

근거이론 기반의 디지털 젠더 격차 해소 방안에 관한 연구

허 성 호^{1*}

^{1*}고려대학교 대학정책연구원 연구교수

A study on resolving the digital gender divide based on grounded theory

Sung-Ho Hu^{1*}

^{1*}Research Professor, University Policy Research Institute, Korea University, Seoul 02841, Korea

[요 약]

본 연구의 목표는 근거이론 연구방법을 적용하여 여성들이 경험하는 디지털 젠더 격차 현상을 이론화하는 것이다. 연구 배경은 디지털화 되어가는 일상 및 직업 환경에서 디지털 콘텐츠를 다루는 기술 역량의 격차에 초점을 맞추었고, 여성의 경험하는 부정적 사례를 바탕으로 중심 현상에 대한 질적 연구를 실시하였다. 총 15명의 여성들을 대상으로 심층 인터뷰를 실시하였다. 인터뷰의 주된 내용은 디지털 관련 접근성, 기술, 고용의 요소를 중심으로 구성되어 있으며, 반구조화된 질문을 활용하였다. 분석과정에서는 근거이론에 적합한 개방코딩, 축코딩, 선택코딩을 순차적으로 실시하였다. 결과적으로 총 64개의 개념, 17개의 범주, 6개의 패러다임, 3개의 주제가 도출되었다. 분석에 따르면 여성들이 경험하는 사회적 고립, 문제중심 대처의 효과성, 기술 역량 강화, 등을 중심으로 필요한 시사점을 논의하였다. 아울러, 논의점은 학술적, 교육적, 사회문화적 측면에서 적절한 응용 전략을 중심으로 기술하였다.

[Abstract]

The goal of this study is to theorize the phenomenon of the digital gender divide experienced by women by applying the grounded theory research method. The background of the study was focused on the gap in technical competency to deal with digital contents in the digitalized daily and work environment, and a qualitative study was conducted on the central phenomenon based on the negative cases experienced by women. In-depth interviews were conducted with a total of 15 women. The main content of the interview was structured around digital-related accessibility, skills, and employment factors, and semi-structured questions were used. In the analysis process, open coding, axial coding, and selective coding suitable for grounded theory were sequentially performed. As a result, a total of 64 concepts, 17 categories, 6 paradigms, and 3 themes were derived. According to the analysis, the necessary implications were discussed focusing on the social isolation experienced by women, the effectiveness of problem-focused coping, and the strengthening of technological capabilities. In addition, the discussion points were described focusing on appropriate application strategies in academic, educational, and socio-cultural aspects.

색인어 : 근거이론, 디지털 젠더 격차, 사회적 고립, 대처, 기술 역량

Keyword : Grounded Theory, Digital Gender Divide, Social Isolation, Coping, Technical Competency

<http://dx.doi.org/10.9728/dcs.2022.23.9.1767>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 23 July 2022; **Revised** 04 August 2022

Accepted 12 September 2022

***Corresponding Author; Sung-Ho Hu**

Tel: +82-2-3290-1027

E-mail: powerrcy@korea.ac.kr

1. 서론

최근 세계경제포럼(2016)에서는 디지털화와 4차 산업혁명(Industry 4.0)이 노동환경에 미치게 될 영향에 대한 논의가 집중적으로 이루어졌다. 4차 산업혁명의 다양한 영향 중에서도 가장 관심이 집중된 연구 주제는 일자리의 미래에 대한 논의였다. 세계경제포럼의 2016년 『일자리의 미래: The Future of Jobs』라는 보고서에 의하면 AI(Artificial Intelligent)와 로봇 등 디지털 기술의 발전은 인간의 육체노동은 물론 정신노동까지 대체 가능한 수준으로 발전되고 있으며, 기술발전예에 의한 일자리 상실과 '고용 없는 성장'이 심화될 것이라는 예측을 내놓았다 [1]. 선진국들의 일자리 변화에 대한 예측으로 2015~2020년 710만 개의 일자리 상실이 예상되며, 성별로 보면 남성의 경우 400만 개의 일자리 상실과 140만개의 신규 일자리 창출을, 여성은 300만 개의 일자리 상실과 55만 개의 신규 일자리 창출을 경험할 것으로 예상하였다 [1]. 이 같은 예측은 미국 내 현존하는 직업들 중 47%가 자동화에 의해 향후 10~20년 이내 소멸될 것이라는 부정적인 전망을 필두로 4차 산업혁명이 우리에게 가져올 가장 큰 위협 요인으로 지적되었다 [2]. 이후에도 일자리의 증감에 대해 다양한 학자와 기관의 예측이 이어져 왔는데, 대부분의 예측은 단기적으로 여성들이 디지털화로 인한 자동화의 영향을 보다 직접적으로 받게 될 것이라고 지적하고 있다 [3], [4], [5].

그러나 다른 한 편에서는 일자리의 미래에 대한 예측은 많은 불확실성이 있으며 오히려 디지털화로 인해 생산성이 향상되어 새로운 일자리가 창출되고, 인간의 기술적 대응 능력으로 일자리 규모 자체가 크게 문제 되지는 않을 것이라는 시각도 있다. 예측은 단일한 방향이 아니고 여전히 불확실하며 논쟁적이다 [1], [6]. 단지 공통된 논쟁의 기반은 앞으로 2, 30년 일자리는 디지털 기술 변동에 의해 크게 영향을 받을 것이며, 개인은 디지털 기술 수준과 채택에 따라 다른 일자리의 질을 확보하게 될 것이라는 점이다. 즉, 일자리의 증감이나 규모보다는 일자리의 질에 대하여 보다 큰 관심을 기울여야 한다는 지적이 나오고 있다 [7], [8], [9]. 예를 들어, 개인들이 급격한 디지털 기술 변동 시대에 적응하고 주류에 진입하기 위해 얼마나 적절한 디지털 기술을 보유하고 활용할 수 있는가에 따라 디지털 시대 위치가 달라질 수 있다고 할 수 있는 것이다. 이런 점에서 국제기구와 글로벌 기업이나 기관에서 주목하고 있는 문제의 영역이 바로 디지털 격차(Digital Divide)의 문제이며, 한국 사회에서도 이 문제는 매우 주요한 쟁점이 되고 있다 [5], [10].

그런데 4차 산업혁명의 영향에 대한 폭발적인 관심과 예측에도 불구하고, 이 같은 변화가 여성 일자리에 미치는 영향에 대한 연구는 본격적으로 이루어지지 않고 있다. 세계경제포럼의 2016년 보고서에 의하면 기술변동에 의한 일자리 감소가 크게 진행될 것이고, 특히 여성이 가장 많이 취업하고 있는 사무행정 직군 등에서 일자리 감소가 클 것으로 예측하고 있

다 [1]. 그 이유는 크게 직무환경의 변화와 이에 따른 기술역량의 요구수준이 높아졌다는 사실에 초점을 맞추고 있다. 특히, 여성의 경우 디지털화된 환경에 필요한 디지털 기술에 있어서 격차를 경험하는 것으로 나타났다. 이에, 디지털 격차가 여성의 노동 상황에 미치는 영향을 조사할 필요성이 매우 높다. 특히, 급격한 디지털 기술발전을 기반으로 한 4차산업혁명의 도래는 여성의 노동과 젠더 관계에 어떠한 영향을 미치게 될 것인지에 대한 사전 점검은 앞으로 도래할 여성 노동시장의 안정화를 위해 매우 중요한 정보를 제공할 수 있다 [2], [11]. 즉, 미래 일자리에서 여성이 갖춘 경쟁력 있는 자질은 무엇인지를 분석하고, 디지털 시대 성별 불평등은 지속, 강화될 것인지 아니면, 완화될 것인지에 대한 쟁점을 검토하는 것이 매우 필요한 시점이라고 할 수 있다. 더구나 여성에게 적합한 이상적인 디지털 노동자의 주권이 수립될 수 있도록 디지털 격차에 대한 젠더 시각의 관점에 대해 조사할 필요성이 제기된다 [10], [12], [13], [14].

따라서 본 연구에서는 여성이 경험하는 디지털 젠더 격차의 내용을 중심으로 일상적인 장면과 업무 장면에서 나타나는 개념들을 중심으로 분석하기 위해 근거이론 분석방법을 적용하였다. 아울러, 디지털 젠더 격차에 대한 내용과 근거이론 및 그 분석 결과를 중심으로 기술하였다.

II. 디지털 젠더 격차

본 연구는 국제적 차원에서 구분하는 디지털 젠더 격차의 세 가지 구분된 해석 영역을 중심으로 연구 설계방안을 구성하였다. 첫 번째는 접근성의 차원으로 디지털 기술에 성별로 얼마나 동등한 접근성을 획득하고 있는가의 차원이고, 두 번째는 기술의 문제로 여성이 디지털 기술을 얼마나 활용, 개발할 수 있는 능력을 갖추고 있는가의 차원이며, 세 번째는 디지털 사업 부문에서 고용의 문제이며, 여성이 얼마나 리더 또는 사업가가 될 수 있는가의 차원이다 [3], [4], [13]. 이러한 점들을 최대한 많이 반영하기 위해서는 되도록 다양한 계층의 여성을 대상으로 자료를 수집하고 분석해야 하며, 일하는 장면과 일상의 장면을 동시에 구분하여 분석에 적용해야 한다. 따라서 본 연구의 대상은 직업 활동을 경험했거나 하고 있는 여성을 중심으로 사례를 수집하였다. 연구설계에 따라 크게 두 가지 활동을 중심으로 인터뷰를 진행하였으며 분석 결과 또한 이러한 맥락과 일치하여 진행하였다. 아울러, 본 연구에서는 디지털 젠더 격차 연구 내용과 범위를 규정하기 위해, 디지털 젠더 격차를 젠더 평등의 관점으로 변화시킬 수 있는 세 가지 영역에서 접근하는 지표를 중심으로 다음의 연구내용을 포함한다 [8], [10], [15].

2-1 접근성(Access)

디지털 접근성은 디지털 참여를 위한 기본적 조건이라고 할 수 있는데, 소득, 교육, 고용 및 성별 불평등은 디지털 세계에 대한 동등한 접근을 막고 있다. 디지털 접근성은 전화와 컴퓨터에서 스마트폰, 인터넷 그리고 광역 인터넷까지로 범위가 확대되고 있으며, 최근에는 기기의 소유와 기기에 대한 통제 문제까지로 이해가 확대되고 있다 [14]. 최근 보고서에서는 디지털 젠더 격차를 파악하기 위한 ICT(Information and Communication Technologies) 접근성의 차원도 기본적인 접근성과 의미있는 접근성으로 구분해 구체적으로 살펴볼 필요가 있다고 제안하고 있다 [6].

기본적 접근성(Basic Access)은 컴퓨터의 사용 여부에 주목하며 주로 컴퓨터와 스마트폰과 같은 기기의 사용으로 파악되고 있는데, 기기 중심적 개념화하기는 하지만 현재 가장 일반적으로 사용되고 있는 편이다. ITU(International Telecommunication Union)의 2017년 자료에 의하면 인터넷 사용에서 디지털 젠더 격차는 전 세계적으로 2013년 11%, 2017년에는 12%이다. 그런데 2018년 우리나라를 포함한 APEC(Asia-Pacific Economic Cooperation) 국가들에 대한 조사를 보면 대략 4~5%이고, 우리나라는 3%대로 인터넷 사용에서의 격차는 상대적으로 적은 편이다 [16]. 아울러, 기본적 접근성과 더불어 의미적 접근성(Meaningful Access)의 개념을 도입할 것이다. 의미적 접근성은 이란 개인의 활동, 기회, 결과를 변화시킬 수 있는 잠재력을 갖고 있는 디지털 역량과 활용을 언급하며, 디지털을 활용한 사업을 할 수 있는 역량 등을 포함한다 [14].

2-2 기술(skill)

디지털 기술과 개발 부문에서의 성별 격차를 이해하기 위해서는 ICT 이해도(literacy)를 넘어서는 디지털 기술에 대한 재규정이 필요하다 [17]. 급속한 기술 변동으로 디지털 기술에 대한 정의도 계속 업데이트 되고 있어 일관된 규정을 하는 것이 쉽지는 않다. 여기서는 디지털 기술을 '일상적 사용을 위한 ICT 보충 기술', '작업을 위한 ICT 생성 기술', 기술 개발을 위한 ICT 특수 기술'로 범주화하기도 하고 [17], 디지털 기술을 기초 기술부터 고급 기술까지의 점진적인 연속선으로 두고 분석하기도 한다 [1], [5], [8]. 이를 기반으로 디지털 기술 수준을 세 영역으로 구분하면 디지털 경제에서 효과적으로 기능하기 위해 요구되는 최소한의 기초(basic) 기술 수준, 효율적 디지털 시민으로서 ICT를 사용할 수 있는 중급(intermediate) 기술 수준, ICT 산업에 참여하여 프로그래밍 등 ICT를 창출할 수 있는 고급 기술로 구분하기도 한다 [10], [16], [18], [19].

2-3 고용(Employment)

ICT산업에서의 리더십은 고용, 기업가정신, 정책결정이라는 세 측면에서 검토할 수 있는데, 우선 고용(Employment)의

측면은 디지털 산업 부문에서 일하면서 충원, 유지, 승진되는 문제이고, 기업가정신(Entrepreneurship)은 개인 기업 설립에 참여, 비즈니스 훈련 접근성, 비즈니스 자본 접근성 등의 문제를 그리고 정책 결정(Policy making)은 기술 및 그와 연관된 문제에 대한 정책을 결정하는 조직과 위치에 참여하는 것 등을 포함한다 [20]. 한 보고서에 따르면, 전체 대학 졸업자 중 여성의 비중이 56%인데 비해 STEM(Science, Technology, Engineering, Math) 분야의 여성대학 졸업자의 비중은 36% 정도에 불과하다. 그리고 실제 취업 시장으로 들어가면 여성의 비중은 더 낮아지는데 STEM 관련 직업에 종사하는 여성의 비중은 25% 수준이다 [5], [10], [21]. 기업 내 고위직으로 올라갈수록 여성의 비중은 더 낮아져 관리자급은 14%, 임원급은 9%에 불과하다. ICT산업에서의 이 같은 현상은 과학 학계 및 STEM 분야의 오랜 문제 중 하나로 '새는 파이프라인'(leaky pipe line) 현상이라고 지칭되기도 한다 [21], [22].

III. 근거이론적 연구방법

3-1 연구대상 및 인터뷰

본 연구의 참여대상자는 모두 여성이고, 연령대(평균 43.6세)는 25세부터 64세까지 다양하게 분포되었다. 총 15명의 연구대상자의 직업분포를 보면 2명은 대학원생이고, 10명은 사무직이며, 3명은 전문직에 종사하고 있었다. 학력은 3명이 대학원 재학 이상, 5명이 대학졸업, 5명은 고등학교 졸업, 1명은 고등학교 졸업 미만인 것으로 나타났다. 결혼 상태는 기혼여성 8명, 이혼 여성 4명, 미혼 3명인 것으로 나타났다.

인터뷰 과정에서는 모든 대상자들이 “사회적으로 디지털 젠더 격차 현상이 나타나는가?”라는 질문에 대해서 적어도 동의하는 태도를 보이고 있었다. 인터뷰 과정에서 가장 주된 질문은 “지금 일상이나 직업 활동을 통해 경험하는 디지털 젠더 격차에 대해 말씀해 주십시오.”이며, 나머지 추가되는 질문은 모두 비구조화 유형의 질문들이다. 크게 원인, 느낌, 대처 행동, 개인적 경험, 한국사회의 분위기, 경험을 거친 결과적 의미, 기타 등의 질문을 실시하였다. 특히, 디지털 젠더 격차에 적합한 접근성, 기술, 고용 영역의 질문 키워드를 중심으로 인터뷰를 진행하였다.

3-2 근거이론

근거이론에서의 분석과정은 코딩방법에 따라 개방코딩(open coding), 축코딩(axial coding), 선택코딩(selective coding)으로 나누어 진행하였다 [23]. 분석과정에서는 연구결과의 타당성을 높이기 위해 박사급 연구자 두 명이 참여하여 삼각구도법을 적용하였다. 순차적으로 축코딩과 선택코딩을 실시하고, 자료의 특성을 중심으로 교차 비교하여 결과를 조정하면서 축코딩

을 실시하였다 [23], [24]. 선택코딩의 경우 파악된 사례나 유형을 중심으로 확장하여 이론화하였는데 주제화 기법을 적용하여 대표적인 이론을 제시하는 의사결정 과정을 거쳤다.

3-3 절차

먼저 심층면접을 실시하였고, 연구참여자들의 응답 자료를 텍스트화 하는데, 이것은 면접 결과 자료인 음성자료를 문서화하는 작업이며, 자료수집과정에서 실시한 응답 내용을 연구자가 그대로 필사한다. 참여한 연구대상자들은 인터뷰 과정에서 간략한 개인정보들을 작성하고, 이어 질문에 대한 응답은 모두 녹취하여 남기도록 했다. 대략 반구조화된 질문지 틀이라는 점에서 1-3회에 걸쳐 질문들을 실시하였으며, 비구조화된 질문의 내용은 크게 7가지 정도로 구성되어 있다. 디지털 젠더 격차의 원인, 그로 인하여 경험한 정서, 이러한 갈등에 대처하는 방식, 최종적으로 나타나게 된 결과, 개인적인 경험이나 상황, 사회맥락적인 조건이나 상황, 등으로 구성되어 있다 [23], [24]. 필사한 텍스트의 양은 연구대상자당 A4 용지로 약 4매 내외 정도 분량으로 나타났고, 원자료를 코딩하기 위해서 완전한 문단과 단락을 단위로 구분하여 동기, 정서, 행위, 사건, 의미 등을 분해하고 재구성화 하는 과정을 거친다.

IV. 근거이론적 분석 결과

본 연구에서는 여성들이 일과 일상에서 경험하는 디지털 젠더 격차에 대해 인터뷰를 실시하여 근거이론적 분석 기법을 활용하여 분석을 실시하였다. 개방코딩 결과는 총 64개의 개념을 도출하였고, 17개의 범주를 구성하였다. 이러한 결과들을 모두 6개의 패러다임(인과적 조건, 중심현상, 중재 조건, 맥락 조건, 작용/상호작용, 결과)으로 구분하여 축코딩을 실시하였다. 선택코딩은 주제화 분석을 통해 통합주제를 도출하여 근거이론적 관점의 이론을 제시하였다.

4-1 개방코딩 결과

1) 인과적 조건

인과적 조건 패러다임에는 총 3가지로 구분되는 접근성 취약, 지원제도 부족, 직무 차별의 요소가 유목화 되었으며, 개방코딩 과정에서는 15개의 해당 되는 개념들로 구성되었다. 이 요소는 디지털 젠더 격차를 발생시키는 요소들에 대해 주로 언급하였으며, 개인적으로 경험하는 사회 속 현상이나 실태에 대한 내용으로 일관되어 있었다.

2) 중심현상

중심현상 패러다임에는 총 4가지로 구분되는 불안정 걱정, 사회적 단절감, 무기력증, 노력의 허탈감의 요소가 유목화 되었으며, 개방코딩 과정에서는 13개의 해당 되는 개념들로 구

성되었다. 이 요소는 디지털 젠더 격차로 인해서 발생하는 정서적 인지적 행위적 경험들에 대해 주로 언급하고 있었으며, 대부분 정서적인 개념들이 많았다. 특히, 개인적으로 시도했지만, 잘 해결되지 않았기 때문에 사회적 고립감과 같은 공통 정서를 보고하고 있었다.

표 1. 인과적 조건

Table 1. Causal conditions

category	concepts
Weak accessibility	<ul style="list-style-type: none"> • lack of social initiative for women • poor use of digital devices • lack of various channels • male-dominated system • career break due to childbirth and childcare • biological factors
Lack of support system	<ul style="list-style-type: none"> • lack of educational opportunities • low representation of technology • lack of information on skill acquisition • discrimination against women in education and research support • insufficient technical support • rapid technological change
Job discrimination	<ul style="list-style-type: none"> • women's positions in social organizations are low • job participation in specific digital fields is excluded • and jobs are classified by a propensity

표 2. 중심현상

Table 2. Central phenomenon

category	concepts
Worrying about insecurity	<ul style="list-style-type: none"> • embarrassment in situations that only I don't know • embarrassment when not doing well • anxiety about being behind the times • atrophy with fear
Social isolation	<ul style="list-style-type: none"> • feelings of exclusion from important work processes • feelings of alienation felt in the process of communicating with people • feelings of isolation arising from work
Lethargy	<ul style="list-style-type: none"> • the limitations that come from not being able to learn well • the low self-esteem that comes from not being recognized • the feeling of helplessness that one cannot do it
A sense of dissatisfaction with effort	<ul style="list-style-type: none"> • a sense of dissatisfaction from not being able to teach systematically • a sense of loss due to the wage gap • a sense of relative deprivation from what men are good at

3) 중재 조건

중재 조건 패러다임에는 총 2가지로 구분되는 자기인식 지 경험, 자기 연민 경험의 요소가 유목화 되었으며, 개방코딩 과정에서는 7개의 해당 되는 개념들로 구성되었다. 이 요소는 디지털 젠더 격차와 연관되는 개인의 과거 경험 요소들에 대

해 주로 언급하였으며, 개인적으로 크게 긍정적인 경험과 부정적인 경험으로 구분되어 있었다.

표 3. 중재 조건

Table 3. Intervening conditions

category	concepts
Self-awareness support experience	<ul style="list-style-type: none"> experienced in-house training provided in a variety of ways personally familiar with computers know good systems for respect for diversity
Self-compassion experiences	<ul style="list-style-type: none"> not learning skills due to wrong institutions thinking that career interruption is inevitable thinking digital is a male domain as a woman since I was young, I was not allowed to do these things

4) 맥락 조건

맥락적 조건 패러다임에는 총 2가지로 구분되는 사회적 변화, 사회적 편견의 요소가 유목화 되었으며, 개방코딩 과정에서는 6개의 해당 되는 개념들로 구성되었다. 이 요소는 디지털 젠더 격차와 관련된 사회문화적 풍토들에 대해 주로 언급하였으며, 개인적으로 바라보는 사회적 분위기에 대하여 변화의 조짐과 그 안에서 발생하는 차별 분위기의 내용을 주로 담고 있었다.

표 4. 맥락 조건

Table 4. Contextual conditions

category	concepts
Social change	<ul style="list-style-type: none"> the Internet environment is changing too quickly the effectiveness of diversity and inclusion policies is improving the overall environment for empowerment is created
Social Prejudice	<ul style="list-style-type: none"> the view that companies and organizations are already stigmatizing women the view that IT is a male domain in society the reality of discrimination against women across the home and workplace

5) 작용/상호작용

작용/상호작용 패러다임에는 총 3가지로 구분되는 문제해결 대처, 정서적 대처, 회피적 대처의 요소가 유목화 되었으며, 개방코딩 과정에서는 14개의 해당 되는 개념들로 구성되었다. 이 요소는 디지털 젠더 격차 현상에 대하여 대처하는 전략이나 행동적인 대응법에 대해 주로 언급하고 있었으며, 일반적으로 대처 유형의 개념들로 나타났다. 특히, 상대적으로 문제해결 대처 전략이 가장 효과적인 것으로 나타났는데, 이는 전반적으로 디지털 격차를 기술 요소에 초점을 맞추어 해석하기 때문이라고 설명할 수 있다.

표 5. 작용/상호작용

Table 5. Actions/Reaction strategies

category	concepts
Problem solving coping	<ul style="list-style-type: none"> participation in education through academies private institutes and videos software-centered learning digital usage technology certification preparation skills acquisition through personal acquaintances basic skills by participating in a learning community
Emotional coping	<ul style="list-style-type: none"> strengthening attitudes to solve digital problems on your own trying to overcome fear of digital machines trying to overcome social stereotypes communicating difficulties with women who sympathize with you
Avoidant coping	<ul style="list-style-type: none"> respond in the easiest way possible do complex tasks for family members ask to change jobs do only what you can do on a daily basis

6) 결과

결과 패러다임에는 총 3가지로 구분되는 성취감 충족, 기술 역량 강화, 실망적인 결과의 요소가 유목화 되었으며, 개방코딩 과정에서는 9개의 해당 되는 개념들로 구성되었다. 이 요소는 디지털 젠더 격차 현상에 대하여 대처한 후에 자신들에게 남겨진 의미나 결론에 대하여 주로 언급하는 것으로 나타났다. 이 중 결과적으로 자기 역량 강화와 성취감 충족의 긍정적인 효과가 중요한 의미인 것으로 나타났다. 한편, 부정적인 조건으로 구분되는 요소들이 나타났는데, 이러한 요소는 대처의 조건으로 연결해 볼 때, 다소 회피적인 대처 방식과 연관되는 것으로 나타났다. 일부 정서적 대처 유형도 포함되어 있지만, 두드러지는 사례는 아니었으며, 전반적으로 성취감과 같은 다소 객체 지향적인 결과를 두고 의미를 부여하는 것으로 해석할 수 있다.

표 6. 결과

Table 6. Consequences

category	concepts
Satisfying a sense of accomplishment	<ul style="list-style-type: none"> success in getting a job in a new industry convenience in all areas of life higher salary due to good job performance participation in industrial projects in the technology business sector
Enhancing technical competency	<ul style="list-style-type: none"> learning new skills increases self-confidence having the courage to take on challenges
Disappointing results	<ul style="list-style-type: none"> regrets over situations that are still frustrating occasional tendency to be depressed efforts to pass in vain

4-2 축코딩 결과

개방코딩 결과를 바탕으로 6개의 패러다임을 도식화한 축 코딩을 실시하였다. 이 모형은 근거이론에서 가장 일반적으로 도식화하는 모형을 그대로 수용하여 제시하였다.

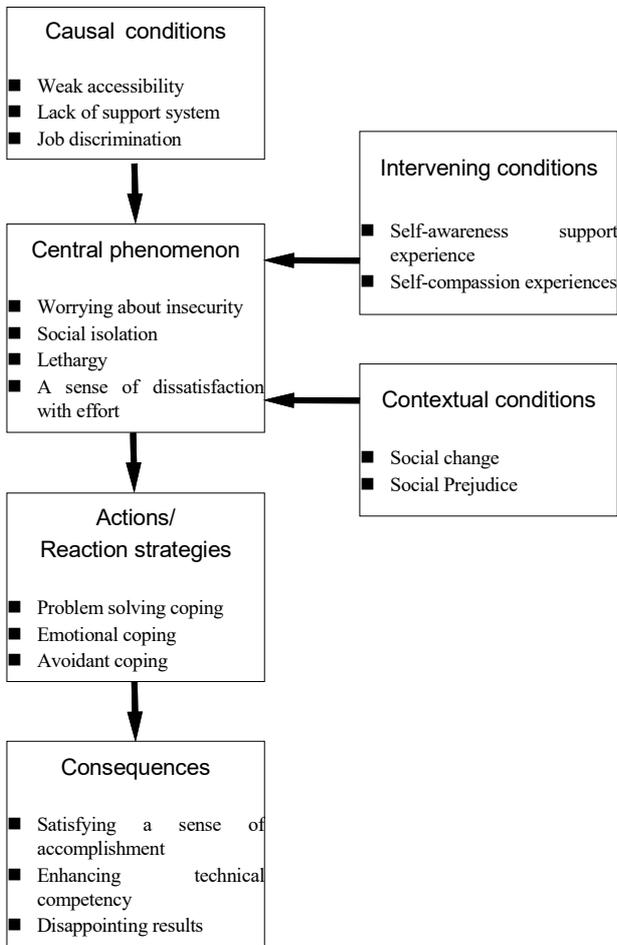


그림 1. 축코딩
Fig. 1. Axial coding

4-3 선택코딩 결과

선택코딩은 주제화 기법을 통해 근거이론 분석에 적합한 완전한 가설 문장 형태의 이론화 구축 작업을 거쳤다. 최종 분석을 거쳐 도출한 이론 크게 세 가지로 구분하였다. 첫째, 여성들은 디지털 젠더 격차로 인해 주로 사회적 고립감을 경험한다. 둘째, 여성들은 디지털 젠더 격차 상황에 대하여 문제 중심적 대처 방식으로 대처하는 것이 효과적이다. 셋째, 여성들의 효과적인 대처 방식으로 인해 기술 역량이 강화되고, 성취감을 경험한다. 따라서 이러한 선택코딩에 일반하여 여성들에게 필요한 디지털 젠더 격차 현상에 대한 대응 전략과 필요한 지원 제도에 대해 논의의 초점을 맞추었다.

4-4 주요 결과

전체적으로 볼 때, 근거이론의 분석 과정을 거쳐, 경험적 과정을 중심의 내용 분석한 결과 도출된 키워드들을 본다면, 앞서 언급한 접근성, 기술, 고용의 문제와 매우 밀접한 개념들로 구성되어 있다는 것이 나타났는데, 비교적 성공적인 대처 방식을 구사한 여성들의 경우에는 기본적으로 사회제도의 개편에서 출발한다고 해석된다 [24]. 개별적으로도, 당장 눈앞에 있는 차별 실태에 대해 우회하거나 방관하지 않고, 보다 적극적으로 대처하는 전략이 필요하다는 것을 의미한다 [9], [12]. 특히, 기술 영역에서 보다 능동적인 교육참여와 사회지원제도 참여 의식은 가장 좋은 효과를 가져올 수 있는 핵심 요소라고 판단된다.

V. 결 론

먼저, 기술 역량은 디지털 젠더 격차 상황에서 관심을 가지는 주요 요소이다. 성과를 가늠하는 다양한 지표들 중에 대표적인 지표이기도 하다. 이 개념은 디지털 젠더 격차의 연구들에서 언급되는 다른 요소들에 비해 상대적으로 많이 부각되는 특성이 있고, 부정적인 일탈을 줄이는데 효과적인 요소라고 알려져 있다. 이것은 본 연구에서 나타나는 차별성이라고 할 수 있다. 일상 및 업무 활동의 지속가능성을 고려한다면, 반드시 부정적인 영향력을 줄이는 전략도 개발해야 한다. 기술 역량이라는 개념은 이러한 관점에서 접근되는 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 기술 역량을 개선하는 전략을 개발하는 것은 문제중심적 대처의 개념과 매우 밀접하게 관련되어 있다. 디지털 젠더 격차의 영역에서도 문제중심적 대처 능력이 개선되면서 기술 역량이 개선될 것이라고 기대한다. 따라서 문제중심적 대처 능력을 개선시키는 전략은 기술 역량을 개선시키게 되며, 궁극적으로 디지털 젠더 격차의 상황을 개선하는데 긍정적인 효과를 미치게 되는 것이다.

또한, 정서적 대처가 기술 역량에 미치는 과정을 검증하는 연구들은 다양하다. 일반적으로 정서적 대처는 기술 역량과의 매우 높은 상관성을 보이고 있다. 정서적 대처가 개선되는 전략을 통해 기술 역량을 개선시키는 성과를 기대한다. 기존의 연구들에서는 기술 역량의 특성을 대부분 인지적 태도적인 개념으로 언급하는 경향이 강하다. 반면에 본 연구에서는 디지털 젠더 격차의 상황에서 기술 역량을 다루는 과정에서 정서적 요소로 설정하였고, 이러한 점이 기존의 연구와의 차별성이라고 할 수 있다. 본 연구의 결과를 바탕으로 할 때, 조직에서도 기술 역량을 개선하기 위해서는 이러한 점을 신중하게 고려해야 한다. 기술 역량을 높이는 성과를 창출하기 위해서는 정서적 대처 능력을 높일 수 있는 전략을 도모하는 것이 필요하다. 그리고 정서적 대처 능력을 향상시킬 수 있는 다양한 정책을 개발하는 것은 조직의 입장에서 매우 중요하게 된다. 따라서 조직은 디지털 젠더 격차에서 구체적인 기술 역량을 개선하기 위해서는 정서적 대처 능력을 개선할 수 있는 다양한 정책들을 개발해야 할 것이다.

한편, 모든 참여자들의 경험이 긍정적인 결과를 보증하지는 않는 것으로 나타났다. 이는 디지털 젠더 격차를 해소하기 위해 필요한 해결 방향에도 매우 중요한 시사점을 제시하고 있다 [5]. 예를 들어, 결과적으로 실망하는 경험을 갖게 되는 연결 요소에 초점을 맞추어 이를 대처하는 전략이 필요하다는 것을 알 수 있다. 특히, 단순한 제도적인 지원만으로 디지털 젠더 격차를 해소하려는 노력은 오히려 여성들의 자율성과 처지를 이해하지 못한 채 단절되는 미봉책으로 전락될 가능성이 있다. 이에, 여성들의 심리적 상황에 필요한 자기 강화 프로그램이 우선되어야 한다고 해석된다.

교육적 측면에서 고려해 보았을 때, 기술 역량 개발은 디지털 젠더 격차를 줄이는 주요 요소라는 점에서 학술적인 성과들에 비해서 몇 가지 전문 기술을 함양할 경향이 강한 교육적 제원이 될 수도 있는 것이다. 이런 점에서 고려할 때, 이 연구의 결과들은 단연 전문인재 발굴뿐만 아니라 디지털 젠더 격차 개선 전략에 중대한 교육학적 콘텐츠의 활용을 원만하게 할 수 있다 [21]. 동시에 사회적 지원 정책과 같이 제도를 감안한다면, 전문인재 발굴 전략에 적합한 자료를 제공하는데 한하여 확실히 주요 조건이 될 것으로 평가되며, 추후 많은 디지털 젠더 격차 해소 방안과 교육적 연계 방안을 활성화할 동원이 될 수 있다고 판단된다.

사회문화 차원에서 요약해 보았을 때, 개인역량 개발과 사회제도 개선에 관해서 파악한 연구적 성과를 활용하여 디지털 젠더 격차 해소 전략을 원만하게 마련할 수가 있다 [25]. 그리고 효과적인 디지털 젠더 격차 해소 전략에 대한 지원정책 반영 방식에 상당히 크게 이바지할 가능성이 다분하다. 그 가운데 디지털 젠더 격차 해소 방안 운영 차원의 방해 조건을 극복하기 위하여 개인과 조직 관계의 양면적 특성에서 효과성을 규명한 점으로 추리해 볼 때, 디지털 젠더 격차 개선 정책이 실질적으로 촉진될 수 있을 것으로 전망된다 [16]. 한편, 제도 정비를 반영한 조직 공동체 기반의 정책을 가시화하고, 조직 내 구성원들이 서로서로 협력하는 사회적 분위기를 만들어 간다면, 앞으로는 디지털 정책 거버넌스와 관계되는 문화적 개선의 동력을 마련하여 우리 사회 곳곳에 질실한 신뢰로운 안전망을 완성할 수 있을 것으로 전망된다.

마지막으로, 본 연구에서는 연구참여자의 특정한 개인의 속성을 구체적으로 검토하지는 못 하였다. 이 측면들이 연구의 한계라고 말할 수가 있으며, 동시에, 디지털 젠더 격차 영역의 연구 모델을 심리적 차원에 주안점을 가지고 연구방법을 적용하였지만, 연구방법을 진행하는 과정 속에서 집단의 문화적 측면보다 구성원 주관의 국소적인 응답에 의존적이었다. 추후에는 집단의 문화적 특성을 감안할 필요가 있다고 사료되며, 이러한 연구들은 보다 타당한 학술 결과를 도출할 수 있을 것이라 평가된다. 따라서, 진정한 디지털 젠더 격차를 개선하는 다음 설계가 요구되고, 참여자와 집단의 상호 효과를 구조화하여 다양한 검증 도식을 시도하는 방식을 제시한다.

감사의 글

이 연구는 2022년 아모레퍼시픽재단의 학술연구비 지원을 받아 수행되었습니다. 관계부처에 감사드립니다.

참고문헌

- [1] World Economic Forum, *"The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution"*, Davos-Klosters, Switzerland, 2016.
- [2] C. B. Frey and M. Osborne, *"The future of employment"*, Oxford Martin School, 2013.
- [3] J. Cooper, "The digital divide: The special case of gender", *Journal of computer assisted learning*, Vol. 22, No. 5, pp. 320-334, September 2006.
- [4] A. Barcena, A. Prado, S. Montano and R. Perez, *"Women in the Digital Economy: Breaking through the Equality Threshold"*, UN, ECLAC, 2013.
- [5] S. J. Yoo, W.-H. D. Huang and S. Kwon, "Gender still matters: Employees' acceptance levels towards e-learning in the workplaces of South Korea", *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, Vol. 7, No. 2, pp. 334-347, 2015.
- [6] W. Chen and B. Wellman, "The global digital divide—within and between countries", *IT & society*, Vol. 1, No. 7, pp. 39-45, March 2004.
- [7] D. Ramirez-Plascencia and R. M. Alonzo-González, "Ending the Digital Gender Divide. Are Coding Clubs the Solution?", *Tripodos*, Vol. 46, pp. 29-41, 2020.
- [8] E. González-Gascón and M. D. De-Juan-Vigaray, "Encouraging Undergraduate Marketing Students to Reflect on Critical Thinking and the Digital Gender Divide", *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, Vol. 11, No. 3, pp. 933-952, August 2021.
- [9] J. F. Macaya, M. M. Ribeiro, T. Jereissati, C. dos Reis Lima and M. A. Cunha, "Gendering the digital divide: The use of electronic government services and implications for the digital gender gap", *Information Polity*, Vol. 26, No. 2, pp. 131-146, June 2021.
- [10] S. Lee, "Smart divide: Paradigm shift in digital divide in South Korea", *Journal of Librarianship and Information Science*, Vol. 48, No. 3, pp. 260-268, November 2014.
- [11] A. P. Lestari and S. Sunarto, "Digital Gender Gap for Housewives", *Journal of The Messenger*, Vol. 10, No. 1, pp. 63-71, February 2018.
- [12] A. Acilar, "Exploring the aspects of digital divide in a

- developing country", *Issues in Informing Science and Information Technology*, Vol. 8, No. pp. 231-244, 2011.
- [13] W.-H. D. Huang, D. W. Hood and S. J. Yoo, "Gender divide and acceptance of collaborative Web 2.0 applications for learning in higher education", *The Internet and Higher Education*, Vol. 16, No. pp. 57-65, January 2013.
- [14] M. López-Martínez, O. García-Luque and M. Rodríguez-Pasquín, "Digital Gender Divide and Convergence in the European Union Countries", *Economics*, Vol. 15, No. 1, pp. 115-128, December 2021.
- [15] M. Tusińska, "The digital gender divide. A focus on inclusion through mobile phone use in India", *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Vol. No. 67, pp. 16-29, 2021.
- [16] B. t. Sarrazin, A. Derbey, P. Albouy, J.-P. Ferrieux, G. Meunier and J.-L. Schanen, "Bidirectional wireless power transfer system with wireless control for electrical vehicle", 2019 IEEE Applied Power Electronics Conference and Exposition, pp. 3137-3143, March 2019.
- [17] A. Bindra, "APEC 2019 Reveals Latest Advances [Passive Components]", *IEEE Power Electronics Magazine*, Vol. 6, No. 2, pp. 12-17, June 2019.
- [18] N. O. Alozie and P. Akpan-Obong, "The digital gender divide: Confronting obstacles to women's development in Africa", *Development Policy Review*, Vol. 35, No. 2, pp. 137-160, December 2016.
- [19] M. Fatehikia, R. Kashyap and I. Weber, "Using Facebook ad data to track the global digital gender gap", *World Development*, Vol. 107, No. pp. 189-209, July 2018.
- [20] J. Kasadha, "Digitizing Community Building and Reconciliation in Post-Conflict Communities: A Case of# Let'sTalkUganda in Northern Uganda", *Social Media & Society*, Vol. 6, No. 2, pp. 2056305120924785, June 2020.
- [21] B. J. Casad, J. E. Franks, C. E. Garasky, M. M. Kittleman, A. C. Roesler, D. Y. Hall and Z. W. Petzel, "Gender inequality in academia: Problems and solutions for women faculty in STEM", *Journal of neuroscience research*, Vol. 99, No. 1, pp. 13-23, October 2020.
- [22] S. Banerjee, H. Kang, S. Bagchi-Sen and H. R. Rao, "Gender divide in the use of Internet applications", *International Journal of E-Business Research*, Vol. 1, No. 2, pp. 24-39, 2005.
- [23] J. M. Corbin and A. Strauss, "Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria", *Qualitative sociology*, Vol. 13, No. 1, pp. 3-21, March 1990.
- [24] A. Strauss and J. M. Corbin, *Grounded theory in practice*, Sage, 1997

- [25] J. Clark Blickenstaff*, "Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?", *Gender and education*, Vol. 17, No. 4, pp. 369-386, August 2005.



허성호(Sung-Ho Hu)

2004년 2월 : 홍익대학교 신소재공학과
(공학사)

2006년 2월 : 중앙대학교 심리학과
(문학석사)

2012년 8월 : 중앙대학교 심리학과
(문학박사)

2008년 3월~현 재: 중앙대학교 강사

2022년 3월~현 재: 고려대학교 대학정책연구원 연구교수

※ 관심분야 : 정보문화, 융합연구, 고령화, 빅데이터, 채용경향, 등