



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학 석사 학위논문
공공조직과 민간조직의
직무만족도 비교분석

- 법정근로시간 단축의 효과를 중심으로

2013년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학전공

은 중 환

<제목 차례>

제 1 장 서 론	1
제 1 절 연구의 목적과 필요성	1
제 2 절 연구의 대상과 범위	2
제 3 절 연구의 방법	3
제 2 장 이론적 논의와 선행연구의 검토	5
제 1 절 관련이론의 검토	5
1. 직무만족에 관한 이론적 논의	5
1) 직무만족의 개념	5
2) 직무만족에 관한 초기연구	6
3) 직무만족 이론	7
(1) 내용이론(Content theories)	7
(2) 과정이론(process theories)	9
4) 직무만족 영향요인에 관한 연구	11
5) 삶의 질과 직무만족	13
2. 공공조직의 특수성에 관한 이론적 논의	16
1) 공공조직의 특수성에 대한 이론적 쟁점들	16
(1) 공공조직과 민간조직의 공통점	17
(2) 공공조직과 민간조직의 차이점	18
3. 법정근로시간 단축 제도의 도입	19
제 2 절 선행연구의 검토	23
1. 근로시간에 관한 선행 연구	23
2. 직무만족에 관한 선행 연구	30

제 3 장 연구 설계 및 분석모형	36
제 1 절 연구의 범위 및 연구문제의 선정	36
1. 연구의 범위	36
2. 연구문제의 선정	36
제 2 절 변수의 선정 및 조작적 정의	37
1. 종속변수	37
2. 독립변수	37
3. 통제변수	38
제 3 절 연구의 분석틀과 가설의 설정	41
1. 연구의 분석틀	41
2. 가설의 설정	42
제 4 절 연구의 분석모형 및 분석방법모형	44
1. 분석모형의 설정	44
1) 가설 ①의 검증	44
2) 가설 ②의 검증	45
3) 가설 ③의 검증	46
2. 합동 OLS, 고정효과(FE) 및 확률효과(RE) 모형	48
1) 합동 OLS	48
2) 고정효과(FE) 모형과 확률효과(RE) 모형	49
3) 적절한 모형의 선택 방법	49
(1) GLS vs FE / RE 모형	49
(2) FE 모형 vs RE 모형	50
(3) 자기 상관의 고려	51
제 4 장 분석결과	53
제 1 절 기초통계량	53
1. 종속변수의 기초통계량	53

2. 독립변수의 기초통계량	54
3. 통제변수의 기초통계량	56
4. 주요 연속형 변수들 간의 상관관계 및 VIF 추정	58
제 2 절 가설의 검증	59
1. 가설 ①의 검증	59
2. 가설 ②의 검증	62
1) 합동 OLS	62
2) 대안 모형의 탐색	65
3) 1계 자기상관을 고려한 고정효과 모형	66
3. 가설 ③의 검증 및 공공 민간조직의 비교	68
제 5 장 결론	73
제 1 절 분석결과의 요약과 시사점	73
제 2 절 연구의 한계	74

<표 목차>

<표1> 2004.7.1.기준 근로시간 단축여부와 직무만족도 추이	28
<표2> 근로시간에 관한 선행연구	28
<표3> 직무만족에 관한 선행연구	34
<표4> 변수의 조작적 정의와 변수명	40
<표5> 가설의 내용	42
<표6> 근로자 전체의 전반적 직무만족도	53
<표7> 민간기관 종사자의 전반적 직무만족도	53
<표8> 공공기관 종사자의 전반적 직무만족도	53
<표9> 한국노동패널에서 나타난 50인 이상 상용직 근로자의 평균 직무 만족도	54
<표10> 근로자의 일주일 평균 근로시간	55
<표11> 민간기관 종사자의 일주일 평균 근로시간	55
<표12> 공공기관 종사자의 일주일 평균 근로시간	55
<표13> 2002~2007 연도 별 일주일 평균 근로시간	56
<표14> 통제변수의 기초통계량	57
<표15> 변수들간의 상관관계	58
<표16> 정규근로일수가 주5일인 근로자, 주6일인 근로자의 비율	60
<표17> 2004년 주5일, 주6일 정규근로일수 근로자의 실근로시간 비교	61
<표18> 2005년 주5일, 주6일 정규근로일수 근로자의 실근로시간 비교	61
<표19> 2006년 주5일, 주6일 정규근로일수 근로자의 실근로시간 비교	61
<표20> 2007년 주5일, 주6일 정규근로일수 근로자의 실근로시간 비교	62
<표21> 합동 OLS 실시 결과	63

<표22> 검정 결과	65
<표23> 고정효과 모형 분석 결과	66
<표24> 공공기관과 민간기관의 합동 OLS 패널분석 결과	69

<그림 목차>

<그림 1> 연구의 분석틀	42
----------------------	----

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 목적과 필요성

본 연구의 목적은 법정 근로시간 단축(주44시간 → 주40시간) 제도 시행에 따른 공공조직과 민간조직의 직무만족도를 비교분석 하는 것이다.

일반적으로 일은 “살기 위한 기본적인 필요조건을 갖추기 위해 혹은 특정한 생활양식을 유지하기 위해 우리가 필요로 하는 활동”¹⁾이라 정의 내릴 수 있다. 일은 또한 인간생활에 중요한 의미를 지닌다. 프로이드는 인간의 공동생활은 ‘일하고자 하는 욕망’과 사랑의 힘이라는 두 요소를 토대로 하고 있다고 말한 바 있다. 슈마허 또한 일은 인간 생활의 중심이라고 말하였으며, 로버트 칸은 직업과 자아정체성과의 밀접한 연관성에 관해 다룬 바 있다.

하지만 한국 근로자의 근로시간은 세계 다른 나라들에 비해 긴 편이다. 2011년 한국 근로자의 연간 노동시간은 2193시간이다. 경제협력개발기구(OECD) 평균 1749시간과 비교해 444시간 더 일하고 있다.²⁾ 또한 최근에는 장시간 근로로 인한 사회적 문제가 대두되기 시작했고, 대통령선거 과정에서 ‘저녁이 있는 삶’이 이슈가 되는 등 긴 근로시간에 대한 관심이 환기가 되고 있다.

현재 한국의 법정 근로시간은 40시간이다. 이 제도는 2004.7.1.을 시작으로 2011.7.1.까지 단계적으로 법정근로시간을 주44시간에서 40시간으로 단축하였다. 이에 따라 한국노동패널(KLIPS), 매월노동통계조사, 경제활동인구조사의 근로시간 통계에서 점차적으로 노동시간이 줄어들고 있다. 또한 근로시간 감축제도 시행을 주5일 근무제의 도입을 통해 주로 이루어짐에 따라 주5일 근무제를 시행하는 직장이 증가하고 있다.

법정 근로시간 단축에 따른 제도의 효과를 살핀 연구는 다양하다. 특히

1) Gini(2007) p.37

2) 서울신문. 2012-07-14. 06면

법정 근로시간의 단축이 직장 밖의 여가시간의 활용 및 건강, 관광산업 활성화와 같은 사회경제적 효과에 관한 연구가 다수를 이룬다. 구체적으로 근로시간의 감축은 ① 건강보장, ② 평생 교육의 기회 확대, ③ 고령화 사회에의 대응, ④ 국제화 시대에의 대응, ⑤ 고용의 유지 및 창출, ⑥ 여가보장 활용과 같은 효과를 가져 올 수 있다는 연구가 있다.

또한 근로자의 직무만족도에 관한 연구는 직무만족의 중요성만큼이나 다양하고 광범위 하다. 이제까지의 연구는 직무만족은 이직과 결근율에 영향을 미치며 나아가 조직성과(performance)에도 일정한 영향을 미친다고 알려져 있다.

그리고 공공조직과 민간조직은 소유권의 소재와 분포, 그리고 조직의 통제방법에서 차이가 있다. 이에 따른 직무만족도의 영향요인 또한 차이가 나며 이에 관한 다양한 연구가 존재한다.

그러나 법정근로시간 변경으로 인한 실제 근로시간의 변경이 직무만족도에 어떠한 영향을 끼치는지에 관한 구체적 실증적 연구는 찾아보기 힘들다.

이상과 같은 점에서 법정 근로시간 변화에 따른 실제 근로시간 및 근로일수의 변화가 공공조직과 민간조직의 직무만족도를 비교분석하는 것은 다음과 같은 의의가 있을 것이다. 첫째, 근로시간 변화에 따른 직무만족도 변화를 살핍으로서 조직 및 인사관리에 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 둘째, 근로시간 변화에 따른 공공부문과 민간부문을 구별하여 살핍으로서 공공조직과 민간조직의 차이와 특성 및 정책 효과의 차이를 밝힐 수 있을 것이다.

제 2 절 연구의 대상과 범위

본 연구의 대상과 범위는 한국의 비농촌지역에 거주하는 2002~2007년 동안 50인 이상 사업장에 근무하였던 상용직 근로자를 대상으로 연구를 시행한다. 법정근로시간 단축은 2004년 7월 1일부터 2011년 7월까지 사업장

규모에 따라 단계적으로 단축³⁾되었기 때문에 2002~2007년 동안의 기간으로 설정하였다. 또한 상용직 근로자만을 대상으로 한 것은 임시직 근로자는 노동시간의 객관적 산정이 어렵기 때문이다.

이러한 연구대상을 한국노동패널데이터(KLIPS)로부터 표본 추출하여 법정근로시간 단축이 어떻게 공공/민간조직의 직무만족에 유의미한 영향을 끼쳤는지 알아보기 위해 다음과 같이 연구를 진행할 것이다. 첫 번째는 법정근로노동시간의 단축이 실질적으로 근로시간의 단축으로 이어졌는지 확인하는 것이다. 이를 위해 패널자료를 이용하여 법률 적용 이후 근로시간의 단축 여부 및 주5일제 시행여부를 확인할 것이다. 둘째, 근로시간 단축에 따른 직무만족도의 변화를 다른 영향요인의 변수를 통제한 가운데 비교하는 것이다. 셋째는 공공조직과 민간조직의 비교를 통해서 각 영향요인의 유의미성을 검증하는 것이 본 연구의 내용이 될 것이다.

제 3 절 연구의 방법

패널분석은 변수들 간의 동적 관계를 추정할 수 있고, 개체들의 관찰되지 않는 이질성 요인을 모형에서 고려할 수 있으며, 비교적 효율적인 추정량을 제공한다. 또한 각 설명변수를 다양한 형태로 변형하기 때문에 설명변수 간의 다중공선성(multi-collinearity)문제를 완화시킬 수 있다는 장점이 있다. 그러나 데이터 수집의 어려움, 패널 그룹 간 상관관계 등의 단점도 있다.

본 연구에서는 근로시간의 단축이 직무만족도에 미친 영향을 알아보기 위하여 패널 회귀분석모형 중 패널 GLS(generalized least squares) 모형을 먼저 사용한다. 또한 패널 GLS 모형의 문제를 해결하고 보다 안정적인 추정량을 도출하기 위하여 고정효과(fixed effect, FE) 모형과 확률효과(random effect, RE) 모형을 이용하여 비교해본다. 각 모형에 대한 구체적

3) 2004.7.1.: 금융, 공공, 1000인 이상 사업장, 2005.7.1.: 300인 이상 사업장, 2006.7.1.:100인 이상 사업장, 2007.7.1.:50인 이상 사업장, 2008.7.1.:20인 이상 사업장 순으로 적용되었다.

인 방법은 후술하기로 한다.

패널 회귀분석에 사용한 프로그램은 STATA/IC 11.2 이며, 보조적으로 EXCEL 2010을 활용하였다.

제 2 장 이론적 논의와 선행연구의 검토

제 1 절 관련이론의 검토

1. 직무만족에 관한 이론적 논의

1) 직무만족의 개념

직무만족(job satisfaction) 연구는 관점에 따라 다양하게 정의 될 수 있다. 그리고 연구방법과 연구내용 개념적 조작화에 따라 상이한 연구결과들이 나타나기도 한다. 초기 직무만족 연구의 선구자였던 Hoppock(1935:47)은 직무만족의 정의하기의 어려움을 지적하면서 어떤 의미를 지니며 무엇에 영향을 받는지 알려지지 않은 상태에서의 직무만족에 관한 연구를 지적하였다. Gruneberg(1979)는 직무의 다양한 측면에 대한 만족도와 전체 직무만족도를 분석할 때 상당한 차이가 있기 때문에 직무만족 연구의 결과 분석은 구체적으로 이루어 져야 함을 지적한 바 있다. Rainey(2003) 또한 직무만족에 관한 각 연구들이 상이한 결과를 도출하는 등 복잡한 양상을 보이고 있다는 점에서 아직까지도 합의된 이론을 도출하기 어려움을 지적한 바 있다.

이러한 어려움 가운데서도 연구자들은 다양하게 직무만족을 정의하였다. Hoppock(1935)는 직무만족을 “나는 나의 직무에 대해 만족한다.’라고 진정으로 말할 수 있는 심리적, 물리적, 환경적 상태의 조합” 이라고 정의한 바 있다. Locke(1976)은 직무만족을 “한 사람이 자신의 직무 또는 직무경험으로부터 얻을 수 있는 기쁘거나 긍정적인 감정의 상태”라고 정의했다. McCormick & Ilgen(1980)은 직무만족을 “한 개인의 (기대) 기준과 그 기준에 부합하는 수준에 대한 개인의 인식 간의 비교를 통해 인식되는 차이의 정도”라고 했다.

다양한 개념의 차이에도 불구하고 일반적으로 직무만족이란 “조직성원

이 자신의 직무에 대하여 갖는 감정적 반응의 정서 상태”를 말한다.(정광호, 김태일; 2003) 즉, 자기의 업무와 관련한 경험이나 기대, 일어날 수 있는 상황 등에 대해 구성원이 가지는 감정적 태도나 느낌이라고 포괄적으로 정의되고 있으며 이에 따라 직무만족은 직무자체의 특성과 더불어 개인의 특성, 직무수행 상황 등에 따라 영향을 받는 것으로 이해되고 있다.(한인섭, 2002)

2) 직무만족에 관한 초기연구

초기의 직무만족에 대한 연구에서는 노동자들은 임금에만 관심을 가지며 자신의 노동에 대해 적절히 보상을 받는다면 만족할 것이라 생각하였다. 그러나 Elton Mayo(1923)는 노동자들은 임금 뿐만 아니라 정서적 경험을 한다는 것을 확인하였다. 다시말해 공장에서 일하는 노동자들이 분노나 공포와 같은 부정적인 정서를 많이 경험하며 이에 따라 학자들은 직무만족에 ‘정서’ 또한 중요한 요소임을 인지하게 되었다.

본격적으로 노동자의 직무만족을 연구대상으로 삼은 것은 Hoppock(1935)이다. 그는 미국 펜실베니아의 New Hope시의 309명의 노동자를 대상으로 하여 직무 만족(Job Satisfaction) 조사를 실시했다. 그 결과 자신의 직무에 만족하지 못하는 사람은 전체 응답자의 33%이하로 낮게 나타났다. 나아가 응답자 가운데 66%는 자신의 일과 여가시간 가운데 더 만족감을 주는 것이 ‘일’이라고 응답하였다. 또한 전문가나 관리자 집단이 비숙련 노동자보다 더 만족감을 느낀다는 점을 확인하였으며, 이러한 결과는 직무 자체나 관련 변수뿐만 아니라 개인 성향의 차이에도 직무만족에 영향을 끼칠 수 있다는 점을 시사한다. 이와 같은 Hoppock의 연구는 이후 직무만족도 연구에 관심을 불러일으키는데 시사한 바가 크다.

1939년에는 작업환경 이외 변수의 중요성을 보여준 대표적인 연구는 이른바 Hawthorn effect(호손 효과)에 관한 것이다. Roethlisberger and Dickson(1939)은 1920년대 말 미국 일리노이주의 한 전기회사의 호손공장

노동자들을 대상으로 조명과 근로시간, 휴식시간 등 물리적 작업 환경의 변화가 생산성에 미치는 영향을 조사한 연구결과를 보고 했다. 그러나 연구의 의도와는 다르게 실험대상이 속한 작업장의 조명을 낮추거나 실험대상의 휴식시간을 줄인 경우에도 생산성은 증가하는 현상을 관찰 할 수 있었다. 그 원인은 실험에 참가한 노동자들에 대한 감독자나 관리자의 관심 증가가 노동자들로 하여금 일에 대한 긍정적 태도를 가지게 유도하고, 이로 인해 태도와 행동의 변화가 생산성을 증가시키게 한 것이다. 이와 같은 관점에서 생산성과 인간관계의 중요성에 대해 관심이 환기되었고 인간관계학파의 연구흐름을 발전 시켰다.

3) 직무만족 이론

직무만족에 관한 이론은 내용이론(content theories)와 과정이론(process theories)으로 구분 할 수 있다. 이중 내용이론은 직무만족에 영향을 주는 요인들에 대한 연구를 핵심 내용으로 하며 과정이론은 노동자의 필요, 기대, 가치 등이 특정한 직무특성과 상호작용하는 과정을 통해 직무만족을 형성하는 것에 초점을 두고 있다.(Vroom,1964; Locke, 1976)

(1) 내용이론(Content theories)

내용이론에서의 직무만족은 기본적으로 개인의 욕구와 관련되어 있다고 본다. 대표적으로 Maslow(1943)은 인간의 욕구를 위계적으로 파악하였다. 그는 욕구를 5개의 단계로 구분하였다. 생리적 욕구, 안전 욕구, 사회적 욕구, 소속감과 애정 욕구, 존중욕구, 자기실현욕구로 구별하여 단계별로 욕구가 충족될 때 다음단계의 욕구를 지닌다고 보았다. 이와 같은 욕구 위계이론을 직무 상황에 적용할 경우 노동자들은 직업 안정성이나 보수와 같은 낮은 수준의 욕구가 충족될 경우 직무자체에서 느끼는 성취감과 만족을 충족 할 수 있다.

Maslow의 욕구위계이론은 직관적으로는 설득력이 있어 보이나, 몇가지 문제점을 지니고 있다.(Locke, 1976) 무엇보다도 욕구의 위계에 대한 실증적 근거를 확인하기 어렵다는 점에서 문제점이 있다. Maslow는 자신의 이론을 직무만족을 설명하는데 이론을 활용한 적은 없지만 이 후의 연구자들은 그의 이론을 이용하여 직무만족을 연구하였다. 직업의 성격에 따라 보상 수준이나 안정성 등 낮은 수준의 욕구에 영향을 받지만 높은 수준의 직업일 경우 더 높은 수준의 욕구, 즉 자기 실현 등의 욕구에 관심을 더 갖는다는 것이 주된 연구이나 이에 관한 명확한 실증분석이 부족하다. (Centers and Bugental, 1966; Grunberg, 1979)

한편 Herzberg(1959)의 두 요인이론(two-factor theory)을 제시하였다. 첫 번째 요인인 동기요인(motivators)은 작업장 환경에서 나타날수록 직무의 만족과 연결되지만 이것이 없다고 해서 불만족이 커지는 것은 아닌 요인이다. 이러한 동기요인에는 성취감, 인식, 직무 자체의 내재적, 흥미 등이며 이는 Maslow의 높은 수준의 욕구 즉, 자기실현이나 자율성등과 연결된다. 두 번째 요인, 즉 위생요인(hygiene factors)은 이것이 부족할 때는 불만족으로 이어지나 충분하다고 해석 직무만족으로 이어지지 않는 요인들이다. 여기에는 임금, 직업안정성, 물리적 작업환경 등이 포함되며 이는 Maslow의 낮은 수준의 욕구들과 관련이 있다. 다시 말해 직무에 대한 만족과 불만족을 유발하는 요인들은 서로 다른 특성을 지니며, 이는 직접적인 관련성이 없다는 것이다. 마치 인간이 느끼는 기쁨의 원인과 슬픔의 원인이 서로 다르듯이 직무만족과 불만족을 야기하는 요인들은 서로 다르다는 것이다.

그러나 Herzberg의 두 요인이론 또한 문제점을 지니고 있다. 첫 번째로 Herzberg 연구에서 동기요인과 위생요인이 명확히 구별하기 어렵다는 것이다. Herzberg(1959)의 연구에서 월급 요인은 상대적으로 위생요인으로 분류되지만, 실제로는 동기요인에도 영향을 미치는 것으로 표현된다. 마찬가지로 '인지' 요인 또한 동기요인에 영향이 큰 것으로 나타나지만 위생요인에도 영향을 끼치는 것으로 보인다.

또한 직무만족은 개인의 특성뿐만 아니라 개인이 속해 있는 집단의 문

화적 성격에 따라 직무만족에 영향을 줄 수 있다는 점이 지적되었다는 점이 Herzberg의 연구에 문제점으로 지적 될 수 있다.

그럼에도 불구하고 Herzberg의 연구는 이후 직무만족 연구에 상당한 영향을 끼친 것으로 보인다. 즉 직무만족을 가져오기 위해서는 직무불만족을 야기하는 '위생요인'에 관한 고려가 필요하다는 점이 지적되었다. 이는 곧 직무에 대한 내재적 특성에 대한 관심으로 연결되었다.

(2) 과정이론(process theories)

과정이론의 기본적인 아이디어는 개인이 자신의 일에 관해 가지는 욕구, 가치, 태도 등이 일과 어떻게 관련되어 상호작용하는지에 있다. 과정이론에서 처음 주목 받은 것은 노동자들이 기대와 실제 획득간의 불일치(discrepancy)에 관한 문제였다. Vroom(1964)은 개인의 실적과 그에 따른 보상을 받기 위한 노력 사이의 지각된 관계를 구성한 기대이론을 제시하였다. 이 입장은 직무만족에 관한 연구에서 주요한 이론들 중 하나로 확립되었다. 이 이론에 근거할 때 노동자는 자신의 노력을 바탕으로 특정한 수준의 예측된 성과를 낼 수 있을 것으로 기대하고 성과의 결과로 구체적인 보상의 수준을 기대하게 된다.

Vroom의 이론에서 중요한 5가지 개념은 보상, 선호의 강도, 도구, 기대, 동기부여의 힘이다. 그는 동기부여의 힘을 선호의 강도와 도구의 곱을 총합한 가운데 기대수준을 곱한 것으로 정의한다.

기대이론은 직무동기와 직무만족을 설명하는데 많은 이론적 틀을 제공한다. 기대이론은 보상과 선호의 관계를 구별하였다. 즉 아무리 보상 수준이 높아도 개인이 관심이 없다면 선호는 0에 가까워진다. 그리고 노동자는 자신의 성과가 보상과 연결될 것이라는 것에 대해 믿음을 가져야 한다. 다시 말해 어떤 보상을 바라는 노동자가 자신의 성과가 이 보상과 연결되어 있지 않다고 믿는다면 열심히 노력할 필요가 없는 것이다. 마찬가지로 보상 수준이 높다고 하더라도 자신이 어느 수준만큼의 노력을 투여했을 때 그

보상을 받기 위한 성과, 즉 업적을 낼 수 있을 것이라는 것에 대해 인지하지 못한다면 열심히 일할 동기가 없을 것이기 때문이다. 이러한 점에서 Vroom의 기대이론은 직무만족과 직무동기에 관한 설득력 있는 이론으로 인용되고 있다. (Muchinsky, 1988)

Porter and Lawler(1968)의 직무만족이론은 Vroom의 기대이론을 심화시킨 것이라 볼 수 있다. 구체적으로 이들은 보상과 만족에 대한 관계를 심도 있게 연구하였다. 기대이론에서 노동자는 자신의 노력이 어느 정도의 성과를 낼 것인지에 관하여 기대를 가지게 되는데 이러한 업적이 기대한 수준의 보상으로 연결되느냐에 따라 만족의 수준이 결정된다는 것이다. 특히 보상은 내재적 보상과 외재적 보상으로 나누어 볼 수 있다고 주장하였다. 이때 노동자의 만족 수준을 결정하는 것은 실제 보상이라는 것이다.(Schultz and Schultz, 2006)

그러나 기대이론 또한 내용이론과 마찬가지로 몇가지 문제점을 지니고 있다. 먼저 기대이론은 합리적 인간을 전제로 하고 있다. 이러한 가정하에서 개인은 자신의 기대와 보상에 대해 정확히 계산하고 이에 바탕하여 비교를 한다고 가정한다. 하지만 이는 현실의 인간과는 동떨어져 있다는 비판을 피하기 어렵다. 또한 기대이론은 이론자체가 복잡하여 검증이 어렵다는 점에 큰 문제점이 있다. 그러한 이유로 인해 그 동안의 실증연구들은 결과가 혼재되어 있다는 문제가 제시된 바 있다. (정우일, 2005)

한편 직무만족은 노동자 자신의 기대와 실적에 대한 보상 뿐 만 아니라 다른 노동자들과의 비교를 바탕으로 구성된다는 주장도 있다. Adams(1965)의 형평이론(equity theory)이 대표적이다. 이 이론의 핵심적인 생각은 인간은 자신의 투입과 성과에 대한 결과물과 보상을 동료들의 그것과 비교하여 자신이 낮게 평가받고 있다고 생각하면 동등하게 대접 받고 있지 않다고 생각하게 된다는 것이다. 이로 인해 연구자는 개인이 어떤 집단을 자신과의 형평성을 비교하는 준거집단(reference group)으로 설정하느냐가 직무만족을 이해하는데 매우 중요한 요소임을 주장하였다. Klein and Maher(1966)에 따르면 대학교육을 받은 관리자들은 대학을 나오지 않

은 관리자집단에 비해 보수만족도가 낮다는 점을 연구하였다. 이는 대학을 졸업한 관리자들은 자신들과 동등하다고 생각하는 수준의 또는 그 보다 높은 수준의 관리자와 비교한다. 반면 고졸이하 관리자들은 그들과 유사한 관리자와 비교하기 때문에 유사한 보수를 받더라도 교육 수준에 따라 직무만족도가 달라진다는 것이다.

4) 직무만족 영향요인에 관한 연구

직무만족에 대한 연구 가운데 직무만족도 영향요인에 관한 연구들은 직무만족에 영향을 주는 요인들을 개인적 요인과 구조적 요인으로 나누어 살펴보고 있다. 개인적 차원의 변수들은 성별, 연령, 교육수준 등과 같은 인구사회학적 배경변수와 인성(personality), 재직기간, 직종의 위세(prestige) 등이 있으며 구조적인 차원의 변수들은 조직유형의 특성(민간/공공부문), 업무의 특성, 노동조합의 유무 등이 있다. (Rainey, 2003; Hackman and Oldham, 1980; 정광호, 김태일, 2003) 한편 조직의 특성에 따라 공공부문과 민간부문을 나누어 직무만족도의 차이를 비교한 연구들도 있는데 이는 공공조직이 민간조직과는 다른 특성을 가진다는 전제하에서 두 조직의 차이점을 찾기 위한 연구들이라고 할 수 있다.

직무만족과 연령에 관한 연구를 수행한 Hunt & Saul(1975)은 직무만족과 연령과의 관계를 U형의 관계로 파악하였다. 반면, Gibson & Klien(1970)은 연령은 직무만족과 정(+)의 직선 관계에 있다고 주장한다. 이는 나이가 들수록 현실적인 기대의 수준이 조정되어 만족감이 높아지기 때문으로 볼 수도 있고(Herzberg et al., 1957), 나이가 들면서 수입, 직위, 권한, 직무와 자율성 등을 포함하는 외재적 보상이 증가하기 때문일 수도 있다(Schiltz, 1978). 또한 나이가 들면서 자신과 맞지 않거나 부적응한 사람은 직장을 옮기거나 퇴사하고 자신이 원하는 직종에서 근무하는 경향이 있기 때문이라는 주장도 있다.

성별이 직무만족에 미치는 영향을 연구한 Blackburn & Bruce(1989)는

성별과 직무만족의 관계에 있어 상관관계가 거의 없는 것으로 밝히고 있다. 그러나 Hamilton & Wright(1986)는 젊은 여성들이 젊은 남성에 비해서 직무몰입과 직무만족이 더 높다고 보았다. 이들은 젊은 남성들은 노동을 기피하는 성향이 있는데 비해, 젊은 여성들은 지루한 가사노동의 영향으로부터 자유로워 질 수 있는 기회로 인식하는 특성이 있기 때문에 성별에 따라 직무만족 간에 차이가 존재하는 것으로 설명하고 있다.

교육수준과 직무만족 사이에서는 두 변수의 관계가 정(+)의 관계를 갖는 것으로 보인다. Hamilton & Wright(1986)는 대학 졸업자들의 직무만족이 고졸집단보다 매우 높은 것으로 분석하였으며, Blackburn & Bruce(1989)도 교육수준이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난다고 보았다.

Hackman & Oldman(1980)은 직무만족이 다차원적인 복합개념 파악하고 이때 교육수준은 상위직급에 있는 남성과 여성 모두에게 업무내용에 관한 만족도와 정(+)의 상관관계를 보여주는 것으로 나타난다고 한다. 하지만 하위직급에 있는 남성과 여성에 대하여 살펴보면, 교육수준은 남성, 여성 모두에게 내재적인 직업가치에 대해서는 유의미한 정(+)의 관계를 가진다고 보았다. 하지만, 외재적인 가치에 대해서는 유의미한 관계를 갖지 않는 것으로 나타난다. 그리고 다수의 연구자들은 인종, 직무, 직위, 성별, 소득 등을 통제 하였을 때, 교육수준과 직무만족은 유의미한 관계가 있는 것으로 결론을 내린 바 있다.

정규직 인지 아닌지에 따른 직무만족에 관한 연구 가운데 Rorchford(1982)의 연구는, 비정규직 근로자들의 경우 정규직 근로자들 보다 전반적인 직무만족도가 높은 것으로 나타난 것으로 주장하였다. 그리고 특히 상사에 대한 만족 부분에서 높은 것으로 나타났다. 이는 비정규직 근로자의 직업 불안정성과 관련된 것으로 보인다. 반면 일에 관한 만족에서는 정규직근로자들이 비정규직 근로자들에 비해 높은 것으로 보고 되었으며, 보수와 동료에 대한 만족에 관하여서는 두 집단 간 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

또한 Nelson & Horchler(1987)는 비정규직 근로자들이 조직과 조직성과에 관한 연구를 수행하였다. 즉 그의 연구에 따르면, 낮은 임금, 고용불안, 훈련기회의 박탈, 복리후생에 대한 배제는 비정규직 근로자들의 낮은 조직 충성심과 몰입을 가져오는 경향이 있음을 지적하였다. 또한 이는 낮은 직무만족을 가지게 하며 낮은 조직의 생산성과 성과의 저하를 가져오는 요인이라고 주장한 연구이다.

5) 삶의 질과 직무만족

삶의 질은 객관적으로는 사회지표와 생활 조건 일 뿐만 아니라, 여기에 대한 주관적인 개인적 기대, 충족감 같은 심리상태를 포함하는 개념이라 볼 수 있다.

1970년대 이후 본격적으로 삶의 질(quality of life)에 대한 학문적 접근이 시작되었다고 할 수 있다. 이러한 연구주제가 대두된 배경에는 시기에 있어서는 나라마다 차이가 있지만, 20세기 초의 산업화 과정에서 발생한 삶에 대한 부정적인 문제점이 부각되면서 부터라고 볼 수 있다. 개인적 권리의 착취, 박탈된 생활의 여유, 포기된 자기계발 기회 등으로 인해 새로운 사회 문제가 대두된 시기가 연구의 배경이 된 것이라 볼 수 있다.(Lloyd, 1997).

1960년대 중반 이래로 서구산업사회의 정부관료,사회과학자들을 중심으로 사회지표운동이 본격화 되었다. 각국의 지역개발 프로젝트, 국민의 삶의 질 수준에 대한 조사연구 등 삶의 질에 대한 시대적 과제의 중요성이 증대되었다. (주락영, 1985). 특히 영미국가를 중심으로 한 선진국에서 인간 삶의 가치를 증진시키기 위한 사회의 질적 개발에 대한 관심이 확대되었다. 따라서 생활의 양적인 측면 보다 질적인 측면에 대한 연구가 활성화 되었다.

우리나라에서는 1979년부터 해마다 ‘한국의 사회지표’를 발간하였다. 이 지표를 통해 국민들의 다양한 욕구를 파악하고 조사하는 노력을 하고 있다. 이는 상대적으로 선진국에 뒤쳐진 삶의 질에 관한 정책적 관심과 핵심영역

을 체계적으로 관리할 수 있다는 점에 의의가 있다. 그리고 1997년 OECD에의 가입은 삶의 질에 대한 관심을 한 일층 갖게 되는 계기가 되었다. 현재 OECD는 국제사회지표를 측정 하여 발표한다. 이 국제사회지표는 국민 건강, 교육과 학습, 고용과 작업환경의 질, 시간과 여가, 서비스의 질, 물리적 환경, 사회적 환경, 그리고 개인의 안전을 포함한 관심영역에 대해 구체적인 지표들로 구성되어 있다. 이러한 지표들은 경제적이고 물질적인 영역보다는 개인의 복리와 안전에 더 큰 관심을 보여 삶의 질과 밀접한 관련을 갖고 있다. (권용수, 2002).

인간 생활에 있어서 노동과 여가는 반드시 필요한 삶의 구성요소이다. 노동은 생산, 축적, 비용이라고 볼 수 있으며, 여가는 소비증대, 자기표현의 기회, 육체적·정신적 스트레스 해소를 위한 행동이 된다. 인간은 노동자이기도 하면서 소비자이기도 하다. 즉 인간은 생산의 주체가 되고 소비의 주체가 되는 중첩된 존재이자 순환적 상호적인 관계에 놓여있다. 따라서 노동은 여가의 대가임과 동시에 여가는 노동의 대가로써 상호적이고 순환적 구조위에 존재한다.

위와 같은 점에서 노동과 그 노동에서 가지는 직무만족과 개인의 일상 생활은 중요한 연관이 있을 거라 생각해 볼 수 있다. 이에 대해 Mckechnie(1974)은 직무만족은 정신건강 뿐 아니라 육체적 건강에도 큰 영향을 끼치며, 일에 대해 만족을 가지는 사람의 수명이 아닌 사람에 비해 수명이 길다는 연구결과를 발표한 바 있다. 이 연구는 직무에 대한 불만이 스트레스를 받게 만들며 이 스트레스는 다시 신체에 악영향을 끼친다는 것을 의미한다. 이는 다시금 직무에 부정적인 영향을 미치게 된다는 것이다. 여가와 직무가 서로 중요한 상관관계를 가지고 있다는 점을 시사하고 있다.

직무와 여가의 관계는 직무의 형태, 시간, 수행 방식에 따라 여가의 그것과 많은 직접적인 관련이 있다. 예를 들어 직무시간이 줄어들면 그만큼 여가시간은 상대적으로 늘어나게 되고, 직무를 일정한 시간에 한하여 수행한다면 여가 활동 시간동안 일정한 시간에 고정되어 있는 것이다.

Vogel(1963)에 따르면, 일본 중산층은 직무형태에 따라 다양한 다른 형

태의 여가활동을 활용하고 있다. 일본의 기업가들의 경우 고객과 골프를 치거나 사교파티를 하는 경향을 가지고 있으며, 의사와 같은 전문직의 경우 일과 여가를 크게 구분하지 않고 있으며, 월급을 받는 회사원들의 경우에는 직무시간과 여가시간 사이에 차이를 보인다고 지적 한 바 있다.

여가는 개인적 정서에 영향을 끼쳐 직무만족을 증가시킬 수 있다. 즉, 휴식을 통해서 직무에서 느끼는 육체적, 정신적 피로감을 해소 할 수 있고, 기분을 전환시켜 권태감이나 기분전환을 가능하게 한다. 또한 여가는 자기계발을 가능하게 하여 따분한 일상으로부터 자기를 발전시켜 자아의 만족감을 향상시킨다. 또한 자기계발은 새로운 자기를 찾게 하고 다양한 사회참여의 기회를 확대 시켜 신체, 정신, 이성적인 능력의 발달을 돕는다.

Iso-Ahola(1980)는 여가활동이 직무 수행의 만족도를 높이고, Kando(1971)는 산업에 근무하는 직장인들이 여가활동을 함으로써 직무 때문에 발생하는 불만을 보상하는 기능이 있음을 지적한 바 있다.

이철원(2000)은 우리나라에서 1990년 대에 이르러 여가활동은 직무 만족도 및 노동 생산성 향상을 위한 수단으로 인정받기 시작하였음을 파악하였고 이를 바탕으로 한국 사회의 노동의 현장을 현대적인 의미의 복지 국가 형태로 변화하게 하는 과정을 겪고 있음을 지적하였다.

현대사회에서는 대중적인 여가활동이 확산되고 있다. 경제발전은 보다 좋은 생활환경을 조성하고 인간의 행복과 복지에 대한 관심을 증진 시킨다. 경제발전에 따른 국민소득 및 여가의 증대는 일반 대중이 의식주 뿐 아니라 삶의 질, 즉 인간삶에 중요한 가치들-복지, 자유, 평등, 공정 등의 균형적인 발달과 자아실현을 위한 개인적인 시간과 공간의 확보를 위한 여가시간의 확보 등의 수요가 증가할 것이다.

이러한 맥락에서 현대사회에서의 여가 활동은 주도적 생활양식으로 그 가치를 더해가고 있다. 현대 사회의 구성원들은 일보다 여가의 영역에서 보다 많은 삶의 의미와 자아 발견의 기회를 경험하고 있기도 하다. 이는 여가의 본질이 사회구성원들의 자발적인 참여를 전제로 하는, 즉 스스로 동기화된 활동으로 구성될 수 밖에 없기 때문에, 자유의 인지와, 활동의 능동적

실천, 능력의 발현 등 삶의 질 향상을 위한 특성을 만족시킬 수 있는 기회를 여가가 가져다 주기 때문이다.

특히, 현대사회의 일에서 삶의 질을 향상시키기 어려운 사회적 조건은 인간으로 하여금 점차 일 외의 삶의 영역 즉 여가의 영역에서 삶의 의미를 찾고자 노력하게 만들고 있다고 본다. 이러한 현상에 관하여 Greenbie(1940)는 일의 영역에서는 삶의 양을 결정하고, 여가의 영역에서 삶의 질을 결정하게 된다고 표현하였다. 결국 인간이 추구하는 삶의 질의 경우는 자유, 활동 장악 및 창의적인 발현 능력의 내재적 동기화 정도가 높은 여가 영역에서 주관적으로 높은 수준을 성취할 수 있다는 것이다.

2. 공공조직의 특수성에 관한 이론적 논의

1) 공공조직의 특수성에 대한 이론적 쟁점들

민간조직과 구별되는 공공조직의 특수성이 존재하는지의 여부는 오랫동안 논쟁의 대상이 되어왔다. 일반적 조직이론(generic theory)의 관점에서는 공공조직의 특수성 보다 조직 전반을 잘 설명할 수 있는 일반이론의 역할이 더 중요하다고 주장되어져 왔다. 그러나 현대 행정국가의 등장과 정부의 역할확대, 그리고 2008년 전 세계적 금융위기 이후 신자유주의적 관점에서의 정부이해에 대한 비판이 확산되면서, 정부조직의 특수한 성격에 관한 연구의 필요성은 점차 증대되고 있는 실정이다.

Rainey(2003)는 만일 공공조직과 민간조직 사이에 차이가 없다면 모든 민간 기업을 국유화 하거나 반대로 공공조직의 운영을 민간조직과 동일하게 하더라도 문제가 발생하지 않을 것이라고 지적하며 두 조직 유형 간에는 분명한 차이점이 존재한다고 지적한 바 있다. Rainey and Chun(2005)과 전영한(2005)도 공공부문과 민간부문간 경계가 모호해지는 것은 사실이지만 여전히 공공관리와 민간관리 사이에는 차이점이 존재한다는 것을 강조한다. 특히 전영한(2005)은 공공조직과 민간 조직 간의 비교한 연구들을

종합하여 공공조직과 민간 조직 간에는 유의미한 차이가 있음을 기존의 선행연구들을 종합 비교하여 확인한 바 있다.

(1) 공공조직과 민간조직의 공통점

Waldo(1990)는 공공부문과 민간부문 간의 분리가 현대 사회의 특징 가운데 하나이지만 미국에서는 이러한 구별이 점차 모호해지고 있음을 지적한 바 있다. 이러한 유사성은 혼합된 형태, 관리적 성격과 관리기술의 적용 사이의 복잡한 상호관계, 수행하는 목적 혹은 역할의 유사성 등으로 구분해 볼 수 있다.(정우일, 2005)

유사성의 첫 번째 근거로 혼합된 형태는 다음과 같은 근거를 든다. 정부 조직이 많은 부분에서 기업조직과 유사한 조직구조를 가지고 있으며 조직의 목표 또한 사회 공익 뿐 아니라 조직 자체의 이익을 추구한다는 점에서 정부조직 또한 민간조직과 유사한 특징을 지닌다고 주장한다.

관리 기능 또한 유사한 근거를 활용한다. 인사관리 기능 회계 관리 기능 등은 모두 공공/민간 조직 가지고 있는 역할이며 민간의 조직관리 기법이 공공부문에 적용되는 사례가 점차적으로 늘어나고 있다는 것이다. 또한 다양한 형태의 아웃소싱(outsourcing)을 통해 정부가 수행하는 역할을 시장으로 이관하는 사례도 증가하고 있다는 것이다. 예를들어 바우처 등을 통해 사회복지 분야에서 시장에 공공서비스 공급의 역할을 분담하는 경우가 있다.

마지막으로 목적과 역할에서도 유사성이 발견된다. 정부는 민간기업에 대해서도 사회적 역할을 일정정도 수준으로 요구하며, 장애인 고용 등 평등한 고용정책, 정당성을 고려한 규제, 4대 보험의 필수가입 등 일정한 수준의 정책에 순응하기를 요구한다.

위와 같은 공통점 들로 말미암아 조직 유형에 따른 구분 보다는 일반적인 조직이론의 발전이 중요함을 강조하는 논리에 더 의미를 부여한다고 볼 수 있다.

(2) 공공조직과 민간조직의 차이점

공공조직과 민간조직의 차이점에 관한 논의는 다양하다. 그 근거로 시장의 부재, 공공재와 무임승차의 문제, 개인능력의 한계, 고객에 대한 평등성, 법적 규제, 조직구성원의 신분보장, 정책결정의 공개 등으로 분류하기도 한다.

이론적으로 보면 Downs(1967)는 정부는 시장경제를 유지하기 위해 필수적인 요소임을 강조했다. 나아가 그는 시장기능에만 사회적 기능과 역할을 맡겨두면 공공재 생산의 문제, 무임승차의 문제, 개인의 무능력으로 인한 문제, 외부효과의 문제가 발생할 것이기 때문에 정부의 역할은 불가피하다고 본다.

또한 Bozeman(1987)의 경우에는 조직분류의 기준을 제시하였다. 그는 경제적 권위(economic authority)와 정치적 권위(political authority)를 기준으로 조직들을 구분할 수 있다고 보았다.

하지만 이와 같은 논의들은 공공조직의 특수성에 관한 논리적 타당성을 검토하는 것에서 그 한계점이 있다. 즉, 실제로 실증 연구를 통해 공공기관과 민간기관간에 차이가 있는 것인지 아닌지에 관한 논의가 보충되어야 할 것이다. 이러한 지적은 공공조직과 민간조직간의 차이에 관하여 조직환경이나 목표 구조 전략 등 세부적인 분야에서 증거(evidence)들을 찾는 것으로 논의의 초점이 맞춰지고 있다.

공공조직과 민간조직 환경에서의 가장 큰 차이점은 시장(market)이 어떠한 기능을 하는가에 달려 있다. 대표적으로 공공조직은 세금을 통해 수입을 조달하고, 시장은 거래를 통해 수입을 형성한다. 이러한 차이로 말미암아 공공기관에서는 효율성 추구 동기가 떨어진다는 것을 말한다. 따라서 일반적으로 시장에서 추구하는 자원배분의 효율이 떨어지는 것으로 본다.

또한 공공조직은 민간조직에 비해 법적인 규제에 의한 제약이 많다. 또한 삼권분립으로 인한 제약은 의사결정의 속도를 늦추는 경향이 있다. 그리

고 법적 규제의 증가는 공무원들의 자율성을 상대적으로 제약시켜 형식주의(red tape)의 부작용을 유발하기도 한다.

그리고 공공조직은 정치적 상황에 영향을 받는다. 정권의 교체, 기관장의 빈번한 교체는 조직 운영의 방침이 변화하게 되고 조직 중요사업의 연속성이 방해받게 된다.

공공조직과 민간조직은 조직목표의 관점에서 차이가 존재한다. 공공조직의 목표는 민간조직에 비해 더 모호(ambiguity)하고 다양하며 공공조직의 목표달성 여부를 측정하기가 어렵다. (전영한, 2005) 공공조직의 목표의 모호성은 그 목표를 측정할 수단이 명확하지 않고 측정지표 또한 절절하지 않다는 점에서 기인한다.

목표의 다양성 또한 공공조직의 특징 중 하나이다. 다시 말해 공공조직은 효율성뿐만 아니라 민주성, 책임성, 형평성, 공정성 등 다양한 목표를 추구하며 이들 가치는 때로는 상충되기도 한다. 따라서 목표간 갈등이 발생하기도 한다.

공공조직은 민간조직에 비해 더 많은 절차와 규정을 가지고 있다. 이러한 특성은 공공기관은 외부의 이해관계 집단과 협력 조정을 민간기관에 비해 더욱 필요로 한다는 점에서 기인한다.

이상의 논의에서 공공조직과 민간조직이 구별되는 주요한 특징들은 크게 세가지로 정리될 수 있다. 첫째, 민간조직에서 사용하는 관리기법이나 운영방식이 그대로 공공조직에 적용될 수 없다는 점이 그것이다. 둘째, 시장메커니즘의 부재와 외부의 정치적 영향력, 운영상의 법적 제약이 크다는 점, 셋째, 공공조직은 민간기업과 달리 공익이나 공정성, 책임성의 확보 요구를 받는다는 점이다.(정광호, 김태일;2003) 이러한 조직특성의 차이점은 각 조직 종사자들의 직무만족도에 영향을 끼치며 따라서 공공조직과 민간조직의 직무만족도의 구성에서도 차이가 발생할 수 있음을 예측할 수 있다.

3. 법정근로시간 단축 제도의 도입

우리나라의 근로기준법은 1953년에 법정근로시간의 개념을 명시하기 시작했다. 최초의 근로기준법은 근로시간에 대해 1일 8시간, 1주 48시간을 기준으로 하였고, 1989년에 1주 기준근로시간을 48시간에서 44시간으로 단축하면서 특별히 지정된 업종을 제외하고는 1990년 10월 1일부터 모든 사업장에 주 46시간의 법정근로시간이 적용되었으며, 300인 이상의 대기업과 금융보험업에 대해서는 주 44시간의 법정근로시간이 적용되었다. 그리고 1991년 10월부터는 주 44시간의 법정근로시간이 모든 사업장에 적용되었다.

통계를 살펴보면 1980~87년까지 8년 기간 동안 연간 총 근로시간은 13.2시간이 감소하였다. 연간 총 근로시간의 크기를 고려할 때 근로시간이 자율적으로 단축되는 모습이 나타나지 않은 것으로 볼 수 있다. 그러나 법정근로시간 단축 논의가 활성화 된 이후의 추세를 보게 되면 1987~90년 동안 연간 총 근로시간은 190.8시간이 감소하였고, 법정근로시간 단축이 진행된 1988~90년은 연간 100시간에 가까운 근로시간의 단축이 발생하였다. 이 기간 동안의 근로시간 감소를 살펴보면 1987~88년에는 초과근로시간이 단축시간의 75%를 차지하여 경기에 따른 변화일 가능성이 높은 것으로 보인다. 법정근로시간의 단축이 이루어진 1988~89년에는 정상근로시간이 단축시간의 67%, 초과근로시간이 33%를, 그리고 1989~90년 기간에는 정상근로시간이 단축시간의 91%, 초과근로시간이 9%를 구성하고 있어 주로 정상근로시간의 감소가 추이를 주도한 것을 알 수 있다. 1990~91년 기간을 살펴보면 불과 15.6시간의 연간 총 근로시간 감소가 발생했는데, 이 결과로 유추해 보건데 중소기업에 대한 근로시간 단축은 실 근로시간 하락에 큰 영향을 미치지 않았던 것으로 나타난다. 이는 중소기업의 경우 이전에 대기업 금융기업에 제도가 적용되던 때 이미 자율적으로 시행한 결과일 가능성이 크다.

이처럼 법정근로시간의 단축이라는 제도적 변화를 경험한 후 1991년부터 외환위기가 발생하는 시점인 1998년까지 8년간 108시간의 연간 근로시간이 감소되었다. 이는 1997~98년의 외환위기 영향이 1년간 근로시간을

단축시킨 시간이 45.6시간으로 8년간 총계의 약 42%를 차지하는 것을 고려하면 1980년대보다는 하락 속도가 다소 빨라졌다고 볼 수 있으나, 여전히 80년대와 같이 완만한 감소세를 보이고 있음을 알 수 있다.

그러나 8년간 108시간이 감소된 부분은 1998~99년 1년 동안 연간 근로시간이 무려 106.8시간 증가함으로써 거의 상쇄되어 버렸다. 2000년에 들어서는 1999년의 비정상적인 규모의 근로시간 증가가 다시 감소하는 추세로 나타났다. 이는 매년 20~30시간 정도 연간 근로시간이 하락하여 감소의 폭이 커진 것을 알 수 있고, 2001~2002년에는 단협에 의해 일부 사업장에서 주 5일 근무제가 도입되는 것에 의해 40시간 가까운 하락폭을 기록하고 있다.

따라서 우리나라 연간 근로시간의 시계열 추이를 살펴보면 큰 폭의 근로시간 단축은 법정근로시간의 단축이 시행되었을 때와 그 논의가 진행될 때에 한정되는 경향이 있다는 것을 알 수 있다.

2003년에 개정된 근로기준법의 핵심 내용은 법정근로시간을 1주 44시간에서 40시간으로 단축하는 것이다. 한편, 이러한 단축과정에서 발생할 수 있는 많은 부정적 효과들에 대한 대책을 마련하기 위해 임금보전, 노동비용 상승 완화, 휴가제도의 조정 등의 조항들을 포괄하고 있다.

근로시간 단축 법제도 시행에 있어 가장 큰 논란을 불러일으키는 임금보전의 문제는 개정법 부칙에 “사용자는 이법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다”는 포괄적인 보전을 명시하고 있는 조항이다. 포괄적 조항이기 때문에 실제 적용에 있어 서로 다른 임금체계를 가진 사업체들 사이에 어떤 임금항목을 보전해 주어야 할 것인지, 즉 임금보전의 범위가 어디에서 어디까지인지는 여전히 논란의 여지를 가지고 있다고 볼 수 있다. 현재 우리나라의 노사관계를 염두에 둘 때 임금보전을 둘러싼 노사간의 갈등 발생의 가능성은 매우 높다. 그래서 노사갈등으로 인해 발생하는 사회적 비용을 감소시키기 위해서는 문제를 발생시키는 대표적인 임금보전 항목(예: 연월차휴가수당, 생리휴가수당)들에 대해서 정부에서 보다 명확한 유권해석의 필요가 있음을 지적하

고 있다.

근로시간 단축에 관한 논의의 활성화로 인해 주로 사업자측에서 부각시켰던 부작용은 임금보전 시 임금과 노동비용이 상승하여 생산비용이 상승한다는 것이다. 이는 기업의 경쟁력을 약화시키고 나아가서는 국가의 잠재성장력을 감소시킬 것이라는 주장이다. 이에 관한 실제 타당성에 대한 검증과는 별도로 개정된 근로기준법에서는 급격한 임금 및 노동비용의 상승을 막기 위해서 일시적인 초과근로 할증률의 삭감과 기간 연장, 탄력적 근로시간제도의 허용기간 확대, 휴가사용 촉구에도 불구하고 미사용한 연월차에 대한 금전보상의무 면제, 선택적 보상휴가제 등을 통해 완화 장치를 마련해 두었다.

법정근로시간 단축이 주 5일 근무제와 연결되어 노동비용 상승과 함께 기업의 입장에서 가장 걱정하는 문제는 근로시간의 감소와 더불어 근로량이 감소한다는 것이다. 다시말해 근로시간의 단축과 토요일 휴무제의 시행은 생산성을 종전의 그것과 동일하게 유지하기 힘들게 만든다는 것이다. 따라서 개정된 근로기준법은 월차휴가를 폐지하고 유급휴가의 부여일수를 조정하며 부여일의 증가 속도를 현재 1년 1일에서 2년 1일로 완화시키는 제도를 시행하고 있다. 이 때의 문제는 기존의 연월차휴가가 수당과 연결되어 있기 때문에 연월차휴가일수의 감소는 총임금에 있어 근로자의 소득감소로 이어지고 이 점에 있어 기존 장기근속자들의 반발이 존재한다는 것이다.

주 40시간으로 법정근로시간을 단축하는 일정은 기업규모에 따라 단계별로 적용된다. 우선 금융보험, 공공부문, 1,000인 이상 사업장은 2004. 7. 1부터 시행되어야 하고, 300인 이상 사업장은 2005. 7. 1, 100인 이상 사업장은 2006. 7. 1, 50인 이상 사업장은 2007. 7. 1, 20인 이상 사업장은 2008. 7. 1, 그리고 20인 미만 사업장은 2011년 내에 대통령령으로 정한다. 그러나 업종·규모별 시행시기 이전에 노사합의(근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의)로 주 5일제를 도입하는 사업장은 개정 법률의 적용을 받을 수 있도록 한다.

제 2 절 선행연구의 검토

1. 근로시간에 관한 선행 연구

대부분의 OECD 국가들에서 1인당 연평균 노동시간은 지속적으로 감소하다가 최근 그 감소세가 안정되어 가거나 정체되고 있다. 이러한 근로시간 단축에 가장 큰 영향을 미친 제도적인 요인은 유급휴가일수의 증가(대부분 유럽국가와 미국), 제도적 근로시간의 단축(프랑스, 일본), 파트타임 근로시간의 증가와 동반된 풀타임 근로시간의 감소(예외: 프랑스, 미국, 영국) 등을 들 수 있다. 최근 각국 정부는 근로시간의 유연화에 신경을 쓰고 있으며, 고용창출을 위해 근로시간을 단축하는 사례도 발생하고 있다.

우리나라의 근로시간이 다른 OECD 국가들과 비교해 장시간인 이유는 동양적인 근로문화, 신규고용보다는 초과근로를 선호하는 노동시장의 경직성, 여가보다 소득을 선호하는 근로자의 규모 등 여러 가지 요인이 있으나, 기본적으로 토요일휴무일이 다른 나라에 비해 적다는 것과 유급휴가가 수당과 연계되어 있기 때문에 부여된 휴가의 사용일수가 적다는 점이 가장 큰 이유로 나타난다.

우리나라의 근로시간도 1986년이나 1996년처럼 경기상승기에 연간 총 근로시간이 약간씩 증가한 경우도 있으나, 이것은 예외적인 경우로 볼 수 있고 1980년대 들어서면서 시계열적으로 계속 감소하는 추세를 보이고 있다. 특별히 주 48시간에서 주 44시간으로 법정근로시간이 단축된 1989~91년의 기간을 보게 되면 다른 기간 동안 보다 크게 감소한 것을 발견할 수 있으며, 제도적인 근로시간 단축의 효과가 실근로시간의 감소로 이어지는 모습이 확인된다. 정상근로시간은 1989년에 발생한 법정근로시간 단축에 지대한 영향을받아 그 감소 추세가 발생했고 이러한 제도적 변화가 없을 경우 매우 미미한 하락추세만이 나타난다. 반면 초과근로시간은 제도의 변화보다는 산업내부의 상황, 인력활용의 변화, 경기변동에 따라 그 추세가 결정되는 것으로 나타난다.

서비스업에서는 다수 특례업종의 존재로 말미암아 긴 정상근로시간이 장시간 근로의 원인으로 나타나며, 제조업과 전기·가스 및 수도사업의 경우 긴 초과근로시간이 그 원인을 제공한다고 분석된다.

총근로시간의 경우 전규모의 사업체에서 시간이 지날수록 감소하는 추세를 보이고 있으나 1997년 외환위기 이후 한 차례 증가가 나타났다가 감소세로 다시 복귀하여 2001년에 외환위기 이전과 비슷한 수준으로 회복되었다. 사업체 규모별 총근로시간은 1980년대부터 계속 종업원 규모가 100~299인 중규모 사업체의 근로자들이 가장 긴 것으로 나타난다. 30인 미만의 소규모 사업체의 경우 정상근로시간이 긴 반면, 초과근로시간은 상대적으로 짧다.

역으로 500인 이상 대기업의 경우 정상근로시간은 짧은 반면, 초과근로시간이 길다. 300인 미만 중소기업의 경우 1980~90년에 감소한 총근로시간이 그 이후 감소한 규모의 2~5배에 달하는 한편, 300인 이상 대기업은 1991년 이후에도 총근로시간이 지속적으로 감소하는 모습이 나타나 중소기업의 경우 총근로시간의 감소는 법정근로시간의 단축이라는 제도적 변화에 의해 발생하는 경향이 있고, 대기업의 경우는 제도적 영향에 더하여 노동조합의 교섭력 강화 등 기업 내부적인 요인에 의해 근로시간이 단축되어 가는 모습을 보인다.

근로시간의 정의 및 측정과 관련하여 배규식(2012)은 우리나라에서의 근로시간의 정의에 관한 역사적 경로를 살폈다. 그 결과 근로시간의 정의가 불명확하고 변화하고 있는 산업과 노동시장의 현실을 제대로 반영하지 못하고 있음을 지적하였다. 근로시간의 측정도 조사대상, 조사방법에 따라 편차가 존재함을 지적-사업체조사과 가구 및 개인조사 사이에 주 근로시간에서 약 4시간가량 차이-하고 그 원인이 어디에 있는지를 밝혔다. 특히 금융산업을 중심으로 근로시간에 관한 사업체조사와 개인조사 사이에 초과근로시간 산정에서 상당한 차이가 있음을 발견하고, 왜 그런 차이가 발생할 수 있는가에 대한 지적하며 근로시간의 산정 방식과 내용에 따라 근로자의 삶의 질과 소득에 일정한 영향을 끼칠 수 있음을 시사 하였다. 결론적으로 근

로시간 정의와 산정 방식에 대한 명확화가 필요함을 지적하고 국제노동기구(ILO)에서 정의한 근로시간의 개념틀을 이용할 것을 제안하고 있다.

근로시간 단축으로 인한 효과에 관한 선행연구는 주로 근로시간 단축으로 인한 거시 경제적 효과와 여가시간의 활용, 기업의 대응, 산업구조의 변화에 초점이 맞추어져 있다.

OECD(1998)의 연구에 의하면 법정(또는 표준)근로시간 단축의 영향은 국가별 경제상황과 기업문화 등에 따라 다양하게 나타나지만, 일관되게 발생한 결과는 실근로시간의 단축이 이루어지는 동시에 시간당 노동생산성의 향상이 발생했다는 것이었다. 이는 근로자 개인이 근로시간 단축 이전에 수행하던 업무를 단축 이후에는 더 짧은 시간에 완수해야 하는 압력에 기인하는 바가 크다고 보았다.

우리나라의 경우 다른 산업화된 국가와 비교할 때 근로자 1인당 산출물의 부가가치(노동생산성과 동일한 개념으로 이해할 수 있음)는 거의 비슷한 수준에 육박하고 있으나 시간당 노동생산성은 거의 최하위 수준으로 나타나고 있다(Evans, 2002). 따라서 우리나라 기업 경쟁력의 한 단계 도약을 위해서 시간당 노동생산성의 향상은 필수적이며, 이러한 측면에서 법정근로시간의 단축은 기업과 근로자를 자극시키는 효과적인 정책으로 제시되고 있다.(한국노동연구원, 2004)

조석연(2000)은 '근로시간 단축의 목적과 문제점'에서 세계 각국들의 법정 근로시간 제도 운영현황을 분석하였다. 또한 근로시간 단축의 목적을 이론적으로 살핌으로써, 그것의 의의를 살펴보았다. 여기서 근로시간 단축을 통해 근로자의 건강보호 및 도덕성 보호에서, 나아가 근로자의 여가보호에도 의미가 있음을 밝혔다. 우리나라 근로자의 평균근로시간은 다른 선진국에 비해 세계적으로 가장 긴 편에 속하며, 법정근로시간 또한 다른 나라에 비해 긴 것으로 나타났다.

근로시간 단축의 결과에 관한 외국의 사례를 살펴보면 독일의 경우 Franz and Konig(1986)는 1964~84년 기간 동안 산별 노사협약에 의해 표준근로시간을 1% 감소시킬 경우 총 근로시간을 0.99% 감소시켜 실 근로

시간 단축의 효과가 약 99%에 이르는 것으로 확인되었고, Hunt(1996)는 1984~89년 기간 동안 표준근로시간 1시간 감소는 실 근로시간을 0.85시간 감소시킨다고 분석했다. 네덜란드의 경우 de Regt(1988)는 표준근로시간 1% 감소가 실 근로시간을 0.88% 감소시킨다고 분석했다.

우리나라의 법정 근로시간 단축의 효과 측정을 위해 성재민(2005,b)은 노동패널(KLIPS)를 이용하여 법정근로시간 단축이 적용되는 해인 2004년과 이전해인 2003년을 비교 분석 하였다. 이 연구는 법정 근로시간 단축 여부를 '토요일근무제'의 적용여부로 분류하였으며 이를 살펴보았을 때 법정근로시간 단축 효과로 실 근로시간이 단축된 것으로 볼 수 있다고 판단하였다. 성재민(2005a)는 KLIPS 제7차 부가조사의 결과를 바탕으로 근로시간단축이 시행된 1000인 이상 사업장의 경우 토요일근무제가 시작된 근로자들의 근로시간은 2003년 주당 50.7시간이 2004년 주당 46.1시간으로 급격히 감소하는 것을 추산했다. 이는 1000인 이상의 사업장이지만 토요일근무제를 하지 않고 여전히 일요일만 쉬는 근로자들의 근로시간이 2003년 주당 52.5시간이 2004년 주당 52.2시간으로 거의 동일한 수준으로 큰차이를 보인다. 또한 법정근로시간 단축의 효과로 인하여 비정규 고용의 증대, 휴가제 변화, 노동 강도 강화 등을 야기했을 가능성, 여가 활용의 증가 여부에 대해 분석하고 있다.

김홍배, 임재영(2003)은 법정근로시간 단축(주5일 근무제)으로 나타날 수 있는 경제적 효과를 수요측면에서 분석하였다. 법정근로시간의 단축은 주5일 근무제의 시행으로 여가시간을 증가시킬 것이라 가정하고, 그 결과 서비스 수요에 대한 증가를 분석하였다. 그 결과 여가산업을 중심으로 여가소비가 증가할 것이라 예측하였다. 또한 근로시간 감소에 따른 생산위축으로 인한 경제에 대한 음의 효과가 여가소비 증대로 인한 양의 효과보다 클 것으로 예측하고 있다.

근로시간과 단축에 따른 여가활용에 관한 논문 또한 존재한다.(오문환,2011. 신경아,2009. 김유선,2011.) Hareven(1986)은 서구 근대사회에서 산업화 이후 가족 시간(family time)의 길이와 사용은 노동시간(labour

time)과 밀접한 관계에 있다고 지적한 바 있다. 신경아(2009)는 “일-삶(work-life)의 균형과 노동시간”에서 2003년 유럽에서 실시한 EQLS(European Quality of Life Survey)와 동일한 설문지를 한국 서울 시민 698명을 대상으로 실시하였다. 이를 통해 한국과 EU 시민들 간의 일-삶의 균형에 관한 경험과 인식을 비교분석하였다. 저자는 일과 가족생활의 균형에 영향을 미치는 핵심적인 요인 중 하나로 노동시간을 지적하였다.

설문의 분석결과 한국은 EU에 비해 긴 노동시간을 가진 나라이지만 근로시간이 너무 길다고 응답한 비율은 20.6%로 EU평균 31%에 비해 낮다. 그러나 야근을 자주하는 집단일수록 노동시간에 대한 문제의식은 강하게 나타났으며, EU 시민들에 비해 가족생활, 사회적 교제, 개인여가, 수면 시간에서 모두 2배 이상의 비율로 시간 부족을 경험하고 있는 것으로 나타났다.

근로시간과 직무만족 연구에서 절대적 시간의 근로시간의 감소뿐만 아니라 야근 유무에 따라서도 직무만족에 차이가 발생할 수 있을 것이라 예상해 볼 수 있다.

오문환(2011)은 “직장인의 여가활동 유형에 따른 라이프 스타일과 직무만족의 관계”에 관한 연구에서, 지방 K시의 성인 거주자 296명을 대상으로 설문조사를 실시하여, 여가활동 유형에 따른 라이프스타일을 분류하고 이에 따른 직무만족과의 관계를 실증 분석하였다. 그 결과 여가 활동 유형에 따른 라이프스타일과 직무만족 간에는 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 이 연구는 지역과 표본의 한계를 가지고 있으며 여가 활동을 신체활동과 비신체활동으로만 분류하였다는 점에서 한계를 지닌다.

노동패널을 이용한 법정근로시간단축의 효과에 관한 연구도 존재한다. 성재민(2005,a) “한국노동패널조사에서 나타난 근로시간의 특징과 법정근로시간 단축의 포괄범위”에서 법정근로시간 단축의 포괄범위를 분석한 결과 종사상 지위별로는 상용직, 산업별로는 금융 및 부동산, 광공업, 공공서비스, 직종별로는 전문 관리직, 사무직의 근로시간 단축된 사람의 비중이 다른 특성을 가진 인구집단에 비해 높게 나타났음을 보였다.

김승택 외 (2008)은 “근로시간 단축의 효과분석”에서 2004년 7월부터 추진된 주40시간 근무제의 정책 효과를 분석하고 있다. 우리나라의 근로시간 단축은 주5일 근무제라는 패턴으로 진행되고 있음에 주목하여 정책 평가(Policy Evaluation)를 시도하고 있다.

특히 이 연구는 한국노동패널데이터(KLIPS)의 2002, 2003, 2004, 2005년의 자료를 대상으로 근로시간 단축 여부에 따른 직무만족도 차이를 단순 평균 비교 하고 있다. 그 결과 직무만족도에서 오히려 근로시간이 단축된 경우가 단축하지 않은 경우보다 오히려 만족도가 약간 낮게 나타나는 것으로 나타났다.

<표1> 2004.7.1.기준 근로시간 단축여부와 직무만족도 추이

구 분	근로시간 단축여부	2002	2003	2004	2005
현재하는 일의 전반적 만족도	단축함	2.74	2.62	2.65	2.60
	단축안함	2.94	2.91	2.90	2.88

* 출처 : 김승택 외(2008)에서 재편집

근로시간 단축에 관한 선행연구를 종합하건데 근로시간 단축에 따른 근로자의 직무만족의 변화에 관하여 엄밀한 실증연구가 부재하고 있는 것으로 보인다.

<표2> 근로시간에 관한 선행연구

저자	연구의 목적	연구의 결과 및 의의
Franz König (1986)	1970년 이후의 독일의 실업의 특성과 원인을 밝히기 위함	실증연구를 통해 공급측면과 수요측면에서 독일 장기 고실업률의 원인을 분석함. 법정 근로시간 변화에 따른 실제 노동시간 감소율을 파악.

Hunt (1996)	독일의 근로시간 감소에 따른 실제 근무시간 감소와 임금 추이 분석	1984~89년 기간 동안 표준근로시간 1시간 감소는 실 근로시간을 0.85시간 감소시킨다고 분석.
de Regt (1988)	네델란드에서의 노동수요와 실근무시간의 관계 분석	표준근로시간 1% 감소가 실근로시간을 0.88% 감소시킨다고 분석.
조석연 (2000)	세계 각국의 법정 근로시간 제도 운영 현황 분석 및 근로시간 단축에 관한 각 단체의 입장 파악	우리나라는 타선진국에 비해 근로자들의 노동시간이 긴 편이며, 법정 근로시간 주40시간 도입은 미국, 프랑스에 비해 60년, 일본에 비해 13년 정도 늦은 것임. 법정근로시간 단축에 대해 양노총은 찬성하였으나, 경총은 반대하는 입장이었음.
김홍배, 임재영 (2003)	법정근로시간 단축으로 나타날 수 있는 경제적 효과 분석	주5일 근무제 시행에 따라 여가시간이 증대한 것으로 분석하고, 이에 따른 서비스 수요 증가가 생산 감소 효과를 상쇄할 것으로 봄.
김승택, 김원식 (2004)	법정근로시간 단축에 따른 정책과제 분석	법정근로시간 단축이 시행됨에 따라, 개정법의 내용 개괄, 단축의 효과 분석 및 예측, 해외사례 연구, 정부정책과제 제안. 법정근로시간 단축이 기업과 근로자를 자극시키는 효과적인 정책이 될 것이라 예측.
성재민 (2005a)	한국노동패널조사에서 나타난 근로시간의 특징과 법정근로시간 단축의 포괄범위에 관한 연구	노동패널데이터를 이용하여 법정근로시간 단축의 포괄범위를 분석한 결과 지위로는 상용직, 산업별로는 금융 및 부동산, 광공업, 공공서비스, 직종별로는 전문관리직, 사무직의 근로시간이 단축된 비율이 높게 나옴.
성재민 (2005b)	법정근로시간 단축의 효과에 관한 분석	법정 근로시간 적용 여부를 토요일무제의 적용 여부로 분류 파악하였음. 이를 통해 볼 때 법정 근로시간 단축제도시행으로 실 근로시간이 단축되었다고 볼 수 있다고 판단.
김승택, 이상민 (2008)	근로시간 단축에 따른 정책효과 분석	근로시간 단축에 따른 정책효과를 광범위하게 분석. 특히 근로시간 단축에 따른 직무만족도 차이를

		단순 평균 비교하고 그 결과 직무만족도에는 큰 영향이 없는 것으로 판단.
신경아 (2009)	일-삶의 균형을 모색하기 위한 근로시간 문제의 해결방안 모색	한국은 EU에 비해 긴 노동시간을 가진 나라이지만, 스스로 자신의 근로시간에 대해 EU주민들에 비해 근로시간이 길다고 인식하지 않음. 그러나 가족생활, 사회적 교제, 개인여가, 수면시간은 부족하다고 인식하고 있음.
오문환 (2011)	직장인의 여가활동 유형에 따른 라이프스타일 분류를 통한 직무만족의 관계 연구	여가활동 유형에 따른 라이프스타일 분류를 하였을 경우 라이프스타일과 직무만족간에는 유의미한 관계가 있는 것으로 분석.
배규식 (2012)	근로시간의 정의, 측정 방법의 차이에 따른 원인과 그 효과 분석	사업체 조사와 가구-개인조사 사이에 주 근로시간이 약4시간 가량 차이남. 근로시간 산정방식에 따라 근로자의 삶의 질과 소득에 일정한 영향을 끼칠 수 있음.

2. 직무만족에 관한 선행 연구

직무만족의 개념 정의에 관한 연구는 Hoppock(1935) 이래 여러 학자들에 의해 진행되었다. Hoppock은 “‘나는 나의 직무에 대해 만족한다’라고 말할 수 있는 심리적, 물리적, 환경적 상태의 조합”이라 정의한 바 있다. Locke(1976)는 직무만족을 “한 사람이 자신의 직무 또는 직무경험으로부터 얻을 수 있는 기쁘거나 긍정적인 감정의 상태”라고 정의하였다. 한인섭(2002)은 직무만족도의 개념상의 모호성과 연구자마다 다른 정의 수준에도 불구하고 일반적으로 직무만족이란 자기의 업무와 관련한 경험이나 기대, 일어날 수 있는 상황 등에 대해 구성원이 가지는 감정적 태도나 느낌이라고 포괄적으로 정의 된다고 논의 하였다.

직무만족의 중요성에 관하여서는 다양한 연구가 존재한다. 이영면(2011)은 직무만족의 의미와 측정에 관한 논문들을 종합 정리하였는데, 이에 따르

면 직무만족은 직무와 관련해 간접적으로, 직접적으로 중요한 의미를 지닌다. 직무만족이 간접적으로 정신건강, 육체건강, 가치판단에 영향을 끼침으로서 중요한 역할을 한다고 보았다. 직접적인 측면에서는 첫째, 직무만족이 직무성과와 관련이 있다. 이에 관해 실증연구에서는 논란이 있지만 다른 연구(Chen & Spector(1992), Gottfredson & Holland, 1990)에 따르면 대부분의 경영자들은 이를 인정한다는 것이다. 둘째, 개인이 직무만족도가 높을 때 이직률과 결근율이 낮아지고 생산성에 긍정적인 효과가 있다는 점이다. 셋째, 개인이 직무에 만족할 때 여타 생활에 대해서도 긍정적이게 된다. 넷째, 직무에 대해 만족할 때 대인관계도 원만해질 수 있다.

직무만족에 영향을 주는 요인들에 관한 실증연구는 다양하게 존재한다. 하지만, 대부분 경우에 직무만족은 개인의 내재적 특성과 직무 및 근로 환경의 외재적 특성이 결합되어 나타나는 것이라는 점에 어느 정도 수긍하고 있으며, 나아가 그 세부요소들이 무엇인가에 관하여서는 학자마다 조금 다르다. DeSantis & Durst(1996)은 'Comparing Job Satisfaction Among Public- and Private-Sector Employees'에서 직무만족도의 영향요인으로 개인특성(Personal Characteristics), 금전적 비금전적 보상(Monetary and Nonmonetary Rewards), 직무 특성(Job Characteristics), 작업 특성(Work Characteristics)으로 나누어 살펴보았다.

Locke(1976)은 이전의 직무만족 연구들을 검토하면서 직무만족에 영향을 주는 요인들을 직무자체의 성격(event)과 직무와 관련된 인적요인(agent)으로 크게 분류하였다. 이중 직무자체의 성격 요인은 직무자체, 보상, 직무환경으로 구분되고, 인적요인의 경우 감독자, 동료와의 관계를 비롯해 회사정책과 관리기법 등이 직무만족에 영향을 주는 요인이라고 보았다.

Grunberg(1979)는 직무자체의 특성(work itself)과 맥락요인(context factors), 노동자 개인의 성향적 차이(individual differences)로 영향요인을 구별 지었다. 직무자체의 특성에서 중요한 것은 업무 성취(success)와 승진, 칭찬 등 조직으로부터의 인정(recognition), 그리고 전문화, 직무다양

성, 직무자율성, 과업의 정체성을 포괄하는 기술의 적용가능성 등 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 맥락요인은 보상수준과 직업안정성, 동료집단, 감독, 참여수준, 역할갈등, 조직구조와 분위기 등이 포함된다. 한편 개인특성(Individual differences)에는 연령, 근속기간, 성별, 교육수준, 문화적 배경(인종, 거주 지역, 국적) 등과 개인 성격의 차이도 포함되고 보았다.

Rainy(2003) 또한 직무만족의 영향요인을 외재적 요인과 직무특성요인, 개인적 차이 등으로 구분을 시도하였다. 외재적 요인에는 보수와 승진기회, 감독자의 배려, 인정, 작업환경, 기술과 능력의 활용 등이 포함된다. 개인적 차이의 경우 열정의 수준, 대안적 직업과의 비교, 교육수준, 조직 내 지위, 전문성, 연령, 근속연수, 인종, 성별, 민족적/문화적 배경, 개인성 등이 포함된다. 직무특성의 경우 기술다양성과 임무특성, 임무중요도, 자율성, 피드백, 대인관계 등이 포함된다.

공공부문과 민간부문을 구별하여 직무만족도의 차이를 비교분석하는 연구도 국내외에 다양하게 존재한다. 정광호, 김태일(2003)은 ‘공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석 - 한국노동패널연구(KLIPS)자료를 중심으로’에서 한국 근로자의 공공부문과 민간부문의 직무만족도 차이를 1998년 에서 2001년 까지 비교 분석하고 있다. 한국노동패널자료를 이용하여 조직부문간의 직무만족도의 차이를 분석하고 있으며, 이를 이용하여 조직부문간의 직무만족도의 차이를 교육, 연령, 그리고 성별을 통제하여 분석하고 있으며 나아가 이들 조직부문의 차이변수와 교육 및 성별 사이의 상호작용도 분석하고 있다.

분석결과 전반적으로 정부기관에 종사자들의 직무만족도가 민간기업종사자들보다 높았는데, 특히 취업의 안정성 만족도에서 가장 큰 차이가 나타나고 있다. 또한 공사조직의 직무만족도의 차이를 교육수준과 성별에 따라 나누어 분석한 결과를 살펴보면, 보수만족도와 복지후생만족도의 경우 공공부문에 종사하는 고졸집단에서 가장 높게 나타났다. 학력수준이 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 고려할 때, 공공부문의 고졸집단의 이러한 직무만족도가 오히려 민간부문의 대졸집단의 만족도보다 높다는 것은 학력변수

보다 공사조직의 차이에 따른 특징이 더욱 중요함을 시사해 준다.

DeSantis & Durst(1996)은 ‘Comparing Job Satisfaction Among Public- and Private-Sector Employees’에서 미국 근로자의 공공부문과 민간부문의 직무만족도 차이를 분석하고 있다. 이 논문은 ‘National Longitudinal Surveys of Youth(NLSY)’ 데이터의 12,686명의 자료에 기반 하여 실증 연구를 진행하였다. 그 결과 공공조직과 민간조직 모두 사회적으로 중요한 일을 할수록, 즐거운 업무 환경에 있을수록, 직장동료들과 친한 수록, 직무 다양성이 높을수록 직무만족도가 높았다. 그러나 민간부문에서는 교육수준이 높을수록 직무만족도가 낮았다. 또한 민간부문의 젊은 근로자에게는 급여의 수준이 직무만족도에 큰 영향을 끼쳤다.

김태일, 한경희(2008)은 “1990년대 말-2000년대 전반의 공무원과 민간 기업 종사자의 직무 만족도 변화 비교”연구에서 한국노동패널 자료를 이용하여, 한국의 1990년대 말과 2000년대 전반 사이의 직무환경 변화에 따른 공무원과 민간기업 종사자의 직무 만족도 변화를 비교 분석 하였다. 이 기간 동안에 IMF라는 특수한 역사적 상황과 김대중 정부의 공무원 임금 현실화 정책에 맞물려 공무원의 보수와 고용안정성이 상승하였다고 볼 수 있다. 이와 같은 환경 변화는 민간 기업 종사자에 비해 공무원의 직무 만족도가 상대적으로 더 높아진 결과로 나타났다. 이와 같은 점에서 특정한 인사 정책은 직무만족도에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 볼 수 있다.

Steel & Warner(1990)는 공공조직이 민간조직에 비해 직무만족도가 높다고 하였고, Hayward(1978), Rainey(1983)는 민간조직의 직무만족이 더 높게 나타났다고 하였다. 공공조직 종사자의 직무만족이 낮다고 주장하는 사람들은 공공부문에 대한 여론과 정치인 등의 비판이나(Farazmand, 1989), 공공조직의 경직성과 계층제에서 유래하는 관료제적 특징(Thayer, 1981)에서 그 원인을 찾기도 한다.

직무만족 요인에 관해서 공공조직과 민간조직에 차이가 있는지의 여부에 대해서도 논란이 있다. Cacioppe & Mock(1984)은 민간조직 종사자들이 공공조직 종사자들보다 경제적인 보상과 인센티브에 더 큰 가치를 부여

하고 있는데 반해서, 공공조직 종사자들은 상대적으로 직업의 안정성에 큰 관심을 기울이고 있다고 한다. 민간 제조업체를 대상으로 조사한 Flower & Hurghe(1973)의 연구에 따르면, 단순 근로자들은 편익이나 개인간의 우정, 재정적 압력, 회사에 대한 충성심과 같은 요소를 중시하는 반면, 관리자나 전문가들은 그들이 수행하고 있는 직무와 직무환경에 대한 만족이 더 높다고 한다. 그러나 Dodson & Haskew(1976)가 공공조직을 대상으로 조사한 바에 따르면, 공공부문 종사자들이 편익, 가족에 대한 책임감, 자기 부서에 대한 충성심 등과 같은 요인들을 더욱 중시하는 것으로 나타나, Flowers 등의 연구와 상반된 결과를 보여주고 있다.

또한 공공조직과 민간조직의 직무만족과 삶의 질에 관한 Smith & Nock(1980)의 연구에 따르면, 공공부문 종사자들의 직무만족도가 가장 높고, 민간부문 종사자들은 직업의 안정성과 편익 및 인간관계 등에서 가장 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 직무에 따른 부대적 가치에 대한 만족에 있어서는 민간부문보다 공공부문이 더 높는데, 이는 비영리조직의 종사자들이 임금과 편익이 낮지만 직무에 대한 만족을 통해서 보상을 받기 때문이라고 한다. (Mirvis & Hackett, 1983).

<표3> 직무만족에 관한 선행연구

저자	연구의 목적	연구의 결과 및 의의
Locke (1976)	직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 검토	직무만족에 영향을 주는 요인을 직무자체의 성격과 직무와 관련된 인적요인으로 분류함.
Grunberg (1979)	직무만족에 영향을 주는 요인에 관한 검토	직무만족에 영향을 주는 용인을 직무자체의 특성과 맥락요인 노동자 개인의 성향적 차이로 인한 영향요인으로 구별함.
DeSantis & Durst (1996)	공공/민간조직 고용자의 직무만족도 비교연구	NLSY데이터에 근거한 실증연구 수행. 직무만족도의 영향요인으로 개인특성, 금전적 비금전적 보상, 직무특성, 직업특성으로 나누어 살펴봄. 민간부문에서는 교육수준이 높을수록 직무만

		족도가 낮아짐.
Rainy (2003)	직무만족에 영향을 주는 요인의 검토	직무만족의 영향요인을 외재적 요인과, 직무특성 요인, 개인적 차이로 구분.
정광호, 김태일 (2003)	공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석	KLIPS 자료를 이용하여 1998~2001년의 공공부문 민간부문의 직무만족도를 비교분석. 교육, 연령, 성별을 통제하여 분석함. 공공부문 고졸집단의 직무만족도가 민간부문의 대졸집단의 직무만족도보다 높게 나옴.
김태일, 한경희 (2008)	1990년대 말에서 2000년대 초반 공무원 민간기업 종사자의 직무만족도 변화 비교 분석	IMF, 김대중 정부의 공무원 임금 현실화 정책에 기반하여 공무원과 민간기업 종사자의 직무만족도 변화를 살핌. 그 결과 공무원의 직무 만족도가 상대적으로 더 높아진 것으로 나타남.
이영면 (2011)	직무만족의 의미와 측정에 관한 종합적 연구	다양한 직무만족 측정도구에 대한 비교 분석. 직무만족의 중요성에 관한 여러 논문의 견해 종합.

제 3 장 연구 설계 및 분석모형

제 1 절 연구의 범위 및 연구문제의 선정

1. 연구의 범위

본 연구를 위한 연구자료는 한국노동패널조사연구(KLIPS)를 이용하여 분석한다. 한국노동패널데이터는 KLIPS는 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000가구에 거주하는 모든 가구원)을 대상으로 1년에 1회씩 조사를 실시하는 자료이다. KLIPS의 각 조사년도별 원표본가구 유지율을 살펴보면, 5차년도(2002년) 76%, 6차년도(2003년) 77%, 7차년도(2004년) 77%, 8차년도(2005년) 77%, 9차년도(2006년) 77%, 10차년도(2007년) 76%인 것으로 나타났다. 이를 보면 조사성공률이 어느 정도 안정된 모습을 보이는 것으로 나타난다.

이 연구에서는 KLIPS 조사 대상자 중 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007년 총6년 동안 50인 이상 사업장에서 근무하는 상용직으로 고용된 근로자를 대상으로 연구범위를 한정할 것이다. 이는 앞서서도 밝혔듯 2004년을 전후하여 주40시간 근로가 확산되었기 때문이다. 주 40시간으로 법정근로시간을 단축하는 일정은 기업규모에 따라 단계별로 적용되었으며, 금융·보험, 공공부문, 1,000인 이상 사업장은 2004. 7. 1부터 시행하였고, 300인 이상 사업장은 2005. 7. 1, 100인 이상 사업장은 2006. 7. 1, 50인 이상 사업장은 2007. 7. 1, 20인 이상 사업장은 2008. 7. 1로 단계별로 적용된다.

2. 연구문제의 선정

본 연구는 법정근로시간 단축제도 시행에 따른 실 근로시간 단축이 근로자의 직무만족도에 어떤 영향을 끼쳤는지 살펴보는데 있다. 나아가 공공

기관 근로자와 민간기관 근로자를 구분하여 살펴봄으로써 양자 간에 유의미한 차이가 있는지를 비교하는데 연구의 주된 목적이 있다.

따라서 본 연구의 연구문제는 ‘① 법정 근로시간 단축제도의 시행은 실제 실 근무시간을 단축시키는데 영향을 끼쳤는가.’, ‘② 근로시간의 감소는 근로자의 직무만족도에 유의미한 긍정적 영향을 가지는가’, ‘③ 근로시간의 감소는 공공기관 근로자와 민간기관 근로자의 직무만족도에 끼치는 영향에 어떤 차이가 있는가’가 될 것이다.

제 2 절 변수의 선정 및 조작적 정의

1. 종속변수

본 연구를 통해 실증 분석하고자 하는 것의 핵심은 근로시간 변화에 따른 직무만족도의 변화이다. 따라서 종속변수(dependence variable)는 한국 노동패널(KLIPS) 조사에서 나타난 직무만족도이다. 한국노동패널에서 직무만족도에 관련된 문항은 1개 문항으로 구성된 전반적인 직무만족도에 관한 문항과 전반적 직무만족도를 측정하기 위해 Brayfield & Rothe(1951)의 척도 가운데서 5개 문항을 선별하여 구성된 ‘전반적 직무만족도’ 설문이었다. 후자의 문항은 5차년도부터 조사되고 있다.

본 연구에서는 직무만족도의 구체적 타당성을 기하기 위하여 5개 문항으로 나누어 물어본 질문항의 산술 합을 그 종속변수로 할 것이다.⁴⁾

2. 독립변수

4) 한국노동패널의 직무만족에 관한 질문항은 다음과 같다.

현재 하시는 일(업무, 직무)에 대한 --님의 생각	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	아주 그렇다
나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다.	1	2	3	4	5
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다	1	2	3	4	5
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다	1	2	3	4	5
나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다	1	2	3	4	5
별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶다	1	2	3	4	5

먼저 주당 평균 근로시간을 독립변수로 한다. 주당 평균 근로시간의 산정방식은 정규근로시간이 정해져 있는 경우에는 정규근로시간과 초과근로시간의 합으로 산정 하였다. 그리고 정규근로시간이 정해져 있지 않은 경우에는 '일주일에 평균적으로 몇 시간 정도 근무하는지에 대한 응답의 값'으로 측정하였다.

또한 근로시간과 직무만족의 관계를 고려할 때, 비선형적 관계 또한 고려하고자 주당 평균 근로시간을 제공한 값 또한 독립변수로 고려하고자 한다.

3. 통제변수

본 연구에서의 통제 변수는 선행연구에 따라 직무만족에 영향을 끼치는 변수로 개인 특성 변수, 조직 특성 변수, 직무 특성 변수를 고려 하였다. 이러한 구분은 직무만족에 관한 이론에 의해 지지 된다. 즉 직무만족이 개인이 직무에 대해 느끼는 정서적 상태라 할 때, 직무 자체 뿐 아니라 직무와 둘러싼 조직 환경과 개인의 특성에 따라 유의미하게 영향을 끼칠 수 있을 것이라 판단되기 때문이다.

개인특성 변수로는 성별, 연령, 교육수준을 고려하였다. 조직특성변수로는 월평균급여, 고용안정성, 노조유무를 고려하였다. 직무특성 변수로는 기술수준 적합도, 교육수준 적합도, 주당 초과 근로일수를 고려하였다.

개인 특성 변수 중 성별의 경우 선행연구에 따라 남자와 여자의 직무만족도가 유의미하게 차이가 남을 반영하여 이를 통제하기 위하여 설정하였다.

개인 특성 변수 중 연령의 경우 또한 선행연구에 따라 반영하였다. 연령의 경우 김태일 외(2008)의 연구에 따라 나이가 어릴수록 나이가 든 사람에 비해 직무만족도에 끼치는 영향력이 더 클 것이라는 가정을 전제하여 자연로그를 활용 하여 변수를 설정하였다.

개인 특성 변수 중 교육수준의 경우 선행연구에 따라 교육 수준의 차이에 따라 직무만족도가 차이가 발생할 것이라는 것을 반영하였다. 교육수준은 국내 교육환경의 특성으로 고졸이하와 대학 재학 이상으로 나누어 그 효과를 살펴 보았다. 초과 근로일수의 경우 선행연구에 따라 초과근로일수가 증가할 경우 특히 3일 이상 초과 근로를 할 경우 직무만족도에 유의미한 영향을 끼친다는 연구결과를 반영하여 산입하였다.

조직 특성 변수 중 월평균급여는 월급의 차이에 따라 직무만족에 유의미한 영향에 차이가 있을 것이라는 선행연구를 반영하였다. 월급의 경우 그 값의 편차가 다른 변수들에 비해 크므로 자연로그로 변환 반영 하였다.

조직 특성 변수 중 고용안정성의 경우 선행연구에 의해서도 지지되고 점차 비정규직의 비율이 증가하고 있는 한국적 현실을 반영하여 유의미할 것이라 생각되어 반영하였다.

조직 특성 변수 중 노조 유무의 경우는 선행연구에 따르면 노조 가입여부로 측정되는 경우가 있으나, 노조의 존재 여부가 근로자들의 의견과 직무상의 불만과 갈등을 보다 쉽게 소통 해결 할 수 있을 것이라는 점에서 반영 하였다.

직무 특성 변수 중 기술수준 적합도, 교육수준 적합도는 직무만족에 관한 과정이론의 가정에 따라 반영하였다. 즉 직무만족이 개인이 직무에 가지는 기대와 욕망의 상호작용에 의해 결정된다는 점에서 자신의 직무와 자신이 가지고 있는 기술수준의 차이에 따라 직무만족에 대한 정서적 상태가 유의미하게 결정될 수 있으리라고 생각 되었다.

또한 미하이 칙센트 미하이의 몰입이론에 따를 경우 직무의 난이도가 자신에게 도전적이지 않으면 몰입의 가능성이 떨어진다. 이는 직무몰입과 직무만족의 양의 관계를 고려할 때 기술, 교육 수준 적합도는 직무만족에 유의미하게 영향을 끼칠 수 있을 것이다.

직무 특성 변수 중 초과근로일수는 선행연구에 따라 초과근로일수가 증가할수록 특히 주3회 이상 초과 근로가 있을 경우 직무에 대한 만족도가 유의미하게 감소한다는 연구 결과를 반영하여 설정하였다. 실제로 초과 근

무는 삶과 일의 균형 관점에서 보았을 때 균형을 잃게 하는 경향이 있으며, 이는 곧 직무에 대한 만족도를 감소시킬 개연성이 있다는 점에서 논리적 근거를 찾을 수 있을 것이다.

마지막으로 법정근로시간 단축제도의 시행여부를 통제하였다. 법정근로시간 단축제도는 실근로시간에 대하여 유의미하게 영향을 끼친다는 가정을 고려할 때 법정근로시간 단축제도 시행여부를 더미변수로 반영하여 통제하였다. 선행연구에 따를 때 이번의 주44시간에서 주40시간으로의 법정근로시간단축제도 시행이 주5일 근무제의 도입 여부와 동시에 진행되었다는 점을 고려하여 일주일 정규근로일수가 주5일제로 변화하였는지 여부를 법정근로시간단축제도의 도입여부로 개념을 조작하였다.

아래의 <표>는 모든 변수들을 확인하고 각 변수에 대한 조작적 정의와 연구에 사용된 변수명을 나타낸다.

<표4> 변수의 조작적 정의와 변수명

유형	변 수	조작적 정의	변수명	
종속변수	직무만족도	전반적 직무만족도에 관한 5개 문항의 합	jobsat	
독립변수	근로시간	일주일 평균 근로시간	laborhour	
통제 변수	개인 특성	성 별	남성=0, 여성=1	sex
		연 령	ln(연령)	ln_age
		교육수준	고졸이하=0, 대재이상=1	grad
	직무 특성	직무적합성	기술수준 적합도 설문 (1=수준이 매우 낮음, 2=수준이 낮은 편임, 3=보통 수준임, 4=수준이 높은 편임. 5=수 준이 매우 높음.)	teclev

		교육수준 적합도 설문 (1=수준이 매우 낮음, 2=수준이 낮은 편임, 3=보통 수준임, 4=수준이 높은 편임. 5=수 준이 매우 높음.)	edulev
	주당초과 근로일수	일주일 평균 초과근로일수 설문(0~7)	overwo rkday
조직 특성	보 상	ln(월평균급여)	ln_ salary
		4대보험 가입=0, 4대 보험 미가입=1	d_insur ance
	고용안정성	정규직=0, 비정규직=1	fullpart
	노 조 유 무	노조존재=0, 노조 없음=1	union
제도	법정근로 시간단축 시행여부	근로시간단축 미시행=0, 근로시간단축 시행=1	law

제 3 절 연구의 분석틀과 가설의 설정

1. 연구의 분석틀

본 연구에서는 근로시간의 변화에 따른 직무만족도의 변화를 분석한다. 따라서 다음과 같이 연구의 분석틀을 제시하고자 한다. 즉, 선행연구를 통해 직무만족도에 영향을 끼친다고 알려진 개인특성 변수, 직무특성 변수, 조직특성 변수를 통제된 상태에서 근로시간과 직무만족도간의 영향관계를 실증연구를 통해 분석하는 것이다.

<그림 1> 연구의 분석틀



2. 가설의 설정

<표5> 가설의 내용

가설	
①	법정근로시간의 단축은 실근로시간을 감소시켰을 것이다.
②	근로시간의 감소는 근로자의 직무만족도를 유의미하게 상승

	시켰을 것이다.
③	근로시간 감소에 따른 직무만족도 변화는 민간기관이 공공기관에 비해 클 것이다.

본 연구는 법정근로시간 단축으로 인한 효과를 공공부문과 민간부문의 직무만족도의 차이를 살피는데 있다. 이를 검증하기 위하여 2002~2007년 총6년 간의 노동패널 데이터를 활용한다. 그 기간 동안에 실제 노동시간이 어떻게 변화하였는지, 그리고 주5일제 도입은 어느 정도 확산되었는지에 관해 통계 분석 할 것이다. 또한 패널회귀분석 및 각 연도별 다중회귀분석을 시행하여 근로시간 감축 및 주5일제 시행에 따른 공공기관/민간기관의 직무만족도의 변화에 유의미한 영향이 있었는지를 검증할 것이다.

위와 같은 연구를 통해 검증하고자 하는 가설은 다음과 같다. 첫째, ‘법정근로시간 단축제도의 도입으로 실근로시간이 감소하였을 것이다.’ 이것은 외국 및 국내 선행연구에서 파악된 것인데, 본 연구에서는 기간을 6년으로 늘려 살펴보고자 한다. 그리고 국내 선행연구에서는 단순히 평균값만을 비교하는데 그쳤지만 이에 대한 t-검정을 통해 실제 근로시간이 감소했는지에 대한 검정을 실시할 것이다. 또한 초과근로시간 및 휴가일수를 가감하여 실근로시간이 얼마나 감소하였는지를 추적하고자 한다.

두 번째 가설은 ‘실 근로시간의 감소는 직무만족도를 상승시킬 것이다.’ 라는 것이다. 선행연구들에서는 근로시간의 변수와 직무만족의 관계에 대해 실증분석을 한 경우가 없다. 이는 근로시간의 변동이 직무만족도 변화에 큰 영향을 끼치지 않았거나 근로시간이 유의미하게 변화하지 않았다는 점에서 그러할 것이라 생각된다.

그러나 한국 근로자의 평균노동시간이 세계적으로 가장 긴 편에 속한다는 점에서 외국의 사례와는 달리 근로시간의 감소는 직무만족도에 영향을 끼칠 수 있다. 또한 한국 근로자들은 장시간 근로로 인하여 유럽 및 선진국 근로자들에 비해 수면시간, 가족과의 시간 등이 부족하다는 생각을 많이 하고 있다는 점(신경아, 2009)을 고려하면, 근로시간의 단축은 직무만족도를 상승시킬 수 있을 것이라 예측할 수 있다.

또한 한국은 현재 근로시간이 점차 감소하고 있는 추세임에 비해 외국은 근로시간이 이미 감소한 상태에 있다는 점에서 연구의 필요성에서도 차이가 있을 것이라 생각된다.

세 번째 가설은 ‘실 근로시간 감소에 따른 직무만족도 상승은 민간기관이 공공기관에 비해 클 것이다.’라는 것이다. 이는 공공조직과 민간조직의 특성의 차이로부터 유추할 수 있을 것이다. Franz & Konig(1986)에 따르면 근로시간의 단축은 기업으로 하여금 효율적 작업 관리 시스템을 구축하는 것으로 대응하게 한다고 분석하였다. 민간조직이 공공조직에 비해 유연하고 효율성을 추구 한다는 점에서 근로시간의 단축으로 인한 민간조직의 대응이 보다 시간적으로 빠를 것이고 이는 근로자의 직무만족에 일정한 영향을 끼쳤을 것으로 예상되기 때문이다.

따라서 법정근로시간 제도가 단축되더라도 민간조직이 공공조직에 비해 다양한 제도를 통해서 법정근로시간 단축으로 인한 실근로시간 감축의 효과를 방지하려 할 것이다. 예를 들어 노동강도의 상승 및 유급 휴가 기간의 조절, 일요일은 주당 초과근로시간 제한(주당 12시간 이내에 초과 근로 가능)에 산입하지 않는 제도 등을 활용하는 것 등이 그 예가 될 것이다.

그러므로 민간의 실근로시간의 감소는 공공의 그것보다 직접적으로 직무만족도에 민감하게 영향을 끼칠 것이라 생각해 볼 수 있다.

제 4 절 연구의 분석모형 및 분석방법모형

1. 분석모형의 설정

본 연구에서는 한국노동패널데이터를 STATA프로그램을 이용하여 분석할 것이다.

1) 가설 ①의 검증

한국의 법정근로시간 단축제도는 주44시간에서 주40시간으로 단축되는 것을 그 핵심내용으로 한다. 이러한 단축제도의 시행은 여러 연구들이 밝혀듯이 주5일 근무제의 도입을 통해 실현되고 있음을 지적하고 있다.(김승택 외, 2004; 성재민, 2005; 김승택 외 2008) 따라서 본 연구에서 또한 가설 ①의 검증을 위해 일주일 동안 정규 근로일수가 5일인 노동자와 정규근로일수가 6일인 노동자의 비율을 단순 비교할 것이다. 그리고 나아가 양자 간의 평균 근로시간에 유의미한 차이가 있는지를 t-검증을 통해 확인할 것이다. 해당 제도가 2004년부터 본격적으로 확산된 것을 고려하여 2004~2007년 각 연도에 대해 t-검증을 실시할 것이다.

가설 1의 검증 : 2004, 2005, 2006, 2007년		
정규근로일수 6일 근로자 비율과		
정규근로일수 5일 근로자 비율의 변화 비교		
정규근로일수 6일 근로자의 평균 근로시간	⇒	t-검증으로 확인
정규근로일수 5일 근로자의 평균 근로시간		

2) 가설 ②의 검증

가설 ②의 검증을 위한 패널 데이터를 분석하기 위하여 다음과 같은 다중회귀모형을 설정한다. 우선 합동 OLS 모형으로 패널데이터를 분석하고, 합동 OLS모형의 문제점을 보완하기 위해 고정효과 모형을 활용 분석할 것이다.

- ① 연구 자료 : 한국 노동 패널 데이터(KLIPS)
- ② 연구분석 방법 : 합동 OLS 모형, 고정효과 모형
- ③ 연구 대상 : 2002~2007년 50인 이상 상용직 근로자
- ③ 분석 모형 :

$$\begin{aligned} \blacksquare \text{ jobsat} = & \alpha + \beta_1 \text{laborhour}_{i,t} + \beta_2 \text{sex}_{i,t} + \beta_3 \ln(\text{age})_{i,t} + \beta_4 \text{grad}_{i,t} + \beta_5 \text{teclev}_{i,t} \\ & + \beta_6 \text{overworkday}_{i,t} + \beta_7 \ln(\text{salary})_{i,t} + \beta_8 \text{d_insurance}_{i,t} \\ & + \beta_9 \text{full_part}_{i,t} + \beta_{10} \text{union}_{i,t} + \epsilon \end{aligned}$$

- ▶ jobsat : 전반적 직무만족도
- laborhour : 일주일 동안의 근로시간
- sex : 성별
- age : 나이
- grad : 학력
- teclev : 기술수준 적합도
- overworkday : 초과근로일수
- salary : 평균월급
- d_insurance : 4대 보험 가입여부
- full_part : 정규직 여부
- union : 노동조합 존재 여부
- law : 법정근로시간단축제도 시행여부
- α = 상수항
- ϵ = 잔차항

3) 가설 ③의 검증

가설 ③의 검증을 위한 패널 데이터를 분석하기 위하여 가설②와 동일한 다중 회귀 모형을 활용할 것이다. 다만 이 경우 민간조직 종사자의 경우와 공공조직 종사자를 분리하여 동일한 다중 회귀식을 사용하여 분석 비교할 것이다. 이를 토대로 공공조직과 민간조직 종사자의 직무만족에 영향을

끼치는 요인의 차이에 관하여 비교 분석 할 것이다.

- ① 연구 자료 : 한국 노동 패널 데이터(KLIPS)
- ② 연구분석 방법 : 패널회귀분석, 패널고정효과 모형
- ③ 연구 대상
 - a. 2002~2007년 50인 이상 상용직 민간 근로자
 - b. 2002~2007년 공무원 및 공기업 종사자
- ③ 분석 모형 :

$$\begin{aligned} \text{jobsat} = & \alpha + \beta_1 \text{laborhour}_{i,t} + \beta_2 \text{sex}_{i,t} + \beta_3 \ln(\text{age})_{i,t} + \beta_4 \text{grad}_{i,t} + \beta_5 \text{teclev}_{i,t} \\ & + \beta_6 \text{overworkday}_{i,t} + \beta_7 \text{salary}_{i,t} + \beta_8 \text{d_insurance}_{i,t} + \beta_9 \text{full_part}_{i,t} \\ & + \beta_{10} \text{union}_{i,t} + \epsilon \end{aligned}$$

▶ jobsat

- a. pri_jobsat : 민간기관 종사자의 전반적 직무만족도
- b. pub_jobsat : 공공기관 종사자의 전반적 직무만족도

laborhour : 일주일 동안의 근로시간

sex : 성별

age : 나이

grad : 학력

teclev : 기술수준 적합도

overworkday : 초과근로일수

salary : 평균월급

d_insurance : 4대 보험 가입여부

full_part : 정규직 여부

union : 노동조합 존재 여부

law : 법정근로시간단축제도 시행여부

α = 상수항

아래에서는 가설 ②, ③의 검증을 위한 분석 모형에 관하여 간략한 소개를 붙이고자 한다.

2. 합동 OLS, 고정효과(FE) 및 확률효과(RE) 모형

1) 합동 OLS

합동 OLS 방법은 데이터의 패널구조를 무시하고 선형회귀모형을 추정하는 방법을 말한다. 이 모형이 합리적이기 위해선 다음의 기본가정을 충족하여야 한다.⁵⁾

$$\text{(가정 1)} \quad E(\epsilon_{i,t}) = 0 \quad \forall i, t$$

$$\text{(가정 2)} \quad \text{var}(\epsilon_{i,t}) = \sigma^2 \quad \forall i, t$$

$$\text{(가정 3)} \quad \text{cov}(\epsilon_{i,t}, \epsilon_{j,s}) = 0 \quad \forall i \neq j, t \neq s$$

$$\text{(가정 4)} \quad \text{cov}(x_{i,t}, \epsilon_{i,t}) = 0 \quad \forall i, t$$

가정 1은 모든 패널 개체에 관해 모든 시점에서 오차항의 기댓값이 0이 되어야 한다는 것이다. 가정 2는 모든 패널 개체에 관해 모든 시점에서 오차항의 분산이 σ^2 이라는 것을 의미하며 등분산성의 의미를 지닌다. 가정 3은 패널 개체의 오차항은 서로 상관관계가 없어야 한다는 것이며, 동시에 한 개체와 다른 시점의 오차항 사이에서도 상관관계가 존재하면 안된다는 것을 의미한다. 끝으로 가정 4는 오차항 그리고 설명변수 사이에서 상관관계가 존재하지 않아야 한다는 것을 의미한다. 즉 설명변수의 외생성을 가정하는 것이다.

5) 민인식&최필선, STATA 패널데이터 분석. 2010.

2) 고정효과(FE) 모형과 확률효과(RE) 모형

만약 데이터가 패널구조라는 사실을 고려하고자 한다면 다음의 <수식 1>에서 오차항 u_i 를 고정효과로 보느냐, 확률효과로 보느냐에 따라 추정하는 방법이 다르다.

$$y_{i,t} = \alpha + \beta x_{i,t} + u_i + e_{i,t} \quad \text{<수식 1>}$$

위의 식은 패널 개체에 따라 상수항이 달라지는 모형이다. 이때 고정효과 모형에서는 상수항 ($\alpha + u_i$)를 패널 개체별로 고정된 모수로 해석하는 것이다. 기울기 모수인 β 는 모든 패널 개체에 대해 서로 같은 것이라 보지만, 상수항 ($\alpha + u_i$)는 패널 개체별로 다른 것으로 본다. 이러한 가정을 통해 $cov(x_{i,t}, u_i) \neq 0$ 이더라도 OLS 추정을 통해 β 에 대한 일치추정량을 구할 수 있다는 장점을 지니고 있다.

반면, 확률효과 모형은 u_i 를 확률변수로 가정하는 것이다. 그러므로 확률효과 모형은 상수항 ($\alpha + u_i$)가 확률분포를 따르는 확률변수가 되는 것이다. 다시말해 $(\alpha + u_i) \sim N(\alpha, \sigma_u^2)$ 의 분포를 따르는 것으로 가정함이다.

3) 적절한 모형의 선택 방법

(1) GLS vs FE / RE 모형

다음과 같은 수식을 통해 패널 선형회귀모형에서의 오차항 u_i 의 고정된 개체특성을 고려할 필요가 있는 것인지에 관해 검정해 볼 수 있다.

$$y_{i,t} = \alpha + \beta x_{i,t} + u_i + e_{i,t} \quad \text{<수식 2>}$$

이 때 다음과 같은 귀무가설을 검정한다고 보면,

$$H_0 : \text{모든 패널개체 } i \text{ 에 대해 } u_i = 0$$

만약 위의 귀무가설을 인정된다면, <수식 2>의 상수항이 모든 패널 개체에 대해 α 로 같아지게 되는 것이다. 이러한 경우 패널 개체의 이질성을 고려할 필요가 없으며, 회귀모형을 합동 OLS로 추정하면 모수에 관하여 일치추정량을 얻을 수 있는 것이다. 그러나 만약 귀무가설이 기각된다면 고정효과 모형을 추정하는 것이 바람직하다.

만약 오차항 u_i 를 확률효과로 가정한다면 아래와 같은 귀무가설을 설정하는 것을 통해 확률효과 모형의 유의성을 검정할 수 있을 것이다.

$$H_0 : \text{var}(u_i) = \sigma_u^2 = 0$$

이는 귀무가설이 기각하지 못한다면 <수식 2> 오차항의 전체 분산인 $(\sigma_u^2 + \sigma_e^2)$ 이 단순히 σ_e^2 가 된다. 그러면 패널 그룹의 특성을 고려할 필요가 없게 되므로 합동 OLS로 추정하는 것이 적절하다. 그렇지 않다면 패널 그룹의 특성을 고려한 확률효과 모형으로 추정하는 것이 바람직하다.

(2) FE 모형 vs RE 모형

고정효과(FE)로 볼 것인지, 확률효과(RE)로 볼 것인지에 관하여서는 <수식 2>의 패널 선형회귀모형에서 오차항 u_i 를 어떻게 보는가에 따라서 달라진다. 가설 검정을 위해서는 하우스만 검정(Hausman test)을 이용하여 추정 방법을 선택할 수 있다. 하우스만 검정의 귀무가설(H_0)과 대립가설(H_1)은 아래와 같다.

$$H_0 : cov(x_{i,t}, u_i) = 0$$

$$H_1 : cov(x_{i,t}, u_i) \neq 0$$

이 가설에서 확률효과 모형이 더 효율적이기 위해서는 귀무가설이, 반대인 경우에는 고정효과 모형이 더 적절 하다.

(3) 자기 상관의 고려

패널 선형회귀모형을 가정하고, 고정효과 모형에서 계산한 추정량이 바람직한 것이 되려면 패널의 개체값에 따라 변화하는 순수한 오차항 $e_{i,t}$ 에 관하여 다음과 같은 조건이 성립해야 한다.

$$cov(e_{i,t}, e_{i,s}) = 0, \quad t \neq s \text{인 경우}$$

이 조건은 자기상관(autocorrelation)이 오차항 $e_{i,t}$ 가 하나의 패널 그룹 내에서 존재하면 안 된다는 조건이다. 그러나 자기상관은 시계열데이터의 특징을 지닌 패널데이터에서 존재할 가능성이 적지 않다. 이러한 점에서 자기상관이 있다면 추정방법을 다르게 해야 하기 때문에 이를 우선적으로 검정할 필요가 있다. 이를 위해 1계 자기상관(first-order autocorrelation)이 없다는 귀무가설을 기각하는지를 살펴보기 위하여 Wooldridge test를 실시하여야 한다.

AR(1)오차항이라는 것은 1계 자기상관을 갖고 있는 경우를 말한다. 만약 이러한 경우 고정효과 모형이나 확률효과 모형을 추정하기 위해서는 Cochrane-Orcutt변환이 필요하다. 구체적으로 추정방법은 아래와 같다.

1단계: <수식 2>에 대해 within 변환을 실행한 후 잔차항을 계산

2단계: 1단계에서 구한 잔차항을 이용하여 $e_{i,t} = \rho e_{i,t-1} + v_{i,t}$ 에서 ρ 의 추정치를 계산
3단계: $\hat{\rho}$ 을 이용하여 $y_{i,t}$ 와 $x_{i,t}$ 에 대해 Cochrane-Orcutt 변환을 실행
4단계: Cochrane-Orcutt 변환이 적용된 설명변수와 종속변수에 대해 다시 고정효과 모형을 추정하여 $\hat{\alpha}_{FE}$ 와 $\hat{\beta}_{FE}$ 를 구함

위와 같은 절차를 거쳐 가장 적합한 모형을 선택한 후 분석하는 것이 바람직하다. 그러나 실제 연구에서는 모든 모형을 살펴보아서 변수 간의 안정적인 영향 관계를 고려하는 경우도 있다.

제 4 장 분석결과

제 1 절 기초통계량

1. 종속변수의 기초통계량

종속변수인 근로자 전체의 '전반적 직무만족도'는 다음과 같다.

<표6> 근로자 전체의 전반적 직무만족도

변수	N	평균	표준편차	최소값	최대값
jobsat	16651	17.37265	3.120009	5	25

<표7> 민간기관 종사자의 전반적 직무만족도

변수	N	평균	표준편차	최소값	최대값
jobsat	12829	17.00374	3.014799	5	25

<표8> 공공기관 종사자의 전반적 직무만족도

변수	N	평균	표준편차	최소값	최대값
jobsat	2504	18.91094	2.946394	5	25

근로자 전체의 직무만족도는 17.37으로 5개 설문항의 합의 중간값인 15에 비해 약 2.37정도 높은 값으로 2002~2007년 우리나라 50인 이상 사업장 근로자들의 평균적인 직무만족도는 보통에 가깝다고 볼 수 있다.

민간기관 종사자와 공공기관 종사자들을 비교해 볼 때, 공공기관 종사자

들이 민간기관 종사자들에 비해 직무만족도의 평균값이 약 1.9 정도 높음을 알 수 있다. 양자 간의 평균값에 유의미한 차이가 있는지에 관하여 t-검정을 실시해 본 결과 p값이 0.01보다 작아 신뢰도 99% 수준에서 평균값에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

한편 2002~2007년의 직무만족도 추세는 아래 표와 같다.

<표9> 한국노동패널에서 나타난 50인 이상 상용직 근로자의 평균 직무만족도

전체 직무만족	공공기관	민간기관	산술평균	차이
2002	18.39	17.35	17.87	1.04
2003	18.56	17.25	17.91	1.31
2004	18.80	17.19	18.00	1.61
2005	18.93	17.64	18.29	1.29
2006	18.70	17.49	18.10	1.21
2007	18.29	17.27	17.78	1.02

지난 6년 기간 동안 우리나라 근로자들의 평균적인 직무만족도는 보통 수준에서 오르내리고 있는 것으로 보인다. 조사기간 중 2005년이 가장 높고 2007년이 가장 낮은 상태이다.

공공기관의 경우 민간기관에 비해 조사기간 내내 직무만족도가 높다. 이는 국내 선행연구(정광호, 김태일;2003, 김태일, 한경희; 2008)의 연구결과와 일치하는 것이다.

공공기관은 2002년에서 2005년까지 직무만족도가 상승하다가 이후 감소하는 추세로 변화하였다. 민간기관의 경우 2002년에서 2004년까지 감소하다가 2005년에 잠시 상승하였다가 2007년까지 감소하는 경향을 보인다. 이는 공공기관과 민간기관의 직무만족도에 영향을 끼치는 변수들이 차이가 있을 수 있다는 개연성을 보여주며, 공공기관은 노무현 정부 시절에 시행된 공무원 임금체계 개혁으로 인한 실소득의 상승과 관련이 있는 것으로 보인다.

다. 이후 노무현 정부의 지속적인 행정개혁으로 인해 공무원 사회에 만연한 피로도의 누적이 직무만족도의 감소에 영향을 끼칠 수 있다고 생각되나, 이는 보다 엄밀한 분석이 필요할 것이다. 즉 공공기관과 민간기관의 직무만족도에 영향을 끼치는 변수간의 차이를 찾아서 위와 같은 만족도 변화에 영향을 끼치는 변수들을 확인한다면 양 조직의 차이를 이해하는데 중요한 시사점을 제공할 수 있으리라 생각된다.

2. 독립변수의 기초통계량

독립변수인 ‘일주일 평균 근로시간’의 기초통계량은 다음과 같다.

<표10> 근로자의 일주일 평균 근로시간

변수	N	평균	표준편차	최소값	최대값
laborhour	16692	51.29415	12.94108	3	100

<표11> 민간기관 종사자의 일주일 평균 근로시간

변수	N	평균	표준편차	최소값	최대값
pri_laborhour	12860	52.65622	12.97892	3	100

<표12> 공공기관 종사자의 일주일 평균 근로시간

변수	N	평균	표준편차	최소값	최대값
pub_laborhour	2513	46.65659	10.43009	4	100

근로자의 일주일 평균 근로시간은 약51.29시간에 달한다. 이때 일주일 평균근로시간의 최소값은 3~4시간에 해당하는 경우도 있는 반면에 최대값

은 100시간을 초과하는 경우도 있었다. 이때, 근로시간의 최대값이 100시간을 넘는 경우는 물리적으로 어려움을 고려하여 100시간을 초과하는 근로시간의 경우는 모두 최대값을 100시간으로 고정시켰다.

또한 민간기관 종사자의 일주일 평균 근로시간은 공공기관 종사자에 비해 약6시간 정도 더 일하는 것으로 나타났다. 양자간의 평균값에 유의미한 차이가 있는 것인지 t-검정을 실시해 본 결과 p값이 0.01보다 작아 99%의 신뢰수준에서 평균값에 차이가 있는 것으로 나타났다.

우리나라 노동자들의 평균근로시간을 연도별로 측정한 결과는 아래와 같다.

<표13> 2002~2007 연도 별 일주일 평균 근로시간

근로시간	노동자 전체 평균	민간기관 종사자 평균(A)	공공기관 종사자 평균(B)	차이(A-B)
2002	53.01	54.31	49.02	5.29
2003	52.80	54.22	47.90	6.32
2004	51.83	53.14	47.12	6.02
2005	50.96	52.28	46.11	6.17
2006	50.70	52.00	45.62	6.38
2007	49.60	51.11	44.87	6.24

노동자 전체의 평균 근로시간은 지속적으로 감소하고 있는 것으로 보인다. 이는 통계청의 근로자 일주일평균근로시간의 감소 추세와 일치한다. 공공기관 종사자와 민간기관 종사자 또한 일주일 평균 근로시간이 지속적으로 감소하는 것으로 보인다. 다만 민간기관 종사자들은 공공기관 종사자들에 비해 근로시간이 길다는 특징이 있으며, 이 차이는 연도의 변화에 따라 5.3~6.4시간 정도로 차이가 존재한다.

3. 통제변수의 기초통계량

통제변수의 기초통계량은 다음과 같다.

<표14> 통제변수의 기초통계량

변수	N	평균	표준편차	최소값	최대값
성별(sex)	16692	.373	.484	0	1
연령(ln_age)	16692	3.611	.280	2.833	4.407
연령(age)	16692	38.492	10.846	17	82
학력(grad)	16692	.492	.500	0	1
기술적합도 (teclev)	16692	2.838	.439	1	5
교육적합도 (edulev)	16692	2.830	.448	1	5
초과근로일수 (overworkday)	16692	.949	1.76	0	7
월급(ln_salary)	16692	5.056	0.574	2.079	8.575
4대보험가입 (d_insurance)	16692	.424	.494	0	1
정규직여부 (fullpart)	16692	.171	.376	0	1
노동조합 (union)	16692	.739	.439	0	1

통제변수의 기초 통계량을 관찰한 결과, 여성의 비율이 37.3%로 여성에 비해 남성의 숫자가 다소 많으며, 학력에서는 대학교 재학 이상의 학력 비율이 49.2%로 고졸이하의 비율에 비해 다소 작다. 연령의 경우 평균 나이는 약38세이며 표준 편차는 10.846이다.

기술적합도는 2.838으로 응답값이 3인 보통이다에 비해 약간 못미치는 것으로 나타났다. 교육적합도 또한 기술적합도와 유사하게 응답값이 3인 보통이다에 약간 못미치는 것으로 나타났다.

초과 근로일수는 평균의 값이 1일 미만으로 초과근로를 하지 않는 근로자의 비율이 72.2%에 달하였다.

비정규직의 경우에는 그 비율이 17.1%로 사회의 현실과는 다소 동떨어

진 결과가 나왔다. 이는 해당 연구가 50인 이상의 상용직 근로자만을 대상으로 연구대상을 제한하였다는 점에서 기인했을 것이라 생각된다.

4대 보험 가운데 하나라도 가입하지 않은 근로자의 경우가 42.4%에 달하는 것으로 나타났으며, 노동조합이 존재하지 않는 직장이 73.9%에 달하는 것으로 나타났다.

4. 주요 연속형 변수들 간의 상관관계 및 VIF 추정

변수들 간의 변이가 어떠한 규칙을 갖고 있는가를 살펴보기 위해 상관관계 분석을 한다. 상관관계 분석은 변수 간의 원인과 결과가 따로 주어지지 않고 단지 둘 사이의 관계를 나타내는 분석 방법이다.

두변수 사이에 상관관계가 강할 경우에 다중공선성에 문제가 발생할 수 있다. 선형 회귀모형의 계수들이 추정되기 위해서는 설명변수들 간에 완전한 선형관계가 없어야 하며, 서로 강한 선형관계를 가질 때에 이러한 문제가 발생할 수 있다.

<표15> 변수들간의 상관관계

	직무만족	근로시간	연령	월급	초과근로일수	기술적합도	교육적합도
직무만족	1.000						
근로시간	-0.128***	1.000					
연령	-0.038***	0.087***	1.000				
월급	0.303***	-0.063***	0.067***	1.000			
초과근로일수	0.062***	0.214***	-0.040***	0.233***	1.000		
기술적합도	0.291***	-0.080***	-0.006***	0.191***	0.043***	1.000	
교육적합도	0.3049***	-0.084***	0.0021***	0.1954***	0.0474***	0.9002	1.000

주: ***: $p < 0.01$, **: $p < 0.05$, *: $p < 0.1$

고려한 변수가운데 수준 적합도(teclev)와 교육수준 적합도(edulev) 간에는 0.9의 강한 상관관계가 존재한다. 이는 교육수준이 높을 수록 높은

수준의 기술수준을 습득할 가능성이 높기 때문인 것으로 보인다. 따라서 이것은 다중공선성을 의심해 볼 수 있다.

다중공선성의 문제를 확인하기 위하여 VIF(Variance Inflation Factor)를 측정할 필요가 있다. VIF는 상관관계가 높은 변수로 인해 추정계수의 표준오차가 커지는 정도를 측정한다. 일반적으로 VIF가 10보다 크면 다중공선성 문제를 의심해 볼 수 있다.

해당 변수 들간의 VIF 값의 추정 결과 edulev과 teclev의 VIF 추정값은 5.30과 5.28으로 비록 VIF가 10보다는 작지만 평균 VIF 1.94에 비해 크다고 볼 수 있다. 따라서 해당 변수들 가운데 하나를 제외하고 다시 VIF 값을 추정하여 보았다. 그 결과 VIF 추정값은 두 경우 모두 1.05로 감소하였고, VIF 추정값의 평균을 밑돌았다.

또한 edulev과 teclev은 교육 수준의 정도와 기술수준의 정도가 비례한다는 현실을 고려하면 양자 모두를 변수로 고려하기 보다는 하나만을 고려하는 방법 또한 다중공선성의 문제를 해결 할 수 있는 방법이 될 수 있을 것이다. 따라서 본 논문에서는 교육수준 적합도 변수를 삭제함으로써 그 문제를 제거하고자 한다.

제 2 절 가설의 검증

1. 가설 ①의 검증

가설①은 ‘법정근로시간의 단축은 실근로시간을 감소시켰을 것이다.’라는 것이다. 선행연구에서는 한국노동패널 8차 조사에서의 특별 설문을 이용하여 근로시간 단축제도가 시행된 직장파와 시행되지 않은 직장에서 일주일 평균 근로시간에서 차이가 발생하고 있음을 확인한 바 있다.(김승택 외, 2008) 또한 성재민(2005a)은 주5일 근무제 도입 여부를 기준으로 근로시간 단축제도 시행여부를 구별하여 실제 근로시간이 단축되고 있음을 확인하고 있다.

본 연구에서는 실제로 근로시간 단축제도가 주5일 근무제와 동시에 적용되었던 한국의 상황을 반영한 성재민(2005a)의 가정을 반영하여 주5일 근무제의 도입여부를 기준으로 실근로시간이 유의미하게 감소하였는지를 t-검정을 통해 확인하였다.

우선 2002~2007년 동안 일주일간 정규근로일수가 주6일제인 회사의 비율과 주5일제인 회사의 비율을 확인하면 다음과 같다.

<표16> 정규근로일수가 주5일인 근로자, 주6일인 근로자의 비율

연도/비율	주5일 근로자(%)	주6일 근로자(%)	합
2002	7.93	82.28	90.21
2003	14.99	76.11	91.1
2004	22.52	67.52	90.04
2005	32.09	58.88	90.97
2006	39.92	50.21	90.13
2007	44.57	45.89	90.46

단계적으로 시행된 법정근로시간 단축제도의 영향으로 말미암아 주5일 근로제 또한 단계적으로 확산되고 있음을 알 수 있다. 특히 주5일제와 주6일제의 합의 값이 매년 90~91%이내에 고정되어 있다는 점에서 주6일제 근무장이 주5일제 근무장으로 전환되고 있는 것으로 보인다.

또한 2002년에 7월에는 금융권이 자율적으로 주5일 근무제를 도입 하였으며, 2004년부터 본격적으로 시행된 주5일 근무제로 인하여 실제 근로시간이 어떻게 변동되었는지를 확인하기 위하여 주5일 근무제를 실시한 기관의 평균 근로시간과 주6일 근무제를 실시한 기관의 평균 근로시간을 t-검정한 결과는 다음과 같다.

**<표17> 2004년 주5일, 주6일 정규근로일수 근로자의
실근로시간 비교**

집 단	N	평균	diff. p-value
정규 주6일 근무자의 실 근로시간 평균	1850	51.82	7.65 0.00
정규 주5일 근무자의 실 근로시간 평균	617	44.17	

2004년의 경우 정규근로일수가 6일인 근로자와 5일인 근로자간의 실근로시간의 차이는 7.65시간이며 양자의 차이는 신뢰도 99%수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

**<표18> 2005년 주5일, 주6일 정규근로일수 근로자의
실근로시간 비교**

집 단	N	평균	diff. p-value
정규 주6일 근무자의 실 근로시간 평균	1655	52.86	8.79 0.00
정규 주5일 근무자의 실 근로시간 평균	902	44.07	

2005년의 경우 정규근로일수가 6일인 근로자와 5일인 근로자간의 실근로시간의 차이는 8.79시간으로 전년보다 확대되었으며 양자의 차이는 신뢰도 99%수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

**<표19> 2006년 주5일, 주6일 정규근로일수 근로자의
실근로시간 비교**

집 단	N	평균	diff. p-value
정규 주6일 근무자의	1553	52.483	8.06

실 근로시간 평균			0.00
정규 주5일 근무자의 실 근로시간 평균	1229	44.4271 8	

2006년의 경우 정규근로일수가 6일인 근로자와 5일인 근로자간의 실근로시간의 차이는 8.06시간으로 전년보다 다소 감소되었으며 양자의 차이는 신뢰도 99%수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

**<표20> 2007년 주5일, 주6일 정규근로일수 근로자의
실근로시간 비교**

집 단	N	평균	diff. p-value
정규 주6일 근무자의 실 근로시간 평균	1424	52.90	8.17
정규 주5일 근무자의 실 근로시간 평균	1383	44.74	0.00

2007년의 경우 정규근로일수가 6일인 근로자와 5일인 근로자간의 실근로시간의 차이는 8.16시간으로 전년보다 다소 증가하였으며 양자의 차이는 신뢰도 99%수준에서 유의미한 것으로 나타났다.

가설 ①에 대한 검증결과 모든 연도에서 주5일 근로자의 실근로시간이 정규근로일수가 주6일인 근로자에 비해 유의미하게 작다는 것을 확인할 수 있다. 이는 선행연구의 법정근로시간 단축제도가 실근로시간을 유의미하게 단축시켰다는 결과를 지지하며, 주44시간에서 주40시간으로 근무시간을 변경시킨 법제도의 시행이 실 근무시간을 감소시켰을 것이라는 가설을 지지한다.

2. 가설 ②의 검증

1) 합동 OLS

2번째 가설인 근로시간의 감소는 직무만족도를 유의미하게 상승시킨다

를 검증하기 위하여 우선 패널데이터를 대상으로 합동 OLS검증을 실시하였다. 검증을 실시한 결과는 아래의 표와 같다.

<표21> 합동 OLS 실시 결과

Variable	합동 OLS	
	$\hat{\beta}$	S.E.
laborhour	-.0140***	.002
sex	.497***	.049
ln_age	.293***	.089
fullpart	-.716***	.064
ln_salary	.003***	.000
overworkday	.038***	.013
d_insurance	.128***	.047
union	-.592***	.054
teclev	1.754***	.051
grad	.937***	.051
law	.027	.046
_cons	11.361***	.378
r2	0.1698	

***은 유의수준 .01, **은 유의수준 .05, *은 유의수준 .1이다.

합동 OLS 모형 실시결과 독립 변수인 근로시간에 대해서 직무만족도가 유의수준 1%에서 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 다른 변수가 일정하다면 근로시간이 한 시간 감소하면 직무만족도는 0.014만큼 증가하는 것으로 추정할 수 있다.

성별의 경우 선행연구와 동일하게 여성의 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 여성의 경우 가정으로 부터의 해방, 직장에 대한 선호가 남성보다 높은 것과 관련되어 있는 것으로 보인다.

나이의 경우 유의수준 1%에서 나이가 들수록 직무만족도가 상승하는 것으로 나타났다.

정규직과 비정규직의 경우 비정규직의 경우가 1% 유의수준에서 정규직의 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

월급의 경우 1%의 유의수준에서 월급에 비례해서 직무만족도가 상승하는 것으로 나타나 선행연구의 결과와 일치한다.

초과근로일수의 경우 예상과는 달리 초과근로일수가 증가할수록 직무만족도가 1%의 유의수준에서 초과근로일수가 1일 증가하면 직무만족도가 0.038만큼 상승하는 것으로 나타났다. 이는 초과근무를 하는 동기에 따라 다르게 이해될 수 있다. 즉 즉 초과근무를 하는 이유가 자발적인지 비자발적인지 그리고 초과 근무수당을 받는지의 여부에 따라, 초과근무수당이 어느 정도 인지 여부에 따라 초과근로일수가 직무만족도에 미치는 영향이 달라질 것인데 이에 대한 통제를 통해 연구를 심화시킬 필요가 있다.

예측과는 달리 4대 보험 중 하나라도 가입되어 있지 않은 경우가 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다. 통제하지 못한 변수가 있을 수도 있고, 4대 보험 모두 가입되어 있는 직장의 경우의 공통된 특성으로 말미암아 직무만족도가 낮게 측정될 수도 있다. 예를 들어 4대보험 모두 가입된 직장이 대규모 기업인 경우가 많고 대규모 기업의 경우 세계화의 심화로 경쟁체제가 강화되어 직무만족이 낮게 나올 수도 있을 것이다. 또한 과거 선행연구 중 비정규직의 직무만족도가 정규직의 직무만족도에 비해 높게 나온 경우가 있듯 상대적으로 4대 보험에 가입하지 못한 직장에 근무하는 사람들이 오히려 직장에 대한 기대나, 자신의 주변에서 유사한 능력을 가진 사람들과 비교하여 직무만족도가 높게 나타날 수 있다.

노조가 있을 때 직무만족이 유의미하게 높고, 교육수준이 높을수록 직무만족이 높게 측정된다. 또한 기술수준 적합도와 직무만족도는 양의 관계에 있는 것으로 유의수준 1%에서 측정 되었다.

그리고 법정근로시간 단축제도의 시행이 직무만족도에 양의 영향을 끼치는 것으로 나타났으며 유의미하지는 않았다.

그러나 합동 횡단면 분석은 분석 방법에서 한계가 있다. 패널데이터는 횡단면 데이터와 시계열데이터의 특성을 동시에 가지고 있기 때문에 오차항에 이분산성이나 자기상관이 존재할 가능성이 있다. 이러한 문제는 OLS 추정량의 표준오차에 영향을 주어 비효율적인 추정량이 도출 될 수 있다.

또한 패널 개체의 관찰되지 않는 이질성이 오차항에 포함되는 경우, 오차항과 설명변수 사이에 상관관계가 존재할 가능성이 있다. 이런 경우에 누락된 변수로 인한 편의(omitted variable bias)가 생기고, 이에 따라 OLS 추정량은 일치추정량(consistent estimator)가 되지 못한다.

2) 대안 모형의 탐색

이에 대한 대안으로 고려해 볼 수 있는 패널데이터 분석 모형으로 고정효과 모형, 확률효과 모형이 있다.

다음으로 고정효과 모형과 확률효과 모형 중 어느 것이 더 적합한지와 관련하여서는 하우스만 검정을 통해 파악할 수 있다.

<표22> 검정 결과

Variable	FE	RE
laborhour	-0.009*** (0.003)	-0.012*** (0.002)
sex	(omitted)	0.463*** (0.063)
ln_age	1.178** (0.512)	0.249** (0.111)
fullpart	-0.285*** (0.101)	-0.653*** (0.067)
ln_salary	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)
overworkday	0.033** (0.016)	0.041*** (0.013)
d_insurance	-0.015 (0.056)	0.022 (0.046)
union	-0.183** (0.082)	-0.500*** (0.059)
tecleve	1.178*** (0.063)	1.547*** (0.050)
grad	-0.310 (0.327)	1.000*** (0.066)
law	0.015 (0.047)	0.043 (0.032)
_cons	10.437***	12.030***

		(1.853)	(0.456)
총관측치		16612	16612
총개체수		5699	5699
R^2	within	0.0373	0.0345
	between	0.0747	0.2468
	overall	0.0642	0.1689
Hausman 검정통계량 (p-value)		253.93 (0.0000)	

주: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$, () 속은 표준오차.

하우스만 검정 결과 p값이 0.01보다 작게 나와 1% 유의수준에서 귀무가설이 기각된다. 따라서 고정효과 모형을 선택하는 것이 적절하다고 할 수 있다.

3) 1계 자기상관을 고려한 고정효과 모형

우드리지 테스트 결과 $F(1,2432)=16.527$ 로써 유의확률이 0.000이므로 1계 자기상관이 있다고 볼 수 있다. 따라서 1계 자기상관을 고려한 고정효과 모형이 적합해 보인다. 고정효과 모형의 분석 결과는 다음과 같다.

<표23> 고정효과 모형 분석 결과

Variable	고정효과 모형	
	$\hat{\beta}$	S.E.
laborhour	-.009***	.003
ln_age	1.258	.793
fullpart	-.2855***	.101
ln_salary	.001***	.000
overworkday	.033**	.016
d_insurance	-.015	.056
union	-.183**	.082
teclev	1.178***	.063
grad	-.311	.327
law	-.010	.072
_cons	10.153***	2.843

R-sq: within = 0.0373

주: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

고정효과 모형에서의 근로시간은 1%의 유의확률에서 유의미하다. 이때의 베타 값은 -0.009으로 근로시간이 1시간 감소할 때 직무만족도를 0.009만큼 상승시킨다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서 가정한 2번째 가설인 다른 변수가 일정할 때 근로시간의 감소는 직무만족도를 상승시킨다는 가설을 충족한다. 이 때 베타값은 그 크기가 0.009에 해당하며 그 값이 크지 않다. 그러므로 근로시간의 변화에 직무만족이 변화하기는 하지만 중요한 영향력을 지닌 변수로 보기는 힘들다.

그러나 선행연구에서는 근로시간이 직무만족을 유의미하게 상승시킨다는 보고를 찾기 어려운데 이것은 두가지 점에서 이유를 찾을 수 있겠다. 첫 번째는 실 근로시간이 적절한 수준으로 지속적으로 감소하는 실사례를 찾기가 어렵다는 것이다. 선진국에서의 주40시간 근로제는 약30년 이전에 도입되었으며, 우리나라 또한 근로시간이 지속적으로 감소하기 시작한 것은 비교적 최근의 일이다. 실제로 근로시간이 가시적으로 감소하는 기간에는 이에 적절한 직무만족에 관한 설문을 구하기가 어려웠던 것일 수도 있다. 이러한 점에서 근로시간이 직무만족에 끼치는 영향에 관한 실증연구가 부족했던 것이라는 생각이 든다.

두 번째는 일과 여가를 삶의 균형이라는 관점에서 바라볼 때 설명할 수 있을 것이다. 우리나라는 과도한 노동시간의 상태에 있다라고 가정했을 때 일과 여가의 불균형적 상황 속에 있어서 과도한 근로시간이 직무만족에 유의미한 부정적인 영향을 끼칠 수 있다는 것이다. 앞에서 살펴보았듯이 우리나라는 OECD국가 중에 가장 근로시간이 길며 장시간 근로의 폐해가 사회 문제가 될 만큼 지나친 근로시간에 대한 관심이 환기되고 있다고 볼 수 있다. 그러나 해외 선진국에서는 상대적으로 근로시간에 대한 부담이 적으며 따라서 이에 대한 연구의 필요성을 느끼지 못하며 이에 관한 실증연구를 하더라도 유의미한 결과가 나오기 힘들 것이다.

나이의 경우에는 선행연구와는 달리 직무만족도에 유의미한 영향을 끼

치지 못하는 것으로 나타났다. 이는 우리나라에서 2002~2007년의 기간 동안에 노동시장이 전체적으로 변화하고 고용의 불안정이 심화되는 등 과거와 달리 나이에 관계없이 직무에 대한 불안정이 심화되어 나타나는 것이 반영된 것이라 생각된다. 즉 IMF 이후 정리해고의 증가와 노동시장의 유연성 증대로 자신의 기대를 충족하지 못해서 오히려 나이 든 사람의 직장에서의 만족도가 감소할 수 있을 것으로 보인다.

정규직과 비정규직은 유의수준 0.01에서 정규직의 직무만족도가 더 높은 것으로 나타난다.

월급의 경우에도 유의수준 0.01에서 월급과 직무만족도는 정의 관계에 있는 것으로 나타난다. 이는 선행연구의 결과를 재확인해주는 것이다.

하지만 초과근로일수의 증가는 유의수준 0.05에서 초과근로일수가 증가할수록 직무만족도가 소폭 상승하는 것으로 나타나고 있다. 이는 앞의 합동 모형에서 지적하였듯이 초과근로수당의 지급여부, 초과근로여부의 자발성 여부 등 숨겨진 변수들을 통제하지 못해서 발생한 결과일 수도 있으며, 직무에 대한 태도에 따라 자발적으로 초과근로를 하는 경우에는 오히려 직무만족도가 상승할 수 있다.

3. 가설 ③의 검증 및 공공 민간조직의 비교

가설 ③에서는 공공기관 민간기관을 구분하여 비교하고자 한다. 즉, 공공기관 근로자와 민간기관 근로자를 구별하여 실증분석함으로써 어떠한 차이가 있는지를 확인하여 보는 것이다.

가설 ③을 검증하기 위해서는 합동 OLS 모형을 사용하였다. 고정효과 모형을 사용하기에는 떨어져나가는 연도가 많이 발생하여 결과적으로 결측치가 많이 발생하여 패널 데이터가 불균형(unbalanced) 데이터가 되어 패널분석이 어려워지기 때문이다.

또한 이 모형에서는 근로시간과 직무만족의 관계를 선형이 아닌 곡선의 관계라 가정하고 근로시간에 대해 이차항을 적용하여 분석하였다. 이를 통해 공공기관 종사자와 민간기관 종사자의 근로시간에 대한 인식의 차이를

비교할 수 있었다. 합동 OLS모형의 분석결과에 대한 값은 아래 표<24>와 같다.

<표24> 공공기관과 민간기관의 합동 OLS 패널분석 결과

Variable	공공기관	민간기관	유의미 일치 여부	계수 값이 큰 집단
	$\hat{\beta}$	$\hat{\beta}$		
laborhour	.037	-.029***	47.270 ⁶⁾	80.240 ⁷⁾
laborhour2	-.0004*	.0002**		
sex	.763***	.813***	일치	민간
ln_age	.109	-.125	불일치	민간
fullpart	-.095	-.436***	일치	민간
ln_salary	1.159***	1.237***	일치	민간
overworkday	-.085**	.024	불일치	공공
d_insurance	.303***	-.103*	불일치	공공
union	-.144	-.366***	일치	민간
teclev	1.670***	1.531***	일치	공공
grad	.503***	.424***	일치	공공
law	.047	.009	일치	공공
_cons	5.843***	7.855***		
r2	0.1342	0.1596		

legend: * p<.1; ** p<.05; *** p<.01

공공기관의 경우 근로시간의 2차항이 유의수준 0.1에서 유의미한 것으로 나타났다. 공공기관의 종사자의 경우 근로시간과 직무만족의 관계는 위로 볼록한 형태의 이차함수 형태라 볼 수 있다. 즉 근로시간이 증가할수록 직무만족이 일정정도 상승한다. 이때 직무만족도가 최대가 되는 일주일 평균 근로시간은 47.270시간이다. 즉 공공기관 종사자의 경우 다른 변수들을 통제하였을 때 정규근로시간에 초과근로시간이 4~8시간 이내일 경우에 직무만족도가 가장 높으며 그 이상 근로할 경우 직무만족도가 하락하는 경향

6) 공공기관 직무만족도가 가장 큰 근로시간: $y = .0365917 - 2 \times .0003871(\text{laborhour})$

7) 민간기관 직무만족도가 가장 작은 근로시간: $y = -.0294803 + 2 \times .0001837(\text{laborhour})$

이 있다는 것이다.

반면 민간기관의 경우 근로시간 1차항과 근로시간 2차항이 계수값이 각각 유의수준 0.01, 0.05에서 유의미하게 도출되었다. 민간기관의 경우 공공기관 종사자의 경우와 달리 아래로 볼록한 형태의 2차 함수 형태라고 볼 수 있다. 이는 근로시간이 증가할수록 직무만족도가 감소하는 형태라고 볼 수 있으며, 이때 직무만족이 가장 낮아지는 근로시간은 일주일당 평균 근로시간이 80.240이다. 즉 민간기관 종사자의 경우 근로시간이 증가할수록 직무만족이 감소하며 일주일 평균 근로시간이 정규근로시간의 2배에 달하는 경우 직무만족도가 가장 낮다는 것이다. 일주일 근로시간이 80시간인 경우에는 주6일 근무를 할 경우 하루 평균 13시간 정도의 근무를 해야 하는 경우이며 일과 여가의 균형이 극단적으로 치우친 경우라 볼 수 있다.

이러한 분석의 결과에 토대할 때 민간조직과 공공조직의 차이는 공공조직의 경우에는 적당한 수준과 양의 업무가 부과될 경우 직무만족도가 상승할 수 있으며 주5일 근무제를 가정할 경우 하루 평균 9시간 정도의 근로시간을 기준으로 업무를 분담하면 효율적일 수 있다는 것이다. 반면에 민간기관의 경우 근로시간과 직무만족은 음의 관계에 있으며 과도한 노동시간은 직무만족을 떨어뜨려 생산성 저하나 직무몰입에 장애를 가져올 수 있다는 것이다. 그러한 면에서 민간영역의 경우 법정근로시간 단축제도의 실질적 도입과 적용을 통해서 근로자의 직무만족도를 높이고 생산성을 높이는 한편 고용을 창출 할 수 있는 가능성 또한 있다고 볼 수 있다.

공공조직과 민간조직의 성별에 따른 직무만족도를 비교한 결과 다른 변수가 일정할 때 양 조직 모두 남성보다 여성이 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 민간조직이 공공조직에 비해 성별의 차이에 따른 직무만족도의 차이가 더 크게 나타나는 것으로 검증되었다. 이는 공공조직의 직무만족도가 민간조직 보다 더 높은 수준에서 형성되고, 직무상의 차이가 없는 특징이 있어 공공조직 내의 남녀의 직무만족 차이가 크게 나타나지 않지만 민간조직은 여성의 적성에 알맞은 직무를 공공조직 보다 제공할 수 있다는 점에서 민간조직 내에서의 남녀 직무만족도 차이가 더 큰 것으로 보인다.

공공기관과 민간기관은 나이변수가 유의하지 않다. 이는 민간기관의 경우 노동시장의 유연성과 경쟁체제가 심화됨에 따라 나이와 직무만족관의 상관관계가 없어지게 된 결과라 볼 수 있다. 또한 공공기관은 고용안정성이 보장되므로 나이의 변화에 따라 직무만족에 큰 영향을 끼치지 않는 것으로 보인다.

공공기관은 정규직 비정규직 간의 직무만족의 차이가 없다는 귀무가설을 기각하지 못하는 것으로 나타났으며, 민간기관의 경우 비정규직이 정규직에 비해 유의수준 1%에서 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 공공기관의 경우 비정규직의 경우에도 연구원 등의 경우 직업안정성이 어느정도 보장되고, 민간의 비정규직과 대우가 다르다는 점이 반영된 것으로 보인다.

월급의 경우 공공기관과 민간기관 모두 99%의 신뢰수준에서 유의미하게 직무만족도를 상승시키는 요인으로 검증되었다. 월급의 경우 그 계수값이 공공, 민간영역 각각 1.159, 1.237로 월급이 1% 증가하면 직무만족도가 1.159, 1.237이 증가하는 것으로 나타나 직무만족에 대한 영향력이 큰 것으로 나타났다.

초과근로일수의 경우 공공기관은 초과근로일수가 증가할수록 직무만족도가 하락하는 경향이 있다고 신뢰도 95%수준에서 확인된 반면, 민간기관에서는 초과근로일수와 직무만족도 양자 간에는 차이가 없다는 귀무가설을 기각하지 못하였다. 초과근로일수의 경우 가설②의 검증에서도 서술하였듯이 감추어진 변수 등의 문제가 있을 것으로 보인다. 또한 민간기관에서는 전반적으로 초과근로가 만연해 있어 이 변수가 큰 영향을 끼치지 못하는 것으로 보인다.

노조여부에 관하여는 공공기관과 민간기관 모두 노조가 없을 시 직무만족도가 감소하기는 하나 민간조직에서는 이 값이 유의미하나 공공조직에서는 유의미하지 않다. 이는 공공기관에서의 노조의 역할과 의미, 그리고 민간기관에서의 노조의 그것과의 차이에서 비롯된 것으로 보인다. 공공기관에서의 노조는 해당 기관 뿐 아니라 국가 전체를 상대로 협상을 벌여야 하는 등 공공기관 종사자에게 그 실효성을 가시적으로 가져다주지 못하지만, 민

간기관에서의 노조는 권리 보장과 확대의 주요한 수단으로 기능하기 때문이다. 또한 공공조직에서는 하위직 공무원만 노조에 가입할 수 있다는 점도 반영된 것으로 보인다.

기술적합도에서는 공공기관과 민간기관 모두 신뢰도 99%수준에서 직무만족도에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 기술수준적합도에 관한 설문은 '자신의 기술수준과 비교하여 현재의 직무의 수준이 적합한가에 관한 것'으로 '수준이 매우 낮다'에서 '수준이 매우 높다'까지 5개의 척도로 구성되어 있다. 이러한 실증분석 결과는 직무만족에 있어 자신에게 주어진 직무가 손쉬운 것 보다는 자신의 수준과 맞는 것일수록 나아가 도전적인 과제가 주어질 경우 보다 직무만족을 상승시킬 수 있다는 시사점을 제공한다.

학력의 경우에는 공공기관과 민간기관 모두 신뢰도 99%수준에서 직무만족도에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 또한 법정 근로시간 단축제도 적용여부에 대해서는 공공민간 모두 적용된 경우가 직무만족도가 높은 것으로 계수값이 나타났으나, 유의미하지는 못하였다.

제 5 장 결론

제 1 절 분석결과의 요약과 시사점

본 연구의 목적은 법정근로시간단축제도 시행에 따른 실근로시간의 감소가 공공조직과 민간조직의 근로자 직무만족도에 유의미한 영향을 끼쳤는지 파악하는 것이다. 본 연구에서는 한국노동패널데이터를 활용하여 선행연구를 토대로 해당 연구이후의 변화 추이를 확인하였다. 선행연구에서 확인하지 않았던 근로시간과 직무만족간의 관계에 관한 실증분석 결과를 확인하면 다음과 같다.

첫째, 법정근로시간 단축제도의 시행은 근로자의 실근로시간을 유의미하게 단축시켰다는 것이다. 이는 선행연구의 결과와도 일치하는 것이다. 우리나라의 실근로시간은 과거 법정근로시간단축제도의 시행과 더불어 급격하게 단축되는 경향이 있었으며 실제로 이번 법정근로시간 단축제도 또한 주 5일 근무제의 확산과 맞물려 실질적으로 근로시간을 단축하는 효과로 나타난 것이다. 더불어 주5일 근무제로 말미암아 출퇴근 시간의 단축 등을 고려하면 일을 위해 사용하는 시간의 단축의 폭은 더 크다고 볼 수 있을 것이다.

둘째, 근로시간의 감소는 직무만족을 유의미하게 상승시키는 것으로 나타났다. 이러한 분석을 위하여 본 연구는 개인특성변수, 조직특성변수, 직무특성변수로 직무만족도에 영향을 끼치는 변수들을 통제하였다. 그 결과 합동 OLS모형에서는 법정근로시간 단축제도 도입유무를 제외한 모든 변수에서 신뢰수준 99%에서 직무만족도에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 다만 패널데이터 특성을 반영한 고정효과 모형에서는 근로시간, 정규직 여부, 월급, 초과근로일수, 노조유무, 기술수준적합도 등에서 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다.

근로시간의 감소가 직무만족을 상승시킨다는 연구 결과는 다음과 같은 의의가 있다. 첫째, OECD 국가 중 연간 근로시간이 가장 길며, 장시간 근

로로 말미암아 초래되는 문제 가운데 직무만족의 문제를 추가적으로 고려해 볼 수 있을 것이다. 둘째, 일과 삶의 균형의 관점, 그리고 전이이론의 관점에서 보면 근로시간의 적절한 감축은 직무만족도를 상승시키고 직무만족도의 상승은 일과 삶의 균형을 이루는데 긍정적인 영향을 끼칠 것이다. 그리고 이는 인간 삶의 질을 향상 시키는데 기여할 수 있을 것이다. 이는 추가적인 연구를 통해 실증적으로 분석되어야 할 것이다.

셋째, 공공기관 종사자와 민간기관 종사자의 경우 근로시간의 감소 모두가 직무만족도의 상승을 가져왔지만 통제변수 등 다른 영향요인들의 경우 유의미성의 유무, 민감도의 정도가 다르게 나타났다. 이러한 차이는 민간조직과 공공조직의 차이를 보여주는 하나의 단면이 될 수 있을 것이다. 특히 근로시간의 경우에는 공공기관과 민간기관 사이에서 대비되는 결과를 관찰할 수 있었다. 공공기관의 경우에는 근로시간이 증가할수록 직무만족도가 상승하다가 일주일 평균 근로시간이 47시간을 기준으로 직무만족도가 감소하는 반면에, 민간기관의 경우에는 근로시간이 증가할수록 직무만족도가 감소하는 경향을 관찰할 수 있었다. 이는 공공기관과 민간기관의 복무동기의 차이, 직무만족을 결정하는 요소의 차이 등으로 다양하게 해석할 수 있을 것이다.

제 2 절 연구의 한계

본 연구는 한국 노동패널 데이터를 활용하여 공공조직과 민간조직 종사자 표본을 추출하고 패널데이터에서 수집한 설문항목을 중심으로 연구모형을 설계하였다. 공공조직과 민간조직의 직무만족에 관한 선행연구들이 주로 인구사회학적 요인들을 통제변수로 사용하면서 모형의 설명력을 보완하고자 다양한 요인들을 반영하려고 노력하였음에도 불구하고 몇 가지 한계점을 지니고 있다.

첫째, 연구에 사용된 패널데이터에서 개인특성 외에 조직특성과 직무특성 요인을 최대한 추출하였음에도 불구하고 해외 선행연구들에서 제시된

조직 및 직무특성 요인을 충분히 반영하지 못했다. 이 때문에 각 특성요인에서 채택된 변수들이 부족하였고 직무다양성, 정체성, 과업달성 등 직무특성 요인과 참여, 감독, 동료집단 등 조직특성 요인은 연구모형에 반영되지 못했다. 특히 선행연구와 달리 초과근로일수가 직무만족에 미치는 영향이 다르게 나타났는데 이는 생략된 변수의 문제가 있는 것으로 보이며, 후속 연구를 통해 보완 되어야 할 것이다.

둘째, 패널데이터의 한계로 인하여 공공조직과 민간조직을 비교하는데 있어 보다 설득력 있는 모형을 구성하지 못하였다. 많은 결측치로 인하여 균형패널 구성이 어려워 공공조직과 민간조직을 비교할 때 합동 OLS 모형을 이용함으로써 패널데이터의 장점을 활용하지 못하였다.

셋째, 양적연구로서의 한계 또한 지니고 있다. 근로시간과 직무만족에 관하여 양적연구를 수행함으로써 양자 간의 관계를 수적으로 표현할 수는 있었지만 이에 대한 해석 및 인과 관계 추론에는 한계가 존재한다. 이를 보완하기 위하여 적절한 질적 연구가 보완될 필요가 있을 것이다. 즉 질적 연구를 통해 보다 설득력 있는 이론을 구성하고 이를 검증할 수 있는 실증연구가 필요하다.

<참고문헌>

1. 단행본

- 김승택 외 (2004). *근로시간단축과 정책과제*. 한국노동연구원
- 김승택 외 (2008). *근로시간 단축의 효과 분석- 정책 평가와 사업장 혁신 사례 연구*. 한국노동연구원.
- 남궁근 (2003). *행정조사방법론* (제3판). 법문사.
- 이영면 (2011). *직무만족의 의미와 측정*. 경문사.
- 정우일 (2005). *공공조직론*. 박영사
- 정정길 (2003). *행정학의 새로운 이해* (증보판). 대명출판사.
- 정정길 외 (2010). *정책학원론* (개정증보판). 대명출판사.
- Evans, J.(2002). *Presentation on Working Hours*. mimeo.
- Gini, A. (2007). *일이란 무엇인가*. 들녘. 공보경 역
- Gruneberg, Micheael M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. The Macmillan Press.
- Rainy, Hal G. (2003). *Understanding and Managing Public Organizations*. Third Edition. Jossey-Bass.

2. 논문

- 고종욱 (1999). “인적 특성이 직무만족도에 미치는 영향”. *한국사회학*, 33:359-387.
- 김유선 (2011). “주 40시간 근무제가 노동자 여가생활에 미친 영향”. *산업노동연구*, 17(1):37-70.
- 김상욱 (2002). “공공부문과 민간부문의 직업몰입과 조직몰입 : 사회복지직의 사례”. *한국사회학*, 36(5):87-115.
- 김상욱, 유흥준 (2002). “직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인 : 전국

- 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정”. *한국사회학*, 36(1):51-81.
- 김태일, 한경희 (2008). “1990년대 말-2000년대 전반의 공무원과 민간기업 종사자의 직무 만족도 변화 비교”. *한국행정학보*, 42(3):293-312.
- 김홍배, 임재영 (2003). “법정 근로시간_단축(주5일 근무제)의 경제파급효과”. *한국관광학회 2003년도 제53차 학술대회 발표논문집*, 263-279.
- 배규식 (2012). “근로시간의 정의, 측정, 산정과 보상”. *월간 노동리뷰*, 3:41-57
- 성재민 (2005,a). “한국노동패널조사에서 나타난 근로시간의 특징과 법정근로시간 단축의 포괄범위”. *노동리뷰*, 4:47-57.
- 성재민 (2005,b). “법정 근로시간 단축의 효과”. *노동리뷰*, 5:66-75.
- 신경아 (2009). “일-삶의 균형(work-life balance)과 노동시간”. *민주사회와 정책연구*, 16:176-212.
- 오문환 (1997). “여가만족과 직무만족간의 관계에 관한 연구”. *관광·레저연구*, 9(1): 135-143.
- 이종수, 이해익, 조경식 (2008). “공공조직 문화유형과 직무만족 관계 분석”. *한국지방자치학회보*, 20(3):109-134.
- 전영한 (2005). “공공·민간조직 비교연구 메타분석”. *한국행정학회 2005년도 추계학술대회 발표논문집*.
- 정광호, 김태일(2003). “공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교 분석 : 한국노동패널연구(KLIPS)자료를 중심으로”. *한국정책학회보*, 12(3).
- 조경호, 김미숙 (2000). “공무원과 민간기업종사자 간 삶의 질 만족도 비교 연구”. *한국행정학보*, 34(3).
- 조석연 (2000). “근로시간 단축의 목적과 문제점”. *사회과학연구*, 4:1:19.
- 한인섭 (2001). “지방공무원과 지방공기업 종사자의 직무만족도 비교”. *한국사회와 행정연구*, 12(4): 27-41.
- DeSantis, Victor S. & Durst, Samantha L. (1996). “Comparing Job

- Satisfaction among Public- and Private-Sector Employees”. *The American Review of Public Administration*, 26(3):327-344.
- de Regt, E.(1988), “Labor Demand and Standard Working Time in Dutch Manufacturing, 1954~82,” in Robert Hart ed., *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, Unwin Hyman, Boston.
- Franz, W. and H. Konig (1986). “The Nature and Causes of Unemployment in the Federal Republic of Germany since the 1970s: An Emperical Investigation,” *Economica*, 53:219-244.
- Hackman, J. R. and Lawler, E.E.(1971). “Employee Reactions to Job Satisfaction Characteristics”. *Journal of Applied Psychology*. 55:259-286.
- Hunt, J. (1996). “The Response of Wages and Actual Hours Worked to the Reduction of Standard Hours in Germany”, NBER Working Paper 5716.
- Lawler III, Edward E. (1973). “Foundations of Job Satisfaction”. *in Psychological Dimensions of Organizational Behavior*(2nd ed.). N.J.:Prentice Hall.
- Locke, Edwin A. (1976). “The Nature and Causes of Job Satisfaction”. *Handbook of Industrial and Organization Psychology*.
- Maslow, A. H. (1943). “A Theory of Human Motivation”. *Psychological Review*, 50:370-396.
- OECD, *Employment Outlook*, 각호.
- Rainey, Hal G. (1983). “Public Agencies and Private Firms: Incentive Structures, Goals, and Individual Roles”.

Administration and Society, 15:207-242.