

# 초과근로 시간, 수당 및 결정 대상이 직무만족도에 미치는 영향

정 도 범\*

## <국문 요약>

오늘날 초과근로에 대한 부정적인 인식이 확산되고 있으며, 사회적으로도 중요한 이슈가 되었다. 기존의 많은 연구들은 초과근로와 직무만족도, 삶의 질 등에 부정적인 영향을 미친다고 제시하고 있지만, 초과근로의 세부 요인에 관한 논의는 상대적으로 부족한 편이다.

따라서 본 연구는 초과근로 시간, 초과근로 수당, 초과근로 결정 대상과 같이 초과근로와 관련된 세부 요인을 제시하였고, 직무만족도에 미치는 영향을 분석하였다. 분석을 위해 한국노동연구원에서 실시한 ‘한국노동패널조사(KLIPS)’ 데이터를 활용하였으며, 2010년부터 2016년까지 취업자(임금근로자) 중에서 초과근로를 경험한 5,669명의 14,822개 데이터를 표본으로 선정하였다.

분석 결과, 초과근로 시간과 초과근로 수당은 직무만족도에 영향을 미치지 않은 반면, 초과근로 결정 대상은 직무만족도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 초과근로를 본인의 판단으로 결정할 수 있다면 직무만족도가 높아진다고 설명할 수 있다. 하지만 초과근로 시간이 증가하거나 초과근로 수당이 지급되어도 직무만족도와 큰 관련이 없는 것으로 나타났다. 따라서 이와 관련된 추가적인 연구가 요구된다.

본 연구의 결과는 향후 정부나 기업에서 초과근로와 관련된 논의 시 기초자료로 활용할 수 있을 것이며, 초과근로와 관련된 세부 요인을 분석하였다는 점에서 그 의의가 있다.

주요용어 : 초과근로, 직무만족도, 초과근로 시간, 초과근로 수당, 초과근로 결정 대상

## I. 서론

최근 우리나라의 대선 공약 등에서 근로시간 단축, 정시퇴근, 야근금지, 퇴근 후 SNS 업무 제한 등 근로자에게 저녁이 있는 삶을 제공하기 위한 시도를 쉽게 살펴볼 수 있다. 이를 통해 근로자의 건강을 보호하고 퇴근 후 가사와 여가를 위한 시간을 확보함으로써 근로자들은 보다 행복한 삶을 추구할 수 있을 것이다. 그런데 아직까지 우리나라의 근로시간은 전 세계적으로 매우 긴 수준이며, 초과근로를 하는 것이 당연한 관행처럼 남아있다(노용진, 2013; 이승호·박미진, 2017). 초과근로는 개인의 자유로운 시간을 박탈하여 정신적 스트레스나 건강 악화의 원인이 되고 개인의 상상력을 제한하는 등 생활만족도나 직무만족도에 모두 부정적인 결과를 초래할 수 있을 것이다(김영선,

\* 한국과학기술정보연구원 선임연구원 (dbchung@kisti.re.kr)

2013). 따라서 오늘날 초과근로에 대한 부정적인 인식이 확산되고 있고, 사회적으로도 매우 중요한 이슈가 되었다.

이에 따라 초과근로와 관련된 많은 연구들이 수행되고 있으며, 초과근로가 직무만족도, 삶의 질 등에 부정적인 영향을 미친다고 주장하고 있다(권형일·한동근, 2014; 김진욱·고은주, 2015; 배규식 외, 2013; Brown & Roloff, 2011). 하지만 단순히 초과근로와 직무만족도 등의 부정적인 관계만을 분석하기보다는 초과근로와 관련된 세부 요인을 고려할 필요가 있다. 예를 들어, 초과근로 수당을 지급하고 그 수당이 많을 경우에는 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 본인 스스로 초과근로를 결정할 수 있다면 저녁 시간을 이용해 조용한 환경에서 보다 자유롭게 업무를 처리할 수 있을지도 모른다. 즉, 대부분의 기존 연구들은 초과근로의 부정적인 측면만을 강조하고 있으며, 초과근로의 세부 요인에 관한 분석은 상대적으로 부족한 편이다.

따라서 본 연구는 초과근로와 관련된 세부 요인(초과근로 시간, 초과근로 수당, 초과근로 결정 대상)과 직무만족도 간의 관계를 분석하고자 한다. 분석을 위해 한국노동연구원에서 실시한 ‘한국노동패널조사(KLIPS)’ 데이터를 활용하였으며, 2010년부터 2016년까지의 설문 결과에 대해 패널 데이터 분석을 수행하였다.

## II. 이론적 배경

### 1. 초과근로

초과근로는 일시적으로 아니면 상시적으로 발생하는지에 따라 크게 2가지 유형으로 구분할 수 있다(노용진, 2013; Bauer & Zimmermann, 1999). 일시적 형태의 초과근로는 사전에 예측하지 못한 제품/서비스 수요가 증가하거나 수요가 계절에 따라 변동하는 경우, 또는 일시적인 인력 부족으로 인해 발생한다. 반면, 상시적 형태의 초과근로는 준고정비용(quasi-fixed cost)의 증가로 인한 인력 부족이나 초과근로의 대안을 마련하지 못하는 등 기업의 이해관계에 기반하고 있다. 전자의 경우 초과근로는 기업을 운영함에 불가피하기 때문에, 후자에 해당하는 상시적 형태의 초과근로가 주로 노동 시장에서 규제 대상이라고 할 수 있다(노용진, 2013).

하지만 2가지 유형의 초과근로는 모두 개인이 자유롭게 사용할 수 있는 시간의 박탈을 의미하게 되므로, 육체적, 정신적으로 부정적인 결과를 야기하게 될 것이다(권형일·한동근, 2014; Brown & Roloff, 2011). 주은선(2014)은 초과근로로 인해 일과 후의 생활시간(‘저녁이 있는 삶’)을 제약하면 근로자의 삶의 질이 저하된다고 설명하였으며, Brown & Roloff(2011)는 교사들이 정규 근로시간 이외에 초과근로를 할 경우 탈진(burnout)으로 연결될 수 있다고 주장하였다. 이처럼 기존의 많은 연구들은 근로시간과 생활만족도의 관계를 다루고 있으며, 전반적으로 초과근로가 생활만족도에 부정적인 영향을 미친다고 제시하였다(배규식 외, 2013; 이승호·박미진, 2017).

이 외에도 초과근로와 관련된 다양한 연구들이 수행되고 있다. 동일한 조건 하에서 초과근로는

업무에 대한 열정이나 성실성, 책임감 등을 판단하는 중요한 기준이 될 수 있고(Bell & Freeman, 2001), 실제로 초과근로는 근무실적을 평가하는데 큰 영향을 미친다는 결과도 제시되었다(김종현·김영희, 2009). 또한 신희연·한보영(2016)은 초과근로와 젠더 불평등 간의 관계에 주목하였고, 초과근로 시간이 긴 기업일수록 여성 관리직의 비율이 낮다고 설명하였다. 이를 통해 최근의 연구들은 초과근로를 점점 더 다양한 측면에서 분석하고 있음을 확인할 수 있었다.

## 2. 직무만족도

조직 및 인사관리 분야에서 직무만족도는 조직의 행동이나 성과 등과 관련하여 가장 보편적으로 다루고 있는 연구주제 중 하나이다. 대부분의 근로자는 직장에서 삶의 가장 많은 시간을 보내기 때문에, 직무와 관련된 만족도는 삶의 질을 향상시키고 궁극적으로 행복한 일상을 추구하기 위해 매우 중요하다(박영신·이경란, 2014). 일반적으로, 직무만족도는 개인 욕구의 충족 수준이나 개인이 종사하고 있는 업무에 대한 개인의 감성적 방향 등 다양한 측면에서 논의되고 있으며(Scarpello & Campbell, 1983; Vroom, 1995), 많은 연구들에서 직무만족도는 조직몰입, 이직의도 등과 함께 결과 변수로 주로 활용되고 있다(임준철·윤정구, 1998).

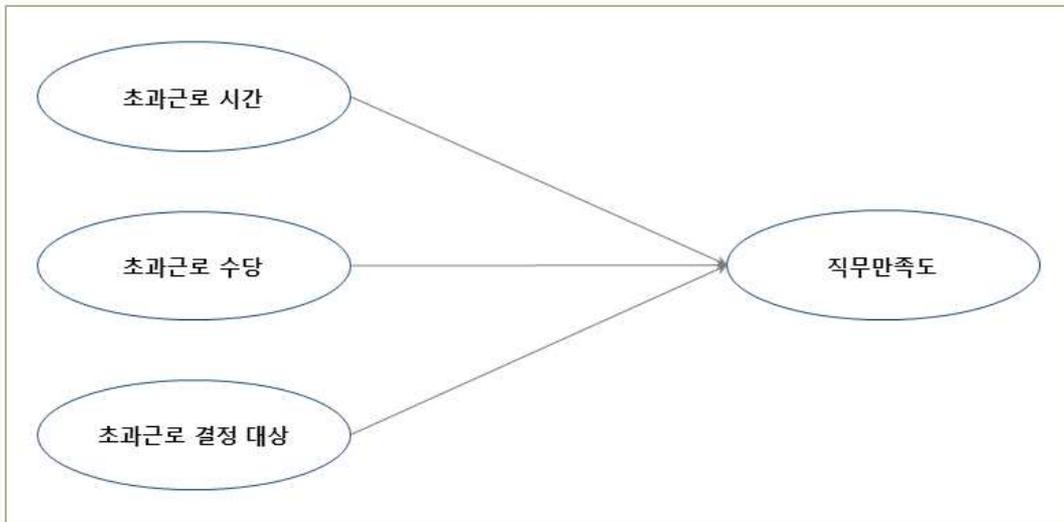
직무만족도와 관련된 연구들을 살펴보면 직무만족도가 조직생산성에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 지배적으로 제시하고 있다(김병섭 외, 2000). 또한 직무만족도를 높이는데 영향을 미치는 요인들에 대해 초점을 맞춰 다양한 관점에서 분석이 수행되고 있다. 박영신·이경란(2014)은 정서적 지원이나 스트레스 등 개인의 감성적인 측면이 직무만족도에 영향을 미친다고 주장하였고, 주사총·이정연(2016)은 임금만족, 상사-부하 간 관계(Leader-Member Exchange: LMX)가 직무만족도에 영향을 미친다고 설명하였다.

오늘날에도 많은 연구들은 직무만족도와 관련된 연구를 수행하고 있으며, 직무만족도는 개인의 동기부여, 업무성과, 성취도, 이직이나 결근 등과 같은 행동을 분석하는데 매우 중요하게 활용되고 있다.

## Ⅲ. 연구 모형 및 가설

### 1. 연구 모형

본 연구는 초과근로와 관련된 세부 요인을 분석하였고, 그 중에서 초과근로 시간, 수당 및 결정 대상이 직무만족도에 영향을 미칠 것으로 판단하였다. 본 연구에서 제시한 연구 모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구 모형

## 2. 연구 가설의 설정

### 가. 초과근로 시간과 직무만족도의 관계

근로자는 보통 직장에서 요구되는 업무뿐만 아니라 가정에서 요구되는 가사와 육아의 부담으로부터 자유롭지 못하다(신희연·한보영, 2016). 특히, 근로시간이 길어진다면 근로자는 직장가정과 가정의 충돌을 경험하게 되며, 이로 인해서 정신적·육체적으로 커다란 스트레스를 받게 된다(Cha, 2010). 또한 오래 근로하는 것은 근로자들의 건강을 위협하거나 조직생산성을 저하시킨다는 연구 결과도 제시되고 있다(신희연·한보영, 2016; Spurgeon et al., 1997). 이처럼 많은 연구들에서 초과근로에 대한 부정적인 측면이 많이 언급되고 있다.

즉, 단순히 초과근로를 하는 것뿐만 아니라, 초과근로 시간이 증가한다면 직무만족도에 보다 부정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다. 따라서 본 연구는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

*가설 1. 초과근로 시간이 증가한다면 직무만족도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.*

### 나. 초과근로 수당과 직무만족도의 관계

임금은 보통 조직에서 근로자가 노동에 대한 대가를 의미하며, 개인과 조직 간의 합리적인 교환 관계를 형성하고 지속하는 중요한 매개체가 된다(주사총·이정인, 2016). 즉, 근로자에 대한 경제적 보상인 임금은 직무만족에서 가장 핵심적인 요인이기 때문에, 다른 요인들이 아무리 우수하더라도 임금이 부족할 경우 근로자의 만족을 결코 기대할 수 없을 것이다. 따라서 Lawler(2001)는 적절한

보상을 제공하여 근로자의 임금만족도를 높이는 것이 매우 중요하며, 이를 통해 시장에서 조직이 경쟁우위를 달성할 수 있다고 설명하였다. 근로자는 자신의 임금에 만족하게 되면 자신의 직무에 만족하고 더 열심히 노력할 것이기 때문이다(문광수 외, 2014; 주사총·이정언, 2016; Ghazanfar et al., 2011). 결국 임금은 적극적으로 업무를 수행하고 성과를 달성할 수 있도록 근로자의 동기부여(motivation)를 유도하는 중요한 관리수단으로 사용되고 있다(정연양 외, 2003).

이와 같이 많은 연구들은 임금만족이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 설명하고 있으며, 초과근로의 경우에도 근로자에게 초과근로 수당을 지급한다면 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다. 따라서 본 연구는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

*가설 2. 초과근로 수당이 지급된다면 직무만족도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.*

#### 다. 초과근로 결정 대상과 직무만족도의 관계

초과근로는 제품/서비스 수요가 증가하거나 부적절한 업무 분담, 업무 미숙 등 다양한 원인으로 인해 발생하지만, 업무 특성이나 개인적인 성향에 의해 발생할 가능성도 존재한다(김종현·김영희, 2009). 즉, 상사가 초과근무를 지시하는 것이 아니라, 개인의 선택에 따라 초과근로를 결정할 수도 있을 것이다. 일반적으로, 조직과 직무에서 근로자가 의사결정에 직접 참여할 경우에는 긍정적인 태도와 행동을 유발하며(임규혁·한주희, 2013), 자신이 맡은 업무를 통제할 수 있다면 높은 수준의 만족도를 나타낸다고 제시하였다(Lawler, 1986). 또한 김현식·이명호(2015)도 기업이 근로자의 의사결정을 보장한다면 충성도 제고를 통한 업무 몰입, 품질 향상 등 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 설명하였다.

상사의 명령에 의해 업무를 수행하는 것보다 근로자가 스스로 선택하여 업무를 수행하는 것은 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 초과근로의 경우에도 개인적인 성향이나 스케줄 등을 고려하여 개인이 스스로 결정할 수 있다면 직무만족도에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다. 따라서 본 연구는 다음과 같이 가설을 제시하였다.

*가설 3. 초과근로를 본인이 결정할 수 있다면 직무만족도에 정(+의 영향을 미칠 것이다.*

## IV. 연구 방법

### 1. 표본 선정

본 연구는 한국노동연구원에서 실시한 ‘한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS)’ 데이터를 활용하였다. 한국노동연구원에서는 1998년부터 매년 가구자료, 개인자료, 부가조사자료 등에 관한 한국노동패널조사를 실시하고 있으며, 현재 1차(1998년)부터 19차(2016년)까지 데이터를 공개하고 있다. 특히, 한국노동패널조사 데이터의 경우 13차(2010년)부터 변수명이 차수에 걸쳐 일치된 형태로 제공되기 때문에, 연구의 편의를 위해 2010년부터 2016년까지 데이터를 분석에 활용하였다.

본 연구가 초과근로와 관련된 세부 요인과 직무만족도의 관계를 분석하는데 초점을 맞추고 있기 때문에, 개인자료에서 취업자(임금근로자)를 표본으로 선정하였다. 또한 취업자 중에서 초과근로를 경험한 개인만을 대상으로 분석을 수행하였으며, 이상치(outlier), ‘모름’ 또는 ‘무응답’으로 처리된 응답은 분석에서 제외하였다. 따라서 본 연구의 최종적인 표본은 2010년부터 2016년까지 5,669명의 개인에 대한 14,822개 패널 데이터이다.

### 2. 변수 구성

#### 가. 종속 변수

본 연구의 종속 변수는 ‘직무만족도’이며, “나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다.”라는 설문 항목을 활용하였다. 설문 항목에 얼마나 동의하는지에 대해 ‘1점(전혀 그렇지 않다.)’부터 ‘5점(아주 그렇다.)’까지 5점 척도로 측정되었다.

#### 나. 독립 변수

독립 변수는 크게 ‘초과근로 시간’, ‘초과근로 수당’, ‘초과근로 결정 대상’과 같이 3가지 변수로 구성하였다. 먼저, ‘초과근로 시간’은 “초과근로 시간은 월평균 몇 시간입니까?”라는 설문 항목을 활용하였고, ‘초과근로 수당’은 “작업 등 초과근로 시간에 대해 초과근로 수당이 지급됩니까?”라는 설문 항목을 활용하였다. ‘초과근로 수당’의 경우 초과근로 수당을 지급받으면 1, 아니면 0과 같이 더미 변수로 측정되었다.

그리고 ‘초과근로 결정 대상’은 “초과근로 여부는 주로 누가 결정합니까?”라는 설문 항목을 활용하였다. 본인의 판단으로 결정할 경우 1, 상급 지휘자의 판단이나 관행에 따를 경우에는 0과 같이 더미 변수로 측정되었다.

## 다. 통제 변수

본 연구에서는 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 통제하기 위해 다양한 통제 변수를 포함시켜 분석을 수행하였다. 통제 변수는 성별, 나이, 학력 수준, 작년 근로소득, 근로기간, 사업체 위치, 기업 형태, 주당 정규 근로시간, 근로시간 규칙성, 정규직 여부, 성과급제 여부, 년도 및 산업 더미 등을 활용하였다. 그 중에서 성별(남자: 1, 여자: 0), 사업체 위치(서울: 1, 기타 지역: 0), 기업 형태(민간 기업: 1, 기타 기업: 0), 근로시간 규칙성(규칙적: 1, 불규칙적: 0), 정규직 여부(정규직: 1, 비정규직: 0), 성과급제 여부(그렇다: 1, 아니다: 0), 년도 및 산업 더미는 더미 변수로 구성하였고, 작년 근로소득은 자연로그를 이용하여 측정하였다.

## 3. 분석 방법

본 연구는 시계열과 횡단면의 성격을 모두 가지고 있는 패널 데이터를 분석해야 하므로, 개발 단계에서부터 패널 데이터의 분석에 중점을 둔 통계 패키지인 STATA 12.0을 활용하였다. 일반적으로, 패널 데이터 분석은 오차항을 추정하는 방법에 따라 고정효과(fixed effects) 모형과 확률효과(random effects) 모형으로 구분한다(민인식·최필선, 2009). 한국노동패널조사 데이터의 경우 전체 모집단에서 무작위로 추출된 표본이고 성별 등과 같이 다양한 변수를 분석에 포함시켜야 하므로, 확률효과 모형으로 추정하는 것이 직관적으로 더 적절하다(정도범 외, 2012; Greene, 1997). 그리고 하우스만 테스트(hausman test)를 통해서도 고정효과 모형보다 확률효과 모형을 선택하는 것이 더 적절하게 나타나, 본 연구에서는 확률효과 모형을 채택하여 실증 분석을 수행하였다.

## V. 분석 결과

먼저, 실증 분석에 포함된 변수들의 표본 수, 평균, 표준 편차, 최소값, 최대값을 살펴보기 위해 기술적인 통계를 분석하였다. 변수의 기술적인 통계는 <표 1>과 같으며, 주당 정규 근로시간, 초과 근로 시간, 초과근로 수당, 초과근로 결정 대상은 ‘무응답’이 상대적으로 많아 다른 변수들에 비해 표본 수가 적음을 확인할 수 있었다.

<표 1> 변수의 기술적인 통계

구분	변수명	Obs.	Mean	Std. Dev.	Min	Max
종속 변수	직무만족도	14,717	3.372	0.710	1	5
통제 변수	성별	14,822	0.693	0.461	0	1
	나이	14,822	42.920	11.491	17	85
	학력 수준	14,822	5.736	1.354	2	9
	작년 근로소득	14,242	7.793	0.816	2.079	10.645
	근로기간	14,781	7.460	7.797	0	57
	사업체 위치	14,819	0.192	0.394	0	1
	기업 형태	14,820	0.783	0.412	0	1
	주당 정규 근로시간	8,919	42.214	5.721	4	126
	근로시간 규칙성	14,821	0.813	0.390	0	1
	정규직 여부	14,796	0.657	0.475	0	1
	성과급제 여부	14,638	0.251	0.433	0	1
독립 변수	초과근로 시간	8,911	12.691	12.437	0	160
	초과근로 수당	8,918	0.585	0.493	0	1
	초과근로 결정 대상	8,917	0.531	0.499	0	1

주) 년도 및 산업 더미 변수는 분석에 포함되었으나 표시하지 않음

다음으로, <표 2>는 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과이다. 상관관계 분석 결과를 살펴보면 작년 근로소득과 근로기간의 상관관계가 0.49, 나이와 근로기간의 상관관계가 0.46으로 조금 높게 나타났지만, 이를 제외한 다른 변수들 간의 상관관계는 모두 0.4 이하로 매우 낮게 나타났다. 또한 분산팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)가 10 이상이면 다중공선성(multicollinearity)을 의심해야 하지만(정도범 외, 2012), 본 연구에 포함된 모든 변수들의 분산팽창계수가 매우 낮게 나타나 다중공선성에 관한 문제가 없는 것으로 판단된다. 따라서 본 연구는 모든 변수들을 활용하여 패널 데이터 분석을 수행하였다.

<표 2> 상관관계 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	-0.01	1													
3	-0.03	0.03	1												
4	0.19	0.12	-0.34	1											
5	0.19	0.35	0.18	0.32	1										
6	0.14	0.11	0.46	-0.01	0.49	1									
7	0.08	-0.04	-0.08	0.20	0.07	-0.04	1								
8	-0.17	0.09	-0.05	-0.26	-0.14	-0.28	0.03	1							
9	-0.11	0.03	0.05	-0.19	-0.12	-0.09	-0.06	0.11	1						
10	0.03	0.01	-0.06	0.08	0.05	0.03	0.01	-0.03	-0.07	1					
11	0.12	0.16	-0.12	0.22	0.29	0.20	0.04	-0.07	-0.11	0.14	1				
12	0.13	0.09	-0.01	0.22	0.35	0.24	-0.05	-0.18	-0.14	0.04	0.14	1			
13	-0.01	0.08	0.03	-0.05	0.04	0.03	-0.10	-0.02	0.03	0.01	-0.01	0.08	1		
14	-0.03	-0.05	0.08	-0.19	-0.03	0.12	-0.25	-0.19	-0.06	-0.01	-0.01	0.11	0.19	1	
15	0.15	0.07	-0.07	0.31	0.21	0.06	0.20	-0.08	-0.10	0.04	0.12	0.09	-0.13	-0.34	1

주1) 1: 직무만족도, 2: 성별, 3: 나이, 4: 학력 수준, 5: 작년 근로소득, 6: 근로기간, 7: 사업체 위치, 8: 기업 형태, 9: 주당 정규 근로시간, 10: 근로시간 규칙성, 11: 정규직 여부, 12: 성과급제 여부, 13: 초과근로 시간, 14: 초과근로 수당, 15: 초과근로 결정 대상

주2) 년도 및 산업 더미 변수는 분석에 포함되었으나 표시하지 않음

연구 가설을 검증하기 위해 패널 데이터 분석(확률효과 모형)을 수행한 결과는 <표 3>과 같다. 직무만족도를 종속 변수로 설정하였고, 모델 1은 통제 변수만 포함하여 분석을 수행하였다. 그리고 모델 2-4는 통제 변수에 각각 ‘초과근로 시간’, ‘초과근로 수당’, ‘초과근로 결정 대상’에 해당하는 독립 변수를 추가하였으며, 모델 5는 모든 통제 변수와 독립 변수를 포함하여 분석하였다.

모델 1에서 통제변수를 살펴보면 성별, 학력 수준, 작년 근로소득, 근로기간, 사업체 위치, 기업 형태, 주당 정규 근로시간, 정규직 여부, 성과급제 여부가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 남자보다는 여자일 경우, 학력 수준이 높을수록, 작년 근로소득이 많을수록, 근로기간이 길수록, 기타 지역보다는 서울일 경우, 민간 기업보다는 기타 기업일 경우, 주당 정규 근로시간이 짧을수록, 비정규직보다는 정규직일 경우, 그리고 성과급제가 있을 경우 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났다. 대체적으로 기존의 연구들에서 제시한 주장과 일치한다고 볼 수 있다. 이에 대한 구체적인 설명은 본 연구에서는 생략하기로 한다.

<표 3> 패널 데이터 분석

	모델 1	모델 2	모델 3	모델 4	모델 5
(상수)	2.824*** (0.216)	2.824*** (0.216)	2.857*** (0.217)	2.858*** (0.215)	2.861*** (0.217)
성별	-0.074** (0.022)	-0.075** (0.022)	-0.074** (0.022)	-0.075** (0.022)	-0.077*** (0.022)
나이	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
학력 수준	0.049*** (0.009)	0.049*** (0.009)	0.047*** (0.010)	0.042*** (0.009)	0.042*** (0.010)
작년 근로소득	0.098*** (0.016)	0.097*** (0.016)	0.098*** (0.016)	0.093*** (0.016)	0.092*** (0.016)
근로기간	0.003* (0.001)	0.003* (0.001)	0.003* (0.001)	0.003* (0.001)	0.003* (0.001)
사업체 위치	0.062** (0.022)	0.062** (0.022)	0.058* (0.023)	0.052* (0.022)	0.052* (0.022)
기업 형태	-0.078** (0.026)	-0.078** (0.026)	-0.083** (0.027)	-0.080** (0.026)	-0.081** (0.027)
주당 정규 근로시간	-0.006*** (0.001)	-0.006*** (0.001)	-0.006*** (0.001)	-0.005*** (0.001)	-0.006*** (0.001)
근로시간 규칙성	-0.012 (0.075)	-0.016 (0.075)	-0.012 (0.075)	-0.018 (0.075)	-0.023 (0.075)
정규직 여부	0.112*** (0.026)	0.115*** (0.026)	0.112*** (0.026)	0.109*** (0.026)	0.111*** (0.026)
성과급제 여부	0.057** (0.017)	0.056** (0.017)	0.058*** (0.017)	0.056** (0.017)	0.055** (0.017)
초과근로 시간		0.001 (0.001)			0.001 (0.001)
초과근로 수당			-0.021 (0.017)		-0.004 (0.017)
초과근로 결정 대상				0.076*** (0.015)	0.077*** (0.016)
Obs.	8,495	8,492	8,495	8,494	8,491
R-square (overall)	0.0913	0.0914	0.0917	0.0951	0.0953
Wald chi-square	542.49***	544.63***	544.19***	570.11***	573.07***

주1) 변수의 계수(coefficient) 값을 제시하고 있으며, 괄호 안은 표준 오차(standard error) 값임

주2) 년도 및 산업 더미 변수는 분석에 포함되었으나 표시하지 않음

주3) \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

모델 2에서 초과근로 시간과 직무만족도 간의 관계에 대한 가설 1을 검증하였으나, 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 따라서 초과근로 시간이 증가한다면 직무만족도에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1이 기각되었다. 또한 모델 3에서 초과근로 수당과 직무만족도 간의 관계에 대한 가설 2를 검증하였으나, 통계적으로 유의하지 않게 나타났다. 따라서 초과근로 수당이 지급된다면 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2도 기각되었다.

반면, 모델 4와 모델 5에서 초과근로 결정 대상과 직무만족도 간의 관계에 대한 가설 3을 검증하였으며, 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(모델 4:  $p < 0.001$ , 모델 5:  $p < 0.001$ ). 이를 통해 가설 3을 채택할 수 있으며, 초과근로를 본인이 결정할 수 있다면 직무만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다. 따라서 근로자가 스스로 선택하여 초과근로를 수행하는 것이 매우 중요하고, 이는 개인적인 측면에서도 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다.

참고로, 7차(2004년)와 8차(2005년)에서 실시한 한국노동패널조사에서는 초과근로를 줄이고 직원 채용 시 반응에 관한 설문을 수행하였다. 수행 결과, 1,060명 중에서 “초과근로로 받던 임금전액이 줄어도 받아들일 수 있다.”에 대한 응답이 271명(25.6%)으로 나타난 반면, “초과근로로 받던 임금전액을 보전해주지 않으면 받아들일 수 없다.”에 대한 응답이 219명(20.7%)으로 나타났다. 따라서 추가적으로 초과근로 수당이 지급된다고 하더라도 근로자는 초과근로를 크게 선호하지 않는다고 판단된다. 이와 관련하여 향후 추가적인 조사 및 연구가 지속적으로 수행되어야 할 것이다.

<표 4> 초과근로 줄이고 직원 채용 시 반응

구분	2004년	2005년	합계
(1) 초과근로로 받던 임금전액이 줄어도 받아들일 수 있다.	110명 (22.0%)	161명 (28.8%)	271명 (25.6%)
(2) 초과근로로 받던 임금의 일부가 보전된다면 받아들일 수 있다.	184명 (36.8%)	195명 (34.8%)	379명 (35.7%)
(3) 초과근로로 받던 임금전액을 보전해주지 않으면 받아들일 수 없다.	109명 (21.8%)	110명 (19.6%)	219명 (20.7%)
(4) 잘 모르겠다.	97명 (19.4%)	94명 (16.8%)	191명 (18.0%)
합 계	500명	560명	1,060명

## VI. 결론 및 시사점

본 연구는 초과근로와 관련된 세부 요인(초과근로 시간, 초과근로 수당, 초과근로 결정 대상)과 직무만족도 간의 관계를 분석하였다. 기존의 많은 연구들이 단지 초과근로의 부정적인 영향만을 강조하는데 비해, 본 연구는 초과근로의 세부 요인에 대해 분석함으로써 개인(근로자)과 기업에게 시사점을 제시하고자 하였다.

분석 결과를 살펴보면 다음과 같이 정리할 수 있다. 초과근로 시간 또는 초과근로 수당은 직무만족도와 큰 관련이 없는 것으로 나타났다. 우리나라의 경우 다른 OECD 국가들에 비해 평균 근로시간이 많은 편이고, 많은 연구들은 초과근로가 정신적/육체적으로 부정적인 영향을 미친다고 제시하고 있다. 따라서 오늘날 초과근로에 대한 매우 부정적인 인식이 있으며, 정부나 기업에서도 초과근로를 줄이기 위한 다양한 정책들을 시도하고 있다. 이를 고려했을 때 근로자는 초과근로에 대해 부정적으로 인식하기 때문에, 초과근로 시간이 길고 짧은지의 차이는 직무만족도에 크게 중요하지 않다고 짐작할 수 있다. 또한 <표 4>를 살펴봤을 경우 근로자는 초과근로 수당의 지급 여부보다는 가급적이면 초과근로를 하지 않고 가사나 여가 등을 위한 개인적인 시간을 확보하는 것이 더 중요하다고 판단된다. 향후 추가적인 실증 분석을 통해 이를 뒷받침할 필요가 있을 것이다.

반면, 초과근로 결정 대상은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 초과근로를 본인의 판단으로 직접 결정할 수 있다면 직무만족도가 높아진다고 제시할 수 있다. 일반적으로, 예전에는 상사의 명령이나 관행에 의해 초과근로를 수행하는 경우가 많은데, 앞으로는 본인이 초과근로 수행 여부를 결정할 수 있도록 기업이나 조직의 문화를 변화시키는 것이 중요할 것이다. 많은 연구들에서 근로자가 의사결정에 직접 참여하는 것이 개인이나 기업(조직) 측면에서 긍정적인 영향을 미친다고 설명하고 있다. 따라서 초과근로와 관련된 이슈를 논의할 때 이에 대해 고려해야 할 것이다.

향후 본 연구를 보다 발전시키기 위한 한계점을 제시하면 다음과 같다. 초과근로와 관련된 세부 요인을 분석하였지만, 다양한 요인을 분석에 포함하지 못하였다. 이는 2차 자료를 활용하는 모든 연구들의 한계점이 될 수 있지만, 향후 연구에서는 다양한 요인들을 고려하여 분석해야 할 것이다. 또한 산업 더미를 분석에 포함하여 통제하였지만, 산업의 특성에 따라 기업 문화, 초과근로의 원인 등에 큰 차이가 있을 것으로 판단된다. 산업별 분석을 수행하거나 초과근로자에 대한 인터뷰 등 질적 연구를 병행하는 것이 요구된다. 이를 통해 초과근로의 세부 요인을 추가적으로 선정하거나 분석 결과를 합리적으로 해석하는 데에도 큰 도움이 될 것이다.

비록 한계점이 일부 존재하지만, 본 연구의 결과는 향후 정부나 기업 등에서 초과근로와 관련된 논의 시 기초자료로 활용할 수 있을 것이며, 초과근로와 관련된 세부 요인을 분석하였다는 점에서 그 의의가 있을 것이다. 향후 초과근로의 다양한 세부 요인들을 분석한 많은 연구들이 수행되기를 기대한다.

## 참고문헌

- 권형일·한동근 (2014), 「중학교 체육교사의 초과근무가 직무탈진에 미치는 영향: 조직동일시의 증진을 통한 직무탈진 조절」, 한국체육학회지, 제53권, 제4호, pp.391-400.
- 김병섭·박광국·조경호 (2000), 『조직의 이해와 관리』, 서울: 대영문화사.
- 김영선 (2013), 『과로 사회』, 이매진.
- 김종현·김영희 (2009), 「근무실적 평가에서 초과근무의 후광효과에 관한 실증적 연구 - 초과근무와 민원처리 실적을 중심으로 -」, 한국경영학회 통합학술발표논문집.
- 김진욱·고은주 (2015), 「시간압박, 누가 얼마나 경험하는가?: 한국 기혼부부의 수면, 개인관리, 여가 시간 결핍 결정요인 분석」, 사회복지정책, 제42권, 제2호, pp.135-161.
- 김현식·이명호(2015), 「CSR 수행을 위한 의사결정에 근로자 참여가 미치는 영향: 노사관계의 조절 효과를 중심으로」, 산업관계연구, 제25권, 제3호, pp.103-127.
- 노용진 (2013), 「초과근로시간의 결정요인」, 산업관계연구, 제23권, 제3호, pp.67-87.
- 문광수·조항수·이계훈·오세진 (2014), 「임금만족이 조직몰입에 미치는 영향: 조직 신뢰의 매개효과」, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 제27권, 제3호, pp.585-615.
- 민인식·최필선 (2009), 『STATA 패널데이터 분석』, 한국STATA학회.
- 박영신·이경란 (2014), 「직장인의 직무만족도 형성에 대한 연구: 정서적 지원, 어려움극복효능감, 스트레스 및 직무성취도의 영향」, 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 제20권, 제4호, pp.469-491.
- 배규식·윤자영·김기민·조인경·윤정향·권현지·임주리·백다래·Bosch, G.·Anxo, D.·문정혜 (2013), 『노동시간과 일·생활 균형』, 한국노동연구원.
- 신희연·한보영 (2016), 「장시간 근로와 조직: 초과근로시간이 여성 관리직 비율에 미치는 영향」, 노동정책연구, 제16권, 제4호, pp.65-94.
- 이승호·박미진 (2017), 「전일제 임금근로자의 퇴근시간과 일과 후 생활시간의 관계」, 한국사회정책, 제24권, 제1호, pp.117-151.
- 임규혁·한주희 (2013), 「의사결정참여와 상사신뢰가 정서적 몰입에 미치는 영향: LMX의 매개효과를 중심으로」, 대한경영학회지, 제26권, 제7호, pp.1803-1824.
- 임준철·윤정구 (1998), 「분배공정성과 절차공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 차별적 영향에 관한 연구: 문화적 맥락이 조직성원의 행위성향에 미치는 영향을 중심으로」, 경영학연구, 제27권, 제1호, pp.93-111.
- 정도범·고윤미·김경남 (2012), 「중소기업의 산학연 연구개발(R&D) 협력과 기업 성과 분석」, 기술혁신연구, 제20권, 제1호, pp.115-140.
- 정연양·손일상·최재환 (2003), 「임금만족이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 -노조가입 여부를 중심으로-」, 산업관계연구, 제13권, 제1호, pp.87-106.
- 주사춘·이정연 (2016), 「임금만족이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향」, 한국콘텐츠학회논문지,

- 제16권, 제10호, pp.693-700.
- 주은선 (2014), 「노동인가, 돌봄인가, 여가인가? -전일제 임노동자 맞벌이 부모의 시간배분에 대한 젠더 영향과 학력의 조절효과-」, 사회복지연구, 제45권, 제3호, pp.5-34.
- Bauer, T. and Zimmermann, K.F. (1999), “Overtime Work and Overtime Compensation in Germany”, *Scottish Journal of Political Economy*, Vol.46, No.4, pp.419-436.
- Bell, L.A. and Freeman, R.B. (2001), “The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany”, *Labour Economics*, Vol.8, No.2, pp.181-202.
- Brown, L.A. and Roloff, M.E. (2011), “Extra-Role Time, Burnout, and Commitment: The Power of Promises Kept”, *Business Communication Quarterly*, Vol.74, No.4, pp.450-474.
- Cha, Y. (2010), “Reinforcing Separate Spheres: The Effect of Spousal Overwork on Men’s and Women’s Employment in Dual-Earner Households”, *American Sociological Review*, Vol.75, No.2, pp.303-329.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M.M. and Bashir, M. (2011), “A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol.2, No.1, pp.120-131.
- Greene, W.H. (1997), *Econometric Analysis*, New York: Macmillan, Third Edition.
- Lawler, E.E. (1986), *High-Involvement Management: Participative Strategies for Improving Organizational Performance*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Lawler, E.J. (2001), “An Affect Theory of Social Exchange”, *American Journal of Sociology*, Vol.107, No.2, pp.321-352.
- Scarpello, V. and Campbell, J.P. (1983), “Job satisfaction and the fit between individual needs and organizational rewards”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.56, No.4, pp.315-328.
- Spurgeon, A., Harrington, J.M. and Cooper, C.L. (1997), “Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position”, *Occupational and Environmental Medicine*, Vol.54, No.6, pp.367-375.
- Vroom, V.H. (1995), *Work and Motivation*, San Francisco: Jossey-Bass.