

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

유 계 숙(경희대학교 교수)

본 연구는 한국과 영국, 스웨덴 3개국의 근로자가 인식하는 소속직장 조직문화의 가족친화도와 일·가족생활에 대한 만족도의 전반적 경향을 비교하고, 업종과 규모 등 근로자가 소속한 기업의 특징, 근로자의 고용형태, 근무형태, 직위와 같은 고용관련 특징, 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도, 그리고 소속국가 근로자의 일·가족생활 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 비교국가적으로 분석하였다.

분석대상은 한국여성정책연구원이 2009년에 실시한 일-가족양립정책의 국제실태조사에 참여한 한국과 영국, 스웨덴의 근로자 1,613명이다. 이 조사는 일-가족양립정책의 발달과 제도시행 두 가지 차원에서 한국과 비교의 의의가 있는 국가인 스웨덴과 영국을 선정하고, 여성근로자 비율이 높으면서 일-가족양립에 대한 정책욕구가 높은 유통업과 일-가족양립 관련정책의 시행도가 상대적으로 높은 정보통신산업(IT업)을 표집대상산업으로 선정하여, 양 산업에 종사하면서 일-가족양립 갈등이 첨예한 대상집단으로 만 12세 이하의 자녀를 양육하며, 소속기업의 정책이나 제도를 적용받는 유배우(파트너) 남녀근로자에게 설문조사를 실시하였다. 주요변인의 측정도구는 조직문화 가족친화도 인식 척도 10문항( $\alpha = .74$ )과 일·가족생활 만족도 척도 3문항( $\alpha = .76$ )으로 구성되며, 자료분석을 위해 일련의 일원변량분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 전반적으로 스웨덴의 근로자가 소속직장의 조직문화를 가장 가족친화적으로 인식하였으며, 다음으로 영국과 한국이 근소한 차이로 뒤를 이었다. 스웨덴의 조직문화는 성차별적인 문화가 거의 없고, 승진이나 업무평가에서 불이익을 받지 않고 일-가족양립지원제도를 자유롭게 사용하며, 업무분담을 자율적으로 결정하고, 일-가족양립문제에 대하여 동료와 상사가 지원해주는 점이 특징이다. 영국의 조직문화는 근로자에 대한 일-가족양립지원제도 홍보 및 의견수렴, 일-가족양립지원제도 도입에 적극적인 경영진 관련문항에서 상대적으로 높은 점수를 얻은 반면, 양성평등적이고 가족친화적 조직문화가 스웨덴과 같이 정착되지는 않은 것으로 나타났다. 한편 한국 근로자가 인식한 조직문화의 가족친화도는 영국에 다소 못 미치는 것은 하지만, 전반적으로 유사한 수준을 나타냈다. 다만 직장에서 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. 둘째, 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 조직문화의 가족친화도 인식과 유사한 양상을 보였다. 셋째, 한국, 영국, 스웨덴 3국의 근로자들의 일·가족생활 만족도에 영향을 미치는 주요 변인은 기업이나 고용관련 특징보다 조직문화의 가족친화도와 소속국가로 나타났다. 즉 근로자가 인식한 소속직장의 조직문화가 가족친화적일수록, 그리고 스웨덴 근로자나 영국의 근로자가 한국의 근로자에 비하여 일과 가족생활에 보다 만족하였으며, 한국과 스웨덴 근로자 간의 만족도 격차는 한국과 영국 간의 격차보다 상대적으로 크게 나타났다.