

근무시간 중 사적 휴게에 대한 규제가 직무성과에 미치는 영향

Effect of regulation on private recess during working hours on job performance

노홍일* , 최문수**

Noh Hong Il , Choi Moon Su

Abstract

This research investigates the causal factors toward the job performance which is resultant factor when regulation is imposed on having break time in private during the working hours in minor companies. To achieve the aim of the research, surveys from 346 workers of minor companies in Busan and Gyeongsang region were performed and the following results were gained from the 299 valid surveys. First, Regulation on personal recess has not formulated any meaningful connection with time length of personal recess, and personal recession time formulates no meaningful connection with job performance. Second, Regulation on personal recess during working hours had meaningful and positive linkage to the organizational commitment and organizational commitment has meaningful and positive linkage to the job performance. Then, regulation on personal recess reduces job performance by cutting down organizational commitment of workers and improving job performance by reducing personal recess seems to be unachievable.

핵심주제어: 사적 휴게시간, 사적 휴게시간 규제, 조직몰입, 직무성과

* 동아대학교 대학원 경영학과 박사과정

** 동아대학교 대학원 경영학과 박사과정

I. 서론

종사원들의 근무 효율을 높이기 위해서 휴게시간은 법적으로 제한되어 지고 있다. 그러나 근무시간 내에 사용되어지고 있는 근로자 개인의 시간에 대한 근로자의 책임에 관한 법률은 정확히 규정되어 지고 있지 않은 실정이다. 이로 인해 근무시간 내에 근로자의 개인시간 즉, 흡연과 SNS 이용 등의 이유로 근무시간 내에 업무를 끝내지 못하고 근무시간 외 업무로 연장되어 지고 있는 경우가 늘어나고 있다. 본인 업무에 높은 몰입도를 보이는 직원 비율은 우리나라가 6%로 22개 조사대상국가의 평균인 21%에 비해 현저히 떨어지며, 본인업무에 몰입 정도에 관한 사항에 있어서 몰입한다와 비교적 몰입한다는 응답까지 포함한 응답률이 52%이며, 본인 업무에 별로 몰입하지 않거나 마지못해 회사에 다니는 직원은 48%로 조사대상국가의 평균인 38%를 크게 웃돌아 우리나라의 직장인 직무몰입도는 세계 최저수준을 보이고 있다는 것을 알 수 있다.¹⁾

최근 직장인의 직무 몰입 정도에 영향을 미치는 요소들 중 통신기술의 발달과 빨라진 스마트폰의 속도로 인해 사람들의 웹서핑, 채팅, SNS, 동영상들의 사용 몰입도가 높아지고 있다, 특히, SNS를 활용하는 응답자 특성에서 직장인은 2010년에 30.3%에서 2011년에는 39.3%로 발표하였다. ²⁾ 그러나 공휴일과 휴일의 방문 클릭수와 댓글의 비율은 점점 줄어드는 반면 일과 시간 중에 접속 수가 많아지고 있는 실정이다. 이는 근무시간의 스마트폰 이용이 점점 늘어나고 있는 것을 보여준다. IT 조사업체인 Nucleus Research의 조사(2009년)에 의하면, 직장에서 페이스 북을 허용한 기업의 경우, 약 1.5%의 직원 생산성 저하를 경험한다고 한다.³⁾ 이런 점 때문에 기업들 중에는 회사 내에 근무시간 중에는 직원들이 페이스북 등 SNS를 사용하지 못하도록 하기도 한다. 뿐만 아니라 최근 근무시간 내에 잦은 화장실 사용과, 티 타임 및 흡연자들의 근무시간 내에 흡연 시간은 아무리 열심히 일을 하여도 실질적인 근로시간은 줄어든다. 이러한 문제에 대하여 몇몇 나라에서는 흡연시간 만큼 더 근로를 시키는 방안을 찾고 있다. 그러나 대기업처럼 규모가 큰 회사는 정해진 휴게시간 외 불법적인 휴게시간에 대하여 강력하게 규제를 할 수 있지만 인력난이 심각한 중소기업에는 비윤리적 행위에 대한 규제로 인하여 조직원의 반발로 기업의 목표달성을 하기가 어려운 실정이다.

“조직에서 부하직원들의 비윤리적 행위를 용인하고 관리하는 메커니즘은 상사의 윤리적 리더십이며, 사회적 학습이론 관점에서도 부하직원들의 윤리적 기준형성은 리더의 행위를 통해서 이루어진다고 보기 때문에 상사의 윤리적 리더십은 조직구성원들에게 긍정적 혹은 부정적 영향을 미친다.” ⁴⁾ 또한 “종업원들을 위한 윤리적 업무문화를 창출하기 위하여 차별화된 접근법이 사용될 때, 윤리적 관행은 조직성과를 향상시키는데 있어서 강력한 도구가 될 수 있다.” ⁵⁾고 하였다.

휴게시간은 법적으로 근로기준법 제54조 (휴게) 제1, 제2항에 의하면 사용자는 근로시간이

1) TOWERS WATSON(2010), 2010 Global Workforce Study, 직장인의 직무몰입 정도

2) Embrain Trend Monitor 2011 SNS 관련조사서

3) Nucleus Research (2009년)

4) Brown, Trevino & Harrison(2005)류정란, 조영복, 주규하(2012),윤리적 리더십이 구성원의 혁신행동과 이직의도에 미치는 영향, 인적자원관리연구,19(1)pp.98.재인용.

5) S. Valentine, L. Godkinm, G. Fleischman, and R. Kidwel, "Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response", *Journal of Business Ethics*, Vol.98 (2011), pp.353. 이종건 (2011), 기업의 윤리적 가치관이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 윤리교육연구, 제25집, pp.50. 재인용.

4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 중에 쉬는 시간을 적절히 부여해줄 것을 법으로 규정해 근로자의 건강을 보호하고 업무효율을 높이며, 업무상 재해를 예방하고자 하는데 그 취지가 있다. 휴게시간은 근로자가 수행하던 업무를 멈추고 사용자의 지휘, 감독으로부터 벗어나 자유롭게 이용할 수 있다고 명시하고 있다. 이것을 위반하면 제110조(벌칙)에 의한 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다. 그러나 절대적인 자유가 보장되는 것은 아니다. 최소한의 질서유지를 위해 휴게시간 중 사업장을 무단이탈하거나, 휴게시간 중 사업장 내에서 소란을 피우거나, 음주 등 업무와 관계없는 불필요한 행위들을 제한할 수 있다. 따라서, 근로기준법 규정에 의해 사용자가 근로자에게 제공한 휴식시간 중에 사업장 내에서 사회통념상 휴게시간 중에 할 수 있다고 인정되는 행위로 인하여 발생한 사고로 사상한 경우에는 이를 업무상재해로 본다.

자동 연속으로 근무하는 자에게는 약 2시간 마다 일정한 시간을 휴식을 취하도록 여러 곳에서 하고 있지만 이것은 휴식 또는 휴게가 아니고 언제든지 현장에 투입될 수 있는 것으로 보아 대기시간으로 보며, 대기시간은 근로시간에 포함시키는 것으로 명확히 하고 있다. 반면에 불법적인 개인 휴게 시간사용에 따른 회사의 근로시간 단축과 작업에 집중하지 않아 발생하는 손실에 대한 근로자의 책임을 묻는 항목은 어디에도 찾아볼 수가 없다.

취업포털 잡코리아 조사에 의하면 직장인 10명중 7명이 혼자만의 쉼터에 55%가 1~2회 찾으며, 한 번에 평균 16분 동안 머문다고 하였고, 취업정보제공업체 커리어(대표 강석인)는 직장인 중 97.4%가 업무 시간 중 딴 짓을 한다며, 직장인 587명을 대상으로 벌인 설문결과를 발표했다. 글로벌 회계.컨설팅업체인 Ernst & Young Han Young은 6)한국갤럽에 의뢰해 한국의 직장인 3,000명을 대상으로 조사한 결과에 의하면 하루 업무시간 중 22.4%인 1시간 54분을 개인활동에 소비하며, 비효율적인 업무시간 2시간 30분 까지 포함하여 경제적 가치로 환산하였을 때 연간 146조원에 달한다고 발표했다. 미국 또한 마찬가지로 미국 직장인들 가운데 64%는 근무시간 중에 업무와 무관한 웹사이트를 방문한다고 하였다. 7)

이에 본 연구는 사적 휴게시간 규제가 휴게시간과 조직몰입을 통해 직무성과에 미치는 영향을 파악하고 이를 바탕으로 휴게시간 규제에 대한 기업의 개선방안을 도출하는 것을 연구의 목적으로 한다.

II. 이론적 배경

1. 휴게시간

근로시간은 장시간 근로를 제한하여 근로자의 건강과 문화적 가정생활의 양립을 돕기 위하여 법률에서는 1주 및 1일에 대한 근로시간의 한도를 근로기준법으로 명시하고 있다. 따라서 휴게시간은 계속되는 근로시간 중에 쉬는 시간을 적절히 부여하여 근로자의 건강을 보호하고 업무효율을 높이며, 업무상 재해를 예방하고자 하는데 그 취지가 있다.

6) EY한영 <http://www.ey.com> 성장을 위한 또 다른 대안“직장인 생산성 인식 실태보고서”(2013.04.07)

7) 샐러리닷컴 <http://www.salary.com>, 아시아경제(2013.09.11), 美 직장인 64% 근무중 ‘딴짓’ 재인용

구분	기준 근로시간		연장근로	야간근로	휴일근로
	1일	1주			
일반근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간	-	-
여성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간	본인 동의 고용노동부장관인 가	본인 동의 고용노동부장관인 가
고기압근로자 ⁸⁾	6시간	34시간	-	-	-
15세 이상 18세 미만 근로자	7시간	40시간초과 불가	당사자 합의 1일 1시간 1주 6시간	본인 동의 고용노동부장관인 가	본인 동의 고용노동부장관 인가
산후 1년 미만 여성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 2시간 1주 6시간 1년 150시간	본인 동의 고용노동부장관인 가	본인 동의 고용노동부장관인 가
임신 중 근로자	8시간	40시간	불가	명시적 청구 고용노동부장관인 가	명시적 청구 고용노동부장관인 가

<표 1> 근로자 유형별 근로시간

자료: 임종률(2012)노동법 재조정

근로시간은 근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간으로 사업시각부터 종업시각 시점에서 휴게시간을 제외한 ‘실제 근로시간’을 말한다. 실제 작업을 수행한 시간은 물론, 사용자가 노동력을 경제적 목적에 사용했느냐와 관계없이 사용자의 지휘, 감독(묵시적인 것도 포함) 아래 제공된 시간이라면 모두 근로시간의 범주에 해당된다. 즉, 근로자가 사업장에 출근해 담당 업무를 개시한 시점부터 종업까지의 시간에서 휴게시간을 제외한 ‘실제 구속시간’을 근로시간으로 계산한다. 특별한 사정이 없다면 근로시간

의 기산점과 종업 점은 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등에 전해진 출근시각과 퇴근시각이 된다. 당사자 간의 합의에 의해 법정근로시간(1일 8시간, 1주 40시간⁹⁾)을 초과하는 선에서 1주 12시간으로 제한해 연장근로가 가능하나, 법정근로시간을 초과하면, 초과근로수당(연장, 야간, 휴일)이 발생하게 된다. 따라서 휴게시간은 특별한 규정이 없는 한 근로시간에 포함되지 않으며, 휴게시간에는 임금을 지급하지 않아도 된다.

휴게시간은 근로자가 수행하던 업무를 멈추고 사용자의 지휘, 감독으로부터 벗어나 자유롭게 이용할 수 있는 시간을 말한다. 휴게시간은 근로시간 도중에 주어야 하며, 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 주도록 근로기준법에서는 강제하고 있다. 4시간 근무 후 종업일 때는 주지 않아도 된다.¹⁰⁾

8) 근로기준법은 한동안 지하작업 등 유해, 위험작업(고기압 아래서의 작업 포함)에 종사하는 자의 법정근로시간을 1일 6시간으로 규정했고, 1990년 개정 시 대상 근로자의 범위를 아주 좁히기로 하고 이 규정을 산업안전보건법으로 옮긴 것이다. 산안46조, 산안영 32조의8 1항: 위반하면 67조의2의 형벌 부과.

9) 국제노동법기준 제47조 협약(1935년)이 채택한 새로운 국제기준을 따른 것으로 2003년에 1주 ‘44시간’(1989년 개정 전에는 48시간)에서 ‘40시간’으로 단축하여 2004.7.1부터 2001.7.1사이에 여러 단계로 나누어 시행했다. 근로기준법 50조1항2항: 위반 시 110조 형벌 부과

10) 근로기준법 제54조 (휴게(休憩))

①.사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근

휴게시간 사용은 대부분의 사업장에서는 점심시간을 휴게시간으로 이용하고 있으며 휴게시간을 1시간마다 10분씩 휴식시간을 준다든가, 1시간 30분 근무 후 15분 휴게시간을 준다고 하여도 상관은 없지만 너무 짧게 나누어 주어 사실상 휴식을 취할 수 없다면 허용될 수 없다. 결과적으로 회사에 남아있는 시간을 길게 하듯이 불필요한 휴게시간의 연장은 줄여야 한다.

휴게시간은 근로자가 자유로이 이용할 수 있어야 하지만 절대적인 자유가 보장되는 것이 아니다. 최소한의 질서유지를 위해 이용 장소와 방법을 제한하는 것만은 가능하다. 휴게시간 중 사업장을 무단이탈한다거나, 휴게시간 중 사업장 내에서 소란을 피우는 행위, 음주 등 업무와 관계없는 불필요한 행위들은 제한받을 수 있다.

휴게시간은 대기시간¹¹⁾과는 확연히 다르다. 대기시간은 근로자가 단순히 사업장에서 대기하는 시간과는 구별되며, 걸려오는 전화를 받기 위한 시간이나, 물품이나 작업 상황 등에 대한 감시의무가 부여되는 시간이 아니다. 따라서 실제 근로제공은 없지만 근로제공의 요구가 언제 있을지 모르는 상태에서 무작정 기다리는 시간은 휴게시간으로 볼 수 없으므로 근로시간에 포함되며, 임금을 지불 하여야 한다. 다만, 방문객을 위하여 항상 대기하고 있어야 하는 사업장(상점, 운전 등)취업규칙 혹은 근로계약을 통해서 서로 다른 시간에 휴식을 주는 방법을 사용할 수도 있다.

휴게시간은 사용자의 지휘, 감독의 구속으로부터 이탈하는 시간이므로, 기본적으로 산재로 인정되지 않는다. 그러나 사용자의 지배관리의 범위안의 사고, 업무상 재해 상에 상당인과관계가 인정되는 경우에 특별히 산재로 볼 수 있다.

2. 조직몰입

본 연구에서는 결과변이인 직무성과와 독립변수인 사적 휴게시간사이에 조직몰입을 매개변수로 두고 결과변이에 어떠한 영향을 미치는지 파악 하고자 하였다. 독립변수인 사적 휴게시간의 윤리적 행위인 종업원들을 위한 윤리적 업무문화를 창출하기 위하여 차별화된 접근법이 사용될 때, 윤리적 관행은 조직성과를 향상시키는데 있어서 강력한 도구가 될 수 있다.¹²⁾

조직몰입(Organizational Commitment)은 개인이 최선의 노력을 하며 조직에 잔류하고자 하는 의지와 조직과 자신을 동일시하며 조직에 관여하고자 하는 강도의 지표로서 구성원의 태도와 행위적 의지의 결합적 관계의 정도를 의미한다.¹³⁾

몰입이란 용어는 심리학과 사회학 분야에서 개인과 조직행위를 분석하기 위한 개념으로 쓰이다가 수년간 많은 연구자들이 수많은 방법으로 몰입을 정의하고 연구해왔으나 몰입의 정의에 일치성 결여는 다차원적 구성개념으로 인식되고 보편화된 모형은 Allen과 Meyer(1991)의 조직몰입 3요인 모형이다. 3요인은 종업원의 조직에 대한 정서적 애착과과 일체감으로 종업원이 정서적 애착 때문에 조직에 계속 머물고자 할 때 발생하는 정서적 몰

로시간 도중에 주어야 한다. ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

11) 대기시간: 현실적으로 작업은 하지 않은 상태이지만, 단시간 내에 근로에 임할 것이 근로자에게 예상이 되는 시간, 이러한 대기 시간은 휴게 시간으로 볼 수 없고, 근로시간으로 보아야 한다.

12) S. Valentine, L. Godkinm, G. Fleischman, and R. Kidwel, "Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response", *Journal of Business Ethics*, Vol. 98 (2011), pp. 353. 이종건(2011) 재인용

13) 이종법'근로자의 조직몰입에 관한 연구' 동아논총, 제 35집 1998년, pp. 234.

입(Affective Commitment), 조직을 떠나면 손해라고 생각하여 조직에 머무르고자하며 종업원이 혜택이나 임금이 필요하거나 혹은 다른 직무를 찾을 수 없어서 조직에 어쩔 수 없이 남아야 할 때 나타나는 지속적 몰입(Continuance Commitment), 조직에 남아있어야 한다는 의무감으로 종업원의 가치에서 비롯되는 것이며 종업원이 조직에 남는 것이 옳기 때문이라고 믿는 것으로 규범적 몰입(Normative Commitment)으로 기존의 조직몰입의 일차원적 개념화에서 유사점과 차이점이 있는 관찰에 근거한 3요소모형을 개발했다.¹⁴⁾

3. 직무성과

직무성과란 기업이 목표를 달성한 것을 의미한다. 기업은 이익단체로서 일정한 목표를 달성하기 위해 조직된 인위적 단체이다. 그 목표란 수익향상일 수 있고, 신규고객 창출일 수도 있으며, 자신의 가치를 극대화시키는 것일 수도 있다.¹⁵⁾ 조직의 직무성과는 효율적인 관리면에서 중요한 지표로 사용되어져 왔으며, 기업경영의 중요한 요소로서 보상, 훈련 등의 관리상의 결정뿐만 아니라 성과를 향상시키거나 종료시킬 것인지에 대한 정보를 제공한다.¹⁶⁾ 이러한 과정에서 성과에 따른 보상이 이루어진다. 직무성과를 향상시키기 위하여 구체적인 계획을 세워 단계별 설정을 하여 종속변수를 극대화 시키는데 목적이 있다.

중소기업에 있어서 최고의 애로사항이 인력난으로 기업의 경영자원은 크게 기업 내부의 자원과 자신이 보유하고 있지 않지만 사용 가능한 기업 외부 자원으로 이루어지므로¹⁷⁾ 감독자의 비공정성으로 종업원의 직무성과인 종속변수에 영향을 미치지 않도록 하여야 한다. 조직공정성 지각은 직무성과 사이에 관계에 있어서 한계적으로 유의한 조절효과가 있으며, 나머지 모든 종속변수에 대하여는 조직공정성을 높게 지각 할수록 조직구성원들의 직무만족, 조직몰입, 조직시민행위가 높고, 이직의도는 낮음을 보여 주었다.¹⁸⁾ 따라서 분배와 절차 그리고 상호작용에서 공정성이 있어야 조직원은 공동체의식으로 일체감과 순종감 그리고 자발적 공헌과 잔류의지로 조직몰입의 성과물인 직무성과에 정(+의 영향이 일어난다.

III. 연구모형 및 연구가설

1. 연구의 모형

본 연구의 목적은 근로자의 불법적인 사적 휴게시간에 대한 규제가 직무성과에 사적 휴게시간 및 조직몰입의 매개로 결과행위에 미치는 영향력을 파악하고자 하는 것이다. 이에 따라 독립변수는 사적 휴게시간 규제로 하였으며, 사적 휴게시간, 조직몰입을 매개변수로 하여 이를 도식화 하면 <그림 1>과 같다.

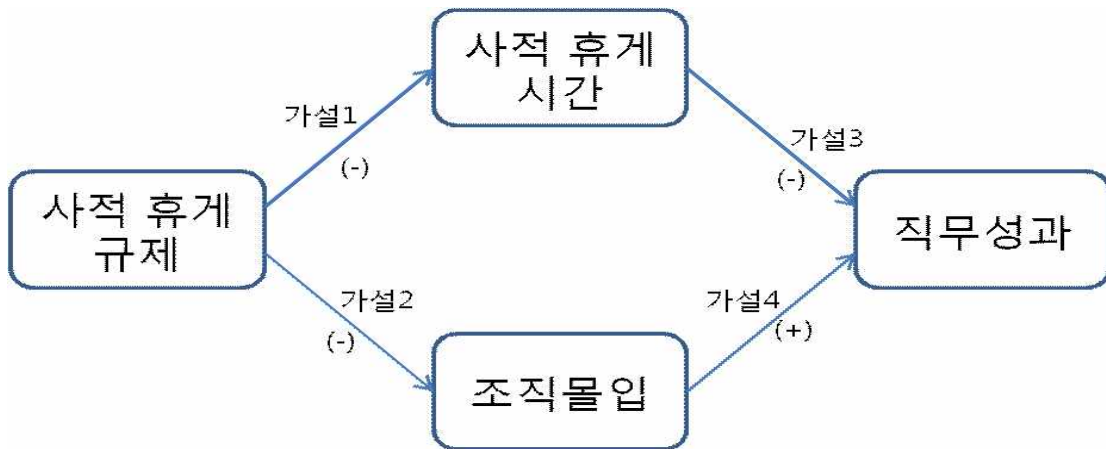
14) John P.Meyer & Lynne Herscovitch, (2001)

15) 안운석. 오충철 e-business 활용과 비재무적 경영성과간의 이론적 고찰 .서비스경영학회지(2003) 제4권 제3호 p136.

16) 김경환. 조용범. 호텔조리종사원의 주방환경이 자기효능감과 조직몰입 직무성과에 미치는 영향. 외식경영학회 (2012) vol.15 no.3. p271

17) 원종하. 이도화. 벤처기업 네트워킹 활동이 경영성과에 미치는 영향. 벤처경영연구(2001).제4권제1호p36

18) 이도화. 이종범. 조직공정성과 조직구성원 성과 사이의 관계에 대한 성별과 통제위치의 조절효과. 한국인적자원관리학회 (2010) 제17권 제2호 p132



<그림 1> 연구모형

2. 연구가설

인력난이 심각한 중소기업에서 불법적인 사적 휴게시간에 대하여 강력한 규제가 종속 변수인 직무성과에 영향을 미치는가를 알아보고자 하였으며, 휴게시간에 대한 규제가 휴게시간에 유효한 영향을 미친다고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1 : 근무시간 중 사적 휴게에 대한 규제가 강할수록 근로자의 사적휴게시간은 감소할 것이다.

근로자의 불법적인 휴게시간에 대한 규제가 조직몰입에 유효한 영향을 미친다고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2 : 근무시간 중 사적 휴게에 대한 규제가 강할수록 근로자의 조직몰입은 감소할 것이다.

근로자의 사적 휴게시간이 결과행위인 직무성과에 유효한 영향을 미친다고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3 : 근로자의 사적 휴게시간이 감소할수록 근로자의 직무성과는 증가할 것이다.

근로자의 조직몰입이 결과행위인 직무성과에 유효한 영향을 미친다고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4 : 근로자의 조직몰입이 감소할수록 근로자의 직무성과도 감소할 것이다.

IV. 연구방법

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 부산·경상도 지역의 중소기업에서 근무하는 종사원을 대상으로 설문조사를 실시하였는데, 설문조사 결과 총 346명의 근로자의 자료가 수집되었다. 최종 분석에는 346명 중 불성실하게 응답한 47명을 제외한 299명의 자료를 이용하였다. 설문조사를 통해 얻은 자료를 SPSS 18 패키지를 사용하여 결과를 도출 하였다.

특성		빈도	백분율
성별	남	256	86
	여	43	14
결혼여부	미혼	117	39
	기혼	182	61
연령	20대	61	20
	30대	112	37
	40대	90	30
	50대 이상	36	12
교육수준	중졸이하	9	3
	고졸	147	49
	전문대졸	77	26
	대졸	63	21
	대학원 이상	3	1
종업원 수	5인 미만	13	4.3
	5~30인	96	32
	31~100인	96	32
	101~200	53	18
	201인 이상	41	13.7
직종	사무직	95	32
	생산직	174	58
	기술직	19	6.3
	영업직	6	2
	기타	5	1.7
직위	평사원	188	63
	반장 이상	44	15
	과장 이상	45	15
	부장 이상	22	7
근무기간	5년 미만	189	63
	6~10년	77	26
	11~15년	25	8.4
	16년 이상	8	2.6

n=299

<표 2>인구통계학적 표본의 특성

분석 근로자의 인구통계학적 특성은 <표 2>와 같다. <표 2>에 나타난 응답자의 특성별

분포를 살펴보면, 남자 256명(86%), 여자 43명(14%)이며, 결혼여부에서는 미혼이 117명(39%), 기혼이 182명(61%)의 구성으로 나타났다. 연령별 분포에서는 20대 61명(20%), 30대 112명(37%), 40대 90명(30%), 50대 이상 36명(12%)이다. 교육수준에서는 전문대 졸업 이하가 233명(78%), 대학교 졸업 이상이 66명(22%)으로 전문대졸이하가 현저하게 많은 것으로 나타났다. 회사 종업원 수는 100인 미만인 회사 종사자 205명(68.3%), 100인 이상인 회사 종사자 94명(31.7%)로 100인 미만 회사 종사자가 많은 것으로 나타났다. 직종에서는 생산직 174명(58%), 사무직/기술직/영업직/기타 125명(42%)인 것으로 나타났다. 직위에서는 평사원 188명(63%), 반장 이상 111명(37%)으로 나타났으며, 근무기간은 5년 미만 189명(63%), 5년 이상 110명(37%)으로 나타났다.

V. 실증분석 결과

1. 기초분석

본 연구에 포함된 변수들의 기술통계와 상관관계는 다음의 <표 3>과 같다. 먼저 <표 3>에서 각 변수의 평균값을 살펴보면, 응답자들의 조직몰입($\bar{X}=3.21$), 직무성과($\bar{X}=3.35$), 개인휴게시간($\bar{X}=2.30$), 규제($\bar{X}=2.14$), 모두 중간수준에 있음을 알 수 있다.

<표 3>의 상관관계 결과를 보면, 규제는 개인휴게(-.194), 직무성과(-.056), 조직몰입(-.082)과 부(-)의 상관관계를 가지는 것을 볼 수 있다.

조직몰입, 직무성과, 개인휴게, 규제의 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다. 조직몰입 사이의 직무성과를 분석한 결과는 ($r = .24, p < .01$), 규제는 ($r = -.20, p < .01$), 유의한 상관과 정적상관을 보였다.

	M	σ	1	2	3
1. 조직몰입	3.21	.67	1		
2. 직무성과	3.35	.63	.239**	1	
3. 개인휴게	2.30	.90	.094	-.058	1
4. 규제	2.14	.77	-.194**	-.056	-.082

N=299, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

<표 3> 기술통계와 상관관계

본 연구에서 사용된 변수들의 타당성 및 신뢰성은 <표 4>에 나타나 있다.

요인분석 방법으로 주성분분석을 사용하였으며, 요인 적재치는 원태연, 정성원(2010) 따라 0.5 이상을 기준으로 하였다. 그 결과 조직몰입 1.문항, 규제 1.문항을 제외 하였다.

신뢰성 검증을 위하여 Cronbach's α 값을 구하였다. 그 결과 조직몰입R 0.632, 조직몰입 0.820 직무성과 0.863, 개인휴게S 0.670 개인휴게 0.734, 규제 0.878,로 나타나 모든 변수들이 0.6을 기준으로 높은 신뢰도 수준을 가지고 있음을 보여 주며 전체 설명량은 64.997%였다.

연구 변수	측정 항목	요인						Cronbach's α		
		1	2	3	4	5	6			
조직 몰입	R항목2	-0.126	0.078	0.269	0.062	-0.154	0.689	0.632	0.798	
	R항목3	-0.006	0.205	0.126	0.019	-0.027	0.693			
	R항목8	-0.049	-0.105	0.265	-0.006	-0.040	0.685			
		항목4	-0.026	-0.121	0.761	-0.008	0.041	0.147		0.820
		항목5	-0.085	0.165	0.761	0.000	0.041	0.238		
		항목6	-0.062	0.239	0.770	-0.081	-0.051	0.131		
		항목7	-0.073	0.151	0.785	0.025	-0.103	0.154		
직무 성과	항목1	0.043	0.839	0.180	-0.004	-0.076	0.031	0.863		
	항목2	-0.036	0.849	0.033	0.032	-0.015	-0.075			
	항목3	-0.015	0.838	0.084	0.045	0.068	0.102			
	항목4	-0.062	0.798	0.059	-0.028	0.057	0.140			
개인 휴게 시간	S항목1	0.015	0.045	0.037	0.164	0.874	-0.141	0.670	0.723	
	S항목2	0.014	-0.014	-0.094	0.268	0.856	-0.058			
		항목3	-0.118	-0.036	0.149	0.712	-0.038	-0.176		0.734
		항목4	-0.044	0.022	0.070	0.780	-0.127	-0.064		
		항목5	-0.066	0.082	0.061	0.588	0.288	0.163		
		항목6	-0.011	0.063	-0.087	0.663	0.204	0.300		
		항목7	-0.015	-0.034	-0.069	0.534	0.283	-0.076		
		항목8	-0.008	-0.025	-0.261	0.614	0.165	0.089		
규제	항목2	0.793	-0.019	-0.081	-0.073	0.103	-0.026	0.878		
	항목3	0.872	-0.023	-0.015	-0.116	-0.034	-0.046			
	항목4	0.849	-0.047	-0.093	0.029	-0.039	-0.089			
	항목5	0.897	0.015	-0.035	-0.059	-0.013	-0.014			
고유값R		4.190	3.332	2.766	2.177	1.370	1.114			
누적분산(%)		12.950	25.841	37.617	49.363	57.258	64.997			

R = Recoding, S = Smoking

<표 4>타당성 및 신뢰성 검증 결과

2. 가설검증

이 연구에서는 가설검증을 위해 회귀분석을 이용한 경로분석을 실시하였다. 경로분석에서 각 경로의 계수는 회귀모형의 표준화 계수(β)로 표현된다.

2.1 가설 1의 검증

근무시간 중 사적 휴게에 대한 규제가 강할수록 근로자의 사적휴게시간은 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1을 검증하기 위하여 독립변수를 사적 휴게에 대한 규제로 하고, 종속변수를 휴게시간으로 하여 회귀분석을 실시하여 결과를 <표 5>에 요약하였다.

독립변수	표준화계수(β)	t 값	유의확률
규제	-0.009	-0.171	0.864
성별 - 여성	0.302	5.468	0.000
결혼여부- 미혼	0.220	4.003	0.000
종업원-5인 미만	0.037	0.668	0.505
31~100인	-0.024	-0.389	0.697
101~200인	-0.036	-0.586	0.558
201~300인	-0.032	-0.538	0.591
300인 이상	-0.038	-0.705	0.482
R ²	0.175		

비교집단 : 성별(남), 혼인여부(기혼), 종업원(5~30인)

<표 5> 사적 휴게시간 규제와 사적 휴게시간의 회귀분석 결과

검정 결과 사적 휴게시간 규제는 사적 휴게시간에 - 0.009로 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기각 되었다.

2.2 가설 2의 검증

근무시간 중 사적 휴게에 대한 규제가 강할수록 근로자의 조직몰입은 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2를 검증하기 위하여 독립변수를 사적 휴게에 대한 규제로 하고, 종속변수를 조직몰입으로 하여 회귀분석을 실시하여 결과를 <표 6>에 요약하였다.

독립변수	표준화계수(β)	t 값	유의확률
규제	-0.167	-2.882	0.004
성별 - 여성	0.025	0.432	0.666
결혼여부- 미혼	0.132	2.265	0.024
종업원-5인 미만	0.007	0.123	0.902
31~100인	-0.035	-0.532	0.595
101~200인	-0.109	-1.684	0.093
201~300인	0.032	0.501	0.616
300인 이상	0.102	1.792	0.074
R ²	0.079		

비교집단 : 성별(남), 혼인여부(기혼), 종업원(5~30인)

<표 6> 사적 휴게시간 규제와 조직몰입의 회귀분석 결과

검정결과 사적 휴게시간 규제는 근로자의 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 - 0.167로 p= .001수준에서 지지 되었다.

2.3 가설 3의 검증

근로자의 사적 휴게시간이 감소할수록 근로자의 직무성과는 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3을 검증하기 위하여 독립변수를 개인휴게시간으로 하고, 종속변수를 직무성과로 하여 회귀분석을 실시하여 결과를 <표 7>에 요약하였다.

독립변수	표준화계수 (β)	t 값	유의확률
개인휴게시간	-0.077	-1.261	0.208
성별 - 여성	-0.079	-1.303	0.194
결혼여부- 미혼	0.224	3.823	0.000
종업원-5인 미만	-0.044	-0.746	0.456
31~100인	-0.122	-1.874	0.062
101~200인	-0.080	-1.261	0.208
201~300인	0.114	1.835	0.068
300인 이상	0.110	1.960	0.051
R ²	0.103		

비교집단 : 성별(남), 혼인여부(기혼), 종업원(5~30인)

<표 7> 개인휴게시간과 직무성과의 회귀분석 결과

검정결과 개인휴게 시간은 직무성과에 - 0.077로 통계적으로 유의한 관계가 없는 것으로 나타나 가설 3은 기각 되었다.

2.4 가설 4의 검증

독립변수	표준화계수 (β)	t 값	유의확률
조직몰입	0.200	3.565	0.000
성별 - 여성	-0.110	-1.945	0.053
결혼여부- 미혼	0.178	3.137	0.002
종업원-5인 미만	-0.050	-0.866	0.387
31~100인	-0.110	-1.725	0.086
101~200인	-0.049	-0.791	0.430
201~300인	0.112	1.831	0.068
300인 이상	0.096	1.732	0.084
R ²	0.136		

비교집단 : 성별(남), 혼인여부(기혼), 종업원(5~30인)

<표 8>조직몰입과 직무성과의 회귀분석 결과

근로자의 조직몰입이 감소할수록 근로자의 직무성과는 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 4를 검증하기 위하여 독립변수를 조직몰입으로 하고, 종속변수를 직무성과로 하여 회귀 분석을 실시하여 결과를 <표 8>에 요약하였다.

검정결과 조직몰입은 직무성과에 0.200으로 $p = .000$ 수준에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타나 가설 4는 지지 되었다.

VI. 결론 및 토의

본 연구는 사적 휴게시간 규제가 휴게시간과 조직몰입을 통해 직무성과에 미치는 영향을 파악하고 이를 바탕으로 휴게시간 규제에 대한 기업의 개선방안을 도출하는 것을 연구의 목적으로 하였다.

이를 위해 이연구의 최종 분석에는 부산·경상남도 지역의 중소기업 제조업체에서 근무하는 종사원 346명 중 불성실하게 응답한 47명을 제외한 299명의 자료를 이용하였다. 설문조사를 통해 얻은 자료를 SPSS 18 패키지를 사용하여 결과를 도출 하였다. 설문조사를 실시한 결과를 회귀분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 사적 휴게시간 규제는 사적 휴게시간에 -0.009로 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 기각 되었다. 둘째, 개인휴게 시간은 직무성과에 -0.077로 통계적으로 유의한 관계가 없는 것으로 나타나 기각 되었다. 셋째, 사적 휴게시간 규제는 조직몰입에 부(-)의 -0.167로 $p = .001$ 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타나 지지 되었다. 넷째, 조직몰입은 직무성과에 0.200으로 $p = .000$ 수준에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타나 지지 되었다.

이 연구결과는 사적휴게시간 규제를 시행하거나 검토하고 있는 기업들은 다음과 같은 실무적 시사점을 준다고 본다.

첫째, 사적 휴게시간을 규제하면 사적휴게시간이 줄어들 것이고, 따라서 직무성과는 높아질 것이라고 할 수 있다. 하지만 사적 휴게시간을 규제하면 사적 휴게시간에 영향을 주지 않고 있음으로 나타나 가설 1과 가설 3은 기각 되었다.

둘째, 사적 휴게시간을 규제하면 직원들의 반감으로 조직몰입에 부(-)의 영향을 주어 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 본 가설 2와 4는 지지되었다.

가설 1과3은 기각 되었고 가설2와4는 지지 된 것은 중소기업에서의 애로사항이 대기업과 달리 인력난에 힘들어 한다. 따라서 사적 휴게시간 에 대하여 강력한 규제를 하지 못하므로 인하여 연장 근로와 불량률 과 산업 재해발생에도 강력한 규제를 시행하지 못하고 있다.

중소기업에서의 관리자들과는 강력한 규제를 원하고 있지만 직원들은 최고로 규제를 느끼는 것이 현장에 설치된 CCTV인 것으로 나타났다. 따라서 관리자들과의 강력한 규제의 시행에는 직원들의 반감으로 인한 폐단을 먼저 고려하여야 한다. 이러한 폐단을 막기 위하여 직원들이 규제의 환경에 적응할 수 있는 인적 환경이 각자에게 의욕을 일으켜 사내 환경을 교육으로 이어져 목적, 방침을 확립함으로써 자기의 직무성과에 자각하고 실행해야 한다는 점을 인식 시켜야 할 것이다.

본 연구는 사적 휴게시간 규제가 사적 휴게시간, 조직몰입을 매개변수로 하여 직원들의 직무성과에 미치는 영향을 학문적, 실무적인 연구의 결과를 제시함에도 불구하고 몇 가지 한계점도 가지고 있어 향후 연구에는 충분히 고려할 필요가 있다.

첫째, 이 연구는 횡단적인 설계의 연구로서, 인과관계를 확정하는데 한계가 존재한다. 따

라서 정확한 인과관계를 파악하기 위해서 앞으로 중단적인 연구방법을 통하여 조직구성원들의 사적 휴게시간 규제와 직무성과 과정에 대한 설명과 분석이 필요하다.

둘째, 개인특성에 따른 공통방법분산(common method variance)의 문제이다. 본 연구를 위해 수집된 자료는 모든 연구변수들에 대해 동일한 응답자가 동일한 설문지로 응답을 한 것이어서 변수간의 관계가 실제보다 과장되어 나타날 수도 있다는 한계가 존재한다.

셋째, 조사대상이 부산·경상남도 지역의 중소기업 제조업체에서 근무하는 종사원을 대상으로 검증되었기 때문에 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계가 있다. 따라서 전국적으로 다양한 산업분야와 업종을 대상으로 연구가 실시되어야 할 것이다.

넷째, 본 연구에서는 사적 휴게시간 규제가 결과변이인 직무성과에 개인휴게시간과 조직몰입을 매개효과로 어떠한 영향을 미치는지만을 고려하였으나 향후 연구에서는 이직의도, 직무만족 등의 매개효과 및 조절효과에 대한 연구를 설문지 방법외의 추가적인 검증방법을 확대해 나가야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 강석인, 커리어 <http://www.career.co.kr>.
- [2] 김경환, 조용범(2012), “호텔 조리종사원의 주방환경이 자기효능감과 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향”, *외식경영학회지*, 제 15권, 제 3호, pp. 265-287.
- [3] 김대모(1995), “고용형태 변화에 따른 노동법적 대응”, 한국노동연구원 연구보고서.
- [4] 김도경, 김성철(2011), “스마트폰의 위치기반 SNS어플리케이션에 대한 저항에 영향을 미치는 요인”, *한국방송학보*, 제 25권, 제 3호, pp. 133-166.
- [5] 김상균, 박준수, 김희동(2011), “위치기반 SNS서비스의 개인정보 보호 방안연구 한국정보통신설비학회 학술대회논문.
- [6] 김은주(2012), “인터넷 규제의 거버넌스적 접근에 관한 연구 : 뉴미디어 시대 표현권과 인격권 법익을 중심으로”, 성균관대학교 박사학위논문.
- [7] 김지혜, 이현호(2011), “소셜 네트워크 서비스를 위한 프라이버시 보호 정책언어 및 프라이버시 보호 모듈 구현”, pp. 53-63.
- [8] 김휘출(2012), “SNS, 도서관에 날개를 달다”, 수원 경기도사이버도서관 .
- [9] 류정란, 조연복, 주규하(2012), “윤리적 리더십이 구성원의 혁신행동과 이직의도에 미치는 영향”, *인적자원관리연구*, 제 19권, 제 1호, pp. 97-113.
- [10] 문광수, 이재희, 오세진(2011), “조직몰입이 안전행동에 미치는 효과: 안전 분위기의 조절효과”, *한국심리학회지*, 제 24권, 제 1호, pp. 51-73.
- [11] 박은철, 이종범, 이도화(2011), “심리적 계약위반이 근로자의 몰입과 노조참여행동에 미치는 영향”, *산업관계연구*, 제 21권, 제 2호, pp. 47-76.
- [12] 박효중(2012), “SNS 시대, 소통문화의 올바른 개선방향 SNS 소통문화 선진화를 위한 규제 필요하다”, *월간 경영계*, 제 392권, pp. 16-19.
- [13] 반현(2010), “정보속으로 특집 정보사회 역기능: 사생활 침해”, 한국지역정보개발원 연구보고서.
- [14] 방송통신위원회, 한국인터넷진흥원(2009), “인터넷이용자의 SNS이용실태조사”, 연구보고서.

- [15] 쉐러리닷컴, <http://www.salary.com>, 아시아경제(2013), “美직장인 64%근무 중 판짓, 재인용
- [16] 손은일, 송정수(2012), “윤리적 리더십과 심리적 임파워먼트 및 조직몰입과의 관련성 연구”, 인적자원관리연구, 제 19권, 제 4호, pp. 237-252.
- [17] 송경재, 장우영, 오강탁, 양희인(2012), “SNS 이용자 Literacy 제고방안 연구 : SNS쟁점 분석과 이용자 가이드 제언”, 한국정보화진흥원 연구보고서.
- [18] 안운석, 오종철(2003), “e-business 활용과 비재무적 경영성과간의 이론적 고찰”, 서비스경영학회지, 제 4권, 제 3호, pp. 135-155.
- [19] 안종배, 김덕선(2011), “클린 UCC 제작과 건강한 SNS 사용법”, 서울 : 클린콘텐츠국민운동본부, 진한엠앤비.
- [20] 오윤경(2012), “SNS중독경향성과 외로움, 우울, 대인관계, 사회적지지의 관계”, 한국상담대학원대학교 석사학위논문.
- [21] 원종하, 이도화(2001), “벤처기업 네트워킹 활동이 경영성과에 미치는 영향”, 벤처경영연구, 제 4권, 제 1호, pp. 35-63.
- [22] 윤연철(2006), “업무에 몰입하지 못하는 5가지 이유”, LG주간경제 경영정보.
- [23] 윤혜진(2011), “기업의 인사 관리에 대한 윤리적 성찰”, 범한철학회논문집, 제 62집, pp. 409-432.
- [24] 이도화, 이종범(2010), “조직공정성과 조직구성원 성과 사이의 관계에 대한 성별과 통제위치의 조절효과”, 한국인적자원관리학회, 제 17권, 제 2호, pp. 121-137.
- [25] 이승길(2006), “휴게시간의 해석론과 입법론”, 성균관법학, 제 18호, 제 1호, pp. 521-555.
- [26] 이승욱(2012), “단시간근로 규제의 문제점과 과제”, 서울대학교 법학, 제 53권, 제 1호, pp. 149-183.
- [27] 이종건(2011), “기업의 윤리적 가치관이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 윤리교육연구, 제 25권, pp. 49-66.
- [28] 이종범(1998), “근로자의 조직몰입에 관한 연구”, 동아논총, 제 35권, pp. 234.
- [29] 이형호, 최향창, 김지혜, 조상래, 진승현(2009), “SNS 환경의 아이덴티티 공유 및 보호에 관한 연구”, 정보보호학회지, 제19권, 제1호, pp. 3-142.
- [30] 임종률(2012), “노동법”, 제10판
- [31] 잡코리아 <http://www.jobkorea.co.kr>
- [32] 장규원, 윤현석(2011), “사이버공간에서의개인정보보호”, 형사정책연구, 제 22권, 제 3호, pp. 105-137.
- [33] 정준구, 정재훈, 박기찬(2009), “주 40시간 근무제가 직무환경 및 성과에 미치는 영향: 중소기업을 중심으로”, 한국경영사학회, 제 24권, 제 2호, pp. 105-136.
- [34] 조시 버노프, 테드 새들러(2010), “(SNS 경영혁명) 수직에서 수평으로”, 서울 : 지식노마드
- [35] 주인중, 서유정, 장주희.(2011), “직무분석 활용실태 및 분석기법 연구”, 한국직업능력개발원
- [36] 중소기업청 훈령 제245호, 시행 2008,8,7 직무성과계약제도 운영지침.
- [37] 최광(2011), “주커버그의 야망 윌리엄스의 열정”, 서울 : 머니플러스
- [38] 허진성(2010), “SNS의 개인정보 침해문제와 그 대응방안에 관한 연구”, 언론과 법, pp.

75-104.

- [39] 류정란, 조영복, 주규하(2012), “윤리적 리더십이 구성원의 혁신행동과 이직의도에 미치는 영향”, 인적자원관리연구, 제 19권, 제 1호, pp. 98.
- [40] Embrain Trend Monitor 2011 SNS 관련조사서.
- [41] EY한영(2013), “직장인 생산성 인식 실태보고서”, <http://www.ey.com>
- [42] Greg J. Bamber. Russell D. Lansbury 공저, 박영범. 우석훈 공저(2000), “국제비교 고용 관계”, 한국노동연구원, 제3판
- [43] Nucleus Research(2009)
- [44] John P.Meyer & Lynne Herscovitch(2001)
- [45] S. Valentine, L. Godkinm, G. Fleischman, and R. Kidwel, “Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work,”
- [46] S. Valentine, L. Godkinm, G. Fleischman, and R. Kidwel,(2011), “Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response,” Journal of Business Ethics, Vol. 98, pp. 353.
- [47] 이종건 (2011), “기업의 윤리적 가치관이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향”, 윤리교육연구, 제 25집, pp. 50, 재인용.
- [48] Towers Watson(2010), “2010 Global Workforce Study,” 직장인의 직무몰입 정도.