

주 52시간 근무제가 직무만족도에 가져다준 변화: 잠재전이 분석을 중심으로

전 혜 영*

본 연구의 목적은 2018년도부터 도입된 주 52시간 근무제로 인한 근로자의 변화와 그 변화가 직무만족도에 어떠한 형태로 나타나는지 분석하여 필요한 여건 개선 방향을 잡기 위함이다. 이를 위해 한국노동패널자료 21차 자료와 23차 자료를 사용하였으며, 사용한 변수에 모두 응답한 패널을 분석대상으로 하였다. 분석변수는 주 52시간 근무제 도입으로 인한 변화(21차)와 직무만족도(23차)이며, 잠재계층분석, 평균차이 검정과 카이제곱 검증, 잠재전이 분석, 다항 로지스틱 회귀분석을 하였다. 그 결과 주 52시간 근무제에 따른 변화 집단은 ‘높은 노동강도’, ‘휴가/초과근로증가’ 집단으로, 직무만족도는 ‘일의 열정과 보람’, ‘낮은 일만족’, ‘일 자체 만족’ 집단으로 구분되었다. 둘째, 근무 관련 변인과 만족도 변인에서 각 집단의 평균 차이가 있었다. 셋째, ‘높은 노동강도’ 집단은 ‘일 자체 만족’ 집단에 속할 확률이 높고, ‘휴가/초과근로 증가’는 ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속할 확률이 높았다. 마지막으로, ‘낮은 일만족’에서 ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속하는데 영향을 주는 변인은 전반적 삶 만족과 고용안정이며, ‘일 자체 만족’ 집단에 속하는데 영향을 주는 변인은 고용안정과 월 임금 액수로 나타났다. 이를 토대로 주 52시간제 근무가 직무만족에 어떠한 영향을 주었는지 등을 참작하여 앞으로 근로자의 근무안정성과 직무만족도를 위해서 나아가야 할 방향에 대해서 논의하였다.

주요용어 : 주52시간근무, 직무만족도, 잠재전이분석

1. 연구의 목적 및 필요성

한국의 노동문제를 꼽자면 OECD 통계를 비교하여 장시간 근로로 인한 근로자의 소진 문제가 단연 1순위였다. 따라서 근무와 개인적인 삶의 양립을 추구하며 2018년 주 52시간 근무제 도입을 300인 이상 기업부터 시행하게 되었고 2021년에는 5인 이상 49인 이하 사업장까지 확대가 되고 있다. 이전부터 일과 가정의 양립을 핵심적인 정책으로 두고 있었으며(김근주, 2012), 최근 주 52시간 근무제 도입도 근로자의 일과 가정의 균형, 일과 삶의 균형 지향에 목적을 두고 있다(손지현, 2020).

주 52시간 근무제 도입으로 인해 개인적인 삶을 찾을 수 있다는 장점과 직장 내에서는 조직몰입도를 높이고 일자리 만족도 향상에 긍정적인 영향을 주는 것으로 분석되고 있다(김종연, 이건희,

* 부산대학교 특수교육학과 박사

2015; 김현정, 최서희, 2018; Nakata, 2017). 선행연구는 여행과 관광 키워드가 활성화되었고(김경식, 2020), 노동시간의 성별 격차의 감소로 일과 가정 노동시간 갈등을 완화할 수 있으며(이진우, 금종예, 2021), 출산 의도에도 긍정적인 영향을 준다고 하였다(손지현, 2020).

하지만, 반대로 경제가 어려워지고 Covid-19 사태로 여건이 마련되지 못하는 중소기업과 스타트업 기업은 단기간에 집중하여 성과를 창출하는 것이 불가능해진다는 현실을 우려하는 목소리도 있다(매일경제, 2021). 실제로 실내에서 일하는 사무직보다는 계절과 날씨에 영향을 받는 건설업은 근로자와 기업 모두에게 부담이 되기 마련이다(박태일, 김경훈, 신은영, 2019). 이외에도 노동시간 단축으로 인해 비정규직이 늘어나고 인건비에도 영향을 주어 역기능적인 상황을 만들 수 있다(백대현, 이재완, 2020).

주 52시간 근무제에 대해 여러 방향으로 논의가 되는 이유는 결국은 근로자의 삶의 질을 향상하고, 직무만족도를 높여서 기업과 근로자 모두 상생하게 만들기 위함일 것이다. 직무만족은 일에 대한 열정과 만족도를 측정하는 것으로 근로시간과 관련한 연구에서는 ‘직무’와 관련한 내용은 빠질 수 없다. 성인에게 일과 삶은 양립하기에 성과급제를 도입하거나(김종연, 이건희, 2015) 업무 자율성을 확대하는 등(김현정, 최서희, 2018)의 부가적인 요소가 근로시간제가 직무만족도에 영향을 줄 수 있도록 조절할 수 있다.

주 52시간 근무제 도입과 관련한 선행연구는 법과 관련한 내용(김효준, 정주호, 조민호, 2021), 여가나 가정에서의 변화(김경식, 2020; 손지현, 2020; 이진우, 금종예, 2020) 연구가 주를 이루고 있다. 또한, 근로시간과 직무만족도와 관련한 연구에서는 초과근로 또는 장시간 근로와 직무만족도의 관계를 분석한 횡단적 연구(김종연, 이건희, 2015; Bartoll & Ramos, 2020; Hsu et al., 2019)가 많은 편이다. 하지만, 주 52시간 근무가 도입된 이후 근로자가 어떻게 변화를 느끼는지에 대한 분석과 주 52시간 근무제 도입과 직무만족도의 연관성을 직접적으로 분석한 연구는 많지 않았다. 따라서 본 연구에서는 주 52시간 근무제로 인해 근로자가 느끼는 변화 유형과 시행 후 직무만족 유형과 특징을 분석하고 어떠한 전이 양상을 보이는지 분석하고자 한다.

이에 따른 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

- 첫째, 주 52시간 근무제로 인한 변화(21차)와 직무만족도(23차)에 따른 잠재계층은 어떠한가?
- 둘째, 주 52시간 근무제로 인한 변화와 직무만족도에 따른 잠재계층 특징은 어떠한가?
- 셋째, 주 52시간 근무제로 인한 변화 집단이 직무만족도 집단의 잠재전이 양상은 어떠한가?
- 넷째, 직무만족도 그룹간에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

II. 이론적 배경

1. 주 52시간 근무제 도입과 변화

주 52시간 근무제는 2018년 7월 300인 이상 사업장에 우선 시행된 과제로 2021년 7월부터는 5인~49인 이하 기업에도 확대 시행이 진행되고 있다. 이 제도 도입은 최대 초과 근로시간을 단축한 것으로 과거에 두 차례 개정된 바 있다. 1989년 시행된 법정근로시간 주 44시간 근무제는 노동여건 개선에 목적이 있으며, 2004년 주 5일 근무제는 실업 해소에 목적을 두었다고 볼 수 있다(손지현, 2020). 이전 근무 여건 개정과 달리 2018년도에 시행된 주 52시간 근무제 도입은 근로자의 일과 여가, 일과 가정의 균형 있는 삶에 목적을 둔 것이다(손지현, 2020; 이효주, 오수연, 박성민, 2020).

주 52시간 근무제 도입이 일과 삶의 균형(work-life balance)을 추구하는 것처럼 시행 이후에는 근로자의 여가생활, 일-가정 양립에 초점을 맞추었다. 김경식(2020)은 여가 인식의 변화를 분석하였는데, 주 52시간 근무제 도입 이후 두드러진 키워드는 문화, 안전, 도시, 리조트 등으로 여가시간이 증가하면서 여행과 관광이 활성화되었다고 하였다. 그리고 가정 내에도 긍정적인 영향을 주었다는 결과도 보였다. 주 52시간 근무제 도입 이후 개인적으로 초과 근로시간이 주당 3시간 감소하고, 맞벌이 가구는 초과 근로시간이 주당 2시간 감소하였다(이진우, 금종예, 2021). 이로써 노동시간의 성별 격차가 감소하여 추후 일과 가정 노동시간 갈등을 완화할 수 있는 가능성을 찾은 것이다(이진우, 금종예, 2021). 이 외에 가사노동 갈등(이진우, 금종예, 2021)과 출산의도에 긍정적인 영향을 미치고, 52시간 이하 근무하는 경우 출산 의도가 2.7배 증가한다(손지현, 2020).

현재 도입된 52시간 근무제 단축은 일과 가정 양립을 위한 제도적 장치이지만, 근무 유형과 업종에 따라서 근무제 단축 사용이 어려운 현실을 감안할 때는 수정과 보완이 필요한 부분이 있다(권혁, 이재현, 2020). 일방적인 노동 단축은 비정규직을 늘릴 수 있고, 시간당 임금과 인건비에 영향을 주기에 의도하지 않은 역효과를 초래할 수 있기 때문이다(백대현, 이재완, 2020). 사무실이나 실내에서 근무하는 업종은 개인 및 조직별로 시간을 유연하게 적용하고 있지만(박태일, 김경훈, 신은영, 2019), 외부 환경에서 일하는 건설업에서는 날씨에 영향을 많이 받아 근무제 도입에 어려움을 겪고 있다. 또한, 장기간의 covid-19 사태로 인해 가계 경제에 어려움이 속출하고 있고(한국경제, 2021), 2021년도부터 시행된 5인 이상 49인 이하 기업의 주 52시간 근무제 도입으로 중소기업의 부담으로 인한 우려의 목소리도 있다(중부일보, 2021).

선행연구에서도 이러한 우려점이 드러나는데 기업 내에서는 근로 조건 변경에 발주기관의 무관심 및 공사비 증가로 경영이 악화의 문제가 있으며, 상용근로자보다 임시 일용직 근로자가 증가하여 고용의 질이 낮아짐을 지적하였다(김재엽, 임형은, 김백중, 2019). 노민선과 조호수(2019)는 근로 단축으로 인해 신규고용과 기존 근로자의 임금감소가 80% 이상 중소기업에서 발생하고 기업부담액의 8조 이상 중 5조 이상이 중소기업 부담액으로 이어진다고 분석하였다. 사회연결망 분석을 통해 근로단축법 이후 고용실적 악화, 일본 수출규제, covid-19로 인한 국가 경제 악화로 근로단축법

을 수정하게 되었고, 이로 인해 노동계와 관계가 악화되는 등의 어려움이 있어 이는 여전히 해결해야 할 과제이다(김효준, 정주호, 조민호, 2021).

선행연구를 종합하면, 근로자의 삶의 만족도를 높이기 위해 제도가 개선되어 가정에 성별 관계 없이 충실할 수 있다는 장점이 있으나, 개인과 기업의 상황에 따라서 긍정적인 효과만은 누릴 수 없는 상황으로 분석되고 있다. 이에 본 연구에서는 주 52시간 근무제 도입이후 변화는 어떠한지, 그리고 이것이 직무만족도에 어떠한 변화를 주는지 분석하고자 하였다.

2. 근로시간과 직무만족도의 관계

직무만족도는 심리·정서적 만족을 나타내는 직장 생활 질의 하위개념(이효주, 오수연, 박성민, 2020)으로 맡은 직무에 보람과 열정 그리고 만족도를 측정하는 척도이다. 성인의 경우 일과 강한 심리적인 밀착을 느껴 자신에 대해서 생각하는 것에 일이 매우 중요하게 작용하여 개인의 성취와 목적을 달성함에 있어 심리적인 만족과 사회적인 유대감을 느끼게 한다(김현정, 최서희, 2018). 제2의 삶의 질과도 같은 직무만족도를 파악하기 위한 연구들이 많으며, 근로시간과 관련지어 분석한 선행연구에 대해서 살펴보았다.

초과근로 또는 장기간의 근로시간은 직무만족도에 영향을 주는 관계에 놓여 있다. 우선, 근무시간이 적으면 직무만족과 조직 몰입에 긍정적인 영향을 준다(김선희, 이영민, 2013; 김종연, 이건희, 2015; 신용우, 조영일, 2019). 정도범, 장혜정, 김병일(2018)은 임금근로자는 초과근로 시간 또는 수당은 직무만족도에 영향을 미치지 않지만, 초과근로 결정 대상이 근로자 본인일 경우 직무만족도에 정적인 영향을 준다고 하였다. Wanger(2017)는 근로자 개인에게 근로시간 주도권이 있는 경우 근로시간 자체에 대한 만족도와 양의 상관관계가 있다고 하였으며, Hsu 등(2019)도 근로시간과 직무스트레스는 양의 상관관계에 있지만, 근로자에게 근로시간에 대한 통제권을 부여한다면 직무스트레스가 낮아진다고 하였다. 선행연구에서 일관되게 보여주는 것은 일정 근로시간 이상 근무를 하게 되었을 때 본인의 판단으로 결정할 수 있을 시에는 직무만족도가 높아진다는 점이다.

초과근로의 주도권이 근로자 주어지는 것 외에도 직무만족도를 높이는 요인은 다양한데, 성과급제, 근무 환경 등이 있다. 근로시간이 적을수록 직무만족도에 긍정적인 영향을 주게 되는데, 이때 성과급제가 높은 근무시간으로 인한 낮은 직무만족도를 긍정적인 방향으로 조절하게 된다(김종연, 이건희, 2015). 또한, 근무환경이 스트레스나 불안과 압박이 덜한 환경에서의 근무시간 배치는 일만족도를 높이지만, 초과근무를 무급으로 하거나 주말 및 고강도 근무는 일만족을 감소시키는 요인이 된다(Wanger, 2017). 따라서 상황에 따라 초과근로가 주어진다면 초과근로에 대한 급여 지급이나 근로자를 배려한 근무환경이 마련되어야 한다고 볼 수 있다.

이 외에 근로시간과 개인의 심리 및 건강과 연결 지어 직무만족도를 살펴본 연구가 있는데, Bartoll과 Ramos(2020)은 41시간~47시간의 장시간 작업은 근로자의 건강 관련 직무만족도가 감소한다고 하였으며, Nakata(2017)은 장시간 근로로 직무만족도가 감소하면 우울 증상이 증가하여 다시 직무에 악영향을 줄 수 있으므로, 근로자의 직무만족도 개선의 중요성을 강조하고 있었다. 그리

고 국내 연구에서도 근로시간 감소가 삶의 만족을 상승시키는 직접적인 요인은 아니었지만, 직무 만족도를 높임으로써 삶의 만족도를 높인다고 하였다(신용우, 조영일, 2019). 따라서 주 52시간 근무제 도입으로 인한 변화가 직무만족도의 어떠한 유형으로 전이되는지, 직무만족도 유형 영향요인 분석은 근로자의 직장 생활과 삶의 안정감을 위해서 필요하다고 볼 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구에 사용된 자료는 한국노동연구원에서 제공하는 21차와 23차 자료를 사용하였다. 21차 자료를 사용한 이유는 주 52시간 근무 시행이 2018년도에 됨에 따라 이에 따른 문항이 추가되었으며, 어떠한 변화가 있었는지 측정되기 시작하였기 때문이다. 그리고 22차가 아닌 23차 자료를 사용한 이유는 1년 이상 시행한 이후 달라진 직무만족도를 분석하고자 하였기 때문이다.

먼저, 21차 자료에서 주 52시간 근무제를 시행하여 근로시간 단축으로 인한 변화에 응답한 패널과 23차 직무만족도에 응답한 패널로만 구성하여 총 192명을 대상으로 하였다. 이중 남자는 여자보다 더 많았으며(남:65.1%, 여:34.9%), 연령대는 30대에서 60대 이상까지 26%에서 37%로 골고루 분포하고 있음을 알 수 있었다. 학력은 대졸 이상이 114명(88.2%)으로 가장 많았고, 혼인은 기혼이 97명(75.2%)으로 가장 많았다. 주 52시간 근무제 도입 이후 대부분 근로시간 단축이 되지 않았다고 응답하였으나(96.1%), 초과근로는 없다는 응답 비율이 높았다(74.4%). 마지막으로 성과급제 여부는 없는 곳이 69.8%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 23차 자료를 기준으로 한 연구 대상에 대한 자세한 사항은 <표 1>에 제시하였다.

<표 1> 연구 대상 (23차 기준)

(N=129)

변수		빈도	퍼센트
성별	남자	84	65.1
	여자	45	34.9
만 나이	30대 이하	34	26.4
	40대	32	54.8
	50대	37	28.7
	60대 이상	26	20.2
학력	중졸 이하	10	7.8
	고졸	5	3.9
	대졸 이상	114	88.2

변수	빈도	퍼센트	
혼인상태	미혼	20	15.5
	기혼	97	75.2
	별거/이혼/사별	12	9.3
주 52시간 이후 정규 근로 시간단축 여부	예	5	3.9
	아니오	124	96.1
초과근로	있다	27	20.9
	없다	96	74.4
	응답 없음	6	4.7
성과급제 여부	그렇다	39	30.2
	아니다	90	69.8

2. 연구 변수

본 연구에서는 잠재계층분석과 잠재전이분석을 위해 21차 자료에서는 근로시간 단축으로 인한 변화를 주요 변수로 사용하였으며, 23차 자료에서는 직무만족도를 주요 변수로 사용하였다. 먼저, 근로시간 단축으로 인한 변화 변수는 총 5문항으로 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 평균은 2.45에서 2.88 사이이며, 왜도가 ±2 범위 내에 있어서 대칭성을 크게 벗어나지 않아 다변량 분석에 문제가 없는 것으로 판단하였다. 근로시간 단축으로 인한 변화 척도의 신뢰도는 .664로 보통 정도로 나타났다. 직무만족도는 총 5문항이며, 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 평균은 3.40에서 3.70 사이이며, 왜도는 ±2를 넘지 않아 분석에 문제가 없을 것으로 판단했으며, 문항 신뢰도는 .889로 높은 것으로 나타났다. 두 척도에 대한 자세한 사항은 <표 2>에 제시하였다.

<표 2> 근로시간 단축으로 인한 변화(21차) 및 직무만족도(23차) 변수

구분	평균	표준편차	왜도	첨도	척도구성	신뢰도	
21차	1. 근로소득	2.45	.80	-.34	-.53	1=대폭 줄어들었다	.664
	2. 휴가일수	2.88	.55	-1.17	3.38	2=약간 줄어들었다	
	3. 초과근로 및 휴일근로	2.64	.74	-.87	.38	3=별 차이 없다	
	4. 사업장 내 신규고용자 수	2.76	.60	-1.66	2.76	4=약간 늘어났다	
	5. 노동강도	2.78	.61	-.88	1.49	5=대폭 늘어났다	
23차	1. 일에 만족하고 있다	3.45	.61	-.43	-.45	1=전혀 그렇지 않다	.889
	2. 일을 열정적으로 하고 있다	3.45	.63	-.49	-.42	2=그렇지 않은 편이다	
	3. 일을 즐겁게 하고 있다	3.40	.64	-.41	-.48	3=보통이다	
	4. 일을 보람을 느끼며 한다	3.47	.63	-.19	-.29	4=그런 편이다	
	5. 현재 일을 계속 하고 싶다	3.70	.59	-.92	.97	5=아주 그렇다	

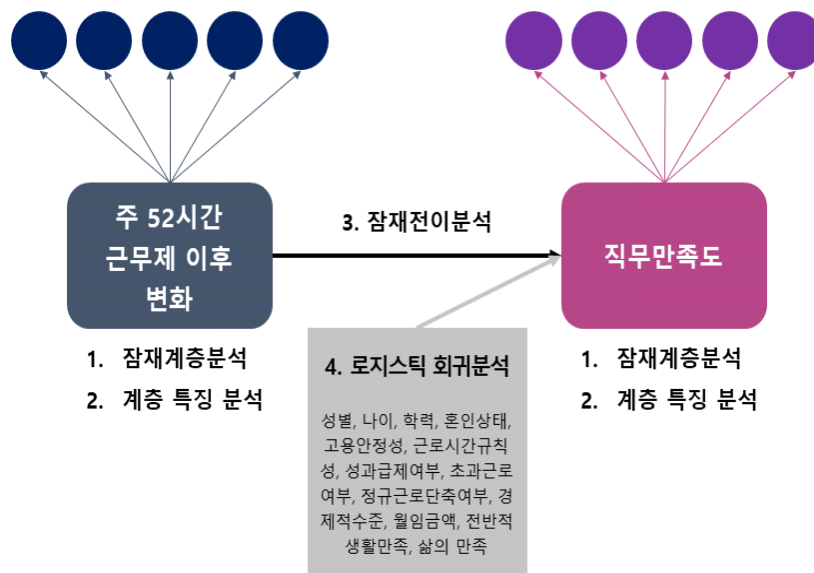
3. 분석 방법

본 연구에서는 주 52시간 근무제 도입 이후 변화 21차 자료와 직무만족도 23차 자료로 Mplus 8.3을 통해 2개 그룹부터 그룹 수를 1개씩 늘려가며 잠재계층분석을 하였으며, AIC, BIC, SaBIC의 변화와 Entropy, BLRT의 유의수준, LMR의 유의수준을 확인한 후 최종 그룹 수를 결정하였다. 그리고 그룹의 특징을 파악하기 위해서 그래프를 확인하여 그룹 이름을 설정하였다.

두 번째, 21차, 23차 변수로 잠재계층분석을 한 후 변수에 따른 그룹의 특징을 파악하고자 하였다. SPSS 25.0으로 인구사회학적 변인과 일자리 관련 변수를 투입하여 카이제곱 검증을 하고, 일반적인 일상생활 만족, 일 만족, 일자리 만족에 따른 평균 차이는 t검정 또는 F검정을 통해 평균 차이를 분석하였다.

세 번째, 주 52시간 근무제 각 그룹이 2년 뒤 직무만족도의 어떠한 유형으로 잠재계층이 전이되는지 분석하기 위해 Mplus 8.3을 통해 잠재전이분석을 하였다. 그리고 Excel 프로그램을 통해 잠재전이 결과를 그래프로 만들었다.

마지막으로, 주 52시간 근무제 이후 변화에 따른 집단이 직무만족도 집단에 미치는 영향요인을 분석하고자 하였으나, 패널 수가 작아서 나눠서 분석하는데 어려움이 있었다. 따라서 여기서는 직무만족도 그룹 내에 영향을 주는 요인을 다항로지스틱 회귀분석을 통해 분석하였으며 사용한 변수는 인구사회학적 변수, 전반적 만족도, 근로 환경 등을 사용하였다. 본 연구의 모형은 [그림 1]에 제시하였다.



[그림 1] 연구모형

IV. 연구 결과

1. 근로시간 단축으로 인한 변화와 직무만족도 잠재계층분석

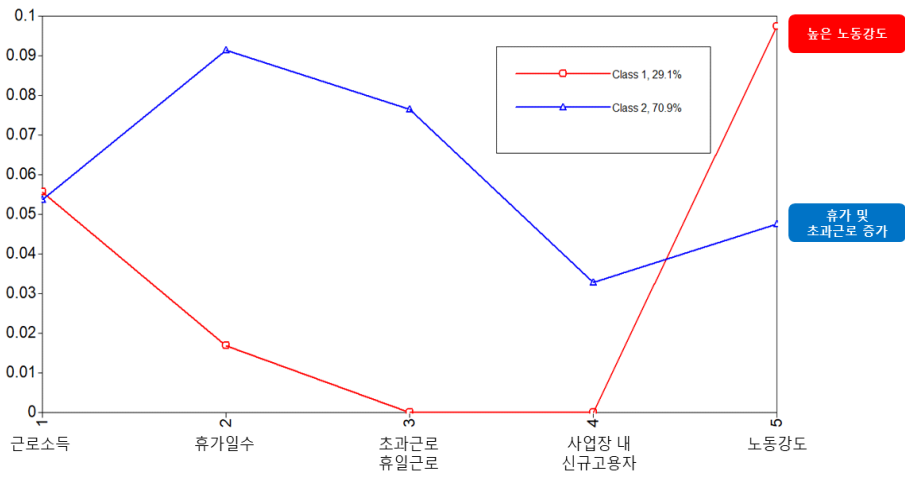
본 연구에서는 근로시간 단축으로 인한 변화의 잠재계층과 직무만족도에 따른 잠재계층을 분석하였다. 먼저, 21차 자료로 근로시간 단축으로 인한 변화 잠재계층 분석을 살펴보면 2개 그룹일 때, Entropy는 .844로 4개 그룹, 5개 그룹보다 낮은 편이지만, LMR과 BLRT가 유의하지 않았으므로 본 연구에서는 2개 그룹을 최종 선정하였다. 23차 직무만족도에 따른 잠재계층을 살펴보면 Entropy가 2개 그룹보다 3개 그룹이 더 높으나 이후 그룹 수가 늘어날수록 Entropy 값이 떨어지고, LMR과 BLRT가 유의하지 않음을 알 수 있었다. 따라서 본 연구에서는 근로시간 단축으로 인한 변화(21차)는 2개 그룹, 직무만족도(23차)는 3개 그룹으로 분류하였으며 자세한 사항은 <표 3>에 제시하였다.

<표 3> 잠재계층분석 결과

(N=129)

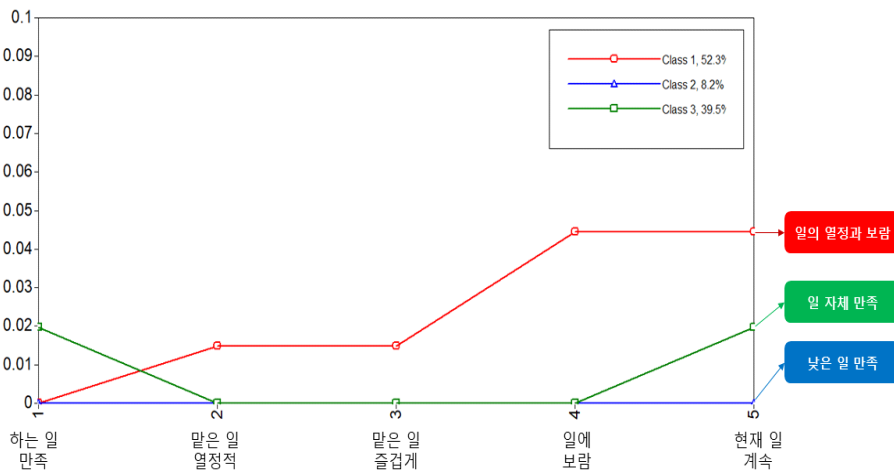
	근로시간 단축으로 인한 변화(21차)				직무만족도 (23차)			
	group2	group3	group4	group5	group2	group3	group4	group5
AIC	1121.638	1119.756	1127.596	1138.734	959.256	925.707	932.579	951.342
BIC	1210.292	1254.167	1307.756	1364.659	1047.910	1060.118	1112.747	1177.267
SaBIC	1112.249	1105.522	1108.516	1114.808	949.867	911.473	913.499	927.416
Entropy	.844	.839	.859	.880	.913	.936	.872	.885
LMR p-value	.000	.000	1.000	1.000	.000	.000	.240	1.000
BLRT p-value	.000	.503	.177	1.000	.000	.000	.000	.667
class1 (n(%))	38(29.46)	43(33.33)	30(23.36)	2(1.55)	68(52.71)	68(52.71)	40(31.01)	23(17.83)
class2 (n(%))	91(70.54)	12(9.30)	12(9.30)	18(13.95)	61(42.29)	10(7.75)	53(41.09)	2(1.55)
class3 (n(%))		74(57.37)	7(5.43)	12(9.30)		51(39.54)	26(21.15)	39(30.23)
class4 (n(%))			80(62.01)	73(56.59)			10(7.75)	10(7.75)
class5 (n(%))				24(18.61)				55(42.64)

다음으로 각 그룹의 그래프를 확인하여 그룹명을 정하고자 하였다. 먼저, 근로시간 단축으로 인한 변화의 그룹1에서 눈에 띄는 점은 휴가 일수와 초과근로는 줄고, 사업장 내 신규고용자 수도 늘지 않았으며, 노동강도가 높아짐을 알 수 있었다. 따라서, 그룹1은 ‘높은 노동강도’로 명명하였다. 그룹2는 휴가일수와 초과근로가 동시에 높아진 집단으로 ‘휴가 및 초과근로 증가’로 명명하였다. 근로시간 단축으로 인한 변화에 따른 잠재계층 그래프는 [그림 2]에 제시하였다.



[그림 2] 근로시간 단축으로 인한 변화 잠재계층 그래프

직무만족도 세 그룹을 명명하기 위해 그래프 특징을 살펴보면, 그룹1은 다른 그룹에 비해서 하는 일 자체에 대한 만족보다 일에 보람을 느끼고 즐겁고 열정적으로 임하고 있음을 알 수 있었다. 따라서 그룹1은 ‘일의 열정과 보람’으로 명명하였다. 그룹2는 모든 항목에서 낮은 만족도를 느끼고 있으므로 ‘낮은 일 만족’으로 명명하였다. 마지막으로 그룹3은 하는 일에 대한 만족과 현재 하는 일을 계속하고 싶은 마음은 있으나 일에 열정, 즐거움, 보람은 없는 것으로 나타났다. 따라서 그룹3은 ‘일 자체 만족’으로 명명하였다. 직무만족도에 따른 잠재계층 그래프는 [그림 3]에 제시하였다.



[그림 3] 직무만족도 잠재계층 그래프

2. 근로 단축으로 인한 변화와 직무만족도에 따른 잠재계층 특징

먼저, 주 52시간 근무제로 인한 변화 두 개의 그룹과 직무만족도에 따른 세 개의 그룹의 특징을 살펴보기 위해 카이제곱 검정을 하였다. 유의했던 결과를 위주로 살펴보면, 근로시간 단축으로 인

한 변화에서는 실제 근무시간 축소 관련 문항에서 비율의 차이가 통계적으로 유의미했다($\chi^2=9.233$, $p<.01$). 높은 노동강도 집단에서는 근무가 축소되었다는 비율(25.6%)이 상당히 높았으며, 휴가/초과근로 증가 그룹에서도 실제 근무시간이 축소된 비율(41.9%)이 높은 것으로 나타났다. 직무만족도는 성과급제 여부에 따른 비율 차이가 유의미하게 높게 나타났으며($\chi^2=6.649$, $p<.001$), 성과급제가 있는 경우는 일의 열정과 보람 그룹의 비율이 높았으며(20.9%), 성과급제가 없는 경우는 일 자체 만족 그룹 비율(31.8%)과 일의 열정과 보람 그룹 비율(31.0%)이 높은 것으로 나타났다. 그 외에 카이제곱 검정결과가 유의하지 않았던 성별, 학력, 연령, 혼인상태, 초과근로 여부 등의 비율에 대한 자세한 사항은 <표 4>에 제시하였다.

<표 4> 근로 단축으로 인한 변화와 직무만족도 그룹 특징 (N=129)

변수		근로 단축으로 인한 변화 n(%)		직무만족도 n(%)		
		높은 노동강도	휴가/초과근로증가	일의 열정과 보람	낮은 일만족	일 자체 만족
성별	남자	21(16.3)	63(48.8)	47(36.4)	6(4.7)	31(24.0)
	여자	17(13.2)	28(21.7)	21(16.3)	4(3.1)	20(15.5)
χ^2 검정		2.302		1.016		
학력	중졸이하	3(8.1)	7(5.5)	2(1.6)	2(1.6)	6(4.7)
	고졸	1(0.8)	4(3.1)	2(1.6)	1(0.8)	2(1.6)
	대졸이상	33(26.0)	79(62.2)	63(49.6)	7(5.5)	42(33.1)
χ^2 검정		.212		6.804		
연령	30대 이하	9(7.0)	25(19.4)	19(14.7)	3(2.3)	12(9.3)
	40대	8(6.2)	24(18.6)	19(14.7)	1(0.8)	12(9.3)
	50대	14(10.9)	23(17.8)	18(14.0)	3(2.3)	16(12.4)
	60대 이상	7(5.4)	19(14.7)	12(9.3)	3(2.3)	11(8.5)
χ^2 검정		1.783		2.451		
혼인상태	미혼	5(3.9)	15(11.6)	10(7.8)	3(2.3)	7(5.4)
	기혼	30(23.3)	67(51.9)	53(41.1)	5(3.9)	39(30.2)
	별거/이혼/사별	3(2.3)	9(7.0)	5(3.9)	2(1.6)	5(3.9)
χ^2 검정		.407		3.933		
초과근로 여부	있다	23(18.9)	55(45.1)	16(13.0)	3(2.4)	8(6.5)
	없다	11(9.0)	33(27.0)	52(42.3)	6(4.9)	38(30.9)
χ^2 검정		.282		1.338		
실제 근무 시간 축소	예	33(25.6)	54(41.9)	1(4.5)	1(4.5)	2(9.1)
	아니오	5(3.9)	37(28.7)	7(31.8)	2(9.1)	9(40.9)
χ^2 검정		9.233**		1.702		
성과급제 여부	그렇다	8(6.2)	27(29.0)	27(20.9)	1(0.8)	11(8.5)
	아니다	30(23.3)	64(49.6)	41(31.8)	9(7.0)	40(31.0)
χ^2 검정		1.007		6.649***		

p<.01, *p<.001

인구사회학적 정보와 근로 상황에 대한 특징을 살펴본 후 전반적인 생활만족도, 삶 만족도, 일 만족도에 따른 평균차이를 살펴보면 다음과 같다. 분석에 앞서 전반적 생활만족도, 일만족도는 역 코딩하여 점수가 높을수록 만족도가 높은 것으로 해석하였다. 분석 결과 모든 만족도 항목에서 ‘높은 노동강도’ 집단보다 ‘휴가/초과근로 증가’ 집단의 만족도가 높은 것으로 나타났다.

직무만족도에 따른 그룹별 평균차이에서도 모든 항목에서 유의미한 것으로 나타났다. 전반적 생활만족도(F=18.152, p<.001), 삶의 만족도(F=16.131, p<.001), 전반적 일 만족도(F=45.372, p<.001)는 ‘일의 열정과 보람’, ‘일 자체 만족’, ‘낮은 일만족’ 순으로 만족도가 높은 것으로 나타났다. 그룹 특징에 대한 자세한 사항은 <표 5>에 제시하였다.

<표 5> 근로 단축으로 인한 변화와 직무만족도 그룹별 만족도 (N=129)

	근로 단축으로 인한 변화 m(sd)		직무만족도 m(sd)		
	높은 노동강도	휴가/초과근로증가	일의 열정과 보람 ¹	낮은 일만족 ²	일 자체 만족 ³
전반적 생활만족도	3.16(.92)	3.43(.60)	3.76(.43)	3.00(.67)	3.33(.52)
t/F	-1.084*		18.162***(1>3>2)		
삶의 만족도	5.53(1.67)	6.26(1.53)	6.97(1.04)	5.10(1.29)	6.10(1.27)
t/F	-2.431*		16.131***(1>3>2)		
전반적 일 만족도	3.08(.94)	3.47(.67)	3.72(.45)	2.90(.74)	3.06(.24)
t/F	-2.680**		45.372***(1>3>2)		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

3. 직무만족도 유형으로의 잠재전이와 영향요인

본 연구에서는 근로 단축으로 인한 변화와 관련된 ‘높은 노동강도’, ‘휴가/초과근로증가’ 두 그룹이 2년 뒤 직무만족도의 ‘일의 열정과 보람’, ‘낮은 일만족’, ‘일 자체 만족’ 중 어떤 그룹에 속하게 되는지 전이확률로 연관성을 분석하고자 하였다. 분류 결과 Entropy는 .931로 분류는 적절한 것으로 나타났다.

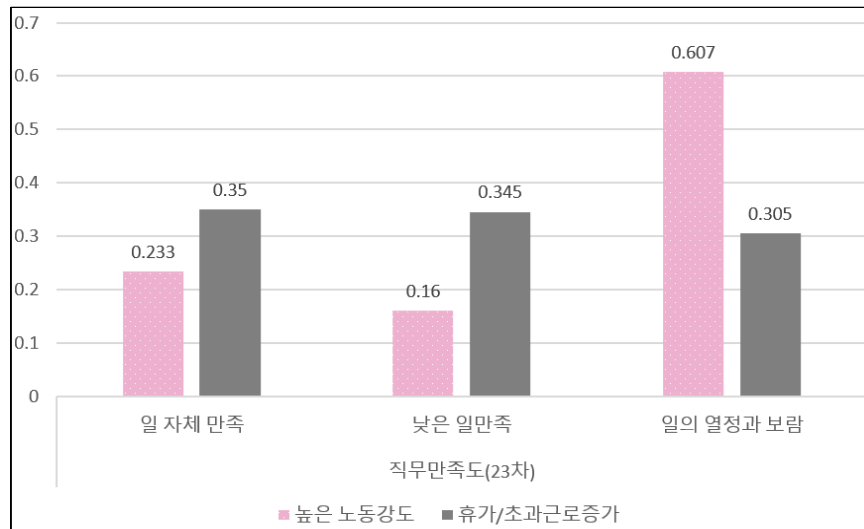
먼저, 주 52시간 근로 단축으로 인해 ‘높은 노동강도’로 변화하였다고 응답한 집단은 2년 뒤 ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속할 확률이 가장 높은 것으로 나타났다(.607). 그리고 ‘일 자체 만족(.233)’, ‘낮은 일만족(.160)’에 속할 확률 순으로 분석되었다.

두 번째, 주 52시간 근로 단축으로 인해 ‘휴가/초과근로 증가’에 속한 집단은 2년 뒤 직무만족도의 세 그룹에 속하는 확률이 .305에서 .350 사이로 비슷하였다. 그중 ‘일 자체 만족’ 집단에 속할 확률은 .350으로 가장 높았으며, ‘낮은 일만족’에 속할 확률이 .345, ‘일의 열정과 보람’에 속할 확률이 .305 순으로 나타났다. 이는 <표 6>에 제시하였으며, 잠재계층 전이 결과에 대한 그래프는 [그림 4]에 제시하였다.

<표 6> 근로 단축으로 인한 변화 그룹의 잠재계층 전이 결과

(N=129)

		직무만족도(23차)			계
		일 자체 만족	낮은 일만족	일의 열정과 보람	
근로 단축으로 인한 변화	높은 노동강도	.233	.160	.607	1
	휴가/초과근로증가	.350	.345	.305	1



[그림 4] 잠재계층 전이 결과 그래프

마지막으로, 다항로지스틱 회귀분석을 통해 그룹 간 전이에 영향을 주는 요인을 분석하였다. 이때, ‘높은 노동강도’ 집단과 ‘휴가/초과근로증가’ 집단으로 나누어서 23차 직무만족도의 각 집단에 속하게 되는 요인들을 분석하고자 하였다. 하지만, 본 연구의 분석대상이 129명으로 적었으며, 21차→23차 분석은 성립되지 않았다. 따라서 23차 직무만족도의 ‘낮은 일만족’ 집단에서 ‘일의 열정과 보람’과 ‘일 자체 만족’ 집단에 속하게 되는 영향요인을 분석하였다.

이때 사용한 변수는 인구사회학적 변인인 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 경제적수준과 전반적인 만족도 요인인 전반적 생활만족, 삶의 만족, 일 만족이며, 그 외에 근무와 관련된 고용안정성, 근로시간규칙, 성과급제, 초과근로, 주 52시간 이후 정규근로시간 단축여부, 월평균임금을 투입하였다. 모형적합도는 절편만이 215.003, 최종모형이 116.357($\chi^2=98.645$, $p=.000$)로 적합한 것으로 나타났으며, 모형은 45.9%~67.1%의 설명력을 보였다.

‘낮은 일만족’ 집단에서 ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속하기 위해 영향을 주는 변인은 삶의 만족도와 고용안정성으로 나타났다. 삶의 만족도는 높을수록 삶의 만족은 높을수록 ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속할 승산이 3.594배 높으며, 고용안정성이 보장되는 경우 ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속할 승산이 38.46배 높아지는 것으로 나타났다.

‘낮은 일만족’ 집단에서 ‘일 자체 만족’ 집단에 속하기 위해 영향을 주는 변인은 월평균 임금 액

수와 고용안정성으로 나타났다. 월평균 임금 액수가 높을수록 ‘일 자체 만족’에 속할 승산이 1.02배 높아지며, 고용안정성이 보장되는 경우 ‘일 자체 만족’ 집단에 속할 승산이 1.01배 높아진다는 것을 알 수 있었다. 직무만족도 그룹 간의 다항로지스틱 회귀분석 결과는 <표 7>에 제시하였다.

<표 7> 직무만족도 그룹 간 영향요인 분석(23차) (N=129)

		기준=낮은 일만족					
		일의 열정과 보람			일 자체 만족		
		B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
성별(ref.남자)		-.872	1.822	.418	-1.820	1.813	.162
연령		-.065	.094	.937	-.081	.094	.923
경제적 수준		-1.317	1.000	.268	-.318	.926	.727
학력 (ref.대졸이상)	중졸 이하	.341	2.473	1.406	.777	2.295	2.175
	고졸 이상	-1.528	2.303	.217	-2.342	2.215	.096
혼인상태 (ref.별거/이혼/사별)	미혼	-2.219	3.262	.109	-2.211	3.258	.110
	기혼	.975	1.741	2.650	2.037	1.767	7.668
전반적 만족	전반적 생활 만족	.383	1.478	1.466	-.243	1.445	.784
	전반적 삶 만족	1.279*	.637	3.594	1.152	.631	3.163
	전반적 일 만족	2.699	1.750	14.860	-.168	1.787	.845
근무여건 (ref.없음)	고용안정	-3.641*	1.727	.026	-3.558*	1.621	.029
	근로시간 규칙성	3.109	.000	22.394	수렴하지 않음		
	초과 근로여부	-.489	1.479	.613	-.225	1.506	.799
	정규시간 단축여부	3.125	3.472	22.752	-.896	3.246	.408
	성과급제여부	-3.319	2.278	.036	-3.303	2.223	.037
월 임금액수		-.011	.006	.989	-.015*	.006	.985

*p<.05

V. 요약 및 결론

본 연구에서는 주 52시간 근무제 도입 이후의 변화가 추후 직무만족도에 어떻게 전이되는지 양상과 직무만족도 유형에 영향을 미치는 요인에 대해서 분석하였다. 기존 연구에서는 가정과 일의 양립과 여가생활 또는 단편적인 연구를 하였다면, 본 연구에서는 주 52시간 근무제 2~3년 이후의 직무만족도에 대한 분석으로 시간차를 염두 했다는 것에 차이가 있다. 본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 주 52시간 근무제 도입 이후의 변화(21차)와 직무만족도(23차)의 잠재계층분석 결과 21차 자료에서는 ‘높은 노동강도(29.1%)’와 ‘휴가 및 초과근로 증가(70.9%)’ 집단으로 나눌 수 있었다. 많은 사업장에서 초과근로나 휴일근로가 있기는 하지만, 신규고용자도 생기고, 휴가 일수가 늘었다는 것을 알 수 있다. 하지만, 30%의 근로자는 초과근로 및 휴일근로가 대폭 줄고 사업장 내 신규고용

자 수가 줄면서 같은 시간 내 노동강도가 대폭 늘어난 것을 알 수 있다. 23차 직무만족도는 ‘일의 열정과 보람(52.3%)’, ‘낮은 일만족(8.2%)’, ‘일 자체 만족(39.5%)’으로 구분할 수 있었다. 과반수는 하는 일에 대한 만족보다도 그 속에서 일에 보람을 느껴서 현재 일을 계속하고 싶다고 생각하는 타입이며, 일 자체에 만족하는 집단은 일에 즐거움과 보람은 못 느껴도 현재 일 자체에 대한 만족으로 계속 일하고 싶다고 느끼는 타입이다. 마지막으로 8% 정도는 일 자체에 대한 만족과 보람을 못 느끼는 상황이라고 볼 수 있었다.

둘째, 주 52시간 단축근무로 인한 변화로 분류한 2개 집단과 직무만족도에 따른 3개 집단의 특징을 살펴보았을 때 근로 단축으로 인한 변화의 2개 집단에서는 실제 근무시간 축소의 비율 차이가 있었고, 직무만족도의 3개 집단에서는 성과급제 여부에 따른 비율 차이가 있었다. 즉, ‘높은 노동강도’와 ‘휴가/초과근로 증가’ 집단에 따라 실제 근무시간 축소에 차이가 있으며, ‘일의 열정과 보람’, ‘낮은 일만족’, ‘일 자체 만족’ 집단에 따라 성과급제 여부의 차이가 있었다. 그리고 전반적인 생활 만족도, 삶, 일 만족도는 ‘높은 노동강도’ 집단보다 ‘휴가/초과근로 증가’ 집단이 높았으며, 직무만족도 그룹에서는 ‘일의 열정과 보람’, ‘일 자체 만족’, ‘낮은 일만족’ 순으로 만족도가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 잠재전이분석 결과 ‘높은 노동강도’ 집단은 직무만족 중 ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속할 확률이 높았으며, ‘휴가/초과근로 증가’ 집단은 ‘일 자체 만족’ 집단에 속할 확률이 높다는 것을 알 수 있었다. 이와 유사하게 ‘낮은 일만족’ 집단에도 속할 확률도 .005 차이로 유사했는데, 근로자가 처한 노동 여건과 환경에 따라 일 자체에 만족을 두는 경우가 있는 반면에, 조건에 따라 낮은 만족도를 느낄 수 있다고 예상이 된다.

마지막으로, 직무만족도 그룹 간에 영향을 주는 요인을 분석한 결과 ‘낮은 일만족’ 집단에서 월평균 임금 액수가 높았을 때, 고용안정성이 보장될 때 ‘일 자체 만족’ 집단에 속하는 승산이 낮아졌다. 또한, ‘일의 열정과 보람’ 집단에 속하기 위해서는 삶의 만족이 높아야 하며, 고용안정성이 보장되어야 한다는 것을 알 수 있었다.

분석한 내용을 종합하였을 때, 주 52시간 근무제 도입으로 인해서 소수의 근로자는 같은 시간 내에 노동 수준이 많이 높아졌지만, 이것이 반드시 낮은 직무만족으로 연결되는 것은 아니었다. 높은 노동강도 속에서 일에 보람을 느끼고 계속 일을 하고 싶다고 느끼는 집단에 속할 확률이 높은 것을 확인하였기 때문이다. 이러한 결과는 초과근로 시간이 직무만족도와 크게 관련성이 없다고 한 정도범, 장혜정, 김병일(2018)의 연구 결과와 유사하다고 볼 수 있었다. 본 연구 결과와의 차이점은 선행연구에서는 초과근로가 자발적일 때 직무만족도가 높아졌다고 하였으며, 본 연구에서는 직무만족도 집단만을 놓고 분석했을 때, 공통으로 고용안정성이 보장되어야 한다는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 좀 더 세부적으로 일 자체에 만족을 느끼기 위해서는 임금 액수가 긍정적인 영향을 주며, 일의 열정과 보람을 느끼기 위해서는 근로자의 삶의 만족도가 높아야 함을 확인했다는 것에 차이가 있다.

일 자체에 만족을 주기 위해 주 52시간 근무제 도입으로 축소된 근무시간을 메꾸는 방안으로 높은 노동강도 집단에 속하도록 근로자에게 압박을 가하면 안 된다. 그 이유는 높은 노동강도 집단

이 휴가/초과근로 증가 집단보다 생활, 삶, 전반적 일 만족도가 유의미하게 낮게 나타났기 때문이다. 근로자가 일하는 궁극적인 목적도 결국은 삶을 살기 위함이기 때문에 직무만족도를 높여서 일과 가정의 양립과 여가생활을 장려하는 등의 삶의 만족도를 높여야 한다는 선행연구 결과(신용우, 조영일, 2019; 이진우, 금중예, 2021)를 뒷받침해 줄 수 있는 분석 결과로 볼 수 있다.

또한, 근로자에 따라서 일에 대한 보람을 중시하는 집단은 삶의 만족도가 영향요인이며, 일 자체에 만족을 두는 집단은 임금에 영향을 받는다는 점과 고용안정성은 낮은 직무만족도를 벗어나기 위한 중요한 영향요인이라는 점을 알 수 있었는데, 직무만족도 집단 중 ‘일의 열정과 보람’ 집단의 삶, 생활, 일 전반의 만족도가 높았다는 것을 감안하면 가장 중요한 것은 근로자가 만족할 수 있는 환경 조성이 중요하다고 볼 수 있다. 근로자의 직무만족도를 높이는 방안으로 성과급제 도입(김종연, 이건희, 2015; Wanger, 2017), 동료들과의 의사소통 창구 조성(김선화, 이영민, 2013), 초과근무의 자발성 존중(Bartoll & Ramos, 2020), 업무 관련 부정적인 심리적 요인을 줄일 수 있는 시간 및 프로그램 운영(Hsu, 2019; Nakata, 2017; Wanger, 2017)을 제안할 수 있다. 하지만, 많은 중소기업이나 소규모의 스타트업 기업은 여건이 충분치 않은 것이 사실이다. 이는 중소기업이 받을 충격 완화에 대한 입법 보완책과 초기에 초과근로 단축제도를 도입한 중소기업에 대해서 인센티브 부여가 대안으로 제시되고 있다(노민선, 조호수, 2019). 실제로 지역별로 중소기업 사업장 근로환경 개선을 위한 작업장이나 사내 복지환경 개선을 지원하는 사업을 주기적으로 신청을 받고 있는데, 이를 통해 보다 근로환경을 개선하여 직무만족도를 높일 수 있을 것으로 본다.

본 연구에서는 주 52시간 근무제 도입으로 인한 변화의 특징과 향후 몇 년 뒤의 직무만족도 유형과 잠재전이 및 영향요인 분석하여 보다 근로자들의 직무만족도를 높일 수 있는 방안을 찾고자 하였다. 그럼에도 본 연구과정에서 드러난 몇 가지 제한점이 있으며 이를 토대로 향후 연구를 제안하면 다음과 같다. 본 연구에서는 주 52시간 근무제 도입 후 변화에 응답한 패널을 선정하면서 패널 총 인원수에 비해 129명이라는 적은 수로 분석을 하면서 원하는 다항로지스틱 회귀분석을 하는데 어려움이 있었다. 추후 더 많은 패널을 대상으로 분석할 수 있다면 ‘높은 노동강도’ 집단이 직무만족도의 세 그룹에 속하는데 미치는 영향요인, ‘휴가/초과근로 증가’ 집단이 직무만족도의 세 그룹에 속하는데 미치는 영향요인으로 나누어서 보다 세부적으로 분석할 수 있을 것으로 본다.

참고문헌

- 권혁, 이재현 (2020). 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 개선방안 연구. 『사회법연구』, 42, 195-220.
- 김경식 (2020). 빅데이터를 활용한 주5일제 및 주52시간제 시행전후 여가 인식 분석. 『한국사회체육학회지』, 80, 297-308.
- 김근주 (2012). 일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도. 『법학논총』, 29(3), 23-41.
- 김선화, 이영민 (2013). 단시간 근로자의 직무만족과 조직몰입이 업무성과에 미치는 영향. 『인적자원관리연구』, 20(1), 89-106.
- 김재엽, 임형은, 김백중 (2019). 근로시간 단축에 따른 건축기술자의 근로실태 변화 및 요구사항 분석. 『대한건축학회연합논문집』, 21(4), 1-6.
- 김종연, 이건희 (2015). 근무시간이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 - 성과급제 형태의 조절효과 중심으로-. 『Journal of Business Research』, 30(4), 471-492.
- 김현정, 최서희 (2018). 근로시간의 공무원의 삶의 만족도에 미치는 영향에 관한 연구: 업무자율성의 조절효과를 중심으로. 『행정논총』, 56(2), 249-278.
- 노민선, 조호수 (2019). 근로시간 단축이 기업의 신규고용과 노동비용에 미치는 영향. 『한국혁신학회지』, 14(3), 184-210.
- 박태일, 김경훈, 신은영 (2019). 근로시간 단축에 따른 터널 공사의 표준 공기 및 공사비 영향 분석. 『한국건설관리학회 논문집』, 20(2), 37-43.
- 백대현, 이재완 (2020). 노동시간 단축 선호 결정요인 - 생활방식과 노동시장 지위를 중심으로-. 『한국정책학회보』, 29(1), 91-117.
- 손지현 (2020). 주 52시간 근무제가 기혼남녀의 출산의도에 미치는 영향. 『사회복지정책』, 47(1), 169-195.
- 신용우, 조영일 (2019). 근로시간이 줄면 삶의 질은 좋아질까: 직무만족도의 조절된 매개효과 분석. 『사회과학연구』, 45(3), 295-319.
- 이진우, 금종예 (2021). 주 52시간 근로시간 단축제도가 가구 내 부부의 노동시간 격차에 미친 영향. 『정부학연구』, 27(1), 219-247.
- 이효주, 오수연, 박성민 (2020). 기혼 여성근로자의 삶의 질에 관한 비교 연구: 여가 및 직장생활 수준의 매개효과를 중심으로. 『한국행정논집』, 32(3), 571-609.
- 정도범, 장혜정, 김병일 (2018). 초과근로가 직무만족도에 미치는 영향: 초과근로 시간, 수당 및 결정 대상을 중심으로. 『Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology』, 8(8), 321-332.
- 매일경제 (2021.06.08.). 코로나 충격 영세기업에 주52시간제로 치명적 타격 줄 썬인가 <https://www.mk.co.kr/opinion/editorial/view/2021/06/549934/>
- 중부일보 (2021.09.09.). 주 52시간 근로제, 중소기업에는 아직 시기상조. <http://www.joongboo.com>

/news/articleView.html?idxno=363502527

한국경제 (2021.09.24.). 코로나19 장기화에 자영업자 대출 '경충'... 가계부채 증가율 웃돌아. <https://www.hankyung.com/economy/article/2021092426756>

Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Job satisfaction and Work-Life Balance: Differences between homework and work at the workplace of the company. *IZA Institute of Labor Economics*, IZA Discussion Paper, No 13504.

Bartoll, X., & Ramos, R. (2020). Worked hours, job satisfaction and self-perceived health. *Journal of Economic Studies*, 1-31.

Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., & Lin, C. H. (2019). Long hours' effects on work-life balance and satisfaction. *BioMed Research International*, 2019, 1-8.

Nakata, A. (2017). Long working hours, job satisfaction, and depressive symptoms: a community-based cross-sectional study among Japanese employees in small-and medium-scale businesses. *Oncotarget*, 8(32), 53041.

Wanger, S. (2017). What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction. 20, IAB-Discussion Paper.

2021
한국노동패널
학술대회

[제8주제]

세대연구

1. 결합노동시장 지위의 세대 내 이동 연구 :
성 및 출생 코호트 비교
2. 세대별 이직의사와 영향요인에 관한 연구
- MZ세대와 기성세대의 비교를 중심으로



