

한국 임금근로 기혼여성의 근무환경, 일가족갈등 및 직무만족도가 건강에 미치는 연관성 -직업적 지위 차이를 중심으로*-

양화미**

초 록

본 연구에서는 한국 임금근로 기혼여성을 대상으로 직업적 지위에 따른 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도가 건강에 미치는 연관성을 조사하였다. 2016년 여성가족패널 6차 설문조사 데이터를 활용하여 만 19세에서 64세의 1,484명의 임금근로 기혼여성을 대상으로 횡단적 상관관계 연구를 수행하였다. 본 연구에서 직업적 지위는 화이트칼라(관리직/전문직), 핑크칼라(판매서비스직) 및 블루칼라(단순노무직) 근로자로 분류하였다. 근무환경은 물리적, 인체공학적 및 심리사회적 환경영역으로 측정하였다. 일-가족갈등은 여성가족패널의 총 5문항 4점 리커트 척도로 측정하였다. 직무만족도는 여성가족패널 총 10문항 5점 리커트 척도로 측정하였다. 건강은 주관적 건강수준을 측정하는 단일 문항으로 측정하였다. 결과는 다음과 같다. 화이트칼라 임금근로 기혼여성은 불충분한 직무자율성이 높을 때 즉 결정권이 낮을수록 주관적 건강상태가 좋았다. 한편, 화이트칼라 임금근로 기혼여성은 일-가족갈등이 낮을수록 주관적 건강상태가 좋았으며, 직무만족도가 높을수록 주관적 건강상태가 좋았다. 핑크칼라 임금근로 기혼여성은 직무만족도가 높을수록 주관적 건강상태가 좋았다. 블루칼라 임금근로 기혼여성은 힘든 인체공학적 작업이 낮은 환경일 때 주관적 건강상태가 좋았다. 본 연구결과는 임금근로 기혼여성의 건강수준 향상을 위해 직업적 지위의 차이에 따른 차별적인 건강정책의 지원방향을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

주제어: 환경, 직업건강, 여성, 일가족양립

* 본 논문은 2020년도 신한대학교 학술연구비 지원으로 연구되었음.

** 제 1저자 및 교신저자: 신한대학교 조교수 (yhm2020@shinhan.ac.kr)

I. 서론

1. 문제제기 및 연구목적

지난 10년간 경제협력개발기구(OECD, Organizational for Economic Cooperation and Development)의 국가에서 15-64세 여성의 고용률은 2006년 50.7%에서 2016년 51.9%로 꾸준히 증가한 것으로 나타났다. 같은 기간 OECD 국가인 한국에서도 15-64세 여성의 고용률은 50.5%에서 52.2%로 증가했다(OECD, 2019). 특히, 국내 기혼여성의 고용률은 2005년 37.5%에서 2015년 44.6%로 증가추세에 있다(Statistics Korea, 2005, 2015).

여성고용률 증가에도 불구하고 대다수의 여성은 사회보장혜택이 없거나 산업보건의 위험에 노출된 낮은 지위직종에서 저임금으로 일한다고 보고되고 있다(Buvinic, Giuffrida, & Glassman, 2002). 근로여성이 속해 있는 노동시장 내 근무환경은 건강에 영향을 미칠 수 있다. 불리한 신체적 근무환경에 반복적으로 노출되는 것은 시간이 경과함에 따라 건강저하와 연관성이 보고되고 있다(Mänty et al., 2015). 반면, 직업적 안정성이 높고, 근무환경이 좋을수록 신체적 건강 및 정신질환 예방과 연관성이 보고되고 있다(Barnay, 2016). 하지만 여성근로자를 중심으로 직업적 지위의 차이에 따라 근무환경이 건강에 미치는 연관성을 다룬 연구는 제한적이다(Vanroelen, Levecque, & Louckx, 2010).

특히, 임금근로 기혼여성은 직업역할 뿐 아니라 가정에서 가족구성원을 돌보는 이중역할의 부담으로 인해 건강이 더 나쁠 수 있다(Artazcoz, Borrell, Cortàs, Escribà-Agüir, & Cascant, 2007). 임금근로 기혼여성은 전통적인 여성의 역할을 기대하는 국내의 가부장적인 문화 속에서 직장과 가족이라는 두 생활영역의 역할을 동시에 수행해야 하기 때문에 일-가족 갈등에 직면할 수 있다(Jang MK, 2007). 일-가족 갈등은 직장과 가족이라는 두 생활영역에서 비롯되는 역할 기대가 양립할 수 없을 때 나타나는 역할 간 갈등의 형태로, 직장에서의 긴장과 시간의 압박이 가정생활에 영향을 주는 것을 의미한다(Greenhaus J, 1985). 일-가족갈등이 높을수록 주관적 건강상태가 나쁘다고 알려져 있다(Leineweber, Baltzer, Magnusson Hanson, & Westerlund, 2012). 직업적 지위에 따라 일-가족갈등 수준에도 차이가 있을 수 있다. 블루칼라 근로자는 주로 육체적 요구의 작업을 수행한다고 알려져 있다. 이에 반해, 화이트칼라 근로자들은 정신적 혹은 감정적으로 요구되는 까다로운 심리

적, 사회적 노동조건에 놓이는 것으로 일-가족갈등을 경험할 가능성이 높다고 보고되고 있다(Hammig, 2014).

한편, 직업적 지위에 따라 직무만족도 수준이 임금근로 기혼여성의 건강에 영향을 줄 수 있다. 직무만족도가 낮을수록 정신적, 심리적 건강문제와 연관성이 보고되고 있다(Faragher, Cass, & Cooper, 2005; 박수미 & 한성현, 2004). 직무만족도란 개인이 직무에 대해 평가하는 상당히 주관적이고 다차원적인 만족도 수준으로 정의한다(Azim, Haque, & Chowdhury, 2013). 특히, 근무환경 특성과 일-가족갈등은 직무만족도와 연관성이 있을 수 있다(Azim, Haque, & Chowdhury, 2013).

이와 같이 직업적 지위에 따라 여성근로자의 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도가 차이를 나타내고, 결과적으로 건강에 미치는 영향이 다를 것으로 사료된다. 이에, 본 연구는 여성근로자의 직업적 지위에 따른 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도 수준의 차이를 밝히고, 이러한 차이가 건강에 미치는 연관성을 통합적으로 제시하고자 한다.

2. 기존연구

1) 기혼여성의 직업적 지위, 근무환경, 일가족갈등 및 직무만족도 관련 연구

노동시장에서 여성의 생애주기에 따라 직업적 지위 및 소득에 차이가 있다고 알려져 있다. 특히, 여성 임금근로자는 40대 이전에는 화이트칼라(관리직/전문직)에 종사하는 비율이 높은 반면 40대 이후에서는 블루칼라(생산직)에 종사하는 비율이 높다고 보고된다(최은영, 2016). 국내 기혼 근로여성 18명을 심층 면담한 결과에 따르면 핑크칼라(판매서비스직) 및 블루칼라(생산직) 여성들은 고용지위의 불안으로 인해 비교적 빨리 노동시장에 진입하지만 출산과 함께 퇴사하며 잦은 이직률을 보이는 반면 화이트칼라(관리직/전문직) 여성들은 경제력과 가족자원을 활용하여 경력과 고용안정을 유지한다고 보고되고 있다(이재경, 이은아, & 조주은, 2006). 특히, 화이트칼라(관리직/전문직) 근로여성들은 핑크칼라(판매서비스직) 및 블루칼라(단순노무직)의 근로여성들과 달리 대체자원을 활용하여 성별분업 문제가 실제로 드러나지 않는 경향이 보고되고 있다(이재경, 이은아, & 조주은, 2006). 이와 같이 근로여성의 직업적 지위에 따라 고용지위의 안정성, 경제력, 가족지원 및 성별분업과 같은 사회·경제적 환경에 차이가 있을 수 있다.

국내 노동시장에서 여성의 지위는 과거에 비해 개선되었다고는 하지만 기혼 여성은 여전히 전통적 성역할에 의해 돌봄의 의무를 떠맡고 있으며, 일-가족 갈등에 직면하고 있다(Kim 2008). 가족 돌봄과 가사노동은 여전히 여성의 영역으로 남아있을 뿐만 아니라, 실제 일하는 환경에서 최저임금의 직업을 가진 절반가량이 기혼근로 여성이었다(Kim 2008). 더욱이, 결혼이나 출산이후 노동시장에 재진입 시 기혼근로 여성은 비정규직, 파트타임, 임시직과 같은 낮은 질의 근무환경에 놓이는 경향이 있으며, 양육을 책임지는데서 오는 정신적 부담감은 노동 강도를 가중시킨다고 보고되고 있다(여성가족부, 2011).

기혼 근로여성에서 일-가족갈등이 낮을수록 직무만족도가 높았다고 보고되고 있다(권순원, 이영지, & 김봄이, 2013). 한편, 감정노동 수준이 낮을수록 직무만족도는 높았다(윤성옥, 오나래, & 정미애, 2018). 원숙연 (2019:70-71)에 따르면, 근로여성은 투입에 대한 조직에서의 보상 즉, 임금수준이 높을수록 직무만족도가 높았음을 보고하고 있다. 더욱이, 기혼 임금근로 여성에서 유급 휴가, 시간외수당, 국민연금, 산재보험, 탄력근로 및 시차출퇴근 제도가 직무만족도를 높이는 요인이었다(문선희, 2013). 직장보육시설 이용, 출산휴가이용, 개인대리 양육이용 및 휴직이용과 같은 가족 친화적 정책지원 또한 직무만족도를 높이는 요인으로 보고되고 있다(권정미 & 이진숙, 2015).

2) 기혼여성의 일과 건강

기혼여성들은 가정에서 아내, 어머니의 역할과 함께 직장에서도 남성과 동등한 근로자의 역할을 동시에 요구받고 있다(O'Brien et al., 2014). 국내 25-59세 여성 2,943명을 대상으로 여성의 다중역할에 따른 건강의 차이를 분석한 결과 직장인 역할을 수행하는 여성에서 공통적으로 인지된 스트레스가 유의하게 높았음을 보고하고 있다(조수진, 장숙량, & 조성일, 2008). 직장인의 역할 뿐 아니라 전통적인 성역할, 가족과 관련하여 수반되는 책임 또한 기혼근로여성의 건강과 밀접한 연관성이 있을 수 있다. 스웨덴 성인근로 여성 1,471명을 대상으로 한 연구결과에 따르면 가사노동으로 인한 strain은 주관적 건강상태가 나쁜 것과 유의한 연관성이 보고되고 있다(Staland-Nyman, Alexanderson, & Hensing, 2008). 한국의 기혼 근로여성은 이스라엘이나 미국의 기혼 근로여성에 비해 배우자·고용자의 지지수준이 가장 낮았으며, 일-가족갈등을 매개로 우울수준이 높았음을 보고하고 있다(O'Brien et al., 2014). 위에서 기술한 바와 같이 기혼여성은 일-가족 영역에서 요구되는 다양한 역할수행의 기대감을 충족하지 못하여 그 스트레스로 인해 건강을 해칠 위

험에 놓여있다.

3) 직업적 지위에 따른 근무환경, 일-가족갈등, 직무만족도 및 건강 관련 연구

직업적 지위에 따른 근무환경의 차이에 있어서 핀란드의 블루칼라 근로자는 화이트칼라 근로자에 비해 신체적 작업부담이 높고 직무자율성 수준이 낮았음을 보고하였다(Raittila, Rahkonen, Lahelma, Alho, & Kouvonen, 2017). 국내 제조업 근로자를 대상으로 근무환경이 건강상태에 미치는 연관성을 조사한 결과 물리적 작업환경의 취약성, 낮은 임금수준 및 근무시간이 길수록 건강상태가 나빴다(김현규, 서유리 & 조교영, 2018). 국내 임금근로자 6,793명을 대상으로 근무환경을 조사한 결과에 따르면, 위험한 작업환경 노출이 35.1%로 가장 높았고, 신체적 부담 34.4%, 직무요구도 35.1%, 직무자율성결여 37.8%, 보상부적절 25.2% 및 감정노동 22.7% 순이었다(김준호 & 장세진, 2012). 국내에서는 단지 일부직종(제조업)에서 근무환경의 특성을 제시하거나 임금근로자 전체에서 조사한 근무환경 실태를 주로 다루고 있기 때문에 직업적 지위의 차이에 따른 근무환경을 국외연구 결과와 비교하기는 제한적이다.

직업적 지위에 따른 일-가족갈등 수준의 차이는 국내외에서 상이한 결과가 보고되고 있다. 영국의 화이트칼라 근로여성은 핑크 혹은 블루칼라 근로여성에 비해 일-가족갈등 수준이 높았음을 보고하였다(Lyonette, Crompton, & Wall, 2007). 반면, 국내 기혼 근로여성을 대상으로 한 연구에서는 화이트칼라 근로자가 핑크 혹은 블루칼라 근로자에 비해 일-가족갈등이 낮았음을 보고하였다(Yang & Choo, 2019). 이에 직업적 지위에 따른 일-가족갈등 수준의 차이를 밝히기 위한 반복연구가 필요하다고 사료된다.

직업적 지위에 따른 직무수준의 차이를 비교한 결과에 따르면 국내에서는 블루칼라(생산직) 임금근로자가 화이트칼라(사무직) 임금근로자에 비해 직무만족도가 낮았다고 보고되고 있다(곽현주 & 최은영, 2018). 한편, 미국 연방정부에서 화이트칼라 근로자와 블루칼라 근로자의 직무만족도 수준을 비교한 결과 두 군간 직무만족도에 유의한 차이가 없었다(Friedlander, 1965). 이와 같이 직업적 지위에 따른 직무만족도의 수준은 선행연구에서 상이한 결과를 보였다. 더욱이 핑크칼라(판매서비스직) 근로자를 포함하여 직업적 지위에 따른 직무만족도의 차이를 비교한 연구결과는 제한적이다.

직업적 지위에 따른 건강수준의 차이는 체계적 문헌고찰 결과 화이트칼라

근로여성이 블루칼라 근로여성에 비해 주관적 건강상태가 좋았음을 보고하고 있다(Elser, Falconi, Bass, & Cullen, 2018). 국내에서 여성근로자 858명을 대상으로, 화이트칼라와 블루칼라 여성의 대사증후군 유병률을 비교한 결과 블루칼라 근로여성의 대사증후군 유병률(24.8%)이 화이트칼라 근로여성의 유병률(8.9%)보다 유의하게 높았다(김가람, 박혜련, 이영미, 임영숙, & 송경희, 2017). 블루칼라(생산직)에 종사하는 근로여성은 화이트칼라(사무직)에 종사하는 근로여성에 비해 교대근무를 하는 비율이 더 높았고, 특히 교대근무를 하는 여성에서 심혈관계 증상 및 소화기계 증상이 유의하게 높았다고 보고하고 있다(이경재 & 김주자, 2008). 한편, 핑크칼라(판매서비스직) 근로자의 비율이 높은 지역은 화이트칼라 근로자 비율이 높은 지역에 비해 75세 미만 심혈관계 질환으로 인한 사망률이 오히려 낮다는 결과도 보고되고 있다(Basu, Ratcliffe, & Green, 2015). 단, 핑크칼라(판매서비스직) 근로자에서 심혈관계 질환으로 인한 명백한 건강 보호효과의 원인은 아직 불확실하며 반복 연구가 필요함을 제안하고 있다(Basu, Ratcliffe, & Green, 2015). 핑크칼라 근로자를 포함하여 직업적 지위에 따른 건강수준의 차이에 대한 학문적 논의는 아직 부족한 실정이다(Basu, Ratcliffe, & Green, 2015).

4) 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도가 건강에 미치는 관련성 연구

국내 임금 근로여성에서 근무환경 취약성과 건강이상 간의 연관성을 분석한 결과에 의하면 근무환경이 나쁠수록 전반적인 건강이상이 1.56배-2.79배 높았다(김준호 & 장세진, 2012). 김소정 (2018)의 연구에서는 근로조건에 있어서 정규직 근로여성이 비정규직 여성에 비해 건강수준이 더 좋았다.

일-가족갈등은 정신적·신체적 건강과 밀접한 관련성이 보고되고 있다. 일-가족갈등이 높을수록 스트레스와 우울 수준이 높았다(O'Brien et al., 2014; Seto, Morimoto, & Maruyama, 2004), 뿐만 아니라 일-가족갈등이 높을수록 심혈관질환의 위험성이 높다고 알려져 있다(Berkman et al., 2015). 특히, 국내 사무직 근로여성에서 일-가족갈등이 높을수록 건강수준이 나쁜 것과 연관성을 보고하였다(김경륜, 조가영, 한윤영, & 김주영, 2014).

정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자의 건강수준이 나빴고, 정규직과 비정규직의 건강 수준의 차이에 직무만족도가 유의한 매개변인임을 보고하고 있다(이상록, 도유희, & 조은미, 2017). 즉, 비정규직 근로자의 건강수준이 나쁜 것은 만족스럽지 못한 직무만족도(보수, 근로시간, 직장 내 관계, 인사의 공정성 등)와 연관성이 있었다(이상록, 도유희, & 조은미, 2017).

결론적으로 지금까지 핑크칼라(판매서비스직) 근로자를 포함하여 직업적 지위에 따라 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도 수준의 차이를 비교하고, 이러한 차이가 건강에 미치는 연관성에 대한 학문적 논의는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 여성근로자의 직업적 지위에 따라 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도 수준의 차이를 밝히고 이러한 차이가 건강에 미치는 연관성을 통합적으로 살펴봄으로써 직업적 지위에 따른 차별적인 건강정책의 필요성을 제시하고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 1,484명의 한국 임금근로 기혼여성을 대상으로 직업적 지위에 따른 근무환경 특성, 일-가족갈등 및 직무만족도가 건강에 미치는 연관성을 검증하기 위한 상관관계 조사연구이다.

2. 분석자료 및 조사대상

본 연구는 2016년 여성가족패널(KLoWF) 설문조사의 6차 조사 데이터를 활용하였다. 여성가족패널조사는 여성의 경제활동과 가족생활에 관한 구조를 면밀하게 조사하기 위해 직업경험, 가족관련 가치관 및 경제활동 변화를 종단적으로 추적하는 데이터베이스가 포함되어 있다. 여성가족패널조사는 전국 대표성을 갖춘 만 19-64세 여성 9,979명을 대상으로 2007년 1차 조사를 실시한 이후 2차 조사(2008년), 3차 조사(2010년), 4차 조사(2012년), 5차 조사(2014년) 및 6차 조사(2016년)까지 수행되었다(여성가족패널, 2016). 학업목적으로 사용하려는 모든 연구자에게 무료로 제공되며, 데이터 수집에는 서면동의 획득과 컴퓨터 지원기술을 사용하는 숙련된 면접관의 직접방문 및 대면 인터뷰 수행이 포함된다(여성가족패널, 2016)

본 연구는 2016년 여성가족패널 설문조사에 응답한 총 7,355명중에서 미혼인 여성 852명을 제외하였고, 상용직 임금근로자가 아닌 4,883명을 제외하였으며, 연령이 65세 이상에 해당되는 130명을 제외하였다. 추가적으로, 주요

변수인 일-가족갈등에 무응답한 대상자 2명과 직업분류에 무응답한 4명을 제외한 최종대상자는 1,484명이었다. 본 연구는 분석대상을 상용직 임금근로 기혼여성으로 한정하여 연구를 진행하였으며, 이는 상용직 임금근로자가 무급가족종사자, 특수형태 근로자 및 개인사업자에 비해 근무시간의 제약과 같은 상이한 근무환경에서 경제활동을 수행하기 때문이다(곽현주 & 최은영, 2018). 또한, 기혼 근로자에 비해서 미혼 근로자가 일-가족갈등을 경험할 가능성이 낮기 때문에 미혼근로자는 분석에서 제외하였다. 추가적으로, 65세 이상 노인의 경우 노동시장에서 취약한 위치에 있을 뿐 아니라 은퇴 이후의 일의 의미가 다르기 때문에 연구결과를 왜곡할 가능성이 있어 분석에서 제외하였다(곽현주 & 최은영, 2018).

3. 측정도구

1) 직업적 지위

직업적 지위는 박신아(2014)의 연구에서 분류한 화이트칼라(관리자, 전문가 및 관련종사자, 사무종사자), 핑크칼라(서비스종사자, 판매종사자) 및 블루칼라(농림어업 숙련종사자, 기능원 및 관련기능종사자, 장치 기계조작 및 조립종사자, 단순노무종사자) 종사자로 구분하였다(박신아, 2014).

2) 근무환경

근무환경은 정달영 외(2011:150-151)의 연구에서 사용한 물리적 환경, 인체공학적 환경 및 심리사회적 근무환경의 분류기준을 사용하였다. 힘든 물리적 환경은 2문항(근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다, 나의 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다)으로 구성되어 있다. 힘든 인체공학적 작업은 2문항(내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다, 내 업무는 매우 무거운 중량물을 들거나 옮기는 일이 많다)으로 구성된다. 사회심리적 근무환경으로는 직무요구도(일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다), 불충분한 직무자율성(업무 수행 시 나에게 결정권이 있다), 보상부적절(나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다) 및 감정노동(나는 솔직한 내 감정을 숨기고 일해야 한다)의 각 항목으로 구성된다. 근무환경의 설문문항은 모두 4점 리커트 척도로 “매우 그렇다(1점), 조금 그렇다(2점), 별로 그렇지 않다(3점), 전혀 그렇지 않다(4점)”로 응답하도록 되어있으며, 물리적 환경에서 ‘근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다’

의 항목은 역코딩하여 환산하였다. 또한, 불충분한 직무자율성과 보상부적절의 항목은 역코딩하여 환산하였다. ‘별로 그렇지 않다’와 ‘전혀 그렇지 않다’를 통합하였고 ‘조금 그렇다’와 ‘매우 그렇다’를 통합하여 물리적, 인체공학적 및 심리사회적 근무환경 스트레스 요인이 낮은 군과 높은 군으로 이분화하였다(정달영 외, 2011).

3) 일-가족갈등

일-가족갈등은 직장과 가족이라는 두 생활영역에서 비롯되는 역할 간 갈등의 형태를 의미하며, 직장에서의 업무시간이나 긴장이 가정생활에 영향을 미칠 수 있다는 것을 전제하는 개념이다(Greenhaus J, 1985). 본 연구에서 일-가족갈등의 측정도구는 여성가족패널조사에서 개발한 총 5문항으로 일과 가정생활을 병행함에 따라 직장생활 영역과 가정생활의 영역 간에 발생하는 부정적인 영향을 측정하였다. 구체적으로 문항은 ‘일을 하는 것은 내게 삶의 보람과 활력을 준다’, ‘일을 함으로써 식구들에게 더 인정받을 수 있다고 생각한다’, ‘일을 함으로써 가정생활도 더 만족스러워 진다’, ‘일하는 시간이 너무 길어서 가정생활에 지장을 준다’, ‘일하는 시간이 불규칙해서 가정생활에 지장을 준다’의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 4점 리커트 척도로, ‘매우 그렇다’ 1점에서 ‘전혀 그렇지 않다’의 4점으로 응답하도록 구성된다. 이 중 두 문항은 역변환하여 나머지 문항과의 평균을 구했으며, 총점은 평균으로 환산하여 1-4점의 범위로 점수가 높을수록 일-가족 갈등수준이 높은 것을 의미한다. 선행 연구에서 Cronbach’s $\alpha=.73$ 이었고(Yang & Choo, 2019), 본 연구에서는 Cronbach’ $\alpha=.60$ 이었다.

4) 직무만족도

직무만족도는 개인이 직무와 관련된 평가의 결과로 얻을 수 있는 만족도를 지칭하는 다차원적 개념으로 정의하고 있다. 본 연구에서는 직무만족도를 여성가족패널조사에서 제공하는 현재 하고 있는 일에 대한 만족도를 묻는 10문항으로 조사하였다. 직무만족도는 현재의 임금 혹은 소득수준, 고용의 안정성, 하고 있는 일의 내용, 근무환경, 근로시간, 개인의 발전가능성, 직장 내 의사소통과 인간관계, 복리후생, 성과에 대한 인정 및 전반적인 일의 만족도에 대한 항목을 포함하고 있다. 10문항은 모두 5점 리커트 척도로 구성되며 ‘매우 만족’ 1점에서 ‘매우 불만족’의 5점으로 응답하도록 구성되어 있다. 분석의 일관성을 위해 10개 항목을 모두 역코딩 한 뒤 각 항목을 합산한 총점을 사용하였

으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 선행연구에서 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었고(최은숙 & 김금환, 2018). 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

5) 주관적 건강상태

주관적 건강상태는 대상자 스스로 지각하는 건강상태를 의미하며, 자가평가적 차원의 건강수준을 측정하는 단일문항으로 '당신의 현재 건강상태를 어떻게 생각하십니까? 의 척도로 구성된다. 이는 '매우 나쁘다' (1점), '조금 나쁜 편이다'(2점), '보통이다'(3점), '대체로 좋은 편이다'(4점), '매우 좋다'(5점)의 5점 리커트 척도로 구성된다. 점수가 높을수록 주관적 건강상태가 좋은 것을 의미한다. 주관적 건강상태는 신체적, 정신적 및 사회적 건강의 예측지표(Perruccio, Badley, Hogg-Johnson, & Davis, 2010)이다. 특히 주관적 건강상태는 사망률의 강력한 예측요인으로 널리 활용되는 지표이다(Vejen, Bjorner, Bestle, Lindhardt, & Jensen, 2017).

4. 분석방법

본 연구의 분석은 SPSS 23.0 프로그램을 이용하여, 다음과 같은 통계분석을 실시하였다. 대상자의 일반적 특성, 근무환경, 일-가족갈등 및 주관적 건강상태는 기술통계, 즉, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 사용하여 분석하였다.

직업적 지위에 따른 근무환경과 일-가족갈등 및 직무만족도 수준의 차이검정은 범주형 변수는 χ^2 test를 실시하였고, 연속형 변수는 분산분석(analysis of variance, ANOVA)을 실시하였으며 사후검사로 Scheffe's test를 수행하였다.

직업적 지위에 따라 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도가 건강에 미치는 연관성은 순서형 로지스틱 회귀분석으로 검정하였다. 특히, 인구사회학적 특성에 있어서 주관적 건강상태와 유의한 연관성이 있는 유의수준 $p < .20$ 에 해당하는 연령, 교육수준, 결혼상태, 6세 이하 자녀유무 및 현재 만성질환 유무가 공변량으로 보정되었다. 직업관련 특성으로는 주당 근무시간, 고용상태 및 월평균 근로소득이 공변량으로 보정되었다. 변수 간 내생성에 대한 문제를 확인하기 위해 다중공선성 검사를 실시한 결과 VIF(Variance Inflation Factor) 범위는 10미만(1.08-1.23)이었다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

인구사회학적 특성으로, 임금근로 기혼여성의 평균연령은 46.8세였다. 블루칼라(단순노무직) 근로자의 연령이 51세로 가장 높았으며, 핑크칼라(판매서비스직) 근로자가 연령이 49세였고, 화이트칼라(관리직/전문직) 근로자의 연령인 43세의 순이었다($F = 182.4$, $p < .001$) <표 1>. 대졸이상의 학력을 가진 대상자가 전체의 42.5%였으며, 화이트칼라 근로자가 핑크칼라 혹은 블루칼라 여성근로자에 비해 대졸이상의 학력을 가진 대상자의 비율이 73.4%로 높았다($\chi^2 = 528.9$, $p < .001$). 현재 만성질환을 1개 이상 가진 대상자는 전체 12.1%였다. 화이트칼라(관리직/전문직) 근로자가 핑크칼라(판매서비스직) 혹은 블루칼라(단순노무직) 여성근로자에 비해 만성질환을 가진 대상자의 비율이 6.3%로 낮았다($\chi^2 = 42.3$, $p < .001$).

가족관련 특성으로 배우자가 있는 여성이 전체의 86.9%였고, 화이트칼라 근로자가 핑크칼라 혹은 블루칼라 여성근로자에 비해 배우자가 있는 비율이 93.2%로 높았다($\chi^2 = 46.5$, $p < .001$). 임금근로 여성의 전체 일평균 가사노동시간은 2.3시간이었다. 특히, 화이트칼라 근로자의 일평균 가사노동시간이 2.4시간으로 가장 높았다($F = 5.18$, $p = .006$). 6세 이하의 자녀를 가진 대상자는 전체의 11.2%였고, 화이트칼라 임금근로 여성이 다른 직종에 비해 6세 이하의 자녀를 가진 대상자의 비율이 19.1%로 가장 높았다($\chi^2 = 86.2$, $p < .001$). 현재 가사를 도와줄 사람이 존재하는 여성은 전체의 7.1%였으며, 직종별로 유의한 차이는 없었다($\chi^2 = 4.35$, $p = .114$).

직업관련 특성으로 화이트칼라 여성근로자가 다른 직종에 비해서 주 40시간 이상 근무하는 대상자의 비율이 85.9%로 가장 높았다($\chi^2 = 37.2$, $p < .001$). 화이트칼라 여성근로자는 다른 직종에 비해 정규직의 비율도 69.9%로 가장 높았고($\chi^2 = 222.1$, $p < .001$), 한 달 평균 높은 임금수준(179만원 이상)에 해당되는 근로자의 비율도 53.1%로 가장 높았다($\chi^2 = 160.5$, $p < .001$) <표 2>.

2. 직업적 지위에 따른 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도 및 건강수준의 차이

근무환경 특성으로, 블루칼라(단순노무직) 여성근로자는 다른 직종에 비해 힘든 물리적 환경(56.2%), 힘든 인체공학적 작업(62.8%), 불충분한 의사결정(74.1%) 및 보상의 부족(53.4%)을 인식한 대상자의 비율이 가장 높았다(p -values<.001) <표 2>. 한편, 핑크칼라(판매서비스직) 여성근로자는 다른 직종에 비해 감정노동(75.7%)을 높게 지각한 대상자의 비율이 높았다($\chi^2 = 28.4$, p <.001).

일-가족갈등의 수준은 화이트칼라 여성근로자가 핑크칼라 혹은 블루칼라 여성근로자에 비해 1.9점으로 가장 낮았다($F = 6.00$, $p = .003$).

직무만족도의 수준은 화이트칼라 여성근로자가 35.9점으로 가장 높았다($F = 120.6$, p <.001).

한편, 주관적 건강상태는 화이트칼라 여성근로자가 3.8점으로 가장 높았으며 핑크칼라 근로자와 블루칼라 근로자는 3.6점으로 동일하였다($F = 14.1$, p <.001).

3. 직업적 지위에 따라 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도가 건강에 미치는 연관성

모델1에서 일-가족갈등과 근무환경이 건강에 미치는 연관성을 규명하였다. 화이트칼라(관리직/전문직) 임금근로 기혼여성에서 불충분한 직무자율성이 높을수록[B (SE) -0.46 (0.18)] 건강이 좋았으며, 일-가족갈등이 낮을수록[B (SE) -0.72 (0.20)] 건강이 좋았다. 핑크칼라(판매서비스직) 임금근로 기혼여성에서는 근무환경과 일-가족갈등 모두 건강수준과 유의한 연관성이 없었다. 블루칼라(단순노무직) 임금근로 기혼여성은 힘든 인체공학적 작업수준이 낮을 때 건강이 좋았다[B (SE) 0.59 (0.25)] <표 3>.

모델2의 최종모형에서는 직무만족도를 포함하여 일-가족갈등, 근무환경이 건강에 미치는 연관성을 규명하였다. 화이트칼라(관리직/전문직) 임금근로 기혼여성은 불충분한 직무자율성이 높을수록 건강이 좋았다[B (SE) -0.49 (0.18)]. 또한, 화이트칼라(관리직/전문직) 임금근로 기혼여성은 일-가족갈등이 낮을수록 건강이 좋았고[B (SE) -0.62 (0.21)], 직무만족도가 높을수록 건강이 좋았다[B (SE) 0.05 (0.02)]. 핑크칼라(판매서비스직) 임금근로 기혼여성

은 직무만족도 수준이 높을수록 건강이 좋았다[B (SE) 0.08 (0.02)]. 블루칼라 (단순노무직) 임금근로 기혼여성은 직무환경으로 힘든 인체공학적 작업환경이 낮을 때 건강이 좋았다[B (SE) 0.60 (0.25)](표 3).

〈표 1〉 대상자의 인구사회학적 특성

변수	N (%) or 평균 (표준편차)			x ² /F	P	Scheffe test
	전체 (N=1,484)	화이트칼라 근로자 ^a (n=702)	핑크칼라 근로자 ^b (n=419)			
인구사회학적 특성						
연령(세)	46.8 (7.94)	43.2 (6.61)	49.3 (7.65)	182.4	<.001	a(b)(c)
학력(대졸이상)	630 (42.5)	515 (73.4)	82 (19.6)	528.9	<.001	
현재 만성질환(있음)	179 (12.1)	44 (6.3)	71 (16.9)	42.3	<.001	
가족관련 특성						
결혼상태				46.5	<.001	
기혼	1,289 (86.9)	654 (93.2)	342 (81.6)	293 (80.7)		
이혼, 별거, 사별	195 (13.1)	48 (6.8)	77 (18.4)	70 (19.3)		
일평균 가사노동시간	2.3 (1.05)	2.4 (1.11)	2.3 (1.02)	2.2 (0.95)	5.18	b=c(a)
자녀유무 (6세 이하의 자녀가 있음)	166 (11.2)	134 (19.1)	24 (5.7)	8 (2.2)	86.2	<.001
가사를 돕는 사람(있음)	106 (7.1)	60 (8.5)	27 (6.4)	19 (5.2)	4.35	.114
직업관련 특성						
근무시간 (≥ 40시간/주당)	1,178 (79.4)	603 (85.9)	299 (71.4)	276 (76.0)	37.2	<.001
고용상태 (정규직)	737 (49.7)	491 (69.9)	120 (28.6)	126 (34.7)	222.1	<.001
월 평균 근로소득(≥179만원)	541 (36.5)	373 (53.1)	95 (22.7)	73 (20.1)	160.5	<.001

x²=카이제곱 분석, Scheffe 사후분석; a=화이트칼라 근로자, b=핑크칼라 근로자, c=블루칼라 근로자

〈표 2〉 직업적 지위에 따른 근무환경 특성, 일-가족갈등, 직무만족도 및 건강수준의 차이

변수	N (%) or 평균 (표준편차)				x ² /F	P	Scheffe test
	전체 (N=1,484)	화이트칼라 근로자 ^a (n=702)	핑크칼라 근로자 ^b (n=419)	블루칼라 근로자 ^c (n=363)			
근무환경(높음 vs 낮음)							
힘든 물리적 환경(높음)	488 (32.9)	108 (15.4)	176 (42.0)	204 (56.2)	202.6	<.001	
힘든 신체공학적 작업(높음)	631 (42.5)	156 (22.2)	247 (58.9)	228 (62.8)	225.8	<.001	
심리사회적 직무요구(높음)	587 (39.6)	258 (36.8)	178 (42.5)	151 (41.6)	4.44	0.109	
불충분한 직무자율성(높음)	758 (51.1)	250 (35.6)	239 (57.0)	269 (74.1)	150.2	<.001	
보상부적절(높음)	568 (38.3)	175 (24.9)	199 (47.5)	194 (53.4)	103.4	<.001	
감정노동(높음)	967 (65.2)	430 (61.3)	317 (75.7)	220 (60.6)	28.4	<.001	
일-가족갈등(점수)	2.0 (0.39)	1.9 (0.40)	2.0 (0.38)	2.0 (0.36)	6.00	0.003	a(b=c)
직무만족도(점수)	33.7 (5.56)	35.9 (5.28)	32.3 (5.04)	31.2 (5.05)	120.6	<.001	c<b(a)
주관적 건강상태	3.7 (0.72)	3.8 (0.69)	3.6 (0.70)	3.6 (0.76)	14.0	<.001	b=c<a

x²=카이제곱 분석, Scheffe 사후분석; a=화이트칼라 근로자, b=핑크칼라 근로자, c=블루칼라 근로자

〈표 3〉 직업적 지위에 따른 근무환경 특성, 일-가족갈등, 직무만족도가 건강에 미치는 연관성

변수	B (SE)					
	화이트칼라 근로자 (n=702)		핑크칼라 근로자 (n=419)		블루칼라 근로자 (n=363)	
	모델1	모델2	모델1	모델2	모델1	모델2
인구사회학적 특성						
연령(세)	-0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.03 (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.07 (0.02)**	-0.07 (0.02)**
학력(대졸미만)	0.02 (0.18)	0.06 (0.18)	-0.16 (0.26)	-0.17 (0.26)	0.36 (0.39)	0.35 (0.39)
현재만성질환(없음)	2.80 (0.36)**	2.85 (0.36)**	1.82 (0.30)**	1.93 (0.30)	2.15 (0.32)**	2.13 (0.32)**
결혼상태(이혼/별거/사별)	-0.67 (0.30)*	-0.60 (0.30)*	-0.14 (0.26)	-0.05 (0.27)	-0.38 (0.28)	-0.38 (0.28)
6세 이하 자녀(없음)	0.40 (0.23)	0.47 (0.23)*	0.14 (0.46)	0.23 (0.46)	0.54 (0.77)	0.49 (0.77)
근무시간(40시간/주당)	0.64 (0.24)*	0.58 (0.24)*	0.32 (0.24)	0.35 (0.24)	0.50 (0.27)	0.49 (0.27)
고용상태(비정규직)	-0.36 (0.18)	-0.28 (0.19)	-0.45 (0.23)	-0.29 (0.24)	-0.55 (0.24)*	-0.50 (0.24)
월 평균 근로소득(179만원)	-0.35 (0.17)*	-0.21 (0.17)	-0.37 (0.25)	-0.31 (0.26)	-0.50 (0.28)	-0.48 (0.28)
근무환경(높음 vs 낮음)						
힘든 물리적 환경(낮음)	0.05 (0.25)	-0.01 (0.25)	0.33 (0.22)	0.27 (0.22)	0.06 (0.23)	0.02 (0.24)
힘든 신체공학적 작업(낮음)	-0.01 (0.23)	0.02 (0.23)	0.11 (0.22)	0.11 (0.22)	0.59 (0.25)*	0.60 (0.25)*
심리사회적 직무요구(낮음)	-0.09 (0.17)	-0.06 (0.17)	0.09 (0.22)	0.13 (0.22)	0.43 (0.24)	0.42 (0.24)
불충분한 직무자율성(낮음)	-0.46 (0.18)*	-0.49 (0.18)*	-0.00 (0.23)	-0.13 (0.23)	0.06 (0.27)	0.04 (0.27)
보상부족(낮음)	0.34 (0.20)	0.23 (0.20)	0.17 (0.22)	0.04 (0.23)	0.09 (0.23)	0.08 (0.23)
감정노동(낮음)	-0.04 (0.16)	-0.06 (0.16)	-0.12 (0.24)	-0.21 (0.24)	0.28 (0.22)	0.25 (0.23)
일-가족갈등(점수)	-0.72 (0.20)*	-0.62 (0.21)*	-0.01 (0.27)	0.08 (0.27)	-0.32 (0.34)	-0.30 (0.31)
직무만족도(점수)		0.05 (0.02)*		0.08 (0.02)**		0.02 (0.02)
Nagelkerke R2	0.160	0.174	0.184	0.213	0.311	0.313
-2 Log Likelihood	1350.877**	1349.818**	805.940**	794.608**	694.092**	694.640**

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

IV. 논의

본 연구는 직업적 지위에 따라 한국 임금근로 기혼여성의 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도 수준의 차이를 파악하였다. 직업적 지위에 따른 근무환경의 차이에 있어서 블루칼라(단순노무직) 임금근로 기혼여성은 핑크칼라(판매서비스직) 혹은 화이트칼라(관리직/전문직) 기혼 여성근로자에 비해 상대적으로 힘든 물리적 환경과 인체공학적 환경에 놓여있으며, 직무자율성이 낮고 직무관련 보상이 부적절하다고 지각한 비율이 높았다. 핀란드의 중년 근로자를 대상으로 한 연구에 따르면, 블루칼라 근로자가 화이트칼라 근로자에 비해 신체적 작업부담이 유의하게 높았고, 직무자율성 수준이 낮았음을 보고한 결과와도 일치하였다(Raittila, Rahkonen, Lahelma, Alho, & Kouvonen, 2017). 한편, 핑크칼라(판매서비스직) 근로여성은 화이트칼라(관리직/전문직) 혹은 블루칼라(단순노무직) 근로여성에 비해 감정노동을 높게 지각한 여성의 비율이 높았다. 이는 감정노동 근로자의 대부분이 서비스직에 종사하며 스트레스를 대처하는데 어려움에 직면할 수 있다고 보고한 결과와 유사하였다(곽현주 & 최은영, 2018).

직업적 지위에 따라 화이트칼라(관리직/전문직) 임금근로 기혼여성은 핑크칼라(판매서비스직) 혹은 블루칼라(단순노무직) 임금근로 여성에 비해 일-가족갈등의 수준이 낮았다. 이는 국내 기혼 근로여성을 대상으로 화이트칼라 근로자가 핑크 혹은 블루칼라 근로자에 비해 일-가족갈등이 낮았음을 보고한 결과와는 일치한다(Yang & Choo, 2019). 한편, 영국의 근로여성을 대상으로 한 연구에서는 화이트칼라 근로여성이 핑크 혹은 블루칼라 근로여성에 비해 일-가족갈등 수준이 높았다고 보고하였다(Lyonette, Crompton, & Wall, 2007). 이러한 차이는 국가에 따라 근무환경과 가족지원에 있어서 사회문화적 배경이 다른 것에 기인한 것일 수 있다(Lyonette et al., 2007).

직업적 지위에 따른 직무만족도의 차이에 있어서는 화이트칼라(관리직/전문직) 임금근로 기혼여성의 직무만족도가 가장 높았고, 핑크칼라(판매서비스직) 및 블루칼라(단순노무직) 임금근로 기혼여성의 순이었다. 이는 곽현주 & 최은영 (2018:121-122)이 화이트칼라 근로자가 블루칼라 근로자에 비해 직무만족도가 높았음을 보고한 선행 연구결과와 일치한다. 한편, 미국 연방정부에서 근무하는 화이트칼라 근로자와 블루칼라 근로자의 직무만족도 수준을 비교한 결과에 따르면 두 군간 직무만족도 수준에 유의한 차이가 없었다는 결과와는 차이를 보였다(Friedlander, 1965). Herzberg에 따르면, 신체적 근무

조건, 급여, 직업 안정성 및 이득이라고 불리는 환경적 요인들이 바람직하지 않을 때 직무만족도가 낮을 수 있음을 보고하였다(Marandi & Moghaddas; Raziq & Maulabakhsh, 2015:4-5). 본 연구에서는 화이트칼라 임금근로 기혼여성이 핑크칼라 및 블루칼라의 임금근로 기혼여성에 비해 근무환경이 좋았으며, 임금수준이 높고 고용의 안정성 즉 정규직 근로자의 비율이 유의하게 높았기 때문에 직무만족도가 높게 나타난 것으로 사료된다.

직업적 지위에 따른 건강수준의 차이에 있어서 화이트칼라(관리직/전문직) 임금근로 기혼여성이 핑크칼라(판매서비스직) 및 블루칼라(단순노무직) 임금근로 기혼여성에 비해 건강상태가 좋았다. 체계적 문헌고찰 결과에 따르면, 화이트칼라 근로여성이 블루칼라 근로여성에 비해 주관적 건강수준이 좋다는 것과 본 연구결과는 일치한다(Elser, Falconi, Bass, & Cullen, 2018). 한편, 핑크칼라 근로자의 비율이 높은 지역에서 화이트칼라 근로자 비율이 높은 지역에 비해 75세 미만 심혈관계 질환으로 인한 사망률이 낮았음을 보고한 결과와는 차이가 있었다(Basu, Ratcliffe, & Green, 2015). 본 연구에서 핑크칼라 및 블루칼라 임금근로 기혼여성이 화이트칼라 임금근로 기혼여성에 비해 건강수준이 나빴던 것은 인구사회학적 특성에 있어서 상대적으로 높은 연령과 만성질환을 보유한 대상자의 비율이 높았을 뿐만 아니라 근무환경이 나쁜 것과 연관성이 있었다고 사료된다.

본 연구는 국내 임금근로 기혼여성의 직업적 지위에 따른 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도 수준이 건강에 미치는 연관성을 파악하였다. 화이트칼라(관리직/전문직) 임금근로 기혼여성은 업무수행 시 불충분한 직무자율성이 높을 때 즉, 결정권이 낮을수록 주관적 건강상태가 좋았다. 사무종사자 집단에서는 의사결정의 참여가 직무스트레스 요인으로 보고되고 있다(탁진국, 2002). 이는 화이트칼라 근로자가 관리자, 전문가 등으로 구성되며, 급변하는 환경 속에서 매번 의사결정을 내려야 하는 압박감과 스트레스로 인해 주관적 건강이 나쁜 것과 연관성이 있었다고 사료된다. 게다가 화이트칼라 임금근로 기혼여성은 일-가족갈등 수준이 낮을수록, 직무만족도가 높을수록 건강상태가 좋았다. 이는 화이트칼라 기혼여성이 가족을 돌보는 것에 대한 책임으로 시간의 결핍과 갈등을 느끼며, 이로 인해 건강이 나쁠 수 있다는 선행 연구결과와 일치한다(Gjerdingen, McGovern, Bekker, Lundberg, & Willemssen, 2001; Hämmig, 2014; 강초록, 2013). Chung, Kamri, & Mathew (2018:32)에 따르면, 일-가족갈등이 낮을수록 직무만족도가 높았다고 보고하였다. 이는 화이트칼라 임금근로 기혼여성의 건강향상을 위해서 일-가족갈등을 개선하고, 직무만족도를 높이기 위한 직장 내 정책적 지지가 필요함을 시사

한다.

핑크칼라(판매서비스직) 임금근로 기혼여성은 직무만족도가 높을수록 건강이 좋았다. 직무만족도는 근무환경 뿐 아니라 직장 내 의사소통, 인간관계 및 복리후생과 같은 개인이 지각한 다양한 만족도의 수준을 반영한다. 특히, 핑크칼라 임금근로 기혼여성은 다른 직업적 지위에 놓인 근로자에 비해 감정노동을 높게 지각하였다. Kaur & Malodia (2017:456)는 감정노동을 높게 지각할수록 직무만족도가 낮았음을 보고하였다. 결과적으로 핑크칼라(판매서비스직) 임금근로 기혼여성은 다른 직업적 지위의 근로여성에 비해 감정노동에 취약할 수 있으며, 감정노동을 개선하는 것이 간접적으로 직무만족도를 높이고 건강수준을 향상하는데 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

블루칼라(단순노무직) 임금근로 기혼여성은 힘든 인체공학적 작업이 낮은 환경일 때 건강이 좋았다. 이는 블루칼라 임금근로자에서 근무환경이 취약할수록 건강수준이 나빴음을 보고한 연구결과와 일치한다(Choi, 2017). Borg & Kristensen (2000:1028-1029)는 반복적으로 몸을 굽히는 근무환경에 노출되는 횟수를 줄이는 것이 건강수준 향상과 밀접한 연관성을 보고하였다. 특히, 인체공학적 측면에서 개인보호 장비와 의복이 주로 남성위주로 설계되기 때문에 블루칼라 근로여성은 안전에 더 취약할 수 있다(Center for disease control and prevention, 2013; Cherry et al., 2018). 따라서 블루칼라 임금근로 기혼여성의 건강수준 향상을 위해서는 산업장 내 취약한 인체공학적 환경을 개선하는 것이 중요하겠다.

한편, 본 연구의 제한점은 다음과 같다. 본 연구는 한국 임금근로 기혼여성을 대상으로 하였기 때문에 다른 인구집단에 대한 일반화 가능성이 제한된다. 또한, 본 연구에 포함되지 않은 변수들(예; 직장 문화, 개인의 기질, 직장의 가족친화정책 및 제도)의 영향력을 보정하지 못했다는 제한점이 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구의 강점은 임금근로 기혼여성의 직업적 지위에 따른 근무환경, 일-가족갈등 및 직무만족도가 건강에 미치는 연관성을 통합적으로 제시하였으며, 직업적 지위의 차이에 따라 임금근로 기혼여성의 건강수준 향상을 위한 건강지원 정책의 방향과 맞춤형 건강증진 프로그램 개발의 필요성을 강조하였다는 점에서 의의가 있다.

V. 결론

화이트칼라(관리직/전문직) 임금근로 기혼여성의 건강수준 향상을 위해서는 일-가족갈등을 개선하는 것이 중요하다. 일-가족갈등을 개선하기 위해서는 정책적으로 직장 내 법정근로시간제도, 가족친화제도 및 가족지지가 필요하다(송다영, 장수정, & 김은지, 2010). 그러나 한국은 유럽 선진국에 비해 일-가족양립을 위한 제도의 시행률이 낮다고 보고되고 있다(홍승아 et al., 2009). 유연근무제를 이용하는 기혼여성들은 재택근무나 원격근무를 하면서 시간적인 유연성과 여유로 일-가족갈등을 줄일 수 있지만 유연근무제로 전환함에 따른 승진, 평가, 임금, 지위 등에서 직장 내 불이익을 경험한다고 보고되고 있다(홍승아, 2011). 따라서 일-가족양립 제도의 시행률을 높일 수 있도록 조직문화의 개선과 더불어 상사 및 경영자의 의지와 지원의 확대가 이루어져야 할 것이다. 추가적으로 급변하는 환경에서 의사결정을 내리는 압박감과 스트레스를 개선하는데 초점을 둔 직장 내 건강증진 프로그램의 개발과 적용을 제안한다.

핑크칼라(판매서비스직) 임금근로 여성의 건강수준 향상을 위해서는 직무만족을 높이고 감정노동을 개선할 수 있도록 정신건강 보호를 위한 정책적 지지가 필요하다. 국내 여성 근로자의 고용지위 향상 방안에 대한 정책연구에 따르면 핑크칼라(판매·서비스직)종사자는 감정노동자로서 고객을 대면하는데 큰 부담을 느끼며, 근무 중 언어폭력이 많이 발생한다고 보고되고 있다(여성가족부, 2011). 특히, 언어폭력과 성희롱 등을 예방하기 위한 시스템을 정비하고 확충해야 할 필요성을 제시하고 있다(여성가족부, 2011). 이에, 직장 내 의사소통과 인간관계의 개선 및 언어폭력·성희롱 등을 예방하기 위한 시스템 정비 및 정책적 지지가 필요하겠다.

블루칼라(단순노무직) 근로여성의 건강수준 향상을 위해서는 작업장 환경을 인체공학적으로 개선하고, 근무환경개선과 더불어 직장 내 안전 교육프로그램을 지원하는 것이 무엇보다 중요하다. 여성근로자를 위한 근무환경으로 동의 없는 야간근로와 휴일근로의 제한 및 위험한 환경에서의 근로금지제도를 규정하고 있다(법제처, 2020). 특히, 건강수준이 취약한 핑크칼라 및 블루칼라에 종사하는 임금근로 기혼여성의 취약한 근무환경을 개선하고 건강을 증진시키기 위한 정책적 지원이 무엇보다 우선시 되어야 하겠다.

참고문헌

- 강초록(2013). 여성의 사회적 지위 및 역할에 따른 건강차이와 변화추이. 서울대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 곽현주·최은영(2018). 임금근로자의 일자리 특성이 직무만족에 미치는 영향. *여성연구*. 제97권 제2호. 103-140.
- 권순원·이영지·김봄이(2013). 기혼 여성의 직장-가정 갈등요인이 직무만족에 미치는 영향. *경영교육연구*. 제77권. 299-329.
- 권정미·이진숙(2015). 기혼취업여성의 직무만족도에 대한 영향요인: 보육서비스 유형과 출산 및 양육지원제도를 중심으로. *인문사회21*. 제6권 제4호. 507-533.
- 김가람·박혜련·이영미·임영숙·송경희(2017). 남녀별 직업군에 따른 대사증후군의 구성요소와 유병률 및 영양 상태의 비교 연구: 2013 년 국민건강영양조사 자료를 이용하여. *Journal of Nutrition and Health*. 50(1). 74-84.
- 김경륜·조가영·한윤영·김주영(2014). 여성 사무직 근로자의 일-가정 양립과 주관적 건강상태에 관한 연구. *아시아여성연구*. 제53권 제1호. 91-120.
- 김소정(2018). 한국 임금근로 기혼여성들의 성역할 태도와 우울의 관계에서 일가족갈등의 매개효과 : 정규직과 비정규직 비교. *사회복지정책과 실천*. 제4권 제1호. 39-74.
- 김준호·장세진(2012). 근로환경에 따른 직무스트레스 수준과 건강이상과의 관련성. *보건과 사회과학*. 제0권 제31호. 5-24.
- 김현규·서유리·조교영(2018). 제조업 근로자의 근무환경이 건강상태에 미치는 영향. *한국데이터정보과학회지*. 제29권 제6호. 1555-1563.
- 문선희(2013). 기업복지제도가 기혼 직장여성의 가정생활과 직무 만족에 미치는 영향: 가족친화제도의 효과. *한국가족복지학*. 제18권 제1호. 119-141.
- 박수미·한성현(2004). 기혼 여성노동자의 건강에 미치는 직업특성과 가족특성. *한국인구학*. 제27권 제2호. 155-175.
- 박신아(2014). 직장-가정 자원이 일-가정 갈등에 미치는 영향: 여성노동자의 직업 지위 차이 중심으로. 서울대학교 대학원.
- 법제처(2020). 여성근로자를 위한 근무환경. Retrieved from <http://easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1379&ccfNo=2&cciNo=1&cnpClsNo=1> 에서 2020.6.7. 인출.

- 송다영·장수정·김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장 내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*. 제37권 제3호. 27-52.
- 여성가족부(2011). 여성 저임금 근로자 고용지위 향상방안 연구. Retrieved from <https://dl.nanet.go.kr/SearchDetailView.do?cn=MONO1201205277> 에서 2020.6.7. 인출.
- 여성가족패널(2016). 여성가족패널조사. Retrieved from <https://klowf.kwdi.re.kr/portal/mainPage.do> 에서 2020.1. 30. 인출.
- 원숙연(2015). 여성이 인식하는 직무만족의 차원과 그 영향요인: 차별인식과 일-가정양립지원의 영향력을 중심으로. *행정논총*. 제 53권 제3호. 57-81.
- 윤성욱·오나래·정미애(2018). 치과위생사의 근무특성과 환자유형에 따른 감정노동이 직무만족도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*. 제18권 제9호. 199-208.
- 이경재·김주자(2008). 여성근로자에서 교대근무와 심혈관계와 소화기계 증상과의 관련성. *대한직업환경의학회지*. 제20권 제4호. 362-371.
- 이상록·도유희·조은미(2017). 정규직과 비정규직의 건강 차이와 직무 만족 - 직무만족 요소들의 매개영향에 대한 분석을 중심으로. *한국자치행정학보*. 제 31권 제1호. 141-165.
- 이재경·이은아·조주은(2006). 기혼 취업 여성의 일·가족생활 변화와 한계. [계층 간 차이를 중심으로]. *한국여성학*. 제22권 제2호. 41-79.
- 정달영·김환철·임종한·박신구·이동훈·이승준·김기웅(2011). 국민건강영양조사 (제4기)에서 추정된 취업자의 업무상 손상 경험률과 근무관련 요인. *대한직업환경의학회지*. 제23권 제2호. 149-163.
- 조수진·장숙량·조성일(2008). 여성의 다중역할에 따른 건강 차이. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*. 제41권 제5호. 355-363.
- 최은숙·김금환(2018). 기혼직장여성의 부부갈등이 일 만족에 미치는 영향. *한국복지실천학회지*. 제9권 제1호. 156-177.
- 최은영(2016). 여성의 연령별 취업형태, 직업 및 소득 수준. *아시아여성연구*. 제 55권 제2호. 29-56.
- 탁진국(2002). 직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이. *한국심리학회지*. 제7권 제1호. 125-141.
- 홍승아(2011). 유연근무제와 가족생활의 변화. *젠더리뷰*. 제21권. 50-57.
- 홍승아·이미화·김영란·유계숙·이영미·이연정·이채정(2009). 일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립현실. *한국여성정책연구원*

연구보고서. 2009(2). 1-563.

- Artazcoz, L., Borrell, C., Cortàs, I., Escribà-Agüir, V., & Cascant, L. (2007). Occupational epidemiology and work related inequalities in health: a gender perspective for two complementary approaches to work and health research. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(Suppl 2), ii39-ii45.
- Azim, M. T., Haque, M. M., & Chowdhury, R. A. (2013). Gender, marital status and job satisfaction an empirical study. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 488.
- Barnay, T. (2016). Health, work and working conditions: a review of the European economic literature. *The European Journal of Health Economics*, 17(6), 693-709.
- Basu, S., Ratcliffe, G., & Green, M. (2015). Health and pink-collar work. *Occupational Medicine*, 65(7), 529-534.
- Berkman, L. F., Liu, S. Y., Hammer, L., Moen, P., Klein, L. C., Kelly, E., ... Buxton, O. M. (2015). Work-family conflict, cardiometabolic risk, and sleep duration in nursing employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 420-433. doi:10.1037/a0039143
- Borg, V., & Kristensen, T. S. (2000). Social class and self-rated health: can the gradient be explained by differences in life style or work environment? *Social Science & Medicine*, 51(7), 1019-1030.
- Buvinic, M., Giuffrida, A., & Glassman, A. (2002). *Gender inequality in health and work: the case of Latin America and the Caribbean*. Washington DC: Inter-American Development Bank.
- Center for disease control and prevention (2013). Women's health at work. <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2013/05/13/womens-health-at-work/> 에서 2020.1.28. 인출.
- Cherry, N., Arrandale, V., Beach, J., Galarneau, J.-M. F., Mannette, A., & Rodgers, L. (2018). Health and Work in Women and Men in the Welding and Electrical Trades: How Do They Differ? *Annals of work exposures and health*, 62(4), 393-403.
- Choi, E. (2017). Health Inequalities Among Korean Employees. *Safety and health at work*, 8(4), 371-377.

- Chung, E., Kamri, T., & Mathew, V. N. (2018). Work-family conflict, work-family facilitation and job satisfaction: Considering the role of generational differences. *International Journal of Education, Psychology and Counselling*, 3(13), 32-43.
- Elser, H., Falconi, A. M., Bass, M., & Cullen, M. R. (2018). Blue-collar work and women's health: A systematic review of the evidence from 1990 to 2015. *SSM-Population Health*, 6, 195-244.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112. doi:10.1136/oem.2002.006734
- Friedlander, F. (1965). Comparative work value systems. *Personnel Psychology*, 18(1), 1-20.
- Gjerdingen, D., McGovern, P., Bekker, M., Lundberg, U., & Willemssen, T. (2001). Women's work roles and their impact on health, well-being, and career: comparisons between the United States, Sweden, and The Netherlands. *Women & health*, 31(4), 1-20.
- Greenhaus J, B., N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352
- Hammig, O. (2014). Prevalence and Health Correlates of Work-Life Conflict among Blue- and White-Collar Workers from Different Economic Sectors. *Frontiers in Public Health*, 2, 221. doi:10.3389/fpubh.2014.00221
- Jang MK. (2007). Work-family conflict of employed women and the state. *Women's studies review*, 24(2), 3-40.
- Kaur, S., & Malodia, L. (2017). Influence of Emotional Labour on Job Satisfaction among Employees of Private Hospitals: A Structural Equation Modelling Approach. *Journal of Health Management*, 19(3), 456-473.
- Kim, M. H., & Kim, H. J. (2008). An untold story in labor health: Korean women workers. New solutions: *A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 17(4), 325-343.
- Leineweber, C., Baltzer, M., Magnusson Hanson, L. L., & Westerlund, H.

- (2012). Work-family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *The European Journal of Public Health*, 23(4), 710-716.
- Lyonette, C., Crompton, R., & Wall, K. (2007). Gender, occupational class and work-life conflict: A comparison of Britain and Portugal. *Community, Work and Family*, 10(3), 283-308.
- Mänty, M., Kouvonen, A., Lallukka, T., Lahti, J., Lahelma, E., & Rahkonen, O. (2015). Changes in working conditions and physical health functioning among midlife and ageing employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 511-518.
- Marandi, E. H., & Moghaddas, E. J. (2013). Motivation factors of Blue collar workers verses White collar workers in Herzberg's Two Factors theory.
- O'Brien, K. M., Ganginis Del Pino, H. V., Yoo, S. K., Cinamon, R. G., & Han, Y. J. (2014a). Work, family, support, and depression: employed mothers in Israel, Korea, and the United States. *Journal of Counseling Psychology*, 61(3), 461-472. doi:10.1037/a0036339
- OECD. (2019). Employment : Labour force participation rate, by sex and age group Retrieved from <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741> 에서 2020.1.28. 인출.
- Perruccio, A. V., Badley, E. M., Hogg-Johnson, S., & Davis, A. M. (2010). Characterizing self-rated health during a period of changing health status. *Social Science & Medicine*, 71(9), 1636-1643.
- Raittila, S., Rahkonen, O., Lahelma, E., Alho, J., & Kouvonen, A. (2017). Occupational Class Differences in Trajectories of Working Conditions in Women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(7), 790.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Seto, M., Morimoto, K., & Maruyama, S. (2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese

- working women living with young children. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 9(5), 220-227. doi:10.1007/bf02898103
- Staland-Nyman, C., Alexanderson, K., & Hensing, G. (2008). Associations between strain in domestic work and self-rated health: a study of employed women in Sweden. *Scandinavian journal of public health*, 36(1), 21-27.
- Statistics Korea. (2005). Economic activity status among married women population. Retrieved from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1BW0502&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=A1117&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=K1&path에서 2020.1.28. 인출.
- Statistics Korea. (2015). Economic activity status among married women population. Retrieved from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1PF1503&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=A11_2015_90&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=K1&path에서 2020.1.28. 인출.
- Vanroelen, C., Levecque, K., & Louckx, F. (2010). The socio-economic distribution of health-related occupational stressors among wage-earners in a Post-Fordist labour market. *Archives of Public Health*, 68(1), 14.
- Vejen, M., Bjorner, J. B., Bestle, M. H., Lindhardt, A., & Jensen, J. U. (2017). Self-rated health as a predictor of death after two years: The importance of physical and mental wellbeing postintensive care. *BioMed Research International*, 2017.
- Yang, H. M., & Choo, J. (2019). Socioeconomic inequalities in self-rated health: role of work-to-family conflict in married Korean working women. *Women & health*, 1-16. doi:10.1080/03630242.2019.1567648

Abstract

How work environment, work-family conflict, and job satisfaction are relevant to the self-rated health of married working women

Hwa-Mi Yang*

We examined the association between working environments, work-family conflict (WFC), and job satisfaction with health status of married working women according to the differences in their occupational status. A cross-sectional study was conducted using data from the 2016 Korean Longitudinal Panel Survey of Women and Family (KLoWF). Participants were 1,484 married working women between the ages of 19 and 64. In this study, occupational statuses were classified into collars as white, pink, and blue. The working environments included physical, ergonomic, and psychosocial environments. Work-family conflict was measured using the 5-item scale from the KLoWF. Job satisfaction was measured using the 10-item scale from the KLoWF. Self-rated health was measured as a single item that gauged participants' health based on their self-assessment. White-collar working women were more likely to have good health if they had low decision latitude [B (SE) -0.49 (0.18)], low levels of WFC [B (SE) -0.62 (0.21)], or high levels of job satisfaction [B (SE) 0.05 (0.02)]. Pink-collar working women were more likely to have good health if they had high levels of job satisfaction [B (SE) 0.08 (0.02)]. Blue-collar working women were more likely to have good health if they had low ergonomic risks [B (SE) 0.60 (0.25)]. In order to improve the health status of women workers, it is necessary to apply health programs and policy support considering their occupational status.

Keywords : environment, occupational health, women, work-life balance

* Corresponding Author: Assistant Professor, Shinhan University