

1. 결혼이주여성의 사회적 관계 양상을 통해 본 사회통합의 과제 / 민무숙 · 김이선 · 주유선 · 이정연	5
2. 가족을 우선하는 활성화정책(activation policy)- 독일사례를 중심으로 / 정재훈	45
3. 보육교사의 혁신자적 인지형태, 성격 및 개인 특성이 감정적 애착을 매개요인으로 조직신뢰에 미치는 효과 / 이재무 · 김형수	81

• 부 록

1. 『여성연구』 발표 논문 목록(2003-2013년)	117
2. 학술지 논문모집 및 투고안내	141

Contents

1. **A study on social relationships of marriage-based immigrants and its implications for social integration**
Min Moosuk · Kim Yison · Joo Yoosun · Lee Jungyeon 5
2. **The study on the activation policy putting a high value on families - focused on the Germany**
Jung Jae-Hoon 45
3. **A Study on the Child-Care Teachers's Innovator Cognition Style difference by Personality and Personal Characteristic Factors, and the Influence of Innovator Cognition Style to Trust in Organization**
- Focused on Mediated Effect of Child-Care Teachers's Affective Attachment -
Lee Jae-Moo · Kim Hyeong-Soo 81

결혼이주여성의 사회적 관계 양상을 통해 본 사회통합의 과제*

민무숙** · 김이선*** · 주유선**** · 이정연*****

초 록

본 연구는 결혼이주여성의 사회적 관계 맺기 방식의 전개가 향후 이들의 한국사회 통합에 중요한 의미를 갖게 된다는 문제인식하에 결혼이주여성의 사회적 관계 유형과 결혼전후의 제반 양상, 나아가 한국사회 적응과의 관계를 분석하였다. 이를 위하여 경상권과 충청권 8개 시군에 거주하는 중국, 베트남, 필리핀, 일본, 캄보디아 결혼이주여성 540명을 대상으로 조사를 실시하였다. 이들 결혼이주여성이 한국에서 맺고 있는 가까운 사람의 총수를 변수로 하여 이들의 사회적 관계를 한국인 편향형, 모국인 편향형, 균형형, 소외형의 4가지로 유형화하고 관련 변수와의 관계를 분석하였다. 분석결과, 소외형 집단은 다른 집단에 비하여 모든 면에서 낮은 사회적 통합수준을 보였고 모국인 편향형 역시 낮은 통합수준을 보였다. 한국에 이주한 결혼이주여성은 가족모두가 이주하지 않고 혼자 이주하는 특성이 있기 때문에 한국인 편향형이 상대적으로 한국생활만족도나 의사소통역량이 가장 높은 것으로 나타났다. 균형형 집단은 사회참여도가 가장 높게 나타나 이 집단이 주변 정보나 자원 확보에 있어 유리한 점이 있음을 알 수 있다. 또한 결혼이주여성의 한국어 능력수준, 차별경험정도, 한국인과의 관계맺기에 대한 가족의 지지 등은 이들의 사회적 통합에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 지역자원 활용과 서비스 수혜정도는 기대만큼 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

주제어: 결혼이주여성, 사회적관계 유형, 차별경험, 한국생활만족도, 사회통합

* 본 연구는 민무숙 (2011). “결혼이주여성의 사회적 관계를 통해 본 사회통합의 가능성”, (제 71차 여성정책포럼 자료집, 79-112)중 일부를 수정, 보완한 것입니다.

** 한국여성정책연구원 선임연구위원

*** 한국여성정책연구원 연구위원

**** 한국여성정책연구원 전 연구원

***** 한국여성정책연구원 전 위촉연구원

I. 연구 배경 및 목적

2000년대 중반 이후 정부는 결혼이민자, 특히 결혼이주여성 및 그 가족을 대상으로 한 ‘다문화가족’ 지원 정책을 본격적으로 추진하면서 한국어 교육과 같이 결혼이민자의 개인적 적응 차원에서 즉각적 문제, 자녀 양육을 위시한 가족관계에 초점을 맞추어왔다. 이에 비해, 개인적 적응과 가족관계, 나아가 사회 통합에 결정적으로 중요하게 영향을 미치는 결혼이민자들의 사회적 관계 형성과 변화양상에 대한 이슈는 아직 정책적 관심사로 등장하지 못하고 있다.

이주를 통해 새로운 환경에 적응해야 하는 이주민은 개인적, 가족적, 사회·경제적 차원에서 다양한 문제에 직면하며, 이들의 사회통합은 이러한 문제를 해결하는 과정 그 자체라고 할 수 있다. 이러한 과정에서 문제 해결에 필요한 정보나 기회, 사적·공적 지원에 접근하는데 있어 사회적 관계는 결정적인 역할을 한다. 이러한 점에 주목해 본 연구에서는 사회통합 상에서 제기되는 문제 해결에 동원할 수 있는 자원으로서 사회적 관계를 정의하고 결혼이민자의 사회적 관계 문제에 접근하고자 한다.

사회적 관계가 이주자의 사회통합에 있어 지니는 중요성은 여러 연구에서 지적된 바 있다. 일례로 Berry(1997)는 이주자의 적응에 영향을 미치는 주요요인으로 사회적 접촉, 지지, 사회적 태도 등 사회적 관계의 제반 측면을 제시한 바 있다. 특히, 이주자의 적응에 영향을 미치는 주요 요인 중 연령이나 성별, 교육수준, 건강, 언어, 문화적 거리, 사회적 지위, 이주의 주요 동기 등은 이주 이전에 이미 형성되어 있는 요인이지만, 이주자의 사회적 관계는 적응 과정 중에 발달되는 동시에 적응 양상에 영향을 미치는 요인으로서 특수성이 있다. 특히 사회적 관계는 다른 요인에 비해 이주사회가 어느정도 영향을 미칠 수 있는 부분이라는 점에서 정책적으로도 중요한 의미를 지닌다.

이주자의 사회적 관계는 이주자 개인의 적응 뿐 아니라, 이주사회의 인구구성이 다양해짐에 따라 그에 따른 새로운 사회적 질서를 모색하는데 있어서도 중요하다. 이주자의 증가가 사회적 차원에서 야기하는 다양한

편익이 있는 반면 이주자 집단의 사회적 고립은 부정적 효과를 낼 가능성이 큰 문제의 하나로 지적되고 있다(설동훈 외 2009; 김이선 외 2010: 16-20). 개인적 차원의 고립은 개인적 적응이나 가족관계 발달 등에 부정적 영향을 미치고 결국 해당자의 사회통합 진전에 장애요인으로 작용할 가능성이 크기 때문이다. 사회적 차원에서는 주류 집단과의 관계는 발달하지 못한 채 이주자 공동체만을 중심으로 관계가 발달하는 것은 사회통합의 도전요인으로 작용할 수 있다. 이러한 양상은 소수집단에 대한 사회적 차별의 결과이자 또 다른 차별의 원인으로 작용하면서 결국 다문화사회의 주요한 갈등으로 변질 가능성도 있다. 나아가 이주자 증가로 인해 발생할 수 있는 각종 사회 문제를 악화시키거나 해결을 저해하는 장애요인으로 작용할 수도 있다. 따라서 이러한 점에 대한 정책적 대응이 선제적으로 이루어지지 못한다면 향후 결혼이주여성이 사회적 차원에서 적극적으로 활동하고 사회발전에 기여하는 주체로서 위상을 가지기는 매우 어려울 수 있다.

본 연구는 이러한 배경하에서 사회적 관계를 형성, 발전시키는 주체로서 결혼이주여성의 가능성을 바라보고자 한다. 이러한 접근은 결혼이민자에 대해 새로운 정책 패러다임을 모색하는 계기가 될 것이다. 즉, 본 연구는 결혼이민자의 사회적 관계 현황을 점검하고 결혼이민자의 사회적 관계가 사회통합에 긍정적 방향으로 작용할 수 있는 방향을 모색하는데 목적을 둔다.

II. 이론적 논의: 이민자의 사회 통합과 사회적 관계

1. 사회통합의 자원 : 사회적 관계

사회적 관계는 이주 이후 새로운 환경 속에서 이주민의 개인적, 집합적 삶 전반에 상당한 영향을 미치는 것으로 인정되어 왔다. Berry(1997)은 이민자의 심리적, 사회·문화적, 경제적 적응 내지 통합에 영향을 미치는 요인을 집단적 차원과 개인적 차원으로 구분해 제시하면서 두 차원 모두에서 사회적 관계의 중요성을 강조한 바 있다. 집단적 차원에서는 정착지

사회에서 종족 공동체로부터의 사회적 지지, 보다 큰 사회로부터의 사회적 지지가 적응에 영향을 미치며, 개인적 차원에서도 인구학적 요인, 이주 관련 요인, 문화적 요인, 인성적 요인 등과 함께 사회적 지지, 적응 전략과 이에 동원할 수 있는 자원 등에 따라 장기적 적응 양상과 정도에 영향을 미친다고 밝힌 바 있다. 즉, 사회적 관계는 그 자체로서 적응 과정에 있는 이민자를 지지하는 요소로 작용할 뿐 아니라 새로운 사회적 환경에 통합되어 가는 과정에서 직면하는 문제를 해결하는데 동원될 수 있는 자원이자 그 자체가 사회통합의 전략을 구성하는 핵심 요소로서 의미를 지니고 있다.

이민자를 비롯한 개인이 직면한 과제를 해결하거나 특정한 목표를 달성하는데 있어 물질적 자본이나 인적 자본 뿐 아니라 사회적 관계도 가치가 있다는 점은 주로 ‘사회적 자본’ 개념을 통해 접근되어 왔다. ‘서로 알고 지내는 사람들의 다소 제도화된 관계의 지속적인 연결망, 즉 집단 성원권의 소유와 관련된 실질적, 잠재적인 자원들의 총체로서 그 성원들에게 집합적으로 소유된 자본의 지지, ‘기대된 보상을 목적으로 한 사회적 관계에 내재된 자원에 대한 투자와 그 이용’(Lin 2000; p.786) 등으로 개념화되는 사회적 자본에 대한 학문적 관심은 주로 개인이 지니고 있는 사회적 관계의 양과 질, 그것이 자원으로서 지니는 가치의 차이를 규명하고 그러한 차이가 정신 건강을 비롯한 삶의 질과 기회에 대한 접근 가능성, 사회·경제적 성취 등에 미치는 영향력을 파악하는데 집중되어 왔다.

모든 이주민 집단이 사회·경제적으로 열악한 위치에 있는 것은 아닌 만큼, 사회적 자원의 수준 역시 이주민 집단 간에도 차이가 있는데(Lin 2000; p.789), 중요한 것은 사회적 관계에 내재된 자원의 차이가 이민자의 사회통합에 영향을 미친다는 점이다. 사회적 자본은 가치 있는 정보의 흐름을 촉진시키며 고용, 진급 등 해당자의 삶의 질에 관한 의사결정에 영향을 미칠 뿐 아니라, 당사자의 사회적 신뢰와 정체성에도 영향력을 발휘한다. 경제적, 사회·문화적, 심리적 차원을 총괄한 사회통합에 있어서도 사회적 관계는 새로운 환경에 적응하는데 필요한 각종 정보에 대한 접근성을 높이고 사회통합에 영향을 미치는 의사결정의 방향에도 영향을 미치며 사회적 유대와 신뢰 등 시민으로서의 심리적 자질을 함양하는 데에도

기여한다(Lin 2001; Hagan, 1998).

이민자의 사회 통합에는 다양한 요소들이 영향을 미치는데, 그 가운데서도 사회적 관계는 정착지 사회가 영향을 미칠 수 있는 부분이라는 점에서 주목할 만하다. 즉, 연령이나 학력, 출신국적 등의 인구학적 요인, 이주 동기와 이주 과정 등은 이미 이주 이전에 상당 부분 결정되어 있어 정착지 사회가 개입할 가능성이 거의 없는 반면, 사회적 관계는 이주와 함께 새롭게 재구성되는 만큼 정착지 사회의 제반 요소에 따라 변화 가능하며 그 만큼 사회통합을 증진하는 방향으로 개입할 여지가 있다는 점에서 중요한 요소이다.

2. 사회적 관계의 유형과 사회통합

흔히 이주민에게 있어 종족공동체 내/외부의 연계는 상호 배타적인 것으로 간주되는 경향이 있다. 종족적, 문화적으로 다양한 배경을 지닌 이들로 구성된 다문화사회의 사회적 관계에 대한 논의에서는 전통적으로 종족 공동체 내의 신뢰와 공동체 간 신뢰는 상호 부정적인 연관이 있는 것으로 받아들여졌다. 그러나, 최근 들어서는 이민자의 사회적 관계에 있어 종족공동체 등이 결코 배타적인 구분은 아니며 서로의 관계를 동시에 발전시킬 수 있다는 점이 인정되고 있다. 오히려 이민자 개인적 수준이나 사회 전반적 수준에서 이상적이라는 점이 여러 연구를 통해 제시되고 있다. 즉, 사회 전반적 차원에서는 동질성을 기초로 한 유대 지향적 관계를 훼손시키지 않으면서도 서로 다른 종족적, 문화적 배경을 지닌 이들 간의 관계를 발전시켜가는 것이 사회통합을 증진할 수 있는 방안으로 제시되기도 하였다(Putnam, 2007).

Berry(1997, 2002) 등은 종족 공동체 내/외부와 관계와 정체성에 따라 이민자 집단의 적응 전략을 유형화한 바 있다. 즉 사회통합 수준을 유형별로 비교분석한 작업에서 종족 공동체 내/외부 중 어느 한쪽에 치우치지 않고 유대 지향적 사회적 자본과 가교 지향적 사회적 자본 모두를 지니는 것이 사회통합에 있어 효과를 지니는 것으로 확인되고 있다. Berry는 이민자가 출신문화를 유지하고 이를 중시하는 사회적 관계에 집중

하는지, 새로운 환경에서 대면하는 다른 집단과의 접촉과 참여를 중시하는지에 따라 이민자의 적응 전략을 통합(integration), 동화(assimilation), 구분·분리(separation·segregation), 주변화(marginalization) 등으로 구분한 바 있다. 이 가운데 통합 전략이란 출신문화를 유지하고 종족 공동체 내의 관계를 강화하는 동시에 종족 공동체 외부와의 관계도 발전시키고 다양한 문화도 수용하는 경우를 의미한다. 이에 반해, 주변화는 종족 공동체 내부나 외부 그 어느 관계도 발전시키지 않는 경우를 말한다. 동화와 구분·분리는 종족 공동체 내/외부 중 어느 한쪽하고만 관계를 발전시키는 경우를 말한다. 종족 공동체 외부와의 관계는 무시한 채 내부와의 관계에만 집중하는 경우를 구분·분리라고 칭하며, 반면 종족 공동체 내부와의 관계는 간과하고 공동체 외부, 특히 주류사회와의 관계에만 집중하는 경우를 동화로 정의한다(Berry 1997).

중요한 것은 이러한 사회적 관계 내지 정체성 유형이 사회통합과 유의미한 관계를 지닌다는 점이다. 관련 연구에서는 공통적으로 종족 공동체 내부와 공동체 간 관계 모두가 발달한 집단이 사회통합 면에서 가장 긍정적이라는 결과를 제시하고 있다. 반면, 사회통합에 가장 큰 어려움을 겪는 이들은 그 어느 쪽과도 관계를 발달시키지 못한 채 ‘주변화’된 이주자들이며, 이주자 공동체와 주류집단 중 어느 한쪽 중심으로 관계가 발달한 이주자들이 중간 수준의 적응을 보이는 것으로 나타난다(Berry & Kim, 1988; Berry & Sam, 1997; Berry, 1997: 25; Berry & Poortinga et. al., 2002 재인용).

3. 한국사회 결혼이주여성의 사회적 관계와 그 영향

결혼이민자는 새로운 사회에서 상당기간 정주할 것으로 기대되는 대표적인 이민자 집단으로 볼 수 있다. 한국인과 결혼해 한국사회에서 생활하는 결혼이민자들은 새로운 환경에서 가족, 친구 관계를 포함해 관계망 전반을 재구성해야 하는 상황에 직면해 있다. 가족단위 이민자에 비해 사회적 관계 형성 구조 자체가 매우 복잡하며, 가족내 젠더 요인 역시 결혼 이민자들의 사회적 관계 양상을 다르게 하는 요인이 된다.

결혼이민자의 사회적 관계를 본격적으로 다룬 연구는 그리 많지 않다. 이제까지 이루어진 연구경향을 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 하나는 소수의 사례를 대상으로 면접 중심의 관계망 형태에 대한 시론적인 차원의 연구가 이루어지는 유형이 있다. 이용균(2007)은 결혼이주여성들의 사회적 관계망은 가족 의존적이고 가족 외부에서는 이주민, 특히 동일 출신국 결혼이민자를 중심으로 관계를 맺고 있으며 한국인들과의 관계망은 상당히 제약되어 있다고 밝히고 있다. 반면, 황정미(2010)는 기관이나 단체에 (를 통해) 교육 프로그램 참가자나 활동가 등으로 관련을 맺고 있는 30명의 결혼이주여성을 인터뷰한 결과 결혼이주여성의 사회적 관계망의 모습을 단순히 일반화하기는 어렵다고 강조하였다. 즉 소수의 결혼이주여성을 인터뷰했음에도 불구하고 이들의 사회적 관계망은 양적으로 상당한 격차가 있으며 관계 형성과 관련된 개개인의 경험이 매우 다양하게 나타났기 때문이다. 이러한 다양성을 포착하기 위해서는 사회적 관계망에서 가족, 한국인 친구, 본국인 친구가 차지하는 수적인 비중에 따라 접근해야 함을 지적하였다.

두 번째, 이러한 사회적 관계의 양상을 보는 연구 이외에 사회적 관계가 결혼이주여성 개인이나 가족의 삶에 미치는 영향에 대한 연구도 진행되어왔다. 결혼이주여성의 한국인 배우자와 그 가족과의 관계가 결혼이주여성의 삶에 큰 영향을 미친다는 것은 많은 연구에서 공통적으로 확인되어 왔다(Frone et al., 1992; Gettman et al., 1998; 김현숙 외 2010, 재인용). 반면, 가족 이외의 사회적 관계가 미치는 영향에 대해서는 아직 일관된 결론을 내리기 어렵다. 한국인 이웃과의 관계가 결혼이주여성의 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다는 결과가 제시되는 한편(이민아, 2010) 오히려 부정적 상호작용(지나친 간섭, 반대, 비난 및 탓하기, 잘못된 도움, 과도한 요구, 약속 불이행, 이용하려 들)으로 인해 결혼이주여성의 생활만족에 부정적인 영향을 미친다는 연구도 있다(박미정 외 2009). 본국출신 동료와의 사회적 관계가 결혼이민자의 생활만족에 미치는 영향에 대하여도 서로 다른 결과들을 제시하고 있다(박미정 외, 2009; 이민아, 2010).

이처럼 결혼이민자가 가족 외부와 맺는 사회적 관계가 갖는 효과에

대해서는 서로 모순된 연구 결과가 교차하고 있다. 이러한 것은 특정 지역의 소수만을 대상으로 했다는 방법론적 제한점 이외에 사회적 관계가 미치는 효과를 스트레스나 정서적 지지, 생활만족도 등 지극히 가변적인 개인의 정서적 차원에만 한정시켜 접근했다는 점이 작용했기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 이들의 사회적 관계가 전반적인 사회통합 차원에서 미치는 영향을 다각도로 분석하고자 한다. 즉, 이들의 사회와의 통합관계를 판단할 수 있는 요인들을 개인적 심리적 안녕감의 차원에서 한 발 더 나아가 양 문화에 대한 적응을 나타내는 문화적 유능감(채정민, 2003, 한성열, 2003)과 사회생활참여도와 같은 사회적 차원으로 보다 확장하고자 한다. 나아가 한국인 또는 자국 출신과의 관계를 각각 분리해 개별적으로 다루는 한계에서 벗어나 두 축 간의 상호 관계를 보다 종합적으로 파악하여 사회통합을 위한 정책적 시사점을 추출해보고자 한다.

III. 연구 내용 및 조사 설계

1. 연구 내용 및 방법

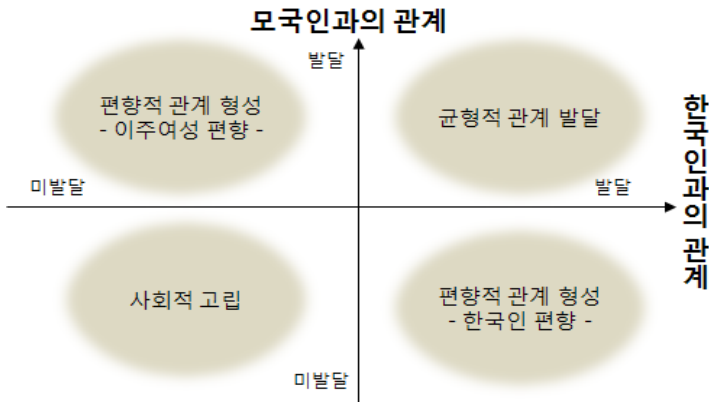
1) 결혼이주여성의 사회적 관계 양상 분석

본 연구에서는 먼저 결혼이주여성의 사회적 관계에 대한 전반적 실태와 현황에 대해 살펴보았다. 먼저 결혼 전후로 결혼이주여성의 사회적 관계가 재구성되는 양상, 그리고 이들이 한국에서 사회적 관계를 맺는 주요 통로가 무엇인지를 살펴보았다.

2) 사회적 관계 유형 비교 및 관련 요인 파악

앞서 결혼이주여성이 맺는 사회적 관계의 전반적 양상을 파악한 뒤, 이러한 사회적 관계를 한국인과 모국출신인과의 관계를 조합하여 총 4가지 유형(사회적 고립형, 편향적 관계 : 모국인 위주 유형, 한국인 위주 유형, 균형적 관계 발달 유형)으로 유형화하고자 하였다(그림 1). 그리고 이들의 사회적 관계유형을 달리하게 하는 잠정적 요인들은 무엇인지 그에

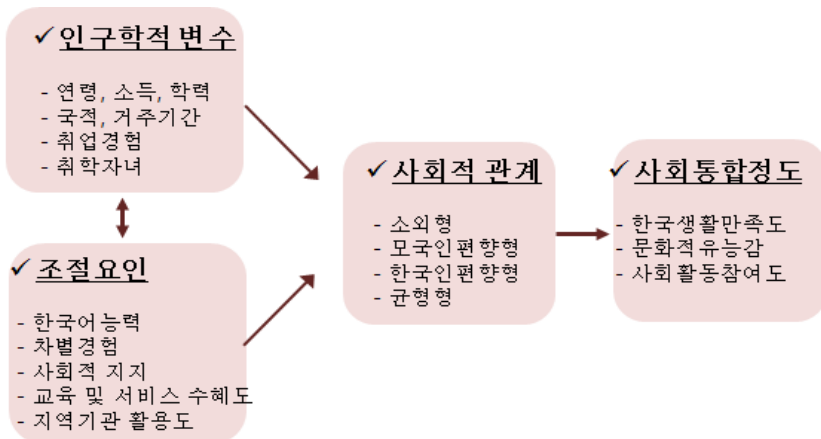
따른 정책적 함의를 찾아보고자 이들의 인구학적 특성 및 한국 거주기간 등과의 연관성을 살펴보았다.



[그림 1] 결혼이주여성의 사회적 관계 유형 분류(안)

3) 사회적 관계 유형과 한국사회 통합과의 관계 분석

마지막으로 각 사회적 관계 유형에 따라 한국사회와의 통합 정도가 달리 변화하는지를 살펴보았다. 한국사회 통합지표로 정서적 차원인 한국 생활 만족도, 문화적 차원이면서 역량개념을 포함한 문화적 유능감, 나아가 사회적 차원으로 지역사회내에서 단체 및 모임 참여도의 변수를 설정하였다.



[그림 2] 조사 개념도

2. 조사 대상 표집

설문조사의 대상자의 국적은 한국에 들어와 있는 상위 5개국인 중국한족(조선족 제외), 베트남, 필리핀, 일본, 캄보디아에 한정하였다. 중국인 중 조선족의 경우 한국내 가족 및 친척이 다수 거주함으로써 다른 국가 출신들과의 사회적 관계 형성에 있어 독자성을 보이고 있다고 판단되어 제외하였다. 본 연구가 한국사회에 본격적으로 통합되기 위하여 필요한 사회적 관계 요인 추출에 조사목적에 두었기 때문에 설문조사 대상은 거주기간 2년 이상인 결혼이주여성에 한정하였다. 2년 미만 초기 입국자는 아직 정착 적응 및 가족관계를 형성하는 시기여서 가족 외부로의 사회적 관계가 발달하기는 이른 시기로 판단하였기 때문에 제외하였다.

조사는 결혼이주여성들의 국적에 따른 연령별, 지역별 구성 등에 대한 모집단을 알 수 없는 상태에서 일정한 집단에 대한 임의표집방식으로 실시하였다. 일대 일 면접이 가능한 조사가 원활히 될 수 있는지 사전에 탐색한 결과, 경상권, 충청권 8개 시·군에 거주하는 거주 540명을 대상으로 표집이 이루어졌다. 결혼이주여성 거주인구가 600 ~ 1,400여명인 4개 시 지역(청주, 논산, 보은, 연기)에서 370명, 결혼이주여성 인구가 100 ~ 300여명인 군 지역(구미, 양산, 의성, 영양)에서 170명의 결혼이주여성을 대상으로 설문이 실시되었다.

3. 주요 변인

1) 조절요인

(1) 한국어 능력

결혼이주여성의 한국어 능력을 알아보기 위해 총 4가지 영역(말하기, 읽기, 듣기, 쓰기)에서 5점 척도(1점: 매우 잘 한다 ~ 5점: 매우 서툴다)를 사용하여, 자신의 실력에 대해 스스로 평가하도록 하였다. 내적 신뢰도(Cronbach's alpha)는 .893이며, 후에 척도 점수가 높아질수록 응답자의 한국어 능력이 높아지도록 역산하였다.

(2) 한국에서의 차별경험

결혼이주여성이 한국에서 받은 차별경험을 알아보기 위해 5개 문항을 통해 이를 살펴보았으며, 예시 문항으로는 “나는 한국인으로부터 인정받지 못한다고 느낀다.” 등이 있다. 이때 5점 척도(1점: 매우 그렇다 ~ 5점: 전혀 그렇지 않다)를 사용하였고, 후에 역산을 통하여 점수가 높아질수록 차별경험이 증가하도록 치환하였다. 내적 신뢰도(Cronbach's alpha)는 .814였다.

(3) 가족의 지지

결혼이주여성의 사회적 관계형성을 지지해주는 가족의 지지를 알아보기 위해 총 4가지 문항을 사용하여 이를 살펴보았다. 예시문항으로는 “나의 가족은 내가 한국인과 사귀는 것을 좋아한다.” 등이 있으며 5점 척도(1점: 매우 그렇다 ~ 5점: 전혀 그렇지 않다)로 측정하였다. 내적 신뢰도(Cronbach's alpha)는 .506이며, 후에 척도 점수가 높아질수록 가족의 지지가 증가하도록 역산하였다. 이중 두 문항은 한국인과의 교류를 지지하는 문항으로, 두 문항은 모국인과의 교류를 지지하는 문항으로 구분하여 분석하였다.

(4) 지역자원 활용도

결혼이주여성이 한국에서 제공받는 지역자원을 얼마나 잘 활용하는지 알아보기 위해, 거주 지역에서 제공하는 교육 프로그램이나 서비스의 수혜 경험에 대해 살펴보았다. 구체적으로는 “한국어 교육”, “가족생활 이해 및 교육 상담”, “자녀교육 관련 상담 및 지원”, “한국생활 관련 법률 상담 및 지원”, “직업 교육 훈련”, “일자리 연계 서비스”로 총 6가지 각 영역에서 결혼이주여성의 지역자원 활용도에 대해 살펴보았으며, 총 3점 척도(0점: 전혀 받아본 적 없다 ~ 2점: 여러 번 받아본 적 있다)를 사용하여 측정하였다.

(5) 결혼이주여성 지원기관 이용 빈도

마지막으로 지난 1년간 결혼이주여성을 지원해주는 지역기관(다문화

가족지원센터, 여성인력개발센터, 복지관 등)을 이용하는 빈도를 알아보았다. 이때 4점 척도(1점: 이용한 적이 거의 없다 ~ 4점: 일주일에 1~2번 이용한다)를 이용하여 측정하였다.

2) 종속변인

(1) 한국생활 만족도

결혼이주여성의 현재 한국생활에 대한 만족도를 알아보기 위해 총 5개 문항을 통해 이를 측정하였다. 예시 문항으로는 “나의 결혼생활이 불만스럽다” 등이 있으며 5점 척도(1점: 매우 그렇다 ~ 5점: 전혀 그렇지 않다)로 응답하도록 하였다. 2009 전국다문화가족 실태조사에서 한국생활의 만족도를 가족생활 영역에서만 측정했던 것을 보완하여, 본 조사에서는 결혼생활 외에도 이웃관계, 지역환경, 자신의 위치와 역할, 경제수준의 5개 영역에서 보다 다양하게 생활 만족도를 측정하였다. 척도 점수가 높을수록 한국생활에 대한 만족도가 높아지며, 내적 신뢰도(Cronbach's alpha)는 .825였다.

(2) 한국사회 문화적응 유능감¹⁾

본 연구에서는 사회통합 지표의 하나로 문화적 유능감(cultural efficacy)을 조사하였다. 북한이탈주민을 대상으로 한 양문화 유능감 척도(채정민, 2003, 한성열, 2003)를 결혼이주여성의 실정에 맞게 수정·추가하였고, 연구진들에 의하여 문제해결 유능감 문항을 추가하여 결혼이주여성의 문화적 유능감을 알아보았다. 총 20개의 문항으로 구성되었으며, 5점 척도(1점: 매우 그렇다~5점: 전혀 그렇지 않다)를 통해 이를 측정하였다. 점수가 높을수록 문화적 유능감이 높아지도록 하였다. 그리고 요인분석을 통해 한 문항을 제외한 총 19개의 문항을 크게 3가지 하위척도(한국인과 의사소통 유능감 / 한국사회 적응 및 문화이해 유능감 / 일상생활에서의 문제해결 유능감)로 분류하였다. 각 하위척도의 내적 신뢰도(Cronbach's alpha)는 순서대로 .682, .794, .749였다.

1) 문항별 상세 내용은 지면상 김이선, 민무숙 외(2011)을 참조

(3) 사회생활 참여도

이들 결혼이주여성의 한국사회 참여 정도를 살펴보기 위한 변수로 정기적으로 참여하는 단체나 모임의 수를 질문하였다.

IV. 조사결과

연구진에 의하여 개발된 설문지는 국가별로 모두 자국어로 번역하였고, 예비조사를 통하여 이해하기 어려운 문항이나 문제점이 발견된 문항 등은 다시 수정 보완하는 절차를 거쳐 본 조사가 일대일 면접방식으로 진행되었다. 수거된 질문지중 응답지가 부실한 22부의 설문지를 제외한 총 518부를 통계분석에서 사용하였다. 기초통계분석 이후 집단차이 검증, 상관관계 분석, 신뢰도 검증 및 다중 회귀분석을 통하여 결혼이주여성의 사회적 관계 유형과 사회통합간의 관계를 분석하였다.

1. 조사대상 및 기초분석 결과

설문조사에 응답한 결혼이주여성의 인구·사회학적 특성을 살펴본 결과는 아래의 <표 1>과 같다. 먼저, 국적별 비율은 베트남 출신이 23.4%로 가장 높았고, 중국 한족 23%, 일본 20.7%, 필리핀 18.7%, 캄보디아 출신은 14.3% 순이었다. 결혼이주 경력이 비교적 짧은 캄보디아 출신을 제외하면, 조사 응답자는 국적별로 비교적 고르게 분포돼 있었다.

조사 응답자의 평균 거주기간은 78.8개월로 나타났다. 한국에 3년 이상~5년 미만 거주한 경우가 30.5%로 가장 많았으며, 국적별로는 중국, 베트남, 캄보디아 출신의 응답자가 거주기간 5년 미만에 60% 넘게 분포해 있는 반면, 일본 출신의 응답자는 10년 이상인 경우가 64.5%였다. 연령대 분포를 살펴보면, 30대 이하가 약 75%나 되는 비중을 차지고 있었으며, 베트남과 캄보디아 출신의 경우 20대 비율이 각각 전체의 76.9%, 77.0%를 차지하는 등 연령대가 상당히 낮게 분포돼 있었다.

조사 응답자의 학력 수준은 고등학교 졸업 이상이 약 70%인 것으로 나타났다. 고등학교 졸업이 38.6%로 가장 많았으며, 대학교 이상 30.5%,

중학교 졸업 23.9%, 초등학교 이하 6.9% 순이었다. 특히, 필리핀과 일본 출신에서는 대졸 이상의 학력 비율이 다른 국적에 비해 높았으며, 캄보디아 출신의 경우 초졸 이하 비율이 29.7%로 전체 평균(6.9%)보다 크게 높았다.

직업 경험과 관련된 질문에서, '현재 일하고 있다'고 응답한 경우가 42.3%로 가장 많았으며, '일한 경험이 한번도 없다' 35.1%, '과거 일한 경험이 있으나 현재는 안한다' 는 22.6%였다. 월소득은 100만원 이상~200만원 미만인 경우가 37.5%로 가장 많았으며, 100만원 미만 21.8%을 차지하였다. 중국과 일본 출신 응답자에서 월소득 300만 원 이상의 비율이 각각 16.0%, 15.9%로 다른 국적에 비해 현저히 높게 나타났다. 반면, 캄보디아 출신의 경우 100만원 이하의 비율이 35.1%로 다른 국가에 비해 높았다.

또한, 조사 응답자는 대부분 배우자와 함께 살고 있는 것으로 나타났다. 자녀가 있는 비율은 약 85% 수준이었고, 자녀가 없는 비율은 14.9%였다.

〈표 1〉 조사 대상의 인구·사회학적 특성

단위: 명(%)

	세부 수준	중국	베트남	필리핀	일본	캄보디아	전체
		빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)	빈도 (%)
거주 기간	2년 ~ 3년 미만	34 (28.6)	37 (30.6)	28 (28.9)	1 (0.9)	21 (28.4)	121 (23.4)
	3년 ~ 5년 미만	42 (35.3)	44 (36.4)	15 (15.5)	14 (13.1)	43 (58.1)	158 (30.5)
	5년 ~ 7년 미만	19 (16.0)	23 (19.0)	17 (17.5)	4 (3.7)	7 (9.5)	70 (13.5)
	7년 ~ 10년 미만	13 (10.9)	15 (12.4)	14 (14.4)	19 (17.8)	3 (4.1)	64 (12.4)
	10년 이상	11 (9.2)	2 (1.7)	23 (23.7)	69 (64.5)	0 (0.0)	105 (20.3)
연령	20대	42 (35.3)	93 (76.9)	36 (37.1)	1 (0.9)	57 (77.0)	229 (44.2)
	30대	56 (47.1)	26 (21.5)	37 (38.1)	23 (21.5)	16 (21.6)	158 (30.5)
	40대	19 (16.0)	1 (0.8)	19 (19.6)	64 (59.8)	1 (1.4)	104 (20.1)
	50대	2 (1.7)	1 (0.8)	5 (5.2)	19 (17.8)	0 (0.0)	27 (5.2)
학력	초등학교 이하	4 (3.4)	7 (5.8)	3 (3.1)	0 (0.0)	22 (29.7)	36 (6.9)
	중학교	38 (31.9)	59 (48.8)	2 (2.1)	0 (0.0)	25 (33.8)	124 (23.9)
	고등학교	50 (42.0)	43 (35.5)	33 (34.0)	48 (44.9)	26 (35.1)	200 (38.6)
	대학교 이상	27 (22.7)	12 (9.9)	59 (60.8)	59 (55.1)	1 (1.4)	158 (30.5)

직업 경험	현재 일하고 있음	36 (30.3)	52 (43.0)	55 (56.7)	53 (49.5)	23 (31.1)	219 (42.3)
	과거에는 있으나 현재는 안 함	34 (28.6)	22 (18.2)	16 (16.5)	35 (32.7)	10 (13.5)	117 (22.6)
	일한 경험 없음	49 (41.2)	47 (38.8)	26 (26.8)	19 (17.8)	41 (55.4)	182 (35.1)
월소득	100만원 미만	18 (15.1)	25 (20.7)	24 (24.7)	20 (18.7)	26 (35.1)	113 (21.8)
	100만~200만원	38 (31.9)	62 (51.2)	32 (33.0)	36 (33.6)	26 (35.1)	194 (37.5)
	200만~300만원	36 (30.3)	18 (14.9)	17 (17.5)	26 (24.3)	4 (5.4)	101 (19.5)
	300만원 이상	19 (16.0)	6 (5.0)	5 (5.2)	17 (15.9)	3 (4.1)	50 (9.7)
	모름	8 (6.7)	10 (8.3)	19 (19.6)	8 (7.5)	15 (20.3)	60 (11.6)
혼인 상태	배우자와 함께 살고 있음	117 (98.3)	111 (91.7)	93 (95.9)	104 (97.2)	74 (100.0)	499 (96.3)
	별거중	1 (0.8)	2 (1.7)	1 (1.0)	1 (0.9)	0 (0.0)	5 (1.0)
	사별 또는 이혼	1 (0.8)	8 (6.6)	3 (3.1)	2 (1.9)	0 (0.0)	14 (2.7)
취학 자녀 여부	없음	21 (17.6)	18 (14.9)	15 (15.5)	9 (8.4)	16 (21.6)	79 (15.3)
	있음	73 (61.3)	93 (76.9)	53 (54.6)	95 (88.8)	48 (64.9)	362 (69.9)
	무자녀	25 (21.0)	10 (8.3)	29 (29.9)	3 (2.8)	10 (13.5)	77 (14.9)
전 체		119 (100.0)	121 (100.0)	97 (100.0)	107 (100.0)	74 (100.0)	518 (100.0)

본 연구에서 살펴보고자 한 조절변수 및 종속변수의 기초분석 결과 다음 <표 2>와 같이 나타났다. 한국어실력은 필리핀, 일본, 캄보디아가 유사하게 나타났으며, 차별경험은 필리핀과 중국이 가장 낮게 나타났다. 가족으로부터의 지지를 받는 정도는 중국, 필리핀이 높게 나온 반면, 캄보디아가 가장 낮게 나타났다. 각종 교육서비스 수혜도 및 지역내 각종 공공기관 이용빈도는 일본이 가장 낮은 것으로 나타났다. 한국생활만족도는 중국과 베트남이 높고, 필리핀과 캄보디아 여성이 낮았으며, 문화적 유능감 역시, 일본과 캄보디아가 가장 낮았다. 이들의 각종 단체 및 모임 참여로 본 사회생활의 참여도는 필리핀과 일본, 캄보디아 순으로 나타나 이들의 거주기간과 어느 정도 연관이 있는 것으로 해석된다.

〈표 2〉 각종 변수의 기초분석 결과

단위 : 평균(표준편차)

문항(최저~최고점수)	중국	베트남	필리핀	일본	캄보디아	전체
한국어실력(1~5)	2.9(.95)	2.9(.59)	3.0(.76)	3.0(.59)	3.0(.71)	3.0(.74)
차별경험(1~5)	2.6(.76)	2.9(.93)	2.5(.65)	2.7(.78)	2.7(.63)	2.7(.78)
가족지지(1~5)	3.8(.66)	3.6(.65)	3.8(.64)	3.6(.63)	3.4(.64)	3.7(.66)
서비스 수혜도(1~3)	1.8(.51)	1.7(.47)	1.8(.51)	1.6(.41)	1.8(.37)	1.8(.47)
기관이용빈도(1~4)	2.6(1.3)	2.5(1.2)	2.5(1.2)	2.0(1.1)	2.5(1.2)	2.4(1.2)
한국생활만족도(1~5)	3.6(.75)	3.6(.90)	3.3(.69)	3.4(.70)	3.2(.78)	3.4(.78)
문화적 유능감(1~5)	3.3(.50)	3.3(.46)	3.4(.59)	3.2(.42)	3.0(.44)	3.3(.50)
사회생활참여도(0~7)	.95(.96)	.93(.94)	1.6(1.3)	1.7(1.1)	1.3(1.4)	1.3(1.2)

2. 결혼이주에 따른 사회적 관계의 재구성

결혼이주여성은 결혼 이후 새로운 사회 적응 과정에서 사회적 관계를 재구성하게 된다. 여기에서는 이들의 사회적 관계가 결혼이주를 계기로 어떻게 달라지며, 어떠한 통로에 의해 이루어지는지, 또한 사회적 관계 형성에 대한 기대와 영역별 사회적 자원의 구성은 어떠한지를 살펴본다.

1) 사회적 관계의 전반적인 변화

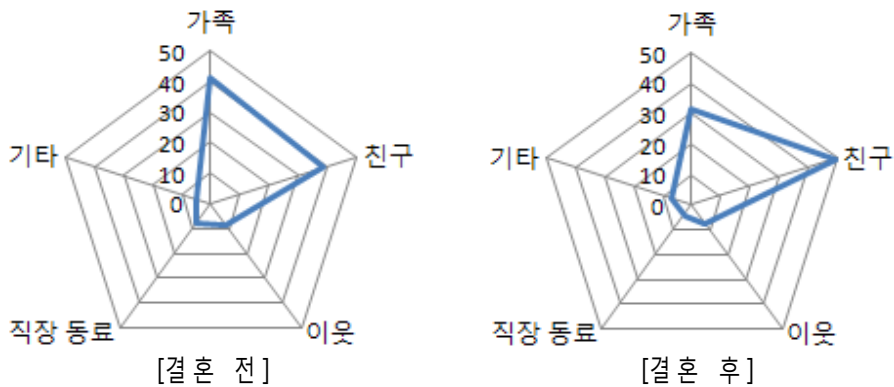
결혼이주여성은 결혼을 전후해 사회적 관계를 재구성하게 된다. 아래 <표 3>과 [그림3]을 보면 이들이 결혼 전에 가깝게 지낸 사람 수는 평균 11.1명이었으나, 결혼 후에는 9.3명으로 감소한 것으로 나타난다. 특히, 친구만 제외하고, 가족, 이웃 등 다수의 사회적 관계에서 사회적 관계의 크기가 감소한 것을 알 수 있다.

한편, 결혼을 전후해 사회적 관계의 세부적 구성 역시 적지 않은 차이가 있다. 사회적 관계를 구성하는 사람들의 분포를 보면 가족의 비중은 결혼 후에 감소하지만(41.1% → 32.0%), 친구의 비중은 증가한 (38.3% → 49.7%) 것으로 나타난다. 사회적 관계가 한국생활 적응이나 사회통합에 영향을 미치는 자원인 점을 고려해보면, 결국 이들이 소유한 사회적 자원의 양이 감소하고, 그 관계의 내용 역시 달라진 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3〉 결혼 전후로 변화한 사회적 관계 크기

(단위: 명)

		본국(결혼 전)			한국(결혼 후)		
		평균	표준편차	비중 (%)	평균	표준편차	비중 (%)
각 사회적 관계별 명수	가족	3.83	3.65	41.1	2.57	3.17	32.0
	친구	3.79	4.66	38.3	3.95	4.24	49.7
	이웃	1.58	3.84	8.4	0.93	2.64	7.4
	직장 동료	1.14	2.49	7.4	0.43	1.46	3.9
	기타	0.75	2.25	4.8	0.66	1.97	7.0
	가까운 사람 총수	11.08	11.52	100.0	9.29	9.43	100.0



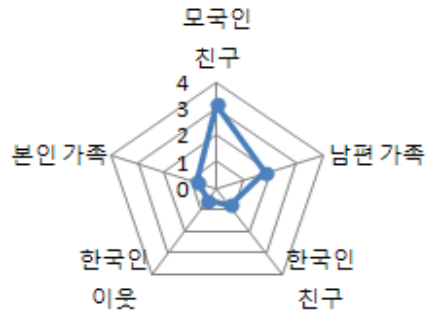
〔그림 3〕 결혼이주 전후 사회적 관계 구성 비율의 변화 (단위: %)

다음 <표 4>는 결혼이주여성이 한국에서 가깝게 지내는 사람을 국적별(모국인, 한국인, 기타외국인)로 구분해 살펴본 결과를 보여준다. 모국인이 차지하는 비중이 4.8명으로, 한국인 3.8명보다 다소 큰 것으로 나타났다. 이는 모국인과의 관계가 결혼이주여성에게 큰 의미를 지니고 있음을 시사한다.

〈표 4〉 한국에서의 사회적 관계 크기

(단위: 명)

		평균	표준편차
한국의 가까운 사람 총수		9.29	9.43
모국인	합계	4.75	5.21
	본인 가족	0.74	1.45
	친구	3.15	3.43
	이웃	0.36	1.40
	직장 동료	0.21	1.12
	공공기관 종사자	0.09	0.51
	기타	0.20	1.30
한국인	합계	3.79	4.88
	남편 가족	1.83	2.54
	친구	0.79	1.81
	이웃	0.57	1.83
	직장 동료	0.22	0.8
	공공기관 종사자	0.26	0.84
	기타	0.10	0.53
기타 외국인		0.76	2.00



〔그림 4〕 한국에서의 주요 사회적 관계 유형

(단위: 명)

특히, 세부 유형별로 살펴보면 모국인 친구가 약 3.2명으로 가장 높은 비중을 차지했으며, 그 다음은 남편 가족 1.8명, 한국인 친구 0.8명, 본인 가족 0.7명, 한국인 이웃 0.6명 순이었다. 즉, 결혼이주여성이 한국에서 재구성하는 사회적 관계에서 모국인 친구가 1순위, 남편 가족이 2순위를 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

2) 거주기간 및 국적에 따른 사회적 관계 변화

결혼이주여성이 한국에서 가깝게 지내는 사람들 수가 거주기간에 따라 어떻게 변화하는지 살펴보았다. 다음 [그림 5]에서 볼 수 있듯이 거주기간이 증가할수록 한국에서 가깝게 지내는 사람 수는 전반적으로 증가하는 양상을 보였다. 또한 가깝게 지내는 사람을 모국인과 한국인으로 구분해 살펴본 결과, 모국인이 한국인에 비해 다소 많았으며, 거주기간이 길어질수록 모국인과 한국인 연결망 모두 커지는 것으로 나타났다. 전반적으로는 정착초기인 2~3년 사이 사회적 관계가 비교적 있다가 3~5년 사이 약간 감소한 이후, 5년 이후에는 증가하는 모습을 보인다.

〈표 5〉 거주기간에 따른 사회적 관계 크기 변화

(단위: 명)

	모국인		한국인		전체	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
2~3년	4.1	4.0	4.1	5.6	8.2	7.9
3~5년	4.0	5.5	3.0	4.5	7.0	8.7
5~7년	4.8	5.1	3.9	5.0	8.7	8.5
7~10년	6.0	5.9	4.3	4.3	10.3	9.7
10년이상	5.8	5.5	4.2	4.6	10.0	8.6
전체	8.5	8.6	7.8	9.5	10.1	9.2

거주기간에 따라 사회적 관계 크기가 변화하는 양상에 국적별로 차이가 있는지 살펴보았다. 아래 <표 6>에서 볼 수 있듯이 국적별로 보면, 중국과 필리핀, 일본이 7~10년 정도시기에 사회적 관계가 가장 증가하였다가 그 이후 감소하는 반면, 베트남과 캄보디아는 5~7년정도 시기까지가 가장 관계가 증가한 모습을 볼 수 있다. 사회적 관계의 폭을 보면, 일본(10.5명)과 필리핀(10.1명)이 가장 사회적 관계가 넓고, 그 뒤를 중국(8.5명)과 베트남(7.8명)이 잇고 있으며, 상대적으로 캄보디아(6.5명)가 가장 좁은 것을 알 수 있다.

〈표 6〉 국적별 거주기간에 따른 사회적 관계 크기의 변화

(단위: 명)

	중국		베트남		필리핀		일본		캄보디아	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
2~3년	7.0	6.3	7.2	5.6	11.8	10.0	4.0	-	7.3	9.8
3~5년	6.7	4.5	8.0	12.7	7.5	5.5	9.4	12.4	5.5	5.8
5~7년	5.6	3.6	9.6	9.8	10.9	10.8	5.5	3.1	10.6	7.5
7~10년	10.3	7.7	6.2	5.2	12.3	12.6	14.4	12.3	7.0	3.6
10년이상	11.8	12.9	6.0	6.2	7.8	6.2	10.6	8.5	0.0	-
전체	8.5	8.6	7.8	9.5	10.1	9.2	10.5	9.3	6.5	7.3

3) 결혼이주여성의 사회적 관계 유형

조사대상인 결혼이주여성을 사회적 관계 크기와 한국인 및 모국인 비율에 따라 유형화하였다. 한국에서 가깝게 지내는 사람이 가족을 포함해 2명 이하인 경우는 전부 소외형으로 분류했으며, 사회적 관계 크기가 3명

이상인 사람들을 대상으로 한국인 및 모국인 비율에 따라 유형을 구분하였다. 조사대상을 유형화한 구체적인 기준은 <표 7>과 같다. 3명 이상인 경우, 모국인수가 전체 가깝게 지내는 사람중 모국인 비율이 40%이하이면 한국인 편향형으로, 60%이상이면 모국인 편향형으로 구분하였고, 40%초과~60%이하를 차지하면 양쪽 국가 모두와의 균형적인 사회적 관계를 맺는 집단으로 구분하였다. 이러한 유형화 결과, 모국인 편향형의 비율이 37.3%로 가장 높은 것으로 나타났다. 균형형이 28.2%로 그 뒤를 이었으며 한국인 편향형은 18.7% , 소외형은 15.8% 수준이었다.

〈표 7〉 결혼이주여성의 사회적 관계 유형화

사회적 관계 유형	연결망 크기	모국인 비율*	빈도 (%)
소외형	2명 이하	전체	82 (15.8)
한국인 편향형	3명 이상	0.4 이하	97 (18.7)
균형형	3명 이상	0.4초과 - 0.6이하	146 (28.2)
모국인 편향형	3명 이상	0.6 초과	193 (37.3)

* 모국인 수를 전체 연결망 크기(기타 국적 제외)로 나눈 비율

<표 8>에서 보듯이 사회적 관계 유형별로 세부구성을 살펴보면, 한국인 편향형이 본국과 한국에서 모두 사회적 관계 크기가 가장 큰 것으로 나타났다. 본국에서 가까이 지낸 사람 수는 한국인 편향형이 평균 13.2명으로 가장 컸으며, 균형형 12.5명, 모국인 편향형 12.0명 수준이었고, 소외형은 3.9명이었다. 한국에서 가까이 지내는 사람 수 역시 한국인 편향형이 11.6명으로 가장 컸으며, 그 다음은 균형형으로 약 11명, 모국인 편향형 10.1명이었고, 소외형은 1.5명 수준이었다. 소외형은 한국뿐 아니라 본국에서도 사회 연결망의 크기가 다른 유형에 비해 현저히 작았다.

흥미롭게도, 모국인 편향형의 경우 한국에서 가깝게 지내는 모국인 7.02명중 절반이 넘는 4.68명이 모국인 친구였으며, 한국인 편향형은 가깝게 지내는 한국인 8.05명중 절반이 넘는 4.27명이 남편 가족으로 나타났다. 한편, 소외형의 경우 가깝게 지내는 한국인이 채 1명도 되지 않고, 특히 남편 가족은 0.37명에 불과해 도움을 받을 수 있는 관계망이 매우 미약한 것으로 드러났다.

〈표 8〉 사회적 관계 유형별 세부 구성

(단위: 명)

	소외형	모국인 편향형	한국인 편향형	균형형	전체
본국의 가까운 사람 총수	3.88	12.01	13.18	12.50	11.08
한국의 가까운 사람 총수	1.50	10.14	11.59	11.01	9.29
한국의 가까운 사람_모국인	0.93	7.02	2.89	5.12	4.75
한국의 가까운 사람_한국인	0.54	2.22	8.05	4.85	3.79
한국의 가까운 모국인_친구	0.71	4.68	2.07	3.23	3.15
한국의 가까운 한국인_남편가족	0.37	0.97	4.27	2.18	1.83

사회적 관계 유형별 분포를 국적을 기준으로 살펴보면 다음 <표 9>와 같다. 중국 한족의 경우 균형형이 33.6%로 가장 높은 비율을 차지했으며, 모국인 편향형은 29.4%로 그 뒤를 이었다. 베트남 출신은 모국인 편향형이 38%로 가장 높았고, 그 뒤는 소외형으로 23.1% 수준이었다. 필리핀 출신은 균형형이 45.4%로 압도적인 수준이었고, 그 다음은 모국인 편향형으로 27.8%였다. 일본 출신의 경우 모국인 편향형이 52.3%로 압도적인 비중을 차지했으며, 그 뒤는 균형형으로 27.1% 수준이었다. 캄보디아 출신은 모국인 편향형이 39.2%로 가장 높았고, 소외형도 29.7%나 되었다.

전반적으로 소외형은 베트남, 캄보디아 출신 사이에서 비교적 많고 중국인 출신은 한국인 편향형, 필리핀 출신은 균형형이 비교적 많은 것으로 나타났다. 무엇보다 주목할 점은 일본인들 사이에서 모국인 편향형이 두드러지게 많다는 것이다. 베트남, 캄보디아 출신의 경우에는 한국생활기간이 비교적 짧고 사회적 교류에 대한 가족들의 지지도 낮은 것 등이 사회적 관계 발달을 제약하고 있는 것으로 해석해볼 수 있다. 이에 비해, 일본인은 비교적 오랜 기간 한국사회에 살고 있음에도 불구하고 전반적 삶에서 종교기관이 차지하는 영향력이 크고 따라서 사회적 관계망 역시 종교기관을 통해 형성된 모국인 관계를 중심으로 구성되어 있는 것으로 보인다.

한편, 사회적 관계 유형별로 평균 거주기간을 분석한 결과에 따르면 거주기간이 길수록 균형형이, 거주기간이 짧을수록 소외형이 되는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 균형형의 경우 평균 거주기간이 84.6개월

로 가장 길었으며, 모국인 편향형은 82.6개월, 한국인 편향형은 73.2개월, 소외형은 66.2개월로 가장 짧았다. 여기서 모국인 편향형의 거주기간이 길게 나타난 것은 한국 거주기간이 긴 특징을 지닌 일본 출신의 응답자들이 이 집단에 많이 포함돼 있기 때문으로 보인다.

〈표 9〉 국적, 거주기간 등 사회적 관계 유형별 분포

(단위: %, 개월)

		소외형	모국인 편향형	한국인 편향형	균형형
국적 (%)	중국(한족)	11.8	29.4	25.2	33.6
	베트남	23.1	38.0	17.4	21.5
	필리핀	9.3	27.8	17.5	45.4
	일본	8.4	52.3	12.1	27.1
	캄보디아	29.7	39.2	21.6	9.5
	전체	15.8	37.3	18.7	28.2
거주기간(개월)	전체	66.2	82.6	73.2	84.6

3. 사회적 관계 유형과 사회통합의 관계

위에서 살펴본 결혼이주여성의 사회적 관계는 한국사회와의 통합에 어떤 영향을 미칠까? 이 절에서는 사회통합의 지표로 정서적 차원(한국생활만족도), 문화적 차원(문화적 유능감), 그리고 사회적 차원(정기 참여 단체/모임 수)을 설정하고, 사회적 관계 유형과의 관련성을 살펴보았다.

1) 사회적 관계 유형과 한국생활 만족도

<표 10>은 결혼이주여성의 한국생활 만족도를 결혼생활, 이웃관계, 지역환경, 위치 및 역할, 경제수준으로 측정한 결과를 보여준다. 분석결과에 따르면, 결혼이주여성의 이웃관계 만족도는 3.57로 가장 높게 나타난 반면, 경제수준 만족도는 3.09로 가장 낮았다. 사회적 관계 유형별로 살펴보면, 한국인 편향형의 만족도가 3.71로 가장 높았고, 균형형이 3.47로 그 다음이었으며, 모국인 편향형 3.36, 소외형이 3.24로 가장 낮았다.

〈표 10〉 결혼이주여성의 한국생활 만족도

(단위: 점)

	결혼생활	이웃관계	지역환경	위치 및 역할	경제수준	전체
평균	3.46	3.57	3.55	3.51	3.09	3.44
표준편차	1.108	.874	1.020	.993	1.087	.782

사회적 관계 유형에 따른 한국생활 만족도의 차이가 다른 기타 변수들(인구학적 특성 및 한국생활 경험 등)의 영향력을 통제하고도 여전히 유의하게 나타나는지 알아보기 위해 위계적 다중회귀 분석을 실시하였다(<표 11>). 먼저, 인구 사회학적 변수들을 살펴보면, 응답자 연령이 낮을수록, 그리고 월소득이 높을수록 한국생활 만족도는 높았다. 또한 중국(한족) 출신의 결혼이주여성은 베트남 출신에 비해 한국생활 만족도가 높은 것으로 나타났다. 거주기간은 유의한 영향을 미치지 않았다. 매개변수를 살펴보면, 차별경험이 적을수록, 한국인과의 교류에 대한 가족의 지지가 강할수록 한국생활 만족도가 높게 나타났다. 한편, 사회적 관계 유형 분석에서는 한국인 편향형 집단이 소외형 집단에 비해 한국생활 만족도가 높았다.

〈표 11〉 한국생활 만족도에 대한 회귀분석

	Model 1			Model 2			Model 3			
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	
상수	3.270	.196		3.210	.313		3.058	.322		
연령대	-.125	.058	-.153*	-.164	.054	-.199**	-.154	.054	-.188**	
거주기간	.000	.001	-.008	.001	.001	.051	.000	.001	.032	
국적	베트남	-.221	.107	-.126*	-.138	.100	-.079	-.112	.100	-.063
	필리핀	.113	.119	.056	.260	.110	.128*	.285	.110	.140**
	일본	-.215	.131	-.118	-.199	.122	-.109	-.167	.123	-.092
	캄보디아	-.166	.130	-.074	-.066	.120	-.029	-.060	.120	-.027
학력	.056	.048	.067	.021	.045	.025	.021	.045	.025	
취업상태	취업 중	.090	.084	.059	.082	.078	.054	.076	.077	.050
	과거 취업	-.057	.096	-.031	.018	.089	.010	.023	.088	.013
가정 월소득	.177	.039	.218*	.141	.037	.174***	.140	.037	.172***	
취학자녀 유무	-.038	.085	-.023	-.150	.079	-.0891	-.116	.080	-.069	
한국어 능력				-.030	.047	-.029	-.026	.047	-.025	
차별경험				-.268	.042	-.279***	-.260	.042	-.271***	
한국인 교류 지지				.227	.052	.222***	.226	.051	.220***	
모국인 교류 지지				.065	.049	.066	.060	.049	.061	
교육및 서비스 수혜도				.010	.012	.035	.010	.012	.037	
지원기관 이용 빈도				-.037	.027	-.059	-.037	.027	-.061	

	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
모국인 편향형							.070	.097	.045
한국인 편향형							.278	.110	.144*
균형형							.079	.104	.047
F-value	5.276***			9.380***			8.458***		
R-Square	.118			.271			.285		
Adj R-Square	.096			.243			.251		
R-Square Change	.118***			.153***			.013*		

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

국적: 중국(한족)기준, 취업상태: 취업경험 전무 기준, 연결망 유형: 소외형 기준

2) 사회적 관계 유형과 문화적 유능감

사회적 관계 유형에 따른 문화적 유능감의 차이를 살펴보았다. 여기서는 문화적 유능감을 한국인과의 의사소통 유능감, 사회적응 및 문화이해 유능감, 일상생활의 문제해결 유능감 등 세 차원으로 구분해 분석했다(<표 12>).

먼저, 한국인과의 대화 시 자신감과 관련된 의사소통 유능감의 경우, 한국인 편향형 집단(3.21점)이 가장 높았다. 그 다음은 균형형 집단(3.05점), 모국인 편향형(2.99점) 순으로 나타났으며, 소외형 집단(2.91점)은 대면 및 소통 유능감이 가장 낮게 나타났다.

한국생활 적응, 한국 풍습이나 가치관 이해 등에 대한 자신감을 알아보는 사회적응 및 문화이해 유능감의 경우 균형형(3.53점)이 가장 높았으며, 그 다음은 한국인 편향형(3.49점), 모국인 편향형(3.31점), 소외형(3.23점) 순으로 나타났다. 또한, 한국 생활에서 직면하게 되는 다양한 문제(길찾기, 병원, 공공기관 이용 등)에 대한 해결 자신감을 보여주는 일상생활의 문제해결 유능감에서는 균형형 집단(3.44점)이 가장 높았고, 모국인 편향형(3.37점), 한국인 편향형(3.25점), 소외형(3.22점)이 그 뒤를 이었다.

전반적으로 살펴볼 때, 균형형과 한국인 편향형이 다른 사회적 관계 유형보다 문화적 유능감이 높게 나타났으며, 소외형은 세 영역 모두에서 가장 낮은 유능감을 보였다. 다음은 사회적 관계 유형에 따른 문화적 유능감의 차이가 다른 변수들(인구통계학적 변수 및 한국생활 경험 변수)을 통제한 후에도, 여전히 유의미하게 나타나는지 알아보기 위해 위계적 다중회귀 분석을 실시하였다.

〈표 12〉 사회적 관계 유형별 문화적 유능감

(단위: 점)

	소외형	모국인 편향형	한국인 편향형	균형형	전체 평균
한국인과의 의사소통 유능감	2.91 (0.67)	2.99 (0.67)	3.21 (0.61)	3.05 (0.71)	3.04 (0.68)
사회적응 및 문화이해 유능감	3.23 (0.65)	3.31 (0.65)	3.49 (0.56)	3.53 (0.62)	3.39 (0.63)
일상생활의 문제해결 유능감	3.22 (0.76)	3.37 (0.76)	3.25 (0.79)	3.44 (0.74)	3.34 (0.76)

(1) 사회적 관계 유형과 한국인과의 의사소통 유능감

<표 13>은 한국인과의 의사소통 유능감에 대한 위계적 다중회귀 분석 결과를 보여준다. 먼저, 인구사회학적 변인을 살펴보면, 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 그리고 한국에서 거주한 기간이 길수록 의사소통 유능감이 높아졌다. 국가별로는, 중국 한족이 다른 국적에 비해 의사소통 유능감이 높은 것으로 나타났다. 또한, 현재 일하고 있는 결혼이주여성은 한국에서 일한 경험이 전혀 없는 여성에 비해 의사소통 유능감이 높았다.

또한, 매개변수에서는 한국어 능력이 높을수록, 차별받은 경험이 적을수록 의사소통 유능감이 높게 나타났다. 마지막으로, 사회적 관계 유형을 비교 분석한 결과, 한국인 편향형 집단이 소외형 집단에 비해 의사소통 유능감이 높았다.

〈표 13〉 한국인과의 의사소통 유능감에 대한 회귀분석

	Model 1			Model 2			Model 3			
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β	
상수	2.740	.165		2.943	.263		2.830	.271		
연령대	-.127	.050	-.169*	-.085	.047	-.113†	-.076	.047	-.102	
거주기간	.005	.001	.401***	.004	.001	.315***	.004	.001	.299***	
응답자	베트남	-.268	.090	-.168**	-.266	.084	-.167**	-.243	.085	-.152**
	필리핀	-.785	.100	-.434***	-.689	.092	-.381***	-.678	.092	-.375***
국적	일본	-.560	.111	-.340***	-.542	.103	-.329***	-.523	.104	-.318***
	캄보디아	-.290	.109	-.143**	-.300	.101	-.149**	-.287	.101	-.142**
응답자학력	.150	.041	.198***	.119	.038	.158**	.118	.038	.156**	
응답자 취업 중	.323	.071	.236***	.270	.066	.197***	.262	.066	.191***	
취업상태 과거 취업	.112	.081	.069	.104	.075	.064	.104	.075	.064	
가정 월소득	-.027	.033	-.037	-.037	.031	-.051	-.039	.031	-.054	
취학자녀 유무	-.041	.071	-.027	-.110	.066	-.072	-.083	.067	-.055	
한국어 능력				.205	.040	.219***	.206	.039	.220***	
차별경험				-.237	.035	-.274***	-.234	.035	-.270***	
한국인 교류 지지				.078	.043	.085†	.077	.043	.083 †	
모국인 교류 지지				-.077	.041	-.088†	-.081	.041	-.091*	
교육및 서비스 수혜도				.002	.010	.010	.003	.010	.011	
지원기관 이용 빈도				-.023	.023	-.041	-.024	.023	-.043	
모국인 편향형							.077	.082	.055	
한국인 편향형							.205	.093	.118*	
균형형							.121	.089	.080	
F-value	11.850***			14.616***			12.757***			
R-Square	.232			.369			.377			
Adj R-Square	.213			.344			.347			
R-Square Change	.232***			.137***			.008			

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

국적: 중국(한족)기준, 취업상태: 취업경험 전무 기준, 연결망 유형: 소외형 기준

(2) 사회적 관계 유형과 사회적응 및 문화이해 유능감

한국사회 적응 및 문화이해 유능감에 대한 위계적 회귀분석 결과를 살펴보면 다음 <표 14>와 같다. 먼저, 사회 인구학적 변인의 경우, 응답자의 연령과 학력이 높을수록, 한국에서의 거주기간이 길수록 사회적응 및 문화이해 유능감은 높았다. 국적별로 비교해 보면, 중국 출신의 결혼이주 여성은 필리핀 출신보다는 사회적응 및 문화이해 유능감이 낮았지만, 일

본 출신에 비해서는 높게 나타났다. 매개변인을 살펴보면, 한국어 실력이 좋을수록, 차별경험이 적을수록, 그리고 한국인 교류에 대한 가족의 지지가 강할수록 한국사회 적응 및 문화이해 유능감은 높았다.

한편, 사회적 관계 유형 분석에서는 한국인 편향형과 균형형의 경우 사회적응 및 문화이해 유능감이 소외형 집단에 비해 높은 것으로 드러났다. 또한, 표준화된 회귀계수(β)에서 볼 수 있듯, 균형형의 사회적응 및 문화이해 유능감이 한국인 편향형보다 다소 높았다.

〈표 14〉 한국사회 적응 및 문화이해 유능감에 대한 회귀분석

			Model 1			Model 2			Model 3		
			B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
상수			2.683	.161		2.023	.262		1.923	.270	
연령대			.085	.048	.125†	.105	.046	.156*	.113	.046	.168*
거주기간			.003	.001	.227***	.002	.001	.187*	.002	.001	.166*
응답자	베트남		.055	.087	.038	.104	.084	.072	.133	.084	.092
	필리핀		.225	.096	.136*	.333	.092	.202***	.335	.092	.203***
국적	일본		-.450	.106	-.302***	-.392	.102	-.264***	-.366	.102	-.246***
	캄보디아		.081	.106	.044	.120	.101	.065	.142	.101	.076
응답자학력			.079	.039	.115*	.043	.038	.062	.038	.037	.056
응답자	취업 중		.096	.068	.077	.062	.065	.050	.053	.065	.042
	취업상태	과거 취업	.149	.078	.101†	.154	.075	.105*	.151	.074	.103*
가정 월소득			.026	.032	.038	.011	.031	.016	.007	.031	.011
취학자녀 유무			.034	.069	.025	-.023	.066	-.017	.003	.067	.002
한국어 능력						.136	.039	.160***	.134	.039	.158***
차별경험						-.106	.035	-.134**	-.104	.035	-.131**
한국인 교류 지지						.158	.043	.189***	.156	.043	.186***
모국인 교류 지지						.004	.041	.005	.000	.041	.000
교육및 서비스 수혜도						.013	.010	.059	.013	.010	.059
지원기관 이용 빈도						-.002	.023	-.004	-.003	.023	-.006
모국인 편향형									.077	.082	.060
한국인 편향형									.193	.092	.122*
균형형									.184	.087	.135*
F-value			6.178***			7.899***			7.114***		
R-Square			.136			.239			.251		
Adj R-Square			.114			.209			.216		
R-Square Change			.136***			.104***			.012†		

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

국적: 중국(한족)기준, 취업상태: 취업경험 전무 기준, 연결망 유형: 소외형 기준

(3) 사회적 관계 유형과 일상생활의 문제해결 유능감

일상생활의 문제해결 유능감에 대한 위계적 다중회귀분석을 실시했으며, 분석결과를 아래 <표 15>를 통해 알 수 있다. 먼저, 인구사회적 변인을 살펴보면 응답자의 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 거주기간이 길어질수록, 그리고 취학자녀가 있는 사람이 그렇지 않은 사람에 비하여 일상생활에서 문제를 해결할 수 있는 유능감은 증가했다. 또한, 현재 일을 하고 있거나 과거에 일한 경험이 있는 응답자는 한국에서 일한 경험이 없는 사람에 비해 문제해결 유능감이 높았다.

<표 15> 일상생활에서의 문제해결 유능감에 대한 회귀분석

		Model 1			Model 2			Model 3		
		B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
상수		2.566	.180		1.743	.292		1.769	.303	
연령대		-.084	.054	-.104	-.050	.052	-.063	-.052	.052	-.064
거주기간		.005	.001	.411***	.005	.001	.354***	.005	.001	.360***
응답자	베트남	-.097	.098	-.057	-.053	.093	-.031	-.062	.094	-.036
	필리핀	.077	.110	.038	.196	.103	.097†	.193	.104	.096†
	일본	-.260	.120	-.148*	-.159	.114	-.090	-.174	.116	-.099
국적										
캄보디아		-.057	.121	-.025	-.035	.113	-.016	-.039	.114	-.018
응답자학력		.119	.045	.145**	.073	.042	.090†	.073	.042	.089†
응답자 취업 중		.243	.077	.164***	.181	.073	.122*	.185	.073	.124*
취업상태 과거 취업		.224	.088	.128*	.200	.083	.114*	.201	.083	.115*
가정 월소득		.012	.036	.015	-.001	.034	-.001	.000	.035	.000
취학자녀 유무		.133	.079	.080†	.067	.075	.040	.057	.076	.034
한국어 능력					.215	.044	.212***	.214	.044	.211***
차별경험					-.110	.039	-.118**	-.113	.039	-.120**
한국인 교류 지지					.154	.048	.155***	.156	.048	.156***
모국인 교류 지지					-.031	.046	-.033	-.030	.046	-.031
교육및 서비스 수혜도					.020	.012	.076†	.020	.012	.075†
지원기관 이용 빈도					.033	.026	.055	.033	.026	.055
모국인 편향형								.001	.091	.001
한국인 편향형								-.066	.103	-.035
균형형								-.035	.098	-.021
F-value		11.613***			12.770***			10.833***		
R-Square		.232			.342			.343		
Adj R-Square		.212			.315			.311		
R-Square Change		.232***			.110***			.001		

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

국적: 중국(한족)기준, 취업상태: 취업경험 전무 기준, 연결망 유형: 소외형 기준

매개 변인을 보면, 한국어 능력이 높을수록, 차별경험이 적을수록, 한국인 교류에 대한 가족의 지지가 강할수록 일상생활의 문제해결 유능감이 증가했다. 또한, 지역에서 제공하는 교육 및 서비스의 이용 경험도 많을수록 문제해결 유능감이 증가하는 경향을 보였다.

그러나 다른 유능감과 달리, 문제해결 유능감에서는 사회적 관계 유형에 따른 차이가 나타나지 않았다. 문제해결 유능감의 경우 사회적 관계 요인보다 인구학적 특성(연령, 학력, 거주기간, 취업경력, 국적)과 매개 변인(한국어 능력, 차별경험, 지역자원 활용도, 가족지지)이 더 중요한 것으로 보인다.

3) 사회적 관계 유형과 사회생활 참여도

결혼이주여성의 사회적 관계 유형에 따른 정기모임의 참여도 차이를 살펴보았다. 먼저, 균형형의 경우 1.5개로 정기적으로 참여하는 모임 수가 가장 컸으며, 그 다음으로 모국인 편향형 1.4개, 한국인 편향형 1.3개 순이었고, 소외형은 0.8개로 가장 작았다. 다시 말해, 소외형 집단이 다른 유형 집단에 비해 사회생활 참여도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 사회생활 참여도가 인구학적 특성 및 기타 변수들을 통제하고도 사회적 관계 유형별로 여전히 유의미한 차이를 보이는지 알아보기 위해 위계적 다중회귀 분석을 실시하였다. 분석 결과는 아래 <표 16>에 나와 있다.

먼저, 사회 인구학적 변수를 살펴보면, 거주기간이 길수록 정기적으로 참여하는 모임 수는 증가하였다. 국적별로는 중국 한족에 비해 필리핀이나 캄보디아 출신이 정기적으로 참여하는 모임 수가 많은 것으로 나타났다. 또한 한국에서 일한 경험이 있는 결혼이주여성이 일한 경험이 없는 경우에 비해 정기 모임 수가 더 많았다. 매개 변인을 살펴보면, 지역사회에서 제공한 교육 및 서비스 이용 경험이 많을수록 정기참여 모임 수는 크게 증가했다.

한편, 사회적 관계 유형별 분석에서는 소외형 집단에 비해 다른 사회적 관계 유형의 정기참여 모임 수가 많은 것으로 나타났다. 이들의 표준화된 회귀계수(β)를 비교해보면, 균형형 집단의 영향력이 가장 컸으며, 그

다음은 한국인 편향형, 모국인 편향형 순으로 나타났다. 다시 말해, 인구학적 특성 및 한국생활 경험 변인의 영향력을 통제하고도, 결혼이주여성의 사회적 관계 유형은 사회생활 참여도를 유의하게 설명하였다.

〈표 16〉 사회생활 참여도에 대한 회귀분석

			Model 1			Model 2			Model 3		
			B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
상수			.438	.233		.014	.492		-.300	.505	
연령대			-.102	.087	-.081	-.059	.085	-.047	-.037	.085	-.029
거주기간			.007	.002	.338***	.007	.002	.339***	.007	.002	.313***
응답자 국적	베트남		.028	.160	.010	.122	.157	.045	.185	.157	.068
	필리핀		.588	.177	.190***	.619	.172	.200***	.628	.172	.203***
	일본		.235	.195	.084	.393	.191	.140*	.425	.191	.152*
	캄보디아		.526	.195	.152**	.506	.189	.146**	.556	.188	.161**
응답자학력			.083	.072	.072	.043	.070	.033	.033	.070	.026
응답자 취업상태	취업 중		-.026	.125	-.011	-.134	.122	-.057	-.152	.121	-.065
	과거 취업		.303	.143	.109*	.205	.140	.074	.202	.139	.073
가정 월소득			-.004	.059	-.003	.036	.058	.029	.028	.057	.022
취학자녀 유무			-.105	.126	-.041	-.167	.124	-.065	-.110	.125	-.043
한국어능력						.046	.074	.029	.046	.073	.029
차별경험						.005	.065	.003	.006	.065	.004
한국인 교류 지지						-.060	.081	-.038	-.059	.081	-.038
모국인 교류 지지						-.023	.077	-.015	-.029	.076	-.019
교육및 서비스 수혜도						.113	.019	.270***	.111	.019	.266***
지원기관 이용 빈도						.034	.043	.036	.032	.043	.034
모국인 편향형									.311	.152	.130*
한국인 편향형									.470	.173	.158**
균형형									.442	.163	.172**
F-value			7.473***			7.762***			7.157***		
R-Square			.158			.234			.251		
Adj R-Square			.137			.204			.216		
R-Square Change			.158***			.076***			.016*		

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

국적: 중국(한족)기준, 취업상태: 취업경험 전무 기준, 연결망 유형: 소외형 기준

IV. 결론 및 시사점

이 연구는 결혼이주여성이 한국에서 형성하는 제반 사회적 관계의 양상을 살펴보고, 사회적 관계와 사회통합의 가능성을 탐색했다. 조사 대상인 결혼이주여성을 모국인 및 한국인과의 관계 비율에 따라 소외형, 한국인 편향형, 모국인 편향형, 균형형 등 네 가지 범주로 구분했으며, 이들 유형이 사회통합의 수준과 어떤 연관성을 보이는지 분석했다. 특히, 여기서는 사회적 관계의 지지효과를 단일하게 밝히는 기존 연구방식에서 벗어나 관계 유형별 차별화된 효과에 초점을 맞췄으며, 사회통합의 수준도 정서적 측면, 문화적 측면, 사회적 측면 등 다차원적으로 분석했다.

조사 결과, 결혼이주여성의 사회 연결망 크기가 결혼이주 이전에 비해 감소했으며, 세부 유형별로는 가족의 비중은 줄고, 친구 비중은 증가하는 양상을 보였다. 또한, 사회 관계망 크기는 거주기간이 늘어날수록 확대되는 경향을 나타냈다. 결혼이주여성이 한국에서 가장 의존하는 사회적 자원은 모국인 친구이고, 그 다음은 남편 가족이었는데 이는 모국인 친구와 남편 가족이 결혼이주여성의 한국사회 통합에 중요한 매개변수로 작용할 수 있음을 시사한다.

특히, 본 연구의 주된 관심인 결혼이주여성의 사회적 관계 유형은 인구학적 변수(거주기간, 연령, 학력, 소득 수준 등)와 매개 변수(한국어 실력, 차별경험, 가족의 지지, 자원활용도 및 서비스 기관 이용 빈도)를 통제한 후에도, 사회통합에 유의한 효과를 나타냈다. 먼저, 한국인 편향형은 사회통합의 세 측면 모두에서 유의한 효과를 보였다. 구체적으로, 한국인 편향형은 소외형에 비해 한국생활 만족도가 높았으며, 문화적 유능감(의사소통 유능감, 한국사회 적응·문화이해 유능감)과 사회활동 참여도(정기 참여 단체·모임 수) 역시 높았다. 균형형은 소외형에 비해 한국사회 적응·문화이해 유능감과 사회생활 참여도가 높았는데 그 효과는 한국인 편향형보다 큰 것으로 나타났다. 모국인 편향형은 사회생활 참여도의 경우만 소외형보다 높게 나타났다.

이러한 연구결과는 결혼이주여성의 사회통합 정책과 관련해 몇 가지 점을 시사한다. 첫째, 결혼이주여성의 사회적 관계에서 상당 비중을 차지

하는 모국인 편향형(37.3%)이 사회통합 측면에 별 영향을 주지 못한다는 점이다. 결혼이주여성은 한국인보다 모국인 친구를 더 가깝게 여기는 성향이 강하지만(양옥경 외, 2007; 이용균 2007; 김영란 2007), 이들과의 관계는 한국생활 만족도나 통합에는 별다른 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 오히려, 사회적 자원이 부족한 결혼이주여성이 모국인 이주자들과만 관계를 맺을 경우, 사회 연결망을 확대하기 어렵거나 이들 사이에서 긴장감을 경험할 수 있는데(이민아 2010), 본 연구도 이러한 가능성을 뒷받침하고 있다.

비록, 본 연구가 사회적 관계의 크기를 중심으로 분석한 한계가 있지만, 모국인과의 사회적 관계가 사회통합 효과에 미치는 영향이 기대만큼 크지 못한다는 연구결과는 시사하는 바가 크다. 결혼이주여성이 한국에서 가장 의존하는 사회자원이 모국인 친구임에도 불구하고 이들이 한국사회 적응이나 유능감을 발전시키는데 유용한 자원으로 작동하지 못하고 있어서 모국인들 상호간의 관계가 어떤 내용과 방식으로 구성되는지에 대하여는 심층 면담 등 질적 연구를 통해 보다 구체적으로 분석할 필요가 있다.

둘째, 한국인 편향형이 한국 생활만족도나 문화유능감, 사회적응 능력, 사회생활 참여도 등 여러 분야에서 높게 나타난 점에 주목할 필요가 있다. 본 연구의 이론적 배경인 Berry(1977)의 이민자 연구에서는 출신국 및 이주국 주민과 골고루 관계를 맺는 균형형이 통합에 가장 바람직한 유형으로 나타났으나, 본 연구에서는 한국인 편향형이 다른 유형에 비해 사회통합에 가장 긍정적인 유형으로 밝혀졌다. 이러한 차이는 본 연구대상이 결혼이주여성이며, 따라서 이들의 사회적 관계가 가족단위의 이주자들과는 달리, 남편 가족의 영향을 크게 받기 때문인 것으로 보인다. 사회적 관계 구성중 남편 가족 비중이 채 1명도 되지 못한 모국인 편향형 집단의 한국생활 만족도가 소외형과 더불어 가장 낮게 나온 점도 이러한 맥락에서 이해할 수 있다. 이는 결혼이주여성의 한국인 가족에 대한 정부정책이 질적으로 제고되어야 함을 강하게 시사한다.

셋째, 균형형과 사회적 참여도간의 강한 관계에도 주목할 필요가 있다. 정기 모임 수로 측정한 사회활동 참여도에서는 균형형이 다른 유형보다

유리한 것으로 나타났다. 균형형은 모국인과의 관계나 정체성을 유지하면서 한국인과의 가교적 관계를 적절히 유지하고 있는 집단으로 볼 수 있는데 이들의 정기 모임이나 단체 참여도가 가장 높다는 것은 그만큼 사회적 자원과 정보원을 풍부히 지닐 수 있는 집단임을 의미한다.

사회활동 참여도는 결혼이주여성이 한국 사회의 능동적 참여 주체로 자리매김하는데 중요한 지표라 할 수 있다. 앞에서 살펴봤듯, 조사 응답자들은 대부분 친목단체나 동호회, 종교활동, 학부모 모임을 제외하곤, 사회활동 참여도가 낮았으나, 다양한 모임에 대한 향후 참여의사는 비교적 높게 나타났다. 따라서 언어 문제나 한국 내 사회적 관계가 적어 소외형이 되기 쉬운 초기 결혼이주여성(특히 베트남, 캄보디아)의 경우 다양한 모임을 활용한 사회적 관계 확장에 관심을 기울인다면 이들의 한국사회 정착과 통합에 걸리는 시간을 단축할 수 있을 것이다.

넷째, 사회통합 변인군인 한국생활 만족도, 문화적 유능감, 사회활동 참여도 등에 인구학적 요인 외에도 한국어 능력과 한국사회의 차별경험(부적 관계), 그리고 한국인과의 교류에 대한 가족 지지 변인이 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다. 즉, 한국어 능력이 좋을수록, 한국사회에서 차별 경험이 적을수록, 그리고 한국인과의 만남에 대한 가족의 지지가 높을수록 이들의 한국생활 만족도도 높았으며, 의사소통 및 문화이해 유능감, 문제해결 유능감도 증가하는 것으로 나타났다.

무엇보다 한국인과의 교류에 대한 가족의 지지 효과에 주목할 필요가 있다. 조사대상자 상당수는 한국에 거주하는 기간이 길어질수록 모국인 친구보다는 한국인과의 관계형성에 더 강한 욕구와 의지를 가지고 있었다. 즉, 절반 정도가 자신이 알고 있는 한국인이 부족하다고 느끼고 있으며, 특히 모국인 친구를 많이 가지고 있는 일본 출신 응답자의 경우 한국인 친구나 이웃을 알고자 하는 욕구가 가장 강했다. 이러한 바람을 충족시키기 위해서는 가족의 적극적인 지지와 정책적 지원이 필요하다. 사실, 한국인과의 사회적 관계는 결혼이주여성이 한국사회에 정착하는데 유용한 자원이 될 수 있는데 앞으로 가족 구성원에 대한 교육을 통해 이 점을 인식시킬 필요가 있을 것이다. 동시에, 지역사회복지관, 이주여성 상담소, 다문화가족지원센터 등 지역사회기관은 각종 교육 및 행사프로그램이

한국인과 이주자들간의 일방적 관계가 아닌 쌍방적인 사회적 관계를 형성하는 장이 될 수 있도록 유의할 필요가 있다.

다섯째, 한국정부가 그동안 많은 재정을 투입해 이들에게 공급해온 각종 교육 프로그램 및 서비스는 결혼이주여성의 사회통합에 기대만큼의 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 밝혀졌다. 각종 이민자 지원센터를 이용하는 빈도나 교육 프로그램 참여 경험은 한국생활만족도나 문화유능감 등을 높이는데 큰 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 이러한 프로그램이 주로 초기 이주자들을 겨냥해 한국어 교육에 집중돼 있는 한계가 있고, 결혼이주여성의 적극적인 사회활동을 장려하는 프로그램은 적기 때문이다. 또한, 일정 기간이 지나면 서비스 제공기관과의 연계성도 대부분 떨어지게 된다. 회귀분석에서 교육 및 서비스 수혜경험이 이들의 정기적인 모임과 상관관계가 나타난 점은 일정부분 긍정적이므로 현재 진행되고 있는 여러 프로그램을 보다 내실화하고, 서비스 제공자들의 역할을 강화해 이들의 사회통합에 유용한 내용과 형태로 발전시킬 필요가 있다.

마지막으로, ‘일을 해본 경험’이 사회통합에 긍정적 영향을 미치는 변인으로 나타난 점에 주목할 필요가 있다. 과거 일을 해보았거나 현재 일하는 여성들은 일 경험이 없는 여성들에 비해 의사소통이나 문화이해 유능감, 문제해결 유능감이 높으며, 사회생활 참여도 역시 높은 것으로 나타났다. 필리핀과 일본 출신의 경우 일자리 경험 비율이 상대적으로 높았으며 이들의 정기모임 참여도 역시 높았다. 따라서 결혼이주여성의 일자리 경험 기회를 확대하는 정책은 이들의 사회적 관계를 확대하고, 나아가 사회통합에 긍정적 효과를 낼 수 있기 때문에 향후 적극적으로 추진될 필요가 있을 것이다.

본 연구는 결혼이주여성들이 한국사회에서 맺는 사회적 관계를 모국인과 한국인간의 비율과 양자 간의 균형의 관점에서 네 가지 유형으로 구분한 후, 그러한 여러 유형이 한국사회와의 통합에 있어 어떤 유의미한 관계가 있는지를 분석하고자 시도되었다. 그러나 본 연구가 시도한 유형화는 관계망 속에 있는 사람의 양적 구성에 의하여 구분한 것으로 관계의 질적인 측면, 즉 친밀도나 교류의 내용 등에 대해서는 다루지 않았다. 또한 결혼

이주여성들의 국적에 따른 연령별, 지역별 구성 등에 대한 모집단을 알 수 없는 상태에서 일정한 집단에 대한 임의표집방식으로 조사를 실시한 것이므로 연구결과 나타난 해석에는 일정한 한계를 지님을 밝힌다. 향후 결혼이주여성의 거주기간이 증가함에 따라 이들의 사회적 관계는 더욱 확대되고 다양화될 것이며 사회통합에 긍정적 요인으로 작동하는 사회적 관계의 확장방식, 관계의 질적 측면 등에 대한 심층적 연구가 다각도로 이루어질 필요가 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 김영란 (2007). “이주여성노동자의 사회문화적 적응에 관한 경험적 연구”.
아시아여성연구 46(1): 43-95.
- 김이선 · 정해숙 · 이정덕 (2010). 『다민족 · 다문화사회로의 이행을 위한
정책 패러다임 구축(Ⅳ): 생산적 다문화사회 구현을 위한 정책의
질적 도약 기반 구축』. 한국여성정책연구원.
- 김이선 · 민무숙 외 (2011). 결혼이주여성의 사회적관계 증진을 위한 정책적
지원방안. 한국여성정책연구원.
- 김현숙 · 김희재 · 오중환 (2010). “결혼이주여성의 사회적 지지와 결혼의
질의 관계”. 가족과 문화 22(3): 97-127.
- 민무숙 (2011). “결혼이주여성의 사회적 관계를 통해 본 사회통합의 가능성”,
다문화사회 정책과 사회통합의 미래, 제 71차 여성정책포럼 자료집,
79-112.
- 박미정 · 엄명용 (2009). “결혼이주여성의 사회적 관계가 생활만족에
미치는 영향에 관한 연구”. 한국가족관계학회지 14(2): 1-26.
- 설동훈 · 서문희 · 이삼식 · 김명아(2009). 『다문화가족의 중장기 전망 및
대책 연구: 다문화 가족의 장래인구추계 및 사회, 경제적 효과분석을
중심으로』. 보건복지가족부.
- 양옥경(2007). “서울거주 국제결혼이주여성의 사회적응 지원방안.” 서울
정책 포커스 27: 1-20.
- 이민아 (2010). “이민 전 · 후의 연결망이 결혼이민자 여성의 심리적 안녕
감에 미치는 영향”. 보건과 사회과학 27: 31-60.
- 이용균(2007)., “결혼이주여성의 사회문화 네트워크의 특성: 보은과 양평
을 사례로”. 한국도시지리학회지 10(2): 35-51.
- 정성미(2010). 결혼이주여성의 자조모임과 정체성에 관한 연구. 전북대학교
석사학위논문.
- 채정민(2003). 북한이탈주민의 남한내 심리적 문화적응기제와 적응형태,
고려대학교 박사학위논문.
- 한성열(2003). “한민족 통합을 위한 문화 적응 모델 수립 : 기존의 문화 적응
모델에 대한 비판적 재고”. 성곡논총 34(上): 509-552.

- 황정미 (2010). “결혼이주 여성의 사회연결망과 행위전략의 다양성 : 연결망의 유형화와 질적 분석을 중심으로”. 한국여성학 26(4): 1-38.
- Berry, John W (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review* 46(1), 5-68.
- Berry, J. W., and Kim, U (1988). Acculturation and mental health. In P. R. Dasen, J. W. Berry, & N. Sartorius(eds.), *Health and cross-cultural psychology: Toward applications*(pp.207-236). Newbury Park, CA: Sage.
- Berry, J. W., Poortinga, Y.,H., Segall, M.H., & Dasen. P.R.(2002). *Cross-Cultural Psychology-Research and Applications. Cambridge.*
- Berry, J. W., & Sam, D. L. (1997). Acculturation and adaptation. In J. W. Berry, M. S. Segall, & C. Kagitcibasi (eds.), *Handbook of Cross-cultural psychology*(pp.291-326): Vol. 3, Social behavior and applications. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology* 77, 65-78.
- Hagan, J.M. (1998). Social Networks, Gender, And Immigrant Incorporation: Resources and Constraints. *American Sociological Review* 63, 55-67.
- Lin, Nan. (2000). Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology* 29(6), 785-795.
- Lin, Nan. (2001). Building a Network Theory of Social Capital. In Lin, N., Cook, K, & Hawthorne, R.S.B. (eds.), *Social Capital: Theory and Research*(pp.3-30). New York: Aldine de Gruyter.
- Putnam, R. D. (2007). E Pluribus Unum : Diversity and Community in the Twenty-First Century - The 2006 Johan SKytte Prize Lecture. *Scandinavian Political Studies* 30(2), 137-174.

ABSTRACT

A study on social relationships of marriage-based immigrants and its implications for social integration

Min Moosuk* · Kim Yison** · Joo Yoosun · Lee Jungyeon

This study aims to examine the current conditions of the social relationships of marriage-based immigrants and seek ways for developing the relationships that may have positive impact on the social integration of the immigrants. Through comparison of personal and familial characteristics of marriage-based immigrants and types of their social relationships, this study also aims to specify policy tasks at the level of social relationships and to suggest ways for providing customized support tailored to the characteristic of each group. A questionnaire survey was conducted to a sample 540 married-based immigrants from China, Vietnam, Japan, and Cambodia who reside in the area of Gyeonggi and Chungcheong provinces.

Based on the size of social networks of female marriage-based immigrant and its relative proportion of Koreans and ethnic people, this study divided them into isolated group, Korean-biased group, ethnic people-biased group, and balanced group. According to the results of the questionnaire survey, isolated group had a consistently low social cohesion level compared to other groups of social relationships, and ethnic group-biased group was not much

* Korea Women's Development Institute(msmin@kwdimail.re.kr)

** Korea Women's Development Institute(yskim@kwdi.re.kr)

different from isolated group with a low social integration level. Because of the specificity of marriage-based immigrant women who come to Korea all alone unlike family-based immigrants, Korean-biased group showed a comparatively high level of satisfaction with life in Korea and competency of communication compared to other groups. Balanced group had the highest level of social participation. This suggests that this group is advantageous in holding rich social resources and information sources. It was also found that female marriage-based immigrant's Korean language skills, experience of discrimination, and family members' support for their social relationships with Koreans had important impact on their social integration. On the other hand, the frequency of their using support centers and various types of local resources had less significant impact on their social integration than expected.

Key words : Marriage-based immigrants, Types of Social relationship, Discrimination experiences, Satisfaction with the south korea life, Social integration

가족을 우선하는 활성화정책(activation policy)* - 독일사례를 중심으로

정재훈**

초 록

본 연구는 독일 활성화정책이 갖는 가족정책적 의미를 한부모가족 노동력 활성화를 중심으로 분석함을 목적으로 한다.

돌봄비용 지원, 돌봄시간 보장, 사회적 돌봄시설 구축이라는 가족정책 영역에서 독일은 전통적으로 여성의 돌봄노동 부담을 전제로 한 가족정책을 실천해왔다. 그러나 저출산 등 인구학적 변동에 따른 가족정책 대응의 전환이 2007년을 기점으로 이루어지면서 취업활동 여성의 돌봄부담 분담과 남성의 돌봄노동 참여를 강조하는 경향이 나타나기 시작하였다. 반면 한부모가족만을 대상으로 하는 활성화정책 경향은 미국 등과는 달리 관찰하기 어렵다. 다만 취업훈련, 주거보장, 의료보장, 돌봄지원 등 보편적 사회보장제도 틀에서 활성화정책이 전개되면서 한부모도 정책 대상이 되고 있을 뿐이다. 2007년 가족정책 개혁은 비활성화되어 있는 (한)부모 활성화보다 이미 취업활동을 하고 있는 (한)부모의 지속적 활성화를 정책 목표로 도입했다는 의미를 갖는다.

하르쯔 개혁으로 대표되는 활성화정책도 가족관계와 가족돌봄을 노동력 활성화보다 우선시하는 경향을 보인다. 게다가 한부모만을 대상으로 하는 활성화정책은 존재하지 않는다. 활성화정책 목표를 공유하는 가족정책 역시 존재하지 않는다. 비활성화된 인구를 취업시장으로 유인하는 정책은 가족정책 영역에서 찾아보기 힘들다.

결국 독일 활성화정책은 취업시장으로부터 비활성화되어 있는 가족돌봄 담당자를 활성화하려는 정책 목표를 가지고 있지 않으며 오히려 가족 형태에 관계없이 가족돌봄과 가족관계 유지에 기여하는 차원에서 가족정책으로서 의미를 갖는다.

주제어: 활성화정책, 하르쯔 개혁, 가족정책, 한부모가족, 노동시장정책, 독일 가족정책.

* 본 논문은 “여유진 외(2010), OECD 국가 빈곤정책 동향 분석, 한국보건사회연구원.” 중 본 연구자가 집필한 독일 관련 내용을 토대로 재구성한 것이며, 이 논문은 2012학년도 서울여자대학교 사회과학연구소 교내학술연구비의 지원을 받았음.

** 서울여자대학교 사회복지학과 교수

I. 서론

1. 연구 목적과 배경

본 연구는 가족정책으로서 활성화정책의 결과를 독일 사례를 중심으로 분석함을 목적으로 한다. 이를 위하여 기존 활성화정책 개념이 갖는 한계를 제시하고, 독일 활성화정책이 가족 노동력 활성화를 통한 소득보장을 어떻게 실현하고 있으며 이 가운데 돌봄부담 문제는 어떻게 해결하고 있는지 분석한다. 가족정책과 활성화정책이 교착(交着) 지점을 연구 대상으로 하는 이유는 후기산업사회 도래 이후 복지국가 발전 혹은 변화 과정에서 부각된 가족정책과 활성화정책의 중요성에서 찾을 수 있다.

산업사회 맥락에서 생성·발전한 복지국가는 1990년대 이후 후기산업사회 전형적 특성으로서 고용 불안정, 세계화, 저출산·고령화로 대변되는 인구학적 변동 등으로 인하여 산업사회를 기반으로 했을 때 언급하는 복지국가 위기론¹⁾과는 질적으로 다른 위기에 직면하게 되었다. 그 중에서도 특히 ‘취업 남성 가장과 전업주부 여성’을 전제로 하는 복지국가 가족정책은 고용 불안정에 노출되기 시작한 남성 노동자 집단, 취업시장 진출을 본격화하기 시작한 여성, 이에 따른 지속적 저출산 현상, 인류 역사상 처음 겪어보는 대규모 고령인구 집단 출현 등으로 인하여 ‘가족 빈곤, 아동 빈곤, 노인 빈곤, 혼인관계 해체, 세대 간 갈등’ 등 다양한 형태의 가족문제를 동시 다발적으로 해결해야 하는 과제를 안게 되었다. 특히 혼인관계 해체에 따른 가족 빈곤은 산업사회 핵가족 관계에서 가사·돌봄 노동 담당자로서 여성 역할에 균열을 가져오면서 한부모가족 빈곤 대응 방안으로서 여성 취업 활성화라는 과제를 가져오는 계기가 되었다.

한편 복지국가 발전 과정에서 활성화정책은 후기산업사회 노동시장 여건 변화와 전통적 복지국가 간 긴장의 결과(Häusermann/Palier, 2008:560)로서 그 중요성이 부각되기 시작하였다. 후기산업사회는 낮은 고용 안정성, 다양한 기술·숙련 수준 출현에 따른 중심부 노동자와 주변부 노동자 간

1) 1970년대 이후 지속적 세계경제 침체에 따라 1980년대 등장했던 복지국가 위기론을 의미한다.

(노동)계급 분화, 계층 격차 심화²⁾, 일국가 통제를 벗어난 금융자본 이동, 남녀간 노동의 재분배, 실업자의 노동시장 재진입 가능성 하락 등 특징을 보인다. 후기산업사회의 이러한 특징은 산업사회를 배경으로 형성된 복지국가와 충돌할 수밖에 없게 되었다. 이러한 긴장의 결과로서 활성화정책은 유연안정성, 근로연계(work-conciliation), 사회투자(social investment) 정책 등 개념과 밀접한 관련을 맺으면서 후기산업사회 맥락에서 복지국가의 지속가능 발전을 보장하는 수단으로서 특히 2000년대 들어서 주목받기 시작하였다.

이러한 상황에서 복지국가는 가족소득 보장, 실업급여, (재)취업훈련 등 사회보장 급여에 대한 수요 증가와 비활성화된 노동력 증가로 인한 조세 및 준조세로서 사회보험 수입 감소라는 모순 상황에 직면하게 되었다. 이러한 모순 상황에서 노동력 활성화를 위한 소위 고용친화 개혁은 필연적 정책 대응이라고 할 수 있다.

고용친화개혁(employment-friendly reforms) 흐름에서 전통적으로 가사·돌봄노동에 종사하면서 사회보장 급여와 근로의무 연계에서 일종의 면제 혜택을 받아온 ‘아이돌봄 가족’ 더 정확히 말하면 ‘돌봄노동 담당 여성’의 노동력을 활성화하는 방안도 활성화정책 일환으로서 관심 대상이 되었다. 미국, 영국, 네덜란드, 노르웨이 등 국가에서 한부모가족 여성 취업 활성화정책에 주목하기 시작한 것도(김종일, 2011) 이런 맥락에서 이해할 수 있다.

그러나 급변하는 노동시장이 요구하는 자격을 갖추지 못했기 때문에 비활성화된 집단을 대상으로 고용 질 향상보다 고용 확대 자체를 목표로 하면서 ‘사회보장 급여와 근로 의무 연계’를 기본 특징으로 하는 활성화정책이 더군다나 돌봄노동 부담을 갖는 한부모가족에게 가족소득 보장을 위한 활성화정책으로서 효과를 가질 수 있을까? 실업자 활성화를 전제로 출발한 활성화정책이 한부모 가족소득 보장이라는 목표를 달성하기 위하여 가족 내 돌봄 담당자를 노동시장으로 유도하는 활성화를 추구하면서 동시에 한부모 가족 돌봄부담 경감이라는 두 마리 토끼를 잡을 수 있을 것인가?

2) 20대80대 사회, 1%대99% 사회 등이 이를 대변한다.

2. 연구대상으로서 독일

연구대상으로서 독일은 다음과 같은 의미를 갖는다. 우선, 고용보호 수준이 높은 전형적인 대륙형 복지국가로서 독일은 세계화, 후기산업화, 인구학적 변동에 기초한 산업사회 구조 변화에 상당한 수준으로 노출됐음에도 불구하고 자유주의 혹은 사민주의 복지레짐과 비교할 때 상대적으로 경직된 노동시장구조와 노동시장정책을 갖고 있었다. 대륙 복지국가의 특징은 성공적 산업화 과정과 국가-시장-노동운동 간 조합주의 관계가 가져다 준 비교적 평등한 임금 수준, 남성 취업노동자 중심 사회보험, 관대한 조기퇴직연금제도 등이다. 대륙복지국가로서 특히 독일은 소득보장의 관대성, 노동시장정책의 소극성, 고용보호 수준의 엄격성(김종일, 2010; 김형기, 2008)이라는 특징을 가졌다.

따라서 대륙 복지국가가 특히 후기산업사회의 도래와 세계화 과정의 진행에 따른 고용 불안정이 가속화되고 국가 재정 위기가 심화되면서 자유주의 혹은 사민주의 복지국가에 비교할 때 변화 과정에서 이른바 독일병(german disease)로 인하여 먼저 도태하는 모델이 될 것이라는 예측도 활발하게 등장하였다.³⁾ 그러나 최근 추이에서도 볼 수 있듯이 독일은 활성화정책으로서 소위 하르쯔(Hartz) 개혁을 본격적으로 시작한 2004년 당시 13%에 달하던 실업률이 2013년 9월 현재 6.6% 수준까지 하락하였으며, 따라서 같은 기간 동안 실업자 수는 약 500만 명에서 285만 명으로 감소하였다.⁴⁾

그러나 하르쯔 개혁 이후 나타난 실업률 감소 효과는 노동시장의 빛과 그림자를 동시에 보여주는 결과이기도 하다. 실업률이 감소하고 취업활동 인구가 증가하고 있지만 고용 증가의 상당 부분을 비정규직과 파견노동자 증가가 차지하고 있기 때문이다. 독일 통계청에서는 2011년 한 해에만 10만 여명의 파견노동자 수 증가가 있었던 것으로 파악하고 있다.⁵⁾

3) 독일병은 1990년대 말 각종 언론매체를 통하여 활발하게 담론화되었다.

☞ <http://www.prospectmagazine.co.uk/magazine/thegermandisease/#.UINyaeSwdMs>

4) <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkt.html>.

5) [Licht und Schatten am Arbeitsmarkt\(https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ZahlenFakten.html\)](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ZahlenFakten.html).

이는 하르쯔 개혁이 갖는 자유주의적 특징이 반영된 결과일 것이다. 급여 수준과 기간을 대폭 축소함으로써 보수주의 복지국가의 전통적 특징인 ‘계층화’를 포기한 결과로서 하르쯔 개혁은 독일 노동시장 자유화의 중요한 동력으로 작동하고 있다.

따라서 하르쯔 개혁이라는 자유주의적 활성화정책 도입 이후 일어난 실업률 감소라는 변화가 가족정책 영역에서 어떤 의미를 갖고 있는지 그래서 활성화정책이 가족정책 영역에서 하나의 주된 흐름으로 자리잡았다는 명제가 독일에서도 유효성을 갖는지 알아볼 필요가 있다.

전통적으로 독일 가족정책은 돌봄주체로서 가족, 특히 여성 역할을 중요시하고 사회적 보육 기회 확대에 소극적인 ‘명백한 가족중심주의(explicit familialism)’ 경향을 보여왔다(정재훈/박은정, 2012; Leitner, 2003). 스칸디나비아 북유럽국가들은 가족돌봄 부담 분담을 위한 가족 대상 지원 뿐 아니라 돌봄의 탈가족화를 동시에 지원하는 선택적 가족중심주의 경향 가족정책 경향을 보인다. 반면 독일은 국가·사회보다 가족이 돌봄주체로서 효율적으로 기능하도록 하기 위한 가족정책 차원 개입으로서 높은 수준의 현금급여, 돌봄노동에 근거한 연금 수급권 등 사회보장 권리 보장을 강조하는 동시에 낮은 수준의 공공보육·수발 시설 보급률 경향을 보이는 것으로 평가되어 왔다(Opielka, 2004:110). 이렇게 돌봄주체로서 가족 역할을 명백히 강조한다는 의미에서 독일 가족정책은 ‘명백한 가족중심주의’ 경향을 보인다고 일반적으로 평가하는 것이다.

그러나 독일은 기존 아동양육휴가(Kindererziehungsurlaub)를 2001년에 부모시간(Elternzeit) 개념으로 대체하여 남성돌봄노동 참여를 상징적으로 강조하기 시작하였다. 그리고 2007년 부모수당(Elterngeld)을 도입하여 기존 아동양육수당(Kindererziehungsgeld)의 정책제 수당 지급을 소득의 67%를 지급하는 정률제 수당 전환을 함으로써 남성 돌봄참여를 유도하는 이른바 ‘스칸디나비아 국가식’ 가족정책 전환을 하였다. 그 결과 2006년 3.5%였던 부모시간 참여자 중 남성 비율이 2011년 말에는 27.3%까지 상승하였다.⁶⁾ 이러한 정책 결과는 지금까지 ‘남성 생계부양자와

6) <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Elterngeld.html>

여성 전업주부’를 이상적 가족 형태로 설정하는 보수주의 복지레짐의 대표적 사례로서 독일에서 일어나고 있는 변화의 한 단면을 보여주고 있다.

활성화정책에서 볼 수 있는 노동시장 자유화 경향과 가족정책의 스칸디나비아 국가 모델 지향은 독일이 2000년대 이후 자유주의적 노동시장 정책을 강화하면서 비전형 노동자(atypical workers) 대상 취업활동 관련 유연안전성을 향상시키면서 동시에 취업여성을 위한 보육 인프라 구축도 확대했다는 평가(Häusermann/Palier, 2008:574)를 가능하게 하고 있다. 자유주의형 복지국가가 실업자의 재상품화로, 사민주의형 복지국가가 비용 억제로써 활성화정책 방향을 잡았다면 독일은 노동시장에서는 하르쯔 개혁이라는 자유주의 노선으로 활성화정책 방향을 잡으면서 동시에 가족 영역에서는 남성 돌봄노동 참여 활성화, 사회적 보육 시설 구축이라는 사민주의 노선을 선택한 것이다. 이러한 사민주의 노선을 토대로 가족정책 역시 명백한 가족중심주의에서 선택적 가족중심주의 경향으로 전환했다는 전망 또한 조심스럽게 나오고 있다.⁷⁾

노동시장의 자유화와 가족정책 영역에서 국가 개입 확대라는 일종의 ‘(노동시장에서) 우회전 껌빡이를 켜면서 (가족 영역에서) 좌회전을 하는’ 기본 구도는 우리나라 노동시장 상황과 가족정책 변화에서도 찾아볼 수 있다. 고용·노동 부분에서는 국가 개입을 최소화하고 근로자 자기 책임을 강조하는 경향이 비정규직, 파견노동자를 양산해 내면서도 가족 영역에서는 무상보육, 무상급식 등으로 대변되는 일종의 국가 개입 확대가 이루어지고 있다.⁸⁾ 그렇다면 돌봄 영역에 대한 국가 개입 확대가 자녀돌봄 가족에게는 어떤 의미를 줄 수 있을까? 돌봄 부담을 덜어주기 때문에 가족 돌봄담당자 취업을 유도하는 정책을 전개하면서 두 마리 토끼(취업 시장을 통한 가족소득 증가와 가족돌봄 부담 분담)를 잡게 될 것인가? 이러

7) 이와 관련한 내용은 정재훈/박은정(2012) 참조.

8) 그러나, 물론, 우리나라 가족정책 변화를 사민주의형으로 보기에는 가족정책 내용과 수준이 그렇지 않다. 다만 가족정책 영역에서 과거와 비교할 때 ‘상대적’으로 높아진 국가 개입 수준을 의미하는 것이다.

한 문제에 대한 답은 돌봄부담을 덜어주는 가족정책 내용, 취업 관련 노동시장정책의 내용과 질적 수준에 따라 다양하게 나올 수 있다. 따라서 활성화정책이 우리나라에서 가족정책으로서 가질 수 있는 의미를 찾는 작업의 시사점을 우리와 유사한 상황의 독일 가족정책과 노동시장정책을 분석해 봄으로써 찾아낼 수 있을 것이다.

3. 기존 연구

활성화정책을 가족정책 차원에서 접근한 국내 기존 연구는 거의 없는 실정이다. 활성화정책 자체를 연구 대상으로 하는 경향도 지난 몇 년 사이에 등장했고(김종일, 2010; 김형기, 2008; 신광영, 2009; 정희정, 2008) 따라서 활성화정책을 이론 차원에서 다루는 연구도 그리 활발하게 이루어지지 않고 있으며 다만 정책 소개 차원에서 새로운 정책 대안으로서 의미를 갖고 활성화정책을 소개하는 정도에 그치고 있기 때문이다(여유진 외, 2009, 2010; 황덕순, 2009; Grubb, 2009; Konle-Seidl, 2009; Madsen, 2008, 2009). 따라서 활성화정책이 갖는 가족정책적 의미까지 활성화정책 연구의 외연이 확장된 상태는 아니다.

더 나아가 소득보장을 가족 단위보다 취업 활동하는 개인 단위로 설정하고 접근하는 우리나라 사회보장제도 운영 체계는 소득보장 자체를 가족정책 맥락에서 이해하는 경향을 보이지 않는다. 따라서 소득보장 프로그램으로서 활성화정책을 가족정책의 한 분야로 보는 경향이 등장하기 어렵다. 이런 상황에서 ‘한부모에 대한 활성화정책의 국제 비교(김종일, 2011)’는 거의 유일한 ‘가족정책 맥락의 활성화정책 연구’라고 할 수 있다.

이 연구에서는 한부모 수급자 대상 활성화정책이 유럽 복지국가 등에서 하나의 시대적 추세로 등장했음을 전제로 하면서(김종일, 2011:192), 이들 복지국가 체제를 돌봄 레짐(care regime) 개념에 기초하여 ‘부모-노동자 모델(parent-worker model)과 돌봄자 사회임금 모델(caregiver social wage model)로 분류하고(Lewis/Hobson, 1997), 이 복지체제 내 활성화정책이 한부모 수급자에게 체제 유형 별로 어떤 정책 수단을 동원했는지 ‘급여 체계의 엄격화(수급 조건 강화와 제재), 노동시장 프로그램

의 지향점(취업 우선 혹은 교육·훈련 강조), 근로보상 강화 프로그램 등을 중심으로 제시하고 있다(김종일, 2011:205-210).

그리하여 미국, 영국, 네덜란드, 노르웨이 등 다양한 돌봄 레짐에서 한부모 대상 활성화정책이 수급 조건을 엄격하게 하고 취업 우선 전략을 채택하는 등 공통점을 갖고 있음을 밝히고 있다. 반면 국가 간 차이에 있어 미국의 경우 ‘극단적이라 할 정도의’ 활성화정책을 추구하였으며 이러한 과정에서 인종과 종교가 중요한 변수도 작용하였음도 제시한다. 그리하여 다른 국가에는 없는 한부모 수급자의 취업활동 의무가 활성화정책의 강력한 수단으로 작동하고 있음을 주장한다. 보편적 복지국가 체제를 경험한 영국, 네덜란드, 노르웨이에 비해 미국은 그러한 역사적 경험이 없으면서 인종·종교가 갖는 영향력이 사회 구성원들로 하여금 한부모 수급자 대상 강력한 활성화정책을 거부감 없이 받아들이는 역할을 하였다는 것이다(김종일, 2011:215-216).

미국과 달리, 그리고, 노르웨이는 한부모 수급자에게 비교적 관대한 활성화정책을 시행하고 있으며, 네덜란드는 ‘과거와 단절된’ 부모-노동자 모델 성격을 갖는 한부모 활성화정책으로 전환했다고 결론 내린다. 미국과 비교적 유사한 영국 상황은, 그렇지만, 제이차세계대전 이후 복지국가를 경험한 이유로 인하여 미국의 TANF 같은 접근은 하지 않는다고 본다(김종일, 2011:216-217).

이러한 연구는 서구 복지국가에서 한부모 가족 대상 활성화정책 도입의 시대적 필요성을 소개하면서, ‘복지와 근로 연계에만 초점을 맞추거나 돌봄을 젠더 시각에서만 분석하는 기존 연구 경향(김종일, 2011:193)’의 한계를 넘어서는 ‘사회보장 급여 - 근로 의무 - 돌봄노동’을 연결하는 활성화정책 연구를 제안·시도한다는 점에서 중요한 의미를 갖는다.

그러나 이 연구 주장대로 한부모 수급자 대상 활성화정책의 보편적 확대 경향을 그냥 받아들일 수 있을까? 더 나아가 한부모 수급자 대상 활성화정책의 의미를 어떻게 받아들여야 하는가? 한부모만을 대상으로 하는 활성화정책이 존재하는가 혹은 한부모가 아닌 부모가족의 여성 취업노동유인을 위한 활성화정책이 일반적으로 존재하는 것인가?

대체로 돌봄 담당자의 취업활동 관련 사회보장제도는 돌봄 담당자가

한부모이든 부모이든 관계없이 가족 다양성을 인정하는 토대에서 이루어진다고 볼 수 있다. 기존 연구에서도 연구 대상 4개국에서 모두 한부모를 특정 범주로 인정하지 않았다는 점을 지적하고 있지만, 그 근거를 한부모를 돌봄 담당자가 아닌 노동자로 보는 시각에서 찾고 있다: “4개국 모두 한부모(특히 독신모)라는 범주의 특수성을 인정하지 않는 방향으로 움직였다는 점이다. 이것은 한부모 활성화 자체가 돌봄자로서의 위치가 아니라 노동자로서의 위치를 중시하는 흐름이고 보면 충분히 예상할 수 있는 결과이겠다(김종일, 2011:215).”

노동자로서 한부모를 보는 시각의 타당성이 분명히 존재하지만, 특정 범주로서 한부모를 인정하지 않는 경향은 가족 형태 다양성을 인정하는 가족정책이 일반화되었기 때문으로도 볼 수 있다. 실제 기존연구에서 언급하고 있는 돌봄레짐 제도로써 보육비용 지원, 부모휴가, 아동수당·가족수당 등은 한부모 가족이 아니라 (미성년)자녀 양육 가족 모두를 대상으로 하고 있는 것이다.⁹⁾ 기존 연구(김종일, 2011)에서 이론적 배경으로 설정한 루이스와 홉슨(Lewis and Hobson, 1997)의 돌봄레짐 분류 기준으로서 출산·양육휴가, 돌봄책임 소재에 대한 인식, 돌봄노동에 대한 사회적 보상 정도도 한부모가족이라기 보다 일반적 차원의 가족을 대상으로 하는 가족정책 내용들이다. 따라서 ‘한부모 활성화정책’ 보다는 ‘활성화정책의 한 수단으로서 가족정책’의 실체를 규명하는 작업을 기존 연구(김종일, 2011)에서는 했다고 볼 수 있다.

II. 이론적 배경과 연구문제 제기

1. 이론적 배경으로서 활성화정책 개념과 유형 관련 기존 논의

활성화정책은 근로능력이 있지만 실업상태에 있는, 이른바 ‘비활성화(inactive)’ 상태에 있는 사람이 다시 유급노동을 토대로 자립하여 적극적·능동적으로 살아갈 수 있도록 도와주는 정책(김종일, 2010:255-256)으

9) 기존연구에서 제시하는 예로서 1998년 영국 노동당 정부 국가아동보육전략(NCS)은 한부모가 아닌 아동돌봄가족 대상 사업이다.

로 알려져 있다.¹⁰⁾ 다른 연구에서도 활성화정책은 (실업 시)소득보장제도와 (취업 지원을 위한) 적극적 노동시장정책으로 분류하고 있다(여유진 외, 2010:73).

이러한 개념에서 볼 때, 활성화정책은 근로의욕 향상에 따른 유급노동 확대를 정책 목표로 한다. 따라서 활성화정책은 네 가지 영역을 갖게 된다. 첫째, 급여를 통한 소득보장, 둘째, 적극적 노동시장 프로그램 등을 통한 취업지원, 셋째, 취업보상 강화, 그리고 넷째, 소득보장·취업지원·취업보상을 해주는 거버넌스 구축 등이 바로 그것이다(김종일, 2011:205-210).

소득보장제도 영역에서 활성화정책 주요 수단은 실업급여이다. 실업급여 수준과 지급 조건이 결국 활성화정책 수단이 된다. 실업급여 수준을 나타내는 지표로는 수급자 개인 관점에서 볼 때 실업급여 소득 대체율이 있고 거시경제 차원에서 국내총생산 대비 실업급여 지출 비율이 있다. 실업급여 지급 조건 지표로는 구직 노력을 강제하는 정도, 근로연계급여 수준, 근로윤리 강조 정도가 있다(여유진 외, 2010).

적극적 노동시장정책 영역에서 활성화정책 수단은 고용 지원과 창업 지원이 있다. 고용 지원 대상은 노동자 개인과 사용자이다. 창업 지원 대상자는 자영업자이다. 고용과 창업을 촉진하기 위한 노동시장정책으로서 활성화정책은 취업 우선시하는 프로그램과 인적·사회적 자본 개발을 우선시 하는 프로그램으로 그 특징을 분류할 수 있다. 근로보상강화 프로그램으로는 근로소득보전세제(EITC)와 근로소득공제(earnings disregard) 등이 있다(김종일, 2011:198). 여기에서 더 나아가 활성화정책은 정책 취지에 맞는 거버넌스를 필요로 한다(김종일, 2011:210). 실업급여를 통한 소득보장과 취업지원 프로그램 시행 주체를 어떤 형태의 거버넌스로 조직화하느냐도 활성화정책 결과의 주요 투입 요소가 되기 때문이다.

소득보장 과정의 엄격성, 노동시장정책 프로그램이 지향하는 방향, 근로보상강화 프로그램의 지향성, 활성화정책 거버넌스 조직과 운영 형태

10) “... 근로능력이 있음에도 노동시장에서 분리 또는 이탈된 채 살아가는 이른바 ‘비활성화 인구(inactive population)’를 적극적이고 능동적인 사람(active persons)으로 만든다는 것이다. 이때 ‘적극적이고 능동적인 사람’이란 유급노동을 통해 자신의 삶을 스스로 꾸려나가는 사람을 가리키는 완곡한 표현이라 할 수 있다. 이때 활성화정책의 궁극적 목표는 일하는 인구의 극대화로 요약된다(김종일, 2010:255-256).”

에 따라 활성화정책은 요구형·영미 자유주의형과 지원형·노르딕 보편주의형으로 분류하기도 한다(김종일, 2010:256; 김종일, 2011:194-195).

요구형·영미 자유주의형 활성화정책은 근로 의욕 고취 수단으로서 통제를 중요시한다. 급여 수준 삭감, 근로·구직활동 의무 강조와 이에 동반하는 강력한 제재 수단, 노동시장에서의 강한 고용 유연성과 소극적 노동시장정책이 요구형 활성화정책의 주요 특징을 나타낸다. 따라서 요구형·자유주의형 활성화정책은 ‘복지근로연계(welfare to work)’를 강조하는 경향을 보인다. 반면 지원형·노르딕 국가형 활성화정책은 강한 고용 유연성에 동반하는 높은 수준의 소득보장과 적극적 노동시장정책을 특징으로 하고 있다. 이는 자유주의형에서 강조하는 ‘복지근로연계’와 달리 ‘유연안전성(flexicurity)’을 강조하는 경향을 보인다(김형기, 2008:95; 정희정, 2008:24).

유연안전성은 지나치게 엄격한 근로 의무 강요와 제재 수단 동원이라는 한계를 보여주는 자유주의형 모델과 높은 급여 수준에 비교하여 경직된 노동시장정책으로 인한 비효율을 낳은 대륙식 모델의 대안으로서 특히 주목받고 있다. 높은 수준의 고용 유연성·근무시간 유연성·기능적 유연성·임금 유연성을 유지하면서도 동일 일자리를 유지하는 직업 안전성, 동일 일자리가 아니더라도 고용 유지를 지속하는 고용 안전성, 실업 급여 등 공적이전을 통해 소득을 유지하는 임금 안전성, 퇴직제도·출산 휴가·자원봉사 등 무급근로를 통해 일과 개인의 삶을 조합할 수 있는 가능성으로서 조합 안전성을 추구할 수 있는 가능성을 덴마크를 중심으로 하는 북유럽 복지국가에서 실증적으로 보여주고 있기 때문이다(Madsen, 2008:3-4).

2. 활성화정책 전제와 한계

자주적·능동적 삶을 살아가기 위한 전제 조건으로서 유급노동 참여를 목표로 하는 활성화정책 개념 정의에서, 그러나, 유급노동의 질적 수준 보장이 정책의 선결과제는 아니다. 활성화정책 대상이 실업자이고 양적 차원에서 실업률 감소가 활성화정책 목표일 뿐이다. 이러한 의미에서 기

존 활성화정책의 전제와 한계는 다음과 같다.

첫째, 노동자로서 인간은 취업노동시장이 요구하는 자격을 갖추지 못하기 때문에 실업자가 된다(비활성화된다). 노동시장 여건 변화는 경영사정에 따른 해고가 불가피한 상황을 야기하고 따라서 능력이 저하되거나 없어진 해고 근로자를 다시 훈련시켜서 취업하도록 하는 정책이 불가피하다고 본다. 노르딕 국가들에서 주로 관찰할 수 있다고 하는 ‘지원형’ 활성화정책 주요 특징으로서 적극적 노동시장정책 강화, 재정 유인 제공, 사회서비스 확대 등을 통한 취업능력 향상(김종일, 2010:256)은 결국 ‘노동시장에서 무능력한 혹은 무능력해진 인간’을 전제로 한다.

둘째, 활성화정책은 결국 취업활동을 ‘안하는’ 사람들에게 대한 징벌적 성격을 갖게 된다. 특히 ‘요구형’ 활성화정책은 실업급여 수준 삭감 및 제공기간 단축, 근로의무 강조 및 의무 불이행시 제재 강화, 적극적 구직 활동 요구 등 규제·징벌적 요소를 강조하고 있다(김종일, 2010:256). 결국 활성화는 ‘노동의무 활성화’일 뿐이지 사회 구성원의 권리로서 삶의 활성화는 아니라고 볼 수 있다.

셋째, 활성화정책이 추구하는 목표는 고용 극대화이지 고용의 질 향상이 아니다. 그러나, 앞서 밝혔듯이, 활성화정책 목표가 적극적, 자주적, 능동적으로 살아가는 여건 조성이라고 할 때(여유진 외, 2010:66), 고용 안정이나 고용 질을 활성화정책 논의에서 제외할 수 없다. 고용이 불안정하며 고용 질 수준이 낮을 경우 실업급여 중심 사회보장제도만으로 능동적·자주적 삶을 살아가도록 여건 조성을 할 수는 없기 때문이다.

넷째, 활성화정책 대상으로서 실업자에 ‘실망실업자·자발적실업자’는 포함되지 않는다. 정책 대상 집단을 선별적으로 엄격하게 분류하는 요구형 활성화정책과 비교할 때 지원형 활성화정책은 정책이 갖는 보편적 성격으로 인하여 실망실업자 등 구직 포기자를 더욱 폭넓게 포함할 개연성은 더 높다. 하지만 지원형 활성화정책 역시 실업자로서 신고를 하고 구직 활동을 하고 있음을 전제로 한다는 본질적 성격은 요구형 활성화정책과 공유하고 있다. 따라서 요구형이든 지원형이든 실업률을 기준으로 할 때 활성화정책 대상자 집단에 상당수 실망실업자·자발적 실업은 배제된다는 한계는 여전히 존재한다.

이상 논의를 종합해 보면 돌봄부담을 갖고 있는 (한)부모의 노동시장 활성화를 추구하는 정책은 돌봄노동으로 인한 미취업 상태를 무능력에 바탕을 둔 비취업 상태로 간주하여 돌봄 책임을 수행하는 부모에게 취업을 강요하는 한계를 보인다고 할 수 있다. 더 나아가 고용 안정이나 고용 질 보장이 가족친화 경영과 어떤 관계를 갖고 있는지 아직 뚜렷한 정책 방향 제시를 기존 활성화정책 개념을 통해서 할 수가 없다. 활성화정책 관련 기존 연구들은 노동시장 개혁 내지 변화에 초점을 맞추는 경향을 주로 보일 뿐이다. 더 나아가 돌봄노동 주체로서 가족 대상 활성화정책은 돌봄부담으로 인하여 자발적 실업을 선택한 돌봄주체에게 취업을 강요함으로써 돌봄노동과 취업노동 이중 부담 가운데 자녀양육이라는 공공재 생산의 질을 낮추는 결과를 초래할 수도 있게 된다.

3. 연구문제 제기

활성화정책과 가족정책 영역이 만나는 지점의 변화를 ‘활성화정책의 일반화’ 관점에서 보기 어려울 것이라는 논증 대상 국가로서 독일을 선택한 이유를 앞서 설명하였다. 또한 기존 활성화정책 개념이 돌봄노동의 특수성, 돌봄노동 담당자의 특수한 상황을 간과한 결과 발생하는 한계를 언급하였다. 이러한 논거에 따라 다음과 같은 연구문제 성립이 가능하다.

첫째, 독일 활성화정책의 내용과 특징은 무엇이며, 기존연구에서 지적한 대로 ‘한부모 수급자에 대한 활성화정책이 하나의 시대적 추세(김종일, 2011:192)’가 되었다는 주장이 독일에서는 유효성을 가질 수 있을까?

둘째, 미국의 TANF, 영국의 한부모뉴딜을 활성화정책과 가족정책이 만나는 지점으로 본다면, 독일에서 활성화정책과 가족정책의 교집합을 이루는 분야는 무엇이라 할 수 있나? 즉 독일에서 가족정책이 활성화정책으로서 갖는 의미는 무엇인가?

이러한 연구문제에 대한 답을 찾아보기 위하여 먼저 독일 활성화정책을 분석한 후 한부모 노동력 활성화 관련 내용을 제시한다. 둘째, 활성화정책 성격을 갖는 가족정책 변화를 분석하여 활성화정책으로서 가족정책이 의미를 도출해 보도록 한다.

III. 독일 활성화정책의 가족지원적 성격

독일에서 전개되는 활성화정책(activation policy)은 2000년대 이후 ‘제3의 길’ 개혁과 더불어 독일식 신중도(Die Neue Mitte) 노선의 결과이다. 활성화 정책은 기존의 적극적 노동시장정책(aktive Arbeitsmarktpolitik)에 뿌리를 두고 있다. 독일 연방정부는 적극적 노동시장정책은 1969년 근로촉진법(Das deutsche Arbeitsförderungsgesetz: AFG)을 계기로 표방하였으나, 그 이후 달라진 노동시장 환경에 대응하기 위하여 활성화 노동시장정책(die aktivierende Arbeitsmarktpolitik)을 추구하였다. 영어 표현인 ‘activation policy’의 독일어 표현은 ‘aktivierende Arbeitsmarktpolitik’으로서 기존의 ‘aktive Arbeitsmarktpolitik’ 즉 ‘적극적(aktiv)’인 노동시장정책에서 ‘활동하는, 활성화하는(aktivierend)’ 노동시장정책으로의 변화를 시도하게 된 것이다. 이러한 활성화정책의 탄생은 2002년부터 등장하기 시작한 하르쯔 개혁(Die Hartz Reform)에서 찾을 수 있다.

그렇다면 적극적 노동시장정책 혹은 적극적 정책에서 활성화정책으로의 내용 변화는 무엇인가? 정책 변화 과정을, 다음에서, 알아보기로 하자.

1. 적극적 노동시장정책의 필요성

1969년 소위 ‘근로촉진법(Das deutsche Arbeitsförderungsgesetz: AFG)’, 정식 명칭은 ‘고용보장과 경제성장 촉진법(Gesetz über die Leistungen und Aufgaben zur Beschäftigungssicherung und zur Förderung des Wirtschaftswachstums)’의 발효를 적극적 노동시장정책의 효시로 볼 수 있다. 근로촉진법은 1927년 제정된 ‘취업중재와 실업보험법(das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung)’¹¹⁾을 대체하면서 기존 실업보험법에서와 달리 실업문제 해결이 아닌, 적극적

11) 1927년 세계 최초로 도입한 실업보험의 근거가 되는 법이다.

고용 유지와 축진을 통한 문제 예방을 추구하였다(Bogedan, 2009:1).

실업보험법에서 주로 실업급여(Arbeitslosengeld) 지급을 통한 실업 후 생계보장에 초점을 맞추었다면, 근로촉진법은 고용정책의 한 부분으로서 노동시장정책을 적극적으로 추진하기 위한 토대를 제공하려는 제정 목표를 갖고 있었다. 근로촉진법 제정을 통해 주기적·계절적·구조적 실업 문제를 해결하려는 시도를 한 것이다. 따라서 취업훈련(berufliche Bildungsmaßnahmen)에 대한 법적 권리를 보장하고 취업훈련 기간동안 현금급여 수준을 높이는 것이 법 제정의 골자이었다.

이러한 정책 전환의 배경은 1969년 근로촉진법(AFG) 제정 당시 독일은 기독교민주사회연합(CDU/CSU)과 사민당(SPD)의 대연정 체제가 붕괴하기 직전이었고 1966/67년에 잠시 찾아온 경제 불황에 시달리고 있었던 것에서 찾을 수 있다.

1990년 동서독 재통일이 이루어진 후 근로촉진법(AFG)은 구동독 지역 경제 붕괴에 따라 새로운 도전에 직면하게 되었다. 경제 붕괴와 더불어 지속된 구동독 지역의 높은 실업률과 그에 따른 대량실업자의 생계와 재취업 보장을 근로촉진법(AFG) 범위의 사업과 프로그램만으로 감당하기에는 어려운 상황이 전개된 것이다.

재통일 직후 구서독에서 6.2%, 구동독에서 10.2%이었던 실업률은 1997년에 각각 10.8%와 19.1%로 가파른 상승세를 보였다. 게다가 더 심각한 문제가 장기 실업자(Langzeitarbeitslose)의 증가이었다. 심각해진 실업문제는 그에 상응하는 재정 지출의 증가를 가져왔다. 더 나아가 사회경제적 구조 변화가 세계화 과정의 전개와 더불어 급격히 나타남으로써 근로촉진법(AFG) 역시 새로운 환경 변화에 적응해야 하는 과제를 갖게 되었다. 근로촉진법(AFG) 도입 당시 서비스업 종사자가 전체 고용 인구의 42.3%이었지만, 2007년에는 72.4%로 증가하였다. 경제 구조의 세계화, 디지털화 등이 이러한 변화의 원동력이라고 할 수 있다(StBA,2011). 그리고 이러한 변화에 대응하기 위한 조치가 하르쯔 개혁이다.

2. 하르쯔 개혁

하르쯔 IV는 하르쯔 개혁의 네 번째 단계를 지칭하는 대중적 표현이며 실업급여 II와 사회수당(Sozialgeld) 관련 개혁을 의미한다. 숫자에서 짐작할 수 있듯이 하르쯔 IV는 하르쯔 I, II, III에 이은 개혁의 네 번째 단계에 해당한다. 하르쯔 개혁은 2000년대 초반 독일에 밀어닥친 대량실업 사태와 복지국가 개혁 위기 타파에 대한 욕구가 맞물려 당시 사회민주당 게르하르트 슈뢰더(Gerhard Schröder) 정부가 신중도(Die Neue Mitte) 노선 맥락에서 추진한 일종의 독일식 ‘제3의 길’ 실천 방식이다. 슈뢰더 정부는 하르쯔 개혁을 토대로 하여 실업급여와 사회부조 수급자의 근로동기 강화와 재취업 구조 개선, 그리고 저임금 부문(der Niedriglohnsektor)의 새로운 일자리 영역화를 시도하였다.

사민당/녹색당 연립정부는 하르쯔 개혁을, 앞서 밝힌대로, 네 단계로 실천하였다. 첫 번째 단계는 ‘노동시장에서의 현대적 인력공급을 위한 제1법(Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)’이 2003년 1월 1일부터 발효되었으며, 이를 하르쯔 개혁 I이라 한다.

하르쯔 개혁 I의 특징은 노동시장에 새로운 취업 형태 도입을 원활하게 해주는 것이었다. 따라서 연방노동청(Bundesanstalt für Arbeit) 주관 직업교육을 강화하고 인력서비스 사무소(Personal-Service-Agenturen:PSA)의 시간제노동자 파견 업무 등 사업을 시작하였다. 하르쯔 개혁 I을 통해 특히 파견노동자의 질과 양을 늘려서 실업률을 낮추려는 시도가 있었다고 해석하겠다.

하르쯔 개혁 II도 2003년 1월 1일부터 발효되었는데, 법명 역시 ‘노동시장에서의 현대적 인력공급을 위한 제2법(Zwetes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)’이다. 두 번째 단계의 하르쯔 개혁은 주로 소위 미니직업(Minijob)이나 미디직업(Midijob)이라고 칭하는 소액임금직종에서 일자리 창출을 촉진하는 것에 목표를 두었다. 소액임금직종은 당시 임금 수준으로 월 400 유로 이하를 버는 경우를 미니직업, 400 유로에서 800유로 정도를 버는 경우를 미디직업으로 분류한다. 소액임금직종을 통한 역동적 일자리 창출을 의도하는 하르쯔 개혁 II는 이러한

맥락에서 자영업(Ich-AG)을 통한 일자리 창출도 정책 목표로 삼았다. 이러한 일자리 창출 작업을 원활하게 하기 위하여 지역사회에 고용센터(Jobcenter) 설치의 근거도 하르쯔 개혁 II법을 통해 마련하였다.

하르쯔 개혁 III의 법명도 ‘노동시장에서의 현대적 인력공급을 위한 제3법(Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)’이며 2004년 1월 1일부터 발표되었다. 이 단계에서 앞서 시작한 개혁 작업 추진 주체로서 기존 연방노동청(Bundesanstalt für Arbeit)을 연방고용공단(Bundesagentur für Arbeit)으로 조직 개편을 하였다.

하르쯔 IV 개혁의 정식 법 명칭은 앞서와 비슷하게 ‘노동시장에서의 현대적 인력공급을 위한 제4법(Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)’이며 2005년 1월 1일부터 발효되었다. 그러나 앞서 세 단계 개혁 시도가 일자리 창출을 주요 정책 목표로 설정한다면, 하르쯔 IV 개혁은 실업급여 수급과 주로 관련이 있다.

개혁 이전 실업급여는 실업수당(Arbeitslosengeld)과 실업부조(Arbeitslosenhilfe)의 두 종류가 있었다. 전자는 실업 후 1년 동안 실업 직전 소득의 60% 정도 수준에 비례하여 급여를 제공하는 것이었고, 후자는 실업급여 수급 기간이 지나도 일자리를 찾지 못하는 경우에 원칙적으로 기간에 제한없이 최저생계 유지 급여를 받는 것이었다. 이 둘은 모두 실업보험제도에 근거를 두고 있었기 때문에, 실업부조 급여 수준이 사회부조(Sozialhilfe)와 비슷한 수준이긴 했지만, 실업부조 급여 수급 자격은 급여 신청 직전에 실업수당 수급 경력이 있어야 하고 사회부조는 그러한 경력이 없어도 된다는 차이가 있었다.

그러나 하르쯔 개혁을 통하여 실업수당은 실업급여 I로 남은 반면, 실업부조는 사회부조와 통합하여 실업급여II가 되었다고 할 수 있다.¹²⁾ 또한 실업급여 수급권자의 부양가족 대상 사회수당(Sozialgeld)을 신설하였다. 사회부조 대상자는 노인이나 근로능력이 없을 경우로 수급 자격을 제한하였다. 수급가구에서도 근로능력이 있는 경우와 없는 경우를 엄격히 구분하여 근로능력 소지자의 취업을 강조하는 것이 개혁의 근본 취지이었기 때문이다. 실업급여 분류를 바탕으로 수급자 유형 분류를 함으로써

12) 하르쯔 급여의 자세한 내용은 여유진 외(2009)를 참고할 것.

근로능력 고취 및 취업지원 과정을 세분화하는 시도를 하기 시작한 것이 하르쯔 개혁의 특징이다.

이상 내용을 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

<표 1> 하르쯔 개혁의 단계와 주요 내용

단 계	주요 내용
하르쯔 개혁 I	직업교육 강화. 시간제노동자 파견 완화를 통한 고용확대 도모
하르쯔 개혁 II	소액임금직종과 자영업을 통한 고용확대 시도. 고용센터 설치.
하르쯔 개혁 III	연방노동청 폐지, 연방고용공단 설치(Bundesagentur für Arbeit).
하르쯔 개혁 IV	실업부조를 실업급여 II로 대체.

1) 실업급여 I

취업활동 도중 실업자가 되었을 경우에 대개 실업 직전 세후소득의 60%를 최장 12개월 간 실업급여로 받을 수 있다. 이를 ‘실업급여 I (Arbeitslosengeld I)’이라고 한다. 부양 자녀가 있을 경우에는 직전 소득의 67%까지도 받을 수 있다.

실업급여 I 을 12개월 동안 받고 사는 동안에 취업을 하지 못했을 경우에, 2005년 전까지는 실업부조(Arbeitslosenhilfe)를 받았다. 그러나 2005년 1월 1일부터 실업급여를 ‘실업급여 II (Arbeitslosengeld II)’가 대체하였다. 실업급여 II를 계속 받으려면, 취업 능력, 취업 의지, 급여 수급이 필요한 상황, 독일 내 지속적인 거주 등 조건을 입증해야만 한다.

2) 실업급여 II

실업급여 II는 실업급여 I 수령 기간이 지난 후에도 취업을 하지 못했을 경우에 수급 자격을 갖는다. 여기에 더하여 취업활동 소득으로는 본인의 생계 유지는 되지만 부양 자녀 생계 유지가 곤란한 경우에 실업급여 II를 받게 된다. 이 경우를 추가수급자(Aufstocker) 집단으로 부르기도 한다(Prognos AG, März 2009:47).

실업급여 II는 규정급여(Regelleistung), 추가급여, 주거급여와 난방급여

등으로 구성된다. 그 외에도 일시적 필요에 따라 부채 상환 지원, 일회성 지원, 생계비 대여 등이 있다.

3) 수급자 유형 분류

고용 관련 서비스를 강화하기 위하여 우선 실업급여 I 수급자 유형을 4가지로 분류하게 되었다. 첫 번째 유형은 시장형 대상자로서 취업에 특별한 문제가 없는 사람이다. 둘째는 2-3주에 걸친 단기훈련 혹은 취업의 욕 강화 등 낮은 수준의 활성화정책을 토대로 하여도 취업이 가능한 활성화 대상자이다. 세 번째, 훈련과 보조금 지원을 받을 경우 취업이 가능한 지원 대상자이다. 네 번째는 일반적인 취업지원프로그램으로는 취업이 불가능하기 때문에 급여에 의존해서 살아가야 하는 사람들이다(황덕순, 2008:48).

실업급여II 수급자 유형은 첫째, 새롭게 취업노동시장에 진입하는 학교 졸업자 등 청년층이다. 둘째, 취업 능력이 있지만 아동돌봄 등 이유로 취업할 수 있는 여건이 되지 않는 집단이다. 세 번째, 어떤 이유이든 취업 곤란 요인을 하나 갖고 있는 집단이다. 네 번째, 취업 곤란 이유를 복수로 갖고 있는 집단이다. 다섯째, 취업활동을 하고 있음에도 불구하고 저임금 때문에 급여를 받아야 하는 사람들이다(황덕순, 2008:49). 혹은 근로를 전제로 해서 소위 ‘1유로 직업(Ein-Euro-Job)’에 종사하면서 급여를 받는 사람들도 여기에 포함된다. 유형 분류 중 한부모가족은 둘째와 넷째, 다섯째 유형에 속한다고 보겠다.

3. 활성화정책과 한부모

하르쯔 개혁에서 강조하는 활성화정책 주요 내용은 실업급여 지급 방식 변경을 통한 급여 수준 저하와 급여 수급 기간 축소, 취업을 강제하는 조치 강화, 직업훈련 등 취업지원 확대이다. 그렇다면 이러한 정책 흐름에서 한부모 수급자 대상 활성화 조치는 어떻게 이루어질까?

1) 가족관계 강조

활성화정책의 법적 토대인 사회법 2권(SGB II: Sozialgesetzbuch)은 구직자 기초생활보장(Grundsicherung)이 추구하는 우선 목표를 취업활동을 통하여 급여수급 욕구를 없애거나 급여수급 기간을 단축하는 것으로 제시하고 있다. 또한 급여수급을 통한 취업능력 향상도 주요 정책 목표이다. 그러나 이에 더하여 취업능력 있는 기초생활보장 수급자가 자녀 돌봄, 가족 수발 등 이유로 인하여 가질 수 있는 가족 내 특수한 생활관계(familienpezifische Lebensverhältnisse)를 고려해야 한다고 명시하고 있다(SGB II § 1(2)). 이는 하르쯔 개혁 이전 사회부조(Sozialhilfe)를 받던 많은 여성들이 실업급여II 수급자로 전환되면서 갖게 되는 근로의무와 가족돌봄이 충돌하는 것을 예방하기 위한 조치로 해석할 수 있다. 즉 자녀 양육이나 수발 등 가족돌봄이 취업활동보다 우선하고 있는 것이다.

근로의무보다 가족관계를 강조하는 경향은 욕구공동체(Bedarfsgemeinschaft)¹³⁾ 개념에서 잘 나타난다. 욕구공동체는 최소한 한 명 이상 근로능력을 갖춘 수급자를 전제로 한다. 따라서 욕구공동체 구성원은 첫째, 근로능력 있는 수급자 본인, 둘째, 미성년 자녀를 돌보는 부모 혹은 부모 중 한 명, 셋째, 수급자의 배우자이다. 배우자 경우에는 혼인과 사실혼 및 동거 관계를 모두 인정해 준다. 또한 배우자가 동성일 경우에도 수급 자격 인정을 받는다. 이는 동성혼을 인정하지는 않지만 동성 배우자 관계를 인정하기 때문에 가능하다.¹⁴⁾ 넷째, 수급자 자녀이다. 25세 미만 자녀가 혼인을 하지 않았고 근로능력이 없으며 생계 유지에 필요한 비용을 스스로 조달하지 못하면서 부모와 동거하는 경우에 욕구공동체 구성원으로서 급여수급 자격을 갖는다. 다섯째, 수급자의 근로능력 없는 65세 이상 부모도 욕구공동체 구성원에 속한다(SGB II §.7).

욕구공동체 구성원으로서 받는 급여는 실업급여II라 하지 않고 사회수당(Sozialgeld)라 칭한다. 그러나 명칭이 다를 뿐 급여 수준이나 내용 차이는 없다. 자녀가 25세 이상이 되었을 때 해당 자녀는 더 이상 욕구공동체

13) 욕구공동체 관련 내용은 여유진 외(2010) 중 필자 집필 부분을 가져온 것임.

14) 독일의 경우에는 2001년부터 동성 배우자 등록을 인정하였고, 2008년부터는 이성 부부 중 한 명이 결혼 생활 도중 성을 바꿔 동성이 되었을 경우에는 동성혼인도 인정하고 있다.

에 속하지 않는다. 25세 미만 자녀가 이미 아이를 낳아 키우고 있는 상황이 되면 동일 주거지에 두 개 욕구공동체가 형성된 것으로 간주한다. 기초보장(Grundsicherung)으로서 근로능력이 없는 집단을 대상으로 하는 사회수당(Sozialgeld) 수급자 수는 2009년 현재 1,817,600명인데 그 중 15세 미만 아동이 1,739,000명으로서 사회수당 수급자의 약 96%를 차지하고 있다(BA,2010:28).

2) 가족돌봄 강조

실업급여 수급자 유형에서, 앞서 밝힌대로, 돌봄은 중요한 취업곤란 요인이다. 따라서 활성화정책에서 강조하는 원리로서 자기책임(Zumutbarkeit)이 돌봄 담당자에게 적용되지 않는다. 사회법 2권에 따른 기초생활보장급여 수급자는 특정 예외 상황을 제외하면 자신에게 원하는 일을 해야만 하는 의무를 갖는다(자기 책임원리: Zumutbarkeit). 이때 급여 수급자를 자기 책임원리에서 벗어나게 해주는 예외 상황은 다음과 같다(SGBII § 10).

- 특정 일을 하기에 신체적·정신적·심리적 능력이 되지 않을 때.
- 지금 원하는 일을 해서 실직 전 본인이 주로 해왔던 일을 다시 시작하는 상황이 왔을 때 오히려 본인이 주로 하던 일을 못하게 되는 상황을 예측할 수 있을 때.
- 일을 함으로 인하여 아동 돌봄을 하지 못하게 될 때.
- 가족이나 동거인을 수발(Pflege)해야 하는 상황 때문에 취업을 할 수 없을 때 혹은 취업을 하게 되면 수발이 불가능할 때.

그러나 3세 이상 아동의 보육시설 이용이 법적 권리로 보장되어 있기 때문에 아동이 3세 이상 되어서 보육시설에 맡길 수 있을 경우에는 자기책임 원리를 적용한다. 이 경우 근로능력이 있는 돌봄 담당자는 고용센터가 권유 혹은 강제하는 취업을 거부할 수 없다. 2013년 8월 1일부터 만 1세 이상 3세 미만 아동의 보육시설 이용도 법적으로 보장되었기 때문에 해당 연령대 아동 돌봄 담당자도 취업 의무를 갖게 된다. 그러나 취업을 강제하기 위하여 지자체는 실업급여II 수급자가 아이를 우선적으로 보육시설에 맡길 수 있는 조치를 취해야 한다(SGBII § 16a). 따라서 법적

권리와 관계없이 보육시설을 이용할 수 없다면 돌봄 담당자에게 취업을 강제할 수 없는 상황이 되는 것이다.

3) 활성화정책 대상으로서 한부모

활성화정책은 기초생활보장 급여 수급 전제 조건으로서 취업활동을 강조한다. 그러나 활성화 조치가 가족관계 유지에 기여하는 기능 역시 강조한다. 또한 활성화 조치에 따른 취업 강제보다는 가족돌봄 수행 여건 조성을 더 우선시한다. 결국 활성화정책 대상으로서 근로능력자와 가족이 겹친다면 가족과 겹치는 영역은 활성화 조치보다는 가족관계 유지와 가족 내 돌봄기능 수행을 우선시한다고 볼 수 있겠다.

근로능력 있는 수급자가(대부분 남성) 제재를 받아 실업급여Ⅱ 수급액 중 30% 이상이 삭감될 경우에도 욕구공동체 내 미성년 아동이 있으면 지자체는 삭감된 급여를 보충할 수 있는 현물급여 혹은 현금 가치에 상응하는 서비스를 제공할 수 있기도 하다(SGBⅡ § 31 Abs.2(3)).

가족관계와 가족돌봄에 초점을 맞추고 있는 활성화정책이 한부모만을 대상으로 정책 영역을 갖고 있지는 않다. 가족관계와 가족 내 돌봄에 적용하는 원칙을 동성부부 등 가족 형태와 관계없이 다시 그대로 적용하고 있을 뿐이다. 따라서 한부모만을 대상으로 하는 활성화정책 자체는 존재하지 않는다고 볼 수 있다.

다만 기초생활보장 급여 수준 결정에서 한부모이거나 장애인, 3개월 이상 임신부일 경우에는 추가욕구(Mehrbedarf)에 따른 추가급여를 더 받는다. 7세 이하 한 명의 아동을 양육하거나 16세 미만 아동 2-3명을 양육할 경우 부부가족 수급권자가 받는 규정급여보다 한부모는 36%를 더 수령한다. 또한 네 번째 이하 자녀부터 해당 자녀가 16세 이하일 때 1인당 기본 규정급여의 12%를 더 받는다(SGBⅡ § 21(3)). 이와 같이 한부모일 경우 부부가족보다 규정급여에 가산한 급여 제공은 한부모 노동력 활성화와는 거리가 있는 규정이며 다만 한부모 가족 양육비가 부부 가족 양육비보다 더 들어간다는 현실을 반영한 조치로 이해할 수 있을 것이다.

IV. 활성화정책으로서 가족정책

1. 가족정책 영역과 활성화정책

전통적으로 복지국가에서 돌봄정책(care policy)은 고용전략과 밀접한 관계를 맺고 발전해왔다(Morel, 2007). 돌봄을 가족정책 영역 중 하나로서 이해할 때 가족 돌봄을 가능케 하는 정책적 개입 수단은 돌봄비용 지원, 돌봄시간 보장, 그리고 사회적 돌봄 인프라 구축을 통한 돌봄부담 분담으로 분류할 수 있다. 돌봄비용 지원은 돌봄으로 인하여 발생하는 비용이 소득 감소로 이어지는 상황을 예방하기 위한 조치로서 현금·현물급여를 의미한다. 돌봄시간 보장은 취업활동 근로자로서 사용자와의 관계에서 돌봄으로 인한 취업활동 중단 혹은 근무 시간 축소를 불이익 없이 할 수 있는 권리 보장을 의미한다. 돌봄 인프라 구축에 따른 돌봄부담 분담은 어린이집, 학교, 장애아 조기 치료 이용·생활 시설 등 가족 범위를 벗어나 탈가족중심주의적(de-familialistic) 차원에서 가족 돌봄 부담을 사회가 나눌 수 있는 사회적 시설 구축으로 볼 수 있다. 돌봄비용 지원은 취업활동 소득 대체 효과로 인하여 부모의 취업활동, 특히 여성취업 활동 동기를 약화시키는 효과가 있다. 반면 돌봄시간 보장과 사회적 돌봄시설 구축이 돌봄노동이 주는 제약에서 벗어나 부모의 취업활동을 가능케 하는 조치로서 활성화정책 성격을 보인다고 할 수 있다.

1) 돌봄비용 지원

돌봄비용을 직접 지원하는 대표적 가족정책 수단으로 아동수당(Kindergeld), 부모수당(Elterngeld), 수발수당이 있다.

(1) 아동수당

1955년 도입된 아동수당은 세 번째 출생 자녀부터 지급하면서 시작되었다. 아동수당은 가족생계 책임자로서 남성의 부담을 덜어주기 위한 양육비용 지원 수단으로 이해되었고 따라서 수급권자도 취업활동 부모로

제한하였는데, 따라서 취업활동을 하는 아버지가 수급권자 되는 경우가 대부분이었다. 1964년 연방아동수당법 개정에 따라 취업활동 부모 우선 수급권이 사라지고 실질적 양육자가 아동수당 수급권자가 되었다(정재훈, 2012:372-377). 이는 아동수당의 기능이 임금 보충에서 양육비용 지원으로 변화하였음을 의미한다. 그리고 이러한 변화는 양육 담당자로서 여성의 취업활동 욕구를 최소한 자극하지 않는 효과를 아동수당이 본격적으로 갖기 시작했음도 의미한다고 보겠다. 2010년 이후 2013년 현재 아동수당은 첫째와 둘째 자녀 대상 184유로, 셋째 자녀 대상 190유로, 넷째 자녀부터 215유로 수준에서 지급하고 있다.

아동 돌봄을 대가로 양육자, 결국 대부분 여성에게 지급하는 아동수당은 자녀양육 부모의 일·가정 양립을 위한 사회적 돌봄시설 구축이나 활성화정책과 병행하지 않는 이상, ‘남성 = 취업활동, 여성 = 가사·돌봄노동’ 구도를 유지하는 보수적 복지국가 특성을 유지하는 대표적 가족정책 수단이 될 수 있다(Opielka, 2004:111).

(2) 부모수당

부모수당은 부모시간 사용 기간 중 받을 수 있는데, 수령 기간은 자녀 출생 후 최대 14개월이며, 2013년 현재 월 300유로에서 1,800유로까지 수령액 차이가 난다. 월 소득의 최고 67%라는 소득비례방식으로 부모수당을 지급하기 때문이다. 부모수당 수급자의 자녀 출생 전 취업활동 소득이 없을 경우에는 최저 월 300유로를 보장해 주고, 고소득자인 경우에는 최대 1,800유로를 초과해서 지급하지 않는다. 부모수당은 과세 대상이 아니다. 부모 중 한 명이 최대 12개월 부모수당 수급을 할 수 있으며, 나머지 2개월은 다른 배우자 수급이 가능하다. 다만 부모 중 한 명이 질병으로 인하여 부모수당 수급이 불가능할 경우 다른 배우자가 14개월 부모수당 수급을 할 수 있다. 부모수당 수령액을 반액으로 할 경우에는 최대 28개월까지 부모시간을 사용할 권리를 갖는다(정재훈/박은정, 2012:13).

아동수당이 양육비용 보상 성격을 강하게 받는다면, 부모수당은 출산 후 돌봄노동으로 인하여 생길 수 있는 소득 손실을 최소화하려는 정책 의도를 갖는다. 이는 출산 후에도 취업활동 시장 복귀 동기를 지속적으로

유지할 수 있는 요인으로 작용할 수 있다. 또한 높아진 소득 대체율과 14개월 전 기간 수령을 위해서 배우자 한 명이 최소 두 달은 부모시간을 사용해야 하는 규정은 취업남성을 돌봄노동으로 유도하려는 정책 의도도 강하게 보여주고 있다. 반면 취업활동 소득이 없던 부모도 1986년 이후 2007년 부모수당 도입 이전까지 지급하던 정액제 양육수당(Erziehungsgeld)과 마찬가지로 월 300유로 부모수당을 수령할 수 있게 함으로써 기존 전업주부의 취업활동 욕구를 자극하는 정책적 시도를 부모수당을 통해서만 하지 않는 양상을 보이고 있다. 결국 부모수당은 취업 보상 강화 차원에서 부모 대상 활성화정책 성격은 유지하고 있지만, 전업주부 경우에는 활성화정책으로서 기능하지 못한다고 볼 수 있다.

(3) 수발수당

1995년 이후 시행 중인 수발보험(Pflegeversicherung)은 배우자, 자녀, 친인척, 동거인 등 집에서 직접 수발노동을 담당하는 사람에게 요수발자의 수발등급에 따라 일정 수준 수당을 지급하고 있다. 1995년 시행 당시 수발수당 수준은 대체로 1등급 경우 월 400마르크, 2등급 월 800마르크, 3등급 월 1,300마르크이었다(정재훈, 2002:380)

요수발자는 시설이 아니라 집에서 수발서비스를 받을 경우 등급과 본인이 사용할 수 있는 재가서비스 이용 수준에 따라 수발수당을 받아서 자신을 돌보는 사람에게 지급하게 된다. 2013년 현재 수발 0등급(치매 포함) 경우 월 120유로, 수발 1등급 235유로, 치매를 포함한 수발 1등급 305유로, 수발 2등급 440유로, 치매 포함 수발 2등급 525유로, 수발 3등급 700유로 수준의 수발수당 지급을 하고 있다. 그런데, 예를 들어, 치매를 동반하지 않는 수발 1등급 경우 재가수발서비스 중 현물급여 이용 한도는 450유로이다. 수발용품 구입 등 현물급여로 사용할 수 있는 450유로 중 절반인 225유로만 사용했다면, 이 경우 수발수당은 본래 정해진 235유로가 아니라 현물급여 사용 비율 50%와 비례하여 235유로의 절반인 117.5유로가 된다(BMG,2013).

수발수당은 아동수당과 마찬가지로 시설수발 구조가 확대되지 않고 수발에서 오는 돌봄부담 담당자에게 직접 보상해 주는 형태로 유지되는

한 수발수당 수급자의 취업활동 동기 강화로 이어지기 어려울 뿐 아니라 취업활동과 수발이라는 돌봄노동을 병행할 수 있는 기회 또한 제공하지 않게 된다. 그런데 2011년 말 현재 약 250만 명이 수발보험 서비스를 받고 있는데, 이중 재가수발서비스 이용자는 약 176만 명으로서 전체 서비스 수급자의 70%를 차지하고 있다. 시설수발서비스 이용자는 약 74만3천 명이다(30%)(StBA, 2012:5). 결국 수발이라는 돌봄 요인이 생겼을 경우 시설 서비스를 이용하고 취업활동을 유지·시도할 수 있는 활성화정책 개입 가능성이 그리 크지 않은 현실을 보여주고 있다.

2) 돌봄시간 보장

돌봄시간 보장은 전통적으로 출산 전후 모성휴가(Mutterschaftsurlaub)와 1986년부터 시행한 아동양육휴가(Kindererziehungsurlaub)이었다. 모성휴가는 취업활동 여성을 대상으로 출산 전 6주, 출산 후 8주, 이렇게 모두 14주 기간을 보장해주고 있다.¹⁵⁾ 아동양육휴가는 처음 시행 당시 기간은 월 600마르크 아동양육수당 지급과 더불어 10개월이었으며 그후 수당 지급과 병행한 양육휴가 기간이 18개월로 늘어나기도 하였다. 그리고 무급으로 (각 주별 차이는 있지만) 24개월 아동양육휴가가 가능하였다. 그러나 소득 대체 효과도 없고 3세 미만 아동 보육시설이 거의 전무했던 상황에서 아동양육휴가는 돌봄시간만 보장해 주었을 뿐 취업활동 유인과는 거리가 멀었다. 게다가 양육휴가 후 직장 복귀를 보장하는 법적 근거도 불투명하였기 때문에 활성화정책과는 거리가 멀었다(정재훈, 2012:379-387).

이러한 한계를 극복하고 돌봄시간도 보장하면서 취업활동 유인도 강화하는 가족정책 전환이 2007년부터 시행 중인 부모시간(Elternzeit)이다. 부모시간은 미성년 자녀를 돌보는 혼인·동거 부부, 한부모, 조부모, 친척 등이 사용할 수 있다. 이때 부모시간 이용자는 주당 30시간을 초과하여 취업활동을 할 수 없다. 부모시간 사용 기간은 아동 출생 후 만 3세 이전까지이다. 부모수당 수령 기간보다 22개월에서 24개월 정도 길다(정재훈/박은정, 2012:13).

15) Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter § 3, § 6.

부모시간이 취업활동과 관련하여 갖는 의미는 다음과 같다. 먼저, 출생 자녀가 만 3세가 될 때까지¹⁶⁾ 부모시간 사용 기간 동안 법적 고용보호를 받는다.¹⁷⁾ 부모수당 수급 기간 최대 14개월보다 고용보호 기간은 약 2년 정도가 더 긴 셈인데, 이는 부모수당 소득 대체 효과가 높지 않은 부모의 경우 무급 부모시간 사용을 쉽게 받아들이게 함으로써 취업활동 복귀를 늦추게 하는 결과를 가져올 수 있다. 반면 법적 고용보호는 출산 후 1년간 집중적 돌봄노동 후 취업노동 시장 복귀를 용이하게 해줄 수 있는 요인으로 작용하게 된다.

둘째, 부모시간 활용을 융통성 있게 할 수 있기 때문에 돌봄 부담으로 인하여 취업활동을 중단할 수 있는 요인을 최소화하고 있다. 부모 중 한 명이 12개월 범위에서 부모시간을 자녀가 만 8세가 되기 이전에 사용할 수 있다. 이때에는 물론 사용자와 합의를 해야 한다.¹⁸⁾

셋째, 부모시간 활용 기간 중 주당 30시간 범위에서 시간제근무(Teilzeitarbeit)를 할 수도 있다. 또한 시간제근무 이후에 다시 풀타임 근무를 원할 경우에 근무 시간 복귀를 할 수 있는 권리도 함께 보장하고 있다.¹⁹⁾

부모시간 기간 활용에 있어서 높은 수준의 융통성과 시간제근무 보장 및 본근무시간 복귀 보장은 돌봄 부담과 관계없이 취업활동을 유지할 수 있는 긍정적 요인으로 작용한다.

3) 사회적 돌봄시설 구축²⁰⁾

사회적 돌봄 기회 보장은 돌봄부담을 가진 부모 노동력 활성화에서 매우 중요한 요소이다. 시설수발 인프라가 재가수발 서비스와 비교할 때, 앞서 살펴본 바와 같이, 노동력 활성화에 기여할 수 있는 수준이 아닌 것처럼 독일에서는 오랜 기간 보육시설 인프라가 부모, 특히 여성의 취업

16) Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit § 15(2).

17) Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit § 18.

18) Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit § 15(2).

19) Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit § 15(5).

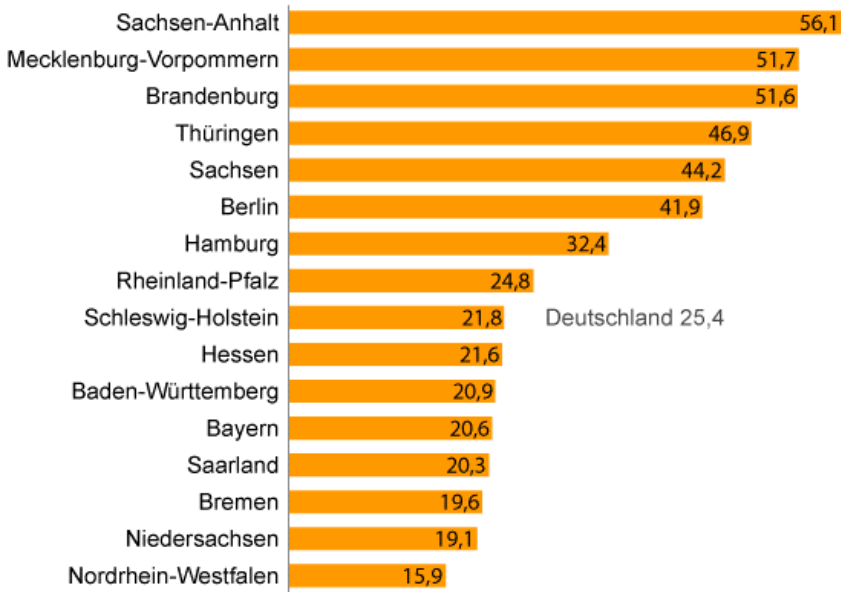
20) “한국행정연구원(2012), 사회복지전달체계 개선 방안 연구: 보육복지전달체계를 중심으로.” 중 필자 집필 ‘독일 사례’를 토대로 내용 재구성.

활동 욕구보다는 ‘아이를 돌보는 여성’의 모습을 전제로 낮은 보육율 수준을 보여왔다(IAQ, 2012: 41-42). 보육률은, 물론, 구 동서독 지역 간 격차를 보였다. 사회주의체제 보육 전통이 남아 있는 구동독 지역 3세 미만 아동 보육율은 통일 후에도 30-40% 수준을 보인 반면 구서독 지역 보육율은 2007년 이전에는 10% 수준이 채 안되었다(정재훈/박은정, 2012:15).

2008년을 기준으로 3세 미만 아동 보육율 독일 전국 평균이 17.8%인 반면 프랑스는 42%, 스웨덴 46.7%, 영국 40.8% 수준을 보였다. 이러한 현상은 전체적으로 6세 미만 아동 대상 사회서비스 공적 지출이 국내총생산에서 차지하는 비중이 2000년대에 스웨덴의 경우 약 1% 수준을 유지한 반면 독일은 0.4% 수준을 유지한 결과로 나타났다. 이는 영국이 2002년 동 비율을 0.6%에서 1.1%로 끌어올린 변화와도 대비되는 현상이다(IAQ, 2012: 44-45).

그러나 아동돌봄 사회화가 지속적 저출산 문제에 대응하는 중요한 가족정책 아젠다로 등장하기 시작하였고 2007년 부모시간·부모시간 도입 등 가족정책 전환이 일어나는 과정에서 기독교민주·사회연합(CDU/CSU)·사회민주당(SPD) 대연정 내각은 2013년까지 120억 유로의 예산을 동원하여 75만 명의 1세 이상 3세 미만 아동이 보육시설을 이용할 수 있도록 하기 위한 아동보육시설 구축 계획을 합의하였다(정재훈, 2007:72). 또한 기독교민주·사회연합/자민당(FDP) 연정은 2012년 5월 30일 ‘아동돌봄 2013(Kindertagesbetreuung 2013)’이라는 10대 정책 아젠다를 제시하여(BMFSFJ, 2012.5.30) 돌봄 사회화 가족정책 기조를 유지해 나가고 있다.

이러한 정책 전환 결과 2011년 말 현재 3세 미만 아동 보육율은 전국 평균 25.4%를 보이고 있으며, 구서독 지역 경우에도 20% 수준에 이르는 결과를 보이고 있다[그림 1].



“출처: 독일 통계청²¹⁾”

[그림 1] 각 주별 3세 미만 아동 보육률(2011년)

V. 결론

돌봄비용 지원, 돌봄시간 보장, 사회적 돌봄시설 구축이라는 가족정책 영역을 통해 독일은 전통적으로 여성의 돌봄노동 부담을 전제로 한 가족정책을 실천해왔음을 보았다. 다만 저출산 등 인구학적 변동에 따른 가족정책 대응의 전환이 2007년을 기점으로 이루어지면서 취업활동 여성의 돌봄부담 분담과 남성의 돌봄노동 참여를 강조하는 경향이 나타나기 시작한 점도 알 수 있었다. 이러한 가족정책 전환이 하르쯔 개혁 이후 활성화정책의 본격적 이행과도 맞물리면서 한부모에게는 어떤 의미를 갖게 되었을까?

이러한 문제에 우선 할 수 있는 대답은 “한부모만을 취업노동 시장으로

21) <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/KinderJugendhilfe/Aktuell/Kindertagesbetreuung.html?nn=50842>

유인하려는 가족정책은 존재하지 않는다.”이다. 다만 부모수당 지급에 있어서 부부에게 적용되는 ‘12개월 + 2개월’이 한부모에게는 그냥 14개월 전체로 적용된다는 점이 다를 뿐이다.²²⁾ 한부모는 부모수당 지급을 14개월 모두 할 수 있다는 것이다. 또한 한부모만을 대상으로 하는 활성화정책의 존재도 없는 상황이며 다만 취업훈련, 주거보장, 의료보장, 돌봄지원 등 보편적 사회보장제도 틀에서 활성화정책이 전개되면서 한부모도 정책 대상이 되고 있을 뿐이다(IAQ, 2012: 62-67). 달리 말하면 “한부모만을 대상으로 하는 활성화정책 자체도 존재하지 않는다.”는 결론을 도출할 수 있다. 다만 한부모가 일단 취업을 하고 난 후 취업노동시장에 머물 수 있는 유리한 조건을 2007년 가족정책 개혁이 가능하게 하였다고 말할 수 있다. 즉 가족정책 변화는 비활성화되어 있는 (한)부모를 활성화하는 정책 의도보다는 이미 취업활동을 하고 있는 (한)부모의 지속적 활성화를 정책 목표로 도입했다는 의미를 갖는다.

2000년대 이후 복지국가 재편기 과정에서 독일 활성화정책은 실업급여 수준 하락, 고용의 질 악화 등 결과를 가져왔다는 비판에 직면하기도 한다. 그러나 영미권 국가에서 찾아볼 수 있는 한부모를 대상으로 한 활성화정책 흐름을 독일 활성화정책에서는 찾아볼 수 없는 것이다. 오히려 가족관계와 가족돌봄을 노동력 활성화보다 우선시하는 경향이 여전히 남아 있음을 확인할 수 있다. 돌봄노동에 기인한 미취업 상태를 노동력이 비활성화된 상태로 보는 관점이 뚜렷이 드러나지 않는 것이다. 또한 한부모만을 대상으로 하는 활성화정책 역시 존재하지 않는다. 다만 한부모의 특수한 욕구를 반영한 추가급여 제공이 있을 뿐이다.

활성화정책 목표를 공유하는 가족정책 역시 존재하지 않음을 확인하였다. 2007년 이후 본격화된 취업·돌봄노동 이중부담 분담 및 성별노동분리 극복이라는 가족정책 지향은 이미 활성화된, 즉 취업활동 인구가 노동시장에서 이탈하지 않도록 개입하는 것으로 이해할 수 있다. 비활성화된 인구를 취업시장으로 유인하는 정책은 가족정책 영역에서 찾아보기 힘들다. 오히려 아동수당, 부모수당, 수발수당 등 현금급여가 아직 사회적 돌봄시설 확대를 추구하는 상황에서 현재 비활성화된 돌봄노동 담당자의

22) Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit § 4(3).

취업 욕구를 높은 소득대체율로써 억제하는 효과를 낳는다고 볼 수도 있다.

결국 독일 활성화정책은 취업시장으로부터 비활성화되어 있는 가족돌봄 담당자를 활성화하려는 정책 목표를 가지고 있지 않으며 오히려 가족 형태에 관계없이 가족돌봄과 가족관계 유지에 기여하는 차원에서 가족정책으로서 의미를 갖는다. 또한 가족정책 역시 가족 형태와 무관하게 이미 가족돌봄 담당자가 이미 활성화되어 있는 상태를 유지하는 데 기여하고 있다. 따라서 한부모 수급자만을 대상으로 하는 활성화정책이나 가족정책은 존재하지 않으며 영국의 한부모뉴딜이나 미국의 TANF와 같이 활성화정책과 가족정책의 공통영역도 독일에서 찾아보기 어려움을 확인하였다.

참고문헌

- 김종일(2010). “대륙복지국가의 활성화정책 추이에 관한 퍼지 집합 이념형 분석 2000-2007”. 사회보장연구. 제26권 제2호. 253-284.
- 김종일(2011). “한부모에 대한 활성화 정책의 국제 비교”. 社會保障研究. 제27권 제4호. 191-223.
- 김형기(2008). “경제성장과 사회통합을 위한 노동시장제도 연구_독일, 덴마크 3국 비교분석을 중심으로”. 노동정책연구. 제8권 제3호. 93-124.
- 신광영(2009). “덴마크의 유연안정성 모델- 세계화 시대의 새로운 정책모델”. 스칸디나비아연구. 제10권. 97-121.
- 여유진 외(2009). 저소득층 지원제도의 유형 및 특성 연구. 서울: 보건사회연구원 연구보고서.
- 여유진 외(2010). OECD 국가 빈곤정책 동향분석. 서울: 한국보건사회연구원.
- 정재훈(2002). “사회보험으로서 수발보험 도입 가능성 모색을 위한 연구 - 독일의 예를 중심으로”. 한국사회복지학. 제48권 제3호. 359-402.
- 정재훈(2012). “가족수당”. 한국보건사회연구원, 주요국의 사회보장제도: 독일. 372-403.
- 정재훈, 박은정(2012.03.20). 가족정책 유형에 따른 독일 가족정책 변화 분석 - 최종 원고.
- 정희정(2008). “덴마크와 네덜란드의 유연안정성 모델 비교”. 국제노동브리프. 제6권 제3호. 23-36.
- 황덕순(2009). “활성화 정책의 의미와 시사점”. 국제노동브리프. 제7권 제10호. 1-3.
- BA(Bundesagentur für Arbeit)(2010). SGB II. *Jahresbericht* 2009.
- BMAS(2012). *Arbeitsmarktintegration und sozio-ökonomische Situation von Alleinerziehenden*. Ein empirischer Vergleich: Deutschland, Frankreich, Schweden, Vereinigtes Königreich.
- BMFSFJ(2012). *Zehn-Punkte-Programm Kindertagesbetreuung*.
- BMG(Bundesministerium für Gesundheit)(2013), *Pflegeleistungen - Pflegegeld*.

- Bogedan, C.(2009). *40 Jahre aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland*. WISO direkt Juni 2009.
- Eichhorst, W., Grienberger-Zingerle, M., & Konle-Seidl, R.(2006). Activation Policies in Germany. From Status Protection to Basic Income Support. *IZA(Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit)* DP No.2514.
- Eichhorst, W., & Konle-Seidl, R.(2008). Contingent Convergence A Comparative Analysis of Activation *IZA(Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit)* DP No.3905.
- Finn, D.(2009). “영국의 활성화 정책”. 국제노동브리프. 제7권 제10호. 38-54.
- Grubb, D.(2009). “활성화, 복지급여, 노동시장 성과”. 국제노동브리프. 제7권 제1호. 4-13.
- Häusermann, S., & Palier, B.(2008). The politics of employment-friendly welfare reforms in post-industrial economies, *Socio-Economic Review*, 6, 559-586.
- IAQ(Institut Arbeit und Qualifikation)(2012). *Arbeitsmarktintegration und sozio-ökonomische Situation von Alleinerziehenden*. Ein empirischer Vergleich Deutschland, Frankreich, Schweden, Vereinigtes Königreich.
- Konle-Seidl, R.(2009). “독일의 활성화 정책”. 국제노동브리프. 제7권 제10호. 14-26.
- Sigrid, L.(2003). Varieties of Familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5(4), 353-375.
- Lewis, J., & Hobson, B.(1997). *Lone Mothers in European Welfare Regimes*. London : Jessica Kingsley.
- Madsen, P. K.(2008). “덴마크식 유연안정성 노동시장 개혁의 새로운 모델인가”. 국제노동브리프. 제6권 제3호. 3-12.
- Madsen, P. K.(2009). “덴마크의 활성화 정책”. 국제노동브리프. 제7권 제10호. 27-37.

- Morel, N.(2007). From Subsidiarity to 'Free Choice': Child- and Elder-care Policy Reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands, *Social Policy & Administration*, 41(6), 618-637.
- Opielka, M.(2004). *Sozialpolitik*. , Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Schmid, G.(2006). Social risk management through transitional labour markets, *Socio-Economic Review*, 4, 1-33.
- StBA(2011). *Stand der Entwicklung der Erwerbstätigkeit*.
- StBA(2013). *Pflegestatistik 2011*.

Abstract

The study on the activation policy putting a high value on families- focused on the Germany

Jung Jae-Hoon*

The purpose on this article is to analyze the meanings of family policy the German activation policy has, focused on the labor activation of a single parent family.

In the area of family policies as the support for caring expenses, guaranteeing care-work time, and establishing facilities for care as Germany has practiced the family policies on the premise the burden of women's care work traditionally. However, as it has been started that the action changes in family policy resulted from the demographic transitions such as the low fertility from 2007, the trends towards emphasis on sharing of working women's care burden and participating in men's care labour. On the other hand, different from the US, the activation policy tendency targeted only for a single parent family has been hardly discovered in Germany. Rather, a single parent family was regared just as a policy object as the activation policy was discussed in the frame of the social security system such as employment training, housing security, medical guarantee, and caring support. It is significant that the reformation of the family policy in 2007 introduced a steady activation for a working (single) parent as a policy objective. The activation policy represented Hartz reforms appears to put the stress on family relations and family caring

* Seoul Women's University(jung4202@swu.ac.kr)

rather than labour activation. In addition, there is no activation policy targeting for a single parent family, and family policy sharing the objectives of the activation policy, as well.

After all, the activation policy in German doesn't pursue the activation policy objectives for people in charge of family caring and non-active in labour market, but it has the meaning of the family policy in terms of contributing to the family relations and family caring regardless of the type of family.

Key words : Activation Policy, Hartz Reform, Family Policy, Single Parent Family, Labor Market Policy, German Family Policy.

보육교사의 혁신자적 인지형태, 성격 및 개인 특성이 감정적 애착을 매개요인으로 조직신뢰에 미치는 효과

이재무* · 김형수**

초 록

본 연구는 어린이집 보육교사들의 성격 등 제반 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태 수준의 차이를 확인하고, 조직문화와 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 확인된 혁신자적 인지형태가 조직신뢰에는 어떠한 영향을 미치는지, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 사이에서 감정적 애착은 매개 효과를 보이는지에 대해 검증하였다. 그 결과, 첫째, 통상적인 인식과 달리 연령, 학력, 경력 등의 개인 특성적 요인에 따라 혁신자적 인지형태의 차이는 없는 것으로 확인되었다. 둘째, 보육교사 성격의 선호지표별로는 외향형(E), 감각형(S), 감정형(F), 판단형(J)이 많았으며, 성격유형별로는 ESFP유형이 가장 많은 것으로 파악되었다. 이러한 성격에 따른 혁신자적 인지형태의 차이는 에너지의 방향, 판단기능 선호지표 상에서만 있는 것으로 규명되었다. 셋째, 혁신자적 인지형태는 동료신뢰와 기관신뢰에 유의한 수준에서 긍정적인 영향을 미치지만 감정적 애착은 매개요인으로써 작동하지 않는 것으로 나타났다. 이상의 연구결과에 근거해 적절한 인사·조직관리 측면의 시사점을 제언하였다.

주제어: 어린이집 보육교사, MBTI, 성격, 개인특성, 혁신자적 인지형태, 조직신뢰, 감정적 애착

* 제1저자, 단국대학교 평생교육원 초빙교수

** 교신저자, 단국대학교 행정법무대학원 조교수

I. 서론

저출산·고령화 사회의 대응이라는 아젠다의 형성과 함께 보육정책(Child Care-Education Policy)에 대한 정책 당국의 관심이 확대되고 있다. 과거에는 ‘양육 기능에 집중’ 혹은 ‘교육 기능까지 확대’ 등과 같은 서비스 범주에 대한 잦은 정책기조 전환 속에서 보육정책이 점진적이고 소극적으로 운용(김영모, 1995)되어 그 역할이 두드러지지 못했다는 평가이다. 그러나 최근에는 국가존립을 위한 인구 유지가 가장 중요한 국정 과제로 대두됨으로써 정책의 효용성이 부각되고 있다(신영진, 2011). 특히 한국에서는 보육정책이 고령화 문제 해결과 다원화 사회의 사회적 평등에 기여한다는 측면에서 보다 큰 의미를 갖는다(Mechel & Mahon, 2002). 그에 따라 공보육(Public Child Care-Education Programs) 체제의 구현이 어느 때보다 강력하게 요구되고 있으며(표갑수, 2006), 국가의 미래 인적 자원으로서 아동에 대한 생애초기 교육 및 지속적 역량 개발의 중요성이 강조되기 시작하면서 보육정책의 양적·질적 수준 향상에 대한 관심도 급속하게 높아지고 있다(성원정, 2009).

이러한 사회적 관심에 부응해 정부는 영유아보육료 및 어린이집 미이용 아동에 대한 지원, 평가인증제도의 본격적인 활성화, 어린이집에 대한 건강·영양·안전 관리 강화, 아이사랑 카드 도입, 국공립 어린이집 및 각종 보육시설 확충 등 보육서비스의 양적 증대에 많은 노력을 기울이고 있다. 또한 보육서비스의 질적 개선을 위한 보육시설에 대한 적절한 재정 지원, 종사자의 자격 조건에 관한 엄정한 관리, 관계 규범 및 교육 확대(김승자·김진선, 2011), 정책 기획 및 집행에 시민 참여 강화, 각종 모니터링 체계 구축 및 운영 등 다양한 정책 프로그램을 운영하고 있다.

이와 같은 보육서비스의 전반적인 강화와 함께 더욱 세밀한 관심을 기울이고 있는 분야가 보육교사들에 대한 조치와 관리 부문이다. 보육교사는 보육 현장에서 보육정책을 실천하는 실무자이자 보육시설의 핵심구성원이다. 보육교사는 영유아들과 직접 대면을 통해 상호작용을 수행하는 행위자로서 영유아 발달과 능력 개발에 깊은 연관성을 보이며(유희정 등,

2003: 160; 이미화·김명순, 2004; 이점자·김형모, 2012), 분리불안장애(separation anxiety disorder)와 같은 영유아 이상 징후의 초기 발견자와 대응자로서의 역할까지 수행(이재무·송영선, 2012)하고 있다. 선행연구의 공통점은 보육서비스의 안정적 유지와 효과성 강화 측면에서 보육교사들의 역할과 비중이 중요하다는 점을 일관되게 제시하고 있다. 따라서 이 글은 보육교사 개개인의 인적 자원 관리 방안에 대한 심도 있는 실증분석과 이에 근거한 논의를 바탕으로 어린이집의 효율적인 운영 및 정부에 의한 보육서비스 정책의 효과성 확보에 유용한 정보를 제공할 것으로 기대한다. 이를 위해서 본 연구는 다음과 같은 분석 변수를 선정하고 관련 변수 간의 상관관계를 규명하여 의미 있는 결과를 도출할 계획이다.

첫째, 개인의 특성적 요인으로 규정되고 있는 다양한 개념들 중에서 연령(age), 학력(academic ability), 경력(career)을 변수로 선정하였다. 이들은 특정 개인을 설명할 수 있는 가장 일반적이고 모든 사람에게 있어 기본이 되는 요인들이다. 둘째, 모든 인간의 사고(thinking)와 행동(action)의 근간이 되어 그 중요성이 남다른 성격(personality)(강봉규, 2007: 155)을 개인적 특성과 별도의 분석을 요하는 변수로 설정하였다. 셋째, 상황과 문제에 관계없이 정보의 획득과 처리, 환경 대처에 있어 나타나는 개인 특유의 일관된 심리적 패턴(Gardner etc., 1959; Ausburn & Ausburn, 1978)이자 창의성(creativity)에 기반하고 있는 혁신자적 인지형태(innovator cognition style)를 선정하였다. 혁신자적 인지형태는 작동 근원인 창의성이 현대사회에서 가장 미래지향적이고 성과창출에 필수적인 요인으로 인정받고 있으며(유왕진, 2011), 개인이 습득한 정보를 지각하고 처리하거나 행동을 결정하고 대인관계 방식을 구성하는 등(김영봉 등, 2007) 인간의 행태에 필수적으로 작용하기 때문이다. 즉 조직을 위한 창의성 발휘와 창조적인 행동을 하기 위한 원동력으로 작용한다는 뜻이다. 아울러 혁신자적 인지형태가 조직문화(organizational culture)와 조직몰입(organizational commitment)에 영향을 미치는 것이 확인(이재무·김형수, 2013) 되었기 때문에 조직행태에도 영향력을 행사하는 요인으로써 분석에 특별한 의미를 갖게 된다. 이렇게 설정된 성격과 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태의 차이를 확인함으로써 보육교사의

인사관리 차원의 유의한 내용을 구상할 것이다.

또한, 조직행태관리 측면의 연구로 앞서 규정한 혁신자적 인지형태가 조직신뢰(trust in organization)에 미치는 영향에 대해 파악할 것이다. 조직신뢰는 조직의 성과 창출과 존속, 조직 내 협력 증진 등을 제고시키는 효과를 갖고 있는 지속적인 경쟁력 확보 요인(강철희 등, 2012)으로 조직신뢰에 대한 혁신자적 인지형태의 영향력이 규명되면 조직을 신뢰할 수 있는 관리 방안을 개발에 기여할 수 있을 것이다. 다만 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 사이의 영향력 규명에 있어 타당성과 객관성을 확보하기 위해서는 복잡한 현실에서 존재하는 강한 개연성을 지닌 여러 변수들에 대한 체계적이고 추가적인 고려가 필요하다. 모든 매개요인에 대한 검토가 이상적이지만 현실적으로 불가능하기 때문에 본 연구에서는 관련 비용이나 묵시적 의무에 개의치 않고 단순히 감정적으로 조직에 전념하는 것을 의미하는 개념인 감정적 애착(affective attachment)을 매개효과가 있을 것으로 추정되는 요인으로 선정하였다. 많은 선행연구에서 조직 내 신뢰와 상호 간 밀접한 영향관계를 갖고 있음이 입증되었고(김호정, 1999; 김왕배·이경용, 2002; 김해룡, 2004; 유영현, 2009), 신뢰와 조직시민행동 관계에서 매개 작용을 하는 것이 실증(최익봉, 2005) 되었기 때문이다.

이상과 같은 변수들의 규정과 이들 간 검토 과정에 의해 획득한 본 연구의 결과는 보육교사와 어린이집 등 보육시설에 대한 건전한 인사관리 및 조직관리 방안을 재고하는 계기를 마련할 것이며, 국가 보육정책의 합리적인 총괄 관리 상 함의를 제공하게 될 것이다.

II. 이론적 배경과 연구문제의 설정

1. 성격 및 개인 특성적 요인

첫째, 성격은 특정 개인이 갈망하는 의식적 목표와 가치에 대한 자기 개념을 반영하며, 기질(temperament)을 바탕으로 환경과 상호작용하는 과정으로 평생 변화하며 성숙한다(최민경·이행은, 2013). 또한 항상성·변용성, 가지성·불가지성, 결정성·자유성 등 극단적으로 대치되어 있는

가정을 모두 갖고 있는 매우 모호한 개념(강봉규, 2007)이다. 그에 따라 인지과정에 누적적 영향을 미쳐 인지형태를 창출한 요인으로 규정되기도 하고(조연순·성진숙·이혜주, 2008), 인지형태의 영향을 받아 논리적으로 생산된다고 설명되기도 한다(윤덕병, 2006). 하지만 무슨 명제가 합리적 인지 여부와 무관하게 인지형태와 불가분의 관계인 것은 분명하다. 따라서 이론이 아닌 실체적 상황에서의 인지형태에 대한 정확한 이해를 위해서는 성격이라는 개인적 특성에 대한 이해는 반드시 선행되어야 한다(정성휘, 2007). 성격의 유형이나 파악하는 방법은 다채롭게 존재하지만 본 연구는 융(Jung)의 심리유형론에 근거하여 마이어와 브릭스(Myers & Briggs)가 창출한 검사도구인 MBTI(Myers-Briggs type Indicator)를 활용하여 구조화 하였다. 보육교사와 관련되어 MBTI를 활용한 연구는 매우 다양하며 선행연구들은 MBTI를 통해 성격 분포상황이나 스트레스, 직무만족도 등과의 관계를 설명하고 있다(이경호, 1994; 고영인, 1996; 박성미, 2003; 박성미·김정신, 2007; 하종덕·송경애, 2007; 이은주 등, 2012). MBTI는 에너지 방향 및 주의초점에 따라 외향형(E)·내향형(I), 인식기능(정보수집)에 따라 감각형(S)·직관(N)형, 판단기능(판단·결정)에 따라 사고형(T)·감정형(F), 이행 및 생활양식에 따라 판단형(J)·인식형(P) 등 크게 네 가지로 분류된 선호지표로 구성되며, 이들 선호지표의 축에 의해 <표 1>과 같이 16가지 성격유형으로 세분화된다(김정택·심혜숙·제석봉, 2007).

〈표 1〉 MBTI의 16가지 성격유형

		감각형		직관형	
		사고	감정	감정	사고
내향	판단	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
	인식	ISTP	ISFP	INFP	INTP
외향	인식	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
	판단	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

외향형(E)은 주로 외부 세계와 행동 지향적이며, 내향형(I)은 내적 세계와 사고 지향적이다. 감각형(S)은 정보획득을 자신의 오감에 의존하고,

직관형(N)은 육감에 의존한다. 사고형(T)은 논리적 결과를 예측해 의사를 결정하며 객관적이고, 감정형(F)은 인간관계를 선호하고 보편성과 조화를 중시한다. 판단형(J)은 분명한 계획수립과 질서정연함, 조직적·구조화된 환경을 선호하고 명확한 목적의식을 보유하며, 인식형(P)은 상황에 맞춰 자율적으로 활동하는 편이고 개방적·자발적이며 적응력이 좋다.

둘째, 개인 특성적 요인 중에서 연령은 개인의 특징을 가장 기초적이고 명확하게 나타내주는 요인이다. 그로 인해 많은 연구에서 연구대상으로써 필수적인 요소로 다루어졌고 인지형태 결정에 영향을 미치는 기본적인 요인으로 규정되어져왔다. 일반적으로 선행연구들은 연령이 많아질수록 행정적·지역적·보수적 경향을 보이고 적을수록 탈권위적·진보적 경향을 보이는 등 인지형태 결정에 영향을 크게 미친다고 인정하고 있다(나동진·김진철, 2003; 이옥주, 1984). 다음, 학력과 경력은 각각 인지형태에 대한 결정요인으로써 직접적 연계수준을 실증하거나 논리적으로 밝힌 선행연구는 찾을 수 없었지만, 본 연구의 핵심 분석요소인 혁신자적 인지형태의 근원이 되는 창의성을 준거로 진행한 선행연구들의 결과를 보면 학력과 경력은 창의성과 어떠한 형태로든 연관되어 있음을 알 수 있다(김영실·김연화·한세영, 2009; 장영숙, 2007; 강민정, 2007; 박숙희, 2007). 이들 요인들은 설문지를 통해 일반적 특성으로써 파악하는 것이 통상적이기 때문에 본 연구에서도 별도의 구조화를 실시하지는 않았다.

2. 혁신자적 인지형태와 조직신뢰, 감정적 애착

첫째, 인지형태(cognition style)는 올포트(Allport)에 의해 최초로 사용된 개념이다(이옥섭, 1998). 특정 개인이 환경과의 대면 속에서 해당상황을 판단하는 요인으로 개인의 지적능력 및 성격 등과 깊게 관련되어 있다(김영봉 등, 2008). 또한 사회화 과정을 통해 형성된 인간의 지각 체제 및 조직(perceptual system and organization)이며, 개인의 자아개념·세계관·반사적 행동·관념 등이 내포되어 개인의 지식획득·사고·학습·신념 등 인간행동을 결정하는 중요 작용요소이다(Forgus & Shulman, 1979). 그 때문에 외국에서는 1940년대부터 1950년대 초반까지 인지형태의

개인별 차이에 대한 확인과 분류를 위한 실험연구가 다채롭게 이루어져 왔다(Kozhevnikov, 2007). 혁신자적 인지형태는 이러한 인지형태에 대한 선행연구의 개념 중 하나로 최근 조직관리 차원에서 가장 부각되고 있는 창의성의 수준에 기반을 두어 유형화된 인지형태이다. 혁신자적 인지형태는 커튼(Kirton, 1976)이 창의성 기반의 혁신-적응 사고양식 검사 도구를 통해 창출했으며, 푸치오(Puccio etc., 1995)가 산출과의 관계분석을 통해 혁신자적 인지형태를 가진 이들이 독창적·매력적이며, 표현적·변환적인 산출물을 만들어낸다는 것을 실증한 개념이다(김호, 2007). 또한 학습과 훈련으로 잘 변화되지 않으며, 다양한 상황에서 개인행동의 성향을 이해하는 가치 독립적인 수단일 뿐 다른 인지형태보다 우열을 판단하는 기준은 아니다. 혁신자적 인지형태를 가진 사람은 직면한 문제를 재조직 혹은 재구조화하여 새로운 관점에서 접근하려고 하기 때문에 기존의 결정 가정이나 관습적 반응에서 자유롭다. 따라서 문제해결에 있어 기존 방법과 차별화된 접근(do things differently)을 시도하는 경향이 강하며 그 결과 예측 불가능하고 때로는 수용하기 어려운 해결책을 제시하기도 한다. 이들은 새로운 정보 수용에 매우 개방적이어서 정보 확산에 있어 제일 먼저 이를 수용함으로써 이후에 수용하는 사람들의 의사결정에 영향을 미쳐 확산에 영향을 준다(옥경영, 2012). 혁신자적 인지형태와 관련된 선행연구는 활발한 편이 아니어서 초·중·고등학생의 기술적 창의력 계발에 대한 연구(문대영·류창열, 2001)와 초등과학영재들의 창의성 유형과 관련된 연구(박신규 등, 2011) 등이 존재할 뿐, 보육교사와 관련된 연구는 어린이집의 조직문화와 보육교사의 조직몰입 간 관계를 설명하는 연구(이재무·김형수, 2013) 외에는 찾을 수 없었다.

둘째, 조직신뢰는 사회적 교환관계의 근간이 되는 집합적 행동으로 인간이나 제도, 진술 등에 대한 확신이자 의존행위(Sitikin & Roth, 1998)를 의미하는 신뢰의 조직 내 수준을 뜻한다. 조직신뢰의 유형은 매우 다양하게 규정되고 있지만 통상 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰 등 세 가지 유형이 가장 많이 활용된다. 상사신뢰는 상사와 부하 사이의 믿음과 확신 등에 근거한 인간관계에서 비롯된다. 상사의 능력과 말 등에 대한 부하들의 기대로써 조직 내 결속과 부하들의 태도형성에 크게 영향을 미친다(채희용

· 윤세환, 2009). 동료신뢰는 동료 간 서로 존중하는 마음과 태도에서 비롯된다. 조직생활의 복잡함을 감소시켜 협력적·참여적 분위기를 창출하고 의사소통과 주인의식 등의 수준을 향상시킨다(송운석·김용빈, 2010). 기관신뢰는 자신이 소속한 기관에 대한 확신과 지지의 감정으로(이진원·조주영·박세훈, 2009), 기관 자체에 대한 순수한 믿음을 의미한다. 이상의 세 가지 신뢰는 각각 신뢰의 수준이 다른 신뢰의 수준에 영향을 주지 않는다. 즉 상사신뢰 수준이 낮아도 동료신뢰나 기관신뢰의 수준이 높을 수 있고, 상사신뢰와 동료신뢰 수준이 높아도 기관신뢰 수준은 낮을 수 있다.(주재진, 2012). 본 연구가 채택한 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰를 내포하는 조직신뢰에 대한 연구 역시 다른 인사 및 조직관리 분야에 비해 미흡한 편이다. 보육교사들의 동료·시설장 신뢰와 직무만족도 간 관계 연구(문영숙, 2008), 시설장의 서번트 리더십과 보육교사의 시설장 신뢰 간 관계 연구(정미영, 2009), 시설장 신뢰와 보육교사의 조직몰입·직무효능감 간 관계 연구(전갑선, 2011) 등 조직신뢰 내 세부 신뢰를 택 일하여 진행한 연구가 일부 존재하지만 세 가지 신뢰유형을 모두 고찰한 선행연구는 찾지 못하였다.

셋째, 감정적 애착은 조직에 대해 느끼는 심리적·감정적 애정·헌신(attachment)과 동일화(identification), 관여(involvement)를 말한다(Meyer & Allen 1982). 또한 조직을 위해 상당한 노력을 기울이려는 자발적 의지, 조직목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직구성원으로 남고자 하는 강한 열망 등(심효정, 2006)이며, 의무적 근무의 지속이나 이직으로 인한 희생 비용의 고려 등에 의한 조직에 대한 전념보다 내재적 가치를 더 반영하는 요인이다(이홍재, 2012). 감정적 애착은 보육교사와 관련된 연구에서 의미 있게 활용되고 있다. 앞서 기술한 것처럼 조직신뢰와 밀접한 관계를 형성하고 있으며, 조직시민행동에 미치는 영향을 파악하는 연구(유현정, 2009), 시설장의 변혁적·거래적 리더십에 따른 차이 연구(부정민·권순용, 2009), 보육교사가 지각한 보상인식이 미치는 영향에 관한 연구(이종각·문수백, 2011), 보육교사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구(임동호, 2012) 등 보육교사 인적관리 측면의 선행연구가 다수 존재한다.

3. 가설의 설정

선행연구의 결과를 보면 창의성과 혁신성은 연령, 학력, 경력에 따라 유의한 차이가 있다. 즉, 연령이 적을수록, 학력이 높을수록, 경력이 많을수록 높은 수준의 창의성과 혁신성을 보이고, 반대로 연령이 높을수록, 학력이 낮을수록, 경력이 적을수록 낮은 수준의 창의성과 혁신성을 보인다(김정희, 2008; 김희태·백영숙, 2009; 강민정, 2007). 혁신자적 인지형태는 창의성과 혁신성을 근원으로 하기 때문에 연령과 학력, 경력에 따른 차이가 있을 것으로 추정된다. 보육교사의 성격유형에 대한 선행연구는 다수가 존재한다(김정택·심혜숙, 1990; 이경호, 1994; 박성미, 2003; 하종덕·송경애; 2007). 따라서 기존 연구에서 제시된 보육교사의 보편적인 성격유형과 본 연구의 결과를 비견할 필요가 있다. 또한 성격과 혁신자적 인지형태에 대한 선행연구가 없기 때문에 탐색적 차원에서 이를 검토하는 과정이 요구된다.

또한 앞서 고찰한 것처럼, 혁신자적 인지형태는 특정 개인의 자아개념, 가치관, 관념체계 등을 포괄하며 생각과 믿음, 행동에 결정적인 영향을 미치는 인지형태의 한 분류이다(Forgus & Shulman, 1979). 따라서 믿음의 형태인 조직신뢰와 심리적 표출인 감정적 애착에 대한 영향력이 있을 것으로 판단할 수 있다. 더불어 감정적 애착은 이미 많은 선행연구를 통해 조직신뢰와 여러 개념들의 관계에서 매개요인으로 작용하고 있음이 확인되었다(김호정, 1999; 김왕배·이경용, 2002; 김해룡, 2004; 최익봉, 2005; 유영현, 2009). 따라서 본 연구에서 규정한 혁신자적 인지형태 및 조직신뢰 두 변수 사이에서 매개적 작용을 하는지도 파악할 필요가 있다. 본 연구는 이러한 내용을 감안하여 확인하고자 하는 가설들을 다음과 같이 설정하였다.

1. 보육교사 연령, 학력, 경력, 성격에 따라 혁신자적 인지형태는 차이가 있을 것이다.
2. 보육교사의 혁신자적 인지형태는 조직신뢰에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
3. 보육교사의 혁신자적 인지형태는 감정적 애착에 정(+)의 영향을

미칠 것이다.

4. 보육교사의 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 관계에서 감정적 애착은 매개역할을 할 것이다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 일반적 특성

본 연구의 대상은 수도권 국공립어린이집과 민간어린이집 등 25개 시설에서 근무하고 있는 보육교사들이며, 연령, 학력, 경력을 제외한 일반적 특성은 다음 <표 2>의 내용과 같다.

<표 2> 연구대상자의 일반적 특성

변수	구분	빈도	%	변수	구분	빈도	%
성별	남	3	1.1	어린이집 종류	국공립	174	66.2
	여	260	98.9		사립	89	33.8
근무 시간	4시간▼	7	2.7	월평균 소득	100▽	8	3.0
	8시간	78	29.7		100▲ 150▽	52	19.8
	9시간	125	47.5		150▲ 200▽	149	56.7
	10시간	46	17.5		200▲ 250▽	43	16.3
	11시간	4	1.5		250▲ 300▽	9	3.4
	12시간▲	3	1.1		300▲	2	0.8
보유 자격증	유치원1급	8	3.0	담당 반 연령	0세	35	13.3
	유치원2급	66	25.1		만1세	43	16.3
	보육교사1급	118	44.9		만2세	53	20.2
	보육교사2급	58	22.1		만3세	44	16.7
	보육교사3급	1	0.4		만4세	40	15.2
	기타	12	4.6		만5세	48	18.3
혼인 형태	미혼	156	59.3	근무 시간	4시간▼	7	2.7
	기혼	107	40.7		8시간	78	29.7
	5명▼	59	22.4		9시간	125	47.5
	6-15명	95	36.1		10시간	46	17.5
	16-20명	73	27.8		11시간	4	1.5
	21-25명	34	12.9		12시간▲	3	1.1
	26명▲	2	0.8				

※ ▽: 미만, ▲: 이상, ▼: 이하

연구대상자들의 일반적 특성에 대한 기술통계량을 살펴보면, 성별로는 여성(260명, 98.9%)이 남성보다 압도적으로 많았다. 종사 어린이집 종류별로는 국공립어린이집 종사자(174명, 66.2%), 혼인형태별로는 미혼자(156명, 59.3%)가 다수를 이루고 있었다. 담당연령별로는 큰 간극 없이 고른 응답비율을 보인 편이지만 만2세를 담당하고 있는 경우가 가장 많았으며, 보육교사 1급 자격증을 가장 많은 118명(44.9%)이 보유하고 있었다. 근무시간은 9시간을 근무한다는 응답(125명, 47.5%)이 가장 많았고, 주로 6명에서 15명 정도의 아동을 담당하고 월 150만 원에서 200만 원 수준의 소득을 올리고 있는 것으로 확인되었다(95명, 36.1%).

2. 자료 수집절차 및 분석방법

본 연구의 자료는 편의표집(convenient sampling) 방법에 의해 추출되었으며, 연구조사 목적을 설명하고 사전 허락을 득한 서울, 분당, 성남, 판교 등 수도권 국공립어린이집과 민간어린이집 등 25개 시설에서 근무하고 있는 보육교사들을 대상으로 실시되었다. 설문은 2013년 4월 1일부터 4월 20일까지 각 기관마다 방문하여 배포, 회수한 구조화된 자기응답식 설문지를 통해 이루어졌으며, 배포 설문 총 297부에 272부가 회수되어 91.6%의 회수율을 보였다. 하지만 응답 설문지 중에서 일부만 기재되었거나 지나치게 일관된 중앙값을 보이는 불성실 응답이 9부가 존재하여, 해당 9부의 응답지를 배제한 최종적으로 총 263부의 응답 내용을 분석 자료로써 활용하였다. 이렇게 수집된 자료는 SPSS 12.0K for Window를 이용해 기술통계량과 척도의 신뢰도를 산출하였다. 우선 연령, 학력, 경력, 성격에 따라 혁신자적 인지형태가 차이가 있는지 확인하기 위해 일원분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다. 그리고 의미 있는 차이를 보이는 경우 사후검증 절차를 통해 유의한 수준에서 차이를 보이는 집단을 세부적으로 확인하였다. 이러한 과정 후 혁신자적 인지형태, 조직신뢰, 감정적 애착 사이의 상관분석을 통해 1차 진단을 행하고, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 관계에서 감정적 애착의 매개효과 검증을 위해 Baron & Kenny의 3단계 매개효과 검증절차에 따라 위계적 회귀분석을

실시하였다. 최종적으로 매개효과의 유의성 검증을 위해 Sobel Test를 추가적으로 실시하였다.

각 변수에 대한 세부적 측정도구를 살펴보면, 먼저, 연령, 학력, 경력은 설문을 통해 일반적 특성으로써 확인하였다. 연령은 10년 단위로 세분해 총 4등급, 학력은 고졸부터 박사 학위자까지 총 5등급, 경력은 2년 단위로 세분해 총 6등급으로 구분해 각각 파악하였다. 연령의 10년 단위 세분화는 많은 보육교사 관련 연구에서 선택하고 있으며(강종수, 2006; 김현진·신은수, 2008; 문영숙, 2008), 혁신자적 인지형태의 근원에 대한 연구가 연령을 10년 단위로 분류해 진행한 것과 같이(김정희, 2008), 보육교사와 혁신자적 인지형태 근원에 관련된 연구에서도 10년 단위의 연령 세분화를 설정하고 있다(이미혜, 2010). 또한 학력을 고졸부터 박사학위자까지로 구분한 이유는 보육교사의 현실적인 학력 범주가 이 범주 내에 모두 포함되기 때문이며, 비록 그 수가 많지 않더라도 실제 보육교사의 구성원으로 존재하고 있는 범주의 경우를 모두 포괄하여 검토하려는 의도 때문이다. 그리고 경력의 경우, 연령과 마찬가지로 2년 단위 세분화가 보육교사 관련 연구에서 통상적인 구분이며(박해미·이순영, 2009; 전갑선, 2011; 정미영, 2010) 보육교사의 혁신자적 인지형태 근원에 관련된 연구에서도 이러한 세분화 방식을 선용하고 있다(김희태·백영숙, 2009).

성격은 가장 일반적으로 통용되는 MBTI Form G Answer Sheet를 한국어판으로 표준화한 MBTI 설문지를 사용했으며 자가 채점용인 GS형, MBTI-A1을 사용하였다. 이어 혁신자적 인지형태의 경우, 선행연구에서 제시한 혁신자적 인지형태를 파악할 수 있는 특징(문대영, 2001)을 기반으로 문항을 구성하였으며, 조직신뢰에 대한 측정 역시 조직신뢰를 포괄적으로 가장 잘 설명할 수 있기에 선행연구에서 가장 많이 활용(McCauley & Kuhnert, 1992; 김호정, 1999; 박진영, 2009; 유영현, 2009; 채희용, 윤세환, 2009; 주재진, 2009; 송운석, 김용빈, 2010; 홍순복, 2010; 문유석, 2011)된 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰 세 가지 유형을 선택하여 각 신뢰유형 별로 관련된 문항을 구성하였다. 마지막으로 감정적 애착시의 측정 역시 다양한 선행연구(김형균, 1999; 김재현, 2001; 최상필, 2006; 김홍수, 2008; 진경희, 2010; 박영호, 2012; 홍석, 2013)에서 공통적으로

활용한 문항들을 선정하고 조정한 문항을 가지고 측정하였다. 이상 설문 문항의 구성을 정리하면 다음 <표 3>의 내용과 같다.

〈표 3〉 측정도구의 설문 문항 구성

변수	세부변수	측 정 지 표
개인 특성적 요인	연령	20세~29세, 30세~39세, 40세~49세, 50세 이상
	학력	고졸, 전문대졸, 대졸, 석사, 박사
	경력	1년 미만, 1년 이상~3년 미만, 3년 이상~5년 미만, 5년 이상~7년 미만, 7년 이상~10년 미만, 10년 이상
	성격	EI(외향성·내향성), SN(감각형·직관형), TF(사고형·감정형), JP(판단형·인식형)
혁신자적 인지형태		문제에 대한 새로운 인식, 독창적 아이디어 제시, 획기적·변혁적 의견 도출, 부가적 아이디어 창출 등에 대한 수준
조직 신뢰	상사신뢰	원장의 개인역량, 정직함과 성실함 등 심성, 비전과 사명의식 등 리더십 등
	동료신뢰	동료 능력에 대한 믿음, 근면성·열정·동료의식, 업무 상 협력 관계 형성 등
	기관신뢰	역할 수행의 충실도, 투명성과 경쟁력, 기관에 대한 집중과 애정 등
감정적 애착		조직과의 동일시, 신분에 대한 의미부여

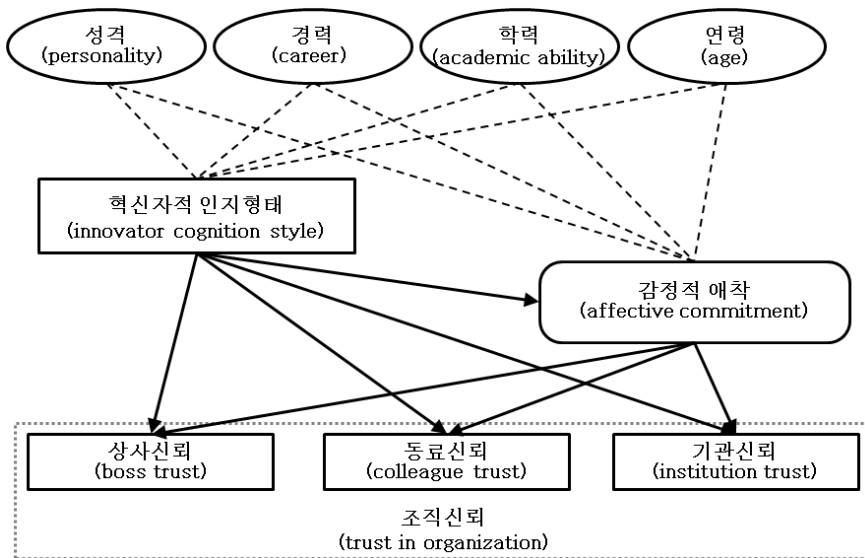
개인 특성적 요인은 각 1문항씩이며 해당되는 등급에 표시함으로써 내용을 확인할 수 있다. 혁신자적 인지형태의 문항은 5개, 조직신뢰는 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰 등 세부 신뢰항목마다 7개씩 총 21개, 감정적 애착은 2개 문항으로 구성되었다. 이들은 모두 Likert형 5점 척도로 응답자가 해당 문항의 내용과 일치하는 정도에 따라 “매우 아니다(1점)”에서 “매우 그렇다(5점)”사이에 표시하도록 배점하였는데 값이 클수록 해당 변수의 수준이 높은 정도를 갖는다고 판단할 수 있다. 척도의 구성적 타당성 확보를 위해 주성분 분석(principle component analysis) 추출방법과 배리맥스(vari-max) 회전방법을 적용하여 요인분석을 실시하였다. 그리고 요인적재량이 0.5이상일 때 적재량 수준이 매우 높은 것임을 감안하여 0.5이상의 척도만을 채택하였다.(원용희, 2003). 이상의 기준을 바탕으로 변수를 구성한 결과, 혁신자적 인지형태, 상사신뢰, 동료신뢰, 기관신뢰, 감정적 애착 모든 문항이 .798~.559의 성분행렬 값을 보여 원래 구성한

문항을 모두 사용 가능한 것으로 나타났다. 또한 이러한 과정을 통해 최종 선정된 본 연구의 척도들에 대한 신뢰도는 MBTI의 반분법과 크론바하 알파 계수(Cronbach's α)를 사용하여 검정한 결과 <표 4>의 내용처럼 모든 척도가 .704를 넘는 높은 수준의 신뢰도를 보였다. 특히 상사신뢰는 상사가 보유한 능력에 대한 믿음, 상사의 정직함과 성실함 등 심성에 대한 믿음, 비전과 사명의식 등 리더십에 대한 믿음, 상사의 의사소통의 적절함에 대한 믿음 등 각기 상이한 부분을 파악했음에도 .934의 매우 높은 신뢰도를 보였다.

〈표 4〉 측정도구의 신뢰도

변수	세부변수	문항수	신뢰도
성 격	E·I (외향성 · 내향성)	10	.773
	S·N (감각형 · 직관형)	10	.809
	T·F (사고형 · 감정형)	10	.779
	J·P (판단형 · 인식형)	10	.821
혁 신 자 적	인 지 형 태	5	.752
조직신뢰	상 사 신 뢰	7	.934
	동 료 신 뢰	7	.896
	기 관 신 뢰	7	.856
감 정 적	애 착	2	.704

이상의 과정에서 국공립어린이집, 민간어린이집, 직장어린이집, 가정어린이집, 법인어린이집 등 어린이집 유형에 따른 분석은 실시하지 않았다. 개인의 인지형태는 특정상황이나 문제에 구애받지 않고 일관적으로 나타나는 특유의 인지통제 패턴(Gardner etc., 1959)이기 때문에 혁신자적 인지형태에 종사하는 기관의 유형이 영향을 미칠 것이라고 판단하지 않았기 때문이다. 이상의 내용을 종합하여 본 연구의 연구모형을 제시하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

IV. 연구결과

1. 성격 및 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태, 감정적 애착의 차이

1) 연령, 학력, 경력에 따른 혁신자적 인지형태의 차이

보육교사의 연령, 학력, 경력 등 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태의 차이를 보기 위해 기술통계분석과 일원분산분석을 실시하였으며, 그에 따른 분석결과는 <표 5>의 내용과 같다.

내용을 보면, 연령의 경우, 50세 이상의 연령 집단(3.38)에서 혁신자적 인지형태가 가장 크게 나타났지만 여타 집단과의 차이는 미미하며 통계적으로 연령별 혁신자적 인지형태는 .297($p>.05$)로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 이러한 결과는 동일한 기준으로 실시된 선행연구의 결과와 상이하나 결과이기 때문에 그 의미가 있다. 그리고 학력의 경우, 고졸 집단(3.36)에서 혁신자적 인지형태가 가장 크게 나타났지만 연령과

마찬가지로 다른 집단과 큰 차이를 보인 것은 아니며, 통계적으로도 학력별 혁신자적 인지형태는 .311($p>.05$)로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 박사소지자는 해당자가 없어 분석에서 배제되었으며, 고졸자와 석사학위자의 수가 상대적으로 적지만 분명히 현재 근무하고 있는 보육교사의 학력별 특성을 반영하고 있기 때문에 분석에 활용하는 것이 타당하다. 시간불변 변수인 학력의 경우 포괄적 접근을 위해 가장 큰 비중을 차지하고 있는 전문대졸과 대졸자로 이분화하여 유의성 검토를 추가적으로 시행하였는데, 그 결과 역시 유의확률 .261($p>.05$)로 나타나 의미 있는 차이가 없음이 확인되었다. 마지막 경력의 경우, 3년 이상 5년 미만 경력자 집단(3.23)에서 혁신자적 인지형태가 가장 크게 나타났지만 마찬가지로 다른 집단과의 차이는 크지 않으며 통계적으로도 경력별 혁신자적 인지형태는 .422($p>.05$)로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

경력 역시 연령의 경우와 마찬가지로 동일한 기준으로 설정되었던 선행연구 결과와는 다른 결과이다. 이상 연령과 학력, 경력 요인 모두 유의성을 보이지 않았기 때문에 사후검증은 실시하지 않았다.

〈표 5〉 보육교사의 개인적 특성 요인에 따른 혁신자적 인지형태 차이분석

	독립변수	n(%)	평균(M)	표준편차(SD)	F	p
연령	20-29세	106(40.3)	3.10	.508	1.24	.297
	30-39세	105(39.9)	3.12	.497		
	40-49세	40(15.2)	3.16	.517		
	50세 이상	12(4.6)	3.38	.366		
학력	고졸	10(3.8)	3.36	.386	1.20	.311
	전문대졸	117(44.5)	3.08	.521		
	대졸	123(46.8)	3.15	.500		
	석사	13(4.9)	3.14	.350		
경력	1▽	19(7.2)	3.06	.534	0.99	.422
	1▲3▽	64(24.3)	3.08	.457		
	3▲5▽	66(25.1)	3.23	.532		
	5▲7▽	38(14.4)	3.09	.517		
	7▲10▽	45(17.1)	3.06	.513		
	10▲	31(11.8)	3.17	.456		

※ ▽: 미만, ▲: 이상, ▼: 이하

2) 연령, 학력, 경력에 따른 감정적 애착의 차이

보육교사의 연령, 학력, 경력 등 개인 특성적 요인에 따른 감정적 애착의 차이를 보기 위해 기술통계분석과 일원분산분석을 실시하였으며, 그에 따른 분석결과는 <표 6>의 내용과 같다. 내용을 보면 연령, 학력, 경력에 따라 감정적 애착은 조금씩 차이를 보이고 있지만 연령이 .269($p>.05$), 학력이 .919($p>.05$), 경력이 .210($p>.05$)의 유의확률을 나타내어 연령, 학력, 경력에 따른 감정적 애착은 의미 있는 차이를 보이지 않은 것으로 확인되었다. 그에 따라 전문대졸 및 대졸 이분화에 따른 추가 분석이나 사후검증은 실시하지 않았다.

<표 6> 보육교사의 개인적 특성 요인에 따른 감정적 애착 차이분석

	독립변수	n(%)	평균(M)	표준편차(SD)	F	p
연령	20-29세	106(40.3)	3.86	.710	1.318	.269
	30-39세	105(39.9)	4.01	.055		
	40-49세	40(15.2)	3.93	.087		
	50세 이상	12(4.6)	4.08	.149		
학력	고졸	10(3.8)	4.00	.527	0.166	.919
	전문대졸	117(44.5)	3.96	.687		
	대졸	123(46.8)	3.91	.596		
	석사	13(4.9)	4.00	.354		
경력	1▽	19(7.2)	3.92	.559	1.442	.210
	1▲3▽	64(24.3)	3.83	.551		
	3▲5▽	66(25.1)	4.05	.657		
	5▲7▽	38(14.4)	3.96	.711		
	7▲10▽	45(17.1)	3.83	.594		
	10▲	31(11.8)	4.08	.647		

※ ▽ : 미만, ▲ : 이상, ▼ : 이하

3) 성격에 따른 혁신자적 인지형태의 차이

첫째, 보육교사 성격 유형에 따른 기술통계 분석결과는 <표 7>의 내용과 같다. 분석결과를 보면, 외향형(E) 58.2%, 내향형(I) 41.8%로 외향형(E)이, 감각형(S) 78.7%, 직관형(N) 21.3%로 감각형(S)이, 사고형(T)

19.4%, 감정형(F)은 80.6%로 감정형(F)이, 판단형(J) 59.7%, 인식형(P) 40.3%로 판단형(J)이 각각 많았다. 특히 감각형(S)과 감정형(F)이 매우 높은 비율을 보이고 있었다. 기능별 성격 유형은 SF유형이 63.9%로 가장 큰 비중을 차지하고 있었으며, 기질별 성격 유형은 SP유형이 상대적으로 가장 많았다. 끝으로 MBTI 16개 유형에서는 ESFP유형(27.8%), ISFP유형(16.0%), ISFJ유형(11.4%)순으로 비중이 크게 나타났다.

〈표 7〉 보육교사 성격 유형의 기술통계

성격.1	에너지 방향		인식기능		판단기능		이해·생활양식	
	E	I	S	N	T	F	J	P
n	153	110	207	56	51	212	157	106
(%)	(58.2)	(41.8)	(78.7)	(21.3)	(19.4)	(80.6)	(59.7)	(40.3)
성격.2	기능별 유형				기질별 유형			
	ST	SF	NT	NF	SJ	SP	NT	NF
n	39	168	12	44	68	139	12	44
(%)	(14.8)	(63.9)	(4.6)	(16.7)	(25.9)	(52.9)	(4.6)	(16.7)
성격.3	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	ISTP	ISFP	INFP	INTP
n	5	30	4	6	5	42	16	2
(%)	(1.9)	(11.4)	(1.5)	(2.3)	(1.9)	(16.0)	(6.1)	(0.8)
	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ
n	19	73	18	2	10	23	7	2
(%)	(7.2)	(27.8)	(6.8)	(0.8)	(3.8)	(8.7)	(2.3)	(0.8)

둘째, 에너지방향 및 주의초점(외향형(E)과 내향형(I)), 인식기능(정보수집)(감각형(S)·직관형(N)), 판단기능(판단, 결정)(사고형(T)·감정형(F)), 이해 및 생활양식(판단형(J)·인식형(P)) 등 4가지 선호경향에 따른 혁신자적 인지형태의 차이를 확인하기 위해 실시한 t-Test 분석결과는 <표 8>의 내용과 같다. 내용을 보면, 성격유형이 외향적(E)인 보육교사와 내향적(I)인 보육교사의 혁신자적 인지형태는 유의미한 차이를 보였다. 또한 사고형(T) 성격 보육교사와 감정형(F) 성격 보육교사의 혁신자적 인지형태 역시 유의미한 차이를 나타냈다. 반면에 감각형(S) 성격과 직관형(N) 성격, 판단형(J) 성격과 인식형(P) 성격은 혁신자적 인지형태에 유의미한 차이를 보이지 않는 것으로 확인되었다. 더불어 유의함이

발견된 에너지방향 및 주의초점 성격 집단과 판단기능(판단, 결정)에 대한 사후검정은 속해 있는 집단의 수가 2개로 한정되어 있기 때문에 별도로 실시하지 않았다.

〈표 8〉 외향(E)·내향(I), 감각(S)·직관(N), 사고(T)·감정(F), 판단(J) · 인식(P) 성격 유형에 따른 혁신자적 인지형태의 차이분석

	에너지 방향		인식기능		판단기능		이해·생활양식	
	E	I	S	N	T	F	J	P
M	3.22	3.00	3.13	3.13	3.26	3.09	3.15	3.10
(SD)	(.491)	(.490)	(.506)	(.485)	(.466)	(.505)	(.511)	(.486)
t	3.46		-.027		2.28		.826	
p	.001**		.978		.025*		.410	

** $p < .01$, * $p < .05$ 수준에서 유의함.

4) 성격에 따른 감정적 애착의 차이

에너지방향 및 주의초점(외향형(E)과 내향형(I)), 인식기능(정보수집)(감각형(S)·직관형(N)), 판단기능(판단, 결정)(사고형(T)·감정형(F)), 이해 및 생활양식(판단형(J)·인식형(P)) 등 4가지 선호경향에 따른 감정적 애착의 차이를 확인하기 위해 실시한 t-Test 분석결과는 <표 9>의 내용과 같다. 내용을 보면, 모든 성격유형에 따른 감정적 애착은 의미 있는 차이를 보이지 않았다.

〈표 9〉 외향(E)·내향(I), 감각(S)·직관(N), 사고(T)·감정(F), 판단(J) · 인식(P) 성격 유형에 따른 감정적 애착의 차이분석

	에너지 방향		인식기능		판단기능		이해·생활양식	
	E	I	S	N	T	F	J	P
M	3.88	4.03	3.94	3.93	3.85	3.96	3.90	4.00
(SD)	(.610)	(.638)	(.620)	(.650)	(.577)	(.635)	(.591)	(.671)
t	-1.91		0.17		-1.12		-1.16	
p	.997		.819		.724		.546	

2. 혁신자적 인지형태가 조직신뢰에 미치는 영향과 감정적 애착의 매개효과

1) 주요변수의 기술통계 및 상관관계 분석

회귀분석 실행에 앞서 투입된 변수들에 대해 기술통계분석과 상관분석을 실시하였는데, 그 결과는 <표 10>의 내용과 같다.

<표 10> 혁신자적 인지형태, 조직신뢰, 감정적 애착 간 기술통계 및 상관관계 분석

	M(SD)	①	②	③	④	⑤
① 혁신자적 인지형태	3.12(.501)	1	.117	.213**	.181**	.308**
② 상사신뢰	3.81(.760)	.117	1	.545**	.796**	.449**
③ 동료신뢰	3.83(.586)	.213**	.545**	1	.703**	.578**
④ 기관신뢰	3.93(.682)	.181**	.796**	.703**	1	.599**
⑤ 감정적 애착	3.94(.625)	.308**	.449**	.578**	.599**	1

** $p < .01$ 수준에서 유의함

기술통계분석의 결과, 혁신자적 인지형태는 3.12로 변수의 값이 중간 값보다 약간 높은 수준으로 확인되었고, 상사신뢰 3.81, 동료신뢰 3.83, 기관신뢰 3.93 등 나머지 변수의 값은 중간 값보다 높은 수준으로 확인되었으며, 특히 기관신뢰의 정도가 높게 나타났으며, 감정적 애착은 3.94로 중간 값보다 가장 높은 수준으로 확인되었다. 또한 상관분석 결과는, 혁신자적 인지형태와 상사신뢰 간에는 .117($p > .01$)로 유의함이 없었으나, 혁신자적 인지형태와 동료신뢰 간 .213($p < .01$), 혁신자적 인지형태와 기관신뢰 간 .181($p < .01$), 혁신자적 인지형태와 감정적 애착 간 .308($p < .01$)로 유의한 수준에서 정(+)의 관계를 보이고 있었다. 이러한 결과에 근거하여 이후 이루어지는 영향력 여부에 대한 확인 분석에서 상사신뢰는 배제하였다.

2) 혁신자적 인지형태가 감정적 애착과 조직신뢰에 미치는 영향

첫째, 독립변수인 혁신자적 인지형태가 매개변수인 감정적 애착에

미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 11>의 내용과 같다. 내용을 보면, 혁신자적 인지형태의 감정적 애착에 대한 회귀모형 설명력은 8.7%, 회귀모형 적합도는 $F=7.24(p<.01)$ 로 통계 상 유의한 결과가 나타나 회귀모형 적합성이 검증되었다. 또한 $\beta=.303(p<.01)$ 의 영향력이 있는 것으로 파악되었는데 이는 감정적 애착이 혁신자적 인지형태의 영향을 받는다는 것을 의미한다.

〈표 11〉 혁신자적 인지형태가 감정적 애착에 미치는 영향 분석

	<i>B</i>	β	<i>t</i>	R^2	<i>F</i>
혁신자적 인지형태 → 감정적 애착	.378	.303	5.11**	.087	7.24**

** $p<.01$ 수준에서 유의함.

둘째, 독립변수인 혁신자적 인지형태가 종속변수인 조직신뢰 중 동료신뢰와 기관신뢰에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 12>의 내용과 같다. 내용을 보면, 혁신자적 인지형태의 동료신뢰에 대한 회귀모형 설명력은 3.5%, 회귀모형 적합도는 $F=3.40(p<.01)$, 혁신자적 인지형태의 기관신뢰에 대한 회귀모형 설명력은 1.9%, 회귀모형 적합도는 $F=2.25(p<.01)$ 로 통계 상 유의한 결과가 나타나 회귀모형 적합성이 검증되었다. 또한 동료신뢰에 대하여 $\beta=.217(p<.01)$, 기관신뢰에 대하여 $\beta=.182(p<.01)$ 의 영향력이 있는 것으로 파악되었는데, 이는 동료신뢰, 기관신뢰가 모두 혁신자적 인지형태의 영향을 받으며 그중 특히 동료신뢰가 더 큰 영향을 받는다는 것을 의미한다.

〈표 12〉 보육교사의 혁신자적 인지형태가 조직신뢰에 미치는 영향 분석

	<i>B</i>	β	<i>t</i>	R^2	<i>F</i>
혁신자적 인지형태 → 동료신뢰	.254	.217	3.55**	.035	3.40**
혁신자적 인지형태 → 기관신뢰	.247	.182	2.95**	.019	2.25**

** $p<.01$ 수준에서 유의함.

상기 두 결과를 보면, 혁신자적 인지형태가 감정적 애착이나 동료신뢰, 기관신뢰에 미치는 영향결과가 통계적으로 유의하지만 혁신자적 인지

형태와 감정적 애착 사이 8.7% 혁신자적 인지형태와 동료신뢰 사이 3.5%, 혁신자적 인지형태와 기관신뢰 사이 1.9% 등으로 회귀모형의 설명력이 낮은 편이다. 그 이유는, 일반적으로 회귀식의 설명력은 독립변수가 많아질수록 높아지는데 본 연구의 경우 혁신자적 인지형태의 독립변수로서 확인을 위한 설문문항이 많이 개발되지 않아 독립변수의 수가 다소 부족했기 때문으로 판단된다.

3) 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 영향관계에서 감정적 애착의 매개효과

독립변수인 혁신자적 인지형태에 매개변수인 감정적 애착이 포함되었을 때 조직신뢰에 대한 영향에 대한 회귀분석 결과는 <표 13>의 내용과 같다. 내용을 보면, 동료신뢰와 기관신뢰에 대한 혁신자적 인지형태가 모두 β 값이 감소되었으나 동료신뢰의 경우 유의확률이 $p=.410(p>.05)$, 기관신뢰의 경우 유의확률이 $p=.972(p>.05)$ 로 모두 유의한 수준을 벗어나 있기 때문에 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 관계에서 감정적 애착은 매개효과가 있다고 볼 수 없다. 아울러 감정적 애착의 매개효과 유의성 검증을 위한 Sobel Test를 한 결과 역시 동료신뢰에 대한 혁신자적 인지형태의 Z값과 기관신뢰에 대한 혁신자적 인지형태의 Z값이 모두 1.96보다 작게 나타났다. 요컨대 보육교사의 감정적 애착은 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간의 관계를 통계적으로 유의하게 매개하지 않는다.

앞서 행한 모든 회귀분석 과정에는 연령과 학력, 경력의 일반적 특성이 모두 통제변수로 포함되었다. 그래야만 혁신자적 인지형태가 동료 및 기관신뢰 등 조직신뢰에 대한 순효과(net effect)와 감정적 애착의 매개효과를 명확히 확인할 수 있기 때문이다. 다만 혁신자적 인지형태와 연령과 학력, 경력 이외의 일반적 특성 간의 관계를 규명하고자 시도한 선행연구가 전무하며, 탐색적 차원에서 연구를 진행하기에는 연구의 사전 준비가 적절하지 않아 여타 일반적 특성은 통제변수로 포함시키지 않았다.

〈표 13〉 감정적 애착이 매개변수로 포함되었을 때 보육교사의 혁신자적 인지 형태가 조직신뢰에 미치는 영향 분석

	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>
혁신자적 인지형태 → 동료신뢰	.052	.044	0.82	.329	26.67**
감정적 애착 → 동료신뢰	.534	.569	10.67**		
혁신자적 인지형태 → 기관신뢰	-.003	-.002	-0.35	.350	29.231**
감정적 애착 → 기관신뢰	.660	.605	11.52**		

** $p < .01$ 수준에서 유의함.

IV. 결 론

본 연구는 보육교사의 성격 등 개인 특성적 요인들에 따른 혁신자적 인지형태의 차이, 혁신자적 인지형태 및 조직신뢰 간의 영향력 관계 여부, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 간 관계에서 감정적 애착의 매개효과 가부 등을 확인하고자 수행되었다. 분석결과, 가설 1은 연령, 학력, 경력 수준에 따라 혁신자적 인지형태가 차이를 보이지 않는다는 것이 확인되어 채택되었으며, 성격은 MBTI 유형 중 에너지방향·주의초점, 판단기능(판단·결정)만 통계적으로 유의한 차이가 있을 뿐 나머지 인식기능(정보수집), 이행·생활양식은 의미 있는 차이가 없다는 것이 확인되어 일부 채택되었다. 또한 가설 2는 혁신자적 인지형태가 조직신뢰 세부요소들 중에서 상사신뢰를 제외한 동료신뢰와 기관신뢰에 정(+)의 영향을 미치는 것이 확인되어 채택되었으며, 가설 3 역시 혁신자적 인지형태가 감정적 애착에 정(+)의 영향을 미치는 것이 확인되어 채택되었다. 그러나 가설 4는 위계적 회귀분석 결과 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 사이에서 감정적 애착이 매개역할을 하지 않는 것으로 확인되어 기각되었다.

이상의 연구결과가 의미하는 것을 구체적으로 기술하면 다음과 같다. 첫째, 연령, 학력, 경력에 따른 혁신자적 인지형태가 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않은 것은 일반적인 인식 및 선행연구의 결과들과 상이한 결과이다. 먼저 연령의 경우, 혁신자적 인지형태의 핵심 속성인 창의성이 젊을수록 높게 나타나고 나이가 들수록 감퇴된다는 것이 통상적 인식이다(김정희, 2008). 따라서 기존 연구결과대로라면 연령이 높아질수록

혁신자적 인지형태도 낮아지는 양상을 보여야 한다. 하지만 본 연구의 결과를 보면 20대부터 50대 이상까지 전 연령대에서 창의성에 근간한 혁신자적 인지형태가 차이를 보이고 있지 않다. 또한 학력에 따라 창의적·혁신적 사고가 차이가 있다는 선행연구 결과(김희태·백영숙, 2009)와 달리 학력에 따른 혁신자적 인지형태의 차이 역시 없었다. 상기 기술한 것처럼 인지형태가 개인의 지식획득과 학습 등을 결정하는 요소이기 때문에 영향요인으로만 작용할 뿐 피영향 요인이 되지 않기 때문으로 추측된다. 더불어 연령과 학력처럼 경력 역시 많아질수록 창의성이 떨어지는 것으로 인식하고 있으나(강민정, 2007) 본 연구결과는 이러한 선행연구결과에 반하여 경력에 따른 혁신자적 인지형태의 차이가 없음을 확인하였다.

둘째, MBTI 분류에 따른 성격유형의 확인에서 외향형(E), 감각형(S), 감정형(F), 판단형(J) 등이 대응하는 성격보다 많은 수를 보였다. 이러한 결과는 선행연구들의 결과와 완전히 일치하는 결과는 아니다(김정택·심혜숙, 1990; 이경호, 1994; 박성미, 2003; 하종덕·송경애, 2007). 외향형(E) 성격의 특성이 폭넓은 대인관계와 사교적·정열적·활동적이라는 점, 감각형(S) 성격의 특성이 오감에 의존해 실천 경험을 중시하고 현재업무를 정확하고 철저하게 처리한다는 점, 감정형(F) 성격의 특성이 사람과 관계에 관심을 두고 상황과 정상을 충분히 참작한다는 점, 판단형(J) 성격의 특성이 분명한 목적과 방향 설정과 계획적·체계적이라는 점(강봉규, 2007)을 감안하면 어린이집과 보육시설을 이용하는 다채로운 존재들과의 관계 형성과 형성된 연계 속에서 활력을 갖춰야 하며, 보육현장에 대한 실효적 적용 역량이 필요하며 영유아들에게 다양한 내용을 제공해야 하는 보육교사의 업무특성과 가치관적 특성 등에 기인하는 것으로 추정할 수 있다. 다음, 16가지 성격유형의 분포를 보면 ESFP유형(27.8%), ISFP유형(16.0%), ISFJ유형(11.4%)순이었다. 이런 결과는 선행연구의 결과와 동일한 결과이다(하종덕·송경애, 2007). ESFP유형 성격은 사교적·긍정적·자발적이고, 타인과의 공동 활동과 상호작용을 선호하며 융통성을 기반으로 현실적인 접근으로 업무를 재미있게 수행한다는 측면에서 보육교사들의 소임수행에 적절한 성격유형이라고 볼 수 있다. ISFP유형 역시 친절하고 조용하며, 논쟁과 갈등을 지양하는 상태에서

의미 있는 사람들에게 충실하고 헌신적이라는 특성에 미루어 보건대 역시 보육교사들을 대변할 수 있는 성격유형이라고 판단된다. 이와 같은 성격유형에 따른 혁신자적 인지형태는 각기 다른 양상을 보였다. 에너지의 방향에 따라서는 혁신자적 인지형태의 차이를 보였으며 외향적(E)인 경우 더 혁신자적 인지형태를 보이는 것으로 확인되었다. 또한 판단기능에 따라서도 사고형(T) 성격을 가진 사람이 보다 높은 혁신자적 인지형태를 갖고 있어 차이가 있는 것으로 확인되었다. 하지만 인식기능과 이해·생활양식에 따라서는 혁신자적 인지형태가 의미 있는 차이를 보이지 않는 것으로 파악되었다.

셋째, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 중 동료신뢰와 기관신뢰, 감정적 애착은 각각 상관관계를 형성하고 있는 것으로 확인되었다. 또한 혁신자적 인지형태가 동료신뢰와 기관신뢰, 혁신자적 인지형태가 감정적 애착에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 즉 창의적 사고 기반의 인지형태 수준이 높은 보육교사들은 동료들과의 신뢰, 기관에 대한 신뢰를 높게 형성하고 있다는 것이다. 이는 혁신적 사고와 아이디어의 개발·관철에는 여러 장애요인들로 인해 집중적 노력이 요구되는 경우가 다분하고 실패 시 책임부담도 크게 작용하기 때문에 동료나 소속기관에 대한 상호의존 관계에서 위험성과 취약함을 감수할 수 있는 동인으로써 신뢰가 필요한 상황에서 기인한다고 볼 수 있다(송운석·김진해, 2009). 하지만 비용이나 의무에 상관없이 감정적으로 조직에 애정을 쏟는 감정적 애착이 매개요인으로써 혁신자적 인지형태와 조직신뢰 사이에서 상호영향력을 행사하지 못하는 것으로 나타난 것은 감정적 애착에 관한 선행연구(김호정, 1999; 김왕배·이경용, 2002; 김해룡, 2004; 최익봉, 2005; 유영현, 2009)와 본 연구가 사전에 예측했던 판단과 완전히 상반되는 결과이다.

이상의 연구결과를 기반으로 본 연구에서 논의해볼 수 있는 내용은 다음과 같다.

첫째, 연령, 학력, 경력 수준에 따라 혁신자적 인지형태가 유의한 차이가 나타나지 않았으므로 혁신자적 인지형태를 구성하는 창의성 강화 교육 및 훈련의 기획과 수립, 집행에 있어 개인 특성적 요인을 고려하지 않고

포괄적인 수행을 지향해야 한다. 이러한 조치는 일반적 특성을 감안하여 구성된 세부 교육·훈련 마련으로 인해 발생할 수 있는 비용 부담을 감소할 수 있을 것이다. 또한 개인 특성적 요인에 따른 혁신자적 인지형태의 유의한 차이가 없음을 고려하여 어린이집과 보육시설의 모든 변화지향적인 활동, 예컨대 브레인스토밍과 같이 창의적이고 혁신적인 아이디어 창출 활동에 있어 개인적 특성에 따른 선입견과 편견을 배제하고, 시설 내 바람직한 조직문화 정립을 위한 노력이 필요하다.

둘째, 어린이집의 원장과 보육교사가 모두 성격의 유형별 특성에 대한 이해를 바탕으로 시설 내 다각적인 활용 시도가 있어야 한다. 먼저 성격 유형에 따른 혁신자적 인지형태의 차이에서 외향형(E)과 사고형(T)이 유의한 차이를 보인 것을 숙고하여 혁신자적 인지형태의 강화와 관련된 보육교사 인사관리 개선과 혁신을 시도하고, 보육교사 개개인의 성격 특성에 부합하는 직무부여를 통해 원활한 시설 운용과 높은 성과 창출에 전념해야 한다. 요컨대 현재 보육교사 성격의 절반을 상회(55.2%)하는 성격유형이 감정형(F)이므로 지나치게 감정적 측면이 부각되는 관리는 조정하고 보육교사들의 논리적·분석적·객관적 판단 역량과 성격 유인을 배양시키는 방안의 구상 등이 필요하다는 의미이다. 또한 일부 성격유형은 그 존재에 따라 혁신자적 인지형태의 차이를 확인했기 때문에 보육교사 스스로가 본인의 성격 특성을 충분히 이해하여 강점은 살리고 약점을 보완하려는 노력을 기울여야 한다.

셋째, 혁신자적 인지형태가 조직신뢰 중 동료신뢰와 기관신뢰에 긍정적인 영향을 미치고 있음이 확인되었기 때문에 혁신자적 인지형태를 양성할 수 있는 활동에 집중해야 한다. 대표적 활동으로는 학습조직(learning organization) 활동이 있다. 학습조직 활동은 이미 선행연구들을 통해 혁신성과 창의성에 영향을 미치는 것으로 확인되었고(이재훈·이종만·정인호, 2009), 조직성취도 개선·창의성 및 적응성을 위해 의도적으로 조직화를 실행하고 외부환경에 대처하고 조직의 내적성장 능력을 극대화하기 위해 끊임없이 학습을 추구(이순철, 1997)하는 활동으로, 부단한 변화를 추구하고 참가자들의 창조적 아이디어와 혁신적 사고를 창출을 적극적으로 유도한다(유영만, 2001). 따라서 보육시설 내

학습조직의 도입과 활용은 보육교사들의 혁신자적 인지형태 강화에 유용한 결과를 도출해 낼 수 있을 것으로 기대된다.

이상과 같은 의미 있는 결론에 도달했음에도 불구하고 본 연구를 객관적인 사실로 이해하는 되는 다음과 같은 제약이 따른다. 첫째, 연구대상 선정에 있어 서울과 경기남부 소재 도시 일부의 어린이집만을 대상으로 국한되었다는 점이다. 인지형태의 속성에 기인하여 어린이집 유형별 분석은 수행하지 않았는데 어린이집 유형·시설규모·인원 등이 함께 고려될 경우 결과의 변동 가능성을 완전히 배제할 수 없다. 둘째, 보육교사의 성격과 혁신자적 인지형태를 보다 명확히 측정하기 위해 보다 전문적이고 세밀한 MBTI 검사 도구와 혁신-적응 사고양식 검사 도구를 활용했어야 하지만 이미 사전에 정립된 도구를 통해 표층적으로 자료를 수집했기 때문에 응답자의 혁신자적 인지형태 성향이 실제와 동일하게 반영되었다고 보기 어렵다. 셋째, 본 연구가 독립변수인 혁신자적 인지형태에 영향을 미치는 요인으로 연령, 학력, 경력, 성격에만 두고 있어 다른 요인들은 통제되어 있기 때문에 이들 요인들에 의해 나타날 수 있는 사항만이 타당성을 인정받을 수 있다는 점, 연령과 경력은 연속변수로 설정하여 분석에 임할 경우 통계적으로 차이가 있을 수도 있기 때문에 이에 대한 고려가 있었어야 하지만 그렇지 못하다는 점, 혁신자적 인지형태와 조직신뢰의 영향 관계에서 감정적 애착을 매개요인으로 적용하였지만 실제 현실에서는 더 많은 매개변수들이 영향을 미치고 있지만 한정적인 매개요인만을 선택하였다는 점 등을 고려해야 한다. 향후 본 연구의 합리적 이해를 제약하고 있는 요소들을 극복하여 보다 성과 높고 심도 있는 보육정책의 함의를 내포할 수 있는 후속연구 진행을 통해 보완할 계획이다.

참고문헌

- 강민정(2007). 교육경력과 MBTI 선호경향에 따른 유아교사의 창의성의 차이. 미래유아교육학회지, 제14권 제3호, pp.25-44.
- 강봉규(2007). 심리검사의 이론과 기법. 서울: 동문사.
- 강종수(2006). 조직문화가 보육교사의 임파워먼트 및 조직시민행동에 미치는 영향 연구. 한국영유아보육학, 제45권, pp.99-126.
- 강철희·주명관·이상철(2012). 사회복지사의 조직공정성인식, 조직신뢰, 조직냉소주의와 조직몰입의 통합적 관계에 관한 연구 -일 가치감 효과에 대한 결합 분석. 한국사회복지학, 제64권 제1호, pp.31-52.
- 고영인(1996). 예비 보육교사들의 성격 분석 : 성격유형, 자아구조, 인생태도 및 특성분포를 중심으로. 영유아보육연구, 제1권, pp.73-104.
- 김승자·김진선(2011). 보육교사의 교육신념과 전문성 인식이 보육의 질에 미치는 영향. 제8권 제2호, pp. 31-52.
- 김영모(1995). 한국 영유아보육정책의 과제와 방향. 한국영유아보육학, 제2권, pp. 1-14.
- 김영봉·김경수·강병재·나항진·박선미(2008). 신교육학개론. 고양: 서현사.
- 김영봉·최철용·강병재·박혜경·김혜진(2007). 교육학개론. 고양: 서현사.
- 김영실·김연화·한세영(2009). 교사의 창의적 인성과 자기효능감이 유아의 창의성 증진을 위한 교사 역할에 미치는 영향. 한국생활과학회지, 제18권 제3호, pp.557-570.
- 김왕배·이경용(2002). 사회자본으로서의 신뢰와 조직몰입. 한국사회학, 제36집 제3호, pp.1-23.
- 김재연(2001). 공무원의 규범적 조직몰입 결정요인과 역할에 관한 연구. 단국대학교 박사학위논문.
- 김정택·심혜숙(1990). 성격유형검사(MBTI)의 한국표준화에 대한 일 연구. 한국상담심리학회지, 제3권 제1호, -----(1995). MBTI 질문과 응답. 서울: 한국심리검사연구소.
- 김정택·심혜숙·제석봉(2007). MBTI 개발과 활용. 서울 : 한국심리검사연구소.
- 김정희(2008). 창의성과 발달: 나이가 들면 창의성이 감소하는가. 영재와 영재교육, 제7호 제1호. pp.133-145.
- 김해룡(2004). 직무특성과 조직신뢰가 직무불안과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 탐색적 연구. 조직과 인사관리연구, 제28권 제4호, pp.1-23.

- 김현진·신은수(2008). 보육교사의 전문성 발달 수준에 대한 연구 - 교사의 개인적 변인(연령, 학력 및 전공, 자격유형, 과거 직업유형)을 중심으로. 한국교원 교육연구, 제25권 제3호, pp.239-259.
- 김형균(1999). 농업계 고등학교 교사의 조직몰입과 관련변인. 서울대학교 박사학위논문.
- 김호(2007). 다층자료분석을 활용한 유아의 창의성에 관련된 교사와 유아 변인 탐색. 한국교원대학교 박사학위논문.
- 김호정(1999). 신뢰와 조직몰입. 한국행정학보, 제33권 제2호, pp.19-35.
- 김홍수(2008). 조직몰입의 결정요인에 관한 연구 : 공공조직과 민간조직의 비교. 서울시립대학교 박사학위논문.
- 김희태·백영숙(2009). 유아교사의 창의성과 교수효능감. 유아교육학논집, 제13권 제3호, pp.51-67.
- 나동진·김진철(2003). 과학영재의 사고양식과 학업성취의 관계. 열린교육연구, 제11권 제1호, pp.275-291.
- 문대영(2001). 초등학교 학생의 기술적 창의력 계발을 위한 적응자·혁신자 역할 분담 문제 해결 활동의 효과. 한국실과교육학회지, 제14권 제2호, pp.169-184.
- 문대영·류창열(2001). 초, 중등학교 학생의 적응자, 혁신자 역할 분담 문제 해결 활동이 기술적 창의력 계발에 미치는 효과. 대한공업교육학회지, 제26권 제1호, pp.20-30.
- 문영숙(2008). 보육교사의 직무만족도와 조직 내 신뢰에 관한 연구. 광운대학교 석사학위 논문.
- 박성미(2003). 예비보육교사의 성격유형과 자아개념 및 자기효능감의 관계. 영유아 보육연구, 제9권, pp.1-23.
- 박성미·김정신(2007). 예비보육교사의 성격유형 및 자아효능감에 관한 연구. 한국영유아보육학, 제50권, pp.253-273.
- 박숙희(2007). 교사 창의성의 관련 변인 탐색. 영재와 영재교육, 제6권 제2호, pp.149-164.
- 박신규·정원우·박영관·홍순천·박경미·김중옥(2011). 초등과학영재들의 창의성 유형 분석. pp.885-905.
- 박영호(2012). 보육교사의 커뮤니케이션 만족이 조직몰입과 혁신적 업무행동에 미치는 영향. 안양대학교 박사학위논문.
- 박해미·이순영(2009). 보육교사의 근무유형, 자격, 경력, 연령에 따른 장학요구 유형 연구. 한국유아교육·보육행정연구, 제13권 제3호, pp.139-153.

- 부정민·권순용(2009). 시설장의 변혁적, 거래적 리더십 수준에서 본 보육교사의 임파워먼트, 직무만족도와 조직몰입과의 차이 분석. 제14권 제3호, pp.51-74.
- 성원경(2009). 현장 경험에 따른 예비보육교사의 보육교사 역할에 대한 지식변화. 유아교육·보육행정연구, 제13권 제4호, pp.5-26.
- 송병호·성용은(2005). 경찰관의 리더신뢰와 조직몰입의 관계분석. 한국경찰연구, 제4권 제2호, pp.57-89.
- 송운석·김용빈(2010). 조직신뢰와 혁신행동과의 관계에 관한 연구 : 조직몰입의 매개효과를 중심으로. 사회과학연구, 제26권 제3호, pp.127-151.
- 송운석·김진해(2009). 조직·상사신뢰와 혁신행동의 관계 : 조직몰입의 매개효과와 동료신뢰의 조절효과를 중심으로. 한국행정학회 2009년 동계학술대회 논문집, pp.1-17.
- 신영진(2011). 우리나라 보육지원정책의 개선방안에 관한 연구 : 보육시설, 보육재정, 보육프로그램에 관한 국내외 사례비교를 중심으로. 공공정책과 국정관리, 제5권 제2호, pp. 85-110.
- 심효정(2012). 공공도서관 사서들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한국문헌정보학회지, 제40권 제4호, pp.307-331.
- 옥경영(2012). 관계네트워크의 정보 확산에서 혁신자와 허브가 Early Takeoff와 확산크기에 미치는 영향 연구. 한국콘텐츠학회논문지, 제12권 제9호, pp.348-356.
- 유영만 역(2001). 살아있는 학습조직. D. A. Garvin, 2000.. Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work. 서울: 세종서적.
- 유영현(2009). 해양경찰공무원의 조직내 신뢰와 조직몰입과의 관계. 한국콘텐츠학회논문지, 제9권 제12호, pp.805-813.
- 유왕진(2011). 리더십으로 무장하라. 서울: 영진닷컴.
- 유현정(2009). 보육교사의 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향. 한국보육학회지, 제9권 제2호, pp.71-83.
- 유희정·이옥·서문희·윤선영·최영신·강정희·주재선·이미화(2003). 보육사업의 공공화 및 다양화 실행방안 연구. 여성부 연구보고서. pp.1-270.
- 윤덕병(2006). IT요원의 인지형태 분석에 관한 연구— 금융권을 중심으로. 상업교육연구, 제12권, pp.409-424.
- 이경호(1994). 보육교사의 성격유형에 관한 연구. 중앙승가대학논문집, 제3권, pp.277-302.

- 이미화·김명순(2004). 영아를 위한 대화식 그림책 읽기 교사교육 프로그램의 효과. 한국아동학회지, 제25권 제2호, pp.41-57.
- 이미혜(2010). 유아교사의 자기효능감이 교사의 창의성에 미치는 영향. 한국영유아보육학, 제61권, pp.281-297.
- 이순철(1997). 신경영기법. 서울: 매일경제신문사.
- 이옥섭(1998). 인지양식과 대인 문제 해결력에 관한 연구: 장독립성과 장의존성을 중심으로. 사회과학연구, 제7권 제1호, pp.72-95.
- 이옥주(1984). 창의성의 특성과 측정에 관한 연구: 아동기 창의성 개발을 위한 기초연구. 서울여자대학논문집, 제13권, pp.229-245.
- 이은주·윤혜영·부성숙(2012). 어린이집 원장, 교사의 성격유형에 따른 교사의 직무스트레스 및 직무만족도. 발도르프교육연구, 제4권 제1호, pp.19-36.
- 이점자·김형모(2012) 보육교사의 효능감이 직무만족에 미치는 영향: 국공립 어린이집과 민간어린이집 보육교사의 비교 분석. 한국보육지원학회지, 제8권 제2호, pp.101-120.
- 이재무·김형수(2013) 어린이집 조직문화가 보육교사의 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구 - 혁신자적 인지형태의 매개효과를 중심으로. 한국영유아보육학, 제81권, pp.65-83.
- 이재무·송형선(2012) 영유아 보육료 지원정책의 확대 시행에 따른 만족도 조사 연구. 한국영유아보육학, 제72권, pp.379-399.
- 이재훈·이종만·정인호(2009). 학습조직 활동이 학습전이와 혁신성에 미치는 영향에 관한 연구: 자기조절학습의 조절효과를 중심으로. 경영교육연구, 제57권, pp.183-207.
- 이종각·문수백(2011). 보육교사가 지각한 보상인식이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향. 미래유아교육학회지, 제18권 제4호, pp.165-184.
- 이진원·조주영·박세훈(2009). 교사가 지각한 조직공정성과 신뢰의 관계. 교육종합연구, 제7권 제1호, pp.73-95.
- 이학식·김영(2001). SPSS 10.0 매뉴얼. 서울: 법문사.
- 이홍재(2012). 경찰공무원의 직무만족이 정서적 몰입에 미치는 영향. 한국공공관리학보, 제26권 제3호, pp.81-104.
- 임동호(2012). 보육교사의 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. 한국보육학회지, 제12권 제3호, pp.21-38.
- 장영숙(2007). 유아교사의 총체적 언어교수법과 유아의 창의성 증진을 위한 교사의 역할 수행과의 관계. 아동교육, 제16권 제3호, pp.265-277.

- 전갑선(2011). 보육교사가 인식하는 시설장의 지도성과 신뢰가 보육교사의 교사 효능감과 조직몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 정미영(2009). 보육교사가 지각한 시설장의 서번트 리더십 특성이 시설장 신뢰 및 조직몰입에 미치는 영향. 국민대학교 석사학위논문.
- 정성휘(2008). 비서의 개인특성과 직무 및 환경특성이 창의성에 미치는 영향. 한국비서학회지, 제17권 제1호, pp.23-47.
- 조연순·성진숙·이혜주(2008). 창의성 교육. 서울: 이화여자대학교출판부.
- 주재진(2012). 경찰공무원의 신뢰형성요인, 신뢰 및 조직효과성간의 관계에 관한 연구. 한국경찰학회보, 제14권 제1호, pp.149-180.
- 진경희(2010). 보육교사의 특성과 보육시설의 분위기가 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향 : 보육교사의 창의적 행동을 매개로하여. 경기대학교 박사학위논문.
- 최민경·이행은(2013). 청소년 기업영재의 기질 및 성격 특성. 영재교육연구, 제23권 제1호, pp.89-107.
- 최상필(2006). 직무특성과 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구 : 강원도 사회복지서비스전달자를 중심으로. 관동대학교 박사학위논문.
- 채희용·윤세환(2009). 여행사 종사원의 신뢰가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 관광연구, 제24권 제5호, pp.231-250.
- 표갑수(2006). 공보육을 위한 보육정책의 쟁점분석과 과제. 한국영유아보육학, 제45권, pp. 305-337.
- 하종덕·송격애(2007). 예비유아교사의 성격유형과 스트레스 및 대처방식, 대학 생활적응력의 관계. 한국유아교육·보육행정연구, 제11권 제4호, pp.29-58.
- 한국MBTI연구소(2008) MBTI 전문자격교육 초급과정 자료집. 서울: 한국MBTI연구소.
- 홍 석(2013). 학교장의 감성리더십과 교사의 자기주도적 학습능력 및 직무만족이 교사의 학교조직몰입에 미치는 영향. 숭실대학교 박사학위논문.
- Forgus, R., & Shulman, R.(1979). *Personality : a Cognitive View*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Gardner, R. W., Holzman, P. S., Klein, G. S., Linton, H. P., & Spence, D. P.(1959). Cognitive control: A study of individual consistencies in cognitive behavior. *Psychological Issues*, 1(4), 1-186.
- Kirton, M.(1976). Adaptors and innovators: a description and measure. *Journal of Applied Psychology*, 61(5), 622 - 629.

- Kozhevnikov, M.(2007). Cognitive Styles in the Context of Modern Psychology: Toward an Integrated Framework of Cognitive Style. *Psychological Bulletin*, 133(3), 464-481.
- Mechel, S., & Mahon, R.(2002). *Child Care Policy at the Crossroads: Gender and Welfare State Restructuring*. New York: Routledge.
- Myers, I. B., & McCauly, M. H.(1962). *Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indication*, CA: Consulting Psychologists Press.
- Meyer, J. H & Allen, N. J.(1982). Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(3), 372-378.
- Puccio, G. J., Treffinger, D. J., & Talbot, R. J.(1995). Exploratory examination of relationships between creativity styles and creative products. *Creativity Research Journal*, 1.8(2), 157-172.
- Sitkin, S. B., & Roth, N. L.(1993). Explaining the Limited Effectiveness of Legalistic "Remedies" for Trust/Distrust. *Organization Science*, 4, 367-392.

ABSTRACT

**A Study on the Child-Care Teachers's
Innovator Cognition Style difference by
Personality and Personal Characteristic
Factors, and the Influence of Innovator
Cognition Style to Trust in Organization
- Focused on Mediated Effect of Child-Care
Teachers's Affective Attachment -**

Lee Jae-Moo* · Kim Hyeong-Soo**

This study is based on personality of child-care teachers and the innovator cognition style who confined the difference between a form of multilateral level. Innovator cognition style is verified electronically affect the organizational culture and commitment, which impacts on organizational trust verification. And analysis about mediated effect of the affective attachment between innovator cognition style and trust in organization. In conclusions, derived from the verification process. First, unlike the commonly recognized age, education, experience depending on the nature of the individual differences in the form of innovation is not electronically. Second, the nature of teachers' prefer to indicators Extroversion, Sensing, Feeling, Judging. ESFP personality type that was identified with the most. The multilateral nature of innovation is due to the difference in the form of energy, direction, judgment

* Dankook University(ljm-policy@hanmail.net)

** Dankook University(songmook@dankook.ac.kr)

function in preference indicators that have been identified. Third, innovation is a form of multilateral institutions, colleagues trust at a significant level of trust had a positive impact. So finding about affective attachment not mediated effect between innovator cognition style and trust in organization. In this study contributes the appropriate personnel and organizational management perspective advise.

Key words : Child-Care Teacher, MBTI, Personality, Personal Characteristic Factors, Innovator Cognition Style, Trust in Organization, Affective Attachment.

**부록 I : 「여성연구」 수록논문 목차
(2003~2013)**

여 성 연 구

2003년 1호 (통권 64호)

〈研究論文〉

1. 남성의 양성평등지향에 영향을 미치는 요인: 사회정체성 이론의 관점에서
/ 김금미 · 한영석
2. 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구
/ 박재규
3. 여학생의 컴퓨터 및 인터넷 이용과 태도에 관한 연구
/ 이수연 · 김명혜 · 김선남 · 박경희
4. 여성전문인력확대를 위한 정책과제
/ 김원홍 · 민무숙 · 김혜영 · 김영미
5. 전략적 여성인력활용의 성공적 수행을 위한 연구
/ 문지현
6. 성폭력대처방안을 위한 전략연구
/ 박성희

〈翻譯論文〉

1. 한국사회에서의 <보육> 영역의 생성과 변화에 관한 역사사회학적 연구
/ 소마 나오키

여 성 연 구

2003년 2호 (통권 65호)

1. 개인별 신분등록제에 관한 연구
/ 정현수
2. 가족정책과 젠더관점의 결합을 위한 연구
/ 김혜경
3. 가정폭력범죄 대응정책에 대한 비판적 검토
/ 김은경
4. 여성, 노동자, 여성노동자: 여성주의 민족지의 젠더와 계급
/ 채수홍
5. 여성의 미취업탈출요인에 대한 연구: 성별비교를 중심으로
/ 성효용 · 김민경
6. 숨겨진 선택: 기혼 여성노동자의 일과 자녀양육
/ 장지연 · 부가청
7. 고령화시대 노인부양 부담과 여성의 경제활동
/ 김미경 · 주재선
8. 탈북여성을 통해서 본 북한여성의 교육경험 분석
/ 안재희 · 민무숙
9. 농촌지역여성의 생활양식과 건강상태
/ 조유향

여 성 연 구

2004년 1호 (통권 66호)

1. 모성휴가제도의 변화과정과 여성노동권: 2001년 ‘모성보호3법’ 개정과정을
중심으로
/ 장지연
2. 독일여성들의 정치참여와 할당제
/ 황선희
3. 헝가리의 사회정책 변화와 여성 시민권 : 1989-1996년을 중심으로
/ 이선주
4. 생태여성주의와 생태여성주의 문학비평-문제점과 전망-
/ 황선애
5. Getting Balanced: Korean Women Employees' Career Success
Orientation
/ 김남희

여 성 연 구

2004년 2호 (통권 67호)

1. 우리 형법상 아내강간의 강간죄 성립여부
/ 류화진
2. 여성관련 입법과정에 있어서 여성단체 영향력에 관한 연구
- 「성매매방지법」제정과정을 중심으로
/ 오혜란
3. 지방자치단체의 여성정책과 수혜자 인식에 관한 실증적 연구
/ 우양호 · 홍미영
4. 비정규직 고용의 특성과 성별차이
/ 정형옥
5. 맞벌이주부의 시간부족(time pressure)인식
/ 손문금
6. 독신생활에 대한 대학생의 인식
/ 구명숙 · 홍상욱
7. 자녀연령별 교육 및 보육시설 이용여부와 지출비용의 영향요인
/ 김지경
8. 일본의 ‘육아의 사회화’의 과제 : ‘가정보육모제도’를 둘러싼 정책과
보육자의 의식 변화
/ 소마 나오코
9. 김일엽(金一葉)의 여성성 고찰
/ 노미림

여 성 연 구

2005년 1호 (통권 68호)

1. 적극적조치의 민간부문으로의 확대방안: 미국사례를 중심으로
/ 김정희
2. 성 인지적 예산의 제도화 필요성과 방안 모색
/ 차인순
3. 여성의 여가활동 참여, 여가만족, 주관적 웰빙에 관한 연구
/ 여호근 · 김대환
4. 여성근로자의 실업급여수급과 재취업효과
/ 김종숙
5. 공 · 사 영역의 변화와 ‘가족’을 넘어서는 가족 정책
/ 이재경

여 성 연 구

2005년 2호 (통권 69호)

1. 성별·지역별 특성에 따른 노인의 삶의 만족도 연구
/ 박기남
2. 이혼사유별 이혼의향에 영향을 미치는 요인: 남녀 모델 비교
/ 이명신·김유순
3. 배우자 살인으로 수감 중인 가정폭력피해 여성의 면책사유와 관련될 심리
특성에 관한 연구
/ 이수정·서진환
4. 복지국가 재편과 젠더: 프랑스 보육정책을 중심으로
/ 홍승아

여 성 연 구

2006년 1호 (통권 70호)

1. 사회적 소수자에 대한 편견적 태도에 관한 연구
/ 박수미 · 정기선
2. 참여정부 보육정책의 재정적 검토: 기본 보조금 제도를 중심으로
/ 성효용
3. 미국의 보육정책: 시장화전략과 잔여적 보육정책
/ 홍승아
4. 자활공동체 유형별 빈곤여성의 자활 경험에 관한 연구
- 자활공동체가 갖는 대안적 일자리로서의 가능성 탐색
/ 황정임 · 송치선
5. Analysis of Retired Women's Income Source and the Amount of
Income in Korea: Focus on Comparing Voluntary Retirees to
Involuntary Retirees
/ Jikyung Kim

여 성 연 구

2006년 2호 (통권 71호)

1. 가정폭력 사건에 대한 경찰의 인식에 관한 연구:
의무적 체포제도 도입과 관련하여
/ 주명희
2. 생존자 치료 관점에서 본 쉼터 거주 내담자들의 아내 폭력
상담사례 연구
/ 김광은
3. 저소득층 한부모의 자아통제감이 주관적 복지감에 미치는 영향
/ 김미숙 · 원영희
4. 여성기업의 장애요인에 관한 탐색적 연구
/ 김영옥 · 임희정

여 성 연 구

2007년 1호 (통권 72호)

1. 한국고령자의 생활시간 사용에 있어서의 젠더 차이 :
일, 무급가족노동, 여가를 중심으로
/ 박수미
2. 가족 돌봄자의 노인 돌봄노동시간 및 돌봄스트레스에
영향을 끼치는 요인에 대한 연구
/ 김영란
3. 여성장애인의 모성경험 만족도가 삶의 질에 미치는 영향 연구
/ 김성미 · 심인선
4. 현행법(안)을 통해 본 국제결혼 여성이주민을 위한
사회적 지원체계에 대한 탐색적 연구
/ 문순영
5. 조선족 여성들의 한국결혼생활 적응유형에 관한 질적 연구
/ 최금해
6. 공무원의 양성평등행동의도 및 행동에 영향을 미치는 요인
/ 김금미 · 정해숙 · 정경아
7. 여성공무원 보직만족도 영향요인에 관한 연구 : 지방공무원을 중심으로
/ 조경호 · 문미경 · 최문용
8. Married Women's Financial Support to Their Parents
/ Jikyung Kim

여 성 연 구

2007년 2호 (통권 73호)

1. 한국의 적극적조치 제도평가와 개선과제:
기업인터넷 서베이를 활용한 이행도 실증분석
/ 권태희 · 조준모
2. 기업의 사회공헌활동과 여성: 주요 사례분석을 중심으로
/ 조선주 · 김영옥
3. 고학력 경력단절여성의 경력개발계획과 재취업교육 요구분석 연구
/ 김영경
4. 기초의회 선거제도의 변화가 여성의 의회진출에 미친
효과성에 관한 연구: 2006년 5·31 지방선거를 중심으로
/ 김원홍 · 윤덕경 · 김은경 · 김은수
5. 참여정부의 여성정책에 대한 평가: 정당의 공약에서 정책으로
/ 박의경

여 성 연 구

2008년 1호 (통권 74호)

1. 비정규 일자리 결정의 동태성과 성별 비정규직 비중의 격차분석
/ 김우영 · 권현지
2. 기업 특성이 여성 경영참여에 미치는 영향에 관한 연구
/ 임희정
3. 고학력 경력단절 여성의 노동시장 재진입 과정에 관한 질적 연구
/ 장서영
4. 빈곤여성의 자영창업 효과에 영향을 미치는 영향요인 연구
: 경제적 및 비경제적 효과를 중심으로
/ 김경휘 · 황정임 · 류연규
5. 한국 여성정책 의제의 변화와 확대:
17대 국회 전반기 입법활동을 중심으로
/ 김원홍 · 윤덕경 · 최정원
6. 징병제의 여성참여
: 이스라엘과 스웨덴의 사례 연구를 중심으로
/ 권인숙

여 성 연 구

2008년 2호 (통권 75호)

1. 국내 여성중소기업과 남성중소기업의 경영성과 비교
/ 김경조 · 최진배 · 김태훈
2. 여성친화적 사회적기업 발전에 관한 소고 :
지방자치단체의 여성인력개발센터 사례를 중심으로
/ 조선주 · 김영옥
3. 성차에 근거한 여성인적자원개발에 관한 비판적 검토
: KJ법과 메타분석을 중심으로
/ 신덕상
4. MBTI적용 집단상담이 중년 기혼 여성의 자가지각과
생활만족도에 미치는 영향
/ 신현철 · 심혜숙
5. 병역법 제3조 제1항 등에 관한 헌법소원을 통해 본
‘남성만의’ 병역의무제도
/ 양현아

여 성 연 구

2009년 1호 (통권 76호)

1. 일가족양립정책과 노동시장 젠더 형평성의 관계에 대한 연구
/ 류연규
2. 기혼여성의 직장·가정균형과 삶의 질의 상호관계
/ 김난주·권태희
3. 한국 비공식노동시장의 여성인적자원 실태분석
/ 권태희·조동훈·조준모
4. 문화콘텐츠 인력양성사업 성인지 예산 분석
/ 양민석·유정미·이재경
5. 성인지 예산 입법과정에 관한 연구
/ 차인순
6. 왜 여성의 주관적 건강이 더 나쁜가?
/ 김승곤
7. 여성의 대상관계와 우울의 관계에서 자기침묵의 매개효과 검증
/ 이지연·김미영
8. 여성 자원봉사자의 대인관계기술이 가정생활만족에 미치는 영향과
자기효능감의 매개효과 검증: 서울특별시 거주 전업주부를 중심으로
/ 김동배·엄태영

여 성 연 구

2009년 2호 (통권 77호)

1. 기혼 여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰:
가족상황, 직무상황, 조직 상황을 중심으로
/ 안세연 · 김효선
2. 여성가구주 가구의 항상빈곤화: 추세와 요인
/ 이정아
3. 한국 기업의 성 다양성에 영향을 미치는 선행요인과
그 결과에 대한 연구: 여성인력패널자료를 중심으로
/ 성상현 · 이종건
4. 여성가구주의 발생원인에 따른 빈곤특성 분석
/ 박재규
5. Feminist Lawmaking On Gender Violence : An Examination
of the US Legislation on Domestic and Global Gender Violence
/ Christine Eun Jung Oh
6. Gender Inequality in Educational Attainment in South Korea,
1950s-1990s
/ Moon-Ju Seong

여 성 연 구

2010년 1호 (통권 78호)

1. 유연근로가 여성 관리자의 직장 - 가정양립에 미치는 효과
/ 권태희
2. 경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는
영향: 학력에 따른 차이를 중심으로
/ 장지현 · 김민영 · 장원섭
3. 여성결혼이민자의 구직자 유형 분석
/ 장서영 · 이로미 · 장인자
4. 다문화가정 여성결혼이민자의 스트레스 유형연구
/ 김희경
5. 가정폭력 피해 여성의 사회적 배제 경험에 대한 현상학적 연구
/ 이희연 · 박태정
6. 한·일 여성 정치네트워크 비교 고찰을 통한 정치참여 확대 방안에 관한
연구
/ 서헌주 · 김경숙 · 송미영

여 성 연 구

2010년 2호 (통권 79호)

1. 미취학아동 가족의 보육·교육서비스 선택에 영향을 미치는 요인
/ 안재진·김은지

2. 한국과 일본 어머니의 자녀교육태도 비교연구
: 교차거주자의 '자문화'와 '타문화' 평가
/ 손승영

3. 보육교사의 교사효능감에 영향을 주는 요인에 관한 연구
/ 강정은·송다영

4. 젠더의 관점에서 본 농촌의 마을공동체 재구조화의 문제
/ 임춘희·송인하

5. North Korean Gender Roles and Changes in Women
: Under the Military First Politics and the Economic crisis
/ Park Young-Ja

여 성 연 구

2011년 1호 (통권 80호)

1. 핵심인재관리제도가 직급별·산업별 여성인력 비중에 미치는 영향
/ 김현동·성상현
2. 일가정 양립제도와 여성근로자의 지각이 출산에 미치는 영향에 관한 연구
/ 이해정·유규창
3. 기업체 남녀 관리자의 직무만족 구성요소가 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 -성별의 조절효과를 중심으로-
/ 손주영
4. 여성 구직자의 잠재적 통근시간에 대한 태도와 취업 가능성: 여성고용률 정제 원인
/ 박진희
5. 기혼여성의 경제활동참가율 변화의 변동 분해 : 1998-2007
/ 홍정림
6. 가족에 의한 노인돌봄서비스 가치 추정
/ 김영옥·김영숙
7. 가정폭력 피해자 사례관리 역할 수행에 대한 전문가 의견조사 : 1366, 가정폭력상담소, 피해자보호시설 상담원 중심으로
/ 강호선·이명신·김유순
8. 여성 행위주체성(agency)에 관한 생애단계별 고찰- 빈곤개념의 확장
/ 노혜진

여 성 연 구

2011년 2호 (통권 81호)

1. 조직내 여성의 수직적 경력이동에 관한 연구
/ 임희정
2. 기혼여성직장인의 가치관에 따른 직장가정의 긍정적 전이과정 탐색
/ 김현동 · 김명희
3. 여성의 취업유무에 따른 결혼만족도 차이 및 영향요인 비교
/ 김미령
4. 여성결혼이민자 문화적응척도 개발연구
/ 김연수
5. FGI를 통해 본 성별영향평가제도의 성과와 거버넌스 구축방안
/ 류연규
6. 개혁개방 이후 중국의 양성평등정책 연구
/ 정준호
7. 저출산과 프랑스 영유아교육·보육 협력 사례 연구
/ 조희연
8. 일본형 복지국가체제에 관한 젠더론적 검토
/ 김지미

여 성 연 구

2012년 1호 (통권 82호)

1. 한국형 남성 성역할 갈등 검사 개발 및 타당화
/이수연 · 김인순 · 김지현 · 김진아
2. 성별영향평가 실천의 알아가기(knowing)와 행위유발성(affordance):
D시 성별영향평가를 중심으로
/이은경
3. PSM 방식을 이용한 경력단절 여성의 임금 손실 추정
/김종숙 · 이지은
4. 돌봄서비스 노동자들의 노동 경험 연구: 감정노동과 관계적 노동 속성을
중심으로
/김송이
5. 직장인의 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략에 관한 성차 연구
/정은주 · 안창일
6. 여성정책변동에 관한 연구: 호주제 폐지와 성매매 특별법 제정사례를 중심으로
/조영희
7. 한국과 인도네시아의 농촌개발 과정에 나타난 여성참여 사례 분석
/김은경 · 김경주 · 이영인

여 성 연 구

2012년 2호 (통권 83호)

1. 남녀 근로자의 가족친화문화인식과 남녀평등문화인식이 조직몰입에 미치는 효과
/김효선
2. 고학력 여성과학기술인의 퇴직의사에 대한 탐색적 연구
/이혜숙 · 박영일 · 손주연 · 문미옥
3. 최고경영자의 성 다양성 몰입과 여성친화적 인적자원관리가 여성고용에 미치는 영향
/이종건 · 김명희 · 성상현
4. 가정폭력 노출경험이 청소년의 문제행동에 미치는 영향
- 자기통제력의 매개효과 검증 -
/이호택
5. 성폭력 수사에 있어 이차피해 과정: 남성 경찰관을 중심으로
/이명신 · 양난미
6. 청소년의 가출 및 성매매 경험에 영향을 미치는 보호요인과 위험요인
/정혜원 · 박성훈
7. 빈곤의 여성화 접근방식의 전환
/노혜진
8. 귀농·귀촌여성의 농촌생활 경험 분석: 진안지역 사례
/진명숙 · 박성정

여 성 연 구

2013년 1호 (통권 84호)

1. 직장-가정생활 부정적 상호전이과정과 여성 친화적 기업문화가 유연근무
제도 수요에 미치는 영향
/ 김현동 · 양인숙
2. 성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인 분해
/ 김태홍
3. 일본 청년층 여성의 라이프코스 형성 과정에 대한 연구: 4년제 대학 졸업자를
중심으로
/ 이현욱
4. 여성 중심 학습동아리의 리더 활동 과정에 대한 질적 분석
- 여성 학습동아리 리더 사례를 중심으로
/ 노경란 · 허선주
5. 인구고령화와 가계생산 : 국민시간이전계정(National Time Transfer
Accounts)의 개발
/ 황남희
6. An Analysis of Emotional Labor in the Japanese Elder Care Profession
/ 박수경
7. 범죄학 연구에서 확률화응답모형(RRM)의 활용: 성매매조사의 개선 방안
/ 박철현 · 정혜원 · 장안식

여 성 연 구

2013년 2호 (통권 85호)

1. 결혼이주여성의 사회적 관계 양상을 통해 본 사회통합의 과제
/ 민무숙 · 김이선 · 주유선 · 이정연
2. 가족을 우선하는 활성화정책(activation policy)- 독일사례를 중심으로
/ 정재훈
3. 보육교사의 혁신자적 인지형태, 성격 및 개인 특성이 감정적 애착을 매개
요인으로 조직신뢰에 미치는 효과
/ 이재무 · 김형수

부록 II : 학술지 논문 모집 및 투고 안내

1. 학술지 원고투고 지침

(별표1) 학술지 원고작성 요령

1. 학술지 원고투고 지침

개정 2007. 9. 10 지침 제74호

개정 2008. 4. 23 지침 제78호

제1조(목적) 이 지침은 한국여성정책연구원(이하 “연구원”이라 한다)에서 발간하는 학술지인 『여성연구』의 원고투고에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(원고내용) 본 학술지에 게재할 원고는 여성학, 여성정책, 여성문제 또는 이와 관련되는 분야의 연구에 한하며, 다른 학술지 또는 간행물에 발표되지 않은 독창적인 것이어야 한다. <개정 2007.9.10>

제3조(원고접수) ①본 학술지의 출판은 연간 2회를 원칙으로 하며, 출판 시기는 1호는 6월 30일, 2호는 12월 31일로 한다. 따라서 원고접수는 3월 31일과 9월 30일에 각각 마감한다.

② 원고접수는 개발원에 직접 방문하여 제출하거나, 우편으로 제출할 수 있다.

③ 원고를 제출할 때는 별지에 다음의 인적사항을 기재하여 함께 제출한다.

1. 제출원고 제목, 성명, 소속기관 및 직위, 연락처(직장 및 자택 주소, 전화번호), e-mail address나 통신ID, 주요경력사항, 최종학위 대학 및 전공, 주요 연구분야 등

④ 제출원고는 한국여성정책연구원 원고작성 요령에 따라 작성하여야 하며 이 양식에 맞지 않거나 국·영문초록, 참고문헌 등 중요한 부분이 빠진 원고는 심사하지 않고 반송하여 양식을 갖추어 제출하게 할 수 있다.

제4조(원고작성) ① 학술지 원고작성은 별표1의 학술지 원고작성요령에 따라 작성하여야 한다.

② 제출된 원고는 소정의 심사를 거치며, 편집위원이 수정을 요청할 경우, 원고제출자는 이에 응하거나 납득할 만한 답변을 서면으로 제출해야 한다.

③ 심사 결과 부적격 판정이 내려졌거나 수정제의에 대한 답변이 없는 경우 편집위원회는 원고 게재를 거부할 수 있다.

- ④ 최종 게재여부와 순서는 편집위원회 및 심사위원의 심의를 거쳐 편집위원회가 결정한다.

제5조(게재 및 논문 심사료) <삭제 2007.9.10>

제6조(논문발표) ① 최종 게재 원고는 연구원 인터넷 홈페이지를 통해 전문을 공개하며, 학술지에 게재한다.

- ② 전항의 발표된 논문의 저작권은 연구원에 귀속한다.

부 칙

- ① (시행일) 이 지침은 2007년 9월 10일부터 시행한다.

부 칙

- ① (시행일) 이 지침은 2008년 4월 23일부터 시행한다.

(별표1)

학술지 원고작성 요령

□ 원고작성

1. 원고는 「흔글」 프로그램 사용을 원칙으로 하며, A4 용지 단면에 작성하여 출력본 1부를 e-mail 또는 우편으로 제출 할 수 있다.
2. 논문의 분량은 인쇄쪽수 20쪽(200자 원고지 120매 해당) 이내(요약, 참고문헌 포함)로 하되 최대 30쪽을 초과할 수 없다.
3. 국문 논문의 경우 국·영문으로 된 초록(Abstract)을, 영문논문의 경우 국·영문으로 된 초록을 첨부하되 분량은 A4 용지단면 1/2 내외로 하고, 초록 다음에 8개 이내의 주요어(key word)를 표기한다 (초록 작성 양식은 아래 8 참조).
4. 논문제출자의 성명은 한글로 표시하고, 외국인의 인명은 원어 그대로 쓴다.
5. 투고된 논문은 다른 학술지에 게재된 바 없는 독창적인 내용이어야 하며, 투고 시점에 다른 학술지에서 심사 중이 아니어야 한다.
6. 원고는 본요령에 따라 작성되어야 하며, 이에 따르지 않은 원고는 심사하지 않고 반환한다.
7. 원고용지 편집은 다음 기준에 의한다.

편집용지			문단모양			글자모양	
용지여백	위쪽	20	여백	왼쪽	0	글꼴	신명조체
	아래쪽	15		오른쪽	0	크기	10
	왼쪽	30	간격	줄간격	160	장평	100
	오른쪽	30		문단위	0	자간	0
	머리말	15		문단아래	0		
	꼬리말	15	첫째줄	들여쓰기	10pt		
	제본	0	정렬	정렬방식	혼합정렬		
	단	1단		날말방식	0		

8. 국영문 초록 작성시 기준은 다음과 같다.

국문초록	글꼴 신명조, 글자크기 9, 들여쓰기 2, 줄간격 150, 장평 90, 자간 0, 들여쓰기 왼쪽 5, 오른쪽 5
영문초록	글자크기 'ABSTRACT' 13 진하게, 제목 11 진하게, 이름 10, 본문 10, 들여쓰기 2, 줄간격 170, 장평 90, 자간 0

□ 원고 내용 구성 및 표기

1. 원고는 제목, 국문초록, 본문, 참고문헌, 영문초록의 순서로 나누어 작성한다.
2. 목차의 계층을 나타내는 기호체계는 I, 1. 1), (1), ①의 순서를 따른다.
3. 본문은 한글 전용을 원칙으로 하고, 불가피하다고 인정될 때에만 한자와 외래어를 한글 원문 옆 괄호 속에 함께 쓰도록 한다.
4. 표와 그림에는 일련번호를 붙인다. 표에는 <표1>, 그림에는 [그림 1] 과 같은 형식을 취하고, 표 제목은 상단에 가운데 정렬로, 그림 제목은 하단에 가운데 정렬로 제시한다. 표와 그림을 다른 문헌에서 인용하였을 때, 출처는 표나 그림의 바로 아래에 "출처: " 라고 쓴 후에 제시한다.
5. 표와 그림은 원본 그대로를 복사, 인쇄할 수 있도록 저자가 완벽하게 그려서 제출한다.
6. 참고한 책에 대한 주석은 본문 주로 하며, 단, 보충적인 내용이나 설명이 필요한 경우는 각주를 사용한다. 본문주의 표기는 논문 내의 인용 표기와 같이 한다.

□ 논문내의 인용문헌

- ① 인용하는 저서나 저자명이 본문에 나타나는 경우에는 괄호 속에 발행 연도 또는 발행연도와 해당 면을 표시한다.

예) 이 문제에 관하여 홍길동(2000)은...

홍길동(2000:25-26)은... (2000년도 문헌의 25-26쪽을 의미함)

- ② 인용하는 저서나 저자명이 본문에 나타나지 않는 경우에는 해당부분 말미에 괄호를 하고 저자명과 발행연도를 표시한다. 하나의 사항에 여러 문헌을 인용하는 경우 문헌들 사이를 쌍반점(;)으로 가른다
예) 관련 연구(홍길동, 1997 ; Anderson, 1998)에 의하면...
- ③ 저자가 다수일 경우 3인까지는 모두 표시하되, 4인 이상은 첫 번째 저자만 나타내고 그 다음 인용시에는 국문의 경우 ‘000 외’, 영문의 경우는 ‘et, al’로 나타낸다
예) 홍길동 · 김길동 · 이길동(1992)
홍길동 외(1992)
Wittrock et al.(1986)
- ④ 동일저자가 동일년도에 발행한 책인 경우 연도 뒤에 a, b, c... 등 알파벳기호로 구분(홍길동 외, 2000a: 89), (홍길동 외, 2000b: 54)
- ⑤ 외국인 이름을 인용하는 경우 한글로 표기하는 것을 원칙으로 하되 그 이름이 처음 나올 때는 ()를 한 후 괄호 안에 원어 전체 이름을 명기한다.
예) 하트(Hart, R. A.)는...

□ 참고문헌 작성

1. 참고문헌은 본문에서 인용하거나 언급한 문헌만을 제시한다.
2. 본문에 인용된 참고문헌은 국내문헌과 외국문헌(동·서양의 순)으로 구분하되, 저자의姓을 기준으로 전자는 가나다순으로 후자는 알파벳순으로 배열한다. 문헌의 순서는 한국어, 동양어(일본어, 중국어 등), 서양어 순으로 한다.
3. 같은 저자의 문헌은 출판연도가 오래된 순서대로 나열하되 같은 연도의 것이 2편 이상일 때에는 연도 다음에 a, b, c... 등을 넣어서 구별한다.
4. 참고문헌의 첫줄은 내어쓰기 2칸으로 설정한다.
5. 참고문헌 작성양식은 APA 논문 작성법 양식에 따른다.

6. 참고문헌 작성 예

- 예) 강○○·박○○(2000). *대졸여성 실업의 현황과 대책연구*. 서울: 한국 여성정책연구원.
- 예) 이○○(2001). “근대여성교육과 교육받은 여성에 대한 사회적 규범화 담론”. *한국교육*. 제28권 제2호. 1-28.
- 예) 차○○(2000). *한국의 여성정책*. 서울: 양서원.
- 예) 한○○(2010). *대학생 양성평등의식 연구*. ○○대학교 박사학위 논문.
- 예) 홍○○(2011). “여성주의 교육이념”. ○○편. *여성과 교육*. 서울: ○출판. 10-20.
- 예) 文部省(1996). *教育指標 の 國際比較*. 東京: 文部省.
- 예) Anderson, A. K.(2005). Affective influences on the attentional dynamics supporting awareness. *Journal of Experimental Psychology: General*, 134, 258-281.
- 예) Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G., & Steer, R. A. (1988). An inventory for measuring clinical anxiety: Psychometric properties. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 56, 893-897.
- 예) Calvo, M. G., & Lang, P. j. (2004). Gaze patterns when looking at emotional pictures: Motivationally biased attention. *Motivation and Emotion*, 28, 221-243.
- 예) Chow, T. W., & Cummings, J. L.(2000). The amygdala and Alzheimer’s disease. In J. P. Aggleton(Ed.), *The amygdala: A functional analysis* (pp.656-680). Oxford, England: Oxford University Press.
- 예) Lang, P. J., Bradley, M. M., & Cuthbert, B. N.(1997). Motivated attention: Affect, activation, and action. In P. J. Lang, R. F. Simons, & M. Balaban(Eds.), *Attention and orienting: Sensory*

and motivational processes(pp.97-135). Mahwah, NJ: Erlbaum.

예) Raz, N. (2000). Aging of the brain and its impact on cognitive performance: Integration of structural and functional findings. In F. I. M. Craik & T. A. Salthouse(Eds.), *Handbook of aging and cognition*(2nd ed., pp. 1-90). Mahwah, NJ: Erlbaum.

예) Shipley, W. C.(1986). *Shipley institute of living scale*. Los Angeles, CA: Western Psychological Services.

□ 번역서

한글 번역서인 경우 저자 이름은 한글로 표기하고, 역자 이름은 도서명 다음에 쓰되 역자 이름 뒤에 괄호 안에 “역”또는 “편역”이라고 쓴다. 원저는 저자, 책이름, 출판사, 발행연도의 순으로 괄호 안에 쓴다.

예) 오클리, 앤(1990). 가사노동의 사회학. 문숙재(역). 서울:신광출판
(Oakley, Ann, *Women's Work*, New York: Pantheon, 1974).

영문 등 외국어 번역서의 경우 번역 제목 뒤에 “tr, by”라고 쓴 뒤 역자 이름을 쓴다. 이때 역자 이름은 영문식 표기법에 따라 이름과 성의 순서로 쓴다.

□ 신문기사

예) ○○일보(2001.9.23.). “여성고용의 문제.” 19면

예) 이○○(2001.3.12.). “세대별 성의식.” ○○일보. 6면

□ 전자 매체, URL 등 인터넷 간행물

인터넷에서 정보를 인출한 경우 자료 원천의 이름과(혹은) 주소를 적은 후 인출한 날짜의 연월일을 구분하여 적고 “ ... 에서 인출”이라고 적어 문장을 끝낸다. 반드시, URL과 인출한 날짜를 기입 한다.

예) American Psychological Association(2001, August 1). APA style for electronic resources.

<http://www.apastyle.org/styleeleceref.html>에서 2001.9.5. 인출.

예) 한국(2001.10.12.). “생명의 비밀 상자-게놈.”

“<http://www.hankooki.com>에서 2001.10.12 인출.

2013년 2호

(통권 85호)

여 성 연 구

발 행 인	최 금 숙
편 집 인	장 혜 경
등 록 일	1983년 11월 23일
등록번호	바-813
발 행 일	2013년 12월 31일
발 행 처	한국여성정책연구원 (122-707)서울 은평구 진흥로 225(불광동 1-363) TEL. 02-3156-7000(代) FAX. 02-3156-7007
인 쇄 처	한국장애인이워크협회 (TEL. 02-2272-0307)

