

양육기 기혼여성의 일·가정 관련 주관적 인식 유형: Q방법론을 활용하여*

박 고 은**

◁ 요약 ▷

일가정양립지원정책의 확대에도 불구하고 여전히 한국 여성의 경제활동에 있어 M자형 곡선 및 경력단절의 문제가 해소되지 않고 있는 상황 속에서, 본 연구는 30대를 전후로 급격히 노동 시장에서 이탈하는 양육기 기혼여성들의 일, 가정 관련 주관적 인식을 총체적으로 분석함으로써 이들을 심도 깊이 이해하고자하는 목적을 갖는다. 이에 따라 본 연구에서는 Q방법론을 활용하여, 양육기 기혼여성의 노동참여선택에 영향을 미치는 일, 가정 관련 주관적 인식을 질적, 총체적으로 분석하고 유형화를 실시하였다. 40명의 양육기 기혼 여성을 대상으로 Q분류를 실시하고 요인분석을 한 결과 4개의 유형이 도출되었다. 각 유형은 그 특징에 따라 다다익선형, 집중적 가정 중시형, 탈출구 탐색형, 공동 역할 조정자형으로 명명하였다. 본 연구에서 보고한 유형화 결과들은 해당 생애주기 여성들의 다양한 생각과 욕구를 입체적으로 이해해볼 수 있었다는 의의를 가지며, 이를 바탕으로 추후 양육기 기혼 여성의 일, 가정 관련 정책을 형성 및 수정하는 데 있어 정책대상자에 대한 이해를 도울 기초자료로서 활용할 수 있을 것이다.

주제어: 양육기 기혼여성, 노동참여선택, 경력단절, 일가정양립, 주관적 인식, Q방법론

* 이 논문은 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구입니다(NRF-2013S1A5A2A03044657). 본 연구는 연구자의 석사학위논문을 수정, 보완한 논문임을 밝히며, 학위 논문 심사를 통해 연구를 발전시키는 데 도움을 주신 이화여대 이승윤·정영순·정익중 교수님께 감사의 말씀을 드립니다. 또한 본 논문의 유익한 비판과 제언을 주신 세 분의 심사자분들께도 감사드립니다.

** 이화여자대학교 사회복지학과 대학원(lad2claire@gmail.com)

1. 서론

한국 여성의 교육수준은 해마다 증가하여 2013년 통계청 및 여성가족부가 발표한 여성 대학진학률은 74.5%로 남성의 대학진학률 67.4%보다 높았으며, 성별 격차 또한 2011년 4.8%p, 2012년 5.7%p, 2013년 7.1%p로 해마다 증가해왔다(통계청, 2014). 이와 같은 인적자본의 향상에도 불구하고 여전히 여성의 경제활동참가율은 2013년 기준 50.2%로, 남성의 경제활동참가율 73.2%보다 23.0%p나 낮다. 연령별 여성 경제활동 참가패턴 또한, 30~40대에 가장 높은 노동시장 참가율을 기록하여 그 곡선이 역 U자형을 그리게 되는 남성과 달리, 한국 여성의 경우 30대에 많은 수가 노동시장에서 이탈하여 급격한 감소 구간을 가진 후 40대에서 다시 상승곡선을 그리는 M자형 쌍봉구조를 보인다. 이러한 현상은 선진국에서는 1960-70년대까지 관찰되었지만 80년대 이후부터는 점차 사라진 후진국형 패턴으로, OECD 국가 중에서도 한국과 일본만이 여성 연령별 경제활동참가율 그래프에서 쌍봉구조가 관찰된다(황수경, 2003). 이와 같이 한국 남성뿐만 아니라 다른 국가의 여성과도 다른 한국 여성의 경제활동참가패턴은 한국 노동시장의 성별화된 경력단절 문제가 여전히 해소되지 못하고 있음을 나타낸다.

이러한 현상이 지속되자 한국에서도 일가정양립을 지원하는 정책 및 재정지출이 실질적으로 증가하는 등 가족정책의 변화¹⁾가 있음에도 불구하고 여전히 성별화된 여성 경력단절의 문제가 해결되지 않고 있다. 실제로 선행연구에서도 제도의 확대가 여성 근로 연속성의 증진으로 이어지지 못하고 있음을 보고하고 있어(김정호, 2012)²⁾, 현재의 제도 및 제도 확대의 방향성이 여성 경력단절의 문제를 해결하지 못함을 알 수 있다. 이와 같이 정책의 개입 및 확대에도 불구하고 여전히 성별화된 경력단절 현상이 해소되지 않아 정책의 실효성을 제고해봐야 하는 시점에서, 정책 대상자들에게 집중하여 양육기 기혼여성 및 그들의 노동

1) 2007년 12월에는 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 명칭을 변경하고 2008년 6월부터 시행되었고, 이후 일가정양립지원이라는 프레임즈 하에 많은 정책이 형성되었다. 재정적 측면에서도, 아동보육에 대한 투자가 증가됨에 따라 보육예산이 2002년 2012억원에서 2012년 6조4천억원으로 증가(기획재정부, 2012)하는 등 보육·가족·여성부문의 공적재정지출이 증가하고 있어 이 부문의 복지가 확대되어 왔음을 알 수 있다. 기획재정부가 발표한 2014년 “나라살림 예산개요”에 따르면, 정부는 영유아보육료(49.4% → 65.9%) 및 가정 양육수당(48.0% → 64.3%)의 국고보조율을 2013년 대비 각각 15%p 인상하고, 국공립어린이집을 171개소 신규 확충한다고 발표했다.

2) 김정호(2012)에서는 육아휴직급여제도가 도입된 후 제도의 확대에 따라 여성의 제도이용률과 근로연속성이 증진되었는지 조사하고 있으며, 연구 결과 급여의 증액이 여성근로자의 육아휴직 이용률은 증가시켰지만, 복귀율은 단기적으로 봤을 때 낮아졌고, 현재의 제도 자체가 여성의 근로연속성을 증진시키고 있지는 못하여, 급여의 증액이라는 제도의 확대가 여성 경제활동참여를 장려하기 위한 수단으로서 실효성을 갖고 있지 못함을 암시한다고 지적한다.

참여선택에 대한 질적 이해가 필요하다.

특히, 기존의 연구들은 여성 경제활동참가율 및 경력단절에 영향을 미치는 변수들 간의 상관관계를 분석한 양적연구들에 집중되어왔는데, 이러한 변수 중심의 접근은 여성의 노동 참여선택을 총체적으로 이해하는 데는 어려움을 갖는다. 우선, 양육기 기혼 여성의 노동참여선택에는 다양한 요인이 영향을 미치기 때문에, 같은 사업장의 종사자여도 서로 다른 선택이 일어나는 등, 변수중심의 연구라면 같은 변인(예: 근무 환경, 가구의 경제적 수준)에 해당되는 사례들 간에도 실질적 노동참여선택은 달라진다면 무엇이 다른 선택을 만들어내는 것인지, 사례를 해체하지 않고 총체적 관점에서 이들의 노동참여선택을 이해하고 분석해 볼 필요가 있다. 특히 기존 연구의 전반적 관심은 개인이 가진 인적, 경제적 자원의 측면이나 구조적·환경적 측면에 편중되어 있었으며, 노동참여선택에 중요한 영향을 미치는 행위자의 주관적 인식에 대해서는 상대적으로 논의가 부족했다. 객관적 요인 또는 조건이 동일한 경우라도 사람마다 그것을 어떻게 인식하는 가는 다를 수밖에 없으며, 이에 따라 실질적 노동참여선택이 달라질 수 있다. 즉, 다양한 요인들의 상호작용 속에서, 개별 행위자가 어떠한 인식적 기반 속에서 어떤 기제들을 통해 노동참여선택(결정)을 하게 되는 것인지에 대한 논의가 필요하다.

따라서 본 연구는 Q방법론을 활용하여, 복합적 요인이 작용하는 장에서 행위하는 총체로서의 개개인을 하나의 분석단위로 하여, 이들의 일, 가정 관련한 주관적 인식을 총체적으로 분석함으로써 양육기 기혼여성 및 이들의 노동참여선택을 이해해보고자 한다. 구체적인 연구문제는 “양육기 기혼 여성은 일, 가정 관련 주관적 인식에 따라 어떻게 유형화 되며, 어떤 요인들의 조합이 이들의 노동 참여 선택을 달라지게 만드는 가?”이다.

2. 이론적 배경

1) 여성 경제활동 참여 및 경력단절에 대한 기존의 논의

한국의 많은 여성들이 30대를 전후로 노동시장에서 이탈하여 M자형 곡선을 그리고 경력단절 문제가 야기되는 원인으로, 선행연구들은 결혼 및 출산, 육아와 같은 ‘생애주기 상의 요인’을 지적하고 있다(은기수·박수미, 2002; 김주영, 2010; 민세진, 2014). 경력단절여성의 퇴

직시점을 조사한 오은진(2009)은 표본의 경력단절여성 중 절반 가까이가 결혼 전·후에 일자리를 그만두었으며 결혼 여성 중 절반 수준이 첫 아이 출산 전·후에 일자리를 그만두었음을 보고하고 있다. 또한 많은 연구들이 미성년 자녀의 유무가 여성 경제활동참가율에 가장 중요하게 영향을 미치는 요인 중 하나라고 지적하고 있으며(Vlasblom & Schippers 2004; Cebula et al., 2008; Euwals et al., 2011), 한국의 20-30대 여성에게는 자녀의 유무와 여성의 노동참여 간에 강한 부적 상관관계가 존재(Min, 2002; Suzuki, T., 2003에서 재인용)한다고 지적한다. 실제로 한국 여성들이 결혼 및 출산이라는 특정 생애주기 사건을 겪으면서 어떻게 노동시장에 참여하게 되는지 살펴보면, 민현주(2012)는 한국 여성의 첫 번째 출산 이후 노동시장 참여 유형을 5가지로 분류한 결과, 분석대상의 50% 이상이 ‘지속이탈형’에 속하는 것으로 나타났다고 보고하고 있으며, 민현주(2011)에 따르면 한국 여성의 경우 중장기적인 경력 단절의 특성을 보이고 있었다.

이와 같은 선행연구들의 결과에 따라 한국 여성의 노동시장 참여 양상 및 특성을 정리하면, 한국 여성은 여전히 결혼 및 출산을 전후로 경력단절을 경험하는 경향이 있고, 출산 및 집중적 자녀양육의 시기를 지나서야 노동시장 재진입에 대한 관심을 가지는 경향이 있음을 알 수 있다. 특히 한국 여성의 경우 다른 나라 여성들과는 달리, 출산과 같은 특정 생애주기 사건을 겪으면서 영유아 양육을 위하여 일시적으로 휴가 또는 휴직을 하는 것이 아닌, 경력이 단절되는 양상을 보인다.

이에 대한 기존의 논의들은 기혼여성의 노동시장 참여 및 경력단절에 영향을 미치는 요인을 분석한 변수 중심의 양적연구들에 집중되어 있으며, ‘여성’일수록, ‘30대’를 중심으로, ‘미취학 아동’이 있을수록, 자녀를 봐줄 수 있는 ‘부모세대’가 존재하지 않을수록 일가족양립을 위한 갈등이 높으며 노동시장에서 이탈할 가능성이 높은 것으로 보고되고 있다(성지미·차은영, 2001; 조운영, 2006; 송다영 외, 2010). 특히 이러한 선행연구들에서 주목해온 변수들을 살펴보면, 연령, 학력 등의 사회인구학적 요인(민현주, 2012), 직종, 사업체 규모, 노조 등의 구조적·노동환경적 요인(김미주, 2006; 장지연·김지경, 2001), 또는 결혼 및 출산여부, 자녀의 수 및 연령, 부모세대와의 동거여부, 가구 소득 등의 가족적 자원에 관련된 요인(성지미, 차은영, 2001; 조혜선, 2002)을 중심으로 분석되어왔다.

노동참여선택에는 이와 같이 다양한 요인들이 영향을 미치는 데, 기존 연구의 전반적 관심은 개인이 가진 인적, 경제적 자원의 측면이나 구조적, 환경적 측면에 편중되어 있었으며, 노동참여선택에 중요한 영향을 미치는 행위자의 주관적 인식에 대해서는 상대적으로

논의가 부족했다. 객관적 요인 또는 조건이 동일한 경우라도 사람마다 그것을 어떻게 인식하는가는 다를 수밖에 없으며, 이에 따라 실질적 노동참여선택이 달라질 수 있다. 즉, 다양한 요인들이 상호작용하는 속에서, 개별 행위자가 어떠한 인식적 기반 속에서 어떠한 기제들을 통해 노동참여선택(결정)을 하게 되는 것인지에 대한 논의가 필요하다.

2) 노동참여선택에 영향을 미치는 일가정 관련 주관적 인식에 대한 이론적 논의

경제학적 연구에는 여성의 일, 가정에서의 역할 조정 및 시간 분배, 노동참여선택을 설명하는 오래된 논의들이 존재한다. Becker에 따르면, 시카고학파를 위시한 경제학적 연구들에서는 여성의 가족역할과 노동역할 사이의 부의 관계를 두 역할의 가치(효용) 비교의 입장에서 설명한다(Becker, 1981; 박경숙김영혜, 2003에서 재인용: 6). 일(유급 노동)을 하거나 집에서 가사, 양육 등의 가족역할을 하는 것은 모두 가치 있는 활동이기 때문에, 두 역할 간의 시간 분배는 각각에 대한 시간투자로부터 얻을 수 있는 총 가치를 최적화하는 수준에서 합리적으로 이루어진다는 것이다. 일반적으로 여성 개인이 일과 가족 각각의 역할에 배분하는 시간은 여성이 가족역할에 부여하는 가치를 가리키는 유보임금(reserved wage)과 시장제도가 시간의 비교를 통해 결정된다고 설명한다(박경숙김영혜, 2003).

이와 같은 효용 가치론의 논의는 자녀 양육기에는 유보임금의 가치가 특히 크기 때문에 노동시장에서 받을 수 있는 임금가치보다 비교우위(comparative priority)를 가짐으로써 많은 여성이 가족역할을 선택한다는 설명(박경숙김영혜, 2003)이라는 점에서, 여성 집단을 동질적으로 보는 관점을 취한다. 반면, 여성의 취업 양상을 설명하는 데 있어서 주관적 인식의 측면을 논하는 가장 대표적인 논의인 선호이론은 여성 집단을 동질적으로 보지 않는다는 점에서 앞서 언술한 경제학적 논의와 가장 큰 차이점을 가진다(Hakim, 2006). 즉, 선호이론에서는 여성 내부의 이질성에 대해 주목한다는 점에서, 앞서 살펴본 Becker의 논의와 같이 여성과 남성이 대조적인 목표와 선호를 가지고, 모든 부부(couple)들에게 효율적인 가족 내 노동 분업을 형성하고 경력에 대한 투자에 있어 성별 차이를 생산해내는, 동질적인 집단을 형성하는 것으로 가정하는 가족 관련 경제학적 연구들과 가장 큰 차이를 보인다(Becker, 1991; Hakim, 2006: 286에서 재인용).

노동참여선택에 있어 주관성의 측면을 분석할 필요성에 대해 Hakim(2003)은 다음과 같

이 논의하고 있다. 미국의 National Longitudinal Surveys(NLS)를 활용한 많은 선행연구의 결과가 취업 양상, 직업 지위, 소득 등의 핵심적 결정요인으로 동기, 가치, 태도의 중요성을 반복적으로 보여 왔음에도 불구하고, 이러한 “심리학적” 변수들은 종종 사회학·경제학적 연구들에서 제외되어 그 중요성이 간과되어왔다는 설명이다. 즉, 태도, 가치, 그리고 삶의 목표들이 현대 사회에서의 성인들의 삶에서 중요한 영향을 미침을 나타내는 상당한 근거들이 존재함에도 불구하고, 이를 사회과학적 이론으로서 통합하려는 시도가 없었으며 실증 연구들 또한 이러한 부분을 일반적으로 무시해왔다는 것이다. 이에 따라, 선호이론은 여성의 취업 및 출산 양상을 예측하는 데 도움이 되는 여성의 삶의 목표 및 우선순위들에 대한 새로운 모델로서 제공되었다(Hakim, 2003).

다만, 여성의 노동참여선택을 이해하는 데 있어, 여성에게 진정한 선택이 열렸을 때일 지라도 사회·경제적 환경에서 개개인의 능력 및 요인들 간의 차이가 존재한다는 점에서, 선호가 완전히 확실한 결과를 예측한다고 말할 수는 없지만, 부유한 사회에서 선호는 여성들의 행동에 있어서 가장 주요한 결정요인이 되었다(Hakim, 2003). 다시 말해, 선호의 다양성은 교육수준 및 사회 계층의 모든 수준에서 나타났으며, 사회계층은 동기, 개인적인 삶의 목표, 태도, 그리고 가치 보다 덜 중요해졌다는 주장이다. 이에 따라 사회 구조적·경제적 환경은 여전히 여성들의 선택에 어느 정도 제한을 가하긴 하지만, 그 영향력의 측면에서 사회구조적 요인들(대표적으로 사회 계층)의 중요성은 감소해왔다는 것이다(Hakim, 2006).

구체적으로 선호이론을 살펴보면, 이 이론은 유급 노동 및 가사 노동 간의 여성의 선택³⁾을 설명하고 예측하는 새로운 이론으로, 사회적 행동의 주요 원인으로서는 관념적 변화를 강조하는 사회학적 이론의 새로운 흐름 중 하나이다(Hakim, 2006). 선호이론은 여성들이 가정과 취업 간의 갈등에서 선호 및 우선순위와 관련해서 이질적인 집단이기 때문에 취업 패턴에서 이질적인 양상을 보이게 된다고 주장한다. 여기서 선호는 사회학적 이상형으로 가정 중심형(home-centered), 적응형(adaptive), 일 중심형(work-centered)이라는 3가지 상이한 유형으로 분류⁴⁾되고(Hakim, 2000), 결국 여성들의 역할과 관련된 선호도에서의 다양성을

3) Hakim(2000)은 가치가 사회적 행동의 중요한 예측 변수가 되는 데는 역사적 맥락이 존재한다고 주장한다. 즉, 다섯 가지 역사적 변화(피임 혁명, 평등한 기회의 혁명, 화이트 칼라 직업의 확대, 부차적 소득을 담당하는 사람들을 위한 일자리의 창출, 부유한 현대 사회의 라이프스타일 선택에 있어서 태도, 가치, 그리고 개인적 선호에 대한 중요성의 증가)의 효과가 누적되어 여성을 위한 새로운 시나리오가 야기되며, 이전에는 불가능한 선택을 열어줬다는 설명이다.

4) 세 유형의 상대적 규모(비율)는 국가 간 조금씩 차이를 보이지만, 세 그룹에 대한 여성의 분포에 공공정책의 편향이 없는 영국과 미국 사회와 같은 경우 그 분포가 일·가정 갈등에 대한 반응의 ‘정상 분포’(가정중심형이 약 20%(10~30%), 적응형이 60%(40~80%), 일 중심형이 약 20%(10~30%)의 분포를 보인다)와 일치한다(Hakim, 2000).

바탕으로, 일-라이프스타일이 양극화될 것이라고 선호이론은 예측한다(Hakim, 2003). 즉 여성들은 대개 자녀·가족생활 관련 활동과 일·경제활동이라는 두 가지 중 하나를 선택하게 된다는 것이며, 선택과정에서 가장 핵심적인 결정요인은 바로 여성들의 선호도라는 점을 강조하는 논의이다.

라이프스타일 선호에 따른 세 유형에 대해 자세히 살펴보면, 세 유형은 삶의 목표의 측면에서 각기 다를 뿐만 아니라 상당히 다른 가치 체계를 가진다. 즉, 세 집단은 가치, 목표, 열망(Aspiration)에서 차이가 있으며, 특히 선호의 강약에 따른 차이라기보다는 열망과 가치에 대한 일관성(지속)의 측면에서 차이가 있다고 주장한다(Hakim, 2003). 여성의 선택이 항상 외부의 사건 및 그들을 둘러싼 상황에 의해 결정된다고 주장하는 사람들의 논의를 보면 ‘적응형’ 여성을 묘사하고 있는데, 이 유형과 달리 양극단(가정 중심형 및 일 중심형) 여성 집단의 경우 그들의 삶의 목표가 쉽게 흔들리지 않는다는 점에서 두드러진 특징을 지니는 집단이라는 설명이다.

정리하면, 선호이론에 따르면 라이프스타일 선호에 따라 여성집단은 삶의 목표, 가치체계, 열망에 있어 차이가 있는 이질적인 집단으로 분류된다. 라이프스타일 선호는 노동참여 선택을 결정하는 핵심요인으로서, 생애주기에 걸쳐 여성의 취업 양상을 결정하며, 공공정책, 고용주의 정책 및 사회 경제적 환경들에 대한 여성들의 반응성을 결정한다(Hakim, 2003). 즉, 여성 집단은 주관적 인식의 측면(가정, 취업에서의 선호 및 우선순위 관련)에 따라 이질적이며, 이에 따라 노동참여선택에서도 일·가정 생활 중 하나를 선택하게 되는 이질적 양상이 나타나고, 공공정책에 대한 선호도 달라진다는 것이다. 이러한 이론적 논의에 기반하여, 현재와 같이 M자형 곡선 및 여성 경력단절의 문제가 지속되고 가족정책의 효과성을 고민해봐야 하는 한국적 맥락에서, 양육기 기혼 여성의 노동참여선택을 이해하기 위해 해당 집단의 일, 가정 관련 주관적 인식 유형을 분석하는 것은 유의미한 시사점을 제공해 줄 것으로 기대된다.

3) 일, 가정 관련 주관적 인식

본 연구에서 양육기 기혼여성의 ‘일, 가정 관련 주관적 인식’은 그 자체가 연구의 대상으로서, Q방법론을 활용하여 해당 개념이 수집, 파악되었다⁵⁾. 즉, 양육기 기혼여성의 ‘일가정 관

5) Q방법론을 활용한 본 연구에서 ‘일, 가정 관련 주관적 인식’은 그 자체가 연구 대상이다. 객관성을 중심으로 세계를 계량적으로 해석하는 실증주의적 연구와는 달리, 주관성에 대한 실증적 연구를 수행하는 Q방법론에서는

런 주관적 인식'이란, 이들의 노동참여선택에 영향을 미치는 일, 가정에 대한 개인의 생각, 욕구, 가치관 및 신념, 선호, 태도 등을 총체적으로 일컫는 개념으로, 연구대상이 되는 Q모 집단은 문헌조사 및 심층면담을 통해 진술문들이 수집, 정리되었다⁶⁾.

일, 가정 관련 주관적 인식에 어떤 요인들이 존재하는 지 선행연구를 검토한 결과, 다음과 같은 요소들이 포함되는 것으로 묶어볼 수 있었다. 첫째, 개인 또는 집단의 '가족 관련 가치관 및 규범'이 여성의 경제활동참여율 또는 경력단절에 주요한 영향을 미친다는 논의가 있어왔다. Contreras & Plaza(2010)는 보수적인 가치관을 가진 여성일수록 노동시장에 참여하지 않는 결정을 내릴 가능성이 높았다고 보고했으며, Fortin(2005)은 개인의 성역할 인식이 경제활동 참여를 결정하는 중요한 요인임을 지적한다. 특히 한국의 경우 여성들이 가족 중심적 가치관, 출산과 양육관련 전통적 가치관을 지남에 따라 출산과 양육 시기의 노동시장 이탈 가능성이 높아지고 여성 경력단절 기간을 장기화하는 원인이 된다는 논의가 존재해왔다(민현주, 2012).

둘째, '자녀 양육 및 교육의 질에 대한 높은 가치 부여' 또한 여성들의 경력단절 기간을 장기화하는데 큰 원인이 된다고 언급된다. 이수영·이근주(2011)에서는 다른 조건이 동일하다면 임금보다는 자녀 양육에 대한 개인의 태도가 육아휴직 활용 행태를 결정하는 것으로 분석하고 있다. 뿐만 아니라, 김선미·구혜령·이승미(2014)는 '부모관 확보에 대한 열망' '아이들을 다른 사람이나 기관에 맡기는 것보다 직접 양육하는 것이 좋기 때문에' '아이를 직접 돌봐야한다고 생각하는 것' 등이 육아휴직을 사용하는 데 영향을 미친다고 언급하며, "자녀 직접 양육에 대한 욕구" 또한 고려되어야할 요인임을 알 수 있다.

셋째, '일에 대한 인식, 가치관, 경력개발에 대한 욕구' 등도 경제활동참여 및 경력단절 선택에 영향을 미치는 중요한 요인 중 하나로 몇몇 선행연구들이 지적하고 있다. Stam et al.(2014)은 여성이 가진 노동윤리가 경제활동 참여가 정적인 영향을 보인다고 언급하였으며, 커리어 지속에 대한 태도를 하나의 요인으로 분석하고 있는 Islam(1997)의 연구는 노동시장에 계속 남아 커리어를 지속하고자 하는 강한 태도를 드러낸다는 점 외에는 일하는 여성들 간 성격적 특징의 두드러진 차이는 존재하지 않았으나, 일을 하지 않는 여성들 간에는 오히려 그 차이가 존재했다고 보고한다.

연구자의 관심대상인 모집단이 사람이 아닌 주관성 혹은 주관적 의식이 된다. 따라서 변수 중심의 양적연구에서 측정가능한 수준으로 개념을 조작화하는 것과는 다른 방식을 갖는다. 가령 2000년 영월댐에서의 환경가치분석을 사례로 Q방법론을 사용한 연구의 경우, 관심대상인 모집단은 영월댐 건설과 관련된 주관적 의식이 되는 것이다(진상현, 2006).

6) Q모집단 수집 및 표본추출과 관련한 자세한 내용은 다음 장(연구방법)에서 다루며, 여기에서는 문헌조사를 통해 해당 개념에 포함될 수 있는 요인들을 검토, 정리하였다.

넷째, ‘배우자의 가족관이나 성역할 인식’ 또한 여성 노동참여에 영향을 미친다고 보고된다. Antecol(2003)에서는 배우자의 가족관과 성역할 인식이 여성의 경제활동 참여에 영향을 주었음을 밝히고 있으며, Kim(2003) 또한 여성의 경제활동에 대한 여성 스스로의 인식 뿐만 아니라 배우자의 태도 또한 경제활동참가에 영향을 미친다고 보고하고 있다.

정리하면, 본 연구에서 양육기 기혼여성의 노동참여선택에 영향을 미치는 ‘일, 가정 관련 주관적 인식’에는 ‘가족 관련 가치관 및 규범, 자녀 양육 및 교육의 질에 대한 가치 부여의 측면, 일에 대한 인식·가치관, 경력개발에 대한 욕구, 배우자의 가족관 및 성역할에 대한 배우자의 태도 등’의 요인이 선행연구에서 검토되어 포함되었다. 실제 연구대상인 Q모집단은 이와 같이 검토된 요소 외에도 심층면담을 통해 조사 대상자들의 언어를 통해 나온 요소들 또한 포함되어, 결국 ‘일가정 관련 주관적 인식’이란 여성의 노동참여선택에 영향을 미친다고 검토되어져온 그리고 조사 대상자들(P표본들)에 의해 이야기되어진(수집되어진 살아있는 개념들) 개인의 생각, 욕구, 가치관 및 신념, 선호, 태도 등을 가리키는 총체적인 주관성의 측면을 가리킨다. 즉, 여기에는 개인 차원의 가치관 및 선호 뿐만 아니라, 외부적 요인에 대하여 자신의 상황을 개개인이 어떻게 인지하는가의 측면(가령, 종사하는 노동환경에 대한 개인의 인식, 판단, 전망 등)까지를 모두 포괄하여 분석하여 양육기 기혼여성들의 일가정 관련 주관적 인식을 유형화한다는 점에서 앞서 살펴본 선호이론과는 차별되는 지점이 존재한다.

3. 연구방법

1) Q 방법론 및 방법론적 적정성

Q 방법론은 인간의 가치나 신념과 같은 주관성을 다루고 측정하는 데 유용한 방법론이다. Q 방법론에서는 한 현상에 대한 총체적인 시각, 생각, 이미지 등의 반응을 한 개인의 행위적 총체로 보고 개인 내의 의미성의 차이를 측정하여 그 현상을 이해하게 된다(김홍규, 2008). 따라서 Q 방법론은 일반적인 양적연구에서 목적으로 하는 모집단에 대한 일반화가 아닌, 연구자가 관찰하고자 하는 사회현상에 대한 이해와 가설의 발견에 목적을 둔 연구에 적합하다. 이 방법론에서 중요한 개념 중 하나는 ‘집합체(concourse)’로, Q방법론에서 인간의 지식공유와 주관성의 전달은 일정한 틀 속에서 이루어지며, 이러한 틀을 가리키는 개념이다.

즉, 실제적으로 모든 연구대상에 대한 느낌, 사고, 판단, 가치, 관점 등 어떤 주제에 대한 것을 정리하여 종합한 것으로 지식이나 정보에 대한 전달가능성의 총합을 의미하는 것이 집합체이다(김순은, 2010). 그 동안의 변수 중심 연구에서 같은 변수·환경으로 분류되는 사례임에도 노동참여에 있어서는 서로 다른 선택을 하게 된다면, 왜 선택을 달라지는 가를 이해하는데 있어 충분한 설명이 이뤄지지 않았던 단일 변수 중심의 연구에서 나아가, 본 연구에서는 Q방법론을 통해 연구대상에 대한 총체적인 관점에서 여성들의 생각과 선택을 이해해보고자 한다.

특히, 많은 양육기 기혼여성들이 노동시장을 이탈하는 상황 속에서 이들이 어떤 생각을 가지고 있고, 무엇을 원하는 지 알아보는 데 있어, 그동안의 변수중심 계량 연구에서는 사람의 수(N)가 높게 나온 변수의 내용을 가지고 논의를 진행해왔다. 하지만 본 연구에서는 양육기 기혼여성을 일, 가정과 관련한 주관적 인식을 총체적으로 분석, 유형화함으로써 이들에 대한 심도 깊은 이해를 통해 해당 여성들이 무엇을 원하는 지 혹은 무엇이 부족한 지를 파악하고자 한다. 이런 측면에서 Q방법론은 자아지시적 진술문들의 강제적 배열을 통해 이들의 인식구조를 파악하는 데 적합하다는 점에서 본 연구의 목적을 달성하는 데 적정성과 유용성이 있다.

또한, 노동참여를 할 것인지에 대한 선택(결정)은 객관적 조건 그 자체가 아니라 선택의 행위자들이 인식하는 질적 조건 및 가치의식에 따라 좌우되는 것이므로, 양육기 기혼여성들이 인식하는 일, 가정 관련 주관적 인식에 대한 연구가 필요하며, 이러한 주관성의 측면이 '추상적' 수준의 개념이라는 점에서 개념의 분석 도구로서 Q방법론이 유용성을 갖는 것이다. 이에 따라 본 연구는 양육기 기혼여성들의 내면세계로부터 그들의 노동참여선택에 영향을 미치는 일, 가정의 총체적 인식에 대한 이해를 위해, 연구대상자가 스스로 자극에 대해 가치를 부여하는 Q방법론을 활용하였다.

2) 연구 설계 및 절차

(1) 연구방법 개요

본 연구는 크게 세 단계로 진행되었다. 먼저, 연구를 계획하고 본조사(Q분류)를 진행하기 위한 자료를 수집하고 연구 도구(연구 참여자들이 분류하게 될 카드: Q항목)를 준비하였다. 이는 문헌 연구와 Q면담을 통해 수집된 400개의 Q모집단(진술문)에서 체계적 표집을 바탕으

로 선정한 99개의 Q표본이 적힌 카드를 말한다. 둘째, 연구대상자들을 모집하고 이후 연구 참여자들을 직접 만나 데이터를 수집하기 위한 본 조사(Q분류)를 진행하였다. 마지막으로, 연구참여자들에게서 수집한 데이터(Q-sort)를 QUANL프로그램에 입력, 요인분석을 통해 자료를 분석하고 연구결과를 도출하였다.

조사 진행 기간은 다음과 같다. Q모집단 수집을 위한 Q면담은 11명을 대상으로 2014년 9월~10월에 진행되었다. 또한 P표본(연구대상자)에 해당하는 연구 참여자를 모집하기 위하여, 연구 대상에 대해 자세히 밝힌 공지문을 인터넷 카페 및 커뮤니티에 올려 연구 참여자를 모집하였으며, 또한 연구 참여자들을 통해 조사 개시 이후에도 눈덩이 표집 방법을 사용하여 조사 대상자들을 모집하였다. 조사대상자 모집 시기는 2015년 2월부터 시작하여, 조사 개시(4월 6일)이후 조사를 진행하면서도 계속하여 연구대상자를 모집하였다. 데이터 수집 시기는 2015년 4월 6일부터 5월 22일까지 40명의 연구참여자를 만나 진행하였다.

(2) Q모집단 및 Q표본의 구성(연구도구)

본 연구의 Q모집단은 ‘자녀가 있는 기혼 여성의 노동 참여 선택에 영향을 미치는 일, 가정 관련한 개인의 생각, 욕구, 가치관 및 신념, 선호, 태도에 관한 진술문’이다. 본 연구에서는 Q모집단을 수집하기 위해, 일차적으로는 문헌 조사를 통해 선행연구⁸⁾ 및 패널조사의 설문지⁹⁾, 신문기사 등을 검토하여 진술문을 추출하였으며, 이후 Q면담을 실시하여 Q모집단에 해당하는 진술문이 포화가 될 때까지 충분히 모집한 후 두 자료를 수합하여 정리하였다. Q면담의 경우, 더 이상 새로운 의견이 나타나지 않을 만큼 수집되면 완료하면 되는데, 이와 같이 ‘포화’상태에 이르려면 통상적으로 10명 미만이면 충분하다고 보고하고 있으며(김홍규, 2008), 본 연구에서는 총 11명과의 면담을 통해 관련 진술문들을 수집하였다.

이후 Q표본을 선정(Q-sampling)하기 위하여, 우선 앞서 수집된 400개의 진술문들을 나타난 의미구조(emerged structure)에 따라 진술문을 분류·정리한 후, 범주 내에서 연구자가 가장 대표적이라고 여겨지는 진술문을 체계적 표집을 응용하여 비례적으로 선정하였으며, 이후 진술문의 균형을 점검하고 사전검사를 실시한 후 최종적으로 99개의 Q표본을 선정하

7) Q모집단을 수집하는 과정은 Q연구에서 가장 중요한 단계로, Q진술문(statement)은 진술문의 출처와 방식에 따라 추출형 및 구술형으로 구분된다. 추출형은 연구 주제와 관련하여 기존의 문헌이나 신문기사 등에서 진술문을 추출하는 방식이며, 구술형은 연구 대상자와의 면접에 따라 진술문을 작성하는 것이다(김순은, 2007).

8) 여성 경력단절·개발, M-shape, 재취업, 여성 노동시장, 일가정양립과 관련한 선행연구(최윤정·김계현, 2007; 정연택, 2008; 김서세리아, 2009; 송다영 외, 2010; 엄경애·양성은, 2010; ; 홍승아 외, 2010; 이수영·이근주, 2011; 이진숙·최원석, 2011; 민현주, 2012; 문지영, 2013; 김선미·구혜령·이승미, 2014; Kim, 2003) 참조.

9) 한국고용패널, 여성가족패널, 한국노동패널을 검토하였다.

였다. 총 400개의 Q모집단 진술문 중에서 ‘가정, 자녀’관련¹⁰⁾ 158문항 중 36문항, ‘일, 커리어’와 관련한 진술문 163문항 중 41문항, ‘일·가정 양립(갈등)’과 관련한 문항 47문항 중 13문항, ‘노동시장에 대한 인식’과 관련한 문항 13문항 중 5문항, ‘(가사·육아, 그리고 아내의 일에 대한) 배우자의 행동 및 태도에 대한 인식’에 관한 문항 19문항 중 4문항을 최종적으로 선정하여, 총 99문항의 Q표본이 추출되었다.

(3) 조사 대상 (P표본¹¹⁾)

본 연구에서는 영유아 자녀의 양육 부담과 가사 부담이 경력 단절의 주요 원인으로 작용하는 것으로 나타났다는 선행연구(김정호, 2013)에 따라, 인구학적으로 노동시장에서 가장 많이 이탈하는 여성 그룹인 자녀가 있는 양육기 기혼 여성을 조사 대상으로 한다. 구체적으로 연령대는 M자형 곡선의 계곡 부분에 해당하여 가장 낮은 경제활동참가율을 보이며, 영유아 자녀를 가장 많이 가진 연령대이기도 한 30대 여성이 주 대상이 되었고, 40대까지 일부 포함되었다. 따라서 실질적인 연구참여자는 자녀가 있는 30~40대 기혼 여성이었다.

또한, 현재 노동 참여상태(퇴직, 재직) 및 종사직종(공공부문, 민간부문)을 고려하여 골고루 연구 참여자를 선정하고자 하였다. Q연구를 수행할 때 P표본의 추출은 연구의 목적과 관련된 연구 대상자들이 고루 분포되면 충분하다고 이야기되어진다(김홍규, 2008; 김순은, 2010). 따라서 취업이력이 있는 자들 중, 노동참여에 있어 다른 선택을 한 두 집단(퇴직자와 재직자)의 여성을 골고루 모집하여 데이터를 수집하였다. 또한 근무 환경이 특정한 곳으로 치우치지 않도록 종사 부문¹²⁾을 고려하여, 육아휴직제도와 같은 일가정양립지원제도의 사용이 비교적 용이한 공공부문과 기업의 규모나 특성별로 제도의 사용가능성에 편차가 존재하는 민간부문을 골고루 모집하고자 하였다.

따라서, 본 연구의 참여자는 자녀가 있는 30~40대 기혼 여성 40명¹³⁾으로, 직종 및 현재 노동 참여 상태에 따라 크게 네 그룹으로 구성되었다(공공부문 퇴직자, 공공부문 재직자, 민

10) 삶, 가족에 대한 일반적인 진술문, 자녀(양육 및 교육, 아이와의 관계, 육아 신념 등)에 관련한 진술문

11) 본 조사인 Q분류에 참여하게 되는 연구 참여자를 Q방법론에서는 P표본이라고 한다.

12) 공공부문 종사자는 공무원, 교사, 공공기관 및 공기업 종사자를 대상으로 하였고, 실제 공공부문으로 분류되어 연구에 참여한 조사 대상자들의 구체적인 직종을 살펴보면 교사, 공무원, 시립병원 간호사, 시향 단원, 국회 별정직 공무원, 국책연구원 연구직 종사자 및 기타 공기업 종사자가 있다. 또한 민간부문으로 연구에 참여한 조사 대상자의 경우에도 일반 중소·대기업 종사자 뿐만 아니라, 연구직, 약사, 의사 등 전문직과 자영업자(1명)도 다양히 포함되었다.

13) Q연구에서는 P표본의 수가 적고, 무작위추출이라는 요건을 수반하지 않기 때문에 P표본의 구성은 Q표본을 작성하는 작업에 비하여 매우 용이하다(김순은, 2010). R방법의 경우 일반화가 연구의 목적이기 때문에 많은 사람들을 표본으로 선정하지만 Q방법론에서는 ‘개인 내 중요성의 차이’를 발견하는 것이 목적이므로 P표본의 수는 요인을 생성하고 요인들 간에 비교를 할 수 있을 정도로 고루 분포되면 충분하다. 경험적으로 30에서 50 명이 적절한 것으로 알려졌다(김홍규, 2008; 김순은, 2010).

간부문 퇴직자, 민간부문 재직자). 구성비는 퇴직자 20명, 재직자 20명을 대상으로 하였으며, 연령대는 40명 중 30대가 33명으로 주를 이루었고 40대는 7명이 참여하였다.

[표 1] P표본(조사대상자) 구성

연구대상자		자녀가 있는 30-40대 기혼 여성		
		노동참여상태		계
		퇴직자	재직자	
종사직종	공공부문	8	10	18
	민간부문	12	10	22

(4) 측정(Q분류) 및 자료분석방법(Q요인분석)

양육기 기혼여성들이 일, 가정 관련하여 어떤 주관적 인식구조를 가지고 있는지를 측정하기 위하여, 연구 참여자들에게 Q표본에 해당하는 진술문들을 동의 또는 공감하는 순서대로 우측에서 좌측으로 유사정상분포가 되도록 분류하도록 하였다([그림 1] 참조). 분류가 끝난 후, 양 극단에 놓인 카드들에 대한 심층 인터뷰를 통해 그들의 언어로 된 구체적인 의견을 수집함으로써 추후 결과 해석 시 연구자가 자의적으로 대상자의 의견을 왜곡하는 오류를 피하고자 하였다. 또한 이 자료는 추후 Q-유형(요인)을 풍부하게 분석하는 데에도 유용한 자료로 사용되었다. 뿐만 아니라 기초 설문 및 간략한 인터뷰를 통해 기본적으로 모든 조사대상자에게 연령, 학력, 전공, 현재까지의 직업 종사 이력(직종, 직급, 년차, 취업 및 휴직시점 등), 자녀의 수 및 자녀의 연령, 가구 소득(월 평균), 경력단절 여성의 경우 노동시장 이탈 시점 및 사유, 자녀를 돌봐주는 사람 또는 기관에 대한 정보를 얻었다.

[그림 1] Q분류(Q-sorting) 분포도

점수 (카드수)	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
	(4)	(6)	(8)	(11)	(13)	(15)	(13)	(11)	(8)	(6)	(4)

40명의 연구 참여자(P표본)가 99개의 진술문(Q표본)에 대해 Q분류를 실시한 결과 얻어진 데이터는 가장 동의하지 않는 것에 1점을 부여하는 것을 시작으로 가장 동의하는 것에 13점을 부여하는 방식으로 점수화하였다. 이와 같이 점수화 된 데이터는 코딩하여 변량 극대

화(베리맥스, varimax)방식을 적용하는 QUANL pc프로그램을 이용하여 요인분석을 실시하였다. 요인 수를 다양하게 입력하여 결과를 산출시켜보고 아이겐 값과 설명변량, 각 요인에 적재된 인자가중치, 요인간의 상관관계계수를 종합적으로 검토하여, 가장 이상적이라고 판단되는 유형 구조를 최종적으로 선택하였다.

4. 연구결과 및 해석

1) 유형의 구성

Q요인 분석 결과, 4유형 구조가 가장 적절한 것으로 판단되었다. 각 유형별 요인고유치(eigen value)는 유형1이 13.8649, 유형2가 3.0100, 유형3이 1.7314, 유형4가 1.4863이며, 이 4가지 유형이 전체 변량의 약 50.23%를 설명하고 있다(표 2 참조). 각 유형들은 일, 가정(삶)과 관련하여 그들이 가지고 있는 의식 상태에 따라서 비슷한 생각이나 인식, 가치관, 태도 등을 가진 사람들끼리 묶이므로, 각 유형에 해당되는 사람들은 일, 가정과 관련된 인식에서 유사한 반응을 보이는 집단을 의미한다. 본 연구에서의 유형별 P표본의 분포를 살펴보면, 전체 연구 대상자 40명 가운데 유형1에 속한 사람은 7명, 유형2에 속한 사람은 16명, 유형3에 속한 사람은 3명, 유형4에 속한 사람은 14명이다¹⁴⁾.

[표 2] 유형별 요인고유치(eigen value)와 변량

	유형1	유형2	유형3	유형4
요인고유치	13.8649	3.0100	1.7314	1.4863
변량	0.3466	0.0753	0.0433	0.0372
누적변량	0.3466	0.4219	0.4652	0.5023

[표 3]은 각 유형간의 상관계수를 나타낸 표로, 각 유형간의 유사성을 보여준다. 유형1과 유형4 간의 상관계수가 0.646으로 유형간 유사성이 가장 높은 편으로 확인되었다.

14) Q방법론에서는 각 유형에 속하는 인원수가 몇 명인가의 의미는 없다.

[표 3] 유형 간 상관관계 계수

	유형1	유형2	유형3	유형4
유형1	1.000	0.627	0.479	0.646
유형2	0.627	1.000	0.458	0.551
유형3	0.479	0.458	1.000	0.497
유형4	0.646	0.551	0.497	1.000

[표 4]는 각 유형에 속한 인자가중치 및 사람들의 인구사회학적 특성을 제시한 것이다. 각각의 유형 내에서 인자가중치가 높은 사람일수록 그가 속한 유형에 있어서 그 유형을 대표할 수 있는 전형적인 사람임을 나타낸다고 볼 수 있다. 특히 인자가중치가 1.0이상인 사람을 중심으로 해당 유형 분석 시 자세히 검토할 필요가 있다.

[표 4] 조사 대상의 유형별 인자가중치 및 인구학적 특성

유형	ID	인자 가중치	직군	재직 여부	연령	총 취업 기간	자녀수	자녀 연령	가구 소득
유형1 (N=7)	9	0.48	민간	재직	37	12	2	6, 3	600
	15	1.24	공공	재직	43	18	2	15, 12	800
	19	0.42	민간	재직	37	11	2	7, 5	800
	27	0.66	민간	퇴직	30	4	1	3	350
	29	0.56	민간	재직	30	8	1	1	500
	37	0.96	공공	재직	33	11	1	1	900
	39	0.63	민간	퇴직	34	10	1	2	500
유형2 (N=16)	4	1.09	공공	퇴직	39	10	1	5	1000
	10	0.53	민간	퇴직	38	10	2	6, 4	400
	12	0.68	민간	퇴직	42	12	1	8	500
	13	1.71	민간	퇴직	39	2.5	2	10, 8	450
	16	1.15	민간	재직	34	6	2	3, 1	1000
	18	0.72	공공	재직	48	18	2	20, 15	.
	20	0.93	공공	퇴직	35	12	2	7, 3	400
	22	1.00	공공	재직	35	0.5	1	2	900
	24	0.78	민간	퇴직	36	10	3	7, 5, 4	300
	25	0.67	민간	퇴직	36	3	1	3	500

유형	ID	인자 가중치	직군	재직 여부	연령	총 취업 기간	자녀수	자녀 연령	가구 소득
	28	0.57	민간	재직	31	5	1	3	600
	30	0.67	민간	퇴직	33	5	1	2	300
	33	0.42	공공	퇴직	40	13	2	12, 6	500
	34	0.84	공공	재직	34	8	2	5, 3	800
	35	0.96	민간	재직	31	7	1	1	800
	38	0.62	민간	퇴직	35	5	2	7, 5	300
유형3 (N=3)	3	0.90	공공	재직	33	6	1	4	500
	11	0.71	민간	퇴직	44	4	1	8	800
	26	1.03	민간	재직	32	4.5	1	4	700
유형4 (N=14)	1	1.21	공공	퇴직	37	10	2	6, 2	700
	2	1.06	민간	재직	37	5	2	10, 2	800
	5	0.55	민간	퇴직	37	11	2	4, 2	400
	6	0.52	민간	퇴직	35	4	1	3	1000
	7	0.71	공공	재직	36	6	1	3	420
	8	0.76	공공	재직	32	8	1	2	650
	14	0.67	공공	재직	41	8	2	18, 14	300
	17	0.93	공공	재직	43	7	1	5	800
	21	1.76	공공	퇴직	33	2.6	2	5, 3	700
	23	0.98	민간	재직	39	12	3	10, 9, 7	500
	31	0.93	공공	퇴직	32	5	1	1	800
	32	0.82	공공	퇴직	35	7	2	7, 5	700
	36	1.13	민간	재직	31	8	1	1	600
	40	1.01	공공	퇴직	37	10	2	6, 2	400

*가구소득: 월 평균 가구소득 (단위: 만원).

*인자가중치: 소수점 셋째자리에서 반올림하였음.

2) 유형 분석

유형의 해석은 각각의 유형에서 표준점수가 높게 나온 진술문(±1.00 이상) 및 유형간 차이가 두드러진 진술문들을 기준으로 이뤄졌다. 또한 각각의 유형에서 인자가중치가 높은 사람일수록 그 유형을 대표할 수 있는 전형적인 사람임을 나타내므로, 특히 자세히 검토할 필

요가 있는 사람(인자가중치가 1.0 이상인 사람)들의 심층 인터뷰 내용 및 각 유형에 속한 사람들의 인구사회학적 특성(연령, 학력, 직종·직급·취업 및 휴직시점 등 현재까지의 직업 종사 이력, 자녀의 수·연령, 가구 소득, 자녀를 돌봐주는 사람 또는 기관 등)에 대한 검토를 통해 각 유형에 대해 심도 깊게 해석하고자 하였다. Q방법론에서는 유형을 분석하는 과정에서 다른 유형들과 통계적으로 차이가 있는 응답들을 통해서 유형의 특징을 찾아낼 수 있으며, 응답분포를 확인하고 해석함으로써 각 유형의 이름을 명명화할 수 있다(진상현, 2006). 따라서 유형의 분석 결과를 기반으로 하여, 각 유형의 이름은 해당 유형이 다른 유형과 구별되는 특징점을 가장 잘 드러낼 수 있는 이름으로 명명화하고자 하였다.

(1) 유형1: 다다익선형

이 유형은 자녀양육, 가정 행복의 추구 뿐만 아니라 일을 지속하고자 하는 욕구가 큰 유형이다. 일과 관련한 인식의 측면에서 다른 유형과 구분되는 이 유형의 특징은, 일의 여러 기능 중에서도 경제적 욕구 충족을 위한 수단으로서 일을 인식하는 부분이 다른 유형에 비해 가장 크다는 점이다. “경제적인 부분이 충족되지 않으면 가정이 원만하게 돌아가질 않는다”고 생각하기 때문에, 이 유형에게 일과 가정은 독립적으로 추구하는 것 또는 대립될 수밖에 없는 것이 아닌, ‘가정의 행복을 위해 일을 하는 측면’이 있다는 것이다. 따라서 이 유형의 경우, 유형2(집중적 가정 중시형)와 같이 자녀 교육에 대한 열의나 자신이 직접 아이를 양육하는 것에 대한 욕구가 큼에도 불구하고 일을 그만두기보다는 지속하게 되는 것이다.

구체적으로 살펴보면, 이 유형은 자녀가 어릴 때 성장하는 것을 지켜볼 수 있는 시간은 단 한번 뿐(12번)이라고 생각하고, 자녀가 영아기일 때만큼은 직접 양육하고 싶은 욕구(11번)를 가지고 있다. 영아기의 경우 “아이와 부모가 애착관계를 형성할 수 있는 중요한 시기”이며, “한 번 뿐인 시간”이고, “휴직이 끝나면 다시 일자리로 돌아갈 것이므로 24시간 붙어서 아이와 가장 오랜 시간을 같이 보낼 수 있는, 다시 돌아올 수 없는 시간일 것”이므로 이 시간만큼은 함께하고 싶다는 것이다. 특히 육아휴직을 사용한 응답자들의 경우, “긴 시간 안심하고 아이를 맡길 수 있는 보육 시설이 부족하다”는 부분에도 동의하는 바이나, 이 지점보다는 영아기의 자녀를 직접 양육하며 시간을 함께하고 싶다는 욕구가 육아휴직을 사용하는 데 더 큰 영향을 미치는 부분이라고 이야기하였다.

또한 이 유형의 사람들은 다른 사람이 양육을 도와줄 수 있다 하더라도 엄마만이 채워줄 수 있는 부분이 있다고 생각하였다. “정서적인 부분에 있어서 그 누구도 대신할 수 없는,

엄마에게서만 느낄 수 있는 안정감 및 애착'같은 것이 존재하며, 이런 부분은 베이비시터나 양가 부모님 뿐 아니라 '아빠'와도 구별되는, 엄마만이 채워줄 수 있는 부분이라는 것이다. 또 다른 응답자 역시, "엄마만이 채워줄 수 있는 그 정서적인 부분을 지금(영아기) 채워주는 것이 중요하다고 생각"하기 때문에 바로 일을 하러 가지 않고 육아휴직을 사용했다고 이야기하였다. 이 응답자의 경우 배우자 역시 육아휴직을 사용할 수 있어서 누가 사용할 것인가를 고민을 했었지만, "아무리 아빠가 육아에 적극적으로 참여한다고 해도 아이를 직접 낳은 엄마의 모성애를 대신할 수는 없다"고 보며, "여자들이 본능적으로 아이를 더 잘 보는 부분도 있는 것 같다"고 생각하였다.

이와 같은 자녀 양육 관련 욕구 및 인식 뿐 아니라, 이 유형의 사람들은 매우 다양한 욕구를 가지고 있으며, 포기하고 싶지 않아한다. 엄마만이 아닌 '나'로서의 삶 또한 필요하다고 생각하며, 사회적 존재로서의 인정도 받고 싶다(48, 49번). 또한 자기계발을 통해 스스로 지속적으로 성장하고픈 욕구가 있으며, 좋아하는 일을 하는 것이 필요하며, 일에 대한 욕심도 많다(40, 41, 68, 67번). 즉 자아존재감 획득에서부터, 일을 통한 자아실현의 욕구, 사회적 인정의 욕구까지 다양한 욕구를 가지고 있는 유형이다.

그렇다고 해서 자녀를 직접 양육하고 싶다는 욕구를 충족시키기 위해 직업목표 수준을 낮추지도 않았고(84번), 일과 가정생활을 병행하는 과정에서 자신감 상실을 크게 경험하지도 않았다(83번). 즉, 다양한 욕구를 모두 충족하고자 하는 선택('다다익선'을 추구)을 하는 편이었고, 실제로 이 유형으로 분류된 조사 대상자들은 육아휴직을 사용했다거나 하고 있었고(7명 중 4명), 육아를 병행하기 어려운 근무 환경으로 인해 대기업 퇴직을 선택한 한명 또한 아이가 세 살 정도 되자 일과 가정을 병행이 가능한 직종으로 추후 진입하기 위해 기존의 전공을 변경하여 석사과정을 시작하였다.

일과 관련한 인식의 측면에서 다른 유형과 구분되는 다다익선형만의 특징은 일의 여러 기능 중에서도, 경제적 욕구 충족을 위한 수단으로서 일을 인식하는 부분이 다른 유형에 비해 가장 크다는 점이다. 이 유형의 경우, 하는 일의 '근무환경'에 만족하여 일을 지속한다(38번)라기 보다, 행복에 있어 경제적 뒷받침은 필수적 부분(2번)이라는 생각에 강한 동의를 나타냈다. 돈을 많이 벌면 "아이가 원하는 것들을 더 잘 배우게 해줄 수 있다"는 점이나 "경제적으로 어려우면 아이를 키울 수도 없고, 내가 하고 싶은 것을 할 수도 없다. 그러면 남편과도 싸움이 생기고, 가정이 행복하기 어려워진다", "문화생활도 하기 어렵고, 욕구 충족이 어려워져 스트레스를 받는다"는 점에서 행복에 있어 경제적인 부분이 매우 중요하다고 생각

하였으며, 이러한 지점이 일을 지속하는 큰 동기로 작용한다고 언급했다. 따라서, “경제적인 부분이 충족되지 않으면 가정이 원만하게 돌아가질 않는다”고 생각하기 때문에, 이 유형에서의 일과 가정은 독립적인 욕구로서 추구하는 것 또는 대립될 수밖에 없는 것이 아닌, “가정을 위해 일을 하는 부분”이 있다는 것이다. 그렇기 때문에 일을 하는 것이 자녀와 가족에게 ‘소홀’하게 되는 일이 아니라고 생각한다(78번). 특히 이 유형의 사람들은 여기서의 ‘경제적 뒷받침’을 충족하기 위해 ‘내가 일을 하게 되는 동기’로 작용하는 이유는, “부부가 평등하려면 경제력이 중요하다고 생각하고, 나만의 영역이 확고하게 있어야 한다”거나 “가능하다면 여성도 경제적 부분에 기여를 해야 발언권도 세지고, 하고 싶은 것도 눈치 안 보면서 할 수 있기 때문에” 단순히 배우자의 소득이 높은 것으로는 충족되지 않고 일을 지속할 필요를 느끼는 것이다.

[표 5] 유형1의 진술문과 표준점수 (±1.00 이상을 중심으로)¹⁵⁾

진술문	표준점수
1. 가족의 건강과 화목함을 지키는 것이 행복을 위해 매우 중요하다.	1.94
34. 아이가 늘 사랑받고 있다는 느낌이 들게 해주고 싶다.	1.87
12. 아이가 어릴 때 성장하는 것을 지켜볼 수 있는 시간은 단 한 번 뿐이다.	1.81
69. 행복에 있어서 경제적 뒷받침은 필수적인 부분이다.	1.76
48. 누구 엄마 뿐만 아니라, 나로 사는 것이 중요하다.	1.59
49. 아이를 잘 키운 엄마로서의 인정뿐만 아니라 사회적인 나로서의 인정을 받고 싶다.	1.51
11. 자녀가 영아기일 때만큼은 직접 양육하며 옆에서 아이의 성장을 지켜보고 싶다.	1.48
9. 다른 사람이 양육을 도와줄 수 있다 하더라도 엄마만이 채워줄 수 있는 부분이 있다고 생각한다.	1.39
36. 아이에게 사랑받는 엄마가 되고 싶다.	1.32
17. 긴 시간 아이를 안심하고 맡길 수 있는 보육시설(기관)이 부족하다.	1.29
40. 여성도 자기계발을 통한 자기 성장이 필요하다고 생각한다.	1.24
24. 아이가 편안한 마음, 정서적 안정감을 갖게 도와주고 싶다.	1.22
79. 아이에게 정서적 안정감을 줄 수 있는 신뢰할만한 양육자가 있다면 일을 할 수 있다.	1.2
4. 가족과 함께 저녁을 보낼 수 있는 삶을 살고 싶다.	1.06
41. 내가 좋아하는 일을 하는 것은 중요하다.	1.03
65. 조직생활은 내게 잘 맞지 않는 것 같다.	-2.42

15) [표 5]~[표 8]에서 음영처리한 진술문은 다른 유형과 비교했을 때 특히 해당 유형에서 가장 두드러진 특징을 보인 진술문을 표시하였으며, 유형별 진술문은 표준점수의 절대값이 높은 순서대로 내림차순으로 정리되었다.

진술문	표준점수
68. 일에 대한 욕심은 없는 편이다.	-2.19
86. 육아휴직을 사용한다면 동료 직원에게 미안함이 들 것이다.	-1.95
84. 육아와 자녀교육을 위해서 직업 목표 수준을 낮추었다.	-1.88
77. 내가 근무 한 직장은 비슷한 업무를 해도 남자 직원이 여자직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다.	-1.77
6. 현모양처가 꿈이었던 적이 있다.	-1.74
74. 육아휴직을 사용하면 승진에 문제가 될 수 있으므로 사용이 꺼려진다.	-1.63
67. 사회생활을 시작한 것은 한국 사회에서 요구하는 생애과제들(대학, 취업, 결혼 등) 중 하나를 달성하는 일환이었다.	-1.63
75. 나의 직장은 육아휴직 사용 관련 내규가 있어도 신청하기 어려운 분위기였다.	-1.58
97. 나의 남편은 육아를 위해 회식을 피하고 싶으면 피하고 온다.	-1.53
92. 사회에서 원하는 주부의 일자리는 단순 노동직이나 생산직이고, 보수도 낮다고 생각한다.	-1.53
76. 내가 근무 한 직장은 경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다.	-1.45
78. 맞벌이를 함으로써 얻어지는 것보다는 자녀와 가족에게 소홀하여 잃는 것이 더 크다고 생각한다.	-1.4
83. 육아와 직업을 병행하면서 자신감 상실을 경험했다.	-1.39
38. 나는 하는 일(또는 했던 일)의 근무 환경이 만족스럽다	-1.22
21. 아이에게 사교육을 과도하게 시키고 싶지 않다.	-1.09

(2) 유형2: 집중적 가정 중시형

집중적 가정 중시형은 자녀 양육 및 가정 관련한 가치들을 집중적으로 중시하는 유형이다. 이 유형의 전형성이 높은 문장들을 살펴보면, 가정 특히 자녀와 관련된 진술문들로만 이뤄져 있다. 자녀에게 정서적 안정감을 갖게 하고(24번), 자녀와 교감 및 소통(25, 26번)하고 싶은 욕구가 강하다. 자녀를 직접 양육하고 싶은 욕구(11번)가 있고, 양가 부모님이나 베이비시터 등 양육을 도와줄 수 있는 다른 사람이 있다고 하더라도, “엄마는 무조건적인 사랑”을 준다는 점에서 “아이를 직접 낳은 사람으로서” 엄마만이 채워줄 수 있는 부분이 있다고 생각하므로(9번), 자신이 주 양육자로서 아이에게 이런 부분을 채워주고 싶어 한다. 또한 아이도 엄마가 “엄마로서의 최선”을 다했다는 것을 느낄 수 있도록 최선을 다하고 싶다(23번)고 생각한다.

특히, 특징적인 부분 중 하나는 ‘직접 양육하고 싶은 시기 또는 직접 양육이 필요한 시

기가 언제까지라고 생각하는가에 대한 질문에 대해 이 유형에 전형성이 가장 높은 두 참가자 모두 “초등학생 때까지”라고 대답하였는데, 그 이유로 “부모가 봐주는 것이 성장에 도움이 되는”, “엄마가 만드는 데로 갈 것 같은” 시기이기 때문이라고 답했다. 이를 통해 집중적 가정 중시형의 경우 엄마의 역할 또는 기여에 따라 아이의 성장이나 발달에 큰 영향을 미친다고 생각하는 것 즉, 엄마로서의 역할을 스스로 크게 인식 및 설정하고 있는 특징이 직접 양육에 대한 욕구와도 맞닿아 있음을 알 수 있다.

그런데 이 유형에 해당하는 조사대상자들을 살펴보면 16명 중 10명이 퇴직하였고, 재직 중인 6명 중 1명도 자녀 양육을 위해 5년 정도 아이만 키우던 시절이 있었고, 다른 한명의 경우 현재는 육아휴직 중이지만 가정에 대한 중시가 매우 강하게 자리하고 있어 아예 최소 6학년 정도까지는 일을 그만두고 싶다고 의사를 밝혔으며, 또 다른 한 명 역시 아이에 대한 애정이 크고 일을 반드시 하지 않아도 된다고 생각하지만 배우자와 시부모님의 의견이 달라 일단은 일을 지속하고 있다고 이야기하였다. 때문에, 이 유형은 10명의 퇴직자와 가정에 대한 가치부과가 매우 강해서 현재의 선택에 고민 또는 내적 갈등을 겪고 있는(그만두고 싶은) 3명, 나머지 재직자 3명으로 이루어져 있었다.

즉, 이 유형의 경우 대다수가 퇴직을 한 것을 알 수 있는데, 그 이유가 무엇인지 살펴보았다. 첫째, 위에서 언급한 자녀를 직접 양육하고 엄마로서의 최선을 다하고자 하는 욕구 및 가치관이 강하다는 점이 영향을 미쳤다.

둘째, 한편 제도나 환경의 문제로 인해 퇴직한 것은 아님을 알 수 있다. 이 유형에 해당하는 진술문들을 보면 동료들에게 미안해서 혹은 승진에 문제가 될 수 있어서 육아휴직 사용을 안 했다거나, 육아휴직 사용이 어려운 직장분위기여서(74, 75, 86번) 퇴직한 것이 아님을 알 수 있다. 특별히 직장 내 승진이나 기회의 측면에서 성차별을 경험(76, 77번)하지도 않았다. 실제 이 유형에 속하는 P표본 중 가장 높은 전형성을 띄는 참여자 역시 공공부문인데도 가정이 더 중요하다고 생각하여 미련 없이 퇴직했다거나, 육아휴직을 사용 중인 민간부문 재직자(즉 민간부문이어도 환경적으로 제도사용이 가능함에도 불구하고)의 경우에도 자녀 돌봄에 집중하고 싶어 일을 그만두고 싶어하고 있었다. 따라서 환경적 요인은 이 유형의 퇴직 원인에 대해 큰 설명력을 갖지 못한다.

셋째, 일을 병행할 때 가정생활의 만족도가 떨어진다는 점이 영향을 미친다. 이 유형이 다른 유형과 구분되는 가장 특징적인 문항은 [표 7 참조], 이 유형의 사람들은 일을 할 때 가정생활이 더 만족스럽다는 진술문에 강한 부정을 느낀다. “일은 스트레스가 많기 때문에 기

본적으로 삶의 보람과 활력을 주지 않았고, 상사로 인한 스트레스도 큰 편인 등, 일 자체가 그렇게 즐겁고 좋지는 않았다”거나, “직업이 삶의 만족도를 높여주는 부분은 아주 작은 부분이라고 생각하며, 가족과의 소소한 일상과 행복이 훨씬 더 큰 만족을 준다고 생각”한다고 답했다. 앞서 언급하였듯이, 이 유형의 사람들은 가정 관련 가치에 큰 중요도를 부과하는 성향인데, 일을 할 때 가정생활이 만족스럽지 못하다면 일을 지속할 동기가 사라질 것이다. 이러한 측면은 일을 하면 자녀들에게 더 많은 자원을 줄 수 있으며, 일이 가족의 욕구 충족을 위한 수단이라는 점에서 일이 가정생활에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 바라본 다다이선형(유형1)과는 달리, 일을 하면 “더 피곤하고 시간이 없기 때문에” 오히려 가족과의 여가생활 등을 더 자유롭게 할 수 없다고 생각(70번)하여 가정생활에 부정적인 것으로 여기고 있었다.

넷째, ‘일’ 자체가 이들에게 큰 의미를 갖지 않는다는 점이 영향을 미쳤다. 대학 졸업 후의 진로계획이나 목표가 뚜렷하지 않았으며(63번), 일에 있어서의 개인적 성공이 중요한(39번)편의 사람도 아니라는 점을 통해, 이 유형의 경우 일과 관련하여 개인적 욕구가 크거나 큰 가치를 부여하고 있지 않다는 것을 알 수 있다. 또한 경제적 측면에서 가구 소득에 기여하기 위해서나, 평등한 부부관계를 획득하기 위해서 여성이 일을 해야 할 필요성(58, 79번)이 있다고 생각하지 않는다. 이런 측면에서 직업을 가져야 한다는 부담감이 다른 유형에 비해 상대적으로 낮으며, 중심적인 욕구(가정생활 및 자녀양육 중심)를 충족할 수 있도록 전업주부가 되어도 거부감이나 부담감이 크지 않고 아이와 가정에 몰입하여 충실한 삶을 살 수 있었다.

다섯째, 가사와 자녀양육이 유급노동만큼 가치가 있다(8번)는 진술문에 강한 동의를 드러냈다. 즉, 가정 관련 욕구가 큰 데, 스스로 그것의 가치를 매우 높게 인식하기 때문에 퇴직하여 아이에게 집중하는 삶에 큰 내적 갈등 없이 적응할 수 있었다. 네 번째, 다섯 번째 이유 측면은 자녀만 양육하는 생활에 대한 거부감이나 어려움을 느끼는 측면들이 있는 다른 세 유형과의 차이점이다.

마지막으로, 아이에게 엄마의 ‘부재감’을 느끼게 하고 싶지 않으며(32번), 집이 주는 아늑함(33번)을 주는 것이 중요하다고 생각하며, 아이와 ‘시간’을 많이 보내고, 원할 때 같이 있어줘야 한다(28번)거나, 아이가 안 좋은 일이 있을 때 ‘가장’ 힘들다(15번)는 부분들이 있기 때문에 자녀를 위해서 가정생활에 집중하는 선택을 하는 데 주요히 작용했을 것이다. 실제로 해당 유형에 속하는 연구 대상자 중 한명은 육아휴직 후 다시 일하게 된다면 “어린이집 행사 등 다른 엄마들이 다 가주는 것들을 못 가게 되는 때가 생겨 아이가 엄마의 부재감을 느

끼게 된다거나, 비 오는 날 우리 엄마만 오지 않는다고 생각하면 어떡하나 너무 미안하고 걱정”이 되며, “아이가 엄마를 찾을 때, 필요로 할 때 같이 있어줄 수 없을 것에 대해 걱정”한다고 이야기하였다. 뿐만 아니라 아이가 늘 사랑받고 있다는 느낌이 들게 하고 싶은데(34번), 그러기 위해서는 “사랑, 관심을 많이 줘야”하며, 이를 위해서는 엄마가 계속 양육을 하며 “붙어 있을 필요”가 있다고 생각하였다. 만약 그럴 수 없어 엄마가 주 양육자가 되기 어려운 상황이 된다면 사랑받는 엄마가 되기 어렵다거나 사랑을 주는 것이 “부족하다”고 생각한다고 답했다. 이런 측면 역시 경제활동을 지속할 것인가를 결정하는 데 영향을 미친다고 하였다.

[표 6] 유형2의 진술문과 표준점수 (±1.00 이상을 중심으로)

진술문	표준점수
24. 아이가 편안한 마음, 정서적 안정감을 갖게 도와주고 싶다.	2.3
34. 아이가 늘 사랑받고 있다는 느낌이 들게 해주고 싶다.	2.28
1. 가족의 건강과 화목함을 지키는 것이 행복을 위해 매우 중요하다.	2.04
9. 다른 사람이 양육을 도와줄 수 있다 하더라도 엄마만이 채워줄 수 있는 부분이 있다고 생각한다.	1.8
33. 아이에게 집이 주는 아늑함을 느끼게 하고 싶다.	1.75
28. 아이와 시간을 보내고, 원할 때 같이 있어주는 것이 필요하다.	1.63
26. 아이와 많이 교감하고, 친구 같은 부모이고 싶다.	1.6
11. 자녀가 영아기일 때만큼은 직접 양육하며 옆에서 아이의 성장을 지켜보고 싶다.	1.58
36. 아이에게 사랑받는 엄마가 되고 싶다.	1.58
15. 아이에게 안 좋은 일이 있을 때, 가장 힘들다.	1.43
23. 아이가 엄마가 최선을 다했다고 느낄 수 있게 엄마로서 다할 수 있는 최선을 다하고 싶다.	1.39
2. 가정을 통해 평생의 내 편이 생겼다는 점에서 든든하고 안정감을 느낀다.	1.36
8. 가사 및 자녀양육은 유급 노동만큼 가치가 있다.	1.19
32. 아이에게 엄마의 부재감을 느끼게 하고 싶지 않다.	1.14
25. 아이와 대화를 많이 하려고 노력한다.	1.01
76. 내가 근무 한 직장은 경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다.	-1.97
59. 여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다	-1.9
77. 내가 근무 한 직장은 비슷한 업무를 해도 남자 직원이 여자직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다.	-1.88
75. 나의 직장은 육아휴직 사용 관련 내규가 있어도 신청하기 어려운 분위기였다.	-1.73
65. 조직생활은 내게 잘 맞지 않는 것 같다.	-1.68

진술문	표준점수
54. 일을 할 때 가정생활도 더 만족스럽다.	-1.55
63. 대학졸업 후의 진로 계획과 목표가 뚜렷하였다.	-1.52
58. 남성과 여성 모두 가구소득에 기여하여야 한다.	-1.48
74. 육아휴직을 사용하면 승진에 문제가 될 수 있으므로 사용이 꺼려진다.	-1.41
39. 일에 있어서의 개인적 성공(승진 등)은 내게 중요하다.	-1.41
97. 나의 남편은 육아를 위해 회식을 피하고 싶으면 피하고 온다.	-1.31
56. 엄마로만 살다보면, 자식에게도 부담스러운 엄마가 될 것 같다.	-1.29
37. 일에 치여 살면서 ‘사람답게 살고 싶다’는 생각을 여러 번 했다.	-1.15
83. 육아와 직업을 병행하면서 자신감 상실을 경험했다.	-1.09
86. 육아휴직을 사용한다면 동료 직원에게 미안함이 들 것이다.	-1.03
70. 일을 하면 나를 포함한 가족들이 배우고 싶은 것을 배우거나 여행을 가는 등의 여가생활을 자유롭게 할 수 있다.	-1
68. 일에 대한 욕심은 없는 편이다.	-0.93

(3) 유형3: 탈출구 탐색형

세번째 유형은 자녀와 관련하여 중요하다고 여기는 부분들과 현실의 상황들이 충돌하는 부분이 있어, 가정생활만 집중 할 경우 그 삶의 만족도가 떨어지기 때문에 일종의 탈출구로서 직업을 갖는 측면이 있다. 즉, 일이 가정을 병행할 수 있게 만들어주는 하나의 ‘숨구멍’이 되어주기 때문에 일을 지속하고자 하는 유형이다.

우선 기본적으로 아이의 돌봄을 중시하는 성향이 존재한다. 아이와 교감하고 싶거나, 정서적 안정감을 주고 싶다는 등 다른 유형에서도 중요하게 여겼던 부분들에 대해 이 유형에서도 동의를 하고 있으며, ‘아이에게 안 좋은 일이 있을 때 가장 힘들다(15번)’고 생각하는 등 자녀와의 소통, 양육, 애착형성 등을 중요하다고 생각하고 있다. 뿐만 아니라, 현재까지 지속하고 있는 이상형은 아닐 수 있지만 과거 ‘현모양처’를 꿈꾼 적이 있으며(6번), 어머니, 아내로서의 역할에 큰 가치를 부여하는 식의 전통적 성역할 태도를 갖고 있는 부분이 있다. 특히 아이가 아프다거나 또래에 비해 발달이 늦으면 ‘내 탓’ 같이 여겨진다는 진술문에 4가지 유형 중 가장 큰 동의수준¹⁶⁾을 보인다는 점도 이 유형의 여성들이 전통적 성역할 태도를 일부 내면화하는 측면이 있음을 알 수 있다.

16) -0.2(유형1 ‘다다익선형’), 0.2(유형2 ‘집중적 가정 중시형’), 0.7(유형3 ‘탈출구 탐색형’), -0.7(유형4 ‘공동 역할 조정자형’)

반면, 가장 동의하지 않는 진술문을 보았을 때, 가사와 육아에 있어서의 남편의 비참여적 태도에 대한 부정적 인식을 보이고 있다는 점(96, 97번)이 탈출구 탐색형의 가장 큰 특징 중 하나이다. 즉, 이 유형의 사람들의 경우 현모양처를 꿈꾼 적도 있었지만, 현실적으로 가정생활을 경험해보니 육아만 하는 생활의 불규칙성이 주는 스트레스(42번)가 존재하고, 자녀와 가정생활만 돌보는 역할만 수행했을 때의 심리적 피로감 및 정서적 부담감이 존재하였다. 특히 배우자의 참여 없이 주 양육자로서의 역할을 수행하는 데서 오는 부담감이 존재하였다. 가정생활에 그다지 만족감이 크지 않았으며¹⁷⁾, 이런 과정 속에서 일종의 탈출구이자 가정생활을 지속할 수 있게 해주는 숨구멍으로서 ‘일’이 필요를 갖게 된다. 왜냐하면 “육아만 전적으로 지속할 때 피로감을 느끼고, 행복하지 않았으며”, “집안일은 끝이 없고 티도 안나는 일이 많은 반면 직장생활은 정해진 것만 하면 되고, 규칙적인 일과가 있다는 장점”(42번 관련)이 있기 때문이다. 또한 일이 삶의 보람과 활력을 주기 때문에(53번) “엄마가 행복해져야 아이도 행복할 수 있다”는 점과 “일을 통해 늘 같이 있어주지는 못 하더라도” 자랑스러운 엄마(35번)가 될 수 있다는 점에서 긍정적 역할을 하기 때문이다. 탈출구 탐색형의 경우 아이에게 정서적 안정감을 주는 것이 엄마가 일을 하는 가 아닌가에 달렸다고 보다는, 엄마의 마음이 편하고 정서적으로 안정되어있는 것이 더 중요하다고 생각했다. “일이 힘들고 스트레스를 받는 사람이면 그만 두는 것이 아이를 위해서도 좋겠지만, 집에 있는 것이 우울한 사람이라면 일을 하는 것이 오히려 아이의 정서적 안정감에도 더 긍정적으로 작용할 것”이라는 생각이다. 따라서 이런 측면에서 보았을 때, 이 유형의 사람들에게 일을 하는 것은 가정생활을 소홀하게 만드는 것(78번)이 아닌 ‘숨구멍’을 통해 긍정적으로 가정을 유지할 수 있게 하는 장치로 작용하는 유형이다. 그러므로 똑같이 자녀 양육에 큰 가치를 부과한다고 하더라도 집중적 가정 중시형와는 달리, 정서적 안정감을 줄 수 있는 신뢰할 만한 양육자만 있다면 일을 할 수 있다(79번)고 생각하는 것이다. 바로 이 점이 다다익선형과의 공통점이자 집중적 가정 중시형과 반대되는 점으로, 일이 오히려 가정생활에 긍정적 영향을 준다고 생각하는 부분이 있다는 것이다. 차이점은 다다익선형의 경우 경제적 활동이 가정생활 및 자녀양육의 질을 높여줄 수 있기 때문이라면, 탈출구 탐색형의 경우 생계적 측면(72번)이나 자녀교육비를 위해서(71번), 또는 가구소득에의 기여나 부부관계의 평등을 위해서(58, 59번) 일을 하는 것이 아닌, 일이 자녀 양육이나 가정생활만 할 때의 부담감에서 벗어날 수 있는 역할을 함으로써 다시 가정생활에도 긍정적으로 작용한다고 생각하는 것이다.

17) 가정을 통해 평생의 남편이 생겼다는 점에서 든든하고 안정감을 느낀다(2번)는 점에 강한 비동의를 드러냈다.

[표 7] 유형3의 진술문과 표준점수 (±1.00 이상을 중심으로)

진술문	표준점수
34. 아이가 늘 사랑받고 있다는 느낌이 들게 해주고 싶다.	2.35
15. 아이에게 안 좋은 일이 있을 때, 가장 힘들다.	1.69
36. 아이에게 사랑받는 엄마가 되고 싶다.	1.67
26. 아이와 많이 교감하고, 친구 같은 부모이고 싶다.	1.6
79. 아이에게 정서적 안정감을 줄 수 있는 신뢰할만한 양육자가 있다면 일을 할 수 있다.	1.54
1. 가족의 건강과 화목함을 지키는 것이 행복을 위해 매우 중요하다.	1.38
24. 아이가 편안한 마음, 정서적 안정감을 갖게 도와주고 싶다.	1.32
42. 육아에 비교하면 직장생활은 정확한 일과가 있어 예측 가능한 범위 내에서 규칙적으로 생활할 수 있다는 장점이 있다.	1.28
6. 현모양처가 꿈이었던 적이 있다.	1.28
35. 아이에게 자랑스러운 엄마가 되고 싶다.	1.28
48. 누구 엄마 뿐만 아니라, 나로 사는 것이 중요하다.	1.26
53. 일이 삶의 보람과 활력을 준다.	1.2
84. 육아와 자녀교육을 위해서 직업 목표 수준을 낮추었다.	1.18
28. 아이와 시간을 보내고, 원할 때 같이 있어주는 것이 필요하다.	1.09
99. 내가 일을 지속하는 데에는 나의 일에 대한 남편의 지지와 동의가 중요하다.	1.06
9. 다른 사람이 양육을 도와줄 수 있다 하더라도 엄마만이 채워줄 수 있는 부분이 있다고 생각한다.	1.03
97. 나의 남편은 육아를 위해 회식을 피하고 싶으면 피하고 온다.	-2.24
96. 나의 남편은 가사 및 육아에 대해 조력자가 아닌 부부가 공동 수행해야하는 것이라 생각한다.	-2.24
13. 엄마가 일할 경우 학령 전 아동은 고생할 가능성이 크다.	-1.94
90. 양가 어머니의 희생 없이는 육아와 일을 병행하기 어렵다.	-1.83
76. 내가 근무 한 직장은 경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다.	-1.81
86. 육아휴직을 사용한다면 동료 직원에게 미안함이 들 것이다.	-1.75
59. 여성도 직장을 다녀야 부부관계가 평등해진다	-1.57
58. 남성과 여성 모두 가구소득에 기여하여야 한다.	-1.48
75. 나의 직장은 육아휴직 사용 관련 내규가 있어도 신청하기 어려운 분위기였다.	-1.47
16. 자녀 양육과 직장생활을 병행하려면 친척들의 도움을 필요로 하여 부담스럽다.	-1.46

70. 일을 하면 나를 포함한 가족들이 배우고 싶은 것을 배우거나 여행을 가는 등의 여가생활을 자유롭게 할 수 있다.	-1.45
2. 가정을 통해 평생의 내 편이 생겼다는 점에서 든든하고 안정감을 느낀다.	-1.42
65. 조직생활은 내게 잘 맞지 않는 것 같다.	-1.28
74. 육아휴직을 사용하면 승진에 문제가 될 수 있으므로 사용이 꺼려진다.	-1.27
77. 내가 근무 한 직장은 비슷한 업무를 해도 남자 직원이 여자직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다.	-1.24
38. 나는 하는 일(또는 했던 일)의 근무 환경이 만족스럽다.	-1.22
78. 맞벌이를 함으로써 얻어지는 것보다는 자녀와 가족에게 소홀하여 있는 것이 더 크다고 생각한다.	-1.16
5. 내가 가진 능력을 나의 가정을 위해 사용하여 내 가정의 도움이 되는 사람이 되고 싶다.	-1.15
72. 경기도 안 좋고 남편의 정년도 보장되는 것은 아니니 같이 벌 수 있을 때 나도 일을 하는 것이 좋을 것이다.	-1.06
71. 길게 봤을 때 자녀양육에 돈이 많이 들기 때문에 부부가 함께 일을 할 필요가 있다.	-1.02

(4) 유형4: 공동 역할 조정자형

공동 역할 조정자형의 사람들은 가정 전체의 행복을 조화롭게 추구하고자 하며, 이 부분에 큰 가치를 부과하긴 하지만, 동시에 ‘개인적 삶 또는 영역’ 또한 반드시 필요하다고 느끼는 유형이다. 때문에 일 때문에 가정의 행복을 원하는 만큼 충족시키기 어렵다고 판단이 되면, 일단은 자녀와 가정이 중요하기 때문에 일은 잠시 그만두는 선택을 하더라도, 학위과정 등에 진학하여 공부를 하는 등 구체적인 커리어 관련 활동을 지속하고자 한다. 일과 관련한 인식의 경우 다다익선형처럼 ‘경제적’ 측면은 중요하게 인식하지 않으며, “돈이나 승진보다도 자아실현을 위해서라던가, ‘나’로 살아감으로써 행복해지기 위해” 일을 한다고 생각한다. 동시에 배우자 역시 가정에서의 역할을 중시하고 육아에 공동 양육자로서 적극적으로 참여한다는 점이 특징적인 유형이다. 즉, 일과 가정에서의 균형을 위하여 각 부분에서의 자신의 역할을 여성 스스로도 조정하지만, 배우자도 함께 ‘균형’을 찾을 수 있는 방법을 함께 모색하고 행동하는 특징을 지닌 유형이다.

우선, 이 유형의 사람들은 가정 전체의 화목과 행복을 중시한다. 아이의 정서적 안정의 획득 및 아이와의 소통 등, 자녀 돌봄 뿐 아니라 남편과의 행복 또한 중요한 부문이라고 여긴다(3, 24, 1번 등). 하지만 이 유형의 경우 현모양처를 지향해본 적이 전혀 없고(6번), 따라서

가정에서의 역할 뿐만 아니라 ‘나’로 사는 것도 중요(41번)하다고 생각하며, 사회적인 존재로서의 인정도 필요(49번)하다. 소득에 기여하기 위해서 혹은 경제적 이유로만 일을 하는 것이 아니라(58, 71번), 원래 일이 중요하고, 일에 대한 욕심도 있는(68번)편이다. 실질적으로 일이 ‘나’에게 다양하게 긍정적 영향을 미치는 유형으로서, 타인과의 협력을 통한 성취감이 긍정적인 영향을 미치기도 하며(52번), 여성에게도 경제력과 자유로움이 필요하다고 생각하는 데, 이것을 일을 통해 얻을 수 있다(57번)고 여긴다.

따라서 가정을 중시함에도 개인의 삶을 꾸준히 지속하고자 하는 이유는 “성향상 아이만 내내보는 것이 즐겁지 만은 않다”고 이야기 하는 응답자들이 많았으며¹⁸⁾, “육아는 전적으로 부모의 책임이자 백업해줄 사람도 없는 데, 일을 할 때는 환기도 되고 성취감도 있다는 측면에서” 차라리 일을 하는 것이 나은 부분이 있다(46번)고 느낀다. 또한 맞벌이를 한다는 것이 가정에 소홀해진다거나 자녀가 희생되는 것이 아니라(78번), 오히려 “아이에게 롤모델이 될 수 있다거나, 자랑스러운 엄마가 될 수 있다거나, 일을 통해 얻은 에너지를 통해 아이를 더 잘 집중해서 돌볼 수 있다”고 생각한다. “매일 함께 있어주는 엄마가 되어주지는 못하더라도, 일을 통해 만족감을 느낌으로써 아이에게도 짜증내지 않고, 화풀이하지 않고, 더 잘 해줄 수 있을 것이라고도 생각”한다는 것이다. 또한 일을 함으로써 다른 엄마들이 해줄 수 있는 것들을 못 해준다 생각하여 ‘죄책감’(30번)을 갖기보다는 “미안한 감정이 든다거나, 아이가 섭섭해 할 수는 있을 것이지만, 엄마에게는 엄마의 인생도 있는 것이고 일에 대한 책임이 있는 것이기 때문에 스스로 죄책감을 느끼는 것은 피해야한다고 생각”하므로, 가정을 중시한다고 해서 일을 그만두게 되는 선택을 하지 않는다.

공동 역할 조정자형이 가정과 일의 균형을 찾는 방식에는 이 유형만의 특징이 있다. 첫 번째 요소는 이들은 가정 특히 어머니로서의 역할을 ‘조력자’로 인식 및 설정한다는 것이다. 자녀를 사랑하지만(34번), 될 수 있는 한 나의 모든 시간, 에너지, 노력을 자녀 교육에 투자하는 것이 아닌(19번), 한발 뒤로 물러나 아이를 돌봐주고 지지해주는 ‘조력자’(22번) 정도로 아이의 인생에서의 자신의 부모 역할을 인식 및 설정하고, 양육에 있어 객관적 입장을 취한다. 둘째, 아내의 일에 대한 배우자의 지지와 가사와 육아에 대한 배우자의 실질적인 참여가 있다는 점이, 이 유형의 여성과 그 가족이 일과 가정 간의 균형을 맞추는 데 긍정적으로 작용한다. 실제로 4가지 유형 중 이 유형에서 배우자의 참여적 태도가 가장 두드러진 부분으로 나타났다. 실제로 “남편이 나의 일이나 공부를 지지해주고, 마음에서만 끝이 아니라 정말 물리

18) “집에서 엄마로만 있는 것도 가치가 있긴 하겠지만, 허전할 것 같다. 아이만 보는 것이 즐거워야 가능한 것인데, 아이가 사랑스럽지만 온 시간을 아이한테만 투자하는 것들이 심리적으로 부담이 되고 힘들다”

적인 시간을 할애해서 아이를 돌봐주기 때문에 일이나 공부를 지속하는 것이 가능하다'고 응답하는 등, 남편이 사회적 존재로서 뿐만 아니라 가정에서의 역할을 수행하는 것도 중요하다고 여기며, 실질적으로도 공동 육아자로서 가사 및 육아에 적극적으로 참여하며, 내가 일을 지속할 수 있도록 지지해준다(96, 98번)는 점이 다른 특성과의 가장 두드러진 차이이며, 일 가정 관련 전반적인 욕구들을 조화롭게 충족시켜나가는 데 도움이 된다.

실제로 공동 역할 조정자형으로 분류된 P표본을 살펴보면 퇴직7명, 재직7명이지만, 퇴직자 7명 중 한 명은 실질적으로 면접을 보는 등 구직 활동 중이었으며, 다른 세 명은 자녀 양육과 동시에 커리어 지속을 위한 자기 발전을 위해 박사과정에서 공부 중이었으며 졸업 후 육아와 일을 병행할 수 있는 부문으로 재취업을 할 계획이었다. 따라서 14명 중 퇴직자 3명을 제외하고는 7명은 재직, 1명 구직, 3명 박사과정(인적자본투자)중으로, 11명이 커리어와 관련한 개인적 삶을 지속시키고 있었다.

[표 8] 유형4의 진술문과 표준점수 (±1.00 이상을 중심으로)

진술문	표준점수
3. 남편과 트러블 없이, 사랑하며 지낼 때 매우 행복하다.	1.89
24. 아이가 편안한 마음, 정서적 안정감을 갖게 도와주고 싶다.	1.78
1. 가족의 건강과 화목함을 지키는 것이 행복을 위해 매우 중요하다.	1.64
34. 아이가 늘 사랑받고 있다는 느낌이 들게 해주고 싶다.	1.57
48. 누구 엄마 뿐만 아니라, 나로 사는 것이 중요하다.	1.48
26. 아이와 많이 교감하고, 친구 같은 부모이고 싶다.	1.47
41. 내가 좋아하는 일을 하는 것은 중요하다.	1.46
29. 아이와 보내는 절대적 시간의 양이 중요한 것이 아니라 육아의 질이 중요하다.	1.35
22. 아이의 인생에서 나의 역할은 조력자로서 한발 뒤로 물러나 아이를 지지해주는 역할이라고 생각한다.	1.31
2. 가정을 통해 평생의 내 편이 생겼다는 점에서 든든하고 안정감을 느낀다.	1.26
46. 아이만 집에서 내내 보는 것보다 일을 하는 것이 차라리 더 편한 부분도 있다.	1.23
96. 나의 남편은 가사 및 육아에 대해 조력자가 아닌 부부가 공동 수행해야 하는 것이라 생각한다.	1.19
33. 아이에게 집이 주는 아늑함을 느끼게 하고 싶다.	1.17
47. 일이 경제적 측면 외에도 자아실현과 관련된 기능을 한다.	1.15
99. 내가 일을 지속하는 데에는 나의 일에 대한 남편의 지지와 동의를 중요하다.	1.14
98. 나의 남편도 가정에서의 역할 수행(좋은 남편, 아빠, 아들이 되는 것)을 중요하게 여긴다.	1.13

52. 마음이 맞는 사람들과 협력해서 무언가를 해낸다는 것은 내게 긍정적인 영향을 준다.	1.08
40. 여성도 자기계발을 통한 자기 성장이 필요하다고 생각한다.	1.03
49. 아이를 잘 키운 엄마로서의 인정뿐만 아니라 사회적인 나로서의 인정을 받고 싶다.	1.01
57. 일을 함으로써 얻을 수 있는 경제력과 자유로움이 여성에게도 필요하다고 생각한다.	1.01
6. 현모양처가 꿈이었던 적이 있다.	-2.41
19. 될 수 있는 한 나의 모든 시간과 에너지, 노력을 자녀의 교육에 투자하고 싶다.	-2.07
78. 맞벌이를 함으로써 얻어지는 것보다는 자녀와 가족에게 소홀하여 잃는 것이 더 크다고 생각한다.	-1.9
67. 사회생활을 시작한 것은 한국 사회에서 요구하는 생애과제들(대학, 취업, 결혼 등) 중 하나를 달성하는 일환이었다.	-1.85
68. 일에 대한 욕심은 없는 편이다.	-1.83
65. 조직생활은 내게 잘 맞지 않는 것 같다.	-1.74
58. 남성과 여성 모두 가구소득에 기여하여야 한다.	-1.52
86. 육아휴직을 사용한다면 동료 직원에게 미안함이 들 것이다.	-1.44
77. 내가 근무 한 직장은 비슷한 업무를 해도 남자 직원이 여자직원보다 교육이나 연수받을 기회가 더 많다.	-1.42
71. 길게 봤을 때 자녀양육에 돈이 많이 들기 때문에 부부가 함께 일을 할 필요가 있다.	-1.34
83. 육아와 직업을 병행하면서 자신감 상실을 경험했다.	-1.28
75. 나의 직장은 육아휴직 사용 관련 내규가 있어도 신청하기 어려운 분위기였다.	-1.27
70. 일을 하면 나를 포함한 가족들이 배우고 싶은 것을 배우거나 여행을 가는 등의 여가생활을 자유롭게 할 수 있다.	-1.22
74. 육아휴직을 사용하면 승진에 문제가 될 수 있으므로 사용이 꺼려진다.	-1.22
30. 일에 바빠, 다른 엄마들이 해줄 수 있는 것들을 못 해준다고 생각될 때 죄책감이 든다.	-1.1
76. 내가 근무 한 직장은 경력이 같거나 비슷해도 남자직원이 여자직원보다 승진이 빠른 편이다.	-1.04

5. 결론 및 논의

본 연구는 Q방법론을 활용하여, 자녀가 있는 양육기 기혼여성들이 일, 가정과 관련하여 어떤 생각을 가지고 있는지 분석 및 유형화함으로써 양육기 기혼 여성의 일, 가정 관련 주관적 인식의 측면을 질적, 총체적으로 이해해보고자 하였다. 이에 따라 요인(유형)분석한 결과, 4개의 유형(다다익선형, 집중적 가정 중시형, 탈출구 탐색형, 공동 역할 조정자형)이 존재함

을 알 수 있었다. 각 유형에 대한 분석은 4장에서 자세히 다루었다.

유형화 및 유형 분석에 따른 결과를 정리하면 다음과 같다. 양육기 기혼여성의 노동참여선택에는 다양한 요인들이 총체적으로 영향을 미친다. “자녀를 직접 양육하고 싶은 욕구”, “가족 관련 전통적 가치관”, 또는 “자녀 양육 및 교육의 질에 대한 높은 가치 부여” 각각의 요인들이 언제나 여성을 노동시장에서 이탈하게 만들지 않는다. 각 유형의 사람들이 일에 대해 어떤 인식을 가지고 있는가에 따라 자녀를 직접 양육하고 싶은 욕구가 존재함에도 불구하고 노동을 지속하고자 만드는 부분이 존재했다. 가령, 다다익선형(유형1) 및 탈출구 탐색형(유형3)의 경우, 자녀양육과 관련하여 전통적 성역할을 어느 정도 내면화하고 있음에도 불구하고, 일 가정 양립갈등 수준이 비교적 높지 않았다. 이는 전통적 성역할태도가 일가정 양립갈등의 수준을 증가시키고 경력단절의 가능성이 높아진다는 선행연구의 결과와 대조되는 부분이었다. 가령 일을 경제적 욕구충족의 수단으로서 강하게 인식하는 경우(다다익선형), 자신의 노동이 자녀의 교육 및 가정의 삶의 질을 높이는 데 기여할 수 있다고 여기기 때문에 일가정 양립 갈등수준이 비교적 높지 않았으며, 탈출구 탐색형 또한 일을 함으로써 엄마가 행복해지면 아이도 행복해진다고 여기는 점에서 일이 가정생활에 대해 긍정적인 영향을 미치는 부분이 더 크다고 인식하였기 때문이다.

이처럼 노동참여선택에는 선행연구들에서 지적한 많은 내적 요인들 중에서도, 여성의 노동윤리, 경력개발에 대한 욕구, 커리어 지속에 대한 헌신적 태도 등 ‘일·커리어 관련’하여 어떠한 인식을 가지고 있는가의 측면이 (가족·자녀 관련한 다른 주요 요인들과 상호작용하면서) 노동참여를 결정하는 데 핵심적인 영향을 미치고 있었다. 유형 1, 3, 4의 경우 일이 스스로에게 어떤 의미를 갖는가(경제적 욕구충족의 수단, 자아실현의 수단, 사회적 자아의 필요, 타인과의 교류의 필요, 성취감의 필요, 일을 통한 보람 및 삶의 활력의 긍정성)에 있어서는 유형간 차이가 존재하더라도, 일의 필요에 대해서는 각기 다른 형태로 모두 동의하고 있었으며 개인의 노동참여선택에 긍정적인 기능을 하고 있었다. 반면 집중적 가정 중시형(유형 2)의 경우 그렇지 않아 노동을 지속할 동기가 강하지 않았으며, 가정 중심적인 특징과 맞물려, 이 유형은 일을 지속하는 경우 오히려 삶의 만족도가 하락했다.

본 연구를 통해 각 유형별 주관적 인식 및 그에 따른 노동참여선택에 대해 이해할 수 있었다. 이에 따른 시사점 및 제언을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 커리어 지속을 넘어, 궁극적으로 일가정 전반에서의 삶의 만족도를 증진시키기 위해서는 가사 및 육아에 대한 배우자의 태도 및 행동, 아내의 일에 대한 지지적 태도 및 행동이라는 배우자의 역할이 중요함을 알

수 있었다. 탈출구 탐색형과 공동 역할 조정자형 모두 스스로가 일을 지속하고자 하는 욕구가 강하다는 점에서 배우자의 지지가 없더라도 일은 지속하는 경우가 많았지만, 탈출구 탐색형의 경우 배우자의 태도에 대한 불만족감이 컸고, 일을 탈출구적인 기능으로 인지하고 있었다. 단기적 시야에서 이들을 노동시장에 참여하도록 고민하는 것을 넘어, 궁극적으로 일과 가정생활을 병행하는 삶에 대한 만족도를 높이기 위해서는 배우자의 역할이 주요한 측면임을 알 수 있었다.

둘째, 양육기 기혼여성의 노동참여에 대해 고민할 때 이들이 일, 가정 관련하여 같은 욕구와 태도를 가지는 동질적인 집단이라고 가정하는 사고에서 벗어나야 할 것이다. 집중적 가정 중시형을 제외한 나머지 세 유형은 일에 대한 기능을 조금씩 다르게 인식할 뿐 커리어 지속에 대한 욕구가 모두 존재하였다. 이처럼 세 유형 모두 일의 필요에 대해 동의하고 있다는 측면에서 유사한 것으로 보임에도 불구하고, 유형별 실질적 노동참여선택은 달라졌고 그 선택의 이유도 조금씩 차이가 있었다. 이는 두 가지를 시사한다. 하나는 일에 대한 욕구가 있음에도 불구하고 많은 수가 실질적인 커리어가 지속이라는 결과로 연결되지 않는다는 것으로, 현재의 일, 가정 관련 욕구 충족이 되지 않고 있는 사회의 구조적 문제가 존재할 가능성을 시사한다. 따라서, 무엇이 선호에 따른 선택을 어렵게 만드는 것인지, 같은 의식 유형에 속하더라도 다른 선택을 하게 만드는 요인은 무엇인지, 구조의 문제는 무엇이고 정책은 어떻게 개입할 것인지에 대한 후속연구를 통해 이에 대한 논의로 나아가야 할 것이다.

다른 한 가지는 노동참여에 있어 같은 선택을 한 사람 내에도 다른 의식유형을 가진다는 것을 시사한다. 따라서 단순히 ‘노동참여’ 또는 ‘이탈’을 기준으로 양분화된 집단으로 인지하는 것을 넘어, 같은 선택을 한 여성 내에도 다양한 의식유형이 존재함을 인식하고 이해해야 할 필요가 있다. 특히, 주목해야 할 부분은 ‘일하는 엄마’(취업을 선택한 여성 집단) 내에도 이질성이 존재한다는 것이다. 이는 Hakim(2006)이 언급한 선호에 따른 정책에 대한 반응성의 차이에 대한 논의를 생각할 때 특히 시사점을 갖는다. 즉, 노동을 지속하는 여성(같은 선택을 한 여성) 내부에도 이질적이고 복합적인 욕구 및 필요가 존재하기 때문에 이러한 층위로 이들을 이해하는 것이 각 유형에 적합한 필요를 발견하고 적실성 있는 정책을 수립하는데 도움이 될 것이다. 이런 점에서 본 연구의 분석결과에는 노동지속을 선택한 여성들 내부에도 각 유형에 따라 선택에 가장 큰 동기가 되는 것이 무엇인지, 어떻게 다른지를 이해할 수 있는 자료를 제시하였다.

예를 들어, 노동 지속에 대한 의지가 강하지만 동시에 영유아의 직접 양육에 대한 욕구

및 엄마 역할에 대한 인식이 높은 다다익선형(유형 1)의 경우, 시간적 지원 중에서도 육아휴직과 같은 휴직관련 지원이 필요할 것이다. 공동역할조정자형(유형 4)의 경우 그 특성을 살펴봤을 때, 자녀 양육기 동안 유동적인 시간 사용이 가능하고 동시에 생애주기에 따라 전환도 가능한 시간제 일자리 또는 육아기 근로시간단축제도가 필요할 것이다. 노동시장(재)진입 및 노동 지속의 욕구가 크기 때문에 탈출구 탐색형(유형 3)의 경우 가족정책의 차원에서 보았을 때, 여성의 취업으로 부모 중 직접 양육을 할 수 있는 사람이 부재하게 되더라도 아이를 안심하고 장시간 맡길 수 있는 보육시설 및 서비스가 필요하며, 정시 퇴근이 가능하고 아이가 아플 때 간병휴가의 사용이 가능해야할 것이다. 하지만, 이 유형의 근본적 삶의 질을 위해 가장 중요한 것은 배우자가 가사 및 양육을 함께하는 공동자적 의식을 갖는 것이므로, 이에 대한 정책적 개입 또한 고려할 필요가 있다. 구체적인 정책 대안의 개발은 여성들이 이 유형들 간에 어떻게 분포되어 있는지, 유형별 정책에 대한 선호도는 어떠한지, 그 중 기존에 이미 존재하는 정책들의 실효성에 대한 분석과 함께 후속연구에서 세밀하게 연구될 필요성이 있으며, 이 연구는 이에 대한 기초자료로서 역할을 할 수 있을 것이다.

본 연구는 유형화 작업을 통해 양육기 기혼여성들의 다양한 생각과 욕구를 총체적, 입체적으로 이해해볼 수 있었다는 의의를 갖는다. 연구결과가 제시하고 있는 다양한 정책대상에 대한 심도 깊은 이해를 바탕으로, 나아가 추후 양육기 기혼 여성의 일, 가정에 관한 정책(보육정책, 일가정양립지원정책 등)을 형성 및 수정하는 데 있어 정책 자료로서 도움이 될 것으로 기대된다. 다만, 본 연구에서 분석한 양육기 기혼 여성의 일가정 관련 주관적 인식이라는 것 역시 한국 여성 노동시장이라는 구조적 맥락 속에 놓여 있는 것임을 고려할 때, 여성 경력단절의 문제에 대한 해답을 찾기 위해서는 본 연구만으로는 부족한 점이 존재한다. 이 연구에서 주목한 양육기 기혼 여성의 일, 가정 관련 주관적 인식은 그 자체로 연구의 필요가 존재함은 사실이나, 신제도주의적 관점에서 보았을 때 개인적 차원의 의식 및 태도라는 것은 사회적 상황 및 제도와 상호작용한다는 점에서, 개인적 차원의 의식 및 태도에 영향을 미치는 구조적, 제도적 측면에 대한 연구로 추후 연결될 필요성이 있다. 따라서, 본 연구에서 분석한 개인의 주관적 인식과 상호작용하는 노동시장 구조 및 영향을 미치는 제도에 대한 분석으로까지 나아간다면 여성 경제활동 참가 및 경력단절 문제에 대한 더욱 심도 깊은 논의가 가능해질 것이다. 또한, 후속연구를 통해 각각의 유형들이 현실에서 얼마나 분포되어 있는지, 각 유형의 노동참여선택은 어떠한지(경제활동참가율)를 양적으로 조사할 뿐만 아니라, Hakim(2006)이 언급한 선호이론이 갖는 사회정책에 대한 함의에 기반하여, 각 유형에

적합하다고 분석된 한국의 개별 가족정책들이, 그 정책 대상이 되는 여성이 어떤(유형의) 주관적 인식을 가진 여성으로 가정하고 있는 것인지를 확인하고, 포괄성 및 적절성의 차원에서 서로 다른 삶의 목표를 가지고 있는 유형의 사람들을 적절히, 그리고 얼마만큼 충분히 포괄하고 있는지를 확인해보는 후속 연구를 기대해본다.

■ 참고문헌 □

- 기획재정부(2012). 2012 나라살림 예산개요. 서울: 기획재정부.
- _____ (2014). 2014 나라살림 예산개요. 서울: 기획재정부.
- 김미주(2006). 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구. *한국여성학*, 22(4), 157-195.
- 김세서리아(2009). 한국 가족에서 모성과 여성의 일에 대한 철학적 고찰: 자녀교육을 중심으로. *한국여성철학*, 12, 31-53.
- 김선미, 구혜령, 이승미(2014). 육아휴직과정에 관한 질적 사례 연구. *한국가족자원경영학회지*, 18(3), 21-40.
- 김순은(2007). Q 방법론과 사회과학. 부산: 도서출판 금정.
- _____ (2010). Q 방법론의 이론과 철학. *한국사회와 행정연구*, 20(4), 1-25.
- 김정호(2012). 육아휴직 지원과 여성의 노동공급. *한국개발연구*, 34(1), 169-197.
- _____ (2013). 여성 경력단절의 원인과 임금효과. *사회경제평론*, 41, 97-127.
- 김주영(2010). 노동시장 재진입에 관한 연구. 한국노동연구원
- 김홍규(2008). Q 방법론: 과학철학, 이론, 분석 그리고 적용. 서울: 커뮤니케이션북스.
- 박경숙, 김영혜(2003). 한국 여성의 생애 유형: 저출산과 M자형 취업곡선예의 함의. *한국인구학*, 26(2), 63-90.
- 박수미(2003). 한국여성들의 두 번째 노동시장 이행에 대한 중단적 연구. *한국여성학*, 19(1), 43-80.
- 박효진, 은선경(2012). 경력단절 경험을 가진 여성의 노동시장 재진입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 미취학 자녀를 둔 여성의 일-가족양립 정책과 서비스를 중심으로. *한국가족복지학*, 17(1), 5-29.
- 문지연(2013). 기혼여성의 육아와 취업에 대한 갈등과 해결방안 탐구: 전업주부와 취업주부의 비교. *미래교육연구*, 26(2), 29-55.
- 민세진(2014). 일반논문: 기혼여성 경제활동참가 여부의 설명요인. *여성경제연구*, 11(1), 141-160.
- 민현주(2011). 여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석. *한국인구학*, 34(1), 53-72.
- _____ (2012). 자녀출산과 양육시기동안의 여성취업 유형화. *한국사회학*, 46(2), 61-87.
- 성지미, 차은영(2001). 한국노동패널 특집: 세대간 동거와 기혼여성의 노동공급. *노동경제논집*, 24(1), 97-124.
- 송다영, 장수정, 김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 엄경애, 양성은(2010). 고학력 여성의 경력단절 및 자녀양육 경험에 관한 연구. *한국가정관리학회 학술 발표대회 자료집*, 308-308.
- 오은진(2009). 경력단절여성의 재취업 실태조사. 여성가족부
- 은기수, 박수미(2002). 여성취업이행 경로의 생애과정 쉼스(sequence) 분석. *한국인구학*, 25(2),

107-138.

이수영, 이근주(2011). 한국 민간기업 근로여성의 육아휴직 활용 패턴 영향요인 연구: 고용보험 DB 분석을 중심으로. *사회과학연구논총*. 25. 61-91.

이진숙, 최원석(2011). 기혼 직장여성의 일: 가족양립갈등 경로에 관한 연구. *아시아여성연구*. 50(10). 169-198.

장지연, 김지경(2001). 양육형태와 비용이 기혼여성의 취업단절에 미치는 영향. 제3회 한국노동패널 학술대회 논문집. 365-388.

정연택(2008). 남유럽과 동아시아의 가족 및 성역할 태도와 상황 비교 연구. *사회복지연구*. 38. 61-91.

정영순, 어윤경, 최인선(2012). 전일제와 시간제 기혼 취업여성의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석. *사회복지정책*. 39(3). 91-115.

조윤영(2006). 기혼 여성의 출산과 노동 공급: 생애 주기 모형. 한국 개발 연구원.

진상현(2006). Q방법론: 주관적 의식에 관한 연구로의 초대. *국토(구 국토정보)*. 302. 123-131.

최윤정, 김계현(2007). 진로상담: 고학력 기혼여성의 진로단절 위기 경험에 대한 개념도(Concept Mapping) 연구: 진로지속 여성과 중단 여성 간의 비교. *상담학연구*. 8(3). 1031-1045.

통계청(2014). 2014 통계로 보는 여성의 삶. 서울: 통계청.

홍승아, 김은지, 이영미(2010). 취업부모의 자녀양육지원서비스 효율방안. 한국여성정책연구원

황수경(2003). 노동력 활용지표에 관한 소고 여성 유희인력 지표를 중심으로. *노동정책연구*. 3(4). 1-24.

Antecol, H. (2003). *Why is there cross-country variation in female labor force participation rates? The role of male attitudes toward family and sex roles*. No. 03, 03. Working paper series. Claremont McKenna College.

Brown, S. (1980). *Political subjectivity: Applications of Q methodology in political science*. New Haven, CT: Yale University Press. 239-247.

Cebula, R. & Coombs, C. (2008). Recent evidence on factors influencing the female labor force participation rate. *Journal of Labor Research*, 29(3), 272-284.

Contreras, D. & Plaza, G. (2010). Cultural factors in women's labor force participation in Chile. *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.

Euwals, R., Knoef, M. & Van Vuuren, D. (2011). The trend in female labour force participation: What can be expected for the future? *Empirical Economics*, 40(3), 729-753.

Fortin, N. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.

Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford University Press.

- _____. (2003). A new approach to explaining fertility patterns: Preference theory. *Population and Development Review*, *29*(3), 349-374.
- _____. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, *34*(3), 279-294.
- Islam, M. (1997). Attitude and consciousness of Japanese women towards career commitment and continuity: The role of personality and family support. *Keio Business Review*, *35*, 43-69.
- Kim, N. (2003). *An analysis of women's economic participation in Korea*. Doctoral dissertation, KDI School of Public Policy and Management.
- Stam, K., Verbakel, E., & De Graaf, P. (2014). Do values matter? The impact of work ethic and traditional gender role values on female labour market supply. *Social Indicators Research*, *116*(2), 593-610.
- Suzuki, T. (2003). Lowest-low fertility in Korea and Japan. *Journal of Population Problems*, *59*(3), 1-16.
- Vlasblom, J. & Schippers, J. (2004). Increases in female labour force participation in Europe: Similarities and differences. *European Journal of Population*, *20*(4), 375-392

The Type of Subjective Consciousness of Married Woman with Young Children related to Work and Family

Park, Koeun*

This study aims to understand married woman with young children by classifying them by subjective consciousness related to work and family life. To achieve research purpose, this study analyzes subjective consciousness including value, preference, needs, recognition, attitudes, and beliefs related to work and family which affect their labor participation choice using Q methodology. As a result of the factor analysis, four types of married women with young children have been found. They are 'the more, the better', 'highly focused on family value and life', 'searching for extrication', and 'co-balancing work and family life' types. Through the results of this study, a lot of subjective factors, such as the recognition of the parenting role, meaning of the work and career continuity, husband's attitude and personalities for child-rearing and household, etc, affect the labor participation choices. This study examined different types of subjective consciousness related to work and family, and analyzed how those types as a configuration of subjective factors make their labor participation choices differently.

Key Words: married woman with young children, career choice, career interruption, work and family, subjective consciousness, Q-methodology.

◆ 2015.10.31. 접수 / 2015.12.03. 1차 수정 / 2015.12.17. 게재 확정

* Graduate student, Department of Social Welfare, Ewha Womans University(lad2claire@gmail.com)