creative commons
COMMONS DEED

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

dCollection

공기업정책학 석사 학위논문

근로시간이 근로자의 직무만족에 미치는 영향 연구

- 조직유형에 따른 조절효과를 중심으로

2021년 8월

서울대학교 행정대학원

공기업정책학과 공기업정책학

정 승 용

근로시간이 근로자의 직무만족에 미치는 영향 연구

- 조직유형에 따른 조절효과를 중심으로

지도교수 전 영 한

이 논문을 공기업정책학석사 학위논문으로
제출함
2021년 3월

서울대학교 행정대학원
공기업정책학과 공기업정책학
정 승 용

정승용의 석사 학위논문을 인준함
2021년 6월

위 원 장 구 민 교

부위원장 김 상 헌

위 원 전 영 한

국문초록

본 연구는 근로시간이 근로자의 직무만족에 미치는 영향에 대한 분석과 조직유형에 따른 차이 즉, 공공과 민간조직의 근로자에 따라 근로시간이 미치는 정도의 차이가 존재할 것인가에 대한 분석을 다루었다. 데이터는 한국노동패널(KLIPS)의 12~21차(2009~2018년)의 설문조사 결과를 바탕으로 하였다.

종속변수는 직무만족도로 정하고, 독립변수는 근로시간(주당정규근로시간 + 주당초과근로시간)으로 하여 실증연구를 진행하였다. 아울러 구성원들의 다양한 개인적 특성(성별, 연령, 교육수준)과 직무특성, 직무외적특성 요소를 통제변수로 하고, 조직유형(공공/민간)을 조절변수로 하여 그 영향을 파악하고자 하였다.

분석 결과, 우선 근로시간이 근로자의 직무만족에 미치는 영향이 있음을 확인하였다. 즉, 근로시간이 줄어들수록 직무만족도는 상승한다는 점을 확인할 수 있었다. 둘째로 공공과 민간 조직유형에 따라 근로자의 근로시간이 직무만족에 미치는 영향에 차이가 발생함을 확인할 수 있었다.

본 연구의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

우선 국내외 다수의 주요 직무만족 선행연구를 검토하여 직무영향 요인을 세가지 관점에서 구분하여 공공과 민간조직으로 구분하고, 비교하여 근로시간과 직무만족의 영향을 검토하였다. 전통적인 구별 방식인 개인특성(성별, 나이, 교육수준) 외에 직무특성, 직무외적특성으로 세분화하였고, 기존 노동패널 데이터를 이용한 연구에서 독립변수로 책정되었던 요소 중에서 직무만족에 영향을 미치는 핵심요인으로 나타난 직무내용, 발전가능성, 인사공정성, 복지후생을 포함시켜 영향력을 실증하였다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 기초통계분석에서 각 변수별 공공과 민간 조직을 구분하

여 비교하여 이질성을 확인하였고, 성별, 연령, 교육수준, 취업안정성 등의 변수를 통제하였을 때, 근로시간을 단축하는 경우 직무만족도가 상승하는 결과가 도출되었다. 마찬가지로 조직유형에 따라서 근로시간이 직무만족도에 미치는 영향이 차이기 있는지 검증한 결과는 설명력은 약하지만 차이가 있다는 결론을 얻어냈다.

마지막으로, 일과 삶의 균형점을 찾기 위한 노력으로 근로시간 단축은 워라밸(Work & Life Balance)을 달성하기 위한 하나의 방법이다. 본 연구는 과거 법정근로시간제 시행 이후 10년간(2009~2018년)의 최근 한국노동패널데이터를 활용하여 정규직 근로자를 대상으로 정규근로시간과 초과근로시간을 응답한 결과를 기초로 직무만족도 영향력을 검증하였다. 근로시간이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 점과 공공조직과 민간조직 간에 따라 근로시간이 직무만족에 미치는 영향이 차이가 난다는 점은 향후 정부정책에서 근로시간을 일률적으로 단축하기 보다는 조직유형에 따라 다양한 방안이 마련되도록 그 방향을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

주요어 : 근로시간, 직무만족도, 조직유형, 공공조직, 민간조직
학 번 : 2020-25915

목 차

제 1 장 서 론 ····· 1

제 1 절 연구의 배경 및 목적 ····· 1

제 2 절 연구의 대상 및 구성 ····· 3

제 2 장 이론적 배경과 선행연구 검토 ····· 4

제 1 절 직무만족 관련 이론 ····· 4

1. 직무만족의 정의 ····· 4

2. 직무만족에 관한 선행연구 ····· 9

3. 직무만족의 영향요인 선행연구 ····· 12

제 2 절 공공조직과 민간조직의 관련이론 검토 ····· 20

1. 공공조직의 특수성에 관한 논의 ····· 20

2. 공공조직과 민간조직 간의 직무만족 차이 관련 선행연구 ·· 24

제 3 절 근로시간에 관한 선행연구 ····· 26

1. 근로시간의 정의 및 역사적 경로 ····· 26

2. 근로시간의 단축 ····· 28

제 3 장 연구설계 및 분석모형 ····· 32

제 1 절 연구의 대상과 범위 및 연구문제 ····· 32

1. 연구대상 및 범위 ····· 32

2. 연구문제 ····· 33

제 2 절 변수의 선정 및 조작적 정의 ····· 33

1. 종속변수 ····· 33

2. 독립변수 ····· 36

3. 조절변수 ····· 36

4. 통제변수 ····· 37

5. 변수의 조작적 정의 ····· 39

제 3 절 연구의 분석 틀과 가설의 설정 ····· 40
1. 연구의 분석 틀 ····· 40
2. 가설의 설정 ····· 41
제 4 절 자료의 분석방법 ····· 42

제 4 장 분석 결과 ····· 43
제 1 절 기초통계량 분석 ····· 43
1. 개인특성변수 ····· 43
2. 직무특성변수 ····· 48
3. 직무외적특성변수 ····· 51
4. 독립변수 ····· 56
5. 종속변수 ····· 58
제 2 절 차이분석 ····· 60
1. 통제변수 ····· 60
2. 독립변수 ····· 61
3. 종속변수 ····· 62
제 3 절 상관관계분석-다중공선성 검증 ····· 62
제 4 절 회귀분석 ····· 65
1. Ⅰ단계 모형분석 ····· 65
2. Ⅱ단계 모형분석-[가설 1] 검증 ····· 66
2. Ⅲ단계 모형분석-[가설 2] 검증 ····· 67

제 5 장 결론 ····· 71
제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점 ····· 71
제 2 절 연구의 한계 ····· 72

부 록 ····· 75
참고문헌 ····· 80
Abstract ····· 82

표 목 차

[표 3-1] 신뢰도 검증(1) ····· 35
[표 3-2] 신뢰도 검증(2) ····· 35
[표 3-3] 변수의 조작적 정의 ····· 39
[표 3-4] 연구가설 ····· 41
[표 4-1] 개인특성 변수 기초통계량 ····· 44
[표 4-2] 직무특성 변수 기초통계량 ····· 48
[표 4-3] 직무외적특성 변수 기초통계량 ····· 51
[표 4-4] 조직유형별 근로시간 변화 추세 ····· 56
[표 4-5] 조직유형별 직무만족도 변화 추세 ····· 58
[표 4-6] 개인특성변수 차이분석 ····· 60
[표 4-7] 직무특성변수 차이분석 ····· 60
[표 4-8] 직무외적변수 차이분석 ····· 61
[표 4-9] 공공-민간 근로시간 변수 차이 분석 ····· 61
[표 4-10] 공공-민간 직무만족도 변수 차이 분석 ····· 62
[표 4-11] 연속형 변수 간 상관관계 분석 ····· 63
[표 4-12] VIF 측정결과 값 ····· 64
[표 4-13] Ⅰ단계 모형 분석 결과 ····· 65
[표 4-14] Ⅱ단계 모형 분석 결과 ····· 66
[표 4-15] Ⅲ단계 모형 분석 결과 ····· 67
[표 4-16] 교호작용 추가 모형 분석 결과 ····· 68

그 림 목 차

[그림 3-1] 연구의 분석 틀 ····· 40
[그림 4-1] 조직유형별 남성근로자 비율 변화 추세 ····· 45
[그림 4-2] 조직유형별 평균연령 변화 추세 ····· 46

[그림 4-3] 조직유형별 대졸비율 변화 추세 ····· 47
[그림 4-4] 조직유형별 취업의 안정성 만족 변화 추세 ····· 49
[그림 4-5] 조직유형별 직무내용 만족 변화 추세 ····· 49
[그림 4-6] 조직유형별 근로환경 만족 변화 추세 ····· 50
[그림 4-7] 조직유형별 임금 또는 소득 만족 변화 추세 ··· 52
[그림 4-8] 조직유형별 개인의 발전가능성 만족 변화 ····· 52
[그림 4-9] 조직유형별 의사소통 및 인간관계 만족 변화 · 53
[그림 4-10] 조직유형별 인사고과의 공정성 만족 변화 ····· 53
[그림 4-11] 조직유형별 복지후생 만족 변화 추세 ····· 54
[그림 4-12] 조직유형별 근로시간 만족 변화 추세 ····· 55
[그림 4-13] 조직유형별 근로시간 변화 추세 ····· 57
[그림 4-14] 조직유형별 직무만족도 변화 추세 ····· 59

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

과거 선행연구를 통하여 공공조직과 민간조직 종사자의 직무만족도 조사가 빈번하게 이루어졌으며, 다양한 결과가 도출되었다. 다만, 2004년 법정근로시간 도입과 2018년 주52시간 근무제 도입 후 근로시간 변화에 따른 근로자의 직무만족도에 대한 실증 연구는 미흡하다고 볼 수 있다. 따라서 최근 조사 결과를 바탕으로 근로시간에 따라 과연 공공조직과 민간조직의 구성간의 직무만족도가 어떻게 다른지 비교 연구의 필요성이 있다 하겠다.

본 연구의 목적은 근로시간에 따른 공공조직과 민간조직 근무자의 직무만족도를 비교분석 하는 것이다.

일반적으로 일은 “살기 위한 기본적인 필요조건을 갖추기 위해 혹은 특정한 생활양식을 유지하기 위해 우리가 필요로 하는 활동”이라 정의 내릴 수 있다. 일은 또한 인간 생활에 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.

최근에는 장시간 근로로 인한 사회적 문제가 대두되기 시작했고, 정부에서 ‘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 주 44시간에서 40시간으로 단축하였다. 이에 따라 한국노동패널(KLIPS), 매월노동통계조사, 경제활동 인구조사의 근로시간 통계에서 점차적으로 노동

시간이 줄어들고 있다. 또한 근로시간 감축제도 시행을 주5일 근무제의 도입을 통해 주로 이루어짐에 따라 주5일 근무제를 시행하는 것이 대부분의 직장 내 정착화 되어 있다고 볼 수 있다. 나아가 2018. 7. .1. 주 52시간(정규 40시간 + 연장 12시간) 제도 단계적 시행으로 점차 근로시간은 단축되는 것이 현실이 되었다.

근로시간 단축에 따른 제도의 효과를 살핀 연구는 다양하다. 특히 법정 근로시간의 단축이 직장 밖의 여가 시간의 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 가져올 수 있다는 연구가 있다. 또한 근로자의 직무만족도에 관한 연구는 직무만족의 중요성만큼이나 다양하고 광범위하다.

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. 공공조직과 민간조직의 형태는 대내외적으로 차이가 난다는 점은 앞선 선행연구에서 수많은 학자들이 여러 가지 근거를 제시하고 있다. 근로시간도 당연히 공공과 민간에 따라 차이가 존재하며, 근로시간이 차이가 나는 이유도 다양하다고 할 수 있다.

그러나 실제 근로시간에 따른 직무만족도에 어떠한 영향을 끼치는지에 관한 구체적 실증적 연구는 찾아보기 힘들다. 이상과 같은 점에서 근로시간 변화 즉, 법정근모시간 외 실제 근로시간 및 근로일수의 변화에 따른 공공조직과 민간조직의 직무만족도를 비교 분석하는 것은 의의가 있을 것이다.

제 2 절 연구의 대상 및 구성

본 연구는 근로자의 근로시간 따라 직무만족도가 어떠한 영향을 주는지에 대한 것이다. 특히 공공과 민간 조직유형에 따른 그 영향의 조절효과는 어떠한지에 대해 살펴보기 위해 한국노동패널(KLIPS)의 12~21차(2009~2018년)의 설문조사 결과를 대상으로 분석하였다.

근로시간은 주당정규근로시간과 주당초과근로시간 합한 시간으로 정하였다. 이는 법정근로시간 외 연장근로시간이 근로자 뿐만 아니라 조직유형에 따라 차이가 발생함에 착안한 것이다. 다만, 구성원들의 다양한 개인적 특성(성별, 연령, 교육수준)과 직무특성 및 직무외적 특성을 통제하고, 조직유형을 공공과 민간으로 구분하여 조절효과를 파악하고자 하였다.

독립변수인 근로시간 외 종속변수인 직무만족도는 5개의 설문 결과를 평균 산출하여 활용하였으며, 변수를 통제하였을 경우에 독립변수가 종속변수에 미치는 영향의 차이에 대해 파악하고자 하였다. 이를 바탕으로 연구의 구성 체계는 다음과 같다.

제2장은 이론적 배경과 선행연구 검토 단계로 직무만족과 근로시간 그리고 각 변수들의 정의에 대해 기술하여 근로시간이 직무만족도에 미치는 상호영향 관계를 분석하고, 실증분석을 위한 연구모형의 설계와 연구가설의 도출을 위한 기초를 마련하였다.

제3장은 실증조사를 위한 연구모형 설계, 연구가설 설정, 변수의 조작적 정의 등과 같은 사항을 기술하였다.

제4장은 기초통계량을 분석하고, 변수들 간의 차이 및 상관관계 분석, 그리고 다중 회귀분석을 통한 연구가설의 검증을 기술하였다.

제5장은 결론으로서 연구의 결과 및 시사점, 연구의 한계와 향후의 과제를 제시하였다. 특히 공공기관에 있어서 근로시간의 함의를 도출하고자 하였다.

제 2 장 이론적 배경과 선행연구 검토

제 1 절 직무만족 관련 이론

1. 직무만족의 정의

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 선구자였던Hoppock(1935)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 결과분석은 구체적으로 이루어져야 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. 다양한 개념의 차이에도 불구하고 일반적으로 직무만족이란 “조직성원이 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 직무 자체의 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. 다시 말해 공장에서 일하는 노동자들이 분노나 공포와 같은 부정적인 정서를 많이 경험하며 이에 따라 학자들은 직무만족에 '정서' 또한 중요한 요소임을 인지하게 되었다.

한편 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.

3) 직무만족 이론

직무만족에 관한 이론은 내용이론(content theories)과 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.

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 다음 단계의 욕구를 지닌다고 보았다. 이와

같은 욕구 위계이론을 직무 상황에 적용할 경우 노동자들은 직업 안정성이나 보수와 같은 낮은 수준의 욕구가 충족될 경우 직무 자체에서 느끼는 성취감과 만족을 충족 할 수 있다.

Maslow의 욕구위계이론은 직관적으로는 설득력이 있어 보이나, 몇 가지 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. (Centersand 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 다는 것이다.. 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 이어지지는 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 위생

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

그럼에도 불구하고 Herzburg의 연구는 이후 직무만족 연구에 상당한영향을 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.

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 따른보상을 받기 위한 노력 사이의 지각된 관계를 구성한 기대이론을 제시하였다. 이 입장은 직무만족에 관한 연구에서 주요한 이론들 중 하나로 확립 되었다. 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 기대 수준을 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. 마

찬가지로 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. (Muchinscky, 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 이론 자체가 복잡하여 검증이 어렵다는 점에 큰 문제점이 있다. 그러한 이유로 인해 그 동안의 실증 연구들은 결과가 혼재되어 있다는 문제가 제시 된 바 있다. (정우일, 2005)

한편 직무만족은 노동자 자신의 기대와 실적에 대한 보상 뿐만 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. Kleinand Maher(1966)에 따르면 대학교육을 받은 관리자들은 대학을 나오지 않은 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 관리자들과 비교하기 때문에 유사한 보수를 받더라도 교육 수준에 따라 직무만족도가 달라진다는 것이다.

2. 직무만족에 관한 선행연구

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 개인 특성(Personal Characteristics), 금전적 비금전적보상(Monetaryand Nonmonetary Rewards), 직무 특성(Job Characteristics), 작업특성(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(contextfactors), 노동자 개인의 성향적 차이(individual differences)로 영향요인을 구별지었다. 직무자체의 특성에서 중요한 것은 업무 성취(success)와승진, 칭찬 등 조직으로부터의 인정(recognition), 그리고 전문화, 직무다양성, 직

무자율성, 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 포함된고 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. 개인적차이의 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 만족에서 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 학력변수보다 공사조직의

차이에 따른 특징이 더욱 중요함을 시사해 준다.

DeSantis & Durst(1996)은 'Comparing Job Satisfaction Among Public-and Private-Sector Employees'에서 미국 근로자의 공공부문과민간부문의 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 민간기업 종사자의 직무 만족도 변화 비교" 연구에서 한국노동패널 자료를 이용하여, 한국의 1990년대 말과 2000년대 전반 사이의 직무환경 변화에 따른 공무원과 민간기업 종사자의 직무만족도 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 민간기업 종사자에 비해 공무원의 직무만족도가 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 있는지 여부에 대한 논란도 존재한다. Cacioppe & Mock(1984)은 민간조직 종사자들

이 공공조직 종사자들보다 경제적인 보상과 인센티브에 더 큰 가치를 부여하고 있는데 반해서, 공공조직 종사자들은 상대적으로 직업의 안정성에 큰 관심을 기울이고 있다고 한다. 민간 제조업체를 대상으로 조사한 Flower & Hurghes(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, 자기부서에 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 높은데, 이는 비영리조직의 종사자들이 임금과 편익이 낮지만 직무에 대한 만족을 통해서 보상을 받기 때문이라고 한다.(Mirvis & Hackett, 1983)

3. 직무만족의 영향요인 선행연구

직무만족의 영향요인은 다양하게 제시되어 왔다. 하지만 여러 연구들이 공통적으로 제시하고 있는 구성요소는 크게 성별, 연령, 교육 수준 등의 개인특성요인, 직무자체의 특성과 관련된 직무특성요인, 그리고 조직구조, 인간관계, 보상, 생활만족 등의 직무외적요인으로 크게 분류할 수 있다. 본 연구에서는 개인특성요인, 직무특성요인, 직무외적요인을 이루는 전통적인 구성요소를 바탕으로 공공과 민간 조직의 근로시간에 변화에 따른 직무만족 차이에 대하여 연구하고자 한다.

가. 개인특성요인

개인의 특성에 따라 직무만족도가 달라진다는 연구들이 있다. 성별이 여성인 경우, 그리고 연령과 교육수준이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 일반적으로 나타나고 있으나, 연구방법 및 자료 등에 따라 결과[1]가 혼재되어 있어 오랜 기간의 누적된 데이터를 사용하는 본 연구를 통해 검증할 필요성이 있다.

(1) 성별

성별과 직무만족에 관한 연구에서 Blackborn & Bruce(1989)는 성별과 직무만족의 관계에 있어 상관관계가 거의 없는 것으로 밝히고 있다. 그러나 전반적인 연구결과에서 여성의 직무만족도가 높은 것으로 나타나고 있다.[2]

여성의 직무만족이 높은 이유에 관하여 Hamilton & Wright(1986)은 남성들은 직무관련 노동을 기피하는 성향이 있는데 비해, 여성들은 가사노동을 벗어난 새로운 기회로 인식하기 때문이라고 해석하였다. 정이환(2001)의 연구에서는 직업에서 얻을 수 있는 것에 대한 기대의 수준이 여성이 남성에 비해 낮기 때문에 상대적으로 직무만족이 높다고 설명하기도 하였다.

그러나 성별이 직무만족에 미치는 영향이 일관적이지 않거나(정광호,김태일, 2003), 유의미한 차이가 없는 것으로 보고되는 연구(고운미, 2004; 장보성 등 2014; Schultz& Schultz, 1990; Vecchio, 2002)도 있어, 앞으로 좀 더 많은 논의가 있어야 할 것으로 보인다. 본 연구에서도 변수로 채택하였다.

---

1) Gabis & Simo(1995); Naff & Crum(1999); 이근주(2005); 이근주・이혜윤(2007) 등
2) Hamilton & Wright, 1986; 방하남, 2000; 정이환, 2001; 김상욱・유홍준, 2001; 조혜선, 2001; 정광호, 김태일, 2003).

(2) 연령

연령과 직무만족의 관계를 연구 결과에는, 그 관계를 U자형이라고 주장한 학자도 있고(Clark, 1996), 유의한 관계가 없거나 아예 부정적 관계라고 주장한 학자도 있다(Ekerdt & Deviney, 1993). 하지만 기존의 연구 결과를 전반적으로 살펴보는 메타분석 결과에서는 연령과 직무만족의 관계를 긍정적 선형관계라고 제시하고 있다(Rhodes, 1983; NG & Feldman, 2010). 특히 한 근로자가 일생 동안 유사한 직무에 계속 종사한다고 가정하였을 경우, 연령과 직무만족 간의 긍정적 관계는 더욱 강력해진다는 결과가 있다(Altimus Ⅱ & Tershine, 1954). 연령이 높으면 유사한 업무에 대하여 더 쉽고 빠르게 적응하게 되고, 직무에 대한 상대적기대감도 낮아지게 되므로, 직무에 만족하기 쉽다고 설명하고 있다.[3)]

더불어 Rhodes(1983)는 연령이 직무몰입, 직무동기, 정서적 몰입 등과도 긍정적인 관계가 있는 것으로 제시하기도 하였다. 이 같은 결과는 근로자의 연령이 증가할수록 그들이 속한 조직에 더욱 편안함을 느끼며, 직무를 더욱 즐길 수 있게 되기 때문이라는 주장도 있다(NG & Feldman, 2010).

(3) 교육수준

교육수준에 따라 직무만족은 상승한다는 것이 일반적(Rainey, 2003)이나, 반대로 교육수준이 직무만족에 부정적 영향을 준다는 연구도 있다(정수진, 1998; 신철우, 1999). 이러한 주장에서는 교육수준이 높은 근로자 일수록 상대적으로 직무에 대한 기대가 높기 때문에, 발생하는 현상으로 설명한다.

정광호, 김태일(2003)은 공공부문 고졸집단 만족도가 민간부문 대졸집단 만족도보다 높은 결과를 도출하여, 교육수준에 따른 직무만족 차이보다 공공과 민간이라는 조직유형의 차이가 더 중요함을 지적하기도 하였다. 따라서 본 연구에서는 교육수준 변수를 변수로 채택하기로 한다.

---

3) (Weather & Davis, 1981; Bernberg, 1984; 송영희, 1998)

나. 직무특성요인

직무특성요인은 내용이론에서 강조하는 직무 자체가 가지는 내재적 요인이다(Grunberg, 1979). 직무특성요인에는 직무의 본질적 특성에 관련되는 근로자의 인식, 직무수준과 근로자 교육·기술수준과의 적합도, 직무를 수행함으로 얻게 되는 근로자의 발전가능성, 직무와 관련되는 내용 등이 포함된다.

(1) 직무내용

직무의 본질적 특성이 직무만족도에 영향을 미친다는 연구 결과가 있다. Locke(1975)는 직무자체에 대한 본질적 흥미, 다양성을 들었고, Gruneberg(1979)는 직무 다양성과 과업 정체성을, Hackman & Oldham(1980)은 직무정체성, 이 밖에 Cranny et al.(1991), 안근석(1987), 조동규 등(2004), 이형백, 노진옥(2005), 김영락, 임영규(2009)의 연구에서도 직무자체가 가지는 특성이 직무만족의 중요한 요소라고 주장하였다.

이처럼 대다수 선행연구에서 직무내용은 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인으로 판단되고 있는데 반해, 노동패널 데이터를 이용한 많은 선행연구에서 오히려 종속변수로 채택되었다(정광호, 김태일, 2003; 변한섭, 2003; 김태일, 한경희, 2008; 김병조, 2010). 이 점은 초기 노동패널데이터 연구에서 전반적 직무만족도에 대한 설문 문항이 별도로 존재하지 않았기 때문에, 직무만족을 조작적으로 정의하기 위하여 부득이하게 사용한 의도가 컸던 것으로 판단된다. 그러나 최근의 노동패널 데이터에서는 전반적 직무만족과 관련하여 별도의 설문 문항이 다양하게 존재하고, 해외의 선행연구나, 노동패널을 이용하지 않은 국내 연구들에 비추어 보았을 때, 직무내용은 직무만족에 영향을 미치는 독립변수로 하는 것이 더 합당하다고 판단하였다.

따라서 본 연구에서는 직무내용 자체에 대한 근로자의 인식이 전반적

인 직무만족도에 얼마나 영향을 주는지 살펴보기 위해, 직무내용을 통제변수로 채택하였다.

(2) 발전가능성

발전가능성은 직무를 수행함으로 근로자가 얻을 수 있는 발전에 대한 기회요소를 말한다. 주로 승진 및 승진에 대한 기회를 직무만족의 주요 요소로 설명하고 있으며(Vroom, 1964; Gilmer, 1966; Porter & Steers, 1973; Bluedorn, A. C., 1982; 안근석, 1987; 김정인, 1997; Rainey, 2003; 조동규 등, 2004; 문재신, 김옥근, 2007; 김영락, 임영규, 2009) 그 외에 학습(성장)기회, 상사 및 주위에 대한 인정, 높은 비전 등이 발전가능성 요소로 곱힌다(Locke, 1975; 이형백, 노진옥, 2005; 이상미, 2006; 김영훈, 2007). 이러한 발전가능성은 일반적으로 직무만족에 긍정적 영향을 만족을 미치는 것으로 알려져 있다.

따라서 본 연구에서는 개인의 발전가능성을 통제변수로 채택하기로 한다.

다. 직무외적 요인

(3) 임금

임금은 근로자가 근무한 대가를 사용자로부터 정기적으로 받게 되는 금전적 보상을 의미한다(Lawler, 1971). 임금을 포함한 보수가 직무만족의 본질적인 요소 중 하나라는 것은 명백하다. 다수의 연구에서 임금과 직무만족도는 이러한 높은 상관관계를 도출했다(Dyer & Theriault, 1976; Weiner, 1980; 이재진, 2000; 우문호, 2001; 이형백, 노진옥, 2005; 이상미, 2006; 김영훈, 2007; 박영기, 2007; 김영락, 임영규, 2009; 남성대, 2010; 조지민 2010; 김영숙, 2012; 지효진, 2013 등 다수). 또한 임금에만족할수록 노조에 대하여 비우호적이 되며, 반대로 임금에 불만족 한다면

결근 및 이직확률이 높아지는 것으로 보고되고 있다(양창삼, 1994; 박영배, 1999). 정광호와 김태일(2003)은 임금에 대한 만족도는 민간보다 공공에서 꾸준히 높다는 결과를 도출하였다.

(4) 근무시간

OECD 주요국의 1인당 연평균 노동시간은 지속적으로 감소하여 왔다.이러한 근무시간 단축의 주요한 영향을 미친 제도적 요인은 유급휴가일수의 증가, 제도적 근무시간의 단축, 파트타임 근무시간의 증가와 관련하여 풀타임 근무시간의 감소 등이 있다(은종환, 2013).

이러한 근무시간 단축의 효과는 국가별 경제상황이나 기업문화에 따라 다양하게 나타나지만 시간당 노동생산성의 향상에 따른 효과는 일관되게 나타나고 있다(OECD, 1998). 또한 근무시간의 단축이 가족과 보내는 시간을 증가시키는데 핵심적 영향을 미친다고 보고되고 있다(신경아, 2009; 오문환, 2011; 김유선, 2011).

그러나 근무시간이 직무만족에 부정적 영향을 준다는 연구결과도 있다. 김승택과 이상민(2008)의 연구에서는 노동패널 데이터를 토대로 근무시간 단축에 따른 직무만족도 차이를 단순평균 비교하였는데, 근무시간이 단축된 경우 오히려 직무만족도가 하락하기도 하였다. 하지만, 많은 연구에서 근무시간 단축과 직무만족 증가에 상당한 상관관계를 도출하고 있다(안근석, 1987; 방하남, 2000; 우문호, 2010; 안가영, 2003; 이상미, 2006; 박영기, 2007). 이러한 차이는 근무시간 변수와 직무특성요인에서 언급한 업무부하 변수 등과 상관관계가 존재하기 때문인 것으로 보인다. 따라서 근무시간이 직무만족에 미치는 영향을 고려할 때는 반드시 업무부하에 대한 고려가 필요하다. 본 연구에서는 주당정규근로시간과 주당초과근로시간을 합하여 근로시간을 독립변수로, 근로시간 만족도로 측정되는 근로시간을 통제변수로 채택하기로 하였다.

(5) 취업 안정성

취업안정성은 직무만족과 상당한 관계를 나타내는 변수로 알려져 왔다(이형백, 노진옥, 2005; 박영기, 2007; 김영락, 임영규, 2009; Fournet et al,.1966; Seashore & Taber, 1975; Gruneberg, 1979). 특히 비정규직의 경우에 취업안정이 직무만족에 중요한 영향을 미친다는 결과도 있다(박우성, 노용진, 2002).

또한 취업안정성 역시, 직무내용과 같이 노동패널을 이용한 선행연구들에서 종속변수의 일부로 채택되는 경우가 있었으나(정광호, 김태일, 2003; 변한섭, 2003; 김태일, 한경희, 2008; 김병조, 2010), 이는 전반적 직무만족도 설문이 존재하지 않았기 때문에 부득이 종합 직무만족을 조작적으로 정의하기 위해 사용된 것으로 판단된다. 해외 선행연구나, 노동패널 데이터를 사용하지 않은 국내 연구들 다수를 살펴보았을 때, 취업안정성은 통제변수로 채택하는 것이 더 합당하다고 판단하였다.

취업안정성 측정 방법에는 정규직과 비정규직이라는 고용형태를 통하여 구별하는 연구(김병조, 2010)도 있지만, 본 연구에서는 신뢰성을 확보하기 위하여 별도로 고용형태를 정규직으로 한정하였기 때문에, 취업안정성에 대한 노동패널의 별도 설문을 통제변수로 채택하고자 한다.

(6) 인간관계

Kim(2002)은 인간관계가 직무만족에 긍정적인 요인으로 상사와의 효과적인 의사소통의 중요성을 지적했고, 하미승과 권용수(2002)는 상관과동료, 그리고 하급자와의 관계가 간접적으로 직무만족에 영향을 미친다는 결과를 도출했다. 이 밖에도 다양한 연구에서 대인관계(인적환경)의중요성을 도출하였다(이해진, 2000; 이형백, 노진옥, 2005; 김영훈, 2007; 남성진, 2010; 조지민 2010; 박영희, 2010; 김영숙, 2012; 김동현, 2013; 지효진, 2013; 전재구, 2015). 반면에 최병우(2004)의 연구에서는 대인적 환경특성이 직무만족도 유의미한 영향을 주지 않은 것으로 나타나기도 하였다.

(7) 인사공정성

공정성이란 직무에 대한 구성원의 노력 또는 업적과 그들이 받는 보상 사이의 긍정적인 연상이다(Goodman, 1997). 이중 인사제도에 있어서 공정성은 크게 분배공정성과 절차 공정성으로 나눌 수 있다(Alexander & Ruderman, 1987; Greenberg, 1990). 분배공정성이란 근로자가 받는 보상의 크기에 대한 공정성의 인식 정도이며, 절차공정성이란 그 보상의 크기를 결정하기 위한 절차와 방법의 공정성을 의미한다(Folger & Konovsky, 1989). 한경섭(2008) 및 신현호(2010)의 연구 등에서는 절차의 공정성이 직무만족에 직접적인 영향을 준다고 하였으나, 민경호와 조국행(2002), 임진섭 등(2012), 남승하(2013)의 연구에서는 분배의 공정성만 유의미한 결과를 도출되는 등 연구결과가 혼재되어 있다. 하지만 인사공정성이 직무만족에 영향을 미친다는 점에서 어느 정도 합의가 이루어져 있으므로, 본 연구에서도 변수로 채택하였다.

(8) 복지후생

복지후생은 근로자가 직무에 종사하는 대가로 주어지는 간접적, 비가시적, 부정기적 보상이다(Lawler, 1971). 복지후생에는 국민연금, 의료보험, 고용보험, 산재보험 등 각종 보험 및 융자혜택, 학비보조, 휴병가, 퇴직금 등이 있다(김종성, 2005). 이러한 복지후생은 일반적으로 직무만족과 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나고 있다(Locke, 1976; Jurgenson, 1978; Ellickson, 2002; 우문호, 2001; 김상욱, 유홍준, 2002; 서종현, 2004; 김경수, 2005; 박영기, 2007; 곽영대, 2010; 김영숙, 2012; 지효진, 2013; 전재구, 2015)

공공과 민간과의 비교연구에서는 공공부문의 남성집단이 민간부문의 여성 집단보다 복지후생의 만족도가 높았다는 정광호와 김태일(2003)의 연구가 있다까지 지대한 영향을 주는 스트레스의 근원으로 지적되고 있다(House, 1981; Lincoln & Kalleberg, 1990; 안가영, 2003; 전순덕,2005). 따라서, 근로시간과 밀접한 관련을 가지기 때문에 본 연구에서는 직무환

경요인으로서 근로시간 변수와 함께 복지후생 변수를 채택하였다.

제 2 절 공공조직과 민간조직 관련이론 검토

1. 공공조직의 특수성에 관한 이론적 논의

1) 공공조직의 특수성에 대한 이론적 쟁점들

민간조직과 구별되는 공공조직의 특수성의 존재 여부는 오랫동안 논쟁의 대상이 되어왔다. 일반적 조직이론(generic theory)의 관점에서는 공공조직의 특수성 보다 조직 전반을 잘 설명할 수 있는 일반이론의 역할이 더 중요하다고 주장 되어져 왔다. 그러나 현대 행정국가의 등장과 정부의 역할 확대, 그리고 2008년 전 세계적 금융위기 이후 신자유주의적 관점에서의 정부 이해에 대한 비판이 확산되면서, 정부조직의 특수한 성격에 관한 연구의 필요성은 점차 늘어나고 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 주장하였다. Rainey and Chun(2005)과 전영한(2005)도 공공부문과 민간부문간 경계가 모호해지는 것은 사실이지만 여전히 공공관리와 민간관리 사이에는 차이점이 존재한다는 것을 강조하였다. 특히 전영한(2005)은 공공조직과 민간조직 간의 비교한 연구에서 공공조직과 민간조직 간에는 유의미한 차이가 있음을 기존의 선행연구들을 종합·비교하여 확인한 바 있다.

2) 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 적용사이의 복잡한 상호관계, 수행하는 목적 혹은 역할의 유사성 등으로 구분해 볼 수 있다.(정우일, 2005)

유사성의 첫 번째 근거로 혼합된 형태는 다음과 같은 근거를 제시하고 있다. 정부조직은 여러 가지 면에서 기업조직과 유사한 조직 구조를 가지고 있으며, 조직의 목표 또한 사회 공익 뿐만 아니라 조직 자체의 이익을 추구한다는 점에서 정부조직 또한 민간조직과 유사한 특징을 가진다고 본다.

또한 관리 기능도 유사한 근거를 활용한다. 인사관리, 회계관리 기능 등은 공공·민간 조직 모두가 가지고 있는 역할이며 민간의 조직관리 기법이 공공조직에 적용되는 사례가 점진적으로 늘어나고 있다는 것이다. 더구나 다양한 형태의 아웃소싱(outsourcing)을 통해 정부가 수행하는 역할을 시장으로 넘기는 사례도 증가하고 있다는 점이다. 사회복지 분야의 경우에 있어 바우처 등을 통해 시장에 공공서비스 공급의 역할을 분담하는 경우가 바로 그 예라 하겠다.

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.

3) 공공조직과 민간조직의 차이점

공공조직과 민간조직의 차이점에 관한 논의는 다양하다. 그 근거로 시장의 부재, 공공재와 무임승차의 문제, 개인능력의 한계, 고객에 대한 평등성, 법적 규제, 조직 구성원의 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 할것이다. 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 규제로 인한 제약이 많다. 또한 삼권분립으로 인한 제약은 의사결정의 속도를 늦추는 경향이 있다.

그리고 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 관점에서도 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 크다는점, 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.

2. 공공조직과 민간조직 간의 직무만족 차이 관련 선행연구

공공조직의 직무만족 연구에 대한 틀은 크게 두 가지로 구분할 수 있다. 공공조직만을 대상으로 한 직무만족 연구(변한섭, 2003; 손경애, 고종욱, 2007; 김승언, 2012; 권정윤, 2012; 안경희, 2012; 윤호연, 2014; 김성태, 2016)와 민간조직과의 비교를 통하여 직무만족을 연구(조경호, 김미숙, 2000; 조경호, 주재복, 2001; 한인섭, 2001; 변한섭, 2003; 정광호, 김태일, 2003; 전영한, 2005; 김태일, 한경희, 2008; 김병조, 2010; 은종환, 2013)이다. 본 연구는 공공과 민간조직 근로자의 직무만족도를 비교한 연구에 속한다.

공공과 민간조직의 직무만족을 비교한 선행연구의 결과는 연구의 시기, 대상, 방법 등에 따라 다양한 결과가 나타났다.

조경호와 김미숙(2000)은 공무원과 민간조직 종사자의 직장만족도를 포함하여 삶의 질 만족도를 비교하였다. 직장만족도 12개 문항의 비교결과 공무원은 담당업무, 보수, 승진기회, 원하는 부서에 근무, 의사결정 범위, 개인의자유과 권리의 보장, 직업에 대한 국민의 존경심 부문에서 민간기업 대비 유의하게 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

조경호와 주재복(2001)은 조직유형을 정부, 공기업, 민간으로 나눠 비교하였는데, 일반적으로 생각되는 것과 달리 민간기업>정부조직>공기업순으로 직업만족이 나타났다. 또한 업무만족과 보수만족 요인은 공통적으로 나타났으나, 승진만족과 피로감의 정도는 정부와 공기업에만 영향을 미쳤으며, 사회적 존경은 정부와 민간부문에만, 개인의 자유와 희망부서 만족은 정부조직에만, 분권적 의사결정 구조는 민간 기업에만 영향을미치는 등 조직 유형별로 만족도에 영향을 주는 요인이 상이하게 나타났다.

정광호와 김태일(2003)은 1998년에서 2001년까지의 한국노동패널 데이터를 이용하여 공공 및 민간부문 간에 종사하는 근로자들의 직무만족

도를 비교 분석하였는데, 공공부문이 민간부문에 비해 근로자들의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 특히 취업안정성에 대한 만족에서 큰 차이가 발견되었고, 보수에 대한 만족의 차이는 크지 않았지만 이것은 당시 공무원 보수 현실화 정책의 영향으로 보인다. 다만, 단순히 인구통계적특성(성별, 연령, 교육 등)만을 통제하고, 직무만족에 대한 차이만을 확인하였다는 점에서 본 연구와는 구별된다. 본 연구에서는 인구통계적 특성이외의 생활만족도, 가족과의 동거, 가족관계 만족도 개인환경요인을 추가하였으며, 그 외에도 직무특성요인, 직무외적요인 등을 추가한 점에서 다르다고 볼 수 있다.

전영한(2005)에서는 63편의 국내외 연구에 대한 메타분석을 통하여 Sayre(1953)의 “공공조직과 민간조직은 모든 중요하지 않은 점에서 기본적으로 유사하다”는 명제를 7가지 관점에서 검증하였다. 공공과 민간조직의 차이의 관점에 대한 변수 중, 조직환경, 조직목표, 조직구조, 동기부여, 직무태도, 리더십, 조직변화 및 혁신의 6가지 변수에서 과반의 지지율이 나타났으며, 지지율이 가장 낮았던 조직목표에서도 35.7%라는 수치가 나왔다. 따라서 관리기법의 적용에 있어서 공공조직의 구별되는 특성에 대한 이해가 필요함을 지적하였다.

김태일과 한경희(2008)는 1998년, 2001년, 2005년의 노동패널 데이터를이용하여 공무원과 민간기업 종사자의 직무만족도 변화를 비교 분석하였다. 보수만족도에는 유의미한 차이가 나타나지 않았지만, 고용안정성 및 직무내용 만족은 공공부문이 유의미하게 높았고, 근로환경, 복지후생제도 만족은 민간부문이 유의미하게 높았다. 특히 1990년대 후반에는 공공부문의 고용안정만족도가 높았다. 다만 보수만족 부문에서도 2004년 이후 ‘공무원 보수 현실화 5개년 계획’이 종료되어서 공무원의 보수수준이 계속한 점과, 2000년대 중후반부터 공무원 조직축소 및 정원감축 정책이 추진되고 있는 점을 언급하며, 추가 연구의 필요성을 남겼다.

제 3 절 근로시간에 관한 선행연구

1. 근로시간의 정의 및 역사적 경로

대부분의 OECD 국가들에서 1인당 연평균 노동시간은 지속적으로 감소하다가 최근 그 감소세가 안정되어 가거나 정체되고 있다. 이러한 근로시간 단축에 가장 큰 영향을 미친 제도적인 요인은 유급휴가 일수의 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 토요휴무일이 다른 나라에 비해 적다는 것과 유급휴가가 수당과 연계되어 있기 때문에 부여된 휴가의 사용 일수가 적다는 점이 가장 큰 이유로 나타난다.

우리나라의 근로시간도 1986년이나 1996년처럼 경기 상승기에 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 영향을 받아 그 감소 추세가 발생했고 이러한 제도적 변화가 없을 경우 매우 미미한 하락추세만이 나타난다. 반면 초과

근로시간은 제도의 변화보다는 산업 내부의 상황, 인력 활용의 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, 초과근로 시간이 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 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-사업체 조사와 가구 및 개인 조사 사이에 주 근로시간에서 약 4시간가량 차이-하고 그 원인이 어디에 있는지를 밝혔다. 특히 금융산업을 중심으로 근로시간에 관한 사업체 조사와 개인조사 사이에 초과근로시간 산정에서 상당한 차이가 있음을 발견하

고, 왜 그런 차이가 발생할 수 있는가에 대해 지적하며 근로시간의 산정 방식과 내용에 따라 근로자의 삶의 질과 소득에 일정한 영향을 끼칠 수 있음을 시사하였다. 결론적으로 근로시간 정의와 산정 방식에 대한 명확화가 필요함을 지적하고 국제노동기구(ILO)에서 정의한 근로시간의 개념틀을 이용할 것을 제안하고 있다.

2. 근로시간의 단축

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 근로

시간 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 근로시간 단축의 효과가 약 99%에 이르는 것으로 확인되었고, Hunt(1996)는 1984~1989년 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 '토요근무제'의 적용 여부로 분류하였으며 이를 살펴보았을 때 법정근로시간 단축 효과로 실 근로시간이 단축된 것으로 볼 수 있다고 판단하였다. 성재민(2005a)는 KLIPS 제7차 부가조사의 결과를 바탕으로 근로시간 단축이 시행된 1,000인 이상 사업장의 경우 토요휴무제가 시작된 근로자들의 근로시간은 2003년 주당 50.7시간이 2004년 주당 46.1시간으로 급격히 감소하는 것을 추산했다. 이는 1,000인 이상의 사업장이지만 토요휴무제를 하지 않고 여전히 일요일만 쉬는 근로자들의 근로시간이 2003년 주당 52.5시간이 2004년 주당 52.2시간으로 거의 동일한 수준으로 큰 차이를 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 수요 측면에서 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 효과 보다 클 것으로 예측하고 있다.

근로시간과 단축에 따른 여가 활용에 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(labourtime)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 서울시민 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, 수면시간에서 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 스타일과직무만족의 관계”에 관한 연구에서, 지방 K시의 성인 거주자 296명을 대상으로 설문조사를 실시하여, 여가활동 유형에 따른 라이프스타일을 분류

하고 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 법정근로시간 단축의 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.

제 3 장 연구 설계 및 분석 모형

제 1 절 연구의 대상과 범위 및 연구 문제

1. 연구의 대상 및 범위

본 연구를 위한 연구자료는 한국노동패널조사(KLIPS) 자료를 이용하여 분석한다. 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: 이하 KLIPS)는 국내 유일의 노동관련 가구패널조사로 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 갖고 있는 자료이다. KLIPS는 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000가구에 거주하는 모든 가구원)을 대상으로 1년에 1회씩 조사를 실시하고 있으며, 1998년 1차 조사를 시작으로 21차 조사(2018년)까지 완료되었다. 패널 조사는 매년 동일한 가구 및 가구원에 대해 동일한 조사를 반복 실시하기 때문에 원표본 가구 유지율이 매우 중요하다. KLIPS의 각 조사년도별 원표본가구 유지율을 살펴보면, 2차년도(1999년) 87.6%, 3차년도(2000년) 80.9%, 4차년도(2001년) 77.3% 이후 표본 유지율은 안정되어 매해 약 1%포인트 감소하여, 21차년도(2018년)에 66.2%의 표본유지율을 나타냈다. 이를 보면 조사성공률이 어느 정도 안정된 모습을 보이는 것으로 나타난다.

본 연구의 대상과 범위는 한국의 비농촌지역에 거주하는 2009~2018년 동안 사업장에 근무하였던 정규직 근로자를 대상으로 연구를 시행한다. 기간은 가장 최근 조사했던 결과인 2018년 조사 자료로 정하고, 또한 정규직 근로자만을 대상으로 한 것은 임시직 근로자는 노동시간의 객관적 산정이 어렵기 때문이다. 또한 근로시간 형태로 상용직과 전일제 근

로자를 대상으로 하고자 한다. 임시직과 일용직 및 비전일제 근로자의 경우 마찬가지로 근로시간의 객관성을 담보할 수 없기 때문이다.

이러한 연구대상을 한국노동패널데이터(KLIPS)로부터 표본 추출하여 근로시간이 어떻게 공공·민간조직의 직무만족에 유의미한 영향을 끼쳤는지 알아보기 위해 다음과 같이 연구를 진행할 것이다. 첫 번째는 근로시간의 단축이 근로자의 직무만족을 상승시켰는지 확인하는 것이다. 둘째, 근로시간이 늘어날 경우 직무만족도의 변화를 다른 영향요인의 변수를 통제한 가운데 비교하는 것이다. 셋째는 공공조직과 민간조직의 비교를 통해서 각 영향요인의 유의미성을 검증하는 것이 본 연구의 내용이 될 것이다.

2. 연구문제

1) 근로시간이 감소할수록 근로자의 직무만족도에 유의미한 긍정적 영향을 가지는가?
2) 조직유형에 따라 근로자의 근로시간이 직무만족도에 끼치는 영향에 어떤 차이가 있는가?

제 2 절 변수의 선정 및 조작적 정의

1. 종속변수

본 연구를 통해 실증 분석하고자 하는 것의 핵심은 근로시간에 따른

직무만족도의 변화이다. 따라서 종속변수(dependence variable)는 직무만족도이다.

앞서 언급한 바와 같이 직무만족이란 “조직성원이 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 직무 자체의 특성과 더불어 개인의 특성, 직무수행 상황 등에 따라 영향을 받는 것으로 이해되고 있다.(한인섭, 2002)고 설명하였다.

이와 같은 직무만족의 정의와 연결되는 노동패널 데이터의 설문 문항(부록 〈한국노동패널(KLIPS) 1~21차년도 통합설문지 2019〉 참조)들이 존재한다. 현재 하고 있는 일에 대하여 만족하는 정도와 열정의 정도, 즐거운 정도와 보람의 정도, 현재 일을 계속하고 싶은 정도, 그리고 전반적 일자리 만족도와 전반적 일 만족도 등을 리커트 5점 척도로 측정하고 있다. 이러한 만족도는 타인과의 비교, 자신의 기대치의 충족 정도 등을 모두 포함한 요소이므로 이를 직무만족도의 측정 도구로 사용하는데 무리가 없을 것으로 판단된다. 따라서 이에 관한 리커트 척도를 점수로 전환한 다음 산술평균하여 근로자의 직무만족도로 사용하고자 한다.[4)]

다만, 직무만족을 측정하는 문항의 산술평균 전에 각 문항 간의 신뢰도 검증을 시행하여 볼 필요성이 있다. 신뢰도 검증에서는 통상 Chronbach's Alpha 계수가 0.6 이상인 경우에 수용할 만한 수준으로 일관성이 있다고 본다.[5)]

앞선 제1절 연구자료 수집 절차에 따라 진행하여 최종 확보한 표본 총 28,330개를 대상으로 7개 문항의 신뢰도 검증한 결과는 다음의 〈표 3-1〉 및 〈표 3-2〉 와 같다.

---

4) 이와 같은 측정방식은 직무만족 연구에서 가장 널리 쓰이는 방식(김상욱, 유홍준, 2000, 변한섭, 2003; 김종성, 2005; 권정윤, 2012; 은종환, 2013)

5) 우수명, 2003; 최현철, 오택섭, 2003

〈표 3-1〉 신뢰도 검증(1)

문 항	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 Chronbach's Alpha
현재하고 있는 일에 만족	19.53	0.286
열정의 정도	19.49	0.249
즐거운 정도	19.50	0.237
보람의 정도	19.50	0.233
현재 일을 계속하고 싶은 정도	19.29	0.286
주된 일자리 만족도	20.49	**0.707**
주된 일 만족도	20.54	**0.708**

7개 문항의 총 Chronbach's Alpha 계수는 0.495로, 이 중에서 '주된 일자리 만족도' 변수를 제외하면 계수는 0.707이고, '주된 일 만족도' 변수를 제외하면 0.708로 상승하는 결과가 도출되었다. 따라서 '주된 일자리 만족도'와 '주된 일 만족도'는 다른 5개의 만족도와 다른 성향을 나타냄을 알 수 있다.

〈표 3-2〉 신뢰도 검증(2)

문 항	항목이 삭제된 경우 척도 평균	수정된 항목-전체 상관관계	항목이 삭제된 경우 Chronbach's α
현재하고 있는 일에 만족	17.01	0.696	0.581
열정의 정도	16.97	0.728	0.570
즐거운 정도	16.98	0.768	0.558
보람의 정도	16.98	0.760	0.558
현재 일을 계속하고 싶은 정도	16.77	0.652	0.598
주된 일 만족도	17.97	-0.615	**0.905**

우선 '주된 일자리 만족도'를 제외하고 Chronbach's Alpha 계수를 다시 계산한 결과는 0.708이고, 추가로 주된 일 만족도를 제외한 경우의 계수는 0.905로 상승하는 결과가 나왔다. 따라서 본 연구에서는 위의 7개 문항 중 5개의 만족도를 대상으로 하여, 이의 산술 평균값을 종속변수로 채택하기로 하였다.

2. 독립변수

우선 주당 근로시간을 독립변수로 한다. 주당 근로시간의 산정방식은 정규근로시간이 정해져 있는 경우에는 정규근로시간과 초과근로시간의 합으로 산정하기로 한다. 그리고 정규근로시간이 정해져 있지 않은 경우에는 한국노동패널 설문문항 중 '일주일에 평균적으로 몇 시간 정도 근무하는지에 대한 응답의 값'으로 측정하고자 한다.

또한 근로시간과 직무만족의 관계가 비례적이지 않을 경우도 발생할 수 있다. 즉, 근로시간이 줄어들수록 직무만족이 증가하지 않는 경우 또는 그 반대의 경우도 발생 가능하다. 이런 점에서 볼 때 비선형적 관계를 고려하고자 주당 근로시간을 제곱한 값 또한 독립변수로 고려해 볼 수 있겠다.

3. 조절변수

본 연구의 조절변수는 조직유형으로 민간조직과 공공조직으로 나뉜다. 민간조직 근로자는 '30인 이상 민간조직의 임금 근로자'로, 패널 설문문항 중 '(주된 일자리) 기업형태'에서 '(1) 민간회사 또는 개인 사업체'를

선택한 데이터를 채택하고자 한다.

반면에 공공조직 근로자는 '30인 이상 정부 또는 공공조직의 임금근로자'로 '(주된 일자리) 기업형태' 문항에서 '⑶ 정부 외 공공기관(정부투자·출자기관, 정부출연기관, 정부보조위탁기관, 자회사, 재출연기관 등)' 또는 '⑶ 정부 외 공공기관 외에 (5) 정부기관(행정부·입법부·사법부 소속 공무원 및 군인 등)'을 추가 선택하여 데이터로 채택할 예정이다.

조절변수로서 조직유형(공공조직 / 민간조직)을 채택한 주요한 이유가 있다. 과거 선행연구를 살펴보면 공공과 민간조직의 차이를 다양한 관점에서 검토했었다. 학자들마다 차이가 있지만 대체로 공공과 민간조직은 차이가 있다는 결론을 도출해내고 있다. 그렇다면, 근로시간이 직무만족도에 미치는 영향은 공공과 민간이 따라 차이가 다르게 나타날 것이다. 조직유형에 따라 미치는 영향이 커질 수도 작아질 수도 있으므로, 근로시간 유형을 제도화 할 경우 조직형태에 따른 미치는 영향에 따라 다양한 정책을 수립하는 것이 요구되므로 조직유형을 조절변수로 채택하였다.

4. 통제변수

앞서 검토했던 선행연구를 토대로 본 연구에서 통제변수는 크게 인구통계학적 요인과 직무내·외적요인을 포함하고자 한다. 공공조직과 민간조직의 직무만족도를 비교하였던 연구 중 성별, 연령, 교육수준 등의 기본적 인구 통계적 변수만을 통제변수로 채택한 연구[6]도 있지만, 수많은 선행연구에서 인구통계적 요인이 반영된 개인특성변수 뿐만 아니라 직무내적요인이 반영된 직무특성변수와, 직무 외적요인이 반영된 직무환경변수를 연구에 포함[7]시키거나, 추후 과제로 남기는 등 중요한 변수로 설명

6) 정광호, 김태일, 2003; 김태일, 한경희, 2008 등
7) Locke(1976)는 직무영향요인을 크게 인적요인, 직무자체 요인, 조직 및 직무환경요인으로 구별하였다.

하고 있다. 다만 본 연구에서는 이러한 변수들을 모두 모형에 포함하는 것 보다 가설의 검증에 영향력을 줄 수 있는 대표적인 변수들을 선택하고, 통제하려고 한다.

인구통계학적 요소인 성별, 연령, 교육수준은 반드시 포함할 요소이며, 직무특성을 지닌 직무내용(하고 있는 일의 내용), 발전가능성을 포함하고자 한다. 또한 직무환경변수로서 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 근로환경, 의사소통 및 인간관계, 인사공정성(인사고과의 공정성), 복지후생을 채택하여 설명력을 높이고자 한다.

5. 변수의 조작적 정의

지금까지 논의한 연구 변수의 조작적 정의를 정리하면 다음과 같다.

〈표 3-3〉 변수의 조작적 정의

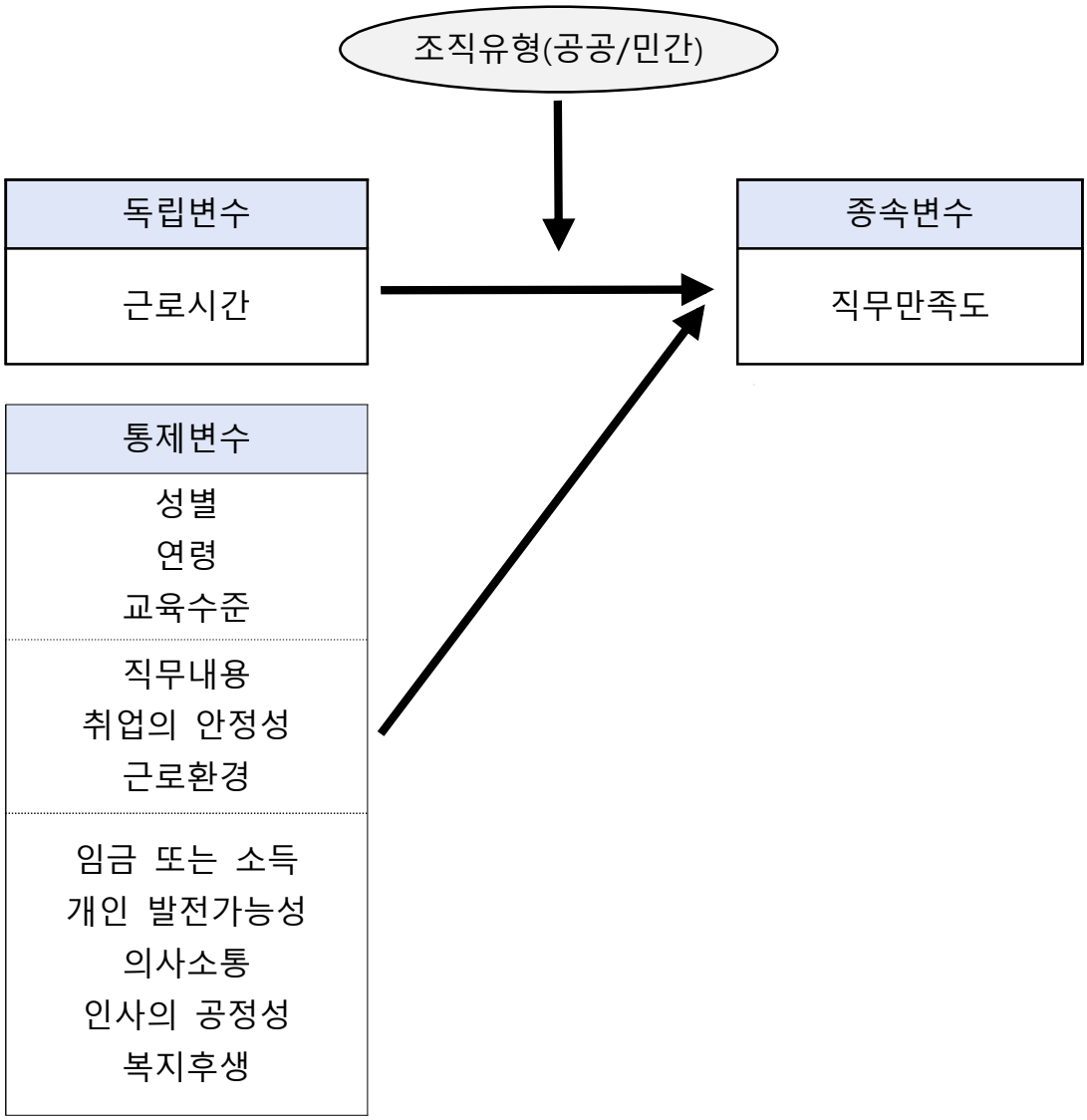
유형		변수	조작적 정의
종속변수		직무만족도	직무만족도에 관한 5개 문항의 산술평균
조절변수		조직유형	공공조직(0) / 민간조직(1)
독립변수		근로시간	주당 정규근로시간 + 주당 초과근로시간
통제변수	개인특성	성별	남(1) / 여(2)
		연령	만 나이의 로그값
		교육수준	고졸이하(0) / 대졸이상(1)
	직무특성	직무내용	일의 내용 설문(5점)
		취업의 안정성	취업안정성 설문(5점)
		근로환경	근로환경 설문(5점)
	직무외적특성	임금 또는 소득	임금 설문(5점)
		개인의 발전가능성	발전가능성 설문(5점)
		의사소통 및 인간관계	인간관계 설문(5점)
		인사고과의 공정성	인사공정성 설문(5점)
		복지후생	복지후생 설문(5점)

제 3 절 연구의 분석틀과 가설의 설정

1. 연구의 분석 틀

앞선 논의를 종합한 연구의 분석틀은 아래와 같다.

〈그림 3-1〉 연구의 분석틀



2. 가설의 설정

연구의 가설은 〈표 3-4〉와 같다. 먼저 근로시간이 직무만족도에 영향을 끼치는 지에 대해서 탐색하고, 조직유형에 따라 즉, 공공조직과 민간조직 간에 근로시간에 따른 직무만족도 변화에 차이가 있는지 분석하고자 한다.

〈표 3-4〉 연구가설

연 구 가 설	
[가설1]	근로시간이 줄어들수록 근로자의 직무만족도는 상승할 것이다.
[가설2]	조직유형에 따라 근로시간이 줄어들수록 근로자의 직무만족도는 차이가 있을 것이다.

제 4 절 자료의 분석방법

본 연구에서는 우선 근로시간의 단축이 직무만족도에 미친 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 하고자 한다.

또한 기술통계분석으로 공공조직과 민간조직 간의 만족도 영향을 서로 비교하기 위하여 T-test 검정을 활용하고자 한다. T검정은 알지 못하는 두 개의 서로 다른 모집단이 차이를 보이는지 검정하기 위하여 각각의 모집단에서 추출된 두 개의 표본의 평균값을 비교하고, 이를 통하여 모집단 간의 평균에 차이가 있는지를 확인하는 방식이다. 즉 민간조직과 공공조직 간 근로시간에 따른 직무만족도가 차이가 있는지를 집단 간 비교하여 유의미한 결과를 찾고자 한다. 더구나, 본 연구는 독립변수인 근로시간이 직무만족도에 영향을 끼치는지 정도가 조직유형에 따라 차이가 날 것이다는 점을 검증하기 위한 목적이 있다. 즉 독립변수와 종속변수 사이에 강하면서도 불확정적인 영향을 끼치는 조절변수의 역할이 중요하므로 공공조직과 민간조직 근로자를 구분하여 분석하고자 한다.

또한 인구사회학적 요인을 주로 통제하였던 선행연구와 직무만족에 미치는 모든 영향요인을 통제하고, 공공조직과 민간조직의 직무만족도 비교에 관한 연구와 달리 근로시간이 직무만족에 미치는 영향을 조직유형에 따라 어떻게 달라지는지 확인하기 위한 것이다. 따라서 기존의 언급되었던 통제변수를 교육, 성별, 교육수준, 직무내용, 개인의 발전가능성, 임금 또는 소득, 취업의 안정성, 근로환경, 의사소통 및 인간관계, 인사공정성(인사고과의 공정성), 복지후생을 정하고 자료를 분석하고자 한다. 다만, 본 연구에서는 분석을 진행하면서 유의미하지 않거나 분석에 무리가 있는 변수를 제거하여 모형을 개선 시키고 자료를 분석하고자 한다.

제 4 장 분석 결과

제 1 절 기초통계량 분석

기초통계량 분석은 한국노동패널의 12차(2009년)에서 21차(2018년)의 데이터 중에서 제3장에서 조작적으로 정의한 변수들에 대하여 성실히 답변한 자료를 추출하였다. 즉, 잘못 응답한 경우 등 비정상적인 수치 들은 객관성, 신뢰성을 확보하는 차원에서 제외하였다. 또한 제3장에서 언급한 바와 같이 근로자는 정규직, 전일제, 상용직 근무자를 대상으로 하였고, 조직유형에 따른 차이를 보기 위하여 공공 또는 민간조직의 근로자로 한정하였다. 여기서 공공과 민간 근로자의 표본의 특성이 얼마나 이질적인지 확인하기 위하여 조사년도와 조직유형을 기준으로 기초통계량 분석을 시행하였다.

이러한 결과로 총 28,330개, 공공조직 근로자 평균 466명/년, 민간조직 근로자 2,367명/년의 표본이 확보되었다.

이를 바탕으로 제3장의 모형과 같이 개인특성 변수, 직무특성 변수, 직무외적 변수로 구별하여 기초 통계량을 분석한 후, 독립변수인 근로시간, 종속변수인 직무만족도를 공공과 민간조직으로 구분하여 살펴보았다.

1. 개인특성 변수

개인특성 변수에 대한 기초통계량 분석 결과는 <표 4-1>과 같다.

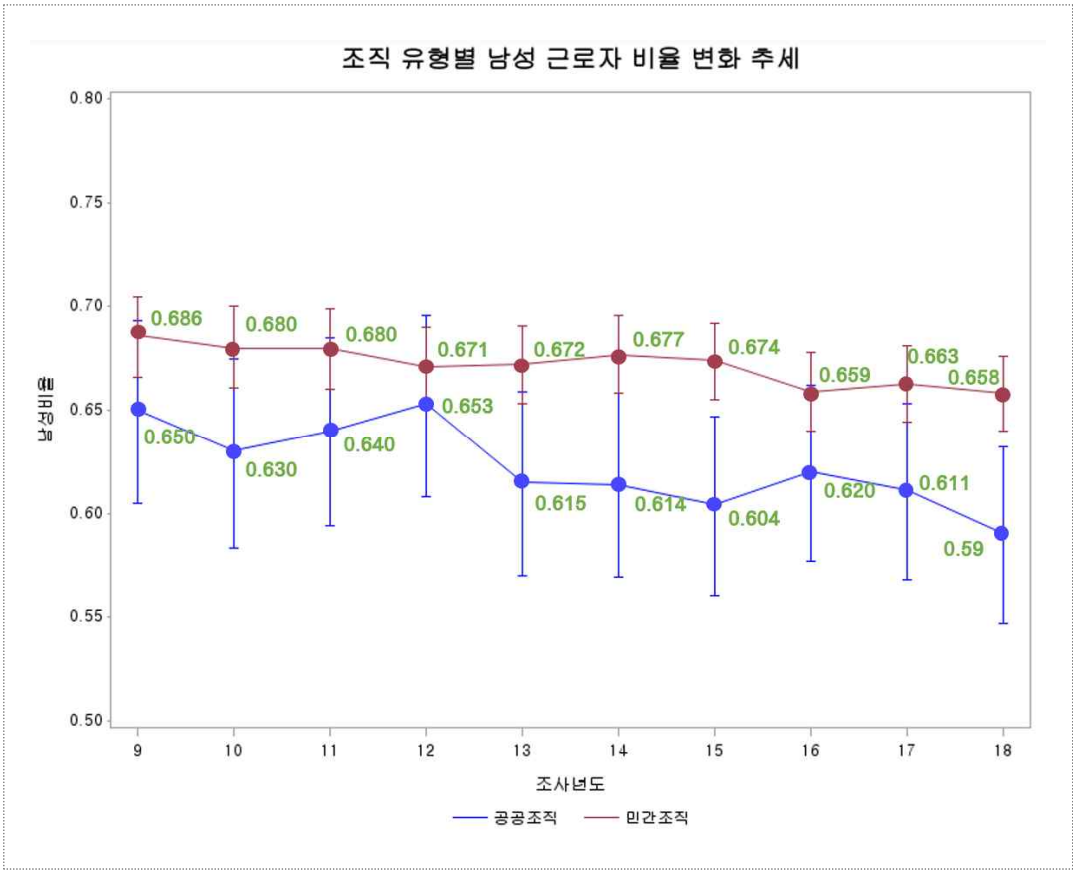
<표 4-1> 개인특성 변수 기초통계량

조사차수 (년도)	구분	표본(명)	남성비율	연령(세)	대졸비율
12 ('09)	공공	448	65.0%	40.60	82.6%
	민간	2,206	68.6%	38.21	55.2%
13 ('10)	공공	424	63.0%	40.33	84.2%
	민간	2,222	68.0%	38.43	56.5%
14 ('11)	공공	425	64.0%	40.70	84.7%
	민간	2,286	68.0%	38.81	59.1%
15 ('12)	공공	449	65.3%	41.76	85.3%
	민간	2,345	67.1%	39.25	60.1%
16 ('13)	공공	452	61.5%	41.09	85.4%
	민간	2,326	67.2%	39.72	61.2%
17 ('14)	공공	451	61.4%	41.99	86.0%
	민간	2,266	67.7%	40.41	61.7%
18 ('15)	공공	490	60.4%	41.88	86.7%
	민간	2,409	67.4%	40.58	63.9%
19 ('16)	공공	498	62.0%	41.98	86.9%
	민간	2,454	65.9%	41.11	64.3%
20 ('17)	공공	507	61.1%	42.15	86.8%
	민간	2,504	66.3%	41.27	65.6%
21 ('18)	공공	517	59.0%	42.53	88.4%
	민간	2,651	65.8%	41.66	66.2%
누적 평균	공공	4,661	62.2%	41.54	85.8%
	민간	23,669	67.2%	40.00	61.6%

개인특성 변수에서 평균적으로 근무자 성비는 공공조직이 민간조직보다 여성의 비중이 크고, 근로자의 평균 연령이 더 높게 나타났다. 개인특성변수 중 학력의 경우 대졸 인원의 비율이 민간조직 근로자보다 공공조직의 근로자의 비율이 상당히 높은 것을 확인할 수 있다.

개인특성 변수 중 근로자의 성비에 대한 추세를 그림으로 나타내면 다음의 <그림 4-1> 과 같다. 여기서 본 연구에서 사용된 추세 그래프는 세로 막대가 존재한다. 그것은 표본 분산, 모평균과의 차이 등을 상대적으로 비교할 수 있도록 신뢰로 범위나 표준 오차 범위를 의미한다.[8] <그림 4-1>, <그림 4-2>는 표준 오차 범위이다.

<그림 4-1>조직유형별 남성 근로자 비율 변화 추세

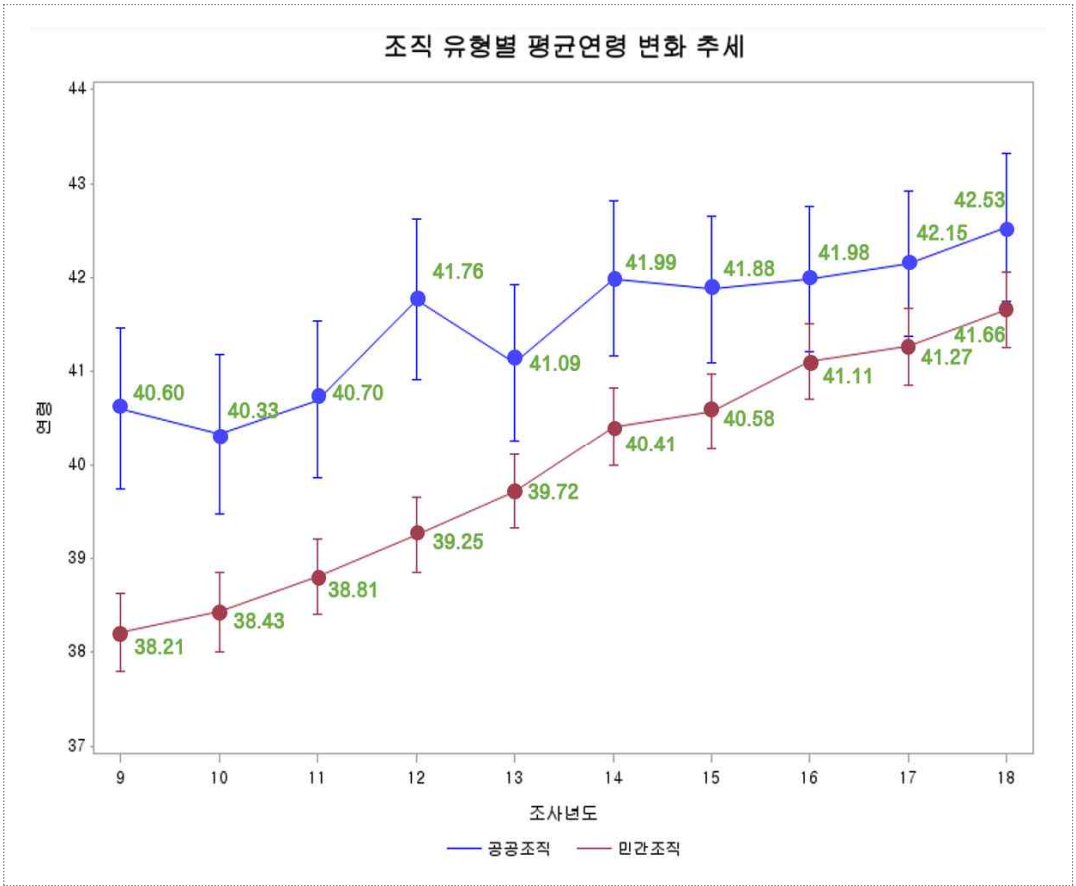


근로자에서 남성 근로자가 차지하는 비율은 공공조직에 비해 민간조직이 높다. 이는 공공조직의 여성 근로자 비율이 민간조직보다 꾸준히 높은 비율을 차지하고 있다는 것을 말한다. 특히 추이를 살펴보았을 때

8) 그래프 : 평균(행% 비율), 평균(행%)에 대한 95.0% 하한 CL, 평균(행%)에 대한 95.0% 상한 CL

민간조직에서 여성의 비중이 높아지는 정도보다 공공조직에서 여성이 차지하는 비중이 높아지는 정도가 훨씬 크다는 것을 알 수 있다.

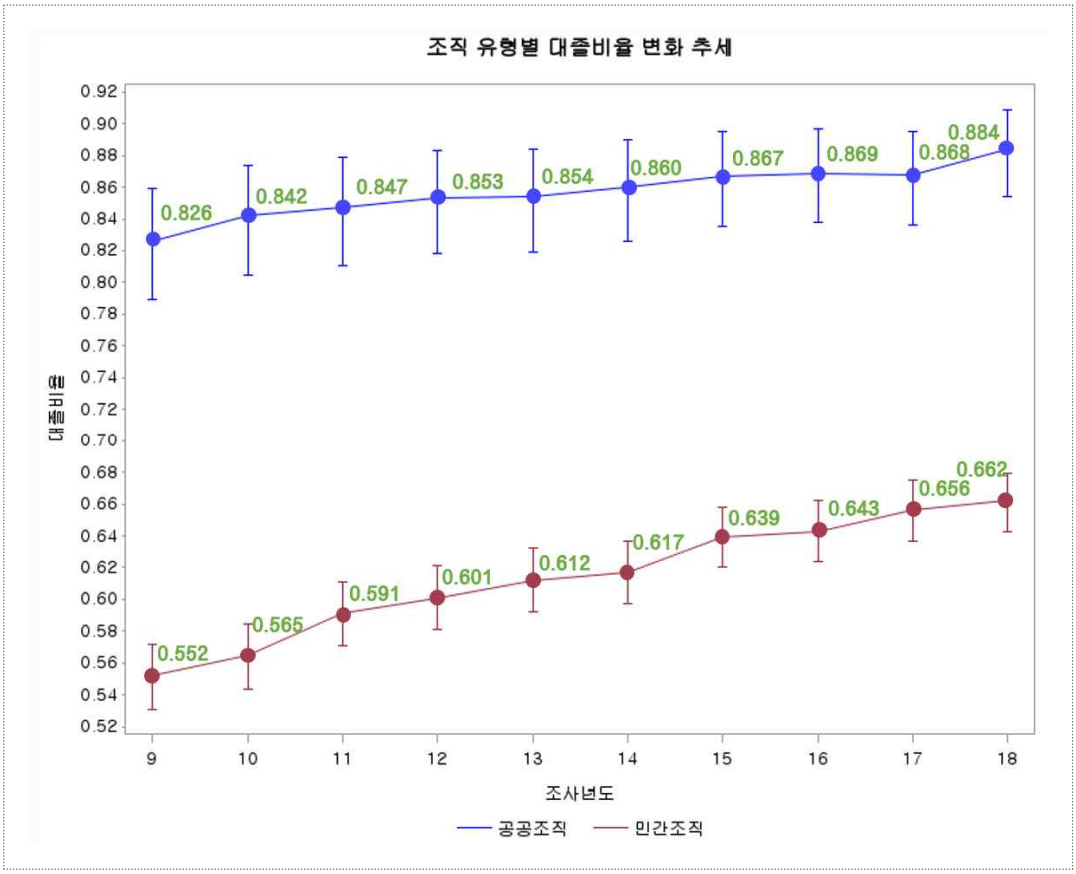
<그림 4-2> 조직유형별 평균연령 변화 추세



평균연령을 살펴보았을 때 두 조직 모두 평균연령은 꾸준히 상승하는 것을 확인할 수 있다. 이는 무엇보다도 동일인을 대상으로 반복하여 조사하는 패널 데이터의 기초적인 특성에 기인한 것으로 보인다. 또한, 조직 유형에 따른 은퇴 시기의 차이가 크게 작용한 것으로 보이며, 사회 전반적으로 평균 수명이 연장됨에 따라 중장년층에서 은퇴 시점을 늦추고자 하는 경향이 있는 점, 60세 이상의 나이에도 경제활동을 할 수 있는 조직에 대한 수요가 증가한 것에서도 기인한다.

또한 조직 유형별 평균연령 변화 추세에서 민간조직과 공공조직의 근로자 연령 차이는 점점 좁혀지고 있음을 확인할 수 있다.

<그림 4-3> 조직유형별 대졸비율 변화 추세



<그림 4-3> 볼 수 있듯이 공공조직의 대졸 비율은 민간조직에 비해 월등히 높다. 이는 한국노동패널 초기 데이터를 활용한 선행연구의 결과와 같은 추세이다.

다만, 최근 민간조직의 대졸 근로자 비율은 공공조직의 대졸 근로자 비율보다 큰 폭으로 증가하고 있으며, 공공조직과 민간조직의 대졸 비율 차이가 좁혀지고 있음을 확인할 수 있다.

2. 직무특성 변수

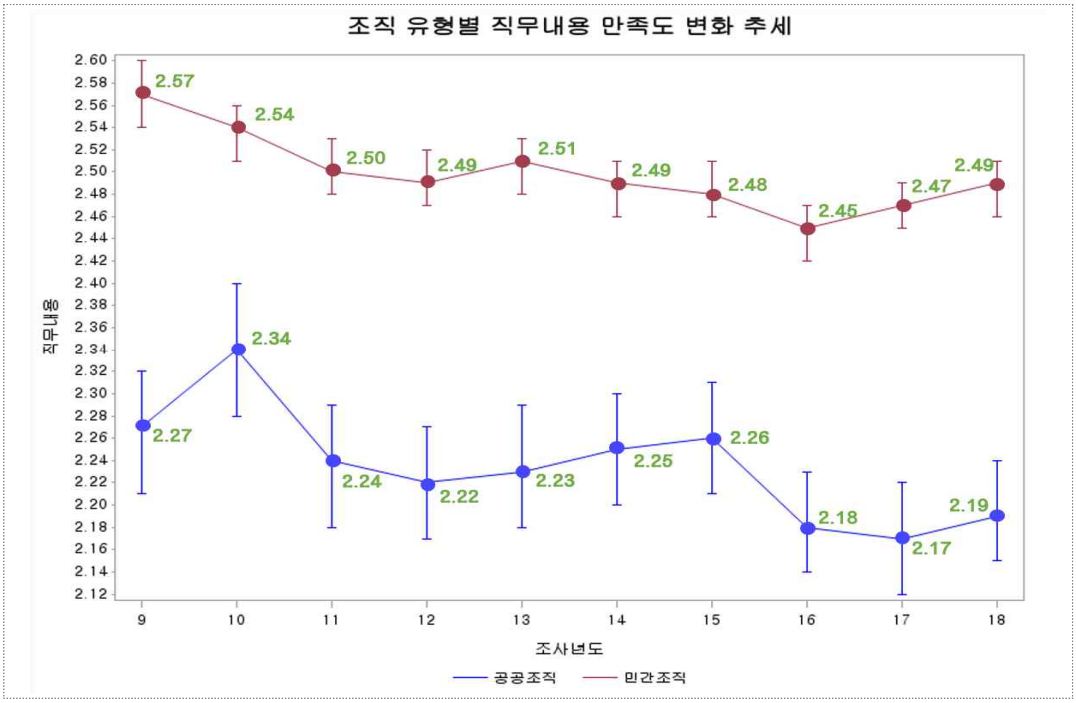
<표 4-2> 직무특성 변수 기초통계량 분석

조사차수 (년도)	구 분	취업의 안정성 (점)	직무내용 (점)	근로환경 (점)
12 ('09)	공공	2.07	2.27	2.32
	민간	2.61	2.57	2.66
13 ('10)	공공	2.16	2.34	2.39
	민간	2.56	2.54	2.64
14 ('11)	공공	2.04	2.24	2.33
	민간	2.54	2.50	2.61
15 ('12)	공공	2.05	2.22	2.29
	민간	2.49	2.49	2.62
16 ('13)	공공	2.04	2.23	2.34
	민간	2.49	2.51	2.61
17 ('14)	공공	2.11	2.25	2.35
	민간	2.50	2.49	2.61
18 ('15)	공공	2.11	2.26	2.38
	민간	2.50	2.48	2.61
19 ('16)	공공	2.06	2.18	2.28
	민간	2.49	2.45	2.58
20 ('17)	공공	2.06	2.17	2.23
	민간	2.48	2.47	2.57
21 ('18)	공공	2.04	2.19	2.26
	민간	2.49	2.49	2.58
누적 평균	공공	2.07	2.23	2.31
	민간	2.51	2.50	2.61

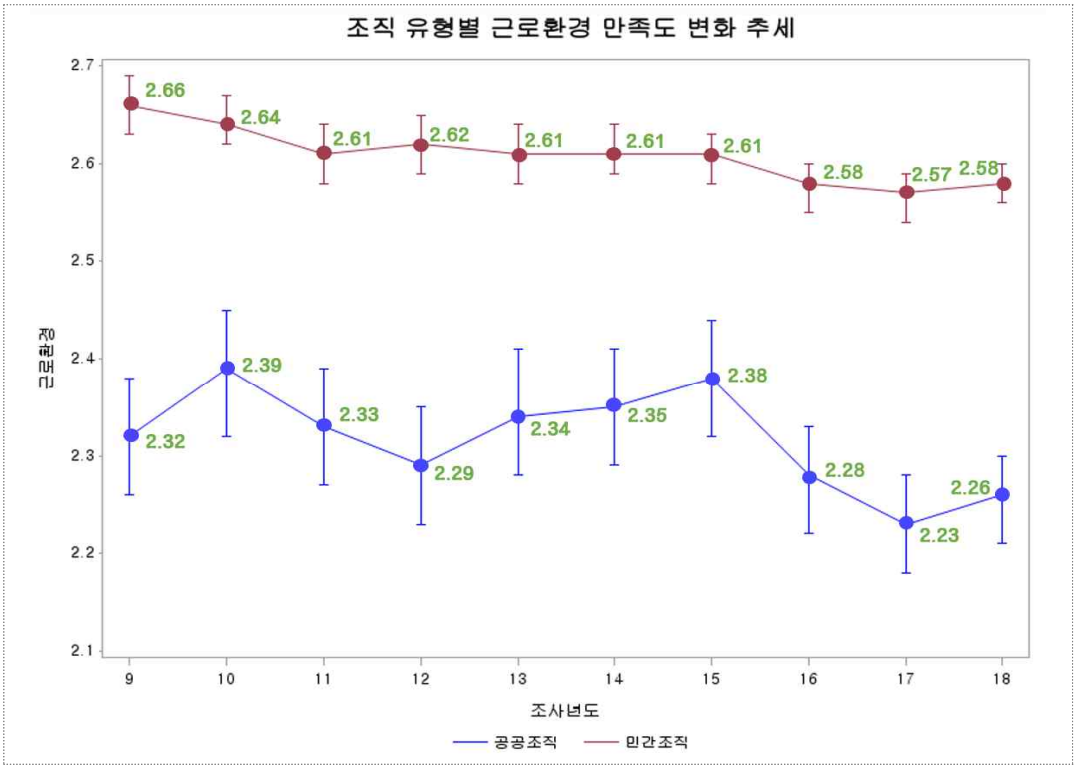
직무특성 변수는 전체적으로 공공 근로자가 민간 근로자보다 부정적으로 평가했다. 통념과 달리 취업의 안정성, 직무내용, 근로환경 만족도에 대해 민간 근로자가 공공 근로자보다 더 긍정적인 점수를 부여했다.

<그림 4-4> 조직유형별 취업의 안정성 만족 변화 추세

<그림 4-5> 조직유형별 직무내용 만족 변화 추세



<그림 4-6> 조직유형별 근로환경 만족 변화 추세



<그림 4-4>, <그림 4-5>, <그림 4-6>의 그래프를 확인했을 때, 취업의 안전성, 직무내용 만족도, 근로환경 만족도는 모두 민간조직이 공공조직보다 높음을 확인할 수 있다. 다만, 민간조직의 경우 세 항목 모두 변동 폭이 좁고, 평균적으로 하락하는 추세이다. 공공조직의 경우 변화 추이의 형태가 세 항목이 유사하며, 상승과 하락의 변동이 있음을 확인할 수 있다.

민간조직은 경영 환경에 변화가 생겼을 때, 태스크 포스(Task Force) 구성을 비롯한 유연한 대처가 가능하고, 보상의 변화가 뚜렷하다. 그러나 공공조직의 경우 외부 환경, 즉 국내 정세에 따라 근무 환경 또는 업무 내용에 변동이 생겼을 때 이에 대한 대처가 민간조직에 비해 경직되어 있으며 보상의 변화 폭이 크지 않다. 이로 인해 시기에 따라 만족도의 차이가 발생한다고 볼 수 있다.

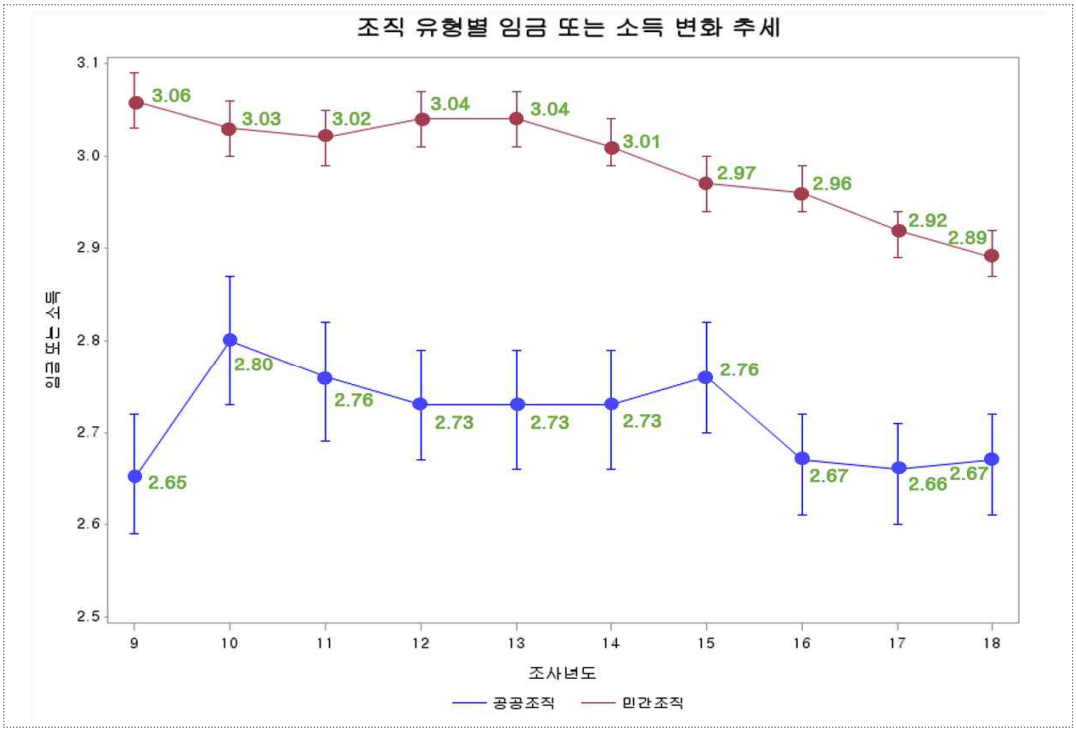
3. 직무외적 특성 변수

<표 4-3> 직무외적 특성 변수 기초통계량 분석

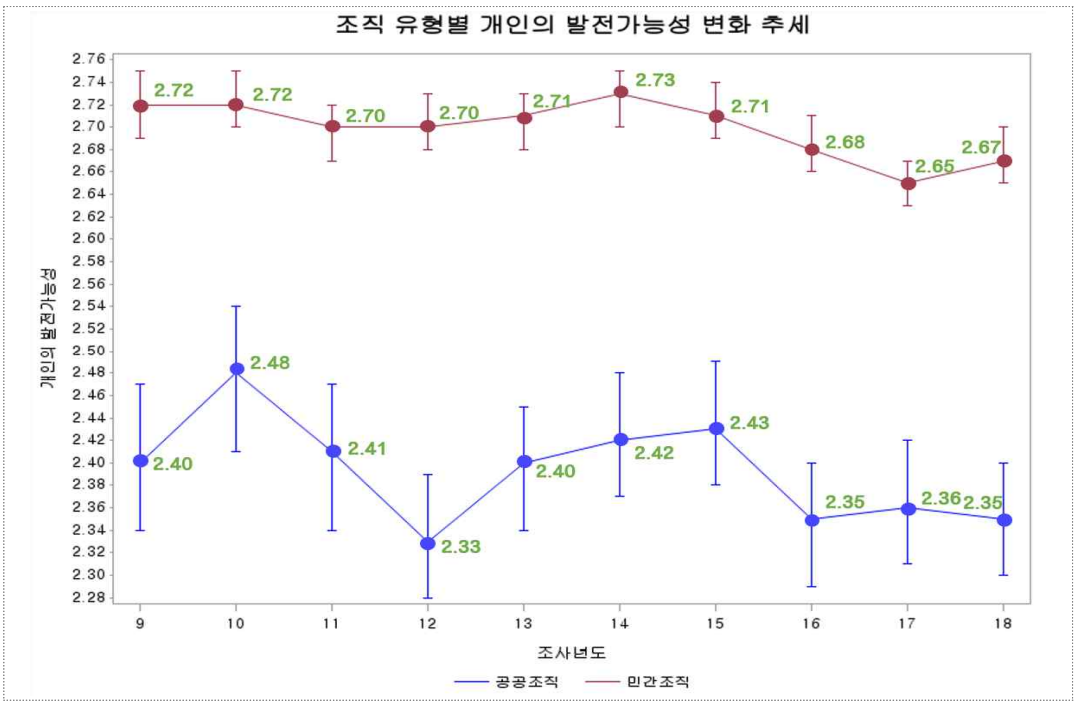
차수 (년도)	구분	임금 또는 소득 (점)	개인의 발전가능성 (점)	의사소통 인간관계 (점)	인사 공정성 (점)	복지후생 (점)	근로시간 (점)
12 ('09)	공공	2.65	2.40	2.26	2.59	2.50	2.26
	민간	3.06	2.72	2.55	2.83	3.03	2.74
13 ('10)	공공	2.80	2.48	2.34	2.60	2.53	2.38
	민간	3.03	2.72	2.58	2.82	3.02	2.71
14 ('11)	공공	2.76	2.41	2.33	2.53	2.53	2.28
	민간	3.02	2.70	2.56	2.86	3.02	2.70
15 ('12)	공공	2.73	2.33	2.26	2.49	2.41	2.26
	민간	3.04	2.70	2.57	2.83	3.01	2.68
16 ('13)	공공	2.73	2.40	2.27	2.50	2.45	2.29
	민간	3.04	2.71	2.57	2.85	3.03	2.67
17 ('14)	공공	2.73	2.42	2.38	2.57	2.51	2.35
	민간	3.01	2.73	2.58	2.83	3.04	2.68
18 ('15)	공공	2.76	2.43	2.37	2.59	2.52	2.38
	민간	2.97	2.71	2.61	2.83	3.03	2.66
19 ('16)	공공	2.67	2.35	2.27	2.46	2.45	2.27
	민간	2.96	2.68	2.56	2.78	2.99	2.62
20 ('17)	공공	2.66	2.36	2.25	2.47	2.38	2.26
	민간	2.92	2.65	2.54	2.77	2.95	2.61
21 ('18)	공공	2.67	2.35	2.25	2.45	2.39	2.25
	민간	2.89	2.67	2.55	2.78	2.90	2.58
누적 평균	공공	2.71	2.39	2.30	2.52	2.46	2.30
	민간	2.99	2.70	2.57	2.82	3.00	2.66

직무외적 변수는 전반적으로 공공 근로자보다 민간 근로자의 직무 외적 환경이 더 긍정적으로 평가된다. 직무외적 변수들 중 임금 또는 소득, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사공정성, 복지후생의 변수에서 민간 근로자가 공공 근로자보다 더 높은 만족도 점수를 기록했다.

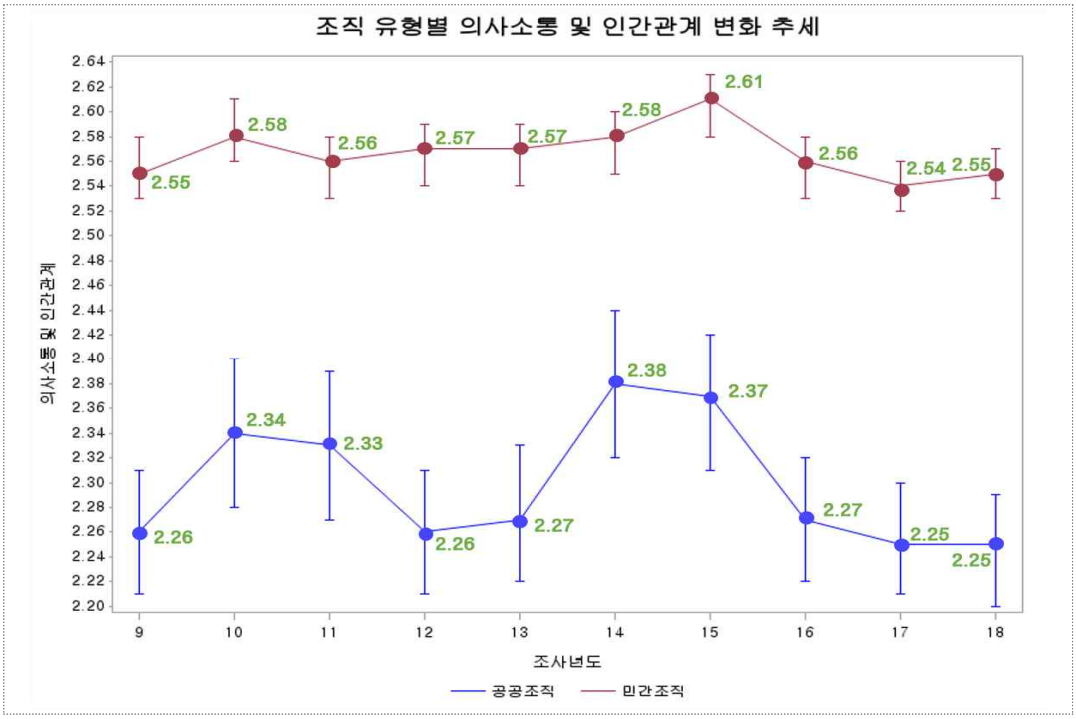
<그림 4-7> 조직유형별 임금 또는 소득 만족 변화 추세



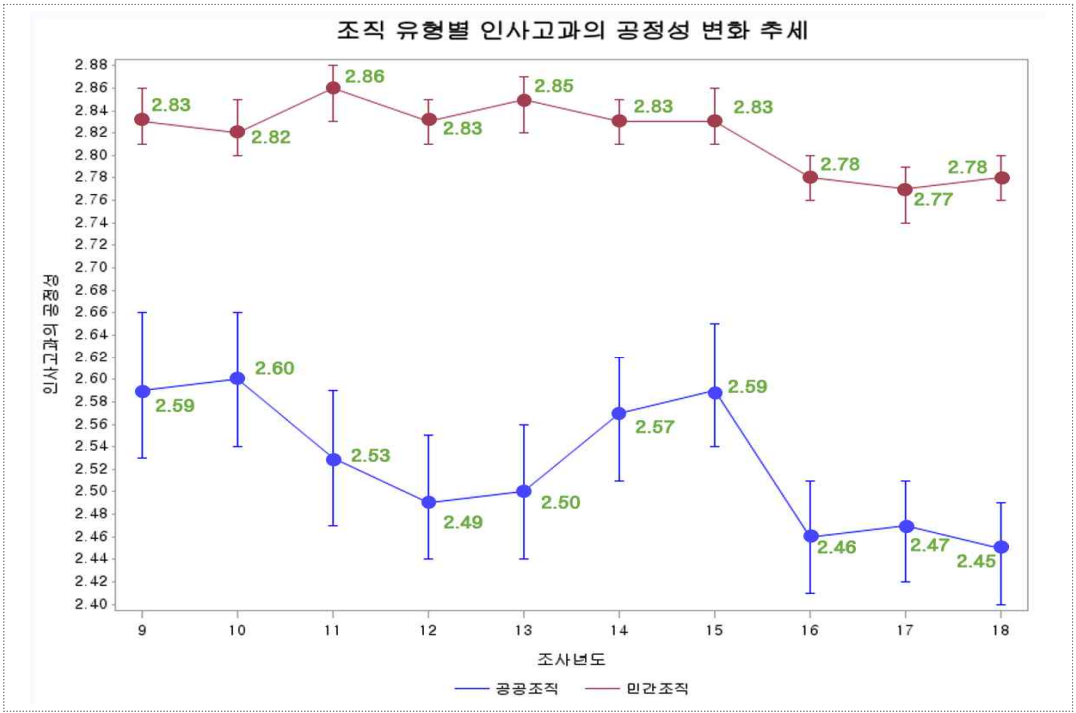
<그림 4-8> 조직유형별 개인의 발전가능성 만족 변화 추세



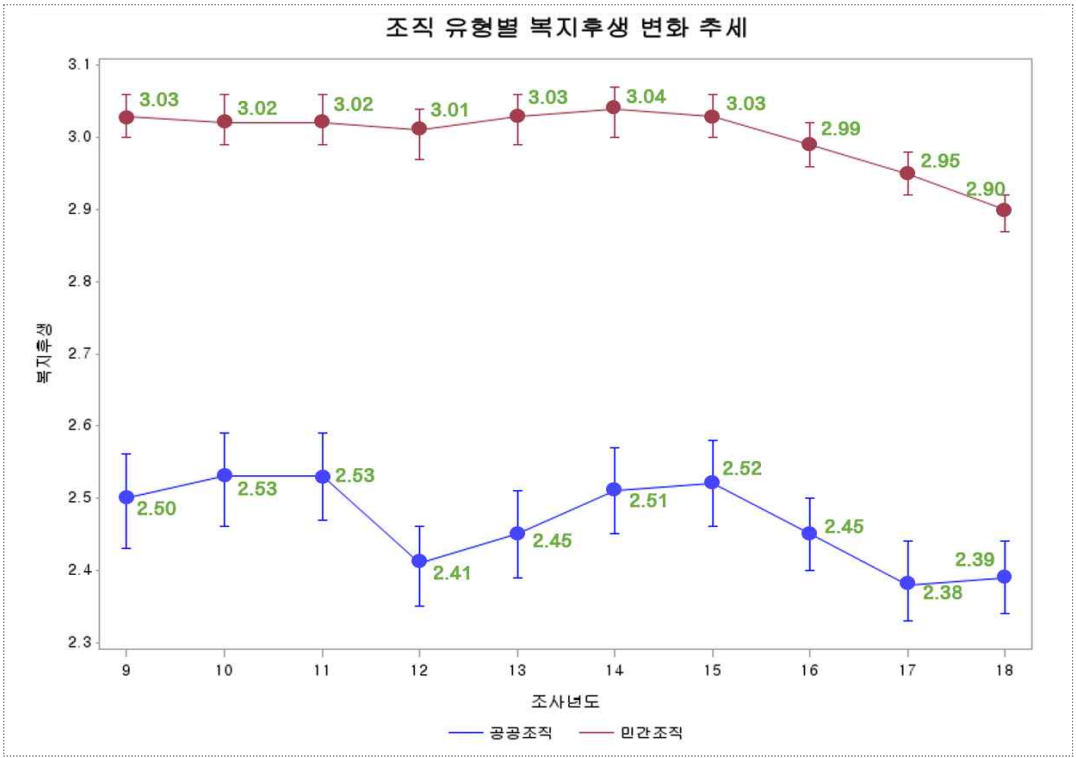
<그림 4-9> 조직유형별 의사소통 및 인간관계 만족 변화 추세



<그림 4-10> 조직유형별 인사고과의 공정성 만족 변화 추세



<그림 4-11> 조직유형별 복지후생 만족 변화 추세

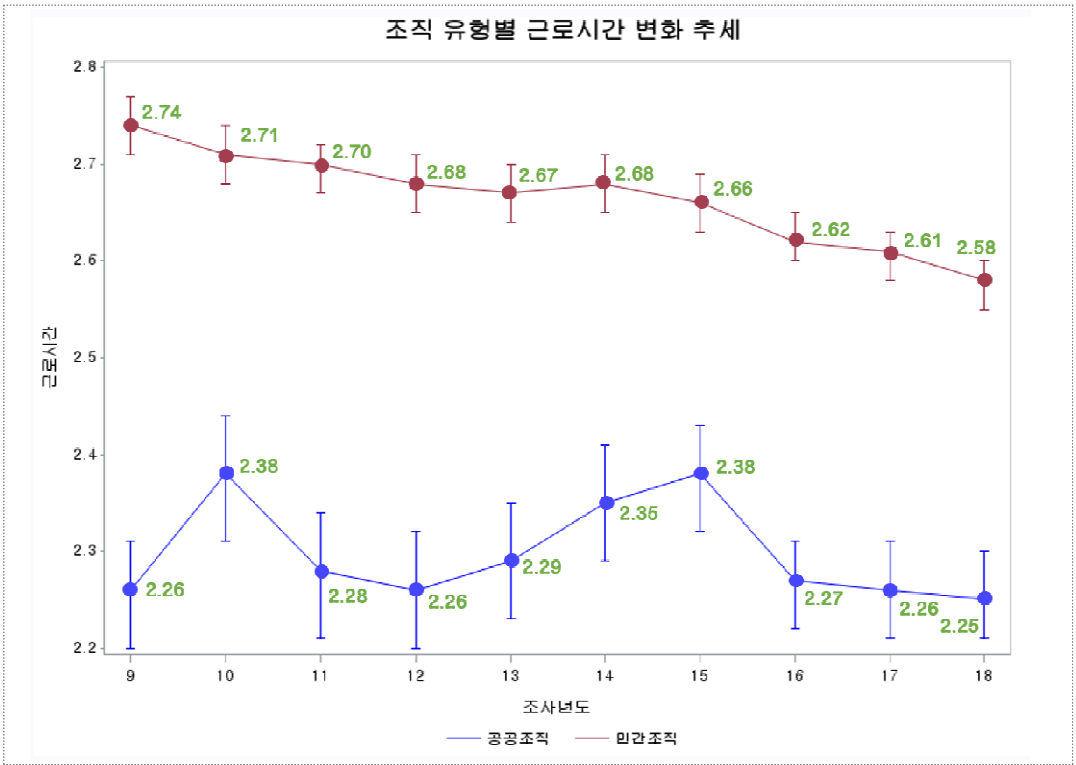


개인의 발전성 측면의 만족도는 공공조직이 민간조직보다 낮음을 확인하였다. 이는 공공조직이 성과 보상주의가 잘 이루어지기 어렵기 때문이라고 판단된다. 특히 개인보다는 조직의 안정을 추구하는 공공조직의 특성이 기인한다고 보여진다.

인사고과의 공정성 만족도 측면은 공공조직은 민감하다. 특히 승진과 연결되어 있어 연도별 일정하지 않다. 특히 상명하복 체계를 유지하려는 공공조직의 특성상 인사고과의 공정성 만족도는 상사에게 어떻게 보이느냐에 따라 결정되므로, 공정성 만족도는 차이를 보일 수밖에 없을 것으로 판단된다.

공공조직은 복지후생 만족도 관련하여 연도별 차이를 나타내고 있다. 이는 정책상 이유도 있겠지만, 공공조직은 정부의 경영평가 또는 정권의 영향에 따라 복지기금을 사용하는 분위기가 달라지는데 기인한다고 볼 수 있다.

<그림 4-12> 조직유형별 근로시간 만족 변화 추세



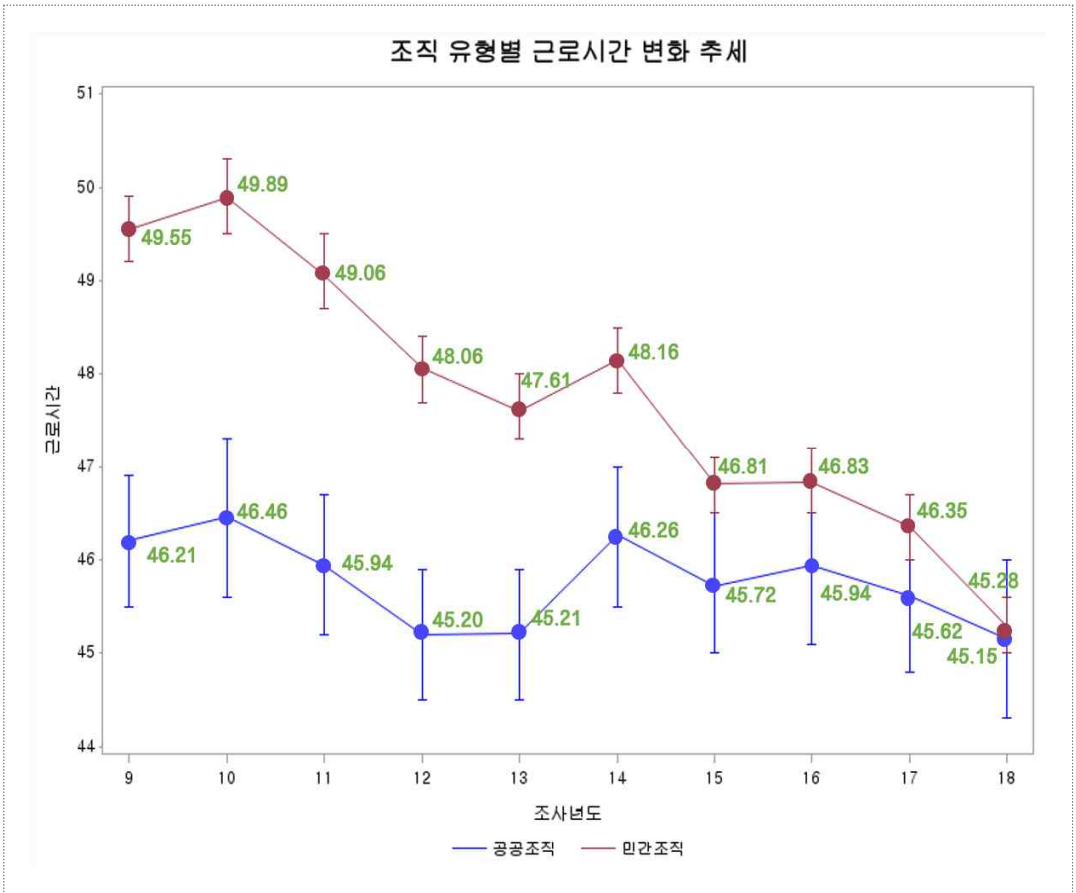
근로시간 만족도는 민간조직은 해마다 감소하고 있다. 워라밸의 영향도 있지만, 실제 초과근로시간은 임금과 연결되기 때문에 감소하는 것으로 보여진다. 상대적으로 공공조직은 초과근로를 하더라도 임금이 늘어나지 않기 때문에 근로시간 만족도 변화는 직무환경 등 다른 요인에 따라 영향을 받을 수 있다고 판단된다.

4. 독립변수

<표 4-4> 조직유형별 근로시간 변화 추세

조사차수 (년도)	구분	근로시간 (주당 정규근로시간 + 주당 초과근로시간)
12 (‘09)	공공	46.21
	민간	49.55
13 (‘10)	공공	46.46
	민간	49.89
14 (‘11)	공공	45.94
	민간	49.06
15 (‘12)	공공	45.20
	민간	48.06
16 (‘13)	공공	45.21
	민간	47.61
17 (‘14)	공공	46.26
	민간	48.16
18 (‘15)	공공	45.72
	민간	46.81
19 (‘16)	공공	45.94
	민간	46.83
20 (‘17)	공공	45.62
	민간	46.35
21 (‘18)	공공	45.15
	민간	45.28
누적 평균	공공	45.76
	민간	47.69

<그림 4-13> 조직유형별 근로시간 변화 추세



근로시간의 경우 공공조직에 비해 민간조직이 더 길다는 것을 확인할 수 있다. 공공조직 근로자와 민간조직 근로자 모두 근로시간이 점차적으로 줄어들고 있으며, 최근 조사결과는 민간 근로자와 공공근로자의 근로시간이 거의 차이가 없음을 보여주고 있다. 이는 2018년 7월부터 주 52시간 근무제 시행의 영향에 기인했다고 판단된다.

5. 종속변수

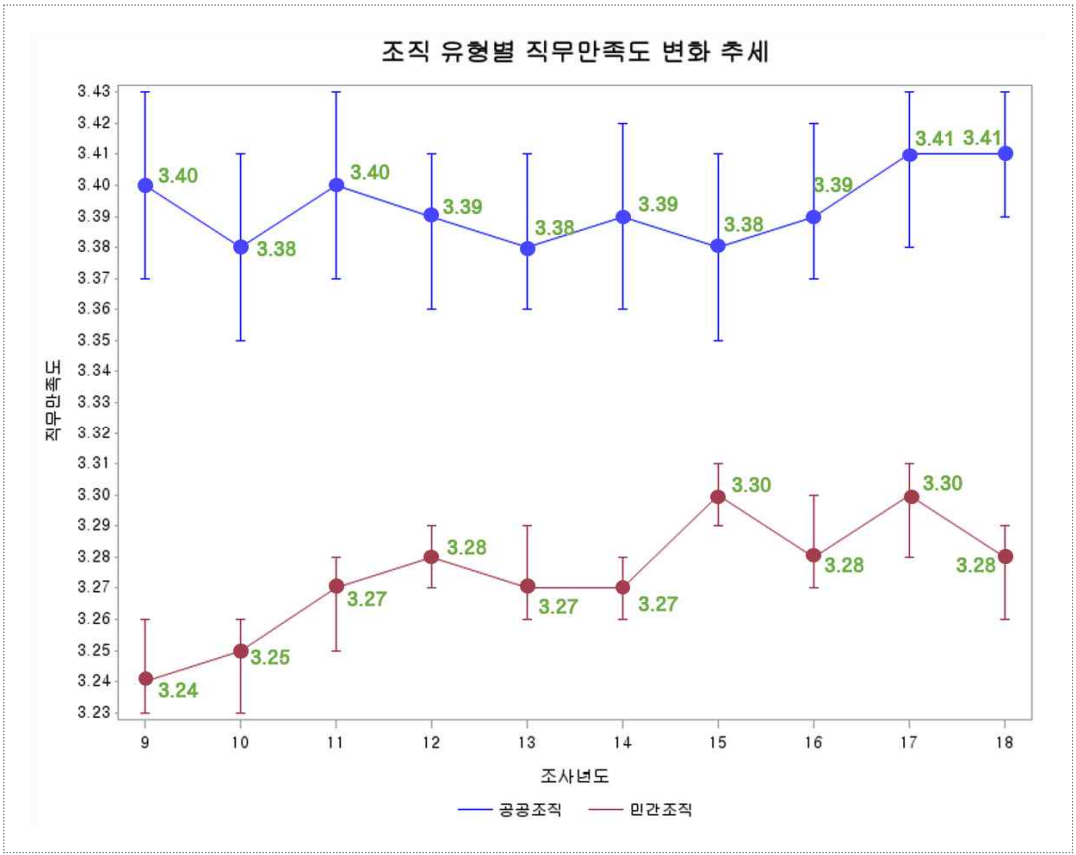
<표 4-5> 조직유형별 직무만족도 변화 추세

조사차수 (년도)	구분	직무만족도 (5개 문항의 산술평균 점수)
12 ('09)	공공	3.40
	민간	3.24
13 ('10)	공공	3.38
	민간	3.25
14 ('11)	공공	3.40
	민간	3.27
15 ('12)	공공	3.39
	민간	3.28
16 ('13)	공공	3.38
	민간	3.27
17 ('14)	공공	3.39
	민간	3.27
18 ('15)	공공	3.38
	민간	3.30
19 ('16)	공공	3.39
	민간	3.28
20 ('17)	공공	3.41
	민간	3.30
21 ('18)	공공	3.41
	민간	3.28
누적 평균	공공	3.39
	민간	3.27

전반적으로 직무만족도는 누적 평균을 기준으로 공공조직이 3.39, 민간조직이 3.27점으로 공공 근로자가 민간 근로자보다 높게 나타난다. 아

래의 <그림14>를 보면 공공조직이 민간조직보다 직무만족는 높다. 다만 그에 대한 편차도 크다. 공공조직이 민간보다 직무만족도가 높은 이유가 다양하게 존재한다는 것은 선행연구에서 기술하였다.

<그림 4-14> 조직유형별 직무만족도 변화 추세



지금까지 본 연구에서 연구모형에서 관련된 변수들의 기초통계량에 대해 살펴보았다. 대부분 10년간의 추세가 차이를 보여주고 있는데, 이러한 차이가 통계적으로 유의하지를 검증하고, 다음으로 가설에 대한 검증을 단계적으로 시행하기로 한다.

제 2 절 차이분석

차이분석에서는 연속형 변수에 대한 t검정과 이산형 변수에 대한 χ^2(카이제곱)검정을 실시하였다.

1. 통제변수

<표 4-6> 개인특성변수 차이분석

구 분	남성비율	연령(세)	대졸비율
공공	62.2%	41.54	85.8%
민간	67.2%	40.00	61.6%
차이(공공-민간)	-5.0%	1.54	24.2%
χ^2-검정(p-value)	<.0001		<.0001
t-검정(p-value)		<.0001	

남녀의 근로자 비율, 연령, 대졸 비율 모두 유효한 차이를 지니고 있을 보여주고 있다.

<표 4-7> 직무특성변수 차이분석

구 분	취업의 안정성	직무 내용	근로환경
공공	2.07	2.23	2.31
민간	2.51	2.50	2.61
차이(공공-민간)	-0.44	-0.27	-0.30
t-검정(p-value)	<.0001	<.0001	<.0001

취업의 안정성, 직무내용, 근로환경의 직무특성 변수들 간에도 모두 유효한 차이를 보여주고 있다.

<표 4-8> 직무외적 변수 차이분석

구 분	임금	발전가능성	의사소통	인사공정성	복지후생	근로시간
공공	2.71	2.39	2.30	2.52	2.46	2.30
민간	2.99	2.70	2.57	2.82	3.00	2.66
차이(공공-민간)	-0.28	-0.31	-0.27	-0.30	-0.54	-0.36
t-검정(p-value)	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001

결과적으로 통제변수는 남성비율, 연령, 대졸비율, 취업의 안정성, 직무 내용, 근로환경, 임금, 소득, 개인의 발전가능성, 의사소통 및 인간관계, 인사고과의 공정성, 복지후생, 근로시간의 모든 변수가 유의확률을 0.000으로 가지는 것을 확인할 수 있다. 따라서 모든 변수에 따라 공공 근로자와 민간 근로자 간 유의한 차이를 갖는다.

2. 독립변수

<표 4-9> 공공-민간 근로시간 변수 차이 분석

구 분	근로시간
공공	45.76
민간	47.69
차이(공공-민간)	-1.93
t-검정(p-value)	<.0001

독립변수는 근로시간의 모든 변수에서 공공 근로자와 민간 근로자 간 유의한 차이를 갖는다.

3. 종속변수

<표 4-10> 공공-민간 직무만족도 변수 차이 분석

구 분	'09	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	총
공공	3.86	3.82	3.85	3.85	3.84	3.83	3.83	3.87	3.88	3.89	3.85
민간	3.49	3.51	3.53	3.55	3.53	3.53	3.57	3.57	3.59	3.56	3.54
차이 (공공-민간)	0.37	0.31	0.32	0.3	0.31	0.3	0.26	0.3	0.29	0.33	0.31
t-검정 (p-value)	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001	<.0001

2009년부터 2018년까지 총 10년간 공공조직과 민간조직의 직무만족도에 대해 독립표본 T검정을 실시한 결과 10번의 분석에서 모두 유의확률이 0.000으로 두 조직의 차이가 통계적으로 유의함을 확인할 수 있다.

제 3 절 상관관계 분석 : 다중공선성 검증

상관관계 분석은 변수 간 관계를 알아보는 분석이다. 다중공선성의 문제가 없고 선형 회귀분석이 유의미하게 이루어지기 위해서는 설명변수 간 선형 관계가 존재하지 않아야 한다. 회귀분석을 실시하기 전 변수 간 선형 관계의 여부를 확인하기 위해 상관분석을 실시한다. 그 결과는 아래 〈표 4-11〉과 같다.

<표 4-11> 연속형 변수 간 상관관계 분석

구분	임금	취업 안정성	직무 내용	근로 환경	발전 가능성	의사 소통	인사 공정성	복지 후생	연령
임금	1	.406**	.382**	.396**	.419**	.386**	.422**	.471**	-.019**
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
취업 안정성	.406**	1	.546**	.489**	.464**	.489**	.403**	.418**	0.011
	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.073
직무 내용	.382**	.546**	1	.631**	.563**	.548**	.424**	.388**	.049**
	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
근로 환경	.396**	.489**	.631**	1	.587**	.544**	.476**	.455**	.062**
	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
발전 가능성	.419**	.464**	.563**	.587**	1	.656**	.546**	.476**	.066**
	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
의사 소통	.386**	.489**	.548**	.544**	.656**	1	.524**	.454**	.024**
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
인사 공정성	.422**	.403**	.424**	.476**	.546**	.524**	1	.616**	.013*
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.023
복지 후생	.471**	.418**	.388**	.455**	.476**	.454**	.616**	1	.026**
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
연령	-.019**	0.011	.049**	.062**	.066**	.024**	.013*	.026**	1
	0.001	0.073	0.000	0.000	0.000	0.000	0.023	0.000	

본 연구의 연속형 변수 중 발전가능성과 의사소통에서 0.656의 상관계수를, 업무내용과 근무환경의 상관계수가 0.613의 값을 갖는 것으로 나타나고 있다. 이는 조직 내 의사소통 문화가 조직의 유연성에 영향을 미치고 이는 조직 내 발전 가능성으로도 직결되기 때문인 것으로 판단된다. 또한 업무의 내용과 근무환경의 경우 해당 업무에 따라 적합한 근로환경이 다르기 때문으로 추정할 수 있다. 상관관계가 매우 높은 것은 아니지만 상관관계가 높은 경우 변수들 간 다중공선성 문제가 발생할 수 있다. 다중공선성 문제가 발생하면 추정된 회귀계수를 신뢰할 수 없기

때문에 이를 제거해야 한다. 상관분석 결과 모두 0.7 이하의 상관계수 값을 가지지만 연구의 정확성을 위해 추가 분석을 실시한다.

연구의 정밀성을 위해 분산팽창계수(VIF, Variance Inflation Factor)를 확인한다. 일반적으로 변수 간 상관관계가 표준 오차의 값을 증가시키는 것을 방지하고자 공차한계(tolerance)와 분산팽창계수를 검토하지만 공차한계는 분산팽창계수의 역수이므로 분산팽창계수만을 확인하였다.

분산팽창 계수는 변수 간 높은 상관관계의 존재로 인해 추정계수의 표준오차가 커지는 것을 나타낸다. 이를 통해 다중공선성 문제 여부를 판단할 수 있는데, VIF의 값이 10보다 크면 다중공선성 문제가 있다고 판단한다. VIF의 측정 결과는 아래와 같다.

<표 4-12> VIF 측정결과 값

변수명	VIF
성별	1.038
연령	1.184
교육수준	1.219
임금 또는 소득	1.460
취업의 안정성	1.665
직무내용	2.066
근로환경	2.312
근로시간	1.798
개인의 발전가능성	2.290
의사소통 및 인간관계	2.111
인사고과의 공정성	1.960
복지후생	1.882
평균 VIF	1.749

측정 결과 모든 변수의 분산팽창계수가 2.5 이하의 값을 갖는다. VIF가 10 이상인 변수가 존재하지 않으므로 분석에서 다중공선성 문제가 없다고 판단할 수 있다.

제 3 절 회귀분석

제1절에서 비교한 기초 통계량을 기준으로 가설에 대한 검증을 회귀분석으로 통계적으로 유의한지 여부를 검증하기로 한다. 위계적 회귀분석은 전체 통제변수를 대상으로 하는 분석, 독립변수인 근로시간을 추가하여 전체 통제변수와 함께 회귀분석을 진행한 [가설 1]에 대한 분석 및 검증, 그리고 [가설 1]의 조건에 조절변수를 추가한 [가설 2]의 분석 및 검증으로 총 3번 실시하였다. 분석 결과와 검증 결과는 다음과 같다.

1. Ⅰ단계 모형 분석결과

<표 4-13 Ⅰ단계 모형 분석 결과>

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준화 오류	베타			공차	VIF
(상수)	105.933	0.450		235.485	0.000		
임금	-1.080	0.084	-0.072	-12.927	0.000	0.686	1.457
안정성	-1.782	0.102	-0.103	-17.396	0.000	0.603	1.659
직무내용	-4.223	0.117	-0.238	-36.223	0.000	0.485	2.060
근로환경	-0.944	0.110	-0.057	-8.581	0.000	0.484	2.068
발전가능성	-2.325	0.116	-0.138	-19.982	0.000	0.442	2.261
의사소통	-1.907	0.120	-0.105	-15.848	0.000	0.476	2.099
인사공정성	-0.749	0.120	-0.040	-6.253	0.000	0.510	1.960
복지후생	-1.023	0.090	-0.071	-11.383	0.000	0.535	1.871
성별	0.526	0.107	0.023	4.907	0.000	0.967	1.034
연령	0.027	0.005	0.025	5.003	0.000	0.845	1.184
교육수준	0.735	0.116	0.032	6.351	0.000	0.820	1.219

Ⅰ단계 모형은 전체 통제변수를 포함하여 회귀분석을 실시한 결과로 각 변수는 0.00의 유의확률을 가져 통계적으로 유의하다고 말할 수 있다. 다중공선성 문제는 발생하지 않았음을 확인할 수 있었다.

2. Ⅱ단계 모형 분석 결과 - [가설1] 검증

<표 4-14 Ⅱ단계 모형 분석 결과>

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준화 오류	베타			공차	VIF
(상수)	105.455	0.531		198.477	0.000		
임금	-1.079	0.084	-0.072	-12.918	0.000	0.686	1.457
안정성	-1.779	0.102	-0.103	-17.366	0.000	0.602	1.660
직무내용	-4.220	0.117	-0.238	-36.200	0.000	0.485	2.060
근로환경	-0.961	0.110	-0.058	-8.702	0.000	0.479	2.086
발전가능성	-2.334	0.116	-0.138	-20.038	0.000	0.441	2.265
의사소통	-1.901	0.120	-0.105	-15.792	0.000	0.476	2.100
인사공정성	-0.756	0.120	-0.041	-6.308	0.000	0.510	1.962
복지후생	-1.024	0.090	-0.071	-11.391	0.000	0.535	1.871
성별	0.559	0.109	0.024	5.129	0.000	0.937	1.067
연령	0.027	0.005	0.025	5.046	0.000	0.844	1.185
교육수준	0.762	0.117	0.033	6.523	0.000	0.805	1.242
근로시간	**0.010**	**0.006**	**0.008**	**1.693**	**0.090**	**0.918**	**1.090**

Ⅱ단계 모형의 가설은 ‘근로시간이 줄어들수록 근로자의 직무만족도는 상승할 것이다’이다. 모형에 독립변수인 근로시간을 추가하여 회귀분석을 실시한 결과 전체 변수는 통계적으로 유의하다. 따라서 분석 결과 ‘근로시간이 줄어들수록 근로자의 직무만족도는 상승할 것이다’ 라는 [가설1]은 채택된다. 즉, 근로시간이 줄어들수록 근로자의 직무만족도를 상승시킨다는 것을 확인할 수 있었다.

3. Ⅲ단계 모형 분석 결과 - [가설2] 검증

<표 4-15 Ⅲ단계 모형 분석 결과>

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
	B	표준화 오류	베타			공차	VIF
(상수)	106.694	0.541		197.375	0.000		
임금	-1.106	0.083	-0.073	-13.273	0.000	0.686	1.459
안정성	-1.590	0.103	-0.092	-15.372	0.000	0.588	1.701
직무내용	-4.242	0.116	-0.240	-36.472	0.000	0.485	2.061
근로환경	-0.975	0.110	-0.058	-8.847	0.000	0.479	2.086
발전가능성	-2.319	0.116	-0.137	-19.959	0.000	0.441	2.265
의사소통	-1.911	0.120	-0.106	-15.911	0.000	0.476	2.101
인사공정성	-0.760	0.120	-0.041	-6.355	0.000	0.510	1.962
복지후생	-0.876	0.091	-0.061	-9.672	0.000	0.524	1.908
성별	0.482	0.109	0.021	4.424	0.000	0.934	1.071
연령	0.019	0.005	0.017	3.414	0.001	0.828	1.207
교육수준	0.512	0.119	0.022	4.320	0.000	0.779	1.284
근로시간	0.011	0.006	0.009	1.915	0.056	0.917	1.090
조직유형	**-1.683**	**0.144**	**-0.057**	**-11.681**	**0.000**	**0.866**	**1.155**

Ⅲ모형의 회귀분석에서는 조절변수를 추가하여 조직유형 변수를 Ⅱ단계 모형에 포함한 형태로 분석을 실시하였다. 회귀분석에 선행되는 가설은 '조직유형에 따라 근로시간이 줄어들수록 근로자의 직무만족도는 차이가 있을 것이다'이다. 분석 결과 모든 변수는 통계적으로 유의하였다.

여기서 추가로 '조직유형별로 근로시간이 직무만족에 미치는 영향이 달라질 것이다' 라는 [가설2]를 검증해야 하므로, 조직유형 변수와 독립변수 및 각 통제변수 간의 상호작용항을 포함하여 회귀분석을 시행하여 상호작용항의 베타가 유의한 값을 가지면 해당 변수는 조직유형에 따라 통계적으로 유의한 영향력이 있다고 본다. 조직유형 변수의 교호작용 분석 결과는 다음의 〈표 4-16〉 과 같다.

<표 4-16 교호작용 추가 모형 분석 결과>

구 분	제III유형 제곱합	자유도	평균제곱	F	유의확률
수정된 모형	1433128.488	266	5387.701	79.147	0.000
절편	765430.850	1	765430.850	11244.358	0.000
임금	4687.662	4	1171.915	17.216	0.000
안정성	9059.359	4	2264.840	33.271	0.000
직무내용	53193.453	4	13298.363	195.356	0.000
근로환경	4368.573	4	1092.143	16.044	0.000
발전가능성	11116.477	4	2779.119	40.826	0.000
의사소통	7191.355	4	1797.839	26.411	0.000
인사공정성	1667.310	4	416.827	6.123	0.000
복지후생	2191.461	4	547.865	8.048	0.000
성별	1748.793	1	1748.793	25.690	0.000
연령	5014.353	61	82.203	1.208	0.129
교육수준	528.005	1	528.005	7.757	0.005
조직유형	5509.531	1	5509.531	80.936	0.000
근로시간	5169.335	48	107.694	1.582	0.006
임금*조직유형	812.374	4	203.094	2.983	0.018
안정성* 조직유형	2656.306	4	664.077	9.755	0.000
직무내용*조직유형	278.565	4	69.641	1.023	0.394
근로환경* 조직유형	542.038	4	135.509	1.991	0.093
발전가능성*조직유형	353.505	4	88.376	1.298	0.268
의사소통*조직유형	548.439	4	137.110	2.014	0.090
공정성*조직유형	659.958	4	164.990	2.424	0.046
복리후생*조직유형	400.821	4	100.205	1.472	0.208
성별*조직유형	667.055	1	667.055	9.799	0.002
연령*조직유형	3720.758	49	75.934	1.115	0.269
교육수준*조직유형	49.219	1	49.219	0.723	0.395
근로시간*조직유형	4013.251	39	102.904	1.512	0.021
오차	1910316.795	28063	68.072		
전체	149725024	28330			
수정된 합계	3343445.283	28329			
참조값	R 제곱 = .429 (수정된 R 제곱 = .423)				

R제곱이 0~1 값에서 1에 가까울수록 모형의 설명력이 높다고 본다. R제곱 값이 0.429로서 1에 가까우므로 적합한 모형이라 할 수 있다. 결론적으로 각 변수들은 모두 유의하였으며 성별, 연령, 교육수준, 취업의 안전성 등의 변수를 통제하였을 때 근로시간이 줄어들수록 근로자의 직무만족도 변화는 공공조직과 근로자와 민간조직근로자 간에 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

따라서 [가설2] '조직유형에 따라 근로시간이 줄어들수록 근로자의 직무만족도는 차이가 있을 것이다.'는 채택된다.

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약 및 시사점

본 연구는 무엇보다도 과거 법정근로시간제 도입 후 2018년 주 52시간근무제 도입시까지 근로자의 근로시간에 따른 직무만족도 변화를 확인하고자 하였다. 또한 과거 선행연구에서 학자들이 관심사였던 공공조직과 민간조직이 차이에 관한 연구 중, 근로시간이 직무만족도에 미치는 영향이 조직유형에 따라 차이가 있는지 최근 한국노동패널 데이터를 활용하여 실증하고자 하였다. 연구결과와 시사점은 다음과 같다.

첫째, 국내외 다수의 주요 직무만족 선행연구를 검토하여 직무영향요인을 세가지 관점에서 구분하여 공공과 민간조직으로 구분하고, 비교하여 근로시간과 직무만족의 영향을 검토하였다. 전통적인 구별 방식인 개인특성(성별, 나이, 교육수준) 외에 직무특성, 직무외적특성으로 세분화하였고, 기존 노동패널 데이터를 이용한 연구에서 독립변수로 책정되었던 요소 중에서 직무만족에 영향을 미치는 핵심요인으로 나타난 직무내용, 발전가능성, 인사공정성, 복지후생을 포함시켜 영향력을 실증하였다는 점에서 의의가 있다. 또한 앞으로 관련 변수를 활용하여 직무만족도 연구 방향성에 기여할 수 있을 것이라 판단된다.

둘째, 기초통계분석에서 각 변수별 공공과 민간 조직을 구분하여 비교하여 이질성을 확인하였고, 성별, 연령, 교육수준, 취업안정성 변수를 통제하였을 때, 근로시간 단축하는 경우 직무만족도가 상승하는 결과가 도출되었다. 마찬가지로 조직유형에 따라서 근로시간이 직무만족도에 미치는 영향이 차이기 있는지 검증한 결과는 설명력은 약하지만 차이가 있다는 결론을 얻어냈다.

셋째, 워라밸(Work & Life Balance)이라고 일컬어지는 일과 삶의 균형점을 찾기 위한 노력은 전 세계적으로 공통적인 관심사이다. 여기서 근로시간 단축은 워라밸을 추구하기 위한 하나의 수단이 되었다. 각종 정책을 바탕으로 근로시간 보장을 위한 제도가 시행되었고, 2021년 7월부터는 중소기업을 포함한 50인이상 전 사업장에서 의무적으로 시행하기로 하면서 그 실효성에 대한 의문을 제기되고 있다. 본 연구는 과거 법정근로시간제 시행 이후 10년간(2009~2018년)의 최근 한국노동패널데이터를 활용하여 정규직 근로자를 대상으로 정규근로시간과 초과근로시간을 응답한 결과를 기초로 직무만족도 영향력을 검증하였다. 근로시간이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 점과 공공조직과 민간조직 간에 따라 근로시간이 직무만족에 미치는 영향이 차이가 난다는 점은 향후 정부 정책에서 근로시간을 일률적으로 단축하기 보다는 조직유형에 따라 예를 들어 법정근로시간 외에 초과근무시간(연장근로시간)의 연장을 사업장 또는 공공기관에 따라 자율적으로 맡기도록 하는 등의 유연한 정책이 수립되도록 하는 것이 바람직한 방향일 것으로 판단된다. 조직유형별 특성에 따른 맞춤형 정책을 수립하는 것이 근로시간 단축의 진정한 효과를 누릴수 있는 최선의 방법이라는 것을 다시 한번 피력해 본다.

제 2 절 연구의 한계점

본 연구는 한국노동패널 데이터를 활용하여 근로시간이 근로자의 직무만족에 미치는 영향 연구에 대한 모형을 설계하였다. 또한 공공조직과 민간조직에 따라 그 영향에 대한 차이가 발생하는지 실증하였다. 단계별로 변수를 통제하였고, 중요하고 영향력이 미치는 변수를 선정하여 공공과 민간 근로자에게 근로시간이 직무만족도에 미치는 영향의 차이가 있다는 점을 입증하였다는 점에서 의의가 있다.

다만, 본 연구를 수행함에 있어서 다음과 같은 한계점을 지니고 있다.

첫째, 자료수집 한계점이 있었다. 「주 52시간 근무제」는 2018년 7월 1일부터 300인 이상 사업장과 공공기관 등을 대상으로 시행되었다. 반면에, 한국노동패널데이터 조사는 2018년 3월부터 9월까지 이루어져 제도 시행 전과 후의 데이터가 혼합되어 있으므로 제도 시행의 효과를 확인하기 위한 데이터로서 신뢰도가 떨어진다고 볼 수 있다. 향후 2019년 이후 데이터를 활용하여 「주 52시간 근무제」시행한 사업장 및 공공기관을 대상으로 법시행 이후 근로시간 단축에 따라 근로자의 직무만족도가 어떻게 변화하는지에 대한 연구를 할 필요성이 있다.

둘째, 분석방법론상 한계점이 있었다. 우선 분석도구를 선형회귀분석으로 한정하였다는 점이다. 근로시간이 직무만족에 부정적인 영향을 준다는 연구 결과도 있어 근무시간 단축에 따른 직무만족도 차이를 세부적으로 분석하기 위해서는 비선형회귀분석 방법도 시도하여 설명력을 높일 수 있을 것이다. 또한 직무만족도에 영향을 주는 요인 구조는 선행연구와 마찬가지로 복잡하여 이를 본 연구에서 단순화하였는데, 향후 다양한 측정 도구를 활용하여 모형의 설명력을 높여야 할 것이다.

셋째, 조사방법론상 한계점이 있었다. 본 연구에서는 노동패널 데이터를 활용하였지만, 실제 이 데이터는 직무만족 영향 요인을 파악하기 위한 것이 아니다. 특히 근로시간 설문에 있어 일부 응답자들은 잘못 기재하는 경우가 발견되었다. 근로시간과 직무만족도에 영향 연구라면 이에 초점을 맞춘 답변이 이루어져야 자료의 신뢰성이 확보되었다고 판단된다. 다만, 연구자 개인이 이 정도의 자료를 별도로 확보하기 어렵다는 점에서 조직유형별 근로시간에 따른 직무만족 영향을 연구하기 위한 기초자료로서 비교적 적절했다고 판단된다.

넷째, 연구 내용상의 한계점이 있었다. 본 연구는 조직유형에 따른 근로시간과 직무만족도의 영향 차이에 대해 분석하였다. 기존의 직무만족 선행연구에서 제시한 직무만족 영향 요인만을 제시하고 있어 최근에 중시되는 직무외적 환경요인에 대한 연구가 부족하였다. 현식적으로 직무

만족에 미치는 요소가 많을 것이다. 근로시간 뿐만 아니라 개인적 특성 외의 요인 들을 제시하여 구체적인 영향 관계 연구가 추가적으로 이루어 지길 기대해 본다.

부 록

〈한국노동패널(KLIPS) 1~21차년도 통합설문지 2019〉

1. 직무만족도 조사 설문 내용

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

현재 하시는일(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 만족하고 있다.	1	2	3	4	5
(5) 별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶다.	1	2	3	4	5

(질문 나15-1) ____님의 **주된 일자리**에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?

(1) 매우 만족스럽다.
(2) 만족스럽다.
(3) 보통이다.
(4) 불만족스럽다.
(5) 매우 불만족스럽다.

(질문 나15-2) ____님의 **주된 일**에 대해 전반적으로 얼마나 만족하고 계십니까?

(1) 매우 만족스럽다.
(2) 만족스럽다.
(3) 보통이다.
(4) 불만족스럽다.
(5) 매우 불만족스럽다.

(질문 나15) ____님의 주된 일과 관련하여 아래의 항목들에 대해 얼마나 만족하고 계십니까? (본인의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(O)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
	(2) 취업의 안정성	1	2	3	4	5
	(3) 하고 있는 일의 내용	1	2	3	4	5
	(4) 근로환경	1	2	3	4	5
	(5) 근로시간	1	2	3	4	5
	(6) 개인의 발전 가능성	1	2	3	4	5
	(7) 의사소통 및 인간관계	1	2	3	4	5
임금 근로자만 응답하세요	(8) 인사고과의 공정성	1	2	3	4	5
	(9) 복지후생	1	2	3	4	5

2. 근로시간 조사 설문 내용

(문 8) 현재 이 일자리에서 규칙적으로 일하고 계십니까?

⑴ 규칙적으로 일한다

⑵ 불규칙적으로 일하지만 계절의 영향을 받지는 않는다

⑶ 불규칙적으로 일하고 계절에 따라 영향을 받는다

(문 10) 현재 이 일자리는 정규근로시간이 정해져 있습니까?

(1) 예

(2) 아니오 → (문10-1) 이 일자리에서 _____님의 근로시간은 식사시간을 제외하고 일주일 평균 몇 시간입니까? 그리고 일주일에 평균 몇 일이나 일하고 계십니까?

■ 일주일 평균 _____ 시간

■ 일주일 평균 _____ 일 일한다.

(문 11) 현재 정규근로시간은 식사시간을 제외하고 일주일에 몇 시간입니까? 그리고 일주일에 몇 일이나 일하십니까? (격주휴무제일 경우 일주일에 5.5일 일한다고 적어주십시오.)

■ 일주일 _____ 시간

■ 일주일 _____ 일 일한다.

(문 12) 정규근로시간 이외에 초과로 근로(일)하는 시간이 있습니까? (초과근로일수가 월 1일 미만일 경우에는 '⑴ 없다'에 응답하십시오)

⑴ 없다.

⑵ 있다. → (문 12-1) 이 일자리에서 _____님의 초과 근로시간은 일주일 평균 몇 시간입니까? 그리고 일주일에 평균 몇 일이나 초과근로를 하십니까?

- ■ 일주일 평균 _____시간 (또는 월평균 _____ 시간)
- ■ 일주일 평균 _____일 (또는 월평균 _____ 일)

※ 근로시간 관련 세부적인 질문은 통합설문지 참조 예정

3. 조직유형 관련 조사 설문 내용

(문 OO) 주된 일자리는 다음 중 어디에 속합니까?

⑴ 민간회사 또는 개인사업체

⑵ 외국인회사

⑶ 정부 외 공공기관(정부투자·출자기관, 정부출연기관, 정부보조위탁기관, 자회사, 재출연기관 등)

⑷ (재단, 사단)법인단체

⑸ 정부기관(행정부·입법부·사법부 소속 공무원 및 군인 등)

⑹ 나는 특정한 회사나 사업체에 소속되어 있지 않다

⑺ 시민단체, 종교단체

⑻ 기타 _____

참 고 문 헌

〈단행본〉

김동일(2011), SAS를 이용한 계량경제분석, 대전: Philosophy&Art
송지준(2013), SPSS/AMOS 통계분석 방법, 21세기사
성태제(2007), SPSS/AMOS를 이용한 알기쉬운 통계분석, 학지사
남궁근(2013), 행정조사방법론, 법문사
김준기(2014), 공기업 정책론, 문우사

〈논문〉

김병조 (2010). 「공공조직과 민간조직의 종사자의 직무만족도 비교분석 - 한국노동패널 데이터를 중심으로」, 학위논문(석사), 서울대학교 행정대학원 행정학과
은종환 (2013). 「공공조직과 민간조직의 직무만족도 비교분석 - 법정 근로시간 단축 효과를 중심으로」, 학위논문(석사), 서울대학교 행정대학원 행정학과
김지훈 (2017). 「공공조직과 민간조직 근로자의 직무만족 영향요인 차이에 관한 연구 - 직무외적요인을 중심으로」, 학위논문(석사), 서울대학교 행정대학원 공기업정책학과
전영한 (2005). “공공ㆍ민간조직 비교연구 메타분석”. 한국행정학회 2005년도 추계학술대회 발표논문집.
전영한 (2009). “공공ㆍ민간조직 비교연구 메타분석 : Sayre 명제의 재검증”, 행정논총, 2009년 6월. 47(2), 61-93.

정광호, 김태일 (2003). “공공부문 조직과 민간기업 조직의 직무만족도 비교분석 : 한국노동패널연구(KLIPS)자료를 중심으로”. 한국정책학회보, 12(3).

조경호, 김미숙 (2000). “공무원과 민간기업종사자 간 삶의 질 만족도 비교연구”. 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.

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, 유홍준 (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 직무만족도 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

김승택 이상민 (2008). ”근로시간 단축의 효과 분석: 정책 평가와 사업장 혁신 사례 연구“. 세종: 한국노동연구원.

김인아 (2010). ”장시간 노동이 건강에 미치는 영향“. 대한직업환경의학회 추계학술대회. 경주: 호텔경주교육문화회관.

김종연, 이건희 (2015). 근무시간이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 성과급제 형태의 조절효과를 중심으로. <Journal of Business Research>, 30(4): 471-492.

김준영 (2016). 근로시간 미스매치와 노동자의 근로환경 만족도 간의 관계 분석. <산업혁신연구>, 32(3), 229-257.314 사회과학연구 제45권 제3호

김현정, 최서희 (2018). 근로시간이 공무원의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구 : 업무자율성의 조절효과를 중심으로. <행정논총>, 56(2): 249-278.

문광수, 오세진, 장통일 (2016). <근로시간 적절성과 유연성이 근로자들의 만족과 건강에 미치는 효과: 근로환경조사자료를 바탕으로>. 한국심리학회 연차학술대회. 군산: GSCO.

신용우, 조영일 (2019). “근로시간이 줄면 삶의 질은 좋아질까” <사회과학연구>, 45(3): 295-319

〈기타〉

한국노동패널 1~21차년도 조사자료 User’s Guide

Abstract

A Study on the Effect of Working Hours on Job Satisfaction of Workers

Jeong, Seung Yong

Department of Public Enterprise Policy

The Graduate School of Public Administration

Seoul National University

This study addressed an analysis of the impact of working hours on workers' job satisfaction and whether there will be differences in the degree of working hours depending on the type of organization, i.e., workers in public and private organizations. The data were based on the results of a survey conducted by the Korean Labor and Income Panel Study(KLIPS) from 12th to 21st (2009 to 2018 year).

The dependent variable was determined as job satisfaction, and the independent variable was conducted with working hours (regular working hours per week + overtime per week). In addition, various personal characteristics (gender, age, education level) of members, job

characteristics, and non-objective characteristics factors were used as control variables, and organizational types (public / private) were used as control variables to identify their impact.

As a result of the analysis, it was confirmed that working hours had an effect on workers' job satisfaction. In other words, it was confirmed that job satisfaction increases as working hours decrease. Second, it was confirmed that the impact of workers' working hours on job satisfaction was different depending on public and private organizational types.

The results of this study can be summarized as follows.

First of all, a number of major job satisfaction studies at home and abroad were reviewed to classify job impact factors into public and private organizations from three perspectives, and to compare the effects of working hours and job satisfaction. In addition to the traditional distinction of personality (gender, age, education level), job characteristics and non-job characteristics were subdivided into independent variables in research using existing labor panel data, including job content, development potential, human resources, and welfare.

Second, the basic statistical analysis showed heterogeneity by comparing public and private organizations for each variable, and when variables such as gender, age, education level, and job stability were controlled, job satisfaction increased. Similarly, the results of verifying whether the effect of working hours on job satisfaction varies depending on the type of organization, concluded that the explanatory ability is weak but there is a difference.

Finally, in an effort to find a work-life balance, reducing working hours is a way to achieve Work & Life Balance. This study verified the influence of job satisfaction based on the results of responding

regular and overtime hours to full-time workers using recent Korean Labor and Income Panel Study(KLIPS) data for 10 years (2009-2018) since the implementation of the legal working time system. The positive impact of working hours on job satisfaction and the difference between public and private organizations is significant in that future government policies suggest various measures to be prepared according to the type of organization rather than reducing working hours uniformly.

Key words : working hours, job satisfaction, type of organization, public organization, private organization

Student number : 2020-25915