

한국, 영국, 스웨덴의 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족도 비교*

Family-Friendly Organizational Culture and National Effects on Employees' Job and Family Life Satisfaction in Korea, U.K., and Sweden

경희대학교 생활과학대학 아동가족학과

부 교수 유계숙**

Dept. of Child & Family Studies, Kyung Hee Univ.

Associate Professor : Yoo, Gye-Sook

<Abstract>

The main objective of this study was to examine the effects of national context and family-friendliness of organizational culture in the private sectors on employee self-reported job and family life satisfaction. The data came from 1,613 employees of IT and retail companies in Korea, U. K., and Sweden, whom were married(partnered) with children under 12.

The major findings of this study were as follows: The Swedish workers had more family-friendly perceptions about their organizational culture and more satisfaction about their job and family life compared with workers in U. K. and Korea.

The hierarchical multiple regression analyses revealed that perceptions of family-friendliness of organizational culture were positively related to employees' job and family life satisfaction. It was also found that perceived family-friendliness of organizational culture and national context significantly predicted employees' job-family life satisfaction. The implications of study results were discussed.

▲주요어(Key Words) : 가족친화적 조직문화(family-friendly organizational culture), 일·가족생활에 대한 만족(job and family life satisfaction), 비교국가연구(cross-national comparison study)

I. 서론

오늘날 근로자의 가치관이 일과 가족생활을 양립하고자 하는 방향으로 변화하고, 어린 자녀를 둔 맞벌이부부가 증가하면서 가족친화적 조직문화에 대한 근로자의 인식이나 생활만족도에 사회적·학문적 관심이 고조되고 있다. 조직문화란 기업과 같은 특정 조직 성원들의 가치관이나 신념, 가정에 뿌리박혀있는 조직의 심층구조(Denison, 1996)로 정의되며, 조직성원과 조직 전체의 행위에 영향을 미치는 기본 요소로서 비교적 장기간

간 지속되고, 다른 조직과 구별되는 조직의 전체적 특성을 나타낸다(이승영·박영배, 1991; 이학중, 1986). 따라서 가족친화적 조직문화란, 소속직장이 근로자의 일과 가족생활의 양립을 지원하고 중시한다는 가정이나 신념, 가치관, 기대 등을 의미한다(Thompson, et al., 1999).

기업이 근로자의 일과 가족생활의 양립문제에 관심이 없거나 이를 지원하지 않는 등 조직문화의 가족친화도가 낮은 기업에서는 근로자의 일-가족 갈등이 야기되며(Allen, 2001; Campbell Clark, 2001; Thompson et al., 1999), 이직, 결근, 사고가 빈번하고, 근로자의 생산성이 저하되는 부정적인 결과를 초래한다(Mauno et al., 2005). 반면 조직문화의 가족친화도가 높은 기업에서는 다양한 가족친화제도와 직장문화 조성을 통하여 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있도록 지원함으로써 일과 가족생

* 본 연구는 2009년 한국여성정책연구원의 연구비 지원을 받아 수행되었음

** 주저자·교신저자 : 유계숙 (E-mai : dongrazi@khu.ac.kr)

활에 대한 만족도나 삶의 질에 긍정적인 영향을 가져다준다.

우리나라의 경우, 국내 기혼 직장인들을 대상으로 조직문화의 가족친화도와 직장-가정 갈등, 가정생활만족 간의 관련성을 살펴본 연구결과에 따르면, 가족친화적 조직문화는 직장-가정 갈등을 감소시켜 직장생활만족뿐만 아니라 가족생활에 대한 만족에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(방묘진, 2004). 그리고 민간기업의 전일제 정규직 기혼남녀근로자 365명을 대상으로 이들이 인식한 소속직장의 조직문화를 조사한 연구결과에 따르면, 근로자들은 근로시간 요구 측면에서는 소속직장이 가족친화적이지 않다고 인식하였으나, 상관의 지원과 가족친화제도 이용의 자유로움 측면에서는 소속직장의 조직문화를 보통 수준의 가족친화적 조직문화로 인식하였다. 또한 기업규모에 따라 소속직장의 조직문화를 인식하는데 있어서 차이가 있는지 분석한 결과, 대기업의 근로자가 중소기업의 근로자에 비하여 상관으로부터 더 많은 지원을 받고, 가족친화제도를 보다 자유롭게 이용한다고 인식하였으며, 주당 평균 초과근로시간은 대기업과 중소기업 근로자 간에 차이가 없어 근로시간에 대한 요구 측면에서는 기업규모에 따른 가족친화적 조직문화의 인식 차이가 나타나지 않았다(유계숙, 2008).

한편 기업과 근로자가 속한 국가적 맥락은 소속직장의 조직문화에 대한 근로자의 인식이나 일과 가족생활에 대한 만족도를 이해하는데 있어서 매우 중요한 요소이다. 선진국에서는 1990년대 중반이후 다국적기업이 증가하고 인적자원의 야의 기능이 강화되면서 근로자의 일과 삶에 영향을 미치는 문화적·국가적 요인들과 함께 근로자의 가치관 및 태도, 조직행동에서 나타나는 문화적 차이가 연구되고 있다. 예컨대 가족을 최우선시하는 유교문화권인 홍콩의 근로자들은 영국이나 미국의 근로자에 비하여 파트타임 근무에 보다 관심을 보이는 반면, 장시간근무를 직업적 성취나 정체성과 동일시하는 미국의 근로자들은 영국이나 홍콩의 근로자들에 비하여 근로시간을 단축하고자 하는 욕구가 덜하다(Wharton & Blair-Loy, 2002). 한편 스웨덴의 기업에서는 투입(근로시간) 대신 산출(직무성과)을 통하여 생산성을 측정하는 정책이 제도화되어있으며, 스칸디나비아국가에서는 남녀근로자에게 평등하게 일과 가족생활의 양립을 지원하는 기업일수록 조직내 남녀관리자의 비율이 같다고 한다(Andreassi & Thompson, 2002).

이상에서 살펴본 바와 같이 근로자가 인식하는 소속직장 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족도는 소속기업의 특징과 근로자의 고용관련 특징뿐만 아니라 근로자가 속한 국가적 맥락에 따라서 다양한 양상을 보일 수 있다. 그러나 현재까지 이와 관련하여 이루어진 국내외 연구들 중 비교국가연구는 매우 부족하며(Masuda, et al., 2008), 기업의 특징 및 근로자의 고용관련 특징을 통제하고 조직문화의 가족친화도와 국가적 맥락이 근로자의 일과 가족생활에 대한 만족

도에 어떠한 영향을 미치는지 포괄적으로 분석한 연구도 극히 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 한국과 선진국인 영국, 스웨덴 3개국의 근로자가 인식하는 소속직장 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족도의 전반적 경향을 비교하고, 기업의 특징 및 근로자의 고용관련 특징과 근로자가 인식하는 조직문화의 가족친화도, 그리고 소속국가가 근로자의 일과 가족생활에 대한 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 비교국가적으로 분석하고자 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

<연구문제 1> 한국, 영국 스웨덴 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족도의 전반적 경향은 어떠하며, 국가에 따라 어떠한 차이가 있는가?

<연구문제 2> 근로자가 소속한 기업의 특징(업종과 규모) 및 고용관련 특징(근로자의 고용형태, 근무형태, 직위)과 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도는 근로자의 일·가족생활 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

<연구문제 3> 근로자가 소속한 기업의 특징(업종과 규모) 및 고용관련 특징(근로자의 고용형태, 근무형태, 직위)과 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도, 그리고 국가는 근로자의 일·가족생활 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

II. 이론적 배경 및 선행연구

1. 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족

1) 조직문화의 가족친화도

가족친화적 조직문화란 기업이 근로자의 일과 가족생활의 조화를 지원하고 중시한다는 가정, 신념, 가치관, 기대 등을 소속성원들이 공유하고 있는 상태를 의미한다(Thompson, et al., 1999). Bailyn(1993)은 기존의 기업문화가 가족생활에 신경을 쓰는 근로자는 직장에 충실하지 못한 사람으로 간주하는 경향이 있다고 지적하면서 일·가족 갈등을 관리하기 위해서는 조직의 가치관과 기본 가정에 대한 검토를 통해 일과 가족생활의 조화를 위한 노력이 바람직한 것으로 받아들여지는 조직문화를 정립해야한다고 주장하였다.

한편 Allen(2001)은 근로자 개인의 태도와 행동반응을 매개하는 것은 소속직장의 환경 자체보다 그에 대한 개별 근로자의 평가임을 주장하면서 '조직의 가족지원에 대한 근로자의 인식(family-supportive organization perceptions)'을 강조하였다. 즉 가족친화적 조직문화나 일과 가족생활의 양립과 관련하여 개별

근로자가 인식하는 것은 평소 직장에서 일·가족문제와 관련하여 경험한 근로자 개인의 지각이나 인식이라는 것이다. 따라서 특정 기업에 나타난 조직문화의 가족친화도란 근로자들이 일과 가족생활을 양립함에 있어서 가족친화제도를 자유롭게 이용하고, 상관의 지원을 받으며, 양적 근무시간에 대한 압박이 없는 등의 환경임을 인식하는 정도를 의미한다.

2) 조직문화의 가족친화도가 일·가족생활에 대한 만족도에 미치는 영향

방묘진(2004)이 우리나라 251명의 기혼 직장인 남녀를 대상으로 가족친화적 조직문화, 직장-가정 갈등, 가정생활만족의 관계성을 살펴본 결과에 따르면, 가족친화적 조직문화는 직장-가정 갈등을 감소시켜 궁극적으로 직장생활만족도에 긍정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 가정생활만족에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 근로자가 가정에서의 역할 책임에 대한 조직의 배려를 높게 지각하며, 복지프로그램을 사용함으로써 경력 상 받는 불이익에 대한 우려가 적고, 근무시간에 대한 요구를 적게 느낄수록 직장·가정 갈등이 낮고, 직장생활 만족, 가정생활만족이 높아지는 것으로 나타났다. 그리고 가족친화적 조직문화를 지각하는 경향에서 근로자의 성별에 따른 차이가 나타났는데, 기혼여성 근로자가 기혼남성 근로자보다 복지프로그램을 사용할 경우 받을 불이익에 대한 우려가 더 높았고, 야근 등 시간외 근무를 더 많이 요구받는 남성 근로자가 여성 근로자에 비하여 조직의 근무시간에 대한 기대를 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

조직문화에 만연된 장시간 근로관행은 소속 근로자의 일·가족 갈등을 유발하고, 일·가정 양립을 저해함으로써 근로자의 일과 가족생활에 대한 만족도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(방묘진, 2004; Allen et al., 2000; Erickson et al., 2000; Kinnunen & Mauno, 1998; Mauno & Kinnunen, 1999). 특히 퇴근 이후까지 이어지는 장시간 근무가 조직몰입과 헌신도를 채는 가장 중요한 기준의 하나로 정착한 국내기업 특유의 조직문화는 여성근로자에게 출산휴가를 단축하여 사용하기를 암묵적으로 강요하고, 육아휴직은 고려할 수조차 없는 상황으로 이끌어간다. 또한 고위관리직 여성 근로자의 경우, 인력대체가 거의 불가능하기 때문에 육아휴직은 고려할 수 있는 선택지에 포함되지 못한다. 휴직자의 조직현신을 낮게 평가하는 조직문화가 계속되는 한 여성의 경력개발은 타격을 입게 되고, 이것은 여성의 임금을 남성보다 낮추는 악순환으로 작용함으로써(이주희, 2003) 자신의 일에 대한 만족도에 부정적 영향을 미칠 수 있다.

따라서 근로자가 양적 근무시간이나 근무스케줄 및 장소를 탄력적으로 조정할 수 있는 가족친화제도는 가족시간을 증가시키고, 일-가족 갈등을 감소시킴으로써 가족생활만족도나 가족의 기능을 향상시킬 수 있다(Christensen & Staines, 1990).

또한 근로자의 일-가족 갈등 완화를 통하여 직업만족도를 증진시키기 위해서는 가족친화제도의 시행만으로 불충분하며, 근로자들이 일-가족 조화와 관련된 문제를 해결하기 위해 시행되는 가족친화제도를 자유롭게 이용할 수 있도록 가족친화적 조직문화 및 근로환경을 조성함으로써 근로자의 제도 이용이 활성화되어야 한다(Allen, 2001; Thompson, et al., 1999).

2. 한국, 영국, 스웨덴의 일·가족 양립정책 및 현황

1) 한국의 일·가족 양립정책 및 현황

최근 우리 정부에서는 개인과 가족, 사회가 함께하는 가족친화적 사회문화 조성정책을 추진하고 있으며, 여성가족부, 보건복지부 등 관련 부처를 중심으로 가족친화제도의 긍정적 기능에 대한 홍보와 중소기업에 대한 무료 컨설팅이 이루어졌다. 또한 '가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률' 제15조에 근거하여 각 기업에서 자발적으로 가족친화제도를 도입하도록 2008년부터 가족친화 인증제가 실시되고 있다.

현재 국내기업에서 시행하고 있는 가족친화제도를 여성가족부의 가족친화 직장문화조성정책 및 노동부의 일·가정 양립지원정책에 근거하여 분류하면, 산전후휴가, 유사산휴가, 태아검진시간제, 수유시간 부여, 수유실 설치, 배우자 출산휴가 등의 모성보호제도, 육아휴직, 가족간호휴직 등의 휴가-휴직제도, 출산장려금, 보육비·교육비 지원 등의 경제적 지원제도, 직장보육시설 설치 또는 위탁 등의 보육지원제도, 그리고 육아기 근로시간 단축, 선택적 근로시간제, 탄력적 근로시간제, 재택근무제 등의 유연근무제도 등으로 구분된다.

그러나 국내기업에서는 아직도 가족친화제도를 비용부담이 큰 복리후생제도가 아닌 여성근로자만을 위한 모성보호제도로 인식하는 경향이 있으며, 최소한의 범규준수나 근로자 복지정책의 일환으로 가족친화제도를 시행하는 수동적인 경향이 존재했다. 실제로 전국경제인연합회(2009)가 국내 600대 기업을 대상으로 최근에 각 사에서 채택하고 있는 주요 HR 정책 및 전략이 무엇인지 조사한 결과에 따르면, '일하고 싶은 직장 만들기', '일과 삶의 균형'이라고 응답한 비율은 각각 9.0%, 5.8%에 불과한 것으로 나타남으로써 가족친화제도가 국내기업의 인사제도에서 차지하는 비중은 매우 미미한 수준임을 알 수 있다. 즉 아직까지 우리사회에서 가족친화제도는 사회적 공감대에 근거하여 자발적으로 확산되어가고 있다기보다 정부가 주도하는 정책적 도입단계에 있다고 할 수 있다. 또한 국내 기업의 조직문화는 전통적으로 일이 가정에 우선해야 한다는 통념이 지배적이며, 공식적인 근무시간 이외의 활동도 일의 연장으로 간주하는 경향이 있다. 최근 들어 일·가족생활의 양립과 가족친화제도가 국내에 소개되면서 기업이 자사 근로자의 가족생활 욕구에도 관심을 갖기 시작하였지만, 국내 외적으로 불안정한 경제적 상황은 비공식적인 시간과 노력이

지도 업무에 보다 투자하기를 기대하는 분위기가기 때문에 가정에 대한 책임과 일의 요구 사이에서 근로자가 갈등하는 현상은 보다 심각해질 우려도 있다(방묘진, 2004).

LG경제연구원(2006)이 한국갤럽과 공동으로 서울 경기 및 6대 광역시 직장인 556명을 대상으로 e메일 및 면접 설문 조사한 결과에 따르면, 직장상사와 동료와의 관계로 인한 행복지수가 56.6점으로 가장 높았고 업무만족으로 인한 행복지수도 50.2점으로 50을 넘었지만 보상과 인정으로 인한 행복지수는 49.5점, 직장생활의 비전으로 인한 행복지수는 47.9점, 일과 삶의 균형으로 인한 행복지수는 44.2점으로 상대적으로 낮았다. 즉 일과 삶의 균형이 직장생활의 만족에 중요한 영향을 미침에도 불구하고 가장 만족도가 낮았으며, 많은 직장인들이 성과에 대한 정신적 스트레스를 호소하였다. 남성 직장인의 만족도는 여성보다 약 3점 높게 나타났으며, 기업의 규모가 클수록 직장생활의 비전에 대한 만족도는 높았으나, 일과 삶의 균형에 대한 만족도는 현저히 낮게 나타났다. 주목할 점은 직장인들의 웰빙 추구의 삶이 업무만족이나 직장생활의 비전을 제치고 실제 이직의도에 가장 중요한 영향을 미쳤다. 전체 응답자 중 실제 이직의도가 있다고 응답한 직장인들을 분석한 결과, 일과 삶의 균형이 직장생활의 행복에 가장 중요한 요소인 반면, 만족도는 가장 낮게 나타났다. 그리고 직장인들의 행복 수준은 개인의 성과뿐 아니라 기업의 성과와도 관련이 있는 것으로 나타났다. 만족도 상위 25%와 하위 25% 집단의 응답을 비교분석한 결과, '객관적으로 볼 때 올해 자신의 업무성과는 좋았습니까?'라는 질문에 직장생활 만족도 상위 25% 집단의 48.3%가 '그렇다'고 응답한 반면, 하위 25%는 28%에 불과했다. 또한 '회사 또는 부서의 목표를 달성했습니까?'라는 질문에도 만족도 상위 25% 집단은 '그렇다'고 응답한 비율이 55.8%였으나, 하위 25%는 16.1%에 그쳤다. 결국 근로자들이 일과 가족생활의 균형을 통하여 직장생활에 만족해야 이직의도도 감소하며, 개인의 업무 성과와 기업의 성과도 향상됨을 알 수 있다.

2) 영국의 일·가족 양립정책 및 현황

영국은 지난 반세기동안 여성의 노동시장 참여가 꾸준히 증가해왔음에도 불구하고 가족친화정책이나 일·가족 양립정책의 발전은 상당히 최근에 와서 이루어졌다. 일·가족 양립과 관련하여 영국의 최근 정책의 초점은 보육서비스의 확대, 휴가정책의 발달, 탄력적 노동시간정책의 활성화 등이다(홍승아의, 2009).

영국은 정부의 규제보다 고용주들이 자발적으로 근로자의 일과 가족생활의 양립에 관한 조치들을 도입하도록 유도하는 접근방식을 선호한다. 영국정부는 근로자의 '일·생활 균형'과 관련된 법적 권리를 규정하고, 기업에 대해서는 고용주들이 관련법과 제도를 시행하는 과정에서 생산성과 경쟁력을 높이는 방향으로 지원하며, 기업들이 스스로 이러한 방식을 채택하

도록 장려한다(GEO, 2009). 이를 위하여 영국정부는 업무현장에 긍정적 변화를 가져오고, 근로자의 일과 가족생활의 조화를 증진시킨 우수기업 사례를 선정함으로써 일과 가족생활의 양립에 관한 예시와 가이드라인을 제공하고, 관련정책에 대한 고용주들의 이해를 돕고 있다. 또한 각 기업의 고용주들이 근로자의 일과 가족생활의 조화를 위한 경영과 실행을 추진하는데 있어서 정부기금을 신청할 수 있도록 '도전기금(Challenge Fund)'을 조성하고, 영국 노동조합 총연맹이 도입한 일과 가족생활 균형관련 프로그램들도 정책적 차원보다는 실제 작업현장에서의 변화를 이끌어내는데 기여했다고 평가된다(Nelson, et al., 2004; TUC, 2005, Lewis, 2008 재인용). 영국정부는 여러 제도 중 특히 노동시간정책에 상대적으로 더 많은 정책적 노력을 기울이고 있으며, 2003년 '탄력근로청구권(The right to request flexible work)', 2006년 '일과 가족법(Work and Families Act)'이 시행되었고, 탄력근로청구권의 적용대상은 16세 이하의 자녀나 18세 미만의 장애아를 둔 근로자뿐만 아니라 성인가족원 및 친인척을 간호해야하는 근로자까지 제도의 적용범위가 확대되고 있다.

영국의 가족친화 모범기업 22 사례를 분석한 결과, 기업들이 공통적으로 많이 시행하는 제도를 순위별로 살펴보면, 탄력근무제, 아버지양육휴가제, 시간제 근무, 직무공유, 재택근무, 휴직제도, 보육제도, 모성육아휴가제, 기간제 근무, 근로자 상담, 부모양육휴가제, 의료 혜택, 응급 휴가 등의 순으로 시행률을 보였다. 특히 시간제 근무는 거의 모든 기업에서 시행하고 있으나, 여성근로자의 비율이 높은 기업과 직급이 낮은 경우 시행률과 이용률이 높고, 같은 조직 내에서도 감독과 관리직에 있는 근로자는 시간제로 일하기 어려운 상황이었다. 또한 부모양육휴가제도와 보육제도는 여성근로자의 비율이 높은 직장과 어린 자녀를 둔 여성들이 주로 이용하였으며, 직무공유는 근로자의 생애주기와 관련하여 이용되는 것으로 나타났다. 재택근무는 대체로 보살펴야할 어린 아이를 둔 여성근로자가 사용하였으나, 남성근로자 중 특정 직업을 가진 남성들, 예를 들어 급여 이외의 유급휴가, 건강보험, 연금 등이 보상으로 제공되는 직업이나 연령이 많은 근로자가 주로 사용하였고, 응급휴가는 주로 여성근로자가, 탄력근무제는 독신자, 사무직 및 비서직, 시간제 근로자, 임시직이나 초과근무를 원하는 근로자들이 주로 이용하였다(최은정, 2005).

3) 스웨덴의 일·가족 양립정책 및 현황

스웨덴은 대표적인 복지국가로서 일찍부터 여성의 노동시장 참여를 강조하였으며, 1970년대 이후 지속적으로 여성의 노동과 모성을 지원하는 국가정책을 적극적으로 발전시켜왔다. 특히 스웨덴의 일·가족 양립정책은 국가가 적극적인 정책수단을 가지고 양성평등과 여성노동 지원을 양대 핵심과제로 설정하여 정책을 추진해왔다. 스웨덴의 대표적인 일·가족 양

립정책으로는 보편적 보육서비스와 육아휴직, 그리고 ‘성평등 보너스’ 제도와 같이 남성의 육아휴직을 장려하고 유도하는 정책 등이 있다(홍승아 외, 2009).

스웨덴은 1970년부터 공공보육시설을 대폭 확대해왔지만, 처음부터 100% 수요를 충족할 수 있는 것은 아니었다. 따라서 공공보육시설의 이용권리의 할당은 매우 중요한 문제였는데, 공공보육시설은 우선적으로 부모가 모두 취업한 경우의 아동에게 우선 할당되었다. 이러한 할당원칙에 따라 초기에는 빈곤한 한부모가정 취업모의 아동에게 우선 할당되었다. 그리고 비교적 최근까지도 실업자의 아동에게 공공보육시설 이용권리가 주어지지 않았으나, 2000년 스웨덴 의회가 보육개혁을 위한 법안을 통과시키면서 2001년부터 실업자의 아동도 공공보육시설의 이용권을 갖게 되었으며, 2002년부터 전체 육아휴직 이용자에게 확대되었고, 2003년부터는 전업주부의 아동을 포함한 모든 부모의 45세 아동에 대해 하루 3시간의 보육이용권을 부여하였다(김혜원, 2007).

스웨덴은 1974년까지 여성에 한정된 육아휴직제도를 가지고 있었으나, 1974년 서유럽 최초로 양성중립적인 육아휴직제도를 도입하였다. 당시 육아휴직기간은 180일이 주어졌으나 이후 점차 증가하여 2002년에는 480일로 늘어났다. 스웨덴 육아휴직법에 따르면, 각 부모는 자녀가 18개월까지 육아휴직 이용 자격을 가지며, 이때 육아휴직은 무급이고, ‘국민보험법(National Insurance Act)’에 따라 총 480일 동안 부부 공동으로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1995년에는 아버지쿼터와 어머니쿼터라는 부모 사이에 양도불가능한 휴직기간을 포함하는 제도가 도입되었다. 즉 1995년 이전에는 450일의 육아휴직기간을 부모가 공동으로 사용할 수 있었다. 그런데 대부분의 육아휴직을 여성이 사용하는 점이 자녀양육에서 남녀평등을 지향하는 것과 불일치한다는 비판에 따라 450일 전체 일수는 유지하면서 390일은 공유하고, 30일은 어머니만 사용할 수 있고, 나머지 30일은 아버지만 사용할 수 있도록 바꾸었다. 그리고 2002년에는 이러한 쿼터가 각각 60일로 늘어났다. 스웨덴의 모든 아버지들은 아이가 태어날 때 10일의 배우자출산휴가를 받을 수 있으며, 소득대체율은 80%이고, 수급자격은 육아휴직과 동일하다. 수급자격을 갖추지 못한 이들의 경우 하루 SEK60을 지급받는다. 약 80%의 아버지들은 자녀출생 후 즉시 배우자출산휴가를 이용한다. 2004년의 조사에 따르면 평균적으로 10일 중 9.7일을 사용하여 배우자출산휴가기간의 거의 대부분을 사용함을 알 수 있다. 그리고 2001년 이후에는 배우자출산휴가 제도가 보다 유연하게 변화하여 편모가정이거나 아버지가 수급자격이 없을 경우 수급자격을 가진 다른 사람이 휴가를 받을 수 있으며, 한부모의 경우 480일의 전체 육아휴직기간을 다 사용할 수도 있다. 스웨덴의 육아휴직제도는 매우 유연한 특징을 갖는다. 즉 자녀가 8세가 될 때까지 언제든지 이용할 수 있을 뿐만 아니라 풀타임, 하프타임, 쿼터타임, 1/8타임까지 시간단

위로 분할하여 사용할 수 있다. 한편 육아기 동안의 부모가 일과 가족생활을 양립할 수 있도록 자녀가 8세 또는 초등학교 1학년을 마칠 때까지 부모는 정규근로시간을 25%까지 단축할 수 있는 권리가 있다. 일반적인 경우 두 시간씩 근무시간을 줄일 수 있는데, 이에 대한 임금보상은 이루어지지 않는다. 이밖에도 부모나 다른 피보호자는 아픈 자녀를 돌보기 위해 12세 미만의 경우 연간 60일의 유급휴가를 낼 수 있다. 또한 12-15세 자녀의 경우 의사의 증명서에 근거하여 사용가능하다. 이는 일종의 가족간호휴가제라고 할 수 있는데, 스웨덴에서는 ‘일시적 육아휴직’이라고 불리며, 통상적인 육아휴직과 마찬가지로 80% 소득대체율의 급여가 주어진다. 육아휴직에 비해 아픈 자녀를 돌보는 휴직은 부모가 상대적으로 동등하게 사용하고 있다. 육아휴직의 이용현황을 살펴보면, 어머니는 12개월까지 주로 사용하고, 90%의 아버지가 어머니의 육아휴직이 끝나는 시점인 출산 후 13-15개월 시점에 휴직을 사용한다. 제도의 유연한 사용을 가능케 하기 위해 도입된 파트타임의 육아휴직의 경우, 이를 사용하는 비율은 3% 정도이다. 1974년에 3%의 아버지들이 사용했지만, 2000년대에는 40% 이상이 사용함으로써 육아휴직이 처음 도입된 시점에 비해 아버지의 사용률이 크게 증가하였으며, 여기에는 1995년 아버지쿼터의 도입이 큰 기여를 했던 것으로 분석된다. 스웨덴은 전반적으로 고용이 불안정하고 소득이 낮은 가구일수록 어머니가 보육을 전담하는 경향이 있는 반면, 고소득 고학력일수록 맞벌이/맞돌봄 모형에 가깝다. 결과적으로 오늘날 스웨덴의 육아휴직제는 중산층의 제도로 정착되었고, 이러한 결과는 보편적 보육서비스가 중산층의 제도로 변화한 결과와 유사하다. 이처럼 제도의 최대 수혜자가 중산층이라는 점은 오늘날 스웨덴 복지국가에 대한 정치적 지지가 확고하게 유지되는 것과 긴밀한 관련을 맺고 있는 것으로 보인다(김혜원, 2007).

스웨덴 정부는 각 직장에서 남녀의 구분을 완전히 없애는 것을 최종목표로 하는 ‘브리트(bryt) 프로젝트’를 추진하고 있다. 즉 어떤 직장에서도 양성평등적 고용이 이루어지면 분위기가 좋아져 병가도 줄어들고, 생산성이 높아져서 기업의 이익에 도움이 된다는 점을 고용주들에게 꾸준히 홍보하고 있다. 이 같은 정부의 강력한 의지는 실제 직장 내의 제도와 조직문화로 이어진다. 스웨덴 3대 은행 중 하나인 SEB는 정부 정책 이상으로 여성이 불편 없이 일하도록 지원한다. 이 은행은 육아휴직 중 나오는 정부보조금에 10%를 더 추가하여 지급하며, 한 달에 10시간씩 청소·육아 대행서비스도 회사 돈으로 이용할 수 있다. 또한 회사에서 노트북 PC를 임대하여 필요한 경우 재택근무를 할 수 있다. 스웨덴의 대표적 가전업체인 일렉트로룩스는 이사회 멤버의 40%가 여성으로, 이 회사의 인사담당자에 따르면, 대부분의 기업들이 경쟁적으로 여성인력에 더 많은 혜택을 주기 위해 노력하며, 이상의 제도들은 우수인재 확보전략이기 때문에 비용으로 여기지 않는다고 한다(한국경제, 2007. 1. 14).

III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 분석대상은 한국여성정책연구원이 실시한 일·가족 양립정책의 국제실태조사(홍승아 외, 2009)에 참여한 한국과 영국, 스웨덴의 근로자 1,613명이다. 이 조사는 일·가족 양립정책의 발달과 제도시행 두 가지 차원에서 한국과 비교의의가 있는 국가인 스웨덴과 영국을 선정하고, 국가별 산업에 의한 여성근로자 집중비율, 정책시행 여부 및 시행정도의 차이 등을 통제하기 위하여 여성근로자 비율이 높으면서 일·가족 양립에 대한 정책욕구가 높은 유통업과 일·가족 양립 관련정책의 시행도가 상대적으로 높은 정보통신산업(IT업)을 표집대상산업으로 선정하여, 양 산업에 종사하면서 일·가족 갈등이 첨예한 대상집단으로 만 12세 이하의 자녀를 양육하며, 소속기

업의 정책이나 제도를 적용받는 유배우(파트너) 남녀근로자에게 설문조사를 실시하였다. 이들 3개국 근로자의 인구사회학적 특징은 <표 1>과 같다.

2. 측정도구

본 연구의 주요 변인인 근로자가 인식한 조직문화 가족친화도와 일·가족생활 만족도를 측정하기 위하여 3개국 근로자에게 다음과 같은 척도를 사용하였다. 조직문화 가족친화도 인식 척도는 10문항(Cronbach's $\alpha = .74$)으로 구성되며, 가능한 점수 범위는 1(전혀 그렇지 않다)-5(매우 그렇다)이고, 평균점수가 높을수록 소속직장의 조직문화가 근로자의 직장생활과 가족생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 지원하는 가족친화적 조직문화임을 의미한다.

다음으로 일·가족생활 만족도 척도는 3문항(Cronbach's $\alpha = .76$)으로 구성되며, 가능한 점수범위는 0(매우 불만족)-10(매

<표 1> 각국 연구대상 근로자의 인구사회학적 특징

N=1,613

인구사회학적 특징	하위집단	한국(n=800)		영국(n=400)		스웨덴(n=413)	
		빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)	빈도	백분율(%)
소속기업의 업종	IT업	400	50.0	200	50.0	209	50.6
	유통업	400	50.0	200	50.0	204	49.4
소속기업의 규모	대기업	400	50.0	200	50.0	210	50.8
	중소기업	400	50.0	200	50.0	203	49.2
고용형태	정규직	730	91.3	393	98.3	328	79.4
	비정규직	70	8.8	7	1.8	85	20.6
근무형태	전일제 근무	777	97.1	320	80.0	346	83.8
	파트타임 근무	23	2.9	80	20.0	67	16.2
직위	중간관리자	361	45.1	242	60.5	156	37.8
	일반근로자	439	54.9	158	39.5	257	62.2
성별	남	400	50.0	200	50.0	208	50.4
	여	400	50.0	200	50.0	205	49.6
연령	20대	54	6.8	98	24.5	44	10.7
	30대	624	78.0	196	49.0	236	57.1
	40대	121	15.1	89	22.3	117	28.3
	50대	1	.1	17	4.3	16	3.9
결혼상태	결혼	792	99.0	256	64.0	260	63.0
	동거	8	1.0	144	36.0	153	37.0
맞벌이 여부	홀벌이	231	28.9	72	18.0	54	13.1
	맞벌이	549	68.6	328	82.0	358	86.7
	결측치	20	2.5	0	0	1	.2
자녀 수	1명	440	55.0	163	40.8	112	27.1
	2명	331	41.4	161	40.3	205	49.6
	3명	29	3.6	53	13.3	80	19.4
	4명	0	0	16	4.0	13	3.1
	5명	0	0	5	1.3	1	.2
	6명	0	0	2	.5	2	.5

우 만족)이고, 평균점수가 높을수록 일과 가족생활에 대한 근로자의 만족도가 높음을 의미한다.

3. 자료분석방법

본 연구에서 설정한 연구문제 1을 분석하기 위하여 한국, 영국, 스웨덴 각국의 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활 만족도의 평균과 표준편차를 산출하고, 국가간 평균값에 차이가 있는지 살펴보고자 일련의 일원변량분석을 실시하였다. 그리고 연구문제 2와 3을 분석하기 위하여 3개국 근로자들의 소속기업 업종과 규모, 근로자의 고용 및 근무형태와 직위를 통제하고, 본 연구의 독립변인인 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도와 국가가 근로자의 일·가족생활 만족도에 각각 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 일련의 위계적 회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 한국, 영국 스웨덴 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활 만족도의 전반적 경향 및 국가별 비교

한국과 영국, 스웨덴 3개국 근로자의 응답을 통하여 각국 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도를 비교분석한 결과에 따르면, <표 2>에서 제시된 바와 같이 전반적으로 스웨덴의 근로자가 소속직장의 조직문화를 가장 가족친화적으로 인식하였으며, 다음으로 영국과 한국이 근소한 차이로 뒤를 이었다 ($F=72.59, p<.001$). 조직문화의 가족친화도 인식을 측정한 문항 중 유일하게 3개국 간에 유의미한 차이가 나타나지 않은 문항은 장시간근로관행에 관한 문항으로, 3개국의 근로자 모두 장시간 근로관행을 보통 수준으로 인식하였다. 각국 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

스웨덴의 근로자가 인식한 소속직장의 조직문화는 성차별적인 문화가 거의 없고, 승진이나 업무평가에서 불이익을 받지

<표 2> 3개국 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도 평균 및 차이검증 값

N=1,613

조직문화의 가족친화도	스웨덴 (n=413)	영국 (n=400)	한국 (n=800)	F
나의 직장에서는 부하직원이 일과 가정을 양립하는 문제로 상사에게 도움을 요청하면 이를 지원해준다	3.52 a	3.32 b	3.39 ab	4.367*
나의 직장에서는 일과 가정을 양립하는 문제로 동료에게 도움을 청하면 이를 지원해준다	3.76 a	3.50 b	3.39 b	23.737***
나의 직장에서는 업무분담을 해당업무를 담당하는 팀의 직원들이 자율적으로 결정한다	3.74 a	3.30 b	3.16 b	48.977***
나의 직장에서는 직원들이 가족문제로 휴가·휴직 등이 필요한 경우, 자유롭게 제도를 사용할 수 있다	4.17 a	3.22 b	3.26 b	124.036***
나의 직장에서는 가족문제로 휴가·휴직 등의 제도를 이용하는 경우, 승진이나 업무평가에서 불이익을 받는다 (r)	2.08 a	2.92 c	2.49 b	67.158***
나의 직장에서는 직원들이 맡은 직무를 완수할 수 있도록 충분한 시간이 주어진다	3.19 ab	3.28 a	3.07 b	6.634**
나의 직장에서는 정규근무시간 이후에도 장시간 초과근무가 일상적으로 이루어진다 (r)	2.90	3.07	2.94	2.892
나의 직장의 경영진은 일·가족양립제도 도입에 적극적이다	3.03 a	3.08 a	2.87 b	7.204**
나의 직장에서는 사보·사내전산망·대화 등을 통하여 직장에서 시행하는 일·가족 양립지원제도를 직원들에게 홍보하고, 요구나 건의사항을 수집한다	2.70 b	3.02 a	2.36 c	56.278***
나의 직장에는 성차별적인 조직문화가 있다 (r)	1.53 a	2.58 c	2.30 b	118.817***
조직문화의 가족친화도 평균	3.56 a	3.21 b	3.18 b	72.594***

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

주) (r) 표시 문항은 조직문화 평균 산출시 역산문항임

같은 행의 서로 다른 문자는 Scheffe 검증을 통하여 유의미한 평균의 차이를 보이는 집단임

않고 일-가족양립지원제도를 자유롭게 사용하며, 업무분담을 자율적으로 결정하고, 일-가정양립문제에 대하여 동료와 상사가 지원해주는 점이 특징이다.

영국 근로자의 조직문화 인식은 근로자에 대한 일-가족양립 지원제도 홍보 및 의견수렴, 일-가족양립지원제도 도입에 적극적인 경영진 관련문항에서 상대적으로 높은 점수를 얻은 반면, 제도를 사용하는 근로자에게 불이익을 주거나 성차별적인 조직문화가 있다는 문항에서 스웨덴이나 한국의 근로자보다 낮은 점수를 기록함으로써 제도 도입과 시행에서 적극성을 띠지 만, 양성평등적이고 가족친화적 조직문화가 스웨덴과 같이 정착되지 않는 것으로 나타났다.

한편 한국 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도는 영국에 다소 못 미치는 것은 하지만, 조직문화의 일-가족양립지원 정도에서 전반적으로 영국의 근로자와 유사한 수준을 나타냈다. 다만 직장에서 근로자에게 일-가족양립지원제도를 홍보하고, 직원들의 요구나 건의사항을 수집하는 의견수렴은 영국이나 스웨덴보다 훨씬 미흡한 수준으로 인식됨으로써 국내기업에서 근로자에 대한 제도홍보 및 의견수렴에 대한 노력이 보다 더 필요하다고 할 수 있다.

다음으로 한국과 영국, 스웨덴 3개국 근로자의 응답을 통하

여 각국 근로자의 일·가족생활 만족도를 비교분석한 결과에 따르면, <표 3>에서 제시된 바와 같이 3개국 근로자 모두 함께 살고 있는 가족에 대하여 가장 높은 만족도를 나타내고, 다음으로 배우자나 파트너와의 생활, 자신의 일에 대한 순으로 만족도를 응답하였으며, 전반적으로 스웨덴, 영국, 한국의 순으로 만족도가 높은 것으로 나타나($F=115.39, p<.001$) 조직문화의 가족친화도 인식과 유사한 양상을 보였다.

3개국 근로자의 일·가족생활 만족도를 구체적으로 살펴보면, 자신이 하는 일에 대한 만족도는 스웨덴의 근로자가 10점 만점에 7.2점으로 비교적 높은 만족도를 나타낸 반면, 영국과 한국의 근로자들은 보통 수준에서 약간 만족하는 경향을 보였다. 배우자(파트너)와의 생활과 함께 사는 가족에 대한 만족도 역시 스웨덴의 근로자가 8.9점대의 매우 높은 수준의 만족도를 응답하였으며, 다음으로 영국의 근로자, 한국의 근로자 순으로 만족도가 높게 나타났다.

2. 기업 및 고용관련 특징과 조직문화의 가족친화도가 일·가족생활 만족도에 미치는 영향

한국, 영국, 스웨덴 3국의 근로자들이 소속한 기업의 업종과

<표 3> 3개국 근로자의 일·가족생활 만족도 평균 및 차이검증 값

N=1,613

일·가족생활 만족도	스웨덴 (n=413)	영국 (n=400)	한국 (n=800)	F
내가 하는 일에 대한 만족도	7.22 a	6.10 b	5.82 b	62.541***
배우자(파트너)와의 생활에 대한 만족도	8.31 a	7.48 b	6.70 c	74.912***
함께 살고 있는 가족에 대한 만족도	9.01 a	7.86 b	7.38 c	94.559***
일·가족생활 만족도 평균	8.18 a	7.15 b	6.63 c	115.390***

*** p< .001

주) 같은 행의 서로 다른 문자는 Scheffe 검증을 통하여 유의미한 평균의 차이를 보이는 집단임

<표 4> 기업 및 고용관련 특징과 조직문화의 가족친화도가 일·가족생활 만족도에 미치는 영향

N=1,613

독립변인	Model 1		Model 2	
	B	β	B	β
상수	7.344		3.596	
소속직장의 업종a	.199	.055*	.140	.039
소속직장의 규모b	-.152	-.042	-.104	-.029
고용형태c	.046	.008	-.060	-.010
근무형태d	-.390	-.067*	-.159	-.027
직위e	.206	.057*	.089	.025
조직문화의 가족친화도			1.126	.354***
R ²	.011		.134	
F for change in R ²	3.676**		226.882***	

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

주: 1) a소속직장의 업종: 1=IT업, 0=유통업 b소속직장의 규모: 1=대기업, 0=중소기업
 c고용형태: 1=정규직, 0=비정규직 d근무형태: 1=전일제 근무, 0=파트타임 근무
 e직위: 1=중간관리자, 0=일반근로자

2) VIF = 1.009 - 1.133

규모, 근로자의 고용형태 및 근무형태와 직위, 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도가 그들의 일·가족생활 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 4>와 같다. 먼저 근로자가 소속한 기업의 업종과 규모, 근로자의 고용형태, 근무형태, 직위를 모델에 투입하여 일·가족생활 만족도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 1.1%의 미미하지만, 유의미한 설명력을 나타냈다($F=3.68, p<.01$). 이를 구체적으로 살펴보면, 3국의 근로자들은 전일제 근로자보다 파트타임 근로자가 ($\beta=-.07, p<.05$), 일반근로자보다 중간관리자가($\beta=.30, p<.001$), 그리고, 유통업 종사자보다 IT업 종사자가($\beta=.30, p<.001$) 자신의 일과 가족생활에 보다 만족하는 것으로 나타났으며, 소속직장의 규모나 고용형태에 따라서는 일·가족생활 만족도에 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

다음으로 Model 2에서 근로자가 인식한 소속직장 조직문화의 가족친화도를 추가 투입한 결과, 설명력이 13.4%로 Model 1에서보다 무려 12.3%의 유의미한 설명력의 증가를 보였다($F=226.88, p<.001$). Model 2에서는 Model 1에서 나타났던 근무형태나, 직위, 소속직장의 업종 등의 유의미한 효과가 모두 사라지고, 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도만이 일·가족생활 만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.35, p<.001$). 즉 한국, 영국, 스웨덴 3국의 근로자들이 인식한 소속기업 조직문화의 가족친화도는 기업 및 고용관련 특징에 비하여 근로자의 일·가족생활 만족도에 보다 주요한 영향을 미치는 요인으로, 근로자가 소속직장의 조직문화를 가족친화적으로 인식할수록 그들의 일과 가족생활에 대한 만족도는

높아짐을 알 수 있다.

3. 기업 및 고용관련 특징과 조직문화의 가족친화도, 국가가 일·가족생활 만족도에 미치는 영향

한국, 영국, 스웨덴 3국의 근로자들이 소속한 기업의 업종과 규모, 근로자의 고용형태 및 근무형태와 직위, 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도, 그리고 국가가 그들의 일·가족생활 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>와 같다. 앞의 분석과 마찬가지로 Model 1에서 근로자가 소속한 기업의 업종과 규모, 근로자의 고용형태, 근무형태, 직위를 투입하고, Model 2에서 근로자가 인식한 소속직장 조직문화의 가족친화도를 투입하였으며, 마지막 단계인 Model 3에서 한국을 준거변인으로 하여 스웨덴과 한국, 영국과 한국 간의 국가비교 더미변수를 추가 투입한 결과, Model 3에서는 일·가족생활 만족도 변량의 20.5%를 설명하는 것으로 나타남으로써 국가적 맥락이 근로자의 일·가족생활 만족도에 미치는 영향은 조직문화의 가족친화도를 투입했던 Model 2에서보다 7.1%의 유의미한 설명력의 증가를 보였다($F=72.42, p<.001$). 즉 한국, 영국, 스웨덴 3국 근로자들의 일과 가족생활에 대한 만족도는 소속기업 및 고용관련 특징을 통제하고 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도에 의하여 설명될 수 있으며, 이밖에 한국과 스웨덴이나 한국과 영국 간의 국가격차도 근로자의 일·가족생활 만족도를 유의미하게 설명하는 요인임을 알 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면, 3개국 근로자가 소속한

<표 5> 기업 및 고용관련 특징과 조직문화의 가족친화도, 국가가 일·가족생활 만족도에 미치는 영향 N=1,613

독립변인	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	β	B	β	B	β
상수	7.344		3.596		3.602	
소속직장의 업종a	.199	.055*	.140	.039	.101	.028
소속직장의 규모b	-.152	-.042	-.104	-.029	-.133	-.037
고용형태c	.046	.008	-.060	-.010	.173	.029
근무형태d	-.390	-.067*	-.159	-.027	.056	.010
직위e	.206	.057*	.089	.025	.123	.034
조직문화의 가족친화도			1.126	.354***	.875	.275***
스웨덴(스웨덴-한국 비교)f					1.249	.304***
영국(영국-한국 비교)g					.458	.110***
R ²	.011		.134		.205	
F for change in R ²	3.676**		226.882***		72.416***	

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

주: 1) a소속직장의 업종: 1=IT업, 0=유통업 b소속직장의 규모: 1=대기업, 0=중소기업
 c고용형태: 1=정규직, 0=비정규직 d근무형태: 1=전일제 근무, 0=파트타임 근무
 e직위: 1=중간관리자, 0=일반근로자 f스웨덴: 1=스웨덴, 0=한국
 g영국: 1=영국, 0=한국

2) VIF = 1.009 - 1.290

직장의 조직문화가 가족친화적일수록($B=.28, p<.001$), 그리고 한국의 근로자에 비하여 스웨덴 근로자나($B=.30, p<.001$) 영국의 근로자가($B=.11, p<.001$) 일과 가족생활에 보다 만족함을 알 수 있으며, 한국과 스웨덴 근로자 간의 격차가 한국과 영국 근로자 간의 격차보다 상대적으로 크다는 사실을 알 수 있다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 한국과 스웨덴, 영국 3개국의 근로자 1,613명이 인식하는 소속직장 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족도의 전반적 경향을 비교하고, 기업의 특징 및 근로자의 고용관련 특징과 근로자가 인식하는 조직문화의 가족친화도, 그리고 소속국가 근로자의 일과 가족생활에 대한 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 비교국가적으로 분석하였다. 연구에서 분석한 결과를 토대로 논의와 함께 국내 일·가족 양립정책의 활성화를 위한 정책적 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 한국, 영국, 스웨덴 3개국의 근로자가 인식한 소속직장 조직문화의 가족친화도를 비교한 결과, 우리나라의 직장에서는 근로자에게 일·가족양립지원제도를 홍보하고, 직원들의 요구나 건의사항을 수집하는 의견수렴이나 제도를 도입하고자 하는 경영진의 관심과 적극성이 영국이나 스웨덴보다 훨씬 미흡한 수준으로 나타났다. 이러한 이유는 아직까지 국내기업에서 일·가족 양립지원제도를 비용부담이 큰 복리후생제도가 아니라 여성근로자만을 위한 모성보호제도로 인식하는 경향이 있으며, 최소한의 범규준수나 근로자 복지정책의 일환으로 제도를 시행하는 수동적인 경향이 존재하고 있기 때문이다. 따라서 국내기업의 경영진에 대한 일·가족 양립지원정책의 적극적 홍보와 함께 이들의 관심을 유도할 수 있도록 현재 시행되고 있는 가족친화인증제의 중소기업에 대한 가점 인센티브정책에서 제도를 도입하는 기업에 세제감면이나 장려금 지원 등을 전 기업으로 확대 개선할 필요가 있다. 아울러 일·가족 양립지원제도가 근로자의 삶의 질 제고뿐만 아니라 기업의 성과에도 긍정적 영향을 미친다는 실증적 연구와 우수기업 사례의 축적도 필요하다.

둘째, 일과 가족생활에 대한 3개국 근로자들의 만족도 역시 조직문화의 가족친화도 인식에서와 마찬가지로 스웨덴 근로자가 가장 만족하였고, 영국, 한국의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 주지하다시피 남녀근로자가 일과 가족생활을 분담하는 양성 평등적 조직·사회문화와 복지강국으로서 스웨덴의 특징을 잘 반영하는 것이라고 볼 수 있다. 반면 우리나라는 여성의 경제활동과 사회참여가 증가하고 있으나, 이를 지원할 수 있는 가족친화적 조직문화가 정착되지 못하고, 자녀양육과 가사의 책임은 전적으로 여성에게 주어지는 가부장적 성별분업 문화가 저출산과 여성의 경력단절 현상을 더욱 심화시키고

있다. 따라서 스웨덴과 같이 남녀가 가사와 양육 및 돌봄을 함께 분담해야 한다는 가치규범의 전환이 선행되어야 하며, 일 중심적인 생활문화, 장시간 근로관행과 양육 및 돌봄 등 가족에 대한 책임을 배려하지 않는 직장문화, 남성 중심적 조직문화를 개선하고, 가족친화제도를 통하여 일·가족생활의 양립을 지원하는 정책적·제도적 노력이 수반되어야 일과 가족생활에 대한 근로자들의 만족도가 향상될 것이다.

셋째, 한국, 영국, 스웨덴 3국 근로자들의 일과 가족생활에 대한 만족도를 위계적 회귀분석한 결과, 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도는 소속기업 및 고용관련 특징에 비하여 근로자의 일·가족생활 만족도를 보다 유의미하게 설명하는 요인이며, 조직문화를 가족친화적으로 인식하는 근로자일수록 일과 가족생활에 대한 만족도도 높았다. 또한 한국과 스웨덴이나 한국과 영국 간의 국가격차도 조직문화의 가족친화도에 더하여 근로자의 일·가족생활 만족도를 유의미하게 설명하는 요인으로 나타났다. 이러한 연구결과가 시사하는 바는 다음과 같다. 즉 일과 가족생활의 양립을 통한 근로자의 만족도를 증진시키기 위해서는 가족친화적 조직문화를 조성하는 기업의 노력과 아울러 이를 정책적으로 지원하는 정부의 노력 둘 다 필요하다는 것이다. 그러나 앞서 언급한 바와 같이 가족친화제도가 국내기업의 인사제도에서 차지하는 비중은 아직까지 매우 미미하며, 사회적 공감대에 근거하여 제도가 자발적으로 확산되고 있다기보다 정부가 주도하는 정책적 도입단계에 머물러있다(전국경제인연합회, 2009). 따라서 현재 정부가 고려하고 있는 가족친화인증기업에 대한 법인세 및 소득세 50% 감면 등 체감효과가 큰 세계개편이나 가족친화경영 무료 컨설팅 지원사업 등을 통하여 국내기업이 가족친화적 직장문화 조성에 보다 적극적으로 참여할 수 있도록 유도하는 정책이 필요하다.

끝으로 본 연구의 제한점과 연구의 의의 및 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 본 연구의 분석대상은 한국과 영국, 스웨덴의 유통업 및 정보통신산업(IT업) 종사자로 제한되기 때문에 연구결과를 다른 업종의 근로자에게 일반화할 수 없다는 제한점이 있다. 그러나 가족친화적 조직문화 및 일·가족생활 만족에 관련된 비교국가연구가 매우 부족한 상황에서, 일과 가족생활의 양립에 대한 요구도가 상대적으로 높은 만 12세 이하의 유자녀 유배우(파트너) 근로자를 대상으로 소속기업 및 고용관련 특징을 통제하고, 조직문화의 가족친화도가 근로자의 일·가족생활 만족도에 미치는 영향을 포괄적으로 분석했다는 점에서 본 연구의 의의를 찾고자 한다. 추후 연구에서는 다양한 국가와 업종을 안배한 표집을 통하여 조직문화의 가족친화도가 근로자의 일·가족생활 만족도에 미치는 영향에 관한 비교국가연구가 보다 확대되어야 할 것이다.

【참 고 문 헌】

- 김혜원(2007). 스웨덴, 덴마크의 여성고용정책. 남녀고용평등 토론회 자료집.
- 방묘진(2004). 가족친화적 조직문화가 직장-가정갈등과 직장 및 가정생활에 미치는 경로효과 검증. 중앙대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- LG경제연구원(2006). 2006년 대한민국 직장인 행복지수.
- 유계숙(2008). 가족친화적 조직문화가 근로자의 일-가족 조화와 삶의 질에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 26(5), 27-37.
- 이승영·박영배(1991). *비교경영론*. 서울: 법문사.
- 이주희(2003). 일과 가족의 양립은 어떻게 가능한가: 기업의 조직문화와 여성관리직 모성보호. *가족과 문화*, 15(3), 37-61.
- 이학중(1986). *기업문화와 조직개발*. 서울: 법문사.
- 전국경제인연합회(2009). 주요기업 인사제도 운영실태.
- 최은정(2005). 영국 기업의 가족친화적 정책. 안병철, 이숙현, 장은미, 정기선, 최은정, 김수영, 임인숙 공저. *가족과 기업*. 서울: 신정. pp.77-104.
- 한국경제(2007). 저출산 함께 풀어갑시다-(5) 스웨덴의 해법: 직장내 성벽깨기 '브리트 프로젝트'. 2007. 1. 14.
- 홍승아·이미화·김영란·유계숙·이영미·이연정·이채정(2009). 일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용 실태 및 일가족양립현실. 한국여성정책연구원.
- Allen, T. D.(2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 413-435.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M.(2000). Consequences associated with work to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Andreassi, J., & Thompson, C.(2002). Work-family culture: A Sloan work and family encyclopedia entry.
- Bailyn, L.(1993). *Breaking the mold: Women, men, and time in the new corporate world*. New York: The Free Press.
- Campbell Clark, S.(2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Christensen, K. E. & Staines, G. L.(1990). Flextime: A viable solution to work/family conflict? *Journal of Family Issues*, 11, 455-476.
- Denison, D. R.(1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21, 619-654.
- Erickson, R., Nichols, L., & Ritter, C.(2000). Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 246-272.
- Government Equalities Office(2009). *Flexible working: Benefits and barriers, perceptions of working parents*.
- Kinnunen, U. & Mauno, S.(1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Lewis, S.(2008). Work-family balance policy: Implementation and practice in the UK. paper presented at KWDI. Balancing work and family. International conference. 2008. 8. pp.25-26.
- Masuda, A. D., Poelmans, S., Spector, P., & Allen, T.(2008). National and organizational culture effects on work family conflict and job satisfaction: A multilevel approach. Paper presented at the 2008 Society for Industrial Organizational Psychology in San Francisco.
- Mauno, S. & Kunnunen, U.(1999). The effects of job stressors on marital satisfaction among Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Piitulainen, S.(2005). Work-family culture in four organizations in Finland: Examining antecedents and outcomes. *Community, Work, and Family*, 8(2), 115-140.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K.(1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Wharton, A., & Blair-Loy, M.(2002). The "overtime culture" in a global corporation: A cross-national study of finance professionals' interest in working part-time. *Work and Occupations*, 29, 32-63.

□ 접수일 : 2010년 07월 15일

□ 심사일 : 2010년 09월 01일

□ 심사완료일 : 2010년 10월 11일