

주5일 근무제로 인한 여가생활의
변화가 업무성과에 미치는 영향

- 대학병원 사무직을 중심으로 -

연세대학교 보건대학원

병원행정학과

심 기 섭

주5일 근무제로 인한 여가생활의
변화가 업무성과에 미치는 영향

- 대학병원 사무직을 중심으로 -

지도 강 혜 영 교수

이 논문을 보건학석사 학위논문으로 제출함

2004년 12월 일

연세대학교 보건대학원

병원행정학과

심 기 섭

심기섭의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

연세대학교 보건대학원

2004년 12월 일

감사의 글

먼저 저를 항상 인도해 주시고, 대학원 공부를 마칠 때까지 동행하여 주신 하나님께 감사드립니다.

이 논문이 나오기까지 자상한 배려와 세심한 지도를 아끼지 않으신 강혜영 교수님께 감사드립니다. 논문의 전체적인 틀을 관심을 가지고 지도해 주신 조우현 교수님과, 주제와 자료에 대한 조언과 지도를 해 주신 민혜영 교수님께 감사드립니다. 항상 학문적으로 확고한 비전을 제시해 주시고, 엄격함과 자상함으로 이끌어 주신 유승흠 교수님께도 감사드립니다. 또한 연구를 마칠 때 까지 통계처리에 많은 수고를 해 주신 정혜영 선생님과 편집을 도와준 김정인 선생님, 영문 작성을 도와준 김성진 선생님께 감사드립니다.

바쁜 병원 업무 중에도 성심을 다하여 설문지를 회수하고 발송을 도와준 여러 병원의 선생님들께도 감사의 마음을 전합니다. 5학기 동안 동고동락을 함께 하면서 격려와 도움을 주신 대학원 동기 선생님들과 선·후배님께 감사 드립니다. 삶의 터전에서 부족한 저를 지지해 주시고 격려해 주신 최해선 부장님과 주수용 과장님, 주위 동료 분들의 도움과 관심에 감사드립니다. 또한 바쁜 학업 중에도 시간을 내어 원우회 활동을 함께 했던 28대 임원들께도 고맙게 생각합니다. 항상 기도로 후원해 주신 어머니와 이 모든 결실을 맺기까지 늘 곁에서 격려해 주고, 자신감을 북돋아준 아내와 딸 재은, 아들 재준과 함께 이 기쁨을 나누고 싶습니다.

2004년 12월

심 기 섭 올림

차례

국문요약	i
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	4
3. 연구 가설	6
II. 이론적 배경	7
1. 여가의 개념	7
2. 주5일 근무제에 따른 여가활용	9
3. 주5일 근무제 현황	11
가. 주5일 근무제의 도입 현황	11
나. 각국의 주5일 근무제 도입 사례	12
1) 프랑스	12
2) 독일	13
3) 미국	15
4) 일본	16
5) 중국	17
6) 우리나라의 주5일 근무제 도입 현황	19
다. 주5일 근무제 도입의 기대 효과 및 문제점	22
4. 업무성과	26
가. 여가생활과 업무성과와의 관련성을 연구한 선행 논문 사례	26
나. 업무성과의 정의	28
다. 업무성과 평가 방법	29
III. 연구 방법	34
1. 조사대상 및 자료수집	34
2. 조사도구 및 분석변수	34
가. 설문지의 구성	34
나. 분석 변수	35
1) 인구사회학적 및 직무특성	35
2) 여가생활 참여 정도 변화	36
3) 여가생활 만족도	36
4) 업무성과 변화	37

3. 분석 방법	37
4. 연구의 틀	38
IV. 연구 결과	39
1. 연구대상자의 일반적 특성	39
2. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 변화	42
가. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 변화	42
나. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 장애 요인	43
다. 여가활동 동반자와 참여활동에 대한 분석	44
라. 인구사회학적 특성에 따른 여가활동 참여정도 변화	46
마. 근무 특성에 따른 여가활동 참여정도 변화	47
바. 여가활동 참여정도 변화에 관련된 요인 분석	48
3. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동의 만족도 변화	50
4. 업무성과 변화 분석	51
가. 인구사회학적 특성에 따른 업무성과	51
나. 근무 특성에 따른 업무성과	52
다. 여가활동에 따른 업무성과 변화	53
라. 업무성과에 관련된 요인 분석	55
V. 고 찰	57
1. 연구방법에 대한 고찰	57
2. 연구결과에 대한 고찰	58
VI. 결 론	62
참 고 문 헌	66
부 록	70
ABSTRACT	78

표 차례

표 1. 2002년 OECD 주요국 연간 근로시간	12
표 2. 근로시간 단축의 국제 비교	18
표 3. 토요일 휴무제 도입현황	19
표 4. 주5일 근무제에 따른 변화	21
표 5. 업무성과의 측정기준	33
표 6. 분석 변수	36
표 7. 연구대상자의 인구사회학적 특성	40
표 8. 연구대상자의 근무현황별 특성	41
표 9. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 변화	42
표 10. 여가활동 참여 장애 요인	43
표 11. 여가활동 동반자 변화	44
표 12. 여가활동 동반자 및 여가 참여부문에 따른 변화	45
표 13. 인구사회학적 특성에 따른 여가활동 참여정도 변화	46
표 14. 근무 특성에 따른 여가활동 참여정도 변화	47
표 15. 여가활동 참여정도 변화3)에 관련된 요인 분석	49
표 16. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동의 만족도 변화	50
표 17. 인구사회학적 특성에 따른 업무성과	51
표 18. 근무 특성에 따른 업무성과	52
표 19. 여가활동에 따른 업무성과 변화	54
표 20. 업무성과에 관련된 요인 분석	56

그림차례

그림 1. 연구의 틀	38
-------------------	----

국문요약

이 연구는 2004년 10월 현재 약 4개월간 대학병원에서 시행된 주5일 근무제로 인한 여가생활의 변화가 병원 사무직의 업무성과에 어떤 영향을 미칠 것인가를 분석하기 위해 실시하였다.

서울 5개, 경기도 2개의 대학병원 남·여 사무직을 모집단으로 설정 후 임의표본추출법을 사용 하였으며, 조사도구인 설문지는 여가생활 관련문항은 이만형(2001), 양성인(2002) 등의 연구와 Beard & Ragheb(1980)의 여가 만족 척도에서 본연구의 목적에 맞게 수정하여 총42개 항목으로 작성하였다. 각 조사 항목은 5점 척도로 측정하였다.

분석방법으로 수집된 설문지는 부호화하여 입력하였으며, SAS(statistical analysis system)를 이용하여 카이제곱분석과 t검정 및 다중회귀분석을 하였다.

분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 주5일 근무제 실시에 따른 각 부문별 여가활동 참여정도의 변화를 살펴본 결과 모든 부문에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였다 ($p < 0.001$). 관광·행락 부문의 여가활동에서 실시 전 참여정도 평균이 2.90이었는데 실시 후 3.55로 평균차이가 0.65의 가장 많은 증가를 보였다.

둘째, 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 장애 요인에 대한 결과를 살펴보면 실시 전과 실시 후에 전반적인 순위 변동은 거의 없었으나, 실시 전에는 일이 바빠거나 시간이 없어서가 38.46%(220명)로 가장 많았으며, 그 다음 요인이 경제적 여유가 없어서가 20.80%(119명)로 나타났고, 실시 후에는 경제적 여유가 없어서가 26.75%(153명)로 가장 많았으며, 다음으

로 일이 바쁘거나 시간이 없어서가 20.98%(120명)로 나타났다. 셋째, 여가 활동 동반자 및 여가참여 부문에 따른 실시 전과 실시 후의 결과로 혼자, 가족, 동료(친구)인 경우 모두 관광·행락 부문에서 각각 7.69%, 10.14%, 9.11%의 증가를 보였다.

넷째, 인구사회학적 및 근무특성에 따른 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여정도 결과로는 성별, 연령, 학력 등에서는 유의한 차이가 없었으나, 종교에서 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$).

다섯째, 여가활동 참여정도 변화에 관련된 요인을 다중회귀분석을 통해 살펴보았다. 성별에서는 남성에 비하여 여성의 여가활동 참여정도 변화가 0.18점이 높았으며, 통계적으로 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 최종 학력이 대졸인 사람에 비해 고졸이하인 사람의 경우 참여정도 변화가 0.24점 낮았으며, 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 여가활동 참여의 장애요인중 시간적 요인을 살펴보면 주5일 근무제 실시 전·후에 모두 장애요인으로 시간적 요인을 응답한 사람들에 비하여 주5일 근무제 실시를 하면서 여가활동 장애요인이 시간적 요인에서 다른 요인으로 바뀌었다고 응답한 사람이 여가활동 참여정도 변화가 0.31점 높게 나타났으며, 유의한 차이($p < 0.001$)를 보였다.

여섯째, 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동의 만족도 변화를 살펴본 결과, 여가활동에 대한 만족도와 관련된 모든 항목에서 실시 후에 만족도가 유의하게 증가하였다($p < 0.001$).

일곱째, 인구사회학적 및 근무특성에 따른 업무성과 분석에서는 월 가계총소득에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 특히 총소득이 200만원에서 300만원 이하인 사람보다 200만원 미만의 사람이 업무성과 점

수가 3.26으로 유의하게 높았다. 또한 직위, 근무 기관에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직위에서는 계장급의 업무성과 점수가 2.96으로 일반 직원(3.13), 과장급 이상(3.35)에 비해 현저하게 낮았다. 또한 근무기관별로 살펴본 결과 D병원의 업무성과(3.28)가 가장 높았고, F병원의 업무성과(2.97)가 가장 낮았다.

여덟째, 여가활동에 따른 업무성과를 항목별로 분석한 결과 업무에 대한 집중도 증가, 전반적인 업무효율성 향상, 업무의 생산성 향상의 순으로 평균이 높게 나타났으며, 업무량의 증가와 업무강도 증가의 평균은 낮게 나타났다.

아홉째, 업무성과에 관련된 요인 분석을 다중회귀분석으로 하였다. 학력에서는 대졸에 비해 대학원이상인 사람의 업무성과가 0.21점 낮았으며, 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 직위에서는 계장(대리)급을 기준으로 과장급의 업무성과가 0.27점 높았으며 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 참여정도의 변화에서는 스포츠 부문이 회귀계수가 0.11로 유의한 차이($p < 0.01$)를 보였으며, 자기계발 부문에서도 회귀계수가 0.13으로 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 즉 다양한 여가활동 중 스포츠나 자기계발의 여가참여가 증가하면 업무성과가 증가하는 것을 알 수 있다.

상기 분석 결과의 결론으로 주5일 근무제에 따른 다양한 패턴의 여가활동이 증가하면 이에 따른 여가활동의 만족도도 증가하며, 대학병원 사무직 종의 업무성과도 전반적으로 증가한다는 관련성을 볼 수 있었으며, 이는 여가생활 참여가 증가할수록 업무성과는 매우 긍정적인 효과로 나타났음을 알 수 있었다.

핵심 되는 말 : 주5일 근무제, 여가활동, 업무성과

I. 서론

1. 연구의 필요성

근로시간 단축을 골자로 한 근로기준법 개정안이 2003년 8월 29일 국회 본회의에서 통과되었고, 2004년 7월 1일부터 공공·금융·보험 및 1,000명 이상 사업장 부터 개정 근로기준법이 시행됨에 따라 우리나라도 본격적인 주5일 근무시대가 열리게 되어 앞으로 개인의 생활과 사회·산업 전반의 틀이 바뀔 전망이다.

근로시간 단축에 따른 주5일 근무제의 시행은 모든 산업에 걸쳐 커다란 영향을 미칠 것이지만 특히 3교대 근로자 비중이 높고, 연중무휴로 운영되어야 하는 병원산업의 특성상 각 병원들에게 심각한 영향을 줄 것으로 예상된다.

연간 2,410시간(2002년)에 이르는 우리나라 근로자의 장시간 노동은 그동안 산업화 과정을 성공적으로 이끈 중요한 요소 중의 하나이지만 근로자의 삶의 질 측면에서는 상당히 큰 문제를 안고 있었던 것이다. 더구나 노동의 양보다 질이 중시되는 정보화 사회로의 변화 속에서 노동의 생산성 향상을 위해 근로시간 단축은 우리사회의 중요한 과제의 하나였다.

노동시간의 단축은 원래 근로자의 건강과 산재예방을 위하여 과다근로를 금지하는 것에서 출발하였으나 현재 노동시간 단축은 근로자의 삶의 질 향상과 고용안정·고용확보의 측면이 더욱 중요하게 부각되고 있으며, 궁극적으로는 노동시간의 구조를 효율적으로 개편함으로써 소득과 여가 측면에서 삶의 질을 개선하는 것에 근로시간 단축의 의의가 있다고 할 수 있다

(구건서, 2002).

노동시간의 단축으로 인해 노동중심의 사회에서 여가중심의 사회로 변화하면서 일에 대한 가치관 및 여가에 대한 인식이 변화할 것이며, 여가시간의 증대로 다양한 형태의 여가 문화가 창출되어 이에 따른 여가산업이 활성화될 것으로 전망된다.

주5일 근무제는 국민경쟁력 약화, 유급휴가의 축소 등으로 주5일 근무자의 실질 소득 감소가 우려되는 반면 가족과의 여가활동 증가, 업무생산성 향상이 기대되어 국민의 찬반에 대한 여론이 거의 비등하게 나타났다. 또한 현대경제연구원(2002)에 의하면 주5일 근무제는 소득에 미치는 부정적 영향이 경미한 반면 여가활동의 증가로 추가적 소비유발이 명확한 것으로 나타났다. 또한 주5일 근무제를 찬성하는 이유는 가족과의 여가활동 증가가 51.9%로 가장 많았으며, 그 다음으로 휴식시간 증가, 업무 생산성 향상 등의 순으로 가족생활과 심신의 재충전을 중시하는 것으로 나타났다(현대경제연구원, 2002).

오늘날의 여가는 노동, 가정생활, 문화 및 사회 전반에 걸쳐 여러 형태로 영향을 미치고 있으며, 그 기능과 의의 또한 다양하다. 여기서 여가의 기능을 살펴보면, 다음의 다섯 가지 측면으로 말할 수 있다.

첫째, 현대인들의 축적된 정신적, 육체적인 피로를 여가를 통하여 풀고 생명력을 순화시켜 재생산을 위한 에너지를 보충하면서 다시 일할 수 있는 힘을 회복시켜주는 휴식의 기능을 갖는다.

둘째, 변화 없는 사회생활, 단조로운 작업의 반복, 노동의 기계화 및 자동화로 인한 인간 소외현상이나 자기상실 등은 현대인들에게 스트레스로 작용하며, 생활 자체를 권태롭고 지루하게 만든다. 여가를 통해서 고독, 정

서불안, 욕구불만, 좌절감 등의 정신적 스트레스를 해소하고 성취감, 욕구 충족, 쾌락 및 심리적 안정을 취하게 하는 심리적 기능을 갖는다.

셋째, 여가생활을 통하여 자기실현기능을 가짐으로써 상실된 인간성을 회복하고 자신의 인격형성 및 표현의 기능을 기를 수 있다.

넷째, 여가는 사회적인 기능도 가지고 있어 사회화 과정을 도와준다. 사회관계 속에서 각자의 위치를 자각하게 하고, 사회적 역할을 배우게 하며, 조화로운 인간관계를 갖게 하는 태도와 기술을 익히는데 도움을 주고, 자신의 개성을 살릴 수 있는 기회를 준다.

다섯째, 여가는 음악, 미술, 연극, 영화 등 문화활동의 질적 및 양적 발전을 가져오며, 문화 창조의 토양이 되기도 하는 교육 및 문화적 기능을 갖는다. 그리고 여가활동은 그 자체가 하나의 문화를 형성하여 이를 향상시키고 발전시켜 나가기도 한다.

살펴본 바와 같이 여가는 많은 순기능이 있음에도 불구하고 현대인들은 여가생활을 제대로 갖지 못함으로 인해 오늘날 여가의 순기능이 발휘되지 못하고 역효과를 내기도 하는 상황이 일어나고 있다. 그 이유는 여러 각도에서 논의될 수 있지만 무엇보다도 노동문제에서 비롯된다고 볼 수 있다.

현대 산업자본주의 사회는 사실상 무제한적인 경쟁의 원리가 존재하는 사회이며, 대다수의 근로자는 노동력을 팔면서 봉급으로 생활을 영위해 나가고 있다. 경쟁이 치열해 질수록 그 사회는 각박한 모습을 띠게 되며, 직장에 거의 하루 모두를 바쳐야 하는 한국사회 대다수 근로자들에게 있어 자기 발전적으로 여가생활을 할 수 있는 계획을 세울 여유란 거의 없다고 봐야한다. 근로자의 여가생활에 관하여 조사한 선행연구를 살펴보면, 대부

분의 근로자들은 여가생활에 만족하지 못하다는 결과가 나왔다.

근로시간 단축이 미치는 영향에 대해서는 정부기관, 민간 경제연구소
를 중심으로 그동안 많은 논의와 연구가 있어 왔으나, 대부분의 연구가 제
조업을 대상으로 이루어 졌고 병원산업 등의 서비스 산업에 대한 연구는
찾아보기 어려운 실정이다. 주5일 근무제가 근로자의 여가생활에 미치는
영향에 대해서는 각 대학의 사회체육학과 등을 중심으로 많은 연구가 진행
되고 있지만 병원조직을 대상으로 연구한 논문은 없었으며, 더구나 주5일
근무제로 인한 여가생활이 업무성과와 어떤 관련성이 있는지의 연구는 거
의 없는 상태다.

따라서 본 연구에서는 2004년 7월부터 주5일 근무제를 처음으로 실시
하기 시작한 대학병원 사무직종을 대상으로 주5일 근무제 실시 전과 실시
후를 비교 분석하고, 주5일 근무제로 증가된 여가생활이 업무성과에 어떠
한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

2. 연구 목적

2002년 7월 금융권을 중심으로 확대 시행된 주5일 근무제가 이미 시행
2년을 넘어서고 있다. 주5일 근무제는 고용창출과 근로자의 삶의 질 향상
을 목적으로 1998년 2월 노사정위원회에서 근로시간 단축문제를 합의한 뒤
5년 6개월만인 지난해 8월 주5일 근무제 관련 법안이 국회 환경노동위원회
의 법안심사소위원회를 통과하였다.

2004년 7월부터 공공·금융·보험 및 1,000명이상 사업장부터 개정 근

로기준법이 시행됨에 따라 1,000명 이상의 직원을 가진 대학병원급도 당연히 시행대상이 되었으며, 2004년 10월 현재 약 4개월간 직종별로 부분적으로 시행해 오고 있다. 이에 최근 병원산업을 포함한 사회전반의 쟁점사항으로 부각된 주5일 근무제로 인한 여가생활이 개인의 업무성과에 어떤 영향이 미치는지를 알아보려고 본 연구를 시작하게 되었다.

연구 대상은 2004년 7월부터 주5일 근무제를 시행하고 있는 서울 5개, 경기 2개 곳의 대학병원 사무직종으로 하였으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 주5일 근무제 실시 전·후의 여가활동의 변화에 대해 분석하고자 한다. 주5일 근무제 실시 전·후에 대한 여가활동의 참여 변화, 여가활동 참여 장애 요인, 여가활동의 참여 동반자와 활동에 대해 비교 분석하고,

둘째, 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동에 대한 만족도의 변화에 대해 분석하고,

셋째, 이러한 주5일 근무제 실시로 인한 여가활동의 변화가 업무성과에 영향을 미치는 요인이 무엇인가를 분석하여 여가활동과 업무성과간의 관련성을 규명하고자 한다.

이러한 목적으로 연구하고자 하며, 앞으로 보건학적 측면에서 삶의 질을 나타내는 근로자의 여가생활과 업무성과의 관련성 연구에 기초 자료로 제공하고자 한다.

3. 연구 가설

본 연구의 가설은 다음과 같이 설정하였다.

가설 1 : 주5일 근무제 실시 전보다 실시 후에 여가활동 참여가 증가 할 것이다.

가설 2 : 주5일 근무제 실시로 증가된 여가활동 참여는 업무성과에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

II. 이론적 배경

1. 여가의 개념

오늘날 폭넓게 사용되고 있는 '여가'라는 낱말의 어원은 그리스어인 *scale*와 라틴어 *licere*에서 유래되었는데, 그리스어 *scale*는 자기 생활공간으로부터의 해방과 자유를 뜻하며, 여가는 학술토론이 열리는 장소 등 학문적인 연구를 추구할 수 있는 장소와 관련성을 가지고 있다.

*Scale*는 영어의 *school*과 *scholar*의 기원이 되는 단어로 교육과 밀접한 관련이 있다. 따라서 여가는 본래 물질적인 관계와 무관하며, 개인적인 자유와 스스로 선택한 자기 결정, 직업과 관련된 업무로부터의 해방이라는 의미를 담고 있다. 또한 *scale*는 조용함, 평화, 남는 시간, 자유시간 등을 뜻하기도 하는데, 여기서 '남다'와 '자유'는 시간에 대한 개념이라기보다는 의무로부터 해방된 아무런 구속이 없는 '상태'를 의미하고 있다. 라틴어 *licere*는 '허락되다', '자유롭게 되다'라는 뜻으로 직업과 작업으로부터의 해방을 의미한다. *Licere*는 '허락되다'라는 뜻을 가진 불어 *leisir*로 발전하였고, 영어의 *leisure*로 진전되었다.

이 말을 고대 이래 귀족계급은 일을 할 필요가 없으며, 따라서 그들이 지적, 문화적 및 예술 활동을 할 자유를 부여받고 있다는 것을 함축해 주고 있다. 여가는 하나의 행동 카테고리가 아니라 행동양식으로서 오늘날의 여가현상은 노동, 가정생활 및 문화전체에 여러 형태로 큰 영향을 끼치고 있으며 개념 또한 광범위하고 다양하다.

여가를 보통 1일 24시간이라는 절대적일 시간의 한계 속에서 생활필수 시간과 노동시간 등을 뺀 나머지 자유시간으로 볼 수 있는데, 이러한 생활 시간의 배분은 여가의 속성을 이해함에 있어 기초적인 틀을 제공하고 있다. 여가에 대해서 Parker(1971)는 노동과 생존을 위한 기초적 욕구가 충족되고 남은 잔여시간 (residual time)으로 여가를 정의하고 있다. 역시 시간으로서의 여가개념을 정의한 Brightbill(1963)은 여가를 각 개인의 판단과 선택에 의해 갖게 되는 자유 재량적 시간으로 정의하고 있으며, Murphy(1975) 또한 개인이 자기 결정적 생활 하에서 재량을 최대한 이용할 수 있는 시간으로 보고 있어 시간적 속성에 자유와 재량의 의미를 추가하여 정의를 내리고 있다. 한편 Dumazedier(1967)는 여가를 개인이 노동, 가족 그리고 사회의 의무로부터 벗어나 휴식, 기분전환 혹은 지식의 확대, 자발적 참여 그리고 자유로운 창조력의 발휘를 위하여 이용되는 임의적 활동의 총체로 정의함으로써 여가의 활동적 속성뿐만 아니라 제도적, 기능적 속성까지 내포하여 정의를 내렸다. Wylson(1980)은 노동, 가족, 사회 및 기타 의무가 수행되고 난 뒤에 개인의 의사대로 할 수 있는 활동일 뿐만 아니라 육체적 및 정신적 휴식과 회복, 오락, 자아실현, 지식의 향상, 기술의 개발, 사회활동의 참여를 제공해주는 기회로 여가를 정의하면서 여가를 기회와 활동이라는 두 가지 요소의 결합으로 인식하였다. Gist와 Fava(1964)는 여가에 대한 포괄적인 정의를 개인의 노동이나 의무적인 일로부터 해방되어 기분전환을 하고 사회적인 성취를 이루며 자기 계발을 위하여 사용할 수 있는 시간으로 내리고 있다. Weiss(1974)는 여가를 개인이 일과후의 자유로운 시간을 적절하게 사용하여 일을 열심히 하거나 능률적으로 한다면 보다는 무엇을 하든지 간에, 그것에 가치를 부여하고 더 나아가 목표를 세

움으로써 최선의 상태에 이를 수 있는 시간이라고 주장하였다.

현대사회에 있어서 점차 복잡성을 띠고 있는 여가를 제대로 파악하기 위해서는 여가의 다면성을 포괄할 수 있는 개념정의를 내리면, 여가는 개인이 가정, 노동 및 기타 사회적 의무로부터 자유로운 상태에서 휴식과 기분전환, 자기개발 그리고 사회적 참여 등을 이루기 위하여 활동하게 되는 시간이라고 할 수 있다(김광득, 1997).

2. 주5일 근무제에 따른 여가활용

주5일 근무를 한다는 것은 여가시간이 증가한다는 것을 의미한다. 우리나라는 세계에서 가장 노동시간이 긴 국가들 중에 하나로 알려져 있다. 물론 우리 국민들의 근면성과 이 같은 근로량이 세계가 놀라는 경제발전과 1997년 외환위기 극복의 결정적인 원동력이 되었던 것이 사실이다. 그러나 한편으로 “한국 40대 남성의 사망률 세계 1위” 라는 기록이 말해 주듯이 과중한 노동력과 열악한 근로환경, 그리고 건전한 여가문화의 부재 등 부작용을 낳고 있는 것 또한 부인할 수 없는 현실이다. 최근 문화정책개발원 조사에 따르면, 우리 국민들의 여가활동을 가로막는 가장 큰 장애요인은 경제적 부담과 시간부족으로 나타났다고 한다. 또한, 우리는 여가문화라고 하면, “고스톱”, “향락” 등 바람직하지 못한 이미지를 먼저 떠올리게 된다.

주5일 근무제는 시간부족이라는 여가활동 장애요인 제거와 더불어 여가문화의 다양화, 건전화로 가져올 수 있는 계기가 될 것으로 보인다. 실제로 한 조사(체육과학연구원 조사, 2001)에 따르면 주5일 근무제 도입으로 TV

시청·비디오 감상 등은 급격히 감소하고, 여행, 생활체육, 등산, 공연·영화 관람 등은 크게 증가하는 것으로 나타났다고 한다. 더 주목할만한 점은 여가활동을 가족과 함께 하겠다는 응답이 가장 높게 나타났다는 점이다.

주5일 근무자의 여가활동 유형에 관한 선행 연구를 보면 삼성경제연구원(2002)은 주5일 근무를 계기로 직장인들은 일에서 벗어나 재미와 자유를 추구하게 하는 생활 패턴을 보일 것으로 보고 하였다. 가족과 함께 보내는 시간이 늘어나 그 동안 소홀히 했던 가족과의 유대 관계를 강화시킬 것이며, 가족과 함께 극장, 공연, 방송 등을 즐기고 야외로 나가 체험을 하는 시간이 길어질 것이라고 하였다. 미혼 직장인들의 경우는 친구와 함께 토요일을 보내거나 취미활동이 늘어나고, 쉬는 토요일을 이용하여 돈을 벌거나 또는 자기 계발을 위한 학습의 기회로 활용하는 실속파도 나타날 것이라고 하였다. 또한 취미활동을 할 시간적 여유의 증가로 취미생활에서 매니아적 활동이 더욱 증가할 것이라고 전망했다. 이상의 내용들의 영문 첫글자를 종합해서 “**FREEDOM**” 이라는 7대 트렌드를 제시했다. **F**amily는 가족과의 유대강화, **R**ecreation은 휴식과 오락선호, **E**xperience는 체험형 소비의 일반화, **E**ducation은 학습의 기회증가, **D**ual Job은 복수직업 보유, **O**utdoor는 야외활동 강화, **M**ania는 매니아의 활발한 활동을 말한다(삼성경제연구원, 2002).

3. 주5일 근무제 현황

가. 주5일 근무제의 도입 현황

주5일 근무제 도입을 골자로 하는 근로기준법 개정안이 2003년 8월 29일 국회환경노동위원회 법안심사소위원회를 통과했다. 주5일 근무제는 2002년 7월부터 금융권을 중심으로 시행되고 있으며, 2004년 7월부터 공공·금융·보험 업종과 1,000명이상 사업장을 시작으로 하여 점차 확대 시행될 전망이다. 이러한 주5일 근무제는 근로기준법 제 49조인 “1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 44시간을 초과할 수 없다.” 는 근로기준법을 “1주간 근로시간을 휴게시간을 제하고 40시간을 초과할 수 없다.” 로 개정한 것이다. 다시 말하면 완전한 의미의 토요일 휴무 제도로써, 월요일부터 금요일까지 주당 40시간 일하는 제도를 말한다.

법정 근로시간 기준인 1일 8시간에 의해 주당 법정근로 시간이 40시간을 초과하지 않을 경우 주5일 동안만 노동을 할 수 있게 되는 것을 말한다. 즉 현행 법정 근로시간이 주당 44시간인 것에 준하여 일주일에 5일 동안 8시간씩 노동시간과 토요일 오전 4시간을 근무하게 되어 결과적으로 주당 6일을 근무하던 것을 법정 근로시간을 40시간으로 단축시켜 주당 5일만 직장에서 노동을 하게 되는 것을 주5일제 근무로 규정하고 있다. 기획예산처(2002)에 따르면 미국, 영국, 독일, 러시아, 칠레, 브라질, 태국, 몽골, 사우디아라비아 등 50개 국가가 “주5일 근무제” 를 실시하고 있으며, 한국은 경제협력개발기구(OECD) 회원 29개국 중 “주5일 근무제” 를 전면적으로 실시하지 않는 유일한 나라이다.

1963년 ILO 총회에서 “주휴2일, 주 40시간 근로제” 를 권고 사항으로 채택한 이후 주휴 2일제가 빠르게 확산되었다(삼성경제 연구소, 2002). 대부분의 나라가 주 40시간제를 채택하고 있으며, 법으로 토, 일요일을 주 휴일로 정하고 있는 나라는 거의 없으며, 미국, 중국은 국가 공무원의 근무일을 규정한 법규에서 토, 일요일을 주휴로 정하고 있다. 민간 기업에 대해 주휴 2일제 시행을 법으로 정한 나라는 없으며, 주40시간 근로제를 시행하는 과정에서 자연스럽게 “토-일 휴무” 가 확산되었다(중앙일보, 2003.8.21).

표 1. 2002년 OECD 주요국 연간 근로시간

단위:시간

국가	한국	체코	스페인	독일	일본	캐나다	영국	미국	프랑스
근로 시간	2,410	1,896	1,748	1,361	1,825	1,774	1,683	1,802	1,453

자료: OECD “Employment Outlook”

나. 각국의 주5일 근무제 도입 사례

1) 프랑스

1936년 처음으로 유급휴가제와 함께 주5일 근무(40시간) 제도가 도입되었고, 이 때 연 2주의 유급휴가도 함께 도입되었으며, 1958년에 유급 휴가 일수를 3주로, 1968년에는 4주로 늘어났다. 1982년에는 노동시간이 주 39시간으로 단축되었고, 연간 유급휴가 일수도 5주로 늘었으며, 주당 최대 노동시간을 48시간, 연간 최대 노동시간을 130시간 한도로 제한하는 조치도 함께 이루어졌다(이천희, 김민석, 2001).

실업률 12.3%를 극복하기 위한 고용 창출을 목적으로 한 중앙노사정협

의회는 논의안을 기초로 98년 6월 주당 39시간에서 35시간으로 법정근로 시간을 개정하였다. 현재는 주당 32시간 제도를 요구하고 있다. 주35시간제 시행에 따른 임금보전은 일반근로자에 대해서는 해당규정이 없지만, 최저 임금(SMICC) 근로자에 대해서는 현행 월 급여 수준유지 및 향후의 구매력 상승을 보장하고 있다. 탄력적 근로시간제도는 연간 단위로 실시하되 1,600 시간 범위 내에서 운영하고 있다(김태완, 2002).

이승규(2002)에 의하면 프랑스의 주5일 근무실시 후의 변화로는 대중 여가문화 부분의 성장과 문화대중정책 실시를 통한 교육과 여가의 민주화 제도도입은 젊은 문화의 태동을 가져왔고, 문화운동, 문화활동의 시초가 되었으며, 시청각 문화운동 및 정책과 방송 매체(라디오, 영화 운동 지원)를 활발히 지원하기 위한 시민단체(Association) 및 정부지원 등을 들 수 있다고 하였다. 이러한 주5일 근무제 실시 직후 전개된 정책 및 활동은 2차 세계 대전으로 인하여 연결되지는 못하였지만, 아비뇽페스티벌 및 민간 문화 활동에도 인적자원 및 방향성에서 직접적인 영향을 끼쳐 전후 프랑스 문화 활동의 기반이 되었다. 또한 프랑스의 문화대중화운동, 대중매체정책, 저작권정책, 여가문화대중화 정책 등 프랑스 주요 문화정책의 근간이 이 시기에 시도되었다고 하였다.

2) 독일

1차 대전 후인 1918년 주당 48시간 노동제가 되었고, 2차대전 후에는 주로 초과 근로의 축소와 유급휴가의 증가형태로 이루어졌다. 주 40시간 노동은 1967년에 이루어졌고, 1962년에는 연 18일(3주) 휴가가 보장되었다. 그러나 1974년 석유파동으로 경제사정이 악화되고, 실업자가 240만으로 늘

어나면서 노조들은 실업문제 해결을 위해 주당 노동시간을 40시간에서 35시간으로 줄일 것을 요구하기 시작했으며, 금속노조는 주35시간 노동을 통한 일자리 나누기를 주장하면서 1978~1979년에 걸쳐 7주간에 걸친 대규모 파업을 하기도 하였다(김헌일, 2002).

1980년대 들어 금속노조는 35시간제를 주장하였고, 교섭이 결렬되자 1984년 격렬한 파업을 벌이고 말았다. 결국 1985년 주당 근로시간을 38.5시간으로 하고 임금을 완전 보전하는 타협안이 체결되게 되었고, 1987년에는 주당 근로시간을 37.5시간으로, 한 시간을 추가 단축하였다. 1990년대 통일로 고용사정이 악화되자 노동시간 단축에 의한 일자리 나누기에 다시 관심이 모아졌고, 금속노조는 1990년 협약에서 93년부터 주 36시간, 95년 주 35시간으로 줄였다(이천희, 김민석 2001).

독일의 근로시간 단축의 특색 있는 모습은 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)에서는 주5일근무제나 주당 근무시간에 대해서 규정하고 있지 않으며, 다만 1일 최대 근로시간이 10시간인 것과 6개월이나 24주 동안의 1일 평균 근로시간을 8시간으로 규정하여 노사간의 자율적 결정과 근로시간의 탄력화를 확대 운영하고 있고, 실 근로시간을 노사간 협약이나 경영협회와 사업주간의 협약으로 결정된다는 것이다(삼성경제연구소, 2003). 초과근로시간에 대한 법적 규제가 없으면 할증임금의 지급보다는 보상휴가를 지급하는 추세이다. 또한 근로자는 야간작업을 할 경우에 작업이전과 매 3년마다 사용자 부담으로 건강진단을 받을 권리를 가지고 있다. 일요일 근무는 영업법에 의해 원칙적으로 금지되어 있으며, 토요일의 근로는 통상적으로 휴무하되 모두 무급이다. 연차 휴가는 최소 24일이며 연방휴가법에 의해 유급으로 시행된다(김헌일, 2002).

3) 미국

근로시간 단축을 통한 고용증진을 목적으로 1938년 공정근로기준법 (FLSA)을 제정하여 1주 40시간제를 규정하면서 시작되었다. 현재 제조 현장, 서비스업종을 제외한 대다수의 직종에서 주5일제를 시행하고 있다(김헌일, 2002).

민간부분의 경우 급격한 근로시간 단축에 의한 충격완화를 위해 1940년까지 2년간 단계적으로 시행하였으며, 1966년 근로기준법의 적용범위를 확대하였다. 연방공무원은 1974년, 주 정부 및 지방 공무원은 1985년부터 공정근로기준법 상 주 40시간 규정의 적용을 받기 시작했다. 연방조직법 및 공무원법 제 6101조에 주5일(월~금) 주40시간 근무를 규정했으며, 주 정부, 지방 정부 공무원은 자체규정에 의거 주5일 근무제를 실시했다. 민간기업의 경우 주 40시간제를 채택하고 있으나, 주 휴일은 업종특성, 근무형태나 교대방식 등에 따라 다양하게 부여하였다. 민간기업은 주5일제 근무에 대한 명시적 규정은 없어 노사간 단체협약이나 기업 내 규정에 의거 자율적으로 주5일 근무제를 실시하였다. 은행, 보험회사 등 사무직원들은 대체로 주5일 근무방식을 채택하고 있다. 제조업체의 경우 주40시간 근무제를 채택하고 있으나, 대부분의 경우 2주단위로 탄력적 근로가 널리 일반화되어 있다. 미국의 반도체회사들은 대부분 4조 2교대방식을 채택, 근로자가 1일 12시간씩 근무하되, 4근3휴-3근4휴 등으로 근무와 휴일을 반복하고 있다. 특히 24시간 공장가동업체, 주6일, 주7일 영업하는 회사의 근로자들은 휴무일이 일률적이지 않고 매우 다양하게 적용되고 있다(삼성경제연구원, 2003).

4) 일본

일본은 1987년 법을 개정하여 법정근로시간을 주 48시간에서 주 40시간으로 단축했다. 1980년대 들어 일본이 막대한 무역수지 흑자를 기록하자, 미국, 유럽 등 외국과 심각한 무역마찰을 일으켰는데, 일본 노동자들의 낮은 생활수준(좁은 주택, 사회보장제도의 미흡)과 장시간 노동이 무역수지 흑자를 가져왔다는 비판이 해외에서 제기되었고, 동시에 많은 기업에서는 심각한 노동력 부족에 대한 해결방안으로 노동시간 단축을 적극적으로 실시하기 시작했다. 1987년에는 법정근로시간을 주당 48시간으로부터 40시간으로 단축하는 내용의 노동기준법을 개정하게 되었으며, 이 법에는 법정노동시간은 물론, 초과근로와 휴일근로를 억제하기 위한 수당 인상 및 시간외 근로상한선 설정, 유급휴가제도 개선(연차 유급휴가 늘림) 등의 내용이 있었다. 또한 1993년에는 이를 위한 ‘노동시간단축촉진에 관한 임시 조치법’이 제정되기도 하였다(전국민주노동조합연맹, 2000/이천희 김민석, 2001 재인용).

현재 일본에서 <완전 주휴2일제 (주5일제)>를 채택하고 있는 기업을 2001년 말 현재 전체의 33.7%에 달한다(삼성경제연구원, 2003). 우리와 비슷한 경제구조를 가진 일본의 주5일 근무제 시행 후 사회적 변화를 크게 두 가지로 볼 수 있는데, 첫째는 “내부지향적 여가지향”으로 집밖으로 나가지 않고, 멀리 나가지 않고 돈을 쓰지 않는 패턴으로 변화를 들 수 있고, 둘째로는 “노동 강화와 여가욕구의 증가”를 들 수 있다. 이러한 사회적 변화에 대해 일본 정부는 여가문화 정책의 대책으로 지역주민자치센터의 활용을 위한 프로그램개발과 자원봉사활동과 같은 사회적 여가에 대한 인구

층의 증대를 위해 자원봉사 프로그램과 자원봉사활동을 할 수 있는 공간을 마련, 운영하고 바람직한 여가양식의 공유를 위한 담론의 장을 마련하여 그에 따른 생활체육의 수요를 급증시키고, 원활한 교통소통을 위한 도로시설을 보완, 확충하였다(이승규, 2002).

5) 중국

개방개혁이후 임금인상과 더불어 꾸준한 노력에도 불구하고 열악한 노동자들의 환경을 개선시키지 못하여 발생하게 된 불만을 해소하고 내수촉진과 고용증대 효과를 달성하기 위한 목적으로 도입하게 되었다. 1995년 법개정으로 법정 근로시간을 주44시간에서 주40시간으로 축소하였고, 95년 5월부터 정부와 공공기관이 선도적으로 추진하였고, 뒤이어 민간부분에서 97년 5월부터 전면 실시하였다(김현일, 2002).

이승규(2002)는 중국의 주5일제(쌍휴일제) 도입 후 변화를 다음과 같이 제시하였다 첫째, 사회적 변화로 주5일근무제 도입 후 사회적 변화로 국민 여가시간의 변화(중국사회조사사무소 조사)가 생겼는데, 도시주민들의 시간배당은 1990년(주5일 근무제 실행 전)에 비해 많은 변화가 있었다. 구체적인 예로 학습 및 문화오락에 이용하는 여가시간이 많이 증가하여, 양분화 현상이 발생했다. 그 결과 일부는 근무와 학습 이용시간이 증가되어 당연히 여가시간이 감소했으며, 중년, 노년층은 정리실업이나 반실업 상태로 인하여 학습 필요성이 적고 또 오락에 필요한 돈도 없기 때문에 당연히 여가시간이 증가하였다.

둘째, 관광·체육부분의 변화로 노동자들의 관광, 휴가시간이 증가되어 음식서비스업종이 발전하였고, 체육의 증가는 체육시설업의 호황을 가져와

북경의 약 260개의 체육장과 체육시설 등 대부분의 체육시설들은 대중에게 전면 개방하게 되었다고 한다(이승규, 2002).

프랑스, 독일, 미국, 일본, 중국 등 외국의 사례들을 살펴보았으며, 참고로 아래 표2와 같이 우리나라를 포함한 근로시간 단축의 국제 비교를 통하여 각국의 근로시간 변천사를 알 수 있다.

표 2. 근로시간 단축의 국제 비교

구분	한국	프랑스	독일	일본	영국	미국
주 48시간	1953	1919	1938	1947		1930
주 46시간	1989			1987		
주 45시간			1956	1989		
주 44시간	1990			1990	1947	1938
주 40시간	2004	1936	1965	1993	1965	1940
주 35시간		1998	1995			
주당	47.7('02)					
실근로시간 ¹⁾	49.3('00)	38.6('00)	37.9('00)	38('00)	41.3('00)	41.6('00)

1) 실근로시간은 제조업

자료: 제19차 한국직업능력개발원 인적자원개발 정책포럼(2004.5.20) 자료

6) 우리나라의 주5일 근무제 도입 현황

우리나라의 주5일 근무제는 입법여부와 관계없이 빠르게 확산되고 있는 추세이다. 근로시간을 단축하고 토요일 휴무제를 도입하는 기업수가 빠르게 증가되고 있으며, 2002년 7월 은행권이 주5일 근무제를 도입했고, 이후 증권 및 보험업계도 도입했다.

표 3. 토요일 휴무제 도입현황

구 분	· 02.2월	· 02.8월	· 03.1월
월1회 이상 토요일휴무	1,131개소(22.5%)	1,369개소(29.6%)	1,749개소(32.6%)
전주 토요일휴무	191개소(3.8%)	284개소(6.1%)	406개소(7.6%)

자료: 노동부, 100인 이상, 5,000여개 사업장 대상(2003, 삼성경제연구소 인용)

90년대 이후 월 1회 토요일휴무제 → 토요일격주휴무제 → 토요일전주휴무제로 빠르게 이행되어 왔으며 최근 2003년 8월 현재 삼성, LG 등 주요 대기업이 연월차 휴가를 활용한 토요일전주휴무제를 실시 중이다. 또한 관련 법안이 2003년 8월 29일 국회를 통과했다. 국회를 통과한 정부안에 따르면 법정근로시간은 연소자 구분 없이 주당 근로시간을 40시간으로 단축하였고, 탄력적 근로시간제의 단위기간을 3개월 이내로 확대하되, 노사가 서면으로 합의하고 하루 12시간, 주당 52시간에 한하기로 했다. 연월차 휴가 일수는 15~25일로 하되 근속기간 1년 미만인 근로자의 휴가일수는 1개월에 1일씩 부여된다.

선택적 휴가 보상제의 경우는 노사가 합의할 경우 도입할 수 있도록 했다. 시행 시기는 공공·금융·보험 업종과 1천명 이상 사업장은 2004년 7월 1일(기 시행), 300명 이상은 2005년 7월 1일, 100명 이상은 2006년 7월

1일, 50명 이상은 2007년 7월 1일, 20명 이상은 2008년 7월 1일부터로 돼 있다. 20명 미만 사업장은 2011년까지 대통령에 위임돼 실시하게 된다. 임금보전의 경우 기존의 임금수준과 시간당 통상임금 저하 금지를 부칙에 포괄적으로 명시했다. 표 4와 같이 주5일 근무제가 법제화가 되었지만, 주5일 근무제가 정착되기까지는 시간이 걸릴 전망이다. 그 과정에서 여러 가지 문제점이 나타날 것으로 예상되며, 이를 최소화하기 위한 지속적인 연구가 필요한 실정이다.

표 4. 주5일 근무제에 따른 변화

구 분	현 행	개 정
법정근로시간	▷ 하루 8시간 주 44시간(연소자는 하루 7시간, 주 42시간)	▷ 연소자 구분 없이 주당 근로시간을 40시간으로 단축
탄력적 근로시간제	▷ 2주 단위의 경우: 취업규칙으로 정하고 주당 48시간 한도 ▷ 1개월 단위의 경우: 노사가 서면 합의로 정하고 하루 12시간, 주당 56시간 한도	▷ 단위기간을 3개월 이내로 확대하되 노사가 서면으로 합의하고 하루 12시간, 주당 52시간 한도
연·월차 휴가일수 및 사용방안	▷ 월차휴가: 월 1일 ▷ 연차휴가: -1년 근속 시 10일 이후 1년당 1일 추가 -20일 초과 시 금전 지급가능	▷ 월차휴가 폐지 ▷ 연차휴가: 15~25일 -1년 근속 시 15일 이후 2년 당 1일 추가 -1년 미만은 1개월 당 1일 ▷ 휴가를 사용하지 않으면 금전보상하지 않아도 됨 (휴가사용촉진조항 신설)
선택적 보상 휴가제	▷ 해당 없음	▷ 노사가 합의할 경우 도입할 수 있음
생리휴가	▷ 유급	▷ 무급화
초과근로수당 할증률	▷ 50% 가산임금 지급	▷ 3년간 한시적으로 최초4시간에 대해 25% 적용
초과근로 상한선	▷ 주당 12시간 한도 (연소자는 하루 1시간, 주당 6시간)	▷ 3년간 한시적으로 주당 16시간
임금보전	▷ 1989년 48시간 → 44시간으로 단축 때 기존 임금수준 유지되도록 지도	▷ 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 법 부칙에 명시
단협·취업 규칙변경	▷ 해당 없음	▷ 부칙에 기존 단협 및 취업규칙 갱신 노력의무 규정
시행시기	▷ 해당 없음	▷ 금융·보험업, 공공부분 1천명 이상 : 2004년 7월 1일 ▷ 3백명 이상 : 2005년 7월 1일 ▷ 1백명 이상 : 2006년 7월 1일 ▷ 50명 이상 : 2007년 7월 1일 ▷ 20명 이상 : 2008년 7월 1일 ▷ 20명 미만 : 2011년 기한 대통령에 위임 *법 시행일 이전에 노사합의로 도입 가능

다. 주5일 근무제 도입의 기대 효과 및 문제점

주40시간으로의 근로시간 단축은 국민경제·기업경영·근로자 삶의 질 등 국가 전 부분에 걸쳐 양적 성장에서 질적 선진화로의 패러다임 전환을 촉진할 것이라고 기대된다.

구체적 기대 사항들을 보면 다음과 같다(노동부,

<http://www.molab.go.kr>).

첫째, 근로자의 삶의 질 향상이다. 근로시간단축은 삶의 질을 획기적으로 향상시킬 계기가 될 것으로 예상되며, 여가시간의 증가는 각자의 취향과 개성, 적성에 맞는 다양한 여가·취미 활동을 하게 되어 지식 정보화 시대에 맞는 지식인·문화인으로 성장하는 계기가 될 것이다.

둘째, 여가문화의 확산과 가족중심의 생활 패턴으로의 변화이다. 생활 패턴을 직장중심 음주문화에서 가족중심 여가 문화로 변화시켜 가족간의 친밀감 증대와 건전한 소비 풍토 조성에 기여할 것으로 기대된다. 즉 휴식·수면·TV 시청 등 단조롭던 여가생활을 가족단위 등산, 스포츠, 문화·레저 활동, 자연·문화유산 탐방, 동호회·사회참여 및 봉사활동 등으로 다양화하게 될 것이다.

셋째, 일자리 나누기를 통한 실업문제의 해결이다. 근로시간 단축은 일자리 나누기를 통한 실업문제 해결에도 기여할 것으로 기대된다. 프랑스, 독일, 포르투갈 등 외국에서도 고실업 문제 해결 차원에서 근로시간 단축을 통해 실업문제를 해결하고자 시행 했었으며, 한국 노동연구원은 근로시간 단축이 주48시간에서 44시간으로 단축됐던 지난 89~91년에 비취볼 때 주5일 근무제 시행으로 68만개의 일자리가 창출될 것으로 보고 있다. 이로써

고용률도 5.2% 늘어난다는 것이다. 특히 3차 산업에서 일자리가 부쩍 늘어나 청년층 실업난 해소에 도움을 줄 것으로 기대된다(중앙일보, 2003).

넷째, 새로운 산업발전을 통한 경제 활성화이다. 문화·관광, 레저, 운송업 등 서비스 산업중심의 내수자극을 통한 성장으로 경제 활성화에도 도움을 줄 전망이다. 한국노동연구원은 만약 근로자가 휴일 증가를 직업능력개발에 활용하면 인적자본의 질이 제고되며, 기업이 자본투입을 증대시킬 경우 국민 생산은 4.7%까지 증가 할 것이라고 전망했다

(노동부, <http://www.molab.go.kr>).

다섯째, 인적자원개발 등을 통한 생산성의 제고이다. 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2,410시간(2002년)으로 OECD 국가 중 최장이나, 생산성은 여전히 낮은 수준이다. 근로시간이 단축되면 자기계발에 투자하는 시간이 증가하여 근로자의 능력개발의 계기가 될 것이다. 실례로 2001년 4월부터 주5일 근무제를 실시하고 있는 삼성 테스코의 직원대상 설문조사 결과 근로자의 33%가 토요일을 자기계발에 사용하였다고 답변하였으며, 응답자의 84%가 주5일 근무제로 생산성이 향상 되었다고 답변하였다. 기업의 새로운 생산방식 도입, 효율적 인사·노무관리체계 정립, 자본 투자 증가 등 경영 혁신을 통해 노동생산성이 증가할 것으로 예상된다.

여섯째, 여성의 사회참여 증대이다. 근로시간 단축으로 여성의 비중이 큰 문화·관광 등 서비스산업의 일자리가 늘어나고 근로시간제도의 유연한 운용으로 파트타임, 단기계약직 등의 수요를 증가시켜 여성·고령자 등의 자발적인 경제활동 참여 증대가 기대된다.

일곱째, 지식경제 강국으로의 도약기반 조성이다. 지식정보화사회는 근로자 개개인의 창의력과 직업능력이 경쟁력이 되는 인적자원 중심의 사회

이다. 산업의 중심도 노동집약적 IT, BT, NT 등 기술 집약적으로 변해 가는 현 상황 하에서 지속적으로 성장하기 위해서는 장시간 근로와 저임금 위주의 산업구조에서 고부가가치 지식기반경제로의 전환이 절실히 요청되며, 주5일 근무제의 도입은 불합리한 휴일·휴가제도의 개선 등 근로시간시스템 선진·효율화로 지식경제 강국으로의 도약을 위한 기반을 마련하는 계기가 될 것이다.

상기의 기대효과와는 반대로 주5일 근무제 도입에 따라 예상되는 문제점으로는 다음과 같다.

첫째, 인건비 상승과 생산성 하락으로 기업경쟁력의 약화이다. 인건비 증가를 제품 단가에 반영하면 가격경쟁력이 낮아지고, 반영하지 못하면 채산성이 악화될 것이다. 현재의 이완된 근로의식과 사회분위기, 취약한 경영시스템 하에서는 주5일 근무제가 생산성 하락과 경쟁력 약화로 연결될 가능성이 많다. 생산원가 때문에 중소기업은 물론 영세기업까지 중국으로 빠져나가고 있는 상황에서 주5일 근무제는 한국의 기업 여건을 더욱 나쁘게 할 수도 있다(한겨레신문, 2003).

둘째, 근로조건 변경으로 인한 업무 부담과 상대적 박탈감이다. 여가에 대한 욕구가 높아지고 줄어든 근무시간을 생산성 향상으로 벌충하기 위해 뻘뻘해지는 근무 분위기, ‘무리한’ 여가 활용으로 인한 월요병 등이 생길 것이라 예상된다. 신한은행이 실시한 설문조사에 따르면 주5일 근무제 도입으로 월요병이 늘었다는 대답이 40%에 달했으며, 업무 부담이 커졌다는 비율도 70%에 달했다. 또한 주5일근무 혜택을 누리지 못한 근로자들의 상대적 박탈감 등 부작용도 적지 않을 것으로 예상된다(신한은행 홍보팀, 2003).

셋째, 고용에 대한 문제점 대두이다. 생산성 증가를 초과하는 인건비 상승으로 기업경쟁력이 떨어지면, 많은 기업들이 생산기지를 해외로 이전하여 총 고용량이 감소할 우려가 있으며, 인건비 증가를 감내할 수 없는 한계기업들은 저임금의 외국인 근로자를 채용하거나 사업 자체를 포기할 수도 있다. 노동 의존도가 높고 투자여력이 없는 영세 기업들은 주5일 근무제로 경영 곤란을 겪게 될 전망이다. 또한 일시적으로 일자리는 늘겠지만, 비정규직의 증가로 인해 고용의 안전성은 더 악화될 가능성이 상존한다. 뿐만 아니라 도입 이후 제 성장률이 모두 다 높아진 것이 아니라 포르투갈처럼 떨어진 나라도 있는데(한국일보, 2001/ 최정원, 2003 재인용) 이는 근무시간 단축에 따른 고용비용 상승을 생산성 향상으로 어느 정도 극복하느냐가 관건임을 말해주는 결과라 할 수 있다.

넷째, 소비에 관한 문제점이다. 여가활용을 위한 가계의 소비가 증가할 것으로 예상되는 가운데 소득은 그만큼 늘지 않고, 소비가 증가함으로 소비를 위한 임금인상 요구가 커질 것이다. 이로 인한 대립적 노사관계가 형성될 가능성이 있으며, 가계부채가 증가하고, 여가 소비를 통한 빈익빈 부익부 현상이 심화될 것으로 예상된다(중앙일보, 2003). 따라서 이에 따른 건전한 소비행동을 위한 연구와 소비자 교육이 절실히 필요하다고 생각된다.

4. 업무성과

가. 여가생활과 업무성과와의 관련성을 연구한 선행 논문 사례

장교의 여가활동 참여가 직무 스트레스 및 업무수행능력에 미치는 영향(김동호, 1998)의 결과는 첫째, 여가활동 참여와 직무 스트레스와의 상관관계에 있어 여가활동 참여 빈도가 낮은 경우 장교가 받는 직무 스트레스는 높고, 여가활동 참여 빈도가 높을수록 직무 스트레스는 더 낮아지며 둘째, 여가활동에 대한 만족도와 업무수행능력의 상관관계를 살펴본 결과 통계적으로 유의하게 나타났으며, 여가활동에 대한 만족도가 긍정적일수록 업무수행능력이 증가 한다고 볼 수 있다. 이는 여가활동과 업무수행 능력과의 연관성을 입증하는 것으로서 여가활동은 직무 스트레스 뿐 아니라 업무수행 능력에도 영향을 미쳐 이를 좌우하는 중요한 요인임을 나타내 주고 있다.

초등학교 교사들의 여가활동이 직무에 미치는 영향(김낙연, 2002)의 연구결과에서 보면 첫째, 교사들은 여가활동이 매우 필요하며, 그 이유는 수업에 도움이 되고 스트레스를 해소하기 때문이며, 궁극적인 목적은 피로회복과 경험축적이라고 나타났다. 둘째, 여가의 기능으로는 신체적 건강, 스트레스 해소, 학습지도, 자아성취 등에 많은 도움을 주고 있다고 인식하나, 주민과 학부모와의 관계에는 별로 도움을 주지 않는다고 나타났다. 셋째, 여가활동이 직무에 영향을 주고 있다는 교사들의 의식을 조사한 결과 교사들은 체력단련 부문에서 스포츠 의식을 조사한 결과 교사들은 체력단련 부문에서 스포츠 활동이 가장 많은 도움을 주고 있으며, 스트레스 해소 부문

에서 남교사는 스포츠 활동이, 여교사는 관람활동이 가장 많은 도움을 주고 있는 것으로 나타났다. 학습지도 부문에서는 관람활동과 취미활동이, 교육과정 운영부문에서는 취미활동이, 전문성 신장 부문에서는 취미활동, 관람활동 순으로 도움을 주고 있다고 나타났다. 인간관계 부문에서는 남교사는 취미활동이, 여교사는 사교활동이 가장 도움을 많이 주고 있는 것으로 나타났다. 지역사회 학부모와의 관계 부문에서는 사교활동, 스포츠 활동 순으로 나타났다. 이를 종합하면 초등학교 교사들의 여가활동은 직무수행에 매우 긍정적인 효과를 주고 있음을 볼 수 있다.

주부들의 여가생활이 가정생활에 미치는 영향(장재호, 2003)에서 연구 결과로 첫째, 주부들의 가정생활에 있어서는 여가활동을 접하는 주부들이 가정생활에 대하여 만족하고 있음을 알 수 있었으며, 여가활동을 전혀 하지 못하는 경우는 가정생활에 불만족인 것으로 나타났다. 둘째, 여가생활에 대한 조사에서는 여가생활에 대해 긍정적이며, 관광이라는 자체가 가끔은 필요하다라는 생각을 갖고 있는 것으로 나타났다. 셋째, 피서(관광)계절에 있어서는 어떠한 계절에 있더라도 피서를 하는 가정에서 가정생활에 만족도가 높은 것으로 나타났다. 넷째, 피서의 기간에 따라 기간이 적을 때보다 기간이 많을수록 가정생활에 만족한다는 것으로 나타났다. 이는 여가생활이 가정생활에 있어서 매우 필요한 시간으로서 주부들에게 긍정적인 의미로 보여 지는 것을 알 수 있다.

직장인의 스포츠 활동이 직무성과에 미치는 영향(정광훈, 2004)의 연구에서 첫째, 스포츠 참여 직장인과 비 참여 직장인을 비교 분석한 결과 스포츠 참여 직장인이 비 참여 직장인들 보다 직무만족도가 의미 있게 높은 것으로 나타났다. 둘째, 스포츠 활동 참여 빈도와 참여 시간에 있어 주

2-3회 참여하고, 1회 참여시간이 1시간 정도 이상일때 높은 직무 만족을 보였다. 이는 스포츠 활동이 직장인의 직무만족에 매우 긍정적인 영향을 미친다고 보여 진다.

이상의 선행 연구들을 종합적으로 살펴볼 때 직장인의 다양한 여가 활동은 업무성과에 매우 긍정적인 영향을 주고 있음을 시사해 주고 있다.

나. 업무성과의 정의

업무성과(job performance)란 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성 되었는지의 여부를 가리키는 개념으로서 산업심리학자들이 말하는 생산성(productivity)의 의미와 동일하게 사용된다. 그러나 생산성이 물리적 산출이라는 보다 구체적이고 협의적인 의미를 담고 있는데 반해 업무성과는 조직구성원의 성취라는 보다 포괄적인 개념을 담고 있으며 조직에 영향력을 미치는 조직구성원 행동의 한 측면이 된다. 즉, 업무성과란 이러한 조직구성원의 행동이 직무와 관련하여 다양하게 얽혀있는 것을 뜻한다. 또한 성과란 목표달성의 정도, 생산성, 신축성, 적응력 등 다양한 차원에서 살펴 볼 수 있으므로 성과를 어떤 측면에서 조명할 것인가에 따라 성과의 개념과 성과의 측정방법이 달라진다. 따라서 업무성과는 효율성 또는 상사의 평가, 목표성취 등과 밀접한 관계가 있다(Pincus, 1986).

업무성과는 조직에서 다양한 역할을 수행한다. 우선 조직구성원에게 내적·외적 보상을 지급하게 하는 기준이 된다. 또한 업무성과는 직무만족과의 관련여부에 따라 조직구성원에게 업무에 대한 만족감을 제공하기도 한

다. 아울러 업무성과는 조직이 추구하고자 하는 목적을 달성시키는데도 중요한 역할을 수행하게 된다. 따라서 어떤 조직이나 업무성과를 측정하기 위한 기법에 있게 마련이며 이기법의 공정한 적용여부가 조직구성원의 동기 부여 요인으로 작용하기도 한다.

다. 업무성과 평가 방법

업무성과와 관련된 문제에서 중요한 것은 성과를 평가하는 것인데 이때 업무성과는 인적자원의 활동에 따른 산출로서의 의미를 가질 수 있게 된다. 그것은 업무성과를 평가함으로써 관리자는 관리상의 의사결정이나 정보의 환류를 통해 조직구성원의 업무성과에 영향을 줄 수 있고, 또 인사관리 담당자는 자신들의 정책과 실무를 평가할 수 있게 되기 때문이다. 그러나 이때 업무성과의 평가에서 주의할 점은 업무성과를 단순히 업무실적과 목표와의 비교 속에서 경제적 측면만으로 이해하고 평가하는 것은 바람직하지 않다는 점이다. 오히려 업무성과는 인사행정이 추구하는 목표의 관점에서 그 평가기준이 설정되어야 하며, 평가제도를 통해 인사행정의 발전에도모할 필요가 있다. 그러나 현실적으로 성과를 측정하는 데는 여러 가지 어려운 점이 따르게 마련이다. 즉 첫째, 객관적이고 구체적으로 성과를 측정하는 것이 실제 매우 어렵다는 점이다. 공무원 조직의 경우 이 문제를 극복하기 위해서 강제 배분제를 채택하고 있지만 여러 가지 난제를 안고 있어 성과에 대한 객관적 측정을 어렵게 하고 있다(신유근, 1986). 둘째, 개인적 성과의 변동은 그 상황에 따라 여러 가지 제약을 받는다는 점이다.

즉 본인은 아무리 성과를 높이고 싶어도 높일 수 없는 경우가 여기에 해당한다.

이러한 난점에도 불구하고 업무성과를 측정하기 위한 다양한 측정 기법이 개발되고 있다. 그 중 중요한 것만 간추려 보면 ① production records ② periodic tests ③ merit and demerit system ④ ranking method ⑤ grading method ⑥ graphic rating scale ⑦ check list ⑧ force choice method ⑨ critical incident method 등이 있다. 이중 가장 많이 사용되는 측정기법으로는 객관적·검증가능성이 있는 측정기법(objective-verifiable indices), 다른 사람에 의한 업무 성과 측정법(rating of individuals by someone), 그리고 자기 평가법(self-rating) 등이 있다(Porter & Lawler, 1978). 여기에서 처음 두 가지 방법이 실제 조직에서 주로 사용되며, 세 번째 방법은 연구목적이나 관리자 등의 업무성과 측정에만 주로 이용된다. 이 측정방법들을 구체적으로 설명하면 다음과 같다.

첫째는 객관적·검증가능성이 있는 측정방법이다. 이것은 조직구성원의 업무유형에 따라 그 사람이 수행한 실제 산출물을 계산하는 방법이다. 이 방법은 산출을 계량화하여 객관화시킬 수 있다는 장점이 있지만, 여러 가지 요인중 한가지 결과만 측정함으로써 개인의 노력여부를 무시할 우려가 있다. 또 계량화할 수 있는 성과에만 초점을 맞추어 측정하다보면 장기적인 관점에서 중요하지 않은 성과를 측정대상으로 삼을 우려도 있다.

성과측정의 두 번째 방법은 다른 사람이 측정 대상자의 성과를 평가하는 방법이다. 물론 이 방법은 대개 상관이 부하의 성과를 측정하는 형태를 띠며, 실제 대다수의 조직에서 행해지고 있는 가장 일반적인 방법이기도 하다. 이 방법은 비공식적으로 이루어지는 경우도 있으나, 공식적 근거에

따라 이루어지는 경우가 대부분이다. 또한 이 평가는 조직구성원의 전체적인 성과를 대상으로 이루어지기도 하지만 성과의 특정한 측면만을 대상으로 하여 이루어지는 경우도 있다. 그 어떤 경우이든 이 평가방법은 주관적으로 이루어진다. 그러나 이 평가방법이 주관적이라고 해서 객관적 평가측정 방법보다 못한 것은 아니다. 왜냐하면 객관적 측정방법도 앞서 언급한 바와 같이 조직에 중요하지 않는 성과를 측정할 가능성이 있기 때문이다.

성과측정의 세 번째 방법은 본 연구에서 시도하고자하는 자기평가의 방법이다. 이 방법은 과거에 주로 사용되지 않았지만 앞으로의 성과측정방법으로 자주 사용될 가능성이 높다. 왜냐하면 조직구성원들이 자기 자신의 목표를 설정하고 이 목표에 대한 달성여부를 측정하는데 보다 적극적인 역할을 수행할 것으로 기대되기 때문이다. 특히 자기평가의 방법은 성과자 자신이 자기 자신의 업무와 업무성과의 결과를 가장 잘 관찰 내지는 평가할 수 있다는 믿음이 강한 곳에서 유효한 방법이 된다 (Bozeman, 1979). 자기평가의 방법은 상급자에 의한 평가와 마찬가지로 순전히 주관적인 평가이다. 따라서 평가에 있어서 객관성을 확보하기 어렵다는 단점이 따른다. 또한 자기평가는 자기능력을 과소평가 하거나 과대평가할 위험도 안고 있다. 즉 자기 자신의 단점을 감추고 장점만 노출시킬 염려가 있는가 하면 그 반대의 경향도 있을 수 있다는 것이다(오석홍, 1990).

상기와 같이 업무성과를 측정하는 기준 내지는 지표 간에는 조직의 특성 및 그 조직이 처한 상황과 여건에 따라 여러 가지가 있을 수 있어 현실적으로 어려운 점이 따른다. 즉 객관적이고 구체적인 결과를 측정하는 것이 실제 매우 어렵다는 것이다. 조직성과를 측정하는 방법에는 객관적 지표를 이용하는 방법과 주관적 지표를 이용하는 방법이 있다. 기존의 연구

에서 제시하고 있는 업무성과를 평가하는 여러 가지 기준들을 종합하면 <표 5>와 같다.

주관적 지표는 경영자의 판단의 의해 성과를 측정하는 것으로 경영자가 조직의 전반적 성과를 유사한 업종의 타조직의 성과와 비교하기 위해 사용한다(Nystrom, 1993), 많은 연구결과에서 주관적 방법으로 측정한 성과와 객관적 성과 자료 간에 상관관계가 아주 높다는 사실이 입증되었다. (Pearce et al. 1987, Dess& Robinson, 1984). 조직성과를 정의하기 위해 각기 다른 조직기능은 그 기능에 상응하는 특성을 측정기준으로 평가하여야 하며 조직유효성에는 수단과 목표가 동시에 고려되어야 한다.(Robinson,1993). 또한 조직이 그 목적을 달성하는 정도를 조직의 유효성이라 하며 유효성은 공식목표보다는 운영목표 곧 수익성, 생산성, 종업원 복지, 고객만족과 연결되는 개념이다(Daft & Steers,1986).

표 5. 업무성과의 측정기준

학 자	측 정 기 준
Cureton & Katzell (1962)	①직무의 량(quantity) ②직무의 질(quality) ③수익성(profitability) ④생산원가(price)
Lawrence&Lorsh (1967)	①직무전체의 성과: 경쟁조직에 대한 이상적(ideal)인 성과를 100%로 했을 때 여겨지는 성과의 주체적 측정치 ②성과의 실증적 측정치 : 판매고,세전이윤(before tax profits), 세전이자 투자율(return of investment before tax)
Porter et al (1963)	①가치몰입(value commitment) ②직무몰입(job commitment) ③근속몰입(commitment to stay)
Porter & Lawler (1968)	①작업의질 ②작업의 량 ③작업에 대한 지식 ④의존성 ⑤ 전반적인 성과
Arvey Hoyle (1974)	①작업의 질 ②계획된 정비 스케줄의 완수 ③업무의 준비 ④효율성 ⑤ 타부서와의 협조 ⑥ 리더쉽 ⑦안전

Ⅲ. 연구 방법

1. 조사대상 및 자료수집

2004년 10월 현재 주5일 근무제를 실시하고 있는 서울, 경기지역 1,000명이상의 직원을 가진 7개 대학병원 남·여 사무직을 모집단으로 설정 후 임의표본추출법을 사용 하였다. 부분적인 주5일 근무제를 실시하고 있는 간호부서, 원무관련부서, 진단검사의학과 등은 제외하고 완전한 주5일 근무제를 실시하고 있는 사무직종만을 임의로 선정하여 2004년 10월 16일부터 10월 30일까지 15일간 자기기입식 조사 설문지를 송부하고, 각 병원에서 설문지를 작성한 후 우편으로 회송토록 하였다.

7개 병원에 350매를 배포하여 297개의 설문지를 회수 하였으며, 이중 사무직이 아닌 11매를 제외하고 286건을 최종분석대상으로 선정하였다. 최종분석대상으로 선정된 설문지 회수율은 81.7% 이다.

2. 조사도구 및 분석변수

가. 설문지의 구성

본 연구에서 사용한 설문지는 여가생활 관련문항은 이만형(2001), 양성인(2002) 등의 연구와 Beard & Ragheb(1980)의 여가만족 척도에서 본연

구의 목적에 맞게 수정하여 설문지를 작성하였다. 업무성과 측정기준은 주관적 지표와 객관적 지표가 있는데 객관적 지표는 자료수집에 제한이 있어 주관적 지표를 측정하기로 하고 Cureton & Katzell(1962), Porter & Lawler(1968), Arvey Hoyle(1974) 등의 측정기준을 수정하여 작성 하였다.

설문지의 내용은 5개 영역으로 구분 된다. 먼저 조사대상자의 인구 사회학적 특성에 관한 항목 6개, 직무 특성에 관한 항목 4개, 여가활동의 참여 변화에 관한 항목 12개, 여가활동의 만족도 항목 10개, 업무성과 관련 항목 10개 등 총 42개로 구성 된다.

나. 분석 변수

1) 인구사회학적 및 직무특성

연구대상자의 인구사회학적 특성으로는 성, 연령, 학력, 종교, 월 가계총 소득, 결혼상태 등 이며, 직무특성으로는 근무 부서, 근무 기간, 직위, 고용 형태, 근무 기관 등의 변수로 구성 된다.

표 6. 분석 변수

구 분	분석 내용
성	남성, 여성 2개항으로 분석
연령	20대, 30대, 40대 이상으로 3개항으로 분석
학력	고졸이하, 전문대졸, 대졸, 대학원 이상 의 4개항으로 분석
종교	기독교, 천주교, 불교, 무교의 4개항으로 분석
월 가계총소득	100만-200만미만, 200만-300만미만, 300만-400만미만, 400만원 이상의 4개항으로 분석
결혼 상태	미혼, 기혼의 2개항으로 분석
근무 부서	경리/구매관재/인사총무/서무과, 기획예산/홍보과, 보험심사/진료지원과, 건강관리/기타부서의 4개항으로 분석
근무 기간	5년 미만, 5년-10년 미만, 10년-15년 미만, 15년-20년 미만, 20년 이상의 5개항으로 분석
직위	일반직원, 계장(대리)급, 과장급 이상의 3개항으로 분석
고용 형태	정규직, 계약직, 파견직의 3개항으로 분석
근무 기관	대상병원인 7개 대학병원을 임의로 A,B,C,D,E,F,G의 7개항으로 분석

2) 여가생활 참여 정도 변화

스포츠 부문, 취미·교양 부문, 관람·감상 부문, 사교 부문, 관광·행락 부문, 놀이·오락 부문, 자기계발 부문에 대하여 주5일 근무제 실시 전과 실시 후의 여가생활 참여 정도를 5점 척도로 하였다.

3) 여가생활 만족도

일반적 특성에 따른 주5일 근무제 실시 전과 실시 후의 여가활동 만족도를 5점 척도(1 전혀그렇지않다, 2 그렇지않다, 3 그저그렇다, 4 그렇다, 5 매우그렇다)로 하였다.

4) 업무성과 변화

일반적 특성에 따른 주5일 근무제 실시 후의 업무성과 항목을 집중도 증가, 성취감 증가, 질적 향상, 생산성 향상, 전문성 향상, 업무 효율성 향상, 업무량 증가, 업무시간 증가, 스트레스 증가, 업무강도 증가 등 10개항으로 구성하여 5점 척도(1 전혀그렇지않다, 2 그렇지않다, 3 그저그렇다, 4 그렇다, 5 매우그렇다)로 측정 하였다.

3. 분석 방법

수집된 설문지는 부호화하여 입력하였으며, SAS(statistical analysis system)를 이용하여 카이제곱분석과 t검정, 다중회귀분석을 실시하였다.

- 1) 연구대상자의 인구사회학적 특성 및 직무특성에 대한 빈도 및 구성비를 알아보았다.
- 2) 여가활동 참여정도의 전·후 차이를 t검정으로 실시하였다.
- 3) 여가생활 만족도의 전·후 차이를 t검정으로 실시하였다.
- 4) 주5일 근무제 실시 후에 참여정도의 변화와, 업무성과에 영향을 미치고 있는 변수가 무엇인가를 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

4. 연구의 틀

이 연구는 주5일 근무제로 인한 여가활동의 변화가 업무성과에 미치는 영향 요인을 분석하는 것을 목적으로 하며, 이를 달성하기 위한 연구의 개념적 틀은 그림 1과 같다.

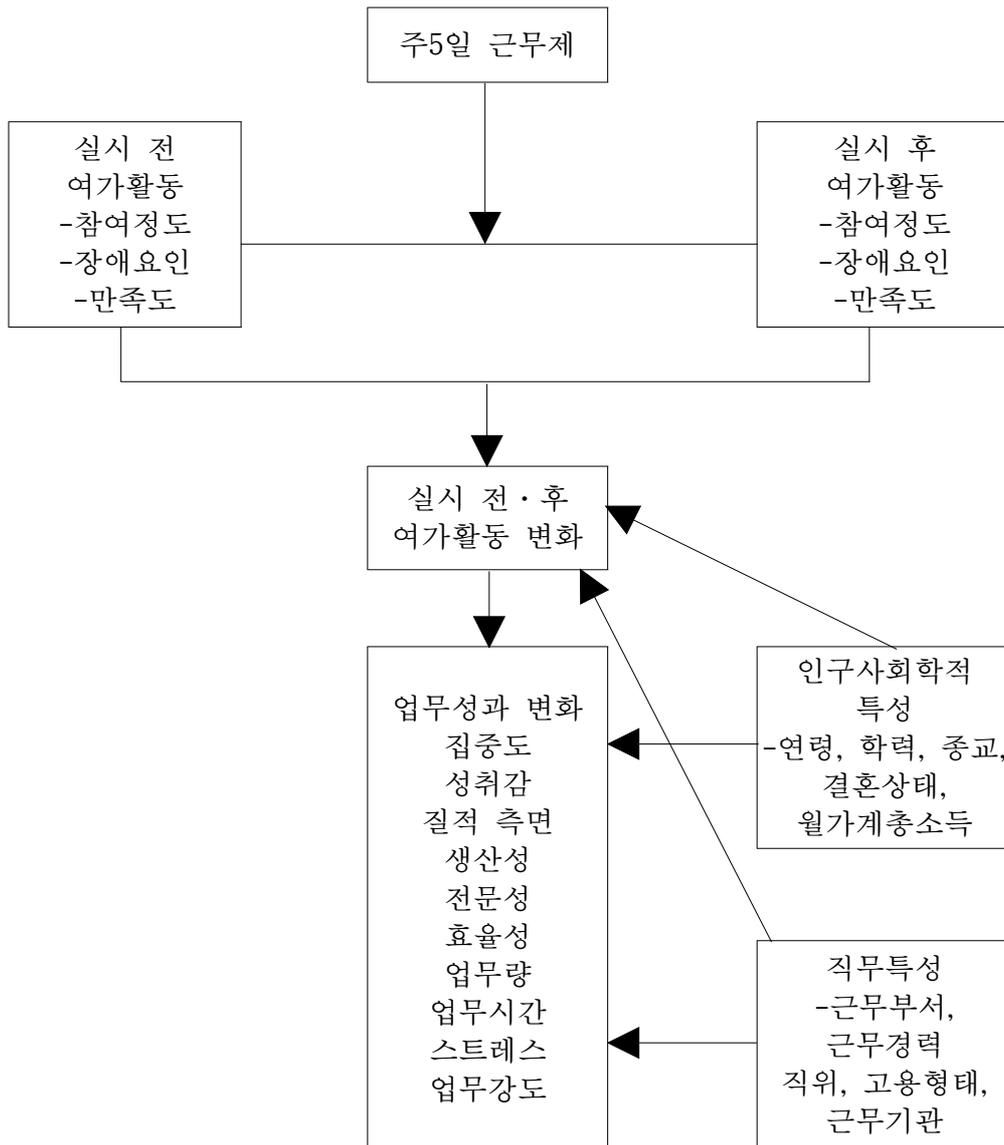


그림 1. 연구의 틀

IV. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자 286명의 인구사회학적 특성 및 근무현황별 특성은 아래 표 6, 표 7과 같다.

인구사회학적 특성을 살펴보면 먼저 성별은 남성이 190명(66.5%), 여성이 96명(33.6%)으로 남성이 여성보다 2배 더 높은 비율을 보였고, 연령은 30대가 135명(47.2%)으로 가장 많은 비율을 차지 하였으며, 40대 이상이 83명(29.0%), 20대가 68명(23.8%)의 순으로 나타났다. 학력은 대졸이 160명(55.9%)으로 가장 높은 비율로 나타났으며, 특히 대학원 이상이 36명(12.6%)을 차지하였다. 종교는 무교가 117명(40.9%)으로 가장 높았으며, 기독교가 110명(38.5%)의 순으로 나타났다. 월 가계총소득의 경우는 소득별로 고루 분포되어 있는 것으로 조사 되었다.

근무현황별 특성으로 먼저 근무부서로 보면 인사총무과가 58명(20.3%), 구매관재과가 47명(16.5%), 기획예산과가 31명(10.8%)의 순으로 나타났다. 근무기간별로 살펴보면 10년-15년 미만이 88명(30.8%)으로 가장 높게 나타났으며, 5년-10년 미만 74명(25.9%), 5년 미만이 73명(25.5%)의 순으로 나타났으며, 15년 미만이 대부분을 차지하였다. 고용 형태별로는 정규직이 260명(90.9%), 계약직이 18명(6.3%)의 순으로 나타났다.

표 7. 연구대상자의 인구사회학적 특성

특성	구분	빈도	구성비
성	남	190	66.5
	여	96	33.6
연령	20대	68	23.8
	30대	135	47.2
	40대 이상	83	29.0
학력	고졸이하	33	11.5
	전문대졸	49	17.1
	대졸	160	55.9
	대학원이상	36	12.6
	무응답	8	2.8
종교	기독교	110	38.5
	천주교	32	11.2
	불교	22	7.7
	무교	117	40.9
	무응답	5	1.8
월 가계 총소득	100만-200만미만	73	25.5
	200만-300만미만	72	25.2
	300만-400만미만	68	23.8
	400만원 이상	70	24.5
	무응답	3	1.1
결혼 상태	미혼	74	25.9
	기혼	211	73.8
	무응답	1	0.4
계		286	100.0

표 8. 연구대상자의 근무현황별 특성

특성	구분	빈도	구성비
근무 기관	A병원	18	6.3
	B병원	28	9.8
	C병원	30	10.5
	D병원	50	17.5
	E병원	36	12.6
	F병원	27	9.4
	G병원	97	33.9
근무 부서	건강관리과	11	3.9
	경리과	24	8.4
	구매관재과	47	16.5
	기획예산과	31	10.8
	보험심사과	13	4.6
	서무과	21	7.3
	인사총무과	58	20.3
	진료지원과	17	5.9
	홍보과	10	3.5
	기타부서	29	10.1
	무응답	25	8.7
근무 기간	5년 미만	73	25.5
	5년 - 10년 미만	74	25.9
	10년 - 15년 미만	88	30.8
	15년 - 20년 미만	27	9.4
	20년 이상	24	8.4
직위	일반직원	195	68.2
	계장(대리)급	58	20.3
	과장급 이상	31	10.8
	무응답	2	0.7
고용 형태	정규직	260	90.9
	계약직	18	6.3
	파견직	7	2.5
	무응답	1	0.4
계		286	100.0

2. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 변화

가. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 변화

주5일 근무제 실시에 따른 각 부문별 여가활동 참여정도의 변화를 살펴본 결과 모든 부문에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$). 관광·행락 부문의 여가활동에서 실시 전 참여정도 평균이 2.90이었는데 실시 후 3.55로 평균차이가 0.65의 가장 많은 증가를 보였다. 또한 스포츠나 취미·교양 등 모든 부문에서 주5일 근무제 실시 후 참여정도가 유의하게 증가 하였다.

표 9. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 변화

구 분	실시 전		실시 후		평균 차이	t-값
	평균	(표준 편차)	평균	(표준 편차)		
스포츠 부문의 여가활동	2.63	(0.99)	3.19	(1.08)	0.56	11.01***
취미,교양 부문의 여가활동	2.78	(0.77)	3.35	(0.86)	0.57	12.82***
관람,감상 부문의 여가활동	2.91	(0.80)	3.45	(0.87)	0.54	11.55***
사교 부문의 여가활동	2.88	(0.83)	3.37	(0.94)	0.49	11.85***
관광,행락 부문의 여가활동	2.90	(0.70)	3.55	(0.79)	0.65	14.69***
놀이,오락 부문의 여가활동	2.63	(0.88)	3.05	(1.02)	0.42	9.28***
자기계발 부문의 여가활동	2.70	(0.77)	3.19	(0.92)	0.49	11.53***
전체 평균	2.79	(0.54)	3.33	(0.61)	0.54	16.25***

*** $p < 0.001$

척도(1 전혀하지않는다, 2 하지않는다, 3 그저그렇다, 4자 주한다, 5 매우자주한다)

나. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 장애 요인

주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 장애 요인에 대한 결과를 살펴보면 실시 전과 실시 후에 전반적인 순위 변동은 없었으나, 실시 전에는 일이 바쁘거나 시간이 없어서가 38.46%(220명)로 가장 많았으며, 그 다음 요인이 경제적 여유가 없어서가 20.80%(119명)로 나타났고, 실시 후에는 경제적 여유가 없어서가 26.75%(153명)로 가장 많았으며, 다음으로 일이 바쁘거나 시간이 없어서가 20.98%(120명)로 나타났다.

표 10. 여가활동 참여 장애 요인

단위: 명(%)

장애 요인	실시 전		실시 후	
일이 바쁘거나 시간이 없어서	220(38.46)	1	120(20.98)	2
경제적 여유가 없어서	119(20.80)	2	153(26.75)	1
관심이나 열의가 없어서	110(19.23)	3	113(19.76)	3
정보나 프로그램이 없어서	38(6.64)	4	67(11.71)	4
주위에 참여할 시설, 장비가 없어서	37(6.47)	5	54(9.44)	5
몸이 약해서/나이가 들어서	15(2.62)	6	15(2.62)	6
기타	9(1.57)	7	13(2.27)	7
무응답	24(4.20)	0	37(6.47)	0
전 체	286(100.00)	순위	286(100.00)	순위

다. 여가활동 동반자와 참여활동에 대한 분석

여가활동 동반자에 따른 실시 전과 실시 후의 결과로, 실시 전과 실시 후의 변화는 나타나지 않았다.

표 11. 여가활동 동반자 변화

참여 대상	단위: 명(%)	
	실시 전	실시 후
혼자	34(11.89)	14(4.90)
가족	140(48.95)	179(62.59)
직장 동료	42(14.69)	23(8.04)
친구	57(19.93)	56(19.58)
동호회	10(3.50)	10(3.50)
기타	3(1.05)	3(1.05)
무응답	0(0.00)	1(0.35)
전체	286(100.00)	286(100.00)

여가활동 동반자 및 여가 참여부문에 따른 실시 전과 실시 후의 결과에
 서 볼 때 혼자인 경우 관광·행락 부문에서 2.45%에서 10.14%로 7.69%의
 증가를 보였다. 가족인 경우도 관광·행락 부문에서 45.45%에서 55.59%로
 10.14%의 증가를 보였다. 동료(친구)인 경우 역시 관광행락 부문에서
 16.78%에서 25.87%로 9.11%의 증가를 보였다.

표 12. 여가활동 동반자 및 여가 참여부문에 따른 변화

단위: 명(%)

참여 대상	여가 부문	실시 전	실시 후
혼자	스포츠	119(41.61)	116(40.56)
	취미교양	55(19.23)	57(19.93)
	관람감상	48(16.78)	53(18.53)
	사교	19(6.64)	23(8.04)
	관광행락	7(2.45)	29(10.14)
	놀이오락	24(8.39)	31(10.84)
	자기계발	79(27.62)	91(31.82)
가족	스포츠	40(13.99)	50(17.48)
	취미교양	17(5.94)	33(11.54)
	관람감상	115(40.21)	123(43.01)
	사교	15(5.24)	19(6.64)
	관광행락	130(45.45)	159(55.59)
	놀이오락	45(15.73)	55(19.23)
	자기계발	2(0.70)	5(1.75)
동료(친구)	스포츠	95(33.22)	104(36.36)
	취미교양	28(9.79)	33(11.54)
	관람감상	76(26.57)	79(27.62)
	사교	79(27.62)	78(27.27)
	관광행락	48(16.78)	74(25.87)
	놀이오락	57(19.93)	57(19.93)
	자기계발	5(1.75)	10(3.50)
전체		286(100.00)	286(100.00)

라. 인구사회학적 특성에 따른 여가활동 참여정도 변화

인구사회학적 특성에 따른 실시 후 여가활동 참여정도 변화에서는 성별, 연령, 학력 등에서는 유의한 차이가 없었으나, 종교에서 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 특히 종교가 기독교나 천주교인 사람보다 불교인 사람이 여가활동 참여정도 변화가 0.78로 유의하게 증가하였다.

표 13. 인구사회학적 특성에 따른 여가활동 참여정도 변화

구분	실시 전		실시 후		평균 차이	t/F값	
	응답 자수	평균 (표준 편차)	응답 자수	평균 (표준 편차)			
성	남	189	2.81 (0.55)	185	3.32 (0.62)	0.51	-1.41
	여	96	2.76 (0.52)	94	3.37 (0.58)	0.61	
연령	20대	68	2.82 (0.49)	67	3.40 (0.53)	0.58	0.24
	30대	135	2.74 (0.57)	131	3.26 (0.64)	0.52	
	40대 이상	82	2.86 (0.53)	81	3.39 (0.61)	0.53	
학력	고졸이하	33	2.75 (0.38)	32	3.18 (0.54)	0.43	0.62
	전문대졸	49	2.72 (0.59)	48	3.28 (0.63)	0.56	
	대졸	160	2.82 (0.55)	156	3.37 (0.63)	0.55	
	대학원이상	35	2.82 (0.57)	35	3.36 (0.51)	0.54	
종교	기독교	109	2.84 (0.49)	109	3.37 (0.57)	0.53	2.79*
	천주교	32	2.78 (0.60)	32	3.23 (0.58)	0.45	
	불교	22	2.61 (0.56)	21	3.39 (0.57)	0.78	
	무교	117	2.78 (0.55)	112	3.34 (0.64)	0.56	
월가계 총소득	100만-200만 미만	73	2.81 (0.47)	72	3.42 (0.51)	0.61	0.77
	200만-300만 미만	71	2.66 (0.61)	71	3.20 (0.59)	0.54	
	300만-400만 미만	68	2.76 (0.56)	66	3.28 (0.68)	0.52	
	400만원 이 상	70	2.94 (0.51)	67	3.45 (0.61)	0.51	
	결혼 상태	미혼	74	2.79 (0.49)	73	3.37 (0.51)	
기혼	210	2.79 (0.56)	205	3.32 (0.64)	0.53		

* $p < 0.05$

마. 근무 특성에 따른 여가활동 참여정도 변화

근무 특성에 따른 여가활동 참여정도 변화 분석에서는 인구사회학적 특성과 같이 전반적으로 실시 전보다 실시 후의 평균이 증가 하였지만 어떤 항목에서도 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다. 대부분 유의한 차이는 보이지 않았지만 근무기간으로는 5년 미만, 직위로 보면 과장급 이상, 고용형태로 보면 계약,파견직의 평균차이가 높게 나타났다.

표 14. 근무 특성에 따른 여가활동 참여정도 변화

구분	실시 전		실시 후		평균 차이	t/F값	
	응답 자수	평균 (표준 편차)	응답 자수	평균 (표준 편차)			
근무 부서	보험심사/진료지 원/건강관리/기타	70	2.76 (0.53)	69	3.37 (0.60)	0.61	1.25
	기획예산/홍보/경 리/구매관재/인사 총무/서무과	190	2.79 (0.57)	187	3.36 (0.62)	0.57	
근무 기간	5년 미만	73	2.84 (0.51)	72	3.46 (0.55)	0.62	0.75
	5년 -10년 미만	74	2.77 (0.57)	72	3.29 (0.61)	0.52	
	10년-15년 미만	87	2.77 (0.52)	85	3.31 (0.61)	0.54	
	15년 이상	51	2.78 (0.58)	50	3.25 (0.66)	0.47	
직위	일반직원	194	2.78 (0.54)	193	3.34 (0.61)	0.56	0.94
	계장(대리)급	58	2.79 (0.57)	54	3.23 (0.65)	0.44	
	과장급 이상	31	2.88 (0.49)	30	3.45 (0.45)	0.57	
고용 형태	정규직	259	2.80 (0.54)	254	3.33 (0.60)	0.53	1.04
	계약,파견직	25	2.71 (0.58)	24	3.31 (0.66)	0.60	
근무 기관	A	18	2.76 (0.52)	18	3.42 (0.58)	0.66	1.68
	B	28	2.89 (0.49)	28	3.30 (0.66)	0.41	
	C	30	2.78 (0.43)	26	3.26 (0.51)	0.48	
	D	50	2.82 (0.50)	50	3.42 (0.59)	0.60	
	E	36	2.63 (0.60)	35	3.35 (0.67)	0.72	
	F	27	2.69 (0.54)	26	3.21 (0.62)	0.52	
	G	96	2.85 (0.58)	96	3.33 (0.61)	0.48	

바. 여가활동 참여정도 변화에 관련된 요인 분석

여가활동 참여정도 변화에 관련된 요인을 다중회귀분석을 통해 살펴보았다.

우선 성별에서는 남성에 비하여 여성의 여가활동 참여정도 변화가 0.18점이 높았으며, 통계적으로 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 최종 학력이 대졸인 사람에 비해 고졸이하인 사람의 경우 참여정도 변화가 0.24점 낮았으며, 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다.

여가활동 참여의 장애요인중 시간적 요인을 살펴보면 주5일 근무제 실시 전·후에 모두 장애요인으로 시간적 요인을 응답한 사람들에 비하여 주5일 근무제 실시를 하면서 여가활동 장애요인이 시간적 요인에서 다른 요인으로 바뀌었다고 응답한 사람이 여가활동 참여정도 변화가 0.31점 높게 나타났으며, 유의한 차이($p < 0.001$)를 보였다.

이와같이 성, 연령, 학력, 여가활동 참여 장애요인과 같은 변수들이 여가활동 참여정도 변화를 19%설명하였다.

표 15. 여가활동 참여정도 변화³⁾에 관련된 요인 분석

구 분		회귀계수	표준오차	t-값	
성	남(기준)				
	여	0.18	0.08	2.36*	
연령	20대	-0.11	0.09	-1.28	
	30대(기준)				
	40대 이상	0.12	0.08	1.58	
학력	고졸이하	-0.24	0.10	-2.36*	
	전문대졸	-0.08	0.09	-0.91	
	대졸(기준)				
	대학원이상	0.02	0.09	-	0.26
월가계 총소득	100만-200만미만(기준)				
	200만-300만미만	-0.13	0.09	-	-1.44
	300만-400만미만	-0.15	0.09	-	-1.64
주요 장애 요인	400만원 이상	-0.19	0.10	-	-1.95
	시간적 요인 ¹⁾	Yes-Yes(기준)			
		Yes-No	0.31	0.08	3.91***
		No-Yes	0.01	0.08	0.08
		No-No	-0.32	0.27	-1.19
	경제적 요인 ²⁾	Yes-Yes(기준)			
		No-Yes	0.05	0.11	0.43
	No-No	0.20	0.12	1.70	
R ²		0.19			
Adj R ²		0.15			
F		4.25***			

*p<0.05, ***p<0.001

- 1) 시간 요인: Yes-No전에는 일이 바빠거나 시간이 없어서 응답, 후에는 다른 항에 응답. No-Yes전에는 다른 항에 응답, 후에는 일이 바빠거나 시간이 없어서 응답, No-No전, 후 모두 다른 항에 응답
- 2) 경제 요인: No-Yes전에는 다른 항에 응답, 후에는 경제적 여유가 없어서 응답, No-No전, 후 모두 다른항에 응답
- 3) 참여정도 변화량은 실시 후 값에서 실시 전 값을 뺀 값이다.

3. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동의 만족도 변화

주5일 근무제 실시에 따른 여가활동의 만족도 변화를 살펴본 결과, 여가활동에 대한 만족도와 관련된 모든 항목에서 실시 후에 만족도가 유의하게 증가하였다($p < 0.001$).

표 16. 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동의 만족도 변화

항 목	실시 전	실시 후	평균 차이	t값
	평균 (표준 편차)	평균 (표준 편차)		
내가 하고 있는 여가활동은 매우 흥미롭다.	3.20 (0.82)	3.58 (0.84)	0.38	9.08***
나는 나의 여가활동을 통해서 다른 사람들과 사회적 교류를 한다.	3.09 (0.84)	3.43 (0.87)	0.34	8.55***
내가 하고 있는 여가활동은 휴식을 취할 수 있게끔 한다.	3.14 (0.83)	3.63 (0.85)	0.49	10.59***
내가 하고 있는 여가활동은 스트레스 해소에 도움을 준다.	3.53 (0.85)	3.90 (0.81)	0.37	7.92***
내가 하고 있는 여가활동은 나에게 성취감을 느끼게 한다	3.31 (0.83)	3.66 (0.82)	0.35	8.28***
내가 하고 있는 여가활동은 정서적 안정을 갖게 한다.	3.39 (0.80)	3.77 (0.79)	0.38	8.64***
내가 하고 있는 여가활동은 신체적 활력을 되찾게 해준다.	3.35 (0.83)	3.76 (0.89)	0.41	8.55***
내가 하고 있는 여가활동은 새로운 것을 시도해 볼 수 있는 기회를 제공해 준다.	3.07 (0.82)	3.59 (0.94)	0.52	11.17***
내가 하고 있는 여가활동은 다른 사람들과 밀접한 관계를 유지할 수 있게 해준다.	3.23 (0.81)	3.58 (0.87)	0.35	9.52***
내가 하고 있는 여가활동에 전반적으로 만족한다.	3.30 (0.81)	3.70 (0.82)	0.40	8.72***
전체 평균	3.26 (0.60)	3.66 (0.61)	0.40	12.43***

*** $p < 0.001$
응답자수 284명

4. 업무성과 변화 분석

가. 인구사회학적 특성에 따른 업무성과

인구사회학적 특성에 따른 업무성과 점수를 살펴보면 모두 평균 3.00이상이었으며, 월 가계총소득에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 특히 총소득이 200만원에서 300만원 이하인 사람보다 200만원 미만의 사람이 업무성과 점수가 3.26으로 유의하게 높았다.

표 17. 인구사회학적 특성에 따른 업무성과

	구 분	실시 후			t/F값
		응답자수	평균	표준편차	
성	남	190	3.11	0.48	-0.53
	여	96	3.14	0.50	
연령	20대	68	3.22	0.45	2.48
	30대	135	3.06	0.51	
	40대 이상	83	3.13	0.47	
학력	고졸이하	33	3.19	0.49	0.49
	전문대졸	49	3.09	0.57	
	대졸	160	3.13	0.47	
	대학원이상	36	3.06	0.49	
종교	기독교	110	3.11	0.48	0.26
	천주교	32	3.06	0.49	
	불교	22	3.15	0.59	
	무교	117	3.14	0.47	
월가계 총소득	100만-200만미만	73	3.26	0.47	3.06*
	200만-300만미만	72	3.05	0.55	
	300만-400만미만	68	3.09	0.43	
	400만원 이상	70	3.06	0.46	
결혼 상태	미혼	74	3.18	0.47	1.25
	기혼	211	3.09	0.49	

* $p < 0.05$

나. 근무 특성에 따른 업무성과

근무 특성에 따른 업무성과 분석에서는 직위, 근무 기관에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직위에서는 계장급의 업무성과 점수가 2.96으로 일반직원(3.13),과장급 이상(3.35)에 비해 현저하게 낮았다. 또한 근무기관별로 살펴본 결과 D병원업무성과(3.28)가 가장 높았고, F병원의 업무성과(2.97)가 가장 낮았다.

표 18. 근무 특성에 따른 업무성과

구 분	응답자수	평균	표준편차	t/F값	
근무 부서	보험심사/진료지원/ 건강관리/기타 부서	70	3.11	0.54	1.29
	기획예산/홍보/경리/구 매관재/인사총무/서무과	191	3.09	0.47	
근무 기간	5년 미만	73	3.21	0.43	1.25
	5년 - 10년 미만	74	3.09	0.54	
	10년 - 15년 미만	88	3.09	0.47	
	15년 이상	51	3.07	0.49	
직위	일반직원	195	3.13	0.48	6.86**
	계장(대리)급	58	2.96	0.50	
	과장급 이상	31	3.35	0.41	
고용 형태	정규직	260	3.11	0.47	1.60
	계약,파견직	25	3.22	0.60	
근무 기관	A병원	18	3.14	0.50	2.54*
	B병원	28	3.20	0.50	
	C병원	30	3.03	0.50	
	D병원	50	3.28	0.47	
	E병원	36	3.24	0.37	
	F병원	27	2.97	0.60	
	G병원	97	3.03	0.47	

*p<0.05 **p<0.01

다. 여가활동에 따른 업무성과 변화

여가활동에 따른 업무성과 변화를 항목별로 분석한 결과 업무에 대한 집중도 증가, 전반적인 업무효율성 향상, 업무의 생산성 향상의 순으로 평균이 높게 나타났으며, 업무량의 증가와 업무강도 증가의 평균은 낮게 나타났다. 이는 여가활동에 따른 전반적 업무성과가 대체로 긍정적으로 볼 수 있다. 빈도수에 따른 분포를 보면 집중도 증가, 전반적 업무효율성 증가, 생산성 향상 등은 4점이 높은 빈도수로 나타났으며, 주당 업무시간 증가, 스트레스 증가 등은 3점이 높은 빈도수로 나타났다. 반면 업무량 증가, 업무강도 증가는 4점이 높은 빈도수로 나타났다.

표 19. 여가활동에 따른 업무성과 변화

단위: 명(%)

구분	전혀그렇 지않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다	평균	표준 편차
1. 집중도 증가	5(1.75)	26(9.09)	95(33.22)	147(51.40)	13(4.55)	3.48	0.79
2. 성취감 증가	3(1.05)	25(8.74)	142(49.65)	108(37.76)	8(2.80)	3.33	0.72
3. 질적 향상	4(1.40)	29(10.14)	150(52.45)	93(32.52)	10(3.50)	3.27	0.74
4. 생산성 향상	2(0.70)	26(9.09)	122(42.66)	124(43.36)	12(4.20)	3.41	0.74
5. 전문성 향상	3(1.05)	33(11.54)	181(63.29)	64(22.38)	5(1.75)	3.12	0.66
6. 전반적업무 효율성증가	2(0.70)	30(10.49)	106(37.06)	137(47.90)	11(3.85)	3.44	0.76
7. 업무량 증가	0(0.00)	50(17.54)	94(32.98)	123(43.16)	18(6.32)	2.62*	0.85
8. 주당 업무 시간 증가	0(0.00)	71(24.83)	104(36.36)	96(33.57)	15(5.24)	2.81*	0.87
9. 스트레스 증가	5(1.75)	89(31.12)	104(36.36)	74(25.87)	14(4.90)	2.99*	0.92
10. 업무 강도 증가	5(1.75)	61(21.33)	90(31.47)	109(38.11)	21(7.34)	2.72*	0.94
평균						3.12	0.49

* 척도를 바꾸어 계산

라. 업무성과에 관련된 요인 분석

업무성과에 관련된 요인 분석을 다중회귀분석으로 하였다. 학력에서는 대졸에 비해 대학원이상인 사람의 업무성과가 0.21점 낮았으며, 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 직위를 보면 계장(대리)급을 기준으로 과장급의 업무성과가 0.27점 높았으며 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 참여정도의 변화에서는 스포츠 부문이 회귀계수가 0.11로 유의한 차이($p < 0.01$)를 보였으며, 자기계발 부문에서도 회귀계수가 0.13으로 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 즉 여러 여가활동 중 스포츠나 자기계발의 여가참여가 증가하면 업무성과가 증가하는 것을 알 수 있다. 성, 연령, 학력, 월 가계총 소득, 근무부서, 직위 등의 독립변수들이 종속변수인 업무성과 변화를 19% 설명하였다.

표 20. 업무성과에 관련된 요인 분석

구 분		회귀계수	표준오차	t-값
성	남(기준)			
	여	-0.09	0.08	-1.09
연령	20대	0.13	0.10	1.35
	30대(기준)			
	40대 이상	0.04	0.09	0.44
학력	고졸이하	-0.07	0.11	-0.66
	전문대졸	-0.13	0.09	-1.38
	대졸(기준)			
	대학원이상	-0.21	0.09	-2.20*
월가계 총소득	100만-200만미만 (기준)			
	200만-300만미만	-0.13	0.09	-1.43
	300만-400만미만	-0.10	0.10	-1.03
	400만원 이상	-0.20	0.10	-1.95
근무 부서	보험심사/진료지원/ 건강관리/기타부서 (기준)			
	기획예산/홍보/경리/ 구매관제/인사총무/ 서무과	-0.10	0.07	-1.43
	일반직원	-0.15	0.08	-1.83
	계장(대리)급(기준) 과장급 이상	0.27	0.13	2.15*
참여 정도 변화	스포츠	0.11	0.04	2.69**
	취미교양	0.02	0.05	0.35
	관람감상	-0.08	0.05	-1.65
	사교	-0.04	0.05	-0.78
	관광행락	-0.02	0.05	-0.33
	놀이오락	-0.01	0.05	-0.20
	자기계발	0.13	0.05	2.59*
R ²			0.19	
Adj R ²			0.12	
F			2.73***	

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

V. 고찰

1. 연구방법에 대한 고찰

이 연구는 2004년 10월 현재 약 4개월간 대학병원에서 시행된 주5일 근무제로 인한 여가생활 변화가 병원사무직의 업무성과에 어떤 영향을 미칠 것인가를 분석하여 보건학적 측면에서 삶의 질을 나타내는 근로자의 여가생활과 업무성과의 관련성 연구에 기초 자료로 제공하기 위해 분석 하였다.

이에 연구자료 및 방법론상 제기될 수 있는 제한점을 고찰해 보면 다음과 같다.

첫째, 연구 대상은 2004년 7월부터 주5일 근무제를 시행하고 있는 서울 5개, 경기 2개 곳의 대학병원의 사무직종만을 대상으로 하였으므로 병원의 전 직종으로 일반화 하기에는 제한점이 있다. 향후에는 간호직, 의료기술직 등 다양한 직종을 비교 분석하는 연구가 필요하다.

둘째, 인터뷰, 관찰 등 다양한 방법으로 조사를 해야 했으나 설문지만으로 조사하여 실제 병원사무직의 활동과 약간의 오차가 있을 수 있다.

셋째, 2004년 7월부터 주5일 근무제를 시행한 대학병원을 대상으로 하였으나 대부분이 토요일 진료를 부분적으로 시행하고 있는 근무 형태로, 전 직종을 대상으로한 전면적인 시행이 아니었으며, 조사 시점도 2004년 10월로 시행 후 얼마 되지 않은 시점으로 향후 대학병원이 완전한 주5일 근무제를 시행 후, 정착 단계에서의 연구가 필요하다.

넷째, 업무성과 척도를 주관적 관점에서 설정하였으나, 향후에는 주관적

관점 뿐만 아니라 객관적 관점에서의 체계적인 연구가 필요하다.

이 연구가 이와 같은 제한점을 가지고 있으나 병원 사무직을 대상으로 여가생활과 업무성과와의 관련성을 분석한 연구는 거의 없는 실정이다. 따라서 삶의 질을 나타내는 근로자의 여가생활과, 업무성과의 관련성이 최초로 분석된 것은 매우 의의 있는 것이라고 본다.

2. 연구결과에 대한 고찰

주5일 근무제 실시에 따른 각 부문별 여가활동 참여정도의 변화를 살펴본 결과 모든 부문에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$). 관광·행락 부문의 여가활동에서 실시 전 참여정도 평균이 2.90이었는데 실시 후 3.55로 평균차이가 0.65의 가장 많은 증가를 보였다. 이는 선행연구와 같은 결과를 보였다(양성인, 2002).

주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 장애 요인에 대한 결과를 살펴보면 실시 전과 실시 후에 전반적인 순위 변동은 거의 없었으나, 실시 전에는 일이 바빠거나 시간이 없어서가 38.46%(220명)로 가장 많았으며, 그 다음 요인이 경제적 여유가 없어서가 20.80%(119명)로 나타났고, 실시 후에는 경제적 여유가 없어서가 26.75%(153명)로 가장 많았으며, 다음으로 일이 바빠거나 시간이 없어서가 20.98%(120명)로 나타났다. 선행연구(양성인, 2002)에서도 실시 전 1위와 실시 후 1위가 동일한 결과로 나타났다.

여가활동 동반자에 따른 주5일 근무제 실시 전·후로 분석한 결과 실시 전과 실시 후의 순위 변화는 거의 나타나지 않았다. 여가활동 동반자 및

여가 부문에 따른 주5일 근무제 실시 전과 실시 후의 결과에서도 혼자, 가족, 동료(친구)인 경우 모두 관광·행락 부문에서 각각 7.69%, 10.14%, 16.78%의 현저한 증가를 보였다.

인구사회학적 특성에 따른 실시 후 여가활동 참여정도 변화에서는 성별, 연령, 학력 등에서는 유의한 차이가 없었으나, 종교에서 유의한 차이가 있었다($p < 0.05$). 특히 종교가 기독교나 천주교인 사람보다 불교인 사람이 여가활동 참여정도 변화가 0.78로 유의하게 증가하였다.

여가활동 참여정도 변화에 관련된 요인을 다중회귀분석을 통해 살펴보았다.

성별에서는 남성에 비하여 여성의 여가활동 참여정도 변화가 0.18점이 높았으며, 통계적으로 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 최종 학력이 대졸인 사람에 비해 고졸이하인 사람의 경우 참여정도 변화가 0.24점 낮았으며, 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 여가활동 참여의 장애요인중 시간적 요인을 살펴보면 주5일 근무제 실시 전·후에 모두 장애요인으로 시간적 요인을 응답한 사람들에 비하여 주5일 근무제 실시를 하면서 여가활동 장애요인이 시간적 요인에서 다른 요인으로 바뀌었다고 응답한 사람이 여가활동 참여정도 변화가 0.31점 높게 나타났으며, 유의한 차이($p < 0.001$)를 보였다. 이와 같이 성, 연령, 학력, 여가활동 참여 장애요인과 같은 변수들이 여가활동 참여정도 변화를 19%정도 설명하였다.

주5일 근무제 실시에 따른 여가활동의 만족도 변화를 살펴본 결과, 여가활동에 대한 만족도와 관련된 모든 항목에서 실시 후에 만족도가 유의하게 증가하였다($p < 0.001$). 선행연구(양성인, 2002)에서는 전체적으로 유의한

차이는 보이지 않았으나, 실시 전에 비하여 실시 후의 평균을 비교해 보면 여가활동 만족도가 전반적으로 높아졌음을 볼 수 있었다.

인구사회학적 및 근무특성에 따른 업무성과 분석에서는 월 가계총소득에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 특히 총소득이 200만원에서 300만원 이하인 사람보다 200만원 미만의 사람이 업무성과 점수가 3.26으로 유의하게 높았다. 또한 직위, 근무 기관에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직위에서는 계장급의 업무성과 점수가 2.96으로 일반직원(3.13), 과장급 이상(3.35)에 비해 현저하게 낮았다. 또한 근무기관별로 살펴본 결과 D병원업무성과(3.28)가 가장 높았고, F병원의 업무성과(2.97)가 가장 낮았다.

여가활동에 따른 업무성과를 항목별로 분석한 결과 업무에 대한 집중도 증가, 전반적인 업무효율성 향상, 업무의 생산성 향상의 순으로 평균이 높게 나타났으며, 업무량의 증가와 업무강도 증가의 평균은 낮게 나타났다.

업무성과에 관련된 요인 분석을 다중회귀분석으로 하였다. 학력에서는 대졸에 비해 대학원이상인 사람의 업무성과가 0.21점 낮았으며, 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 직위를 보면 계장(대리)급을 기준으로 과장급의 업무성과가 0.27점 높았으며 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 참여정도의 변화에서는 스포츠 부문이 회귀계수가 0.11로 유의한 차이($p < 0.01$)를 보였으며, 자기계발 부문에서도 회귀계수가 0.13으로 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 즉 여러 여가활동 중 스포츠나 자기계발의 여가참여가 증가하면 업무성과가 증가하는 것을 알 수 있다. 성, 연령, 학력, 월 가계총 소득, 근무부서, 직위 등의 독립변수들이 종속변수인 업무성과 변화를 19% 설명하였다.

여가생활과 업무성과와의 관련성을 연구한 선행 논문의 여러 사례들을

살펴보면 다음과 같다.

첫째, 여가활동에 대한 만족도와 업무수행능력의 상관관계를 살펴본 결과 통계적으로 유의하게 나타났으며, 여가활동에 대한 만족도가 긍정적일 수록 업무수행능력이 증가 한다고 나타났다. 이는 여가활동과 업무수행 능력과의 연관성을 입증하는 것으로서 여가활동은 직무 스트레스 뿐 아니라 업무수행 능력에도 영향을 미쳐 이를 좌우하는 중요한 요인임을 나타내 주고 있다(김동호, 1998).

둘째, 초등학교 교사들의 여가활동은 교사의 다양한 직무수행에 매우 긍정적인 효과를 주고 있음을 볼 수 있다(김낙연, 2002).

셋째, 스포츠 참여 직장인이 비 참여 직장인에 비하여 직무만족도가 높게 나타났으며, 이는 스포츠 여가활동이 직장인의 직무만족에 매우 긍정적인 영향을 미친다고 보여 진다(정광훈, 2004).

이상의 선행 연구들의 종합적인 결과로 볼 때 직장인의 다양한 여가 활동은 그들이 수행하고 있는 업무성과에 직·간접적으로 매우 긍정적인 영향을 주고 있음을 시사해 주고 있다.

VI. 결 론

이 연구에서는 주5일 근무제 실시로 인한 여가활동의 변화가 병원사무직의 업무성과에 영향을 미치는 요인이 무엇인가를 분석하고자 하였으며 다음과 같은 결과를 얻었다.

첫째, 주5일 근무제 실시에 따른 각 부문별 여가활동 참여정도의 변화를 살펴본 결과 모든 부문에서 통계적으로 매우 유의한 차이를 보였다($p < 0.001$). 이로 볼 때 주5일 근무제로 인해 증가된 시간을 스포츠, 취미·교양 등 여가활동에 적극적으로 참여하여 활용하는 것으로 보인다.

둘째, 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동 참여 장애 요인에 대한 결과를 살펴보면 실시 전과 실시 후에 전반적인 순위 변동은 거의 없었으나, 실시 전에는 일이 바쁘거나 시간이 없어서가 38.46%(220명)로 가장 많았으며, 그 다음 요인이 경제적 여유가 없어서가 20.80%(119명)로 나타났고, 실시 후에는 경제적 여유가 없어서가 26.75%(153명)로 가장 많았으며, 다음으로 일이 바쁘거나 시간이 없어서가 20.98%(120명)로 나타났다. 이는 주5일 근무제 실시 전에는 시간적 여유가 없어 여가활동 참여 장애 요인이 되었지만, 실시 후에는 시간적으로 여유가 생겼지만 반면 경제적인 여유가 없어 여가활동 참여의 장애 요인으로 나타났다.

셋째, 여가활동 참여 동반자에 따른 주5일 근무제 실시 전·후로 분석한 결과 실시 전과 실시 후의 순위 변화는 거의 나타나지 않았으나, 혼자 여가활동을 하는 것에서 가족과의 여가활동으로 그 양상이 바뀌고 있음을 알 수 있다. 여가활동 동반자 및 여가 부문에 따른 주5일 근무제 실시 전

과 실시 후의 결과에서도 혼자, 가족, 동료(친구)인 경우 모두 관광·행락 부문에서 각각 7.69%, 10.14%, 16.78%의 현저한 증가를 보였다. 이를 요약하면 평소에 시간적 제약으로 하지 못하던 관광, 여행 등의 여가활동이 시간적 여유가 생기므로 이 부문의 여가활동에 주로 참여하는 패턴으로 변화되고 있음을 의미 한다.

넷째, 여가활동 참여정도 변화에 관련된 요인을 다중회귀분석을 통해 살펴보았다. 성별에서는 남성에 비하여 여성의 여가활동 참여정도 변화가 0.18점이 높았으며, 통계적으로 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 최종 학력이 대졸인 사람에 비해 고졸이하인 사람의 경우 참여정도 변화가 0.24점 낮았으며, 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 여가활동 참여의 장애요인중 시간적 요인을 살펴보면 주5일 근무제 실시 전·후 에 모두 장애요인으로 시간적 요인을 응답한 사람들에 비하여 주5일 근무제 실시를 하면서 여가활동 장애요인이 시간적 요인에서 다른 요인으로 바뀌었다고 응답한 사람이 여가활동 참여정도 변화가 0.31점 높게 나타났으며, 유의한 차이($p < 0.001$)를 보였다. 이는 표 9의 분석 결과로, 주5일 근무제 실시 전에는 시간적 여유가 없어 여가활동 참여 장애 요인이 되었지만, 실시 후에는 시간적으로는 여유가 생겼지만 반면 경제적인 여유가 없는 등의 다른 여가활동 참여 장애요인으로 변화됨을 의미 한다.

다섯째, 주5일 근무제 실시에 따른 여가활동의 만족도 변화를 살펴본 결과, 여가활동에 대한 만족도와 관련된 모든 항목에서 실시 후에 만족도가 유의하게 증가하였다($p < 0.001$). 이는 다양한 형태의 여가 활동을 통한 만족도가 매우 높음을 의미 한다.

여섯째, 여가활동에 따른 업무성과를 항목별로 분석한 결과 업무에 대

한 집중도 증가, 전반적인 업무효율성 향상, 업무의 생산성 향상의 순으로 평균이 높게 나타났으며, 업무량의 증가와 업무강도 증가의 평균은 낮게 나타났다. 이는 여가활동 참여에 따른 사무직종의 전반적인 업무성과가 대체로 긍정적인 효과가 있음을 의미 한다고 볼 수 있다.

일곱째, 인구사회학적 및 근무특성에 따른 업무성과 분석에서는 월 가계 총소득에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < 0.05$). 특히 총소득이 200만원에서 300만원 이하인 사람보다 200만원 미만의 사람이 업무성과 점수가 3.26으로 유의하게 높았다. 또한 직위, 근무 기관에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 직위에서는 계장급의 업무성과 점수가 2.96으로 일반직원(3.13), 과장급 이상(3.35)에 비해 현저하게 낮았다. 또한 근무기관별로 살펴본 결과 D병원업무성과(3.28)가 가장 높았고, F병원의 업무성과(2.97)가 가장 낮았다.

여덟째, 업무성과에 관련된 요인 분석을 다중회귀분석으로 하였다. 학력에서는 대졸에 비해 대학원이상인 사람의 업무성과가 0.21점 낮았으며, 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 직위를 보면 계장(대리)급을 기준으로 과장급의 업무성과가 0.27점 높았으며 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 참여정도의 변화에서는 스포츠 부문이 회귀계수가 0.11로 유의한 차이($p < 0.01$)를 보였으며, 자기계발 부문에서도 회귀계수가 0.13으로 유의한 차이($p < 0.05$)를 보였다. 즉 여러 여가활동 중 스포츠나 자기계발의 여가참여가 증가하면 업무성과가 증가하는 것을 알 수 있다.

상기 분석 결과의 결론으로 주5일 근무제에 따른 다양한 패턴의 여가활동이 증가하면 이에 따른 여가활동 만족도도 증가하며, 병원 사무직종의 업무성과도 전반적으로 증가한다는 관련성을 볼 수 있었으며, 이는 여가생

할 참여가 증가할수록 업무성과는 매우 긍정적인 효과로 나타났음을 알 수 있었다.

주5일 근무제로 인한 여가생활의 변화가 업무성과에 미치는 영향에 관한 연구를 통하여 얻어진 결과에 따라 다음과 같이 몇 가지 제언을 하고자 한다.

첫째, 주5일 근무제가 현재 병원산업에서는 1,000명 이상의 직원을 대상으로 실시하고 있는데 앞으로 주5일 근무제가 일반화 되면 사무직종 뿐만 아니라 보다 더 다양한 직종에 대한 표집을 통한 비교 연구와, 중소병원과 대형병원간의 비교 연구 등이 이루어져야 할 것이다.

둘째, 주5일 근무제가 실시되고 난 후에 여가를 위한 시간적 여유가 생겨나면서 이제는 증가된 여가시간을 어떻게 보낼 것인가가 새로운 과제로 대두 되었다. 쉽게 접근할 수 있는 여가시설의 확충과 다양한 여가 프로그램의 개발이 추진되어야 하며, 특히 병원 직원의 업무와 연계된 자기계발 등의 여가활동을 통하여 업무성과를 좀더 높일 수 있는 프로그램 개발이 선행 되어야 할 것이다. 병원의 사무직, 간호직, 의료기술직 등의 다양한 직종을 직종별로 관심도가 높은 주제를 가진 여가활동 동호회의 구성과 이에 대한 기관의 적극적인 지원, 부서단위의 스포츠활동 활성화 방안 도출, 병원 여가활동의 활성화를 위한 제안 제도의 도입 등 좀 더 진취적인 기관 차원의 배려가 자연스럽게 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 고민정. 주5일과 주6일 사무직 근로자의 여가활동, 스트레스 및 삶의 질 수준 비교, 동국대학교 행정대학원 석사학위 논문, 2003.
- 구본행, 신희진, 박장근. 현대 여가의 기능과 발전 지향, 한국레크리에이션학회지 2001;20:5-14
- 권순창. 대학병원 직원의 업무성과에 미치는 영향요인 분석, 연세대학교 대학원 박사학위 논문, 2004.
- 김낙연. 초등교사들의 여가활동이 직무에 미치는 영향, 단국대학교 교육대학원 석사 학위 논문, 2002.
- 김동호. 장교의 여가활동 참여가 직무스트레스 및 업무수행능력에 미치는 영향, 관동대학교 대학원 석사학위 논문, 1998.
- 김복현. 직장인의 여가활동에 관한 조사연구, 경희대학교 대학원. 1990.
- 김영주. 한국 근로자의 바람직한 여가태도에 관한 연구. 한양대학교 대학원. 1992.
- 나정숙. 업무만족과 업무성과 및 보상과의 상관관계, 경상대학교 경영행정대학원 석사학위 논문 , 1990
- 박용. 주5일 근무제와 근로시간·휴일·휴가, (주)중앙경제, 2004
- 삼성경제연구소, 주 5일 근무와 소프트산업의 변화, 2002
- _____, 주 5일 근무제의 성공적 정착방안, 2003
- 신성희. 금융권 종사자의 주5일 근무에 따른 여가활동형태 및 경제생활 변화에 관한 연구, 숙명여자대학원 교육대학원 석사학위 논문, 2003.

- 연세대학교 사회과학연구소. 조직구성원의 업무만족과 업무성과의 상관
 이 론 관한 연구; 사회과학논집 17집, 1986
- 연세대학교 보건정책 및 관리연구소. 근로시간 단축이 병원경영에 미치는
 영향. 2003.
- 양성인. 주5일 근무제가 도시근로자들의 여가생활에 미치는 영향. 2002.
- 유윤선. 사립대학 행정직원의 업무성과 영향 요인에 관한 연구, 한남대학교
 행정학과 박사학위 논문, 2003.
- 윤태석. 직무스트레스와 직무성과간의 관계에 관한 연구, 한양대학교 경영
 대학원 석사학위논문, 1995
- 이병철. 근로시간 단축 사무직 근로자의 피로에 관한 연구, 연세대학교 보
 건대학원 석사학위 논문, 2004.
- 이성은. 기혼남성의 스포츠 여가활동 몰입에 따른 생활만족도, 이화여자대
 학교 대학원 석사학위논문, 2002
- 이영훈. 근로시간 단축이 여가생활 변화에 미치는 영향, 동국대학교 행정대
 학원 석사학위 논문, 2002.
- 이지평. 주5일 트렌드, 21세기북스, 2003.
- 이천희, 김민석. 주5일 근무제에 따른 여가의 전망과 대책. 한국레크리에이
 션학회지 2001;20:113-122
- 전기수. 주5일 근무제도가 삶의 질에 미치는 영향, 대전대학교 경영행정대
 학원 석사학위 논문, 2002.
- 장재호. 주부들의 여가생활이 가정생활에 미치는 영향, 용인대학교 교육대
 학원 석사학위 논문, 2003.
- 정광훈. 직장인의 스포츠활동이 직무성과에 미치는 영향, 우석대학교 교육

- 대학원 석사학위 논문, 2004.
- 정재열. 직장인의 근무제 형태에 따른 여가활용유형 및 여가만족도에 관한 연구. 경기대학교 대학원 석사학위 논문, 2003.
- 전태훈. 주5일 근무제에 관한 연구. 연세대학교 대학원 경제학과. 2000.
- 조용준. 주5일 근무제가 QWL에 미치는 영향에 관한 연구, 고려대학교 경영대학원 석사학위 논문, 2002.
- 진태화. 중앙부처 공무원의 여가활동 유형과 여가만족에 관한 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 2001.
- 한국노동연구원. 근로시간 단축이 국민경제와 사회에 미치는 영향, 2001.
- 한국직업능력개발원. 근로시간 단축과 직업능력개발의 새로운 방향, 2004
- 황성훈. 주5일 근무제에 따른 직장인의 여가생활 연구, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 2003
- 황지영. 주5일 근무제도 도입에 따른 여가활동의 변화추정에 관한연구, 세종대학교 대학원 석사학위 논문, 2002
- LG경제연구원. 근로시간 단축과 뉴 트렌드. 2000. 11
- Beard, J. G. Ragheb M. G., Measuring leisure satisfaction. *Journal of Leisure Research* 15, 152-163 , 1980
- _____, Measuring leisure attitude. *Journal of Leisure Research* 14, 155-167, 1982
- Charles, S. Catlin, R. S., Four-day work week improves environment. *Journal of Environment Health* Vol. 59, 1997
- Godbey, G., *Leisure and leisure services in the 21th century* , state College, PA : Venture Publishing , Inc, 1997

- Kelly, J. R., Freysinger, V. J., 21th century leisure : Current issues.
Boston: Allyn & Bacon. 2000
- Parker, S. R., The future of work and leisure. London MacGibbon and
Knee, 1971
- Pincus, J. D., Communication satisfaction. Job satisfaction and Job
Performance. Human Communication Research Vol. 12 ; 3, 1986
- Wynne, D., Leisure, lifestyle, and the new middle class ; a case study.
New York : Routledge, 1998

【부 록】

**주5일 근무제로 인한 여가생활 변화가
업무성과에 미치는 영향에 관한 설문조사
-병원 사무직을 중심으로-**

안녕하십니까?

저는 연세대학교 보건대학원 병원행정학과 석사과정에 있는 대학원생입니다.

본 설문지는 저의 석사학위 논문으로 **주5일 근무제로 인한 여가생활 변화가 업무성과에 미치는 영향에 관한 연구**를 위한 것입니다.

귀하의 응답내용은 오직 연구목적으로만 사용되며, 무기명 처리됨으로써 절대 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

설문지를 작성하시는 데에는 **15분 정도** 걸릴 것입니다. 귀하의 응답은 본 연구를 위한 소중한 자료가 되므로 귀하의 성의 있고 솔직한 답변을 부탁드립니다. 바쁘신 시간에도 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2004년 10월
연세대학교 보건대학원
병원행정학과
심 기 섭 올림
e-mail : ksshim@yumc.yonsei.ac.kr

● 다음에 제시한 <여가활동 보기>의 표는 귀하께서 시간적 여유가 있을 때 할 수 있는 가능한 여러 활동을 나타낸 것입니다. 이 표를 참조하여 다음 물음에 적합한 항목을 선택하여 주시기 바랍니다.

<여가활동 보기>

스포츠 부문	1.조깅 2.체조 3.헬스 4.미용체조 5.에어로빅 6.탁구 7.배드민턴 8.야구 9.소프트볼 10.사이클링 11.스케이팅 12.볼링 13.축구 14.럭비 15.배구 16.농구 17.수영 18.유도 19.태권도 20.검도 21.테니스 22.승마 23.스키 24.캠핑,등산 25.골프 26.윈드서핑,요트 27.스킨스쿠버 28.행글라이딩 29.사격(궁도) 30.수상스키
취미,교양 부문	31.문예활동 32.사진촬영 33.악기연주 34.노래부르기 35.서예 36.그림,조각 37.도예 38.공예 39.장난감 조립 40.정원손질 41.원예 42.수예 43.양재 44.요리 45.수집활동 46.채집 47.무용 48.독서 49.탈춤및전통예술 50.가사 돕기 51.쇼핑
관람,감상 부문	52.영화관람 53.연극관람 54.음악회참석 55.전시회관람 56.스포츠관람 57.박물관,박람회관람 58.경마 59.동물원,식물원관람 60.전통가무관람 61.TV시청 62.라디오청취 63.음악감상
사교 부문	64.친구 방문 65.종교,사회봉사활동 66.다방 가기 67.술집 가기 68.카바레 69.디스코클럽 70.사교댄스 71.상업성교제 72.외식 73.카페출입 74.이성교제 75.동창회 76.낚시
관광,행락 부문	77.유원지 78.드라이브 79.소풍,야유회 80.해수욕 81.고궁 방문 82.고향방문 83.유적지방문 84.자연학습 85.국내여행 86.해외여행 87.산보 및 산책 88.놀이터 및 공원
놀이,오락 부문	89.바둑 90.장기 91.화투,카드 92.전자오락 93.마작 94.당구 95.슬로트머신 96.컴퓨터게임 97.민속놀이 98.만화
자기개발 부문	99.영어 등 어학공부 100.업무관련분야 공부 101.컴퓨터 관련분야 공부 102.이직 후 창업을 위한 준비

A9. 귀하는 여가활동시 주로 누구와 함께 하십니까?

주5일 근무제 실시 전	주5일 근무제 실시 후
<input type="checkbox"/> ① 혼자 <input type="checkbox"/> ② 가족 <input type="checkbox"/> ③ 직장동료 <input type="checkbox"/> ④ 친구 <input type="checkbox"/> ⑤ 동호회 <input type="checkbox"/> ⑥기타()	<input type="checkbox"/> ① 혼자 <input type="checkbox"/> ② 가족 <input type="checkbox"/> ③ 직장동료 <input type="checkbox"/> ④ 친구 <input type="checkbox"/> ⑤ 동호회 <input type="checkbox"/> ⑥기타()

문 항	주5일 근무제 실시 전	주5일 근무제 실시 후
A10. <u>혼자</u> 참여하시는 여가활동이 있다면 주로 어떤 부분에 참여하십니까?	중복응답 가능 <input type="checkbox"/> ①스포츠 <input type="checkbox"/> ②취미교양 <input type="checkbox"/> ③관람감상 <input type="checkbox"/> ④사교 <input type="checkbox"/> ⑤관광행락 <input type="checkbox"/> ⑥놀이오락 <input type="checkbox"/> ⑦자기계발	중복응답 가능 <input type="checkbox"/> ①스포츠 <input type="checkbox"/> ②취미교양 <input type="checkbox"/> ③관람감상 <input type="checkbox"/> ④사교 <input type="checkbox"/> ⑤관광행락 <input type="checkbox"/> ⑥놀이오락 <input type="checkbox"/> ⑦자기계발
A11. <u>가족과 함께</u> 참여하시는 여가활동이 있다면 주로 어떤 부분에 참여하십니까?	중복응답 가능 <input type="checkbox"/> ①스포츠 <input type="checkbox"/> ②취미교양 <input type="checkbox"/> ③관람감상 <input type="checkbox"/> ④사교 <input type="checkbox"/> ⑤관광행락 <input type="checkbox"/> ⑥놀이오락 <input type="checkbox"/> ⑦자기계발	중복응답 가능 <input type="checkbox"/> ①스포츠 <input type="checkbox"/> ②취미교양 <input type="checkbox"/> ③관람감상 <input type="checkbox"/> ④사교 <input type="checkbox"/> ⑤관광행락 <input type="checkbox"/> ⑥놀이오락 <input type="checkbox"/> ⑦자기계발
A12. <u>동료(친구)와 함께</u> 참여하시는 여가활동이 있다면 주로 어떤 부분에 참여하십니까?	중복응답 가능 <input type="checkbox"/> ①스포츠 <input type="checkbox"/> ②취미교양 <input type="checkbox"/> ③관람감상 <input type="checkbox"/> ④사교 <input type="checkbox"/> ⑤관광행락 <input type="checkbox"/> ⑥놀이오락 <input type="checkbox"/> ⑦자기계발	중복응답 가능 <input type="checkbox"/> ①스포츠 <input type="checkbox"/> ②취미교양 <input type="checkbox"/> ③관람감상 <input type="checkbox"/> ④사교 <input type="checkbox"/> ⑤관광행락 <input type="checkbox"/> ⑥놀이오락 <input type="checkbox"/> ⑦자기계발

B. 다음은 여가활동의 만족도를 나타내는 척도입니다. 주 5일 근무제를 실시하기 전과 실시한 후의 여가활동 만족정도에 ✓표 해주시기 바랍니다.

*응답 방법 :

1.전혀 그렇지 않다 2.그렇지 않다 3.그저 그렇다 4.그렇다 5.매우 그렇다

문항	주5일 근무제 실시 전					주5일 근무제 실시 후				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B1. 내가 하고 있는 여가활동은 매우 흥미롭다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B2. 나는 나의 여가활동을 통해서 다른 사람들과 사회적 교류를 한다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B3. 내가 하고 있는 여가활동은 휴식을 취할 수 있게끔 한다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B4. 내가 하고 있는 여가활동은 스트레스 해소에 도움을 준다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B5. 내가 하고 있는 여가활동은 나에게 성취감을 느끼게 한다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B6. 내가 하고 있는 여가활동은 정서적 안정을 갖게 한다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B7. 내가 하고 있는 여가활동은 신체적 활력을 되찾게 해준다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B8.내가 하고 있는 여가활동은 새로운 것을 시도해 볼 수 있는 기회를 제공해 준다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B9.내가 하고 있는 여가활동은 다른 사람들과 밀접한 관계를 유지할 수 있게 해준다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
B10. 내가 하고 있는 여가활동에 전반적으로 만족한다.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

C. 다음은 주5일 근무제 실시 이후 증가된 여가생활이 귀하의 업무에 미치는 영향을 조사하기 위한 문항입니다. 해당되는 칸에 ✓표 해주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다
C1. 주5일 근무제 실시 이후 증가된 여가활동 참여로 인해, 업무에 대한 집중도가 증가 하였다					
C2. 업무에 대한 성취감이 증가 하였다					
C3. 업무가 질적으로 향상되었다					
C4. 업무의 생산성이 향상되었다					
C5. 업무의 전문성이 향상되었다					
C6. 전반적인 업무 효율성이 향상 되었다.					
C7. 업무량이 증가하였다					
C8. 주당 업무시간이 증가하였다					
C9. 업무가 밀려 스트레스가 많아 졌다					
C10.업무 강도가 증가하였다					

D. 다음의 문항들은 응답자들에 대한 전반적인 분류자료를 얻기 위한 사항입니다. 귀하의 경우에 해당하는 답을 기입해 주십시오. 응답하신 내용은 철저히 비밀이 보장됨을 다시 한번 알려드립니다.

D1. 귀하의 성별 ① 남 ② 여

D2. 귀하의 연령 _____ 세

D3. 귀하의 최종 학력

①고졸이하 ②전문대졸 ③대졸 ④대학원졸 이상

D4. 귀하의 종교

①기독교 ②천주교 ③불교 ④무교 ⑤기타()

D5. 귀하의 월 가계 총소득

<input type="checkbox"/> ① 100만원 미만	<input type="checkbox"/> ② 100만원 ~ 150만원 미만
<input type="checkbox"/> ③ 150만원 ~ 200만원 미만	<input type="checkbox"/> ④ 200만원 ~ 250만원 미만
<input type="checkbox"/> ⑤ 250만원 ~ 300만원 미만	<input type="checkbox"/> ⑥ 300만원 ~ 350만원 미만
<input type="checkbox"/> ⑦ 350만원 ~ 400만원 미만	<input type="checkbox"/> ⑧ 400만원 ~ 450만원 미만
<input type="checkbox"/> ⑨ 450만원 ~ 500만원 미만	<input type="checkbox"/> ⑩ 500만원 ~ 550만원 미만
<input type="checkbox"/> ⑪ 550만원 ~ 600만원 미만	<input type="checkbox"/> ⑫ 600만원 이상

D6. 귀하의 결혼 상태

①미혼 ②기혼 ③이혼 ④별거 ⑤사별

D7. 귀하의 현 부서: _____ 직종: _____

D8. 귀하가 현 직장에서 근무하신 총 기간: _____년

D9. 귀하의 현재 직위

①일반직원 ②계장(대리)급 ③과장급 ④차장,부장급

D10. 귀하의 고용 형태

①정규직 ②계약직 ③파견근로 ④일용직

-성실하게 응답해 주셔서 대단히 감사합니다-

=ABSTRACT=

A Study on the influences upon job performance by the changes of leisure activities resulted from 5-day workweek

- Based upon the cases of administrative staffs in college hospital -

Ki-sop Shim

Graduate School of Public Health

Yonsei University

(Directed by Professor Hye-young Kang, Ph.D.)

This study was to measure and evaluate how the changes of leisure activities influence upon the job performance of administrative staffs in college hospital resulted from 5-day workweek, which has been enforced for past 4 months.

The results are as follows:

First, The changes of extent to participation in leisure activities were meaningful shown in statistics all over the categories($p < 0.001$). The rate of average of participation in fun and tour was 2.90 before 5-day workweek but it increased up to 3.55 afterward by the gap of 0.65.

Second, obstacle factors in leisure activities seldom change in ranks before and after. Before enforcement, the first answer was that they were busy in work or had no time, which marked 38.46%(220 persons) and following answer that they was not enough in financial abilities, which marked 20.80%(119 persons). But After enforcement, the first one was that they were not enough in financial abilities, which marked 26.75%(153 persons) and the second was that they were busy in work or had no time, which marked 20.98%(120 persons).

Third, there have shown increasement in partnership of participation; family, company, alone. It increased 10.14%, 9.11% and 7.69% in each group.

Fourth, there were seldom changes in gender, ages and educational background based on characteristics of work pattern. But Meaningful differences were shown in religion($p < 0.05$).

Fifth, the changes in women's participation was more than men's by 0.18 point. It showed meaningful differences($p < 0.05$). Those on high school level or under was lower than those college level by 0.24 point. It also showed meaningful differences($p < 0.05$). The changes of those who answered that obstacle factor changed from time limit to others were more higher than those who answered that obstacle factor was still time limit. It also showed meaningful differences($p < 0.001$).

Sixth, There were meaningful increasement in all of the categories related to satisfaction index after enforcement.

Seventh, the meaningful differences were shown in monthly family gross income($p < 0.05$). Those who earned below two million won were

3.26 point in job performance index, which was more than those who earned two million to three million won. In status in organization, the job performance index of assistant manager was 2.96, which was remarkably lower than clerk(3.13) or manager or above(3.35).

Eighth, By the items of job performance index, rising of concentration on work, improvement of work efficiency and productivities were highly marked in ranks. And the amount of work and job intensity marked low.

Ninth, reviewing the results of job performance index, those on graduate school level was lower than those on college level by 0.21. It showed meaningful differences($p < 0.05$). In status, those on manager level were higher than those on assistant manager level by 0.27. It showed also meaningful differences($p < 0.05$). On extent to participation, the index marked 0.11 in sports field showing meaningful differences($p < 0.01$). In self-development, the index marked 0.13, which also showed meaningful differences($p < 0.05$). Conclusively, job performance increase in accordance with the increasement of such leisure activities as sports or self-development.

In conclusion, the index of satisfaction increased as diverse patterns of leisure activities increasingly vitalized which resulted from 5-day workweek. Accordingly, job performance index generally increased in college hospital administrative staffs. This showed the more participation in leisure activities diverse and increase, the more job performance positively fulfilled.

Keywords : 5-day workweek, leisure activities, job performance