



The Women's Studies

2021 년 1호

## | 연구논문 |

고위직 여성공무원의 '유리절벽' 경험에 대한 질적 연구	우양호
베이비부머 여성의 경력유형 연구	곽미선·안주리
잠재전이분석을 활용한 여성 근로자의 일-가정 전이 잠재계층 및 영향요인 분석	임한려·홍성표
유연근무가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향: 유연근무와 근무시간의 상호작용효과를 중심으로	권은낭·엄승미
경력단절여성의 재취업 경험에 관한 질적 메타 분석	김정원
기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 연구동향: 최근 20년간 국내 실증연구를 중심으로	김지영
한국 청년의 결혼 및 출산에 영향을 미치는 요인의 성별 차이 분석	정병삼
여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인: 구조적 요인을 중심으로	이지연
아동 행복감과 모 행복감, 모 일자리 만족도 간 구조방정식 모형 분석	김시현·우선영
자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인	구슬이·정익중
부산지역 가족가치관의 변화 및 영향 요인	김혜정
출산과 양육을 경험한 여군의 일·가정 양립에 대한 질적 연구	이뿐새·서종건



한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute



1. 고위직 여성공무원의 ‘유리절벽’ 경험에 대한 질적 연구 / 우양호 .....	5
2. 베이비부머 여성의 경력유형 연구 / 광미선·안주리 .....	39
3. 잠재전이분석을 활용한 여성 근로자의 일-가정 전이 잠재계층 및 영향요인 분석 / 임한려·홍성표 .....	67
4. 유연근무가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향: 유연근무와 근무시간의 상호작용효과를 중심으로 / 권은남·엄승미 .....	99
5. 경력단절여성의 재취업 경험에 관한 질적 메타분석 / 김정원 .....	131
6. 기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 연구동향: 최근 20년간 국내 실증연구를 중심으로 / 김지영 .....	161
7. 한국 청년의 결혼 및 출산에 영향을 미치는 요인의 성별 차이 분석 / 정병삼 .....	193
8. 여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인: 구조적 요인을 중심으로 / 이지연 .....	225

9. 아동 행복감과 모 행복감, 모 일자리 만족도 간 구조방정식 모형 분석 / 김시현·우선영 .....	253
10. 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인 / 구슬이·정익중 .....	281
11. 부산지역 가족가치관의 변화 및 영향 요인 / 김혜정 .....	309
12. 출산과 양육을 경험한 여군의 일·가정 양립에 대한 질적 연구 / 이뿐새·서종건 .....	331

## 고위직 여성공무원의 '유리절벽' 경험에 대한 질적 연구\*

우양호\*\*

### 초 록

본 연구의 목적은 우리나라 공직사회에서 고위직 여성공무원의 '유리절벽' 경험에 대하여 개인의 경험과 구술방식을 통해 탐색적으로 알아보는 것이다. '유리절벽(Glass Cliff)'은 고위직 여성에게만 나타나는 미묘하면서 보이지 않는 차별의 기제로서, 여성들이 고위직에서 오래 버티지 못하고 사직하거나 퇴직하는 현상을 말한다. 기존에는 승진의 '유리천장'을 없애면 공공과 민간에서 성공한 여성이 많아지고, 양성평등한 직장사회가 가능할 것으로 보았다. 하지만 현실적으로 우리나라 공직사회의 경우, 고위직 여성비율은 오랜 세월동안 거의 제자리걸음이다. 본 연구는 여성공무원 고위직의 '유리절벽' 현상을 우리나라 공직사회에 시론적으로 소개하고, 이 개념을 중앙부처 고위공무원단의 경우에 적용하였다. 본 연구는 고위공무원단의 전·현직 여성공무원을 대상으로 심층 인터뷰를 하였고, 유리절벽의 존재 가능성과 그 기제들을 탐색적으로 추론해 보았다. 유리절벽 발생의 주요 기제로는 고위직의 불균등한 성비구조, 성과계약 및 신분의 불안정성, 직무과중과 업무 스트레스, 조직의 편견과 고정관념 등이 이론적으로 논증되었다. 이러한 틀로써 연구를 진행한 결과, 고위공직에서 여성의 '유리절벽' 가설이 새롭게 인식하고 개선해야 할 부정적 개념임이 어느 정도 밝혀졌다. 현 단계에서 일반화에는 조심스러웠지만, 유리절벽의 개념과 관련 기제들이 우리나라 공직 현실에서 완전히 없다고 단언하기는 어려운 상황이었다. 따라서 결론에서는 공직의 인사와 성평등 문화연구 전반에 있어서 '유리절벽'이 앞으로 '유리천장'과 함께 중요한 주제로 고려되어야 함을 제언하였다.

주제어 : 유리절벽, 유리천장, 여성, 고위공무원, 퇴직

\* 이 논문은 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 인문사회분야 중견연구자지원사업의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2019S1A5A2A01035134).

\*\* 한국해양대학교 인문한국 교수(woo8425@hanmail.net)

## I. 서론

본 연구의 목적은 우리나라 공직사회에서 고위직에 있는 여성공무원의 ‘유리절벽(Glass Cliff)’ 경험에 대하여 개인의 경험과 구술을 통해 탐색적으로 알아보는 것이다. 과거에 ‘유리천장(Glass-Ceiling)’ 이론처럼 여성이 조직 내에서 보이지 않는 차별 때문에 고위직이 되기 어려웠다는 가설은 이미 널리 알려졌다. 국내에서도 유리천장에 대한 연구는 조금씩 축적이 되었고, 실제 여성차별의 많은 기제들이 밝혀져 일반화로 가는 이론이 되고 있다. 그리고 이것은 과거 고위직 여성, 여성 최고관리자가 극히 적고 드물었던 시절에는 상당히 설득력 있는 이론이었다. 공직에서도 여기에 관한 탐색적이면서 선험적 연구가 많이 나왔다(박천오·김상묵, 2001; 홍미영·우양호, 2005; 원숙연, 2009; 권경득, 2010).

하지만 지금은 우리 사회의 거의 모든 부문에서 성공한 여성 최고관리자나 고위직 여성을 예전보다는 쉽고 흔하게 찾아볼 수 있다. 최근까지 대략 20년이라는 세월 사이에 유리천장을 뚫거나 깨고, 정부나 기업의 고위직에 올라선 여성들이 부쩍 늘어났기 때문이다. 그렇지만 우리 사회는 물론이고 해외에서조차 성공한 고위직 여성의 지위는 남성에 비해 여전히 약하고 불안한 경향이 남아 있다. 작은 실수 하나조차 예상롭게 넘겨버리지 못하는 상당수 고위직 여성리더들의 ‘완벽주의(perfectionism)’에는 이러한 배경이 깔려 있다고 해도 과언이 아니다(Smith, 2014; Kulich, Ryan & Haslam, 2014; Bremner, 2015).

영국의 이코노미스트(The Economist)가 2012년부터 매년 세계 여성의 날(3월 8일)에 발표해 오고 있는 ‘유리천장지수(Glass-Ceiling Index)’라는 것이 있다. 여기에서 우리나라는 경제협력개발기구(OECD) 28개 회원국 중에서 최하위권을 연달아 8년 동안 기록한 바 있다. 이 지수는 남성과 여성의 고등교육 이수율, 여성 노동참가율, 남녀 임금격차, 여성 고위직 비율, 임금 대비 순육아 비용 등 5개 항목을 조사한다. 여성들이 가장 평등한 대우를 받는 곳은 뉴질랜드, 노르웨이, 스웨덴, 프랑스, 캐나다, 호주 등이고, 최하 순위인 우리나라 앞에는 이웃나라 일본과 이슬람 국가인 터키도 있다. 우리나라는 모든 평가항목에서 OECD 국가의 평균에 훨씬 미치지 못하고 있으며, ‘여성 고위직 비율’ 지표는 특히 심각한 수준이다. 이는 우리 사회에서 보이지 않는 여성차별의 현실과 상대적으로 열악한 여성의 사회적 지위를 반영하는 것으로 해석된다. 물론 정부와 공공부문, 공직에서도 예외는 아닐 것으로 보인다.<sup>1)</sup>

최근 우리나라 공직사회에서는 여성의 사회적 참여가 늘어나고 각종 할당제와 발탁인사가 많아지면서, 정부조직 내부에서도 여성들의 고위직 진출이 늘어났다. 그리고 이를 가로막는 조직 내 보이지 않는 장벽인 유리천장이나 유리벽 등은 상대적으로 예전보다 약해지고 있다고 할 수 있다. 근래 연구나 정부 발표에 따르면, 양성평등인사의 확대와 기존의 보수적인 공직문화에 변화의 조짐도 조금씩 감지된다(박천오, 2010; 원숙연, 2010; 우양호, 2011). 그런데도 중앙부처, 지방자치단체 3급 이상 고위직에서 여성이 차지하는 비율은 최근 10년 동안 여전히 10%의 벽을 넘지 못했다(인사혁신처, 2020; 행정자치부, 2020). 그 이유는 고위직에 여성이 올라서기도 힘이 들지만, 그만두거나 퇴직하는 비율도 남성 이상으로 많기 때문이다. 선진국에서는 이것을 ‘유리천장(Glass Ceiling)’에 빗대어 ‘유리절벽(Glass Cliff)’이라 부르고 있다.

기존에는 유리천장을 뚫고 고위직에 올라서면 그 여성은 평온한 지위와 삶이 보장되는 줄 알았다. 유리천장이론은 사회적으로 ‘유리천장’만 일단 없으면 성공한 여성이 많아지고, 양성이 평등한 직장이 가능한 것으로 가정했다. 하지만 현실적으로는 그게 끝이 아니었다. 일찍부터 선진국에서는 고위직급에 여성을 많이 승진시키고 채용했음에도, 여전히 남성들이 압도적으로 고위직을 지배하고 있는 이유를 궁금해 했다. 그리고 학자와 전문가들은 그 실마리를 고위직 여성의 ‘사직(Resignation)’, ‘퇴직(Retirement)’에서 찾아냈다. 쉽게 말해 남성들보다 여성들이 고위직에서 오래 버티지 못하는 현상을 발견한 것이다. 여전히 고위직에서만 여성이 쉽게 늘어나지 않는 ‘과소대표성(Under-Representation)’은 해결되지 못한 숙제인데, 이를 심층적으로 이해하기 위해서는 ‘유리절벽’의 개념적 이해가 많은 도움이 되는 것으로 알려져 있다(우양호, 2020; Ryan, Haslam & Hersby, 2011; Hall & Donaghue, 2013;

- 
- 1) 우리나라 공직의 인적 구성과 환경의 변화는 자연스럽게 새로운 환경에 대한 적응을 요구하고 있다. 특히 공직에서 ‘남녀 성비(性比)’의 변화는 최근 뚜렷해진 사회적 현상인데, 공무원 시험으로 선발하는 채용구조로 인해 여성비율이 비약적으로 증가했다. 그래서 더 이상 공직에서 남녀의 성(性)에 따른 노동력의 전통적 분리나 제약은 구조적으로 불가능하게 되었다. 공직에서 여성비율은 지난 2000년에 약 30% 정도였으나, 2008년에는 약 40%로 증가하였으며, 2019년에는 약 50.6%까지 늘어났다(전체 국가직 공무원 669,077명, 남성은 330,588명, 여성은 338,489명). 이미 국가공무원 7급 및 9급 시험 전체 합격자에서 여성은 남성을 추월하였으며, 2021년 이후에는 여성이 남성보다 공직에 확실히 더 많이 근무할 것으로 정부는 보고 있다(행정안전부, 2020). 하지만 이는 전체 공무원에서의 비율이며, 고위직으로 올라갈수록 여성은 기하급수적으로 줄어든다. 5급 이상이 되면 여성은 20% 미만이 되고, 4급 이상이면 20% 미만, 고위공무원은 5% 이하가 된다. 오래전부터 고위 공직의 과소대표 문제는 관심을 끌었으나, 그 해답이나 대안은 여전히 부족하다(홍미영·우양호, 2007; 우양호·홍미영, 2008).

Bechtoldt, Bannier & Rock, 2019).<sup>2)</sup>

이러한 배경에 근거하여, 본 연구는 여성공무원 고위직의 ‘유리절벽’ 현상을 우리나라 공직사회에 소개하고, 이 개념을 중앙부처 고위공무원단의 경우에 적용해보고자 한다. 연구의 목적을 요약한 연구의 핵심질문은 다음과 같다. 첫째, 기존 문헌과 연구를 통해 살펴본 유리절벽의 개념과 이론적 근거, 판단의 기제에는 무엇이 있는가? 둘째, 심층 인터뷰를 통해 고위직 여성공무원들이 경험하고 구술하는 유리절벽 관련 현상에는 어떠한 것들이 있으며, 이런 결과가 이론적 근거와 일치 또는 유사한 상황인가? 셋째, 연구결과에 근거하여 고위직 여성에 대한 ‘유리절벽’ 가설이 우리나라 공직사회에서 잠정적으로 확인될 수 있으며, 이에 파생되는 새로운 쟁점과 함의는 무엇인가?

## II. 이론적 배경과 논증

### 1. ‘유리절벽’의 의미

여성에 대한 ‘유리절벽’ 개념은 서구사회에서 제창된 이론이자, 현재 사회 곳곳에서 증명 중인 가설이다. 유리절벽의 협소한 정의는 “여성을 성공할 가능성이 낮은 고위 직책이나 위험도가 있는 사업의 책임자로 만든 뒤에, 만약 그것이 잘못되는 경우에는 책임을 지고 다시 물러나도록 만드는 현상”을 의미한다(Ryan & Haslam, 2005: 81). 이는 한마디로 “모든 조건이 불안정해 실패의 위험이 높은 위치(high risk positions)”를 남성보다 여성들이 차지할 가능성이 많다는 논리였다(Ryan & Haslam, 2007: 549). 처음 이 개념을 발견하고 이론을 만든 선구자 격인 Ryan & Haslam(2005)은 사회 여러 부문에서 다수의 고위직 여성이 유리절벽에 직면하기 쉽다는 것을 발견했다. 특히 조직이나 사회에서 높은 지위에 있는 여성은 남성보다 더 쉽게 추락할 가능성이 있다는 잠정적인 결론을 내리게 되었다. 이는 영국의 상위 2,500개 주요 상장기업을 대상으로 고위직 남성과 여성의 승진과 퇴직현황을 상대적으로 분

2) 여성이 고위직에 승진하는 비율 이상으로 퇴직이나 이직을 많이 하면, 그 비율은 항상 제자리걸음이 된다. 유리천장을 아무리 깨고 부셔도, 그 뒤에 있는 유리절벽을 간과하면 상황은 나아지지 않는 것이다. 여성 승진이나 보직에 관한 ‘유리천장’, ‘유리벽’이 과거보다 빈번하게 깨지고 있는 우리 사회의 현실에서 새로운 현상으로서 제기된 ‘유리절벽(Glass Cliff)’ 이론은 여성에 대한 또 다른 보이지 않는 차별로 인식될 수 있다.



석한 빅데이터 기반(big data base)의 통계적 결과이기도 했다.

최근까지 이러한 개념을 확대한 다른 연구에서도 비슷한 결과가 나타났다. 그것은 세계적인 글로벌 대기업들의 최고관리자(CEO) 중에서 약 5%만이 여성이며, 그마저 그들은 더 많은 수를 차지하고 있는 남성들 보다 해고나 사임을 당할 확률이 높은 것으로 나타났다. 글로벌 기업에서는 지난 10년 동안 여성임원의 약 38%가 사직이나 해고를 당했으나, 남자임원은 27% 수준에 불과하였기 때문이다. 최고위층에 여성이 극소수임에도 불구하고 오히려 사직, 해고의 확률은 더 높다는 점에서 유리절벽의 존재 가능성은 처음 제기되었다(Ryan & Haslam, 2005; Kulich, Ryan & Haslam, 2014). 그리고 이러한 가능성은 현재 민간부문의 고위직뿐만 아니라, 정부나 공공부문에까지 확대되어 다양한 방식으로 연구되고 있다.

최근까지 여성 고위직들이 마주하는 유리절벽은 존재 가능성이 충분히 검증되었고, 그 기제나 원인이 무엇인가에 연구자들의 관심이 쏠리고 있다. 우선 기존 연구에 따르면, 직장에서 성공한 여성은 '일은 잘해도 성격에 무슨 문제가 있을 것'이라는 근거 없는 편견이 존재하지만, 여성이 조직에서 최고의 위치에 오르면 그 능력과 인간성에 대해 오직 여성이라는 이유로 더 후한 점수를 주는 경우가 있다(Bowling et al., 2006). 하지만 이는 역설적으로 한 여성에 대해서 직책의 높낮이에 따라 다르게 평가하는 '이중적 잣대(double standard)'가 존재한다는 뜻을 담는다(Bruckmueller, 2007, 우양호, 2014). 그래서 직장에서 이러한 고정관념과 편견적 기준에 의해 고위직 여성의 리더십은 일상의 사소한 사건들에 대해서조차도 자주 시험대에 오른다. 여성리더나 고위직은 거의 완벽하고 언제나 잘해나가지 못하면 심지어 주변 여성들로부터도 무능하다는 비난을 받을 가능성이 있고, 이미지와 권위에 잦은 손상을 입게 되는 것이다.

불공정한 조직의 상황으로 발생하는 유리절벽은 어찌 보면 불가피한 현상일 수 있다. 불안정하고 실패의 위험이 높아 남성들이 꺼리는 높은 자리를 여성이 알게 모르게 차지할 가능성이 높음을 의미하기 때문이다. 나아가 이는 일이 잘 풀리지 않을 경우에 남성과 동등한 기회를 부여받았음에도 능력이 없어 실패했다는 구실로 그 여성을 '희생양(scapegoat)'으로 삼는 것과 결코 다르지 않다고 한다. 유리절벽이론의 핵심은 기존의 조직 어디션가 보이지 않게 여성을 '상징'으로 삼고, 다시 '희생'시키는 결정이 이루어진다는 의심이다(David, 2015; Powell & Butterfield, 2015; Main & Gregory-Smith, 2017).

사회구조적인 관점과 문화적인 시각에서 유리절벽은 '여성의 삶과 생애(woman's lifetime)'와 연결되어 해석되기도 한다. 현대사회에서 여성은 학

교를 졸업하면 사회생활을 시작하고 직장에 들어가기 위해 마치 ‘절벽’과도 같은 치열한 경쟁을 통과한다. 그런데 직장생활에 익숙해질 만하면 ‘결혼’이라는 선택의 기로가 닥쳐온다. 결혼과 출산이라는 유리절벽을 거치면서 여성은 경력단절을 겪게 되고, 여성의 경제활동참가율은 크게 감소된다. 이후 다시 직장에서의 재진입을 하기 위한 노력을 하는데, 이것은 여성이 처음 사회생활을 시작했을 때의 노력보다 훨씬 힘들고 어렵다. 이렇듯 여성이 사회인으로서 취업, 결혼, 승진, 이직, 퇴직, 재구직 과정에서 겪는 유리절벽은 동·서양의 공통적인 현상으로 주장된다(Cook & Glass, 2014b; David, 2015).

## 2. ‘유리절벽’ 이론의 주요 논리

현대사회의 고위직 직장여성에 대한 ‘유리절벽’이 개념적으로 처음 창안된 이후, 여기에 관한 이론은 세계적으로 많은 주목을 받게 되었다. 이론과 실증의 측면에서 유리절벽은 최근 많은 학자들에 의해 연구되기 시작하면서, 그 개념도 고위직 여성만이 종종 겪는 ‘보이지 않는 새로운 차별의 기제(mechanism of discrimination)’로 점차 확장되었다. 현재까지 그러한 연구들의 핵심적인 주장은 다음과 같이 세 가지 방향으로 소개할 수 있다.

첫째, 유리절벽이론의 연구자들은 여전히 특정 사회가 여성들의 자질과 능력보다는 여성이라는 생물학적 ‘성(sex)’에 기초한 차별적 평가(perception of discrimination)를 하고 있음을 이 개념이 대변하는 것으로 파악한다(Eagly & Karau, 2002; Bruckmueller, 2007). 즉 공·사 부문에서 유리절벽으로 인한 고위직 여성의 실패는 결국 여성들이 남성과 같은 기회를 부여받았음에도 불구하고, 스스로 능력이 없어서 실패했다는 사회적 결론으로 이어짐이 새롭게 밝혀졌다. 나아가 이는 차후에 다른 여성들이 고위직으로 승진하기 어려운 상황을 초래하는 소위 ‘악순환의 되풀이(repeat vicious circle)’ 현상을 강력히 주장하고 있다.

바꿔 말하면, 조직에서 핵심적 직무나 고위직 자리는 탁월한 여성들의 ‘무덤’이 아니라 그들이 더 높이 상승할 수 있는 ‘기회의 장’이 되어야 함에도 불구하고 실제 현실은 정반대가 되는 것이다. 높은 자리에서 안정보다 위험의 확률이 높을 때, 대체로 여성이 일종의 ‘사석(dead stone)’으로 활용이 된다는 추론이다. 이런 상황은 공교롭게도 승진이나 고위직을 조직으로부터 제안받는 여성의 생각과도 맞물린다. 상당수 여성들은 고위직을 맡기가 어렵다는 것을 스스로 잘 알기 때문에, 위험과 어려움을 감수하고서라도 고위직을 쉽게

수락하는 경향이 있다는 점이다. '독이 든 성배(a poisoned chalice)'를 기꺼이 받아드는 것은 남성보다는 여성일 확률이 높다는 것이다(Kurt, 2011; Smith, 2014).

물론 고위직에서 여성이 잘못하거나 실패할 경우의 다른 대비책(fall-back position)은 다시 '남성'이 된다. 이것은 유리절벽의 논리를 설명하는 상당히 중요한 특징이기도 하다. 문제는 여성이 고위직에 앉아서 기존의 현안을 못 풀거나 성과를 내지 못하면, 단순히 사직이나 해고로 끝나지 않는다. 특히 보수적인 성격의 조직이나 남성집단은 유리절벽으로 그 여성을 밀어낸 후에도, 다음에 올 여성들에 대한 고정관념을 미리 강화시킨다. 그것은 '여성은 역시 고위직에서 잘 해낼 수 없다'는 주관적 생각과 통념이다(Bremner, 2015; Bechtoldt, Bannier & Rock, 2019).

둘째, 유리절벽은 어느 특정집단이나 사례에만 국한되는 일회적(one-off) 성격이 아니라, 여러 나라와 수많은 조직사회에서 보편화(universalization), 일반화(generalization)될 수 있는 개념임이 밝혀졌다. 가령 서구 유럽이나 구미지역의 국가뿐만 아니라, 아시아 지역과 동양권 국가에서도 최근 유리절벽은 빈번하게 보고되고 있다. 그리고 이는 조직의 '예정된 실패(set up for failure)'를 위한 일종의 '방패막이 혹은 보호장치(protector)'로서 고위직 여성이 자주 이용되고 있음을 뜻한다. 동양과 서양의 여러 선행연구에서 유리절벽에 대해 공통적으로 동의하는 바는 간단하다. 그것은 조직에서 고위직 여성에 대한 평가가 일반적으로 '직무수행과 관련성이 낮다(low job-relevant)'는 점에 근거된다(Ryan, Haslam & Hersby, 2011; Macarie & Moldovan, 2012).

기본적으로 이는 어느 특정 조직이 심각한 침체나 위기에서 벗어나 잘 되기 시작하면, 여성에게 일시적으로 열렸었던 고위직의 문은 다시 닫히게 된다고 주장한다. 문이 닫힌 이후에 다시 고립된 고위직 여성은 자신이 잘못했음에도 고위층에서 스스로가 소외되어 있음을 알게 된다. 이뿐만 아니라 남성동료에 비해 자신이 그 자리에 남아 있기 위해 더 많이 애쓰고 있음을 어느 순간 발견하게 된다고 한다. 특히 외부영입이나 발탁된 고위직 여성은 조직 전체의 지속적인 주목을 받게 되고, 언제 그 자리를 남성에게 내놓고 유리절벽 아래로 떨어지느냐가 구성원들의 주된 관심사가 된다고 한다(Powell, 2011; Hall & Donaghue, 2013; Powell & Butterfield, 2015).

셋째, 고위직 여성에게 유리절벽은 오로지 "성공에서 순식간에 미끄러지는 절벽"만의 의미가 아니라는 점도 최근 새롭게 주장되고 있다. 예를 들어 직장에서 고위직이 아닌 중·하위직 여성에게 유리절벽은 "미끄러워서 올라가기도

힘든 가파른 절벽'이라는 의미도 함께 내포하고 있음이 밝혀졌다. 이는 유리천장의 개념과는 다르게 조직에서 '승진의 사다리(promotion ladder)'가 없는 여성들이 주로 발탁인사(selected personnel)에 의해 전격적으로 고위직이 되는 경우가 많으며, 이는 다시 그 자리에서 실패할 확률을 높이는 기제로 작용된다는 논리이다(Schein, 2001; Ryan & Haslam, 2007). 물론 이와 같은 불리한 여건을 무릅쓰고서라도 유리절벽을 오르려는 여성의 숫자는 계속 늘어나는 것으로 알려지고 있다(Rink, Ryan & Stoker, 2012; Powell, 2013; David, 2015). 따라서 유리천장을 깨고 나선 여성들이 유리절벽이라는 새로운 방해물 앞에 좌절하지 않는 새로운 사회적 통념과 조직문화를 만들기 위해서는 이 개념에 대한 새로운 인식과 연구가 계속 필요한 상황이라는 것에 세계적으로 많은 학자들이 공감하고 있다.

공공조직과 민간기업의 경우, 고위직 여성이 남성보다 상대적으로 해고될 확률이 높은 현실적 단서는 주로 '외부영입(hire outsiders)' 혹은 '개방형 직위(open position system)'로 나타났다. 해외 주요 대기업의 경우, 외부에서 고용된 남성임원보다 여성임원이 통상 많은 것으로 나타나고 있다. 물론 어느 성별이든 조직의 바깥에서 고용된 외부인이나 발탁된 인사들은 언제나 유리절벽에 직면할 가능성을 가지고 있다. 하지만 여성은 여전히 최고관리자나 대표직에서 흔하지 않은 경우이기 때문에, 그들이 문제에 봉착하거나 그것을 해결하지 못했을 때는 경우가 달라진다. 그것은 주로 여성들이 남성보다 상대적으로 부정적 평가를 받으면서, 실수나 잘못이 더 널리 알려지게 된다고 기존 학자들은 주장하였다(Kulich, Ryan & Haslam, 2014; D'gostino, 2014). 나아가 유리절벽은 고위직 여성들에 대한 편견과 고정관념을 등에 업고서, 바로 이 시점부터 시작될 수 있다.

유리절벽이론에서는 여성에게 어렵게 주어진 권력조차도 실제로는 남성의 그것과 같지 않다는 주장이 많다. 즉 형식적으로 같은 고위직이라 할지라도 '그 사람이 남성인가 혹은 여성인가'에 따라 부여되는 권력이 크게 다르다는 것이다. 특히 '고위직 여성에게 자원과 권력이 제한된다(bounded power)'라는 의미는 공식적 업무권력인 '임파워먼트(empowerment)'와 '임의적 재량(discretionary power)'의 양자 모두에서 보이지 않는 제약이 있음을 뜻한다(Bruckmuller et al., 2014; Cook & Glass, 2014; Main & Gregory-Smith, 2017). 결국 위기에 처한 조직은 특출한 여성에게 의지할 확률이 높지만, 이렇게 영입된 고위직 여성은 자신들이 어려움에 처했을 때 지지해 줄 기반이 약하다는 한계를 가지고 있으므로 유리절벽을 불가피하게 더 많이 경험하게 된다고 한다(Ryan & Haslam, 2005; 우양호, 2020).

### III. 연구의 틀과 방법

#### 1. 질적 분석의 기준과 틀

고위직 여성에게 유리절벽이 '있다' 혹은 '없다'라는 명제를 설명하려면 그것을 발생시키는 원인이나 기준에 대한 이론적 논증이 필요하다. 유리절벽이 생기게 된 원인이 어디에 있느냐의 문제는 이 분야의 학자들 사이에서 가장 중요한 주제가 되어 왔다. 이는 “높은 자리에 오른 여성의 행동과 실수는 비록 작은 것이라도 같은 지위의 남성에 비해 더욱 가혹한 평가를 받는 것일지도 모른다”는 다소 수상한 의문(suspicion)에서 출발하고 있다(Carroll, Hennessey & MacDonald, 2013). 유리절벽 발생의 원인과 과정, 관찰될 수 있는 특징 등에 대해서 그동안 사례로 보고된 해외의 선행연구들은 이렇게 판단하고 있다.

첫째, 여성이 적은 기존의 '불균등한 성비구조(gender structure)'가 유리절벽과 밀접한 연관이 있다. 해외의 사례에서는 정부와 기업의 관료제적 조직 형태가 가진 '편향적 성비구조'를 이미 중요한 문제로 삼고 있으며, 이 속에 내재된 '성 전형화(sex-typing)' 구조가 여성에 대한 차별구조를 그대로 대변하고 있는 것으로 파악한다(Ashby, Haslam & Ryan, 2007; Bruckmuller & Branscombe, 2010). 이는 조직에서 어느 한쪽 성별이 선점해서 다수를 차지하면서 우위를 당연시하는 현상인데, 대부분 남성집단의 경우가 해당된다. 여성이 적은 기존의 조직구조 때문에 고위직에도 여성이 많지 않다는 연구는 기존 제도나 관행들이 남성들 위주로만 돌아감을 지적하고 있다. 이런 이유로 고위직에서 다수였던 남성은 성 전형화가 자연스러운 것이고, 이런 상태가 언제나 유지될 것이라고 여긴다. 하지만 조직이 갑작스런 위기를 겪거나 외부의 압력에 의해 여성의 고위직 진출이 현실화되면, 기존의 성비 불균형체제를 유지하고자 하는 갈망은 오히려 고위직 여성에 대한 배제와 차별로 변화되어 표출된다. 결국 이러한 불균등한 남녀의 성비구조는 고위직 여성이 성공하지 못하고 도태되게 하는 유리절벽을 탄생시키게 되는 것이다(Nutley & Mudd, 2005; Buckalew et al., 2012).

둘째, 고위직 수행에 따르는 '직무의 과중 및 과로와 스트레스'가 여성의 유리절벽과 상관이 있음이 거론된다. 기존 문헌에 따르면 직장에서 고위직 여성은 소위 '일과 삶의 불균형이나 불합치(work-life imbalance)' 현상을 자주 겪게 되고, 이는 스스로를 유리절벽으로 향하게 만든다고 한다. 물론 직무과중

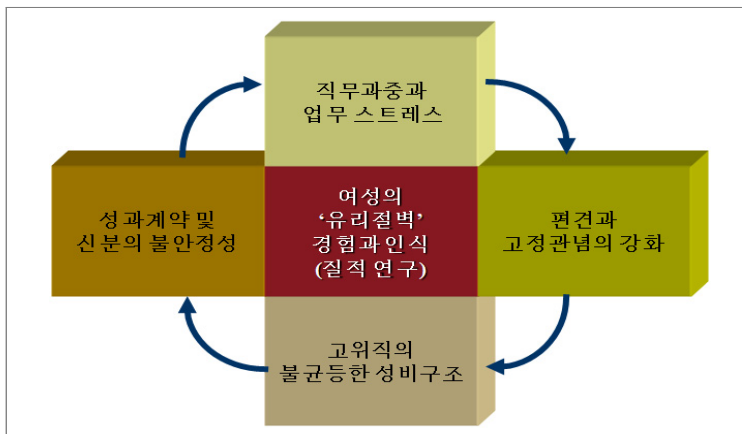
과 스트레스는 남성에게도 해당된다. 하지만 여성은 고위직일수록 ‘모성(maternity)’ 등으로 대표되는 ‘여성적 특질(femininity)’을 숨기는 것이 현실적으로 도움이 되지만, 실제 스스로에 대한 ‘억제(repression)’에서 오는 딜레마는 상당한 스트레스를 수반하는 것으로 알려져 있다(Hewlett, 2014). 바쁜 현대인에게 ‘직장과 가정이 양립(work-family reconciliation)’되고, 일과 삶 사이에 만족스러운 균형감을 느끼면서 생활하는 경우는 그리 많지 않다. 직장생활과 가정생활 사이의 ‘균형(balance)’이란 말은 원래 한쪽 측면이 커지면, 다른 한 측면은 작아지는 범위(and가 아닌 or)를 의미하기 때문이다. 그래서 직장과 가정에서 오는 딜레마는 상대적으로 여성이 크고, 이는 여성의 사직이나 퇴직과 관계가 깊다(Hunt-Earle, 2012; Cook & Glass, 2014; Hennessey, MacDonald & Carroll, 2014).

셋째, 성과를 따지는 ‘계약조건과 신분상의 불안정성’이 유리절벽과 연관이 있다. 고위직이지만 신분적 불안으로 인한 유리절벽은 해외에서 남성에 비해 상대적으로 더 짧은 여성의 고위직 ‘재직기간(shorter average tenures)’ 및 ‘퇴직사유(reason for retirement)’에서 알 수 있다(Hewlett, 2014; Kulich, Ryan & Haslam, 2014). 대체로 고위직 여성은 단기간에 요구받은 성과계약의 함정과 불안정한 신분 때문에 남성과는 달리 조직의 최고 정점까지 올라가지는 못하고 재계약에도 실패하는 경우가 더 많다. 즉 여성에게 계약만료(termination), 권고사직(dehiring), 당연퇴직(resignation) 등의 방식으로 물러나게 하는 유리절벽 현상이 자주 발생하게 되고, 고위직에서의 여성 대표성 증가도 계속 구조적으로 억제되는 것이다(Bruckmuller & Branscombe, 2010). 마찬가지로 오직 문서화된 규정에 따른 직무와 위계성이 높은 관료제로 정의되는 조직에서 고위직 여성은 계약신분으로 남성과 어깨를 견주면서 직무수행을 해내기가 용이하지는 않다. 따라서 높은 직급에 비해서 고위직 여성이 갖는 탄탄하지 못한 신분과 채우는 곧 유리절벽으로 미끄러지게 하는 중요한 물리적 단서가 되고 있다(Ryan, Haslam & Postmes, 2007; Bechtoldt, Bannier & Rock, 2019).

넷째, 남성 지배적인 조직이 가진 여성에 대한 ‘편견’과 ‘고정관념’은 유리절벽을 발생시키는 중요한 요인이다. 직무에 있어서 수평적으로는 남녀 관계로 역할을 분리시키는 ‘성별분업(gender division)’으로 구체화되고, 수직적으로는 남성이 남성동료와 부하에게 자신의 업무를 승계시키는 ‘도제제도(apprentice system)’의 방법이 이용된다(Carroll, Hennessey & MacDonald, 2013). 이런 상황에서 기존의 남성 중심의 조직에서 보완적인 역할을 수행해 오던 여성들이 고위직에 대한 발탁인사나 승진할당을 통해서 주요보직에 배치

되는 변화에 대해 조직은 그리 수용적이지 못하다. 특히 남성들만의 직책이라고 여겼던 고위직에 여성이 투입되면, 이는 여태껏 물려받은 ‘상징적 질서(symbolic order)’를 위협하는 것으로 해석한다(Buckalew, Konstantinopoulos & Russell, 2012). 게다가 남성은 다수의 기득권에 대한 위기감과 적대감을 토대로, 고위직 여성에 대한 차별적 태도를 수반하게 된다. 예를 들어 기존 조직의 구성원은 특정한 변화로 인하여 개인의 이익이나 심리적 안정감을 흔들 소지가 있으면, 고위직 여성으로 인한 새로운 변화에 반대하게 된다. 새로운 환경의 불편함을 느끼거나 결과의 불확실성이 지금의 안정감을 흔든다고 생각될 때에도 고위직 여성의 활동이나 지시에 불응하거나 협조적이지 않게 된다(우양호·홍미영, 2007; Kulich, Ryan & Haslam, 2014).<sup>3)</sup>

이상과 같이 여성에 대한 ‘유리절벽’을 다루는 기존 연구에서 이론적으로 논증되어 온 판단의 기준들에 대해 살펴보았다. 하지만 이러한 기준들은 해외에서 밝혀진 증거나 상황들이 대부분을 차지하고 있다. 우리나라에서는 유리절벽에 관한 근거는 아직 제대로 밝혀지지 않았고, 탐색적인 조사나 논의가 여전히 부족하다. 게다가 추상적이고 부정적인 개념이라, 정확한 현상이 관찰되기는 다소 어려울 것으로 예상된다.



[그림 1] 질적 분석의 틀

- 3) 일반적으로 이성(異性)에 대한 고정관념과 잠재적 편견은 변화에 대한 무관심이나 반감(animosity), 냉소(cynical smile), 무사안일(complacency) 등과 결부되어 겉으로 쉽게 드러나지 않는다. 다만 간헐적으로 표출되는 경우는 항의(protest), 사직(resignation), 고의적 방해(deliberate act) 등과 같은 행동으로 나타나게 된다. 또한 이러한 고정관념과 편견은 유년기로부터 시작된 사회화 과정, 조직생활에서 느끼는 현실적 갈등 등에 의해 주로 발생하는 것으로 밝혀지고 있다.

그런 점에서 본 연구는 <그림 1>과 같이 기존 이론과 선행연구들이 동의하는 유리절벽의 4가지 준거들을 토대로, 우리나라 고위직 여성공무원을 둘러싼 현재까지의 상황을 탐색적으로 되짚어보려 한다. 그것은 고위직의 불균등한 성비구조, 성과계약 및 신분의 불안정성, 직무과중과 업무 스트레스, 편견과 고정관념의 강화 등의 기준들이다. 이론적 배경과 논의에서 다른 바, 이러한 요소들은 별개로 발생하는 것이 아니라 서로 긴밀하게 연결되어 있다. 즉 개별적이면서도 복합적으로 여성에 대한 ‘유리절벽’의 경험을 발생시킬 개연성을 가정하였다.

## 2. 조사방법과 자료수집

앞선 이론과 문헌고찰에 근거하여, 본 연구는 유리절벽에 관한 분석의 기준과 틀을 설정하였다. 그리고 실제 현실세계에서 이 개념의 존재와 실체를 알아보기 위해서 ‘질적 연구방법(qualitative research method)’을 사용하였다. 즉 유리절벽을 경험했을 개연성이 가장 높은 집단을 선별하여, 집중적으로 연구하는 일종의 ‘경험사례집단(Case Cohort Study)’ 연구방식이다. 유리절벽의 개념은 여성이 고위공무원에 있다가 퇴직을 직접 혹은 간접으로 경험하는 사례 중에서 선별될 수 있기 때문이다. 보조적 연구방법으로는 경험사례집단이 속한 정부 부처의 남녀 퇴직에 관한 내부 현황자료를 입수하여 함께 분석하기로 하였다.

현재 우리나라에서 고위공무원이 퇴직하는 유형은 크게 4가지로 나뉜다. 근무상한연령 혹은 정년이 차거나 사망, 혹은 임기가 차서 당연퇴직을 하는 경우가 가장 많다. 이를 제외하면 본인의 뜻에 따라 사표를 내는 의원면직, 형사처벌이나 징계처분 등으로 생기는 직권면직, 징계퇴직 등이 있다. 당연퇴직과 의원면직을 제외하면, 직권면직과 징계퇴직은 내용적으로 자신의 의사와 반하는 퇴직사유가 된다. 물론 징계퇴직은 처벌이나 징계의 사유가 있고, 의원면직도 사표를 제출할 수밖에 없는 상황이 있을 수 있다. 그래서 본 연구는 고위직 여성공무원의 ‘당연퇴직’ 외에도 ‘의원면직’과 ‘직권면직’의 사례에 초점을 두었다. 즉 고위직에서 임기를 연장하지 못했거나, 사표를 제출하고 나온 여성공무원을 대상으로 유리절벽의 가능성을 탐색하였다. 그리고 현직에 있는 고위직 여성공무원도 별도의 섭외를 하여 인터뷰 사례에 포함시켰다.<sup>4)</sup>

4) 특히 직권면직은 공무원이 일정한 사유에 해당되었을 때 본인의 의사와는 관계없이 임용권자의 일방적인 의사와 직권으로 공무원 신분을 박탈하여 공직으로부터 배제하는 면직



본 연구는 중앙정부 고위공무원단에서 최근 3년 안에 퇴직한 여성 3명과 현직에 있는 여성 4명을 대상으로 ‘표적집단인터뷰(Focus Group Interview)’를 진행하였다. 즉 3급 이상 고위직으로 현재 재직하고 있거나, 최근에 퇴직한 여성공무원을 대상으로 깊이 있는 면접식 구술조사와 인터뷰 자료를 수집했다. 이는 주제에 대한 질적 연구의 성격을 갖는다. 본 연구는 고위직 여성공무원의 퇴직 사유와 그 현실에 대해 선행적으로 진행한 연구이며, 일반화 이전에 유리절벽에 대한 연구와 증거를 먼저 찾아보기로 했다. 현재 단계에서 공직사회 ‘유리절벽’의 확증이 아직 없고, 민감한 주제에 대한 설문조사 등을 하는 것은 정확성에 한계가 있을 것으로 판단되었기 때문이다. 그래서 일반화에는 다소 한계가 있더라도 질적 연구가 시론적 주제와 쟁점을 밝히는 정도에서는 나름의 의미가 있을 것으로 보았다.

신분을 밝히지 않을 익명성을 조건으로 해서, 최종적으로 인터뷰 승낙을 받은 전·현직 여성은 총 7명이었다. 중앙부처 고위공무원단에 소속되어 근무 중인 현직 여성은 사전에 명단을 조사하고, 최종적으로 4명이 섭외가 되었다. 퇴직한 고위공무원단 여성은 공무원연금공단에서 명단을 얻어 연락을 취했고, 직접 만나서 최종 3명이 섭외가 되었다. 인터뷰의 방법은 퇴직자는 거주지의 자택 인근에서 만났고, 현직은 세종특별자치시 정부청사 근무지를 방문하거나, 자택 인근을 방문하였다. 면접과 질의응답, 자유식 대화는 평균 2시간 내외로 진행되었다. 상호간 대화와 구술내용은 모두 녹취록으로 작성되었고, 저작권 양도 및 연구 목적 외에 이용금지를 서약하였다. 민감한 내용이나 답변이 곤란한 사안은 녹취를 하지 않는 조건으로 약식메모 및 별도의 대화록이 작성되었다. 사례번호 1번부터 7번까지 본 연구의 심층조사 면접에 참여한 참가자의 명단은 <표 1>과 같다.

본 연구에 참여를 허락한 7명의 여성들은 현재 고위공무원단에 재직하고 있거나, 최근에 퇴직한 고위직 여성들이었다. 본 연구는 일정한 시간과 비용을 들여, 이들에 대한 상세한 녹취록과 구술자료를 획득하였다. 특히 이들에 대한 사전 섭외와 신뢰 쌓기, 라포(rapport) 형성에도 적지 않은 어려움과 노고가 있었다. 질적 연구에서 중요한 자료의 ‘신뢰성(trustworthiness)’과 ‘중립성(neutrality)’을 높이기 위해서 대상자를 장기간 관찰하고 관계를 맺으면서,

---

행위(국가공무원법 제70조)이다. 국가공무원법 제70조에 규정된 직권면직의 사유로는 ‘직제(職制)’와 ‘정원(定員)’의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 ‘폐직(廢職)’ 또는 과원(過員)이 되었을 때, 공무원의 휴직기간이 끝나거나 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때, 직위해제로 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때 등 모두 7가지 기준이 적시되어 있다.

인터뷰는 3회 정도 나누어 장시간 진행하였다. 연구개념의 전이가능성(transferability)을 높이기 위해서는 인터뷰의 취지와 의미에 대한 충분한 사전 설명과 세부설명이 반복적으로 이루어졌다. 심층면접 참여자는 연구진이 한 명씩 직접 만나는 방식으로 2020년 4월부터 약 7개월 동안 진행되었으며, 개인별로 깊이 있고 신중한 대면조사를 진행하였다.

〈표 1〉 심층면접에 참여한 연구참여자의 특성

사례 번호	이름	연령 (세)	최종 학력	공직 경력	직급(당시)	소속 (근무처)	임용경력	혼인 (자녀)	현직여부 (퇴직연도)
1	김○○	58	대졸	28년	고공단 2급	중앙부처	승진/개방형	기혼(1명)	퇴직(2017)
2	박○○	54	대졸	23년	고공단 3급	중앙부처	승진	기혼(3명)	퇴직(2018)
3	정○○	47	대학원졸	20년	고공단 3급	중앙부처	승진	기혼(0명)	재직
4	이○○	50	대학원졸	21년	고공단 3급	중앙부처	승진/개방형	미혼	재직
5	최○○	49	대졸	19년	고공단 3급	중앙부처	승진	기혼(2명)	재직
6	권○○	53	대학원졸	21년	고공단 3급	중앙부처	승진	기혼(1명)	재직
7	김○○	61	대졸	30년	고공단 2급	중앙부처	승진	기혼(2명)	퇴직(2019)

\* 응답자의 개인정보 보호와 익명처리 요청으로 이름과 소속 부처는 기재하지 않음.

\* 임용경력은 공무원 임용 후 승진, 개방형(내부/공모직)직위가 혼재된 경우가 있음.

\* 응답자의 사생활 보호 요청으로 혼인(자녀)의 세부 정보 사항은 기재하지 않음.

## IV. 분석결과 및 논의

### 1. 고위공무원단 퇴직원인의 성별 특성

질적 연구에 앞서 본 연구는 우리나라 중앙정부의 고위공무원단 여성 숫자와 이들의 퇴직 현황을 살펴보고자 했다. 기본적인 현황분석을 통하여 중앙정부 부처에서 고위직 여성이 얼마나, 어떻게 퇴직하고 있는가를 살펴보는 것은 사전 정보획득에서 큰 의미가 있었다. 특히 퇴직의 사유가 유리절벽 존재의 중요한 실마리가 되는 만큼 여성의 퇴직통계를 들여다보는 것은 필요하였다. 재직현황과 퇴직숫자 등에서 성별 불균형이 존재하고 있다면, 그 사유는 무엇인가에 대해서도 적지 않은 해석의 여지가 있다.

본 연구는 중앙정부 고위공무원단의 임용과 퇴직을 알아보기 위해 ‘인사혁신처 인사혁신통계 및 내부자료’, 그리고 공무원연금공단의 ‘퇴직통계’ 등을 기본적으로 활용하였다. 그리고 고위공무원단 인사를 전담해서 관리하는 인사

혁신처의 내부 인사자료 현황과 통계자료도 협조를 받았다. 현재 우리나라 중앙정부의 고위공무원단은 행정부처와 기관의 국장급 이상 공무원으로 구성되어 있으며, 일반직·별정직·특정직 등에 약 1,500여명이 넘는 고위공무원이 재직하고 있다. 그리고 이를 이용한 최근 5년의 기초적인 통계추이와 내부현황을 통해 중앙정부 고위공무원단 재직 및 퇴직 상황을 사전에 먼저 분석해 보기로 했다. 퇴직에 관한 기타 비공식 자료와 통계는 고위공무원단 관리부처와 협의하여 정리했다. 이에 최근 5년 동안의 중앙정부 고위공무원단 재직 및 퇴직 현황분석은 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 중앙정부 고위공무원단 재직 및 퇴직 현황분석

중앙정부 고위공무원단(가·나급)							
연도	재직			퇴직			
	현원	남성 (비율)	여성 (비율)	의원면직 (남/여)	직권면직 (남/여)	당연퇴직 (남/여)	징계퇴직 (남/여)
2016	1,483명	1,401명 (94.5%)	82명 (5.5%)	155명 (130명/25명)	3명 (2명/1명)	23명 (21명/2명)	2명 (2명/0명)
2017	1,504명	1,419명 (94.3%)	85명 (5.7%)	168명 (136명/32명)	5명 (3명/2명)	11명 (10명/1명)	3명 (2명/1명)
2018	1,510명	1,414명 (93.6%)	96명 (6.4%)	159명 (126명/33명)	6명 (3명/3명)	9명 (8명/1명)	2명 (2명/0명)
2019	1,516명	1,418명 (93.5%)	103명 (6.5%)	175명 (132명/43명)	4명 (2명/2명)	13명 (11명/2명)	3명 (3명/1명)
2020	1,568명	1,447명 (92.3%)	121명 (7.7%)	188명 (140명/48명)	2명 (명1/1명)	14명 (12명/2명)	2명 (1명/1명)
평균 (전체)	1,516명	1,420명 (93.7%)	96명 (6.3%)	169.0명 (132.8명/36.2명)	4.0명 (2.2명/1.8명)	14.0명 (12.4명/3.4명)	2.6명 (2.0명/0.6명)

\* 자료: 인사혁신처(2020). 인사혁신통계연보 및 내부자료 재구성(직전연도 t-1 기준)

우리나라 중앙정부 고위공무원단(가·나급)에 재직한 고위직은 최근 5년 간 평균적으로 보면 1,516명 정도이다. 연도별로 꾸준히 증가하고는 있으나, 고위공무원단의 특성으로 신규 직위지정과 재직인원의 증가는 매년 소폭으로 이루어진다. 이 중에서 남성은 평균 1,420명, 여성은 평균 96명이 고위공무원단에 재직한 것으로 나타났다. 고위공무원단의 여성비율은 평균적으로 6.3% 정도로 나타나, 그 숫자가 매우 적은 수준이다. 이는 최근 5년 동안에도 꾸준한 추세를 보여주므로, 고위공직에서 여성은 여전히 대표성이 낮고 희소함을 짐작할 수 있다.

중앙정부 고위공무원단 최근 5년간의 퇴직 현황에서는 의원면직이 평균 169명이며, 이 중에서 남성은 약 132.8명, 여성은 약 36.2명 수준이다. 직권면직은 남성이 약 2.2명, 여성이 약 1.8명 수준이다. 당연퇴직은 남성이 약 12.4명, 여성이 약 3.4명 수준으로 나타났다. 징계퇴직은 남성이 약 2.0명, 여성이 약 0.6명 수준으로 나타났다. 전반적으로 남성의 퇴직 숫자가 많은데, 이는 고위공무원단에 남성이 압도적으로 많은 이유일 것이다. 따라서 이 대목에서 중요한 것은 남성과 여성의 '절대적인 퇴직 숫자(Absolute Rate)'가 아니라, 현재 재직하고 있는 남녀 현원에 따른 '퇴직의 상대적인 비중(Relative Proportions)'일 것이다.

고위공무원단에서 최근 5년 동안 남성은 평균적으로 1,420명, 여성은 평균 96명이 재직하고 있었는데, 여기에서 각각의 퇴직 비율을 상대적으로 따져보면 다음과 같다. 의원면직은 남성이 9.4%(132.8명/1,420명)인데 비해, 여성은 37.7%(36.2명/96명) 수준으로 나타났다. 직권면직은 남성이 0.1%(2.2명/1,420명)인데 비해, 여성이 1.8%(1.8명/96명) 수준으로 나타났다. 당연퇴직은 남성이 0.9%(12.4명/1,420명)인데 비해, 여성이 3.5%(3.4명/96명) 수준으로 나타났다. 징계퇴직은 남성이 0.1%(2.0명/1,420명)인데 비해, 여성이 0.6%(0.6명/96명) 수준이었다. 일단 퇴직의 유형 중에서 여성의 비율이 모든 항목에서 상대적으로 남성보다 높게 나타났다. 이것은 굳이 의미 부여를 하지 않아도 고위직 여성공무원의 퇴직 가능성이 남성보다 더 높음을 말해준다.

또한 본인의 의사에 따른 '의원면직'에서 여성이 남성보다 약 4배 정도 비율이 높다는 것은 고위공무원단에서 여성이 상대적으로 사표를 더 많이 낸다는 것을 뜻한다. 아직 인터뷰나 사례들이 축적되지 않아 정확한 사유는 짐작하기 어렵다. 하지만 고위공무원단에서 여성의 숫자가 희소함에도 상대적으로 남성보다 많이 그만두는 비율이 높다는 것은 시사하는 바가 크다. 심지어 본인의 의사와 반하는 '직권면직'과 '징계퇴직'의 경우에도 여성 현직에서 차지하는 비율이 상대적으로 높은 편이다. 따라서 이러한 여러 현황들은 고위공무원단의 거의 모든 퇴직의 유형에서 여성이 남성보다 그만둘 가능성이 높은 것을 간접적으로 추정할 수 있게 한다.

전반적인 퇴직통계 현황만 놓고 봐도, 고위공무원단에서 여성대표성이 쉽게 늘어나지 않는 이유가 부분적으로 보인다. '공무원의 꿈'이자 '공직사회의 꽃'으로 불리는 중앙정부 고위공무원단 내에서 여성은 상대적으로 오래 견디지 못할 개연성이 추론될 수 있는 것이다. 여성이 유리천장을 깨고 승진을 하거나, 할당제 및 발탁인사를 통해 고위공무원단에 들어가도 경우는 비슷한 것으로 생각된다. 물론 이러한 세부적인 고위공무원들의 퇴직관련 자료는 일반인

에게 공시되거나 공개되지 않는다. 본 연구와 같이 노력과 시간을 들여서, 어렵게 자료를 구하고 현황을 상세히 분석해보기 전에는 짐작조차 할 수 없다.

그래서 현황분석을 통해 본 연구는 다음과 같은 해석을 내놓을 수 있었다. 우선 첫째, 우리나라 공직에서 고위직 여성이 극도로 적은 현재 시점을 감안하면, 정책적으로 고위공직에 여성을 늘리는 것에만 집중해서는 곤란하다. 적어도 고위공무원의 경우에는 여성의 신규 임용이나 '승진문제'와 함께 '사직'이나 '퇴직문제'도 신경 써야 할 시점에 왔다. 숙련되고 경력 있는 정부 고위직에서 인재의 '공급'보다 중요한 것은 기존 자원의 '관리'와 '육성'이기 때문이다. 물론 고위직 소수 여성들의 퇴직과 경력단절에 관한 문제는 지금 당장은 중요하게 다루지 못할 수도 있다. '유리절벽'의 가능성은 해외 선진국이나 먼 나라의 이야기이고, 우리 사회와는 다소 관계가 먼 사안으로 보일 수도 있을 것이다. 하지만 통계현황이 보여준 실상은 그렇지 않다 보인다.

둘째, 정부와 전문가들이 지금 말하는 것처럼, 남녀의 대표성이 공직의 형평성 규범과 실질적인 성과에 긍정적이라면, 그 노력은 '고위직'에서부터 출발해야 한다. 이는 앞서 간략히 정리한 현황자료에서도 고스란히 드러난다. 고위공직에서 여성들의 내구성이 약하고, 퇴직이 더 많다는 본 연구의 진단은 기존 정부의 양성평등이나 차별철폐에 관한 규범적 요구보다 더 강하게 공직의 여성인력 확대에 대한 실질적 수요를 이끌어 낼 수 있다. 공직의 형평성 규범과 다양성 가치를 고위직 여성인력의 구조적 취약성과 관련시켜 파악할 수 있다면, 고위직의 성별 대표성에 관한 정책방향도 새롭게 바꿀 수 있다.

셋째, 우리나라에서 고위직의 취약한 성별 균형과 대표성이 여성의 높은 퇴직비율로 연결된다는 직접적 인과관계는 아직 나타나지 않았다. 그래서 현황의 해석과 개념 확장에는 조심스러워야 한다. 공직에서 '유리천장'과는 약간 다르게, 고위직 여성에 대한 '유리절벽'에 대한 실증이 아직 확립되어 있지는 않기 때문이다. 하지만 해외의 많은 사례 및 관련 연구들은 앞으로 고위직의 성별 균형 및 여성대표성에 대한 정책적 관리가 중요함을 알려준다. 이론적 논증과 같이, 최근 선진국에서는 고위 여성공직자가 정부 경쟁력 확보의 '선택'이 아닌 '필수'가 될 것이라는 전망을 보여주고 있다. 저출산·고령화 시대에 접어든 우리나라에서 여성의 공직 진출이 필수 불가결한 대안이라면, 정부가 고위직 여성을 키우고 유지하는데 선도적으로 나서야 하는 것이다.

## 2. 사례를 통해 본 유리절벽의 실태

본 연구는 심층적인 인터뷰 조사를 통하여 고위직 여성공무원에 대한 유리절벽의 존재를 탐색하였다. 이는 우리나라 고위 공직현장에서 유리절벽의 존재나 기제를 탐색적으로 알아볼 질적 연구의 목적을 갖는다. 대규모 표본을 이용한 설문조사 등 양적 연구방법도 있으나, 질적 연구가 효과적으로 생각되었다. 이렇게 구해진 자료를 근거로 본 연구는 공직에서 고위직 여성의 유리절벽의 존재여부와 증거들을 판단해 보고자 했다. 구체적인 자료의 내용과 분석의 결과는 다음과 같다.

첫째, 고위직 여성의 유리절벽의 발생은 고위직의 불균등한 성비구조가 이론적인 원인이었다. 그렇다면 고위직에 여성이 정말로 희소하고 적기 때문에, 상대적으로 퇴직의 가능성도 높아지는가? 결론부터 말하자면, 어느 정도 그럴 가능성이나 개연성이 확인되었다. 중앙부처 고위공무원단 안에서는 여성들의 숫자가 너무 적다는 반응들이 전반적으로 많았다. 현직에 있는 고위 여성공무원들은 일정한 직급 위로는 여성이 올라서기 어렵고, 보이지 않는 한계가 있음을 토로하였다.

고위공무원단에서는 여성의 주변에 여성이 별로 없어서 의지할 곳도 없고, 시간이 흐름에 따라 직장사회에서 고립이 될 가능성도 엿보였다. 즉 고위공무원 조직 상층부에서 나타나는 남성 숫자의 독과점은 남성들의 네트워크가 공유하는 여러 정보, 자원을 여성들이 함께 공유되지 못하도록 만들 수 있었다. 그래서 남성들에 비해 희소한 여성들의 존재와 관련 상황들은 곧 유리절벽의 존재 가능성을 잠정적으로 추론 가능하게 했다. 다음의 인터뷰에 따르면 이러한 논거를 명확하게 뒷받침하고 있다.<sup>5)</sup>

제가 일한 조직에서 국장급 직급 위쪽으로는 여성이 전혀 없었어요. 과장인 저 1명만 있었어요. 부처에 10년 정도 있었는데, 내내 그랬어요. 사무관까지 확대간부회의라도 하면, 여성은 단 2명만 있고, 남성은 30명이 넘었죠. 여성이 2명이라 회의장에 없

5) 여성 숫자가 상층부에 너무 적은 기존의 조직구조 때문에 ‘유리절벽’이 나타날 수 있다는 논리는 공식적 제도와 비공식 관행이 전부 남성에게 고착화되었을 개연성을 크게 지적한다. 이런 이유로 고위직에서 다수였던 남성은 한쪽 성에 의해 선점되어 그것이 당연하게 보이는 기대, 즉 성 전형화(sex-typing)를 자연히 받아들여 왔고, 이것이 또한 유지된다고 본다. 게다가 성별 다양성이 담보되지 못한 고위직은 조직의 중요한 의사결정(decision making)에 대한 정보나 영향력을 어느 한쪽으로만 쏠리게 하는 원인을 만든다. 공식적 혹은 비공식적인 여성의 네트워크가 없으면, 이는 지속적으로 여성에 대한 환경적 압박과 불리함이 개선되지 못하는 구조를 재생산한다.

으면 금방 표시가 났죠. 제가 있던 부처는 다른 부처에 비해 특히 여성 숫자가 적었어요.....(중략).....같은 편이 적은데, 남녀가 서로 공정한 환경에서 경쟁을 할 수 없잖아요. 승진심사도 모조리 남성들이 하고, 여성들은 할당이 아니면 거의 승진 못해요. 밑에서부터 차근차근 올라간 경우가 적어서, 여성들끼리는 롤 모델도 잘 없고요. 나 중에 직급이 높아 자리라도 없으면 당연히 나가야죠. 조직에서 여성이 늘어나는 것은 조직을 위해서 바람직하다는 것을 믿는 사람도 거의 없는 것 같아요(사례 3).

일단 밑에 여성이 많아야 위에도 여성이 많지요. 근데 공무원이 7급 밑쪽에 있다가 3급까지 올라가는 건 거의 어렵죠. 고위직으로 가기 위해선 5급 사무관 근처에 여성이 많아야 되는데, 이상하게 5급부터는 여성이 엄청나게 적어져요. 일반 부처에는 4급 서기관 이상 여성이 별로 없어요. 제가 알기로 중앙에서 그런 부처는 손가락에 꼽을 정도지요. 그나마 여성가족부, 보건복지부 정도랄까.....(중략).....교육부도 일선 초·중등 공립학교에는 전부 여자선생님 천지인데, 5급 이상 부처 일반 공무원에는 남자가 더 많아요. 정말 신기한 현상이죠. 작년 신문, 방송에서 행정고시 여성 합격자가 40%가 넘는다는데, 지금 다들 어디로 갔는지 모르겠어요(사례 5).

여성공무원이 승진하고 올라가는데 뭔가 한계선, 임계점이 있는 것 같아요. 정책적으로 국가직 3급부터는 여성 할당제가 있어도 이상하게 늘지가 않아요. 이걸 제가 공공단에 몇 년 동안 있으면서 직접 경험한 겁니다. 대부분 과장에서 국장 넘어 오고, 공공단에 처음 들어가는 곳에서 단절이 많이 되더라구요. 나중에 그만둘 사람이 아닌데도, 고위직에서는 자리에 따라서 남자 여자 구분되는 게 있다고 봐요. 정부 고위직에 여성들이 그동안 많이 늘지 않았냐 말들 많이 하는데, 절대 아니에요. 공공단 안의 사정을 자세히 들여다보면 완전히 거짓말이죠. 정말 권력 있고 높은 공공단 몇몇 자리들은 성별로 구분한 통계도 잘 공개를 안 합니다. 여성이 그 자리에 앉아본 적이 과거에 단 한 번도 없었으니까요(사례 6).

둘째, 고위직 여성의 유리절벽의 발생의 이론적 원인에는 '성과계약 및 신분의 불안정성'이 논증되었다. 우리나라 중앙정부 고위공무원단 운영 제도의 특성상 정년보장의 개념이 희박해지고, 임기가 제한되는 경우가 많다. 물론 이는 남녀 모두 공통적으로 적용된다. 하지만 여성에게 체감되는 경험과 결과를 놓고 보면, 고위직에서 남녀의 신분적 안정성은 차이가 날 수 있는 개연성이 추정되었다. 또한 중앙부처 고위직에는 개방형 직위와 같이 계약이나 성과연봉의 신분형태가 많고, 여성들이 상대적으로 퇴직할 가능성이 높은 편으로 판단되었다. 현직에 있거나 최근 퇴직한 고위직 여성공무원들의 증언에 의하면, 실령 신분이 같더라도 여성들은 남성들 보다 고위공직에서 상대적으로 오래 버티지 못하는 것으로 나타났다. 여성 할당제 등으로 고위직에 진출한 여성들이나 정책적으로 혜택을 받아 발탁된 고위직 여성들도 마찬가지였다. 고위공무

원단에서 주는 신분상의 보장이 약하여, 조직에 오래 있지 못할 가능성이 었보였다. 특히 세부적인 원인으로는 여성의 낙하산 이미지나 잦은 발탁인사, 짧은 임기와 단발성 보직, 전문성이나 경력에 상관없는 업무의 할당, 단기적인 업무 성과 창출의 어려움, 고위직에 따른 책임의 증가 등이 드러났다. 이런 고위직에서의 신분불안과 성과의 압박 등은 현재 여성들에게 더 강하고 불리하게 작용하는 것으로 보인다. 다음의 인터뷰를 들여다보면, 그런 내용들이 비교적 명확하게 드러난다.

고위공무원단엔 개방형도 많고 대부분 계약직입니다. 정년 개념이 갑자기 사라져요. 내부 승진 빼고는 거의 연봉제 임용이고, 신분도 그다지 안정적이지 못해요. 대기업에서 부장은 정규직이지만, 이사는 계약직이잖아요. 길어야 3년 정도이고, 상당수가 옷을 벗습니다. 일부가 재계약을 하지만, 거의 남자들 뒀이고 여성들은 자연히 다른 자리 알아보게 되요.....(중략)..... 밑에 직원들도 오래 못 볼 사람을 좋아하진 않아요. 오죽하면 여성 국장 밑에 남성과장들은 많지만, 남성 국장 밑에 여성과장은 없다는 말이 있겠어요. 내부승진 보다는 외부인사로 여성이 영입이라도 되면 이보다 더 합니다. 고위공무원단에 들어가면 모두들 차관을 꿈꾼다고 합니다. 물론 그게 여성일 가망은 거의 없다고 보죠. 고위직으로 올라서면 여성공무원은 공식생활을 오래 했더라도 스스로 퇴직이나 이직을 더 많이 떠올리게 되죠(사례 1).

고공단 자리에 여성이 발탁되면 낙하산 이미지를 주게 되죠. 시쳇말로 도대체 이 여자를 누가 결정했고, 왜 왔는지 다들 궁금해 합니다. 지나고 보니 제가 그랬던 것 같아요.....(중략).....제 경험으론 고위직에 발탁하는 대신에 처음에는 부담도 적은 일을 줍니다. 오히려 배려라는 생각도 들지요. 하지만 이게 장기간 지속되면 문제가 되요. 확실한 성과나 보상이 기대되는 일들이 오질 않거든요. 조직에서 더 올라갈 가능성이 없어집니다. 고공단 승진에 여성이 끼면 뭔가 체계적이지 않고, 단발성이라는 이미지가 아직 많이 있어요. 고공단에 들어와서도 오래 못 견딜 사람이면 입지가 더 좁아지지요. 조직 개편이다 해서 누가 나가야 한다면, 남자들은 희생양으로 누굴 지목할까요.(사례 2).

위에서 끌어주는 사람도 별로 없고요. 전문성이 있어도 그와 맞는 일을 잘 하지도 못해요. 성과는 내야 하는데, 고공단에서 국장급 이상 여성은 따로 관리를 받거나 멘토링이 없어요.....(중략).....여성이라도 일단 자리에 앉히고 나면, 이야기가 완전히 달라집니다. 그 다음부터는 전부 자기능력, 자기처신의 문제가 됩니다. 장관님, 차관님이나 더 위에서 주는 일을 무조건 잘 할 수밖에 없잖아요. 전문성, 많이 해봤던 일, 이런 거는 필요가 없어요. 처음 하는 일도 일단 한번 해보라는 식이 많아요. 그리고 결과는 매번 자기 책임이죠. 여성이라고 그런 건 아니겠지만, 조직은 중요하게 키울 사람한테는 그런 식으로 안하죠. 임기 마지막에 가서는 그냥 관둘 거라고 미리 생각들 합니다. 결국 외부인, 이방인 취급을 받는 거지요(사례 7).



셋째, 고위직 여성에게 발생할 수 있는 직무과중과 업무 스트레스는 유리절벽의 가능성을 증가시키는 하나의 원인으로 가정하였다. 이에 대해 인터뷰에서 진술한 현직 여성고위직들은 실제로 그럴 가능성이 있음을 대부분 인정하였다. 고위공무원단에서 근무하고 있거나 과거에 있었던 고위직 기혼여성들은 '워라밸(Work-Life Balance)', 즉 '직장과 가정의 균형' 혹은 '일과 삶의 균형'과는 별 상관이 없었다. 오히려 여성공무원에 대한 가족모성보호정책의 효과가 고위직으로 가면 더 줄어들 가능성도 발견하였다. 즉 여성이 중앙부처 3급 이상의 고위공무원단에 들어가는 시기는 대략 50세 전후의 나이로, 생애 주기적으로 가사와 양육으로부터 비교적 자유롭게 된다. 자녀가 성인이 되고 고위공직자가 되면 일과 가정 모두에서 압박을 많이 받지 않는다. 하지만 더 중요한 것은 고위직이 되기 이전까지 30대와 40대 공직생활에서 여성이 가사와 양육에 상당한 부담을 갖는다는 점이었다.

여성 고위공직자가 실제 느끼는 스스로 직책과 업무에 대한 부담감, 심리적 억압도 장기적으로 상당한 스트레스를 수반할 수 있음이 확인되었다. 그럼에도 불구하고 고위공직의 소수자로서 주변 남성들과 경쟁하기 위해서 여성들은 더 많은 노력을 하고, 더 많은 일을 해야 하는 상황에 처하고 있었다. 여성공무원은 고위직으로 갈수록 일과 삶 사이에 만족감은 저하될 수 있었고, 이런 양자의 불합치 상황은 여성이 자발적 사직이나 퇴직을 선택할 가능성을 점차 높여주는 것으로 예측되었다. 다음의 인터뷰를 자세히 들여다보면, 이러한 해석과 합리적인 추론이 가능할 것이다.<sup>6)</sup>

여자가 가정이 있으면 공직에 높은 자리 생활 제대로 못합니다. 일이 많고 바빠서 가정에 시간을 못 냅니다. 여자들은 일과시간에 미친 듯이 일하고, 정시에 가정으로 퇴근하려 해요. 남자들은 적당히 하고 저녁이나 주말에 남아서 해요. 누가 열심히 하는 걸로 보일까요? 남자들이야 모르겠지만, 남편과 맞벌이하는 행시 동기들 지금 공직에 거의 없습니다. ....(중략).....행시 출신이고 결혼하고 과장 달면, 아이들은 거의 초·중·고교생입니다. 7급 출신 여성들도 상황은 거의 비슷해요. 가정생활 때문에 직장생활에 크고 작은 애로가 생기지요. 직장에 가장 집중해야 될 시점에 집에 아이도 마찬가지로 있습니다. 육아휴직, 연차도 해당 안 되는 상황이면 정말 난감합니다. 직장

6) 부연하자면, 지금 공직의 가족모성보호정책은 개인보다는 배우자로서의 가족, 가사에 대한 책임이 무거운 여성에 초점을 둔다. 즉 기혼여성은 미혼여성보다 직장업무에 투자하는 시간이 감소되고, 업무효율성과 집중도가 떨어지게 된다. 이는 결과적으로 업무기술의 습득이나 임금, 기타 승진의 대열에서 낙오되거나 직장을 떠나게 될 가능성을 높이고 직장 여성의 숫자가 지속적으로 줄어들도록 강제한다. 남편이 있는 기혼여성은 원래 경제적으로 덜 급박하며, 조직 전체의 친밀감과 유대감을 약화시킬 우려가 있다는 사회적 편견도 가족모성보호의 걸림돌이 될 수 있다.

과 가정 사이에서 자주 선택을 해야 하죠. 무게중심이 가정에 쏠리는 순간, 결국 저 사람도 별 수가 없다는 꼬리표가 매겨질 겁니다.....(중략).....문제는 나이가 젊은 40대 과장들이 먼저 짐을 씁니다. 버티면 언젠가 승진하는데, 사표를 냅니다. 할당제다 뭐다 해서 빨리 승진하는 대신에 빨리 조직을 나가는 거지요(사례 5).

여성이 과장, 국장을 달고 고위공무원이 되는 순간부터는 배려의 대상이 아니게 돼요. 주변 모두가 경쟁의 대상으로 바라봅니다. 이게 여성이 소수자라면, 곧바로 엄청난 스트레스가 되죠. 고위직이 되면 조직에서 여성이라고, 고위직이라고 절대 봐주지 않아요. 가시적인 성과나 실적이 있어야 주변의 남성들과 경쟁이 되니까요. 그런데 핵심적인 직무나 중요한 프로젝트를 따내는 것 자체가 쉽지 않아요. 설령 밤을 새워 겨우겨우 따낸다 해도 혼자서 또 진행해야 되고 업무가 과중해서 스트레스를 또 받죠. 자기가 이미 과장, 국장인데 자기 위에 여자선배, 여자동료도 거의 없고 누가 도와주질 않잖아요. 남자들은 정말 급하면 찾아가 형님, 동생 하면서 어찌어찌 해결도 되는데.....(중략).....그나마 몇 안 되는 여성들이 일터에서는 같은 일에도 많이 외롭고 더 어렵습니다. 높은 직위 여성이 시간관리가 될 것도 같은데, 중간이나 하위직보다 일과 가정, 직장과 가족이 병행되기는 더 어렵죠(사례 4).

넷째, 유리절벽은 조직과 주변의 편견, 고정관념이 지속되고 강화될 경우에 여성들에게 강력하게 작용할 수 있다. 이것은 앞의 이론과 본 연구의 분석틀에서 충분히 논증한 사실이다. 그런데 실제로도 그러한가를 알아본 결과에서도 역시 그럴 가능성을 충분히 제기할 수 있었다. 세부적인 해석들은 이리했다. 우선 기존의 남성 중심의 고위공직에 기존에 별로 없었던 여성들이 발탁인사나 승진할당을 통해서 주요보직에 배치되는 변화에 대해서 사람들은 수용적이지 않게 보였다. 고위직 여성으로 인한 새로운 변화에도 기존 공직문화나 관행은 너그럽지 못한 것으로 생각된다. 새로운 환경의 불편함을 느끼거나 현재의 안정감을 흔들다고 생각될 때, 조직은 고위직 여성의 활동에 비협조적일 개연성도 보였다. 더욱이 조직이 갑작스런 위기를 겪거나 상황이 어렵게 되면, 남성에 비해 여성에 대한 평가가 더 나빠질 개연성도 일부 짐작이 되었다.

이와 반대로 기성 공무원 조직은 상하 계층 간의 위계질서가 명확하고, 혈연이나 학연 또는 지연 등의 연고주의가 빈번하게 나타나는 조직문화를 가지고 있었다. 이러한 여건이 감안되어 조직의 고위층이나 상사들은 자신이 후원하고자 하는 자, 즉 주로 남성들에게 더 많은 정보와 기회를 제공하는 등 성과 창출에 있어 유리한 기회를 가지도록 비공식적으로 배려할 수가 있었다. 여성은 여기서 알게 모르게 소외될 개연성이 높아 보였고, 상대적으로 보이지 않는 손해나 피해를 볼 수도 있었다. 따라서 전반적인 조직의 관행과 편견, 여러 고

정관념들은 고위직 여성을 불리한 입장과 선택에 몰아넣고 있었다. 다음의 인터뷰를 자세히 보면, 이러한 해석과 맥락들이 잘 드러난다.<sup>7)</sup>

제가 과장일 때, 같은 여성국장님을 모셨어요. 보통 여성과 다르게 정말 열심히 일하시는 분이었습니다. 그 분은 낙하산이나 발탁된 것도 아니었고, 오로지 성과와 실적으로 남성들과 경쟁해서 그 자리에 승진했다고 들었어요. 주변에서 평도 좋았고, 전적으로 부서의 부하들에게 신뢰나 존경을 받는 것처럼 느꼈죠. 그런데 그런 분에게조차 좋고 나쁜 뒷담화는 있었어요. 자기관리를 잘한다, 술선수범한다, 일에 헌신적이다, 통이 크다, 배포가 있다, 꼼꼼하고 스마트하다는 말이 있었구요. 남자 직원들 사이에선 매섭다, 고압적이다, 때론 이중적이다 등의 말도 들렸어요. 평소에는 좋은 평들이 많았지만, 부서가 갑자기 어렵거나 힘든 일이 생기면 뒤에서 안 좋은 말들이 종종 나왔어요. 어떨 때는 남자였다면 안 들어도 될 욕을 듣는 것 같기도 했어요. 기억을 더듬어보면 우리 국장님에게 다들 겉으로는 친절한데, 특히 알게 모르게 서로 챙겨주는 건 남자들끼리 하는 것 같아요. 나중에 그 분은 행시 동기 남성들 보다 결국 빨리 퇴직을 하셨죠(사례 3).

공직이 확실히 보수적이긴 하나 봅니다. 우리 조직에서 남성, 여성에게 업무가 주어지는 걸 보면 더 그래요. 퇴근 이후에 사석에서는 더 많이 듣고 느꼈어요. 남자 직원들이 무심코 하는 말들 속에는 여자에겐 구속이 덜하고 시간이 자유로운 일이 맞다, 중요한 현안해결이나 대외적 업무는 아무래도 남자가 해야 한다, 남녀가 같이 출장 가기 불편하다, 무거운 짐을 여성이 드는 것이 맞느냐, 야근이나 당직을 똑같이 해야 하나 등등 말이 많아요. 시대가 어느 시대인데, 그런 말을 하느냐는 말은 계속 나만 혼자 했죠. 남녀는 원래 다른 일을 하는 게 맞고, 다른 장점이 있다고 다들 생각하나 봅니다.....(중략).....승진할 수밖에 없는 좋은 일, 성과가 확실한 중요한 과제는 남자에게 몰아주는 게 제 눈에도 보였다는 게 핵심이죠. 회의하다가 잠깐 쉴 때 담배 피우면서나, 퇴근 후에 2차, 3차 술자리 가서 이런 게 결정되기도 해요. 사무실에서 못 듣는 고급 정보도 오가고, 담배 안 피고 술 적게 먹는 여자는 거기 아예 없으니까 짐작도 못 해요. 한 번은 3차에 저 혼자 따라 갔다가, 다들 불편해하는 눈치가 보여 바로 나온 적도 있어요(사례 2).

7) 통상 공직사회에서 여성과 남성은 서로 다른 직군, 다른 직급에 분포하고 있다. 교사나 보건직종 등 여성이 더 많은 부처도 있고, 직급은 주로 하위직에 여성이 몰려 있다. 서구의 경우, 이러한 성별에 따른 분리(segregation)는 여성뿐만 아니라 소수인종이나 민족별 차이에서도 나타난다. 특히 조직에서 남성과 여성간의 관계는 계층적 차원에 의해서 특정 지워지게 되며, 팀제 위주의 민간조직보다는 관료제 위주의 공공조직이 더욱 그러하다. 남성의 일과 직위는 남성적인 것으로 여겨지며, 여성이 하는 일보다 더 높게 평가되고 높은 지위를 얻는다. 이런 고정관념과 사회적 경향성은 공직사회의 고위직에서도 다르지 않아 보인다.

제가 아는 부서엔 30대 후반의 4급 여성과장이 연수 마치고 부임해 왔는데, 5급 남성 팀장보다 어려어요. 밑에 나이 많은 남자직원도 여럿 있었고요. 그 뒤에는 서로 어떻게 지냈겠는지 한번 생각해 보세요.....(중략)..... 그럼 여자들한테는 편견이 전혀 없느냐, 꼭 그렇지도 않아요. 남자들의 정치, 스킨십을 무슨 더러운 거 마냥 나쁘게 생각하는 게 가장 문제죠. 저도 처음엔 그랬으니까요. 공무원 조직이 때로는 정치적인 필요가 있는데. 회원보다 보직과 직급, 위계와 서열이 정해져 있어서 권력도 있어요. 고위공무원단에서는 더 그래요. 고위직이면 정무감각도 있어야 한다나. 그런데 남자는 직장에서 중요한 일을 지가 좋아하는 직원에게 맡기지만, 여자는 가장 잘 해낼 누구에게 맡기죠. 이게 여성 고위직에게는 독이 되요. 여성이라 하면 조직정치에 관심이 없고, 그럴 거라 미리 짐작하기에 주변에서 당연히 정무감각도 없다고 판단하죠 (사례 1).

이상과 같이 우리나라 공직 현장에서 근무했거나, 근무하고 있는 고위직 여성들의 여러 증언들은 본 연구로 하여금 다음과 같이 종합적인 해석과 추론을 가능하게 만든다. 우선 이론적으로 상정된 ‘고위직 여성에 대한 유리절벽’의 개념이 우리나라 고위공직의 현실에서 존재할 수 있는가의 문제이다. 본 연구는 ‘충분히 그럴 수 있다’는 잠정적 결론을 얻었다. 장기간 인터뷰에 심층적으로 응한 여성들은 자신들의 경험을 솔직하게 진술하였다. 이런 진술을 토대로 유리절벽의 준거와 기제들이 어느 정도 현실에서 의심이 되고 있다는 해석도 가능했다. 또한 고위공무원단 현직에 있거나 최근에 퇴직한 고위직 여성들은 고위공직의 불균등한 성비구조, 성과계약 및 신분의 불안정성, 직무의 과중과 업무스트레스, 조직의 정서적 편견과 문화적 고정관념의 존재와 경험에 대해 대체로 동의했다.

이런 맥락에서 우리나라 고위직 여성공무원에 대한 ‘유리절벽’ 가설은 분명 우리가 새롭게 인식하고 개선해야 할 부정적 개념임이 어느 정도 밝혀졌다. 조직이 평온하고 아무런 실수가 없을 경우에는 남녀에 상관없이 비슷하게 평가를 내리지만, 조직이 불안하고 누군가 실수를 했을 때는 여성에 대해 훨씬 냉정한 반응을 드러내게 만들기 때문이다. 이것은 ‘유리절벽’을 다룬 모든 선행연구가 동의하는 바였고, 본 연구의 현장조사나 인터뷰 자료에서도 고스란히 드러났다.

그럼에도 불구하고 그동안 간혹 있어왔는지도 모르는 유리절벽의 개념은 우리에게 전혀 인식되지 못했기 때문에 그 대책도 당연히 생각조차 되지 못했다. 본 연구는 최근 중앙의 고위공직에 여성이 진출이 활발하다는 학계, 정부, 언론의 발표에 따라 우선 중앙정부 고위공무원단에서 이를 실험하고 탐색해 보

았다. 결과적으로 유리절벽 현상은 현 단계에서 확실히 있다고 주장하기에는 이르지만, 완전히 없다고 단언할 수도 없는 상황이다. 따라서 이러한 연구결과를 토대로 이 개념은 하나의 직업이나 집단에만 한정되는 것이 아니라 우리 사회 전반에서 발견될 수 있을 것으로 생각된다. 성별 기준으로 보면, ‘유리절벽’은 ‘유리천장’과 같이 우리나라 정부나 공공부문 외에도 수많은 직장사회의 경우에 적용될 수 있을 것으로 판단된다.

## V. 결론 및 제언

‘고위 공직의 극히 낮은 여성 대표성’ 문제는 여성학, 행정학, 정책학 등에서 거의 20년 가까이 중요한 연구주제의 하나였다. 중앙정부에 여성관리자 임용할당제가 처음 도입된 연도가 2002년이었고, 논의는 김대중 정부까지 거슬러 올라간다. 그럼에도 불구하고, 우리 사회와 정부는 여성공무원에 대한 고위직 진입, 유리천장 깨기, 승진 숫자나 정책적 할당에만 몰두해 온 감이 적지 않다. 그래서 정부 고위직에 재직하면서 소수자로 생활하고 있는 여성공무원의 어려움과 더불어 이들이 상대적으로 빨리 사직하거나 퇴직할 가능성 등에는 소홀했다. 특히 본 연구가 가설로 제기하고 있는 ‘유리절벽’의 개념과 그 적용문제는 우리나라 공직사회에서 여전히 해명되지 않은 상태로 남아 있다. ‘식견과 경력을 갖춘 고급 여성인력이 과연 고위 공직에 정착하여 오랫동안 기여를 할 수 있는가?’를 질문한다면, 제한적이긴 하지만 본 연구의 문제제기와 결과는 ‘아직 그렇지 못하다’는 대답에 가까울 것으로 보인다.

현재 고위직 여성에 대한 사회적 요구가 ‘여성인재의 공급’과 맞물려 있기 때문에 정부와 다수 기업은 고위직에 대해 여성발탁이나 영입의지를 보이고 있다. 그러나 ‘유리천장’을 깨고 고위직에 아무리 많은 여성이 올라가더라도, ‘유리절벽’으로 떨어지는 여성 숫자가 많으면 상황은 변하지 않고 그대로이다. 공공부문과 민간에서 장기적으로 고위직은 특정한 ‘성(性)’과 기존에 권력을 가진 집단의 전유물로 남을 것이다. 최근 기업의 여성임원과 공직의 여성고위 인사가 늘어가는 것은 세계적인 추세이고, 시대적 흐름이다. 향후 국내 학계는 세계 각 나라의 고위직에서 일어나고 있는 여성들의 다양한 유리절벽 사례를 발굴, 소개하여 ‘타산지석(他山之石)’ 혹은 ‘반면교사(反面教師)’의 계기로 삼아야 한다. 그런 점에서 본 연구는 연구결과에 근거해서 몇 가지 결론적 제안을 해보려 한다.<sup>8)</sup>

우선 정부에서는 중간관리직부터 다양한 경험과 자질을 차근차근 쌓게 해주는 ‘인사의 새로운 밋그림’ 마련이 필요하다. 이미 희소한 고위직 여성들은 다수의 남성과 동등한 환경이 아님을 스스로 절감하고 있을 것으로 추정된다. 본 연구에서는 실상 그것을 뒷받침하는 가시적인 증거들은 여성들의 경험과 인터뷰에 근거했다. 즉 이론과 분석의 틀에서 가정한 바와 같이 고위직의 불균등한 성비구조, 성과계약 및 신분의 불안정성, 직무과중과 업무 스트레스, 편견과 고정관념의 강화 등의 요소들이 ‘고위직 여성 퇴직의 유리절벽’과 복합적으로 연계될 개연성이 엿보였다.

고위직에 올라가면 지원의 단절과 개인에게 책임부담이 전환되는 현황을 넘어서 수 있는 개별적, 연대적 여성리더십이 어떤 방법으로 가능한지에 대해 보다 적극적인 구상이 필요할 것이다. 특히 여성이 고위직에서 고립되지 않도록 비공식적 고위여성조직(Old Girl Networks)이 새로 필요할 수 있고, 연대와 협력을 통해 고위직 여성집단 특유의 규칙과 관행, 문화도 생산될 필요가 있다.

문화와 의식적 관점에서는 공직에서 상이한 인적구성원을 포용할 수 있는 근무환경을 조성하여, 남녀가 각기 자신들의 방식으로 조직에 기여할 수 있도록 만들어야 한다. 고위직에서 성별 차이점이 긍정적인 시각에서 이해되어야 하고, 정부는 이를 정책적으로 조장하여야 한다. 최근 고위직에서의 여성 확대와 성별 균형은 새로운 인적자원 관리방식으로 많은 조직에서 선호되고 있다. 이제 공직 내 여성과 남성비율이 서로 근접해짐에 따라, 적어도 공직의 여성이 ‘절대 소수집단’이라는 전제 하에 만들어진 기존의 인사제도와 관행은 재검토될 것을 제안한다. 미시적이고 단기적 정책처방의 성격이 짙기 때문이다. 향후에는 여성과 남성이 다르다는 차이점을 인정하고, 다르게 관리해야 한다는 ‘성별 대표성과 다양성’ 개념이 거시적으로 필요하다. 예컨대 우리나라 고위공직을 대표하는 고위공무원단의 경우, 여성의 승진과 임용에서 출발하여 현원관리와 근무실태, 퇴직통계와 원인에 기초한 인사정책과 관리방식이 장기적으로

- 
- 8) 최근 우리 사회에서 저출산 현상으로 학령인구와 노동력 공급이 점차 줄어들고 있다. 이와 동시에 공직사회에서도 기존의 노동력이 급속하게 고령화되어 가는 현상은 주지의 사실이다. 그래서 여성인력의 사회적 의미와 중요성은 시간이 지날수록 커질 것이 분명해 보인다. 우리보다 공직여성의 지위가 높은 해외 선진국들의 경험에 비추어 보면, 공직사회의 성별 대표성 변화는 단기간에 쉽게 오지 않는다. 공직에서 여성의 성별 균형이 가져올 수 있는 긍정적 효과에도 불구하고, 실상 공공부문과 정부조직에서 여성인력의 비율을 높여나가는 것은 그리 용이한 일이 아니기 때문이다. 특히 고위 공직일수록 여성의 새로운 진입보다 그 현상 유지가 더 어렵다고 본다. 그런 맥락에서 여성공직자의 ‘유리절벽’ 문제가 현재 우리나라 공직사회에 시의적으로 중요한 이유는 공직의 성별 형평성 문제와 고급 여성인재 활용의 수동적, 소극적 성격 때문일 것이다.

다양하게 모색되어야 할 것이다.

마지막으로 고위직 여성만이 안고 있는 문제점의 차별성을 '유리절벽' 개념으로 어떻게 정리할 수 있는가에 대한 고민이 남는다. 연구결과에 근거하여 몇 가지 가능성을 제안하자면 이러하다. 고위직 여성의 새로운 진출은 기존 조직의 관행과 문화, 성비구조에 대한 도전일 수 있다. 즉 남성 집단의 고위직 기득권이 위협받고, 남성의 자리가 강탈당하는 현상으로 인식될 수 있다. 발탁 인사나 할당제의 혜택을 받은 여성의 경우, 중간과 하부에 여성이 희소한 조직이 더욱 그러할 것이다. 반면에 신분계약과 임기로 인해 침체된 조직을 빠르게 변화시켜야 한다는 고위직 여성의 부담감과 스트레스도 상당할 수 있다. 고위직 여성은 기존의 남성적 관행을 거부하는 것부터 출발해야 하고, 이것은 주변의 심리적 불편과 저항을 야기할 수 있다. 또한 이런 '권력'을 가진 고위직 여성에게는 더 엄격한 윤리와 성과의 잣대를 들이댈 개연성도 있다. 그래서 유리절벽 없애기를 위한 노력의 첫걸음은 '독배'에 비유되는 실패의 위험이 높은 자리에서 고위직여성이 직면하는 특유의 정황과 동일한 직위에 올라도 남성은 다른 정황을 경험하게 되는 힘의 작동방식과 연관을 짓는 것이다.

결국 시론적 주제와 일반화의 조심스러움에도 불구하고, 유리절벽 가설과 소수집단이 갖는 불리함 간의 연관성을 완전히 부인할 수 없는 본 연구의 결과는 시사하는 바가 적지 않다. 그것은 최소한 고위 공직 전체의 수직적, 수평적 성비불균형을 완화시키는 정부의 노력이 앞으로 한동안은 계속 필요할 것임을 말해주는 점이다. 공직에서 걸출한 고위직 여성 몇 명이 나와 있다고 해서, 유리절벽과 유리천장까지 없어지는 것이 아니기 때문이다. 특히 여성이 20% 이상 되는 고위공무원 집단의 성비변화는 앞으로 '새로운 공직문화'를 탄생시킬 수도 있으며, 기존 '남성적 조직문화의 변화'도 장기적으로 희망해 볼 수 있다.<sup>9)</sup>

본 연구의 한계점과 현 단계에서의 아쉬움도 여전히 남아 있다. 일단 연구의 인터뷰 사례가 적었고, 증거가 충분히 축적되지 않아서 여성 고위공직자의 퇴직계기와 예상에 대한 직접경험 및 간접경험을 구체적으로 파악하기가 어려웠다. 고위직의 여성 대표성을 계속 인위적으로 늘리기만 하는 것이 옳은가에

9) 기존 조직과 다수 남성들은 대체로 '유리절벽'의 존재를 인정하지 않을 것으로 예상된다. 앞으로는 '결자해지(結者解之)'의 차원에서 유리절벽을 야기하는 조직구조와 관행, 의사결정의 실체와 메커니즘을 빨리 찾아내야 문제해결의 단서가 드러날 것이다. 이를 환연하면 과연 공·사 조직의 어디에서 고위직 여성의 임용과 퇴직결정이 시작되는지 심층적으로 알아보는 것도 중요하다. 그런 점에서 본 연구가 제기한 유리절벽 이슈는 앞으로 국내 관련 학계에서의 논란이 불가피하고, 사회 각계의 담론과 논쟁도 추가로 필요할 것이라는 사실만큼은 자명해 보인다.

대해서도 여전히 논쟁의 여지는 남는다. 해외 선진국과 민간에서 이제야 입증되어 가는 ‘유리절벽’ 개념을 공직에 탐색적으로 적용하는 지금 단계에서 이보다 더 구체적 대안들의 적시는 쉽지 않다. 그러므로 향후 공직의 인사와 성평등 문화연구 전반에 있어서 ‘유리절벽’은 기존 ‘유리천장’과 함께 상당히 중요한 주제로 고려되어야 함을 다시 제언하며 결론을 맺는다.



## 참고문헌

- 권경득(2010). “공직 내 여성의 대표성과 조직문화, 직무행태 및 조직성과에 관한 연구”. 한국행정논집. 제21권 제3호. 795-819.
- 박천오(2010). “한국 여성공무원의 여성대표적 역할 인식에 관한 탐색적 연구”. 한국행정연구. 제19권 제1호. 177-200.
- 박천오·김상묵(2001). “한국 정부조직의 여성친화성 실태 및 강화방안에 관한 실증적 연구: 공무원의 인식과 선호를 중심으로”. 한국행정연구. 제10권 제3호. 190-212.
- 원숙연(2009). “공직 내 여성관리자에 대한 고정관념적 평가의 역학: 성차(性差)를 중심으로 한 탐색적 접근”. 한국여성학. 제25권 제1호. 73-101.
- 원숙연(2010). “조직의 문화적 특성이 여성관리자에 대한 인식에 미치는 영향”. 한국행정학보. 제44권 제2호. 63-84.
- 우양호(2014). “우리나라 공직사회의 양성평등 문제에 대한 새로운 접근: 양가적 성차별 이론의 규명”. 행정논총. 제52권 제1호. 271-301.
- 우양호(2020). “고위직 여성의 ‘유리절벽(Glass Cliff)’ 현상: 공공 및 민간부문의 실태규명과 비교”. 행정논총. 제58권 제1호. 271-301.
- 우양호(2011). “공공부문 고위직 여성의 공적관계에 대한 새로운 접근: 토큰여성(tokens)과 여왕벌신드롬(queen bee syndrome)”. 지방정부연구. 제14권 제4호. 61-85.
- 우양호·홍미영(2007). “지방자치단체 여성공무원에 대한 승진과 보직차별의 성차 분석”. 한국지방자치연구. 제8권 제3호. 65-87.
- 홍미영·우양호(2005). “지방공무원의 여성관리자에 대한 차별원인과 태도 및 행태의 구조적 관계”. 한국행정논집. 제17권 제4호. 1207-1230.
- 홍미영·우양호(2008). “여성관련 연구수요와 전망에 관한 델파이 연구”. 한국사회와 행정연구. 제19권 제1호. 235-259.
- 공무원연금공단(2020). 공무원연금공단 퇴직통계(2016년~각 연도).
- 인사혁신처(2020). 인사혁신통계연보(<http://www.mpm.go.kr>).
- 행정자치부(2020). 국가공무원인사통계(2016년~각 연도).
- Ashby, J. S., Haslam, S. A. and Ryan, M. K.(2007). Legal Work and the Glass Cliff: Evidence that Women Are Preferentially Selected to Lead Problematic Cases. *William and Mary Journal of Women and the Law*, 13(3), 775-793.

- Bechtoldt, M. N., Bannier, C. E., and Rock, B.(2019). The Glass Cliff Myth?: Evidence from Germany and the UK. *The Leadership Quarterly*, 30(3), 273-297.
- Bowling, C., Kelleher, C., Jones, J. and Wright, D.(2006). Cracked Ceilings, Firmer Floors, and Weakening Walls: Trends and Patterns in Gender Representation Among Executives Leading American State Agencies, 1970~2000. *Public Administration Review*, 66(6), 823-836.
- Bremner, J. B.(2015). Black Pink Collar Workers: Arduous Journey from Field and Kitchen to Office. *Journal of Sociology & Social Welfare*, 19(3), 7-27.
- Bruckmuller, S.(2007). *Gender Stereotypes and the Glass Cliff: Reduced Importance of Male Attributes Results in More Frequent Selection of Female Leaders in Times of Crisis*. ProQuest Dissertations and Theses. University of Kansas(USA), 1-67.
- Bruckmuller, S. and Branscombe, N. R.(2010). The Glass Cliff: When and Why Women are Selected as Leaders in Crisis Contexts. *British Journal of Social Psychology*, 49(3), 433-451.
- Bruckmuller, S., Ryan, M. K., Rink, F. and Haslam, S. A.(2014). Beyond the Glass Ceiling: The Glass Cliff and Its Lessons for Organizational Policy. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 202-232.
- Buckalew, E., Konstantinopoulos, A., Russell, J.(2012). The Future of Female CEOs and Their Glass Ceiling. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(4), 145-153.
- Carroll, W., Hennessey, S. M and MacDonald, R.(2013). Is There a Glass Cliff?: Examining the Phenomenon Using Board of Director Appointments in Canada. Allied Academies International Conference. *Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict. Proceedings*, 18(2), 9-13.
- Cook, A. and Glass, C.(2014). Above the Glass Ceiling: When are Women and Racial/Ethnic Minorities Promoted to CEO?. *Strategic Management Journal*, 35(7), 1080-1089.

- David, E.(2015). Purple-Collar Labor Transgender Workers and Queer Value at Global Call Centers in the Philippines. *Gender & Society*, 29(2), 169-194.
- D'gostino, M. J.(2014). The Difference That Women Make: Government Performance and Women-Led Agencies. *Administration & Society*, 46(3), 212-233.
- Eagly, A. H. and Karau, S. J.(2002). Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Hall, L. J. and Donaghue, N.(2013). Nice Girls Don't Carry Knives: Constructions of Ambition in Media Coverage of Australia's First Female Prime Minister. *British Journal of Social Psychology*, 52(4), 631-647.
- Hennessey, S. M., MacDonald, K. and Carroll, W.(2014). Is There A Glass Cliff or a Solid Ledge for Female Appointees to the Board of Directors?. *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict*, 18(2), 125-135.
- Hewlett, S. A.(2014). The Glass Cliff: Are Women Leaders Often Set Up to Fail. *Harvard Business Review*, Retrieved(18), 1-12.
- Hunt-Earle, K.(2012). Falling Over a Glass Cliff: A Study of the Recruitment of Women to Leadership Roles in Troubled Enterprises. *Global Business and Organizational Excellence*, 31(5), 44-53.
- Kulich, C., Ryan, M. K. and Haslam, S. A.(2014). The Political Glass Cliff: Understanding How Seat Selection Contributes to the Under Performance of Ethnic Minority Candidates. *Political Research Quarterly*, 67(1), 84-95.
- Kurt, D. A.(2011). *Glass Cliff in Relation to Hostile and Benevolent Sexism*. Doctoral Dissertation, Middle East Technical University (Turkish): 1-96.
- Macarie, F. A. and Moldovan, O.(2012). Gender Discrimination in Management: Theoretical and Empirical Perspectives. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 35(5), 153-172.
- Main, B. G. and Gregory-Smith, I.(2017). Symbolic Management and the

- Glass Cliff: Evidence from the Boardroom Careers of Female and Male Directors. *British Journal of Management*, 28(1), 1-20.
- Nutley, S. and Mudd, J.(2005). Has the Glass Cliff Replaced the Glass Ceiling for Women Employed in the Public Sector?. *Public Money & Management*, 25(1), 3-4.
- Powell, G. N.(2011). The Gender and Leadership Wars. *Organizational Dynamics*, 40(1), 1-9.
- Powell, G. N.(2013). Sex, Gender and Aspirations to Top Management: Who's Opting Out? Who's Opting In?. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 30-36.
- Powell, G. N. and Butterfield, D. A.(2015). The Glass Ceiling: What have We Learned 20 Years On?. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 306-326.
- Rink, F., Ryan, M. K. and Stoker, J. I.(2012). Influence in Times of Crisis: How Social and Financial Resources Affect Men's and Women's Evaluations of Glass-Cliff Positions. *Psychological Science*, 23(11), 1306-1313.
- Ryan, M. K. and Haslam, S. A.(2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81-90.
- Ryan, M. K. and Haslam, S. A.(2007). The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549-572.
- Ryan, M. K., Haslam, S. A. and Hersby, M. D.(2011). Think Crisis-Think Female: The Glass Cliff and Contextual Variation in the Think Manager-Think Male Stereotype. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 470-484.
- Ryan, M. K., Haslam, S. A. and Postmes, T.(2007). Reactions to the Glass Cliff: Gender Differences in the Explanations for the Precariousness of Women's Leadership Positions. *Journal of Organizational Change Management*, 20(2), 182-197.
- Schein, V. E.(2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*,

57(4), 675-688.

Smith, R.(2014). Images, Forms and Presence Outside and Beyond the Pink Ghetto. *Gender in Management: An International Journal*, 29(8), 466-486.

Abstract

## A Qualitative Study on the ‘Glass Cliff’ Experience of High-Ranking Female Public Officials

Yang Ho, Woo\*

The purpose of this study was to explore the ‘glass cliff’ experience of high-ranking female public officials in the Korean government through personal experience and interviews. The glass cliff is an invisible mechanism of discrimination in high-ranking women. It is defined as the phenomenon of women resigning and retiring from high-ranking positions at work. In fact, the proportion of women to high-ranking posts in the Korean government was very small, and this phenomenon has persisted for a long time. This study conducted in-depth interviews with public officials who worked or retired from senior executive service, and inferred the possibility of the existence of glass cliffs and their mechanisms. The theoretical basis of the glass cliff was the unequal gender structure of high-ranking posts, instability of performance contract and status, overwork and job stress, prejudice and stereotype of the organization. Qualitative research on these criteria has shown that glass cliff exist for high-ranking female public officials. The generalization of glass cliff theory in the Korean government is difficult, but this concept was not really absent. In conclusion, this study suggested that the glass cliff should be considered an important topic in the study of the government’s personnel policy and gender equality culture.

**Keywords :** Glass Cliff, Glass-Ceiling, Female Public Officials,  
High-Ranking Posts, Retirement

---

\* HK Professor, Korea Maritime and Ocean University

## 베이비부머 여성의 경력유형 연구\*

곽미선\*\*·안주리\*\*\*

### 초 록

이 연구는 베이비부머 여성을 대상으로 이들의 경력패턴 유형을 구분하고 유형별 인구통계학적, 가정배경, 진입 및 결과특성을 비교·분석하였으며, 더 나아가 경력유형별 노후에 대한 인식을 비교하는 데 목적을 두었다. 이를 위해 한국여성정책연구원서 격년 조사하는 여성가족패널(KLoWF) 자료를 활용하였다. 경력 유형 분석에는 직업력 데이터를 활용하였으며, 최적일치법과 군집분석을 통해 유형을 구분하였다. 또한 유형별 특성 중 인구통계학적, 가정배경, 진입특성 변인은 응답자가 패널에 최초 진입했던 차수의 응답값(1-4차), 결과변인은 응답자가 마지막으로 응답한 차수의 응답값(4-7차)을 활용하였고, 교차분석과 ANOVA 검증을 실시하였다. 그 결과 베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력 유형은 크게 안정적정규직종사자 유형, 비정규직전환종사자 유형, 무임금가족사업종사자 유형, 특수고용종사자 유형, 자영업종사자 유형의 5가지 유형으로 나타났다. 각 유형별로 인구통계학적 특성, 가족배경 특성, 진입특성, 결과특성은 상이하게 확인되었다. 따라서 본 연구의 결과는 베이비부머 여성의 경력이 노년생활까지 이어지는 중간과정을 이해할 수 있는 중요한 기초 자료가 될 수 있을 것이다.

주제어 : 베이비부머, 여성, 경력유형, 여성가족패널(KLoWF), 최적일치법, 군집분석

\* 본 연구는 한국여성정책연구원 2020년 제1호 워킹페이퍼에 실린 내용임.

\*\* 제1저자 : 경기대학교 진성애교양대학 조교수(misun.kwak@kyonggi.ac.kr)

\*\*\* 교신저자 : 서울대학교 농산업교육과 박사수료(juriahn@gmail.com)

## I. 서론

일반적으로 경력은 한 사람이 일생동안 경험한 일의 총합으로 정의된다(Hall, 2002). 경력을 이뤄나가는 과정은 개인이 가진 역량, 연령에 따라 전문성을 축적하는 방향으로 나아가는 것이 일반적이나, 여성의 경우 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사건으로 인해 남성과 다른 경력패턴이 나타난다(최수정·정철영, 2010; 정혜주·민윤경·변보경, 2019).

여성의 경력 연구는 경력단절 또는 경력단절예방의 요인이나 노동시장 재진입 요소를 구명하는 데 초점이 맞춰져 있다. 다수의 선행연구는 여성의 경력단절이 출산과 육아에 따른 것이라는 점에는 동의하지만(최수정·정철영, 2010; 민현주, 2011; 백인화, 2016) 여성의 경력단절은 개인의 선택에 의한 것이 아니라 취약한 여성의 노동구조에 따른 결과로 해석되고 있다. 이러한 배경으로 2008년 제정된 『경력단절여성 등의 경제활동촉진법』이 10년을 넘어서면서 전문가들은 한 목소리로 상기 법은 여성의 경력단절을 개인의 선택이 아닌 사회적 문제로 확장하였다는 데에는 큰 의의가 있으나, 여성의 노동생애를 결혼, 임신, 출산, 양육으로 인한 이탈과 재취업으로 정형화하고 있다는 한계에서 벗어나시각을 넓혀야한다고 지적했다(박선영 외, 2019).

이러한 변화는 여성의 경력을 다양한 연령대로, 다양한 사회적 이슈와 연결해서 추가적인 연구가 진행되어야 한다는 시사점으로 연결되었다. 최근 여성 경력연구들은 30-40대의 초기 경력자, 중고령자 베이비부머, 고학력 전문직 여성 등 다양한 대상으로 연구되고 있으며, 주제 역시 경력단절 이유나 노동시장 재진입 결정요인에서 벗어나 경력단절예방(장서영, 2008; 이명희·김현주, 2018), 중고령자 여성이 인식한 경력의 의미(심우정·김은석·하지영 2016; 이호숙, 2019), 대졸 여성의 경력패턴(정혜주·민윤경·변보경, 2019) 등으로 확대되고 있다.

특히 최근 베이비부머들이 대거 퇴직하면서 이들을 대상으로 한 경력연구가 경제활동인구를 중심으로 한 노동시장의 성과에 그치지 않고 퇴직 후 노년생활까지 제2의 직업, 건강한 노동으로 이어지는 다양한 이슈와 연결되어 연구되고 있다(이수정·곽미선, 2019). 하지만 베이비부머들의 경력 연구는 아직 그 수가 많지 않고 이전 주된 일자리가 퇴직 이후의 경력 또는 노후생활과의 연관성 정도를 보는데 그치고 있어(이수정·곽미선, 2019; 임정연·이영민, 2015; 박영란 외, 2011) 첫 직장부터 퇴직까지 이어지는 종단의 경력패턴과 퇴직 전후의 경력, 노후생활의 연계성을 설명하기에는 아직 미흡한 부분이 많



이 있다. 더욱이 여성 경력의 경우 생애사건과 연결되고 배우자의 영향을 많이 받아 보다 다양한 관점에서 연구가 필요한 상황이다.

이 연구는 우리나라 여성의 경력패턴을 연구하면서 기혼여성, 경력단절이라는 한계에 국한하지 않고 퇴직 전후까지 이어지는 경력이 노년준비와 어떻게 연계되는지 살펴보고자 한다. 따라서 이 연구는 출산과 육아가 완료된 경력 중기 이후부터 퇴직 전후 시기까지 도달한 베이비부머 여성을 대상으로 이들의 경력패턴 유형을 구분하고 유형별 인구통계학적, 가정배경, 진입 및 결과의 특성, 더 나아가 경력유형별 노후에 대한 인식을 비교하는 데 목적을 두었다. 이 연구결과는 여성이 경력과 함께 건강한 노년을 준비할 수 있도록 다양한 제도를 마련하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 이에 따른 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 베이비부머 여성의 경력은 어떻게 유형화되며, 유형별 특성은 무엇인가?
- 둘째, 베이비부머 여성 경력유형의 특성에 따라 미래 노후생활의 인식이 달라지는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 베이비부머 여성의 특성

베이비부머 여성의 경력을 살펴보는 것은 베이비부머의 코호트적 특성과 젠더 이슈를 통합할 수 있는 대상이라는데 의미가 있다.

첫째, 베이비부머의 코호트적 특성을 살펴보면 다음과 같다. 베이비부머는 전쟁 이후 출산율이 급격하게 증가하는 시기에 태어난 사람들을 의미하며(백인화, 2016), 국가마다 이들을 지칭하는 시기는 조금씩 상이하다. 미국, 유럽, 일본의 경우 베이비부머는 제2차 세계대전 이후 태어난 세대를 일컫는 반면, 우리나라에서는 한국 전쟁 이후 1955년부터 1963년에 태어난 세대를 지칭한다(방하남 외, 2010). 우리나라 베이비부머는 대한민국의 급변하는 정치적, 사회적 변화에 영향을 받았기 때문에 다른 나라 베이비부머들과는 또 다른 특성이 나타난다. 이들은 전쟁 이후 끼니를 걱정해야 할 정도의 극빈한 상태에서 급진적인 경제성장의 고도화에 의해 고등교육의 기회, 윤택한 경제적 혜택의 수혜자가 되었으며, 이후 민주화라는 정치적 격동의 시기, IMF라는 경제적 위기로 인한 대량실직 등을 경험하면서 그 어느 세대보다 개인에 의해서가 아니

라 사회정치적 요인에 의해 개인의 경력이 전환되는 경험을 한 특수한 집단이다(김은석, 2015). 동시에 기존의 유교문화, 남아선호사상, 여성의 교육기회 및 사회 진출의 제한 등의 정서적 배경에서 성장한 세대이기도 하다. 따라서 베이비부머 중 여성의 높아진 교육수준과 성역할 인식 등을 경력과 연계하여 볼 필요가 있다.

둘째, 여성이라는 젠더 내에서의 경력 특성을 살펴보면 다음과 같다. 여성의 생애주기는 연령 및 발달과업의 속성에 따라 청년기, 성인기, 성숙기(Erikson, 1950), 탐색기, 확립기, 유지기, 쇠퇴기(Super, 1957), 성인초기전환기, 성인초기, 중년기(Levinson, 1978) 등으로 구분된다. 특히 여성은 출산과 육아의 주된 역할을 담당하기 때문에 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사건이 경력에 많은 영향을 미친다. 나영선과 이수경(2000)은 20-24세를 취업준비와 첫 직장에 진입하는 1단계, 25-34세를 출산과 육아로 인한 2단계 경력단절 단계, 35세 이후를 육아가 완료되어 노동시장에 재진입하는 3단계 재취업단계로 보았다. 김가울(2007) 역시 결혼과 양육, 연령을 기준으로 30대 미만을 미혼 및 기혼 청년기, 30-44세를 자녀양육기, 45-64세를 중고령기로 구분하였다. 이러한 배경으로 여성의 경력연구는 주로 경력이탈, 노동시장의 재진입에 관심을 두고 많은 연구가 진행되었다. 여성의 경력은 가정과 사회에서 여성이 수행해야 하는 역할의 중요도에 따라 전환되는 과정으로, '일에서 가정으로', '가정에서 일로' 역할이 바뀌는 전환점들에 대한 연구가 많았다(Fouad & Bynner, 2008; Bobek & Robbins, 2005).

## 2. 여성 경력 관련 변인

이처럼 여성의 경력을 이해하기 위해서는 남성보다 더 개인을 둘러싼 환경적 요소를 고려해야 한다. Bronfenbrenner(1979)는 생태학(ecology)이라는 개념을 제시하면서 생태란 개인과 직간접적으로 연결되어 있는 환경을 의미하며, 단일한 구조가 아닌 계층적 구조이며, 개인과 환경, 환경의 단계별 상호작용이 중요하다고 설명했다(백인화, 2016; 오명란, 2015). 이러한 생태학적인 관점은 베이비부머 여성들의 경력을 이해하는데 종합적인 관점을 제시한다.

많은 선행연구에서 성별에 구분없이 개인의 교육수준은 경력에 가장 큰 영향을 미친다고 보고하고 있다(Super, 1957; Walsh & Osipow, 1983; Sorensen, 1983). 특히 여성의 경우 교육수준이 높을수록 결혼, 출산, 육아와 같은 생애사건 속에서도 직업적 성취를 이루고자 하기 때문에 임금, 사회적

지위 등이 높은 전문직 일자리에 안착한다고 보고되고 있다. 또한 Walsh & Osipow(1983)는 학력이 높은 여성일수록 결혼에 영향을 덜 받으며 여성의 전통적인 성역할에서 벗어나 진로지향적인 성향을 보인다고 밝혔다. 또한 여성의 교육수준은 배우자 선택 및 가정형성에도 영향을 미친다. 유유상종의 짝짓기 관행에 따라 여성의 교육수준이 높을수록 직업적, 경제적 수준이 높은 배우자를 선택하게 되며(최수정, 2009), 첫 결혼과 첫 출산 시기를 늦춰 출산과 육아, 가사에 대한 부담없이 노동시장에 안정적으로 정착할 수 있다(Blau & Duncan, 1967).

여성의 경력은 결혼 전후 가정배경에 영향을 받는다. 앞서 논의한 여성의 교육수준은 결혼 전 부모의 사회경제적 지위에 영향을 많이 받는다(Korupp, Sanders, & Ganzeboom, 2002). 어머니의 경제활동 유무, 는 일하는 여성에 대한 긍정적인 롤모델로 작용한다고 보고되고 있다(최수정, 2009; Betz & Fitzgerald, 1987). 또한 결혼 후 여성의 경제활동은 배우자의 정서적 지지, 배우자의 근로소득 수준에 영향을 받는다. 베이비부머의 코호트 특성에서도 논의하였듯이 이 세대는 배우자의 지지, 다시 말해 남편이 여성의 경제활동에 대해 긍정적으로 인식하는 정도가 여성의 경력발달에 영향을 미친다는 것이다. 더욱이 유교사상이 남아있는 베이비부머 여성의 경우 본인이 고정화된 성역할을 가지고 있는 경우 여성의 경제활동은 이루어지기 어려워진다. 이와 같이 여성의 경력은 개인의 인구통계학적인 특성만으로 해석하기에는 한계가 있으므로 다양한 요인들을 함께 검토해야 한다.

### 3. 노후준비 관련 변인

평균수명이 길어지면서 초고령사회의 사회적인 문제를 예방하기 위해 노후준비 관련 주제가 중요하게 연구되고 있으며, 다수의 연구목표는 은퇴 이후 삶의 질을 향상하는데 방점을 두고 있다. 삶의 질은 객관적 차원과 주관적 차원 두 가지로 구분되는데 객관적 차원의 삶의 질이란 건강과 수명, 경제적인 생활수준, 교육의 기회와 문화 향유의 기회 등을 포함하는 객관적인 지표들을 활용한다. 그리고 주관적 차원에서의 삶의 질은 심리적 안녕감, 주관적 안녕감, 생활만족도, 행복감, 긍정적 정서, 부정적 정서와 같은 삶의 조건에 대한 주관적인 만족 상태를 개념화한 지표들을 활용한다. 다시 말해, 개인의 주관적이고 심리적 건강상태로 한 개인이 느끼는 인생 전체에 대한 행복이나 만족도를 측정하는 것이다.

이처럼 노후에 맞이하게 되는 삶의 질은 경제적 준비도 중요하지만, 개인이 행복과 만족감을 느낄 수 있도록 여가활동을 즐기는 것도 중요한 요인으로 연구되고 있다. 한국보건사회연구원(2015)은 84.7%의 중고령자가 여가활동이 중요하다고 인식하고 있다고 보고하였으며, 생활의 활력, 건강유지, 마음의 안정과 휴식, 관계증진 등의 이유로 노후생활 삶의 질 향상에 영향을 미치는 중요한 활동으로 보았다. 특히 여가활동을 즐기는 것은 은퇴하여 시간이 많아지고, 경제적으로 여유가 있다 하여 즐길 수 있는 것이 아니라 생활의 패턴과 습관으로 몸에 배는 것이기 때문에 장기적인 준비가 필요하다고 보고 있다.

지금까지의 논의를 종합하면, 베이비부머 세대가 축적한 개인의 경력은 이후 노후생활까지 연계된다는 점에서 중요한 의미를 가진다. 또한, 베이비부머 중에서도 여성의 경력은 남성에 비해 개인적인 특성 외 여러 계층의 환경적 요소까지 영향을 받기 때문에 경력유형과 유형별 퇴직 전후인 현재 노동시장의 결과, 노후생활 준비도를 살펴보는 것은 중요한 시사점을 가질 것이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구 설계

이 연구의 목적은 베이비부머 여성의 경력 유형 및 특성을 구명하는 데 있다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 설계는 <표 1>과 같다. 베이비부머 여성의 경력을 유형화하기 위하여 개인의 직업력 정보를 이용하여 직업의 배열을 구성하고, 배열의 특성을 최적 일치법을 통해 분석하였다. 최적일치법은 통상적으로 DNA 혹은 단백질의 배열을 연구하는 분야에서 활용되던 기법이다. 1980년대 사회과학 연구에 도입된 이후 최적일치법은 개인의 생애과정 혹은 경력이동에 대한 연구에 본격적으로 활용되고 있다(한준, 2001). 예를 들어 은행에서의 승진과정의 변화(Stovel, Savage, & Bearman, 1996), 은퇴과정의 시기적 유형, 시간적 유형(Han & Moen, 1999)과 관련된 연구들이 있다.

최적일치법은 전체 사건 혹은 상태의 배열 형태를 지닌 자료를 분석하여 개인의 장기간에 걸친 경력을 총체적으로 살펴볼 수 있다는 장점이 있다. 기준 시점부터 절단 시점까지 일련의 연속된 상태들을 짝지어 비교하여 유사한 것들을 유형으로 묶음으로써 시간의 경과에 따른 사회 현상의 변화에 대한 묘사

적이고 체계적인 관점을 제공할 수 있다(최지원, 2015). 이 연구에서는 TraMineR R패키지를 활용하여 최적일치법 및 군집분석을 실시하였으며 SPSS 24를 활용하여 유형별 특성을 교차 및 차이 분석을 실시하였다.

〈표 1〉 연구설계

연구 절차		분석 방법
1. 경력 유형화 단계	경력 코딩	-
	경력 배열별 유사성 분석	최적일치법
	경력 유형화	군집분석
2. 경력 유형의 특성 구명 단계	경력 유형의 인구통계학적 특성	ANOVA
	경력 유형의 가정 배경 특성	ANOVA
	경력 유형의 진입 특성	교차 분석
	경력 유형의 결과 특성	교차 분석, ANOVA

## 2. 연구 대상

이 연구의 목적은 우리나라 베이비부머 세대 여성의 경력 유형을 구명하고, 경력 유형과 관련 특성을 구명하는 데 목적이 있다. 따라서 원론적으로 이 연구의 모집단은 우리나라 베이비부머 여성 전체라고 할 수 있으나 연구의 목적을 명확하게 달성하기 위해 연구의 목표 모집단을 설정하였다.

첫째, 베이비부머 여성의 출생시기를 1955~1963년으로 한정하였다. 베이비부머 세대를 정의하는 기준은 연구자마다 다양한 견해가 있으나 1955~1974년의 인구구조 변화추이를 살펴보면 인구가 급증한 두 개의 시점이 있는데 1955~1963년과 1968~1974년생이 출생한 시점과 일치한다. 한국보건사회연구원(2015)은 두 시기를 1차 베이비붐, 2차 베이비붐이라 정의하는데 이 연구에서는 1차 베이비붐 시기에 태어난 이들로 한정하였다.

둘째, 베이비부머의 경우 출산 및 육아로 인한 경력 단절 비율이 높고 출산 및 육아로 인해 경력이 단절된 이후 노동시장으로 복귀하는 시점으로 예측되는 36~44세를 시작으로 20년 경력을 가진 개인으로 한정하였다. 나영선·이수경(2000)의 연구에 따르면 20~24세를 취업준비와 첫 직장에 진입하는 1단계, 25~34세를 출산과 육아로 인한 2단계 경력단절 단계, 35세 이후를 육아가 완료되어 노동시장에 재진입하는 3단계 재취업단계로 보았다. 김가을(2007) 역시 결혼과 양육, 연령을 기준으로 30대 미만을 미혼 및 기혼 청년기, 30~44세를 자녀양육기, 45~64세를 중고령기로 구분하였다.

셋째, 1955년부터 1963년까지 9년에 걸쳐 태어난 베이비부머 여성 표본을 추출하기 위해 여성가족패널(KLoWF)의 1~7차 중 연속 4차 이상 응답한 개인을 대상으로 데이터를 추출하였다. 베이비부머 여성의 경력을 유형화하는데 있어 경력단절 기간을 포함한 20년 이상의 경력 정보를 입력한 개인을 추출하였으며, 총 276명을 분석에 활용하였다.

3. 측정 변인

1) 경력 측정 변인

경력에는 1999년부터 2019년까지 일자리 시작(JOBSTARTY, JOBSTARTM) 및 종료 기간(JOBENDY, JOBENDM)을 활용하여 일자리별 기간을 개월로 환산하여 계산하였다. 또한 일자리의 구분 변수를 활용하여 TF: 정규전일제임금근로자, TP: 정규시간제임금근로자, NTF: 비정규전일제임금근로자, NTP: 비정규시간제임금근로자, BUS: 사업자, FR: 특수고용종사자, NMF: 가족종사자, NA: 정보 없음의 9개 코드를 마련하였다(〈표 2〉 참조).

〈표 2〉 경력 측정변인

변인	변수명	설명	값
경력	JOBSTARTY	일자리 시작_연도	일자리 유지 기간(개월)
	JOBSTARTM	일자리 시작_월	
	JOBENDY	일자리 종료_연도	
	JOBENDM	일자리 종료_월	
	JOBTYPE	일자리구분(임금/비임금/특고)	TF: 정규전일제임금근로자 TP: 정규시간제임금근로자 NTF: 비정규전일제임금근로자 NTP: 비정규시간제임금근로자 BUS: 사업자 FR: 특수고용종사자 NMF: 가족종사자 NA: 정보 없음
	WCSEL01	일자리 구분(정규/비정규)	
	WCSEL03	일자리 구분(전일제/시간제)	
	WCSEL06	일자리 구분(상용/임시/일용)	

2) 경력 유형별 특성 측정 변인

경력 유형별 특성은 인구통계학적 특성, 가정 배경 특성, 진입 특성, 결과 특성을 분석하였다(〈표 3〉 참조). 인구통계학적 특성, 가정배경 특성, 진입특

성은 응답자가 패널에 최초 진입했던 차수의 응답값을 활용하였으며, 결과특성은 응답자가 마지막으로 응답한 차수의 응답값을 활용하였다. 또한 좋은 일자리의 임금, 일만족도, 사회적직업위세를 분석함 있어 임금은 직업력의 한달평균급여(JOBSAL), 일만족도(개인력 W02ST06A~W02ST06J) 활용하였고, 사회적직업위세는 직업력(JOB\_OCC)을 간즈봄 직업위세 점수와 연계하여 분석하였다.

〈표 3〉 경력 유형별 특성 측정 변인

구분	특성	활용 변수명
인구 통계학적 특성	연령	P99AG 응답자 연령
	혼인 연령	P06ML04 처음결혼한 시기_년
	첫 출산 연령	P15CB01A 출산시기_년
	출산 횟수	P15PG02 임신또는출산횟수
	교육년수	PP99ED15 응답자 교육년수
가정 배경 특성	아버지 최종학력	P011510 [응답자의 성장과정] 15세무렵동거아버지최종학력
	15세 가정형편	PP011518 [응답자의 성장과정] 15세무렵경제적형편
	남편의 교육년수	PP99ED15F 남편교육년수
	남편의 월평균 소득 <sup>1)</sup>	P09IN02F(임금근로자: 급여액) P09IN02L(비임금근로자: 월평균소득), P09IN02(남편월평균소득)
	남편의 경제활동 인식	W05AW 일하는 것에 대한 남편의 인식
	성역할인식	P27GC01~07 성역할인식
진입 특성	첫 일자리 진입 연령	P03SJ01 [첫 직장경험] 입직시점_년
	첫 일자리 직업	P03CJ [첫 직장경험] 일자리종류
	첫 일자리 고용형태	P03ES01 [첫 직장경험] 일자리구분(정규/비정규)
결과 특성	현 직업	JOB_OCC 직업코드 대분류
	좋은 일자리 <sup>2)</sup>	JOBSAL 한달평균급여, W02ST06A~W02ST06J 일만족도 JOB_OCC 직업코드 대분류
	일과 교육 및 능력 수준 일치 정도	W02ST05 현재하고 있는 일과 교육수준과 맞는 정도, W02ST07 현재하고 있는 일과 업무능력수준과 맞는 정도
	건강·여가·생활만족도	P28HE03 건강상태 P28QL01~P28QL05 여가활동충분정도 P28ST13 전반적여가활동만족도 P28ST14 행복도
	노후생활 계획	P129OE01 노후생활을 위한 경제적 준비 여부 P129AG01 일 그만둘 계획인 나이
	노후 염려 사항	P29OA01 노후에 염려되는 점

주1) 차수별 변수명이 상이하여 남편 소득과 관련된 모든 변수를 활용하여 분석함(1~2차: PP09IN02F, P09IN02L, 3~7차: P09IN02)

주2) 좋은 일자리 정도를 확인하기 위하여 개인이 응답한 임금, 일만족도, 사회적직업위세를 분석함. 사회적직업위세는 직업력의 직업코드를 활용하여 간즈봄의 직업위세 자료를 연계하여 분석하였음.

## IV. 연구결과

### 1. 베이비부머 여성의 경력 유형

베이비부머 경력 상태 유지 기간과 같이 각 상태에서의 시간 비중만을 확인할 경우 경력 상태의 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 파악하기 어렵다는 단점을 가진다(최지원, 2015). 따라서 각 경력 상태의 변화과정을 확인하기 위해 경력 상태의 배열을 확인할 필요가 있다. 경력 배열 상위 10개 패턴을 도출한 결과는 다음 <표 4>와 같다. 베이비부머 여성의 경력 상위 10개 패턴 중 NMF: 가족종사자 상태가 240개월 동안 지속되는 패턴이 104개(37.68%)로 가장 빈번한 것으로 나타났다.

<표 4> 베이비부머 여성의 경력 상위 10개 패턴

상태 배열(상태/기간)		빈도(명)	백분율(%)	상태 배열(상태/기간)		빈도(명)	백분율(%)
1		104	37.68	6	NMF/216-NTF/24	4	1.45
2	BUS/240	46	16.67	7	BUS/168-na/72	3	1.09
3	TF/240	13	4.71	8	BUS/192-na/48	3	1.09
4	BUS/168-NMF/72	6	2.17	9	na/240	3	1.09
5	FR/240	4	1.45	10	BUS/120-na/120	2	0.72

주: TF: 정규전일제임금근로자, TP: 정규시간제임금근로자, NTF: 비정규전일제임금근로자, NTP: 비정규시간제임금근로자, BUS: 사업자, FR: 특수고용종사자, NMF: 가족종사자, NA: 정보 없음

베이비부머 여성의 경력 유형의 수를 결정하기 위해 군집 수의 질을 결정하는 군집 내 최소 케이스 수, 군집 간 거리(average.between), Sihouette 계수(avg.silwidth), entropy 지표의 결과 값을 확인하였다. 군집 내 최소 케이스 수는 5, 6개 유형이 12개, 7개 유형이 7개, 8, 9개 유형이 6개, 10개 유형이 4개로 나타났다. 군집 간 거리(average.between)와 군집 내 거리(average.within)는 5개 유형에서 급격히 감소하였으며 6개 유형부터 크게 증가하였다. 실루엣계수는 -1에서 1까지의 값을 보이며, 1에 가까울수록 군집 내 응집성이 높고, 군집 간 분리성이 높아 군집이 잘 나누어진 것으로 판단할 수 있다. 일반적으로 0.5보다 크면, 클러스터링이 잘 된 것이라 평가하는 데 모든 유형의 실루엣 계수는 0.5보다 크게 나타났으며, 5개 유형의 값이 가장 크게 나타났다. entropy는 군집 수가 증가할수록 값이 커지고 있어 군집의 수가 작을수록 적절한 군집의 수로 평가한다. 따라서 이 연구에서는 군집 수의 질을 결정하는 지표의 결과를 토대로 평가할 때 5개 유형이 가장 적절한 것으로 판단된다



(〈표 5〉 참조).

〈표 5〉 베이비부머 여성의 경력 유형 결정 지수

구분	2	3	4	5	6	7	8	9	10
군집 내 최소 케이스 수	149	51	17	12	12	7	6	6	4
average.between	460.073	460.770	459.410	159.276	433.208	433.153	433.062	420.728	420.614
average.within	186.536	133.287	116.926	108.276	93.690	88.390	83.972	73.700	71.071
avg.silwidth	0.591	0.698	0.709	0.723	0.694	0.701	0.711	0.681	0.684
entropy	0.690	0.999	1.118	1.197	1.430	1.480	1.516	1.690	1.718

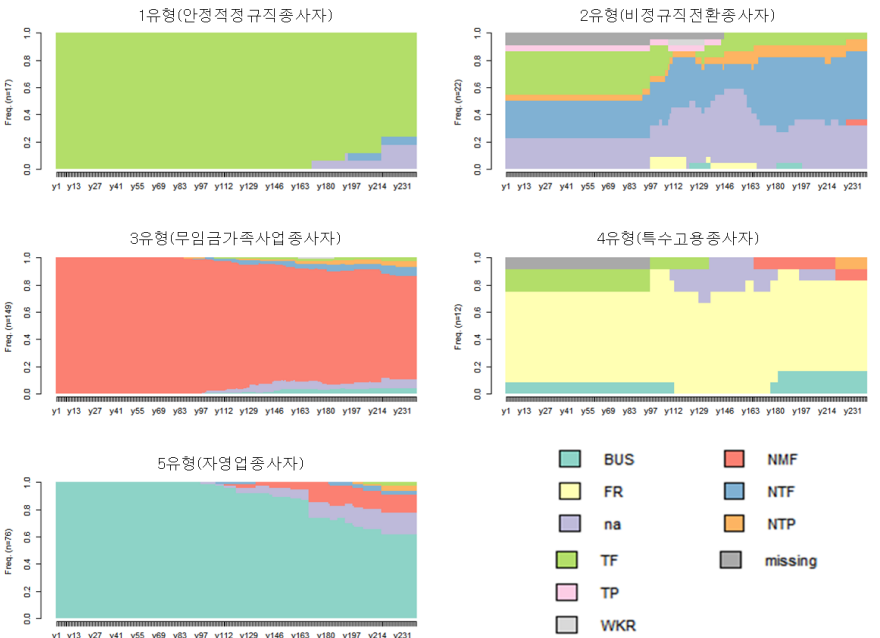
베이비부머 여성의 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 고려하여 유형 1의 경력패턴을 분석한 결과 TF: 정규전일제임금종사자 상태가 20년이 경과된 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴으로 분석된다. 비정규전일제 임금근로자로 전환된 기간은 2.7개월에 불과하였다. 따라서 유형 1은 안정적정규직종사자 유형으로 명명할 수 있다. 유형 2의 경력 패턴을 분석한 결과 8년 되는 시점까지는 경력패턴이 유지되다 8년 이후부터 변동이 심해지는 모습을 보인다. 기존 비정규전일제임금근로자 중 일부는 노동시장에서 이탈 후 다시 재진입하는 모습을 보이고, 기존 정규직전일제임금근로자는 대체로 비정규전일제임금근로자로 전환되거나 일부는 비정규시간제임금근로자로 전환되는 것이 주요한 패턴으로 분석된다. 유형 2는 비정규전일제임금근로자 상태로 유지된 기간이 82.41개월(34.34%), 정보없음이 73.91개월(30.80%), 정규전일제임금근로자 43.68개월(18.20%), 비정규시간제임금근로자 15.68개월(6.53%)의 순으로 나타났다. 따라서 유형 2는 비정규직전환종사자 유형으로 명명할 수 있다. 유형 3의 경력 패턴을 분석한 결과 NMF: 가족종사자 상태가 20년이 경과된 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 유형 3은 가족종사자 상태로 유지된 기간이 218.58개월(91.08%)로 가장 길다. 따라서 유형 3은 무임금가족사업종사자 유형으로 명명할 수 있다. 유형 4의 경력패턴을 분석한 결과 FR: 특수고용상태가 20년이 경과된 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 유형 4는 특수고용상태로 유지된 기간이 169.2%(70.50%)로 가장 길다. 따라서 유형 4는 프리랜서 유형으로 명명할 수 있다. 유형 5의 경력패턴을 분석한 결과 BUS: 사업자 상태가 20년이 경과된 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 유형 5는 사업자 상태로 유지된 기간이 211.28개월(88.03%)로 가장 길다. 따라서 유형 5는 자영업종사자 유형으로 명명할 수 있다(〈표 6〉, [그림 1] 참조).

〈표 6〉 베이비부머 여성의 경력 유형별 상태 유지 기간

(단위: 개월, %)

구분	유형1 안정적정규직종 사자 (17개)		유형2 비정규직전환종 사자 (22개)		유형3 무임금가족사업 종사자 (149개)		유형4 프리랜서 (12개)		유형5 자영업 종사자 (76개)	
	유지 기간	비율	유지 기간	비율	유지 기간	비율	유지 기간	비율	유지 기간	비율
BUS	0	0.00	1.41	0.59	3.72	1.55	19.6	8.17	211.28	88.03
FR	0	0.00	3.73	1.55	0	0.00	169.2	70.50	0	0.00
NA	7.1	2.96	73.91	30.80	6.77	2.82	16	6.67	12.95	5.40
NMF	0	0.00	0.64	0.27	218.58	91.08	6.2	2.58	11.74	4.89
NTF	2.7	1.13	82.41	34.34	5.49	2.29	0	0.00	2.05	0.85
NTP	0	0.00	15.68	6.53	3.09	1.29	1.8	0.75	1.2	0.50
TF	230.2	95.92	43.68	18.20	2.19	0.91	19.2	8.00	0.79	0.33
TP	0	0.00	6.5	2.71	0	0.00	0	0.00	0	0.00

주: TF: 정규전일제임금근로자, TP: 정규시간제임금근로자, NTF: 비정규전일제임금근로자, NTP: 비정규시간제임금근로자, BUS: 사업자, FR: 특수고용종사자, NMF: 가족종사자, NA: 정보 없음



[그림 1] 베이비부머 여성의 경력 유형 패턴

주: TF: 정규전일제임금근로자, TP: 정규시간제임금근로자, NTF: 비정규전일제임금근로자, NTP: 비정규시간제임금근로자, BUS: 사업자, FR: 특수고용종사자, NMF: 가족종사자, NA: 정보 없음

## 2. 베이비부머 여성의 경력유형별 특성

### 1) 인구통계학적 특성

베이비부머 여성의 경력 유형별 인구통계학적 특성을 분석하기 위하여 교차 분석 및 F검정을 실시하였다. 그 결과는 <표 7>과 같다. 베이비부머 여성의 혼인 연령은 평균 24.01세, 출산 연령의 평균은 25.12세, 출산 횟수는 평균 2.28명, 교육년수의 평균은 10.11년이었다. 베이비부머 여성의 경력 유형별 인구통계학적 특성의 차이를 확인한 결과 혼인 연령, 출산 연령, 교육년수에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 7> 베이비부머 여성의 경력 유형별 인구통계학적 특성

구분	유형	N	M	SD	F	구분	유형	N	M	SD	F
혼인 연령	1	17	25.59	1.698	2.940** 1)3	출산 횟수	1	16	2.19	0.544	1.974
	2	22	24.75	2.712			2	17	1.88	0.600	
	3	149	23.56	3.426			3	145	2.37	0.744	
	4	12	25.50	2.153			4	12	2.17	0.835	
	5	76	24.12	2.725			5	76	2.25	0.714	
	전체	276	24.01	3.108			전체	266	2.28	0.726	
출산 연령	1	16	26.88	1.708	3.511** 1)3	교육 년수	1	17	15.12	2.781	27.925*** 1)2,3,5 4)3, 5)3
	2	17	26.06	2.633			2	20	10.50	2.685	
	3	145	24.56	3.399			3	149	8.93	2.631	
	4	12	26.75	2.598			4	12	12.17	1.528	
	5	76	25.36	3.309			5	76	10.89	2.480	
	전체	266	25.12	3.285			전체	276	10.11	3.031	

주) \*  $p<.05$ , \*\*  $p<.01$ , \*\*\*  $p<.000$

### 2) 가정 배경 특성

베이비부머 여성의 경력 유형별 가정 배경의 차이를 확인한 결과 아버지의 학력, 남편의 교육년수는 유형 간 통계적으로 유의미한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 특히 아버지의 학력은 유형 1이 유형 2, 3, 5와 비교했을 때 유의미한 차이가 있었고, 남편의 교육년수는 유형1이 유형 2, 3, 5보다 유의미하게 높게 나타났고, 유형4는 유형 3보다 유의미하게 높게 나타났다. 남편의 소득과 경제활동 인식은 유형 간 유의미한 차이가 없었다. 성역할인식은 유형 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으나 사후 검정(Scheffe) 결과 집단 간 차이는 없었다(<표 8> 참조).

〈표 8〉 베이비부머 여성의 경력유형별 가정 배경 특성

구분		유형1	유형2	유형3	유형4	유형5	평균	F
결혼 전	아버지학력 <sup>1)</sup>	3.13	1.35	1.96	2.70	2.04	2.24	6.201*** 1)2,3,5
	가정형편 <sup>2)</sup>	3.06	3.40	3.46	3.17	3.29	3.28	1.312
결혼 후	남편교육년수	15.41	11.65	10.05	14.17	11.54	12.56	27.925*** 1)2,3,5 / 4)3
	남편소득	302.6	223.3	247.7	203.8	182.5	229.6	1.991
	여성경제활동에 대한 남편의 인식 <sup>3)</sup>	4.35	3.68	4.01	4.00	4.08	4.02	1.816
	성역할에 대한 본인의 인식 <sup>4)</sup>	2.90	2.60	2.51	2.91	2.74	2.62	4.125**

주1) 아버지 학력의 응답값은 1. 무학, 2. 초등학교 3. 중학교, 4. 고등학교, 5. 전문대학, 6. 4년제 대학, 7. 대학원 석사, 8. 대학원 박사.

주2) 15세 때의 가정형편 응답 값은 '1: 아주 잘 사는 편이었다 ~ 5: 아주 어려운 편이었다'로 5에 가까울수록 부정적으로 해석됨

주3) 남편의 경제활동 인식 '1: 매우 반대 ~5: 매우 찬성'으로 5에 가까울수록 긍정으로 해석됨

주4) 성역할인식 4점에 가까울수록 성별에 따른 역할의 차이가 없는 것으로 인식한다고 해석됨

주5) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.000

### 3) 진입 특성

베이비부머 여성의 경력 유형별 진입 특성을 분석하기 위해 첫 일자리 진입 연령, 첫 일자리 직업, 첫 일자리 고용형태를 분석하였다(〈표 9〉 참조). 첫 일자리 진입 연령은 유형 1과 유형 5(각 19.6세)가 가장 빨랐다. 첫 일자리 직업을 살펴본 결과 유형 1은 전문가 및 관련 종사자(58.8%), 유형 2는 사무종사자(36.8%), 유형 3은 기능원 및 관련 기능 종사자(41.2%), 유형 4는 사무 종사자(63.6%), 유형 5는 기능원 및 관련 기능 종사자 비율이 높게 나타났다. 첫 일자리 고용 형태를 분석한 결과 유형 1은 100% 정규직이었고, 다른 유형의 정규직 비율도 높은 편이었다. 다만 유형 4의 경우 비정규직의 비율이 37.5%로 다른 유형과 비교할 때 높은 수준이었다.

〈표 9〉 베이비부머 여성의 경력유형별 가정 배경 특성

구분			유형1	유형2	유형3	유형4	유형5	계
첫 일자리 진입 연령			빈도 19.6	빈도 20.1	빈도 19.9	빈도 20.9	빈도 19.6	빈도 19.9
첫 일자리 직업	전문가 및 관련 종사자	빈도	10	1	2	1	3	17
		비율	58.8%	5.3%	1.7%	9.1%	4.8%	7.4%
	사무 종사자	빈도	4	7	17	7	17	52
		비율	23.5%	36.8%	14.3%	63.6%	27.0%	22.7%
	서비스 종사자	빈도	1	2	10	2	5	20
		비율	5.9%	10.5%	8.4%	18.2%	7.9%	8.7%
	판매 종사자	빈도	1	2	6	1	6	16
		비율	5.9%	10.5%	5.0%	9.1%	9.5%	7.0%
	농림어업 숙련 종사자	빈도	0	1	19	0	3	23
		비율	0.0%	5.3%	16.0%	0.0%	4.8%	10.0%
첫 일자리 고용 형태	기능원 및 관련 기능 종사자	빈도	1	2	49	0	21	73
		비율	5.9%	10.5%	41.2%	0.0%	33.3%	31.9%
	장치/기계 조작 및 조립 종사자	빈도	0	0	7	0	3	10
		비율	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	4.8%	4.4%
	단순노무 종사자	빈도	0	4	9	0	5	18
		비율	0.0%	21.1%	7.6%	0.0%	7.9%	7.9%
	계	빈도	17	19	119	11	63	229
		비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	정규직	빈도	17	14	86	5	44	166
		비율	100.0%	82.4%	90.5%	62.5%	84.6%	87.8%
첫 일자리 고용 형태	비정규직	빈도	0	3	9	3	8	23
		비율	0.0%	17.6%	9.5%	37.5%	15.4%	12.2%
	계	빈도	17	17	95	8	52	189
		비율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## 4) 결과특성

베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 결과 특성을 확인하기 위하여 직업 및 일자리에 관련된 현 직업, 좋은 일자리(임금, 일만족도, 직업위세지수), 건강·여가·생활만족도, 노후생활 계획에 대하여 분석하였다(〈표 10〉 참조). 베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 현재 종사하는 직업의 직업분류를 살펴보면, 유형 1은 전문가 및 관련 종사자(41.2%), 유형 2는 서비스 종사자(22.7%), 유형 3은 농림어업 숙련 종사자(53.7%), 유형 4는 판매종사자(66.7%), 유형 5는 서비스 종사자(26.3%)의 비율이 높게 나타났다.

〈표 10〉 베이비부머 여성의 경력유형별 현재 종사하는 일의 직업분류(KSCO) 결과

구분		계	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5
관리자	빈도	2	1	-	1	-	-
	비율	0.9%	5.9%	-	0.7%	-	-
전문가 및 관련 종사자	빈도	14	7	-	2	2	3
	비율	6.0%	41.2%	-	1.3%	16.7%	3.9%
사무 종사자	빈도	6	-	1	4	-	1
	비율	2.6%	-	4.5%	2.7%	-	1.3%
서비스 종사자	빈도	39	2	5	11	1	20
	비율	16.7%	11.8%	22.7%	7.4%	8.3%	26.3%
판매 종사자	빈도	38	-	3	14	8	13
	비율	16.3%	-	13.6%	9.4%	66.7%	17.1%
농림어업 숙련 종사자	빈도	94	-	1	80	-	13
	비율	40.3%	-	4.5%	53.7%	-	17.1%
기능원 및 관련 기능 종사자	빈도	12	-	1	7	-	4
	비율	5.2%	-	4.5%	4.7%	-	5.3%
장치/기계 조작 및 조립 종사자	빈도	3	-	-	2	-	1
	비율	1.3%	-	-	1.3%	-	1.3%
단순노무 종사자	빈도	25	1	3	14	-	7
	비율	10.7%	5.9%	13.6%	9.4%	-	9.2%
무응답	빈도	-	6	8	14	1	14
	비율	-	35.3%	36.4%	9.4%	8.3%	18.4%
계		233	17	22	149	12	76
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

좋은 일자리를 평가할 수 있는 임금, 만족도, 직업위세지수를 베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별로 살펴보면 다음과 같다(〈표 11〉 참조). 경력유형별 임금은 평균 5.01이었으며, 유형 1, 유형 4, 유형 5, 유형 2, 유형 3의 순으로 높았다. 유형 1의 임금은 다른 4개 유형과 비교했을 때 통계적으로 유의미하게 높은 수준이었다( $F=9.093$ ,  $p=.000$ ). 경력유형별 일만족도는 평균 2.87이었으며, 유형 1, 유형 4, 유형 3, 유형 5, 유형 2의 순으로 만족도가 높게 나타났다. 더욱이 유형 1의 만족도 수준은 유형 2, 3, 5와 비교해 통계적으로 유의미하게 높은 수준이었다( $F=5.610$ ,  $p=.000$ ). 경력유형별 직업위세지수는 점수가 커질수록 일자리의 직업위세가 높은 것을 의미한다. 이들 일자리 직업위세의 평균은 27.01이었으며, 유형 1, 유형 4, 유형 2와 5, 유형 3의 순으로 높게 나타났다. 더욱이 유형 1의 직업위세지수는 유형 2, 3, 5와 비교해 통계적으로 유의미하게 높은 수준이었다( $F=29.861$ ,  $p=.000$ ).

〈표 11〉 베이비부머 여성의 경력유형별 좋은 일자리 분석 결과

구분	유형	N	M	SD	F
임금 <sup>1)</sup>	1	11	5.95	0.669	9.093*** 1)2,3,4,5
	2	13	4.90	0.226	
	3	54	4.89	0.615	
	4	11	5.17	0.395	
	5	56	4.94	0.550	
	전체	145	5.01	0.616	
일만족도 <sup>2)</sup>	1	14	2.21	0.579	5.610*** 2,3,5)1
	2	15	3.00	0.535	
	3	139	2.93	0.573	
	4	12	2.50	0.905	
	5	64	2.94	0.687	
	전체	244	2.87	0.645	
직업위세지수 (ISEI)	1	11	50.57	17.190	29.861*** 1)2,3,5
	2	14	28.35	6.712	
	3	135	23.10	8.952	
	4	11	42.18	10.255	
	5	62	28.35	9.373	
	전체	233	27.01	11.658	

주1) 임금은 ln으로 변환하여 활용함

주2) 일만족도의 응답 값은 1: 매우 만족함~5: 매우 불만족함으로 5에 가까울수록 부적으로 해석됨

주3) 직업위세지수는 한국표준직업분류(7차)와 국제표준직업분류(ISCO-08)이 매칭된 최근 버전을 기준으로 연결하였음 (통계분류포털, [https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew\\_web/kssc/ccc/forwardPage.do?gubun=002\\_1#](https://kssc.kostat.go.kr:8443/ksscNew_web/kssc/ccc/forwardPage.do?gubun=002_1#))

주4) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.000

베이비부머 여성의 경력 증기 이후 경력유형별 현재 종사하는 직업과 본인의 교육, 능력 수준과의 일치도를 살펴보면 다음과 같다. 일과 교육의 일치 수준은 평균 2.90로 수준에 적합한 보통 수준이었으며, 유형 2, 유형 5, 유형 3, 유형 4, 유형 1의 순으로 본인의 교육수준보다 낮은 수준의 일을 한다고 인식하였으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 일과 능력의 일치 수준은 평균 2.92로 수준에 적합한 보통 수준이었으며, 유형 2, 유형 4 & 5, 유형 3, 유형 1의 순으로 본인의 능력 수준보다 낮은 수준의 일을 한다고 인식하였으며, 유형 2는 통계적으로 유의미한 수준에서 유형 3에 비교해 낮은 능력 수준의 일을 한다고 인식하는 것으로 확인되었다( $F=3.285$ ,  $p=0.012$ ).

〈표 12〉 경력유형별 현재 종사하는 일과 교육, 능력수준의 일치 정도 차이

구분	유형	N	M	SD	F
일 교육 수준 일치	1	14	3.00	0.000	2.155
	2	15	2.67	0.488	
	3	139	2.91	0.329	
	4	12	2.92	0.289	
	5	64	2.89	0.362	
	전체	244	2.90	0.342	
일 능력 수준 일치	1	14	3.00	0.000	3.285* (p=0.012)
	2	15	2.67	0.488	
	3	139	2.94	0.263	
	4	12	2.92	0.289	
	5	64	2.92	0.324	
	전체	244	2.92	0.298	

주) 응답값은 '1:수준이 매우 낮다, 2:수준이 약간 낮은 편이다, 3:수준이 맞는다, 4:수준이 약간 높은 편이다, 5:수준이 매우 높다'임

베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 현재 건강상태에 대한 인식 수준을 살펴보면 다음과 같다(〈표 13〉 참조). 현재 인식한 건강상태는 평균 2.28로 보통인 2점보다 다소 높게 나타났다. 유형 2의 건강상태가 가장 양호하고, 유형 3의 건강상태가 가장 좋지 않은 것으로 나타났으나 통계적으로 집단 간 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 여가활동충분도는 평균 4.31로 평균 4점 보다 다소 높게 나타났다. 유형 4가 가장 긍정적으로 응답하였고, 유형 5가 가장 부정적으로 응답하였으며, 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여가활동만족도는 평균 4.39로 평균 4점보다 다소 높게 나타났다. 유형 4의 만족도가 가장 높게 나타났고, 유형 5가 가장 낮게 나타났다. 행복도는 평균 6.47점였으며, 유형 4가 가장 높았고, 유형 5가 가장 낮았다.

베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 노후준비에 대한 계획을 살펴보면 다음과 같다. 노후생활을 위한 경제적 준비 여부로 보면 평균 1.38로 1.50이 보통인 것과 비교해 어느 정도 준비를 하는 것으로 나타났다. 노후의 경제적 준비를 하는 순으로는 유형 1, 유형 2, 유형 3, 유형 5, 유형 4 순이었으나, 통계적으로 유의미한 차이는 없었다. 일을 그만둘 계획인 나이에 대해서는 평균 64.94세까지 일하고자 하였으며, 유형 3, 유형 5, 유형 4, 유형 1, 유형 2 순으로 길게 일하고자 하는 것으로 확인되었다. 더욱이 유형 3(68.32세)과 유형 2(55.33세) 간에는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.



〈표 13〉 베이비부머 여성의 경력유형별 현재 건강/여가/노후준비에 대한 인식 수준 차이

구분	유형	N	M	SD	F
현재 건강 상태 <sup>1)</sup>	1	17	2.29	0.849	0.297
	2	20	2.15	0.745	
	3	149	2.32	0.887	
	4	12	2.17	0.577	
	5	76	2.24	0.907	
	전체	274	2.28	0.866	
여가 활동 충분도 <sup>2)</sup>	1	14	4.79	0.381	2.657*
	2	20	4.55	0.303	
	3	145	4.33	0.120	
	4	11	5.18	0.325	
	5	72	3.96	0.170	
	전체	262	4.31	0.089	
여가 활동 만족도 <sup>2)</sup>	1	14	4.71	0.286	1.215
	2	20	4.50	0.256	
	3	145	4.39	0.103	
	4	11	4.91	0.343	
	5	72	4.19	0.151	
	전체	262	4.39	0.076	
행복도 <sup>3)</sup>	1	14	6.86	0.345	1.464
	2	20	6.90	0.307	
	3	145	6.41	0.111	
	4	11	7.09	0.392	
	5	72	6.29	0.214	
	전체	262	6.47	0.092	
노후 경제 준비 여부 <sup>4)</sup>	1	17	1.24	0.437	0.480
	2	20	1.35	0.489	
	3	149	1.39	0.489	
	4	12	1.42	0.515	
	5	76	1.41	0.495	
	전체	274	1.38	0.487	
일 그만둘 나이	1	17	58.00	4.243	6.303*** 3)2
	2	18	55.33	16.259	
	3	145	68.32	15.374	
	4	11	58.91	5.839	
	5	73	63.12	11.721	
	전체	264	64.94	14.306	

주1) 현재건강상태의 응답 값은 '1: 불편감이 없다/지장이 없다 ~ 3: 매우 심한 불편감이 없다'로 3에 가까울수록 부정적으로 해석됨

주2) 여가활동 충분도 및 만족도 1: 매우 부족/불만족, 7: 매우 충분/만족으로 1에 가까울수록 부정적으로 해석됨

주3) 행복도는 1(최저)~10(최고)까지 점수로 응답

주4) 노후생활을 위한 경제적 준비 여부의 응답 값은 '1:경제적 준비를 하고 있다, 2: 경제적 준비를 하고 있지 않다'로 2에 가까울수록 부정적으로 해석함

주5) \* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.000

베이비부머 여성의 경력 중기 이후 경력유형별 노후에 염려되는 점을 살펴본 결과 모든 유형이 건강이 염려된다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 다만 유형 2(27.3%)와 유형 5(26.3%)의 경우 경제적 문제가 염려된다고 응답한 비율이 다른 유형에 비해 약간 높게 나타났다.

〈표 14〉 베이비부머 여성의 경력유형별 노후에 염려되는 점

구분		계	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5
건강	빈도	213	12	16	123	9	53
	비율	77.2%	70.6%	72.7%	82.6%	75.0%	69.7%
경제적 문제	빈도	53	3	6	23	1	20
	비율	19.2%	17.6%	27.3%	15.4%	8.3%	26.3%
기타	빈도	10	2	0	3	2	3
	비율	11.8%	11.8%	0.0%	2.0%	16.7%	3.6%
계		276	17	22	149	12	76
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

기타: 마땅히 할 일이 없는 것, 자녀의 분가, 결혼 등 자녀문제, 외로움, 남편과의 관계 등

## V. 결론 및 제언

이 연구는 경력 중기 이후부터 퇴직 전후 시기까지 도달한 베이비부머 여성을 대상으로 이들의 경력패턴 유형을 구분하고 유형별 특성, 더 나아가 경력유형별 노후에 대한 인식을 비교하는 데 목적을 두었다. 베이비부머 여성의 경력유형은 크게 안정적정규직종사자, 비정규직전환종사자, 무임금가족사업종사자, 프리랜서, 자영업종사자의 5가지 유형으로 구분되었으며, 유형별 특성을 종합하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 안정적정규직종사자 유형은 결혼 전 학력 및 경제력이 높은 부모 밑에서 자랐으며, 이러한 좋은 환경은 높은 학력, 늦은 결혼과 출산, 학력과 소득이 높은 남편을 만나 정규직의 전문직종에 종사하는 여성 유형이라고 볼 수 있다. 따라서 이들 유형은 고임금, 높은 사회적 지위, 일에 대한 높은 만족도가 나타나며, 미래 노후생활에 대해서도 긍정적으로 인식하고 있었다.

둘째, 비정규직전환종사자 유형은 비교적 어려운 가정환경에서 자랐으나 평균 수준의 교육을 받았으며 결혼, 출산, 남편의 학력과 소득 모두 평균 수준으로 크게 상이한 특징은 없었다. 다만 배우자의 경제활동에 대해 남편이 배우

부정적으로 인식하는 편이었고, 여성 또한 성역할에 대한 고정관념을 가지고 있어 경력단절 기간이 매우 길었다. 그러므로 다른 유형과 비교해 자신이 가진 교육수준과 능력 수준에 비해 다소 낮은 수준의 일을 하고 있다고 인식하고 있었으며, 만족도도 낮았다. 하지만 미래 노후생활에 대해 긍정적으로 인식할 확률이 높고 노후에 대한 경제적인 준비도 평균 이상으로 하고 있었다. 이 유형의 여성들은 개인이 가진 능력을 발휘할 기회를 얻지 못했으므로 배우자의 인식을 변화시켜 여성들이 가지고 있는 역량을 발휘할 수 있도록 봉사활동, 재능기부, 시간제근로 등의 기회를 제공해야 할 것이다.

셋째, 무임금가족사업종사자 유형 또한 비교적 어려운 가정환경에서 자랐으나 비정규직전환종사자에 비해 교육수준이 높지 않고 이른 혼인과 출산을 경험했다. 남편은 여성의 경제활동에 대해 부정적으로 인식하는 수준은 아니었으나 오히려 여성이 고정관념에 가까운 고정된 성역할을 가지고 있었다. 이들 남편의 교육수준은 가장 낮았으나 소득수준은 높아 남편이 하는 일을 무임금으로 도와주는 형태로 일하고 있는 것으로 볼 수 있다. 하지만 이 유형의 여성들은 노후에 대해 경제적인 준비는 하고 있으나 건강상태, 여가활동, 행복도에 대해서 부정적으로 인식하고 있었다. 이들은 자신의 삶보다 남편, 가족의 삶을 중시할 확률이 높다. 본인의 건강, 여가, 행복에 관한 관심을 높이고 긍정적인 노후생활을 보내기 위해서는 삶의 중심이 가족보다 자신에게 이동될 수 있도록 상담, 교육 등의 지원이 필요하다. 또한, 배우자의 건강악화, 죽음 등으로 가족 생계를 담당하게 될 수 있으므로 노동시장에 진입할 수 있는 준비를 하도록 관련 제도가 요구된다.

넷째, 프리랜서 유형은 비교적 좋은 가정환경에서 자라 교육수준이 높고 남편의 학력도 높으나 남편의 경제력, 즉 소득수준이 평균 이하로 낮았다. 경제적인 이유로 노동시장에 남아있었을 것으로 예상하며 다른 유형에 비해 하나의 일자리를 유지하는 것이 아니라 정규직 근로, 자영업 등 다양한 이력이 이러한 가정을 뒷받침해준다. 따라서 미래 노후에 대해 경제적인 준비를 하지 않고 있으나 질적인 측면인 건강, 여가, 행복에서 안정적정규직일자리 유형보다 높은 수준으로 나타났다. 이들이 긍정적인 노후생활을 하기 위해서는 소득이 있으며 지속적으로 일할 수 있는 기회가 제공되어 다른 유형에 비해 경제력이 유지된다면 현재 보여지는 긍정적인 인식이 노후에도 유지될 것으로 예상된다.

다섯째, 자영업종사자 유형은 비교적 평균 수준의 가정에서 평균 수준의 교육을 받고 결혼, 출산 모두 평균 수준이었으나 남편의 학력과 소득수준이 다른 유형에 비해 낮아 가족의 생계를 담당하고 있을 것으로 예상된다. 이 유형의

여성들은 미래 노후생활에 대해 모든 부분에서 부정적으로 인식하고 있었다. 노후에 대한 경제적인 준비도 되어 있지 않았으며, 여가생활, 행복도 모두 매우 낮았고 다른 유형에 비해서도 월등히 오래 일하게 될 것으로 예상하고 있었다. 이 유형은 본인의 건강이 악화되거나 가족 중 다른 구성원의 사고가 생기는 경우 노후에 빈곤층으로 떨어질 수 있어 제도적인 안전장치가 필요할 것으로 보인다.

이 연구 결과는 다음과 같은 면에서 중요한 의의를 지닌다.

첫째, 다수의 여성 경력연구가 경제활동인구, 임금 종사자에 국한되어 있다는 한계를 넘어 무임금가족사업종사자, 프리랜서, 자영업종사자까지 범위를 넓혀 보았다는 것이다. 특히 베이비부머 여성의 경력유형 중 무임금가족사업종사자의 비율이 54%로 가장 높았다. 이 결과는 여성의 경력패턴을 상용직 지속형, 비상용직 전환형, 임시직 주도형, 자영업주도형으로 분류한 선행연구 결과(정혜주·민윤경·변보경, 2019)를 지지했다. 청년패널(YP) 자료를 활용하여 대졸 여성의 경력유형을 분류한 정혜주·민윤경·변보경(2019) 연구는 고용형태 특성에 따라 상용직, 비상용직, 임시직, 자영업 4가지 유형으로 경력이 군집됨을 확인하였다. 하지만 정혜주·민윤경·변보경(2019)의 연구는 전문대학 이상을 졸업한 1990년 전후에 출생한 대졸 여성의 경력을 보았기 때문에 베이비부머를 대상으로 한 본 연구의 주요 결과인 ‘무임금가족종사자’ 유형이 나타나지 않은 차이가 있었다. 이러한 차이는 앞서 논의했던 베이비부머의 코호트적 특성에 따른 것으로 해석할 수 있다. 이호숙(2019)은 베이비부머(50, 60대) 여성을 중간계급과 노동계급 직종에 종사했던 두 그룹으로 구분한 후 이들의 일가족 및 은퇴 의미에 대한 인식의 차이를 연구했다. 대부분이 대졸자인 중간계급 직종그룹의 여성은 노동자로서의 자기정체성을 매우 중요시한 반면 고등학교 이하 졸업자가 많은 노동계급 직종그룹은 자신의 경제활동을 생계부양자인 남편을 돕는 보조적인 것으로 인식한다는 것을 확인하였다. 이는 여성의 경력은 남성에 비해 성역할 인식에 더 많은 영향을 받는다는 선행연구를 지지하는 결과이다(최수정·정철영, 2010; 김선희, 2006). 특히 베이비부머 세대는 전쟁 전후 세대로 고정된 성역할을 중요시하였기 때문에 무임금가족종사자 유형이 두드러지게 나타난 것으로 해석될 수도 있다.

둘째, 베이비부머 여성의 경력은 다양한 요인에 영향을 받았다. 특히 교육수준은 여성의 경력유형을 결정짓는 가장 중요한 요소로 확인되어 기존 선행연구를 지지하는 결과였다(Super, 1957; Walsh & Osipow, 1983; Sorensen, 1983). 특히 고등교육 참여율이 현재와 같이 높지 않았던 베이비부머 세대의 경우 교육수준에 따른 경력유형의 차이는 더 크게 나타났다. 교육수준이 높을

수록 혼인과 출산연령이 늦어지고 자녀수도 적었으며, 성역할에 대해 수평적으로 인식하고 있었다. 또한, 유유상종의 짝짓기(positive assertive mating) 법칙에 따라 남편의 학력, 소득 또한 높았으며, 그들은 여성의 경제활동을 긍정적으로 지지해주었다. 이와 같은 환경은 노동시장의 첫 일자리가 안정적이며 전문직종에 종사할 기회로 연결되었고, 높은 임금, 사회적 지위 등의 여건은 이후 미래 노후생활을 긍정적으로 인식하게 하는 계기가 되었다. 또한 배우자의 특성도 베이비부머 여성의 경력유형에 영향을 주었다. 배우자의 여성 경제활동에 대한 인식, 배우자의 소득 등은 경력유형을 구분 짓는 주요한 특성으로 도출되었다.

지금까지 논의하였듯이 경력 중기 이후 여성의 경력유형은 개인의 가정배경에서부터 첫 직장 경력, 결혼과 출산, 육아 등에서 서로 상이한 특성을 보였으며, 현재 일자리임금, 만족감, 여가생활에 대한 만족감과 함께 건강상태, 노후준비, 퇴직 등의 특성까지 서로 다른 양상을 보였다. 따라서 하나의 일관된 제도를 마련하는 것이 아니라 유형별 속성을 세밀하게 분석하여 이들이 노후에 겪을 수 있는 어려움을 미리 예측하고, 이를 예방할 수 있는 다양한 제도를 통해 베이비부머 여성의 노후생활이 보호될 수 있도록 세심한 관심을 기울여야 할 것이다. 위 결과는 여성의 경력연구가 경력단절예방과 노동시장 재진입이라는 범위를 넘어 경력 중기 이후 노후까지 이어지는 중고령자의 경력과정을 이해하는 초석이 되었다는데 큰 의의를 갖고 있다. 하지만 패널조사라는 한계 때문에 연속으로 응답하지 않은 경우 표본에서 제거되어 많은 데이터가 분석에 활용되지 못했으며, 20년 이상의 직업력을 분석하고, 로지스틱 회귀분석을 실시하지 못하였다. 본 연구는 베이비부머라는 특수한 세대층을 대상으로 하였기 때문에 베이비부머들이 겪은 시대적 특수성이 반영된 결과로 대상을 달리할 경우 해석에 유의해야 한다. 따라서 후속연구에서는 세대별 여성의 경력유형 양상이 어떠한지 비교해보는 것도 의미있을 것이다.

## 참고문헌

- 강은나·김재호·황남희·김현정·손동기·배혜원(2015). 은퇴전환기 중고령자의 일·여가 현황과 여가증진방안연구. 한국보건사회연구원.
- 김가을(2007). 비취업 여성의 고용상태 변화와 결정요인에 관한 연구 : 생애주기별 분석. 이화여자대학교. 박사학위 논문.
- 김선희(2006). 역할지향성과 타협상황에 따른 여성의 진로선택: 타협요인 선호도 비교. 아주대학교 박사학위 논문.
- 김은석(2015). “베이비부머의 일의 의미에 대한 고찰”. 고용이슈. 제8권 3호. 34-57.
- 나영선·이수경(2000). 여성생애주기별 특성에 따른 교육체제구축방안에 관한 연구. 한국직업능력개발원.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. 한국인구학. 제34권 1호. 53-72.
- 박선영·김난주·고현승·이윤진(2019). 경력단절여성등 경제활동촉진법에 대한 입법평가. 서울: 한국여성정책연구원.
- 박영란·홍백의·심우정·부가청(2011). 베이비부머 은퇴 후 생활지원을 위한 신복지모형 개발 연구. 보건복지부.
- 방하남·신동균·이성균·한준·김지경·신인철(2010). 한국 베이비붐 세대의 근로생애(Work Life) 연구. 한국노동연구원.
- 백인화(2016). 경력단절 여성베이비부머의 구직결정 요인분석. 숙명여자대학교. 박사학위논문.
- 심우정·김은석·하지영(2016). “여성 베이비부머 은퇴자 유형화 연구”. 평생교육·HRD연구. 제12권 3호. 1-29.
- 오명란(2015). 여성장애인의 심리적 복지에 영향을 미치는 생태학적 변인 연구. 전남대학교. 박사학위 논문.
- 이명희·김현주(2018). “고학력 경력단절 여성의 역할전환 과정에 관한 연구”. 한국사회복지질적연구. 제12권 3호. 141-68.
- 이수정·곽미선(2019). “한국 중·고령자의 퇴직 후 삶과 일 인식 유형에 따른 희망일자리 특성 분석”. 예술인문사회융합멀티미디어논문지. 제9권 6호. 185-194.
- 이호숙(2019). 은퇴기 여성의 일-가족 생애이야기와 ‘은퇴’의 의미. 서울대학교. 박사학위논문.

- 임정연·이영민(2015). “순차분석을 활용한 베이비붐 세대의 직업이동 분석”. 한국 콘텐츠학회논문지. 제15권 3호. 146-159.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. 여성연구. 제74호 1권. 79-104.
- 정혜주·민윤경·변보경(2019). “대졸 여성의 경력 유형화를 통한 경력단절 해소 방안 연구”. 여성연구. 제100권 1호. 69-96.
- 최수정(2009). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. 서울대학교. 박사학위논문.
- 최수정·정철영(2010). “기혼여성의 경력패턴 유형 연구”. 농업교육과 인적자원개발. 제42권 2호. 193-223.
- 최지원(2015). 청년층의 경력 유형 연구 : 외환위기 당시 및 이후 코호트의 비교. 서울대학교. 박사학위논문.
- 한준(2001). “최적일치법을 이용한 남녀간 직업 배열의 분석”. 노동경제논집. 제 24호 1권. 149-176.
- Betz, N. E., and Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. San Diego, California: Academic Press.
- Blau, P. M., and Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. New York : Wiley.
- Bobek, B., and Robbins, S. (2005). Counseling for career transition: Career pathing, job loss, and reentry. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 625-650). Hoboken, NJ: John Wiley
- Bronfenbrenner. (1979). *The Ecology of Human Development*. Havard University Press.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4):241-251.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. SAGE.
- Han, S., and Moen, P. (1999). Clocking out: Temporal patterning of Retirement. *American Journal of Sociology*, 105 (1), 191-236.
- Korupp, S. E., Sanders, K., & Ganzeboom, H. B. G. (2002). The intergenerational transmission of occupational status and sex typing at children’s labour market entry. *European Journal of Women’s Studies*, 9(1), 7-29.
- Levinson, D. J. (1978). *The Seasons of a Mans’s Life*. Ballantine Books.

- Sorensen, A. (1983). Women's Employment patterns after marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 45(2), 311-321.
- Stovel, K., Savage, M and Bearman. P. (1996). Ascription into Achievement: Models of Career Systems at Lloyds Bank, 1890-1970. *American Journal of Sociology*, 102(2), 358-399.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Walsh, W. B., and Osipow, S. H. (1983). *Handbook of vocational psychology*. Hillsdale, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates.



Abstract

## A Study on the Career Types of Baby Boomer Women

Misun, Kwak\*·Juri Ahn\*\*

The study aims to identify the type of career of baby boomers women who have reached the period from the mid-career to the post-retirement period. It also compared and analyzed demographic, family background, entry and outcome characteristics by type, and further aimed at comparing perceptions of old age by type of career. To accomplish the research purpose, Korean Longitudinal Survey of Women and Families data administrated by the Korea Women's Development Institute was used and multichannel sequence analysis and cluster analysis were applied using R packages.

As a result of the study, the types of career after the mid-term career of baby boomers were largely divided into five types: Stable full-time employee(type 1), Non-regular worker conversion employee(type 2), No-wage family business worker(type 3), Special employment worker(type 4), a self-employed worker(type 5). Demographic characteristics, family background characteristics, entry characteristics, and outcome characteristics were identified differently for each type. Therefore, the results of this study will be an important basis for understanding the mid-term career of baby boomer women and the mid-term career that extends to their old age.

**Keywords :** Baby Boomer, Women, KLoWF, multichannel sequence analysis, cluster analysis

---

\* First Author: Assistant Professor, Kyonggi University

\*\* Corresponding Author : Doctoral Student, Seoul National University



## 잠재전이분석을 활용한 여성 근로자의 일-가정 전이 잠재계층 및 영향요인 분석\*

임한려\*\*·홍성표\*\*\*

### 초 록

이 연구는 잠재전이분석을 활용하여, 여성 근로자의 일-가정 전이유형에 대한 변화 양상을 확인하고, 전이 영향요인을 분석하는데 목적이 있었다. 분석자료는 한국여성정책연구원의 『여성가족패널』 5차, 7차년도 자료를 활용했으며, 여성 근로자 1,022명의 자료를 사용하였다.

주요 연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 일과 가정의 관계에서 여성 근로자는 전반적으로 일→가정, 가정→일 긍정적 전이 수준이 부정적 전이 수준보다 높은 것으로 나타났다. 둘째, 여성 근로자의 일-가정 전이유형에 따른 5차년도 표본의 잠재집단은 3개, 7차년도의 잠재집단은 4개가 도출되었다. 셋째, 일-가정 전이유형에 영향을 미치는 요인은 근무시간, 직장 차별인식, 가족의 일 지지인 것으로 나타났다. 넷째, 일-가정 유형의 종단적 변화에 영향을 미치는 요인으로서는 임금, 근무시간, 직장 차별 인식인 것으로 확인되었다.

연구 결과를 바탕으로 제시한 결론 및 제언은 다음과 같다. 첫째, 여성 근로자의 일-가정 전이는 시간의 흐름에 따라 변화할 수 있지만 전체적인 유형은 유지되는 경향이 있었다. 둘째, 일-가정 전이 유형의 변화에 객관적인 근무 요인(임금, 근무시간)이 유의미한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 셋째, 직장에서의 차별적 인식은 횡단, 종단적 전이 변화에 중요한 요인이다. 넷째, 모성보호제도의 효과성과 발전 방향에 대한 논의가 필요하다.

이 연구는 여성 근로자의 일-가정 전이 양상을 종단적으로 분석하여, 일-가정 전이에 관한 심층적 이해를 도모하고, 여성의 일과 삶의 질 향상을 위한 정책 및 제도를 마련하는 데 활용할 수 있다는 점에서 의의가 있었다.

주제어 : 여성 경력개발, 일-가정 전이, 잠재계층 전이분석, 일-가정 양립

\*이 논문은 한국여성정책연구원 여성관리자패널조사 학술대회(2020)에서 발표된 논문을 수정한 것임.

\*\*제1저자: 이화여자대학교 인재개발원 초빙교수 (hrcareer@ewha.ac.kr)

\*\*\*교신저자: 서울시50플러스재단 정책연구센터 PM (hsp880@50plus.or.kr)

## I. 서론

“노동시장 내 근로자로서 살아가는 여성의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?” 근로자로서 여성의 삶의 만족에 대해 연구한 선행연구에서는 일-가정 관계가 여성의 삶의 만족에 영향을 미친다고 주장해왔다(김효진·김지원·홍세희, 2019; 박경환, 2012; 최하영·이소민·이호택, 2017). 이를 설명하는 이론적 토대는 여성의 일과 가정에서의 만족은 상호영향을 주고받는다라는 전이이론(Greenhaus & Beutell, 1985; Reppetti, 1989; 김효선·차운아, 2010)이다. 전이이론에 따르면 여성근로자의 삶은 일과 가정 양쪽 모두에 의해 각각 영향을 받을 뿐만 아니라, 일과 가정은 상호 간에 서로 영향을 주고받는다.

일-가정 전이(Work-Family Transfer)란 일과 가정의 역할을 수행하는 과정에서 경험하는 심리, 태도, 행동 등이 다른 영역에 영향을 주는 것을 의미한다(Grzywacz & Marks, 2000). 일-가정 전이는 방향과 내용에 따라 세분화할 수 있는데 일과 가정의 양방향으로 전이가 발생할 수 있으며, 전이 효과는 긍정적, 부정적으로 구분할 수 있다(Grzywacz & Marks, 2000; Wadsworth & Owens, 2007; 임한려·홍성표, 2020). 그런데 일-가정 전이에 대한 선행연구에서는 부정적 전이 또는 긍정적 전이 중 한 유형에 초점을 맞춘 경우가 많았으며, 특히 부정적 전이에 대한 연구가 많았다. 이에 대한 문제의식을 바탕으로 최근 선행연구에서는 여성 근로자의 일-가정 전이 유형을 부정적, 긍정적 측면을 모두 고려하여 분석하기도 하였다(임한려·홍성표, 2020; 하여진, 2017).

기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 관한 최근의 연구는 네 가지 전이유형을 모두 고려하여 일-가정 전이유형과 관련 변인의 영향력을 검증했다는 의의가 있으나, 횡단자료만을 활용하여 전이유형이 시간이나 상황에 따라 변화의 가능성이 있음에도 불구하고 전이유형의 변화가능성과 변화양상을 확인하지 못했다는 한계가 있었다. 한편, 전이이론에서는 현재까지 일-가정이 긍정적 또는 부정적으로 영향을 주고받는다라는 주장만 제시할 뿐, 시간의 흐름에 따라 발생하는 일련의 사건과 환경의 변화에 따라 일-가정 전이가 어떻게 변화하는지에 대한 설명은 제시하지 못하고 있다는 한계도 있었다. 이러한 인식을 바탕으로 이 연구에서는 시간의 흐름에 따라 여성 근로자의 일-가정 전이 유형의 종단적 변화를 살펴보고, 이러한 유형 변화에 미치는 변인을 탐색함으로써 여성근로자의 삶과 일-가정에 관한 심층적인 이해를 도모하고자 하였다.

이를 위해 제5차, 제7차 『여성가족패널조사』 두 시점의 종단자료를 활용하여 일과 가정 간의 상호영향이 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는지 분석하였다. 세부적인 연구문제는 크게 두 가지로 설정하였다. 첫째, 기혼 여성근로자의 일-가정 전이유형은 시간의 흐름에 따라 어떻게 변화하는가? 둘째, 기혼 여성근로자의 일-가정 전이유형 변화에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

이러한 연구를 통해 국내 여성 근로자의 일-가정 전이의 변화양상을 확인하고 특히 변화양상에 영향을 미치는 요인을 분석함으로써 일-가정 전이 이론에 대한 심층적인 설명이 가능할 것으로 기대한다. 또한 실천적으로도 기혼 여성 근로자의 일-가정 양립을 촉진하기 위한 정책에도 의미 있는 시사점을 제공할 수 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 일-가정 전이 개념 및 이론

일-가정 전이의 개념은 일과 가정의 역할 수행 과정에서 발생하는 정서, 행동, 태도 등이 가정과 일의 다른 영역에 영향을 주는 것으로 설명할 수 있다(임한려·홍성표, 2020). 이때 일-가정 전이는 방향과 내용에 따라 세부적으로 구분할 수 있다. 일-가정 전이에 대한 선행연구에서도 일-가정 전이를 일-가족, 직장-가정 등 여러 유사한 용어로 사용하고 있지만 대부분 일-가정의 상호작용을 강조하는 전이이론에 기초하여 설명하고 있다(김현동, 2015; 김효선·차운아, 2009; 손영미·박정열, 2014; 장운옥·정서린, 2016; 진미정, 2015; Demerouti, Geurts & Kompier, 2004; Greenhaus & Powell, 2006).

일-가정 전이의 유형을 보다 심층적으로 살펴보면, 전이의 내용에 기초하여 부정적·긍정적 전이로 구분할 수 있으며, 전이 방향에 따라 일에서 가정으로, 가정에서 일로의 2가지 방향으로 구분할 수 있다(Grzywacz & Marks, 2000: 114-117)

Wadsworth & Owens(2007: 75-76)도 Grzywacz & Marks(2000)의 논의와 유사하게 긍정적 전이의 명칭을 도움, 부정적 전이를 방해로 재명명하고 일-가정 전이에 대한 4가지 유형(일의 가정 방해, 가정의 일 방해, 일의 가정 도움, 가정의 일 도움)으로 구분하였다.

이러한 여성의 일-가정 전이를 설명하는 이론으로는 대표적으로 분리이론,

보상이론, 전이이론의 세 가지가 있다(Lambert, 1990: 241-242).

분리이론은 일과 가정을 별개의 영역으로 바라보고 이들은 서로 영향을 주고 받지 않다는 관점을 가지고 있다. 이러한 분리이론에서는 일과 가정이 뚜렷하게 구분되기 때문에 일-가정 전이에 대한 개념을 설명할 수 없으며, 여성의 노동시장 진출이 확대됨에 따라 타당성을 잃고 있다(안은정, 2013).

보상이론은 일과 가정의 관계에서 한 영역에서 잃게 된 것을 다른 영역을 통해 보상받고자 한다는 관점으로 일 또는 가정에서 발생하는 불만족을 다른 영역에서의 만족으로 보상받고자 한다(Greenglass & Burke, 1988). 기본적으로 보상이론의 관점에서는 일과 가정이 역의 관계를 가지고 있기 때문에 상호간의 긍정적 효과가 순환되는 현상을 설명하는데 한계가 있다. 실제 선행연구에서도 일과 가정은 항상 부적인 관계를 갖고 있는 것은 아니며, 한 영역에서의 긍정적 또는 부정적 효과가 다른 영역에서의 긍정적, 부정적 효과로 이어지는 정적인 관계를 나타내기도 한다(김효선·차운아, 2009: 533; 최보라, 2014: 114). 그렇지만 보상이론은 과거 분리이론처럼 일과 가정의 관계가 철저히 구분되었다고 바라보지 않으며, 상호작용이 존재하는 관계임을 가정한다는 점에서 차별화 된다(임한려·홍성표, 2020: 42).

전이이론은 일과 가정이 서로 연계되어 있으며 상호작용한다는 관점으로 한 영역에서의 만족이나 갈등 등의 현상이 다른 영역에서의 역할 수행 등에 영향을 미치는 심리적 이월 현상이 존재한다고 설명한다(Greenhaus & Beutell, 1985). 여성 근로자의 일과 가정의 맥락에서 전이이론을 적용해 보면, 일 또는 가정에서 발생하는 만족, 갈등 등의 다양한 심리적 상태가 가정 또는 일에 영향을 미치며, 이는 상호간에 영향을 주는 관계를 형성한다고 볼 수 있다.

특히 전이이론은 일에서 가정으로, 가정에서 일로 상호작용을 고려했으며, 전이의 내용 측면에서 부정적 전이와 긍정적 전이를 모두 포함한다는 점이 특징적이다. 결과적으로 전이이론은 일과 가정에 대한 통합적인 관점으로 이들의 상호관계를 분석하는데 유용하며, 최근 연구에서 주요 이론으로 활용되고 있다(임한려·홍성표, 2020: 42).

## 2. 여성의 일-가정 전이 관련 선행연구

일-가정 전이에 대한 선행연구는 크게 일-가정 전이에 대한 영향요인을 탐색하는 연구와 일-가정 전이 수준이 종속변인에 미치는 영향을 탐색하는 연구 그리고 일-가정 전이 유형을 분석하는 연구로 구분할 수 있다.

일-가정 전이에 대한 영향요인을 분석하는 연구에서 제시된 영향요인들은 개인, 가정, 직장 3가지 차원으로 구분할 수 있다.

우선 일-가정 전이와 영향관계에 있는 개인 차원의 변인으로는 연령, 교육 수준, 소득, 경제적 갈등, 건강상태, 네트워크 크기, 여가활동 참여정도, 성역할(여성성), 성역할가치관, 전통적 가족가치관, 비전통적 가족가치관, 자기효능감, 경력계획, 대면접촉 빈도, 비대면 접촉빈도, 사회적 지원(정서적), 사회적 지원(도구적), 사회적 지원(경제적), 결혼생활 만족도 등이 있다(최화영·정철영, 2014: 80).

일-가정 전이와 영향관계에 있는 가정 요인으로는 가사분담만족도, 가사참여정도, 가사노동시간, 주말 가사노동시간, 배우자고용상태, 배우자근로시간, 배우자가사참여 정도, 배우자 주말 가사노동시간, 배우자소득, 배우자의 지원, 배우자 직장생활 지지, 배우자 성역할갈등, 자녀수, 미취학 자녀수, 미취학 자녀유무, 자녀양육갈등, 부모동거여부, 부모지원, 가족의 지원, 보조자유무, 보조시간 등이 있다(최화영·정철영, 2014: 80).

일-가정 전이와 직장 요인 간의 관계는 가장 많은 연구가 수행된 분야인데, 일-가정 양립 지원 정책이 확대되는 상황에서 여성의 일-가정 양립과 직장 변인의 관계가 관련 정책에 대한 시사점을 제공할 수 있기 때문인 것으로 보인다(임한려·홍성표, 2020). 직장 요인은 직업, 정규직여부, 직급, 직장경력, 업무량, 직무과부하, 시간제여부, 하루평균근무시간, 근무시간불만, 초과근무시간, 직업안정성, 직무자율성, 직무통제력, 직무적합성, 직무스트레스, 직무만족도, 업무상발전가능성, 역할갈등, 상사의 지원, 상사-부하교환관계, 직속상사 성별, 상사의 심리적·사회적지원, 조직복지지원, 조직후원지각, 직장 내 평등, 가족 친화적 조직문화, 조직문화\_부정적 경력영향, 조직문화\_시간요구 및 기대, 출산휴가 이용용이성, 육아휴직 이용용이성 등이 있다(임한려·홍성표, 2020: 44).

위 연구들이 여성의 일-가정 전이에 영향을 미치는 요인들을 탐색했다면, 반대로 여성의 일-가정 전이 수준이 여성의 삶의 만족, 이직의도, 경력개발에 미치는 영향을 분석한 선행연구도 다수 존재한다. 여성이 일과 가정에서의 생활을 균형적으로 양립할 수 있는지에 따라 전반적인 삶의 만족도에 차이가 있을 수 있다(김효진·김지원·홍세희, 2019). 최화영·이소민·이호택(2017: 179)은 기혼 여성관리자를 대상으로 이들의 일-가정 부정전이는 자녀양육만족도와 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미치며, 일-가정 긍정전이는 자녀양육만족도와 삶의 만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 박경환(2012)은 기혼 여성 관리자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 삶의 만족

에 미치는 효과를 검증하였는데, 개인 심리차원으로서 삶의 만족에 일-가정 관계의 4가지 유형이 모두 유의미한 영향을 미친다는 사실을 확인하였다.

김지영·구유정(2018: 133)은 유자녀 기혼 여성관리자에 대한 사회적 지원 체제로서 가족지원, 직속상사지원, 수평적 조직문화가 조직몰입과 경력만족에 유의한 영향을 미치며, 일-가정 상호전이의 매개효과로서 일-가정 긍정전이가 유의한 매개효과가 있음을 밝혔다.

안세연·김효선(2009: 39)은 기혼 여성관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰에서 일-가정 전이 중 일에서 직장으로의 부정적 전이가 여성관리자의 이직 의도에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다. 김은주·한인수(2015: 439)는 여성관리자의 일-가정 상호관계가 삶의 질과 직무만족, 조직몰입 등의 직무성과에 영향을 미친다는 가정을 바탕으로 연구모형을 설정하고, 가족친화적 조직문화는 일-가정 긍정전이와의 상호작용을 통하여 구성원의 직무만족과 조직몰입에 유의한 변화를 가져옴을 검증하였다. 엄혜경·성상현(2017: 58)은 일-가정 갈등 상호전이가 여성관리자의 주관적 경력성공에 부정적 영향을 미친다는 사실을 밝힘으로써, 조직 내 여성인력의 유지와 활용을 위해서 여성이 겪는 일-가정 이중역할로 인한 갈등을 줄일 수 있도록 정책적 개입이 필요하며, 일-가정 전이가 여성의 삶의 만족에 영향을 미칠 수 있음을 주장하였다.

이처럼 여성의 일-가정 전이의 영향요인에 대한 연구와 함께 최근에는 일-가정 전이의 유형을 구분함으로써 세부적으로 여성의 일-가정 전이 양상을 심층적으로 분석하고자 하는 연구가 있었다. 하여진(2017: 23)은 기혼 취업여성의 일-가정 전이 수준을 유형화하고 정신건강과의 관계를 분석하였는데, 이 연구에서 전이 수준의 높음과 낮음의 형태로 유형이 도출되었다. 임한려·홍성표(2020: 60)는 군집분석을 활용하여 여성 관리자의 일-가정 전이 유형을 분석하였는데, 연구를 통해 4개 유형(이상형, 긍정적 전이 촉진 필요형, 부정적 전이 감소 필요형, 긍정-부정적 전이 중간형)이 도출되었다. 그러나 이러한 유형화 연구들은 횡단적으로 일-가정 전이 형태를 분석함으로써 종단적으로 개인의 일-가정 전이에 대한 변화 형태를 분석하지 못했다는 한계가 있었다. 따라서 이 연구에서는 종단적인 관점에서 여성 근로자의 일-가정 전이 유형의 변화를 확인하고 선행연구에서 검토된 변인들을 참고하여 일-가정 전이 유형의 변화에 영향을 미치는 요인을 도출하고자 하였다. 구체적으로 전이 유형의 변화에 영향을 미치는 요인은 가정요인으로 배우자의 가사 도움, 가족의 일 지지를 선정하였고, 객관적 직무 특성으로는 정규직 여부, 임금, 근무시간, 모성보호 제도를 선정하였다. 주관적 직무인식으로는 직업만족도와 직장 내 차별 인식을 선정하였다.



### III. 연구방법

#### 1. 연구 대상

이 연구는 기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 대한 잠재계층의 종단적 변화를 분석하기 위해 여성의 생애주기에 따른 가치관, 가족관계, 경제활동 등을 종합적으로 조사하는 ‘여성가족패널(KLoWK)’의 5차, 7차 자료를 활용하였다. 연구조사 당시 최신자료인 7차년도 자료와 여성근로자의 일-가정 전이 상태 변화를 충분히 반영할 수 있도록 5차년도 자료를 분석에 활용하였다. 여성가족패널은 1차년도인 2007년 이후 7차년도(2018년)까지 조사가 이루어졌으며, 패널 규모는 9,068가구에 거주하는 만 19세 이상 만 64세 이하인 여성 9,997명이다.

구체적인 연구 대상은 기혼 여성근로자로서 배우자가 존재하는 기혼 상태이며, 임금 근로자로 종사하고 있는 여성이다. 자영업 등을 포함하는 비임금근로도 연구의 대상으로 포함될 수 있지만, 임금 근로자에게만 조사되는 모성보호제도, 직장내 차별 등 직업적 특성에 대한 효과를 함께 분석하기 위해 임금 근로자로 대상을 제한하였다. 또한 유형 변화의 기간을 2차년도로 설정함으로써 시간에 따른 변화를 충분히 살펴볼 수 있도록 하였다. 결과적으로 표본의 규모는 5차년도와 7차년도 임금 근로 상태를 유지한 기혼 여성으로 결측치를 제외한 1,022명이다.

#### 2. 측정 도구

이 연구에서는 기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 대한 잠재계층 및 전이 분석을 수행하기 위해 Grzywacz & Marks(2000)의 일-가정 전이 분류와 하여진(2017), 임한려·홍성표(2020), 곽현주·최은영(2014) 등의 연구에서 활용한 여성패널의 일-가정 전이 문항들을 사용하였다. 구체적으로 일→가정 긍정적 전이, 일→가정 부정적 전이, 가정→일 긍정적 전이, 가정→일 부정적 전이에 대한 문항들을 활용했으며, 일→가정 긍정적 전이는 4문항, 일→가정 부정적 전이와 가정→일 긍정적 전이는 2문항, 가정→일 부정적 전이는 3문항으로 구성되어 있다. 응답 범위는 1=매우 그렇다부터 4=전혀 그렇지 않다 4점이다. 이 연구에서는 해석상의 편의를 위해 관련 문항들을 역코딩하여 점수가 높아

질수록 전이 수준이 높다는 방향으로 해석할 수 있도록 하였다. 도구의 신뢰도는 Cronbach alpha 기준 일→가정 긍정적 전이 5차년도 0.778, 7차년도 0.703, 일→가정 부정적 전이 5차년도 0.796, 7차년도 0.842, 가정→일 긍정적 전이 5차년도 0.617, 7차년도 0.652, 가정→일 부정적 전이 5차년도 0.706, 7차년도 0.795로 적절한 신뢰도를 확보한 것으로 나타났다.

〈표 1〉 5, 7차년도 일-가정 전이 측정 문항 및 영역

영역	문항	척도
일→가정 긍정적 전이	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다.</li> <li>• 일을 함으로써 식구들에게 더 인정받을 수 있다고 생각한다.</li> <li>• 일을 함으로써 가정생활도 더욱 만족스러워 진다.</li> <li>• 일을 하는 것은 자녀들에게 긍정적인 영향을 준다.</li> </ul>	1. 매우 그렇다 2. 약간 그렇다 3. 별로 그렇지 않다 4. 전혀 그렇지 않다
일→가정 부정적 전이	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다.</li> <li>• 일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다.</li> </ul>	
가정→일 긍정적 전이	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가족부양에 대한 책임감 때문에 더 열심히 일을 하게 된다.</li> <li>• 식구들이 내가 하는 일을 인정해 주어 일을 더 열심히 하게 된다.</li> </ul>	
가정→일 부정적 전이	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀 양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다.</li> <li>• 집안일이 많아서 직장일을 할 때도 힘들 때가 많다.</li> <li>• 식구 중 환자가 생겨서 일을 그만 둘 생각을 해본적이 있다.</li> </ul>	

기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재계층 및 전이에 유의미한 영향을 미치는 변인을 분석하기 위해 선행연구를 바탕으로 가정 특성, 객관적 직무 특성, 주관적 직무 인식 영역에 해당되는 변인들을 독립변인으로 투입하였다. 가정 특성 변인으로서는 배우자의 가사 도움(남편 가사 노동 분담에 대한 만족도: 남편이 설거지, 청소 등 가사노동을 분담하는 정도에 대해 만족하시는 편입니까. 1: 매우 만족한다 ~ 5: 전혀 만족하지 않는다), 가족의 일 지지(일하는 것에 대한 남편의 인식)를 선정하였으며, 5점 척도 단일 문항으로 배우자 가사 도움 정도는 역코딩하였다. 객관적 직무 특성은 개인의 직업 및 직장에 대한 객관적 상황을 의미하는 변인으로 정규직 여부, 월 평균 임금(로그 값을 활용), 주당 평균 근무시간, 모성보호 제도 존재 여부를 활용하였다. 모성보호 제도의 경우 출산휴가, 당사자 육아휴직, 남편 육아휴직, 보육비 지원, 직장 보육시설, 육아 근로단축 중 최소 1개 이상의 제도가 존재하는 경우를 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 코딩하였다. 다음으로 주관적 직무 인식은 직업 또는 직무 상황에 대한 개인의 주관적 인식을 의미하는 변인으로 직업만족도와 직장 차별 인식 변인을 투입하였다. 직업만족도는 직업에 대한 개인의 전반적인 만족도 수준을 의미하며, 5점 척도 단일 문항으로 구성되었다(일만족도: 현재 하고 있는 일에

대한 만족도를 여쭙겠습니다/전반적 만족. 1:매우만족~5:매우불만족). 직장 차별 인식은 채용, 승진, 임금, 업무분장, 교육, 구조조정에 대한 개인의 차별 인식 수준을 평균한 값을 활용하였으며, 4점 척도로 구성되어 있다(예시. 사람을 뽑을 때 비슷한 조건이면 여자보다 남자를 더 선호하는 편이다 1:정말 그렇다~4:전혀그렇지 않다). 5차년도, 7차년도 잠재집단에 대한 영향요인을 분석하는 모형에서는 각 연도별 자료를 활용하였으며, 5차년도에서 7차년도로 전이되는 모형에서는 5차년도 변인을 독립변인으로 투입하였다.

〈표 2〉 5, 7차년도 일-가정 전이 관련 독립변인

영역	문항	척도
배우자 가사 도움	• 남편 가사노동 분담에 대한 만족도	5점척도 (역코딩)
가족의 일지지	• 일하는 것에 대한 남편의 인식	5점척도
정규직 여부	• 정규직 = 1 • 비정규직 = 0	명목형
임금	• ln(월평균 임금)	연속형
근무시간	• 주당 평균 근로시간	연속형
모성보호 제도	• 출산휴가, 육아휴직, 남편 육아휴직, 보육비 지원, 직장 보육시설, 육아근로단축 항목 중 1개 이상 제도를 운영 하는 경우 =1 • 운영하는 제도가 없는 경우 = 0	명목형
직업만족도	• 전반적인 일만족도 수준	5점척도 (역코딩)
직장 차별 인식	• 채용, 승진, 임금, 업무분장, 교육, 구조조정에 대한 주 관적 차별 인식 수준의 평균	4점척도 (역코딩)

### 3. 분석 방법 및 연구모형

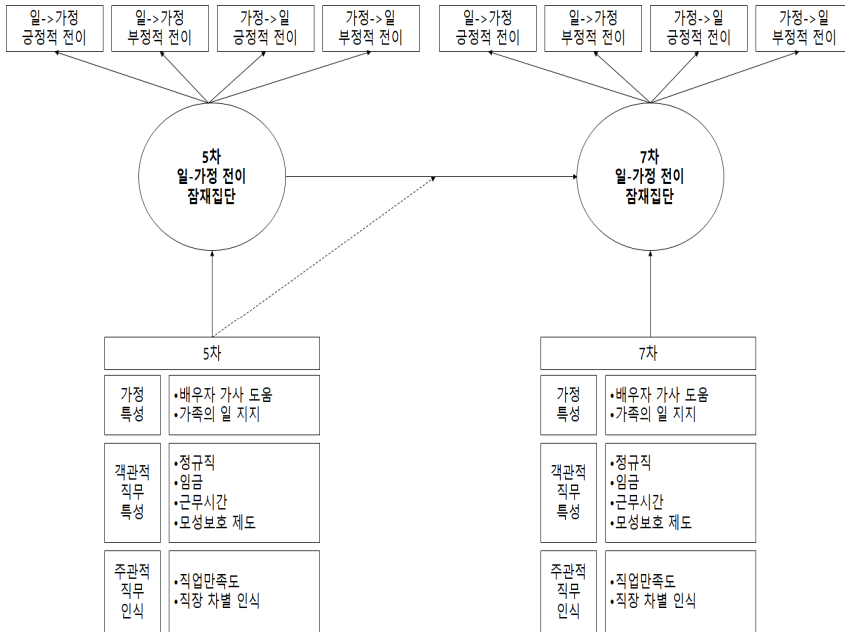
이 연구에서는 기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 대한 잠재계층 및 전이 분석을 수행하기 위해 잠재전이분석(Latent Transition Analysis, LTA)을 활용하였다. 잠재전이분석은 두 시점 이상에서 도출된 잠재계층의 종단적 변화를 분석할 수 있는 방법으로 시점에 따른 잠재집단의 이동과 이들의 전이확률을 확인할 수 있다는 점이 특징적이다. Asparouhov와 Muthén(2014)는 공변량이 포함된 잠재전이분석을 시행할 경우 3단계(3-steps) 접근법을 사용할 것을 제안하고 있는데, 이러한 단계 없이 공변량이 포함된 잠재전이분석을 실시할 경우 이전 시점의 잠재계층과 공변량이 이후 시점의 잠재계층 형성에 영향을 줄 수 있다는 문제가 발생할 수 있다(양준영 외, 2019). 따라서 이 연구

에서는 3단계 접근법을 활용하여 잠재전이분석을 실시하였다. 3단계 접근법은 첫째, 개별 시점에서 잠재계층 분석을 실시하여 가장 적합한 잠재계층 수를 도출하고, 둘째, 개별 시점에 대한 잠재계층 분석에서 도출된 사후확률에 기초하여 개인에게 잠재계층을 할당한다. 셋째, 잠재계층 분석에서 발생한 측정오차를 고정하여 잠재전이분석을 실시한다(강윤경·김지원·홍세희, 2019).

적정 수의 잠재계층을 결정하기 위해서는 정보지수인 AIC, BIC, SABIC와 Entropy, LMR, BLRT, 분류율을 종합적으로 활용했는데 정보지수인 AIC, BIC, SABIC는 값이 작아질수록 더 적합한 모형으로 판단한다(Akaike, 1974; Schwartz, 1978). Entropy는 분류의 정확도를 의미하는데 0과 1사이의 값을 가지게 되며, 일반적으로 0.8 이상인 경우 적절한 분류가 이루어졌다고 판단한다. LMR, BLRT는 모형의 비교 검증이 가능한 지표로써 잠재집단의 수가 1개 작은 모형과 비교하여 현재 모형의 적절성을 p값을 활용하여 제시한다. 따라서 p값이 0.05이하인 경우 잠재집단의 수가 1개 작은 모형보다 현재 모형이 더 적절함을 의미한다(Lo, Mendell, & Rubin, 2001)

마지막으로 분류율은 도출된 잠재집단의 해석 가능성 등을 고려하여 지나치게 적은 표본으로 구성된 잠재집단이 도출된 모형은 제외하는 것을 의미하는데, 표본의 전체 규모에 따라 차이는 있지만 일반적으로 5% 이내의 표본이 포함된 집단이 도출될 경우 해석에 유의할 필요가 있다. 분석에는 Mplus 8.3을 사용하였다.

이러한 과정을 통해 기혼 여성근로자의 일-가정 잠재전이 분석의 모형을 제시하면 다음과 같다. 5차년도 일-가정 전이 잠재집단과 7차년도 일-가정 전이 잠재집단을 도출하고 각 년도의 가정특성, 객관적 직무 특성, 주관적 직무 인식 변인들을 잠재집단의 영향요인 분석에 활용하며, 5차년도에서 7차년도로의 잠재전이 과정에서 5차년도 독립변인들을 투입하여 관련 변인들의 영향력을 분석하였다.



[그림 1] 연구 모형

## IV. 연구결과

### 1. 인구통계적 특성

연구 대상의 시점별 일-가정 전이 수준과 독립변인의 평균 및 표준편차를 살펴보면 다음과 같다. 일→가정 긍정적 전이 수준은 5차년도 평균 3.07(0.478), 7차년도 평균 3.02(0.443)이었으며, 일→가정 부정적 전이는 5차년도 평균 2.07(0.655), 7차년도 평균 2.02(0.686)이었다. 가정→일 긍정적 전이는 5차년도 평균 2.90(0.576), 7차년도 평균 2.87(0.577)이었으며, 가정→일 부정적 전이는 5차년도 평균 2.20(0.683), 7차년도 평균 2.04(0.717)이었다. 전반적으로 시점에 따른 평균 값은 유사한 수준이었으며, 상대적으로 가정→일 부정적 전이에서 5차년도에 비해 7차년도의 값이 감소한 것을 확인할 수 있었다. 전반적으로 일과 가정의 관계에서 여성 근로자의 긍정적 전이 수준이 부정적 전이보다 높은 것으로 확인되었다. 이는 노동시장에 있는 여성 근로자는 일과 가정의 관계에서 상호 긍정적인 영향을 주고 받는다는 점을 의미하지

만, 부정적 전이로 인해 노동시장에서 이탈한 근로자는 표본에 포함되지 못하는 점에서 해석에 제한이 있다.

〈표 3〉 5, 7차년도 일-가정 전이 평균 및 표준편차

구분	5차		7차	
	평균	표준편차	평균	표준편차
일→가정 긍정적 전이	3.07	0.478	3.02	0.443
일→가정 부정적 전이	2.07	0.655	2.02	0.686
가정→일 긍정적 전이	2.90	0.576	2.87	0.577
가정→일 부정적 전이	2.20	0.683	2.04	0.717

다음으로 시점별 독립변인의 평균 및 표준편차를 살펴보면, 연령은 5차년도 기준 평균 45.80세였다. 배우자의 가사 도움은 5차년도 평균 3.22, 7차년도 3.15로 유사한 수준이었으며, 가족의 일 지지는 5차년도 3.88, 7차년도 3.87로 거의 동일한 수준임을 확인할 수 있었다. 객관적 직무 특성에 해당되는 정규직 여부는 5차년도 42%, 7차년도 48%로 7차년도에 정규직에 포함된 표본의 비율이 높아졌으며, 로그 임금은 5차년도 4.90, 7차년도 5.13으로 7차년도에 평균 임금이 상승한 것으로 나타났다. 근무시간은 5차년도 40.09시간, 7차년도 38.93시간으로 5차년도에 비해 7차년도에 약간 감소했다. 모성보호 제도는 실시하고 있는 기업이 5차년도 29%, 7차년도 31%였다. 직업 만족도는 5차년도 3.36, 7차년도 2.56으로 7차년도에 상당히 감소한 것으로 나타났으며, 직장 차별 인식은 5차년도 1.83, 7차년도 1.91로 5차년도에 비해 7차년도에 차별 인식 수준이 약간 높아진 것으로 확인되었다.

〈표 4〉 5, 7차년도 독립변인 평균 및 표준편차

구분	5차		7차	
	평균	표준편차	평균	표준편차
연령	45.80	8.105	49.80	8.101
배우자 가사 도움	3.22	0.886	3.15	0.915
가족의 일지지	3.88	0.802	3.87	0.773
정규직 여부	0.42	0.493	0.48	0.500
ln임금	4.90	0.589	5.13	0.546
근무시간	40.09	12.157	38.93	10.401
모성보호 제도	0.29	0.455	0.31	0.463
직업만족도	3.36	0.652	2.56	0.641
직장 차별 인식	1.83	0.624	1.91	0.624

## 2. 일-가정 전이 잠재계층 수 결정

기혼 여성근로자의 일-가정 전이유형에 대한 잠재계층의 종단적 변화 모형을 결정하기 위해 잠재계층의 수를 변화시키며, AIC, BIC, SABIC, Entropy 지수를 검토하였다. 5차년도는 2개 집단에서 5개 집단까지 집단 수가 증가할수록 AIC, BIC, SABIC 정보지수가 지속적으로 감소했으며, 3개 집단~5개 집단에서는 Entropy 8 이상, LMR, BLRT 모두 0.05이하로 집단 분류가 적절하게 이루어진 것으로 확인되었다. 그러나 4개 집단에서부터 집단 내 표본 비율이 2.25%인 매우 적은 표본이 할당된 것으로 나타나 해석과 분석에 한계가 있었다. 따라서 이 연구에서는 5차년도 표본의 잠재집단을 3개로 선정하였다.

〈표 5〉 5차년도 잠재집단 분류 결과

구분		집단수=2	집단수=3	집단수=4	집단수=5
정보 지수	AIC	7058.339	6785.567	6575.148	6405.698
	BIC	7122.423	6874.298	6688.527	6543.725
	SABIC	7081.134	6817.128	6615.476	6454.794
Entropy		0.705	0.885	0.919	0.917
모형 비교	LMR	0.0005	0.0000	0.0000	0.0000
	BLRT	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
분류율	집단1	20.45%	19.08%	18.00%	10.67%
	집단2	79.55%	17.12%	30.72%	49.71%
	집단3	-	63.80%	49.02%	6.65%
	집단4	-	-	2.25%	30.74%
	집단5	-	-	-	2.25%

동일한 방법으로 7차년도의 잠재계층을 분석한 결과 잠재계층이 증가할수록 AIC, BIC, SABIC 지수는 감소했으며, Entropy 8 이상, LMR, BLRT 모두 0.05 이하였지만 5개 집단으로 분류한 경우 표본의 비율이 1%인 잠재집단이 도출되었다. 따라서 최종적으로 7차년도 잠재집단의 수를 4개로 확정하였다.

〈표 6〉 7차년도 잠재집단 분류 결과

구분		집단수=2	집단수=3	집단수=4	집단수=5
정보 지수	AIC	6960.768	6571.621	6403.735	6236.208
	BIC	7024.852	6660.352	6517.114	6374.235
	SABIC	6983.563	6603.182	6444.064	6285.304
Entropy		0.674	0.889	0.881	0.907
모형 비교	LMR	0.0000	0.0000	0.0002	0.0008
	BLRT	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
분류율	집단1	35.32%	24.17%	23.09%	8.22%
	집단2	64.68%	52.45%	16.54%	44.62%
	집단3	-	23.39%	8.22%	16.34%
	집단4	-	-	52.15%	1.08%
	집단5	-	-	-	29.75%

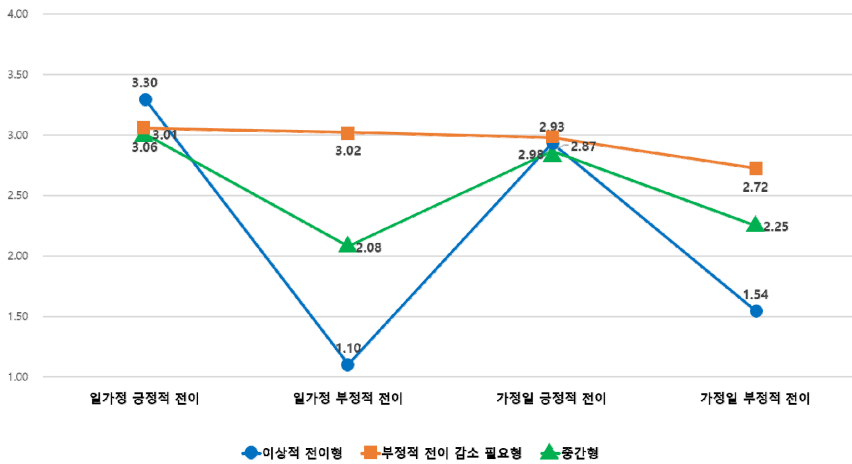
### 3. 일-가정 전이 잠재계층별 특징

도출된 기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재계층을 바탕으로 집단별 일-가정 전이 수준과 이들이 특징을 나타낼 수 있는 명칭을 부여했다. 먼저 5차년도 잠재집단을 살펴보면, 첫 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.30, 일→가정 부정적 전이 1.10, 가정→일 긍정적 전이 2.93, 가정→일 부정적 전이 1.54로 전이의 방향과 관계없이 긍정적 전이가 가장 높고 부정적 전이는 가장 낮았다. 이는 일과 가정 사이에서 상호 긍정적인 영향력은 크게 작용하지만 부정적인 영향은 그 효과가 미비하다는 점에서 ‘이상적 전이형’으로 명명하였다.

다음으로 두 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.06, 일→가정 부정적 전이 3.02, 가정→일 긍정적 전이 2.98, 가정→일 부정적 전이 2.72로 일과 가정 사이에 긍정적인 전이 효과가 높게 형성되고 있지만, 부정적인 영향력도 크게 작용한다는 특징이 있었다. 따라서 이 연구에서는 두 번째 집단을 ‘부정적 전이 감소 필요형’으로 명명하였다.

마지막 세 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.01, 일→가정 부정적 전이 2.08, 가정→일 긍정적 전이 2.87, 가정→일 부정적 전이 2.25로 첫 번째 집단인 ‘이상적 전이형’ 보다 전이의 강도는 약하지만 일-가정의 긍정적, 부정적 전이가 보통 수준에서 유지되는 특징을 보였다. 이러한 특징을 바탕으로 이 연구에서는 세 번째 집단을 ‘중간형’으로 명명하였다.





[그림 2] 5차년도 잠재계층별 일-가정 전이 수준

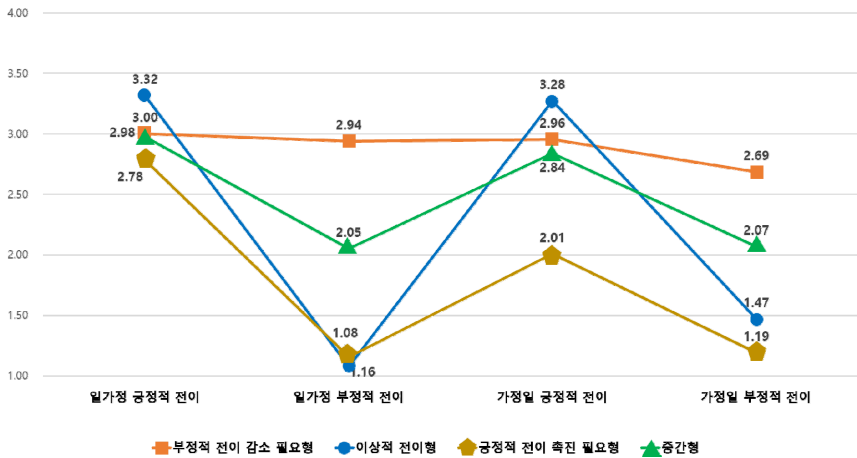
7차년도 기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재계층의 특징을 살펴보면, 첫 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.00, 일→가정 부정적 전이 2.94, 가정→일 긍정적 전이 2.96, 가정→일 부정적 전이 2.69로 일과 가정의 긍정적 전이 수준은 높은 편이지만 동시에 부정적 전이도 높은 수준을 유지하는 특징을 보였다. 따라서 5차년도와 동일하게 해당 집단을 ‘부정적 전이 감소 필요형’으로 명명하였다.

두 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 3.32, 일→가정 부정적 전이 1.08, 가정→일 긍정적 전이 3.28, 가정→일 부정적 전이 1.47로 일과 가정 사이에 긍정적 전이 수준이 높고 부정적 전이는 매우 낮은 특징을 보였다. 이는 일과 가정 사이에 긍정적인 영향력은 강하게 촉진되는 반면, 부정적인 영향은 일과 가정에 큰 영향을 미치지 않는다는 것으로 5차년도와 동일하게 이 집단을 ‘이상적 전이형’으로 명명하였다.

세 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 2.78, 일→가정 부정적 전이 1.16, 가정→일 긍정적 전이 2.01, 가정→일 부정적 전이 1.19로 일과 가정에서 부정적 전이의 영향력은 낮지만 긍정적 전이도 타 집단에 비해 낮은 특징을 보였다. 이러한 특징을 바탕으로 이 집단을 ‘긍정적 전이 촉진 필요형’으로 명명하였다.

마지막으로 네 번째 집단은 일→가정 긍정적 전이 2.98, 일→가정 부정적 전이 2.05, 가정→일 긍정적 전이 2.84, 가정→일 부정적 전이 2.07로 5차년도와 비슷하게 일과 가정의 긍정적, 부정적 전이가 보통 수준에서 유지된다는

점에서 ‘중간형’으로 명명하였다.



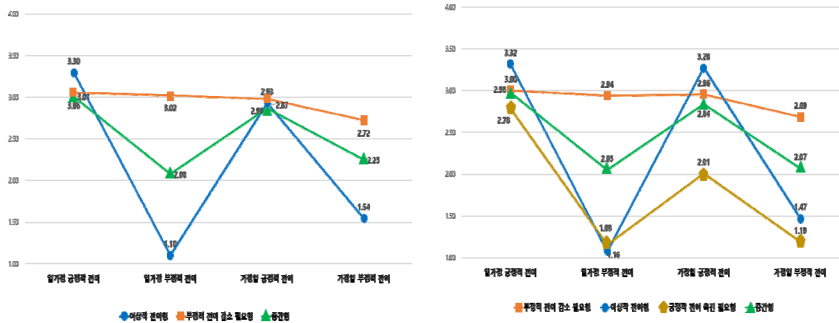
[그림 3] 7차년도 잠재계층별 일-가정 전이 수준

5차년도와 7차년도 잠재계층의 특징을 비교해보면, 공통적으로 긍정적 전이의 수준이 높고 부정적 전이의 수준이 낮은 이상적 전이형, 중간형, 부정적 전이감소 필요형이 도출되었다. 반면 7차년도는 5차년도에 비해 긍정적 전이 (특히 가정에서 일로의 전이) 수준이 낮은 집단이 추가적으로 확인되었는데 이를 긍정적 전이 촉진 필요형으로 명명하였다는 점이 특징적이다. 이는 일→가정, 가정→일 부정적 전이는 다소 감소하였으나, 긍정적 전이가 촉진되지 않고 있는 현실의 문제를 보여준다.

<표 7> 잠재계층별 일-가정 전이 수준과 표본 비율

구분	5차년도			7차년도			
	이상적 전이형	부정적 전이 감소 필요형	중간형	부정적 전이 감소 필요형	이상적 전이형	긍정적 전이 촉진 필요형	중간형
일→가정 긍정적 전이	3.30	3.06	3.01	3.00	3.32	2.78	2.98
일→가정 부정적 전이	1.10	3.02	2.08	2.94	1.08	1.16	2.05
가정→일 긍정적 전이	2.93	2.98	2.87	2.96	3.28	2.01	2.84

구분	5차년도			7차년도			
	이상적 전이형	부정적 전이 감소 필요형	중간형	부정적 전이 감소 필요형	이상적 전이형	긍정적 전이 촉진 필요형	중간형
가정→일 부정적 전이	1.54	2.72	2.25	2.69	1.47	1.19	2.07
표본 수(명)	195	175	652	236	169	84	533
표본 비율(%)	19.08%	17.12%	63.80%	23.09%	16.54%	8.22%	52.15%



[그림 4] 5차, 7차년도 잠재계층 프로파일 비교

#### 4. 일-가정 전이 잠재계층의 종단적 전이확률

기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재계층이 5차, 7차 시점을 기준으로 어떻게 전이되는지 집단간 전이확률을 제시한 결과는 다음과 같다. 5차년도에서 이상적 전이형에 포함된 표본들은 7차년도에 중간형으로 전환된 비율이 39.49%로 가장 많았으며, 다음으로 이상적 전이형을 유지한 비율은 35.38%였다. 또한 이상적 전이형에서 긍정적 전이 촉진 필요형으로 전환된 비율은 11.79%, 부정적 전이 감소 필요형으로 전환된 비율은 13.33%로 5차년도와 7차년도에 지속적으로 이상적 전이형을 유지한 표본은 1/3에 그쳤다.

다음으로 5차년도에 부정적 전이 감소 필요형에 포함된 표본들은 47.43%가 중간형으로 전환된 것으로 나타나 부정적 전이 수준이 상당수 낮아진 것으로 확인되었다. 그러나 지속적으로 부정적 전이 감소 필요형을 유지한 비율이 37.71%로 부정적 전이가 높은 상태를 벗어나지 못한 표본도 약 40%를 차지했다. 또한 이상적 전이형으로 전환된 비율은 8.00%로 부정적 전이 상태에서 이상적 전이로의 전환이 쉽지 않음을 보여주었다.

5차년도에 중간형에 포함되었던 여성 근로자 중 7차년도에도 중간형을 유지한 비율은 57.21%로 대부분의 중간형 여성 근로자들은 지속적으로 평균적인 전이 상태를 유지하고 있었다. 부정적 전이 감소 필요형으로 전환된 비율은 22.09%였으며, 이상적 전이형으로 전환된 비율은 13.19%였다.

전반적으로 5차년도 대비 7차년도에 중간형을 유지하거나 전환되는 비율이 높았으며, 부정적 전이 감소 필요형과 중간형에서 이상적 전이형으로 전환되는 비율은 높지 않았다. 또한 이상적 전이형, 중간형에서 부정적 전이가 높은 부정적 전이 감소 필요형으로 전환되는 비율도 상당수 존재하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전이이론의 기본 가정을 증명하기도 하는데, 일-가정은 상호 영향을 주고 받으며, 시간 및 환경에 따라 변화할 수 있다는 점을 종단적으로 확인했다는 점에서 의미가 있다. 그러나 동시에 전이확률의 패턴을 살펴보면, 일-가정의 전이유형이 변화할 수는 있지만 실제 이러한 상태가 변화하도록 접근하는 것은 쉽지 않음을 의미한다.

〈표 8〉 5, 7차년도 잠재계층별 일-가정 전이확률

구분		7차년도				
		긍정적 전이 촉진 필요형	부정적 전이 감소 필요형	중간형	이상적 전이형	합계
5차 년도	이상적 전이형	23명 11.79% (2.25%)	26명 13.33% (2.54%)	77명 39.49% (7.53%)	69명 35.38% (6.75%)	195명 100%
	부정적 전이 감소 필요형	12명 6.86% (1.17%)	66명 37.71% (6.46%)	83명 47.43% (8.12%)	14명 8.00% (1.37%)	175명 100%
	중간형	49명 7.52% (4.80%)	144명 22.09% (14.09%)	373명 57.21% (36.50%)	86명 13.19% (8.42%)	652명 100%

주) 괄호안의 수치는 전체 표본에서 전이확률을 의미하며, 괄호가 없는 비율 값은 5차년도 집단별 표본의 7차년도 전이확률을 의미함.

## 5. 일-가정 전이 잠재집단의 전환에 대한 영향요인

기혼 여성근로자의 일-가정 전이 잠재집단에 대한 영향요인을 분석하기 위해 5차년도, 7차년도 잠재집단에 대한 로지스틱 회귀분석과 5차년도에서 7차년도 전이에 대한 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 독립 변인은 가정특성 변

인으로 배우자의 가사 도움 정도, 가족의 일 지지를 투입했으며, 객관적 직무 특성으로 정규직 여부, 임금, 근무시간, 모성보호 제도 여부를 활용하였다. 주관적 직무인식에 대한 변인으로 직업만족도와 직장내 차별인식을 투입하였다.

먼저 5차년도 일-가정 전이 잠재계층에 대한 영향요인을 분석하기 위해, 중간형을 참조집단으로 설정하고 이상적 전이형을 비교한 결과, 근무시간과 직장 차별인식이 유의미한 변인으로 제시되었다. 근무시간이 1단위 증가할수록 이상적 전이형에 포함될 가능성이 0.963배로 감소했으며, 직장내 차별을 인식할수록 이상적 전이형에 포함될 가능성은 0.462배 감소하였다. 다음으로 중간형과 부정적 전이 감소 필요형을 비교한 결과 동일하게 근무시간과 직장내 차별 인식이 유의미한 변인으로 제시되었으며, 근무시간이 1단위 증가할수록 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 1.020배 증가하는 것으로 확인되었다. 직장내 차별 인식은 1단위 증가할수록 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 1.662배 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 5차년도 일-가정 전이 잠재계층 영향요인(ref. 중간형)

구분		이상적 전이형			부정적 전이 감소 필요형		
		B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
가정 특성	배우자 가사 도움	0.108	0.107	1.114	0.021	0.113	1.021
	가족의 일 지지	0.219	0.154	1.245	-0.058	0.126	0.944
객관적 직무 특성	정규직 여부	0.368	0.238	1.445	-0.111	0.219	0.895
	임금	-0.441	0.253	0.643	0.055	0.266	1.056
	근무시간	-0.038***	0.011	0.963	0.020*	0.009	1.020
	모성보호 제도	-0.023	0.266	0.977	0.428	0.253	1.535
주관적 직무 인식	직업만족도	0.267	0.169	1.306	-0.224	0.172	0.799
	직장 차별 인식	-0.772***	0.189	0.462	0.508**	0.164	1.662

주) \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

다음으로 7차년도 일-가정 전이 잠재계층에 영향을 미치는 요인들을 도출하기 위해 이상적 전이형을 참조집단으로 설정하고 긍정적 전이 촉진 필요형과 부정적 전이 감소 필요형, 중간형을 비교 분석하였다. 그 결과 부정적 전이 감소 필요형과 중간형과의 비교 분석에서 유의미한 변인이 도출되었는데 먼저, 이상적 전이형과 부정적 전이 감소 필요형에 대한 로지스틱 회귀분석 결과 가족의 일 지지와 근무시간, 직장 차별인식이 유의미한 변인으로 나타났다. 가족의 일지지가 1단위 높아질수록 이상적 전이형이 아닌 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 0.539배 감소했으며, 근무시간이 1단위 증가할수록

이상적 전이형이 아닌 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 1.064배 증가하는 것으로 나타났다. 또한 직장내 차별인식이 1단위 증가할수록 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 5.331배 증가하는 것으로 확인되었다.

참조집단으로 이상적 전이형을 설정하고 중간형에 대한 분석을 실시한 결과에서는 근무시간과 직장내 차별 인식이 유의미한 변인으로 도출되었는데 근무시간 1단위 증가할수록 이상적 전이형이 아닌 중간형에 포함될 가능성이 1.040배 증가했으며, 직장내 차별을 1단위 더 인식할수록 이상적 전이형이 아닌 중간형에 포함될 가능성이 2.328배 증가하는 것으로 나타났다.

〈표 10〉 7차년도 일-가정 전이 잠재계층 영향요인(ref. 이상적 전이형)

구분		긍정적 전이 촉진 필요형			부정적 전이 감소 필요형			중간형		
		B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
가정 특성	배우자 가사 도움	-0.170	0.296	0.844	-0.040	0.175	0.961	0.169	0.149	1.184
	가족의 일 지지	-0.501	0.377	0.606	-0.618**	0.230	0.539	-0.227	0.208	0.797
직무 특성	정규직 여부	-0.590	0.638	0.554	-0.322	0.438	0.725	-0.539	0.355	0.584
	임금	-0.987	0.606	0.373	0.130	0.673	1.138	-0.276	0.325	0.759
	근무시간	0.038	0.024	1.039	0.062*	0.026	1.064	0.039*	0.016	1.040
	모성보호 제도	-0.590	0.606	0.555	-0.439	0.384	0.645	-0.298	0.314	0.742
직무 인식	직업만족도	0.434	0.420	1.543	0.408	0.272	1.503	0.167	0.244	1.182
	직장차별 인식	-0.228	0.579	0.796	1.673***	0.391	5.331	0.845**	0.250	2.328

주) \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001

5차년도 잠재집단과 7차년도 잠재집단의 전환에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 5차년도 잠재집단으로 도출된 이상적 전이형, 부정적 전이 감소 필요형, 중간형이 7차년도 잠재집단(참조집단을 이상적 전이형으로 설정함)으로 전환되는데 유의미한 영향을 미치는 요인들을 로지스틱 분석을 통해 확인하였다.

유의미한 변인이 도출된 모형은 5차년도 부정적 전이 감소 필요형에서 7차년도 긍정적 전이 촉진 필요형과 부정적 전이 감소 필요형으로 전환되는 경우였다. 5차년도에 부정적 전이 감소 필요형에 포함된 기혼 여성근로자가 근무시간이 1단위 증가하면, 이후 이상적 전이형이 아닌 긍정적 전이 촉진 필요형에 포함될 가능성이 1.100배 증가하며, 직장내 차별을 1단위 더 인식할 경우

에도 이후 이상적 전이형이 아닌 긍정적 전이 촉진 필요형에 포함될 가능성이 20.611배 증가하는 것으로 나타났다.

다음으로 5차년도 부정적 전이 감소 필요형에 포함된 기혼 여성근로자가 임금 1단위 증가한 경우에는 7차년도에서 이상적 전이형이 아닌 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 0.127배로 감소하는 것으로 나타났으며, 근무시간이 1단위 증가한 경우에는 이후 이상적 전이형이 아닌 부정적 전이 감소 필요형에 포함될 가능성이 1.090배 증가하는 것으로 확인되었다. 결과적으로 객관적인 근무시간과 직장 내 차별 인식이 일-가정 전이에 유의미한 영향요인이며, 그 중에서도 직장 내 차별 인식의 영향력이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 직장 내 차별 경험은 여전히 부정적인 영향을 미치고 있음을 보여주며 직장 내 유리천장과 성고정관념 등으로 인한 차별을 감소하기 위한 방안의 모색이 필요하다는 점을 시사한다.

〈표 11〉 5-7차년도 일-가정 전이 잠재계층 영향요인(ref. 7차년도 이상적 전이형)

5차년도 집단	구분		7차년도 긍정적 전이 촉진 필요형			7차년도 부정적 전이 감소 필요형			7차년도 중간형		
			B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
이상적 전이형	가정특성	배우자 가사 도움	-0.182	0.546	0.833	0.060	0.912	1.062	-0.045	0.312	0.956
		가족의 일 지지	0.339	0.432	1.404	0.181	0.629	1.198	-0.067	0.304	0.935
	객관적 직무 특성	정규직 여부	0.362	1.580	1.436	0.847	1.012	2.334	0.112	0.633	1.118
		임금	-1.065	1.985	0.345	2.106	1.729	8.213	-0.287	0.593	0.750
		근무시간	0.043	0.072	1.044	-0.131	0.083	0.877	-0.018	0.027	0.982
		모성보호 제도	1.455	1.103	4.284	-0.131	2.574	0.877	0.925	0.689	2.522
	주관적 직무 인식	직업만족도	0.704	0.697	2.022	0.154	1.233	1.166	0.624	0.455	1.867
		직장 차별 인식	0.166	0.912	1.180	-0.573	1.217	0.564	-0.098	0.488	0.906
부정적 전이 감소 필요형	가정특성	배우자 가사 도움	0.437	0.549	1.549	0.883	0.447	2.418	0.690	0.404	1.994
		가족의 일 지지	0.898	0.627	2.454	0.214	0.491	1.239	0.589	0.469	1.802
	객관적 직무 특성	정규직 여부	1.988	1.412	7.298	2.434	1.287	11.410	1.064	1.275	2.898
		임금	-0.542	1.076	0.582	-2.065*	0.871	0.127	-0.961	0.745	0.383
		근무시간	0.095*	0.045	1.100	0.086*	0.041	1.090	0.062	0.041	1.064
		모성보호 제도	-1.304	1.270	0.271	-1.316	1.060	0.268	-0.863	1.086	0.422
	주관적 직무 인식	직업만족도	0.144	0.904	1.155	0.585	0.755	1.795	0.589	0.762	1.802
		직장 차별 인식	3.026***	0.793	20.611	0.677	0.735	1.967	1.316	0.688	3.729
중간형	가정특성	배우자 가사 도움	0.098	0.403	1.103	0.123	0.227	1.131	-0.042	0.199	0.959
		가족의 일 지지	0.300	0.431	1.350	0.072	0.288	1.075	0.023	0.255	1.024
	객관적 직무 특성	정규직 여부	-1.061	0.879	0.346	0.808	0.533	2.244	0.312	0.443	1.366
		임금	0.573	0.819	1.773	-0.352	0.597	0.703	-0.180	0.436	0.835
		근무시간	-0.002	0.026	0.998	-0.014	0.028	0.986	0.013	0.018	1.013
		모성보호 제도	0.571	0.921	1.770	-0.080	0.532	0.923	-0.103	0.505	0.902
	주관적 직무 인식	직업만족도	0.264	0.641	1.302	-0.213	0.412	0.808	0.147	0.371	1.159
		직장 차별 인식	-0.624	0.652	0.536	-0.482	0.375	0.617	-0.513	0.338	0.598

주) \* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001



## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

연구의 결과를 바탕으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 일과 가정의 관계에서 여성근로자는 전반적으로 일→가정, 가정→일 긍정적 전이 수준이 부정적 전이 수준보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직업활동을 통해 경험한 성취감이 가정생활에 긍정적인 영향을 미침에 따라 생활의 질을 높일 수 있다는 Steenbergen, Ellermers, & Mooijaart (2007: 595-598)의 선행연구와 유사한 맥락에서 설명할 수 있다. 5차년도, 7차년도 모두 여성근로자의 일-가정 전이의 수준이 일-가정, 가정-일에서 모두 부정적 전이 보다 긍정적 전이 수준이 높게 나타났다는 점은 노동시장에 있는 여성 근로자는 일과 가정의 관계에서 상대적으로 상호 긍정적인 영향을 받고 있음을 유추할 수 있다. 그러나 이러한 결과가 여성 근로자의 일-가정 양립이 원활하게 이루어진다고 해석할 수는 없는데, 부정적 전이를 경험한 여성들은 이미 일자리에서 이탈하고 기존 노동시장에 적응할 수 있었던 여성들이 표본에 주로 포함되었을 가능성이 존재하기 때문이다.

둘째, 기혼 여성근로자의 일-가정 전이유형에 대한 잠재계층의 종단적 변화 모형의 결정하기 위해 잠재계층의 수를 변화시키며, 검토한 결과 5차년도 표본의 잠재집단은 3개, 7차년도의 잠재계층은 4개의 유형이 도출되었다. 5차년도 3개의 잠재집단은 ‘이상적 전이형’, ‘부정적 전이 감소 필요형’, ‘중간형’으로 명명하였고, 7차년도 4개의 잠재집단은 ‘부정적 전이 감소 필요형’, ‘이상적 전이형’, ‘긍정적 전이 촉진 필요형’, ‘중간형’으로 명명하였다. 이는 2016년도 『여성 관리자 패널』을 활용하여 군집분석을 실시한 임한려·홍성표(2020)의 연구와 비교해볼 수 있다. 임한려·홍성표(2020)의 연구에서는 ‘긍정적 전이 촉진 필요형’, ‘부정적 전이 감소 필요형’, ‘이상적 전이형’, ‘중간형’ 4개 유형이 도출되었는데, 7차년도 잠재집단은 동일하게 일-가정 유형에 따른 집단 분류가 이루어진 반면, 5차년도에서는 ‘긍정적 전이 촉진 필요형’ 집단이 도출되지 않았다는 점이 특징적이다. 이는 일→가정, 가정→일 부정적 전이는 다소 감소하였으나, 긍정적 전이가 촉진되지는 않고 있는 현실의 문제를 보여준다. 이는 일-가정 양립을 위한 각종 제도가 일-가정 전이의 부정적 전이를 감소하는 데는 영향을 미치나 긍정적인 전이를 촉진하는 수준으로까지는 영향을 미치지 못하는 것인지에 대한 의문을 낳는다. 또한 5차년도와 7차년도의

일-가정 잠재집단별 일-가정 전이 수준과 표본 비율을 비교분석한 결과, '부정적 전이 감소 필요형'의 경우 5차년도와 비교하여 7차년도 표본 비율이 증가하고 있어, 그동안 실시된 일-가정 양립에 관한 제도의 효과를 검증할 필요가 있음을 시사한다.

셋째, 전이이론을 확장하여 일-가정 전이 잠재계층의 종단적 전이확률을 검증한 결과 일-가정 전이 유형은 변화함을 확인할 수 있었다. 이를 통해 전이이론의 기본 가정에 따라 일-가정은 상호 영향을 주고받는다라는 사실에서 나아가 일-가정 전이는 시간의 흐름에 따라 그 유형의 변화를 검증하였다. 즉, 일-가정 전이유형은 시간 및 환경의 변화나 일-가정 전이에 영향을 미치는 어떤 요인의 변화로 인해 변화할 수 있다는 것이다. 따라서 일-가정 전이에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 일-가정 전이가 긍정적으로 이루어지는데 필요한 정책과 제도의 개입이 효과가 있을 수 있음을 보여준다. 다만 일-가정 긍정적 전이를 촉진하는 것 외에도 이미 일-가정 긍정적 전이 상태에 있는 여성근로자가 부정적 전이로 변화하지 않게 하기 위해서도 정책적, 제도적 개입이 지속적으로 이루어져야 할 것이다. 이러한 내용은 기존 횡단분석에서는 전이유형의 변화가능성과 패턴을 제시하는데 한계가 있었지만 이 연구는 종단자료를 활용하여 일-가정 전이의 변화를 제시했다는 점이 차별화된다.

넷째, 일-가정 전이의 종단적 전이확률을 살펴본 결과, 5차년도와 7차년도에 지속적으로 이상적 전이형을 유지한 표본은 1/3에 그쳤으며, 부정적 전이 감소 필요형에서 중간형으로 전환된 표본은 47.3%로 상당 수 부정적 전이 수준이 낮아진 것으로 확인되었다. 그러나 동시에 부정적 전이 감소 필요형에 머무른 비율도 약 40%였으며, 이상적 전이형으로 전환된 비율은 8.0%로 나타나 부정적 전이 상태에서 이상적 전이로의 전환이 쉽지 않은 것으로 나타났다. 이는 일-가정 전이유형의 변화는 가능하지만, 실제로 변화하도록 하는 것은 쉽지 않음을 시사한다. 특히 중간형에서 긍정적 전이로 변화시키는 것은 부정적 전이 상태에서 중간으로 전환하는 것보다 어렵다는 연구 결과에 따라, 앞으로는 부정적인 전이를 감소하거나 제거하는 것에서 나아가 긍정적인 전이를 촉진하는 요소를 탐색하고, 이를 활용하여 정책을 수립하고 시행하는 것이 필요함을 보여준다.

다섯째, 일-가정 전이 잠재집단의 전환에 대한 영향요인을 분석한 결과 5차년도에서는 근무시간과 직장 차별 인식이 7차년도에서는 근무시간, 직장 차별 인식 및 가족의 일 지지가 유의미한 영향요인으로 분석되었다. 이는 잠재계층의 영향을 미치는 영향요인 또한 시간과 환경의 변화에 따라 변화할 수 있음을 보여준다. 국내 여성근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰

을 실시한 최화영·정철영(2014)의 연구에서는 가정요인으로서 가사분담도(가사노동시간, 배우자 가사 도움 등)는 일-가정 전이에 중요한 영향요인으로 나타났다으나 5차년도 패널을 분석한 결과 가정 요인은 유의미한 영향을 나타내지 못하는 것으로 나타난 반면, 객관적 직무특성과 주관적 직무인식 요인이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-가정 전이와 가정-일 전이에서 모두 일과 관련된 요인이 중요한 영향요인임을 보여주었다. 그러나 7차년도 패널을 분석한 결과 가정 요인으로서 가족의 일 지지가 ‘부정적 전이 감소 필요형’에서 유의미한 영향요인으로 분석되어, 일-가정 부정적 전이를 감소하는 데는 가족의 일 지지가 중요한 것으로 분석되었다. 따라서 여성의 근로가 일과 가정에 상호 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 이를 위해 가족의 지지가 중요한 역할을 한다는 점을 널리 알리고 확산하여 사회문화적으로 정착할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

여섯째, 객관적 직무특성으로서 정규직 여부, 임금 및 주관적 직무특성으로서 직업만족도가 5차년도, 7차년도에서 모두 잠재계층 영향요인으로서 유의미한 영향을 미치지 않았다. 여성근로자의 경우 객관적인 근무시간과 직장 내 차별 인식이 일-가정 전이에 유의미한 영향요인이며, 그 중에서도 직장 내 차별 인식의 영향력이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 직장 내 차별 경험은 여전히 부정적인 영향을 미치고 있음을 보여준다. 따라서 직장 내 유리천장과 성고정관념 등으로 인한 차별을 감소하기 위한 방안의 모색이 필요하다.

한편, 모성보호 제도는 잠재계층에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다는데, 모성보호 제도가 여성의 일-가정 양립을 위해 중요한 제도로 시행되고 있다는 점에서 이와 같은 여성의 경력개발을 위한 제도 또는 프로그램이 실제로 근로현장에서 기혼 여성근로자의 일-가정 전이에 어떤 영향을 미치고 있는지 그 효과성을 검증할 필요가 있음을 보여준다.

## 2. 제언

### 1) 실천적, 정책적 제언

첫째, 이 연구에서 분석한 집단별 특성을 바탕으로 일-가정 전이 잠재집단별로 필요한 지원 전략을 수립하여 일-가정 긍정적 전이를 촉진하고 부정적 전이를 감소하는 데 활용할 수 있다. 5차년도와 7차년도 모두 ‘중간형’에 속하는 표본의 비율이 가장 높았는데, 이와 같은 ‘중간형’에 속하는 여성근로자의 경우 일-가정 전이의 긍정적 전이를 촉진하고 부정적 전이를 감소하는 데 필

요한 전략을 수립하고 지원할 수 있다.

둘째, 일-가정 양립을 위해 실시하고 있는 제도와 프로그램의 효과성 검증이 필요하다. 모성보호 제도의 경우 5차년도, 7차년도 분석에서 모두 그 영향이 유의미하지 않았다. 모성보호 제도는 일-가정 양립을 위해 실시하는 가장 일반적인 제도로 알려져 있다. 그러나 이와 같은 제도가 영향을 미치지 못하고 있다는 연구 결과는 일-가정 양립을 위해 마련된 제도와 프로그램이 과연 얼마나 일-가정 양립에 실효성이 있는지 검증할 필요가 있음을 시사한다. 따라서 모성보호 제도 이외에도 정부와 기업 차원에서 운영하고 있는 일-가정 양립 제도와 프로그램별로 어떠한 효과를 갖는지 검증하여, 향후 일-가정 양립 발전을 위한 실효성 있는 정책을 마련하고 실시하는 것이 필요하다.

셋째, 여성근로자의 일-가정 긍정적 전이를 높이는 데 가족의 일 지지가 중요하다라는 연구 결과에 따라, 배우자와 자녀 등 가족이 여성의 경제활동을 이해하고 지지할 수 있도록 여성의 경제활동에 대한 긍정적 인식을 사회문화적으로 확산하는 정책을 수립하고 실시해야 한다. 이를 위해 여성가족부 외에도 교육부, 고용노동부 등 각종 부처가 협력하여 여성의 경제활동에 대한 긍정적인 인식을 고취하는 방안을 모색해야 한다.

넷째, 직장 내 성차별을 제거하는 정책이 강화되어야 한다. 현재도 직장 내 성차별을 제거하기 위해 다양한 정책이 수립되고 시행되고 있지만 여전히 유리천장을 비롯한 여성에 대한 성차별은 존재하고 있다. 여성의 일-가정 긍정적 전이는 여성의 일 뿐만 아니라 가정에도 긍정적인 영향을 미치며, 나아가 여성의 삶의 만족과도 직접적인 관련이 있다는 점에서 직장 내 성차별을 제거하여 여성근로자가 일-가정 부정적 전이를 감소하고, 긍정적인 전이의 방향으로 나아갈 수 있도록 돕고 지원하는 것이 필요하다.

## 2) 후속 연구를 위한 제언

후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 일-가정 전이이론의 적용 대상을 확대한 연구가 필요하다. 이 연구에서는 기혼 여성근로자를 대상으로 전이이론을 적용하여 연구를 수행하였고, 전이유형이 시간의 흐름에 따라 변화할 수 있다는 점을 밝혔다. 그러나 이와 같은 연구 결과가 남성근로자를 포함한 다른 대상에게도 일반화하여 적용할 수 있는지 대상을 확대한 연구를 수행하여 이론을 검증해야 한다.

둘째, 이 연구에서는 『여성가족패널』에서 조사한 내용을 바탕으로 분석을 실시하였으므로, 설문조사에 포함되지 않은 다른 영향요인의 잠재계층별 영향

력은 밝히지 못했다. 향후 일-가정 전이에 영향을 미친다고 알려진 다른 요인들이 시간의 흐름에 따라 어떠한 영향을 미치는지 검증함으로써, 여성의 일-가정 전이에 관한 통합적인 이론모형을 구축하는 데 활용할 수 있다.

## 참고문헌

- 강윤경·김지원·홍세희(2019). “산재근로자의 일자리 만족도에 따른 프로파일의 잠재전이분석과 영향요인 검증”. *장애와 고용*. 제29권 제1호. 35-60.
- 곽현주·최은영. (2014). “일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”. *여성연구*. 제86권 제1호. 175-210.
- 김은주·한인수(2015). “여성근로자의 일-가정 상호관계와 조직성과: 가족친화적 조직문화의 조절효과 분석”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제15권 제10호. 436-446.
- 김지영·구유정(2018). “유자녀 기혼여성에 대한 사회적 지원체제가 일-가정간의 상호전이를 매개로 조직유효성에 미치는 영향”. *HRD 연구(구 인력개발연구)*. 제20권 제2호. 113-140.
- 김현동(2015). “멘토링 기능이 여성근로자의 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 이직의도에 미치는 영향”. *여성연구*. 제88권 제1호. 403-427.
- 김효선·차운아(2009). “직장-가정 간 상호작용과 가족 친화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과”. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 제22권 제4호. 515-540.
- 김효선·차운아(2010). “여성 근로자의 개인 및 직장 상황이 일-가족 전이에 미치는 영향”. *조직과 인사관리연구*. 제34권. 69-104.
- 김효진·김지원·홍세희(2019). “기혼 여성근로자의 출산에 따른 잠재계층 분류와 일-가정균형만족 변화 연구”. *조사연구*. 제20권 제2호. 85-113.
- 박경환. (2012). “기혼 여성근로자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. *대한경영학회지*. 제25권 제2호. 879-905.
- 손영미·박정열(2014). “기혼여성근로자의 일-가족 전이에 미치는 조직문화와 지원제도의 영향력 비교”. *한국웰니스학회지*. 제9권 제4호. 111-125.
- 안세연·김효선(2009). “기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰”. *여성연구*. 제79권 제2호. 5-48.
- 안은정(2013). “일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로”. *분쟁해결연구*. 제11권 제2호. 75-120.
- 양준영·김지원·김수영·홍세희(2019). “잠재전이분석을 적용한 청소년 사이버비행의 잠재계층 분류 및 전이 영향요인 검증”. *청소년학연구*. 26(2).

101-130.

- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성근로자의 주관적 경력성공에 미치는 영향”. *여성연구*. 제93권 제2호. 35-70.
- 임한려·홍성표(2020). “기혼 여성근로자의 일-가정 전이 유형 및 영향요인 분석”. *여성연구*. 105(2) 39-68.
- 장윤옥·정서린(2016). “맞벌이 부부의 일-가족 부정적 전이에 영향을 미치는 가족 및 직업관련 변수”. *한국가정관리학회지*. 제34권 제2호. 65-83.
- 진미정(2015). “기혼 취업여성의 종사상 지위에 따른 일·가족 전이: 자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자의 비교”. *한국가정관리학회지*. 제33권 제5호. 25-35.
- 최보라(2014). “영유아 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정전이가 우울과 양육태도에 미치는 영향에 관한 연구”. *한국사회복지교육*. 제25권. 99-121.
- 최하영·이소민·이호택(2017). “미취학 자녀를 둔 여성근로자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향”. *여성연구*. 제95권 제4호. 151-191.
- 최화영·정철영(2014). “국내 여성 근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 통합적 문헌 고찰”. *산업교육연구*. 제28권. 65-92.
- 하여진(2017). “기혼취업여성 일-가족 양립에 따른 전이유형과 정신건강에 관한 연구”. *Family and Environment Research*. 55(1). 13-26.
- Akaike, H. (1974). A new Look at the Statistical Model Identification. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 19(6), 716-723.
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Three-step approaches using M plus. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 329-341.
- Demerouti, E., Geurts, S. A., & Kompier, M.(2004). *Positive and negative work-home interaction: prevalence and correlates*. Equal Opportunities International.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J.(1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex roles*, 18(3-4), 215-229.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N.(2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management*

- review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F.(2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Lambert, S. J(1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- Lo. Y., Mendell, N., & Rubin, D. (2001). Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika*, 88(3), 767-778.
- Repetti, R. L.(1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of personality and social psychology*, 57(4), 651.
- Schwartz, G. (1978). Estimating dimensions of a model. *Annals of Statistics*, 6(2), 461-464.
- Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 279-300.
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P.(2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.



Abstract

## Analysis of Latent classes and influencing factors of work-family transition of female workers using Latent Transition Analysis

Hanryeo Lim\*·Sungpyo Hong\*\*

The purpose of this study was to identify the patterns of change in the type of work-family transition among female workers using latent transition analysis, and to analyze the factors influencing transition. For the analysis data, data from the 5th and 7th years of the 『Korean Longitudinal Survey of Women and Families』 of the Korea Women's Development Institute were used, and data of 1,022 female workers were used.

The main findings were as follows. First, in the relationship between work and family, female workers generally showed higher levels of positive transition from work to family and family to work than negative transition levels. Second, 3 latent classes in the 5th year samples and 4 latent classes in the 7th year were derived according to the type of work-family transition of female workers. Third, the factors influencing the type of work-family transition were found to be working hours, perception of workplace discrimination, and family support for work. Fourth, it was confirmed that the factors affecting the longitudinal change of work-family type were wage, working hours, and perception of workplace discrimination.

The conclusions and suggestions presented based on the research results were as follows. First, the female worker's work-family transition may change over time, but the overall pattern tended to be maintained. Second, it was confirmed that objective work factors (wage, working hours) had a significant effect on the change in the type of work-family transition. Third, perception of workplace discrimination was important factor in the change in longitudinal transition. Fourth, it was necessary to discuss the effectiveness and development direction of the maternity protection system.

**Keywords :** Women's career development, Work-family transition, Latent transition analysis, work-family balance

---

\* First Author: Hanryeo Lim, Invited Professor, Ewha Womans University Career Development Center, hrcareer@ewha.ac.kr

\*\* Corresponding Author: Sungpyo Hong, PM, Seoul 50 Plus Foundation, hsp880@59plus.or.kr



## 유연근무가 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향: 유연근무와 근무시간의 상호작용효과를 중심으로

권은낭\*, 엄승미\*\*

### 초 록

본 연구는 기혼 여성 관리자를 대상으로 유연근무의 활용이 삶의 만족도에 미치는 영향을 여성관리자패널조사(KWMP)의 7차 조사를 사용하여 살펴보았다. 특히 여성이 근무시간이 길어짐에 따라 시간빈곤으로 인해 일-가정 양립에 갈등을 겪는다는 논의의 측면에서 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과를 검증하고자 하였다. 분석결과 여성 관리자와 남성 관리자 모두 배우자의 직장에 대한 태도가 협조적일수록 만족도가 증가하였으며, 유연근무는 만족도에 영향을 주지 않았다. 여성 관리자만이 양육에 대한 협조 태도가 높을수록 개인생활과 가족생활 만족도를 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 여성 관리자에게 양육이 사적 영역과 관련된 만족도에 중요한 영향을 미치는 것을 의미한다. 유연근무와 근무시간의 상호작용항은 여성 관리자의 개인생활과 직업생활 만족도에는 유의미하지 않았고 가족생활 만족도만 증가시키고 있는 것으로 나타났다. 유연근무를 활용하지 않을 경우 근무시간이 길어짐에 따라 가족생활 만족도가 감소한다. 때문에 근무시간이 길 경우 유연근무 활용 집단은 비활용 집단보다 가족생활 만족도가 높게 나타난다. 한편 남성 관리자는 모든 유형의 만족도에 대해 상호작용 효과가 나타나지 않았다. 정리하면 배우자의 양육협조태도, 그리고 유연근무와 근무시간의 상호작용항이 여성 관리자의 가족생활 만족도에 중요한 영향을 미치고 있다는 점에서 유연근무가 제공하는 시공간의 유연성이 근무시간이 증가함에 따라 발생하는 가족 내 시간빈곤이나 역할갈등의 감소로 이어졌음을 확인할 수 있었다. 이런 점에서 유연근무는 여성 관리자들의 가족생활 만족도를 유지하는 긍정적 기능을 하면서 동시에 가족에 대한 부담을 여성 관리자에게 집중시키는 부정적 기능 역시 가지고 있다고 할 수 있다.

주제어: 유연근무, 근무시간, 여성, 관리자, 만족도

\*제1저자 : 연세대학교 사회학과 박사과정 (reichen1024@gmail.com)

\*\*공동저자 : 연세대학교 사회학과 박사과정 (seungmi829@gmail.com)

## I. 서론

근무시간 단축과 관련된 논의가 활발해지면서 근로자의 삶의 질 제고가 중요한 사회적 이슈가 되었다. 이는 '워라벨(일과 삶의 균형, Work-Life Balance)'이라는 용어의 부상을 통해서도 확인할 수 있다. 일과 삶의 균형의 강조는 여성, 그 중에서도 일과 가정의 부담을 지고 있는 기혼 여성에게 중요한 문제로 인식된다. 일과 삶의 균형에 대한 실질적인 논의는 일-가정 양립으로부터 시작되었는데, 일-가정 양립이 육아와 가사의 부담으로 인해 발생하는 여성의 경력단절 및 노동시장 이탈 방지를 위해 중요하기 때문이다(권혜원, 2016). 기혼 여성들이 일-가정 갈등을 경험하는 이유는 우리 사회에서 여전히 유지되고 있는 성별 고정관념 때문이다. 성별 고정관념은 남성생계부양자(male breadwinner) 모델의 작동으로 발생한다(Fuwa, 2004; 권혜원, 2016). 이는 남성은 생계부양자로, 여성은 가사책임자로 인식하면서 성 역할 분담을 강화시킨다.

여성의 일-가정 갈등은 여성들이 자발적 또는 비자발적으로 경력을 중단하게 만드는 요인이 된다(김영옥, 2002; 박수미, 2002). 남성생계부양자 모델에서 가사와 육아의 일차적 책임은 여성에게 있기 때문에 여성은 남성에 비해 상대적으로 더 강한 시간빈곤을 경험한다. 생계부양자로서 남성은 온전히 일에 집중하는 반면 가사책임자의 역할을 부여받은 여성은 일과 가정이라는 두 가지 영역에 시간을 분산시켜 사용해야 하므로 시간압박에서 자유로울 수 없다. 여성에게 기대되는 상충적이고 이중적인 역할은 절대적인 시간 부족과 시간 갈등을 야기하고(Blair-Loy, 2009), 이는 일-가정 갈등으로 연결된다. 특히 우리나라의 장시간 노동문화는 가정의 영역에 할애할 수 있는 시간을 부족하게 만들어 여성들이 더 많은 일-가정 양립의 갈등을 경험하게 한다.

이처럼 일과 가정의 영역은 서로 밀접하게 상호작용하며 서로에게 영향을 미친다(Repetti, 1989). 이와 관련하여 일부 연구는 일과 가정의 영향이 서로에게 긍정적으로 전이된다고 보기도 하지만(Grzywacz, Almeida & McDonald., 2002) 가부장적인 성역할, 가사 노동시간 등은 서로의 영역에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다(최화영·정철영, 2014). 성역할 고정관념이 여전히 작동함에 따라 가사노동의 주된 책임이 여성에게 요구되는 한국의 상황을 고려한다면 여성은 일-가정의 영향이 서로 부정적으로 전이되는 일-가정 갈등을 경험할 가능성이 높다.

개인의 한정된 신체적·정신적 자원을 직장과 가정에서 균형 있게 사용하지

못하면서 발생한 일-가정 갈등은 특정 영역의 역할을 수행할 때 다른 영역의 역할을 수행하지 못하게 함으로써 여성들에게 시간 갈등 및 행동 갈등 등을 유발한다(Greenhaus & Beutell, 1985; 최유정, 2018). 이러한 상황에서 ‘유연근무제(flexible work arrangement)’는 일-가정 갈등으로 인해 발생하는 여성의 주변화를 막고 일과 삶의 균형을 되찾는 방안이 되고 있다(권태희, 2010; 한영선·정영금, 2014). 여성은 유연근무를 통해 시·공간을 통제함으로써 일과 가정 영역의 업무를 한 공간에서 동시에 해결할 수 있게 되었다. 이러한 유연근무제의 특성은 일-가정 갈등을 줄일 것으로 기대된다. 또한 남성의 유연근무제 활용은 남성이 가정에 투자할 수 있는 시간을 증가시켜 여성의 이중역할에 대한 부담을 감소시켜줄 수 있다(고용노동부, 2017). 이는 일에 치우쳐 일-가정의 균형을 이루지 못했던 남성에게 일-가정 양립이 가능하게 해 주고, 이중의 역할로 고통받았던 여성에게도 일-가정 양립을 가능하게 할 것이다. 즉 유연근무제는 남녀의 평등한 직업생활, 가정생활, 개인생활을 가능하게 할 것으로 기대받고 있다.

유연근무에 대한 기존 연구들은 조직생산성, 조직몰입 등 조직적 차원의 효과에 초점을 맞추고 있는 경우가 많았다(안은정·신은중, 2010; 이상민·채준호, 2010). 이로 인해 유연근무의 활용이 개인, 가정, 직업생활과 같은 다차원적인 영역에 어떤 영향을 미치는지 살펴본 연구는 활발히 이루어지지 않았다. 또한 일과 삶의 균형을 되찾게 해줄 것이라는 기존의 사회적 기대와는 달리 유연근무제가 개인의 삶에 미치는 영향이 다소 상반되어 나타나기도 하였다(권혜원, 2016). 따라서 유연근무가 다양한 영역의 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 종합적인 논의가 필요하다. 특히 한국은 유연근무제를 도입하지 않은 조직이 여전히 많고, 제도의 활용률 역시 저조한 편이다(최유정, 2018). 이러한 상황에서 유연근무가 여성의 삶의 만족도에 미치는 영향을 다차원적으로 분석하는 것은 유연근무의 효과성을 검증하고, 더 나아가 제도의 실효성에 대한 제고를 이끈다는 점에서 긍정적 의미를 지닌다.

이에 본 연구는 첫째, 유연근무의 활용이 여성의 삶의 만족도에 미치는 영향을 ‘자녀가 있는 기혼 여성 관리자’를 대상으로 분석하여 유연근무제 활용의 효과를 살펴보고자 한다. 여성 관리자는 여성과 관리자라는 두 가지 지위가 중첩됨에 따라 일반 여성사원에 비해 유연근무제의 영향이 상대적으로 뚜렷하게 나타날 가능성이 높다. 여성 관리자는 양육과 돌봄의 책임이 있는 여성이라는 ‘젠더 지위’와 조직과 업무에 몰입하고 전반적인 업무 상황을 관리할 책임이 있는 관리자라는 ‘조직적 지위’가 중첩되어 더 많은 시간과 역할의 갈등을 초래하기 때문이다(Blair-Loy, 2009). 이로 인해 여성 관리자는 가정의 일에

많은 시간을 투자하면 조직에 헌신이 부족한 능력 없는 관리자로 평가받는다. 반면 근로자로서의 역할에 집중하면 어머니, 배우자로서 행해야 하는 일차적 책임을 수행하지 않는다는 비판을 받는다. 이처럼 여성 관리자는 일-가정 사이의 불균형을 쉽게 겪을 수 있다는 점에서 일-가정 사이의 균형점을 찾는 것이 매우 중요한 위치에 놓여 있다. 따라서 여성 관리자는 유연근무제가 삶의 만족도에 미치는 영향을 연구하는 데에 있어 적합한 연구대상에 해당된다.

둘째, 근로자의 근무시간에 따라 일 이외의 영역에 투자할 수 있는 시간의 양이 다르게 구성된다는 점을 고려하여 유연근무가 근무시간과 상호작용 효과를 가지는지 분석하고자 한다. 장시간 근무를 하는 여성 관리자는 가정에 투자할 절대적 시간의 부족으로 인해 일-가정 갈등이 더 심화될 수 있다. 따라서 유연근무제를 활용했을 때의 효과가 근무시간이 짧은 여성 관리자에 비해 더욱 강하게 나타날 가능성이 있다.

셋째, 본 연구는 여성이 이중역할로 인하여 일-가정 갈등을 더 많이 경험한다는 기존 연구 결과(국미애, 2013; 김수한·안리라, 2018; 손문금, 2005)를 바탕으로 유연근무가 미치는 영향이 성별에 따라 차이가 있는지 살펴보고자 한다. 이를 위해 남성과 여성 관리자를 각각 분석하고 비교함으로써 여성 관리자에게만 영향을 미치는 요인들을 확인하고자 한다. 본 연구는 세 가지 연구 목적을 바탕으로 유연근무가 여성 관리자의 삶에 미치는 다차원적인 영향을 파악함으로써 유연근무제의 본래의 취지가 올바르게 구현되고 있는가를 살펴본다는 점에서 의의가 있다.

## II. 연구 배경

### 1. 유연근무의 이중효과

유연근무제는 조직 내의 지정된 시간과 장소에서 벗어난 근무를 허용함으로써 근로자에게 노동의 자기 통제력을 부여하고 노동의 유연성을 높이는 제도를 의미한다(Chung & Van der Lippe, 2018; Kelly et al., 2014). 한국의 유연근무제 역시 근무시간과 근무장소의 유연성을 모두 포함하고 있다(최유허정, 2018). 근무시간의 유연성은 총 근무시간이나 근무하는 시간대를 근로자가 자유롭게 선택할 수 있는 것을 의미한다(김수한·안리라, 2018). 한편 근무장소의 유연성은 출퇴근의 제약에서 벗어나게 해주는 것으로 회사와 같은 고

정된 장소가 아닌 자택이나 외부의 장소에서 근로할 수 있도록 하는 것을 의미한다(김수한·안리라, 2018; 최유정, 2018).

유연근무제는 일-가정 양립을 통해 양육과 돌봄의 책임이 있는 남녀 근로자들의 지속적인 노동 참여를 보장하고 삶의 질을 높이기 위한 목적으로 시행되고 있다(Shockley & Allen, 2007). 그러나 유연근무를 통한 일-가정 양립의 기대와 필요성은 여성과 관련된 것으로 논의되는 경향이 있다(국미애, 2013). 이는 성별고정관념과 이로부터 기인한 성 역할 때문이다. 우리 사회의 남성생계부양자 모델은 방식을 달리 하면서 성별고정관념을 유지하고 재생산한다. 과거의 남성생계부양자 모델은 남성은 공적 유급노동에, 여성은 사적 무급노동에 종사하는 것이 적합하다고 보았다. 그러나 오늘날은 여성의 유급노동을 긍정하지만 가사의 일차적인 책임은 여전히 아내에게 있다는 방식으로 변화되었다(신경아, 2014). 통계청(2019)에 따르면 맞벌이 가구에서 여성의 가사노동시간은 평균 3시간 7분이었으나 남성은 54분에 불과했다. 심지어 여성이 외벌이를 하는 가구에서도 여성의 가사노동시간이 남성보다 더 높게 나타났는데 이러한 결과들은 가사의 일이 여전히 여성의 책임으로 인식되고 있음을 보여준다.

이처럼 여성들은 일과 가정에 대한 이중부담(dual burden)을 경험하는 경우가 남성에 비해 상대적으로 더 많다(Hochschild & Machung, 2012; 손문금, 2005). 즉 가정에 대한 주된 역할과 책임이 여성에게 있다는 점에서 여성의 유급노동은 가족의 상황에 더 많은 영향을 받게 되고, 그 결과 일-가정이 갈등하는 상황에 놓일 가능성이 남성보다 높다(국미애, 2013; 김수한·안리라, 2018). 여성은 직업, 업무와 관련한 역할과 가사와 육아에 대한 역할을 동시에 요구받기 때문에 이들의 시간 사용은 남성에 비해 다차원적이며(차승은, 2010), 이로 인해 시간빈곤과 시간갈등을 지속적으로 경험한다(Blair-Loy, 2009; Epstein, 2004; 조주은, 2008; 차승은, 2010). 관리자의 경우 더 많은 시간갈등을 경험하는데 이는 조직에서 요구하는 이상적 관리자가 장시간 노동을 할 수 있는 사람을 의미하기 때문이다. 이는 하나의 규범으로 작동하여 근무시간에 가사를 돌보고, 이로 인해 장시간 근무를 피하는 것, 언제 어디서든 일 처리를 하지 못하는 것 등은 조직에 대한 헌신과 열정, 전문성이 부족하다는 평가로 이어진다(Blair-Loy, 2009; Collinson & Collinson, 2004; Kelly et al., 2010; 김수한·안리라, 2018; 이주희 외, 2007). 이에 육아와 돌봄이 요구되는 여성 관리자의 일-가정 갈등은 더욱 심화된다.

이러한 상황에서 시행되는 유연근무제는 일-가정 양립에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다(Kelly, Moen & Tranby, 2011; 김수한·안리라,

2018; 정희정, 2019; 한영선·정영금, 2014). 실제로 유연근무제와 관련된 많은 연구들은 유연근무제가 일-가정의 불균형으로부터 오는 갈등을 감소시킨다고 주장하였다(Fagan, 2003; Edwards & Field-Hendrey, 2002; Gallie & Russell, 2009; Kelly, Moen & Tranby, 2011; Shockley & Allen, 2007; Sullivan & Lewis, 2001; 권태희, 2010; 문지선·권현지, 2019). 이 연구들은 유연근무제로 인해 근로자들이 노동시간과 장소를 스스로 통제할 수 있게 되면서 직장 업무와 가정의 일을 자율적으로 조정할 수 있다는 점에 주목한다. 자율적 조정으로 인해 시간과 장소에 얽매이지 않고 업무수행이 가능해지면서 일과 가정의 두 가지 역할을 동시에 수행할 수 있다. 그 결과 근로자들은 서로 다른 두 영역에서 요구되는 역할을 수행하면서도 지속적인 노동시장 참여가 가능해졌다.

여성들은 일과 가정의 역할을 동일한 시·공간에서 해결할 수 있다는 점에서 유연근무제를 활용하는 경우가 많았다(Altavilla et al., 2007; 홍승아, 2012). 홍승아(2012)에 따르면 유연근무를 통해 여성들은 육아와 일을 병행하면서 경력단절의 위기를 극복했다. 뿐만 아니라 유연근무가 시간 부족으로부터 발생하는 문제를 해결하는 데 도움을 주면서 육아 및 가사와 관련한 배우자와의 다툼을 감소시켰으며, 그 결과 일-가정 갈등이 완화되었다. 유연근무의 활용은 가족 시간의 증가를 가져오는 방식으로 일-가정 양립을 가능하게 만들기도 한다.

한편 유연근무가 기존의 성 역할을 강화시켜 젠더불평등을 심화시킨다는 상반된 결과도 나타난다. 이는 유연근무 자체가 성별화되어 있다는 점에 주목한다. 유연근무제의 활용이 남녀 모두를 위한 제도가 아니라 어린 자녀가 있는 기혼 여성을 위한 제도로 인식되기 때문이다. 홍승아(2012)는 여성들이 유급 노동에 참여하면서도 양육과 돌봄의 역할을 수행하기 위해 유연근무를 전략적으로 선택한다고 주장하였다. 이는 여성이 일과 가정의 두 가지 역할을 모두 수행해야 한다는 성 역할의 강요를 보여준다. 또한 유연근무는 업무시간과 가족 시간 사이의 경계를 모호하게 하여 여성들이 다양한 역할을 한 번에 수행하도록 기대받게 한다(Delanoeije, Verbruggen & Germeys, 2019; Schieman & Young, 2010; Sullivan & Lewis, 2001). 이는 여성의 이중역할을 더욱 심화시키고 개인적인 시간의 감소를 초래해(Haddon & Silverstone, 1993) 오히려 일-가정 갈등을 심화시킬 가능성이 있다(Allen et al., 2013). 즉 유연근무제의 자율성이 여성의 이중역할 부담을 증가시켜 오히려 여성을 가족과의 관계 속에 고립시키는 결과를 가져올 수 있다.

특히 재택근무는 가정에서 직장의 업무와 가족의 업무가 모두 이루어지기



때문에 여성의 이중역할을 더욱 심화시키기도 한다(Lewis & Den Dulk, 2008; Haddon & Silverstone, 1993; Kim, 2018; 홍승아, 2012). Kim (2018)의 연구에 따르면, 재택근무를 할 때 여성은 자녀와의 시간을 증가시킨 반면 남성은 자녀와의 시간을 증가시키지 않았다. Haddon & Silverstone (1993)의 연구 역시 재택근무를 하는 여성은 이중역할을 경험하지만 남성들은 가족의 방해 없이 업무에 집중할 수 있음을 보여준다. 이러한 결과는 국내 연구에서도 확인할 수 있었다. 홍승아(2012)의 연구에 따르면 재택근무를 할 때 여성들은 직장 일과 가사를 함께 살펴야 한다는 점에서 피로도의 증가를 경험하는 반면 남성은 재택근무에 따른 가정생활의 변화는 나타나지 않았다. 해당 연구들은 시간과 공간의 자율성이라는 유연근무의 특성이 여성에게 다중적인 역할을 강요하여 기존의 성별분업구조를 재생산하고 있음을 보여준다. 유연근무의 활용이 여성의 이중역할을 심화시키는 방향으로 작동한다면 여성들의 시간빈곤은 유지되거나 강화될 위험이 있다. 특히 유연근무를 하면서 어린 자녀의 돌봄과 가사에 신경을 써야 할 경우 업무에 지속적인 방해를 받게 되어 업무 진행에 차질이 생길 수 있기 때문에 여성들은 시간 관리에 더 많은 신경을 써야 한다(김효정, 2001; 손문금, 2005).

## 2. 유연근무와 삶의 만족도

기존연구 논의를 통해 유연근무가 여성의 일-가정 양립을 도와 지속적인 노동참여를 가능하게 하거나 이중역할을 강화해 젠더불평등을 심화시키는 이중적인 효과를 갖는다는 점을 확인하였다. 그렇다면 유연근무는 개인 삶의 만족도에 어떤 영향을 미칠 것인가? 삶의 만족도는 개인생활, 가족생활, 직업생활과 같이 다양한 측면으로 나누어 살펴볼 수 있으며, 이들의 만족도는 일관된 방향을 보이지 않을 수 있다. 유연근무의 자율성이 일-가정 서로의 영역을 침범하지 않는다면 일-가정 양립이 가능해져 세 영역 모두에서 높은 만족감을 보일 가능성이 높다. 특히 일과 가정의 한 영역을 포기하지 않으면서 둘의 균형을 추구할 수 있기 때문에 가족생활이나 직업생활 만족도가 증가할 가능성이 있다(권태희, 2010). 한영선과 정영금(2014)의 연구에서도 근무시간의 자율성이 업무 과정에서의 육아 부담을 감소시켜 직무만족도를 높이는 결과를 가져왔음을 보여주었다.

그러나 유연근무가 여성의 이중역할을 강조하는 결과를 초래한다면 여성의 삶의 만족도는 감소할 가능성이 높다. 유연근무 활용으로 여성이 다중역할을

기대 받고, 이로 인해 시간 관리의 압박을 느낀다면 정신적·육체적 부담과 스트레스를 느껴 세 영역의 만족도는 감소한다(유미애·손연정, 2009). 특히 유연근무가 주는 업무 시·공간에 대한 자율성으로 인해 업무와 가사가 명확하게 구분되지 않아 두 영역의 관리가 제대로 이루어지지 않으면 가족생활과 직업생활의 만족도는 부정적인 영향을 받는다(김효정, 2001). 한편 유연근무가 일과 가사의 이중역할을 여성의 책임으로 부과할 때 여성의 여가, 자기개발 시간은 부족해지기 때문에 개인적 삶의 만족도가 감소하기도 한다(Haddon & Silverstone, 1993). 이 외에도 다양한 가능성을 제시해볼 수 있다. 유연근무가 일-가정의 업무를 모두 지속시킨다는 점에서 가족, 직업생활 만족도는 증가할 수 있지만 이중역할의 압박으로 인해 개인생활 만족도는 감소할 수도 있다. 또는 일을 하면서 소홀했던 가족의 영역에 좀 더 시간을 투자할 수 있게 되면서 가족생활 만족도는 증가할 수 있으나 그 외의 영역의 만족도는 감소할 가능성도 있다.

앞서 살펴본 논의들은 여성 관리자에게도 동일하게 적용된다. 최유정(2018)은 일-가정 갈등을 일의 영역이 가정에 부정적 영향을 미치는 일-가정 갈등과 가정 영역이 일에 부정적 영향을 미치는 가정-일 갈등으로 분류하여 유연근무제가 여성 관리자에게 미치는 효과를 분석하였다. 분석 결과, 유연근무제는 일-가정 갈등은 감소시키는 것으로 나타났으나 가정-일 갈등 완화에는 유의미한 효과를 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 유연근무제가 여성 관리자의 가족생활 만족도는 증가시키나 직업생활 만족도는 감소시키는 것으로 이해할 수 있다. 이러한 연구 결과는 성역할 고정관념에서 비롯된 가사에 대한 책임과 부담으로 인해 유연근무가 여성 관리자의 직업생활에는 긍정적 영향을 미치지 못함을 보여준다(최유정, 2018).

조직에서 이상적 관리자는 장시간 근무가 가능한 사람이므로 유연근무가 여성 관리자에게 미치는 영향을 살펴보기 위해서는 근무시간에 대한 고려가 이루어져야 한다. 장시간 근무를 강요받는 여성 관리자는 가사 일에 소홀하여 일-가정 갈등이 증가할 수 있기 때문이다(Blair-Loy, 2009). 장시간 근무 규범으로 인하여 근무시간이 증가할 때, 유연근무를 활용하면 가사에 활용할 수 있는 시간적 여유가 증가하여 가족생활 만족도는 증가할 수 있다. 그러나 가사에 많은 시간을 투자하는 것은 조직에 헌신이 부족한 능력 없는 관리자로 평가받기 때문에 유연근무를 활용하는 것 자체가 여성 관리자에게는 부정적 낙인이 될 가능성이 높다(Perlow, 1995; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999; Williams & Boushey, 2010). 유연근무의 활용이 여성에 대한 불이익으로 이어지기도 한다는 점에서 여성 관리자들의 직업생활 만족도는 감소할

수 있다. 이는 유연근무가 여성에게 직장 내 불이익을 감수하도록 하는 위험성을 가지고 있다는 홍승아(2012)의 연구와도 연결된다. 한편으로 부정적 낙인의 압박으로 인하여 여성 관리자들은 유연근무를 활용하더라도 업무 이외의 영역에 집중할 시간과 여력이 부족할 가능성도 있다. 이렇게 되면 유연근무가 개인생활이나 가족생활 만족도에 미치는 영향은 부정적이거나 유의미하지 않을 수도 있다.

### III. 연구 질문

선행연구 검토를 통해 유연근무제의 활용은 여성에게 상반된 결과를 가져올 수 있으며 이에 따라 개인의 삶의 만족도도 영역에 따라 차이를 보일 수 있음을 확인하였다. 유연근무 활용이 개인, 가족, 직업생활에 미치는 영향의 방향과 크기는 매우 다양하게 나타날 수 있고, 이를 설명할 수 있는 메커니즘도 다양하게 존재할 수 있다. 그러나 지금까지의 연구는 대체로 유연근무가 직업생활, 직무의 만족에 미치는 영향에 초점을 맞추어왔기 때문에(문지선·권현지, 2019; 한영선·정영금, 2014) 개인의 다양한 삶의 만족도에 미치는 영향에 대한 분석은 상대적으로 부족하게 이루어졌다.

유연근무가 여성의 삶의 만족도에 미치는 영향을 분석하는 연구들은 대체로 여성을 분석대상으로 삼았기 때문에 아이가 있는 기혼 여성 관리자에 대한 연구는 상대적으로 많이 이루어지지 않았다. 그러나 여성이 어떤 지위에서, 어떤 역할을 요구받고 있느냐에 따라 유연근무가 만족도에 미치는 영향은 개인 내에서도 상반된 방향으로 나타날 수 있으므로 이를 명확히 분석할 필요가 있다. 관리자라는 지위의 특성이 업무 영역을 강조하지만 여성이라는 인구학적 특성이 여성으로서의 젠더규범을 따를 것을 강요하기 때문이다. 이러한 점에서 아이가 있는 기혼 여성 관리자에 초점을 맞추어 유연근무가 이들의 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

본 연구에서는 먼저 ‘유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?’라는 연구 질문을 바탕으로 역설적 상황에 놓인 여성 관리자가 유연근무제를 활용하였을 때 세 가지의 삶의 만족도가 어떻게 달라지는지를 살펴보고자 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 유연근무가 삶의 만족도에 영향을 미치는 방향은 매우 다양하게 나타날 수 있으므로 유연근무를 이해하기 위해서는 이에 대한 파악이 먼저 요구된다. 유연근무의 활용은 시간빈곤을 감소시

켜 여성의 일-가정 양립을 도와 모든 영역의 삶의 만족도를 증가시킬 수 있다. 그러나 일-가정이 양립된다고 하여도 개인의 여가, 자기개발 시간의 부족은 개인생활 만족도를 감소시키면서 가족생활 만족도만을 증가시키거나, 가족생활과 직장생활 만족도의 증가로 나타날 수 있다. 또는 과도한 다중역할의 기대에 대한 압박은 스트레스로 작용해 세 영역의 만족도 모두가 감소할 수 있어 유연근무의 효과는 세 영역의 만족도에서 다양하게 나타날 수 있다.

다음으로 관리자의 경우 장시간 근무가 규범으로 작동하기 때문에 유연근무의 영향을 근무시간과의 상호작용을 바탕으로 살펴보아야 할 필요가 있다. 특히 기혼 여성 관리자는 여성과 관리자라는 이중적 지위를 갖고 있기 때문에 근무시간을 고려하는 것이 필요하다. 장시간 근무를 요구하는 문화에 있는 여성 관리자는 유연근무를 활용하여 가사에 활용할 수 있는 시간적 여유를 증가시키기 때문에 가족생활 만족도를 증가시키는 효과가 클 수 있다. 반면 조직에 헌신을 요구하는 관리자로서의 지위는 유연근무 활용자체가 낙인으로 작용하여 직장생활 만족도를 감소시킬 수 있다. 이러한 점은 유연근무를 활용하더라도 가사에 집중할 수 없게 만들기 때문에 삶의 만족도를 감소시킬 가능성이 있다. 이에 ‘유연근무는 근무시간과의 상호작용을 통해 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는가?’라는 연구 질문을 바탕으로 근무시간에 따른 효과의 차이를 살펴보고자 한다. 마지막으로 ‘유연근무가 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향이 성별에 따라 차이를 보이는가?’라는 연구 질문을 통해 유연근무가 특정 성별에게만 특정한 방식으로 영향을 미치는지 확인함으로써 유연근무제가 본래의 취지에 부합하고 있는지 파악하고자 한다.

#### 〈연구 질문〉

- 1) 유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?
- 2) 유연근무는 근무시간과의 상호작용을 통해 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는가?
- 3) 유연근무가 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향이 성별에 따라 차이를 보이는가?

## IV. 연구 방법

### 1. 연구 표본

본 연구는 한국여성정책연구원에서 실시한 여성관리자패널조사(Korean Women Manager Panel: KWMP)의 7차(2018년) 데이터를 활용하였다. 여성 관리자를 대상으로 실시한 여성관리자패널조사는 한국사회의 직장 내 조직 문화와 여성에 대한 성차별적 관행 및 일-가정 양립과 관련하여 변화를 추적하기 위해 2007년 1차 조사를 시작으로 2년 주기로 조사를 실시하였다(오은진 외, 2020). 더불어 2차(2008년), 3차(2010년), 7차(2018) 조사에서는 여성 관리자와의 비교를 위해 동일 기업의 동료 남성 관리자에 대한 조사를 함께 실시하였다. 여성관리자패널조사는 응답자 상태를 근속과 신규, 전직, 비취업, 창업, 기타근로로 분류하고 있다. 본 연구는 기혼 여성 관리자, 즉 취업 여성을 대상으로 하기 때문에 근속, 신규, 전직 응답자 중 현재 주요 직급이 대리급 이상인 경우를 분석 대상으로 하였다. 또한 성별고정관념으로부터 기인한 성 역할 기대로 인해 유연근무를 통한 일-가정 양립의 기대와 필요성은 남성보다는 여성, 그 중에서도 기혼 여성에게서 강하게 나타날 수 있다. 이에 유연근무의 효과를 성별에 따라 확인하는 작업이 필요하다. 따라서 여성 관리자와 남성 관리자의 데이터를 비교 분석함으로써 성별 영향에 대해 살펴보고자 하였다.

본 연구의 주요변수인 유연근무의 활용여부는 여성 관리자의 경우 8차례의 조사 중 5차(2014년)부터, 남성 관리자의 경우는 3차례의 조사 중 가장 최근 조사인 7차(2018년)에서 조사되었다. 패널조사의 특성상 시계열적 분석이 아닌 특정 회차에 한정된 분석은 패널이탈로 인해 편향된 응답자만을 포함할 가능성이 있다. 그러나 7차(2018) 자료는 기존 패널인 여성 관리자 1,499명에 신규패널 1,022명을 추가하여 응답자의 편향을 감소시켰다. 또한 유연근무 문항이 남녀 관리자 모두에게 공통적으로 조사되었다는 점에서도 7차(2018) 조사만을 분석 자료로 선정하였다. 따라서 최종적으로 여성 관리자 총 2,415명, 남성 관리자 총 990명의 데이터를 각각 분석하여 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보하고자 한다.

## 2. 변수 구성

본 연구의 종속변수는 삶의 만족도이다. 삶의 만족도에 미치는 요인은 크게 개인 및 가족 관련 변인과 직업관련 변인으로 분류할 수 있다. <표 1>에서는 변수의 구성 및 측정 방법을 제시하였다. 여성관리자패널조사는 삶의 만족도를 개인(교육, 여가, 종교, 사회참여활동 등), 가족, 직업만족도로 영역을 나누고 있다. “현재 삶에 대하여 어느 정도나 만족하고 계십니까?”라는 질문에 대해 각 만족도를 매우 불만족부터 매우 만족까지 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 긍정이 되도록 변수를 구성하여 분석을 진행하였다.

〈표 1〉 변수의 구성 및 측정 방법

변수			세부 설명
종속 변수	삶의 만족도	개인생활 만족도	1 : 매우 불만족, 2 : 대체로 불만족, 3 : 보통, 4 : 대체로 만족, 5 : 매우 만족
		가족생활 만족도	
		직업생활 만족도	
독립 변수	개인 및 가족 관련 변수	연령	조사시점 나이(한국나이)
		연령제공	연령의 제공
		학력	1 : 고등학교 졸업, 2 : 전문대학 졸업, 3 : 4년제 대학 졸업, 4 : 대학원 석사 졸업, 5 : 대학원 박사 졸업
		자녀수	자녀수
		맞벌이 여부	1 : 취업, 0 : 비취업
		직장에 대한 배우자 태도	1 : 무관심하다 2 : 심리적으로도 물리적으로도 도와주지 않는다 3 : 심리적으로는 반대하지만, 물리적으로는 많이 도와준다 4 : 심리적으로는 협조적이지만, 물리적으로는 별로 도움이 되지 않는다 5 : 심리적으로도 매우 협조적이며, 물리적으로도 많이 도와준다
		배우자가 자녀양육에 관여하는 정도	1 : 전혀 관여하지 않는다 2 : 대체로 관여하지 않는 편이다 3 : 반반이다 4 : 대체로 관여하는 편이다 5 : 전적으로 관여한다
	직업 관련 변수	월 평균 임금	월 평균 임금
		ln(월 평균 임금)	ln(월 평균 임금)
		소속팀 규모	1 : 10명 미만, 2 : 30명 미만, 3 : 30명 이상
		정규직 여부	1 : 정규직, 0 : 비정규직
		현재주요직급	1 : 대리급, 2 : 과장급, 3 : 차장급, 4 : 부장급, 5: 임원급
		현재업무분야	1 : 연구-연구개발 2 : 경영-경영기획, 경영정보, 구매 자재관리, 인사 노무관리 3 : 금융-자산관리, 회계 재무

변수		세부 설명
		4 : 판매-마케팅, 국내영업, 해외영업, 홍보 5 : 서비스-법무 총무, 서비스, 교육, 의료 6 : 생산-생산관리, 생산기술, 생산(제조), 환경안전, 품질관리
	차별경험 여부	1 : 차별경험 있음, 0 : 차별경험 없음
	지난주 총 근무시간	통상 근무시간 + 초과 근무시간
	유연근무	1 : 활용, 0 : 비활용

개인 및 가족 관련 변수로 연령, 연령의 제곱, 학력 그리고 기혼 여성 관리자에게 해당되는 배우자의 협조적 태도와 관련된 변수를 선정하였다. 이상적인 일-가정 전이로의 이행을 위해서는 가족지지, 자녀, 경력만족, 직무스트레스, 배우자의 맞벌이 여부가 중요한데, 이때 배우자의 지원을 받는 여성들이 경력 성취도가 높은 것으로 나타났다(임한려·홍성표, 2020). 이에 자녀수, 맞벌이 여부, 직장에 대한 배우자 태도, 배우자가 자녀 양육에 관여하는 정도를 가족 관련 변수로 선정하였다.

다음으로 직업관련 변수로는 월 평균 임금, 소속팀 규모, 정규직 여부, 현재 주요직급, 현재업부분야, 차별경험 여부, 지난주 총 근무시간, 유연근무 여부를 선정하였다. 월 평균 임금의 경우 로그를 취한 값을 사용하였다. 소속팀 규모의 경우 응답자가 소속된 팀의 규모에 대한 변수로 10명 미만은 1, 30명 미만은 2, 30명 이상은 3으로 코딩하여 변수를 구성하였다. 현재 주요 직급은 관리자를 대상으로 한다는 점에서 사원을 제외한 대리급 이상을 분석에 포함하였다. 대리급부터 임원급으로 주요 직급을 나눌 수 있으며 점수가 높을수록 직급이 높다. 현재 업무 분야의 경우 23개의 세부 분야로 측정되었는데, 이를 다시 연구, 경영·금융, 판매, 서비스, 생산 6개의 분야로 재분류하여 분석을 진행하였다. 차별경험 여부는 부서와 업무 배치, 급여 혹은 임금, 교육훈련 기회 및 내용, 승진과 승급, 인사고과 총 5가지 항목 중 하나의 항목이라도 차별을 당한 경험(남성관리자의 경우 역차별을 당한 경험)이 있는지에 대해 차별경험이 있으면 1, 차별경험이 없으면 0으로 코딩하여 변수를 구성하였다. 차별경험은 직장의 집단적인 조직문화와 관련되는데(김수한·신동은, 2013), 이러한 환경에서 취업 여성에 대한 성차별은 일-가정 갈등을 야기하며 삶의 만족도를 감소시킬 수 있다.

지난주 총 근무시간은 응답자들이 통상 근무시간과 초과 근무시간을 직접 기입한 값을 더하여 사용하였다. 여성관리자패널조사에서는 유연근무의 유형을 재택근무, 원격근무, 탄력근무, 선택적 근무, 전환형 시간선택제, 채용형 시

간선택제로 분류하여 조사를 실시하고 있다.<sup>1)</sup> 유연근무 변수의 경우 회사가 이러한 유연근무제도를 하나라도 갖고 있을 때, 활용하였거나 활용하고 있다고 응답한 사람을 1, 활용안함이라고 응답한 사람을 0으로 코딩하여 변수를 구성하였다.

### 3. 분석 방법

본 연구는 유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 STATA 15를 사용한 통계분석을 실시하였다. 첫째, 유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향력을 알아보기 위해, 만족도를 개인생활 만족도, 가족생활 만족도, 직업생활 만족도 3개의 세부유형으로 분류하여 최소자승법(Ordinary Least Square: OLS) 회귀분석을 실시하였다. 분석은 여성 관리자와 남성 관리자 집단 모두에 대해 이루어졌다. 독립변수로는 개인 및 가족 관련 변수와 직업 관련 변수들을 추가하여 삶의 만족도에 영향을 줄 수 있는 가족배경과 조직 특성을 통제했다. 둘째, 선행연구 검토에 따르면 유연근무가 기혼 여성 관리자에게 미치는 효과는 근무시간에 따라 상이할 수 있다. 이에 유연근무와 근무시간의 상호작용항을 추가한 분석을 실시하였다. 해당 분석도 첫 번째 분석과 동일하게 남녀 관리자 집단 각각에 대해 최소자승법(Ordinary Least Square: OLS) 회귀분석을 실시하였다. 마지막으로, 분석결과를 통해 유연근무가 만족도에 미치는 영향력이 성별에 따라 어떠한 차이를 보이는지를 비교하였다.

---

1) 여성관리자패널조사에서는 유연근무제 유형을 5가지로 분류하여 다음과 같이 정의한다. 재택근무제는 1주일에 하루 이상을 사무실이 아닌 집에서 업무를 수행하는 근무형태를 의미한다. 원격근무제는 업무를 집이 아닌 장소 혹은 이동하면서 컴퓨터 등 정보통신기기를 이용하여 수행하는 근무형태를 의미한다. 탄력근무제는 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 법정근로시간을 맞추는 제도를 의미한다. 선택적 근로시간제는 출퇴근 시간대에 시차를 두거나 또는 자유롭게 선택하거나, 노사합의로 1개월 이내에서 총 근로시간만을 정하고 출퇴근 시간을 근로자가 자유롭게 선택하는 제도를 포괄한다. 시간선택제는 사업주와 협의하여 근로시간, 업무의 시작과 종료 시작, 근무요일 등을 선택할 수 있는 제도이다. 이는 다시 전환형과 채용형으로 분류되는데, 전환형 시간선택제는 기존 전일제 근로자가 시간선택제 근무로 전환하는 것을 의미하여, 채용형 시간선택제는 전일제가 아닌 시간선택제 근무를 조건으로 신규직원을 채용하는 것을 의미한다(오은진 외, 2020).



## V. 연구 결과

### 1. 기술통계

〈표 2〉에서는 여성 관리자와 남성 관리자 각 집단에 대해 변수들의 기술통계를 제시한다. 여성 관리자는 가족생활 만족도가 3.70으로 가장 높았고 직업생활 만족도가 3.44로 가장 낮았다. 여성 관리자의 연령은 평균 41세, 학력은 평균 2.9로 4년제 대학 졸업에 가까웠으며, 자녀수는 평균 1.4명이었다. 배우자가 있는 여성 관리자 중 94%는 맞벌이인 것으로 나타났다. 직장과 양육에 대한 배우자 태도는 5점에 가까워질수록 협조적인 것을 의미하는데 직장에 대한 배우자 태도는 평균 4.6으로 상대적으로 높게 나타났으며, 배우자가 자녀 양육에 관여하는 정도는 3.5였다.

〈표 2〉 성별 변수의 기술통계

변수		여성 관리자					남성 관리자				
		표본수	평균	표준 편차	최소	최대	표본수	평균	표준 편차	최소	최대
개인생활 만족도		2415	3.46	0.87	1	5	990	3.61	0.87	1	5
가족생활 만족도		2415	3.70	0.77	1	5	990	3.82	0.82	1	5
직업생활 만족도		2415	3.44	0.80	1	5	990	3.50	0.86	1	5
연령		2415	40.96	7.56	20	69	990	39.56	7.54	22	79
연령제곱		2415	1735.00	625.15	400	4761	990	1622.13	638.70	484	6241
학력		2415	2.89	0.86	1	5	990	3.10	0.73	1	5
자녀수		1679	1.41	0.81	0	4	736	1.37	0.87	0	4
맞벌이여부		1604	0.94	0.24	0	1	724	0.59	0.49	0	1
직장에 배우자 태도		1596	4.59	0.76	1	5	724	4.61	0.84	1	5
배우자가 자녀양육에 관여하는 정도		1414	3.50	1.06	1	5	590	2.49	1.03	1	5
월 평균 임금		2289	400.99	161.79	40	1400	968	404.72	138.30	150	1246
ln(월 평균 임금)		2289	5.91	0.43	3.69	7.24	968	5.95	0.33	5.01	7.13
소속팀규모		2415	1.60	0.68	1	3	990	1.54	0.63	1	3
정규직여부		2308	0.97	0.16	0	1	990	0.98	0.14	0	1
현재주요직급		2404	2.10	1.12	1	5	990	1.94	1.07	1	5
현재 업무	전체	2084	3.32	1.47	1	6	989	3.18	1.66	1	6
	연구	192(9.21)					99(10.01)				

변수		여성 관리자					남성 관리자				
		표본수	평균	표준 편차	최소	최대	표본수	평균	표준 편차	최소	최대
분야 (비율)	경영	605(29.03)					425(42.97)				
	금융	336(16.12)					88(8.90)				
	판매	359(17.23)					91(9.20)				
	서비스	473(22.70)					148(14.96)				
	생산	119(5.71)					138(13.95)				
차별경험여부		2415	0.38	0.48	0	1	990	0.20	0.40	0	1
지난주 총 근무 시간 (비율)	전체	2415	50.22	9.80	20	115	990	44.65	5.35	30	85
	40미만	30(1.24)					2(0.20)				
	40~50	1100(45.55)					785(79.29)				
	50~60	897(37.14)					180(18.18)				
	60이상	388(16.07)					23(2.32)				
유연근무		1404	0.55	0.50	0	1	695	0.35	0.48	0	1

여성 관리자들의 월 평균 임금은 401만원이고 소속팀 규모는 평균 1.6으로 30명 미만에 가까웠으며, 응답자 중 97%가 정규직인 것으로 나타났다. 한편 여성 관리자의 38%가 직장 내에서 차별을 당해본적이 있다고 응답했다. 지난 주 총 근무시간은 평균 50.2시간이었으며, 유연근무제를 시행하는 회사에 다니는 여성 관리자 중 55%가 유연근무제를 활용하였거나 활용하고 있는 것으로 확인되었다.

여성 관리자와 남성 관리자의 기술통계를 비교하면, 여성 관리자가 남성 관리자에 비해 모든 유형의 삶의 만족도가 다소 낮았다. 직장에 대한 배우자 태도는 유사했으나 자녀양육에 관여하는 정도는 여성 관리자가 남성 관리자보다 더 높게 나타났다. 김명원과 강민주(2011)의 연구에 따르면 맞벌이 부부의 아내는 자녀양육에서 배우자의 도움을 받는다고 인식하는 경우가 남편에 비해 높게 나타났는데 이는 가사와 양육에 대한 일차적 책임이 여성에게 있다는 스트레스에 기반한 것으로 해석된다. 성별 고정관념에 의해 자녀양육을 자신의 일차적 책임으로 생각하기 쉬운 여성 관리자는 남성 배우자가 자녀양육에 관여하는 것을 실제로보다 더 크게 인지할 수 있기 때문이다. 여성관리자패널조사 7차 조사는 “자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다”라는 질문을 ‘매우 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지 5점 척도로 측정하였다. 이때 여성 관리자의 평균은 3.4, 남성 관리자의 평균은 2.9로 나타났는데, 이로부터 여성 관리자가 남성 관리자에 비해 자녀양육과 일의 이중부담으로부터 더 많은 스트레스를 받을 가능성이 있음을 예상할 수 있었다.

또한 여성 관리자의 총 근무시간의 평균은 남성 관리자에 비해 약 5시간 정도 더 길었으며, 유연근무는 20% 더 많이 활용하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 여성 관리자의 총 근무시간의 표준편차가 남성 관리자와 비교해 과분산을 보이기 때문에 표본 전체를 고려했을 때 여성 관리자의 근무시간이 남성 관리자보다 길다고 단정하기 어렵다.

## 2. 유연근무가 삶의 만족도에 미치는 영향

연구 질문 1 유연근무가 여성 관리자의 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위해, 각 만족도 유형을 종속변수로 하여 유연근무가 주는 영향을 OLS 회귀분석을 통해 알아보았다. <표 3>에서는 여성과 남성 각 관리자 집단별로 삶의 만족도에 대한 OLS 회귀분석 결과를 제시하였다.

<표 3> 삶의 만족도에 대한 OLS 회귀분석

	여성 관리자			남성 관리자		
	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도
	모델(1)	모델(2)	모델(3)	모델(1)	모델(2)	모델(3)
연령	0.163* (0.065)	0.033 (0.053)	0.077 (0.051)	0.004 (0.084)	-0.073 (0.073)	-0.045 (0.077)
연령제곱	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
학력	0.031 (0.043)	0.045 (0.036)	0.030 (0.034)	0.042 (0.067)	0.045 (0.058)	0.030 (0.061)
자녀수	-0.064 (0.065)	-0.019 (0.054)	0.073 (0.052)	-0.033 (0.063)	-0.017 (0.054)	-0.017 (0.057)
맞벌이 (비맞벌이=0)	0.168 (0.152)	0.210 (0.126)	0.089 (0.120)	-0.052 (0.096)	0.053 (0.083)	0.041 (0.088)
직장협조태도	0.170*** (0.047)	0.234*** (0.039)	0.131*** (0.037)	0.084 (0.055)	0.206*** (0.047)	0.118* (0.050)
양육협조태도	0.111** (0.037)	0.139*** (0.030)	0.048 (0.029)	0.001 (0.045)	0.077 (0.039)	0.061 (0.042)
ln(월평균임금)	0.187 (0.099)	0.167* (0.082)	0.240** (0.078)	0.322 (0.201)	0.182 (0.174)	0.240 (0.184)
소속팀규모	0.035 (0.050)	0.036 (0.041)	0.053 (0.040)	-0.004 (0.077)	-0.037 (0.067)	0.053 (0.070)
정규직 (비정규직=0)	-0.289 (0.301)	-0.308 (0.248)	0.184 (0.238)	-0.126 (0.359)	0.302 (0.311)	0.214 (0.328)

	여성 관리자			남성 관리자		
	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도
	모델(1)	모델(2)	모델(3)	모델(1)	모델(2)	모델(3)
현재주요직급	-0.011 (0.037)	0.033 (0.030)	0.043 (0.029)	0.008 (0.055)	-0.018 (0.048)	0.030 (0.050)
경영(연구=0)	0.296* (0.131)	0.296** (0.108)	0.273** (0.103)	0.142 (0.195)	0.160 (0.169)	0.155 (0.179)
금융(연구=0)	0.078 (0.151)	0.108 (0.124)	0.215 (0.119)	-0.020 (0.242)	-0.085 (0.210)	-0.345 (0.221)
판매(연구=0)	0.066 (0.139)	0.147 (0.114)	0.070 (0.110)	0.044 (0.242)	-0.177 (0.209)	-0.212 (0.221)
서비스(연구=0)	0.176 (0.135)	0.247* (0.111)	0.124 (0.107)	0.060 (0.219)	0.009 (0.189)	0.058 (0.200)
생산(연구=0)	0.250 (0.202)	0.221 (0.166)	0.095 (0.159)	0.255 (0.224)	0.211 (0.194)	0.078 (0.205)
차별경험 있음 (경험없음=0)	-0.147* (0.074)	-0.106 (0.061)	-0.247*** (0.058)	-0.229* (0.115)	-0.266** (0.099)	-0.315** (0.105)
총 근무시간	-0.008* (0.004)	-0.006 (0.003)	-0.003 (0.003)	-0.010 (0.009)	0.007 (0.008)	0.002 (0.008)
유연근무 활용(비활용=0)	-0.073 (0.072)	-0.022 (0.059)	0.034 (0.057)	-0.058 (0.099)	-0.134 (0.085)	-0.047 (0.090)
Constant	-2.993* (1.492)	0.061 (1.228)	-1.361 (1.178)	1.269 (2.262)	2.584 (1.957)	1.810 (2.066)
N	651	651	651	345	345	345
R <sup>2</sup>	0.148	0.179	0.15	0.092	0.128	0.123

주: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

여성 관리자 집단에서 모델(1) 개인생활 만족도를 종속변수로 봤을 때, 배우자의 직장협조태도가 0.1%, 배우자의 양육협조태도가 1%, 연령, 업무분야가 경영일 경우, 차별경험이 있을 경우, 총 근무시간이 5% 수준에서 유의미하게 나타났다. 즉 배우자가 직장과 자녀양육에 협조적일수록, 연령이 높고 업무분야가 연구보다 경영일 경우 개인생활 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 반면 차별경험이 있고 근무시간이 길어질수록 개인생활 만족도는 감소하는 것으로 나타났다. 모델(2) 가족생활 만족도의 경우에는 직장협조태도와 양육협조태도가 0.1% 수준에서 유의미하였으며, 업무분야가 경영일 경우 1%, 월 평균 임금과 업무분야가 서비스일 경우 5% 수준에서 유의미하게 나타났다. 배우자가 직장과 자녀양육에 협조적일수록 가족생활 만족도가 증가하고 있었으며, 월 평균 임금이 높을 때와 업무분야가 연구에 비해 경영과 서비스일 때 가족생

할 만족도가 증가하였다. 모델(3) 직업생활 만족도는 직장협조태도와 차별경험이 0.1% 수준에서 유의미하였으며, 월평균임금과 업무분야가 경영일 경우 1% 수준에서 유의미한 것으로 나타났다. 배우자가 직업에 협조적일수록, 월평균 임금이 높을수록, 업무분야가 연구에 비해 경영일 경우 개인생활 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 반면 차별경험이 있는 경우 직업생활 만족도는 감소하였다.

따라서 배우자 직장협조태도와 업무분야가 경영일 때 모든 만족도 유형에 영향을 주고 있었으며, 배우자의 양육에 대한 태도는 직업생활 만족도를 제외한 개인생활과 가족생활 만족도를 증가시키는 것으로 나타났다. 반면 직업관련 변수인 차별경험은 해당 경험에 있을 경우 가정생활 만족도를 제외한 개인생활과 직업생활 만족도를 감소시키고 있었다. 근무시간은 개인생활 만족도만을 감소시키고 있었으며, 유연근무의 경우 모든 만족도 유형에서 유의미하지 않았다.

성별에 따라 각 변수들이 만족도에 미치는 영향은 달라질 수 있다. 이는 특정 변수가 여성 관리자 혹은 남성 관리자에서만 유의미할 경우 해당 변수가 성별이라는 조건에 따라 만족도에 미치는 영향이 달라짐을 의미한다. 성별에 따른 변수의 차이를 파악하기 위해 남성 관리자 집단에 대해서도 동일하게 OLS 회귀분석을 실시하였다.

남성 관리자 집단에서는 직장 내 역차별을 당한 경험이 있을 경우 모든 유형의 만족도가 유의미하게 감소하는 것으로 나타났다. 배우자의 직장협조태도는 모델(2)의 가족생활 만족도에는 0.1%, 모델(3)의 직업생활 만족도에는 5% 수준에서 유의미하였다. 즉 배우자가 직장에 대해 협조적일수록 가족생활과 직업생활 만족도가 증가하는 것으로 확인되었다. 차별경험은 5% 수준에서 가족생활과 직업생활 만족도 모두에 유의미하였다. 남성 관리자도 여성 관리자와 유사하게 역차별 경험에 있을 경우 삶의 만족도가 감소하는 모습을 보였다. 기혼 여성과 관련된 주요변수를 중심으로 살펴보면 여성 관리자의 경우 배우자의 직장태도와 양육태도가 협조적일수록 대부분의 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 그러나 남성 관리자의 경우 배우자의 양육 협조 태도는 모든 만족도 유형에서 유의미하지 않은 반면 배우자의 직장협조태도는 개인생활 만족도를 제외한 가족생활과 직업생활 만족도를 증가시키는 것으로 나타났다. 유연근무의 경우는 여성 관리자와 마찬가지로 남성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치지 않았다.

두 관리자 집단의 결과를 종합해보면 여성 관리자는 남성 관리자와 달리 배우자의 양육협조태도가 삶의 만족도에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났

다. 양육협조태도는 여성 관리자의 직업생활 만족도에서는 유의미하지 않았지만 개인생활과 가족생활 만족도에 영향을 미쳤다. 이를 통해 양육의 부담이 직업이라는 공적 영역보다 개인과 가족이라는 사적영역에 더 많은 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 양육협조태도가 여성 관리자의 만족도에만 영향을 미치는 주요 변수라는 점은 양육을 비롯한 가사 부담이 여전히 여성 관리자에게 집중되어 있음을 의미할 수 있다. 이는 남성생계부양자 모델이 변화되고 있음에도 불구하고 여전히 양육과 가사의 일차적 책임이 아내에게 있다는 신경아(2014)의 논의와 유사하다.

### 3. 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과

연구 질문 2 유연근무는 근무시간과의 상호작용을 통해 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는가를 알아보고자 하였다. <표 3>에서 살펴봤듯이 여성 관리자와 남성 관리자 모두에서 유연근무가 만족도에 영향을 미치지 않았다. 이는 유연근무의 효과가 특정 조건에 따라 세 유형의 만족도에 미치는 방향과 크기가 다양하게 달라질 수 있기 때문이다. 유연근무는 일-가정 갈등에 겪을 수 있는 시간빈곤을 감소시켜 삶의 만족도를 증가시킬 수 있다. 그러나 일-가정의 양립에도 개인의 여가 시간 부족과 과도한 다중역할의 부담은 시간빈곤 해결의 긍정적 효과를 상쇄시켜 개인생활 또는 나아가 세 영역의 만족도 모두를 유지 및 감소시킬 수 있다. 특히 이는 가사와 양육의 일차적 책임을 여성에게 부여하는 성별 고정관념에 의해 남성보다 여성에게 더 크게 나타나기도 한다. 여성 관리자의 경우 여성이라는 지위와 관리자의 지위를 동시에 갖고 있기 때문에, 유연근무의 활용은 시간적 여유를 늘려 가족생활 만족도를 증가시킬 수 있다. 반면 유연근무 활용자체가 조직에 헌신하지 않는 낙인으로 작용한다면 삶의 만족도가 유지되거나 감소될 수 있다.

본 연구에서는 유연근무 효과에 영향을 줄 수 있는 여러 조건 중에서도 근무시간을 선정하여 유연근무와 근무시간의 상호작용이 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 개인에게 주어진 한정된 시간을 개인, 가족, 직업의 세 영역에 어떻게 분배하고 할애할 것인가에 따라 삶의 만족도가 달라질 수 있다는 점에서 ‘시간’이 갖는 의미가 중요하기 때문이다. 그 중에서도 근무시간은 개인적으로 결정하기 어렵다는 점에서 자율적 조정이 상대적으로 어려운 시간영역에 해당되기 때문에 이 시간이 내 삶에서 어느 정도의 비율을 차지하는가가 나머지 시간을 결정하는데 기준이 되는 경우가 많다. 따라서 총 근무시

간에 따라 유연근무의 효과는 상이할 가능성이 높다.

이에 <표 4>에서 삶의 만족도에 대한 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과를 제시하였다. 여성 관리자 집단을 살펴보면, 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과는 모델(2)에서 유의미한 것으로 나타났다. 모델(2) 가족생활 만족도에 대해 유연근무와 근무시간의 상호작용항은 1% 수준에서 유의미하였다. 이는 유연근무를 활용한 경우 활용하지 않은 집단에 비해 근무시간이 길어질 때 가족생활 만족도가 증가하는 것으로 해석된다.

유연근무와 근무시간 변수가 음의 효과를 가지는 반면 상호작용항은 양의 효과를 가지며 유의미하였다. 이러한 상호작용 효과로 인해 유연근무를 활용하지 않을 경우 근무시간이 길어짐에 따라 가족생활 만족도가 감소한다. 때문에 근무시간이 적을 경우 유연근무 활용 집단에서의 가족생활 만족도는 비활용 집단보다 낮지만, 근무시간이 길 경우에는 유연근무 활용 집단이 비활용 집단보다 가족생활 만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉 유연근무의 활용이 근무시간의 증가에 따라 만족도에 미치는 영향이 달라지고 있다고 볼 수 있으며, 이는 개인이나 직업적인 측면보다는 가족영역에 집중되어 나타났다.

<표 4> 삶의 만족도에 대한 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과

	여성 관리자			남성 관리자		
	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도
	모델(1)	모델(2)	모델(3)	모델(1)	모델(2)	모델(3)
연령	0.162* (0.065)	0.030 (0.053)	0.076 (0.051)	0.006 (0.084)	-0.071 (0.073)	-0.042 (0.077)
연령제곱	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
학력	0.032 (0.043)	0.046 (0.035)	0.031 (0.034)	0.039 (0.067)	0.042 (0.058)	0.026 (0.061)
자녀수	-0.066 (0.065)	-0.022 (0.054)	0.070 (0.052)	-0.030 (0.063)	-0.015 (0.054)	-0.014 (0.057)
맞벌이 (비맞벌이=0)	0.162 (0.153)	0.197 (0.125)	0.081 (0.120)	-0.053 (0.096)	0.053 (0.083)	0.041 (0.088)
직장협조태도	0.169*** (0.047)	0.233*** (0.039)	0.131*** (0.037)	0.082 (0.055)	0.204*** (0.047)	0.115* (0.050)
양육협조태도	0.110** (0.037)	0.137*** (0.030)	0.046 (0.029)	-0.001 (0.045)	0.075 (0.039)	0.059 (0.041)
ln(월평균임금)	0.181 (0.099)	0.153 (0.081)	0.231** (0.078)	0.337 (0.201)	0.193 (0.174)	0.256 (0.184)
소속팀규모	0.036 (0.050)	0.039 (0.041)	0.055 (0.040)	-0.012 (0.077)	-0.043 (0.067)	0.045 (0.070)

	여성 관리자			남성 관리자		
	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도	개인생활 만족도	가족생활 만족도	직업생활 만족도
	모델(1)	모델(2)	모델(3)	모델(1)	모델(2)	모델(3)
정규직 (비정규직=0)	-0.287 (0.301)	-0.302 (0.246)	0.188 (0.237)	-0.115 (0.359)	0.310 (0.310)	0.226 (0.327)
현재주요직급	-0.009 (0.037)	0.037 (0.030)	0.046 (0.029)	0.006 (0.055)	-0.020 (0.048)	0.027 (0.050)
경력(연구=0)	0.288* (0.131)	0.278** (0.107)	0.262* (0.103)	0.138 (0.195)	0.156 (0.169)	0.150 (0.178)
금융(연구=0)	0.069 (0.151)	0.088 (0.124)	0.203 (0.119)	-0.008 (0.242)	-0.075 (0.210)	-0.331 (0.221)
판매(연구=0)	0.063 (0.139)	0.139 (0.114)	0.066 (0.110)	0.040 (0.242)	-0.180 (0.209)	-0.216 (0.221)
서비스(연구=0)	0.171 (0.135)	0.237* (0.111)	0.118 (0.107)	0.060 (0.218)	0.009 (0.189)	0.058 (0.199)
생산(연구=0)	0.236 (0.202)	0.189 (0.166)	0.076 (0.160)	0.258 (0.224)	0.213 (0.194)	0.082 (0.204)
차별경험 있음 (경험없음=0)	-0.148* (0.074)	-0.108 (0.061)	-0.248*** (0.058)	-0.237* (0.115)	-0.273** (0.099)	-0.325** (0.105)
총 근무시간	-0.012* (0.006)	-0.015** (0.005)	-0.009 (0.005)	-0.016 (0.010)	0.002 (0.009)	-0.005 (0.009)
유연근무 활용(비활용=0)	-0.413 (0.373)	-0.824** (0.306)	-0.454 (0.294)	-1.238 (0.892)	-1.081 (0.772)	-1.340 (0.814)
유연근무 활용* 총 근무시간	0.007 (0.007)	0.016** (0.006)	0.009 (0.006)	0.026 (0.020)	0.021 (0.017)	0.029 (0.018)
Constant	-2.72 (1.521)	0.707 (1.246)	-0.968 (1.199)	1.448 (2.263)	2.727 (1.959)	2.005 (2.065)
N	651	651	651	345	345	345
R <sup>2</sup>	0.15	0.188	0.154	0.097	0.132	0.130

주: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

선행연구와 달리 유연근무가 직업생활 만족도에는 영향을 주지 않고 근무시간과의 상호작용을 통해 가족생활 만족도에 영향을 주었다는 점에서, 유연근무의 효과가 직업이라는 공적영역에 영향을 주기보다 주로 사적영역 특히 가족생활에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 한편 남성 관리자 집단에서는 유연근무와 근무시간의 상호작용 효과가 만족도에 유의미한 영향을 주지 않았다. 따라서 일-가정 양립을 통해 양육과 돌봄의 책임을 지원하여 남녀 근로자들의 노동 참여를 보장하고자 했던 유연근무의 목적(Shockley & Allen, 2007)은 주로 여성 관리자의 가정 영역을 중심으로 실현되고 있다고 해석할



수 있다.

연구 질문 3 유연근무가 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향이 성별에 따라 차이를 보이는가의 경우, 개인생활과 직업생활 만족도에는 유의미한 차이가 나타나지 않았지만 상호작용의 효과가 여성 관리자에게만 나타났다는 점에서 성별에 따른 차이를 확인하였다. 이는 다음과 같이 추측할 수 있다. 유연근무에서 얻을 수 있는 직무의 유연성이 근무시간이 증가함에 따라 발생하는 가정생활 내에서의 시간빈곤이나 역할갈등을 감소시킴으로써 여성 관리자들의 가족생활 만족도를 증가시킨 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉에서 확인했듯이 여성 관리자의 삶의 만족도를 증가시키는데 배우자의 양육협조가 중요했다는 점에서 여성 관리자들의 만족도는 자녀양육과 관련이 있으며, 만족도가 증가하는데 있어 배우자의 도움이 중요함을 알 수 있다. 한편 남성 관리자는 가정 내에서 시간빈곤이나 역할갈등을 겪지 않고 있기 때문에 남성 관리자 집단에서 유연근무와 근무시간의 상호작용항의 효과가 나타나지 않은 것으로 추측할 수 있다. 또한 남성 관리자에게서 배우자의 양육협조가 중요하지 않았던 것은 여성 관리자에 비해 남성 관리자들이 자신을 주양육자로 생각하지 않아 부담을 덜 느끼기 때문일 수 있다. 즉 여성 관리자가 남성보다 유연근무 활용률이 높고 유연근무가 여성 관리자의 가족생활 만족도에만 긍정적 영향을 미치고 있었다. 이러한 점에서 유연근무 활용이 여성 관리자의 가정영역에서 발생하는 갈등을 줄이는 데에 집중되어 있다는 점을 파악할 수 있었다. 이는 유연근무가 여성 관리자들의 가족생활 만족도를 증가시키는 긍정적 기능을 하면서도 동시에 가정생활의 부담을 여전히 여성에게 집중시키는 부정적 기능 역시 가지고 있다는 점을 보여준다.

## VI. 결론

본 연구에서는 유연근무와 근무시간이 기혼 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 개인생활, 가족생활, 직업생활 만족도로 나누어 살펴보았다. 특히 일-가정 갈등에 영향을 주는 변수인 근무시간과의 상호작용 효과를 살펴보고자 했다. 독립변수들이 만족도에 미치는 영향이 남녀 모두에서 나타난다면 이는 여성 관리자에게만 유의미한 변수가 아니라 관리자 전체에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 따라서 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해서는 남성 관리자 집단과 비교하는 것이 필요하다. 본 연구에

서는 여성 관리자와 남성 관리자 두 집단을 비교함으로써 여성 관리자의 삶의 만족도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보았다.

첫 번째 연구 질문에 대한 주요 변수를 중심으로 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 여성 관리자는 배우자의 직장 협조태도가 높을수록 모든 유형의 만족도가 증가하였다. 한편 남성 관리자는 직장에 대한 배우자의 태도가 협조적일수록 가족생활과 직업생활 만족도를 증가하였다. 이에 성별과 상관없이 관리자들은 배우자의 직장에 대한 태도가 협조적일수록 전체 또는 일부 유형의 만족도가 증가하였으며 유연근무는 세 가지의 만족도에 영향을 미치지 않았다. 반면 여성 관리자는 남성 관리자와 달리 양육에 대한 배우자의 협조 태도가 만족도를 증가시켰다. 특히 양육 협조 태도는 개인생활과 가족생활 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 양육이 직업이라는 공적 영역보다 개인과 가족이라는 사적영역에 더 많은 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

두 번째 연구 질문인 유연근무와 근무시간의 상호작용향이 여성 관리자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 살펴보면 다음과 같다. 여성 관리자는 유연근무를 활용할 경우 유연근무를 활용하지 않은 집단에 비해 가족생활 만족도가 높은 것으로 나타났다. 한편 유연근무는 남성 관리자에게는 유의미한 영향을 주지 않았다. 여성 관리자를 유연근무의 활용 여부에 따라 나누어 보면, 유연근무를 활용하지 않을 경우 근무시간이 증가함에 따라 가족생활 만족도가 감소한다. 유연근무 활용집단과 비활용 집단의 가족생활 만족도 차이는 근무시간이 증가함에 따라 좁혀지면서, 근무시간이 긴 경우에는 유연근무 활용집단의 가족생활 만족도가 비활용 집단보다 높게 나타난다. 따라서 유연근무를 활용하는 것이 활용하지 않는 집단보다 근무시간 증가에도 가족생활 만족도를 높게 유지하는 것으로 나타났다. 이론적 논의와 관련해 이를 해석해보면 유연근무의 유연성은 근무시간이 증가함에 따라 발생하는 가정생활 내에서의 시간빈곤이나 역할갈등을 감소시킴으로써 여성 관리자들의 가정생활 만족도가 감소하지 않게 해주는 긍정적인 기능을 하고 있다고 추측해볼 수 있다.

그러나 성별에 따른 유연근무의 효과 차이에 주목하면 유연근무는 부정적 측면 역시 지닌다. 유연근무가 근무시간이 늘어날 때 여성 관리자에게 가족생활의 만족도가 감소하지 않게 해주는 역할을 했다는 것은 유연근무의 활용이 직업보다는 가정생활의 역할갈등을 낮추는 데 집중되어 있음을 의미하기 때문이다. 더불어 여성 관리자에게만 배우자의 양육 협조 태도가 만족도 증가에 중요한 요인이었다는 점에서 양육과 가사의 부담이 여성 관리자에게 집중되어 있음을 의미한다. 따라서 여성이 일과 가정의 역할을 모두 행해야 한다는 성역할 고정관념을 보여주는 것이라 할 수 있다. 이는 직장 업무와 가정의 일의

자율성을 높임으로써 남녀 모두에게 평등한 업무 환경을 만들어주기 위해 시행된 유연근무의 본래 목적이 제대로 실현되고 있지 않음을 의미한다.

본 연구는 주당 최대 근무시간을 52시간으로 제한하는 법적 제도 시행 및 코로나 19로 인해 유연근무에 대한 관심이 높아지고 있는 현시점에서 이에 주목한 연구를 시행했다는 점에서 의미가 있다. 특히 유연근무에 대한 지금까지의 연구가 대체로 직업 만족도라는 공적 영역에 주목했던 것과 달리 개인과 가족생활이라는 사적 영역을 포함한 다차원적인 만족도를 살펴봄으로써 유연근무의 효과에 대한 종합적 이해를 돕고자 했다는 점에서 중요한 의의를 지닌다. 삶의 만족도를 다차원적으로 분석하는 것은 유연근무의 효과성을 검증하는 것에서 더 나아가 제도의 실효성에 대한 제고를 이끌기 때문이다. 본 연구의 결과는 기업문화의 개선과 제도의 체계화 없이 유연근무가 시행될 경우 유연근무가 성역할 고정관념을 재생산하는 기제로 작동할 위험이 있음을 보여주었다. 따라서 유연근무의 본래 의도를 실현시키기 위해서는 유연근무의 활용이 특정 성별에게 일-가정이라는 이중 업무를 부과하는 방향으로 시행되는 것이 아닌지를 점검해야 할 필요가 있다. 이러한 의의에도 불구하고 이 연구는 유연근무의 유형과 종류를 구분하지 않고 종합적인 유연근무의 활용여부만을 고려했다는 한계를 지닌다. 유연근무제도의 다양한 종류를 고려한다면 유연근무의 어떤 특성이 세 가지 차원의 삶의 만족도에 영향을 미치는지 구체적 분석이 가능해질 것이다.

## 참고문헌

- 고용노동부(2017). **일·가정 양립실태조사**. 세종: 고용노동부.
- 국미애(2013). “유연근무제와 노동시간의 젠더 정치: 시간제근무를 중심으로”. **여성학논집**. 제30권 제1호. 3-34.
- 권태희(2010). “유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과”. **여성연구**. 제78권. 5-30.
- 권혜원(2016). “비교연구의 관점에서 본 한국의 유연근무제와 일-생활 균형: 제도의 실효성을 저해하는 요인은 무엇인가?”. **전문경영인연구**. 제19권 제1호. 71-99
- 김명원·강민주. (2011). “맞벌이 부부의 성역할태도와 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향”. **대한가정학회지**. 제49권 8호. 25-35.
- 김수한·신동은 (2013). “기업내 여성관리자의 성차별 및 성희롱 경험”. **한국사회학회 사회학대회 논문집**. 149-167.
- 김수한·안리라(2018). “여성관리자의 시간제약과 직장 내 사회자본”. **한국사회학**. 제52권 제1호. 39-75.
- 김영옥(2002). “여성의 동태적 노동공급: 취업연속성과 첫 노동시장 퇴출행태를 중심으로”. **한국인구학**. 제25권 제2호. 5-40.
- 김효정(2001). “기혼여성 재택근무자와 직장근무자의 가사노동 시간관리전략에 관한 연구”. **한국가정관리학회지**. 제19권 제2호. 83-96.
- 문지선·권현지(2019). “관리직 기혼여성의 장시간 노동과 경제활동 열망: 직무만족도, 일생활 갈등, 일지향성의 관계를 중심으로”. **산업관계연구**. 제29권 제4호. 1-37.
- 손문금(2005). “여성의 이중부담과 유급노동시간의 주변화: 맞벌이부부를 중심으로”. **한국인구학**. 제28권 제1호. 277-311.
- 박수미(2002). “한국여성들의 첫 취업 진입·퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향”. **한국사회학**. 제36권 제2호. 145-174.
- 신경아(2014). “신자유주의시대 남성 생계부양자의식의 균열과 젠더관계의 변화”. **한국여성학**. 제30권 제4호. 153-187.
- 안은정·신은종(2010). “일-가정 양립제도가 조직의 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 재무성과와 여성의 이직의도를 중심으로”. **산업관계연구**. 제20권 제4호. 177-216.
- 오은진·김난주·이승현·홍지현·이서현·노우리·이기재(2020). 2019년 여성관리자

- 패널조사. 서울: 한국여성정책연구원.
- 유미애·손연정(2009). “기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계”. *기본간호학회지*. 제16권 제4호. 515-523.
- 이상민·채준호(2010). “영국의 유연적 근로시간제가 기업성장에 미치는 효과”. *한국인사관리학회 학술대회 논문발표집*. 1-14.
- 이주희·한영희·성현정·인정(2007). “공직의 유리천장: 여성공무원의 승진저해기제 및 제도의 이면효과”. *한국여성학*. 제23권 제3호. 79-115.
- 임한려·홍성표(2020). “기혼 여성관리자의 일-가정 전이 유형 및 영향요인”. *여성연구*. 제105권 제2호. 39-68.
- 정희정(2019). “일·생활 균형 및 성평등 현안과 유연근로제의 한계”. *국제사회보장리뷰*. 2019(봄). 49-60.
- 조주은(2008). “압축적 시간성을 통한 ‘바쁨’: 서울지역 중간계급 유배우 취업여성을 중심으로”. *한국여성학*. 제24권 제3호. 211-242.
- 차승은(2010). “남녀의 시간압박인식 차이와 관련요인 탐색”. *한국인구학*. 제33권 제1호. 27-49.
- 최유정.(2018). *유연근무제가 여성관리자의 일 및 가정생활 만족도에 미치는 영향*. 성균관대학교 석사학위 논문.
- 최화영·정절영.(2014). “국내 여성 근로자의 일-가정 전이 영향요인에 관한 통합적 문헌 고찰”. *산업교육연구*, 제28권, 65-92.
- 통계청(2019). *일·가정양립 지표*. 대전: 통계청.
- 한영선·정영금(2014). “유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향: 패널분석 방법을 이용하여”. *한국가족자원경영학회지*. 제18권 제4호. 1-26.
- 홍승아(2012). “일·가정양립의 관점에서 본 유연근무제: 전략적 선택인가, 젠더합정인가?”. *가족과 문화*. 제24권 제4호. 135-165.
- Altavilla, C., Mahy, B., Rycx, F., Allaart, P., & Bellmann, L.(2007). Reasons for Part-Time Work: an Empirical Analysis for Germany and Netherlands. *International Journal of Manpower*, 28(7), 557-570.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M.(2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376.
- Blair-Loy, M.(2009). *Competing devotions: Career and family among women executives*. Harvard University Press.

- Chung, H., & Van der Lippe, T.(2018). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 1-17.
- Collinson, D. L., & Collinson, M.(2004). The power of time: leadership, management and gender. *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life*, 219-246.
- Delanoeije, J., Verbruggen, M., & Germeys, L.(2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*, 72(12), 1843-1868.
- Edwards, L. N., & Field-Hendrey, E.(2002). Home-based work and women's labor force decisions. *Journal of labor Economics*, 20(1), 170-200.
- Epstein, C. F.(2004). Border crossings: The constraints of time norms in transgressions of gender and professional roles. *Fighting for time: Shifting boundaries of work and social life*, 317-340.
- Fagan, C.(2003). *Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.
- Fuwa, M.(2004). Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries. *American sociological review*, 69(6), 751-767.
- Gallie, D., & Russell, H.(2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A.(2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family relations*, 51(1), 28-36.
- Haddon, L., & Silverstone, R.(1993). *Teleworking in the 1990s-A view from the home*.

- Hochschild, A., & Machung, A.(2012). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Penguin.
- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., & Moen, P.(2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & Society*, 24(3), 281-303.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., & Mierzwa, F.(2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American sociological review*, 79(3), 485-516.
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E.(2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American sociological review*, 76(2), 265-290.
- Kim, J.(2018). Workplace Flexibility and Parent-Child Interactions among Working Parents in the U.S. *Social Indicators Research Online First*. DOI: 10.1007/s11205-018-2032-y.
- Lewis, S., & Den Dulk, L.(2008). Parents' experiences of flexible work arrangements in changing European workplaces: A multi-layer contextual approach. *Sociological Problems*, 5-28.
- Perlow, L. A.(1995). Putting the work back into work/family. *Group & Organization Management*, 20(2), 227-239.
- Repetti, R. L.(1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of personality and social psychology*, 57(4), 651.
- Schieman, S., & Young, M.(2010). Is there a downside to schedule control for the work-family interface?. *Journal of Family Issues*, 31(10), 1391-1414.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D.(2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, 71(3). 479-493.
- Sullivan, C., & Lewis, S.(2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their coresidents. *Gender, Work & Organization*, 8(2),

123-145.

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.

Williams, J., & Boushey, H.(2010). *The three faces of work-family conflict: The poor, the professionals, and the missing middle*. Available at SSRN 2126314.



Abstract

## The effect of flexible work on female workers' life satisfaction: Focusing on interaction with working hours

Eunrang Kwon\*·Seung-Mi Eom\*\*

The purpose of this study is to explore the effect of flexible work on female worker's life satisfaction by using the 7th survey of Korea Women Manager Panel Data. In particular, this study verified the interaction effect between flexible work and working hours, in terms of the discussion what women face work-family conflict due to time poverty as overwork. As a result, In both male and female managers, satisfaction increased when spouses showed a cooperative attitude to the workplace, but flexible work did not affect satisfaction. For only female managers, parenting engagements encouraged the personal and family life satisfaction. It can be understood that parenting has an important influence on the satisfaction related to the private area of female managers. On the other hand, interaction term between flexible work and working hours only increased family life satisfaction of female managers. When flexible work is not used, female managers' family life satisfaction decreases as the working hours increase. Therefore, in working long hours, the group who uses flexible work shows higher satisfaction with family life than the group who does not use it. Meanwhile, male managers did not have interaction effects on all types of satisfaction. In summary, the use of flexible work is related to the family life of female managers. The spouse's parenting engagements and the interaction term had an important effect only on the female manager's family life satisfaction. This means that the time and space flexibility provided by flexible work has led to a reduction in time poverty and role conflict within the family that occur as working hours increase. Flexible work has a positive function to maintain the female managers' family life satisfaction, and at the same time, it has a negative function to concentrate the burden on family to female managers.

**Keywords** : Flexible Work, Working Hours, Female Workers, Satisfaction

---

\* First Author: Doctoral student, Dept. of Sociology, Yonsei Univ.

\*\* Co-Author: Doctoral student, Dept. of Sociology, Yonsei Univ.



## 경력단절여성의 재취업 경험에 관한 질적 메타분석\*

김정원\*\*

### 초 록

본 연구는 경력단절여성의 재취업 경험에 대한 선행연구를 질적 메타분석하여 재취업 과정을 탐구하는 것을 목적으로 하였다. 2020년 3월까지 출판된 국내 학술지와 학위논문을 대상으로 경력단절여성, 기혼여성, 재취업, 노동시장 재진입, 경제활동참여를 키워드로 설정하여 국회도서관과 한국학술정보 사이트를 통해 검색하였으며, 포함 및 배제 기준에 따라 총 12편을 분석 대상으로 선정하였다. 질적 메타분석은 Noblit & Hare(1988)가 제시한 메타문화기술지 7단계에 맞춰 수행했으며, Schlossberg(1984)의 4S 모델에 따라 개인, 상황, 지원과 전략으로 차원을 구분하였다. 연구 결과, “개인, 가정, 사회적 삶 속에서 한계상황에 처한 경력단절여성, 최고의 전략으로 맞서다”라는 종합적 주제가 도출되었으며, 개인에서는 “가정, 사회 속 내 위치 탐색하기”라는 차원적 주제가 도출되었다. 상황에서는 4개의 기술적 주제를 바탕으로 “내적, 외적 유리천장 극복하기”라는 차원적 주제를 도출하였다. 지원에서는 “최소한의 지지 얻기”라는 차원적 주제가, 마지막 전략에서는 “강력한 전략 활용하기”의 차원적 주제가 도출되었다. 이를 바탕으로 경력단절여성의 재취업 지원 정책과 제도의 실효성을 높일 수 있는 방안으로 노동시장 내 여성에 대한 다중차별 근절과 취업지원기관의 프로그램 질적 향상에 대한 시사점을 도출하였다.

주제어: 경력단절여성, 재취업 경험, 질적 메타분석

\* 본 연구는 김정원의 2020년 고려대학교 박사학위 논문을 발췌, 정리한 것임

\*\* 고려대학교 HRD 정책연구소 연구교수 (jkim829@korea.ac.kr)

## I. 서론

최근 여성의 사회적, 경제적 지위 상승으로 여성의 경제활동에 관한 사회적 인식이 개선되었으며, 여성의 삶에 일과 경력이 중요한 부분을 차지하게 되었다. 무엇보다 산업 분야에서 여성 인력은 현재의 높은 실업률과 숙련된 인재 부족이라는 노동시장 부조화의 대안으로서 부상하고 있다(이근태·이지선, 2017). 이렇듯 여성 인적자원이 가지고 있는 경쟁력을 최대한 활용해야 한다는 개인적, 사회적 요구에 따라 향후 우리 사회의 지속가능한 발전을 위해 여성 인적자원의 효율적인 개발과 활용은 매우 중요하다.

여성 고용률은 2000년 47.0%에서 2015년 50.1%, 2019년 51.6%를 기록하며 점진적 증가 추세에 있다(통계청, 2020). 그러나 연령대별 여성 고용률은 20대 후반 71.1%, 50대 초반 68.0%, 40대 후반 67.4% 순으로 나타났다(통계청, 2020). 즉, 20대에는 경제활동참가율이 최고조에 이르지만 결혼과 출산이 발생하는 시점에 현저히 낮아지며 육아가 끝나는 시점에 이르러 서서히 상승하는 M자형 분포를 이루고 있으며, 이러한 현상은 10년 넘게 이어져 고착화되고 있다.

이처럼 결혼, 출산, 육아와 같이 여성의 생애 사건으로 발생하는 여성의 경력단절은 개인 차원에서는 교육 투자 회수의 불가능, 노동시장 차원에서는 고급 인력 활용의 불가능이라는 문제를 발생시킨다(임현선, 2013). 또한 경력단절을 회피하고자 하는 동인이 강화되면 결국 저출산과 만혼으로 이어질 가능성 역시 매우 높다(박수범·김난주·권희정, 2014). 이를 방지하기 위해 경력단절여성의 재취업과 관련하여 여성의 경제활동을 가능하게 하는 개인적, 사회적, 제도적 환경에 대한 분석이 필요하다. 즉, 경력단절여성의 재취업에 관한 인적자원개발 관점에서의 보다 깊이 있는 연구가 필요하며, 이를 바탕으로 정책을 개발하고 효과성을 높일 수 있어야 한다.

이러한 사회적, 정책적 요구에 의해 경력단절여성의 재취업에 영향을 미치는 요인에 관한 연구가 상당히 축적되고 있다. 여성, 노동, 경제, 사회, 복지, 상담 등 다양한 분야에서 학문적, 이론적 배경을 기반으로 논의되고 있으며, 주로 연령, 학력, 이전 취업 경험, 가계 경제, 자녀의 수, 대체 보육자 유무 등 인구통계학적 변인과 취업 여부 간의 영향 검증이 주로 연구되고 있다(예를 들어, 김지경, 2002; 손정민, 2017; 신덕상, 2015; 이유진·김의준, 2014; 이정숙·강기정, 2015 등). 그러나 다수의 변인과 상이한 측정도구 사용으로 인해 양적 연구 방법으로 도출된 분석 결과들은 일반화하기에 한계가 존재하며,

서로 상반된 결과를 도출하여 이를 해석하고 활용하기에 어려움이 따르기도 하고, 무엇보다 경력단절여성의 상황이나 입장을 조망하는 데 한계가 있다.

경력단절여성의 재취업을 주제로 한 질적 연구도 다수 존재한다. 주성희(2016)는 경력단절여성의 진로전환과정을 인과적 조건, 중심현상, 맥락적 조건, 증재적 조건에 따른 행동과 이들의 상호작용 결과를 밝혔으며, 최은화(2015)는 경력단절 기혼여성이 노동시장 재진입을 선택한 이유와 재취업에 대한 의미 부여를 연구했다. 서미경(2012)의 경우, 중고령여성의 재취업 경험을 토대로 노동력 특성, 취업 욕구, 다중역할 상황을 분석하여 여성이 택한 대응 전략을 제시했다. 김진이(2017)는 여성의 진로장벽에 대한 인식이 개인적, 사회적 요인의 영향을 받지만, 객관적으로 존재하는 진로장벽 보다 개인이 어떻게 지각하고 반응하는가가 더 중요한 문제라고 지적했다. 이렇게 경력단절여성의 재취업 경험 속에 나타나는 긍정적 경험, 부정적 경험 그리고 개인의 대응 전략과 방법은 양적 연구를 통해서 규명하기 어려우며, 개인의 의식과 경험에 비춘 현상을 바탕으로 종합적으로 재취업 과정을 설명할 수 있어야 한다.

또한 질적 연구물에서도 경력단절여성의 재취업에 영향을 주는 요인들을 구분하고 제시하는 방법이 다르다. 서미경(2012), 배윤주(2011), 그리고 장서영(2008)은 재취업 과정의 단계별로 영향을 주는 요인들을 설명했다. 홍은숙(2018)은 개인적, 사회적, 교육적 요인으로 구분했으며, 조소연·임예운(2015)과 황윤주(2015)는 각 요소들을 나열하여 제시했다. 상기의 연구들은 해당 연구의 참여자만을 대상으로 분석하였으므로, 연구 결과에서 제시하는 상황과 도출된 요인들은 차이를 보였다. 주로 어려운 재취업 현실을 극복하는 과정은 교육훈련을 중심으로 결과가 제시되었으며(문란영, 2013; 박경아, 2014; 배윤주, 2011; 전해숙, 2010; 황윤주, 2015; 홍은숙, 2018), 이를 개념화하고 해석하는 방법이 달라 맥락에 대한 충분한 정보 없이 이해하기 어렵다.

한편, 질적 메타분석은 하나의 주제에 대한 질적 연구 결과들의 공통점이나 차이점을 찾아내어 단일 연구에서 밝혀내지 못한 통찰과 주제에 관한 폭넓은 이해를 제공한다(Erwin, Brotherson, & Summers, 2011). 또한 새로운 해석을 도출할 수 있으며, 상호 독립적으로 존재하는 개별 질적 연구의 한계를 극복할 수 있다(Zimmer, 2006). 따라서 질적 메타분석 방법을 통해 경력단절여성의 재취업에 이르는 개인의 경험을 심도 있게 탐구하고 새로운 의미와 가치를 도출할 수 있다. 무엇보다 여성과 여성을 둘러싼 복잡한 환경 속에서 재취업 경험에 대해 종합적인 이해가 가능할 것이다.

경력단절여성의 재취업은 사회인으로 역할이 전환되는 과정 속에 자신의 노력, 사회적·환경적 지원, 그리고 대응 전략의 연계로 창출될 수 있는 하나의

성과이다. 그러므로 경력단절여성의 재취업을 경력전환의 관점에서 접근하고 이해할 필요가 있다(Killy & Borgen, 2000). 이러한 전환에 대처하는 개인의 능력은 본인이 보유하고 있는 자산과 부담감 사이의 상호작용에 따라 달라진다(Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2012). Schlossberg(1984)는 성인 발달 중 이러한 전환 과정에는 개인의 상황, 개인 특성, 활용 가능한 지원, 전환에 대비한 전략이 필요하다고 했다. 이렇게 개인이 보유하고 있는 잠재적 자원을 확인하는 방법을 4S 전환 모델이라고 하며, 개인(self), 상황(situation), 지원(support), 전략(strategies)으로 구분한다. 따라서 Schlossberg(1984)의 4S 모델은 경력단절여성이 가지고 있는 자산과 부담을 확인하는 데 도움을 줄 수 있다.

이에 본 연구에서는 경력단절여성의 재취업 경험에서 재취업을 가능하게 한 요소들을 4S 모델을 바탕으로 질적 메타분석하여 경력단절여성의 재취업에 이르는 과정을 설명하고자 한다. 경력단절여성의 재취업 과정에서 나타나는 복잡한 양상을 고려해볼 때, 본 연구의 결과는 경력단절여성이 비취업과 취업 사이의 경계에서 보이는 대처, 대응 방법에 관한 정보를 제공해줄 수 있을 것이다. 이를 토대로 경력단절여성의 재취업이 성공적으로 이루어지기 위해 어떠한 부분에 집중해야 하는지 제안을 할 수 있다는 점에서 여성 인적자원개발에 기여할 수 있을 것으로 기대한다. 이와 같은 목적 하에 본 연구에서 설정한 연구 문제는 다음과 같다.

〈연구문제 1〉 경력단절여성의 재취업 경험에서 나타나는 공통된 주제는 무엇인가?

〈연구문제 2〉 경력단절여성은 재취업 과정에서 어떠한 경험을 하는가?

## II. 연구 방법

### 1. 질적 메타분석

질적 연구는 살아 있는 경험에 관한 이해를 바탕으로 그 경험의 과정으로부터 의미를 이끌어내는 연구방법이다(Padgett, 2004). 일반화가 아닌 통찰력을 얻기 위한 시도으로써, 의미를 만들어가는 과정을 발견하고 그 현상을 해석하는 것에 초점을 맞추고 있다(Merriam, 2009). 그러나 개별 질적 연구물들은

상호 독립적이며 분리된 상태로 존재하며, 상대적으로 적은 사례 수로 인해 일반화에 제약이 따른다(이정숙, 2017). 따라서 개별 연구물에서 도출되는 지식들을 축적하고 이를 통해 심도 있는 의미를 찾아내려는 시도가 필요하다. 즉, 이들을 통합하여 재탐색함으로써 새로운 통찰과 더 확장된 이해를 구하고자 하는 과정이 요구된다(나장함, 2008).

일반적으로 메타분석은 특정 연구 분야에서 일반화된 지식을 체계화하기 위해 개별 실증 연구 결과들을 요약, 분석, 추론하는 종합적인 접근방법을 의미한다(윤나래·송정은, 2017). 반면, 질적 메타분석(또는 질적 메타종합)은 질적 연구방법론에 따라 수행된 연구물을 대상으로 핵심 요소를 발견하고 그 요소들을 재개념화하는 접근방법이다(이마리아·이경은, 2017). 김호현(2018) 역시 개별 질적 연구물들을 따로 떨어진 ‘작은 지식의 섬들’로 비유하며 이들을 통합하여 연구 결과의 활용도를 높여야 함을 지적했다. 예를 들어, 연구들이 서로 상반된 결과를 제시하고 있을 때 개별 사례에 대한 종합적인 분석을 통하여 긍정적인 영향을 최대화하고 부정적인 영향을 최소화할 수 있는 전체적인 방향을 제시해줄 수 있다(나장함, 2008). 또한 여러 연구들을 통합함으로써 개별 연구물이 빠트리고 있는 내용을 보충하여 연구 결과의 규모를 키울 수 있다(Major & Savin-Baden, 2010). 즉, 질적 연구물에 대한 종합 분석을 바탕으로 새로운 해석을 도출할 수 있으며, 상호 독립적으로 존재하는 개별 질적 연구의 한계를 극복하며 보다 실용적인 가치를 창출할 수 있다(Sandelowski, Docherty, & Emden, 1997; Zimmer, 2006). 뿐만 아니라 주요 개념들의 상위 개념을 생성하여 고차원적인 이론 구조를 도출할 수 있어, 새로운 이론이나 모형을 개발할 수도 있다(이마리아·이경은, 2017).

질적 메타분석의 절차는 연구자에 따라 차이가 있으나, 공통적으로 ① 연구 문제 설정 ② 연구물 선정 ③ 연구물 비교 분석 ④ 종합 및 해석 ⑤ 결과물 표현의 단계를 따른다(이정숙, 2017). 절차는 Noblit & Hare(1988)의 연구를 기본으로 하여 전체적으로 유사한 형태를 보이고 있으나, 특정 절차가 강조되거나 통합되는 등 연구자들이 변형하여 활용하고 있다(이승호·박대권, 2016). 그러나 질적 메타분석은 방법론 측면에서 질적 메타분석의 연구 대상 선정, 개별 연구물의 특수성과 온전성 훼손 가능성 등의 문제점을 지닌다(이승호·박대권, 2016). 따라서 질적 메타분석의 연구대상의 선정과 관련하여, 질적 연구물들이 각기 다른 이론적 관점과 다양한 방법론을 활용한다는 점을 고려하여 질적 연구물의 범위를 설정해야 한다. 또한 신뢰성과 관련해 연구물의 질을 평가하는 것 역시 중요한 문제이다. 이를 위해 면담자 점검이나 동료 상호 보고 등의 제시 여부를 확인하여 연구의 신뢰성을 높여야 한다(이승호·박

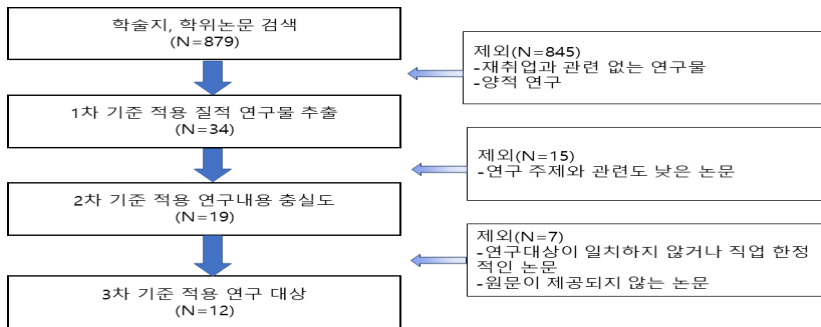
대권, 2016). 적정한 연구물의 수 선정과 관련해서는, 실제 질적 메타 연구의 대상물 수는 넓게 분포하고 있으며, 50% 정도는 15편 이하의 연구물을 대상으로 분석을 실시했다(이승호·박대권, 2016). Major & Savin-baden(2010)은 가장 적당한 연구물의 수가 6-10편이라고 밝혔다.

## 2. 질적 메타분석의 방법과 절차

### 1) 연구 자료 수집 및 선정

질적 메타분석에서 연구물을 검색하고, 포함과 배제의 기준에 따라 분석 대상을 선정하는 것은 매우 중요한 작업이다(Weed, 2005). 본 연구에서는 연구 주제를 ‘경력단절여성의 재취업 경험에 관한 연구’로 설정하고, 아래 [그림 1]의 과정에 따라 대상을 선정하였다. 먼저, 2020년 3월 기준, 한국교육학술정보원과 국회전자도서관 논문 검색 사이트를 이용하여 경력단절여성, 기혼여성, 재취업, 노동시장 재진입, 경제활동참여를 조합하여 입력하는 방식으로 검색을 실시하였다. 그 결과 최초 총 879편이 검색되었으며, 그 중 학술지는 503편, 학위논문은 376편이었다. 먼저, 1차 기준에 따라 재취업과 관련 없는 논문(보고서 포함), 중복된 논문, 양적 연구, 원문보기가 제공되지 않는 연구물은 제외하였다. 2차 기준에 따라 초록을 검토하여 경력단절여성을 대상으로 재취업 과정과 관련된 연구를 중심으로 내용의 충실도를 고려하였다. 또한 연구대상이 실제 재취업에 성공한 경우로 한정하였다. 마지막으로 3차 기준에 따라 연구대상을 일반적인 경력단절여성에 한정하였으며, 간호사, 사립유치원 교사, 노인 놀이치료사 참여자, 뮤지컬지도사 등 특정 직업 영역에 속하는 경우는 분석 대상에서 제외하였다. 따라서 최종 선정된 분석 대상 연구물은 총 12편이었다(연구물의 목록과 기본 정보는 〈부록〉 참조). 이어 교육학 전공 박사 1명과 박사과정생 1명의 추가 검토를 통해 최종 대상 연구물을 확정하였다.





[그림 1] 질적 메타 연구 분석 대상 선정 과정

## 2) 분석 절차

질적 메타분석의 대표적인 방법으로 근거이론, 메타문화기술지, 질적비교분석, 메타 서술 등이 있다. 이 중 메타문화기술지는 질적 연구물의 결과를 원문의 의미를 해치지 않는 선에서 비교하고, 연결하고, 해석할 수 있어, 개별 연구 간 비교와 분석, 재해석, 아이디어와 개념을 이해하는데 용이하므로(Britten et al., 2002), 본 연구에서는 메타문화기술지 방법을 활용하였다. 또한 Atkins et al.(2008)에서 제시한 연구 질 평가 기준에 따라, 교육학 박사 1명, 박사과정생 1명과 함께 12편의 연구물 평가를 실시하였다. 선정된 연구물들은 기본적으로 연구목적과 연구내용을 분명히 제시했고, 적합한 표본 수집 방법에 따라 연구참여자를 선정하였으며, 전체적으로 분석 결과가 잘 기술되어 있음을 확인하였다. 이 평가 결과에 따라 재취업 동인에 대한 개념과 해석이 풍부한 황윤주(2015)의 연구를 대표 논문으로 선정했다. 연구물 읽기 단계에서 대표 논문을 정하고 먼저 반복해서 읽는 것은 질적 메타분석에서 중요한 전략 중 하나이다(Atkins et al., 2008).

이에 본 연구에서는 Noblit & Hare(1988)가 제시한 메타문화기술지 7단계를 적용한 이정숙(2017)의 연구를 참고하여 질적 메타분석을 실시하였다. 먼저, 1단계는 연구 주제를 정하는 시작하기의 단계이며, 본 연구에서는 재취업 과정의 경험을 탐구하는데 초점을 맞추었다. 2단계에서는 주제 관련 연구물을 수집하였다. 연구물의 선정과 배제 기준에 따라 연구물을 검색하고 최종 12편을 선정하였다. 3단계는 연구물 읽기이며, 연구물을 반복적으로 읽고 연구 결과에 내포되어 있는 의미를 파악하고, 개념화했다. 대표 논문을 먼저 선택해서 반복적으로 읽었으며, 이어 대상 연구물을 수차례 읽었다. 4단계는 연구물의 관련성을 결정하는 단계로, 대상 연구물의 내용을 종합하고 재개념화

를 시도했다. 각 연구물에서 제시한 개념, 결과와 논의 등을 정리하고, 줄 단위로 구분하여 분석하였다. 분석한 개념들은 Schlossberg(1984)의 4S 모델에 따라 범주화하고, 기존의 개념들을 분해, 통합하는 작업을 반복적으로 수행했다. 5단계는 연구 간 해석하기로 핵심개념과 메타포를 비교하며 차례로 통합했다. 경력단절여성의 재취업 과정에 나타난 개인, 상황, 지원, 전략에 따른 연구 간 결과와 사례를 비교하며 연관성을 분석했다. 또한 공통의 주제를 도출하기 위해 직접적인 비교를 통해 병렬시키는 호혜적 분석 방법을 사용했다. 6단계는 핵심 개념을 조직화하고 해석을 종합하는 단계이며, 11개의 주요 개념을 구분하여 종합하였다. 마지막 7단계에서는 종합한 것을 표현하기 위해 종합 주제와 차원적 주제를 설정하였으며, 기술적 주제를 중심으로 추출된 사례를 제시하고 의미를 해석하였다. 이어 대표 사례 추출과 해석이 일치할 때까지 교육학 분야 박사 3명이 상호 논의를 함으로써 분석과 해석 과정의 타당성을 확보하고자 노력하였다.

### Ⅲ. 연구 결과

질적 메타분석을 실시한 결과, 종합적 주제는 “개인, 가정, 사회적 삶 속에서 한계상황에 처한 경력단절여성, 최고의 전략으로 맞서다”이며, Schlossberg의 4S 모델에서 제시한 개인, 상황, 지원, 전략 차원에 따라 기술적, 차원적 주제를 구분하였다. 그 결과는 아래 <표 1>과 같다.

<표 1> 경력단절여성 재취업 경험과 관련된 주제

구분	기술적 주제	차원적 주제
개인	좌절 또는 타협의 시작점, 연령	가정, 사회 속 내 위치 탐색하기
	정답도 해답도 없는 미궁, 가치관	
상황	무소불위의 힘! 먹고 살기, 가계경제 상황	내적, 외적 유리천장 극복하기
	재취업 신호등, 자녀	
	경력의 무용지물, 이전 일자리 경험	
	불가피한 눈높이 낮추기 전략, 노동시장 환경	
지원	내 힘의 근원, 가족의 지지	최소한의 지지 얻기
	야누스의 두 얼굴, 정책과 제도	
전략	패스트 트랙, 교육훈련	강력한 전략 활용하기
	소중한 자산, 네트워크	
	IT시대의 어두운 단면, 정보 탐색	

## 1. 개인 차원

### 1) 좌절 또는 타협의 시작점 : 연령

경력단절여성의 연령은 재취업 과정 중에 좌절이나 포기를 느끼게 하는 시작점과 같다. 공통적으로 대부분의 연구참여자들이 경험하는 최초의 장벽이며, 여성들은 연령이 높아질수록 이전 취업 경력과 비슷한 직업, 직종으로 선택은 불가능함을 스스로 인식한다. 여기서 타협점으로 비교적 진입장벽이 낮은 사회복지, 보육 분야로 재도전을 시도하는 것으로 보인다. 이렇듯 경력단절 여성들은 노동시장에서 여성에 대한 차별과 동시에 연령에 대한 명시적, 암묵적 차별을 경험하고 있으며, 이러한 이중차별은 재취업 과정을 어렵게 만들고 있다(한혜경, 2005).

“경력은 있는데 연령이 있고 하니깐 잘 안 받아주더라고요. 안 받아줘서 전에 제가 일했던 그런 경력과 전혀 상관없는 그런 일을 지금 하고 있거든요. 급여도 전에 받았던 보수보다 훨씬 작고요. 제가 이제 취업 하려고 여기저기 알아봤는데, 우리나라는 남녀차별 그것보다는 나이 차별이 참 많은 것 같아요.” {전혜숙(2010). p. 79. 연구참여여자 11}

“나이가 많아서 제가 원하는 직장에 갈 수 없는 거예요. 그래서 사회복지사로 가야 돼? 제가 가고 싶은 직장은 나이제한이 있는데 사회복지사는 나이가 많아도 의외로 취업이 되요. 재미있는 게 사회복지관처럼 이런 데는 의외로 젊은 층들이 자리를 잡고 있는데 그래도 사회복지사는 연령이 많아도 갈 데는 있더라고요.” {문란영(2013). p. 55. 연구참여여자 4}

### 2) 정답도 해답도 없는 미궁 : 가치관

가치관과 관련된 성역할 고정관념, 일-가정 양립, 자아실현의 욕구는 경력단절여성들의 재취업 과정 중 경험하는 내적, 외적 갈등 양상을 여실히 보여준다. 먼저, 성역할 고정관념은 성별에 따라 특정 역할을 수행해야 한다는 변하기 어려운 고정 관념이다(이의빈·엄명용, 2019). 이를 인지하지 못할 수도 있고 거부하려 해도 그 영향에서 벗어나기 어렵기 때문에(Rudman & Phelan, 2010), 여성이 어떠한 성역할 태도를 가지고 있는 가는 삶 전체에 영향을 미친다.

“취업해서 돈 백 얼마 벌어서 뭐하나, 집에서 애나 키우고 살림하는 게 돈 버는 거다 하시면서 반대하는 말을 많이 하시고 주변에서는 이제 와서 일을 하려고 하나 이런 말들도 많이 하셨고.” {문란영(2013). p. 56. 연구참여자 1}

“자기 자식이 안 예쁜 사람은 없지. 하지만 돌봄을 강요받는 이 현실이 힘들 뿐이야. 이 세상 누가 내 자식 내 손으로 안 키우고 싶겠어. 하지만 여건이 받쳐주지 못하면 타인의 도움도 받고 하는 건데 그걸 가지고 엄마로서 빵점이라느니, 직무태만이라느니, 그럴 거면 왜 낳았냐느니 그런 말들 좀 안 했으면 좋겠어.” {박수정(2015). p. 50. 연구참여자 4}

여성의 정체성은 대체로 타인과의 관계를 통해 발달되기에 타인의 요구에 더 민감하게 반응하는 경향이 있다(Miller, 1986). 따라서 일하는 엄마에 대한 차가운 시선, 주변의 만류 등과 같은 비공식적이며 비합리적인 요구는 여성 스스로 재취업에 대한 부정적인 인식을 갖게 만들어 내적 갈등을 야기한다. 또한 재취업 과정 중에 가정과 직장 생활을 유지하는데 필요한 조건들이 서로 마찰을 일으키기도 한다. 그 결과 재취업의 필요성을 인식하는 단계에서부터 포기하거나, 일-가정 양립이 가능한 분야를 보다 집중적으로 탐색하게 된다.

“아이가 생기니까 저한테는 중요하더라고요. 어느 일이든 출퇴근시간이 있다 하더라도 늦게까지 일을 하기는 하는데, IT쪽으로는 제가 힘든 부분이 있었고요. 기자 쪽으로는 그게 잦은 지방출장, 사건 발생되면 가서 해야 되는 부분이 있었는데, 가사하고 병행을 할 수 없을 것 같아요.” {전혜숙(2010). p. 84. 연구참여자 4}

한편, 여성의 재취업 과정 중 가장 큰 장애는 자신감 결여라는 지적도 있다(Killy & Borgen, 2000). ‘제 자신이 제일 적이었죠’, ‘방해요인은 바로 나 자신이었습니다’와 같은 연구참여자의 자기 성찰과 반성을 근거로 살펴보면, 재취업 과정은 동시에 자신감 회복 과정이기도 했다.

“막는 건 아마 지금 생각해보면 제 자신이었던 것 같고요. 제가 그런 일을 염두에 두지 않아서. 하는 것 자체가 제 자신이 용납이 좀 안됐었거든요...(중략)... 그런데 계속 배워보니가 나름대로 재미도 있었고, 제 자신이 제일 적이었죠. 지금은 한 단계를 넘어서는 것 같아요.” {전혜숙(2010). p. 80. 연구참여자 7}

“그 당시에 취업을 안 한 건 남편이 말렸다고는 하지만 결국 제 결정이 우선이었습시다. 취업을 안 한 건 자신감도 없었고 내가 할 수 있을까하는 생각부터 했기 때문이었어요...(중략)... 일을 하는데 방해요인은 바로 나 자신이었습니다. 나중에 배워보니

까 내가 더 늦기 전에 지금은 해야겠다, 그런 생각이 들었어요. 그래서 이 사업단에도 들어왔고요.” {전혜숙(2010). p. 81. 연구참여자 1}

그러나 여성에게 자아실현의 욕구는 전통적인 모성을 기반으로 한 어머니 역할과 대립 상황을 겪기도 하며, 이로 인해 극심한 스트레스, 죄책감과 내적 갈등을 경험하는 것으로 나타났다.

“나는 종종 이런 생각을 하곤 해. 엄마가 일을 포기하고 손수 쪽 키우는 것이 옳은 것인지, 아니면 육아를 잠시 도움 받더라도 내가 커리어를 가지고 경제적으로 탄탄하게 뒷받침을 해주는 게 옳은 지. 과연 우리 아이가 나중에 어떤 엄마의 모습을 더 자랑스러워 해 줄지. 지금 내 이런 판단과 행동은 과연 옳은 길인지. 정답이 없는 걸 뻔히 알면서도 늘 고민하게 되는 부분이야. 엄마가 되기는 쉬울지 몰라도 좋은 엄마가 되는 건 평생의 숙제 같아.” {박수정(2015). p. 51. 연구참여자 3}

위의 사례에서 볼 수 있듯이 ‘커리어를 가진 엄마’와 ‘집에 있는 엄마’처럼 여성들은 다수의 역할 사이에서 다중적 정체성 갈등을 경험한다. 이것은 여성들이 가족 내 자신의 위치를 돌봄전담자로 고정시키기 보다 가계경제의 한 축으로서 자신의 위치에 대해 타협하거나, 저항, 투쟁하는 모습을 보이기 때문으로 해석된다. 이러한 갈등은 재취업 이후에도 끊임없이 발생하며 주로 여성에게 죄책감을 부여한다. 일의 의미나 직업가치, 또는 자신의 사회적 위치와 경력에 대한 고민과 달리 엄마의 역할에 대한 가치 판단은 정답도 해답도 없는 미궁과 같다.

## 2. 상황 차원

### 1) 무소불위의 힘! 먹고 살기 : 가계 경제 상황

공통적으로 모든 연구에서, 경제 상황은 경력단절여성의 재취업을 이끄는 강력한 동인이었다. 특히, 전혜숙(2010)에서는 절실한 재취업 필요성으로 이혼, 사별, 남편의 실직 등으로 인한 가구구조의 변화를 제시했으며, 여성이 생계부양자로서의 역할을 수행할 경우 다른 고려 요소들은 모두 무시될 정도로 강력한 힘을 발휘했다.

“작년에 합의이혼을 하고, 정말 이제는 정말 나 혼자 힘으로 살아야 된다. 가족이나 부모형제한테 폐를 끼쳐서는 안 된다는 생각이 굉장히 컸고요. 여태까지는 정말 일을 하기 위해 배운 게 아니라, 내 자신에 대한 그런 쪽으로만 배웠는데, 가보니까 그걸로 일을 할 수가 없더라고요.” {전혜숙(2010). p. 60. 연구참여자 23}

“일을 해야 되는 이유는 우선은 경제적인 이유 때문입니다. 여성들이 일을 하고 싶어도 가정과 양립하고, 주변에서 반대하는 그런 이유들을 참 많이 겪더라고요. 그런 주변 문제는 일단 경제적 문제가 해결이 안 되니까 묵과되는 거죠. 그런 부분을 조정을 해서라도 일을 해야 하니까.” {전혜숙(2010). p. 61. 연구참여자 6}

이 경우 여성들은 일에 의미를 두기보다 가족의 생계 책임자 역할에 충실하며 어떠한 형태든지 경제활동을 시작한다. 뿐만 아니라 경력단절여성이 재취업을 고려하는 또 다른 경제적 원인으로 자녀 교육비도 존재한다. 전혜숙(2010)의 연구사례에서처럼 자녀의 교육비 문제를 해결하기 위해서, 또는 박수정(2015)의 사례와 같이 생계비에 보탬이 되고자 책임 의식에 근거하여 노동시장에 재진입하는 것으로 나타났다.

## 2) 재취업 신호등 : 자녀

통계청(2020)에 따르면, 6세 이하 자녀가 있는 여성 10명 중 4명은 경력단절여성이며, 어린 자녀를 둔 여성들은 전일제 모성에 대한 강한 심리적 압박감을 느낀다(백경훈, 2017). 따라서 여성들은 대체로 집중 육아와 돌봄 시기가 끝날 무렵 재취업 고민을 시작한다. 자녀 돌봄이나 자녀 교육과 관련된 중압감을 벗어나는 시기는 개인차가 존재하나, 대체로 막내 자녀의 취학을 기준으로 대략 10년 정도의 시간이 걸린다. 이 시기가 신호등에서 파란불이 켜지는 시기이며, 여성들에게 이제는 사회에 나가도 된다는 노동시장 재진입을 허용하는 중요한 신호 역할을 한다.

“10년 정도 아이들을 케어하는데 인생을 보내다 보니, 애들도 이제 큰 애는 초등학교 고학년이 되었고, 둘째도 어느 정도 어린이집을 보낼 수 있는 정도의 나이가 되었어요. 이 정도 해보니 이제는 육아에도 어느 정도 요령이 생겼다고 할 수 있는 거죠. 그래서 ‘이제는 사회로 나가도 되겠구나’라는 생각이 들어서 결정을 했어요.” {홍은숙(2018). p. 32. 연구참여자 3}

한편, 황윤주(2015)에서는 중년기 기혼여성들이 빈둥지증후군을 극복하기

위해 재취업한 사례를 제시하였으며, 서미경(2012)은 50-60대 낀 세대의 다중역할 부담을 언급하며 취업을 못 했거나 학업이 끝나지 않은 자녀 부양, 또는 손자녀 돌봄 역할까지 수행해야 한다고 밝혔다. 즉, 자녀문제는 여성의 생애주기별로 지속적으로 재취업에 결정적인 영향을 미치는 것으로 보인다.

### 3) 경력의 무용지물 : 이전 일자리 경험

경력단절여성의 경우, 노동시장의 이중 구조와 좁아진 내부 노동시장으로 인해 재진입이 더욱 어려워졌으며, 내부 노동시장에 진입하더라도 주로 유연화된 직종에 취업함으로써 진입 효과를 누리지 못하는 경우가 많다(이순미, 2014). 대체로 이전 일자리와 동일한 직종 또는 분야로 재취업에는 어려움이 따르기 때문에, 이전의 경력은 무용지물이 되는 것으로 보인다. 경력단절여성들은 ‘조금 더 취업이 잘 되는’ 직종, 여성 특화 직종으로 전환을 위해 자격증을 취득하거나 교육훈련을 받는다.

“제가 전에 경력도 없었지만 그것과 다른 새로운 분야로 전직을 했어요. 그러다 보니까 경력이 전혀 없다는 점 공부를 했던 게 도움이 되기는 했지만 해당 분야의 실무경험이 없었다는 점이 많이 힘들었고 면접을 여러 번 봤는데도 일 년 이상의 경험을 원했던 곳이 많아서 제가 빠르게 취업을 못했습니다.” {문란영(2013). p. 54. 연구참여자 1}

“제가 경력이 단절된 상태에서 회사나 기업체에 취직을 한다는 건 또 제가 전공이 화학 쪽이다 보니 특정한 회사가 아니면 좀 들어가기 힘들었고, 경력이 단절된 상태에서 제 나이가 갈 수 있는 부분은 경력사원이나 이런 부분으로 가야 되는데 육아를 하면서 가볍게 접할 수 있는 뭔가를 찾다가 평생학습에 메리트를 느꼈어요...(중략)” {박경아(2014). p. 41. 연구참여자 4}

경력단절여성이 재취업을 하면서 이전 직종, 임금 수준으로 되돌아가는 경우는 드물다(나영선, 2010). 예를 들어, 황윤주(2015)의 연구에서 전체 13명의 연구참여자 중 과거 경력과 관련 있는 곳에 재취업한 경우는 3명에 불과했으며, 이 사례 중 연구참여자 12는 유치원 교사 경력 보유자로 20년이라는 긴 경력단절 기간에도 불구하고 어린이집에 보육교사로 취업하게 된 경우였다. 이처럼 전통적으로 여성 지배 직종에 한정된 재취업 기회는 성별 분리를 고착화시키고 있음을 알 수 있다.

#### 4) 불가피한 눈높이 낮추기 전략 : 노동시장 환경

대체로 위의 사례와 같이 경력단절여성들은 경력단절 기간이 길수록 재취업 가능성이 낮아진다는 현실을 인지하고 있다. 따라서 여성들은 자기 탐색과 노동시장 현실 파악 후 눈높이 낮추기를 시도하며, 대체로 직종 이동 시 수직 하향을 경험하게 된다. 실제 여성 비정규직의 비율은 20대 이후 지속적으로 증가하고, 40대 이후에는 전체 여성 임금근로자의 50% 이상을 차지한다(이승윤·안주영·김유휘, 2016). 따라서 저숙련, 저임금, 비정규직의 제한된 일자리 상황 속에서 경력단절을 지속하게 될 가능성은 더 높아지는 악순환이 발생하고 있다(황수경, 2007).

“눈을 낮췄어요. 내 현실을 보고. 웬만하면 전 보수 같은 것은 신경을 쓰지 않았어요... 내가 아무리 잘나도 나를 지금 써줄 곳이 없다면 어떻게 나의 능력을 증명해요? 그래서 비록 보수가 적어도 그 쪽에서 나의 능력을 알 때까지 들어가서 부딪쳐보자는 생각을 했어요.” {장서영(2008). p. 95. 연구참여자 1}

“첫째 날고 둘째 가지기 전에 직장 알아보려고 고용센터 이런 데 알아보기도 했었어요. 실업급여도 받았고 여기저기 알아봤는데 마땅한 데가 없었어요. 보수 자체도 그 령고 너무... 전문직이 없더라고요.” {조소연·임예윤(2015). p. 149. 연구참여자 2}

위와 같이 이전 직업 경험, 이전 임금 수준, 경력 등에서의 평가 절하를 감수하게 되는데, 조소연·임예윤(2015)의 연구참여자 2의 경우 무역회사 7년 경력을 뒤로하고 녹즙 배달을 시작한 경우로, “적은 급여의 비정규 일자리만이 여성이 당연히 해야 할 일(조소연·임예윤(2015): 150)”로 간주되고 있는 우리 노동시장의 현실과 문제점을 지적했다. 이처럼 이중노동시장, 좁은 내부 노동시장 등 노동시장의 구조적 환경은 경력단절여성이 가지고 있는 개인적 요인과 결합하여 경력단절여성의 노동시장 재진입에 부정적인 영향을 미치고 있다(은기수, 2018).

### 3. 지원 차원

#### 1) 내 힘의 근원 : 가족의 지지

경력단절여성의 경우 재취업 시 미리 일과 가정 사이의 조정이 필요하다. 가족구성원의 동의가 선행되어야 하며, 가족의 협조와 지지는 재취업을 유지



하는 데에도 중요한 역할을 한다.

“엄마가 많은 지지를 해주셨습니다. 엄마도 직장생활을 하셨고 여자도 자기 일을 갖고 경제력을 갖추어야 한다는 생각을 하고 계셨기 때문에 같은 여성으로써 지지를 많이 해주셨습니다.” {문란영(2013). p. 62. 연구참여자 1}

같은 여성으로서 동질감을 느끼는 친정어머니의 정서적 지지나(박경아, 2014), 배우자의 지원(홍은숙, 2018)은 관계 지향적인 여성에게 긍정적인 영향 미치며, 힘든 재취업 준비 과정을 이겨낼 수 있는 힘이 되어준다. 특히, 친정어머니의 취업 경험은 여성의 일에 대한 사회화 학습 효과로 인해 경력단절 여성의 경제활동 가능성을 높이는 것으로 보인다(은기수·박수미, 2002).

“엄마가 이제 칠순이 다 되었는데 저희 때문에 지금도 일을 하세요. 미안하기도 하고 고맙기도 하고... 엄마를 보면서 저도 저렇게 건강하게 무슨 일이든 하면서 아이들 키우고 엄마 노릇하고 자식 노릇하고 살고 싶어요. 전 그게 일이라는 고리로 세상하고 연결이 된 것 같더라고요. 내가 만약 작은 일이라도 하지를 않으면 아마 세상에 지금처럼 들어와 살지를 못하고 세상 밖에서 아이들 부둥켜안고 더 힘들게 살고 있지 않았을까?” {김은경(2016). p. 74. 연구참여자 10}

그러나 어머니는 자녀 부부에게 고정관념과 가치관을 전달하고 구속하는 역할을 하기도 한다(이여봉, 2017). 조소연·임예윤(2015)에서 연구참여자 1은 “엄마는 집에 와서도 계속 집안일을 하고 아빠는 쉬는 것이 싫었다(조소연·임예윤(2015): 157)”, “밤늦게 오셔도 새벽 일찍 일어나 꼭 국 끓여서 밥을 차려 주셨던 기억(조소연·임예윤(2015): 158)”을 언급하며, 이러한 어머니의 영향을 받아 본인도 일을 하지만 자녀 양육을 우선시하고 있다고 고백했다. 이는 모성이데올로기에 근거해 대물림 되는 여성의 삶의 한 단편이며, 여성들은 때론 어머니 모습에 분노하며 반면교사하려 하지만 세대에 걸쳐 반복되는 현실을 여실히 보여준다.

## 2) 야누스의 두 얼굴 : 정책과 제도

대체로 재취업에 성공한 경력단절여성들의 경우, 여성일자리센터나 지역 복지센터의 취업 지원에 대해 긍정적으로 언급했다. 재취업 지원 정책과 각종 제도의 효과는 주로 일자리센터를 통한 정보와 교육훈련 제공이 강한 긍정적

효과를 주는 것으로 보인다.

“(중략)... 오랫동안 사회생활을 안 한 40대 여자들 주변이라고 해봤자 다 가정주부들인데, 직업을 갖기 위해 도움을 청할 곳은 많지 않아요. 그래서 저는 이일이 참 좋다는 생각만 막연히 하고 있었지 실제로 내가 어떻게 해야 할지를 모르는 상황이었었는데 ○○센터에서 연결을 해줘서 이렇게 취업을 했잖아요. 내게 날개를 달아 준 은인 같은 존재죠.” {황윤주(2015). p. 73. 연구참여자 6}

그러나 제도나 정책의 실효성 측면에서, 조소연·임예윤(2015)의 연구참여자 2는 “우리나라의 법과 제도는 그림의 떡”이라고 표현하며 체감할 수 없는 정책의 효과에 대한 비판적이었다. 이는 제도의 시행 자체가 개인과 조직에 긍정적인 영향을 주지 않으며, 효과성 검토가 필요하다는 주장이 제기되는 이유이기도 하다(이수연, 2019).

“정부에서 경단녀들을 채용하면 기업에 주는 인센티브 같은 게 있는데 기업들은 당연히 그걸 받고 싶겠죠. 그래서 제가 그 인센티브 때문에, 덕분에라고도 할 수 있고요, 취업이 된거죠. 근데 문제는 내 적성과는 다른 자리에 억지로 취직하게 되는 것이고, 그러다 보니 일적으로 부족한 점이 부각되기도 하구요. 그런데 보조금 받기 위해 억지로 채용하는 거 말고 기업에서 필요로 해서 직원으로 채용되고 싶어요. 그래야 근무하면서 눈치도 안보죠.” {홍은숙(2018). p. 58-59. 연구참여자 4}

“경력단절여성 취업지원을 해주는 센터에서 직업교육 훈련하고 취업지원 업무를 했는데 그때 이제 경험으로 비취볼 때 그런 직업교육훈련 자체가 이제 좋은 일자리에 취업을 지원하기 위한 훈련이기보다는 어떤 사업 목표를 갖추기 위한 훈련이거나 아니면 취업지원 또는 이제 취업지원 같은 경우도 좋은 일자리에 취업을 시키는 그런 지원이기 보다 사업목표에 맞는 취업률에 집중을 하다 보니 양질의 훈련하고 양질의 일자리 지원이 좀 많이 안되는 거 같은 거를 일을 하면서 많이 느꼈거든요. 그게 좀 한계였던 거 같아요.” {홍은숙(2018). p. 41. 연구참여자 4}

위의 홍은숙(2018)의 연구참여자 사례처럼, 정부 정책에 의한 기업의 일자리 창출은 양적인 면에 치중하고 있으며, 기업은 정부가 제공하는 인센티브를 위해 채용한다는 의견도 존재했다. 여성일자리센터의 경우 기관 평가를 위해 취업률만 높이려고 하며, 양질의 일자리 제공은 어렵다는 문제도 제기되었다. 이처럼 현재의 정책은 여성을 주변화시키는 기존의 관행을 해소시키기보다 노동시장 내 여성의 위치를 더욱 불안정하게 만들고 있다(이승윤·안주영·김유

휘, 2016).

#### 4. 전략 차원

##### 1) 패스트 트랙 : 교육훈련

교육훈련은 경력단절여성의 재취업에서 전략 상 가장 중요한 역할을 하는 것으로 보인다. 취업에 필요한 자격과 전문성을 갖추기 위한 자격증 취득은 모든 연구사례에서 나타난 가장 기본적인 활동이다.

“배우는 걸 시작하길 잘했다는 생각이 들더라고요. 하나를 배우기 시작하니, 자신감이 생기고, 그리고 자격증 취득에 목표를 두니까 꼭 취직할 수 있다는 자신감이 생기더라고요. (취업성공의 가장 큰 요인을) 얘기하자면 저는 취업교육이었다고 생각이 드네요. 확실한 자격증 교육, 취직을 확실하게 보장해 주는 자격증 교육이 가장 중요했던 것 같아요.” {홍은숙(2018). p. 39. 연구참여자 3}

“내가 다른 직장으로 들어가려면 지금의 나보다 조금은 뭔가가 더 있어야겠다는 생각을 했고, 내 부족한 걸 자격증으로 메우려고 한 거죠. 그래서 자격증을 따야겠다고 생각한 거예요. 가장 자신이 있었던 컴퓨터 위주로 딴 거구요.” {황윤주(2015). p. 74. 연구참여자 1}

경력단절여성들의 교육훈련은 취미활동으로 시작해, 자녀 양육이나 돌봄에 도움이 되는 영역의 자격증을 선호하는 경향을 보였다. 또한 교육훈련 참여 초기는 취미·교양 중심의 학습을 선택하였으나, 학습 과정에서 취업 동기가 유발되면서 재취업을 위한 과정으로 연결되는 경우가 많았다. 다시 말해, 학습의 목적성, 연계성, 지속성이 강해지면서 경력목표 중심의 학습으로 이동하는 경향성을 보였다(전혜숙, 2010).

“우리 아이가 학교를 졸업한 뒤 장래가 걱정이 돼서, 제가 그나마 복지 쪽 자격증을 가지고 있으면, 제가 그런 일을 하면서 우리 아이를 케어할 수 있겠다는 생각이 들어서 사회복지사를 공부하기 시작했어요.” {황윤주(2015). p. 75. 연구참여자 4}

“(중략)... 수강생들이나 강사들과 친해져서 차도 마시고 식사도 하면서 많은 얘기를 나누기 시작했지. 그러다 보니 나도 조금만 노력하면 이런 강단에 설 수 있겠다는 목표가 생기기 시작하더라고. 그래서 어떤 이력이나 경로로 강사 일을 시작하게 되었는지 질문도 하고 관심도 갖고 그랬어.” {박수정(2015). p. 66. 연구참여자 2}

이러한 교육경험의 가장 큰 효과는 자신감이 부족한 경력단절여성의 내적 동기를 강화시킨다는 것이다. 자격증 취득을 통해서 재취업 가능성을 높일 수 있게 되었고, 경력단절여성이 더 열심히 교육훈련에 참여할 수 있도록 이끌며, 종단에는 재취업에도 강력한 영향을 미친 것으로 나타났다. 특히, 취득한 자격증은 지원 분야에 진입할 수 있는 기본적인 조건이 되므로, 경력단절여성에 대한 편견을 극복할 수 있는 가장 중요한 수단으로 활용된 것으로 보인다(장서영, 2008). 연구참여자들은 이러한 학습과정을 통해 독립적인 자아정체성을 확립하고, 자신감을 찾게 되었으며, 사회성도 증가시킬 수 있었다(전혜숙, 2010).

“예전에 일을 했던 경험이 있어서 다시 한 번 그 과정에서 자신감과 나의 다른 면은 볼 수 있었지... 거의 10년 전 일을 했던 것과 현재는 많이 변했어. 그래서 다시 어디서부터 시작해야 될지도 모르겠고, 어떻게 접근을 해야 될지도 모르겠고, 막막했는데.. 거기서 배우면서 다시 처음이라는 생각으로 열심히 했지.. 처음이라는 생각을 갖고 나에 대해서 다시 돌아보고, 해야겠다는 생각을 했지.” {배윤주(2011). p. 37. 연구참여여자 2}

또한 일자리센터 등에서 제공되는 경력 지원 프로그램은 경력단절여성의 취업에 도움이 되는 실질적인 정보를 제공할 뿐만 아니라 정서적 지지까지 제공하는 것으로 보아 재취업에 긍정적인 영향을 주고 있음을 확인할 수 있었다.

“프로그램 진행하면서 여러 가지 이력서 쓰는 법도 알려주셨구요. 면접 보러 갔을 때 주의해야 할 점도 알려주시고 정보도 알려주시고 정보를 찾아서도 지원을 해주셨구요. 가장 도움이 되었던 거는 제가 자신감이 떨어졌을 때 면접을 같이 가주셔서 제 옆에서 든든하게 제가 안심하게 면접을 볼 수 있게 내 편이 있는 듯한 그런 느낌... 그걸 해주셨는데 그게 참 인상적이었습니다.” {문란영(2013). p. 68. 연구참여여자 1}

## 2) 소중한 자산 : 네트워크

여성은 타인과의 관계를 통해 정체성을 형성하고 발달시키므로, 경력단절여성이 보유한 인적 네트워크는 중년기 여성의 정체성 발달, 직업정체성 형성, 그리고 재취업에도 강한 영향력을 행사한다.

“(중략)... 그래서 거기서 알게 된 언니들이랑 같이 상담 공부를 시작해서 같이 수업도 듣고 실습도 하고 상담일도 하게 된 거야. 그 모임에서 정말 좋은 언니들도 많이 만나

고, 또 그 언니들이 안 밖으로 도움도 많이 주고 나를 잘 이끌어줘서 얼마나 고마운지 몰라.” {박수정(2015). p. 74-75. 연구참여자 5}

“가장 중요한 것은 인맥이죠. 내가 하고 싶은 일을 하는 사람들을 알아나가는 것. 정보를 공유하는 것이 편해... 직업에 관한 정보들, 어떤 일을 하는지, (취업하려면) 뭐가 필요한지, 어디에 어떤 직업이 자리가 났는지, 구체적인 것들. 내가 그 안에 속해 있지 않으면 (그런 정보를 수집 한다는 것은) 거의 불가능해.” {장서영(2008). p. 94. 연구참여자 14}

집단 내에서 형성된 우정, 신임은 의미 관점의 변화를 불러일으키며 여성의 학습을 지원하게 되며(Cooley, 2007), 장서영(2008)의 연구참여자의 사례처럼 교육 참여 이후 경력단절여성 간 형성된 네트워크는 동질성을 바탕으로 강한 심리적 지지를 제공한다. 이러한 네트워크를 통해 여성들은 서로 교류하며 재취업에 실질적으로 도움이 되는 정보를 주고받을 수 있으므로, 네트워크는 소중한 자산으로서 재취업에 결정적인 역할을 한다.

### 3) IT 시대의 어두운 단면 : 정보 탐색

일반적으로 여성들이 구직활동 중 겪는 어려움은 진로준비 과정에서의 정보 탐색, 구직서류 작성 능력과 면접 대응 능력으로 조사되었다(정선형·탁진국, 2011). 특히, 경력단절여성이 재취업을 결정한 뒤 이루어지는 첫번째 구직행동은 정보 탐색이다. 그러나 장서영(2008)의 연구에서 밝힌 것처럼 이 과정에서의 혼자 시작한 정보 탐색은 효과적이지 않았고, 찾고자 하는 정보의 질도 낮았던 것으로 나타났다.

“처음에는 막상 어디서 정보를 얻어야하는지도 잘 몰랐어요. 일자리를 찾아보기 위해 무작정 사랑방을 많이 봤어요. 지금 생각하니까 워크넷도 있는데 그 때는 그런걸 통해서 취업하는 지도 모르고.” {문란영(2013). p. 56. 연구참여자 1}

“이력서를 지원해도 안될 수 있구나 싶은 마음에 취업과 직종에 대해서 구체적으로 생각해 보게 됐어요. 그런데 그런 결심을 하긴 했지만 내가 대체 이걸 어디서 누구한테 물어봐야 하는지, 어디서 도움을 받아야하는지 모르겠는 거예요. 지금도 다르지 않아요. 주변사람들을 보면 내가 그때 느꼈던 절망을 그대로 느끼고 있고, 노동시장에 재진입하기 위한 방법을 모르더라고요.” {황윤주(2015). p. 71. 연구참여자 10}

특히, 인터넷 상에서의 정보 탐색은 재취업 전략의 첫 단추로서 역할을 한다. 최은화(2015)의 연구참여자가 밝힌 것처럼 인터넷 상의 정보를 찾는 것뿐만 아니라, 황윤주(2015)에서 제시한 사례처럼 정보가 어디에 있는지 아는 것부터 재취업의 중요한 전략이 시작되었다.

“매일 인터넷에 들어갔어요. 키워드 쳐서 카페가 나오고 카페를 통해서 또 많은 정보가 나오고... 사실은 거기가 살아있는 정보들이예요. 가장 정보를 많이 얻는 곳은 카페였어요... 저는 정말 눈물 난 노력으로 찾았어요...(중략)” {최은화(2015). p. 73. 연구참여자 1}

“검색을 했죠. 저는 돈이 들어가지 않는 교육, 국비지원을 받고 싶었어요. 검색하면 그런 국비지원 프로그램이 다 나와요. 저는 그런 국비지원제도가 있다는 건 회사 다닐 때부터 알고 있었어요. 그래서 고용센터에 가서 상담을 받았고, 구직하고 있다는 증명이 필요하다고 해서 이력서를 워크넷에 올렸죠.” {황윤주(2015). p. 72. 연구참여자 1}

#### IV. 결 론

본 연구는 경력단절여성의 재취업 경험에 대한 선행연구를 질적 메타분석하여 재취업 과정에 나타나는 경력단절여성의 자산과 부담을 탐구하는 것을 목적으로 하였다. 이러한 연구 목적 하에, 2020년 3월까지 출판된 국내 학술지와 학위논문을 대상으로 자료를 수집하였다. 경력단절여성, 기혼여성, 재취업, 노동시장 재진입, 경제활동참여를 키워드로 설정하여 국회도서관과 한국학술정보 사이트를 통해 검색하였으며, 포함, 배제 기준에 따라 총 12편을 분석 대상으로 선정하였다. 질적 메타분석은 Noblit & Hare(1988)의 메타문화기술지 7단계에 따라 수행했으며, 1개의 종합적 주제, Schlossberg(1984)의 4S 모델을 근거로 한 4개의 차원적 주제, 그리고 11개의 기술적 주제를 최종 도출하였다.

먼저, 개인 차원에서 경력단절여성의 연령대가 높아짐에 따라 재취업 가능성이 낮아지며, 재취업 준비 과정 중에 연령으로 인해 좌절감을 경험하는 것으로 나타났다. 연령이 낮을수록 경제활동 가능성이 높아진다는 다수의 양적 연구 결과가 이 결과를 지지한다(예, 이지혜, 2014; 전은주·유홍준, 2009 등). 또한 나이가 많을수록 길어진 경력단절 기간으로 인해 주로 사회복지, 보육,

서비스 분야 또는 단기 계약직, 시간제 일자리와 같은 낮은 일자리를 선택하게 되는 것으로 보인다(Handy & Davy, 2007). 무엇보다 노동시장 내부에서 발생하는 여성과 여성의 연령에 대한 차별은 실망감과 포기를 경험하게 함으로써 결국 재취업에 부정적인 영향을 끼치고 있었다.

이어 경력단절여성이 가지고 있는 가치관, 즉, 성역할고정관념, 일-가정 양립, 자아실현 욕구가 재취업에 부정적 영향을 미치고 있다. 먼저, 성역할 고정관념은 여성의 내적 갈등을 지속적으로 야기하며, 가족, 사회로부터 비난을 감수해야 하므로 재취업 가능성을 감소시킨다. 또한 일-가정 양립에 관한 인식이 오히려 노동시장 유연화 정책과 결합하여 여성의 고용 불안정성을 가중시키는 것으로 보이며, 신경아(2016)와 이승윤·안주영·김유휘(2016)와 결을 같이 한다. 마지막으로 자아실현의 욕구와 관련해서, 분명한 취업 의지가 있는 경우 남편의 지지가 없는 상황에서도 경제활동참여율이 높았다는 이재열(1996)의 연구 결과와 비슷하게, 자기 성찰과 반성을 통해 내적, 외적 갈등을 극복하고 자아실현을 위해 노력하는 모습을 보였다. 그러나 이러한 자아실현의 욕구가 박수정(2015)의 연구와 같이 모성이데올로기와 마찰을 일으키기도 하며, 역할 갈등을 초래하는 것으로 보인다. 이정희(2019)는 최근 코호트로 올수록 결혼, 가족, 취업에 관한 가치관에서 차이가 존재하나, 이러한 가치관의 변화가 젊은 세대의 취업 연속성을 높이지 않는다고 밝혔다. 이는 동시대를 살고 있는 세대 간의 이해가 필요하며, 더 많은 교류와 변화가 시급한 영역이 가치관임을 확인할 수 있었다.

두 번째, 상황 차원에서 경력단절여성에게 가장 중요한 동력은 경제적 필요로 나타났다. 이혼, 사별, 남편의 실직을 경험한 경우, 생계부양자로서의 빠른 역할 전환을 모색하며 더 적극적인 구직 활동을 펼치게 된다. 이는 가구소득이 많으면 재취업 가능성이 낮아진다는 기존의 연구 결과(이유진, 2014)와 비슷한 맥락에서 해석할 수 있다. 한편, 만 6세 미만의 자녀를 둔 여성들은 전일제 모성 규범에 강한 압박을 느끼며 노동시장으로의 진입을 꺼리게 되며, 일반적으로 자녀 돌봄과 교육과 관련된 중압감을 벗어나는 시기에 이르러서야 재취업 준비를 시작하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력단절여성의 50% 이상이 자녀 양육 시기 이후 노동시장에 재진입한다는 김지경(2002)의 연구 결과와 유사하다. 상황 차원 중에서 이전 취업 경험과 관련하여, 주로 경력손실이 발생하는 것으로 나타났다. 이 결과는 경력단절 기간이 길어지면 이전 수준과 유사한 일자리로의 진입 가능성이 더욱 낮아진다는 민현주(2012)의 결과를 지지한다. 마지막으로, 노동시장에서의 성차별, 이중노동시장과 같은 구조적인 문제로 인해 경력단절여성의 재진입 가능성이 낮아지고 있다. 이는 현재의

남성부양자 모델에 적합한 여성의 파트타임 노동 증가로 1.5 부양자 모델이 점차 보편적 생애과정이 되고 있다는 주장(이순미, 2014)과 같은 맥락에서 이해 가능하며, 여성의 노동시장에서의 위치를 위협하는 요소로 볼 수 있다.

세 번째, 지원 요인 중 특히 친정어머니의 성역할 인식과 지원이 재취업 결정과 구직 과정에서 주요한 역할을 하고 있다. 친정어머니는 직업 가치를 추구하는 과정에서 긍정적 역할 모델(은기수·박수미, 2002)로 또는 부정적 역할 모델(이여봉, 2017)로 작용하고 있었다. 정책과 제도에 관련해서는, 여성일자리센터와 같은 기관이 경력단절여성의 재취업에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 그러나 동시에 경력단절여성들은 실효성 낮은 제도와 정책에 대한 부정적인 인식을 갖고 있는 경우도 있었으며, 이는 박효진·은선경(2012)과 박세은·고선(2018)의 결과와 유사하다. 양질의 일자리 부재, 형식적인 기관 운영, 기업의 소극적 역할 등 체감할 수 없는 정책에 대한 불만이 존재하는 것으로 보이며, 정책 효과에 대한 지속적인 불신에서 비롯된 것으로 판단된다.

마지막으로 전략 차원에서 경력단절여성이 참여하는 교육훈련은 재취업에 긍정적 영향을 미치며, 김인선(2005)과 이시균(2017)의 연구 결과가 이를 지지한다. 또한 경력단절여성이 형성한 개인 네트워크는 재취업에 긍정적으로 작용하며, 이는 훈련기관이 사회적 연결망의 허브 역할을 수행하며 취업에 결정적인 영향력을 행사하기도 한다는 전해숙(2010)의 연구와 결을 같이 한다. 그러나 구직과정에서 처음 경험하는 정보 탐색의 어려움은 경력단절여성의 재취업을 어렵게 만드는 것으로 나타났다.

이러한 논의를 바탕으로 다음과 같은 결론을 도출하였다. 첫째, 노동시장 내에서 경력단절여성에 대한 다중차별을 개선, 완화할 수 있는 제도 마련이 필요하다. 경력단절여성이 구직활동 중 경험하게 되는 연령에 대한 명시적, 묵시적 차별은 여성을 심리적으로 위축시키며, 재취업에 부정적인 영향을 미친다. 성역할 고정관념 역시 여성 내부적 갈등을 초래할 뿐만 아니라 가족, 사회로부터 비난을 감수해야 한다는 측면에서 재취업을 더욱 어렵게 만들고 있다. 일-가정 양립에 대한 인식은 심지어 일과 직장의 병행이 가능한 낮은 일자리로의 전략적 행동을 취하게 하여 여성의 비정규직 고용을 활성화하고 있다. 이를 위해 정책 대상을 청년층, 중고령 여성 등으로 구분하여 대상별로 양질의 일자리를 확대하고, 각 연령대 여성의 임금 수준과 직군에 따라 좀 더 세분화된 대상 맞춤형 정책 제안이 필요하다. 또한 여성의 이전 취업 경험을 보존하거나 인정할 수 있는 체계적 인증 제도를 마련하는 것도 도움이 될 것이다.

둘째, 경력단절여성을 대상으로 한 재취업 지원기관의 적극적 지원과 교육훈련 프로그램의 질적 향상이 필요하다. 재취업지원기관은 경력단절여성의 구



직활동부터 일자리 연결까지 중요한 역할을 수행한다. 따라서 여성의 연령대, 생애단계별로 자기주도적인 경력개발이 이루어질 수 있도록 여성을 대상으로 한 경력설계 및 목표 관리 계획을 필수로 제공해야 하며 지속적으로 경력개발 프로그램을 제공해야 한다. 무엇보다 기관에 대한 홍보를 강화하고, 기업, 대학, 공공기관 등 다양한 네트워크 구축을 통해 경력단절여성들에게 양질의 정보와 교육훈련을 제공해야 한다. 다만, 자격증 취득에만 초점이 맞추어진 교육훈련 프로그램에 대한 수정과 보완이 필요하다. 기업 인사·채용 담당자와 실제 프로그램을 수강하는 학습자들로부터 얻은 요구분석 결과를 바탕으로 체계적인 직업훈련 프로그램 설계가 필요하다. 직업교육훈련은 노동시장 상황에 맞게 단계적으로 전문성을 높일 수 있는 방향으로 설계되어야 하며, 멘토링, 인턴십 등 현장 연계를 통해 실효성을 높일 수 있어야 한다.

셋째, 사각지대에 있는 경력단절여성들에 대한 분석과 정책적 접근이 필요하다. 예를 들어 배우자의 부재나 실업, 한부모와 같이 경제적 필요로 인해 강한 재취업 욕구를 가지고 있는 여성의 경우 대체양육자 부재, 정보 부족 등으로 재취업에 어려움을 겪을 수 있다. 뿐만 아니라 대졸 이상 고학력 여성들을 대상으로 한 체계적인 교육훈련 프로그램이나 지원책 역시 미비하다. 이들이 노동시장에서의 하향취업 대신 영구적 이탈을 선택한 것은 아닌지 보다 면밀한 분석이 필요하며, 여성 내부의 계층 분리의 심화로 인해 여성의 일자리의 질이 저하되지 않도록 선제적인 대책 마련이 요구된다.

## 참고문헌

- 김은경(2016). 경력단절 재취업 여성의 진로생애사 연구. 백석대학교 박사학위논문.
- 김인선(2005). “경력단절 여성 경력지원프로그램의 효과연구 : 서울지역 14개 여성인력개발센터를 중심으로”. 산업과 경영. 제12권 제1호. 89-113.
- 김지경(2002). 기혼 여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 중앙대학교 박사학위논문.
- 김진이(2017). 경력단절 여성의 직업훈련참여가 진로장벽인식과 구직행동에 미치는 영향. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김호현(2018). “영유아 권리와 관련된 교사의 경험과 역할에 대한 질적 메타분석”. 열린유아교육연구. 제23권 제3호. 125-147.
- 나장함(2008). “질적 메타분석에 대한 고찰 : 교육과정 연구에서의 적용가능성 탐색”. 교육과정연구. 제26권 제4호. 229-252.
- 나영선(2010). “기업내 여성 인적자원개발과 생산성 효과. 직업교육연구”. 제29권 제1호. 81-102.
- 문란영(2013). 경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구. 동신대학교 박사학위논문.
- 민현주(2012). “자녀출산과 양육시기 동안의 여성취업 유형화 : 집단중심추세모형의 적용”. 한국사회학. 제46권 제2호. 61-87.
- 박경아(2014). 고학력 경력단절 여성의 재취업 및 창업에 관한 학습경험 연구. 아주대학교 석사학위논문.
- 박세은·고선(2018). “자녀 연령과 기혼 여성의 노동공급”. 경제발전연구. 제24권 제4호. 23-39.
- 박수범·김난주·권희정(2014). 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석. 서울 : 한국여성정책연구원.
- 박수정(2015). 중산층 여성의 ‘일터로 돌아오기’ 과정에 나타난 일상의 학습경험 : 구성주의 근거이론의 접근. 아주대학교 박사학위논문.
- 박효진·은선경(2012). “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로”. 한국가족복지학. 제17권 제1호. 5-29.
- 배윤주(2011). 경력단절 여성의 진로전환 과정에서 학습경험의 의미와 영향. 숭실대학교 석사학위논문.

- 백경훈(2017). “중산층의 장시간 보육 이탈로 인한 성평등 지연”. *한국여성학*. 제33권 제1호. 157-200.
- 서미경(2012). “중·고령기 여성의 재취업 경험과 생애적 의미에 대한 현상학적 연구”. *사회복지정책*. 제39권 제1호. 199-226.
- 손정민(2017). “경력단절 여성의 재취업 욕구궤적과 예측요인”. *사회보장연구*. 제33권 제1호. 33-55.
- 신경아(2016). “여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문”. *페미니즘 연구*. 제16권 제1호. 321-359.
- 신덕상(2015). “경력단절여성의 경력메타포와 진로성숙도, 진로의사결정능력, 진로자기효능감, 재취업의 관계”. *한국HRD연구*. 제10권 제3호. 133-156.
- 윤나래·송정은(2017). “한류 연구에 대한 질적 메타분석”. *문화콘텐츠연구*. 제10권. 7-38.
- 은기수(2018). “한국 여성의 경제활동참여와 경력단절”. *한국인구학*. 제41권 제2호. 117-150.
- 은기수·박수미(2002). “여성취업이행 경로의 생애과정 시퀀스(sequence) 분석”. *한국인구학*. 제25권 제2호. 107-138.
- 이근태·이지선(2017). *생산가능인구 감소 시대의 경제성장과 노동시장*. 서울 : LG경제연구소.
- 이마리아·이경은(2017). “지역사회조직화 성공경험에 관한 질적 메타분석”. *지역사회연구*. 제25권 제1호. 129-156.
- 이수연(2019). “일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 구조적 탐색 : 고학력 기혼 여성을 중심으로”. *여성연구*. 제103권 제4호. 31-60.
- 이순미(2014). “가구생계부양 유형의 변화와 여성 내부의 계층화”. *한국여성학*. 제30권 제2호. 1-52.
- 이승윤·안주영·김유휘(2016). “여성은 왜 외부자로 남아 있는가?”. *한국사회정책*. 제23권 제2호. 201-237.
- 이승호·박대권(2016). “혁신학교 운영에 관한 질적 메타분석”. *교육행정학연구*. 제34권 제3호. 129-158.
- 이시균(2017). “경력단절 여성의 고용구조 및 고용안정성 분석”. *여성연구논총*. 제20권. 75-100.
- 이여봉(2017). “여성 베이비부머의 부양지원 제공과 우울”. *한국가족관계학회지*. 제21권 제4호. 51-74.
- 이유진(2014). “기혼 여성의 재취업 결정요인에 관한 종단적 연구: 숙련노동시장을 중심으로”. *한국복지패널 학술대회 논문집*. 7호. 453-471.

- 이유진·김의준(2014). “기혼 여성 재취업의 동태적 분석 : 고학력 집단을 중심으로”. *경제연구*. 제32권 제4호. 87-114.
- 이의빈·엄명용(2019). “여자대학생의 성역할 고정관념과 성역할 정체감이 진로포부에 미치는 영향”. *사회복지연구*. 제50권 제4호. 5-25.
- 이재열(1996). “여성의 생산노동과 재생산노동의 상호연관성이 취업에 미치는 영향에 관한 경험적 연구”. *한국인구학*. 제19권 제1호. 5-44.
- 이정숙(2017). “청소년의 학업중단에서 학업복귀의 변화과정에 대한 질적 메타분석”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제17권 제12호. 386-398.
- 이정숙·강기정(2015). “경력단절여성의 희망근로형태(시간제/전일제)에 영향을 미치는 재취업 결정요인”. *인적자원개발연구*. 제18권 제4호. 23-51.
- 이정희(2019). “여성의 생애노동이력을 통한 경력지속 요인 탐색”. *한국여성학*. 제35권 제1호. 39-78.
- 이지혜(2014). *기혼 여성의 경제활동참여에 미치는 영향 요인 연구*. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 임현선(2013). *인적자원개발 관점에서 본 한국 여성의 생애단계 유형별 경력전환 결정요인 분석*. 고려대학교 박사학위논문.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. *여성연구*. 제74권 제1호. 79-104.
- 전은주·유홍준(2009). “첫 자녀 출산 후 여성의 취업여부 및 지장복귀에 관한 결정요인”. *한국사회*. 제10권 제1호. 183-223.
- 전혜숙(2010). “부산지역 경력단절여성 현황 및 적합 직종”. *지역사회*. 제76호. 87-91.
- 정선형·탁진국(2011). “성인용 구직장애요인탐색 검사 개발”. *한국심리학회지 : 일반*. 제30권 제4호. 1165-1188.
- 조소연·임예운(2015). “고학력 경력단절 여성의 비정규직 재취업 경험에 관한 내러티브 연구”. *아시아여성연구*. 제54권 제1호. 141-169.
- 주성희(2016). *경력단절 여성의 생애 진로전환 경험분석: 근거 이론적 접근*. 경성대학교 박사학위논문.
- 최은화(2015). *경력단절 기혼여성의 취업경험에 관한 현상학적 연구 : 대학 사회 복지 전공자를 중심으로*. 목원대학교 박사학위논문.
- 통계청(2020). *2020년 통계로 보는 여성의 삶*.
- 한혜경(2005). “OECD 국가의 연령차별 완화대책 및 프로그램 비교연구 : 노동시장에서의 연령차별금지법을 중심으로”. *한국사회복지학*. 제57권 제2호. 277-295.

- 황수경(2007). “서비스화가 일자리 숙련구조에 미친 영향: 인지적 숙련 및 상호적 숙련을 중심으로”. 노동경제논집. 제30권 제3호. 1-41.
- 황윤주(2015). 중년기 기혼 여성 재취업과정에서의 학습경험 유형 연구. 중앙대학교 박사학위논문.
- 홍은숙(2018). 경력단절 여성의 취업성공요인에 관한 사례연구 : 취업-비취업 여성간 대비를 중심으로. 인천대학교 석사학위논문.
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K.(2012). *Counseling adults in transition : Linking Schlossberg’s theory with practice in a diverse world*(4th ed.). New York, NY : Springer Publishing Company.
- Atkins, S., Lewin, S., Smith, H., Engel, M., Fretheim, A., & Volmink, J.(2008). Conducting a meta-ethnography of qualitative literature : Lessons learnt. *BMC Medical Research Methodology*, 8, 1-10.
- Britten, N., Campbell. R., Pope, C., Donovan, J., Morgan, M., & Pill, R.(2002). Using meta ethnography to synthesise qualitative research : A worked example. *Journal of Health Services Research & Policy*, 7(4), 209-215.
- Cooley, L.(2007). Transformational learning and third-wave feminism as potential outcomes of participation in women’s enclaves. *Journal of Transformative Education*, 5(4), 304-316.
- Erwin, E. J., Brotherson, M. J., & Summers, J. A.(2011). Understanding qualitative metasynthesis : Issues and opportunities in early childhood intervention research. *Journal of Early Intervention*, 33(3), 186-200.
- Handy, J., & Davy, D.(2007). Gendered ageism : Older women’s experiences of employment agency practices. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45, 85-99.
- Killy, K. E., & Borgen, W. A.(2000). Self-confidence and the re-entry experience for North American women. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 22(2), 119-130.
- Major, C. H., & Savin-baden, M.(2010). *An introduction to qualitative research synthesis : Managing the information explosion in social science research*. New York, NY : Routledge.
- Merriam, S. B.(2009). *Qualitative research : A guide to design and*

- implementation*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Miller, J. B.(1986). *Toward a new psychology of women*(2nd Ed). Boston, MA : Beacon Press.
- Noblit, G., & Hare, R.(1988). *Meta ethnography : Synthesizing qualitative studies*. Newbury Park, CA : Sage.
- Padgett, D. K.(2004). *The qualitative research experience*. New York, NY : Thomson.
- Rudman, L. A., & Phelan, I. E.(2010). The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations. *Social Psychology*, 41(3), 192-202.
- Sandelowski, M., Docherty, S., & Emden, C.(1997). Qualitative meta synthesis : Issues and techniques. *Southern Nursing Research Society*, 20(4), 365-371.
- Schlossberg, N. K.(1984). *Counseling adults in transition : Linking practice with theory*. New York, NY : Springer.
- Weed, M. E.(2005). Sports tourism research 2000-2004 : A systematic review of knowledge and a meta-evaluation of methods. *Journal of Sport and Tourism*, 11(1), 5-30.
- Zimmer, L.(2006). Qualitative meta-synthesis : A question of dialoguing with texts. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 311-318.

Abstract

## A Qualitative Meta-Analysis on Re-employment Experience of Reentry Women

Jungwon Kim\*

The purpose of this study was to explore the experience of the re-employment of reentry South Korean women. For this study, all South Korean journals and dissertations published through April 2020 were collected using the key words “career interrupted women,” “female returners,” “married women,” “re-employment,” “reentry into the labor market,” and “participation in economic activities” from the National Assembly Library and Research Information Sharing Service(RISS) search sites. After the inclusion and exclusion criteria were applied, 12 qualitative studies were selected for analysis. The qualitative meta-analysis was analyzed according to the seven steps of the meta-ethnography methods proposed by Noblit and Hare (1988), resulting in one comprehensive subject, four dimensional subjects, and nine technical subjects (based on Schlossberg(1984)’s 4S theory). As for the results of the qualitative meta-analysis, 9 technical topics, 4 categorical topics, and 1 comprehensive topic were derived. Under the comprehensive theme of “reentry women who are in critical situations in their personal, family, and social life, face the best strategy,” each theme included four categories: the self, “exploring their position in the home and society”; the situation, “overcoming internal and external glass ceilings”; the support, “getting the least amount of support”; and the strategy, “using powerful strategies.” Based on these results, implications for policies and systems as well as the significance of this study were discussed.

**Keywords :** reentry women, reentry of labor market, qualitative meta-analysis

---

\* Research Professor, Korea University Research Institute for HRD Policy

## 〈부록〉 최종 분석에 활용된 연구물 목록과 기본 정보

연구	제목(출판 정보)	연구참여자	연구방법/분석방법	자료수집 기간
장서영 (2008)	고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구(韓國女性開發院)	4년제 대졸 이상 30~40대 여성 15명	Glaser & Strauss(1968) 일정비교분석방법 / 일대일 심층면담	2006.6.~7.
전혜숙 (2010)	경력단절 여성의 취업과정에서의 학습경험 탐색: 근거이론적 접근(부산대학교 박사학위논문)	직업교육훈련과정을 수료하고 취업에 성공한 30~50대 29명	Strauss & Corbin(1998) 근거이론방법 / 면담	2009.6.~8.
배윤주 (2011)	경력단절 여성의 진로전환 과정에서 학습경험의 의미와 영향(숭실대학교 석사학위논문)	30~40대 기혼 여성 5명	Glaser & Strauss(1968) 일정비교분석방법 / 심층 면담	2010.9.~10.
서미경 (2012)	중·고령기 여성의 재취업 경험과 생애적 의미에 대한 현상학적 연구(사회복지정책)	50~64세 중고령 기혼 여성 6명	Giorgi 현상학적 기술방법 / 심층면담	2008.11.~2010.2.
문란영 (2013)	경력단절여성의 재취업 과정에 관한 근거이론적 연구(동신대학교 박사학위논문)	세일센터의 프로그램에 참여하여 2년 이상 취업에 성공한 여성 10명	Strauss & Corbin(1998) 근거이론방법 / 심층면담	2013.2.~6.
박경아 (2014)	고학력 경력단절 여성의 재취업 및 창업에 관한 학습경험 연구(아주대학교 석사학위논문)	경력단절 8년 이상 30~40대 기혼 여성 5명	현상학적 연구 / 심층면담	2014.4
박수정 (2015)	중산층 여성의 '일터로 돌아오기' 과정에 나타난 일상의 학습경험 : 구성주의 근거이론의 접근(아주대학교 박사학위논문)	30대 기혼 여성 5명	Charmaz(2009) 구성주의 근거이론 / 심층면담	2013.12.~2014.10.
조소연, 임예운 (2015)	고학력 경력단절 여성의 비정규직 재취업 경험에 관한 내러티브 연구(아시아여성연구)	비정규직 취업 고학력 여성 3명	내러티브 탐구 / 브롬의 내러티브 자료분석방법	2014.10.~2015.1.
최은화 (2015)	경력단절 기혼 여성의 취업경험에 관한 현상학적 연구: 대학 사회복지 전공자를 중심으로(목원대학교 박사학위논문)	40~50대 기혼 유배우 취업여성	Giorgi 현상학적 연구방법 / 심층면담	2014.9.~12.
황윤주 (2015)	중년기 기혼 여성 재취업과정에서의 학습경험 유형 연구(중앙대학교 박사학위논문)	30~50대 기혼 여성 13명	Strauss & Corbin(1998) / 심층면담	2014.8.~2015.2.
김은경 (2016)	경력단절 재취업 여성의 진로생애사연구(백석대학교 박사학위논문)	40대 이상 재취업에 성공한 기혼 여성 10명	Lieblich, Tuval-Mashach, & Zilber(1998) / 생애사 분석	2014.11.~2015.4.
홍은숙 (2018)	경력단절 여성의 취업성공요인에 관한 사례연구: 취업-비취업 여성간 대비를 중심으로(인천대학교 석사학위논문)	취업교육 경험자 중 취업성공(4명), 취업실패(3명) 포함 총 7명 기혼 여성	귀납적 분석 방법	2016.12.~2017.3



## 기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 연구동향: 최근 20년간 국내 실증연구를 중심으로

김지영\*

### 초 록

여성의 생애주기를 고려했을 때 기혼여성근로자의 근속과 조직효과성 창출에는 많은 어려움이 따른다. 이에 기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 시사점을 도출하기 위하여 최근 20년간 진행된 기혼여성근로자의 조직효과성에 대한 연구를 종합적으로 살펴보았다. 본 연구에서는 통합적 문헌분석 절차에 따라 문헌을 선별하고, 연구의 목적과 일치하는 총 45편의 논문을 분석에 활용하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 기혼여성근로자의 조직효과성 관련 연구는 2000년 이전보다 2010년 이후에 좀 더 많은 수의 연구가 수행되고 있었고, 주로 '여성'을 주제로 하는 학술지와 가족 및 가정 관련 학회지 등에 게재되었다. 둘째, 기혼여성근로자에 관한 많은 연구에서는 1차 자료뿐 아니라 2차 자료도 많이 사용되고 있었다. 또한 회귀분석, 분산분석 등의 연구방법이 활용되었다. 셋째, 조직효과성에 관한 변인은 직무관련 관리능력, 직무열의, 직무성과, 조직몰입, 경력몰입, 가정→일 촉진, 직무관련소진, 이직의도, 직무스트레스, 가정→일 갈등, 직무만족, 조직만족, 경력만족, 재직의도 등으로 도출되었다. 그리고 개인요인·가정요인·조직요인에 해당하는 변인들이 이러한 조직효과성 변인에 유의미한 영향을 주는 것으로 도출되었다. 연구결과에 기반한 학문적 시사점으로 기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 추가 탐색의 필요성, 다양한 자료 및 연구방법 활용의 필요성을 제시하였고, 실무적 시사점으로 일가정균형을 위한 유연한 근무제도 및 세밀한 성과평가제도의 병행과 교육훈련·사내캠페인·코칭 등을 통한 상사 및 조직지원인식 향상의 필요성을 제시하였다.

주제어 : 기혼여성근로자, 인적자원개발, 조직효과성, 성과, 만족, 통합적 문헌분석

\* 한국기술교육대학교 HRD Learning Science lab 박사후 연구원(ifying@koreatech.ac.kr)

## I. 서론

불확실한 경영환경에 놓여있는 산업조직들은 조직효과성 향상을 위해 역량 있는 인적자원의 선발 및 양성에 많은 관심을 기울이고 있다(문지현, 2003). 특히 국내의 조직들은 다양한 인적자원 중에서 여성 인적자원개발을 우선적으로 고려해볼 수 있는데, 다른 선진국에 비하여 국내 고령인구의 노동시장 참여율은 이미 매우 높은 편이고, 외국 노동인력 유입으로 필요한 인적자원을 대체하는 것에도 한계가 있기 때문이다(유인경·이정민, 2020; 최효미, 2006). 또한 세계화 시대에 더욱 중요하게 여겨지는 역량인 다양성·존중·협력·배려·포용 등은 여성적 특징과 크게 부합하는 부분이기 때문에 현대조직에서 여성 인적자원은 중요한 역할을 할 수 있다(우성미·오소영, 2019). 더욱이 여성 인적자원은 수준 또한 매우 높다. 여성의 고학력화는 2000년대 초반부터 뚜렷해지고 있고, 숙련도가 높다는 평가가 지속되고 있다(권태희, 2010; 김선화·현영섭·김나경, 2017; OECD, 2020). 이에 2010년부터 여성의 경제활동참여율, 상용직 근로자 비율, 여성관리자 변화 추이 등은 지속적인 상승세를 보이고 있다(주재선 외, 2019).

그러나 대한민국은 양성평등 불균형이 매우 높은 나라이다(김선아·박성민, 2018). 여성과 남성의 경제활동참가율의 차이가 지속적으로 감소되고 있음에도 불구하고(주재선 외, 2019), 2020년 서울시 성인지통계 자료에 따르면, 여성의 시간당 평균임금, 고용률 등은 모두 남성보다 낮은 것으로 나타났다. OECD 한국경제보고서에서도 한국의 여성 고용률은 OECD 평균보다 낮은 반면, 성별 임금격차는 OECD 중에서 제일 높은 것으로 보고되었다(OECD, 2020). 조직 내 인식에 관해서도 개선할 점이 존재한다(김기동·김화연·문상호, 2017). 기혼여성근로자는 기혼 및 출산·육아로 인하여 조직에 도움이 되는 성과를 창출하기가 쉽지 않고, 결국에는 일을 그만두고 가정을 선택할 가능성이 큰 한시적 노동인력이라는 인식이 존재하기 때문이다(문지현, 2013), 조직 내에서 고용차별, 임금차별, 유리천장 등 여러 문제를 마주한다(김현진·이승주, 2019; 최금숙, 2017).

현실적으로 여성의 생애주기를 고려했을 때 기혼여성근로자의 조직효과성 향상에 많은 장애물이 있는 것은 사실이다(김영미, 2020). 기혼여성근로자의 가사노동 및 돌봄노동시간은 남성보다 2-3배 많으며, 가사와 육아에 대한 책임비율도 여성이 월등히 높다(박예슬·조윤주, 2020). 가정생활과 회사생활의 갈등에서 오는 스트레스 등은 기혼여성근로자의 성과창출을 방해하는 직접적

인 원인이 된다(김준기·양지숙, 2012; 송유미·이선자·이제상, 2013).

한편, 기혼여성의 조직효과성 창출에 있어 장애가 되는 요인은 개인요인과 더불어 가정요인 및 조직요인 등이 공존하기 때문에 이러한 요인들에 대해서는 자세한 이해를 바탕으로 가정·조직·국가차원에서 함께 고민하는 것이 필요하다(강혜련, 1995). 또한 조직효과성 창출에 있어서 도움이 되는 요인에 대한 종합적인 이해도 필요하다. 그러나, 현재까지 기혼여성근로자의 조직효과성에 관하여 통합적으로 살펴본 연구가 실시되지 않아 관련 부분에 대한 논의가 지속성을 갖지 못하는 실정이다(김선화·현영섭·김나경, 2017). 이는 기혼여성근로자를 집중적으로 연구하는 저명한 학회나 학술지가 아직 없고, 연구자들의 관심에 따라 단편적인 연구만 수행되기 때문이다. 이에 조직내 기혼여성근로자를 대상으로 조직효과성 관련 연구의 내용을 종합적으로 살펴볼 필요가 존재한다(김선화·현영섭·김나경, 2017; 문지현, 2003). 이를 위해 본 연구에서는 기혼여성근로자의 조직효과성과 관계된 연구를 종합적으로 분석하여 연구동향을 파악하고, 학문적·실무적 시사점을 도출하고자 한다. 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련된 연구물특성(계재년도 및 학술지 동향, 연구설계 및 분석방법)은 어떠한가?

둘째, 기혼여성근로자의 조직효과성 관련 변인과 이러한 변인에 영향을 주는 요인에는 어떠한 것들이 있는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 기혼여성근로자

여성의 생애주기에서 결혼은 많은 부분에 중대한 변화를 가져오는 변곡점으로 여겨진다(권태희, 2010). 여성관련 학문분야에서는 기혼여성과 관련된 많은 부분 중에 신체적·심리적 건강, 삶의 질, 고용, 취업, 직장내 이슈, 부부관계, 결혼만족도 등에 대해 주목하고 있다(이석용·이지은, 2020). 기혼여성 직장내 다니는 기혼여성에 대해서도 많은 관심이 집중되고 있는데, 이러한 여성에 대한 용어는 기혼여성근로자, 기혼여성, 기혼취업여성, 기혼직장여성, 직장여성, 기혼여성임금근로자 등으로 사용되고 있다(김광숙, 2003; 한혜림·이

지민 2017; 홍성희, 2000), 본 연구에서는 여러 용어 중 근로를 하는 기혼여성을 가장 명확하게 정의할 수 있는 용어인 기혼여성근로자를 사용하고자 한다.

노동시장에서 여성의 결혼유무는 큰 차이를 보인다(유인경·이정민, 2020). 결혼은 여성의 고용률을 단기적인 측면에서 11%에서 25%까지 낮추고, 근로소득도 월평균 약 18만원을 감소시킨다(유인경·이정민, 2020). 결혼과 더불어 출산 및 육아는 여성의 삶에 많은 변화를 수반한다(최효미, 2006). 한국사회에서는 육아에 있어서 여성의 책임이 크다는 인식이 지배적이기 때문에, 출산 및 육아의 시기에 있는 30대 초중반의 여성근로자 비율은 매우 낮다(유인경·이정민, 2020; 통계청, 2020; 황수경, 2002). 통계청의 2020년 자료에 따르면 경력단절 여성 중 6세 이하의 자녀가 있는 여성이 61.6%(76만 5천명)로 가장 많았고, 경력중단 이유의 대부분이 육아(42.5%), 결혼(27.5%), 임신·출산(21.3%), 자녀교육(4.1%)인 것을 볼 때도(통계청, 2020), 기혼 및 출산여성의 직장생활은 쉽지 않다는 것을 알 수 있다. 또한 어린 자녀가 있는 30대 후반 이후의 고용률도 높지 않다(최효미, 2006). 임금수준이 높고 안정적인 일자리나 육아를 병행할 수 있는 직종에 종사할 경우에만 복귀가 용이하기 때문이다. 어린자녀가 있는 기혼여성근로자의 경우에는 직장생활과 가정생활의 양립에 어려움을 많이 토로하고 있으며, 높은 퇴사율을 보인다(김선아·박성민, 2018; 통계청, 2020). 여성의 일가정양립문제는 국가차원에서도 지원을 하고 있지만, 조직의 상황이나 분위기 등에 따라 활용이 어려운 경우가 많다(김현진·이승주, 2019; 최금숙, 2017; 한운옥·이영민, 2019).

## 2. 조직효과성

조직효과성은 조직목표의 성취도로써(도운섭, 2005; 스완슨, 2010; 임창현·이희수, 2013), 조직이 얼마나 잘하고 있는지를 판단하는 지표이다(스완슨, 2010; 임창현·이희수, 2013). 이에 산업조직의 관심은 가용한 자원으로 조직의 효과성을 최대한 끌어올리는 것에 있다(공은화, 2015). 효과성이 있는 조직은 설정된 목표를 달성하고, 조직의 많은 이해관계자와 구성원들이 만족하며 서로 협력하는 모습을 갖는다(스완슨, 2010).

조직효과성의 개념정의 및 하위요인은 매우 다양하다(공은화, 2015; 도운섭, 2005). 스완슨(2010)은 조직효과성의 5가지 모형을 소개하였는데, 이 모형은 인간관계 모형, 시스템 자원 모형, 내부 프로세스 모형, 목표 모형, 다중 이해관계자 모형이다. 인간관계 모형은 협력·참여·조화로운 관계 등이 조직의

효과성이라고 보는 관점이고, 시스템 자원 모형은 혁신·새로운 자원·적응을 조직효과성으로 보는 모형이다. 또 내부 프로세스 모형은 통제·효율성·일관성을 조직효과성으로 보는 모형이고, 목표 모형에서는 생산성·공격성·성취를 조직효과성으로 여긴다. 마지막으로 다중 이해관계자 모형은 고객 초점·경계 확장·경쟁력을 조직효과성으로 보는 모형이다.

이러한 모형을 바탕으로 할 때, 조직효과성은 직무성과, 생산성, 직원만족, 재무성과, 이직의도 등과 같은 변인을 포함한다고 볼 수 있다(Steers, 1975). 이후 많은 연구에서 조직효과성의 하위변인으로 조직몰입, 조직시민행동, 직무만족, 혁신행동, 신뢰 등도 포함하였다(김지현·이정언, 2019; 도운섭, 2005; 임창현·이희수, 2013). 이외에도 재무성과나 성장률과 같은 객관적 지표를 대표적인 조직효과성으로 보기도 하고, 만족과 같은 근로자들의 정서 등을 조직효과성의 가장 중요한 요소로 판단하기도 한다(도운섭, 2005).

한편 조직효과성으로 언급되는 여러 개념은 인력개발학에서 '성과'로 구분되는 것들인데(도운섭, 2005; 이현실·정진섭, 2018), 성과는 다시 범주를 나눌 수 있다(스완슨, 2010). 성과에 관한 구분은 성과의 종류에 따라 개인수준·직무수준·팀수준으로 구분이 되거나, 성과의 성격에 따라 심리적 부분의 성과(만족, 불만족 등)와 직무 관련 성과로 구분할 수 있다(스완슨, 2010). 성과의 성격에 따른 구분에서 심리적 부분의 성과는 대표적으로 '만족'이 있다(Jex & Britt, 2008). 직원이 조직 내에서 어떠한 대상이나 상황에 대하여 만족하는 감정은 직원의 조직 내 몰입과 직접적인 성과창출 및 조직의 유효성 향상과 연결이 되기 때문에 매우 중요한 부분이다(잭스·브리트, 2011). 직원의 만족에는 직무만족, 조직만족, 직업만족, 경력만족 등이 있다(이현실·정진섭, 2018; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; 잭스·브리트, 2011). 직무 관련 성과는 역할내성과와 역할외성과로 구성되어 있는데(Demerouti & Cropanzano, 2010; Goodman & Syntek, 1999), 역할내성과는 직무 기술서에 명시된 과업을 우수하게 수행하는 것을 뜻하고, 역할외성과는 생산을 통해 조직목표달성에 직접적으로 기여하는 것은 아니지만 넓은 범위에서 조직의 효과성 및 유효성 향상에 기여하는 성과로 볼 수 있다. 역할내성과는 직무열의, 직무성과, 조직몰입, 낮은 이직의도 등 직무와 직접적으로 관계가 되는 변인들이 포함될 수 있고, 역할외성과로는 지식공유의도, 혁신행동, 조직시민행동 등이 포함될 수 있다(이현실·정진섭, 2018).

이러한 내용을 바탕으로 볼 때 조직효과성은 조직의 목표 성취를 판단하는 지표로서, 직무 관련 성과와 개인의 자신의 일과 관련된 만족을 핵심요소로 볼 수 있다(스완슨, 2010; 이현실·정진섭, 2018).

### 3. 기혼여성근로자와 조직효과성

기혼여성을 대상으로 한 선행연구는 신체적·심리적 건강, 삶의 질, 고용, 취업, 부부관계 등의 연구가 진행되었고, 학문분야마다 중점관심분야에 관한 연구가 수행되었다. 한국노동패널조사를 활용한 여성연구 현황분석결과에 따르면 여성과 관계된 연구주제는 근로조건에 관한 연구(임금, 고용형태, 복지, 승진, 근속시간), 노동공급 및 이동 관련 연구(취업여부, 일자리 이동), 결혼 및 출산 관련 연구(출산, 보육, 자녀수, 결혼여부), 가계 경제 관련 연구(자산 및 소득, 소비, 빈곤), 만족도 관련 연구(직무, 일자리 생활, 소득에 관한 만족), 시간 배분 관련 연구(노동시간, 자유시간, 통근시간), 교육 관련 연구(교육수준), 건강 관련 연구(건강상태, 질환 유무) 등으로 나타났다(이석용·이지은, 2020).

그 중에서 기혼여성근로자와 조직효과성의 관계를 직접적으로 살펴본 연구는 다음과 같다. 안세연과 김효선(2009)의 연구에서 기혼여성관리자의 이직의도에 관련된 영향을 주는 변인을 가족상황변인, 직무상황변인, 조직상황변인으로 나누어 살펴보았다. 가족상황변인에는 생애주기별 차이를 보이는 출산, 육아, 학령기자녀 등의 가족 상황, 일과 가정생활 사이의 전이 등을 포함하였고, 직무상황변인에는 직무만족과 직무스트레스 등을 포함하였다. 조직상황변인에는 조직분위기 및 복리후생제도 등의 문화와 제도적인 측면을 포함하여 이직의도와 관련된성을 살펴보았다. 김선아·박성민(2018)의 연구에서는 여성근로자의 직장생활 질을 심리특성(스트레스, 우울감), 직무특성(직무 적합성, 직무만족도), 전이특성(직장↔일 전이)으로 구분하여 살펴보았다. 김현진·이승주(2019)의 연구에서는 여성 근로자의 경력목표에 영향을 주는 요인을 개인적 요인과 조직적 요인으로 구분하고, 개인적 요인으로 교육수준·임금·혼인여부·자녀유무를 포함하고, 조직적 요인으로 조직문화·공식화된 인사관리 및 성과제도의 유무·가족친화제도의 유무를 포함하였다.

한편, 선행연구에서는 조직효과성과 관련된 독립변인을 범주화하였는데, 대표적인 범주는 개인요인·가정요인·조직요인으로 볼 수 있다. 개인요인은 개인의 특성이라든지 상황과 관련된 범주로 개인의 연령, 건강상태, 스트레스 수준, 소득수준, 임신/출산 관련 요소, 여가활동참여, 교육수준, 근속연수 등이 포함된다. 가정요인은 개인의 가정 및 가족생활과 관련된 부분으로 가정↔일 갈등 및 양립, 남편 및 자녀의 지지, 가사분담, 가족 내 성역할 등을 포함할 수 있다. 조직요인은 기업규모, 직종 등의 조직기본정보, 조직문화(가족친화

적, 일중심적, 위계적 등), 조직의 제도나 보상, 직무 안정성 등 기혼여성이 소속된 조직의 특성에 대한 부분을 포함한다. 연구별로 개인의 특성이 가정(가족 상황)요인에 포함되기도 하고(안세연·김효선, 2009), 사회적지원 범주에 회사의 제도적 지원과 남편의 직장생활 지지가 함께 포함되기도 하지만(김준기·양지숙, 2012), 선행연구를 종합적으로 살펴보았을 때 개인요인·가정요인·조직요인으로 구분하는 것이 가장 일반적이고 대표적이다.

기혼여성 관련 연구는 문헌분석 및 메타분석을 실시한 연구도 지속적으로 보고되고 있다. 한운옥·이영민(2019)의 연구에서는 여성의 경력단절이라는 주제에 초점을 맞추어 경력단절여성과 지원프로그램, 정부정책과 관련한 내용을 분석했다. 정혜숙(2020)의 연구에서는 기혼여성근로자에 대한 메타분석을 실시하였는데, 기혼여성근로자의 욕구를 생존·관계·성장요구로 나누어, 이러한 욕구들이 행복감에 미치는 영향에 대해서 분석하였다. 김선화·현영섭·김나경(2017)의 연구에서는 2006년에서 2016년동안 수행된 평생교육과 HRD분야에서의 여성과 관련된 연구물을 대상으로 문헌분석을 실시하였다. 이러한 연구들은 기혼여성 및 기혼여성근로자에 관한 연구를 종합적으로 분석하였다는 의의를 갖지만, 조직에서 가장 중요시하는 조직효과성과 관계된 결과변인을 중심으로 살펴본 연구가 아니기 때문에 조직에서 기혼여성근로자를 이해할 때 참고할 수 있는 부분을 파악하는 것에 한계가 있다.

### III. 연구방법

본 연구는 국내의 기혼여성근로자와 관련된 연구 중 조직효과성과 관계된 변인을 살펴본 실증연구들을 대상으로 통합적 문헌분석 연구를 실시함으로써 기혼여성근로자의 조직유효성과 관련된 학문적·실무적 시사점을 찾고자 한다. Torraco(2005)의 통합적 문헌분석 방법은 인적자원개발 분야를 위해 논의가 시작된 문헌분석 방법으로(오진주·김진모, 2014; Torraco, 2005), 어떤 주제에 대하여 현재까지 진행된 연구를 통해서 해당 주제와 관련된 전체적인 내용을 파악하고, 지식의 통합, 선행연구의 비판적 분석 등을 수행하는 연구방법이다(오진주·김진모, 2014; Torraco, 2005). 이 문헌분석 방법은 해당 주제에 관하여 체계적이고 종합적으로 정리하고, 후속연구의 방향을 제시한다는 면에서 큰 장점을 갖는 연구방법이다(Torraco, 2005). 인적자원개발 분야에서는 해당 주제의 연구경향성을 파악하기 위한 첫 번째 단계로 해당 연구방법을 바

탕으로 한 문헌분석을 많이 실시하고 있다(김태성·장지현·백평구, 2017; 박윤희·정홍전·오미래, 2018; 오진주·김진모, 2014; 우성민·이진구, 2020; 한지영·박지원, 2020). 본 연구의 주제인 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련된 연구 또한 주제의 중요성에도 불구하고 세부주제나 변인, 게재학술지 등이 매우 산발적이고, 주제에 관하여 종합·분석한 연구가 실시되지 않았기 때문에 통합적 문헌연구 방법을 적용하는 것이 필요하다. 이를 위하여 문헌검색, 단계적 검토, 종합, 분석을 순차적으로 실시하였다(Torraco, 2005).

## 1. 문헌검색

문헌검색은 2020년 12월에 국내 데이터베이스인 KISS, RISS, E-article을 사용하여 검색을 수행하였다. 검색은 최근 20년 동안 수행된 국내 학술논문을 대상으로 실시하였고, ‘기혼여성’이 제목에 포함된 논문을 모두 검색하였다. 조직효과성과 관련된 기혼여성의 내용이 포함된 연구가 누락되지 않도록 검색어를 광범위하게 설정하고, 조직효과성과 관련되지 않은 내용의 연구를 제외하는 방식으로 접근하였다. 또한 ‘워킹맘’이라는 제목을 가진 연구물은 기혼여성근로자의 의미를 내포하고 있음에도 ‘기혼여성’이라는 키워드로 검색하였을 경우 포함되지 않기 때문에 추가적으로 검색하였다.

데이터베이스별 검색결과, KISS에서는 ‘기혼여성’이 제목에 포함된 연구가 391개, ‘워킹맘’이 제목에 포함된 연구가 11개로 도출되었다. RISS에서는 ‘기혼여성’이 제목에 포함된 연구가 550개, ‘워킹맘’이 제목에 포함된 연구가 18개로 도출되었다. E-article에서는 ‘기혼여성’이 제목에 포함된 연구가 253개, ‘워킹맘’이 제목에 포함된 연구가 4개로 도출되었다. 이에 세 개의 데이터베이스의 검색결과를 합치면 총 1,227개의 연구물이 도출되었고, 이 중 중복되는 390개의 논문은 제외하고 837개의 논문을 단계적 검토단계에서 활용하였다.

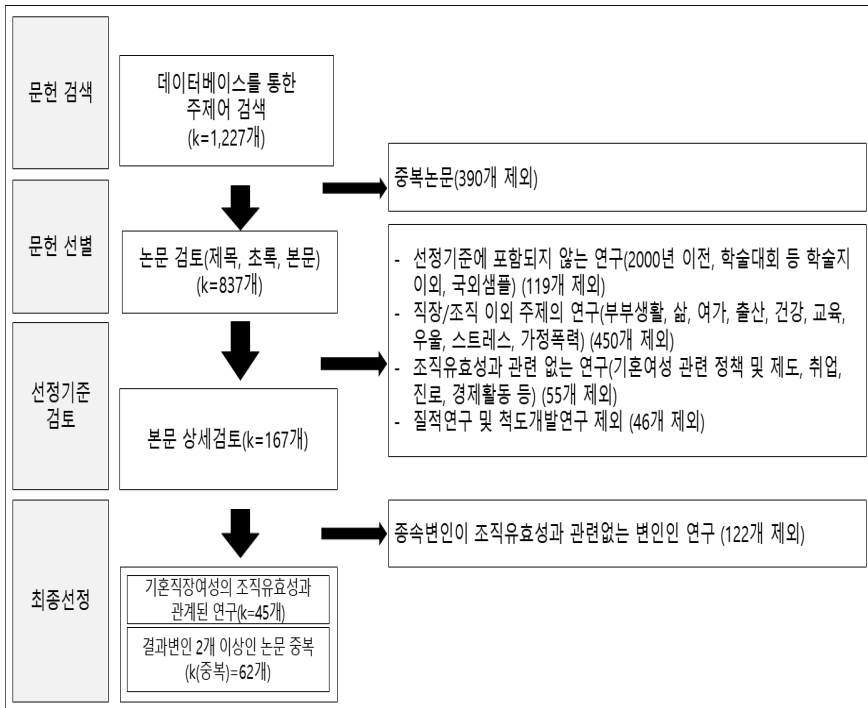
〈표 1〉 문헌검색 결과

검색키워드	DB		
	KISS	RISS	E-article
기혼여성	391개	550개	253개
워킹맘	11개	18개	4개



## 2. 단계적 검토 및 종합

단계적 검토단계에서는 제목과 초록에 관한 검토 및 본문에 관한 상세검토를 실시하여 본 연구의 종합 및 분석에서 활용할 최종문헌을 선정하고 요약을 실시하였다(Callahan, 2010). 각 데이터베이스에서 검색된 결과에 대하여 중복을 제외한 837개의 논문 중 선정기준에 포함되지 않는 연구 119개를 제외하였다. 2000년 이전에 수행된 연구 및 학술대회 등 학술지 이외의 연구, 국외 샘플이 해당된다. 2000년 이전에 수행된 논문과 학술대회 논문 등은 데이터베이스 검색시 검색조건에 해당 내용이 제외될 것을 설정하였음에도 검색된 일부 논문이 있어 단계적 검토단계에서 다시 제외하였다. 다음으로는 연구의 주제가 직장 및 조직과 관련된 주제가 아닌 450개의 연구를 제외하였다. 450개에는 부부생활, 삶, 여가, 출산, 건강, 교육(대학원 등), 우울, 스트레스, 가정폭력 등의 주제로 수행된 연구가 포함되었다. 268개 중에서 직장/조직과 관련된 주제이긴 하지만 조직효과성과 직접적으로 관련되지 않는 55개의 연구를 제외하고, 질적연구 및 척도개발연구 46개를 제외하였다. 나머지 167개의 논문 중에서는 종속변인이 조직효과성과 관련된 경우가 아닌 122개를 제외하여 45개를 최종적으로 선정하였다. 종속변수를 바탕으로 연구논문을 추리는 것은 연구주제별로 연구를 명확히 분류할 수 있는 장점을 가진다(이석용·이지은, 2020). 일가정갈등, 일가정양립, 일가정전이 등 일과 가정생활 간의 관계와 관련된 변인인 경우에는 가정이 일에 영향을 미치는 경우만 일과 관련된 변인으로 포함하였다. 최종적으로 선정된 45개의 논문에 대해서는 독립변인, 종속변인, 연구대상, 연구자료, 연구방법, 연구결과 등을 구체적으로 파악하였다. 변인과의 관계에 관한 분석에는 종속변인이 두 개 이상인 경우를 따로 구분하여 최종적으로 총 62개의 종속변인이 포함된 문헌에 대한 종합 및 분석을 실시하였다.



[그림 1] 통합적 문헌분석 절차에 따른 문헌선정 과정

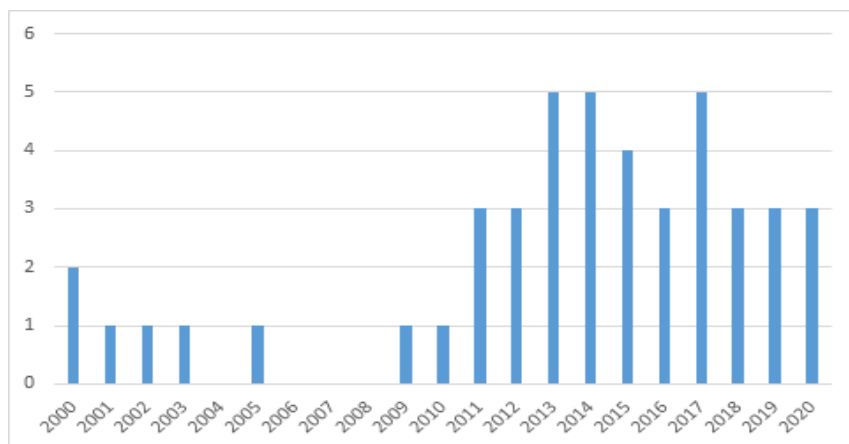
## IV. 연구결과

기혼여성근로자의 조직유효성과 관련된 연구문헌의 분석결과는 다음과 같다.

### 1. 기존 연구물의 특성

#### 1) 게재년도

기혼여성근로자의 조직유효성과 관련된 연구물의 게재년도에 분석결과는 다음의 [그림 2]와 같다. 2000년대에는 국내 기혼여성의 조직유효성 관련 연구가 0개에서 2개의 연구가 게재되었고, 2010년부터는 1개에서 5개의 연구가 게재되어왔다. 2010년도 이후는 매년 2010년 이전보다 많은 수의 연구가 수행되었다.



[그림 2] 기혼여성근로자 조직효과성에 관한 연구의 게재년도

## 2) 학술지 동향

연구가 게재된 학술지의 동향은 다음의 <표 2>와 같다. 구체적으로 살펴보면 여성연구(4개), 한국심리학회지:여성(4개), 한국가정관리학회지(3개), 한국가족복지학(3개)의 순으로 나타났다. 관광연구저널, 디지털융복합연구, 한국가족자원경영학회지, 한국심리학회지 상담 및 심리치료, Family and Environment Research 등의 학술지는 각 2개씩 게재된 것으로 나타났다. 기타 학술지에서도 1개씩 게재되었다.

<표 2> 기혼여성근로자 조직효과성에 관한 연구의 게재학술지

학술지명(게재횟수)	연구 수 (k=45)
여성연구(4), 한국심리학회지:여성(4)	8
한국가정관리학회지(3), 한국가족복지학(3)	6
관광연구저널(2), 디지털융복합연구(2), 한국가족자원경영학회지(2), 한국심리학회지 상담 및 심리치료(2), Family and Environment Research(2)	10
간호행정학회지(1), 관광학연구(1), 대한경영학회지(1), 복지상담교육연구(1), 사회과학연구(1), 사회복지정책(1), 상담학연구(1), 외식경영연구(1), 인문사회 21(1), 정부학연구(1), 한국경찰연구(1), 한국보건간호학회지(1), 한국사회복지학(1), 한국산학기술학회논문지(1), 한국심리학회지: 산업 및 조직(1), 한국웰니스학회지(1), 한국융합학회논문지(1), 한국정책학회보(1), 행정논총(1), HRD연구(1), Journal of Korean Academy of Nursing(1)	21

### 3) 연구설계 및 분석방법

기혼여성의 일과 관련된 실증연구에서 사용된 자료는 1차 자료와 2차 자료로 구분되었다(〈표 3〉 참고). 연구자가 직접 설문조사를 설계하여 수집한 자료인 1차 자료를 활용한 연구는 전체 연구의 48.89%인 22개로 나타났다. 2차 자료를 바탕으로 수행한 연구는 한국여성정책연구원의 여성가족패널을 활용한 연구가 13개(28.89%)로 가장 많았고, 같은 기관의 여성관리자패널을 활용한 연구가 6개(13.33%)로 그 다음으로 많은 것으로 도출되었다. 이외 한국가구패널조사, 한국근로환경조사, 한국아동패널, 여성 공무원 성차별 개선을 위한 실태조사 자료 등이 각 1회씩 사용된 것으로 나타났다.

〈표 3〉 연구분석에 사용된 자료의 종류

자료의 종류		연구 수 (k=45)	비율
1차 자료	설문조사	22	48.89%
2차 자료	여성가족패널(한국여성정책연구원)	13	28.89%
	여성관리자패널(한국여성정책연구원)	6	13.33%
	한국가구패널조사(대우경제연구소)	1	2.22%
	한국근로환경조사(산업안전보건연구원)	1	2.22%
	한국아동패널(육아정책연구소)	1	2.22%
	여성 공무원 성차별 개선을 위한 실태조사 자료	1	2.22%

연구대상을 선정함에 있어 유자녀인 경우를 구분한 연구들에 대해 알아보기 위하여 자녀여부에 대한 조사를 실시하였는지 분석하였다. 분석결과, 연구에서 기혼여성 중 유자녀인 경우만을 대상으로 연구를 실시한 경우는 11개(24.44%)로 나타났다. 이외에 유자녀와 무자녀를 통합하여 함께 분석에 활용한 연구는 22개(48.89%)로 나타났다. 자녀유무를 확인하는 문항에 대한 정보가 없는 연구는 12편(26.67%)으로 나타났다. 자세한 연구결과는 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉 자녀유무에 대한 조사여부

자녀여부에 대한 조사여부	연구 수(k=45)	비율
유자녀인 경우만 분석한 경우	11	24.44%
유자녀와 무자녀를 통합하여 분석한 경우	22	48.89%
해당내용에 관한 정보 없음	12	26.67%

다음으로 분석대상이 된 연구논문의 연구방법에 대해 분석하였다(〈표 5〉참고). 연구방법 분석은 개별연구별로 연구의 목적을 달성하기 위해 사용된 연구방법을 기입하였다. 인구통계학 특성 관련 기술통계 및 빈도분석을 제외하고, 연구별 주로 사용된 연구방법을 모두 기입하였다. 한 연구에서 두 개 이상의 연구방법을 사용한 경우에는 중복으로 기입하였다. 분석결과, 많은 연구에서 회귀분석(28회)을 실시하였다. 이중 다중 회귀분석(10회), 위계적 회귀분석(6회), 로지스틱 회귀 분석(3회), 선형 회귀분석(1회), 자기회귀 교차지연 모형 분석(1회) 등 회귀분석의 구체적인 방법은 차이가 있는 것으로 나타났다. 다음으로 많이 사용한 연구방법은 분산분석(11회)으로, 단일변량 분산분석(10회)이 다변량 분산분석(1회)보다 많은 것으로 도출되었다. 구조방정식 분석(8회)과 t-검정(6회)도 5회 이상씩 사용되었다. 기타 매개효과 검정(2회), 잠재성장 모형 분석(2회), 군집분석(2회), 교차분석(1회), 패널분석(1회), 요인분석(1회), 조절효과 검정(1회), F-검정(1회) 등으로 나타났다.

〈표 5〉 기혼여성근로자 조직효과성에 관한 연구의 연구방법(중복)

연구방법		횟수	연구방법		횟수
회귀분석 (28회)	다중 회귀분석	10	기타	매개효과 검정	2
	위계적 회귀분석	6		잠재성장모형 분석	2
	로지스틱 회귀분석	3		군집분석(비계층적)	2
	선형 회귀분석	1		교차분석	1
	자기회귀교차지연모형 분석	1		패널분석	1
	구체적 정보없음	7		요인분석	1
분산분석 (11회)	단일변량 (ANOVA)	10		조절효과 검정	1
	다변량 (MANOVA)	1		F-검정	1
구조방정식 분석(8회)	구조방정식	8			
t 검정(6회)	t-검정	6			

## 1. 기혼여성의 조직효과성과 관련된 변인 분석

기혼여성의 조직효과성과 관련된 연구를 종속변인이 성과와 관련된 연구, 종속변인이 만족과 관련된 요인으로 구분해서 살펴보았다. 결과변인 분석시에는 연구별 유의하지 않은 결과와 명확하게 설명되지 않은 연구결과들은 제외하였다. 또한 기혼여성근로자와 관계된 변인 중 ‘일가정양립’과 관련된 변인은 매우 다양한 용어와 관점으로 연구가 진행되어왔는데, 본 연구에서는 분석대

상 논문을 구체적으로 검토하여 일이 가정에 주는 영향, 가정이 일에 주는 영향, 일과 가정이 서로 주고받는 영향 등을 구분하여 표기하고자 하였다. 독립변인이 종속변인에 주는 영향이 긍정적인 경우에는 +를 표기하였고, 부정적인 경우에는 -를 표기하였다. 독립변인이 연속변인이 아닌 경우 등에는 결과표 안에 구체적인 설명을 추가하였다. 또한 연구별 사용된 변인과 결과가 중복되는 것은 1회만 표기하였다.

### 1) 종속변인이 성과와 관련된 연구

종속변인이 성과와 관련된 연구에서 포함한 종속변인은 직무관련 관리능력, 직무열의, 직무성과, 조직몰입, 경력몰입, 가정생활이 일에 긍정적인 영향을 주는 경우, 소진, 이직의도, 직무스트레스, 가정생활이 일에 부정적인 영향을 주는 경우가 사용되었다.

직무관련 관리능력에는 직급이 높을수록, 가정이 일에 긍정적인 영향을 줄수록, 기업규모가 클수록 직무관련 관리능력에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무열의의 경우에는 수면이 부족한 경우와 일가정갈등이 심할수록 직무열의에 부정적인 영향을 주고 있었고, 가족친화적 조직문화를 가진 조직일 경우 직무열의가 높아졌다. 직무성과의 경우에는 직무탈진이 높을수록 직무성과에 부정적인 영향을 주고 있었고, 일가정갈등이 높을수록 직무성과에 부정적인 영향을 주고 있었다.

조직몰입의 경우 연령이 많을수록, 근속열망이 높을수록, 근속연수가 길수록 조직몰입에 많은 영향을 주었다. 또한 일가정갈등이 적고, 가족의 지원이 많을수록, 가정상황이 일을 촉진하는 환경일수록, 시간갈등이 적을수록, 조직몰입이 높게 나타났다. 관계적 요인(멘토링, 상사관계, 동료부하관계)이 좋고, 조직적 요인(규모, 여성인력에 대한 긍정적인 인식, 상사의 지원)이 좋고, 수평적 조직문화를 가지며, 기업규모가 크고, 일가정양립지원정책이 뒷받침될수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다.

경력몰입의 경우에는 자기효능감이 좋고, 경력계획이 있으며, 직무적합성이 높고, 직무스트레스가 낮을수록, 가정생활이 일에 주는 갈등이 적고, 긴장갈등이 적으며 시간갈등이 적을수록 경력몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 그 외 조직이미지가 좋고 회사지지가 많을수록 경력몰입에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 가정→일 촉진은 여성임금이 많을수록, 여성 건강상태가 좋을수록, 직무만족도가 높을수록, 연령이 높을수록, 교육수준에 따라 가정생활이 일을 촉진하는 방향으로 작용하는 것으로 나타났다. 또한 자녀수가 많을

수록, 남편임금이 적을수록, 비전통적인 가족 가치관을 가지고 있을수록, 남편의 가사분담이 많을수록, 남편지지가 높을수록, 자녀지지가 높을수록, 여성가사 참여정도가 낮을수록 가정생활이 일을 촉진하는 방향으로 작용하는 것으로 나타났다. 근무시간이 적고, 출퇴근 시간이 적을수록, 보육비를 제공받지 못하는 집단보다 보육비를 제공받는 집단일수록, 공공기관일수록, 육아기간 근로시간 단축제를 사용할수록 가정생활이 일을 긍정적인 방향으로 촉진할 수 있는 것으로 나타났다. 직무관련 소진인 경우에는 진로지속동기가 다중 동기집단, 관계-회피 동기집단인 경우 자율접근 동기집단보다 직무관련 소진이 크고, 가정생활이 일에 갈등이 되는 경우, 일이 가정생활에 갈등이 되는 경우 직무관련 소진이 큰 것으로 나타났다. 이직의도의 경우에는 연령이 40세 미만인 경우, 낮은 직급인 경우, 직무 스트레스가 높은 경우, 직무스트레스를 일가정 갈등과 소진이 매개할수록 이직의도가 높게 나타났고, 일 만족도가 높을수록, 직무만족이 높을수록, 연령이 많을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 무자녀인 경우, 남녀의 역할이 평등하다고 생각할수록, 일과 가정 사이의 갈등이 심할수록, 일이 가정생활에 부정적으로 전이될수록, 가정이 일에 갈등요인이 될수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 또한, 서비스판매직종보다 관리전문직인 경우, 합리적 조직 분위기인 경우, 경력 유연성 제도의 이용이 용이할수록, 모성보호제도가 조직만족을 매개로 할 경우, 가족친화적인 제도와 조직 분위기가 있을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 고용형태가 정규직인 경우 이직의도가 높게 나타났다. 직무스트레스의 경우에는 50세 이상인 경우, 결혼년수가 30년 이상인 집단인 경우, 월경전후기 불편감이 있는 집단인 경우, 비흡연 집단보다 흡연집단인 경우, 비음주 집단보다 음주집단인 경우, 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 월 급여액이 70만원 이하인 집단보다 70만원 이상인 집단인 경우에는 직무스트레스가 낮은 것으로 도출되었다. 또한, 미취학 자녀가 있는 경우 직무스트레스가 높았으며, 근무형태가 3교대 근무자 집단인 경우, 직업이 불안정하다고 생각되는 집단인 경우 직무스트레스가 높았다. 가정생활이 일에 갈등으로 작용하는 변인에서는 연령이 낮을수록, 건강상태가 좋지 않을수록, 여가활동참여가 적을수록 가정생활이 일에 갈등으로 작용하였다. 소득이 높은 경우에 가정생활이 일에 갈등을 주고 있었다. 또한 본인의 가사노동시간, 미취학 자녀가 있는 경우, 초등학생 자녀가 있는 경우, 자녀수가 많은 경우에 가정→일 갈등이 높고, 주중 휴무일이 많을수록, 자녀의 조부모와 동거할수록, 남편의 지지가 높을수록 가정→일 갈등이 낮게 나타났다. 또 지역마다 남편의 가사노동시간 및 남편의 가사노동분담에 대한 만족도, 직장생활에 대한 남편의 지지도, 부부관계 만족도가 가정→일 갈등에 주는 영향이 다르

게 나타났다. 조직요인으로서는 조직의 지지, 보육비 지원, 육아휴직제도, 근로자 지원제도 사용 용이성, 직장 내 평등, 보육교육 서비스 이용시 가정→일 갈등이 낮아지는 것으로 나타났다. 반면, 일중심적 조직문화를 가질수록, 정규직 일 경우, 관리자/전문가인 경우 가정→일 갈등이 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 성과 관련 종속변인 연구에 사용된 변인

독립변인	종속변인
(개인요인) 직급(높을수록, +)	직무관련 관리능력
(가정요인) 가정→일 촉진(+)	
(조직요인) 기업규모(클수록, +)	
(개인요인) 수면부족(-)	직무열의
(가정요인) 일→가정갈등(-)	
(조직요인) 가족친화적 조직문화(+)	
(개인요인) 직무탈진(-)	직무성과
(가정요인) 일가정갈등(-)	
(개인요인) 연령(많을수록, +), 근속열망(+), 근속연수(높을수록, +)	조직몰입
(가정요인) 일가정갈등(-), 가족지원(+), 가정→일 촉진(+), 시간갈등(-)	
(조직요인) 관계적요인(멘토링(+), 상사관계(+), 동료부하관계(+)), 조직적 요인(규모, 여성인력에 대한 인식(+), 상사의 지원(+)), 상사 지원(+), 수평적조직문화(+), 기업규모(클수록, +), 일가족양립지원정책(+)	
(개인요인) 자기효능감(+), 경력계획(+), 직무적합성(+), 직무스트레스(-)	
(가정요인) 가정→일(갈등)(-), 긴장갈등(-), 시간갈등(-)	경력몰입
(조직요인) 조직이미지(+), 회사지지(+)	
(개인요인) 여성임금(+), 여성 건강상태(+), 직무만족도(+), 연령(+), 교육수준(낮을수록, 높을수록 +)	가정→일 촉진
(가정요인) 자녀수(+), 남편임금(-), 비전통적인 가족가치관과 남편 가사분담(+), 남편지지(+), 자녀지지(+), 여성 가사 참여정도(-)	
(조직요인) 근무시간(-), 출퇴근시간(-), 보육비 제공받지 못하는 집단보다 보육비 제공 받는 집단(+), 공공기관(+), 육아기간 근로단축(+)	
(개인요인) 진로지속동기가 다중 동기집단, 관계-회피 동기집단인 경우 자율접근 동기집단보다 직무관련 소진이 큼	직무관련 소진
(가정요인) 가정→일갈등(+), 일→가정갈등(+)	
(개인요인) 연령(40세 미만)(+), 직급(낮은 직급)(+), 직무스트레스(+), 직무 스트레스(매개:일가정갈등, 소진)(+), 일 만족도(-), 직무만족(-), 연령(많을수록, -)	이직의도
(가정요인) 자녀수(무자녀)(+), 가족 내 성역할(남녀의 역할이 평등하다고 생각할수록, +), 일↔가정갈등(+), 일→가정 부정적 전이(+), 가정→일갈등(+)	
(조직요인) 직종(서비스판매직종보다 관리전문직인 경우, -), 합리적 조직분위기(-), 경력 유연성 제도 이용용이성(-), 모성보호제도(조직만족을 매개)(-), 가족친화경영(가족친화제도, 가족친화조직분위기)(-), 고용형태(정규직, +)	
(개인요인) 연령(50세 이상 연령, +), 결혼년수(30년 이상 집단, +), 월경전후(월경전후기 불편감 있는 집단, +), 흡연(비흡연 집단보다 흡연집단, +), 음주 여부	직무 스트레스



독립변인	종속변인
(비음주 집단보다 음주집단, +), 월 급여액(70만원 이하인 집단보다 70만원 이상인 집단, -)	가정→일 갈등
(가정요인) 미취학 자녀가 있는 경우(+)	
(조직요인) 근무형태(3교대 근무자 집단, +), 안정성(직업이 불안정하다고 생각되는 집단, +)	
(개인요인) 연령(-), 건강상태(-), 여가활동참여(적을수록+), 소득(+),	
(가정요인) 본인 가사노동시간(+), 미취학 자녀 있는 경우(+), 초등학교 자녀 있는 경우(+), 자녀수(+), 주중 휴무일(많을수록, -), 자녀 조부모 동거(-), 남편지지(-) 특별시(남편의 가사노동시간이 많을수록(+), 남편의 가사노동분담에 대한 만족도가 적을수록(+), 광역시(남편의 가사노동시간 많을수록(-), 직장생활에 대한 남편의 지지도가 높을수록(+), 부부관계 만족도가 높을수록(-)), 도단위(부부관계 만족도가 낮을수록, +)	
(조직요인) 조직지지(-), 보육비지원(-), 육아휴직제도(-), 근로자 지원제도 사용(용이할수록, -), 직장 내 평등(-), 보육교육 서비스(이용시, -), 일중심적 조직문화(+), 정규직일 경우(+), 관리자/전문가인 경우(+)	

## 2) 종속변인이 만족과 관련된 경우

종속변인이 만족과 관계된 경우로는 직무만족, 조직만족, 경력만족, 재직의도인 경우가 있다.

직무만족의 경우에는 교육수준이 높을수록, 건강상태가 좋을수록, 개인소득수준이 높을수록, 배우자 소득수준이 낮을수록, 주관적 경제상태가 좋을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 거주지역이 서울특별시와 중소도시인 경우, 직무만족에 부정적인 영향을 주고 있었다. 또한 배우자의 비임금노동(가사 등) 참여가 많을수록, 배우자의 참여에 대한 만족도가 높을수록, 가족 내 역할분배가 평등하다고 느낄수록, 부부친밀감이 좋을수록, 가정생활이 일을 추진할수록, 일가정 양립을 잘 수행하고 있다고 느낄수록, 제3자가 대리양육을 해주는 경우, 남편의 지지가 많을수록, 가족의 지지가 많을수록, 일이 가정생활에 주는 갈등이 적을수록, 경제적인 가정갈등요인이 적을수록, 가구의 소득원이 적을수록 직무만족이 높게 나타났다. 또한, 기업규모가 클수록, 직장갈등요인이 적을수록, 기업복지제도가 많을수록, 출산휴가 이용이 많을수록, 가족친화정책이 많을수록, 유연근무가 많을수록, 주당근로시간이 적을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 조직만족의 경우에는 일가정갈등이 적을수록 모성보호제도가 많을수록 조직에 만족하는 것으로 나타났다. 경력만족의 경우에는 개인 직급이 높을수록, 가족지원이 많을수록, 가정일갈등이 적을수록, 조직문화가 수평적일수록, 상사 지원이 많을수록, 일가정양립제도의 활용이 많을수록 경력만족이 높은 것으로 나타났다. 다음으로 직급이 높을수

록, 자녀수가 많을수록, 시간갈등이 적을수록, 동료와 상사의 지지가 높을수록 재직의도는 높아지는 것으로 나타났다.

〈표 7〉 만족 관련 종속변인 연구에 사용된 변인

독립변인	종속변인
(개인요인) 교육수준(높을수록, +), 건강상태(좋을수록, +), 개인소득수준(높을수록, +), 배우자 소득수준(낮을수록, +), 주관적 경제상태(좋을수록, +), 거주지역(서울특별시, 중소도시, -)	직무만족(일, 직업, 직장 만족 포함)
(가정요인) 배우자의 비임금노동(가사 등) 참여(+), 배우자참여에 대한 만족도(+), 가족내 역할인식(평등하다고 느낄수록, +), 부부친밀감(+), 가정→일촉진(+), 일가정 양립인식(+), 탁아방식(개인대리양육인 경우, +), 남편의 지지(+), 가족의 지지(+), 일→가정갈등(-), 가정갈등요인(경제적 갈등)(-), 가구의 소득원수(많을수록, -)	
(조직요인) 기업규모(클수록, +), 직장갈등요인(-), 기업복지제도(+), 출산휴가이용(+), 가족친화정책(육아휴직, 보육비지원, 직장보육시설)(+), 유연근무(+), 주당근로 시간(적을수록, +)	
(가정요인) 일가정갈등(-)	조직만족
(조직요인) 모성보호제도(+)	
(개인요인) 직급(높을수록 +)	경력만족
(가정요인) 가족지원(+), 가정→일갈등(-)	
(조직요인) 수평적조직문화(+), 상사 지원(+), 일가정(양립)제도의 활용(+)	
(개인요인) 직급(높을수록 +)	재직의도
(가정요인) 자녀수(+), 시간갈등(-)	
(조직요인) 동료지지(+), 상사지지(+)	

## V. 결론 및 논의

본 연구는 기혼여성근로자의 직장 내 효과성과 관련된 연구를 종합적으로 살펴보고자 통합적 문헌분석 연구를 수행하였다. 연구결론은 다음과 같다.

첫째, 국내 기혼여성근로자의 직장 내 효과성과 관련된 연구는 2000년대에도 일부 수행되었지만, 2010년 이후에 좀 더 활발히 진행되었다. 여성취업에 관한 조사결과에 따르면 ‘가족 일에 관계없이 계속 취업해야 한다’는 문항에 대하여 남녀 모두 1998년보다 2011년에 그렇다는 의견이 증가하였고, 여성 취업 장애요인에 대하여 육아부담이라는 인식도 증가하였다(이정희, 2014). 이정희(2014)의 연구결과를 바탕으로 볼 때, 기혼여성근로자에 관한 관심이 2000년대 초반보다 2010년 이후에 더 증가하고 있고, 또한 이전보다 더해진 육아부담을 경감하기 위한 대책이 필요하기 때문에 관련 연구들이 이전보다

증가한 것으로 해석할 수 있다. 더욱이, 우리나라의 성별임금격차는 2010년 이후 지속적인 감소추세를 보이는 결과도 있지만, 합계출산율은 지속적으로 최저치를 기록하는 등의 보고도 이어지고 있어(김현숙, 2018), 이러한 부분 또한 2010년 이후의 연구 증가에 기인했을 수 있다.

다음으로, 기혼여성의 조직효과성과 관련한 연구는 ‘여성’을 주제로 하는 학술지에 주로 게재되었고, 가족 및 가정, 심리와 관련된 학술지에도 일부 게재되었다. 산업 및 조직과 관련된 학술지로는 ‘한국심리학회지: 산업 및 조직’, ‘HRD연구’ 등이 1편씩 포함되었다. 기혼여성근로자에 관한 연구는 시간이 지남에 따라 증가하는 추세이긴 하지만, 근로자의 남녀차이에 대한 개선요구 및 여성의 사회참여 요구가 지속되는 상황에서(김현숙, 2018), 최근 20년간 주요 학술지별 5편 이내의 실증연구만이 발간된 것은 여성분야와 산업조직·인적자원개발 분야에서 기혼여성근로자를 대상으로 한 연구가 활발하지 않다는 것을 알 수 있다. 국내의 여성경제연구(KCI)와 해외의 gender in management(SSCI)와 gender work and organization(SSCI) 등과 같은 여성근로자 관련 학술지를 중심으로 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련된 연구가 더욱 활발히 수행되어야 한다.

둘째, 기혼여성근로자에 관한 많은 연구에서는 1차 자료뿐 아니라 2차 자료도 많이 사용되고 있었다. 특히, 한국여성정책연구원의 여성가족패널과 여성관리자패널은 1차 자료와 비슷한 빈도로 분석에 사용되었다. 이는 한국여성정책연구원에서 관리하는 여성가족패널 및 여성관리자패널의 설문구성에 경제활동과 조직생활과 관련된 부분이 포함되어 있어 기혼여성근로자의 일과 관련된 현상을 파악하는 것에 많은 도움이 되기 때문이다. 더욱이 패널조사는 표본이 커서 모수에 대해 정확한 추정이 가능하고, 시간경과에 따른 변화추이를 볼 수 있어 정부정책의 방향이나 효과성을 고려하는 것에 활용할 수 있는 장점이 존재하기 때문에 연구에서 많이 활용되는 것으로 볼 수 있다(이희길 외, 2008). 또한 일반 직장인에 관한 표집이나 직종·기업규모별 표집과 달리 기혼여성근로자에 관한 표집은 개인요인·가정요인·조직요인 등을 고려하여 연구를 설계하고 표집해야하는 번거로움이 있기 때문에 패널자료 활용빈도가 높은 것으로도 이해할 수 있다. 다음으로는 분석대상 연구에서 자녀유무와 자녀 수를 기술하는 경우가 전체 연구의 절반을 넘는 것으로 나타났고, 해당정보가 제공되지 않는 경우가 26.67%를 차지하는 것으로 나타났다. 이는 기혼여성근로자에 관한 연구에서는 자녀를 고려해야 하는 경우가 많기 때문이다. 앞서 살펴본 바와 같이 직장을 그만둔 여성의 퇴직사유에서 자녀와 관련된 부분이 67.9%로(통계청, 2020), 기혼여성의 근속과 조직효과성 창출에 자녀돌봄과

관련된 부분은 큰 부분을 차지하기 때문에, 기혼여성근로자를 이해하기 위한 연구에서는 자녀에 대한 문항이 필요한 것이다.

셋째, 실시된 연구방법과 관련해서 회귀분석(28회)과 분산분석(11회)이 가장 높은 빈도를 나타냈다. 이외에 구조방정식 분석과 t검정 등도 5회 이상 실시되었다. 사회과학분야에서는 다중 및 상호종속관계, 매개효과를 동시에 추정하면서 측정오차 크기를 통계적 추정에 반영할 수 있는 구조방정식과 같은 연구방법론이 최신의 연구방법론으로 평가받고 있는데(김수영, 2016; 배병렬, 2017), 기혼여성근로자의 연구에서는 회귀분석과 분산분석 등이 더욱 많이 사용되었다. 패널조사를 활용한 연구는 설계된 설문문항을 사용한다는 점과 측정에 명목변수가 주로 사용된다는 점에서 사용할 수 있는 연구방법이 제한되기 때문으로 해석할 수 있다. 또한 패널연구의 경우에는 다양한 종단분석을 할 수 있다는 큰 장점이 있음에도 불구하고 종단분석은 일부만 실시되고 있었는데(이희길 외, 2008), 이는 이희길 외(2008)가 지적한 것처럼 다양한 종단분석을 할 수 있는 저변이 약하기 때문으로 볼 수 있다.

넷째, 기혼여성의 조직효과성에 대한 변인은 다음과 같이 도출되었다. 먼저 성과와 관련된 종속변인은 직무관련 관리능력, 직무열의, 직무성과, 조직몰입, 경력몰입, 가정→일 촉진, 직무관련소진, 이직의도, 직무스트레스, 가정→일 갈등으로 도출되었다. 성과 관련 종속변인에 관한 연구에서는 개인요인, 가정요인과 조직요인 모두가 영향을 주는 것으로 나타났다. 개인요인은 개인의 연령이나 건강상태, 교육수준 등이 주로 성과 관련 종속변인에 영향을 주고 있고, 직무와 관련된 개인의 요인인 직급, 직무스트레스, 직무만족도, 근속연수, 임금 등이 성과 관련 종속변인에 영향을 주었다. 가정요인 중 일가정갈등 및 양립에 관한 변인은 직무스트레스만 제외하고 모든 성과 관련 종속변인에 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 조직요인은 기업의 규모·유형 등이 영향을 주는 경우도 있었고, 직무열의, 조직몰입, 경력몰입, 가정→일 촉진, 이직의도, 가정→일 갈등의 경우에는 사회적인 지지, 조직문화 및 제도가 영향을 주는 것으로 나타났다. 만족과 관련된 종속변인은 직무만족, 조직만족, 경력만족, 재직의도 등으로 도출되었다. 만족 관련 종속변인에 관한 연구에서는 개인요인, 가정요인과 조직요인 모두가 영향을 주는 것으로 나타났다. 개인요인으로는 개인의 건강상태, 교육수준 등이 주로 만족 관련 종속변인에 영향을 주고 있고, 직무와 관련된 개인의 요인인 직급 등이 만족 관련 종속변인에 영향을 주었다. 가정요인으로는 가족의 지지와 일가정 양립에 관련된 부분이 만족 관련 종속변인에 영향을 주었다. 조직요인으로는 기업의 규모, 사회적 지지, 조직문화 및 제도 등이 영향을 미치고 있었다.

분석결과, 성과관련 종속변인과 만족관련 종속변인에 공통적으로 영향을 주는 개인요인은 건강상태, 교육수준 등으로 나타났고, 가정요인은 일가정 양립과 관련된 부분이고, 조직요인은 기업의 규모, 사회적지지, 조직문화 및 제도인 것으로 나타났다. 개인의 신체·심리적인 건강상태와 교육수준은 만족·성과와 관련된 가장 기본적인 부분이다. 또한, 가정요인으로 도출된 일가정양립은 만족과 성과에 모두 영향을 준다는 선행연구와 일치하는 결과이고(박예송·박지혜, 2013), 사회적 지지와 조직문화 및 제도 등의 조직요인은 McDonald와 Hite(1998)가 제시한 여성의 경력개발을 위한 전략에서도 중요하게 다뤄지는 부분이다. 일부 변인은 성과에만 영향을 주거나 만족에만 영향을 주기도 하는데 성과와 만족에 모두 영향을 주는 이러한 변인들은 기혼여성근로자의 만족감과 조직효과성 향상에 모두 도움을 준다는 면에서 더욱 중요한 변인으로 볼 수 있다.

본 연구의 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련된 실증연구들을 통합적으로 분석하였다. 그간 학문분야 및 학술지별로 산발적으로 게재되어 온 기혼여성근로자와 관련된 연구를 통합하여 검토하고, 연구물의 경향성을 분석하였다. 둘째, 본 연구에서는 기혼여성근로자의 조직효과성(성과와 만족)에 관련된 변인들의 선행요인을 범주화하여 파악하였다. 기존 문헌을 바탕으로 조직효과성에 영향을 주는 요인들을 종합적으로 제시하고, 기혼여성근로자와 관련된 조직효과성의 세부종류에 대한 정보를 제시하였으므로, 기혼여성근로자와 관련한 학문적·실무적 시사점을 도출하는 것에 활용할 수 있다. 특히 건강상태와 교육수준 등의 개인요인과 일가정양립 등의 가정요인, 조직의 지지와 제도·문화적인 지원 등의 조직요인은 기혼여성근로자의 성과와 만족을 동시에 강화시키고 부정적인 결과변인들의 정도를 약화시키는 것을 확인하였다.

연구결과를 바탕으로 한 학문적 제언은 다음과 같다. 첫째, 기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 추가적인 탐색이 필요하다. 연구결과 기혼여성근로자의 조직효과성과 관련한 연구의 종속변인이 직무열의, 조직몰입, 조직성과, 만족과 불만족 등으로 도출되었는데, 이는 인력개발학에서 논의되고 있는 조직효과성의 많은 변인 중 일부인 것으로 나타났다. 정승환·호예담·송영수(2014)에서는 본 연구에서 도출된 종속변인 이외에 전이, 역량, 교육만족도, 학습조직, 전이동기, 자기효능감, 조직시민행동 등을 인적자원개발 분야에서 중요한 키워드로 도출하였는데, 기혼여성근로자를 대상으로 인적자원개발 분야 내 여러 개념과 높은 연관성을 갖는 이러한 변인들을 탐색하는 것은 기혼여성근로자와 관련된 이해를 확장시키는 것에 기여할 수 있다. 또한 지식공유행동, 혁

신행동 등의 역할외 성과가 조직의 생산성 향상에 도움이 된다는 연구결과도 지속적으로 보고됨에 따라 이러한 변인들에 영향을 주는 기혼여성근로자의 요인도 확인해볼 필요가 있다(최우재·조윤희, 2013).

둘째, 여러 데이터에 기반하여 다양한 연구방법을 활용하는 것이 필요하다. 본 연구의 결과 기혼여성의 일과 관련된 연구에서는 상당수가 2차 자료(패널 자료)를 활용하고 있음을 알 수 있었다. 패널자료는 장점이 존재하지만 다양한 형태의 비표본 오차가 발생할 수 있고, 표본탈락으로 인해 대표성이 상실된 자료분석이 이뤄질 수 있다(이현우, 2009). 이에 후속연구에서는 1차 자료를 통해 다양한 현상을 살펴봄으로써 기혼여성의 조직효과성과 관련된 이해를 하는 것이 필요하다. 또한, 구조방정식 등의 분석방법을 활용하는 것은 기혼여성 근로자를 둘러싼 복잡한 현상을 파악하는 것에 도움이 될 수 있다(김수영, 2016; 배병렬, 2017). 더불어 핵심어 네트워크 분석과 같은 연구방법을 통해서 기혼여성근로자와 관계된 변인들을 좀 더 깊이 이해하는 것도 필요하다(정승환·호예담·송영수, 2014).

연구결과를 바탕으로 한 실무적 제언은 다음과 같다. 첫째, 조직은 유연한 근무제도와 세밀한 성과평가제도로 기혼여성근로자 인력을 관리하는 것을 고려해볼 수 있다. 연구결과, 성과와 관련된 종속변인과 만족과 관련된 종속변인에 공통적으로 영향을 주는 가정요인으로 일가정 균형 및 양립과 관련된 부분이 도출되었고, 개인 및 가정요인과 조직요인에서도 조직이 정책적으로 육아를 지원하는 제도를 갖는다거나 유연근무제도를 도입하는 경우 성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났기 때문에 조직에서는 유연근무제 확대 등을 통해서 기혼여성근로자의 시간활용자유를 주는 것이 필요하다(김영미, 2020; 이경곤, 2020). 특히, 한국은 서구의 7개국과 비교했을 때 기혼여성의 유급노동시간이 가장 길고, 자유시간이 적은 편에 속하며, 수면시간 및 무급노동시간이 가장 적은 것으로 나타나는 등(차승은 외, 2015), 유급노동시간으로 인해 이외 시간 사용에 많은 제약이 있는 것으로 나타났기 때문에 일과 가정과 관련된 시간사용의 자유를 주는 것은 기혼여성근로자의 만족을 유발하고, 나아가 조직효과성 향상에 도움을 줄 수 있다. 유연한 근무를 보장하는 것과 동시에 6개월마다 과업목표설정, 과업 체크리스트 작성 등을 통해 과업수행정도와 목표달성정도를 세밀하게 관리한다면, 기혼여성근로자는 자신이 일과 가정생활을 유연하게 관리하여 만족할 수 있고, 성과를 도출할 수 있을 것이다.

둘째, 기혼여성근로자와 관계된 조직 내 이해관계자의 적극적인 지지가 필요하다. 상사 및 조직의 지지가 기혼여성근로자 및 기혼여성유자녀근로자의 성과와 만족에 많은 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이에 조직에서는 여성친

화 및 가정친화적 조직문화의 확산(김영미, 2020; 이경곤, 2020)과 상사 및 조직의 지지가 기혼여성인력들에게 직접적으로 전달될 수 있도록 교육훈련, 사내캠페인, 코칭 등을 통해서 노력할 필요가 있다(이경곤, 2020).

연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 본 연구의 분석대상이 된 논문 중 51.11%는 2차자료를 바탕으로 연구를 수행하였고, 2차자료 중에서도 동일한 패널연구의 자료를 활용한 연구가 다수 존재하여 논의된 변인이 한정적이다. 이에 해당 부분을 감안하여 본 논문을 이해할 필요가 있다. 둘째, 개별 연구물들의 특수성에 대한 정보를 제한적으로 제시하였다. 본 연구결과에서 제시한 변인 간의 관계는 선행연구 결과와 일치하지 않는 결과도 포함되어 제시되었다. 논문의 연구결과는 측정 당시 개인의 상황 및 매개변인, 결과변인, 통제변인 등에 따라 달라질 수 있는데, 본 연구에서는 해당사항을 자세히 논의하지 않았다. 셋째, 질적연구를 포함하지 않았다. 본 연구는 최근 20년간 수행된 국내의 실증연구만을 대상으로 분석을 수행하였다. 기혼여성근로자의 조직유효성과 성과와 관련해서 다수의 질적연구도 수행되었지만, 본 연구에서는 통계적으로 검정이 수행되어 일반화를 시킬 수 있는 연구만을 분석하였다.

## 참고문헌

- 강혜련(1995). “기업 인력정책의 새로운 패러다임”. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 제8권 제1호. 1-14.
- 공은화(2015). “학습조직과 조직유효성의 관계에 대한 메타분석”. HRD 연구. 제17권 제2호. 155-190.
- 권태희(2010). “유연근로가 여성 관리자의 직장-가정양립에 미치는 효과”. 여성연구. 제78권 제1호. 5-30.
- 김광숙(2003). “생산직 기혼 여성근로자의 직무스트레스 및 관련요인”. 한국보건간호학회지. 제17권 제2호. 212-223.
- 김기동·김화연·문상호(2017). “조직우선주의가 여성근로자의 직무 스트레스와 조직몰입에 미치는 영향력 연구”. 여성연구. 제95권 제4호. 73-108.
- 김수영(2016). 구조방정식 모형의 기본과 확장:MPLUS 예제와 함께. 서울:학지사.
- 김선아·박성민(2018). “여성근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구”. 여성연구. 제97권 제2호. 5-44.
- 김선화·현영섭·김나경(2017). “여성 평생교육 및 HRD 연구동향: 2006~ 2016년 국내학술지 게재논문을 대상으로”. 평생학습사회. 제13권 제2호. 21-50.
- 김영미(2020). “가정친화적 여성정책의 현황과 적용”. Journal of Digital Convergence. 제18권 제2호. 13-21.
- 김준기·양지숙(2012). “기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로”. 행정논총. 제50권 제4호. 251-280.
- 김지현·이정연(2019). “진정성 리더십과 조직효과성에 관한 메타분석”. 리더십연구. 제11권 제1호. 195-220.
- 김태성·장지현·백평구(2017). “국내 조직문화 연구의 조직에 대한 관점과 공헌 수준 분석: 기업 맥락에서의 조직문화 연구에 대한 통합적 문헌 검토”. 기업교육과 인재연구. 제19권. 1-21.
- 김현숙(2018). “정부의 영유아 보육지원과 기혼여성 노동공급에 관한 패널분석”. 여성경제연구. 제15권 제1호. 1-24.
- 김현진·이승주(2019). “개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향”. 여성연구. 제103권 제4호. 147-174.
- 도운섭(2005). “조직문화와 조직효과성과의 관계에 대한 연구경향 분석-행정학 분야를 중심으로”. 행정논총. 제43권 제3호. 75-95.



- 문지현(2003). “전략적 여성인력활용의 성공적 수행을 위한 연구”. 여성연구. 제 64호. 157-199.
- 박예송·박지혜(2013). “일-생활 균형 (Work-Life Balance) 에 관한 국내 연구 동향: 2000 년 이후 학술논문을 중심으로”. HRD 연구. 제15권 제1호. 1-29.
- 박예슬·조윤주(2020). 2020년 서울시 성인지 통계. 서울 : 서울시여성가족재단
- 박윤희·정홍전·오미래(2018). “프로티언 경력에 관한 통합적 문헌 고찰-국내· 외 양적연구를 중심으로”. HRD 연구 (구 인력개발연구). 제20권 제3호. 1-35.
- 배병렬(2017). Amos 24 구조방정식모델링. 서울:청람.
- 송유미·이선자·이제상(2013). “사회복지기관 기혼 여성 사회복지사의 일과 가정 양립을 위한 가족 친화적 조직문화에 대한 연구”. 한국사회복지학. 제65권 제4호. 317-340.
- 스완슨(2010). 인적자원개발론. 오현석·이현웅(역). 서울 : 학지사 (Swanson, R. A, Foundations of Human Resource Development, NY: California: Berrett-Koehler Publishers, 2009).
- 안세연·김효선(2009). “기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로”. 여성연구. 제77권 제2호. 5-48.
- 오진주·김진모(2014). “조직사회화의 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰”. 농업교육과 인적자원개발. 제46권 제1호. 151-180.
- 우성미·오소영(2019). “주제어 연결망 분석을 활용한 국내 여성리더십 연구 동향”. 여성연구. 제101권 제2호. 5-34.
- 우성민·이진구(2019). “코칭리더십 연구동향 분석”. 역량개발학습연구 (구 한국 HRD 연구). 제14권. 243-273.
- 유인경·이정민(2020). “결혼과 출산이 여성의 노동시장 성과와 생활만족도에 미치는 영향”. 노동경제논집. 제43권 제4호. 35-86.
- 이경곤(2020). “여성친화경영전략이 기업의 경쟁력 강화에 미치는 영향에 관한 연구”. 경영사연구. 제35권 제4호. 57-77.
- 이석용·이지은(2020). 한국노동패널조사(KLIPS) 활용 여성 연구 현황 : 1999 ~ 2019. 세종 : 한국노동연구원.
- 이정희(2014). “일·가족 양립 문제의 시대적 변화에 대한 고찰”. 여성연구. 제86권 제1호. 281-324.
- 이현실·정진섭(2018). “ABCD 모델의 구성요소, 개인성과 및 조직성과 사이의 관계”. 국제경영리뷰. 제22권 제3호. 29-59.

- 이현우(2009). “패널조사의 유용성과 문제점: 17 대 대선자료를 대상으로”. 조사연구. 제10권 제2호. 23-43.
- 이희길·이의규·박소현·김서영·권순필·심규호(2008). 통계조사의 정확성과 효율성 제고 방안. 대전: 통계개발원
- 임창현·이희수(2013). “상사의 비인격적 감독 행동이 조직효과성에 미치는 영향: 상사신뢰의 매개효과와 회복탄력성의 조절효과를 중심으로”. HRD 연구(구 인력개발연구). 제15권 제3호. 85-115.
- 정승환·호예담·송영수(2014). “핵심어 네트워크 분석 (network analysis) 을 통한 국내 HRD 연구동향 탐색”. HRD 연구. 제16권 제3호. 1-33.
- 정혜숙(2020). “기혼직장여성의 행복감에 관련된 변인의 메타분석”. 한국생활과학회지. 제29권 제4호. 503-517.
- 잭스·브리트(2011). 조직심리학. 박영석·서용원·이주일·장재운(역). 서울 :시그마프레스(Jex, S. M. & Britt, T. W, Organizational Psychology : A Scientist-Practitioner Approach, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2008).
- 주재선·정성미·한진영·박송이(2019). 2019년 한국의 성평등보고서. 세종 : 여성가족부.
- 차승은·은기수·전지원·Fisher, K. (2015). “한국 기혼여성의 시간사용과 일-삶의 균형의 실태: 다국적시간연구(MTUS, Multinational Time Use Studies) 자료를 활용한 한국 기혼여성과 서구 7개국 기혼여성의 시간사용 비교”. 통계연구. 제20권 제1호. 24-48.
- 최금숙(2017). “페미니스트 대통령에게 바란다-남녀임금격차해소 등 여성 경제력 강화를 우선적으로 해결하라”. 젠더리뷰. 2017 여름호.
- 최우재·조운형(2013). “진성리더십이 부하의 심리적 웰빙과 적응적 수행성과에 미치는 영향”. 인사조직연구. 제21권. 185-228.
- 최효미(2006). KLIPS에 나타난 출산의 특징과 출산 후 여성의 노동시장 이동. 패널연구. 세종: 한국노동연구원.
- 통계청(2020). 2020년 상반기 지역별고용조사(부가항목) 경력단절여성 현황. 통계청 보도자료
- 한운옥·이영민(2019). “여성의 경력단절에 관한 연구 동향 분석”. 사회과학연구. 제30권 제1호. 27-43.
- 한지영·박지원(2020). “변혁적 리더십의 연구동향 분석”. 역량개발학습연구 (구 한국 HRD 연구). 제15권 제2호. 93-132.
- 한혜림·이지민(2017). “기혼여성이 지각한 가족 내 역할 인식 및 부부친밀감과 직

- 무만족도의 관계에서 일-가정양립 인식의 매개효과: 잠재성장모형 및 자기회귀교차지연모형 연구”. *Family and Environment Research*. 제55권 제3호. 263-274.
- 홍성희(2000). “기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인-자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로”. *대한가정학회지*. 제38권 제10호. 143-156.
- 황수경(2002). *기혼여성의 경제활동참여에 관한 연구*. 한국노동패널연구. 세종 : 한국노동연구원
- Callahan, J. L. (2010). Constructing a manuscript: Distinguishing integrative literature reviews and conceptual and theory articles. *Human Resource Development Review*, 9, 300-304.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R.(2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In Bakker, B. & Leiter, P. (1st Eds), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). NY: Psychology Press.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J.(1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M.(1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- McDonald, K. S., & Hite, L. M.(1998). Human resource development's role in women's career progress. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, 53-62.
- OECD(2020). *OECD 한국 경제보고서*.
- Steers, R. M. (1975). Problems in the measurement of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20(4), 546-558.
- Torraco, R. J.(2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. *Human Resource Development Review*, 4, 356-367.

## ※ 분석에 포함된 연구

- 강혜련·임희정(2000). “성취동기와 가족친화제도가 기혼 여성의 직장 - 가정 갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인의 효과”. 한국심리학회지: 여성. 제5권 제2호. 1-14.
- 강혜련·최서연(2001). “기혼여성 직장 - 가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구”. 한국심리학회지: 여성. 제6권 제1호. 23-42.
- 강희순·이은숙(2017). “기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도 간의 경로분석”. 한국산학기술학회논문지. 제18권 제2호. 206-217.
- 권정미·이진숙(2015). “기혼취업여성의 직무만족도에 대한 영향요인; 보육서비스 유형과 출산 및 양육지원제도를 중심으로”. 인문사회 21. 제6권 제4호. 507-533.
- 김경희(2017). “기혼여성간호사의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도와 의 관계”. 디지털융복합연구. 제15권 제7호. 425-434.
- 김광숙(2003). “생산직 기혼 여성근로자의 직무스트레스 및 관련요인”. 한국보건간호학회지. 제17권 제2호. 212-223.
- 김미숙·김영국(2013). “현대산업 기혼여성들의 경력몰입의 선행요인과 직장-가정 갈등의 매개역할 분석”. 관광연구저널. 제27권 제6호. 219-240.
- 김민선(2014). “고학력 기혼 여성들이 지각한 회사의 지지와 경력몰입의 관계”. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 제26권 제4호. 1151-1176.
- 김민선·서영석(2015). “고학력 기혼 여성들의 진로지속 동기에 따른 집단분류와 직무소진, 삶의 만족에 대한 집단 간 차이”. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료. 제27권 제2호. 425-443.
- 김성경(2011). “기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구”. 한국가족복지학. 제33권. 69-94.
- 김유나·장인실(2014). “기혼여성 간호사의 직장-가정 갈등, 직무만족 및 이직의도와 의 관계에서 사회적 지지의 매개 및 조절효과”. 간호행정학회지. 제20권 제5호. 525-534.
- 김준기·양지숙(2012). “기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로”. 행정논총. 제50권 제4호. 251-280.
- 김지영·구유정(2018). “유자녀 기혼여성에 대한 사회적 지원체제가 일-가정간의 상호전이를 매개로 조직유효성에 미치는 영향”. HRD연구. 제20권 제2호. 113-140.
- 김현동·김명희(2011). “기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장가정간의 긍정적

- 전이과정 탐색”. 여성연구. 제81권 제2호. 33-67.
- 류재수·임재필(2014). “관광관련 서비스직 기혼 여성의 직장가정 간 갈등 및 축진이 감정고갈, 직무만족에 미치는 영향 연구”. 관광연구저널. 제28권 제12호. 169-184.
- 마민지·원숙연(2017). “기혼여성관리자 조직몰입의 영향요인: 조직-관계-정책의 차별적 영향력을 중심으로”. 정부학연구. 제23권 제2호. 127-167.
- 문선희(2013). “기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과”. 한국가족복지학. 제18권 제1호. 119-141.
- 박경환(2012). “기혼 여성관리자의 일-가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제25권 제2호. 879-905.
- 박문경·이윤정(2020). “기혼여성 간호사의 수면문제와 직무열의 간의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과”. 한국융합학회논문지. 제11권 제3호. 311-319.
- 손영미·박정열(2014). “기혼여성근로자의 일-가족 전이에 미치는 조직문화와 지원제도의 영향력 비교”. 한국웰니스학회지. 제9권 제4호. 111-125.
- 송유미·이선자·이제상(2013). “사회복지기관 기혼 여성 사회복지사의 일과 가정 양립을 위한 가족 친화적 조직문화에 대한 연구”. 한국사회복지학. 제65권 제4호. 317-340.
- 안세연·김효선(2009). “기혼 여성관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰: 가족상황, 직무상황, 조직상황을 중심으로”. 여성연구. 제79권 제2호. 5-48.
- 엄혜경·성상현(2017). “일-가정 갈등 그리고 가정-일 갈등이 기혼여성관리자의 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 일-가정 양립 제도의 조절효과를 중심으로”. 여성연구. 제93권 제2호. 35-70.
- 원숙연(2015). “기혼 취업여성이 인식하는 일-가정 상호작용과 영향요인의 차별성 -정책적 함의를 중심으로-”. 한국정책학회보. 제24권 제2호. 309-334.
- 유성경·임영선(2016). “기혼직장여성의 결혼만족도와 일만족도 변화에 관한 종단 연구”. 한국심리학회지: 여성. 제21권 제3호. 415-439.
- 이미라(2019). “기혼여성사회복지사의 직장-가정 갈등이 조직몰입에 미치는 영향: 직무만족의 조절효과를 중심으로”. 복지상답교육연구. 제8권 제2호. 25-45.
- 이선영·양영미(2020). “미취학 자녀를 둔 기혼 취업여성의 직장만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 비공식적 지원과 공식적 지원을 중심으로”. 한국가족복지학. 제25권 제3호. 349-372.

- 이성희·강성희(2002). “기혼직장여성의 타아실태와 직무만족도”. *한국가정관리학회지*. 제20권 제3호. 101-111.
- 이수연(2019). “일-가정 양립제도와 경력개발에 대한 구조적 탐색 : 고학력 기혼 여성을 중심으로”. *여성연구*. 제10권 제4호. 31-60.
- 이승우·남재성(2020). “일-가정 양립제도와 기혼 여성 경찰공무원의 이직의도 간의 관련성 연구”. *한국경찰연구*. 제19권 제1호. 183-212.
- 이진숙·신지연(2010). “지역별 기혼여성의 일-가족 양립갈등에 대한 탐색적 연구”. *사회과학연구*. 제21권 제3호. 107-132.
- 이진화·황지인(2019). “병원의 가족친화경영이 기혼여성간호사의 재직의도에 미치는 영향: 일-가정 상호작용 매개효과를 중심으로”. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 제49권 제4호. 386-397.
- 전보람·노운구(2018). “기혼 여성간호사의 직장-가정 갈등과 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향”. *디지털융복합연구*. 제16권 제1호. 261-270.
- 정애경·함은혜(2018). “배우자의 비임금노동 참여가 기혼직장여성의 결혼만족도와 일만족도에 미치는 영향”. *상담학연구*. 제19권 제2호. 259-277.
- 정영금(2005). “기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구”. *한국가정관리학회지*. 제23권 제4호. 113-122.
- 정영금·한영선(2016). “기업의 자녀돌봄지원제도가 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향 및 일-가정 상호작용에 미치는 영향”. *한국가족자원경영학회지*. 제20권 제1호. 61-87.
- 정영순·어윤경·최인선(2012). “전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석”. *사회복지정책*. 제39권 제3호. 91-115.
- 진미정(2015). “기혼 취업여성의 종사상 지위에 따른 일-가족 전이 자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자의 비교”. *한국가정관리학회지*. 제33권 제5호. 25-35.
- 채신석(2016). “일-가정에서의 다중역할갈등과 축진이 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향 - 서울시내 특1급 호텔 기혼여성종사원을 중심으로 -”. *외식경영연구*. 제19권 제6호. 163-185.
- 최규현·박경규(2013). “가정에 의한 직장방해가 기혼여성근로자의 직무태도와 행동에 미치는 영향”. *한국심리학회지: 산업 및 조직*. 제26권 제3호. 463-494.
- 최명선·조용현(2013). “기혼여성 항공사 객실승무원의 직장가정 간 갈등이 직무만족에 미치는 영향”. *관광학연구*. 제37권 제3호. 169-188.
- 최윤정(2011). “대졸기혼직장 여성이 지각한 사회적 지지와 다중역할 현실성에 따

른 집단 분류와 일-가족 갈등의 차이”. 한국심리학회지: 여성. 제16권 제2호. 219-241.

한영선·정영금(2014). “유연근무제도가 기혼여성의 일-가정 갈등 및 촉진, 직무만족에 미치는 영향 : 패널분석 방법을 이용하여”. 한국가족자원경영학회지. 제18권 제4호. 1-26.

한혜림·이지민(2017). “기혼여성이 지각한 가족 내 역할 인식 및 부부친밀감과 직무만족도의 관계에서 일-가정양립 인식의 매개효과: 잠재성장모형 및 자기회귀교차지연모형 연구”. Family and Environment Research. 제55권 제3호. 263-274.

홍성희(2000). “기혼취업여성의 취업특성과 직업만족도 영향요인 - 자영업자와 봉급생활자의 비교를 중심으로 -”. Family and Environment Research. 제38권 제10호. 143-156.

Abstract

## An Analysis of Research Trends on the Organizational Effectiveness of Married Working Women

Jiyoung, Kim\*

Considering the life cycle of women in South Korea, there are many difficulties in improving the intention to work and contribution to organization effectiveness. Therefore, purpose of this study was to explore existing literature about married working women in the organization over the last 20 years in order to get implications for married women's workforce in the organization. To this end, literature was selected according to an integrated literature analysis procedure, and a total of 45 papers that matched the purpose of the research were used for analysis. The research results are as follows. First, more researches on the work of married women have been conducted since 2010 than before 2000, and were mainly published in 'women' and family-related journals. Second, in many studies on married working women, not only the primary data but also the secondary data were widely used. In addition, research methods such as regression analysis and variance analysis were used. Third, the variables for the organizational effectiveness are job-related management ability, work engagement, job performance, organizational commitment, career commitment, family-work facilitation, job-related burnout, turnover intention, job stress, family-work conflict, job satisfaction, organization satisfaction, career satisfaction, and intention to work. And it was found that variables corresponding to individual factors, family related factors, and organization factors have a significant influence on these variables. Based on the results of the study, the need for further exploration of organizational effectiveness of married working women as well as use of various data and research methods were suggested as academic implications. And practical implications include a flexible work system with detailed performance assessment and visible support from supervisor and organization.

**Keywords :** married working women, HRD, organization effectiveness, performance, satisfaction, literature review

---

\* Corresponding Author: Researcher, KOREATECH Learning Science lab



## 한국 청년의 결혼 및 출산에 영향을 미치는 요인의 성별 차이 분석\*

정병삼\*\*

### 초 록

본 연구의 목적은 현 시대 대한민국 청년들의 대학교육과 고용안정, 주거안정 등이 결혼 및 출산에 주는 영향을 검증하고, 유의미한 구조관계의 세부적인 성별차이를 분석하는데 있다. 이를 위해 2019년 청년 사회·경제 실태조사 데이터를 사용하여 대학졸업, 대학 내 취업지원, 고용안정, 주거안정(주거소유 기대), 결혼의사 및 실제 결혼여부, 자녀 출산의사 및 실제 자녀유무 등에 관련된 15개 변수를 추출하여 세부적인 성별 차이를 분석했는데, 그 결과는 다음과 같다: 첫째, 대학교육과 대학취업지원이 고용안정에 영향을 주고, 고용안정은 주거소유기대에 통계적으로 유의미하게 긍정적인 영향을 주었으며, 그 영향력에서 유의미한 성별차이가 있었다. 둘째, 대학교육과 고용안정은 주거소유기대를 매개로 결혼의사에 통계적으로 유의미하게 긍정적인 영향을 주었으며, 영향력에서 유의미한 성별차이가 있었다. 셋째, 대학교육, 고용안정, 주거소유기대가 결혼을 매개로 출산의사에 통계적으로 유의미한 영향을 주었다. 마지막으로 출산에 유의미한 영향을 주는 요인은 결혼과 대학교육이었는데, 남자집단은 대학교육을 받은 집단이 출산에 대해 부정적인 태도를 가지고 있었으나, 여성집단은 반대로 긍정적인 영향을 주었다.

주제어: 청년, 결혼, 출산, 성차, 고용

\* 본 연구는 한국청소년정책연구원의 2020년도 청년 사회경제 실태 및 정책방안연구 V의 데이터활용 연구공모로 선정되어 제출한 연구보고서를 수정·보완하였음.

\*\* 육군3사관학교 심리학과 교수(byong3@hanmail.net)

## I. 서론

현재 대한민국 사회에서는 청년들의 실업과 고용불안이 지속하고, 이로 인해 청년들의 빈곤과 주거 불안정이 심화하며, 궁극적으로 결혼과 출산이 계속 감소하는 등 다양한 문제가 발생하고 있다(홍기석, 2018). 2019년 기준 한국 사회 결혼 적령기 청년들의 결혼율을 나타내는 조혼인율<sup>1)</sup>은 4.7로 2015년 5.9에서 하락 중이고, 출산율은 2019년 현재 가임여성 1인당 0.97명으로 OECD 국가 중 최하위를 기록하는 등 인구절벽이 심각한 수준에 도달했다(통계청, 2019). 그뿐만 아니라 2020년 현재 15~29세 사이의 청년 실업률은 9.3%로 악화한 상황인데(통계청, 2020), 다수의 전문가는 청년 실업이 경제구조 요인에 의해서 발생하기 때문에 개인의 노력뿐만 아니라 국가적 차원의 개입과 지원이 필요한 상황이라고 진단했다(장효진, 2017; 안선민·김병섭, 2018; 이태진 등, 2016). 특히 2020년 초부터 발생한 COVID-19로 인해서 서비스업과 제조업 등 산업계에 상당한 고용 충격이 발생하여 청년층의 고용 불안과 빈곤 문제가 가중되고 있다(김영대·이영재, 2020).

이러한 청년들의 고용 불안정을 해결하기 위해 국가적 차원에서 청년들의 취업, 주거, 결혼 등의 경제사회적 기반을 구축을 지원하는 정책연구가 증가하고 있다(김기현·유민상, 2019). 그러한 연구 산물을 살펴보면 먼저 청년층 고용의 질에 영향을 미치는 요인들 가운데서 대학교육은 다양한 선행연구를 통해서 유의미한 영향력을 가진 것으로 밝혀졌다(최수빈·지형주·김상준, 2018; 이종찬, 2019; 김혁주·이상호·고현선, 2017). 이들의 연구에서는 공통으로 대학교육 과정에 취업 관련 과목을 개설하고, 산학(産學)연계 프로그램, 취업 지원프로그램 등을 확대하여 대학생의 직업역량을 강화해야 한다고 제안했다.

대학교육은 청년들이 양질의 일자리에 취업하고, 이를 통해 경제력을 축적함으로써 결혼, 주거안정 등을 이루게 하는 결정적 요인으로 나타났다(강인주, 2018). 특히 대학에서 국가직무역량(NCS) 관련 교육과 취업 교육과정을 운영하고, 대학 당국이 관심을 가지고 지원하여 학생들의 직업역량을 높여주면 취업률 상승에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다(김인곤, 2018). 이러한 대학의 취업 지원으로 청년들이 안정적인 고용상태에 도달할 경우 경제력을 축적하고, 이를 통해 주거안정, 결혼 및 출산을 위한 여력을 갖추게 된다(이태진 등, 2016).

1) 인구 천명 당 혼인건수를 나타내는 비율로서 매년 통계청 인구동향조사에서 통계치를 작성하여 공개함.

과거에는 취업, 결혼, 출산 등을 생애주기에서 자연스럽게 달성하는 발달단계로 간주하여 개인의 노력을 통해 더 나은 상태로 도달할 수 있다고 보는 시각이 많았으나(김은정, 2014), 현재는 경제체제의 변화로 인해 개인적 노력에는 한계가 있다는 견해가 증가하고 있다. 인공지능기술의 발전과 인구구조의 변화 등 다양한 요인에 의해 경제패러다임이 저성장 구조로 전환되고 있으며, 이는 대한민국뿐만 아니라 세계적으로 나타나는 현상으로서 국가적 차원에서 청년층에 관한 연구와 지원이 필요하다(이태진 등, 2016; Laybourn-Langton & Jacobs, 2018).

이태진 등(2016)은 교육 불평등으로 인해 발생하는 고용의 차이가 청년 빈곤, 주거 불안정, 결혼 및 출산율의 저하 등으로 이어지는 경로관계를 보고했고, 일본 및 영국과의 비교를 통해서 이러한 부정적 연결 관계가 세계적으로 나타나는 현상임을 규명했다. 다만, 그의 연구는 4년 전에 수행된 것으로서 현 시점과는 차이가 있고, 지금까지 수행된 다른 연구는 비교적 소규모 표본을 분석한 연구결과라서 전국의 청년층을 대상으로 일반화하기에 제한되며, 연구에 사용된 예측변인의 수가 적어서 정책에 반영하기에 어려움이 있었다. 또한 교육, 고용, 주거, 결혼 및 출산 등의 변수 간 관계에서 성별 차이가 있는지를 체계적으로 분석한 연구도 거의 없다.

최근 한국청소년정책연구원에서 실시한 전국단위 대규모 패널조사는 이러한 연구의 한계를 극복하기에 적합한 표본과 예측변인을 포함하고 있다. 그리고 대학진학 여부, 학제, 직종, 현 직장에서의 계속근무 의도 등 세부적인 변수들을 포함하고 있어 전체적인 경로관계 뿐만 아니라 인구통계적 변인이나 계속근무 의도 등에 따라서 결혼, 출산 등에 차이가 있는지를 규명하기에 적합하다. 즉, 세부적인 경로관계에서 성별차이를 분석함으로써 정책적으로 기여하고자 한다.

이에 따라 본 연구에서는 「청년 사회·경제 실태조사 2019」(한국청소년정책연구원) 데이터를 활용하여 대한민국 청년들의 대학교육, 고용안정, 주거안정, 결혼 및 출산 등 변수의 관계를 규명하고, 고용, 주거, 결혼, 출산 등에서 성별에 의한 차이가 있는지를 규명하고자 한다. 또한, 이를 통해서 청년들의 결혼과 출산을 지원하기 위한 정책 수립에 이바지하고, 성별에 따른 적절한 지원대책에 대한 자료를 제공하려고 한다.

이러한 연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다:

연구문제 1. 대한민국 청년들의 주거소유기대에 유의미한 영향을 주는 요인은 무엇인가?

연구문제 2. 대한민국 청년들의 결혼의사에 유의미한 영향을 미치는 요인은

무엇인가?

연구문제 3. 대한민국 청년들의 자녀 출산의사에 유의미한 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

## II. 선행연구 분석

### 1. 대학교육과 고용안정의 관계

대학교육은 진리탐구와 학문발전이 본래의 목적이지만 최근에는 취업률이 대학의 평가 및 경쟁력 지표로 간주되면서 대학교육과 취업률의 관계에 관한 연구가 증가하고 있다(염동기·문상규·박성수, 2017; 이종찬, 2019; 김영재, 2014; 조성은·이영민·임정연, 2018). 먼저, 이종찬(2019)이 수행한 연구에서는 대학생들이 취업 준비과정에서 경험한 교육요구를 분석하여 대학의 취업교육에 반영할 프로그램을 제안했다. 김영재(2014)는 대학의 취업률을 평가하는 취업통계 작성 절차와 요소 등에 문제점을 지적하고, 대안을 제시한 바 있는데, 그만큼 각 대학은 졸업생의 취업률 산정에 민감하게 관심을 가지고 교육과정을 설계하고, 취업 지원을 강화하고 있다. 염동기·문상규·박성수(2017)은 대학 졸업자의 취업 현황에 대한 실증분석을 통해서 취업 성과에 긍정적인 영향을 주는 변수들을 규명했는데, 공학 계열, 남성, 대학 졸업성적 우수자, 인턴십 및 취업 지원프로그램 경험자 등이 취업 성과에 긍정적인 영향을 주었다. 특히, 인턴십 프로그램 경험 여부가 취업에 주는 영향이 가장 크기 때문에 대학교육에 이를 반영하도록 제안하고 있다. 조성은·이영민·임정연(2018)은 대졸자 직업이동 경로조사 자료를 분석하여 대학 졸업 취업자의 직무 불일치 유형을 구분했는데, 노동시장에 가장 빠르게 진입한 유형으로서는 대학교육을 충실하게 이수한 졸업자가 고용수준에 대한 기대를 현실에 맞게 설정하는 경우로 나타났다.

고용에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 또한 상당히 축적되어 있는데, 여기에는 대학의 서열, 취업 및 직무교육 이수 여부, 자격증 등 다양한 변수가 포함된다(이신남, 2009; 서병우, 2013; 송고은, 2019). 이러한 연구들을 종합적으로 고찰하면 현재 대학교육은 본래의 학과교육에 충실하면서도 대학생들이 실제적인 취업역량 및 국가직무역량(NCS)을 배양할 수 있도록 수요자 중심의 취업 준비 교육프로그램을 제공할 필요가 있다. 또한, 대학의 전공교육과

더불어 체계적으로 취업 지원프로그램을 운영하는지가 졸업생의 고용안정에 영향을 준다(신혜숙·남수경·민병철, 2013).

대학교육과 고용안정의 관계에서 성별 차이를 살펴보면 정대용·임진혁·채연희(2017)는 경영학 수업을 이수하는 학생들의 성격과 기업가 정신에 대해 살펴본 결과 유의미한 성차를 보고했다. 또한, 김민선·최보금(2016)은 공학전공 교수-학습 과정에서 학교만족도에 있어 유의미한 성별 차이를 보고했는데, 여학생들의 경우 교수자와 상호작용이 학업 흥미에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타났다. 신하영·문보은(2017)은 이공계열 학생들의 대학 생활 경험과 취업의 질 인식에 있어서 유의미한 성별 차이를 규명했는데, 여학생이 남학생에 비교하여 대학 생활경험에 대한 만족도가 낮고, 임금 및 정규직 지위 등 고용의 질 등 직장에 대한 만족도가 낮고, 장벽을 더 경험하는 것으로 보고했다.

이상의 연구를 종합적으로 고찰해보면 대학교육은 취업역량과 취업에 유의미한 영향을 미치고, 대학들은 이를 위해 다양한 취업 지원프로그램을 제공한다. 그런데 이공계, 상경계 등 상대적으로 취업률이 높은 학문계열에서 여학생들은 남학생들에 비해서 교수자와 상호작용 등 교수-학습과정에 대한 만족도가 낮다. 또한 임금, 정규직 등 고용의 질에 대한 만족도가 상대적으로 낮다.

그런데 이상의 연구들은 1개 대학 내 400명 내외의 소수표본을 대상으로 한 것이어서 그 연구결과를 일반화하기를 제한된다. 따라서 전국단위 패널데이터를 통해서 대학교육의 효과성과 고용의 관계에 있어 성별 차이가 있는지 규명할 필요가 있다.

## 2. 고용안정과 주거안정의 관계

전통적으로 주거는 인간에게 단순히 ‘생활하는 공간’ 이상의 의미를 주는데, 여기에는 거주하는 구성원의 사회경제적 지위, 문화적 취향, 가족 형태 등 다양한 요소를 포함한다. 최근 대한민국 사회에서는 소위 ‘아파트 브랜드에 의한 계층 구분’이 청소년들에게까지 공공연하게 통할 정도로 주거 형태는 사회적 신분으로 인식되기까지 한다(신소영, 2015).

이러한 사회적 분위기 속에서 청년 인구는 본인이 취업을 통해 경제력이 충분히 축적되지 않는 한 부모의 사회경제적 지위에 따라서 주거가 결정되는 위치에 있다. 문소희와 이현정(2019)이 수행한 청년들의 주거복지 실태에 관한 연구결과에 따르면 응답자의 64.2%가 불안정한 주거 형태를 가지고 있었

고, 90% 이상이 주거에 어려움을 경험한 적이 있다고 응답했다. 물론 청년 주거의 어려움은 경험과 정보의 부족도 작용하지만 가장 근본적인 요인은 경제력 부족이다(문소희·이현정, 2017).

청년들의 경제력은 대부분 안정적인 고용 관계에서 받는 급여를 축적함으로써 가능하므로 고용은 주거안정과 긴밀하게 연결된다(주휘정·김민석, 2018). 이태진 등(2016)이 수행한 연구에 따르면 청년층의 취업난과 고용 불안정은 곧바로 주거 빈곤으로 연결된다. 소위 ‘수저계급론’이 보여주는 바와 같이 부의 대물림 현상과 주택가격 상승이 계속되는 한 청년들의 주거 빈곤이 개선될 가능성에 대한 기대감이 약해지고 있다(이병훈, 2017). 박미선(2017)은 청년층의 빈곤은 사회구조가 원인으로 작용하기 때문에 그 부작용이 결혼, 출산, 정신보건, 건강 등 다양한 분야에 영향을 미치고, 이후 세대에까지 부정적 영향을 줄 수 있으므로 개인의 노력이 아니라 국가적 차원에서 장기적인 정책적 지원이 필요하다고 제안했다.

주거에 대한 태도에서 남녀 간 유의미한 차이를 보고한 연구가 다수 있는데, 임미화(2020)는 여성의 경우 남성에 비해서 주택의 안전과 위치 등 보다 많은 요소를 고려하고, 더 큰 비용을 감당하려는 경향이 있다고 보고했다. 즉, 여성의 경우 취업을 통한 경제력 축적으로 주거안정을 꾀하고 이러한 조건이 만족될 때 결혼 등으로 이행할 가능성이 높다. 반면, 정의철·임미화(2013)의 연구결과 남자의 경우 고용은 주거와 관계가 강하지만 여자는 그 관계가 더 약하다고 보고하여 주거에 대한 태도에서 성차가 단편적으로 규명되었으나, 전국적으로 대표할 수 있는 표본을 분석하여 일반화 정도를 확인할 필요가 있다.

### 3. 결혼 및 출산의도에 영향을 미치는 변수

2019년 한국청소년정책연구원에서 실시한 「청년사회·경제실태조사」결과에 따르면 전국 만 15세에서 39세까지 청년 인구 가운데 ‘결혼해야 한다’고 응답한 비율은 45.8%에 불과했다. 이 조사에서 남성은 51.4%가 ‘결혼해야 한다’고 응답했지만 여성은 39.7%만 그렇게 응답했다. 또한, 고졸 이하는 51.6%가 ‘결혼해야 한다’고 응답했으나 대졸 이상은 45%, 대학원졸 이상은 37.7%만 그렇다고 응답했다. 즉, 학력과 결혼의사는 반비례했다(한국청소년정책연구원, 2019).

한편 2018년 한국보건사회연구원에서 전국 만20세~44세 국민 2,464명을 대상으로 실시한 「전국출산력 및 가족보건복지 실태조사」에서 남성은 55.8%

가 ‘결혼할 생각이 있다’라고 응답한 반면, 여성은 45.3%에 그쳤다. 또 학력에 따른 결혼의향을 살펴보면 고졸 이하는 55.6%가 ‘결혼할 생각이 있다’고 응답했고, 대학재학 이상은 60.6%가 그렇게 응답하여 학력과 결혼의향의 관계는 정비례하여 「청년사회·경제실태조사」결과와는 다소 다른 결과가 나타났다(한국보건사회연구원, 2018).

그런데 한국보건사회연구원(2018)의 조사결과에서 취업자는 47.5%, 비취업자는 40.7%만 결혼의사가 있었는데, 이를 통해서 볼 때 학력이 취업과 결혼에 미치는 직접적인 영향뿐만 아니라 고용을 통해 미치는 간접적인 영향에 대한 분석이 필요함을 알 수 있다. 신윤정과 박신아(2018)는 연구에서 교육수준은 결혼을 위한 전제조건으로서 취업, 배우자 선택 및 결혼, 출산 등에 영향을 미치고, 이는 계층화된다고 보고했다. 또한 성미애·최연실·이재림(2015)이 보고한 바에 따르면 출산을 미루는 기혼남성의 태도에는 경제적 압박에 작용하고 있는데, 여성의 경우는 학력에 따른 사회진출 의욕이 더 많이 작용하여 성별 차이가 있다(어성연·김지연, 2013).

지금까지 연구에서는 학력이라는 단일 독립변인에 따라 결혼, 배우자와의 연령차, 자녀 등과 같은 다양한 가족관련 종속변인의 차이를 규명하여 학력의 효과를 규명했다. 그러나 개인의 취업에 대한 기대, 취업을 위한 교육훈련, 성별, 고용의 질에 대한 기대 등 매우 다양한 변인들이 함께 영향을 주는데, 선행연구에서는 데이터 구축의 한계로 이러한 다양한 변수들의 영향을 분석하지 못했다.

이에 따라 본 연구에서는 교육요인을 단순한 학력으로 간주하지 않고 취업을 위한 교육훈련, 교육에 따른 기대 등 다양한 변인을 포함시켜 보다 정밀하게 분석을 시도할 것이다. 또한 성별을 모형에 포함시켜 성차를 분석함으로써 대한민국 청년의 주거, 결혼의사 및 출산의도에 미치는 요인을 규명하고, 청년 복지를 향상하기 위한 정책적 제언을 시도하려고 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상과 분석자료

본 연구의 대상은 한국청소년정책연구원이 시행한 『청년 사회·경제 실태조사』<sup>4</sup>차년도 응답자 3,530명이다. 2019년 청년 사회·경제실태조사는 한국청

소년정책연구원이 통계청 승인을 거친 국가승인통계로 인구·주택 총조사의 조사구를 활용하여 실시되었다. 이 패널데이터는 전국의 20~40세까지 청년들을 대상으로 층화표집을 적용하여 대표성 있는 표본을 추출하여 국가적 차원의 정책을 제안하기에 적합하여 본 연구에서 사용했다.

〈표 1〉 조사대상의 인구통계학적 특성

(단위: 명, %)

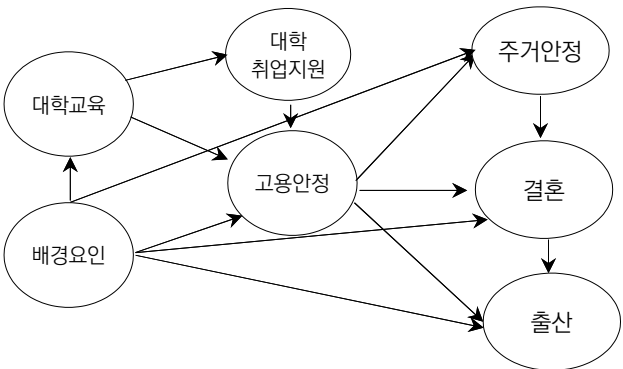
구 분		빈 도	비 율
전체		3,530	100.0
성별	남자	1,839	52.1
	여자	1,691	47.9
연령대	만19~29세	1,431	40.5
	만30~39세	1,438	40.7
결혼	기혼	1,182	40.1
	미혼	1,766	59.9
지역	서울	652	18.5
	인천/경기	786	22.3
	대전/충청/세종/강원	552	15.6
	광주/전라/제주	492	13.9
	부산/울산/경남	570	16.1
	대구/경북	478	13.5
학력	대학생/대학원생	540	15.3
	고졸이하	901	25.5
	대졸이상	1,507	42.7
주거 형태	부모와 동거	1,863	52.8
	비동거/독립	1,667	47.2

2019년 청년 사회·경제 실태조사의 모집단은 조사 시점 당시 국내에 거주하는 전국 17개 시·도의 만 19~39세 일반 국민이다. 최종 조사 결과 총 3,530개의 표본이 수집되었으며 조사 대상자의 인구통계학적 특성은 〈표 1〉과 같다.

## 2. 연구모형 및 변수

본 연구의 목적은 청년들의 교육요인이 고용안정을 매개로 주거안정, 결혼의사, 자녀 출산 의사에 미치는 영향을 규명하는 것이다. 이를 위해서 선행연구를 바탕으로 연구모형은 [그림 1]과 같이 설계했다. 또한 제시한 연구모형에 포함된 합성변수(관찰변수의 조합)와 하위 관찰변수는 〈표 2〉에 정리하여 제시했다.





[그림 1] 연구모형

〈표 2〉 각 요인의 하위 관찰변수

합성변수	관찰변수	측정방법
배경 요인	성별	이분 변수(여성=1, 남성=0)
	연령	연속변수
	부모의 소득수준	등간척도(최저=1, 최고=10)
대학 교육	대학 졸업	이분 변수(여성=1, 남성=0)
	대학 학제	이분 변수(4년제=1, 전문대=0)
대학 취업 지원	진로, 직업, 취업 상담	연속 변수(리커트 5점 척도)
	진로와 직업 수업	
	진로, 직업 체험	
	학과 및 전공 체험	
	진로, 직업 박람회 참석	
	취업처 도움 받기	
고용 안정	계속근무의사(이직의도 역채점)	연속 변수(리커트 5점 척도)
	직장 유형	민간기업, 공기업, 공무원, 기타
	임금근로 여부	이분변수(임금근로=1, 비해당=0)
	정규직 여부	이분변수(정규직=1, 비정규직=0)
주거 안정	주택 소유 기대 정도	연속 변수(리커트 7점 척도)
	주택 유형	아파트, 빌라, 기숙사, 하숙, 기타
결혼	결혼 의사 있음	이분 변수(해당=1, 비해당=0)
	실제 결혼 여부	이분 변수(해당=1, 비해당=0)
출산	자녀 출산 의사 있음	이분 변수(해당=1, 비해당=0)
	실제 출산 여부	이분 변수(해당=1, 비해당=0)

한국청소년정책연구원의 2019년도 조사자료 가운데 교육요인, 취업지위 및 소득, 주거현황, 결혼의사, 자녀 출산의사에 관련된 문항의 데이터를 변수로 재구성했다. 본 연구에서 사용한 문항은 총 19개로서 세부적으로 살펴보면 아래와 같다.

첫째, 인구통계적 배경변인으로서 성별(여=1, 남=0), 연령, 부모소득 수준(1~10 등간척도) 등이 포함했는데, 본 연구에서의 성별은 효과변인으로, 연령과 부모소득은 통제변인으로 모형에 포함시켰다. 둘째, 독립변인으로서 교육요인에 해당하는 하위 관찰변인은 대학 진학 여부, 4년제 대학 졸업여부 등을 이분변수(0=비해당, 1=해당)로 처리했다. 셋째, 매개변인으로서 고용안정(리커트 5점 척도)으로서 이직 의도를 역채점했다. 넷째, 종속변인으로서 주거소유 기대정도(리커트 7점 척도)와 실제 거주형태(명목변수)가 있다. 다섯째, 결혼의사(0=없음, 1=있음), 실제 결혼 여부(0=비해당, 1=해당), 자녀출산 의사(0=없음, 1=있음), 실제 자녀출산 여부 여부(0=비해당, 1=해당), 두 자녀 이상출산 여부(0=비해당, 1=해당)등이 포함된다.

모든 변수는 「청년사회·경제실태조사 IV」원자료를 사용했으나, 대학교육, 대학 취업교육, 결혼, 출산 등은 잠재변수로 관련된 하위 관찰변수를 합성하여 재구성했다. 또한, 고용안정성은 이직의도를 역채점하여 변환했고, 성별, 대학졸업 여부 등은 더미변수로 변환했는데, 이직의도가 낮을수록 계속근무로 인한 고용안정이 증가한다고 조작적으로 정의했다. 결혼과 출산은 잠재변수로서의 의도와 실제 행위를 묻는 관찰변수를 합성하여 사용했다.

잠재변수의 구성타당도를 확인하기 위해서 확인적 요인분석을 실시한 결과 대학교육, 대학 취업지원, 결혼, 출산 등 네 개의 잠재요인과 하위 관찰변수의 인과관계는 모두 통계적으로 유의미했고( $p < .001$ ), 측정모형의 적합도는 우수했다( $\chi^2=321.75$ ,  $df=48$ ,  $RMSEA=.04$ ,  $CFI=.96$ ,  $NFI=.96$ ,  $TLI=.94$ ).

### 3. 자료분석 방법

대학교육과 대학 취업지원 등이 고용안정을 매개로 주거안정에 주는 영향을 규명하기 위한 연구문제 1을 해결하기 위해 배경요인, 대학교육, 대학 취업지원 등 잠재변인을 외생 독립변수, 고용안정을 매개변수, 주거안정을 종속변수로 하여 구조방정식 모형분석을 했다. 대학교육과 대학 취업지원 등이 종속변인에 미치는 직접효과를 추정한 부분 매개모형과 추정을 통제한 완전 매개모형의 적합도를 비교했다. 이어서 대학진학 여부, 4년제 대학 진학여부 등을 독립변수로 직장유형을 종속변수로 하여 교차분석을 했다. 또한 성별에 따른 차이를 분석하기 위해서 다집단 구조방정식 모형분석을 했다.

대학교육과 대학 취업지원 등이 고용안정과 주거안정을 매개로 결혼에 미치는 영향을 규명하기 위한 연구문제 2를 해결하기 연구문제 1의 구조모형에 결

혼을 내생 종속변수로 추가하여 구조방정식 모형분석을 했다. 또한 구조관계의 성별 차이를 규명하기 위해서 다집단 구조방정식 모형분석을 했다.

대학교육과 대학 취업교육 등이 결혼에 미치는 영향을 규명하기 위한 연구문제 3을 해결하기 연구문제 2의 구조모형에 출산을 내생 종속변수로 추가하여 구조방정식 모형분석을 했다. 이어서 실제 자녀출산 여부, 자녀 숫자 등과 관계가 있는 변수를 규명하기 위해 주거 형태, 직장 유형, 성별, 직장 규모, 정규직 여부 등을 독립변수로 실제 자녀출산 여부를 종속변수로 하여 교차분석을 했다.

기술통계 분석, 상관 및 교차분석을 위해서는 IBM SPSS 20.0을 사용했고, 구조방정식 모형분석을 위해서는 AMOS 22.0을 사용했다. 본 연구는 한국청소년정책연구원에서 시행한 『2019년 청년 사회·경제 실태조사』의 원데이터 중 연구문제 해결에 필요한 변수의 데이터를 그대로 사용하거나, 이유를 밝히고 이분변수로 변환하여 사용했다. 또한 연구윤리를 준수하기 위해 2020년 6월 10일에 연구자가 소속된 학교에서 연구에 대한 승인을 받았다.

## IV. 연구결과

### 1. 상관분석

부록에 제시된 주요 변수 간 상관관계수 행렬에서 종속변인과 상관이 높은 변수를 살펴보면 고용안정(계속 근무 의도)은 4년제 대학( $r=.17, p<.01$ ), 대학의 진로 및 직업과목 수강( $r=.18, p<.01$ )등과 유의미한 상관이 있었고, 주거안정과 부모의 소득수준( $r=.11, p<.01$ )과 상관이 높았다. 결혼의사와 상관이 높은 변수는 주거소유기대( $r=.16, p<.01$ )이었고, 실제 결혼여부 역시 주거소유기대( $r=.52, p<.01$ )와 상관이 가장 높았다. 출산의사는 결혼여부( $r=.85, p<.01$ )와 자녀유무는 출산의사( $r=.37, p<.01$ )와 가장 상관이 높았으며, 자녀 유무는 출산의사와 상관이 가장 높았다( $r=.37, p<.01$ )

## 2. 대학교육, 고용안정, 주거소유기대의 관계

연구문제 1의 분석모형은 배경요인을 통제변인, 대학교육과 대학 취업지원을 외생 잠재변수, 고용안정을 매개변수, 주거안정을 내생 잠재변수로 하여 구조방정식 모형분석을 했다. 이때 잠재변수 간 인과관계를 통제한 영모형, 외생 잠재변수와 내생 잠재변수의 직접효과를 추정한 부분매개모형, 외생 잠재변수가 매개변수를 통해서만 내생 잠재변수에 영향을 주는 완전매개모형 등 세 가지 모형의 적합도를 비교했다.

〈표 3〉 세 가지 모형의 적합도

모형	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	NFI	TLI
① 영모형	204.17	42	.033	.93	.92	.91
② 완전 매개모형	193.79	41	.032	.96	.95	.93
③ 부분 매개모형	206.00	39	.034	.95	.94	.92
$\Delta(①-②)$	10.30	1	.01	.02	.02	.02

세 가지 모형의 적합도를 살펴보면 대학교육과 대학취업지원이 고용안정에 영향을 주고, 고용안정이 주거안정에 영향을 주는 것을 가정한 완전 매개모형의 적합도가 가장 우수했다( $\chi^2=193.79$ ,  $df=41$ ,  $CFI=.96$ ,  $NFI=.95$ ,  $TLI=.93$ ). 영모형은 대학교육, 대학 취업지원, 고용안정 등의 요인이 주거안정에 미치는 영향의 추정을 통제한 모형으로 자유도는 완전매개모형보다 1단위 높으나 카이자승 값(암시된 잠재변인 간 공변량 관계와 실제 관찰된 공변량 관계의 차이)이 더 높고, 상대적 모형적합도 지수 등이 더 낮았다.

대학교육과 대학 취업지원 등이 매개변인인 고용안정뿐만 아니라 종속변수인 주거안정에 미치는 영향을 추정한 부분매개모형의 경우 자유도가 2 단위 감소함에도 불구하고 카이자승 값이 증가하고, 상대적 적합도 지수가 개선되지 않았기 때문에 채택하지 않았다. 또한 완전 매개모형이 영모형에 위계적으로 내재(hierarchically nested)되어 있기 때문에 두 모형 사이의 적합도를 위계적 카이자승 검증으로 비교한 결과 완전매개모형은 영모형에 비해서 자유도가 1단위 감소했지만, 통계적으로 유의미하게 적합도를 개선했다( $\Delta\chi^2=10.30$ ,  $\Delta df=1$ ,  $p<.01$ ). 이에 따라 완전매개모형을 최적의 연구모형으로 채택하고, 모형 내 변수들 간의 경로계수는 〈표 4〉에 제시했다.

표준화 구조계수를 살펴보면 다섯 개의 구조모수 추정치는 모두 통계적으로

유의미했다. 부모의 소득수준은 대학교육( $\gamma_{11}=.16$ ,  $CR=12.94$ ,  $p<.001$ )과 대학 취업지원( $\gamma_{21}=.14$ ,  $CR=12.94$ ,  $p<.001$ )에 통계적으로 유의미한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 대학교육이 고용안정( $\gamma_{32}=.47$ ,  $CR=4.96$ ,  $p<.001$ )에 주는 영향과 대학 취업 지원이 고용안정( $\gamma_{33}=.10$ ,  $CR=2.25$ ,  $p<.05$ )이 주는 긍정적 영향 역시 통계적으로 유의미했다.

〈표 4〉 완전 매개모형의 표준화 계수

구조모형 계수	Estimate	SE	CR	SMC
부모 소득수준 → 대학교육	.16	.01	12.94***	.73
부모 소득수준 → 대학 취업지원	.14	.02	3.12**	.04
대학교육 → 고용안정	.47	.09	4.96***	.10
대학 취업지원 → 고용안정	.10	.02	2.25*	
고용안정 → 주거안정(소유기대)	.40	.13	3.08**	.18

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

위 구조계수에 있어서 유의미한 성별 차이가 있는지 여부를 확인하기 위해 남녀 집단으로 나누어 다집단 구조방정식 모형분석을 실시했다. 모형①은 두 집단의 측정 동일성 제약을 가했고, 모형②는 구조 동일성 제약을 가했고, 모형③은 두 집단 간 측정모수 및 구조모수의 자율추정을 허용했다.

〈표 5〉 세 가지 모형의 적합도

모형	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	NFI	TLI
① 측정 동일 모형	277.97	95	.03	.91	.91	.90
② 구조 동일 모형	275.96	92	.03	.93	.92	.91
③ 자유 추정 모형	249.50	84	.02	.94	.93	.92
$\Delta(①-③)$	28.4	11	.01	.03	.02	.02
$\Delta(①-②)$	26.4	8	.00	.01	.01	.01

두 집단 간 측정모수와 구조모수를 자유 추정하도록 제약을 가하지 않은 ③번 자유추정 모형에 ①번과 ③번 모형이 위계적으로 배속되어 있기 때문에 위계적 카이자승 검증을 실시했다. 먼저, ①번 측정동일 모형과 ③번 자유추정모형에 대해 위계적 카이자승 검증을 실시한 결과 자유추정모형은 측정동일모형에 비해서 통계적으로 유의미하게 적합도가 우수했다( $\Delta\chi^2=28.4$ ,  $\Delta df=11$ ,  $p<.001$ ). 다른 적합도 지수도 자유추정모형이 더 우수했다. 또한 구조동일모

형과 자유추정모형도 위계적 카이자승 검증을 통해 적합도 비교를 한 결과 자유추정모형이 유의미하게 적합도가 우수했다( $\Delta\chi^2=26.4$ ,  $\Delta df=8$ ,  $p<.001$ ). 이러한 위계적 카이자승 검증 결과는 남녀 집단 간 구조모수와 측정모수에서 유의미한 차이가 있음을 보여준다. 그런데 측정모형의 경우 위계적 카이자승 검증에서는 차이가 있었지만, 증가적합도 지수의 차이는 거의 없었다. 따라서 구조모수의 차이만을 <표 6>에 제시했다.

<표 6> 남녀 집단 간 구조계수 차이

구조모형 계수	남자		여자	
	Estimate	CR	Estimate	CR
대학교육 → 고용안정	.63	4.29***	.41	2.89**
대학 취업지원 → 고용안정	.06	2.63	.04	1.37
고용안정 → 주거안정(소유기대)	.29	1.77	.54	2.54*

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

제시된 바와 같이 대학교육이 고용안정에 주는 영향에 대해서 남자집단( $\gamma_{21}=.63$ ,  $p<.001$ )이 여자집단( $\gamma_{21}=.41$ ,  $p<.01$ )에 비해서 더 크게 인식한다. 또한 고용안정이 주거소유기대에 주는 영향에 대해 남자집단의 인식은 통계적으로 유의미하지 않았으나( $\gamma_{32}=.29$ ,  $p>.05$ ), 여자집단은 통계적으로 유의미하게 긍정적으로 인식했다( $\gamma_{32}=.54$ ,  $p<.05$ ). 이러한 결과를 통해서 볼 때 남녀 집단 간에는 대학교육이 고용, 고용이 주거소유기대에 주는 영향에 있어 유의미한 차이가 있다.

### 3. 대학교육, 고용안정, 주거소유기대, 결혼의 관계

연구문제 2의 분석모형은 배경요인을 통제변인, 대학교육과 대학 취업교육을 외생 잠재변수, 고용안정, 주거안정을 매개변인, 결혼(결혼의사와 결혼여부)을 내생 잠재변수로 하여 구조방정식 모형분석을 했다. 이때 잠재변수 간 인과관계를 통제한 영모형, 외생 잠재변수와 내생 잠재변수의 직접효과를 추정된 부분 매개모형, 외생 잠재변수가 매개변수를 통해서만 내생 잠재변수에 영향을 주는 완전매개모형 등 세 가지 모형의 적합도를 비교했다. 세 가지 모형의 적합도 지수는 <표 7>에 제시했다.

세 가지 모형의 적합도를 살펴보면 대학교육과 대학취업지원이 고용안정에 영향을 주고, 고용안정이 주거안정에, 주거안정이 결혼에 영향을 주는것을 가정한 완전매개모형의 적합도( $\chi^2=470.99$ ,  $df=85$ ,  $RMSEA=.036$ ,  $CFI=.96$ ,  $NFI=.95$ ,  $TLI=.94$ )와 결혼뿐만 아니라 고용안정과 주거안정도 결혼에 영향을 주는 것을 가정한 부분매개요인의 적합도가 우수했다( $\chi^2=468.82$ ,  $df=83$ ,  $RMSEA=.036$ ,  $CFI=.96$ ,  $NFI=.95$ ,  $TLI=.94$ ). 완전매개모형이 부분매개모형에 위계적으로 내재되어 있기 때문에 위계적 카이자승 검정으로 적합도를 비교한 결과 부분매개모형은 자유도가 2단위 감소함에도 불구하고 통계적으로 유의미하게 모형적합도를 개선하지 못했다( $\Delta\chi^2=2.17$ ,  $\Delta df=2$ ,  $p>.05$ ). 이에 따라 보다 간명한 완전매개모형을 연구모형으로 채택했다.

〈표 7〉 세 가지 모형의 적합도

모형	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	NFI	TLI
① 영모형	4335.2	86	.119	.53	.52	.34
② 완전 매개모형	470.99	85	.036	.96	.95	.94
③ 부분 매개모형	468.82	83	.036	.96	.95	.94
$\Delta$ (①-②)	2.17	2	0	0	0	0

〈표 8〉에 제시된 완전매개모형의 표준화 구조계수를 살펴보면 주거안정감이 결혼에 주는 영향( $\beta_{32}=.01$ ,  $CR=3.50$ ,  $p<.001$ )은 통계적으로 유의미했고, 결혼 변량의 25%를 설명했다. 이는 Creswell(2012)이 제시한 사회과학 연구 기준으로 판단할 때 의미가 있는 수준이다.

〈표 8〉 결혼관련 완전 매개모형의 표준화 계수

구조모형 계수		Estimate	SE	CR	SMC
결혼	← 주거소유 기대	.01	.00	3.50***	.25
주거소유 기대	← 고용안정	.39	.13	3.05**	.01
고용안정감	← 대학교육	.50	.10	5.08***	.02
대학 취업지원	← 대학교육	.06	.02	2.73**	

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

위 구조계수에 있어서 유의미한 성별 차이가 있는지를 확인하기 위해 남녀 집단으로 분할하여 다집단 구조방정식 모형분석을 실시했다. 모형①은 두 집단의 측정 동일성 제약을 가했고, 모형②는 구조 동일성 제약을 가했고, 모형

③은 두 집단 간 측정모수 및 구조모수의 자율추정을 허용했다.

두 집단 간 측정모수와 구조모수를 자유 추정하도록 제약을 가하지 않은 ③번 자유추정 모형에 ①번과 ③번 모형이 위계적으로 배속되어 있기 때문에 위계적 카이자승 검증을 실시했다.

〈표 9〉 세 가지 모형의 적합도

모형	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	NFI	TLI
① 측정 동일 모형	386.44	134	.04	.90	.91	.90
② 구조 동일 모형	369.75	127	.03	.92	.92	.91
③ 자유 추정 모형	353.30	118	.02	.93	.93	.92
$\Delta(①-③)$	33.1	16	.02	.03	.02	.02
$\Delta(①-②)$	16.4	9	.01	.01	.01	.01

먼저, ①번 측정동일 모형과 ③번 자유추정모형에 대해 위계적 카이자승 검증을 실시한 결과 자유추정모형은 측정동일모형에 비해서 통계적으로 유의미하게 적합도가 우수했다( $\Delta\chi^2=33.1$ ,  $\Delta df=16$ ,  $p<.001$ ). 다른 적합도지수도 자유추정모형이 더욱 우수했다. 또한 구조동일모형과 자유추정모형도 위계적 카이자승 검증을 통해 적합도 비교를 한 결과 자유추정모형이 유의미하게 적합도가 우수했다( $\Delta\chi^2=16.4$ ,  $\Delta df=9$ ,  $p>.05$ ). 이러한 위계적 카이자승 검증 결과는 남녀 집단 간 측정모수에서 유의미한 차이가 있지만, 구조모수에서는 유의미한 차이가 없음을 보여준다. 따라서 구조모수의 차이만을 〈표 10〉에 제시했다.

〈표 10〉 남녀 집단 간 구조계수 차이

구조모형 계수	남자		여자	
	Estimate	CR	Estimate	CR
결혼 ← 주거소유기대	.01	1.83	.02	3.17***
결혼 ← 고용안정	.29	1.77	.02	2.35**
결혼 ← 대학교육	.62	4.19***	-.09	-2.73***
결혼 ← 대학취업지원	.39	1.72	-.01	-0.96

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

〈표 10〉에 제시된 바와 같이 주거소유기대가 결혼에 주는 영향에 대해서 남자집단( $\gamma_{34}=.01$ ,  $p>.05$ )이 여자집단( $\gamma_{34}=.02$ ,  $p<.001$ )에 비해서 더 크게 인



식한다. 또한 고용안정이 결혼에 주는 영향에 대해 남자집단의 인식은 통계적으로 유의미하지 않았으나( $\gamma_{45}=.29, p>.05$ ), 여자집단은 통계적으로 유의미하게 긍정적으로 인식했다( $\gamma_{45}=.02, p<.01$ ). 대학교육이 결혼에 주는 영향에 대해서 남자집단은 통계적으로 유의미하게 긍정적인 영향을 주었으나( $\gamma_{51}=.62, p<.001$ ), 여자집단은 통계적으로 유의미하게 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다( $\gamma_{51}=-.09, p<.001$ ). 대학취업지원이 결혼에 주는 영향은 남녀 집단 모두에서 통계적으로 유의미하지 않았다.

이러한 연구결과에 따라서 남녀집단에서 대학 학제(고졸 vs. 대학재학 vs. 대학졸업)에 따른 결혼의사에 대한 교차검증(chi-square)실시했다.

〈표 11〉 학력에 따른 결혼의사의 성별 차이검증

단위: 명(%)

구분	여자집단				남자집단			
	희망	중립적	불희망	계	희망	중립적	불희망	계
고졸 이하	20 (3.9)	209 (41.2)	278 (54.8)	507 (100)	24 (6.1)	197 (50.0)	173 (43.9)	394 (100)
대학생	28 (8.8)	155 (48.6)	136 (42.6)	319 (100)	29 (13.1)	122 (55.2)	70 (31.7)	221 (100)
대학 졸업	20 (2.8)	347 (48.8)	344 (48.4)	711 (100)	55 (6.9)	424 (53.3)	317 (39.8)	796 (100)
계	86 (4.7)	830 (45.1)	923 (50.2)	1839 (100)	135 (8.0)	889 (52.6)	667 (39.4)	1691
$\chi^2(df)$	32.7(6)***				17.57(6)**			

\*\*\*  $p<.001$

〈표 11〉에 제시된 결과를 살펴보면 전반적으로 여자집단의 경우 결혼에 대한 불희망 비율이 50.2%로 절반 이상이었지만, 남자집단은 39.4%로 낮았다. 여자집단의 경우 대학 재학생은 결혼희망 비율이 8.8%이나, 졸업자는 2.8%로 낮아졌다. 남자집단 역시 대학생의 경우 결혼 희망비율이 13.1%이지만 졸업자는 6.9%로 낮아지나 여자집단처럼 감소폭이 크지는 않다. 교차분석 결과는 결국 구조방정식 모형분석에서 대학졸업여부가 결혼의도에 대해 남자집단은 긍정적 영향을 주지만 여자집단은 유의미하게 부정적인 영향을 준 결과를 구체적으로 보여준다. 이러한 결과는 대학교육을 통해서 사회경제적 지위를 상승시킨 여성일수록 결혼에 대해 부정적인 태도를 가지게 됨을 보여준다.

#### 4. 대학교육, 고용안정, 주거소유기대, 결혼, 출산의 관계

연구문제 3의 분석모형은 배경요인을 통제변인, 대학교육과 대학 취업교육을 외생 잠재변수, 고용안정, 주거안정, 결혼을 매개변수, 자녀출산(출산의도와 실제 출산여부)을 내생 잠재변수로 하여 구조방정식 모형분석을 실시했다. 이때 잠재변수 간 인과관계를 통제한 영모형, 외생 잠재변수와 내생 잠재변수의 직접효과를 추정한 부분매개모형, 외생 잠재변수가 매개변수를 통해서만 내생 잠재변수에 영향을 주는 완전매개모형 등 세 가지 모형의 적합도를 비교했다. 각 모형의 적합도 지수는 <표 12>에 제시했다.

<표 12> 세 가지 모형의 적합도

모형	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	NFI	TLI
① 영모형	4335.2	86	.119	.53	.52	.34
② 완전 매개모형	470.99	85	.04	.92	.92	.91
③ 부분 매개모형	428.82	80	.02	.96	.95	.94
$\Delta$ (②-③)	42.17	5	.02	.04	.03	.03

세 가지 모형의 적합도를 살펴보면 대학교육과 대학취업지원이 고용안정에 영향을 주고, 고용안정이 주거안정에, 주거안정이 결혼에, 결혼이 출산에 영향을 주는 것을 가정한 완전 매개모형의 적합도( $\chi^2=470.99$ ,  $df=85$ ,  $RMSEA=.036$ ,  $CFI=.96$ ,  $NFI=.95$ ,  $TLI=.94$ )와 결혼뿐만 아니라 고용안정과 주거안정도 결혼에 영향을 주는 것을 가정한 부분 매개요인의 적합도가 우수했다( $\chi^2=468.82$ ,  $df=83$ ,  $RMSEA=.036$ ,  $CFI=.96$ ,  $NFI=.95$ ,  $TLI=.94$ ). 부분 매개모형이 완전매개모형에 위계적으로 내재되어 있기 때문에 위계적 카이자승 검정으로 적합도를 비교한 결과 부분매개모형은 자유도가 5단위 감소함에도 불구하고 통계적으로 유의미하게 모형적합도를 개선했다( $\Delta\chi^2=42.17$ ,  $\Delta df=5$ ,  $p<.001$ ). 이에 따라 부분 매개모형을 연구모형으로 채택했다. <표 12>에 제시된 부분매개모형의 표준화 구조계수를 살펴보면 결혼( $\beta_{43}=.75$ ,  $CR=6.67$ ,  $p<.001$ ), 대학교육( $\gamma_{51}=-.02$ ,  $CR=-2.81$ ,  $p<.01$ )은 통계적으로 유의미했다. 그러나 고용안정이 출산에 주는 영향( $\beta_{53}=.01$ ,  $CR=-1.54$ ,  $p>.05$ )과 주거소유기대가 출산에 주는 영향( $\beta_{54}=-.06$ ,  $CR=-.37$ ,  $p>.05$ )은 통계적으로 유의미하지 않았다.

〈표 13〉 출산관련 부분매개모형의 표준화 계수

구조모형 계수		Estimate	SE	CR	SMC
출산	← 결혼	.75	.84	6.67***	.63
	← 대학교	-.02	.01	-2.81**	
	← 고용안정	.01	.06	-1.54	
	← 주거소유기대	-.06	.01	-0.37	

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

위 구조계수에 있어서 유의미한 성별 차이가 있는지 여부를 확인하기 위해 남녀집단으로 분할하여 다집단 구조방정식 모형분석을 실시했다. 모형①은 두 집단의 측정 동일성 제약을 가했고, 모형②는 구조 동일성 제약을 가했고, 모형③은 두 집단 간 측정모수 및 구조모수의 자율추정을 허용했다.

〈표 14〉 세 가지 모형의 적합도

모형	$\chi^2$	df	RMSEA	CFI	NFI	TLI
① 측정 동일 모형	485.623	154	.02	.91	.91	.90
② 구조 동일 모형	469.087	144	.03	.94	.92	.93
③ 자유 추정 모형	446.358	134	.04	.96	.94	.95
$\Delta(③-①)$	39.26	20	.02	.05	.03	.05
$\Delta(③-②)$	23.13	10	.01	.02	.02	.02

두 집단 간 측정모수와 구조모수를 자유 추정하도록 제약을 가하지 않은 ③번 자유추정 모형에 ①번과 ②번 모형이 위계적으로 배속되어 있기 때문에 위계적 카이자승 검증을 실시했다. 먼저, ①번 측정동일 모형과 ③번 자유추정모형에 대해 위계적 카이자승 검증을 실시한 결과 자유추정모형은 측정동일모형에 비해서 자유도가 20단위 감소하지만 통계적으로 유의미하게 적합도를 개선했다( $\Delta\chi^2=39.26$ ,  $\Delta df=20$ ,  $p<.001$ ). 다른 적합도지수도 자유추정모형이 더 우수했다. 또한 구조동일모형과 자유추정모형도 위계적 카이자승 검증을 통해 적합도 비교를 한 결과 자유추정모형이 유의미하게 적합도가 우수했다( $\Delta\chi^2=23.1$ ,  $\Delta df=10$ ,  $p<.05$ ). 이러한 위계적 카이자승 검증 결과는 남녀 집단 간 측정모수에서 유의미한 차이가 있고, 구조모수에도 유의미한 차이가 있음을 보여준다. 본 연구에서는 구조모수의 차이에 관심이 있으면 남녀 집단별 구조모수 차이를 〈표 15〉에 제시했다.

〈표 15〉 남녀 집단 간 구조계수 차이

구조모형 계수	남자		여자	
	Estimate	CR	Estimate	CR
출산 ← 결혼	4.15	5.158***	4.65	5.12***
출산 ← 대학교육	-0.13	-2.56*	.16	3.71**
출산 ← 고용안정	.01	.620	.01	.30
출산 ← 주거소유기대	.01	.508	.01	.28

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

〈표 15〉에 제시된 바와 같이 결혼이 출산에 주는 영향은 남자집단( $\beta_{43}=4.15$ ,  $p < .001$ )과 여자집단( $\beta_{43}=4.65$ ,  $p < .001$ ) 모두 유의미하게 긍정적이었다. 반면 대학교육이 출산에 주는 영향이 남자집단( $\gamma_{51}=-.13$ ,  $p < .05$ )에는 통계적으로 유의미하게 부정적이었지만, 여자집단은 유의미하게 긍정적이었다( $\gamma_{51}=.16$ ,  $p < .01$ ). 이러한 연구결과에 따라서 남녀집단에서 대학 학제(고졸 vs. 대학재학 vs. 대학졸업)에 따른 자녀출산에 대한 교차검증(chi-square) 실시했다.

〈표 16〉 학력에 따른 출산의사의 성별 차이검증

단위: 명(%)

구분	여자집단			남자집단		
	불희망	희망	계	불희망	희망	계
고졸 이하	203 (51.5)	191 (48.5)	394 (100)	383 (75.5)	124 (24.5)	507 (100)
대학생	216 (97.7)	5 (2.3)	221 (100)	317 (99.4)	2 (0.6)	319 (100)
대학 졸업	383 (48.1)	413 (51.9)	796 (100)	482 (67.8)	229 (32.2)	711 (100)
계	802 (56.8)	609 (43.2)	1411 (100)	1182 (76.9)	355 (23.1)	1537 (100)
$\chi^2(df)$	179.92(2)***			124.43(2)***		

\*\*\* $p < .001$

〈표 16〉에 제시된 결과를 살펴보면 남녀 집단 모두 전반적으로 출산에 대한 불희망 비율이 높지만 특히 남자집단은 자녀출산 불희망 비율이 76.9%로 여자집단에 비해서 더욱 낮았다. 남자집단의 경우 학력이 높을수록 자녀출산 불희망 비율이 높았고, 그 차이가 통계적으로 유의미했다( $\chi^2=124.43$ ,  $df=2$ ,

$p<.001$ ). 여자집단 역시 자녀출산의 불희망 비율이 56.8%로 높았지만, 학력에 따라서 차이가 있었다. 즉, 학력이 높을수록 자녀출산에 대한 긍정적인 의사가 높았다( $\chi^2=179.92$ ,  $df=2$ ,  $p<.001$ ).

## V. 논의

### 1. 요약

본 연구의 목적은 현 시대 대한민국 청년들의 대학교육과 고용안정, 주거안정, 결혼, 자녀출산 등의 구조관계를 검증하고, 유의미한 구조관계의 세부적인 성별차이를 분석하는데 있다. 이를 위해 2019년 청년 사회·경제 실태조사 데이터를 분석했는데, 이 데이터는 전국 만 15세~39세 청년층 전체를 모집단으로 하여 그 중 층화임의표집 방법을 통해 추출한 표본 3,500여 명이 응답한 결과로서 현재 대한민국 청년층을 대표할 수 있다. 약 415개의 변수들 가운데 대학졸업, 대학 내 취업지원, 고용안정, 주거안정(주거소유 기대), 결혼의사 및 실제 결혼여부, 자녀 출산의사 및 실제 자녀유무 등에 관련된 15개 변수를 추출하여 구조모형을 구성하고 적합도 분석을 실시했다. 이어서 통계적으로 유의미하게 나타난 구조관계에 대해서는 5개의 변수를 추가하여 세부적인 성별 차이분석을 실시했다.

분석결과는 다음과 같다: 첫째, 대학교육과 대학취업지원이 고용안정에 영향을 주고, 고용안정은 주거소유기대에 통계적으로 유의미하게 긍정적인 영향을 주었다. 또한 고용안정은 대학교육이 주거소유기대에 주는 영향을 완전매개했고, 변량의 18%를 설명했다. 구조모형의 적합도에서 남녀 집단간 유의미한 차이가 있었는데, 여성 집단의 경우 고용안정이 주거소유기대에 유의미한 긍정적인 영향을 주었으나 남자집단의 경우 그 영향이 유의미하지 않았다.

둘째, 대학교육과 고용안정은 주거소유기대를 매개로 결혼의사에 통계적으로 유의미하게 긍정적인 영향을 주었다. 주거소유기대가 대학교육과 고용안정이 결혼의사에 주는 영향을 완전매개하는 모형의 적합도가 우수했으며, 모형은 결혼의도 변량의 25%를 설명했다. 이러한 구조모형이 남녀 집단간 동일하지 여부를 규명하기 위해 다집단 구조방정식 모형분석을 실시한 결과 남녀 집단별로 측정모수와 구조모수를 자유추정하도록 한 모형의 적합도가 더 우수했다. 즉, 여성집단의 경우 주거소유기대가 결혼의사에 유의미하게 긍정적인 영

향을 주었지만, 남성집단의 경우는 유의미하지 못했다.

셋째, 대학교육, 고용안정, 주거소유기대가 결혼을 매개로 출산의사에 통계적으로 유의미한 영향을 주었고, 결혼은 외생잠재변수가 출산의사에 주는 영향을 부분적으로 매개했다. 구조모형은 출산의사 변량의 63%를 설명했다. 이러한 구조모형은 남녀 집단간 유의미한 차이가 있었는데, 여자집단의 경우 대학교육이 출산의사에 통계적으로 유의미한 긍정적 영향을 주었지만, 남자집단의 경우는 유의미하게 부정적인 영향을 주었다.

## 2. 논의

이상의 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 결론을 내릴 수 있다: 첫째, 대한민국 청년들의 대학교육과 대학 취업지원은 고용안정(현 직장에 계속 근무하려는 의도)에 유의미한 긍정적인 영향을 주고, 고용안정은 주거소유 기대에 유의미한 긍정적인 영향을 준다. 그러나 이러한 구조관계는 남녀 집단간 유의미한 차이가 있는데 남성집단의 경우 여성집단에 비해서 대학교육이 고용안정에 더 큰 긍정적인 영향을 주었다.

이러한 분석결과는 여학생들이 남학생에 비해서 대학의 교수-학습 과정이 고용전망에 주는 영향을 더 낮게 인식하고, 만족도가 낮다는 다수의 선행연구와 일치한다(김민선·최보금, 2016; 신하영·문보은, 2017; 정대용·임진혁·채연희, 2017). 대한민국 사회에서 여성들은 남성에 비해서 상대적으로 더 많은 진로장벽을 경험하는데, 본 연구결과를 통해서 볼 때 대학교육과 취업지원 등이 고용안정에 주는 영향을 여학생들의 더 낮게 지각한다. 이에 따라서 대학에서는 여학생들의 교수-학습과정 만족도를 높이고, 대학교육과 취업의 연계성을 제고하기 위한 배려가 필요하다(신하영·문보은, 2017).

다음으로 청년들의 고용안정은 주거소유기대에 통계적으로 유의미한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 청년들이 취업을 통해서 경제적 능력을 축적할 경우 주거소유에 대한 기대감을 형성하게 된다. 그러나 여기에 유의미한 성차가 발견됐는데, 남성의 경우 고용안정이 주거소유기대에 주는 영향이 통계적으로 유의미하지 않았지만, 여성의 경우 유의미한 긍정적인 영향이 있었다.

현재 코로나-19로 제조업, 서비스업 등 거의 모든 업종에서 경기가 위축되어 있어 많은 유동성 자금이 부동산으로 몰려 주택가격이 상승했고, 임대차보호법 통과로 전세가격마저 상승하고 있다(김은정, 2020). 특히 수도권외의 경우

주거비 부담이 수직상승하고 있어 가뜩이나 취업난에 시달리는 청년들의 주거 소유 기대는 더욱 하락할 수밖에 없는데, 남성들은 그 부담이 더 큰 것으로 볼 수 있다. 한국사회에서는 결혼에 앞서 암묵적으로 ‘주택은 신랑측, 혼수는 신부측이 준비한다’는 관습이 남아 있기 때문에 남자 청년들의 주거에 대한 부담이 더 크고, 이는 결혼과 출산의도에 부정적인 영향을 준다(성미애·최연실·이재림, 2015). 성미애·최연실·이재림(2015)의 연구결과에 따르면 청년층 특히 남성들은 정부에게 ‘부모됨을 통한 행복 추구권’ 보장 차원에서 주택정책을 수립해줄 것을 요구한다고 주장했다. 본 연구에서도 주거소유에 대한 기대감은 청년 여성의 결혼의도와 실제 결혼에 유의미한 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

폭등하는 주택가격에 청년들은 ‘급여를 저축해서는 집을 살 수 없고, 부모의 지원을 받을 수 있는 소위 금수저로 태어나거나, 빚을 내서라도 투자를 해야 가능하다’는 인식이 팽배하다(김범수, 2020). 따라서 청년들에게 무리한 투자를 하지 않더라도 공공형주택에서 결혼과 출산할 수 있다는 믿음을 줘야 한다.

본 연구결과를 보면 주거소유기대는 대학교육, 고용안정 등이 결혼의도에 주는 영향을 완전매개할 정도로 그 영향력이 높다. 이는 이다은과 서원석(2019) 등이 수행한 연구결과와 일치한다. 이들의 연구결과에서는 청년들의 주거빈곤이 결혼과 출산에서 심리적 부담으로 작용하고 미혼으로 남을 가능성을 상승시키는 것으로 나타났다. 다만 본 연구에서는 이다은 등의 연구와는 다른 관점에서 주거안정이 결혼과 자녀 출산에 주는 긍정적인 관계를 탐색하는데 중점을 두었다. 이들의 연구에서 제시한 시사점은 결혼과 출산 축진을 위해서 청년층의 고용과 소득 등 경제적 기반과 더불어 주거안정을 위해 지원해야 한다고 강조하였다. 본 연구에서도 역시 청년층들의 결혼의사와 출산의사를 상승시키기 위해서는 고용안정을 통한 경제적 기반을 조성하고, 주거안정을 위해 지금보다 강화된 보금자리주택 대출, 생애안정자금 대출 등을 지원할 것을 제안한다. 엄다원과 홍경준(2019)은 청년고용패널 분석을 통해서 주거비 부담이 결혼 이행에 부정적인 영향을 미치는데, 특히 남성에게 부정적인 영향을 준다고 제시했다. 그런데 본 연구에서는 주거소유기대가 남성집단보다는 여성집단의 결혼의사에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 두 연구결과를 종합해보면 결국 결혼의사와 실제 결혼에서 주거소유가 주는 큰 의미를 발견할 수 있고, 정부가 청년층의 주거복지를 위한 적극적인 행정이 필요함을 보여준다.

결혼에 영향을 주는 변수 가운데 대학교육의 영향에서 남녀가 유의미한 차이가 나타났는데, 이는 어성연·김지연(2013)이 대학생들을 대상으로 한 연구

결과와 일치한다. 그 연구에서 남학생들은 결혼의지가 높고, 여학생들은 결혼 기피태도가 높게 나타났다. 이는 단순히 여성들의 부담 때문이기 보다는 성역할태도, 자녀에 대한 가치관 등 다양한 심리적 요인이 작용한다(김혜진·김희정·서민숙, 2020). 따라서 대학의 교양필수 과목에 결혼, 자녀에 대한 태도, 성역할 등에 관한 내용을 반영할 필요가 있다. 박균열·정병삼·서은숙(2019)은 대학교육에서 결혼학을 개설하여 대학생들에게 결혼, 가정, 출산 등에 대해 긍정적인 태도를 심어줄 필요가 있음을 제안했다. 영남대를 비롯한 대학에서 ‘결혼과 가족’이라는 과목을 개설하여 제공하고 있는데 이는 특정 학과에 국한되어 파급력이 약할 수 있다(홍상욱, 2017). 본 연구에서 여성집단을 대학교육이 결혼의사와 실제결혼에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는 여성의 사회진출과 경력개발에서 결혼이 경력단절로 이어지는 문제 때문으로 이해된다(이상호·이상현, 2011). 이를 위해서 대학교육에서 결혼의 필요성과 성공적인 결혼을 위한 이론적, 실제적 콘텐츠를 제공할 필요가 있고, 남녀 모두에게 결혼과 출산이 경력개발에 방해가 되지 않도록 섬세한 정책수립이 필요하다. 유급 육아휴직 제도가 공공부분과 사기업, 자영업자 등 고용지위와 관계 없이 동등하게 보장되어야 한다.

현재 한국사회의 조혼율과 출산율 지표는 OECD 국가 중 하위권에 머물고 있고, 더군다나 코로나-19로 취업난이 가중되어 지표가 향상될 가능성이 낮아지고 있다. 물론 결혼과 출산의 감소는 청년세대의 취업난과 경제적 빈곤뿐만 아니라 자유로운 독신생활을 즐기려는 가치관의 변화를 반영하는 측면도 있다(유계숙·강민지·윤지은, 2018). 청년세대는 부모와 자녀로 구성된 전통적인 가족개념을 계승하면서도 1인 가구, 반려동물의 가족화, 동성커플, 비혼 동거커플, 비혼 공동체 거주 등 다양한 형태의 가족개념을 수용한다(이순미, 2016). 그렇지만 결혼을 원하면서도 만성적인 취업난과 주거 불안정 등 경제구조적 이유로 결혼을 미루는 청년층도 매우 많다(이상호·이상현, 2011). 본 연구에서는 대학교육, 고용안정, 주거안정, 결혼의사 및 실제 결혼, 자녀출산 의사 및 실제 출산 등의 인과관계를 실증적으로 규명함으로써 청년층의 취업, 주거, 결혼 및 출산 지원정책의 필요성을 명확하게 보여주었다. 또한 경로관계에서 학력을 중심으로 남녀가 성차가 뚜렷하게 나타났는데, 핵심은 고학력 여성들에게 결혼과 출산으로 빚어지는 경력단절을 방지하고 가정과 일이 양립할 수 있는 문화와 정책이 구축되어야 함을 본 연구가 시사한다.

더 이상 취업과 결혼, 출산이 개인의 노력으로만 해결될 수 있는 사회구조가 아니라는 것은 한국뿐만 아니라 전 세계적인 현상이고, 현재 코로나-19 등 확산으로 소위 비접촉 경제(untact economy)가 보편화 되면 고용절벽으로



인한 결혼 및 출산저하는 더욱 가속화될 것이다. 그렇게 되면 더 이상 개인뿐만 아니라 국가존립 기반이 붕괴될 수도 있다.

기존 연구에서는 직업유형별 주거소유 기대, 결혼 및 출산의사 등을 세부적으로 규명한 경우가 드물었는데 본 연구에서는 전국적 수준의 표본을 분석하여 이를 보여주었다. 연구결과에서 제시한 바와 같이 임금근로자는 비임금근로자에 비해서 본인 명의의 주거소유 기대가 현저히 낮았는데, 이는 특히 수도권에서 청년층의 경제능력이 갈수록 저하되어 임금의 저축만으로는 ‘내집 마련’이 거의 불가능에 가까운 현실을 반영한다(이수욱·김태환, 2016). 따라서 국가에서는 청년들의 대학교육, 취업, 고용안정, 주거안정, 결혼 및 출산을 위한 기반 등에 장기적인 지원정책을 수립하여 시행해야 한다(김승연, 2018; 양정선, 2018).

물론 청년층에 대한 지원정책은 세밀한 유형분석을 통해서 수요자 중심으로 구성되어야 한다. 잠재계층분석 등 통계적 방법을 적용한다면 각 청년들의 어려움과 그들이 원하는 지원프로그램을 규명할 수 있고, 그 성과데이터를 추적하여 프로그램 효과분석을 통해 지원프로그램을 개선하는 거시적 접근이 필요하다. 이를 위해서는 한국청소년정책연구원의 청년사회경제조사나 노동부의 고용패널 등 전국적 인구동향을 대표할 수 있는 대규모 표본을 구축하고 공개함으로써 다양한 연구자들의 다양한 관점에서 분석을 시도하고 정책을 제안하는 연구지원이 필요할 것이다.

본 연구에서는 주로 대학교육에서 출발하여 결혼 및 출산에 이르는 인과관계를 규명하고 했으나 고용과 주거, 결혼 및 출산 등에는 경제적 요인뿐만 아니라 문화나 가치관, 의식 등 정신적 요소도 크게 작용한다(서인균·이연실, 2020). 따라서 향후에는 가치관 변수를 연구모형에 포함하여 분석할 필요가 있다. 또한 본 연구에서는 결혼과 출산의도, 실제 결혼 및 출산 여부에 영향을 미치는 요인에서 젠더 이슈를 포함하지 못했는데, 향후 연구에서는 젠더변수와 가족개념의 다양성 변수를 포함할 필요가 있다. 또한 결혼 및 출산에 영향을 주는 요인을 더 세부적으로 규명하기 위해서 양적변수 뿐만 아니라 인터뷰를 포함한 질적 데이터를 사용한 혼합연구를 적용할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강인주 (2018). “NCS 교육과정의 전문대학생의 고용가능성에 미치는 영향과 진로계획의 매개효과”. 성인계속교육연구. 제9권 제3호. 87-106.
- 김기현·유민상(2019). 청년 핵심 정책 대상별 실태 및 지원방안 연구II: 학교 졸업예정자-해외사례조사. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 김민선·최보금(2016). “공학전공 신입생들의 교수-학생 상호작용과 고차원적 학습활동, 진로몰입 간의 성차모형 검증: 공학흥미와 전공 및 학교만족도의 매개효과”. 교육학연구. 제54권 제1호. 151-18.
- 김범수(2020). “‘월급모아 집 못사’... ‘주식 빚투’ 빠진 20대”. 세계일보. 2020년 8월 23일자.
- 김승연(2018). “청년에게 희망을 주는 주거지원 정책”. 월간 공공정책. 제148호. 68-70.
- 김영대·이영재(2020). “코로나 실업 충격에 전 국민 고용보험 공론화.” 마이더스. 2020권 6호. 82-83.
- 김영재(2014). “대학 취업률 평가의 문제점과 개선방향에 관한 소고.” 취업진로연구. 제4권 제1호. 23-40.
- 김은정(2014). “20대 청년층의 새로운 생애발달단계로서 성인모색기에 관한 탐색 연구”. 담론 201. 제17권 제3호. 83-129.
- 김은정(2020). “경기는 중병 앓는데 부동산만 펄펄...그 괴리, 14년 만에 최고”. 조선일보. 2020년 9월 24일자.
- 김인곤(2018). “특성화고등학교 졸업예정자의 고용가능성과 직업가치관, 취업준비행동 및 NCS기반 교육과정과의 인과적 관계”. 직업능력개발연구. 제21권 제2호. 31-58.
- 김혁주·이상호·고현선(2017). “대학의 진로교육과 취업의지에 대한 영향 관계와 교육기회충족의 조절효과에 관한 연구”. 인문사회21. 제8권 제5호. 249-266.
- 김혜진·김희정·서민숙(2020). “남녀대학생의 결혼관에 미치는 융복합적 영향요인 비교”. 한국융합학회논문지. 제11권 제3호. 153-162.
- 문소희·이현정(2017). “2014년도 주거실태조사에 나타난 청년 1인 임차가구의 가족 지원 및 주거비 부담에 따른 주거 실태 및 주거 기대”. 한국주거학회 논문집. 제28권 제3호. 11-22.
- 문소희·이현정(2019). “청년의 주거 정보·교육·상담 프로그램 참여의향 영향요

- 인”. 한국주거학회논문집. 제30권 제3호. 57-66.
- 박균열·정병삼·서은숙(2019). “고등교육에서 결혼학의 구체화 방안”. 예술인문사회융합멀티미디어논문지. 제9권 제10호. 157-176.
- 박미선(2017). “한국 주거불안계층의 특징과 양상 : 1인 청년가구를 중심으로”. 공간과 사회. 제27권 제4호. 110-140.
- 서병우(2013). “대학생의 특성이 전공선택동기와 직업선택요인에 미치는 영향에 관한 연구”. 취업진로연구. 제3권 제2호. 65-81.
- 서인균·이연실(2020). “부모됨 인식이 출산의식에 미치는 영향과 결혼의식의 매개효과: 청소년을 대상으로”. 보건과 복지. 제22권 제1호. 7-24.
- 성미애·최연실·이재림(2015). “출산 연기형 무자녀 기혼 남성의 출산 연기 배경, 자녀에 대한 태도, 저출산 정책요구도”. 가족과 문화. 제27권 제4호. 1-33.
- 송고은(2019). “대졸자의 취업성과에 영향을 미치는 영어교육요인분석-교육특성 및 교육맥락요인을 중심으로-”. 학습자중심교과교육연구. 제19권 22호. 1335-1357.
- 신소영(2015). “우리 너네랑 서 있는 위치가 달라: 중학생 노는 남자애들 간 갈등의 계급적 의미”. 한국문화인류학. 제48권 제3호. 105-161.
- 신윤정·박신아(2018). “배우자 간 학력 격차 변화와 결혼 선택: 출생코호트별 중심으로”. 보건사회연구. 제38권 제4호. 431-464.
- 신하영·문보은(2017). “이공계 대학생의 대학생활 경험과 취업의 질 : 성별차이를 중심으로”. 공학교육연구. 제20권 제5호. 59~73.
- 신혜숙·남수경·민병철(2013). “대학 취업지원프로그램의 취업성과 분석”. 교육재정경제연구. 제22권 제1호. 211-235.
- 안선민·김병섭(2018). “정부의 일자리 문제 해결에 관한 논의”. 한국행정학회보. 제52권 제1호. 73-104.
- 양정선(2018). “민선 7기, 어떻게 청년을 지원해야 하나”. 공공정책. 제153호. 58-60.
- 어성연·김지연(2013). “교육대학생의 결혼의지태도의 분석을 통한 저출산 관련 정책의 접근 방안에 관한 연구”. 한국실과교육학회지. 제26권 제3호. 149-163.
- 엄다원·홍경준(2019). “주거비 부담이 결혼 이행에 미치는 영향”. 사회복지정책. 제46권 제3호. 33-61.
- 염동기·문상규·박성수(2017). “대학졸업자의 취업성과 결정요인에 관한 실증분석”. 취업진로연구. 제7권 제4호. 45-68.

- 유계숙·강민지·윤지은(2018). “청년층의 가족개념과 가치관”. *한국가족학회지*. 제3권 제3호. 42-69.
- 이다은·서원석(2019). “결혼 및 출산에 영향을 미치는 주거빈곤 특성요인 분석”. *주거환경*. 제17권 제4호. 75-89.
- 이병훈(2017). “기회 불평등에 대한 국민 인식태도의 인과 분석”. *한국사회정책*. 제24권 제2호. 157-179.
- 이상호·이상현(2011). “저출산, 인구고령화의 원인: 결혼결정의 경제적 요인을 중심으로”. *경제분석*. 제17권 제3호. 131-166.
- 이수옥·김태환(2016). “청년층의 소득 및 자산 감소에 따른 주택구입능력 변화와 구입 가능한 주택규모 추정”. *부동산분석*. 제2권 제1호. 83-101.
- 이순미(2016). “비혼 청년층의 가족의식에 나타난 가족주의의 변형과 젠더 차이”. *지역과 세계*. 제40권 제3호. 1-30.
- 이신남(2009). “취업결정에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. *글로벌경영학회지*. 제6권 제3호. 279-296.
- 이종찬(2019). “취업역량에 관한 대학생 교육요구도 분석 - 경력관리활동, 면접전형, 인재상, NCS 직업기초능력을 중심으로-”. *취업진로연구*. 제9권 제2호. 117-141.
- 이태진·김태완·정의철·최은영·임덕영·윤여선·최준영·우선희(2016). *청년 빈곤 해소를 위한 맞춤형 주거지원 정책방안*. 서울: 한국보건사회 연구원.
- 임미화(2020). “성별 주거비용 비교분석: 1인가구를 중심으로”. *주택연구*. 제28권 제2호. 113-129.
- 장효진(2017). “노동시장정책이 청년의 고용성과에 미치는 효과 분석”. *한국행정학회보*. 제51권 제3호. 325-358.
- 정대용·임진혁·채연희(2017). “대학생의 성격특성과 취업가능성, 기업가정신에 대한 구조적 관계와 성별의 조절효과”. *기업경영연구*. 제32권 제3호. 249-269.
- 조성은·이영민·임정연(2018). “대출 취업자의 직무불일치 유형 및 특성에 관한 잠재계층분석(LCA)”. *취업진로연구*. 제8권 제3호. 109-128.
- 정의철·임미화(2013). “패널자료를 이용한 청년가구원의 가구형성 결정요인 분석”. *주택연구*. 제21권 제2호. 119-139.
- 주희정·김민석 (2018). “청년층의 결혼 이행 여부에 대한 경제적 배경 요인의 영향”. *사회적경제와 정책연구*. 제8권 제2호. 59-88.
- 최수빈·지형주·김상준(2018). “교육에서 고용으로: 인턴십의 사후적 의미 변화 과정 고찰”. *경영학연구*. 제47권 제4호. 837-864.

- 통계청(2019). “인구동향조사” 국가통계포털사이트 <http://kosis.kr>에서 2020년 6월 3일 인출.
- 통계청(2020). “인구동향조사.” 국가통계포털사이트 <http://kosis.kr>에서 2020년 6월 3일 인출.
- 한국보건사회연구원 (2018). 전국출산력 및 가족보건복지실태조사. 서울: 한국보건사회연구원.
- 한국청소년정책연구원 (2019). 청년사회경제실태조사. 서울: 한국청소년 정책연구원.
- 홍기석(2018). “청년실업의 결정요인 연구”. 한국경제의 분석. 제24권 제2호. 91-137.
- 홍상욱(2017). 결혼과 가족. KOCW 공개강의. [www.kocw.net](http://www.kocw.net)(검색일: 2020년 9월 26일).
- Creswell, J. W.(2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*(4th Ed.). CA: Pearson Publishing.
- Laybourn-Langton, L., & Jacobs, M. (2018). Paradigm Shifts in Economic Theory and Policy. *Intereconomics*, 53(3), 113-118.

Abstract

## Analysis of Gender Difference in the Influence of Factors Affecting the Intention of Marriage and Childbirth of Korean Young Adults\*

Jung Byongsam\*\*

The purpose of this study is to identify gender differences in the structural relationship of the effects of college education, job security, and housing stability on marriage and child birth of young Koreans. For the purpose, the 2019 Koran Young Adults Social and Economic survey data were analyzed and detailed gender differences were analyzed by extracting 15 variables related to college graduates, job support in universities, employment stability, housing stability (housing ownership expectations), marriage intentions and actual marriage status, childbearing intentions, and actual child status, and the analysis results were as follows: First, college education and college support for employment significantly affect employment stability. Second, college education and job security had statistically significant positive effects on marriage intentions through the mediation of residential ownership expectations, and there were significant gender differences in their influence. Third, college education, job security, and housing ownership expectations had statistically significant effects on the intention of childbirth through marriage, and marriage partially mediated the impact of foreign life potential variables on the intention of childbirth, and there was a significant gender difference in influence.

**Keywords :** Young Adults, Marriage, Birth, Gender Difference

---

\* This paper used the panel data of 2019 Korea Youth Socioeconomic Survey.

\*\* Professor, Department of Psychology, Korea Army Academy at Yeongchoen

〈부록〉 분석변수의 상관계수 행렬(N=3,530)

변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1															
2	.265**														
3	.226**	.181**													
4	.027	.084**	.064**												
5	-.029	.042	.045	.672**											
6	.017	.013	.075*	.589**	.623**										
7	.023	.130**	.086**	.537**	.609**	.648**									
8	.058	.109**	.097**	.507**	.608**	.621**	.617**								
9	-.084	-.100	.032	.521**	.603**	.623**	.554**	.699**							
10	.171**	.174**	.119**	.144**	.181**	.167**	.160**	.152**	.106*						
11	.087**	.004	.110**	.008	.059*	.055	.051	.040	.021	.079**					
12	.058**	.014	.043*	.059**	.075**	.051	.032	.043	.008	.154**	.159**				
13	.039*	.067**	.056**	.021	.044	.070*	.074*	.030	.049	.095**	.523**	.124**			
14	.040*	-.058**	.063**	.011	-.047	-.063	-.060	-.061	-.072	.075**	.495**	.095**	.852**		
15	.039*	.032	.065**	.012	.033	.047	.019	.040	.096*	.030	.151**	.167**	.264**	.369**	
16	.005	-.065**	.021	.012	.019	.056	.052	.032	.016	-.003	.033*	-.117**	.197**	.214**	-.172**

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

변수 1: 대학 졸업, 2: 4년제 대학, 3: 부모소득 수준, 4: 대학취업교육1, 5: 대학취업교육 2, 6: 대학취업교육3, 7: 대학취업교육4, 8: 대학취업교육5,

9: 대학취업교육6, 10: 고용안정(계속근무), 11: 주거안정, 12: 결혼의사, 13: 결혼여부, 14: 출산의사, 15: 자녀 유무, 16: 성별(여성)





## 여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인: 구조적 요인을 중심으로\*

이지연\*\*

### 초 록

경력열망은 조직에서 자신이 관리자로서 능력을 발휘할 수 있다고 믿으며, 현재보다 더 높은 수준의 지위로 이동하고자 하는 의지다. 여성의 경력열망은 남성의 경력열망보다 낮은 것으로 보고된다. 기업조직의 성불평등 메커니즘으로 인해 자신이 이룬 성취에 적절한 인정을 받지 못하기 때문이다. 연구는 여성의 경력열망에 영향을 미치는 구조적 요인을 분석해 일반화된 함의를 도출하고자 한다. 자료는 6차(2016년), 7차(2018년) 여성관리자패널을 이용하고, 676명의 여성관리자와 181개의 기업을 대상으로 한다. 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 멘토는 여성의 경력열망에 긍정적인 영향을 미친다. 여성관리자에게 멘토는 고위 관리직 및 동료들에게 접근할 수 있는 기회이며, 신뢰와 지원을 얻을 수 있는 수단으로 작용해 경력열망을 높인다. 둘째, 조직에서 여성관리자의 비율이 높을수록 여성의 경력열망은 떨어진다. 여성관리자들은 다른 여성관리자의 존재를 경쟁자로 인식하며, 여성 상사의 높은 기대감은 심리적인 부담감으로 이어져 경력열망이 낮아진다. 셋째, 인사 평가의 공정성은 여성관리자의 경력열망을 높인다. 인사 평가가 공정하다고 인식할수록 기업조직의 시스템에 대한 신뢰와 직무몰입도가 높아져 경력열망으로 이어지기 때문이다. 연구결과를 바탕으로 정책적 함의를 도출한다.

주제어 : 경력열망, 여성관리자, 멘토, 조직문화, 인사공정성

\* 이 연구는 이지연의 석사학위 논문에서 발췌 및 발전시켜 작성되었다. 연구의 방향 설정과 발전에 도움을 주신 김수한, 심재만, 신은경 선생님께 감사드린다. 아울러 심사과정에서 세심한 조언을 통해 연구의 발전을 이끌어주신 세 분의 심사위원께 감사드린다.

\*\* 고려대학교 사회학과 박사과정(new9112@naver.com)

## I. 서론

기업에서 여성의 비율은 늘어나고 있지만 기업 대표성의 성 불평등은 여전히 존재한다. 실제로 기업의 주요 보직에서 여성을 찾아보기는 쉽지 않다. 영국 이코노미스트의 유리천장지수(glass-ceiling index) 자료에 따르면 한국은 OECD 29개 국가 중 29위로, 8년 연속 유리천장지수 최하위를 기록했다(Economist, 2019). 2019년 맥킨지 보고서는 북미 590개 기업 CEO 중 여성은 21%에 불과하다며, 신규 채용 시 여성의 비율은 48%로 남성과 비슷한 비율이지만 관리자 직급으로 승진할수록 여성의 비율이 크게 줄어들었다고 설명했다(Mckinsey, 2019). 이러한 결과는 여성이 일정 직급 이상 승진하는 데 큰 어려움을 겪는다는 것을 보여주며, 가시적이었던 성차별이 조직에 내면화 되어 간다는 것을 의미한다.

기업 대표성의 성 불평등 문제를 해결하는 것은 노동시장에서의 성차별을 줄이는 데 도움이 된다. 여성이 관리직 지위에 진입하는 것은 구조적인 성차별의 벽을 허물 수 있기 때문이다. 그러나 현실적으로 여성의 관리직 진출은 매우 어렵다. 여성의 관리직 진출을 방해하는 요인은 생애사적 변화, 조직적 변화 등으로 다양하게 나타나는데(Laws, 1976; 박영혜·김종의·김용자, 1996; Domenico and Jones, 2006; Fritz and Van Knippenberg, 2017), 여성의 낮은 경력열망도 주요 요인 중 하나로 꼽힌다.

열망은 경력달성과 지위, 승진의 중요한 선행조건이다(Fritz and Van Knippenberg, 2017). 헨닝과 자르딤(Henning and Jardim, 1977)은 여성이 승진에 차별을 받는 이유는 여성의 승진 태도가 남성보다 소극적이기 때문이며, 낮은 경력열망은 여성의 경력개발에 부정적인 영향을 미친다고 설명했다. 여성의 경력열망은 구조적인 요인에 영향을 받는다. 기업의 공식화된 평가 시스템이나 의사결정의 책임, 사회적 압력 등은 조직에서의 성차별 행위를 강화해 여성의 경력열망을 낮추기 때문이다(Fritz and Van Knippenberg, 2017). 또한 정형화된 여성적인 특성보다 남성적인 특성이 리더의 조건으로 강조되며, 리더십 인식과 선정에서 성별편향을 나타내기도 한다. 성별편향적인 현실은 경력열망에 대한 관심과 의지를 낮춘다. 낮은 경력열망은 고위직으로 승진하려는 의지를 억제하며, 여성의 경력단절과 낮은 여성임원비율로 이어진다(유재경·이은형, 2019).

아울러 여성의 관리직 진출은 기존의 기업 내 성차별 논의보다 광범위하게 이뤄져야 한다. 여성의 관리직 진출은 곧 조직에서의 지위나 권력의 변화를

나타낸다(Azmat, Cuiat and Henry, 2020). 기업조직에서 여성의 과소대표성 문제는 여성이 조직 위계상 높은 지위에 도달하지 못하고 주요 의사결정 과정에서 배제되는 권력과 권한의 문제로 이어진다(권혜원·권현지, 2018). 이를 종합했을 때, 여성의 경력열망에 영향을 미치는 요인을 분석하는 것은 매우 중요하다. 대다수의 선행연구는 여성의 경력열망을 인구통계학적인 측면에서만 바라보았다(박영혜·김종의·김용자, 1996; 이은형·강현모·정은경, 2013; 곽현주·최은영, 2014; 김현진·이승주, 2019). 조직적인 요인을 통해 연구를 진행한 경우도 있지만(Laws, 1976; Fritz and Van Knippenberg, 2017), 상사의 인식 및 지원 등의 미시적인 요인에 집중한 것을 확인할 수 있다.

이 연구는 그동안 간과되어 왔던 여성의 경력열망에 대한 중요성을 강조하고, 여성의 경력열망에 영향을 미치는 구조적인 요인을 경험적으로 밝힌다. 이를 통해 여성고용을 증진하고 여성의 대표성을 높일 수 있는 방안을 제시한다.

## II. 이론적 논의 및 연구 가설

### 1. 구조적 관점에서의 경력열망

경력열망(career aspiration)은 이상적인 조건에서 원하는 직업적 목표를 향한 개인의 지향점이며(Domenico and Jones, 2006), 어떤 상황에서도 성공을 위해 노력하는 성향(Laws, 1976)이다. 전영옥(2016)은 경력열망을 하위 직급에서 상위직급으로 이동하기 위한 노력으로, 업무수행의 책임이 높아지는 수직적인 인사이동을 하기 위한 행동이라고 설명한다. 이 연구에서 경력열망은 기업조직 내에서 보수와 직위의 상승과 함께 특별한 권한을 수반하고자 하는 의지로 규정한다.

조직의 입장에서 조직구성원의 경력열망을 개발하는 것은 매우 의미 있는 일이다. 경력열망이 있는 사람은 리더십 정체성을 내재화하고, 목표의식을 개발한다. 이들은 경력을 개발하기 위해 개인적 가치에 부합하는 목표를 추구하고 목적의식을 발전시킨다(Ibarra, Ely and Kolb, 2013). 경력열망은 성별, 사회경제적 지위, 인종, 부모의 직업, 교육수준 등에 영향을 받는다(Khallad, 2000). 일반적으로 지위가 낮은 계층이 지위가 높은 계층보다 더 많은 장애물에 직면하는데(Farmer, 1985), 상대적으로 사회에서 지위가 낮은 여성이 남성보다 더 많은 한계에 부딪힌다. 청소년기 아이들과 청년기 남녀를 대상으로

한 연구에서 남성의 장래계획과 열망은 직업과 관련 있었지만, 여성의 장래계획과 열망은 결혼과 가정을 돌보는 일과 관련 있는 것으로 나타났다(김양희, 2006).

이러한 차이는 노동시장에 진입해서도 발생한다. 남녀 관리자의 경력열망을 비교한 연구에서는 여성이 남성보다 경력열망이 낮은 것으로 나타났다(신동엽·김선혁·정기원, 2017). 조직에 진입했을 때 겪는 성차별적인 경험과 조직의 불공정한 구조가 여성의 경력열망을 낮추는 것이다(Azmat, Cuñat and Henry, 2020). 기업조직에서는 성별과 같이 사회에 깊게 뿌리 내린 외적 범주가 조직 내 위계 구조와 관련한 내적 범주와 부합하여 불평등을 견고하게 유지하는 장기지속 불평등(durable inequality)을 만든다(Tilly, 1998). 경력열망에 대한 성별 차이는 관리자 진출에도 차이를 만들어낸다. 경력열망이 높은 사람은 자신이 속한 조직에서 더 오래 일하고, 더 많은 시간을 보내며, 이직할 가능성이 적다. 고용이 불안정하거나 승진가능성이 없다고 생각하는 근로자들은 경력정체(career plateau)에 놓일 위험이 커진다(서균석 외, 2003). 여성에게 가해지는 제약은 여성으로부터 경력열망을 갖지 못하게 하고, 이는 조직이 여성에게 도전적인 과제를 부여하지 않는 이유가 되기도 한다. 그 결과 조직에서 주요 업무를 맡지 못하는 여성은 경력열망을 갖지 못하는 악순환에 빠진다(김양희, 2006).

김강호(2015)는 조직에서 여성은 남성보다 성장욕구가 낮고, 타인을 지원하는 성향을 보인다고 말한다. 장영과 장수덕(2006)은 남녀 근로자 모두 유리천장을 인지할수록 자신의 직무를 부정적으로 인식한다며, 특히나 여성의 경우 조직에서 유리천장을 지각할 경우 남성보다 직무에 불만을 느끼는 경향이 더 강해진다고 설명했다. 승진 과정에서 마주하는 유리천장 효과는 여성 스스로가 경력목표를 낮게 설정하게 만들고, 특정 지위 이상으로 승진하려는 의욕을 꺾는다(곽현주·최은영, 2014).

## 2. 여성관리자의 경력열망에 영향을 미치는 요인

### 1) 조직 내 네트워크

한 집단에서 네트워크를 형성하는 데는 동종선호(homophily) 효과가 중요하게 작용한다. 일반적으로 개인이 네트워크를 형성할 때는 성별, 인종, 교육 등 신분 동질성(status homophily)이 있는 사람과 관계를 맺는다. 한국 사회에서는 인종, 민족 등에 큰 차이가 없기 때문에 성별에 따른 동종선호가 가장

두드러진다. 여성은 기업조직 내에서 소수(minority)로, 주요 네트워크에 포함되지 못해 사회자본을 얻기 어렵다. 특히나 응집성이 높은 조직에서 여성이 남성보다 네트워크에 따른 이익을 더 적게 얻는 것을 확인할 수 있다(Lutter, 2015). 동종선호에 기반한 메커니즘은 직원 채용, 평가, 승진 등 다양한 분야에서 작동하고, 조직 내 불평등을 만들고 유지한다(Ibarra, 1992; 김수한·신동은, 2014).

성별에 따른 네트워크 차이는 기업조직에서 쉽게 찾아볼 수 있다. 오스트리아 상장회사의 임원진을 대상으로 성별에 따른 정보 공유 네트워크를 연구한 결과 이사회에서 중심성이 가장 높은 10명 중 여성은 단 한 명도 없었다(Drago, Aliberti and Carbonai, 2014). 여성 임원진 네트워크는 매우 단편적이었으며, 여성 임원진 사이에도 강한 연관성이 없는 것으로 조사되었다. 독일 여성관리자를 대상으로 '왜 여성이 남성보다 효과적이지 못한 네트워크를 구축하는지'에 대해 인터뷰한 결과, 여성들은 젠더화된 겸손(gendered modesty)과 일-가정 갈등으로 인해 네트워크 참여가 적은 것으로 나타났다(Greguletz, Diehl and Kreutzer, 2019). 여성들은 어렸을 때부터 경험한 젠더화된 겸손함에 의해 남성 지배적인 조직에서 눈에 띄지 않으려 하며, 경력 개발에 적극적으로 노력하지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 한국에서도 살펴볼 수 있다. 한국사회의 네트워크는 일류대 중심의 남성 지배적인 연고주의로 이뤄져 있다(이성은, 2005). 이는 여성과 남성의 다른 지위에서 나타나는 기회와 제약의 결과물로, 여성이 기업조직에서 사회자본 구성하는데 어려움으로 작용한다. 대부분의 조직에서 여성이 남성보다 절대적으로 적어 여성의 사회자본 구성에 상당한 제약으로 작용했다(장덕진·황정미, 2003). 조직에서 여성은 소수자 브로커(broker) 행위의 정당성을 얻지 못했으며, 브로커 행위를 포기하고 여성으로만 이뤄진 주변 네트워크에 안주하는 것으로 나타났다. 또한 여성은 남성보다 증척되는 네트워크가 많았으며, 이를 통해 여성의 사회자본이 더 희소하다는 것을 알 수 있다.

기업조직에서 네트워크는 멘토와 비공식적 모임을 통해 형성된다(김수한·이재경·윤은성, 2015). 조직 내 네트워크는 경력이 적은 근로자의 경력열망을 높이는데 중요한 요인이 된다. 입사 초기의 근로자는 네트워크를 통해 심리적인 지원과 신뢰할만한 정보를 얻을 수 있으며, 상사들은 네트워크를 이용해 부하직원에게 도전적인 과제를 주고, 승진에 도움을 준다(한수진·나기환, 2015). 네트워크를 통해 전달된 정보는 경력계획을 세우는데 실질적인 도움을 주며, 이는 근로자의 경력열망으로 이어진다. 조직에서 네트워크를 강하게 구축할수록 앞으로의 경력을 긍정적으로 생각했으며(이은형·강현모·정은경,

2013), 멘토링이 있는 여성관리자일수록 직무를 다양하게 경험하는 것으로 나타났다(강혜련·조미영, 2007). 이러한 선행연구를 종합해보았을 때, 다음과 같은 가설을 도출할 수 있다.

*가설 1-1. 기업조직 내 멘토는 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.*

*가설 1-2. 기업조직 내 비공식적 모임 가입은 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.*

## 2) 성차별 경험

성차별 경험은 실제 존재하는 차별과는 무관하게 개인이 경험하는 것으로, 특정 집단에 속하기 때문에 다른 집단구성원과 다르게 또는 부당하게 대우받는다는 주관적인 인식을 의미한다(원숙연, 2015). 조직에서는 모성 신화(myth of motherhood)가 성차별을 정당화한다. 여성은 차별을 경험함으로써 자신에 대한 기대 수준을 낮추며, 경력에 대한 열망은 떨어진다. 기업조직에서의 성차별 경험은 승진, 보직, 평가, 훈련, 임금·보상 등의 인사 결정 과정에서 발생한다(김수한·신동은, 2014).

성별 직무분리 현상은 성차별적인 고용관행에 따라 채용에서부터 나타나, 직무배치 차별로 나타난다(박기남, 2002). 성별 직무분리 구조는 여성들이 중간관리자로 진출하는데 긍정적으로 작용하지만, 고위직으로 승진하는 데는 걸림돌이 된다. 수평적 분리는 노동시장을 명확히 분리함으로써 여성의 실직을 보호할 수 있지만, 수직적 분리와 공존하기 때문에 계층적 차별화가 뒤따른다(Kreimer, 2004). 이러한 노동시장의 수직적·수평적 분리는 차별을 재생산하고 여성이 유리천장을 느끼게 함으로써 여성의 경력열망에 부정적인 영향을 미친다.

여성은 임금에서도 차별을 경험한다. 경제활동인구조사 부가조사 자료에 따르면 여성의 임금은 남성의 임금보다 30% 낮으며, 남녀 임금 차이는 연령이 높을수록 심화되었다(신광영, 2011). 근로자의 학력, 연령, 경력, 근속이 같더라도 남성보다 여성이 약 20% 낮은 임금을 받았다(유경준, 2001). 임금에서의 성차별 경험은 직무만족에 영향을 미치고, 향후 경력을 부정적으로 인식하게 만든다.

차별은 교육 및 훈련 기회에서도 나타난다. 기업조직에서 교육훈련을 많이 받은 여성관리자일수록 경력목표가 높았고(김강호, 2015), 훈련 및 개발 기회

는 남녀 모두에게 경력만족과 직급, 임금, 관리직 진출에 긍정적인 영향을 미쳤다(강혜련·조미영, 2007; Tharenou, Latimer and Conroy, 1994). 그러나 조직에서 여성은 남성보다 훈련 기회에서 차별적인 대우를 받고 있는데, 교육훈련에서 발생하는 차별의 30%는 노동시장에서 설명할 수 없는 요인에 의한 것이었다(박진희, 2010). 이를 종합해봤을 때, 직장 내 성차별을 많이 경험할수록 여성의 경력열망은 낮아지는 것을 알 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출할 수 있다.

*가설 2. 기업조직에서의 성차별 경험은 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미칠 것이다.*

### 3) 조직문화

조직문화는 구성원의 행동과 성과에 영향을 미치는데(Schneider, Ehrhart and Macey, 2013), 관리직 여성은 자신의 승진이 조직문화와 관행에 영향을 받는다고 인식한다(Tlaiss and Kauser, 2010). 남성이 다수인 조직에서는 성별에 따른 차이를 강조함으로써 개인의 이해보다는 조직의 이익을 우선하는 문화를 형성한다(Van Vianen and Fischer, 2002). 이러한 조직문화는 서열 및 지위 구분이 확실하며, 경쟁적이고 획일적인 규칙이 존재한다(김현진·이승주, 2019). 여성은 젠더화된 조직문화(gendered organizational culture)를 경험하며, 남성적인 가치가 배태된 조직에서 문화적 갈등을 겪는다.

여성은 조직 내에서 초과근무 문화, 직장현신 등의 조직문화와 충돌한다. 특히 한국에서는 장시간 근로로 이어지는 초과근무가 조직에 대한 높은 충성도를 의미한다. 차영주와 위든(Cha and Weeden, 2014)은 장시간 근로는 임금의 성별 격차를 심화해 여성의 교육성취도와 경력을 상쇄한다고 설명했다. 장시간 근로는 조직 내 주류인 고학력자, 전문직, 관리직 근로자에게 더 많은 일을 시킴으로써 그렇지 않은 사람과의 임금 격차를 만든다. 오퍼와 슈나이더(Offe and Schneider, 2011)는 장시간 근로가 회사와 집의 구분을 모호하게 만들었으며, 여기서 발생하는 일-가족 갈등은 여성이 감내해야 하는 것으로 여겨진다고 설명했다.

강혜련과 조미영(2007)은 남성 지배적 조직문화가 여성관리자의 경력개발에 부정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 남성 지배적 조직문화는 여성의 다양한 직무경험과 훈련 및 개발 기회, 멘토링 구축에 부정적인 영향을 끼쳤다. 남성 지배적 조직문화의 조직에서 여성이 남성보다 경력열망이 낮았으며, 경력열망

이 있는 여성조차 남성 지배적 조직문화에서 겪는 일-가정 갈등이 승진장벽으로 작용한다고 인식했다(Van Vianen and Fischer, 2002).

이에 반해 기업조직의 여성 지배적 조직문화는 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 벨리언(2000)의 연구에 따르면 기업조직에서 여성의 비율이 10% 이하일 때는 여성의 업무평가가 남성보다 부정적인 결과를 보였지만, 50% 이상일 경우에는 남성보다 높은 업무평가를 받았다. 기업의 높은 여성관리자 비율은 여성 중간관리자의 승진에 긍정적인 영향을 미친다(최부경·안지영, 2020). 여성관리자는 기업의 성차별 문제를 완화하는 역할을 하고, 이들의 성 동질성은 여성 관리자와 여성 부하직원 간의 상호작용을 높이는 것을 확인할 수 있다.

*가설 3-1. 기업조직에서 여성관리자의 비율이 높아질수록 여성의 경력열망은 긍정적일 것이다.*

*가설 3-2. 장시간 근무를 추구하는 조직문화는 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미칠 것이다.*

#### 4) 인사평가의 공정성

인사제도와 관행에 개입된 성 고정관념(gender stereotype)은 여성근로자의 행동, 태도, 성과 등에 영향을 미쳐 유리천장을 형성한다(송민수·김동주, 2019). 남성 평가자들은 기업조직의 성별분포에 상관없이 남성을 선호하는 경향을 보이며, 남성 지배적인 직업에서 강한 성역할 일치 편견(gender-role congruity bias)을 보인다(Koch, D'Mello and Sackett, 2015). 기업규모가 작으며 여성직원 비율이 낮고, 경영진의 태도가 성차별적일수록 여성의 생산성 평가를 낮게 했다(이주희·조혜원·인정, 2006).

의사 결정권자들은 평가대상자에 대한 정보가 모호할 때 고정관념에 더 의존한다. 고정관념에 기반한 성별 편향은 여성의 리더십 발전에 심리적 장벽을 만들고 경력열망을 낮춘다(Fritz and Van Knippenberg, 2017). 리베라와 킬시크(Rivera and Tilcsik, 2019)는 대학의 교수평가를 성별로 비교했을 때, 남성교수보다 여성교수에게 평가절하가 더 많이 일어난다고 설명했다. 논문의 인용 수도 연구자의 성별에 따라 달라졌다. 1950년부터 2015년까지 주요 5개 천문학 저널에서 20만개 논문을 분석한 결과 동일한 특성의 논문을 남성이 작성할 경우, 여성이 작성했을 때보다 10.4%p 더 인용되었다(Caplar, Tacchella and Birrer, 2017).



인사평가의 공정성은 구성원의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다. 박현주와 최은영(2014)은 조직의 구성원이 인사원칙과 절차에서 공정성이 지켜진다고 인지할 때 자신의 경력을 긍정적으로 전망하며, 실질적인 노력을 수행한다고 설명했다. 김강호(2015)는 승진 결정 기준이 명확히 공개된 기업의 여성관리자가 그렇지 않은 여성관리자보다 경력열망이 높았다고 설명했다. 실제로 김수한(2012)의 연구에 따르면 공식화된 인사평가제도는 여성이 과장급 이하의 관리직으로 승진하는데 긍정적인 영향을 미쳤다. 이와 같이 기업조직의 편견 없는 조치는 여성의 경력열망을 촉진하는 데 중요하게 작용할 것으로 보아(Fritz and Van Knippenberg, 2017), 조직의 인사 절차가 공정하다고 인식할 경우 경력열망이 높아진다는 가설을 세울 수 있다.

*가설 4. 인사절차가 공정하다고 인식할수록 여성관리자의 경력열망은 높아질 것이다.*

### III. 연구대상 및 연구방법

#### 1. 연구자료

이 연구는 한국여성정책연구원이 조사한 여성관리자패널 자료를 사용한다. 이 자료는 여성관리자의 근로실태와 경력개발, 기업 내 근로 여건 및 관리직 진출의 관행이나 장애 요인 등을 조사하고, 이를 통해 여성의 관리직 진출을 지원하고 기업의 고용차별 문제를 개선하는 것을 목표로 한다(한국여성정책연구원, 2018). 이 조사는 여성관리자의 경력단계를 파악하는 데 목적이 있기 때문에 관리자가 되기 이전부터 관리자가 된 이후의 경력형성에 초점을 둔다. 이 조사의 목표모집단은 100인 이상 전 산업에 근무하는 대리급 이상 여성관리자로 규정한다.

연구에서는 독립변수와 종속변수의 상관관계를 명확히 하기 위해 독립변수는 6차 여성관리자패널 자료(2016년)의 근속자용 여성관리자와 인사담당자의 응답을 이용하고 종속변수는 7차 여성관리자패널 자료(2018년) 중 근속자용 여성관리자의 응답을 이용한다. 근속자용 설문지 주요 항목은 현 직장상황과 인사관리 및 경력개발, 취업력 및 교육, 가족관계 및 기타를 포함한다. 인사담당자용 설문지는 거시적 수준의 조직의 문화, 제도 등을 조사한 것이다. 인사

담당자용 설문지를 사용하는 이유는 개인이 속한 상황에 따라 조직문화와 성과지표를 다르게 인식할 수 있기 때문에 응답자의 편향(bias)을 배제하기 위한 것이다. 이 연구에서는 6차 여성관리자패널과 7차 여성관리자패널 자료에 모두 응한 응답자가 대상자다. 또한 인사담당자 자료를 이용하기 때문에 6차와 7차 자료에 모두 응답한 응답자의 자료에 인사담당자의 자료를 합쳐 연구를 진행했다. 이들의 개인과 기업의 특성을 모두 파악한 자료는 181개 기업에 재직하는 676명의 여성관리자이다. 표본의 특성은 <표 1>에 정리되어 있다.

응답자의 직급별 비율을 먼저 살펴보면 대리급이 29.14%, 과장급 34.17%로 초급관리자가 과반수를 넘었으며 차장급 21.75%, 부장급 12.87%, 임원급 2.07% 순이었다. 업무분야는 관리직이 30.03%로 가장 많았고 영업서비스(24.11%), 전문직(16.12%), 재무회계(16.12%), 생산기타(13.61%) 순이었다. 표본의 평균 연령은 42.5세로 확인되었다. 교육수준은 전문대졸 이하 26.18%, 대졸 52.66%, 대학원 이상 졸업은 21.15%다. 응답자 중 68.2%가 자녀가 있었고, 31.8%는 자녀가 없었다. 또한 72.78%가 여성임원이 없는 기업에서 근무했으며, 27.22%가 여성임원이 있는 기업에서 근무하는 것으로 확인되었다. 500인 이하 기업에 종사하는 응답자가 45.1%, 500인 초과 기업에 종사하는 응답자가 54.9%이다.

<표 1> 표본의 특성

변수	구분	비중(%) / 평균
직급	대리급	29.14
	과장급	34.17
	차장급	21.75
	부장급	12.87
	임원급	2.07
업무분야	전문직	16.12
	관리직	30.03
	재무회계직	16.12
	영업서비스	24.11
	생산기타	13.61
연령	(평균)	42.50
교육수준	전문대 이하	26.18
	대졸	52.66
	대학원 이상	21.15
자녀유무	있음	68.20
	없음	31.80

변수	구분	비중(%) / 평균
여성임원	있음	23.96
	없음	76.04
기업규모	500인 이하	45.12
	500인 초과	54.88

## 2. 변수

### 1) 종속변수 : 여성의 경력열망

경력열망이 있는 것은 현재보다 더 높은 수준의 지위로 수직적 이동하고자 하는 의지를 포함해 최종적으로 승진하고 싶은 지위를 말한다(김화연·오현규·박성민, 2015). 경력열망에 대한 측정은 ‘현 직장에서 오르고 싶은 목표 지위는 어디입니까?’라는 설문으로 이루어졌다. 응답은 ‘최고관리자까지 오르고 싶다(임원급 포함)’, ‘실급관리자까지 오르고 싶다(차부장급)’, ‘초급관리자로 만족한다(과장급)’, ‘지위에는 별 관심없다’로 구분되어 있다.

이 연구에서 사용한 종속변수는 경력열망이 있으면 1, 경력열망이 없으면 0으로 더미변수 처리했다. 구체적으로 ‘최고관리자까지 오르고 싶다(임원급 포함)’는 응답과 ‘실급관리자까지 오르고 싶다(차부장급)’는 응답은 경력열망이 있는 것으로 보았으며, ‘초급관리자로 만족한다(과장급)’는 응답과 ‘지위에는 별 관심없다’는 응답은 경력열망이 없는 것으로 처리했다.

### 2) 독립변수 및 통제변수

이 연구의 독립변수는 멘토, 성차별 경험, 조직문화, 인사평가의 공정성이다. 멘토 변수에는 멘토 유무, 비공식적 모임 가입 여부를 포함했다. 멘토는 멘토 역할을 하는 상사나 선배가 있는지로 판단한다. 멘토가 있다고 응답하면 1, 멘토가 없다고 응답하면 0으로 처리해 더미변수화 했다. 비공식적 모임 가입 여부는 비공식적 모임과 노동조합 중 한 가지 이상 가입했을 경우 비공식적 모임이 있는 것으로 설정해 비공식적 모임이 있으면 1, 없으면 0으로 처리했다.

성차별 경험은 업무배치, 임금, 교육훈련, 승진, 인사고과에서 차별을 받은 경험이 한 번이라도 있으면 성차별경험이 있는 것으로 판단한다. 성차별을 당한 경험이 있으면 1, 성차별을 경험하지 않았거나 해당 사항이 없으면 0으로 규정해 더미변수로 처리했다.

조직문화에는 조직에서의 여성관리직 비율, 장시간 근로문화를 포함했다.

여성관리직 비율은 기업조직에서 정규직 인력 현황을 보여주는 자료를 이용한다. 전체 관리직에서 여성의 비율로 측정하며 과장급, 차장급, 부장급, 임원급을 포함한다. 여성관리자의 비율은 연속형 변수로 처리했다. 장시간 근로문화는 정시에 퇴근할 수 있는지와 장시간 근로가 평가를 잘 받는 방법인지에 관한 문항을 사용했다. 두 개의 문항의 평균값을 이용했으며, 응답이 5에 가까울수록 장시간 근로문화를 추구하는 조직에 속해 있는 것으로 볼 수 있다.

인사평가의 공정성은 승진 규정과 경영방침 등을 직원들이 잘 알고 있는지, 성과를 판단하는 기준이 명확한지에 대해 5점 척도로 측정한다. 응답이 1에 가까울수록 인사관리 제도의 기준이 명확하지 않다고 인식하는 것이며, 5에 가까울수록 인사 평가 기준이 명확하다고 인식하는 것이다.

통제변수는 직급, 업무분야, 연령, 교육수준, 자녀유무, 여성임원의 존재, 기업규모 등이다. 경력열망은 기업규모와 업종에 따라 다르게 나타난다(조혜원·함인희, 2016). 성별격차는 소기업에서 가장 많이 나타났으며 대기업, 중기업이 순으로 격차가 많이 발생하는 것을 확인할 수 있다. 또한 상대적으로 남성 비율이 높은 제조업에서 여성관리자의 비율이 낮은 것으로 나타났으며, 교육수준이 높을수록 승진할 가능성이 높아지는 것을 볼 수 있다(Tharenou, Latimer and Conroy, 1994).

자녀가 있는 여성일 경우 직장가 가정에서 겪는 다중역할로 인해서 일-가정 갈등을 겪었으며, 이는 여성의 경력을 단절하는 요인이 되기도 한다(혹실드, 2001). 여성 임원의 존재는 여성 근로자들에게 역할 모델(role-model)로 작용해 여성의 경력열망에 영향을 미칠 가능성이 있다(김수한·신동은, 2014). 따라서 이 연구에서는 위와 같은 변수들을 통제변수로 포함한다. 독립변수와 통제변수의 측정방법은 <표 2>에 서술했다.

〈표 2〉 독립변수 및 통제변수의 측정

변수	측정
멘토	멘토 유무 변수값 : 1=있음/0=없음
비공식적 모임	비공식적 모임 혹은 노동조합 가입 여부 변수값 : 1=가입/0=미가입
성차별 경험	성차별 경험 여부 (1) 부서, 업무배치시 (2) 급여 혹은 임금 (3) 교육훈련 기회 및 내용 (4) 승진, 승급 (5) 인사고과(근무성적평가) 변수값 : 1=성차별경험이 있다/0=성차별경험이 없다
여성관리직 비율 (인사담당자)	전체 관리직 중 여성의 비율

변수	측정
장시간 근로문화	정시에 퇴근하면 눈치가 보인다 늦게 남아 일하는 것이 평가를 잘 받는 방법이다 변수값 : 1=전혀 그렇지 않다/2=별로 그렇지 않다/ 3=보통이다/4=약간 그렇다/5=매우 그렇다
인사평가의 공정성 (인사담당자)	성과평가 기준 제시 및 승진규정 알림 정도의 평균값 변수값 : 1=전혀 그렇지 않다/2=별로 그렇지 않다/3=보통이다/4=약간 그렇다/5=매우 그렇다
직급	현 직장에서의 직급
업무분야	전문직/관리직/재무회계직/영업서비스직/생산및기타
연령	현재 연령
교육수준	교육수준 변수값 : 1=전문대학졸업이하/2=대학졸업/3=대학원졸 이상
자녀유무	자녀 유무 변수값 : 1=있음/0=없음
여성임원의 존재 (인사담당자)	여성 임원의 존재 변수값 : 1=있음/0=없음
기업규모 (인사담당자)	정규직 인력 현황 변수값 : 1=500인 초과/0=500인 이하

### 3) 분석방법

이 연구는 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 이용해 멘토와 성차별 경험, 조직문화, 인사평가의 공정성이 여성관리자의 경력열망에 미치는 영향을 분석한다. 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 명목척도로, 0과 1로 처리된 이항변수(binary variable)일 경우 사용하는 회귀분석 방법이다.

여성의 경력열망은 있음과 없음으로 나타나거나 만족, 불만족으로 나타나기 때문에 선형 회귀모델의 사용이 부적절하다. 이는 종속변수와 독립변수가 선형성이 있어야 한다는 가정을 위배하며, 선형 회귀모델을 사용할 경우 추정 결과의 신뢰성이 떨어진다(이희연·노승철, 2012). 종속변수가 두 가지 값만 취하는 질적인 이항변수이고 독립변수가  $n$ 개인 경우 이항 로짓분석 회귀분석의 모형은 다음과 같다.

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \cdots + B_nX_n$$

$p$ 는 사건이 발생할 확률이며,  $(1-p)$ 는 사건이 발생하지 않은 확률이다. <표 3>에서  $p$ 는 경력열망이 있을 확률이다.  $p/(1-p)$ 는 사건이 발생할 승산(odds)

값이다. 로지스틱 회귀모형에서 개별 독립변수의 효과를 측정하기 위해서는 승산의 관점에서 해석해야 한다.

이 연구에서 승산비(odds ratio)의 의미는 나머지 변수( $X_2 \cdots X_k$ )가 주어지면  $X_1$ 이 한 단위 증가할 때마다 경력열망의 승산이 몇 배 증가하는지를 나타내는 값이다. 승산비는 배수 계수(multiplicative coefficient)이므로 1보다 크면 양적효과이며, 0과 1 사이일 경우 음적효과를 나타낸다고 해석할 수 있다(성웅현, 2016). Stata 16의 logit을 적용해 여성관리자의 경력열망에 미치는 요인을 분석했다.

〈표 3〉 여성관리자의 경력열망 로지스틱 회귀분석 결과

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6	모형 7
멘토		0.505** (0.171)					
비공식적모임			0.688* (0.267)				
성차별 경험				0.530 (0.319)			
여성관리직비율					-1.324** (0.498)		
장시간 근로문화						0.103 (0.094)	
인사 평가의 공정성							0.379** (0.116)
직급							
과장급	1.156*** (0.209)	1.207*** (0.212)	1.247*** (0.214)	1.155*** (0.210)	1.196*** (0.210)	1.135*** (0.210)	1.172*** (0.211)
차장급	1.599*** (0.249)	1.617*** (0.250)	1.663*** (0.252)	1.615*** (0.250)	1.588*** (0.249)	1.561*** (0.252)	1.593*** (0.251)
부장급	1.081*** (0.294)	1.130*** (0.293)	1.235*** (0.305)	1.080*** (0.295)	1.085*** (0.297)	1.056*** (0.296)	0.990*** (0.299)
임원급	1.537* (0.660)	1.543* (0.639)	1.770** (0.666)	1.577* (0.660)	1.621* (0.649)	1.533* (0.669)	1.439* (0.702)
업무분야							
전문직	-0.235	-0.263	-0.143	-0.205	-0.176	-0.245	-0.231

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5	모형 6	모형 7
	(0.318)	(0.319)	(0.324)	(0.318)	(0.320)	(0.318)	(0.325)
관리직	-0.182	-0.168	-0.071	-0.158	-0.200	-0.174	-0.197
	(0.276)	(0.277)	(0.280)	(0.278)	(0.279)	(0.276)	(0.279)
재무회계	-0.231	-0.164	-0.096	-0.242	-0.267	-0.199	-0.217
	(0.313)	(0.316)	(0.318)	(0.314)	(0.318)	(0.314)	(0.318)
영업서비스	0.451	0.446	0.488	0.463	0.461	0.445	0.374
	(0.293)	(0.297)	(0.297)	(0.296)	(0.295)	(0.293)	(0.295)
연령	-0.071***	-0.071***	-0.079***	-0.069***	-0.072***	-0.067***	-0.071***
	(0.016)	(0.016)	(0.017)	(0.016)	(0.016)	(0.017)	(0.016)
교육수준	0.146	0.155	0.109	0.151	0.167	0.139	0.131
	(0.132)	(0.132)	(0.132)	(0.132)	(0.132)	(0.132)	(0.135)
자녀유무	0.282	0.256	0.292	0.270	0.313	0.268	0.267
	(0.189)	(0.191)	(0.190)	(0.189)	(0.191)	(0.190)	(0.191)
여성임원의 존재	0.192	0.132	0.185	0.171	0.426	0.235	0.047
	(0.379)	(0.385)	(0.388)	(0.383)	(0.393)	(0.379)	(0.395)
기업규모	0.224	0.174	0.150	0.253	0.137	0.218	0.021
	(0.175)	(0.176)	(0.176)	(0.176)	(0.180)	(0.175)	(0.186)
Constant	1.985**	1.698*	2.082**	1.792*	2.216**	1.551	0.754
	(0.760)	(0.773)	(0.772)	(0.762)	(0.778)	(0.859)	(0.821)
Log pseudolikelihood	-409.953	-405.629	-406.352	-408.560	-406.714	-409.371	-404.257
Wald chi2	78.71	85.41	79.86	78.55	83.23	80.62	86.60
Pseudo R2	0.097	0.107	0.105	0.100	0.104	0.099	0.110
회사 수	181	181	181	181	181	181	181
여성관리자 수	676	676	676	676	676	676	676



## IV. 분석결과

이 연구는 관리직 여성의 경력열망에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 구체적으로 구조적인 요인이 경력열망에 미치는 영향을 살펴보고, 이러한 요인들이 경력열망을 설명하는 정도에 차이가 있는지를 알아본다. 이를 위해 연구에서는 로지스틱 회귀분석을 실시했다.

분석결과 멘토와 비공식적 모임, 인사 평가의 공정성은 경력열망에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 여성관리직의 비율은 경력열망에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 모형 2를 보면, 멘토의 승산비(odds ratio)는 1.657로 멘토가 있는 사람은 멘토가 없는 사람보다 경력열망이 약 1.6배 높았다. 멘토링을 구축하는 것은 직무만족도를 높이고, 경력열망을 높이는 데 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구와 일치한다(이은형·강현모·정은경, 2013; 김현진·이승주, 2019). 그렇다면 멘토가 여성의 경력열망을 높이는 이유는 무엇일까? 멘토가 있는 여성들은 멘토를 통해 조직의 핵심정보와 피드백, 그리고 고위 관리자에게 접근할 기회를 얻고(Tlaiss and Kauser, 2010), 멘토를 통해 다양한 직무를 경험한다. 멘토를 통해 다양한 기회를 얻은 여성관리자들은 그렇지 않은 여성관리자보다 구체적인 경력계획을 세울 수 있다. 이러한 결과를 통해 멘토가 경력에 대한 기대감을 높이는 역할을 한다는 것을 확인할 수 있다. 높은 경력열망은 여성의 고용가능성을 높이며, 이는 승진으로 이어지는 수단이 되는 것으로 여겨진다.

이와 마찬가지로 노동조합 등 비공식적 모임에 가입한 여성은 비공식적 모임에 가입하지 않은 여성보다 경력열망이 약 2배 높은 것을 알 수 있다(모형 3, 승산비 1.989). 이는 두 가지로 해석할 수 있다. 먼저 비공식적 모임은 멘토를 만드는 통로가 된다. 여성관리자들은 비공식적 모임을 통해 직속 상사가 아닌 다른 사람과의 관계를 맺을 수 있다(문성애·이영민, 2009). 비공식적 모임을 통해 구축한 네트워크는 직무를 수행하는데 도움을 주며, 협력적인 관계를 구축하고 유지하도록 한다. 또한 노동조합과 같은 비공식적 모임은 조직 내의 대등한 관계를 추구하는 조직으로서, 일-가정 양립지원제도 등을 마련하는데 도움을 주고 가족친화정책을 촉진해(나인강, 2007), 여성의 경력열망을 높이는 것으로 해석할 수 있다.

여성관리직 비율이 한 단위 높아질수록 여성관리자의 경력열망은 약 73.5% ( $0.265-1.000=-0.735$ ) 줄어들었다(모형 5). 이는 여성관리자 비율이 높은 조직에서 여성 관리자의 경력열망이 높아진다는 가설 3-2와 반대되는 결과다.

그렇다면 기업조직에서 여성관리자의 비율이 높을수록 여성의 경력열망이 떨어지는 이유는 무엇일까? 연구 결과는 자신보다 높은 직급에 있는 여성관리자들을 역할모델로 생각하기보다 경쟁자로 인식하면서 발생하는 것으로 해석할 수 있다. 여성은 남성과 달리 조직에서 한정된 분야의 직무를 담당한다. 기업 조직은 여성을 채용할 때 담당 직무를 정해놓고 배치함으로써(박기남, 2002), 기업에서 여성이 관리자로 승진할 수 있는 분야는 한정되어 있다. 따라서 여성들은 조직에서 여성관리자가 많을수록 경쟁자가 많다고 생각해 오히려 경력열망이 떨어질 수 있다.

또한 여성관리자와 함께 일하는 여성 근로자들은 심리적으로 부정적인 영향을 받는다(황성수, 2017). 여성 부하직원은 여성관리자들이 남성중심의 문화를 바꿔주길 기대한다. 그러나 여성관리자들은 기업조직에서 살아남기 위해 남성중심주의 문화에 동화되었을 가능성이 높다. 여왕벌 신드롬(queen bee syndrome)에 따라 높은 직급의 여성 관리자들은 차별을 이겨내고 능력을 인정받았을 가능성이 높아 다른 여성 근로자에 대한 인정 기준이 높다(정한나, 2017). 따라서 조직에서 여성들은 여성관리자 비율이 높을수록 심리적인 부담을 느끼기 때문에 경력열망이 떨어지는 것으로 볼 수 있다.

인사 평가가 공정하다고 인식하는 수준이 한 단위 증가할수록 여성의 경력열망은 1.46배 증가한다(모형 7, 승산비 1.460). 이러한 결과는 인사 평가의 공정성이 근로자의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구와 일치한다(김수한·신동은, 2014; 박현주·최은영, 2014). 인사결정 과정을 공개하고 설명해야 하는 경우 인사평가자의 편견이 개입될 가능성이 떨어지며, 여성의 경력열망이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 인사 평가의 공정성은 여성 관리자의 직무동기를 부여하고 조직 내 근속의지를 높이는 역할을 수행하는 것으로 해석할 수 있다.

이외에 성차별 경험(모형 4)과 장시간 근로문화(모형 6)는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 여성관리자 스스로가 성차별경험을 인지하지 못해 발생한 것으로 해석할 수 있다. 아직까지 조직에서 여성은 사회가 규정하는 여성의 역할을 수행해야 한다고 여겨(오현규·김화연·박성민, 2016), 조직에서 일어나는 성차별을 인지하지 못한 결과일 수 있다. 아울러 장시간 근로문화 역시 유의미한 결과를 내지 못했다. 조직에서 승진하려는 여성은 장시간 근로 등을 추구하는 남성 지배적인 문화에 동화되었을 가능성이 높다(정한나, 2017). 경력열망이 있다고 대답한 여성들은 오래 일하는 문화를 이미 내면화하여, 유의미한 결과를 내지 못한 것으로 볼 수 있다.

통제변수에서는 직급 변수가 모든 모형(모형 1-모형 7)에서 유의미한 영향

을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 직급이 올라갈수록 경력목표가 명확해지고, 경력달성 가능성이 커지기 때문에 경력열망이 높아지는 것으로 볼 수 있다. 또한 연령은 연령이 높아질수록 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 이는 연령이 증가할수록 조직에서의 한계를 경험하고 가정 등 책임져야 할 일이 많아지면서 조직에서의 경력은 큰 관심을 보이지 않는 것으로 볼 수 있다. 직급과 연령을 제외한 통제변수는 여성의 경력열망에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

가설검증 결과 네트워크에 포함된 멘토와 비공식적 모임 모두가 통계적으로 유의한 값을 보이는 것을 확인할 수 있다. 따라서 멘토와 관련한 가설인 1-1과 1-2는 지지된다. 성차별 경험은 여성의 경력열망에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 가설 2는 기각되었다. 조직문화 중 장시간근로문화는 여성의 경력열망에 어떠한 영향도 미치지 않는 것으로 분석되어 가설 3-2는 기각되었으며, 여성관리자 비율이 높은 조직에서 여성의 경력열망이 높아진다는 가설 3-1은 가설과 반대의 결과가 도출되어 기각되었다. 마지막으로 인사평가의 공정성이 여성의 경력열망에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되어 가설 4는 채택되었다.

〈표 4〉 가설검증 결과

가설 구분	가설 내용	결과
1-1	기업조직 내 멘토는 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
1-2	기업조직 내 비공식적 모임 가입은 여성관리자의 경력열망에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	채택
2	기업조직에서의 성차별 경험은 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
3-1	기업조직에서 여성관리자의 비율이 높아질수록 여성의 경력열망은 긍정적일 것이다.	기각
3-2	장시간 근로를 추구하는 조직문화는 여성관리자의 경력열망에 부정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
4	인사절차가 공정하다고 인식할수록 여성관리자의 경력열망은 높아질 것이다.	채택

## V. 결론

여성의 노동시장 진출이 증가하고 있지만 관리직에서 여성의 비율은 낮은 수준에 머무르고 있다. 노동시장에서 여성의 대표성이 떨어지는 것은 구조적인 요인이 여성의 경력열망에 부정적인 영향을 미치기 때문이다. 연구는 이러한 문제의식을 바탕으로 여성의 경력열망에 영향을 미치는 요인을 분석했다.

이 연구는 기업 내 네트워크는 여성의 경력열망을 높이는 데 유의미한 영향을 미친다는 것을 보여준다. 멘토와 비공식적 모임은 여성관리자의 경력열망을 높였다. 조직 내 네트워크는 고위 경영진을 만날 기회를 제공하고 이를 통해 여성관리자들은 조직의 후원을 받을 가능성도 커진다. 또한 네트워크는 도구적인 수단일 뿐만 아니라 정서적인 수단으로 작용한다. 멘토링 프로그램은 조직에서 소수자인 여성들에게 조직에 적응할 수 있도록 도움을 주는 것으로 확인되었다.

둘째로 조직에서 여성관리자의 비율이 높을수록 여성의 경력열망에는 부정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 이는 기업조직 내에 여성 관리자가 많을수록 경쟁자가 많아진다고 인식해 경력열망이 낮아지는 것으로 해석할 수 있다. 여성관리자가 양적으로 증가한다 해도, 여성 관리자에 대한 심리적·실질적인 배제는 여전히 이뤄지고 있다. 즉 여성이 승진할 수 있는 분야가 제한됨으로써, 여성 관리자들은 자신의 경쟁자가 많으면 경쟁에 피로감을 느끼고 고위직으로 승진하려는 의지가 낮아지는 것으로 나타났다.

마지막으로 인사평가의 공정성은 여성의 경력열망에 긍정적인 영향을 미친다. 근로자들은 인사 평가가 공정할 경우 자신의 성과를 온전히 인정받을 수 있다고 인식해 직무만족과 조직몰입의 정도가 높아졌다.

연구결과를 토대로 정책적 함의를 제시한다. 여성관리자들은 멘토나 비공식적 모임과 같은 네트워크를 중요한 정보를 얻고 고위관리자에게 접근할 수 있는 수단으로 사용한다. 따라서 기업은 여성이라는 이유로 조직 네트워크에서 소외되는 여성관리자를 위해 멘토링 프로그램을 지원해야 한다. 기업은 멘토링 프로그램을 지원하는 것에서 그치는 것이 아니라, 네트워크 관계가 유지될 수 있도록 보완책을 마련해야 한다.

아울러 실질적으로 관리직에서 여성의 분야가 정해져 있기 때문에, 여성근로자들은 여성관리자를 자신이 뛰어넘어야 하는 존재로 인식하며 피로감을 느낀다. 기업조직은 관리직에서의 성별직무 분리를 없애도록 노력하고, 다양한 분야에 진출할 수 있도록 제도적인 지원을 해야 한다. 기업은 여성이 다양한

업무분야에 진출할 수 있도록 관리직에서의 여성을 일정 비율 이상 할당하는 여성할당제를 도입하면 여성의 경력열망을 높이는데 효과적일 것이다.

마지막으로 인사평가의 공정성은 여성이 관리직으로 승진할 수 있다는 경력열망을 자극하는 것으로 나타났다. 일반적으로 여성은 남성보다 인사 평가 절차에 더 의지한다. 인사평가의 절차가 공정하면 자신의 성과를 인정받을 수 있다는 믿음이 발생해 경력열망으로 이어지는 것이다. 따라서 정부와 기업은 인사평가의 투명성을 유지하기 위해서 인사규정을 명문화하고, 공정성과 능률성을 중시하는 인사제도를 도입해 기업조직에서 여성의 대표성을 높여야 한다.

연구는 분석 결과와 함의를 도출하는 과정에서 몇 가지 한계가 있다. 먼저 경력열망에 대한 직급별 차이가 드러나지 않으며, 제약된 해석을 제시할 수밖에 없다. 경력열망은 직급별로 다르게 나타날 가능성이 높다. 자료의 특성상 직급별로 경력열망을 구분하지 않았기 때문에 경력열망을 규정하는 데 어려움을 겪었다. 아울러 성차별 경험과 경력열망 사이의 관계에 대한 분석 결과를 해석하는데 한계가 있다. 성차별 경험과 경력열망 사이에는 역인과관계가 있을 가능성이 있다. 즉 경력열망이 없거나 현재의 지위에 만족하기 때문에 성차별 경험에 민감하지 않을 수 있다. 성차별 경험과 경력열망의 인과관계를 보다 정밀하고 명확히 하기 위해서는 이에 적합한 자료와 논의가 이뤄져야 한다. 마지막으로 연구결과의 일반화 문제가 발생할 수 있다. 이 연구에 포함된 여성들은 대리급 이상의 관리자, 연구의 요인들이 일반 사원급 여성에게도 해당하는지 확인해야 한다. 노동시장의 수직적인 분리로 인해 대부분의 여성이 하위직에 머무르고 있는 상황에서 연구대상을 일반 사원으로까지 확장한다면, 효과적인 정책 수립에 도움이 될 것이다.

## 참고문헌

- 강혜련·조미영(2007). “남녀관리자의 경력성공 모형 비교”. 인사조직연구. 제15권. 1-38.
- 곽현주·최은영(2014). “일-가정 전이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”. 여성연구. 제86권 제1호. 175-210.
- 권혜원·권현지(2018). “여성변호사 경력구축 과정에서의 젠더불평등”. 한국여성학. 제34권 제2호. 71-116.
- 김강호(2015). “여성관리자의 경력목표 변화 유형과 관련변인”. 진로교육연구. 제28권 제4호. 1-16.
- 김수한(2012). “기업조직의 변화와 여성의 관리직 진출”. 한국사회. 제13권 제2호. 113-138.
- 김수한·신동은(2014). “기업 내 여성관리자의 성차별 경험”. 한국사회학. 제48권 제4호. 91-125.
- 김수한·이재경·윤은성(2015). “여성관리자의 멘토 네트워크 형성과 소멸에 관한 종단적 연구”. 조사연구. 제16권 제1호. 185-226.
- 김양희(2006). 여성, 리더 그리고 리더십. 삼성경제연구소.
- 김화연·오현규·박성민(2015). “여성근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구”. 한국인사행정학회보. 제14권 제4호. 257-280.
- 김현진·이승주(2019). “개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향”. 여성연구. 제103권 제4호. 147-174.
- 나인강(2007). “고용조정 선형요인에 관한 실증연구”. 인적자원관리연구. 제14권 제1호. 55-76.
- 문성애·이영민(2009). “기업 재직자의 사회적 네트워크 활동이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향”. 인적자원관리연구. 제16권 제2호. 55-67.
- 박기남(2002). “관리직 여성의 사회적 자본과 성별 직무 분리”. 한국사회학. 제36권 제6호. 109-135.
- 박영혜·김종의·김용자(1996). “관리직 여성의 승진열망수준 결정요인 분석”. 아시아여성연구. 제35권. 35-61.
- 박진희(2010). “고용주제공 직업훈련 참여기회의 성별격차”. 여성경제연구. 제7권 제2호. 51-65.
- 밸리언, 버지니아(2000). 여성의 성공 왜 느릴까?. 김영신(역). 여성신문사.  
(Valian, Virginia, Why so slow?: The advancement of women,

MIT press, 1999)

서균석·박동진·김태형·김부희(2003). “개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향”. *경영학연구*. 제32권 제6호. 1715-1739.

성웅현(2016). *응용로지스틱회귀분석*. 탐진.

송민수·김동주(2019). “헌신형 인적자원관리, 노조조직률, 사용자의 노사관계전략이 여성의 관리자 진출에 미치는 영향에 대한 탐색적 연구”. *노동정책연구*. 제19권 제1호. 123-155.

신광영(2011). “한국의 성별 임금격차: 차이와 차별”. *한국사회학*. 제45권 제4호. 97-127.

신동엽·김선혁·정기원(2017). “유리천장으로서의 열망수준: 한국 여성들의 경력 열망수준의 원인에 대한 연구”. *조직과 인사관리연구*. 제41호. 29-64.

오현규·김화연·박성민(2016). “한국 여성 근로자의 성차별 인식에 관한 연구”. *한국행정논집*. 제28권 제2호. 307-328.

유경준(2001). “성별 임금격차의 차이와 차별”. *한국개발연구*. 제23권 제1/2호. 193-232.

유재경·이은형(2019). “여성관리자의 경력열망 결정요인 연구”. *여성경제연구*. 제16권 제2호. 27-50.

원숙연(2015). “여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로”. *행정논총*. 제53권.

이성은(2005). “한국의 조직문화와 여성의 사회적 연결망 구성에 관한 연구”. *한국여성학*. 제21권 제1호. 125-164.

이은형·강현모·정은경(2013). “남녀관리자의 네트워크가 개인성과에 미치는 영향 비교 분석”. *여성경제연구*. 제10권 제2호. 29-54.

이주희·조혜원·인정(2006). “여성의 ‘생산성’에 대한 기업의 평가 및 영향요인”. *한국여성학*. 제22권 제3호. 61-98.

이희연·노승철(2012). *고급통계분석론*. 법문사.

장덕진·황정미(2003). “여성의 사회적 자본-기업조직 내 연결망 분석 사례를 중심으로-”. *경제와사회*. 제59권. 130-160.

장영·장수덕(2006). “유리천장(Glass Ceiling)에 대한 지각과 직무만족-성(Gender)의 조절효과를 중심으로”. *상업교육연구*. 제14권 257-278.

전영옥(2016). “공무원의 경력만족 및 승진욕구에 미치는 영향요인 분석”. *한국조직학회보*. 제13권 제3호. 125-148.

정한나(2017). “여자의 적은 여자인가?: 상사 성별이 여성 근로자의 노동시장 성

- 과에 미치는 영향 분석”. 노동경제논집. 제40권 제4호. 61-89.
- 조혜원·함인희(2016). “기업 관리직의 젠더 격차와 “유리천장” 분석”. 한국사회정책. 제23권 제2호. 49-81.
- 최부경·안지영(2020). “기업의 여성 임원 비율이 여성 중간관리자의 승진과 임금에 미치는 효과에 관한 연구”. 여성연구. 제104권 제1호. 63-95.
- 한국여성정책연구원(2018). 2018년 여성관리자패널조사.
- 한수진·나기환(2015). “신입사원의 사회적 비공식/공식 네트워크가 개인의 흡수 역량과 학습전이에 미치는 영향”. 대한경영학회지. 제28권 제7호. 1835-1857.
- 흑실드, 앨리 러셀(2001). 돈 잘 버는 여자 밥 잘 하는 여자. 백영미(역). 서울: 아침이슬. (Arlie Russell Hochschild, *The Second Shift: Working parents and the revolution at home*, New York: Viking, 1989)
- 황성수(2017). “남녀관리자의 승진요인 분석: 승진에 미치는 변인의 성별차이를 중심으로”. 여성연구. 제92권 제1호. 57-83.
- Azmat, G., Cuñat, V., & Henry, E(2020). Gender Promotion Gaps: Career Aspirations and Workplace Discrimination. IZA Discussion Papers, No. 12902, *Institute of Labor Economics (IZA)*.
- Caplar, N., Tacchella, S., & Birrer, S(2017). Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts. *Nature Astronomy*, 1(6): 1-5.
- Cha, Y., & Weeden, K. A(2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3): 457-484.
- Domenico, D. M., & Jones, K. H(2006). Career aspirations of women in the 20<sup>th</sup> century. *Journal of Career and Technical Education*, 22(2), n2.
- Drago, C., Aliberti Amidani, L., & Carbonai, D(2014). Measuring gender differences in information sharing using network analysis: The case of the Austrian interlocking directorship network in 2009. *FEEM Working Paper*. No. 061.2014.
- Economist(2019). “Daily chart: The glass-ceiling index”. <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>. 에서 2021.01.22. 인출.



- Farmer, H. S(1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363.
- Fritz, C., & Van Knippenberg, D(2017). Gender and leadership aspiration: the impact of organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Greguletz, E., Diehl, M. R., & Kreutzer, K(2019). Why women build less effective networks than men: The role of structural exclusion and personal hesitation. *Human Relations*, 72(7), 1234-1261.
- Hennig, M., & Jardim, A(1977). *Managerial woman*. Anchor Press/Doubleday.
- Ibarra, H(1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 422-447.
- Ibarra, H., Ely, R., & Kolb, D(2013). Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60-66.
- Khallad, Y. (2000). Education and career aspirations of Palestinian and US youth. *The Journal of Social Psychology*, 140(6), 789-791.
- Koch, A. J., D'Mello, S. D., & Sackett, P. R(2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128.
- Kreimer, M(2004). Labour market segregation and the gender-based division of labour. *European Journal of Women's Studies*, 11(2), 223-246.
- Laws, J. L(1976). Work aspiration of women: False leads and new starts. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1(3, Part 2), 33-49.
- Lutter, M(2015). Do women suffer from network closure? The moderating effect of social capital on gender inequality in a project-based labor market, 1929 to 2010. *American Sociological Review*, 80(2), 329-358.
- Mckinsey(2019). *Women in the Workplace 2019*.
- Offer, S., & Schneider, B(2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers

- in dual-earner families. *American Sociological Review*, 76(6), 809-833.
- Rivera, L. A., & Tilcsik, A.(2019). Scaling down inequality: Rating scales, gender bias, and the architecture of evaluation. *American Sociological Review*, 84(2), 48-274.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H.(2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- 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. *Academy of Management Journal*, 37(4), 899-931.
- Tilly, C(1998). *Durable inequality*. Univ of California Press.
- Tlaiss, H., & Kauser, S(2010). Perceived organizational barriers to women's career advancement in Lebanon. *Gender in Management: An International Journal*.
- Van Vianen, A. E., & Fischer, A. H(2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 315-337.

Abstract

## Factors affecting female managers' career aspirations: focused on structural factors

Jiyeon Lee\*

Career aspiration is the will to move to a position of higher level than the current position, believing that one can display her capability as a manager in an organization. Women's career aspiration is reported to be lower than that of men as in many cases, women do not receive an appropriate level of recognition for their achievement due to the sex inequality mechanism of corporate organizations. This study aims to analyze the characteristics of organizations that impact women's career aspiration and deduct generalized implications. 6th (2016) and 7th (2018) Korean Longitudinal Survey of Women and Families(KLoSW) were used, and the subjects include 676 female managers and 181 corporations. The major results are as follow. First, mentors positively influence women's career aspiration. For female managers, mentors are an opportunity to be able to approach senior managers and colleagues. Also, mentors act as a means to be able to gain trust and support and therefore are shown to increase career aspiration. Second, the higher the ratio of female managers in an organization, the more women's career aspiration decreases. Female managers recognize the existence of other female managers as a competitor, and psychological burden caused from high expectations of a female boss is shown to discourage aspiration. Third, the fairness of performance evaluation is analyzed to increase female managers' career aspiration. The more performance evaluation is recognized as fair, the higher the trust towards the organization's system and job commitment becomes, which leads to career aspiration. Based on this, policy implications are derived.

**Keywords :** career aspiration, female manager, organizational culture, mentor, personnel management fairness

---

\* Doctoral Student, Department of Sociology, Korea University



## 아동 행복감과 모 행복감, 모 일자리 만족도 간 구조방정식 모형 분석

김시현\*·우선영\*\*

### 초 록

맞벌이 가구의 비중이 증가하면서 취업모의 다중 역할 수행에 대한 사회적 관심이 증대하고 있지만, 여전히 가정 영역에서 아동 돌봄과 양육은 여성의 역할이라는 인식은 취업모의 부담감을 가중시키고 있다. 모의 취업 여부가 아동의 인지 및 정서적 발달에 미치는 영향은 일부 수행되고 있으나, 취업모의 일자리 환경과 아동의 행복감이 갖는 구조적 관계를 탐색하는 연구는 미비하였다. 이에 본 연구는 취업모를 대상으로 이들이 지각하는 일-가정양립에 대한 인식 및 일 만족도가 모의 행복감과 아동의 행복감에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 구조적 관계를 탐색하고자 하였다. 이를 위해 한국아동패널 10차년도 자료를 활용하여 구조방정식 모형 분석을 수행하였다. 본 연구의 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 설정된 구조 모형의 적합도 지수는 전반적으로 양호하여, 연구의 모형이 연구 자료에 잘 부합하는 것으로 나타났다. 둘째, 변인 간의 관계에 대한 가설 검정 결과, 일-양육 이점과 일자리 만족도는 모의 행복감에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났으나, 아동의 행복감에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 그리고 모 행복감은 아동 행복감에 정적으로 유의한 영향을 주었다. 셋째, 취업모의 일-양육 이점과 일자리 만족도는 모 행복감을 매개로 아동의 행복감에 정적인 영향을 미쳤는데, 이러한 간접효과는 통계적으로 유의하였다. 본 연구 결과를 바탕으로 취업모의 행복감과 아동의 행복감 증진을 위한 정책적 시사점을 도출하였다.

주제어 : 아동 행복감, 취업모, 일-가정 양립, 한국아동패널

\* 제1저자: 고려대학교 대학정책연구원 연구교수(ksihyun7@gmail.com)

\*\* 교신저자 : 한국교육개발원 부연구위원(sunniew@kedi.re.kr)

## I. 서론

행복은 긍정심리학에서 연구되는 주요 주제 중 하나에 해당한다. 개념적으로는 삶의 만족도, 긍정적인 정서 등을 포함하고, 가치있는 삶(a good life)의 근본 요인에 해당한다(Cankaya, 2020: 433). 우리나라는 높은 교육열과 경쟁적인 학업풍토 속에서 아동이 국제학업성취도 평가와 같은 인지적 평가에서는 매우 높은 성과를 보이는 반면, 이들이 지각하는 삶의 만족도는 다른 OECD 국가의 학생들보다 낮은 것으로 나타난다(OECD, 2017). 우리나라 아동·청소년의 행복지수가 OECD 회원국 중 최하위 혹은 하위권을 벗어나지 못하고 있는 것은(박병선, 2019) 아동의 행복에 대한 다각적 관심이 필요함을 시사한다.

아동 행복감의 영향요인을 규명하는 연구들은 아동의 행복에 영향을 미치는 요인으로 가족, 구체적으로는 주양육자에 주목하였다. 가족은 아동을 둘러싼 생태학적 환경으로, 아동의 심리정서에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 가족 구성원 관계의 질은 아동의 주관적 웰빙(subjective well-being, SWB)에 영향을 미치고(Goswami, 2014), 아동의 행복감은 다른 가족에게도 영향을 미치는데, 이는 가족이란 둘러싼 환경과 자원을 공유하는 공동체이기 때문이다. 아동은 가족, 특히 주 양육자와의 심리적 유대감, 애착 형성을 통해 안정적인 사회심리적 정서를 획득한다. 따라서 주 양육자와의 관계는 아동의 행복감을 결정하는 중요한 요인이라 할 수 있다.

행복한 엄마와 행복한 아이의 관계는 취업모의 상황에서 조명될 필요가 있다. 취업모는 취업 상태인 엄마, 즉 직장에서는 근로자인 동시에 가정에서는 아이의 양육자 역할을 하는 엄마를 지칭한다. 취업모는 일과 가정에서의 역할을 요구받으며, 일-가족 갈등을 경험한다. 맞벌이 여성의 일 가족 갈등이<sup>1)</sup>이 맞벌이 남성이나 홀벌이 남성에 비해 높은 것으로 나타나는 것은(양소남·신창식, 2011: 77), 가사노동이나 자녀양육에 대한 주 책임자가 여성, 즉 모라는 점과 맞닿아있다. 취업모들은 전업모와 달리 오랫동안 아이를 보살피지 못한 것에 대해 아이에게 안쓰러움을 느낀다. 또한 아이들이 예상치 못한 행동을 하거나 위축된 모습을 보이면 자신의 탓으로 여기고, 죄책감을 느낀다. 즉 취업모들은 일과 가정에 충실하고자 노력하나, 전업주부처럼 육아에 전념하지 못함으로 인해 죄책감을 느낀다(김나현 외, 2013; 양소남·신창식, 2011). 서

1) 일과 가족 내 역할의 갈등(conflict between work and family roles)은 두 영역에서 요구되는 역할에 대한 압력이 여러 이유로 인해 양립할 수 없는 상황을 의미한다(Greenhaus & Beutell, 1985).

구에서도 맞벌이 가정의 부부들은 경제적인 이득을 얻지만, 때때로 자녀에 대해 죄책감을 느끼는 것으로 나타났다(Haddock & Rattenborg, 2003). 맞벌이 부부에게는 많은 난제들이 놓여져있는데, 특히 취업모는 정서적 단절과 외로움에 취약한 것으로 보고된다(Malinen et al., 2010; Stafford, 2016; Afifi et al., 2020 재인용).

취업모가 속한 일과 가정이라는 두개의 영역이 연결되는 과정은 전이이론(Spillover)으로 설명이 가능하다. 취업모는 일과 가정이라는 서로 다른 영역에 속하여, 하나의 영역에서 경험한 감정적 상태를 다른 하나의 영역에 전달할 수 있다. 취업모의 직장 내 경험은 취업모뿐만 아니라 아동의 행복감에도 영향을 미치기 때문에, 엄마가 직장에서 느끼는 성취감, 만족감, 일과 양육을 함께 함에 대한 긍정적인 판단은 아이의 행복감에도 영향을 미친다. 이에, 엄마가 근로를 통해 느끼는 만족감과 근로자와 아이 양육자라는 역할을 동시에 수행하며 얻는 이점이 본인의 행복감과 나아가 아동의 행복감에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 연구가 필요한 실정이다.

취업모에 대한 선행 연구는 주로 일과 가정에서의 역할을 병행하며 직면하는 어려움과 갈등에 초점을 맞추고 있다(김안나·권영숙, 2014; 성정혜·김춘경, 2019; 예호선·안정신, 2020). 엄마가 일과 아이 양육을 함께 하며 어떠한 상황 속에서 엄마와 아이가 행복한가에 대한 논의는 부족하다. 구체적으로 엄마가 근로를 통해 느끼는 만족감과 근로자와 아이 양육자라는 역할을 동시에 수행하며 얻는 이점이 본인의 행복감과 나아가 아동의 행복감에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 연구가 필요한 실정이다.

이에 본 연구는 취업모를 대상으로 이들이 지각하는 일-가정양립에 대한 인식 및 일자리 만족도가 모의 행복감과 아동의 행복감에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 또한 엄마가 일자리에서 느끼는 만족감, 일과 아이 양육을 동시에 수행하며 얻는 이점이 엄마의 행복감을 통해서 아동의 행복감으로 전달되는 과정을 분석하고자 한다. 이를 통해 아동의 행복감 증진을 위해 사회와 가정이 어떠한 역할을 해야 하는지 실천적 제언을 제시할 수 있을 것으로 기대한다. 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

[연구문제 1] 취업모가 지각하는 일자리 만족도와 일-양육 이점은 모의 행복감에 영향을 미치는가?

[연구문제 2] 취업모가 지각하는 일자리 만족도와 일-양육 이점은 아동의 행복감에 영향을 미치는가?

[연구문제 3] 취업모가 지각하는 행복감은 아동의 행복감에 영향을 미치는가?

[연구문제 4] 취업모가 지각하는 일자리 만족도와 일-양육 이점은 모의 행복감을 매개로 아동의 행복감에 영향을 미치는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 아동 행복감의 개념

행복은 심리학에서 주관적 웰빙(subjective well-being)이라는 용어로 사용되거나 긍정적 정서를 포함하는 정서로 정의된다(Diener, 2000; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). 행복은 삶의 질, 주관적 안녕감, 삶의 만족도 등의 용어와 혼용되는데, 이들은 본인의 일상생활을 포함한 삶 전반에 대한 평가라고 볼 수 있으나 각 용어가 내포하는 의미는 조금씩 상이하다(심재휘·이기혜, 2018). 김신영·백혜정(2008)에 따르면 삶의 질은 가장 포괄적인 개념인 데 반해 행복은 가장 구체적이고 좁은 개념이라고 볼 수 있다.

행복에 대한 정의는 학자에 따라 다양한데, Carr(2004)는 행복을 긍정적인 정서의 개념으로 보았으며, Argyle(2001)는 행복을 삶의 만족도, 긍정적인 정서와 부정적인 정서로서 보았다(Badri et al., 2018). 또한 정이나(2015)는 선행연구의 정의를 바탕으로 행복감을 개인이 인식하는 삶의 만족도와 긍정 정서가 높으며 부정 정서가 낮은 상태로 정의하였다. 이와 유사하게 Maftei, Holman & Cârlig(2020)은 Lyubomirsky, Sheldon, and Schkade(2005)의 정의를 바탕으로, 긍정적인 감정의 빈도 및 높은 삶의 만족 수준에 의해 결정되는 주관적 인식이라고 정의했다. 이를 통해 행복은 심리적 안녕(well-being) 상태에서 경험하는 정서로 그 자체가 개인의 주관적인 심리상태를 의미하는 것으로 볼 수 있다(김종백·김태은, 2008).

우리나라 학령기 아동의 행복감은 매우 낮은 상태임에도 이에 대한 연구는 최근에서야 활발하게 진행되고 있다. 특히 초등학교 1, 2학년제 비해 학습난이도가 상승하며, 경쟁위주의 교육체제로 인해 초등학교 3, 4학년 시기에는 불안 정도가 매우 높게 나타난다(윤형철·은혁기, 2014)는 점에서 이 시기의 아동 행복감은 낮을 수 있음을 유추할 수 있다. 아동기는 인격 형성의 주요 기반이 되는 중요한 시기로서, 이 시기의 행복감은 이후의 성격과 심리적 발달에 중요한 역할을 한다(신성철, 2015). 예로 행복은 아동의 자아존중감을 높일 뿐만 아니라 학습 습관의 형성과 학교생활 적응에 도움이 된다(이상록·김



은경·윤희선, 2015). 반면 아동의 낮은 행복감은 이후 정신적, 신체적 발달에 전반적으로 부정적 영향을 미칠 수 있다(송원숙·심재웅, 2018). 긍정적 심리적 자본으로서 행복의 중요성이 강조되고, 이후의 학교 성공과 아동 인지 및 사회정서 발달에 영향을 미친다는 연구들이 보고되면서 행복의 중요성이 보다 증대되고 있다(Gilman & Huebner, 2003; López-Pérez & Fernández-Castilla, 2018; Verkuyten & Thijs, 2002). 전술하였듯이 국가 비교 연구에서는 우리나라 아동의 행복감이 OECD 국가 중 세계 최하위 수준으로 보고 되는데, 행복감이 어린 시기에 형성되며 노력을 통해 개발될 수 있는 자질이라는 점에서 학령 초기 아동의 특성을 이해하고 조기에 개입하는 것은 중요하다(이은지, 2020).

## 2. 취업모의 다중역할

취업모는 취업 상태인 엄마, 즉 직장에서는 근로자인 동시에 가정에서는 아이의 양육자 역할을 하는 엄마를 지칭한다. 여성의 고학력화, 남녀평등의식, 경제적 필요성 등의 이유로 기혼 여성의 경제활동 참여율이 높아지며<sup>2)</sup>, 워킹맘, 직장인엄마, 일하는엄마, 취업맘 등으로 불리는 이들의 다중 역할 수행에 대한 사회적 관심 또한 증가했다. 예를 들어, 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 고용상 성차별을 금지하고, 모성 보호와 여성의 고용 촉진을 동시에 추구하여 일과 가정의 양립을 도모하고자 한 우리나라 최초의 법률이다. 1987년에 제정된 이 법률은 사회적 수요를 반영하고자 지속적으로 개정해오며, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가, 유연근무제, 직장 내 육아시설 설치 등과 같이 여성이 취업자인 동시에 가족 돌봄자로서의 역할을 병행할 수 있도록 일자리 환경을 개선하는 움직임의 근간이 되었다.

취업모의 다중 역할 수행에 대한 관심과 사회적 지지가 증가했지만, 가정의 영역에서 아동 돌봄과 가사 노동은 여성의 역할이라는 사회적 인식은 여성에게 퇴근 후 가정은 또 다른 직장이라는 부담감을 가중시킨다. 실제 맞벌이 부부가 가사 및 양육에 소요하는 시간을 비교해보면 가정의 일이 여성에게 편중되어 있음을 알 수 있다. 2019년 맞벌이 가구에서 여성의 가정관리에 소요되는 시간은 2시간 31분인 것에 반해 남성은 39분, 여성의 가족 및 가구원 돌보

2) 통계청(2019a)에 따르면, 2018년 유배우 가구 중 맞벌이 가구의 비중은 46.3%로, 10쌍 중 5쌍은 맞벌이 부부이다. 경제활동에 참여하는 기혼 여성의 규모를 보면, 결혼, 출산, 육아로 인해 경력 단절이 발생하는 주 연령층인 30~34세 여성의 2019년 고용률은 64.6%로, 10년 전과 비교할 때 14.3%p 증가했다(통계청, 2019b).

기 시간은 36분인 것에 반해 남성은 15분인 것으로 나타났다(통계청, 2019b). 또한 가정의 일이 여성의 영역이라는 전통적인 모성 이데올로기는 여성이 아이 양육으로 인해 발생하는 문제에 대해서 죄책감, 미안함, 불안함과 같은 부정적 감정을 더욱 경험하도록 한다는 점에서도 문제가 된다. 특히 부모의 손길이 필요한 영유아기 자녀를 둔 취업모는 직장 생활로 인해 부모의 역할에 몰입하지 못한다는 것에 대해 죄책감을 느끼고, 전업모보다 더 많은 심적 어려움을 경험할 수 있다(김안나·권영숙, 2014; 예호선·안정신, 2020; 장서연·김영근, 2019; Sutherland, 2010).

과거에는 육아 중인 기혼 여성이 직장에서 일하는 것에 대해 부정적 시각이 일반적이었다. 취업모를 이기적이고, 비정상적이며, 그들이 일하는 것은 아이와 사회에 해가 되는 것으로 해석되기도 하였다(Wilson, 2006). 그러나 선행연구는 엄마의 근로가 아동에게 미치는 영향은 부정적일 수도 혹은 긍정적일 수도 있다고 설명하고 있다. 엄마의 취업이 아동에게 미치는 영향에 대한 경제학적 접근은 Gary Becker(1981)의 household production function of human capital(인적자본의 가구 생산 함수)에서 찾아진다. 이 이론의 핵심은 부모는 시장(market)에서 일을 하며 시간을 보내는 것과 가정에서 아이의 인적자본을 쌓는데 시간을 사용하는 것 중에서 하나를 선택하여 자신의 효용을 극대화한다는 것이다. 여기서 임금의 효과를 고정하면, 엄마의 직장에서 근무는 엄마가 아동 발달에 필수적인 양육의 시간을 감소시키므로 아동의 인지적 발달을 저해한다는 측면에서 부정적으로 해석할 수 있다<sup>3)</sup>. 그러나 일을 해서 발생하는 소득이 영양, 건강, 안전, 학습기회와 같이 아동의 발달에 필요한 환경의 질 개선에 도움이 된다는 것은 긍정적 측면에 해당한다. 또한 부모의 근로는 부모의 현재 삶의 질을 높이는 데 긍정적이라 할 수 있다.

취업모의 근로가 아동에게 미치는 영향력을 바라보는 사회학적 접근으로는 역할 모델(Role model)이 있다. 이 이론은 아이들은 그들의 부모의 행동을 모방하며 자신의 행동을 바꾸고 목표를 설정한다고 설명한다. 목표를 세운 아이들은 그 목표를 실현시키기 위해 더 큰 노력을 기울인다(Heinrich, 2014: 126). 엄마의 근로는 성역할에 대해 평등한 태도를 추구하도록 하며(Wright & Young, 1998), 특히 엄마의 근로는 딸의 긍정적이고 건강한 성장과 경력 개발에 기여할 뿐만 아니라 엄마를 직업인으로써의 역할 모델로 삼을 수 있다(Smith, 1981: 197-198).

3) Chase-Lansdale et al.(2003)에 따르면, 취학전 아동을 둔 엄마가 일을 하면 아동과 함께 보내는 시간은 하루에 2시간씩 감소해, 가정의 소득이 증가할수록 아동과 보내는 시간은 감소하는 소득과 시간 간 거래(trade-off)가 발생한다.

실증연구를 통해서도 엄마의 취업 여부가 아동의 정서적 및 인지적 발달에 미치는 영향력은 다양하게 해석되고 있다. Moorehouse(1991)는 엄마의 장시간 근로로 취학 아동과 시간을 적게 보내는 것은 인지 및 사회적 성과에 부정적 영향을 미친다는 것을 보고하였다. 영유아기 아동의 경우, 엄마와 함께하는 시간이 감소하며 건강한 음식에 대한 접근성이 떨어지고 이는 아동 비만으로 이어질 가능성이 높다. Hawkins, Cole, and Law(2008)에 따르면 가정의 경제적 자원의 부족보다 엄마의 장기간 근무가 건강한 음식 및 활동에 대한 접근성을 떨어뜨려 비만의 가능성을 높이는데, 이러한 관계는 소득이 높은 가정에서 더 강하게 나타났다. Bernal(2008)은 엄마가 일을 해서 5세 미만까지 보육시설을 이용하는 것은 아동의 시험 점수를 1.8% 낮추며, 엄마의 교육 수준과 인지적 능력을 고정시키면 가구 소득이 아동의 발달에 미치는 영향력이 미미함을 밝혔다.

반면에 일부의 연구에서는 엄마의 취업이 아동 발달에 긍정적 영향을 미쳐, 취업모의 아동은 외향적이고 독립적이며, 활동적이고, 의욕적이며, 학습성취도와 사회적응 측면에서 높은 점수를 가진다는 것을 밝혔다(Nelson, 1971; Baruch, 1972). Youngblut, Loveland-Cherry, and Horan(1991)의 연구에서는 영유아의 운동발달이 엄마의 주당 근무시간과 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다.

엄마의 근로가 아동의 발달에 미치는 영향이 긍정적이기 위해서는 근로 여부 자체가 가지는 영향력 외에, 엄마의 근무 시간, 일의 성격, 엄마를 대체하는 보육자(care giver)의 질과 같은 맥락적 요인과 함께 고려되어야 한다(Poduval & Poduval, 2009). 엄마의 부재 시 제공되는 환경과 보육 및 교육 서비스의 질은 엄마의 부재로 인한 타격을 완화하기 때문이다. 또한 엄마가 퇴근 후 집에서 아이와 함께 보내는 시간의 질이 함께 고려되어야 한다.

### 3. 취업모 아동 행복감의 영향 요인

취업모는 일하는 직장과 아이를 양육하는 가정이라는 두 영역을 넘나들며 궁극적으로는 자신의 행복감과 가족의 행복감 증진을 목표로 하는 존재이다. 본 연구는 일과 가정이라는 서로 다른 두 영역의 연결 방식을 설명하는 전이이론(Spillover)을 기반으로 하여 취업모의 일자리 환경과 아동의 행복감의 관계를 심도 있게 분석하고자 한다.

전이이론은 하나의 영역에서 경험한 감정, 행동, 가치, 기술 등이 다른 영역

으로 옮겨가는 과정을 설명한 이론이다. 일과 가족이라는 두 영역 사이에서 일어나는 전이의 과정은 부정적이거나 긍정적일 수 있고, 상호 간에 영향을 주고받을 수 있다(Edwards & Rothbard, 2000; Kelley, Galbraith, & Strong, 2020). 일-가정 부정적 전이의 기본 가정은 개인이 사용할 수 있는 시간, 노력, 에너지와 같은 심리적 및 생리학적 자원은 제한적이라는 것이다. 따라서 취업모가 하나의 영역에 자원을 집중하여 사용하면 다른 영역에는 자원의 결핍이 발생하고, 이는 서로 다른 두 영역에서 오는 역할에 대한 압력이 양립 불가능한 상태인 역할 갈등으로 이어진다(Greenhous & Beutell, 1985: 77). 두 개의 역할이 갈등하는 상황 속에서 취업모는 둘 중 하나, 최악의 상황에서는 모든 역할을 제대로 수행하지 못할 수 있다.

반면에 일-가정의 긍정적 전이는 일-가정 향상(work family enrichment)으로 이어진다. 이 관점은 복수의 역할을 수행하는 것은 개인이 사용할 수 있는 자원을 고갈시키는 것이 아니라 오히려 증가시킨다고 설명한다. 사람들은 자신이 좋아하는 일을 하며 에너지를 찾기 때문에, 다중 역할을 수행하는 것은 개인이 가진 에너지를 확장시킨다는 것이다(Marks, 1977). 개인은 다중역할을 수행하면서 만족감과 즐거움을 느끼는데(Barnett & Hyde, 2001), 한 영역에서 느낀 만족감과 행복감은 다른 영역에서의 만족감과 행복감에 영향을 미친다(Georgellis & Lange, 2012; Rothbard, 2001). 또한 하나의 영역에서 역할을 수행하는 능력은 다른 영역에서 역할을 수행할 수 있는 능력을 향상시키기도 한다(Voydanoff, 2004).

위의 두 관점은 성격이 반대이지만, 하나의 역할은 다른 역할 수행에 영향을 미쳐 개인이 수행하는 다중 역할은 분리하여 생각될 수 없다는 기초 원리를 공유하고 있다. Rothbard(2001)는 전이이론에서 일-가족 갈등과 일-가족 향상은 서로 분리되는 개념이 아니고, 각 역할에 대한 개인의 감정적 반응을 매개로 하여 긍정적 전이와 부정적 전이가 결정된다고 설명하고 있다. 예를 들어, 개인이 하나의 역할을 성공적으로 수행하면 그 역할에 대한 긍정적인 감정이 발생한다. 긍정적 감정은 다른 역할을 생산적으로 수행하게 하여 성공적인 경험과 이에 대한 긍정적 감정을 이어져 궁극적으로 두 역할 간에는 선순환이 발생한다. 반대로 한 역할을 수행해서 부정적인 감정을 경험하면 이는 다른 역할 수행에도 부정적인 영향을 미쳐 또 다른 악순환으로 이어지기도 한다.

본 연구는 Rothbard(2001)가 제시한 하나의 역할에서 얻은 성공적 경험은 그 경험에 대한 개인의 감정을 매개로 다음 역할 수행에 영향을 미친다는 기본 원리에 기반을 두고 있다. 이 원리를 취업모의 상황에 적용하면, 취업모가 직장 영역의 역할을 성공적으로 수행하면, 이에 대한 긍정적 감정을 통해 가정

영역에서 아동 양육의 역할을 성공적으로 수행하도록 돕는다고 해석할 수 있다. 이에 본 연구는 직장에서의 역할 수행에 대한 긍정적인 평가를 의미하는 일자리 만족도와 일-양육 이점, 두 역할의 매개가 되는 어머니의 행복감, 가정의 역할 수행에 대한 긍정적 평가를 의미하는 아동의 행복감을 중심으로 그 관계를 살펴보고자 한다.

### 1) 일자리 만족도

일자리에 대한 만족도는 임금, 회사의 인지도, 직장 내 인간관계, 업무의 성격, 성취감 등과 같이 일자리가 가지는 여러 특성이 개인에게 주는 이점과 한계에 대한 총체적 판단 결과이자 감정적 반응이다. 세계적인 경제 불황으로 고용 시장이 열악해짐에 따라 취업 여부, 임금, 고용 안정성과 같은 객관적 지표보다 이에 대한 개인의 만족 정도가 취업의 질을 나타내는 주요 변수로써 주목을 받고 있다. 취업의 질을 구분하는 방법은 여러 가지가 있지만, 결국 가장 중요한 것은 일이 가진 특성 중 근로자의 행복감을 증진시키는 특성의 집합인 것이다(Green, 2006). 선행연구에 따르면 근로자의 일자리 만족도는 취업모의 행복감에 영향을 주고(Drobnič, Beham, & Präg, 2010; Guzi & Pedraza García, 2015; Heinrich, 2014), 나아가 취업모 아동의 행복감에도 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다.

Guzi & Pedraza García(2015)는 WageIndicator project 사이트를 통해 수집한 설문자료와 European Social Survey(ESS) 자료를 활용하여 근무여건과 직업의 특징이 주관적인 행복감의 관계를 분석하였다. 주관적인 행복감을 나타내는 지표로는 삶의 만족도, 직업만족도, 일-생활 균형에 대한 만족도로 설정하였다. 그 결과, 직업 만족도를 결정하는 직업의 특징들이 주관적인 행복감에 중요한 역할을 한다는 것을 밝혀냈다. 고용의 불안정성은 주관적 행복감에 부정적 영향을 미치지만, 경력개발 기회와 고용의 안정성은 주관적 행복감에 정적 영향을 미쳤다. 장시간 근무, 불규칙적인 근무시간은 삶의 질을 떨어뜨리지만, 직업의 명성과 스킬 매치는 삶의 만족도와 직업 만족도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Drobnič, Beham, and Präg(2010)는 2003 European Quality of Life Survey 데이터를 활용하여 직업의 특성과 삶에 대한 전반적인 만족도의 관계를 분석하였다. 그 결과, 근무여건이 삶의 만족도에 미치는 영향력은 서유럽 국가보다 북유럽과 동유럽 국가에서 높게 나타났다. 또한 직업 불안정성, 장거리 출퇴근, 장시간 근무와 직업에 대한 싫증은 삶의 만족도에 부정적 영향을

미치지만, 직업에서의 자율성, 관리적 역할, 임금은 높은 만족감으로 이어졌다.

부모가 직장에서 느끼는 감정이 가정에서 아동의 정신적 건강과 행복감에 영향을 미치는 것은 그 감정에 따라 아이에 대한 양육 방식이 달라지기 때문이다. Galinsky(1999)에 따르면, 부모의 일에 대한 부담감, 업무 자율성(job control), 상급자와 동료의 지지는 부모의 양육 방식에 대한 아동의 인식에 영향을 미친다. 아이들은 부모가 일과 관련하여 느끼는 감정에 예민할 뿐만 아니라 부모의 피곤함과 부정적 기분에 스트레스를 받는 존재이다. 따라서 엄마가 스트레스가 많은 직장에서 일을 하는 것은 본인의 감정을 통해 아이에 대한 양육 방식이 달라지고, 이는 아이의 정신적 건강과 행복감에 영향을 미친다(Wierda-Boer & Rónká, 2004).

Strazdins et al.(2010)은 부모 직업의 질은 부모의 정신적 고통을 매개로 하여 아동의 스트레스, 부정적 혹은 반항적 행동, 친구 관계에 부정적인 영향을 미침을 보고하였다. 따라서 부모의 취업 여부보다 더 중요한 것은 부모가 어떠한 직장에서 일을 하고, 그 일이 아동의 행복감으로 이어질 수 있는 특성을 가지고 있는가인 것이다.

국내에서는 제희선·채혜경(2019)이 한국아동패널 7, 8, 9차년도 자료를 활용하여 유아기 어머니의 일자리 만족도와 일상적 스트레스가 어머니의 행복감과 자존감을 매개로 아동의 집행기능곤란에 미치는 영향을 분석하였다. 그 결과, 일자리 만족도는 행복과 자존감에 정적으로 영향을 미쳤고, 일상적 스트레스는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 2) 일-양육 이점

취업모는 가정에서는 아이의 엄마, 직장에서는 근로자라는 역할을 수행하는 존재로, 이 두 가지 역할이 조화를 이룰 수도 혹은 부조화를 이룰 수도 있다. 개인이 복수의 역할을 수행하며 갈등을 겪기도 하고 만족감을 얻기도 하는 과정은 역할이론(role theory)을 통해 설명이 가능하다. 역할이론은 사회 안에 있는 개인은 사회적 지위를 가지고 그에 부합하는 행동을 하도록 기대하게 되는데, 개인에게 상충되는 역할이 기대되는 상황을 역할 갈등이라고 한다(Biddle, 1986: 82). 특히 취업모의 역할에 대해서는 다중역할을 수행하며 겪는 역할 갈등 측면이 강조되었는데, 이는 취업모가 속한 가정과 직장은 모두 인생에서 포기할 수 없는 삶의 영역으로, 여기서 발생하는 갈등은 양자택일할 수 없는 것이기 때문이다.

그러나 최근에는 다양한 역할을 조화롭게 수행하며 얻는 이점에 더욱 초점

을 맞추고 있다(Barnett & Hyde, 2001; Thoits, 1983). 다중역할 수행의 긍정적인 측면은 인간은 복수의 역할을 수행함으로써 자신에게 주어진 환경적 제약 속에서 문제를 해결하고 완수하여 자신의 능력에 대한 확신과 성취감을 느끼게 된다는 것이다. 그리고 이러한 감정은 궁극적으로 만족감으로 이어진다(Marks, 1977; Sieber, 1974; Thoits, 1983). 다중역할을 수행하는 것은 정신적, 육체적, 관계의 건강에 긍정적인 영향을 미친다(Barnett & Hyde, 2001: 785; Thoits, 1983).

국내 실증 연구로는 예호선·안정신(2020)이 미취학 아동이 있는 기혼 여성 중 전일제로 근무하는 300명을 대상으로 다중 역할 수행에 대한 지각 유형별 심리적 특성을 분석하기 위해 군집분석을 실시하였다. 그 결과, 어머니 및 직업인 역할 수행에 대해 긍정적으로 인지하는 ‘긍정형’은 생활만족도가 ‘양가형’과 ‘부정형’보다 높게 나타났고, 우울은 낮았으며, 다중역할로 인한 스트레스 또한 가장 낮게 나타났다.

### 3) 모 행복감

앞서 논의한 바와 같이 아동이 삶에 만족하는 긍정적인 정서는 아동의 정신적, 신체적 발달(송원숙·심재웅, 2018)과 학습 습관과 학교생활 적응(이상록·김은경·윤희선, 2015)에도 영향을 미치고, 이후 성인기의 행복감에도 영향을 미치는 요인이다(Yang, 2008). 아동이 가장 많은 시간을 함께 보내는 어머니는 아동에게 최초의 사회적 관계인 동시에 아동의 행복감에 영향을 미치는 대인 요인 중 하나이다(권원희, 2013). 행복한 어머니는 자녀와의 상호작용에서 민감하고 반응성이 높고, 양육 방식에서 긍정적이고(Mize & Pettit, 1997; Musick & Meier 2012; Thompson, 1998), 일관적이기 때문에(김주리·김남희, 2014), 행복한 어머니는 행복한 아동을 만든다.

실증 연구를 통해서도 어머니의 행복감은 아동의 행복감에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다(김주리·김남희, 2014; 이은지, 2020; Bai, Repetti, & Sperling, 2016). 예를 들어, Bai et al.(2016)은 8-12세의 아동과 가족을 대상으로 관찰 연구를 수행한 결과, 부모가 긍정적 감정을 보일 때 아동의 긍정적 정서가 더 오래 지속되는 경향이 관찰되어, 생활 맥락에서 아동의 행복감은 부모의 행복감에 의해 영향을 받는다는 것을 밝혔다. 또한 어머니의 행복감은 아동의 행복감에 직접적으로 영향을 미치기 보다는 자아탄력성과 생활스트레스 같은 매개변인을 통해 아동의 행복감에 영향을 미치기도 한다는 연구 결과가 보고되기도 하였다(최아론·이영순, 2015).

이상의 취업모와 취업모 아동의 행복감에 관한 선행연구에서 나타난 두 가지 특징은 다음과 같다. 첫째, 취업모가 일과 가정에서의 역할을 병행하며 만나는 어려움에 초점을 맞추고 있다. 직장에서는 근로자, 가정에서는 어머니자 아내의 역할을 수행하며 얻는 긍정적인 결과는 무엇이고, 이들이 궁극적으로 추구하는 스스로의 행복감과 아이의 행복감을 위해서 선행되어야 할 것은 무엇인지에 초점을 둔 연구는 부족하다. 둘째, 아동의 변인을 포함한 연구에서도 어린 아동이 어머니의 보살핌이 집중적으로 필요한 시기이기 때문에 주로 취학 전 아동에 초점을 맞추어 진행되었다. 초등학교 저학년 시기는 학교라는 교육 시스템에 적응하고, 고학년에서의 심화학습을 준비하는 시기로, 영유아와는 다른 형태의 보살핌이 필요한 시기이다. 이에 본 연구는 초등학교 3학년 아동과 그들의 어머니를 분석대상으로 하여, 취업모의 근로 특성과 취업모의 행복감, 아동의 행복감 간의 구조적 관계에 초점을 두고자 한다.

위와 같이 취업모 아동의 행복감에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구 분석을 통해 본 연구에서 검정하고자 하는 가설을 다음과 같다.

[가설 1] 취업모가 지각하는 일자리 만족도와 일-양육 이점은 모의 행복감에 영향을 미칠 것이다.

[가설 2] 취업모가 지각하는 일자리 만족도와 일-양육 이점은 아동의 행복감에 영향을 미칠 것이다.

[가설 3] 취업모가 지각하는 행복감은 아동의 행복감에 영향을 미칠 것이다.

[가설 4] 취업모가 지각하는 일자리 만족도와 일 양육 이점은 모의 행복감을 매개로 아동의 행복감에 영향을 미칠 것이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 육아정책연구소에서 조사, 수집하고 있는 종단데이터인 한국아동패널(Panel Study on Korean Children) 데이터의 10차년도(2017) 자료를 사용하였다. 한국아동패널은 2008년부터 신생아를 대상으로 이들의 성장 발달과정을 추적, 조사함으로써 각 시기에 발생하는 아동의 발달특성과 양육실태와 요구, 기관 효과 및 육아정책의 영향에 관한 종단적 자료를 수집, 제공하



는 것을 목적으로 한다. 본 연구의 분석에는 아동이 초등학교 3학년인 시점인 10차년도(2017) 자료를 사용하였다. 연구대상은 취업모 757명<sup>4)</sup>과 그의 아동인데, 본 분석에는 결측치를 제외한 706 사례를 대상으로 분석하였다.

## 2. 연구변수

### 1) 아동 행복감

아동의 행복감은 학교공부, 외모, 가족과 같은 아동을 둘러싼 일상생활의 여러 영역에 대한 행복감을 측정하는데, 한국아동패널 연구진이 MCS(2008) 아동 설문지를 번역하여 사용하고 있다. 4점 Likert 척도로 구성된 총 6문항으로 이루어져 있으며, 점수가 높을수록 아동의 행복감이 높음을 의미한다. 10차년도(초3)의 Cronbach's alpha는 .742이다<sup>5)</sup>

### 2) 모 행복감

모 행복감은 Lyubomirsky & Lepper(1999)의 도구를 참고하여 한국아동패널 연구진이 번역하여, 예비조사 실시 후 확정된 문항을 바탕으로 조사되었다. 총 4문항으로 구성되었으며 7점 Likert 척도로 조사되었다. 점수가 높을수록 행복감이 높음을 의미한다. 10차년도의 Cronbach's alpha는 .919이다.

### 3) 일-양육 이점

Marshall & Barnett(1993)의 도구를 한국아동패널 연구진이 번역한 자료를 활용하였다. 일-가족 이점(work-family gains), 일-가족 갈등(work-family strains), 일-양육 이점(work-parenting gains), 일-양육 갈등(work-parenting strains) 등 총 4개 하위영역으로 구성되어있는데, 본 연구에서는 일과 양육에서 느끼는 긍정적인 점에 대해서 조사한 일-양육 이점의 4문항을 사용하였다<sup>6)</sup>. 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 조사되었으며,

4) 모 취업/학업 상태를 묻는 문항에서 취업 중(휴직 중 포함)과 취업/학업 병행 중인 사례를 선택함. 취업모의 연령은 평균 39.9세였으며(표준편차=3.63), 최종 학력의 경우 4년제 대학교 졸업이 전체의 39.4%로 가장 많았으며, 2~3년제 대학 졸업과 고등학교 졸업이 각 26.6%, 24.8%순이었음.

5) 아동 행복감은 문항을 무작위로 묶어 3개의 측정변수로 구성하였다. 이처럼 문항묶기(Item parceling)를 통해 몇 개의 측정변수로 투입하면 모형에서 측정변수의 수를 줄여 추정오차를 감소시킬 수 있는 장점을 가진다(Bandalos & Finney, 2001).

점수가 높을수록 일과 양육을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. Cronbach's alpha는 .835이다.

#### 4) 모 일자리 만족도

취업모를 대상으로 일자리 만족도를 5점 척도(1=전혀 만족하지 않음, 5=매우 만족함)로 조사한 자료를 활용하였다. 점수가 높을수록 일자리에 대해서 만족하고 있음을 의미한다.

### 3. 분석방법

본 연구는 취업모가 인식하는 일자리 만족도와 일-양육 이점, 모 행복감이 아동의 행복감에 미치는 영향과 일자리 환경이 모 행복감을 매개로 아동의 행복감에 어떠한 영향을 미치는지 규명하기 위해 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling, SEM)을 설정하였다. 구조방정식 모형 분석을 실시하기 위해서는 자료가 다변량 정상성(multivariate normal)을 충족해야 하는데, 이를 위해 기술통계 분석을 통해 왜도 및 첨도를 확인하였다(Byrne, 2010). 왜도와 첨도의 절대값이 각 절대값 2, 7미만일 경우 정규분포로 간주될 수 있다(Curran et al., 1996). 모수의 추정을 위해 최대우도법(maximum likelihood method)을 이용하였으며, 매개효과의 추정을 위해서는 부트스트랩(bootstrapping) 방식을 사용하였다. 부트스트랩 방법은 반복 추정의 횟수가 증가할수록 결과의 신뢰도가 높아진다는 점을 고려하여, 추정횟수를  $n=2,000$ 으로 설정하였다. 모형의 적합도는  $X^2$ , TLI, CFI, RMSEA을 기준으로 살펴보았다.  $X^2$  차이검증은 표본 수나 비정규성에 민감하기 때문에(홍세희, 2000), 표본 수에 덜 민감한 CFI, TLI, RMSEA 지수를 바탕으로 적합도를 평가하였다.

---

6) '내가 일을 하는 것은 내 아이에게 긍정적인 영향을 준다', '내가 일을 함으로 인해 아이와 함께 하는 시간을 더 감사히 여기게 된다', '일을 함으로써 내 자신도 좋아지고, 내 아이에게도 좋은 것 같다', '일을 하는 것은 내가 더 좋은 부모라고 느끼게 한다'의 문항으로 구성됨.

## IV. 연구결과

### 1. 기술통계 및 상관분석

변수들의 기술통계 및 상관분석 결과는 다음 <표 1>과 같다. 먼저 아동의 행복감의 문항 간 상관은 .442~.605로 나타났으며, 모 행복감의 문항 간 상관은 .674~.896으로 나타났다. 일 양육이점 간 상관은 .495~.609로 나타났으며, 아동 행복감과 모 행복감 간 상관은 낮은 것으로 나타난 반면, 모 행복감과 일 양육이점, 일자리 만족도 간 상관은 전체적으로  $r=.2$  내외에서 통계적으로 유의한 연관성을 가지는 것으로 나타났다. 한편 왜도와 첨도는 각 절대값 2, 7 미만으로 나타나 정상성 가정을 충족시키는 것으로 판단할 수 있다 (Curran et al., 1996).

<표 1> 기술통계 및 상관분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1											
2	.451***	1										
3	.605***	.442***	1									
4	.112**	.127**	.114**	1								
5	.114**	.104**	.117**	.896***	1							
6	0.072	0.061	0.063	.792***	.789***	1						
7	0.066	.108**	.127**	.707***	.703***	.674***	1					
8	0.027	0.031	0.011	.182***	.191***	.183***	.127**	1				
9	-0.020	-0.005	-0.004	.187***	.180***	.158***	.099**	.523***	1			
10	0.004	0.030	0.038	.202***	.214***	.163***	.127**	.609***	.603***	1		
11	0.064	0.059	.087*	.196***	.203***	.195***	.098**	.503***	.495***	.601***	1	
12	-0.005	0.008	0.016	.250***	.272***	.191***	.175***	.251***	.260***	.330***	.296***	1
평균	3.31	3.34	3.25	5.26	5.20	4.97	5.35	3.59	3.73	3.65	3.42	3.81
표준 편차	0.51	0.51	0.61	1.04	1.11	1.18	1.28	0.78	0.81	0.79	0.83	0.69
왜도	-0.755	-0.700	-0.724	-0.725	-0.667	-0.484	-0.575	-0.449	-0.746	-0.567	-0.320	-0.610
첨도	0.647	0.485	0.424	1.069	0.663	0.332	-0.076	0.255	0.994	0.531	-0.008	1.135

주: 1=아동행복감1 2=아동행복감2 3=아동행복감3 4=모 행복감1 5=모 행복감2 6=모 행복감3 7=모 행복감4 8=일 양육 이점1 9=일 양육 이점2 10=일 양육 이점3 11=일 양육 이점4 12=모 일자리 만족도

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

## 2. 구조방정식 모형을 활용한 분석 결과

본 연구에서 설정한 연구모형의 적합도는 다음 <표 2>와 같다. 홍세희(2000)는  $X^2$ 이 표본 크기에 민감하여 동일한 모형이라도 표본의 크기에 따라 다르게 나타날 수 있음을 지적하며, CFI, TLI, RMSEA 지수를 함께 고려하여 평가하는 것을 권고하였다. 이에 CFI, TLI, RMSEA 지수를 살펴보면 다음과 같다. CFI, TLI가 .95이상, RMSEA는 .06이하이면 좋은 적합도라고 볼 수 있다(Hu & Bentler, 1999). 그리고 홍세희(2000)는 CFI, TLI가 .90이상이며, RMSEA값이 .80이하일 경우 양호한 모형이라고 하였다. 이상에 기준에 따르면 본 연구에서 도출한 모형의 적합도 지수는  $X^2$  (df=49)=65.881, CFI .996, TLI .995, RMSEA .022로 전반적으로 매우 양호한 것으로 나타났다. 이는 연구모형이 자료에 잘 부합하고 있음을 의미한다.

<표 2> 모형 적합도

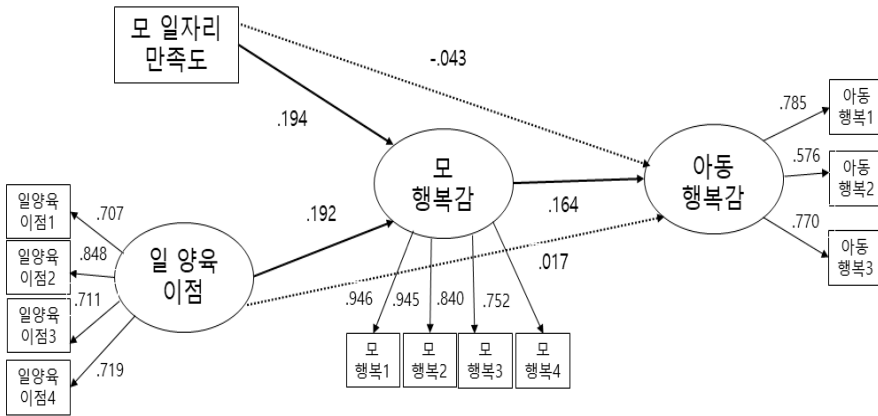
$X^2$	df	$X^2/df$	TLI	CFI	RMSEA (90%신뢰구간)
65.881	49	1.345	.995	.996	.022 (.000~.035)

구조모형 분석결과, 모형의 모수추정치는 다음과 같다. 먼저 일 양육이점과 일자리 만족도는 모의 행복감에 각  $\beta=.192$ ,  $\beta=.194$ 로 정적인 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이는  $p<.001$  수준에서 유의하였다[연구문제 1]. 그러나 일 양육이점과 모 일자리 만족도는 아동의 행복감에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다[연구문제 2]. 한편 모 행복감이 높을수록 아동이 지각하는 행복감이 높은 것으로 나타났다( $\beta=.164$ ,  $p<.001$ )[연구문제 3]. 변인 간의 경로를 도식화하면 [그림 1]과 같다.

<표 3> 모형의 모수추정치

			b	$\beta$	S.E.	C.R.
일-양육 이점	→	모 행복감	.327***	.192	.076	4.309
모 일자리 만족도	→	모 행복감	.279***	.194	.059	4.770
일-양육 이점	→	아동행복감	.012	.017	.035	.329
모 일자리 만족도	→	아동행복감	-.025	-.043	.027	-.904
모 행복감	→	아동행복감	.066***	.164	.019	3.533

\*\*\*  $p<.001$ .



[그림 1] 구조모형의 추정결과

\*유의한 경로는 실선으로, 유의하지 않은 경로는 점선으로 표시함(표준화된 계수).

일-양육 이점과 모 일자리 만족도가 모의 행복감을 매개로 아동의 행복감에 미치는 매개효과를 검증하기 위해 Bootstrapping 방법을 사용하였다. 추정 결과, 일-양육 이점이 모의 행복감을 매개로 아동의 행복감에 이르는 경로가 통계적으로 유의하였다. 즉 간접효과 표준화추정치 95% 신뢰구간(Bias-corrected bootstrap)에서 하한값과 상한값이 각 .009, .044로 0을 포함하고 있지 않아 매개효과가 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 또한 일자리 만족도가 모 행복감을 매개로 아동의 행복감에 이르는 경로도 유의하였다 (95% 신뢰구간 .007, .033)[연구문제 4].

〈표 4〉 매개효과

경로	매개효과	신뢰구간 95%	
		하한값	상한값
일-양육 이점 → 아동 행복감	.032	.009	.044
모 일자리 만족도 → 아동 행복감	.032	.007	.033

주. 효과 값은 표준화된 회귀계수임.

## V. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 취업모가 지각하는 일-양육 이점, 일자리 만족도와 같은 일자리 특성이 취업모의 행복감, 그리고 아동의 행복감에 미치는 영향을 분석

하는 것이다. 이를 위해 육아정책연구소의 한국아동패널 10차년도 자료를 활용하여 구조방정식 모형 분석을 수행하였다. 주요 연구 결과와 이에 근거한 정책적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 취업모의 일-양육 이점, 일자리 만족도, 모의 행복감, 아동 행복감의 관계로 설정된 구조 모형의 적합도 지수는 전반적으로 양호해, 연구의 모형이 연구 자료에 잘 부합하는 것으로 나타났다. 다시 말해 직장에서의 긍정적 경험은 취업모의 감정을 매개로 가정에서 아동의 행복감으로 전이된다는 전이이론에 기반을 둔 본 연구의 구조모형은 실제를 잘 설명하는 모형이라 할 수 있다.

둘째, 본 연구에서 설정한 변인 간의 관계에 대한 가설 검정 결과를 경로별로 살펴본 결과는 다음과 같다. 일-양육 이점과 일자리 만족도는 모의 행복감에 각각  $\beta=.192$ ,  $\beta=.194$ 로 정적인 영향을 주는 것으로 나타났으나, 아동의 행복감에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 일-양육 이점과 일자리 만족도와 같은 취업모의 일자리 특성이 취업모가 느끼는 주관적 행복감에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구(Drobnič, Beham, & Präg, 2010; Guzi & Pedraza García, 2015)와 맥을 함께 하는 것이다. 특히 일자리 만족도는 취업의 질을 나타내는 주요 요인으로(Green, 2006), 일자리가 가진 특성이 취업모의 행복감에 중요한 역할을 함을 시사한다.

또한 모 행복감은 아동 행복감에 정적으로 유의한( $\beta=.164$ ) 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이로써 모 행복감과 아동 행복감의 관계를 분석한 선행연구(김주리·김남희, 2014; 이은지, 2020; Bai et al., 2016)와 일치하는 연구 결과를 다시 한번 확인할 수 있었다. 앞서 아동의 행복감이란 아동기의 발달뿐만 아니라 아동이 성장하여 성인이 된 후의 행복감에도 영향을 미치는 정서적 요인으로 설명한 바 있다(Yang, 2008). 아동이 행복한 아동, 그리고 행복한 성인으로 성장하기 위해서는 취업모의 행복감 증진이 필수적이며, 취업모의 행복감 증진을 위해 필요한 조건은 무엇인지에 대한 분석이 필요함을 다시 한번 시사하였다.

셋째, 취업모의 일-양육 이점과 일자리 만족도가 모 행복감을 매개로 아동의 행복감에 미치는 간접효과를 검증하기 위해 부트스트랩 방법을 실시한 결과, 두 변인은 모두 모 행복감을 매개로 아동의 행복감에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 먼저 일-양육 이점은 모 행복감을 매개로 아동의 행복감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 일-가정의 긍정적 전이이론에 토대를 두고 설정한 본 연구의 기본 전제, 즉 취업모가 일과 아이 양육을 동시에 수행하며 느끼는 이점이 엄마의 행복감을 통해 아이의 행복감으로 이어진다는 원리와 일치한다고 할 수 있다. 따라서 취업모가 일과 양육을 병행하며 느끼는

이점은 본인의 행복감과 나아가 아동의 행복감에 필수적인 요인임을 다시 한번 확인한 것이다. Heinrich(2014: 130)는 부모의 직업이 갖는 특성 중 아동의 행복감에 영향을 미치는 특성으로 부모가 인지하는 직업의 안정성, 직장내 자율성, 스케줄의 유연성, 아이 양육을 위한 유급 휴직 등을 언급한 바 있다. 즉, 일과 양육을 병행할 수 있게 하는 직업적 특성들은 엄마의 행복감뿐만 아니라 아동의 행복감까지 증진시킬 수 있음을 시사한다.

취업모의 일자리 만족도 또한 모의 행복감을 매개로 아동의 행복감에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 취업모가 근로를 통해 얻는 만족감이 행복감이라는 정서를 매개로 아동의 행복감에 긍정적인 영향을 미친다는 선행 연구 결과(Strazdins et al., 2010; Wierda-Boer & Rónká, 2004)를 지지하는 결과이다. 따라서 부모의 취업 여부보다 더 중요한 것은 부모가 어떠한 직장에서 일을 하고, 그 일이 아동의 행복감으로 이어질 수 있는 특성을 가지고 있는지의 문제라 할 수 있다(Strazdins et al., 2010).

본 연구 결과를 바탕으로 도출한 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 취업모의 일-양육 병행을 도모하기 위해서는 직장의 근로 여건 개선을 위한 적극적 의지가 필요하다. 취업모의 일-양육 병행 이점은 취업모 본인과 아이의 행복감에도 영향을 미치는 요인인 만큼 이를 도모하기 위한 직장의 적극적 노력이 필요한 것이다. 취업모가 일을 하는 것이 취업모 자신과 아이에게 긍정적인 영향을 미치고, 양육 자체에 도움이 되기 위해서는 일 자체에서 오는 성취감과 함께 일과 육아 병행을 가능하게 하는 제도적 뒷받침이 필요하다.

현재 일과 육아 병행을 지원하는 제도로는 육아휴직, 배우자 출산휴가, 가족돌봄휴가, 육아기 근로시간 단축, 유연근무제 등이 있다. 2000년 초반 양성평등에 대한 관심과 함께 일-가정 양립을 지지하는 정책의 일환으로 이와 같은 제도들이 구체화되었다. 그러나 이러한 제도의 실제 활용 가능성은 직장 유형과 사내 분위기에 따라 달라(아시아투데이, 2020.09.18), 직장의 적극적인 의지 없이는 활용이 불가능하다. 예를 들어, 육아휴직은 사용 자체에서도 사내 분위기에 영향을 받지만, 육아휴직 이후 직장에 복귀하여 인사상 불이익으로 이어질 가능성에 걱정이 되는 제도이기도 하다(동아일보, 2020.09.06). 제도적 뒷받침과 이를 수용하고 지지하는 직장의 문화가 요구된다고 할 수 있다.

둘째, 취업모의 일-가정 부정적 전이를 방지하기 위해 초등학교 저학년의 돌봄 서비스의 양적 확대와 질적 개선이 필요하다. 앞서 취업모의 행복감은 아동과의 상호작용을 통해 아동의 행복감에 영향을 미친다는 것을 밝힌 바 있다. 취업모의 일-가정 부정적 전이를 방지하고 모-자녀 간 양질의 상호작용을 유도하기 위해서는 취업모가 일터로부터 부정적 감정을 털어버리는 과정이 필

요하다. 다시 말해, 취업모가 직장과 가정 사이에 부정적 감정을 털고 긍정적 감정을 강화할 시간적 여유를 보장해줄 필요가 있다.

어린 아동은 어린이집에서 오후 7:30까지 보육서비스를 이용할 수 있으나, 초등생 저학년은 학교 정규 수업이 끝나면 돌봄교실과 방과후교실, 그리고 학원에서 시간을 보낸다. 돌봄교실의 경우 단조로운 교육 프로그램과 같은 돌봄의 질이 문제로 지적되고 있는데, 더 큰 문제는 수요에 비해 공급이 현저히 부족하다는 것이다. 맞벌이 자녀가 돌봄 서비스를 이용하지 못하면, 더 많은 시간을 사교육에 의존하며 부모의 퇴근을 기다려야 한다. 돌봄교실을 이용하는 경우에도 돌봄교실이 보통 5시까지 운영되고 있어, 부모의 퇴근 시간까지 돌봄 공백이 발생한다. 이러한 공적 돌봄 공백은 취업모가 직장에서 가정으로 부정적 감정을 털어버릴 시간적 여유를 빼앗아버리는 결과를 초래할 수 있다.

기존 취업모와 취업모 아동의 행복감에 대한 선행연구는 주로 영유아를 대상으로 취업모가 직면하는 어려움에 초점을 맞추어 이루어져왔다. 그러나 본 연구는 취학 후 아동을 대상으로 취업모가 일과 아이 양육을 동시에 하며 겪는 어려움에 초점을 맞추기보다 근로의 경험을 통해 얻은 긍정적 감정이 본인의 행복과 아이의 행복으로 이어지는 관계를 실증적으로 규명하였다는 점에서 의의를 지닌다. 이는 아동의 연령이 증가할수록 자기보고식 검사의 신뢰성을 높아진다는 점을 고려했을 때, 대규모 패널을 사용하여 분석한 본 연구결과의 대표성을 보여준다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 한계점을 가진다. 첫째, 가구소득에 따라 아동 및 모의 행복감이 달라질 수 있다는 연구결과(정이나, 2015; Aassve et al., 2012)를 바탕으로 추후 소득계층(예, 저소득 계층/고소득 계층)을 구분하여, 집단별 경로가 어떻게 나타나는지 추가적으로 분석할 필요가 있다. 둘째, 취업모의 근로 특성을 나타내는 다양한 요인을 포함하지 못했다는 점에서 한계점을 지닌다. 따라서 취업모의 고용형태나 근로시간 등과 같은 근로의 다양한 특성을 나타내는 요인을 포함한 후속연구가 이루어질 필요가 있다. 또한 일-가정 양립을 지지하는 직장의 제도, 문화적 측면과 실제 이용한 제도의 효과성 측면에서 이를 검증하는 실증연구가 필요함을 제언한다. 이는 취업모의 일과 가정의 양립을 위한 근로 환경 및 사회적 환경을 구축할 수 있는 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.



## 참고문헌

- 권연희(2013). “유아의 행복에 대한 유아의 정서성과 어머니의 우울 및 양육 행동의 영향”. *한국생활과학회지*. 제22권 제4호. 525-537.
- 김나현·이은주·곽수영·박미라(2013). “어린 아동을 둔 취업모의 양육부담감 경험에 대한 현상학적 연구”. *여성건강간호학회지*. 제19권 제3호. 188-200.
- 김신영·백혜정(2008). “한국청소년행복지수 개발연구”. *한국사회학*. 제42권 제6호. 140-173.
- 김안나·권영숙(2014). “취업모의 일-어머니 역할 갈등이 양육스트레스에 미치는 영향: 부모역할만족도의 매개효과”. *디지털융복합연구*. 제12권 제10호. 375-384.
- 김종백·김태은(2008). “학교행복 검사도구 개발 및 타당화”. *교육심리연구*. 제22권 제1호. 259-279.
- 김주리·김남희(2014). “어머니의 행복감 및 양육행동과 유아의 행복감 간 관계”. *생애학회지*. 제4권 제1호. 19-32.
- 동아일보(2020.09.06.). “‘역대 최저’ 출산율, 이유 있었네...직장 여성 36% “육아 휴직 눈치보여””. <https://www.donga.com/news/article/all/20200906/102812391/1> 에서 2021.03.07. 인출.
- 박병선(2019). “청소년의 삶의 만족도 변화 궤적 및 성별 간 차이분석”. *인문사회* 21. 제10권 제1호. 1121-1132.
- 성정혜·김준경(2019). “기혼 직장여성의 가족관련 가치관이 일-가정 양립 갈등을 매개로 우울에 미치는 영향: 다변량 잠재성장모형과 자기회귀교차지연 모형을 활용한 종단매개효과 검증”. *여성연구*. 제101권 제2호. 111-133.
- 송원숙·심재웅(2018). “부모와 자녀 의사소통이 청소년의 행복감에 미치는 영향”. *학습자중심교과교육연구*. 제18권 제3호. 857-879.
- 신성철(2015). “초등학생의 학교 행복감이 학교생활적응에 미치는 영향에 대한 자아존중감과 적응유연성의 이중 매개효과”. *아동교육*. 제24권 제2호. 265-280.
- 심재휘·이기혜(2018). “청소년의 삶의 만족도 결정요인에 대한 종단분석: 성별 및 학업 관련 특성을 중심으로”. *한국교육학연구*. 제24권 제1호. 199-225.
- 아시아투데이(2020.09.18.). “서울 직장맘 고충 3년간 1만6000여건...상당건수 매년 증가”. <https://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=20200918010011723>에서 2020.1.17. 인출.

- 양소남·신창식(2011). “어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충”. 보건 사회연구. 제31권 제3호. 70-103.
- 예호선·안정신(2020). “미취학 자녀를 둔 취업모의 역할지각 유형에 따른 심리적 특성과 사회적 지지의 차이”. 한국가족관계학회지. 제25권 제2호. 123-141.
- 윤형철·은혁기(2014). “초등학교 중학년용 불안 검사 타당화 연구”. 상담학연구, 제15권 제1호, 359-370.
- 이상록·김은경·윤희선(2015). “청소년의 행복감이 청소년 발달에 미치는 영향”. 사회과학연구. 제26권 제4호. 413-438.
- 이은지(2020). 어머니의 행복감, 양육행동 및 초등 전환기 아동의 행복감 간의 종단적 교류 및 매개 관계. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 장서연·김영근(2019). “생계형 워킹맘의 일-가족 다중역할 경험에 관한 현상학적 연구”. 한국심리학회지: 여성. 제24권 제3호. 315-336.
- 정이나(2015). 초등학생이 인식하는 행복감에 영향을 미치는 변인 분석. 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- 제희선·채혜경(2019). “유아기 어머니의 일자리 만족도와 일상적 스트레스가 아동의 집행기능 곤란에 미치는 영향: 자기회귀교차지연모델을 활용한 매개효과”. 육아정책연구. 제13권 제1호. 123-146.
- 최아론·이영순(2015). “어머니의 행복감과 초등학생 자녀의 행복감 관계에서 자녀의 생활스트레스, 자아탄력성의 매개효과”. 상담학연구. 제6권 제1호. 337-351.
- 통계청(2019a). 2019 한국의 사회지표.
- 통계청(2019b). 2019 일-가정 양립 지표.
- 홍세희(2000). “구조방정식모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”. 한국심리학회지: 임상. 제19권 제1호. 161-177.
- Aassve, A., Goisis, A., & Sironi, M. (2012). Happiness and childbearing across Europe. *Social indicators research*, 108(1), 65-86.
- Afifi, T. D., Harrison, K., Zamanzadeh, N., & Acevedo Callejas, M. (2020). Testing the theory of resilience and relational load in dual career families: relationship maintenance as stress management. *Journal of Applied Communication Research*, 48(1), 5-25.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness*. London: Routledge.
- Badri, M., Al Nuaimi, A., Guang, Y., Al Sheryani, Y., & Al Rashedi, A.

- (2018). The effects of home and school on children's happiness: a structural equation model. *International Journal of Child Care and Education Policy*, 12(1), 17.
- Bai, S., Repetti, R. L., & Sperling, J. B. (2016). Children's expressions of positive emotion are sustained by smiling, touching, and playing with parents and siblings: A naturalistic observational study of family life. *Developmental Psychology*, 52(1), 88-101.
- Bandalos, D. J., & Finney, S. J. (2001). Item parceling issues in structural equation modeling. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.) *New developments and techniques in structural equation modeling* (pp. 269-296). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *American Psychology*, 56(10), 781-796.
- Baruch, G. K. (1972). Maternal influence upon college women's attitudes toward women and work. *Developmental Psychology*, 6(1), 32-37.
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bernal, R. (2008). The effect of maternal employment and child care on children's cognitive development. *International Economic Review*, 49(4), 1173-1209.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual review of sociology*, 12(1), 67-92.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. NY: Routledge.
- Cankaya, C. (2020). An Explanation of Happiness with Secure Attachment, Basic Psychological Needs and Hope: The Case of Turkish University Students. *European Journal of Educational Research*, 9(1), 433-444.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. London: Brunner Routledge.
- Chase-Lansdale, R. L., Moffitt, R. A., Lohman, B. J., Cherlin, A. J., Coley, R. L., Pittman, L. D., Roff, J., Votruba-Drzal, E. (2003).

- Mother's transitions from welfare to work and the well-being of preschoolers and adolescents. *Science*, 299, 1548-1552.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16-29.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Drobnič, S., Beham, B., & Präg, P. (2010), "Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe", *Social Indicators Research*, 99(20), 205-225.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Galinsky, E. (1999). *Ask the children*. NY: William Morrow.
- Georgellis, Y. & Lange, T. (2012). Traditional versus secular values and the job-life satisfaction relationship across Europe. *British Journal of Management*, 23(4), 437-454.
- Goswami, H. (2014). Children's subjective well-being: socio-demographic characteristics and personality. *Child Indicators Research*, 7(1), 119-140.
- Green, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guzi, M. & Pedraza García, P. (2015). A web survey analysis of subjective well-being. *International Journal of Manpower*, 36(1), 48-67.
- Gilman, R., & Huebner, S. (2003). A review of life satisfaction research with children and adolescents. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 192-205.
- Haddock, S. A., & Rattenborg, K. (2003). Benefits and challenges of dual-earning: Perspectives of successful couples. *The American*

- Journal of Family Therapy*, 31 (5), 325-344.
- Hawkins S. S., Cole, T. J., Law, C. (2008). Maternal employment and early childhood over-weight: Findings from the UK Millennium Cohort Study. *International Journal of Obesity*, 32, 30-38.
- Heinrich, C. J. (2014). Parents' employment and children's wellbeing. *The Future of Children*, 24(1), 121-146.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Kelley, H., Galbraith, Q., & Strong, J. (2020). Working moms: Motherhood penalty or motherhood return? *The Journal of Academic Librarianship*, 46, 1-7.
- López-Pérez, B., & Fernández-Castilla, B. (2018). Children's and adolescents' conceptions of happiness at school and its relation with their own happiness and their academic performance. *Journal of Happiness Studies*, 19(6), 1811-1830.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*, 46(2), 137-155.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Maftai, A., Holman, A. C., & Cârlig, E. R. (2020). Does your child think you're happy? Exploring the associations between children's happiness and parenting styles. *Children and Youth Services Review*, 105074.
- Malinen, K., Kinnunen, U., Tolvanen, A., Rönkä, A., Wierda-Boer, H., & Gerris, J. (2010). Happy spouses, happy parents? Family relationships among Finnish and Dutch dual earners. *Journal of Marriage and Family*, 72(2), 293-306.

- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marshall, M. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21(1), 64-78.
- Mize, J., & Pettit, G. S. (1997). Mother's social coaching, mother-child relationship style, and children's peer competence: Is the medium the message? *Child Development*, 68(2), 312-323.
- Moorehouse, M. J. (1991). Linking maternal employment patterns to mother-child activities and children's school competence. *Developmental Psychology*, 27(2), 295-303.
- Musick, K. & Meier, A. (2012). Child well-being and the long reach of family relationships. In: Booth A., Brown S., Landale N., Manning W., McHale S.(Eds.) *Early Adulthood in a Family Context*(pp. 105-120). National Symposium on Family Issues, vol 2. NY: Springer.
- Nelson, D. D. (1971). A study of personality adjustment among adolescent children with working and nonworking mothers. *Journal of Educational Research*, 64(7), 328-331.
- OECD(2017). *How does KOREA compare on child well-being?* Paris: OECD Publishing.
- Poduval, J. & Poduval, M. (2009). Working mothers: how much working, how much mothers, and where is womanhood? *Mens Sana Monographs*, 7(1), 63-79.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Smith, J. E. (1981). The working mother: A critique of the research. *Journal of Vocational Behavior*, 19(2), 191-211.
- Stafford, L. (2016). Marital sanctity, relationship maintenance, and marital quality. *Journal of Family Issues*, 37(1), 119-131.

- Strazdins, L., Shipley, M., Clements, M., Obrien, L. V., & Broom, D. H. (2010). Job quality and inequality: Parents' jobs and children's emotional and behavioural difficulties. *Social Science & Medicine*, 70(12), 2052-2060.
- Sutherland, J. A. (2010). Mothering, guilt and shame. *Sociology Compass*, 4(5), 310-321.
- Thoits, P. A.(1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 174-187.
- Thompson, R. A. (1998). Early sociopersonality development. In W. Damon & N. Eisenberg (Eds), *Handbook of child psychology* (5th ed, pp. 25-104). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Verkuyten, M., & Thijs, J. (2002). School satisfaction of elementary school children: The role of performance, peer relations, ethnicity and gender. *Social Indicators Research*, 59(2), 203-228.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work to family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66(2), 398-412.
- Wierda-Boer, H. & Rónká, A. (2004). 'I wish my mother enjoyed her work' Adolescents' perceptions of parents' work and their links to adolescent psychosocial well-being, *Young*, 12(4), 317-335.
- Wilson, D. S. (2006). A New Look at the Affluent Worker: The Good Working Mother in Post-War Britain. *Twentieth Century British History*, 17(2), 206-229.
- Wright, W. D., & Young, D. E. (1998). The effect of family structure and maternal employment on the development of gender-related attitudes among men and women. *Journal of Family Issues*, 19(3), 300-314.
- Yang, Y. (2008). Social Inequalities in Happiness in the U.S. 1972~2004: An Age-Period-Cohort Analysis. *American Sociological Review*, 73(2), 204-226.
- Youngblut, J. M., Loveland-Cherry, C., Horan, M. (1991). Maternal employment effects on families and preterm infants at 3 months, *Nurs Res*, 40(5), 272-275.

## Abstract

## Examining the Structural Relationships between Children's Happiness and the Happiness and Job Satisfaction of Working Mothers

Sihyun Kim\*·Sunyoung Woo\*

Even though the number of dual-income households has been increasing, the perception that child care and rearing is the role of women at home has remained. A few empirical studies on the relationship between maternal employment and children's cognitive and emotional development have been conducted. Still, studies investigating the structural relationships between the working environment of working mothers and children's happiness have been sparse. We aimed to explore the relationship between the working condition of working mothers and children's happiness. For this, we exploited structural equation model analysis using data from the 10th Panel Study on Korean Children. The results of this study are as follows. First, the model of this study fitted the data well. Second, based on the analysis of the hypothesis testing the relationship between variables, we found that work-parenting gains and job satisfaction had a positive effect on maternal happiness whereas, they did not have a statistically significant influence on children's happiness. And the happiness of working mothers had a positive impact on the children's happiness. Third, work-parenting gains and job satisfaction of working mothers influenced positively on children's happiness through mother's happiness. Also, these indirect effects were statistically significant. We suggested policy implications for enhancing the happiness of working mothers and their children based on the results of this study.

**Keywords :** Children's Happiness, Working Mother, Work-Family Balance, Panel Study on Korean Children

---

\* First Author: Research Assistant Professor, Korea University, University Policy Research Institute

\*\* Corresponding Author: Assistant Researcher, Korean Educational Development Institute



## 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인

구슬이\*·정익중\*\*

### 초 록

본 연구는 여성의 경력단절이 발생하기 쉬운 시기인 '자녀의 초등학교 입학 시기'에 경력단절을 경험하는 여성들과 취업을 유지하는 여성들 간의 특성적 차이를 알아보고, 경력단절 결정에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 하였다. 이를 위해 한국아동패널 7차년도 조사 당시 취업상태인 여성 중 자녀가 8차년도에 초등학교로 진학한 여성 총 585명을 대상으로 분석하였다. 연구 결과, 자녀의 초등학교 입학 시기 경력단절 결정에는 학력, 여성의 근로소득 및 일자리만족도가 유의미한 영향을 미쳤다. 여성의 학력, 근로소득 및 일자리만족도가 각각 낮을수록 자녀의 초등학교 입학 시기에 여성이 경력단절을 선택할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 연구결과를 토대로 여성의 노동에 대한 적절한 임금 수준의 보장과 일자리 만족도의 제고를 통하여 여성 일자리의 질을 개선할 필요성을 제언하였다.

주제어 : 경력단절여성, 경력단절, 여성일자리, 초등학교 입학

\* 제1저자 : 이화여자대학교 대학원 사회복지학과 박사과정(sallyku99@gmail.com)

\*\* 교신저자 : 이화여자대학교 사회복지학과 교수(ichung@ewha.ac.kr)

## I. 서론

2019년 상반기 지역별고용조사(통계청, 2019a)에 따르면, 우리나라 경력 단절여성은 169만 9천명으로 15세~54세 기혼여성 대비 19.2%를 차지하였다. 경력단절 사유 중 가장 큰 원인은 '육아'로, 64만 9천명이 육아로 인하여 경력단절을 경험하는 것으로 조사되었다.

육아문제에 있어 자녀의 연령별 영향을 살펴본 김대일(2018)의 연구는 전통적으로 기혼 여성의 경제활동에 부정적이라고 인식되어온 6세 이하 미취학 자녀의 기혼 여성 고용억제 효과가 최근 다소 개선되는 양상을 보이지만, 초등학교 학생 자녀의 부정적 효과는 오히려 심화되는 양상이라는 것을 보여준다. 자녀 연령별 경력단절여성 현황(통계청, 2019a)에서도 2017년부터 3년 연속 경력 단절여성 중 6세 이하 자녀를 둔 여성의 비율은 지속적으로 하락(65.5%→63.3%)하였으나 7세부터 12세까지의 자녀를 둔 여성의 비율은 지속적으로 증가(22.0%→24.9%)하는 현상이 관찰되고 있다.

특히 자녀의 초등학교 입학 시기는 여성에게 자녀 출산 이후 소득활동을 포기하도록 하는 2번째 위기(교육부, 2018)로 지적된다. 초등학교 학생 자녀를 둔 워킹맘의 50.5%, 중고등학생 자녀를 둔 워킹맘의 39.8%는 자녀가 초등학교에 입학했을 때 일을 지속하기 어려웠다고 응답하였고, 퇴사나 이직을 가장 고민한 시기 또한 '자녀의 초등학교 입학 때'인 것으로 나타났다(오현정·황원경, 2019). 2018년 육아휴직자의 자녀 연령별 구성비에서도 절대적 다수인 64.5%가 만0세 자녀에 대하여 육아휴직을 사용하였으나 그 다음으로 높은 비중을 차지한 대상은 초등학교 입학 시기인 만7세 자녀로 7.4%가 해당되었다(통계청, 2019b).

자녀의 초등 입학 시기에 여성이 경력단절을 선택하는 배경에는 아직 혼자 시간을 보내기에는 어린 자녀의 방과 후 돌봄 문제와 함께 초등 입학 적응, 학교 생활 지원 및 교우관계의 형성 등에 대한 어머니 역할이 강조되는 제도적·사회적 문제가 지적된다(김경옥, 2018; 이수민, 2019 등). 먼저 초등학교 입학과 더불어 발생하는 돌봄 공백의 증가는 일하는 여성의 경력단절을 가져오는 가장 큰 이유로 지목된다. 최근 정부는 무상보육 실시, 육아휴직 제도의 확대 및 가족돌봄휴가 도입 등 여성의 경력단절 문제를 해결하기 위한 다양한 정책을 도입·실시하고 있으나 직접적으로 공적 돌봄서비스를 제공하는 대상은 영유아 등 미취학 아동에 집중되어 있고, 초등학교 대상으로는 초등돌봄교실이나 지역아동센터 등 신청자에게 선택적으로 돌봄서비스를 제공하는 정책

만이 시행되고 있다. 초등학생을 대상으로 하는 돌봄서비스는 수요에 비하여 공급이 절대적으로 부족한 것으로 평가되고 있는데, 교육부의 ‘돌봄서비스 연차별 확대계획(교육부, 2018)’에 따르면 무상보육을 실시중인 만 0~5세의 영유아 중 68.3%가 공적돌봄을 이용하고 있는 것에 비하여 초등학생은 12.5%만 공적돌봄을 이용하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 초등돌봄서비스 이용 가능 규모는 약 33만명에 그치고 있어 맞벌이 부모의 돌봄수요로 예상되는 46만~64만명에 한참 미치지 못하는 수준이다.

다음으로 초등학교 입학 시기 변화하는 부모의 역할, 특히 어머니에게 새롭게 요구되는 학교의 자녀교육지원활동 및 자녀학교교육정책과 노동시장 현실의 부조화는 여성의 노동시장 참여를 방해하는 요인으로 지적된다(김종숙 외, 2015). 자녀의 초등학교 입학 후 부모의 역할은 교육봉사 및 학부모 모임과 같은 행사 참여 및 교육 기여 등으로 점차 다양해지고, 자녀를 위한 교육 정보의 수집과 참여 기대 수준이 높아진다(홍예지·이강이, 2020). 자녀의 양육 및 교육은 일차적으로 어머니가 담당해야 한다는 우리 사회의 역할 기대에 더하여, 초등학교 저학년 자녀를 둔 어머니들 간의 정보 교환 및 자녀의 교우관계 형성을 돕는 ‘학부모 네트워크’의 중요성에 대한 인식(류은희, 2019)은 자녀의 초등학교 입학 시기에 여성이 일을 그만두고 경력단절을 선택하는 데 영향을 미칠 것으로 예상된다.

자녀가 초등학교에 입학하는 시기는 이렇게 돌봄 공백과 아동의 초등학교 적응에 대한 지원이라는 이중고를 겪지만 상대적으로 영유아 시기에 비해 아동과 부모가 활용할 수 있는 사회적 자원과 지원이 부족한 시기(김종숙 외, 2015)로 정의된다. 이 시기에 여성은 돌봄의 양적 공백과 부모역할의 질적 변화를 동시에 겪기 때문에, 임신이나 출산 시기, 자녀의 영유아기에 발생하는 문제들과 다른 측면에서 여성의 경력단절 영향요인을 살펴볼 필요가 있다. 그러나 여성의 경력단절에 관한 기존의 선행연구들에서는 자녀의 연령이 어릴수록 경력단절 가능성이 높아지는지 여부와 관련해서만 분석되었고, 경력단절의 원인이나 특정한 시기를 기준으로 대상을 세분화하여 각 대상별 특성이나 경력단절에 영향을 미친 요인을 분석한 연구는 드물다. 고학력 여성(장서영, 2008; 이승현·박영일, 2017 등)이나 미취학 자녀를 둔 여성(박효진·은선경, 2012; 손서희·이재림, 2014 등)으로 경력단절 경험 여성을 세분화하여 접근한 연구들은 일부 발견되나, 자녀가 초등학교에 입학하는 시기에 초점을 맞춘 연구는 찾아볼 수 없다.

유아기나 초등학교 연령의 자녀를 둔 여성들은 장기적인 경력단절을 경험할 확률이 매우 높다는 점(민현주, 2011)을 고려하면 자녀의 초등학교 입학 시기

에 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 살펴보는 것은 여성 경력단절의 발생 및 장기화를 예방하는 측면에서 중요하다.

따라서, 본 연구는 자녀의 초등학교 입학 시기에 특정하여 여성의 경력단절 결정에 영향을 미치는 요인에 관해 살펴봄으로써 자녀의 초등학교 전이 시기에 발생하는 여성의 비자발적인 경력단절을 예방하는 한편, 취업을 유지하고 있는 어머니 또한 어려움 없이 초등학교 학부모로 전이될 수 있도록 지원하는 정책적 토대를 모색하여 보는 것에 목적이 있고, 이를 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

자녀의 초등학교 입학 시기에 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

## II. 이론적 배경

### 1. 자녀의 초등학교 입학과 취업모

자녀의 초등학교 입학은 출산과 더불어 가족의 생활패턴 및 구성원의 역할에 큰 변화를 가져오는 가족생활사건의 하나(신수희, 2018)이며, 어머니들에게도 의미 있는 생애사건(김창복·이신영, 2013; 김수지 외, 2015; 차영숙·유희정·강민정, 2017 등)이 된다.

어머니들은 자녀의 초등학교로의 전이를 경험하면서 부모역할 불안, 자녀발달 불안 및 양육불안 전체가 유의미한 수준으로 상승된다(신수희, 2018). 특히 자녀의 초등학교 입학 후에는 취업모인 경우 양육 불안이 높게 나타나며, 학령기전환 자녀의 어머니 역할을 수행하면서 자녀의 학교생활적응이나 학업성취 등의 객관적이고 공식적인 결과가 자녀뿐 아니라 부모 역할에 대한 평가가 된다는 점, 방과 후 양육부담이 늘어남과 동시에 학교에서의 봉사 등 새로운 역할을 요구받게 되는 점 등으로 인하여 어머니의 양육스트레스가 높아진다(신수희, 2018; 김수지 외, 2015). 자녀 연령에 따른 양육행복도를 알아보기 위하여 25-45세 부모 1,004명을 대상으로 실시한 설문조사에서도 ‘아이를 키우는 것이 매우 행복하다’고 응답한 비율은 자녀의 출산을 경험하는 20대 후반(53%) 및 자녀가 초등학교에 입학하는 30대 후반(57%)에 저점을 찍고, 30대 초반과 40대 초반에 다시 높아지는 이른바 ‘N자형’ 곡선을 그려 자녀의 초등학교 입학 시기 양육의 어려움을 추정해 볼 수 있다(이경은·김유정,

2018).

특히 취업모에게 자녀의 초등학교 입학은 크게 두 가지 측면의 어려움을 야기하는 것으로 보이는데, 첫째는 자녀돌봄과 관련된 시간적 공백 문제이고, 둘째는 자녀의 초등학교 적응을 직접 지원하지 못하는 상황에 대해 부담감을 느끼는 등의 심리정서적 문제이다.

먼저 초등 입학과 더불어 발생하는 돌봄 공백에 관해 살펴보면, 한국아동패널조사 결과 취학 전 아동이 유치원, 어린이집 등 기관에 머무는 시간은 평균 7.11시간이었으나 취학 후 초등학교에서는 5.57시간만을 보내는 것으로 나타난 바 있다. 공적 기관 이용시간만을 비교하였을 경우 약 1.54시간의 공백이 추가적으로 발생한 것으로 볼 수 있으며, 동시에 학교 이외의 기관에서 교육/돌봄을 받는 시간이 평균 1.70시간 증가한 것으로 조사(이정림 외, 2015; 김은설 외, 2016; 이재희·김근진·엄지원, 2017)되어 하교 후의 돌봄 공백을 사교육기관 등의 이용으로 보충하고 있는 것으로 추정할 수 있다.

또한 우리나라 의무교육과정 수업시간은 OECD 평균에 비하여 짧게 편제되어 있어 방과 후 돌봄 문제가 발생하기 쉬운 상황이다. 2019년 기준 초등학교 의무교육과정 수업시간은 3,928시간으로 OECD 평균 4,568시간에 비하여 현저히 적었으며(한효정, 2019), 특히 초등 고학년에 비해 상대적으로 초등 1-2학년의 교과 교육과정 시수가 캐나다, 프랑스, 일본 등의 주요 국가와 비교하였을 때 적게 편제되어 있다(김사훈 외, 2014). 장시간근로가 만연한 우리나라 노동시장의 특성을 고려할 때, 하교 후 부모의 퇴근 시간까지 발생하는 돌봄 공백은 상당한 수준일 것으로 예상된다.

초등 저학년 자녀를 둔 어머니 중 초등학교 입학 이전과 이후를 비교해 볼 때 일과 가정을 병행하는 어려움이 가중되었다는 응답자가 81.9%에 달했고, 40.1%의 응답자는 학교의 짧은 정규 수업시간이 원인이라고 응답한 바 있다(김종숙 외, 2015). 취업모의 자녀는 저녁 7시까지 학원을 이용하는 비중이 36.1%로 비취업모 자녀 16.2%의 두 배 이상이었고, 오후돌봄교실 이용률도 취업모일 경우 19%로 비취업모 7.7%보다 높았다. 학부모들이 가장 선호하는 방과후 돌봄형태는 ‘초등돌봄교실’로, ‘2021년도 범정부 온종일돌봄 수요조사’ 결과 72.4%의 학부모가 이를 선택한 반면(최원형, 2020) 2019년 기준 초등돌봄교실 이용자는 29만여 명으로 신청자 31만여 명 중 2만여 명이 이용하지 못하고 있어(교육부, 2020) 추첨을 통해 이용자를 선정하는 ‘돌봄 로또’라는 말까지 나오는 수준이다.

또한, 초등학생 자녀를 둔 경력단절모와 취업모의 근로시간량을 비교해 보았을 때 취업모에 비해 경력단절모의 마지막 일자리에서 장시간 근로 비중이

높고, 주 6일 이상 근로 비중이 높은 것으로 나타나 경력단절모의 근로시간 형태가 취업을 유지한 경우보다 자녀 양육 활동과 병행하기 어려웠을 것으로 분석되었다(김종숙 외, 2015). 즉, 일과 초등자녀 돌봄을 양립하기 어려운 경우 일을 그만둘 가능성이 높고, 일을 유지하더라도 돌봄교실 등의 서비스를 이용하거나 그조차도 여의치 않을 경우 사교육 등을 동원해야만 방과 후 돌봄의 공백을 메꿀 수 있는 우리 사회의 현실을 알 수 있다.

다음으로 자녀의 초등학교 적응 지원과 관련된 문제로는 취업모가 시간 제약으로 인해 자녀의 학교 적응에 도움을 주기 어렵다는 점과 학교의 교육활동에 참여하기 어렵다는 점이 지적된다. 취업모는 자녀의 초등학교 취학 후 학부모로서의 어려움으로 자녀의 숙제 지도 및 준비물 챙겨주기(22.0%), 학부모활동 참여에 대한 어려움(21.6%)에 대해 호소하였고(장명림·김선미, 2018) 취업모 대상 설문조사에서는 ‘엄마의 일’이 수행평가 등 자녀의 교육성과, 인성, 교우관계에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 응답이 더 많이 나타났다(김종숙 외, 2015).

또한, 우리 사회의 취업모들은 자녀 교육이 궁극적으로 어머니의 미덕이자 책임이라는 ‘모성담론’ 및 자녀의 교육과 교우관계를 위해 초등학교 입학 초기에 어머니들의 네트워크에 들어가야 한다는 ‘네트워크 담론’의 영향을 받고 있다(홍지연·조정주, 2018). 자녀와 일대일의 관계에서 시간을 들여 아이를 돌보는 수고는 미취학 시기보다 줄어들지만 자녀가 초등학교에 입학하면서 교육 지원활동에 대한 학부모의 참여, 학교 안팎에서 학부모가 투입하고 동원하는 시간 및 금전적 자원, 네트워크 구축이 자녀의 교육 성과를 촉진한다는 인식이 강화되는 것이다(윤자영, 2016). 이에 따라 여성들은 자녀의 초등 입학과 더불어 자녀교육지원활동 참여 및 이에 대한 자녀, 학교와 주변의 기대로 인하여 자녀 교육에 매진하기 위해 일을 그만두게 될 가능성이 있다(김종숙 외, 2015).

이러한 어려움들로 인하여 결국 자녀의 초등학교 입학 시기는 많은 취업모들이 이직이나 퇴사를 심각하게 고민하는 시기(류은희, 2019; 오현정·황원경, 2019)로 주목되고 있지만, 자녀의 초등학교 입학 시기에 여성이 경력단절을 결정하는 데 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다.

## 2. 여성의 경력단절과 영향요인

여성의 경력단절을 바라보는 신고전경제학의 관점에 따르면 기혼여성은 취

업으로 얻게 되는 시장임금과 자녀 양육 등 가사노동에 대한 비용이 포함된 유보임금을 고려하여 경제활동 참가를 결정하게 되며(김지경, 2002), 인적자본론의 관점에 따르면 교육수준 등의 인적자본이 높을수록 시장임금이 높아지므로 여성들이 노동시장을 떠날 가능성이 낮아진다(Becker, 1991, 민현주, 2012에서 재인용).

여성의 경력단절에 관해 이루어진 국내 선행연구들은 여성의 경력단절 원인에 관한 연구(권순원·이영지, 2010; 국미애·이화용, 2017; 김정호, 2013 등), 경력단절 이후 재취업 여부나 재취업일자리의 질에 관한 연구(김난주, 2016; 김주영, 2010; 오은진·민현주·김지현, 2009; 김지경·조유현, 2003 등), 그리고 경력단절을 경험한 여성을 대상으로 하는 연구(김나경·이경화, 2020; 임은의, 2019 등) 등으로 대별된다.

이 중 여성의 경력단절 원인과 관련하여 선행연구들에서 제시된 요인들은 크게 개인 특성 요인, 가구 특성 요인, 일자리 특성 요인으로 구분할 수 있다.

먼저 개인 특성 요인으로는 여성의 연령, 학력, 그리고 성역할 가치나 양육 스트레스와 같은 여성의 개인적 성향에 관련된 요인이 있다. 연령의 경우에는 나이가 많을수록 여성이 경제활동에 참가할 가능성이 높아진다는 결과(장연주, 2014; 김수정, 2013; 차유경·원숙연, 2014)가 일반적으로 제시되고 있다.

학력의 경우에는 연구에 따라 영향력이 상이하게 나타난다. 먼저 노동시장에 참여하는 여성들 중 출산 및 양육시기 동안 지속적으로 취업상태를 유지한 집단이 다른 집단에 비하여 유의미하게 학력 수준이 높게 나타나(민현주, 2012) 고학력이 여성의 고용유지에 도움이 되는 요소로 추정된다는 연구가 있다. 그러나 고학력 기혼여성들이 자녀의 ‘질’을 높이는 데 있어 상대적으로 생산성이 높기 때문에 경제활동에 참여하는 대신 자녀교육에 집중하려고 하는 경향을 보인다는 지적(박효진·은선경, 2012)과, 학력이 경력단절에 특별히 영향을 미치지 않는다는 연구(이진경·옥선화, 2009; 전혜진, 2016 등)도 함께 발견되고 있다.

한편, 여성이 성별 역할에 대하여 가지고 있는 ‘성역할 가치’도 경력단절에 영향을 미친다. 민현주(2012)에 따르면 취업을 유지하는 여성들과 가사일에 전념하는 여성들 사이에는 ‘자기선택 효과(self-selection effect)’가 크다는 점이 강조되고 있다(Becker, 1991; Shaw, 1994 등). 여성들의 취업과 가사 전념사이의 선택은 취업에 대한 개인의 취향에 의해서도 영향을 받는다. 예컨대, 초기 사회화과정에서 학습된 전통적인 성역할 가치관은 이후 성인기에서 여성들의 취업과 자녀양육에 대한 태도에 반영된다는 것이다. 이는 어머니가 자녀양육을 하는 것이 바람직하다는 가치관을 가진 여성의 경우 자녀의 초등

입학 시기에 경력단절을 선택할 가능성이 높아질 수 있다는 것을 시사한다. 여성의 성역할 태도가 전통적이고 보수적일수록, 성역할에 대한 분리의식이 높을수록 경제활동참여가 미진한 것으로 나타났다(이미정, 2002; 전해진, 2016; 곽현주·최은영, 2015; 김수정, 2013), 여성의 성역할 태도와 노동공급 간에는 노동시장 참여 여부 및 노동시간 모두에서 유의한 관계가 관찰되었으며(Stam, Verbakel & Graaf, 2014; Uunk & Lersch, 2019) 성역할 태도가 보수적인 국가에서 여성 고용률이 낮은 것으로 나타났다는 연구(Fortin, 2005) 또한 이러한 관점을 뒷받침해준다.

또한 자녀 돌봄에서 발생하는 양육스트레스는 취업모의 근로지속의사를 감소시키는 주요 요인으로 지목되고 있으며, 유의미한 부(-)적 영향을 미친다(김리진·윤종희, 2000; 정은아·김은정, 2014). ‘자녀돌봄의 부담’은 퇴사의 직접적 원인으로 작용하고 있고, 이에 따라 여성의 반자발적 또는 비자발적 퇴사가 이루어지고 있다(이승현·박영일, 2017).

다음으로 가구 특성에 따른 요인으로 자녀 및 배우자의 특성이 고려된다. 먼저 자녀의 수와 관련하여 일반적으로 자녀가 많을수록 여성의 노동 참여 가능성이 낮아졌고(Baranowska-Rataj & Matysiak, 2016; Cools, Markussen & Strøm, 2017), 어린 자녀가 둘 이상 되는 여성의 노동시장 이탈 가능성이 높은 것으로 나타났다(장지연·김지경, 2001).

추가적으로 본 연구에서는 자녀의 성별이 여성의 경력단절에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 기존의 경력단절 관련 선행연구에서는 자녀의 수나 연령만이 고려되었으나, 초등학교 입학이라는 특정한 시기의 경우 자녀 연령의 영향이 약화되는 대신 초등학교 적응에 영향을 미치는 변수로 알려진 자녀의 성별(오새니·이상희, 2019; 김은실, 2018; 최지영·양현주, 2012)이 유의미하게 작용할 가능성이 있기 때문이다. 아동의 성별은 학업수행능력 등 학교준비도 뿐만 아니라 부모와의 관계, 양육스트레스 등에도 영향을 미치는 변수로 알려져 있다(유정아·정익중, 2014; 윤정순·이미현·이유미, 2017).

다음으로 배우자와 관련해서는 여성이 취업하는 것을 남편이 선호한다고 인식할수록 기혼여성의 경제활동 참여기간이 증가하며(곽현주·최은영, 2015), 배우자의 성역할 가치와 여성의 노동공급 사이에 강한 정(+)적 관계가 발견된 바 있어(Uunk & Lersch, 2019) 배우자의 성역할 가치가 여성의 경력단절에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 즉, 배우자의 성역할 가치가 진보적일수록 여성이 취업을 유지할 가능성이 높아진다는 것이다. 또한, 가사·양육분담 등 배우자의 지원 역할이 여성의 퇴직 위험률을 낮추고 경력단절 이후 재취업에도 긍정적인 영향을 미친다는 연구(전해진, 2016; Bröckel, 2018)에 비추



어 볼 때 배우자의 양육분담 정도는 여성의 경력단절에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 특히 본 연구의 경우, 초등학교 입학으로 인해 발생하는 돌봄 공백이나 학교의 교육활동 참여 등 학부모 역할을 배우자가 분담할 수 있다면 여성의 경력단절 위험을 낮출 수 있을 것으로 추정된다(김유진, 2019).

그 밖에, 가구소득이 높을수록 여성의 경제활동 참여 기간은 줄어들었고, 경력단절 여성의 재취업에도 가구소득은 부(-)적 영향을 미쳤다(곽현주·최은영, 2015; 이유진, 2014).

마지막으로 여성의 일자리 특성과 관련된 요인으로는 먼저 여성의 근로소득이 증가할수록, 근로시간이 감소할수록 각각 기혼 취업 여성이 취업상태를 지속하는 경향이 발견되었다(이진경·옥선화, 2009; 장지연·김지경, 2001). 또한 종사상 지위의 영향력으로는 어린 자녀를 둔 취업여성의 경우 일반 취업여성에 비하여 일자리의 안정성을 상대적으로 중요시하는 것으로 나타났고(Piasna & Plagnol, 2018), 정규직에 비하여 시간제 및 비정규직일수록, 소규모 사업장일수록 경력단절의 위험성이 높았다(오은진·김소연, 2016; 장지연·김지경, 2001).

다음으로, 일-가정 양립지원제도와 관련해서는 여성이 ‘직장 내 가족친화제도’를 더 많이 이용할수록 취업상태를 지속하는 경향을 보였으며(이진경·옥선화, 2009), 출산전후휴가와 육아휴직 제도의 사용 가능성은 각각 여성 근로자가 경력단절 없이 경제활동을 유지하는 데 긍정적인 결과를 가져오는 것으로 나타났다(박찬웅·조선미·김노을, 2018).

그 밖에, 여성의 일자리에 대한 만족도도 경력단절에 영향을 미치는 요인으로 볼 수 있다. 일자리 만족도를 구성하는 하위 요인이라고 볼 수 있는 직무만족도, 직무몰입도에 관한 선행연구를 살펴본 결과 관리직 기혼여성의 일 지향에는 직무만족도가 큰 영향을 미치고 있었고(문지선·권현지, 2019), 미취학 자녀를 둔 취업모의 직무몰입도가 낮을수록 경제활동 중단을 고려해 볼 가능성이 높았으며(손서희·이재림, 2014), 일자리를 가진 다자녀 여성의 경우 일자리 자체의 만족요인을 중요시하는 것으로 나타났다(Piasna & Plagnol, 2018).

그러나 다양한 선행연구를 통해서 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인에 대한 검토가 이루어졌음에도 불구하고, 자녀의 발달단계를 기준으로 이를 세분화하여 분석한 연구는 많지 않다. 경력단절여성에 대한 대부분의 선행연구들은 기혼여성의 생애사건으로 인한 경력단절을 ‘성역할 구분에 따른 합리적인 선택’에 기반한 일종의 정상적인 경로처럼 인식하고 있어 경력단절 예방보다는 경력단절 이후 재취업 지원에 초점이 맞추어져 있기 때문이다(국미애·이

화용, 2017). 국미애(2018)는 이러한 경향을 지적하면서 여성의 경력단절 원인을 생애사건, 가족돌봄, 경영악화, 근로조건 등 7개 유형으로 구분하여 각 유형별 차이를 살펴본 바 있으나, 여성 경력단절의 가장 큰 원인으로 지목되는 ‘육아’를 시기별로 살펴본 연구는 부족하다. 자녀의 발달단계에 따라 부모에게 요구되는 역할이나 지원체계가 달라진다는 점을 감안할 때, 여성의 경력단절이 발생하기 쉬운 시기를 특정하여 그 영향요인을 살펴보는 것은 의의가 있다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구의 대상은 ‘한국아동패널’의 7차년도(2014년) 조사 당시 취업상태인 여성 중 자녀가 2015년에 초등학교로 진학하였고 8차년도(2015년) 조사에서 취업(휴직중 제외) 또는 비취업상태인 여성으로서, 총 585명이다. 이 중 2015년에도 취업상태를 유지하고 있는 여성은 472명으로 80.7%를 차지하였고, 2015년 비취업상태로 전환된 경력단절 여성은 113명으로 19.3%를 차지하였다.

연구대상의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 분석대상자 585명의 연령은 30대가 74.9%를 차지하였으며 다음으로 40대가 22.2%였다. 최종학력은 대학교 졸업 227명(38.8%), 전문대 졸업 159명(27.2%), 고등학교 졸업 이하 153명(26.2%) 순으로 분포되었다. 가구소득은 100만원에서 2,000만원까지 분포되어 있었으며, 400만원 이상 600만원 미만인 가구가 절반에 가까운 46.5%를 차지하였고, 다음으로 600만원 이상 가구가 31.0%, 400만원 미만 가구가 22.4%였다.

<표 1> 연구대상의 일반적 특성

	구 분	대상자 수(N)	비율(%)
비취업상태 전환 여부	취업유지	472	80.7
	경력단절	113	19.3
연령대	20세~29세	15	2.6
	30세~39세	438	74.9
	40세~49세	130	22.2
	50세 이상	2	0.3
최종학력	고등학교 졸업 이하	153	26.2

	구 분	대상자 수(N)	비율(%)
	전문대 졸업	159	27.2
	대학교 졸업	227	38.8
	무응답	46	7.9
가구소득	300만원 미만	44	7.5
	300~400만원 미만	87	14.9
	400~500만원 미만	142	24.3
	500~600만원 미만	130	22.2
	600~700만원 미만	80	13.7
	700만원 이상	101	17.3
	무응답	1	0.2

## 2. 분석방법

본 연구는 SPSS 21 프로그램을 이용하여 한국아동패널의 7차년도(2014년)와 8차년도(2015년) 자료를 분석하였다. 먼저 자녀가 초등학교에 입학하는 시기인 2015년의 한국아동패널 8차년도 자료를 활용하여 2014년에 취업상태에 있었던 여성을 2015년에 비취업 상태로 전환된 집단과 취업상태를 유지하고 있는 집단으로 나누었다. 다음으로 연구대상자의 일반적인 특성을 파악하기 위해 7차년도 데이터에 대한 기술통계분석을 실시하고, 교차분석과 t검정을 통하여 두 집단 간의 차이를 살펴보았다. 마지막으로 자녀의 초등학교 입학 시기인 8차년도(2015년)에 여성이 비취업 상태로 전환되는지 여부에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위하여, 비취업 상태로의 전환 여부를 종속변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석은 7차년도 데이터 중 여성 개인, 가구, 일자리 특성 요인에 해당하는 변수들을 동시에 투입하여 어떠한 요인이 종속변수인 경력단절에 영향을 미치는지를 살펴보았다.

## 3. 분석변수

본 연구모형의 종속변수는 여성의 비취업 상태로의 전환 여부로서, 전년도인 2014년에 취업상태였던 여성이 자녀의 초등학교 입학 시점인 2015년에 비취업 상태로 전환되는 경우, 즉 경력단절을 경험하는 경우를 1로, 취업상태를 유지하는 경우를 0으로 구분하였다.

‘취업상태를 유지하는 경우’에서는 실제로 일을 하고 있는지를 살펴보기 위하여 먼저 ‘휴직중’인 사례를 제외하였고, 학업과 취업을 병행하고 있는 경우는 포함하였으며, 학업만 수행하는 경우는 취업, 비취업 모두에서 제외하였다.

다음, 독립변수로서 경력단절에 영향을 미치는 결정요인은 크게 여성 개인 특성 요인, 가구 특성 요인 및 일자리 특성 요인으로 구분하여 선정하였다.

첫째, 개인 특성 요인 변수로는 여성의 연령, 학력, 양육스트레스 및 성역할 가치를 선정하였다. 연령은 연속변수로 사용하였고, 학력은 고등학교 졸업 이하부터 대학교 졸업까지를 서열변수로 간주하여 사용하였다. 양육스트레스의 경우 김기현·강희경(1997)의 한국형 양육스트레스 척도를 활용하였는데, 한국아동패널에서는 해당 척도 중 하나의 하위 요인인 ‘부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스’만을 발췌한 총 11문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 부모역할에 대한 부담감 및 디스트레스가 크다는 것을 의미한다. 본 연구에서는 요인분석을 통하여 요인 적재치가 .4 미만으로 나온 1개 문항을 제외하고 사용하였으며, 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.890이었다. 성역할가치를 측정하는 도구는 김은설·최혜선(2008)이 개발한 문항을 바탕으로 개발된 문항으로서, 본 도구를 사용한 선행연구(오민아·변길진·권정윤, 2018; 김혜성·그레이스정, 2019; 이주리·송지원, 2020)를 참고하여 4개 문항으로 분석하였다. 4점 Likert척도로 측정된 전체 점수가 높을수록 진보적인 성역할 가치를 가지고 있는 것으로 보았고, 신뢰도 분석 결과 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .601로 나타났다.

둘째, 가구 특성 요인 변수로는 가구소득, 총 자녀의 수, 자녀의 성별, 배우자의 양육분담 및 성역할가치를 선정하였다. 배우자의 양육분담은 NICHD 홈페이지에 공개된 내용을 한국아동패널 연구진이 번역한 것으로서, Likert 5점 척도로 응답하는 16문항으로 구성되었다. 점수가 높을수록 응답자가 양육 활동에 더 많이 관여하고 있음을 의미하며, 점수가 낮을수록 배우자가 양육 활동에 더 많이 관여하고 있음을 의미한다. 본 연구에서는 여성이 응답한 점수를 사용하여 여성이 지각하고 있는 배우자의 양육분담 정도를 변수로 삼았다. 총 16개 문항에 대해 요인분석 및 내용 검토를 실시하여 총 9개 문항을 ‘등교 및 돌봄 관련 양육분담’과 ‘네트워킹 및 학습 관련 양육분담’ 2개 요인으로 묶어서 사용하였으며, 각 요인의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.633, .719였다. 요인 분석으로 제거된 문항의 내용은 ‘아이에게 옷을 사준다’, ‘아이를 돌보기 위해 밤에 일어난다’ 등 경제적 측면의 양육분담이나 영·유아기에 주로 적용되는 항목 등이었다.

배우자의 성역할가치는 여성의 성역할가치 측정도구와 동일한 도구(김은설·최혜선, 2008)를 사용하여 측정하였고, 마찬가지로 요인분석을 통하여 총 4개 문항의 점수를 사용하였으며 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ =.697이었다.

셋째, 일자리 특성 요인 변수로는 종사상 지위, 근로소득, 근로시간, 일자리

만족도 및 일-가정 양립지원제도의 유무를 선정하였다. 종사상 지위는 상용직, 임시직·일용직, 종업원을 둔 고용주, 종업원이 없는 자영업자, 무급 가족종사자로 각각 구분하였고, 근로소득은 연속변수로 사용하였으며, 근로시간은 실제 돌봄 공백시간 수준을 반영하기 위하여 주중 및 주말의 평균 근무시간과 평균 왕복 출퇴근 시간을 모두 합한 시간을 사용하였다. 일자리 만족도의 경우 1개 문항으로, ‘전혀 만족하지 않음(1점)’부터 ‘매우 만족함(5점)’까지의 5점 Likert 척도로 응답한 점수를 사용하였다. 일-가정 양립지원제도의 유무는 학령기 자녀를 양육하는 데 도움이 되는 제도로서 육아휴직, 시차출근제, 육아기 단축근무의 세 가지 제도에 대하여 근무처에 각각 존재할 경우 각 1점, 존재하지 않을 경우 0점으로 점수화하여 0점부터 3점까지의 총 점수를 사용하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 자녀의 초등학교 입학 시기 경력단절여성 집단과 취업유지여성 집단의 특성 비교

자녀의 초등학교 입학 시기 경력단절을 결정한 집단과 취업을 유지한 집단 사이에 차이가 있는지 여부를 파악하기 위하여 교차분석 및 t검정을 실시한 결과, 여성의 학력, 종사상 지위, 가구소득, 여성의 근로소득, 일자리 만족도 및 일-가정 양립지원제도 존재에서 각각 유의미한 차이가 나타났다.

〈표 2〉 취업유지와 경력단절 여성의 차이 분석

구 분		취업유지	경력단절	계	$\chi^2$ (p)
학력	고등학교졸업 이하	106(69.3%)	47(30.7%)	153(100%)	15.909** (.000)
	전문대졸업(3년제이하)	129(81.1%)	30(18.9%)	159(100%)	
	대학교졸업(4년제이상)	195(85.9%)	32(14.1%)	227(100%)	
종사상 지위	상용직	316(84.3%)	59(15.7%)	375(100%)	13.188* (.010)
	임시직·일용직	58(67.4%)	28(32.6%)	86(100%)	
	종업원을 둔 고용주	19(76.0%)	6(24.0%)	25(100%)	
	종업원이 없는 자영업자	58(79.5%)	15(20.5%)	73(100%)	
	무급가족 종사자	21(80.8%)	5(19.2%)	26(100%)	

\*p<.05, \*\*p<.001

〈표 3〉 취업유지와 경력단절 여성의 평균차이 검정

구 분	취업유지 M(SD)	경력단절 M(SD)	t
가구소득	515.10(197.43)	473.13(219.84)	1.977*
여성의 근로소득	202.57(115.13)	141.67(108.44)	5.007***
일자리 만족도	3.80(0.703)	3.47(0.825)	3.974***
일-가정 양립지원제도 존재	2.15(0.99)	2.42(0.85)	-2.652**

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

구체적으로 살펴보면, 경력단절여성 집단의 학력은 고등학교 졸업 이하(경력단절여성 중 43.1%)가 가장 큰 비중을 차지하였으나, 취업유지여성 집단의 경우 대학교 졸업(취업유지여성 중 45.3%)이 가장 많았다.

가구소득의 경우 경력단절 이전 맞벌이 상태의 가구소득을 비교하였을 때 경력단절여성 집단의 가구소득은 월 평균 473만원, 취업유지여성 집단의 가구소득은 월 평균 515만원으로 취업유지여성 집단의 가구소득이 더 높은 상태였던 것으로 분석되었다.

종사상 지위의 경우 두 집단 모두 상용직이 가장 높은 비중(경력단절여성 중 52.2%, 취업유지여성 중 66.9%)으로 나타난 것은 동일하였으나 두 집단 간 종사상 지위 분포에는 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 경력단절여성의 경우 취업유지여성에 비하여 임시직·일용직 비중이 높게 나타났다(경력단절여성 중 24.8%, 취업유지여성 중 12.3%).

여성의 근로소득은 경력단절여성 집단이 평균 141만원, 취업유지여성 집단이 202만원으로 취업유지 집단에서 높게 나타났고, 일자리 만족도 또한 경력단절여성 집단은 3.47점, 취업유지여성 집단은 3.80점으로 취업유지 집단이 높았다. 일-가정 양립지원제도 존재 여부를 점수화한 변수에서는 경력단절여성 집단의 점수가 평균 2.42점, 취업유지여성 집단의 점수가 평균 2.15점으로, 경력단절여성 집단이 속한 근무처의 일-가정 양립지원제도가 더 잘 갖추어져 있던 것으로 나타났다.

## 2. 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 영향요인

자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 개인 특성, 가구 특성 및 일자리 특성이 여성의 경력단절 결정에 미치는 영향을 검증하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 모형의 분류정확도는 81.2%, Hosmer-Lemeshow 적합도 검정 결과는  $p=.956$ 으로 나타나 모형이 적합한 것으로 나타났다.

〈표 4〉 경력단절 영향 요인

			b	S.E.	Wald	Exp(b)
개인 특성 요인	연령		-.029	.033	.735	.972
	학력		-.448	.168	7.123	.639*
	양육스트레스		-.035	.020	3.080	.966
	성역할가치		.002	.071	.001	1.002
가구 특성 요인	가구소득		.001	.001	1.632	1.001
	총 자녀수		-.288	.210	1.872	.750
	초등입학자녀 성별(ref=여아)		-.100	.254	.155	.905
	양육 분담	등교 및 돌봄 관련 양육분담	.015	.041	.140	1.015
		네트워킹 및 학습 관련 양육분담	.002	.031	.002	1.002
	배우자 성역할가치		-.020	.066	.097	.980
	종사상 지위(ref=상용직)		-	-	1.806	-
일자리 특성 요인		임시직·일용직	.328	.353	.866	1.389
		종업원을 둔 고용주	.562	.746	.568	1.755
		종업원이 없는 자영업자	.185	.394	.219	1.203
		무급가족종사자	-.247	.668	.137	.781
	여성의 근로소득		-.006	.002	7.315	.994*
	근로시간		-.052	.033	2.407	.950
	일자리 만족도		-.576	.176	10.730	.562*
	일-가정양립지원제도 존재		.050	.163	.095	1.052
상수항			4.055	2.001	4.105	57.696

\*p<.01

분석 결과 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절을 결정하는 데 영향을 미치는 요인으로는 여성의 학력, 근로소득 및 일자리 만족도가 각각 유의미하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면 여성의 학력이 낮을수록( $b=-.448$ ,  $p<.01$ ), 근로소득이 낮을수록( $b=-.006$ ,  $p<.01$ ), 일자리 만족도가 낮을수록( $b=-.576$ ,  $p<.01$ ) 각각 경력단절 가능성이 높아지는 것으로 나타났다.

## V. 결 론

본 연구는 여성의 생애주기 중 공적돌봄공백의 위기와 자녀 교육 책임에 대한 모성이데올로기가 동시에 작용하는 ‘자녀의 초등학교 입학 시기’에 경력단절을 결정하는 여성들의 특성을 같은 시기 취업을 유지하는 여성들과 비교하

고, 여성의 경력단절 결정에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였다. 연구 방법으로는 한국아동패널의 7차년도(2014년) 및 8차년도(2015년) 자료를 활용하여 자녀의 초등학교 입학 시기에 비취업 상태로 전환된 여성, 즉 경력단절을 결정한 여성과 취업상태를 유지하고 있는 여성 집단을 구분한 후 이들의 특성을 비교하였고, 여성의 개인, 가구 및 일자리 특성과 관련된 요인 중 어떤 것이 경력단절 결정에 영향을 미치는지 살펴보기 위하여 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 자녀가 초등학교에 입학한 시기에 경력단절을 선택한 여성 집단과 취업을 유지한 여성 집단을 비교한 결과, 두 집단 간 유의미한 차이가 발생한 변수는 학력, 종사상 지위, 가구소득, 여성의 근로소득, 일자리 만족도 및 일-가정 양립지원제도 존재인 것으로 나타났다. 경력단절여성 집단이 취업유지여성 집단에 비하여 학력, 가구소득, 근로소득 및 일자리 만족도가 낮게 분포되어 있는 것으로 나타났으며, 두 집단 간 종사상 지위 분포에도 유의미한 차이가 있었다. 일-가정 양립지원제도와 관련해서는 경력단절여성 집단이 일-가정 양립지원제도가 더 잘 갖추어져 있는 직장에서 일했던 것으로 분석되었다.

이 중 선행연구와 다르게 나타난 결과는 가구소득 및 일-가정 양립지원제도와 관련된 부분으로서, 가구소득이 높을수록 여성의 경력단절이 쉽게 일어난다는 선행연구와 달리 본 연구에서는 경력단절여성 집단의 가구소득이 더 낮은 것으로 나타났다. 일-가정 양립지원제도 또한 경력단절여성 집단에서 더 잘 갖추어져 있었던 것으로 나타나 일반적으로 일-가정 양립지원제도가 경력단절 예방에 효과적이라는 선행연구의 결과와 일치하지 않았다.

학력의 경우에는 선행연구에서 일관적이지 않은 결과가 제시된 바 있으나, 본 연구 결과는 고학력 여성의 경우 노동시장에 남아있을 가능성이 높았다는 민현주(2012)의 연구 결과와 일치하는 현상이 관찰되었다. 근로소득 및 일자리 만족도는 취업유지여성 집단이 높게 나타나 선행연구들의 결과와 일치하였다. 종사상 지위 분포 또한 두 집단 간 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 두 집단 모두 상용직 비중이 가장 높았으나 경력단절여성 집단에서 임시직·일용직의 비중이 상대적으로 높게 나타나 시간제 및 비정규직이 경력단절로 이행하기 쉽다는 선행연구와 일치하는 결과를 발견할 수 있었다.

둘째, 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 경력단절 결정에 영향을 미치는 요인들을 로지스틱 회귀분석을 통해 살펴본 결과, 여성 개인 특성과 관련된 요인 중 학력, 일자리 특성 요인 중 근로소득 및 일자리 만족도만이 유의미한 영향을 미쳤다. 이는 자녀의 초등학교 입학으로 인해 새롭게 발생하는 돌봄공



백의 문제와 자녀의 학교적응 및 교육지원 역할수행과는 직접적인 관계가 없는 요인들로서, 일반적으로 자녀의 초등학교 입학 시기 여성이 경력단절을 선택하는 데 영향을 미칠 것으로 여겨지는 변수들이 모두 유의하지 않은 것으로 나타났다는 점에서 본 연구의 가정 및 사회적 통념과 반대되는 결과라고 할 수 있다.

학력이 낮을수록, 근로소득 및 일자리만족도가 낮을수록 경력단절을 선택할 가능성이 높아진다는 분석 결과는 일반적인 여성의 경력단절 원인 중 일자리의 여건을 나타낼 수 있는 요인들이라고 할 수 있다. 즉, 자녀의 초등학교 입학 시기에도 여성이 경력단절을 선택하는 데에는 일자리의 질이 가장 큰 영향을 미쳤다는 것이다. 구체적으로 본 연구에서 학력이 낮을수록 경력단절을 선택할 가능성이 높게 나타난 것은 민현주(2012) 및 박현주·최은영(2015)의 선행연구와 일치하는 결과로, 노동시장에서 주요한 인적자본으로 간주되는 ‘학력’이 높은 여성의 경우 괜찮은 일자리(decent job)를 가지고 있을 가능성이 높아 자녀의 초등학교 입학과 관계 없이 취업을 유지하고자 하는 경향이 있었을 것으로 추정된다.

근로소득이 낮을수록 경력단절이 일어나기 쉬웠다는 결과 또한 선행연구에서 제시된 결과들과 일치하였다(이진경·옥선화, 2009; 장지연·김지경, 2001; 박찬웅·조선미·김노을, 2018). 여성의 경우 노동시장 참여 여부를 결정할 때 자신의 임금과 대신 자녀를 돌보아 줄 사람이나 기관에 지불해야 하는 비용을 비교하여 유보임금(의중임금, Reservation Wage)을 정한다는 신고전경제학의 일반적 관점(장지연·김지경, 2001)을 고려할 때 근로소득이 낮은 여성의 경우 자녀돌봄비용을 고려하여 경력단절을 선택하고 직접 자녀를 양육하려는 경향이 나타난 것으로 보인다. 본 연구에서는 집단 간 비교에서 경력단절여성 집단의 가구소득이 유의미하게 더 낮은 것으로 나타났는데, 자녀 돌봄을 위한 가정의 가용재원이 부족한 상황에서 낮은 근로소득을 유지하기보다는 직접 자녀를 돌보는 것이 여성에게 더 합리적인 선택으로 다가올 수 있을 것이다. 반대로, 높은 수준의 임금은 여성에게 가족 돌봄역할과 같은 개인적 배경을 상쇄하는 기회비용으로도 작용할 수 있다(안수영·유지연, 2017).

일자리 만족도가 낮을수록 일을 그만둘 가능성이 높아지는 것 또한 선행연구들에서 공통적으로 밝혀진 바와 동일한 결과(오인수 외, 2007; 문지선·권현지, 2019; 손서희·이재림, 2014)가 관찰되었다.

저학력, 저임금, 낮은 일자리 만족도로 인해 많은 여성이 이미 초반부에 노동시장에서 대거 탈락하고 장기적인 경력단절을 경험하는 현실에도 불구하고 경력단절의 위기를 극복하며 생존한 집단에서 고학력·고임금 일자리, 만족도

높은 일자리가 자녀의 초등학교 입학 시기 여성의 취업 유지에 유의미하였다는 결과는 일자리의 질이 얼마나 중요한지를 보여준다. 이는 일자리의 질이 담보된다면 여성들이 모성 역할, 가족 돌봄과 같은 생애주기 장벽이 존재하더라도 노동시장을 이탈하지 않고 고용을 유지할 가능성이 있다는 안수영·유지연(2017)의 연구와 일치하며, 여성경력단절 예방에 있어 무엇보다도 양질의 여성 일자리 마련이 중요하다는 것을 시사한다.

한편, 자녀의 초등학교 입학에 따른 돌봄공백을 보완하는 역할을 할 것으로 여겨졌던 여성의 근로시간 및 일-가정 양립지원제도 유무, 배우자의 양육분담은 유의미하지 않았다. 여성의 근로시간이 짧고, 단축근무 등 일-가정 양립지원제도가 갖추어져 있으며 배우자가 양육분담을 적극적으로 할 경우 자녀 돌봄이 용이하여 경력단절의 가능성이 낮아질 것으로 예상하였던 것과는 다른 결과가 도출되었다.

특히 종사상 지위와 일-가정 양립지원제도의 존재는 경력단절여성 집단과 취업유지여성 집단 간 유의미한 차이를 보였으나 선행연구 결과와는 달리 본 연구에서는 경력단절 결정에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데, 영향력이 발견된 요소와 연결지어 생각해볼 때 종사상 지위보다는 근로소득이나 일자리 만족도가 경력단절 선택에 더 큰 영향을 미치는 요소였던 것으로 추정된다. 우리나라의 높은 성별 임금격차 상황과 출산 등으로 인한 경력단절이 근속연수에 영향을 미쳐 성별 임금격차를 심화시키고 있다는 점(장광남, 2020)을 고려하면, 종사상 지위가 상용직이라고 할지라도 동일한 지위의 남성보다 근로소득이 적을 수 있고, 승진 등의 차별로 인하여 일자리 만족도도 낮을 가능성이 있어 종사상 지위의 영향력이 상쇄될 수 있을 것으로 보인다. 일-가정 양립지원제도 또한 이와 같은 관점에서 살펴보면 여성의 근속연수를 단축시키는 역할을 하기 때문에(금재호, 2011; 김종숙·김영미, 2014 등), 경력단절 결정에 있어 상반된 영향을 동시에 미침으로써 유의미한 영향력이 발견되지 않았을 가능성이 있을 것으로 보인다. 혹은 관련 제도가 회사에 존재한다는 것과, 실제 이용 여부는 다를 수 있는 점도 차후 연구에서 고려되어야 할 것으로 판단된다.

자녀의 초등학교 적응 지원과 교육활동 및 학부모 네트워크 참여 등 ‘어머니 역할’과 관련이 있는 변수로 여겨졌던 여성 및 배우자의 성역할 가치의 경우에도 경력단절 결정에는 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구들과 일치하지 않는 결과로서, 본인 또는 배우자가 보수적인 성역할 가치를 가졌다고 할지라도 자녀의 초등학교 입학 시기에는 여성이 경력단절을 선택하는 데 영향을 미치지 않는다는 것을 시사한다. 이는 아동이 전적

으로 돌봄을 필요로 하는 영·유아기와는 달리 초등학교 입학 시기의 자녀에 대한 돌봄은 경제활동과 양립하기가 상대적으로 용이한 것에도 기인할 수 있을 것으로 추정된다. 집중적인 돌봄이 가장 필요한 시기인 미취학 자녀를 둔 여성의 경우 경제활동 참가 결정에 성역할 가치가 유의미하게 작용하는 것으로 알려졌는데(김수정, 2013), 이러한 경향이 자녀의 취학 시기에는 더 이상 유효하지 않을 수 있다는 것이다.

또한, 이러한 결과는 여성이나 배우자가 보수적인 성역할 가치를 가지고 있을지라도 결국 여성의 취업에 대한 선택은 노동시장, 국가의 여성과 자녀양육 지원, 일터와 조직의 특성 등 복합적인 구조적 요인에 의해 구조화되는 것임(강이수, 2009)을 반영한 것일 수 있다. 여성들은 ‘가정내의 일’과 ‘시장에서의 일’ 사이에 있어 여전히 불완전한 선택권을 가지고 있으므로(Walters, 2005), 본인 및 배우자의 신념에도 불구하고 경력단절을 결정하는 데 있어서 그 외의 요인들이 더 큰 영향을 미쳤을 것으로 추정해 볼 수도 있을 것이다.

다른 한편으로는 본 연구가 자녀의 초등학교 입학 시기를 기준으로 하여 경력단절 여부를 단순히 분석하였기 때문에 나타나는 한계와도 관련이 있을 수 있다. 예컨대, 여성 및 배우자가 보수적인 성역할 가치를 지니고 있었을 경우 자녀의 영유아기에 이미 경력단절 상태로 진입하였을 선택편의(selection bias) 가능성이 높을 것으로 추정할 수 있다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 자녀의 초등학교 입학 시기 여성이 일을 그만두고 경력단절을 결정하는 데 있어 여성의 근로소득이 유의미한 영향을 미쳤다는 점에서 여성의 경력단절을 예방하기 위해서는 적절한 수준의 임금을 보장할 필요성이 제기된다. 이를 위해 성별에 따른 불합리한 임금차별의 해소와, 여성의 저임금 일자리 편중 문제 해결이 필요하다. 우리나라의 남녀 간 성별 임금격차(gender wage gap)는 2019년 기준 32.5%에 달하며, 2020년 기준 남녀 노동자 평균 연봉의 차이는 1,500만원 수준(고용노동부, 2020)으로 OECD 국가 평균 남녀 간 임금격차 12.9%에 비하여 압도적으로 높은 수준이다. 특히 혼인과 자녀의 존재는 성별 임금격차의 원인 중 하나로서 혼인여부, 자녀유무와 성별을 고려하였을 때 기혼·유자녀 여성이 가장 큰 임금격차를 경험(장진희, 2020; 함선유, 2020)하고 있다. 따라서 여성에 대한 불합리한 임금차별의 실태를 파악하고 이를 금지하는 등 제도적인 개선방안을 마련할 필요가 있다.

한편, 여성은 남성에 비하여 중소기업 종사, 비정규직, 단시간 근로 등 근로조건이 상대적으로 열악한 2차 노동시장에 소속된 비율이 더 높고(이은정, 2019), 우리나라 여성 저임금 근로자 비율은 2019년 기준 35.3%로 OECD

국가 중 가장 높았다(ILO, 2019). 이를 해소하기 위해서는 취업의 공정성을 강화하여 여성들이 성별로 인한 취업차별을 받지 않도록 하는 한편, 현실적으로 여성들이 주로 고용되어 있는 서비스직이나 돌봄노동 영역 등 여성 편중 일자리의 임금 수준을 제고해야 한다. 특히 본 연구 결과 학력이 낮을수록 경력단절 가능성은 높아졌으므로, 저학력·저임금 여성일자리의 질을 우선적으로 개선할 필요가 있을 것이다.

둘째, 일자리 만족도가 낮을수록 경력단절이 발생하기 쉬웠다는 점에서 여성의 일자리 만족도를 제고하기 위한 정책적 지원 또한 필요하다. 일반적으로 일자리 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 알려진 임금, 일자리의 안정성, 개인의 발전 가능성, 근무기간, 복지혜택 등(이인숙, 2010; 강영희, 2016 등)이 노동시장에서 보편적으로 보장될 수 있도록 노력하는 한편, 일자리 만족도에 대한 성별 차이를 고려하여 여성에 대한 맞춤형 지원을 하는 것이 효과적일 것이다. 광현주·최은영(2018)의 연구에 따르면 남성과 달리 여성의 경우 일자리의 시간적 특성, 그중에서도 표준근로 준수와 여가시간에 대한 만족도가 직무만족에 강력한 영향을 미치는 것으로 나타난 바 있어 야간근로·휴일근로와 같은 비표준적 근로를 최소화하는 노동정책을 실시하고, 복지급여 지급 등 근로자의 여가를 지원할 수 있는 복지제도를 마련하는 정책을 통하여 여성의 일자리 만족도를 제고할 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 최근 일-가정 양립 관점에서 정책적으로 강조되고 있는 육아휴직 확대, 시차출근제나 육아기단축근무 등 육아시간 지원 정책이 본 연구에서는 유의미하지 않은 변수로 나타난 가운데, 오히려 경력단절여성 집단에서 이러한 일-가정 양립지원제도가 더 잘 갖추어져 있었다는 점은 제도가 구현하고자 하는 목적과 현실 간의 격차를 시사한다. 일-가정 양립제도가 여성의 경제활동에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구들에도 불구하고 직장에 일-가정 양립지원제도가 존재하는 것과 이를 필요로 하는 사람이 실제로 이용할 수 있는지의 가능성은 별개의 문제이고, 이러한 제도 사용에 대해 긍정적인 사회적, 조직적 분위기가 전제될 때 제도의 본래 목적이 실현될 수 있을 것이라는 점에서 제도의 확산 못지않게 이를 실질적으로 활용할 수 있도록 사업주에 대한 인센티브 제공, 대체인력 지원 등의 제도 설계와 일-가정 양립에 대한 사회적 공감대 형성이 필요할 것이다. 또한 자녀의 연령대에 따라 육아지원제도의 종류나 기간 등의 필요성이 달라질 수 있는데, 대기업에서 먼저 시행하여 고용노동부에서 벤치마킹한 ‘초등 입학기 자녀를 위한 근로시간 단축제도’와 같이 자녀의 초등 입학 시기 근로자를 위한 맞춤형 정책 마련 노력도 강화되어야 할 것이다.

본 연구는 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인을 부모와 아동의 생애 중 중요한 전환이 일어나는 시기이자 일하는 여성의 경력단절이 발생하기 쉬운 시기 중 하나인 ‘자녀의 초등학교 입학 시기’로 한정하여 경력단절을 선택한 집단과 취업을 유지하고 있는 집단을 비교함으로써 집단 간 차이를 확인하고, 경력단절에 영향을 주는 요인을 탐색적으로 분석해 보았다는 점에서 의의가 있다.

분석 결과 자녀의 초등학교 입학 시기에는 일반적으로 여성의 경력단절에 영향을 미치는 요인으로 여겨지는 가구소득이나 배우자의 특성 등 가구 관련 요인들이나, 자녀의 초등 입학으로 발생하는 돌봄 공백 및 학부모 역할에 대한 부담을 완화할 수 있는 요인들이 유의하지 않고 여성의 일자리 관련 요인들만이 영향을 미쳤다는 점을 제시하였다. 즉, 자녀의 초등 입학으로 돌봄 공백과 역할 변화의 부담이 발생할 때 질 낮은 일자리를 가진 여성은 상대적으로 쉽게 경력단절을 선택하고 직접 자녀를 돌봄으로써 돌봄 및 교육 비용을 상쇄하고자 하며, 적절한 경제적 보상과 만족을 제공하는 좋은 일자리를 가진 여성은 취업을 유지하고자 할 가능성이 높을 것이라는 점에서 이 시기의 여성 경력단절 예방을 위해서는 무엇보다도 여성 일자리의 질을 제고하려는 노력이 필요할 것으로 제언하였다.

그러나 본 연구는 여성의 경력단절이 전형적인 시간 의존적 위험사건으로서 상당 기간에 걸쳐 여러 번 발생할 수 있음에도 불구하고 자녀의 초등학교 입학년도 전후 한국아동패널 조사 당시를 기준으로만 경력단절 여부를 판단함으로써 조사 시점을 벗어나 발생한 경력단절을 배제하였다는 한계가 있고, 중장기적인 종단적 관점에서 경력단절의 동태적 측면을 고려하지는 못하였다. 특히 최근 감소 추세가 관찰되기는 하지만 경력단절여성 중 미취학 자녀를 둔 여성이 여전히 가장 큰 비중을 차지하고 있고 이들이 자녀의 초등학교 입학 시기까지 경력단절 상태에 머물 가능성도 높다는 점에서, 본 연구 결과의 적용에는 다소 한계가 있다. 또한, 경력단절이나 취업 유지의 자발성 여부 및 다양한 동기를 구분하지 않고 취업여성들을 하나의 집단으로 간주하여 분석하였다는 것도 아쉬운 점이다. 앞으로 본 연구에서 탐색된 영향요인들 간의 구조적 관계와, 다양한 시기별 및 대상 유형별 경력단절 영향요인에 대한 추가적인 연구를 통하여 자녀 출산 이후의 경력단절 위기를 극복하였거나 재취업에 성공한 여성들이 맞이하게 되는 두 번째 경력단절 위기 극복을 지원할 수 있는 토대가 마련되기를 기대한다.

## 참고문헌

- 강영희(2016). “고학력 취업여성의 일자리 만족과 생활만족의 결정요인 탐색”. *젠더와 문화*. 제9권 1호. 101-129.
- 강이수(2009). “여성의 일-가족에 대한 태도와 “선택”의 문제”. *민주사회와 정책연구*. 제15권. 237-274.
- 고용노동부(2020). *사업체 특성별 임금분포 현황*. 고용노동부.
- 곽현주·최은영(2015). “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인: 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로”. *여성연구*. 제88권 제1호. 429-456.
- 곽현주·최은영(2018). “임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향: 성별에 따른 차이를 중심으로”. *여성연구*. 제97권 2호. 103-140.
- 교육부(2018). *돌봄서비스 연차별 확대계획*. 교육부.
- 교육부(2020). *초등돌봄교실 운영 확대 등으로 신학기 돌봄 지원 강화*. <https://www.moe.go.kr> 에서 2021. 2. 24. 인출.
- 국미애(2018). “경력단절여성, 왜 직장을 그만두는가”. *여성연구논집*. 제28권 1호. 251-283.
- 국미애·이화용(2017). *서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석*. 서울시 여성가족재단 연구사업보고서.
- 권순원·이영지(2010). “여성의 경력단절 결정요인과 노동시장 재진입”. *숙명여자대학교 기업경제연구*. 제39권 1호. 45-57.
- 금재호(2011) “성별 임금격차의 현상과 원인에 대한 연구”. *국제경제연구*. 제17권 3호. 161-184.
- 김경욱(2018.3.25.). “‘새 초등돌봄 대책도 역부족’ 사표 쓰는 직장맘들.” *한겨레*.
- 김기현·강희경(1997). “양육스트레스 척도의 개발”. *Family and Environment Research*. 제35권 5호. 141-150.
- 김나경·이경화(2020). “경력단절여성의 자아존중감, 자기결정성, 사회연결망 및 진로적응성의 관계와 비교”. *평생교육·HRD연구*. 제16권 3호. 1-29.
- 김난주(2016). “경력단절여성의 재취업과 재취업 이후 고용유지 분석”. *산업관계연구*. 제26권 2호. 1-27.
- 김대일(2018). “기혼 여성의 고용 변화와 자녀의 효과”. *경제학연구*. 제66권 3호. 123-167.
- 김리진·윤종희(2000). “직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한

- 생태학적 연구: 만 6 세 이하 자녀를 둔 전문직 , 사무직 및 생산직 여성을 중심으로”. Family and Environment Research. 제38권 12호. 47-58.
- 김사훈·이동엽·이영아·백경선(2014). “초등학교 교육과정 편제 국제비교 연구”. 비교교육연구. 제24권 4호. 157-179.
- 김수정(2013). “미취학자녀가 있는 여성의 자녀수 및 경제활동참가 결정요인”. 지역과 세계. 제37권 2호. 103-134.
- 김수지·송승민·도현심·신나나·김민정·김은혜(2015). “학령기 전환 자녀의 어머니 역할 경험에 대한 질적 연구”. Korean Journal of Child Studies. 제36권 2호. 111-130.
- 김유진(2019.02.25.). “등교지도·대청소·급식봉사…워킹맘은 새학기가 두렵다” 헤럴드경제.
- 김은설·배운진·조숙인·이예진·송신영·임준범·박은영·김신경·김은정(2016). 한국 아동 성장발달 종단연구 2016(한국아동패널 II). 육아정책연구소.
- 김은설·최혜선(2008). 한국인의 자녀 양육관 연구. 육아정책개발센터.
- 김은실(2018). “초등학교 1학년의 학교적응에 영향을 미치는 변인 탐색 연구”. 발달지원연구. 제7권 1호. 19-34.
- 김정호(2013). “여성 경력단절의 원인과 임금효과”. 사회경제평론. 제41권 41호. 97-127.
- 김종숙·김영미(2014). 여성 경력단절 예방을 위한 노사정의 협력방안. 경제사회 발전노사정위원회.
- 김종숙·마경희·권소영·윤자영·안주희(2015). 정부정책의 여성고용 영향과 분야별 개선과제. 한국여성정책연구원.
- 김주영(2010). “여성의 경력단절과 노동시장”. 노동리뷰. 2010년 8월호. 36-50.
- 김지경(2002). 기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 김지경·조유현(2003). “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”. 노동경제논집. 제26권 3호. 181-207.
- 김창복·이신영(2013). “자녀의 초등학교 전이 및 적응에 대한 어머니들의 이야기”. 어린이미디어연구. 제12권 3호. 319-350.
- 김혜성·그레이스정(2019). “행복한 대한민국의 ‘김지영’을 위하여: 남편의 성역할 태도, 양육 부담이 여성의 결혼만족도에 미치는 영향을 중심으로”. 여성학연구. 제29권 1호. 35-64.
- 류은희(2019). 초등학교 저학년 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스 및 대처 경험 연구. 백석대학교 기독교전문대학원 박사학위논문.

- 문지선·권현지(2019). “관리직 기혼여성의 장시간 노동과 경제활동 열망: 직무만족도, 일생활 갈등, 일지향성의 관계를 중심으로”. 산업관계연구. 제29권 4호. 1-37.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. 한국인구학. 제34권 1호. 53-72.
- 민현주(2012). “자녀출산과 양육시기동안의 여성취업유형화: 집단중심추세모형의 적용”. 한국사회학. 제46권 2호. 61-87.
- 박찬웅·조선미·김노을(2018). “모성보호제도 사용 경험이 여성 근로자 경력단절에 미치는 영향”. 한국여성정책연구원 세미나자료. 2018년 9월. 76-98.
- 박효진·은선경(2012). “경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로”. 한국가족복지학. 제17권 1호. 5-29.
- 손서희·이재림(2014). “미취학 자녀를 둔 취업모의 경제활동 중단 의향”. 가정과 삶의질연구. 제32권 3호. 157-177.
- 신수희(2018). 자녀의 초등학교 입학 전후 어머니의 양육불안 연구. 인하대학교 대학원 박사학위논문.
- 안수영·유지연(2017). “충남 지역 경력단절여성 재취업 특성과 일자리 만족 영향 요인”. 한국지방자치학회보. 제29권 3호. 227-247.
- 오민아·변길진·권정윤(2018). “유아기 자녀를 둔 아버지의 성역할 가치와 양육분담이 어머니의 양육스트레스와 일-가정 양립 어려움에 미치는 영향”. 유아교육학논집. 제22권 5호. 429-448.
- 오새니·이상희(2019). “성별에 따른 유아기 발달이 초등학교 1학년 학교적응에 미치는 영향”. 아동교육. 제28권 3호. 135-149.
- 오은진·김소연(2016). “청년층 여성의 경력단절”. 사회과학논집. 제47권 2호. 141-166.
- 오은진·민현주·김지현(2009). “교육수준에 따른 여성의 노동시장 이행 실태와 취업선택 결정 요인”. 직업능력개발연구. 제12권 1호. 141-162.
- 오인수·김광현·Todd C. Darnold·황종오·유태용·박영아·박량희(2007). “직무만족, 조직몰입, 성과, 이직의도 간의 관련성: 문헌고찰 및 메타분석”. 인사조직연구. 제15권 4호. 43-86.
- 오현정·황원경(2019). 2019 한국 워킹맘 보고서. KB금융지주 경영연구소.
- 유정아·정익중(2014). “방임이 초등저학년 아동의 우울 및 공격성에 미치는 영향”. 한국아동복지학. 제47권. 157-183.
- 윤자영(2016). “초등학교 교육지원활동과 모의 취업”. 여성경제연구. 제13권 2호.



183-212.

- 윤정순·이미현·이유미(2017). “자녀 성별에 따른 어머니의 양육스트레스 및 학교 적응기대가 자녀의 학교준비도에 미치는 영향”. *어린이미디어연구*. 제16권 1호. 131-155.
- 이경은·김유정(2018.01.23.). “출산초에 한번, 초등입학때 또 한번… ‘행복한 육아’에도 2차례 위기 온다”. *조선일보*.
- 이미정(2002). “젊은 세대 고학력여성의 노동시장참여”. *한국인구학*. 제25권 2호. 139-161.
- 이수민(2019.04.05.). “전업맘은 수시로 만나 친분 쌓던데…우리 애만 소외될까 워킹맘은 불안해요” *서울경제*. 10면.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. *유라시아연구*. 제14권 3호. 45-68.
- 이유진(2014). “기혼여성의 재취업 결정요인에 관한 종단적 연구: 숙련노동시장을 중심으로”. *한국복지패널 학술대회 논문집*. 제7권. 453-471.
- 이은정(2019). “노동시장 이중구조에 따른 임금 격차: 성별 분석을 중심으로”. *젠더와 문화*. 제12권 1호. 81-110.
- 이인숙(2010). “일자리 만족도 결정요인의 성별격차 분석”. *사회복지정책*. 제37권 1호. 209-236.
- 이재희·김근진·엄지원(2017). *초등자녀 양육지원 방안*. 육아정책연구소.
- 이정림·김길숙·송신영·김진미·이예진·김소아·김신경(2015). *한국아동패널 2015*. 육아정책연구소.
- 이주리·송지원(2020). “아버지의 성역할가치감과 우울이 일-양육 갈등에 미치는 영향”. *아동학회지*. 제41권 3호. 1-12.
- 이진경·옥선화(2009). “첫 자녀 출산 여부와 가족친화제도에 따른 유배우 기혼 여성의 취업 중단에 관한 연구”. *조사연구*. 제10권 3호. 59-83.
- 임은의(2019). “경력단절여성의 자녀상호작용 및 사회적 지지가 양육스트레스에 미치는 영향: 부부갈등의 매개효과 검증”. *디지털융복합연구*. 제17권 12호. 13-22.
- 장광남(2020). “성별 임금격차의 장기 추세와 요인분해분석”. *한국노동경제논집*. 제43권 2호. 75-108.
- 장명림·김선미(2018). “자녀의 초등학교 취학에 대한 학부모의 인식과 실태 및 지원 방안”. *유아교육연구*. 제38권 3호. 263-287.
- 장서영(2008). “고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구”. *여성연구*. 제74권 1호. 79-104.

- 장연주(2014). “지역별 기혼 여성의 노동시장참가 결정요인 분석: 서울, 부산, 대구지역을 중심으로”. *지역고용노동연구*. 제6권 2호. 55-76.
- 장지연·김지경(2001). “양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향”. *제3회 한국노동패널 학술대회 자료집*. 1-21.
- 장진희(2020). “혼인과 자녀가 성별임금격차에 미치는 영향”. *이화젠더법학*. 제12권 1호. 179-212.
- 전혜진(2016). “경력단절의 미시적 요인 분석: 여성의 사직 여부에 영향을 끼치는 기업복지 및 배우자 효과에 대한 분석”. *한국인구학*. 제39권 3호. 107-137.
- 정은아·김은정(2014). “아동 양육기 취업모의 양육스트레스가 근로지속의사와 가족기능에 미치는 영향: 일·가정양립지원정책의 조절효과를 중심으로”. *한국자치행정학보*. 제28권 2호. 239-265.
- 차영숙·유희정·강민정(2017). “첫째 자녀의 초등학교로의 전이과정에서 어머니 경험에 대한 탐색”. *학습자중심교과교육연구*. 제17권 18호. 1-27.
- 차유경·원숙연(2014). “기혼여성의 노동시장 참여에 작용하는 영향요인: 글로벌 금융위기 전,후를 중심으로 한 탐색적 접근”. *한국정책학회보*. 제23권 3호. 303-328.
- 최원형(2020. 12.29.). “학부모 72% 초등돌봄 선호…‘수업 전후에도 해줬으면’ 한겨레.
- 최지영·양현주(2012). “취학 전 교육기관 유형과 아동의 성별에 따른 초등학교 초기 적응 비교”. *미래유아교육학회지*. 제19권 2호. 265-286.
- 통계청(2019a). 2019년 상반기 지역별고용조사. 통계청.
- 통계청(2019b). 2019 일·가정 양립 지표. 통계청. <http://kostat.go.kr/portal> 에서 2021. 1. 26. 인출
- 한효정(2019). “OECD 주요국의 교과목별 수업시간 비교”. *교육정책포럼*. 제316호(2019년 10월호). 41-43.
- 함선유(2020). “부자 부모와 가난한 부모: 자녀가 임금에 미치는 영향의 계층 차이”. *보건사회연구*. 제40권 2호. 387-415.
- 홍예지·이강이(2020). “학령초기 자녀를 둔 취업모의 일·가정 갈등의 변화 유형화 및 영향요인과 결과요인 검증”. *육아정책연구*. 제14권 1호. 97-120.
- 홍지연·조정주(2018). “만 5세 자녀를 둔 취업모의 초등학교 입학 준비에 대한 이해: ‘구상의 세계(a figured world)’를 중심으로”. *영유아교육: 이론과 실천*. 제3권 2호. 83-104.
- Baranowska-rataj, A., & Matysiak, A. (2016). The causal effects of the

- number of children on female employment: Do European institutional and gender conditions matter? *Journal of Labor Research*, 37(3), 343-367.
- Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press.
- Bröckel Miriam. (2018). The role of partners' support for women's reentry into employment after a child-related career break in germany. *Journal of Family Issues*, 39(7), 1739-1769.
- Cools, S., Markussen, S., & Strøm, M. (2017). Children and careers: How family size affects parents' labor market outcomes in the long run. *Demography*, 54(5), 1773-1793.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- ILO (2019). A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all. ilo.org/global 에서 2021. 1. 27. 인출.
- Piasna, A., & Plagnol, A. (2018). Women's job quality across family life stages: An analysis of female employees across 27 European countries. *Social Indicators Research*, 139(3), 1065-1084.
- Shaw, K. (1994). The persistence of female labor supply: Empirical evidence and implications. *Journal of Human Resources*, 29(2), 348-378.
- Stam, K., Verbakel, E., & Graaf, P. M. (2014). Do values matter? The impact of work ethic and traditional gender role values on female labour market supply. *Social Indicators Research*, 116(2), 593-610.
- Walters, S. (2005). Making the best of a bad job? Female part-timers' orientations and attitudes to work. *Gender, Work and Organization*, 12(3), 193-216.
- Uunk, W., & Lersch, P. M. (2019). The effect of regional gender-role attitudes on female labour supply: A longitudinal test using the BHPS, 1991-2007. *European Sociological Review*, 35(5), 669-683.

Abstract

## Factors Affecting the Women's Career Interruption during Children's Elementary School Entrance Period

Ku, Sally\*·Chung, Ick-Joong\*\*

This study sought to examine the differences between women who experience career interruption and those who maintain employment, during their children's elementary school entrance period, a time when women's career interruption is more likely to occur and to find out the factors that affect their career interruption decisions. For this purpose, the data from the 7th-8th waves of the Korean Children's Panel were used.

The main findings were as follows: Women's educational background, earned income and job satisfaction had a significant impact on the decision of career interruption during the time of her child's elementary school entrance. In other words, if the educational background was low, if the earned income was low, or if the job satisfaction was low, the likelihood of choosing a career interruption increased.

Based on the research results, this study suggests necessity to improve women's job quality by ensuring an appropriate wage level for women's labor and enhancing job satisfaction.

**Keywords :** Career-Interrupted Women, Career Interruption, Women's Job, Elementary School Entrance.

---

\* First Author: Doctoral student, Ewha Womans University

\*\* Corresponding Author : Professor, Ewha Womans University

## 부산지역 가족가치관의 변화 및 영향 요인

김혜정\*

### 초 록

본 연구는 부산지역 가족에 대한 가치관이 전반적으로 어떠한지, 어떠한 변화를 경험하고 있는지, 이러한 가치관을 형성하는데 어떠한 요인이 영향을 미치는지 분석하였다. 이를 위해 한국여성정책연구원의 '여성가족패널조사' 자료를 이용하였고 가족가치관의 변화를 분석하기 위해 2018년 제7차 조사와 2008년 제2차 조사를 활용하여 10년간의 변화를 분석하였다. 가족가치관은 결혼가치관, 자녀 가치관, 부부생활 가치관, 가족 내 성역할의 4영역으로 나누어 살펴보았다. 부산지역의 가족가치관은 전반적으로 비전통적인 방향으로, 보다 개방적이고 성평등한 방향으로 변화하고 있었다. 또한, 가족가치관에 영향을 미치는 중요한 요인으로 연령, 혼인상태, 학력이 작용하고 있으며 전반적으로 20대 이하, 미혼, 전문대 및 대학 이상 학력자의 인식이 상대적으로 비전통적이며 보다 성평등한 것으로 나타났다. 그러나 부부생활 가치관에서는 60대 이상, 기혼, 중학교 이하 학력자의 인식이 상대적으로 높아 다소 다른 양상을 보였다. 더불어 2008년과 2018년의 변화를 통해, 가족 내 성역할 고정관념이 20대 이하, 미혼, 전문대 및 대학 이상 학력자에서 강화되는 현상을 발견하게 되었다. 이러한 현상이 우리사회 지속적인 경제적 상황의 악화와 젠더 갈등으로 인한 것인지, 부산만의 문제인지는 향후 후속연구를 통해 보다 면밀히 탐색할 필요가 있다. 향후 가족가치관의 변화에 따라 가족의 다양성 및 가족 내 성역할에 대한 사회적 인식을 확장하고 부산지역 가족 정책 및 제도를 어떻게 연결하고 모색할 것인지에 폭넓은 논의가 필요할 것이다.

주제어 : 가족가치관, 결혼 가치관, 자녀 가치관, 성역할, 영향 요인, 가족, 부산

\* 부산여성가족개발원 연구위원(hjkim@bwf.re.kr)

## I. 문제제기

가족가치관은 가족제도 뿐 아니라 결혼, 출산, 자녀양육 등 가족과 관련된 다양한 측면에 대한 주관적 태도를 의미한다(김승권, 2014). 우리사회에서 가족은 중요한 요소로, 가족을 중심으로 하는 가족가치관은 매우 강하게 작동해 왔다. 그러나 근대화, 산업화, 정보화를 거치면서 정치, 경제, 문화 등 사회 전반의 급속한 변화를 맞이하였다. 이러한 사회의 변화는 가족의 변화로 이어졌다. 한국사회 가족은 규모의 축소, 세대구성의 단순화, 형태의 다양화 등 전통적 가족의 모습과는 다른 변화를 겪고 있다(김혜정, 2019). 이러한 가족의 변화는 단순히 외형적 측면에 그치지 않고 개인과 가족의 생활방식을 바꾸고 있으며 안정적이고 동질적으로 유지되었던 결혼과 자녀, 돌봄 등에 관한 전통적 가족가치관은 개인과 가족이 각자 처한 환경에 적응해가면서 다양한 양상을 보이기 시작했다(강유진, 2016).

가치관은 자신을 둘러싼 사회적 환경과 그 구성원의 상호작용을 통해 형성되기 때문에 가족가치관의 변화는 개인과 가족을 넘어 사회문화적으로까지 광범위하게 영향을 미칠 수밖에 없다.

여성가족부의 2019년 기준 지역 성평등 지수에 따르면, 부산은 가족분야 62.4점, 전체 11위로 하위 그룹에 속해 있다. 부산은 고령층의 비율이 높고 가치관의 유입이 활발하지 않아 가족 중심의 전통적 가치관이 강하고 가족의 변화, 가족 가치관의 변화에도 더딘 측면이 있다.

가족가치관에 대한 지역 분석이 이루어지고 있지 않은 상황에서 부산 지역의 가족가치관의 변화를 살펴보는 것은 부산 지역 가족의 변화를 비롯한 사회문화 전반의 변화를 가늠하고 지역 특성에 따른 정책 방향을 예측하고 수립하는데 중요한 역할을 할 수 있을 것이다.

이에 본 연구는 부산지역 가족에 대한 가치관이 전반적으로 어떠한지, 어떠한 변화를 경험하고 있는지, 이러한 가치관을 형성하는데 어떠한 요인이 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 따라서 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제1. 부산지역 가족가치관의 전반적 변화 양상은 어떠한가?

2008년과 2018년 가족가치관은 어떻게 변화하였는가?

연구문제 2. 가족가치관에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

## II. 선행연구

가족가치관은 사회구성원이 공유하는 가족 신념체계를 확인하는 지표로 가족제도 뿐만 아니라 결혼, 동거, 이혼, 성역할, 출산, 자녀 양육, 부모 부양, 가족주의, 효 의식 등에 대한 다양한 인식을 다루고 있으며 상당히 주관적인 의미이자 사회적 행동의 핵심이 되는 요소이다(강성률·임성옥, 2014; 김승권, 2014). 다시 말해, 가족가치관이란 가족 또는 가족을 포함하는 삶의 방식에 대하여 사람들이 가지는 포괄적 태도나 관점을 의미하는 광의의 개념이라고 할 수 있다. 이처럼 가족가치관은 가족생활의 여러 측면을 포괄하기 때문에 다차원적 의미를 지니며, 대체로 결혼관, 자녀관, 가족주의를 가족가치관의 하위요소로 포괄하고 있다(배문조·박세정, 2013).

가족가치관 관련 연구는 꾸준히 이루어지고 있다. 이 연구들은 우리 사회의 가족가치관 변화 양상을 탐색하는 연구와 가족가치관에 영향을 미치는 요인을 탐색하는 연구, 가족가치관을 출산과 연결하여 분석하는 연구로 크게 세가지로 나누어 볼 수 있다.

첫 번째, 가족가치관의 변화 양상을 탐색하는 연구로는 강유진(2016), 김민지·전미경(2016), 김승권(2014), 오영은·추주희(2020) 등이 있다. 이 연구들은 양적 데이터를 중심으로 가족가치관의 변화의 흐름을 탐색한 연구들이다. 강유진(2016)의 연구를 통해서는 성역할태도, 부양관은 예전에 비해 보다 비전통적인 경향을 보인 반면, 결혼가치관은 여전히 전통적 경향이 강하게 나타나고 있는 것으로 분석하였다. 김민지·전미경(2016)의 연구는 가정의 달에 보도되는 신문 기사를 통해 사회 전반에 나타나는 가족가치관의 양상과 변화를 분석했다. 전반적으로 유교적·가부장적인 가족가치에서 약간의 변화가 나타나지만 이전의 가족가치에서 벗어나는 새로운 양상으로의 변화, 사회 변화에 따른 현대적인 방향으로의 변화라고 결론짓기에는 무리가 있다(김민지·전미경, 2016)고 보았다. 이러한 결과는 사회, 가족의 변화에 비해 가족가치관의 변화가 이를 따라가지 못한다고 보았다. 김승권(2014)의 연구는 전국 출산력 및 가족보건·복지실태조사를 분석하여 미혼자와 여성이 기혼자와 남성에 비해 결혼에 대해 부정적이며 이혼에 대한 인식은 기혼남녀 모두 과거에 비해 긍정적 인식이 더 강해졌음을 확인하였다. 오영은·추주희(2020)의 연구는 결혼과 자녀, 가족에 대한 청년들의 인식의 변화를 분석하고 이를 통해 결혼 및 가족에 대한 성역할 태도와 인식 변화의 의미를 분석하였다. 연구결과 청년층에서 자발적 비혼률이 높아지고 있었으며, 결혼에 대한 긍정적 인식은 감소하였고 가

사 및 신혼집 마련에 대해 평등분담, 일 우선주의는 감소하고, 가족 우선주의는 증가하였다(오영은·추주희, 2020).

두 번째, 가족 가치관의 변화에 영향을 미치는 요인을 밝히고자 한 연구로는 류연규·김영미(2013), 원숙연·김예슬(2017), 이정윤·김주현(2020), 정순돌·배은경·최혜지(2012) 등이 있다. 가족가치관에 영향을 미치는 요인으로는 세대, 성, 혼인상태, 교육수준 외에도 거주지역, 교육수준, 생활수준이나 가족형태 등 다양한 요인들이 있다. 원숙연·김예슬(2017)의 연구에서는 도시 지역에 거주할 경우 비도시 지역 거주자 보다 근대적인 성역할 태도를 가질 가능성이 높다고 보았다. 이는 비도시 및 농촌 지역은 인구 구성에 있어 노인의 비율이 상대적으로 높으며, 새로운 가치의 유입이 활발하지 않을 가능성이 높기 때문이다(원숙연·김예슬, 2017). 류연규·김영미(2013)의 연구 역시 남성으로부터의 소득기여분이 낮을 경우 남성생계부양자 모델을 유지하는 것이 어렵기 때문에 근대적인 성역할 태도 및 인식을 보일 수 있다고 보았다. 이정윤·김주현(2020)의 연구는 가구소득이 높을수록 근대적인 성역할 태도 및 인식을 보일 가능성이 높다고 보았고 가구소득에서 남성으로부터의 소득 기여가 높을 경우 전통적 인식을 유지할 수 있다고 보았다. 정순돌·배은경·최혜지(2012)의 연구는 가족의식 중 부양의식과 성역할인식에 대한 청년, 중년, 노년층의 세대별 차이를 살펴보고, 가족의식을 4개로 유형화하여 각 가치관 유형별 특성에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 청년과 중년세대는 ‘전통-평등형’, 노년세대는 ‘자유-보수형’과 ‘전통-보수형’이 대다수로 나타나 각 세대별로 차이가 있음을 확인하였다(정순돌·배은경·최혜지, 2012).

세 번째, 2000년대 이후에는 저출산 문제로 인해 결혼 및 가족가치관을 출산과 연결하는 연구도 증가하였다. 배혜원(2017)의 연구에서는 2000년 이후 기혼 여성의 가족가치관과 함께 결혼·출산 행태의 변화 양상을 분석하였다. 결혼에 대한 선택적 가치관이 증가하면서 주혼인·주출산연령군은 25~29세에서 30~34세로 고연령화 되었고 여성의 자녀가치관 변화는 현실적인 제약 때문에 비자발적으로 출산 지연, 소자녀관을 선택하고 있음을 보여 주었다(배혜원, 2017). 정아름(2018)의 연구는 기혼여성의 청소년기 가정환경요인으로 비롯된 가족가치관이 출산의지에 미치는 영향을 분석하였다. 청소년기 가정환경요인 중 양부모 가정의 청소년기의 양부모 가정의 동거 경험, 보통 수준의 경제적 형편, 평범한 부모의 양육태도, 1명 이상의 형제와 함께 청소년기를 보낸 기혼여성의 경우 출산의지가 상대적으로 높은 것으로 나타났다(정아름, 2018). 염주희 외(2012)도 어릴 때부터 보고 자라온 가정환경 요소가 성인 남녀가 결혼하고 출산을 하는 데에 영향을 미친다고 보았다. 특히, 청소년기 부



모와의 동거경험, 경제적 형편, 부모와의 친밀도와 양육태도는 개인의 가치관을 형성하는 데 영향을 주는 요인으로 작용하는 것으로 보았다(염주희 외, 2012)

### Ⅲ. 연구방법

본 연구는 한국여성정책연구원이 주관하고 조사한 ‘여성가족패널조사’ 자료를 이용하였다. 가족가치관의 변화를 분석하기 위해 2018년 제7차 여성가족패널조사와 2008년 제2차 여성가족패널조사를 활용하여 10년간의 변화를 분석하였다.

부산지역 가족가치관의 변화와 영향 요인을 살펴보기 위해 한국여성정책연구원의 여성가족패널조사 중 부산지역 케이스만 선별하여 분석에 활용하였다. 2008년 부산지역 사례는 679 케이스이며 2018년의 경우 790 케이스였다.

여성가족패널조사 중 가족가치관 변화를 측정한 문항은 결혼가치관 관련 문항 14개, 가족 내 역할과 관련한 문항 8개, 가족부양과 관련한 문항 4개, 성역할과 관련한 문항 7개가 있다. 이중 2008년 2차 조사와 2018년 7차 조사를 비교할 수 있도록 공통문항만 선별하여 결혼가치관 관련 문항 9개, 가족 내 역할과 관련한 문항 6개 총 15개 문항을 활용하였다. 15개 문항은 다시 결혼과 관련한 문항과 자녀와 관련한 문항, 부부생활과 관련한 문항, 가족 내 성역할과 관련한 문항으로 나누었다. 이를 결혼가치관, 자녀 가치관, 부부생활 가치관, 가족 내 성역할의 4영역으로 나누고 영역별 문항의 평균과 세부문항을 각각 비교하였다.

여성가족패널조사의 각 문항은 4점 척도이며 점수가 높을수록 문항에 대한 동의정도가 낮도록 구성되어 있다. 또한, 긍정문과 부정문이 함께 섞여 있어 점수에 따른 해석이 상이해 \*표시한 문항의 경우 응답을 역으로 재코딩하여 모든 문항에서 점수가 높을수록 개방적이고 평등 지향적인 태도를 가지는 것으로 해석될 수 있도록 조정하였다.

〈표 1〉 가족가치관 영역 및 문항

구분	질문 항목	응답 변수
결혼 가치관	결혼은 반드시 해야 한다	1. 매우 그렇다 2. 그렇다 3. 그렇지 않다 4. 전혀 그렇지 않다.
	결혼은 집안배경이 비슷한 사람과 해야 한다	
	결혼은 일찍 하는 것이 좋다	
자녀 가치관	결혼하면 자녀를 일찍 갖는 것이 좋다	1. 매우 그렇다 2. 그렇다 3. 그렇지 않다 4. 전혀 그렇지 않다.
	자녀는 반드시 있어야 한다	
	자녀가 있어도 이혼할 수 있다.*	1. 전혀 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다 3. 그렇다 4. 매우 그렇다
부부생활 가치관	부부생활에서 성적만족은 중요하다*	1. 전혀 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다 3. 그렇다 4. 매우 그렇다
	남편 이외의 이성친구가 필요하다*	
	남편이 외도를 하면 이혼해야 한다*	
가족 내 역할	남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 가장 이상적이다	1. 매우 그렇다 2. 그렇다 3. 그렇지 않다 4. 전혀 그렇지 않다.
	여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다	
	취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에 부정적인 영향을 줄 것이다.	
	맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다*	1. 전혀 그렇지 않다. 2. 그렇지 않다 3. 그렇다 4. 매우 그렇다
	부부라도 수입은 각자 관리해야 한다*	
	같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다*	

주 : \*문항은 응답을 역코딩하여 점수가 높을수록 가족 가치관에 대한 인식이 높음을 의미함

자료는 SPSS 18.0을 사용하여 분석하였다. 전반적인 조사대상의 특성과 가족가치관 양상을 알기 위해 빈도, 백분율 등 빈도분석을 사용했으며 부산지역 가족가치관에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 2008년과 2018년 각각 일원배치 분산분석을 실시하였다. 또한, 가족가치관에 영향을 미치는 모든 요인들에 대해 2008년과 2018년 변화를 비교하기 위한 독립표본 T검증을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 응답자 특성

선행연구 분석을 통해 부산지역 가족가치관에 영향을 주는 요인으로 연령과 혼인상태, 학력, 경제적 형편, 부모님과 의 관계, 부모님의 양육태도를 분석하였으나 경제적 형편과 부모님과 의 관계, 부모님의 양육태도의 경우 응답 케이스가 적거나 유의미한 차이를 보이지 않아 연령과 학력, 혼인상태만을 주요한 변인으로 분석하였다.

따라서 응답자의 특성은 연령과 혼인상태, 학력으로 나누었다. 연령별로 보면 2008년의 경우 40대 28.1%, 30대 26.2%, 50대 21.6%, 20대 이하 12.5%, 60대 이상 9.6% 순으로 나타났고 2018년의 경우 50대 25.7%, 60대 이상 26.2%, 40대 22.2%, 20대 이하 14.4%, 30대 9.9% 순으로 나타났다. 2008년의 경우 40대가 가장 많은 비중을 차지하고 있고 2018년의 경우 60대 이상이 가장 많은 비중을 차지하고 있다.

혼인상태별로 살펴보면, 2008년의 경우 기혼 75.7%, 미혼 16.6%, 이혼 및 별거 3.8%, 사별 3.8% 순으로 나타났고 2018년의 경우 기혼 67.2%, 미혼 21.6%, 사별 7.0%, 이혼 및 별거 4.2% 순으로 나타났다.

학력별로 살펴보면, 2008년의 경우 전문대 및 대학 38.6%, 고등학교 36.2%, 중학교 이하 23.9%, 대학원 이상 1.3% 순으로 나타났고 2018년의 경우 전문대 및 대학 44.7%, 고등학교 31.6%, 중학교 이하 22.0%, 대학원 이상 1.6% 순으로 나타났다.

〈표 2〉 응답자 특성

(단위 : 명, %)

구분		2008년		2018년	
		빈도	비율	빈도	비율
전체		679	100.0	790	100.0
연령	20대 이하	98	14.4	127	16.1
	30대	178	26.2	78	9.9
	40대	191	28.1	175	22.2
	50대	147	21.6	203	25.7
	60대 이상	65	9.6	207	26.2
학력	중학교 이하	162	23.9	174	22.0

구분		2008년		2018년	
		빈도	비율	빈도	비율
	고등학교	246	36.2	250	31.6
	전문대 및 대학	262	38.6	353	44.7
	대학원 이상	9	1.3	13	1.6
혼인상태	미혼	113	16.6	171	21.6
	기혼	514	75.7	531	67.2
	이혼 및 별거	26	3.8	33	4.2
	사별	26	3.8	55	7.0

## 2. 부산지역 결혼가치관 변화 및 요인

부산지역 결혼가치관의 변화는 2008년과 2018년 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. ‘결혼을 반드시 해야 한다’, ‘집안배경이 비슷한 사람과 해야 한다’, ‘결혼은 일찍 하는 것이 좋다’는 문항의 평균인 결혼가치관은 2008년 2.36점에서 2018년 2.50점으로 상승한 것으로 나타났다.

세부문항별로는 ‘집안배경이 비슷한 사람과 해야 한다’는 문항의 경우 2008년 2.01점에서 2018년 2.43점으로 크게 상승한 것으로 나타났다. ‘결혼을 반드시 해야 한다’, ‘결혼은 일찍 하는 것이 좋다’는 문항의 경우 2008년에 비해 2018년 소폭 감소하였으나 유의미한 차이는 아닌 것으로 나타났다.

부산지역 결혼가치관에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 2008년과 2018년 모두 연령과 학력, 혼인상태가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결혼가치관을 연령별로 살펴보면, 20대가 가장 높고 60대 이상이 가장 낮은 것으로 나타나 연령이 낮을수록 보다 평등하고 개방적인 가치관을 가진 것을 알 수 있다. 혼인상태별로는 미혼이 가장 높고 사별이 가장 낮은 것으로 나타났다. 학력별로는 2008년의 경우 전문대 및 대학 졸업자가 가장 높은 반면, 2018년의 경우 대학원 이상 졸업자가 가장 높은 것으로 나타나 전반적으로 학력이 높을수록 결혼에 대한 가치관은 보다 개방적인 것으로 나타났다.

결혼가치관에 미치는 요인의 세부 항목별 10년간 변화를 살펴보면 연령별로는 50대가 2008년 2.10점에서 2018년 2.44점으로 가장 큰 폭으로 상승한 것으로 나타났다. 혼인상태별로는 미혼이 2008년 2.61점에서 2018년 2.81점으로 상승한 것으로 나타났고 별거 및 이혼, 사별의 경우 유의미한 변화를 보이지는 않았다. 학력별로는 중학교 이하의 경우 2008년 2.08점에서 2018년 2.31점으로 상승한 것으로 나타났고 고등학교, 전문대 및 대학, 대학원 이

상에서는 유의미한 변화를 보이지 않았다. 다시 말해, 2008년과 2018년 10년간 50대와 미혼, 중학교 이하의 학력에서 결혼에 대한 가치관의 변화가 유의미하게 나타났다.

〈표 3〉 결혼가치관 변화 및 요인

(단위 : 점)

구분		결혼가치관			결혼은 반드시 해야 한다			결혼은 집안배경이 비슷한 사람과 해야 한다			결혼은 일찍 하는 것이 좋다		
		2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)
전체		2.36	2.50	-4.52***	2.41	2.45	-1.11	2.01	2.43	-11.15***	2.66	2.61	1.12
연령	20대 이하	2.60	2.77	-2.303*	2.62	2.74	-1.238	2.20	2.72	-5.336***	2.97	2.86	1.220
	30대	2.48	2.68	-2.859**	2.63	2.63	0.010	2.06	2.56	-5.138***	2.76	2.86	-0.983
	40대	2.44	2.54	-1.845	2.54	2.53	0.163	2.05	2.50	-6.197***	2.72	2.59	1.544
	50대	2.10	2.44	-5.769***	2.01	2.43	-5.163***	1.86	2.34	-6.972***	2.42	2.55	-1.538***
	60대 이상	2.03	2.28	-2.890**	1.98	2.17	-1.857	1.85	2.22	-3.656***	2.26	2.44	-1.604
	F(P)	23.892***	17.649***	-	21.034***	15.281***	-	4.847**	12.429***	-	13.381***	8.472***	-
	scheffe 사후검증	a>d,e b>d,e c>d,e	a>c,d, e b>d,e c>e	-	a>d,e b>d,e c>d,e	a>d,e e<b,c, d	-	a>d,e	a>d,e e<b,c, d	-	a>d,e b>d,e c>d,e	a>d,e b>d,e	-
혼인 상태	미혼	2.61	2.81	-2.933**	2.66	2.80	-1.642	2.24	2.73	-5.676***	2.93	2.89	0.426
	기혼	2.30	2.41	-2.913**	2.36	2.35	0.120	1.96	2.35	-9.311***	2.60	2.51	1.802
	별거 이혼	2.60	2.73	-0.883	2.65	2.79	-0.689	2.23	2.52	-1.580	2.92	2.88	0.253
	사별	2.13	2.28	-1.099	2.12	2.18	-0.371	1.96	2.16	-1.158	2.31	2.51	-1.030
	F(P)	12.994***	25.728***	-	6.292***	23.262***	-	6.035***	15.730***	-	8.472***	12.855***	-
	scheffe 사후검증	a>b,d c>d	a>b,d c>b,d	-	a>b,d	a>b,d c>b,d	-	a>b	a>b,d	-	a>b,d c>d	a>b,d	-
학력	중학교 이하	2.08	2.31	-3.535***	2.02	2.21	-2.351*	1.84	2.24	-5.323***	2.38	2.48	-1.070
	고등학교	2.38	2.47	-1.967	2.47	2.45	0.278	1.99	2.40	-7.022***	2.67	2.57	1.538
	전문대 및 대학	2.52	2.60	-1.732	2.59	2.57	0.366	2.15	2.54	-6.451***	2.83	2.70	2.130*
	대학원 이상	2.15	2.64	-1.808	2.33	2.62	-0.966	2.00	2.54	-1.527	2.11	2.77	-1.868
	F(P)	23.312***	10.100***	-	17.683***	9.875***	-	6.895***	7.217***	-	13.042***	3.940***	-
	scheffe 사후검증	a<b,c b<c	a<b,c	-	a<b,c	a<b,c	-	a<c	a<c	-	a<b,c	a<c	-

p<0.001\*\*\*, p<0.01\*\*, p<0.05\*

### 3. 부산지역 자녀가치관 변화 및 요인

부산지역 자녀가치관의 변화는 2008년과 2018년 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. ‘결혼하면 자녀를 일찍 갖는 것이 좋다’, ‘자녀는 반드시 있어야 한다’, ‘자녀가 있어도 이혼할 수 있다’는 문항의 평균인 자녀 가치관은 2008년 2.19점, 2018년 2.44점으로 상승한 것으로 나타났다. 세부문항 모두 2008년에 비해 2018년 유의미한 변화를 보였고 특히, ‘자녀는 반드시 있어야 한다’는 문항의 경우 2008년 1.92점에서 2018년 2.31점으로 크게 상승한 것으로 나타났다.

부산지역 자녀가치관에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 2008년과 2018년 모두 연령과 혼인상태, 학력 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자녀가치관을 연령별로 살펴보면, 20대가 가장 높고 60대 이상이 가장 낮은 것으로 나타나 연령이 낮을수록 보다 평등하고 개방적인 가치관을 가진 것을 알 수 있다. 혼인상태별로는 2008년의 경우 별거 및 이혼이 가장 높았던 반면, 2018년의 경우 미혼이 가장 높게 나타났고 전반적으로 사별이 가장 낮은 것으로 나타났다. 학력별로는 전문대 및 대학이 가장 높고 중학교 이하가 가장 낮은 것으로 나타났다.

자녀가치관에 미치는 요인의 10년간 변화를 살펴보면 연령별로는 50대가 2008년 1.99점에서 2018년 2.44점으로 가장 큰 폭으로 상승한 것으로 나타났다. 혼인상태별로는 기혼이 2008년 2.11점에서 2018년 2.36점으로 가장 큰 폭으로 상승했다. 별거 및 이혼의 경우 2008년에 비해 2018년 다소 낮아지기는 했으나 유의미한 변화를 보이지는 않았다. 학력별로는 고등학교 졸업자의 경우 2008년 2.17점에서 2018년 2.43점으로 가장 큰 폭으로 상승한 것으로 나타났다. 다시 말해, 2008년과 2018년 10년간 50대와 기혼, 고등학교 졸업자에서 자녀가치관의 변화가 유의미하게 나타났다.

〈표 4〉 자녀가치관 변화 및 요인

(단위 : 점)

구분		자녀가치관			결혼하면 자녀를 일찍 갖는 것이 좋다			자녀는 반드시 있어야 한다			자녀가 있어도 이혼할 수 있다		
		2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)
전체		2.19	2.44	-9.270***	2.15	2.37	-5.844***	1.92	2.31	-10.221***	2.49	2.64	-3.759***
연령	20대 이하	2.43	2.75	-4.828***	2.40	2.75	-3.529**	2.03	2.61	-6.449***	2.85	2.87	-0.276
	30대	2.29	2.59	-4.076***	2.24	2.51	-2.634***	1.97	2.45	-4.908***	2.66	2.79	-1.307
	40대	2.21	2.45	-4.764***	2.11	2.36	-3.118**	1.99	2.31	-4.250***	2.53	2.67	-1.955
	50대	1.99	2.44	-8.526***	2.01	2.37	-4.773***	1.74	2.31	-7.176***	2.22	2.65	-5.189***
	60대 이상	1.93	2.19	-3.808***	1.91	2.11	-2.068*	1.86	2.06	-2.179*	2.02	2.42	-3.890***
	F(P)	17.621***	26.776***	-	6.951***	15.767***	-	4.015**	12.456***	-	19.342***	9.413***	-
	scheffe 사후검증	a>c,d,e b>d,e c>d,e	a>c,d,e e<b,c,d	-	a>c,d,e e<b,c,d	a>c,d,e e<b,c,d	-	a>d c>d	a>c,d,e e<b,c,d	-	a>c,d,e b>d,e c>d,e	e<a,b,c,d	-
혼인 상태	미혼	2.49	2.75	-4.313***	2.46	2.73	-2.975**	2.13	2.64	-5.971***	2.88	2.88	0.092
	기혼	2.11	2.36	-7.959***	2.08	2.28	-4.576***	1.86	2.21	-8.056***	2.40	2.58	-3.858***
	별거 이혼	2.59	2.53	0.463	2.31	2.36	-0.264	2.31	2.39	-0.417	3.15	2.82	1.604
	사별	1.90	2.24	-2.744**	1.96	2.16	-1.285	1.85	2.16	-1.901	1.88	2.40	-2.906**
	F(P)	26.639***	30.070***	-	9.783***	16.880***	-	7.980***	16.708***	-	24.985***	9.989***	-
	scheffe 사후검증	a>b,d c>b,d	a>b,d	-	a>b,d	a>b,d	-	a>b c>b	a>b,d	-	a>b,d b>d c>b,d	a>b,d	-
학력	중학교 이하	1.96	2.21	-4.569***	1.98	2.12	-1.932	1.73	2.08	-4.851***	2.17	2.42	-3.065**
	고등 학교	2.17	2.43	-5.672***	2.07	2.36	-4.271***	1.96	2.26	-4.635***	2.47	2.67	-2.962**
	전문대 및 대학	2.35	2.56	-5.260***	2.31	2.51	-3.239**	2.02	2.45	-7.393***	2.72	2.73	-0.111
	대학원 이상	2.11	2.54	-1.468	2.33	2.38	-0.136	1.67	2.38	-2.225*	2.33	2.85	-1.547
	F(P)	19.982***	19.330***	-	8.354***	10.528***	-	6.477***	10.382***	-	17.550***	7.564***	-
	scheffe 사후검증	a<b,c b<c	a<b,c b<c	-	a<c b<c	a<b,c	-	a<b,c c>a,b	-	-	a<b,c b<c	a<b,c	-

p&lt;0.001\*\*\*, p&lt;0.01\*\*, p&lt;0.05\*

#### 4. 부산지역 부부생활 가치관 변화 및 요인

부산지역 부부생활 가치관의 변화는 2008년과 2018년 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. ‘부부생활에서 성적 만족은 중요하다’, ‘남편 이외의 이성친구가 필요하다’, ‘남편이 외도를 하면 이혼해야 한다’는 문항의 평균인 부부생활 가치관은 2008년 2.62점에서 2018년 2.46점으로 감소한 것으로 나타났다. 세부문항 모두 2008년에 비해 2018년 감소한 것으로 나타났고 특히, ‘부부생활에서 성적 만족은 중요하다’는 문항의 경우 2008년 3.19점에서 2018년 2.78점으로 크게 감소한 것으로 나타났다. ‘남편 이외의 이성친구가 필요하다’, ‘남편이 외도를 하면 이혼해야 한다’는 문항 역시 감소하였으나 유의미한 변화는 아닌 것으로 나타났다.

부산지역 부부생활 가치관에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 2008년의 경우 연령만이, 2018년의 경우 학력만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2008년 부부생활 가치관을 연령별로 살펴보면, 50대가 30대와 40대보다 높은 것으로 나타나 다른 분야와 달리 50대가 부부생활에 대해 보다 개방적인 가치관을 보이는 것으로 나타났다. 2018년 부부생활 가치관을 학력별로 살펴보면, 중학교 이하가 전문대 및 대학 졸업자에 비해 높게 나타나 이 역시 다른 분야와 달리 중학교 이하에서 보다 개방적인 가치관을 보이는 것으로 나타났다.

부부생활 가치관에 미치는 요인의 10년간 변화를 살펴보면 연령별로는 50대가 2008년 2.74점에서 2018년 2.47점으로 가장 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다. 혼인상태별로는 기혼이 2008년 2.62점에서 2018년 2.47점으로 가장 큰 폭으로 감소했다. 학력별로는 전문대 및 대학 졸업자의 경우 2008년 2.60점에서 2018년 2.43점으로 가장 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다.

전반적으로 부부생활 가치관 감소의 경우 ‘부부생활에서 성적 만족은 중요하다’는 문항의 감소폭이 매우 크게 나타나면서 부부생활 가치관의 감소가 유의미하게 나타난 것으로 보인다. 이는 부부생활 가치관의 개방성이나 인식이 낮아졌다고 보기보다 부부생활에서 성적 만족 이외에 다른 요소들을 더 중요하게 인식하기 때문으로 해석할 수 있다.



〈표 5〉 부부생활 가치관 변화 및 요인

(단위 : 점)

구분		부부생활 가치관			부부생활에서 성적 만족은 중요하다			남편 이외의 이성친구가 필요하다			남편이 외도를 하면 이혼해야 한다		
		2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)
전체		2.62	2.46	8.154***	3.19	2.78	13.184***	2.08	2.05	0.591	2.61	2.56	1.057
연령	20대 이하	2.61	2.44	3.423**	3.31	2.87	6.333***	2.43	2.29	1.197	2.09	2.16	-0.614
	30대	2.57	2.41	3.336**	3.21	2.94	3.569***	2.07	2.15	-0.830	2.42	2.15	2.585*
	40대	2.59	2.45	3.238**	3.10	2.72	5.568***	2.08	2.04	0.499	2.59	2.58	0.182
	50대	2.74	2.47	6.462***	3.27	2.74	8.374***	1.93	2.00	-0.971	3.01	2.68	4.260***
	60대 이상	2.65	2.51	3.166**	3.03	2.75	3.297**	1.89	1.93	-0.388	3.02	2.84	1.974*
	F(P)	4.858**	1.386	-	4.269**	2.691*	-	8.360***	5.304***	-	33.900***	26.776***	-
	scheffe 사후검증	b<d c<d	-	-	-	-	-	a>b,c,d,e	a>d,e	-	a<b,c,d,e b<d,e c<d,e	a<c,d,e b<c,d,e c<e	-
혼인 상태	미혼	2.59	2.42	3.849***	3.29	2.82	7.388***	2.44	2.28	1.633	2.04	2.16	-1.195
	기혼	2.62	2.47	6.511***	3.17	2.76	10.728***	1.99	2.00	-0.217	2.71	2.66	1.199
	별거 이혼	2.60	2.52	0.865	3.15	2.88	1.822	2.19	1.97	1.151	2.46	2.70	-1.006
	사별	2.76	2.49	3.535**	3.23	2.80	3.325**	1.96	1.85	0.618	3.08	2.82	1.708
	F(P)	1.325	1.296	-	1.569	0.789	-	12.210***	7.500***	-	30.481***	20.830***	-
	scheffe 사후검증	-	-	-	-	-	-	a>b,d	a>b,d	-	a<b,d c<d	a<b,c,d	-
학력	중학교 이하	2.69	2.53	4.664***	3.18	2.77	6.893***	1.88	1.97	-1.228	3.01	2.86	2.086*
	고등학교	2.61	2.46	3.925***	3.15	2.78	6.701***	2.07	2.03	0.623	2.60	2.58	0.308
	전문대 및 대학	2.60	2.43	5.424***	3.23	2.77	9.172***	2.20	2.12	1.292	2.37	2.41	-0.609
	대학원 이상	2.56	2.38	1.335	3.33	3.08	1.192	2.00	1.77	0.589	2.33	2.31	0.065
	F(P)	2.178	3.225*	-	1.071	1.097	-	6.348***	2.287	-	25.354***	13.298***	-
	scheffe 사후검증	-	a>c	-	-	-	-	a<c	-	-	a<b,c b<c	a>b,c	-

p&lt;0.001\*\*\*, p&lt;0.01\*\*, p&lt;0.05\*

## 5. 부산지역 가족 내 성역할 가치관 변화 및 요인

부산지역 가족 내 성역할 가치관은 ‘남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 이상적이다’, ‘여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다’, ‘취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에게 부정적인 영향을 준다’, ‘맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다’, ‘부부라도 수입은 각자 관리해야 한다’, ‘같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다’는 6개 문항의 평균을 의미하는 것으로 2008년과 2018년 유의미한 변화를 보이고 있지 않다. 다만, 개별 문항의 경우 일부 2008년과 2018년 유의미한 차이를 보이고 있다. ‘남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 이상적이다’, ‘부부라도 수입은 각자 관리해야 한다’는 문항의 경우 2008년에 비해 2018년 증가한 반면, ‘맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다’, ‘같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다’는 문항의 경우 오히려 감소한 결과를 보이고 있다.

부산지역 가족 내 성역할 가치관에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 2008년과 2018년 모두 연령과 학력, 혼인상태가 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 가족 내 성역할을 연령별로 살펴보면, 20대가 가장 높고 60대 이상이 가장 낮은 것으로 나타나 연령이 낮을수록 보다 평등하고 개방적인 가치관을 가진 것을 알 수 있다. 혼인상태별로는 미혼이 가장 높고 사별이 가장 낮은 것으로 나타났다. 학력별로는 2008년의 경우 전문대 및 대학 졸업자가 가장 높은 반면, 2018년의 경우 대학원 이상 졸업자가 가장 높은 것으로 나타났다.

가족 내 성역할 가치관에 미치는 요인의 10년간 변화를 살펴보면 연령별로는 60대 이상이 2008년 2.36점에서 2018년 2.54점으로 가장 큰 폭으로 상승한 것으로 나타났다. 유의미한 차이는 아니지만 20대 이하에서 2008년에 비해 2018년 감소한 것은 주목할 부분이다. 특히, ‘맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다’, ‘같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다’는 문항에서 20대 이하의 인식이 2008년에 비해 2018년 유의미하게 감소한 것으로 나타나 20대 이하 청년 여성의 전통적 성역할에 대한 고정관념이 오히려 강화되고 있는 것으로 나타났다.

혼인상태별로는 미혼이 2008년 2.77점에서 2018년 2.68점으로 감소한 것으로 나타났고 ‘부부라도 수입은 각자 관리해야 한다’는 항목을 제외한 5개 문항 모두에서 2008년에 비해 2018년 감소하는 것으로 나타나 20대 이하 청년 여성의 성역할 고정관념의 강화 현상과 같은 경향을 보이고 있다.

학력별로는 중학교 이하의 경우 2008년 2.42점에서 2018년 2.54점으로

상승한 것으로 나타났고 고등학교, 전문대 및 대학, 대학원 이상에서는 유의미한 변화를 보이지 않았다. 전문대 및 대학 졸업자의 경우 ‘맞벌이 부부는 집안 일도 공평히 분담해야 한다’, ‘같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다’는 문항에서 2008년에 비해 2018년 유의미하게 감소한 것으로 나타나 학력이 높음에도 불구하고 가족 내 성역할 고정관념이 더 강화된 것으로 나타나 주목할 필요가 있다.

이는 전반적으로 가족 내 성역할이 20대 이하, 미혼, 전문대 및 대학 졸업자 등 젊은 층에서 낮아지는 것으로 나타나 경제적 상황 악화와 젠더 갈등이 성역할에 대한 청년들의 보수적 인식 강화로 연결되고 있는 것은 아닌지 우려스럽다.

〈표 6〉 가족 내 성역할 가치관 변화 및 요인

(단위 : 점)

구분		가족 내 성역할			남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 이상적이다			여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다			취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에게 부정적인 영향을 줄 것이다		
		2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)
전체		2.56	2.58	-0.985	2.36	2.54	-4.352***	2.53	2.49	0.886	2.52	2.54	-0.550
연령	20대 이하	2.78	2.69	1.911	2.73	2.66	0.715	2.48	2.31	1.658	2.70	2.58	1.214
	30대	2.60	2.60	0.068	2.39	2.55	-1.493	2.54	2.45	0.8778	2.48	2.41	0.705
	40대	2.56	2.57	-0.321	2.37	2.55	-2.158*	2.60	2.58	0.314	2.49	2.59	-1.329
	50대	2.47	2.56	-2.621**	2.19	2.45	-3.149**	2.41	2.55	-1.692	2.55	2.54	0.112
	60대 이상	2.36	2.54	-4.234***	2.09	2.55	-4.241***	2.57	2.48	0.774	2.37	2.53	-1.434
	F(P)	21.672***	4.265*	-	7.473***	1.923	-	1.173*	3.244*	-	2.142*	0.973	-
	scheffe 사후검증	a>b,c,d,e b>d,e c>e	a>d,e	-	a>b,c,d,e	-	-	-	a<c	-	-	-	-
혼인 상태	미혼	2.77	2.68	1.973*	2.73	2.63	1.093	2.50	2.36	1.523	2.69	2.56	1.466
	기혼	2.52	2.56	-1.674	2.29	2.53	-4.921***	2.54	2.52	0.560	2.49	2.53	-0.825
	별거 이혼	2.58	2.57	0.081	2.46	2.42	0.178	2.50	2.67	-0.780	2.50	2.70	-0.903
	사별	2.44	2.50	-0.813	2.19	2.45	-1.449	2.31	2.53	-1.169	2.35	2.49	-0.906
	F(P)	18.936***	7.605***	-	8.219***	1.647	-	0.726	3.024*	-	2.366	0.692	-
	scheffe 사후검증	a>b,d	a>b,d	-	a>b	-	-	-	-	-	-	-	-

구분		가족 내 성역할			남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 이상적이다			여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다			취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에게 부정적인 영향을 줄 것이다		
		2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)
학력	중학교 이하	2.42	2.54	-3.680***	2.17	2.53	-4.213***	2.36	2.50	-1.653	2.37	2.52	-1.792
	고등학교	2.55	2.56	-0.140	2.30	2.50	-2.840**	2.65	2.54	1.676	2.52	2.52	0.005
	전문대 및 대학	2.67	2.62	1.785	2.52	2.57	-0.788	2.54	2.45	1.407	2.61	2.57	0.795
	대학원 이상	2.46	2.65	-0.932	2.89	2.62	0.815	1.67	2.46	-2.446*	2.44	2.54	-0.245
	F(P)	21.152***	3.374*	-	6.967***	0.592	-	7.427***	0.793	-	3.198***	0.258	-
	scheffe 사후검증	a<b, c b<c	-	-	a<b b<c	-	-	a<b b>d c>d	-	-	a<c	-	-
구분		가족 내 성역할			맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다			부부라도 수입은 각자 관리해야 한다			같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다		
		2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)
전체		2.56	2.58	-0.985	3.03	2.86	4.760***	2.19	2.43	-6.075***	2.75	2.62	3.186**
연령	20대 이하	2.78	2.69	1.911	3.20	2.92	3.064**	2.51	2.81	-2.845**	3.06	2.83	2.345*
	30대	2.60	2.60	0.068	3.03	3.00	0.385	2.30	2.49	-1.767	2.84	2.68	1.593
	40대	2.56	2.57	-0.321	3.09	2.81	3.812***	2.07	2.33	-3.330**	2.76	2.58	2.141*
	50대	2.47	2.56	-2.621**	2.91	2.83	1.082	2.08	2.41	-4.310***	2.65	2.56	1.074
	60대 이상	2.36	2.54	-4.234***	2.89	2.85	0.439	2.03	2.29	-2.641**	2.22	2.56	-3.275***
	F(P)	21.672***	4.265*	-	3.630**	1.415	-	8.377***	11.350***	-	13.949***	3.306*	-
	scheffe 사후검증	a>b, c, d, e b>d, e c>e	a>d, e	-	a>d	-	-	a>c, d, e	a>c, d, e	-	a>c, d, e c>e d>e	a>d, e	-
혼인 상태	미혼	2.77	2.68	1.973*	3.12	2.92	2.326	2.57	2.80	-2.495*	3.04	2.84	2.354*
	기혼	2.52	2.56	-1.674	3.01	2.85	3.693***	2.12	2.34	-4.911***	2.69	2.57	2.481*
	별거 이혼	2.58	2.57	0.081	3.04	2.82	1.160	2.27	2.27	-0.019	2.69	2.55	0.728
	사별	2.44	2.50	-0.813	3.08	2.76	2.013*	2.04	2.33	-1.726	2.65	2.44	1.133
	F(P)	18.936***	7.605***	-	0.690	0.908	-	11.969***	17.865***	-	6.340***	6.251***	-
	scheffe 사후검증	a>b, d	a>b, d	-	-	-	-	a>b, d	a>b, c, d	-	a>b	a>b, d	-

구분		가족 내 성역할			남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 이상적이다			여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다			취학 전 자녀를 둔 주부가 일을 하면 자녀에게 부정적인 영향을 줄 것이다		
		2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)	2008	2018	T(p)
학력	중학교 이하	2.42	2.54	-3.680***	2.98	2.84	1.756	2.09	2.30	-2.840**	2.53	2.52	0.168
	고등학교	2.55	2.56	-0.140	3.03	2.81	3.510***	2.09	2.38	-4.197***	2.72	2.59	1.825
	전문대 및 대학	2.67	2.62	1.785	3.09	2.90	3.394**	2.36	2.54	-2.909**	2.90	2.69	3.463**
	대학원 이상	2.46	2.65	-0.932	2.56	3.00	-1.215	2.11	2.46	-0.849	3.11	2.85	0.770
	F(P)	21.152***	3.374*	-	2.422	1.167	-	6.925***	4.809**	-	8.948***	2.364	-
	scheffe 사후검증	a<b,c b<c	-	-	-	-	-	a<c b<c	a<c	-	a<c b<c	-	-

p<0.001\*\*\*, p<0.01\*\*, p<0.05\*

## V. 논의 및 결론

우리사회는 근대화, 산업화, 정보화를 거치면서 정치, 경제, 문화 등 우리 사회 전반의 급속한 변화를 맞이하였고 이러한 변화는 가족의 변화로 이어졌다. 가족의 변화는 규모의 축소, 세대구성의 단순화, 형태의 다양화 등 외형적 측면에 그치지 않고 개인과 가족의 생활방식을 바꾸고 있으며 안정적이고 동질적으로 유지되었던 결혼과 자녀, 돌봄 등에 관 전통적 가족가치관의 변화로 이어지고 있다.

여성가족부의 2019년 기준 지역 성평등 지수에 따르면, 부산은 가족분야 62.4점, 전체 11위로 하위 그룹에 속해 있다. 부산은 고령층의 비율이 높고 가치관의 유입이 활발하지 않아 가족 중심의 전통적 가치관이 강하고 가족의 변화, 가족 가치관의 변화에도 더딘 측면이 있다.

이에 본 연구는 부산지역 가족에 대한 가치관이 전반적으로 어떠한지, 어떠한 변화를 경험하고 있는지, 이러한 가치관을 형성하는데 어떠한 요인이 영향을 미치는지 살펴보고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 한국여성정책연구원이 주관하고 조사한 ‘여성가족패널조사’ 자료를 이용하였다. 가족가치관의 변화를 분석하기 위해 2018년 제7차 여성가족패널조사와 2008년 제2차 여성가족패널조사를 활용하여 10년간의 변화를 분석하였다. 가족가치관은 결혼가치관, 자녀 가치관, 부부생활 가치관, 가족 내 성역할의 4영역으로 나누어 살펴

보았다.

이 연구의 결과를 살펴보면, 첫째, 결혼에 대한 가치관은 연령, 혼인상태, 학력에 따라 다른 양상을 보였다. 결혼에 대한 가치관은 20대 이하, 미혼, 전문대 및 대학 이상에서 가장 높게 나타나 이들 집단에서 결혼에 대해 보다 평등하고 개방적인 가치관을 가지고 있음을 알 수 있었다. 또한, 결혼에 대한 전통적 가치관은 약화되어 2008년과 2018년 유의미하게 변화하였다. 결혼에 대한 당위성, 집안배경 등에 대한 보수적 인식은 10년 동안 약화되어 결혼 가치관에 대한 개방성은 전반적으로 상승하였다. 특히, 50대와 미혼, 중학교 이하 학력에서 결혼에 대한 인식이 뚜렷하게 증가하였다.

둘째, 자녀에 대한 가치관 역시 연령과 혼인상태, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 자녀에 대한 가치관은 20대 이하, 별거 및 이혼, 미혼, 전문대 및 대학 졸업자가 가장 높게 나타났다. 또한, 자녀에 대한 당위성과 의무에 대한 인식은 감소하여 2008년과 2018년 유의미하게 변화하였다. 자녀에 대한 당위성이나 일찍 갖는 것이 좋다는 인식은 낮아졌고 자녀유무와 관계없이 이혼할 수 있다는 것에 대해서도 긍정적으로 인식이 변화하였다. 특히, 50대와 기혼, 고등학교 졸업자에서 자녀에 대한 가치관이 보다 개방적인 방향으로 변화하였다.

셋째, 부부생활에 관한 가치관은 2008년의 경우 연령만이, 2018년의 경우 학력만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 결혼 가치관과 자녀 가치관과는 달리 부부생활 가치관의 경우 50대가 20대 이하와 30대보다 높은 것으로 나타났으며, 중학교 이하가 전문대 및 대학 졸업자에 비해 높게 나타나 연령이 높고 학력이 낮은 경우 보다 개방적인 가치관을 보이는 것으로 나타났다. 부부생활에서의 성적 만족도, 이성친구의 필요성, 이혼 등 부부생활에 대한 인식은 2008년에 비해 2018년 감소한 것으로 나타났다. 이는 ‘부부생활에서 성적 만족은 중요하다’는 문항의 감소폭이 매우 크게 나타나면서 부부생활 가치관의 감소가 유의미하게 나타난 것으로 보인다. 따라서 부부생활 가치관의 개방성이나 인식이 낮아졌다고 보기보다 부부생활에서 성적 만족 이외에 다른 요소들을 더 중요하게 인식하기 때문으로 해석할 수 있다.

넷째, 가족 내 성역할 가치관은 연령과 혼인상태, 학력에 따라 유의미한 차이를 보였다. 가족 내 성역할 가치관은 20대 이하, 미혼, 전문대 및 대학 이상에서 가장 높게 나타나 다른 집단에 비해 보다 성평등하고 개방적인 인식을 갖고 있는 것을 알 수 있었다. 또한, 6개 문항의 평균인 가족 내 성역할 가치관은 2008년과 2018년 유의미하게 변화하지 않았으나 개별 문항의 경우 유의미한 차이를 보였다. ‘남성은 직장을 가지고 여성은 가정을 돌보는 것이 이

상적이다’, ‘부부라도 수입은 각자 관리해야 한다’는 문항의 경우 2008년에 비해 2018년 증가한 반면, ‘맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다’, ‘같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다’는 문항의 경우 오히려 감소했다. 가족 내 성역할 가치관은 60대 이상의 경우 10년간 큰 폭으로 상승했다. 주목할 부분은 20대 이하에서 가족 내 전통적 성역할에 대한 인식이 보다 강화된 것으로 나타났다. 특히, ‘맞벌이 부부는 집안일도 공평히 분담해야 한다’, ‘같이 사는 주택은 부부공동명의로 해야 한다’는 문항에서 20대 이하, 미혼, 전문대 및 대학 졸업자의 인식이 2008년에 비해 2018년 유의미하게 감소한 것으로 나타나 젊은 층의 가족 내 성역할 고정관념의 강화 현상을 볼 수 있다. 이는 우리사회 지속적인 경제적 상황의 악화와 젠더 갈등이 성역할에 대한 청년들의 보수적 인식 강화로 연결되고 있는 것은 아닌지 우려하게 한다.

정리하면, 본 연구의 분석 결과는 부산지역의 가족가치관이 전반적으로 비전통적인 방향으로, 보다 개방적이고 성평등한 방향으로 변화하고 있음을 보여준다. 또한, 가족가치관에 영향을 미치는 중요한 요인으로 연령, 혼인상태, 학력이 작용했고 전반적으로 20대 이하, 미혼, 전문대 및 대학 이상 학력자의 인식이 상대적으로 비전통적이며 보다 성평등한 것으로 나타났다. 그러나 부부생활 가치관에서는 60대 이상, 기혼, 중학교 이하 학력자의 인식이 상대적으로 높아 다소 다른 양상을 보였다.

더불어 2008년과 2018년의 변화를 통해, 20대 이하, 미혼, 전문대 및 대학 이상 학력자의 가족 내 성역할 고정관념의 강화 현상도 발견하게 된다. 이러한 청년층의 성역할 고정관념의 강화가 우리사회 지속적인 경제적 상황의 악화와 젠더 갈등으로 인한 것인지, 부산만의 문제인지는 향후 후속연구를 통해 보다 면밀히 탐색할 필요가 있다.

앞서 서술한 것처럼 부산은 정치적 보수성이 강하고 지역 성평등지수에서 성평등 가치관이 낮은 하위 그룹에 속해 있다. 그러나 인구의 변화, 가족 구성의 변화는 부산도 예외일 수 없다. 결국, 시간이 갈수록 부산지역 가족가치관에 대한 인식 또한 변화할 수밖에 없을 것이다. 가족가치관의 변화는 가족의 삶에만 영향을 미치는 것이 아니라 우리 사회 전반의 사회문화와 영향을 주고 받고 있다. 따라서 가족가치관의 변화에 따라 가족의 다양성 및 가족 내 성역할에 대한 사회적 인식을 확장하고 부산지역 가족 정책 및 제도를 어떻게 연결하고 모색할 것인지에 폭넓은 논의가 필요할 것이다.

## 참고문헌

- 강성률·임성옥(2014). “한국인의 가족가치관과 혈통적 국민정체성이 다문화 배제 태도에 미치는 영향”. *정신보건과 사회사업*. 제42권 제2호. 91-120.
- 강유진(2016). “한국사회 성인의 가족가치관 실태와 영향요인:결혼가치관, 성역할 태도, 부양관을 중심으로”. *충신대논총*. 제36권. 231-256.
- 김민지·전미경(2016). “‘가정의 달’ 신문 기사에 나타난 가족가치관 연구”. *한국가정관리학회지*. 제34권 제2호. 29-50.
- 김승권(2014). “한국인의 가족가치관과 사회정책 방향”, *보건·복지 Issue&Focus*. 제246권. 1-8.
- 김혜정(2019). “변화하는 사회, 변화하는 가족”, *여성학강의 일곱 번째 이야기*. (사)부산여성사회교육원. 149-170.
- 류연규·김영미(2013). “복지국가의 젠더 격차와 성역할 인식 차이의 관계에 대한 비교연구”. *한국사회복지학회 학술대회 자료집*. 제2012권 제11호. 166-191.
- 배문조·박세정(2013). “대학생의 효에 대한 인식과 가족가치관에 영향을 미치는 변인”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제13권 제5호. 275-285.
- 배혜원(2017). “기혼 여성의 가족가치관 변화와 정책적 시사점”. *보건복지포럼*. 제251권. 한국보건사회연구원. 86-100.
- 염주희·정승은·주영선·정은영(2012). *한국사회 결혼 규범이 저출산에 미치는 영향 분석: 다출산 가정을 중심으로*. 한국보건사회연구원.
- 오영은·추주희(2020). *청년층의 결혼 및 가족가치관 변화에 관한 탐색적 연구*. 인문사회21. 제11권 제1호. 1217-1232.
- 원숙연·김예슬(2017). “성역할 인식의 영향요인과 정책적 함의 = 모성 및 남성부양자 이데올로기를 중심으로”. *페미니즘연구*. 제17권 제2호. 269-311.
- 이정윤·김주현(2020). “한국 기혼 여성의 세대별 성역할 태도 차이에 대한 코호트 효과와 연령 효과:여성가족패널(KLoWF) 자료를 중심으로”. *여성연구*. 제104권 제1호. 29-62.
- 정순돌·배은경·최혜지(2012). “세대별 부양의식 및 성역할 인식 유형”. *한국가족복지학*. 제17권 제2호. 5-23.
- 정아름(2018). “기혼여성의 청소년기 가정환경요인, 가족가치관이 출산의지에 미치는 영향”. *한국사회과학연구*. 제37권 제3호. 147-174.



## Abstract

## The Change and the Effect Factors of Family Values in Busan

Kim Hye Jung\*

The purpose of this study was to analyze what the values of the family, how they are changing, and what factors influence the formation of these values in Busan. This study used the data of the “Women and Family Panel Survey” of the Korea Women’s Policy Institute, and analyzed the changes over the past 10 years using the 7th survey in 2018 and the 2nd survey in 2008 to analyze changes in family values. The family values were divided into four areas: marriage values, children’s values, marital life values, and gender roles within the family. The family values in the Busan are generally changing in a non-traditional direction, and in a more open and gender equal direction. In addition, age, marital status, and educational background are important factors influencing family values. Overall, perceptions of people under their 20s, unmarried, vocational college and university or higher are relatively unconventional and more gender equal. However, in terms of the values of marital life, the perception of those in their 60s or older, married, and under junior high school education was relatively high. In addition, through the changes in 2008 and 2018, it was discovered that the stereotypes of gender roles within the family were reinforced in those under the twenties, unmarried, and those with a vocational college or university or higher education. Whether this phenomenon is due to the continuous deterioration of the economic situation in our society and gender conflict or problem only in Busan needs to be explored more closely through follow-up studies. In the future, according to changes in family values, it is necessary to expand the social awareness of family diversity and gender roles within the family, and to discuss how to connect and explore family policies and systems in Busan.

**Keywords :** Family values, Marriage values, Children’s values,  
Gender role, Effect Factors, Family, Busan.

---

\* Research Fellow, Busan Women and Family Development Institute



## 출산과 양육을 경험한 여군의 일·가정 양립에 대한 질적 연구

이분새\*·서종건\*\*

### 초 록

본 연구는 군 조직 내에서 기혼 여군의 일·가정 양립에 대한 인식을 알아보고자 영아기 자녀를 양육하는 여군 5명을 대상으로 인터뷰를 진행하였다. 분석 결과 첫째, 참여자들은 군 조직이라는 특수한 환경이 출산과 양육에 비우호적일 수밖에 없다고 인식하는 것을 확인 할 수 있었다. 둘째, 비우호적인 양육 환경의 영향으로 여군은 일보다 양육자의 역할을 선택하는 것으로 나타났다. 결과에 대한 정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 군 가족의 세부적 특성을 반영한 군 어린이집의 질적인 확충이 필요하다. 둘째, 군 조직 내 가족친화적인 교육과 프로그램 활성화를 위한 지속적 노력이 필요하다. 셋째, 여군의 생애주기를 충분히 반영한 인사발령이 고려되어야 한다. 이와 같은 논의를 통해 본 연구는 군 조직 내 일·가정 양립에 대한 정책과 제도가 존재하더라도 이를 실현하기 위해서는 조직 내에서의 심리사회적 환경이 중요하다는 것을 확인하였다는데 의의가 있다.

주제어 : 여군, 일·가정 양립, 출산, 양육

\* 제1저자: 가톨릭대학교 사회복지학과 박사수료(saeya1225@hanmail.net)

\*\* 교신저자: 가톨릭대학교 사회복지학과 박사수료(writerseeu@gmail.com)

## I. 서론

2007년 개정된「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제1조에 의하면 본 법률은 남녀의 평등한 고용 기회와 모성보호 그리고 여성고용을 촉진함으로써 일과 가정의 양립 지원을 목적으로 한다. 여기서 모성이란 「모자보건법」 제2조 임신부와 가임기 여성으로 정의됨으로써 출산, 양육 등을 포괄하는 개념이라고 할 수 있다. 다시 말하면 일·가정 양립제도는 경제활동뿐만 아니라 가정 내 육아 지원방안을 강화한다는 것을 의미한다(김은정, 2012; 이혜정·유규창, 2011).

이러한 제도적 변화는 군 조직에도 반영되기 시작하면서 국방부는 2020년까지 여군의 비율을 8.8%까지 확대할 계획을 수립하였으며(국방부, 2018), ‘국방개혁 2.0’을 통해 출산과 양육 여건 개선을 통한 역량 강화를 중요한 목표로 제시하였다(국방부, 2019b). 다시 말하면 전통적으로 남성성이 강한 군 조직 내에서 상대적으로 낮은 비율인 여군을 중심으로 일·가정 양립 지원의 방향을 확대하고자 함을 의미한다.

그러나 군 조직 내 제도적 도입에도 불구하고 2020년 국방부 국정감사 결과 군 병원의 산부인과는 전국 11곳만 개설 되었으며, 이중 분만시설과 신생아실 설치 병원은 0개소인 것으로 확인되었다(이데일리, 2020).

2012년도에 조사한 ‘여군 인권 상황 실태 조사’에서는 조사 대상자에 1.5%만이 부대 내 설치 보육기관을 이용할 수 있는 것으로 보고되었다(안상수 외, 2012). 물론 2019년 국방통계연보(국방부, 2019a)에 의하면 2012년 군 어린이집 41개소에서 2018년 133개소로 3배수 이상 확충한 것으로 나타나고 있으나 최초 이용률이 1.5%임을 고려할 때 실제 수요를 충분히 반영한다고 단정 지을 수 없다.

한편 일·가정 양립제도가 남성과 여성에게 동등하게 적용되어야 함에도 불구하고 군 가정 내 출산과 양육에 대한 문제점과 지원 방향이 여군을 중심으로 논의되는 이유는 여군의 특수성과 연관된다. 물리적 특성으로는 군부대가 격오지 중심으로 위치하기 때문에(권조은 외, 2019) 출산 전후 여군의 건강관리를 위한 의료적 서비스의 접근성이 취약하다는 것이다(백서영 외, 2020). 이는 곧 군의 근무환경이 남성 군인보다 여성 군인에게 더 취약하다는 문제점을 내포한다.

심리사회적 특성으로 군 조직은 전통적으로 강한 남성성을 대표하는 집단이기 때문에 여성의 비율이 낮은 동시에(Harries-Jenkins, 2002) 여성의 적응

이 수월하지 않은 집단으로 분류되어 왔다는 점이다(Duncanson, 2009). 때문에 남성을 중심으로 한 근무환경(Hawkins, 2013) 내에서 여성의 생애주기를 통해 경험하는 임신, 출산 그리고 양육의 과정이 어떻게 인식되고 있는지를 간과할 수 없다.

그러나 이러한 현실적 특수성에도 불구하고 여군에 대한 선행 연구에서는 주로 군 조직에 진입한 여군에 대한 인식(구자일, 2019; 조은영·서동하, 2018; 조선웅, 2013)과 이들의 역할이나 효과성에 대한 내용을 다뤘다(김동원, 2007; 송명진, 2014). 최근에는 여군의 업무와 자녀 양육, 가정생활과의 연관성(김혜원 외, 2018; 손귀현·손영우·정은경, 2018; 이동호·윤여연·박상혁, 2019)에 대한 소수의 연구가 보고되고 있으나 여군의 일·가정 양립에 대한 내용을 다룬 연구는(조선웅, 2015) 극히 드물다.

따라서 본 연구는 군 조직 내에서 여군들이 경험하는 출산과 양육의 과정을 중점으로 여군의 일·가정 양립 제도에 관한 실천적, 정책적 함의를 도출하고자 한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 여군의 일·가정 양립지원 제도

여군의 일·가정 양립제도는 군 복지 제도로부터 그 내용을 살펴볼 수 있다. 홍창국(2013)의 연구에 의하면 우리나라의 군 복지는 주로 군 부대가 위치한 특성상 군 관사의 제공으로 시작 되었으며 자녀 양육에 대한 지원으로 교육비 지원, 원거리 등하교 시 통학버스를 등을 제공하였다. 다시 말하면, 초기의 일·가정 양립 지원은 군 가족의 일상생활을 지원하는 복지 방향을 주 목적으로 하였다. 그러나 사회적 흐름에 따라 군 복지제도 역시 가족 지원에만 머무는 것이 아니라 일과 가정생활의 균형을 위한 지원 방향을 필요로 하게 되었다(국방부, 2018).

군의 일·가정 양립 제도는 이윤진(2018)의 연구를 통해 살펴볼 수 있으며, 군 제도가 일·가정 양립 제도로 명시되지 않기 때문에 그 특성을 기반으로 3가지로 구분하고 있다. 첫째, 「군인복지기본법」에서는 보육시설 설치 의무에 대한 사항을 다루고 있지만 일·가정 양립에 대한 구체적인 조항을 다루지 못한다. 둘째, 「군인복무기본법」은 일·가정 양립에 관한 기본적인 사항을 다루

며, 국가 공무원 복무규정을 기반으로 한다. 셋째, 「국방 일·가정 양립지원제도 훈령」은 가장 구체적으로 일·가정양립에 관한 내용을 다루고 있지만 ‘훈령’이라는 한계점을 갖는다. 다시 말하면 군의 3가지 제도는 군 가정에 대한 일·가정 양립의 특수성을 반영하기보다는 일반적인 근로자 중심의 보편적 기준을 적용하고 있는 것을 확인할 수 있다.

이렇듯 일반적인 일·가정 양립제도 외에 군의 특수성을 대표하는 제도가 충분하지 않음에도 불구하고 군은 일·가정 양립제도에 대한 지속적 계획을 수립하고 있다. 2018년 발간된 ‘국방백서’에 의하면 군에서는 임신과 출산에 대한 휴직 사용이 보편화 되고 있음을 보고하고 있으며, 부부군인 중 남성의 육아휴직의 사용 빈도도 증가하고 있음을 제시하였다. 또한 휴직이나 유연시간제 외에 가족친화적인 프로그램이나 교육은 부족하다는 문제와 모성보호제도의 활용은 미흡함을 군 내부적으로 평가하고 있다. 다시 말하면 현재 군의 일·가정 양립제도는 군의 특수성을 반영해 나가고 있는 과도기적 단계로 지속적으로 개선 및 확대 될 것으로 사료된다.

## 2. 군 조직문화와 여군

군 조직 내 성별에 따른 특성으로는 첫째, 군은 전쟁과 국방의 문제를 중심으로 구성된 남성 중심의 문화를 조성하고 있다는 점이다. 군 조직에서는 ‘강함’을 중요하게 다루게 되면서 남성에 비해 신체적으로 약하다고 인식되는 여성을 긍정적으로 평가하지 않았다(조은영·서동하, 2018). 그리고 이러한 조직의 특성은 진급에도 영향을 미치게 되어 남성 군인의 진급이 유리할 수밖에 없는 구조로 순환되어 왔다(구혜경·이하영·진영은, 2016).

둘째, 조직 내 여군은 명목집단으로써 상징적 수준에 머물러 있다(조선웅, 2013). 즉, 일정 비율 이하의 집단이기 때문에 조직 내 영향력을 가진 집단이 아닌 상징적 역할로 존재한다고 해석할 수 있다(구자일, 2019). 그러나 소수의 집단인 만큼 여성이 군에 진입하는 것은 쉬운 일이 아니다. 많은 수의 여군들은 높은 경쟁률을 통해 선발되며 체력적인 측면과 지식적 측면이 고루 겸비되어야 한다(송명진, 2014). 다시 말하면 군 조직 내 여군의 영향력에 대한 평가는 단순히 여군 개인의 능력의 문제로 간주 할 수 없다는 것을 의미한다.

셋째, 출산과 양육에 대한 비우호적인 분위기가 형성되어 있다. 선행 연구에서는 여군의 상당수가 자녀 양육에 대한 정보를 접하기 어려워 관련 교육이나 프로그램에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다(김혜원 외, 2018). 그러나 군

은 남성 군인의 수가 많을 뿐만 아니라 관리자 역시 남성의 비율이 높은 연유로 육아 지원의 필요성을 중요하게 다루는 조직문화가 형성되지 못하였다(권조은 외 2019). 위계질서가 명확한 군 계급구조의 특성상 관리자의 인식에 따라 가족 친화적인 분위기는 달라질 수 있다는 점을 고려할 때(조선웅, 2015) 성비에 따른 조직문화는 일·가정 양립 제도 정착에도 충분한 영향을 주고 있다고 사료된다.

### 3. 기혼 여군의 자녀 양육환경

여군의 자녀 양육환경은 군 업무와 밀접한 연관성을 갖는 특수한 환경이라고 할 수 있다. 먼저 살펴보아야 할 부분은 군부대의 지역적 특성이 읍면 소재지 등 도심 외각에 위치하기 때문에 육아 지원을 받을 수 있는 기관이 한정되어 있다는 점이다(유지안·이혜경·김은심, 2016). 그리고 이러한 문제점은 당직 근무, 군사 훈련 기간 등과 같은 특수한 근무 상황이 발생했을 때 육아의 직접적인 어려움으로 작용한다(인진희·최수찬·이희종, 2015).

특히 자녀가 취학 전 연령인 경우 대다수의 기혼 여군들은 일·가정에 대한 갈등을 더 많이 경험하는 것으로 밝혀지고 있다(권조은 외, 2016; 박영아·조미현·이지혜, 2018). 이는 자녀의 학령기에 비해 미취학 시기 돌봄의 비중이 더 높으며, 미취학 시기 중에서도 유아기에 비해 영아기의 양육스트레스가 더 높다는 결과와 연관된다(Crnic & Booth, 1991). 그러나 군 어린이집 확충 방안은 수적인 증가에만 치중함으로써(이동호·윤여연·박상혁, 2019) 군 자녀의 발달단계에 대한 세부적 고려는 미흡하다.

가정환경의 특성으로는 많은 수의 여군이 남성 군인과 결혼하는 사례가 증가하고 있다는 점이다(전기택·안상수·한진영, 2016). 국방통계 연보 자료에 의하면 부부군인은 2018년 기준 2,627쌍이며 전반적으로 증가하는 추세로 보고된다(국방부, 2019a). 이러한 특성은 부부간 직업적 이해도가 높다는 점에서는 긍정적이지만 자녀 양육에는 불편함으로도 작용한다(이민수, 2018). 군 업무의 특성상 부부 모두 근무지 이동 가능성을 전제하기 때문에 동일한 공간에 거주가 불가피한 경우 남편과의 양육 분담이 불가능하기 때문이다(조선웅, 2015). 선행연구에서도 여군 배우자의 군인 여부를 중요하게 다루고 있는 것으로 보고되는데(김진분·최규련, 2007), 부부군인의 특성과 가족생활의 연관성이 높다는 것을 의미한다.

이처럼 여군의 양육환경 특성은 한 가지 부분이 분절되어 발생하기 보다는

군 업무의 특수성이 복합적으로 작용하여 나타난다고 할 수 있다. 앞서 문헌고찰을 통해 살펴본 바와 같이 최근 군에서는 모성을 보호함으로써 일·가정 양립의 확대를 추진하고 있다. 그러나 실제 여군의 측면에서 간과하고 있는 점이 무엇인지를 충분히 알아봄으로써 군 내 일·가정 양립 제도 개선에 반영할 필요성이 있음을 시사한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 일반적 질적연구

본 연구는 영아기 자녀를 양육하는 여군들의 경험과 그 의미를 탐색하기 위해 일반적 질적연구로 수행되었다. 일반적 질적연구는 질적연구의 공통된 패러다임인 해석주의를 기초로, 각 접근방법들이 가지고 있는 다양한 방법들을 절충한다(김인숙, 2016). 절충한다는 것은 곧 실리적이라는 의미로 일반적 질적연구는 연구 과정에서 연구자의 관심사와 선택에 따라 폭넓고 자유로운 진입과 수행이 가능한 장점이 있다.

연구방법은 다음과 같다. 먼저 2018년 6월 예비조사를 진행하였으며, 심층면접을 위해 연구 참여자들에게는 각각 비밀보장 및 응답 거부와 참여 철회가 가능함을 공지하였다. 심층면접은 2018년 7월~8월에 걸쳐 진행되었으며, 연구 참여자들은 각기 1회~2회 심층면접에 참여하였다. 심층면접은 연구 참여자들의 동의를 바탕으로 군 어린이집 상담실에서 1회당 각 1시간에서 1시간 30분 정도씩 진행되었으며, '출산 및 양육 경험'을 중심으로 반구조화된 질문을 활용하였다. 심층면접 자료는 참여자의 동의를 얻어 녹취하였고 이후 필사하는 작업을 거쳤다.

연구자료는 일차적으로 귀납적 주제분석을 사용하였다. 귀납적 주제분석은 질적 분석에서 가장 보편적인 분석방법이며 동시에 일반적 질적연구를 선택한 연구자들이 가장 유용하게 사용할 수 있는 방법이다(김인숙, 2016). 귀납적 주제분석의 일환으로 참여자들의 심층면접 자료에 대해 포괄분석을 실시하였다. 연구진은 포괄분석을 통해 여군의 출산 및 양육 경험의 특성을 파악하였으며 의미단위분석과 패턴분석을 거쳐 경험의 맥락과 범주를 세분화하고 정리하였다.

또한 귀납적 주제분석의 전 과정에서 비교하기와 질문하기를 실시하였다.



질문하기와 비교하기는 질적 자료분석에서 자료에 대한 개념적 민감성을 촉진하는 대표적 기법이다(김인숙, 2016: 318). 비교하기와 질문하기에 중점을 둔 것은 연구자의 경험적 판단에서 비롯된 선이해(先理解)를 방지하고자 함이었다. 이를 통해 도출된 여군의 출산 및 양육 경험의 맥락은 문헌 검토를 통해 타당성을 확인하고자 하였다.

## 2. 연구참여자

본 연구는 영아기 자녀를 양육하면서 군 어린이집에 아이를 보내는 여군들을 대상으로 연구 참여자를 모집하였다. 유아기와 비교하여 영아기의 양육스트레스가 더 높다는 연구결과(Crnic & Booth, 1991) 영아기가 여군들의 일·가정 양립이 가장 어려워지는 시기라고 해석할 수 있다. 참여자들은 각기 10년에서 최대 15년 가까이 군 복무를 하였으며, 현재 1인에서 최대 4인까지의 자녀를 두고 있다. 배우자는 모두 군인이었다. 연구 참여자의 일반적 사항은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 연구 참여자의 일반적 사항

구분	참여자1	참여자2	참여자3	참여자4	참여자5
연령대	30대 중반	40대 초반	30대 초반	40대 초반	30대 초반
직위	대위	소령	중사	소령	중사
군경력	10년 이상	15년 이상	10년 이하	15년 이상	10년 이하
동거여부	동거 중	동거 중	동거 중	비 동거	동거 중
자녀 수	2	1	1	4	1
자녀 연령	만1세 만2세	만1세	만1세	만6세 만4세 만3세 만1세	만1세
주양육자	본인	본인	본인	본인	본인
양육지원자 유무	X	X	X	X	X
육아휴직 사용 여부	O	O	O	O	O

### 1) 연구참여자 1

현재 대위다. 군인이라는 직업보다는 간호사라는 직업을 보고 간호사관학교가 일반적인 간호대학보다 메리트가 있다고 생각하여 선택하게 되었다. 그렇기 때문에 처음 사관학교에 진입하여 수직적인 분위기에 적응하기 힘들어했

다. 배우자는 같은 직업군인으로 생도 때 만나 6~7년 연애를 한 뒤 결혼하게 되었다. 자녀는 두 명이다.

## 2) 연구참여자 2

육군 소령으로 고3 때 사관학교에서 여군을 모집한다하여 지원하게 되었다. 당시 사관학교에 입교한 여군 후보생들은 엘리트로서 많은 관심의 대상이 되었으나 동시에 견제와 차별의 대상이 되기도 했다고 말했다. 이를 이겨내기 위해 개인적으로 많은 노력을 했다. 결혼 생각이 없었으나 현재 배우자를 만나 결혼을 하게 되었다. 자녀는 한 명이다.

## 3) 연구참여자 3

현재 계급은 중사이다. 처음부터 군인이 되어야겠다고 마음먹고 있었던 것은 아니었다. 법학과를 나온 뒤 공무원 준비를 하다 법무부사관 시험을 보게 되었다. 28살에 임관하였다. 직업군인인 배우자는 지인을 통해 자연스럽게 만나게 되었으며, 7살 연하이다. 부대의 특수성 때문에 배우자와 떨어져서 살고 있으며 자녀는 한 명이다.

## 4) 연구참여자 4

현재 소령이며 병기과에서 근무하고 있다. 기계공학과 출신으로 여자 선배들이 여군 사관으로 임관하는 것을 보며 자연스럽게 자신도 임관을 선택하게 되었다. 군 복무 중 스트레스를 너무 많이 받았고 부대 내 여군도 자신이 처음이었기에 어려움을 겪었다. 배우자는 부사관으로 3살 연하다. 배우자와 같은 부대에서 근무하다 연애를 하게 되었으며 연애 후 2년 만에 결혼하였다. 자녀는 네 명이다.

## 5) 연구참여자 5

현재 계급은 중사로 대학에서 체육을 전공하였고 처음부터 군을 가야겠다는 생각을 가지고 있어 지원하였다. 체대를 나왔으나 군 생활이 생각보다 힘들고 고생했다. 부대에서는 급양 관리를 하고 있으며, 군 생활에 대한 만족도가 높아 장기를 고민하고 있다. 배우자는 태권도 시합 파견을 갔다가 만나게 되었으며 수색대 상사이다. 자녀는 한 명이다.

### 3. 연구의 엄격성과 윤리적 고려

본 연구의 엄격성을 확보하기 위해 지속적으로 비교하기와 질문하기를 실시한 것과 더불어 삼각측정을 사용하였다. 삼각측정은 다양한 관점에서 자료를 수집하고 분석하게 함으로써 실재의 모습을 재현하려 하는 방법이다(김인숙, 2016: 504). 삼각측정의 방법 중 다른 연구자들이 자료를 보고 분석하는 연구자 삼각측정을 하였다. 이를 위해 질적 연구 수행 경험이 있는 연구자와 출산 및 양육관련 연구를 수행한 연구자가 분석과정 자료를 검토하였다. 또한 이를 분석하고 비교함으로써 연구의 엄격성을 확보하기 위해 노력하였다. 분석이 마무리된 이후에는 연구의 내러티브를 간략하게 정리하여 연구자의 해석이 설득되고 내적 타당성이 있는지를 확인하였다.

마지막으로 본 연구에서는 질적 연구에서 발생할 수 있는 윤리적인 문제를 고려하였다. 이를 다루기 위해 연구자는 연구 참여자에게 연구목적을 충분히 설명하였다. 또한 연구에 참여하는 것이 강요되는 것이 아니며 원치 않을 경우 연구 참여를 거부하거나 질문에 대한 대답을 거부할 수 있음을 설명하였다. 이를 바탕으로 연구 참여 동의서를 작성하였으며 수집된 자료는 익명성 및 비밀이 보장될 것임을 명시하였다.

## IV. 분석결과

본 연구는 일반적 질적연구방법을 통하여, 여군의 출산과 양육 과정에서 발생하는 어려움을 그들을 둘러싼 환경을 통해 이해하고자 하였다. 이를 통해 양육 과정에서 경험하는 어려움의 사회·환경적 원인을 파악하여 그것이 여군 개인과 가족에게 어떠한 형태로 영향을 미치는지 확인하고자 하였다. 연구에 참여한 여군의 출산 및 양육 경험은 <표 2>에 제시된 것처럼 총 2개의 범주와 6개의 하위범주가 도출되었다. 범주는 크게 ‘비우호적 출산·양육환경’과 ‘양육자 역할 선택의 의미’로 정리하였다.

〈표 2〉 분석 결과

범주	하위범주
비우호적 출산·양육 환경	공간과 시간적 제약의 심화
	현실을 반영하지 못하는 제도
	상급자의 재량에 의존
양육자 역할 선택의 의미	당연시되는 여군의 양육의무
	양육전담의 딜레마와 선택
	부양과 양육의 성별 역할 고착화

‘비우호적 출산·양육환경’의 범주를 통해 군인이라는 직업적 특성과 이를 둘러싼 환경이 아이를 양육하는데 있어 어떤 영향을 주는지 확인하였으며, ‘양육자 역할 선택의 의미’에서는 비우호적인 양육환경에서 여군이 양육의 의무를 수용하는 현상과 그 안에 담긴 의미를 확인하고자 하였다. 유의해야 하는 점은 여군의 선택이 단순히 환경에 ‘지배’를 받는 것이 아닌 ‘영향’을 받는다는 것이다. 연구의 참여자들은 무비판적으로 비우호적인 환경을 받아들이는 것이 아니라 이를 이겨내고 개선하기 위해 노력한다. 그렇기에 참여자들이 자신의 삶에 대한 우선순위를 변경하는 것은 환경에 따른 선택을 하는 과정으로 이해할 수 있다.

## 1. 비우호적 출산·양육 환경

### 1) 공간과 시간적 제약의 심화

군부대는 일반적으로 도시보다는 외곽지역에 위치하고 있기에, 인근에서 생활하는 군인들을 기본적으로 사회·환경적 자원이 부족하다. 이는 단순한 편의시설의 접근성의 문제가 아닌 가족구성과 생애주기를 고려할 때 의료 및 교육과 관련된 서비스 접근성 등에 한계가 있다는 점에서 일·가정양립의 어려움을 야기한다.

연구 참여자들이 군 생활을 하고 있는 M읍의 경우 군소도시에 해당하는데 군인 인구 이외에도 대기업의 생산 공장 등이 위치하여, 젊은 층의 비중이 높은 편이다. 그럼에도 의료서비스 중 임신·출산을 위한 서비스 접근성이 낮다. 실제로 M읍에서 전문적인 임신과 출산 서비스를 제공하는 것은 M보건지소의 공공산부인과 1곳에 불과하다. 지역의 내과에서 산부인과 진료가 가능하지만, 전문의가 없고, 이용 시간조차 한정적이다. 인근 K읍의 여성병원은 10킬로미

터 이상으로 응급상황에서 접근성이 매우 낮다. 이는 임신 중 필요로 하는 정기적인 진료 서비스를 받는 것은 물론 출산이 임박한 상황에서의 안전 문제로 인한 어려움을 야기한다.

시설도 없고. 산부인과 없고, 애기 소아과도 사실 여기는 너무……. 두 군데 밖에 없는데 제가 지금 퇴근하면 일곱시 반. 한 사십 분 거리라서, 왔다 갔다 하면 거의 뭐 한 시간 훨씬 넘게 걸리고. 가는 데만 사십 분 그러니까 퇴근하고 오면 갈 수 있는 소아과가 \*\* 여기서 한……. 삼십 분? (참여자3)

그래서 퇴근하고 오면 맨 처음에는 \*\*(도시) 생활이 너무 익숙해져 있으니까 왜냐면 늦게 퇴근해서 8시, 7시 한 45분까지만 병원에 가면 진료를 받을 수 있었거든요. 근데 여기 오니까 정말 급하게 막 와야 되는 거예요.(참여자4)

군인들이 근무하는 지역 역시 그 특성상 24시간 또는 장기적인 돌봄 공백기에 지원받을 수 있는 서비스가 거의 없기 때문에 사적인 지원체제에 의존할 수밖에 없다. 이것은 사회·환경적 자원이 부족한 지역에서 아이를 양육하는 여성들이 겪는 대표적인 어려움이기도 하다. 그러나 군부대가 위치하는 지역은 군인이라는 직업의 특성과 맞물려 이러한 어려움을 가증시킨다. 참여자들의 경우 양가 부모가 물리적으로 거리가 있어 단기적, 일시적 지원을 받을 수는 있지만 정기적이고 안정적인 지원을 받기는 어렵다.

엄마가, 친정은 서울이니까. 그럼 뭐 일주일 정도나 이런 거는 잠깐씩 봐주거나 맡길 수는 있는데 어떤 그런 전적인 도움은 못 받았기 때문에. (참여자2)

조금만 더 가면 서울인데, 거기도 못나가게 하고 하니까. 그리고 집이, 친정이니까. 정말 급하면 친정에 잠깐 맡기고 올 수도 있는데 그것도, 그거조차도 휴가를 내고 가야되니까. (참여자5)

사회·환경적 자원이 부족하다는 것은 시간 활용에 여유가 있다면 큰 문제가 되지 않을 수 있다. 예를 들어 자차가 있어 물리적 거리를 단축시킬 수 있거나 출퇴근에서 자유롭다면 조금 거리가 있더라도 근처 도시에 있는 산부인과를 이용할 수 있다. 그러나 위의 말은 결국 대중교통이 원활하지 않아 공공시설 및 서비스의 이용에 제약이 있다는 점이다. 게다가 군인들의 경우 기본적으로 ‘시간’을 활용하는 것에도 제약이 크다. 물리적인 거리를 극복할 수 있는 데에 한계가 생기는 것이다.

\*\*에 없고, 가려면 \*\*을 가야 되는데. 제가 그때 차가 없어가지고 대중교통을 이용하면 한 시간 반이 걸리는 거예요. 차, 노선도 이렇게 반듯이 있는 게 아니라 여기 들어갔다 저기 들어갔다 그러니까. 한 시간 반 동안 차를 타고 갈 바에는 서울 가는 게 한 시간 걸리는데. (참여자3)

그니까 항상 저도 제 직책 자체가 야근을 해야 되고, 휴일에 좀 출근해야 되고, 이런 직책이었기 때문에. (참여자2)

시간에 제약이 생기는 것은 군이 수행하는 업무의 특수성 때문으로 이 문제는 아이를 양육할 때 두드러진다. 예를 들어 전투부대의 경우 작전 규모에 따라 차이가 있지만, 최소 며칠에서 최대 한 달 가까이 외부에서 ‘훈련’을 받아야 하거나 ‘휴전’ 상태이기에 발생하는 실제 작전에 투입되는 경우가 생긴다. 이것은 곧 상대 배우자에게 양육의 책임이 과중되는 것을 의미한다.

그러나 배우자 역시 군인이기에 시간적인 여유를 내기 어렵다. 물론 훈련의 경우 부대에 따라 사단 ‘예규’에 위의 상황에 대한 대처가 가능하도록 명시하여 유연하게 반응하는 경우도 있지만, 이는 일상화된 분위기라고 단정 짓기는 어렵다. 또한 실제 작전이 발생했을 때 기존의 공간적 제약에 시간적 제약이 가중된다. 그렇기에 앞서 이야기했던 부모의 단기적인 사적 지원에 의존할 수밖에 없다. ‘상황’이 생기면 당장 아이를 볼 사람이 없다는 참여자의 언급이 이를 뒷받침한다.

저는 사실상 주요 직위자, 주요 직위자다 보니까 큰 훈련 같은 경우에는 빠질 수가 없거든요. 그러면은 남편이 휴가를 내요. 제 일정에 맞춰서 휴가를 내서 남편이 애들을 보는데 남편 부대에서도 부부 군인이고, 이렇게 훈련기간이 한 4, 5일, 4일, 5일 이렇게 되면 그 기간 휴가를 내면 솔직히 되게 눈치 보이거든요. (참여자4)

근데 저는 훈련이 많은 부대거든요? 그러면 제가 훈련이 이렇게 잡히면 남편이 이때 있던 당직이나 뭐 작전을 다른 데로 옮겨야 된다던가 아니면 남편이 이때 못 옮기는 그런 거면 제가 부대에 이제 아쉬운 소리를 해서 ‘저 이때 남편이 못 들어와서 애기 데리러 가서 일찍 퇴근을 해야 된다.’ 뭐 이런 거? 뭐 왜냐면 포격도발 있었잖아요. 그땐 애기가 없어서 다행이었는데 그때, 그때도 정말 예고 없이 포격도발 터지고, 갑자기 둘 다 일주일, 이주일 집 비우고, 이런 게 있어서 그리고 여긴 또 전방 쪽이다 보니까 그런 상황이 생기면 좀 안 좋죠. 당장 애기를 볼 사람이 없으니까. (참여자5)

## 2) 현실을 반영하지 못하는 제도

물리적인 거리 등 공간과 시간의 제약을 최소화하기 위해서 군에서도 신혼 부부나 영유아 자녀 보육을 위한 규정이 마련되어 있다. 탄력근무제도, 신혼부부에 대한 전출지의 조정, 휴가 사용 등이 대표적이다. 그러나 문제는 규정된 제도를 사용하는데 있어 현실적으로 제약이 크다는 것이다. 예를 들어 군에서는 신혼부부의 경우 부대가 다르면 배우자와 한 시간 거리 안에 있는 부대로 전출을 갈 수 있다. 그러나 이 한 시간이라는 시간적 거리는 현실적으로 명확하지 않다. 휴가 사용에 있어서도 마찬가지다. 앞서 언급하였듯이 군인들은 기본적으로 시간을 사용하는데 있어 제약이 크다. 휴가 같은 경우 필수적으로 부대에 남아서 대기해야 하는 인원이 있기에 더욱 사용에 제약이 크다. 아이가 갑자기 아프거나 하는 돌발 상황에서 위의 문제는 도드라진다.

규정 안에서 한 시간, 맥시멈 한 시간 거리까지는 같이 사는 걸로 보는 거예요, 한 시간 거리. 그니까 절 딱 한 시간 거리 카테고리에 넣은 거죠. 그래서 ‘1시간 출퇴근 하는 것도 감지덕지하면서 살아라.’는 뭐 이런 거죠. (참여자2)

뭐 한 달에 두 번 나가도 된다고 하는데, 만약에 첫째 주에 간부들이 반 이상 몰려서 나가면 그거는 또 안 되잖아요. 부대 입장에서 또. 그니까 휴가, 한 주에 나갈 수 있는 인원수가 제한이 되니까. (참여자5)

밤 6시 50분인가 그때여서 전화했더니, 자기네는 7시까지인데 6시 50분까지 와야지 해준다고 그러고. 그래서 응급실에 전화했더니 응급실은 그렇게 어린 애기는 못 봐준다고 그러고. 저는 그래서 막 신랑한테 전화했는데, 신랑도 이제 멀리 있으니까 차타고 와서 한 시간, 빨리 와도 한 시간. (참여자3)

탄력근무제를 사용하는데 있어서도 위의 문제가 나타난다. 기본적으로 단축근무나 탄력근무를 등을 쓰는 데는 부대장의 재량이 중요하다. 탄력근무는 보통 유연근무제의 형태로 나타나는데 개인의 진급 및 훈련과 작전 등 현실적인 문제와 아이 양육이 맞부딪힐 경우 탄력근무제는 거의 유명무실화 된다.

사용하는 사용자 입장에서 좀 눈치가 보이죠. 그게 된다고 법으로 이렇게 규정이 바뀌더라도 2시간을 진짜 여기에서 쓸 수 있는 사람이 얼마나 될지. 그런 거는 만약에 내가 올해 진급이 들어간다. 아니면 뭐 지휘관이 그거를 좀 안 좋게 생각한다. 이러면 규정에 명시가 되어 있어도 개인이 안 쓰면 그만이니까. (참여자1)

출근을 6시까지 하라고 하니까, 탄력근무제를 쓸 수도 없고. 좀 그런 거? 그리고 이제 작전이 많으면 탄력근무제 써봤자 작전이 우선이니까, 좀 약간 써봤자 몇 번 못 쓰는 그런 느낌? (참여자5)

결국 제도가 현실을 뒷받침하지 못하기에 참여자들은 육아휴직을 선택할 수밖에 없다. 참고로 참여자들은 육아휴직을 1년 이상 무리해서 사용하는 경우가 많았는데, 이는 육아휴직을 단기적으로 사용하는 경우 해당 자리에 인력 충원이 되지 않아 부서원들의 업무부담이 과중되기 때문이다.

비전투부대나 의료부대 등 만성적으로 인력 부족 문제를 겪는 곳에서 이 어려움은 더욱 과중된다. 한 명에게 부여된 업무가 많기에 인력 충원이 되지 않는다면, 남아 있는 사람은 다른 사람의 업무를 분담하게 된다. 즉 임신과 출산, 양육을 긍정적으로 바라보기 어려운 환경인 것이다. 참여자들은 자신을 위해서가 아니라 단기적으로 인원 보충이 어려운 현실에서 업무의 공백을 막기 위해 1년 이상의 육아휴직을 쓸 수밖에 없다.

그냥 0세반도 없었잖아요. 이게, 여기가 생긴 지 얼마 안됐거든요? 그래서 원래는 뭐 다른 데는 육아휴직 1년 이상을 해요. 애기가 조금 2, 3살 돼야 어린이집 가니까. (참여자5)

육아휴직 했을 때 일 년 넘게 쓰면 차라리 누가 와서 새로 오니까 괜찮은데. 어설프게 짧게 쓰면 그거를 그 사람 대신에, 저 사람 일을 내가 옴팡 뒤집어썼구나 생각을 해서. (참여자3)

일반적으로 육아휴직은 근무기간에 산입된다. 그러나 군대에서 육아휴직은 장기 신청이나 진급 등 일을 지속하는 데에 있어서 마이너스 요인이 된다. 근무공백기로 인식되기에, 실질적인 ‘불이익’이 발생되기 때문이다. 제도상으로 드러나지 않고 현실에서 발생하는 불이익은 여군이 자녀양육과 일을 함께 수행하는데 있어 어려움으로 작동한다.

어떤 휴직한 거에 대해서는 옛날에는 말은 뭐 법, 제도적으로는 불이익이 없도록 한 다 했지만 사실 안 되는 거예요. 당연히 불이익이 있는 거라고 저희는 항상 인지를 하고 있었고. (참여자2)

장기 인원은 휴직을 길게 쓸 수 없어서 출산휴가 3개월만 쓰고 복직을 해요. 100일이 안 된 아이를 두고. 왜냐하면 여기서 보직을 채워야 되니까. (참여자1)



이러한 상황에서 지역 내 보육 시스템은 자녀 양육의 어려움을 완화하는데 많은 도움이 된다. 특히 군인아파트 내에 위치한 군 어린이집은 야간 돌봄 제공 등 민간 어린이집과 달리 부모의 근무 특성을 이해해준다는 점에서 많은 도움을 받고 있었다. 즉, 시간과 공간의 제약을 보완하는 것이다.

그러나 아직 인원에 제한이 많아 입소가 어려운 문제도 존재한다. 국방부(2018)는 2022년까지 군 어린이집 164개소 확충 계획을 세우고 있으나 장기적인 훈련 등으로 인한 보육 및 돌봄의 공백은 여전히 남아 있기 때문에 이를 보완할 제도적 장치가 필요하다.

이 어린이집도 사실은 복직하기 일주일 전에 확정이 됐거든요. 아니었으면 민간 어린이집을 보냈어야 됐고. 그래서 알아 봤거든요, 민간 어린이집도. 근데 다행히 정말 모 든 게 딱, 딱 정말 시기적절하게 맞물려서 잘 해결이 된 케이스고. (참여자2)

어린이집 차오는 시간이 뭐 8시, 8시 반. 그러면 어쩔 수 없이 그 탄력근무제 써야 되고, 아니면 돌보미를 불러야 되고 이런 게 있는 거예요. 돌보미를 불러야 되고 뭐 이런 게 있는 거예요. (참여자4)

참여자들은 그나마 군 어린이집이 있어 숨통이 트이는 느낌을 받는다. 감지덕지라고 표현한 참여자의 말의 의미를 곱씹어볼 필요가 있는 것이다. 이는 곧 어린이집 이외에도 건강가정지원센터와 연계한, 영양기 군인 가정 방문 자녀 돌봄 시스템 등 다양한 아동 돌봄 지원이 필요하다는 의미다.

이제 셋째하고 넷째는 이제 \*\*\*어린이집(다른 군 직장어린이집) 여기는 가정형 어린이집이 아니고, 직장 어린이집이다 보니까 여군이 1순위가 돼서 둘 다 여기 들어갔거든요. 근데 업무하면서 전혀 제한 사항이 없어요. 정말. (참여자4)

저는 이 어린이집만 해도 감지덕지라고 생각을 해요. (참여자5)

### 3) 상급자의 재량에 의존

참여자들은 과거 장기가 된 다음에 결혼하라거나 아이를 낳으라는 주변 여군들의 조언을 들었다. 이러한 조언은 곧 여군이 일과 가정을 동시에 꾸리는데 있어 우호적이지 않은 환경이라는 것을 반증한다. 특히 이것은 지휘관이 누구냐에 따라 중요하게 작용하는 것이기도 하다.

저도 처음에 임관할 때 들었던 얘기가 임관하자마자 결혼하지 말라고. 장기 되고 나서 결혼해도 늦지 않으니까 결혼 늦게. 주임 원사님? 그때 되게 그런 분들한테 들었던 거. (참여자3)

결혼, 임관하고 얼마 안 있다가 이제 신랑 그때 연애 하면서 결혼 할 거라고 했을 때도 좀 아직 장기도 안 되고 했는데 좀 뭔가... 말리거나 이런 것까지는 아닌데 좀 그래도 조금 불리 할 텐데? 그런 게 있기는 있었던 것 같아요. (참여자3)

어떤 사람이 위에 있냐가 제일 중요하다는 것은 양육을 위해 마련된 제도와 연구 참여자들이 겪는 실제 경험에 차이가 있다는 의미이다. 그렇기에 참여자들은 재량에 의지하게 되는데, 지휘관의 성향에 따른 개인적 재량은 참여자들이 아이를 키우는데 있어 좀 더 유연한 상황을 마련해준다.

그니까 규정에는 그냥 10시 이후에는 훈련을 시키면 안 된다고 나와 있는데, 그래서 다른 부대에서는 그냥 뭐 9시. 8시, 9시까지 뭐 훈련 참여시키고 그니까 막 뛰어다니는 훈련이 아니라 뭐, 행정반에서 뭐, 지휘소에서 뭐, 앉아 있다든가 그런 거 시키다가 부대에서 재우고 다시 6시에 출근시키고 이런, 이럴 수도 있는데 저희는 그냥 퇴근 시켜줬죠. (참여자5)

사람이 제일 중요하잖아요. 어떤 사람을 만나느냐, 근데 저희 대대장님도 보면 1년 선배예요. 육사. 근데 되게 그런 거에 대해서 좀 이해를 많이 해주는 편이고 또 지금 탄력근무를 쓰고 있어서 저는 아침에 어린이집 애 데려다주고 제가 이제 30분 늦게 출근하고 30분 늦게 퇴근하는 그렇게 이제 하고 있는데. (참여자2)

개인적 재량에 의존한다는 것은, 앞서 언급하였듯이 실제 만들어진 제도가 잘 지켜지지 않는다는 이야기이기도 하다. 법적으로 보장된 단축근무를 사용하는 것조차 쉽지 않다. 먼저 이야기하지 않으면 그걸 쓰라고 말하지 않는다는 것은 일반적인 지휘관들이 기본적으로 단축근무를 부정적으로 보고 있다는 것으로 여길 수 있다.

임신 여군이 12주 이내, 36주 이외 2시간 단축근무를 쓸 수가 있게 되어 있어요. 제가 사단에서 간호장교를 할 때, 임신 여군이라고 하면서 해당 부대 지휘관에게 그걸 다 알려줘요. 그렇지만 그 임신 여군이 먼저 쓴다고 얘기하지 않으면, 그걸 쓰라고 말하는 지휘관이 없었어요. (참여자1)

원래 임신 14주 이내에는 2시간 휴식시간을 주게 되어있고 그거를 휴식시간으로 안 쓰고 출퇴근 시간에 붙여서 빨리 퇴근하거나 늦게 출근하거나 해도 돼요. 근데 그거

를 중대장한테 이제 ‘내가 중간에 쓰는데 계속 전화도 오고 여기 휴게실도 좁고 해서 퇴근시간에 붙여서 쓰겠다.’ 그때도 퇴근을 8시 이때 시키니까 힘들어가지고 ‘쓰겠다.’하니까 그 중대장이 그 시간에 어딜 가냐면서. (참여자5)

지휘관들이 단축근무를 좋아하지 않는 표면적인 이유는 ‘결산’으로 표현된다. 결산은 그 날 어떤 일이 있었고 내일 무슨 일을 해야 하는지 지휘관에게 보고하는 것을 말한다. 지휘관의 성향에 따라 결산을 중요시할 경우 단축근무 사용을 부정적으로 인식하게 된다. 단축근무 사용을 여군들이 ‘사적’인 양육 때문에 ‘공적’이고 중요한 업무를 소홀히 한다고 받아들이는 것이다. 즉 공·사 영역 및 성별 역할에 대한 인식이 고착화되어 있는 지휘관의 경우 여군들의 이러한 행위가 군인의 역할에 충실하지 못하다고 생각하게 되는 것이다.

퇴근하라는 말 한마디도 없이 그냥 8시까지 해서 ‘아, 힘들다.’ 그땐 또 집이 조금 멀었거든요, 20분 거리? 그래가지고 말을 했는데 뭐 ‘결산도 안한 시간에, 그 시간에 어딜 가냐?’ 이렇게 말을 하니까. (참여자4)

그러면 그 하루 업무에 대해 보고를 못하고, 내일의 업무에 대해서도 보고를 못하고, 근데 지휘관은 그게 싫은 거죠. (참여자1)

## 2. 양육자 역할 선택의 의미

일·가정 양립은 일과 가정이라는 두 가지를 모두 잘 해낼 수 있도록 제도가 지원한다는 의미이다. 그러나 군인이라는 직업과 ‘엄마’라는 자녀 양육의 역할을 동시에 하는 것은 실질적으로 쉽지 않다. 양육 의무가 성별화된 환경에서 참여자들은 자신의 역할을 고민하고 전담된 양육자 역할을 받아들이게 되며 결과적으로는 배우자의 진급을 밀어주고 자신은 가정에 충실히 하는 형태로 삶의 방향을 수정하게 된다. 이것은 곧 자신의 일을 포기한다는 의미이다.

### 1) 당연시되는 여군의 양육의무

직업군인은 의무복무기간이 지나면, 전역을 하거나 장기복무를 선택할 수 있는데, ‘장기’는 ‘장기복무’의 의미이다. 물론 장기복무를 선택한다고 하여 모두 선발되는 것은 아니다. 그 이전 군 생활에서의 실적이 필요하다. 장기복무에서 이어지는 진급 역시 마찬가지다. 다른 공공영역과 달리 ‘계급정년’이 존

재하는 군의 구조상 지속적인 장기복무를 위해서는 진급이 필수적이다.

동일한 직업군이기에 장기복무와 진급을 위해서 현 근무지에 머물거나 다른 근무지로 이동하는 것에 대한 상호 이해도는 높다. 군인이라는 직업이 가지는 특성을 서로가 이해하고 있기에 젊은 부부 군인들에게 ‘주말부부’는 선택이 아닌 필수가 되는 경우가 많다. 아이가 없는 상태에서 주말부부의 삶은 크게 문제가 되지 않는다. 문제가 발생하는 건 아이가 생긴 이후다.

왜냐하면 이제 좀 더 장기가 아직 안 된 상황이라서. 장기에 도움이 되려면 좀 그래도 상급부대에 있어야 되니까 난 여기 있겠다고 그러는 거고, 신랑도 자기 이제 부대 위치가 너무 좋으니까 거기 있겠다고 그래서 따로 있기는 한데. (참여자3)

주말 부부가, 둘 때까지는. 네, 8개월까지는 아예 떨어져 살았고, 그 이후에는 둘 때까지 주말 부부였고. (참여자1)

남군과 여군은 기본적으로 똑같은 ‘직업군인’으로 일의 지속성 및 정기적인 소득 역시 같다. 그러나 가족이라는 사적 관계에서 여성과 남성에게 요구되는 성별 역할은 다르다. 남성에게는 부양자의 역할이 여성에게는 양육자의 역할이 요구되는 것이다. 여기서 중요한 것은 가족 부양의 의무는 여군도 동등하게 수행하지만 양육의 의무는 전적으로 여군에게만 부여된다는 점이다.

아침에 남편이 일찍 가니까 제가 데려다주고 저녁에는 그럼 원래 일찍 퇴근해야 되는 게 맞는데 사실 제가 퇴근해서 데려올 때가 더 많아요. 그니까 남편하고 분담, 분업이 잘 안 되죠. (참여자2)

아빠가 장교고, 엄마가 부사관인 여군 선임이 있는데. 거기는 이제 거의 그냥 그 여군 선임 혼자 이렇게 돌을 케어를 하는 거 같아요, 들어보면. 평일에는 거의. (참여자5)

양육자의 위치가 여군에게만 부여되는 것은 배우자인 남군들의 양육에 대한 인식이 부족하기 때문이다. 앞서 언급한 것처럼 참여자들은 대부분 주말부부의 경험이 있었다. 아이가 태어났을 때 주중 양육의 의무는 여군인 참여자들이 전담하게 된다. 남군들의 경우 양육 초기에 아이와 같이 있는 시간이 부족하고 이로 인해 양육에 대한 의지 역시 부족한 경우가 많다. 또한 남성위주의 사회·환경적 영향으로 양육의무가 자신의 주된 역할이 아니라고 생각하여, 자연스럽게 여군이 아이를 키워야 한다고 인식하게 된다.

근데 이게 평일에도 이제 계속 도와주고, 아이랑 교감하는 게 안 되다보니까 주말이라고 해서 하루 종일 같이 지낸다고 그게 한 순간에 되지는 않거든요. (참여자1)

저는 근데, 저도 그 날 중요한 일이 있어서 빠질 수가 없는데. 신랑이 막 자기……. 신랑이 봤을 때는 굳이, 저는 그 때 재판이 있어서 정말 너무 중요한 일이라서 정말 빠질 수가 없는데, 신랑은 너무 당연하게 하루 애기가 아프니까 네가 빠져. 그래서 내가 왜? 나 너무 중요한 일이라서 못 빠지는데, 네가 빠져. (참여자3)

이와 같은 경험이 누적되면서 참여자들은 배우자인 남군이 육아에 크게 도움이 되지 않는다고 생각하거나 양육에 대한 책임을 방기하는 것을 받아들이게 된다. 예를 들어 남군이 육아휴직 제도를 활용하더라도 여성이 양육 부담이 줄어들지 않는다. 육아휴직을 자기 계발의 목적을 가지는 경우도 있기에 배우자의 육아휴직에도 불구하고 여전히 여성은 양육을 전담하며 일을 지속해가야 하는 것이 현실이다.

돌 이후에 같이 살았을 때도 별로 큰 도움은 안 됐던 거 같아요. 네, 매일 늦게 오고, 아침에 일찍 가고 그러니까. (참여자1)

그래서 신랑 계속 참고, 참고 하다가 이번에 이제 또 무슨 훈련 갔다가, 한 달 훈련 갔다 오면서 아, 쉬어야 되겠다. 자기 재활을 위해서 사실 그 의도가 가장 크고. 그래서 이제 훈련 끝나면 자기 이제 육아휴직 쓸 거라고. 어, 쓰라고. 써. (참여자 3)

양육자의 역할이 여군에게 고착화 되어있다는 것은 배우자인 남군이 육아휴직 제도를 준비하는 과정에서의 경험에서도 드러난다. 배우자인 남군의 양육에 대한 인식에 주변 환경이 영향을 미치고 있음을 나타내는 것이기도 하다. 남군들 중에 육아휴직을 써본 사람이 없어, 인사과 담당관임에도 해당 규정을 제대로 알지 못하는 현실이 이를 대변한다.

원래 규정에 3개월 있어야 된대. 내가 얘기하지 않았냐고, 3개월 걸린다고 그거. 인사 조정 때문에, 얘기 할 때는 안 듣더니. 그래서 신랑이, 그래서 제가 그 규정이란 다 찾아서 서류 뭐 써야 되는지. 왜냐면 그 담당관이 말은 그렇게 했는데, 육아휴직을 쓴 사람이 아무도 없어서 어떻게 해야 되는지 모른다고 그래서. (참여자 3)

## 2) 양육전담의 딜레마와 선택

주말부부로 살면서 혼자 아이를 키운다는 것은 쉽지 않다. 양육자의 역할은 철저하게 참여자들에게만 부여되는 현실에서 참여자들은 제도와 현실의 괴리를 느낀다. 앞서 나타난 것처럼 지휘관이 사적 영역의 일에 부정적일 경우 이 문제는 더욱 해결하기 어려워진다.

저는 혼자 애기를 키웠죠. 오빠가 교육을 갔다 와서 다른 부대에 갔을 때도 계속 조기 출근과 야근의 연속이어서 거의 혼자 키웠죠. 거의 혼자 키우고, 휴직을 했고. (참여자1)

사실 저는 그러니까 임신 했을 때부터. 거의……. 신랑이 그때도 같이 안 살고 있어가 지고. 아……. 그때는 너무 끔찍한데. (참여자3)

누구도 참여자들에게 직접적으로 모성과 양육을 강요하지 않았다. 심지어 지휘관들은 참여자들이 군인으로서 역할을 다 하길 바란다. 하지만 성별역할이 고착화된 주변 환경과 이를 체득한 배우자의 태도는 암묵적으로 여성이 ‘양육자’를 전담해야 함을 말한다. 이른바 모성이 강요되는 것이다. 이처럼 참여자들은 암묵적으로 강요되는 모성으로 인한 딜레마를 겪는다. 모성이 사회적으로 만들어진 것인지, 아니면 여성의 본능인지에 대한 논란이 참여자들의 현실에서 발생하는 것이다.

주변에는 그렇게 모성이 없는 여군들도 많아요. 그니까 당장 우리부대만 봐도 자기가 낳기만 하고 안 키우는 여군들. 막 그냥 할머니, 할아버지가 다 키워줘서 자기네 애를 봐도 그냥, 그냥 ‘아, 내 애구나.’ 뭐 이 정도? 같이 있을 때도 ‘아, 내가 빨리 부대 가서 일해야 되는데.’ 이렇게 생각한다는, 든다는 사람도 있어요. (참여자2)

그래서 일단 저는 잘 모르겠어요. 모성이 저는, 남들이 생각하는 모성이……. 보통 기본적인 것 보다는 떨어지는 것 같기는 한데. 저는 그게, 진짜 제 생각으로 그게 모성이 라고 생각해서. (참여자3)

자신의 일에 전문성을 가지고 열심히 일을 했던 군인의 모습은 아이를 양육하는 과정에서 사라진다. 참여자들은 아이 양육 역시 자신의 일이라고 이해하면서도 마음 한 편에서 느끼는 불편함을 감추기 어렵다. 도태되는 느낌, 그리고 부부이며 같은 군인임에도 오로지 자신만이 양육을 도맡아야 한다는 사실을 불합리하다고 느낀다.

제가 나름 공부하고 있었던 그런 직업이라든지 이런 거를 다 박탈당한 기분이고, 나만 뺀 거 같고, 그냥 막 그 동기들에 대해서, 결혼하지 않은 동기들에 대해서 혼자 도태된 거 같고, 그니까 앞으로 나아가지 못하고 계속 이렇게 멈춰있는 기분이고, 그냥 되게 우울했어요. 그 육아하는 동안. 네, 그랬던 거 같아요. (참여자1)

솔직히. 그래도 말은 일……. 애기가 아픈데 그래도 네가 해야지. 그래도 제가 너무 억울하잖아요. 신랑도 같이 일하고, 저도 일하고 똑같이 일하는데 왜 저만, 저만 쉬어야 돼요? (참여자3)

그러나 참여자들의 고민에도 불구하고 아이가 있는 군인 부부 가정에서 주 양육자로서 여군의 역할은 고착화되며 사실상 양육의 책임은 여군에게 전가된다. 참여자들은 결국 삶에서 우선순위를 선택해야 한다는 걸 깨닫는다. 아이를 키우면서 자연스럽게 장기 생각이 없어졌다는 참여자의 말을 곱씹을 필요가 있다. 일과 가정을 모두 가지고 싶어도, 참여자들을 둘러싼 환경이 이를 허락하지 않는다는 사실을 깨닫고 선택을 하게 되는 것이다.

중위 2년차 때 결혼을 하고, 임신을 하게 되면서 자연스럽게 장기 생각이 없어졌죠. 네, 육아를 하면서 도와주는 사람이 없이 애기를 키울 수 없다는 걸 알게 됐죠. (참여자1)

장교 부부는 좀 더 힘든, 좀 여군들이 더 희생을 하는, 희생까지는 아닌데, 조금 더 그런 게 있는 거 같아요. (참여자5)

### 3) 부양과 양육의 성별 역할 고착화

참여자들은 양육자 즉, 엄마로서의 역할을 수용하게 된다. 부양과 양육에 대한 성별 역할이 명확히 분리되어 인식되는 환경에서 참여자들 특히 장교인 참여자들은 자신들의 역할에 딜레마에 빠지는 경우가 많았다. 그러나 결국 선택을 해야 하고 하나를 포기해야 한다. 일과 육아를 병행한다는 것은 불가능에 가깝기 때문이다.

저는 이제 장교니까 주요 직위자에 항상 가다보니까 뭐 중대장, 뭐 과장 이런 자리 가니까 훈련도 빠질 수가 없는 상황이었고, 애기가 하난데도 일이라 뭐 같이 육아를 병행한다는 게 이건 불가했어요. 진짜. (참여자4)

그런데 막상 애를 낳고 보니 저도 애가 당장 아프고 입원하고 하니까 '뭐가 부대? 안가. 뭐 그냥 결근해. 뭐 어쩔 수 없어.' 애한테 가게 되는 거예요. '아, 이런 거구나. 이

래서. (참여자2)

양육자로서 역할에 힘쓴다는 것은 군인으로서 진급을 늦추거나 포기하는, 즉 불이익을 받아들이는 의미다. 군인이 일반적인 공공기관과 다른 것은 진급 누락이 퇴직으로 이어진다는 점이다. 한 번 육아휴직을 쓰고 진급에서 누락되면서, 참여자들은 점차 자신들이 경쟁력이 떨어진다고 생각하며, 자신의 일이 아닌 배우자의 진급과 아이 돌봄을 더 우선시 하게 된다.

‘장기’와 ‘진급’으로 대변되는 가족 부양의 역할이 배우자에게 집중된다는 것은 부양과 양육의 성별화가 고착화되고 강화된다는 의미다. 배우자들의 연령이 참여자들보다 어리거나 계급이 낮아도 ‘장기’와 ‘진급’은 남성인 배우자가 우선순위가 된다. 이것은 그들 스스로의 선택이기도 하지만, 참여자들을 둘러싼 주변 환경의 영향이기도 하다.

복직할 때도 가장 고려해야 되는 게 남편이랑 가까운 데로 와야 되고, 애를 키울 수 있는 여건이 되는 데가 이거부터가 먼저 그니까 내 경력을 쌓기 위해서 어디를 가면, 어디를 가면 더 좋는데 그런 거를 다 고려하고, 1순위는 무조건 가정에 이제 이걸 양립할 수 있는 지역, 부대 이런 거를 찾게 되는 거죠. 그니까 경력을 쌓는 데는 이제는 포기하게 되는 거죠. (참여자2)

그냥 자기는 ‘일찍 진급하는 거 포기했고, 그냥 진급하려면다.’고 이런 식으로 말하는 선임도 있고. 그리고 사실 부사관 부부는 모르겠는데, 장교 부부는 좀 더 힘든, 좀 여군들이 더 희생을 하는? 희생까지는 아닌데, 조금 더 그런 게 있는 거 같아요. (참여자5)

자신은 진급을 포기하면서 배우자를 밀어주지만, 행복하다고 말하기는 어렵다. 또한 앞으로 어떻게 될지 자신의 커리어에 대해 고민하기도 한다. 언급한 것처럼 지속적인 진급 누락은 퇴직으로 이어지게 되고, 그렇다고 진급을 한다고 해도 엄마로서의 역할을 포기하기 어렵기 때문이다. 이와 같은 여군들의 고민은 ‘개인’의 문제로만 치환할 수 없다. 이미 양육과 돌봄은 사회적 문제이고 그렇기에 군에서도 이를 인지하고 있다. 또한 앞으로 여군은 그 숫자가 더욱 증가할 것으로 예상된다. 이와 같은 ‘현실’은 양육과 돌봄에 대한 제도적 지원의 확충과 함께 실제 제도의 활용과 고착화되는 성별역할을 타개하는데 있어 남군의 지속적인 인식 개선이 필요하다는 의미이다.

그 당시에 그냥 3년 육아, 그 3년 육아휴직 했을 당시에 진급이 다 들어갔어요. 그니까 1차는 안 돼요. 그니까 포기했어요, 1차는. 왜냐면 육아휴직을 했기 때문에. (참



자4)

‘일단 연금 받을 때까지는 어쨌든 군 생활은 계속 한다.’ 하는데 그니까 그 이후에는 어떻게 될지 모르겠어요. 그니까 진급을 하더라도 만약에 정말 떨어져 살아야 되고, 너무 그런 가정을 유지하기가 힘들다 그러면 저는 아마 일을 포기하게 될 거 같아요. (참여자2)

## V. 논의 및 결론

본 연구는 영아기 자녀를 양육하는 기혼 여군을 대상으로 그들의 일·가정 양립의 의미를 해석하고자 하였다. 이에 따른 논의와 결론은 다음과 같다. 첫째, 군의 특성을 반영한 보육 지원 체계를 구축할 필요성이 있다. 분석결과에서도 확인할 수 있듯 군부대 지역에서 영아기의 자녀를 맡길만한 곳을 찾는 것은 쉽지 않으며, 자녀의 연령이 어릴수록 신체적 돌봄 비중이 높아 보육서비스가 절실히 요구된다. 그럼에도 불구하고 군 어린이집 확충 방안은 수적 확대에만 치중하여 보육이 필요한 우선순위 연령과 발달단계에 대한 충분한 고려를 간과하고 있다.

덧붙여 군 비상상황, 훈련 등의 발생 시 자녀를 맡길 기관이 필수적이지만 군 어린이집은 보건복지부에서 규정하는 07:30 ~ 19:30까지의 기본보육, 21:30까지의 시간 연장보육, 24시간 보육, 휴일보육 등(보건복지부, 2021) 일반적 어린이집과 동일한 보육형태를 취하고 있다. 즉, 군의 특성을 고려한 별도의 보육지원이 부족하다고 할 수 있다. 따라서 이에 따른 대안으로 캐나다 군인가족지원센터(Military Family Resource Center)의 서비스 중 군 업무로 24시간 집을 비워야 하는 가정에 대한 방문 보육 방식(김경희 외, 2018)을 제안한다. 이는 긴급 상황 시 가정으로 찾아가 보육서비스를 제공하는 여성가족부의 아이돌봄 서비스(2021)와도 유사하다. 다시 말하면 부족한 군 어린이집의 대안을 위해 가정보육 파견도 고려해 보아야 한다는 것이다.

둘째, 가족 중심의 일·가정 양립제도 이용 의무화를 도입해야 한다. 군은 여성에 비해 남성의 비율이 높기 때문에 임신과 출산을 직접적으로 경험하는 여성의 구체적 힘들을 이해하기 어렵다는 것으로도 해석할 수 있다. 따라서 임신과 출산을 준비하는 군인에 대해서는 성별을 구분하지 않는 동등한 수준의 부모교육과 프로그램 참여를 제안하고, 출산 직후 양육에 필요한 제도의 이용 역시 부부가 동등한 비율의 사용을 권장해야 할 것이다. 이는 부부 군인과 여

군의 측면에서 공동양육의 균형을 이루는데 도움이 될 것이며, 가족중심의 일·가정 양립 제도의 이용 분위기는 추후 인사에 대한 부정적 영향 감소에 도움이 될 것이라 기대한다.

덧붙여 분석결과에서도 살펴볼 수 있듯 연구 참여자 여군들은 육아휴직 이후의 복직 여부를 쉽게 결정하지 못하는 점을 확인 할 수 있다. 이는 여성의 육아휴직 이후 퇴사과정에 대해 다룬 선행연구(서정미·김수영, 2016)와도 일맥상통한다고 할 수 있다. 이러한 결과는 일·가정 양립을 위한 제도가 실효성을 갖기 위해서는 제도의 이용 전과 이용 후의 상황을 준비할 수 있도록 지원할 필요가 있다는 것이다. 가령 육아휴직 이전에 휴직기간 동안에 양육 준비 정보에 대한 교육 지원, 육아휴직 이후의 점진적 출퇴근 시간 조정 등이 그 예가 될 수 있을 것이다.

셋째, 군 자녀의 연령별, 생애주기별 특성을 고려한 인사발령을 시행해야 한다. 전시상황, 훈련 등의 발생 시 어린 자녀를 양육하는 가정은 돌봄의 대안이 필요하기 때문이다. 따라서 자녀의 연령을 고려해 부부 군인의 근무지를 선택하거나 훈련기간을 조정할 수 있도록 해야 할 것이다. 그 예로 전명순(2015)의 연구에서 보고된 미국 군 제도 중 여군자문위원회인 DACOWITS(Defense Advisory Committee on Women in the Service)를 통한 서비스는 미성년 자녀를 양육하는 부부군인에 대한 중복 근무배치 여부를 반영한다. 이는 곧 군 가정의 돌봄 공백을 예방하고 궁극적으로는 일·가정 양립에 중요한 역할을 할 것이라 판단된다.

이와 같은 결론에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계점을 갖는다. 첫째, 본 연구는 자녀의 영아기 이후 심층적인 추가 연구가 필요하다. 즉, 발달 시기에 따른 자녀 양육은 차이가 있기 때문에 영아기 이후의 일·가정 양립에 대한 인식도 중요하게 다뤄질 필요가 있다.

둘째, 직장보육 시설을 이용하지 못하는 여군에 대한 연구가 필요하다. 본 연구에서 살펴볼 수 있듯 군 직장어린이집은 존재하지만 보육 수요에 대한 기준을 충족하지 않기 때문에 모든 여군의 자녀가 군 어린이집을 이용하는 것은 아니다. 따라서 군 어린이집을 이용하지 못한 여군의 일·가정 양립의 실제적 인식과 어려움을 살펴보아야 할 것이다.

마지막으로 본 연구는 소수의 여군을 대상으로 하는 질적 연구의 한계점을 갖는다. 이와 같은 특성으로 모든 여군의 인식을 반영하기 않기 때문에 양적연구를 통한 보편적 인식에 대한 논의도 필요하다.

## 참고문헌

- 구자일(2019). “여군을 인식하는 생각의 틀: 사회심리학적 관점을 기반으로”. 군사학논집. 제75권 제2호. 85-120.
- 구혜경·이하영·진영은(2016). “육군 간부의 군 조직문화 유형이 양성 평등 의식에 미치는 영향”. 한국군사회복지학. 제9권 제2호. 115-146.
- 국방부(2018). 국방백서. 서울: 국방부.
- 국방부(2019a). 국방통계 연보. 서울: 국방부.
- \_\_\_\_\_(2019b) 국방개혁 2.0. 서울: 국방부.
- 김경희·박수범·김희경·장명선(2018). 국방부 성별영향 분석평가 현황 및 발전방안 연구. 서울: 국방부 국방여성가족정책과.
- 권조은·김광숙·박정옥·김수(2019). “미취학 자녀를 둔 기혼 여군 장교의 일·가정 양립 지원제도 활용 정도와 재직의도 영향요인”. 여성건강간호학회지. 제25권 제3호. 329-344.
- 김동원(2007). “한국 여군증가의 효과성 분석: 기능적, 문화적, 보상적 효과를 중심으로”. 정부학연구. 제13권 제3호. 169-197.
- 김은정(2012). “일·가정 양립 지원 정책 목표와 대상 간 정합성 연구”. 가족과 문화. 제24권 제3호. 131-160.
- 김인숙(2016). 사회복지연구에서 질적사례 분석. 서울: 집문당.
- 김진분·최규련(2007). “군인부부의 의사소통과 직업만족이 결혼만족도에 미치는 영향”. 상담학연구. 제8권 4호. 1677-1692.
- 김혜원·최승혜·김수연·서송화·황점숙(2018). “여군의 임신과 출산 건강관리 교육 요구도”. 군진간호연구. 제36권 제2호. 92-105.
- 박영아·조미현·이지혜(2018). “보육교사와 원장이 인식한 군 어린이집 및 군인가정 양육의 특성”. 한국영유아보육학. 제113호. 205-227.
- 백서영·김광숙·김수·조순영(2020). “여군의 산전관리 적정성 및 출산결과”. 군진간호연구. 제38권 제2호 1-16.
- 보건복지부(2021). 보육사업 안내. 서울: 보건복지부.
- 서정미·김수영(2016). “육아휴직 후 퇴사한 여성의 퇴사과정과 유형에 관한 탐색적 연구: 여성의 일·가정 양립을 방해하는 배경을 중심으로”. 한국사회복지연구. 제47권 제4호. 5-42.
- 손귀현·손영우·정은경(2018). “여군들의 일·가정 갈등과 군 사기와의 관계: 직무소진의 매개효과와 유리천장 인식의 조절효과”. 한국심리학회지: 산업 및

- 조직. 제31권 제1호. 175-194.
- 송명진(2014). “여군 인력의 효율적 운영방안에 관한 연구”. 군사발전연구. 제8권 제1호. 91-113.
- 안상수·박선영·김혜영·최윤정·김병조·김동원(2012). 여군 인권상황 실태조사. 서울: 국가인권위원회.
- 유지안·이혜정·김은심(2016). “군인아내의 양육 경험 이야기”. 유아교육·보육복지연구. 제20권 제4호. 239-264.
- 이동호·윤여연·박상혁(2019). “여군간부 자녀 보육제도 개선방안에 관한연구”. The journal of Convergence on Culture Technology. 제5권 제2호. 53-57.
- 이데일리(2020.10.8.). “여군은 늘어나는데 출산은 못하는 군병원”. <https://www.nocutnews.co.kr/news/5425247>에서 2021. 3. 1. 인출
- 이민수(2018). “한국 여군의 직장 가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향”. Journal of the Korean Data Analysis Society. 제20권 제2호. 841-857.
- 이운진(2018). “군 복지 관련 법률 분석과 향후 과제: 일·가정 양립 법제도 분석을 중심으로”. 사회복지법제연구. 제9권 제3호. 157-179.
- 이혜정·유규창(2011). “일·가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구”. 여성연구. 제80권 1호. 37-79.
- 인진희·최수찬·이희중(2015). “군 어린이집 이용만족도 및 이용효과 인식 실태조사 연구”. 한국군사회복지학. 제8권 제1호. 25-51.
- 전기택·안상수·한진영(2016). 군조직의 양성평등 지표개발 및 측정방안 연구: 시범조사결과를 중심으로. 서울: 한국여성정책연구원.
- 전명순(2015). 국방 여군 근무환경 및 지원 정책에 관한 연구. 가천대학교 석사학위 논문.
- 조선웅(2013). “육군 여군의 계층의식에 관한연구”. 한국사회학. 제47권 제4호. 227-261.
- 조선웅(2015). “육군 군인 부부 여군의 일과 가정 양립에 관한 연구”. 한국군사학논집. 제71권 제3호. 1-37.
- 조은영·서동하(2018). “육군 내 여군 인식에 대한 비판적 고찰: 군은 남성만의 공간이라는 인식 비판을 중심으로”. 한국군사학논집. 제74권 제1호. 81-102.
- 홍창국(2013). “한국군의 발전과정별 군인가족 처우개선 변화 분석”. 군사. 제86호. 93-121.
- Crnic, K. A. & Booth, C. L. (1991). Mothers’ and fathers’ preception of

- daily hassles of parenting across early childhood. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 1042-1050.
- Duncanson, C. 2009. "Forces for Good? Narratives of Military Masculinity in Peacekeeping Operations." *International Feminist Journal of Politics*, 11(1), 63-80.
- Hawkins, B. (2013). "Gendering the Eye of the Norm: Exploring Gendered Concertive Control Processes in Two Self-Managing Teams." *Gender, Work & Organization*, 20(1), Hoboken, NJ; Willey-Blackwell. pp. 113-126.
- Harries-Jenkins, G. 2002. "Women in Extended Roles in the Military: Legal Issues". *Current Sociology*, 50(5), 745-769.

Abstract

## A Qualitative Study on the Work and Family Compatibility of Female Soldiers Experienced in Childbirth and Childcare

Lee BbeunSae\*·Seo JongGun\*\*

This study conducted interviews with five female soldiers parenting infancy children to find out the perception of married female military personnel on work and family compatibility within the military organization. In the results of the analysis, first, it was confirmed that the participants perceived that the special environment of the military organization was inevitably unfriendly for childbirth and parenting. Second, it was found that female soldiers chose the role of caregivers over work due to the unfavorable parenting environment. Policy suggestions for the results are as follows. First, it is necessary to qualitatively expand the military child care centers reflecting the detailed characteristics of the military family. Second, continuous efforts are needed to revitalize family-friendly education and programs in military organizations. Third, personnel appointments that sufficiently reflect the life cycle of the female soldiers should be considered. Through such discussion, this study is meaningful in confirming that even though there is the policy and system for work-and family compatibility within the military organization, the psychosocial environment within the organization is important to realize the policy and system.

**Keywords :** Female Soldier, Work and Family Compatibility, Birth, Parenting

---

\* First Author: Doctor student, Dept. Social Welfare, Catholic University Graduate school

\*\* Corresponding Author: Doctor student. Dept. Social Welfare, Catholic University Graduate school

2021년 1호  
(통권 108호)  
**여 성 연 구**

발 행 인	문 유 경
편 집 인	김 경 희
등 록 일	1983년 11월 23일
등록번호	바-813
발 행 일	2021년 3월 31일
발 행 처	한국여성정책연구원 (03367) 서울시 은평구 진흥로 225 (불광동 1-363) TEL. 02)3156-7000(代) FAX. 02)3156-7007
인 쇄 처	리드릭 TEL. 02)2269-1919

KWADI

# The Women's Studies



한국여성정책연구원  
Korean Women's Development Institute

03367 서울시 은평구 진흥로 225

TEL : 02-3156-7000 • FAX : 02-3156-7007

홈페이지 : <http://www.kwdi.re.kr>