

제주지역 직장여성의 직무만족도 수준 분석

김진영* · 남진열**

目 次

- I. 서 론
- II. 연구 방법
- III. 연구 분석결과
- IV. 결 론

국문초록

본 연구는 제주여성의 경제활동참가의 양적인 증가와 노동시장 진입과정에서의 성차별 감소 등 현실과는 달리 직장 내에서 발생하는 여성근로자에 대한 질적 차원에서의 개선점을 검토하기 위하여 제주도내 사업체 중 종사자 수가 50인 이상인 사업체를 선정하여 선정된 사업체에서 근무하고 있는 직장여성을 대상으로 직장여성의 직무만족, 직무향상 교육훈련, 근무수준 등을 조사·분석하여 직장여성을 위한 직업능력개발 정책수립의 기초자료 활용 및 개선방안을 모색하고자 하는 것이다. 연구대상은 제주지역 내 종사자 수 50인 이상 사업체에 근무하고 있는 여성으로서, 제주도내 종사자 수 50인 이상 157개 사업체 중 31개 사업체에 근무하는 직장여성으로부터 회수된 533부가 최종분석에서 사용되었다. 본 연구의 내용은 직장여성에 대한 일반적 사항, 직장여성의 고용관련 사항, 직장여성의 직무만족도에 관한 사항, 직장여성의 현 근무 직장에 관한 사항, 직장여성의 직무수준에 관한 사항 등의 내용으로 구성하였다. 본 조사에서 수집된 자료는 SPSS Win 10.0 통계프로그램을 활용하여 빈도분석, 기술통계분석, t-test, 다중응답분석, 신뢰도분석 등을 사용하였다. 연구결과 분석내용을 기초로 하여 직장 내에서의 직장여성 양성평등을 위한 시책의 강화, 직장여성의 직무만족도 수준 강화를 위한 대책의 수립, 차별화된 능력개발 교육프로그램의 접근 강화, 직장여성의 직무능력

* 제주대학교 사회학과 교수
** 제주대학교 행정학과 조교수

강화를 위한 대책의 수립 등의 정책제언을 제시하였다. 본 연구에는 한계점과 의의를 가지고 있다. 먼저 한계점으로는 첫째, 연구표본의 선정에 있어서 모집단인 157개의 사업체(50인 이상 고용사업체) 중 31개(19.7%)의 사업체만이 조사표본으로 활용되었다는 점, 둘째, 조사표본에서 연령대, 근무형태, 여성근로자의 비율에서 고른 분포를 나타내지 못한 점, 셋째, 직장여성을 연구대상으로 하여 직무만족도, 직무향상 교육훈련 프로그램의 욕구, 직무수준 향상을 위한 기존의 선행연구가 부족하여 본 연구결과와 선행연구 간의 비교를 통한 분석이 이루어지지 못한 점 등이다. 반대로 연구의 의의로는 첫째, 제주도에서 직장여성을 대상으로 하여 여성근로자의 직무만족도, 직무향상 교육훈련 프로그램에 대한 욕구, 직무수준 향상을 위한 조사연구가 이루어졌다는 점이다. 둘째, 연구에서 도출된 결과를 중심으로 제주도 내 기업체에서 근무하는 여성근로자를 위한 양성평등 분위기 조성 및 여성의 직무능력 발휘를 저해하는 요인들을 모색하였다는 점이다. 셋째, 여성근로자를 위한 직업능력 개발을 위한 정책 수립의 기초 자료를 제공하였다는 점 등이다.

주제어 : 직장여성, 직무만족도, 경제활동.

1. 서론

한국 여성의 경제활동참가율은 1980년대 중반 이후부터 꾸준히 증가해 오고 있다. 그러나 1990년대 이후 남녀고용평등법과 여성의 취업을 촉진하기 위한 지원책의 노력에도 불구하고 국내 노동시장에 있어서 고학력 여성의 경제활동참가율은 지극히 저조한 것으로 나타나고 있다. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 OECD 국가 중 최하위 수준이며, 특히 고학력 여성의 경제활동참가율의 경우 OECD 국가 중에서도 가장 낮은 것으로 집계되고 있다. 최근의 통계로 여성의 경제활동참가율을 살펴보면, 2005년 4월 기준으로 한국 여성의 경제활동참가율은 49.5%이지만 작년 동월 경제활동참가율 50.4%와 대비하여 보면 0.9% 감소하였으며, 남성 경제활동참가율의 감소율(2004년 5월: 75.1%→2005년 4월: 74.5%)은 0.6%로서 여성의 경제활동참가율 감소비율이 남성의 경제활동참가율 감소비율보다 더 높은 것으로 나타났다(김병숙, 2005).

제주여성의 경제활동참가율은 1990년 이후부터 꾸준히 증가 또는 전년수준을 유지하였으나, 1997년 말 IMF체제 직후인 1998년 1/4분기부터 경제활동참가율에서 감소현상이 나타나기 시작하였다. 그러나 2000년 2/4분기부터는 다시 IMF체제 이전 수준을 회

복하기 시작하여 점차 증가하는 추세를 보이고 있다(<표 I-1> 참조).

2005년 3/4분기를 기준으로 제주도 경제활동참가율을 성별로 구분하여 살펴보면, 남성의 경제활동참가율은 76.3%, 여성의 경제활동참가율은 62.2%로서 남성이 여성보다 14.1%가 높은 것으로 나타나고 있다. 그러나 제주여성의 경제활동참가율 62.2%와 전국평균 여성의 경제활동참가율 50.3%를 비교하여 보면 제주여성의 경제활동참가율이 11.9%가 높은 것을 알 수 있다. 이러한 수치는 농·임·어업 등 1차 산업과 관광지역으로서의 서비스업인 3차 산업에 종사하는 여성이 많음에 따라 전국 타 시·도에 비해 높은 경제활동참가율을 보이는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

2005년 10월 기준으로 제주도의 노동가능 인구(15세 이상 인구)는 417,000명으로서, 이 중 경제활동인구는 294,000명으로 나타났다. 2004년 9월과 대비하여 보면 6천명이 증가하였고, 경제활동참가율은 70.3%인 것으로 나타났다. 경제활동인구를 성별로 보면, 남자는 153,000명으로 전년 동월(2004. 10) 대비 1,000명이 감소한 반면, 여자는 141,000명으로 7,000명이 증가한 것으로 나타나고 있다. 경제활동인구를 산업별로 살펴보면, 농림어업은 65,000명, 제조업은 13,000명, 사회 간접자본 및 기타 서비스업은 209,000명인 것으로 나타나고 있다. 그리고 사회 간접자본 및 기타 서비스업을 구체적으로 살펴보면, 건설업은 24,000명, 도·소매·음식 및 숙박업 77,000명, 사업·개인·공공서비스업 83,000명, 금융·운수 등 기타에 26,000명인 것으로 나타나고 있다.

<표 I-1> 여성의 경제활동참가율 추이

(단위: 천명, %)

구분 (년도)	전국 평균			제주도		
	15세 이상 인구	경제활동 인구	경제활동 참가율	15세 이상 인구	경제활동 인구	경제활동 참가율
1995	17,419	8,607	49.4	200	114	57.0
1996	17,713	8,800	49.7	202	115	56.9
1997. 3/4	18,003	9,042	50.2	203	123	60.6
1997. 4/4	18,066	8,941	49.5	204	123	60.3
1998	18,256	8,676	47.5	205	110	53.7
1999	18,479	8,941	48.4	206	115	55.8
2000. 2/4	18,641	9,170	49.2	206	126	61.2
2000. 3/4	18,692	9,226	49.4	207	124	59.9
2001	18,884	9,394	49.7	208	127	61.1
2002	19,066	9,562	50.2	210	132	62.9
2003	19,243	9,495	49.3	211.4	129.7	61.4
2004	19,432	9,728	50.1	212.7	130.8	61.5
2005	19,741	9,922	50.3	216	134.3	62.2

비고: 구분란의 각 년도의 기준은 3/4분기 통계자료임.

자료: 통계청 홈페이지 자료.

지금의 제주여성 경제활동참가율은 전국 여성의 경제활동참가율과 마찬가지로 상당히 높아졌으나 여성의 경제활동 참여에 장애요인으로 작용하는 문제들은 가정, 노동시장 등 사회의 많은 영역에서 발생하고 있다.

여성의 취업분야는 도·소매업을 포함한 서비스직과 가족노동에 편중되는 경향이 높다. 동일한 또는 더 나은 교육을 받은 여성의 경우에도 취업과정에서 단지 여성이라는 이유 때문에 취업기회의 제한, 임금 차별, 승진 기회의 제한 등이 발생하고 있으며, 그리고 여성의 임금은 가계의 주소득원인 경우에도 가계 보조적 성격으로 분류되어 남성보다 임금이 낮게 책정된다. 또한 취업한 미혼여성은 직장의 구조조정이나 경기변동에 따라 일차적으로 일자리를 상실하게 될 위험성이 높고, 결혼한 여성은 아이의 임신과 출산 및 양육에 대한 부담으로 직장생활을 계속하기가 어렵게 되기도 하며, 사회활동을 계속하고자 하는 경우에는 가사노동에 대한 사회적 서비스의 불충분성에서 오는 부담을 개인적으로 감수해야 한다. 가사노동과 집안의 환자, 장애인, 노인을 돌보는 가족보호 노동으로 인한 취업의 중단은 여성에게 재취업을 어렵게 하며, 재취업시 이전보다 낮은 직종으로 편입하게 된다. 이러한 취업의 중단은 여성의 승진과 전문성 개발에도 방해요인으로 작용가능성이 매우 높다(최선화, 2005).

노동시장에 참여하는 여성은 양적으로는 증가하였으나, 노동시장에서의 성차별, 여성고용구조의 악화, 열악한 근로조건 등 질적으로는 크게 개선되었다고 보기 어려운 실정이다. 여성의 취업이 보편화되고 특히 고학력 여성이나 전문직종 여성의 경제활동참가율이 높아지는 오늘날에는 여성이 사회적으로 활동할 수 있도록 사회 전체가 지원해 주어야 한다. 즉 사회가 더욱 많은 여성인력을 활용하기 위해서는 노동시장에서의 여성문제를 해결함과 동시에 가정에서의 여성문제를 해결해야 하며, 이것은 여러 측면에서 체계적이고 종합적으로 지원될 수 있는 시스템을 갖추어야 한다(정영금, 2001). 본 연구에서는 제주여성의 경제활동참가의 양적인 증가와 노동시장 진입과정에서의 성차별 감소 등 현실과는 달리 직장 내에서 발생하는 여성근로자에 대한 질적 차원에서의 개선점을 검토하기 위하여 제주도내 사업체 중 종사자 수가 50인 이상인 사업체를 선정하여 선정된 사업체에서 근무하고 있는 직장여성을 대상으로 직장여성의 직무만족, 직무향상 교육훈련, 근무수준 등을 조사·분석하여 직장여성을 위한 직업능력개발 정책수립의 기초자료 활용 및 개선방안을 모색하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 조사대상 및 연구 설계

본 연구의 조사대상은 제주지역 내 종사자 수 50인 이상 사업체에 근무하고 있는 여성이다. 2005년 7월 말 현재 제주도내 종사자 수 50인 이상 157개 사업체 중 여성이 많이 근무하고 있는 사업체를 우선적으로 임의 선정하고, 직장여성의 업종별 대표성을 확보할 수 있는 사업체 등을 고려하여 31개 사업체를 임의적으로 선정하였다. 31개 사업체에 총 704부의 설문지를 배부하였고 최종적으로 회수된 설문지는 550부로서 회수율은 78.1%였다. 총 회수된 설문지 550부 중 설문응답이 불성실하거나 자료누락이 심한 17부를 제외하고 533부가 최종분석에서 사용되었다.

조사방법은 구조화된 설문지를 이용하여 조사대상 사업체의 장으로부터 협조를 얻어 사업체에 설문지를 직접 방문 및 우편 발송을 통해 배부하고 우편으로 회수하였다. 구조화된 설문지는 응답자가 자기기입식의 방법으로 응답할 수 있도록 쉽게 구성하였으며, 설문조사는 11월 한 달 동안 이루어졌다.

2. 연구 내용

본 연구에서는 직장여성의 근무능력 향상을 위한 대안 모색과 직업능력 개발 정책 수립의 기초 자료 수집을 위하여 크게 직장여성에 대한 일반적 사항, 직장여성의 고용 관련 사항, 직장여성의 직무만족도에 관한 사항, 직장여성의 현 근무 직장에 관한 사항, 직장여성의 직무수준에 관한 사항 등의 내용으로 구성하였다.

1) 직장여성에 대한 일반적 사항

직장여성의 일반적 사항을 묻는 문항은 다시 개인적 특성과 가족적 특성으로 구분하여 구성하였다. 개인적 특성에 관한 사항에는 연령, 최종학력, 가정의 경제수준, 직장여성의 월평균소득, 직장여성의 결혼상태 등이며, 가족적 특성에 관한 사항에는 남편의 직업, 남편의 월평균소득, 직장여성의 취업에 대한 남편의 지지도, 직장여성 남편의 가사노동 참여수준, 직장여성 가정의 가사노동 주요 담당자 등이다.

2) 직장여성의 고용관련 사항

직장여성의 고용관련 사항에는 직장여성의 직업, 직장여성이 근무하는 직장의 종사자 규모, 직장여성의 근무형태, 직장여성이 근무하는 직장의 여성근로자 비율, 직장여성의 총 근무경력 등이다.

3) 직장여성의 직무만족도에 관한 사항

직장여성의 직무만족도에 관한 사항에는 직장여성의 근무 직장의 양성평등 수준, 근무 직장에서 여성으로서 불이익 경험 유무, 근무 직장 내 불이익에 대한 공식적 해결 창구 유무, 직장여성의 직무만족도에 관한 사항 등이다.

4) 직장여성의 현 근무 직장에 관한 사항

직장여성의 근무직장에 관한 사항에는 현 직장의 취업방식, 근무 직장에서 능력개발 교육훈련 경험 유무, 근무 직장에서 능력개발 교육 형태, 능력개발을 위한 교육훈련 필요성 유무, 여성근로자의 능력개발을 위한 교육훈련의 책임 주체 등이다.

5) 직장여성의 직무수준에 관한 사항

직장여성의 직무수준에 관한 사항을 묻는 문항에는 직장여성의 직장 내에서 직무능력 발휘 수준, 직장여성 직무능력 수준에 대한 만족도 등이다.

3. 자료 처리

본 조사에서 수집된 자료는 SPSS Win 10.0 통계프로그램을 사용하여 통계처리 분석을 하였다. 조사결과 분석에 활용된 통계분석방법은 빈도분석, 기술통계분석, t-test, 다중응답분석, 신뢰도분석 등을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 분석결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

1) 조사대상자의 개인적 특성

조사대상자인 직장여성의 개인적 특성을 연령, 최종학력, 주관적 가정의 경제수준, 월평균 소득 등으로 구분하여 살펴본다(〈표 Ⅲ-1〉 참조).

〈표 Ⅲ-1〉 조사대상자의 개인적 특성

구분	빈도(명)	비율(%)	
연령대	20대 이하	283	53.1
	30대	171	32.1
	40대	59	11.1
	50대 이상	20	3.7
최종학력 (n = 532)	무학	4	0.8
	중졸	13	2.4
	고졸	71	13.3
	전문대졸	290	54.5
	대학교졸	151	28.4
	대학원졸	3	0.6
경제적 생활수준 (n = 531)	아주 못사는 편	5	1.0
	못사는 편	65	12.2
	보통	435	81.9
	잘사는 편	25	4.7
	아주 잘사는 편	1	0.2
직장여성 월평균소득 (n = 531)	50만원 이하	1	0.2
	51-100만원	112	21.1
	101-150만원	266	50.1
	151-200만원	103	19.4
	201-250만원	31	5.8
	251-300만원	13	2.4
	301만원 이상	5	1.0
합 계	533	100.0	

연령에서는 최저연령이 19세, 최고연령 61세이었으며, 평균 연령은 30.8세 이었으며, 연령대로 구분하여 보면, 20대 이하(20대 포함)가 283명(53.1%)으로 가장 많았으며, 다음은 30대 171명(32.1%), 40대 59명(11.1%), 50대 이상 20명(3.7%)인 것으로 나타났다.

직장여성의 최종학력에서는 전문대졸이 290명(54.5%)으로 가장 많았으며, 다음은 대학교졸 151명(28.4%), 고졸 71명(13.3%), 중졸 13명(2.4%), 무학 4명(0.8%) 등의 순으로 나타났다.

가정의 경제수준에서는 보통이라는 응답이 435명(81.9%)으로 가장 많았으며, 다음은 못사는 편 65명(12.2%), 잘사는 편 25명(4.7%) 등의 순으로 나타났다.

직장여성의 월평균소득에서는 101-150만원이 266명(50.1%)으로 가장 많았으며, 다음은 51-100만원 112명(21.1%), 151-200만원 103명(19.4%), 201-250만원 31명(5.8%), 251-300만원 13명(2.4%) 등의 순으로 나타났다.

2) 조사대상자의 가족적 특성

조사대상자인 직장여성의 가족적 특성을 결혼상태, 남편의 직업, 남편의 월평균소득, 남편의 직장여성 지지도, 남편의 가사노동 참여수준, 가정의 가사노동 주요 담당자 등으로 구분하여 살펴본다(〈표 III-2〉 참조).

결혼상태에서는 미혼이 271명(50.8%)으로 가장 많았으며, 다음은 기혼(재혼 또는 동거 포함) 238명(44.7%), 이혼(사별 포함) 20명(3.8%)의 순으로 나타났다.

직장여성 남편의 직업에서는 사무기술직(일반회사 사무직 및 기술직 등)이 69명(29.2%)으로 가장 많았으며, 다음은 전문·기술·행정 관리직 59명(25.0%), 서비스 및 판매직(운전자, 간호사, 세일즈맨 등) 43명(18.2%), 자영업 39명(16.5%), 생산 및 단순노무직 8명(3.4%), 무직 4명(1.7%) 등의 순으로 나타났다.

직장여성 남편의 월평균소득에서는 최저소득이 0원, 최고소득은 1000만원으로 평균 월평균소득은 1,875,700원으로 나타났으며, 남편의 월평균소득을 직장여성의 월평균소득의 분류와 동일하게 재분류하여 보면, 남편의 월평균소득이 151-200만원 80명(38.5%)으로 가장 많았으며, 다음은 101-150만원 51명(24.5%), 100만원 이하 31명(14.9%), 201-250만원 20명(9.6%), 251-300만원 16명(7.7%), 301만원 이상 10명(4.8%) 등의 순으로 나타났다.

직장여성에 대한 남편의 취업지지도에서는 지지적인 편이라는 응답이 142명(60.2%)으로 가장 많았으며, 다음은 보통 88명(37.3%), 비지지적인 편 6명(2.5%) 등의 순으로 나타났다.

직장여성 남편의 가사노동 참여수준에서는 보통이라는 응답이 102명(43.6%)으로 가장 많았으며, 다음은 소극적인 편 70명(29.9%), 적극적인 편 62명(26.5%) 등의 순으로 나타났다.

직장여성 가정의 가사노동 주요담당자에 대한 응답에서는 직장여성 본인이라는 응

답이 131명(55.5%)으로 가장 많았으며, 다음은 본인과 남편 84명(35.6%), 가족구성원 20명(8.5%), 가족이외의 고용인 1명(0.4%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-2〉 조사대상자의 가족적 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
결혼상태 (n=533)	기혼(재혼, 동거포함)	238	44.7
	이혼(사별 포함)	20	3.8
	미혼	271	50.8
	기타	4	0.8
남편의 직업 (n=236)	전문기술행정관리직	59	25.0
	사무기술직	69	29.2
	서비스 및 판매직	43	18.2
	생산 및 단순노무직	8	3.4
	자영업	39	16.5
	무직	4	1.7
	기타	14	5.9
남편의 월평균소득 (n=208)	100만원 이하	31	14.9
	101-150만원	51	24.5
	151-200만원	80	38.5
	201-250만원	20	9.6
	251-300만원	16	7.7
	301만원 이상	10	4.8
남편의 취업지지도 (n=236)	비지지적인 편	6	2.5
	보통	88	37.3
	지지적인 편	142	60.2
남편의 가사노동 참여수준(n=234)	소극적인 편	70	29.9
	보통	102	43.6
	적극적인 편	62	26.5
가정의 가사노동 주요담당자(n=236)	직장여성 본인	131	55.5
	본인과 남편	84	35.6
	가족구성원	20	8.5
	가족이외의 고용인	1	0.4

다음은 직장여성의 가사노동에 대한 부담에 관한 응답에서는 보통이라는 응답이 195명(36.7%)으로 가장 많았으며, 다음은 많이 느끼는 편 171명(32.1%), 적게 느끼는 편 76명(14.3%), 매우 많이 느끼는 편 53명(10.0%), 매우 적게 느끼는 편 37명(6.9%) 등의 순으로 나타났다(〈표 Ⅲ-3〉 참조).

〈표 Ⅲ-3〉 직장여성의 가사노동에 대한 부담

구 분	빈도(명)	비율(%)
매우 많이 느끼는 편	53	10.0
많이 느끼는 편	171	32.1
보통	195	36.7
적게 느끼는 편	76	14.3
매우 적게 느끼는 편	37	6.9
합 계	532	100.0

2. 조사대상자의 고용관련 사항

1) 조사대상자의 고용관련 특성

직장여성의 고용관련 사항은 직업분류, 근무 직장규모, 근무형태, 직장 내 여성근로자 비율, 총 근무경력 등으로 구분하여 살펴보았다(〈표 Ⅲ-4〉 참조).

〈표 Ⅲ-4〉 조사대상자의 고용관련 특성

구 분	빈도(명)	비율(%)	
직업 분류 (n=527)	전문·기술·행정관리직	171	32.4
	사무기술직	137	26.0
	서비스·판매직	197	37.4
	기 타	22	4.2
근무 직장규모	100인 이하	66	12.4
	101-200인	88	16.5
	201-300인	146	27.4
	301인 이상	233	43.7
근무형태 (n=520)	비정규직(일용직)	53	10.2
	비정규직(임시직)	86	16.5
	정규직	381	73.3
직장 내 여성근로자 비율(n=523)	20% 미만	33	6.3
	20-39%	51	9.8
	40% 이상	439	83.9
총 근무경력 (n=522)	1년 6개월 이하	140	26.8
	4년 이하	135	25.9
	9년 이하	121	23.2
	10년 이상	126	24.1
합 계	533	100.0	

조사대상자인 직장여성의 직업을 살펴보면, 서비스·판매직(운전사, 간호사, 세일즈맨

등)이 197명(37.4%)으로 가장 많았으며, 다음은 전문·기술·행정 관리직(의사, 변호사, 교수, 공무원 등 관리직) 171명(32.4%), 사무기술직(일반회사 사무직 및 기술직 등) 137명(26.0%), 기타(농어업숙련근로자와 기능·기계 단순노무직 포함) 22명(4.2%) 등의 순으로 나타났다.

직장여성이 근무하고 있는 직장규모에서는 301인 이상이 233명(43.7%)으로 가장 많았으며, 다음은 201-300인 146명(27.4%), 100-200인 88명(16.5%), 100인 이하 66명(12.4%) 등의 순으로 나타났다.

직장여성의 근무형태에서는 정규직 381명(73.3%), 비정규직 139명(28.9%)으로 정규직이 많은 것으로 나타났으며, 비정규직을 임시직과 일용직으로 구분하여 보면, 임시직은 86명(16.5%), 일용직은 53명(10.2%)으로 나타났다.

직장 내 여성근로자의 비율에서는 40% 이상이 439명(83.9%)으로 가장 많았으며, 다음은 20-39% 51명(9.8%), 20% 미만 33명(6.3%) 순으로 나타났다.

총 근무경력에서는 최소근무경력 1개월에서 최대근무경력 307개월(25년 7개월)인 것으로 나타났으며, 근무경력의 평균값은 68.98개월(약 5년 8개월)인 것으로 나타났으며, 근무경력을 재분류하여 분포를 살펴보면, 1년 6개월 이하라고 응답한 응답자가 140명(26.8%)으로 가장 많았으며, 다음은 4년 이하의 근무경력 135명(25.9%), 10년 이상의 근무경력 126명(24.1%), 9년 이하의 근무경력 121명(23.2%) 등의 순으로 나타났다.

2) 직장여성의 취업이유

〈표 III-5〉 직장생활의 가장 큰 이유

구 분	빈도(명)	비율(%)
가정의 생계유지를 위해서	67	13.0
자녀의 교육비 마련을 위해서	11	2.1
경제적으로 안정을 위해서	312	60.3
배운 것을 사회 환원하기 위해서	13	2.5
사회적 지위(인정) 획득을 위해서	21	4.1
개인의 자아실현을 위해서	93	18.0
합 계	517	100.0

무응답 : 16명

직장여성들이 직장생활을 하는 이유에 대한 응답에서는(〈표 III-5〉 참조) 경제적으로 안정을 위해서라는 응답이 312명(60.3%)으로 가장 많았으며, 다음은 개인의 자아실현

을 위해서 93명(18.0%), 가정의 생계유지를 위해서 67명(13.0%), 사회적 지위(인정)를 위해서 21명(4.1%), 배운 것을 사회에 환원하기 위해서 13명(2.5%), 자녀의 교육비 마련을 위해서 11명(2.1%) 등의 순으로 나타났다.

3. 직장여성의 직무만족도에 관한 사항

1) 근무 직장의 양성평등 수준

직장여성이 근무하고 있는 직장에서의 양성평등 수준에 대한 응답에서는(〈표 Ⅲ-6〉 참조) 보통이라는 응답이 286명(53.9%)으로 가장 많았으며, 다음은 평등한 편 109명(20.5%), 불평등한 편 96명(18.1%), 매우 불평등한 편 23명(4.3%), 매우 평등한 편 17명(3.2%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-6〉 근무 직장의 양성평등 수준

구 분	빈도(명)	비율(%)
매우 불평등한 편	23	4.3
불평등한 편	96	18.1
보통	286	53.9
평등한 편	109	20.5
매우 평등한 편	17	3.2
합 계	531	100.0

무응답 : 2명

2) 직장여성의 직장 내 불이익 경험

직장여성이 근무하고 있는 직장에서 여성이라는 이유로 불이익을 경험한 적이 있는지에 대한 응답에서는(〈표 Ⅲ-7〉 참조), 없다는 응답이 392명(75.2%), 불이익 경험이 있다는 응답이 129명(24.8%)으로 불이익 경험이 없다는 응답자가 경험이 있다는 응답자보다 많은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-7〉 여성이라는 이유로 불이익 경험 유무

구 분	빈도(명)	비율(%)
있 다	129	24.8
없 다	392	75.2
합 계	521	100.0

무응답 : 12명

근무 직장에서 불이익을 경험한 직장여성들이 이러한 불이익에 대한 대처를 어떻게 하고 있는지에 대한 응답에서는(〈표 Ⅲ-8〉 참조), 동료에게 불이익에 대해 이야기 했다는 응답이 66명(53.7%)으로 가장 많았으며, 다음은 혼자 참았다 35명(28.5%), 관리자(인사담당자 등)에게 개선을 위해 건의하였으나 해결되지 않았다 9명(7.3%), 관리자(인사담당자 등)에게 개선을 위해 건의하여 해결하였다 4명(3.3%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-8〉 직장 내에서의 불이익 대처방식

구 분	빈도(명)	비율(%)
혼자 참았다	35	28.5
동료에게 불이익에 대해 이야기 했다	66	53.7
관리자에게 개선을 위해 건의하였으나 미해결	9	7.3
관리자에게 개선을 위해 건의하여 해결	4	3.3
기 타	9	7.3
합 계	123	100.0

무응답 : 6명

다음은 직장여성이 근무하고 있는 직장 내에서 경험한 불이익에 대하여 공식적으로 해결할 수 있는 전담창구가 있는가에 대한 응답에서는(〈표 Ⅲ-9〉 참조), 공식해결 전담창구가 없다는 응답이 328명(69.3%), 공식해결 전담창구가 있다는 응답이 145명(30.7%)으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-9〉 불이익에 대한 직장 내 공식해결 창구 유무

구 분	빈도(명)	비율(%)
있 다	145	30.7
없 다	328	69.3
합 계	473	100.0

무응답 : 60명

3) 직장여성의 직무만족도 수준

조사대상자인 직장여성들의 직무만족도를 살펴보기 위해 사용한 척도는 박재규(2003)의 논문에서 사용한 직무만족도 척도와 행정자치부(2005)에서 사용한 직무만족도 척도를 활용하여 재구성하였으며, 재구성된 직무만족도 척도의 신뢰도분석 결과 신뢰도 계수(Cronbach's Alpha 값)는 .9060으로 나타났다.

직장여성의 직무만족도 수준을 살펴보기 위한 직무만족도의 하위변수로 임금수준, 현재직업의 안정성, 업무량 적정수준, 근무환경, 승진 등을 포함한 인사의 공정성, 직장동

료관계, 업무상 자율성, 직원 복지후생제도, 직장내 가정생활 병행, 현재 맡고 있는 업무, 직장 내 여성에 대한 배려 등으로 구성하였으며, 직무만족도에 대한 응답에 대해서는 매우 불만족 1, 대체로 불만족 2, 그저 그렇다 3, 대체로 만족 4, 매우 만족 5의 값을 부여하였으며, 값이 5에 가까울수록 직무만족도에서 만족하고 있다고 할 수 있다. 이러한 직무만족도의 수준을 기술통계분석을 통해 살펴보면(〈표 Ⅲ-10〉 참조), 직무만족도의 하위변수들 중 평균값이 3(그저 그렇다)보다 높은 하위변수에는 직업의 안정성, 업무량 적정수준, 근무환경, 직장동료관계, 업무상 자율성, 직장내 가정생활 병행, 현재 맡고 있는 업무, 직장내 직장여성에 대한 배려 등으로 나타났다. 반대로 평균값이 3(그저 그렇다)보다 낮은 것으로 나타난 하위변수에는 임금수준, 인사의 공정성, 직원 복지후생제도 등으로 나타났음을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-10〉 직무만족도 수준(기술통계분석)

구 분	빈도(명)	최소값	최대값	평균	표준편차
임금수준	532	1	5	2.86	.96
직업의 안정성	530	1	5	3.19	.86
업무량 적정수준	532	1	5	3.09	.88
근무환경	532	1	5	3.07	.89
인사의 공정성	525	1	5	2.87	.94
직장동료관계	531	1	5	3.64	.71
업무상 자율성	529	1	5	3.26	.81
직원 후생복지제도	528	1	5	2.84	1.01
직장과 가정생활 병행	526	1	5	3.18	.85
현재 맡고 있는 업무	528	1	5	3.36	.79
여성에 대한 배려	531	1	5	3.08	.87

다음은 직무만족도의 하위변수들에 대한 만족도 수준의 빈도분석을 실시하였다. 자세한 분석결과는 〈표 Ⅲ-11〉에 제시되어 있다.

첫째, 임금수준에 대한 직무만족도의 결과에서는 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 172명(32.4%), 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 141명(26.5%)으로 임금수준에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 불만족하다는 응답이 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

둘째, 현재 직업의 안정성에 대한 직무만족도의 결과에서는 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 202명(38.1%), 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 95명(18.0%)으로 현재 직업의 안정성에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 만족하다는 응답이 불만족하다는 응답보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

셋째, 직장여성의 수행 업무량 적정수준에 대한 직무만족도 결과에서는 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 177명(33.3%), 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 123명(23.1%)으로 수행 업무량 적정수준에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 만족하다는 응답이 불만족하다는 응답보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

넷째, 근무환경에 대한 직무만족도 결과에서는 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 178명(33.4%), 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 128명(24.1%)으로 근무환경에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 만족하다는 응답이 불만족하다는 응답보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

다섯째, 직장여성의 승진 등 인사 공정성에 대한 직무만족도 결과에서는 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 149명(28.4%), 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 122명(23.3%)으로 승진 등 인사의 공정성에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 불만족하다는 응답이 만족하다는 응답보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-11〉 직장여성의 직무만족도 수준

(단위: 명(%))

구 분	매우 불만족	대체로 불만족	그저 그렇다	대체로 만족	매우 만족	합 계
임금수준	52(9.8)	120(22.6)	219(41.2)	130(24.4)	11(2.1)	532(100.0)
직업의 안정성	22(4.2)	73(13.8)	233(44.0)	186(35.1)	16(3.0)	530(100.0)
업무량 적정수준	23(4.3)	100(18.8)	232(43.6)	161(30.3)	16(3.0)	532(100.0)
근무환경	26(4.9)	102(19.2)	226(42.5)	164(30.8)	14(2.6)	532(100.0)
인사의 공정성	55(10.5)	94(17.9)	254(48.4)	109(20.8)	13(2.5)	525(100.0)
직장동료관계	6(1.1)	19(3.6)	171(32.2)	299(56.3)	36(6.8)	531(100.0)
업무상 자율성	10(1.9)	74(14.0)	231(43.7)	197(37.2)	17(3.2)	529(100.0)
직원복지후생제도	56(10.6)	134(25.4)	195(36.9)	125(23.7)	18(3.4)	528(100.0)
직장·가정생활병행	22(4.2)	66(12.5)	253(48.1)	166(31.6)	19(3.6)	526(100.0)
현재 수행 업무	10(1.9)	49(9.3)	237(44.9)	206(39.0)	26(4.9)	528(100.0)
여성에 대한 배려	26(4.9)	87(16.4)	254(47.8)	149(28.1)	15(2.8)	531(100.0)

여섯째, 직장여성의 직장동료관계에 대한 직무만족도 결과에서는 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 335명(63.1%), 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 25명(4.7%)으로 직장동료관계에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 만족하다는 응답이 불만족하다는 응답보다 매우 많은 것으로 나타났다.

일곱째, 직장여성의 업무상 자율성에 대한 직무만족도 결과에서는 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 214명(40.4%), 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 84명(15.9%)으로 업무상 자율성에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 만족하다는 응답이 불

만족하다는 응답보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

여덟째, 직장여성의 직원 복지후생제도에 대한 직무만족도 결과에서는 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 190명(36.0%), 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 143명(27.1%)으로 직원 복지후생제도에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 불만족하다는 응답이 만족하다는 응답보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

아홉째, 직장여성의 직장과 가정생활 병행에 대한 직무만족도 결과에서는 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 185명(35.2%), 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 88명(16.7%)으로 직장과 가정생활 병행에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 만족하다는 응답이 불만족하다는 응답보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

열 번째, 직장여성의 현재 직장에서 수행하고 있는 업무에 대한 직무만족도 결과에서는 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 232명(43.9%), 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 59명(11.2%)으로 현재의 직장 업무에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 만족하다는 응답이 불만족하다는 응답보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

마지막으로, 직장 내 여성에 대한 배려에 대한 결과에서는 매우 만족과 대체로 만족을 합치면 164명(30.9%), 매우 불만족과 대체로 불만족을 합치면 113명(21.3%)으로 직장 내 직장여성에 대한 배려에 대한 직장여성의 직무만족도 수준에서는 만족하다는 응답이 불만족하다는 응답보다 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

4) 직장 내 여성근로자 비율별 직무만족도 수준 평균비교

직장여성이 근무하고 있는 직장 내 여성근로자 비율별로 직장여성의 직무만족도의 하위변인에 대한 집단평균의 차이비교를 살펴보기 위해 t-test 분석을 실시하였다. 직장 내 여성근로자의 비율을 40%를 기준으로 40%미만 집단과 40%이상 집단으로 재분류하여 살펴보았다(〈표 III-12〉 참조).

직무만족도의 하위변인에 대한 평균비교 분석 결과를 살펴보면, 전반적으로 직장 내 여성근로자 비율에서 40%미만 집단의 직무만족도 평균이 40%이상 집단의 직무만족도 평균보다 더 높은 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

임금수준에 대한 직장 내 여성근로자 비율별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보면, 40%미만 집단의 평균이 3.18(표준편차 .95)로서 40%이상 집단의 평균 2.79(표준편차 .96)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장 내 여성근로자 비율별에 따른 임금수준에 대한 직무만족도의 차이는 통계적으로 유의미한 차이($p < .01$)가 있는 것으로 나타났다.

직장에서 수행하는 업무량의 적정수준에 대한 직장 내 여성근로자 비율별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보면, 40%미만 집단의 평균이 3.30(표준편차 .90)으로서 40%이

상 집단의 평균 3.05(표준편차 .87)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장 내 여성 근로자 비율별에 따른 직장에서 수행하는 업무량의 적정수준에 대한 직무만족도의 차이는 통계적으로 유의미한 차이(p<.05)가 있는 것으로 나타났다.

근무환경에 대한 직장 내 여성근로자 비율별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보면, 40%미만 집단의 평균이 3.34(표준편차 .85)로서 40%이상 집단의 평균 3.02(표준편차 .89)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장 내 여성근로자 비율별에 따른 근무환경에 대한 직장여성의 직무만족도 수준 차이는 통계적으로 유의미한 차이(p<.01)가 있는 것으로 나타났다.

<표 III-12> 직장 내 여성근로자 비율별 직무만족도 수준 평균비교

구 분		빈도(명)	평균	표준편차	자유도	t값
임금수준	40%미만	84	3.18	.95	520	-3.378 ^{***}
	40%이상	438	2.79	.96		
직업 안정성	40%미만	83	3.31	.92	518	-1.480
	40%이상	437	3.16	.85		
업무량	40%미만	84	3.30	.90	521	-2.414 [*]
	40%이상	439	3.05	.87		
근무환경	40%미만	83	3.34	.85	520	-2.984 ^{***}
	40%이상	439	3.02	.89		
인사 공정성	40%미만	83	3.20	.82	513	-3.613 ^{***}
	40%이상	432	2.80	.95		
직장 동료관계	40%미만	83	3.69	.68	519	-.687
	40%이상	438	3.63	.72		
업무상 자율성	40%미만	82	3.33	.88	517	-.960
	40%이상	437	3.24	.80		
직원복지 후생제도	40%미만	82	3.01	1.01	516	-1.731
	40%이상	436	2.80	1.02		
직장가정 생활병행	40%미만	83	3.43	.83	514	-2.998 ^{***}
	40%이상	433	3.13	.85		
현재업무	40%미만	83	3.34	.79	516	.270
	40%이상	435	3.36	.80		
여성에 대한 배려	40%미만	84	3.12	.90	519	-.530
	40%이상	437	3.06	.86		

p<.05, ^{*}p<.01, ^{***}p<.001

승진 등 인사공정성에 대한 직장 내 여성근로자 비율별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보면, 40%미만 집단의 평균이 3.20(표준편차 .82)으로서 40%이상 집단의 평균 2.80(표준편차 .95)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장 내 여성근로자 비율별에 따른 승진 등 인사공정성에 대한 직장여성의 직무만족도 수준 차이는 통계적으로 유

의미한 차이($p < .001$)가 있는 것으로 나타났다.

직장과 가정생활의 병행에 대한 직장 내 여성근로자 비율별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보면, 40%미만 집단의 평균이 3.43(표준편차 .83)으로서 40%이상 집단의 평균 3.13(표준편차 .85)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장 내 여성근로자 비율별에 따른 직장과 가정생활의 병행에 대한 직장여성의 직무만족도 수준 차이는 통계적으로 유의미한 차이($p < .01$)가 있는 것으로 나타났다.

이외의 직무만족도 하위변인에서는 직장 내 여성근로자 비율에 따라 직장여성의 직무만족도 수준 평균비교 차이에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

5) 직장여성의 근무형태별 직무만족도 수준 평균비교

직장여성의 근무형태별로 직무만족도의 하위변인에 대한 집단평균의 차이비교를 살펴보기 위해 t-test 분석을 실시하였다. 직장여성의 근무형태를 정규직과 비정규직 집단으로 재분류하여 살펴보았다(〈표 III-13〉 참조).

직무만족도의 하위변인에 대한 평균비교 분석 결과를 살펴보면, 전반적으로 정규직 직장여성의 직무만족도 평균이 비정규직 직장여성의 직무만족도 평균보다 더 높은 것으로 나타나고 있음을 알 수 있다.

임금수준에 대한 직장여성의 근무형태별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보면, 정규직 직장여성 집단의 평균이 3.00(표준편차 .94)으로서 비정규직 직장여성 집단의 평균 2.53(표준편차 .96)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장여성의 근무형태별에 따른 임금수준에 대한 직무만족도의 평균 차이는 통계적으로 유의미한 차이($p < .001$)가 있는 것으로 나타났다.

현재 직업의 안정성에 대한 직장여성의 근무형태별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보면, 정규직 직장여성 집단의 평균이 3.31(표준편차 .83)로서 비정규직 직장여성 집단의 평균 2.87(표준편차 .88)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장여성의 근무형태별에 따른 현재 직업의 안정성에 대한 직장여성 직무만족도의 평균 차이는 통계적으로 유의미한 차이($p < .001$)가 있는 것으로 나타났다.

직장에서 현재 수행하고 있는 업무량 적정수준에 대하여 직장여성의 근무형태별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보면, 정규직 직장여성 집단의 평균이 3.16(표준편차 .90)으로서 비정규직 직장여성 집단의 평균 2.91(표준편차 .82)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장여성의 근무형태별에 따른 현재 수행하고 있는 업무량 적정수준에 대한 직무만족도의 평균 차이는 통계적으로 유의미한 차이($p < .01$)가 있는 것으로 나타났다.

직장동료관계에 대하여 직장여성의 근무형태별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보

면, 정규직 직장여성 집단의 평균이 3.69(표준편차 .67)로서 비정규직 직장여성 집단의 평균 3.51(표준편차 .80)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장여성의 근무형태별에 따른 직장동료관계에 대한 직무만족도의 평균 차이는 통계적으로 유의미한 차이(p<.05)가 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-13〉 근무형태별 직무만족도 수준 평균비교

구 분		빈도(명)	평균	표준편차	자유도	t값
임금수준	정규직	380	3.00	.94	241.440	4.997***
	비정규직	139	2.53	.96		
직업 안정성	정규직	379	3.31	.83	515	5.332**
	비정규직	138	2.87	.88		
업무량	정규직	381	3.16	.90	267.018	2.983**
	비정규직	139	2.91	.82		
근무환경	정규직	380	3.11	.90	517	1.102
	비정규직	139	3.01	.88		
인사 공정성	정규직	379	2.90	.95	510	1.339
	비정규직	133	2.77	.94		
직장 동료관계	정규직	380	3.69	.67	210.769	2.249*
	비정규직	138	3.51	.80		
업무상 자율성	정규직	380	3.33	.79	514	3.611**
	비정규직	136	3.04	.84		
직원복지 후생제도	정규직	379	2.85	1.01	513	.617
	비정규직	136	2.79	1.05		
직장가정생활 병행	정규직	375	3.21	.86	511	1.367
	비정규직	138	3.09	.84		
현재업무	정규직	377	3.44	.76	513	3.630**
	비정규직	138	3.15	.87		
여성에 대한 배려	정규직	379	3.09	.87	516	1.014
	비정규직	139	3.01	.87		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

업무상 자율성에 대한 직장여성의 근무형태별로 직장여성의 직무만족도를 살펴보면, 정규직 직장여성 집단의 평균이 3.33(표준편차 .79)으로서 비정규직 직장여성 집단의 평균 3.04(표준편차 .84)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장여성의 근무형태별에 따른 업무상 자율성에 대한 직장여성의 직무만족도 평균 차이는 통계적으로 유의미한 차이(p<.001)가 있는 것으로 나타났다.

현재 직장에서 수행하고 있는 업무에 대하여 직장여성의 근무형태별로 직장여성의

직무만족도를 살펴보면, 정규직 직장여성 집단의 평균이 3.44(표준편차 .76)로서 비정규직 직장여성 집단의 평균 3.15(표준편차 .87)보다 더 높은 것으로 나타나고 있다. 직장여성의 근무형태별에 따른 현 직장에서 수행하고 있는 업무에 대한 직장여성의 직무만족도 평균 차이는 통계적으로 유의미한 차이($p < .001$)가 있는 것으로 나타났다. 이외의 직무만족도 하위변인인 근무환경, 인사공정성, 직원 복지후생제도, 직장과 가정생활의 병행, 직장여성에 대한 배려 등에서는 직장여성의 근무형태별에 따라 직장여성의 직무만족도 수준의 평균비교에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

4. 직장여성의 현 근무 직장에 관한 사항

1) 현재 근무하고 있는 직장의 취업과정에 관한 사항

조사대상자인 직장여성이 현재 근무하고 있는 직장에 취업하게 되는 과정에 관한 사항에 대한 질문의 응답을 분석하였다.

직장여성들에게 현재 근무하고 있는 직장에 어떠한 방식으로 취업하게 되었는지에 대한 질문에 대한 응답을 살펴보면, 취업방식에서 공개채용이라는 응답이 249명으로 전체응답자의 46.7%를 차지하여 가장 많았으며, 다음은 소개 및 추천 198명(37.2%), 스카웃 등의 기타 86명(16.1%)의 순으로 나타났다(〈표 Ⅲ-14〉 참조).

〈표 Ⅲ-14〉 현재 직장의 취업방식

구 분	빈도(명)	비율(%)
공개 채용	249	46.7
소개 및 추천	198	37.2
기타(스카웃 등)	86	16.1
합 계	533	100.0

직장여성들이 현재 근무하고 있는 직장을 선택하게 된 주된 이유에 대한 질문의 응답에서는, 직장(일)의 안정성 또는 지명도 때문이라는 응답이 169명으로 전체응답자의 31.9%를 차지하여 가장 많은 것으로 나타났으며, 다음은 일의 성격 또는 내용 때문이라는 응답이 124명(23.4%), 회사 또는 개인의 성장가능성 때문이라는 응답이 79명(14.9%), 임금 또는 수입 때문이라는 응답이 65명(12.3%), 취업할 곳이 없기 때문이라는 응답이 44명(8.3%) 등의 순으로 나타났다(〈표 Ⅲ-15〉 참조).

〈표 Ⅲ-15〉 현재 직장을 선택한 이유

구 분	빈도(명)	비율(%)
임금 또는 수입 때문	65	12.3
회사 또는 개인의 성장가능성 때문	79	14.9
일의 성격(내용) 때문	124	23.4
직장(일)의 안정성 때문	169	31.9
취업할 곳이 없기 때문	44	8.3
기 타	49	9.2
합 계	530	100.0

무응답 : 3명

2) 근무 직장의 능력개발(직무향상) 교육에 관한 사항

직장여성이 근무하고 있는 직장 내에서의 직무향상을 위한 능력개발 교육에 관한 사항에 대해 살펴보고자 한다.

직장여성이 근무하고 있는 직장에서 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련을 받은 경험이 있는지에 대한 응답 결과에서는, 교육훈련을 받은 경험이 있다는 응답이 355명(67.9%), 교육훈련을 받은 경험이 없다는 응답이 168명(32.1%)인 것으로 나타났다(〈표 Ⅲ-16〉 참조).

〈표 Ⅲ-16〉 근무직장에서 능력개발 교육훈련 경험 유무

구 분	빈도(명)	비율(%)
없 다	168	32.1
있 다	355	67.9
합 계	523	100.0

무응답 : 10명

위에서 직장여성 중 근무하고 있는 직장에서 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련을 받은 경험이 없는 여성들의 교육훈련을 받지 않은 이유에 있어서는 교육훈련 프로그램이 없어서라는 응답이 62명(40.5%)으로 가장 많았으며, 다음은 교육훈련 프로그램에 대한 정보부족 및 적절한 프로그램이 없어서 42명(27.5%), 업무과다 및 교육훈련 일정의 부적절 14명(9.2%), 개인적 관심이 없어서 7명(4.6%), 상사의 배려 및 인식 부족 때문에 4명(2.6%) 등의 순으로 나타났다.

여성이 근무하는 직장의 직무향상을 위한 능력개발 교육형태에 대한 응답 에서는 사내교육이라는 응답이 250명(54.0%)으로 가장 많았으며, 다음은 외부기관 위탁교육 94

명(20.3%), 인터넷 교육 53명(11.4%) 등의 순으로 나타났다. 그리고 교육자체가 없다고 응답한 응답자도 45명(9.7%)인 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-17> 참조).

<표 Ⅲ-17> 근무직장의 능력개발 교육형태

구 분	빈도(명)	비율(%)
교육자체가 없다	45	9.7
사내 교육	250	54.0
인터넷 교육	53	11.4
외부기관 위탁교육	94	20.3
기 타	21	4.5
합 계	463	100.0

무응답 : 70명

직장여성의 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련의 필요성에 대한 응답결과에서는 능력개발 교육훈련이 필요하다는 응답이 493명(96.1%), 능력개발 교육훈련이 필요 없다고 20명(3.9%)으로 대부분의 직장여성들은 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련의 필요성에 대해 동의하고 있는 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-18> 참조).

<표 Ⅲ-18> 능력개발 교육훈련 필요성 유무

구 분	빈도(명)	비율(%)
필요 하다	493	96.1
필요 없다	20	3.9
합 계	513	100.0

무응답 : 20명

직장여성의 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련 프로그램 중 가장 필요로 하는 것을 1순위와 2순위로 구분하여 살펴보았다.

교육훈련 프로그램 중 필요로 하는 1순위 응답에서는 직무실무능력 교육이라는 응답이 279명(58.7%)으로 가장 많았으며, 다음은 외국어능력 교육 56명(11.8%), 의식전환 교육 47명(9.9%), 정보화능력 교육 41명(8.6%), 조직관리능력 교육 30명(6.3%), 대인관계 대처능력 교육 19명(4.0%) 등의 순으로 나타났으며, 교육훈련 프로그램 중 필요로 하는 2순위 응답에서는 외국어능력 교육의 응답이 123명(27.2%)으로 가장 많았으며, 다음은 정보화능력 교육 85명(18.8%), 대인관계 대처능력 교육 84명(18.5%), 조직관리능력 교육 59명(13.0%), 직무실무능력 교육 48명(10.6%), 의식전환 교육 36명(7.9%)

등의 순으로 나타났다(〈표 Ⅲ-19〉 참조).

〈표 Ⅲ-19〉 능력개발을 위해 필요한 교육훈련프로그램

구 분	1순위		2순위	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
직무실무능력 교육	279	58.7	48	10.6
조직관리능력 교육	30	6.3	59	13.0
의식전환 교육	47	9.9	36	7.9
정보화능력 교육	41	8.6	85	18.8
외국어능력 교육	56	11.8	123	27.2
대인관계 대처능력 교육	19	4.0	84	18.5
기타 교육	3	0.6	18	4.0
합 계	475	100.0	453	100.0

무응답 : 1순위(18명), 2순위(40명)

직장여성의 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련의 책임 주체에 대한 응답 결과에서는, 교육훈련의 책임 주체로서 근로자고용 기업체라는 응답이 259명(51.5%)으로 가장 많았으며, 다음은 정부교육기관 142명(28.2%), 근로자 개인 70명(13.9%), 민간교육기관 8명(1.6%) 등의 순으로 나타났다(〈표 Ⅲ-20〉 참조).

〈표 Ⅲ-20〉 능력개발 교육훈련 책임 주체

구 분	빈도(명)	비율(%)
정부교육기관	142	28.2
민간교육기관	8	1.6
근로자고용 기업체	259	51.5
근로자 개인	70	13.9
기 타	24	4.8
합 계	503	100.0

무응답 : 30명

5. 직장여성의 직무수준에 관한 사항

1) 직장여성의 직무능력 발휘수준

직장여성이 가지고 있는 직무능력의 발휘수준에 대한 응답 결과에서는, 직무능력 발휘 수준에서 보통이라는 응답이 316명(59.4%)으로 가장 많았으며, 다음은 조금 발휘되고 있

다 84명(15.8%), 별로 발휘되지 않고 있다 76명(14.3%), 매우 많이 발휘되고 있다 36명(6.8%), 전혀 발휘되지 않고 있다 20명(3.7%) 등의 순으로 나타났다(〈표 Ⅲ-21〉 참조).

〈표 Ⅲ-21〉 직장여성의 직무능력 발휘수준

구 분	빈도(명)	비율(%)
전혀 발휘되지 않고 있다	20	3.7
별로 발휘되지 않고 있다	76	14.3
보통이다	316	59.4
조금 발휘되고 있다	84	15.8
매우 많이 발휘되고 있다	36	6.8
합 계	532	100.0

무응답 : 1명

다음은 직장여성이 근무하고 있는 직장 내 여성근로자 비율별 그리고 근무형태별로 직무능력 발휘수준에 대한 집단평균의 차이비교를 살펴보기 위해 t-test 분석을 실시하였다. 직장 내 여성근로자의 비율은 40%를 기준으로 40%미만 집단과 40%이상 집단으로 재분류하였으며, 근무형태별은 정규직과 비정규직 집단으로 재분류하여 분석결과를 살펴보았다(〈표 Ⅲ-22〉 참조).

직장여성의 직무능력 발휘수준에 대한 직장 내 여성근로자 비율 40%미만 집단과 40%이상 집단의 평균을 살펴보면, 여성근로자 비율 40%이상 집단의 평균이 3.08(표준편차 .88)로서 40%미만 집단의 평균 3.04(표준편차 .71)보다 높은 것으로 나타나고 있으나, 통계적으로 유의미한 평균의 차이는 나타나지 않았다.

그리고 직장여성의 직무능력 발휘수준에 대한 비정규직 직장여성과 정규직 직장여성의 평균을 살펴보면, 정규직의 직장여성 집단의 평균이 3.20(표준편차 .83)으로 비정규직 직장여성의 평균 2.77(표준편차 .78)보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 평균의 차이는 통계적으로 유의미한 차이(p<.001)가 있는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-22〉 직장내 여성근로자 비율 및 근무형태별 직무능력 발휘수준 비교

구 분		빈도(명)	평균	표준편차	자유도	t값
직장내 여성비율	40%미만	83	3.04	.71	134.485	-.547
	40%이상	439	3.08	.88		
근무형태	비정규직	139	2.77	.78	518	-5.350***
	정규직	381	3.20	.83		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 직장여성의 직무능력 수준에 대한 만족도

직장여성이 가지고 있는 직무능력 수준에 대한 만족도에 대한 응답 결과를 살펴보면, 만족도가 보통이라는 응답이 364명(68.5%)으로 가장 많았으며, 다음은 만족 74명(13.9%), 불만족 72명(13.6%), 매우 불만족 12명(2.3%), 매우 만족 9명(1.7%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 III-23〉 직무능력 수준에 대한 직장여성의 만족도

구 분	빈도(명)	비율(%)
매우 불만족	12	2.3
불만족	72	13.6
보통	364	68.5
만족	74	13.9
매우 만족	9	1.7
합 계	531	100.0

무응답 : 2명

직장여성이 근무하고 있는 직장 내 여성근로자 비율별 그리고 근무형태별로 직무능력 수준 만족도에 대한 집단평균의 차이비교를 살펴보기 위해 t-test 분석을 실시하였다. 직장 내 여성근로자의 비율은 40%를 기준으로 40%미만 집단과 40%이상 집단으로 재분류하였으며, 근무형태별은 정규직과 비정규직 집단으로 재분류하여 분석결과를 살펴보았다(〈표 III-24〉 참조).

〈표 III-24〉 직장내 여성근로자 비율 및 근무형태별 직무능력수준 만족도 비교

구 분		빈도(명)	평균	표준편차	자유도	t값
직장내 여성비율	40%미만	83	2.95	.62	519	-.635
	40%이상	438	3.00	.67		
근무형태	비정규직	139	2.81	.61	517	-3.855 ^{***}
	정규직	380	3.06	.67		

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

직장여성의 직무능력 수준 만족도에 대한 직장 내 여성근로자 비율 40%미만 집단과 40%이상 집단의 평균을 살펴보면, 여성근로자 비율 40%이상 집단의 평균이 3.00(표준편차 .67)으로서 40%미만 집단의 평균 2.95(표준편차 .62)보다 높은 것으로 나타나고 있으나, 통계적으로 유의미한 평균의 차이는 나타나지 않았다.

직장여성의 직무능력 수준 만족도에 대한 비정규직 직장여성과 정규직 직장여성의 평

균을 살펴보면, 정규직의 직장여성 집단의 평균이 3.06(표준편차 .67)으로 비정규직 직장여성의 평균 2.81(표준편차 .61)보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 평균의 차이는 통계적으로 유의미한 차이($p < .001$)가 있는 것으로 나타났다.

N. 결론

1. 조사결과에 따른 정책 제언

여기에서는 앞의 연구 분석결과에 기초하여 직장여성들의 직무만족도를 향상시키기 위하여 정책적으로 고려해야 할 점에 대한 제언을 하고자 한다.

1) 직장 내에서의 직장여성 양성평등을 위한 시책의 강화

앞의 연구 분석결과에서 조사대상자인 직장여성들은 현재 근무하고 있는 직장에서 여성이라는 이유로 불이익을 경험한 경우가 24.8%, 직장 내에서 경험한 불이익에 대한 공식적 해결 전담창구가 없다는 경우가 69.3%의 응답을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 직장에서의 양성평등 수준에서 평등한 편이라고 응답한 직장여성은 23.7%, 불평등한 편이라고 응답한 직장여성은 22.4%가 나타나고 있다.

여기에서 양성평등적인 직장 분위기를 조성하기 위해서는 기본적으로 직장여성들이 직장에서 여성으로서 경험하고 있는 불이익에 대하여 공식적으로 해결할 수 있는 창구의 설치를 기업체와 지방정부가 공동으로 유도하는 방향으로 시책을 강화시켜 나가야 할 것이다. 그리고 직장 내에서 나타나고 있는 양성불평등의 문제는 근본적으로 사회구성원 모두가 직장뿐만 아니라 가정과 학교 등의 환경에서 양성평등적 관점에서의 성역할모델을 학습할 수 있는 기회를 제공하는 교육과 홍보가 강화되어야 할 것이다. 또한 양성평등 인식수준에서 불평등한 편이라고 응답한 직장여성의 비율이 100명 중 약 25명 정도 차지하고 있다는 점을 감안할 때 양성평등적인 사회분위기의 조성 차원에서 불평등하다고 응답한 직장여성의 의견을 최대한 수렴하고 개선시킬 수 있는 시책을 강화해 나가야 할 것이다.

2) 직장여성의 직무만족도 수준 강화를 위한 대책의 수립

직장여성들이 직장에서 근무하면서 느끼는 직무만족도의 하위변수에서 직업의 안정성, 업무량 적정수준, 근무환경, 직장동료관계, 업무상 자율성, 직장과 가정생활 병행,

현재 맡고 있는 업무, 직장 내 직장여성에 대한 배려 등에서는 직장여성들이 만족하는 편으로 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 임금수준, 인사의 공정성, 직원 복지후생제도에서는 불만족하고 있는 것으로 나타났다. 특히 직장여성이 근무하고 있는 직장 내 여성근로자 비율별로 직무만족도의 집단 평균비교 결과에서 전반적으로 여성근로자 비율이 40%미만인 집단의 직무만족도 평균이 40%이상인 집단의 직무만족도 평균보다 높게 나타나고 있다는 점과 직장여성의 근무형태별로 직무만족도의 집단평균비교 결과에서 정규직 직장여성의 직무만족도 평균이 비정규직 직장여성의 직무만족도 평균보다 전반적으로 높게 나타나고 있다는 점이다.

직장여성의 직무만족도 수준을 향상시키기 위해서는 직장여성이 근무하고 있는 직장 내 여성근로자의 비율이 40%미만인 집단의 직무만족도 수준이 높다는 것과 근무형태별에서 정규직 집단의 직무만족도 수준이 높다는 것에서 해답을 찾아야 할 것이다. 본 연구의 조사대상자 중 80% 이상이 여성근로자 비율이 40%이상인 기업체에 근무하는 직장여성임에도 불구하고 40%미만인 기업체에 근무하는 직장여성보다 직무만족도가 낮게 나타나고 있다는 것이다. 따라서 직장 내 여성근로자 비율이 40%이상인 기업체를 대상으로 하여 직원들을 대상으로 직무만족을 향상시킬 수 있는 대안을 모색해야 한다.

그리고 비정규직 직장여성보다 정규직 직장여성의 직무만족도가 높다는 점은 비정규직에 대한 직무만족을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하여야 하고, 비정규직 직장여성에 대한 정기적인 만족도 조사를 통하여 직무만족도 수준을 향상시킬 수 있는 대책을 수립해야 할 것이다.

3) 차별화된 능력개발 교육프로그램의 접근 강화

조사대상자인 직장여성이 근무하고 있는 직장에서 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련을 받은 경험이 있다는 응답자는 67.9%로 나타났으며, 교육훈련을 받지 않은 이유로는 교육훈련 프로그램이 없어서, 교육훈련 프로그램에 대한 정보부족 및 적절한 프로그램이 없어서, 업무과다 및 교육훈련의 일정이 부적절하다는 등이다. 그리고 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련의 필요성에 대해서 필요하다는 직장여성이 96.1%로 능력개발 교육훈련의 필요성에 대부분의 직장여성이 동의하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 여성근로자의 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련의 책임주체로서 직장여성들은 근로자를 고용하고 있는 기업체라고 응답한 여성이 51.5%로 가장 많은 것으로 나타나고 있으며, 다음은 정부교육기관인 것으로 나타났다.

직장여성들의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 직장여성의 직무향상을 위한 능력개발 교육훈련의 이행과 여성을 고용하고 있는 기업체에서 직장여성의 능력개발을 위

한 교육훈련에 관심을 가지고 능력개발을 위해 노력해야 할 것이다. 그리고 직장여성들이 능력개발을 위해 필요로 하는 교육훈련 프로그램의 응답에서 나타난 직무실무능력 교육프로그램과 외국어능력 교육프로그램은 직장여성을 위한 공통교육 프로그램으로 교육훈련을 실시하여야 하며, 그리고 직업에 따라 필요로 하는 교육훈련 프로그램을 파악하여 차별화된 교육훈련 프로그램을 실시하여야 할 것이다.

4) 직장여성의 직무능력 강화를 위한 대책의 수립

직장여성의 직무능력 발휘수준에서도 발휘되고 있다는 편이 22.6%, 발휘되지 않고 있다는 편이 18.1%인 점을 고려하여 직무능력이 발휘되지 않고 있다는 응답자의 직무능력을 발휘시킬 수 있도록 하는 방안을 모색해서 실천해야 할 것이다. 또한 직장여성의 근무형태별로 직무능력 발휘수준에 대한 집단평균의 차이를 분석한 결과에서 나타난 바와 같이 정규직의 직장여성 집단의 평균이 비정규직 직장여성의 평균보다 높게 나타나고 있는 점을 고려하여 비정규직에 대한 직무능력 발휘방안을 모색해야 할 것이다.

직장여성의 직무능력 수준 만족도 결과에서 불만족에 해당하는 응답이 15.9%, 만족에 해당하는 응답이 15.6%로 비슷하게 나타나고 있지만, 제주 직장여성의 직무능력 수준에 대한 만족도를 향상시키기 위해서는 직무능력 수준에 있어서 불만족의 이유를 찾아내어 최소화시키는 방향으로 정책을 수행해야 할 것이다. 또한 직장여성의 근무형태별로 직무능력 수준 만족도에 대한 집단평균의 차이에서 나타났듯이 정규직 직장여성 집단의 평균이 비정규직 직장여성의 평균보다 높은 점을 고려하여 비정규직의 직무능력 수준 만족도를 향상시킬 수 있도록 해야 할 것이다.

2. 결 론

본 연구는 제주지역 내 50인 이상 종사자를 고용하고 있는 157개 사업체(2005년 7월 말 현재)에 근무하고 있는 직장여성을 대상으로 직장여성의 근무능력 향상을 위한 대안 모색과 직업능력 개발 정책 수립의 기초 자료 수집을 위하여 실시되었다. 조사기간은 11월 한 달 동안 이루어졌으며, 최종분석에 사용된 설문지는 총 회수된 설문지 550부 중 설문응답이 불성실하거나 자료누락이 심한 17부를 제외하고 533부가 사용되었다.

구체적으로 본 연구에서는 직장여성에 대한 일반적 사항, 직장여성의 고용관련 사항, 직장여성의 직무만족도에 관한 사항, 직장여성의 현 근무 직장에 관한 사항, 직장여성의 직무수준에 관한 사항 등에 관련하여 살펴보았다.

이상의 내용들을 중심으로 살펴보고, 결과분석에서 나타난 주요 결과내용들을 기초

로 하여 본 연구의 목적을 달성하기 위해서 크게 직장 내에서의 직장여성 양성평등을 위한 시책의 강화, 직장여성의 직무만족도 수준 강화를 위한 대책의 수립, 차별화된 능력개발 교육프로그램의 접근 강화, 직장여성의 직무능력 강화를 위한 대책의 수립 등의 정책제언을 제시하였다.

본 연구에서 직장여성의 직무만족도를 향상시키기 위한 정책제언을 제시하였지만, 연구의 한계점을 가지고 있다. 첫째, 본 연구조사를 위한 표본의 선정에 있어서 모집단인 제주도 내 사업체 중 50인 이상 종사자를 고용하고 있는 157개의 사업체(2005년 7월 30일 현재) 중 31개(19.7%)의 사업체를 선정하여 조사가 이루어졌다는 점이다. 둘째, 조사표본에서 연령대, 근무형태, 여성근로자의 비율에서 고른 분포를 나타내지 못한 점이다. 셋째, 직장여성 또는 직장여성을 연구대상으로 하여 직무만족도, 직무향상 교육훈련 프로그램의 욕구, 직무수준 향상을 위한 기존의 선행연구가 부족하여 본 연구결과와 선행연구 간의 비교를 통한 분석이 이루어지지 못한 점이다. 그리고 제주도의 직장근로자 중 직장남성을 제외하고 직장여성만을 대상으로 하였기 때문에 직장남성의 의견을 포함하지 못한 점 등의 한계점으로 인해 연구결과를 전국적으로 일반화 시키기에는 한계가 있을 수 있다.

그러나 본 연구는 한계점도 가지고 있지만, 반대로 연구의 의의를 가지고 있다고 할 수 있다. 첫째, 제주도에서 직장여성을 대상으로 하여 여성근로자의 직무만족도, 직무향상 교육훈련 프로그램에 대한 욕구, 직무수준 향상을 위한 조사연구가 이루어졌다는 점이다. 둘째, 연구에서 도출된 결과를 중심으로 제주도 내 기업체에서 근무하는 여성근로자를 위한 양성평등 분위기 조성 및 여성의 직무능력 발휘를 저해하는 요인들을 모색하였다는 점이다. 셋째, 여성근로자를 위한 직업능력 개발을 위한 정책 수립의 기초 자료를 제공하였다는 점 등이다.

본 연구에서 부족했던 것이나 연구의 한계점으로 나타난 것 등에 대한 보완을 위해서는 지속적인 후속연구가 요구되어진다.

Abstract

A Study on Job Satisfaction Level of Employed Women in Jeju

Kim Jin-Young·Nam Chin-Yeol
Cheju National University

The purpose of this study is to examine job satisfaction level of employed women in jeju. Based on a sample of 533 employed women, job satisfaction level of employed women is analyzed. The data has been analysed by frequencies, descriptive statistics analysis, t-test, reliability analysis etc using the SPSS Window 10.0 program.

As a result, job satisfaction level of many employed women is participate in outside economic activity is revealed different based on company size, women worker proportion etc.

With this results, to improve their job 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. next, it is necessary to positive support toward employed women of many public or private enterprise and government

Keyword : Employed women, Job satisfaction, Economic activity.

참 고 문 헌

- 김병숙. 2005. “21세기 지식기반사회와 여성인적자원 개발”. 제주 RHRD 워크샵 자료
집. 제주발전연구원 제주 RHRD 지원센터.
- 박성정·이상원·김남희·손주영. 2004. 「기업의 여성인력교육 개선방안 연구」. 한국여성
개발원 연구보고서 220-5.
- 박윤경. 2002. “비정규직 여성근로자의 직무만족도 연구”. 건국대학교 행정대학원 석사
학위논문.
- 박재규. 2003. “취업여성의 가사노동 부담과 직무만족에 관한 연구”. 「여성연구」 제64
호. 한국여성개발원. pp. 1-32.
- 오춘월. 2005. “여성공무원 역량강화 방안에 관한 연구-제주도를 중심으로-”. 제주대학
교 행정대학원 석사학위논문.
- 이성희·강성희. 2002. “기혼직장여성의 타아실태와 직무만족도”. 한국가정관리학회지
제20권 3호. 한국가정관리학회. pp. 101-111.
- 정영금. 2001. “여성인력활용을 위한 사회적 지원체계 모델에 관한 연구”. 「생활과학연
구논집」 Vol 21(1). 가톨릭대 생활과학연구소.
- 조흥식·김혜련·신혜섭·김혜란. 2003. 『여성복지학』. 학지사.
- 제주도여성교육문화센터. 2004. 『제주여성통계연보』.
- 최선화. 2005. 『여성복지론』. 학현사.
- 최혜영. 1995. “사회사업가의 Burnout에 영향을 미치는 요인연구-복지관, 병원 중심으
로”. 연세대학교 석사학위논문.
- 통계청 홈페이지. <http://www.nso.go.kr/newnso/main.html>.
- 행정자치부. 2005. 『05년 진단·혁신관리 매뉴얼』.
- 황수경. 2003. 『여성의 직업선택과 고용구조』. 한국노동연구원.
- Maslach, C. & Jackson, S. 1981. the Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, California:
Consulting Psychology Press, 6-13.