

근로자들의 여가와 직무만족도

정재우*

I. 머리말

21세기에 들어서며 국제기구나 많은 국가들에서 경제지표뿐 아니라 삶의 질이나 행복 관련 지표를 중시하기 시작하였다. 그리고 연구들이나 언론기관의 조사에서도 직장인들에게 중요한 요소 가운데는 임금, 고용안정과 더불어 ‘일과 생활의 균형’도 포함되어 있다고 밝히고 있다. 이는 과거 회사와 일을 중시하던 우리나라의 근로자들의 문화나 가치관이 개인의 생활을 중시하는 방향으로 변화해 가고 있다는 것을 의미한다고 여겨진다. 우리나라는 사람들의 삶의 질에 대한 관심 증가에 맞추어 2004년부터 주5일 근무제를 확대 시행하고 있고, 최근에는 대체휴일 제도를 시행하면서 근로자들의 인식 변화에 대응하고 있다. 아울러 장시간 근로를 줄이기 위해 근로시간 단축을 놓고 논의들을 펼쳐 가고 있다.

이에 본고는 현재 한국 근로자들의 여가생활 실태를 살펴보고, 여가 시간과 여가만족 그리고 직무만족 간의 관계에 대해 살펴보고자 한다. 본고에서 이들의 관계를 살펴보는 이유는 근로자들의 직무태도에 여가가 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이며, 기업에서는 근로자들의 여가생활 문제를 개인적인 측면보다는 조직의 인적자원 관리 측면에서 접근할 필요성이 있기 때문이다.

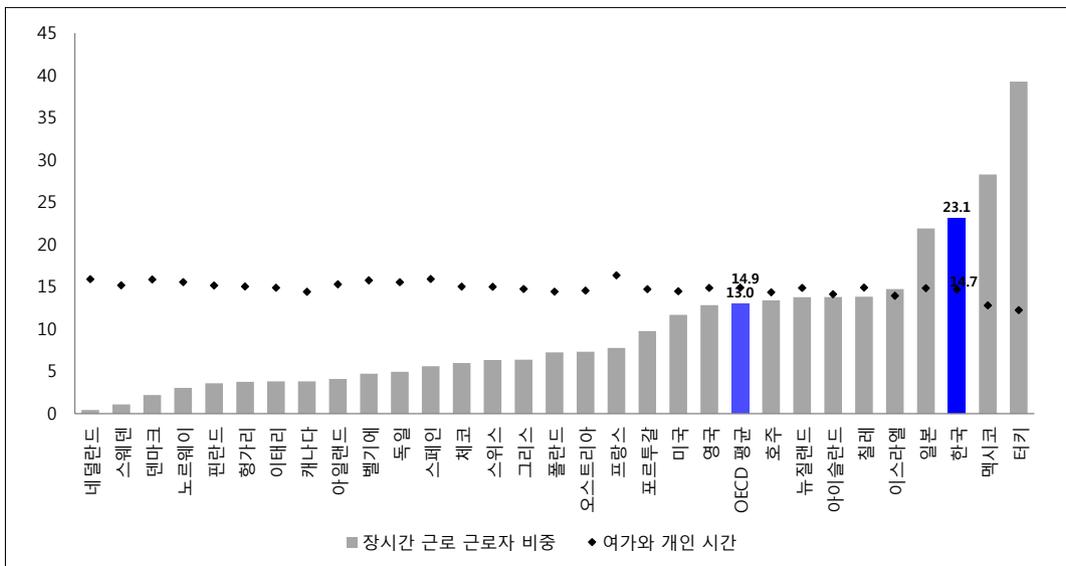
II. 한국 근로자들의 여가활동

OECD는 가입국가들의 일-생활 균형(Work-Life Balance)에 대한 통계 자료를 제공하고 있다.

* 한국노동연구원 책임연구원(jungx315@kli.re.kr).

이에 따르면 한국 임금근로자들 가운데 주당 50시간 이상 일을 하는 장시간 근로자들의 비중은 전체의 23.1%를 차지하고 있다. 이는 터키와 멕시코 다음으로 높은 수치이다. 다음으로 종사자들의 여가와 개인을 위해 사용하는 시간을 보면 한국의 근로자들은 평균적으로 14.7시간을 개인적 활동이나 여가활동을 위해 활용하고 있는 것으로 나타났다. 해당 시간 또한 OECD 평균인 14.9시간보다 0.2시간 적고, 38개의 OECD 국가들 가운데 27번째로 적은 시간을 활용하는 것으로 나타났다. 그래프로 살펴볼 때, 한국의 14.7시간은 크게 낮아 보이지 않는다. 이는 여가와 개인시간이 가장 높은 프랑스(16.4시간)와 가장 낮은 터키(12.2시간)의 차이가 4.2시간 정도밖에 나지 않아 각 국가별로 큰 차이를 보이고 있지 않기 때문일 수 있다.

[그림 1] OECD 국가들의 일-생활 균형(Work-Life Balance) 자료



- 주 : 1) 장시간 근로 근로자는 비중(%), 그리고 여가와 개인시간은 하루에 사용하는 평균시간을 나타내고 있음.
- 2) 장시간 근로 근로자 비중은 주당 평균 근로시간이 50시간 이상인 근로자들의 비중을 나타낸 것임.
- 3) 여가와 개인 관리 시간은 근로자가 여가와 개인적 활동을 위해 하루에 사용하는 평균 시간을 나타내고 있음. 여가 시간에는 스포츠, 문화체험, 가족 또는 친구들과의 모임, 게임이나 텔레비전 시청 등 다양한 것들을 하는데 소요한 시간들을 포함하며, 개인 관리 시간에는 수면(낮잠 제외), 식사, 병원 진료, 이동 시간 등을 포함하고 있음.
- 4) 국가별로 공표한 자료의 시기는 다를 수 있음.

자료 : OECD 통계(<http://stats.oecd.org>) (2017. 2. 23 기준).

그렇다면 한국의 임금근로자들이 하루 24시간을 평균적으로 어떻게 활용하는지 살펴보고자 한다. 먼저 장시간 근로 비중을 나타내기 위해 OECD에서 활용한 주당 50시간 이상의 근로를 기준으로 그룹을 둘로 나누어 분석하고자 한다. 따라서 첫 번째 그룹은 주당 50시간 미만(36시간에서 50시간 미만)을 근로하는 사람들과 주당 50시간 이상)을 근로하는 사람들로 구분하였다.

자료는 한국노동연구원에서 제공하는 제17차 한국노동패널조사 자료를 활용하였다. 한국노동패널 조사자료 17차 자료에서는 “시간 사용과 삶의 질”이라는 주제로 부가조사를 시행하였다. 부가조사에서는 근로자들의 하루 일과를 조사하였는데, 근로자들은 하루 일과를 응답하였고, 자신의 일상에 대해 응답하고 있다. 분석의 통일성을 위해 주당 36시간 미만을 근로하는 시간제 근로자는 제외하고 전일제 근로자들만을 대상으로 분석하였다.

1. 임금근로자들의 하루 여가활동

<표 1>은 근로자들의 하루 일과에 대한 활동들을 나타낸 표이다. 조사에서 응답자는 어제

<표 1> 근로시간과 성별에 따른 근로자들의 하루 일과(24시간)

(단위 : 시간)

일과 활동	주당 50시간 미만 근로자		주당 50시간 이상 근로자	
	남성 (n=1,749)	여성 (n=1,268)	남성 (n=1,090)	여성 (n=380)
(1) 수면시간	7.600	7.529	7.162	7.233
(2) 개인관리(식사, 외출준비 등)	2.336	2.259	2.351	2.118
(3) 통근 시간	1.173	1.062	1.141	1.166
(4) 주된 취업활동(근로활동)	7.262	6.594	9.050	9.300
(5) 부업(추가적 소득활동)	0.001	0.000	0.007	0.012
(6) 구직활동	0.000	0.001	0.000	0.000
(7) 자녀 돌보기(씻기기, 재우기, 공부시키기 등)	0.385	0.588	0.225	0.158
(8) 자녀 외 가족 돌보기(환자 간병 포함)	0.044	0.075	0.025	0.049
(9) 가사활동(식사준비, 세탁, 청소 등)	0.319	1.921	0.190	1.437
(10) 학업 및 자기개발 활동	0.120	0.095	0.066	0.046
(11) 여가활동(신문/인터넷/공연/전시회/운동 등)	3.861	3.224	3.157	2.153
(12) 종교활동(개인적 활동, 모임 참가 등)	0.067	0.075	0.041	0.066
(13) 참여 및 봉사활동(자원봉사, 지역활동 등)	0.004	0.009	0.000	0.000
(14) 가족 및 친지와와의 전화 및 모임	0.196	0.142	0.114	0.101
(15) 직장 동료 등과의 전화 및 모임	0.204	0.062	0.162	0.037
(16) 친구 등 개인적인 전화 및 모임	0.356	0.301	0.216	0.092
(17) 그 외 기타	0.071	0.063	0.092	0.033

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널 제17차」.

- 1) 이후 본고에서는 주당 50시간 미만을 일하는 근로자들을 ‘적정 시간 근로자’라고 하고, 주당 50시간 이상 근로하는 사람들을 ‘장시간 근로자’로 집단을 구분하여 작성코자 한다.

활동한 내용과 시간을 응답하게 되어 있다. 표를 살펴보면 적정시간 근로하는 사람들과 장시간 근로하는 사람들의 차이에 따라 시간의 활용에 차이가 있었다. 또한 남성과 여성에 따라 시간 활용에 차이가 있음을 확인할 수 있다. 전반적으로 장시간 일하는 근로자들과 비교해 적정 시간 일하는 근로자들은 대부분의 활동들에서 상대적으로 더 긴 시간을 사용하고 있었다. 구체적으로 살펴보면, 적정시간 근로자들은 수면시간, 개인관리뿐 아니라 자녀 돌보기, 가사활동, 자기개발 활동 등에도 장시간을 근로하는 근로자들보다 더 많은 시간을 사용하는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 여가시간에 대해 살펴보자. 본고에서는 여가 활동(2) 위의 표에서 ‘(11) 여가활동’부터 ‘(16) 친구 등 개인적인 전화 및 모임’까지로 그 범위를 정하겠다. 11번에서 16번까지의 활동들에 각 집단이 활용하는 시간의 차이를 확인하면, 대부분의 활동에서 적정시간 근로자들이 장시간 근로자들에 비해 여가활동에 사용하는 시간이 많은 것으로 나타났다. 또한 각 집단에서 남성과 여성이 차이를 보이고 있었는데, 여가활동과 관련해서는 남성이 여성보다 사용하는 시간이 긴 것으로 나타났다. 여성은 남성보다 여가활동에 적은 시간을 소요하면서, 가사나 자녀 및 가족들을 돌보는 데 더 많은 시간을 할애하는 것으로 나타났다.

다음 <표 2>는 근로자들의 여가와 문화 그리고 가족이나 친구 등과의 전화나 모임에 참석하는 등의 활동들을 나타낸 표이다. 두 집단 모두에서 대부분 근로자들은 여가활동(TV 시청, 인

<표 2> 하루 동안 경험한 여가활동

(단위 : 명, %, 시간)

		여가활동	종교활동	참여 및 봉사활동	가족·친지 전화 및 모임	직장 동료 등 전화 및 모임	친구 등 개인적인 전화 및 모임
전체 근로자	인원	4,065	121	7	217	243	362
	시간	3,714	2,326	2,785	3,156	2,574	3,52
주당 50시간 미만 근로자	인원	2,783	84	6	157	164	276
	시간	3,895	2,523	3,166	3,324	2,652	3,639
주당 50시간 이상 근로자	인원	1,282	37	1	60	79	86
	시간	3,322	1,878	0.5	2,716	2,411	3,139

주 : 응답자는 각 활동에 대해 중복하여 선택이 가능함. 총인원은 표본 전체와 다를 수 있음.
 자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널 제17차」.

2) 문화체육관광부에서 발간하는 ‘국민여가활동조사에 따르면 여가는 개인이 일하고 남은 시간에서 생리적 필수시간을 제외한 자유 시간을 의미한다고 밝히고 있다. 다시 말해, 직업상의 일, 필수적인 가사일, 수업 등과 같은 의무적인 활동 이외에 스포츠, 취미, 휴양 등의 활동에 할애되는, 개인이 자기 뜻대로 자유롭게 이용할 수 있는 시간을 의미하는 것이다.

국민여가활동 조사에서 정의하고 있는 여가활동의 유형으로는 ① 문화예술관람활동, ② 문화예술참여활동, ③ 스포츠관람활동, ④ 스포츠참여활동, ⑤ 관광활동, ⑥ 취미오락활동, ⑦ 휴식, ⑧ 사회 및 기타 활동 등 크게 여덟 가지로 분류하고 있다(부표 1 참조).

〈표 3〉 임금근로자의 여가활동 개수

(단위: 명, %)

활동 개수	주당 50시간 미만 근로자		주당 50시간 이상 근로자	
	근로자 수	비중	근로자 수	비중
전 체	3,017	(100.0)	1,470	(100.0)
0개	151	(5.0)	144	(9.8)
1개	2,302	(76.3)	1,124	(76.5)
2개	526	(17.4)	186	(12.7)
3개 이상	38	(1.3)	16	(1.1)

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 제17차』.

터넷, 영화, 전시회 관람, 운동 등)을 주로 하는 것으로 나타났다. 각 활동을 위해 사용한 시간을 보면 적정시간을 근로하는 사람들이 장시간 근로자와 비교해 각각의 여가활동에 사용하는 시간이 평균적으로 긴 것도 확인할 수 있었다.

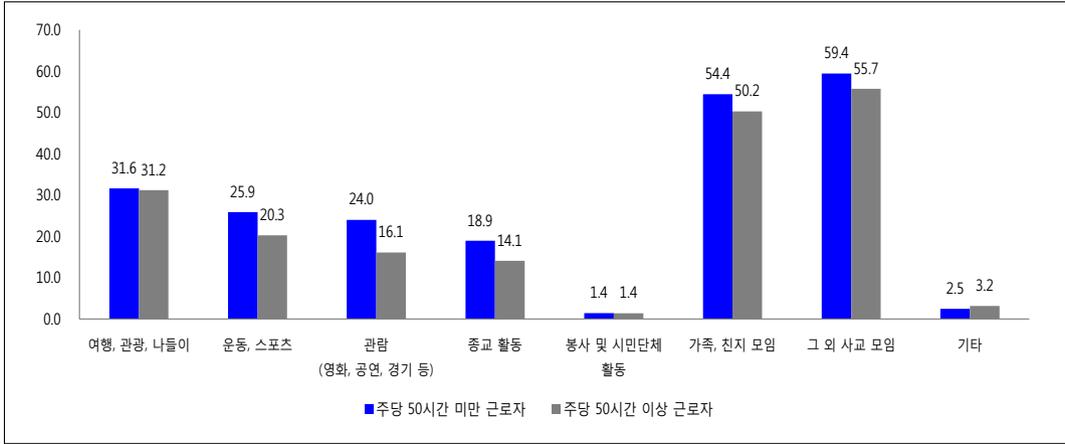
다음으로 <표 3>은 각 집단의 근로자가 하루에 몇 개의 여가활동들 하는지 나타낸 것이다. 각 집단의 근로자들이 활동한 개수를 비중으로 비교해 보면, 하나의 활동을 한 근로자들이 적정시간 근로자와 장시간 근로자 집단에서 각각 76.3%, 76.5%로 가장 높았다. 다음으로 두 가지 이상의 활동을 하는 응답자의 비중은 적정시간 근로자들이 18.7%, 장시간 근로자들이 13.8%로 나타났다. 한 가지 활동도 안한 비중은 장시간 근로하는 사람들이 9.8%로 적정시간 근로자들의 비중인 5.0%보다 크게 높았다.

2. 임금근로자들의 한 달 여가활동

다음으로 노동패널 17차 조사에서는 지난 한 달간 응답자들이 여가활동 한 내용도 질문하고 있다. 이 응답도 위와 마찬가지로 근로자들이 중복하여 응답하고 있다. [그림 2]에서 그래프가 의미하는 바는 각 활동에 대해 해당 집단 전체 임금근로자 가운데 몇 %가 해당 여가활동을 하였는지를 나타내는 것이다. 예를 들어, 적정시간 근로자들 100명 가운데 약 31.6명이 여행·관광·나들이를 즐겼고, 장시간 근로자들은 100명 가운데 약 31.2명이 같은 여가활동을 즐겼다는 의미이다.

두 집단 모두에서 임금근로자들은 주로 가족·친지 모임이나 사교 모임과 같은 활동을 가장 많이 한 것으로 나타났다. 다음으로 여행·관광·나들이, 스스로 참여하는 운동이나 스포츠, 그리고 공연이나 전시회 같은 관람활동을 주로 하는 것으로 나타났다. 앞서 분석한 근로자들의 하루 여가활동과 마찬가지로 한 달간 여가활동을 한 집단의 비중을 살펴보다도, 장시간 근로자보다는 적정시간을 근로하는 사람들이 상대적으로 더 많이 여가활동을 하고 있는 것으로

[그림 2] 근로시간별 임금근로자들의 한 달간 여가활동



자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널 제17차』.

나타났다.

다음으로 근로자들이 한 달 동안 해당 여가를 얼마나 자주했는가를 살펴보았다. [그림 2]와 <표 4>를 비교하여 살펴보면, 여행·관광·나들이 활동에서는 장시간 근로자들의 활동이 적정 시간 근로자들과 비슷하였으나, 활동하는 횟수는 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

종교활동의 경우에는 적정시간 근로자에서 활동하는 사람들의 비중이 높았으나, 활동횟수는 장시간 근로자들이 낮은 것으로 나타났다. 운동·스포츠와 관람 활동은 적정시간을 일하는 근로자의 참여가 더 많고, 동시에 활동 횟수가 더 많았다. 그 밖에 모임의 횟수들은 유사한 것으로 나타났다.

<표 4> 여가별 월간 활동 횟수

(단위 : %)

	주당 50시간 미만 근로자		주당 50시간 이상 근로자	
	(1) 주당 3회 이상	(2) 주당 2회 이하	(1) 주당 3회 이상	(2) 주당 2회 이하
여행, 관광, 나들이	13.4	86.6	23.7	76.3
운동, 스포츠	43.9	56.1	38.2	61.8
관람(영화, 공연, 경기 등)	21.2	78.8	15.7	84.3
종교 활동	9.7	90.3	14.5	85.5
봉사 및 시민단체 활동	9.5	90.5	10.0	90.0
가족, 친지 모임	8.0	92.0	8.4	91.6
그 외 사교 모임	6.4	93.6	5.4	94.6
기타	78.9	21.1	80.0	20.0

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널 제17차』.

그러나 월간 활동으로는 두 집단의 차이를 명확히 규정하기에는 한계가 있다. 그 이유는 근로자 개인이 각 항목에 소요한 시간을 파악할 수 없고, 각 항목별로 근로자가 구체적으로 어떤 활동을 하였는지 확인되지 않기 때문이다. 예를 들어, A라는 근로자가 가까운 공원에 나들이를 한 달에 열 번 30분간 간 것과 B라는 근로자가 해외 여행을 3일간 한 번 다녀온 것을 비교한다고 해보자. 이 경우 A의 여가활동이 더 잦았기 때문에 A가 여가활동을 더 많이 한다고 판단하기 힘들다는 것이다. 오히려 시간을 기준으로 했을 때는 B근로자가 더 많은 시간을 여가에 할애했다는 판단이 가능하다.

따라서 다음 장에서는 여가시간을 중심으로 시간의 차이가 여가 만족도에 어떻게 영향을 미치는지 살펴보겠다. 또한 여가에서 오는 만족감이 근로자들의 업무와는 어떻게 연계되는지 살펴보도록 한다.

Ⅲ. 여가시간 · 여가만족도와 직무만족도의 관계

먼저 각 집단별 근로자들의 여가 시간과 여가만족도는 어떤 관계를 가지고 있는지 살펴보고자 한다. <표 5>를 통해 살펴본 결과, 대다수의 근로자들은 자신의 여가만족도와 관련해 보통 이상이라고 답하였다. 평균을 통해 두 집단을 비교하면, 여가만족도가 높은 집단은 주당 50시간 미만을 근로하는 근로자인 것을 확인할 수 있었다. 이 적정시간 근로자들의 평균 여가만족도는 약 3.3으로 4점인 만족과 3점인 보통의 사이로 나타났다. 장시간 근로자의 평균 여가만족도는 3.0으로 3점인 보통과 같았다.

<표 5> 근로시간별 여가만족도와 하루 동안 여가에 소요한 평균 시간

(단위: 명, %, 시간)

		주당 50시간 미만 근로			주당 50시간 이상 근로		
		응답자수	비중	평균여가시간	응답자수	비중	평균여가시간
여 가 만 족 도	전체 응답	3,004	(100.0)	4,314	1,457	(100.0)	3,370
	(1) 매우 불만족	3	(0.1)	1,833	10	(0.7)	1,300
	(2) 불만족	251	(8.4)	4,003	290	(20.0)	2,939
	(3) 보통	1,623	(54.0)	4,345	802	(55.4)	3,436
	(4) 만족	1,104	(36.8)	4,347	350	(24.2)	3,644
	(5) 매우 만족	23	(0.8)	4,261	5	(0.3)	2,800
	평균 여가만족도			3.3			3.0

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 제17차』.

비중으로 살펴보면, 적정시간 근로자들 가운데 ‘만족한다’는 응답은 약 36.8%이고, ‘보통이다’는 54.0%, ‘불만족한다’는 응답은 약 8.4%로 확인되었다. 반면, 장시간 근로하는 응답자의 여가만족도는 ‘만족한다’는 24.2%, ‘보통이다’는 55.4%, ‘불만족한다’는 20.0%로 상대적으로 근로시간이 적은 집단에 비해 여가만족도가 낮은 것을 알 수 있다. 이와 함께 두 집단 모두에서 여가만족도가 높을수록 대체로 여가시간은 높아지는 것을 확인할 수 있었다.

여가와 직무만족도는 어떤 관계를 가지고 있는지 살펴보자. 일과 여가와 관련된 연구들을 살펴보면, 크게 보상가설, 분리가설, 그리고 유출가설 등 세 가지로 분류된다(이영면·백승규, 2010). 먼저 보상가설은 일에서 오는 부정적인 경험을 여가를 포함한 비직무 관련 활동에서 보완한다는 주장이다(Wilensky, 1960). 더 나아가서 여가를 포함한 생활의 경험이 직무수행에서 경험하기 어려운 긍정적 경험을 제공하고, 부정적 경험을 극복하는 기회를 제공한다고 밝히고 있다(Kando & Summers, 1971). 이는 보상가설이 일과 여가를 포함한 생활 가운데 한쪽에서 부족함이 느껴질 때, 다른 한쪽을 희생하며 부족한 부분을 채우는 부정적인 역의 관계를 형성하고 있다는 것을 의미한다. 다음으로 분리가설은 직무와 여가를 포함한 생활인 비직무 관련 영역은 분리되어 있어 서로에게 영향을 미치지 않는다는 것이다(Dubin, 1958). 마지막으로 유출가설은 여가를 포함한 일상생활의 경험은 직무활동과 연관이 있고, 서로 간에 긍정적으로 영향을 미친다는 주장이다(Wilensky, 1960). 세 가지 가설에 대해 잇따른 연구들에서 각 가설을 지지하거나 기각하는 연구들이 제시되고 있고, 실증분석을 통해 특정가설에 대해 지지하기

〈표 6〉 여가만족, 직무만족의 상관관계

변수명		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. 여가만족도		1										
2. 전반적 일자리 만족도		0.36*	1									
요인별 직무만족	3. 요인 1	0.41*	0.45*	1								
	4. 요인 2	0.43*	0.50*	0.44*	1							
	5. 요인 3	0.42*	0.63*	0.42*	0.59*	1						
	6. 요인 4	0.44*	0.56*	0.44*	0.55*	0.68*	1					
	7. 요인 5	0.46*	0.48*	0.41*	0.49*	0.56*	0.67*	1				
	8. 요인 6	0.43*	0.57*	0.47*	0.50*	0.62*	0.64*	0.58*	1			
	9. 요인 7	0.43*	0.54*	0.44*	0.51*	0.60*	0.61*	0.56*	0.70*	1		
	10. 요인 8	0.44*	0.51*	0.49*	0.50*	0.50*	0.54*	0.47*	0.61*	0.58*	1	
	11. 요인 9	0.44*	0.50*	0.50*	0.50*	0.45*	0.51*	0.47*	0.53*	0.50*	0.66*	1

주: 요인 1은 ‘임금 또는 보수’, 요인 2는 ‘취업의 안정성’, 요인 3은 ‘하고 있는 일의 내용’, 요인 4는 ‘근무환경’, 요인 5는 ‘근로시간’, 요인 6은 ‘개인의 발전 가능성’, 요인 7은 ‘의사소통 및 인간관계’, 요인 8은 ‘인사고과의 공정성’, 요인 9는 ‘복지후생제도’를 나타내고 있음.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널 제17차』.

어렵다고 주장하는 연구 또한 존재한다.

이에 위의 가설들을 토대로 먼저 여가만족과 직무만족 간의 상관관계를 살펴보았다. 전반적 일자리 만족이나 아홉 가지 요인별 직무만족도는 여가만족도와 비교적 높은 상관관계를 보였다. 여가 만족은 전반적 일자리 만족과 0.36($p < 0.05$)의 상관관계를 보이고 있으며, 요인별 직무만족과도 0.4($p < 0.05$) 이상 수준의 상관관계를 보이고 있다. 이어서 다음 장에서는 분석을 통해 지금까지 살펴본 여가시간과 여가만족도 그리고 직무만족도의 관계에 대해 조금 더 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

IV. 실증분석

1. 기초통계 분석

본장에서는 앞서 논의한 근로자들의 여가 시간과 여가만족, 그리고 직무만족의 관계에 대해 살펴보려고 한다. <표 7>을 보면 분석에 포함된 전체 표본 수는 4,345명이다. 적정시간 근로자(주당 50시간 미만 근로)가 전체 표본에서 더 많은 비중을 차지하고 있다. 주당 50시간 이상 근로하는 근로자들의 특징들을 살펴보겠다. 성별로 살펴볼 때, 여성보다는 남성이 장시간 근로하는 비중이 높은 것을 확인할 수 있었다. 장시간 근로자 가운데 남성의 비중은 73.9%이고 여성은 26.1%로 나타났다. 학력으로 살펴보면, 학력이 높을수록 장시간 근로자의 비중이 적었다.

두 집단 전체(주당 50시간 미만 근로 + 주당 50시간 이상 근로)에서 각 산업별로 살펴보면 제조업 임금근로자들의 46.0%가 장시간 근로자였고, 서비스업 임금근로자들의 30.2%가 장시간 근로자로 분류되었다. 마찬가지로 방법으로 직종을 살펴보면 서비스 종사자(49.4%)와 장치·기계 조작 및 조립 종사자(46.7%) 그리고 단순 노무 종사자(44.8%)에서 장시간 근로자 비중이 높은 것을 확인할 수 있었다. 그 밖에도 사업장 규모는 30인 미만 사업장에서 장시간 비중(35.9%)이 가장 높았고, 비정규직에서 장시간 근로자 비중(40.0%)이 높은 것으로 나타났다. 또한 유노조 사업장(30.0%)보다는 무노조 사업장들 가운데 장시간 근로하는 근로자의 비중(34.4%)이 높은 것을 알 수 있었다.

〈표 7〉 근로시간에 따른 개인적·환경적 특성 비교

(단위 : 명, %, 만 원)

		주당 50시간 미만 근로		주당 50시간 이상 근로	
		인원수	비중	인원수	비중
전 체		2,924	(100.0)	1,421	(100.0)
성별	남자	1,698	(58.1)	1,050	(73.9)
	여자	1,226	(41.9)	371	(26.1)
연령	29세 이하	350	(12.0)	148	(10.4)
	30~39세 이하	944	(32.3)	403	(28.4)
	40~49세 이하	823	(28.1)	423	(29.8)
	50~59세 이하	583	(19.9)	293	(20.6)
	60세 이상	224	(7.7)	154	(10.8)
최종학력	고졸 이하	1,287	(44.0)	862	(60.7)
	전문대졸	560	(19.2)	218	(15.3)
	대졸	903	(30.9)	297	(20.9)
	대학원졸	174	(6.0)	44	(3.1)
산업	제조업	688	(23.5)	416	(29.3)
	서비스업	1,952	(66.8)	843	(59.3)
	기타	284	(9.7)	162	(11.4)
직종	관리자	56	(1.9)	17	(1.2)
	전문가 및 관련 종사자	822	(28.1)	215	(15.1)
	사무 종사자	750	(25.6)	196	(13.8)
	서비스 종사자	161	(5.5)	157	(11.0)
	판매 종사자	216	(7.4)	127	(8.9)
	농림어업 숙련 종사자	13	(0.4)	6	(0.4)
	기능원 및 관련 기능 종사자	308	(10.5)	198	(13.9)
	장치·기계 조작 및 조립 종사자	319	(10.9)	279	(19.6)
	단순 노무 종사자	279	(9.5)	226	(15.9)
사업장 규모	30인 미만	1,428	(48.8)	799	(56.2)
	30~50인 미만	255	(8.7)	116	(8.2)
	50~100인 미만	300	(10.3)	129	(9.1)
	100~300인 미만	308	(10.5)	147	(10.3)
	300인 이상	633	(21.6)	230	(16.2)
비정규 여부	정규직	2,185	(74.7)	935	(65.8)
	비정규직	739	(25.3)	486	(34.2)
노동조합 유무	유노조	639	(21.9)	227	(16.0)
	무노조	2,228	(76.2)	1,170	(82.3)
	모른다	57	(1.9)	24	(1.7)
시간당 임금 평균(만 원)		1.4		1.0	

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널 제17차」.

2. 주요변수 및 분석결과

제17차 한국노동패널조사에서는 두 가지로 직무만족에 대해 조사하고 있다. 첫 번째로는 전반적 직무만족도를 5점 척도로 하여 질문하고 있다. 다음으로는 9개의 요인별 직무만족도를 마찬가지로 5점 척도로 측정하고 있다. 설문 내용은 ‘주된 일자리에 관련하여 아래의 항목에 얼마나 만족하고 계십니까?’이며, 9개 요인은 <표 6>과 <표 8>에서 제시한 것과 같다.

분석을 위해 본고에서는 요인별 직무만족도를 요인분석을 통해 요인값을 구하였고, 이를 종속변수로 활용하였다. 표본들의 요인 분석 결과, 요인별 직무만족도에 관한 9개의 질문은 하나의 요인으로 묶이고, 고유값(Eigenvalue)은 4.81로 나타나 분석에 사용하기에 적절하였다. 또한 Kaiser-Meyer-Olkin(KMO)는 0.91로 높은 수준에서 관계를 가지고 있어 표본이 요인분석을 시행하기에 적합함을 알 수 있었다.

<표 8> 직무만족도 요인분석

요인별 직무만족도 측정문항	분석 대상 근로자		
	평균	표준편차	요인1
요인별 직무만족도 - 1. 임금 또는 보수	3.0	0.70	0.60
요인별 직무만족도 - 2. 취업의 안정성	3.4	0.67	0.68
요인별 직무만족도 - 3. 하고 있는 일의 내용	3.5	0.63	0.75
요인별 직무만족도 - 4. 근무환경	3.4	0.66	0.80
요인별 직무만족도 - 5. 근로시간	3.3	0.76	0.72
요인별 직무만족도 - 6. 개인의 발전가능성	3.3	0.64	0.80
요인별 직무만족도 - 7. 의사소통 및 인간관계	3.4	0.60	0.76
요인별 직무만족도 - 8. 인사사고과의 공정성	3.1	0.59	0.73
요인별 직무만족도 - 9. 복직후생제도	2.9	0.76	0.71
고유값(Eigenvalue)	4.81		
표본수	4,345		

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널 제17차」.

다음으로 <표 9>에서는 여가 시간과 여가만족도, 직무만족도 변수를 활용하여 회귀분석을 하고, 매개효과를 확인하였다.³⁾ 또한 Sobel의 유의도 검증을 통해 해당 변수들에 매개효과가 있는지를 검증하였다.

3) 근로자들의 특성을 통제하기 위해서 성, 연령, 교육수준, 직종, 임금수준, 비정규직 여부를 분석에 포함하였으며, 근로자가 소속된 사업장의 특성을 통제하기 위해 산업, 사업장 규모와 노동조합 유무 여부를 통제하였다.

모형 2에서 독립변수인 여가 시간이 종속변수인 직무만족도에 유의한 영향력이 있었고($\beta = 0.007, \rho < 0.05$), 다음으로 모형 1에서 독립변수인 여가 시간이 매개변수인 여가만족도에 미치는 영향력도 유의하게 나타났다($\beta = 0.008, \rho < 0.01$). 마지막으로 세 번째 모형에서 매개변수인 여가만족도가 직무만족도에 유의한 영향력($\beta = 0.493, \rho < 0.001$)을 미치는 것으로 나타났으나, 매개변수를 통제한 상태에서는 모형 2에서 유의하였던 여가 시간의 영향력이 0.007에서 0.003으로 감소함과 동시에 유의하던 관계가 유의하지 않게 되었다.

위의 결과를 통해 여가만족도가 여가 시간과 직무만족도 간의 관계에서 완전 매개함을 파악할 수 있다. Sobel의 유의도 검증결과 Sobel의 Z값은 2.923으로 $\rho < 0.01$ 수준에서 유의하여 매개효과가 통계적으로 유의성을 갖는 것으로 판단된다. 즉, 여가만족도는 여가 시간과 직무만족도의 관계에서 완전 매개효과를 가지는 것으로 나타났고, 그 매개효과도 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

이 결과는 매개변수인 여가만족도가 중요한 변수로 작용한다는 것을 의미한다. 간단히 말해 근로자들에게 여가 시간을 제공하는 방법만으로 직무만족도를 변화시키기 어렵다는 것이다. 직무만족도를 높이기 위해서는 여가 시간을 높이는 동시에 근로자들의 여가만족도를 높이는 방안까지 고려해야 한다는 것이다. 이는 여가 시간이라는 시간적 개념만을 가지고 여가에 초점을 맞추기보다는 근로자들이 인식하는 여가에 대한 만족감이라는 심리적인 측면과 이를 수행할 수 있는 경제적인 측면 등 다양한 것을 고려해야 할 필요성이 있다는 것이다.

물론, 자료의 한계로 인해 1개 연도의 자료만을 분석하여, 인과관계를 명확하게 언급하고 있지 않다는 문제점을 가지고 있다. 하지만 이론적인 접근에서 앞에서 언급한 유출가설을 고려하고 기존의 연구들의 결과를 함께 고려할 때, 근로자들의 여가 활용과 여가에 대한 만족은 직무만족의 제고로 연결되고 있음을 예상해 볼 수 있다.

〈표 9〉 여가 시간, 여가만족도, 직무만족도의 회귀분석 및 매개효과

종속변수		모형 1	모형 2	모형 3
		여가만족도	직무만족도 요인분석 값	직무만족도 요인분석 값
여가 시간		0.008** (0.003)	0.007* (0.004)	0.003 (0.004)
여가만족도				0.493*** (0.020)
성별 (여성 기준)	남자	-0.089*** (0.023)	-0.251*** (0.031)	-0.208*** (0.029)
연령 (29세 이하 기준)	30~39세 이하	-0.049 (0.034)	-0.094* (0.046)	-0.070 (0.043)

〈표 9〉의 계속

종속변수		모형 1	모형 2	모형 3
		여가만족도	직무만족도 요인분석 값	직무만족도 요인분석 값
연령 (29세 이하 기준)	40~49세 이하	-0.138*** (0.035)	-0.197*** (0.048)	-0.129** (0.045)
	50~59세 이하	-0.066 (0.038)	-0.163** (0.052)	-0.130** (0.049)
	60세 이상	0.123** (0.047)	0.057 (0.065)	-0.003 (0.060)
최종학력 (기준: 고졸 이하)	전문대졸	0.057 (0.029)	0.014 (0.040)	-0.014 (0.037)
	대졸	0.117*** (0.028)	0.080* (0.039)	0.022 (0.037)
	대학원졸	0.139** (0.051)	0.284*** (0.070)	0.216*** (0.065)
산업 (기준: 제조업)	서비스업	0.062* (0.026)	0.155*** (0.036)	0.124*** (0.033)
	기타	-0.051 (0.038)	-0.196*** (0.053)	-0.171*** (0.049)
시간당 임금 (자연로그)		0.282*** (0.025)	0.588*** (0.034)	0.449*** (0.033)
비정규 여부 (기준: 정규직)	비정규직	-0.120*** (0.025)	-0.261*** (0.035)	-0.202*** (0.033)
노동조합 유무 (기준: 유노조)	무노조	-0.069* (0.028)	-0.091* (0.038)	-0.057 (0.035)
	노조 조직여부 모름	0.210** (0.074)	0.259* (0.102)	0.155 (0.096)
직종		-	-	-
사업장 규모		-	-	-
Adj R-squared		0.124	0.261	0.355
F		23.77	57.76	86.53
F값 유의확률		0.000	0.000	0.000
표본수		4,345		

주: 통계적 유의 수준 * 0.05, ** 0.01, *** 0.001 level.
 자료: 한국노동연구원, 「한국노동패널 제17차」.

V. 맺음말

지난 반세기 동안, 많은 한국 기업들은 양적인 성장을 위해 근로자들에게 기업 내의 성과와 직무 수행만을 강조하였다. 하지만 최근 일과 생활의 균형에 대한 논의의 사회적 확산과 더불어 가정과 여가, 일상생활과 함께 직무 성과를 강조하는 모습들을 볼 수 있다.

정부는 ‘여가친화기업’이라는 사업을 2012년부터 시행하면서 근로자들이 여가활동을 통해 삶의 질을 높이면서 일을 병행할 수 있도록 여가 시간, 비용, 프로그램, 시설 등을 지원하고 이를 모범적으로 운영하는 기업을 선정하여 인증을 하고 있다. 더불어 한국의 많은 기업들도 일과 생활의 균형을 강조하면서 직원들의 여가활동을 장려하고 있다. 이들 기업은 여가프로그램 운영, 여가지원 제도 등을 통해 근로자들의 여가생활을 지원하고 장려하고 있는 모습이다.

따라서 정부나 기업은 근로자들의 여가 시간과 함께 여가만족도가 해당 직장의 직무만족을 높일 수 있다는 점을 고려하여, 지속적으로 여가활동을 장려하는 방안과 이를 확산하는 제도에 관심을 가지고 근로자들의 여가와 직무에 대한 만족을 높이기 위해 지속적인 지원이 필요해 보인다. **[KLI]**

[참고문헌]

문화체육관광부(2017), 『2016 국민여가활동조사 보고서』.

이영면·백승규(2010), 『조직구성원의 여가만족이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향』, 『조직과 인사관리연구』 34, pp.25~62.

Dubin, R.(1958), *The World of Work: Industrial Society and Human Relations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Kando, T. M., and W. C. Summers(1971), “The impact of work on leisure: Toward a paradigm and research strategy,” *Pacific Sociological Review* 14, pp.310~327.

Wilnesky, H. L.(1960), “Work, careers, and social integration,” *International Social Science Journal* 12, pp.543~560.

〈부표 1〉 여가활동 유형 및 정의

여가활동 정의	세부 활동 내용
(1) 문화예술관람활동 - 교양 함양을 위해 문화예술 공연 등을 관람하는 행동	문학행사, 미술전시회, 서양음악, 연극, 뮤지컬, 무용, 영화, 대중음악, 연예 등
(2) 문화예술참여활동 - 문화예술 공연, 창작활동, 미술, 연주 등에 직접 참여하는 활동	문예창작, 독서토론, 노래교실, 전통예술 배우기, 서예, 무용 등
(3) 스포츠관람활동 - 농구, 야구, 축구, 복싱, 격투기 등 각종 경기를 관람(구경만)하는 활동	스포츠 경기 관람 등
(4) 스포츠참여활동 - 심신의 단련이나 교제를 목적으로 스포츠 활동에 실제 참여하는 경우	볼링, 탁구, 테니스, 사격, 사냥, 승마, 헬스, 수영, 요가, 구기운동, 태권도 등
(5) 관광활동 - 즐거움을 목적으로 일상 생활권을 일시적으로 떠나는 활동(상주목적이거나 영리추구 목적은 제외)으로 낯선 지역의 풍경·풍습·문물 등을 보거나 체험해 보는 일을 일컬음	지역축제 참가, 해외여행, 소풍, 야유회, 테마파크, 드라이브, 문화유적방문, 자연명승, 풍경 관람 등
(6) 취미오락활동 - 전문성보다는 자신의 흥미에 중점을 두고 자유 시간에 즐기는 다양한 활동	인터넷 검색, 게임, 수집활동, 요리, 애완동물 돌보기, 낚시, 쇼핑, 독서 등
(7) 휴식 - 일상생활에 피로해진 심신을 정상적인 상태로 회복하기 위하여 하는 기분 전환 활동	산책, 낮잠, TV 시청, 음악 감상, 신문 보기 등
(8) 사회 및 기타 활동 - 봉사활동, 친구만남 등 사회공헌이나 사교를 목적으로 하는 활동	사회봉사, 종교활동, 가족 친지 방문, 통화, 문자 연락, 친구 모임 등

자료 : 문화체육관광부(2017), 『2016 국민여가활동조사 보고서』.