

# 남편의 직종과 조직내 성역할문화가 가정생활에 미치는 영향

## An Effect of Occupation and Organizational Sexrole Culture of Husband on the Family Life

서울대학교 생활과학대학 소비자학과

교 수 이 기 영

고려대학교 사범대학 가정교육과

부 교 수 이 연 숙

대구대학교 생활과학대학 소비자가족학과

교 수 조 희 금

서울대학교 생활과학대학 소비자학과

박사과정 이 현 아

Dept. of Consumer Studies & Resource management, Seoul National Univ.

*Prof.* : Ki Young Lee

Dept. of Home Economics Education, Korea Univ.

*Associate Prof.* : Yon Suk Lee

Dept. of Consumer & Family Science, Daegu Univ.

*Prof.* : Hee Keum Cho

Dept. of Consumer Studies & Resource management, Seoul National Univ.

*Doctoral course* : Hyun Ah Lee

### 〈 목 차 〉

I. 서론

II. 이론적 배경

III. 연구문제 및 연구방법

IV. 연구결과 및 논의

V. 결론

참고문헌

### 〈Abstract〉

Work and family life affect each other. Especially in a corporate-centered society the impact of work on the family is very strong. Organizational sexrole culture is used not only as a method of business management, but also as a style of family living.

The Purpose of this study was to analyze an effect of occupation and

organizational sexrole culture of husband on the family life. Data for 214 husbands were gathered from the structured questionnaire and time diary.

The major findings of this study were as follows ;

(1) According to the occupation, organizational sexrole culture of husbands is very different.

(2) The occupation and organizational sexrole culture of husbands have an important effect on their life time structure.

(3) The occupation and organizational sexrole culture of husbands effect on their participation rate of household labor.

These results suggested that husbands' occupation and organizational sexrole culture have a significant effect on the family life.

## I. 서론

한 개인의 직장생활은 그 사람의 다른 생활과 독립적으로 이루어지지는 않는다. 직장이라는 조직 내에서의 경험은 조직 외부에서의 삶에 영향을 주며, 또한 가정을 비롯한 직장 외부 영역에서의 경험이 조직내 행동에 영향을 주기도 한다. 이러한 의미에서 '직장생활과 가정생활의 관계는 역동적, 상호적인 체계'인 것이다(Crouter, 1984; 최희경, 1995 ; 49에서 재인용). 그러므로 직업의 종류에 따라 개인의 생활양식이나 생활시간구조가 크게 다르다. 특히 가부장적 문화가 지배적인 우리나라의 경우 남편의 직업은 다른 모든 생활의 중심적 가치로 작용하고 있다. 가장인 남편의 직업은 그의 직장생활 뿐 아니라 가정생활에 까지도 광범위한 영향력을 가지는 요인인 것이다.

게다가 현대 사회시스템은 '기업중심사회'라고 불릴 정도로 개인에 대한 기업의 구속력이 매우 강하여 사회전체가 기업의 리듬을 중심으로 좌우되고 있다(齊藤悦子, 水野谷武志, 伊藤セツ, 1996:843). 기업중심사회란 기업을 비롯한 조직의 존재가 지나치게 확대되어 그 목적과 행동원리가 개인이나 사회에 우선하여 개인생활의 자유가 제한된 사회를 의미한다(大沢 眞理, 1995:40).

이런 사회에서 개인은 자신의 생활시간 중에서 직업노동을 위한 시간에 우선 시간을 배분한 후 나머지 시간들을 생리적 시간, 사회문화적 시간, 가사노

동시간 등에 할애하기 때문에, 가정 내에서 이루어지는 나머지 생활들은 직업노동시간에 의해서 물리적으로 제약을 받는다. 뿐만 아니라 기업중심사회에서 개인은 자신이 속한 기업조직내 가치관이나 사고방식, 행동양식을 의식적 또는 무의식적으로 받아들여게 된다.

기업내에서 구성원들이 공유하고 있는 가치관과 신념, 이념과 관습, 규범과 전통 그리고 지식과 기술 등을 포괄해서 '기업문화(Corporate Culture)' 또는 '조직문화(Organization Culture)'라 한다. 기업문화는 기업의 경영전략과 조직경영에 반영되는 것은 물론, 구성원들의 규범과 습관으로 작용하면서 사고방식과 태도, 행동형성에 영향을 준다(이학중, 1997:12-13). 경영학적 관점에서 '조직문화'는 기업내 구성원의 응집력을 높여 조직의 효율성을 향상시키기 위한 경영관리의 도구로 연구되기 시작하였고, 최근에는 마케팅 전략 차원에서 기업문화의 변혁에 대한 연구가 이루어지고 있다. 그러나 가정학적 관점에서 '조직문화'가 구성원들의 가정생활에 미치는 영향을 분석한 것은 없었다.

이제까지 직업생활이 가정생활에 미치는 영향을 살펴본 연구들은 대부분이 직업생활에 소요되는 시간(근무시간)을 기준으로 물리적 측면에서만 파악하여 온 것이 사실이다. 그러나 이는 기업중심사회의 저변에 깔려있는 '조직문화'가 개인과 그의 가정생활에 미치는 영향을 고려하지는 못한 것이다. 직업생활을 중심으로 사고하는 우리나라 남편들의 경우

그가 속한 직장조직내에서 공유되는 가치관이나 행동양식을 자연스럽게 생활 전반의 중심적 가치로 인식한다. 결국 이렇게 학습된 '조직문화'는 남편이 속한 조직 내에서만 통용되는 것이 아니라 그들의 가정생활에서도 지속적으로 일관된 영향을 미치는 것이다.

특히 조직문화 중에서 가정생활과 밀접한 관련이 있는 부분은 '조직내 성역할문화'라 할 수 있으므로, 조직내 성역할문화가 어떠한가에 따라 남편의 가정생활이 크게 달라지는 것이다. 기업의 성역할문화가 생활문화에 주는 영향이 크다는 것을 주장한 연구(齊藤悦子, 伊藤セツ, 1996)도 있듯이, 조직문화가 가정생활에 미치는 영향은 지대하다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 직업 뿐 아니라 조직내 성역할문화가 가정생활 전반에 어떠한 영향을 주는지 살펴보기 위해서 남편의 직종과 직장조직내 성역할문화에 따라 그들의 생활시간구조가 어떻게 다르며, 특히 가정생활 중에서 성역할태도와 밀접히 관련된 부분인 남편의 가사노동참여율과 어떠한 관련이 있는지 분석해 보고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 조직내 성역할문화의 실태

조직내 성역할문화는 기업문화의 한 측면으로 기업조직내에서 구성원들사이에 공유되는 성역할관과 성역할 관습 및 제도 등을 의미한다. 조직내 성역할문화는 기업문화의 구성요소를 통해서 드러난다. 뿌리깊은 가부장제의 영향을 받아 남성중심적인 기업문화가 지배적인 우리사회의 현실에서 '조직내 성역할문화'는 곧 '직장내 성차별 관행이나 인식'과 동일한 개념으로 파악되기도 한다.

기업문화의 구성요소를 중심으로 조직의 성역할문화를 지적한 齊藤悦子, 伊藤セツ(1996)의 연구에서는 크게 4가지 측면에서 조직내 성역할문화가 드러난다고 한다. 우선 기업의 기본적 가정이거나 가치 측면에서 '남성은 일, 여성은 가정', '여성은 남성의 보조', '여성은 결혼하면 가정으로' 라는 식의 인식을 통해서 성역할문화가 나타난다고 하며, 둘째, 기업내 사

용되는 언어나 관습 등을 통해서 볼 때도, 여성을 비하하는 호칭을 사용하거나, 여자들만 차심부름과 사무실 정리정돈 등을 담당하는 성역할문화가 존재한다고 한다. 셋째, 인적 측면에서 고용이나 급여, 복리후생, 인간관계, 승진, 평가, 노동시간제도를 통해서도 성차별적인 관행들이 나타나며, 넷째, 물적 측면에서 제품이나 서비스, 마케팅 전략을 통해서도 드러난다고 한다.

실제 우리나라 기업의 성역할문화를 직장내 성차별 실태 중심으로 살펴보자. 직장내 성차별은 제도적, 그리고 비제도적으로 이루어지고 있는데, 우선 제도적 차원에서 볼 때, 우리나라 기업의 인력구조, 채용, 배치, 승진, 임금, 퇴직 등 모든 부분에서 남성 위주의 방침이 기본이다. 매출순위 100대 기업을 대상으로 한 김태홍(1997)의 연구에서 대졸인력의 92.5%, 그리고 고졸이하 인력의 61.4%가 남자로 나타나, 남성을 중심으로 한 인력구조를 가지고 있으며, 신규채용시에도 남자대졸 32.2%, 남자고졸 22.0%, 여자대졸 6.6%, 여자고졸 29.9%로 나타나 여성비율이 매우 떨어진다는 것을 알 수 있다. 또한 인력배치에 있어서도 전체 조사대상업체의 42.4%만이 모든 직무에 여성도 배치하였을 뿐, 나머지는 일부 직무에만 여성을 배치하거나 또는 일부직무에서는 여성을 배제하고 있는 것으로 나타났다. 승진에 있어서도 여성들은 남성과 동일한 조건에서 승진할 기회를 가지지 못하여 상위직급에서 여성을 찾아보기는 극히 어렵다. 그리고 30대 그룹의 남녀고용평등법 위반사례의 21%가 임금문제일 정도로 임금 면에서의 남녀차별이 매우 심각하다.(경실련 경제정의연구소, 1994: 장혜경, 1997에서 재인용). 노동부의 임금실태 조사에서도 1995년 현재 여성의 임금이 남성의 59.9%에 불과한 것으로 나타나(통계청, 1996) 성별 임금격차가 매우 큰 것을 알 수 있다. 퇴직제도에 있어서는 여성의 조기정년제와 결혼퇴직제, 해고에 있어서의 여성우선제 등의 형태로 성차별이 나타난다. 남녀고용평등법제정 이후 법적으로 이러한 사항들이 규제되기는 하나, 여전히 대다수의 기업에서 임신과 출산을 이유로 퇴직을 강요하고 있다. 김태홍(1996)의 연구결과에서도 미혼직장여성의 결혼퇴직률이

74.9%에 달해 암묵적인 결혼퇴직제도와 관행이 여전히 존재하고 있는 것을 알 수 있다.

이러한 제도적 차원의 성차별 문화 이외에도 기업 조직내 구성원들의 성역할인식과 경영주나 간부들의 경영이념에서 비롯된 비제도적 차원의 성차별 행태가 나타난다. 예를 들어 여성들에 대한 격하된 호칭, 업무와 관계없는 심부름 및 차접대, 여성은 결혼하면 당연히 가정으로 복귀해야한다는 인식, 성희롱태도 등을 통해서 알 수 있다. 한국여성민우회(1989)의 조사에서도 기업 내에서 여성들이 사무실 정리정돈, 차접대, 사소한 심부름, 반말, 회롱등과 같은 비인격적인 대우를 당하고 있는 것으로 드러났다.

## 2. 직장생활과 가정생활간의 관계

한 개인의 직장생활은 그 사람의 다른 생활과 독립적으로 이루어지지 않기 때문에, 조직 내에서의 경험은 조직 외부에서의 삶에 영향을 주며, 또한 가정을 비롯한 직장 외부 영역에서의 경험이 조직내 행동에 영향을 주기도 한다. 직장생활이 가정생활에 미치는 영향은 사회경제적 자원, 시간공간적 제약, 심리적 영향 등 3가지 차원에서 살펴볼 수 있다. 우선 직장노동생활은 가계수입의 근원이 되므로 가정의 사회경제적 자원의 양을 결정한다. 둘째, 직장노동시간은 가정내에서 보낼 수 있는 시간의 양을 규제하는 일차적인 요인으로 작용한다. 그리고 직업생활에서의 스트레스와 지나친 몰입은 가정생활에 대한 소홀로 영향을 미칠 수 있다(이현아, 1994:19-20).

가정학적 차원에서 직장생활과 가정생활간의 관계를 다룬 연구들로는 우선 직장생활에 소비하는 시간, 즉 '근무시간'의 길이가 가정생활에 소비하는 시간과 가정생활문제에 어떤 영향을 주는지를 살펴보는 것(森ます美, 1989; 이현아, 1994)이 있다. 여기서는 남편의 직장근무시간이 길수록 가정내에서 소비하는 시간, 특히 가사노동시간이 짧아질 뿐더러, 남편의 장시간노동은 가정생활전반에 있어서 장애와 갈등을 유발하는 일차적인 요인으로 나타났다. 그 외부부의 가사노동분담이나 남편의 가사노동참여에 대한 연구들(Nickols & Metzen, 1978; Kamo, 1988; 윤

명희, 임정빈, 1985; 송혜림, 1988)에서도 남편의 직업노동시간과 가사노동참여정도는 부적인 관계가 있는 것으로 나타나, 남편의 직장생활이 가정생활에 주는 영향이 크다는 것을 알 수 있다.

직업이나 직종에 따라서 생활시간과 생활행동이 달라지는 것을 분석한 연구(永山貞則과 寺崎康博, 1991)에서는 개인의 생활행동과 생활시간의 차이는 개인적 요소보다는 직업이나 직종에 의해서 그 차이가 크게 나타난다고 하였다. 또한 齊藤悦子, 水野谷武志, 伊藤七ツ(1996)도 남편의 직업을 사기업/공기업으로 대별하여 두집단의 생활시간과 가정생활에 대한 인식을 비교한 결과 사기업에 종사하는 남편보다는 공기업에 종사하는 남편이 수입노동시간은 더 짧고, 그의 생리적 시간, 사회문화적 시간, 가사노동시간이 더 긴 것으로 보고되었다.

그러나 이러한 연구들은 직업생활을 주로 '근무시간'이라는 물리적 측면에서만 파악한 것으로, 기업중심사회의 저변에 깔여있는 '조직문화'가 개인과 그의 가정생활에 미치는 영향을 고려하지는 않았다. 특히 조직문화 중에서 가정생활과 밀접한 관련이 있는 부분은 '조직내 성역할문화'이므로, 조직내 성역할문화가 어떠한가에 따라 남편의 가정생활이 크게 달라진다고 볼 수 있다. 기업의 성역할문화가 생활문화에 주는 영향을 분석한 齊藤悦子和 伊藤七ツ(1996)는 기업문화의 성역할관은 고용관리를 통해 노동자의 생활에 세부적으로 파고들어 생활문화의 다양한 측면에서 드러나게 된다고 한다. 즉, 생활수단과 서비스, 생활시간, 남녀의 노동역할, 생활의식 등의 생활문화 속에서 기업문화의 영향이 나타나는 것이다. 실제 일본의 한 연구에서는 남편가 평등한 것을 기본방침으로 하는 직장에서 일하는 남성공무원들이 가사참여율이 높다는 결론을 제시하기도 하였다(고용직업종합연구소, 1986; 大沢 眞理, 1995에서 재인용).

이제까지 우리나라에서 조직내 성역할문화가 가정생활에 미치는 영향을 분석한 연구는 없었지만, 조직내 성역할문화가 개인의 성역할태도와 밀접한 관련이 있다고 할 때, 남편의 성역할태도와 가정생활간의 관계에 대한 연구는 본 연구에 간접적인 근거

를 제시해 준다고 볼 수 있다. 이러한 선행연구로는 남편의 성역할태도와 가사노동 또는 자녀양육 참여와의 관계를 제시한 것들(박문학, 1989 ; 송혜림, 1988 ; 허경옥, 1994 ; 최수선, 1995 ; 강란혜, 相良順子, 1998 ; Barnett & Baruch, 1987, Levant, R.F., Slattery, S.C., Loiselle, J.E., 1987)이 많다. 대부분 연구에서 남편의 성역할태도가 근대적일수록 가사노동이나 자녀양육에 참여하는 정도가 더 큰 것으로 나타나, 성역할태도의 중요성을 입증해 주고 있다.

이상을 종합해 볼 때, 직장생활이 가정생활에 미치는 영향은 물리적 시간 차원에서 뿐 아니라, 문화적 역할 차원에서 개인과 그 가정의 생활 전반에 걸쳐 광범위하게 나타난다는 것을 알 수 있다. 그러므로 한 가정의 생활구조와 생활양식을 분석하는데 있어 남편의 직종, 그 자체와 그 직업조직내의 문화의 영향을 파악하는 것은 매우 중요한 작업이라 할 수 있다.

### Ⅲ. 연구문제 및 연구방법

#### 1. 연구문제

〈연구문제 1〉 남편의 직종에 따라 조직내 성역할 문화가 어떠한가?

〈연구문제 2〉 남편의 직종과 조직내 성역할문화에 따라 생활시간구조는 어떠한가?

〈연구문제 3〉 남편의 직종과 조직내 성역할문화에 따라 가사노동참여율은 어떠한가?

#### 2. 측정도구

##### 1) 조직내 성역할문화

조직내 성역할문화는 조직내에서 구성원들 사이에 공유되는 성역할관을 의미하는 것으로, 이는 고용이나 급여, 직무, 노동시간 등에 반영되어 나타난다. 조직내 성역할을 측정하기 위해서 '한일시간연구(1996)'에서 조사된 척도 중에서 2가지를 추출하였다. 첫 번째 척도는 직장내 차심부름 담당자를 기준으로 '귀하의 직장내에서 차(커피) 접대는 주로 누가 하고 있

습니까?'를 물어 ① 정해진 남자가 한다 ② 정해진 여자가 한다 ③ 각자가 스스로 한다 ④ 여자들만 순번을 정해서 한다 ⑤ 남녀가 순번을 정해서 한다라는 응답중에서 선택하도록 하였다. 두 번째 척도는 직장내 여성의 결혼·출산 이후 직장지속여부를 묻는 것으로, '귀하의 직장에서는 결혼, 출산, 육아등으로 직장을 그만둔 여성과 일을 계속하고 있는 여성 가운데 어느 쪽이 많습니까?'로 질문하여 ① 일을 계속하고 있는 여성이 많다 ② 반반정도이다, ③ 일을 그만둔 여성이 많다, ④ 여성이 없다라는 응답으로 측정하였다.

조직내 성역할문화에 따른 생활시간구조와 가사노동수행정도를 살펴볼 때에는 위의 2가지 척도 중에서 '직장내 차심부름문화'만을 가장 대표적인 지표로 사용하여 크게 두가지 문화유형으로 분류하였다. 즉, 직장내 차심부름을 정해진 여자가 하거나, 여자들만 순번을 정해서 하는 경우는 성차별적 문화를 가진 조직으로, 반면 각자가 스스로 하는 경우는 성평등적 문화를 가진 조직으로 간주하였다. 단 여기서 정해진 남자가 하는 경우와 남녀가 순번을 정해서 하는 경우에 응답한 사람이 적어 분석에서 제외되었다.

##### 2) 생활시간구조

생활시간은 평일과 일요일 2일동안에 걸쳐 시간일지표(Time Diary)를 통해 하루 24시간을 15분 단위로 어떻게 사용하였는지 조사하였다. 생활시간구조는 伊藤 七ツ(1983)의 분류에 기본하여 크게 생리적 시간, 수면노동시간, 가사노동시간, 사회문화적 시간의 4영역으로 구분하였다.

##### 3) 가사노동참여율

가사노동참여율은 총 26개 영역별 가사노동항목에 대해서 자신이 어느정도 수행하고 있는지를 ① '항상 내가 한다', ② '가끔 내가 한다', ③ '거의 내가 하지 않는다', ④ '전혀 내가 하지 않는다'라는 4가지 응답중 평가하도록 하여 이 중에서 '항상 내가 한다'와 '가끔 내가 한다'라는 두가지 경우를 합하여 가사노동에 참여하는 것으로 간주하여 계산한 비율

이다. 이렇게 산출된 가사노동참여율을 가지고 각 집단별(직종별 또는 조직내 성역할문화별)로 비교하여 살펴보았다.

### 3. 조사대상 및 자료수집

본 연구의 자료는 '한일시간연구(1996)'의 일부분을 사용한 것이다. 조사대상은 서울시에 거주하면서, 18세 이하의 자녀 1명 이상과 함께 거주하는 부부인데, 이 중 본 연구의 분석에 사용된 자료는 남편 214명이다. 자료수집은 1995년 10월 16일에서 11월4일 사이에 면접이나 피조사자의 기록에 의해 실시되었다.

### 4. 분석절차

본 연구에서는 SPSSWIN 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 분할표분석, 분산분석 등으로 분석하였다.

### 5. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>에 제시되어 있다.

## IV. 연구결과 및 논의

### 1. 남편의 직종별 조직내 성역할문화

'직장내 차심부름을 누가하느냐'는 그 조직내의 성역할문화를 단적으로 드러내는 지표로 볼 수 있다. 즉, 직장내 차심부름을 정해진 여성이 한다든지 여자들만 돌아가면서 담당한다면, 이러한 조직은 성차별적 문화를 가진 보수적 집단으로 볼 수 있고, 반대로 각자가 알아서 차심부름을 한다면 이는 성차별적이지 않은 성역할을 지닌 조직문화를 가진 집단이라 할 수 있다.

<표 2>에서 나타난 바와 같이 전체적으로는 각자가 스스로 하는 경우가 61.7%로 가장 많고, 그 다음으로 정해진 여자가 하는 경우가 29.4%, 여자들만 순번으로 하는 경우가 7.5%로 많다. 즉, 36.9%가 여자만 차심부름을 하는 문화를 가지고 있다.

직종별로 비교해 볼 때, 관리직은 37.5%만이 각자가 스스로 차심부름을 하고 있고, 반면 정해진 여자가 하거나 여자들만 순번으로 하는 경우가 각각 48.4%, 12.5%로 전체적 평균비율보다 훨씬 높게 나타난다. 한편 판매서비스직은 85%가 각자가 스스로 차심부름을 하고 있고, 여자들이 하는 경우는 15%로 5개 직종집단 중에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 그

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

변인	구분	빈도(%)	변인	구분	빈도(%)
남편의 연령	20대	13 ( 6.1)	남편의 교육수준	고졸이하	54 (26.1)
	30대	112 (52.3)		전문대졸	16 ( 7.7)
	40대	60 (28.0)		대졸	92 (44.5)
	50대	29 (13.6)		대학원이상	45 (21.7)
	계	214(100.0)		계	207(100.0)
남편의 직종	판매서비스직	20 ( 9.3)	남편의 월평균소득	100만원 이하	34 (15.9)
	노무직	21 ( 9.8)		101-150만원	66 (30.8)
	사무직	47 (22.0)		151-200만원	67 (31.3)
	전문기술직	62 (29.0)		201-300만원	34 (15.9)
	관리직	64 (29.9)		301만원 이상	13 ( 6.1)
	계	214(100.0)		계	214(100.0)

〈표 2〉 남편의 직종별 직장내 차심부름문화의 비교

(단위 : 명(%))

	판매서비스직	노무직	사무직	전문기술직	관리직	합계
정해진 남자가함	--	--	--	2 (3.2)	1 (1.6)	3 (1.4)
정해진 여자가 함	2 (10.0)	5 (23.8)	12 (25.5)	13 (21.0)	31 (48.4)	63 (29.4)
여자들만 순번으로 함	1 (5.0)	1 (4.8)	4 (8.5)	2 (3.2)	8 (12.5)	16 (7.5)
각자가 스스로 함	17 (85.0)	15 (71.4)	31 (66.0)	45 (72.6)	24 (37.5)	132 (61.7)
합계	20 (100.0)	21 (100.0)	47 (100.0)	62 (100.0)	64 (100.0)	214 (100.0)

 $\chi^2 = 28.69 (0.004)$ 

〈표 3〉 남편의 직종별 결혼, 출산후 여성퇴직정도의 비교

(단위 : 명(%))

	판매서비스직	노무직	사무직	전문기술직	관리직	합계
지속하는 여성이 많다	3 (15.0)	3 (14.3)	14 (29.8)	24 (39.3)	14 (21.9)	58 (27.2)
반반이다	4 (20.0)	1 (4.8)	15 (31.9)	8 (13.1)	12 (18.8)	40 (18.8)
퇴직하는 여성이 많다	8 (40.0)	8 (38.1)	13 (27.7)	26 (42.6)	33 (51.6)	88 (41.3)
여자가 없다	5 (25.0)	9 (42.9)	5 (10.6)	3 (4.9)	5 (7.8)	27 (12.7)
합계	20 (100.0)	21 (100.0)	47 (100.0)	62 (100.0)	64 (100.0)	214 (100.0)

 $\chi^2 = 39.60 (0.00008)$ 

리고 전문기술직의 경우도 여자들이 하는 경우가 24.4%에 불과한 것으로 나타난다.

이를 통해서 볼 때, 관리직의 조직내 성역할문화가 가장 성차별적이며, 판매서비스직과 전문기술직의 조직내 성역할문화가 상대적으로 평등적인 것으로 볼 수 있다. 노무직도 전체적인 평균수준에 비해서는 성평등적인 조직문화의 성격이 더 강하다는 것을 알 수 있다.

직장내 차심부름문화와 더불어 결혼이나 출산후 여성의 퇴직정도도 조직내 성역할문화를 파악할 수 있는 하나의 지표가 된다. 여성들이 결혼이나 출산

후 퇴직하는 비율이 높은 것은 그 직장의 조직내 성역할 문화가 성차별적이라는 것을 의미하며, 반면 계속 직장생활을 지속하는 비율이 높은 것은 그 조직내 성역할 문화가 상대적으로 성평등적이라는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 3〉에서는 남편의 직종별 결혼·출산후 여성 퇴직정도가 제시되어 있다. 전체적으로 결혼이나 출산후 퇴직하는 여성이 더 많다고 답한 경우가 41.3%로 계속 지속하는 여성이 더 많다고 한 27.2%보다 훨씬 더 많다. 직종별로는 전문기술직인 경우 결혼이나 출산후 계속 직장생활을 지속하는 경우가 39.3%

로 5개 직종집단 중에서 가장 많은 것으로 나타났고, 그 다음이 사무직이다. 반면, 관리직의 경우 결혼후 퇴직하는 여성이 더 많다고 한 경우가 51.6%로 가장 높게 나타나, 앞서 직장내 차임부름 문화에서와 마찬가지로 관리직이 가장 성차별적이고 보수적인 조직내 성역할문화를 가진 것으로 드러난다.

노무직의 경우 직장내 여자가 없다고 응답한 경우도 상당수 있어 뚜렷한 경향이 나타나지는 않는다.

## 2. 남편의 직종과 조직내 성역할문화에 따른 생활시간구조

남편의 직종은 그의 생활시간구조를 결정짓는 가장 중요한 요인이다. 우선 기본적으로 직종에 따라 수입노동시간이 차이가 있는 것은 당연한 결과이다. 즉, 수입노동시간은 생활시간배분에 있어 일차적인 제약요인이 된다. 이에 따라 수입노동시간을 제외한 나머지 시간을 가지고 생리적 시간, 가사노동시간, 사회문화적 시간 사이에 배분이 이루어지기 때문에, 모든 생활시간이 직종에 따라 달라진다. 남편의 직종에 따른 생활시간구조의 차이를 살펴보면 다음 <표 4>와 같다.

간 정도로 비슷한 수준이다. 이 중에서 판매서비스직의 수입노동시간이 그나마 가장 짧은 것으로 나타난다. 반면, 생리적 시간은 수입노동시간과 반대로 판매서비스직이 10시간 45분으로 가장 길고, 노무직이 9시간 14분으로 가장 짧은 것으로 나타나는데 이 또한 통계적으로 유의미한 차이이다. 이러한 결과는 노무직 남편의 긴 수입노동시간은 이들의 생리적 시간을 제약하는 것을 의미하는 것이고, 이와 반대로 판매서비스직 남편의 짧은 수입노동시간은 이들이 생리적 시간에 상대적으로 더 많은 시간을 할애할 수 있는 여건이 된다는 것을 의미하는 것이다.

한편, 가사노동시간은 전체평균이 17분 정도에 지나지 않고 집단별 차이도 통계적으로는 의미가 없는 것으로 나타나지만, 그 중에서도 전문기술직과 사무직 남편이 각각 24분, 20분 정도로 그나마 긴 편이고, 판매서비스직과 노무직, 관리직 남편은 약 10분 정도만을 가사노동시간에 할애하고 있다. 사회문화적 시간의 전체 평균은 2시간 33분이며, 직종별로 볼 때는 관리직과 전문기술직 남편이 다른 직종집단에 비해서 상대적으로 길고, 사무직과 판매서비스직 남편이 그 다음이나 큰 차이는 없는 것으로 나타난다. 특이한 것은 노무직 남편의 사회문화적 시간이 1시

<표 4> 남편의 직종별 생활시간구조(평균)

(단위 : 시간:분)

	판매 서비스직	노무직	사무직	전문 기술직	관리직	전체평균	F 값 (유의도)
생리적 시간	10:45	9:14	9:42	9:46	9:52	9:49	2.35 (0.05)
수입노동 시간	10:42	12:48	11:25	11:10	11:12	11:21	3.32 (0.01)
가사노동 시간	0:10	0:13	0:20	0:24	0:11	0:17	1.18 (0.31)
사회문화적 시간	2:23	1:45	1:33	2:40	2:45	2:33	1.66 (0.16)

우선 수입노동시간은 직종에 따라 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타난다. 특히 노무직의 수입노동시간이 12시간 48분으로 다른 집단에 비해 월등히 길고, 나머지 직종의 경우는 11시

간 45분으로 평균과 비교할 때 50분이나 더 짧은 점이다. 이는 노무직 남편의 긴 수입노동시간은 생리적 시간 뿐 아니라 사회문화적 시간까지도 제약하고 있다는 것을 의미하는 것이다.



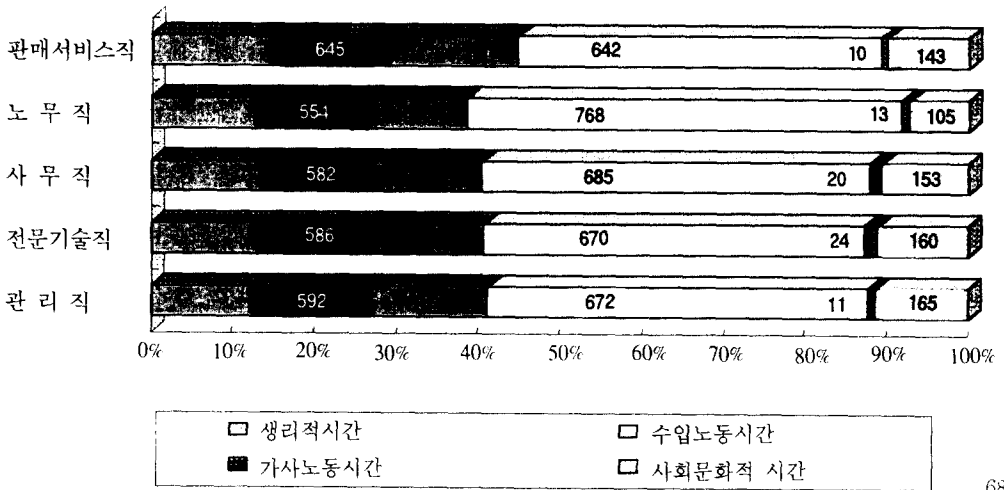
수입노동시간이 비슷한 전문기술직과 관리직을 비교해 보면, 전문기술직인 남편은 가사노동시간이 상대적으로 긴 반면, 관리직인 남편은 가사노동시간은 짧고 생리적 시간과 사회문화적 시간은 상대적으로 더 길게 나타난다. 이렇듯 생활시간구조를 통해서도 관리직 남편이 상대적으로 더 보수적인 경향이 있다는 것을 알 수 있다.

〈그림 1〉에서는 각 직종별 생활시간구조를 막대그래프로 비교해 본 것이다.

여자만이 차임부름을 하는 성차별적인 문화를 가진 조직의 남편과 각자 스스로 하는 성평등적 문화를 가진 조직의 남편간의 생활시간구조를 비교해 볼 때, 사회문화적 시간만이 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 나타난다. 그러나 생리적 시간, 수입노동시간, 가사노동시간도 통계적으로 유의한 수준은 아니지만 두 집단간 어느정도의 차이가 있는 것으로 나타난다.

우선 수입노동시간은 성차별적 조직문화를 가진

(단위 : 분)



685

〈그림 1〉 남편의 직종별 생활시간구조

이제까지 살펴본 바와 같이 남편의 직종은 그들의 생활시간구조를 규정짓는 중요한 요인임을 알 수 있다. ‘직종’이라는 것이 개인의 생활시간구조를 결정짓는 일차적 요인이지만, 사실 그 이면에는 조직내 성역할 문화라는 눈에 보이지 않는 영향요인이 존재하고 있다. 그러므로 남편의 어떤 직업이 어떤 종류인가와 더불어 남편이 속한 조직이 어떤 성역할문화를 가지고 있는지도 그들의 생활시간배분에 상당한 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이를 증명하기 위해 남편직장의 조직내 성역할문화를 ‘직장내 차임부름문화’를 기준으로 크게 2가지로 구분하여, 〈표 5〉에서 각각의 생활시간구조를 비교하였다.

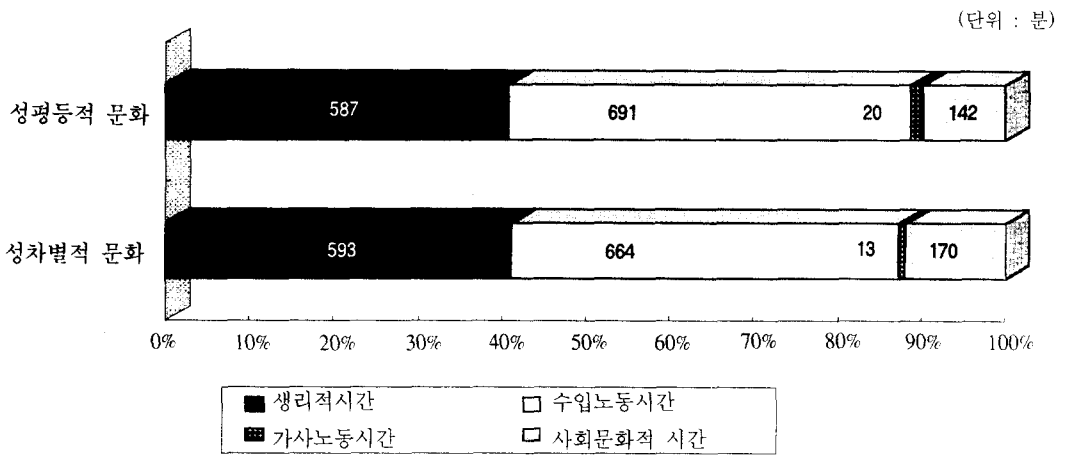
남편이 성평등적 조직문화를 가진 남편보다 짧다. 그러나 전자가 후자보다 수입노동시간은 더 짧은데도 불구하고, 가사노동시간도 더 짧은 것으로 나타난다. 반면, 생리적 시간과 사회문화적 시간은 성차별적 조직문화를 가진 남편들이 더 길다. 이러한 결과를 통해서 성차별적 조직문화를 가진 남편들은 그들의 수입노동시간이 짧다하더라도 이를 가족을 위한 가사노동시간에 할애하지는 않고, 자기자신을 위한 생리적 시간이나 사회문화적 시간에 더 많이 할애하는 경향이 있다는 것을 알 수 있다.

이와 반대로 각자가 스스로 하는 조직내 성역할문화를 가진 남편들은 수입노동시간이 더 길지만, 가사노동시간에 상대적으로 더 많은 시간을 할애한다.

〈표 5〉 조직내 성역할문화에 따른 생활시간구조(평일)

	생리적 시간	수입노동시간	가사노동시간	사회문화적 시간
여자만 차심부름을 하는 성차별적 조직문화를 가진 남편	9:53	11:04	0:13	2:50
각자가 스스로 하는 성평등적 조직문화를 가진 남편	9:47	11:31	0:20	2:22
F 값 (유의도)	0.17(0.67)	2.37(0.12)	0.97(0.32)	3.91(0.04)

(단위 : 시간:분)



〈그림 2〉 조직내 성역할문화에 따른 생활시간구조

이러한 결과는 직장조직내 성역할문화가 단지 직장 생활에서만 적용되는 것이 아니라, 가정생활에 까지도 광범위하게 영향을 미치고 있다는 것을 시사한다.

이 결과를 앞서 직종에 따른 조직내 성역할문화의 결과와 결합하여 이해하면, 직종별로 생활시간구조가 다르게 나타나는 현상을 보다 더 심도있게 이해할 수 있다. 즉, 5개 직종집단 중에서 관리직의 조직문화가 가장 보수적인 것으로 나타났는데, 이들의 생활시간구조에서도 다른 직종의 남편들 보다 가사노동시간이 더 짧고, 생리적 시간이나 사회문화적 시간이 더 길어 보수적 성향이 뚜렷이 드러난다. 반면, 전문기술직 남편은 다른 직종의 남편보다 상대적으로 성평등적인 조직문화를 지닌 것으로 나타났는데, 이러한 성역할문화는 가정생활에서도 지속되어 이들의 가사노동시간이 24분으로 5개 직종집단 중에서

가장 길다.

### 3. 남편의 직종과 조직내 성역할문화에 따른 가사노동참여율

남편의 직종과 조직내 성역할문화는 그들의 생활시간구조 뿐 아니라, 가정내에서 가사노동참여도에 영향을 미친다. 이를 검증하기위해서 각 직종별 또는 조직내 성역할문화별 가사노동참여율의 차이를 분할표분석으로 비교하였다. 분할표분석을 통해서 가사노동에 참여하는 남편의 빈도와 참여하지 않는 남편의 빈도 차이를 분석하고 이의 통계적 유의도(카이스퀘어)도 검증하였다. 그러나 아래 〈표 6〉에서는 해석상 편의를 위해서 각 칸(cell)별 빈도는 제시하지 않고, 참여 비율만을 제시하여 전체 평균비율과

비교하였다. 그리고 <표6>에서는 참고로 부인의 평균 참여비율도 함께 제시하였다.

전반적으로 볼 때, 남편의 가사노동참여율은 저조한 수준으로 나타난다. 참고로 제시된 부인의 가사노동참여율과 비교해 보면 남편의 참여율이 얼마나 낮은가를 확실히 알 수 있다. 특히 식생활관련 과제와 의생활관련 과제 등과 같이 일반적으로 여성중심적이라고 간주되는 가사노동 과제에서의 참여율은 30%이하의 매우 저조한 수준이다. 그 중에서도 저장·냉동식품 만들기, 단추달기·줄이기, 재봉·편물, 가계관리는 10%이하의 극히 저조한 참여율을 보인다. 반면, 집안수리나 자녀양육관련 과제는 그나마 참여율이 50%이상으로 상대적으로 높게 나타난다.

직종별로 볼 때, 모든 가사노동영역에서 남편의 참여율이 차이가 나지만, 특히 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 나는 영역은 설거지 및 식기정리, 쓰레기버리기, 세탁, 세탁물정리, 다림질, 자녀의 신체적 돌보기, 자녀와 놀고 책 읽어주기, 자녀공부지도, 자녀유아원 데려다주기, 일용품 시장보기 등이 있다.

전문기술적인 남편이 모든 영역에서 가장 높은 가사노동참여율을 보이고 있다. 그 중에서도 특히 상차리기, 설거지 및 식기정리, 방이나 마루 청소, 쓰레기버리기, 이부자리나 침대 정리, 세탁, 세탁물정리, 일용품시장보기, 자녀양육관련 과제 등을 수행하는 비율이 높은 것으로 나타난다.

사무직과 판매서비스직인 남편은 가사노동 영역에 따라 전문기술적인 남편과 비슷하거나 약간 낮은 수준의 가사노동참여율을 보이고 있다. 특히 사무직인 남편의 경우 자녀양육관련 과제에서 다른 직종의 남편보다 월등히 높은 70-80%의 참여율을 보이고 있으며, 그 외에도 방이나 마루 청소, 다림질, 간단한 집안수리, 일용품 시장보기, 일용품의 시장보기 등의 영역에서도 매우 높은 참여율을 나타내고 있다.

판매서비스직인 남편은 특별음식준비나 스낵·차·술 준비, 저장·냉동식품만들기, 쓰레기버리기, 가족과 애기상대 해주기, 은행·우체국·동회 가기 등의 영역에서 다른 직종인 남편보다 높은 수준의 가사노동참여율을 보이는 것이 특징적이다.

반면, 관리직인 남편의 가사노동참여율은 5개 직

종집단 중에서 가장 낮은 수준으로 나타난다. 관리직 남편의 경우 특히 일상적 식사준비, 설거지 및 식기정리, 쓰레기버리기, 세탁, 세탁물정리, 다림질, 일용품 시장보기, 가계관리 등 여성중심적 과제라 간주되는 영역에서 다른 직종의 남편보다 그 참여율이 매우 저조하게 나타난다.

노무직인 남편은 수입노동시간이 약 13시간에 달하는 직업적 특성을 감안하여 해석하여야 한다. 전반적으로 전문기술직인 남편보다는 낮지만, 관리직인 남편보다는 높은 가사노동참여율을 보인다. 그러나 식사나 음식준비, 배란다나 마당 청소 등에서는 오히려 더 높은 수준에서 가사노동을 수행하는 것으로 나타난다. 노무직인 남편의 직업적 특성이 가장 잘 나타나는 부분은 자녀양육 관련 과제로 그 참여율이 20-30%에 지나지 않는데, 다른 집단의 50% 이상의 참여율과 비교해 볼 때 매우 낮은 수준이다.

이제까지 살펴본 바와 같이 직종에 따라 남편의 가사노동참여율은 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 차이는 가사노동의 모든 과제에서 나타나지만, 특히 여성들이 주로 담당하는 과제에서 그 차이가 크게 난다. 게다가 남편직종별 차이는 가사노동 참여율 뿐 아니라 참여하는 가사노동의 종류에 있어서도 크게 나타난다.

그럼 이제 <표 7>을 통해 남편의 직종조직내 성역할문화가 가정내 남편의 가사노동참여율에 어떤 영향을 주는지 살펴보자. 남편의 조직내 성역할문화에 따른 가사노동참여율을 보면, 가족돌보기를 제외한 모든 가사노동영역에서 성차별적인 조직문화를 가진 남편보다 성평등적인 조직문화를 가진 남편의 가사노동참여율이 더 높은 것으로 나타났다. 그 중에서도 통계적으로도 유의한 수준에서 의미가 있을 정도로 크게 차이나는 영역은 일상적 식사준비, 설거지 및 식기정리, 방이나 마루 청소, 쓰레기 버리기, 세탁, 세탁물정리, 다림질, 단추달기·줄이기, 일용품의 시장보기, 은행·우체국·동회가기 등이다. 이러한 영역이 대부분 여성중심적 가사노동과제라는 점에 주목해 볼 필요가 있다.

보다 구체적으로 가사노동영역별 참여율을 비교해 보면, 일상적 식사준비에 있어 성차별적 조직문화를

〈표 6〉 남편의 직종별 가사노동참여율

(단위 :%)

	판매 서비스직	노무직	사무직	전문 기술직	관리직	전체 평균	$\chi^2$ 값	부인의 참여율
일상적 식사준비	25.0	28.6	28.3	23.0	9.7	21.0	7.32	98.1
특별음식준비	25.0	19.0	17.4	19.7	16.1	18.6	0.89	87.0
스낵, 차, 술 준비	38.1	36.4	30.4	33.8	29.9	32.6	0.94	95.3
상차리기	14.3	18.2	21.3	30.8	16.7	21.7	4.97	96.2
설거지, 식기정리	23.8	22.7	36.2	41.5	19.4	30.2	9.46*	97.6
저장·냉동 식품 만들기	14.3	-	6.4	7.7	7.6	7.2	3.35	80.1
방·마루청소	52.4	45.5	66.0	63.1	46.3	55.9	6.88	90.0
베란다·마당 청소	42.9	63.6	57.4	56.9	53.0	55.2	2.23	78.1
쓰레기버리기	66.7	54.5	59.6	63.1	38.8	54.5	10.32*	80.7
이부자리· 침대 정리	55.0	57.1	57.4	73.8	54.8	61.1	5.86	84.4
간단한 집안수리	65.0	71.4	89.4	83.6	79.0	80.6	6.99	44.3
세탁	25.0	10.0	27.7	42.6	14.5	26.2	15.67**	91.0
세탁물정리	20.0	9.5	27.7	31.7	11.3	21.4	10.39*	93.4
다림질	30.0	14.3	42.6	33.3	12.9	27.1	15.01**	82.5
단추달기, 줄이기	5.3	14.3	8.5	15.0	6.5	10.0	3.54	89.6
재봉·편물	-	-	-	8.3	-	2.4	12.72*	53.8
자녀 신체적 돌보기	52.6	28.6	76.6	68.9	50.0	59.6	18.88***	90.0
자녀와 놀기, 책임어주기	63.2	23.8	83.0	75.4	67.8	68.6	25.66***	83.5
자녀공부지도	33.3	33.3	72.3	59.6	55.0	56.2	13.56**	76.0
자녀 유아원 등 데려주기	22.2	5.3	20.5	40.0	22.8	25.4	11.12*	59.8
가족 돌보기	31.6	25.0	41.3	45.8	37.7	39.0	3.37	70.9
가족애기상대 해주기	83.3	70.0	58.7	69.5	57.4	64.7	5.73	79.7
일용품 시장보기	50.0	19.0	55.3	52.5	27.9	42.4	16.17**	99.1
일용품외 시장보기	60.0	38.1	70.2	57.4	51.6	56.9	7.21	90.5
가계관리	20.0	9.5	6.4	13.1	4.8	9.5	5.60	96.7
은행·우체국 ·동회 가기	52.6	42.9	36.2	42.6	31.1	38.8	3.69	92.9

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

〈표 7〉 남편 조직내 성역할문화에 따른 가사노동참여율

(단위 : %)

	성차별적 문화	성평등적 문화	전체평균	$\chi^2$ 값
일상적 식사준비	7.8	29.0	21.2	13.08***
특별음식준비	15.6	20.6	18.8	0.80
스낵, 차, 술 준비	29.9	36.6	34.1	0.99
상차리기	17.9	24.6	22.1	1.26
설거지, 식기정리	23.1	35.1	30.6	3.53*
저장·냉동 식품 만들기	3.9	9.9	7.2	2.48
방·마루 청소	44.9	62.6	56.0	6.23**
베란다·마당 청소	53.8	57.7	56.3	0.29
쓰레기버리기	46.2	61.1	55.5	4.40*
이부자리· 침대 정리	59.0	63.4	61.7	0.40
간단한 집안수리	79.5	82.4	81.3	0.28
세탁	19.2	30.8	26.4	3.66*
세탁물정리	14.1	26.2	21.6	4.18*
다림질	18.2	32.8	27.4	5.23*
단추달기, 줄이기	5.2	13.1	10.1	3.69*
재봉·편물	—	3.8	2.4	3.00
자녀 신체적 돌보기	56.6	63.1	60.7	0.85
자녀와 놀기, 책읽어주기	65.8	71.3	69.3	0.68
자녀공부지도	52.0	59.5	56.7	1.08
자녀 유아원 등 데려주기	27.0	25.0	25.8	0.09
가족 돌보기	41.6	38.9	39.9	0.14
가족애기상대 해주기	60.5	67.5	64.9	0.99
일용품 시장보기	36.4	46.6	42.8	2.06
일용품외 시장보기	44.9	64.9	57.4	8.01**
가계관리	6.4	11.5	9.6	1.43
은행·우체국 ·동회 가기	29.9	44.6	39.1	4.41*

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$ 

가진 남편의 참여율은 7.8%에 불과한데 반해, 성평등적 조직문화를 가진 남편의 참여율은 29%로 거의 4배에 달한다. 그리고 방이나 마루 청소에 있어서도 성차별적 조직문화를 가진 남편은 44.9%가 수행하고

있으나, 성평등적 조직문화를 가진 남편의 참여율은 62.6%로 매우 높은 편이다. 세탁이나 세탁물정리, 다림질 등 의생활관련 가사노동에 있어서도 성차별적 조직문화의 남편의 20%이하 만이 수행하고 있는데

반해서, 성평등적 조직문화의 남편의 30% 정도가 수행하고 있는 등 그 차이가 심하다.

설거지나 식기정리, 쓰레기버리기, 일용품의 시장보기와 은행·우체국·동회가기에 있어서도 두 집단 간에 10%이상의 참여율 차이를 보이고 있다.

그러나 집안수리와 같은 남성중심적 과제나 자녀양육관련 과제에 있어서는 큰 차이가 없는 것으로 나타난다. 이는 성차별적 조직문화를 가진 남편이나 성평등적 조직문화를 가진 남편 모두 남성중심적 과제는 자신의 일로 생각하고 있고, 자녀양육과 관련된 과제는 자신이 아버지로서 당연히 해야되는 역할이라고 생각하고 있기 때문인 것으로 해석된다.

앞서 살펴본 두 집단간 차이를 통해서 볼 때, 남편이 속한 조직의 성역할문화가 조직내 생활에서만 적용되는 것이 아니라, 그 남편의 가정생활에 까지도 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이는 성차별적 조직문화에 속한 남편들이 특히 식사준비, 청소, 세탁이나 다림질, 장보기 등 여성적 가사노동과제에 있어서 참여율이 매우 저조하다는 것을 통해서 확인하게 드러난다. 이와 반대로 성평등적인 조직문화를 가진 남편은 가정내의 성역할에 있어서도 상대적으로 평등적인 태도를 가지고 높은 가사참여를 보이고 있는 것이다. 성평등적 조직문화를 가진 남편들의 가사노동참여율은 전반적으로 높지만, 특히 그 중에서도 여성중심적 가사노동과제의 참여율은 전체 평균 비율 이상으로 매우 높다. 이러한 결과는 이들의 조직내 성평등적 조직문화와 가정내 성평등적 역할수행이 하나의 연속선상에서 이루어지고 있다는 것을 의미하는 것이다.

## V. 결론

남편의 직업생활이 가정생활에 미치는 영향을 살펴보기 위해서 남편의 직종별 조직내 성역할문화의 차이와 남편의 직종별·조직내 성역할문화별 생활시간구조와 가사노동참여율의 차이를 분석한 결과 다음과 같은 결론을 내릴 수 있다.

첫째, 남편의 직종에 따라 조직내 성역할문화는 크게 다르다. 남편의 직종이 관리직인 경우 가장 보수

적인 조직내 성역할문화를 가지고 있는 것으로 나타났고, 전문기술직과 판매서비스직이 상대적으로 조직문화의 보수성이 약하게 드러났다. 즉 관리직의 조직문화는 상대적으로 성차별적인 성격이 강하고, 전문기술직과 판매서비스직의 조직문화가 상대적으로 성평등적 성격이 강하다고 볼 수 있다.

둘째, 남편의 직종과 조직내 성역할문화에 따라서 그들의 생활시간구조에 차이가 나타난다. 우선 직종별로 비슷한 수입노동시간(11시간 10분 가량)을 가지는 전문기술직과 관리직을 비교해보면, 전문기술직인 남편은 가사노동시간이 상대적으로 긴 반면, 관리직인 남편은 가사노동시간은 짧고 생리적 시간과 사회문화적 시간은 상대적으로 더 길게 나타난다. 이렇듯 생활시간구조를 통해서도 관리직 남편은 상대적으로 더 보수적인 경향이 있고, 전문기술직 남편이 상대적으로 성평등적인 경향이 있다는 것을 알 수 있다.

남편이 속한 조직내 성역할문화에 따라 생활시간구조를 비교해 볼 때, 성차별적 조직문화를 가진 남편이 성평등적 조직문화를 가진 남편보다 수입노동시간이 더 짧지만, 가족을 위한 가사노동시간에는 더 적은 시간을, 대신 자신의 휴식을 위한 생리적 시간과 사회문화적 시간이 더 긴 시간을 배분하는 것으로 나타나, 이들의 조직내 성역할문화가 가정내에서도 지속적으로 작용하고 있다는 것을 알 수 있다.

셋째, 남편의 직종과 조직내 성역할문화에 따라서 가정 내에서의 가사노동참여율이 크게 차이가 있다. 물론 남편의 가사노동참여율은 전반적으로 저조한 수준이지만, 특히 여성중심적 과제라고 간주되는 영역에서 매우 저조한 참여율을 보인다.

직종별로 볼 때, 전문기술직 남편의 가사노동참여율이 가장 높고, 관리직 남편의 가사노동참여율이 가장 낮은 것으로 나타난다. 이들의 차이는 설거지나 식기정리, 세탁, 세탁물 정리, 다림질, 일용품 시장보기 등 여성중심적 과제에서 더 크게 난다.

이러한 차이는 조직내 성역할문화에 따라서도 드러나는데, 성차별적인 조직문화에 속한 남편은 가정내에서도 가사노동에 참여하는 비율이 저조한 반면, 성평등적인 조직문화에 속한 남편은 가정내 가사노

동참여율이 매우 높은 것을 알 수 있다. 남성중심적 과제나 자녀양육관련 과제에 대한 참여율은 큰 차이가 없지만, 직종별 차이에서와 마찬가지로 여성중심적 과제에서 그 차이는 더 크게 나타난다.

이상을 종합해 볼 때, 남편의 직업생활은 그의 가정생활 전반에 걸쳐 광범위한 영향력을 행사하는 것으로 판단할 수 있다. 남편의 직업생활은 단지 '장시간의 노동'이라는 시간적 제약 이외에도 직업조직내 성역할문화를 통해서 가정내 부부의 성역할구조에 영향을 미치는 것이다. 그러므로 보다 평등한 가정생활문화를 구축하기 위해서는 우선 남편의 노동시간이 단축되어 균형적인 생활시간배분이 가능해야 하며, 이와 더불어 남편이 속한 조직내 성역할문화가 성차별적인 것에서 성평등적인 것으로 변화하여야 한다. 기업내 성역할문화의 변혁은 곧 그 조직에 속한 개인의 성역할태도의 변혁을 의미하여, 이는 결국 가정생활속에서 부부의 성역할 편향을 시정하는데도 중요한 동인이 되는 것이다.

본 연구는 남편의 직업과 조직내 기업문화가 가정생활에 미치는 영향이 크다고 한 주장들을 실증적으로 검증하였다는데 그 의의가 있다. 기존의 연구들에서는 직업이나 직종을 하나의 변수로만 파악하여 분석하였을 뿐이나, 본 연구에서는 직업을 단순히 직종으로만이 아니라 그 직업내에서 통용되는 조직문화적 차원에서 보다 근원적으로 설명하였다는 것이 특이한 점이다. 그러나 한일시간조사의 자료중에서 일부를 추출하여 사용하였기 때문에, '조직내 성역할문화'를 다양한 조사도구를 통해서 포괄적으로 살펴볼 수 없었다는 한계가 있다. 또한 가정생활의 양상을 생활시간구조와 가사노동참여율을 통해서 분석하였는데, 이 이외에도 가정생활의 기본적 가치나 인식, 의·식·주 등의 생활양식을 통해서도 분석하여 볼 필요가 있겠다.

### 【참 고 문 헌】

- 1) 강란해, 相良順子(1998), 한국과 일본 아버지의 성역할태도와 양육참여행동과의 비교연구, 한국가정관리학회지, 16(2), 137-149
- 2) 김태홍(1996), 여성의 재취업 구조와 특성, 서울 : 한국여성개발원
- 3) 김태홍(1997), 기업의 여성인력활용 및 관리제도 현황, 여성연구, 여름, 27-47
- 4) 박문학(1989), 아버지의 성역할 정체감과 자녀양육 참여도와의 관계, 동국대 석사학위논문
- 5) 송혜림(1988), 남편의 가사노동협력에 대한 주부의 기대 및 남편의 협력 실태, 서울대 석사학위논문
- 6) 오사와마리(大沢 眞理), 정진성·장화경 공역 (1995), 회사인간사회의 성- 현대일본을 켜드로 읽는다, 서울 : 나남
- 7) 윤명희, 임정빈(1985), 도시남편의 결혼만족도와 가사노동참여에 관한 연구, 한국가정관리학회지, 3(2), 45-59
- 8) 이학중(1997), 한국기업의 문화적 특성과 새 기업문화 개발, 서울 : 박영사
- 9) 이현아(1994), 남편의 생활시간구조와 가정생활문제에 관한 부부의 지각-장시간노동의 영향을 중심으로, 서울대 석사학위논문
- 10) 장혜경(1997), 직장내 성차별 관행과 인식 실태 조사 및 교재개발, 여성연구, 겨울, 49-67
- 11) 최수선(1995), 남편의 가사노동참여에 관한 연구, 서울대 석사학위논문
- 12) 최희경(1995), 직장생활과 가정생활의 관계:직장-가정갈등과 개인차변인, 가정변인, 직장변인의 관계, 서울대 석사학위논문
- 13) 통계청(1996), 한국인의 사회지표
- 14) 한국여성민우회(1989), 사무직 여성의 현실과 운동
- 15) 허경옥(1994), 부인과 남편의 가사 및 육아시간 결정요인 연구, 한국가정관리학회지, 12(2), 90-105
- 16) Baruch, G., Barnett, R.(1987), Determinants of Father's Participation in Family Work, Journal of Marriage and the Family, 49, 29-40
- 17) Kamo Y.(1988), Determinants of Division of Household Labor, Journal of Family Issues, 9(2), 177-200
- 18) Levant, R.F., Slattery, S.C.,Loiselle, J.E.(1987),

- Fathers' Involvement in Housework and Childcare with School-age Daughters, Family Relations: Journal of Applied & Child Studies, 36, 152-157
- 19) Nickols S.Y., E.J.Metzen(1978), Housework Time of Husbands and Wives, Home Economics Research Journal 12(2), 85-97
- 20) 森ます美(1989), 長時間労働と家庭生活, in 伊藤セツ, 天野寛子 共著, 生活時間 と生活様式, 光生館, 43-65
- 21) 永山貞則, 寺崎康博(1991), 技術社会における生活時間と生活行動パターン, 季刊家計経済研究, 春, 2-14
- 22) 伊藤セツ, 天野寛子, 森ます美, 大竹美登利 共著 (1983), 生活時間, 光生館
- 23) 齊藤悦子, 伊藤セツ(1996), 企業文化と生活文化の関連-家政学における 生活文化論の意義, 日本家政学会誌 47(4), 303-312
- 24) 齊藤悦子, 水野谷武志, 伊藤セツ(1996), 東京都世田谷区在住雇用労働者夫婦の生活時間-1995年調査(第 3 報), 組織文化における Gender Role が生活時間に及ぼす影響, 日本家政学会誌 47(9), 843-848