

여성인력의 직무태도 변화

천명섭* · 윤두열**

An Empirical Study on the Job Attitude Changes of Women Employees

Myung-Sup Chun · Du-Youl Yoon

Abstract

As the living standards have been enhanced thanks to rapid economic growth following industrial progress, today the advancement of woman into specialized jobs keep expanding not only for economic purpose such as increasing family income but also due to changed perception on woman's role, i.e. self-realization.

In the actual situations, however, women are generally placed in a inferior position compared with men in most jobs, despite existence of gender equality policy. Therefore, concern and study on female adaptation into job and their work attitude have become increasingly important, which can contribute to alleviating women's discontent in the work but to raising efficiency of job execution and improving work quality.

In this treatise, I researched the job attitude of women for the period of 1980 up to 2005, with interval of every 5 years. For empirical analysis, research has been done towards female teachers in elementary and middle schools as well as female workers in financial institutions. Both job fields have comparatively high percentage of female employees and have less sexual discrimination. The purpose of this vertical research is ① to find out how women workers perceive their job environment, ② to analyze empirically the change in female job attitude and their flow of consciousness. Ultimately this treatise aimed at contributing to efficient management of female work force in our society.

keyword 직무태도, 여성인력

* 인하대학교 경영대학 교수

** 시흥상공회의소, 경영학 박사

I. 서론

산업화 초기에 여성들은 단순 노동자로 일했으나 직업의 분화와 이로 인한 전문화로 인하여 직업의 수가 늘어나고 여성의 산업사회의 진출도 본격적으로 가능하게 되었다. 또한 평등사상의 보급은 여성의 지위향상의 기회를 주었고 여성의 교육은 활동영역을 한층 넓혀 주었으며 그들의 관심을 가정 밖으로 확대시켜 나갔다.

그리고 생활수준이 높아지고 가족 및 사회 구조가 변화함에 따라 저임금 노동력의 필요성, 가족 생활비의 증가로 인한 가정의 소득증대에 기여하기 위해 취업을 원하거나 또는 경제적 이유에서 뿐만 아니라 여성의 교육 수준의 향상과 취업요구의 상승, 그리고 자신의 사아실현이라는 인식으로의 전환으로 전문직으로의 여성 진출은 더욱 활발하게 나타나고 있다.

우리나라는 이러한 변화와 경제성장에 따른 인력수요의 증가에 따라 취업자 수는 남성이 1980년의 846만명에서 2003년에는 1,350만명으로 54.0%가 증가했으나, 여성은 522만명에서 910만명으로 74.5%가 늘어났다(통계청, 2004).

경제활동 참가율도 남성은 커다란 변화가 없으나 여성은 1980년의 42.8%에서 2003년에는 48.9%로 크게 증가했다. 또한 2003년 현재 우리나라 15세 이상 인구 중 경제활동인구 참가율은 52.8%로 해당 연령 남자의 77.9%, 여자의 52.8%가 참가하고 있다(OECD, 2004). 이 중 여성의 경제활동 참여비율은 캐나다(73.3%), 미국(69.7%), 영국(69.2%), 독일(64.5%), 프랑스(62.5%), 그리고 일본(59.9%) 등 선진국보다는 낮지만 꾸준한 증가세를 보이고 있다.

그러나 이와 같은 여성의 경제활동에 대한 양적인 증가는 계속되지만 남녀고용평등이라는 질적인 측면에서 채용, 임금, 승진 등에서는 현저하게 불리하고 부당한 처우를 받아온 것이 사실이며, 1988년도에야 비로소 남녀고용평등법이 시행됨으로써 남녀차별을 비롯한 그 동안의 각종 여성노동문제 현안이 개선되기 시작하였다.

지금까지 20세기가 남성과 여성, 생산과 소비, 인간과 자연을 이원화하였다면 21세기는 융합과 공생의 시기이며, 여기에서 여성적인 것이 내포하는 자연과 감성, 도덕이 본질적인 의미를 지닐 수 있다고 해석된다.

따라서 고도의 산업사회에서 여성의 역할이 증대되는 것은 세계적인 추세이며, 특히 지식기반 사회에서는 기존의 생산방식과 노동이 달라질 것이며, 정보나 지식의 생산 자체보다는 그 관리나 네트워크를 통한 교류가 더욱 중요해질 것으로 전망되고 있

다. 이처럼 지식경영 시대에는 창조력과 기술, 수평적이고 유연한 사고가 중시될 것이며 결과적으로 여성의 역할이 과거에 비해 더욱 중요해질 것이라고 한다(한국여성개발원, 2000). 나아가서 미래의 숙련된 전문기술관련 직종의 노동력 수요를 충족시킬 가장 큰 인력풀은 여성 집단이며(김태홍, 1998), 인력집단의 구성의 다양화가 기업성과에 큰 영향을 준다는 연구결과도 있다(F. Milliken & L. Martins, 1996).

그러나 실제 업무 내용면에서 볼 때, 아직까지도 여성은 남성의 보조적 역할을 벗어나지 못하고 있을 뿐 아니라 능력개발에 있어서도 소홀히 취급 받고 있다. 즉, 여성은 인적자원으로서 공평하게 활용되지 못하고 있다는 것이다. 이는 전통적 가치관에 그 주원인이 있다 하겠으나, 여성 스스로 자신에 대해서 과소평가와 제약을 가하고 있다는 점도 부인하지 않을 수 없다(김성국, 1998).

최근 들어 세계기업과 사회가 글로벌화되는 과정에서 조직의 유효성을 높이기 위해서는 지금까지 소외당해 왔던 여성인력의 효율적 활용이 중요한 과제로 대두되고 있다. 따라서 여성을 인간 그 자체로 또 조직과 사회의 구성원으로, 그리고 노동의 주체라는 다양한 측면에서 인식함으로써 조직의 활성화를 향상시키며, 나아가 조직유효성을 높이는 접근방법이 개인과 기업, 그리고 사회적 차원에서 이루어지는 것이 바람직하다고 하겠다. 이러한 관점에서 본 연구는, 1980년부터 수행된 선행연구(천명섭 외 2, 1985)의 연장선상에서, 과연 여성이 자신의 직무환경에 대해 어떻게 지각하고 있는가를 살펴보고, 여성의 직무태도에 어떠한 변화가 있는지를 실증적으로 분석하여 의식구조의 흐름을 파악하며, 또한 남성과의 비교 분석을 통해 상호 어떠한 차이가 있는가를 고찰하고자 하였다.

II. 여성인력의 경제활동과 직무태도

1. 여성인력의 경제활동

우리나라는 인력의 숙련도면에서는 1960년대 경공업성장기에는 노동집약적 산업을 위한 단순노동인력에 대한 수요가 주였으나, 1980년대 중반까지의 중화학공업 육성기에는 대량생산을 위한 숙련노동인력과 기술인력, 그리고 1980년대 말

이후 첨단기술 산업의 발전을 위한 구조조정기에는 반도체, 컴퓨터, 통신 등 첨단 분야의 전문기술 인력과 연구개발 인력의 중요성이 높아지면서다.

이러한 우리나라 고용 구조의 변화과정에서 주목할 만한 현상 중의 하나는 여성의 경제활동 참여가 빠른 속도로 증가하고 있다는 것이다. 이는 여성의 경제활동 참여 증가가 여성의 경제활동에 대한 의욕이 높아지고 여성의 취업기회가 확대되고 있음을 반영하는 것이 명백하다고 할 수 있다.

우리나라 여성인력의 경우 서비스직 종사자 비율이 매우 높으나 전문성이 떨어지는 업종에 치우쳐 있다는 문제점을 안고 있다. 그러나 1986년과 1996년간 분류체계가 상이하어 정확하게 비교할 수는 없지만 전문직의 비중은 크게 증가하고 있다<표 1>.

<표 1> 우리나라의 직종별 여성 취업 비율

구 분	1986년		구 분	1996년	
	여자	여자비율		여자	여자비율
전 체	100	39.0	전 체	100	40.6
행정관리직 종사자	0.2	3.7	고위임직원 및 관리자	0.3	4.6
전문기술직	5.3	35.5	전문가	4.2	35.2
			기술공 및 준 전문가	7.3	31.0
사무관련직	10.2	34.6	사무 직원	15.7	51.6
판매종사자	18.3	46.3	서비스 근로자 및 상점과 시장 판매 근로자	33.1	59.7
서비스직 종사자	17.0	61.2	농업 및 어업 숙련 근로자	12.7	46.8
판매+서비스	35.3	52.5	기능공 및 관련기능 근로자	9.2	24.0
농림수산 종사자	27.6	43.8	장치, 기계조직원 및 조립원	3.5	13.6
생산, 운수장비 운전자, 단순노무자	21.4	27.6	단순노무직 근로자	14.0	51.6

출처 : 미래인력연구센터, 1998.

이에 대한 원인을 몇 가지 원인을 좀더 살펴보면 다음과 같다.

① 산업의 분화

소비자의 다양한 욕구충족과 생산자의 효율 증대를 위하여 산업이 보다 다양하게 분화되면서 특히 서비스부문에서의 새로운 직종이 지속적으로 창출될 것이다. 새로운 직종은 인적자본에 기초한 직종이기 때문에 여성들에게 적합할 것이다.

② 정보화의 진전

정보는 사람의 능력과 결합되어 지식화되면서 부가가치를 창출하기 때문에 정보가 효율적으로 사용될 수 있도록 하는 정보화는 지식기반경제를 구축하는 지름길이다. 정보화는 PC의 보급 확대는 물론 정보통신 네트워크가 고도화되면서 빠른 속도로 확산되고 있는데, 지식기반경제가 산업사회와 다른 패러다임을 가지게 만드는 원천이 바로 이 정보화이다. 이러한 정보화의 진전은 다음과 같은 점에서 여성의 경제활동을 촉진하게 될 것이다.

③ 기업조직 및 근무형태의 변화

기업의 조직이 경직적이고 수직적인 피라미드 조직에서 유연한 수평조직으로 변화되고, 팀(team)간의 네트워크가 중시될 것이다. 인력관리도 명령, 통제적인 관리에서 스스로 자율적으로 관리하는 시스템으로 변화될 것이고, 의사소통도 하향식에서 다양한 채널을 통하여 이루어질 것이다<표 2>.

<표 2> 조직과 경영에서의 변화

요 소	구체계(old system)	신체계(new system)
작업장 조직	위계적 기능적이고 특화된 경직	수평적 다기능 팀간의 네트워크 유연
작업범위	좁다 한 가지 작업 반복적이고 단순하고 표준화	넓다 많은 작업 복수의 책임
고용자 숙련	특화	다기능
노동력 관리	명령/통제 시스템	자기관리
의사소통	하향식(top down)	광범위하게 분산
의사결정의 책임	명령체계	분권화
디렉션(direction)	표준화되고 고정적인 절차	일정한 변화 하에서의 절차
고용자 자율성	낮다	높다
조직에 대한 고용자 지식	좁다	넓다

출처 : U.S. DOC · DOE · DOL · NIL · SBA, 1999.

또한 근무(고용)형태도 다양해져 재택근무, 파트타임, 자유시간근로제(flexible time) 등으로 다양해질 것이다. 아직까지는 이러한 유연한 근무 형태가 외국에 비해서는 활성화되지 못하고 있는 실정이다.

④ 숙련구조의 변화

지식기반경제에서는 고학력, 고숙련, 다기능 인력에 대한 수요가 전보다 증가할 것이다. 즉 1950년대만 해도 노동력의 구성이 20%가 전문인력이었고, 20%가 기능인력(skilled), 60%가 단순인력(unskilled)이었으나 1997년 전문인력은 20%선을 유지하고 있는데 반해, 20% 이하가 단순인력, 60% 이상이 기능인력으로 현격한 변화를 보여주고 있다(U.S., DOC·DOE·DOL·NIL·SBA, 1999). 이러한 현상은 새로운 직종일 경우 두드러지게 나타날 것이고, 전통적인 직종의 경우도 기존의 인력들이 보다 광범위하고 심도 깊고 유연성 있는 다기능을 가질 것을 요구하게 될 것이다. 이처럼 전문적이고 고숙련을 요하는 직종에서의 고용 확대는 힘(man power)이 아닌 인적자원(human capital)을 요구하는 것이므로 이런 분야에서는 여성들이 비교우위를 가질 수 있다.

이 같은 현상은 전반적인 취업시장에서도 찾아볼 수 있다. 2005년도 통계청이 내놓은 2004년 고용동향에 따르면, 지난해 4년제 대졸 이상 학력의 여성취업자는 1백46만명으로 전년보다 8% 증가했다. 반면 남성 대학졸업자 취업 증가율은 2.2%에 그쳐 여성이 남성보다 3.63배 높았던 것으로 집계되었다. 특히 여성 대학졸업자는 지난 2004년 취업자가 10만7천8백명 늘어난 반면, 남성 대졸 취업 인구는 7만3천명 증가하는데 그쳐 대졸 취업 증가 인원수에서 사상 처음으로 여성이 남성을 추월했다. 또한, 2004년 11월 26일 발표된 국민은행의 하반기 대졸 신입행원 채용에서 합격자 210명 중 여성이 122명(58%)을 차지한데 이어, 11월 19일 발표된 기업은행 하반기 대졸신입행원 채용에서도 전체 합격자 104명 중 여성이 58명(56%)을 차지하여 금융권에서도 여성지원자의 강세 현상이 이어지고 있다(디지털 타임스, 2004).

뿐만 아니라 신세계, 롯데백화점을 비롯한 백화점 할인점 등 유통업체들이 2004년 하반기에 실시한 신입사원 공채에서도 합격자의 30~50%를 여성이 차지하여 화제가 되었다(매일경제, 2004). 그러나 이러한 시대적 변화 속에서도 우리나라의 많은 여성 근로자들은 출산과 양육부담으로 인해 중도에 직장을 포기하는 경우가 발생하고 있으며, '90년대 들어 제조업 취업자의 비중 및 절대 수는 남녀 모두 감소했으나 특히 여성의 감소폭이 컸었고, 줄어든 여성 근로자의 대부분은 서비스산업으로 진출하여 여성 취업자의 '서비스산업 집중화 현상'이 발생했다.

직업별로 산업구조의 고도화와 지식기반산업의 확대, 정보화 등으로 전문·기

술·행정관리직에 대한 수요가 급증했다. 그러나 고임금·고생산성으로 상징되는 이들 직업군에서 여성보다 남성의 증가 속도가 빠른 것으로 나타났다. 반면, 서비스·판매직에 종사하는 여성은 남성에 비해 큰 폭으로 증가했다. 일자리의 증가 또는 창출이 남성은 상용직을 중심으로 이루어진 반면 여성은 임시·일용직을 중심으로 이루어졌다. 1990년대 중반 이후 임금근로자 중 임시·일용직이 차지하는 비중은 급격히 증가했고 그 결과 2003년 여성 임금근로자의 64.7%가 임시·일용직인 것으로 조사되었다(노동부, 2003).

여성의 경제적 지위 향상에 따라 남녀의 성별 임금 격차는 1990년대 중반까지 크게 개선되었다. 그러나 외환위기 이후 임금 격차는 더 이상 개선되지 못하고 정체된 모습을 보인다. 1997년 여성의 임금은 남성의 62%이었으나 6년이 경과한 2003년에도 남성과 여성의 임금 비율은 여전히 63%에 머무르고 있다(노동부, 2003).

양적 확대와 질적 미흡으로 규정할 수 있는 1990년대 여성노동시장의 경험과 함께 디지털 경제의 도래, 세계화와 경쟁의 심화, 급속한 기술혁신의 21세기에서 지식을 가진 자와 가지지 못한 자의 격차는 점점 확대되고 계층간 소득 격차 및 노동시장의 양극화는 더욱 심화될 가능성이 높다.

따라서 여성 근로자의 권익 향상, 보육 지원 및 모성보호 비용의 사회화, 여성 유희인력의 활용 등과 같이 여성의 경제활동 증대에 초점을 두는 현재의 여성노동시장 정책과 더불어 여성취업의 질을 높이려는 정책이 절실히 요구된다. 따라서 여성의 경력 단절을 완화한다는 측면에서 여성 근로자에 대한 보육지원, 모성보호 비용의 사회화, 결혼과 출산 등에 대한 부당노동행위의 제재와 같은 노력은 중요한 의미를 지닌다. 그러나 정부 주도의 여성고용 활성화 정책은 그 효과에 있어 근본적인 한계를 가질 수밖에 없다. 정부의 정책방향은 기업 내에서 남성과 여성이 동등한 기회를 갖고 동등한 위치에서 경쟁할 수 있는 환경의 조성에 있다. 즉, 여성들로 하여금 적극적인 자세와 태도를 갖도록 하고 동등한 위치에서 경쟁을 할 수 있는 분위기를 마련하는 것이 매우 중요하다.

2. 직무태도

태도(attitudes)는 사물, 사건, 타인 등에 대해 좋아한다거나(favorable) 또는 싫어한다는(unfavorable) 평가적 견해로서 어떤 대상에 대해 한 개인이 특정한

방향이나 방법으로 감정을 갖거나 행동하게 되는 지속적인 경향이라고 정의된다(김종재, 1986).

태도 형성에 있어 신념과 가치가 주소재가 되지만 특정태도가 형성되는 데 있어서는 여러 가지 요인들이 작용하게 된다. 태도 형성은 ① 소속집단의 구성원들로부터 새로운 가치와 태도를 얻게 되는 사회적 경로, ② 새로운 상황에 봉착하였을 때 과거에 습득한 가치관과 연결시켜 새로운 상황에 대한 태도를 형성하는 인지적 경로, ③ 직접 체험하여 태도를 형성하는 조건화, ④ 행동, 즉 자기의 태도를 이끌어 가는 것 등 네 가지이다(안창희, 1990).

특히 상황특성이 어떠한가에 따라 직무관련행동, 직무의 관련행동 및 조직에 대해 태도와 행동을 달리할 수 있으며(Hackman & Oldham, 1976), 태도의 기능주의적 이론에 따르면 태도는 개인에게 탐구적 기능(knowledge function), 적응도구적 기능(instrument function), 가치표현적 기능(value expressive function), 자기 방어적 기능(self-defensive function) 이 있어 태도는 새로운 상황에 당면했을 경우 판단의 기준이 되며 그것으로 상황을 파악하게 함으로써 노력을 덜 하고도 알아낼 수 있게 된다고 주장했다(Katz, 1960).

개인은 어떤 대상에 대하여 자신의 태도와 행위사이의 일관성을 유지하려고 하지만 가끔 이들 사이에 뚜렷한 모순 내지는 불일치가 발생된다. 따라서 이러한 불일치를 조정하여 일관성을 유지하려고 하는데 그러한 노력의 결과 태도가 변화하게 된다. 따라서 태도변화의 원인을 이해하려면 태도의 일관성 및 태도-행위 간의 일관성을 이해할 필요가 있으며, 이에 대한 이론으로 균형이론(Heider, 1958), 인지부조화 이론(Festinger, 1958)으로 설명되어질 수 있다. 이러한 태도 변화는 해빙-변화-재동결의 세 단계로 구성되는 순환과정을 통해 변화되어 간다.

즉, 태도는 행위를 위한 준비상태로 간주된다는 것이다. 오늘날에도 태도와 행위 간에 불가분의 관계가 있음은 의심의 여지가 없지만, 두 변수간의 관계는 과거에 가정했던 것과 같은 단선적인 관계가 아니라는 견해가 보편적이다.

본 연구에서는 직무태도를 측정하기 위해서 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 JDS(Job Diagnostic Survey)에서 사용되는 성장요구만족도(growth satisfaction) 문항 6문항과 맥락요구만족도(context satisfaction) 6문항, 그리고 2개의 기타 문항을 사용하였다.

성장요구만족도 문항은 '승진', '일의 성취감', '인정도', '일의 책임감', '새로운 과업에 대한 자세' 등 동기요인에 대한 직무태도를 측정하며, 맥락요구만족도 문항

은 '작업조건', '동료와의 관계', '직무의 안정성', '제도 및 규정', '임금', '업무와의 적합성'이라는 위생요인에 대한 태도를 측정하였고, 이 문항들에 대한 평정은 5점 척도(매우 불만족 - 매우 만족)상에서 이루어졌다.

Ⅲ. 여성의 직무태도변화에 대한 실증분석

1. 연구방법 및 범위

본 연구는 2005년 8월부터 9월까지 경기도 안산·시흥지역의 각급 학교교사(초등, 중등)와 금융기관 종업원(은행, 보험, 증권, 종합금융)들을 대상으로 편의적 추출법(convenience sampling)으로 설문지 조사에 의한 실증분석을 하여 동일방식으로 수행된 선행연구의 결과(천명섭 외, 1985, 1991, 1996, 2000)와 비교·분석하였다.

〈표 3〉 표본 분포 현황

항 목	구 분	인 원(명)	비 율(%)
직 업	초등 교사	62	18.8
	중학교 교사	94	28.4
	고교 교사	89	27.0
		85	25.8
결혼여부	미 혼	155	47.0
	기혼	175	53.0
학 력	대졸	253	76.7
	대졸 이상	77	23.3
연 령	21~30세	166	50.3
	31~40세	112	33.9
	41~50세	40	12.1
	51~60세*	12	3.6
직 위	평교사, 사원급	282	85.5
	관리자급 이상	48	14.5
근무년수	5년 미만	194	58.8
	5년 이상	136	41.2

회수된 자료는 SPSS v10.0 for Windows에 의해 분석을 하였으며, 자료 분석 방법으로는 비교분석을 위해 단순빈도분석과 교차분석을 사용하였고, 변수간의 차이와 유의성 검증을 위해 분산분석을 실시하였다. 유효하게 회수된 설문지의 표본분포는 <표 3>과 같다.

설문대상을 금융기관 종업원(은행, 보험, 종합금융, 증권사)과 교사(초등, 중등)로 한정된 이유는, 우리나라 여성 근로자들이 종사하고 있는 여러 사무직종 중에서 교육수준이 높고(대졸자 이상으로 한정), 타 부문보다 권리(임금, 승진, 복지혜택 등)의 측면에서 보다 보호될 수 있는 여건 하에 있는 것이 금융기관 종업원과 교사이므로 타 부문에 대한 상대적인 기준이 될 수 있기 때문이다.

2. 설문구성 및 변수의 측정

설문은 Likert 5단계 척도를 사용하여 응답자의 지각상태를 측정하였으며, 직장생활을 통하여 종업원 의식구조의 흐름을 파악할 수 있는 12가지 항목과 기타 설문 2문항으로 구성하였다.

2.1 맥락요구 만족도(위생요인)

- ① 운영방침 및 규정 : 운영방침이나 규정에 대한 지각상태를 측정한다.
- ② 각종 시설 및 환경 : 근무환경에 대한 만족 정도를 측정한다.
- ③ 동료와의 유대관계 : 상사, 동료, 부하직원과의 유대관계를 측정한다.
- ④ 적성 적합도 : 업무가 적성에 맞는지 측정한다.
- ⑤ 직무를 의욕적으로 유도하기 위한 임금인상의 필요성에 대한 태도
- ⑥ 직장의 장래성 : 직장의 장래성에 대한 지각상태를 측정한다.

2.2 성장요구 만족도(동기요인)

- ① 상사의 배려 : 자신에 대한 상사의 관심 정도를 측정한다.
- ② 조직의 인성도 및 제안수용 : 자신의 노력과 의견이 어느 정도 인정, 수용되는 것으로 지각하는지를 측정한다.

- ③ 사회적 위상에 대한 만족 : 자신의 직업에 대한 사회적 위상을 어떻게 평가하는지를 측정한다.
- ④ 새로운 과업에 대한 태도 : 새로운 기술과 지식 습득에 관심이 있는지를 측정한다.
- ⑤ 책임의식 : 직무 수행에 대한 책임감을 측정한다.
- ⑥ 승진에 대한 가능성 여부

2.3 기타 항목

- ① 개인 사생활 : 가정의 분위기를 측정한다.
- ② 직무환경요소의 관심도

3. 여성 직무태도의 변화실태 분석

여성들이 자신의 직무에 관해 어떻게 지각하고 있는지를 각 세부항목별로 살펴보고, 결혼여부, 연령, 학력, 직위, 근무년수, 직종 등 집단(categorical variables)별로 통계적으로 유의한 차이가 있을 때는 분산분석을 통해 구체적으로 분석하도록 하였다.

3.1 운영방침 및 규정

직장의 운영방침이나 규정에 대해서는 '80년 2.79, '85년 2.63, '90년 2.80, '95년 2.50, '2000년의 2.66으로 나타나 미온적 반응을 보였으나 2005년에는 3.03이라는 보통의 반응을 나타내어 학교와 금융기관 전반에 걸쳐 운영규정 및 방침이 개선되고 있음을 보여주고 있다<표 4>.

<표 4> 직위에 따른 운영방침 및 규정 항목의 평균치 변화

	'80년	'85년	'90년	'95년	2000년	2005년
사원급	2.76**	2.60**	2.79	2.49	2.62*	3.01
관리자급 이상	3.12**	3.13**	2.92	2.52	2.88*	3.15

*p < 0.05, **p < 0.01

3.2 좋은 직무환경

직장의 운동시설, 환기장치, 난방장치, 조명 등 각종시설에 대해서는 <표 5>와 같은 '보통'이라는 반응을 보여 전의 조사결과보다는 개선되기는 했지만 보다 좋은 직무환경에 대한 요구수준이 높다는 점을 알 수 있다.

<표 5> 연도별 직무환경 항목에 대한 평균치

'80년	'85년	'90년	'95년	2000년	2005년
2.58	2.40	2.49	2.22	2.32	3.0

한편, 직종별로는, 80년에 교사 2.37, 금융기관 3.00($p < 0.01$), '85년에 교사 2.19, 금융기관 2.78($p < 0.01$)로, 90년 교사 2.30, 금융기관 2.88($p < 0.01$), '95년 교사 2.14, 금융기관 2.52($p < 0.01$), 그리고 2000년에는 교사 2.02, 금융기관 2.76($P < 0.01$), 2005년에는 교사 3.01, 금융기관 3.11($P < 0.01$)로 나타나 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있다. 이는 최근 교육당국의 직무환경개선을 위한 투자를 늘린 결과로 5년 전에 비해 직무환경이 급속히 개선되었으며, 반대로 고객을 상대하는 서비스업소인 금융기관은 변화하는 환경에 대응하기 위해 꾸준히 직무 환경개선을 위해 노력하고 있다는 것을 보여주고 있다. 한편 2005년도에는 직위, 학력, 직종별로 유의한 차이를 보이고 있으며, 특히 대출 출신이 대학원 출신보다는 직무환경개선에 대한 요구를 강하게 보이고 있다(<표 6>).

<표 6> 직무환경에 대한 집단별 차이

		2000년	2005년
직 위	사원급	2.27*	3.02
	관리자급 이상	2.62*	2.88
학 력	대출	2.19**	3.07
	대학원졸	-	2.78
직 종	교사	2.02**	3.01
	금융기관	2.76**	3.11

* $p < 0.75$, ** $p < 0.01$

3.3 동료와의 유대관계

'직장 내 상사, 동료, 부하직원과의 인간관계가 워만한가'에 대해서는, 80년

3.57, 85년 3.55, 90년 3.57, 96년 3.49, 2000년 3.61, 그리고 2005년에는 4.01의 평균치를 보여 대체적으로 호의적인 인간관계로 개선된 것으로 볼 수 있다.

한편, 80년도와 85년도에는 집단간에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 2000년도 조사에서는 직위별로 유의한 차이를 보였다(사원급에서는 3.56, 관리자급 이상에는 3.96(p<0.01). 그러나 2005년에는 상하관계 차이 없이 유대관계가 원만하게 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

3.4 적성 적합도

업무가 적성에 맞는지에 대해서 '80년 3.32, '85년 3.44, '90년 3.58, '96년 3.46, 2000년도에는 3.33, 2005년에는 3.66으로 긍정적인 결과를 보이고 있다. 이는 여성의 선호도가 상대적으로 높은 직종인 때문으로 여겨진다. 전체적으로 보면 연령이 높을수록, 직위가 높을수록, 그리고 고학력일수록 긍정도가 높음을 보여주고 있다.

〈표 7〉 적성 적합도 항목에 대한 집단별 차이 변화

	집단간	'80년	'85년	'90년	'95년	2000년	2005년
전체평균값		3.32	3.44	3.59	3.46	3.33	3.66
결혼여부	미혼	3.16**	3.32**	3.45**	3.25**	3.18**	3.60**
	기혼	3.50**	3.60**	3.72**	3.55**	3.48**	3.71**
학 력	중·고졸	3.10*	3.25*	3.34*	2.98*	2.95**	-
	대졸 대학원졸	3.44*	3.55*	3.70*	3.63*	3.44**	3.63** 3.75**
직 종	교사	3.51**	3.57**	3.71*	3.58	3.55**	3.64**
	금융기관	2.94**	3.22**	3.33*	3.00	3.02**	3.74**
직 위	사원급	3.29**	3.41	3.58	3.45	3.34	3.63
	관리자급 이상	3.70**	3.51	3.77	3.59	3.30	3.81
연 령	20세 이하	2.7	3.50	2.97	3.60	3.17	-
	21~30세	3.21*	3.42	3.58	3.24*	3.22	3.69
	31~40세	3.48*	3.46	3.68	3.52	3.40	3.58
	41~50세	3.73**	3.63	3.68	3.52	3.56	3.65
	51~60세	3.67	4.00	4.00	3.95*	3.67	4.00

*p < 0.05, ** p < 0.01

3.5 임금인상의 필요성

동태적 측면에서 임금의 보상효과를 살펴보기 위하여 임금인상의 필요성에 대한 반응치를 중심으로 살펴보도록 하였다. 이 항목의 설문지 문항인 '직무를 보다 의욕적으로 유도하기 위해서는 무엇보다도 임금을 인상시켜야 한다고 생각하는가'라는 질문의 결과치를 보면 아래 <표 8>과 같이, 동기부여를 위해서는 무엇보다도 임금 인상이 중요하다는 데 대하여 '80년 75.9%, '85년 64.3%, '90년 72.9%, 2000년 75.5%, 2005년도에는 52.4로 대체로 긍정적인 반응을 보였으며, 또한 평균 역시 '80년 3.86, '85년 3.47, '90년 3.77, '95년 3.63, 2000년 3.82, 2005년도에는 3.45로 역시 높은 수치를 보이고 있다. 그러나 임금에 대한 중요성이 기존 조사보다도 떨어지고 있는데 이는 최근 들어 여성들의 사회 참여도가 높아지고 직업에 대한 의지가 강해짐에 따라 인사 및 복리제도 개선을 하고 있음을 보여주고 있으며, 상대적으로 타 업종에 비해 안정적인 수입을 가져다주는 직장으로 생각하기 때문으로 파악된다.

<표 8> 동기부여에 있어서 임금인상의 비중에 대한 반응

항 목	구 분	'80년		'85년		'90년		2000년		2005년	
		인원 (%)	인원 (%)	인원 (%)	인원 (%)	인원 (%)	인원 (%)	인원 (%)	인원 (%)	인원 (%)	인원 (%)
1. 그렇지 않다.		6	0.9	30	5.2	3	0.5	7	1.6	5	1.5
2. 반드시 그렇지 않는디		112	17.4	137	23.6	126	20.3	72	16.5	73	22.1
3. 잘 모르겠다.		37	5.8	40	6.9	39	6.3	28	6.4	50	15.2
4. 대체로 그렇다.		296	46.0	274	47.2	292	47.1	213	48.9	173	52.4
5. 반드시 그렇다.		192	29.9	99	17.1	160	25.8	116	26.6	29	8.8
계		643	100	580	100	620	100	436	100	330	100

한편, 임금인상의 필요성에 대한 집단별 반응을 살펴보면 2005년도에는 결혼 여부에 관계없이 모두 중요하다는 반응을 보였는데 이는 여성들의 경우 가계보조 등 경제적 측면이 여성취업의 주된 동기라는 점과 고등교육을 통한 개인의 자아 실현을 위함이라 생각된다<표 9>.

〈표 9〉 임금인상의 필요성에 대한 반응의 집단별 변화차이

	집단간	'80년	'85년	'90년	'95년	2000년	2005년
결혼여부	미혼	3.67**	3.28**	3.54**	3.23**	3.61**	3.45
	기혼	4.09**	3.72**	3.99**	3.82**	4.03**	3.45
연령	20세 이하	3.25**	2.25	3.20	3.00	3.17	-
	21~30세	3.85	3.39	3.69	3.25	3.67	3.38
	31~40세	3.91	3.75	3.98	3.81	3.94	3.49
	41~50세	4.04**	3.75	4.04	3.93	4.12	3.63
	50세 이상						3.42
직위	사원급	3.85**	3.47	3.78	3.62	3.83	3.39
	관리자급 이상	4.04**	3.63	3.88	3.81	3.77	3.79
근무년수	5년 미만	3.80*	3.36*	3.74	3.43*	3.65*	3.40
	5년 이상	3.96*	3.59*	3.83	3.71*	3.96*	3.51

*p < 0.05, **p < 0.01

3.6 직장의 장래성

직장의 안정성과 노후의 생활보장에 대해서는 '80년 2.81, '85년 3.02, '90년 3.38, '95년 2.89, 2000년 3.04, 그리고 2005년에는 3.54로 나타났다.

'80년과 '85년에는 집단간 유의한 차이가 없었으나, 2000년의 조사에서는 근무년수 5년 미만이 3.17, 5년 이상은 2.95(p<0.01)로 나타났고, 2005년에는 5년 미만이 3.55, 5년 이상이 3.53으로 서로간의 차이를 보이지 않고 있는 것으로 나타났다. 이는 과거에 비해 수년간 지속되어 오고 있는 경제상황의 불투명과 구조조정 등으로 인해 직장의 장래를 불투명하게 보고 있는 것으로 여겨진다.

3.7 상사의 배려

상사의 업무수행능력과 지원적 리더십에 대해서는 '80년 2.89, '85년 2.71, '95년 2.64, 2000년 2.75, 2005년 3.63의 반응을 보여, 부하직원에 대한 관심과 배려가 과거에 비해 월등히 나아지고 있는 것으로 보여진다. 이는 현재 기업이나 공무원 모두 인재의 중요성이 강조되고 있기 때문에 실력과 애정으로 인재를 양성하는 것이 리더의 핵심 역할로 부각되고 있기 때문으로 해석된다 〈표 10〉.

〈표 10〉 직위에 따른 반응의 차이 변화

		'80년	'85년	'95년	2000년	2005년
직위	사원급	2.69*	2.60	2.61*	2.68**	3.63
	관리자급이상	2.98*	2.98	2.93*	3.11**	3.65

*p < 0.05, **P < 0.01

3.8 조직의 인정도 및 제안수용

인정도에 대한 수치는 '80년 2.86, '85년 2.60, '90년 2.93, '95년 2.54, 2000년 2.83, 2005년에는 3.37로 상당히 높아진 반응을 보였다. 이는 조직 내에서 개인의 능력을 평가하는 기준이 정착되어가고 있는 것으로 풀이될 수 있다. 95년 이전에는 집단별로 유의한 차이도 있었지만, 2000년, 2005년에는 집단간 유의한 차이를 볼 수 없었다(표 11).

〈표 11〉 조직의 인정도에서의 집단별 반응의 차이 변화

		'80년	'85년	'90년	'95년	2000년	2005년
결혼여부	미혼	2.78**	2.59**	2.89	2.40**	2.89	3.38
	기혼	2.96**	2.66**	2.97	2.60**	2.77	3.37
연령	20세 이하	3.00	2.25	2.88	2.40	2.83	-
	21~30세	2.80*	2.55	2.89	2.42	2.85	3.30
	31~40세	2.86	2.64	2.93	2.53	2.74	3.34
	41~50세	3.20*	3.05	3.22	2.67	3.05	3.68
	51~60세	3.67	3.67	3.28	2.63	2.33	3.75
직위	사원급	2.86	2.59**	2.91**	2.51*	2.80	3.32
	관리자급 이상	2.86	2.98**	3.38**	2.89*	3.02	3.71
근무년수	5년 미만	2.83	2.44**	2.96	2.39*	2.77	3.31
	5년 이상	2.91	2.74**	2.89	2.58*	2.88	3.46
전체 평균치		2.86	2.60	2.93	2.54	2.83	3.37

*p < 0.05, **p < 0.01

3.9 사회적 위상에 대한 평가

다른 사람으로부터의 존경과 사회적 위상에 대한 만족도에 대해서는 80년 2.93, '85년 3.05, '90년 3.28, '95년 3.13, 2000년 2.84, 2005년에는 3.15로 오히려 사회적 위상이 높아졌다는 반응을 보이고 있다. 이는 과거처럼 대기업 일변도의 선호에서 보수도 높고 직장 분위기가 상대적으로 자유로운 교사가 정년이 보상되고 안정적인 직업을 선호하는 사회적 분위기 때문으로 풀이된다(표 12).

〈표 12〉 사회적 위상에 대한 평가 반응치(교사)

	80년	85년	90년	95년	2000년	2005년
전체평균(교사)	2.93(3.08)	3.05(3.12)	3.28(3.33)	3.13(3.18)	2.84(2.89)	3.15(3.17)

또한, 80년도와 85년도에는 집단간에 유의한 차이가 없었으나, 2000년도에는 중·고졸집단이 2.64로, 대졸 2.89 및 대졸이상 2.97($p < 0.05$), 2005년에는 대졸 3.14, 대학원졸 3.18의 긍정도를 보임으로써, 학력에 따른 사회적 위상에 대한 만족감에 별 차이가 없음을 보여주고 있다.

3.10 새로운 과업에 대한 태도

새로운 지식과 기술의 습득에 대한 적극성의 평균수치가 85년 3.15, 90년 3.54, 95년 3.13, 2000년은 3.26인데 비해 2005년에는 3.67로 보다 긍정적인 반응을 보이고 있다. 또한 90년 이전까지는 집단간 유의한 차이가 없었으나, 95년의 경우 중·고졸 2.95, 대졸이상 3.40($p < 0.05$), 2000년에는 중·고졸 2.93이 대졸 3.33($p < 0.05$)과 대졸이상 3.52($p < 0.01$)에 비해 유의한 차이를 보였고, 2005년에는 대졸 3.63, 대학원졸 3.82를 보여 학력이 높을수록 새로운 과업에 대하여 보다 적극적인 태도를 보이고 있다.

3.11 직무수행에 따르는 책임감

직무수행에 대한 책임에 관해서는 80년 4.14, 85년 4.18, 90년 4.26, 95년 4.18로 '많이 책임져야 한다'는 매우 긍정적인 반응을 보였으나, 2000년에는 다소 낮은 3.94의 평균수치가 나왔다. 사원급 3.91은 관리자급 이상 4.14($p < 0.05$)에 비해 다소 책임의식이 떨어지는 것으로 나타났는데 2005년에는 4.03으로 조금 증가하는 데 그쳤고 '90년대에 비해 역시 많이 저하되고 있는 것으로 나타나고 있다.

한편 직급별로 살펴보면 사원급(3.99)보다는 관리자급(4.25)이 상당히 높게 나타나고 있음을 볼 수 있다.

3.12 승진 가능성 여부

승진에 대해서는 '80년 2.19, '85년 2.18, '90년 2.45, '95년 2.20, 2000년 2.60, 2005년에는 2.92로 근래에 들어 점차 승진에 대한 욕구가 높게 나타나는

것으로 보여지나 여전히 여성의 승진에 대한 제도적·심리적 제약이 존재하고 있음을 알 수 있다. 특히, 직위별 반응의 차이는 <표 13>에서처럼 관리자급 이상이 사원급보다 긍정도가 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 13> 승진가능성 여부에 대한 직위별 반응의 차이

직위	연도					
	80년	85년	90년	95년	2000년	2005년
사원급	2.14**	2.17	2.43**	2.18	2.59	2.85
관리자급 이상	2.82**	2.41	2.85**	2.46	2.64	3.35
전체 평균치	2.19	2.1	2.45	2.20	2.60	2.92

p < 0.01, *p < 0.001

3.13 직무환경 부문의 관심도 분석

2005년도는 안정된 2000년과 같게 직장과 노후의 생활보장(23.3%)으로 가장 높게 나타났으며, 적절한 업무량(18.8%), 책임감(11.5%), 인간관계(9.4%), 인정도(7.9%) 순으로 나타나고 있다.

<표 14> 직무환경 부문의 연도별 순위와 비율

1980년(%)	1985년(%)	1990년(%)	2000년(%)	2005년(%)
1. 임금인상 (30.6)	1. 인간관계 (25.5)	1. 인간관계 (27.6)	1. 안정된 직장, (19.7)	1. 안정된 직장, (23.3)
2. 인간관계 (21.0)	2. 임금인상 (11.6)	2. 안정된 직장, (11.1)	노후보장	노후보장
3. 개인 사생활 (13.8)	3. 개인 사생활 (10.9)	노후보장	2. 인간관계 (13.1)	2. 적절한 업무량 (18.8)
4. 적절한 업무량 (7.8)	4. 적절한 업무량 (10.0)	3. 직무환경 (10.8)	3. 적절한 업무량 (12.6)	3. 책임감 (11.5)
5. 안정된 보장, (6.7)	5. 안정된 직장, (9.7)	4. 인정도 (9.9)	4. 임금인상 (11.9)	4. 인간관계 (9.4)
노후보장	노후보장	5. 적절한 업무량 (9.4)	5. 개인 사생활 (10.6)	5. 인정도 (7.9)
6. 인정도 (5.0)	6. 직무환경 (9.3)	6. 임금인상 (8.2)	6. 직무환경 (7.6)	6. 직무환경 (6.4)
7. 직무환경 (4.2)	7. 인정도 (7.9)	7. 개인 사생활 (7.2)	7. 인정도 (6.4)	7. 새로운 과업 (5.2)

IV. 요약 및 결론

본 조사는 여자 교사 및 금융기관 종사자의 직무태도 분석에 관한 실증적 연구로서 직장 여성의 실제 업무내용을 분석, 기술함으로써 여직원들의 요구 수준 및

실상을 파악하여 산업화와 경제발달로 인해 여성의 사회진출이 본격화되고 있는 시점에 도움을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

여성의 직무환경과 사회적 위상에 대한 만족도는 '80년대와 '90년대에 비해 비교적 높게 나타나고 있으나, 아직까지 전반적으로 만족할 만한 수준을 보여주고 있지는 않는다. 이는 여성의 각계각층으로의 진출은 현저하게 늘고 있으나 가정 및 육아에 대한 관심, 전통적 관념 등으로 인해 아직까지 사회적 지위는 낮은 것으로 파악된다. 최근 마스터카드사 조사에서 한국 여성의 사회적 지위가 아시아에서 최하위로 나타난 것은 이를 반증하는 것이기도 하다. 급격한 경제적 환경변화와 국가 성장을 위해서는 무엇보다 여성인력의 활용이 절대적으로 필요할 것으로 해석된다.

임금에 대한 결과에서는 2000년도보다 그 중요성이 약간 떨어지고 있는데 직업적으로 정년이 보장되고 타 직종에 비해 비교적 높은 수준의 임금을 받고 있어 종사자들은 경제적으로 안정적인 위치에 서 있는 것으로 생각하기 때문에 여겨진다. 그러나 아직까지 우리나라의 취업자 중 주당 36시간 미만의 파트타임 취업자의 여성비율이 남성보다 높게 나타나고, 최근 여성들의 사회진출이 크게 늘어나고 있는 대기업들의 남녀 임금격차는 지난 5년간 50% 이상 더 크게 벌어진 것으로 나타났다. 이는 여성들이 회사 승진에서 밀려 고위직으로 올라가는 비율이 낮고 관리직보다는 저임금의 생산직에 많기 때문으로 풀이된다. 따라서 승진에서 여성들에 대한 불이익을 줄이고 동일 노동에 대해서는 동일한 임금을 지급해야 할 것으로 여겨진다.

한편 2005년도에도 2000년도와 마찬가지로 직업에 대한 승진에 대한 열망은 조금 증가하는데 그쳤고, 직무에 대한 책임감 역시 1990년대에 비해 많이 저하된 것으로 나타나고 있다. 직무와의 적성적합성이 직무태도에 미치는 영향력이 높게 나타남에도 불구하고, 항목별 조사에 있어서 1980년대 보다 긍정도가 낮은 것도 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

지금까지 20년간의 종단적 분석을 통해 여성인력을 효율적으로 활용함으로써 사회경제적 극대화를 추구하는 경제적 관점, 남성과 여성인력의 활용을 통한 사회통합을 추구하는 관점, 그리고 현재의 사회에서 요구하는 여성정책을 추진하기 위한 방향 제시의 관점에서 여성인력에 대한 새로운 기준점이 되기를 기대한다.

참고문헌

[1] 국내문헌

- 1) 김성국(1998), “여성 관리자의 Glass Ceiling 현상에 대한 연구”, 인사관리연구 22집 1권.
- 2) 김재구(1999), 「금융업의 인사관리 변화와 여성인력개발방안」, 한국노동연구원.
- 3) 김중재(1986), 「조직행위론」, 박영사.
- 4) 김태홍(1998), 「기업내 여성관리자 현황과 정책과제」, 한국여성개발원.
- 5) 노동부(2003·2004), 노동백서.
- 6) 노동부(2004), 여성과 취업.
- 7) 디지털타임스, ‘은행권 취업전선, 여풍당당’, 2004. 12. 20.
- 8) 매일경제신문, ‘유통업계 신입사원 절반이 여자’, 2004. 12. 20.
- 9) 양승주(1996), “신인사제도와 여성인력의 과제,” 여성연구, 한국여성개발원.
- 10) 이종립(1982), “기업조직내 심리적 풍토와 직무태도의 상관연구”, 이화여대.
- 11) 이훈구(1990), 「일의 세계화와 심리학」, 나남출판.
- 12) 임창희(2000), 「조직행동」, 학현사.
- 13) 장은미(1995), “정규직과 임시직의 조직몰입에 관한 연구”, 인사관리연구, 제9집, 한국 인사관리학회.
- 14) 천명섭(1984), 「경영조직론」, 세영사.
- 15) 천명섭 외 2(1985), “우리나라 여성의 직무태도에 관한 연구”, 인사관리연구, 제9집.
- 16) 천명섭·정승연(1991), “여성의 직업의식과 지각된 직무환경에 관한 연구”, 연구논문집 제5집, 인하대학교 산업경제연구소.
- 17) 천명섭·조양호·정승연(1986), “교사와 은행원의 직무태도에 관한 실증적 연구”, 논문집 제5집, 인하대학교 사회과학연구소.
- 18) 천명섭·이정용·김경규(1990), “직무태도와 이직의사”, 인사관리연구 제14집.
- 19) 천명섭·최병우(2000), “교사와 금융기관 종업원의 직무태도변화에 관한 연구(Ⅲ)”, 경상논집 제14집 제2호, 인하대학교 산업경제연구소.
- 20) 통계청(2004), 경제활동 인구연보.

[2] 외국문헌

- 1) Chaster, I. Barnard(1938), *The Functions of the Executive*, Cambridge, Mass. : Harvard Univ. Press.
- 2) Festinger, L.(1958), *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evaston, IL: Row, Peterson.
- 3) Hackman, J.R., & Oldham, G.R.(1975), "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*, 60(2). pp. 150-170.
- 4) Hackman, J.R., & Oldham, G.R.(1976), "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, 7. pp. 250-279.
- 5) Heider, F.(1958), *The Psychology of Interpersonal Relations*, NY: Wiley.
- 6) Katz, D.(1960), "The Functional Approach of the Study of Attitudes," *Publication Opinion Quarterly*, Vol. 24. pp. 163-203.
- 7) Milliken, F. & Martins, L.(1996), "Searching for Common Threads:Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups," *Academy of Management Review*, Mississippi, Vol. 21.
- 8) OECD (2004), *Employment Outlook*.
- 9) U.S., DOC · DOE · DOL · NIL · SBA, 1999.