

## 여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인: 프로그램 개발을 위한 기초연구<sup>1)</sup>

김 양 희

한국여성개발원

여성근로자의 직업의식에 영향을 미치는 요인을 분석하여 직업의식을 강화하고 취업에 대한 적응능력을 높이기 위한 프로그램을 개발하는, 다음 단계의 작업의 기초자료로 제공하고자 하였다. 생산직과 사무직에 종사하는 여성 1,227명을 조사한 결과 일에 대한 몰입은 높은 반면 조직에 대한 몰입은 낮다는 기존의 인식과 어느 정도 일치하는 결과가 나타났다. 경로분석 결과 연령, 직장만족도, 직장내 성차별경험과 같은 변인은 전체 여성의 직업의식에 영향을 주는 것으로 나타났다. 그러나 응답자의 혼인상태에 따라 직업의식에 영향을 미치는 변인의 종류 및 영향력의 순서에서 차이가 있었다. 즉, 미혼여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인은 직장만족도, 연령, 성차별경험 등의 순이었으며, 기혼여성의 경우 자녀수, 직장만족도, 총 취업연수, 성차별경험, 성역할의식 등의 순이었다. 결과에 기초하여 직업의식 프로그램 개발을 위한 함의를 도출하였다.

본 연구의 목적은 여성근로자의 직업의식에 영향을 미치는 요인을 분석하여 그들의 직업의식을 강화하고 취업에 대한 적응능력을 높이기 위한 프로그램을 개발하는, 다음 단계의 작업의 기초로 삼으려는 것이다. 이를 위해 여성의 직업의식과 관련한 선행연구를 검

토하고 여성근로자의 직업관련 경험과 태도를 분석하기 위해 조사를 실시하였으며, 분석결과에 기초하여 직업의식 프로그램 개발을 위한 함의를 도출하였다.

서구 선진국에 비해 우리 나라 여성의 취업이 저조한 이유는 아직도 사회에 성역할 분업에 대한 고정관념이 편재하고 여성의 취업활동에 대한 지원체제가 미흡하며, 모집과 채용, 배치, 훈련, 승진 등 고용의 제반 단계에서 성차별이 있기 때문이다. 그러한 가운데 여성 스스로도 경제적 독립과 주체성에 대한 인식이 부족하고 일단 취업을 하더라도 평생 직업인으로서 지속적인 경력관리를 하지 못하는 경향이 있다.

관리자들은 흔히 여성들이 직업의식이 부족하다고 한다. 그 동안 여성이 결혼과 출산, 자녀양육을 이유

1) 본 연구는 경기도에서 필자에게 용역 의뢰하여 실시한 연구의 일부임. 전체 연구는 여성근로자연구와 취업준비자연구로 구성되어 있으며, 내용 역시 여성근로자와 취업준비자에 대한 설문조사 및 면접조사, 기업체 관리자와 여성노동운동가에 대한 심층면접, 직업의식 프로그램 개발을 포함함. 개발된 프로그램은 프로그램 모듈 뿐 아니라, 단위과정 별 교재로 활용할 수 있는 시론, 토론주제, 과정별 읽기자료와 영상자료 등을 포함하고 있으며, 현재 경기여성능력개발센터에서 실시중임. 지면상 여기서는 여성근로자에 대한 조사연구 부분만을 축약, 보완하여 제시함.

로 퇴직을 하거나, 자녀와 가사문제로 근무에 지장이 있을 때, 야근하는 것을 불편해하거나 사내행사 및 비공식 모임에 참여를 꺼릴 때마다 그러한 행동들은 모두 “여성은 직업의식이 부족하기 때문에” 비롯된 것으로 해석되는 경향이 있었다. 여성의 직업의식에 대한 논란과 관심이 많았지만 직업의식이 무엇을 의미하는지, 여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인은 무엇인지, 직업의식을 제고하기 위한 교육의 내용과 전략은 어떠한지 하는지를 규명하는 구체적인 연구는 별로 없었다. 여성의 직업의식이 ‘문제’였고 관심사였기 때문에, 기업체의 요구에 따라 무수한 직업의식 강좌가 있었으나 대개 여성 근로자 개인의 직업관과 직업윤리를 강조하는 식에 그쳤다. 직업의식의 개념도 보통 직업에 대한 태도를 의미하는 것으로 포괄적으로 정의되며 때에 따라서는 단편적으로 근속기대나 근무능력 개발을 위한 자발적인 노력여부 등을 의미하는 경우도 있다.

물론 남녀간 역할에 대한 차별적 사회화로 인하여 여성 개인의 직업의식이 충분히 개발되지 못한 것은 사실이다. 그럼에도 여성취업의 제반조건이 미흡하기 때문에 여성들이 취업활동을 지속적, 성공적으로 해 나가려면 확고한 직업의식을 갖는 것이 더욱 중요하다. 따라서 여성의 직업의식의 내용에 대한 정확한 인식을 형성하고 이를 효과적으로 제고시키기 위한 노력을 기울이는 것은 여성의 취업활동의 활성화를 위해 필요한 일이다.

## 여성의 직업의식에 대한 선행연구

그 동안 관리자들은 종종 여성 근로자들의 직업의식이 낮음을 문제시해 왔다. 주경란(1982)의 연구에서 고용주들은 여성근로자들의 단점으로 여성의 근무기간이 짧은 점(25%)과 직업의식이 낮은 점(20%)을 비슷하게 지적한 바 있고, 한국여성개발원(1987)의 연구에서도 기업체의 인사 담당자들은 여성의 직장진출이 어려운 이유로 여성취업에 대한 사회의 이해부족(30%)과 거의 동일하게 여성의 직업의식 결여(29%)를 꼽았다. 또한 현대경제사회연구원(1995)이 실시한 연

구에서 인사 담당자들은 여성 근로자들을 부정적으로 평가하는 중요한 이유로 회사에 대한 헌신도 부족과 평생직장의식의 결여를 들었다. 마찬가지로 리쿠르트(1997)가 기업체 인사담당자를 대상으로 조사한 결과 기업이 여성을 기피하는 가장 큰 이유는 직업의식 결여(45.3%)였고, 두 번째가 결혼후 퇴직(32.6%)이었다.

여성의 직업의식이 낮다는 주장의 근거로 제시되는 것은 여성의 높은 노동시장 퇴출률, 낮은 근속연한, 직장내 행동과 태도, 예컨대 사내 행사 및 비공식 모임의 참여도, 잔업을 할 의사, 업무능력 향상을 위한 노력 여부 등이며, 때로는 직무능력 자체가 언급되기도 한다. 이와 같은 인식의 상당부분은 남성중심의 조직사회의 원리를 전제로 한 것으로, 일하는 여성의 현실을 충분히 고려하지 못하고 있다.

포괄적 의미의 직업의식은 ‘직업에 대한 태도 및 가치관, 즉 직업에 대한 생각, 직업을 보는 눈’ 등을 의미하며, 직업관, 직업적 가치관, 취업의식 등의 용어와 비슷한 의미로 사용되고 있다(한국여성개발원, 1987). 또한, 직업의식에 포함되는 요소로서 직업이란 무엇인지에 대한 생각, 사회에 있는 다양한 직업의 이해 등이 지적된 바 있다.

여기서 주지할 것은 ‘직업의식’이라는 용어가 현실 세계에서는 여성근로자와 관련하여 보편적으로 사용되고 있으며, 국내의 사회학 연구에서는 ‘직업의식’(job consciousness)이라는 개념이 사용되고 있음에도 심리학 연구에서는 동일한 용어를 별로 사용하지 않는다는 점이다. 본 연구에서는 직업의식이 크게 직무에 대한 태도와 조직에 대한 태도를 하위개념으로 포함하는 것으로 보았다. 직무관련 태도는 업무수행시 일에 대한 몰입, 자신이 맡고 있는 일에 대한 자긍심, 잔업에 대한 태도, 업무능력 향상을 위한 노력 등을 포함하는 것으로, 조직에 대한 태도는 자신의 일과 회사의 발전 사이의 연계인식, 사내 행사 참여에 대한 태도, 근속기대, 회사에 대한 자긍심과 동일시 등을 포함하는 것으로 보았다.

대개의 경우 여성은 맡은 업무에 대해서 성실하고 열심히 일한다는 평가를 받는다. 즉, 여성의 직무몰입은 낮지 않다는 것이다. 반면, 사내 행사나 비공식

모임의 참여도, 회사전체의 문제에 대한 관심 즉, 조직몰입은 낮다고 평가되는 경향이 있다. 직업의식을 직업에 대한 공약(job commitment) 또는 관여도(involverment)로 정의한 서구의 연구들은 여성과 남성 중 어느 집단의 직업의식이 더 높은지에 대해 혼재된 결과를 제시하고 있다. 예컨대, Massenberg(1982)는 과학분야의 남녀 전문가들의 직업에 대한 공약에 차이가 없다고 보고하였고, Lauer(1982) 역시 직업관여도(job involvement)에서 성은 중요한 변인이 되지 못한다고 하였다. 마찬가지로 Chusmir(1982)는 전문·관리직의 남녀근로자들에 대한 연구에서 근로자들의 성은 직업공약에 유의미한 영향을 미치지 못하는 것을 발견하였다. 반면, Rosenthal(1982)의 연구에서는 남성근로자들의 직업에 대한 공약이 여성근로자들에 비해 높다고 보고한 바 있다.

한편, Bielby와 Bielby(1984)는 미국 여성들에 대한 종단적 데이터를 이용해 여성의 직업공약에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 연구자들은 직업공약에 관한 기존의 연구들이 이 개념을 정의하는데 문제있다고 판단하고 이를 '성인의 여러 가지 역할 중 직업역할이 본유적 만족의 근원(a source of intrinsic satisfaction)으로서 갖는 상대적 중요성'으로 정의하였다. 그들의 연구결과는 여성들의 자녀양육 부담이 취업을 중단하는 원인을 제공하기는 해도 취업중단이 직업공약의 부족에 따른 결과는 아닌 것을 입증하였다. 즉 여성들이 자녀양육 문제로 취업현장을 떠나는 경우에도 그들이 직업적 역할을 본유적 만족의 근원으로 보지 않기 때문은 아니라는 것이다.

정영애(1997)는 생산 중심적 조직내의 성별 관계를 고찰한 결과, 조직에 대한 헌신도를 나타내는 지표로 가장 많이 이용되는 것이 노동시간인데, 그러한 지표 아래 바람직한 조직원, '직업의식을 갖춘' 조직원은 가족의 지원아래 생산활동에만 전념할 수 있는 남성근로자로 규정될 수밖에 없음을 확인하였다.

근로자의 직업의식은 그가 직업현장에 진입하기 이전에 이미 형성되었던 직업에 대한 가치관과 자신의 직업적 역할에 대한 태도에 의해서 영향을 받는다. 청소년기의 아이들과 청년기 남녀에 대한 조사결과를

보면 남자의 장래계획과 열망은 직업과 관련 있는데 비해 여자의 장래계획과 열망은 결혼 및 가정을 돌보는 일과 관련이 있는 것으로 명백한 차이를 보인다. 또한 여성의 직업의식 또는 직업에 대한 태도는 남성들과 다르며, 그 차이는 임금노동시장 안에서 남녀근로자가 차지하는 다른 지위와 여성의 생애주기별 위치에 기인하는 것으로 해석되기도 한다(Brown, 1976; Fogarty et al, 1981). 직업의식은 근로자가 직업활동을 하는데 영향을 미치는 제반 요인들, 예컨대 그가 직업현장에서 맞닥뜨리는 조건들과 가족사항과 같은 사적인 조건들에 의해서 영향을 받을 수밖에 없다는 것이다.

여성은 직업현장에서 남성에 비해 열등한 위치를 차지하면서 여러 가지 제도적, 문화·의식적 차별을 경험한다. 전문직이 아닌 경우 여성은 대체로 단순 반복적이며 보조적인 업무를 맡으면서 저임금으로 불안정하며 낮은 직업지위에 머물러 있다. 이러한 환경은 여성의 직업성취에 대한 기대를 저하시키고 직업활동에서 최선을 다하지 못하도록 하며, 이는 다시 여성에 대한 차별을 강화하는 방향으로 작용하는 악순환을 반복하게 된다. 이와 관련하여 허향(1985)은 조직의 성차별적 환경이 여성의 직업적 성취를 방해하는 요인이 된다고 주장한 바 있다.

마찬가지로 가정내 여건들, 예를 들어 여성의 직업활동에 대한 남편의 태도와 지원을 비롯하여 막내 자녀의 나이나 자녀수, 환자나 어린이와 같이 가족구성원 중에 보호노동(care work)을 필요로 하는 이가 있는지 등에 따라서 직업과 관련된 태도와 행동이 영향을 받는다. 그와 같은 가정내 요인들이 여성의 직업의식에 영향을 미치는 근본적인 이유는 가정을 돌보는 것을 여성의 우선적인 역할로 규정하는 전통적 성역할관 때문이다. 대부분의 여성 스스로도 그러한 성역할관을 내면화했기 때문에 직장과 가정의 이중 역할을 수행하는데 심리적, 신체적 부담이 크다. 비록 여성 자신은 그러한 역할관에서 벗어난다 해도 실제 가정내 역할부담을 나누어 줄 지원체제가 미흡하기 때문에 직업활동 및 의식이 가정내 조건들로부터 영향을 받을 수밖에 없다. 이와 관련하여 양승주(1995)

와 Pitrokowski 등(1987)은 기존 여성의 취업결정은 여성자신의 개인적 성향보다도 그가 속한 가족에 의해 더 큰 영향을 받는다고 보고한 바 있다. 가족주기와 기존여성의 경제활동 관계를 분석한 이현송(1996)도 비슷한 결과를 보고하였다.

여성의 직업의식이 가정내 역할과 관련 있다는 사실은 여성자신의 성역할관이 진보적인가 아니면 보수적인가와도 관계가 있을 가능성을 암시한다. 전통적인 성역할관은 여성 자신의 직업선택과 직업기대에 부정적인 영향을 미친다는 연구결과(예: Aneshesal, 1986), 그리고 성역할 갈등이 직업공약과 부정적인 관계를 가진다는 여러 연구(Chusmir, 1982; Terborg, 1977 등) 결과는 그와 같은 암시를 지지한다. 한편, 국내에서 최근에 발표된 두 가지 연구는 성역할의식과 직업의식의 관계에 대해 새로운 결과를 보고하고 있다. 우선 금융사무직 여성의 직업의식을 고찰한 김혜선(1997)은 성역할의식은 근속기대와 무관한 반면, 조직에서의 성평등성에 대한 평가가 근속기대에 영향을 미친다고 보고하였다. 또한 나영선(1997)은 직업훈련을 받고있는 여성 즉, 아직 노동시장에 진입하기 전의 여성의 노동시장에 대한 애착(고용의 지속성에 대한 욕구와 의지를 의미함)에는 성역할의식이 중요한 반면, 이미 취업중인 여성에게는 성역할의식이 중요하지 않다고 보고하였다.

여러 연구에서는, 직업의식과 직접 연결지은 것은 아니지만, 성역할의식이 여성 자신의 취업경험과 관계있음을 보고한 바 있다(예: 김혜원, 1997; 조자령, 1991; Marshall & Barnett, 1993; Parry, 1987 등). Parry(1987)는 취업주부들의 경우 성역할의식이 진보적일수록 불안이나 기타 정신의학적 증세가 낮다고 하였으며, 안선영(1987), 조자령(1991) 등은 성역할의식이 전통적인 여성이 진보적인 여성에 비해 직장-가정간 역할 갈등이 높고 우울증이나 피로증세도 더 많이 경험하는 것을 발견하였다. 앞의 연구결과들은 성역할의식과 직업의식 사이의 관계, 또는 성역할의식과 역할갈등 및 정신의학적 증세 사이의 관계를 분석한 것으로, 이 세가지 요인을 동시에 연결지워 분석할 필요가 있다.

종합하여 보면 여성의 직업의식을 이해하기 위해서는 직장과 관련되는 경험만을 분석하거나 가정생활 또는 성역할 경험만을 따로 분석하는 것으로는 충분치 않다는 것을 알 수 있다. 즉, 여성의 직업의식의 문제를 규명하기 위해서는 직장경험과 가정을 포함한 사회 전체에서의 그들의 성역할 경험을 연결시켜야만 한다(Goldberg, 1983). 이러한 배경아래 본 연구에서는 여성의 직업의식에 영향을 미치는 요인들을 분석하기 위한 조사를 실시하여 다음 단계의 작업인 여성의 직업의식프로그램 개발에서 그러한 요인들을 충분히 고려할 수 있도록 하고자 하였다. 이때, 직업의식을 한 두 가지 측면으로 조작화하는 우를 범하지 않기 위하여 업무몰입, 조직몰입, 일에 대한 가치, 일을 통한 사회기여 등 다각적이며 포괄적으로 접근하였다. 본 연구의 대상집단에 남성은 포함되지 않았으나 앞으로의 연구에서는 남성을 포함시킴으로써 여성의 직업의식이 과연 남성에 비해 낮은가, 낮다면 직업의식의 어떤 측면에서 낮은가, 그리고 그러한 결과를 초래하는 환경적, 심리적 요인들은 무엇인가를 밝혀야 할 것이다.

## 방 법

### 표본추출

1,200명 정도의 생산직과 사무직에 종사하는 여성을 조사하고자 하였으며, 표본추출을 위해 경기도내 사업체 명단을 활용하였다. 경기도내 권역, 사업체의 규모와 업종, 여성종사자의 수와 그들의 직종 등을 고려하여 H유업, H전자 등 19개 사업체를 선정한 다음, 해당 사업체의 총무과장이나 인사과장을 접촉하여 협조를 구하였다. 총 1,335부를 배포하여 1,227부를 회수하였다.

### 도구

조사에서 사용한 질문지는 예비조사를 거쳐 수정·보완한 것이며 그 내용은 표 1과 같다.

2) 본 연구의 조건상 조사를 여성근로자에게만 한정시킬 수 밖에 없었으나 이는 연구의 한계점으로 남는다.

표 1. 취업여성 조사를 위한 질문지 내용

영역	질문내용
· 현 직업관련 기초사항	직종, 고용형태, 근무형태, 직급, 승진경험, 근속연수
· 취업 동기	취업하는 이유
· 만족도	업무 및 기타 만족도, 적성 일치 여부, 이직 의사 및 그 이유 등
· 과거 취업경험	과거 취업 여부 및 기간, 직종, 취업 중단 이유
· 직업의식	업무물두, 업무 중요성, 잔업, 능력개발, 사내행사 참여 등에 대한 태도; 같은 회사내 근속기대, 회사에 대한 애착과 동일시 등
· 인구/가족사항	연령, 학력, 수입, 혼인상태, 가족형태 및 구성원 수, 자녀수, 막내자녀 나이, 자녀양육 및 가사조력자; 남편의 연령과 학력, 직업, 부인 직업에 대한 태도, 가사참여도
· 일반적 의식	성역할 의식, 일-가정 갈등, 이중역할 수행의 어려움

조사실시

조사는 1997년 6월 16일~30일 사이에 이루어졌다. 조사 방법은 연구자와 훈련된 조사원들이 사업체에 나가서 사업체의 여건에 따라 개별 근로자 또는 조사 협조자에게 조사표를 전달한 다음 근로자들이 자기기업식으로 작성한 후 확인·회수하는 식으로 이루어졌다.

결 과

회수된 조사표 1,227부 중 부실한 것을 제외하고 1,214부를 분석에 사용하였다. 여기에서는 조사응답자의 사회인구학적 사항과 직장생활에 대한 일반적 사항을 먼저 제시한 다음 그들의 직업의식을 설명하기 위한 경로분석 결과를 제시하고자 한다.

응답자의 일반적 사항

응답자들의 혼인상태는 미혼이 61.1%, 기혼 유배우자가 36.7%, 기타(이혼, 사별, 별거 등)가 2.1%이었다. 평균 연령은 27.9세였으며, 학력은 중졸이 7.8%, 고졸이 68.0%, 전문대졸이상이 20.2%로 나타났다. 이들의 직종은 생산직이 45.0%, 사무직이 55.0%이었고, 고용형태는 정규직이 91.3%, 임시직이 8.7%이었으며, 직급은 평사원이 89.3%, 관리자가 4.3%로 나타났다. 현재의 직장에서 일한 기간은 평균 58.92개월(약 5년)이었고, 현 직장의 근속기간과 현 직장 이전의 취업기간을 합해서 총 취업기간을 직종별로 살펴보니 생산직은 74.64개월, 사무직은 67.56개월이었다. 기타 응답자의 일반적 사항은 표 2와 같다.

표 2. 응답자의 일반적 특성 (단위: %, (명))

항 목	내 용	단위: %, (명)
혼인상태	미혼	61.1( 740)
	기혼	36.7( 445)
	기타(이혼, 별거, 사별 등)	2.1( 26)
	소계	100.0(1211)
나이	평균 27.9세, 표준편차 7.370	
	중졸이하	10.8( 132)
학력	고졸	68.0( 825)
	전문대졸	9.9( 120)
	대졸	9.5( 115)
	대학원졸	0.8( 10)
	소계	100.0(1202)
직종	생산직	45.0( 545)
	사무직	55.0( 666)
	소계	100.0(1213)
고용형태	정규직	91.3(1101)
	임시직	8.7( 105)
	소계	100.0(1206)
직급	평사원	89.3(1069)
	관리자	4.3( 51)
	기 타	6.4( 77)
	소계	100.0(1197)
월평균수입	99만원 이하	9.2( 42)
	100 - 149만원	11.5( 53)
	150 - 199만원	21.1( 97)
	200 - 249만원	24.6( 113)
	250 - 299만원	16.3( 75)
	300 - 349만원	10.7( 49)
	350만원 이상	6.5( 30)
소계	100.0( 459)	
(기혼)* 가족구조	단독가구	1.9( 9)
	핵가족	75.9( 353)
	확대가족	22.2( 103)
	소계	100.0( 465)
가족수 자녀수 막내자녀나이	평균 4.0명, 표준편차 1.28	
	평균 1.2명, 표준편차 3.44	
	평균 10.2세, 표준편차 7.07	

\* 이때 기혼의 수는 이혼, 별거, 사별 등 기타를 합한 수치임

연령은 사무직보다는 생산직에서 더 높았으며(평균 연령은 사무직 25.6세, 생산직 30.7세임,  $t=11.99$ ,  $df=780.95$ ,  $p=.000$ ), 반대로 학력은 생산직보다 사무직에서 더 높았다( $t=-14.11$ ,  $df=1119.20$ ,  $p=.000$ ). 미혼의 경우 65.6%가 사무직, 34.4%가 생산직으로 사무직 근로자가 더 많은 반면, 기혼의 경우 사무직은 38.5%, 생산직은 61.5%로서 생산직 근로자가 더 많았다( $\chi^2=85.04$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ ).

### 취업동기

여성들이 현재 취업하는 이유를 우선 순위에 따라 두 가지로 응답하도록 하였을 때 1순위에서는 “생활비, 재산증식, 경제적 독립” 등 경제적 이유가 압도적으로 많이 지적되었고(74.9%), 그 다음이 “일을 통한 보람과 만족”(8.7%), 그리고 “사회경험을 쌓기 위해”(7.1%)였다. 2순위에서는 “일을 통한 만족”이 25.2%, “사회경험”이 19.7%, “일하지 않으면 퇴보할 것 같아서”가 14.6%로서 1, 2순위 응답을 모두 고려할 때 응답자들이 취업하는 데는 경제적인 동기가 가장 큰 것으로 나타났다(표 3 참조). 흔히 여성의 취업을 경제적인 이유보다 자아실현을 위한 것으로 생각하는 기존의 통념에 맞지않는 결과였다.

혼인상태별로 보면 기/미혼 모두 취업의 가장 큰 이유는 “경제적인 것”(72.9%)이었다. 미혼의 경우 두 번째가 “사회경험”(10.4%), 그 다음이 “일을 통한 보람”(7.6%)인 반면, 기혼의 경우에는 두 번째가 “일을 통한 보람”(10.5%), 세 번째가 “시간 여유 활용”(2.8%)

%)으로 나타났다. 경제적인 이유는 사무직보다(66.3%) 생산직에서(85.5%) 훨씬 높은 반면, 일의 보람과 사회경험은 사무직(각 12.2%, 10.4%)이 생산직(각 4.5%, 2.8%)보다 높았다.

### 성차별 경험과 대처방안

취업여성의 62.7%가 “현재의 직장에서 여자라는 이유로 부당한 대우를 받은 적이 있다”고 하였으며, 그 내용에서 가장 빈번한 응답은 “여직원을 무시하는 남자직원의 언행”(57.1%), “임금차별”(54.9%), “잔심부름”(54.0), “승진이나 인사고과의 차별”(45.1%), “교육이나 훈련기회의 차별”(33.4%), “업무 및 부서 배치의 차별”(28.2%), “결혼이나 출산후 퇴직 압력”(18.6%), “성희롱이나 성폭행”(12.2%), “정년차별”(4.4%) 등의 순이었다. 여자라는 이유로 부당대우를 받은 경험이 있는 여성중 이직을 희망하는 이의 비율은 58.4%인데 비해 차별경험이 없는 여성중에는 28.3%로 훨씬 낮았다( $\chi^2=94.79$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ ). 성차별 경험이 있다는 응답은 생산직(44.6%)보다 사무직(77.0%)에서 훨씬 많았다( $\chi^2=131.532$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ ). 아울러 근로자의 직종에 따라 직장에서 경험하는 구체적인 성차별의 종류가 달리 나타났다. 표 4에서 보듯이 임금차별이 있다는 응답 비율은 사무직보다 생산직 여성에게서 더 높은 반면, 승진 및 고과 차별, 업무배치 차별, 잔심부름, 교육훈련 차별, 남자직원의 여직원을 비하하거나 무시하는 언행 등의 차별은 사무직에서 더 높았다.

표 3. 취업동기

단위: %, (명)

구 분	1 순위	2 순위
① 생활비, 재산증식, 경제적 독립을 위해	74.9( 899)	11.7( 135)
② 사회경험을 쌓기 위해	7.1( 85)	19.7( 226)
③ 폭넓은 인간관계를 위해	3.2( 38)	11.2( 129)
④ 시간적인 여유를 활용하기 위해	1.3( 16)	8.1( 93)
⑤ 사회에 기여하고 싶어서	0.8( 10)	1.5( 17)
⑥ 직업을 통해 성공하고 싶어서	1.9( 23)	5.0( 57)
⑦ 남편이나 다른 가족이 일하기를 원해	0.2( 2)	2.6( 30)
⑧ 일을 통한 만족, 보람을 얻고자	8.7( 105)	25.2( 289)
⑨ 취업하지 않으면 퇴보할 것 같아서	1.8( 22)	14.6( 168)
⑩ 기타	0.1( 1)	0.4( 5)
계	100.0(1201)	100.0(1149)

같은 응답자가 각각의 성차별을 경험한 경우를 COUNT하여 다른 변인과의 관계를 분석하는데 사용한 결과, 사무직은 평균 2.61가지, 생산직은 1.00가지로서 사무직이 더 많았으며( $t=-15.62$ ,  $df=1191.36$ ,  $p=.000$ ), 나이가 젊을수록( $r=-.1939$ ,  $p=.001$ ), 학력이 높을수록( $r=.1728$ ,  $p=.001$ ) 여러 가지 차별을 경험한 것으로 나타났다. 이상과 같은 성차별 경험에도 불구하고 대부분의 여성들은 그러한 성차별이 있었을 때 “상사에게 건의하여 시정토록 요구”하거나(15.1%), “노동조합 또는 여직원회에 건의”하는 등(9.5%) 적극적인 반응보다는 “동료들과 이야기한다”(62.2%), “그냥 참는다” 등(43.0%) 소극적인 반응을 하는 것으로 나타났다.

### 현재 업무 및 직장 만족도

현재 담당하고 있는 업무가 적성이나 관심과 일치한다고 대답한 사람은 21.7%였고, 일치하지 않으며 따라서 일에 흥미가 가지 않거나 불만스러운 사람은 17.7%, 일치하지는 않지만 그렇다고 해서 흥미를 잃

었거나 불만은 없다고 한 이들이 60.6%였다. 다른 직장으로 옮기고 싶다고 대답한 이들은 전체의 46.7%였으며, 그 비율은 생산직(38.9%)보다 사무직(52.9%) 근로자에게서 더 높았다( $\chi^2=22.13$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ ). 이직을 원하는 이유는 “전문적인 업무를 위해서”(37.8%), “적성, 전공에 맞는 일을 위해서”(20.9%)와 같이 업무와 관련되는 응답이 높았고, 다음으로는 “결혼과 출산 이후에도 계속 다닐 곳을 위해서”(18.1%), “인간관계나 직장분위기가 좋은 곳을 위해서”(12.1%), “근무조건이 안 맞아서”(9.0%) 등이었다. 이직의사는 현재 담당하는 업무가 적성과 일치할 때 가장 낮았으며(28.9%), “적성과 일치하지는 않지만 그렇다고 해서 불만은 없다”고 응답한 집단이 그 다음이었고(44.4%), “적성에 맞지 않아 불만스럽다”고 한 집단에서 가장 높았다(78.6%) ( $\chi^2=116.09$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ).

이들의 직장에 대한 만족도를 업무의 양과 내용, 자율성, 근무환경, 임금, 인간관계, 인사, 장래성 등 8개의 5점 척도(1점 매우 불만족, 5점 매우 만족) 항목으로 알아본 결과, 전반적으로 낮은 수준이었다.

표 4. 직종별 경험하는 성차별

단위: %, (명)

		생산직	사무직	통 계
임금차별	있다	66.7(152)	33.3(249)	$\chi^2= 18.44$ $df = 1, p = .000$
	없다	49.6 (76)	50.4(253)	
승진·고과 차별	있다	32.5 (74)	50.9(255)	$\chi^2= 21.52$ $df = 1, p = .000$
	없다	67.5(154)	49.1(246)	
업무배치 차별	있다	14.5 (33)	34.3(172)	$\chi^2= 30.57$ $df = 1, p = .000$
	없다	85.8(195)	65.7(329)	
잔심부름	있다	18.9 (43)	70.1(351)	$\chi^2= 165.39$ $df = 1, p = .000$
	없다	81.1(185)	29.9(150)	
교육·훈련 차별	있다	25.9 (59)	44.3(222)	$\chi^2= 22.48$ $df = 1, p = .000$
	없다	74.1(169)	55.7(279)	
정년차별	있다	4.4 (10)	4.4 (22)	무의미
	없다	95.6(218)	95.6(480)	
결혼·출산 퇴직압력	있다	14.9 (34)	20.3(102)	무의미
	없다	85.1(194)	79.7(400)	
여직원 무시비하	있다	51.3(117)	59.8(300)	$\chi^2= 4.56$ $df = 1, p = .033$
	없다	48.7(111)	40.2(202)	
성희롱 성폭행	있다	11.0 (25)	12.7( 64)	무의미
	없다	89.0(203)	87.3(438)	
경험하는 성차별 종류		1.00가지	2.61가지	$t = -15.62$ $df = 1191.36$ $p = .000$

그 중에서도 상대적으로 만족도가 높은 부분은 인간관계(평균 3.31)였으며, 만족도가 특히 낮은 항목은 장래성(2.40), 인사관리(2.62), 임금(2.76) 등이었다.

분석의 효율을 높이기 위해 직장만족도를 묻는 여덟가지 문항을 하나의 척도(Cronbach  $\alpha$ =.7565)로 활용하여 혼인상태와 직종을 독립변인으로, 연령을 통제변인으로 하여 변량분석을 실시한 결과, 혼인상태( $F=6.725$ ,  $df=1$ ,  $p=.010$ )와 직종( $F=21.566$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ ) 각각의 주효과가 유의미하였으며 상호작용 효과는 없었다. 집단별 평균을 살펴본 결과 직장만족도는 생산직 여성(표준화된 척도평균 -.06)보다 사무직(.04)이, 그리고 미혼(-.07)보다 기혼(.12)이 더 높은 것으로 나타났다.

### 기혼여성의 가족내 지원체제 및 역할 갈등

기혼 응답자중 82.9%가 자신이 취업하는 것을 남편이 찬성한다고 하였으며, 남편이 찬성하는 이유로 "경제적으로 도움이 됨"(68.5%)을 가장 많이 들었고, 그 다음 "자아실현"(16.4%), "시간활용"(7.9%), "세상 돌아가는 것을 알 수 있어서"(6.1%) 등으로 나타났다. 한편, "남편이 반대한다"라고 답한 이들(9.3%)이 남편이 반대한다는 이유로 응답한 것 중 "자녀양육에 소홀해질까봐서"(46.2%)가 가장 빈번하였고, 그 다음 "집안일에 소홀해질까봐서"(32.1%), "건강때문에"(17.9%), "여자가 나다니는 것이 싫어서"와 "남편이 버는 것으로 충분해서"(각각 5.1%) 등이었다.

취업여성의 남편이 평소 가사일에 참여하는 정도를 식사준비, 설거지, 빨래, 다림질, 청소, 장보기, 집안수리, 자녀 돌보기, 경조사 챙기기 등 5점 척도(1점 전혀하지 않음, 5점 전적으로 맡아서 함)의 9개 항목으로 살펴보니 전체적으로 상당히 낮아 취업여성의

남편들이 가사에 대한 부담을 공유하지 못하는 것으로 나타났다. 특히 가정에서 일상적으로 요구되는 식사준비(평균1.93)나 빨래(1.93), 설거지(2.07) 등이 제대로 분담되지 못하고 있었다.

초등학교 3학년 또는 그보다 어린 자녀를 둔 경우 출근하는 동안 자녀양육을 돕는 사람이 있는 비율은 86.1%이며, 자녀양육이외의 가사일을 돕는 사람이 있다고 응답한 비율은 41.1%였는데, 그 사람이 남편인 경우가 가장 많았으며(50.3%), 시댁식구가 그 다음(28.0%), 그리고 친정식구(19.3%), 파출부·가정부(1.2%) 등으로 나타났다.

기혼 취업여성들이 주부와 직장인으로서 이중 역할을 수행하면서 고민하는 일에 대해 1순위 응답중 가장 높은 비율을 보인 고민거리는 "자녀 양육이나 교육문제"(48.5%)였으며 그 다음이 "가사일 처리하기"(25.7%), "남편에 대한 내조"(14.1%), "자신의 건강문제"(9.8%) 등으로 나타났다. 2순위로 중요한 고민거리는 "가사일"(25.2%), "자신의 건강"(24.7%), "남편내조"(21.8%), "자녀양육과 교육문제"(17.3%), "가족중 환자문제"(5.5%), "가족의 이해부족"(2.6%) 등이었다.

실제 여성들이 가정일을 하면서 직장일로 인하여, 또는 직장일을 하면서 가정일로 인하여, 어느 정도의 갈등을 겪는지 5점 척도의 5개 문항을 통해 살펴보았다. 표 5에서 보듯이 기혼 취업여성들은 "직장일로 인해 자녀를 충분히 돌보지 못한다"는 죄책감(긍정 71.6%), 이중 역할로 인한 "신체적·심리적 피로감"(긍정 60.2%)을 느끼고, "직장에서 자녀나 집안일을 걱정"하는(긍정 46.8%) 경향이 있었지만, 그렇다고 해서 "가족에 대한 걱정으로 일에 몰두하지 못한다"거나(긍정 16.7%), "직장일로 식구와 불화"(긍정 7.2%)가 있는 것은 아니었다.

표 5. 가정-직장 간의 갈등

	단위: %, 점					평균	표준편차
	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	다소 그렇다	매우 그렇다		
① 직장에서 자녀·집안일로 걱정	9.8	22.3	21.2	32.6	14.2	3.19	1.21
② 직장일로 자녀에 대한 죄책감	5.6	9.0	13.8	46.9	24.7	3.76	1.09
③ 심리적·신체적 피로감	2.3	14.7	22.8	43.8	16.4	3.57	1.00
④ 가정일로 업무에 열중 못함	29.2	33.5	20.7	14.3	2.4	2.27	1.10
⑤ 직장일로 가정불화	56.8	26.6	9.4	5.5	1.7	1.69	.97



여성들이 가정~직장사이에서 느끼는 갈등의 정도를 하나의 척도점으로 산출하여 추후 분석에 사용하였을때( $\alpha=.7044$ ) 갈등은 출근하는 동안 자녀를 돌볼 사람이 없는 경우가 있는 경우보다 높았고( $t=-2.49$ ,  $df=159$ ,  $p=.014$ ), 남편이 부인의 취업을 찬성할 경우가 반대할 경우보다 낮았다( $t=-3.13$ ,  $df=294$ ,  $p=.002$ ). 반면 남편의 가사참여도(아홉문항 척도의 Cronbach  $\alpha = .8250$ )가 높을수록 역할갈등이 낮은 경향이 나타났다지만( $r=-.1435$ ) 통계적으로 유의미한 수준에 이르지 못하였다.

### 성역할의식

직업과 관련한 여성의 태도를 이해하는데 성역할의식이 중요할 것으로 판단하여 모두 10개의 5점 척도를 이용하여 응답자의 성역할의식을 살펴보았다. 여기에서 사용된 질문들은 개인의 성역할의식이 포괄하는 하위 개념들, 즉 남녀의 역할에 대한 고정관념, 가부장제 가족관행이나 제도, 성성(sexuality)에 대한 태도 등을 다루는 것이었다. 그외 본 연구의 주 관심이 여성의 취업활동 및 의식에 있으므로 이와 직접 관련된 측면에서 성역할의식을 다루는 질문들을 추가하였다.

응답자들은 “여자는 직장생활에서 남자들처럼 성공하려고 애쓸 필요가 없다”(5점 척도 평균 1.71: 점수가 낮을수록 진보적임), “아들을 낳지 못하면 시대과

남편에게 떳떳치 못하다”(1.88), “여자가 결혼·출산을 이유로 회사를 그만두는 것은 직업의식이 낮아서이다”(1.93) 등의 항목에는 부정하였다. 반면 “성본능은 여자보다 남자가 더 강하다”(3.18)에 대해서는 중간 이상의 응답비율이 높아 상대적으로 보수성을 보였다.

성역할의식을 종합척도로 활용하여( $\alpha=.6909$ ) 분석한 결과 학력이 높을수록( $r=-.1738$ ,  $p<.001$ ), 나이가 많을수록( $r=.1210$ ,  $p<.001$ ) 성역할의식이 보수적이었는데, 나이보다 학력의 경우 그 관계가 더 높게 나타났다. 아울러 성역할 의식이 진보적일수록 현 직장에서 경험하였다고 보고한 성차별의 수가 많았다. 이는 성역할의식이 진보적인 사람에게 성차별이 많았다고 보다는 같은 대우라도 성역할의식이 진보적인 사람은 보수적인 사람에 비해 성차별로 받아들일 가능성을 의미하는 것으로 해석된다.

### 직업의식

직업의식 척도에서 사용한 질문들은 선행연구에서 직업의식의 정의에 포함되었던 다양한 하위 개념들을 포함하여 일에 대한 몰입, 산업에 대한 태도, 직무능력개발을 위한 의지, 조직에 대한 몰입과 동일시 등을 묻는 것 등 11개로 구성되었다.

분석결과 상대적으로 높은 평균 점수 (5점 척도, 점수가 높을수록 직업의식이 높음)를 보인 항목은

표 6. 직업의식

단위 : %, 점

	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통 이다	다소 그렇다	매우 그렇다	평균	표준 편차
① 일을 하는 동안 업무에만 몰두한다.	1.7	11.8	18.7	46.9	20.9	3.74	0.98
② 내가 하는 업무는 회사에서 중요한 일이다.	2.4	5.8	31.3	37.9	22.6	3.73	0.95
③ 직업을 하거나 집으로 일을 가져갈 필요가 있을 때는 기꺼이 한다.	15.9	9.9	15.2	37.5	21.5	3.39	1.35
④ 최근 2년 사이에 근무능력을 높이기 위해 무엇인가 배우러 다닌 적이 있다.	41.3	15.4	15.6	19.9	7.9	2.38	1.39
⑤ 업무이외의 사내행사에 적극 참여한다.	13.5	20.7	33.6	22.9	9.2	2.94	1.16
⑥ 일을 한다는 사실이 자랑스럽다.	5.4	8.5	34.0	29.9	22.2	3.55	1.09
⑦ 내 일을 통해 사회에 기여한다고 생각한다.	6.3	11.4	37.9	39.7	14.7	3.35	1.06
⑧ 일을 아주 그만두기 전까지는 이 회사에 다니고 싶다.	9.6	10.8	19.7	31.7	28.1	3.58	1.26
⑨ 업무시간 이외에 직무교육을 실시한다면 받겠다.	8.9	10.1	23.8	35.0	22.3	3.52	1.20
⑩ 현재의 직장은 나의 삶에서 중요한 부분이다.	3.6	8.0	5.3	38.7	24.5	3.73	1.03
⑪ 나의 발전을 회사의 발전과 떼어서 생각할 수 없다.	11.7	15.3	36.9	25.0	11.1	3.09	1.14

“일을 하는 동안 업무에만 몰입한다”(3.753), “내가 하는 업무는 회사에서 중요한 일이다”(3.726), “현재의 직장은 나의 삶에서 중요한 부분이다”(3.725) 등이었고, 낮은 점수를 보인 항목은 “최근 2년 동안 업무능력을 높이기 위해 무엇인가를 배우러 다닌 적이 있다”(2.377), “업무이외의 사내행사에 적극 참여한다”(2.837) 등이었다(표 6 참조).

직업의식은 혼인상태와 관계있는 것으로 나타났다. 표 7에서 보듯이 직업의식과 관련한 11개의 항목 중에서 미혼이 기혼보다 높은 항목은 “최근 2년 사이에 근무능력을 높이기 위해 무엇인가를 배우러 다닌 적이 있다” 한가지 뿐이었다. 반대로 기혼이 미혼보다 높은 점수를 보인 항목은 업무몰두, 업무 중요성 인식, 일에 대한 긍지와 사회기여 인식, 일을 그만 둘 때까지 현재 회사에 다니고 싶다는 생각, 시간 외 직업교육의사, 회사에 대한 동일시 등 모두 8개 문항이었다.

직종별로 살펴보니 표 12와 같이 7개 항목에서 유의미한 차이가 나타났다. 생산직이 사무직에 비해 높은 직업의식을 나타낸 항목이 4개였으며, 그 항목들

은 “내가 하는 업무는 회사에서 중요한 일이다”, “내 일을 통해 사회에 기여한다고 생각한다”, “일을 그만 두기 전까지는 이 회사에 다니고 싶다”, 그리고 “나의 발전을 회사의 발전과 떼어서 생각할 수 없다” 등이었다. 반대로 사무직이 생산직보다 높은 직업의식을 보인 항목은 3개였으며, 그들은 “잔업을 하거나 집으로 일을 가져갈 필요가 있을 때에는 기꺼이 한다”, “최근 2년 사이에 근무능력을 높이기 위해 무엇인가를 배우러 다닌 적이 있다”, 그리고 “업무이외의 사내행사에 적극 참여한다” 등이었다.

직업의식 관련문항 11개를 묶어서 하나의 척도로 활용하여 다른 변인들과의 관계를 살펴보았다( $\alpha = .8068$ ). 연령을 통제하고 이원변량분석을 실시한 결과 표 8과 같이 직종의 주 효과( $F=48.498$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ )와 직종과 혼인상태 사이의 상호작용 효과( $F=3.984$ ,  $df=1$ ,  $p=.046$ )가 유의미하였다(표 8). 전체적으로는 사무직 여성의 직업의식(표준화된 척도평균 .02)이 생산직 여성(-.05)보다 더 높았다. 이때 혼인상태에 따른 차이가 사무직보다는 생산직에서 더 크게 나타났다(그림 1).

표 7. 혼인 상태별, 직종별 직업의식

항 목	미 혼	기 혼	t값	df	생산직	사무직	t값	df
① 일을 하는 동안 업무에만 몰두함.	3.57	< 3.97	-6.55***	1161	3.73	3.74	-.14	1187
② 내업무는 회사에서 중요한 일.	3.60	< 3.91	-5.25***	1158	3.86	> 3.62	4.27***	1183
③ 잔업을 하거나 집으로 일을 가져갈 필요가 있을 때는 기꺼이 함.	3.42	3.32	1.22	1145	2.94	< 3.73	-10.04***	962.94
④ 최근 2년 사이에 근무 능력을 높이기 위해 무엇인가를 배우러 다닌 적이 있음.	2.51	> 2.16	4.12***	1137	1.89	< 2.75	-10.98***	1160
⑤ 업무이외의 사내행사에 적극 참여함.	2.90	3.00	-1.31	1153	2.84	< 3.01	-2.48**	1026.28
⑥ 일을 한다는 사실이 자랑스러움.	3.33	< 3.89	-8.89***	963.51	3.51	3.5	-1.09	1182
⑦ 내 일을 통해 사회에 기여한다고 생각함.	3.14	< 3.69	-8.65***	1149	3.47	> 3.25	3.48***	1049.42
⑧ 일을 그만두기 전까지는 이 회사에 다니고 싶음.	3.24	< 4.11	-12.59***	1020.42	3.80	> 3.41	5.48***	1188
⑨ 업무시간 이외에 직무교육 받겠음.	3.38	< 3.75	-5.21***	1155	3.48	3.56	-1.14	1181
⑩ 현 직장은 나의 삶에서 중요한 부분임.	3.51	< 4.03	-8.55***	163	3.77	3.69	1.35	1189
⑪ 나의 발전은 회사의 발전과 떼수 없음.	2.85	< 3.45	-8.91***	1152	3.19	> 3.01	2.69**	1046.80
전 체*	-1.287	<.1813	-8.70***	1090	-0.545	<.0195	-2.09*	899.72

\* 1개 항목을 각각 표준화시킨 후 척도 평균을 구한 것이므로 점수는 평균이 0인 정상분포임( $\alpha = .8068$ )

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .000$

표 8. 혼인상태별, 직종별 직업의식 : 이원변량 분석

변량원	자승화	자유도	평균자승	F
공(통제)변인	57.891	1	57.891	211.259***
주효과	13.290	2	6.645	24.249***
직종	13.290	1	13.290	48.498***
혼인상태	.008	1	.008	.0861
직종 X혼인상태 상호작용	1.092	1	1.092	3.984**
설명	72.273	4	18.068	65.935***
잔여	299.513	1093	.274	
전체	371.786	1097	.339	

\*\* p<.00 \*\*\* p<.000

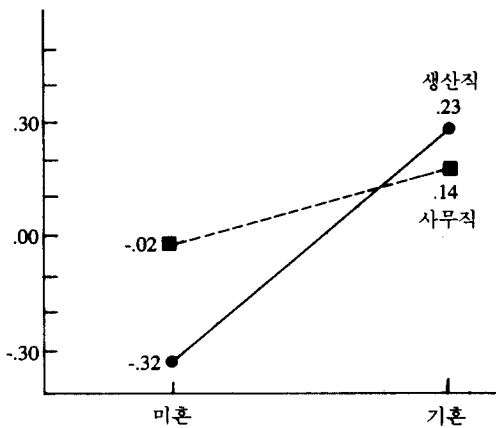


그림 1. 혼인상태 및 직종이 직업의식에 미치는 상호작용 효과

아울러 직업의식은 다른 직장으로 옮기기를 희망하는 여성보다 희망하지 않은 여성들 사이에서 높았으며( $t=-12.36$ ,  $df=1042$ ,  $p=.000$ ), 직장만족도가 높을수록( $r=.4615$ ,  $p<.001$ ), 근속연수가 높을수록( $r=.2170$ ,  $p<.001$ ), 나이가 많을수록( $r=.3717$ ,  $p<.001$ ) 높았다. 응답자의 혼인상태별로 직업의식과 기타 변인과의 상관관계를 분석하니 직업의식과 근속연수 사이의 관계는 미혼에서는 유의미하였으나( $r=.1700$ ), 기혼에서는 무의미하였다. 직업의식의 나이와의 관계는 기/미혼 모두에서 유의미하였으나 관계의 정도가 미혼보다( $r=.2636$ ,  $p<.001$ ) 기혼에서( $r=.3890$ ,  $p<.001$ ) 더 높았다. 또한, 직업의식과 학력 사이의 관계는 응답자의

표 9. 직업의식과 관련 변인과의 상관관계

	전체	미혼	기혼
직장만족도	.4615***	.4382***	.3915***
성역할의식	-.0105	-.0478	-.2857**
차별경험 범위	-.0170	.1096**	.0672
근속연수	.2170***	.1700***	.0925
나이	.3717***	.2636***	.3896***
학력	.0182	.1543***	-.1253**
남편가사 참여도			.0269
일 - 직장 갈등			-.3757***

\*\* p<.01 \*\*\* p<.001

혼인 상태에 따라 다른 양상을 보였는데 미혼의 경우 학력이 높을수록 직업의식이 높은 반면( $r=.1543$ ,  $p<.001$ ), 기혼의 경우 관계의 정도는 다소 낮았으며 그 방향이 반대로 나타나 학력이 낮을수록 직업의식이 높았다( $r=-.1253$ ,  $p<.01$ )(표 9 참조).

또한, 직업의식과 성역할의식 사이의 관계도 응답자의 혼인상태에 따라 다르게 나타났는데, 미혼의 경우 유의미한 관계가 없었던 반면 기혼의 경우에는 성역할의식이 진보적일수록 직업의식이 높았다( $r=-.2857$ ,  $p<.01$ ). 기혼여성의 직업의식은 가정내 역할과 직장인으로서의 역할로 인한 갈등과 높은 관계를 보였는데( $r=-.3757$ ,  $p<.001$ ), 역할 갈등이 낮을수록 직업의식이 높았다.

### 대상집단별 직업의식에 관한 경로분석

앞에서 제시한 분석 결과는 여성근로자들의 직장생활의 경험이 그들의 직종이나 혼인상태에 따라 다르며 대상집단별로 직업의식에 영향을 미치는 요인들 중에는 공통적인 것과 차별적인 것이 있음을 알려주었다. 따라서 여기서는 대상집단별로 직업의식을 가장 잘 설명할 수 있는 모델을 찾으려는 시도로 경로분석을 실시하였다. 즉, 중다회귀분석방법을 적용하여 직업의식에 대한 경로모형을 검증하므로써 여러 가지의 관련변인들이 동시에 작용할 때 관계의 양상을 살펴보고자 하였다.<sup>3)</sup> 경로분석에서는 개인의 인구

3) 집단별로 직업의식에 대한 예측력이 있음직한 변인들의 조합을 이루어서 독립변인으로 설정하였으므로 탐색적인 성격과 확정적인 성격을 동시에 갖는다고 할 수 있다.

학적 특성을 제외한 대부분의 변인들의 경우 단일 항목으로 정의하는 것을 가급적 피하고 여러 항목을 척도화한 후 척도평균을 사용하였다. 그러한 접근을 함으로써 인간의 의식을 나타내는 심리학적 구성개념을 단일 항목으로 정의할 때의 오류를 줄이고자 한 것이다. 앞서 나타났듯이 직업의식과 관련한 변인들이 응답자의 혼인상태별로 그리고 직종별로 많은 차이를 보이기 때문에 전체 모형과 혼인상태별 모형, 직종별 모형을 각각 따로 분석하였다.

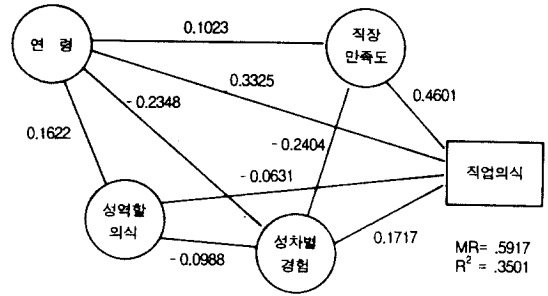


그림 2. 전체 여성의 직업의식 경로모형

### 전체 여성의 직업의식에 관한 경로분석

표 10에서와 같이 제일 처음 단계에서는 성역할의식을 종속변인으로 하여 연령에 회귀시켰다. 그 결과  $MR=.1622$ 이며 종속변인에 대한 직접적 영향을 나타내는 베타값(경로계수)이 .1622로 유의미하게 나타났다. 두 번째 단계에서는 성차별 경험정도를 종속변인으로 하여 연령과 성역할의식에 회귀시킨 결과  $MR=.2543$ , 약 6.5%정도의 변량을 설명하는 것으로 나타났다. 이 때 연령이 성역할의식보다 더 큰 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다(베타값은 각각 -.2348, -.0988).

다음 세번째 단계에서는 직장만족도를 성차별 경험과 연령, 성역할의식에 회귀시켰더니  $MR=.2601$ 로 나타났다. 이 단계에서는 세 가지 변인 중 성차별 경험정도가 직장만족도에 가장 큰 직접적인 영향을 미치며, 그 다음이 연령이었고 성역할의식은 유의미한 영

향을 미치지 못하였다. 마지막으로 경로모형의 궁극적인 종속변인인 직업의식을 위의 세 가지 예측변인과 직장만족도에 회귀시키니  $MR=.5917$ 로 35%정도의 변량을 설명하는 것으로 나타났다. 네 가지 변인이 모두 직업의식을 설명하는데 유용하였는데, 그 중에서도 직장만족도가 가장 큰 직접적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 두 번째로 설명력이 높은 변인은 연령이었고, 그 다음 성차별 경험, 성역할의식의 순서였다. 그림 2는 표 10의 분석결과를 도표화한 것이다.

### 기혼여성의 직업의식에 관한 경로분석

기혼여성의 직업의식을 잘 설명할 것으로 짐작되는 변인들을 중심으로 표 11과 같이 모두 여섯 변의 회귀분석을 실시하였다. 처음 단계에서는 종속변인을 성역할의식으로 하여 자녀수와 막내자녀 나이에 회귀

표 10. 전체 여성의 직업의식 경로분석

단 계	예측변인	R	R <sup>2</sup>	F	p	β	r
1단계 DV: 성역할의식	연 령	.1622	.0263	28.954	.000	.1622	.162
2단계 DV: 성차별 경험정도	연 령	.2348	.0551	62.557	.000	-.2348	-.235
	성역할의식	.2543	.0646	37.011	.000	-.0988	-.134
3단계 DV: 직장만족도	성차별경험	.2404	.0578	61.318	.000	-.2404	-.240
	연 령	.2601	.0677	36.251	.000	.1023	.153
4단계 DV: 직업의식	성역할의식					.0146	.060
	직장만족도	.4601	.2117	268.572	.000	.4601	.460
	연 령	.5654	.3197	234.689	.000	.3325	.395
	성차별경험	.5884	.3462	176.187	.000	.1717	-.022
	성역할의식	.5917	.3501	134.260	.000	-.0631	.002

시킨 결과 MR이 .4978이나 되었다. 두 가지 예측변인이 성역할의식에 미치는 영향은 비슷하였다. 두 번째 단계에서는 남편의 가사참여도를 종속변인으로 하여 성역할의식을 포함한 세가지 예측변인에 회귀시킨 결과 그중 아무것도 남편의 가사참여도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 세 번째 단계에서는 남편의 가사참여를 포함한 네 가지 변인에 총 취업연수를 회귀시킨 결과 MR=.3801로써 종속변인의 변량의 14%정도를 설명하였다. 가장 설명력이 높은 변인은 막내자녀의 나이로서 베타값이 -.3377이었으며, 그 다음이 자녀수, 성역할의식이었다. 남편의 가사참여도는 여성의 총 취업연수에 유의미한 영향을 미치지 않았다.

네 번째의 회귀분석은 성차별 경험정도를 종속변인으로 하여 남편의 가사참여도를 포함한 다섯 개의 예측변인에 회귀시키는 것이었다. 다섯 개의 변인중 자

녀수와 막내나이 두가지만 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 나머지 변인들은 유의미하지 않았다. 이때 MR=.6062였다. 다섯 번째 단계에서는 직장만족도를 종속변인으로 하고 성차별 경험정도를 포함한 여섯 개의 예측변인에 회귀시켰다. 그 결과 MR=.2709이었고, 오직 성차별 경험정도만이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

마지막 단계에서는 직업의식을 일곱 가지의 예측변인에 의해 회귀시킨 결과 MR=.7651, R<sup>2</sup>=.5854로서 모두 59%정도의 변량을 설명하는 높은 설명력을 보였다. 특히 자녀수의 베타값이 가장 높아(-.5245), 기혼여성의 직업의식을 설명하는 직접적인 영향이 상당히 큰 것으로 나타났다. 그 다음이 직장만족도였고, 총 취업연수, 성차별 경험과 성역할의식이 비슷하였으며, 다음으로 막내나이, 남편의 가사참여도의 순이었다.

표 11. 기혼여성의 직업의식 경로분석

단 계	예측변인	R	R <sup>2</sup>	F	p	β	r
1단계 DV:성역할 의식	막내나이	.1691	.0286	4.652	.033	.1691	.169
	자녀수	.4978	.2478	25.857	.000	-.7664	-.152
2단계 DV:남편의 가사참여도	자녀수						.021
	막내나이						-.115
	성역할의식						-.022
3단계 DV:총취업년수	자녀수	.2640	.0697	9.436	.003	.2640	.264
	막내나이	.3350	.1122	7.901	.001	-.3377	.083
	성역할의식	.3801	.1445	6.979	.000	.2070	.018
	남편의가사참여도						.050
4단계 DV:성차별경험정도	막내나이						-.431
	자녀수	.4312		28.778	.000	-.4312	-.081
	성역할의식	.6062	.1859	36.310	.000	.6975	-.171
	총취업년수		.3675				.040
	남편가사참여도						.122
5단계 DV:직장만족도	성차별경험						-.271
	막내나이						.103
	자녀수	.2709					.060
	성역할의식		.0734	9.980	.002	-.27.9	.053
	총취업년수						.152
6단계 DV :직업의식	남편가사참여도						-.024
	직장만족도	.4254	.1810	27.843	.000	.4254	.425
	막내나이	.4843	.2346	19.154	.000	.2328	.274
	자녀수	.5806	.3371	21.018	.000	-.5245	.013
	성차별경험	.6301	.3970	20.249	.000	.3195	-.155
	성역할의식	.6869	.4718	21.792	.000	-.3193	.010
	총취업년수	.7473	.5585	25.511	.000	.2137	.183
남편가사참여도	.7651	.5854	24.210	.000	.1690	.030	

그림 3은 표 11의 분석결과를 도표화한 것이다.

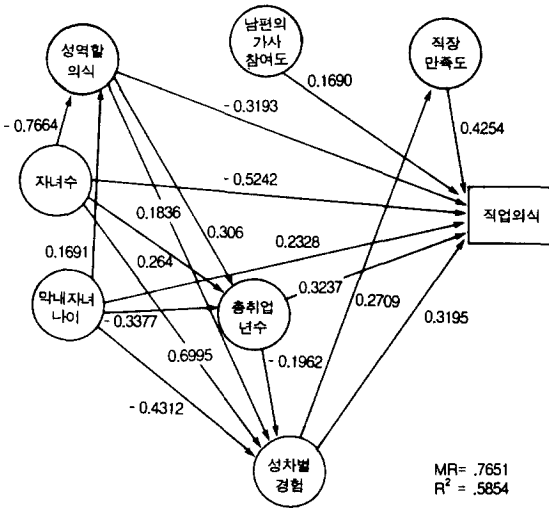


그림 3. 기혼여성의 직업의식 경로모형

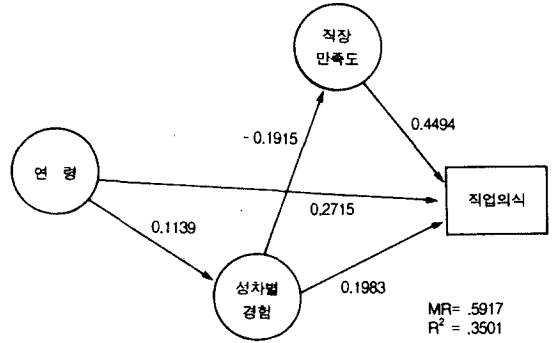


그림 4. 미혼여성의 직업의식 경로모형

으로 나타났다. 두 번째로 설명력이 높은 변인은 연령이었고 그 다음이 성차별 경험정도였다.

그림 4는 미혼여성의 직업의식에 관한 경로분석 결과를 그림으로 그린 것이다. 앞에서 본 기혼여성의 모형과 미혼여성의 모형을 비교해 볼 때 성역할의식은 기혼여성의 직업의식에 대해 상당한 설명력이 있었으나 미혼여성의 직업의식을 예측하는데는 별 영향을 미치지 못하였다.

### 미혼여성의 직업의식에 관한 경로분석

미혼여성의 직업의식을 설명하는 변인들은 기혼여성의 경우와 차이가 있었다. 표 12에서와 같이 세 단계의 회귀분석을 실시하였으며 제일 처음 단계에서는 현직장의 성차별 경험정도를 연령에 회귀시켰는데 베타값이 .1139로 나타났다. 두 번째 단계에서는 직장만족도를 성차별 경험과 연령에 회귀시킨 결과 MR = .1915였고 성차별 경험만이 유의미한 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 마지막 단계에서는 직업의식을 직장만족도, 연령, 성차별 경험에 회귀시킨 결과 MR = .5530으로 세가지 변인이 31%의 변량을 설명하였다. 그 중 가장 설명력이 큰 변인은 직장만족도로서 그 변인이 직업의식 전체 변량중 20%를 설명하는 것

### 생산직 여성의 직업의식에 관한 경로분석

표 13과 같이 첫 번째 단계에서는 성차별 경험을 연령에 회귀시켰더니 MR = .2369, 즉 6% 정도의 변량을 설명하였다. 두 번째 단계에서는 직장만족도를 연령과 성차별 경험정도에 회귀시킨 결과 연령의 베타값이 .2856, 성차별 경험정도가 -.2120으로 연령의 설명력이 조금 더 높았다. 두 가지 변인이 12% 남짓의 변량을 설명하는 것으로 나타났다. 마지막으로 직업의식을 직장만족도를 포함하여 세가지 변인에 회귀시켰다. 그 결과 연령의 설명력이 가장 높았고 두 번째

표 12. 미혼여성의 직업의식 경로분석

단계	예측변인	R	R <sup>2</sup>	F	p	β	r
1단계 DV: 성차별 경험정도	연령	.1139	.0130	9.653	.002	.1139	.114
2단계 DV: 직장만족도	성차별 경험	.1915	.0367	26.444	.000	-.1915	-.191
	연령						-.017
3단계 DV: 직업의식	직장만족도	.4494	.2019	168.758	.000	.4494	.449
	연령	.5250	.2856	126.699	.000	.2715	.264
	성차별 경험	.5530	.3058	97.666	.000	.1983	.114

표 13. 생산직여성의 직업의식 경로분석

단 계	예측변인	R	R <sup>2</sup>	F	p	β	r
1단계 DV: 성차별 경험정도	연령	.2369	.0561	31.700	.000	-.2369	-.237
2단계 DV: 직장만족도	연령	.2856	.0816	40.326	.000	.2856	.286
	성차별경험	.3521	.1240	32.063	.000	-.2120	-.268
3단계 DV: 직업의식	연령	.5617	.3155	193.556	.000	.5617	.562
	직장만족도	.6327	.4003	139.870	.000	.3040	.440
	성차별경험	.6436	.4142	98.511	.000	.1240	-.082

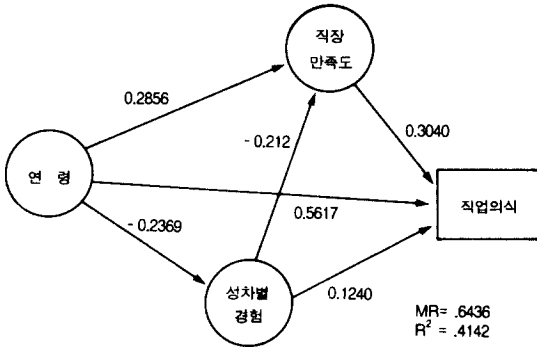


그림 5. 생산직 여성의 직업의식 경로모형

가 직장만족도, 세번째가 성차별 경험정도였다. 세가지 변인이 종속변인 전체변량의 41% 이상을 설명하여 효율적인 모형으로 나타났다. 그림 5는 경로분석 결과를 도표화한 것이다.

사무직 여성의 직업의식에 관한 경로분석

사무직 여성의 직업의식에 관한 경로분석을 실시한 결과 생산직의 경우와 같은 세 가지 변인들이 유용한 것으로 나타났다. 표 14에서 보듯이 첫 번째 분석에서는 성차별 경험정도를 연령에 회귀시킨 결과 유의미한 정도의 변량을 설명하지 못하였다. 두 번째 단

표 14. 사무직에서의 직업의식 경로분석

단 계	예측변인	R	R <sup>2</sup>	F	p	β	r
1단계 DV: 성차별 경험정도	연령						-.005
2단계 DV: 직장만족도	성차별경험	.3138	.0985	68.051	.000	-.3138	-.314
	연령	.3242	.1051	36.537	.000	.0816	.083
3단계 DV: 직업의식	직장만족도	.4746	.2252	176.136	.000	.4746	.475
	연령	.5215	.2720	112.994	.000	.2170	.255
	성차별경험	.5354	.2867	80.923	.000	.1279	-.029

계에서는 직장만족도를 성차별경험과 연령에 회귀시키니 연령보다 성차별경험이 높은 설명력을 갖는 것으로 나타났다. 세 번째 단계에서는 직장만족도와 연령, 성차별경험 정도에 직업의식을 회귀시켰다. 그 결과 직장만족도의 베타값이 가장 높았으며(.4746), 그 자체가 종속변인 변량의 약 23%를 설명하였다. 연령의 설명력이 두 번째로 높았고, 성차별경험이 그 다음이었다.

그림 6은 사무직 여성의 직업의식을 설명하기 위한 경로모형이다. 그림 5와 비교할 때 생산직 여성의 모형(R<sup>2</sup>=.4142)이 사무직 여성의 모형(R<sup>2</sup>=.2867)보다 더 큰 설명력을 갖는 것을 알 수 있다.

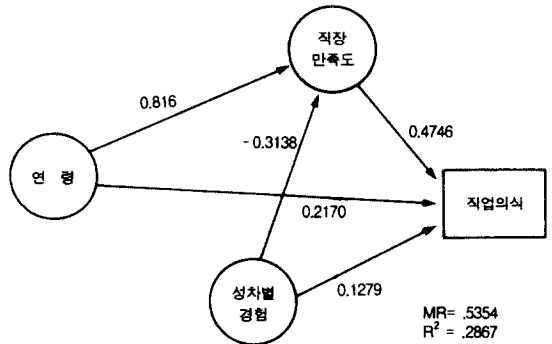


그림 6. 사무직 여성의 직업의식 경로모형

## 요약 및 결론

취업여성의 직장생활과 관련되는 의식 조사결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 현재 응답자들이 담당하는 업무가 자신의 적성이나 관심과 일치한다는 비율이 21.7%에 불과하였다. 절반에 가까운 응답자들이 이직을 희망하였는데, 그 이유로는 전문적인 업무, 적성에 맞는 업무를 원해서가 가장 높았다. 현재 업무가 적성에 맞지 않아 불만스러운 여성들에게서 이직의사가 가장 높은 점을 볼 때 적성에 맞는 업무배치가 중요하다는 점을 시사한다.

둘째, 여성근로자들의 취업동기에는 기/미혼, 생산직/사무직을 막론하고 경제적인 것이 가장 높은 비중을 차지하였다. 우리사회에서는 여성들이 경제적인 이유보다 자아실현을 위해 취업하는 것으로 인식하고, 여성을 생계 책임자로 보지 않기 때문에 아직도 임금에 있어 여성차별이 잔존하는데 이러한 편향이 하루빨리 시정되어야 할 것이다. 여러 동기들 중에서 기혼이 미혼보다 더 중시하는 동기는 경제적인 것과, 일의 보람, 시간자유 활용이고, 미혼이 기혼보다 중시하는 동기는 사회경험이었다. 경제적 이유는 사무직보다 생산직에서, 일의 보람과 사회경험은 생산직보다 사무직에서 더 높았다.

셋째, 여성근로자들의 63%정도가 회사에서 여자라는 이유로 부당한 대우를 받은 적이 있으며 그 내용으로는 여성을 무시하는 남자직원의 언행이 가장 빈번하고, 임금차별, 잔심부름, 승진 및 인사사고과의 차별, 교육·훈련기회의 차별, 업무·부서 배치의 차별, 결혼·출산 후 퇴직 압력, 성희롱, 성폭행 등 다양하게 나타났다. 차별경험은 생산직보다 사무직에서 더 많고, 차별경험이 있는 여성 중에서 이직을 희망하는 경우가 많았다. 전반적으로 여성들은 차별대우를 받았을 때 소극적으로 대응하는 것으로 나타났다. 직장 내 각종 차별을 실질적으로 제거하기 위하여 여성을 비하하고 성적 대상화하는 남성근로자의 언행과 남성 중심의 조직문화를 개선하고 호봉산정, 근무능력 평

정, 교육기회 제공 등 각종 인사관리상의 차별을 근절하기 위한 회사의 적극적인 노력이 요구된다.

넷째, 기혼여성근로자들이 주부와 직장인으로서의 이중역할을 수행하면서 고민하는 문제 중에는 자녀문제가 가장 높았고, 다음으로 가사일 처리, 남편내조, 자신의 건강 순으로 나타났다. 이들은 평소 자녀에 대한 걱정과 죄책감, 직장과 가정의 일의 과중으로 인한 신체적, 심리적 피로를 많이 느끼고 있었다. 기혼여성의 역할갈등은 남편의 부인취업에 대한 태도, 출근하는 동안 자녀를 돌보는 사람이 있는지 여부에 따라 차이가 있는 것으로 나타나서 가정내 지원체제가 이들의 역할갈등에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 또한 이직희망집단의 역할갈등이 이직을 희망하지 않는 집단에 비해 높아 기혼여성들의 역할갈등이 안정감을 갖고 지속적으로 근무하는 데에 영향을 미침을 짐작할 수 있다.

다섯째, 여성근로자들의 직장만족도가 전반적으로 낮았다. 특히 현 직장에서의 자신의 장래성, 인사관리 방법, 임금에 대한 만족도는 직종에 관계없이 중간이하로 낮았다. 전체적으로는 생산직보다 사무직의 만족도가 높았는데 개별항목으로 보면 그 차이가 업무량, 자율성, 근무환경, 인간관계 만족도에서 나타났다. 이직을 원하는 여성의 직장만족도가 이직을 원치 않는 여성보다 낮았으며, 성차별경험이 적을수록 직장만족도가 높았다. 여성들의 만족도가 직장안에서 자신의 발전에 대한 전망, 사내 인사관리 방법, 그리고 임금수준 등에서 특히 낮은 것은 여성이 낮은 지위에, 낮은 임금으로, 보조적인 업무를 맡으면서 고용되어 있는 여성취업의 현황을 그대로 반영한다. 회사가 여성근로자들이 자신의 일을 통해 성장·발전할 수 있다는 가능성을 발견할 수 있도록 이들의 경력개발을 위해 체계적인 노력을 기울여야 할 것이다. 또한 고질적인 차별관행들 중에서도 특히 승진이나 배치, 교육훈련에서 여성에게 불이익을 초래하는 관행들을 하루빨리 시정해야만 할 것이다.

여섯째, 여러 가지 직업의식관련 항목들 중 여성들은 업무몰입 정도, 업무의 중요성, 직장에 두는 의미 등에 대해 결코 낮다고 볼 수 없는 의식을 보였다.



반면 업무능력을 향상시키기 위한 특별한 노력을 하거나 업무 이외의 사내 행사에 대한 참여는 낮은 것으로 나타났다. 이는 일반적으로 여성은 일에 대한 몰입은 높은 반면 조직에 대한 몰입은 낮다는 데 대한 인식, 그리고 자신의 능력개발에 소홀하다는 인식과 어느 정도 일치하는 결과이다.

나이가 많을수록, 현 직장에 대한 만족도가 높을수록, 근속기간이 길수록 직업의식이 높았다. 미혼의 경우 성역할의식과 직업의식은 서로 관계없었던 반면, 기혼의 경우에는 성역할의식이 진보적일수록 직업의식이 높았다. 또한 기혼의 경우 가정~직장간 역할갈등이 높을수록 직업의식이 낮았다. 여성근로자들의 직업의식과 직장만족도 사이의 높은 상관관계( $r=.4615$ )는 앞으로 경영자나 관리자들이 여성들은 직업의식이 낮다는 식으로 비난만 하기 보다는 이들의 직장생활이 보다 질적으로 만족스러운 경험이 되도록 애써야 한다는 점을 시사한다. 특히 기혼여성의 경우 역할갈등이 직업의식과 높은 상관관계를 보이는 바( $r=-.3757$ ), 이들의 직업의식을 제고시키기 위해서는 주부와 직장인의 이중역할을 맡음으로써 경험하는 각종 부담과 스트레스를 경감시킬 수 있는 실질적이며, 제도적인 방안이 마련되어야 할 것이다. 아울러 여성 스스로도 가급적이면 두 가지 역할로부터 심리적, 신체적으로 압도당하지 않도록 하는 전략이 필요하다. 이들의 성역할의식이 진보적일수록 직업의식이 높다는 결과( $r=-.2857$ ), 그리고 성역할의식이 진보적일수록 역할갈등이 낮다는 점( $r=.2388$ )을 고려할 때, 기혼 여성들이 전통적 성역할관에서 벗어날 때 역할갈등도 낮아지고 직업의식이 제고될 수 있음을 시사한다.

## 직업의식교육 프로그램 개발을 위한 함의

우리사회의 성차별적 사회화로 인해 대부분의 여성들은 평생직업인으로 활동을 할 것을 기대하고 성장하지는 않는다. 직업에 대한 가치관의 기초를 다지고 직업세계에 대한 폭넓은 관심을 펼쳐야 할 중·고등학교 시기에 입시위주의 교육으로 형식적인 진로교육을 잠시 접할 뿐 직업에 대한 구체적인 전망이나 한

인간으로서 일을 하며 살아야 한다는 기본 신념을 획득하게 되지 않는다. 최근 들어 커리어우먼을 찬양하는 대중매체의 영향으로 많은 여성들이 성공적인 직장생활을 선망하지만 직업사회화가 이루어지지 않은 상태에서 직장생활을 시작하게 된다. 대학교육을 받은 여성의 경우 대학에 다니기까지 비교적 순탄하고 성공적이었던 만큼, 대부분이 졸업후 취업을 꿈꾸지만 이들 역시 직업적 성취에 대한 기대는 큰 반면 일을 통한 보람과 경제적 주체성 형성의 중요성에 대한 인식은 부족한 편이다.

직업에 대한 막연한 기대와 환상으로 직장에 발을 내딛는 여성들은 머지 않아 직장이라는 조직사회의 공식, 비공식적인 일 모두에서 여성에 대한 직·간접적인 차별을 직면하고 갈등과 좌절을 경험하게 된다. 또한 많은 여성이 남성중심의 조직의 행동규범에 익숙지 않기 때문에 인간관계에서도 어려움을 겪는다. 비구체적인 직업선택과 취업과정, 막연한 직업기대는 이들이 직업현장에서 각종 어려움을 만났을 때 자신의 커리어에 대해 쉽게 회의하도록 만든다(조정아, 1993).

사회는 여성의 노동시장 참여를 필요로 하며, 여성 스스로도 주체적인 자기발전과 경제적 독립을 이루기 위해 직업활동이 필요하다. 그렇다면 여성의 직업활동이 보다 원만하고 자신감 있게, 만족스럽게 될 수 있도록 그들의 직업사회화를 돕는 프로그램이 필요하다. 물론 직업사회화란 어린 시절부터 전 생애 주기를 거쳐 장기간 동안 서서히 이루어지는 것이며, 특히 의식의 변화는 단기적인 교육으로 실현되기 어렵다는 것은 분명하다. 따라서 직업의식교육 프로그램은 일회성으로 끝날 것이 아니라 몇 차례 걸친 재교육과 교육생들 사이의 지속적인 네트워크를 통하여 교육효과를 창출해야 할 것이다.

본 연구에서는 여성의 직업의식 프로그램 개발을 위해 다음과 같은 몇 가지 기본 방향을 설정하였다.

우선, 여성은 직업의식이 부족하기 때문에 그 부분을 교육시켜야 한다는 계몽적 접근에서 벗어난다. 직업의식에 대한 일반적인 개념 자체가 가정과 사회의 조화에 대한 고려를 하지 않는 것이므로 사회속에서

의 여성 삶의 특수성을 부인하는 면이 있다. 따라서 여성의 직업의식에 직,간접적으로 영향을 미치는 요인들을 이해하고 그 요인들을 다루어야 한다.

많은 경우 여성들이 취업하는 조건과 환경 자체가 너무 열악하기 때문에 일반적으로 직업의식만 강조해서는 효과를 보기 어렵다. 기/미혼 할 것 없이 여성의 직업의식은 직장만족도와 관계 있다. 미혼의 경우 직업의식은 직장내 성차별 경험 정도와 관계 있으며, 기혼의 경우 성역할의식과 직장가정간 역할 갈등과 높은 관계를 보인다. 이러한 결과는 여성의 직업의식을 강화하기 위해서 여성으로서의 정체성과 차별 및 갈등요인을 극복할 수 있는 효능감이 관건임을 나타낸다. 전통적 역할관으로부터의 강박 관념을 벗어나도록 돕는 내용, 가정-직장사이의 심리적 갈등을 경감시키기 위한 사고의 전환, 주변의 지원을 끌어내기 위한 전략 등이 필요하다. 또한 여성으로서 취업 중에 경험하는 각종 불이익을 개인의 피해로 느끼기 보다 성차별적 사회구조로 인식하도록 하되, 피해의식 차원에서 머물러서도 안된다. 프로그램에서는 피해의식을 집단적 힘으로 승화시키도록 해야 한다.

위와 같은 기본방향 아래 본 연구에서는 프로그램의 내용과 방법에서 고려해야 할 사항들을 아래와 같이 정리하였다.

첫째, 생산직의 경우 열악한 환경에서 종일 반복적인 일만 하므로 일에 대한 의미와 보람을 찾으라고 하기 어렵다. 사무직의 경우에도 당연히 직장에서 권리를 확보하여 노동환경을 개선하고 평생직장으로 만들어야 하지만 조건 자체가 너무 좋지 않다. 그런 가운데 비전을 제시하는 일이 쉽지는 않지만 대상 집단에 적합한 방식으로 평생직업의 중요성을 강조해야 한다. 생산직과 사무직을 차별화시키는 교육의 내용과 전략이 필요하며, 프로그램의 운영지침에서 토론 주제 등을 직종에 적합하도록 제시해야 할 것이다.

둘째, 여성은 일에 대한 개념이 남성과 다른 것으로 보인다. 흔히 여성은 직업에 대해 추상적, 이상적으로 생각하는 경향이 있는데 현실적인 면을 강조해야 할 것이다. 직업의식은 피상적인 이념의 문제가 아니라 실제 주어진 조건을 어느 정도 극복해 가면서

자기가 하는 일의 주인이 되고자 하는 실천적 의지와 행동을 요구하는 것이기 때문이다.

셋째, 종종 여성은 사회와 관계 맺는 방식이 남성과 다른 것으로 나타난다. 또한 조직사회의 경험이 제한된 여성들은 조직내 행동규범에 익숙치 않음으로 인해 때로는 부적응적으로 그리고 자신감이 없어 보이는데 그러한 여성들의 행동양식으로부터 어떻게 긍정적인 에너지를 찾아낼 것인지에 관심을 두어야 한다.

넷째, 여성들이 일을 하면서 경험하는 구조적 문제들을 극복하기 위해 취업에 대해 적극적인 태도와 행동양식을 갖는 것은 무척 중요하다. 그런데 기존의 직업의식 개념 정의가 혼돈스럽다. 관리자들은 여성의 직업의식을 능력과 혼돈하여 생각하기도 하고, 종종 평생직업의식을, 좁게는 언제든 잔업을 할 의사를 의미하기도 한다. 대체로 여성들의 직무몰입은 남성에 비해 떨어지지 않는 것으로 나타나지만 남성 관리자들은 일은 조금 못해도 조직몰입, 예컨대 조직에 대한 맹목적 충성심이 있으면 직업의식이 투철한 것으로 보는 경향이 있다. 이처럼 관리자와 여성근로자가 생각하는 직업의식의 개념이 다르다면 직업의식교육 프로그램에서는 그에 대해 인식을 갖도록 하는 것도 필요할 것이다. 또한 여성의 경우 자기가 맡은 일에는 충실해도 회사의 매출목표 조차 모르는(관심이 없는) 경향이 있어 일과 조직의 목표를 연결시키는 사고가 필요하다. 아울러 직장인으로서의 사회적 정체감을 형성하고 자신의 경력구축을 위한 적극적인 의지와 체계적인 노력을 기울이도록 하는 내용도 포함해야 할 것이다.

다섯째, 자기개발이 중요하다. 남성은 여가시간에 업무능력을 향상시키기 위하여 학원에 가거나 전문서적을 보는 반면 여성은 레포츠나 일반적인 독서를 하는 경향이 있다고 한다. 자신에 대한 투자의 중요성을 강조할 필요가 있다.

여섯째, 과거에는 자기성찰의 기회가 될 수 있는 충격적 요법으로 차별사례를 폭로하여 울분을 갖게 만드는 것이 효과적이었지만 이제 그러한 방법이 통하지 않는다. 여성에게 없는 그 무엇을 가지라는 교

육보다는 취업활동에서 경험하는 갈등요인을 풀어내서 왜 그러한 갈등이 있을 수 밖에 없는지에 대한 공감대를 형성하고 그로부터 해결점을 스스로 논의하도록 하는 접근이 바람직하다. 기혼여성의 갈등을 해소하기 위한 방안으로 남성들의 경우를 살펴보는 것도 도움이 될 것이다. 예컨대 남성들끼리는 과연 직장가정을 연결해 나가는 문제에 대해 구체적으로 어떻게 고민을 하고 있는지 아는 것도 필요하다. 또한 여성들이 갈등의 구조에 대한 거시적 인식 없이 혼자 어려워하는 것으로부터 구조적 모순과 조직의 생리를 알고 대처하며, 더 나아가서 그를 바꾸어 나갈 수 있도록 힘을 키우는 것이 필요하다.

끝으로 여성의 직업의식을 개발하는데는 여성 개인의 직업윤리관이나 일에 대한 사명감 못지 않게 어떻게 하면 여성의 취업활동이 사회구조 속에서 규정된 여성으로서의 삶과 조화를 이룰 수 있을 것인가에 대한 고려가 필요하다. 사회구조 속에서 여성의 일이 갖는 의미, 여성에게서 일이 갖는 의미 즉, 여성의 일할 권리와 일을 통한 경제적 권한의 획득 및 자아실현, 가정과 취업활동의 조화 문제, 자신감 형성 등과 관련지어 폭넓게 접근해야 한다.

## 참 고 문 헌

- 김혜선(1996). 성차별의식이 여성의 직업의식에 미치는 영향, 이대 사회학과 석사논문.
- 김혜원(1997). “취업주부와 전업주부의 심리적 안녕: 사회구조적 변인, 성역할태도, 역할의 질을 중심으로”, 한국심리학회지: 사회 및 성격. 11(2), 112-127.
- 나영선(1997). 여성의 노동시장 애착 결정요인에 관한 연구, 이대 사회학과 박사논문.
- 리쿠르트(1997). 여성사원에 대한 기업 인사담당자 인식조사.
- 안선영(1987). 취업주부의 가정내 역할갈등과 관련 변인 고찰. 숙명여대 석사학위논문.
- 양승주(1995). “기혼여성의 노동공급 행태분석”, 한국 인구학회지, 제18권 1호 p.41-62.
- 이현승(1996). “가족의 생애주기와 기혼여성의 경제 활동” 한국사회학, 제30집(겨울호), pp.750-777.
- 정영애(1997). 생산중심적 조직내의 성별관계: 공식 부문 경력여성들 중심으로. 이화여대 여성학과 박사논문.
- 조자령(1991). 취업주부의 역할관리 전략과 역할갈등 수준에 관한 연구. 이화여대 석사학위논문.
- 조정아(1993). 대졸사무직여성의 노동과 좌절. 이대 여성학과 석사논문.
- 한국여성개발원(1987). 여성과 직업의식.
- 한국여성개발원(1987). 여성직업의식교육프로그램 개발에 관한 연구.
- 허향(1985). 직장여성의 직무수행 동기 및 직무행동에 관한 일 연구. 이화여대 여성학과 석사학위논문.
- 현대경제사회연구원(1995). 여성의 사회참여실태조사.
- Aneshesel, C. S.(1986). Marital and employment role strain, social support and depression among adult women. in *Stress, Scial Support and Women* (eds.) S. E. Hobfoll. Washington D. C.: Hemisphere Pub.
- Bielby, D. D. V. and Bielby, W. T.(1984). “Work Commitment and Sex-role Attitudes”, *American Sociological Review*, 49(2), 234-247.
- Burke, P. & Reites, D. C.(1991). “An Identity Theory Approach to Commitment”, *Social Psychology Quarterly*, 54(3), 239-251.
- Chusmir, L. H.(1982). “Gender Differences in Variables Affecting Job Commitment Among Working Men and Women”, *The Journal of Social Psychology*, 126(1), 87-94.
- David de Vaus & Iran Mcallister(1991). “Gender and Work Orientation”, *Work and Occupations*, 18(1), 72-93, Sage Publications, Inc.
- Gordberg, R.(1983). *Organizing Women Office Workers*. N.Y. : Prager Pub.
- Lauer, D. A.(1982). *An analysis of individual differences and job context variables in relation to*

- job involvement with particular emphasis on sex differences.* Doctoral Dissertation. Univ. of Texas.
- Marshall, N. L. & Barnett, R. C.(1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Massenberg, M. I.(1982). *Professionals in scientific disciplines: Relationships among life commitments, perceived job barriers, and gender.* Doctoral Dissertation. Pennsylvania State University.
- Parry, G.(1987). Sex-role beliefs, work attitudes and mental health in employed and non-employed mothers. *British Journal of Social Psychology*, 29, 47-58.
- Petty, G. C. & Hill, R. B.(1994). "Are Women and Men Different? : A Study of the Occupational Work Ethic", *Journal of Vocational Education Research*, 19(1), 71-87.
- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., Rapoport, R. (1987). Work and family. in *Handbook of Marriage and the Family.* (ed.) M. Sussman & S. Steimetz. Plenum.
- Rosenthal, J. E. L.(1982). *A Study of single, single career and dual career workers.* Doctoral Dissertation. Kent State Univ.
- Terborg, J. K.(1977). Women in Management: A research reviewer. *Journal of Applied Psychology.* 62, 647-664.

## **Factors Affecting Women's Job Consciousness**

**Yanghee Kim**

**Korean Women's Development Institute**

This study analyzed factors influencing women's job consciousness, aiming at delineating implications for developing a training program to promote women's job consciousness and adaptability. 1,227 female employees were surveyed. The results of path analyses revealed that some variables, such as job satisfaction and the experience of gender discrimination in the workplace, affected job consciousness of women in general. However, differences were found depending on the marital status of respondents. The variables affected unmarried women workers were job satisfaction, age and the degree of experiences of gender discrimination, whereas those affected married women were the number of children, job satisfaction, the total year of employment, experiences of gender discrimination, sex role attitudes, etc. The implications were discussed for the development of a training program to strengthen women's job consciousness.