



The Women's Studies

2021 년 3호

| 연구논문 |

- | | |
|--|-------------|
| 여성 관리자의 주관적 경력성공과 경력전망 간 관계:
합리적 인사관리관행과 조직 내 상위직 여성 관리자 비율의 조절효과 | 박지성·옥지호·신수영 |
| 최저임금 인상이 여성노동에 미치는 영향 | 신광철·황성수 |
| 여성근로자의 주도적 경력행동과 예측요인 간의 구조적 관계:
사회인지경력이론과 목표설정이론을 중심으로 | 우성미 |
| 돌봄은 '덧'인가 '피난처'인가?:
20~30대 기혼여성들의 일에 대한 인식을 중심으로 | 김은정 |
| 여성의 노동시장 참여유형과 영아기 보육선택 | 김유이·홍경준 |
| 토픽모델링을 활용한 학술지 '여성연구'의 연구동향 탐색 | 백평구·김남희 |



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

KWDI

한국여성정책연구원에서 발행하는 『여성연구』는
여성정책 관련 기초이론을 탐색하고, 한국의 여성문제 및 현안해결에
기여할 연구의 동향과 새로운 연구성과를 소개하는 학술지입니다.

『여성연구』는 2009년에 한국연구재단의
등재 학술지로 선정되었습니다.

여성연구 학술지편집위원

위원장 : 김경희 한국여성정책연구원(편집위원장)

위 원 : 구미영 한국여성정책연구원	안숙영 계명대학교
김미주 울산과학대학교	이용숙 고려대학교
김복태 한국여성정책연구원	정가원 한국여성정책연구원
김영숙 한국여성정책연구원	주재선 한국여성정책연구원
김영택 한국여성정책연구원	주혜진 대전세종연구원
김혜경 전북대학교	추지현 서울대학교
박기남 인구보건복지협회	Yunju Nam University at Buffalo, State University of New York
신선미 한국여성정책연구원	

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

1. 여성 관리자의 주관적 경력성공과 경력전망 간 관계
: 합리적 인사관리관행과 조직 내 상위직 여성 관리자 비율의 조절효과
/ 박지성·옥지호·신수영 5
2. 최저임금 인상이 여성노동에 미치는 영향
/ 신광철·황성수 33
3. 여성근로자의 주도적 경력행동과 예측요인 간의 구조적 관계
: 사회인지경력이론과 목표설정이론을 중심으로
/ 우성미 63
4. 돌봄은 ‘덧’인가 ‘피난처’인가?
: 20~30대 기혼여성들의 일에 대한 인식을 중심으로
/ 김은정 93
5. 여성의 노동시장 참여유형과 영아기 보육선택
/ 김유이·홍경준 129
6. 토픽모델링을 활용한 학술지 ‘여성연구’의 연구동향 탐색
/ 백평구·김남희 159

여성 관리자의 주관적 경력성공과 경력전망 간 관계: 합리적 인사관리관행과 조직 내 상위직 여성 관리자 비율의 조절효과*

박지성**·옥지호***·신수영****

초 록

본 연구는 여성관리자 경력개발과 관련된 기존의 이론적 발견과 실무적 함의에 기여하고자 사회 인지적 경력개발이론(social cognitive career theory)을 토대로, 여성관리자들의 경력전망에 영향을 미치는 요인들의 실증적인 영향력을 규명하는 것을 연구목적으로 한다. 보다 구체적으로, 여성 관리자가 인식한 주관적 경력성공이 경력전망에 미치는 직접적인 영향력을 살펴보는 한편, 합리적 인사관리관행과 조직 내 상위직 여성관리자 비율의 조절효과를 검증하고자 하였다. 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사를 활용하여 465명의 여성관리자를 대상으로 실증분석을 진행한 결과, 주관적 경력성공 인식수준이 높을수록 경력전망에 대한 인식 역시 긍정적인 것으로 나타났다. 또한 조절효과 검증결과, 상위직 여성 관리자의 비율이 높을수록 주관적 경력성공 인식수준과 경력전망의 정(+)의 관계는 더욱 강화되는 것으로 나타났다. 반면, 합리적 인사관리관행과 관련된 조절효과 의 경우 예측과는 달리 지지되지 않는 것으로 나타났다. 이러한 논의와 결과들을 종합하여 결론에서는 연구의 시사점 및 한계점을 제시하였고, 지지되지 않은 가설에 대한 대안적 설명과 추후연구방안 등을 제시하였다.

주제어: 주관적 경력성공, 경력전망, 합리적 인사관리관행, 상위직 여성관리자 비율, 사회인지경력이론

*이 논문은 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2019S1A5A2A03052932)

** 제1저자: 충남대학교 경영학부 부교수(jspark1@cnu.ac.kr)

*** 공동저자: 강원대학교 경영회계학부 조교수(chiho.ok@kangwon.ac.kr)

**** 교신저자: 영남대학교 경영학과 교수(swim1@ynu.ac.kr)

I. 서론

최근 여성들의 대학 진학률은 70% 이상(한국여성정책연구원, 2018)이며, 대졸 여성의 취업률은 65%를 상회하는 등 20대 여성들의 사회 진출 정도는 과거에 비해 양적으로 크게 증대되었다(여성신문, 2020). 그럼에도 불구하고 여전히 본격적인 임신 및 출산이 시작되는 30대 여성들의 경력단절 비중은 31%(8만 6,000명)로 전체 경력단절여성의 절반 규모를 차지하고 있다(통계청, 2019). 이처럼 사회에서 가장 활발히 활동할 시기인 30대에 해당 연령대의 셋 중 한 명은 사회인으로서의 경력 축적을 하지 못하고 있는 상태에 놓여 있다. 뿐만 아니라, 한국 기업 73개의 이사회 내 여성 임원 비율 역시 3.1%로, 이는 글로벌 투자은행 크레디트스위스가 미국, 인도, 중국, 호주, 파키스탄, 터키 등을 포함하여 조사한 대상국 39개국 중 최하위에 해당한다. 또한 이 수치는 세계 평균인 20.6%의 1/6 수준이자, 여성의 사회진출이 제한된 이슬람국가인 파키스탄(5.5%)보다도 낮은 비율이다(한국경제, 2019). 이처럼 대학 입시나 사회 초년생의 입사 단계를 지나면 여성들의 경력 진행은 M자 형태로 단절되거나 보다 상위직으로 진출 시에는 유리천장을 경험하게 되는 현상이 여전히 존재한다. 이러한 이유로 사회구조적으로 여성들의 경력 관리가 원활히 이루어지지 않는 부분에 대해 그동안 법이나 제도, 시스템 등의 수립 및 실행 등을 통한 개선 조치들이 진행되고 있고, 실제 이러한 사회적 노력들을 통해 사회구조적 이슈들이 지속적으로 개선되어 왔다. 그럼에도 불구하고, 개인이 일생 동안 축적하게 되는 일과 관련된 총체적 경험(Hall, 1976)으로 정의되는 경력 자체는 개인의 인식과 열망, 노력, 투자 등에 대한 측면과 일차적으로 연결되어 있으므로 향후 여성경력개발 논의의 시작은 개인이 가진 본인의 경력전망에 대한 인지적 이해에서 출발해야 한다.

물론 그간 수많은 연구들을 통해 여성들의 경력성공에 대한 긍정적 영향과 실질적 행위에 미치는 영향요인들이 검증되어 왔다. 메타연구 및 리뷰연구 등(Ng et al., 2005; Ng & Feldman, 2014; 우성미·최명빈, 2018; 임희정, 2011; 임희정·이지은, 2017)에 따르면, 그간 연구들에서는 개인의 성격적 특질, 가정 내 환경, 긍정 심리 자본, 교육이나 훈련 등의 인적 자본, 연결망 등의 사회적 자본, 가정·조직·사회 지원, 최고경영자 특성, 조직 및 사회 분위기 등이 대표적인 선행요인으로 고려되었다. 이러한 수많은 연구 축적을 통해 여성의 경력개발에 대한 이해가 대폭 확장되었음에도 불구하고, 여전히 세 가지 측면에서 추가적인 논의의 필요성이 제기된다. 첫째, 본인의 경력개발에 대한

추가적인 투자 여부는 개인이 처한 상황적 요인에 따라 달라지지만, 일차적으로 과거의 성공경험이나 현재의 만족수준이야말로 향후 미래 경력 설계의 방향성 설정 및 추가 투자 결정에 큰 영향을 미칠 수 있다. 그럼에도 불구하고, 그간 경력 관련 논의들에서는 비교적 객관적인 경력관련 투자인 인적자본 정도가 향후 미래 경력 방향에 대해 활발히 다루어져 왔으나, 개인이 인식한 보상, 직무환경, 조직 내 관계 등에 대한 총체적 인식이 향후 경력 설정에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 상대적으로 간과되어 왔다. 일부 연구(서균석·박동진·김태형·김부희, 2003; 박세연·조남욱, 2009)에서 경력성공과 경력전망 간 관계를 다루고 있으나, 두 연구 모두 통계적 유의미에도 불구하고 명확한 이론적 근거 없이 경력전망이 경력만족으로 대변되는 경력성공에 영향을 미칠 것이라는 주장을 제시하고 있다. 그러나 과거 경력성공에 대한 만족이 향후 경력전망에 영향을 줄 것이라는 사회적 통념에 근거할 때, 명확한 이론적 논의를 기반으로 인과적 방향성에 대한 검증을 해 볼 필요가 있다. 둘째, 여성 경력개발에 대한 양적 연구의 활성화에 비해 상대적으로 연구의 이론적 토대 측면에서는 논의의 엄정함이 다소 제한적이었다. 즉, 많은 연구들에서 주요 개념들의 정의에 대한 단순한 열거 이후 바로 가설 및 실증결과를 제시함으로써 개념들 간 논리적 인과성 확보가 담보되지 못하는 한계가 있었다. 뿐만 아니라, 그간 개인 특질과 개인이 속한 맥락에 대한 총체적 인식 및 태도가 경력 관련 방향성을 어떻게 결정하는가에 대한 논의는 제대로 이루어지지 않았으며, 특히 일관된 인지적 이론을 통해 이러한 과정들을 설명하는 데에는 다소 부족함이 있었다. 이러한 측면에서 보다 견고한 이론적 기반을 확보하기 위해서는 경력과 관련하여 개인의 인지를 강조하는 접근법이 요구된다(김홍국, 2000). 셋째, 해당 조직 내 개인의 향후 경력전망에 대한 인식은 개인을 둘러싸고 있는 맥락적 요인들과의 상호작용을 통한 결과물이라는 점을 감안할 때 (Lent, Brown, & Hackett, 1994: 2000), 상황적 요인들에 대한 보다 다각적인 고려는 여성관리자들이 현실적으로 인지하는 경력개발 가능성에 대한 심층적 이해를 제공할 수 있음에도 이에 대한 고려는 매우 단편적이었다. 즉, 다양한 맥락적 상황들의 상이한 영향력을 감안할 때 인지적 측면에서 보다 강하게 영향을 미칠 수 있는 요인들에 대한 논의가 이루어져야 한다.

이러한 측면에서 본 연구의 목적은 먼저 여성관리자들의 경력성공에 대한 주관적 만족이 해당 조직에서 어느 정도 성장할 수 있는지를 가늠하게 하는 경력전망에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보는 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 개인 특성과 환경 요소가 상호작용하여 개인 인식과 경력개발 관련 행위에 영향을 준다는 사회인지경력이론(Social Cognitive Career Theory:

SCCT)(Lent, Brown, & Hackett, 1994)을 기반으로 설명함으로써 가설 설정의 논리를 공고히 하고자 한다. 다음으로, 본 연구는 맥락적 요인들 중 경력 성공과 경력전망이라는 주효과 변수들의 특성을 감안하여 평가 및 보상, 승진과 관련된 합리적 인사관리관행과 조직 내 상위직 여성관리자 비중이라는 두 가지를 조절변수로 고려하여 이들 변수들이 주효과에 어떠한 조절효과를 갖는지를 살펴보는 것을 두 번째 연구목적으로 설정한다. 이렇게 두 변수의 조절효과를 중점적으로 살펴보는 이유는 다음과 같다. 본 연구의 주효과인 여성관리자 개인이 인식하는 주관적 경력성공과 경력전망 간 관계에 있어 합리적 인사관리관행은 ‘조직 내 경력 상승’을 이룰 수 있는 기본 제도라는 점에서 고려할 필요가 있으며, 상위직 여성관리자 비중은 조직에서 표방하는 여성친화정책이 아닌 실제로 여성관리자들이 조직 내 유리천장을 뚫고 상위직으로 진출할 수 있는지에 대한 실질적이고 상징적인 측면을 보여준다는 점에서 중점적으로 살펴볼 필요가 있다. 이처럼 비교적 공식적 관리시스템으로 여겨지는 합리적 인사관리관행과 실제 유리천장 효과를 보여주는 조직 내에서 여성관리자들이 승진한 비율이라는 두 가지 요소가 개인의 경력개발 인식에 어떠한 영향을 미치는지를 동시에 살펴보는 것은 여성관리자들의 경력 관련 인식을 보다 입체적으로 보여줄 수 있는 기제가 될 것이다. 이상에서 제시한 바와 같이, 여성관리자들의 경력성공에 대한 만족과 이러한 만족도가 향후 경력전망에 미치는 영향, 이러한 관계에서 합리적 인사관리관행과 실제 여성관리자 승진 비율이 미치는 영향 등을 다각적으로 살펴보는 본 연구는 기존 여성관리자 경력개발과 관련된 논의의 외연을 확장시키는데 기여할 것이다.

II. 이론적 배경 및 가설

1. 사회인지경력이론

사회인지경력이론은 Lent, Brown, & Hackett(1994)이 Bandura(1986)의 일반 사회인지이론을 경력이라는 보다 구체적 영역에 적용하여 확장한 이론으로, 개인 특성과 환경 요소가 상호작용하여 개인 인식에 대해 영향을 미치고 이것이 경력개발 관련 행위에 영향을 준다는 주장을 담고 있다. 사회인지경력이론은 이론적 논의가 크게 두 수준으로 이루어지는데, 먼저 개인 인지적 차원에서의 변인들인 자기효능감, 성과 기대, 목표나 열망이 개인의 경력개발

과정에 있어 지속가능성과 방향성에 대한 인식에 미치는 영향을 다루고 있다(Lent, Brown, & Hackett, 1994: 2000). 또한 두 번째 차원에서는 주변 환경과의 상호작용을 통해 향후 경력에 대한 흥미, 기대, 방향성, 노력, 투자 등의 방향성과 정도가 달라진다는 것이다(Lent, Brown, & Hackett, 1994: 2000). 이러한 두 차원을 이루는 하위요인들에 대해 보다 자세히 살펴보면, 사회인지적 관점에서의 자기효능감은 개인과 주변 환경 간 복잡한 상호작용을 통해 획득한 결과에 대한 동적인 자기 신념으로, 기존에 달성한 성취와 만족도는 자기효능감의 근간을 이루게 된다. 두 번째 요소인 결과물에 대한 기대는 자기효능감에 기반하여 초기 수준이 결정되며, 상황적 요인 또한 기대 수준에 영향을 미침으로써 보다 현실적인 수준으로의 조정 작업이 이루어진다. 세 번째 요소인 목표 또는 열망은 향후 경력개발이라는 구체화된 행위를 진행함에 있어 자기규제적 역할을 하게 되는데, 개인이 축적한 성공 경험과 맥락적 환경에서 기대할 수 있는 성과 수준은 조직 내에서 향후 자신의 경력 위치와 도달점이 어디인지를 보다 현실적으로 예측하도록 한다. 즉, 직업적 열망(occupational aspiration)으로도 표현되는 경력목표는 일차적으로는 개인 자체의 역량에 대한 믿음과 성공 경험 등에 영향을 받게 되며, 그 이후에는 맥락적 환경이 제공하는 다양한 요인들과 상호작용함으로써 궁극적으로 본인이 조직 내 어떠한 위치에까지 이를 수 있는가를 가늠하게 하고 실제적인 경력 개발 노력과 투자를 하도록 동기부여시킨다. 특히 사회인지경력이론에서는 맥락적 환경 그 자체보다는 개인이 환경에 대해 어떻게 인식하는가하는 주관적 측면을 강조하고 있는데, 이러한 측면은 동일한 경력개발 기회나 장벽, 지원 등이 있더라도 이에 대한 개인 간 인식은 매우 상이할 수 있음을 의미한다(Lent, Brown, & Hackett, 2000). 이러한 사회인지경력이론에 따르면, 여성들의 상위직에 대한 승진열망 및 도전의지 역시 자기효능감과 기대, 맥락적 환경 등이 복합적으로 연결된 상호작용의 산물로 해석된다(신수영·박지성·옥지호, 2020). 이러한 사회인지경력이론의 주장은 여성관리자들이 향후 경력개발과 관련된 어떠한 인식적 판단을 해나가는가를 설명하는 이론적 토대가 되고 있다(신수영·박지성·옥지호, 2020; 한수진·강소라, 2018; Lent & Brown, 2008; Lindley, 2005).

2. 주관적 경력성공과 경력전망 간 관계

경력성공은 업무경험의 결과로 축적된 심리적 만족이나 업무관련 성과를 의

미하며, 크게 객관적 또는 외재적 경력성공과 주관적 또는 내재적 경력성공으로 구분된다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). 객관적 경력성공은 임금, 승진, 직급 등과 같이 비교적 객관적으로 관찰이 가능한 경력상의 성취를 의미하는데, 주로 조직 내에서의 수직적 상승과 관계된다. 이러한 객관적 경력성공은 경력 관련 초기 문헌들에서 주로 활용되어 왔으며, 관련 연구들 대부분이 객관적 경력성공을 가져오는 영향요인에 대한 탐색이었다. 그러나 객관적 경력성공과 본인이 느끼고 만족하는 경력성공은 상이할 수 있다는 주장이 차츰 제기되면서 주관적 경력성공 개념이 활발히 논의되기 시작하였다. 선행연구들에 따르면, 주관적 경력성공은 본인이 쌓아온 전체 경력에 대한 자기평가로, 주관적 경력성공은 삶의 만족, 경력만족, 직무만족 등과 같은 정서적 만족이라는 내재적인 산출에 따라 그 평가가 달라진다. 이 중 개인의 가치가 경력을 통해 실현된 정도로 정의되는 경력만족은 주관적 경력성공 측정에서 가장 활발히 활용되는 하위요인으로 평가받고 있다(우성미·최명빈, 2018; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990). 이러한 경력만족은 개인의 경력목표에 대한 조직의 보상 및 지원, 그리고 이를 통한 활용의 결과로 측정되며, 보다 최근에는 업무를 수행하는 조직 환경에 대한 개인의 인식 등이 추가로 포함되는 등 보다 총체적인 개인의 경력성공에 대한 판단이라는 성격을 띠고 있다(한수진·강소라, 2018). 특히 주관적 경력성공의 경우 다양한 환경에서 성과를 창출할 수 있다는 자신의 능력에 대한 개인적 판단을 의미하는 자기효능감과도 일부 개념적 유사성이 존재하는데, 자기효능감에 비해 주관적 경력전망은 과거의 성공 경험을 명확히 전제하고 이를 통해 해당 조직 내에서 경력 상승과 성취를 이룰 수 있다는 판단을 보다 강조한다는 점에서 자기효능감의 개념과 차이가 있다.

한편, 경력전망은 객관적인 경력의 결과를 의미하는데, 조직에서의 승진 가능성에 대한 자신의 주관적인 평가에 해당한다(서균석 외, 2003; Greenhaus & Parasuraman, 1993). 즉, 경력전망은 경력관련 목표를 나타내는 열망을 의미하는데(곽현주·최은영, 2014; 임희정, 2009), 이는 주로 승진이라는 조직 위계상의 수직적 이동에 초점을 맞추고 있다. 또 다른 연구에서는 경력전망을 직무를 수행하면서 본인의 역량을 통해 성취한 것에 대한 조직의 외재적 보상에 대한 기대를 경력전망으로 정의하기도 한다(강종수·허중욱·강범석, 2012). 이러한 의미를 담고 있는 경력전망은 연구자들에 따라 승진전망(advancement prospect), 경력승진전망(career advancement prospect), 지각된 내부승진가능성(perceived internal promotion) 등으로 사용되기도 한다(Greenhaus et al., 1990; Greenhaus & Parasuraman,

1993). 이러한 연구자들 간 다양한 용어 제시에도 불구하고, 경력전망은 조직 내에서 자신이 승진할 수 있을 것이라는 기대감의 정도라는 의미를 공통분모로 하고 있다. 이와 같은 경력전망의 정의에 근거하자면 여성관리자 본인이 해당 조직 내에서 상위직으로 이동할 수 있으리라는 인식은 다양한 요인들에 의해 영향을 받을 수 있지만 일차적으로는 본인이 가진 역량에 대한 판단에 의해 결정될 개연성이 높다. 즉, 본인이 과거 직무수행을 통해 조직의 인정과 보상을 받는 등 일련의 성취를 이루었다면 이러한 경력성공의 축적된 경험은 향후에도 동일한 조직 내에서 긍정적인 결과를 이룰 수 있다는 기대와 열망을 갖게 될 가능성이 크다.

이러한 예측 방향성과는 반대로, 서균석 외(2003)는 경력만족을 개인의 내재적 경력성공으로, 경력전망을 외재적 경력성공으로 고려하여 경력만족이 승진 가능성이라는 외재적 경력전망에 대한 기대감이 내재적 경력성공인 만족도에 선행하는 요인으로 보았으며, 83%가 넘는 남성(총 233부 중 194부)이 주요 응답자인 횡단면 설문조사 결과를 바탕으로 실증분석을 진행하여 통계적으로 유의미한 수준에서 가설이 지지되는 것으로 나타났다. 또한 박세연·조남욱(2009)의 연구 역시 경력전망이 경력만족에 영향을 줄 것으로 예측하였고, 서울 소재 근무 IT인력을 중심으로 174부를 분석하여 경력전망이 경력만족에 정(+)의 영향을 미침을 보여주었다. 그러나 두 연구 모두 통계적 유의미에도 불구하고 명확한 이론적 근거 제시 없이 경력전망이 경력만족으로 대변되는 경력성공에 영향을 미친다는 주장을 하고 있어 이론적 토대에 근거한 가설 도출 및 추가적인 검증의 필요성이 제기된다.

앞서 사회인지경력이론에서 살펴본 바와 같이, 주관적 경력성공에 대한 만족은 그간 자신이 쌓아온 경력 관련 결과에 대한 긍정적 인식에 기초하며, 이러한 자기효능감은 향후에도 그러한 성취를 할 수 있다는 기대를 높이게 된다. 이러한 성취에 대한 긍정적 기대는 조직 내에서 자신의 경력 관련 목표가 이루어질 가능성을 높게 인식하게 함으로써 조직 위계상 수직 상승에 대한 열망을 보다 강화시킬 개연성이 높다(Lent, Brown, & Hackett, 1994: 2000)과는 다소 다르게 오히려 주관적 경력성공에 대한 현재의 만족 수준이 높을수록 향후 자신의 경력 관련 발전 가능성을 보다 회의적으로 인식할 확률이 높다는 예측으로 귀결된다. 이에 본 연구에서는 주관적 경력성공이 경력전망에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정한다.

가설 1: 주관적 경력성공은 경력전망에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 합리적 인사관리관행의 조절효과

앞서 사회인지경력이론에서 살펴본 바와 같이, 여성의 경력개발 관련 인식은 개인 변인과 맥락적 요인을 함께 고려해야만 보다 온전한 설명과 이해가 가능하다. 이러한 맥락적 요인들로 본 연구에서는 합리적 인사관리관행과 조직 내 상위직 여성관리자 비율을 주요 경계조건으로 고려하고자 한다. 이는 여성의 경력성공과 전망은 평가 및 보상, 승진 등의 인사고과와 긴밀히 연계되어 있으므로 이러한 제도상의 효과를 살펴볼 필요가 있으며, 공식적인 인사제도에 대한 인식뿐 아니라 조직 내 여성 승진을 가로막는 유리천장 정도에 대한 인식은 실제 여성들이 인지하는 경력의 사다리를 보여줄 수 있다는 점에서 검토의 필요성이 제기된다.

먼저 합리적 인사관리관행이 갖는 조절효과에 대해 살펴보면 다음과 같다. 합리적 인사관리관행은 인적자원 관련 제도들의 공정한 기준 수립과 투명한 제도 운영을 의미하는데, 이러한 합리적 인사관리관행을 실시하는 조직일수록 능력과 성과중심으로 인사제도가 설계되며 관리방식 역시 합리적이고 투명하게 운영된다(임희정·이지은, 2017). 이에 합리적 인사관리관행을 실시할수록 해당 조직은 성별이 아닌 개인의 역량과 실력이 중요시되므로, 조직 구성원들은 인사평가에 있어 높은 등급을 받고 승진하기 위해서 비공식적이고 불분명한 부분에 자원을 투자하기보다는 업적을 창출할 수 있는 지식, 기술, 능력 등의 역량 개발에 힘쓰게 된다(Goodman, Fields, & Blum, 2003). 그리고 이러한 역량에 대한 투자는 또 다시 성과 창출이라는 선순환을 가져옴으로써 조직 내 지위 상승 및 보상 획득이라는 긍정적인 결과를 경험하게 된다. 이를 통해 궁극적으로, 조직 구성원들의 조직과 제도에 대한 신뢰가 높아지고 결과에 대한 수용성 역시 증대된다.

이와 관련된 실증 연구에 따르면, 합리적 인사관리관행이 수립되고 시행될 경우 여성관리자 승진을 높이는 것으로 나타났다(Harel, Tzafrir, & Baruch, 2003). 장영(2004)의 연구에서는 조직 내 제도 공정성이 낮을수록 승진장벽을 높게 인식하는 것으로 나타났으며, 김은희(2009)의 연구에서도 이와 유사하게 결과물에 대한 불공정성을 높게 인식할수록 조직 내 유리천장에 대한 지각 정도를 높이고, 이는 궁극적으로 직무만족과 조직몰입을 저하시킨다는 점을 실증적으로 보여주었다. 뿐만 아니라, 홍미영(2004)의 연구 역시 성과보다는 다른 요인들을 고려하는 전통적인 승진제도 관행이 여성들의 상위직 진출을 저해함을 보여주었다. 보다 최근 연구인 임희정·이지은(2017)에서는 여성

관리자의 경력성공에 영향을 미치는 요인들로 개인·가족·조직변수들을 살펴 보았는데, 이 중 조직변수로 합리적 인사관리관행에 대해 다루고 있다. 이들은 합리적 인사관리관행 정도가 높을수록 임금과 직무만족으로 구성된 경력성공에 대한 인식 역시 높아질 것으로 예측하였다. 여성관리자패널조사 5차년도 자료를 활용하여 분석한 결과, 합리적 인사관리관행의 경우 여성 관리자들의 경력성공 중 임금에는 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않은 반면, 직무만족이라는 경력성공에는 통계적으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이처럼 합리적 인사관리관행은 그 자체만으로 여성관리자들에게 해당 조직 내에서 위계상의 상승을 기대하게 하는 영향요인이 될 수 있지만, 합리적 인사관리관행이 이루어지고 있는 맥락적 요소는 이미 해당 조직에서 경력성공을 경험한 여성들이 향후에도 성공적인 경력을 열망하게 하는데 있어 중요한 사회적 환경으로 작동할 수 있다. 앞서 사회인지경력이론의 주장에 따르면, 주관적 경력성공에 대한 만족도가 높아 자기효능감이 높은 여성들은 본인들이 경력개발 관련 노력을 하여 성과를 창출하였을 때 공정하게 보상받을 수 있다는 결과에 대한 기대가 명확히 인식되는 환경일수록 더 높은 직위를 열망하고 이러한 목표를 성취하기 위한 몰입도가 보다 높아진다고 설명한다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 이러한 이론적 주장에 근거하자면, 과거 경력성공을 경험한 여성관리자들은 보다 높은 경력전망을 가질 가능성이 높지만, 성과를 창출하고 이를 정당하게 보상받을 수 있다는 제도적 환경이 구축될 때 이러한 연결고리는 보다 강화될 것임을 예측할 수 있다. 이와 관련하여 이주희(2003)는 여성 관리직 진출이 활발한 기업들과 그렇지 못한 기업들의 특성을 인적자원관리 관행을 중심으로 살펴본 결과, 실력과 성과 중심의 공정한 인적자원관리 관행을 보다 활발히 실시하는 기업들일수록 역량 있는 여성들이 상위직 여성 관리자로 승진하는 현상이 두드러지게 나타남을 보여준 바 있다. 이러한 결과와 유사하게, Goodman et al.(2003)의 연구 결과에서도 여성들이 이직하지 않고 조직 내에서 궁극적으로 최고경영자로 성장하는데 있어 중요한 맥락적 환경은 임금 및 승진에 있어서 차별하지 않는 공정한 인사제도임을 제시한 바 있다. Stumpf et al.(2010) 또한 공정한 인사관리관행의 강도가 높은 상황, 즉 해당 인사관리관행이 잘 시행된다고 직원들이 인식하도록 만드는 것이 개인의 경력인식과 장단기 성과 간 관계를 강화하는 맥락적 기제임을 제시하였다. 본 연구에서는 이상의 논의들을 바탕으로, 합리적 인사관리관행은 주관적 경력성공과 경력전망 간 정(+)의 관계를 강화시킬 것이라는 가설을 설정한다.

가설 2: 합리적 인사관리관행에 대한 인식은 주관적 경력성공과 경력
전망 간 정(+)의 관계를 강화시킬 것이다.

4. 조직 내 상위직 여성관리자 비율의 조절효과

비교적 공식성을 띠고 있는 인사관리관행 이외에, 실제 조직 내 상위직 여성관리자 비중은 실질적 측면과 상징적 측면에서 하위직급 여성들에게 본인들이 조직 내 위계에서 어느 곳까지 성장할 수 있는지를 단적으로 보여주는 척도가 될 수 있다. 먼저 실질적 측면에서 상위직에 위치한 여성관리자들은 과거에 보다 덜 여성친화적인 조직 환경에서 치열한 경쟁을 통해 성장했으므로 이에 대한 노하우나 관련 지식들을 실질적으로 전수할 수 있다(신수영·박지성·옥지호, 2020; Johnson, 2011). 뿐만 아니라, 상위직 여성 비중이 높은 조직에서는 여성들 간 사회적 네트워크가 활성화되어 있을 가능성이 높으며, 이는 하위직급 여성들에게 수직적 네트워크로의 확장을 촉진시킬 수 있는 자양분으로 기능한다(김수한·이재경·윤은성, 2015; Dworkin, Maurer, & Schipani, 2012). 이러한 노하우 전달과 네트워크의 확장은 현재 경력성공에 대한 만족도가 높은 유능한 여성관리자들이 향후에도 조직 내에서 성장할 수 있도록 하는 실질적인 자원이 될 수 있다(임희정, 2009; 한수진·강소라, 2018).

실질적인 지원 측면뿐만 아니라, 상징적인 측면에서도 조직 내 유리천장을 뚫고 승진한 상위직 여성관리자들의 존재 자체는 하위직급 여성들에게 역량이 있으면 해당 조직 내에서 충분히 성장할 수 있다는 인식적 연결고리를 강화시킴으로써 경력만족과 경력전망 간 정(+)의 관계를 보다 강화시키는 맥락적 기제로 기능할 수 있다(Sosik & Godshalk, 2000). 즉, 사회인지경력이론에서 주장하는 것처럼, 이미 조직 내 위계상 높은 직위를 차지하고 있는 여성들이 많다는 것은 해당 조직 내 여성 경력의 사다리가 공고하다는 일종의 시그널을 제공하므로 경력성공을 경험한 여성들이 향후에도 해당 조직 내에서 경력성공을 경험할 수 있다는 긍정적 인식을 높여줌으로써 보다 높은 경력상의 성취를 열망하고 기대할 수 있도록 하는 동인이 될 수 있다. 이러한 이론적 주장에 근거할 때, 과거 경력성공을 경험한 여성관리자들은 위계상 더 높고 긍정적인 경력전망을 가질 개연성이 크지만, 이미 상위직으로 진출한 선배 여성관리자의 비중이 높은 조직일수록 이러한 긍정적 연결고리는 보다 강화되어 개인에게 인식될 가능성이 높다.

이러한 논의와 관련된 연구로, Dasgupta, Scircle, & Junsinger(2015)에

서는 여성 비중이 25%, 50%, 75%로 각각 상이하였을 때 각 집단에서의 여성 행동에 대한 행동이 어떻게 달라지는지를 실험연구로 보여준 바 있다. 이들 연구 결과에서는 여성 비율이 높은 집단일수록 여성들은 자신감이 높았으며, 실험에도 적극적으로 참여하였고, 경력 열망에 대한 수준 역시 높게 나타났다. Dreher(2003)의 경우에도 최상위직에 여성 리더 수가 많은 환경에서 중간 여성관리자들은 자신의 승진 가능성이 크다고 인식함을 보여주었다. 김수한·이재경·윤은성(2015)이 여성관리자 패널자료(1-4차)를 활용하여 실시한 종단연구에서도 여성 상사(응답자보다 상위 직급에 있는 관리자)의 비율이 높을수록 여성 관리자들은 여성 중심의 멘토 네트워크를 형성하고 유지할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 여성 상사의 비율이 증가할수록 팀 내 멘토가 존재할 가능성은 높은 반면, 남성 멘토를 상실할 가능성은 낮아져 전반적으로 멘토 유지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한수진·강소라(2018)의 경우 조직 내 여성관리자의 비율이 높을수록 공식적인 교육 및 훈련을 통한 경력 만족보다는 여성관리자들이 실질적 제 지원을 제공할 수 있는 멘토링이 보다 강한 영향을 미칠 것으로 예상하였으나 통계적으로 유의하지는 못하였다. 이상의 논의들을 기반으로, 본 연구에서는 조직 내 상위직 여성관리자 비율은 주관적 경력성공과 경력전망 간 정(+)의 관계를 조절할 것이라는 가설을 설정한다.

가설 3: 상위직 여성관리자 비율은 주관적 경력성공과 경력전망 간 정(+)의 관계를 강화시킬 것이다.

III. 연구방법

1. 분석자료

실증분석을 위해 본 연구에서는 한국여성정책연구원의 여성관리자패널조사를 활용하였다. 여성관리자패널조사는 국내 기업에 종사하는 여성 관리자를 대상으로 이들의 근로여건, 경력개발 및 관리직 진출입 경로 등을 파악하기 위한 조사이다. 모집단은 근로자가 100인 이상 종사하는 우리나라 기업 중 여성관리자를 1인 이상 고용하는 기업(769개)이다. 2007년에 한국신용평가 기업데이터베이스를 토대로 769개 기업 중 341개 기업(44.3%)이 층화표본추출

방식으로 추출되었고, 341개 기업에서 근무하는 2,361명의 여성관리자를 대상으로 개인수준 데이터가 조사되었다. 여성관리자패널조사는 본 연구의 연구 주제인 경력성공과 경력전망 간의 관계를 분석하기에 적절한 자료라고 판단되는데, 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 국내 여성관리자의 역량 및 경력경로를 파악하는데 대표성 있는 자료이기 때문이다. 여성관리자패널조사에서는 100인 이상의 근로자가 종사하는 기업을 대상으로 조사가 진행되기 때문에 잦은 휴폐업을 겪는 100인 미만의 영세한 중소기업은 표본에서 배제되었다. 따라서 비교적 건실한 기업에서 여성관리자의 역량 및 경력경로를 객관적으로 파악할 수 있다는 장점이 있다. 둘째, 여성관리자패널조사는 전 산업을 모집단으로 하기 때문에 일반화 가능성이 높은 장점이 있다. 특히, 직종별 고용인력 분포 중 여성근로자의 비중이 높은 직종들, 예를 들면 교사나 간호사 뿐 아니라 여러 분야에 걸쳐 다양한 직종을 대상으로 조사하기 때문에 이로부터 도출된 연구결과를 일반화하여 적용할 가능성이 높은 강점을 보유하고 있다. 마지막으로, 변인에 따라 여러 응답자를 대상으로 조사가 진행되어 동일방법편의(common method bias)로부터 비교적 자유롭다는 장점이 있다. 여성관리자가 재직 중인 조직의 객관적인 특성 외에도 개인의 주관적인 인식, 태도 등 다양한 변인들을 조사하고 있는데, 인사제도와 관련된 것은 인사담당자로부터, 여성관리자 본인의 인식과 관련된 것은 자기보고식 조사로 진행되고 있어 조사대상이 여러 명이라는 장점을 보유하고 있다. 따라서 여성의 리더십에 영향을 미치는 요인 간의 관계와 기타 요인의 영향력을 분석하는 본 연구의 목적에 적절하다고 판단되어 분석에 활용되었다.

본 연구에서는 여성관리자패널조사 중 2차 자료(2008년 조사)를 활용하였다. 타 시점 자료의 경우 본 연구에서 활용된 주요변수인 경력전망 등의 변수가 누락되어 있어 부득이 2008년 조사된 2차 자료만을 분석대상으로 활용하였다. 최신성 측면에서 다소 한계가 있음에도 불구하고, 본 연구에서 2008년에만 조사된 주관적 경력전망 변수를 활용한 이유는 다음과 같다. 본 연구의 주요 활용이론인 사회인지경론에 기반하여 해당 개인의 인식적 측면을 강조하는 주관적 경력전망 변수는 경력 성취와 관련된 객관적 경력전망과 비교하여 개인이 실제 인지하는 부분을 적절히 드러낼 수 있다는 점에서 본 연구의 핵심 변수로 기능할 수 있다. 이에 본 연구에서는 해당 자료를 활용하여 분석을 진행하였다. 주요변수가 누락된 경우를 리스트와이즈(listwise) 방식으로 제거한 결과, 최종적으로 465명의 표본이 최종분석대상으로 선정되어 분석에 활용되었다. 최종분석 대상인 465명의 연령, 기혼여부, 자녀유무, 직급, 업무분야 등을 정리한 결과는 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 표본의 특성

구분	분류	빈도	비율 (%)	구분	분류	빈도	비율 (%)
연령	20대 이하	78	16.8	업무 분야	연구개발	71	15.3
	30대	361	77.6		경영기획	57	12.3
	40대	21	4.5		경영정보	19	4.1
	50대 이상	5	1.1		구매자재 및 생산관리	23	4.9
기혼 여부	기혼	216	46.4		자산관리	20	4.3
	그 외	249	53.6		법무총무	23	4.9
자녀 유무	있음	311	66.9		인사노무관리	47	10.1
	없음	154	33.1		회계재무	38	8.2
직급	대리급	257	55.3		마케팅	29	6.2
	과장급	138	29.7		국내 및 해외영업	80	17.2
	차장급	54	11.6		홍보	17	3.7
	부장급	13	2.8		고객지원	31	6.7
	임원급	3	0.6		기타	12	2.6

2. 변수 측정

독립변수인 주관적 경력성공은 선행연구인 임희정·이지은(2017)의 연구를 참조로, 주관적인 경력성공의 대리변수(proxy variable)인 직무만족(job satisfaction)으로 측정하였다. 임희정·이지은(2017)에 의하면, 주관적 경력성공은 업무를 경험하여 축적된 주관적인 긍정적 심리상태(예를 들어, 직무만족)와 객관적인 업무관련 산출물(예를 들어, 직급 또는 연봉)로 정의될 수 있는데, 본 연구에서는 여성경력자의 주관적인 경력성공에 주목하였으므로, 긍정적 심리상태인 직무만족을 대리변수로 상정하였다. 경험의 결과 축적된 직무만족은 현재 재직 중인 직장의 동료직원, 임금, 직속상사, 직무, 근무환경 이상 다섯 가지에 대한 만족도의 응답을 리커트 5점 척도(1=매우 불만족한다, 2=불만족하는 편이다, 3=보통이다, 4=만족하는 편이다, 5=매우 만족한다)로 측정하여 평균값으로 산출하였다. 크론바하 알파 신뢰도 계수 값은 .737인 것으로 나타났다.

종속변수인 경력전망이란 스스로가 조직 내에서 승진할 것이라는 기대감 또는 가능성에 대한 개인적 판단이나 인식수준을 의미한다(서균석 외, 2003). 경력전망은 현 직장의 발전 전망, 현 직장에서의 나의 발전 전망, 직업/직무에

서의 나의 경력 전망 이상의 3가지 항목에 있어서 “현재 귀하께서는 자신의 미래 경력에 대하여 어떻게 생각하십니까”에 대한 여성관리자의 자기보고식 응답을 리커트 5점 척도(1=매우 어둡다, 2=어두운 편이다, 3=그저 그렇다, 4=밝은 편이다, 5=매우 밝다)로 측정하여 평균값으로 산출하였다. 크론바하 알파 신뢰도 계수 값은 .798인 것으로 나타났다.

조절변수인 합리적 인사관리관행이란 조직 내 근로자들에게 적용되는 인사 관리가 충분한 커뮤니케이션과 합리적인 규정 하에 공정하게 진행되는 정도를 의미한다. 합리적 인사관리관행의 변수는 선행연구인 임희정·이지은(2017)의 연구를 참조로 네 개 문항에 대한 리커트 5점 척도(1=매우 불만족한다, 2=불만족하는 편이다, 3=보통이다, 4=만족하는 편이다, 5=매우 만족한다)로 측정되었다. 예시 문항은 “배치 전환시 직원들의 의견을 많이 듣는다”, “승진규정에 따라 승진대상자가 정해지고 그 규정을 사원들이 잘 알고 있다” 등이다. 크론바하 알파 신뢰도 계수 값은 .725인 것으로 나타났다.

조절변수인 상위직 여성관리자 비율은 인사담당자의 조사자료를 활용하였으며, 응답자가 재직 중인 회사의 정규직 인원 중에서 부장급 또는 임원급에 재직 중인 여성 관리자의 비율로 계산하였다. 구체적으로, “정규직의 성별, 직급별 인력현황”에 대한 자료 중 부장급의 여성비율(=부장급 여성/부장급 전체 인원)과 임원급의 여성비율(=임원급 여성/임원급 전체인원)을 합친 값으로 활용하였다.

통제변수로는 연령, 기혼여부, 자녀유무, 직급, 조직몰입 등이 고려되었다. 연령은 응답자의 연령을 연속변수로 측정하여 통제하였고, 기혼여부는 기혼인 경우를 1, 그 외의 경우를 0으로 더미코딩하여 통제하였다. 자녀유무의 경우 1명 이상의 자녀를 가진 경우를 1, 무자녀인 경우를 0으로 더미코딩하여 통제하였다. 직급은 사원급을 1, 대리급을 2, 과장급을 3, 차장급을 4, 부장급을 5, 임원급을 6으로 서열척도화하여 활용하였다. 조직몰입은 주요변수의 영향 외에 조직에 대한 긍정적인 심리를 통제하기 위해 추가된 것으로, “나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다”, “나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다” 등 여섯 가지 문항에 대한 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=별로 그렇지 않다, 3=보통이다, 4=약간 그렇다, 5=매우 그렇다)로 측정하여 평균값으로 산출하였다. 크론바하 알파 신뢰도 계수 값은 .829인 것으로 나타났다. 분석에 활용된 변수들의 측정방법을 정리하면 <표 2>와 같다.

〈표 2〉 변수의 측정

구분	분류	척도	측정방법(측정문항)
독립 변수	주관적 경력성공	등간 (5점)	(1) 동료직원에 대한 만족도 (2) 임금에 대한 만족도 (3) 직속상사에 대한 만족도 (4) 직무에 대한 만족도 (5) 근무환경에 대한 만족도
종속 변수	경력전망	등간 (5점)	(1) 현 직장의 발전 전망 (2) 현 직장에서의 나의 발전 전망 (3) 직업/직무에서의 나의 경력 전망
조절 변수	합리적 인사관리관행	등간 (5점)	(1) 배치 전환시 직원들의 의견을 많이 듣는다 (2) 승진규정에 따라 승진대상자가 정해지고 그 규정을 사원들이 잘 알고 있다 (3) 경영방침, 성과 등 경영관련 사항을 사원들에게 자주 알린다 (4) 인사관리와 관련하여 사원들과 많은 대화를 갖는다
	상위직 여성 관리자 비율	비율	(부장급 전체인원 중 여성의 비율) + (임원급 전체인원 중 여성의 비율)
통제 변수	연령	등간	응답자의 연령
	기혼여부	명목	1=기혼, 0=기타
	자녀유무	명목	1=자녀 1명 이상, 0=자녀 없음
	직급	서열	1=사원급, 2=대리급, 3=과장급, 4=차장급, 5=부장급, 6=임원급
	조직몰입	등간 (5점)	(1) 나는 우리 직장에 대해서 소속감 및 애착감을 느낀다 (2) 나는 우리 직장에 근무하면서 가족적인 친밀감을 느 낀다 (3) 나는 우리 직장에 대해 자랑스럽게 생각한다 (4) 나는 우리 직장의 문제를 나의 문제로 생각한다 (5) 우리 직장은 나에게 개인적으로 많은 의미를 가진다 (6) 나는 직장을 옮기기 위해 다른 직장을 찾아본 적이 있다(역문항)

IV. 연구결과

1. 기초통계분석 및 상관관계분석

분석에 활용된 변수들의 평균 및 표준편차, 변수 간 상관관계 분석결과를 정리한 결과는 〈표 3〉과 같다. 주요변수들의 평균 또는 비율을 살펴보면, 경력 전망의 경우 5점 만점에 평균이 3.30점으로 단일검정 t-test 결과, 3점보다 큰 것으로 나타나($t=11.11$, $p<.001$), 평균적으로 경력에 대해 밝게 전망하는

응답이 많았다. 주관적 경력성공의 경우도 평균이 3.41로, 단일검정 t-test 결과 3점보다 큰 것으로 나타났다($t=16.80$, $p<.001$). 조절변수인 합리적 인사관리관행의 경우도 평균이 3.62로, 단일검정 t-test 결과 3점보다 큰 것으로 나타났다($t=20.74$, $p<.001$). 통제변수인 조직몰입의 평균은 3.50으로, 단일검정 t-test 결과 이 역시 3점보다 큰 것으로 나타났다($t=16.55$, $p<.001$). 그 외 연령, 기혼여부, 자녀유무, 직급 등의 비율 및 분포는 <표 1>과 같았다. 종속변수인 경력전망과 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 갖는 변수는 주관적 경력성공($r=.44$, $p<.001$), 합리적 인사관리관행($r=.14$, $p<.01$), 직급($r=.11$, $p<.05$), 조직몰입($r=.50$, $p<.001$) 등인 것으로 나타났다.

<표 3> 기초통계분석 및 상관관계분석 결과

변수명	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 경력전망	(.79)								
2. 주관적 경력성공	.44***	(.73)							
3. 합리적 인사관리관행	.14**	.10*	(.72)						
4. 상위직 여성 관리자 비율	-.02	-.05	.15***	1.00					
5. 연령	.02	.07	.00	.01	1.00				
6. 기혼여부	.06	.06	-.00	.01	.29***	1.00			
7. 자녀유무	-.02	.08	.06	.00	.27***	.62***	1.00		
8. 직급	.11*	.11*	-.01	-.06	.65***	.18***	.20***	1.00	
9. 조직몰입	.50***	.59***	.06	-.00	.19***	.09*	.07	.20***	(.82)
평균	3.30	3.41	3.62	9.19	33.29	.53	.33	2.63	3.50
표준편차	.58	.52	.64	23.16	4.50	.49	.47	.84	.65

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

2. 가설 검증

주어진 가설을 검증하기 위해 최소자승법(ordinary least square)을 적용한 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 진행한 결과는 <표 4>와 같다. 먼저 모형 1에서는 종속변수인 경력전망에 영향을 미칠 수 있는 외생요인인 통제변수들을 추가하였다. 모형 2에서는 모형 1에 삽입된 통제변수들에 추가로 독립변수인 주관적 경력성공을 추가하여 가설 1을 검증하고자 하였다. 모형 3에서는 첫 번째 조절변수인 합리적 인사관리관행에 대한 인식의 조절효과에 대한 가설 2를, 모형 4에서는 두 번째 조절변수인 상위직 여

성관리자 비율의 조절효과에 대한 가설 3을 검증하고자 하였다. 상호작용항을 도출하는 과정에서 다중공선성 문제를 해결하기 위해 각 변수들의 평균을 기준으로 중심화(centering)한 교차항을 추가하였다. 한편, 주어진 회귀분석 모형의 설명력을 확인하기 위해서는 F-value, R-square, 조정된 R-square 값을 보고하였다. 보다 상세한 분석결과를 정리하면 다음과 같다.

모형 1에서는 종속변수인 경력전망에 영향을 미칠 수 있는 통제변수들이 추가되었다. 분석결과, 모형의 설명력은 F 값이 27.06($p < .001$), R-square 값이 .2930, 조정된 R-square 값이 .2822로 나타났다. 변수들의 영향력을 살펴보면, 연령이 낮을수록($b = -.017$, $p < .05$), 기혼일수록($b = .131$, $p < .05$), 자녀가 없을수록($b = -.157$, $p < .05$), 직급이 높을수록($b = .074$, $p < .05$), 조직몰입 수준이 높을수록($b = .446$, $p < .001$), 합리적 인사관리관행에 대한 인식이 높을수록($b = .118$, $p < .001$) 자신의 경력전망을 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다.

다음으로, 주관적 경력성공은 경력전망에 정(+)의 영향을 미칠 것이라 예측하는 가설 1을 검증하기 위한 분석결과는 <표 4>의 모형 2와 같다. 모형 1의 통제변수들에 추가로 독립변수인 주관적 경력성공 변수를 추가한 결과, 모형의 전체적인 설명력이 증가하였을 뿐 아니라($R\text{-squared} = .3219$, $\Delta R\text{-squared} = .0089$, 조정된 $R\text{-squared} = .3100$), 정(+)의 방향으로 통계적으로 유의한 결과를 확인할 수 있었다($b = .235$, $p < .001$). 따라서 주관적 경력성공 인식수준이 높을수록 경력전망이 높아질 것이라는 가설 1은 통계적으로 지지되는 것으로 나타났다.

다음으로, 합리적 인사관리관행은 주관적 경력성공과 경력전망 간 정(+)의 관계를 강화할 것이라 예측하는 가설 2를 검증하기 위한 분석결과는 <표 4>의 모형 3과 같다. 모형 2의 통제변수들과 독립변수에 추가로 독립변수인 주관적 경력성공과 조절변수인 합리적 인사관리관행의 교차항을 추가하였다. 그 결과, 모형의 전체적인 설명력이 크게 개선되지 않았고(모형 2 대비: $R\text{-squared} = .3221$, $\Delta R\text{-squared} = .0002$, 조정된 $R\text{-squared} = .3087$), 교차항 역시 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($b = .028$, $p = .696$). 따라서 합리적 인사관리관행에 대한 인식은 주관적 경력성공과 경력전망 간 정(+)의 관계를 강화시킬 것이라는 가설 2는 지지되지 않는 것으로 나타났다.

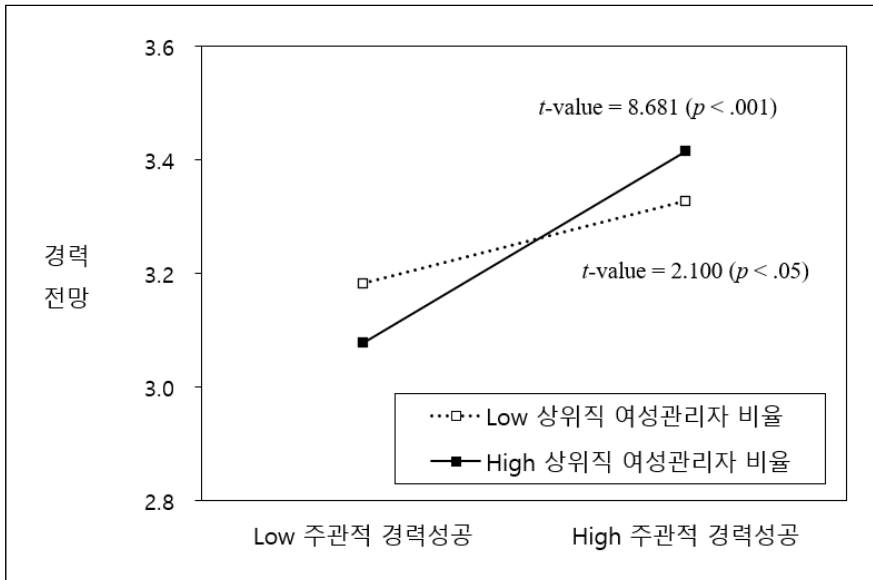
마지막으로, 상위직 여성관리자 비율이 주관적 경력성공과 경력전망 간 정(+)의 관계를 강화할 것이라 예측하는 가설 3을 검증하기 위한 분석결과는 <표 4>의 모형 4와 같다. 분석 결과, 모형의 전체적인 설명력이 개선되었고(모형 2 대비: $R\text{-squared} = .3294$, $\Delta R\text{-squared} = .0075$, 조정된 $R\text{-squared} = .3161$), 교차항은 정(+)의 방향으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($b = .003$, $p < .05$).

〈표 4〉 위계적 회귀분석 결과

변수	종속변수: 경력전망							
	모형 1		모형 2		모형 3		모형 4	
	b	s.e.	b	s.e.	b	s.e.	b	s.e.
상수	1.694***	(.242)	1.283***	(.255)	1.282***	(.255)	1.285***	(.254)
연령	-.017*	(.007)	-.016*	(.006)	-.016*	(.006)	-.015*	(.006)
기혼여부	.131*	(.060)	.134*	(.059)	.134*	(.059)	.138*	(.058)
자녀유무	-.157*	(.063)	-.172**	(.062)	-.172**	(.062)	-.180**	(.062)
직급	.074*	(.036)	.070*	(.035)	.070	(.036)	.069	(.035)
조직몰입	.446***	(.036)	.334***	(.043)	.335***	(.043)	.341***	(.043)
합리적 인사관리관행	.118***	(.036)	.104**	(.035)	.104**	(.035)	.101**	(.035)
상위직 여성관리자 비율	-.001	(.001)	-.001	(.001)	-.001	(.001)	-.001	(.001)
주관적 경력성공			.235***	(.053)	.235***	(.053)	.227***	(.053)
합리적 인사관리관행 x 주관적 경력성공					.028	(.072)		
상위직 여성관리자 비율 x 주관적 경력성공							.003*	(.001)
F-value	27.06***		27.06***		24.02***		24.83***	
R-squared	.2930		.3219		.3221		.3294	
Δ R-squared			.0089		.0002		.0075	
Adj. R-squared	.2822		.3100		.3087		.3161	

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

분석결과를 보다 면밀히 살펴보기 위해, 도출된 통계값들을 토대로 그래프를 도식한 결과는 [그림 1]과 같다. [그림 1]에서 볼 수 있듯이, 상위직 여성관리자 비율이 낮을 때(-1 표준편차) 주관적 경력성공과 경력전망의 관계의 기울기는 완만한 정(+)의 관계인 것으로 나타났으나(t -value=2.100, $p < .05$), 상위직 여성관리자 비율이 높을 때(+1 표준편차) 주관적 경력성과 경력전망의 관계의 기울기가 더욱 가파른 정(+)의 관계인 것으로 나타났다(t -value=8.681, $p < .001$). 이러한 결과를 종합하면, 상위직 여성관리자 비율은 주관적 경력성공과 경력전망 간 정(+)의 관계를 강화시킬 것이라는 가설 3은 지지되는 것으로 나타났다.



[그림 1] 상위직 여성관리자 비율의 조절효과에 대한 분석결과

V. 결론 및 논의

1. 연구의 요약

지금까지 사회인지경력이론을 중심으로 여성관리자들의 주관적 경력성공과 향후 경력전망 간 관계에 대해 살펴보았다. 아울러 주관적 경력성공과 향후 경력전망 간 관계에 있어 영향을 미치는 맥락적 요인들로 합리적 인사관리관행에 대한 인식과 실제 상위직 여성 관리자들의 승진 비율이 갖는 효과에 대해서도 살펴보았다. 여성관리자패널자료를 통해 분석한 결과, 과거에 축적한 자신의 경력에 대한 성공 만족도는 향후 본인의 경력전망을 긍정적으로 갖게 하는데 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 합리적 인사관리관행과 관련된 조절효과의 경우 예측과는 달리 지지되지 않는 것으로 나타났다. 보다 흥미로운 결과는 주관적 경력성공과 경력전망 간 관계에 있어 합리적 인사관리관행이라는 공식 시스템의 작동에 대한 긍정적 인식은 여성관리자들의 주관적 경력성공과 경력전망 간 정(+)의 관계를 강화시키는데 통계적으로 영향을 미치지 않는다는 점이다. 반면, 자신보다 상위직인 여성관리자들이 조직 내에서 실제 어

는 정도 승진해 있는지에 대한 비중은 주관적 경력성공을 경험한 여성관리자들이 향후에도 해당 조직에서 경력설계를 진취적으로 해나갈 수 있다는 인식을 강화시키는 중요한 기제로 작동하는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해서는 두 가지 측면을 고려할 수 있을 것이다. 먼저 합리적 인사관리관행 자체만의 지지되지 않은 결과와 관련해서는 기존 인사관리제도 하에서 경력성공을 거두고 있는 여성관리자의 경우 이미 합리적인 인사관리관행이 운영되고 있다고 인식할 가능성이 높으므로 이러한 조절변수가 갖는 효과 자체가 크게 나타나지 않았을 수 있다. 다음으로 지지된 두 번째 조절변수인 상위직 관리자 승진비율과 연계하여 첫 번째 조절변수가 지지되지 않은 이유를 살펴보면, 공식적인 인사관리관행보다는 오히려 여성관리자들이 유리천장을 뚫고 실제로 승진하는 사항은 가시성이 보다 높고 실질성을 반영한다는 점에서 상위직 관리자 승진비율이 보다 큰 효과를 가진다고 설명 가능하다. 이러한 측면은 인사관리 분야에서 최근 논의되고 있는 ‘의도한 인사관리와 실제 실현된 인사관리의 격차(the gap between intended and realized HRM systems)’를 보여주는 결과일 수도 있다.

2. 이론적 및 실무적 시사점

이러한 논의들을 종합할 때, 본 논문이 가진 이론적·실무적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 먼저 이론적 시사점의 경우 본 연구는 사회인지경력이론을 중심으로 주관적 경력성공과 향후 경력전망 간 관계, 그리고 이 과정에서 맥락적 요인들이 미치는 조절효과를 살펴봄으로써 그간 여성 경력개발 관련 이론적 논의를 확장시켰다는 데 의의가 있다. 즉, 본 연구는 어느 정도 경력 축적을 한 여성관리자들이 향후에 본인들의 경력전망이 어떻게 될지를 가늠하는데 있어 과거 성공에 대한 경험, 자기효능감, 인간관계, 대우에 대한 인식 등이 총체적으로 작용하여 현 조직에서 미래에도 긍정적인 경력개발을 경험할 수 있을지에 대한 전망을 사회적 인지를 강조하는 이론을 통해 설명하고자 하였다. 또한 이 과정에서 이러한 인지 회로를 강화시키는 맥락적 요인들 역시 동일한 사회인지경력이론을 통해 설명함으로써 이론적 통일성을 도모하였다. 또 다른 이론적 시사점으로는 맥락적 환경 변수들을 공식적인 인사관리관행과 실제 조직 내 이루어진 여성 승진 정도가 가진 요인들을 살펴봄으로써 보다 입체적인 관점에서 맥락적 효과를 검증해 냈다는 점을 들 수 있다. 특히 실제 조직 내 유리천장을 뚫고 여성들이 상위직으로 승진한 비중이 통계적으로 유의미했

다는 점은 조직에서 의도하여 공식화한 제도와 수립된 제도 운영을 통해 실제 체감하는 실현된 제도 간에는 차이가 있을 수 있다는 단초를 제공한 연구로 의의가 있다고 본다.

다음으로 실무적 시사점으로는 여성 관리자의 긍정적인 향후 경력전망을 지속하기 위해서는 여성관리자들의 경력성공에 대한 만족감을 높일 필요가 있다는 점을 들 수 있다. 경력성공에 대한 만족감은 조직이 제공하는 보상, 함께 일하는 동료와 상사, 조직의 전반적인 환경 등에 따라 결정되며, 이러한 경력성공에 대한 만족감은 개인의 주관적인 판단이므로 개인과 조직이 어떠한 관계를 맺느냐에 따라 중요함을 시사한다. 즉, 개인-조직 간 고용관계에 대한 여성관리자의 인식은 이들이 자신이 속한 조직에서 역량을 발휘함과 동시에 이를 통해 조직에 공헌할 수 있는 출발점이 된다는 점에서 우수한 여성 인력의 중도 이탈을 막기 위한 방안으로 주관적 경력성공을 높이기 위한 조직의 구체적인 유인제공(inducement)이 필요하다. 다음으로, 실증 결과에서 보듯이, 여성관리자들의 현재 경력성공에 대한 만족도와 향후 경력전망 간 관계에 있어 보다 강력한 영향을 주는 맥락적 요인은 실질적인 선배 여성들의 상위직 진출 비율이라는 점에서, 조직에서는 합리적 인사관리관행을 기초로 현실에서 우수 여성 인력들이 해당 조직에서 성장하고 성공하고 있음을 체감하도록 하게 하는 방안이 필요하다고 하겠다. 이러한 상위직 여성관리자 비율의 확대는 단기간에 완성되기보다는 긴 호흡이 필요한 과정이므로 장기적인 관점에서 여성관리자를 육성하고 이들이 승진해나가는 일괄공정인 리더십파이프라인 프로그램 등을 활용하여 조직 내에 제도적으로 정착시킬 필요가 있다.

3. 한계점 및 추후연구방안

이러한 시사점에도 불구하고, 향후 연구에 고려할 수 있는 한계점 역시 존재한다. 먼저 원자료가 패널자료임에도 본 논문에서 활용한 주요 변수가 한 차례만 조사되어 인과성에 대한 엄정한 검증에 한계가 있다는 점을 들 수 있다. 이러한 한계에도 불구하고, 인과성에 대한 논리적 근거로 본 논문에서는 사회인지경력이라는 이론적 토대를 통해 과거의 성공 경험에 대한 인식이 미래의 경력전망 인식에 미치는 영향이라는 인과적 고리를 설명하였다. 다만 보다 엄정한 실증결과를 확보하기 위해서는 향후 연구에서는 다차년도 자료의 활용이 요구된다. 다음으로 향후 연구에서는 여성 관리자들의 경력전망 인식에 영향을 미치는 보다 다양한 맥락적 요인들을 고려함으로써 관련 분야에 대

한 이해를 확장할 필요가 있다. 본 연구는 경력개발 중 승진이라는 측면에 보다 초점을 두어 맥락적 환경으로 합리적 인사제도와 상위직 여성 비율 두 가지를 살펴보았다. 향후 연구들에서는 여성 관리자패널자료가 제공하는 다양한 변수들을 활용하여 맥락적 요인이 어떻게 개인의 인식을 강화 혹은 약화시키는 기제로 작동하는가를 설명한다면 학문적 외연이 확장될 것으로 생각한다. 마지막으로 본 연구는 2차 데이터를 활용하여 분석하였으나, 여성 관리자 개인의 경력과 관련된 보다 심화된 인식조사를 위해서는 심층인터뷰나 사례연구 등 다양한 연구방식을 활용할 필요가 있다. 이러한 질적 연구를 통한 접근은 양적 연구에서 간과해왔던 보다 심층적인 설명력을 제공해 줄 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강종수·허중욱·강범석(2012). “직무특성이 경력전망과 이직의도에 미치는 영향: 조리사를 중심으로”. *관광연구저널*. 제26권 제6호. 377-390.
- 김수한·이재경·윤은성(2015). “여성관리자의 멘토 네트워크 형성과 소멸에 관한 중단적 연구”. *조사연구*. 제16권 제1호. 185-226.
- 김은희(2009). “지방자치단체 여성공무원의 유리천장 지각과 직무태도에 관한 연구”. *한국행정논집*. 제21권 제4호. 1337-1368.
- 김흥국(2000). “경력개발 이론의 평가와 연구방향”. *인적자원개발연구*. 제2권 제2호. 1-41.
- 곽현주·최은영(2014). “일-가정 정이, 직장 내 공정성 및 시간당 임금이 여성관리자의 경력전망에 미치는 영향”. *여성연구*. 제86권 제1호. 175-210.
- 박세연·조남욱(2009). “IT인력의 개인과 조직특성이 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. *한국전자상거래학회지*. 제14권 제3호. 87-105.
- 서균석·박동진·김태형·김부희(2003). “개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향”. *경영학연구*. 제32권 제6호. 1715-1739.
- 신수영·박지성·옥지호(2020). “여성관리자의 조직몰입을 높이기 위한 기업의 내부요인 탐색”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제20권 제9호. 296-307.
- 여성신문진혜민(2020). “대졸 여성 취업률, 남성보다 3.8% 낮았다.”
<http://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=205472>에서 2020.12.28. 인출
- 우성미·최명빈(2018). “여성관리자의 경력성공에 관한 중단연구”. *여성연구*. 제98권 제4호. 31-63.
- 이주희(2003). “여성관리직 진출 기업의 특성: 인적자원관리 관행을 중심으로”. *한국사회학*. 제37권 제5호. 107-130.
- 임희정(2009). “조직문화, 멘토링 및 네트워킹이 여성관리자의 경력성공에 미치는 효과”. *인사관리연구*. 제33권 제4호. 95-120.
- _____(2011). “조직내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구”. *여성연구*. 제81권 제2호. 5-32.
- 임희정·이지은(2017). “여성관리자의 경력성공에 관한 연구: 개인변수, 가족변수, 조직변수를 중심으로”. *한국정책과학학회보*. 제21권 제4호. 23-42.

- 장영(2004). “유리천장 인식의 영향요인: 여성근로자에 대한 탐색적 연구”. *상업교육연구*. 제8권. 363-393.
- 통계청 상반기 지역별 고용조사 경력단절여성현황. “시도별 경력단절여성 현황 (2019년 11월)”. <http://www.kostat.go.kr>에서 2021.02.15 인출.
- 한국경제(2019.10.16.). “한국기업 여성임원비율 세계 꼴찌에 담긴 숙제”. <https://www.hankyung.com/opinion/article/2019101696861>에서 2021.03.12. 인출.
- 한국여성정책연구원 성인지통계. “성별 고등학교의 대학교 진학률(2019)”. <http://www.gsis.kwdi.re.kr>에서 2021.2.15 인출.
- 한수진·강소라(2018). “여성 관리자의 경력만족에 영향을 미치는 경력열망 그리고 멘토링/교육훈련의 효과”. *대한경영학회지*. 제31권 제4호. 743-760.
- 홍미영(2004). “여성공무원에 대한 유리천장 현상에 관한 연구: 성별 차이비교를 통한 시론적 분석”. *한국사회와 행정연구*. 제15권 제3호, 329-363.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M.(2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Bandura, A.(1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Dasgupta, N., Scircle, M. M. & Hunsinger, M.(2015). Female peers in small work groups enhance women’s motivation, verbal participation, and career aspirations in engineering. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112, 4988-4993.
- Dreher, G. F.(2003). Breaking the glass ceiling: The effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top. *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- Dworkin, T. M., Maurer, V. & Schipani, C. A.(2012). Career mentoring for women: New horizons/ expanded methods. *Business Horizons*, 55(4), 363-372.
- Goodman, J. S., Fields, D. L. & Blum, T. C.(2003). Cracks in the glass ceiling: In what kinds of organizations do women make it to the top?. *Group & Organization Management*, 28, 475-501.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S.(1993). Job performance attributions and career advancement prospects: An examination of gender

- and race effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 273-297.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W.(1990). Effects of race on organizational experiences job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Hall, D. T.(1976). *Career in organization*. Santa Monica, CA: Goodyear Publishing Co.
- Harel, G. H., Tzafrir, S. S. & Baruch, Y.(2003). Achieving organizational effectiveness through promotion of women into managerial positions: HRM practice focus. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 247-263.
- Johnson, D. G.(2011). Mentoring and support system: Key to leadership. *Advancing Women in Leadership*, 31, 40-44.
- Lent, R. W. & Brown, S. D.(2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16, 6-21.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G.(1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lindley, L. D.(2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 13, 271-287.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L. & Feldman, D. C.(2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Ng, T. W. & Feldman, S.(2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169-179.
- Sosik, J. J. & Godshalk, V. M.(2000). The role of gender in mentoring: Implications for diversified and homogenous mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 102-122.

Stumpf, S. A., Doh, J. P. & Tymon Jr, W. G.(2010). The strength of HR practices in India and their effects on employee career success, performance, and potential. *Human Resource Management*, 49(3), 353-375.

Abstract

The Effect of Female Managers' Career Prospect on Their Career Prospect: The Moderating Roles of Perceived Rational HRM and the Female Percentage at the Higher-position Level*

Jisung Park**·Chiho Ok***·Soo-young Shin****

Following on social cognitive career theory, this study investigates the factors to influence female managers' career prospect. More specifically, this study examines how female managers' subjective career success influences their career prospect as a main effect. Moreover, this study also explores how perceived rational human resource practices and the female percentage at the higher-position level moderate the main relationship between subjective career success and career prospect. The results analyzing 465 female managers panel data from Korea Female Policy Institute showed that subjective career success positively influenced career prospect, and the female percentage at the higher-position level strengthened this main relationship. However, unlike the prediction, the perception of rational human resource practices was not statically significant as a moderator. In the discussion part, this study suggests the academic and practical implications and limitations for future study.

Keywords : Subjective career success, Career prospect, Perceived rational resource practices, Female percentage at the higher-position level, Social cognitive theory

*This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2019S1A5A2A03052932)

** First Author: Associate Professor, Chungnam National University

*** Co-Author: Assistant Professor, Kangwon National University

**** Corresponding Author: Professor, Yeungnam University

최저임금 인상이 여성노동에 미치는 영향*

신광철**·황성수***

초 록

현 정부 들어 2018년(16.4% 인상), 2019년(10.9%) 연속으로 큰 폭의 최저임금 인상이 이루어졌고 그로 인해 노동시장에 어떠한 영향을 미칠지 연구되어왔다. 다양한 방법론과 분석 도구(tool)를 활용하여 최저임금 인상이 고용, 근로시간, 임금인상 등에 어떠한 영향을 미치는지 분석되어왔으나 이를 성별로 분해하려는 연구는 이루어진 바 없다. 이에 본 연구에서는 최저임금 인상이 인구·사회학적 차이, 특히 성별에 따라 다른 영향력을 미치는지 파악하고자 하였다. 분석은 두 가지 모형으로 하나는 2018년*여성 더미를 통해 최저임금 인상이 여성에 미치는 효과를 파악하고자 하는 것이며 나머지 하나는 최저임금적용률에 2018년 더미를 교호항으로 삽입하여, 집단별 상이 효과와 파악 및 통제통제를 통해 여성 노동자의 최저임금 인상 효과를 다시 살펴보기 위함이다.

분석결과, 첫째, 최저임금 인상으로 인해 전체 여성근로자의 고용 증가 방향은 유의하지 않게 나타났으나, 일용직을 제외하고 상용직과 임시직은 유의한 정(+)의 효과를 보였다. 둘째, 노동시간의 증가율이 여타 집단과 비교하여 정(+)의 효과를 보이고 있다는 사실은 최저임금 인상이 여성의 노동시간을 늘어나게 하였음을 보여주는 결과이다. 셋째, 시간당 임금 증가율이 비교 집단과 비교하여 부(-)의 효과를 보이고 있다는 사실은 최저임금 인상이 여성 노동자에게 상대적 임금하락을 유도할 수 있음을 설명하고 있다.

결국, 2018년 큰 폭의 최저임금 인상으로 여성의 고용과 노동시간 모두 비교 집단에 비해 높아졌으나 반대로 임금인상률이 낮아졌음을 동시에 감안할 때, 최저임금 인상이 상대적으로 저임금 여성 노동자의 고용과 노동시간을 증가시켜 이로 인해 상대적 임금수준이 낮아지게 된 결과로 판단된다.

주제어 : 최저임금인상, 여성노동자, 고용, 노동시간, 임금인상률

*이 연구는 2020년 여성가족부의 지원으로 수행된 '최저임금이 여성 노동에 미치는 영향 분석' 용역의 일환으로 연구됨

** 제1저자 : 롯데미래전략연구소 자문위원(kwangcheol.shin@lotte.net)

*** 교신저자 : 한국직업능력연구원 연구위원(hss@krivet.re.kr)

I. 서론

과거 정부와 달리 2018년(16.4% 인상), 2019년(10.9%) 연속으로 큰 폭의 최저임금 인상이 이루어졌고, 최악의 고용참사가 발생한다는 보도가 이어졌다. 최저임금의 급격한 상승은 여러 논란을 불러일으키면서 최저임금 인상의 부정적 효과와 긍정적 효과에 대해 상반된 주장이 제기되었다.

이로 인해 2019년부터 학계에서는 다양한 방법론과 분석 도구(tool)를 활용하여 최저임금 인상이 고용, 근로시간, 임금인상 등에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 하였다. 2020년에 들어서도 최저임금에 대한 관심은 여전히 활발하게 이어지고 있으며, 한국노동경제학회의 2020년 하계학술대회(2020. 8.28일)에서도 최저임금인상으로 인한 영향(최저임금 인상이 근로자 고용규모에 미치는 영향, 최저임금이 임금불평등과 소득불평등에 미치는 효과, 한국의 최저임금과 자영업 등)에 대한 연구가 하나의 주된 세션으로 구성되어 있었다. 최근 현 정부 마지막 최저임금을 정하는 심의에서도 노사 양측간 충돌이 격화되고 있는 상황이었다.

미국을 비롯하여 여러 나라에서 최저임금에 대한 많은 연구들이 이어지고 있는데, 그 근거나 이론적 배경으로 활용되는 것이 Card(1992a, 1992b)의 연구이다. Card(1992a, 1992b)는 최저임금 인상의 대상이 되는 근로자 비중의 연도별·지역별 차이를 이용해서 최저임금 인상이 고용 및 임금에 미친 영향을 분석하였다. 여기서 중요한 가정은 최저임금 인상이 근로자들의 지역 간 이주에 영향을 주지 않아야 한다는 것이다. 즉 미국의 주별 최저임금의 영향이 주 내의 노동에 영향을 미칠 뿐 주 밖으로의 노동이동이 없다는 암묵적 가정에 기반한다. 반면에 우리나라는 전국의 규모가 하나의 주에 해당할 만큼 작을 뿐 아니라 최저임금 역시 지역단위가 아닌 전국 단위 하나로 결정되어 최저임금의 지역별 차이를 활용하는 것이 바람직해 보이지 않는다. 따라서 본 연구에서는 지역별 차이 대신에 인구·사회학적 차이, 특히 성별 차이를 이용하는 것이 더욱 타당할 수 있음을 주장하고자 한다. 다시 설명하면 최저임금 인상이 지역 간 이주에 영향을 주지 않는다는 가정보다 최저임금인상으로 인하여 근로자들의 채용에 성별 선호가 달라지지 않음을 가정하는 것이며, 이러한 가정이 우리나라 현실에 더욱 근사할 것으로 판단된다.

이번에 수행하는 연구는 기존 선행연구에 대한 검토를 촘촘히 수행하고 이중 적정한 모형을 차용하되, 기존의 연구에서 수행하지 않은 성별 더미를 추가하여 최저임금 인상이 여성의 고용, 근로시간, 임금 등에 어떠한 영향을 미치

는지를 분석하고자 하였다. 1절은 서론, 2절은 선행연구 검토, 3절은 분석 방법, 분석 모형 및 분석 결과 등을 담았으며, 4절은 요약 및 결론으로 구성하였다.

II. 선행 연구 검토

1. 최저임금이 고용에 미치는 영향(이정민·황승진, 2016)

2006~2014년 고용형태별 근로실태조사 원자료를 이용하여 최저임금 인상이 고용에 미치는 영향을 추정하였다. 최저임금 인상의 영향력이 인구사회학적 집단별로 다르다는 점을 이용하여 최저임금 인상이 고용에 미치는 인과적 효과를 추정하고자 시도하였다. 분석 결과, 최저임금이 1% 상승하면 고용은 주당 44시간 일자리 수 기준으로 약 0.14% 감소하는 것으로 나타났다. 최저임금 인상의 부정적 고용효과는 여성, 고졸이하, 청년층과 고령층, 근속기간이 짧은 근로자, 5~29인 사업체에서 크게 나타나는 것을 발견하였다.

주요 관심 사항을 반영한 모형은 1)식으로

$$\ln(E_{i,t}) - \ln(E_{i,t-1}) = \beta T_{i,t-1} + \alpha_i + \tau_t + \mu_{i,t} \quad 1)$$

$$T_{i,t} = \theta \Delta MW_{t-1} + \lambda W_{i,t-1} + \eta_t + \nu_{i,t} \quad 2)$$

위 1)식에서 t-1년에서 t년 사이 최저임금 인상이 집단 i에 미치는 영향력, 여기서 β 는 최저임금 인상의 고용효과를 간접적으로 추정(최저임금 인상의 고용효과가 적용근로자에게만 한정되어야 하는 제약을 두지 않으며 적용근로자에 대한 시간당 임금조정이 동일집단에 속하는 비적용 근로자의 임금에도 영향을 미칠 수 있고, 따라서 그들의 고용에도 영향을 미칠 수 있다고 가정)

위 2)식은 1)식에 사용할 T를 설명하는 식으로, T는 집단 i에서 t년의 최저임금 이상의 임금을 받고 있지만, t+1년도의 최저임금 미만을 받고 있는 근로자의 비중을 말하며, ΔMW_{t-1} 은 t-1년과 t년 사이의 최저임금인상률을 뜻한다.

2. 최저임금 인상의 고용 및 임금효과(김태훈, 2019)

최저임금 인상의 대상이 되는 근로자 비중의 연도별·지역별 차이를 이용해서 최저임금 인상이 고용 및 임금 변수들에 미친 영향을 종합적으로 분석하였다. 지역별 고용조사 2008~2018년 자료를 이용하여 분석한 결과, 최저임금 인상은 15~64세 인구의 전체 고용률에는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았으나 일용근로자들의 고용률을 유의하게 감소시키는 것으로 나타났다. 또한 최저임금 인상으로 전체 근로자들의 평균 근로시간이 감소하는 것으로 나타났다. 최저임금 인상은 임금근로자의 평균 시간당 임금과 평균 월급여액을 증가시켰으며 그 효과는 상용직에 비해 일용근로자 집단에서 크게 나타났다. 추가적으로 최저임금 미만율이 상대적으로 큰 하위집단인 15~24세 청년층, 60세 이상 고령층, 16~64세 여성 인구집단 각각에 대해서도 같은 분석을 수행하였으며 결과는 앞서의 결과와 유사하였다.

모형은 Card(1992a)의 방법을 응용해서 아래와 같은 회귀모형을 추정하였다.

$$\Delta Y_{g,s,t} = \beta_0 + \beta_1 T_{g,s,t-1} + \beta_2 \Delta E_{s,t} + \lambda_t + \delta_s + \epsilon_{g,s,t} \quad (1)$$

$Y_{g,s,t}$ 는 시도 s에 있는 집단 g의 시점 t에서의 고용률, 평균 로그임금, 평균 근로시간 등의 결과변수, $\Delta Y_{g,s,t}$ 는 t시점과 t-1시점의 결과변수의 차이, $T_{g,s,t-1}$ 는 시도 s에 있는 인구집단 g의 시점 t-1에서 t연도의 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자의 비율인 최저임금 미만율, $E_{s,t}$ 는 시도 s의 t시점에서 30~54세 남성근로자의 고용률, $\Delta E_{s,t}$ 는 t-1년도에서 t년도 사이의 30~54세 남성 근로자의 시도별 고용률 변화를 나타내며 두 시점 사이의 지역별 경기 변화를 통제하기 위하여 사용되었다. δ_s 는 지역(시도) 고정효과, $\epsilon_{g,s,t}$ 는 설명 변수들에 의해 통제되지 않는 요인들의 효과인 오차항으로 표현되었다.

3. 저임금 인상의 고용 및 임금효과(김대일·이정민, 2019)

최저임금 적용률이 1%p 증가하면 고용 증가율이 약 0.15%p 감소하며, 2018년 고용증가율 하락 중에서 최저임금에 의해 유발된 부분은 약 27%로 추정하였다. 최저임금의 고용 감소 효과가 서비스업보다 제조업에서 더 크게 나타났다.

집단 구분은 성, 출생연도에 따라 총 82(=성 2×출생 연도 41)개로 구분하였고, 출생연도는 2017년 25~65세를 기준으로 설정하였다.

고용량은 각 인구 집단의 취업자 수에 1인당 노동시간을 곱한 값을 44시간으로 나누, 이른바 전일제 기준 고용량(full-time equivalent employment; FTE)을 활용하였으며, 핵심변수는 아래와 같이 정의하였다.

최저임금 적용률은 각 집단 노동자 중에서 2017년 시간당 임금이 2017년 최저시급과 2018년 최저시급 사이에 속한 노동자의 비율로 정의하며, 자료는 2017년 6월 노동부의 고용형태별 근로실태조사 자료를 이용하였다. 경제활동 인구조사 자료에서는 시간당 임금에 대한 측정오차가 심각하다고 판단하여 고용형태별 근로실태조사 자료를 이용하였다.

모형은 Card(1992a)의 방법을 응용해서 아래와 같은 회귀모형을 추정하였다.

$$\Delta \ln E_{i,m,t} = \beta MWI_{i,2017} 1[t = 2018] + \Delta X_{i,m,t} \gamma + \alpha_i + \tau_{m,t} + \epsilon_{i,m,t}$$

위의 식에서 종속변수는 전년도 동월 대비 로그 고용의 차분값으로 전년도 동월대비 고용증가율이며, 2018년 최저임금 인상 적용률 $MWI_{i,2017}^*(2018=1)$ 을 활용하여 β 를 추정하였다.

개인 수준의 데이터를 집단 수준으로 집계하여 추정하였으며, 모든 추정에서는 Card and Krueger(1994)와 마찬가지로 평균 관측치 수를 가중치로 사용하였다.

4. 2018년 최저임금 인상이 고용감소를 초래했는가? (황선웅, 2019)

저자는 최저임금 인상이 고용에 심각한 부정적 영향을 초래하였다는 김대일·이정민(2019)의 연구결과를 비판적으로 재검토하고자 시도하였다. 앞서 지적한 김대일·이정민의 연구에서 20대 청년층을 표본에서 제외한 것과 출생연도를 기준으로 인구집단을 구분하였다는 점, 노동자 수와 노동시간의 혼재된 전일제 일자리 증가율을 종속변수로 활용한 점 등을 지적하면서 출생연도 대신 연령을 인구집단 구분으로 하면서 동시에 최저임금 적용률이 높은 집단인 20대 청년층을 표본에 포함시켜 다음과 같은 결론을 주장하고 있다. 2018년 최저임금인상이 고용에 부정적 영향을 미쳤다는 결과가 추정되지 않는다. 아울러 저임금 불안정 노동자의 고용이 가장 큰 타격을 입는 경기침체 효과의

집단 간 이질성이 그들의 연구에서 최저임금의 효과로 오인되었을 가능성이 크다는 검증결과도 제시하고 있다.

최저임금을 지역별로 다르게 설정하는 미국에서는 앞서 Card(1992a, 1992b)의 방법을 활용하여 최저임금이 인상된 주(처치집단)의 고용변화를 최저임금이 일정하게 유지된 주(비교집단)의 고용변화와 비교하는 이중차분(difference-in-difference) 추정법이 최저임금 인상의 고용효과를 평가하기 위한 표준적 방법으로 사용되고 있다. 그러나 우리나라는 최저임금 수준을 전국적으로 동일하게 적용하기 때문에 이러한 일반적 형태의 이중차분법을 이용할 수 없다. 대신, 최저임금 인상에 따른 임금 인상 압력이 개별 기업, 산업 또는 지역, 인구·사회학적 집단, 간에 상이하고 그러한 압력이 큰 집단일수록 고용이 감소할 가능성이 높다는 아이디어를 차용하고 있다. 따라서 동 연구에서도 인구·사회학적 집단간 압력의 차이를 활용하여 아래와 같은 회귀모형 3개를 이용하였다.

모형1 : 2017년과 2018년 단순 비교

$$\Delta \ln(E_{i,m,t}) = \delta_1 d_{18} + X'_{i,m,t} \gamma + \alpha_i + \tau_m + \epsilon_{i,m,t} \quad (1)$$

모형2 : 최저임금 효과 도입

$$\Delta \ln(E_{i,m,t}) = \beta(T_{i,18} \times d_{18}) + \delta_2 d_{18} + X'_{i,m,t} \gamma + \alpha_i + \tau_m + \epsilon_{i,m,t} \quad (2)$$

모형3 : 각 시점 고정효과 통제

$$\Delta \ln(E_{i,m,t}) = \beta(T_{i,18} \times d_{18}) + X'_{i,m,t} \gamma + \alpha_i + \tau_{m,t} + \epsilon_{i,m,t} \quad (3)$$

III. 분석-개요 및 결과

1. 분석 개요

1) 분석자료 : 데이터 구성

성·연령의 인구 집단별로 2018년 최저임금 인상 적용률이 다르다는 점에서 착안하여 분석한 김대일·이정민(2019)과 황선웅(2019)의 방법을 차용하여 데이터를 구성하였다. 본고에서는 2016~2018년 월별 경제활동인구조사의 20~65세 인구를 성(2개)·연령(46개)에 따라 총 92개의 세부집단으로 분류하고, 최저임금 인상 효과를 알아보기 위하여 2017-2016년과 2018-2017년을

차분하여 데이터를 구축¹⁾하였다. 단, 경제활동인구조사의 시간당 임금은 측정 오차 문제가 심각하기 때문에 선행연구(김대일·이정민, 2019; 황선웅, 2019)에서와 같이 임금과 관련된 적용근로자 비율, 시간당 임금 변수는 고용형태별 근로실태조사를 활용하였다.

또한 임금근로자의 종사상지위는 통계청의 정의에 따라 상용, 임시, 일용직으로 구분하였다. 다만 고용형태별 근로실태조사는 종사상지위가 아닌 고용형태(특수형태, 재택/가내, 파견, 용역, 일일, 단시간, 기간제, 한시적, 정규직)만 제공되기 때문에 임금을 종속변수로 활용할 때는 특수형태와 재택/가내를 제외한 데이터와 정규직만으로 한정할 때로 분류한 데이터²⁾를 활용하였다.

〈표 1〉에서는 경제활동인구조사 데이터 구성 전, 전체 표본에서의 특성을 제시하였다.

〈표 1〉 경제활동인구조사 특성

(단위 : 명, %, 세)

	2017년 11월	2018년 11월
관측치 수	41,078	41,379
성별(남성)	0.507	0.508
만나이	45.08	46.02
고등학교 졸업률	0.365	0.356
전문대 이상 졸업률	0.514	0.521
재학률	0.055	0.036
혼인율	0.698	0.705
이혼율	0.083	0.088
고용률	0.744	0.741
N	30,395	30,411
상용근로자	0.540	0.551
임시근로자	0.162	0.151
일용근로자	0.051	0.052
고용원이 있는 자영업자	0.067	0.067

-
- 1) 일시휴직자 일부와 O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정과 T. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동 산업은 제외
- 2) O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정과 T. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동 산업은 제외

	2017년 11월	2018년 11월
고용원이 없는 자영업자	0.142	0.139
무급가족종사자	0.039	0.040
제조업	0.182	0.178
서비스업	0.653	0.649
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.040	0.041
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	0.002	0.001

2) 분석자료 : 변수 구성

본 연구에서는 2016년부터 2018년 통계청의 경제활동인구조사 월별 자료 및 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사 연도별 자료를 활용하였으며, 20~65세에 해당하는 임금근로자를 중심으로 분석하였다.

먼저 종속변수 중 노동자 수 증가율은 경찰자료에서 종사상 지위가 상용, 임시, 일용직에 해당하는 같은 집단 내 임금근로자 수의 전년 동월 대비 증가율로, 노동시간 증가율은 주된 일(주업) 실제 취업시간의 전년 동월 대비 증가율로 설정하였다.

시간당임금 증가율은 고용형태별 근로실태조사자료에서 정액급여를 정상근로시간으로 나누어 산출한 시간당 임금의 전년 대비 증가율로 설정하였다. 독립변수인 인구집단별 적용률은 2017년 고용형태별 근로실태 조사자료에서 시간당 임금이 2017년 최저임금 이상이면서 2018년 최저임금 미만인 근로자를 ‘적용근로자’로 정의하여 각 인구집단별 적용근로자의 비율을 ‘적용률’로 정의하였다.

인구집단별 적용률 차이는 [그림 1]과 같다. 최저임금 인상에 따른 사회경제적 특성의 변화를 통제하기 위해 각 집단의 전년 동월 대비 인구증가율, 재학률, 대졸률, 혼인율, 이혼율의 차분값을 통제하고, 월 고정효과를 추가적으로 통제하였다. 이와 같이 변수를 설정한 이유는 같은 출생년도 집단에서도 인구 변화가 전혀 없다고 단정할 수 없고, 시간에 따라 고용에 영향을 미치는 사회경제적 특성이 변할 수 있기 때문에 이들 변수에 의한 고용 변화라는 교란적 요인을 통제하고자 하였다(김대일·이정민, 2019).

〈표 2〉 변수의 구성 및 설명

변수		변수처리	자료
종속 변수	노동자 수 증가율	종사상지위가 상용, 임시, 일용직에 해당하는 임금근로자 수의 전년 동월 대비 증가율(로그 차분)	경제활동인구조사
	노동시간 증가율	주된일(주업) 실제 취업시간의 전년 동월 대비 증가율(로그 차분)	경제활동인구조사
	시간당 임금 증가율	시간당 임금(=정액급여/정상근로시간)의 전년 동월 대비 증가율(로그 차분)	고용형태별 근로실태조사
독립 변수	적용률	각 인구집단별 적용근로자의 비율 - 적용근로자: 시간당 임금이 2017년 최저임 금(6,470원) 이상이면서 2018년 최저임금 (7,530원) 미만인 근로자 - 시간당 임금과 최저임금 모두 소비자물가지 수로 조정한 실질임금 사용	고용형태별 근로실태조사
	여성	여성=1, 남성=0	경제활동인구조사 또는 고용형태별 근로실태조사
	2018년	2018년=1, 아니면=0	경제활동인구조사 또는 고용형태별 근로실태조사
통제 변수	인구증가율	전년 동월 대비 인구증가율	경제활동인구조사
	재학률	지난주 주된 활동상태가 정규교육기관 통학, 입시학원 통학, 취업을 위한 학원, 기관 통학 에 해당하는 비율	경제활동인구조사
	대졸률	4년제 대학 졸업 이상 비율	경제활동인구조사
	이혼율	혼인상태가 사별, 이혼에 해당하는 비율	경제활동인구조사
	혼인율	혼인상태가 유배우에 해당하는 비율	경제활동인구조사

주: 1) 집계변수의 대표성 확보를 위해 모든 변수 구축 시 가중치 적용

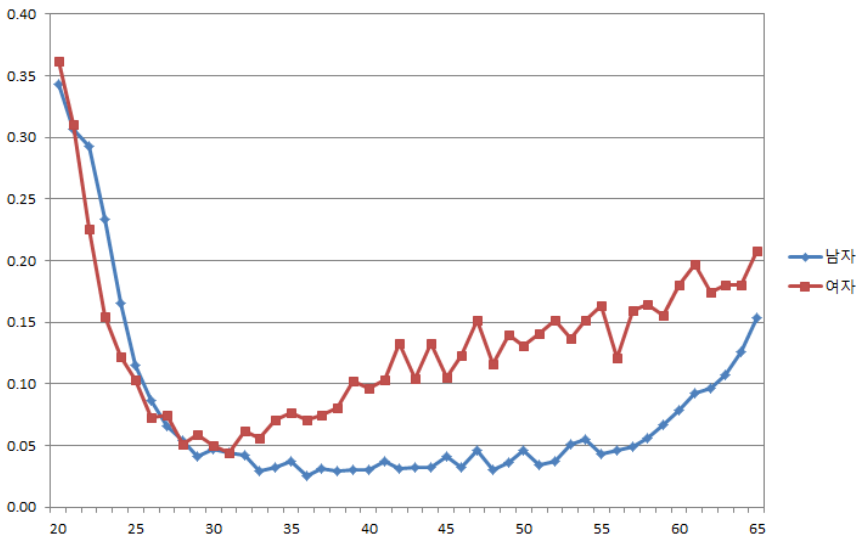
2) 일시휴직자 일부(병가·연가·노사분규), 산업분류 O(공공행정, 국방 및 사회보장 행정), T(가구
내 고용활동 및 달리 분류되지 않는 자가소비 생산활동)는 최저임금의 영향으로 인한 고용의
변화로 보기 힘들기 때문에 표본에서 제외

〈표 3〉 분석자료 기초통계

(단위 : 명, 시간, 원, %)

		2016년	2017년	2018년
종속변수	노동자 수	188,598	190,762	191,755
	노동시간	30.20	30.18	29.22
	시간당임금(전체)*	9492.18	9547.85	9675.91
	시간당임금(여성)*	9324.06	9390.81	9531.89
	시간당임금(남성)*	9660.30	9704.89	9819.93
	시간당임금(정규직)*	9529.48	9578.19	9714.01
독립변수	적용률*	10.39		
통제변수	분석집단 인구 수	358,882	360,937	362,143
	재학률	4.87	5.05	5.07
	대졸률	37.25	37.94	39.16
	혼인율	62.83	61.79	60.94
	이혼율	7.40	7.48	7.38

주 : *는 고용형태별근로실태조사 각 연도 자료 활용



[그림 1] 인구집단별 2018년 최저임금 적용률

3) 분석 모형

앞서 2019년 이전의 선행 연구 중 대부분은 최저임금을 지역별로 다르게 설정하는 앞서 Card(1992a, 1992b)의 방법을 활용하여 최저임금이 인상된 주(처치집단)의 고용변화를 최저임금이 일정하게 유지된 주(비교집단)의 고용변화와 비교하는 이중차분(difference-in-difference) 추정법을 활용하고 있었다. 그러나 최근 들어 우리나라는 최저임금 수준을 전국적으로 동일하게 적용하기 때문에 이러한 일반적 형태의 이중차분법을 이용할 수 없음을 인식하고 위와 같은 방법을 대신하여 최저임금 인상에 따른 임금 인상 압력이 개별 기업, 산업 또는 지역, 인구·사회학적 집단 간에 상이하고 그러한 압력이 큰 집단일수록 고용이 감소할 가능성이 높다는 아이디어를 차용하고 있다. 따라서 동 연구에서도 인구·사회학적 집단 간 압력의 차이를 원용하여 아래와 같은 회귀모형 2개를 이용하였다.

모형1 : 2018년*여성더미를 통해 최저임금 인상이 여성에 미치는 효과

$$\Delta \ln(E_{i,m,t}) = \delta_1(d_{18} \times female_1) + X'_{i,m,t} \gamma + \mu_{i,m,t}$$

여기서 하첨자 i, t, m은 각각 인구집단(i=1,2,3,..., 82) 및 자료의 관측년도(t=2017, 2018)와 월(m=1,2,...,12)을 나타내고 $\Delta \ln(E_{i,m,t})$ 는 각 집단 각 시점의 전년 동월 대비 고용증가율(로그차분), $\delta_1(d_{18} \times female_1)$ 은 관측년도가 2018년이면서 동시에 여성인 경우(성별더미변수, 여성=1), 즉 여성 노동자의 최저임금 인상 효과를 살펴보려는 주된 설명변수이다.

모형2 : 최저임금적용률 도입, 집단별 상이 효과 파악 및 통제

$$\Delta \ln(E_{i,m,t}) = \beta(T_{i,18} \times d_{18}) + \delta_2(d_{18} \times female_1) + X'_{i,m,t} \gamma + \mu_{i,m,t}$$

여기서 $\beta(T_{i,18} \times d_{18})$ 은 인구집단 i의 2018년 최저임금 적용률에 2018년 더미를 교호항으로 하여 집단별 처치 강도를 β 를 활용하여 추정하고자 하였다. 더불어 최저임금 적용률을 모형에 삽입하여 집단별 상이한 효과를 파악하면서 동시에 이를 통제하고 난 이후에 2018년*여성 더미 변수를 통해 여성 노동자의 최저임금 인상 효과를 다시 살펴보기 위함이다.

2. 분석 결과

1) 노동자수 증가율

모형1)의 결과를 설명하면, 2018년*여성 더미를 통해 최저임금의 큰 폭 인상 시점인 2018년 여성의 경우, 2017년 시점 및 남성 집단 대비 고용증가율이 전체 임금 근로자와 임시직에 있어서는 유의하게 높게 나타났으며, 이와는 달리 상용직에는 유의한 영향을 미치지 못하였고 일용직의 경우는 오히려 여타 집단에 비해 고용 증가율의 폭이 낮아지는 것으로 나타났다.

모형2)에는 앞서 김대일·이정민(2019), 황선웅(2019)의 연구와 같이 2018년*적용률을 주된 설명변수로 삽입하였다. 이를 통해 최저임금 인상에 직접적으로 적용받는 노동자의 비율이 높을수록 해당 집단의 고용이 어떻게 변하는가를 파악하였다. 그 결과, 전체적으로는 유의한 영향을 나타내지 않았으나 종사상지위별로 나누어 보니 다른 결과를 알 수 있었다. 상용직과 일용직의 경우는 고용증가율이 여타 집단에 비해 낮아지는 것으로 나타난 반면 임시직의 경우는 높아지는 것으로 나타났다. 또한 모형2)에 삽입된 2018년*여성 더미의 경우 역시 같은 방향의 영향력을 나타내고 있다.

선행연구 중 분석방법을 차용한 김대일·이정민(2019), 황선웅(2019)의 두 논문에서 2018년 최저임금 인상효과를 파악하는 더미변수는 부(-)의 유의한 영향을 나타내고 있었다³⁾. 이는 성별을 구분하지 않고 살펴볼 때, 2018년 최저임금 인상으로 인해 고용이 줄어들 수 있음을 암시하는 것이다⁴⁾. 반면에 아래 두 모형을 통해 확인할 수 있는 결과로, 여성에게 있어서 2018년과 같이 큰 폭의 최저임금 인상은 일용직의 고용이 줄어드는 반면 상용직 및 임시직과 이를 포함한 전체 여성의 고용은 늘어날 수 있음을 보여주는 것이다.

3) 고용증가율에 삽입된 근로자의 유형에 임금근로자이외에도 비임금 근로자(고용원이 없는 자영업자와 무급가족종사자)도 포함되어 논리적 오류 제기됨

4) 김대일·이정민(2019)은 최저임금 인상이 고용에 부(-)의 영향을 미치는 것으로, 오상봉(2019)은 그렇지 않은 것으로 주장하는 등 최저임금 인상이 고용에 미친 영향은 여전히 논쟁중임

〈표 4〉 임금노동자 종사상지위별 노동자수 증가율에 미친 영향

	전체		상용	
	모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률		0.015 [0.034]		-0.213*** [0.019]
2018년*여성	0.009* [0.005]	0.008 [0.005]	0.003 [0.003]	0.015*** [0.003]
통제변수	O	O	O	O
월 고정효과	O	O	O	O
관측치 수	2,208	2,208	2,208	2,208
Adj. R ²	0.671	0.670	0.947	0.950
	임시		일용	
	모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률		0.067*** [0.018]		-0.397*** [0.149]
2018년*여성	0.010*** [0.002]	0.007** [0.003]	-0.145*** [0.020]	-0.124*** [0.022]
통제변수	O	O	O	O
월 고정효과	O	O	O	O
관측치 수	2,208	2,208	2,200	2,200
Adj. R ²	0.970	0.970	0.686	0.687

주 : 통제변수(인구증가율, 재학률, 대졸률, 이혼율, 혼인율) 및 월 고정효과는 부록의 분석결과표에 제시

2) 노동시간 증가율

모형1)의 결과를 설명하면, 2018년*여성 더미를 통해 최저임금의 큰 폭 인상 시점인 2018년 여성의 경우, 2017년 및 남성과 비교 시 노동시간 증가율이 전체 임금 근로자에서는 유의하게 높게, 임시직 근로자에 있어서는 유의하게 낮게 나타났으며, 상용직과 일용직에는 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

모형2)에는 최저임금 인상에 직접적으로 적용받는 노동자의 비율이 높을수록 해당 집단의 노동시간이 어떻게 변하는가를 살펴보았다. 최저임금 인상에 직접적으로 적용받는 노동자의 비율이 높을수록 상용직의 노동시간 증가율이

여타 집단에 비해 낮아지는 것으로 나타난 반면 일용직의 노동시간 증가율은 높아지는 것으로 나타났다. 또한 모형2)의 2018년*여성 더미를 살펴본 결과, 전체 임금근로자 및 상용직 근로자의 노동시간의 증가율이 여타 비교군보다 높아지는 것으로 나타났으며, 반대로 임시직 및 일용근로자의 노동시간 증가율은 비교 그룹보다 낮아지는 것으로 나타났다.

이러한 결과들을 토대로 2018년과 같이 큰 폭의 최저임금 인상은 여성 임금근로자 전체 및 상용직의 노동시간이 늘어나는 반면에 임시직 및 일용직 여성의 노동시간은 줄어들 수 있음을 보여주는 것이다.

〈표 5〉 임금노동자 종사상지위별 노동시간 증가율에 미친 영향

	전체		상용	
	모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률		-0.044 [0.029]		-0.118*** [0.017]
2018년*여성	0.009** [0.004]	0.011*** [0.004]	0.003 [0.002]	0.009*** [0.002]
통제변수	O	O	O	O
월 고정효과	O	O	O	O
관측치 수	2,208	2,208	2,208	2,208
Adj. R ²	0.237	0.237	0.366	0.379
	임시		일용	
	모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률		-0.017 [0.031]		0.624*** [0.119]
2018년*여성	-0.015*** [0.004]	-0.014*** [0.005]	-0.020 [0.016]	-0.054*** [0.017]
통제변수	O	O	O	O
월 고정효과	O	O	O	O
관측치 수	2,208	2,208	2,200	2,200
Adj. R ²	0.096	0.095	0.102	0.113

주 : 통제변수(인구증가율, 재학률, 대졸률, 이혼율, 혼인율) 및 월 고정효과는 부록의 분석결과표에 제시

3) 시간당 임금 증가율⁵⁾

모형1)의 결과를 설명하면, 2018년*여성 더미를 통해 최저임금의 큰 폭 인상 시점인 2018년 여성의 경우, 2017년 및 남성에 비해 시간당 임금 증가율이 유의하게 낮게 나타났다.

모형2)에는 최저임금 인상에 직접적으로 적용받는 노동자의 비율이 높을수록 해당 집단의 시간당 임금 증가율이 어떻게 변하는가를 살펴보았다. 최저임금 인상에 직접적으로 적용받는 노동자의 비율이 높을수록 정규직 및 이를 포함한 전체 임금노동자의 시간당 임금 증가율이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 모형2)의 2018년*여성 더미를 살펴본 결과, 모형1)과 유사하게 나타났다.

이러한 결과들을 토대로 2018년과 같이 큰 폭의 최저임금 인상은 여성 임금근로자의 임금상승률이 비교 집단인 남성에 비해 낮았음을 의미한다.

〈표 6〉 임금근로자 고용형태별 시간당임금 증가율에 미친 영향

	전체		정규직	
	모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률		0.039*** [0.01]		0.059*** [0.013]
2018년*여성	-0.026*** [0.001]	-0.028*** [0.001]	-0.028*** [0.002]	-0.031*** [0.002]
통제변수	O	O	O	O
월 고정효과	O	O	O	O
관측치 수	2,208	2,208	2,208	2,208
Adj. R ²	0.739	0.740	0.711	0.713

주1 : 통제변수(인구증가율, 재학률, 대졸률, 이혼율, 혼인율) 및 월 고정효과는 부록의 분석결과표에 제시

주2 : 전체 분석결과는 특수형태근로자와 재택/가내근로자를 제외한 파견근로자, 용역근로자, 일일근로자, 단시간근로자, 기간제근로자, 기간제가 아닌 한시적 근로자, 정규직근로자를 포함하며, 정규직 분석결과는 정규직근로자만 분석 대상으로 한정하였음.

5) 시간당임금은 고용형태별 근로실태조사 자료를 활용하였는데, 종사상지위가 아닌 고용형태(특수형태, 재택/가내, 파견, 용역, 일일, 단시간, 기간제, 한시적, 정규직)로만 제공되어 전체(상용, 임시, 일용)과 정규직(상용직)만을 분석대상으로 한정함.

IV. 요약 및 결론

앞서 두 모형의 Adj R^2 값을 비교하면, 최저임금 인상의 직접적인 영향을 받는 적용근로자 비율을 삽입하여 여성 근로자의 최저임금 인상 효과를 파악한 모형2)의 설명력이 약간 더 높았다. 이를 아래 표로 정리하고 요약하면 다음과 같다.

첫째, 최저임금 인상으로 인해 전체 여성근로자 고용 증가의 방향은 유의하지 않게 나타났으나, 일용직을 제외하고 상용직과 임시직은 유의한 정(+)의 효과를 보였다.

둘째, 여성근로자 노동시간의 증가율이 남성과 비교하여 정(+)의 효과를 보이고 있다는 사실은 최저임금 인상이 여성의 노동시간을 늘어나게 하였음을 보여주는 결과이다.

셋째, 여성근로자 시간당 임금 증가율이 남성과 비교하여 부(-)의 효과를 보이고 있다는 사실은 최저임금 인상이 여성 노동자에게 상대적 임금하락을 유도할 수 있음을 설명하고 있다.

〈표 7〉 모형2)를 활용한 임금근로자 전체 분석결과 비교

	노동자 수 증가율	노동시간 증가율	시간당임금 증가율
2018년*적용률	0.015 [0.034]	-0.044 [0.029]	0.039*** [0.01]
2018년*여성	0.008 [0.005]	0.011*** [0.004]	-0.028*** [0.001]
통제변수	O	O	O
월 고정효과	O	O	O
관측치 수	2,208	2,208	2,208
Adj. R^2	0.670	0.237	0.740

〈표 8〉 모형2)를 활용한 종사상 지위별 분석결과 비교

	상용직		임시직		일용직	
	노동자 수 증가율	노동시간 증가율	노동자 수 증가율	노동시간 증가율	노동자 수 증가율	노동시간 증가율
2018년* 적용률	-0.213*** [0.019]	-0.118*** [0.017]	0.067*** [0.018]	-0.017 [0.031]	-0.397*** [0.149]	0.624*** [0.119]
2018년* 여성	0.015*** [0.003]	0.009*** [0.002]	0.007** [0.003]	-0.014*** [0.005]	-0.124*** [0.022]	-0.054*** [0.017]
통제변수	0	0	0	0	0	0
월 고정효과	0	0	0	0	0	0
관측치 수	2,208	2,208	2,208	2,208	2,200	2,200
Adj. R ²	0.950	0.379	0.970	0.095	0.687	0.113

결국, 고용증가율과 노동시간 증가율, 시간당 임금 증가율을 함께 파악하면 - 2018년의 큰 폭의 최저임금 인상으로 여성의 고용과 노동시간 모두 남성에 비해 높아졌으나 반대로 임금인상률은 낮아졌음을 동시에 감안할 때 - 최저임금 인상이 상대적으로 저임금 여성 노동자의 고용과 노동시간을 증가시켜 이로 인해 상대적 임금수준이 낮아지게 된 결과로 판단된다.

참고문헌

- 김대일·이정민(2019), “2018년 최저임금 인상의 고용효과”. *경제학연구*. 97(4). 5-35.
- 김태훈(2019), “최저임금 인상의 고용 및 임금효과”. *노동정책연구*. 19(2). 135-174.
- 오상봉(2019), “최저임금 인상 및 관련 정책의 고용효과”. 2019 경제학 공동학술대회 발표논문.
- 이정민·황승진(2016), “최저임금이 고용에 미치는 영향”. *노동경제논집*. 39(2). 1-34.
- 황선웅(2019). “2018년 최저임금 인상이 고용감소를 초래했는가?: 비판적 재검토”. *경제발전연구*. 25(2). 29-55.
- Card, D (1992a), “Using Regional Variation in Wages to /measure the Effects of the Federal Minimum Wage”, *ILR Review*, 46(1), pp. 22-37.
- _____(1992b), “Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987~89”, *ILR Review*, 46(1), pp. 38-54.
- Card, D & Krueger, A (1994), “Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, *The American Economic Review*, 84(4), pp. 772-793.

〈통계 분석 원자료〉

- 고용노동부. 「2016-2018 고용형태별 근로실태조사」원자료
- 통계청. 「2016-2018 경제활동인구조사」원자료

부록 : 분석결과표

가. 노동자 수 증가율

		전체		상용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률			0.015 [0.034]		-0.213*** [0.019]
2018년*여성		0.009* [0.005]	0.008 [0.005]	0.003 [0.003]	0.015*** [0.003]
통제 변수	인구증가율	1.117*** [0.017]	1.116*** [0.017]	0.836*** [0.004]	0.846*** [0.004]
	재학률	-1.374*** [0.097]	-1.377*** [0.097]	-	-
	대졸률	0.12*** [0.044]	0.121*** [0.044]	0.073*** [0.014]	0.042*** [0.014]
	이혼율	-0.144 [0.111]	-0.147 [0.111]	-0.004 [0.03]	0 [0.03]
	혼인율	-0.051 [0.068]	-0.056 [0.068]	-0.015 [0.023]	-0.007 [0.022]
월 고정 효과	201702	0.004 [0.011]	0.004 [0.011]	-0.002 [0.006]	-0.002 [0.006]
	201703	0.011 [0.011]	0.011 [0.011]	-0.004 [0.006]	-0.004 [0.006]
	201704	0.008 [0.011]	0.008 [0.011]	0 [0.006]	0 [0.006]
	201705	0.008 [0.011]	0.008 [0.011]	0.001 [0.006]	0.002 [0.006]
	201706	0.007 [0.011]	0.007 [0.011]	0.002 [0.006]	0.002 [0.006]
	201707	0.01 [0.011]	0.01 [0.011]	0.003 [0.006]	0.003 [0.006]
	201708	0.01 [0.011]	0.01 [0.011]	0.009 [0.006]	0.009 [0.006]
	201709	0.012 [0.011]	0.012 [0.011]	0.008 [0.006]	0.008 [0.006]
	201710	0.006 [0.011]	0.006 [0.011]	0.006 [0.006]	0.006 [0.006]

		전체		상용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
	201711	0.008 [0.011]	0.008 [0.011]	0.006 [0.006]	0.006 [0.006]
	201712	0.008 [0.011]	0.008 [0.011]	0.004 [0.006]	0.003 [0.006]
	201801	0.01 [0.011]	0.009 [0.012]	0 [0.007]	0.015** [0.007]
	201802	0.007 [0.011]	0.006 [0.012]	-0.004 [0.007]	0.011* [0.007]
	201803	0.002 [0.011]	0.001 [0.012]	-0.002 [0.007]	0.014** [0.007]
	201804	-0.004 [0.011]	-0.005 [0.012]	-0.001 [0.007]	0.015** [0.007]
	201805	-0.007 [0.011]	-0.008 [0.012]	-0.003 [0.007]	0.013** [0.007]
	201806	-0.007 [0.011]	-0.008 [0.012]	-0.003 [0.007]	0.013** [0.007]
	201807	-0.009 [0.011]	-0.011 [0.012]	0.001 [0.007]	0.017** [0.007]
	201808	-0.011 [0.011]	-0.012 [0.012]	0 [0.007]	0.016** [0.007]
	201809	-0.006 [0.011]	-0.007 [0.012]	0.007 [0.007]	0.023*** [0.007]
	201810	-0.001 [0.011]	-0.002 [0.012]	0.008 [0.007]	0.024*** [0.007]
	201811	-0.001 [0.011]	-0.002 [0.012]	0.009 [0.007]	0.025*** [0.007]
	201812	-0.003 [0.011]	-0.004 [0.012]	0.007 [0.007]	0.024*** [0.007]
관측치 수		2,208	2,208	2,208	2,208
Adj. R ²		0.671	0.670	0.947	0.950
		임시		일용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률			0.067*** [0.018]		-0.397*** [0.149]
2018년*여성		0.010*** [0.002]	0.007** [0.003]	-0.145*** [0.020]	-0.124*** [0.022]

		임시		일용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
통제 변수	인구증가율	0.954*** [0.004]	0.953*** [0.004]	0.499*** [0.007]	0.497*** [0.007]
	재학률	-	-	-	-
	대출률	0.01 [0.009]	0.011 [0.009]	-0.032 [0.032]	-0.033 [0.032]
	이혼율	-0.005 [0.016]	-0.005 [0.016]	-0.044 [0.052]	-0.061 [0.053]
	혼인율	0.005 [0.01]	0.006 [0.01]	0.017 [0.03]	0.007 [0.03]
월 고정 효과	201702	-0.004 [0.006]	-0.004 [0.006]	0.076 [0.05]	0.076 [0.05]
	201703	-0.002 [0.006]	-0.002 [0.006]	0.048 [0.05]	0.049 [0.05]
	201704	-0.007 [0.006]	-0.007 [0.006]	0.097* [0.05]	0.098** [0.05]
	201705	-0.008 [0.006]	-0.008 [0.006]	0.078 [0.05]	0.079 [0.05]
	201706	-0.001 [0.006]	-0.001 [0.006]	0.062 [0.05]	0.062 [0.05]
	201707	-0.006 [0.006]	-0.006 [0.006]	0.033 [0.05]	0.034 [0.05]
	201708	-0.004 [0.006]	-0.004 [0.006]	0.036 [0.05]	0.037 [0.05]
	201709	-0.01* [0.006]	-0.01* [0.006]	0.053 [0.05]	0.054 [0.05]
	201710	-0.015** [0.006]	-0.014** [0.006]	0.079 [0.05]	0.08 [0.05]
	201711	-0.007 [0.006]	-0.007 [0.006]	0.048 [0.05]	0.049 [0.05]
	201712	-0.009 [0.006]	-0.008 [0.006]	-0.003 [0.05]	-0.003 [0.05]
	201801	-0.016** [0.006]	-0.021*** [0.006]	0.059 [0.051]	0.09* [0.052]
	201802	-0.016*** [0.006]	-0.021*** [0.006]	0.089* [0.051]	0.12** [0.052]

		임시		일용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
	201803	-0.015** [0.006]	-0.02*** [0.006]	0.101** [0.051]	0.131** [0.052]
	201804	-0.019*** [0.006]	-0.024*** [0.006]	0.045 [0.051]	0.076 [0.052]
	201805	-0.021*** [0.006]	-0.026*** [0.006]	0.053 [0.051]	0.083 [0.052]
	201806	-0.021*** [0.006]	-0.026*** [0.006]	0.076 [0.051]	0.106** [0.052]
	201807	-0.017*** [0.006]	-0.022*** [0.006]	0.096* [0.051]	0.126** [0.052]
	201808	-0.017*** [0.006]	-0.023*** [0.006]	0.105** [0.051]	0.136*** [0.052]
	201809	-0.018*** [0.006]	-0.023*** [0.006]	0.132*** [0.051]	0.163*** [0.052]
	201810	-0.021*** [0.006]	-0.026*** [0.006]	0.132*** [0.051]	0.163*** [0.052]
	201811	-0.015** [0.006]	-0.02*** [0.006]	0.073 [0.051]	0.104** [0.052]
	201812	-0.013** [0.006]	-0.018*** [0.006]	0.125** [0.052]	0.155*** [0.053]
관측치 수		2,208	2,208	2,200	2,200
Adj. R ²		0.970	0.970	0.686	0.687

나. 노동시간 증가율

		전체		상용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률			-0.044 [0.029]		-0.118*** [0.017]
2018년*여성		0.009** [0.004]	0.011*** [0.004]	0.003 [0.002]	0.009*** [0.002]
통제 변수	인구증가율	0.091*** [0.015]	0.094*** [0.015]	0.004 [0.004]	0.009** [0.004]
	재학률	-1.555*** [0.083]	-1.546*** [0.083]	-	-
	대졸률	-0.001 [0.037]	-0.003 [0.037]	-0.067*** [0.012]	-0.084*** [0.012]

		전체		상용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
	이혼율	0.134 [0.095]	0.143 [0.095]	0.089*** [0.026]	0.092*** [0.026]
	혼인율	-0.06 [0.058]	-0.045 [0.059]	0.039* [0.02]	0.044** [0.02]
월 고정 효과	201702	-0.004 [0.01]	-0.004 [0.01]	-0.003 [0.006]	-0.003 [0.006]
	201703	-0.005 [0.01]	-0.004 [0.01]	-0.006 [0.006]	-0.006 [0.006]
	201704	0.045*** [0.01]	0.045*** [0.01]	0.071*** [0.006]	0.071*** [0.006]
	201705	-0.005 [0.01]	-0.005 [0.01]	0.005 [0.006]	0.005 [0.006]
	201706	-0.004 [0.01]	-0.004 [0.01]	0.006 [0.006]	0.006 [0.006]
	201707	-0.003 [0.01]	-0.003 [0.01]	0.005 [0.006]	0.005 [0.006]
	201708	-0.001 [0.01]	-0.001 [0.01]	0.016*** [0.006]	0.016*** [0.006]
	201709	-0.008 [0.01]	-0.008 [0.01]	0.003 [0.006]	0.003 [0.006]
	201710	-0.007 [0.01]	-0.007 [0.01]	0.004 [0.006]	0.004 [0.006]
	201711	-0.012 [0.01]	-0.012 [0.01]	0 [0.006]	0 [0.006]
	201712	-0.016* [0.01]	-0.016* [0.01]	-0.003 [0.006]	-0.003 [0.006]
	201801	-0.014 [0.01]	-0.011 [0.01]	-0.001 [0.006]	0.008 [0.006]
	201802	-0.009 [0.01]	-0.005 [0.01]	0.004 [0.006]	0.012** [0.006]
	201803	-0.021** [0.01]	-0.018* [0.01]	-0.005 [0.006]	0.004 [0.006]
	201804	-0.02** [0.01]	-0.017* [0.01]	-0.012** [0.006]	-0.003 [0.006]

		전체		상용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
	201805	-0.028*** [0.01]	-0.024** [0.01]	-0.012** [0.006]	-0.003 [0.006]
	201806	-0.094*** [0.01]	-0.091*** [0.01]	-0.11*** [0.006]	-0.101*** [0.006]
	201807	-0.049*** [0.01]	-0.045*** [0.01]	-0.031*** [0.006]	-0.022*** [0.006]
	201808	-0.047*** [0.01]	-0.044*** [0.01]	-0.034*** [0.006]	-0.025*** [0.006]
	201809	-0.039*** [0.01]	-0.035*** [0.01]	-0.018*** [0.006]	-0.009 [0.006]
	201810	-0.04*** [0.01]	-0.036*** [0.01]	-0.021*** [0.006]	-0.012** [0.006]
	201811	-0.037*** [0.01]	-0.033*** [0.01]	-0.018*** [0.006]	-0.009 [0.006]
	201812	-0.038*** [0.01]	-0.034*** [0.01]	-0.015*** [0.006]	-0.006 [0.006]
관측치 수		2,208	2,208	2,208	2,208
Adj. R ²		0.237	0.237	0.366	0.379
		임시		일용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률			-0.017 [0.031]		0.624*** [0.119]
2018년*여성		-0.015*** [0.004]	-0.014*** [0.005]	-0.020 [0.016]	-0.054*** [0.017]
통제 변수	인구증가율	-0.01 [0.006]	-0.009 [0.006]	0.009 [0.006]	0.012** [0.006]
	재학률	-	-	-	-
	대졸률	-0.14*** [0.016]	-0.14*** [0.016]	-0.278*** [0.025]	-0.278*** [0.025]
	이혼율	0.16*** [0.028]	0.16*** [0.028]	0.094** [0.042]	0.12*** [0.042]
	혼인율	0.026 [0.018]	0.026 [0.018]	0.112*** [0.024]	0.128*** [0.024]
월 고정 효과	201702	-0.015 [0.01]	-0.015 [0.01]	-0.005 [0.04]	-0.005 [0.04]

		임시		일용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
	201703	-0.016 [0.01]	-0.016 [0.01]	0.02 [0.04]	0.018 [0.04]
	201704	0.026** [0.01]	0.026** [0.01]	0.032 [0.04]	0.03 [0.04]
	201705	-0.013 [0.01]	-0.013 [0.01]	0.05 [0.04]	0.048 [0.04]
	201706	-0.012 [0.01]	-0.012 [0.01]	0.059 [0.04]	0.057 [0.04]
	201707	-0.011 [0.01]	-0.011 [0.01]	0.013 [0.04]	0.011 [0.04]
	201708	-0.003 [0.01]	-0.003 [0.01]	0.008 [0.04]	0.007 [0.04]
	201709	-0.024** [0.01]	-0.024** [0.01]	0.045 [0.04]	0.043 [0.04]
	201710	-0.019* [0.01]	-0.019* [0.01]	0.029 [0.04]	0.029 [0.04]
	201711	-0.022** [0.01]	-0.022** [0.01]	0 [0.04]	-0.001 [0.04]
	201712	-0.035*** [0.01]	-0.035*** [0.01]	-0.001 [0.04]	-0.002 [0.04]
	201801	-0.023** [0.011]	-0.022** [0.011]	0.001 [0.041]	-0.048 [0.042]
	201802	-0.019* [0.011]	-0.018 [0.011]	0.012 [0.041]	-0.036 [0.042]
	201803	-0.016 [0.011]	-0.014 [0.011]	-0.013 [0.041]	-0.06 [0.042]
	201804	-0.019* [0.011]	-0.017 [0.011]	-0.001 [0.041]	-0.049 [0.042]
	201805	-0.014 [0.011]	-0.013 [0.011]	-0.034 [0.041]	-0.082** [0.042]
	201806	-0.064*** [0.011]	-0.062*** [0.011]	-0.078* [0.041]	-0.126*** [0.042]
	201807	-0.031*** [0.011]	-0.029*** [0.011]	-0.017 [0.041]	-0.065 [0.042]
	201808	-0.032*** [0.011]	-0.031*** [0.011]	-0.027 [0.041]	-0.075* [0.042]

		임시		일용	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
	201809	-0.014 [0.011]	-0.012 [0.011]	-0.047 [0.041]	-0.095** [0.042]
	201810	-0.019* [0.011]	-0.018 [0.011]	-0.039 [0.041]	-0.087** [0.042]
	201811	-0.019* [0.011]	-0.018* [0.011]	-0.021 [0.041]	-0.07* [0.042]
	201812	-0.012 [0.011]	-0.011 [0.011]	-0.077* [0.041]	-0.125*** [0.042]
관측치 수		2,208	2,208	2,200	2,200
Adj. R ²		0.096	0.095	0.102	0.113

다. 임금상승률

		전체		정규직	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
2018년*적용률			0.039*** [0.01]		0.059*** [0.013]
2018년*여성		-0.026*** [0.001]	-0.028*** [0.001]	-0.028*** [0.002]	-0.031*** [0.002]
통제 변수	인구증가율	0.024*** [0.005]	0.022*** [0.005]	-0.017*** [0.006]	-0.02*** [0.006]
	재학률	0.042 [0.028]	0.034 [0.028]	-	-
	대졸률	0.012 [0.013]	0.014 [0.013]	0.018 [0.016]	0.021 [0.016]
	이혼율	0.16*** [0.032]	0.152*** [0.032]	0.03 [0.041]	0.018 [0.041]
	혼인율	0.076*** [0.02]	0.063*** [0.02]	0.031 [0.025]	0.011 [0.025]
월 고정 효과	201702	0 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201703	0 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201704	0 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]

		전체		정규직	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
	201705	0 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201706	0 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201707	0 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201708	0 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201709	0 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201710	0.001 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201711	0.001 [0.003]	0.001 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201712	0.001 [0.003]	0 [0.003]	0 [0.004]	0 [0.004]
	201801	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.102*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201802	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201803	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201804	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201805	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201806	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201807	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201808	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201809	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201810	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]

		전체		정규직	
		모형(1)	모형(2)	모형(1)	모형(2)
	201811	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
	201812	0.086*** [0.003]	0.083*** [0.003]	0.101*** [0.004]	0.097*** [0.004]
관측치 수		2,208	2,208	2,208	2,208
<i>Adj. R²</i>		0.739	0.740	0.711	0.713

Abstract

The Effect of the Minimum Wage Increase on Women's Labor

Kwang-Cheol Shin*·Sung-Su Hwang**

Under the current government, a large increase in the minimum wage was made in 2018(16.4%) and in 2019 (10.9%) consecutively, and thus scholars have focused on its impact on the labor market. Various methodologies and analysis tools have been used to analyze the effect of the minimum wage increase on employment, working hours, and wage. However, there have been no studies that examine whether the effect of the minimum wage increase works differently by gender. This study is to investigate whether the minimum wage increase affects differently by demographic characteristics, especially by gender.

In this study, two research models were analyzed. The first model examined the effect of the minimum wage increase in 2018 on women using the dummy variable of year 2018*female. In addition, the second model included the variable for the minimum wage rates as well as the dummy variable of year 2018 as an interaction term and then investigated the effect of the minimum wage increase on women when controlling for the group difference.

The results of this study show as follows: First of all, the effect of the minimum wage increase on the employment of female workers was not statistically significant. However, it affected regular and temporary workers' employment positively. Second, considering the positive effect of the increasing rates of working hours, this study found that the minimum wage increase affects the increase of the working hours of women. Third, considering that the increase rates of hourly wage has a negative (-) effect compared to the comparison group, this study found that an increase in the minimum wage is related to a relative wage decline for female workers. Lastly, when considering the increasing rates of employment, working

* First Author : Lotte Institute of Economy & Business Strategy, Research Consultant

** Corresponding Author : Korea Research Institute for Vocational Education & Training, Research Fellow

hours, and hourly wage at the same time, our result showed that the minimum wage increase in 2018 had an impact on both employment and working hours for women compared to the comparison group, whereas it affected the decrease of the wage increase rates. These results may indicate that while the increase in the minimum wage increased the employment and working hours of relatively low-wage female workers, this lead to lowering the relative wage level.

Keywords : Increase in the Minimum Wage, Female Workers,
Working Hours, Wage Growth Rates

여성근로자의 주도적 경력행동과 예측요인 간의 구조적 관계 : 사회인지경력이론과 목표설정이론을 중심으로*

우성미**

초 록

본 연구는 여성근로자의 주도적 경력행동을 탐색하기 위하여 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합적 접근을 통해 예측요인을 탐색하고 연구모형을 제시하여 검증하는 것을 연구목적으로 하였다. 이를 위하여 수도권 민간기업에 근무하는 여성 임금근로자 589명을 연구대상으로 하였으며, 연구모형의 적합성과 연구변인 간의 직·간접경로의 유의성을 분석하였다. 분석결과 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합에 따른 연구모형은 적합하였다. 또한 연구변인 간의 관계에서 결과기대와 주도적 경력행동, 목표구체성과 주도적 경력행동을 제외한 직접효과는 유의했으며, 다양한 간접효과가 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합모형을 실증함으로써 이론적 확장에 기여하였다. 둘째, 여성근로자의 주도적 경력행동의 과정에서 자기효능감은 중요한 예측요인임이 확인되었다. 셋째, 결과기대는 다른 예측요인에 선행하여 주도적 경력행동을 이끄는 역할을 하였다. 넷째, 여성근로자에게 직무에서의 도전적인 목표설정과 몰입은 개인적·조직적 차원의 경력개발 기회로 활용될 수 있다.

주제어 : 여성근로자, 주도적 경력행동, 예측요인, 사회인지경력이론, 목표설정이론

* 본 연구는 우성미의 박사학위논문을 수정·보완한 것임.

** 숭실대학교 데이터기반성과관리센터 연구교수(adamas406@naver.com)

I. 서론

우리나라는 여성의 고용촉진과 근로여건 개선을 위하여 1998년부터 여성 정책 기본계획을 수립하였고, 「남녀고용평등법」과 같은 제도적 조치를 취해왔다. 그 결과 지난 30년 간 여성 임금근로자의 비율은 20% 이상 증가하였고, 2010년 이후부터는 남녀 간의 임금격차도 감소하는 등 긍정적인 변화를 보이고 있다(김준영 외, 2018). 그러나 기존의 성차별적 노동시장 구조를 개선하기 위한 노력에도 불구하고 여전히 여성들의 경력단절이나 경력이탈 현상은 지속되고 있다. 노동인구 감소에 대응하여 여성인력의 적극적인 활용이 요구되는 가운데(강민정 외, 2016), 여성근로자의 경력 유지와 관련된 요인에 대한 새로운 논의가 필요한 시점이다(민현주, 2011; 최수정·정철영, 2010; 허은지, 2015).

기존의 여성 경력개발에 대한 연구는 제한적인 관점에서 다루어져 왔다. 학문적인 논의는 주로 여성의 노동시장 참여를 양적으로 확대하는 것과 관련하여 경력단절여성의 경력단절요인을 탐색하여 경력단절 문제를 해결하는 데 초점이 있었다(구유정·김지영·김이주, 2018). 또한 여성근로자에 대한 선행연구는 상황적 특성에 초점이 맞춰져 있었다. 선행연구는 크게 거시적 관점과 미시적 관점으로 구분할 수 있는데, 먼저 거시적 관점의 연구는 사회적·계급적 차원에서 여성근로자의 성차별적 문제를 주로 다루고 있었다(김수한·신동은, 2014; Acker, 2006; Castilla, 2008). 그리고 미시적 관점의 연구들은 ‘결혼’과 결부되어 기혼 또는 유자녀 여성을 대상으로 일 만족이나 직무만족, 우울, 스트레스와 같이 일-가정 양립에서 발생하는 개인의 심리적 상태를 다루고 있거나(예: 김재엽·남석인·최선아, 2009; 안윤숙 외, 2016; 유성경·임영선, 2016; 최은주·김춘경, 2017), 여성관리자 또는 고학력 여성을 대상으로 경력 성공 및 일-가정 양립을 중심으로 개인적·조직적 영향요인을 살펴보는 연구(예: 박경환, 2014; 성효용·이경곤, 2016; 이승현·박영일, 2017; 최성은, 2017)로 이루어졌다. 이상의 연구들은 연구대상을 관리자나 고학력과 같이 여성근로자 내에서도 특정집단으로 제한하거나, 여성근로자가 일과 가정을 양립하는 데 있어 발생하는 정서적 측면의 문제를 주로 다루고 있었다. 이러한 연구경향은 여성근로자가 경력을 유지하고 발전시키는 데 필요한 개인의 능력이나 행동에 대한 관심이 상대적으로 덜 하였음을 보여준다.

빠르게 변화하는 불확실한 시대의 경력개발은 자신을 이해하고 환경에 대한 변화를 탐지하여 경력에 대한 기회를 만들고 배워가는 과정을 의미한다(이수

연, 2019). 오늘날의 경력성공은 과거보다 더욱 어렵기 때문에 여성이 스스로 경력경로를 개척하고 성공적으로 경력을 성취하기 위해서는 주도적으로 행동하는 것이 필요하다. 높은 수준의 주도성을 가진 사람은 스스로에 대한 긍정적 믿음을 바탕으로 주위의 다양한 기회를 탐색하고자 주도적으로 행동하며, 가치있는 변화가 발생할 때까지 인내하는 경향이 있기 때문에(Bateman & Crant, 1993), 임금이나 근로조건 개선 등과 같은 경력성공에서도 성취가 더 높았다(서용한, 2016). 즉, 여성이 자신의 경력개발에 필요한 것을 파악하여 주도적으로 경력행동을 할 때 경력성공에도 긍정적으로 작용할 것이다.

주도적 경력행동은 개인이 조직 내적으로는 조직과 직무의 변화에 적응하고자 하는 행동이고, 조직 외적으로는 직업환경의 변화에 대응하여 장기적으로 경력기회를 높이는 행동이다(오승민·한태영, 2017). 주도적으로 경력행동을 하는 사람은 스스로 경력계획을 세우고, 필요한 지식과 기술을 습득하며, 조직 내·외부에서 정보나 도움을 받을 수 있는 인간관계를 구축하려고 노력한다(King, 2004; Strauss, Griffin, & Parker, 2012). 이러한 개인의 주도적 경력행동은 직무성공(Crant, 2000) 및 경력성공(Belschak & Den Hartog, 2010; Seibert, Kraimer, & Crant, 2001)을 이끄는 데 중요한 역할을 하며, 무경계 경력환경의 도래로 경력개발에 대한 주도성을 요구받는 개인에게 매우 필요한 행동이라 할 수 있다.

특히 여성근로자의 경우 경력단절의 위험이 남성보다 상대적으로 높기 때문에 더욱 주도적인 경력행동이 필요하다. 그러나 이러한 중요성과는 달리 여성근로자가 어떻게 주도적 경력행동을 하는지에 대한 연구는 잘 이루어지지 않았다. 여성도 스스로 자신의 역할을 선택하고, 조직 내 다른 구성원들과의 관계에서 자율성을 가지며, 경력에 대한 책임감을 갖고 경력개발에 참여한다(강이수, 2001). 그러므로 여성을 자신의 일에서 원하는 바를 성취하기 위해 주체성을 발휘하는 존재로 인식하고, 여성의 경력개발을 여성근로자의 내적 특성과 더불어 조직 맥락에서 이루어지는 행동으로 살펴볼 필요가 있다. 이에 따라 본 연구에서는 여성근로자의 주도적 경력행동 과정을 탐색하기 위하여 이를 뒷받침 할 수 있는 이론적 근거와 예측모형을 제안하고 실증하고자 하였다. 이를 통해 여성근로자의 경력개발에 대한 확장된 이해와 이론적·실천적 함의를 제공할 수 있을 것이다.

이상의 연구필요성에 따라 본 연구에서 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 여성근로자의 주도적 경력행동 예측모형은 적합한가?

둘째, 여성근로자의 주도적 경력행동 예측모형의 경로에서 직접효과는 유의한가?

셋째, 여성근로자의 주도적 경력행동 예측모형의 경로에서 간접효과는 유의한가?

II. 이론적 배경

1. 사회인지경력이론

사회인지경력이론은 Hackett과 Betz(1984)가 Bandura의 사회인지이론에 근거하여 여성의 경력발달 및 선택의 과정을 설명하려는 시도에서 태동한 이론으로, 모든 분야를 막론하고 불확실한 경제 상황, 기술의 진보, 고용안정성의 감소와 같은 변화에서 개인이 경력개발을 위해 어떻게 행동하는지가 중요하다고 보았다(Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016). 사회인지이론에서는 인간을 개인적 결정요인, 행동, 환경적 요인이 상호작용하는 체계 내에서 자신의 동기와 행동에 영향력을 미치는 주체적 존재로 보았다(Bandura, 2001). 특히 Bandura(1989)는 개인이 자신의 삶에 영향을 미치는 사건에 대하여 통제력을 발휘할 수 있다는 믿음보다 더 중심적이고 보편적인 것은 없으며, 이런 측면에서 자기효능감이 행동의 중요한 결정요인이라고 하였다. 이를 바탕으로 사회인지경력이론에서는 여성이 경력을 선택하거나 경력과 관련된 특정행동을 수행할 때 자기효능감이 하는 역할에 대해 주목하였고, 개인은 자신이 할 수 있다고 믿는 만큼 경력에 대한 자기관리가 가능하다고 보았다(King, 2004).

자기효능감과 더불어 결과기대와 목표도 행동에 동기를 부여하는 중요한 요인이다. 바라는 결과에 대한 기대는 인간의 동기를 결정하는 요인으로, 인간은 어떤 행동으로 인해 가치있는 성과를 얻을 수 있다고 인식하게 되면 그 성과를 얻기 위한 행동을 하게 된다(Vroom, 1964). 사회인지이론에서는 개인을 둘러싼 상황에서 자신의 행동이 어떠한 결과를 가져올 것인가에 대한 기대에 의해서도 동기가 결정된다고 보았다(Pinder, 2008). 사회인지경력이론에서도 결과기대가 개인이 추구하는 경력 또는 진로목표활동에 영향을 미친다고 보고 있으며 이는 선행연구에서도 실증되었다(이정애·최웅용, 2010; Lent et al., 2003; Lent et al., 2005). 최근 연구에서는 결과기대가 주도적 경력행동에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되었다(Liu & Sun, 2017).

목표 또한 인간이 환경적 힘에 대하여 기계적 반응 이상을 하게 하는 동인

으로(Lent, Brown, & Hackett, 2002), 목표는 인간이 도전적인 행동을 추구하는데 필요한 노력과 끈기를 불러일으키게 한다(Lent & Brown, 2019). 목표를 설정하는 것은 개인이 행동을 조직하고, 오랜기간 행동이 지속되도록 노력하며, 바람직한 결과의 성취 가능성을 높인다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 개인은 자기조절적 역량을 통해 환경과 상호작용하며 행동하는 능동적인 존재이다. 환경에 대한 자기조절적 역량을 발휘하기 위해서는 결과기대와 목표도 함께 작용해야 한다. 개인의 경력개발 과정은 개인의 능력에 대한 믿음 뿐만 아니라 바라는 결과에 대한 기대감을 갖고 명확한 목표를 설정함으로써 구체적인 행동을 수행하게 되는 것이다.

이상의 내용을 정리하면 사회인지경력이론은 자기효능감의 중요성을 바탕으로 결과기대와 목표를 통해 여성의 직업선택과 경력발달 과정에 필요한 행동을 결정하는 인지적 과정을 설명하고 있다. 이런 측면에서 사회인지경력이론은 여성근로자의 주도적 경력행동을 예측하는 모형으로 적합하다.

2. 목표설정이론

목표설정이론은 목표가 행동을 동기화한다는 관점에서 목표설정의 중요성을 제시한 이론이다. Locke(1968)에 따르면 목표는 동기를 유발하는 행동지표이며, 성과를 이끄는 가장 직접적인 선행요인이라고 하였다. 사람들은 목표를 달성하면 만족감을 느끼고, 목표 달성에 실패하면 불만족감을 느끼기 때문에 목표를 잘 설정할수록 이를 달성하고자 노력하게 되는 것이다(Locke & Latham, 2002). 이후 Locke와 Latham(2002)이 35년간의 목표설정 관련 연구들의 결과를 종합하여 발표한 목표설정이론을 통해 목표설정의 핵심요소로 목표구체성, 목표난이도, 목표몰입의 3가지 개념이 제시되었다. 먼저 목표설정이론의 가장 핵심적인 내용은 목표의 속성에 관한 것으로, 목표는 단순히 열심히 하라는 애매하고 적당한 난이도의 목표보다는 구체적이고 어려운 목표일수록 성과행동을 잘 유발할 수 있다는 것이다(Brown & Latham, 2000; Latham & Locke, 2007; Locke, Latham, & Erez, 1988; Locke & Latham, 2002).

또한 Locke, Latham과 Erez(1988)가 제시한 모형에서는 목표의 구체성과 난이도라는 특성 외에도 구성원들의 목표에 대한 몰입이 행동에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 목표에 대한 몰입은 개인이 목표를 중요하고 의미 있게 여기는 정도로, 목표를 지속하고 완수하려는 노력을 의미한다(Latham

& Locke, 1991). 목표에 대한 몰입은 목표가 더 많은 노력과 지속성을 필요로 하는 도전적인 목표일수록 중요한 역할을 하는데(Locke & Latham, 2019), 목표설정이론에서는 목표에 대한 구체성과 난이도를 가진 사람일수록 목표에 더 몰입한다고 가정하였다(Wood & Locke, 1990). 즉 목표의 구체성과 난이도 및 목표몰입은 행동의 직접적인 예측요인이며, 목표의 두 속성은 목표에 대한 몰입을 통해서도 행동에 간접적인 영향을 줄 수 있다.

목표설정이론은 조직구성원의 행동을 설명하기에 적합한 이론으로 조직 내 경력개발과도 연관될 수 있다. 목표의 수준이 높은 사람은 낮은 사람보다 더 좋은 성과를 올리기 위해 노력하므로, 조직에서 구성원이 설정한 목표는 개인의 행동과 성과에도 영향을 준다(이주영, 2007). 특히 직무에서 도전적인 목표를 가진 구성원은 그렇지 못한 구성원보다 업무수준과 경력성취에서 더 성공적이었으며(De Pater et al., 2009), 도전적인 직무가 부여될수록 긍정적인 경력태도와 경력만족을 향상시키는 것으로 나타났다(이성호·주현식, 2009; 이의종·조영삼·심원술, 2016). 즉 목표설정이 명확할수록 개인이 경력을 주도적으로 관리하려는 행동이 증진되므로(Raabe, Frese, & Beehr, 2007), 구체적이고 도전적인 목표의 설정과 목표에 몰입하는 정도를 통해 조직구성원의 주도적 경력행동을 예측해 볼 수 있다.

그러나 여성근로자가 조직에서 주요 업무를 맡을 기회는 남성과 동등하지 않다(하정, 2017). 기업에서 여성의 관리직 비율이 낮은 이유 중의 하나는 순환 보직의 기회 제한, 즉 다양한 업무를 맡을 기회가 적기 때문이다(김금수, 2004). 원숙연(2015)의 연구에서도 여성근로자들은 임금, 승진, 업무에 대한 차별인식 중 업무에서의 차별을 가장 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 여성의 직무에서의 차별적 경험은 높은 목표를 가진 여성들일수록 조직 내에서 자신의 능력이나 의욕을 적극적으로 발휘하기 어렵게 한다(김강호, 2015; 장은주·지성구, 2004). 때문에 여성근로자가 자신이 맡고 있는 직무의 수준이 남성근로자에 비해 낮다고 인식할 경우 경력개발에 부정적으로 작용할 수도 있다(August & Waltman, 2004). 이러한 직무에서의 차별적 인식에도 불구하고 선행연구는 주로 관리자급의 여성근로자를 대상으로 조직 내 지위 또는 승진가능성을 중심으로 목표를 다루고 있다(예: 김강호, 2015; 김현진·이승주, 2019; 김화연·오현규·박성민, 2015; Powell, Butterfield, & Parent, 2002). 이에 본 연구는 여성근로자의 목표설정을 조직 내 직무를 중심으로 살펴보고자 한다.

3. 이론의 통합

본 연구는 앞서 사회인지경력이론과 목표설정이론을 통해 여성근로자의 주도적 경력행동과 예측요인을 설명하였다. 사회인지경력이론과 목표설정이론은 인간의 행동에 영향을 미치는 개인의 인지적 프로세스를 기반으로 하고 있으며, 행동에 대한 인지적 요소 중 목표를 공통적으로 제시하고 있다. 본 연구는 이러한 공통적 특성을 바탕으로 두 이론이 상호보완 되어 모형이 확장될 수 있을 것으로 보고 통합적 접근을 시도하였다. 두 이론의 통합에 대한 근거는 다음과 같다.

첫 번째는 사회인지경력이론의 핵심개념인 목표에 대한 보완적 접근이다. 사회인지경력이론에서는 목표를 특정 행동을 수행하려는 개인의 의도로 정의하고 있다. 그리고 이러한 정의에 따라 목표에는 진로에서의 의사결정이나 진로포부와 같은 요인이 활용될 수 있다고 하였다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 그러나 의도라는 것은 개인이 계획한 행위의 표상일 뿐이며, 목표가 이러한 행위의 목적이자 대상이므로 목표와 의도는 구분된 개념으로 다루어야 한다(Locke & Latham, 2002). 목표와 의도는 개념 간에 차이가 있고, 두 개념을 비교했을 때 목표가 개인의 행동을 구체화하고 지속하게 하는 요인이므로 행동에 영향을 미치는 목표의 특성을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

또한 사회인지경력이론에서는 다른 변인에 비해 목표와 행동 간의 관계를 단편적으로 제시한 측면이 있다. 목표를 설정함으로써 사람들은 외적인 강화가 없이도 행동을 조직화하고 이를 이끌기 위해 노력하며, 오랜시간 동안 행동을 지속할 수 있다(Lent, Brown, & Hackett, 1994). 때문에 경력개발에 관한 많은 연구에서도 목표를 효과적으로 설정하는 방법과 목표를 달성하는 방법에 초점을 맞추고 있다(Amundson, Mills, & Smith, 2014). 선행연구에 따르면, 사람들이 행동의 진행과정을 모니터링하고 필요에 따라 성과를 조정하기 위해서는 목표가 구체적으로 제시되어야 한다고 하였다(Locke & Latham, 2013). 또한 도전적인 직무를 부여받은 구성원일수록 성과에 영향을 주는 혁신적 업무행동이나 창의적 행동을 취하고 있었다(Carmeli, Cohen-Meitar, & Elizur, 2007). 이러한 목표의 행동에 대한 영향력을 고려했을 때 목표설정의 수준과 주도적 경력행동의 관계를 예측해 볼 수 있다.

두 번째는 목표설정이론에 대한 보완적 접근이다. 목표설정이론은 조직 내 목표설정과 행동의 관계를 설명하는 성공적인 이론 중의 하나이지만, 이 이론이 받는 가장 큰 비판은 조직구성원의 행동이나 성과에 미치는 영향요인을 목

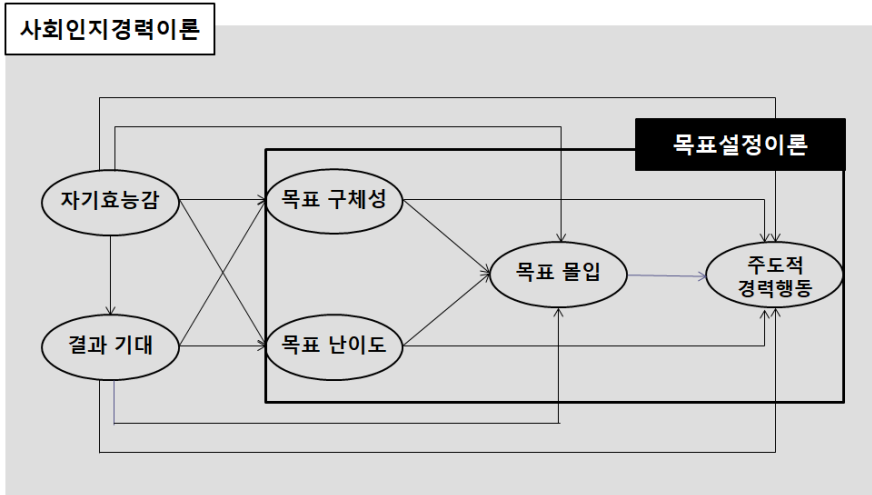
표 중심으로만 보고 있어 이론의 변인들을 확장하려는 시도가 부족했다는 것이다(Austin & Bobko, 1985). 이러한 목표설정이론의 단점은 사회인지경력 이론을 통해 보완될 수 있다.

먼저 자기효능감은 기존의 목표설정이론 연구에서 꾸준히 목표와의 연관성이 제기되고 있는 변인이다(Clements & Kamau, 2018; Locke & Latham, 2002; 2019). 자기효능감이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 높은 수준의 목표를 설정하며, 자기효능감이 높은 사람은 부정적인 피드백에 긍정적으로 반응하고 더 나은 전략을 찾아 목표를 달성하고자 한다(Locke & Latham, 1990; Seijts & Latham, 2001). 또한 자기효능감이 높은 조직구성원은 직무에서 도전적인 목표를 피하지 않고 이를 달성하기 위한 실행방안을 모색한다(홍현경, 2012). 이런 측면에서 자기효능감은 명확하고 도전적인 목표를 설정하는데 영향을 줄 것이다.

또한 바라는 결과나 행동에 대한 기대 수준이 높은 사람도 목표설정의 수준이 높을 것이다. 기대이론에 따르면 결과에 대한 기대가 낮을 때보다 높을 때 더 많은 동기가 부여되므로 개인이 바라는 기대 수준에 따라 노력의 정도가 달라진다고 보았다(Vroom, 1964). 또한 인간의 행동은 성과 달성에 대한 믿음, 성과로 인한 가치있는 보상에 의해 발생하고 방향성을 갖는다(Pinder, 2008). 이는 결과에 대한 기대가 목표의 수준을 유지시키고 더 높은 수준의 수행을 가져올 수 있음을 의미하는 것이다(Locke, Motowidlo, & Bobko, 1986; Locke & Latham, 2002).

더불어 자기효능감과 결과기대는 개인이 목표에 더 몰입하도록 유도할 것이다(Locke et al., 1984; Locke & Latham, 2019). 자기효능감과 결과기대는 개인의 행동에 대한 자신감과 결과에 대한 믿음으로, 이는 높은 수준의 목표를 설정하게 하고 목표에 몰입하게 함으로써 높은 수행 수준을 유도한다(Locke & Latham, 1990). Locke와 Latham(2002)은 목표몰입을 증진시키는 핵심 요소는 목표달성으로 인한 성과의 중요성, 목표달성 가능성에 대한 개인의 믿음이라고 하였다. 이에 따라 자기효능감과 결과기대는 목표에 몰입할 수 있게 영향을 미치는 요인으로 예측해 볼 수 있다.

이상의 내용에 따라 본 연구에서는 사회인지경력이론과 목표설정이론을 통합하여 여성근로자의 주도적 경력행동과 예측요인들 간의 구조적 관계를 규명하고자 하였다. 두 이론의 통합적 접근은 여성근로자가 주도적 경력행동을 발휘하게 되는 과정을 보다 심도있게 탐색할 수 있는 프레임을 제공할 것이다. 본 연구에서 제시하는 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합 모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합 모델

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 여성근로자로, 근로기준법 제2조에 따르면 근로자는 직업의 종류에 관계없이 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 사람을 의미한다. 이에 따라 본 연구에서 여성근로자는 임금을 목적으로 사업장에서 근로를 제공하는 여성으로 정의하였다. 여성근로자의 표본을 수집하기 위하여 통계청의 「성/종사상 지위별 취업자」, 「지역별 고용조사」, 「임금근로 일자리동향 행정통계」에 따른 산업별, 지역별, 조직형태별 여성 임금근로자의 분포를 고려하여 수도권 민간기업에 재직 중인 여성 임금근로자를 대상으로 편의표집을 실시하였다. 연구대상의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

또한 본 연구에서 살펴보고자 하는 주도적 경력행동은 자신의 경력을 위하여 직무경험을 발전시켜 장기적으로 경력기회를 확보하려는 행동이다. 이는 근로자의 개인적·고용적 특성에 관계없이 생애 경력개발을 위해 누구에게나 요구되는 행동이므로 여성근로자의 특성을 제한하지 않고 최대한 표본을 고르게 수집하고자 하였다.

〈표 1〉 응답자의 인구통계적 특성

구분		빈도(비율)	구분		빈도(비율)
연령	20대	84(14.3)	직급	사원	244(41.4)
	30대	262(44.5)		대리급	145(24.6)
	40대	181(30.7)		과장급	97(16.5)
	50대	52(8.8)		차장급	42(7.1)
	60대 이상	10(1.7)		부장급	34(5.8)
최종 학력	고졸 이하	69(11.7)	직무	임원 이상	27(4.6)
	전문대졸	112(19.0)		경영/지원	143(24.3)
	대졸	281(47.7)		영업/서비스	120(20.4)
	대학원 이상	127(21.6)		마케팅/홍보	35(5.9)
배우자 유무	배우자 있음	360(61.1)		연구/개발	47(8.0)
	배우자 없음	229(38.9)		IT/정보	12(2.0)
자녀 유무	자녀 있음	292(49.6)		생산/제조	20(3.4)
	자녀 없음	297(50.4)		교육/훈련	114(19.4)
조직 규모	50인 미만	187(31.7)	고용 형태	정규직	478(81.2)
	50인 이상 300인 미만	140(23.8)		비정규직	111(18.8)
	300인 이상 1000인 미만	80(13.6)	합계		589(100)
	1000인 이상	182(30.9)			

*배우자 없음은 사별, 별거, 이혼 등을 포함하였음

2. 측정도구

본 연구는 연구문제를 검증하기 위하여 설문조사를 활용하였고, 설문조사는 주요 연구변인과 인구통계적 특성에 대한 문항으로 구성하였다. 본 연구에서 활용한 조사도구 중 원문을 번안하여 활용한 목표구체성, 목표난이도, 목표몰입, 주도적 경력행동은 해당 도구에 대한 내용타당도 검증을 실시하였다. 번안 작업은 연구자가 1차로 번역 후, 번역된 문항을 전문가에게 의뢰하여 측정하려는 내용에 맞게 진술되었는지 내용타당도를 검토하였다. 전문가는 최근 영어권에서 인적자원개발을 전공으로 박사학위를 받고 교수로 재직 중인 연구자 2인으로 구성하였으며, 이 중 1인은 기업에 재직했던 경력이 있는 전문가로 구성하였다. 이후 영어 전공자 2인을 통해 번역된 문항을 다시 영어로 번역하는 역번역의 과정을 거쳐 원문과의 비교·검토를 통해 내용을 수정하였다.

1) 자기효능감

본 연구에서 자기효능감은 다양하고 도전적인 상황에서 발생하는 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 믿음을 의미한다. 본 연구는 자기효능감을 측정하기 위하여 최영준(2014)의 연구에서 Chen, Gully와 Eden(2001)이 개발한 일반적 자기효능감 척도를 국내 중소기업 근로자를 대상으로 변안한 도구를 활용하였다. 해당 연구에서 자기효능감의 문항 내적일치도 계수는 .897로 나타났다. 자기효능감 측정도구는 총 8문항의 단일요인으로 구성되어 있으며, 응답은 5점 Likert 척도로 구성하였다. 본 연구의 예비조사에서 자기효능감의 문항 내적일치도 계수는 .924로 높게 나타났다.

2) 결과기대

본 연구에서 결과기대는 경력행동으로 인해 발생할 결과에 대한 개인의 긍정적 믿음을 의미한다. 결과기대는 만족감, 성취감과 같이 개인의 내적 만족을 의미하는 내재적 기대와 급여, 일자리와 같은 경제적 가치와 타인의 인정과 같은 사회적 가치를 의미하는 외재적 기대로 구성되어 있다. 결과기대의 측정은 조영아(2015)의 연구에서 Lent 외(2013)가 개발한 결과기대 척도를 국내 대기업 사무직 근로자를 대상으로 변안한 도구를 활용하였다. 해당 연구에서 결과기대의 문항 내적일치도는 전체 문항에 대해 .890, 내재적 결과기대 .850, 외재적 결과기대 .848로 나타났다. 결과기대 문항은 총 12문항으로 내재적 결과기대 7문항과 외재적 결과기대 5문항이며, 응답은 5점 Likert 척도로 구성하였다. 본 연구의 예비조사에서 확인한 문항 내적일치도 계수는 결과기대 전체 문항에 대해 .911이었으며, 내재적 결과기대는 .895, 외재적 결과기대는 .786으로 문항 간 높은 내적 일관성이 나타났다.

3) 목표구체성 및 목표난이도

본 연구에서 목표구체성은 여성근로자가 조직 내에서 맡고 있는 직무에 대하여 구체적이고 명확하게 인식하고 있는 정도이고, 목표난이도는 직무에 대한 어려움 인식 정도를 의미한다. 목표구체성과 목표난이도는 Wright(2004)의 도구를 한국어로 변안하여 사용하였다. Wright(2004)의 연구에서 문항 내적일치도 계수는 목표구체성 .74, 목표난이도 .85로 나타났다. 목표구체성은 4문항, 목표난이도는 5문항으로 구성되어 있으며, 응답은 5점 Likert 척도로 측정하였다. 본 연구의 예비조사에서 문항 내적일치도 계수는 목표구체성

.700, 목표난이도 .834로 나타났다.

4) 목표몰입

목표몰입은 개인이 목표를 달성할 수 있다고 믿고 목표에 이르기 위해 노력하는 정도를 의미한다. 목표몰입의 측정은 Klein 외(2001)의 도구를 한국어로 번안하여 활용하였다. 목표몰입은 5개 문항의 단일요인으로 구성되어 있으며, 응답은 5점 Likert 척도로 측정하였다. Klein 외(2001)의 도구는 Hollenbeck 외(1989)가 도구를 수정·보완한 것으로, 문항 내적일치도 계수는 .83이었다. 본 연구의 예비조사에서 문항 내적일치도 계수는 .782로 나타났다.

5) 주도적 경력행동

주도적 경력행동은 개인이 자신의 미래 경력을 위하여 경력 지속에 필요한 행동을 주도적으로 탐색하고 실행하는 것을 의미한다. 주도적 경력행동의 측정은 Strauss, Griffin과 Parker(2012)가 개발한 도구를 한국어로 번안하여 활용하였다. 주도적 경력행동은 경력계획 4문항, 기술개발 3문항, 경력상당 3문항, 네트워킹 3문항 등 총 13문항으로 구성되어 있으며, 응답은 5점 Likert 척도로 측정하였다. Strauss 외(2012) 연구에서 주도적 경력행동의 문항 내적일치도 계수는 .94로 나타났으며, 본 연구의 예비조사에서 주도적 경력행동의 문항 내적일치도 계수는 전체 .941이었고, 하위요 별로 경력계획은 .924, 기술개발은 .879, 경력상당은 .818, 네트워킹은 .871로 모두 높은 수준의 내적일관성을 보였다.

3. 자료수집 및 분석방법

자료수집은 예비조사와 본조사로 진행하였다. 응답은 연구대상으로 선정한 수도권 민간기업 재직 여성근로자에게 수집하였고, 응답자의 편의와 자료수집의 용이성을 고려하여 모두 온라인으로 실시하였다. 예비조사는 전문가를 통해 내용타당도를 검증한 조사도구의 신뢰도를 확인하기 위한 목적으로 2020년 8월 18일부터 8월 25까지 진행하였다. 총 77부가 회수되었고 불성실한 응답이 없어 모두 신뢰도 분석에 활용하였다. 본조사의 자료수집은 2020년 9월 4일부터 9월 29일까지 약 한 달간 실시하였다. 수도권 민간기업에 재직 중인 협력자를 통해 조직규모와 직급, 직무를 다양하게 하여 조사를 진행하였으며,

수집된 628부 중 불성실한 응답 39부를 제외하고 최종 589부를 분석에 활용하였다.

연구모형의 검증은 SPSS와 AMOS를 활용하여 기초통계와 측정모형 및 연구모형을 분석하였다. 적합도 지수는 선행연구(홍세희, 2000; Baumgartner & Homburg, 1996; Boomsma, 2000; Hu & Bentler, 1999; McDonald & Ho, 2002)에서 반드시 보고해야 한다고 제시한 지수를 종합하여 χ^2 , RMSEA($\leq .08$), SRMR($\leq .08$), TLI($\geq .90$), CFI($\geq .90$) 등 다섯 가지를 기준으로 하였다. 또한 연구변인 간의 관계에서 간접효과를 검증하기 위하여 R 4.0.3 Lavaan 패키지를 활용하였다. AMOS의 경우 매개변인이 2개 이상인 경우 전체 매개효과에 대한 부트스트래핑 결과만 제공하기 때문에 R을 이용하여 개별 간접효과를 검증하였다. 부트스트래핑의 검증은 반복 횟수 2000회, 신뢰구간은 Bias-corrected(BC) 방법으로 95% 신뢰구간의 상한값과 하한값을 도출하여 해당 구간에 0을 포함하지 않으면 통계적으로 유의한 것으로 판단하였다(Mallinckrodt et al., 2006; Shrout & Bolger, 2002).

IV. 연구결과

1. 측정모형 분석

본 연구의 연구모형을 검증하기에 앞서 연구변인의 측정모형 분석을 실시하였다. 측정모형의 분석은 적합도 판별과 각 관찰변인이 잠재변인을 잘 측정하고 있는지에 대한 수렴타당도를 확인하였다. 수렴타당도는 요인적재량인 .50 이상 .95 이하이면 적합한 것으로 판단하였다(Bagozzi & Yi, 1991).

또한 분석에 앞서 자기효능감은 문항묶음을 한 뒤 분석에 투입하였다. 구조방정식 모형을 검증하는 경우에 문항묶음을 하는 것은 모형 추정에서 모수의 수를 줄임으로써 더 간명한 모형을 제시하여 안정적인 결과를 얻을 수 있게 한다(Bagozzi & Edwards, 1998; Bandalos & Finney, 2001; MacCallum et al., 1999; Marsh et al., 1998; Matsunaga, 2008). 문항묶음을 형성하는 방법에는 평균점수의 사용이 권장되고(Little et al., 2013), 문항묶음의 개수는 일반적으로 3개 또는 4개가 추천된다(이지현·김수영, 2016). 본 연구에서는 자기효능감이 총 8문항으로 구성되어 문항묶음이 필요하다고 판단하여 2문항씩(문항1/2, 문항3/4, 문항5/6, 문항 7/8) 합산한 뒤 평균점수를 구하

여 4개의 문항묶음을 만들어 활용하였다.

측정모형 분석결과 모형의 적합도는 $\chi^2=714.081(df=237, p<.001)$ 이었고, 적합도 지수는 RMSEA=.059, SRMR=.052, TLI=.906, CFI=.919로 모두 기준을 충족하는 것으로 나타났다. 그러나 관찰변인 중 목표구체성 문항 3이 수렴타당도를 판단하는 요인적재량 기준 .50 이상을 충족하지 못하여 잠재변인을 제대로 측정하지 못하는 것으로 확인되었다. 따라서 해당 문항을 제거하는 것으로 모형을 수정하였고, 수정된 측정모형의 분석결과는 <표 2>와 같다. 모형의 적합도는 $\chi^2=665.002(df=215, p<.001)$ 유의하였고 적합도 지수는 RMSEA=.059, SRMR=.051, TLI=.910, CFI=.923으로 개선되었으며, 요인적재량 또한 모두 기준을 충족하였다.

<표 2> 측정모형 분석결과

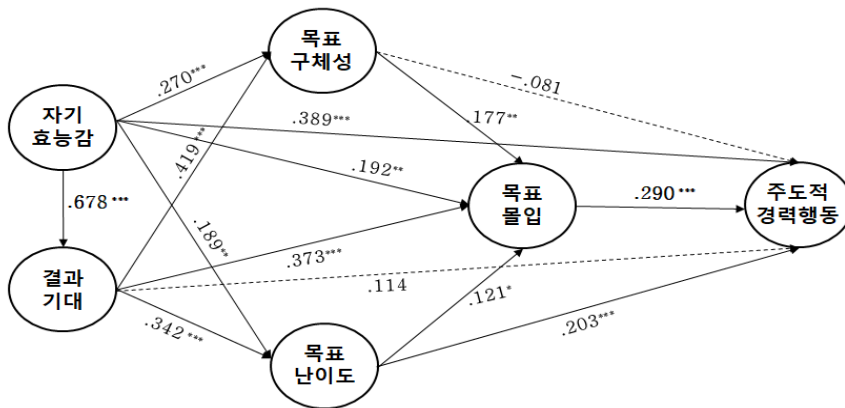
잠재변인	측정변인	B	β	S.E	C.R	개념 신뢰도	Mean (SD)
자기 효능감	자기효능감1	1.000	.752			.883	3.704 (.563)
	자기효능감2	1.184	.845	.057	20.688***		
	자기효능감3	1.248	.865	.059	21.179***		
	자기효능감4	1.064	.772	.057	18.790***		
결과 기대	내재적결과기대	1.000	.882			.940	3.773 (.529)
	외재적결과기대	1.044	.822	.050	20.701***		
목표 구체성	목표구체성1	1.000	.639			.863	3.538 (.550)
	목표구체성2	.985	.787	.071	13.805***		
	목표구체성4	.934	.737	.069	13.466***		
목표 난이도	목표난이도1	1.000	.770			.839	3.727 (.534)
	목표난이도2	1.054	.744	.064	16.419***		
	목표난이도3	.885	.599	.066	13.388***		
	목표난이도4	.992	.642	.069	14.333***		
	목표난이도5	.811	.571	.064	12.748***		
목표 몰입	목표몰입1	1.000	.529			.840	3.566 (.647)
	목표몰입2	1.368	.632	.130	10.504***		
	목표몰입3	1.269	.691	.115	11.006***		
	목표몰입4	1.128	.616	.109	10.351***		
	목표몰입5	1.086	.616	.105	10.348***		
주도적 경력행동	경력계획	1.000	.766			.947	3.638 (.546)
	기술개발	1.052	.793	1.052	17.872***		
	경력상담	.839	.591	.839	13.462***		
	네트워킹	.784	.622	.784	14.172***		

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

2. 모형의 검증

1) 연구모형 검증

본 연구에서 제시한 첫 번째 연구문제의 검증결과 예측모형의 적합도는 $\chi^2=678.553(df=216, p<.001)$ 이었고, RMSEA=.060, SRMR=.054, TLI=.907, CFI=.921로 기준을 충족하여 모형은 적합한 것으로 확인되었다. 즉 두 이론을 통합한 모형은 여성근로자의 주도적 경력행동을 설명하는 예측모형으로 적합함이 확인되었다. 다음으로 두 번째 연구문제인 주도적 경력행동 예측모형의 직접경로 유의성을 분석하였고 그 결과 모형의 경로 중 결과기대($\beta=.114, p>.05$)와 목표구체성($\beta=-.081, p>.05$)은 주도적 경력행동과의 직접경로가 유의하지 않은 것으로 나타났다(그림 2 참조). 이에 따라 유의하지 않은 경로를 제거하여 모형의 간명도를 개선하고, 수정된 모형이 적합도 기준을 충족하는지를 살펴보기 위한 모형수정의 과정을 진행하였다.



* 경로계수는 표준화 계수임.

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

[그림 2] 연구모형의 경로 유의성

2) 모형의 수정

앞서 연구모형 검증에서 유의하지 않았던 경로를 제거하여 모형을 수정하였다. 모형수정 시 자유도의 차이가 1일 때 모형 간의 χ^2 값이 3.84보다 작으면 유의미한 변화가 없는 것으로 보고 간명한 모형을 채택할 수 있는 근거가 된다(배병렬, 2017). 그러나 본 연구에서는 연구모형과 수정모형 간 적합도가 자

유도의 차이는 2, χ^2 값의 변화량은 2.703으로 3.84보다 작았으나 다른 적합도 지수는 변화가 거의 없었다(〈표 3〉 참조). 연구모형의 간명도를 개선할 때에는 통계적 결과에 앞서 이론적 타당성이 고려되어야 한다(배병렬, 2017). 본 연구의 모형은 이론적 근거를 바탕으로 설정되었고, 수정모형의 경우 적합도 지수의 변화가 거의 없었기 때문에 본 연구는 기존의 연구모형을 채택하였고 세 번째 연구문제를 검증하였다.

〈표 3〉 모형의 적합도 지수 비교

구분	χ^2	df	RMSEA	SRMR	TLI	CFI
기준	—	—	$\leq .08$	$\leq .08$	$\geq .90$	$\geq .90$
연구모형	678.553***	216	.060	.054	.907	.921
수정모형 (경로제거)	681.256***	218	.060	.054	.907	.920

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

마지막으로 세 번째 연구문제인 자기효능감이 주도적 경력행동에 영향을 미치는 과정에서 나타나는 다양한 간접경로를 분석하였고 그 결과는 〈표 4〉와 같았다.

〈표 4〉 연구모형의 간접경로 유의성 분석결과

경로		직접 효과	간접 효과	C.R	신뢰구간	
					하한	상한
자기 효능감	→경력행동	.389	(.291)	6.330***	—	
	→결과기대→경력행동		.078	1.609	-.029	.218
	→구체성→경력행동		-.022	-1.332	-.070	.007
	→난이도→경력행동		.038	2.417*	.011	.081
	→목표몰입→경력행동		.056	2.555*	.012	.121
	→결과기대→구체성→경력행동		-.023	-1.387	-.066	.009
	→결과기대→난이도→경력행동		.047	3.176**	.022	.099
	→결과기대→목표몰입→경력행동		.073	3.255**	.036	.143
	→구체성→목표몰입→경력행동		.014	2.033*	.003	.038
	→난이도→목표몰입→경력행동		.007	1.684	.000	.019
	→결과기대→구체성→목표몰입→ 경력행동		.015	2.238*	.005	.035
	→결과기대→난이도→목표몰입→ 경력행동		.008	1.999*	.001	.021

* 직접효과, 간접효과는 표준화 계수임.

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

분석결과, 자기효능감과 주도적 경력행동의 관계에서 결과기대의 간접효과($\beta=.078, p>.05$)와 목표구체성의 간접효과($\beta=-.002, p>.05$)는 유의하지 않았으며, 결과기대와 목표구체성이 함께 작용하는 간접효과($\beta=-.023, p>.05$) 역시 유의하지 않았다. 결과기대와 목표구체성은 목표난이도와 목표몰입이 있을 때 간접효과가 유의한 것으로 나타났다. 또한 자기효능감이 목표난이도와 목표몰입을 순차적으로 거쳐 주도적 경력행동에 영향을 미치는 경로의 간접효과($\beta=.007, p>.05$)도 유의하지 않았다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 여성근로자의 주도적 경력행동을 설명하고자 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합적 접근에 따라 연구모형을 제안하고 검증하였다. 연구결과에 따른 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 제안한 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합 모형은 여성근로자의 주도적 경력행동의 과정을 설명하는 프레임으로 적합함을 확인하였다. 본 연구는 여성근로자의 경력개발에 있어 중요한 것은 주도적 경력행동이며, 이러한 행동은 여성근로자가 지니는 자신의 능력에 대한 믿음에서 출발하여 다른 요인과의 직·간접적인 관계를 통해 설명되어야 한다는 것이다. 이를 이론적으로 뒷받침하기 위하여 본 연구는 사회인지경력이론과 목표설정이론에 대한 통합적 접근을 시도하였고, 모형 검증을 통해 두 이론에서 제시한 변인들이 유기적인 관계를 형성하고 있음을 확인하였다. 이로써 기존의 이론에 대한 확장을 시도하고 이를 실증하였다는 의의를 가진다.

둘째, 여성근로자의 주도적 경력행동 과정에서 자기효능감은 모든 경로에 영향을 미치는 중요한 예측요인임이 확인되었다. 즉 성공적인 경력을 성취하는데 자기효능감의 수준은 매우 중요한 역할을 할 것이다. 자기효능감은 개인이 스스로 어려움을 조절하는 능력으로, 오늘날의 불확실한 경력환경에서 다양한 상황에 적응하고 미래를 대비하는데 중요한 능력이다. 자기효능감이 높은 여성근로자는 경력을 유지하기 위하여 목표를 설정하고 이를 달성하고자 노력하며 이러한 과정을 거쳐 주도적으로 경력을 개발하기 위한 행동에 참여할 것이다. 또한 자기효능감은 개인이 도전적인 상황에서 이를 조절할 수 있다고 믿는 자신의 능력에 대한 자신감이므로, 높은 수준의 자기효능감은 경력에 대한 장애요소의 극복과 경력성공을 돕는다(Hackett & Byars, 1996). 따라

서 여성근로자의 자기효능감 향상을 통해 경력개발을 지원할 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

셋째, 결과기대와 목표구체성은 주도적 경력행동에 직접적인 영향은 없었으나 다른 변인을 통해 간접적인 효과를 가지는 것으로 나타났다. 선행연구에서도 경력 및 진로행동에 대한 결과기대의 효과는 상반되었는데, 본 연구에서는 직접적인 영향을 미치지 않는다는 선행연구(Lent et al., 2019; Lim, Lent, & Penn, 2016)를 지지하는 결과가 나타났다. 또한 목표구체성의 경우를 살펴보면, 조직에서 구성원이 맡고 있는 직무목표가 명확하다는 것은 역설적으로 직무에서 발휘할 수 있는 구성원의 주도성이 통제되거나, 수행해야 하는 목표가 뚜렷하여 조직이 요구하는 방식으로 행동해야 함을 의미할 수도 있다. 구성원의 경력개발은 조직 내 다양한 업무경험을 통해서 이루어지고 이는 구성원이 업무를 통해 성취하고자 하는 경력에 대한 결과기대를 높일 수 있다. 따라서 조직은 여성근로자에게 다양하고 도전적인 업무기회를 제공함으로써 경력개발에 대한 긍정적인 결과기대를 높이고, 여성근로자가 업무에서 능력을 발휘할 수 있도록 지원해야 한다.

넷째, 여성근로자를 위한 효과적인 목표설정이 지원되어야 한다. 이를 위하여 직무에서 도전적인 기회를 부여하고 목표를 달성하기 위해 몰입할 수 있도록 지원해야 한다. 개인적 차원에서 목표는 중요한 경력성취의 동기를 부여하므로 조직구성원이 높은 수준의 목표를 설정할 때 더 높은 성과를 이끈다. 또한 조직 차원에서도 구성원에게 도전적인 직무를 부여함으로써 조직의 성과를 향상시킬 수 있다. 도전적인 직무기회를 받은 구성원은 업무를 통해 성장하고 직무만족을 느끼게 된다. 이러한 경험은 구성원에게 조직에서 인정받고 있다는 인식을 느끼게 하여 조직에 대한 신뢰와 애착으로 이어질 수 있다. 따라서 조직에서 여성근로자의 직무목표 설정을 지원하는 것은 개인적·조직적 차원의 경력개발 기회로 활용되고 나아가 조직의 성과에도 긍정적으로 작용할 것이다.

또한 유의해서 살펴볼 점은 목표난이도와 목표몰입의 간접효과에서 도전적인 목표를 설정하고 몰입하는 과정에는 결과기대가 선행되어야 한다는 것이다. 조직 내부의 상황적 특성은 여성근로자가 경력을 지속하느냐를 결정하게 할 수 있다(Riger & Galligen, 1980). 결과기대는 수행하려는 행동이 자신에게 어떤 이익을 가져다줄지에 대해 평가하는 특성을 가지므로(권대봉, 2006), 여성근로자가 인식하는 조직에서의 경력발전에 대한 비전이 중요한 역할을 한다(Renshaw, 1999). 따라서 달성하기 어려운 수준의 목표일수록 목표에 대한 몰입을 지속시키려면 여성근로자로 하여금 노력한 만큼 원하는 결과를 얻

을 수 있다는 기대를 심어주어야 한다.

다음으로 본 연구의 한계와 그에 따른 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 여성의 다양한 경력경로를 고려할 필요가 있다. 여성은 일과 가족 사이의 상호작용을 통해 경력경로를 설정하기 때문에 여성의 경력경로는 한 조직 내의 일반적 승진을 통한 상향식 이동, 출산과 육아로 인한 휴직 및 이직으로 종사상 지위의 전환, 결혼과 출산으로 노동시장 진입이 늦은 경우까지 다양하게 나타난다. 후속 연구에서는 주도적 경력행동에서 이러한 경력경로의 다양성에 따른 차이를 고려할 필요가 있다.

둘째, 자기효능감을 향상시키는 요인과 연구변인 간 경로에서 투입될 수 있는 매개 및 조절변인을 탐색하여 검증할 필요가 있다. 본 연구는 사회인지경력이론과 목표설정이론의 통합모형을 검증하는 것에 초점이 있었기 때문에 핵심 개념 간의 관계를 검증하는 것을 우선하였다. 여성근로자의 주도적 경력행동에 관한 연구가 아직은 부족하므로 향후에는 다양한 변인을 투입하여 모형을 확장할 필요가 있다.

셋째, 다양한 관점의 비교연구가 필요하다. 여성근로자의 주도적 경력행동에 대한 논의를 확장하기 위해서는 남성근로자나 공공기관 재직 근로자 등의 비교집단을 설정하여 주도적 경력행동의 차이를 살펴볼 필요가 있다. 또한 산업 환경에 따라 여성근로자가 지향하는 경력개발의 양상이 상이하므로 산업별로 여성근로자의 주도적 경력행동을 구체적으로 살펴볼 필요가 있다. 더불어 여성근로자의 특성을 좀 더 세분화하여 경력, 직급, 직무 등에 따라 주도적 경력행동에 차이가 있는지 집단 간 비교를 실시한다면 심도있는 논의가 이루어질 수 있을 것이다.

마지막으로 다양한 연구방법의 적용이 필요하다. 본 연구는 설문조사를 통한 주요 개념에 대한 자기보고식 측정을 통해 분석이 이루어졌다. 여성근로자가 주도적 경력행동을 하는 원인과 현상에 대한 심층적 접근을 위하여 질적 연구가 진행될 필요가 있다. 더불어 주도적 경력행동은 장기적인 측면에서 현재의 경력유지와 미래의 경력기회 대비라는 행동을 포함하기 때문에 시간의 흐름에 따라 행동의 변화가 어떤 양상으로 나타나는지, 그러한 변화에 예측요인의 효과는 어떠한지를 살펴볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강민정·권소영·임희정(2016). **중소기업의 여성인력활용제도 정착 및 확산을 위한 정책과제: 경력개발과 일가정 양립 지원을 중심으로**. 서울: 한국여성정책연구원.
- 강이수(2001). “변화하는 노동시장과 여성노동자”. **경제와 사회**. 제51호. 10-37.
- 구유정·김지영·김이주(2018). “유자녀 여성관리자의 경력개발활동에 영향을 미치는 요인에 대한 구조적 관계 분석”. **직업교육연구**. 제37권 제2호. 191-214.
- 권대봉(2006). **성인교육방법론**. 서울: 학지사.
- 김강호(2015). “여성관리자의 경력목표 변화 유형과 관련변인”. **진로교육연구**. 제28권 제4호. 1-16.
- 김금수(2004). “기업의 여성 관리자 현황과 여성관리자에 대한 정책 과제”. **대한경영학회지**. 제45호. 1465-1484.
- 김수한·신동은(2014). “기업 내 여성관리자의 성차별 경험”. **한국사회학**. 제48권 제4호. 91-125.
- 김재엽·남석인·최선아(2009). “기혼 직장여성의 스트레스, 우울, 자살생각의 관계: TSL 대처방식에 따른 다집단 분석”. **한국사회복지조사연구**. 제22권. 275-308.
- 김준영·권혜자·김두순·윤정혜·안준기·연보라·박비곤·박선영(2018). **남녀고용평등법 실시 30주년, 여성노동시장의 변화와 개선과제**. 충북: 한국고용정보원.
- 김현진·이승주(2019). “개인적·조직적 요인이 여성관리자의 경력목표에 미치는 영향”. **여성연구**. 제103권 제4호. 147-174.
- 김화연·오현규·박성민(2015). “여성 근로자 경력목표설정의 결정요인에 관한 연구”. **한국인사행정학회보**. 제14권 제4호. 257-280.
- 민현주(2011). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. **한국인구학**. 제34권 제1호. 53-72.
- 박경환(2014). “기혼 여성관리자의 일·가정 관계가 관리능력, 직무만족, 조직몰입, 그리고 삶의 만족에 미치는 영향”. **대한경영학회지**. 제26권 제2호. 879-906.
- 배병렬(2017). **Amos 24 구조방정식모델링**. 서울: 청람.
- 서용한(2016). “자기주도적 경력과 경력성공 간 관계 연구: 경력전략으로서의 경력단절을 중심으로”. **경영과 정보연구**. 제35권 제2호. 13-26.

- 성효용·이경곤(2016). “여성 관리자의 일자리 이동이 임금 및 직장만족도에 미치는 영향”. 여성연구. 제91권 제2호. 127-156.
- 안윤숙·김홍주·이현진·하영진(2016). “기혼 직장여성의 정신건강에 영향을 미치는 요인: 인구사회학적인요인, 가정요인, 직장요인을 중심으로”. 인문사회 21. 제7권 제1호. 157-185.
- 오승민·한태영(2017). “일-가정 갈등이 주도적 경력행동에 미치는 영향과 인사평가 공정성 및 성별의 조절효과”. 한국심리학회지: 여성. 제22권 제4호. 569-591.
- 원숙연(2015). “‘신-사회위험’(new social risk)?: 이주외국인에 대한 인식구조와 영향요인”. Crisisonomy. 제11권 제10호. 41-62.
- 유성경·임영선(2016). “기혼직장여성의 결혼만족도와 일만족도 변화에 관한 종단 연구”. 한국심리학회지: 여성. 제21권 제3호. 415-439.
- 이성호·주현식(2009). “컨벤션산업에서 Meeting Planner의 직무도전성이 내적 직업만족도와 외적 직업만족도, 조직몰입에 미치는 영향”. 관광레저연구. 제21권 제3호. 257-271.
- 이수연(2019). 고학력 여성근로자의 조직 내 경력지속의지에 상사의 지원, 조직만족, 조직몰입이 미치는 영향. 연세대학교 박사학위 논문.
- 이승현·박영일(2017). “고학력 30대 한국여성들의 퇴직과 경력단절에 대한 연구”. 유라시아연구. 제14권 제3호. 45-88.
- 이의종·조영삼·심원술(2016). “직무요구, 직무통제, 사회적 지원의 이론적 모형을 통한 목표지향성과 동기유발의 관계 연구”. 조직과 인사관리연구. 제40권 제3호. 1-29.
- 이정애·최용용(2010). “사회인지진로이론 관점에서의 대학생의 진로목표 추구활동 분석”. 상담학연구. 제11권 제2호. 685-699.
- 이주영(2007). 목표설정이론의 특성이 목표관리 효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 평가와 보상의 신뢰성을 조절변수로. 한양대학교 석사학위 논문.
- 이지현·김수영(2016). “문화묵음: 원리의 이해와 적용”. 한국심리학회지: 일반. 제35권 제2호. 327-353.
- 장은주·지성구(2004). “금융계 여성 근로자의 개인특성과 주관적 경력성공과의 관계: 사회적 지원의 조절효과를 중심으로”. 한국비서학회지. 제13권 제1호. 163-184.
- 조영아(2015). 대기업 사무직 근로자의 경력관리행동과 핵심자기평가, 지각된 규범, 결과기대 및 실행의지의 구조적 관계. 서울대학교 박사학위 논문.
- 최성은(2017). “무엇이 한국의 고학력 여성의 노동시장 참여를 어렵게 하는가?”

- 페미니즘연구. 제17권 제1호. 145-192.
- 최수정·정철영(2010). “기혼여성의 경력패턴 유형 연구”. *농업교육과 인적자원개발*. 제42권 제2호. 193-223.
- 최영준(2014). 중소기업 근로자의 체계적 현장직무 교육훈련(S-OJT)활동과 개인 및 조직 수준 변인의 위계적 관계. 서울대학교 박사학위 논문.
- 최은주·김춘경(2017). “기혼직장여성의 일상스트레스가 우울에 미치는 영향에서 일 만족도와 매개효과: 학력수준에 따른 차이검증”. *여성연구*. 제92권 제1호. 85-111.
- 하정(2017). “대기업 고위 관리직 여성의 진로장벽 및 대처 경험에 관한 질적연구”. *취업진로연구*. 제7권 제4호. 93-115.
- 허은지(2015). 결혼으로 인한 여성의 노동공급 변화 분석. 서울대학교 박사학위 논문.
- 홍세희(2000). “구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거”. *Korean Journal of Clinical Psychology*. 제19권 제1호. 161-177.
- 홍현경(2012). 자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원행동에 미치는 영향: 서울시내 특1급 호텔 근무형태에 따른 조절효과 중심으로. 세종대학교 박사학위 논문.
- Acker, J.(2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Amundson, N. E., Mills, L. M., & Smith, B. A.(2014). Incorporating chaos and paradox into career development. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 13-21.
- August, L., & Waltman, J.(2004). Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty. *Research in Higher Education*, 45(2), 177-192.
- Austin, J. T., & Bobko, P.(1985). Goal-setting theory: Unexplored areas and future research needs. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 289-308.
- Bagozzi, R. P., & Edwards, J. R.(1998). A general approach for representing constructs in organizational research. *Organizational Research Methods*, 1(1), 45-87.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y.(1991). Multitrait-multimethod matrices in consumer research. *Journal of Consumer Research*, 17(4), 426-439.

- Bandalos, D. L., & 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). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bandura, A.(1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- _____.(2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M.(1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Baumgartner, H., & Homburg, C.(1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Belschak F. D., & Den Hartog, D. N.(2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475-498.
- Boomsma, A.(2000). Reporting analyses of covariance structures. *Structural Equation Modeling*, 7(3), 461-483.
- Brown, T. C., & Latham, G. P.(2000). The effects of goal setting and self-instruction training on the performance of unionized employees. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 55(1), 80-95.
- Carmeli, A., Cohen-Meitar, R., & Elizur, D.(2007). The role of job challenge and organizational identification in enhancing creative behavior among employees in the workplace. *The Journal of Creative Behavior*, 41(2), 75-90.
- Castilla, E. J.(2008). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *American Journal of Sociology*, 113(6), 1479-1526.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D.(2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.

- Clements, A. J., & Kamau, C.(2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands-resources model. *Studies in Higher Education*, 43(12), 2279-2293.
- Crant, J. M.(2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- De Pater, I. E., Van Vianen, A. E. M., Bechtoldt, M. N., & Klehe, U. C.(2009). Employees' challenging job experiences and supervisors' evaluations of promotability. *Personnel Psychology*, 62(2), 297-325.
- Hackett, G., & Betz, N. E.(1984). *Gender differences in the effects of relevant and irrelevant task failure on mathematics self-efficacy expectations*. Paper presented at the meeting of the American Educational Research Association, New Orleans.
- Hackett, G., & Byars, A. M.(1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 322-340.
- Hollenbeck, J. R., Williams, C. R., & Klein, H. J.(1989). An empirical examination of the antecedents of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 18-23.
- Hu, L., & 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.
- King, Z.(2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- Klein, K. J., Conn, A. B., Smith, D. B., & Sorra, J. S.(2001). Is everyone in agreement?: An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 3-16.
- Latham, G. P., & Locke, E. A.(1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 50(2), 212-247.
- _____.(2007). New development in and directions for goal-setting

- research. *European Psychologist*, 12(4), 290-300.
- Lent, R. W., & Brown, S. D.(2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568.
- _____.(2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, Article 103316.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G.(1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- _____.(2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D.(2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 458-465.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Sheu, H. B., Schmidt, J., Brenner, B. R., Gloster. C. S., Wilkins, G., Schmidt, L. C., Lyons, H., & Treistman, D.(2005). Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: Utility for women and students at historically black universities. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 84-92.
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W.(2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57.
- Lent, R. W., Miller, M. J., Smith, P. E., Watford, B. A., Lim, R. H., Hui, K., Morrison, M. A., Wilkins, G., & Williams, K.(2013). Social cognitive predictors of adjustment to engineering majors across gender and race/ethnicity. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 22-30.

- Lent, R. W., Morris, T. R., Penn, L. T., & Ireland, G. W.(2019). Social-cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 184-194.
- Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T.(2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 594-603.
- Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. M.(2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological Methods*, 18(3), 285-300.
- Liu, C., & Sun, S.(2017). Exploring mechanism between social support and proactive career behaviors-based on self-verification theory. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 33, 345-350.
- Locke, E. A.(1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobok, P.(1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 241-251.
- Locke, E. A., & Latham, G. P.(1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____.(2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- _____.(2013). *New developments in goal setting and task performance*. New York, NY: Routledge.
- _____.(2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93-105.
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Erez, M.(1988). The determinants of goal commitment. *The Academy of Management Review*, 13(1), 23-39.
- Locke, E. A., Motowidlo, S. J., & Bobko, P.(1986). Using self-efficacy

- theory to resolve the conflict between goal-setting theory and expectancy theory in organizational behavior and industrial/organizational psychology. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 328-338.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S.(1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84-99.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M., & Russell, D. W.(2006). Advances in testing the statistical significance of mediation effects. *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), 372-378.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Balla, J. R., & Grayson, D.(1998). Is more ever too much?: The number of indicators per factor in confirmatory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 33(2), 181-220.
- Matsunaga, M.(2008). Item parceling in structural equation modeling: A primer. *Communication Methods and Measures*, 2(4), 260-293.
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R.(2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82.
- Pinder, C. C.(2008). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A., & Parent, J. D.(2002). Gender and managerial stereotypes: Have the times changed? *Journal of Management*, 28(2), 177-193.
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A.(2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311.
- Renshaw, J. R.(1999). *Kimono in the boardroom: The invisible evolution of Japanese women managers*. New York: Oxford University Press.
- Riger, S., & Galligan, P.(1980). Women in management: An exploration of competing paradigms. *American Psychologist*, 35(10), 902-910.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M.(2001). What do proactive people do?: A longitudinal model linking proactive personality

- and career success. *Personnel Psychology*, 56(4), 845-874.
- Seijts, G. H., & Latham, G. P.(2001). The effect of distal learning, outcome, and proximal goals on a moderately complex task. *Journal of Organizational Behavior*, 22(3), 291-307.
- Shrout, P. E., & Bolger, N.(2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422 445.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K.(2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598.
- Vroom, V. H.(1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wood, R. E., & Locke, E. A.(1990). Goal setting and strategy effects on complex tasks. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (pp. 73-109). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wright, B. E.(2004). The role of work context in work motivation: A public sector application goal and social cognitive theories. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, 14(1), 59-78.

Abstract

**The Structural Relationship between Proactive
Career Behavior and Predictive Factors of
Female Workers
: Based on Social Cognitive Career Theory and
Goal Setting Theory**

Sungmi Woo*

The purpose of this study was to identify the relationship between proactive career behavior and the predictive factors of female workers. For the purpose, this study presented a research model integrating social cognitive career theory and goal setting theory as a theoretical framework to explain the proactive career behavior of female workers. For the purpose, 589 samples were used for analysis, and the findings of this study were presented below. The research model was fit to explain integrating theory. And, in the relationship between the research variables, direct effects excluding outcome expectation and proactive career behavior, goal specificity and proactive career behavior were significant, and indirect effects were varied. The suggestions based on the results of these studies are as follows. First, he contributed to theoretical expansion by demonstrating the integration of social cognitive career theory and goal setting theory. Second, it was confirmed that self-efficacy is an important predictor in the process of female worker-led career behavior. Third, outcome expectations played a role in guiding leading career behavior ahead of other predictors. Fourth, challenging goal setting and commitment in the job for female workers can be a factor in career development on an individual and organizational level.

Keywords : female workers, proactive career behavior, predictive factors, social cognitive career theory, goal setting theory

* Research Professor, Soongsil University

돌봄은 ‘덧’인가 ‘피난처’인가? : 20~30대 기혼여성들의 일에 대한 인식을 중심으로*

김은정**

초 록

이 연구의 목적은 돌봄 문제를 안고 있는 20~30대 기혼여성들의 일에 대한 개인의 인식과 경험을 분석하는 것을 통해서 성별 분업의 문제점 개선 방안을 제시하는 것이다. 가정에서의 성별 분업 특히, 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 위치가 여성들이 ‘기대하는 일’과 ‘실제 할 수 있는 일’의 틈을 키움으로써 여성 노동의 딜레마가 계속되고 있다. 따라서 이 연구는 돌봄을 수행해야 하기 때문에 타협할 수밖에 없는 현재의 일에 머무는 20~30대 기혼여성들의 ‘현재 상황’과 ‘미래의 기대’ 사이의 간극에 주목하였다. 사례의 여성들이 말하는 일은 ‘현재 가능한 최선의 일’과 ‘미래에 기대하는 일’로 나누어진다. ‘현재 가능한 최선의 일’은 현실적 제약의 다양한 요건들로 인해 더 많은 분절의 형태를 보인다. 현재 그들에게 가능한 최선의 일은 육아 때문에 시간이 제한된 상황에서 선택한 시간제 생계형 일이지만, 자신들의 품위를 지킬 수 있는 일을 찾기 전까지 그 일은 ‘한시적인 일’에 머문다. 여성들이 말하는 미래에 기대하는 일은 일 자체를 ‘노후보장의 조건’으로 규정하거나, ‘멋진 엄마, 당당한 와이프’가 되고자 하는 꿈을 반영하고 있다. 즉 현실적으로 도달 불가능한 현재의 일이 미래에 기대하는 일로 투영되어 현재 상황과 다른 결을 보여준다. 이렇듯 여성들이 인식하는 일을 통해 돌봄은 현재하고 싶은 일을 못 하게 발목을 잡는 ‘덧’이 되기도 하지만, 만족스럽지 않은 현재의 일을 하는 자신을 정당화하는 기제인 ‘피난처’로 작동하기도 한다. 그래서 사례의 여성들은 돌봄 때문에 일을 못 하거나, 이 정도 일밖에 못 하지만 정규직의 만족할만한 일자리를 얻을 수 있다면 지금이라도 돌봄을 박차고 나갈 수 있다. 이런 양면성은 현재 경제활동참가율의 ‘M-커브(M-curve)’의 가장 하단에 분포하는 여성들의 ‘굴곡진 속마음’을 잘 보여준다. 그동안 기혼여성의 경력단절이나 불공정한 지위에 머무는 현상에 대한 사회 구조적인 분석의 연구는 많이 이루어졌지만, 심층 면담을 통해서 기혼여성 특히, 비교적 젊은 세대인 20~30대가 가지고 있는 일에 대한 인식을 직접적으로 다루는 연구는 많이 이뤄지지 않았다는 점에서 이 연구의 의의가 있다. 결론에서는 연구 사례들을 바탕으로, 신자유주의 질서 속에서 여전히 지속하는 성별 분업의 불평등성을 개선하기 위한 실질적인 사회적 대안을 제시하였다.

주제어 : 여성, 성별 분업, 노동(일), 돌봄(육아), 자기 계발

* 이 논문은 2019년도 전주시 사회혁신센터의 사회혁신연구의 지원을 받아 작성한 연구보고서 일부를 수정·보완한 것입니다. 본 줄고(拙稿)에 대해 유익한 논평을 해주신 익명의 심사위원분들께 깊이 감사드립니다.

** 전북대학교 고고문화인류학과 박사 수료(qdeleter@hanmail.net)

I. 서론

이 연구의 목적은 돌봄(육아)¹⁾ 문제를 안고 있는 20~30대 기혼여성들의 일에 대한 개인의 인식과 경험을 분석하는 것을 통해서 성별 분업의 문제점 개선 방안을 제시하는 것이다. 가정에서의 성별 분업 특히, 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 위치가 여성들이 ‘기대하는 일’과 ‘실제 할 수 있는 일’의 틈을 키움으로써 여성 노동의 딜레마가 계속되고 있다. 따라서 이 연구는 돌봄을 수행해야 하기 때문에 현재의 일에 머무는 20~30대 기혼여성들에 한정하여 그들의 ‘현재 상황’과 ‘미래의 기대’ 사이의 간극에 주목하였다.

2020년 기준 한국에 사는 여성의 경제활동참가율(52.8%)은 2019년 OECD 평균(65.1%)보다 여전히 낮은 수준이다(e-나라지표, 2021.1.20.). 이런 결과의 배경으로 여성의 육아 부담과 성별 임금의 격차가 논의되고 있지만, 단순히 문제의 한 단면만 원인이 될 수 없으며 한국 사회에 구조적인 성차별과 불평등이 뿌리 깊이 존재하고 있음을 간과하지 말아야 한다. 무엇보다 한국사회의 돌봄 정책이 여성의 노동시장 참여와 출산율 증가를 끌어내지 못하는 이유는 “‘일하는 여성+돌보는 남성’을 포괄하는 성평등 젠더 관점이 빠져 있기 때문이다”(송다영, 2014: 443). 심지어 ‘일과 가정의 양립’ 정책 또한 국가가 국가경쟁력을 강화하기 위한 수단으로 여성의 노동력을 이용한다(정희진, 2017: 53)는 비판이 있다. 게다가 언제나 여성, 국가, 사회의 일로 간주하는 육아를 왜 남성에게는 적용하려 하지 않는지와 연결하여 가사, 돌봄에서의 평등은 기본적으로 “사회 정의의 문제이자, 남성 개인의 양심의 문제”(정희진, 2017: 56)라고까지 주장한다.

〈2021 통계로 보는 여성의 삶〉에 따르면 여성 비정규직 근로자 수는 전체 여성 임금 근로자(908만 5천 명)의 45.0%(409만 1천 명)를 차지했다(여성가족부, 2021: 39). 전체 여성 근로자 중 비정규직 비중은 한시적, 시간제 근로 형태에서 남성보다 많고 최근 몇 년간 상승 추세다. 그러나 시간제 근로자의 증가에도 불구하고 결혼·출산·돌봄 등으로 인한 경력단절여성²⁾은 계속 늘어

1) 돌봄에 대한 정의는 학자마다 다른 측면에서 논의되어 약간씩 차이를 보인다. 이 연구는 ‘돕는 행위’로써 ‘돌봄’을 규정하여 주로 사용하고자 한다. 돌봄은 “취약한 누군가를 보살피는 활동으로 자신을 돌볼 수 없는 상태의 사람을 돌보고 이들의 필요에 응답함으로써 사회를 존속 및 유지하는 활동”(정지은, 2021: 170)이다. 특히, ‘어린아이를 보호하고 기르는 것’이란 사전적 의미에 가까운 용어는 ‘보육’, ‘양육’, ‘육아’이지만, 정책에서는 ‘돌봄’이란 용어를 보편화하고 있는 듯하다. 이 연구에서는 상황에 따라 돌봄과 양육, 육아를 혼용하여 사용하였다.

나고 있다. 다시 말해 성별 분업의 불평등성은 여성들이 시간제 근로마저도 힘들게 하는 요인으로 작용하는 것이다. 구체적인 경력단절 사유로는 육아(42.5%), 결혼(27.5%), 임신·출산(21.3%) 순이다. 통계에서는 6세 이하 자녀가 있는 여성의 경력단절 비율이 전체의 37.7%로 가장 높다. 6세 이하 자녀를 둔 여성 10명 중 4명은 경력단절여성³⁾인 셈이다. 프레이저(Fraser, 1997)가 “유급(시장)노동과 무급(돌봄)노동 간 조합을 중심으로 복지국가를 유형화”(송다영, 2014: 422)한 모델에 근거하여 필자가 나름으로 판단한 한국의 돌봄 실정은 여성들의 경력단절을 더 거드는 형국이다. 가정 내에서 돌봄을 중요한 가치로 인정하는 ‘동등한 돌봄 제공자 모델’-(아동수당을 포함한 일반적인 수당제도인) 돌봄 수당 제공-과 남녀가 모두 돌봄 제공자로서의 임무를 수행할 수 있도록 정책적 지원을 하는 ‘보편적 돌봄 제공자 모델’-육아휴직, 돌봄 서비스-이 혼재되어 보인다. 즉 제도의 유무만 놓고 본다면, 보육 시설의 확충과 돌봄 노동의 양산을 통해 ‘돌봄의 탈가족화’ 정책을 시도하는 한편, 육아휴직과 돌봄 수당을 제공하는 ‘돌봄의 가족화’ 정책을 혼용하고 있다. 여성을 시장에서 일하는 주체로 만들기 위한 탈가족화 정책은 남녀임금격차, 장시간 노동 체계, 일·가정 양립의 부담감으로 나타나 정책의 효과를 감소시키고 있다. 게다가 육아휴직과 돌봄 수당이 가진 장점은 차치하고, 현실적으로 낮은 출산율을 볼 때 정책의 효과를 논하기 어려운 실정이다. 결국 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 자리에 남성의 돌봄 참여가 일상적으로 수용되지 못하는 불평등이 존재하는 한, 이런 가족 정책의 딜레마는 계속될 것이다.

상황이 이러하네 2000년 대비 여성의 고용률을 비교하면 20대 중반 이후 대부분의 연령대에서 상승하였으며, 특히 30~40세(17.2%P), 25~29세(15.0%P)에서 크게 상승하였다(여성가족부, 2021: 37). 그렇지만 경력단절 등에 따른 M자형 고용률 특징은 여전히 같게 나타나는 경향을 보인다. 육아를 여성의 책임으로 규정하는 배경이 여전히 경력단절을 가져오는 원인임에도 불구하고, 20~30대 고용률 또한 크게 상승하는 양상은 상당히 모순적이다. 이런 이유로 여성의 경제활동인구 그래프에서 ‘M-curve’형 모양의 가장 하단에 위치한 돌봄(양육)과 일을 병행한 경험이 있는 20~30대 기혼여성에게 주목할

2) 비취업 여성 중 결혼, 임신·출산, 육아, 자녀교육(초등학생), 가족 돌봄 때문에 직장을 그만둔 여성(여성가족부, 2021: 44).

3) 경력단절여성들은 때때로 통계에서 ‘교육과 경제활동 및 어떠한 사회적 활동도 하지 않는 집단인 NEES(Not in Education, Employment and Social Activity)’(통계청, 2018: 2)를 표본으로 할 때, 졸업 후 취업하지 못하는 청년층과 함께 돌봄으로 경력이 단절되는 전업주부 등으로 대표되는 범주이다.

필요가 있다. 여러 사회 구조적인 문제점과 ‘남성의 돌봄 참여’가 정착하지 못하는 불평등에도 불구하고, 왜 일하는 (또는 일하고 싶은) 여성의 사회적 진출이 계속 늘고 있는지 이들을 추동하는 배경을 살펴볼 것이다. 이를 위해 가사와 돌봄 노동의 책임이 주어지는 구조적 한계 안에서 20~30대 기혼여성은 직업적 일에 대해 어떻게 인식하고 실천하는지, 가정 내 성별 분업이 그에 어떤 영향을 미치는지를 사례를 통해 분석하고자 한다. 또한, 사례 분석에 근거하여 성별 분업의 문제점을 개선하기 위한 실질적인 사회적 대안도 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 연구방법

돌봄을 수행해야 하기 때문에 타협할 수밖에 없는 현재의 일에 머무는 20~30대 기혼여성들이 생각하는 일은 여러 현실적 여건 속에서 다양한 분절의 양상을 보인다. 이들의 일을 현실의 한계에 묶어놓는 근본적인 배경으로 여성에게만 한정되는 노동을 들 수 있다. 이런 성별 분업 구조의 한계에도 불구하고 이들에게 미래의 일에 대한 기대와 희망은 자기 계발로 나타난다. 이 연구는 성별 분업의 불평등에도 불구하고 여성들의 사회적 진출을 추동하는 배경을 크게 두 가지 방향으로 접근하였다.

첫째, 돌봄의 책임을 여성에게 전가하지만 일에 대한 갈망이 시간제 일 같은 비정규적인 일자리의 쏠림으로 나타나는 현상에 대한 분석이다. 여성에게 적용되는 일은 결과적으로 성별 분업과 깊이 연관된다. 재차 강조하지만 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 자리에 남성을 온전히 수용하지 못하는 불평등이 존재하는 한 여성에게 일은 가정에 한정되는 노동으로 머물 것이다.

둘째, 여성들이 ‘어떤 주체적인 나만의 자아를 형성하게 되었고, 그것은 가정의 성별 분업에 어떤 변화를 주는지’를 분석하기 위해 기본적으로 개인에게 ‘신자유주의적 주체성’이 전제되어 있음을 상정(想定)한다. 이들은 자기관리와 자기 계발을 통한 ‘자기테크놀로지’를 강화하고 결과 역시 자신에게 지우는 ‘자기 책임 기제’를 보인다.

1. 여성에게 한정되는 ‘노동’

성별화된 계급인 여성에게 있어 노동을 말할 때 늘 동반되는 수사는 “가사 노동, 비공식 노동, 무급 노동, 돌봄 노동”(홍태희, 2014: 126)이다. 여성은 사적인 영역에 머무는 존재로, 남성은 공적 영역의 존재로 간주하면서 대부분의 주부 특히, 전업주부라고 명명되는 여성들이 이런 노동의 범주에 포함되어 왔다. 이들의 일은 직업으로 간주하는 일을 하는 여성보다 열등하고, 비전문적인 것으로 치부되고, 사회적으로 중요하지 않은 것이자 화폐로 환산할 수도 없는 낮은 생산성으로 간주한다. 노동시장의 유연성에 따라 여성들은 언제든지 “가정으로 돌려보내질 수 있는 존재”가 되며, 이것은 “성별 분업 구조의 변화라는 목적 없이 주어지는 조건의 평등 정책이 안고 있는 중요한 문제 중의 하나”(조순경, 2011: 75)이다. 애초에 성 역할을 분리한 것 자체가 여성의 노동권을 제약하는 근본요인으로 작용하며, 그 결과는 “여성을 주 대상으로 하는 신자유주의의 노동유연화전략에서 매우 주효한 것”(곽현주·최은영, 2015: 432)으로 나타난다. 이는 일자리가 양적으로 확대되고 질적으로 저하되는 것과 별개로 여성들의 일이라는 게 언제나 가정으로 소환될 수 있는 가정환경에 적합한 것에 머물고 있다는 것을 의미한다(김은정, 2019: 17).

가사노동, 육아, 간호, 노인 돌봄과 같은 가족의 돌봄은 남녀 모두의 책임이 되어야 하지만 한국사회의 규범은 돌봄을 여성의 책임으로 규정한다. 이 때문에 기업도 ‘돌보는 남성’을 수용하지 않고, 남성들은 출산휴가, 육아휴직 제도가 있어도 자신이 조직에서 주변화 될까 봐 제대로 사용하지 못하면서 결국, 국가 제도와 실천이 맞물리지 못하는 문제를 보인다. 실제로 우리나라 남성 육아휴직 수당의 지급 기간(최장 1년)이 OECD 회원국 중 최고 수준임에도 육아휴직자 중 남성 비율은 9.7%에 불과(한국고용정보원, 2017; 한국은행, 2018: 17 재인용)한 점이 이를 방증한다. 육아휴직은 명목상 성 중립적이지만, 현실적으로는 노동 기간 단절, 소득대체율 문제, 성별 분업 이데올로기 영향으로 여성의 전유물처럼 인식됨에 따라 기업이 여성을 멀리하는 요인이 되기도 한다(송다영, 2014: 427). 남성이 배제되는 육아휴직은 여성의 돌봄 노동을 강화하는 차별화 기제가 될 뿐이다. 중요한 것은 이런 사회적 규범이 한국사회의 근대화 과정에서 국가 정책적으로 형성되어 온 것이라는 점이다. 국가는 언제나 여성의 가정 내 노동을 바탕으로 가족 제도를 강화하거나 자본주의 질서를 유지하는 등 여성의 노동을 유연하게 반영하여왔다.

여성에게 일·가정 양립이라는 정부 프로젝트에 동참하면서 유연화된 노동

으로 시간제(파트타임) 일만큼 적절한 선택도 없을 것이다(김은정, 2019: 74). 부업으로 시작하기 좋고, 재택근무 형태가 가능하거나, 여성의 강점인 인적 ‘관계’ 중심의 일들 예컨대, 보험업, 숙박, 요식업, 보건 및 복지업, 판매업 등의 서비스업이 돌봄 부담이 있는 여성들의 대안적인 일자리로 선택받아왔다. 또한, 소자본으로 비교적 쉽게 시작할 수 있는 창업 관련 직종도 창업 여건에서 다소 불리한 것으로 평가되는 여성들에게 새로운 기회의 시장으로 주목받고 있다. 하지만 권순미(2017)의 연구는 한국의 실정과 크게 다를 바 없는 일본을 통해 시간제 일을 재고(再考)하게 한다. 일본 여성들의 시간제 노동 현실을 사회 제도적 맥락과 연관 지어서 분석할 것을 요구한 그는 여성들의 파트타임화가, 마치 ‘자발성’이란 외향을 띄고 있지만, 상시·전일제 노동을 방해하는 성별화된 사회 구조적 요인에 기인하는 바가 크다는 것을 간파한다. 실제 이 연구 사례 여성들이 일하는 참여 동기에는 돌봄, 가사 노동에 처한 현실에서의 탈출과 일을 갈망하는 의지가 있으며 이는 시간제 일로 상당수 나타난다. 자발적으로 보이지만, 현재의 개인적 여건과 제도적 불충분으로 시간제 일자리에 머무를 수밖에 없는 한국의 실정도 일본의 경우와 크게 다르지 않음을 알 수 있다.

이런 문제점의 대안으로 김혜경(2003)은 한국의 가족 정책이 다른 나라들의 선진적 방향에서 검토되어야 함을 주장한다. 일차적으로는 “여성들이 보살핌 노동을 하지 않을 수 있는 권리(임금노동에의 참여권)”를 위한 사회정책의 정립이며, 이것은 “보육서비스의 사회화(비시장적 탈가족화)를 동반”해야 함을 말한다(김혜경, 2003: 51). 여기서 더 중요한 것은 단순히 탈가족화라는 명제만이 아니라 그동안 양육과 임금노동을 병행해온 여성들의 삶을 남성의 삶의 모델까지 확산시킬 수 있는 근본적인 가치관의 변화까지 요구하고 있다는 점이다. 조순경(2011) 또한 전통적인 성 역할 이데올로기나 성별 분업 관념과 가부장적 통념에서 성차별을 일으키는 원인 그 자체에 변화를 가져오는 것이 실질적인 평등을 이루는 데 필수적임을 역설한다. 근대라는 시대적 변화는 일터와 가정을 분리하기 시작했고, 가족 구성원은 효율적인 가사, 돌봄 등의 부담을 통해 일과 가정의 양립을 시도하였다. 미래는 더욱 남녀가 함께하는 사회를 지향한다. 여성이 시장에서 자신의 노동 기회를 포기하는 대신 가정에서 무급 노동으로 그 역할을 공고히 해왔던 것과 마찬가지로 남성도 스스로 자부심과 성취감이 동반된 가정의 주체가 될 때, 가정 내 성별 분업은 더욱 평등하게 실천될 것이다.

2. 신자유주의적 ‘자기 계발’의 요구

남녀의 성별 지위를 중심으로 핵가족화되면서 여성들의 취업이 증가하고, 여성들도 일을 통해 독립적인 소득을 갖게 되면서 개인주의적 성향이 증가하였다. 벡과 벡-게른샤임(Beck & Beck-Gernsheim, 1999: 32)에 따르면, 현대의 개인주의적 삶이 자유를 뜻하는 것도, 그렇다고 전통적인 결혼과 가족이 구속을 의미하는 것도 아니다. 하지만 가족보다 개인의 정체성이 우선시되는 변화의 징후로 첫째, 여성의 취업률 및 평생 직업을 갖는 여성들의 증가와 둘째, 이혼에 대한 태도의 긍정적 변화, 마지막으로 노동시장의 불안정성 증가를 꼽았다. 그는 부모의 개인화⁴⁾가 자녀의 개인화를 가져온다고까지 해석한다. 개인주의가 확산하며 사람들은 더는 결혼이라는 제도에 얽매이지 않으려 하고, 여성의 경제력은 남성에 대한 의존도를 떨어뜨렸다. 이제 돌봄 노동 및 가사의 상품화로 인해 ‘전업주부’로 소환되고 있는 여성들의 자리는 도전받고 있다. 개인화는 성별 역할의 해방과 함께 가족에 대한 책무도 희석한다.

허민숙·신경아(2014: 301-302)는 한국 사회에서 개인에 대한 지향 즉, 개인화가 높아지고 있는 배경으로 다음 두 가지 측면을 제시한다. 첫째, 가족 규범과 부양책임 준수보다는 자신의 자유와 개인적 욕구를 중요시하는 경향의 “주관적 의식의 개인화”이다. 둘째, 국가가 보호해주지 못하는 삶에서 가족 구성원들이 흩어져 혼자 살아가야 하는 “구조적 위험의 개인화”이다. 필자는 구조적 불평등에서 오는 개인화의 극복도 ‘주관적 의식의 개인화’의 측면도 모두 신자유주의적 배경에서 비롯된다고 생각한다. 즉 개인이 가진 모든 것을 자원화해야 하는 신자유주의의 요구는 개인들의 자발적인 면을 부각한다. 구조적 불평등에서 오는 개인화이지만 극복의 책임은 전적으로 개인에게 주어지고, 국가가 가족 규범과 부양책임을 갖게 되면서 개인의 욕구는 자연히 커지게 된다. “자유와 선택을 핵심 가치로 하는 신자유주의 시장 질서는 ‘자유롭게’ 무엇이든 ‘선택’할 수 있는 삶을 선망하게 한다. 자기 계발이라는 신자유주의의 시대적 언명은 ‘특별한 자기’를 만드는 것이기 때문이다”(나임윤경, 2014: 247). 따라서 이 연구는 신자유주의적 경쟁체제 아래에서 어머니 노릇이나 돌

4) 벡과 벡-게른샤임(Beck & Beck-Gernsheim, 1999: 89)이 말한 사회적 주관성의 측면에서 개인화는 개체화(individuation)를 의미하지 않는다. 개인화는 오히려 “소비자 의식과 자기 확신의 혼합물”이다. 이런 자기 확신은 개인적 해결책을 찾아내고, 불확실성에 대해 대처하고, 비일관성을 수용하고 그것을 유쾌한 시니시즘(cynicism)으로 처리하는 과정에서 풍부해질 수도 있다고 말한다. 안타깝게도 현대가 시작될 무렵에 개인화는 전적으로 남성만의 특권이였다.

봄 노동이 강화되는 등의 성별 분업 재생산(박혜경, 2011: 73)보다는 오히려 어머니와 돌봄을 탈피하기 위해 미래의 ‘특별한 자기’를 만들기 위한 여성들의 고군분투를 보려고 한다.

“신자유주의 시대의 가족에게 ‘어머니’란, 자식 교육의 로드매니저로 권력을 행사하며 자녀와의 관계에서 가해자가 되기도 하고 때로 피해자가 되기도 하지만 사회는 그것을 ‘가족의 이름으로’ 승인한다”(허민숙·신경아, 2014: 327). 그러나 “여성은 어머니로 신화화되거나 열등한 계급으로 억압당해서는 안 되고”, 여성 스스로가 “독립적인 자기 정체성을 형성하는 새로운 주체”가 되어야 한다(조현준, 2018: 58). 사회구성원들이 탈전통적 질서 속에서 “성찰적 기획을 통해 ‘자기충족적 개인(a self-sufficient individual)’이 되어 가는 것이 후기 근대사회의 특징”(신경아, 2013: 269)이다. 신자유주의가 개인에 대해 전제하고 있는 것은 “개인이 기업가적 자아여야 한다”(김은정, 2019: 21)는 점이다. “기업가적 자아는 시장경쟁에서 성공하기 위해 자신의 능력과 관계에 대한 성찰적 관리자여야 하며, 위험(risk)을 불가피하게 부정적인 것이 아니라, 기회와 성취의 필수적인 구성요소로 받아들여야”(Gershon, 2011: 540; 박지환, 2017: 119 재인용)하므로 “신자유주의적 주체성의 핵심은 자기 관리와 자기 책임”(박지환, 2017: 119)이라고 말할 수 있다.

이런 배경이 왜 여성들이 당장 올릴 수 없는 낮은 소득에도 불구하고 사회적으로 기피하는 비정규직 분야나 서비스업으로 활발하게 진출하는지, 왜 감정 노동을 감수하는 일들을 지속하는지의 큰 배경이 됨과 동시에 ‘가정 내 성별 분업에서 오는 불평등이 어떻게 이런 유형의 사람들을 계속 만드는가’의 결과로도 귀결될 수 있을 것이다(김은정, 2019: 18). 또한, 지속해서 높아지는 여성의 경제활동참가율이 역설하듯이, 제한된 조건에 머물지 않고 성불평등적인 한계 안에서도 여성들이 어떻게 자기 계발을 통해서 새로운 일을 꿈꾸는지를 엿볼 수 있을 것이다. 더불어 ‘자기 책임 안에서 여성들의 주체성이 어떤 식으로 여성들의 일을 만들어 가는지’의 기저에는 개인들에게 ‘자기테크놀로지’를 강화하는 신자유주의가 작동되고 있음을 읽게 될 것이다.

3. 연구대상 및 연구방법

연구대상은 여성의 경제활동인구 그래프에서 ‘M-curve’형 모양의 가장 중심에 위치한 20~30대의 기혼여성으로 전라북도 지역 중소도시에서 거주하는 사람들이다. 연구대상이 특정 지역색을 나타내거나 일반화되지 못하는 우려를

막기 위해 연령대, 직업, 돌봄 경험, 자녀 유무, 남편 직업, 경력단절 경험 및 가정 내 성별 분업 구조 등 일관적인 조건을 신중하게 적용하였다. 특히 사회 구조적 또는 가정 내 성별 분업에서 불평등적인 요소를 고찰하기 위해 반드시 돌봄(양육)과 일을 병행한 경험이 있는 여성으로 대상을 한정하였다. 그러므로 이 연구는 돌봄과 일을 양립하기 어려운 여건에도 불구하고 전일제의 평생직 혹은 전문직으로 일하며 일·가정 양립을 유지하는 기혼여성들보다는 돌봄을 수행해야 하기 때문에 불만족스러운 현재의 일에 머무는 사람들에게 더 주목하였다.

주요 참여자는 정형화되지 않은 일터-자영업, 판매업, 서비스업, 프리랜서 등-에서 시간제로 근무하는 여성들뿐만 아니라, 성별 분업의 문제점을 비교·분석하기 위해 일부 정규직 일자리를 가진 여성도 포함하였다. 또 결혼, 임신, 출산, 돌봄으로 인해 현재 일을 하고 있지 않더라도 다시 일하고 싶은 대상까지 10명을 골고루 선정하였다. 교육의 확대와 개인화 등의 영향으로 결혼이 늦어져 20대에 양육과 일을 병행하는 대상은 한정적이었으나, 나이, 학력, 자녀 수의 분포 및 남편의 직업까지 최대한 다양한 범주를 대변하는 주요 연구참여자들의 특성은 <표1>과 같다.

<표 1> 심층면담에 참여한 주요 연구참여자들의 특성

번호	이름(나이)	학력	현재 직업 상태	자녀(수)	남편 직업	경력단절 사유
1	Y(37)	고졸	전업주부(시간제일)	5세, 4세(2)	자영업(싱크대설비)	결혼(결혼으로이사)
2	P(37)	전문대졸	시간제 보육교사 (육아휴직 중)	9세, 7세, 3세(3)	교육공무원(8급)	결혼(결혼휴가불가)
3	K(29)	대졸	프리랜서(피아노)	6세, 4세(2)	해양경찰	임신
4	A(37)	고졸	자영업 (프랜차이즈베이커리)	12세, 10세, 6세(3)	자영업(부부공동운영)	육아, 유산
5	L(28)	전문대졸	자영업(태권도학원)	5세, 2세(2)	자영업(부부공동운영)	-
6	H(39)	대졸	전업주부	11세(1)	군인(파일럿)	출산, 육아
7	R(33)	대학원졸	프리랜서(강사)	1세(1)	회사원(사무직)	출산
8	N(33)	대졸	회사원(사무직)	2세(1)	회사원(사무직)	-
9	D(32)	대졸	전업주부	1세(1)	회사원(생산직)	출산, 육아
10	S(33)	대졸	공무원	2세(1)	회사원(생산직)	출산, 육아

이 연구는 “여성의 경험을 이해하고, 선택하고 행동하는 실천가로서 여성의 모습을 분석하는 중요한 방법론”(김현미, 2014: 79)인 구술사방법론을 적용하여 비교적 젊은 세대의 목소리를 직접 듣는 심층 면담을 진행하였다. 또한 심

층 면접을 바탕으로 기존의 통계 자료, 기사와 문헌 조사를 병행하여 질적 연구를 수행하였다. 구체적이고 실증적인 사례를 도출하기 위해 2019년 6월에 자료 수집과 연구대상자 검토를 시작으로, 2019년 8월까지 약 3개월간 선정된 대상자에 대한 심층 면담을 진행하였다. 면담은 개별적으로 1~2회씩 진행하였고, 필요하면 1회의 추가 면담을 하였다. 연구대상자 스스로 자신의 상황과 개인적인 실천을 자연스럽게 인터뷰에 드러낼 수 있도록 회당 2~3시간 이상의 충분한 면담 시간을 확보하여 진행하였다.

Ⅲ. 현재 가능한 최선의 일

아이를 낳았거나 양육한 경험이 있는 여성에게 ‘일’이란 돌봄과 가사를 병행하기 이전에 했던 즉, 가정을 이루기 전이나 혹은 가정을 이룬 후에도 아이가 없는 상태에서 했던 일과 현저한 차이를 보인다. 그리고 그 일은 단순히 자신의 욕구 충족이나 재미, 자아 성취로 설명할 수 없는 복잡한 감정을 포함한다. 이런 달라진 상황에 부딪친 여성이 결혼 후 돌봄을 병행하면서 프리랜서로 전향하거나, 과외 등의 사교육 시장에 뛰어들거나, 각종 파트타임 같은 시간제 일에 종사하면서 직종과 임금의 하향 지원을 뚜렷하게 보이는 이유는 ‘돈을 벌어야 한다는 부담감’과 ‘제한된 시간’ 때문이다. ‘하고 싶은 일’을 하고 싶지만, 엄마라는 자리가 ‘하고 싶지 않은 일’도 해야 하는 현실은 그들의 부모 세대와 크게 달라지지 않았다.

이런 환경에 처한 여성들에 대한 질적 연구 분석을 통해 이들이 인식하는 일은 다음과 같이 유형화 할 수 있다.

1. 시간제 생계형은 품위를 유지할 수 없다

[사례] Y(37세, 전업주부&시간제 일)

“애들이 4시에 오는데, 9시부터 4시까지 그 시간대에 딱 맞는 일이 없어요. 직장 구할 때 시간이 중요하긴 한데, 그렇다고 ‘아무 일’이나 할 수도 없죠. 있다고 해도 거리가 너무 멀리 있거나. 그러니 버는 것 보다 안 버는 게 나은 거죠. 떡볶이집 아르바이트도 시간 때문에 한 거지, ‘아무 일’이나 못하죠. 거긴 10시에서 2시까지 딱 좋았거든요. 지금은 목적은 하나니까. 애들 키우는 거. 아주 이상한 일 아니면 다 할 거 같아요. 미혼이라 가려서 할 상황도 아니고. 근데 주말, 공휴일 등은 애들한테 다 맞춰서

쉬어줘야 한다는 거……”.

[사례] D(32세, 전업주부)

“돌봄에 방해되지 않는 시간, 아이들한테 영향을 끼치지 않는 시간이 저한테는 일을 구하는데 제일 중요한 거죠”.

Y와 D처럼 전업주부에게 그것도 한창 부모의 손길이 필요한 어린 자녀들을 양육하는 가정에서 여성이 일을 구하는데 가장 중요시되는 요소는 역시나 시간이다. 아이들이 어린이집이나 학교에 가 있는 시간과 아이들이 다시 집에 돌아와 돌봄의 손길이 필요한 때의 시간은 늘 대치된다. Y는 결혼 전 미용 서비스와 사무직 경험이 있지만, 결혼 후 자영업을 하는 남편의 생활비에 만족하지 못하여 돌봄을 병행하면서 음식점 시간제 근무와 학습지 교사를 하였다. 하지만 안정적이지 못한 수입과 초과 근무가 발생하는 불안한 근무환경으로 현재는 그만둔 상태이다. Y는 최근에 새벽에 활동하는 택배 알바를 시도하기도 하였다. Y와 D에게 당장 허락되는 일은 오로지 아이들을 어린이집에 맡기는 시간대와 모두가 잠든 시간에만 가능한 일이다.

하지만 Y에게 하지 못할 ‘아무 일’은 무엇일까. “직장은 좀 오래 다닐 수 있고, 4대 보험이나 혜택들이 있는 곳이라고 생각해요. 시간제는 그게 안 되니까”(Y, 37세). Y의 생각에서 알 수 있듯이, 지금 당장은 아이들 돌봄을 위한 목적 한가지로 힘든 일까지 감수하지만, 시간이란 제약이 없어진다면 지금 하는 일은 하면 안 되는 ‘아무 일’이 되는 것이다. Y는 면담 중간중간 “그래도 저 결혼 전에는 사무직 일도 했었어요”라고 강조한다. 한국 사회에서 사회적으로 인정받지 못하는 육체노동자라고 생각하기보다는, 스스로 임시로 취업했다는 점을 강조하면서 현장의 위계를 받아들이고 열악한 노동 조건을 감수하는 경향이 강한 1990년대 엄마 노동자들(김현미, 2006)이 연상된다. 1990년대 엄마 노동자들은 30년이 지난 지금도 Y의 모습으로 현존한다. 현실의 상황에 일을 자아실현이 아니라 생계유지로 생각할 수밖에 없는 20~30대 기혼여성들 사이에서, Y는 자신이 하는 일이 그저 아이들 클 때까지 시간이 허락하는 한에서 최선의 일임을 그토록 강조하고 싶은 것이다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“저에게 일은 사회적으로 보이는 것도 필요한 거 같아요. 친구들이나 지인들 그리고 아이들한테도요. 힘든 일보다는 낫지 않을까요? ‘누구 엄마는 뭐하더라’ 이런 말이 신경 쓰이죠. 마트에서 일한다고 그 일이 좀 그런 일은 아니지만 난 못할 거 같아요.”

그래서 전에 일했던 관공서 일이 힘들긴 했지만 계속 그런 일을 찾게 돼요. 기관 이미지가 있으니까”.

결국, Y와 P의 연사는 지금 하는 일이 시간제 생계형이지만, 시간의 굴레를 벗어날 수만 있다면 품위유지가 가능한 일을 갖겠다는 강한 의지를 내포하고 있다. P에게 멋진 엄마는 곧 남 보기에 그럴듯해 보이는 일을 가지고 있어야 한다. 그것이 사무직 일이 되든, 회사의 간판이 되든지 말이다. 그보다 더 중요한 것은 적어도 자신이 남 앞에서 자신감을 가질 수 있는 품위유지가 가능한 일이어야 한다. 그렇다면 시간제 일은 정말 품위 유지와 거리가 먼 것인가. 만약, 시간제 일이 관공서, 대기업, 전문분야에서 이뤄지는 일이라면, 이들은 과연 자신들의 품위에 만족할 수 있었을까. 오히려 그런 시간제 일이라면 육아를 병행하는 것이 가능하기 때문에 일거양득의 효과를 발휘할 수도 있을 터이다.

이들이 불만족한 시간제 생계형에 전전할 수밖에 없는 배경에는 가정에서 발생하는 불리한 변수를 여성이 먼저 감당해야 한다는 사고에 있다. “결혼하면서 남편이 일하는 지역으로 이사 와서 일을 그만뒀어요”(Y, 37세), “애가 생기고 나서 애들 돌봐줄 사람이 없어서 제가 직장을 그만뒀죠”(H, 39세)처럼 남녀가 같은 자격을 가지고 있어도 유독 여성에게 불리하게 적용되는 사회 불평등적인 생각들을 읽을 수 있다. 이런 이유로 결혼, 임신, 출산, 돌봄이 노동시장에서 성별 격차를 확대하는 주요 원인이 되면서, 여성들은 더욱 노동시장에서 멀어지게 된다. 여성은 일을 떠나고 싶지 않지만, 일과 가정을 양립할 수 있는 사회적 조건-돌봄 체계와 공교육 비중-이 불충분하다 보니 여성은 일·가정의 돌봄 책임을 병행하기가 쉽지 않다. 또, 장시간 노동 체계와 기업의 일 중심적 문화도 여성이 직장을 떠날 수밖에 없게 만드는 요인이 된다. 벡·벡-게른샤임(1999)은 이런 실직과 결혼, 출산 등의 요인은 남성과 여성의 삶을 양극화하는 데 효과적일 수 있다고 주장한다. 여성들은 남성들만큼 좋은 자격을 갖추지 못하는 한 교육이나 직업에서 다시 맨 밑바닥에 처하게 될 수밖에 없다. 이런 양극화는 제도권에서 어머니 역할을 과장하고 특히, 일하는 엄마를 부정적으로 묘사하며, 죄책감을 떠안김으로써 더 위력을 떨친다(벡·벡-게른샤임, 1999: 249).

2. 의도적 지연, 누구를 위한 일인가

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“솔직히 엄마들이 애들을 온종일 어린이집에 맡기는 거는 안 하려고 해요. 왠지 죄책감이 들고. 어린이집 거의 끝날 때까지 있는 애들 거의 없어요”.

P의 언어에서 한때 전업주부가 이상적인 어머니상으로 그려졌던 사회적 분위기가 읽힌다. 아이와 많은 시간을 보내지 못하는 엄마는 자격 미달이라는 인상을 받게 하고, 심지어 일하는 엄마는 자녀를 충분히 돌보지 못할 거라는 사회적 비난과 죄책감을 만들어냈다. 하지만 “아이에 대한 감정과 책임감은 개인화 과정이 얼마나 진행되었느냐”에 따라 다르고, “아이는 자기 자신의 발전을 가로막는 방해물의 하나”로 여겨지기도 한다(벡·벡-게른샤임, 1999: 80).

[사례] K(29세, 프리랜서)

“전 취업 주부는 그들이고 나는 나다 그래요. 부럽다거나 그런 생각 없고요. 전 엄마가 아침부터 저녁까지 일하면, ‘애들이 안쓰럽다.’, ‘할머니, 할아버지가 애쓰시네.’ 이런 생각이 들어요. 약간 괴리감이 드는 게 일할 때 지원 동기 물어보면 솔직히 금전적인 게 일 번 아닌가요? 그렇게 일을 해서 돈을 벌지만, 돈도 안 되고, 건강도 잃고 애들도 케어가 안 되고, 돈을 벌면 애들 교육비 등에 많이 들어가는데 들어가고 나면 뭐 남는 게 없어요. 어쨌든 자식 때문에 일을 하는 건 맞는데, 그게 우선순위잖아요. 근데 재네를 위해서 일을 하는데 정작 아이들과 시간을 많이 안 보내요. 그리고 어쨌든 부모가 자기 쉬는 날이 있으면 아이들하고 보내는 게 아니라 자기 시간을 가져요. 애들하고 보내는 게 아니라는 거죠. 물론 금전적으로 뭘 해주는 게 있을지는 몰라도 우리가 아이들을 낳아서 키우는 데 있어서 아이들을 대하는 데 있어서 돈이 먼저인가? 저는 그게 아니어서요. ‘애들도 힘들고 엄마도 힘들다.’ 이런 생각이 많이 들어요”.

K는 꽤 실력을 인정받는 피아노 전공자이다. 프리랜서로 반주 일을 하면서 두 아이를 키우고 있다. K는 취업 여성을 부정적 고정관념을 넘어 애달프게 보고 있다. 자녀들에게 좋은 교육 환경을 제공하고 싶어 가사와 돌봄을 병행하면서 일을 하고, 조(부)모까지 돌봄에 동원되는 현실이지만 정작 자녀와 함께 있는 순간에 자녀와 온전히 시간을 보내지 못하는 모순은 씁쓸하기까지 하다.

“일하는 여성의 입장에서 볼 때 아이를 돌봐주는 조부모의 존재는 삶의 질을 결정하는 중요한 자원”(김희경, 2019: 109)이다.

이렇듯 일과 육아를 고민할 때 돌봄의 대체자 여부가 중요하듯이, 돈과 시간이 대척되는 지점에 아이들이 있다. “일에 있어서 항상 모든 건 애들이 일 번이고, 그다음이 내 적성이고, 그다음이 돈이에요”라고 말하는 K는 수입보다도 자신의 적성보다도 아이와 함께하는 시간을 택하고 있다. 하지만 “웬만하면 직장처럼 지속적인 일을 찾는 중이에요. 제가 생각하는 고정적인 시간을 넘어서면 부모님이 애들 봐주는 시간은 양육비를 드리려고 해요”라고 말하는 K에게서 일, 돌봄에 쫓기는 취업 여성의 모습이 내일의 자신일 수도 있음을 전제하고 있다는 것을 알 수 있다.

K는 안정적이고 고정적인 일을 갖게 되면 부모의 손을 빌려야 하고, 그것은 지금처럼 한 번씩 돌봐주시는 도움이 아니라 당연히 보상해야 하는 노동이라고 인정하고 있다. 물론 조(부)모에게 당연한 무급노동을 요구하는 사람들도 있을 것이다. 하지만 K와 같은 많은 여성의 경우, 자신의 돌봄 노동은 유급으로 환산하지 않지만, 자신이 할 돌봄을 다른 사람이 감당할 때는 유급 노동으로 인지한다. 하물며 그 대체자가 가족이라는 이유로 무급을 당연시하지는 않는다. “돌봄 예비군으로 동원되는 조(부)모의 양육이 표면적으로는 자발적으로 보이지만, 사실상 비자발적으로 맡게 된다”(김희경, 2019: 114)는 것을 인지하고 있기 때문이다. 이처럼 돌봄이 모호한 경계에 있다고 해서 돌봄 노동에 종사하는 대부분 여성들의 가치를 사회가 인정하지 않으면, 여성 자신도 자신의 노동을 저평가하게 된다. 이 문제는 전업주부 여성의 노동을 경시하는 사회를 방지하면, 돌봄과 재생산이 심각한 위기에 직면하게 될 것을 경고한다.

한편, K가 사용하는 ‘취업 주부’라는 이중적인 언사에 주목할 필요가 있다. 일하는 여성임에도 불구하고 여전히 주부라는 꼬리표를 붙임으로써 일하는 여성일지라도 당연히 감당해야 하는 주부의 역할을 강조하고 있다. 그래서 일터에 머무는 시간을 제외하고 육아에 전념할 것을 의무화한다. 스콧(Scott, J. W., 2017: 277)은 여성의 자유를 제한하고 완전한 성취를 가로막는 것은 기성의 사고와 사회가 질서라는 명목으로 자동화시키는 ‘몸에 밴 습관’과 ‘반성’(reflexion)이라고 하였다. 자신을 여성이란 굴레에 가둘 수 있는 위험을 여성 스스로 전제해야 할 것이다.

3. 상대적 박탈감, 또 다른 죄책감

[사례] A(37세, 자영업)

“전업주부가 솔직히 부럽기도 해요. 남편한테 장난식으로 말은 하는데……. 나도 쉬면서 애들이랑 맛있는 것도 먹으러 다니고 싶다고. 하지만 상황이 안되니까요. 여기 일하면서 엄마들이 나와서 커피 마시고 이런 거 보면 ‘저 엄마들은 도대체 남편이 얼마나 많이 벌어서 주길래 이렇게 나와서 이 시간에 커피 마시면서 노닥거리고 있을까?’ 솔직히 이런 생각 많이 하죠. 하지만 그 사람들도 그 사람들 나름대로 생활이 있을 거고, 그러면서도 이 일이 내 일다고 생각하면서 하고 있어요”.

자영업을 하는 A의 눈에 낮에 카페에서 커피를 마시는 주부들은 여유 있고 한가한, 한마디로 ‘노닥거리느’ 주부들이다. “실제로 0~2세 자녀를 돌보는 전업주부의 여가는 하루 4시간 10분 정도이고, 아이를 기관에 보내는 주부의 여가는 4시간 25분으로 하루 15분 차이밖에 나지 않는다”(한겨레21, 2013. 02.10.). “아이를 기관에 보낸다고 주부가 폭 쉴 수 있는 것도 아니라”는 변론이다. 커피를 마셨던 시간만큼 가사 노동의 시간이 지체되었을 뿐이다. 시장노동과 달리 공식적인 휴식 시간이나 휴무가 없다는 것도 가사 노동의 특징(홍태희, 2014: 126)이지만, 여전히 빨래가 걸어서 세탁기로 들어가는 것이 아니고, 저녁 밥상이 알아서 차려지는 것이 아니기 때문에 자유롭게 보이는 휴식은 완전한 자유라고 말할 수가 없다.

만약, 평일 대낮에 카페에서 남성이 어린 자녀와 함께 커피를 마시고 있다면, A는 뭐라고 생각할지 의문이 든다. 때때로 우리 사회는 위 사례처럼 시간을 죽이며 노닥거리느 엄마들을 ‘맘충(mom蟲)’ 같은 여성 혐오적인 표현들로 몰아세우는 경우가 있다. 또 남성 육아휴직이 확산하고 있고 육아를 하는 남성의 모습도 종종 눈에 띄면서 남성 육아자를 실패자의 모습으로 묘사하며, 돌봄의 가치를 폄하하기도 한다. 낮에 카페에 있는 그 남성의 아내는 어딘가에서 일을 하고, 남성은 단순히 그 돌봄을 대체하는 상황일 수도 있다. 여성에게도 마찬가지이다. 직장에서 일하면서 커피 한잔 마시고, 동료와 이야기할 수 있는 썸이 있듯이, 전업 여성에게도 돌봄과 가사 틈틈이 그런 시간이 주어질 수 있다는 점을 기억해야 한다.

물론 돌봄, 가사와 일까지 병행하는 A의 심정 또한 이해의 여지가 있다. 하지만 중요한 문제는 이 모든 상황이 남편이 벌어서 주는 수입으로 결정된다고 여기는 사고이다. 남편과 같이 자영업을 하지만 남편의 수입이 높았다면 자신

은 이렇게 일을 하지 않아도 된다는 가부장적인 생각은 현재 상황을 ‘이 일 또한 내 일이구나’식의 체념으로 귀결시키면서 여성으로서 체화된 성불평등의 한계를 드러낸다. 성평등을 위해 남성, 여성의 역할을 평등하게 조정하는 것에 많은 공을 들이지만, 사실 여성 스스로, 남성 스스로 고정된 편견이 이를 막고 있다는 것을 자주 간과한다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“할머니, 할아버지 없는 사람들은 회사를 그만두죠. 근데 이런 것도 사실 좋은 회사였으면 안 그만뒀죠. 놓치기 아까우니까. 공무원, 교사, 은행, 대기업 이런 좋은 직업 가진 친구들만 계속 다니더라고요. 언니네는 엄마가 애를 계속 봐줘서 언니는 경력 단절 없이 일을 계속했죠. 우리 언니만 봐도 당당하죠. 엄마들이 취업 주부 보면 그렇지. ‘나도 같이 일을 하는데 어떻게 애들 돌봄을 혼자 하나’하고 형부한테 당당히 말하고. ‘너만 일하나? 나도 똑같이 한다.’ 말하고”.

여성의 경제력이 향상되어도 여성이 가정에서 했던 일은 남성의 노동으로 대체되지 않는다. 남성과 실질적인 노동의 재배치가 이뤄지지 않은 가운데 “여성의 노동 시장유입은 결국 가사 노동과 돌봄 노동이 여성들 내부의 세대적·계층적·국가적 차이들을 따라 분담되는 양상으로”(김보명, 2018: 127) 전개될 뿐이다. P 언니의 육아를 대신한 P의 어머니는 손주들을 돌보면서 건강이 악화하여 허리디스크 수술까지 하였다. 그런 모습을 지켜본 P는 더는 부모에게 자신의 자녀까지 돌봐달라고 할 염치가 없어서 스스로 자녀 3명을 키우고 있다. P와 같이 일하지 않는, 일할 수 없는 여성의 입장에서 볼 때, 조(부)모의 부재는 자신이 일을 못 하는 이유가 된다. 반면, P 언니의 경우, 조(부)모의 존재는 자기 일을 지속할 수 있는 수단이 되면서 당당하게 가사와 돌봄을 배우자에게 요구할 수 있는 권리가 된다. 즉, 조(부)모의 부재가 일하지 못하는 여성의 입장을 합리화하는 이면에는 돌봄과 가사를 떳떳하게 요구하지 못하는 여성의 모습이 존재한다.

[사례] N(33세, 회사원)

“내 새끼도 때리고 싶을 때 많은 데 남의 새끼는 얼마나……. 혼자 봐줄 수도 없고 누구 손에 맡겨야 하는 그런 상황이죠. 믿을 수 있는 누군가가 아기를 케어만 해주면……. 가족이면 딱 좋겠는데”.

[사례] S(33세, 공무원)

“돌보미 선생님을 집으로 오라고 하면 요새 사건·사고가 많으니까. 무서워서 못쓰겠어요. 시도도 안 해봤어요”.

[사례] D(32세, 전업주부).

“좀 무섭잖아요. 솔직히. 아기들 학대도 그렇고 처음부터 그런 사람인지 모르니까……”.

돌봄 노동시장이 확대되고 사회화되었지만, 누구 하나 내 마음같이 신뢰할 수 없는 불안한 현실에서 아이들을 마음 놓고 맡길 수 있는 가족의 부재는 자신의 일상을 좀 더 여유 있고 자유롭게 만들 수 없다는 상대적 박탈감을 안겨 준다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“내가 애들 키우고, 남편도 그걸 1순위로 생각하는데 자격지심, 죄책감 이런 거는 없어요. 남편도 그런 생각하게 안 하고. 근데, 이 상태가 제일 편한 건데……. 내가 좀 무능해지는 것 같아서 짜증 나요. 전업주부 엄마들은 다 그런 생각 해요. 말은 ‘우리는 남보다 아기 잘 보고 있잖아’. 그러지만, 근데 한편으로는 커피 마시고 돈 쓰고 시간 낭비하는 거에 대해서 자책해요. ‘내가 지금 뭐 하고 있지? 수다만 떨고 있지!’ 이런 거. 아기들 어릴 때는 그런 생각 안 드는데, 애들이 크면서 시간적 여유가 생기니까 그런 생각이 많이 들어요. 그래서 엄마들이 애들 좀 크면 일하러 나가나 봐. 집에서 이런 시간에. 하지만 하고 싶을 때 일을 못 하니까, 아니면 좋지 않은 일이라던가. 일도 나 이 제한도 있고, 그런 데서 박탈감이 오죠”.

돌봄 노동은 다른 노동과 달리 노동의 결실이 타인의 만족이나 행복이라는 측면에서 노동자의 정서적 동기 및 도덕적 의무와 무관하지 않기 때문에 비합리적인 성격이 포함되어 있다(홍태희, 2014: 129). 그런데, 돌봄 노동이 사회화되고, 국가적 지원이 뒷받침되면서 많은 여성 노동이 시장에 진출하였고, 경제력 있는 일하는 엄마가 능력 있는 엄마로 급변하는 상황이 만들어졌다. 이런 상황은 가사, 돌봄, 교육에서 완벽한 어머니 노릇을 장담할 수 없는 전업주부들이 커피를 마시고 앉아있는 순간에도 죄책감에서 벗어나지 못하는 감정을 부채질한다. 특히, 일하지 않는 여성은 아이를 통해 ‘자기존중감’을 보상받고자 아이에게 더욱 집중하는 모습을 보이기도 하지만 그런 완벽한 어머니 노릇을 하지 못할 때 느끼는 자책감이 일하는 여성보다 상대적으로 크다는 것을

P의 사례를 통해 느낄 수 있다. 이것은 과거에 생계형 일 때문에 아이들에게 어머니로서의 지원이 부족한 것에서 오는 죄책감과 다른 차원이다. 시간제 보육교사로 일하다 육아휴직 중인 P는 아무리 육아라는 이유가 방패막이 된다고 해도, 스스로 시간을 허비하고 있다고 자책한다. 자격지심이 없다고 말하지만 일하는 엄마들보다 자신을 무능하다고 치부하고, 돌봄 시간을 불필요한 시간 낭비로 만들어버리는 모습에서 자격지심을 읽게 된다. P에게는 일하는 엄마들보다 여유 있게 보낸다고 생각하는 현재의 시간이, 도태되고 있다고 생각하는 현재의 자신이, 죄책감으로 점철된다.

“얼마 전에 꿈을 꿔는데, 주변에 친한 언니들이 아기 키울 때 같이 육아휴직을 했는데, 그 사람들은 직장으로 돌아가고 전 집에만 있는 꿈을 꾸 거예요. 요즘 계속 ‘나 앞으로 뭐하지?’, ‘뭐 먹고 살지?’ 이런 생각이 복직이 가까워질수록 항상 있어요. 내가 보육 교사 보조로 몇 년을 더 일할 수는 없는데……”(P, 37세). 결국 전업주부들은 돌봄이 끝나갈 때쯤, 최종에는 P처럼 ‘어떤 일을 해야 한다’는 무언의 압박에 직면하게 된다. “모두가 부러워하는 전업주부는 미취업자가 아니라 종신고용을 보장받은 남편과 상속받을 자산이 있고 자식을 취업시킬 능력까지 갖춘 소수일 뿐, 1% 계층을 모델 삼아 취업자는 주부를 부러워하고, 전업주부는 자아실현을 하는 취업 여성을 부러워한다”(한겨레21, 2013.02.10.)는 통찰은 상대적 박탈감과 죄책감에서 괴로워하는 99%의 여성들을 조금이나마 위로한다.

4. 미래의 특별한 나를 위한 자기 계발

2012년 무상보육이 실시되자 취업 주부뿐만 아니라 전업주부들 사이에서도 무상보육 수요가 급증하였다. 전업주부들은 취업 주부에 비해 역차별을 당하느니 아이들을 보육 시설에 보내는 쪽을 택하였다. 무상보육은 고립된 가족 내에서 혼자 온종일 돌봄에 매달려야 하는 전업주부에게도 숨 쉴 틈을 내주는 정책이었다(한겨레21, 2013.02.10). 하지만 여기서도 예상치 못한 상대적 박탈감은 발생하였다. “보육교사들이 일하지 않는 부모들의 아이들까지 맡아보는 게 심리적으로 힘들 때가 있어요. 일하지 않는 엄마들은 티가 나요. 뒤늦게 와서 점심 먹을 때 데려다 놓거나 미용실 갔다가 에어로빅하고 와서 데려가기도 하지요”(한겨레21, 2013.02.10.). 한 보육교사의 하소연은 전업주부에게 보육 시설에 아이를 보내는 이유에 대한 합리적인 설명을 요구한다.

[사례] K(29세, 프리랜서)

“굳이 내가 편하려고 어린이집 보내는 게 아니에요. 아이에게 중요했던 부분들을 다 놓치고 지나가는 시기가 될 수 있을 거 같아서요. 이 시간을 내가 맨날 에너지를 쏟아가면서 어린이집에서 하는 것처럼 해줄 수 있는 게 아니면, 이 아이들도 같은 또래 집단에 가서 지루하지 않은 시간을 만들고, 그 나머지 시간을 나랑 하면 되잖아요. 아무튼, 그 시간, 그 쉴 때를 내가 유용하게 쓰고 싶은 거죠”.

여성주의 경제학자들이 “돌봄도 만들어지려면 비용이 든다”(홍태희, 2014: 124)라는 점을 강조했듯이, 돌봄 노동이 사회화되고 비용으로 환산되기 시작하면서, 전업주부들은 잉여 인간으로 취급받지 않으려고 끊임없이 자기 정체성을 되문는다. 아이에게 더 좋은 사회성을 길러주기 위해 무상보육을 활용하는 것이며, 자신의 에너지를 관리해 더 나은 미래를 준비하기 위해 사용하고자 함이라고 말이다. 실제 K는 아이들을 어린이집에 보낸 후 남편의 권유로 역도를 시작하였고, 지금은 아마추어 선수로 대회에 출전하여 수상까지 할 정도로 자신의 삶에서 새로운 즐거움을 발견하였다고 한다. 이런 사정을 아는 어린이집 선생님들도 열심히 사는 자신에게 호의적이라고 말한다. K에게 육아와 맞바꾼 시간은 또 다른 여성들에게는 자기 계발을 통한 자아실현의 본보기로 작동한다. K가 그저 취미로 동네 헬스클럽에 다니기 위해 아이들을 어린이집에 맡긴다면 돌봄의 대체자인 보육교사들에게는 그저 탐탁지 않은 전업주부로 보였을 것이다. 안타깝게도 여성들이 돌봄 노동에서 정당하게 빚겨날 수 있을 때는 일을 하거나 자기기술노력을 강화할 때일 뿐이다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“전 나중을 위해서 외모적으로 필요하다고 생각해서, 살 안 찌려고 노력하죠. 컴퓨터도 하고, 무료 강의 같은 것들, 돈 안 드는 방법에서 인강(인터넷 강의) 같은 걸 듣죠. 아동 미술 같은 거. 학원에 다니거나 그런 생각은 안 하고요, 최대한 경제적으로”.

[사례] H(39세, 전업주부)

“제가 입버릇처럼 얘기하는 게 있는데, 제가 일을 되게 하고 싶은데 일을 하지 못하는 요건 때문에 현재 일을 안 하는 거지만, 제가 영어 회화 공부를 열심히 하는 것도 그렇고 전 40 후반이나 50대에 일을 할 때 영어를 쓰는 회사를 가고 싶어요. 그때쯤 신랑이 은퇴 시기가 되고, 신랑이 꼼꼼하고 집안일을 되게 잘해요. 그래서 집안일을 신랑이 하고 전 일을 하고 싶어요. 그렇게 얘기했더니 자기도 그러고 싶대요. 신랑도. 자기도 집에서 살림 할 수 있대요. 그래서 서로 역할을 바꿀 수도 있지 않을까 생각해요”.

자주 응용되는 매슬로(Maslow, A. H.)의 욕구 5단계-생리적 욕구, 안전·안정의 욕구, 사회적(소속·애정) 욕구, 자아존중의 욕구, 자기실현의 욕구-중 인간의 잠재적 욕구 가장 마지막 최고 차원에 위치하는 것이 자아실현의 욕구이다. 하지만 매슬로는 말년에 이것이 인간의 가장 기본적인 욕구라고 말을 바꾸었다고 한다. 사실 여부를 떠나 우리는 자아실현의 욕구가 그 어느 때보다 중요한 시기에 살고 있다. 하지만 일·가정의 경계에 선 여성들에게 자아실현은 다소 다른 양상을 보인다. 정말 자기 뜻을 펼치기 위한 ‘미래지향형 자아실현’과 현재에 자신이 할 수 있는 능력 안에서 실천하는 ‘한계형 자아실현’이란 두 가지 형태로 나타난다.

P와 H는 현재의 자기 계발이 훗날 가정에서 자신의 경제적 위치를 대신해주는 밑거름이 되리라 생각하고 각자의 모양대로 자기 계발에 매진한다. P는 자신의 역량에 부족함을 느끼고 미래의 자신의 모습에 필요한 자격요건을 갖추기 위해 전업주부의 시간을 자기 계발에 투자한다. 향후 정확한 진로를 정하지 못한 탓에 컴퓨터 활용, 각종 자격증까지 습득하고 있다. 그렇지만 전문적 자격을 취득해도 자신이 내린 결정이기 때문에 성공과 실패에 대한 책임도 자신이 져야 한다는 자기 책임 기제가 작용하여, 가계 경제에 영향을 주지 않는 범위에서 무료 제도를 활용하여 위험부담을 스스로 낮추고 있음을 볼 수 있다. 또한 P는 자격증 못지않게 외모의 중요성을 피력한다. ‘여성의 일에는 여성의 외모가 중요하다’는 생각은 분명 서비스와 사무직에 종사했던 P의 사회적 경험에서 터득한 이치일 것이다. “자기 결정이라는 페미니즘 윤리는 ‘자기 계발’이라는 황금 사자로 변신했고, 이 자기 계발은 주로 외모와 자부심, 그리고 젊음을 되찾으려는 헛수고에 바쳐진다”(팔루디, 2017: 27). 하지만 이것은 팔루디 표현대로 페미니즘의 실패라기보다는 신자유주의 기획의 산물이라고 보는 게 더 정확할 것이다. 일을 갖기 위한 자기 계발의 노력과 더불어 외모를 가꾸야 하는 부담까지, 일하는 멋진 엄마가 되기 위한 신자유주의하에서 자기테크놀로지의 완성은 멀고도 험난하다.

H의 자기 계발 노력은 전통적인 성 역할 분업의 관념을 깨뜨린다. H의 모습은 “개인 삶의 불안정성과 경쟁을 부추기는 신자유주의 시장 질서 속에서 개인들은 끊임없이 자기 계발과 재훈련의 요구에 직면하게 되고, 이는 기존의 성 역할 분업에 근거한 가족구조의 정당성을 약화시키는 구조적 요인으로 작용”(김혜영, 2014: 267)하는 전형을 보여준다. 몇 년 뒤 은퇴할 남편에게 가사를 전담시키고 자신은 남편의 경제활동을 대신하려는 H의 계획은 H 혼자만의 판단으로는 어렵다. 그렇기 때문에 신혼 초부터 소통의 어려움을 겪었고, 많은 갈등 상황을 대화로 해결하기 위해 무던히 노력하여 현재의 합의에 이르렀다

고 한다. 가정이나 사회에서 이뤄지는 분업이 여성과 남성이라는 성별 분업에 갇혀있지 않고, 누구나 ‘역할 바꾸기’가 가능하게 하려면, “우선 서로 대화가 되어야지, 같은 길을 가고 같은 방향을 봤을 때 이런 얘기가 나오지, 안 그러면 이런 얘기조차도 꺼낼 수 없는 거잖아요”(H, 39세)라는 H의 깨달음처럼 가정에서 많은 대화를 통한 소통이 밑바탕이 되어야 하겠다.

5. 주체적 자영업자의 이면(裏面)

집뿐만 아니라 사업장에서도 함께 있는 자영업 부부에게 일은 어떤 의미로 다가올까? 모엔과 롤링(Moen & Roehling, 2005)은 “가정과 일이라는 두 영역으로부터의 동시적 요구를 충족시키기 위해 여성이나 부부들이 일반적으로 선택하는 전략들을 언급한다. 시간제 근로나 파트타임을 통해 남편과 부인이 상호배타적으로 가정을 책임지게 하는 전략이다”(김은정, 2019: 17). 그리고 자영업을 들 수 있는데, 이는 노동 시간과 노동 강도에서 더욱 많은 재량권을 가질 수 있게 한다는 점에서 가정과 일이라는 두 영역을 동시에 충족시킬 수 있는 노동 형태가 될 수 있다(최문경·구혜란, 2008: 637). 물론 자영업의 증가가 새로운 사회적 패러다임이나 개인들의 가치관 변화, 조직 간의 관계 변화 및 직업관의 변화 등의 출현을 보여주는 것으로 이해하는 시각(Bell, 1973; Reich, 1992)도 있다. 하지만 여러 제약 조건으로 인해 아직 미약한 개인들은 불확실한 형태이지만 가정과 일에 쉽게 접근할 수 있는 자영업 안에서 결합하고 상호 부조 하면서 ‘기업가적인 주체’로 성장한다. 결국은 자기가 스스로 움직이는 기업과 같은 존재로서 활동하는 것밖에 답이 없는 상황에서 자영업은 제일 나은 선택이 된다(김은정, 2019: 17).

[사례] L(28세, 자영업)

“저는 처음에는 제가 이 운동(태권도장)을 원해서 했지만, 아이 낳고 키우면서 핑계 아닌 핑계처럼 ‘내가 당신 때문에 이 일을 하게 되었다. 내 일도 못 하고. 난 내 일 하고 싶은데’ 하고 핑계를 댄 거 같아요. 둘 다 같이 육아에 일까지 하는 게 힘드니까. 그때 남편이 제 하고 싶은 걸 하라는 거예요. 근데 제가 못 놓겠더라고요. 전에는 남편 사업장에 보조로 일하는 느낌이나, ‘당신 거니까 당신이 해’ 이런 미루는 느낌이 강했어요. 그런데 어느 순간 ‘내가 해야지, 내 것도 되잖아. 내가 가르치는 애들도 있잖아’. 이런 마음이 들더라고요. 확실히 도장이 두 개로 확장되고 나서 더 그런 마음이 생겼더라고요. 같이 있어도 제가 가르치는 아이들이 내 아이들 같고”.

L은 남편과 태권도장을 운영하며 똑같이 아이들을 가르치는 사범의 임무를 수행한다. 하지만 관장인 남편의 역할에 비해 자신은 보조로 일하는 느낌을 강하게 받으며 자존감이 많이 떨어졌었다고 고백한다. 그러나 사업장에서 아이 둘을 어린이집 하원 후에 남편과 번갈아 돌볼 수 있고, 업무가 끝날 때까지 자녀와 함께 있을 수 있다는 장점 때문에 선불리 다른 일을 찾지 못하였다. 그런 와중에 (긴 고심 끝에) 최근 도장을 분리하게 되었다. “이제 이 공간은 내 공간이 되었고, 저 혼자만 있는 시간이 있으니까 제가 마음의 여유도 생겨요. 그러니까 오히려 화도 덜 내고. ‘그래, 나 오늘 좀 혼자 편했으니까’ 하면서 나름 합리화하면서 집에 가서 가사일 남편한테 기대도 안 하게 되고, 도와주면 감사함 느끼고 고맙다고 말하고”. L에게 일터의 분리는 가사와 돌봄에 가부장적인 태도를 보이는 남편과의 갈등 상황에서 전화위복이 되었다. 나름 마음이 좀 편해진 L은 자신만의 공간을 갖게 되면서 일에 대한 주체성을 회복한 대신 가정에서 여성에게 한계짓는 노동을 감내하는 쪽을 택했다.

[사례] A(37세, 자영업)

“장점보다는 단점이 더 많아요. 직원들의 변수에 따라 자영업은 늘 스탠바이 상태로 있어야 하는 게 불안한 요소예요. 아무래도 시간이 없다 보니까, 아이들 볼 시간도 없고, 좀 더 신경 써야 하는데 돈만 주고 학원 보내는 이런 식이다 보니까 엄마의 손길이 필요하지만 사업장에 매달려있어야 하니까요. 남편도 같이 일을 하다 보니까, 현재 돌봄이라기보다는 일 때문에 방치되어 있어요. 솔직히 이 일이 힘들기도 한데, 재미 있어요. 아무래도 일을 안 할 수는 없으니까. 어차피 일하는 거 기분 좋게 하는 거고요. 저 혼자 하는 거 아니고 남편이 같이하니까 남편이 같이 일을 분담해줘서 좋은 것도 있고, 요즘은 그런 생각이 들고, 예전보다는 마음이 너그러워졌다고 해야 하나”.

프랜차이즈 제과점을 운영하는 A는 늘 바쁘다. 수십 명씩 되는 아르바이트생을 관리해야 하고, 교육해야 하며, 제품을 만들고 고객을 상대해야 한다. 하루 24시간으로도 부족한 A의 사업장에 최근 남편이 합류하면서 A는 전적으로 혼자서 생계를 책임져야 했던 자기 일에서 즐거움과 보람을 찾으려고 한다. 남편으로 인해서 업무량이 한결 줄어들기도 하지만 자기 일을 이해하고, 함께 해주는 사람이 있다는 것에 대한 만족이 더 크다.

L과 A는 각자 부부가 함께 자영업을 하지만 같은 공간에 함께 있느냐 없느냐가 서로에게 긍정적인 영향을 미치는 사례이다. 자영업 여성에게 사업장은 돌봄을 함께 할 수 있는 공간이자, 일을 분담할 수 있는 남편과 함께하는 공간이다. 하지만 여성이 보조적인 역할에 머물거나, 독립된 공간과 역할을 할당받

지 못할 때는 한없이 자존감이 떨어지는 위험 부담도 가지고 있다. 상호 존중하는 일 문화와 스스로 사업장의 주체라는 의식이 자리 잡을 때, 일이나 가사, 돌봄에서의 즐거움도 찾을 수 있음을 사례들은 보여준다.

IV. 미래에 기대하는 일

1. 지체된 노후보장의 조건

〈2019 통계로 보는 여성의 삶〉에 따르면, 여성의 경제활동참가율(50.9%)은 전년 대비 0.1% 늘어난 것에 비해 전체 공무원 중 여성의 비율(46.7%)은 전년 대비 0.7% 증가하였다(통계청, 2019: 26, 41). 여성들은 돌봄 노동 기간을 활용하여 상대적으로 지위가 안정적이고, 돌봄 부담이 적어 일과 돌봄 양립이 가능하다고 판단한 교원이나 공무원에 쏠리는 모습을 보인다. 살림과 육아, 공무원 시험을 병행하는 이런 ‘맘시생’들을 통해 가사, 돌봄 부담에 대처하는 제도의 질적 변화는 더디다는 것을 간접적으로 알 수 있다.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“솔직히, 병원 사무직 일이 전문직이나 평생직이라 생각했다면 제 신혼여행 못 가는 거 감수하고 했을 거예요. 근데 거기도 그런 직장 아니니까 그만한 일은 구할 수 있다고 생각하니까 그만뒀죠. 신랑도 아직은 풀타임으로 길게 일하는 건 싫어해요. 만약 길게 하려면 자기만큼 벌라고 해요. 근데 신랑 친구들 보면 와이프가 선생님이나 같은 공무원이면 남자가 그만두는 사람들이 많아요. 와이프 직업을 믿는 구석이 있으니까요. 그런 경우는 다 맞벌이였어요. 우리 집만 특이케이스였죠. 올 신랑 맨날 그런 말만 해요. 초등학교 고학년 둔 애들 엄마들만 공무원 들어왔다고. 애들 다 키우고, 40~50대에 공무원 되는 여성들 많대요”.

경제적 부양은 남성의, 돌봄 노동은 여성의 영역이라는 한국사회의 성별 분업 의식은 아이는 가정에서 엄마가 키워야 한다는 가정중심주의와 맞벌이여도 가사와 육아는 여성의 몫이라는 슈퍼우먼 콤플렉스가 결합해 성불평등을 강화시킨다(신경아, 2014: 346). 이는 1997년 경제 위기 이후 강화된 가족주의 담론이 성별 분업 담론을 재생산하였다는 박혜경(2011)의 주장과도 맞닿는다. 가족주의 담론이 성평등 담론과 결합하긴 했지만, 여기서 말하는 “평등해져야

하는 여성은 핵가족의 아내·주부로 정체화”(박혜경, 2011: 99)되어 있다. P의 남편은 자신만큼 별 조건이 안 되면 차라리 전업주부의 길을 가기를 권한다. 현실적으로도 남성 대비 여성의 임금 단가가 여전히 낮다. P 부부를 통해 남녀 모두에게서 안정적인 직장에 대한 바람을 읽을 수 있다. 하지만 이 뒤에 숨겨진 P 남편의 속내는 말로는 자신만큼 별 수 있으면 직장을 다니라고 하지만 자신이 남자 주부 역할을 할 마음은 추호도 없다는 것을 숨기고 있다. 공통의 이해관계가 있는 듯 보이지만, 실제로는 불평등을 묵인하고 있다. 이런 양가의 감정은 ‘남자 주부 인정하지, 나만 빼고(우리 아들만 빼고)’와 다를 바가 없다.

현재 한국사회의 가족에게 가장 급속한 변화의 한 부분은 여성도 이제는 평생 취업을 점차 당연한 책임이자 권리로 받아들인다는 것이다(허민숙·신경아, 2014: 308). 개인화와 기대수명의 연장으로 인해 특히, 여성에게 일은 중년의 위기로 인식된다. 하지만 안정적이고 평생직인 노후 대책이 교원이나 공무원 이라면 공무원이 아닌 다수의 사람은 노후 대책을 세우기도 전에 취업을 포기해야만 하는 것인가? 하지만 다음 사례에서 노후 대책으로 바라본 일은 전혀 다른 의미를 가진다. 평생직이 보장되지 않는 시대에는 남성이든 여성이든 모두 자신과 가족의 생계를 책임지거나 분담해야 한다. 즉, 여성도 언제든지 집안의 경제적 역할을 대신할 수 있으며, 남성도 가사와 돌봄 등을 전적으로 책임질 수 있다. 따라서 여성들은 노동시장의 현실을 직시하고 더 철저히 준비할 필요성이 커지고 있다. 또한 여성도 자신을 가사와 돌봄의 책임자로 규정하면서 경제활동에서 주변인으로 남고자 하는 생각을 버리고 있다.

[사례] H(39세, 전업주부)

“아기는 다 알아서 크고, 일은 노후대책이에요. 자신만의 방식으로 일을 지속하는 거. 그니까 나이 들어서도 꾸준히 해야 하는 일이 필요한 거죠. 100세 시대인데”.

일을 생계유지나 자기 계발이 아닌 노후대책으로 보는 것은 삶의 보조적인 성격으로 일을 바라보는 것으로 보인다. 하지만 평균 기대수명이 늘면서 젊은 층을 비롯한 모든 개인에게 노후보장은 직업 선택의 우선 조건이 되고 있다. 보통의 안정적이고 평생직의 일자리를 꿈꾸는 사람들이 말하는 노후보장은 충분한 연금을 받으며 노년을 편안하게 보낼 수 있는 것이다. 그러나 그런 일을 갖지 못하거나 가능성이 없다고 판단한 이들은 오히려 나이 들어서도 지속해서 할 수 있는 일을 노후보장이라고 정의한다. 특히 연구 사례처럼 돌봄을 병행하면서 노후가 보장되는 안정된 일을 갖지 못했거나 기회를 박탈당했던 여

성들은 자신을 위안하는 의미에서 노후에 하게 되는 일 자체를 ‘노후보장의 조건’으로 규정하는 것을 볼 수 있다. 바꿔 말해, 현실적으로 도달 불가능한 현재의 일이 미래에 기대하는 일로 투영되어 노후까지 보장되는 일로 그려지는 것이다. 만족할만한 연금이 보장되지 않는 현재의 일에 종사하는 사람에게 그나마 나이 들어서도 계속할 수 있는 일이 그들에게는 노후대책인 셈이다. 누군가에게 노후는 일하지 않고 편안하고 안락한 여유를 즐길 수 있는 미래라면, 누군가에게 노후는 나이 들어서도 움직일 수 있는 자신의 몸에 감사하며 일할 수 있는 일자리를 보장받는 것이다. 각자 다른 모양으로 삶을 살아가는 방식에 옳고 그름의 잣대를 댈 수는 없다. 그저 일할 수 있는 건강만 확보된다면, 사례의 여성들에게 노년에 일할 수 있는 일자리만큼 젊은 시절 일자리에 대한 보상과 확실한 노후보장도 없을 것이다.

2. ‘멋진 엄마’, ‘당당한 와이프’ 되기

[사례] K(29세, 프리랜서)

“전 결혼 전에도 꾸준히 일했었으니까, 예전부터도 아기 낳고 나면 당연히 일해야지 하는 생각이 있어요. ‘아기를 낳으면 신랑이 돈 버니까 쉬어야지’ 이런 생각을 한 번도 한 적이 없어요. 당연히 어느 순간 애들 좀 크고 때가 됐다 싶으면 당연히……. 난 애들한테도 바쁘고 멋진 엄마처럼 보이고 싶은 거야. 요즘 더 드는 생각은 애들이 종일 반에서 늦게 오는데, 이런 생활이 지속하다가 점점 신랑한테 의존하게 된단지 이런 생각이 들 수도 있는데, 전 이런 생각이 하나도 안 들어요. 전 오히려 이게 더 불편해요. 이렇게 지내고 있지만, 신랑한테 고마움과 미안함이 같이 좀 있고, 항상 뭔가 내가 일을 해서 신랑이 편했으면 좋겠다는 생각이 들어요. 지금은 외벌이니까 그 짐을 혼자 지고 있잖아요. 항상 이렇게 말하거든요, ‘내가 지금 일을 안 해서 그렇지, 내가 일만 시작하면 내가 당신 경찰 취미로 다니게 해줄게,’ ‘조금만 기다려, 앞으로 한 10년만 당신이 애쓰고 그다음에 내가 알아서 할게’ 왜 그런 생각을 하는지는 모르겠는데. 그러고 싶어요. 나로 인해서 뭔가 남편이 다른 사람들 보기에도, ‘저 자식은 와이프 잘 만나서 회사 편하게 다닌다.’ 이런 소리 듣게 해주고 싶고요”.

한국은행이 발표한 <주요국의 여성 경제활동 참여 증가 배경 및 시사점>에 따르면, OECD 회원국의 여성 경제활동참가율은 1991~2016년 사이 꾸준히 상승(57.0%→63.6%)하였다(한국은행, 2018). 발표는 여성의 경제활동 참여에 기여한 원인을 공공 보육 서비스, 양성평등 문화, 노동시장 유연화 및 높은 시간제 고용 활동 등으로 분석한다. 반면 남성은 오히려 하락(82.4%→80.0%)

하였다. 남녀 간 격차도 1991년 25.5%P에서 2016년 16.4%P로 많이 축소되었다. 일하는 남성에 대한 일하는 여성의 추격이 여전히 위협적이지는 않지만, 변화의 양상은 확연해지고 있다. 다만 한국, 일본 등에서는 연령대별 여성 경제활동참가율에서 경력단절이 뚜렷이 나타나고 있다. 이에 대한 원인으로 결혼, 출산, 돌봄으로 경력이 단절된 여성을 보는 시각이 우세하지만 “어느 순간 애들 좀 크고 때가 됐다 싶으면 당연히……” 일을 하겠다고 말하는 K의 사례를 통해 돌봄을 제공하는 사회적 지원 제도가 뒷받침되지 못한 탓이 크다고 볼 수도 있다. 다시 말해, 여성은 언제든 일하고 싶은 욕구가 내재하여 있으며, 가정 경제활동의 주체로 거듭나기를 희망한다. “오늘날 여성의 노동은 일종의 잠정 협정 상태”로서 “몇 안 되는 자녀를 돌보는 기간에만 국한된 것”(Willms, 1983a: 111 ; 벡·벡-게른샤임, 1999: 117 재인용)으로 이해하는 시선에서, 이런 여성들은 자신이 진정으로 하고 싶은 일이 자녀 돌봄으로 잠시 지체되었다고 생각한다는 것을 읽을 수 있다. 이들은 자신의 역량은 자신이 펼치고자 원할 때 사회에서 받아줄 것으로 믿는다.

[사례] R(33세, 프리랜서)

“조리원에 있을 때도 그랬지만, 집에만 있으면 축 처지고, 뭔가 밖에 나가서 일해야 자존감도 높아지고, 원래 일하는 것도 좋아하고 그래서 앞으로는 둘 다 하고 싶어요. 일은 저에게 자존감을 높여주는 거고, 그냥 하고 싶은 일을 하는 거죠. 계속하는 거. 멈추지 않고 지속하는 거? 자기 계발? 성취? 그게 강하죠. 꼭 결혼했다고 해서, 돌봄을 한다고 해서 자기가 하고 싶은 것을 중단하거나 줄이거나 이거는 안 맞다고 생각을 해요. 주변에도 결혼하고 아기 낳고 완전 전업주부로 전향한 친구들도 많고 한데 저는 그래도 자기가 하고 싶은 거, 할 것들은 페이를 떠나서 계속하는 게 맞다고 생각을 해요”.

재밌는 일, “잘하는 일, 좋아하는 일, 그거밖에 할 게 없어서가 아니라 그게 꼭 하고 싶어서 하는 일”(조남주, 2016: 174)에 대한 소원은 남녀노소를 가리지 않는다. “여성은 여성으로 태어나는 것이 아니라 여성으로 만들어지는 것”이라는 시몬 드 보부아르(Simone de Beauvoir)의 유명한 명제를 재구성하고 있는 여성들은 자신의 적성에 맞는 일을 찾아 꾸준히 하면서 자존감과 성취감을 맛보지만, 결혼이라는 제도에 얽매어 자기 일과 돌봄을 양자택일의 위치에 놓는 것 자체가 부당하다고 판단한다. 이런 여성들은 자신에게 지워진 책임의 굴레 안에서 충실히 역할을 수행하면서 새로운 주체적 여성으로 거듭나려 한다. 스스로 자신을 만들어가는 여성들의 목소리가 커지고 있는 것은 어쩌면

당연한 현상이다.

V. 돌봄에 보이는 굴곡진 속마음 : ‘덜’인가 ‘피난처’인가

100여 년 전, “자식을 품는 여성스러운 존재가 아닌, 자신의 행복을 독립적으로 설계하고 사유하는 존재가 되어야 한다”(스콧, 2017: 298)는 주장으로 어머니라는 존재와 개척하는 전문가의 분절을 보여준 페미니스트 펠티에의 외침은 현재를 살아가는 여성들에게도 여전히 유효하다. 그렇다면 가사, 돌봄을 전담하는 여성 특유의 가치를 실천하고 있는 전업주부에게서는 취업 여성들이 일을 하게 됨으로써 얻게 되는 수입, 동료애, 성취감, 보람, 행복 등을 자신의 삶에서 전혀 느낄 수 없는 것일까. 안타깝게도 가사노동을 무시하고 등한시하는 사회적 행태가 전업주부 스스로 인정의 부재에서 오는 상실감을 맛보게 한다. 일을 우위에 두도록 작용하는 현실을 먼저 탓해야 하지만 여성들은 사회가 바뀌기 전에 스스로 방어하는 방법을 터득한다.

[사례] Y(37세, 전업주부&시간제 일)

“일을 하려는 거는 1번이 돈이긴 해요. 원하는 시간대에 일한다면 떡볶이집 알바도 상관없어요. 하지만 직장은 좀 오래 다닐 수 있고 4대 보험이나 복지혜택들이 있는 곳이라고 생각해요. 일단 일을 구하다 그런 곳을 들어가면 좋고, 안되면 계속 이런 상황이 되겠죠. 사실 다 핑계일 수 있어요. 애들도 다 사실 맘만 먹으면 봐주는데”.

[사례] P(37세, 시간제 보육교사)

“나이 들어서 파트타임 일자리밖에 없을까 봐 그거 싫어서 계속 일해안데……. 지금은 아기 돌봄을 하느라 쉬는 건데 애들 크고 나서 집에만 있을 수는 없죠. 애들 초등학교 고학년만 돼도, 엄마 손이 별로 필요 없을 때, 굳이 집에 있을 필요는 없죠. 나를 위해서, 나중에 노후도 그렇고, 100세 시대인데 계속 놀 수는 없죠. 보육교사는 50세 전까지 10년만 보고 있어요. 이 일은 평생직은 아니니까. 교사, 공무원 그리고 전문직이 평생직이지 않아요? 만약에 좋은 직장이 나타나면 지금이라도 애들 맡기고 일할 수 있어요. 가사나 돌봄 이런 거 다 내려놓고 그런 일 잡아야죠. 결국 그런 좋은 일을 못 찾아서 핑계로 이려고 있을 수도 있어요. 만약에 제가 공부를 해서 공무원 합격을 하거나, 좋은 직장에 갔다면 경력 단절이 안 되었겠죠. 아기를 키운다고 그만두지 않았겠죠. 솔직히 자발적 경력단절일 수도 있죠, 제 직업이 안정적이거나 평생직이 아니라면”.

여성들이 사회에서 전망하는 일은 전문적이고 복지혜택을 받을 수 있는 안정적인 정규직이지만, 현실은 돈과 제한된 시간 때문에 조건에 맞는 일이라면 무엇이든 해야 하는 상황에 부닥쳐있다. 정규직을 선호할 수밖에 없는 이유 즉, 상대적으로 지위가 안정되고, 가사, 돌봄과 일 양립이 가능할 것이라는 판단은, 전체 여성 비정규직 근로자 수가 전체 여성 임금 근로자의 절반 가까이 차지하며 해마다 증가한다는 통계와 대조된다. 여성 비정규직이 증가한 이유는 여성 시간제 근로자가 증가한 것으로 분석한다. 실제 일하는 여성 중 과반 수가 전일제 근무가 아니다. 하지만 일과 가사, 돌봄을 양립하기 위해 선택한 시간제 일자리가 오히려 일과 가사, 돌봄 양립을 어렵게 만드는 모순을 보인다. 비정규직 일자리에서는 육아휴직이나 출산휴가 등을 기대할 수 없으며, 양질의 일자리가 아니기 때문에 한시적으로 선택할 수밖에 없는 한계가 있기 때문이다. 이런 상황의 여성은 현재의 돌봄과 일을 병행할 수 있는 최선책으로 어쩔 수 없이 지금의 일을 선택한 것이며, 현재의 일은 평생직이 아니라고 생각한다. 결과적으로 적당한 일을 찾지 못해 안주하거나 잠시 숨 고르기를 하는 상황에 처한 여성들에게 ‘돌봄’은 그들이 그 일을 할 수밖에 없는 변명이자 핑계가 된다.

배우자가 제공하는 부양으로부터 ‘자유로운’ 상태와 직장을 가질 ‘자유가 있는’ 상태 간의 어중간한 위치에 끼어든 어머니라는 역할은, ‘아이들’을 취업 경쟁에서는 자신의 발전을 막는 ‘장애물’로 그리고 격심한 생존 경쟁을 피하기 위해서는 ‘매력적인 이유’로 변형시킨다(백·백-계륜샤임, 1999: 70). 따라서 이들에게 돌봄은 하고 싶은 일을 못 하게 발목을 잡는 ‘뒤통’이 되기도 하지만 스스로 만족스럽지 못한 현재의 일을 대변하는 ‘피난처’로 바뀌기도 한다. 돌봄을 하는 여성에 대한 사회적 차별이 없어지고 가정 내 성별 분업이 잘 이뤄져도 상당수 여성에게 돌봄은 피난처가 될 수 있다. 사례 여성들은 자신의 처지를 비판하는 조급함으로 스스로 자신들의 숨통을 옥죄고 있음을 볼 수 있다. 자녀들의 성장을 지켜보면서 빨리 현재의 일을 탈피하고 싶은 강박은 돌봄을 ‘뒤통’으로 만들어 현재 상황을 합리화시키거나 ‘피난처’로 바뀌 자기 위안의 도구로 삼는다. 진정한 자기 자신을 찾고 싶은 욕망과 가족 특히, 자녀와 친밀함을 유지하고 싶은 감정은 양날의 검과 같다. 그래서 돌봄 때문에 일을 못 하거나, 이 정도 일밖에 못 하지만 정규직의 안정적 일자리를 얻을 수 있다면 지금이라도 돌봄을 박차고 나갈 수 있는 여성들이 돌봄에 보이는 양면성은 현재 경제활동참가율의 ‘M-커브(M-curve)’의 가장 중심에 분포하는 여성들의 ‘굴곡진 속마음’을 보여준다. 다만, 사례 여성 중에는 돌봄을 도피처가 아니라 일과 동등한 선에서 판단한 자발적 선택도 있었다. 하지만 자발적 선택임에도

불구하고 조건이 좋은 사회적 일 앞에서는 돌봄을 망설이거나 언제든지 양육을 전가할 수 있는 여성들을 통해 사회적 통념을 앞세운 이중성 또한 엿볼 수 있다. 무엇보다 중요한 것은 사회적 불평등으로 인해 자기 도피처로 돌봄을 선택하는 것만큼은 지양하는 제도적 장치들이 마련되어야 한다는 점이다.

VI. 결론 및 제언

이 연구는 여성의 경제활동인구 그래프에서 ‘M-curve’형 모양의 가장 중심에 위치한 20~30대 기혼여성들에 주목하였다. 아울러 돌봄 문제를 안고 현재의 일과 타협할 수밖에 없는 여성들이 일을 단순히 경제적인 요인으로 바라보는 것 외에 다른 어떤 의미로 받아들이는지에 대한 비경제적인 요인과 배경을, 달라지고 있는 성별 분업 양상을 통해 포착하고자 하였다. 그동안 기혼여성의 경력단절이나 불공정한 지위에 머무는 현상에 대한 사회 구조적인 분석의 연구는 많이 이루어졌지만 심층 면담을 통해 기혼여성 특히, 비교적 젊은 세대인 20~30대가 가지고 있는 일에 대한 인식을 직접적으로 다루는 연구는 많이 이뤄지지 않았다. 따라서 신자유주의 질서 속에서 여전히 지속하는 성별 분업의 불평등성을 개인 행위자들의 질적 연구를 통해 드러내는 작업을 시도했다는 점에서 이 연구의 의의가 있다고 하겠다.

사례의 여성들이 말하는 일은 ‘현재 가능한 최선의 일’과 ‘미래에 기대하는 일’로 나눌 수 있다. 현재 할 수 있는 최선의 일은 육아에 의해 시간이 제한된 상황에서 선택한 시간제 생계형 일이지만, 자신들의 품위를 지킬 수 있는 일을 찾기 전까지 그 일은 ‘한시적인 일’에 머문다. 또, 자식을 위해 시작한 일이지만 정작 양쪽의 만족을 가져올 수 없는 상황을 통해 일에 대한 회의를 읽을 수 있다. 그리고 ‘맘충’으로 보는 사회적 인식, 스스로 위축되는 자각들로 인해 여성들 안에서도 상대적 박탈감과 또 다른 죄책감을 보이기도 한다. 한편 가정과 일이 손쉽게 결합할 수 있는 자영업 여성에게 일은 자신이 어느 정도의 기업가적 주체성을 가졌는지에 따라 사업장과 가정에서 성별 분업의 만족도가 달라졌다. 이렇듯 여성들이 인식하는 일을 통해 돌봄은 현재하고 싶은 일을 못 하게 발목을 잡는 ‘덜’이 되기도 하지만 스스로 만족스럽지 못한 현재의 일을 대변하는 ‘피난처’로 바뀌기도 한다.

여성들이 기대하는 미래의 일은 크게 두 가지로 나타났다. 돌봄을 병행하면서 노후가 보장되는 안정된 일을 갖지 못했던 여성들이 자신을 위안하는 의미

에서 미래에 하게 되는 일 자체를 ‘노후보장의 조건’으로 규정하거나, 돌봄에 찌든 모습이 아닌 ‘멋진 엄마, 당당한 와이프’가 되고자 하는 기대가 투영되어 현재의 일과 다른 결을 보여주었다. 가정에서 성별 분업 정도는 여성들이 현재 주체적으로 하는 돌봄·가사노동의 만족도를 달리하는 요인으로 작용한다. 또한 성별 분업이 자연스럽게 이뤄지는 가정의 여성들은 미래의 일에 대한 기대치가 높은 것으로 보인다.

마지막으로 연구 사례에 근거한 실질적인 사회적 대안 3가지를 제시하고자 한다. 이는 가정에서의 성별 분업, 특히 돌봄과 가사의 주체라는 여성의 위치가 ‘현재 가능한 최선의 일’과 ‘미래에 기대하는 일’의 간극을 키우는 현실을 개선하기 위함이다. 주지하듯이, 사회 구조적인 문제를 덮어두자는 것이 아니라는 점을 분명히 한다. 기혼여성을 위한 일자리를 고민하고 일·가정 양립을 위한 성별 분업의 제도적 장치가 마련되어야 하는 문제를 넘어서 전체 노동시장은 남녀의 실질적인 임금 격차를 줄이고, 고용불평등을 개선해야 하는 방향으로 끊임없이 각고의 노력을 기울여야 한다. 다만, 남녀 양성 간의 평등은 양성 간의 불평등을 전제하는 제도들 안에서는 이루어질 수 없기(백·백-계론샤임, 1999: 67) 때문에 좀 더 가정 내 주체들의 현실적 상황에 접근하는 노력을 제안에 반영하고자 한다.

첫째, 반드시 ‘질 좋은’ 시간제 일자리의 제공이다. 구체적으로는 일·가정 양립을 위해 시간 선택의 폭을 더 다양하게 배치한 ‘질 좋은’ 시간 쪼개기 일자리를 확대해야 한다. “노동의 질에 대한 견제 없이 여성의 경제활동 참여나 노동자로서의 진출만 강조하는 방식”은 돌봄의 질조차 담보 받지 못한다(송다영, 2014: 431). 그동안 여성들에게 할당된 전형적인 일자리는 근무시간을 떠나 미래가 불확실한 것들이었다. 시간제 일자리가 갖지 못하는 혜택은 시간제 일자리의 지속성을 담보하지 못한다. 따라서 시간제 일자리라고 해서 낮은 시급, 불평등한 근무 환경이 아니라 추후 근무 시간이 쌓이면 정규직이 가능하고, 복리 혜택이 동일하게 적용되는 일자리여야 할 것이다. 그래야 시간제 일자리의 확산이 여성 노동의 강화라는 오명을 벗을 수 있을 것이다. 또한 여성들의 재능이 사장되지 않고 발휘될 기회를 통해 경력 단절을 방지할 수 있는 최선이 될 것이다. 먼저 정부 기관의 ‘질 좋은’ 시간제 일자리의 시범적 확대가 요구된다.

둘째, 돌봄 제공자에 대한 사회적 검증시스템을 마련해야 한다. “‘공공재’로서의 아이라는 관점은 개인과 가족으로 전가된 양육에 대한 책임을 국가로 이동”(서정애, 2018: 193)시키고 있지만, 아이들을 안심하고 맡길 수 있는 자리에 모(부)성을 대체할 수 있는 사람은 부재한 실정이다. 부모들이 마음 놓고

돌봄 서비스를 이용하여 기관과 사람에 대한 신뢰도를 높이고, 돌봄의 안전을 확보할 수 있어야 한다. 돌봄 제공자 채용부터 신입할만한 검증시스템이 도입되어야 하며, 제때 적절한 교육이 함께 수반되어야 한다. 이와 더불어 보육 시간의 유연제 또한 함께 가야 한다. ‘육아돌봄시설의 고정시간제’가 어머니의 의사에 반하면서까지 여성들이 일자리를 찾지 못하게 하는 도구가 된다는 백·백-계론샤임(1999: 249)의 분석은 상당히 일리가 있다. 일하고자 하는 부모를 위해 보육 시간 유연제를 실시하여, 몇 시간 단위로도 기존 시설에 수시로 아이를 맡길 수 있는 시스템이 마련되어야 하며, 필요하다면 정부 차원에서 검증을 거친 단시간제 아이돌보미 파견을 확대, 육성할 필요가 있다.

셋째, 소규모 영세사업장이나 1인 사업장에 ‘대체인력파견제도’를 실시할 것을 제안한다. 이런 사업장의 경우는 출산휴가나 육아휴직 자체가 구조상 어렵다. 결혼과 임신, 출산 과정에서 이미 실직을 예견하고 직장을 그만두어 육아휴직 통계의 사각지대에 있는 여성들이 태반이다. 이들은 일을 포기하기 전에 절충안을 찾고 싶었으나 여성에게 책임을 지우는 현실을 타파할 사회적 시스템이 부재했다. 이런 상황에서도 일을 놓지 않고 있는 여성들이 일을 지속할 수 있도록 결혼, 출산, 돌봄과 관련된 업무 공백의 발생에 대비해 유사 업무 경험을 가진 사람이나 업무 습득을 희망하는 사람을 대상으로 한시적으로 파견하는 대체인력파견제도를 시행하고, 이를 자발적으로 실천하는 기업에 제도적 지원을 마련한다면 영세업체도 직원도 모두 상생할 방법이 될 것으로 기대된다. 이는 일을 하고픈 사람이나 일을 지속하고 싶은 사람 모두에게 일거양득이 될 수 있다.

이 연구 사례들은 가정에서 개인들의 합의에 따라 돌봄과 시간적인 평등을 완성한다고 해도 사회적인 권리보장이 되지 않으면 완전히 평등한 사회를 만들 수 없음을 보여준다. 즉, 남성과 여성과 똑같이 공동 양육자로 인정되는 사회가 될 때, 돌봄은 공적인 가치로 인정받을 수 있는 것이다. 남성에게 돌봄의 책임을 배분하고, 남성 역시 돌봄 노동과 가사 노동을 당연히 공동의 노력으로 인식하는 사고방식이 모두에게 동등하게 적용되어야 한다. 그러기 위해서는 여성도 자신이 돌봄을 하는 상황을 떳떳하게 밝힐 수 있어야 하며, 이 밝힘 때문에 여성이 경쟁에서 도태되거나 불이익을 받지 않는 사회적 분위기가 먼저 마련되어야 한다. 이런 노력과 함께 앞서 제시한 제언이 현실화할 때, 여성들의 ‘현재 가능한 최선의 일’과 ‘미래에 기대하는 일’의 간격은 훨씬 줄어들 것이다.

참고문헌

- 곽현주·최은영(2015). “기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인 : 가정과 노동시장의 성불평등 구조를 중심으로”. *여성연구*. 제88권 제1호. 429-456.
- 권순미(2017). “일본 여성들은 파트타임 노동을 ‘자발적’으로 선택하는가?”. *일본 연구논총*. 통권 제46호. 5-31.
- 김보명(2018). “페미니즘의 재부상, 그 경로와 특징들”. *경제와 사회*. 통권 제118호. 99-138.
- 김은정(2019). 아무나 시작할 수 있지만 누구나 성공할 수 없다 : 다단계마케팅 참여자에 대한 문화기술지. *전북대학교석사학위논문*.
- 김현미(2006). *글로벌 시대의 문화번역*. 서울:또하나의문화출판.
- _____(2014). “젠더와 사회구조”. *젠더와 사회*. 파주:동녘출판. 63-98.
- 김혜경(2003). “가족정책과 젠더관점의 결합을 위한 연구:서구복지국가의 케어정책 체제를 중심으로”. *여성연구*. 통권 제65호. 31-56.
- 김혜영(2014). “가족의 위기와 가족정책”. *가족과 친밀성의 사회학*. 서울:다산출판. 266-289.
- 김희경(2019) “할마쇼크:한국 가족주의의 그림자와 할머니-모성의 사회문화적 구성”. *한국문화인류학회*. 제52권 제2호. 101-143.
- 나임윤경(2014). “이성에 연애와 친밀성. 드라마처럼 안 되는 이유”. *젠더와 사회*. 파주:동녘출판. 241-272.
- 박지환(2017). “현대 일본사회에서 이바쇼(居場所)와 자립의 사회문화적 의미:오사카시 예술-비영리조직(Art-NPO)에 관한 사례연구”. *민주주의와 인권*. 제17권 제1호. 111-149.
- 박혜경(2011). “경제위기시 가족주의 담론의 재구성과 성평등 담론의 한계”. *한국여성학*. 제27권 제3호. 71-106.
- 벡, 울리히·벡-게른샤임, 엘리자베스(1999). *사랑은 지독한 그러나 너무나 정상적인 혼란*. 강수영·권기돈·배은경(역). 서울:새물결출판(Beck, Ulrich, und Beck-Gernsheim, Elizabeth, *Das Ganz normale Chaos der Liebe*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1990).
- 서정애(2018). “저출산 담론과 젠더:여성주의 비판과 재해석”. *더 나은 논쟁을 할 권리*. 서울:휴머니스트출판그룹. 175-196.
- 송다영(2014). “돌봄은 누구의 책임인가”. *젠더와 사회*. 파주:동녘출판. 417-448.

- 스콧, 조앤W(2017). *페미니즘 위대한 역사*. 공임순·이화진·최영석(역). 서울:앨피출판(Scott, Joan Wallach, *Only paradoxes to offer: French feminists and the rights of man*, Massachusetts:Harvard University Press, 1996).
- 신경아(2013). “‘시장화된 개인화’와 복지 욕구(welfare needs)”. *경제와 사회*. 통권 제98호. 266-303.
- 정지은(2021). “민간부문 사회복지사가 경험하는 돌봄 서비스제공에 대한 질적연구”. *여성연구*. 제109권 제2호. 167-207.
- 정희진(2017). “여성주의는 양성평등일까?”. *양성평등에 반대한다*. 서울:교양인출판. 7-19.
- 조남주(2016). 82년생 김지영. 서울:민음사출판.
- 조순경(2011). *노동의 유연화와 가부장제*. 파주:푸른사상출판.
- 조현준(2018). *쉽게 읽는 젠더 이야기*. 서울:행성비출판.
- 최문경·구혜란(2008). “여성과 자영업:제한된 합리성?”. *한국사회학회사회학대회 논문집*. 637-651.
- 팔루디, 수전(2017). 백래시. 황성원(역). 파주:아르테출판(Faludi, Susan, *Backlash:The Undeclared War Against American Women*, Crown Publishing Group, 1991).
- 프레이저, 낸시(2017). 전진하는 페미니즘:여성주의 상상력. 반란과 반전의 역사. 임옥희(역). 파주:돌베개(Fraser, Nancy, *FORTUNES OF FEMINISM: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*, Verso Books, 2013).
- 허민숙·신경아(2014). “‘가족들’ 안과 밖의 여성 그리고 남성”. *젠더와 사회*. 파주:동녘출판. 299-330.
- 홍태희(2014). *여성주의 경제학*. 파주:한울아카데미출판.
- Bell, D.(1973). *The coming of Post-Industrial Society*. New York:Harper Books.
- Gershon, Ilana.(2011). Neoliberal agency. *Current Anthropology* 52(4). pp537-555.
- Moen, P., & Roehling, P.(2005). *The Career Mystique*. Lanham:Rowman and Littlefield Publishers. Inc.
- Reich, R. B.,(1992). *The Work of Nations*. New York:Vintage Books.

e-나라지표(2021.1.20.). 여성경제활동인구 및 참가율.

https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572에서 2021.9.7. 인출.

여성가족부(2021.9.2.). 2021 통계로 보는 여성의 삶.

<http://www.mogef.go.kr>에서 2021.9.7. 인출.

통계청(2018). 2018년 하반기연구보고서Ⅱ권 세대별 니스(NEES) 특성 분석(I):

청년층. <http://kostat.go.kr>에서 2021.4.27. 인출.

통계청(2019.7.1.). 2019 통계로 보는 여성의 삶.

<https://kostat.go.kr>에서 2019.9.7. 인출.

한겨레(2013.2.10.). 전업주부의 종말. 제948호.

<http://h21.hani.co.kr>에서 2019.9.20. 인출.

한국은행(2018.3.15.). 주요국의 여성 경제활동 참여 증가 배경 및 시사점.

<https://www.bok.or.kr>에서 2021.9.7. 인출.

Abstract

Is caring a ‘trap’ or a ‘refuge’?
: Focusing on the thoughts of married women
in their 20s and 30s about work

Eunjeong Kim*

The purpose of this study is to analyze the experiences and perceptions of the work of married women in their 20s and 30s who are experiencing care problems. Through this, I would like to suggest a way to improve the gender division of labor. Among the gender division of labor in the home, in particular, the fact that women are the subject of caring and housework makes the difference between ‘the work of present’ and ‘the work of future’. Because of this, the dilemma of women’s labor continues. Therefore, this study focused on the gap between the ‘current situation’ and ‘future expectations’ of married women in their 20s and 30s who are staying in their current jobs because they have to perform care.

In the meantime, many studies have been conducted on the social structural analysis of the phenomenon of career interruption or unfair status of married women. However, there have been few studies dealing with the perceptions of married women, especially the relatively young 20s and 30s. This study is meaningful in that it studies it through in-depth interview cases.

The work of women in this study case can be broadly divided into ‘the work of present’ and ‘the work of future’. ‘The work of present’ is divided a lot because of the various requirements of practical constraints. Representatively ‘the work of present’ is a part-time livelihood job that is unavoidably chosen in a situation where time is limited because of care. ‘The work of future’, which women say, defines work itself as a “condition of retirement security”. Or, there is an expectation of becoming a “nice mother, a proud wife”. In this way, for the women in the case, work becomes a ‘trap’ that prevents them from doing what they want to do now because of caring, or becomes a ‘refuge’ representing the present work

* A Ph.D. Candidate : Department of Archaeology and Cultural Anthropology in Jeonbuk National University

that they are not satisfied with. This duality shows the 'double inner mind' of women who are distributed at the bottom of the 'M-curve' of the current economic activity participation rate.

In conclusion, based on the research case, I present a practical social alternative to improve the inequality of the gender division of labor that still persists in the neoliberal order.

Keywords : women, gender division of labor, labor(work),
care(child rearing), self-development

여성의 노동시장 참여유형과 영아기 보육선택*

김유이**·홍경준***

초 록

본 연구는 여성의 노동시장 참여유형과 영아기 보육유형 선택간의 관계를 종단자료를 통해 알아보고자 하였다. 분석에는 한국아동패널의 1-10차 년도 자료를 이용하였으며, 집단중심추세분석과 다항 로지스틱 분석이 사용되었다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 집단중심추세분석 결과 여성의 출산 후 노동시장 참여는 3가지 유형으로 분류되었다. '경력단절형', '경력단절 후 재진입형', '지속참여형'이다. '경력단절 후 재진입형'의 경우 출산 후 노동시장을 이탈하였다가 3~4차 년도를 기준으로 노동시장에 진입하는 경향을 보였다. 둘째, 여성의 노동시장 참여유형과 보육선택간의 관계에 대한 다항 로지스틱분석 결과 노동시장 참여유형에 따라 보육선택에 차이를 보였다. '지속참여형'은 '경력단절형'에 비해 기관보육, 개인대리보육을 더 선호하였고, '경력단절 후 재진입형'의 경우 '경력단절형'과 비교하여 직접보육보다는 기관보육을 더 선호하였다. 분석시기인 3차 년도에 '경력단절형'과 '경력단절 후 재취업형'의 노동시간이 유사한 점으로 미뤄볼 때 보육선택은 단순히 선택 시기의 노동시장 참여여부뿐만 아니라 노동시장에 대한 장기적인 인식도 함께 고려됨을 알 수 있다. 결론에서는 연구결과에 비추어 정책적 함의를 제시하였다.

주제어 : 노동시장 참여유형, 보육선택, 여성의 경력단절, 노동시장 재진입, 집단중심추세분석, 한국아동패널

* 본 연구는 김유이의 2020년 성균관대학교 석사학위 논문을 발췌, 정리한 것임

** 성균관대학교 사회복지연구소 연구원. (kimyuee@naver.com)

*** 성균관대학교 사회복지학과 교수. (zookie@skku.edu)

I. 서론

한국의 저출산-고령화는 심각한 수준이다. 2020년 한국의 합계출산율은 0.84명으로 인구유지에 필요한 합계출산율인 2.1명의 절반에도 미치지 못한다. 합계출산율이 1명 이하인 나라는 OECD 국가 중 한국이 유일하다. 또한 인구고령화로 노년부양비는 2007년 13.5명에서 2017년 기준 18.8명으로 빠르게 증가하였다. 저출산-고령화는 노동인구의 감소와 높은 사회비용 지출을 야기한다는 점에서 심각한 사회문제로 떠오르고 있다. 생산력이 가장 높은 시기인 동시에 주 출산 연령대인 30대 여성의 경력단절은 여성인력 활용의 문제를 야기한다. 또한 경력단절에 대한 우려는 출산율을 저하시키는 요인으로 저출산-고령화 문제를 심화시킨다. 실제로 2009년 기준 53.9%¹⁾인 여성의 경제활동참가율이 OECD 평균수준인 61.5%가 되면 1인당 국민총소득(GNI)은 지금보다 약 14% 증가할 것으로 분석된다(예지은 외, 2010). 즉, 여성의 경력단절은 개인의 소득 문제를 넘어 국가경제에 큰 낭비다(요스타. 에스핑-안데르센, 2014). 따라서 저출산-고령화 문제 해결을 위해서는 출산장려와 함께 여성의 노동시장 참여도 장려되어야 한다.

한국 여성의 경제활동참가율은 결혼과 출산, 육아가 집중되는 30대가 20대, 40대 여성의 경제활동참가율보다 낮은 M자형 구조를 보인다. 구조를 살펴보면 고-저-고의 구조를 보이지만, 첫 번째 ‘고’보다 두 번째 ‘고’의 높이가 더 낮은 형태이다. 두 ‘고’의 높이 차이는 출산과 육아기간동안 노동시장을 이탈한 여성이 그 후 노동시장에 복귀하지 않은 만큼의 차이라고 볼 수 있다(윤미례·김태일, 2016). 이 경우 여성노동력은 경력단절기간뿐 아니라 그 이후에도 지속적으로 활용되지 못한다.

여성 경력단절의 원인을 살펴보면 결혼으로 인한 경력단절 비율은 감소하고 있지만 보육으로 인한 경력단절 비율은 증가하고 있다(통계청, 2020). 특히 한국은 강한 모성주의로 인해 영유아의 보육이 주로 가정에서 이뤄지는데(최상설·홍경준, 2012), 주로 이 기간에 경력단절이 발생한다. 실제로 2018년 실시된 아동종합실태조사에 따르면 0-2세의 어린이집 이용 비율은 40.1%로 3-5세 이용 비율인 86.1%의 절반에도 미치지 못했다(보건복지부, 2019b). 즉, 보육시설 이용비율이 낮은 3세 미만의 아동 돌봄을 어떻게 지원할 것인가

1) 한국의 경제활동참가율은 15세 이상 생산가능인구 중 취업자 및 실업자 비율인 반면 OECD는 15~64세 생산가능인구를 대상으로 경제활동참가율을 계산함. 예지은 외(2010)의 보고서에서는 국제 비교를 위해 OECD 기준을 적용함. 2019년 OECD기준 한국의 경제활동 참가율은 60.0%, OECD 평균은 65.1%임.

의 문제가 여성의 경력단절 완화의 중요한 요인이다(요스타. 에스핑-안데르센, 2014).

여성이 자녀의 보육유형을 선택할 때 현재의 노동시장 참여도 중요하지만 이후 노동시장 참여에 대한 인식도 영향을 미친다. 모의 취업상황인식과 보육유형을 분석한 연구에서(손경화·조복희, 2010) 미취업 중이라도 취업상황인식을 묻는 응답에 따라 이용하는 보육유형 비율이 상이하게 나타났다²⁾. 즉, 여성의 경력단절을 막기 위한 효과적인 정책을 위해서는 장기적인 노동시장 참여를 고려한 정책이 필요하고, 이를 위해선 장기적인 노동시장 참여와 보육유형 선택에 대한 연구가 선행되어야 한다.

경력단절이 중요한 사회문제로 대두됨에 따라 여성의 노동시장 참여와 보육선택에 대한 연구는 다양하게 이뤄졌다. 하지만 여성의 보육과 노동시장을 단기적으로 분석하게 되면 오류를 범할 수 있다. 횡단분석을 통해 살펴본 여성의 노동시장은 M자형 구조를 나타내지만, 종단자료를 이용하여 분석하면 다양한 노동시장 참여유형을 확인할 수 있다(윤미례·김태일, 2016). 그러므로 여성의 노동시장 참여와 보육선택에 대한 정확한 분석을 위해서는 장기적인 노동시장 참여 자료를 사용해야 한다.

종단 자료를 통해 여성의 노동시장 참여유형을 분석한 선행연구에서 노동시장 참여여부(취업/미취업)와 종사상의 지위를 사용하여 유형을 도출하였다(김혜연, 2010; 민현주, 2012; 윤미례·김태일, 2016). 하지만 취업여부는 여성의 시간 배분을 분석하기 어렵다. 특히 자녀를 보육하는 여성의 경우 시간제 고용 등 유연한 노동시간을 통해 보육과 노동을 병행하는 경우가 많다. 따라서 취업여부 보다는 노동시간을 통한 노동시장 참여유형을 도출하는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 출산 후 10년간의 노동시간 종단자료를 사용하여 연구를 진행한다.

노동시장 참여유형을 분석하기 위해 본 연구에서는 집단중심추세방법(Group-Based Trajectory Analysis)을 사용한다. 집단중심추세분석은 개인의 생애와 그 과정을 총체적으로 분석하는 방법으로 관찰기간 동안의 상태변화 과정을 분석하여 유형을 찾아주는 분석 방법이다. 본 연구에서는 집단중심추세분석을 사용하여 여성의 노동시장 참여유형을 도출하여 독립변수로 사용하고자 한다.

2) 취업상황인식을 측정한 변수에서 '아이 때문에 취업하지 않는다'고 응답한 미취업모의 경우 '모가 직접(86%) > 시설보육(11%) > 조부모(2%)' 순으로 응답한 반면 같은 미취업모 중에서 '원하거나 기회가 주어지지 않는다'의 경우는 '모가 직접(73%) > 시설(18%) > 조부모(8%)' 순으로 답함.

II. 이론적 논의 및 선행연구

1. 영아기 보육유형과 현황

여성의 노동시장 참여와 보육선택에 관해 살피기 위해서는 우선 선택가능한 모든 보육을 정리하고 유형화해야 한다. 보육을 유형화 하는 방식은 무엇을 초점으로 두느냐에 따라 달라진다. 아동보육유형화에 주로 언급되는 분류로는 보육의 주체(시장, 가족, 국가)에 따라 분류한 유형(송주미, 2000)과 보육서비스의 전달체계와 재정을 기준으로 한 방식이 있다(박정선, 2000). 하지만 이러한 구분은 주체, 전달체계, 재정을 중심으로 구분하기 때문에 개별가구의 아동보육의 특징을 분석하는데 한계를 지닌다. 이와 달리 카멜(Kremer, 2006)은 보육을 직접 제공하는 보육 제공자를 기준으로 구분한다. 이러한 미시적 구분은 개별가구의 아동보육의 특징을 분석하는데 유용하다. 본 연구에서는 여성 개인의 보육선택에 주목하므로 미시적 구분인 카멜의 보육유형을 사용하여 보육유형을 구분하고자 한다.

카멜의 보육유형은 5가지로 나뉜다. 모가 주 양육자가 되어 가정에서 보육을 제공하는 전일제 모성 보육(full-time mother care), 아동의 보육에 모뿐만 아니라 부모 직접적으로 참여하는 부모분담 보육(parental sharing care), 조부모가 주 양육자가 되어 손 자녀에게 보육을 제공하는 세대 간 보육(inter-generational care), 베이비시터나 보모가 가정(혹은 가정과 유사한 환경)에서 제공하는 대리모 돌봄(surrogate mother care) 그리고 나머지 유형과 달리 시설에서 전문가에 의해 보육이 이뤄지는 전문가 보육(professional care)이다.

2019년 통계청 고용조사에 따르면 여성의 경력단절의 가장 큰 원인은 육아로 나타났다(통계청, 2020). 유아의 경우 대부분이 보육시설을 이용하는 것과 달리 만 0-2세의 보육은 주로 가정 내에서 이뤄진다. 보육기관(어린이집, 유치원)을 이용하지 않을 경우 받을 수 있는 가정양육수당 지원현황을 살펴보면 23개월 이하 아동 비율이 전체 가정양육수당 지원자 중 72%를 차지한다(보건복지부, 2019a). 이 결과는 강한 모성주의와 영아에게는 가정보육이 바람직하다는 인식의 결과로 볼 수 있다(김진미, 2014). 25개월을 기준으로 시설보육이 증가하는 것으로 보아 이 인식은 25개월을 기준으로 점차 감소한다고 볼 수 있다(손경화·조복희, 2010).

3세 이하의 영아의 가정보육은 모의 직접보육을 위한 반면, 만 4세 이상 아

동의 가정보육은 다른 목적을 지닌다. 양육수당 수혜자를 대상으로 한 연구에서 연령별로 기관을 이용하지 않는 이유가 상이하게 나타났다(서문희·이혜민, 2013). 만 1-3세의 경우 ‘가정에서 키우려고’라 응답한 비율이 가장 높았지만, 만 4세 이상부터는 ‘마땅한 기관이 없어서’, ‘다른 곳에 보내려고’에 응답한 비중이 더 높게 나타났다. 또한 동일한 대상으로 향후 보육시설 이용 의사를 조사한 결과 만 3세 이하의 그룹에서는 86% 이상이 보육시설 이용의사가 있는 것으로 나타났지만 이용의사는 만 4세 이후 감소하기 시작하여 만 5세의 경우 72.1%가 보육시설 이용의사가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 만 3세 이하 아동의 가정보육과 만 4세 이상 아동의 가정보육의 목적이 다를 수 의미한다. 만 3세 이하의 보육시설 미 이용은 모의 직접 보육이 목적이지만, 만 4세 이상의 경우는 보육시설 이외의 기관 이용이 목적이라고 할 수 있다³⁾. 즉, 만 4세 이상부터의 가정보육은 본 연구에서 검토하고자 하는 직접보육을 의미한다고 보기 어렵다. 또한 발달의 측면에서 만 3세 이전의 영아기는 발달이 중요한 시기로 전일적인 보육이 필요한 시기이고 주 양육자와의 안정된 애착관계를 통해 신뢰감과 안정감을 형성하는 시기이다(김나영·황선영, 2020). 때문에 영아기의 보육과 유아기의 보육을 구분하여 보육선택을 살펴보는 것이 필요하다.

이상의 논의를 통해 보육선택은 카멜(2006)의 5가지 보육 방식 중 주 양육자를 선택하는 것이라고 할 수 있고, 본 연구에서도 이 정의를 사용하고자 한다. 또한 시설보육이 증가하여 다양한 보육유형이 시작되면서도 직접보육이 모에 의한 보육으로 고려될 수 있는 시점인 만 3세 영아를 대상으로 보육선택을 살펴보하고자 한다.

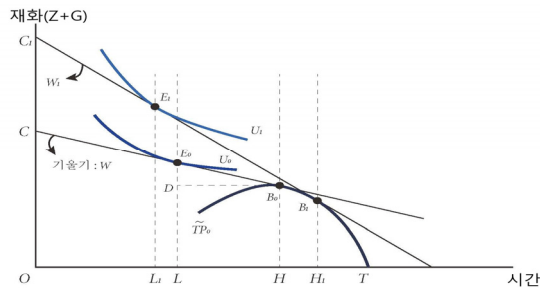
2. 가계생산이론

노동에 대한 의사결정은 시간을 어떻게 효율적으로 보낼 것인가에 대한 의사결정이다. 일반적인 노동공급이론에서는 시간을 시장노동과 여가로 배분한다. 하지만 현실적으로 가정에서 보내는 시간의 대부분은 여가보다는 노동에 가까운 활동이다(로널드·에렌베르크, 2009). 이 현상은 기혼 여성에게 두드러진다(조우현, 2010). 따라서 기혼여성의 정확한 노동공급모형을 예측하기 위해서는 시간배분에 가사노동을 포함시키는 것이 필요하다.

3) 4세 기준 보육기관 외 이용기관 : 기간반일제(34.8%) > 영어 학원(32.6%) > 시간제특기 학원(26.1%) > 시간제 보육(4.3%)

가계생산이론은 일반적인 노동공급이론에 가사노동을 포함하여 노동공급을 설명한 이론이다. 가계생산이론에서 가계는 단순히 시장에서 최종재를 구매하고 소비하는 역할뿐 아니라 자신의 시간과 시장 상품을 결합하여 가정재(home goods)를 생산하는 주체적인 역할을 가진다(조우현, 2010). 따라서 기혼여성은 효용을 최대화하는 시간배분을 선택할 때 가계의 생산과 시장노동의 임금을 모두 고려하여 시간을 배분한다. 영유아를 보육하는 여성의 경우 보육활동이 중요하다. 2016년 양성평등실태조사(여성가족부, 2017)에 따르면 아동자녀가구의 경우 여성의 평균 가사시간(3.02시간)보다 평균 보육시간(3.36시간)이 길게 나타났다. 따라서 본 논의에서는 가계노동에 큰 비중을 차지하는 보육을 적용하여 가계생산이론을 설명하고자 한다.

출산을 한 기혼여성의 총시간은 보육(H), 시장노동(L) 그리고 여가로 구성된다. 여성은 보육을 활용해서 가정재(Z)를 생산하고, 시장노동을 통해 시장생산상품(G)을 생산한다. 이 가계생산함수는 [그림 1]로 표현된다.



[그림 1] 기혼여성의 효용 극대화

자료: 조우현(2016) 그림 7-16. p.280

그래프의 가로축은 시간이고 세로축은 가정재(Z)와 시장생산상품(G)의 합이다. \widehat{TP}_0 는 T지점에서 시작하여 가사노동을 행했을 때 생산되는 가정재(Z)의 양을 나타낸다. 즉, 기혼여성은 \widehat{TP}_0 를 따라 가정재(Z)를 생산하고, 임금(W)의 곡선을 따라 시장생산상품(G)을 획득한다(조우현·황수경, 2016). 시장임금(W)의 기울기와 가계생산함수 \widehat{TP}_0 가 만나는 지점을 B_0 라고 할 때 기혼여성의 최종적인 예산선은 TB_0C 가 된다. 기혼여성의 예산선이 TB_0C 인 경우 기혼여성은 TH 만큼의 보육을 통해 HB_0 만큼의 효용(가정재)을 얻고, HL 만큼의 시장노동을 통해 DE_0 만큼의 효용(임금)을 얻게 되며, LO 만큼의 여가시

간을 가짐으로 자신의 효용을 최대화 한다. 만약 여성의 임금 증가로 임금의 곡선이 더 가파르게 변화하여 W 에서 W_1 로 상승하게 되면 여성은 자신의 효용을 높이기 위해 보육(H)시간을 줄이고 시장노동(L) 시간을 증가시킨다. 반면 보육에 대한 선호가 [그림1]보다 높은 여성의 경우는 무차별곡선이 \widetilde{TP}_0 와 만나며 자신의 시간을 보육과 여가로만 배분하게 된다(조우현·황수경, 2016).

자녀가 성장하면 보육에 대한 효용이 감소하고 보육에 대한 \widetilde{TP}_0 그래프의 기울기가 증가하여 W그래프와 접하는 지점까지의 거리가 감소하게 된다. 이 경우 가계생산에 투자하던 시간은 소득활동으로 전환된다(로널드·에렌베르크, 2009). 즉, 이 시기의 여성은 보육시간을 줄이고 시장노동 시간을 증가시켜 시간활용의 효용을 증가시킬 것이다.

이상의 논의를 통해 출산을 경험한 기혼여성의 노동시장 참여유형을 살펴보면 크게 3가지로 분류된다. 자신의 시간을 보육에 투자하는 것보다 시장노동에 투자하는 것이 더 큰 효용을 얻는 유형, 자신의 시간을 시장노동에 투자해 얻는 효용보다 보육을 통해 얻는 가정재의 효용이 큰 유형 그리고 출산 후 증가한 보육의 효용으로 노동시장을 떠나지만 자녀가 성장함에 따라 보육에 대한 효용의 감소로 다시 노동시장에 복귀하는 유형이다.

기혼여성의 노동시장 참여유형을 분석한 선행연구를 살펴보면 민현주(2012)는 출산 전 후 58개월 동안의 노동시장 참여여부를 사용하여 노동시장 참여유형을 분석하였고, 5가지 노동시장 참여유형이 도출되었다.⁴⁾ 민현주(2012)가 모든 여성을 포함한 반면 윤미례·김태일(2016)은 출산 전 시점에 일한 여성만을 분석대상으로 삼았다. 출산 전 2년 ~ 출산 후 7년의 노동시장 참여자료⁵⁾를 분석한 결과 총 5개의 노동시장 참여유형이 도출되었다⁶⁾. 연구를 개괄적으로 살펴보면 지속참여형과 경력단절형 그리고 경력단절 후 재진입형으로 나뉘짐을 확인할 수 있다.

4) 5개의 집단은 구성비가 높은 순으로 지속이탈형(51.8%) > 지속참여형(13.9%) > 출산이탈형(13.2%) > 출산 후 진입형(12.5%) > 후기이탈형(8.7%)이다.

5) 노동시장 참여를 4가지로 구분하여 사용함
(1: 비경제활동 및 실업, 2: 고용주/자영업자, 3:임시/일용직, 4:상용직)

6) 유형은 구성비가 높은 순으로 경력단절유형(37.3%) > 상용직 유지형(30.6%) > 불안정한 노동시장 참여형(15.2%) > 경력단절 후 복귀형(11.0%) > 지연된 경력단절(5.9%)이다.

3. 노동시장참여와 보육선택

여성의 노동시장 참여와 보육선택에 대한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 가장 많은 분석이 이뤄진 노동시장 참여여부와 보육선택에 대한 선행 연구를 살펴보면 모의 노동시장 참여를 취업/미취업으로 구분한 후 분석한 연구에서 모의 취업여부는 보육선택에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김영미·류연규, 2014; 김지경, 2004; 김진미, 2014; 박선옥, 2008; 손경화·조복희, 2010; 윤성호, 2016; 최상설·홍경준, 2012; 하석철, 2018). 구체적으로 살펴보면 만 5세 이하 영유아를 양육하는 가구를 대상으로 보육유형 선택을 연구한 김지경(2004)에서 취업모인 경우 보육기관(어린이집, 학원)을 이용할 가능성이 미취업모보다 높게 나타났다. 미취업모를 기준으로 한 김진미(2014)에서도 미취업모의 경우 개인대리양육, 어린이집보다 직접보육을 선택할 가능성이 취업모보다 높은 것으로 나타났다. 기관보육과 개인대리보육 선택을 살펴보면 박선옥(2008)은 취업모의 경우 기관보육보다 개인대리보육을 이용할 확률이 미취업모보다 높다고 밝혔다. 최상설·홍경준(2012)에서는 취업모의 경우 미취업모에 비해 개인대리보육을 선택할 확률은 약 30배 높은 것으로 나타났다.

본 연구에서 집중하는 모의 노동시간과 보육선택에 대한 연구를 살펴보면 모의 노동시간이 보육선택에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 안재진·김은지(2010)에서 전일제 이상 근로(주 36시간 이상)하는 경우 기관보육보다는 친인척을 통한 보육을 할 가능성이 높았다. 김영미·류연규(2014)에서도 유사한 결과가 나타났는데, 모의 주당 근로시간이 길수록 직접양육보다는 개인대리양육을 선호하였다. 반면 배성희(2011)는 노동시간이 보육선택에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

현재의 취업상황이 아닌 취업에 대한 인식도 보육선택에 영향을 미친다. The NICHD Early Child Care Research Network(1997)는 15개월 영유아 부모를 대상으로 보육선택과 고용편익에 대해 연구한 결과 자녀를 직접보육하지 않는 부모가 직접보육하는 부모에 비해 고용편익에 대해 긍정적인 것을 발견하였다. 또 하이드·맥켈리(Hyde and McKinley, 1993)는 모가 취업에 대한 긍정적 인식을 가질수록 대리보육의 시기가 이른 것으로 나타났다. 취업인식과 보육선택에 관한 국내 연구도 유사한 결과가 도출되었다. 손경화·조복희(2010)에서 모의 취업 긍정성이 높을수록 대리보육을 일찍 시작하였고, 개인대리보육을 할 가능성이 높았다.

Ⅲ. 연구방법

1. 사용자료 및 분석대상

본 연구는 출산을 경험한 여성의 노동시장 참여유형에 따른 영아기 보육 유형을 분석하기 위해 육아정책연구소의 ‘한국아동패널’ 1-10차 년도(조사 기준 년도: 2008년 ~ 2017년도) 자료를 사용한다. ‘한국아동패널’은 아동의 성장 및 발달 과정을 출생부터 장기적으로 추적 조사하여 아동발달의 단계별로 발생하는 양육 실태와 요구, 육아지원기관의 기능 및 효과를 파악하기 위해 구축된 패널이다(한국아동패널, 2020).

본 연구에서는 연구문제 분석을 위해 1-10차 자료를 사용하여 여성의 노동시장 경로를 유형화 한 후 3차 년도의 자료를 사용하여 유형별 영아기 보육 유형을 살펴본다. 분석단위는 가구원의 개인이며, 1차 년도의 출생이 첫 출산인 경우를 분석대상으로 선정하였다. 이는 우리나라 여성들의 노동시장 이탈 시점, 즉 경력단절 시기가 첫 번째 자녀출산의 시기와 밀접하게 연결되어 있기 때문이다(민현주, 2012). 또한 본 연구가 출산 및 보육으로 인한 노동시장 참여변화에 집중한 연구임으로 1차 년도 미취업모를 대상으로 그만둔 시기를 묻는 질문에 ‘한 번도 일한 적이 없다’고 응답한 사례는 분석에서 제외하였다. 종합해보면 본 연구의 대상은 1차 년도 출산이 첫 출산이고, 출산 전 일을 한 적이 있는 여성이다.

노동시장 참여유형 분석에는 328사례, 노동시장 참여유형에 따른 보육유형 선택 분석에는 296사례가 투입되었다. 보육유형 선택 분석에 투입되는 사례수가 더 작은 것은 투입되는 통제변수의 결측치를 제외했기 때문이다.

2. 사용변수

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 영아기 보육유형으로 2장에서 논의한 카멜(2006)의 보육유형을 적용하여 종속변수를 측정하였다. 카멜(2006)의 보육유형에 의하면 개인대리보육은 친족에 의해 제공되는 ‘세대 간 보육’과 베이비시터 등 외부인으로부터 제공되는 ‘대리모 보육’으로 구분되지만 본 데이터의 개인대리보육은 30케이스 중 27케이스가 친족에 의해 제공되는 보육이다. 이에 본 연

구에서는 둘을 분리하지 않고 ‘개인대리보육’으로 사용하였다. 또한 영유아의 경우 한국에서는 아직 ‘부모분담 보육’이 두드러지지 않고, 직접보육의 대부분이 ‘전일제 모성보육’이다(최상철·홍경준, 2012). 따라서 본 연구에서는 ‘전일제 모성 보육’과 ‘부모분담 보육’을 ‘직접보육’으로 통합하여 보았다.

종속변수는 패널의 3차 년도 자료를 사용하였다. 변수는 ‘낮 시간 주 양육자’를 묻는 척도와 ‘보육서비스 이용유형’을 묻는 척도를 결합하여 사용한다. ‘낮 시간 주 양육자’를 묻는 척도에서 ‘어머니’라고 응답한 경우 ‘직접보육’으로 코딩하고, ‘부모 외’로 응답한 경우 ‘보육 서비스 이용유형’에 따라 ‘개인대리보육’, ‘기관 보육’으로 코딩하였다⁷⁾.

〈표 1〉 종속변수 정의 및 측정

종속 변수	유형 및 코딩 값		
영아기 보육 유형	직접보육	어머니	1
	개인대리보육	세대 간 보육	2
		대리모 보육	
	기관보육	어린이집	3
		반일제 이상 학원	
		선교원 등 기타 기관	

2) 독립변수

본 연구는 여성의 노동시장 참여가 복잡한 요소이고, 장기적으로 살펴봐야 하는 변수라는 점에 집중하여 종단자료를 사용하여 유형화한 ‘노동시장 참여 유형’을 독립변수로 사용한다. 노동시장 참여유형은 출산 후 10년간의 노동시간 자료를 사용하고, 집단중심추세분석(Group-Based Trajectory Analysis)⁸⁾을 통해 도출한다.

7) ‘반일제 이상 학원(0.7%)’과 ‘선교원 등 기타 기관(0.7%)’은 전문가에 의한 보육으로 볼 수 있으므로 ‘기관 보육’에 추가하였다.

8) 집단중심추세분석은 배열분석과 유사하게 개인의 생애와 그 과정을 분석하는 방법으로 관찰기간 동안의 동태적인 상태 변화과정을 분석하고 이를 바탕으로 시간의 흐름에 따른 변화 유형을 찾는 통계분석 방법이다(김진주, 2016). 하지만 집단중심추세분석은 배열분석과 달리 각 그룹의 함수를 직접 추정할 수 있어 배열분석의 한계점인 자의성 문제와 통계 검증문제를 해결할 수 있다(박미희·홍백의, 2014). 집단중심추세분석과 유사한 방식인 잠재성장분석은 특정 변수의 시간에 따른 변화와 형태를 살펴보는 방법이다(김진원, 2020). 잠재성장분석의 목적은 변수의 변화를 확인 할 수 있는 성장궤적(growth trajectory)의 절편(intercept)과 기울기(slope)를 분석하여 집단의 평균뿐만 아니라 개인의 변화와 개인차에 영향을 주는 요인간의 관계를 파악하는 것이다(Duncan and

집단중심추세분석에는 1-10차 년도 모의 주당 노동시간을 투입한다. 모의 주당 노동시간은 주당 노동시간을 묻는 척도와 모의 취업 상태를 묻는 척도를 결합하여 사용하였다. 취업상태에 미취업/미학업으로 응답한 경우 주당 노동시간을 0으로 처리하여 분석에 투입하였다. 또한 휴직 중인 경우는 취업 중으로 처리하여 분석에 포함하였다. 연도는 ‘출산한 해 = 1’, ‘출산 1년 후 = 2’, ‘출산 9년 후 = 10’으로 코딩하여 총 10개의 시점을 분석에 투입하였다.

〈표 2〉 변수의 조작적 정의 및 측정

구분	변수 명		변수 설정
종속변수	영아기 보육 유형		직접 보육 = 1, 개인대리보육 = 2 기관 보육 = 3
독립변수	여성 노동시장 참여유형		10년간의 노동시간 자료를 사용하여 유형화한 결과
통제변수	가구 특성	가구 소득	가구소득을 가구원수의 제곱근으로 나눈 값 (연속변수)
		가구 형태	그 외 = 0, 핵가족(부모 + 자녀) = 1
		주택 점유 유형	자가 = 0, 전세 = 1, 월세 및 기타 = 2
	모의 특성	모의 연령	모의 연령 (연속변수)
		모의 교육수준	4년제 대학 졸업 이상 = 0, 전문대학 졸업 = 1 고등학교 졸업 이하 = 2
	지역 사회특성	거주 지역	중소도시 및 읍면동 = 0, 대도시 = 1

2. 분석방법

본 연구는 출산을 경험한 여성의 노동시장 참여경로를 파악하고 유형화하기 위해 집단중심추세분석을 사용한다. 집단중심추세분석은 시간과 행위 간 관계를 모델링하기 위해 다항 관계를 사용한다(윤미례·김태일, 2016).

Duncan, 2004; 김진원, 2020에서 재인용). Nagin(2005)은 분석모형의 선택에 있어 잠재성장분석과 집단중심추세분석 선택의 3가지 가이드라인을 제시한다. 첫째, 잠재성장분석이 ‘개인 간의 차이에 집중하여 자료의 변동을 살펴본다면, 집단중심추세분석은 ‘개인 내’에 집중하여 그룹화 하는 방식이다. 둘째, 집단중심추세분석은 관심 있는 변수의 발달 과정에 초점을 두는 방법이고, 잠재성장분석은 변동추세의 예측변수에 초점을 두는 방법이다. 마지막으로 발달궤적의 ‘turning-point event’ 여부를 살펴야 하는데, 집단중심추세분석연구는 개인의 발달궤적에서 ‘turning-point event’에 따라 궤적이 어떠한 반응을 보이는지를 연구하는데 적합하다. 본 연구는 출산이라는 ‘turning-point event’ 이후의 여성의 노동시장 참여 형태를 분석하고, 노동시장 참여 형태의 예측변수가 아닌 노동시장 참가 궤적에 초점을 두는 연구이므로 집단중심추세분석방법이 적합하다.

$Y_i = [y_{i1}, y_{i2}, \dots, y_{iT}]$ 가 개인 I 가 T 시간 동안 나타낸 변수의 종단적 배열을 나타낸다고 가정하고, $P(Y_i)$ 가 Y_i 의 확률이라고 할 때 집단중심추세분석에서는 모집단이 최대 J 개의 주요 추세 집단으로 구성되는 것으로 가정한다.

$$P(Y_i) = \sum_j^J \pi_j P^j(Y_i)$$

집단중심추세분석에서 종속변수인 확률밀도함수 $P^{jt}(y)$ 는 종속변수의 속성에 따라 푸아송 분포(poisson distribution), 절단정규분포(centered normal distribution), 이항로짓분포(binary logit distribution) 등 다양한 분포를 이용하여 추정한다(김혜연, 2010). 본 연구는 종속변수가 노동시간으로 절단정규분포를 사용한다. 절단정규분포는 다항범주를 가정하는 분포로 주로 심리척도에 사용되는데, 본 연구에서는 노동시간이 점수화 될 수 있다는 가정을 바탕으로 절단정규분포를 사용한다(민현주·이수경, 2018).

집단중심추세분석은 모집단이 발달궤적에 의해 구별되는 몇 개의 집단으로 이뤄져 있다고 가정하기 때문에(Nagin, 1999) 최적의 모형(집단의 수)을 선택하는 것은 궤적함수에 비춰서 데이터에 잘 맞는 최적의 집단수를 찾는 과정이라고 할 수 있다(박미희·홍백의, 2014). 이때 집단중심추세분석에서는 각 집단의 궤적과 사례 수 비율을 함께 추정하기 위해 최대우도법(maximum likelihood method)을 사용한다(민현주·이수경, 2018). 최적의 집단 수는 아래의 식을 통해 계산한 모형의 BIC (bayesian information criterion)을 통해 결정되고, BIC 값이 가장 작은 모형이 최종 모형으로 선택된다(Nagin, 1999).

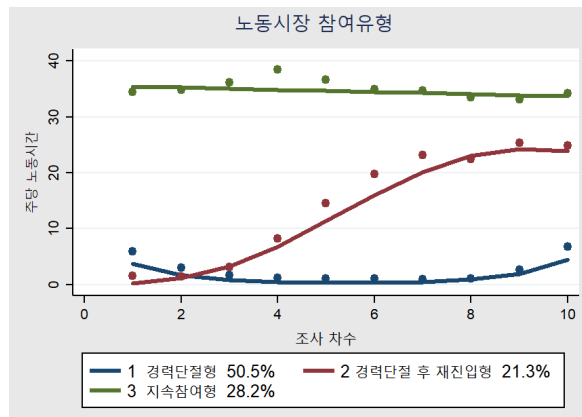
$$BIC = \log(L) - 0.5 * \log(n) * (k)$$

본 연구에서는 한국아동패널 1~10차 년도의 자료를 사용하여 집단중심추세분석을 실시하고, 도출된 노동시장 참여유형과 3차 년도 보육선택과의 관계를 다항로지스틱분석을 통해 알아보고자 한다.

IV. 연구결과

1. 집단중심추세분석결과

본 연구에서는 노동시간을 중심으로 출산 후 여성의 노동시장 참여경로를 유형화하기 위해 집단중심추세분석(Group-Based Trajectory Analysis)을 이용하였다. 분석결과 출산 후 여성의 노동시장 참여유형은 3가지 유형으로 분류되었다. 여성의 노동시장 참여유형을 3가지 유형으로 구분한 결과는 [그림 2]와 같다. 그래프는 시간의 흐름에 따른 유형별 주당 노동시간을 나타내며 X축은 시간의 흐름을 Y축은 주당 노동시간을 나타낸다.



[그림 2] 여성의 노동시장 참여유형 분석결과

1번 유형은 3가지 유형 중 가장 큰 비율로 전체 분석대상자 중 50.5%가 속한다. 이 유형의 특징은 주당 노동시간이 0인 비율이 매우 높다는 것이다. 연구대상이 노동시장 참여 경험이 있는 여성인 점을 고려하면 이 유형은 결혼, 출산으로 인한 경력단절을 경험한 집단이다. 이 유형은 시장 노동보다 가사노동 효용이 더 큰 ‘경력단절형’으로 볼 수 있다. 취업여부를 통해 노동시장 참여유형을 분석한 민현주(2012)에서는 출산 후 노동시장을 이탈한 유형의 비율이 13.2%로 분석되었고, 노동시장 참여형태⁹⁾로 분석한 윤미례·김태일(2016)에서는 37.3%로 관측되었다. 민현주(2012)에서는 출산 전에 노동시장에 참여하

9) 노동시장 참여를 4가지로 구분함. (1:비경제활동 및 실업, 2:고용주/자영업자, 3:임시/일용직, 4:상용직).

지 않은 여성도 분석에 투입했기 때문에 출산으로 인한 경력단절의 비율이 상대적으로 낮게 나타난 것으로 보인다¹⁰⁾. 윤미례·김태일(2016)의 노동시장 참여유형에는 ‘경력단절형’ 외에도 지연된 경력단절형¹¹⁾이 포함되어있다. 본 분석에서는 이 지연된 경력단절형도 ‘경력단절형’에 포함된 것으로 보인다.

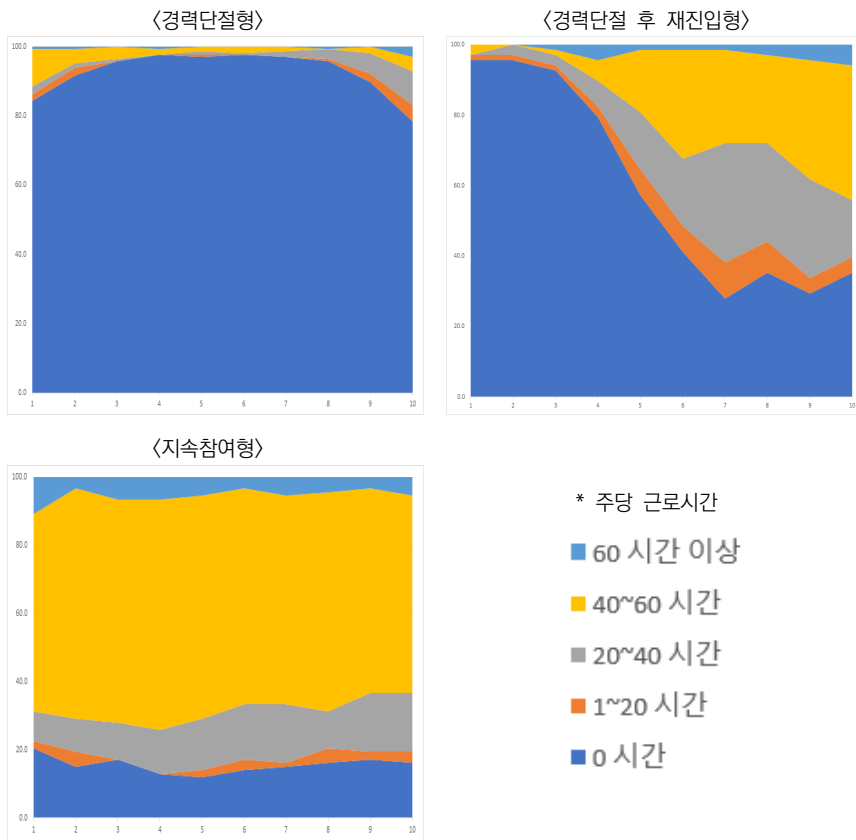
3번 유형은 28.2%의 분석대상자가 속하며 ‘경력단절형’과 반대의 양상을 보여주는 유형이다. ‘경력단절형’과는 달리 유형의 대다수가 출산 후에도 노동시장을 떠나지 않고 지속적으로 참여하는 것으로 볼 수 있다. 이 유형은 가사노동에 대한 효용보다 시장노동에 대한 효용이 높아 자신의 시간을 시장노동에 배분하는 ‘지속참여형’이다. 이 유형은 주당 노동시간 40시간 미만 비율이 낮다. 취업여부를 통해 노동시장 참여유형을 분석한 민현주(2012)에서는 지속참여형의 비율이 13.9%로 분석되었다. 노동시장 참여 형태로 유형을 분석한 윤미례·김태일(2016)에서는 ‘지속참여형’이 상용직 유지(30.6%)와 불안정 노동시장 참여형(15.2%)로 분리되었고 두 유형의 합은 45.8%로 높게 나타났다. 본 분석에서는 ‘지속참여형’이 28.2%로 나타나 결과에 차이가 있는데 윤미례·김태일(2016)의 불안정 노동시장 참여형이 본 연구에는 ‘경력단절 후 재진입형’에 포함된 것으로 보인다.

2번 유형을 살펴보면 3가지 유형 중 가장 비율이 낮은 21.3%의 사례가 해당된다. 주당 노동시간을 살펴보면 3차 년도까지는 ‘경력단절형’과 동일하게 노동시장을 이탈한 것으로 보인다. 하지만 4차 년도를 기준으로 주당 노동시간이 증가한다. ‘경력단절형’과 달리 시간이 지남에 따라 노동시간이 증가하는 것을 볼 때 이 유형은 ‘경력단절 후 재진입형’이다. ‘경력단절 후 재진입형’은 출산 후 높아진 가사노동의 효용으로 노동시장을 떠나 자신의 시간을 가사노동에 배분한다. 하지만 자녀의 성장으로 보육에 대한 효용이 감소하자 자신의 시간을 다시 노동에 배분한다. 민현주(2012)에서는 분석대상에 출산 전에 노동시장을 이탈한 여성이 포함되었기 때문에 ‘경력단절 후 재진입형’이 아닌 출산 후 진입형이 도출되었고 그 비율은 12.5%로 나타났다. 윤미례·김태일(2016)에서 ‘경력단절 후 재진입형’은 11%로 본 분석의 ‘경력단절 후 재진입형’보다 낮게 나타났다. 하지만 위에서 논의 했듯이 불안정 노동시장 참여(15.2%)가 본 분석의 ‘경력단절 후 재진입형’에 포함됨으로 총 비율은 26.2%로 본 연구의 분석과 유사한 결과이다.

10) 민현주(2012)에서 노동시장을 지속적으로 이탈한 유형은 51.8%로 나타난다.

11) 윤미례·김태일(2016)에서 사용된 ‘지연된 경력단절’은 출산 직후엔 여전히 노동시장에서 경제활동에 참여하고 있으나 출산 후 4~5년 사이에 노동시장을 이탈하는 집단이다.

종합해보면 출산 후 여성의 노동시장 참여는 3가지로 유형화 할 수 있으며 그 유형은 출산 후 노동시장을 이탈한 ‘경력단절형’, 출산 후에도 노동시장 참여를 유지한 ‘지속참여형’, 출산 후 노동시장을 이탈하지만 이후 다시 복귀하는 ‘경력단절 후 재진입형’이다.



[그림 3] 여성의 노동시장 참여유형 분포

[그림 3]은 노동시간 참여유형에 따른 주당 근로시간 비율을 보여준다. ‘경력단절형’을 살펴보면 1, 9, 10차의 일부분을 제외하면 주당 근로시간 0시간 비율이 90%이상이다. 또한 1차를 제외하면 주당 근로시간 40시간 이상인 비율은 5% 미만이다.

‘지속참여형’을 보면 ‘경력단절형’과는 반대로 주당 근로시간 40~60시간 비율이 대부분을 차지한다. ‘지속참여형’에서 주당 근로시간 0시간의 비율은 11%~20%이다. 이 수치만 보면 ‘지속참여형’에 ‘경력단절형’이 포함되어 있다

고 볼 수 있지만 주당 근로시간 0시간이 의미하는 바가 다르다. ‘경력단절형’은 주당 근로시간 1시간 이상이 3년 연속인 경우가 3케이스(8~10차 2개, 1~3차 1개)인 반면 ‘지속참여형’은 주당 근로시간이 0시간인 케이스가 지속적으로 나타나지 않는다(1차 년도 기준 3년 연속 0시간인 케이스 2개). 즉, [그림3]을 보면 주당 근로시간 0시간인 경우가 존재하지만 동일 여성이 지속적으로 노동시장을 이탈하지 않는다.

또한 ‘지속참여형’의 1차시기 0시간 비율이 20%를 넘기는 것을 통해 알 수 있는 점은 출산 후 노동시장을 이탈하더라도 빠른 시일 내에 노동시장으로 진입하면 노동시장을 이탈하지 않은 여성과 함께 ‘지속참여형’으로 구분 될 수 있고, 안정적인 노동시장참여를 유지할 수 있다는 점이다.

‘경력단절 후 재진입형’을 살펴보면 1~2차시기까지는 ‘경력단절형’보다 근로시간 0시간 비율이 높다. 하지만 3차 년도를 시작으로 노동시간 0시간 비율은 급속도로 감소한다. 이를 통해 대부분의 노동시장 재진입이 3~7차 년도에 이뤄짐을 알 수 있다. ‘경력단절 후 재진입형’은 출산 후 노동시장을 떠났다는 것 이외에도 ‘지속참여형’과 근로시간 양상의 차이를 보인다. ‘지속참여형’의 경우 주당 근로시간이 1~40시간인 비율이 10~20% 수준인 반면 ‘경력단절 후 재진입형’은 주당 근로시간이 1~40시간인 비율이 최대 44%(7차 년도)로 높게 나타난다. 이러한 결과는 경력단절 후 노동시장에 복귀하는 여성의 일자리 유형이 지속적으로 노동시장에 참여한 여성과 차이가 있다는 것을 보여준다.

다수의 선행연구에서 경력단절을 경험한 여성의 일자리 질 하락을 밝히고 있다(권순원·이영지, 2010; 김지경·조유현, 2003). 주당 노동시간이 1~40시간인 경우 전일제/정규직 일자리가 아닌 시간제/비정규직 일자리일 가능성이 높다는 점에서 본 연구의 결과는 다수의 선행연구 결과와 일치한다. ‘경력단절 후 재진입형’의 시간제/비정규직 노동은 노동시장 참여와 가사노동을 병행하기 위함으로 볼 수 있다. 노동시장에 재진입하는 여성들의 경우 현재 가정 내 역할과 마찰이 적은 일자리를 선택하는 경향이 있다(박수미, 2003). 어린 자녀를 양육하는 상황에서 전일제로 일하는 것은 어려운 일이기 때문에 이들은 가족의 조건을 우선적으로 고려하여 일자리를 탐색하고 그 결과 단시간 근로를 선호하게 되는 것이다(구명숙·홍상욱, 2005).

저자는 출산 후 여성의 노동시장 참여유형을 장기적인 자료를 통해 살펴보는 것의 중요성을 강조하였다. ‘경력단절 후 재진입형’은 그 중요성을 보여준다. 이 유형은 출산 초기의 단기 자료만을 통해 분석할 경우 ‘경력단절형’과 함께 분류된다. 하지만 10년의 장기적인 자료를 통해 분석한 결과에서 알 수 있듯이 이 유형은 ‘경력단절형’과 다른 특징을 지닌 유형이다. 또한 ‘경력단절

후 재진입형'은 단지 노동시장을 잠시 이탈한 후 돌아오는 것이 아니다. 재진입하는 과정에서 일자리의 질 하락을 경험하여 경력단절 전만큼의 노동을 하지 못한다. 이는 출산 후에도 노동시장의 질을 지속적으로 유지하는 '지속참여형'과는 대조적이다. 따라서 '경력단절 후 재진입형'은 두 유형과 달리 따로 논의되어야 한다.

2. 여성의 노동시장 참여유형별 특성

본 분석에 앞서 노동시장 참여유형별 특성을 살펴보면 <표 3>과 같다. 모의 연령을 살펴보면 '경력단절형'의 평균 연령이 31.75세로 가장 높았고, '지속참여형'이 31.56세 '경력단절 후 재진입형'이 31.06세로 나타났다.

모의 교육수준에서 '지속참여형'을 보면 4년제 졸업 이상과 고등학교 졸업 이하의 비율이 동시에 높다. 이 결과는 '지속참여형'이 이질적인 특성을 지닌 두 그룹의 여성으로 이루어져 있다는 것을 보여준다. '경력단절형'의 4년제 대학 졸업 이상의 비율은 다른 유형에 비해 낮지만 전문대 졸업의 비율과 합하면 '지속참여형'의 비율보다 높다. 이 결과는 한국의 고학력 여성의 경력단절 비율이 높고, 한번 노동시장을 이탈하면 다시 돌아오지 않는 것을 보여준다.

가구 소득을 보면 '지속참여형' > '경력단절 후 재진입형' > '경력단절형' 순으로 높게 나타났다. 이 결과는 노동시장의 참여여부에 따른 임금 차이로 볼 수 있다. 다만 '경력단절형'과 '경력단절 후 재진입형'의 평균임금 차이가 10만원 미만으로 크지 않은 것은 분석 시기인 3차 년도엔 '경력단절 후 재진입형' 역시 노동시장을 이탈한 상태이기 때문이다.

노동시장 참여유형별 주택점유유형을 보면 자가 점유의 비율은 '지속참여형'이 가장 높지만 전세 비율은 '경력단절 후 재진입형'이 가장 높았다. 모의 교육수준에서 '지속참여형'이 두 개의 그룹으로 나뉜 것처럼 주택점유유형도 자가와 월세 및 기타의 비율이 높게 나타났다. 이 분석결과는 교육수준 분석결과에서 언급했듯이 '지속참여형'이 두 개의 상의한 특성을 지닌 여성으로 구성되어 있음을 시사한다.

거주지역의 경우 중소도시에 거주하는 것 보다 대도시에 거주할 때 일자리의 공급이 더 많기 때문에 대도시 거주 여성이 노동에 참여할 가능성이 높은 것으로 알려져 있다(한영선, 2014). 하지만 본 연구에서는 '경력단절형'과 '지속참여형'의 차이가 나타나지 않았다. 또한 '경력단절 후 재진입형'은 중소도시 및 읍면동의 비율이 65%로 대도시 35%에 비해 높은 반대의 결과가 나타

났다.

마지막으로 노동시장 참여유형별 가구형태를 보면 ‘경력단절형’과 ‘경력단절 후 재진입형’은 핵가족의 비율이 90%가 넘는 반면 ‘지속참여형’은 85%로 상대적으로 낮은 비율을 보였다.

〈표 3〉 노동시장 참여유형별 주요변수 기술통계

		합계	경력 단절형	경력단절 후 재진입형	지속참여형
유형		296	152 (51.4%)	61 (20.6%)	83 (28%)
모 연령(세)		31.56	31.75	31.06	31.56
모 교육 수준	고등학교 졸업 이하	75	34 (22.4%)	13 (21.3%)	28 (33.7%)
	전문대 졸업	88	51 (33.5%)	21 (34.4%)	16 (19.3%)
	4년제 대학 이상	133	67 (44.1%)	27 (44.3%)	39 (47.0%)
균등화 소득 (만원) ¹²⁾		206.31	179.82	187.70	268.52
주택 점유 유형	자가	130	70 (46%)	20 (32.8%)	40 (48.2%)
	전세	124	63 (41.5%)	33 (54.1%)	28 (33.7%)
	월세 및 기타	42	19 (12.5%)	8 (13.1%)	15 (18.1%)
가구 형태	핵가족	268	140 (92.1%)	57 (93.4%)	71 (85.6%)
	그 외	28	12 (7.9%)	4 (6.6%)	12 (14.5%)
거주 지역	대도시	132	69 (45.4%)	21 (34.4%)	42 (50.6%)
	중소도시 및 읍면동	164	83 (54.6%)	40 (65.6%)	41 (49.4%)

3. 여성의 노동시장 참여유형과 영아기 보육선택

노동시장 참여유형이 영아기 보육선택에 미치는 영향을 확인하기 위한 다항 로지스틱 회귀분석 결과는 〈표 4〉와 같다.

기관보육과 직접보육 선택에 대한 분석결과 노동시장 참여유형, 모의 교육

12) 균등화소득은 가구소득을 가구원수의 제곱근으로 나눈 값임.

수준, 모의 연령, 주택점유유형이 보육선택에 유의미한 영향을 미쳤다. 구체적으로 살펴보면 ‘지속참여형’과 ‘경력단절 후 재진입형’은 ‘경력단절형’에 비해 기관보육을 선택할 확률이 4.7배, 1.8배 높았다. ‘지속참여형’이 기관보육을 선호한 결과는 다수의 선행연구에서 밝힌 바와 같이 취업모의 경우 미취업모보다 기관보육을 선호하는 것을 의미한다(김영미·류연규, 2014; 김지경, 2004; 김진미, 2014; 박선옥, 2008; 손경화·조복희, 2010; 윤성호, 2016; 최상설·홍경준, 2012; 하석철, 2018). 또한 이 결과는 2장에서 논의한 가계생산 이론의 설명과도 일치한다. ‘지속참여형’의 경우 보육에 의한 효용보다 시장노동에 대한 효용이 높기 때문에 자신의 자녀를 직접보육하기보다 기관보육을 이용하고 대신 자신의 시간을 시장노동에 배분하여 효용을 최대화한다.

이 분석에서 주목할 점은 3차 년도의 노동시장 참여 수준이 낮은 ‘경력단절 후 재진입형’도 ‘경력단절형’과 보육선택에 차이가 있다는 것이다. ‘경력단절 후 재진입형’의 3차 년도 평균 노동시간은 2.3시간이고, ‘경력단절형’의 노동시간은 1.9시간으로 큰 차이가 없다¹³⁾ 이를 통해 알 수 있는 것은 자녀의 보육유형을 선택한다는 것은 선택 당시의 노동시장 참여여부도 중요하지만, 미래의 노동시장 참여에 대한 인식도 영향을 미친다는 것이다. 실제로 만 3세 미만의 자녀를 어린이집에 보내는 미취업모에 대한 연구에서 기관보육을 이용하는 이유는 전문적인 보육을 통한 자녀의 발달을 돕기 위함 뿐 아니라 취업준비를 위한 이유도 있었다(강경미·이승연, 2016). 이때 취업준비는 두 가지로 나뉘는데, 바로 구직 활동을 하는 경우와 미래의 취업을 준비하는 경우이다. 바로 구직활동을 하는 경우 기관보육 시간을 이용하여 면접을 보거나 일자리를 탐색하였고, 취업준비를 하는 경우 인적자본 향상을 꾀하거나 자녀의 어린이집 적응을 목표로 하였다. 강경미·이승연(2016)에 의하면 미취업모가 취업을 선택하는데 있어 자녀의 어린이집 적응은 큰 비중을 차지하였고 이를 위해 예상하는 취업시기보다 먼저 어린이집 이용을 시작하였다. 즉, 3차시기 같은 미취업상태를 보이더라도 ‘경력단절형’과 ‘경력단절 후 재진입형’의 보육에 대한 접근은 다르다.

개인대리보육과 직접보육에 대한 분석결과 노동시장 참여유형, 모의 교육수준, 거주 지역이 보육선택에 유의미한 영향을 미쳤다. 노동시장 참여유형을 살펴보면 ‘지속참여형’은 ‘경력단절형’에 비해 직접보육보다는 개인대리보육을 선택할 가능성이 267배 높았다. 이 결과는 모의 취업여부에 따른 보육선택을 살펴본 최상설·홍경준(2012)의 결과와 모의 주당 근로시간에 따른 보육선택

13) ‘지속참여형’의 3차 년도 평균노동시간은 35.2시간임.

을 살펴본 김영미·류연규(2014)의 결과와 일치한다. 반면 ‘경력단절 후 재진입형’은 ‘경력단절형’과 유의미한 차이를 보이지 않았다. 앞서 살펴본 기관보육과 직접보육간의 선택에서는 ‘경력단절 후 재진입형’과 ‘경력단절형’이 보육선택에 차이를 보였지만, 개인대리보육과 직접보육간의 선택에서는 차이를 보이지 않은 것이다. 이러한 결과가 나타난 이유는 분석에 투입된 개인대리보육의 사례수가 작았기 때문으로 보인다¹⁴⁾.

기관보육과 개인대리보육 분석결과 노동시장 참여유형, 모의 연령, 주택점유형태, 거주 지역이 보육선택에 유의미한 영향을 미쳤다. ‘지속참여형’은 ‘경력단절형’에 비해 기관보육보다는 개인대리보육을 선호하였다. 본 분석에서 투입된 개인대리보육의 90%가 친족(조부모 및 친인척)에 의한 보육이라는 점에서 ‘지속참여형’의 조부모 보육 선호가 나타난 결과이다. 다수의 선행연구가 밝히고 있듯이 대리보육자의 존재는 모의 취업에 긍정적인 영향을 주고 대리보육자가 친족인 경우에는 더 장기적인 시장노동을 가능하게 한다(김지경·조유현, 2003). 기관보육보다 조부모보육이 강조되는 것은 한국의 장시간 노동과 강한 가족주의에 따른 것으로 볼 수 있다(김지영, 2015). 취업한 부모를 대상으로 한 실태조사 결과 부모의 시장노동시간 대비 보육 서비스 운영 시간의 격차는 상당한 것으로 나타났다(홍승아 외, 2010). 이 결과는 기관보육이 일하는 부모가 필요로 하는 보육시간에 유연하게 대처하지 못한다는 것을 보여준다. 반면 조부모 보육은 보육시간의 유연성을 꾀할 수 있어 장시간 노동이 가능하다. 두 번째로 조부모 보육에 대한 선호는 강한 가족주의에 따른 것이다. 한국의 강한 가족주의 안에서 부모는 비친족에 의한 돌봄 상품보다는 조부모에 대한 돌봄을 선호한다. ‘지속참여형’이 ‘경력단절형’과 보육선택의 차이를 보인 것과 달리 ‘경력단절 후 재진입형’은 보육선택의 차이가 나타나지 않았다. 이 결과는 위에서 살펴보았듯이 개인대리보육의 사례수가 작았기 때문으로 생각된다.

14) 분석에 투입된 개인대리보육의 사례 수는 30개(10%)로 직접보육과 기관보육이 각각 49%, 40%인 것에 비하면 낮은 수치임.

〈표 4〉 영아기 보육유형 선택 다항 로지스틱 분석결과

			영아기 돌봄 유형						
			기관보육 /직접보육		개인대리보육 /직접보육		기관보육 /개인대리보육		
변수명			B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	
노동시장 참여유형 (ref.= 경력단절형)			경력단절 후 재진입형	0.580	1.792 ⁺	0.058	0.000	11.778	206520.7
			지속참여형	1.729	4.684 ^{***}	295.4171	267.530 ^{***}	0.019	0.018 ^{***}
모 특성	교육수준 (ref.= 전문대 졸업)	고등학교 졸업	0.377	1.042	1.174	1.376	0.630	0.757	
		4년제 대학교 졸업	0.681	2.172 ⁺	4.845	6.077 ⁺	0.277	0.357	
	연령		0.378	0.924 ⁺	0.110	1.139	0.075	0.811 ⁺	
가구 특성	균등화 가구 소득		0.001	1.001	0.001	1.001	0.001	1.000	
	주택점유유형 (ref.= 전세)	자가	0.511	1.728 ⁺	0.585	0.978	1.009	1.767	
		월세 및 기타	0.701	1.705	0.284	0.277	6.092	6.153 ⁺	
	그 외 유형 (ref.= 부모+아동 유형)		0.448	0.943	0.774	0.852	0.935	1.107	
지역 특성	대도시 (ref.= 중소도시/읍면지역)		0.347	1.267	1.804	3.134 ⁺	0.221	0.404 ⁺	
상수항			1.053		-10.430 ^{**}		11.484 ^{**}		
사례수			296						
Log likelihood			-214.382						
Pseudo R ²			0.2354						

+: p<0.1 *: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

V. 결론

본 연구에서는 여성의 노동시장 참여유형과 영아기 보육유형 선택 간의 관계를 종단자료를 통해 알아보고자 하였다. 분석 결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 집단중심추세분석 결과 여성의 출산 후 노동시장 참여는 3가지 유형으로 분류되었다. 참여 상태 특성을 반영하여 분류한 각 집단은 ‘경력단절형’, ‘경력단절 후 재진입형’, ‘지속참여형’이다. ‘경력단절 후 재진입형’의 경우 출산 후 노동시장을 이탈하였다가 3~4차 년도를 기준으로 노동시장에 진입하는 경향을 보였다. 둘째, 여성의 노동시장 참여유형과 보육선택간의 관계에 대한

다항 로지스틱 분석 결과 노동시장 참여유형에 따라 보육선택에 차이를 보였다. ‘지속참여형’은 ‘경력단절형’에 비해 기관보육, 개인대리보육을 더 선호하였고, ‘경력단절 후 재진입형’의 경우 ‘경력단절형’과 비교하여 직접보육보다는 기관보육을 더 선호하였다. 분석시기인 3차 년도에는 ‘경력단절형’과 ‘경력단절 후 재진입형’의 미취업 비중이 유사한 점을 미뤄볼 때 보육선택은 단순히 노동시장 참여여부뿐만 살펴볼 것이 아니라 노동시장에 대한 인식도 함께 논의되어야 함을 알 수 있다.

본 연구가 가지는 정책적 함의는 다음과 같다. 여성의 노동시장 참여를 늘릴 수 있는 보육지원의 확대가 필요하다. 본 연구에서 논의한 가계생산이론에 따르면 여성은 경력단절을 선택할 때 노동시장 참여나 보육(가사노동)을 통한 효용과 기회비용을 비교하여 결정한다. 따라서 여성의 노동시장 참여를 유도하기 위해서는 노동시장 참여로 인한 기회비용을 낮출 수 있는 정책이 필요하다. 국가의 보육 지원은 크게 보육료 지원과 가정양육수당¹⁵⁾으로 나뉜다. 가정양육수당은 보육에 대한 경제적인 부담을 감소시키고, 자녀 보육유형에 대한 선택권을 제공한다는 점에서 저출산 문제 해소에 도움을 줄 수 있다. 하지만 여성의 노동시장 참여에 대한 기회비용을 증가시키기 때문에 여성의 노동시장 복귀를 미루거나 포기하게 만든다. 반면 보육료 지원 사업은 기관보육에 대한 비용을 지원하는 제도로 여성의 노동시장 참여로 인한 기회비용을 감소시킨다. 실제로 자녀양육수당의 증가는 여성의 노동시장 참여에 부정적인 영향을 미친 반면 보육료 지원은 여성의 노동공급 참여에 긍정적인 영향을 미쳤다(한영선, 2014). 따라서 여성의 노동력 활용의 측면에서는 가정양육수당의 확대보다 보육료 지원의 확대 및 보육기관의 확대에 더 집중해야 한다.

세부적으로 살펴보면 ‘지속참여형’의 경우 다양한 개인대리보육의 확대가 필요하다. 분석결과 ‘지속참여형’은 기관보육보다 개인대리보육을 더 선호하였다. 개인대리보육의 대부분이 조부모 및 친인척에 의한 보육임을 생각해보면, 이 결과는 세대 간 보육의 선호를 보여준다. 세대 간 보육은 공공보육서비스가 제대로 작동하지 못하는 상황에서 선호되는 유형으로 사회적 위험에 가족의 자원이 활용되는 것이다(윤성호, 2016). 실제로 취업모를 대상으로 한 조사에서 부모의 시장 노동시간 대비 보육기관의 운영시간은 큰 격차가 있었다(홍승아 외, 2010). 이 경우 개인대리보육을 활용할 수 있는 취업모는 개인대리보육을 사용하여 보육의 틈을 메꾸지만, 이용가능한 자원이 없는 경우 노

15) 가정양육수당은 어린이집, 유치원에 보내지 않고 가정에서 보육하는 경우 지원되는 제도임. 2020년 기준 86개월(취학년도 2월)까지 지원하고, 개월에 따라 10~20만원의 금액을 지원함.

동시장을 이탈하게 된다. 즉, 여성의 노동시장 참여를 위해서는 노동시간을 반영한 현실적인 기관보육 이용 시간이 제공되어야 한다. 또한 개인 대리보육의 대부분이 조부모에 의한 세대 간 보육인 것은 다른 종류의 개인 대리보육의 부재를 의미한다. 2015년 이후 개인대리보육지원 사업으로 ‘아이돌봄서비스’가 신설되어 이용되고 있지만 돌보미의 질과 지속적인 수급과 같은 제도 내부의 문제 해결과 양육지원체계 내에서의 아동돌봄서비스 제도의 방향성을 재정립해야 하는 문제를 안고 있다(권미경, 2019). 여성의 노동력 확보를 위해서는 유연한 보육시간과 믿을 수 있는 질의 기관보육 그리고 다양한 개인대리보육 서비스에 더 많은 투자가 이뤄져야 할 것이다.

‘경력단절 후 재진입형’은 분석시기인 3차 년도에 노동시장을 이탈한 상태였지만 기관보육을 선호하였다. 이들은 기관보육 시간을 활용하여 노동시장 진입을 준비하거나 구직활동을 한다(강경미·이승연, 2016). 즉, 경력단절 여성이 노동시장에 재진입하기 위해서 취업을 준비하는 시간이 필요하고, 기관보육은 그 시간을 제공하는 중요한 역할을 한다. 재취업을 희망하는 여성이 구직활동을 증명하면 보육시설 입소의 가산점을 부여하는 등의 적극적인 보육지원이 필요하다.

마지막으로 ‘경력단절형’과 ‘경력단절 후 재진입형’의 노동시장 재진입을 위해서는 양질의 안정적인 일자리가 필요하다. 분석결과 ‘경력단절 후 재진입형’과 ‘지속참여형’ 사이엔 노동시간의 차이가 있었다. ‘지속참여형’은 주당 노동시간이 40시간 이상인 전일제/정규직 노동이 대다수를 차지한 반면 ‘경력단절 후 재진입형’은 주당 노동시간이 40시간 미만인 시간제/비정규직 노동의 비중이 높았다. 시간제 근무는 전일제 근무보다 일-가정양립에 용이하여 노동시장 재진입을 유도한다는 점에서 긍정적이다. 하지만 불안정한 일자리는 지속적인 경력단절을 야기하여 안정적인 노동시장 진입을 방해한다. 실제로 재취업시 일자리가 임시·일용직일 경우 상용직에 비해 다시 일을 그만 둔 횟수가 증가하였다(최미향·유명, 2019). 또한 경력단절 여성을 위한 양질의 일자리 부족은 고학력 여성으로 하여금 일자리 질 하락을 경험하게 하고, 이를 회피하기 위해 노동시장 진입을 포기하도록 만들기도 한다(최효미, 2014). 따라서 경력단절 여성의 성공적인 노동시장 재진입을 위해서는 재진입시 양질의 안정적인 일자리에 취업할 수 있도록 지원이 필요하다.

이러한 함의에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 한계를 가진다. 첫째, 본 연구에서는 사례 수의 부족으로 친인척에 의한 개인대리보육과 베이비시터 등 외부인에 의한 개인대리보육을 구분하지 않고 사용하였다. 두 유형은 대리보육이란 공통점이 있지만 보육 제공자가 가족과 외부인으로 차이점이 존재한다.

또한 본 연구는 투입된 개인대리보육의 사례수가 다른 유형에 비해 작다는 한계를 지닌다. 따라서 후속연구에서는 개인대리보육에 대한 충분한 데이터를 가지고 보육유형을 구분하여 연구할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 출산 및 보육으로 인한 여성의 노동시장 참여 변화에 집중하기 위해 일을 한 적이 없는 여성을 연구대상에서 제외하였다. 이 집단을 포함하여 노동시장 참여유형을 분석한다면 새로운 유형이 도출 될 수 있다. 또한 관련해서 본 연구는 10년간의 노동시간 종단자료를 사용하는 과정에 많은 결측치가 있었고, 이 결측치를 제외하고 분석하였다. 이 과정에서 분석의 사례수가 축소되었다. 추후 연구에서는 노동시장 참여경험이 없는 여성의 자료를 포함하여 노동시장 참여유형을 도출하고, 많은 사례수를 통해 연구할 필요가 있다.

셋째, 본 연구에서는 모의 노동참여와 노동시간만을 사용하여 노동시장 참여유형을 도출하였고, 이 과정에서 노동시장 고용조건은 고려되지 못했다. 경력단절 후 재취업 여성의 경우 시간제/비정규직 근로가 많다는 점에서 고용조건은 중요한 변수이다. 하지만 한국아동패널에서 시간제/비정규직의 비율이 16%이하로 나타나 근로조건을 분석에 포함하지 못했다. 따라서 후속연구에서는 노동시장 근로조건도 고려한 노동시장 참여유형을 도출할 필요가 있다.

참고문헌

- 강경미·이승연(2016). “만 36개월 미만의 자녀를 어린이집에 보내는 전업주부들의 경험과 생각에 대한 질적 탐색”. 육아지원연구. 제11권 제4호. 137-172.
- 구명숙·홍상욱(2005). “기혼여성의 경제활동 증대에 따른 육아지원서비스 개선방안에 관한 연구”. 한국생활과학회지. 제14권 제4호. 531-546.
- 권미경(2019). “아이돌봄서비스 이용현황 및 과제”. 육아정책포럼. 제60권. 18-31.
- 권순원·이영지(2010). “여성의 경력단절 결정요인과 노동시장 재진입”. 기업경제연구. 제39권 제1호. 45-57.
- 김나영·황선영(2020). “양육형태 선호와 실제의 차이가 정책 만족도에 미치는 영향 분석: 영아 양육모를 대상으로”. 정책분석평가학회보. 제30권 제2호. 181-204.
- 김영미·류연규(2014). “영유아 자녀를 둔 여성의 양육 형태 선택에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 주관적 인식과 객관적 환경의 영향”. 한국영유아보육학. 제89권. 215-236.
- 김지경(2004). “영유아의 교육 및 보육기관 이용과 기관유형선택에 영향을 미치는 사회인구학적 요인”. Family and Environment Research 제42권 제8호. 65-76.
- 김지경·조유현(2003). “젊은 여성의 첫 출산 후 노동시장 복귀에 관한 분석”. 노동경제논집. 제26권 제3호. 181-207.
- 김지영(2015). 돌봄의 세대 전가와 노동 시장의 돌봄 분리. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 김진미(2014) “영아 자녀를 둔 가구의 양육형태 및 영향요인 분석”. 한국영유아보육학. 제86권. 239-258.
- 김진원(2020). 노인의 여가활동이 삶의 질에 미치는 영향 : 다변량 잠재성장모형을 활용한 종단분석. 상명대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 김진주(2016). 대졸 미취업자의 노동시장 이행유형 분석: 집단중심추세분석을 통해. 성균관대학교 국정전문대학원 석사학위 논문.
- 김혜연(2010) “우리나라 중, 고령 여성의 생애 노동과정 유형에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 출산코호트별 변화를 중심으로”. 사회복지정책. 제37권 제3호. 141-169.

- 로널드. 에렌베르크(2009). 현대 노동경제학: 이론과 공공정책. 한홍순(역). 서울: 퍼스트북. (Ehrenberg, R. G, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Boston: Person Addison Wesley, 2008)
- 민현주(2012). “여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석”. 한국인구학. 제34권 제1호. 53-72.
- 민현주·이수경(2018) “중·고령자의 노동시장지위 변화 유형화: 중심추세모형(Group-based Trajectory Model)을 중심으로”. 사회과학연구논총. 제34권 제2호. 169-194.
- 박미희·홍백의(2014). “청년층의 노동시장 이행 유형과 그 결정요인”. 사회복지정책. 제41권 제4호. 21-49.
- 박선옥(2008). “보육서비스 유형 선택과 비용의 결정요인”. 한국생활과학회지. 제20권 제4호. 831-847.
- 박수미(2003). “한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 종단적 연구”. 한국여성학. 제19권 제1호. 43-80.
- 박정선(2000). “한국 아동보육 서비스에서 관민의 관계유형의 구조와 특성”. 한국영유아보육학. 제21권. 281-305.
- 배성희(2011). “취업모의 영아보육 선택에 영향을 미치는 요인 연구”. 생활과학연구논총. 제15권 제2호. 21-29.
- 보건복지부(2019a). 2019년 보육통계. 세종: 보건복지부.
- _____ (2019b). 아동종합실태조사 2018년도 보고서. 세종: 보건복지부.
- 서문희·이혜민(2013). 2013 보육정책의 성과와 과제. 서울:육아정책연구소.
- 손경화·조복희(2010). “영아기 자녀를 둔 어머니의 취업과 보육선택”. 대한가정학회지. 제48권 제7호. 1-18.
- 송주미(2000). “한국보육정책의 유형분석에 관한 연구: 정책적 관점을 중심으로”. 한국영유아보육학. 제20권. 193-218.
- 안재진·김은지(2010). “미취학아동 가족의 보육·교육 서비스 선택에 영향을 미치는 요인”. 여성연구. 제79권 제2호. 5-36.
- 여성가족부(2017.05.30). “2016년 양성평등실태조사-하루 평균 시간활용 현황 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT_154021_N017&conn_path=I2 에서 2021.09.03. 인출.
- 예지은·진현·조현국·이민훈·박준·백성욱·이동원(2010). “대한민국 워킹맘 실태 보고서”. 삼성경제연구소 CEO 인포메이션. 제771권 제1호. 1-23.
- 요스타. 에스핑-안데르센(2014). 끝나지 않은 혁명: 성 역할의 혁명, 고령화에 대응하는 복지국가의 도전. 주은선·김영미(역). 서울: 나눔의집.

- (Esping-Andersen, Gosta, *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*, Cambridge: Polity Press, 2009)
- 윤미례·김태일(2016). “출산 여성의 노동시장 참여 상황, 유형과 영향 요인 분석”. 정책분석평가학회보. 제26권 제2호. 153-185.
- 윤성호(2016). “생계부양형태별 아동돌봄의 차이”. 한국비교정부학보. 제20권 제1호. 167-185.
- 조우현(2010). 일의 세계 경제학. 파주: 法文社
- 조우현·황수경(2016). 새로운 노동경제학. 파주: 法文社.
- 통계청(2020.03.19). “최근 6년간 경력단절 사유별 비율. <http://kosis.kr>에서 2020.03.19. 인출.
- 최미향·유명(2019). “반복적 경력단절에 관한 연구”. 한국사회복지정책학회 춘계 학술대회자료집. 409-429.
- 최상설·홍경준(2012). “아동돌봄 유형선택에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 영아기 돌봄유형을 중심으로”. 사회복지정책. 제39권 제3호. 29-57.
- 최효미(2014). 기혼 여성의 노동시장 참여에 관한 연구. 이화여자대학교 박사학위 논문.
- 하석철(2018). “보육 정책의 확대에 따른 아동 돌봄 유형 선택 영향 요인의 변화”. 사회과학논총. 제21권 제2호. 125-148.
- 한국아동패널(2020.03.19.). “한국아동패널소개”. <https://panel.kicce.re.kr>에서 2020.03.19. 인출.
- 한영선(2014). “정부의 자녀양육 보조금이 기혼여성의 노동시장 참여에 미치는 영향: 패널분석 방법을 이용하여”. 한국가정관리학회지. 제32권 제6호. 89-107.
- 홍승아·김은지·이영미·권민정(2010). 취업부모의 자녀양육지원서비스 효율화 방안. 서울: 한국여성정책연구원.
- Duncan, T. E., & Duncan, S. C.(2004). An introduction to latent variable growth curve modeling. *Behavior Theory*, 35, 333-363.
- Hyde, J. S., & McKinley, N. M.(1993). Beliefs about the consequences of maternal employment for children: Psychometric analyses *Psychology of Women Quarterly*, 17(2), 177-191.
- Nagin, D. S.(1999). Analyzing developmental trajectories:A semiparametric, group-based approach. *Psychological Methods*, 4(2), 139-157.
- Nagin, D. S. (2005). Group-based modeling of development. Harvard

University Press.

Kremer, M. (2006). The politics of ideals of care: Danish and Flemish child care policy compared. *Social Politics*, 13(2), 261-285.

The NICHD Early Child Care Research Network(1997). Familial factors associated with the characteristics of non-maternal care for infants. *Journal of Marriage and the Family*, 59, 388-208.

Abstract

Woman's Patterns of Labor Market Participation and Child Care Type of Early Childhood

Yuee Kim*·Hong Kyung-zoon**

This study attempted to investigate the relationship between woman's patterns of labor market participation and the choice of child care type of early childhood through longitudinal data. To verify the research hypothesis, this study used data from the 1st-10th year of the Panel Study on Korean Children. In order to derive patterns of labor market participation in Research Question 1, this study used Group-Based Trajectory Analysis. To confirm Study Question 2, multinomial logistic analysis was used. The analysis results are as follows. First, as a result of Group-Based Trajectory Analysis woman's patterns of labor market participation after childbirth was classified into three types. Each group classified by reflecting the characteristics of participation status is 'career interruption type', 'career interruption and reentry type', and 'continuous participation type'. Second, as a result of a multinomial logistic analysis of the relationship between women's patterns of labor market participation and child care type of early childhood, there were differences in child care options according to patterns of labor market participation. The 'continuous participation type' prefers institutional and personal child care compared to the 'career interruption type', and the 'career interruption and reentry type' prefers institutional child care rather than direct child care compared to the 'career interruption type'. In conclusion, policy implications were suggested in the light of the research results.

Keywords : patterns of labor market participation, child care choice, career interruption, group-based trajectory analysis, reentry the labor market, Panel Study of Korean Children

* Researcher, Social Welfare Institute, SungKyunKwan University

** Professor, Department of Social Welfare, SungKyunKwan University

토픽모델링을 활용한 학술지 ‘여성연구’의 연구동향 탐색

백평구*, 김남희**

초 록

본 연구에서는 우리나라 여성연구의 동향을 살펴보기 위해, 한국여성정책연구원 발간 학술지 「여성연구」의 2004년부터 2020년까지의 총 273편의 게재 논문을 토픽모델링을 활용해 분석하였다. 학술지 「여성연구」의 게재 논문에 대한 토픽모델링을 통해 포괄적이고 학제적인 여성연구 전반의 동향을 파악하고자 하는 의도와 동시에 현장 실천에 비견할 여성의 삶에 대한 실제적 영향력을 발휘할 것으로 기대되는 여성정책의 입장 사이에서 균형을 유지하고자 하였다. 나아가 논란이 되고 있는 여성정책의 위치를 제대로 정립하는데 도움이 되는 근거를 제공하고자 하였다. 연구 목적을 고려하면서 데이터 수집-키워드 전처리-분석의 흐름에 따라 분석한 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 만족도, 성인지, 일가정양립, 경력단절, 여성관리자, 일가정, 가정폭력, 스트레스 등이 빈도 기준으로 주요한 키워드로 확인되었으며, 상대적 중요도를 고려한 TF-IDF(Term Frequency-Inverse Document Frequency)값을 통해 주요 키워드로서 젠더, 성별, 사회적기업, 교육 등을 추가로 식별하였다. 둘째, 토픽모델링 결과 7개로 추출된 토픽별로 두드러진 키워드를 폭력과 억압(토픽1), 성차별과 경력개발(토픽2), 성인지와 삶에 대한 만족(토픽3), 경력단절과 리더십(토픽4), 정책과 제도(입법)(토픽5), 임금격차, 노동시간, 생활시간(이상 토픽6), 스트레스와 갈등(토픽7) 등으로 정리해볼 수 있었다. 이러한 토픽들은 여성학 전반의 주요 영역과 함께 여성정책의 주요 아젠다를 적절히 반영하고 있었다. 마지막으로 본 연구의 시사점과 후속 연구의 방향을 제안하였다.

주제어 : 여성학, 여성정책, 연구동향, 토픽모델링, 텍스트마이닝

* 제1저자: 국민대학교 교양대학 조교수(critical@kookmin.ac.kr)

** 교신저자: 이화여자대학교 부교수(knh@ewha.ac.kr)

I. 서론

여성 연구의 스펙트럼은 다채롭다. 페미니즘이라는 한 장르만 해도 엄청난 분량의 저작을 확인할 수 있고, 여성사회학, 문학과 예술, 여성과 가족정책 등 하나의 분과 학문 영역 내에서 포괄할 수 없는 학제적, 융합적 성격을 보유했다(이재경, 2014). 이를 반영하듯 한국학술지인용색인(KCI)에서 여성학은 연구분야별 분류 가운데 복합학에 포함되어 총 7종의 학술지를 망라하고 있다. 해당 학술지와 발행처는 학술지 명칭의 가나다 순으로 「아시아여성연구」(숙명여대 아시아여성연구원), 「여성연구」(한국여성정책연구원), 「여성학논집」(이화여대 한국여성연구원), 「여성학연구」(부산대 여성연구소), 「젠더와문화」(계명대 여성학연구소), 「페미니즘연구」(한국여성연구소), 「한국여성학」(한국여성학회)과 같다. 한국여성정책연구원의 「여성연구」를 제외하고는 모두 대학 내외의 연구소나 학회에서 발간되고 있다.

이처럼 다양한 출판물을 통하여 다양한 여성 관련 주제가 연구되어 오고 있는데, 본 연구에서는 이러한 연구 출판물에 드러난 우리나라 여성연구의 동향을 종합적으로 살펴보고자 한다. 이를 위한 분석자료로 위 출판물 중 한국여성정책연구원 발간 학술지 「여성연구」 게재 논문을 채택하였는데, 이처럼 연구 주제와 관련성이 높은 학술지를 특정하여 연구동향을 분석하는 움직임은 이미 학계에서 활용되고 있는 방식이다(예: 이영진 외, 2018; 임이숙, 2020).

한국여성정책연구원의 홈페이지에서는 「여성연구」 학술지를 여성·가족정책 관련 기초이론을 탐색하고, 한국의 여성·가족문제 및 현안 해결에 기여할 연구의 동향과 새로운 연구성과를 소개하기 위한 것으로 언급하고 있다. 여성정책은 법적으로도 정의될 수 있고 학자에 따라서도 정의될 수 있는데, 기본적으로 사회의 모든 분야에서 여성의 지위와 권익을 향상시키기 위한 포괄적인 국가정책이라고 볼 수 있다(변화순·유희정·장영아, 1997; 권수현, 2011). 여성정책은 그 속성상 해당 사회나 국가에서 시기적으로 가장 중요하게 드러나는 여성 관련 이슈와 현실적인 문제해결을 목적으로 하기 때문에, 여성 관련 주제에 대한 학술적 혹은 이론적 접근과는 달리 매우 실천적인 접근을 필요로 하며, 정책이 펼쳐지는 콘텍스트의 사회적, 문화적, 경제적 특성에 따라 변화하는 특성을 가진다(조은설, 2013).

본 연구에서 여성정책과 관련성이 큰 「여성연구」의 게재 논문을 분석 자료로 삼은 이유는 크게 세 가지이다. 먼저, 발행기관이 국책연구기관이므로 여성정책에 대한 시사점을 제공하는 광범위한 주제를 포괄하고 있고, 다음으로 원

칙적으로 학술적이고 이론적인 연구를 다수 포함하는 학회나 대학 내외 연구소 등에서 발간하는 학술지에 비해 특정 시기의 사회적 이슈를 국가정책이라는 공적 수단과 연결하여 논의하므로 보다 실천적이며, 마지막으로 최근 다양한 집단 간 갈등 중에서도 남성과 여성의 갈등 수준이 매우 높고 이에 대한 사회적 논의가 여성정책으로 전개되고 있기 때문이다.

한편, 본 연구에서 탐구하고자 하는 구체적인 연구문제는 한국 여성 연구에 드러난 연구주제와 내용이 무엇인가 하는 것이고, 이를 위하여 기존의 여성 관련 문헌분석 연구에서는 거의 활용된 적이 없는 토픽모델링이라는 방법을 차용한다. 기존의 선행 문헌분석 연구에서 넓게 보아 내용분석 방법이 자주 활용되었는데, 정성적 접근에 의한 내용분석은 분석과 연구결과의 재현 가능성이 낮으며 특정한 의미있는 정보의 누락 가능성이 존재하고, 정량적 접근의 내용분석 방법은 자료의 양이 많을 때 다수의 코더(coder)들이 투입되는 과정에서 해석의 일관성이나 신뢰도를 저하시킬 가능성이 있다(백영민, 2020). 이에 비해 토픽모델링 방법은 애초에 대용량의 비정형(unstructured data) 텍스트 데이터를 처리하는 것을 가능하게 하며, 또한 연역적으로 문헌분석의 틀을 설정하고 이를 유지하기보다는 귀납적인 방식으로 문서와 단어로부터 잠재된 토픽을 확률적으로 추출함으로써(Blei, Ng, & Jordan, 2003) 개별 논문에 연구자가 등록한 키워드들로부터 잠재적인, 나아가 새롭게 고려할 수 있는 여성연구의 주제영역을 제시할 수 있을 것으로 기대된다. 이러한 토픽모델링은 토픽-문서-단어로 세분화하는 위계적 구조를 전제하며, 분석의 결과로서 k개의 토픽, 개별 토픽에 포함되는 키워드, 개별 토픽을 반영하는 문헌들을 확률적으로 추정한다(이수상, 2018).

따라서, 본 연구에서는 토픽모델링이라는 분석기법을 통해 우리나라 여성의 삶과 관련된 현안에 대한 이해를 높일 수 있다고 판단하였고, 이는 2021년 7월 11일 현재, 국민의 힘 이준석 대표가 여성가족부 폐지를 주장하는 등 현재 논란이 되고 있는 여성정책의 위치를 제대로 정립하는데 도움이 되는 근거를 제공할 것으로 판단하였다.

II. 선행연구

여성연구가 어떤 분야에서 어떻게 발전되어 왔는지는 여성연구에 대한 연구동향을 분석한 선행연구를 통하여 짐작해볼 수 있다. <표 1>에서 보다시피,

2000년대 이후 한국에서 여성정책과도 연계할 수 있는 여성 관련 연구의 흐름을 보여주는 논문들을 사회과학이라는 학문적 레이블과 관련지어 정리해보면 21편에 이르며, 이러한 연구들을 살펴보았을 때 내용적인 면에서 세 가지의 주요한 연구 흐름을 발견할 수 있다. 첫 번째는 특정 분과학문 분야에서 여성연구를 다루는 것이다. 대표적인 것이 사회학 분야에서의 여성연구이다. 두 번째는 젠더로서의 여성에 부가된 교차성을 반영하는 연구대상 중심의 흐름이다. 북한(이탈)여성, 여성장애인, 기혼여성근로자, 직장여성, 여성농업인 등에 대한 연구가 그러하다. 세 번째는 특정한 주제를 여성 맥락에서 다루는 연구의 흐름이다. 여성의 리더십 혹은 여성적 리더십, 진로장벽, 경력단절, 여성은퇴, 어머니상, 여성기업/여성창업 등이 해당된다.

〈표 1〉 기존 여성 관련 연구동향 분석 주요 논문

연도	저자	제목(게재 학술지명)	특징
2003	이재경	한국 사회학에서의 '여성'연구의 성장과 도전: 1964~2002 (여성학논집)	한국사회학회 기관 학술지인 『한국사회학』과 한국여성학회 기관학술지인 『한국여성학』게재 문헌을 분석 자료로 사용
2012	김학실	여성정책변동과 연구경향 분석 (한국행정정보)	한국행정학회 발표문과 논문을 분석자료로 활용, 네트워크 텍스트 분석
	김석향, 이은주	북한여성 연구의 동향과 과제 (북한연구학회보)	단행본, 학위논문, 학술지 논문을 분석자료로 활용
	박주영	한국여성장애인분야 연구동향 분석 (재활복지)	학술지 논문과 학위논문을 분석자료로 활용
2013	조은설	우리나라 여성정책 연구의 이슈변화에 관한 네트워크 분석 (한국정책과학학회보)	학술정보 제공 DB(dbpia) 활용 논문 키워드 활용
2014	이재경	한국사회학에서의 연구연구: 통합과 분리의 이중전략 (여성학논집)	한국사회학회 기관 학술지인 『한국사회학』과 한국여성학회 기관학술지인 『한국여성학』게재 문헌을 분석 자료로 사용
	김현정, 오정아	여성잡지에 나타난 어머니상에 관한 연구동향 분석 (여성학연구)	학술지 논문과 학위논문을 분석자료로 활용
2016	이호숙	여성은퇴에 관한 연구동향분석 (페미니즘 연구)	학술지 논문과 학위논문을 분석자료로 활용
	홍지선, 계은경	여성 진로장벽에 관한 국내 연구동향과 향후 과제 (여성연구)	학술지 논문과 학위논문을 분석자료로 활용
2017	김선화, 현영섭, 김나경	여성 평생교육 및 HRD 연구동향 (평생학습사회)	한국교육학술정보원의 학술 데이터베이스, 한국연구재단 학술지 DB 등 활용 11개 학술지 게재논문을 분석자료로 활용

연도	저자	제목(게재 학술지명)	특징
2018	박성찬, 김은하	여성적 리더십 국내 연구동향: (1998~2018) (Crisisnomy)	DBpia, KISS, 교보 스킨라, 한국교육학술정보원, 국회도서관 등의 DB 활용, 학위논문 및 학술지 논문을 분석자료로 활용
	최여미	“스포츠 히스토리”: 한국 여성 체육사 연구동향과 과제, 2007~2016 (체육과학연구)	한국체육사학회지 게재 논문을 분석자료로 활용
	강영희	여성리더십 연구의 현황과 향후 과제 (젠더와 문화)	여성학, 사회학, 경영학분야 선행연구
	이순민, 심우찬	탈북여성 관련 양적 연구동향 분석 (한국컨텐츠학회논문지)	한국학술정보원(KISS), 누리미디어(DBpia)의 양적실증연구를 분석자료로 활용
	임정연, 윤지영	네트워크 분석을 통한 국내 직장여성 관련 연구동향 분석 (아시아여성연구)	연구논문에 쓰인 키워드 연결망분석
2019	우성미, 오소영	주제어 연결망 분석을 활용한 국내 여성리더십 연구동향 (여성연구)	학술지 게재 논문을 분석자료로 활용. 키워드 연결망 분석
	한운옥, 이영민	여성의 경력단절에 관한 연구동향 분석 (사회과학연구)	경력단절여성에 관련된 선행연구 115편 논문 검토
2020	김정옥, 구자경	결혼이주여성의 진로관련 연구동향 분석 (현대사회와 다문화)	한국교육학술정보원 학술정보서비스 DB 활용, 학술지 논문과 학위논문을 분석자료로 활용
	김문희, 김태중	토픽모델링 분석을 활용한 여성농업인 연구동향 분석 (농업교육과 인적자원개발)	국내 여성농업인 연구논문 61편을 분석해 10개의 토픽을 도출, 다시 4개의 연구주제를 분류
2021	김지영	기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 연구동향 (여성연구)	KISS, RISS, E-article을 활용, 학술지 논문을 분석자료로 삼음 통합적 문헌분석
	오은경, 류진아	북한이탈여성에 관한 질적연구 동향분석 : 국내 학술지 중심으로 (여성연구)	RISS4U, KISS, DBpia)에서 지금까지 국내 학술지에 게재된 질적연구 34편을 분석, 발행연도, 학문분야 및 학술지명, 연구대상, 연구방법, 연구주제

1. 분과학문에서의 여성연구 동향

분과학문에서의 여성연구에 대한 동향을 살펴보면, 1980년 이후 시작된 사회학 분야에서 논의되기 시작한 여성사회학 연구가 두드러진다. 이재경(2003: 2014)은 한국 사회학에서의 여성연구의 성장과 변화를 학술지의 문헌분석을 통하여 기술하면서, 사회학 분야에서 여성에 대한 연구는 2000년대 이후 양적 확대뿐만 아니라 연구주제의 확장이라는 질적 성장을 이룬 것으로 평가하고 있다. 다른 영역에서는 체육학 분야에서 여성연구의 동향을 분석한 최여미(2018)의 연구가 있다. 최여미(2018)는 2007-2016년 사이에 발간된 논문을 분석하여, 관련 연구가 근대와 현대시기에 집중되어 있고 여전히 여성체육사 분야에 대한 학계의 근본적 관심이 부족함을 지적하였다. 행정학 분야에서는 김학실(2012)에 의해 여성정책의 변동과 연구경향이 네트워크 텍스트 방법으로 검토된 바 있다. 그 결과, 국가의 전반적인 정책변동과 여성정책 연구경향이 궤를 같이 해서 변화하였다는 것이 밝혀졌다. 조은설(2013)은 정책학의 분야에서 여성정책 관련 연구현황을 크게 8개 영역(정치(대표성), 사회문화(남녀평등, 공동체, 문화), 경제(일자리, 노동시장, 교육 및 인적자원개발), 가족(육아지원), 복지(보건, 안전), 다문화, 국제, 통일)으로 살펴본 후, 이 중에서 가장 활발하게 연구되어 온 영역은 경제(23%), 사회문화(17%), 복지(13%), 가족(11%)임을 밝힌 바 있다. 이 외에도, 여성연구의 동향을 연구한 또 다른 분과학문은 평생교육 및 인적자원개발이다. 김선화·현영섭·김나경(2017)은 학술 DB등을 활용하여 관련 연구가 특정 시점을 중심으로 부침을 보였으며, 논문 수, 연구주제, 대상, 방법 등에 있어서도 시기적 차이가 발견되었음을 보고하였다. 특히 주제와 관련해서는 여성의 경력, 직업, 채용가능성 등에 대한 연구가 다수인 것으로 드러났다. 이러한 분과중심의 여성연구의 특징은 대체로 관련 학회 발간 학술지, 혹은 좀더 폭넓게 학술 DB의 논문을 중심으로 그 동향이 분석되었다는 것이고, 대체로 본격적인 여성연구는 비교적 그 역사가 짧으며 여전히 그 양과 질에 있어 많은 제한점을 갖고 있다는 점이다. 그럼에도 불구하고 이전에 비해 양적, 질적으로 많이 확대되어 왔으며, 시대적 배경과의 관련성을 갖고 변화되어 왔고, 여성과 일에 대한 관심이 지속적으로 증가해왔다는 경향성이 관찰되었음을 알 수 있다.

2. 여성이 놓인 교차성을 반영하는 여성연구 동향

여성이 놓인 교차성(cross-sectionality)을 반영하는 연구의 흐름으로, 그 대상 집단으로는 우선 탈북 혹은 북한 여성이 있다. 이순민·심우찬(2018)은 탈북 여성에 대한 양적 연구를 대상으로 해당 집단에 대한 연구의 동향을 분석하여 관련 집단 연구의 향후 과제와 방향을 제시한 바 있고, 오은경·류진아(2021)는 양적연구와 대비되는 질적연구 논문에 대한 동향분석을 시도했다. 김석향·이은주(2012)는 북한 여성 및 그 가족을 다룬 연구물을 통하여 해당 집단에 대한 연구가 특정한 주제에 집중되어 있어 있고, 최근에 들어서 점차 여성주의 시각이 활용되고 있다는 것을 밝힌 바 있다. 박주영(2012)은 석박사 학위논문과 학술지 게재 논문을 토대로 여성 장애인에 대한 연구동향을 분석한 바 있는데, 이들 여성 장애인에 대한 연구에서는 성/폭력/차별 주제가 가장 두드러지게 발견되었다. 결혼이주여성의 진로관련 연구동향을 분석한 김정옥·구자경(2020)은 해당 여성의 진로 관련 연구가 다양한 분야에서 지속적으로 이루어져 왔음을 알아냈다. 김문희·김태종(2020)은 일과 직업이라는 측면에서 여성농업인 대상의 국내 61편의 연구논문으로부터 주요한 연구주제를 '여성농업인 정책', '여성농업인 위상', '여성농업인 전문인력화', '양성평등구현'으로 제시한 바 있다. 한편, 직장여성이 연구의 대상 집단이 되기도 하였다. 국내 직장여성 관련 연구동향을 연구에 드러난 키워드를 활용하여 네트워크 분석을 시도한 임정연·윤지영(2018)에 따르면, 현재까지 직장여성 중에서도 고학력 여성, 경력단절여성, 맞벌이 여성 등 다양한 집단에 대한 연구가 이루어졌고, 직장여성이 공통적으로 경험하는 가장 중요한 이슈는 직장과 가정에서의 갈등문제이다. 기혼 여성근로자의 조직효과성에 대한 연구동향을 분석한 김지영(2021)의 연구는 임정연·윤지영(2018)이 언급한 직장여성 중에서도 보다 세분화된 특정 여성집단 연구의 구체적 사례이다. 이와 같이 여성이 놓인 교차성을 반영하는 연구의 흐름은 상대적으로 풍부한 연구성과를 축적해 왔으며, 이를 통하여 해당 집단이 당면한 구체적인 이슈 등이 주목받아 왔다. 예를 들면, 여성장애인에 관한 연구에서는 성/폭력/차별이라는 주제가, 직장여성에 관한 연구에서는 일가정 갈등에 대한 주제가 두드러진다.

3. 여성 맥락에서 특정의 주제를 다루는 여성연구 동향

여성 맥락에서 특정의 주제를 다루는 연구의 흐름에서 찾아볼 수 있는 주제는 여성 리더십이 있다. 강영희(2018)의 연구와 박성찬·김은하(2018)의 연구는 비슷한 시기에 여성 리더십 혹은 여성적 리더십에 관한 국내 연구동향을 분석하였으며, 이 가운데 강영희(2018)는 여성 리더십에 대한 개념 확장 및 실증적 분석, 문화와 리더십 및 전문성과 여성 리더십의 관계에 대한 탐색, 여성 팔로워십을 향후 연구과제로 제시하였다. 이에 비해 박성찬·김은하(2018)는 여성적 리더십에 대한 연구논문을 토대로, 많은 연구들이 여성적 리더십의 속성을 파악하거나 변인들과의 효과를 분석하는데 집중하고 있다는 것을 밝힌 바 있다. 여성의 일과 그들의 경력개발, 특히 경력단절로 인한 개인적, 사회적 문제에 대한 관심이 증대하면서, 홍지선·계은경(2016)은 여성의 진로장벽에 관한 국내 연구동향을 진로 발달단계별로 파악하였다. 이들의 진로장벽 연구가 직업 세계에 입문하기 전 단계를 다룬 연구물이 많았음을 보고한 것과 비교해 한운옥·이영민(2019)은 본격적인 경력단절 연구동향 분석을 시도하였다. 이호숙(2016)의 경우, 여성의 은퇴에 대한 연구동향을 분석하여 여성 은퇴자들의 개인적인 삶의 경험에 대한 연구가 매우 부족하였다는 점을 지적하고, 젠더를 기반으로 한 연구와 여성이 직면하고 있는 구체적 문제를 고려한 연구가 필요하다는 것을 제안하였다. 한편, 김현정·오정아(2014)는 여성잡지에 나타나는 ‘어머니상’의 시대적 변화과정을 살펴보기 위해 학술지에 발표된 논문을 조사하였다. 이와 같이 세 번째 흐름에서 연구되어 온 주제는 여성과 관련하여 부각되는 현재의 중요한 이슈임을 알 수 있다. 현재 학술적 여성연구에서 중요하게 다루어지는 이슈는 여성의 진로, 직업생활, 은퇴 등의 일과 관련된 주제이거나, 전문적으로 일하는 여성 리더와 관련된 주제임이 드러났다.

여성연구에 대한 연구동향을 분석한 선행연구로부터 도출한 세 가지 연구의 흐름을 종합할 때, 다음과 같은 사실을 발견하였다. 먼저, 여성연구는 분과학문 내에서 다룰 수 있는 이론적, 실증적 논의를 토대로 출발하였고, 현재도 많은 부분 분과학문을 중심으로 진행되고 있으나, 여성정책 관련 연구는 비교적 광범위한 주제를 논하고 있다. 또한, 여성연구는 여성 중 일부 특정 집단이나 여성과 관련된 시대적 이슈를 중심으로 그 동향이 분석되어 왔음을 알 수 있다. 이에 하나의 분과가 아닌 다학제적 접근을 통하여 여성연구를 들여다볼 필요성이 있으며 동시에 특정 여성 집단이나 여성 관련 주제에 한정하지 않고 여성의 현실적 삶과 관련된 연구주제를 포괄적으로 탐색해볼 필요가 있다. 이

러한 이유로 본 연구에서는 국가정책적 관점에서 논의되는 연구주제를 살펴보는 것이 타당하다고 판단하였고, 따라서 한국여성정책연구원의 「여성연구」 학술지를 연구의 자료로 선택하였다.

III. 연구 방법

1. 분석 자료

분석 대상 연구논문이 게재된 학술지를 특정하는 방식은 더욱 다양한 학술지로부터 발견 가능한 산재된 여성 연구의 흐름을 포착하는 기회를 포기하는 것으로 보일 수 있다. 그럼에도 불구하고 연구 주제와 관련성이 높은 학술지를 특정하여 연구동향을 분석하는 논문이 확인된다. 학술지 「여성건강간호학회지」에 게재된 여성건강 관련 연구의 동향(이영진 외, 2018), 학술지 「중소기업연구」에 게재된 여성기업 및 여성창업 관련 연구와 해외 연구동향(임이숙, 2020) 등이 이에 해당한다. 포괄적이고 학제적인 여성연구 전반의 동향을 파악하고자 하는 의도와 동시에 현장 실천에 비견할 여성의 삶에 대한 실제적 영향력을 발휘할 것으로 기대되는 여성정책의 입장 사이에서 균형을 유지하고자 본 연구에서는 학술지 「여성연구」의 게재 논문을 분석 대상으로 삼았다. 동시에 분석 대상 논문의 양적 규모의 충분성과 학술데이터베이스로부터 가용한 모든 시기를 담아낼 수 있는 시간적 범위를 고려하면서 텍스트마이닝의 일환으로 토픽모델링을 연구방법으로 채택하였다.

분석 대상 논문에 대한 정보는 KCI(한국학술지인용색인) 웹사이트의 논문 검색 메뉴를 활용하여 수집되었고 검색 기준일은 2021년 3월 22일이다. 결국 연구목적에 고려하면서 KCI를 통해 2004년부터 2020년의 마지막 제107권 4호까지 17년간의 총 273편의 논문 목록이 추출되었으며, 이 가운데 영어로 작성된 6편의 논문이 포함되어 있어 해당 논문의 국문초록 논문 키워드를 수집하여 분석 대상에 포함시켰고 결과적으로 분석 대상에서 제외된 논문 없이 추출된 총 273편의 논문 키워드를 활용하였다.

[그림 1]은 KCI에서 가용한 최대 기간인 2012-2021년으로 설정해 논문의 키워드의 빈도를 조회한 결과이며, 상위에 위치하는 키워드 순으로 빈도가 높은 키워드에 해당한다. [그림 1]에서는 직접 확인할 수 없으나 해당 메뉴에서는 키워드별 빈도 정보도 제공하고 있어 여성 10회, 여성관리자 9회, 경력단

절여성 5회, 경력단절, 차별경험, 젠더, 일-가정양립, 여성관리자패널조사, 북한이탈여성, 출산, 성희롱은 모두 4회임을 확인할 수 있었다.



[그림 1] KCI 분석정보서비스 메뉴의 논문 주요 키워드 이미지

자료 : <https://www.kci.go.kr/kciportal/po/search/poSereResearchTrendDetail.kci>

(검색일: 2021.5.14)

2. 분석 방법

본 연구는 텍스트마이닝 기법을 적용하는데 있어 데이터 수집-키워드 전처리-분석의 흐름으로 수행되었다. 텍스트마이닝을 적용한 분석방법의 특성은 ‘마이닝’(mining)이라는 단어로부터 유추해볼 수 있다. 지하 깊숙한 곳에서 채굴하는 행위를 연상시키는 마이닝은 데이터로부터 특정한 패턴을 발견하는 탐색적 성격을 보유함을 시사한다. 다음에서는 키워드 전처리와 분석 중심으로 절차와 방법을 기술하였다.

1) 키워드 전처리

키워드 전처리에서는 두 가지 접근을 취하였다. 먼저, 수집된 총 273편의 논문 키워드들이 일관성 있게 분석에 투입될 수 있도록 키워드를 일치시키는 작업을 반복적으로 수행하였다. 이 작업은 복합어에서의 띄어쓰기 불일치 등을 중심으로 키워드 일관성을 위해 수정한 후에 사실상 호환 가능한 전문용어

를 다시 일관성있게 수정하는 과정을 수차례 반복적으로 진행하였다. 예를 들어, ‘네트워크’는 ‘연결망’과 혼용되었으나 ‘연결망’으로 일치시켰으며, ‘맞벌이가구’와 ‘맞벌이주부’가 혼용된 상황에서 ‘맞벌이’로 통일하였다. 또한 영문 키워드가 동일한 것에 근거해 ‘주관적안녕감’이라는 키워드는 ‘주관적웰빙’으로 통일시켰고, ‘취업가능성’, ‘고용가능성’ 등의 키워드는 ‘고용가능성’으로 일치시켰다. 또한 분석과정에서 하나의 키워드로 처리될 수 있도록 ‘주관적웰빙’과 같이 띄어쓰기를 해제하여 수정하였다. 동일한 맥락에서 논문에서는 단독으로 ‘여성’이라는 키워드가 등록되었더라도 ‘여성’ 단독으로는 분석에 투입되는 키워드가 되지 않도록 처리하였다. 이러한 조치는 키워드의 상대적 중요도를 고려한 것이다(이어지는 TF-IDF에 대한 기술 참조). <표 2>의 1번부터 5번까지의 기준에 대해서는 Microsoft Excel 프로그램을 활용해 연구자가 반복하여 수정하였다. 다음으로 <표 2> 6번 기준에 대해서는 RStudio Version 1.3.1093에서 자연어처리 패키지인 ‘tm’과 ‘KoNLP’, 그리고 정규표현식을 활용한 사용자지정 함수로 키워드 사이의 불필요한 공백, 콤마 등 문장부호를 일괄 제거 처리하였다.

〈표 2〉 키워드 전처리 기준과 예시

기준		방법	예시
1	복합어 분리와 띄어쓰기	복합어를 붙여쓰기로 적용, 또는 개별 키워드로 분리	주관적 웰빙→주관적웰빙 가정폭력 피해여성→가정폭력, 피해여성
2	동일하거나 호환되는 유사 용어 통합	유사개념 및 동일개념의 통일	네트워크→연결망 맞벌이가구, 맞벌이주부→맞벌이 취업가능성→고용가능성
3	영어단어의 한글표기시 처리	동일한 의미를 가지는 외래어의 한글표기 관련 통일	주관적안녕감→주관적웰빙
4	일괄 삭제 처리	연구목적에 고려한 특정 키워드 삭제	여성(일괄 삭제)
5	조사 또는 연구목적상 무의미한 단어 삭제	명사형 키워드 형태를 고려한 삭제, 특정연도	~의, ~에 대한 삭제 교육기회의→교육기회 학업성적의→학업성적 2015년→삭제
6	무의미한 문장부호, 공백 처리	콤마, 가운데점, 세미콜론, 슬래시 등 기호, 정제작업 중 발생한 공백 삭제	일·가정양립→일가정양립

2) 키워드 분석

텍스트마이닝 분석을 진행함에 있어서 하나의 논문은 하나의 문서로서의 의미를 지니며, 각 논문(문서)에는 키워드(용어)가 포함되어 있다. 「여성연구」 학술지 연구동향의 전반적인 속성을 파악하기 위해 먼저 키워드의 단순 빈도(TF: Term Frequency)와 TF-IDF(IDF: Inverse Document Frequency) 값을 산출하였다. 단순 빈도와 비교할 때, TF-IDF 값은 가중치 부여방식이라는 특성을 가진다(Aizawa, 2003). TF-IDF는 전체 문서의 단어 빈도수(TF: Term Frequency)와 전체 문서들 중 몇 개의 문서에 해당 단어가 나타나는지에 대한 값의 역수를 곱하여 산출한다. 하나의 단어가 특정 문서 내에서 얼마나 중요한 의미를 가지는지 나타내므로 단순 빈도와 함께 상호보완적으로 연구논문의 키워드 전반을 이해하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 이러한 논리는 가령 「여성연구」의 연구동향을 분석하는데 있어 ‘여성’이라는 키워드가 최빈 키워드로 확인되었다고 해도 ‘여성’이라는 키워드가 가장 중요한 의미를 가진다고 해석하기 조심스러운 것을 예로 들어 이해할 수 있다. 다시 말해 TF-IDF 값은 특정한 논문 안에 포함된 키워드의 중요도를 측정하는데 활용될 수 있어 그만큼 핵심적인 메시지를 담아낼 가능성이 높다고 할 수 있다(백영민, 2020). 상기와 같은 키워드 분석에서는 단순 빈도(TF)와 중요도 가중치의 의미가 더해진 TF-IDF 값 기준으로 상위 키워드를 추출하고 키워드 분포를 시각화하여 워드클라우드 이미지로 제시하였다.

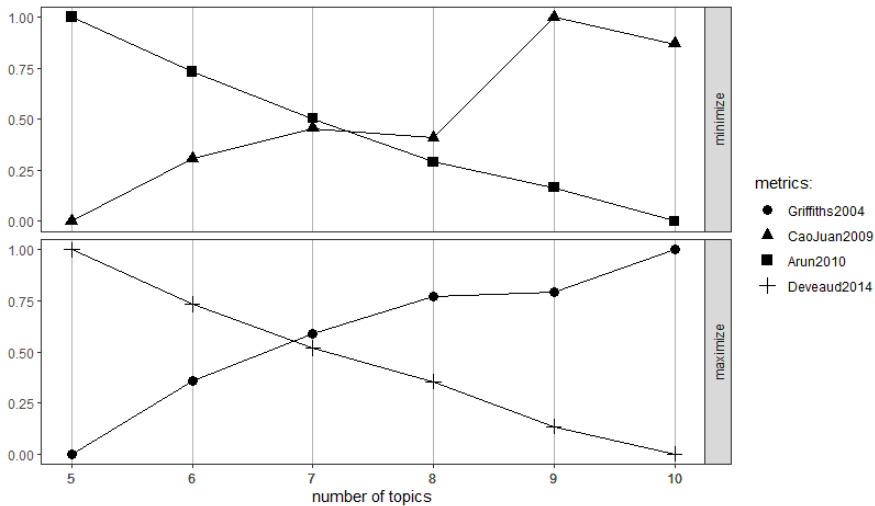
3) 토픽모델링

토픽모델링은 많은 양의 텍스트 데이터들로부터 숨겨진 주제를 탐색하는 분석 방법이다. 토픽모델링에서는 잠재적 디리클레 할당(LDA: Latent Dirichlet Allocation) 분석이 가장 일반적으로 활용되고 있다. LDA에서는 특정한 문서가 어떠한 주제들을 다루고 있는지를 예측하며 문서를 구성하는 단어들의 출현 가능성을 확률로 계산하여 그 결과를 토픽을 구성하는 주제어로서 추출한다(윤철호, 2021). 더욱이 LDA는 하나의 분야에서 공통적으로 다루고 있는 주제 키워드 분석을 통한 연구동향 파악에 적합한 것으로 판단하였다. 이는 특정한 연구대상이나 학제적 특성을 지닌 학문분야에서의 연구동향에 적합한 분석방법임을 시사한다. 만약 여성연구의 흐름 가운데 하나로 여성혐오, 여성대상 폭력 등의 보다 구체적이고 특정한 주제에 관한 연구동향을 여성연구의 맥락에서 파악하려는 시도일 경우 LDA보다는 위계적 디리클레 과정(HDP: Hierarchical Dirichlet Process)에 의한 HDP 토픽모델링이 권장될 수 있

다고 이해된다(박준형·오효정, 2017). 동일한 맥락에서 보다 넓은 범위의 특정 학술 분야나 주제의 연구 동향 분석을 위해 LDA모형이 930편의 국내 논문에서의 인적자원개발 연구(백평구, 2021), 685편의 국내 논문에서의 4차산업혁명 연구(조경원·우영운, 2019), 355편의 국내 논문에서의 소비자교육 연구(김미라·황혜선·이옥, 2020), 62편의 국내 여성농업인 연구(김문희·김태중, 2020) 등에서 적용되었다.

토픽모델링에서는 연구자가 최적의 토픽 수(k)를 결정하게 되는데 본 연구에서는 연구자 주도의 토픽 수 결정과 각 토픽별 주요한 연구주제 도출의 타당성 제고를 위해 먼저 토픽 수 결정에서는 백영민(2020)이 제시한 네 가지 모형적합도 지수(metrics)를 검토해 값이 작을수록 바람직한 두 개 지수와 클수록 바람직한 두 개의 지수의 추이를 서로 다른 토픽 수를 가정하고 시뮬레이션 하였다. 3개부터 21개까지의 토픽의 수를 기준으로 네 개의 지수를 확인하여 9개를 기준으로 보다 적은 수의 토픽과 보다 많은 수의 토픽에 해당하는 5개부터 10개까지의 토픽 수를 기준으로 네 종류의 지수를 확인한 결과 [그림 3] 으로부터 최종적으로 토픽의 수를 7개로 정하였다. 이때 활용한 네 가지 지수는 [그림 2]의 주석을 통해 제시하였다(백영민, 2020: 410참조).

다음으로 토픽 수 결정 후에 구체적인 토픽별 해석 과정에서는 특정한 키워드가 토픽에 속할 확률을 의미하는 베타(beta)값과 특정한 문서가 토픽에 속할 확률인 감마(gamma)값의 상위 키워드와 문서들을 각각 추출하고 이를 바탕으로 연구자들 간 검토를 통해 1차로 도출한 토픽별 주요 연구주제를 수정 보완하였다.



[그림 2] 토픽 수 결정을 위한 검토

- 주 : (1) Griffiths2004는 지정된 k값을 설정했을 때의 LDA모형의 로그우도이다. -2를 곱하지 않은 값이므로 지수가 더 큰 LDA 모형의 k값이 더 적절한 잠재 토픽의 수이다.
- (2) Deveaud2014는 k를 설정한 LDA 모형의 토픽별 단어 분포가 얼마나 명확하게 서로 다른 분포를 가지는지를 정량화한 것이다. 서로 다를수록 적합하다고 볼 수 있는만큼 지수가 더 큰 LDA모형의 k값이 적절한 잠재 토픽의 수이다.
- (3) CaoJuan2009는 지정된 k 설정시의 LDA모형에서 추출된 토픽들 간의 상관관계를 계산한 지표이다. 서로 구분될수록 더 적합한 LDA모형이라고 할 수 있으므로, 지수가 더 작을수록 LDA모형의 k값이 적절한 잠재토픽의 수이다.
- (4) Arun2010은 CaoJuan2009과 비슷하게 추출된 토픽이 서로 구분될수록 적합하다는 점에 서, 지수가 더 작을수록 LDA모형의 k값이 적절한 잠재토픽의 수이다.

한편, 토픽모델링 결과로 확인할 수 있는 키워드는 여러 토픽에 걸쳐 상대적으로 높은 출현 가능성을 보일 수 있다. 다시 말해 하나의 키워드가 배타적으로 하나의 토픽으로만 할당되지 않아, 하나의 키워드가 여러 토픽에서 걸쳐 주요 키워드로서 추출되고 베타값 산출 결과가 제시될 수 있다. 마찬가지로 하나의 문서도 여러 토픽에 걸쳐 출현할 확률로서 감마값이 산출된다. 다만 분석 결과를 기술하는데 있어 상대적으로 가장 높은 베타값과 감마값에 해당하는 키워드와 토픽, 논문과 토픽의 관계를 중심으로 분석 결과를 제시하였다.

연구자들은 토픽과 키워드 간 관계를 시각화하여 효과적으로 제시하기 위해 R프로그램에서 제공하는 LDAvis 패키지를 활용한 분석을 병행하였다. 다만 추출된 토픽들이 서로 어느 정도 구분되는지를 제외하고는 시각화 도구로서 LDAvis로부터 각 토픽별 키워드 중심으로만 분석 결과를 기술하지 않기로 하였다. LDAvis에서 각각의 토픽을 클릭했을 때 이미지 방식으로 해당 토픽의

주요 키워드의 분포와 양상을 제시하는 것은 가능하나 해당 토픽과 문서(논문)와의 관계까지 표현하는 데에는 아쉬움이 있다. 대신 연구동향을 분석하는 본 연구의 목적을 감안하여 앞서 언급한 토픽과 단어 간 확률인 베타값과 토픽과 문서 간 확률인 감마값을 연결지으며 연구 결과를 제시하였다.

IV. 연구 결과

1. 키워드 빈도와 중요도 분석

키워드 단순 빈도를 정렬한 결과는 <표 3>과 같고, <표 4>에서는 중요도의 의미를 가중치로 반영한 TF-IDF값 기준으로 상위 키워드를 제시하였다. 키워드별 순위에서는 다소 차이가 있지만 대체로 <표 3>에서 확인된 빈도 상위 키워드와 유사한 것으로 보이며 다만 젠더, 성별, 사회적기업, 교육 등의 키워드는 단순한 빈도 기준으로는 부각되지 않았던 키워드임을 알 수 있다. 따라서 키워드 기준으로는 전반적으로 만족도, 성인지, 일가정양립, 경력단절, 여성관리자, 일가정, 가정폭력, 스트레스에 더하여 추가로 젠더, 성별, 사회적기업, 교육 등의 키워드를 식별한 결과를 확인한 것으로 정리할 수 있다.

<표 3> 빈도 상위 키워드¹⁾

빈도	키워드
16	만족도, 성인지, 일가정양립
12	경력단절, 여성관리자, 일가정
11	가정폭력
10	스트레스
8	기혼여성, 노동시장, 성역할, 성차별, 임금격차
7	리더십, 성평등, 양성평등, 여성정책
6	가사노동, 결혼이주여성, 다양성, 돌봄노동, 부부관계, 부정적전이, 성별영향분석평가, 성희롱, 여성장애인, 직무만족, 피해여성, 한부모가족
5	생활시간조사, 성주류화, 여성고용, 일가족갈등, 조직문화

1) 273개 문서로부터 추출된 총 875개 키워드 중 빈도 3 이상인 키워드를 제시하였음

빈도	키워드
4	ODA, 가사분담, 가족정책, 거버넌스, 경제활동, 국제결혼, 맞벌이, 보육정책, 북한이탈여성, 불평등, 비정규직, 생애주기, 성매매, 성폭력, 여성가구주, 여성과학기술인, 여성관리자패널조사, 여성리더십, 여성빈곤, 여성정치, 여성직장인, 연결망, 자아존중감, 주관적웰빙, 차별경험, 프로그램, 한국생활
3	감정노동, 개인적, 경력개발, 고학력, 공정성, 내러티브, 농촌개발, 다문화, 다층모형, 독신생활, 매개효과, 무급가사노동, 보육서비스, 부모역할, 성과평가, 성불평등, 어머니, 여성가족패널, 여성결혼이민자, 여성교수, 여성기업, 여성노동자, 여성새로일하기센터, 여성인적자원, 여성인적자원개발, 육아휴직, 이차피해, 입법과정활동, 재취업, 적극적조치, 젠더요구, 중년기, 학업성취, 한국노동패널, 핵심인재

〈표 4〉 TF-IDF값 상위 30개 키워드²⁾

키워드	TF-IDF 값	키워드	TF-IDF 값
일가정양립	13.323	여성장애인	6.662
가정폭력	10.223	노동시장	6.564
젠더	9.925	성평등	6.521
경력단절	9.657	성역할	6.227
여성관리자	9.343	여성고용	6.156
만족도	8.880	여성정책	6.120
성인지	8.795	성차별	6.021
일가정	8.712	차별경험	5.957
기혼여성	7.829	사회적기업	5.911
성별	7.671	여성리더십	5.911
성희롱	7.311	여성가구주	5.890
양성평등	7.163	다양성	5.881
스트레스	7.057	임금격차	5.829
북한이탈여성	6.854	교육	5.771
여성빈곤	6.804	생활시간조사	5.730

〈표 3〉과 〈표 4〉의 내용을 반영하고 있는 워드 클라우드의 [그림 3]과 같으며, 좌측은 단순 빈도 2 이상 키워드 기준, 우측은 TF-IDF 값 2 초과 키워드를 기준으로 작성된 것이다.

2) 273개 문서로부터 추출된 총 1,086개 키워드 중 TF-IDF값 기준 상위 30개 키워드를 제시하였음



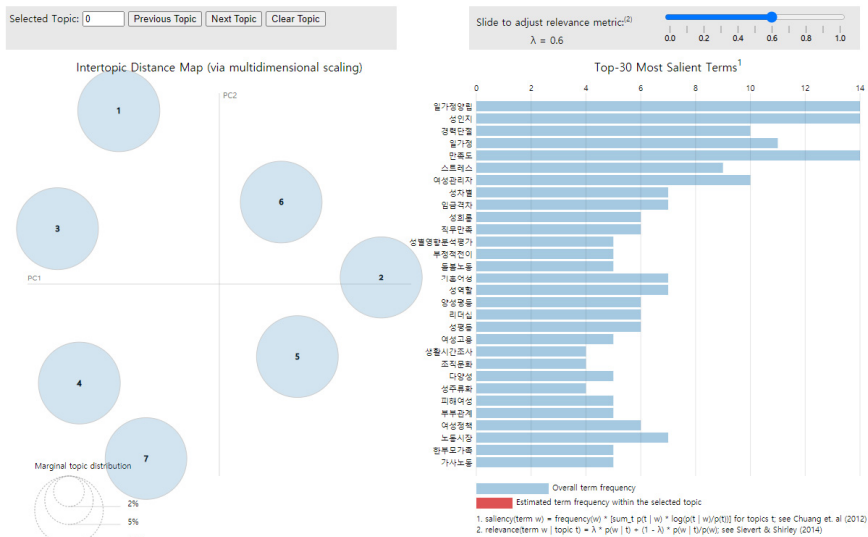
[그림 3] 키워드의 워드클라우드

2. 토픽모델링 분석

토픽모델링 분석 결과 전체를 조망할 수 있도록 먼저 시각화 도구로 활용된 LDAvis 패키지를 통해 7개 토픽이 서로 의미론적으로 중복되지 않음을 확인하였다. 이로부터 고유한 잠재적 토픽을 도출하고 그로부터 여성정책 연구 동향에 관한 의미들을 포착할 수 있을 것으로 판단된다([그림 4] 참조). 또한 키워드와 토픽 간 관계를 기준으로 주요 키워드와 각 토픽별로 할당된 문서(논문)의 수를 제시하면 <표 5>와 같으며, 이때 주요 키워드는 각 토픽별로 토픽 내에서 특정한 키워드가 출현한 확률인 베타값이 상위에 속하는 것들이다. 이때 제시된 키워드는 토픽별로 10개를 기준으로 하되 다수의 키워드가 동일한 출현확률(베타)을 보인 경우를 감안해 8개부터 12개 사이에서 다르게 제시되었다. 한편 동일한 출현확률(베타)을 가진 키워드의 수에 따라 차이가 있으나 7개 전체 토픽별 주요 키워드의 출현 확률을 직관적으로 파악할 수 있도록 부록1에서 시각화하여 제시하였다. 발견된 토픽별로 두드러진 키워드를 중심으로 각 토픽별 주요 연구주제를 폭력과 억압(토픽1), 성차별과 경력개발(토픽2), 성인지와 삶에 대한 만족(토픽3), 경력단절과 리더십(토픽4), 정책과 제도(입법)(토픽5), 임금격차, 노동시간, 생활시간(이상 토픽6), 스트레스와 갈등(토픽7) 등으로 정리해볼 수 있었다.

[그림 4]에서 원편은 토픽 간 거리 지도(intertopic distance map)이며 추출된 7개 토픽과 그 위치를 2차원 척도로 표현하였다. 이를 통해 토픽 상호간 연관성과 우세도(prevalence)를 파악할 수 있으며, 우세도는 토픽 내 용어가 전체 토픽에서 전반적으로 사용되는 정도를 가리킨다. 이러한 우세도가 클수

록 토픽이 차지하는 영역을 의미하는 원의 크기도 크게 도식화된다(박준형·오효정, 2017). 한편, LDAvis는 우세도가 높은 순서대로 토픽의 번호를 부여하여 제시하므로(Sievert & Shirley, 2014), <표 5>에서 제시된 분석 결과에서 언급된 토픽의 일련번호와 [그림 4]의 토픽 번호는 서로 일치하지 않을 수 있다. 가령 본 연구에서 [그림 4]의 토픽 1은 <표 5>의 토픽 3과 일치하였다.



[그림 4] LDAvis를 활용한 7개 토픽의 2차원 위치와 전체 토픽 주요 용어

토픽 모델에서는 하나의 키워드, 하나의 문서가 각 토픽별로 할당될 확률이 모두 산출되나 가장 확률이 높은 토픽을 기준으로 결과가 제시되었으므로 <표 5>에서 주요 키워드 간의 중복이 있다. 다만 논문 수는 출현확률(감마값)이 가장 높은 하나의 토픽에 대해 각 문서(논문)를 매칭함으로써, 토픽1에 가장 많은 문서(논문 59편)가 할당된 가운데 토픽1부터 토픽7까지 총 273편의 분석 대상 논문 모두를 반영하고 있다.

〈표 5〉 토픽별 논문 수와 주요 키워드별 출현확률

토픽 (논문수)	주요 키워드와 출현확률(베타값)				
토픽1 (59)	성희롱, 직무만족	다양성	가사분담, 가정폭력, 연결망	감정노동, 북한이탈여성, 성폭력, 여성정책, 젠더요구	
	0.022	0.019	0.015	0.011	
토픽2 (56)	일가정양 립	성차별	만족도	결혼이주여성, 불평등, 여성관리자, 일가정, 차별경험, 핵심인재	
	0.059	0.030	0.015	0.011	
토픽3 (42)	성인지	만족도	기혼여성, 부정적전이	부부관계, 조직문화, 피해여성,	맞벌이, 여성관리자 패널조사
	0.053	0.036	0.022	0.018	0.014
토픽4 (33)	경력 단절	리더십, 성역할, 양성평등	여성 정책	경력개발, 공정성, 부모역할, 여성장애인, 여성직장인, 입법과정활동, 한국노동패널	
	0.042	0.021	0.014	0.011	
토픽5 (32)	여성 관리자	돌봄노동, 성평등	성주류화	가족정책, 거버넌스, 국제결혼, 프로그램	가정폭력, 개인적, 여성가족패널
	0.031	0.021	0.017	0.014	0.011
토픽6 (28)	임금격차	노동시장, 생활시간조사	경제활동, 비정규직, 주관적웰빙	가정폭력, 보육서비스	
	0.029	0.018	0.015	0.011	
토픽7 (23)	스트레스, 일가정	성별영향분석 평가	여성고용	가사노동, 보육정책, 성매매, 한부모가족	
	0.033	0.022	0.019	0.015	

다음에서는 〈표 5〉에 제시한 각 토픽별 두드러진 키워드와 해당 토픽으로 분류된 논문들을 통해 잠정적인 「여성연구」 학술지의 연구주제에 관하여 기술하였다. 〈표 6〉부터 〈표 12〉까지 각각의 해당 토픽으로 분류된 논문은 문서와 토픽 간 행렬에 의한 확률값 감마의 크기순으로 배치된 것이다. 이때에도 〈표 4〉에서 다룬 베타값과 동일하게 하나의 논문이 각 토픽별로 할당될 확률이 모두 산출된 가운데 그러한 확률로서의 감마값이 높은 순으로 특정한 토픽에 할당된 결과를 표로 제시한 것이므로 더러 하나의 논문이 둘 이상의 표에서 나타날 수도 있다. 또한 토픽별 관련 문서(논문)에 대한 이해를 돕고자 〈표 6〉부터 〈표 12〉에서는 해당 논문의 저자가 등록한 키워드를 제시하였음을 밝힌다.

〈표 6〉 토픽1의 주요 논문

논문제목(감마값)	논문 키워드	게재 연도
여성정책변동에 관한 연구: 호주제 폐지와 성매매 특별법 제정사례를 중심으로 (0.206)	여성정책변동, 환류적 정책변동시스템, 정책이슈의 현저성 및 복잡성, 가치분배구조, 정책네트워크의 구조적 변화	2012
대학생의 양성평등의식이 성희롱 문제인식과 성희롱 행동경험에 미치는 영향 (0.199)	성희롱, 양성평등의식, 성희롱 문제인식, 성희롱 행동경험	2016
An Analysis of Emotional Labor in the Japanese Elder Care Profession(0.199)	Emotional Labor, Gendered Work, Care Profession, Japanese Elder Care, Care Worker, Negative and Positive Effects of Emotional Labor	2013
자연재난과 젠더: 개도국 양성평등 제고 가능성과 한국의 성인직적 재난관리정책을 위한 시사점(0.189)	재난, 여성, 인도적 지원, 재해복구, 취약성, 대응역량, 지진, 쓰나미, 실제적 젠더 요구, 전략적 젠더 요구	2015
가정폭력 피해여성의 사회적 배제 경험에 대한 현상학적 연구(0.188)	가정폭력, 사회적 배제, 현상학적 연구, 질적연구	2010
일-가족 양립정책의 유형과 사회·경제적 성과(0.184)	일-가족 양립정책, 탈가족화, 탈성별화, 퍼지셋 이념형 분석	2014
지속성을 갖는 동거관계에 대한 이상형적 이론구성(0.184)	동거, 성 평등, 가사분담, 젠더 이데올로기, 가부장적 이념, 동거지속공동체, 이상형	2014
한국기업의 성다양성에 영향을 미치는 선행요인과 그 결과에 대한 연구:여성인력패널자료를 중심으로(0.184)	성 다양성, HR, 여성비율, 자기자본순이익률, 패널자료, 양 시점 교차지연모형	2009
여성기업의 장애요인에 관한 탐색적 연구 (0.181)	여성기업, 장애요인, 사회문화적 관점, 개인적 관점, 여성기업의 지원방향	2006
성폭력수사 경찰의 수사행동(공정성 실천과 이차피해) 결정요인: 성폭력에 대한 편견과 임무인식(0.178)	성폭력 피해자, 성폭력에 대한 편견, 임무인식, 공정성 실천, 이차피해 수사행동	2018

토픽1에서는 성희롱, 가정폭력, 성폭력 등 여성이 경험하는 다양한 억압의 양상들과 이를 드러내는 감정노동, 가사분담, 다양성, 그리고 여성 대상 정책과 젠더 요구 등의 주요 키워드(〈표 5〉의 토픽1에 해당하는 키워드)를 포함하는 논문들이 〈표 6〉에서도 확인되었다. 토픽1의 주요 키워드와 주요 논문에 비추어 볼 때, 토픽1은 여성이 경험하는 다양한 폭력의 경험을 드러내고 이에 대한 개선방안을 모색하는 여성 정책 연구의 흐름을 드러내 보인다고 할 수 있다.

토픽2에서는 여성에게 지워진 차별과 불평등, 여성관리자에 대한 인사관리(핵심인재관리제도)와 경력개발 과정에서 드러나는 일가정양립 이슈와 경력성공, 장애인 여성 근로자의 차별경험과 만족 등 토픽2의 주요 키워드를 다루는

논문들이 <표 7>에 포함되었다. 토픽2에 관한 주요 키워드와 논문에 비추어 볼 때, 토픽2는 여성의 생애단계별 성차별과 일터에서의 경력개발 이슈를 다루는 연구 흐름을 보여주고 있다.

〈표 7〉 토픽2의 주요 논문

논문제목(감마값)	논문 키워드	게재 연도
미묘한 성차별(Gender Microaggression)에 대한 개념도 연구: 20대 여성을 중심으로 (0.203)	성차별, 미묘한 차별, 미묘한 성차별, 여성, 개념도	2020
남녀대학생의 양가적 성차별주의가 낙태 허용도에 미치는 영향과 결혼의향의 매개 효과(0.189)	양가적 성차별주의, 적대적 성차별, 온정적 성차별, 결혼의향, 낙태허용도, 낙태법	2019
청년여성의 초기 노동시장 이행실태와 결정요인(0.184)	청년여성, 초기 노동시장 이행, 경제활동상태 결정요인, 학력 간 차이	2014
핵심인재관리제도가 직급별·산업별 여성 인력 비중에 미치는 영향(0.184)	성 다양성, 여성인력비율, 핵심인재관리제도, 핵심인재채용제도, 핵심인재육성제도	2011
여성관리자의 경력성공에 관한 종단연구 (0.181)	여성관리자, 객관적 경력성공, 주관적 경력성공, 종단연구	2018
장애인 근로자의 차별경험, 직무만족도, 생활만족도 간의 관계 분석 - 성별 및 고용형태 차이를 중심으로 -(0.178)	장애인 근로자, 차별경험, 직무만족도, 생활만족도, 다중집단 구조방정식 모형, 성별, 정규직	2014
정규직 여성 관리자 인적자원개발 효과 연구(0.178)	여성관리자, 인적자본투자, 여성재직자 훈련 효과, 분위회귀 고정효과모형, 이중차감	2014
일가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구(0.176)	일가정 양립 제도, 일가정 양립 지각, 출산	2011
한국의 교육과 사회이동: 여성과 남성의 차이(0.169)	교육기회의 불평등, 교육의 수익, 학업성적의 불평등, 학력성취의 불평등, 교육의 직업 수익, 교육의 임금 수익, 여성 교육의 훈인 수익	2015
기혼 여성관리자의 일-가정 전이 유형 및 영향요인(0.166)	여성 경력개발, 일-가정 전이, 일-가정 양립, 여성관리자, 군집분석	2020

토픽3에서는 성인지, 부부와 자녀 등 기혼여성의 가족 구성원과의 만족스러운 관계, 가정과 직장간 부정적 영향의 전이, 일터의 문화나 멘토링과 같은 개발지원관계망(developmental network)에서의 (불)만족을 다루는 토픽3 주요 키워드가 반영된 논문들을 <표 8>에서 확인할 수 있었다. 주요 키워드와 포함된 논문들로부터 토픽3에서는 성인지를 바탕으로 하는 기혼여성의 삶의 여러 측면에서의 만족에 관한 연구의 흐름을 파악할 수 있었다.

〈표 8〉 토픽3의 주요 논문

논문제목(감마값)	논문 키워드	게재 연도
성 인지적 예산의 제도화 필요성과 방안 모색(0.244)	성 인지적 예산, 성 인지적 예산분석, 성 인지적 예산의 제도화, 성 인지적 관점의 통합, 성 인지적 성과지표, 성 인지적 국정 감사, 국가재정, 예산원칙	2005
기혼여성의 결혼가치관과 부부친밀감의 종단적 변화유형 분류 및 영향요인 검증 : 이중 변화형태 모형의 적용(0.203)	기혼여성, 결혼가치관, 부부친밀감, 잠재계층성장모형, 이중 변화형태모형	2019
여성기술인력과 공학교육, 성인지적 관점에서의 평가- 교수전략, 학습자 참여, 그리고 문화를 중심으로(0.203)	여성기술인력, 공학교육, 성인지 교육, 성인지적 교육평가	2014
기혼여성의 인력개발과 카텍시스 : 아내의 소득, 부부관계만족과 남편의 가사노동이 아내의 정서에 미치는 영향의 구조적 검증(0.199)	기혼여성, 여성인력개발, 카텍시스, 부부관계, 아내 정서, 워크라이프밸런스(워라벨)	2018
2010회계연도 이후의 성인지예산제도 시행현황과 성과 분석(0.195)	성인지예산제도, 성인지예산서, 성인지결산서, 성과평가	2014
맞벌이주부의 시간부족(time famine) 인식(0.184)	맞벌이가구, 맞벌이주부, 시간부족인식, 이중부담, 생활시간	2004
멘토링 기능이 여성관리자의 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 이직의도에 미치는 영향(0.181)	멘토링 기능, 직장-가정생활 부정적전이, 가정-직장생활 부정적 전이, 이직의도	2015
여성 결혼이민자의 사회적 차별 경험이 세가지 만족도에 미치는 영향 : 중국, 중국(한국계), 베트남, 필리핀을 중심으로(0.180)	중국, 중국(한국계), 베트남, 필리핀 여성 결혼이민자, 사회적 차별경험, 한국생활 만족도, 부부관계 만족도, 자녀관계 만족도, 2015년 2018년 전국다문화가족 실태조사 자료	2020
직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 여성 친화적 기업문화가 유연근무제도 수요에 미치는 영향(0.178)	직장-가정생활 부정적전이, 가정-직장생활 부정적 전이, 여성 친화적 기업문화, 유연근무제도 수요, 성별 차이	2013

토픽4에서는 리더십, 경력단절과 경력개발 등 일터와 관련된 이슈, 부모, 부부 등 여성의 역할, 양성평등과 여성정책 등 토픽4의 키워드를 반영한 주요 논문이 〈표 9〉와 같이 포함되었다. 주요 키워드와 포함된 논문들에 비추어 볼 때, 토픽4에서는 여성의 다면적 역할을 둘러싼 경력단절과 여성의 리더십이라는 연구주제를 확인할 수 있었다.

〈표 9〉 토픽4의 주요 논문

논문제목(감마값)	논문 키워드	게재 연도
관리자 및 부하의 성별, 조직문화에 따른 남녀관리자의 리더십 연구(0.203)	리더십 유형, 리더십 효율성, 관리자, 부하, 조직문화	2018
공무원의 리더십과 리더유효성에 대한 자타평가의 남녀차이 분석(0.195)	리더십, 리더십 유형, 리더십 강도, 리더유효성, 남녀간 성차, 경쟁가치모형, 자타평가불일치	2014
한국형 남성 성역할 갈등 검사 개발 및 타당화(0.191)	남성, 성역할 갈등, 성역할 갈등검사	2012
저소득 청소년기 자녀 어머니 대상 부모역할프로그램 효과성과 지역사회 활용방안(0.189)	부모역할 프로그램, 부모역할 프로그램 효과성, 저소득 청소년기 자녀어머니, 강점관점	2018
기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장가정의 긍정적 전이과정 탐색(0.189)	전통적인 가족가치관, 비전통적인 가족가치관, 남편신뢰도, 남편 가사분담, 직장근로조건, 직장-가정생활 상호작용	2011
성매매방지법 제정과정에 영향을 미친 요인에 관한 연구 -거버넌스 관점과 여성단체의 역할을 중심으로-(0.189)	성매매방지법, 성매매, 여성관련 법률, 여성단체, 여성정책, 입법과정활동, 젠더, 거버넌스, 젠더 거버넌스, NGO	2004
지방자치단체의 여성정책과 수혜자 인식에 관한 실증적 연구(0.184)	여성정책, 수혜자 인식, 젠더설계, 젠더요구, 양성평등사회	2004
한국과 일본 어머니의 자녀교육태도 비교 연구 : 교차거주자의 '자문화'와 '타문화' 평가(0.181)	한일 비교, 자문화, 타문화, 자녀교육태도, 교육열, 도구적 모성, 지원적 모성	2010
고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구 분석 연구(0.181)	고학력 여성, 경력단절여성, 경력개발계획, 경력의식, 교육요구, 재취업교육	2007
대만 기혼여성의 취업구조와 경력단절(0.175)	대만여성, 경력단절, 취업구조, 성별임금격차, 남녀고용평등, 가사노동분담, 가족네트워크, 성역할태도	2016
PSM 방식을 이용한 경력단절 여성의 임금 손실 추정(0.173)	여성고용, 경력단절, 임금손실	2012

토픽5에서는 주요 키워드로서 성평등, 가족정책, 국제결혼, 돌봄노동, 여성 관리자, 성평등, 거버넌스 등을 다루는 논문들이 포함되어 있음을 〈표 10〉을 통해 확인할 수 있었다. 토픽5에 포함된 키워드의 출현 확률인 베타값이 상대적으로 높았던 여성 관리자, 돌봄노동, 성평등, 성주류화 등 토픽5의 키워드와 이러한 토픽들을 반영한 〈표 10〉의 논문들 가운데 가족정책, 적극적 고용개선 조치제도, 성인지 예산제도, 남성 육아휴직 사용, 국제결혼 여성이주민을 위한 입법 지원 등을 다루는 논문 등을 종합적으로 바라볼 때, 여성 관리자의 장기 근속을 유도하고 경력목표 달성을 지원하기 위한 입법 활동을 포함한 정책과 제도와 관련된 여성 연구의 흐름을 유추해 볼 수 있었다.

〈표 10〉 토픽5의 주요 논문

논문제목(감마값)	논문 키워드	게재 연도
김정일 시기 이후 북한의 '인구재생산'과 영화 속 모성담론(0.206)	인구재생산, 인구정치, 생물학적 국민재생산, 재생산권, 북한영화, 모성담론, 선군시대 모성영웅	2015
젠더마커 기준에 따른 한국 성평등 ODA의 특징과 한계(0.203)	젠더마커, 성평등, ODA, 직업훈련, 식수 및 위생, 농촌개발	2016
가족을 우선하는 활성화정책(activation policy) - 독일 사례를 중심으로(0.199)	활성화정책, 하르쯔 개혁, 가족정책, 한부모가족, 노동시장정책, 독일 가족정책	2013
현행법(안)을 통해 본 국제결혼 여성이주인을 위한 사회적 지원체계에 대한 탐색적 연구(0.192)	다문화사회, 국제결혼, 국제결혼 여성이주민, 사회적 지원, 사회보장법, 다문화가족지원법(안), 이주민가족의 보호 및 지원 등에 관한 법(안)	2007
가족 돌봄자의 노인 돌봄노동시간 및 돌봄스트레스에 영향을 끼치는 요인에 대한 연구(0.188)	가족 돌봄자, 노인, 돌봄노동, 돌봄노동시간, 돌봄스트레스	2007
적극적 고용개선조치 제도 효율성 개선방안 연구(0.184)	적극적 고용개선조치, 고용평등, 여성노동시장, 여성관리자, 차별해소	2016
고학력 여성과학기술인의 퇴직의사에 대한 탐색적 연구(0.184)	여성과학기술인, 고학력 여성, 퇴직의사, 경력단절, 자녀 양육, 일가족 갈등	2012
성인지 예산제도의 재정민주주의적 의의에 관한 시론(0.181)	성인지 예산, 재정민주주의, 형평성, 성별 재정정보, 성평등 재정 거버넌스	2018
한국 주요 ODA 사업에 대한 성 인지적 관점의 평가와 필요성에 관한 연구(0.181)	ODA 평가, 성분석, 직업훈련, 도로교통(인프라), 농촌개발, 모자보건	2015
성평등 인센티브의 남성 육아휴직 사용 확대효과: 민간부문을 중심으로(0.178)	일-가정 양립정책, 육아휴직제도, 성평등 인센티브, 남성 육아휴직 사용, 구간별 회귀분석	2017
근속 여성관리자의 10년간 변화에 대한 탐색적 연구(0.169)	여성관리자, 진로적응, 경력, 근속, 직급, 여성관리자패널조사, 탐색적 연구	2018

토픽6에서는 비정규직과 남녀간 임금격차 등 노동시장 이슈, 생활시간조사, 보육서비스, 주관적웰빙 등의 키워드를 포함한 주요 논문을 〈표 11〉에서 확인할 수 있었다. 주요 키워드와 논문들을 종합할 때, 노동시장 이슈와 함께 여성의 시간 활용에 대한 연구의 흐름을 엿볼 수 있다. 특히 여성의 시간 가운데 노동시간뿐만 아니라 가사활동, 학습동아리나 여가활동 등을 망라하는 연구 가능성을 드러내고 있는 것으로 보인다.

〈표 11〉 토픽6의 주요 논문

논문제목	논문 키워드	게재 연도
여성의 지역사회인식이 지방정부 주도의 지역활동 참여 의지에 미치는 영향 - 지방정부신뢰의 매개효과를 중심으로 -(0.220)	애착심·지역관심·소속감 등 지역사회인식, 지역활동 참여 의지, 전문성·공정성·투명성 등 지방정부신뢰	2015
성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인 분석(0.189)	성별임금격차, 고용형태별 임금격차, 임금격차분해, 복합차별, 고용구조, 정규직, 비정규직, 임금함수	2013
기업의 여성 임원 비율이 여성 중간관리자의 승진과 임금에 미치는 효과에 관한 연구(0.184)	고위직 여성임원, 여성중간관리자, 승진, 임금, 동종업계 비교여성인력비중	2020
미디어 및 프로그램 장르별 이용량, 양가적 성차별주의 태도, 주관적 안녕감 간의 관계(0.181)	양가적 성차별주의 태도, 미디어 이용량, 프로그램 장르, 주관적안녕감, 배양효과	2020
보육교사의 혁신자적 인지형태, 성격 및 개인 특성이 감정적 애착을 매개요인으로 조직신뢰에 미치는 효과(0.175)	어린이집 보육교사, MBTI, 성격, 개인특성, 혁신자적 인지형태, 조직신뢰, 감정적 애착	2013
주제어 연결망 분석을 활용한 국내 여성리더십 연구동향(0.173)	여성리더십, 주제어연결망분석, 연구동향	2019
남편의 가사활동이 부부의 가사분업만족도에 미치는 효과(0.173)	가사분업만족도, 생활시간조사, 가사활동 종류	2018
여성NGO의 역할과 조직의 자율성 간의 관계 연구(0.173)	여성NGO, 여성NGO의 역할, NGO의 자율성	2017
여성 중심 학습동아리의 리더 활동 과정에 대한 질적 분석-여성 학습동아리 리더 사례를 중심으로-(0.173)	여성, 학습동아리, 리더, 리더십, 리더 활동, 평생학습	2013
여성의 여가활동 참여, 여가만족, 주관적 웰빙에 관한 연구 -부산시민을 중심으로 (0.173)	여성, 여가활동 참여, 여가만족, 주관적 웰빙	2005
미취학아동 가족의 보육·교육서비스 선택에 영향을 미치는 요인(0.169)	미취학아동 가족, 보육·교육서비스 선택, 보육·교육서비스 유형, 여성가족패널	2010

토픽7에서는 여성들이 경험하는 스트레스, 일가정 갈등, 가사노동, 성별영향분석평가, 한부모가족, 성매매, 결혼이주여성 등 토픽7의 주요 키워드를 반영한 논문이 〈표 12〉와 같이 확인되었다. 주요 키워드와 해당 키워드를 포함한 논문들에 비추어 볼 때, 토픽7에서는 여성들이 직면한 다양한 정신적, 신체적, 경제적 스트레스(고통)와 이에 영향을 미치는 갈등요인을 다루는 연구의 흐름을 미루어 볼 수 있다.

〈표 12〉 토픽7의 주요 논문

논문제목(감마값)	논문 키워드	게재 연도
성별영향분석평가의 제도적 정착 영향요인 연구-행정기관 수준 및 공무원 수준 간 다층모형분석을 중심으로 -(0.213)	성별영향분석평가, 제도 정착, 영향요인, 다층모형분석, 행정기관 집단효과, 공무원 개인효과	2014
중년여성 한부모의 성역할갈등과 외상 후 성장 경험에 대한 질적 연구(0.203)	성역할갈등, 중년여성 한부모, 외상 후 성장, 내러티브 탐구	2016
일본군 위안소 업자의 지위와 역할에 관한 연구(0.199)	군위안소, 업자, 경영자, 일본군 '위안부', 군속, 군부속시설, 야전주보규정	2018
에니어그램을 활용한 집단프로그램이 성매매피해여성의 자아존중감과 지각된 스트레스에 미치는 효과(0.199)	에니어그램, 성매매피해여성, 자아존중감, 지각된 스트레스	2017
직장인의 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략에 관한 성차 연구(0.199)	직무 스트레스, 문제해결 중심 스트레스 대처, 회피 스트레스 대처, 사회적 지지 추구 대처, 성차, 직무 스트레스 완화	2012
성인이행기 남녀의 가사노동 시간에 대한 탐색적 연구(0.184)	생활시간조사, 가사노동, 성인이행기, 생애 단계 전환, 미혼, 동거형태	2018
미취학 자녀를 둔 여성관리자의 직장-가정 간 전이가 삶의 만족도에 미치는 영향: 자녀양육만족도의 매개효과를 중심으로(0.184)	직장-가정 간 전이, 직장-가정 갈등, 직장-가정 촉진, 자녀양육만족도, 삶의 만족도	2017
결혼이주여성의 노후생활 준비에 관한 연구: 대구지역 베트남 결혼이주여성을 중심으로(0.184)	결혼이주여성, 여성노인, 여성의 빈곤화, 노후준비, 노후설계	2015
청소년의 가출 및 성매매 경험에 영향을 미치는 보호요인과 위험요인(0.184)	가출, 성매매, 청소년, 보호요인, 위험요인, 다항로지모형	2012

V. 논의 및 결론

1. 논의

토픽1에서는 여성이 직면한 다양한 폭력과 억압의 양상을 다루고 있다는 것을 알 수 있다. 가정폭력이라는 키워드는 빈도 기준으로, TF-IDF값 기준으로 상위에 속한 것으로 나타난 바 있다(〈표 3〉과 〈표 4〉 참조). 여성이 경험하는 폭력은 가정폭력 외에도 성희롱, 성폭력을 포함하고 있으며 성희롱을 다룬 이화진(2020)의 논문에서도 연결중심성, 매개중심성, 근접중심성이 모두 높은 키워드가 ‘성희롱, 성폭력, 성차별, 직장, 예방교육, 차별, 여성, 피해자’ 순으로 나타났다. 특별히 일터라는 맥락에서도 여성 직장인과 관련된 연구물

에서 성희롱과 성폭력은 최빈 키워드는 아니라도 상위 키워드에 포함되었다는 결과가 보고되었다(임정연·윤지영, 2018).

토픽2는 성차별과 일터에서의 경력개발 이슈를 다루고 있음을 확인하였다. 주요 키워드로서 성차별은 앞서 토픽1의 성폭력 등과 마찬가지로 여성에 대한 억압의 양상이라고 할 수 있으며, 일가정양립은 단순 빈도나 TF-IDF 기준으로도 상위 키워드에 해당하며 정책 아젠다로서도 많은 관심을 받아온 만큼, 일가정양립 정책의 사회경제적 성과(황은정·유희원, 2014) 분석의 대상이기도 하다. 일가정양립은 여성 직장인의 출산과 일-가정 전이에도 영향을 미치는 요인이라는 점에서 핵심인재관리제도나 경력성공과 같은 일터 여성경력개발 이슈와도 자연스럽게 연결될 수 있으며, 이러한 연구주제들을 다루는 논문이 토픽2에 함께 포함되어 있음을 알 수 있다. 일터에서의 여성 경력개발 이슈는 경력만족, 경력몰입, 가정→일 촉진, 가정→일 갈등 등이 기혼 여성 근로자의 조직효과성의 영향요인이라는 연구동향 분석 결과와도 관련이 있다(김지영, 2021).

토픽3에서는 성인지를 바탕으로 기혼여성의 삶의 여러 측면에서의 만족에 관한 연구의 흐름을 파악할 수 있었다. 만족과 정서, 부부 관계와 자녀 관계 등 여성의 대인 관계 뿐만 아니라 성인지적 관점이 병존하는 연구의 잠정적인 흐름은 여성의 삶에서 만족의 조건이 무엇인지를 묻는 질문에 답하는 과정으로 해석할 수 있다. 토픽3과 관련하여 주목할 부분은 성인지라는 주제는 예산 집행의 효과성에만 한정되는 것이 아니라 여성복지정책(박미석·송인자·한정원, 2004), 경찰 조직의 양성평등정책(윤경희·장일식, 2021) 등 세부 정책 영역에서의 만족도에 대한 분석으로도 이어지며, 성인지적 관점에서 본 노인의 삶의 만족도 영향요인 분석(이혜정·이진경, 2019)과 같이 노인을 포함해 여성, 장애인 등 특정한 정체성을 보유한 사회적 집단의 삶의 만족도 연구와 자연스럽게 결합 가능하다는 점이다.

토픽4에서는 여성이 직면한 경력단절 현상과 여성의 리더십 연구가 주요한 연구 주제로서 포착되었다. 다만 기존의 여성 리더십 연구동향 분석 논문과 비교할 때, 본 연구의 분석 대상인 학술지 「여성연구」는 남녀의 리더십 행동의 비교를 중심으로 착수된 연구 논문들이 게재되어 왔으며, 우성미·오소영(2019)의 동향 분석 연구에서 주목받은 변혁적 리더십, 여성적 리더십, 여성주의 리더십 등이 적극적으로 다루어지지 않았음을 확인할 수 있다. 토픽4에서 직접적으로 리더십을 다루는 연구논문들의 경우 사실상 남성과 여성의 리더십 행동과 리더십 발휘 양상의 차이에 주목하고 있다. 이와 관련해 관리자가 발휘하는 리더십에 있어서 남성과 여성의 생물학적 구별이 리더십의 본질적

차이를 만들어내는지 여부는 일관성이 결여된 실증 분석 결과를 보이고 있음을 지적하는 논점(Burke & Collins, 2001)을 고려하지 않을 수 없다. 더불어 여성적 리더십에 대한 기존 연구들이 드러내는 변인 간 관계 분석에 대한 편중을 지적하는 의견(박성찬·김은하, 2018)도 지나쳐서는 곤란할 것이다.

토픽5에서는 여성의 경력목표 달성을 지원하기 위한 입법, 정책, 제도를 중심으로 여성연구의 연구 주제와 흐름을 가늠해볼 수 있었다. 분석 결과 토픽5에 대표적으로 연결된 논문들은 돌봄노동, 가족정책, 국제결혼 등을 다루었는데 이는 여성정책기본계획을 중심으로 시간적 범위를 구획했을 때 최근에 가까울수록 복지 및 가족분야에 이어 다문화 관련 연구의 증가를 보고한 조은설(2013)의 연구와도 일맥상통한다. 즉, 토픽5에 포함된 키워드와 이러한 키워드를 반영한 논문들이 여성 정책의 초점으로서 복지와 가족, 다문화를 아우르고 있다고 할 수 있다. 시간의 흐름에 따른 여성 정책의 이슈 변화 등 변동성에 주목했다는 점에서 조은설(2013)의 연구와 공통점을 갖는 김학실(2012)의 연구는 김대중 정부, 노무현 정부, 이명박 정부를 구분점으로 설정하였으며, 앞선 두 정부 시기가 성평등 이슈를 강조해온 것에 비해 이명박 정부에서는 여성의 경제활동과 역량 강화라는 강조점이 부각되었음을 제시하였다. 이러한 논점은 토픽5에만 국한해 해석하기보다는 토픽들 가운데 경력단절을 포함한 경력개발 이슈에 주목하는 여성연구의 흐름이 드러났음을 이해하는데 적절한 선행연구 결과라고 할 수 있겠다.

토픽6에서는 남녀간 임금격차 등 노동시장 이슈에 주목하면서도 노동시간 뿐만 아니라 가사활동, 여가활동, 나아가 학습동아리까지 망라하는 여성의 일상적 시간을 다루는 연구 흐름을 확인할 수 있었다. 낱개의 키워드(단어)가 결합되는 양상이나 제시되는 순서를 고려하지 않는 분석방법의 특성상, 임금격차 이슈가 노동시간과 함께 여타의 여성연구에서의 시간이라는 단어들과 결합된 양상이 토픽6에서 나타났음을 유추해볼 수 있다. 그러나 단지 이러한 텍스트마이닝에 의한 확률적으로 생성된 키워드 간의 패턴으로만 바라볼 필요는 없을 것이다. 이미 생활시간조사라는 키워드가 단순 빈도와 TF-IDF에서 모두 상위 키워드로 포함되었으며, 생활시간조사 자료를 활용해 이동 행동에서의 젠더 차이를 분석한 손문금(2010)의 연구, 그리고 노인과 같은 정체성을 부여할 수 있는 사회적 집단에 대한 생활시간자료를 토대로 분석한 김상문(2019)의 연구에서처럼, 남성과 여성의 시간에 대한 탐구가 삶과 생활에 대한 심도 있는 이해에 도움을 줄 수 있는 여지는 충분하다고 할 수 있다.

토픽7에서는 여성연구의 주요주제로서 다양하고 광범위한 여성의 스트레스를 다루는 연구의 흐름을 확인하였다. 이러한 스트레스에 영향을 미치는 여러

요인들이 토픽7에 포함된 키워드, 그리고 이때의 키워드를 반영한 논문으로서 추출되었다. 여성이 직면하는 스트레스는 개인 차원뿐만 아니라 일터에서의 직무스트레스와도 연결되어 여성 근로자의 조직효과성에 영향을 미치며(김지영, 2021), 여성의 스트레스에 대한 연구 관심은 여성에 더하여 여러 정체성이 교차하는 결혼이주여성의 문화적응 스트레스의 예측 변인(이경순·연영란, 2012)의 파악이나 이들의 스트레스 측정도구 개발(박민희·양숙자, 2012)로 구체화되기도 한다.

2. 결론

본 연구는 현재 논란이 되고 있는 여성정책의 위치를 제대로 정립하는데 공헌하기 위해 학술지 「여성연구」의 2004년부터 2020년까지의 총 273편의 게재 논문을 토픽모델링을 활용해 분석하였다. 발견된 토픽별로 두드러진 키워드에 비춰보면, 비록 여성학의 연구 분야에 대한 합의가 형성되어 있다고 하기는 어렵겠지만, 학술지 「여성연구」가 여성정책뿐만 아니라 사회적으로, 문화적으로 구성되는 개념으로서 젠더, 여성의 일상, 그리고 여성정책 등으로 접근할 수 있는 여성학 전반의 주요 영역(이재경 외, 2007)을 포괄하는 연구 스펙트럼을 보여주고 있다고 하겠다. 뿐만 아니라 여성정책의 영역으로서 복지정책, 노동정책, 가족정책, 성관련정책이라는 분류방식(한국여성정책연구원, 2002) 또한 본 연구에서 추출된 토픽들과 적절히 연계가 가능한 것으로 판단된다.

본 연구에서 발견된 7개 토픽들의 핵심이 되는 키워드들은 억압이나 폭력에서 벗어나고 차별을 극복하며, 자신의 이상을 실현하기 위해 일상과 일터에서의 삶을 살아가기 위한 이념적 지향(성차별과 성평등)과 생활 세계에서 직면하는 이슈들(폭력과 억압, 스트레스와 갈등, 여성의 시간과 삶의 만족, 경력개발과 경력단절 등)을 매개하고 가교로서의 역할을 담당할 정책과 제도(성인지, 성주류화 정책과 제도) 등을 아우르고 있었다. 21세기를 앞두고 제안되었던 여성정책의 주류화(김선옥, 1996), 그리고 현재까지의 20여 년의 시간의 흐름 속에서 여성의 건강이 여성정책에서 어떤 식으로 다루어졌는지를 고찰한 김새롬(2021)은 지난 20여 년 사이 여성건강 이슈에서도 불평등한 권력관계를 고려하는 성인지적 접근의 중요성이 강화되고 있음을 보고하였다. 도출된 7개의 토픽은 일정 부분 상기와 같은 21세기를 경험중인 여성정책의 단면 또한 공유하고 있다.

2004년부터 2020년까지의 시간적 범위를 다룬 본 연구의 분석은 현재까지의 여성 연구의 궤적을 보여주는 의미뿐만 아니라 이후의 여정에 대해서도 시사하는 바가 없지 않을 것이다. 그럼에도 불구하고 이를 구체화하기 위해서는 본 연구의 제한점을 드러내고 후속 연구의 방향을 모색하는 것이 필요하다.

먼저 학제적 연구로서 여성연구 전반을 포괄하는 것과 여성정책 연구의 균형이라는 취지와 의도에서 학술지 「여성연구」게재 논문을 분석했으나, 서론에서 언급한 총 7종의 학술지를 모두 망라하는 연구동향의 탐색 필요성은 여전하다. 텍스트마이닝 분석방법의 특성을 고려하면 KCI에서 다운받아 취합된 7종 학술지의 총 1,617편의 논문 목록(2021.3.30. 기준)에 대해서도 의미있는 여성연구의 지형 탐색이 가능할 것으로 기대되며, 본 연구에서 상대적으로 주목받지 못한 여성의 몸과 사랑, 섹슈얼리티 등 여성주의의 고유한 연구 관심이 드러날 가능성이 높다고 예상된다. 동일한 맥락에서 해외 학술지의 연구 논문을 망라한 분석 대상 논문의 확대 또한 필요할 것이다. 이러한 확장된 연구동향 분석에서는 분석 결과가 2000년대 여성정책의 거시적 흐름이나 여성정책의 필요성과 어떤 연관성이 있는지까지 나아가도록 해야 할 것이다.

다음으로, 여성연구는 본질적으로 여성의 경험을 중심에 두고 있지만 결국 여성과 함께 공존하는 남성까지 포함한 인간에 대한 연구 관심을 배제할 수 없을 것이다. 지금까지 이루어진 여성연구의 지평 안에서 남성과의 차이에 주목하거나, 기술적 진보와 팬데믹과 뉴노멀 등 변화하는 시대적, 환경적 영향요인을 고려한 연구논문의 동향 분석을 시도하는 후속연구를 기대한다.

마지막으로 토픽모델링을 위해 채택된 LDA모형 관련 이슈에 대한 면밀한 검토와 함께 향후에는 위계적 디리클레 과정인 HDP 토픽모델링을 실시할 필요가 있다. 기존에 수행된 다수의 토픽모델링 기반 연구동향 분석 논문들에 비추어 볼 때, 합의된 확정된 기준으로서의 의미까지 부여할 수는 없으나 LDA모형에 의한 토픽모델링에서는 1천 건 이상의 대규모 문서가 바람직하다는 견해가 제시된 바 있다(박준형·오효정, 2017). 또한 HDP 토픽모델링은 토픽 수 k 를 사전에 설정하지 않더라도 모분포에 따른 임의의 토픽의 수를 가진 표본 분포를 생성하는 특징을 가진다(Teh et al., 2006). 이로부터 LDA모형의 단점 가운데 하나로 지적되는 연구자에 의한 토픽수 k 의 결정이라는 이슈를 극복할 것으로 기대되는만큼 후속하는 연구동향 분석에서는 HDP 토픽모델링 채택을 검토할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강영희(2018). “여성리더십 연구의 현황과 향후 과제”. *젠더와 문화*. 제11권 제1호. 105-144.
- 권수현(2011). “여성운동과 정부, 그리고 여성정책의 동학 : 한국 사례를 중심으로”. *아시아여성연구*. 제50권 제1호. 7-48.
- 김석향·이은주(2012). “북한여성 연구의 동향과 과제”. *북한연구학회보*. 제16권 제2호. 229-268.
- 김선화·현영섭·김나경(2017). “여성 평생교육 및 HRD 연구동향 : 2006~2016년 국내학술지 게재논문을 대상으로”. *평생학습사회*. 제13권 제2호. 21-50.
- 김선옥(1996). *21세기의 여성과 여성정책*. 서울: 박영률.
- 김새롭(2021). “포괄적 성·재생산 건강보장을 위한 보건의료체계의 과제: 임신중지를 중심으로”. *여성연구*. 제109권 제2호. 5-36.
- 김문희·김태종(2020). “토픽모델링 분석을 활용한 여성농업인 연구동향 분석”. *농업교육과 인적자원개발*. 제52권 제2호. 1-28.
- 김미라·황혜선·이옥(2020). “토픽모델링을 활용한 소비자교육 연구 동향 분석”. *소비자정책교육연구*. 제16권 제2호. 83-115.
- 김상문(2019). “노인의 홀로식사가 삶의 만족도에 미치는 영향: 생활시간조사 자료 분석”. *조사연구*. 제20권 제4호. 25-48.
- 김정옥·구자경(2020). “결혼이주여성의 진로관련 연구동향 분석”. *현대사회와 다문화*. 제10권 제2호. 79-106.
- 김지영(2021). “기혼여성근로자의 조직효과성에 관한 연구동향: 최근 20년간 국내 실증연구를 중심으로”. *여성연구*. 제108권 제1호. 161-192.
- 김학실(2012). “여성정책변동과 연구경향 분석: 네트워크 텍스트 분석을 중심으로”. *한국행정학보*. 제46권 제2호. 241-264.
- 김현정·오정아(2014). “여성잡지에 나타난 어머니상에 관한 연구 동향 분석 - ‘문명개화의 대상’에서 ‘프로슈머 어머니’까지 현모양처상의 변화”. *여성학연구*. 제24권 제3호. 135-171.
- 박성찬·김은하(2018). “여성적 리더십 국내 연구 동향(1998~2018) - 사회변화에 따른 전통적 리더십의 위기 관점 -”. *Crisisonomy*. 제14권 제10호. 103-118.
- 박미석·송인자·한정원(2004). “성인지적 관점과 한국의 여성복지정책 - 여성복지

- 정책인식, 요구도, 만족도 조사를 중심으로”. *Family and Environment Research*. 제42권 제2호. 195-212.
- 박민희·양숙자(2012). “여성결혼이민자의 스트레스 측정도구 개발”. *한국보건간호학회지*. 제26권 제3호. 518-531.
- 박주영(2012). “한국여성장애인분야 연구동향 분석 : 1981년~2011년의 국내연구를 중심으로”. *재활복지*. 제16권 제3호. 27-48.
- 박준형·오효정(2017). “국내 기록관리학 연구동향 분석을 위한 토픽모델링 기법 비교: LDA와 HDP를 중심으로”. *한국도서관·정보학회지*. 제48권 제4호. 235-258.
- 변화순·유희정·장영아(1997). *여성정책의 현황과 전망: 21세기를 향한 여성정책* (3). 한국여성정책연구원.
- 백영민(2020). *R를 이용한 텍스트마이닝(개정판)*. 서울: 한올아카데미.
- 백평구(2021). “인적자원개발 분야 국내 학술지의 주요 연구주제 분석”. *인적자원개발연구*. 제24권 제2호. 1-30.
- 손문금(2010). “서울시민의 이동행동에 있어서의 젠더차이: 생활시간조사자료를 중심으로”. *한국인구학*. 제33권 제1호. 1-25.
- 오은경·류진아(2021). “북한이탈여성에 관한 질적연구 동향분석: 국내 학술지 중심으로”. *여성연구*. 제109권 제2호. 351-375.
- 우성미·오소영(2019). “주제어 연결망 분석을 활용한 국내 여성리더십 연구동향”. *여성연구*. 제101권 제2호. 5-34.
- 윤경희·장일식(2021). “경찰의 성인지 감수성 요인이 경찰 양성평등정책 인식 및 만족도에 미치는 영향에 관한 연구”. *한국경찰연구*. 제20권 제1호. 223-250.
- 윤철호(2021). *빅데이터 분석과 R 활용*. 파주: 생능.
- 이경순·연영란(2012). “결혼이주여성의 문화적응 스트레스에 대한 체계적인 문헌 고찰”. *한국심리학회지: 건강*. 제17권 제3호. 697-709.
- 이수상(2018). *네트워크 분석방법의 활용과 한계*. 서울: 청람.
- 이순민·심우찬(2018). “탈북여성 관련 양적 연구동향 분석”. *한국콘텐츠학회논문지*. 제18권 제7호. 470-483.
- 이영진·김서연·강샘이·강유정·김란·정희연·김혜원(2018). “최근 4년간 여성건강간호학회지에 게재된 여성건강 관련 연구의 동향(2013~2017년)”. *여성건강간호학회지*. 제24권 제1호. 90-103.
- 이재경(2003). “한국 사회학에서 ‘여성’ 연구의 성장과 도전 : 1964-2002”. *사회과학연구논총*. 제11권. 23-40.

- _____(2014). “한국사회학에서의 여성연구: 통합(integration)과 분리(segregation)의 이중전략”. *여성학논집*. 제31권 제2호. 95-134.
- 이재경·조영미·민가영·박홍주·이박혜경·이은아(2007). *여성학: 여성주의 시각에서 바라본 또 다른 세상*. 서울: 미래M&B.
- 이호숙(2016). “여성은퇴에 관한 연구 동향 분석”. *페미니즘 연구*. 제16권 제2호. 177-214.
- 이화진(2020). “키워드 네트워크 분석을 이용한 성희롱 연구동향 분석”. *여성연구*. 제106권 제3호. 209-243.
- 이혜정·이진경(2019). “성인지적 관점에서 본 노인의 삶의 만족도 영향요인”. *미래사회복지연구*. 제10권 제3호. 189-215.
- 임이숙(2020). “중소기업연구 40년간의 여성기업/여성창업 관련 연구와 해외 연구동향, 향후 연구 방향에 대한 제언”. *중소기업연구*. 제42권 제3호. 77-100.
- 임정연·윤지영(2018). “네트워크 분석을 통한 국내 직장여성 관련 연구동향 분석”. *아시아여성연구*. 제57권 제1호. 201-236.
- 조경원·우영운(2019). “텍스트 마이닝을 이용한 4 차 산업 연구 동향 토픽모델링”. *한국정보통신학회논문지*. 제23권 제7호. 764-770.
- 조은설(2013). “우리나라 여성정책 연구의 이슈변화에 관한 네트워크 분석”. *한국정책과학학회보*. 제17권 제1호. 119-148.
- 최여미(2018). ““스포츠 허스토리”: 한국 여성 체육사 연구 동향과 과제, 2007~2016”. *체육과학연구*. 제29권 제1호. 170-185.
- 한국여성정책연구회(2002). *한국의 여성정책*. 서울: 미래인력연구원.
- 한운옥·이영민(2019). “여성의 경력단절에 관한 연구 동향 분석”. *사회과학연구*. 제30권 제1호. 27-43.
- 홍지선·계은경(2016). “여성 진로장벽에 관한 국내 연구동향과 향후 과제: 진로발달단계를 중심으로”. *상담학연구*. 제17권 제3호. 225-250.
- 황은정·유희원(2014). “일-가족 양립정책의 유형과 사회·경제적 성과”. *여성연구*. 제87권 제2호. 237-287.
- Aizawa, A.(2003). An information-theoretic perspective of tf-idf measures. *Information Processing & Management*, 39(1), 45-65.
- Blei, D. M., Ng, A. Y., & Jordan, M. I.(2003). Latent dirichlet allocation. *The Journal of Machine Learning Research*, 3, 993 - 1022.
- Burke, S., & Collins, K. M.(2001). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*,

16(5), 244-256.

Sievert, C., & Shirley, K.(2014). LDAvis: A method for visualizing and interpreting topics. *Proceedings of the workshop on interactive language learning, visualization, and interfaces* (pp. 63-70). DOI: 10.13140/2.1.1394.3043

Teh, Y. W., Jordan, M. I., Beal, M. J., & Blei, D. M.(2006). Hierarchical dirichlet processes. *Journal of the American Statistical Association*, 101, 1566-1581.

KCI(한국학술지인용색인)(2021.5.14.). “분석정보서비스”.

<https://www.kci.go.kr/kciportal/po/search/poFielResearchTrendList.kci>
에서 2021.5.14. 인출

Abstract

Research Trends in ‘Women’s Studies’ Using Topic Modeling

Pyounggu Baek*·Namhee Kim**

For the purpose of exploring the trends of women’s studies in Korea, we analyzed published articles in Women’s Studies by Korean Women’s Development Institute from 2004 to 2020 using topic modeling method. The findings from data collection-pre analysis of keywords-flow of analysis showed the following. First, in terms of frequency, satisfaction, gender-sensitiveness, work-family balance, domestic violence, and stress were the major keywords. When considering TF-IDF(Term Frequency- Inverse Document Frequency), gender, sex, social entrepreneurs, and corporations were the main keywords. Second, seven topics extracted from the data include violence and oppression(Topic 1), gender discrimination and career development(Topic 2), gender-sensitivity and life satisfaction (Topic 3), career interruptions and leadership(Topic 4), policy and regulations(legal legislation)(Topic 5), pay gap, working hours, lifetime (Topic 6), and stress and conflict(topic 7). These topics reflect the main areas of women’s studies and policy agenda for women. The findings of this study also provide the practical implications and recommendations for future study.

Keywords : women’s studies, gender policy, research trend, topicmodeling, textmining

* First Author: Assistant Professor, Kookmin University(critical@kookmin.ac.kr)

** Corresponding Author: Associate Professor, Ewha Womans University
(knh@ewha.ac.kr)

2021년 3호
(통권 110호)
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 9월 30일
발 행 처	한국여성정책연구원 (03367) 서울시 은평구 진흥로 225 (불광동 1-363) TEL. 02)3156-7000(代) FAX. 02)3156-7007
인 쇄 처	리드릭 TEL. 02)2269-1919

『여성연구』 2021년 4호 논문 공모 안내

한국여성정책연구원에서 발행하는 『여성연구』는 여성정책 관련 기초이론을 탐색하고, 한국의 여성 문제 및 현안해결에 기여할 연구의 동향과 새로운 연구성과를 소개하는 학술지입니다. 『여성연구』에 게재되는 논문은 연구실적으로 인정받을 수 있음을 알려드리며, 『여성연구』 2021년 4호(통권 111호)에 게재할 우수한 논문을 다음과 같이 공모하오니 많은 응모바랍니다.

1. 게재 논문 공모 내용

여성문제 및 여성정책과 관련되는 학문분야의 논문으로서 학술 논문에 요구되는 형식과 체계를 갖춰 작성된 연구 논문에 한합니다. 단, 다른 학술지 또는 간행물에 발표되지 않은 독창적인 내용이어야 합니다.

2. 『여성연구』투고 요령

- 원고 분량은 인쇄쪽수 20쪽(200자 원고지 120매 해당) 이내(요약 포함)로 하되 최대 30쪽을 초과할 수 없습니다.
- 원고 편집 기준 및 자세한 내용은 『여성연구』 논문작성요령을 참조해야 합니다.

3. 투고 자격

여성문제 및 여성정책 관련 연구 전문가

4. 발행예정일 및 논문 마감일 논문접수 일정 및 관련사항

권호	발간예정일	논문접수 마감일
통권 111호	2021. 12. 31	2021. 10. 31

- 심사결과에 따라 해당 호에 게재할 논문의 편수와 순서를 결정하며, 경우에 따라 이월 게재를 결정할 수 있습니다.
- 논문접수 기간 이후 접수된 논문의 경우, 다음호로 심사가 이월될 수 있습니다.

5. 논문 제출 방법

- 온라인 논문투고 및 심사시스템(<https://kwdi.jams.or.kr>)에 접속하여 회원가입 후 직접 논문 투고

6. 논문 관련 문의

- 전 화 : (02) 3156-7288
- E-mail : journal@kwdimail.re.kr

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>