



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](#)

공기업정책학 석사 학위논문

주 52시간제 도입이 근로자의
조직몰입도 및 만족도에 미치는 영향
- 조직유형에 따른 조절효과를 중심으로 -

2022년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과

김명희

주 52시간제 도입이 근로자의
조직몰입도 및 만족도에 미치는 영향
- 조직유형에 따른 조절효과를 중심으로 -

지도교수 박 정 훈

이 논문을 공기업정책학 석사 학위논문으로
제출함
2022년 3월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과
김 명 희

김명희의 석사 학위논문을 인준함
2022년 6월

위 원 장 _____ 고 길 곤 (인)

부위원장 _____ 박 순 애 (인)

위 원 _____ 박 정 훈 (인)

국문초록

본 연구는 주 52시간제 도입이 근로자의 조직몰입도와 만족도에 미치는 영향에 대한 분석과 조직유형에 따른 차이 즉, 공공조직과 민간조직의 근로자에 따라 주 52시간 근로제도의 정책효과 차이가 존재하는가에 대한 분석을 다루었다.

주 52시간 근로제도는 장시간 근로문화를 개선하고 근로자의 일과 생활의 균형을 위해 정부가 2018년 근로기준법을 개정하였고 공공부문과 대기업을 시작으로 기업 규모별로 단계적으로 법이 시행되었다. 기존 근로 정책이 법정근로시간을 제한하였다면 개정된 주 52시간제는 주당 실제 최대 근로시간을 주 52시간으로 제한하는 정책이다. 이에 차별성을 구분하여 개정된 주 52시간제 정책도입 효과에 대해 분석해 볼 필요가 있다.

본 연구는 국내 유일의 노동 자료인 한국노동패널 자료 중 정책 시행 전후 3개년을 활용하였고 조직유형에 따른 주 52시간 근로제도의 정책효과 분석을 위해 이중차분모형과 삼중차분모형을 활용해 분석하였다.

독립변수는 정책적용 그룹, 정책 전후로 정하고, 종속변수는 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도로 하였다. 성별, 연령, 교육수준, 결혼경험유무, 건강상태, 임금 또는 소득, 총근로시간 요소를 통제변수로 하고, 공공조직과 민간조직을 조절변수로 하여 그 영향을 파악하고자 하였다.

분석결과 주 52시간 근로제도는 근로자의 조직몰입도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 근로자의 직무만족도, 삶의 만족도는 통계적으로 유의미하지 않았다. 그리고 조직유형에 따른 근로자의 조직몰입도는 통계적으로 유의미하지 않게 나타났으며

직무만족도 및 삶의 만족도에서는 통계적으로 음(-)의 방향으로 유의하게 나왔다. 즉, 민간조직보다 공공조직에서 직무만족도, 삶의 만족도에 대한 주 52시간제 정책효과가 크게 나타난다는 것을 확인하였다.

이러한 분석결과를 통하여 다음과 같은 정책적 시사점을 제시하였다. 첫째, 정부와 기업은 주 52시간 근로제도의 정책효과를 극대화하기 위해 조직유형, 기업의 성격 등에 맞게 정책을 보완해서 시행해야 하며 기업과 근로자 간 서로의 편익을 위해 노동조합을 통해 사전에 많은 협의와 조정이 필요함을 알 수 있다.

둘째, 단순 근로시간 단축은 근로자의 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도에 영향을 끼치지 않으므로 개인의 최적 근로시간, 근무환경 등에 맞게 다양한 근로제도가 마련되어야 할 필요성이 있다. 셋째, 공공조직과 달리 효율성을 추구하는 민간조직은 근로시간 단축과 더불어 개인에게 적절한 인센티브를 부여하여 근로 의욕을 높이는 방법으로 주 52시간 정책을 정착해 나가는 방향도 고려해야 한다.

본 연구는 초과근로를 제한하고 조직유형별로 주 52시간 근로제도의 정책효과를 실증적으로 분석하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 근로시간 단축 조사가 주요 목적인 설문지가 아니었던 점, 일부 개인용 자료만 활용하고 개별 기업 특성을 반영 못했던 점, 다양한 통제변수를 포함시켜 정밀한 분석을 하지 못했던 점이 본 연구의 한계이다. 이에 후속 연구에서는 앞서 언급한 한계점을 반영하여 분석할 필요성이 있다.

주요어 : 주 52시간제, 조직몰입도, 직무만족도, 삶의만족도, 조직유형
학 번 : 2021-28402

목 차

제 1 장 서 론	1
제 2 장 이론적 배경과 선행연구 검토	3
제 1 절 주 52시간제	3
1. 주 52시간제 도입배경	3
2. 주 52시간제 선행연구	7
제 2 절 조직몰입도	15
1. 조직몰입 개념과 이론	15
2. 조직몰입 관련 선행연구	16
제 3 절 직무만족도	18
1. 직무만족 개념과 이론	18
2. 직무만족 관련 선행연구	20
제 4 절 삶의 만족도	22
1. 삶의 만족 개념과 이론	22
2. 삶의 만족 관련 선행연구	23
제 5 절 조직유형	25
1. 조직유형 이론	25
2. 조직유형 관련 선행연구	26
제 6 절 선행연구와의 차별성	28
제 3 장 연구 방법	29
제 1 절 연구의 분석틀	29
1. 연구모형	29
2. 연구문제 및 가설의 설정	30
제 2 절 변수의 조작적 정의	32

1. 독립변수	32
2. 종속변수	32
3. 조절변수	35
4. 통제변수	35
5. 변수의 조작적 정의	36
제 3 절 자료수집 및 분석방법	37
1. 자료수집	37
2. 분석방법 : 이중차분법과 삼중차분법	39
제 4 장 분석결과	40
제 1 절 기초통계량	40
1. 요인분석 및 신뢰도 분석	41
2. 빈도분석	43
3. 기술통계분석	45
4. 독립표본 T검정	47
5. 상관관계 분석	48
제 2 절 다중회귀 분석	50
1. 다중회귀 분석	50
2. 주 52시간제 정책효과 분석	52
3. 조직유형에 따른 주 52시간제 정책효과 분석	61
4. 가설검증 결과	64
제 5 장 결론	65
제 1 절 연구의 요약	65
제 2 절 정책의 시사점	67
제 3 절 연구의 한계	69

참고문헌	71
부 록	75
Abstract	90

표 목 차

[표 2-1] 근로시간 관련 법제도	4
[표 2-2] 주 52시간 근로제도 단계적 시행	5
[표 2-3] 특례유지업종 및 특례제외업종	6
[표 2-4] 근로시간 단축의 경제적 효과 선행연구	8
[표 2-5] 근로시간 단축의 만족도 선행연구	12
[표 2-6] 조직몰입에 관한 선행연구	16
[표 2-7] 직무만족에 관한 선행연구	20
[표 2-8] 삶의 만족에 관한 선행연구	23
[표 2-9] 조직유형에 관한 선행연구	26
[표 3-1] 연구가설	31
[표 3-2] 조직몰입도 측정 변수	33
[표 3-3] 전반적 직무만족도 측정 변수	34
[표 3-4] 삶의 만족도 측정 변수	34
[표 3-5] 변수의 조작적 정의	36
[표 4-1] 요인분석 및 신뢰도 분석결과	42
[표 4-2] 변수별 빈도분석	43
[표 4-3] 조직유형별 빈도분석	44
[표 4-4] 주요 변수 기술통계	45
[표 4-5] 조직유형별 기술통계	46
[표 4-6] 조직유형에 따른 종속변수들의 차이	47
[표 4-7] 주요 변수 간 상관관계 분석	48
[표 4-8] 주 52시간제에 따른 조직몰입도 모형	54
[표 4-9] 주 52시간제에 따른 직무만족도 모형	57
[표 4-10] 주 52시간제에 따른 삶의 만족도 모형	60
[표 4-11] 조직유형을 반영한 삼중차이모형 분석결과	63

[표 4-12] 가설검증 결과	64
[표 4-13] 2개년-주 52시간제에 따른 조직몰입도 모형	81
[표 4-14] 2개년-주 52시간제에 따른 직무만족도 모형	82
[표 4-15] 2개년-주 52시간제에 따른 삶의만족도 모형	83
[표 4-16] 2개년 삼중차이모형 분석결과	84
[표 4-17] 4개년-주 52시간제에 따른 조직몰입도 모형	85
[표 4-18] 4개년-주 52시간제에 따른 직무만족도 모형	86
[표 4-19] 4개년-주 52시간제에 따른 삶의만족도 모형	87
[표 4-20] 4개년 삼중차이모형 분석결과	88

그 립 목 차

[그림 3-1] 연구모형	29
---------------------	----

제 1 장 서 론

우리나라의 10년간 연간 근로시간 추이를 살펴보면 2010년 1,772시간, 2017년 1,753시간, 2018년 1,743시간, 2020년 1,687시간으로 근로시간이 원만하게 점점 감소하는 추세이나 여전히 OECD 최상위권에 놓여있다.

OECD 국가 평균 연간 근로시간 격차를 비교했을 경우 2010년 391시간, 2017년 262시간, 2018년 240시간, 2020년 221시간으로 역시 점점 감소하는 추세이나 여전히 연간 근로시간 격차가 크다.

정부는 이러한 장시간의 근로가 근로자의 삶의 질을 떨어뜨리고 저녁 없는 삶을 초래하기에 일·생활의 균형을 통해 휴식 있는 삶을 실현하고 더불어 일자리도 늘려 고용 창출하기 위한 목표로 2018년 근로기준법을 개정하였다.

실제 최대 근로시간이 주 64시간이었던 기존 주 52시간 근무제와는 달리 개정된 근로기준법에는 연장근무와 초과근로를 제한하는 주 실제 최대 52시간 근로 법제화, 특례허용업종 기존 26개에서 5개로 대폭 축소, 일주일은 7일이라는 명시적 규정 등이 포함되었다. 이는 기존 근로기준법에서 나타난 부작용을 최소화하기 위한 방향으로 설계하였고 국회 통과 후 산업계에 미치는 영향을 완화하기 위해 기업 규모별로 단계적으로 차등 시행하였다.

대기업과 공공부문에 먼저 적용된 이후 2018년 10월 기준 실태조사를 살펴보면 주 40시간 이상 초과 근로시간은 일주일 평균 3.2시간으로 나타났다으며, 초과근로가 발생했을 경우 기업은 교대 근무제, 보상휴가제도, 탄력적 근로시간 제도 등을 활용하였다. 이 중 300명 이상 기업과 공공부문에서 유연근무제도 활용률이 민간조직 대비 상대적으로 높게 나타났다(김승택 외, 2018).

이러한 새로운 주 52시간 근로제도가 기업 규모별 단계적 시행이 완료된 지금 초기 도입 취지에 맞게 실제 정책효과를 거두고 있는지 대해서 알아볼 필요성이 있다.

법정근로시간 단축에 관한 기존 선행연구를 살펴보면 실근로시간 단축, 고용, 경제적 효과(Kawaguchi et al, 2008; Estevão, Sá, 2008; 윤윤규 외, 2012; 김형락, 이정민, 2012; 노용진, 2014; 유경준, 이진, 2014; 김남현 외, 2017; 김대일, 2021; 이준민, 홍지훈, 2021; 심재선, 김호현, 2021), 그리고 근로자의 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도에 관한 실증연구(은중환, 2015; Rudolf, 2014; 박철성, 2014; 김종연, 이건희, 2015; 오선정, 2016; 조문석, 김진, 2019; 정승용, 2021)는 활발히 연구가 진행되고 있으나 2018년 법 개정된 이후 진행된 실증연구는 심재선 외(2021)에는 다소 미흡한 상태이다.

개정된 주 52시간제는 법정근로시간을 주 40시간으로 유지하면서 초과근로 축소를 위해 주 최대 52시간으로 근로시간을 제한하는 정책이기 때문에 기존 선행연구와는 구별되는 연구가 필요하다.

위와 같은 문제 인식 아래 본 논문에서는 정부의 새로운 주 52시간 근로제의 도입이 조직유형별로 근로자에게 어떠한 영향을 미치는가? 라는 연구 질문을 제기하였다.

한국노동연구원의 한국노동패널 자료를 활용하여 주 52시간제 정책도입 환경에 따른 정책적용 그룹과 미적용 그룹을 대상으로 정책도입 전인 2016년, 2017년과 정책도입 후인 2019년으로 구분하여 조직유형별에 따른 정책효과를 분석하고자 한다.

정책의 효과로는 근로자의 조직몰입도가 얼마나 향상하였으며 또한 근로자가 느끼는 만족도가 얼마나 개선되었는가를 비교분석하는 것이다. 그리고 주 52시간제에 따른 공공기관과 민간기관의 조직몰입도 및 만족도 변화를 비교 분석하는 것에 의의가 있을 것이다.

논의의 순서는 다음과 같다. 제2장에서 주 52시간 근로제도 도입배경, 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도의 개념과 이론에 대해서 체계적으로 살펴보고 선행연구를 검토한다. 제3장에서 자료수집 및 분석방법을 설명하고 분석모형을 제시한다. 제4장에서 이중차분모형과 삼중차분모형에 따른 분석결과에 대한 논의 후 제5장에서 결론 및 정책적 시사점을 제시하며 글을 마무리하고자 한다.

제 2 장 이론적 배경과 선행연구 검토

제 1 절 주 52시간제

1. 주 52시간제 도입배경

최초의 근로기준법이 1953년 5월 10일에 제정되면서 주당 근로시간이 법제화되었다. [표 2-1]을 보면, 당시 법정근로시간은 주 6일, 하루 최대 8시간으로 주당 근로시간이 48시간이고 연장근로를 포함하면 주 60시간을 최대 근로시간으로 규정하였다. 그러나 사회부의 인가를 받으면 근로시간 연장이 가능하여 사실상 근로시간의 제한이 없었다.

1989년에 근로기준법이 개정되면서 주 6일 근무로 총 44시간이 법정 근로시간으로 변경되었고 연장근로 12시간을 포함하면 최대 주 56시간으로 근로시간이 단축되었다. 그러나 휴일근로를 연장근로시간에 포함시키지 않으면 최대 주 64시간까지 근무하였다.

이후, 2003년 근로기준법이 개정되면서 주 5일 근무제가 도입되었다. 법정근로시간을 주 40시간으로 줄이고 연장근로 12시간 포함하면 최대 52시간으로 이전보다 법정 최대 근로시간이 4시간 단축되었다. 그러나 휴일근로도 연장근로로 해당하는지에 대한 여부는 명시적으로 규정하지 않아 주당 휴일 2일을 모두 휴일근로로 취급해 실제로 최대 68시간까지 근로할 수 있도록 하였다.

장시간의 근로는 근로자의 삶의 질을 떨어뜨리고, 저녁 없는 삶을 초래하여 정부는 근로자의 삶의 질을 개선하고 일자리를 늘리기 위하여 2018년 근로기준법을 개정하였다. 일주일은 7일이라는 내용을 개정안에 명시하면서 최대 주 근로시간이었던 68시간(평일 40시간, 평일 연장 12시간, 휴일근로 16시간)에서 실제 주 52시간(주 40시간, 연장근로 12시간)으로 단축하여 이전보다 16시간을 줄이도록 하였다. 개정된 근로기준

법은 근로자의 보호를 위한 강행 규정이기 때문에 노사가 합의해도 52시간을 초과해서 일할 수 없게 하였다. 법을 위반할 경우 사업주는 2,000만 원 이하의 벌금 또는 징역 2년 이하가 부과된다.

[표 2-1] 근로시간 관련 법제도

법 제·개정	법정 근로시간	법정 최대 근로시간	실제 최대 근로시간
근로기준법 제정 (1953. 5. 10)	주 48시간 (주 6일)	주 60시간 (사회부 인가 시 연장 가능)	무제한 근로 가능
근로기준법 개정 (1989. 3. 29)	주 44시간 (주 6일)	주 56시간 (연장 12시간)	주 64시간 (연장근로+휴일근로)
근로기준법 개정 (2003. 8. 29)	주 40시간 (주 5일)	주 52시간 (연장 12시간)	주 68시간 (연장근로+휴일근로)
근로기준법 개정 (2018. 7. 1)	주 40시간 (주 5일)	주 52시간 (연장 12시간)	주 52시간 (연장근로)

자료: 장정인 외(2018), p. 15 [표 2-1] 참고로 재작성

2018년 2월 28일 주 52시간 근무제는 국회를 통과하였고 개정된 근로기준법이 산업계에 미치는 영향을 완화하기 위해 기업 규모별로 시행시기를 단계적으로 적용하였다. 다음 [표 2-2]는 사업장 규모에 따른 주 52시간 근로시간 단계적 시행일이다. 2018년 7월 1일부터 종업원 300인 이상의 사업장과 공공기관을 대상으로 주당 근로시간 52시간이 시행되었다. 2020년 1월 1일부터 300인 미만 50인 이상 사업장에 대해서 적용되었고 1년간의 계도기간을 부여받았다. 2021년 7월 1일부터 50인 미만 5인 이상 사업장에 대해 주 52시간제가 적용된다. 다만 주 52시간제가 전면 시행되는 2021년 7월부터 1년 6개월간(2022년 12월 31일까지), 30인 미만 사업장은 노사 합의를 통해 특별연장근로 8시간을 한시적으로 허용하기로 했다. 특별연장근로는 천재지변이나 그에 비슷한 재해·사고가 발생했을 때 이를 수습하기 위한 연장근로를 허용하는 제도이며 고용노동부 장관의 인가와 근로자의 동의를 얻어 근로시간을 연장할 수 있다.

[표 2-2] 주 52시간 근로제도 단계적 시행

시행일자	사업장 규모	비고
2018. 7. 1	300인 이상 사업장, 공공기관	특례제외업종(21개) 적용 유예
2019. 7. 1	-	특례제외업종(21개) 적용
2020. 1. 1	50인 ~ 300인 미만	계도기간 부여(1년)
2021. 7. 1	5인 ~ 50인 미만	노사 합의시 '22.12월까지 특별연장근로 8시간 허용

또한, 2018년에 개정된 근로기준법은 주당 최대 근로시간을 적용받지 않는 특례업종의 수를 대폭 축소한다는 내용을 담았다. 근로시간 특례제도는 종사자의 근로시간을 제한할 경우 일반 시민에게 불편을 초래할 수 있는 업종에 대해 노사 양측이 합의만 하면 근로기준법이 정한 법정근로시간과 상관없이 주 12시간을 초과근무를 시킬 수 있었다.

이러한 근로시간 특례제도는 휴식을 제대로 보장하지 않는 국내 노동 환경상 제한 없는 저임금·장시간 노동이 가능해 근로자의 건강과 안전을 위협할 수 있는 요인으로 작용하였다. 이에 특례제도의 혜택을 받는 업종을 기존 26개에서 5개로 대폭 축소하였고 특례가 유지되는 5개 업종에 대해서도 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 최소 11시간 이상의 휴식시간을 의무화하였다. 특례유지업종과 특례제외업종은 [표 2-3]과 같다. 기존 26개 특례업종에서 2018년 7월 제외된 21개 업종은 1년간의 유예기간을 거쳐 2019년 7월에 주 52시간 근로시간이 적용되었다. 개정된 주 52시간제 근무제는 기존 근로기준법에서 나타난 부작용을 최소화하고 새로운 법 개정의 취지를 충분히 반영하고자 하였다.

[표 2-3] 특례유지업종 및 특례제외업종

특례유지 업종(5개)	①육상운송업, ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타운송 관련 서비스업, ⑤보건업 ※ 육상운송업 중 노선여객자동차 운송사업 제외
특례제외 업종(21개)	①보관 및 창고업, ②자동차 및 부품판매업, ③도매 및 상품중개업, ④소매업, ⑤금융업, ⑥보험 및 연금업, ⑦ 금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧우편업, ⑨전기통신업, ⑩교육서비스업, ⑪연구개발업, ⑫시장조사 및 여론조사 업, ⑬광고업, ⑭숙박업, ⑮음식점 및 주점업, ⑯영상· 오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰방송업, ⑱건물·산업 설비 청소 및 방제서비스업, ⑲하수·폐수 및 분뇨처리 업, ⑳사회복지서비스업, ㉑미용, 욕탕 및 유사서비스업

2018년 근로기준법이 개정된 이래 현재 주 52시간 근무제도는 사업장 규모별로 단계적으로 모두 시행 중이며 본 연구에서는 개정된 근로기준법(2018년) 전·후의 50인 이상 1,000명 미만의 사업체를 실험군으로 간주하여 주 52시간 근로제의 영향에 대해 분석하고자 한다.

2. 주 52시간제 선행연구

1) 근로시간 단축의 경제적 효과 선행연구

근로시간 단축과 관련된 기존 연구를 살펴보면 법정근로시간 단축에 대한 실근로시간 단축과 고용 및 경제적 효과에 관한 실증연구가 다수를 차지하고 있다. 다음 [표 2-4]는 근로시간 단축에 따른 경제적 효과에 대한 해외 및 국내의 실증연구를 정리한 것이다.

Kawaguchi et al.(2008)은 주 근로시간이 주 48시간에서 주 40시간으로 총 8시간 단축한 경우의 실근로시간 및 고용효과에 대해 분석하였다. 1989년부터 1999년까지의 일본 노동시장 자료(Basic Survey on Wage Structure : BSWS)를 활용한 회귀분석을 실시하였다. 분석결과 실근로시간은 감소 되었고 근로자의 실질임금은 증가하였음에도 불구하고 오히려 기업의 부담은 가중되어 고용이 감소 되는 결과를 가져왔다.

Estevão & Sá(2008)는 2000년 프랑스의 근로시간 단축이 고용에 끼친 영향을 분석하였다. 분석 기간은 1999년부터 2002년까지의 프랑스 노동력 조사자료(French Labor Force Survey, LFS)을 활용하였다. 분석결과 근로시간의 단축이 총 고용에 미친 영향은 없었으나 시간당 임금은 증가한 것으로 나타났다.

윤윤규 외(2012)는 주 40시간제의 근로시간의 단축이 노동생산성, 실근로시간, 임금인상률, 고용증가율에 미치는 영향을 분석하였다. 2005년, 2007년, 2009년의 3개년도의 사업체 패널조사자료를 활용하였고 고정효과모형을 통해 분석하였다. 분석결과 실근로시간이 단축되었고, 임금인상률이 둔화되는 모습을 보였다.

김형락, 이정민(2012)은 주 40시간 근무제가 시간당 임금, 실근로시간, 고용에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 총 6개년도(2004년~2009년)까지의 고용노동부 고용형태별 근로실태조사 자료로 삼중차감모형 분석하였다. 분석결과 실근로시간이 단축되었으며 시간당 임금이 상승하는 결과를 보였으나 고용은 감소하였다.

[표 2-4] 근로시간 단축의 경제적 효과 선행연구(해외/국내)

연구자	분석자료	분석모형	분석결과
Kawaguchi et al. (2008)	1987년~1997년 일본 (주당 48시간 → 40시간)	회귀분석 모형	실근로시간 감소 실질임금 증가 고용 감소
Estevão & Sá (2008)	1999년~2002년 프랑스 (주당 39시간 → 35시간)	이중차분 모형	시간당 임금 증가 고용효과 없음
윤윤규 외 (2012)	2005년, 2007년, 2009년 사업체패널조사 (주당 44시간 → 40시간)	고정효과 모형	임금 증가 임금인상률 둔화 고용 증가
김형락 외 (2012)	2004년~2009년 고용형태별 근로실태조사 (주당 44시간 → 40시간)	삼중차감 모형	실근로시간 감소 시간당 임금 증가 고용 감소
노용진 (2014)	2005년~2011년 사업체패널조사 격년간격 (주당 44시간 → 40시간)	고정효과 모형	실근로시간 감소 노동생산성 증가 고용 증가
유경준 외 (2014)	2004년~2012년 사업체노동력조사, 경제활동인구조사 (주당 44시간 → 40시간)	선형패널 모형	실근로시간 감소 고용은 기업규모에 따라 다름
김남현 외 (2017)	2004년~2013년 고용보험 DB, KIS-Value (주당 44시간 → 40시간)	Panel VAR 모형	고용 증가
김대일 (2021)	2012~2019 경제활동인구조사 (주당 44시간 → 40시간)	이중차분 모형	고용효과 없음 근로시간 감소
이준민 외 (2021)	2016~2019 고용형태별 근로실태조사 (주당 44시간 → 40시간)	이중차분 모형	근로시간 감소 임금 증가
심재선 외 (2021)	2017, 2019 한국노동패널자료 (주당 44시간 → 40시간)	이중차분 모형	노동생산성 영향없음 고용 증가

자료: 이준민(2021), p. 7~10 [표 4, 5] 참고로 재작성

노용진(2014)은 법정근로시간 단축의 고용효과에 대해 분석하였다. 2005년부터 2011년까지의 사업체 패널 조사의 격년 간격 자료를 활용하여 고정효과모형을 통해 분석하였다. 분석결과 실근로시간을 감소시켰고 고용은 증가하였으며 노동생산성에 대해서는 미미하지만 정(+) 영향을 미치고 있었다.

유경준, 이진(2014)은 주 40시간제의 도입이 기업 규모별로 고용에 미치는 효과를 분석하였다. 총 9년(2004년~2012년)간의 경제 활동 인구조사 및 사업체 노동력조사의 월별 자료를 활용하여 선형패널모형을 통해 분석하였다. 분석결과 실근로시간은 감소시켰고 고용은 기업 규모에 따라 효과가 다르게 나타났다. 5~9인 규모에서는 고용이 오히려 감소하였고, 10~29인 규모 및 300인 이상 기업 규모에서는 고용이 증가 되었음을 확인할 수 있다.

김남현 외(2017)는 근로시간 총량규제로 인한 대체인력의 증가를 분석하였다. 2004년부터 2013년까지의 총 10개년간의 고용보험 DB 및 고용형태별 근로실태조사, KIS-Value 등 자료를 활용하였고 패널 VAR 분석하였다. 분석결과 근로시간의 단축은 신규 고용을 증가시켰음을 확인할 수 있다.

김대일(2021)은 300인 이상 사업체를 대상으로 주 52시간 근무제의 근로시간 및 고용효과를 분석하였다. 총 8년(2012년 7월~2019년 6월)간의 통계청 경제 활동 인구조사 자료를 활용하여 이중차분모형 분석하였다. 일자리 나누기에 의한 고용효과는 통계적으로 유의하지 않았으며 임시 및 일용직의 고용과 근로시간은 오히려 큰 폭으로 감소하여 노동비용 상승에 따른 양적 조정이 대부분 임시 및 일용직으로 전가되었다고 분석하였다. 주 52시간제가 중소 사업체로 전면 확대될 경우 대기업보다 상대적으로 대응력이 약해 일자리 분배, 근로 소득 등 불평등에 대한 부정적 효과가 크다고 주장하고 있다.

이준민, 홍지훈(2021)은 2018년에 개정된 주 52시간 근로제도가 임금, 고용 및 고용형태에 미치는 영향을 분석하였다. 2016년부터 2019년까지의 총 4개년간의 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사 자료를 활용하

였고 이중차분모형을 통해 분석하였다. 분석결과 근로기준법 개정 이전의 주 52시간 초과 근로자의 근로시간은 감소하였으며 시간당 임금은 증가하였다고 주장하였다. 이는 일과 생활의 균형이라는 주 52시간제 도입 목적과 일맥상통해 보인다는 긍정적인 평가를 하였다. 반면 주 52시간 근무제의 영향이 많을 중소기업을 중심으로 고용 수준과 정규직 근로자 수가 줄어들음을 확인하였고 이는 업종별 특수성을 고려한 보완책이 필요하다고 주장하였다.

심재선, 김호현(2021)은 2018년 개정된 근로기준법에 따른 근로시간 단축이 고용 및 생산성에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 한국노동패널 자료를 활용하여 정책 시행 전(2017년)과 정책 시행 후(2019년)에 대해 이중차분모형을 통해 분석하였다. 분석결과 주 52시간제가 시행된 이후 정규직에서 고용 증가가 나타났으나 노동생산성에는 영향을 주지 않은 것으로 나타났다. 즉, 노동생산성에 영향을 주지 않는 범위 내에서 고용이 증가하였음을 보여준다.

법정근로시간 단축에 대한 실근로시간 단축과 고용 및 경제적 효과에 대한 국내·외 연구들을 종합해보면 대체로 실근로시간은 감소시켰으며 시간당 임금을 증가시켜 근로자의 삶의 질을 향상되는 모습이 보인다. 그러나 기업 측면에서는 노동생산성 및 고용에 대해서 증가 및 감소의 일률적인 모습이 아닌 다양한 연구결과가 나타나고 있다.

위와 같이 대다수의 연구가 법정근로시간 단축에 대한 고용 및 경제적인 효과에 대해서 진행되었다. 근로자의 실근로시간은 감소 되었고 근로자의 실질임금은 증가한 반면, 고용효과에 대해서는 일관적인 결과가 나오지 않았다. 이러한 법정근로시간을 기준으로 한 기존의 선행연구로는 2018년 개정된 주 52시간 근로제도의 효과와 영향을 유추하기에는 다소 한계가 있다.

2) 근로시간 단축의 만족도 선행연구

다음 [표 2-5]는 근로시간 단축에 대한 조직몰입도와 만족도의 실증연구를 정리한 것이다. 연구결과의 일관성을 확보하기 위해 한국노동패널 자료를 사용하여 연구한 선행논문들로 조사하였다.

은종환(2015)은 법정근로시간 단축이 공공조직과 민간조직의 직무만족도에 미치는 영향에 대해 실증분석하였다. 2002년부터 2007년까지의 총 6개년간의 한국노동패널 자료를 활용하였고 패널회귀분석을 실시하였다. 분석결과 공공조직과 민간조직 근로자의 실근로시간이 단축되었으며 근로시간의 감소는 직무만족도를 유의미하게 상승시켰다고 주장하였다.

Rudolf(2014)는 근로시간 단축이 근로자와 그 가족에 미치는 행복 영향을 실증분석하였다. 1998년부터 2008년까지의 한국노동패널 자료를 활용해 노동시간의 외인성 감소를 주관적인 복지(SWB) 모델로 분석하였다. 연구결과 근로시간 단축으로 인해 근무시간에 대한 만족도는 증가하였음에도 불구하고 전반적인 일자리 만족도 및 삶의 만족도에는 영향을 미치지 못했다고 분석하였다.

박철성(2014)은 주 5일 근무제도의 노동시장 외적효과인 만족도에 대해 실증분석하였다. 남성 근로자를 대상으로 한국노동패널 총 10년(2000~2010)간의 자료를 활용하여 개인-일자리 고정효과 모형을 통해 분석하였다. 주 5일 근무제도는 근로자의 주관적 건강상태를 향상시키고 운동 횟수 및 교육 또는 연수 기회를 늘렸으며 근로자의 주관적 삶의 질을 향상시킨 것으로 나타났다.

김종연, 이건희(2015)는 성과급제 형태의 조절 효과에 따라 근무시간이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향에 대해 실증분석하였다. 2012년 한국노동패널 자료와 GLM(General Linear Model) 모형을 활용하였다. 연구결과 근로시간이 적을수록 직무만족도와 조직몰입도에 모두 긍정적인 영향을 미치지만, 성과급제의 형태는 근로자의 직무만족도와 조직몰입도에 유의미한 영향을 미치지 않는다고 분석하였다.

[표 2-5] 근로시간 단축의 만족도 선행연구(해외/국내)

연구자	분석자료	분석모형	분석결과
은종환 (2013)	한국노동패널자료 (2002~2007)	패널회귀분석	실근로시간 감소 직무만족도 증가
Rudolf (2014)	한국노동패널자료 (1998~2008)	SWB모델 (주관적 복지)	근무시간 만족도개선 생활만족도 효과없음
박철성 (2014)	한국노동패널자료 (2000~2010)	패널모형	생활만족도 향상
김종연 외 (2015)	한국노동패널자료 (2012)	GLM (일변량 분석)	직무만족도 증가 조직몰입도 증가
오선정 (2016)	한국노동패널자료 (2003~2006)	이중차분모형	생활만족도 효과없음
조문석 외 (2019)	한국노동패널자료 (2009~2018)	패널서열로짓 모형	생활만족도 증가
정승용 (2021)	한국노동패널자료 (2009~2018)	다중회귀분석	직무만족도 증가
심재선 외 (2021)	한국노동패널자료 (2017, 2019)	이중차분모형	실근로시간 감소 만족도 개선없음
심재선 외 (2021)	한국노동패널자료 (2017, 2019)	이중차분모형	실근로시간 감소 생활만족도 개선없음

오선정(2016)은 2003년 근로기준법 개정으로 법정근로시간 단축이 근로자의 생활만족도 향상에 영향을 미쳤는지를 실증분석하였다. 한국노동패널 자료 2003부터 2006까지 활용하였으며 이중차분모형을 통해 분석하였다. 2004년에 공공기관 등 1,000인 이상 사업체 근로자를 대상으로 주 44시간에서 주 40시간으로 정규근로시간이 단축되었지만, 해당 근로자의 전반적 생활만족도를 향상시키지 못한 것으로 분석되었다.

조문석, 김진(2019)은 근로시간의 변화가 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구를 실증분석하였다. 2009년부터 2018년까지의 총 10개년간의 한국노동패널 자료를 활용하였고 패널서열로짓 모형을 통해 분석하였다. 분석결과 주당 총 근로시간의 증가가 삶의 질(생활만족도)과 부(-)의 관계에 있다고 분석하였으며 임금수준과 삶의 질(생활만족도) 간에는 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 임금이 삶의 질에 미치는 긍정적인 효과가 노동시간의 증가가 삶의 질에 미치는 부정적인 효과보다 상대적으로 큰 것으로 나타났다고 주장하였다.

정승용(2021)은 근로시간이 조직유형에 따라 근로자의 직무만족도에 미치는 영향을 실증분석하였다. 2009년부터 2018년까지의 총 10개년간 한국노동패널 자료를 활용하였고 다중회귀분석을 실시하였다. 분석결과 정규직 근로자를 대상으로 근로시간이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 점과 공공조직과 민간조직 간에 따라 근로시간이 직무만족도에 미치는 영향이 차이가 난다는 점을 밝혀냈다.

심재선, 김호현(2021)은 실근로시간 및 만족도를 중심으로 주 52시간 상한제 도입 효과에 대해 실증분석을 하였다. 한국노동패널 자료를 활용하여 정책 시행 전(2017년)과 정책 시행 후(2019년)를 이중차분모형을 통해 정책효과 분석을 하였다. 분석결과 주 52시간제에 적용을 받은 근로자뿐만 아니라 미적용 근로자에게서도 실근로시간의 감소 및 초과근로 비율이 감소하였고 실근로시간 감소는 정책 전의 변화보다 더 크다고 주장하였다. 그러나 실근로시간 감소에도 불구하고 근로자들이 체감하는 근로시간 만족도, 근로환경 만족도, 전반적 일자리 만족도 모두 개선되지 않은 것으로 나타나 주 52시간제 도입 효과가 제한적이라고 해석하였다.

심재선, 김호현(2021)은 주 52시간 상한제가 장시간 근로자에 미치는 영향에 대해 실증분석을 하였다. 한국노동패널 자료를 활용하여 정책 시행 전(2017년)과 정책 시행 후(2019년)를 이중차분모형을 통해 정책효과에 대한 분석하였다. 주 52시간제 도입 전·후 장시간 근로자들의 근로시간 감소가 유의하게 나타났음에 불구하고 장시간 근로자의 전반적인 생활만족도는 개선되지 않은 것으로 나타났다.

위의 선행연구를 살펴보면 근무시간 단축에 대한 조직 몰입도에 미치는 영향에 관한 실증연구는 많이 다루어지지 않아 연구가 미흡한 상태이며, 직무만족도와 생활만족도에 대해서는 변수설정 및 매개변수, 조절변수 등에 따라서 혼재된 연구결과를 보이고 있다.

제 2 절 조직몰입도

1. 조직몰입 개념과 이론

조직몰입은 초창기 심리학과 분야에서 조직 구성원들이 조직에 대해 갖는 성향을 나타내는 개념으로 사용되다가 March & Silmon(1958)에 의해 조직몰입의 개념을 사용하면서 넓은 범위로 사용되고 있다.

March & Silmon(1958)은 조직몰입을 개인이 과업을 수행하는 것이 상으로 조직 업무를 수행하는 것으로 보았고, Mowday(1979)는 조직목표와 가치에 대한 강한 믿음과 조직에 대한 자발적인 의지로 조직 구성원으로 존재하려는 욕구로 정의하였다.

Allen & Meyer(1990)는 조직몰입을 정서적, 규범적, 연속적 몰입 세 가지로 나누고 있다. 정서적 몰입은 조직에 대한 충성심, 애착 등을 바탕으로 개인을 조직과 동일시하고 감정적 일체감을 통해 조직에 소속되고 자 하는 몰입이다. 규범적 몰입은 승진 등의 조직의 혜택과 관계없이 의무감으로 인해 조직에 잔류해야 한다는 몰입이다. 연속적 몰입은 조직에 잔류할 때 얻게 되는 이익이 있거나 조직을 떠남으로써 발생하는 비용이 많이 소요되어 상대적으로 조직에 몰입하는 것을 말한다. 위와 같이 다차원적으로 조직몰입의 개념이 다뤄지고 있다(문광수 외, 2014).

위의 내용을 종합하면 조직몰입이란 심리적으로 직무에 대한 동일시하고 그에 대한 몰두를 의미하며, 조직의 목표와 가치에 대한 신념을 바탕으로 직무에 몰두하면 삶이 즐거워지고 만족감을 느끼게 된다는 것이다. 이처럼 조직몰입이 조직연구의 주요 주제로 다뤄지는 이유는 근로자가 조직몰입에 집중하면 수당 등 외적 보상과 대인관계 등 내적보상, 그리고 업무성과 향상 및 업무 생산성을 제고시킬 수 있기 때문이다(이상희, 2005; 서철현 외, 2012).

2. 조직몰입 관련 선행연구

다음 [표 2-6]은 조직몰입에 관한 실증연구를 정리한 것이다.

[표 2-6] 조직몰입에 관한 선행연구

연구자	분석자료	분석모형	분석결과
권중생 (2011)	설문조사(380부)	구조방정식	조직몰입도 향상
서재현 (2011)	설문조사(316부)	구조모델	조직몰입도 증가
이희중 (2014)	한국노동패널자료 (2008)	구조방정식 모형	조직몰입도 영향없음 생활만족 매개역할
이지우 외 (2016)	대인면접법(223부)	공분산 구조분석	조직몰입도 향상

권중생(2011)은 혁신적 조직문화가 인적자원의 혁신성과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증연구를 하였다. 분석결과 조직문화가 혁신적일 때 인적자원의 행동도 혁신적으로 변하고 조직 구성원들의 조직 몰입도에도 긍정적인 영향을 미쳐 조직에 남고자 한다. 또한, 혁신적 조직문화가 인적자원의 혁신에 따른 조직몰입보다 조직몰입에 직접 영향을 미치는 것이 더 크다고 주장하였다.

서재현(2011)은 조직몰입과 조직후원 인식 발전과정에 관한 연구를 시 해하였다. 취업 직전에 직무와 조직 관련 정보를 대기업 신입사원 316명 에 정보를 제공하니 조직후원 인식과 자기효능감에 긍정적인 영향을 미

쳤으며 조직몰입 형성에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이희중(2014)은 기업복지 서비스 유형이 조직몰입에 끼치는 영향에 관한 실증연구를 시행하였다. 한국노동패널 자료를 활용하였고 구조방정식 모형을 통해 분석하였다. 분석결과 휴가, 가족지원, 미래대비 서비스가 모두 생활 만족에 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났으나 실제 제공 수준이 낮은 의료 관련 지원은 생활만족도 및 조직몰입도에 유의미한 영향을 끼치지 못했다. 반면 미래대비 서비스의 경우 조직몰입에 유의미한 영향은 끼치지 않고 생활 만족을 통한 효과만이 유의미한 것으로 나타나 생활 만족이 완전 매개역할을 하는 것으로 확인되었다.

이지우, 김중우(2002)는 조직 구성원의 감정노동과 직무몰입 그리고 직무몰입과 삶의 만족 간의 관계를 분석하고 감정노동과 삶의 만족 간 관계에서 직무몰입의 매개역할을 살펴보았다. 서비스 산업에서 여성의 감정노동 대상으로 대인 면접법을 통해 실증분석한 결과 조직의 요구로 서비스할 때 직무몰입에 부정적 영향을 미치고, 자신의 감정을 반영한 서비스는 직무몰입에 긍정적 영향을 주고 있음을 확인하였다. 그리고 조직 구성원의 직무몰입 정도가 높을수록 삶의 만족도 높은 것으로 나타났다.

위의 선행논문을 종합하면, 조직몰입은 조직의 효율성에 밀접한 영향을 끼치기에 독립변수, 종속변수, 매개변수, 조절변수로 하는 다양한 연구가 활발하게 진행되고 있으며 변수 역할에 따라 연구결과도 혼재하게 나타나고 있다.

제 3 절 직무만족도

1. 직무만족 개념과 이론

직무만족은 조직이 처해있는 상황이나 조직 구성원들의 개인적 특성이 서로 다르지만 수행하는 직무에 대해 갖게 되는 긍정적인 감정적 상태를 일컫는다. 대표적으로 Locke(1976)는 개인의 직무로부터 얻을 수 있는 긍정적인 감정 상태라고 주장하였다. 즉, 직무만족은 자신의 직무와 관련된 대상에 대한 정서적 반응이라고 할 수 있다.

직무만족의 개념적 다양성에도 불구하고 직무환경 측면과 직무동기 측면으로 구분할 수 있다. 직무환경 측면에서는 직무환경을 중심으로 직무만족을 정의하고 있다(김종재, 1991; 최인섭, 2000). 이와 달리 직무동기 측면에서는 개인의 주관적 심리상태에 초점을 두고 있다(McComic and Tiffin, 1974).

직무만족은 개인의 가치체계에 따라 욕구충족의 단계가 달라질 수 있는데 개인적 측면과 조직적 측면에서 논의될 수 있다(신유근, 2000; 임현순, 2010). 개인적 측면에서의 직무만족은 만족스러운 직무수행을 통해 성취감을 느끼고 심리적 조정과 생산적인 삶을 구성한다. 직업은 개인의 경제적 생활 유지를 위한 도구이며 직무수행에 따른 인간의 정서적 반응으로 인한 삶의 질과 관련되어 있기 때문이다(추헌, 1993; 임현순, 2010). 조직적 측면에서의 직무만족은 직무성과에 직접적인 영향을 미침으로써 이직률을 감소시켜 조직 성과와 업무 효과를 향상시킨다.

Maslow(1943)는 인간의 욕구를 생리적, 안전, 사회적, 소속감과 애정, 존중, 자기실현의 6단계로 구분하였고 해당 단계별로 욕구충족이 되면 다음 단계의 욕구로 넘어간다고 보았다. 인간의 욕구 위계 이론을 직무만족에 적용할 경우 근로자의 근로환경이나 급여 등과 같은 낮은 단계의 욕구가 충족되면 존중 및 자기실현에 대한 욕구를 충족하고자 한다.

Adams(1962)의 형평성 이론(equity theory)에 따르면 다른 근로자와의 비교도 직무만족의 한 요인이 된다. 근로자의 성과에 대한 보상이 동

료들의 보상과 비교할 때 낮게 평가되고 있다고 생각되면 평등하게 대우 받지 못하고 있다고 생각하게 된다는 것이다. 본인과 형평성을 비교하는 참조집단을 어디로 설정하느냐가 매우 중요한 요소라고 주장하였다 (Adams, 1963; Robbins, 2003). 과소보상의 경우에는 불공정에 대하여 분노를 초래할 수 있으며 과다보상의 경우 그에 따른 죄책감 등으로 불만족이 나타날 수 있다(Adams, 1962; Vecchio, 2002; 김종성, 2005; 김성태, 2016).

2. 직무만족 관련 선행연구

다음 [표 2-7]은 직무만족에 관한 실증연구를 정리한 것이다.

[표 2-7] 직무만족에 관한 선행연구(해외/국내)

연구자	연구의 목적	연구결과 및 의의
Locke (1976)	직무만족 영향요인에 관한 검토	직무 성격과 인적요인으로 분류
Rainy (2003)	직무만족 영향요인에 관한 검토	외재적 요인과, 직무특성 요인, 개인적 차이로 구분
이영면 (2011)	직무만족의 의미와 측정에 관한 종합적 연구	다양한 직무만족 측정도구에 대한 비교분석, 직무만족의 중요성에 관 한 여러 논문의 견해 종합

자료: 은종환(2013), p. 34~35 [표 3] 참고로 재작성

직무만족에 영향을 주는 요인들에 관한 선행연구는 많이 있다. Locke (1976)은 직무만족의 영향요인을 직무 자체의 성격(event)과 인적요인(agent)으로 구분하였다. 직무 자체의 성격 요인은 직무 자체, 보상, 직무 환경으로 분류되고, 인적요인의 경우 감독자, 동료와의 관계, 회사정책과 관리기법이 직무 만족에 영향을 준다고 보았다.

Rainy(2003)는 직무만족의 영향요인을 외재적 요인과 직무특성요인, 개인적 차이로 구분하였다. 외재적 요인에는 보수, 승진기회, 감독자의 배려, 인정, 작업환경, 기술과 능력 등이 포함된다. 직무특성 요인은 기술의 다양성, 임무특성, 임무 중요도, 자율성, 피드백, 대인관계 등이 포함된다. 개인적 차이는 열정 수준, 타 직업과의 비교, 교육수준, 조직 내 지위, 전문성, 연령, 근속연수, 인종, 성별, 민족적·문화적 배경, 개인성 등이 포함된다.

이영면(2011) 직무만족의 의미와 측정에 관한 종합적 연구를 하였는데 직무만족과 관련해 간접적으로, 직접적으로 구분할 수 있다. 간접적 측면으로는 직무만족은 정신건강, 육체건강, 가치판단에 영향을 끼친다.

직접적인 측면에서는 총 네 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 직무만족은 직무성과와 관련이 있으며 논란의 여지는 있지만 대부분의 경영자들은 이를 인정한다(Chen & Spector, 1992; Gottfredson & Holland, 1990). 둘째, 개인이 직무만족도가 높으면 이직률과 결근율이 낮아지고 조직의 생산성 제고에 긍정적인 효과가 있다는 점이다. 셋째, 개인이 직무에 만족할 때 기타 생활에 대해서도 정(+)의 효과가 나타난다. 넷째, 직무에 대해 만족할 때 대인관계도 원만해질 수 있다.

위의 선행연구를 종합하면, 직무만족에 영향을 주는 요인들은 개인적 요인과 구조적 요인으로 구분할 수 있다. 개인적 차원의 변수들은 성별, 연령, 교육수준 등과 같은 인구사회학적 배경변수와 성격, 재직기간, 직종 등이 있고 구조적인 차원의 변수들은 조직유형의 특성(공공/민간), 노동조합의 유무 등이 있다(Rainy, 2003; Hackman and Oldham, 1980; 정광호, 김태일, 2003).

제 4 절 삶의 만족도

1. 삶의 만족 개념과 이론

삶의 만족은 생활만족도, 행복감, 삶의 질, 웰빙(well-being) 등 다양한 용어로 표현되고 있다. 삶의 만족은 개인이 인식하는 주관적 개념이기에 삶의 만족을 정의하는 방법, 측정하는 변수 등에 따라 달라진다.

Medley(1976)는 개인의 정신건강을 결정짓는 중요한 요소로서 다른 사람과의 비교를 통해 자신을 평가하는 근거의 기준으로 설명하고 있다(백승규, 이영면, 2010). Shin & Johnson(1978)은 개인이 설정한 기준에 따라 주관적으로 평가되는 자신의 생활 전반에 대한 만족도로 정의하고 있다(윤대균, 장병주, 2010).

삶에 만족에 대한 정의는 다양하며 이러한 개념적 정의에 따른 세 가지 측면으로 나누어 살펴볼 수 있다(하혜수, 1996; 김창진 외, 2018; 김창진 외, 2018). 첫째로 삶의 만족에서 임금이나 경제적 상태, 건강, 문화생활 등 객관적 측면이다. 주관적 삶의 만족은 사람들의 가치에 따라 서로의 기준이 다를 수 있기에 객관적 상태를 비교 측정하는 것이 상대적으로 일관성이 높다는 것이다.

둘째, 개인의 삶에 대한 인식과 심리적 측면 등의 주관적 측면이다. 삶의 만족은 개인의 주관적인 심리적 상태에 기준을 두고 있기에 객관적 지표로 측정하는데 어려움이 존재하여 주어진 환경 속에서 어떠한 경험을 하고 있는지 보여주어야 한다는 것이다(박종민, 김서용, 2002). 개인의 삶의 만족은 타인이 평가와 높은 상관관계에 있으며, 삶의 환경 변화에 따라 삶의 만족도가 변화한다는 점에서 타당성과 신뢰성을 갖는다(Frey and Stutzer, 2002; Kahneman and Krueger, 2006; 장승진, 2011).

셋째, 객관적 측면과 주관적 측면을 동시에 고려하여야 한다는 측면이다. 삶의 만족은 외형적 생활상태와 내면적 심리상태를 포함해야 하는 것으로 개인의 객관적 상태뿐만 아니라 감정적 요소까지 모두 고려해야 완전히 이해할 수 있다고 주장하고 있다(이달곤, 1990).

2. 삶의 만족 관련 선행연구

다음 [표 2-8]은 삶의 만족에 관한 실증연구를 정리한 것이다.

[표 2-8] 삶의 만족에 관한 선행연구(해외/국내)

연구자	연구의 목적	연구결과 및 의의
임연옥 (2011)	삶의만족 영향요인에 관한 검토	개인, 가족, 가치관으로 구분 개인적으로 경제적 수준은 정(+) 의 효과
장승진 (2011)	소득 불평등 인식이 삶의 만족에 미치는 영향	개인적, 사회적, 경제적 구분 개인적으로 소득 수준은 중요한 요인
Joo, E. S. (2016)	노동시간이 삶 만족 도에 미치는 영향	장기근로는 삶의 만족도 저하 돌봄이 있는 가족은 삶 만족도가 달라짐

임연옥 외(2011)는 삶의 만족에 영향을 미치는 요인을 인구 사회학적 변수로 살펴보면 개인과 가족, 그리고 가치관으로 구분하고 있다. 개인적 요인 중에서 전반적인 삶의 만족을 높이는 데 있어 경제적 수준은 직접적인 정(+)의 영향을 미치고 있다(김춘택, 박종우, 1999; 이장영, 2002; 조계화, 김영경, 2008; 이인정, 2007).

장승진(2011)은 삶의 만족에 대해서 개인적, 사회적, 경제적인 세 가지로 구분하고 있다. 개인적으로는 소득 수준이 중요한 요인으로 다루어지고 있고, 소득증가에 따라 삶의 만족 또한 높아진다고 하였다. 그러나 소

득이 높을수록 소득의 추가적인 증가가 삶의 만족에 미치는 영향력의 크기는 감소하는데 이는 객관적 소득 수준뿐만 아니라 개인 스스로가 자신의 경제 상태를 어떻게 평가하는지에 대한 주관적 인식이 삶의 만족을 설명하는 데 중요하게 작용한다고 주장한다(Johnson and Krueger, 2006). 객관적인 소득 수준과 개인이 자신의 소득에 대한 주관적 인식이 높을수록 삶의 만족도 역시 높아진다는 것이다. 다시 말하면, 개인의 주관적 인식에 따라 삶의 만족도에 미치는 요인에 대한 평가가 영향을 받을 수 있다고 주장하고 있다.

Joo(2016)는 근로시간이 근로자의 삶 만족도에 미치는 영향을 실증분석하였다. 통계청의 2014년 생활시간 조사자료를 활용하였으며 노동시간 요인은 하루 노동시간 길이와 주당 휴일 수준 두 가지이다. 분석결과 삶의 만족도에 영향을 미치는 소득, 교육, 고용형태, 성별 등의 요인들을 통제해도 노동시간 길이가 길수록, 휴가 수준이 낮을수록 한국인의 삶 만족도는 저하된다. 그러나 돌봄을 필요한 가족원이 있는 경우 노동시간이 삶 만족도에 미치는 영향은 달라진다는 걸 발견할 수 있다.

위와 선행논문을 종합하면 삶의 만족도에서는 경제적 수준이 중요한 요인이며 장기근로는 삶의 만족도 저하에 영향을 끼침을 알 수 있다.

제 5 절 조직유형

1. 조직유형 이론

Waldo(1990)는 공공조직과 민간조직 간의 분리가 미국에서는 점차 모호해지고 있다고 주장하고 있다. 이러한 유사성은 관리적 성격과 관리기술의 적용 사이의 복잡한 관계, 목적 혹은 역할의 유사성 등으로 구분해 볼 수 있다(정우일, 2005).

Rainy(2003)는 공공조직과 민간조직 사이에 차이가 없다고 가정하면 모든 민간조직을 국유화하거나 반대로 공공조직을 민간화하더라도 문제는 발생하지 않을 거라면서 두 조직 간에는 확실한 차이점이 존재한다고 주장하였다. 전영한(2005)도 공공조직과 민간조직 간의 경계가 모호해지는 것은 사실이지만 여전히 공공조직과 민간조직 사이에는 차이점이 존재한다고 하였다.

공공과 민간의 가장 큰 차이점은 시장(market)의 기능에 달려 있다. 공공은 세금을 통해 매출이 향상되고, 민간은 거래를 통해 매출이 결정되기에 공공에서는 효율성 동기가 하락한다고 일부는 주장한다. 공공은 민간보다 상대적으로 법적인 규제에 의한 제약이 많고 정치적 영향을 많이 받는다. 공무원들의 자율성을 제약시키고 정권에 따른 기관장의 교체는 조직목표에 영향을 끼쳐 핵심사업의 연속성을 방해하기도 한다.

조직목표의 관점에서 차이점이 존재한다. 민간조직과 비교할 때 공공조직의 목표는 모호하고 목표달성 여부, 목표 측정할 수단, 측정지표 등이 명시적이지 않다(전영한, 2005). 또한, 공공조직 목표가 다양하다는 특징이 있다. 공공조직은 이윤추구 등 효율성뿐만 아니라 책임성, 형평성, 공정성 등 다양한 목표를 추구한다.

이상의 논의를 종합하면 공공조직과 민간조직을 구별하는 특징은 첫째 민간조직의 관리정책이나 운영방식을 공공조직에 적용할 수 없고, 둘째 시장 메커니즘의 부재와 정치적 영향력 및 법적 제약이 많으며, 셋째 공익, 공정성, 책임성이 요구된다(정광호, 김태일; 2003).

2. 조직유형 관련 선행연구

위의 선행연구를 종합한 조직특성의 차이점은 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도에 영향을 끼칠 수 있음을 예측할 수 있다. 조직유형에 따른 직무만족도의 차이를 비교분석하는 연구는 국내외에 다양하게 존재한다. 다음 [표 2-9]는 조직유형에 관한 실증연구를 정리한 것이다.

[표 2-9] 조직유형에 관한 선행연구(해외/국내)

연구자	연구의 목적	연구결과 및 의의
DeSantis & Durst (1996)	공공조직과 민간조직의 직무만족도 비교	직무만족도의 영향요인으로 개인 특성, 보상, 직무특성, 직업특성으로 구분 민간조직은 교육수준이 높을수록 직무만족도가 낮아짐
정광호, 김태일 (2003)	공공조직과 민간조직의 직무만족도 비교	교육, 연령, 성별을 통제하여 분석 공공의 고졸 직무만족도가 민간의 대졸 직무만족도보다 높음
김태일, 한경희 (2008)	공무원과 민간기업의 직무만족도 비교	공무원의 직무만족도가 민간기업 대비 상대적으로 더 높음

자료: 은종환(2013), p. 34~35 [표 3] 참고로 재작성

DeSantis & Durst(1996)은 미국 근로자의 공공조직과 민간조직의 직무만족도 비교연구를 하였다. 자료는 National Longitudinal Surveys of Youth(NLSY)의 12,686명 데이터를 기초로 한 실증연구이다. 분석결과 공공조직과 민간조직 모두 핵심업무를 할수록, 근무환경이 즐거울수록, 직장동료들과 우호적인 관계일수록, 직무 다양성이 높을수록 직무만족도가 높았다. 그러나 민간조직에서 교육수준이 높을수록 직무만족도가 낮았으며 급여 수준이 낮은 근로자의 직무만족도에 큰 영향을 끼쳤다.

정광호, 김태일(2003)은 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도를 1998년부터 2001년까지 한국노동패널(KLIPS) 자료를 중심으로 비교 분석하였다. 조직유형별 직무만족도의 차이를 교육, 연령, 성별을 통제하여 분석하였으며 공공조직 고졸의 직무만족도가 민간조직 대졸의 직무만족도보다 높음을 분석하였다.

김태일, 한경희(2008)는 한국노동패널 자료를 기초로 1990년대 말과 2000년대 전반의 직무환경 변화에 따른 공무원과 민간조직 종사자의 직무만족도 변화를 비교분석 하였다. IMF라는 특수한 역사적 상황과 김대중 정부의 공무원 임금 현실화 정책에 기반하여 공무원의 보수와 고용안정성이 상승하였다고 주장하였다. 또한, 공무원의 직무만족도가 민간조직보다 상대적으로 더 높아진 결과로 나타났다.

위의 선행논문을 종합하면 공공조직 근로자의 직무만족도가 민간조직 근로자보다 상대적으로 높음을 알 수 있다.

제 6 절 선행연구와의 차별성

주 52시간 근무제는 장시간 노동을 개선함으로써 ‘국민의 휴식 있는 삶’과 ‘일과 생활의 균형’을 맞추는 목적으로 2018년에 도입되었다. 해당 법률의 도입 취지에 맞게 주 52시간 정책이 실제로 그 효과를 거두고 있는지 알아보기 위해 근로시간 단축이 근로자의 조직몰입도 및 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다.

앞선 선행논문을 살펴본 결과 근로시간 단축에 관한 연구는 법정근로시간 단축에 따른 경제성 효과 분석이 주를 이루고 있으며, 상대적으로 근로자의 조직몰입도와 만족도 연구는 많이 부족한 실정이다.

또한, 기존의 근로기준법 개정과 달리 주 52시간 근무제도는 법정근로시간이 기준이 아닌 최대 근로시간을 주 52시간으로 제한하는 법으로 이와 관련된 실증연구가 많이 이루어지지 않았다. 이에 앞선 연구들과 같이 법정근로시간 단축 연구와는 구별되는 연구가 필요한 실정이다.

현재 법정근로시간이 아닌 실제 최대 근로시간을 주 52시간으로 제한하여 실증연구된 사례는 심재선·김호현(2021)이 유일하며 이 역시 실근로시간 단축 및 고용과 경제적 효과, 그리고 단편적인 만족도에 대해서만 분석하였다.

이에 본 연구에서는 주 52시간 근로제도에 대해 경제적 효과가 주를 이루었던 기존 선행연구와는 달리 실제 최대 근로시간을 주 52시간으로 제한하여 근로자의 조직몰입도 및 만족도에 미치는 영향에 관한 연구를 통해 그 차별성을 구분하고자 한다. 또한, 공공조직과 민간조직이라는 조직유형을 조절 효과로 하여 근로시간 단축에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 분석하고자 한다.

제 3 장 연구 방법

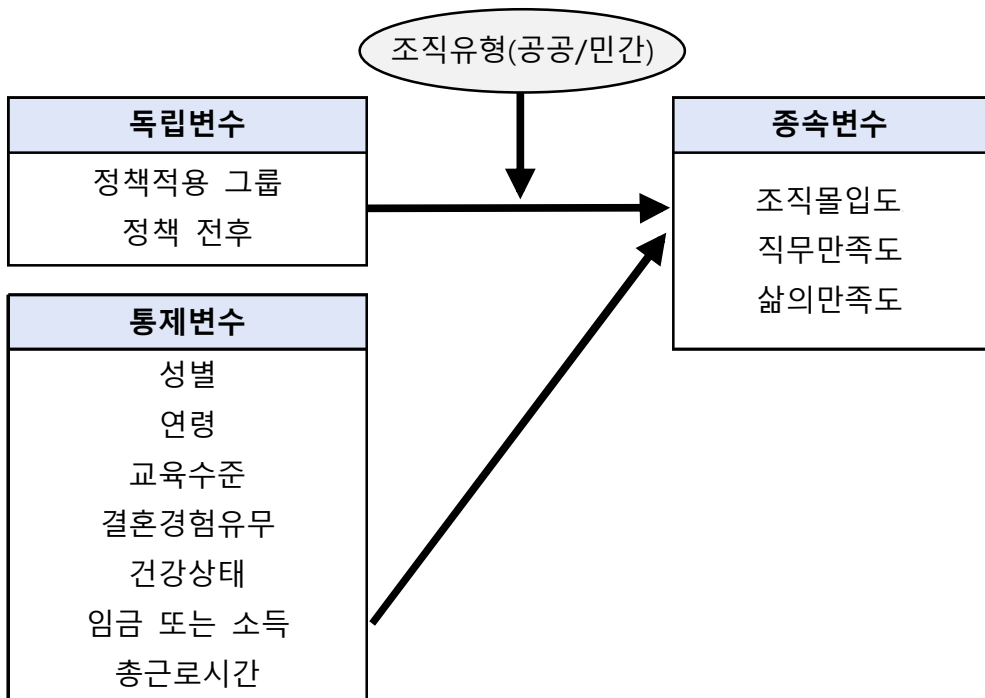
제 1 절 연구의 분석틀

1. 연구모형

본 연구의 주요 목적은 주 52시간제 정책도입이 근로자에게 미치는 영향을 실증 분석하는 것이다. 즉, 주 52시간제 정책도입이 조직유형에 따라 근로자의 조직몰입도와 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤는가를 이중차분법(DID)과 삼중차분법(DDD)을 통해 파악하고자 한다.

다음 [그림 3-1]은 본 연구의 분석틀을 정리한 것이다.

[그림 3-1] 연구모형



2. 연구문제 및 가설의 설정

1) 연구문제

본 연구에서는 초과 및 연장근로를 제한하는 근로기준법 개정에 따른 주 52시간제 정책 시행(2018년) 효과에 대해서 파악하고자 한다. 즉, 주 52시간제 정책도입이 근로자의 조직몰입도와 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤는지를 검증하고자 한다. 따라서 본 연구에서 살펴보고자 하는 연구는 다음에 초점이 맞추어져 있다.

연구문제 1. 주 52시간제 정책도입은 근로자의 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

연구문제 2. 주 52시간제 정책도입은 조직유형에 따라 근로자의 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도에 어떠한 영향을 미칠 것인가?

2) 가설의 설정

연구의 가설은 [표 3-1]과 같다. 먼저 주 52시간제 정책도입이 근로자의 조직몰입도와 만족도에 영향을 끼치는지에 대해서 탐색하고, 조직유형에 따라 즉, 공공조직과 민간조직 간에 주 52시간제 정책도입이 근로자의 조직몰입도와 만족도 변화에 차이가 있는지 분석하고자 한다.

[표 3-1] 연구가설

연구 가 설	
[가설 1]	주 52시간제 도입은 근로자의 조직몰입도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
[가설 2]	주 52시간제 도입은 근로자의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
[가설 3]	주 52시간제 도입은 근로자의 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
[가설 4]	주 52시간제는 근로자의 조직몰입도에 미치는 영향이 조직유형에 따라 달라질 것이다.
[가설 5]	주 52시간제는 근로자의 직무만족도에 미치는 영향이 조직유형에 따라 달라질 것이다.
[가설 6]	주 52시간제는 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향이 조직유형에 따라 달라질 것이다.

제 2 절 변수의 조작적 정의

1. 독립변수

본 연구에서는 두 가지 핵심 독립변수가 존재한다. 첫 번째 독립변수인 주 52시간제 그룹은 더미변수이며, 1은 주 52시간제 정책적용 근로자 그룹, 0은 미적용 근로자 그룹을 의미한다. 두 번째 독립변수인 주 52시간제 정책 전후도 더미변수이며, 0은 정책도입 전인 2016~2017년, 1은 정책도입 후인 2019년을 의미한다.

주 52시간제 해당하는 근로자의 조건은 상용직, 전일제, 정규직이고 종업원 수가 50인 이상 1,000명 미만의 기업에 종사해야 하며, 근로하는 기업의 변화가 없어야 한다. 그리고 주당 총 근로시간이 52시간을 초과해서는 안된다. 주당 근로시간의 산정방식은 주당 정규근로시간과 주당 초과근로시간의 합으로 산정하기로 한다.

독립변수는 주 52시간제 정책을 도입한 2018년을 기준으로 앞뒤 3년 간의 종속변수의 변화를 측정하는데 활용하였다.

2. 종속변수

본 연구는 주 52시간 정책도입에 따른 근로자의 조직몰입도 및 만족도의 변화이다. 종속변수(dependence variable)는 직무만족도와 만족도이며 만족도는 직무만족도와 삶의 만족도로 구분된다.

첫 번째 종속변수인 조직몰입도(organizational commitment)와 연결되는 노동패널 데이터의 설문 문항은 부록 <한국노동패널(KLIPS) 1~23차년도 통합 설문지 2020>에 존재한다. 조직몰입도에 대한 측정은 KLIPS 5차년도 조사부터 이루어지기 시작했고, 설문의 개발은 Porter et al. (1974)의 OCQ(Organizational Commitment Questionnaires)에 기초하여 우수한 문항들을 선별한 것이다.

다음 [표 3-2]은 조직몰입도의 측정 변수를 정리한 것이다. 응답 항목은 ‘(1) 매우 만족’부터 (5) 매우 불만족’까지 리커트 5점 척도로 구성되어 있다. 조직몰입도 리커트 척도를 점수로 전환한 다음 산술평균하여 근로자의 조직몰입도로 사용하였다. 조직몰입도 5번 문항의 경우 교차적재 문제가 있어서 제외하고 총 4개의 문항의 평균점수를 변수화하였다. 4개 문항의 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 0.907로 나타났다.

[표 3-2] 조직몰입도 측정 변수

설문지 응답 항목
① 지금 근무하고 있는 직장은 다닐만한 좋은 직장이다.
② 나는 이 직장에 들어 온 것을 기쁘게 생각한다.
③ 직장을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다.
④ 나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다.
⑤ 별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다.

두 번째 종속변수인 전반적 직무만족도(global measure)에 대한 측정은 5차년도(2002년) 부터 조사되고 있는 총 5개의 항목으로 구성된 ‘전반적 직무만족도’ 변수를 활용한다. 다음 [표 3-3]는 전반적 직무만족도 측정 변수를 정리한 것이다.

문항의 개발은 Brayfield & Rothe(1951)의 척도에서 5개 문항을 선별한 것으로, 질문에 대해 ‘(1) 전혀 그렇지 않다’ 부터 ‘(5) 아주 그렇다’ 까지 역시 5점 척도로 구성되어 있다. 이에 관한 직무만족도 리커트 척도를 점수로 전환한 다음 산술평균하여 근로자의 직무만족도로 사용하였다. 전체 문항의 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 0.908로 나타났다.

[표 3-3] 전반적 직무만족도 측정 변수

설문지 응답 항목
① 나는 현재 직장에서 하고 있는 일에 만족하고 있다.
② 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다.
③ 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다.
④ 나는 현재 직장에서 하고 있는 일을 보람을 느끼면서 한다.
⑤ 별다른 일이 없는 한 현재 하고 있는 일을 계속하고 싶다.

세 번째 종속변수인 삶의 만족도에 대한 측정은 20차년(2017년) 부터 조사되고 있는 ‘삶의 만족도’ 변수를 활용하였다. 다음 [표 3-4]은 삶의 만족도 측정 변수를 정리한 것이다.

OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being¹⁾(2013) 가이드에 따라 삶의 만족도를 선별한 것으로, ①번 항목은 1~5점, ②~③번 항목은 0~10점까지 11점 척도로 구성되어 있다. ②~③번 항목의 삶의 만족도의 11개 리커트 척도를 5단계로 재분류하여 점수로 전환한 다음 산술평균하여 근로자의 삶의 만족도로 사용하였다.

우선 공통성을 살펴보았는데 삶의 만족도 역코딩 문항(첫번째 문항)이 0.5보다 낮게 나타나서 제외하고 총 2개의 문항의 평균점수를 변수화하였다. 2개 문항의 신뢰도(Cronbach’s alpha)는 0.836으로 나타났다.

[표 3-4] 삶의 만족도 측정 변수

삶의 만족도 변수
① 5년후, 삶의 만족도
② 삶의 상태(사다리)
③ 모든 것을 고려할 때, 행복 정도

1) OECD (2013), OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264191655-en>

3. 조절변수

본 연구의 조절변수는 조직유형으로 공공조직과 민간조직으로 나뉜다. 기업형태 및 규모 관련 패널 설문 문항 중 ‘(주된 일자리) 기업형태’에서 민간조직은 ‘(1) 민간회사 또는 개인 사업체’를 선택한 데이터를 채택하였다. 반면에 공공조직 근로자는 ‘(3) 정부 외 공공기관(정부투자·출자기관, 정부출연기관, 정부보조위탁기관, 자회사, 재출연기관 등)’과 ‘(5) 정부기관(행정부·입법부·사법부 소속 공무원 및 군인 등)’을 데이터로 채택하였다.

조절변수로서 공공조직과 민간조직을 채택한 주요한 이유를 과거 선행연구를 살펴보면 학자마다 차이가 있지만 대체로 공공조직과 민간조직은 차이가 있다는 결론을 도출해내고 있다. 그렇다면, 주 52시간제 정책 도입이 근로자의 조직몰입도와 만족도에 미치는 영향은 공공조직과 민간조직이 따라 차이가 다르게 나타날 것이다. 조직유형에 따라 미치는 영향이 커질 수도 작아질 수도 있으므로, 주 52시간제 정책을 도입했을 경우 조직형태에 따른 미치는 영향에 따라 다양한 보완 정책을 수립하는 것이 요구되므로 조직유형을 조절변수로 채택하였다.

4. 통제변수

앞서 검토했던 선행연구를 토대로 본 연구에서의 통제변수는 기존 선행연구에서 조직몰입도와 만족도와 관련이 있고, 공공조직과 민간조직의 직무만족도를 비교하였던 연구 중 관련이 있는 것으로 알려진 인구통계학적 요인을 채택하고자 한다. 수많은 선행연구 중 통제변수로 가장 많이 활용하고 있는 성별, 연령, 교육수준, 결혼경험유무, 건강상태, 임금 또는 소득 등을 사용하였다(강양희, 2013; 유혜연, 2019; 홍종윤, 이준구, 2019; 윤수인, 이홍직, 2020). 또한, 본 연구의 가설 검정에 영향력을 줄 수 있는 총근로시간도 통제변수로 설정하였다.

5. 변수의 조작적 정의

지금까지 논의한 연구 변수의 조작적 정의를 정리하면 다음 [표 3-5]와 같다.

[표 3-5] 변수의 조작적 정의

유형	변수	조작적 정의
독립변수	정책적용 그룹	주 52시간제 미적용 근로자(0) 주 52시간제 적용 근로자(1)
	정책 전후	주 52시간제 정책 전 2016, 2017년 (0) 주 52시간제 정책 후 2019년 (1)
종속변수	조직몰입도	조직몰입도에 관한 5개 문항의 산술평균
	직무만족도	직무만족도에 관한 5개 문항의 산술평균
	삶의만족도	삶의만족도에 관한 3개 문항의 산술평균
조절변수	조직유형	공공조직(0) / 민간조직(1)
통제변수	성별	남성(1) / 여성(2)
	연령	만 나이
	교육수준	고졸이하(0) / 대졸이상(1)
	결혼경험유무	결혼경험 유(0) / 미혼(1)
	건강상태	건강유무 설문(5점)
	임금 또는 소득	임금 또는 소득 만족도 설문(5점)
	총근로시간	주당 정규근로시간+주당 초과근로시간

제 3 절 자료수집 및 분석방법

1. 자료수집

본 연구는 한국노동연구원에서 실시하고 있는 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 활용하였다. 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS)는 국내 유일의 노동 관련 가구패널 조사로써 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 가지고 있는 자료이다.

KLIPS는 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000가구에 거주하는 모든 가구원)을 대상으로 1년에 1회씩 설문 조사를 하고 있으며 1998년 1차 조사를 시작으로 23차 조사(2020년)까지 완료되었다. 패널 조사는 매년 동일한 가구와 가구원에 대해 동일한 조사를 반복실시하기 때문에 원 표본가구 유지율이 매우 중요하다.

KLIPS의 각 조사 연도별 원 표본가구 유지율을 살펴보면, 2차년도(1999년) 87.6%, 3차년도(2000년) 80.9%, 4차년도(2001년) 77.3% 이후 표본 유지율은 안정되어 매해 약 1%포인트 감소하여, 최근 23차년도(2020년)에는 64.2%의 표본 유지율을 나타내고 있다. 이를 보면 KLIPS 설문 조사의 원 표본가구 유지율이 어느 정도 안정된 모습을 보이는 것으로 나타나고 있다.

KLIPS 자료는 크게 가구를 조사 대상으로 한 가구용 자료와 가구에 속한 만15세 이상의 가구원을 조사 대상으로 한 개인용 자료로 구분된다. 가구용 자료의 내용은 가구원의 인적 사항, 변동 가구원 관련 사항, 가족관계와 세대 간 경제적 자원 교류, 주거상태, 자녀교육과 보육, 가구의 소득과 소비, 가구의 자산과 부채, 가구의 경제 상태 및 가계에 부담을 느끼는 소비 항목 등의 내용을 담고 있으며, 개인용 자료는 개인의 경제 활동 상태, 소득 활동 및 소비, 교육 및 직업 훈련, 고용상의 특성,

근로시간, 직무 만족 및 생활 만족, 구직활동, 노동시장 이동 등의 다양한 내용을 담고 있다.

위와 같은 한국노동패널조사 자료는 최초 패널 구성 시점에 추출된 표본이 모집단을 대표할 수 있도록 가중치를 제공하는데 본 연구에서 분석할 때 반영하였다.

본 연구의 대상과 범위는 KLIPS 개인용 자료를 기준으로 근로기준법 개정이 이루어진 2018년 전·후인 19차(2016년), 20차(2017년) 과 22차(2019년) 모두 응답한 근로자 1,990명을 연구 대상으로 하였다. 다만, 종속변수 중 삶의 만족도는 한국노동패널에서 2017년(20차수)부터 조사가 시작되어 2016년의 표본이 존재하지 않아 2개년 1,325명만 분석하였다.

연구의 목적에 따라 근로자는 상용직, 전일제 및 정규직이고, 근로하는 기업의 변화가 없는 응답자만을 분석 대상으로 한다. 또한, 종업원 수가 50인 이상 1,000명 미만의 기업에 종사하는 근로자를 표본으로 구성하였다. 임시직과 비전일제 및 일용직 근로자의 경우 근로시간의 객관적 산정이 어려워 제외하였다.

또한, 사회과학 조사방법론상 2020년을 포함하여 분석하는 건 코로나라는 역사적 요인이 본 연구의 타당성을 저해하는 하나의 요인이 될 수 있기에 해당 연도는 분석 대상에서 제외하였다. 2020년 당시 전 세계적으로 코로나라는 감염병이 유행하여 대부분 기업에서 재택근무를 도입하였고, 근로자들은 재택근무로 인해 주 52시간 근무제도에 따라 근무했을지 초과근무를 했는지 근로시간에 대한 객관적 산정이 어렵기에 해당 연도는 분석 대상에서 제외하는 게 타당하다.

2. 분석방법 : 이중차분법과 삼중차분법

본 연구문제의 가설을 검증하는 분석방법 및 절차는 다음과 같다. 본 연구 분석을 위하여 SAS 9.4 프로그램을 이용하였다.

첫째, 주요 변수에 대한 타당도 분석(요인분석)과 신뢰도 분석을 통해 설문 문항의 적합성을 검증하였다. 둘째, 연구 대상자들의 통제변수 및 정책적용 그룹과 정책 전후, 조직유형 그리고 직무만족도, 조직몰입도, 삶의 만족도의 특성 파악을 위해서 빈도분석 및 기술통계를 실시하였다.

셋째, 본 연구에서 사용하는 통제변수와 주요 변수 간에 다중공선성 문제를 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 넷째, 주 52시간제 정책도입이 근로자의 조직몰입도와 만족도에 미치는 영향을 검증하기 위해 이중차분법을 실시하였다.

주 52시간제는 2018년 3월 22일 근로기준법 개정 후 2018년 7월 1일부터 정책이 적용되었다. 따라서 2018년 전·후로 주 52시간제 적용한 근로자와 미적용한 근로자의 구분이 가능하므로 정책효과 분석에 적합한 이중차분법을 활용하고 모델의 추정은 회귀분석을 사용하고자 한다.

이중차분법 분석 시 주 52시간 정책적용 근로자 그룹은 1의 값을, 비교그룹은 0의 값을 갖는 더미변수이며, 정책도입 전후 구분에서는 정책 이후 1, 정책 이전은 0의 값을 갖는 더미변수로 정의한다. 정책적용 그룹과 정책도입 전후를 함께 고려한 상호작용 값은 이중차분추정량(DID)으로 활용한다.

마지막으로, 조직유형에 따른 주 52시간제 정책효과를 분석하기 위해 삼중차분법을 활용하여 조절변수 효과를 확인한다. 공공조직과 민간조직이라는 조직유형을 새로운 비교 변수로 설정하여 주 52시간제 정책도입 효과를 추가 분석하고자 한다.

삼중차분법 분석 시 조직유형의 공공조직은 0, 민간조직은 1의 값을 갖는 더미변수로 정의하고 조직유형이라는 조절변수에 두 개의 독립변수를 고려한 상호작용 값을 삼중차분추정량(DDD)을 통해 조절변수 효과를 검증하고자 한다.

제 4 장 분석결과

제 1 절 기초통계량

주 52시간제 정책도입(2018년)을 기준으로 정책 시행 전·후 한국노동패널 19차(2016년), 20차(2017년)와 22차(2019년)의 총 3년간의 데이터 중에서 조작적으로 정의한 변수들에 대하여 성실히 답변한 자료를 중심으로 추출하였다. 잘못 응답하거나 데이터가 누락된 경우 등 비정상적인 수치들은 데이터의 객관성과 신뢰성을 확보하는 데 저해되어 제외하였다.

근로자는 상용직, 전일제, 정규직이며 전체 종업원인 수가 50인 이상 1,000명 미만의 기업에 종사해야 하며 근로 변화가 없는 임금근로자를 대상으로 선정하였다. 그리고 조직유형에 따른 차이를 보기 위하여 공공조직과 민간조직 근로자로 표본을 한정하였다.

이러한 결과로 공공조직 근로자 168명, 민간조직 근로자 1,822명으로 총 1,990개 표본이 확보되었다. 이를 바탕으로 제 3장의 연구모형에 따라 설문 문항의 적합성 검증을 위한 요인분석과 신뢰도 분석, 빈도분석, 기술통계분석, 독립표본 T검정, 그리고 상관관계 분석을 하고자 한다.

1. 요인분석 및 신뢰도 분석

종속변수인 조직몰입도, 그리고 직무만족도 및 삶의 만족도에 대한 하위 요인이 어떻게 분류되는지 파악하고자 요인분석을 하였다. 요인 추출 방법으로는 주성분 분석하였고 해석을 용이하게 하기 위하여 이퀘맥스(EQUAMAX) 회전을 하였다. 그리고 각 문항의 평균점수를 변수화하였다.

분석결과 설문 문항 13개 항목 중 조직몰입도 다섯 번째 문항의 경우 교차적재 문제가 있어 요인분석에서 제외하였고, 삶의 만족도 역코딩 문항(첫번째 문항)의 공통성이 0.5보다 낮게 나타나서 요인분석에서 제외하였다. 위의 내용을 종합하면, 2개 항목을 제외한 총 11개 항목으로 요인분석 하였다.

다음 [표 4-1] 요인분석 및 신뢰도 분석결과를 정리한 것이다. 누적 분산도는 75.375%로 나타나 구성된 3개 요인의 설명력이 높아 해당 요인분석 모형은 적합한 것으로 판단되었다. 각 요인에 구성된 항목을 보면, 첫 번째 요인에는 4개 항목이, 두 번째 요인에는 5개 항목이, 세 번째 요인에는 2개 항목이 포함되어 있다.

구성된 항목의 내용을 바탕으로, 첫 번째 요인은 조직몰입도, 두 번째 요인은 직무만족도, 세 번째 요인은 삶의 만족도로 명명하였다. 요인 적재값은 모두 0.4 이상으로 나타나, 전반적인 측정 도구의 타당도를 만족하였음을 확인할 수 있다.

그리고 종속변수인 조직몰입도 그리고 직무만족도와 삶의 만족도의 내적 일관성을 검증하기 위해 신뢰도 분석을 하였다. 주로 크론바흐알파 계수를 산출하여 신뢰도를 판단하는데, 일반적으로 0.7 이상이면 신뢰도가 양호한 것으로 판단한다. 조직몰입도와 직무만족도는 0.9이상으로 신뢰도가 매우 높게 나타났으며, 삶의 만족도도 0.8이상으로 신뢰도가 높아 본 연구의 종속변수들의 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다.

[표 4-1] 요인분석 및 신뢰도 분석결과

구분	조직몰입도	직무만족도	삶의만족도
조직몰입도①	0.718	0.385	0.231
조직몰입도②	0.784	0.348	0.209
조직몰입도③	0.876	0.249	0.110
조직몰입도④	0.844	0.277	0.157
직무만족도①	0.373	0.737	0.227
직무만족도②	0.294	0.759	0.204
직무만족도③	0.371	0.770	0.149
직무만족도④	0.363	0.752	0.151
직무만족도⑤	0.213	0.808	0.140
삶의만족도②	0.101	0.123	0.916
삶의만족도③	0.144	0.116	0.906
고유값	3.722	3.341	1.981
설명비율(%)	31.018	27.846	16.512
(%)누적설명비율	31.018	58.863	75.375
크론바흐알파	0.907	0.908	0.836

2. 빈도분석

연구 대상자의 인구사회학적 특성에 대한 변수별 빈도분석 한 결과는 다음 [표 4-2]과 같다. 조직유형의 경우 민간조직 근로자가 1,822명(91.6%)로 공공조직 근로자 168명(8.4%) 대비 대다수를 차지하였다. 주 52시간제 적용한 근로자 1,638명(82.3%)으로 미적용 근로자 352명(17.7%) 대비 많았다. 주 52시간제 정책도입 전 근로자는 1,281명(64.4.8%), 정책도입 후 근로자는 709명(35.6%)으로 집계되었다. 성별의 경우 남자는 1,449명(72.8%), 여자는 541명(27.2%)으로 남자가 대다수를 차지하고 있다. 교육수준은 대졸 이상이 1,416명(71.2%), 고졸 이하가 574명(28.8%) 순으로 나타났다. 결혼경험유무의 경우 결혼생활을 유지하고 있거나 결혼했으나 이혼 또는 별거, 배우자 사망 등 결혼경험이 있는 사람이 1,594명(80.1%)으로 미혼 396명(19.9%)보다 많이 집계되었다.

[표 4-2] 변수별 빈도분석

N=1,990

구분	분류	빈도(명)	비율(%)
조직유형	공공조직	168	8.4
	민간조직	1,822	91.6
주 52시간제 그룹	미적용 근로자	352	17.7
	적용 근로자	1,638	82.3
주 52시간제 전후	정책 전(2017년)	1,281	64.4
	정책 후(2019년)	709	35.6
성별	남성	1,449	72.8
	여성	541	27.2
교육수준	고졸 이하	574	28.8
	대졸 이상	1,416	71.2
결혼경험유무	결혼경험 유	1,594	80.1
	미혼	396	19.9

연구 대상자의 인구사회학적 특성에 대한 조직유형별 빈도분석 한 결과는 다음 [표 4-3]과 같다. 성별 변수의 경우 민간조직 남성 근로자, 민간조직 여성 근로자, 공공조직 남성 근로자, 공공조직 여성 근로자 순으로 집계되었고, 교육수준 변수의 경우 민간조직 대졸 이상 근로자, 민간조직 고졸 이하 근로자, 공공조직 대졸 이상 근로자, 공공조직 고졸 이하 근로자 순으로 집계되었다. 결혼경험유무 변수의 경우 민간조직 결혼경험이 있는 근로자, 민간조직 미혼 근로자, 공공조직 결혼경험이 있는 근로자, 공공조직 미혼 근로자 순으로 나타났다.

위의 분석을 종합하면 3개년 동안 성별, 교육수준, 결혼경험유무 변수 모두 민간조직의 근로자가 공공조직 근로자보다 근로자의 빈도수가 많았음을 알 수 있다.

[표 4-3] 조직유형별 빈도분석

통계 변수	조직 유형	변수 내역	2016년 (N=665)		2017년 (N=616)		2019년 (N=709)	
			빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
성별	공공	남성	33	5.0	32	5.2	45	6.4
		여성	21	3.2	15	2.4	22	3.1
	민간	남성	426	64.1	415	67.4	498	70.2
		여성	185	27.8	154	25.0	144	20.3
교육 수준	공공	고졸	4	0.6	2	0.3	7	1.0
		대졸	50	7.5	45	7.3	60	8.5
	민간	고졸	194	29.2	169	27.4	198	27.9
		대졸	417	62.7	400	64.9	444	62.6
결혼 경험 유무	공공	경험유	42	6.3	42	6.8	56	7.9
		미혼	12	1.8	5	0.8	11	1.6
	민간	경험유	488	73.4	442	71.8	524	73.9
		미혼	123	18.5	127	20.6	118	16.6

3. 기술통계분석

주요 변수 기술통계를 실시한 결과는 [표 4-4]에 제시된 바와 같다. 평균을 기준으로 살펴보면 삶의 만족도 3.6396점(SD=0.5844), 직무만족도 3.6295점(SD=0.5132), 조직 몰입도 3.4229점 (SD=0.5630) 순서로 나타났다.

건강상태는 5점 만점에 평균 3.7653점(SD=0.5499)으로 대부분 근로자가 자신의 건강을 긍정적으로 인식하고 있다. 임금 또는 소득에 대한 만족도는 5점 만점에 평균 3.1136점(SD=0.6934)으로 보통으로 인지하고 있다.

근로자의 나이는 최소 18세부터 최대 73세로 나타나 큰 격차가 있으며 평균 41.7874세(SD=9.7057)로 표준편차가 매우 큼을 알 수 있다. 총근로시간은 최소 40시간 최대 140시간으로 나타나 역시 격차가 있으며 평균 46.0905시간(SD=10.4290)으로 표준편차가 매우 큼을 알 수 있다.

[표 4-4] 주요 변수 기술통계

변수	표본수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
조직몰입도	1,990	3.4229	0.5630	1.25	5
직무만족도	1,990	3.6295	0.5132	1	5
삶의만족도	1,325	3.6396	0.5844	1.5	5
건강상태	1,990	3.7653	0.5499	1	5
임금 또는 소득	1,990	3.1136	0.6934	1	5
연령	1,990	41.7874	9.7057	18	73
총근로시간	1,990	46.0905	10.4290	40	140

다음 [표 4-5]는 조직유형별 기술통계를 실시한 결과이다. 삶의 만족도의 경우 한국노동패널에서 2017년(20차수)부터 조사가 시작되어 2016년에는 표본이 존재하지 않아 이후의 2개년(2017년, 2019년)만 분석하였다. 3개년(2016년, 2017년, 2019년)을 평균으로 살펴보면, 공공조직의 경우 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도, 임금 또는 소득 변수가 민간조직 대비 평균이 높아 공공조직이 해당 변수에 대해 민간조직보다 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 민간조직의 경우 건강상태, 연령, 총근로시간 변수가 공공조직 대비 평균이 높아 민간조직이 해당 변수에 대해 공공조직보다 긍정적으로 인식하고 있음을 나타내고 있다.

[표 4-5] 조직유형별 기술통계

조직	주요 변수	2016년			2017년			2019년		
		평균	표준 편차	표본 수	평균	표준 편차	표본 수	평균	표준 편차	표본 수
공공	조직몰입도	3.68	0.55	54	3.68	0.55	47	3.75	0.57	67
	직무만족도	3.83	0.47	54	3.78	0.53	47	3.87	0.59	67
	삶의 만족도	-	-	0	3.80	0.63	47	3.75	0.54	67
	건강상태	3.70	0.50	54	3.79	0.55	47	3.72	0.62	67
	임금또는소득	3.24	0.67	54	3.28	0.68	47	3.54	0.61	67
	연령	40.78	8.97	54	40.85	7.87	47	43.19	7.82	67
	총근로시간	45.46	9.26	54	44.09	7.90	47	41.61	3.48	67
민간	조직몰입도	3.37	0.58	611	3.36	0.53	569	3.45	0.56	642
	직무만족도	3.62	0.49	611	3.60	0.51	569	3.62	0.52	642
	삶의 만족도	-	-	0	3.60	0.63	569	3.65	0.54	642
	건강상태	3.76	0.55	611	3.80	0.56	569	3.75	0.54	642
	임금또는소득	3.03	0.72	611	3.06	0.69	569	3.17	0.66	642
	연령	41.11	9.93	611	41.09	9.92	569	43.05	9.54	642
	총근로시간	49.07	12.52	611	47.88	12.22	569	42.33	3.94	642

4. 독립표본 T검정

조직유형에 따라 종속변수에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 독립표본 t-검정을 실시하였고 다음 [표 4-6]은 분석결과이다.

조직몰입도는 조직유형에 따라 유의한 차이를 보였고(6.91, $p < .01$), 공공기관(M=3.71)이 민간기관(M=3.40)보다 더 높은 것으로 나타났다. 직무만족도는 조직유형에 따라 유의한 차이를 보였고($t=5.32$, $p < .01$), 공공기관(M=3.83)이 민간기관(M=3.61)보다 더 높은 것으로 나타났다. 삶의 만족도도 조직유형에 따라 유의한 차이를 보였고($t=2.45$, $p < .05$), 역시 공공기관(M=3.77)이 민간기관(M=3.63)보다 더 높은 것으로 나타났다.

위의 결과를 종합하면 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도 모두 조직유형에 따라 유의한 차이를 보였으며 공공조직이 민간조직 대비 더 높은 것으로 나타났다.

[표 4-6] 조직유형에 따른 종속변수들의 차이

종속변수	조직유형	표본수	평균	표준편차	t	p
조직몰입도	공공	168	3.71	0.56	6.91***	<.0001
	민간	1,822	3.40	0.56		
직무만족도	공공	168	3.83	0.53	5.32***	<.0001
	민간	1,822	3.61	0.51		
삶의만족도	공공	114	3.77	0.58	2.45**	0.0144
	민간	1,211	3.63	0.58		

*: $p < .1$, **: $p < .05$, ***: $p < .01$

5. 상관관계 분석

본 연구의 연속형 변수인 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도, 건강상태, 임금 또는 소득, 연령, 총근로시간 간 상관관계를 확인하기 위해 피어슨의 상관관계 분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

다음 [표 4-7]은 주요 변수 간 상관관계 분석한 결과이다. 조직몰입도는 직무만족도($r=.69, p<.01$), 삶의 만족도($r=.36, p<.01$), 건강상태($r=.15, p<.01$), 임금 또는 소득($r=.48, p<.01$)와 유의한 정(+)적 상관관계를 보인 반면 총근로시간($r=-.09, p<.01$)와 유의한 부(-)적 상관관계를 보였다.

[표 4-7] 주요 변수 간 상관관계 분석

변수	1	2	3	4	5	6	7
1. 조직몰입도	1						
2. 직무만족도	0.69***	1					
3. 삶의만족도	0.36***	0.37***	1				
4. 건강상태	0.15***	0.19***	0.23***	1			
5. 임금또는소득	0.48***	0.42***	0.25***	0.09***	1		
6. 연령	-0.03	-0.02	-0.06**	-0.16***	-0.03	1	
7. 총근로시간	-0.09***	-0.04*	-0.12***	-0.01	-0.09***	0.03	1

*: $p<.1$, **: $p<.05$, ***: $p<.01$

직무만족도는 삶의 만족도($r=.37, p<.01$), 건강상태($r=.19, p<.01$), 임금 또는 소득($r=.42, p<.01$)와 유의한 정(+)^적 상관관계를 보인 반면 총근로시간($r=-.04, p<.1$)와 유의한 부(-)^적 상관관계를 보였다.

삶의 만족도는 건강상태($r=.23, p<.01$), 임금 또는 소득($r=.25, p<.01$)과 유의한 정(+)^적 상관관계를 보인 반면 연령($r=-.06, p<.05$), 총근로시간($r=-.12, p<.01$)와 유의한 부(-)^적 상관관계를 보였다.

건강상태는 임금 또는 소득($r=.09, p<.01$)와 유의한 정(+)^적 상관관계를 보인 반면 연령($r=-.16, p<.01$)와 유의한 부(-)^적 상관관계를 보였다. 임금 또는 소득은 총근로시간($r=-.09, p<.01$)와 유의한 부(-)^적 상관관계를 보였다.

반면 연령은 조직몰입도, 직무만족도, 임금 또는 소득, 총근로시간과 유의한 상관관계를 보이지 않았으며, 총근로시간은 건강상태와 유의한 상관관계를 보이지 않았다.

그리고 회귀분석을 실시하기 전에 본 연구에서 사용된 각 변수 간의 다중공선성 문제를 살펴본 결과 통계적으로 유의한 상관계수는 $-.16$ 에서 $.69$ 로 나타났으며 모든 상관계수가 $.69$ 이하로 확인되었다. 그리고 분산팽창지수(VIF)도 10 이하로 나타나 다중공선성이 의심되는 변수는 없는 것으로 나타났다.

제 2 절 다중회귀분석

1. 다중회귀 분석

본 연구에서는 주 52시간제 도입이 조직유형에 따라 근로자의 조직몰입도 및 만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 이중차분법과 삼중차분법을 통해 분석하고자 한다.

이중차분법은 주 52시간제 정책도입 후 근로자에 미치는 영향 (Treatment Group)과 주 52시간제 정책도입 전 근로자에 미치는 결과 (Control Group)를 비교하여 주 52시간제 정책에 따른 순수한 효과를 추정할 때 이용할 수 있다. 즉, Treatment Group과 Control Group에 대해 그룹 외 다른 특징들을 동일하게 제한하고 분석해 순수한 주 52시간제 그룹에 대한 효과를 측정하는 방법으로 사용된다.

따라서 성별, 연령, 교육수준, 결혼경험유무, 건강상태, 임금 또는 소득, 총근로시간 등 통제변수를 포함한 다중회귀 분석모형을 추정하였다. 종속변수는 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도를 활용하였으며 독립변수로 주 52시간제 적용그룹, 주 52시간제 정책 전후를 적용하여 분석하였다. 우선 주 52시간제 정책도입이 근로자에 미치는 영향을 분석하기 위한 이중차분모형은 다음과 같다.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{그룹} + \beta_2 \text{전후} + \beta_3 \text{그룹} * \text{전후} + \beta_4 \text{통제변수} + e$$

여기서 Y = 조직몰입도, 직무만족도, 삶의만족도

그룹 = 주 52시간제 근무자 구분 더미변수 (미적용 0, 적용 1)

전후 = 정책도입 전후 더미변수 (2016, 2017 = 0, 2019 = 1)

그룹*전후 = 그룹과 전후의 상호작용항

통제변수 = 성별, 연령, 교육수준, 결혼경험유무, 건강상태,
임금 또는 소득, 총근로시간

종속변수인 Y 는 근로자의 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도를 나타내며 각 문항의 평균점수를 변수화하여 분석하였다. 그룹과 전후는 각각 주 52시간제 정책 적용그룹 구분 더미변수와 정책도입 전후 구분 더미변수로 이용하여 주 52시간제의 정책효과를 알 수 있다.

그룹*전후는 정책적용 그룹 더미변수와 정책도입 전후 더미변수의 교호항으로 Treatment Group과 Control Group 간 특성 차이와 정책 시행 전과 후의 특성 차이를 통제한 주 52시간제 시행으로 인한 순수한 정책효과를 측정하였다.

마지막으로 조직유형에 따른 주 52시간제 정책효과를 살펴보기 위해 조직유형 특성을 공공조직과 민간조직으로 구분하여 삼중차분분석을 실시하였다.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{그룹} + \beta_2 \text{전후} + \beta_3 \text{그룹} * \text{전후} + \beta_4 \text{조직유형} + \beta_5 \text{조직유형} * \text{그룹} + \beta_6 \text{조직유형} * \text{전후} + \beta_7 \text{조직유형} * \text{전후} * \text{그룹} + \beta \text{통제변수} + e$$

여기서 Y = 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도

조직유형 = 민간기관 1, 공공기관 0

조직유형*그룹 = 조직유형과 그룹의 상호작용항

조직유형*전후 = 조직유형과 전후의 상호작용항

조직유형*전후*그룹 = 조직유형, 전후, 그룹의 상호작용항

삼중차분법은 이중차분법에 추가로 조직유형*그룹, 조직유형*전후, 조직유형*전후*그룹을 이용해 조직유형에 따른 주 52시간 정책 시행 전후의 근로자에 미치는 변화를 살펴볼 수 있는 방법이다. 삼중차분법은 이중차분법과는 다르게 주 52시간 정책도입에 대한 적용집단과 정책효과를 보다 정밀하게 추정할 수 있는 장점이 있다.

2. 주 52시간제 정책효과 분석

1) 주 52시간제 정책이 근로자의 조직몰입도에 미치는 영향

주 52시간 정책이 근로자의 조직몰입도에 미치는 영향이 통계적으로 유의한지 알아보기 위해 근로자의 조직몰입도에 영향을 주는 변수들을 통제한 상태에서 이중차이분석 모형을 적용한 결과는 [표 4-8]의 모형 1과 같다. 통제변수로 사용한 교육수준, 건강상태, 임금 또는 소득은 각각 유의미한 수준에서 조직몰입도에 미치는 영향이 양의 방향을 보였으나 성별, 연령, 결혼경험, 총근로시간은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 이는 교육수준이 높을수록, 근로자가 자신의 건강상태를 좋게 인식할수록, 임금 또는 소득이 높을수록 근로자의 조직몰입도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

주 52시간 정책 적용한 집단 변수가 조직몰입도에 미치는 영향은 유의($p < .01$)한 것으로 나타났다. 회귀계수 추정치인 0.1588 정도 조직몰입도가 유의미하게 증가하였음을 알 수 있다.

그리고 주 52시간제 정책도입 전후를 나타내는 정책도입 전후 변수는 조직몰입도에 미치는 영향도가 유의($p < .01$)한 것으로 나타났으며 회귀계수 추정치는 0.1899로 정책도입 후 시점의 조직몰입도가 유의미하게 증가하였음을 시사한다.

이중차이분석 모형의 해석에 있어서 가장 핵심적인 부분은 주 52시간제도의 순수한 효과를 추정할 수 있는 정책적용 그룹과 정책도입 전후의 상호작용항인 ‘그룹*전후’의 회귀계수 추정치이다. 이에 대한 분석결과는 통계적으로 유의미하였으나, 음(-)의 방향으로 주 52시간 정책이 근로자의 조직몰입도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형 2는 그룹과 전후 변수 외에 공공조직과 민간조직을 구분하는 조직유형 변수를 포함하여 삼중차분법을 실시한 결과이다. 이 경우 기존 이중차분법에서 알 수 없었던 조직유형과 같은 변수를 추가적으로 반영할 수 있는 장점이 있다. 모형 2는 주 52시간 정책도입에 대한 조직유형

을 반영한 근로자의 조직몰입도에 대한 효과 추정 모형이다.

모형 1과 마찬가지로 교육수준, 건강상태, 임금 또는 소득은 근로자의 조직몰입도에 대해 긍정적인 영향을 끼쳤으나 성별, 연령, 결혼경험, 총 근로시간, 정책적용 그룹과 전후 변수는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

조직유형의 민간조직 변수가 조직몰입도에 미치는 영향은 유의미 ($p < .1$) 하게 음의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀계수 추정치는 -0.2775 로 민간조직에서 주 52시간 정책을 하면 공공조직 대비 조직몰입도가 낮다는 것을 나타낸다. 즉, 민간조직이 공공조직 대비 주 52시간 정책효과가 낮게 나옴을 알 수 있다.

조직유형의 조절효과에 대한 검증하는 상호작용항인 ‘조직유형*전후*그룹’은 통계적으로 유의하지 않았으며, 이는 조직유형이 근로자의 조직몰입도에 미치는 영향에 대해서 통계적으로 밝힐 수 없음을 의미한다.

[표 4-8] 주 52시간제에 따른 조직몰입도 모형

변수		모형1		모형2	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		1.5786***	0.1844	1.8809***	0.2368
통제 변수	성별(여)	0.0110	0.0258	0.0093	0.0256
	연령	0.0002	0.0015	-0.0001	0.0015
	교육수준(대졸)	0.1335***	0.0284	0.1093***	0.0285
	결혼경험(미혼)	-0.0564	0.0324	-0.0518	0.0322
	건강상태	0.1101***	0.0218	0.1121***	0.0216
	임금 또는 소득	0.3801***	0.0167	0.3742***	0.0166
	총근로시간	0.0005	0.0020	0.0005	0.0019
정책 적용 그룹	적용 그룹	0.1588***	0.0535	0.0840	0.1601
	미적용 그룹	reference group			
정책 전후	주52시간 도입 후	0.1899**	0.0850	0.0165	0.3311
	주52시간 도입 전	reference group			
그룹*전후		-0.2001**	0.0888	0.0180	0.3424
조직 유형	민간			-0.2775*	0.1497
	공공			reference group	
조직유형*그룹				0.0676	0.1574
조직유형*전후				0.1804	0.3358
조직유형*전후*그룹				-0.2254	0.3487
표본의 수		1,663		1,663	
F value		64.46(p<.0001)		51.98(p<.0001)	
R-square		0.2930		0.3063	
Adj R-Square		0.2887		0.3004	

주 1) 각 변수는 괄호 안 범주를 기준으로 하여 분석함

주 2) *: p<.1, **: p<.05, ***: p<.01

2) 주 52시간제 정책이 근로자의 직무만족도에 미치는 영향

[표 4-9]의 모형 1은 주 52시간 정책이 근로자의 직무만족도에 미치는 영향을 이중차이분석 모형을 적용한 결과이다. 통제변수로 사용한 연령, 교육수준, 건강상태, 임금 또는 소득은 각각 유의미한 수준에서 직무만족도에 미치는 영향이 양의 방향을 보였으나 성별, 결혼경험, 총근로시간은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

이는 근로자의 연령이, 교육수준이 높을수록, 근로자가 자신의 건강상태를 좋게 인식할수록, 임금 또는 소득이 높을수록 근로자의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

정책적용 그룹과 미적용 그룹의 직무만족도 차이를 나타내는 그룹 변수는 유의($p < .01$)한 것으로 나타났다. 회귀계수 추정치는 0.1388로 정책적용 그룹의 직무만족도가 미적용 그룹 대비 유의미하게 증가하였음을 시사한다. 그러나 주 52시간제 정책도입 전후를 나타내는 정책도입 전후 변수의 영향력은 통계적으로 유의미하지 않았다.

주 52시간 제도의 순수한 효과를 추정할 수 있는 정책적용 그룹과 정책도입 전후의 상호작용항인 ‘그룹*전후’ 변수를 살펴보면 통계적으로 유의미하지 않았으며, 이는 주 52시간 정책이 근로자의 직무만족도에 미치는 영향에 대해서 통계적으로 밝힐 수 없음을 의미한다.

모형 2는 주 52시간 정책도입에 대한 조직유형을 반영한 근로자의 조직몰입도에 대한 효과 추정 모형이며 삼중차분법을 실시한 결과이다. 모형 1과 마찬가지로 연령, 교육수준, 건강상태, 임금 또는 소득은 근로자의 조직몰입도에 대해 긍정적인 영향을 끼쳤으나 성별, 결혼경험, 총근로시간, 정책 전후 변수는 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

정책적용 그룹과 미적용 그룹의 직무만족도 차이를 나타내는 그룹 변수는 통계적으로 음의 방향으로 유의($p < .01$)한 것으로 나타났다. 회귀계수 추정치는 -0.1976로 정책적용 그룹의 직무만족도가 미적용 그룹 대비 유의미하게 감소하였음을 시사한다.

주 52시간 제도의 순수한 효과를 추정할 수 있는 상호작용항인 ‘그룹*

전후' 변수는 통계적으로 유의미하지 않아 주 52시간 정책이 근로자의 직무만족도에 미치는 영향에 대해서 통계적으로 밝힐 수 없음을 알 수 있다.

조직유형의 민간조직 변수는 유의미($p < .01$) 한 수준에서 근로자의 직무만족도에 음의 방향으로 영향을 미치는 걸 확인하였고 이는 민간조직이 공공조직 대비 주 52시간 정책효과가 낮게 나옴을 알 수 있다. 회귀계수 추정치는 -0.4876 로 민간조직에서 주 52시간 정책을 하면 공공조직 대비 직무만족도 효과가 낮다는 것을 알 수 있다.

마지막으로, 조직유형의 조절효과에 대한 검증하는 상호작용항인 '조직유형*전후*그룹'은 통계적으로 음의 방향으로 유의($p < .1$) 하였으며 이는 조직유형이 근로자의 직무만족도에 부정적으로 영향을 끼치는 것 알 수 있다. 다시 말하면, 주 52시간제에 따른 직무만족도는 공공조직이 민간조직 대비 정책효과가 높다는 것을 의미한다.

[표 4-9] 주 52시간제에 따른 직무만족도 모형

변수		모형1		모형2	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		1.7999***	0.1754	2.3043***	0.2253
통제 변수	성별(여)	-0.0148	0.0245	-0.0157	0.0244
	연령	0.0032**	0.0014	0.0031**	0.0014
	교육수준(대졸)	0.1254***	0.0270	0.1052***	0.0271
	결혼경험(미혼)	-0.0474	0.0308	-0.0458	0.0306
	건강상태	0.1592***	0.0207	0.1592***	0.0206
	임금 또는 소득	0.2858***	0.0159	0.2816***	0.0158
	총근로시간	0.0012	0.0019	0.0012	0.0019
정책 적용 그룹	적용 그룹	0.1388***	0.0509	-0.1976***	0.1524
	미적용 그룹	reference group			
정책 전후	주52시간 도입 후	0.1016	0.0809	-0.4270	0.3151
	주52시간 도입 전	reference group			
그룹*전후		-0.1384	0.0844	0.4742	0.3258
조직 유형	민간			-0.4876***	0.1424
	공공			reference group	
조직유형*그룹				0.3422*	0.1497
조직유형*전후				0.5499**	0.3195
조직유형*전후*그룹				-0.6398*	0.3318
표본의 수		1,663		1,663	
F value		48.77(p<.0001)		37.59(p<.0001)	
R-square		0.2279		0.2420	
Adj R-Square		0.2233		0.2356	

주 1) 각 변수는 괄호 안 범주를 기준으로 하여 분석함

주 2) *: p<.1, **: p<.05, ***: p<.01

3) 주 52시간제 정책이 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향

[표 4-10]의 모형 1은 주 52시간 정책이 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향을 이중차이분석 모형을 적용한 결과이다. 통제변수로 사용한 교육수준, 건강상태, 임금 또는 소득은 각각 유의미한 수준에서 삶의 만족도에 미치는 영향이 양의 방향을 보인 반면 성별, 결혼경험은 음의 방향을 보였다. 이는 교육수준이 높을수록, 근로자가 자신의 건강상태를 좋게 인식할수록, 임금 또는 소득이 높을수록 근로자의 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미치며 여자일수록, 미혼일수록 삶의 만족도에 부정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 반면 연령, 총근로시간은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

정책적용 그룹과 미적용 그룹의 삶의 만족도 차이를 나타내는 그룹변수는 유의($p < .01$)한 것으로 나타났다. 회귀계수 추정치는 0.3193으로 정책적용 그룹의 삶의 만족도가 정책적용 미적용 그룹 대비 유의미하게 증가하였음을 시사한다. 그러나 주 52시간제 정책도입 전후를 나타내는 정책도입 전후 변수의 영향력은 통계적으로 유의미하지 않았다.

주 52시간 제도의 순수한 효과를 추정할 수 있는 상호작용항인 ‘그룹*전후’ 변수를 살펴보면 통계적으로 유의미하지 않았다. 이는 주 52시간 정책이 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향에 대해서 통계적으로 밝힐 수 없음을 의미한다.

모형 2는 주 52시간 정책도입에 대한 조직유형을 반영한 근로자의 삶의 만족도에 대한 효과 추정 모형이며 삼중차분법을 실시한 결과이다. 모형 1과 마찬가지로 통제변수로 사용한 교육수준, 건강상태, 임금 또는 소득은 각각 유의미한 수준에서 삶의 만족도에 미치는 영향이 양의 방향을 보인 반면 성별, 결혼경험은 음의 방향을 보였으며 연령, 총근로시간은 통계적으로 유의하지 않게 나타났다.

정책적용 그룹, 정책 전후, 그리고 주 52시간 제도의 순수한 효과를 추정할 수 있는 상호작용항인 ‘그룹*전후’ 변수는 통계적으로 유의미하지 않아 주 52시간 정책이 근로자의 직무만족도에 미치는 영향에 대해서 통

계적으로 밝혀 수 없음을 알 수 있다.

조직유형의 민간조직 변수는 통계적으로 유의하지 않아 주 52시간 정책에 대한 민간조직과 공공조직의 영향력을 비교 분석할 수가 없었다.

마지막으로, 조직유형의 조절효과에 대한 검증하는 상호작용항인 ‘조직유형*전후*그룹’은 통계적으로 음의 방향으로 유의($p < .1$) 하였으며 이는 조직유형이 근로자의 삶의 만족도에 부정적으로 영향을 끼치는 것 알 수 있다.

[표 4-10] 주 52시간제에 따른 삶의 만족도 모형

변수		모형1		모형2	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		2.2335	0.2918	2.7941***	0.3865
통제 변수	성별(여)	-0.0841**	0.0396	-0.0829**	0.0395
	연령	0.0002	0.0022	0.0003	0.0022
	교육수준(대졸)	0.1353***	0.0425	0.1201***	0.0428
	결혼경험(미혼)	-0.0892*	0.0487	-0.0892*	0.0487
	건강상태	0.1848***	0.0320	0.1849***	0.0319
	임금 또는 소득	0.1626***	0.0260	0.1582***	0.0260
	총근로시간	-0.0017	0.0032	-0.0017	0.0032
정책 적용 그룹	적용 그룹	0.3193***	0.0906	-0.1462	0.2732
	미적용 그룹	reference group			
정책 전후	주52시간 도입 후	0.1680	0.1187	-0.4541	0.4358
	주52시간 도입 전	reference group			
그룹*전후		-0.1447	0.1237	0.5950	0.4519
조직 유형	민간			-0.5702	0.2547
	공공			reference group	
조직유형*그룹				0.4860*	0.2689
조직유형*전후				0.6523	0.4389
조직유형*전후*그룹				-0.7808*	0.4573
표본의 수		1,040		1,040	
F value		17.15(p<.0001)		13.11(p<.0001)	
R-square		0.1429		0.1519	
Adj R-Square		0.1345		0.1403	

주 1) 각 변수는 괄호 안 범주를 기준으로 하여 분석함

주 2) *: p<.1, **: p<.05, ***: p<.01

3. 조직유형에 따른 주 52시간제 정책효과 분석

1) 조직유형에 따른 근로자의 조직몰입도 효과 분석

[표 4-11]에 따르면 민간조직에 대한 조직몰입도 효과는 -0.2074로 기존 모형 1의 조직몰입도 효과인 -0.2001에 비해 작은 것을 알 수 있다. 반면 공공조직의 조직몰입도에 대한 효과는 0.0180로 나타났으며 이는 조직몰입도의 영향이 민간조직보다 공공조직에서 크게 나타난다는 것을 의미한다. 마지막으로 조직유형에 따른 조직몰입도의 효과를 나타내는 상호작용항인 ‘조직유형*전후*그룹’ 변수는 통계적으로 유의미하지 않게 나타났지만 -0.2254로 이는 민간조직이 공공조직에 비해 근로자의 조직몰입도가 낮다는 것을 의미한다. 다시 말하면, 공공조직의 경우 조직몰입도의 효과가 민간조직에 비해 0.2254 높다는 것을 의미한다.

2) 조직유형에 따른 근로자의 직무만족도 효과 분석

조직유형에 따른 직무만족도 효과 분석결과는 다음 [표 4-11]과 같다. 민간조직에 대한 직무만족도 효과는 -0.1656로 기존 모형 1의 직무만족도 효과인 -0.1384에 비해 작은 것을 알 수 있다. 반면 공공조직의 직무만족도에 대한 효과는 0.4742로 나타났으며 이는 직무만족도의 영향이 민간조직보다 공공조직에서 크게 나타난다는 것을 의미한다. 마지막으로 조직유형에 따른 조직몰입도의 효과를 나타내는 상호작용항인 ‘조직유형*전후*그룹’ 변수는 -0.6398로 이는 민간조직이 공공조직에 비해 근로자의 직무만족도가 낮다는 것을 의미한다. 다시 말하면, 공공조직의 경우 직무만족도의 효과가 민간조직에 비해 0.6398 높다는 것을 의미한다.

3) 조직유형에 따른 근로자의 삶의 만족도 효과 분석

조직유형에 따른 삶의 만족도 효과 분석결과는 다음 [표 4-11]과 같다. 민간조직에 대한 삶의 만족도 효과는 -0.1858로 기존 모형 1의 삶의 만족도 효과인 -0.1447에 비해 작은 것을 알 수 있다. 반면 공공조직의 삶의 만족도에 대한 효과는 0.5950로 나타났으며 이는 삶의 만족도의 영향이 민간조직보다 공공조직에서 크게 나타난다는 것을 의미한다. 마지막으로 조직유형에 따른 삶의 만족도의 효과를 나타내는 상호작용항인 ‘조직유형*전후*그룹’ 변수는 -0.7808로 이는 민간조직이 공공조직에 비해 근로자의 삶의 만족도가 낮다는 것을 의미한다. 다시 말하면, 공공조직의 경우 삶의 만족도의 효과가 민간조직에 비해 0.7808 높다는 것을 의미한다.

4) 조직유형에 따른 조직몰입도, 직무만족도, 삶의만족도 효과 분석

위의 1)~3)의 삼중차이모형 분석결과를 종합하면, 조직유형에 따른 근로자의 조직몰입도는 통계적으로 유의하지 않았으며 직무만족도, 삶의 만족도는 통계적으로 음(-)의 방향으로 유의하게 나왔다. 이는 민간조직보다 공공조직에서 직무만족도, 삶의 만족도에 대한 주 52시간제 정책효과가 크게 나타난다는 것을 알 수 있다.

[표 4-11] 조직유형을 반영한 삼중차이모형 분석결과

구분		민간조직			공공조직		
		정책 전 (’16’17년)	정책 후 (2019년)	전후 차이	정책 전 (’16’17년)	정책 후 (2019년)	전후 차이
조직 몰입도	미적용 집단	1.8809	2.0779	0.1969	1.8809	1.8975	0.0165
	적용 집단	2.0325	2.0220	-0.0105	1.9649	1.9994	0.0345
	집단 간 차이	0.1515	-0.0559	-0.2074	0.0840	0.1020	0.0180
이중차이		-0.0559-0.1515=-0.2074			0.1020-0.0840=0.0180		
삼중차이		-0.2074-0.0180=-0.2254					
직무 만족도	미적용 집단	2.3043	2.4272	0.1229	2.3043	1.8773	-0.4270
	적용 집단	2.4489	2.4062	-0.0427	2.1067	2.1538	0.0471
	집단 간 차이	0.1446	-0.0210	-0.1656	-0.1976	0.2765	0.4742
이중차이		-0.0210-0.1446=-0.1656			0.2765-(-0.1976)=0.4742		
삼중차이		-0.1656-0.4742=-0.6398					
삶의 만족도	미적용 집단	2.7941	2.9923	0.1981	2.7941	2.3400	-0.4541
	적용 집단	3.1340	3.1463	0.0123	2.6480	2.7888	0.1409
	집단 간 차이	0.3398	0.1540	-0.1858	-0.1462	0.4488	0.5950
이중차이		0.1540-0.3398=-0.1858			0.4488-(-0.1462)=0.5950		
삼중차이		-0.1858-0.5950=-0.7808					

4. 가설검증 결과

지금까지 분석한 가설검증 결과를 정리하면 다음 [표 4-12]과 같다.

[표 4-12] 가설검증 결과

연구가설		검증결과
[가설 1]	주 52시간제 도입은 근로자의 조직몰입도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
[가설 2]	주 52시간제 도입은 근로자의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
[가설 3]	주 52시간제 도입은 근로자의 삶의 만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.	기각
[가설 4]	주 52시간제는 근로자의 조직몰입도에 미치는 영향이 조직유형에 따라 달라질 것이다.	기각
[가설 5]	주 52시간제는 근로자의 직무만족도에 미치는 영향이 조직유형에 따라 달라질 것이다.	채택
[가설 6]	주 52시간제는 근로자의 삶의 만족도에 미치는 영향이 조직유형에 따라 달라질 것이다.	채택

제 5 장 결 론

제 1 절 연구의 요약

본 연구에서는 2018년 개정된 주 52시간제 근무제가 근로자의 조직몰입도 및 만족도에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해 한국노동패널 자료를 활용하여 실증분석하였다.

주 52시간제 정책적용 근로자와 미적용 근로자를 구분하여 정책도입 전·후를 이중차분법, 삼중차분법을 이용하여 민간조직과 공공조직으로 구분한 조직유형에 따른 주 52시간 정책효과를 추정하였다.

분석결과 주 52시간제 정책은 근로자의 조직몰입도에 음(-)의 방향으로 영향을 미치고, 민간조직보다 공공조직의 직무만족도, 삶의 만족도에 영향을 미친다고 나타났다. 본 연구의 주요 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 이중차분모형을 통해 주 52시간제 도입 효과를 추정한 결과 근로자의 조직몰입도에 대해서는 음(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족도와 삶의 만족도에 대해서는 통계적으로 유의미하지 않아 주 52시간 정책효과에 대해서 통계적으로 밝힐 수 없었다. 이는 연구 시점에 이미 주 52시간제를 적용한 근로자가 미적용 근로자 대비 82.3%를 차지하고 있어 주 52시간제 미적용 근로자 그룹의 표본이 적어 유의미한 결과를 얻지 못한 것으로 보인다.

이는 선행연구에서도 근로시간 단축이 근로자의 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도 효과에 대해 혼재된 연구결과(김종연, 2015; 조문석 외, 2019; 정승용, 2021; 심재선 외 2021)를 보였다는 점을 확인할 수 있었으나 기존 연구에서 조직몰입도, 만족도에 영향을 주는 요인이 연령, 교육수준, 결혼유무, 소득 수준 등 다양하게 존재한다는 점을 주목해야 한다 (Rainy, 2003; 임연옥, 2011; 장승진, 2011; 이희중 2014).

특히, 본 연구에서 개정된 근로기준법에도 불구하고 근로자의 조직몰입도에 영향을 미치지 못하는 점은 정부에서 정책 수립시 실제 근로자들의 조직몰입도 향상을 위해 다양한 보완 정책이 필요함을 시사할 수 있다.

둘째, 조직유형별 주 52시간제 정책효과를 추정하기 위해 공공조직과 민간조직을 구분하여 주 52시간 정책효과를 분석하였고 그 결과 민간조직의 근로자 조직몰입도는 통계적으로 유의미하지 않게 나타났으며, 민간조직의 근로자 직무만족도와 삶의 만족도에 음(-)의 방향으로 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 민간조직보다 공공조직에서 주 52시간제 정책효과가 크게 나타난다는 것을 알 수 있다. 이는 모형 2의 삼중차이모형 분석을 이용해 확인할 수 있는데 민간조직의 주 52시간제 효과는 공공조직 대비 직무만족도는 0.6398 정도, 삶의 만족도는 0.7808 낮다는 것을 알 수 있다. 그 이유로는 주 52시간 정책에 대해 민간조직 근로자가 체감적으로 느끼는 효과가 크지 않다는 것을 들 수 있다.

선행연구에서도 근로시간 단축과 조직유형에 따른 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도 효과에 대해 혼재된 연구결과(DeSantis, Durst, 1996; 정광호, 김태일, 2003; 김태일, 한경희, 2008; 은종환, 2013)를 보였다는 점과 일맥상통하나 기존 연구에서 조직몰입도, 만족도에 영향을 주는 요인이 연령, 교육수준, 결혼유무, 소득 수준, 조직유형 등 다양하게 존재한다는 점을 주목해야 한다(Rainy, 2003; 임연옥, 2011; 장승진, 2011; 이희중 2014).

위의 결론을 종합했을 때, 주 52시간제 정책에 의한 수혜집단은 민간조직이 아닌 공공조직이라고 할 수 있다. 민간조직의 경우 주 52시간 정책 시행 여부와 관계없이 한정된 근로시간 내 부여된 정해진 양의 업무를 하고 성과 창출이 필수적이므로 주 52시간 정부 정책에 대한 편익이 한정된 것으로 예상된다. 그러나 공공조직의 경우 주 52시간제 정책 시행으로 인해 사내 지침과 규정을 정비하고 직원들에게 새로운 정책에 대한 교육을 통해 제도를 정착시킴으로써 근로자들의 주 52시간 정책에 대한 효과가 뚜렷한 것으로 보인다.

제 2 절 정책의 시사점

주 52시간 근무제가 특례유지 업종 5개를 제외하고 전 업종에 대해 정부 정책에 따라 단계적으로 시행되었으나 근로자의 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도에 효과가 없으며, 민간조직 대비 공공조직에 직무만족도와 삶의 만족도에 효과가 있음이 확인되었다. 이러한 본 연구를 활용하여 2018년 개정된 주 52시간제 근무제 정책에 대해 고려할 수 있는 사항은 다음과 같다.

첫째, 정부와 기업은 일방적으로 정책을 시행할 것이 아니라 정책효과를 극대화하기 위해 조직유형, 기업의 성격, 분야 등에 맞게 정책을 보완해서 시행해야 함을 시사한다. 근로자의 조직몰입도, 만족도를 제고시키기 위해서는 기업과 근로자 간 서로의 편익을 위해 노동조합을 통해 사전에 많은 협의가 필요함을 알 수 있다.

둘째, 단순 근로시간 단축이 근로자의 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도에 영향을 끼치지 않으므로 개인의 직무성격, 근무환경 등에 맞게 다양한 근로제도가 마련되어야 함을 시사한다. 공공조직은 재택근무, 유연근무제, 탄력근무제 등 사내 제도를 마련하고 활성화를 통해 주 52시간 제도를 정착해 나아가고 있으나, 민간조직은 법은 시행되었으나 정책이 완전히 정착하기 위해서는 기업 내 주 52시간 근로제도 관련 규정과 준비가 더 필요할 것으로 예상된다.

셋째, 공공조직과 달리 효율성을 추구하는 민간조직은 근로시간 단축과 더불어 개인에게 적절한 인센티브를 부여하여 근로 의욕을 높이는 방법으로 주 52시간 정책을 정착해 나가는 방향도 고려해야 한다. 정해진 근무시간에 일률적으로 8시간 근무하는 공공조직과 달리 유연한 근무시간을 가진 민간조직은 개인의 업무마다 최적의 근로시간이 다르기에 이를 보완해줄 적절한 인센티브가 필요할 수 있다. 이는 기존 연구에서 개인적으로 소득 수준이 만족도에 영향을 준다고 알려진 것에 따라 인센티브가 주 52시간 정책 활성화에 유용한 한가지 방안이 될 수 있음을 예상할 수 있다(장승진, 2011).

넷째, 공공조직은 주 52시간제 근로제도가 개정됨에 따라 유연근무제 및 탄력근무제 등 근로제도 정비, 근로환경 개선 등 정부 정책을 시행하기 위해 인사, 노무, 복지 등 근로자에 영향을 미치는 정책을 개편하였다. 이는 공공조직은 정부 정책을 반드시 시행해야 하는 종속적인 위치에 처해있기 때문에 관련 예산을 즉시 편성하여 즉시 시행이 가능하다. 그러나 민간조직은 기업의 효율성이 우선되는 조직이므로 공공조직보다 상대적으로 주 52시간 근로제도에 관해 예산이 수반되는 내부정책 개선에 대한 대응력이 약하다. 이에 정부는 민간조직에 주 52시간 근로제도가 전면 확대될 경우를 대비하여 임금 보전 등 예산 지원 등을 고려해야 함을 예상할 수 있다.

다섯째, 공공조직은 법적 제약과 정치적인 영향을 많이 받으며 정권에 따른 기관장의 교체도 빈번하게 일어난다. 또한, 정부에 의해 매년 경영평가를 받기에 정부 정책을 반드시 이행해야 하는 의무가 있다. 주 52시간 제도 이행률도 정부가 공공조직을 비교 평가하는 하나의 요소로 작용하기에 민간조직 대비 안정적으로 정부 정책이 실현된다. 그러나 민간조직은 정부 정책 이행률보단 이에 따른 손익과 이행하지 않았을 경우의 손해만을 고려한다. 이러한 점을 볼 때, 공공조직이 민간조직 대비 주 52시간 근로제도의 정착이 안정적으로 진행됨을 알 수 있다. 따라서 정부는 정책을 확대하는데 민간조직의 목소리를 꾸준히 반영하여 정책의 미비한 점을 보완해야 함을 예상할 수 있다.

제 3 절 연구의 한계

한편, 본 연구의 실증분석은 다음의 한계를 갖는다.

첫째, 자료수집에 대한 한계점이 있었다. 국내 유일의 노동 관련 가구패널 조사인 한국노동패널 자료를 활용하였지만, 실제 이 데이터는 근로시간 단축과 그에 대한 기대효과를 파악하기 위해 초점이 맞춰져 설계된 자료는 아니다. 이는 근로시간 설문 응답에 있어 일부 응답자들의 잘 못 기재한 경우가 다소 발견된 사례를 보고 판단할 수 있었다. 근로시간 단축과 그에 관한 영향에 관한 연구라면 이를 주력한 설계가 된 자료로 분석해야 더 정확한 연구결과를 기대할 수 있다. 그러나 개인 연구자가 공신력 있는 데이터 중 이 정도의 자료를 확보하기에는 어려움이 있기에 본 연구의 기초자료로서는 비교적 적절했다고 판단된다.

둘째, 조사방법론상 한계점이 있었다. 한국노동패널 자료는 가구용, 개인용, 직업력, 산업 등 다양하게 항목을 나누어서 설문과 답변이 이루어진다. 본 연구에서는 개인용 자료와 부가조사 일부분을 활용하였고 근로자 개별 기업 특성 등을 반영하지 못한 한계점을 갖는다.

셋째, 변수 통제에 한계점이 있다. 조직유형이라는 조절변수를 활용하여 조직몰입도, 직무만족도, 삶의 만족도에 끼치는 영향을 분석하였는데 있어 인구사회학적 요인들을 중심으로 통제변수를 설정하였다. 변수 통제에 세심한 노력을 기울였으나, 본 연구에서 통제한 변수 외 영향을 줄 수 있는 추가적인 통제변수를 발견하지 못하고 분석을 진행한 한계가 있다.

넷째, 조직유형에 따른 정부 정책 반영이 미흡했다는 한계점이 있다. 공공조직은 주 52시간제 정책의 안정화를 위해 내부적으로 규정을 마련하는 등 적극적으로 시행이 되어도 크게 문제가 발생하지 않지만, 민간조직은 그에 따른 비용이 수반되어야 하기에 정부의 단계적 시행에도 불구하고 일부 중소기업 등은 시행 준비가 부족한 채로 법 시행을 맞이한 기업도 있다. 정부는 임금 보전 정책 등 민간기업에 지원 정책을 펼쳤지만 본 연구에서는 이와 관련된 요인을 반영시키지 못한 한계가 있다. 정

부의 기업 지원 정책이 근로자의 조직몰입도 및 만족도에 영향을 끼쳤을 수도 있으니 이와 관련된 추가 연구가 진행될 필요가 있다.

다섯째, 코로나라는 역사적 요인에 대한 한계점이 있다. 2018년 근로기준법 개정에 따라 주 52시간 정책은 업종별로 단계적으로 시행되었으나 2020년 전 세계적으로 코로나라는 감염병 발병으로 한국노동패널의 20차년도(2020년) 자료가 있음에도 불구하고 본 연구에서는 당해 자료를 제외해야 했다. 이에 향후 코로나가 안정기에 접어들어 국민이 일상생활로 복귀하는 시점부터 후속 연구가 진행될 필요가 있다. 본 연구에서는 3년간의 단기적인 효과만 분석했다는 한계가 있지만, 후속 연구를 통해 주 52시간 정책의 장기적인 효과가 분석되길 기대해 본다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 기존의 법정 최대 근로시간 중심의 근로시간 단축에 따른 기대효과 연구가 아닌 실제 최대 근로시간 중심의 주 52시간 정책에 대한 효과를 분석하였다는 점에서 의의가 있으며, 향후 위와 같은 한계점을 포함한 주 52시간제 정책효과 연구가 추가로 진행되길 기대한다.

참 고 문 헌

- 강양희. (2013). 중년여성의 건강증진생활양식, 자기효능감 및 생활만족도
한국자료분석학회, 15(2), 937-948.
- 고용노동부. (2018). □노동시간 단축 현장안착 지원대책 가이드북.
- 고용노동부. (2018). 근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관
련 개정 근로기준법 설명자료.
- 권중생. (2011). 혁신적 조직문화가 인적자원의 혁신성과 조직몰입에 미
치는 영향. 경영연구, 26(1), 153-182.
- 김남현, 이해춘, 김승택. (2017). 장시간 근로 개선의 고용효과 추정. □노
동정책연구 17(2), 115~142.
- 김대일. (2021). 주 52시간 근무제 도입과 고용 및 근로시간의 변화. 한국
노동경제학회, 노동경제논집, 44(3), 27-64.
- 김승택. (2018). 탄력적 시간근로제 실태조사 및 개선방안, 고동노동부.
- 김종연, 이건희. (2015). 근무시간이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는
영향-성과급제 형태의 조절효과를 중심으로. 한국산업경영학회,
30(4), 471-492.
- 김태일, 한경희. (2008). 1990년대 말-2000년대 전반의 공무원과 민간기
업 종사자의 직무만족도 변화비교. 한국행정학보, 42(3), 293-312.
- 김형락, 이정민. (2012). 주 40시간 근무제의 도입이 근로시간, 임금 및
고용에 미치는 영향. 노동경제논집, □35(3), 83~100.
- 노용진. (2014). 주 40시간제의 고용효과. 산업관계연구, 24(2), 109-129.
- 박철성. (2014). 주5일 근무제도 실시의 노동시장 외적효과. 노동경제논
집, 37(4), 59~88.
- 서재현. (2011). 조직몰입과 조직후원인식 발전과정에 관한 연구: RJP와
자기효능감의 역할을 중심으로. 경영연구, 26(4), 253-280.
- 심재선, 김호현. (2020). 이중차분법(Difference-in-differences, DiD)을 활

- 용한 주 52시간 상한제 시행의 고용 및 노동생산성 영향 분석. 한국생산성학회, 34(4), 197-224.
- 심재선, 김호현. (2021). 주 52시간 상한제 도입 효과 분석: 실근로시간 및 만족도를 중심으로. 한국자료분석학회, 2201-2213.
- 심재선, 김호현. (2021). 주 52시간 상한제가 장시간 근로자에게 미치는 영향. 한국경영컨설팅학회, 251-259.
- 오선정. (2016). 법정근로시간 단축과 생활만족도. 노동리뷰, 134, 54-66.
- 유경준, 이진. (2014). 근로시간 단축의 고용효과 분석: 기업규모별 추정을 중심으로. 노동경제논집, 37(1), 1-28.
- 유혜연. (2019). 한국인의 주관적 건강상태와 우울이 건강관련 삶의 질에 미치는 매개효과: 제7기 2016년도 국민건강영양조사를 활용한 이차자료 분석. 한국자료분석학회, 21(2), 1043-1058.
- 윤윤규 외. (2012). 사업체패널조사(WPS)를 활용한 사업체의 동학 연구. 한국노동연구원.
- 윤수인, 이홍직. (2020). 임금노동자의 행복에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 - 인구사회학적 요인, 좋은 일자리 요인, 일-생활 균형 요인을 중심으로. 한국사회복지학, 72(2), 373-400.
DOI: <https://doi.org/10.20970/kasw.2020.72.2.014>
- 은종환. (2013). 공공조직과 민간조직의 직무만족도 비교분석 - 법정 근로시간 단축 효과를 중심으로. 학위논문(석사), 서울대학교 행정대학원 행정학과.
- 이영면. (2011). 직무만족의 의미와 측정, 경문사.
- 이준민, 홍지훈. (2021). 주 52시간 근로제의 도입이 임금, 고용 및 고용 형태에 미치는 영향에 관한 연구. 한국경제연구. 39(3), 35-65.
- 이지우, 장영혜, 강인호. (2016). 감정노동, 조직몰입, 삶의 만족의 관계. 관광연구, 31(3), 277~295.
- 이희중. (2014). 기업복지 서비스 유형이 조직몰입에 끼치는 영향: 생활 만족의 매개효과. 한국콘텐츠학회논문지, 14(6), 174~185.
- 임연옥, 박재연, 윤현숙. (2011). 베이비붐 세대의 삶의 만족도에 영향을

- 미치는 요인: 노부모 세대와의 비교를 중심으로. 비판사회정책, 33, 7~44.
- 장승진. (2011). 행복의 정치경제학: 소득불평등에 대한 인식이 한국인들의 삶의 만족도에 미치는 영향. 한국정당학회보, 10(2), 43~66.
- 장정인, (2018). □□로시간 단축의 해양수산업 고용영향 분석, 한국해양수산개발원
- 전영한. (2005). 공공·민간조직 비교연구 메타분석. 한국행정학회 2005년도 추계학술대회 발표논문집.
- 정광호, 김태일. (2003). 공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석 : 한국노동패널연구(KLIPS)자료를 중심으로. 한국정책학회보, 12(3).
- 정승용. (2021). 근로시간이 근로자의 직무만족에 미치는 영향 연구 - 조직유형에 따른 조절효과를 중심으로. 학위논문(석사), 서울대학교 행정대학원 행정학과.
- 정우일 (2005). 공공조직론, 박영사.
- 조문석, 김진. (2019). 근로시간의 변화가 삶의 질에 미치는 영향에 관한 연구. 한국노동연구원, 2019년 한국노동패널 학술대회.
- 홍종윤, 이준구. (2019). 대졸 청년취업자의 초과근로시간 결정요인. 산업관계연구, 29(4), 71-95.
DOI: <https://doi.org/10.37926/KJIR.2019.12.29.4.71>
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Normative and Continuance Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18.
- 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.
- Estevão, M. and F. Sá. (2008). The 35-hour Workweek in France: Straightjacket or Welfare Improvement?. Economic Policy

23(55), 418-463.

- Joo, E. S. (2016). The effects of working hour on the worker's subjective well-being. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(7), 750-759. (in Korean)
- Kawaguchi, D., H. Naitō, I. Yokoyama, and N. K. Kenkyūjo. (2008). *Labor Market Responses to Legal Work Hour Reduction: Evidence from Japan*, Tokyo: Economic and Social Research Institute. Cabinet Office.
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. *Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Chicago, Rand MacNally.
- March, J. G. & Silmon, H. A.(1958). *Organization*, New York.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McCormic, E. J. and J. Tiffin. (1974). *Industrial Psychology*. Englewood Cliffs. NJ, Prentice-Hall.
- Medley, M. (1976). Satisfaction with Life among Persons 65 and Older a Causal Model. *Journal of Gerontology*, 31(4), 448-455.
- Mowday, R.T., Steer, R. m., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Rainy, Hal G. (2003). *Understanding and Managing Public Organizations*. Third Edition, Jossey-Bass.
- Rudolf, R. (2014). Work Shorter, Be Happier? Longitudinal Evidence from the Korean Five-Day Working Policy. *Journal of Happiness Studies* 15(5), 1139-1163.
- Shin, D. C., and D. M. Johnson. (1978). Avowed Happiness as an Overall Assessment of Quality of Life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.

부 록

<한국노동패널 1~23차년도 조사자료 통합설문지>

1. (독립변수) 주 52시간제 정책적용 그룹, 정책 전후

※ 이 일자리(직장, 사업체)는 언제부터 시작하셨습니다?

■ _____년

문 1 (지난 조사 당시 ____님의 일자리)에 대해서 응답해 주신 내용은 아래와 같습니다. 지난 조사 당시 내용 중 잘못된 부분이 있으면, 아래 빈 칸에 지난 조사 당시의 바른 내용을 적어 주십시오. 그런 다음, 지난 조사 이후 변경이 되었는지에 응답해 주십시오. 지난 조사 이후 변경된 사항이 있으면 변경 시점을 적고, '현재의 내용'란에 현재의 내용을 적어 주십시오.

()님의	현재(개인용)
• 종사상 지위 (상용직, 임시직, 일용직)	(1) 상용직 (2) 임시직 (3) 일용직
• 근로시간 형태 (시간제, 전일제)	(1) 시간제 (2) 전일제
• 정규직/비정규직 여부	(1) 정규직 (2) 비정규직

문 4 현재 이 일자리의 전체 종업원은 몇 명입니까?

문4-1-1 잘 모르겠다고 하셨는데 그러면, 다음의 보기 중 어디에 속합니까?

- (1) 1~4명 (5) 50~69명 (9) 500~999명
- (2) 5~9명 (6) 70~99명 (10) 1000명 이상
- (3) 10~29명 (7) 100~299명 (11) 잘 모르겠다
- (4) 30~49명 (8) 300~499명

2-1. (종속변수) 조직몰입도

나12 현재 ____님께서 근무하고 계시는 직장(일자리)에 대한 ____님의 평소 생각은 어떠하십니까? 다음의 각 항목에 대해서 얼마나 동의하시는지 혹은 동의하지 않으시는지 그 정도를 표시해 주십시오.

지금 근무하고 있는 직장(일자리)에 대한 ____님의 생각	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	아주 그렇다
(1) 지금 근무하고 있는 직장(일자리)은 다닐만한 좋은 직장이다	1	2	3	4	5
(2) 나는 이 직장(일자리)에 들어온 것을 기쁘게 생각한다	1	2	3	4	5
(3) 직장(일자리)을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다	1	2	3	4	5
(4) 나는 내가 다니고 있는 직장(일자리)을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다	1	2	3	4	5
(5) 별다른 일이 없는 한 이 직장(일자리)을 계속 다니고 싶다	1	2	3	4	5

2-2. (종속변수) 직무만족도

나14 현재 ___님께서 주로 하시는(맡고 계시는) 일에 대한 ___님의 평소 생각은 어떠하십니까? 다음의 각 항목에 대해서 얼마나 동의하시는지 혹은 동의하지 않으시는지 정도를 표시해 주십시오.

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

2-3. (종속변수) 삶의 만족도

사1-2 5년 후, 전반적인 삶에 대해 얼마나 만족할 것으로 예상하십니까?

- (1) 완전히 만족할 것이다
- (2) 만족할 것이다
- (3) 보통이다
- (4) 만족하지 않을 것이다
- (5) 전혀 만족하지 않을 것이다

사1-3 밑(0)에서 꼭대기(10)까지 숫자가 매겨진 사다리를 생각하세요. 맨 꼭대기(10)는 귀하의 삶에서 가능한 최선의 상태를, 맨 아래 (0)은 귀하의 삶에서 가능한 최악의 상태를 나타냅니다. 귀하는 지금 현재 사다리에서 몇 번째 칸에 있다고 느끼십니까?

최선의 상태	10
	9
	8
	7
	6
	5
	4
	3
	2
	1
최악의 상태	0

사1-4 모든 것을 고려할 때, 얼마나 행복하십니까?

전혀 행복하지 않다		보통							매우 행복 하다	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. (조절변수) 조직유형

문9 이 일자리는 다음 중 어디에 속합니까?

- (1) 민간회사 또는 개인사업체
- (2) 외국인회사
- (3) 정부 외 공공기관(정부투자·출자기관, 정부출연기관, 정부보조 위탁기관, 자회사, 재출연기관 등)
- (4) (재단, 사단)법인단체
- (5) 정부기관(행정부·입법부·사법부 소속 공무원 및 군인 등)
- (6) 나는 특정한 회사나 사업체에 소속되어 있지 않다
- (7) 시민단체, 종교단체
- (8) 기타 _____

4. (통제변수) 성별, 연령, 교육수준

가7 _____님의 성별은 무엇입니까?

- (1) 남성 (2) 여성

가9 생년월일은 언제입니까?

- (1) (① 양력, ② 음력)
(2) _____년 _____월 _____

가10-1 학교는 어디까지 다니셨습니까? 혹은 다니고 계십니까?

- (1) 미취학 → 다음 가구원, 혹은 나1.로 가십시오.
- (2) 무학 → 다음 가구원, 혹은 나1.로 가십시오.
- (3) 초등학교
- (4) 중학교(고등공민학교)
- (5) 고등학교
- (6) 2년제 대학, 전문대학(기능대학, 구 사범학교 포함)
- (7) 4년제 대학(구 2년제 교육대학 포함)
- (8) 대학원 석사
- (9) 대학원 박사

나15 ___님의 주된 일과 관련하여 아래의 항목들에 얼마나 만족하고 계십니까? (본인의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(○)하여 주십시오. (8)과 (9)는 임금근로자만 응답하세요.

직무만족		매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
임금·비임금 근로자 모두 응답하세요.	(1) 임금 또는 소득	1	2	3	4	5

사 1 현재 혼인상태는 어디에 해당됩니까?(사실혼의 경우에는 기혼인 것으로 간주합니다. 또한, 주말부부이거나 요양 등으로 인해 함께 살고 있지 않을 경우에는 별거가 아닙니다.

- (1) 미혼이다
- (2) 기혼이며 배우자가 있다
- (3) 별거중이다
- (4) 이혼하였다
- (5) 배우자가 먼저 사망하였다

사 1 현재 _____님의 건강상태는 어떻다고 생각하십니까?

- (1) 아주 건강하다
- (2) 건강한 편이다
- (3) 보통이다
- (4) 건강하지 않은 편이다
- (5) 건강이 아주 안 좋다

문 17 현재 정규근로시간은 식사시간을 제외하고 일주일에 몇 시간입니까? 그리고 일주일에 몇 일이나 일하십니까? (격주휴무제일 경우 일주일에 5.5일 일한다고 적어주십시오.

■ 일주일 _____시간

문18-1 이 일자리에서 _____님의 초과 근로시간은 일주일 평균 몇 시간입니까? 그리고 일주일에 그리고 일주일에 평균 몇 일이나 초과근로를 하십니까?

■ 일주일 평균 _____시간

[표 4-13] 2개년('17, '19) - 주 52시간제에 따른 조직몰입도 모형

변수		모형1		모형2	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		1.6286***	0.2396	2.1163***	0.3142
통제 변수	성별(여)	-0.0408	0.0325	-0.0383	0.0321
	연령	0.0009	0.0018	0.0009	0.0018
	교육수준(대졸)	0.1573***	0.0349	0.1299***	0.0348
	결혼경험(미혼)	-0.0710*	0.0400	-0.0618	0.0396
	건강상태	0.0641**	0.0263	0.0664**	0.0260
	임금 또는 소득	0.3713***	0.0214	0.3628***	0.0211
	총근로시간	0.0017	0.0026	0.0020	0.0026
정책 적용 그룹	적용 그룹	0.2882***	0.0744	0.0728	0.2221
	미적용 그룹	reference group			
정책 전후	주52시간 도입 후	0.2980***	0.0974	-0.0845	0.3543
	주52시간 도입 전	reference group			
그룹*전후		-0.3181***	0.1016	0.0477	0.3674
조직 유형	민간			-0.4963**	0.2070
	공공			reference group	
조직유형*그룹				0.2188	0.2186
조직유형*전후				0.4055	0.3568
조직유형*전후*그룹				-0.3831	0.3718
표본의 수		1,040		1,040	
F value		42.87(p<.0001)		33.74(p<.0001)	
R-square		0.2941		0.3155	
Adj R-Square		0.2872		0.3061	

주 1) 각 변수는 괄호 안 범주를 기준으로 하여 분석함

주 2) *: p<.1, **: p<.05, ***: p<.01

[표 4-14] 2개년('17, '19) - 주 52시간제에 따른 직무만족도 모형

변수		모형1		모형2	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		1.7391***	0.2350	1.9761***	0.3103
통제 변수	성별(여)	-0.0376	0.0319	-0.0363	0.0317
	연령	0.0059***	0.0018	0.0058***	0.0018
	교육수준(대졸)	0.1433***	0.0342	0.1240***	0.0343
	결혼경험(미혼)	-0.0040	0.0392	0.0021	0.0391
	건강상태	0.1242***	0.0258	0.1263***	0.0256
	임금 또는 소득	0.2826***	0.0210	0.2767***	0.0209
	총근로시간	0.0013***	0.0025	0.0016	0.0025
정책 적용 그룹	적용 그룹	0.2364	0.0730	0.1684	0.2194
	미적용 그룹	reference group			
정책 전후	주52시간 도입 후	0.1850*	0.0956	-0.1080	0.3499
	주52시간 도입 전	reference group			
그룹*전후		-0.2269**	0.0997	0.1211	0.3628
조직 유형	민간			-0.2461	0.2045
	공공			reference group	
조직유형*그룹				0.0697	0.2159
조직유형*전후				0.3135	0.3524
조직유형*전후*그룹				-0.3714	0.3672
표본의 수		1,040		1,040	
F value		29.63(p<.0001)		22.66(p<.0001)	
R-square		0.2236		0.2363	
Adj R-Square		0.2160		0.2259	

주 1) 각 변수는 괄호 안 범주를 기준으로 하여 분석함

주 2) *: p<.1, **: p<.05, ***: p<.01

[표 4-15] 2개년('17, '19) - 주 52시간제에 따른 삶의만족도 모형

변수		모형1		모형2	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		2.2335	0.2918	2.7941***	0.3865
통제 변수	성별(여)	-0.0841**	0.0396	-0.0829**	0.0395
	연령	0.0002	0.0022	0.0003	0.0022
	교육수준(대졸)	0.1353***	0.0425	0.1201***	0.0428
	결혼경험(미혼)	-0.0892*	0.0487	-0.0892*	0.0487
	건강상태	0.1848***	0.0320	0.1849***	0.0319
	임금 또는 소득	0.1626***	0.0260	0.1582***	0.0260
	총근로시간	-0.0017	0.0032	-0.0017	0.0032
정책 적용 그룹	적용 그룹	0.3193***	0.0906	-0.1462	0.2732
	미적용 그룹	reference group			
정책 전후	주52시간 도입 후	0.1680	0.1187	-0.4541	0.4358
	주52시간 도입 전	reference group			
그룹*전후		-0.1447	0.1237	0.5950	0.4519
조직 유형	민간			-0.5702	0.2547
	공공			reference group	
조직유형*그룹				0.4860*	0.2689
조직유형*전후				0.6523	0.4389
조직유형*전후*그룹				-0.7808*	0.4573
표본의 수		1,040		1,040	
F value		17.15(p<.0001)		13.11(p<.0001)	
R-square		0.1429		0.1519	
Adj R-Square		0.1345		0.1403	

주 1) 각 변수는 괄호 안 범주를 기준으로 하여 분석함

주 2) *: p<.1, **: p<.05, ***: p<.01

[표 4-16] 2개년('17, '19) 삼중차이모형 분석결과

구분		민간조직			공공조직		
		정책 전 ('16'17년)	정책 후 (2019년)	전후 차이	정책 전 ('16'17년)	정책 후 (2019년)	전후 차이
조직 몰입도	미적용 집단	2.1163	2.4373	0.3210	2.1163	2.0318	-0.0845
	적용 집단	2.4079	2.3935	-0.0143	2.1891	2.1524	-0.0367
	집단 간 차이	0.2916	-0.0438	-0.3354	0.0728	0.1206	0.0477
이중차이		-0.0438-0.2916=-0.3354			0.1206-0.0728=0.0477		
삼중차이		-0.3354-0.0477=-0.3831					
직무 만족도	미적용 집단	1.9761	2.1815	0.2055	1.9761	1.8681	-0.1080
	적용 집단	2.2142	2.1694	-0.0449	2.1445	2.1576	0.0131
	집단 간 차이	0.2382	-0.0122	-0.2503	0.1684	0.2895	0.1211
이중차이		-0.0122-0.2382=-0.2503			0.2895-0.1684=0.1211		
삼중차이		-0.2503-0.1211=-0.3714					
삶의 만족도	미적용 집단	2.7941	2.9923	0.1981	2.7941	2.3400	-0.4541
	적용 집단	3.1340	3.1463	0.0123	2.6480	2.7888	0.1409
	집단 간 차이	0.3398	0.1540	-0.1858	-0.1462	0.4488	0.5950
이중차이		0.1540-0.3398=-0.1858			0.4488-(-0.1462)=0.5950		
삼중차이		-0.1858-0.5950=-0.7808					

[표 4-17] 4개년('16,'17,'19,'20) - 주 52시간제에 따른 조직몰입도 모형

변수		모형1		모형2	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		1.6783***	0.1603	2.0195***	0.2170
통제 변수	성별(여)	0.0043	0.0231	0.0016	0.0228
	연령	0.0002	0.0013	-0.0002	0.0013
	교육수준(대졸)	0.1136***	0.0255	0.0873***	0.0255
	결혼경험(미혼)	-0.0536*	0.0287	-0.0496*	0.0284
	건강상태	0.1243***	0.0191	0.1232***	0.0190
	임금 또는 소득	0.3784***	0.0150	0.3683***	0.0149
	총근로시간	-0.0015	0.0017	-0.0015	0.0017
정책 적용 그룹	적용 그룹	0.1202**	0.0487	0.0452	0.1578
	미적용 그룹	reference group			
정책 전후	주52시간 도입 후	0.1300**	0.0647	0.3228	0.2512
	주52시간 도입 전	reference group			
그룹*전후		-0.1718**	0.0677	-0.3392	0.2600
조직 유형	민간			-0.2844*	0.1491
	공공	reference group			
조직유형*그룹				0.0686	0.1568
조직유형*전후				-0.2118	0.2576
조직유형*전후*그룹				0.1860	0.2675
표본의 수		2,101		2,101	
F value		82.16(p<.0001)		63.34(p<.0001)	
R-square		0.2822		0.2983	
Adj R-Square		0.2787		0.2936	

주 1) 각 변수는 괄호 안 범주를 기준으로 하여 분석함

주 2) *: p<.1, **: p<.05, ***: p<.01

[표 4-18] 4개년('16,'17,'19,'20) - 주 52시간제에 따른 직무만족도 모형

변수		모형1		모형2	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		1.9535***	0.1521	2.4791***	0.2066
통제 변수	성별(여)	-0.0326	0.0219	-0.0342	0.0217
	연령	0.0031**	0.0013	0.0029**	0.0013
	교육수준(대졸)	0.1014***	0.0242	0.0813***	0.0243
	결혼경험(미혼)	-0.0334	0.0272	-0.0317	0.0270
	건강상태	0.1774***	0.0182	0.1756***	0.0180
	임금 또는 소득	0.2745***	0.0142	0.2677***	0.0142
	총근로시간	-0.0011	0.0016	-0.0011	0.0016
정책 적용 그룹	적용 그룹	0.0964**	0.0462	-0.2329	0.1502
	미적용 그룹	reference group			
정책 전후	주52시간 도입 후	0.0376	0.0614	-0.1306	0.2391
	주52시간 도입 전	reference group			
그룹*전후		-0.0886	0.0642	0.0861	0.2474
조직 유형	민간			-0.4894***	0.1419
	공공			reference group	
조직유형*그룹				0.3348**	0.1492
조직유형*전후				0.1672	0.2451
조직유형*전후*그룹				-0.1730	0.2546
표본의 수		2,101		2,101	
F value		57.72(p<.0001)		44.32(p<.0001)	
R-square		0.2164		0.2293	
Adj R-Square		0.2126		0.2241	

주 1) 각 변수는 괄호 안 범주를 기준으로 하여 분석함

주 2) *: p<.1, **: p<.05, ***: p<.01

[표 4-19] 4개년('16,'17,'19,'20) - 주 52시간제에 따른 삶의만족도 모형

변수		모형1		모형2	
		회귀계수	표준오차	회귀계수	표준오차
상수		2.4230***	0.2261	3.0000***	0.3313
통제 변수	성별(여)	-0.0516	0.0323	-0.0514	0.0322
	연령	-0.0018	0.0019	-0.0019	0.0019
	교육수준(대졸)	0.1239***	0.0351	0.1096***	0.0354
	결혼경험(미혼)	-0.1015**	0.0394	-0.1024***	0.0394
	건강상태	0.2111***	0.0258	0.2089***	0.0257
	임금 또는 소득	0.1560***	0.0213	0.1502***	0.0214
	총근로시간	-0.0049**	0.0023	-0.0049**	0.0023
정책 적용 그룹	적용 그룹	0.2387***	0.0767	-0.2134	0.2606
	미적용 그룹	reference group			
정책 전후	주52시간 도입 후	0.0622	0.0859	-0.4403	0.3391
	주52시간 도입 전	reference group			
그룹*전후		-0.0402	0.0904	0.5140	0.3527
조직 유형	민간			-0.5622**	0.2473
	공공			reference group	
조직유형*그룹				0.4714*	0.2610
조직유형*전후				0.5266	0.3468
조직유형*전후*그룹				-0.5840	0.3622
표본의 수		1,478		1,478	
F value		26.14(p<.0001)		19.62(p<.0001)	
R-square		0.1512		0.1581	
Adj R-Square		0.1454		0.1500	

주 1) 각 변수는 괄호 안 범주를 기준으로 하여 분석함

주 2) *: p<.1, **: p<.05, ***: p<.01

[표 4-20] 4개년('16,'17,'19,'20) 삼중차이모형 분석결과

[표 4-20] 4개년('16,'17,'19,'20) 삼중차이모형 분석결과

구분		민간조직			공공조직		
		정책 전 ('16,'17년)	정책 후 (2019년)	전후 차이	정책 전 ('16,'17년)	정책 후 (2019년)	전후 차이
조직 몰입도	미적용 집단	2.0195	2.1305	0.1110	2.0195	2.3423	0.3228
	적용 집단	2.1333	2.0911	-0.0422	2.0647	2.0483	-0.0163
	집단 간 차이	0.1138	-0.0394	-0.1532	0.0452	-0.2940	-0.3392
이중차이		-0.0394-0.1138=-0.1532			-0.2940-0.0452=-0.3392		
삼중차이		-0.1532-(-0.3392)=0.1860					
직무 만족도	미적용 집단	2.4791	2.5157	0.0366	2.4791	2.3485	-0.1306
	적용 집단	2.5809	2.5306	-0.0503	2.2461	2.2016	-0.0445
	집단 간 차이	0.1018	0.0149	-0.0869	-0.2329	-0.1468	0.0861
이중차이		0.0149-0.1018=-0.0869			-0.1468-(-0.2329)=0.0861		
삼중차이		-0.0869-0.0861=-0.1730					
삶의 만족도	미적용 집단	3.0000	3.0863	0.0863	3.0000	2.5597	-0.4403
	적용 집단	3.2579	3.2743	0.0163	2.7866	2.8603	0.0737
	집단 간 차이	0.2579	0.1880	-0.0700	-0.2134	0.3006	0.5140
이중차이		0.1880-0.2579=-0.0700			0.3006-(-0.2134)=0.5140		
삼중차이		-0.0700-0.5140=-0.5840					

Abstract

Effect of the Introduction of the 52-Hour Workweek System on Workers' Organizational Commitment and Satisfaction

: Focusing on the Moderator Effect
according to the Type of Organization

Myoung hee KIM

Master of Public Enterprise Policy

Seoul National University

This study analyzed the effect of the introduction of the 52-hour workweek system on workers' organizational commitment and workers' satisfaction, and whether there is a difference in the policy effect of the 52-hour workweek system depending on the type of organization, that is, the difference between public and private organization.

The 52-hour workweek system was revised by the government to improve the long-term working culture and to promote balance

workers' work and life in 2018. The law was implemented step by step, starting with the public sector and large companies.

Unlike the existing labor policy that limits legal working hours, it is a policy that limits the actual maximum working hours to 52 hours per week. So, it is necessary to study how the policy effect of the new 52-hour workweek system will appear.

This study used data based on the results of the three-year (2016, 2017, 2018) survey conducted by the Korean Labor and Income Panel Study(KLIPS). To analyze the policy effect of the 52-hour workweek system according to the type of organization, it was analyzed through DID(Double Difference, Difference in difference) model and DDD(Triple Difference, Difference in difference in difference) model.

Independent variables were set the policy groups and the policy time. Policy time is before and after policy implementation. Dependent variables were worker's organizational commitment, worker's job satisfaction, and worker's life satisfaction.

The factors that there were gender, age, education level, marital experience, health status, wage or income, and total working hours were used as control variables, and public organizations and private organizations were used as moderator variables to determine their impact.

As a result of the analysis, the 52-hour workweek system was found to have a negative effect on workers' organizational commitment, The workers' job satisfaction and workers' life satisfaction were not statistically significant.

In addition, organizational commitment of workers according to the organizational type was not statistically significant. In job satisfaction and life satisfaction, statistically, it was significant in the negative (-) direction.

In other words, it was confirmed that the 52-hour workweek system effect on job satisfaction and life satisfaction was greater in public organizations than in private organizations.

Through these analysis results, the following policy implications were presented. First, in order to maximize the policy effect of the 52-hour workweek system, the government and companies should supplement and implement policies according to the type of organization and the nature of the company. It can be seen that many consultations are needed through labor unions for each other's benefit.

Second, since the simple reduction of working hours does not affect the employee's organizational commitment, job satisfaction, and life satisfaction, it is necessary to prepare various working systems to suit individual optimal working hours and working environment.

Third, unlike public organizations, private organizations that pursue efficiency should consider the direction of establishing a 52-hour workweek system by reducing working hours and giving appropriate incentives to individuals to increase their motivation to work.

This study is significant in that it restricts overtime and empirically analyzes the policy effects of the 52-hour workweek system by type of organization. However, the limitations of this study are that it was not a questionnaire whose main purpose was to investigate the reduction of working hours, that it used only some personal data and did not reflect the characteristics of individual companies, and that it was not possible to perform a detailed analysis including various control variables. Therefore, it is necessary to analyze the above-mentioned limitations in subsequent studies.

keywords : the 52-hour workweek system, job satisfaction,
organizational commitment, life satisfaction, type of organization

Student Number : 2021-28402