

성별 근로자의 직업만족도와 관련요인

Job Satisfaction Comparison Between Gender and The Influencing Factors on Job Satisfaction

박 은 옥*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

산업화가 더욱 진전되면서 여성의 취업율이 증가함에 따라 여성의 경제활동이 활발해지고 있으나, 현재 한국에서 여성노동력은 이중대우를 받고 있다. 법적으로는 지난 88년 남녀고용평등법이 시행된 이후로 동일가치의 동일노동은 동일임금이라는 원칙이 세워졌고, 가족법의 개정으로 재산분할청구권이 인정됨에 따라 가사노동에 대한 경제적인 가치가 새로이 평가되게 되었다. 또한 모자보건법과 근로기준법에 의해 모성을 보호하기 위한 출산과 육아와 관련한 휴가가 보장되어 있어서 법제상으로 볼 때 모성은 국민경제 전체의 입장에서 보호해야 하는 것으로 되어있다(KIWD, 1991). 그러나 여성근로자에 대한 고용관행과 승진, 인사발령시의 노무관행 및 임금, 기타 처우 등은 이 원칙에 어긋나는 것으로 보인다. 제한된 직종의 고용, 승진기회의 차별, 임금의 차별 등이 그 예인데, 이것은 여성의 낮은 생산력에 의한 것이라기 보다는 일 자체가 성에 따라 할당되며, 성에 따라 직종 분포가 달라지고, 여성노동은 노동시장에서는 부차적이고 가계보조적으로 인식되는 사회통념에서 비롯되는 것이다(Lee, 1994).

많은 연구에서 취업은 좋은 건강과 연관되는 것으로

나타났다(Bird & Fremont, 1991; Cochrane & Stopes-Roe, 1981; Jennings, Mazaik & McKinlay, 1984; Kritz-silverstein et al., 1992; Nathanson, 1980; Passannante & Nathanson, 1985; Verbrugge, 1983; Verbrugge & Madans, 1985; Waldron & Jacobs; 1989). 취업자가 건강한 것은 취업이 건강에 영향을 주었다기 보다는 건강한 사람일수록 취업할 가능성이 높기 때문에 생기는 차이(healthy worker effect)일 수도 있으나, 취업은 일관되게 건강과 상관성이 있으며, 연령, 성, 교육, 결혼 상태, 종족 등의 변수를 보정하고도 여전히 취업자의 건강수준이 비취업자에 비해 유의하게 좋으며, 취업의 결정인자는 성, 교육, 연령, 경력 등으로 건강이 취업에 영향을 줄 가능성이 적고(Waldron, Herold, Dunn & Staum, 1982), 취업은 가구수입을 증가와 경제적 어려움의 감소를 통해 신체적 안녕감을 증진시킬 수 있다.

취업과 관련하여 직업만족도는 삶의 질이나 건강수준, 그리고 조직의 생산성이나 효율성에 중요한 요인으로 여겨지고 있다. 직업만족도 혹은 직업역할의 질은 삶의 질이나 건강수준과 연관성을 갖고 있다는 연구가 많이 보고되었다. Barnett et al.(1993)은 300명의 정규직 맞벌이 부부를 대상으로 연령, 교육수준, 직업적 특성, 결혼의 질, 결혼기간, 부모상태, 가구 수입 등

* 제주대학교 의과대학 간호학과

의 변수를 통제한 후에 직업역할의 질과 심리적 디스트레스 간의 연관성을 성별로 비교 검토한 연구에서 직업역할의 질은 남녀 모두에게 심리적 디스트레스를 감소시키는 것과 연관성이 있었고, 그 크기에 있어서 성별에 따른 차이는 거의 없었다고 하였다. Bergman et al.(1996)는 심리적 스트레스와 직무만족도와 삶의 질, 자가보고 건강 사이에 관련성이 있다고 하였고, Yoon(1996)의 연구에서도 직무만족도는 신체화 증상의 정도와 관련성이 있다고 보고되었다. Pugliesi (1995)는 일이 복잡할수록 직무만족도가 높고, 직무만족도가 높을수록 긴장감을 감소시키고 행복감을 증가시킨다는 연구결과를 보고하였다. 이와 같은 직업만족도는 건강에 중요한 요소이고 실질적인 연관성을 갖고 있다고 할 수 있다.

한편, 직업만족도는 여러 가지 요인에 의해 영향을 받는데, 조직전체요인, 작업환경요인, 직무내용요인, 개인요인 등 4가지로 구분해 볼 수 있다(Porter & Steers, 1973; Chae, 1993에서 재인용). 조직전체요인은 조직내의 전 근로자에게 적용되는 변수로서 여기에는 임금과 승진기회, 회사정책과 절차, 조직구조 등이 있는데, 임금의 경우 근로자의 기대를 충족시키고 다른 사람이나 자신의 노력에 비해 상대적으로 공정하다고 느낄 때 종업원의 직무만족은 높아지게 된다. 승진에 있어서도 공정성에 대한 종업원의 생각이 직무만족에 영향을 미친다. 조직구조 측면에서는 직위가 높을수록 직무만족이 높아지는 경향이 있으며, 의사결정의 분권화가 클수록 직무만족은 높다고 한다. 작업집단을 구성하는 요인 가운데는 종업원에 대한 배려가 큰 리더쉽 스타일이 종업원의 직무만족을 높여준다는 연구결과가 있고, 참여적 의사결정이 직무만족을 증가시키며, 작업규모가 클수록 직무만족은 감소하고, 동료작업자와의 관계에 있어서는 자기자신과 비슷한 특성, 관심, 신념을 지닌 작업자들에게 마음이 끌리고 편안해질 수 있으며, 이런 경우 직무만족이 높다고 한다. 작업조건은 깨끗하고 정돈된 작업장, 적절한 장비, 온도, 습도, 소음 등이 적정선을 유지할 때 직무만족이 증가한다고 한다. 작업내용과 관련해서는 직무범위와 역할모호성, 역할갈등이 영향을 미치게 된다. 직무범위가 클수록 직무만족이 높다고 하고, 역할모호성과 역할갈등은 스트레스를 유발하므로 직무 만족을 감소시키게 된다. 개인적 특성은 연령과 경력, 성격 등이 직무만족에 영향을 미친다고 한다. 개인적 특성 가운데 직무만족도와 관계되

는 것은 연령과 교육수준, 가족의 월평균 수입, 막내의 연령 등이다. 연령에 따른 직업만족도의 차이는 유의한 차이가 있다는 보고도 있고(Kim, 1983), 차이가 없다는 연구도 있다(Jeon, 1987; Kim, 1981). 교육수준이 높을수록 직무만족도가 높고(Jeon, 1987; Kim, 1983), 월평균 수입이 많을수록 직무만족도가 높다는 보고가 있으며(Jeon, 1987; Kim, 1981), 결혼과 관련된 변인으로는 결혼만족도가 높을수록(Suh, 1985; Lee, 1976; Jeon, 1987), 주부 취업에 대한 가족원의 태도가 우호적일수록(Jeon, 1987; Kim et al., 1996), 또 남편의 지지도가 높을수록 직업만족도가 높았다(Kim, 1988). 직업특성과 관련된 변인은 직종, 근무기간, 취업동기 등이다. 전문기술직에 종사하는 집단의 직업만족도가 높고, 사무직, 생산직의 순서로 직업만족도가 높게 나타났다(Kim, 1988). 또한 근무기간이 긴 집단이 짧은 집단보다 직업만족도가 높았다(Kim, 1988). 취업동기가 비경제적인 이유일 경우 직업만족도가 높은 것으로 나타났다(Jeon, 1987; Lee, 1976).

성별에 따라 주로 취업해 있는 직종, 직위, 임금수준에서 차이가 있고, 여성은 남성에 비해 성차별과 불리한 노동조건으로 인해 직장생활에서 어려움을 경험하게 되므로, 직종, 직위, 임금수준 등이 직업만족도에 중요한 요인임을 고려하면(Jeon, 1987; Kim, 1981; Kim, 1988), 여성과 남성 간에는 상당한 직업만족도 차이가 존재할 것으로 보인다. 본 연구는 성별에 따라 근로자의 근무만족도를 비교하여, 이를 통해 현존하는 남녀간 직업만족도의 차이를 밝히고자 하며, 이러한 연구는 상대적으로 여성이 남성보다 건강수준이 낮은 것으로 보고되고 있는 바, 이러한 남녀간 건강상의 차이를 설명하는 데 일조할 수 있을 것으로 여겨진다. 또한 취업이 건강에 중요한 요인이고, 취업을 했는가보다는 직업만족도가 건강수준을 더 잘 예측한다고 하는데, 본 연구는 근로자의 취업특성과 직업만족도 실태를 성별에 따라 비교 분석하고, 직업만족도를 비교함으로써 근로자의 건강향상을 위한 기초자료로 이용하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 근로자의 직업만족도를 파악하기 위한 연구로써 구체적으로 첫째, 성별 취업특성을 파악하고, 둘째, 성별 직업만족도를 비교분석하며, 셋째, 성, 연

령, 교육수준 등의 인구학적 특성과 취업특성이 직업만족도에 영향을 주는 정도를 알아보고자 한다.

3. 용어정의

직업만족도는 개인이 직무 자체, 급여, 감독 등 직업에 관련된 요소들에 대해서 갖는 일련의 태도(Sizilagy & Wallace, 1980), 혹은 책임감과 성장 가능성과 같은 여러가지 직무 요소에 대해서 개인이 만족하고 있는 정도(Lutans, 1981)로 정의하고 있다. 직업만족도는 자기의 직업에 대해서 주관적으로 느끼는 느낌(Kim, 1988), 자기 직업을 스스로 평가해서 얻게 되는 주관적 만족 정도를 일컫는다(Jeon, 1987). 본 연구에서 직업만족도는 하는 일, 인사, 복리후생, 임금, 장래성, 작업환경, 인간관계, 근로시간에 대해 주관적으로 느끼는 만족 정도로 정의한다.

II. 연구 방법

1. 연구자료

본 연구는 국민의 삶의 질과 관련된 사회적 관심사와 주관적 의식에 관한 사항을 조사하여 삶의 수준과 사회적 변동을 파악하고 이를 사회개발정책의 기초자료로 제공하기 위해 1998년 10.18-27일에 실시된 사회통계조사 자료를 이차 분석하였다. 사회통계조사는 매년 실시되고 있는데, 매년 조사내용을 달리하여 부문별로는 4년마다 1번씩 조사를 하게 된다. 1998년에는 가족, 복지, 노동부문에 대한 조사가 이루어졌다.

2. 연구대상

1998년 사회통계조사(NSO, 1999)는 전국 30,000 표본가구내의 만 15세 이상 가구원(약 70000명)에 대해 조사가 이루어졌다. 1995년도 인구주택총조사 10% 표본조사 결과자료를 모집단의 기초자료로 사용하였고, 모집단의 대표성 제고와 시도별 독립적 추정을 위해 1차적으로 서울특별시를 비롯한 7대도시와 9개도로 층화한 후 9개도에서는 다시 동부 및 읍면부로 나누어 총 25개층으로 구성하였다. 표본의 크기는 시도별 목표정도를 충족시킬 수 있는 범위내에서 조사 가능한 최적 표본을 산정하였으며, 전국적으로 총

1231개 조사를 표본규모로 결정하였다.

표본조사구 추출을 위한 추출명부는 서울특별시를 비롯한 7대도시와 9개도로 층화한 후 9개도에서는 다시 동부 및 읍면부로 나누어 총 25개 지역별로 작성하였으며 조사구의 정렬은 각 층별 조사를 주택특성에 의해 분류한 다음, 같은 주택 특성내에서 조사구내 취업자의 산업구성비로 재분류하였다. 25개 층별로 정리한 표본추출명부에서 각 지역별로 설정된 표본규모수만큼 크기에 비례하는 확률계통추출방법에 의해 표본조사구를 추출하였다. 표본으로 선정된 표본조사구를 조사구내 가구를 평균 8개 가구씩 묶은 구역으로 분할하고, 무작위로 인접한 3개구역을 조사구역으로 결정하고 조사구역내의 모든 가구를 표본가구로 결정하였다. 최종적으로 28,800가구가 표본으로 선정되었고, 70139명에 대해 조사가 이루어졌다.

본 연구에서는 연구대상자를 20세이상 64세이하의 성인가운데 지난 1주간 활동상태 항목에서 '1.취업'이라고 응답하고, 종사상의 지위가 '4.상용(정규직 근로자를 의미함), 5.임시'에 응답한 사람으로 한정하였다. 종사상의 지위가 고용주, 자영자, 무급가족 종사자, 일용직 근로자 등인 경우 근로여건만족도에 대한 조사항목에 대해 응답이 불가능한 경우가 많다. 이는 근로여건만족도가 주로 고용된 근로자를 대상으로 하고 있는 것과 무관하지 않다고 본다. 따라서 고용주나 자영자, 무급가족 종사자, 일용직 근로자 등을 제외하였다.

3. 자료수집방법

면접을 원칙으로 하고 조사대상자를 만나기 어려운 경우에만 자가보고식으로 조사하였다.

4. 분석자료

인구학적 특성으로 성과 연령 및 교육정도, 혼인상태가 포함되었고, 직업과 관련된 변수로는 종사하고 있는 산업과 직업, 종사상의 지위와 직업선택요인 등이 포함되었으며 취학전 자녀여부, 여성취업에 대한 태도, 여성취업 장애요인이 조사되었다. 근로여건만족도는 임금근로자를 대상으로 하여 각 항목에 대한 만족도를 조사하였으며, 그 항목은 일(직장 자체에 대한 만족도가 아니라 일의 내용, 양, 성격 등 직무와 관련된 만족도), 인사(승진, 인사이동 및 배치 등에 관련된 만족

도), 복리후생(직장의 복지시설, 후생 등과 관련된 만족도), 임금(임금, 급여액의 절대액이 아니라 일에 대한 그 대가로서 상대적인 임금의 만족도), 장래성(현재보다는 승진기회, 임금, 후생 등 직장의 장래성과 관련된 만족도), 작업환경(작업환경의 안전, 위생 및 사무실의 공간적 환경 등과 관련된 만족도), 인간관계(직장 내에서의 상하간, 동료간, 남녀간의 인간적 관계에 대한 만족도), 근로시간(근로시간은 임금, 일의 특수성 등과 연관성을 갖고 있으나, 이를 배제한 근로시간자체에 대한 만족도) 등 12개 항목이 포함되었다.

각 항목마다 1. 매우불만 --- 5.는 매우불만으로 5점 Likert scale로 측정되었으며, 6.모르겠다와 7.해당없음이 있었다. 6번과 7번에 해당하는 경우는 결측치로 처리하였으며, 1.매우불만-5.매우 만족으로 역산하여 분석하였다.

5. 분석방법

SAS 6.01을 이용하여 빈도와 백분율, 평균 등 기술적 통계분석을 실시하였고 성별 분포를 비교하기 위해 X^2 -test를 하였으며, 직업만족도의 성별 비교를 분

석하기 위해 t-test를 실시하였고, 일반적 특성 및 취업특성이 직업만족도에 영향을 주는 정도를 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 분포

성별 일반적 특성에 따른 분포는 <Table 1>과 같다. 근로자 전체로 보면 30-39세 대상자가 33.40%로 가장 많고, 20-29세가 30.93%로 취업자의 약 64%는 20대와 30대가 차지하고 있었다. 이를 성별로 나누어 살펴보면 각기 다른 분포를 보이는데, 남성의 경우 30-39세가 37.77%로 가장 많은 반면, 여성의 경우 20-29세가 42.18%로 취업자의 대다수가 젊은 여성임을 알수 있다. 이러한 연령에 따른 분포는 남성과 여성 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

교육수준에 따른 분포에서도 성별로 유의한 차이를 보이는데, 남성의 경우 40.89%가 전문대학 졸업 이상의 학력을 가지고 있었고, 고졸인 경우는 45.77%이고, 중졸이하의 경우는 13.34%였다. 여성은 41.62%

<Table 1> Distribution of General Characteristics by Sex

	Male(N=11750)		Female(N=7004)		Total		X ²	p
	Freq	%	Freq	%	Freq	%		
Age	20-29 yrs	2844	24.20	2954	42.18	5798	30.92	689.07 0.001
	30-39 yrs	4438	37.77	1826	26.07	6264	33.40	
	40-49 yrs	2688	22.88	1383	19.75	4071	21.71	
	50-64 yrs	1780	15.15	841	12.01	2621	13.98	
Education	- Middle school	1568	13.34	1834	26.19	3402	18.14	503.97 0.001
	High school	5378	45.77	2915	41.62	8293	44.22	
	College -	4804	40.89	2255	32.20	7059	37.64	
Marital Status	Unmarried	2591	22.05	2654	37.89	5245	27.97	1185.03 0.001
	Married	8928	75.98	3784	54.03	12712	67.78	
	Widows	67	0.57	389	5.55	456	2.43	
	Divorced	164	1.40	177	2.53	341	1.82	
Occupation	Profession/Management	3496	29.75	1481	21.15	4977	26.54	1547.15 0.001
	Clerk	2105	17.91	1698	24.24	3803	20.28	
	Service	879	7.48	1811	25.86	2690	14.34	
	Physical Labor	5270	44.86	2014	28.75	7284	38.84	
Employment status	Full-time	8928	75.98	3025	43.19	11953	63.74	2041.74 0.001
	Part-time	2822	24.02	3979	56.81	6801	36.26	
Satisfaction for living status	Very unsatisfied	743	6.33	616	8.80	1359	7.25	59.71 0.001
	Unsatisfied	2679	22.81	1731	24.73	4410	23.53	
	Not bad	5997	51.06	3336	47.66	9333	49.79	
	Satisfied	1850	15.75	1081	15.44	2931	15.64	
	Very satisfied	476	4.05	236	3.37	712	3.80	

는 고졸이었고, 32.20%는 전문대졸 이상이었으며, 중졸 이하의 학력을 가진 경우는 26.19%로 나타났다.

혼인상태에 따른 분포를 보면 남성의 경우 미혼이 22.05%이고 사별이나 이혼의 경우는 1.97%이며, 나머지 75.98%는 유배우자인 것으로 나타났다. 여성의 경우 37.89%가 미혼이고, 54.03%가 유배우자였으며, 사별의 경우 5.55%, 이혼의 경우 2.53%로 남성에 비해 사별과 이혼, 미혼인 비율이 높고, 유배우자 비율이 상대적으로 적게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로도 유의하였다.

직업에 따른 구분은 다음과 같이 이루어졌다. 입법 공무원, 전문가, 기술공 및 준전문가로 분류된 경우는 전문행정직으로, 농업 및 어업 숙련근로자와 기능원 및 관련 기능근로자, 장치, 기계조작원 및 조립원, 단순노무직근로자는 기능/단순노무직으로 범주화하였다. 서비스직은 서비스 근로 및 시장판매근로자를 의미한다. 이런 구분 하에서 남성의 경우 전문행정직이 29.75%를 차지하였고, 기능/단순노무직이 44.86%였으며, 사무직은 17.91%, 서비스직은 7.48%인 것으로 나타났다. 반면 여성의 경우 전문행정직이 21.15%, 사무직이 24.24%, 서비스직이 25.86%, 기능/단순노무직은 28.75%였다. 여성은 남성에 비해 서비스직, 사무직에 종사하는 비율이 높았고, 남성은 기능/단순노무직과 전문행정직에 종사하는 비율이 높았으며 이러한 차이는 유의한 것이었다.

고용형태에 따른 분포에는 남성은 정규직으로 일하는 경우가 75.98%, 임시직이 24.02%인 반면, 여성

은 정규직이 43.19%, 임시직은 56.81%로 임시직 비율이 남성에 비해 매우 높게 나타났다.

생활수준에 대한 만족도에 대해서는 매우 만족 혹은 약간 만족에 응답한 비율은 남녀 비슷하게 나타났으나 매우 불만, 약간 불만이라고 응답한 비율은 여성의 경우에 다소 높게 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의하였다.

2. 성별 직업만족도

성별 직업만족도를 비교한 결과는 <Table 2>에 제시된 바와 같다. 하는 일, 승진, 배치 및 이동, 직장에서 의 장래성, 인간관계(상하관계, 동료간) 등의 항목에 대해서는 남성이 여성에 비해 유의하게 만족도가 높게 나타난 반면, 임금(일에 비해), 근무환경(안전, 위생상태 등), 노사관계 등의 항목에 대해서는 여성이 남성에 비해 유의하게 높은 만족도를 보였다. 복리후생이나 남녀간 인간관계에 대해서는 남녀간 유의한 차이가 없었다. 남성의 경우 동료간 인간관계, 남녀간 인간관계, 하는 일, 상하간 인간관계 순으로 만족도가 높았고, 임금, 승진, 근로시간 등에 대해 만족도가 낮았다. 여성의 경우 남녀간 인간관계, 동료간 인간관계, 상하간 인간관계, 하는일 순으로 만족도가 높았고, 임금, 복리후생, 승진 등에 대해 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 각 문항의 총점은 남성의 경우 평균 31.10, 여성은 27.79로 남성이 전반적으로 직업만족도 수준이 유의하게 높았다.

<Table 2> t-test for Job Satisfaction by Sex

Job satisfaction Item	Male(N=11750)		Female(N=7004)		t	p
	M	S.D	M	S.D		
Task	3.24	0.91	3.19	0.90	3.57	0.0004
Promotion	2.77	0.88	2.69	0.85	4.89	0.0001
Placement	2.86	0.83	2.82	0.81	2.26	0.0238
Wage	2.49	0.92	2.53	0.89	-2.56	0.0105
Benefits	2.62	0.91	2.61	0.87	0.27	N.S
Future in the work	2.72	0.96	2.67	0.94	4.16	0.0001
Working environment	2.86	0.95	2.93	0.87	-5.08	0.0001
Employer-Employee relation	2.78	0.90	2.91	0.84	-5.08	0.0001
Human relation(with boss)	3.22	0.81	3.19	0.78	2.49	0.0129
Human relation(with companion)	3.44	0.75	3.38	0.74	4.82	0.0000
Human relation(with opposite gender)	3.33	0.70	3.34	0.72	-0.66	N.S
Working hours	2.80	0.95	2.86	0.96	-3.63	0.0003
Total (Range 12-60)	31.10	8.21	27.79	8.56	26.01	0.0001

<Table 3> Regression coefficients on Job satisfaction

Independent Variables	b	β	t	p
Sex	0.38	0.02	3.35	0.0008
Age	-0.04	-0.05	-6.62	0.0001
Education	0.95	0.14	18.24	0.0001
Occupation	1.13	0.06	8.17	0.0001
Emploment status	6.67	0.38	56.74	0.0001
Marital Status	1.00	0.05	6.93	0.0001
SES satisfaction	2.12	0.23	36.38	0.0001
R^2			0.3334	
F			1338.47	
p			0.0001	

Sex : Female = 0 Male = 1

Occupation : Non-profession=0 Profession=1

Employment status : Part-time=0 Full-time=1

Marital status : Unmarried=0 Married=1

3. 직업만족도에 영향을 주는 정도

직업만족도에 영향을 주는 요인은 아주 많으나 본 연구에서는 사회통계조사에 포함된 변수 가운데 활용가능한 인구학적 특성과 직업특성, 생활수준에 대한 만족도 등을 독립변수로 하여 각 변수가 직업만족도에 영향을 주는 정도를 파악하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석결과는 <Table 3>에 제시하였다. 분석결과에 따르면 여성에 비해 남성이 직업만족도가 높고, 연령이 어릴수록, 교육수준이 높을수록 직업만족도가 높으며, 비전문직보다 전문직인 경우, 임시직보다는 정규직인 경우에 직업만족도가 높으며, 미혼보다는 기혼인 경우 직업만족도가 높고, 생활수준에 만족할수록 직업만족도도 높게 나타났다. 이들 변수 가운데 근무유형, 즉 정규직/임시직 여부가 가장 크게 영향을 주는 것으로 나타났고 다음으로 영향정도가 큰 것은 생활수준에 대한 만족도였다. 세 번째로는 교육수준이었고, 연령이나 직업, 혼인상태는 거의 비슷한 정도의 영향을 지니고 있고, 성별이 가장 작은 영향을 주는 것으로 나타났다. 이 모델은 p-value 0.001 수준에서 유의하였고, 성, 연령, 교육수준, 직업, 고용상태, 결혼상태 및 생활수준에 대한 만족도 등에 의해 직업만족도의 33.34%가 설명되는 것으로 나타났다.

V. 논 의

본 연구에서는 1998년도 사회통계조사 자료 가운데 20-64세 성인으로 정규직, 혹은 임시직으로 취업한 사람만을 대상으로 하였다. 성별로 경제활동참여율을 파

악하기 위해 20-64세 전체 조사대상 가운데 지난 1주간 활동상태를 묻는 문항에 대해 취업이라고 응답한 사람의 비율을 분석하였다. 그 결과 취업이라고 응답한 사람은 여성의 경우 53.90%, 남성의 경우 80.39%였다. 이 가운데 여성의 경우 무급가족종사자라고 응답한 사람은 24.56%나 되었고, 자영자의 비율은 16.64%였으며, 일용직도 10.52%로 나타났다. 반면 남성의 경우 무급가족종사자라고 응답한 사람은 1.73%에 지나지 않고, 26.20%는 자영자, 고용주라고 응답한 사람도 9.01%, 일용직은 8.07%였다. 정규직으로 취업해 있는 사람은 전체 취업자 중 여성의 경우 19.57%에 불과한 반면, 남성의 경우는 41.88%였다. 임시직은 여성취업자 가운데 25.74%, 남성취업자 가운데 13.12%로 나타났다(Table 4 참조).

본 연구에서는 직업만족도에 응답한 사람을 연구대상으로 한정하고자 정규직과 임시직으로 고용된 근로자만으로 대상으로 삼았는데, 위와 같은 분석은 여성이 경제활동 참여율에서 상당히 저조하고, 즉 남녀 취업의 기회가 동등하다고 보기 어렵고, 그 종사상의 지위가 무급가족종사자 등 실질적으로 경제활동을 수행하지만 그에 상응하는 대가를 받지 못하거나 임시직, 일용직 등 불안정한 상태의 경제활동을 하고 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 직업만족도에 관계없이 취업자가 비취업자에 비해 건강수준이 높다는 점 고려할 때, 여성과 남성의 건강상 차이를 설명하는 데 중요한 시사점이 있다고 보여진다. 물론 경제활동 참여율에서 큰 차이를 보이는 것이 비단 취업의 기회만이 이유는 아닐 것이다. 직업이 없는 여성과 남성을 대상으로 구직 의도와 실업에 대한 태도, 실업에 대한 반응 등을 조사한 한 연구에서 남성이 직업

<Table 4> Employment Status by Sex

		Male		Female	
		Freq	%	Freq	%
Employment	Unemployed	5246	18.61	13222	46.10
	Employed	21504	80.39	15460	53.90
	Subtotal	26750	100.0	28682	100.0
Employment status	Employer	1937	9.01	458	2.96
	Self-employer	5634	26.20	2573	16.64
	Family worker without wage	371	1.73	3797	24.56
	Full-time	9005	41.88	3026	19.57
	Part-time	2822	13.12	3979	25.74
	Day to day	1735	8.07	1627	10.52
	Subtotal	21504	100.0	15460	100.0

을 구하는 데 더 많은 시간을 보내고, 실업을 수치스럽게 생각하는 경향이었으며, 여성은 가사일에 대한 책임과 직장생활의 보상이 적은 이유로 취업을 거부하는 경우도 있었다(Kulik, 2000). 여성 실업에 대해 사회가 더 용인하는 분위기이고, 가사일에 대한 책임 등으로 여성취업이 어려운 것도 사실이다.

연구대상자의 연령별 분포에서 여성은 42%정도가 20-29세 사이에 분포하고 있고, 미혼의 비율이 상대적으로 높다는 점에서 여성의 경우는 남성에 비해 결혼과 함께 직장을 그만두는 경우가 많다는 것을 알 수 있으나 그럼에도 불구하고 유배우자인 경우가 54.04%로 비교적 높은 비율로 맞벌이 부부가 증가하는 사회적 변화를 반영한 결과라고 여겨진다.

직업분포에서는 성별 차이가 뚜렷하게 나타나 남성은 전문적이고 임금수준이 높은 직업, 혹은 고강도의 노동을 요하는 직업에서 상대적으로 그 비율이 높고, 여성은 서비스직이나 사무직, 기능/단순노무직/전문행정직에서 20-30%사이의 고른 분포를 보였다. 단순비교하기는 곤란하지만, 여성의 직업분포가 전문행정직 분포가 21.15%에 이르는 것은 1993년도 기혼취업여성의 직종별 분포에서 전문행정직은 5.8%에 불과하였던 결과와 비교할 때 대단히 큰 차이가 난다. 이러한 차이는 본 연구에서 취업한 대상자 중 고용자나 자영자, 무급가족종사자, 일용직 등에 종사하는 경우를 제외하였기 때문에 나타난 것일 수 있고, 부분적으로는 여성의 전문직 진출이 증가한 결과라고 여겨진다.

고용형태에서는 남녀간 차이가 심각하게 나타난다. 절반 이상의 여성이 임시직 형태로 고용되어 있어 상당히 불안정한 직업을 갖고 있음을 알 수 있다. 남성의 경우 1/4이 임시직으로 여성에 비해서는 형편이 낫지

만 남성도 불안정한 취업을 하고 있다는 것을 알 수 있다. 이러한 현상은 1998년 이후 고용시장이 더 악화되었으므로 더 심화되었을 것으로 예측된다. Cheung & Scherling(1999)이 대만 근로자를 대상으로 한 연구에서도 남성의 직업만족도가 더 높은 것으로 나타났는데, Roxburgh(1999)의 연구에서는 성별 직업만족도의 차이는 유의하지 않았다. 이는 가부장적 사고가 강한 아시아권과 다른 유럽이나 북미 등의 나라들과 다를 수 있음을 보여주는 것이다.

전반적인 직업만족도는 예상했던 바대로 남성이 여성에 비해 높게 나타났다. 만족도가 높은 항목은 남녀 모두 인간관계에 대해서었는데, 취업이 건강에 유익한 까닭 중에 하나로 취업을 통해 사회적 지지망의 확대를 들 수 있다는 점에서 중요한 의미가 있는 것 같다. 임금에 대해서는 여성이 남성보다 만족도가 더 높다는 것은 의외의 결과이다. 이는 임금의 절대액이 많아서라기보다는 하는 일에 비해 받는 임금에 대한 만족도로 상대적인 개념을 담고 있기 때문이라고 생각된다. 직장에서의 장래성이나 승진 등의 항목에 대해서 여성의 만족도는 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과는 여성이 승진 기회 등에서의 차별 등을 받고 있음을 반영한 것으로 보여진다.

성과 연령, 교육수준, 직업, 고용형태, 혼인상태, 생활수준 등이 직업만족도에 영향을 주는 정도를 보면 정규직인가 임시직인가에 따른 고용형태가 가장 큰 영향을 주고 있음을 알 수 있다. 여성의 경우 임시직 비율이 남성에 비해 매우 높다는 것을 고려할 때 여성의 직업만족도가 낮은 것은 상당부분 취업의 불안정성과 관련이 있다고 볼 수 있다.

직업의 경우 전문행정직이 그렇지 않은 직업을 가진

사람에 비해 직업만족도가 높는데, 이러한 결과는 직종이 전문기술직에 종사하는 집단의 직업만족도가 높고, 사무직이 그 다음이며, 생산직의 직업만족도가 가장 낮았다는 연구와 일치하는 결과이다(Kim, 1988).

생활수준에 대한 만족도도 큰 영향을 주는 변수인데, 이는 두 가지로 해석할 수 있다. 하나는 생활수준이 임금수준이 높다는 것을 간접적으로 말해주는 것이라고 볼 때 높은 임금수준을 반영한 결과일 수 있다는 것이다. 연구에 따르면 임금수준이 높을수록 직업만족도가 높았다(Kim, 1981; Jeon, 1987). 다른 하나는 생활수준이 높은 경우 취업동기가 비경제적인 이유일 수 있고, 취업동기가 비경제적인 것일 때 직업만족도가 높다는 결과(Jeon, 1987)를 반영하고 있다는 것이다.

연령의 경우 기존 연구에서는 연령이 증가할수록 직업만족도가 높거나 유의한 차이가 없었는데(Kim, 1983; Kim, 1981; Jeon, 1987), 본 연구에서는 연령이 증가할수록 오히려 직업만족도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조사 당시 한국이 IMF 관리체계에 하에 있으면서 기업의 구조조정과 조기명예퇴직의 권고 등으로 고용이 불안해진 것과 연관될 수 있다고 여겨진다.

교육수준이 높을수록 직업만족도가 높다는 것은 기존 연구와 일치하고(Kim, 1983; Kim, 1980; Jeon, 1987), 혼인상태와 관련하여서는 기존 연구가 주로 기혼취업여성인 경우 이중의 역할부담으로 역할갈등이나 역할스트레스가 많을 것이라는 가정하에 기혼취업여성을 대상으로 한 연구가 많았는데(Kim et al., 1996; Jeon, 1987; Suh, 1985), 본 연구에서는 기혼인 경우에 직업만족도가 더 높게 나타나고 있다. 혼인상태에 따른 이러한 직업만족도의 차이는 성별에 따라 다를 수 있다고 판단되는데, 이러한 부분은 좀 더 연구가 필요하다고 생각된다.

비록 성별이 직업만족도에 가장 적은 영향을 준다는 결과를 보였지만, 성별 직업분포, 고용형태나 교육수준의 차이, 성별 혼인상태에 따른 취업률의 차이가 크고, 또한 고용형태나 교육수준, 직업, 혼인상태 등이 각각 직업만족도에 유의한 변수이며, 이들 변수의 효과를 통제하고나서도 성별이 직업만족도의 차이에 유의하다는 점을 염두해 두고 해석해야 할 것이다. 즉 성별 자체도 직업만족도에 유의한 요인이지만, 고용형태나 직업 분포, 혼인상태 등이 성별 자체보다 더 큰 영향요인이며, 성별에 따라 고용형태나 직업분포, 혼인상태에 따른 취

업률의 차이가 크므로 이러한 차이가 성별에 따른 직업만족도의 차이를 심화시킬 것으로 파악된다.

VI. 요약 및 제언

1. 요약

본 연구는 근로자의 직업만족도를 파악하기 위한 연구로써 성별 취업특성을 파악하고, 성별 직업만족도를 비교분석하며, 인구학적 특성과 취업특성이 직업만족도에 영향을 주는 정도를 알아보고자 수행되었다.

본 연구를 수행하기 위해 1998년 10.18-27일 사이에 면접 혹은 자가보고에 의해 수집된 사회통계조사 자료 가운데, 20-64세 성인으로 정규직이나 임시직으로 취업중인 사람을 대상으로 이차분석하였다. 본 연구에서 이용한 변수는 근로여건만족도를 묻는 문항 12개 항목과 직업, 종사상의 지위(고용형태) 등의 직업특성과 성, 연령, 교육정도, 혼인 상태 및 생활수준에 대한 만족도였다.

분석결과 성별 근로자의 연령, 교육수준, 직업, 고용형태, 생활수준에 대한 만족도 등의 분포에 유의한 차이가 있었으며, 전반적으로 직업만족도는 남성이 높았고, 각 항목별로는 남녀간 다소 다른 양상을 보였다. 직업만족도에 가장 큰 영향을 주는 것은 고용형태였는데 임시직보다 정규직의 직업만족도가 높았고, 생활수준에 대한 만족도가 높을수록, 교육수준이 높을수록 직업만족도도 높았는데 이들이 비교적 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 직업, 혼인상태, 연령, 성 등도 직업만족도에 유의한 영향을 주는 변수였다. 성, 연령, 교육수준, 직업, 고용상태, 결혼상태 및 생활수준에 대한 만족도 등에 의해 설명되는 변량은 33.34%였다.

2. 제언

직업만족도는 인간의 삶의 질이나 건강수준에 중요한 요인이다. 여성과 남성의 건강상 불평등은 일부 경제활동참여여부와 직업만족도의 차이에 의해 일부 설명되기도 한다. 이에 따라 직업만족도의 성별 비교를 통한 본 연구 결과는 몇가지 점에서 의미가 있다.

근로자의 성별에 따른 연령, 교육수준, 결혼상태 등에 따른 분포는 남녀간 상당한 차이를 보이고 있고 이러한 결과는 고용시장에서 여전히 성에 따른 차별이 존

재하고 있음을 간접적으로 보여주고 있다. 또한 직업이나 종사상의 지위(고용형태)에서도 성에 따른 차이가 컸다. 뿐만 아니라 본 연구는 정규직 및 임시직으로 고용된 취업자에 대해서만 연구를 수행하였는데, 전체적으로 여성의 비취업율이 높고, 취업이라고 응답한 사람 가운데에서도 무급 가족종사자 비율이 높았다. 앞으로 보다 더 여성에게 취업의 기회를 넓히고 그에 상응하는 대가를 지불함으로써 일을 통한 보람을 느낄 수 있도록 제도적, 정책적, 사회적 뒷받침이 있어야 할 것이다.

정규직/임시직 여부가 직업 만족도에 가장 중요한 요인으로 나타났는데, 여성의 경우 임시직의 비율이 절반을 훨씬 넘어서고, 남성의 비율과 비교할 때 두 배 이상이 된다는 것은 여성의 직업만족도를 떨어뜨리는 주요 요인으로 작용할 수 있다는 점이고, 따라서 향후 직업만족도의 향상과 건강증진을 위해 고용의 안정화를 위한 여러 가지 전략을 도모하여야 할 것이다.

직업만족도는 조직전체의 요인과 작업환경, 직무내용 등에 의해 영향을 받는데, 이러한 요인들 역시 성별에 따라 차이가 있을 것으로 보이며, 기혼취업여성인 경우 이중역할로 인한 부담도 성별 직업만족도의 차이에 영향을 줄 것으로 보인다. 향후 연구에서는 이들 요인을 동시에 고려할 필요가 있다고 생각한다.

Reference

- Barnett, R. C., & Marshall, N. L. Raudenbush, S. W., & Brennan, R. T. (1993). Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: A study of dual-earner couples. *J of Pers Soc Psychol*, 64(5), 794-806.
- Bergman, B., Carlsson, S. G., Wright, I. (1996). Women's work experiences and health in a male-dominated industry. A longitudinal study. *J of Occup Env Med*, 38(7), 663- 672.
- Bird, C. E., & Fremont, A. M. (1991). Gender, time use, and health. *J of Health Soc Beh*. 32(2), 114 - 129.
- Chae, S. D. (1993). *An empirical study on job satisfaction for women worker in public company*. Graduate School of Soongsil University. Unpublished Master's Thesis.
- Cheung, C. K. & Scherling, S. A. (1999). Job satisfaction, work values, and sex differences in Taiwan's organization. *J Psychol*, 133(5), 563-575.
- Cochrane, R., & Stopes-Roe, M. (1981). Women, marriage, employment and mental health. *Brit J of Psychiat*, 139, 373-381.
- Jennings, S., Mazaik, C., & Mckinlay (1984). An investigation of the association between health and employment status in middle-aged women. *Soc Sci Med*, 19(4), 423-431.
- Jeon, E. K. (1987). *A study on professional Employed-Housewives' job satisfaction and the related variables*. Graduate school of Kon-Kuk University. Unpublished Master's Thesis.
- Kim, J. H., Park, S. O., Uh, E. J. (1996). Impacts of job preference on individual, family, working life among married women. *J of Kor Home Eco Acad Society*, 34(3), 173-185.
- Kim, K. S. (1988). *The relation between job satisfaction and marital satisfaction on married employed women*. Graduate School of Education, Ehwa Womens University. Unpublished Master's Thesis.
- Kim, S. H. (1983). *A study on job satisfaction for professional researchers*. Graduate School of Korea University. Unpublished Master's Thesis.
- Kim, T. S. (1981). *A study on adjustment to family and job life of professional women*. Graduate School of Kyungbuk National University. Unpublished Master's Thesis.
- Korean Institute of Women Development (1991). *Case reports on sexual discrimination of employment*. Korean Institute of Women Development
- Kritz-Silverstein, D., Wingard, D. L., & Barrett-Connor, E. (1992). Employment status and heart disease risk factors in

- middle-aged women: The Rancho Bernardo study. *Am J of Pub Health*, 82(2), 215 - 219.
- Kulik, L. (2000). Jobless men and women: A comparative study of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses. *J of Occup Org Psychol*, 73, 487-500.
- Lee, D. W. (1976). A study on dual role of employed women. *J of Kor Cultural Research Institute*, 27, 229-265.
- Lee, Y. J. (1994). *An empirical study on job stress among women worker*. Graduate School of Kyunghee University. Unpublished Master's Thesis.
- Lutans, F. (1981). *Organizational behavior*. 3rd ed. New York : MacGraw-Hill Book Co.
- Ministry of Statistics (1999). *Socail statistics survey report in 1998 year*. Ministry of Statistics.
- Nathanson, C. A. (1980). Social roles and health status among women : The significance of employment. *Soc Sci & Med*, 14, 463 - 471.
- National Statistical Office(NSO) Republic of Korea (1999). Report on the social statistics survey.
- Passannante, M. R., & Nathanson, C. A. (1985). Female labor force participation and female mortality in Wisconsin 1974-1978. *Soc Sci Med*, 21(6), 655-665.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychol Bulletin*, 80, 151-176.
- Pugliesi, K. (1995). Work and well-being: gender difference in the psychological consequences of employment. *J of Health Soc Beh*, 36(march), 57-71.
- Roxburgh, S. (1999). Exploring the work and family relationship. gender difference in the influence of parenthood and social support on job satisfaction. *J of Family Issues*, 20(6), 771-788.
- Sizilagy, A. D., & Wallace, M. J. (1980). *Organizational behavior and perfmrance*. Santamonica: Goodyear Publishing Co.
- Suh, D. I. (1985). *A study on marital satisfaction of employed couples*. Graduate school of Seoul National University. Master's Dissertation Paper.
- Verbrugge, L. M. (1983). Multiple roles and physical health of women and men. *J of Health Soc Beh*, 24(1), 16-30.
- Verbrugge, L. M., & Madans, J. H. (1985). Social roles and health trends of American women. *MMFQ/ Health and Society*, 63(4), 691 - 735.
- Waldron, I., Herold, J., Dunn, D., & Staum, R. (1982). Reciprocal effects of health and labor force participation among women: evidence from two longitudinal studies. *J of Occup Med*, 24(2), 126-131.
- Waldron, I., Jacobs, J. A. (1989). Effects of multiple roles on women's health - Evidence from a National longitudinal study. *Women & Health*, 15(1), 3 -19.
- Yoon, H. R. (1996). *A study on associantion between job satisfaction and physical symprom for hospital workers*. Graduate school of Chungnaml National University. Master's Dissertation Paper.

- Abstract -

Comparison on the Job Satisfaction between Gender and the Influencing Factors on the Job Satisfaction

*Park, Eun-Ok**

Purpose: This study were carried out to investigate the difference employment characteristics and job satisfactions by gender and to explore the influences of demographic status and employment characteristics on job satisfaction. **Method:** Social statistics survey data collected by Ministry of Statistics in 1998 were used for the secondary analysis in the study. Job satisfaction was measured by questionnaire which were consisted in 12 items such as task, promotion, placement, wage, benefits, future in the work, working environment, human relationship, working hours. **Result:** The results show that more than 50% of women were working as a part-time employees. Their education level were lower than men. Women workers were unmarried at higher percents than men. Men

were showed more satisfaction significantly in their job than women. Men also had higher job satisfaction with work task, promotion, placement, and human relation. Women had shown higher job satisfaction with wage, working environment, and employer-employee relationship. Employment status had the most important factor on the job satisfaction. And, living status satisfaction, education, age, occupation, marital status, employment status and sex were significant for the job satisfaction. 33.34% of the variance in the job satisfaction were accounted for by these variables. **Conclusion:** The results of this study showed that there were difference of job satisfaction between gender and employment status was the most predictive factors on the job satisfaction. Women had more unstable employment status such as part-time, employment on probation, or family employer without wage than men. Stability of employment could be considered as a strategy for enhancing job satisfaction for women.

Key words : Job satisfaction, Gender, Employee

* Cheju National University, School of Medicine, Department of Nursing