는 것으로 나타났다는 것이다. 자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식을 동시에 주제로 다룬 연구를 찾기 어려웠다. 따라서 본 연구의 모형에서도 다중병렬 매개효과를 통해 자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식이 서로 영향을 주고받지 않는 것이라고 가설을 설정하였다. 분석 시에도 상관관계와 표준화 경로계수가 유의하지 않게 나타났다는데 이는 ‘자아분화’로 설명할 수 있는데 부부가 함께 지내면서 남편과의 관계에서 자아분화 수준은 강해지고, 자녀에 대한 친근한 관계 욕구가 증가하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 중년의 어머니 의식에서 자녀에 대한 걱정이 남편에 대한 인식에 영향을 미치지 않고, 반대로 남편에 대한 인식이 자녀에 대한 걱정에 영향을 미치지 않는 독립적인 관계라고 볼 수 있다.

또 다른 특이점은, 본 연구에서는 매개효과를 분석한 결과만 제시하였으나, 자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식의 조절효과도 검정해본 결과 기저모형에서 적합하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 어머니의 스트레스와 우울과의 관계에서 자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식은 조절효과는 없고, 부분 매개효과만 있는 것으로 분석되었다. 만성 스트레스가 우울에 미치는 영향은 분명하지

만, 본 연구의 분석 대상이 모두 만성 스트레스를 겪는 것이 아니었다. 따라서 스트레스가 우울에 미치는 영향에서 다른 가족 요인이 있을 것이라고 가정하여 분석한 결과 어머니 일상 스트레스 이면에 자녀 걱정과 남편에 대한 인식이 영향을 주고 있다는 것을 밝힌 것이다. 즉, 남편에 대한 인식 정도, 자녀의 걱정 수준에 따라서 스트레스가 조절되는 것이 아니라 이 두 변인 자체가 영향을 주는 요인임을 확인한 것이다.

본 연구의 제한점과 함께 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 선행연구에서는 부모의 우울이 자녀에게 영향력이 있다고는 하나 본 연구에서는 어머니의 우울감에만 제한을 두었다는 한계점이 있다. 이는 패널 자료를 바탕으로 얻은 결과라는 점을 고려한다면 향후 조사연구 또는 질적연구를 통해 아버지의 스트레스와 우울과의 관계에서 자녀의 걱정과 배우자에 대한 인식의 매개 효과를 분석하여 어머니 그룹과 비교를 해보는 연구를 제안해 본다. 또한, 어머니의 스트레스와 우울은 자녀의 성별에 따라 차이가 있을 것이라 예상된다. 따라서 앞으로 자녀의 걱정을 다루는 연구에서 다중집단 분석을 통해 자녀의 성별에 따라 구조 모형에 차이가 있는지 분석할 수 있는 연구도 할 수 있을 것으로 보인다.

또한, 본 연구에서는 7차 자료만을 이용하여 기혼 중년여성의 스트레스와 우울 간의 관계에서 성인 미혼자녀에 대한 걱정과 남편에 대한 인식의 구조적 관계를 살펴보았다. 따라서 횡단적인 면만 분석하였다는 것에 한계가 있다. 이후 연구에서는 본 연구를 계기로 구조 균형방정식을 적용하여 1차에서 7차에 이르러 시간의 변화에 따라 각 변인의 영향력이 달라지는 정도를 분석하여 함께 제시하면서 패턴을 확인할 수 있는 패널 분석도 필요할 것으로 보인다.

참고문헌

- 권은주·김혜경·조숙행·고승덕·조한익(2014). “중년여성의 폐경단계, 심리 및 건강행동 요인과 우울 간의 관계”. *보건과 사회과학*, 제36권, 6호, 25-54.
- 김고은(2011). “성인 지적장애인을 돌보는 노년기 어머니의 우울”. *정신건강과 사회복지*, 제38권, 237-259.
- 김두길·유영달(2015). “중년기 부부의 가족스트레스와 결혼만족도 관계에서 인지적 정서조절전략의 매개효과 -남편과 아내의 비교를 중심으로-”. *한국콘텐츠학회논문지*, 제15권, 11호, 177-191.
- 김은숙·정은정(2019). “중년기혼 여성의 생활스트레스와 우울의 관계-고통감내력과 반추의 매개효과-”. *한국콘텐츠학회논문지*, 제19권, 4호, 638-650.
- 김은하·남현숙·김태훈(2013). “부인의 우울과 화병이 남편의 우울과 화병에 미치는 영향과 결혼 만족도의 조절효과”. *한국산학기술학회 논문지*, 제14권, 10호, 4837-4846.
- 김진이(2009). “생활사건 스트레스와 만성적 스트레스 경험이 유아기 자녀를 둔 저소득층 어머니의 우울에 미치는 영향”. *한국가족복지학*, 제25권, 4호, 25-56.
- 김현동·이상우(2017). “맞벌이 여성근로자의 자녀부양책임감과 배우자인 남편의 역할이 직장가 가정의 긍정적 전이와 우울증에 미치는 영향”. *사회과학연구*, 제24권, 4호, 83-106.
- 민은실(2017). “중년 여성의 스트레스, 우울, 회복탄력성과의 관계”. *한국엔터테인먼트산업학회논문지*, 제11권, 4호, 199-207.
- 박진아·이경숙·신의진(2009). “모-자녀관계와 어머니의 양육스트레스가 유아의 문제행동에 미치는 영향”. *한국심리학회지: 여성*, 제14권, 4호, 549-566.
- 서미정·최은실(2013). “유아기 자녀를 둔 어머니의 우울이 양육스트레스에 미치는 영향: 어머니와 아버지가 지각한 아버지 양육참여를 중심으로”. *유아교육학논집*, 제20권, 5호, 575-594.
- 성준모(2010). “저소득층 중년여성의 관계만족과 자아존중감이 우울에 미치는 영향에 대한 종단연구”. *보건사회연구*, 제30권, 2호, 110-133.
- 송은미·이승연(2015). “중산층 중년 기혼여성의 건강 스트레스와 우울, 불안과의 관계에서 자아정체감의 조절효과 검증”. *한국심리학회지: 여성*, 제20권, 4호, 531-549.
- 위키백과(2019). <https://ko.wikipedia.org/wiki/%EC%9A%B0%EC%9A%B8>

- 에서 2019년 8월 1일 인출.
- 윤정순·이미현·이유미(2017). “자녀 성별에 따른 어머니의 양육스트레스 및 학교 적응기대가 자녀의 학교준비도에 미치는 영향”. *어린이미디어연구*, 제16권, 1호, 131-155.
- 이근용·이은정(2016). “부모의 양육태도 및 양육 스트레스와 성인발달장애인의 문제행동간의 관계”. *정서·행동장애연구*, 제32권, 1호, 133-150.
- 이삼순·최원희(2007). “일 지역 중년여성의 우울감과 스트레스와의 관계”. *한국모자보건학회지*, 제11권, 2호, 185-196.
- 이여봉(2019). “베이비붐 세대 여성의 자녀부양의식 및 가족 관계망 그리고 성인 자녀와의 경제적 자원교환이 스트레스 및 우울에 미치는 영향”. *한국지역사회생활학회지*, 제30권, 2호, 249-264.
- 이윤화·김동기·최은화(2016). “장애아동 가족의 가족 응집력이 장애아동 어머니의 우울에 미치는 영향”. *사회과학연구*, 제23권, 1호, 159-180.
- 이인정·김미영(2014). “미취학 자녀를 둔 맞벌이 부부의 양육스트레스가 부부갈등에 미치는 영향-자기효과와 상대방효과를 중심으로”. *사회복지연구*, 제45권, 3호, 127-149.
- 이주연·정혜정(2012). “초기 노년기 부부의 부부관계와 성인자녀관계에 따른 집단유형과 심리적 부적응의 차이”. *韓國老年學*, 제32권, 4호, 975-991.
- 이형권(2018). Mplus를 이용한 매개효과와 조절효과 및 조절된 매개효과 분석. 신영사. 경기 : 파주.
- 이혜자·김윤정(2004). “부부관계(사랑과 성)가 노년기 삶의 질에 미치는 영향”. *한국노년학*, 제24권, 4호, 197-214.
- 이흥자·김춘미·이도현(2016). “중년 여성의 우울에 영향을 미치는 요인”. *Korean Journal of Health Promotion*, 제16권, 1호, 1-10.
- 정유림·정성화·한삼성(2018). “기혼 여성의 남편지지와 우울과의 관련성 : 결혼행복감을 매개로”. *한국콘텐츠학회논문지*, 제18권, 12호, 263-271.
- 정희정(2019). “어머니의 양육효능감 및 양육스트레스가 자녀의 행복감에 미치는 영향에 대한 어머니가 인식한 아버지 양육참여의 매개효과”. *아동교육*, 제28권, 1호, 97-120.
- 조남희·성춘희(2016). “중년여성과 중년남성의 스트레스와 자아존중감이 우울에 미치는 영향”. *한국융합학회논문지*, 제7권, 6호, 89-97.
- 최선경(2004). “성인정신지체 자녀를 둔 어머니의 부양부담과 사회사업적 개입 방안에 관한 고찰”. *임상사회사업연구*, 제1권, 2호, 207-220.
- 최옥주(2016). “어머니의 양육스트레스와 우울, 유아 사회성 간의 중단연구”. *유아*

교육연구, 제36권, 3호, 127-149.

APA(2018). DSM-5 간편 정신질환진단통계편람. 서울 : 학지사.

Avery, M. W., Beardslee, W. R., Ayoub, C. C., & Watts, C. L.(2008). Parenting, depression, and hope: Reaching out to families facing adversity. Retrieved from <http://edlkc.ohs.acf.hhs.gov/hslc/tta-system/health/docs/parentingdepression.pdf>

Barrett, L. F.(2017). How emotions are made: The secret life of the brain. Boston, NY: Mariner Books.

Beardslee, W. K., Gladstone, T. R., & Diehl, A.(2014). The impact of depression on mothers and children. *Zero to Three*, 4-11.

Burt, K. B., Van Dulmen, M. H. M., Carlivati, J., Egeland, B., Sroufe, L. A., Forman, D. R., Appleyard, K., & Carlson, E. A.(2005). Mediating links between maternal depression and offspring psychopathology: The importance of independent data. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 46(5), 490-499.

Curran P. J., Stephen, G. W., & Finch, J. F.(1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16-29.

Eshbaugh, E. M.(2010). Brief report: Does mastery buffer the impact of stress on depression on low-income mother? *Journal of Poverty*, 14, 237-244.

Feurer, C., Hammen, C. L., & Gibb, B. E.(2016). Chronic and episodic stress in children of depressed mother. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, 45(3), 270-278.

Gjesfield, C. D., Greeno, C. G., Kim, K. H., & Anderson, C. M.(2010). Economic stress, social support, and maternal depression: Is social support deterioration occurring? *Social Work Research*, 34(3), 135-143.

Hammen, C.(1991). Generation of stress in the course of unipolar depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 555-561.

Harley Therapy(2015). Stress vs depression - Do you know the difference? <https://www.harleytherapy.co.uk/counselling/stress-vs-depression.htm>

Hassert, S., & Kurpius, S. E. R.(2011). Latinas and postpartum

- depression: Role of partner relationship, additional children, and breastfeeding. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 39, 90-100.
- Hay, E. L., Fingerman, K. L., & Lefkowitz, E. S.(2007). The experience of worry in parent-adult child relationships. *Personnel Relationships*, 14, 605-622.
- Hayes, A. F.(2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, The Guilford Press.
- Lazarus, R. S.(1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
- Schwartzberg, N. S., & Dytell, R. S.(1996). Dual-earner family: The importance of work stress and family stress for psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 211-223.
- Turner, H. A.(2006). Stress, social resources, and depression among never-married and divorced rural mothers. *Rural Sociology*, 71(3), 479-504.
- Zeedyk, S. M., & Blacher, J.(2017). Longitudinal correlates of maternal depression among mothers of children with or without intellectual disability. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 122(5), 374-391.

Abstract

Parallel Multiple Mediating Effects of Children's Worries and Their Perceptions of Husband in Relation to Mother's Stress and Depression of Unmarried Adult Children

Hyeyeong, Jeon*

The purpose of this study is to find a way to reduce mother's depression by analyzing the relationship between daily stress, perception of children, husband. For this purpose, this study analyzed multi parallel mediation effect of children's worries and perception of husband on the relationship between stress and depression in the mother panel with adult unmarried children responding to the 7th data of the female family panel. the results are as follow. First, there was no correlation between worry about unmarried adult children and perception of husband. In addition, the relationship between stress and anxiety of unmarried adults, husband's perception, relationship with depression, depression, unmarried adult's children's worry, and husband's perception were positively correlated. Second, stress is the most important factor, and the results of the parallel multi-mediated effects test showed that the relationship between stress and depression had a significant partial mediating effect on the worry of unmarried adults and their perceptions of their husbands. This suggests that mothers suggest ways to deal with stress in their daily lives and require the support of family members. Lastly, we suggested follow-up studies based on the regrets of the results and analysis of this study.

Keywords : mothers with unmarried adult children, stress, depression, parallel multiple mediating effect

* Dept. of Special Education ph, Pusan National University

성차별 언어 접촉 경험의 성별 효과 : 감정, 인지 그리고 행동

이수연*·이혜림**

초 록

오늘날 성차별 언어는 성별 갈등의 심화로 인해 경미한 성차별 경험으로 간과하기 어려운 심각한 영향을 끼치고 있다. 본 연구는 성차별언어에 대해 실증적 연구가 많지 않고 나아가 다양하고 다차원적인 성별고정관념의 개념으로 접근하지 못했다는 점에 주목하고, 성차별 언어 경험의 효과를 감정, 인지, 행동의 단계적인 차원에서 성별로 살펴보았다. 전국 17세 이상 59세 미만의 남녀를 대상으로 실시한 설문자료(N=1,805)를 활용하여 분석한 결과, 자신의 성별에 대한 성차별 언어에 접촉했을 때, 여성이 남성보다 부정적인 감정적 반응의 정도가 훨씬 큰 것으로 나타났으며, 여성은 남성보다 성차별 언어 표현 접촉으로 인해 이성 신뢰가 더 크게 하락되고, 남성은 반대로 여성보다 성차별 언어표현을 오히려 사용하게 되는 것으로 나타났다. 다만 두 성별 모두 성차별 언어 접촉 경험이 자존감에는 큰 영향을 보이지 않는 것으로 나타났다.

주제어 : 성차별 언어, 감정 반응, 이성 신뢰 하락, 자존감 하락, 성별 차이

* 한국여성정책연구원 선임연구위원 (lsy4026@kwidimail.re.kr)

** 교신저자 : 서울대학교 언론정보학과 박사수료 (hyelima@snu.ac.kr)

I. 서론

성차별 언어는 오랫동안 존재해왔지만 심각한 연구의 대상으로 부상한 것은 최근의 일이다. 오랜 역사 동안 성차별적 이데올로기가 지배적이었던 우리 사회에서는 언어의 성차별성에 대한 인식이 크지 않았다고 할 수 있다. 성차별 언어에 대한 일반적인 합의도 없었을 뿐 아니라 단순한 언어가 실제적 피해를 입힐 수 있다는 문제의식도 부족했기 때문이라고 할 수 있다. 무엇보다 성차별 언어의 피해는 그 대상자가 그 언어의 성차별성을 인식할 때에 일어나고 성차별 언어를 성차별로 인식하는 데는 성차별에 대한 경험이나 개념적 이해가 필요하기 때문에 개인의 위치와 경험에 따른 반응의 차이도 크다. 여성들의 경우 자신의 역할이나 권한에 대해 차별적인 대우를 받은 경험 때문에 성차별 언어에 대해 더 민감하겠지만 남성의 경우는 성차별 언어에 아예 둔감할 수 있다. 혹은 성차별성을 인식하지만 오히려 자신의 우월성을 주장하기 위해 활용할 수도 있다. 어떤 경우이든 성차별 언어에 대한 문제제기는 쉽지 않았다고 할 수 있다.

성차별에 대한 사회적 인식이 높아지고 특히 최근 페미니즘 운동이 활성화 되면서 성차별 언어에 대한 불만과 문제제기도 늘어나고 있다. 여성들은 성차별 언어를 물질이나 권력에 있어서의 차별에 못지않게 민감하게 받아들이는 경우가 많다. 실상 성차별 언어는 성차별 행동의 전조이면서 성차별 행동을 정당화시키는 기제로 사용되기도 한다. 따라서 성차별 언어를 들었을 때 여성들은 이에 대해 불쾌함이나 분노를 느낌으로써 부정적인 심리상태에 도달할 수 있다. 장기적으로는 성차별 언어로 인한 부정적 감정이 쌓임으로써 자존감에 손상을 입거나 남성 전체에 대한 신뢰를 잃게 될 수도 있다. 그런가하면 남녀의 성역할과 지위, 그리고 그에 대한 기대가 변하면서 남성도 성차별 언어의 피해자가 되고 있다는 주장도 있다. 특히 남성의 상대적으로 우월한 위치가 이전처럼 견고하지 않게 되면서 남성의 우월한 능력이나 지위를 당연시 하는 언어도 남성들에게는 성차별적으로 인식될 수도 있다.

이처럼 성별 관계와 성차별 현상 자체의 변화와 함께 성차별 언어의 대한 학문적 관심도 높아지고 있다. 그러나 지금까지 성차별의 국내연구는 성차별 언어의 개념적 고찰에 치우쳐 왔다고 할 수 있다(e.g., 박은하, 2009; 윤운영, 1997). 또한 성차별 언어의 장·단기적 영향에 대한 실증적 연구는 많지 않다. 실증적 연구들도 성차별 언어의 접촉 경험과 특정한 감정과의 상관관계, 혹은 그 관계를 매개하는 구조에 관심을 가졌지만 성차별 언어의 유형적 특성이나

이 특성이 유발하는 감정적 반응 작용과 같은 심층적인 메커니즘에 대한 문제의식은 없는 것으로 보이며 더 나아가 성차별 언어표현으로 인한 사회적 차원의 영향에 대한 해석도 부족해 보인다. 이와 더불어 성차별 언어 경험에 대한 성별 차이에 대해 충분한 논의가 부족하다.

본 연구에서는 성차별 언어의 접촉 경험의 감정적 영향과 인지와 행동에 미치는 효과를 성별에 따른 차이에 중점을 두고 실증적인 분석을 시도하여 한국 사회의 성차별 언어와 나아가 성차별 현상에 대한 심층적 이해를 얻고자 한다.

II. 성차별 언어의 개념과 심리적 영향

1. 성차별 언어의 개념과 범주

성차별 언어는 성차별적 사고의 표현이다. 성차별이란 개인이 속한 성별을 이유로 그 사람을 다른 성별의 사람과 다르게 취급하는 것을 말하며 성별 집단 사이의 위계의식에 근거한다. 성차별은 인종이나 민족에 기인한 차별처럼 본인이 선택할 수 없는 속성을 이유로 한 차별로서 정의롭지 못하고 사회의 통합에도 부정적인 영향을 미치기 때문에 근대에 들어와 성차별을 해결하려는 시민사회와 국가기구의 노력이 계속되어왔다. 그럼에도 불구하고 성차별은 아직도 잔존하고 있다. 성차별을 유지시키는데 기여하는 것이 성차별적 이데올로기이다. 성차별적 이데올로기는 성별을 다르게 대우하는 것이 자연스러운 질서이며 사회의 효율성을 높인다는 것을 주장한다. 이러한 이데올로기를 실어나르는 것이 성차별 언어이다. 이러한 성차별 언어는 그 자체로 성차별이며 동시에 성차별을 존속시키는 도구로서 사회적 갈등을 일으킬 수 있다.

그런데 성차별 언어는 일원적인 범주가 아니다. 성차별이 다양한 측면이 있듯이 성차별을 전달하는 성차별 언어에도 다양한 유형이 존재한다. 성차별 언어의 내용은 성별 고정관념이다. 따라서 성별 고정관념 유형에 따라 성차별 언어의 유형이 정해질 수 있다. 성별 고정관념은 “원칙적으로 남녀를 범주화하고 구분하는 기능을 가지며 이들의 수행에 대한 평가, 나아가 차별적인 행동을 유발하게 되는 원인(Ruble & Ruble, 1982; 이수연 외, 2015: 34에서 재인용)”이다. 도(Deaux)와 루이스(Lewis)는 성별 고정관념이 “남녀의 역할(기능), 신체/성격/감정/성적 속성, 남녀관계에 대한” 요인으로 이루어지고 있는 것을 발견하였고 이를 “속성(혹은 성격적 속성, traits), 신체적 특성(physical

characteristics) (혹은 외모), 역할행동, 직업(Deaux & Lewis, 1984: 993; 이수연 외, 2015: 39에서 재인용)”의 네 가지 요소로 구분하였다.

이러한 이론을 기반으로 하여 한국의 성별고정관념을 분석한 이수연 외 (2015)는 성별 고정관념의 범주를 남녀의 ‘역할, 외모, 속성’로 나누었는데 루이스의 직업적인 요소는 ‘역할’이라는 큰 범주에 포함시킬 수 있다고 판단하였기 때문이다(ibid., 49). 역할에 관한 성별 고정관념은 성별로 공적 영역과 사적 영역에서의 역할을 나누는 것(예를 들어 여성의 가사와 양육, 남성의 경제적 부양의 역할로 나누는 것)과 성별에 따라 직업을 분류하는 것, 그리고 성별에 따른 위계질서를 설정하는 것 등을 말한다. 속성 요소는 성격과 행동에 대한 고정관념을 말하는데 흔히 여성은 감정적, 수동적, 의존적, 남성은 합리적, 능동적, 독립적 등으로 생각하는 것, 여성의 경우 성적 순결성을, 남성의 경우 성적 능력을 강조하는 것 등을 예로 들 수 있다. 외모에 대한 것은 성별 신체 특성 혹은 바람직성에 대한 고정적 생각을 말하는데 여성에 관해서는 여성은 외모가 중요하다, 여성을 날씬해야 한다 등, 남성에 관해서는 남성은 너무 마르면 안 된다, 남성은 외모 가꾸기에 관심이 없다 등이 있을 수 있다.

성차별 언어는 대체로 이러한 성별 고정관념에 근거한 의견일 경우가 많다. 그런데 특정한 고정관념이 뚜렷하게 드러나지 않지만 여전히 성차별적이라고 할 수 있는 언어도 있다. 또한 성별 고정관념에서 시작했을 수 있지만 이후에는 그 고정관념에 한정되지 않고 극단적인 성차별적 태도로 진화하는 경우도 있다. 예를 들어 비하적이고 혐오적인 언어가 있는데 이는 특정 성적 고정관념만을 역설하기 보다는 상대 성별에 대한 무시, 욕설, 그리고 반감이나 나아가 극단적인 혐오까지 진행될 수 있다. 마지막으로, 성적대상화라고 부를 수 있는 언어들이 있다. 성적대상화 표현이란 상대를 주체적 인격이 아니라 성적 쾌락의 대상으로 표현하는 것을 말한다(이수연 외, 2015: 54). 이러한 성적 대상화는 여성을 성적 주체로 인정하지 않고 여성이 남성을 위해 봉사하고 존재해야 한다는 극단적 가부장적 이데올로기의 반영이라고 할 수 있다. 이는 남성의 성적 쾌락은 중요하고 남성의 성적 욕망은 만족되어야 한다는 성에 대한 고정관념에 근거할 수 있다. 하지만 여성의 성적 순결을 지켜야 한다는 성적 고정관념이 있는데 이러한 개념에는 들어맞지 않는다. 이는 여성의 성에 대한 고정관념 자체가 모순적이기 때문이라고 할 수 있는데 여성을 순결한 성녀가 아니면 창녀로 간주하는 이분법에 근거하기 때문이다. 그런데 언젠가부터 남성의 몸도 성적 대상으로 간주하는 언어 표현이 나돌면서 남성에 대한 성적 대상화의 시각도 존재함을 볼 수 있는데 이 또한 기존의 남성성 고정관념에 잘 들어

맞지는 않는다.

이처럼 성차별 언어의 개념과 범주는 절대적인 것이라기보다는 세월의 변화를 반영하는 가변적인 것이라고 할 수 있다. 성별 고정관념 자체도 서서히 변화하고 있으며 성차별 언어 역시 성별 고정관념의 범주를 넘나들며 진화하고 있기 때문이다. 이 논문에서 제시한 성차별 언어의 다섯 가지 유형은 변화하는 성차별 언어의 양상을 잘 보여준다고 할 수 있다. 남성과 여성의 고전적 역할, 속성, 외모에 대한 기존의 고정관념적 성차별 언어와 함께 반드시 특정 고정관념과 관련되지 않은 범주, 즉 비하적이고 성적 대상화적 성차별 언어 유형도 현재의 성차별 언어를 구성하고 있다고 할 수 있다.

〈표 1〉 성차별 언어 유형

| 성차별 언어의 유형 | 정의 | 예시 |
|--------------|--|---|
| 성별 고정관념 (역할) | 성별로 공적 영역과 사적 영역에서의 역할을 나누는 것(예를 들어 여성의 가사와 양육, 남성의 경제적 부양의 역할로 나누는 것)과 성별에 따라 직업을 분류하는 것, 그리고 성별에 따른 위계질서를 설정하는 등의 표현 | “애는 엄마가 키워야지”, “여자가 집에서 평평 놓고 먹으면서”, “사내새끼가 무슨”, “남자가 돼가지고” |
| 성별 고정관념 (외모) | 성별 신체 특성 혹은 바람직성에 대한 고정적 생각을 말하는데 여성에 관해서는 여성은 외모가 중요하다, 여성을 날씬해야 한다 등, 남성에 관해서는 남성은 외모 가꾸기에 관심이 없다, 남성은 너무 마르면 안 된다 등의 표현 | “여자는 예쁘면 다 용서해야”, “여자는 어떤 순간에도 예뻐야”, “남자 키 작으면 루저” |
| 성별 고정관념 (속성) | 성격과 행동에 대한 고정관념을 말하는데 여성은 감정적, 수동적, 의존적, 남성은 합리적, 능동적, 독립적 등으로 생각하는 것, 여성의 경우 성적 순결성을, 남성의 경우 성적 능력을 강조하는 등의 표현 | “여자가 너무 나댄다”, “여자는 성적으로 정숙해야”, “남자 성욕은 충족되어야”, “남자는 우는 거 아니야” |
| 성적대상화 | 상대를 주체적 인격이 아니라 성적 쾌락의 대상으로 표현 | “명품 복근”, “꿀벅지 노출” “햇바디” |
| 비하/모욕 | 특정 성적 고정관념만을 역설하기 보다는 상대성에 대한 무시, 욕설, 그리고 반감이나 나아가 극단적인 혐오를 나타내는 표현 | “절벽녀”, “된장녀”, “암유발녀”, “개저씨”, “기생오라비”, “맘충”, “김치녀”, “스시녀”, “한남충” |

2. 성차별 언어의 유형과 성별 반응

성차별 언어는 성차별 관념을 말로 고정시키고 표현하기 때문에 성차별의 미묘한 차이의 구분을 가능하게 한다. 앞에서 설명한 것처럼 역할, 외모, 속성, 성적 대상화, 그리고 비하/모욕의 다섯 유형은 서로 다른 차별의 내용을 담고 있다. 역할 관련 언어는 주로 남녀의 능력, 직업, 그리고 권력에 대한 구분과 관련된다. 이러한 역할에 대한 성차별 언어는 남녀에 있어 다른 함의를 가질 수 있는데 남성의 고정관념적 역할은 사회적으로 바람직하다고 간주되는 역할을 많이 포함하고 있기 때문이다. 예를 들어 남성의 경제적 활동과 가족 부양 역할의 고정관념은 사회적으로 경제활동이 가사활동보다 더 가치 있는 활동으로 평가되고 있기 때문에 남성들은 이를 차별이기 보다는 특권으로 받아들일 수 있다. 동시에 여성들이 가사노동을 맡아야 한다는 역할 고정관념은 여성들의 경제활동 참여를 금지하는 효과가 있어 여성들에게는 차별적으로 느껴질 가능성이 크고 여성들은 남성들보다 역할 관련 고정관념에 부정적으로 대응할 수 있다.

외모는 신체적 특성과 그 의미, 속성은 남녀의 성격과 행동거지에 대한 고정관념적 생각이다. 외모에 대한 고정관념은 오랫동안 여성들에 대한 고정관념으로 작용하여 왔다. 일반적으로 여성은 “외모와 나이를 드는 것에 신경을 쓰(Ruble & Ruble, 1982 13; 이수연 외, 2015: 34에서 재인용)”는 것으로 간주되는데 이는 외모가 여성의 가치를 판단하는데 중요한 요소라고 생각되기 때문이다. 따라서 여성에게는 외모에 대한 고정관념이 외모에 대한 이상적 기준을 강요하여 한편으로는 구속이면서 다른 한편으로 여성에게 외모에 시간과 돈을 투자할 수 있는 일종의 특권을 부여할 수도 있다.

속성에 대해서는 남성은 “공격적, 성공 지향적, 야망적”으로, 여성은 “수줍은, 쉽게 겁을 먹는, 겸손한, 사랑스런” 등 성별로 서로 배타적인 고정관념이 존재하고 있다(ibid.). 특히 성적 속성에 대해서는 더욱 적나라한 구분이 있는데 남성은 “공격적, 경험이 있는, 독신 상태도 괜찮음”으로, 여성은 “경험이 없는, 순처녀인, 반드시 결혼을 해야 하는, 성적으로 수동적이고 관심이 없는” 등으로 규정되어 왔다(ibid.).

그런데 오늘날 사회가 변화하면서 고정관념에도, 이를 받아들이는 태도에도 적지 않은 변화가 나타나고 있고 성별 반응도 달라지고 있다. 먼저 경제사회구조가 남성들의 경제적, 사회적 우월성을 유지하기 쉽지 않게 바뀌고 있다. 다시 말해 남성들이 직장에 진입하거나, 직장에서 승진하거나, 그리고 한 가정의

생계를 책임지는데 있어 사회 구조적인 지지가 약화되고 있고 따라서 남성의 경제적 우월성을 유지하기도 점점 어려워지고 있다. 또한 남성이 무조건 직장 일에만 몰두하면 성공적인 인생을 산다는 믿음은 깨어지고 남성도 직장일 외에도 자신의 혹은 가족과의 생활도 중요하다는 ‘일생활 양립’이 새로운 삶의 방식으로 부상되고 있다. 따라서 우리 사회에서 남성의 성역할 갈등은 커지고 있다고 할 수 있다. 성역할 갈등이란 자신에게 주어진 성역할에 대해 부담을 느껴 부정적인 심리적 영향을 받게 되는 것을 말한다. 한국형 남성성역할 갈등에 대한 연구에서는 남성에게 갈등을 일으키는 성역할이 “성공, 권력, 경쟁 추구,” 남성 우월, “가장 의무감,” “일가정양립” 등으로 나타났다(이수연 외, 2011). 즉, 이러한 남성의 역할은 현재의 한국 남성들이 성취하기 어려운 부담이라는 것이다. 이러한 성역할 갈등이 높아지면 남성들은 이를 차별이라고 느낄 수 있을 것이다.

또한 외모에 대한 태도에도 많은 변화가 있다. 전술한대로 성별 속성 관련 고정관념에서는 외모에 대한 관심이 여성적인 것으로 간주하고, 남성들은 “너절하고 외모와 나이에 관심을 가지지 않는(ibid.)” 사람들로 간주한다. 그런데 오늘날 외모지상주의의 파도는 남성을 피해가지 않고 있다. 외모지상주의란 외모에 대한 지나친 관심과 가치부여를 말하는데 이는 세계적인 조류라고 할 수 있다. 외모지상주의는 과거부터 외모가꾸기에 대한 역할을 부여받아온 여성에게는 당연히 적용될 것이다. 그런데 이제 남성도 외모에 대한 부담을 가지지 않을 수 없는데 남성도 외모를 가꾸는 것에 대한 압력을 받고 있다는 많은 언론 보도와 연구들이 존재한다. 외국의 한 연구에 따르면 어떤 면에서 남성에게는 신체유형에 있어 더 엄격한 기준이 부여되는데 “소년들이 단지 날씬한 몸에 천착하는데 반해 소년들을 너무 마르거나 너무 뚱뚱한 것 모두에 대해” 스트레스를 받는다는 것이다(Freeman et al., 2012). 이처럼 외모지상주의는 예절의 차원을 넘어 남녀 모두에게 대단히 고정관념적인 신체 이상형을 설파하고 외모에 집착하게 하는 결과를 낳고 있다. 그리고 외모에 대한 고정관념적 언급을 들을 때 여성뿐만 아니라 남성들도 차별감을 느낄 수 있다.

성적 대상화와 비하/모욕도 앞에서 서술한 것처럼 남성들에도 적용될 수 있다. 물론 이 두 범주 모두 여성을 대상으로 시작한 것이고 지금도 주로 여성을 표적으로 하는 것은 사실이다. 하지만 전술한대로 사회의 성별 구조와 함께 성별 고정관념도 변하고 있어 어떤 유형의 성차별이건 남성이 완전히 배제된다고 속단하기는 어렵다. 그렇다면 이제는 남성들도 성차별 언어의 부정적 영향에서 자유롭지 않을 수 있다. 남성들도 성차별 언어를 들었을 때, 그리고 자신들이 이러한 성차별의 대상이 된다는 것을 발견했을 때 여성처럼 부정적 감

정을 느낄 수 있다. 따라서 성차별 언어의 영향에 대해서 성별과 언어의 유형별로 나누어서 탐색해야 할 필요성이 제기된다.

3. 성차별 언어의 영향: 감정, 인지, 행동의 변화

차별의 표시는 대상이 되는 사람에게 최소한 불쾌나 우울 같은 부정적인 감정을 유발하고 심한 경우 트라우마로 작용할 수도 있다. 특히 차별이 혐오라는 극단적인 감정을 동반할 때 이는 상대에게 신체적 도발보다 더 깊은 상처를 남길 수 있다. 리츠(Leets)는 혐오표현에 대한 연구에서 혐오가 상대의 존엄성을 훼손하는 면에서 혐오표현의 영향이 트라우마적 사건(trumatic events)의 구조적 패턴과 같을 수 있다고 주장(Leets, 2002: 344)하며 바드(Bard)와 상그리(Sangrey)의 위기반응모델(Crisis Reaction Model, Bard & Sangrey, 1986; Leets, 2002: 344에서 재인용)이 적용될 수 있다고 설명한다. 이 모델은 트라우마적 사건의 결과는 시간에 따라 3가지 단계로 나타나는데 먼저 충격-해체(impact-disorganization)가 일어나는 첫 번째 단계가 있고 반동(recoil)이 일어나는 두 번째 단계가 있으며, 마지막 단계로 재편성(reorganization)이 일어난다고 주장한다. 여기서 가장 첫 단계는 사건 발생 바로 직후에 일어나는 것으로 보통 분노, 부정(denial), 믿기지 않음(disbelief), 취약함(vulnerability)의 단기적인 효과로 감정적 반응(emotional reactions)이 발생한다. 그 다음 단계로 반동이 일어나는 단계는 조금 더 오래 지속되는 반응으로 갈등적인 반응(conflicting reactions)이 발생하며 자아 존중감 손실(loss of self-respect) 혹은 신뢰 손실(loss of trust) 등 인지적 차원(thoughts/cognition)에서 나타난다고 설명한다. 그 다음 단계인 재편성은 행동적 차원에 영향을 미치는 단계로서 더 방어적인 태도를 취하거나, 태도를 바꾸는 단계를 말한다. 이 단계는 좀 더 장기적인 차원의 결과에 해당한다고 볼 수 있다.

리츠가 혐오표현에 의한 차별 경험을 위기반응모델에 따라 분석한 것처럼, 언어와 표현으로 경험되는 성차별 경험 역시 이와 같은 이론적 틀에 기인하여 살펴볼 수 있을 것이다. 즉, 성차별 언어를 경험할 시 먼저 즉각적인 감정적 반응의 단계, 그리고 인지적 차원의 갈등, 마지막으로 행동적 차원에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 즉각적인 감정반응은 앞의 성차별 연구에서도 나타났듯이 불쾌, 분노, 우울, 스트레스 등이 있다. 다음으로 인지적 반응으로는 자존감 저하와 신뢰상실이 있을 수 있다. 자존감(self-esteem)의 하락은 지속적인 차

별 경험의 결과로서 가장 많이 언급되는 증상이다. 다음으로 성차별 언어 접촉 경험이 남녀에게 미칠 수 있는 영향 중의 하나는 상대 성에 대한 신뢰의 훼손이다. 성차별은 성별 사이의 위계를 주장하고 상대성에 대한 무시나 경시, 나아가 비하를 포함할 수 있으므로 이러한 성차별 표현을 들을 경우 그 발화자에 대해 개인적인 신뢰가 낮아지고 더 나아가 상대 성 전체에 대한 신뢰가 훼손될 수 있을 것이다. 마지막으로 행동적 차원으로서 성차별 언어를 듣지 않기 위한 방어나 혹은 이를 받아들여 스스로 성차별 언어를 사용하는 등의 새로운 행동 유형을 보일 것으로 추론할 수 있다.

1) 성차별 경험이 감정에 미치는 영향

성차별 경험은 다른 유형의 차별과 마찬가지로 정서적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Klonoff & Landrine, 1995; Klonoff, Landrine & Campbell, 2000; Landry & Mercurio, 2009; Swim et al., 2001). 연구자들은 성차별의 경험이 정신건강에 악영향을 미친다고 주장하는데 구체적으로 스트레스, 우울, 강박, 그리고 신체증상(somatic)이나 생리 전 현상(premenstrual symptoms)까지 언급하고 있다. 스윌(Swim)과 연구진은 대학생들의 일기를 통한 질적 연구에서 일상적 성차별의 심리적 영향을 조사했는데 불쾌(decreasing comfort), 분노, 우울, 그리고 자존감의 저하를 일으키는 것을 밝혔다(Swim et al., 2001: 31). 국내 연구에서도 이러한 발견은 지지되었는데 김은하와 백혜영은 “성차별 경험이 화병과 정적으로 관련”되어 있음을 확인하였다(김은하·백혜영, 2018: 173). 또한 김은하는 후속 연구에서 일상 속에서의 성차별 경험이 “우울과는 유의한 정적 상관”을 보이고 “삶의 만족도와는 유의한 부적 상관”을 보임을 밝혔다(김은하·김보라, 2018: 605). 이외에도 20-30 대의 성차별 경험과 스트레스(김예은·연구진, 2018), 직장 내 성차별 경험과 우울(김은하 외, 2017)의 연관을 본 연구들이 있다.

더 나아가 성차별을 포함한 차별은 스트레스 차원을 넘는 심리적 웰빙과도 깊은 관계가 있다. 관련 연구들은 정신적 건강(mental health)이라는 차원, 위에 상술하였듯이 좁게는 심리적 웰빙과 심리적 고통(psychological distress)이라는 측면에서 접근한 경우가 많으며, 이러한 연구들에 포함된 감정들로는 우울감(depression), 불안(anxiety), 분노(anger), 슬픔(sadness), 당혹감(embarrassment), 속상함(upset), 위협감(threat), 놀람(surprise) 등이 있다. 차별의 심리적 영향을 연구한 크로커(Crocker)와 메이저(Major)는 차별은 대상이 되는 사람에게는 마음의 상처를 입히거나 자기비하나 혐오의 감

정을 일으킬 수 있고 편견과 차별적 태도가 그 피해자의 성격과 자존감에 “억압의 자국”을 남긴다고 주장한다(Crocker & Major, 1989; Major, Quinton, & McCoy, 2002: 252에서 재인용). 즉, 차별과 편견은 표적대상을 “무시, 배제, 깔보기, 경시, 혹은 조소의 대상(ibid.)”으로 삼음으로써 표적 대상에게 부정적 심리상태를 유발시킨다는 것이다. 부정적 심리상태의 가장 명시적인 지표는 낮은 자존감이다(ibid., 252). 지속적으로 조롱받고 경시되고 차별받는 집단의 구성원은 스스로를 미워하거나 무가치한 존재로 인식하게 되는 것이다.

2) 성차별 경험이 인지에 미치는 영향: 신뢰와 자존감

자존감과 차별 경험의 관계에 대한 연구결과들은 일관적으로 나타나고 있지 않다. 물론 많은 연구들에서는 자존감이 성차별의 경험과 부적으로 상관됨을 보고하고 있다(Lee, 2003; Schmitt, 2003; Landry & Mercurio, 2009: 194에서 재인용). 전술한 스윙과 연구진의 일기 연구에서도 자존감의 저하가 보고되고 있다. 반면에 모라디(Moradi)와 슈비치(Subich)의 연구에서는 성차별을 받은 경험과 자존감은 유의미한 상관관계를 보이지 않았다(Moradi & Subich, 2004, ibid.에서 재인용). 이는 메이저와 연구진의 연구에서 설명하는 것처럼 차별을 차별로 인식함으로써 자신이 당한 사건이 자신의 잘못 때문이 아니라 상대방의 잘못, 즉, 사회적 편견 때문에 일어났다고 생각한다면 오히려 심리적 손상을 입지 않을 수 있기 때문(ibid., 260)으로 설명할 수 있다. 같은 맥락으로 자존감을 차별의 결과가 아닌 차별의 인식에 영향을 미치는 요소의 하나로서 논의한 연구도 있다(Clark & Clark, 1999). 또한 다른 연구에서는 개인의 세계관의 중재적 영향, 즉, 세계관에 따라 차별의 경험이 개인의 자존감에 다른 영향을 미치는 것을 발견하였다(Major et al., 2007). 이처럼 차별의 경험이 자존감에 미치는 영향은 중요하지만 아직 더 많은 연구를 필요로 한다.

차별의 극단적인 형태인 혐오표현에 대한 선행연구에서는 혐오표현에 접촉 경험이 개별적 신뢰 및 일반적 신뢰를 훼손함을 보여준다. 나시(Näsi)와 동료들의 연구에서는 온라인에서 혐오표현에 노출은 개별적 신뢰 및 일반적 신뢰를 훼손하며 특히 개별적 신뢰 손실에 더 큰 영향을 미침을 밝혀냈다(Näsi et al., 2015; 이수연 외, 2018: 46에서 재인용). 여성혐오표현 접촉경험의 영향을 조사한 연구에 따르면 여성들의 접촉 경험은 여성혐오표현 사용자인 가족, 남녀 친구, 그리고 나아가 남성에 대한 신뢰를 낮추는 결정적인 역할을 함을 보여준다. 특히 초점집단인터뷰에서 인터뷰대상자들의 남성 집단 전체에 대한

신뢰상실이 심각하였는데 “이성을 대함에 있어 내 미래의 파트너가 여성혐오 표현을 남용하는 무수한 한국 남성과 다를 바 없는 사람일지 모른다”는 두려움을 가지고 이성 전체를 불신하고 앞으로 결혼을 할 수 있을지에 대해서도 고민한다고 밝히고 있다(ibid., 58-59). 현재 한국 사회에서 일어나고 있는 이러한 이성에 대한 신뢰 하락은 성별 간 갈등으로 이어질 수도 있어 사회적 관심이 필요한 것으로 보인다.

3) 성차별 경험이 행동에 미치는 영향

성차별 언어 접촉 경험으로 인한 행동의 변화는 앞에서 서술한 것처럼 방어적, 소극적 방향으로의 변화와 적극적 방향으로의 변화를 추론해 볼 수 있다. 방어적인 방향은 성차별 언어표현을 경험한 후 자신의 행동이 성별 역할에 들어맞는지 스스로 검열하거나 남들의 시선을 의식한다든가 더 나아가 성차별 언어의 표적이 되지 않으려고 조심하게 되는 경우를 들 수 있다. 행동의 재편으로서 오히려 “내가 성차별 표현을 사용”하게 되는 경우도 있을 수 있는데 이는 사이버 폭력을 연구한 선행연구에서 피해경험과 가해경험이 상관관계를 보임을 보여주고 있고(성동규 외, 2006) 다른 연구에서는 온라인 폭력 피해를 입은 경우 분노와 복수심 때문에 온라인상에서 폭력을 행사하는 가해자로 바뀌는 경향(Willard, 2007)을 보고하기도 하여 과격한 성차별 표현 경험에도 적용할 수 있을 것으로 보인다.

본 연구에서는 이러한 선행연구의 결과를 기반으로 성차별 언어 접촉 경험이 남녀에게 유발할 수 있는 감정과 인지적 및 행동적 영향을 보고자 한다. 감정 차원에서는 당혹감, 불쾌감, 분노, 우울감, 두려움, 죄책감, 아무 느낌 없음 등의 감정을 가지게 되었는지, 인지 차원에서는 자존감 저하와 신뢰감 상실이 발생하였는지, 그리고 행동 차원에서는 스스로 성차별 언어를 사용하게 되는지의 변화를 알아보하고자 한다. 특히 이러한 영향이 성차별 언어의 유형과 성별로 어떤 차이를 보이는지에 관심을 기울일 것이다. 이를 통해 성차별 언어의 유형별 이데올로기와 이 이데올로기의 성별에 따른 함의를 파악하고자 한다. 또한 단계별로 사회적 영향력에 차별화 할 수 있다는 전제하에 처음 단계가 다음 단계에 어떤 영향을 미치는 지도 추론해보고자 한다. 즉, 감정의 변화는 그 이후의 변화보다 더 즉각적이고 강렬할 수 있지만 금세 소멸될 수 있을 것이다. 그러나 다음의 인지적 변화나 행동차원의 변화를 일으키는 촉매제가 되어 결국은 변화에 기여할 수 있다. 따라서 감정 변화가 인지변화와 행동변화의 촉발에 영향을 미치는지 여부도 분석해보고자 한다.

Ⅲ. 연구 문제

본 연구는 성차별 언어가 개인과 사회에 미치는 영향을 구체적이고 단계적으로, 그리고 변별적으로 보겠다는 목적을 가진다. 즉, 성차별 언어의 유형, 인식(perception) 과정, 그리고 인식하는 사람의 성별에 따라서 성차별 언어의 접촉 경험이 심리적 상태에 미치는 영향이 차이가 있을 수 있다는 전제를 가진다. 성차별 언어의 유형은 앞에서 설명한 것처럼 성별 고정관념의 기반에 따라 다섯 유형으로 나누었다. 성차별 언어의 심리적 영향은 성차별 언어를 인식한 사람들이 느끼는 즉각적인 감정과 이로 인한 인지 변화로 측정하고자 한다. 먼저 감정은 분노, 우울, 두려움 같은 성차별 언어의 접촉에 따르는 즉각적인 감정의 변화를 말하며 인지는 선행연구에서 성차별 언어의 영향으로 가장 많이 언급된 자존감의 변화, 그리고 이성 간 신뢰하락을 같이 측정하여 사회적 성별 갈등 차원으로 함의를 끌어내고자 하였다. 또한 마지막으로 행동 차원의 변화라고 볼 수 있는 변수인 성차별 언어 사용에도 어떤 영향을 미치는지 살펴보았다.

아직 성차별 언어 표현의 효과는 한국 사회의 맥락 아래에서 구체적으로 다루어진 적이 많이 없었기 때문에, 본 연구는 탐색적인 목적에 충실하도록 노력하였으며, 특히 이러한 성차별 언어 표현의 접촉이 여성과 남성 간에 분별되는 효과로 나타나고 있는지를 점검해본다는 취지에서 연구문제를 개발하였다.

연구문제 1-1. 성차별 언어를 접했을 때 느끼는 감정적 반응은 성별 간 차이가 있는가?

연구문제 1-2. 이러한 감정적 반응은 성차별 언어 유형에 따라 차이가 있는가?

연구문제 2-1. 성차별 언어표현을 접했을 때 나타나는 자존감 변화는 성별 간 차이가 있는가?

연구문제 2-2. 성차별 언어표현을 접했을 때 나타나는 이성신뢰 변화는 성별 간 차이가 있는가?

연구문제 3-1. 성차별 언어표현을 접했을 때 나타나는 행동 변화는 성별 간 차이가 있는가?

연구문제 4-1. 성차별 언어표현을 접했을 때 나타나는 인지와 행동의 변화는 감정적 반응과 관계가 있는가?

연구문제 4-2. 이러한 인지와 행동 변화와 감정적 반응간의 관계는 성별에 따라 차이가 있는가?

연구문제 4-3 성차별 언어표현을 접했을 때 나타나는 인지의 변화와 행동의 변화는 서로 관계가 있는가?

연구문제 4-4 이러한 인지의 변화와 행동의 변화간의 관계는 성별에 따라 차이가 있는가?

IV. 연구방법

1. 조사 응답자

여성가족부와 여성정책연구원이 <일상 속 성차별 언어표현 현황 연구> 과제 수행을 목적으로 실시한 설문결과를 데이터로 사용하였다. 조사는 온라인 설문조사로 2018년 9월 22일부터 10월 4일까지 약 2주간 실시되었으며, 전국 만 14세 이상 59세 미만의 남녀 총 2,058명이 참여하였다. 이 조사에서는 10대의 경우 각 학년마다 성차별 언어표현에 대한 경험이 상이하다는 판단 아래 각 학년마다 할당을 두었고, 10대의 경우가 성차별 언어 노출이 많다는 점을 고려하여 조금 더 많은 인원을 표집하였으나 본 연구논문의 목적과는 맞지 않기 때문에 중학생은 제외하고 고등학생 이상의 응답자만을 분석대상(최종 1,805명)에 포함하였다. 분석대상에 포함된 응답자의 세부 인구학적 구성은 <표 2>과 같다.

〈표 2〉 응답자 구성

| 구 분 | | N | % |
|------|-------|-------|-------|
| 전체 | | 1,805 | 100.0 |
| 성별 | 여성 | 903 | 49.7 |
| | 남성 | 902 | 50.0 |
| 연령 | 10대 | 334 | 18.5 |
| | 20대 | 352 | 19.5 |
| | 30대 | 349 | 19.3 |
| | 40대 | 393 | 21.8 |
| | 50대 | 377 | 20.1 |
| 지역 | 수도권 | 1,012 | 56.7 |
| | 비수도권 | 793 | 43.3 |
| 교육수준 | 대졸 이하 | 410 | 22.7 |
| | 대졸 이상 | 1,061 | 58.8 |

분석에 포함된 응답자의 분포를 살펴보면, 조사 당시 할당표집을 했기 때문에 남녀 성별 각각 거의 50.0%에 가까운 정도로 거의 동일한 비율로 분석데이터에 포함되었다. 연령대에 근거한 세대별 분포도 거의 동일한 비율로 나타났다.

2. 설문문항 및 분석방법

성차별 언어표현이 미치는 영향이 성별 차이가 있는지, 언어 유형별로 차이가 있는지를 검토하는 것이 핵심적인 연구문제로 성차별 언어의 접촉 경험은 5개 언어 유형(역할, 외모, 속성, 성적대상화, 비하/모욕)별로 구체적인 사례를 제시하여 물어보았다.

성차별 언어 접촉 경험이 감정적 반응을 유발하기 위해서는 그 표현이 성차별적이고 또한 자기가 그 성차별의 표적이라는 것을 인식하는 것이 필요하기 때문에 그 표현의 성차별이라고 생각하는지, 또 그 표현이 자기 성을 대상으로 하였는지를 물어보아 이에 해당하는 사람들만을 성차별 언어 접촉 경험이 있는 사람들로 규정하였다¹⁾. 주된 종속변수로 성차별 언어표현 노출로 인한 1)

1) 각 유형마다 분석에 포함된 표본수는 각각 다르다. 역할 유형에서는 여성 640명, 남성 544명이 포함되어 1,184명이, 외모 유형에서는 여성이 647명, 남성이 346명이 포함되어 993명이, 속성 유형에서는 여성 503명, 남성 286명이 포함되어 789명이, 성적대상화 유형에서는 여성 453명, 남성 276명이 포함되어 729명이, 비하/모욕 유형에서는 여성 586명, 남성 269명이 포함되어 854명이 분석에 포함되었다.

즉각적인 감정적 반응과, 2) 인지 및 행동변화를 포함하였다.

감정 반응에서는 기존의 문헌들이 제시한 감정의 종류를 참고하여 당혹감, 불쾌감, 분노, 우울감, 두려움, 죄책감, 통쾌함, 아무 느낌 없음의 8가지 감정 중에서 가장 주된 감정 하나만 선택하도록 하였다. 이 중 불쾌감, 분노, 우울감은 성차별 언어 접촉으로 인한 부정적인 감정²⁾을, 당혹감과 죄책감은 모호한 감정을 표현하는 것으로 간주³⁾하였고 아무런 감정이 들지 않을 경우도 의미 있다고 생각하여 분석에 포함시켰다. 단, ‘통쾌함’을 답한 응답자는 많지 않아 분석에서 제외시켰다. 코딩은 응답자가 가장 두드러진 감정이라고 선택한 감정 항목을 새로운 더미변수(예=1, 아니오=0)로 만드는 방식으로 하였다. 가령, 응답자A가 역할 유형에서 가장 지배적으로 느꼈던 감정이 당혹감이었다면, ‘역할 유형의 당혹감 변수’를 새로 생성하였고, 이 변수를 1로 코딩하였으며 나머지 감정 변수들에 대해서는 0으로 코딩하였다. 이렇게 새로 코딩한 변수들을 성차별언어표현 유형 및 전체적으로 성별 집단에 대한 t-검정(t-test)를 실시했다.

다음으로 단계로 인지와 행동 변화를 알아보기 위해 ‘이성에 대한 신뢰가 낮아졌다’, ‘자존감이 떨어졌다’, ‘이러한 표현을 내가 사용하게 되었다’ 라는 문장에 대하여 어느 정도 응답자가 동의하는 지를 4점 척도(전혀 그렇지 않다=1, 매우 그렇다=4)로 응답하도록 하였다. 이 문항들은 “이와 같은 표현을 접한 경험이 귀하에게 미치는 영향이 있었습니까?”라고 물었고 이 인지와 행동 변화는 앞의 감정 변화와는 달리 언어를 들었을 때 즉각적으로 느끼기보다는 어느 정도 시간이 지나야 알 수 있는 변화라고 간주하여 모든 언어 유형을 통틀어서 한번만 응답하게 하였다.

2) 차별에 대한 정신적 고통을 측정하기 위해 심리학에는 표준적인 측정방식(The GSI of the Brief Symptom Inventory (BSI))을 많이 사용하며 여기에 포함된 감정들은 대표적으로 ‘불안감’, ‘분노’, ‘우울감’ 등이 있고(e.g., Bosson, Pinel, & Vandello, 2010; Moradi & Subich, 2002), 당혹감, 죄책감은 이러한 연구들이 다루는 부정적 감정에 포함되지 않고 있다.

3) 당혹감이나 죄책감은 성차별에 대해 완전히 부정적인 감정이라기보다는 즉각적으로 이해하기 어렵거나 이에 대한 입장을 정할 수 없는데서 오는 애매한 감정이라고 판단하여 모호한 감정으로 분류하였다.

V. 분석결과

1. 성차별 언어표현으로 인한 감정적 반응과 인지, 행동 변화

1) 가장 우세한 감정은 불쾌감

분석 결과 남성과 여성이 느끼는 성차별 언어의 즉각적인 반응은 상이하며, 이를 통해 성별에 따라 성차별언어가 어떻게 심리적으로 받아들여지고 있는지 확인해 볼 수 있었다. 여성과 남성 모두 가장 두드러진 감정은 ‘불쾌감’으로 여성 평균 2.565, 남성평균 1.925로 나타났다. 성차별 언어를 접했을 시, 두 성별 모두 유쾌하지 않은 기분이 드는 것은 공통적인 현상이라고 볼 수 있다. 하지만 그 수준에서는 여성이 더 높게 나타났고 이는 통계적으로도 매우 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(t 값: 8.513, $p < .01$).

2) 2순위는 여성 분노, 남성 무감정

2순위로 언급된 감정에 있어서는 여성과 남성 간에 더욱 뚜렷한 차이를 보였는데, 남성의 경우에는 ‘어떠한 감정도 들지 않는다(아무런 느낌 없음)’는 응답이 2순위(0.748)로 나타났다. 남성들은 성차별 언어를 들었을 때 불쾌한 감정을 느끼기도 하지만 많은 경우에 성차별 언어표현가 자신의 성별을 표적으로 한다고 하더라도, 심리적인 스트레스를 그다지 받지 않는 것으로 볼 수 있다.

반면 여성의 경우에는 ‘어떠한 감정도 들지 않는다’는 응답 평균은 0.378로 남성에 비해 낮으며 그 차이는 유의미한 것으로 나타났다(t 값: -7.429, $p < .01$). 대신 ‘분노’가 2순위로 지배적인 감정적 반응으로 나타난다(여성 평균 0.554). 분노는 남성에게는 두드러지는 감정은 아니어서 성별로 유의미한 차이가 나타났다(남성 평균, 0.345, t 값: 5.078, $p < .01$). 이러한 결과는 기존 스윘과 그 동료들의 연구에서 성차별 경험에 대한 드러지게 느꼈다는 결과와 유사하였다(Swim et al., 2001: 50). 스윘의 연구뿐만 아니라 기존 연구에서 여성이 성차별 경험 후 분노의 감정이 상승했다는 연구결과가 많이 제시되고 있다(Vescio et al., 2005; Bosson, Pinel & Vandello, 2010에서 재인용).

3) 성별 차이가 가장 큰 감정은 죄책감

마지막으로, 성별 차이가 뚜렷이 나타나는 감정은 죄책감으로 이는 남성들

에게 훨씬 큰 것으로 나타났다. 여성은 평균 0.008인 반면, 남성의 평균은 0.039로 성별 차이는 통계적으로도 유의미하게 큰 차이를 보였다(t 값: -4.042, $p < .01$). 여기서 죄책감은 나머지 감정들과는 성차별 표현에 대한 다른 감정적 관계를 가짐을 알 수 있다. 즉, 죄책감은 성차별 이념에 대한 반발이라기보다는 가부장적 성별고정관념에 잘 부응하지 못하는데 대한 불편함이라고 볼 수 있을 것이다. 이는 성차별 언어를 자신에 대한 억압으로 느끼는 것이 아니라 자신에 대한 사회적 기대를 만족시키지 못 하는데 대한, 그리고 자신의 성별 특성을 최대한 발휘하지 못하는데 대한 죄책감으로 느끼는 것이다. 종합하면, 여성의 경우는 성차별 언어표현을 접함에 있어 심리적 스트레스를 거의 받지 않는 남성과 매우 대조적으로 분노와 불쾌감 등 극심한 감정 반응을 보이는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 성차별언어표현에 대한 감정적 반응

| 감정 | 여성 | | 남성 | | t값 | p값 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| | 평균 | 표준 편차 | 평균 | 표준 편차 | | |
| 당혹감 | 0.492 | 0.856 | 0.573 | 0.969 | -1.892 | n.s. |
| 불쾌감 | 2.565 | 1.557 | 1.925 | 1.636 | 8.513 | $p < .01$ |
| 분노 | 0.554 | 0.977 | 0.345 | 0.757 | 5.078 | $p < .01$ |
| 우울감 | 0.073 | 0.285 | 0.076 | 0.397 | -0.210 | n.s. |
| 두려움 | 0.019 | 0.159 | 0.019 | 0.144 | 0.003 | n.s. |
| 죄책감 | 0.008 | 0.088 | 0.039 | 0.222 | -4.042 | $p < .01$ |
| 아무런 느낌 없음 | 0.378 | 0.825 | 0.748 | 1.251 | -7.429 | $p < .01$ |

4) 언어 유형별 차이

성차별 언어에 대한 성별 감정적 반응을 언어 유형별로 살펴보면, 우선 두 성별 집단 공통적으로 가장 많은 응답률을 보인 ‘불쾌감’은 여성의 경우, 역할 유형에서 가장 높게 나타났고(0.671), 남성의 경우에는 비하/모욕(0.564)에서 가장 높은 것으로 나타났다. 또한 역할, 외모, 속성, 성적대상화 유형에서 모두 여성의 불쾌감이 남성에 비해 유의미하게 높게 나타났다. 다만 비하/모욕 유형에서는 남녀의 차이가 유의미하지 않게 나타났다.

성별로 2순위로 가장 많이 꼽힌 두 개의 감정적 반응 유형(‘아무런 느낌 없음’, ‘분노’)에 대한 언어유형별 차이를 살펴보면, 모든 유형에서 남성이 여성보다 느낌이 없는 비율이 높았다. 남녀 모두 ‘아무런 느낌 없음’에 대한 응답이

가장 높은 유형은 ‘성적대상화’ 유형(여성 평균: 0.135, 남성 평균: 0.288)이었다. 따라서 여성과 남성 모두 성적대상화 유형의 성차별 언어를 접했을 경우 가장 감정적으로 둔감하게 반응하고 있다고 볼 수 있다. 이는 한국에서 성적대상화적 표현이 대중매체와 뉴스에서 비판의식 없이 널리 사용되고 있는 가운데, 성별에 국한하지 않고 성적대상화 표현에 대한 감수성이 그다지 높지 않은 현상이 반영되었다고도 볼 수 있을 것이다. 이 외에 성적대상화와 밀접하게 관련된 감정적 반응 유형이 데이터에 포함되지 않았을 가능성도 있다. 프레드릭슨(Fredrickson)과 로버츠(Roberts)가 제시한 대상화 이론(Objectification Theory)에 따르면, 성적대상화와 관련된 심리적 결과 중 부정적 감정에는 1) 수치심(the emotion of shame), 2)불안감(the emotion of anxiety)이 있는데(Fredrickson & Roberts, 1997: 181), 본 분석 데이터에는 이 감정 유형이 포함되지 않아 응답자들이 아무 느낌 없음을 보고할 수밖에 없었을 수도 있을 것이다.

여성에게 2번째로 가장 많이 나타났던 ‘분노’의 감정에서 유형별 특징을 살펴보면, 가장 응답이 높았던 유형은 남성과 여성 모두 ‘비하/모욕’ 인 것으로 나타났다(여성 평균 0.181 남성평균 0.149). ‘비하/모욕’ 유형 다음으로 남녀 모두 ‘외모’ 유형에서 분노의 감정이 높은 것으로 나타났다(여성: 0.159, 남성: 0.104). 여기서 비하/모욕은 혐오적인 표현으로 남녀 모두에게 가장 강력한 감정을 불러일으킴을 알 수 있다.

〈표 4〉 성차별언어표현 유형별 감정적 반응

| | | 여성 | 남성 | t값 | p값 | 결과 |
|----|----------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 역할 | 당혹감 | 0.097 | 0.165 | -4.130 | p<.01 | 여성<남성 |
| | 불쾌감 | 0.671 | 0.519 | 6.331 | p<.01 | 여성>남성 |
| | 분노 | 0.129 | 0.073 | 3.812 | p<.01 | 여성>남성 |
| | 우울감 | 0.021 | 0.012 | 1.307 | n.s. | |
| | 두려움 | 0.001 | 0.002 | -0.595 | n.s. | |
| | 죄책감 | 0.001 | 0.020 | -3.711 | p<.01 | 여성<남성 |
| | 아무 느낌 없음 | 0.081 | 0.209 | -7.517 | p<.01 | 여성<남성 |
| 속성 | 당혹감 | 0.109 | 0.167 | -3.368 | p<.01 | 여성<남성 |
| | 불쾌감 | 0.655 | 0.531 | 5.003 | p<.01 | 여성>남성 |
| | 분노 | 0.116 | 0.094 | 1.435 | n.s. | |
| | 우울감 | 0.026 | 0.024 | 0.266 | n.s. | |
| | 두려움 | 0.005 | 0.003 | 0.733 | n.s. | |
| | 죄책감 | 0.004 | 0.007 | -0.808 | n.s. | |
| | 아무 느낌 없음 | 0.085 | 0.174 | -5.291 | p<.01 | 여성<남성 |

| | | 여성 | 남성 | t값 | p값 | 결과 |
|-------|----------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 외모 | 당혹감 | 0.118 | 0.170 | -2.650 | p<.05 | 여성<남성 |
| | 불쾌감 | 0.619 | 0.499 | 4.297 | p<.01 | 여성>남성 |
| | 분노 | 0.159 | 0.104 | 2.879 | p<.01 | 여성>남성 |
| | 우울감 | 0.021 | 0.023 | -0.265 | n.s. | |
| | 두려움 | 0.007 | 0.007 | 0.072 | n.s. | |
| | 죄책감 | 0.003 | 0.014 | -2.193 | p<.05 | 여성<남성 |
| | 아무 느낌 없음 | 0.072 | 0.183 | -6.005 | p<.01 | 여성<남성 |
| 성적대상화 | 당혹감 | 0.166 | 0.161 | 0.265 | n.s. | |
| | 불쾌감 | 0.583 | 0.463 | 4.356 | p<.01 | 여성>남성 |
| | 분노 | 0.097 | 0.050 | 3.198 | p<.01 | 여성>남성 |
| | 우울감 | 0.009 | 0.024 | -2.255 | p<.05 | 여성<남성 |
| | 두려움 | 0.009 | 0.005 | 0.829 | n.s. | |
| | 죄책감 | 0.001 | 0.008 | -1.784 | n.s. | |
| | 아무 느낌 없음 | 0.135 | 0.288 | -6.945 | p<.01 | 여성<남성 |
| 비하/모욕 | 당혹감 | 0.118 | 0.100 | 1.039 | n.s. | |
| | 불쾌감 | 0.595 | 0.564 | 1.147 | n.s. | |
| | 분노 | 0.181 | 0.149 | 1.531 | n.s. | |
| | 우울감 | 0.012 | 0.021 | -1.367 | n.s. | |
| | 두려움 | 0.001 | 0.010 | -2.052 | p<.05 | 여성<남성 |
| | 죄책감 | 0.000 | 0.003 | -1.499 | n.s. | |
| | 아무 느낌 없음 | 0.092 | 0.152 | -3.330 | p<.01 | 여성<남성 |

5) 인지와 행동 변화의 차이

그 다음 분석으로 성차별 언어표현이 인지 및 행동 변화에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다.

인지 변화에서 유의미한 차이를 보인 것은 이성에 대한 신뢰하락으로 여성이 더 많이 영향을 받은 것으로 나타났다(여성 평균 2.610, 남성 평균 2.399, t값: 4.805, p<.01). 이는 차별의 경험이 여성에게 있어 성차별 언어는 이미 겪고 있었던 성차별을 다시금 환기하게 되는 계기로 작용하고, 이 때문에 상대 성별집단(남성)에 대한 보편적인 신뢰도 하락하게 되는 것으로 보인다. 이미 감정 단계에서 여성들은 대부분의 성차별 언어 유형에서 불쾌감과 분노를 많이 느끼게 된다는 것에서 짐작할 수 있듯이 성차별 언어에 대해 감정적으로 훨씬 덜 반응하는 남성들에 비해 여성들은 남성보다 더 과격한 인지적 변화가 유발되었음을 알 수 있다. 여성에게는 성차별 언어표현에 대한 노출이 남성들의 성차별주의를 확인할 수 있는 계기가 되어 남성 전반을 더 이상 신뢰하지

못하는 데까지 이르게 되는 것으로 보인다.

행동의 단계인 '이러한 표현을 내가 사용하게 되었다'에서도 유의미한 성별 차이(여성 평균 1.828, 남성 평균 1.965, t 값: -3.277, $p < .01$)가 나타났는데 남성이 여성보다 스스로 성차별 표현을 사용하게 되었다는 답변이 더 많았다. 성차별 언어가 여성에 있어서는 남성에 대한 신뢰 하락을 부추기는 반면 오히려 남성에게는 성차별성을 재생산과 확산시키는 방향으로 영향을 끼치고 있다는 것은 성별 갈등적 구조를 보여주고 있다.

기존의 연구에서 많이 다루어졌던 차별 경험과 자존감 간의 정적 관계에서는 본 연구의 분석데이터에서는 뚜렷하게 나타나지 않았다. 실제 많은 연구자들이 자존감 하락과 차별경험의 관계에 대해 확정을 보류하고 있는데 예를 들어 메이저(Major)와 오브라이언(O'Brien)의 차별경험에 대한 사회심리학적 메타연구에서는 이 연구의 결과들이 비일관적이고 혼합적(mixed)이라고 지적한다(Major & O'Brien, 2005: 407). 자존감 변화에 있어서는 여성과 남성 모두 평균이 모두 2점 초반대로, 두 성별 집단 모두 '별로 그렇지 않다'라는 응답에 가까운 것으로 나타났다. 남성과 여성 모두 일상 속 성차별 언어 경험으로 인해 현저한 자존감 훼손이 발생했다고 볼 수 없을 것이다.

〈표 5〉 성차별 언어표현 접촉 경험이 인지와 행동에 미친 영향

| | 여성 | 남성 | t값 |
|---------------------|-------|-------|-----------|
| 이성에 대한 신뢰가 낮아졌다 | 2.610 | 2.399 | 4.805*** |
| 자존감이 떨어졌다 | 2.164 | 2.176 | -0.296 |
| 이러한 표현을 내가 사용하게 되었다 | 1.828 | 1.965 | -3.277*** |

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

2. 성차별 언어표현으로 인한 감정적 반응 변화와 인지, 행동 변화 간 관계

1) 감정변화와 인지변화의 관계

앞서 감정에서부터 인지, 행동의 세 단계에서 성별로 유의미하고 뚜렷한 변화를 볼 수 있었다. 여기서 언어 유형별, 성별 감정의 차이는 본 연구에 중요한 시사점을 던져 주고 있다. 즉, 성차별 언어가 유형별로 성별마다 다른 메시지를 주고 있고, 결국 이 차이는 성별로 다른 인지와 행동으로 나타날 수 있다는 추론을 가능하게 한다. 이는 이미 앞의 이론 논의에서 언급한 것인데 여기

서는 실제의 데이터를 통해 이를 검증해보고자 한다.

먼저 이성 신뢰 하락과 감정 간의 관계를 유형별로 살펴보면, 여성 응답자들에게 있어서 분노의 감정은 모든 유형에서 이성에 대한 신뢰감 하락과 가장 높은 상관계수를 나타냈으며 모두 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 그 중 가장 높은 계수를 보인 유형은 속성 유형(0.182)과 비하/모욕 유형(0.156)으로 나타났다. 속성 유형의 성차별 언어는 여성에게 수동성을 권장함으로써 자신의 제약을 주는 점에서, 비하/모욕 유형은 여성혐오와 관련되어, 여성에게 분노의 감정을 자극하고 궁극적으로 남성에 대한 신뢰감을 낮춘다고 추론할 수 있다.

남성의 경우 불쾌감이 이성 신뢰 하락면에서 두 가지 유형에서만 경미한 수준의 상관관계를 보였는데, 속성 유형(0.099)과 성적대상화 유형(0.101)로 나타났다. 이처럼 남성에게도 속성 유형 성차별 언어에 대한 감정적 반응이 이성 신뢰 하락으로 이어지는 경향성을 보이는데, 여성의 경우에는 분노의 감정이 개입되었다면, 남성의 경우에는 불쾌감이 개입된 것으로 나타난다. 남성에게도 속성 유형의 성차별 언어가 특정한 남성성의 속성을 강조함으로써 불편한 감정과 함께 이성신뢰 하락을 가져올 수 있는 것으로 보인다.

자존감 하락에 영향을 미치는 감정은 남성과 여성에 있어 유사한 측면이 있다. 여성과 남성 모두 자존감 하락에 영향을 미치는 지배적인 감정은 우울감으로 나타났다. 여성의 경우 우울감 외에 두려움도 자존감 하락과 유의미한 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 역할, 외모, 속성 유형에서는 우울감이 자존감 하락과 관계가 있는 것으로 나타났고(각각 0.127, 0.161, 0.116), 속성 유형과 성적대상화 유형에서 두려움이 자존감 하락과 상당한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(각각 0.122, 0.091). 비하/모욕 유형에서는 감정과 자존감 하락이 연관성이 없는 것으로 나타났다.

남성은 전반적으로는 불쾌감, 우울감, 두려움이 자존감 하락과 미약한 정적 상관관계가 미약하게 있는 것으로 나타났다. 역할, 외모, 성적대상화, 비하/모욕 유형에서 우울감이 영향이 있는 것으로 나타났다(각각 0.080, 0.089, 0.109, 0.092). 그러나 여성에 비해서는 다소 작은 상관계수를 나타냈다. 불쾌감은 성적대상화 유형과 비하/모욕 유형에서 자존감과 관련성이 있는 것으로 나타났다(각각 0.101, 0.132). 이성신뢰 하락과 관련 있는 감정이 남성의 경우, 불쾌감으로 나타났는데, 남성의 성차별언어 경험은 불편한 감정 수준에서만 인지태도에 영향을 주는 것을 알 수 있다.

요약하면, 남성은 이성신뢰와 마찬가지로 자존감 하락도 감정 변수와의 상대적으로 낮은 상관관계를 보이며 성차별 언어 접촉 경험이 인지변화에 미치

는 영향력은 미약한 것으로 나타난다. 반면 여성에게는 성차별 언어 경험이 즉각적으로 분노 혹은 우울의 감정을 유발하고 상대 성별에 대한 신뢰 손실과 자존감 하락이라는 인지 단계의 변화에까지 감정에 대한 영향을 더 크게 받고 있는 것을 알 수 있다.

2) 감정변화와 행동변화의 관계

인지상태 변화 이후 나타날 수 있는 행동 차원의 변수라고 볼 수 있는 ‘성차별 언어를 내가 사용하게 되었다’에 영향을 미치는 감정적 반응을 성별로 살펴보면, 여성의 경우에는 감정과 행동 간의 상관 관계가 약한 것으로 나타난다. 성차별 표현을 사용하게 되었다에 영향을 미친 감정은 우울감과 두려움으로, 우울감의 경우에는 외모 유형에서(0.104), 두려움의 경우에는 역할과 성적대상화 유형에서 나타났다(각각 0.108, 0.107). 남성은 여성보다 더욱 다양한 유형에서 다양한 감정 반응간의 관계 패턴을 상대적으로 강한 상관관계를 보여주고 있는데, 남성이 직접 사용하게 되었다고 응답했을 경우, 상관관계가 나타나는 감정유형은 당혹감, 두려움, 분노로 나타났다. 당혹감과 관계가 있는 유형은 역할과 비하/모욕 유형(각각 0.104, 0.158)으로 나타났으며, 두려움은 속성 유형(0.119), 분노는 성적대상화 유형(0.143)에서 나타났다.

이처럼 남성에게 있어서는 인지상의 변화에 있어서 보다는 행동 차원에서의 감정과의 관계성이 더 높게 나타난다. 남성의 경우, 성차별 언어에 대해 당혹스럽게 느끼거나, 혹은 성적대상화 유형처럼 분노의 감정을 느끼는 것이 스스로 성차별 언어를 사용하는 데에 영향을 미치게 된다고 할 수 있다. 특히 당혹감을 느꼈을 때 성차별 언어를 직접 사용하게 되었다는 것은 흥미롭다. 당혹감이라는 것이 완전히 부정이나 긍정의 감정 이전의 모호한 감정이기 때문이다. 그렇다면 남성들이 이러한 표현의 이념적 메시지를 잘 이해하지 못했기 때문에 이를 직접 사용함으로써 관심을 가지게 되었다고 할 수 있다. 이 때 언어유형이 역할과 비하/모욕이라는 것도 의미심장한데 남성 역할 유형의 경우 우리 사회에서는 남성 성역할이 여전히 긍정적인 것으로 생각하는 측면이 있고 따라서 남성 성역할 관련 성차별 언어를 들었을 때 남성들은 이에 대해 완전히 태도를 결정하지 못할 가능성이 크다는 것이다. 비하/모욕의 경우는 우월한 지위에 익숙한 남성들이 이에 당혹감을 느끼는 동시에 이를 상대에서 사용함으로써 지위의 회복을 꾀하는 것이라고 생각할 수 있다. 이는 여성의 경우에는 감정적인 반응과의 관계가 약하게 나타나는 것과 대조를 이루고 있다.

3) 인지변화와 행동변화의 관계

마지막으로, 인지와 행동 간의 관계가 있는지 동일한 상관분석으로 살펴보았다. 인지 차원의 변화 두 항목과 성차별 언어를 직접 사용하게 된 행동 변화의 관계에 있어 성별 간의 차이가 있는지 살펴보았는데, 이성신뢰 하락보다 자존감 하락이 더 큰 것으로 나타났고 이는 남성과 여성 모두에게 동일하게 나타났다(여성 0.293, 남성 0.420). 특히 남성에게 있어 직접 성차별 언어를 사용하게 된 것에 자존감 하락이 매우 긴밀한 영향을 미친 것으로 나타난다. 반면 여성들은 이보다는 조금 낮은 상관관계를 보여주었다.

이성신뢰 하락과의 관계도 마찬가지로 여성보다 남성이 더욱 상관계수가 높은 것으로 나타났는데(여성 0.149, 남성 0.296), 남성의 상관계수가 여성보다 약 2배 가량 높은 것으로 나타났다. 남성들은 여성들보다 성차별 언어로 인한 인지적 변화가 더 쉽게 행동 변화를 촉발하는 것을 알 수 있다. 이는 남성들이 성차별 언어 경험으로 인해 감정적, 인지적으로 여성보다 덜 민감했던 결과와는 상충되는 것으로 보일 수도 있다. 하지만 반대로 성차별 언어에 민감한 일부의 남성들에게는 성차별 언어로 인한 자존감과 신뢰감이 하락이 더 심각하게 느껴질 수 있고 이에 대한 보상으로 성차별 언어를 더 사용하게 된다는 해석도 가능하다. 즉, 성차별 언어의 표적이 됨으로써 남성이 우월성에 타격을 받은 남성들이 성차별을 유발하는 편에 섬으로써 자신의 우월한 지위 회복을 꾀할 수 있다는 것이다.

〈표 6〉 성차별 유형별 심리적 반응과 인지외 행동 변화에 미치는 영향 간 상관관계 (여성)

| | 역할 유형 | | | | 외모 유형 | | | | 속성 유형 | | | | 성적대상화 유형 | | | | 비하/모욕 유형 | | | |
|-----|--------------|--------------|----------|--------------|--------------|-----------|--------------|--------------|-------------|-----------|----------|----------|--------------|-----------|----------|----------|-------------|-----------|----------|----------|
| | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 |
| 당혹감 | -0.037 | 0.016 | 0.011 | -0.006 | -0.015 | 0.007 | -0.023 | 0.012 | 0.008 | 0.004 | 0.041 | 0.122** | -0.071 | 0.049 | 0.016 | | | | | |
| 불쾌감 | 0.041 | -0.044 | -0.014 | -0.023 | -0.055 | -0.077 | -0.035 | -0.029 | 0.006 | 0.042 | 0.049 | -0.085 | -0.004 | -0.020 | -0.051 | | | | | |
| 분노 | 0.088 *** | 0.035 | -0.013 | 0.149 *** | 0.091** | 0.000 | 0.182 *** | 0.022 | 0.013 | 0.083** | -0.004 | 0.042 | 0.156 *** | 0.022 | 0.018 | | | | | |
| 우울감 | 0.041 | 0.127 *** | 0.025 | 0.057 | 0.161 *** | 0.104** | -0.038 | 0.116 *** | 0.007 | -0.029 | 0.004 | 0.050 | 0.071 | 0.015 | 0.027 | | | | | |
| 두려움 | 0.052 | 0.033 | 0.108** | 0.028 | 0.046 | 0.016 | 0.087 | 0.122 *** | 0.060 | 0.037 | 0.091** | 0.107** | 0.015 | 0.037 | | | | | | |
| 죄책감 | -0.024 | -0.007 | 0.059 | 0.002 | 0.057 | 0.014 | 0.079** | -0.010 | -0.064 | 0.015 | 0.037 | | - | - | | | | | | |

** p<.05, *** p<.01

〈표 7〉 성차별 유형별 심리적 반응과 인지외 행동 변화에 미치는 영향 간 상관관계 (남성)

| | 역할 유형 | | | | 외모 유형 | | | | 속성 유형 | | | | 성적대상화 유형 | | | | 비하/모욕 유형 | | | |
|-----|-------------|-----------|----------|----------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|-----------|----------|----------|
| | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 | 이성 신뢰 하라 | 자존감 하라 | 내가 사용 | 내가 사용 |
| 당혹감 | 0.027 | 0.048 | 0.104** | 0.007 | -0.013 | 0.040 | -0.012 | -0.024 | 0.115 | -0.004 | -0.020 | 0.004 | 0.036 | 0.016 | 0.158** | | | | | |
| 불쾌감 | 0.025 | 0.020 | -0.071 | 0.040 | 0.062 | 0.017 | 0.099** | 0.083 | 0.016 | 0.101** | 0.114 | 0.035 | 0.132*** | -0.015 | -0.100 | | | | | |
| 분노 | 0.045 | 0.054 | 0.033 | 0.068 | 0.048 | 0.020 | 0.024 | 0.005 | -0.033 | 0.019 | 0.029 | 0.143** | 0.042 | -0.036 | -0.100 | | | | | |
| 우울감 | 0.050 | 0.080** | 0.043 | 0.037 | 0.089** | -0.032 | 0.043 | 0.021 | 0.053 | 0.058 | 0.109*** | 0.027 | 0.063 | 0.092** | 0.055 | | | | | |
| 두려움 | 0.005 | -0.012 | | -0.025 | -0.043 | | 0.033 | 0.004 | 0.119** | 0.047 | -0.013 | 0.001 | 0.042 | 0.047 | 0.017 | | | | | |
| 죄책감 | 0.014 | 0.083** | 0.073 | 0.018 | 0.020 | 0.041 | -0.024 | 0.077 | 0.001 | -0.063 | 0.027 | -0.046 | 0.007 | -0.010 | | | | | | |

〈표 8〉 성차별 언어 접촉으로 인한 인지변화 와 행동 변화 간의 상관관계

| | 내가 사용(여성) | 내가 사용(남성) |
|---------|-----------|-----------|
| 이성신뢰 하락 | 0.149*** | 0.296*** |
| 자존감 하락 | 0.293*** | 0.420*** |

** p<.05, *** p<.01

VI. 논의 및 결론

본 연구는 아직 성차별언어에 대해 실증적 연구가 많이 이루어지지 않았다는 점, 성차별 언어를 다양하고 다차원적인 성별고정관념으로 구성된다는 개념으로 접근하지 못했다는 점, 성차별 언어의 효과가 감정, 인지, 행동의 단계적인 차원에서 구체적으로 어떻게 발생하는 지에 대한 국내 연구가 부족했다는 점에서 성차별 언어 표현의 접촉으로 인한 다양한 효과에 대한 탐색적 검증을 실시하였다. 특히 여성과 남성이 가부장적 이데올로기와 다른 관계를 맺음에 따른 성별 효과가 성차별 언어 표현 접촉에 있어서도 발생할 것이라고 가정하여 여성과 남성 간의 차이와 각각의 성차별 언어유형이 포함하는 성별 고정관념의 다양한 내용에 따른 언어유형 간의 차이에 집중하여 기본적인 분석을 실시하였다.

분석 결과, 성차별 언어 경험의 성별 차이는 뚜렷하게 나타났다. 먼저 감정에서는 분노, 우울감, 죄책감, 아무 느낌 없음에서 성별로 유의미한 차이가 났는데 이 중 분노와 우울감은 여성이, 죄책감과 무감정은 남성이 유의미하게 높았다(나머지 당혹감, 두려움, 불쾌감은 유의미한 성별 차이가 없었다). 여기서 성차별 언어 접촉 경험으로 인한 감정의 두 유형을 발견할 수 있는데 하나는 성차별 언어에 대한 부정적 감정이고 다른 하나는 중립적이거나 혹은 순응적인 감정이라고 할 수 있다. 즉, 분노와 우울감은 성차별 언어 때문에 화가 나거나 우울해지는 것으로 부정적 감정이다. 반면 죄책감은 성차별 언어의 고정관념에 비판적인 것이 아니라 이에 부응하지 못한 것에 대해 아쉬워하는 것으로 성차별 지향적인 감정이라고 할 수 있다. 별다른 감정을 느끼지 않는 것은 성차별 개념이나 정치적 의미를 모르거나 관심이 없는 것으로 중립적이거나 무비판적인 태도라고 할 수 있을 것이다.

그런데 흥미롭게도 이러한 두 유형은 성별 축으로 나누어진다. 즉, 여성은 부정적 감정이, 남성은 중립적이거나 순응적인 감정이 높은 것이다. 이는 우리

사회에서 성차별 언어를 성차별이라고 인식하고 이 때문에 감정적 상처를 입는 사람은 대체로 여성이라는 사실을 알려준다. 남성은 성차별 언어를 성차별이라고 인식하더라도 대체로 이 때문에 감정을 상하지 않는다는 것이다. 이는 다시 말해 우리 사회에서 성차별의 피해를 심각하게 느끼는 성별은 대체로 여성이라는 것이다. 현실에서 성차별을 자주 느끼고 있는 여성들은 이러한 성차별의 이데올로기가 언어로 표현될 때 어쩔 수 없이 분노하거나 우울해질 수밖에 없기 때문이다.

더 의미 있는 성별 차이는 어떤 감정이 어떤 인지 혹은 행동 변화를 유발하느냐에 있다. 여성의 경우 분노, 우울감, 죄책감의 감정이 이성 신뢰 하락과 관련이 있다. 분노와 우울감은 정적인 관계를, 죄책감은 부적인 관계를 보여준다. 특히 분노는 이성 신뢰 하락과 가장 상관계수가 높았다. 이는 성차별 언어에 대한 여성의 부정적 감정이 결국 인지적 태도에까지 영향을 미침을 보여준다. 인지적 태도는 순간 지나가는 감정과는 달리 세계관에 지속적인 영향을 준다. 성차별 언어에 분노하고 우울해하는 여성들은 결국 남성에 대한 전반적인 신뢰를 잃게 된다. 남성들의 성차별적 태도가 언어로서 확인되는 순간 남성들을 믿고 동반적 관계를 유지해나갈 수 있을지 회의하게 되는 것이라고 보인다. 반면에 죄책감은 앞에서 서술했듯이 성차별에 순응적인 감정이기 때문에 강하게 느낄수록 신뢰 하락이 낮게 나타나는 것이라고 할 수 있다. 남성의 경우는 이성 신뢰와 뚜렷한 상관관계를 보이는 감정은 보이지 않는다. 불쾌감과 우울감이 경미한 상관관계를 보일 뿐이다.

남녀 모두 자존감 하락과 상관관계가 가장 큰 감정은 우울감이었는데 여성의 경우 상관계수가 더 높았다. 역시 여성의 경우는 부정적 감정이 부정적 인지태도에 더 큰 영향을 미친다고 추론할 수 있다. 그러나 자존감 하락 자체가 그다지 크지 않기 때문에 사회적 영향을 그다지 크지 않다고 할 수 있을 것이다.

마지막으로 감정의 변화와 행동의 변화의 상관관계는 더 큰 관심을 요한다. 남성의 경우 분노, 두려움, 당혹감을 느낄 경우 성차별 언어를 직접 사용하게 되는 것으로 보이기 때문이다. 특히 분노라는 명백히 부정적 감정을 느꼈을 때뿐만 아니라 당혹감 같은 모호한 감정을 느꼈을 때도 남성들은 성차별 언어를 스스로 사용하는 경향을 보인다. 이는 남성들이 성차별 언어 메시지를 명확히 결정하지 못했을 때도 성차별 언어를 적극적으로 사용함으로써 지위의 회복을 꾀한다는 것이다. 즉, 남성들은 성차별에 대해 여성보다 훨씬 유보적인 태도를 가질 뿐 아니라 언제든지 성차별에 가담할 준비가 되어 있는 것처럼 보인다. 이처럼 성차별 언어에 대응하는 기제에 있어서 명확히 한국 사회의 여성과 남성이 다른 패턴을 나타난다고 할 수 있는데, 여성은 성차별 언어로

인해 상대 성별에 대해 신뢰를 잃고 있는 반면 남성은 중립적이거나 나아가 기회주의적인 태도를 보이고 있다고 할 수 있다. 이러한 성차별 언어에 대한 성별 차이는 커져가는 성별 갈등의 현실을 잘 보여주고 있다.

참고문헌

- 김예은·연구진(2018). “20~ 30 대 여성의 미묘한 성차별 경험과 심리적 디스트레스의 관계: 여성주의 정체성 차원에 의해 조절된 분노의 매개효과”, *한국심리학회지: 여성*, 제23권 제3호, 499-523.
- 김은하·김지수·박한솔·김도연·김수용(2017). “직장 내 성차별 경험, 정당한 세상에 대한 믿음, 우울에 대한 연구: 척도 개발 및 매개효과 분석”, *한국심리학회지: 여성*, 제22권 제4호, 643-667.
- 김은하·김보라(2018). “성차별경험과 우울간의 관계에서 반추 하위유형의 매개효과: 침습적 반추와 의도적 반추”, *한국심리학회지: 여성*, 제23권 제3호, 335-354.
- 김은하·백혜영(2018). “성차별경험이 화병에 미치는 영향: 자존감 안정성의 조절효과를 중심으로”, *한국심리학회지: 여성*, 제23권 제2호, 173-193.
- 박은하(2009). “한국 전래 동화에 표현된 성차별 언어”, *아시아여성연구*, 제48권 제1호, 7-29.
- 성동규·김도희·이윤석·임성원(2006). “청소년의 사이버폭력 유발요인에 관한 연구: 개인성향·사이버폭력 피해경험·윤리 의식을 중심으로”, *사이버커뮤니케이션학보*, 제19권, 79-129.
- 윤운영(1997). “언어에서의 성차별적 표현”. *여성연구논집*, 제8권, 105-119.
- 이수연·김인순·김지현.(2011). *한국형 남성 성역할 갈등 검사 개발*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 이수연·정수연·김수아·나운주.(2015). *온라인 성차별성 모니터링 및 모니터링 도구 개발 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
- 이수연·윤지소·장혜경(2018). *여성혐오표현에 대한 제도적 대응방안 연구*. 서울: 한국여성정책연구원.
- Bard, M., & Sangrey, D. (1986). *The crime victim's book* New York, NY: Brunner/Mazel.
- Bosson, J. K., Pinel, E. C., & Vandello, J. A. (2010). The emotional impact of ambivalent sexism: Forecasts versus real experiences. *Sex Roles*, 62(7-8), 520-531.
- Clark, R. & V. Clark.(1999). Racism as a Stressor for African Americans: A Biopsychosocial Model. *American Psychologist*, 54(10), 805-816.

- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological review*, 96(4), 608.
- Deaux, K., & Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 991-1004.
- Fredrickson, B. L., & Roberts, T. A. (1997). Objectification theory: Toward understanding women's lived experiences and mental health risks. *Psychology of women quarterly*, 21(2), 173-206.
- Freeman J. G., et al.(2012). *The Health of Canadas Young People: A Mental Health Focus*. Ottawa, Canada: Public Health Agency of Canada.
- Klonoff, E. A., & Landrine, H. (1995). The Schedule of Sexist Events: A measure of lifetime and recent sexist discrimination in women's lives. *Psychology of Women Quarterly*, 19(4), 439-470.
- Klonoff, E. A., Landrine, H., & Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 24(1), 93-99.
- Landry, L. J., & Mercurio, A. E. (2009). Discrimination and women's mental health: The mediating role of control. *Sex Roles*, 61(3-4), 192-203.
- Lee, R. M. (2003). Do ethnic identity and other-group orientation protect against discrimination for Asian Americans? *Journal of Counseling Psychology*, 50, 133-141
- Leets, L. (2002). Experiencing hate speech: Perceptions and responses to anti-semitism and antigay speech. *Journal of social issues*, 58(2), 341-361.
- Major, B., Quinton, W. J., & McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. In M. Zana(Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*(Vol. 34, pp. 251-330), San Diego, CA: Academic Press.
- Major, B., & O'brien, L. T. (2005). The social psychology of stigma.

- Annu. Rev. Psychol., 56, 393-421.
- Major, B., Kaiser, C. R., O'Brien, L. T., & McCoy, S. K. (2007). Perceived discrimination as worldview threat or worldview confirmation: Implications for self-esteem. *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1068-1086.
- Moradi, B., & Subich, L. M. (2002). Perceived sexist events and feminist identity development attitudes: Links to women's psychological distress. *The Counseling Psychologist*, 30(1), 44-65.
- Moradi, B., & Subich, L. M. (2004). Examining the Moderating Role of Self-Esteem in the Link Between Experiences of Perceived Sexist Events and Psychological Distress. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 50-56.
- Näsi, M., Räsänen, P., Hawdon, J., Holkeri, E., & Oksanen, A. (2015). Exposure to online hate material and social trust among Finnish youth. *Information Technology & People*, 28(3), 607-622.
- Ruble, D. N., & Ruble, Y. L. (1982). Sex stereotypes. In A. G. Miller(Ed). *The Eye of The Beholder: Contemporary Issues in Stereotyping*(pp.188-231), New York, NY Traeger.
- Schmitt, D. (2003). Universal sex differences in the desire for sexual variety: Tests from 52 nations, 6 continents, and 13 islands. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 85-104.
- Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., & Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57(1), 31-53.
- Willard, N. E. (2007). *Cyberbullying and cyberthreats: Responding to the challenge of online social aggression, threats, and distress*. Champaign, IL: Research press.
- Vescio, T. K., Gervais, S. J., Snyder, M., & Hoover, A. (2005). Power and the creation of patronizing environments: the stereotype-based behaviors of the powerful and their effects on female performance in masculine domains. *Journal of personality and social psychology*, 88(4), 658-672.

Abstract

Gender Effect of Sexist Language Exposure : Emotion, Cognition and Behavior

Sooyeon, Lee*·Hyelim, Lee**

The gender conflictual aspect of the current Korean society has led the people not to be able to overlook sexist language as a minor sexist behavior. Noting that there have not been many empirical studies about sexist language and its effect and even a small number of studies on this subject have approached it without duly understanding the multiplicity and multi-dimensionality of gender stereotypes, this research attempted to analyze the impact of sexist language at the discrete levels of emotion, cognition and behavior. Our analysis using a nationwide survey of men and women showed that women had a much greater degree of a negative emotional response than men when they came into contact with sexist language. Moreover, women appeared to lose trust in men as a result of exposure to sexist language, while men tend to use sexist language more for the same reason. However, the experience of being exposed to sexist language did not seem to have much impact on the self-esteem of both sexes.

Keywords : Sexist speech, Emotions, Inter-gender Trust,
Self-esteem, Gender Difference

* Senior Research Fellow, Korean Women's Development Institute

** Corresponding Author : PhD Candidate, Seoul National University

개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향

김현진*·이승주**

초 록

본 논문은 여성관리자의 경력목표에 영향을 주는 요인을 탐색하여 무엇이 이들의 경력열망을 꺾고 경력단절을 가져오는지를 알아보고자 하였다. 이를 위해 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인을 개인적 수준과 조직적 수준으로 나누어 분석하였다. 개인적 수준의 요인은 교육수준, 임금, 결혼여부, 자녀유무의 변수를 사용하였으며, 조직적 수준의 요인은 집단적 조직문화, 공식화된 인사 및 성과제도, 가족친화제도 유무의 변수를 사용하였다. 데이터는 여성관리자패널조사 2008년(2차)부터 2016년(6차)까지의 자료를 활용하였으며 여성의 경력목표를 네 수준으로 구분하여 패널순서형 로짓 모형으로 임의효과를 추정하였다.

분석결과 개인적 수준에서는 임금과 결혼여부가 여성관리자들의 경력목표에 유의미한 영향을 미쳤으며, 조직적 수준에서는 공식화된 인사 및 성과제도가 여성의 경력목표를 높게 설정할 수 있게 해주는 것으로 나타났다. 연령, 기업규모, 현재의 직급도 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인이었다. 또한 한계효과를 통해 네 개의 경력목표 수준 각각에 속할 가능성에 대한 영향력을 확인하였다. 그 결과 주요 변인들 모두 여성의 경력목표를 높이는 것으로 나타났으나, 결혼여부는 하위 직급에서만 여성의 경력목표를 낮출 가능성을 보였고 상위 직급에서는 큰 영향력을 보이지 않았다. 분석에서 나타난 결과를 바탕으로 여성관리자의 경력목표를 높이기 위해 정책적으로 양질의 일자리 제공과 일-가정양립 제도의 보완, 조직 내부의 공정한 인사관리 및 성과제도의 마련 필요성을 제안하였다.

주제어 : 경력목표, 여성관리자, 여성임금, 공식화된 인사관리 및 성과제도,
패널순서형로짓모형

* 고려대학교 사회학과 박사수료(taywa@korea.ac.kr)

** 교신저자 : 고려대학교 행정학과(정책학 전공) 박사과정(les3242@korea.ac.kr)

I. 서론

개인의 경력을 성공적으로 만들기 위해서는 많은 요소들이 필요하지만 그 중에서도 경력목표는 일에 대한 동기부여와 경력개발, 경력계획을 세우는데 있어서 필수적인 요소라고 할 수 있다. 경력목표는 현재 개인이 위치하고 있는 지위보다 더 높은 수준으로 상향적, 수직적으로 이동하고자 하는 의지를 말하며, 최종적으로 조직에서 승진하고자 하는 지위를 뜻한다. 개인은 경력목표를 통해 경력을 개발하기 위한 전략을 세우며, 경력목표가 있는 개인은 이를 달성하기 위한 행위를 적극적으로 수행한다(Powell & Butterfield, 2003). Hall(1971)은 사람들이 미래의 그들의 경력이 잘 될 것이라는 믿음이 있을 때, 일에 더 잘 집중한다고 밝힌 바 있다. 이처럼 경력목표에 대한 추구는 경력성공이라는 성과로 이어지며, 이는 궁극적으로 경력을 유지하는데도 도움이 된다.

이러한 경력목표의 추구는 다양한 수준의 요인들에 의해 제약되거나 혹은 촉진된다. 특히 여성의 경우, 남성보다 일과 가정생활의 사이에서 역할갈등을 더 많이 경험하며, 조직 내에서는 직무에서의 성별 분리, 유리천장과 같은 차별과 제약, 남성중심적인 조직문화 속에서 소외와 배제 등을 경험하기도 한다. 이 때문에 여성은 경력목표를 구체적으로 세우기 어렵거나 높은 경력목표가 있어도 그것을 달성하는데 어려움을 겪는다. 실제로 한국사회에서 여성고용은 지난 30년간 크게 양적으로 확대되어 왔지만 여성의 노동시장 참여의 지속성은 매우 약한 수준이다. 다양한 일·가정양립정책의 실행에도 불구하고 여성의 노동시장 참여는 결혼과 출산·양육을 경험하는 30대에 경제활동참가율이 급락하다 50대 이후에 다시 급증하는 M형을 유지하고 있다(신경아, 2016). 조직 내에서도 한국 여성은 낮은 지위를 차지하고 있는데 관리직급에 있는 여성은 10.5%, 기업이사회의 여성 비율은 2.1%이며, 이는 OECD 회원국 중 최하위를 기록하고 있다(OECD, 2017). 이러한 현상은 아직도 한국노동시장에서 여성의 경력유지가 매우 힘들다는 것을 보여주며, 여성이 경력목표를 추구함에 있어 어떤 요인이 영향을 주는지를 연구해야할 필요성을 알려준다.

지금까지 선행연구들은 경력목표에 대한 직접적인 분석보다는 전반적인 여성의 경력모델 특성을 기반으로 여성의 경력성공이 이루어지지 못하는 원인을 탐색하거나 여성의 경력목표설정기에 있어 개인적 특질과 같은 심리적 차원을 강조해 왔다. 하지만 여성이 경력목표를 추구하는데 있어 심리적 요인 뿐만 아니라, 인적자본이나 임금 등의 개인적 요인과 조직문화, 조직 내 제도와 같

은 조직적 수준의 요인들도 영향을 줄 수 있다. 따라서 본 연구는 여성의 경력 목표에 영향을 주는 요인들을 개인적, 조직적 수준으로 구분하고 무엇이 여성이 경력목표를 추구하는데 영향을 주는지 알아볼 것이다. 특히, 본 연구는 패널순서형로짓모형을 통해 시간의 변화에 따라 구체적인 직급별 경력목표의 선택확률이 어떻게 달라지는지를 살펴볼 것이다. 이는 향후 여성의 경력유지를 설명하는데 중요한 자원이 될 것이라 기대한다.

II. 이론적 논의 및 연구가설

1. 경력목표

경력(은 ‘개인이 일생동안 밟게 되는 직업들의 일련된 순서(Super, 1980)’ 혹은 ‘개인이 일생동안 직업과 관련하여 얻게 되는 객관적, 주관적 측면을 포괄하는 모든 활동과 경험(임희정, 2011)’으로 정의된다. 이는 경력이 직무의 나열과 직위의 이동과 같은 객관적인 측면뿐만 아니라 일과 관련하여 개인이 얻게 되는 태도와 행위와 같은 주관적 측면도 포괄하는 직업 경험의 총체라는 것을 의미한다. 경력은 직업의 유지를 위해 개인과 조직 차원에서 체계적으로 관리되어야 할 중요한 개념으로 인식되어져 왔으며, 궁극적인 목표로서 경력 성공(career success)을 위해 개인은 자신의 경력목표를 설정하고 자신의 경력을 개발하게 된다.

경력목표는 개인이 자신의 경력에서 도달하고자 하는 미래의 직위나 상태를 뜻하며, 현재보다 더 높은 지위로 상향적·수직적으로 이동하고자하는 의지를 포함한다(김화연 외, 2015). 이러한 경력목표는 개인적 차원과 조직적 차원 모두에서 중요한 요소인데, 경력목표가 개인이 경력을 개발하고 유지하는데 영향을 줄 뿐만 아니라 조직의 성과에도 큰 영향을 미치기 때문이다. 개인적 차원에서 경력목표를 달성하고자하는 열망은 개인의 성취와 경력의 지속성에 중요한 동기요인으로서 작동한다(Powell & Butterfield, 2003). 조직적 차원에서 경력목표는 조직원의 업무몰입과 성과에 영향을 미친다. 만약 어떤 개인이 조직에서 자신의 경력목표를 충분히 달성할 수 있으며, 그것과 관련된 업무를 맡아 성장을 경험하면 조직에 대한 애착과 직무에 대한 만족감이 커지게 된다. 이는 곧 조직의 성과로 이어진다(Weng et al, 2010). 반면, 승진정체나 승진불안 등으로 인해 경력목표와 현재 자신과의 거리감이 커질 때, 근무의욕

이 상실되고 이것은 이직이나 노동시장 이탈 등으로 이어질 수 있다(김화연 외, 2015; Mobley, 1982; Meyer & Allen, 1991). 따라서 조직적 차원에서도 조직원의 경력목표에 대한 관심은 조직의 성과와 인적관리 측면에서 매우 중요한 요소라고 할 수 있다.

경력 관련 연구에서 경력목표는 경력계획, 경력개발의 선행조건으로 제시되었다. 개인은 경력목표를 달성하기 위한 준비와 실행과정으로서 경력을 계획하며, 이러한 경력계획을 달성하기 위해 개인이 실제로 참여하는 활동이 경력개발이다(김강호, 2015). 이렇게 경력목표는 경력의 방향을 지시하고, 경력을 개발하게 해주며, 경력 유지와 조직 행동을 구조화하게 만들어 개인의 성과에 영향을 준다(Abele & Spurk, 2009). 그러나 경력목표의 실현은 소속된 조직에서 제공되는 기회에 의해 좌우되기 쉬우며(Hall, 1971), 경력목표의 실현가능성은 개인의 경력목표 수정에 영향을 미친다. 특히 여성의 경우, 조직에서의 기회구조 뿐만 아니라 여러 개인적 요소들이 경력목표의 실현을 저해하거나 촉진시키며, 결과적으로 여성의 경력 성공이나 경력유지에 영향을 미친다. 따라서 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인들이 무엇인지 알아보는 것은 여성의 업무 지속과 경력 성공 연구에 있어 매우 중요하다.

2. 여성의 경력모델과 경력목표

경력 관련 연구들은 남성과 여성의 경력모델에 상당한 차이가 있다고 강조하였다. 남성과 달리, 여성의 경력모델은 직업군과 산업군에서의 성별 분리, 유리천장과 같은 차별과 제약, 잦은 직업변동, 미래에 대한 낮은 만족도와 같은 특징을 가진다(Kanter, 1989; Powell & Mainiero, 1992; Melamed, 1996; Tharenou, 1999; Lyness & Thompson, 2000; Kirchmeyer, 2002; Powell et al, 2002). Powell과 Mainiero(1992)는 경력 관리에서 여성이 남성보다 더 많은 제약을 받으며, 일터와 일터 외의 영역 사이에서 갈등을 경험한다고 밝혔다. 사회적으로 여성은 남성보다 가족을 더 보살펴야하는 역할 기대를 받으며, 조직 내에서 여성은 유리천장과 같은 승진의 제한, 임금 격차 등을 경험하기 때문에 직업성취 측면에서 남성과 격차가 발생한다. 따라서 이들은 흔히 알려진 남성의 경력모델로는 여성의 경력을 제대로 설명할 수 없다고 주장하였다.

Melamed(1995, 1996)는 경력모델에 있어 ‘성별모형(gender specific model)’을 제시하였으며, 이를 설명하는 요인으로 인적자원, 직업 선택, 조직

내 기회구조로 구체화하였다. 이 연구에서 남녀의 경력성공을 설명하는 요인이 다르게 나타났는데, 여성은 성과제도, 가사부담 경감, 조직 내 기회구조 등이 중요한 요소였으나, 남성은 성격 특성, 사회적 기회 구조 등이 더 중요한 요인으로 분석되었다. 여성은 일과 가정 사이의 역할 균형을 맞추는 과정에서 많은 제약을 경험하게 되는데 이것이 조직 내에서의 여성의 경력 성공을 더디게 하며(Tharenou et al, 1994), 이런 여성의 사회적, 상황적 요인들이 일에 대한 태도나 인적자본과 같은 요인보다 여성이 관리직으로 가는 데에 더 영향을 미친다는 것이다(Tharenou & Conroy 1994). 이처럼 여성의 경력모델은 남성과 달리 여러 가지 차원의 제약이나 기회구조가 작동하기 때문에 여성의 경력목표에 영향을 주는 요소들을 다양한 차원에서 분석할 필요가 있다.

여성의 경력목표에 관한 기존 연구들은 경력목표 그 자체에 대한 연구보다는 경력성공과 경력이동, 경력개발 등에 관련된 연구와 혼재되어 있는 경향이 있다. 그 이유는 기존연구들이 경력목표, 경력계획, 경력개발 등의 용어를 개념구분 없이 불분명하게 제시하고 있기 때문이며, 여성의 경력목표를 설계할 수 있는 직종이나 직무가 매우 한정적이어서(한수진·강소라, 2018), 여성의 경력목표보다는 여성의 경력 전반에 대해 논의한 연구가 많이 이루어졌다.

Lyness와 Thompson(2000)은 여성이 경력목표를 추구함에 있어 남성보다 더 많은 제약을 받는데 여성은 남성적인 위계적 조직문화와 잘 어울리지 못하며, 비공식적인 네트워크에서도 배제된다고 보고하였다. 이들은 여성이 성공적인 경력목표를 추구하기 위해서는 남성보다 더 많은 성과를 기록해야 하며, 조직에서 원만한 관계를 유지해야 한다고 지적하였다. Kirchmeyer(2002)는 여성 관리자의 경력목표 및 경력성공을 결정하는 요소로 인적자본, 개인적 특성, 대인관계 및 가족상황의 네 가지 차원을 제시하였는데, 이는 여성이 남성과 달리 경력목표를 추구하는데 있어 조직 내의 요소와 조직 외적인 요소를 모두 고려해야한다는 것을 보여준다.

국내연구에서도 여성관리자의 경력개발 장애요인이나 경력성공에 관한 연구는 다양하게 이루어졌지만, 여성관리자의 경력목표에 대한 직접적인 연구는 김강호(2015), 김화연 외(2015) 정도로 부족한 편이다. 먼저, 강혜련·조미영(2007)은 개인적 차원과 조직적 차원의 변수를 구분해 남녀관리자의 경력성공 모델을 비교하였는데, 남성중심 조직문화가 남성보다 여성의 경력에 부정적인 영향을 미쳤으며, 직장-가정 갈등도 여성의 근속년수에만 부정적인 영향이 나타났다. 이는 한국에서도 여성의 경력모델이 남성과 다르게 나타나는 것을 보여주며, 여성의 경력에 영향을 주는 요인으로 조직 내 요인과 함께 가정 내 요인과 같은 개인적 수준의 변수를 고려해 분석할 필요성을 보여준다. 김화연

외(2015)의 연구에서는 여성의 경력목표설정에 영향을 미치는 요인을 개별적·정서적·심리적 관점으로 구분하여 분석하였는데, 학력, 직속상사 만족도, 삶 만족도가 높은 경력목표를 설정하는데 긍정적인 영향을 미쳤다. 김강호(2015)의 연구는 여성관리자의 경력목표의 변화유형과 관련 변인을 분석하였는데, 여성의 경력목표에 영향을 주는 변수로 학력, 임금, 일-가정으로의 정적 전이와 같은 개인적 차원의 변수와 멘토 유무, 훈련참여 경험 등의 조직적 차원 변수를 사용하였다. 연구결과, 대부분의 여성관리자가 경력목표가 낮은 집단에 속했으며, 학력과 임금, 일에서 가정으로의 정적 전이, 멘토유무, 훈련참여, 승진결정기준 공개가 여성의 경력목표를 높여주었다.

이상의 연구들은 여성관리자의 경력목표에 영향을 주는 요인들을 다양하게 조명했다는 점에서 의의가 있으나, 횡단적인 자료분석에 그치거나 여성의 경력목표가 고(高) 경력목표, 저(低) 경력목표의 2개의 잠재 집단으로만 분석되어 독립변수의 시간적 변화에 따라 구체적인 직급별 경력목표 선택확률이 어떻게 달라지는지의 인과관계를 검토하지 못했다는 한계가 있다. 따라서 본 연구는 이러한 선행연구들의 연구방법을 보완해 여성관리자의 경력목표에 영향을 주는 요인을 개인적 수준과 조직적 수준으로 나누어 분석하되, 독립변수의 시간적 변화에 따라 직급별 경력목표 선택확률이 어떻게 달라지는지에 대한 한계효과(marginal effect)를 산출한다. 이를 통해 어떤 요인들이 여성이 더 높은 경력목표를 설정하는데 도움이 되거나 혹은 저해하는지를 조금 더 명확히 설명할 수 있을 것이다.

1) 개인적 수준의 요인

교육수준과 임금은 여성의 경력목표에 영향을 주는 개인적 수준의 요인이라 할 수 있다. 먼저 인적자본은 여성의 경력개발을 설명하는데 중요한 요소로 설명되어 왔다. 그중에서도 교육수준은 여성의 승진에 있어 중요한 자원이며, 다수의 연구에서 경력목표에 영향을 주는 것으로 밝혀져왔다(Ferris & Judge, 1991; Melamed, 1995; Tharenou, 1999; 임희정, 2011; 김강호, 2015). Melamed(1995)는 교육수준이나 직업경험과 같이 일과 관련된 인적자본은 남성보다 여성에게 더 중요한 요소라고 하였으며, Cannings와 Montmarquette(1991)는 남성지배적인 조직 구조에서 여성이 관리자로 인정받기 위해서는 그에 해당하는 기술이나 능력, 자격 등을 증명해야하기 때문에 여성에게 교육수준이 중요하다고 하였다. 실제로 여성의 교육수준이 높아질수록 관리직으로 승진할 가능성이 높은 것으로 보고되었다(Cannings & Montmarquette,

1991). 임금은 개인이 자신의 경력에 만족하고, 몰입하게 하는 현실적이고, 객관적 기준 중의 하나로 제시되어 왔다(Hall, 2002). 기존연구는 여성의 소득수준이 높을수록 조직에서의 경력목표 달성을 위해 적극적으로 활동한다고 설명된 바 있다(조영복·하태영, 2010).

결혼과 출산, 자녀 양육과 같은 가정 내 상황도 여성의 경력목표에 영향을 미치는 중요한 설명요인으로 분석된다. 다수의 연구들이 가사노동이나 가족 내에서의 역할이 여성의 경력개발과 승진에 부정적인 역할을 한다고 보고하였지만(Ragins and Sundstrom, 1989; Tharenou, 1995) 남성에게 가족은 개인적인 안정감과 일을 더 열심히 하는데 기여한다고 보았다(Kirchmeyer, 2002). 일하는 여성의 경우, 직장가 가정에서 다중역할을 요구받으며 그 사이에서 갈등을 경험한다. 이는 자신의 경력을 유지하고, 더 높은 경력목표를 잡는데 큰 제약으로 작동한다. 기혼여성은 일과 가정의 균형을 지키기 위해 전일제에서 파트타임 근무로 전환하거나 노동시장에서 이탈하는 경향을 보인다(Ragins & Subdstrom, 1989). 또한 관리직에 진출한 여성일수록 직장가 가정 사이의 갈등을 피하기 위해 결혼시기를 늦추거나 자녀의 수도 적으며(White & Cooper, 1995), 여성의 승진에 있어 여성 혼자만의 능력뿐만 아니라 배우자의 지지와 도움이 중요하다고도 알려져 왔다(Tharenou & Conroy, 1994). 한국에서도 여성은 결혼 이후 출산과 양육으로 인한 노동시장 이탈이 큰 편이며, 일과 가정과의 양립문제가 여성의 경력유지에 중요한 기제로 제시되어져왔다. 임희정(2011)이 남녀관리자의 수직적 경로이동에 영향을 주는 요인을 조사한 결과, 여성관리자는 가정 내 역할과 직장 내 역할이 충돌할 경우 가정을 선택할 가능성이 높으며 결혼은 여성의 수직적 경력이동에 부정적 영향을 미치나 남성에게는 긍정적이라는 것을 보고하였다. 이렇게 여성의 경력은 가족과 관련된 상황에서 민감하게 반응하기에 여성의 결혼여부나 자녀의 유무를 개인적 수준의 변수로 사용하여 여성의 경력목표에 어떤 영향을 주는 지 살펴볼 것이다.

2) 조직적 수준의 요인

일과 관련된 조직 내 요구는 남성관리자들보다 여성관리자에게 차별적으로 작동한다. 대표적으로 기업의 조직문화, 공식화된 인사관리 및 성과제도, 가족친화제도는 여성의 경력목표에 영향을 미치는 조직적 수준의 요인이라 할 수 있다.

조직문화는 조직 구성원 사이에서 내면화된 가치, 규범, 신념이라 할 수 있

는데(Jandeska & Kraimer, 2005), 이것은 조직 구성원에게 적절한 태도와 행동을 규율하고, 조직원을 조직에 충성할 수 있게 해주며 구성원들 간의 상호작용을 돕는다(O'Reily, 2008). 일반적으로 남성적 조직은 경쟁적이며, 서열과 지위 구분이 명확하고, 획일적이고 일반화된 규칙과 절차를 고수한다(Maier, 1999). 일을 최우선시 하는 경쟁적이고 성과중심적인 조직문화는 일과 가정 사이에서 여러 역할 압박을 경험하는 여성에게 친화적인 문화라 할 수 없다. 이런 조직문화에서는 회사에 대한 헌신으로 장시간 근무가 강조되는데, 이것은 상대적으로 가사노동이나 육아에 대한 부담이 작은 남성에게 더 유리하게 작동한다. 또한 집단주의적 조직문화는 개인의 자유보다는 조직이 더 우선시되고 개인의 이익이 희생되더라도 집단과 조직에 대한 충성을 강조한다. 이런 문화에서는 구성원들의 사회적 배경(성별, 지연, 학연 등)에 따라 배타적인 관계가 형성되는데, 이런 문화에서 여성은 개인의 능력이나 성취로 판단되는 것이 아닌 '여성'이라는 성별적인 속성이 부각되어 평가될 수 있다(원숙연, 2010). 남성적이고, 집단주의적인 조직문화에서 여성관리자는 남성보다 평가가 낮아질 수밖에 없고, 이는 여성의 경력목표에 큰 영향을 준다.

공식화된 인사관리 및 성과제도의 유무도 여성이 경력목표를 세우는데 주요한 요소가 된다. Cannings와 Montmarquette(1991)은 여성은 사내공모제를 통한 승진을 하지만 남성은 비공식적 네트워크를 통해 경력이동을 한다고 설명한 바 있다. 또한 여성은 남성과 달리 주관적 평가 요소가 적은 객관적 기준에 근거한 승진제도가 있을 때 관리직 진급이 보다 수월하였다(Burke & Nelson, 2002). 이는 남성이 다수를 차지하는 보통의 조직에서 남성에게는 그들만의 비공식적인 네트워크가 존재하며, 동종선호(homophily)로 인해 평가나 승진에서 유리하다는 것을 보여준다. 특히, 기업조직의 승진규정이 명확하지 않고, 승진 가능성에 대해 예측하기 어려울수록 조직 구성원들은 실제 생산성에 집중하기보다 인사결정자들과의 친분과 같은 비공식적인 자원을 사용할 수밖에 없다. 인사공정성은 조직 적응, 생산성, 경력전망 등에 가장 중요한 것으로 알려져 있다(박세연·조남옥, 2009). 실제로 인사결정과정의 공식화 수준이 높고, 체계적으로 관리되는 조직에서 더 많은 여성이 관리직으로 진출하는 경향이 있다고 보고된다(Reskin & McBrier, 2000).

마지막으로 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인으로 조직 내 가족친화제도가 있다. 한국에서는 2000년대 초반부터 여성이 조직생활과 가정생활을 병행할 수 있도록 사회·제도적 환경 마련이 이루어지기 시작했다. 2007년 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」(이하 「가족친화법」)이 제정되었고, 이에 기업에서도 자발적으로 가족친화제도를 도입하도록 2008년부터 가족친

화인증제가 실시되고 있다. 많은 기업들이 일하는 부모들의 출산 및 보육 지원을 위해 근로시간 단축제, 유연근무제, 출산휴가 및 육아휴직제도, 직장 내 보육시설 등의 복리후생제도를 제공한다.¹⁾ 많은 실증연구들이 조직 내의 가족친화제도는 여성관리자들의 일-가정 갈등과 스트레스를 낮추고, 이직의도를 줄이며 직무몰입을 가져와 경력유지에 도움이 된다고 보고하였다(강혜련·임희정, 2000; 유계숙, 2007; 김영조·이유진, 2012; 김원정, 2018; Grover & Crooker, 1995; Scandura & Lankau, 1997). 특히, 기혼 취업여성에게 출산휴가 및 육아휴직과 같은 가족친화제도를 이용할 수 있는 경우 노동시장 이탈 가능성이 낮아지는 것이 보고되었으며(이진경·옥선화, 2009), 가족친화제도를 시행하는 경우 조직순응과 몰입이 높아져 승진과 재정적 성공에도 기여하는 것으로 나타났다(Osterman, 1995). 따라서 가족친화제도의 유무를 여성의 경력목표에 영향을 주는 요인으로 보고 그 영향력을 분석하고자 한다.

III. 연구방법

1. 자료

본 연구는 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사(KWMP: Korean Women Manager Panel)를 활용하였다. 여성관리자패널조사는 기업 내 여성관리자의 근로실태와 경력개발, 기업 내 근로여건 및 관리직 진출 경로, 일과 가정의 양립 실태 등의 조사 및 분석을 통해 주요 경향을 분석하고, 여성관리자의 양성 및 활용에 관한 정책수립과 수행성과를 판단하는데 필요한 기초 자료를 수집하고자 2007년부터 100인 이상 전 산업에 근무하는 대리급 이상 여성관리자와 인사담당자를 대상으로 조사를 시작하였다. 2008년 2차 조사 이후 2년 주기로 조사를 실시하였으며 2016년 6차까지 조사를 완료하였다.

1) 「가족친화법」은 법령과 시행령에서 가족친화제도를 다음과 같이 규정하고 있다. 가. 탄력적 근무제도: 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등, 나. 자녀의 출산·양육 및 교육지원 제도: 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등, 다. 부양가족 지원제도: 부모 돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등, 라. 관리자 지원제도: 관리자 건강·교육·상담 프로그램 등, 마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도. 가족친화제도는 많은 내용들이 포함되어 있지만, 본 논문에서는 기업에서 가장 많이 도입되어 있는 출산휴가, 육아휴직, 직장 내 보육시설을 가족친화제도라고 보았다.

본 연구는 여성관리자패널조사 2008년(2차)부터 2016년(6차)까지의 여성 관리자용 데이터를 기반으로 수행되었다. 여성관리자용 데이터의 모집단은 제조업, 도소매업, 금융업, 운수 및 여행관련 서비스업, 사업지원 서비스업, 교육 서비스업, 의료서비스업, 복지서비스업에 해당하면서 종업원이 100인 이상인 기업에 근무하는 대리 1년차 이상의 여성관리자이며, 분석에는 근속자 데이터가 사용되었다. 최종적으로 분석한 패널은 1296명이며, 응답에서 발견된 모든 결측값은 분석에서 제외하였다.

2. 척도

1) 종속변수: 경력목표

종속변수인 경력목표는 현 직장에서 오르고 싶은 목표지위는 무엇입니까? 라는 문항을 활용하였다. 현 직장에서 오르고 싶은 목표지위는 '1) 최고경영자까지 오르고 싶다(임원급 포함) 2) 실급 관리자까지 오르고 싶다(차, 부장급) 3) 초급관리자로 만족한다(과장급) 4) 지위에는 별 관심없다'로 측정되었다. 분석에서는 문항을 역코딩하여 점수가 높아질수록 경력목표가 높아짐을 의미하도록 하였다.

2) 독립변수

(1) 개인적 수준의 요인

개인적 수준의 요인은 교육수준, 임금, 혼인여부, 자녀유무의 문항을 사용하여 분석하였다. 교육수준은 최종학력을 사용하였다. 변수값은 1) 고졸이하 2) 전문대졸 3) 대졸 4) 대학원 석사졸업 5) 대학원 박사졸업으로 구성하였다. 임금은 월평균 임금(세금을 포함한 각종 공제 전)을 사용하였으며, 자연로그(log)로 변형한 변수로 분석하였다. 여성의 경력에 영향을 주는 가족 관련 상황으로는 혼인여부와 자녀유무를 통해 분석하였다. 혼인여부는 기혼을 1로 나머지를 0으로 하는 이분형 변수로 구성하였다. 자녀의 유무도 자녀 있음을 1로, 나머지를 0으로 하는 이분형 변수를 사용한다.

(2) 조직적 수준의 요인

조직적 수준의 요인은 조직문화, 공식화된 인사관리 및 성과제도의 유무, 가족친화제도의 유무 문항을 사용하여 분석하였다. 먼저 조직문화는 집단적이고

남성주의적인 문화를 나타내는 문항인 ‘정시에 퇴근하면 눈치가 보인다’, ‘개인사정이나 집안일로 주중에 휴가를 내기가 어렵다’, ‘밤늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받을 수 있는 방법이다’, ‘일을 최우선으로 하지 않으면 살아남기 어렵다’, ‘근무 후 회식이나 각종 모임에 빠지면 눈치가 보인다’의 5가지 문항을 사용하였으며, 응답한 것의 평균을 산출하여 지표를 구성하였다. 각 문항은 ‘1) 전혀 그렇지 않다’부터 ‘5) 매우 그렇다’의 5점 척도로 이루어져 있으며, 내적 일관성은 0.721로 양호한 수준이었다. 공식화된 인사관리 및 성과제도는 조직 내 구성원들에게 승진 기회가 공평해지고, 노력과 성과에 대해 적절한 보상을 얻을 수 있는 것으로 평가된다. 측정 문항은 ‘승진규정을 사람들이 잘 알고 있다’, ‘경영방침, 성과 등 경영관련 사항을 직원들에게 자주 알린다’, ‘인사관리원칙이 능력 및 성과중심이다’, ‘성과평가에 대한 기준이 명확하게 제시되고 있다’의 4가지 문항이며, 변수값은 ‘1) 전혀 그렇지 않다’부터 ‘5) 매우 그렇다’의 5점 척도로 이루어져 있다. 응답의 평균값을 산출하여 측정하였으며, 내적일관성은 0.854로 좋은 수준이었다.

가족친화제도는 대표적인 가족친화제도인 출산휴가, 육아휴직, 직장 내 보육시설의 유무를 통해 분석하였다. 각각의 제도는 ‘출산휴가 유무’, ‘육아휴직 유무’, ‘직장보육시설 유무’의 3문항으로 측정되었으며, 변수값은 있음을 1로, 나머지를 0으로 구성하였다.

3) 통제변수

통제변수는 연령, 현재직급, 기업 규모가 사용되었다. 연령은 ‘조사시점 한국 나이’를 사용한 연속변수를 그대로 분석에 활용하였다. 직급은 ‘현 직장에서의 직급’의 문항을 사용하였으며 1) 사원급, 2) 대리급, 3) 과장급, 4) 차장급, 5) 부장급, 6) 임원급으로 사용하였다. 회사규모는 1) 99명 이하, 2) 100~299명, 3) 300~999명, 4) 1000명~1999명, 5) 2000명 이상으로 조사되었으며, 이를 분석에 사용하였다.

3. 분석방법

본 연구는 여성의 경력목표가 개인적 수준의 요인과 조직적 수준의 요인 각각에 대해 어떤 영향을 주는지를 확인하고자 종단분석을 실시하고자 한다. 여성이 현 직장에서의 목표로 하는 위치는 개인적 수준과 조직적 수준에 따라, 시간이 지남에 따라, 경력목표가 영향요인의 변화 수준에 따라 달라질 수 있기

때문에 단년도 자료보다는 종단 자료를 통해 인과관계의 특성을 파악하는 것이 바람직하다. 또한 종속변수인 여성의 경력목표는 여성관리자 i의 t시점에서 4가지의 범주로 나눌 수도 있지만 직급에 따른 상향적 개념을 가지고 있기 때문에 순서형(ordered) 변수로 볼 수 있다. 본 논문은 여성의 경력목표에 대한 영향요인을 확인하기 위해 패널순서형로짓모형(panel ordered logit model)을 사용하여 추정하였다. 경력목표 범주에 대한 잠재변수(latent variable)를 y_{it}^* 라고 가정하면, 경력목표를 결정하는 잠재변수는 개인적 수준인 교육수준(x_{1it}), 월평균 임금(x_{2it}), 혼인여부(x_{3it}), 자녀유무(x_{4it}), 조직적 수준(집단적 조직문화(x_{5it}), 공식적 인사 및 성과제도(x_{6it}), 가족친화적 제도(x_{7it}), 통제변수인 연령(x_{8it}), 직급(x_{9it}), 기업규모(x_{10it})에 의해 결정된다고 가정한다. 또한 u_i 는 관찰되지 않는 여성근로자의 이질성에 해당한다. 패널회귀분석 식은 다음과 같다.

$$y_{it}^* = \beta_1 x_{1it} + \beta_2 x_{2it} + \beta_3 x_{3it} + \beta_4 x_{4it} + \beta_5 x_{5it} + \beta_6 x_{6it} \\ + \beta_7 x_{7it} + \beta_8 x_{8it} + \beta_9 x_{9it} + \beta_{10} x_{10it} + u_i + e_{it}$$

여기에서 오차항 e_{it} 에 대해 로지스틱 분포를 가정하고 그룹 이질성 오차항인 u_i 는 정규분포로 가정하여 패널순서형로짓 임의효과 분석을 실시하였다. 관찰된 여성근로자의 경력목표는 다음과 같이 잠재변수의 일정 범위 하에서 주어진다고 가정한다.

$$y_{it} = 1, y_{it}^* \leq \delta_1 \text{ 일 때,} \\ y_{it} = 2, \delta_1 < y_{it}^* \leq \delta_2 \text{ 일 때,} \\ y_{it} = 3, \delta_2 < y_{it}^* \leq \delta_3 \text{ 일 때,} \\ y_{it} = 4 \text{ for } y_{it}^* > \delta_4 \text{ 일 때}$$

이 모형은 여성근로자의 경력목표에 영향을 미치는 관찰되지 않는 이질성(heterogeneity) u_i 를 포함하여 통제하는 장점이 있다. u_i 에 대한 확률효과의 통계적 의미가 있는지 LR 검정을 통해 확인한 결과, p-value=0.000으로, 합동패널순서형 로짓모형보다 패널순서형로짓 임의효과모형 추정량이 더 바람직한 것으로 나타났다. 따라서 본 연구는 여성근로자의 경력목표에 미치는 영향요인에 대해 패널순서형로짓 임의효과모형(panel logit random effect model)을 활용한다.

IV. 분석결과

1. 기술통계

주요 변수별 기술통계는 <표 1>과 같다. 여성의 경력목표는 4개의 범주 중 실급관리자(차, 부장급)까지 오르고 싶다고 응답한 비중이 47.35%로 가장 많았다. 최고경영자까지 오르고 싶다는 응답이 16.91%, 초급관리자(과장급) 13.18%, 지위에는 관심없음이 22.56%로 나타났다.

독립변수를 살펴보면, 개인적 수준의 변수인 교육수준은 대학교 졸업이 57.44%로 대졸자가 가장 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 월평균 임금은 평균 386.45만원으로 나타났으나 편차가 큰 것으로 나타났다(S.D: 267.00만원). 혼인여부는 기혼이 67.09%로, 미혼의 2배가 넘는 비중을 차지하고 있었으며, 자녀유무는 응답자 1,792명 중 약 83%가 자녀가 있는 것으로 나타났다.

다음으로 조직적 수준을 살펴보면, 조직의 집단적 가치를 강조하고 남성과 여성의 차별성을 강조하는 집단적 조직문화 변수는 평균값이 2.92로, 보통 수준보다 다소 낮은 수준으로 나타났다. 공식화된 인사 및 성과제도의 평균은 3.21로, 비교적 인사 결정과 성과 평가 제도의 공식화 수준이 보통 수준보다 높은 것으로 나타났으며, 가족친화제도는 출산휴가는 98.23%, 육아휴직은 88.99%가 직장 내에서 제도적으로 갖추어져 있는 것으로 나타났다. 그러나 직장 내 보육시설은 없음이 82.48%로 아직도 다수의 기업이 보육시설을 갖추지 못한 것으로 보여진다.

통제변수인 연령, 현재 직급, 회사규모를 보면 다음과 같다. 연령 평균은 37.8세로 청장년층이 비교적 많은 비중을 차지하는 것으로 나타났으며, 직급은 대리급이 38.48%, 과장급이 34.03%를 차지하는 것으로 나타났다. 차장급은 18.73%, 부장급은 7.64%, 임원급은 0.95%로, 상위 직급으로 올라갈수록 여성관리자의 비중이 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 한편, 기업규모는 300인 미만이 약 32%를 차지하는 것으로 나타났으며, 2000명 이상도 28.42%로 나타났다.

〈표 1〉 주요 변수의 기술통계

| 구분 | 변수 | | | | 비중(%) / 평균(S.D) | |
|----------|-----------|--------------------|---------------|----|-----------------|--|
| 종속 변수 | 경력 목표 | 지위 관심 없음 | | | 22.56 | |
| | | 초급관리자(과장급) | | | 13.18 | |
| | | 실급관리자(차, 부장급) | | | 47.35 | |
| | | 최고경영자(임원급) | | | 16.91 | |
| 독립 변수 | 개인적 수준 | 교육 수준 | 고졸이하 | | 9.75 | |
| | | | 전문대졸 | | 15.12 | |
| | | | 대졸 | | 57.44 | |
| | | | 대학원 석사졸업 | | 16.45 | |
| | | | 대학원 박사졸업 | | 1.23 | |
| | | 월평균 임금(만원, 평균) | | | 386.45(267.00) | |
| | | 혼인 여부 | 기혼 | | 67.09 | |
| | | | 미혼(기타 포함) | | 32.91 | |
| | | 자녀 유무 | 있음 | | 83.13 | |
| | | | 없음 | | 16.87 | |
| | 조직적 수준 | 집단적 조직문화(5점) | | | 2.92(0.75) | |
| | | 공식화된 인사 및 성과제도(5점) | | | 3.21(0.86) | |
| | | 가족 친화 제도 | 출산휴가 | 있음 | 98.23 | |
| | | | | 없음 | 1.77 | |
| | | | 육아휴직 | 있음 | 88.99 | |
| | | | | 없음 | 11.01 | |
| | | | 직장 내 보육 시설 | 있음 | 17.52 | |
| | | | | 없음 | 82.48 | |
| 통제 변수 | 연령(세) | (평균) | | | 37.80 | |
| | 직급 | 직급체계 없음 | | | 0.14 | |
| | | 사원급 | | | 0.02 | |
| | | 대리급 | | | 38.48 | |
| | | 과장급 | | | 34.03 | |
| | | 차장급 | | | 18.73 | |
| | | 부장급 | | | 7.64 | |
| | | 임원급 | | | 0.95 | |
| | 기업 규모 | 99명 이하 | | | 3.80 | |
| | | 100-299명 | | | 29.64 | |
| | | 300-999명 | | | 25.55 | |
| | | 1000-1999명 | | | 12.59 | |
| | | 2000명 이상 | | | 28.42 | |

2) 경력목표별 기술통계

4개의 경력목표별로 주요 변수 간의 기술통계를 살펴보면 <표 2>와 같다. 개인적 수준에서 교육수준과 월평균 임금은 경력목표가 초급관리자인 집단이 상대적으로 낮은 수준이었으며, 전체적으로 최고경영자 > 실급관리자 > 지위에 관심 없음 순으로 나타났다.

조직적 수준의 요인에서는 세부 항목별로 대체적으로 경력목표가 높은 집단이 평균 점수가 높은 것으로 나타났으며, 최고경영자와 실급관리자의 평균과 초급관리자와 지위에 관심없음의 평균이 각각 유사한 것으로 나타났다.

<표 2> 경력목표별 기술통계

| 구분 | | | 지위 관심 없음 | 초급 관리자 | 실급 관리자 | 최고 경영자 |
|-----------|-------------------|--------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 개인적 수준 | 교육수준 | | 2.76 | 2.58 | 2.83 | 3.18 |
| | 월평균 임금 | | 350.81 | 305.29 | 395.32 | 475.26 |
| | 혼인여부 | | 0.63 | 0.62 | 0.69 | 0.70 |
| | 자녀유무 | | 0.83 | 0.82 | 0.84 | 0.82 |
| 조직적 수준 | 집단적 조직문화 | | 2.85 | 2.90 | 2.95 | 2.96 |
| | 공식화된 인사 및 성과제도 | | 3.05 | 3.02 | 3.24 | 3.44 |
| | 가족 친화 제도 | 출산 휴가 | 0.96 | 0.98 | 0.99 | 0.99 |
| | | 육아 휴직 | 0.84 | 0.85 | 0.92 | 0.92 |
| | | 직장 내 보육시설 | 0.13 | 0.12 | 0.20 | 0.22 |
| 연령 | | | 38.20 | 35.72 | 37.68 | 39.33 |
| 직급 | | | 2.94 | 2.25 | 2.97 | 3.61 |
| 기업규모 | | | 2.02 | 2.11 | 2.40 | 2.49 |

2. 여성의 경력목표에 영향을 미치는 요인에 대한 종단분석

패널순서형로짓 임의효과 모형을 통해 직장에서의 여성의 경력목표에 영향을 미치는 요인을 검토한 결과는 <표 3>와 같다. Model 1은 통제변수인 기업규모와 연령, 현재직급과 개인적 변수인 교육수준과 월평균 임금, 혼인여부, 자녀유무가 여성의 경력목표에 미치는 영향을 분석한 결과이다.

핵심변수인 개인적 수준이 경력목표에 미치는 영향을 살펴보면, 교육수준과 자녀유무의 영향력은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 선행연구

에서는 교육수준이 높을수록 경력에 대한 열망과 더 높은 경력 목표를 추구할 가능성이 높았으나 본 연구에서는 유의미한 결과가 도출되지 않았다. 이는 여성관리자의 대부분이 대졸이상으로 학력수준이 높기에 학력수준에 따른 유의미한 격차가 관찰되지 않은 것으로 예상된다. 자녀유무도 여성관리자의 경력 목표 설정에 유의미한 영향력을 미치지 못했는데, 이는 결혼이 자녀보다 여성의 경력목표에 더 큰 효과를 주기 때문으로 유추할 수 있다.

한편 개인적 수준 중 임금 수준은 경력목표에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 임금 수준이 높아질수록 경력 목표를 높게 설정할 가능성이 커지는 것으로 나타났다. 여성근로자의 경력 열망과 직무에 대한 몰입을 높이기 위해서는 임금과 같은 물질적 보상이 수반되어야 함을 알 수 있다. 혼인여부도 경력목표에 미치는 영향력이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났는데, 기혼보다 미혼일수록 경력목표를 높게 설정할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 결혼 이후에 일-가정 양립문제와 경력 단절 등을 경험하는 기혼 여성과 달리, 다른 제약 요소가 없는 미혼여성은 시간이 지날수록 경력목표가 더 높아진다. 이는 결혼이 여성의 경력목표를 변화시키는 주요변수임을 보여주며, 여성관리자에게 결혼이라는 개인적 상황이 자신의 경력목표 추구에 제약요소를 반증한다.

〈표 3〉 여성의 경력목표에 미치는 영향요인

| 구분 | | | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|-----------|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 개인적 수준 | 교육수준 | | .141 (.118) | | .150 (.118) |
| | 월평균 임금 | | .781** (.272) | | .666* (.273) |
| | 혼인여부 | | -1.078+ (.566) | | -1.044+ (.563) |
| | 자녀유무 | | -.0515 (.266) | | -.064 (.265) |
| 조직적 수준 | 집단적 조직문화 | | | -.011 (.075) | .114 (.122) |
| | 공식화된 인사 및 성과제도 | | | .298*** (.071) | .352** (.118) |
| | 가족 친화 제도 | 출산 휴가 | | .458 (.506) | 1.305 (1.167) |
| | | 육아 휴직 | | .423* (.207) | .229 (.475) |
| | | 직장 내 보육시설 | | .034 (.154) | .156 (.236) |

| 구분 | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
| 연령 | -.100*** (.021) | -.100*** (.021) | -.0985*** (.021) |
| 직급 | .859*** (.114) | .859*** (.114) | .844*** (.113) |
| 기업규모 | .350*** (.083) | .350*** (.083) | .240** (.093) |
| cut point : δ_1 | 1.019 (1.586) | .757 (.705) | 3.149 (1.934) |
| cut point : δ_2 | 1.99 (1.583) | 1.853* (.705) | 4.123* (1.934) |
| cut point : δ_3 | 6.397*** (1.610) | 5.925*** (.719) | 8.521*** (1.97) |
| σ_u | 5.180 (1.062) | 4.549 (.492) | 5.038 (1.042) |
| Log likelihood | -1423.27 | -3624.33 | -1416.95 |
| Number of obs. | 1,296 | 3,243 | 1,296 |

+ <.10 * p<.05, ** p<.01, *** p<.001 / 0는 표준오차

통제변수인 연령, 현재 직급, 기업규모 모두 통계적으로 유의미한 결과가 도출되었다. 먼저 연령변수의 영향력을 살펴보면, 연령이 증가할수록 직장에서의 경력목표를 높게 선택할 가능성이 낮아진다. 즉, 연령이 증가함에 따라 승진 및 경력관리에 대한 목표설정 수준이 낮아질 뿐만 아니라, 경력목표 달성과 승진에 대한 열망도 낮아짐을 예측할 수 있다.

직급의 영향을 살펴보면, 직급이 높아질수록 직장에서의 경력목표를 높게 선택할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 이는 경력기간이 길어짐에 따라 승진할 가능성도 높아지며, 승진이 이후 경력에 대한 열망을 높여 경력 목표 설정에도 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

기업규모 변수를 살펴보면, 기업규모가 커질수록 경력목표를 높게 설정할 가능성이 높아지는 것으로 나타났다. 선행연구에서 대기업에 종사하는 여성일수록, 중소기업에 종사하는 여성보다 승진가능성이 높은 것으로 나타난 것을 감안할 때(강민정, 2013), 기업규모로 유추할 수 있는 좋은 일자리 환경이 여성이 직장 내에서 가지는 경력에 대한 목표설정에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

Model 2는 통제변수와 조직적 수준의 요인이 경력목표에 미치는 영향을 분석한 결과이다. 핵심변수인 조직적 수준이 여성의 경력목표에 미치는 영향을 살펴보면, 조직적 수준 중 집단적 조직문화 요인은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타난 반면, 공식화된 인사 및 성과제도 변수는 여성의 경력목표

에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직이 공식화된 인사 및 성과제도를 가지고 있을수록 여성관리자들이 경력목표를 높게 설정할 가능성이 높아지는 것이다. 이는 개인의 성과를 공정하고 객관적인 기준에 따라 평가하여 이에 상응하는 보상을 주는 것이 여성관리자의 역량을 강화하고 경력 목표 설정에도 긍정적인 영향을 미치게 됨을 알 수 있다.

가족친화제도 중에서는 육아휴직제도가 여성의 경력목표에 높이는 데 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아이가 있는 기혼여성의 경우, 육아를 위해 자신의 경력을 포기하고 경력이 단절될 가능성이 크다. 하지만 기업이 육아휴직이라는 제도적 장치를 통해 이러한 문제를 보완해주었을 때, 경력포기나 중단이 아닌 경력목표가 높아지는 결과가 나온다는 것을 보여준다.

Model 3은 개인적 수준, 조직적 수준의 모든 변수들을 고려했을 때, 경력목표에 미치는 영향을 살펴보고자 한 모형에 변수를 모두 투입한 결과이다. 개인적 수준의 변수는 조직적 수준을 통제했을 때, Model 1과 마찬가지로 임금과 혼인여부가 경력목표에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인적 수준에서 임금과 혼인여부가 여성의 경력목표에 가장 큰 영향요인임을 보여준다.

조직적 수준에서는 Model 2와 마찬가지로 공식화된 인사 및 성과제도가 통계적으로 유의미하였다. 다만, 주목할 것은 가족친화제도가 경력목표에 미치는 영향이다. 앞서 Model 2에서 가족친화제도와 통제변수만을 고려한 결과에서는 육아휴직 제도가 여성의 경력목표를 높이는 데에 유의미한 영향을 미쳤다. 그러나 Model 3에서 개인적 수준과 조직적 수준을 모두 통제했을 때, 가족친화제도 요인은 모두 경력목표에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 이는 개인적 수준과 조직적 수준을 모두 고려했을 때, 육아휴직의 효과가 다른 영향요인에 의해 상쇄되어 발생한다고 예상할 수 있다. 공식화된 인사 및 성과제도는 모든 변수를 고려했을 때에도 여성의 경력목표 설정에 긍정적인 영향을 주었다. 이는 조직 내의 인사 및 성과제도의 공정성이 여타의 제도적 요인보다 여성의 경력목표에 영향을 주는 가장 중요하고, 결정적인 요인임을 의미한다. 따라서 기업은 공정한 인사시스템을 만들고, 공식화할 필요성이 있다.

3. 여성의 경력목표에 영향을 미치는 요인에 대한 한계효과

〈표 3〉에서 제시하는 계수는 여성이 경력목표를 낮게 설정할 가능성에 비해 높게 설정할 가능성이 더 클지 또는 작을지에 대한 방향성만을 보여준다. 따라서 구체적인 경력목표 수준을 선택할 가능성에 대한 독립변수의 영향력을 구체적으로 알아보기 위해 Model 3의 한계효과를 확인하였다. 분석결과는 〈표 4〉과 같다.

먼저 개인적 수준의 변수를 살펴보면, 월평균 임금의 경우 1만원 올라갈수록 경력목표를 ‘지위에 관심 없음’으로 설정할 가능성이 3.72p% 더 낮게 나타나며, 초급관리자로 설정할 가능성은 4.46p% 더 낮은 것으로 나타났다. 한편, 임금이 1만원 올라갈수록 경력목표를 실급관리자로 설정할 가능성은 3.93p% 더 높았고, 최고경영자로 설정할 가능성은 4.25p% 더 높은 것으로 나타났다. 이는 임금이 경력목표를 초급관리자 이하로 낮게 설정할 가능성을 줄이고, 실급관리자 이상의 높은 경력목표로 설정할 수 있게 해주는 주요 원동력이 된다는 것을 보여준다.

〈표 4〉 여성의 경력목표에 미치는 영향요인 한계효과

| 구분 | | | 지위 관심 없음 | 초급 관리자 | 실급 관리자 | 최고 경영자 |
|--------|-------------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 개인적 수준 | 교육수준 | | -.008 (.007) | -.010 (.008) | .009 (.007) | .010 (.008) |
| | 월평균 임금 | | -.037* (.016) | -.045* (.019) | .039* (.019) | .043* (.018) |
| | 혼인여부 | | .039** (.014) | .051** (.019) | .012 (.048) | -.102 (.077) |
| | 자녀유무 | | .003 (.014) | .004 (.017) | -.004 (.014) | -.004 (.018) |
| 조직적 수준 | 집단적 조직문화 | | -.006 (.007) | -.008 (.008) | .007 (.007) | .007 (.008) |
| | 공식화된 인사 및 성과제도 | | -.020** (.007) | -.024** (.008) | .021* (.009) | .022** (.008) |
| | 가족 친화 제도 | 출산 휴가 | -.073 (.066) | -.087 (.079) | .077 (.071) | .083 (.075) |
| | | 육아 휴직 | -.013 (.027) | -.015 (.032) | .014 (.028) | .015 (.030) |
| | | 직장 내 보육시설 | -.009 (.013) | -.010 (.016) | .009 (.014) | .010 (.015) |
| 연령 | | | .006*** (.001) | .007*** (.002) | -.006** (.002) | -.006*** (.002) |

| 구분 | 지위 관심 없음 | 초급 관리자 | 실급 관리자 | 최고 경영자 |
|----------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| 직급 | -.047*** (.009) | -.056*** (.009) | .050*** (.013) | .054*** (.010) |
| 기업규모 | -.013* (.005) | -.016* (.006) | .014* (.006) | .015* (.006) |
| Number of obs. | 1,296 | 1,296 | 1,296 | 1,296 |

+ <.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001 / ()는 표준오차

혼인여부는 경력목표를 ‘지위에 관심 없음’과 ‘초급관리자’로 설정할 가능성에만 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 미혼보다 기혼여성일수록 지위에 관심 없음으로 경력목표를 설정할 가능성이 3.88p% 더 높은 것으로 나타났으며, 초급관리자로 설정할 가능성은 5.13p% 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 실급관리자 이상에서는 혼인여부의 변수가 중요하지 않은 것으로 나타났다. 이는 여성이 높은 경력목표를 가질수록 혼인여부와 같은 개인적 상황에 크게 영향을 받지 않는다는 것을 보여준다.

인사 및 성과제도의 공식화된 수준이 높아질수록 지위에 관심 없음을 목표로 설정할 가능성이 1.97p% 더 낮으며, 초급관리자로 설정할 가능성은 2.36p% 더 낮은 것으로 나타났다. 한편, 실급관리자로 경력목표를 설정할 가능성이 2.08p% 더 높았으며, 최고경영자로 설정할 가능성은 2.25p% 더 높은 것으로 나타났다. 이는 인사 및 성과제도의 공정성이 조직 내 어떤 지위를 막론하고, 여성이 경력목표를 설정하는데 큰 영향을 주는 것을 보여준다.

연령의 경우, 연령이 한 살 높아질수록 지위에 관심 없을 가능성이 0.56p%, 초급관리자로 설정할 가능성이 0.66p% 더 높지만, 실급관리자, 최고경영자로 목표를 설정할 가능성은 각각 0.58p%, 0.63p% 더 낮은 것으로 나타났다. 연령이 높아질수록 지위에 관심이 없어지거나, 상대적으로 조직 내의 낮은 지위까지는 경력목표로 설정하지만, 실급관리자 이상의 목표를 설정하지 않는다는 의미다. 이는 연령에 따라 승진가능성이 줄어들기 때문에 여성관리자 스스로 경력목표를 조정하는 것을 보여준다.

현재 직급의 경우, 직급이 높아질수록 지위에 관심 없을 가능성은 4.72p%, 초급관리자로 목표로 설정할 가능성은 5.65p%이 낮은 것으로 나타났으며, 실급관리자, 최고경영자로 설정할 가능성은 각각 4.98p%, 5.38p% 높아지는 것으로 나타났다. 이는 직급이 높아질수록 실급관리자 이상으로 경력목표를 설정할 가능성이 높다는 것이며, 결국 현재 직급이 어디에 위치하느냐에 따라 목표가 달라지기에 승진과 같은 경력이동은 매우 중요하다고 볼 수 있다.

기업규모에서는 규모가 클수록 지위에 관심이 없을 가능성은 4.71p%, 초급 관리자로 설정할 가능성은 5.64p% 더 낮게 나타난 반면, 규모가 클수록 실급 관리자, 최고경영자로 설정할 가능성은 각각 1.42p%, 1.53p% 더 높게 나타났다. 이는 기업규모가 클수록 여성관리자의 목표설정이 달라진다는 것을 보이며, 여성의 경력이동에서 조직의 규모가 중요하다는 것을 보여준다.

V. 논의 및 결론

여성의 경력목표를 직장에서 오르고 싶은 목표지위라는 문항을 이용해 지위에 관심이 없음, 초급관리자, 실급관리자, 최고경영자와 같은 4개의 범주로 구분된 값에 패널순서형로짓 임의효과 모형을 통해 확인하였다.

분석결과에 의하면 개인적 수준에서 여성의 경력목표에 영향을 미치는 것은 임금과 혼인 여부였다. 임금은 근로자가 제공한 노동력에 대한 보상으로, 일반적으로 높은 임금은 개인의 경력성공의 객관적인 지표가 되어왔다. 또한 이는 근로자의 경력만족도와 경력유지에 도움을 주며, 조직에 대한 충성심에도 영향을 미쳐 이직의도를 줄인다(김향숙, 2009). 이렇게 임금은 여성관리자의 경력유지 뿐만 아니라, 경력목표를 설정하는 데에 있어 주요 요인이 된다.

혼인여부의 경우, 미혼여성일수록 경력목표를 기혼여성보다 높게 설정하는 것으로 나타났다. 오은진과 이한나(2013)는 여성의 경력단절이 결혼을 경험하는 시점에서 가장 확률이 크다고 보고하였는데, 이는 요즘 만연한 만혼이나 결혼기피, 비혼주의가 여성의 경력문제와 무관하지 않다는 것을 보여준다. 기혼의 경우 미혼보다 오르고 싶은 지위가 없거나 낮았는데, 이는 결혼이 여성의 승진이나 지위상승 의지에 하나의 제약으로서 작동한다는 것을 보여준다. 여성은 결혼과 동시에 가사노동과 출산, 양육의 책임을 가지게 되며 그것이 여성의 경력목표나 경력지속에 큰 영향을 준다. 따라서 제도적으로 일과 가정을 양립할 수 있는 다양한 정책의 마련을 통해서 일하는 여성이 더 높은 경력을 추구할 수 있도록 해야 한다.

조직적 수준에서는 공식적 인사 및 성과제도가 여성의 경력목표에 영향력이 큰 것으로 분석되었다. 여성은 자신이 의도한 경력목표를 달성하는 과정에서 다양한 조직 내 장벽을 경험한다. 비공식적 네트워크의 부재, 유리천장, 성별 고정관념, 동종선호의 원칙(homophily) 등이 그것이다. 인사제도나 평가문제에 있어서도 남성은 객관적인 업무수행 능력이나 학력과 같은 인적자본보다는

사회적 자본, 비공식적 네트워크 등이 경력에 더 큰 영향을 주고 있으나 (Powell & Butterfield, 2003) 여성은 끊임없이 자신의 능력을 증명해야 하면서도 조직 내 차별까지 이겨내야 하는 이중고를 겪는다. 공식화된 인사관리와 능력중심의 성과제도를 통해 이러한 비공식적이고, 차별적인 요소가 인사에 개입되지 않게 해야 여성이 조직 내의 제약이나 차별에서 벗어나 높은 경력 목표 추구가 가능해진다. 따라서 여성의 경력목표를 높이려면, 목표를 수행하는데 있어 객관성과 공정성을 담보할 수 있는 합리적인 인사제도가 마련되어야 한다.

가족친화제도는 통제변수만을 고려해 분석했을 때, 육아휴직만이 영향을 미쳤고, 전반적으로 큰 효과가 나타나지 않았다. 다른 제도보다 육아휴직 제도가 여성의 일·가정 양립의 여건을 조성함으로써 개인의 직무 열의를 높이고 경력 목표를 달성하기 위한 다양한 활동을 할 수 있게 하는 주요한 제도임을 유추할 수 있다. 다만, 모든 수준의 변수를 고려해 분석했을 때 이러한 영향력이 사라졌는데 이는 가족친화제도의 영향력이 다른 변수보다 크지 않기 때문으로 생각된다. 추후 가족친화제도와 다른 영향요인들 간의 상호작용에 대한 분석을 통해 가족친화제도의 효과를 파악할 필요가 있다.

연령과 직급, 기업규모가 여성의 경력목표 설정에 중요한 영향을 미치는 것을 발견하였다. 연령이 높아질수록 경력목표를 낮게 설정할 가능성이 높은 것으로 나타났는데, 이는 연령이 높을수록 승진가능성이 낮아진다는(황성수, 2017) 연구결과와 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 한편 직급이 높아질수록 경력목표가 높아지는 것으로 나타났는데, 이는 현재의 직급 위치가 다음 경력목표를 설정하는데 도움을 주고 있는 것이라 예상할 수 있다. 기업규모도 경력목표에 영향을 주었는데, 이것은 기업규모가 클수록 인사제도 시스템이나 복리후생 등이 더 잘 갖춰져 있을 확률이 크기 때문으로 볼 수 있다.

마지막으로, 경력목표에 영향을 미치는 요인들의 한계효과를 살펴본 결과를 주목할 필요가 있다. 위에서 언급한 주요 요인들은 여성관리자가 초급관리자 이하로 경력목표를 설정할 가능성을 낮추고, 실급관리자 이상의 경력목표를 설정할 가능성을 높이는 데에 긍정적인 역할을 한 것으로 나타났다. 이는 경력 목표 영향요인이 직급별로 차별적으로 나타나며, 여성의 경력목표를 높이기 위한 전략을 수립함에 있어서 직급별로 접근해야 함을 의미한다.

이와 같은 연구결과의 정책적 함의는 다음과 같다. 한국 노동시장에서 성별 분리로 인해 여성은 상대적으로 불안정하고 낮은 임금의 일자리를 차지해왔다. 이런 일자리에서는 자신의 경력목표를 장기적으로 세우고 경력을 유지하기 불가능하며, 개인적 상황에 의해 언제든지 노동시장을 이탈할 가능성이 높

다. 따라서 여성의 임금수준을 높이고 보다 좋은 양질의 일자리를 제공할 필요가 있다.

결혼여부가 여성의 경력목표를 낮추는 것으로 분석된 점은 아직도 여성에게 결혼 이후의 가정생활이 경력추구에 제약이 될 수 있음을 보여준다. 일·가정 양립의 중요성이 높아지고 그에 따른 많은 제도들이 시행되고 있지만 여성들이 체감할 수 있는 제도적 지원이 더 활발해져야 여성들이 일과 가정의 균형을 이루고 자신의 목표를 향해서 몰입할 수 있을 것이다. 가정에서도 일하는 여성에 대한 정서적 지지와 지원이 필요하다.

또한 기업은 공정한 인사제도와 성과시스템을 구축할 필요성이 있다. 한국 여성의 교육수준이 점점 높아지고 있지만 관리직급의 비중이 낮은 이유는 전통적인 인적자본론으로는 설명하기 불가능하다. 조직 내의 인사 체계에서 여성에 대한 차별을 줄이고, 비공식적인 인사 관행을 변화시키지 않는다면 이를 해결할 수 없다. 따라서 모든 기업이 공정한 성과시스템을 구축해 여성이 자신의 경력을 긍정적으로 보게 만들 필요가 있다.

본 연구의 한계는 다음과 같다. 여성관리자 데이터를 사용하였기에 동일한 제약요인들이 남성근로자에게는 어떻게 다르게 나타나는지에 대해서는 밝히지 못했다. 또한 경력목표의 문항이 다각적으로 검토될 필요성이 있다. 이는 향후 연구에서 보완하기로 한다.

참고문헌

- 강민정(2013). 여성관리자의 승진결정요인 분석. 한국여성정책연구원 세미나자료 24-53.
- 강혜련·임희정(2000). “성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장-가정갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과”. 한국심리학회지, 제5권 2호, 1-14.
- 강혜련·조미영(2007). “남녀관리자의 경력성공 모형 비교”. 인사조직연구, 제15권 2호, 1-38.
- 김강호(2015). “여성관리자의 경력목표 변화유형과 관련변인”. 진로교육연구, 제28권 제4호, 1-16.
- 김영조·이유진(2012). “가족친화제도가 여성 근로자의 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향”. 인적자원관리연구, 제19권 제3호, 71-99.
- 김원정(2018). 젠더관점에서 본 한국 기업의 가족친화정책. 서울대학교 협동과정 여성학 박사학위 논문
- 김향숙(2009). “임금만족이 직무만족, 직무몰입, 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국인적자원개발학회 학술연구발표회 발표논문집, 147-163.
- 김화연·오현규·박성민(2015). “여성 근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구”. 한국인사행정학회보, 제14권 제4호, 257-280.
- 박세연·조남욱(2009). “IT인력의 개인과 조직특성이 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국전자거래학회, 제14권 3호, 87-105.
- 신경아(2016). “여성노동시장의 변화에 관한 여덟가지 질문”. 페미니즘연구, 제16권 1호, 321-359.
- 신광영(2011). “한국의 성별 임금격차: 차이와 차별”. 한국사회학, 제45집 제4호, 97-127.
- 오은진·이한나(2013). “기혼여성의 직업 이동에 관한 연구”. 아시아여성연구, 제52권 제1호, 133-161.
- 원숙연(2010). “조직의 문화적 특성이 여성관리자에 대한 인식에 미치는 영향”. 한국행정학보, 제44권 제2호, 63-84.
- 유계숙(2007). “가족친화 기업정책의 시행 및 이용 여부와 근로자의 직업만족도, 이직의도, 직무성공”. 가족과 문화, 제19권 제2호, 35-60.
- 이주희(2003). “여성 관리직 진출 기업의 특성: 인적자원관리 관행을 중심으로.” 한국사회학, 제37권, 5-34.

- 이진경·옥선화(2009). “첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼여성의 취업중단에 관한 연구”. *조사연구*, 제10권 제3호, 59-83.
- 임희정(2011). “조직 내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. *여성연구*, 제81권 2호, 5-32.
- 조영복·하태영(2010). “경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 개인 심리적 특성의 매개를 중심으로”. *한국기업경영학회*, 제17권 제4호, 171-195.
- 한수진·강소라(2018). “여성관리자의 경력만족에 영향을 미치는 경력열망 그리고 멘토링/교육훈련의 효과”. *대한경영학회지* 제31권 제4호, 743-760.
- 황성수(2017). “남녀관리자의 승진요인 분석: 승진에 미치는 변인의 성별차이를 중심으로”, *여성연구*, 제92권 제1호, 57-83.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009) The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Burke, R. J., & Nelson, D. L. (2002). Advancing women in management: Progress and prospects, In Burke, R. J. & Nelson, D. L. (ED). *Advancing Women's Careers: Research and Practice*. Oxford: Blackwell.
- Cannings, K.. & Montmarquette. C. (1991). Managerial momentum: A simultaneous model of the career progress of male and female managers. *Industrial and Labor Refarions Review*, 44(2), 212-228.
- Ferris, G. R. & Judge, T. M.(1991). Personnel human resources management: Political influence perspective. *Journal of Management*, 17(2), 447-488.
- Grover, S. L. & Crooker, K. J.(1995), Who Appreciates family responsive human resources policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48(2): 271-288.
- Hall, D. T. (1971). A Theoretical Model of Career Sub-identity Development in Organizational Settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Jandeska, E. K., & Kraimer, M. L.(2005). Women's perceptions of organizational culture, work attitudes, and role-modeling behaviors, *Journal of Managerial Issues*, 17(4), 461-478.

- Kanter, R. M.(1989). Work and family in the United States: a critical review and agenda for research and policy. *Family Business Review*, 2(1), 77-114.
- Kirchmeyer. C.(1998) Determinants of managerial career success: evidence and explanation of male/female differences, *Journal of Management*, 24(6), 673-692.
- Kirchmeyer. C.(2002). Gender differences in managerial careers: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Business Ethics* 37, 5-24.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86-101.
- Maier, M. (1999). On the gendered substructure of organization: Dimensions and dilemmas of corporate masculinity. G. Powell(ED). *Handbook of Gender and Work*, 69-93.
- Melamed, T.(1995). Barriers to Women's Career Success: Human Capital, Career Choices, Structural Determinants, or Simply Sex Discrimination, *Applied Psychology: an International Review*, 44(4), 295-314.
- Melamed, T.(1996). Career success: An assessment gender-specific model, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 217-242.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mobley, W. H.(1982). *Employee turnover: Cause, consequences, and control*, Addison-Wesley Publishing Co., Reading, M. A.
- OECD(2017). The pursuit of gender equality: An uphill battle. OECD.
- O'Reily, C.(2008). Corporations, Culture and Commitment: motivation and social control in organizations, *California Management Review* 50(2): 85-101
- Osterman, P.(1995). Work/Family programs and the employment relationship, *Administrative Science Quarterly*, 40(4), 681-700.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2003). Gender, gender identity, and

- aspirations to top management, *Women in Management Review*, 18, 86-96.
- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of management*, 18: 215-237.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., Parent, J. D.(2002). Gender and Managerial Stereotypes: Have the Times Changed?, *Journal of Management*, 28(2), 177-193.
- Ragins, B., & Sundstrom. E.(1989). Gender and power in organizations: A longitudinal perspective, *Psychological Bulletin*, 105, 51-88.
- Reskin, B. & Debra M.(2000). Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review*, 65: 210-233.
- Scandura, T. A. & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 18(4): 377-391.
- Super. D. E(1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tharenou, P & Conroy.D (1994). Men and women managers' advancement: personal or situational determinants? *Applied Psychology: An International Review*, 43, 5-31.
- Tharenou, P.(1999). Gender differences in advancing to the top. *International Journal of Management Reviews*, 1(2), 111-132.
- Tharenou, P., Latimer, S., Conroy, D(1994). How do you make it to the top?: An examination of influences on women's and men's managerial advancement, *The Academy of Management Journal*, 37(4), 899-931.
- Weng, Q., McElroy, J., Morrow, P. C., Liu, R.(2010). The relationship between career growth and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 77, 391-400.
- White, B. L. & Cooper, C. L(1995). The career development of successful women, *Proceedings of the British Psychological Society*, 3(1), pp. 4-15.

Abstract

The effects of individual and organizational factors on Women Manager's career goal

Hyun Jin, Kim*·Seungjoo, Lee**

This study aims to examine what factors affect on women managers' career goal. Using longitudinal data from Korean Women Manager Panel Survey(KWMP) 2th to 6th waves, this study investigates the effect of two levels of factor: individual factors and organizational factors. In order to identify the factors influencing women's career goal, we used a panel ordered logit random effect model with longitudinal data of 1,296 women managers.

The results as follows. In the individual level, wage and marital status affected women's career goal. In the organizational level, fair HR policy system conducted positive effect in raising career goal. This shows that women managers have been placed in relatively unstable and low-wage jobs in the labor market and the marriage is still decisive factor in women's career. Therefore, it's important to provide quality jobs to women and institutional support for a work-family balance policy. Also, it is necessary to reduce discrimination against women in the organization and establish a fair assessment system to recognize their abilities.

Keywords : Career goal, Women manager, Women wage, Fair HR policy

* Ph.D Candidate, Department of Sociology, Korea University
(taywa@korea.ac.kr)

** Doctoral Student, Department of Public Administration, Korea University
(les3242@korea.ac.kr)

2019년 4호
(통권 103호)
여 성 연 구

| | |
|-------|--|
| 발 행 인 | 권 인 숙 |
| 편 집 인 | 김 경 희 |
| 등 록 일 | 1983년 11월 23일 |
| 등록번호 | 바-813 |
| 발 행 일 | 2019년 12월 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 |

