

# 직장 내 가족친화제도가 취업모의 직업만족도에 미치는 영향

임중경(성신여대 가족문화소비자학과 석사) · 고 선 강(성신여대 부교수)

본 연구는 가족친화정책이 직업만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 영유아자녀가 있는 취업모의 개인·가족 변인, 직업관련 변인, 가족친화제도 이용 변인에 따른 직업만족도를 분석하였다. 이를 위해서 개인·가족 변인으로는 연령, 학력, 개인소득, 가정수입, 주택소유, 가족구성원, 막내자녀연령을 직업관련 변인으로는 직종, 주당근로시간, 근속기간, 직위, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수 등을 알아보았다. 또한 가족친화제도 이용에 관한 변수로는 근무제, 휴가제, 수당제, 직장보육시설을 알아보고 이러한 변인들이 직업만족도에 어떠한 영향을 미치며 어떠한 관계가 있는지 알아보았다.

본 연구의 목적을 수행하기 위해 서울 지역에서 적어도 한 자녀가 영유아 자녀가 있는 취업모를 대상으로 설문조사를 하여 실시하였으며 총 237부를 분석 자료로 사용하였다. 수집된 자료는 각 분석 목적에 맞게 SPSS Window(Version 14.0) 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 개인·가족특성, 직업특성에 따른 가족친화제도 이용용이성 차이 및 직업만족도를 알아보기 위해 t-검증(t-test)과 분산분석(ANOVA: analysis of variance)을 사용하였고 카이검증, 회귀분석(regression analysis)을 사용하였다.

주요연구결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 기업들은 법적으로 의무화되어 있는 가족친화제도만을 시행하고 있으며, 근로자들 또한 의무화된 제도만을 사용하고 있는 실정이었다. 둘째, 근무제, 수당제, 휴직제, 직장보육시설제도의 이용실태를 조사한 결과, 개인·가족특성에서는 개인소득이, 직업특성에서는 근속기간, 근로형태, 고용형태, 총 근로자수가 공통적으로 영향을 미치는 변수였다. 즉, 기업의 규모가 클수록 가족친화제도가 의무화되어 있어 근로자들의 접근성이 용이하였다. 상기한 네 가지 제도 중 직장보육시설제도에서만 연령에 유의미한 차이가 나타났다. 25~30세 주된 여성들이 이 제도를 가장 많이 이용하는 것으로 나타나, 이 연령대의 여성들에게 자녀양육에 도움이 된 것임을 알 수 있다. 또한 직장보육시설제도로 인해 양육의 문제가 일정 부분 해결된다면 일-가정 균형에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 셋째, 가족친화제도의 조직문화에서 이용용이성은 앞서 언급한바와 같이 법적으로 의무화된 기업, 전일제·정규직 등의 안정성이 보장되는 대기업일수록 이용용이성이 긍정적이었다. 반면 인사의 불이익이 존재할 경우, 인사에 가장 민감한 시기인 31세 이상, 3년 이상 일한 근로자들이 해당되었다. 넷째, 조사대상자의 개인·가족·직업특성에 따른 직업만족도에 어떠한 차이가 있는지 조사한 결과, 개인소득, 가정수입, 주택소유 등 경제적인 면이 두드러졌고 직종에 있어서는 전문직 취업모들이 직업만족도가 높았다. 다섯째, 가족친화제도 이용에 따른 직업만족도에서는 휴직제와 수당제가 직업만족도에 영향을 미쳤다. 즉, 금전적인 부분에 도움이 될 수 있는 제도들이 직업만족도에도 긍정적인 효과를 미치는 것을 시사한다. 여섯째, 가족친화제도 이용용이성에 따른 직업만족도를 보면 이용촉진, 인사의 불이익, 상사신경쓰기, 동료신경쓰기, 이용용이성은 직업만족도와 상관관계가 낮은 것으로 나타났다. 마지막으로, 개인·가족·직업특성변인, 가족친화제도 이용을 투입하여 위계적으로 회귀 분석한 결과, 경제적인 안정감과 휴직제도 외에도 가장 큰 실행 변인은 가족친화제도의 이용용이성이었다.

위의 연구결과를 토대로 한 제언은 다음과 같다.

첫째, 취업모의 직업만족도 향상을 위한 가족친화제도의 확산이 필요하다. 가족친화제도를 실시하고 있는 기업은 근로자들이 잘 이용 할 수 있는 분위기를 만들어 주는 것이 중요하다. 기업의 지원으로 근로자들이 가족친화제도 이용에 어려움이 없다면 직업만족도를 높여주는 이점이 있어 기업에게까지 긍정적인 영향을 미치는 것을 알고 자발적으로 시행한다면 더 좋을 것이다. 국가에서도 가족친화제도를 시행하고 있는 기업에 지원이 필요하다고 본다. 둘째, 취업모들이 선호하고 요구가 높은 가족친화제도를 시행해야 한다. 가족친화제도를 시행함에 있어서도 근로자들의 욕구에 맞는 제도를 시행하는 것이 바람직하다고 할 수 있겠다. 기업에서 모든 가족친화제도를 다 시행하는 것이 바람직하지만, 몇 가지를 선택적으로 시행해야한다면 근로자의 요구와 선호를 고려한 가족친화제도의 시행이 필요하다. 가족친화제도 중 근로자들에게 있어 경제적인 지원과 휴직제를 가장 선호한다는 점을 알 수 있었다. 즉 근로자들에게 경제적인 면과 자신의 여가시간은 무시 할 수 없는 것 중 하나였다. 셋째, 가족친화제도의 시행과 함께 쉽고 편안하게 이용할 수 있는 기업문화를 만들어야 한다. 가족친화제도 이용용이성은 직업만족도에 영향을 주는 중요한 요인으로 나타났다. 35세 이하의 가족친화제도 이용률이 낮았다. 특히 휴직제와 수당제에 있어 35세 이하의 취업모들의 이용률이 낮았다. 현실적으로 가장 필요로 하는 연령인데 실제로는 이용을 못하는 분위기가 문제임을 알 수 있다. 가족친화제도를 이용할 수 있는 조직의 분위기에 대한 인식의 개선이 시급함을 알 수 있다. 넷째, 비정규직, 파트타임으로 고용된 취업모들에게도 일-가정을 양립할 수 있는 제도적 지원이 필요하다. 근로자들의 욕구에 맞는 가족친화제도를 시행한다면 기업과 근로자 모두에게 효과를 가져다주어 취업모들의 직업만족도를 향상시키는데 기여할 수 있다.