

## 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구<sup>1)</sup>

박 재 규\*

### 초 록

본 연구는 한국여성개발원의 여성의 취업실태조사 자료를 이용하여 취업여성의 가사노동 부담 정도에 따라 자신의 직장생활 만족에 어떤 차이가 있고, 그 결과를 토대로 취업여성의 가사노동 부담을 완화시킬 수 있는 방안을 모색하는데 그 목적이 있다.

자료분석을 통해 본 연구가 발견한 사실을 정리하면 다음과 같다. 먼저 취업여성 가운데 대부분이 가정에서 가사의 주요 담당자로 분류되었고, 더욱이 취업여성 가운데 1/3 정도만이 자신의 취업활동을 긍정적으로 생각하였을 뿐 대부분은 자신의 경제활동 참여를 부정적으로 평가하였다. 그리고 취업여성의 가사노동 부담은 직무만족에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다. 교차분석에서 가사노동 부담을 적게 느끼고 있는 취업여성일수록 직무만족 수준이 높게 나타났다. 그리고 취업여성의 직무만족에 관한 회귀분석에서도 가사노동 부담 변수는 유의미한 영향을 미치고 있었다. 특히 여러 가지 변수들이 통제된 상황에서 취업여성의 가사노동 부담 요인의 영향력은 오히려 강화되었고, 그밖에 취업여성의 직장규모, 근속기간, 근무시간, 소득, 그리고 고용지위 변수들도 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있었다.

오늘날 기혼여성의 경제활동 참여는 크게 증가하였고, 향후 계속해서 증가할 것으로 예상된다. 그럼에도 불구하고, 취업여성 대부분은 가사노동이나 자녀양

\* 전라북도여성발전연구원, 책임연구원

1) 본 연구는 한국여성개발원과 한국인구학회가 공동으로 주최한 여성의 생애와 취업 학술 세미나에서 발표한 것을 수정한 것이다.

육의 전담자 역할로부터 결코 자유롭지 못한 상태에 있다. 따라서 본 연구는 취업여성의 가사노동 부담 완화와 함께 직장생활 만족수준을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하였다. 첫째, 남성은 생계책임자, 여성은 가사담당자라는 ‘이분법적·전통적인’ 성역할 태도를 양성평등적 성역할로 변화시켜야 한다. 이러한 노력은 어린이 교육과정에서뿐만 아니라 기성세대의 평생교육 차원에서 함께 진행되어야 할 것이다. 다음으로 취업여성의 자녀양육 부담을 줄일 수 있는 방안이 사회적 차원에서 모색되어야 할 것이다. 이제 자녀양육은 가정이라는 사적영역을 넘어 국가사회라는 공적영역에서 지원하는 방안이 모색되어야 할 것이다.

## I. 서 론

### 1. 문제제기

가부장제적 문화 아래서 여성의 역할은 어머니나 아내로 규정되었기 때문에 여성은 자신의 잠재력과 자아를 인식하거나 개발할 기회를 갖지 못한 채 불행한 삶을 살았으며, 이러한 불행으로부터 벗어나기 위해서 여성은 가부장제적 문화의 산물인 남성 의존적 사고에서 벗어나 가정 밖의 창조적인 사회활동에 참여하고 이를 통해 자아를 발전시켜야 한다고 베티 프리단은 일찍이 주장하였다(Friedan, 1963). 남성에 의한 여성억압 및 통제에 관한 프리단의 고발과 함께 여성운동의 활성화 및 사회구조의 변화는 여성의 사회-경제적 활동 참여를 확대시키는데 기여하였다. 그러나 여성의 사회-경제적 활동 확대에도 불구하고, 여성의 사회-경제적 지위와 생활향상은 기대만큼 실현되지 않았고, 이런 현실을 목격한 프리단은 1981년 『제2의 단계』에서 직장생활과 가정생활을 동시에 수행하면서 겪게되는 취업여성의 어려움을 또 다시 고발하였다. 특히 그녀는 사회활동 참여를 통해 성공한 여성이 ‘여성의 신비’(feminine mystique)를 극복하지 못한 전통적 여성보다 더 불행해질 수 있음도 경고하였다(Friedan, 1981). 이러한 경고는 오늘날 취업여성들이 겪어야 하는 ‘이중고통’을 단적으로 잘 보여주고 있다. 즉, 취업여성은 직장생활의 ‘성공’ 부담에 따른 스트레스에도 불구하고 가정에서 줄어들지 않고

있는 가사노동과 자녀양육 부담에 따른 스트레스로 결국 ‘이중적’ 어려움을 겪고 있다. 따라서 취업여성에 대한 남편의 태도와 가사노동 및 자녀양육 참여는 매우 중요한 연구과제로 인식되어 그 동안 많은 논의들이 진행되어 왔다(Hoschild, 1989; Thompson and Walker, 1989).

오늘날 여성의 교육기회 확대와 의식변화, 핵가족화와 함께 진행된 자녀수 감소, 평균수명의 증가, 그리고 맞벌이 부부의 선호 등 이른바 ‘사회구조의 변화’ 하에서 여성의 사회-경제활동 참여는 크게 증가하였다. 특히 가정 밖의 경제활동 참여가 여성들에게 가정이라는 ‘사적영역’에서 벗어나 사회라는 ‘공적영역’으로 진출할 수 있는 계기가 되었으며, 보다 중요한 것은 경제활동 참여가 여성문제를 새롭게 인식하는 기회로 작용하여 양성평등의식을 강화시키는 계기로 작용하고 있다(이승희, 1993; 한경혜, 1994; 김현희, 2001). 그렇지만 프리단이 지적하였듯이, 가부장제적 유교문화의 영향이 아직도 지배적인 한국사회에서 여성의 사회활동 참여는 ‘이중적 고통’을 수반할 가능성이 매우 높다. 왜냐하면 경제활동에 참여하고 있는 여성은 직장생활에서 여러 가지 차별에 직면할 뿐만 아니라 특히 기혼여성의 경우 직장생활 성공압력에도 불구하고 가정에서 줄어들지 않고 있는 가사노동 부담으로 심각한 스트레스를 겪고 있기 때문이다(김양희, 1995; 이승미·이성희, 2001; 장혜경, 1997; 조금희, 1999; 한경혜, 1994; 한국여성개발원, 1996). ‘남성은 생계책임자, 여성은 가사전담자’라는 성 역할 분업체계가 해체되지 않고 있는 한국사회에서 남성의 여성취업에 대한 부정적 편견과 차별, 그리고 소극적인 가사노동 참여는 결국 취업여성의 직무만족 수준을 하락시킬 것이며, 이러한 결과는 또한 여성의 노동생산성 하락이나 전체 생활에도 부정적으로 작용할 가능성이 높다(한경미, 1989; 이성희·강성희, 2002; 박성연·임미리, 2002; Muchinsky, 1977; Organ, 1977).

최근 들어 여성의 직업활동 증가와 사회구조 변화에 따라 직장에서 남녀간의 역할공유는 어느 정도 진척된 것으로 평가되고 있다(옥선화·정민자, 1993; 조미환·임정빈, 1997). 특히 여성을 보호하고 양성평등을 구현할 수 있는 일련의 법적·제도적 정비는 여성의 사회-경제활동 참여와 삶의 질을 높이는데 기여하였다(Smart, 1989). 그럼에도 불구하고 여성의 경제활동참여에 대한 일부 남성의 부정적인 태도와 남성의 소극적인 가사노동이나 자녀양육 참여는 취업여성의 직장생활에 부정적으로

작용할 것이다. 예를 들면, 취업여성은 직장과 가정의 다중역할을 수행해야 하는 부담감으로 많은 스트레스를 경험하게 되지만, 부인의 취업에 대한 남편의 이해와 지지가 있는 경우 그 스트레스가 낮아져 취업여성의 직무만족도가 높아지는 성향이 있다. 그런 의미에서 남편으로부터의 지지는 취업여성의 스트레스 축소에 매우 중요한 요인으로 간주되고 있다(박성옥·김정훈, 1995; 이희정·이숙현, 1995; Belsky and Kelly, 1994). 비록 취업여성의 남편이 비취업여성의 남편에 비해 가사노동이나 자녀양육에 보다 적극적으로 참여한다고 하지만, 전자 또한 그렇게 활성화되어 있는 것은 아니다. 따라서 남편의 소극적인 가사노동 참여는 취업여성에게 ‘가정과 직장생활’을 동시에 수행해야 하는 ‘이중적 고통’을 수반하고 있으며, 이런 결과는 취업여성의 직장생활에 부정적 영향을 미칠 뿐만 아니라 그 부정적인 영향이 일상생활 영역까지 확대되어 나타나고 있다(방하남, 2000).

## 2. 연구의 목적

취업여성 배우자의 적극적인 가사노동이나 자녀양육 참여는 취업여성의 직장생활에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 양성평등사회의 구현과정에서 극복해야 하는 핵심적 과제이기 때문에 그 동안 학문적·실천적 차원에서 중요한 연구과제로 인식되어 왔다. 그럼에도 불구하고, 이러한 관계를 경험적으로 규명하려는 구체적인 연구가 아직은 활성화되지 않은 상태이다. 더욱이 기존의 직무만족에 관한 연구도 노동자 개인의 인적자본 특성과 기업의 직무관련 요인들을 중심으로 요인분석을 시도하였다. 본 연구도 자료의 한계로 남편의 가사노동이나 자녀양육 참여가 취업여성의 직무만족에 어떤 영향을 미치고 있는가에 관한 가정을 직접적으로 검토할 수 없었지만, 이들 관계를 우회적으로 검토하였다. 즉 본 연구는 한국여성개발원이 수집한 “여성의 취업실태조사” 자료를 이용하여 남편의 가사노동 및 자녀양육 참여 대신 취업여성이 인식하고 있는 가사노동(이나 자녀양육) 부담 정도에 따라 자신의 직무만족에 어떤 차이가 있는지 분석하였다. 보다 구체적으로 본 연구는 1) 취업여성의 가사노동 부담 정도를 분석하고, 그 부담 정도에 따라 자신의 직무만족 수

준에 어떤 차이가 있는지, 그리고 2) 이런 결과들을 바탕으로 취업여성의 가사노동 또는 육아부담을 완화시킬 수 있는 방안을 모색하는데 그 목적이 있다.

## II. 문헌검토

### 1. 여성의 경제활동 증가와 가사부담

오늘날 여성의 고등교육 기회 확대와 사회구조의 변화와 함께 여성의 사회-경제적 활동 참여와 양성평등의식이 확산되고 있다. 그럼에도 불구하고, 여성은 결혼과 출산, 자녀양육 문제뿐만 아니라 가정에서 가사노동 및 노인부양 등 재생산 노동으로 이중, 삼중의 어려움을 겪고 있다. 가정생활에서 여성이 겪는 여러 가지 어려움은 취업여성의 경우 직장생활과 직업경력에 부정적인 영향으로 나타나고 있다(김미경·주재선, 2002). 이처럼 평등의식의 사회적 확산과 사회구조의 변화에도 불구하고 여성은 여전히 가정의 가사노동이나 자녀양육 업무를 과거와 같이 전담하고 있다.

한국사회에서 여성이 가사노동이나 자녀양육을 자신의 책임으로 인식하고 있는데는 사회구조 및 의식구조와 결부된 ‘여성성’의 정체성과 함께 남성의 가사노동 및 자녀양육 참여에 대한 책임의식이 부족하기 때문이다. 먼저 1960년대 이후 권위주의 군사정권은 남성지배와 여성의 종속구조를 유지시키고 정당화시키는데 큰 역할을 수행하였다. 즉 군사정권은 수출-지향적 산업화 전략을 추구하는 과정에서 여성 노동력을 억압하고 착취하는 노동정책을 재벌과 함께 강력하게 추진하였고, 그 결과 노동시장이나 가정에서 여성을 보호할 수 있는 정책 및 제도화 작업은 자연스럽게 지연되었다(Park, 1991). 따라서 가부장제적 유교문화와 권위주의적 군사정권의 결합 및 그 유산은 현대 한국사회에서조차 남성 지배적 사회질서 및 여성 억압적 문화구조를 재생산하는데 있어서 중요한 기제로 작용하고 있다. 그리고 여성 또한 남성 지배적인 이데올로기에 의해 규정된 남녀간의 차별적인 사회관계를 내면화시키는 동시에 그것을 자녀교육과 양육과정에서 재생산하는 역할까지 수행하고 있다(조옥라,

1985; Connell, 1987; Palley, 1990). 그리고 일련의 경험연구에 의하면, 가사노동을 자신이 해야 한다고 생각하는 주부가 여전히 다수를 차지하였고, 심지어 취업여성의 경우에도 가사노동을 자신이 수행해야 하는 것으로 인식하고 있었다(임정빈·김명희, 1984; 석드보라·이기영, 1999). 결국 여성의 경제활동참여 증가에도 불구하고 남편의 가사노동이나 자녀양육 참여는 좀처럼 증가하지 않고 있으며, 특히 비취업 상태에 있는 남편마저도 가사노동이나 자녀양육 업무를 취업여성과 동일하게 분담하려 하지 않는다고 한다. 비록 취업여성의 남편이 가사노동에 참여한다고 할지라도, 그들은 음식 만들기, 설거지, 청소 등과 같은 여성중심형 과업(female-typed tasks)에 참여하는 것을 꺼리는 성향마저 나타나고 있다(Belsky, Gilstrap and Rovine, 1984).

취업여성 남편의 가사노동 참여 기피는 결국 취업여성의 역할과다로 이어져 직장생활 수행에 어려움으로 작용할 것이다. 가사노동에 대한 남편의 지원이 없는 취업여성은 직장의 업무와 가정의 가사노동을 동시에 수행해야 하는 ‘이중적 어려움’ 때문에 상대적으로 심각한 스트레스를 겪게 된다. 예를 들면, 남편의 취업여성에 대한 이해와 지원이 취업여성의 스트레스와 불안감을 크게 경감시켜 주고 있기 때문에 남편의 지지도는 취업여성의 직업만족 및 심리적 안녕감에 중요한 요인으로 간주되며(김리진·윤종희, 2000; 전보윤, 1989), 그것은 또한 부모역할수행을 비롯한 일상생활 전역에 걸쳐서도 중요한 영향을 미치고 있다(박성연·임미리, 2002).

## 2. 취업여성의 직무만족 결정요인

노동자의 직무만족은 사용자뿐만 아니라 노동자의 입장에서 매우 중요하기 때문에 그 동안 많은 연구가 진행되어 왔다. 사용자의 입장에서 노동자의 직무만족은 노동자의 애사심, 직무수행, 기업활동에의 참여, 직장이동, 노사관계 등 기업의 생산성, 그리고 노무관리 문제와 밀접한 관계가 있다(Bedeian, et al., 1991). 예를 들면, 직무만족도가 높은 노동자가 낮은 노동자에 비해서 이직율 및 결근율이 낮을 뿐만 아니라 작업장의 생산성과 작업성도 높다(신유근, 1991; 유봉민, 1997; Muchinsky, 1977; Organ, 1977). 다음으로 노동자의 입장에서 직무만족은 직장생활에 국한되지 않고 노동자의 일상생활에까지 확대되어 영향력을 행사하기 때문에 매우 중요한 연구대상이다. 예를 들면, 직무만족과 일상생활간의 전이효과 때문에 작업장 생활에서 불만을 느끼는 노동자는 가정생활이나 여가생활, 이웃관계와 자신의 삶 전역에 걸쳐 불만을 경험할 가능성이 높다고 한다(방하남, 2000; Orpen, 1978; Schmitt and Bedeian, 1982). 더욱이 직무불만족이 높은 노동자들은 그에 따른 스트레스로 인하여 정신적·육체적 건강생활마저도 악화되는 성향이 있다(최재열, 1991).

이와 같이 직무만족도가 갖는 중요성 때문에 그 동안 직무만족과 관련된 연구가 국내외적으로 광범위하게 이루어졌다. 그럼에도 불구하고 오늘날 직무만족이 무엇을 의미하는지에 관한 개념적 합의가 쉽게 이루어지지 않고 있다. 왜냐하면 직무만족은 직무에 대한 감정적 반응으로서 실제 관찰할 수 있는 것이 아니며 단지 언어적 표현을 통해 추론함으로써 파악하는 것이기 때문에 연구자의 연구상황에 따라 매우 다르게 정의되고 있다. 예를 들면, 스미스(Smith, 1955)는 직무만족이란 “각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 긍정적인 감정의 총화 혹은 긍정적인 감정의 균형상태에서 기인되는 일련의 태도”라고 정의하였고, 오스본(Osborn, 1980)도 직무만족을 “직무과업, 작업조건, 동료관계 등 여러 측면에 대한 개인의 긍정적 혹은 부정적 느낌의 정도”라고 정의하였다. 그리고 맥코믹과 티핀(McCormick and Tiffin, 1974)은 직무만족이란 “직무로부터 경험되거나 유래되는 욕구충족의 정도로서 이는 각 개인의 가치체계에 따라 상이한 상태를 나타낸다”라고 규정하였고, 로

크(Locke, 1976)는 “자신의 직무 혹은 직무경험에 대한 평가로서 근로자 자신의 유쾌함이나 긍정적인 심리상태”라고 정의하였다. 이상과 같이 직무만족은 직무에 대한 정서적 반응을 의미하기 때문에 본 연구는 취업여성의 취업안정성, 일의 내용, 근무환경, 개인의 발전가능성, 작업장의 인간관계, 인사의 공정성, 복지후생, 임금만족, 하는 일의 만족감, 직장과 가정생활 병행 등을 중심으로 구성하였다.

노동자의 직무만족연구에서 직무만족의 결정요인 또한 매우 논쟁적이다. 왜냐하면 직무만족의 결정요인 연구에 의하면, 직무만족 개념과 측정방법이 연구자마다 상이하고, 연구대상도 각기 상이하여 연구 대상의 조직적 특성과 개인적 특성이 차별적으로 반영되고 있다. 예를 들면, 포터와 스티어스(Porter and Steers, 1983)는 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 조직전체(급여, 승진기회, 정책과 절차), 작업환경(감독유형, 참여적 의사결정, 작업집단규모 등), 직무내용(범위, 역할모호성, 역할갈등), 그리고 개인적 특성 요인을 사용하였고, 포넷, 디스티판, 그리고 프라이어(Fournet, Distefane and Pryer, 1966)의 연구는 개인적 특성과 직무의 특성(조직과 관리, 직속상사의 감독, 사회적 환경, 안정도, 단조성, 임금)으로 구분하여 직무만족에 관한 요인분석을 시도하였다. 그리고 국내에서 연구된 직무만족 결정요인 분석에 의하면, 일반적으로 개인적 특성(성, 교육, 연령, 혼인지위, 임금, 생활수준 등)과 조직적 특성(산업, 노조유무, 근속연수, 고용형태, 근무시간 등) 가운데 연구설계의 방향에 따라 관련된 변수들을 선택적으로 사용하여 직무만족 요인분석을 실시하고 있다(손학원, 1989; 최윤실, 1992; 송영희, 1998).

취업여성의 경우, 취업여성의 경제활동과 관련하여 제기되는 중요한 문제는 가족의 지원이나 역할과 관련된 것이다. 즉 취업여성의 경력단절이나 고용불안에 주요 원인은 개인의 인적자본보다 가족의 지원, 가사노동과 자녀양육이 강조되고 있다(신경아, 2001; 장지연, 2001; 박수미, 2002). 예를 들면, 가족원의 지원이 부족한 취업여성은 취업불연속이나 단절을 경험하게 되며, 그것은 또한 여성의 업무에 대한 전문성이나 숙련도를 저하시켜 노동시장에서 여성을 주변적 위치로 전락시키는 역할을 수행하고 있다(박경숙, 2002).

따라서 취업여성의 직무만족 분석을 위해 본 연구는 취업여성의 개인적 특성(연령, 교육, 생활수준, 소득), 조직적 특성(여성의 근속기간, 직장의



규모, 출퇴근 소요시간, 근무시간, 고용지위), 가족적 요인(취업여성의 가사노동 부담, 남편의 교육, 연령, 고용지위, 가사노동의 주요 담당자), 그리고 여성취업에 대한 태도 변수를 사용하였다.

### III. 연구자료 및 방법론

본 연구 목적은 기혼취업여성이 실제 느끼고 있는 가사노동 부담 정도에 따라 직무만족에 어떤 차이가 있는지를 규명하고자 한다. 이런 목적을 달성하는데 2001년 한국여성개발원이 수집한 제4차 “여성의 취업실태자료” 중에서 <취업여성 일반가구> 자료를 사용하였다. 전체 취업여성 일반가구 중에서 본 연구는 기혼여성인 동시에 가족(남편)이 있는 기혼여성취업자를 표본으로 추출하여 사용하였다.

본 연구는 취업기혼여성의 가사노동 부담 정도에 따라 직장생활 만족 정도에 어떤 차이가 있는지를 분석하며, 취업여성의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 밝히는데 목적이 있다. 본 연구에서 사용하고 있는 변수의 측정은 아래의 표 1과 같다.<sup>2)</sup>

<표 1> 분석에 사용된 변수의 측정

- 
- 2) 취업여성의 가사노동 부담 변수는 “현재 일을 하면서 가사를 돌보거나, 자녀를 양육하는 것이 얼마나 어렵다고 생각하십니까?”라는 질문을 사용하였다. 이처럼 질문은 취업여성의 가사노동 및 자녀양육 양자를 포함하고 있지만, 본 연구는 가사노동으로 한정시켰다. 왜냐하면 본 연구에서 사용한 표본이 기혼취업여성만으로 제한시켰기 때문에 2세 미만의 어린 자녀를 갖고 있는 20대 후반에서 30대 초반의 연령층이 매우 적었다. 따라서 본 연구의 자료가 가사노동 및 자녀양육 부담 내용을 동시에 포함하고 있지만 ‘가사노동 부담’을 국한시켜 사용하였다. 표본의 연령별 분포는 <표 4>를 참조할 것.

구 분	변 수	변수의 측정
종속변수	직무만족	1.0 매우 불만족 ~ 5.0 매우 만족 (10개 문항의 평균점수)
독립변수	취업여성의 가사노동 부담	1. 전혀 어렵지 않다 ~ 5. 매우 어렵다
	여성의 취업 태도	1.0 매우 부정 ~ 5.0 매우 긍정 (7개 문항의 평균점수)
	교육수준(취업여성 및 남편)	1. 무학, 2. 초등학교, 3. 중학교, 4. 고등학교 5. 초대졸 이상
	연령(취업여성 및 남편)	만 나이
	생활수준	1. 아주 못사는 편 ~ 5. 아주 잘사는 편
	여성의 월평균 소득	만원 단위
	가정의 유아	1. 없다, 2. 있다
	지난주 근무시간	시간 단위
	작업장 종업원 규모	1. 4인 이하, 2. 5-9인, 3. 10-49인, 4. 50-99인, 5. 100-299인, 6. 300-999인, 7. 1000명 이상
	출근 소요 시간	1. 1시간 이상, 2. 1-30분 소요, 3. 30분 미만 4. 집이나 집근처
	근무 기간	년 단위
	고용지위(취업여성 및 남편)	1. 정규직, 2. 비정규직, 3. 고용주/자영업
	가사노동 주요 담당자	1. 가족원, 2. 타인 고용, 3. 취업여성 본인

본 연구에서 사용하고 있는 변수들 중에서 ① 직무만족과 ② 여성의 취업태도 변수는 여러 문항으로 구성되었다. 이들 변수의 구성은 각각 구성 문항들을 대상으로 문항분석과 신뢰도 검증을 통해서 최종적으로 결정하였다.

먼저 종속변수인 취업여성의 직무만족은 임금만족, 일자리 안정성, 일의 내용, 근무환경, 인사의 공정성, 개인발전 가능성, 인간관계, 복지후생, 직장과 가정생활 병행, 하고 있는 일에 대한 만족 등 10개의 문항으로 구성되었다. 이들 10개 문항으로 구성된 ‘직무만족’ 척도는 문항에 대한

주성분 분석(principal component analysis)과 직각회전방법(varimax rotation)을 통해 결정하였는데, 그 결과는 표 2와 같다.

<표 2> 직무만족 구성내용, 요인분석, 그리고 신뢰도

직무만족 구성내용	요인1	고유치	분산설명	신뢰도
임금수준 만족	.616	4.46	44.56	.859
일자리 안정성 만족	.707			
일의 내용 만족	.784			
근무환경 만족	.736			
인사의 공정성 만족	.628			
직장과 가정생활 병행 만족	.512			
개인발전 가능성 만족	.679			
복지후생 만족	.658			
동료관계 만족	.597			
하고 있는 일에 대한 만족	.717			

다음으로 표 3은 여성의 취업활동과 관련된 9개 문항을 사용한 주성분 분석과 직각회전방법에 의한 문항분석과 신뢰도 검증 결과를 요약한 것이다. 먼저 문항분석에서 고유치(Eigenvalues)가 1인 넘는 요인이 2개 추출되었고, 2개 요인에 포함된 9개 문항은 각 요인에서 .5 이상으로 나타났다. 2개 요인에 의한 설명력은 요인1과 요인2가 각각 34.0%와 14.5%로 전체 48.5%로 나타났다. 그런데 측정도구의 신뢰성을 검증하는 신뢰도 계수에서 요인1은 0.784로 나타나 문제가 없었지만, 요인2는 0.5보다 낮은 0.314로 신뢰성 문제가 제기되었다. 따라서 척도구성의 신뢰성 문제로 인하여 본 연구는 요인2에 포함된 2개 문항을 제외하고 7개 문항(요인1)만을 사용하여 여성의 취업태도 척도를 구성하였다.

<표 3> 여성의 취업태도 구성내용, 요인분석, 그리고 신뢰도

여성의 취업태도 문항구성	요인1	요인2
여성은 직장생활을 하더라도 남성처럼 성공하려고 애쓸 필요가 없다	.515	.437
능력이 같다면 여자보다 남자를 취직시켜야 한다	.715	-.034
여성은 취업을 해도 집안 일과 자녀양육은 여성의 책임이다	.660	.089
여성이 잘되는 길은 자신의 성공보다 남편을 잘 섬겨야 한다	.779	-.064
정리해고를 할 때 맞벌이 부부의 경우 남자보다 여자가 퇴사하는 게 낫다	.670	-.120
여성의 취업률이 남성보다 낮은 것은 여성의 직업적 능력부족 때문이다	.568	.213
여성의 취업은 남편수입의 보조적 수단일 뿐이다	.706	.101
여성도 결혼 후 계속 취업하는 것이 바람직하다	.099	.761
여성의 취업이 남성보다 낮은 것은 가사 및 육아부담 때문이다	-.142	.669
고유치(Eigenvalues)	3.06	1.30
분산설명	34.00	14.45
신뢰도(Cronbach's alpha)	.784	.314

## IV. 자료분석 및 논의

### 1. 응답자의 사회-경제적 특성

본 연구의 분석에 사용된 취업여성의 전체 표본 크기는 1277명이었고, 그 사회-경제적 특성은 표 4와 같다. 먼저 취업여성의 교육수준을 보면, 공식적인 교육기관에서 교육을 받은 경험이 없는 여성 6.0%를 포함하여 초등학교 이하가 27.6%로 나타났고, 중학교 교육을 받은 여성은 18.6%, 고등학교 교육을 받은 여성은 37.2%, 그리고 초대졸 이상의 교육을 받은 여성은 17.0%로 나타났다. 이러한 교육수준 분포는 1995년 통계청의 “인구주택총조사보고서”의 결과와 일정 부분에서 매우 유사하며, 그런 의미에서 본 연구에서 사용하고 있는 표본이 어느 정도 대표성을 갖고 있음을 간접적으로 암시해 준다.

다음으로 취업여성의 연령분포를 보면, 20대 여성이 4.2%로 비교적 많지 않았다. 그 이유는 본 연구의 표본구성이 미혼 여성을 제외한 기혼여성취업자만으로 이뤄졌기 때문이다. 반면에 30대-50대 연령층이 다수를 차지하였다. 즉 30대가 28.5%, 40대가 39.8%, 50대가 21.5%를 차

지하였는데, 이러한 결과는 40대 이후 기혼여성들이 자녀양육의 부담에서 벗어나 경제활동에 재진입하고 있다는 기존의 연구들과도 일치하고 있다. 즉 한국사회에서 여성은 결혼 전에 직장생활을 하다가 결혼이나 자녀출산 및 양육과 더불어 일자리를 그만 둔 뒤 막내 자녀의 양육이 종료된 이후에 다시 일자리로 돌아오는 이른바 ‘M자형’ 취업곡선을 특징으로 하고 있다(금재호, 2002; 박경숙, 2002; 한준, 2002; 황수경, 2002). 이러한 결과는 또한 6세 미만의 아동을 갖고 있는 취업여성의 비율에 잘 반영되고 있다. 즉 전체 응답자 가운데 19.2%만이 6세 미만의 아동을 갖고 있었고, 80.8%는 없는 것으로 나타났다. 또한 가사노동 주요 담당자의 경우 취업여성이 85.5%로 절대 다수를 차지하였고, 가족원이 담당한 경우는 8.1%, 그리고 타인을 고용하여 가사노동을 대신하고 있는 경우는 3.4%에 불과하였다.

취업여성의 거주지역 분포는 직업분포를 어느 정도 반영하고 있는데, 특히 취업여성 가운데 농업 종사자는 14.9%로 농촌지역(특히 읍·면 소재지) 거주자 가운데 일부가 농업이 아닌 다른 업종에 종사하고 있음을 엿볼 수 있다. 판매/서비스 종사자 비율은 38.5%로 가장 많이 나타나 한국사회의 여성 취업자들 가운데 많은 여성이 판매업이나 서비스직에 종사하고 있음을 엿볼 수 있다. 행정/사무직 종사자가 16.2%, 기능생산직 종사자가 11.0%, 단순노무직 종사자가 11.3%, 그리고 전문관리직 종사자가 8.1%로 나타났다. 이들 가운데 전문관리직에 종사한 여성취업자의 비율이 실제보다 다소 높게 나타났는데, 이는 교직에 종사하고 있는 여성이 5.6%로 다수를 차지하였기 때문이다. 그리고 취업여성의 고용지위 분포에 따르면, 고용주/자영업에 종사하는 사람이 49.6%로 높았고, 그 다음으로 정규직 종사자와 비정규직 종사자가 각각 32.7%와 17.7%를 차지하였다.

마지막으로 취업여성의 소득수준과 생활수준을 보면, 우선 소득에서 201-300만원의 월평균 소득을 갖고 있는 여성이 27.0%로 가장 많았고, 다음으로 100만원 이하가 19.9%, 151-200만원이 18.9%, 301-500만원이 16.2%, 그리고 500만원 이상이 4.0%로 나타났다. 그리고 취업여성의 주관적 평가에 의한 생활수준 분포를 3개의 범주로 재분류하여 제시하면, 못사는 편이라고 응답한 여성이 24.2%를 차지하였고, 보통수준이라고 응답한 사람은 64.1%로 다수를 차지하였고, 그리고

11.7%는 잘사는 편이라고 응답하였다. 특히 보통수준이라고 응답한 사람이 다수를 차지하였는데 이는 한국사회가 IMF 외환위기를 어느 정도 극복했다고 평가되는 2001년도에 자료수집이 이루어졌고, 더욱이 계층의 개념보다 응답자 자신이 주관적 기준으로 생활수준을 평가하였기 때문이 아닌가 한다.

<표 4> 응답자의 인구사회학적 특성\*

변 수	범 주	빈 도	비 율	합 계
교 육 수 준	무학	76	6.0	1270(100.0)
	초등학교	271	21.2	
	중학교	231	18.6	
	고등학교	475	37.2	
	초대졸 이상	217	17.0	
연 령	20대	54	4.2	1277(100.0)
	30대	363	28.5	
	40대	509	39.8	
	50대	275	21.5	
	60대 이상	76	6.0	
6세 미만의 아동	없음	1030	80.8	1224(100.0)
	있음	194	19.2	
가 사 노 동 주요 담당자	가족원	103	8.1	1277(100.0)
	타인	44	3.4	
	취업여성 본인	1130	85.5	
거 주 지 역	대도시	547	44.6	1226(100.0)
	중소도시	436	35.6	
	농촌지역	243	19.8	
직 업 구 성	전문/관리직	108	8.1	1275(100.0)
	사무/행정직	202	16.2	
	판매/서비스	491	38.5	
	농업	190	14.9	
	기능/생산직	140	11.0	
	단순노무자	144	11.3	
고 용 지 위	자영업/고용주	619	49.6	1246(100.0)
	정규직	407	32.7	
	비정규직	220	17.7	

소 득 수 준	100만원 이하	251	19.9	1264(100.0)
	101-150	177	14.0	
	151-200	239	18.9	
	201-300	341	27.0	
	301-500	205	16.2	
	501만원 이상	51	4.0	
생 활 수 준	못사는 편이다	296	24.2	1257(100.0)
	보통이다	812	64.1	
	잘사는 편이다	149	11.7	

\* 각 변수의 빈도 합계가 일치하지 않고 차이를 보이는 것은 각 변수에 응답하지 않은 사례를 공간적인 제약 관계로 제외시켰기 때문이다. 6세 미만의 아동 변수의 경우 응답하지 않은 사례가 53명으로 가장 많았다. 이상과 같이 아래의 분석에서도 무응답의 사례를 제외시켰다.

## 2. 취업여성의 가사노동 부담과 취업태도

취업여성이 겪고 있는 ‘이중적 고통’이란 가정 밖의 경제활동에 참여하면서도 가사노동이나 혹은 자녀양육의 부담이 전혀 줄어들지 않게 되면서 겪게 되는 어려움을 의미한다. 취업여성의 이러한 어려움을 간파한 프리단은 사회적으로 성공한 여성이 가부장제적 문화에 묶여 ‘여성의 신비’를 극복하지 못한 ‘전통적인 여성’보다 더 불행해질 수도 있음을 경고한바 있다(Friedan, 1981). 그런데 본 연구결과에서 분석한 취업여성의 가사노동 부담에 따르면, 그녀의 경고가 결코 과장된 것이 아니었다는 것을 확인할 수 있다.

표 5에 의하면, 전체 취업여성 가운데 일을 하면서 가사노동에 어려움을 느끼지 않는다고 응답한 사람은 21.1%에 불과하였다. 반면에 과반수에 이르는 51.8%가 가사를 돌보거나 자녀를 양육하는 것이 어렵다고 응답하였다. 특히 이들 가운데 6세 미만의 자녀를 가지고 있는 응답자 19.2%를 제외하더라도 취업여성의 32.5%가 순수하게 가사노동 수행에 어려움을 느끼고 있었다. 이런 결과는 경제활동에 참여하고 있는 여성이 가사노동으로부터 결코 자유롭지 못하다는 것을 암시해 주고 있어 이에 대한 대책마련이 시급하다고 하겠다. 그리고 그저 그렇다고 응답한 사람은 27.1%로 나타났다.

<표 5> 취업여성의 가사노동 부담 분석결과

부담 정도	빈도	비율
전혀 어렵지 않다	56	4.4
대체로 어렵지 않다	212	16.7
그저 그렇다	344	27.1
대체로 어렵다	531	41.9
매우 어렵다	126	9.9
합 계	1,269	100.0

가정 밖의 경제활동에 참여하고 있는 여성이 가사노동에서 자유롭지 못하고 여전히 ‘이중적 고통’을 겪을 수밖에 없었던 것은 남성 중심적인 가부장제적 유교문화가 아직도 지배적인 영향력을 갖고 있기 때문일 것이다. 이점은 가사노동의 주요 담당자 분석에서도 부분적으로 확인되었다. 예를 들면, 전체 취업여성 가운데 85.5%가 가사의 주요 담당자로 분류되었다. 반면에 배우자를 비롯하여 부모 및 다른 가족원이 가사를 담당하는 경우는 14.5%에 불과하였고, 이들 가운데 남편이 담당하는 경우는 단지 1%로 극히 낮았다. 따라서 비록 여성이 가정 밖의 경제활동에 참여하고 있을지라도, 이들 대부분은 가사노동을 전담하고 있음을 확인할 수 있었다. 이러한 경향은 여성의 취업에 대한 응답자의 분석에서도 부분적으로 확인되고 있다.

여성의 취업과 관련된 7개 문항으로 구성된 취업여성의 태도를 분석한 표 6에 의하면, 여성취업을 긍정적으로 생각하는 응답자 비율은 32.9%에 불과하였다. 다시 말해서, 취업여성의 1/3정도만이 자신의 취업과 관련된 여성의 성공을 위한 노력의 불필요성, 남성의 우선적 취업, 가사와 자녀교육의 여성책임, 정리해고과정에서 맞벌이 부부의 경우 여성의 우선적 해고, 여성의 낮은 취업은 여성의 가사노동이나 자녀양육 부담 탓, 여성의 취업은 남편에 대한 보조역할이라는 진술에 반대하는 태도를 취하였다. 즉 취업여성 10명 가운데 3명만이 여성의 취업활동을 남성과 비슷한 수준에서 적극적으로 평가하였다.

반면에 취업여성의 35.2%는 여성의 취업에 관해 부정적인 태도를 갖고 있었으며, 중립적인 태도를 갖고 있는 사람도 31.9%나 되었다. 따라서



취업여성의 다수는 자신이 참여하고 있는 경제활동을 당당하게 평가하려고 하지 않았다. 여성의 경제활동에 대한 부정적인 평가는 이들 취업여성들이 아직도 남성 중심적 가부장제적 문화를 내면화하고 있거나 혹은 경제활동을 하는 과정에서 겪은 현실적인 어려움을 수긍하는 것으로 이해할 수 있다. 그런 의미에서 여성의 경제활동참여를 활성화시키기 위해 우리사회는 다음과 같이 두 가지 측면의 노력이 겸비되어야 할 것이다.

첫 번째 노력은 우리사회를 지배하고 있는 남성 중심적인 가부장제적 유교문화를 청산하는 일이다. 가부장제적 유교문화의 청산은 사회구조의 개혁 차원에서 제도개혁과 의식개혁이 함께 추진되어야 할 것이다. 특히 호주제의 폐지나 가족제도의 보완(상속, 재산분할권 등)이 우선적으로 이루어져야 할 것이다. 여기에 여성 스스로의 끊임없는 노력도 필수적이다. 서구 유럽의 여성역사가 말해주듯이, 여성 차별적인 사회구조를 변화시키기 위한 여성 스스로의 의식전환과 노력이 있을 때 남녀평등사회는 보다 앞당겨 질 수 있기 때문이다. 그런 의미에서 여성 스스로 자신의 경제활동에 대한 여성 차별과 편견을 극복하려는 노력과 함께 실천적 행위가 수반되어야 할 것이다.

<표 6> 취업여성의 여성취업현상에 대한 태도 분석

태      도	빈    도	비    율
매우 긍정적으로 생각한다	52	4.1
대체로 긍정적으로 생각한다	365	28.8
그저 그렇다	404	31.9
대체로 부정적으로 생각한다	363	28.6
매우 부정적으로 생각한다	83	6.6
합                    계	1267	100.0

### 3. 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족 분석

본 연구의 주요 목적은 가사노동에 부담을 많이 느끼고 있는 취업여성 일수록 직장생활 만족수준이 낮을 것이라는 가정을 검증하는 것이다. 표 2에 나타나 있듯이, 직무만족은 직장생활과 관련된 내용 10가지 문항으로 구성하였다. 직무만족 척도를 구성한 10가지 문항 하나 하나와 취업여성의 가사노동부담 변수간의 교차분석결과에 의하면, 취업여성의 근무환경 변수를 제외한 나머지 9가지 내용은 직무만족과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.

본 연구는 공간적 제약으로 인하여 10개 문항으로 구성된 취업여성의 '직무만족'과 가사노동 부담 변수간의 관련성만을 소개하였는데, 표 7은 가사노동부담과 직무만족 사이에 유의미한 차이가 있음( $X^2 = 19.76$ ,  $p < .01$ )을 보여주고 있다. 즉, 가사노동 부담을 적게 느끼는 취업여성일수록 직장생활에 만족을 느끼는 사람이 많았고, 이러한 결과를 좀더 자세히 살펴보면 다음과 같다.

먼저 직장생활에 불만족을 느끼고 있는 취업여성은 20.1%로 응답자의 10명 가운데 2명으로 나타났다. 직장생활에 불만족을 느끼고 있는 취업여성 가운데 가사노동 부담을 크게 느끼고 있는 취업여성이 22.2%로서 부담을 적게 느끼는 여성의 16.5%에 비해 약 6% 정도 많았다. 그리고 직무만족에서 중간 수준을 유지하고 있는 사람은 47.9%로서 전체 취업여성의 절반 정도를 차지하였다. 이러한 생각을 갖고 있는 취업여성 중에서는 가사노동 부담이 적은 여성이 그렇지 않은 여성보다 약간 높게 나타났다.

반면에 직장생활에 만족을 느낀다고 응답한 취업여성은 32.0%로 전체 취업여성 가운데 약 1/3을 차지하였다. 이들 중에서 가사노동 부담을 적게 느끼고 있는 여성의 비율은 40.4%로서 부담을 많이 느끼고 있는 여성의 28.8%에 비해 11.6% 가량 많았다.

이상과 같이 취업여성의 가사노동 부담 정도에 따라 직무만족 수준에 일정한 차이가 있음을 확인하였다. 그런 의미에서 기혼취업여성의 성공적인 직장생활 보장을 위해서는 가사노동 부담을 완화시킬 줄 수 있는 대안이 모색될 필요가 있다. 이런 결과는, 비록 연구방법 및 자료구성에 있어서 한계가 있을지라도, 그 동안 선행적으로 제기되어 왔던 취업여성

의 ‘성공적인’ 직장생활과 ‘가사노동’ 전담에 따른 ‘이중적 고통’ 문제를 부분적으로 확인하였다는 점에서 그 의의가 크다고 하겠다.

<표 7> 취업여성의 가사노동 부담과 일상생활만족간의 관계 분석

가사노동 부담 일상생활만족	적은 편이다		중간 정도		많은 편이다		합 계	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
매 우 불 만 족	5	1.9	4	1.2	28	4.5	37	3.0
대 체 로 불 만 족	38	14.6	60	18.0	111	17.7	209	17.1
그 저 그 령 다	112	43.1	165	49.4	307	49.0	584	47.9
대 체 로 만 족	80	30.8	98	29.3	164	26.2	342	28.0
매 우 만 족	25	9.6	7	2.1	16	2.6	48	4.0
합 계	260	100.0	334	100.0	626	100.0	1220	100.0

$$X^2 = 19.76, p < .01$$

#### 4. 취업여성의 직무만족 요인분석

앞에서 검토하였듯이, 취업여성의 가사노동 부담은 자신의 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이런 결과를 좀더 정확하게 확인하기 위하여 본 연구는 취업여성의 직무만족과 관련된 변수들을 중심으로 단순상관관계를 검토한 다음 회귀분석을 시도하였다.

##### 1) 주요 변수간의 상관관계 분석

취업여성의 직무만족에 영향을 미치는 변수들간의 관련성과 상호간의 독립성을 검토하기 위해 취업여성과 관련된 일부 변수들간의 상관관계를 분석하였고, 그 결과는 아래와 같다. 즉 변수간의 상관관계(r)는 최저 .033(취업여성의 근무기간과 가사노동부담)에서 최고 .588(연령과 교육수준) 사이에 분포하여 각 변수들이 어느 정도 독립성을 확보하는 동시에 상호관계를 유지하고 있음을 확인하였다.

표 8에 의하면, 취업여성의 직무만족은 상관관계 분석에 도입된 모든 변수들과 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 다시 말해서, 가사노동

부담을 크게 느끼고 있는 취업여성일수록 직무만족 수준은 낮았고 ( $r=-.102$ ,  $p<.01$ ), 여성취업에 긍정적인 태도를 갖고 있는 여성일수록 직무만족 수준이 높았고( $r=.219$ ,  $p<.01$ ), 취업여성의 연령이 낮을수록, 교육수준이 높을수록, 생활수준이 높을수록, 취업여성이 종사하는 직장 규모가 클수록, 출근시간이 짧게 걸릴수록, 그리고 근무기간이 오래된 취업여성일수록 직무만족 수준이 높게 나타났다.

다른 한편, 취업여성의 가사노동 부담과 관련된 변수들 가운데 직장규모와 근무기간 변수를 제외한 나머지 모든 변수는 가사노동 부담 변수와 유의미한 관련성을 갖고 있었다. 여성취업에 부정적인 태도를 갖고 있는 여성일수록, 나이가 많을수록, 교육수준이 낮을수록, 생활수준이 낮을수록, 그리고 출퇴근시간이 많이 걸리는 취업여성일수록 가사노동 부담이 큰 것으로 드러났다.

그밖에 나머지 변수간의 상관관계 모두는 유의미하게 나타났다. 이들 중에서 취업여성의 연령과 교육수준 사이에는 매우 강한 관련성이 발견되고 있는데, 교육수준이 높은 취업여성일수록 연령이 낮았고( $r=-.588$ ), 교육수준이 높은 여성일수록 여성취업에 대해 긍정적이었고( $r=.458$ ), 나이가 많은 취업여성일수록 여성취업에 부정적인 태도를 갖고 있었으며( $r=-.341$ ), 교육수준이 높을수록 직장규모가 큰 작업장에 근무하는 성향이 있었고( $r=.334$ ), 그리고 근무기간이 오래된 여성일수록 생활수준이 높게 나타났다( $r=.281$ ).

<표 8> 취업여성 관련 주요 변수들간의 상관관계

변 수	직무 만족	가사노동 부 담	여성취업 태 도	연 령	교육 수준	생활 수준	직장 규모	출퇴근 시 간	근무 기간
직무만족	1.000								
가사노동 부담	-.102**	1.000							
여성취업 태도	.219**	-.097**	1.000						
응답자 연령	-.163**	-.176**	-.341**	1.000					
응답자 교육	.372**	.128**	.458***	-.588***	1.000				
생활수준	.264**	-.067*	.128**	-.073**	.247**	1.000			
직장규모	.310**	.041	.192**	-.210**	.334**	.072*	1.000		
출근시간	.202**	-.077**	.167**	-.131**	.228**	.057*	.383**	1.000	
근무기간	.276**	-.033	.111**	.203**	.165**	.281**	.203**	.099*	1.000

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

## 2) 취업여성의 가사노동 부담 및 직무만족 요인분석

<표 9>는 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 영향을 미치는 요인 분석결과를 정리한 것이다. 먼저 취업여성의 가사노동 부담에 관한 회귀 분석에 의하면, 취업여성의 가사노동 부담에 유의미한 영향을 미치는 요인으로서는 응답자의 인구-사회적 변인 가운데 유아 변수 하나밖에 없었다. 즉 유아를 갖고 있는 취업여성일수록 가사노동 부담이 큰 것으로 나타났다( $\beta = .114$ ,  $p < .01$ ). 다음으로 취업여성의 직무관련 변수 중에서는 출퇴근 소요시간과 근무시간 변수가 가사노동 부담에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 즉 출퇴근 시간이 오래 걸리지 않은 취업여성일수록 가사노동부담이 낮았고( $\beta = -.114$ ,  $p < .01$ ), 근무시간이 긴 취업여성일수록 가사노동 부담이 큰 것으로 나타났다( $\beta = .144$ ,  $p < .001$ ). 그러나 배우자의 일반적 특성 변수들 가운데 어떤 변수도 취업여성의 가사노동 부담에 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 다만 가사노동 주요 담당자 변수만이 부분적으로 취업여성의 가사노동 부담에 영향을 미치고 있었는데, 가사노동을 담당하고 있는 취업여성 본인에 비해 타인을 고용하여 가사를 전담시킨 취업여성의 경우 가사노동 부담이 낮은 것으로 나타났다( $\beta = -.069$ ,  $p < .05$ ).

다음으로 취업여성의 직무만족분석에 의하면, 취업여성의 가사노동 부담 변수의 영향력은 여러 가지 관련 변수들이 통제된 상황에서 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있었다( $\beta = -.162, p < .001$ ). 그리고 취업여성의 직장규모, 근속기간, 임금수준, 근무시간 및 고용지위 등도 취업여성의 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 즉 근속기간이 길수록, 직장규모가 클수록, 근무시간이 길지 않을수록, 소득이 많을수록, 취업여성이나 혹은 그 배우자가 비정규직보다는 고용주 및 자영업에 종사할수록 직무만족 수준은 높은 것으로 나타났다. 그리고 가사노동 주요담당 변수는 취업여성의 직무만족에 약하게 영향을 미치고 있었다. 즉 취업여성 본인이 가사를 담당하고 있는 경우보다는 가족구성원 중에서 가사를 담당한 경우 취업여성의 직무만족 수준은 다소나마 높게 나타났다( $\beta = .070, p < .06$ ).

이상의 분석결과에 의하면, 취업여성의 임금, 근속기간, 직장규모, 고용지위, 그리고 가사노동 부담 변수가 여성의 직장생활만족에 가장 중요한 요인으로 확인되었다. 특히 본 연구가 관심을 가졌던 취업여성의 가사노동 부담은 여러 변수들을 통제한 이후에도 지속적으로 취업여성의 직무만족에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 따라서 취업여성의 가사노동 부담은 가정의 소득수준, 취업여성의 근속기간, 작업장 규모, 그리고 고용지위 변수와 함께 취업여성의 직장생활 만족에 결정적인 영향을 미치는 요인으로 간주할 수 있다.

&lt;표 9&gt; 취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 회귀분석

종속변수 주요 변수	가사노동 부담		직 무 만 족	
	B	$\beta$	B	$\beta$
상 수	3.076***		3.555***	
가사노동 부담	-		-.097	-.162***
여성취업 태도	.010	.075	-.013	-.017
근속 기간	-.001	-.008	.016	.166***
근무직장 규모	-.011	-.018	.058	.154**
지난주근무시간	.009	.136**	-.004	-.098**
출근 소요시간	-.130	-.122**	.038	.060
고용지위				
정규직	.103	.050	-.169	-.135
비정규직	.068	.032	-.342	-.270*
고용주/자영업	-	-	-	-
남편 교육수준	.025	.040	.021	.056
남편의 연령	-.002	-.017	.003	-.041
남편 고용지위				
정규직	-.024	-.012	-.056	-.046
비정규직	-.051	-.020	-.147	-.097*
고용주/자영업	-	-	-	-
가사노동 담당				
가족원	.050	.016	.135	.070+
타인고용	-.319	-.069*	.055	.019
취업여성 본인	-	-	-	-
응답자 연령	-.018	-.150	-.002	-.022
교육수준	.003	.005	-.006	-.013
생활 수준	-.090	-.063	.012	.013
평균 소득	.001	.012	.001	.203***
유아 있음	.264	.114*	-	-
유아 없음	-	-	-	-
R <sup>2</sup>	.106		.307	

+ p&lt;.06, \* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01, \*\*\* p&lt;.001

## V. 요약 및 결론

이상의 분석으로부터 본 연구는 다음과 같은 사실을 발견하였다. 먼저 취업여성 가운데 대부분이 여전히 가정에서 가사노동의 주요 담당자로 분류되었다. 그리고 취업여성은 가정 밖의 경제활동에도 불구하고 남편과의 가사노동 부담이 정립되지 않은 상태에서 가사노동에 큰 부담을 갖고 있었다. 예를 들면, 응답자의 약 50% 정도가 가사노동에 어려움을 느낀다고 응답하였다. 더욱이 전체 응답자(취업여성) 가운데 1/3 정도만이 자신의 취업활동을 긍정적으로 생각하였을 뿐 대부분은 자신의 경제활동 참여를 부정적으로 평가하였다. 이러한 결과는, 비록 우리사회를 지배해 왔던 남성 중심적인 가부장제적 유교문화가 최근 들어 약화되었다고 하지만, 여전히 여성차별적인 역할모델을 제공하는데 영향력을 갖고 있음을 보여준 것으로 해석할 수 있다.

취업여성의 가사노동 부담 요인분석에 의하면, 취업여성의 근무시간, 출퇴근 소요 시간, 가사노동 주요 담당자, 그리고 유아 여부 변수 등이 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다. 즉 지난주 근무시간이 길수록, 출퇴근 시간이 오래 걸릴수록, 가사노동을 취업여성이 담당하고 있는 경우, 그리고 6세 미만의 어린이를 갖고 있는 취업여성일수록 가사노동 부담이 더 큰 것으로 나타났다.

그리고 취업여성의 직무만족 분석에 의하면, 먼저 직장생활에 만족을 느끼고 있는 응답자 비율은 약 32%로 1/3 수준에 머물고 있었다. 다음으로 회귀분석에 의하면, 가사노동 부담 정도는 직무만족에 긍정적으로 유의미한 영향을 미쳤고, 그밖에 취업여성의 직장규모, 근속기간, 근무시간, 소득규모, 그리고 고용지위 변수가 취업여성의 직무만족에 커다란 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 즉 취업여성이 근무하는 작업장 규모가 크고, 근속기간이 길고, 근무시간이 짧고, 소득이 많으며, 그리고 고용주/자영업에 종사할수록 여성의 직무만족은 상대적으로 높았다. 그리고 가사노동 전담의 경우 취업여성에 비해 가족원이 전담한 경우 직무만족 수준은 다소나마 높게 나타났다.

오늘날 기혼여성의 경제활동 참여는 크게 증가하였고, 향후 계속해서 증가할 것으로 예상된다. 그럼에도 불구하고 본 연구의 분석결과에서 드러



났듯이, 취업여성의 대부분은 여전히 가정에서 가사의 주요 담당자로 분류되고 있는 반면에 남편의 가사노동 참여는 상대적으로 매우 낮은 수준에 있다. 이처럼 많은 여성들은 가정 밖의 경제활동에 종사하면서도 가정의 가사노동 전담자 역할로부터 결코 자유롭지 못한 것으로 나타났다. 따라서 취업여성은 가정 밖의 경제활동에도 불구하고 가정에서 줄지 않고 있는 가사노동 부담에 따른 스트레스라는 ‘이중적 고통’에 시달리고 있다. 이런 상황을 고려하여 본 연구는 취업여성의 가사노동이나 자녀양육 부담완화, 그리고 직장생활의 만족수준을 높여 줄 수 있는 몇 가지 방안을 모색해 보았다.

첫째, 취업여성의 직무만족 분석에서 드러났듯이 취업여성의 근속기간과 작업장 규모가 직무만족에 매우 커다란 영향을 미치고 있었다. 이러한 결과가 의미하는 것은 여성의 경력지속성과 노동시장에 중요한 메시지를 제시한다. 먼저 여성의 노동시장 참여가 M자형 곡선형태를 띠고 있듯이, 여성은 결혼 전에 직장생활을 하다가 결혼이나 자녀출산 및 자녀양육 문제로 일자리를 그만 두는 성향이 있다. 이는 바로 여성의 경력단절을 의미하며, 여성의 경력단절을 예방할 수 있는 자녀양육 문제가 일차적으로 해결되어야 할 것이다. 특히 자녀양육에 따른 비용을 사회적으로 부담하는 방안이 장기적으로 모색되어야 할 것이다. 예를 들면, 취업여성을 위한 직장내 탁아소 설치 확대 및 내실 있는 운영, 탁아방에 대한 정부의 실질적인 재정지원이 강화되어야 할 것이다. 특히 직장내 탁아소 설치하는 직장규모에 따라 제약을 받기 때문에 직장규모가 작은 경우 인접지역에 있는 직장들이 공동으로 탁아소를 설치하여 운영하는 방안을 적극 모색할 필요가 있다. 그리고 취업여성의 작업장 규모 변수는 노동시장과 관련된 것으로 여성이 대기업을 비롯한 ‘공시적’ 노동시장에 자유롭게 진입할 수 있도록 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다. 다음으로 여성의 경제활동 참여 확대에도 불구하고 여성의 가사노동 부담이 줄어들지 않는 것은 남성은 생계책임자, 여성은 가사담당자라는 ‘이분법적’ 혹은 ‘전통적인’ 성역할 태도가 아직도 우리사회에 강하게 남아있기 때문이다. 이러한 남녀 차별적인 사회구조 하에서 여성의 경제활동 참여는 여성에게 자아실현이나 자기완성이 아닌 스트레스로 작용할 가능성을 배제할 수 없다. 그런 의미에서 사회구성원 모두가 양성평등적인 성역할 모델을 학습할 수 있는 교육과 홍보가 강화되어야 할 것이다.

학교의 교과과정에서 양성평등 교육뿐만 아니라 성인남녀를 대상으로 성역할 재사회화 교육도 필요하다. 왜냐하면 가부장제적 유교문화에 함몰되어 있는 어머니들은 가사노동의 전담자 역할을 자신의 딸에게 학습시키는 성향이 있기 때문이다. 다시 말해서, 부모에 의한 ‘전통적인’ 성역할 태도가 자녀세대에게 끊임없이 전승되고 있는 현 상황은 궁극적으로 한국사회에서 남녀 차별적인 성역할 태도를 계속 재생산하여 지속시키는 기능으로 작용할 가능성이 높다. 서구 유럽의 여성역사가 보여주듯이, 여성 차별적인 사회구조를 변화시키려는 여성의 끊임없는 노력이 없이는 남녀평등사회를 구현할 수 없다. 그런 의미에서 여성 스스로의 의식전환 노력과 함께 이를 뒷받침해 줄 수 있는 사회교육 확산을 통한 기성세대의 남녀 평등 역할 인식에 대한 교육강화도 필요하다. 이러한 일련의 과정은 가정에서 가사 노동이나 자녀양육 과정에 남편의 참여를 자연스럽게 유도하는 동시에 여성 차별적인 가부장제적 유교문화를 청산하는데 기여함으로써 여성의 지위향상과 삶의 질 향상에 기여할 것이다.

마지막으로 본 연구가 갖는 의의와 한계점은 다음과 같다. 본 연구는 취업여성의 경제활동 참여와 가정의 가사노동 전담에 따른 ‘이중적 고통’을 경험적 자료분석을 통해 부분적으로 확인하였다는 점에서, 그리고 취업여성의 행복에 가사노동의 경감, 즉 남편이나 다른 가족원의 참여가 필요하다는 것을 간접적으로 확인했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있을 것이다. 이러한 기여에도 불구하고 본 연구는 몇 가지 측면에서 한계점을 갖고 있다. 먼저 남편의 가사노동 참여를 직접 측정하지 못하고 배우자의 가사노동 및 자녀양육 부담을 통하여 간접적으로 측정하였다. 더욱이 취업여성의 가사노동 부담 변수를 측정하는데 단일 변수를 사용하였기 때문에 그 다양한 내용을 포함하지 못하였다. 그 결과 취업여성의 가사노동에 대한 보다 자세한 분석이 불가능하였다. 그리고 취업여성의 직무만족 내용을 구성하고 있는 문항들이 포괄적이지 못하는 한계점을 내포하고 있다. 그런 의미에서 향후 이런 문제점을 보완하여 좀더 체계적인 연구가 진행되어 취업여성의 일상생활에 대한 종합적인 이해와 구체적인 대안모색, 그리고 나아가서 취업여성의 삶의 질 관련 이론화에 기여할 수 있는 작업이 진행되길 기대한다.

## 참고문헌

- 김미경·주재선(2002). 여성의 노인부양부담이 취업실태에 미치는 영향 분석, 한국여성개발원·한국 인구학회 주최 여성의 생애와 취업 학술대회 자료집.
- 김리진·윤종희(2000). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육 스트레스에 관한 생태학적 연구, 대한 가정학회지, 38권 12호, 47쪽~58쪽.
- 김양희(1995). 직장여성의 성희롱 경험과 관련정책에 관한 의식, 여성연구, 49호, 37쪽~56쪽.
- 김현희(2001). 대안정치세력으로서의 여성 : 21세기 한국여성의 투표행태의 전환가능성 연구, 경제와 사회 52호(겨울호), 227쪽~251쪽.
- 박경숙(2002). 한국여성의 생애 : M자형 취업곡선과 저출산력의 함의, 한국여성개발원·한국인구학회 주최 여성의 생애와 취업 학술대회 자료집.
- 박성연·임미리(2002). 취업모의 직업관련 특성, 탁아기관의 질 및 심리적 안녕감이 양육행동에 미치는 영향, 한국가정관리학회, 20권 2호, 57쪽~68쪽.
- 박성옥·김정훈(1995). 취업모의 가정생활과 일의 균형을 위한 방안 모색, 대한가정학회지, 33권 4호, 13쪽~25쪽.
- 박수미(2002). 한국여성들의 첫 취업 진입 퇴장에 미치는 생애사건의 역동적 영향, 한국사회학, 36집 2호, 145쪽~174쪽.
- 방하남(2000). 직무만족도와 생활만족도의 결정요인과 상호작용효과에 관한 연구, 노동경제논집, 23(특별호), 133쪽~154쪽.
- 석드보라·이기영(1999). 부부의 가사노동 자기역할인식과 사회화저항감, 한국가정관리학회지, 17권 3호, 171쪽~185쪽.
- 송영희(1998). 직무만족에 영향을 주는 직무특성요인에 관한 연구, 서강대학교 석사학위논문(미간행).
- 신경아(2001). 노동시장과 모성, 가족의 문제 : 남성중심적 노동자 모델을 넘어서, 경제와 사회, 51호(가을호).
- 신유근(1991). 인사관리론 : 경문사.
- 유봉민(1997). 인사행정론 : 형설출판사.

- 이성희 · 강성희(2002). 기혼직장여성의 탁아실태와 직무만족도, 한국가정관리학회지, 20권 3호, 101쪽~110쪽.
- 이승미 · 이성희(2001). 전라북도 직장여성의 직장 내 가부장적 특성에 관한 탐색적 연구, 대한가정학회지, 39권 1호, 191쪽~204쪽.
- 이승희(1993). 한국인의 정치적 태도와 행태의 성차 연구, 한국정치학회보, 26집 3호.
- 이희정 · 이숙현(1995). 취업모의 심리적 안녕, 대한가정학회지, 33권 6호, 25쪽~41쪽.
- 임정빈 · 김명희(1984). 가사노동 가치에 대한 주부의 의식조사연구-서울시 거주 주부를 중심으로, 한국가정관리학회지, 2권 1호, 13쪽~33쪽.
- 장지연(2001). 비정규직 노동의 실태와 쟁점 : 성별차이를 중심으로, 경제와 사회, 52호(가을호).
- 장혜경(1997). 직장내 성차별 관행과 인식 실태조사 및 교재개발. 여성연구, 35권.
- 전보윤(1989). 주부의 취업유무에 따른 만족도가 아동양육 역할수행에 미치는 영향. 건국대학교석사논문.
- 조금희(1999). 생산직 기혼여성의 노동부담 침 건강상태와 대처방안과의 관계- 대구시 생산직 기혼여성을 중심으로. 경희대 박사학위논문.
- 조미환 · 임정빈(1997). 기혼남성의 가사노동참여, 한국가정관리학회지 15권 4호, 369쪽~86쪽.
- 조옥라(1985). 한국사회와 여성의 갈등. 한국사회와 갈등연구 : 현대 한국 사회연구소
- 최운실(1992). 한국기업과 국내미국계기업에 근무하는 대졸 사무직 여성의 직무만족도 비교 : 은행을 중심으로. 연세대학교 경영대학원 석사학위논문(미간행).
- 최재열(1991). 직무만족수준의 결정요인에 관한 실증적 연구. 조선대 박사학위논문(미간행).
- 한경미(1989). 취업주부의 가사노동시간에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 7권, 1쪽~13쪽.
- 한경혜(1994). 동반자적 부부관계의 정립을 위한 소고, 여성연구, 44호, 87쪽~105쪽.
- 한 준(2002). 기혼여성의 직업이동. 한국사회학회 2002년 후기사회학대

회 발표문.

허경옥(1994). 부인과 남편의 가사 및 육아시간 결정요인 연구, 한국가정  
관리학회지, 12권 2호, 90쪽~105쪽.

황수경(2002). 기혼여성의 경제활동참여에 관한 연구. 한국노동패널연구  
2002-01.

Bedian, Arthur, G. R. Pizzolatto, and K. M. Kacmar(1991). Age,  
Tenure, and Job Satisfaction. *Journal of Vacation Behavior*  
4.

Belsky, J., B. Gilstrap, and M. Rovine(1984). The Pennsylvania  
infant and family development project, *Child Development*,  
Vol. 55 : 692-705.

Belsky, J. and J. Kelly(1994). *The Transition to parenthood : How a  
first child changes a marriage* : Delacorte Press.

Fournat, G.P., M.K. Distefono, and M.W. Pryer(1966). Job satisfaction :  
Issues and Problem. *Personal Psychology*. Vol 19 : 165-183.

Friedan, Betty(1963). *The feminine mystique*. New York : Norton.

\_\_\_\_\_ (1981). *The Second Stage*. London : Micheal Joseph.

Hartman, Heidi(1981). The family as the locus of gender, class,  
and political struggle : The example of housework, *Signs*  
Vol. 6(Spring) : 366-394.

Hoschild, A(1989). *The Second shift*. New York : Viking.

Locke, E. A(1976). The Tenure and Causes of Job Satisfaction.  
*Handbook of Industrial and Organizational Psychology*,  
edited by M. D. Dunnette. Skokie, IL : Rand McNally.

McCormick, Ernest J., and Joseph Tiffin (1974). *Industrial  
psychology*. Englewood Cliffs. N.J : Prentice-Hall.

Munchinsky, P. M(1977). Employee Absenteeism : A Review of the  
Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10:326-340.

Organ. D. W(1977). A Reappraisal and Reinterpretation of the  
Satisfaction-causes-performance Hypothesis. *Academy of  
Management Review*, 2 : 46-53.

- Orpen, C(1978). Work and Nonwork Satisfaction : A Causal-correlational Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 63:530-532.
- Osborn, R. N., James G. Hunt, and L. R. Janch(1980). *Organization Theory : An Integrated Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Park, Chaekyu(1991). Women in the Korean society : change and limitations? Unpublished paper.
- Porter, L. W., and R. M. Steers(1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Thompson, L. and A. Walker(1989). Gender in families, women and men in marriage, work, and parenthood, *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 51 : 854-871.
- Schmitt, N., and A. G. Bedian(1982). A Comparison of LISREL and Two-stage Least Squares Analysis of a Hypothesized Life Job Satisfaction Reciprocal Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67:806-817.
- Smith, H. C(1955). *Psychology of Industrial Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Smart, C(1989). *Feminism and the power of law*. New York : Routledge.

## A Study on the Relationship between Employed Women's Housework and Job Satisfaction

Chaekyu Park\*

The purpose of this study is to examine any relationship between employed women's housework and their job satisfaction, and to suggest some alternatives to reduce the heavy burden of the employed women's housework. In order to accomplish these objects, this study uses the research data of employed women collected by Korean Women's Development Institute.

The findings of this study can be summarized as follows; First, most of employed women are classified as the major house workers, and two-thirds of employed women negatively evaluated their participation in employment activities. And the relationship between employed women's housework and their job satisfaction is significant. That is, according to the cross-tabulation between these two variables, employed women who are less troubled with their housework feel the higher job satisfaction. Regression results also show that employed women's housework has a significant effect on their job satisfaction. And the employed women who are working in the large company, have higher income, and have infants, are higher in job satisfaction level.

Today it is estimated that many married women will participate in outside economic activity. In spite of their economic activity participation, employed women are not free from their charge in housework or child caring. It is highly possible that the double roles of employed women become a double suffering for them. In this context this study considers some alternatives to remove the employed women's double-suffering and to improve their job

---

\*Jeonbuk Women's Development Institute, Senior Researcher

satisfaction. First, it is necessary to transform the traditional or the gender-based sex-role attitude of male-livelihood and female-domestic work into male-female equality one. Next, it is reasonable to consider some alternatives to support child caring by the public society or government beyond the private family sector.