

일중독 프로파일별 영향요인에 관한 실증연구: 개인, 관계, 제도적 관점을 중심으로*

서은혜**

정연우***

박성민****

〈目 次〉

I. 서론	IV. 분석결과
II. 이론적 논의 및 선행연구 검토	V. 결론
III. 연구방법	

〈요 약〉

근로자의 일중독은 개인 성향, 조직·환경 상황뿐만 아니라 사회적·제도적 맥락에 따라 발생하는 복합적 산물로, 개인의 삶의 질의 저하는 물론 직무성과·조직성과에도 악영향을 미칠 수 있기에 일중독이 조직성과에 미치는 부정적 영향에 대한 관리의 필요성이 제기되고 있다. 이에 본 연구는 한국노동연구원의 한국노동패널조사 17차, 18차 개인 및 부가조사 결과를 활용하여 개인적 차원의 성격 특성, 관계적 차원의 대인관계 만족도, 그리고 사회적·제도적 차원의 고용불안정성이 일중독에 미치는 영향을 규명하였다. 이를 위해 잠재 프로파일 분석을 통해 일중독을 유형화하고, 다항 로지스틱 회귀분석을 통해 유형 분류에 영향을 미치는 요인을 동시에 살펴봄으로써 한국에서 일중독이 발생하는 환경 또는 과정을 실증적으로 검증하였다. 본 연구를 통해 일중독 현상 및 일중독의 유형이 어떠한 맥락에 따라 발생하는지를 밝히고, 일중독 현상에 대한 이해와 함께 개인, 관계, 사회·제도적 맥락 간의 관련성을 밝힘으로써 일중독 연구의 정교화에 기여할 수 있다는 점에 학문적 의의가 있다. 나아가 일중독 현상에 대한 '차별적 진단과 차별적 처방'의 관점에서 개인의 일중독에 대한 차별적인 인사관리의 방향성 및 정책적 함의를 제시하였다.

【주제어: 일중독, 대인관계 만족도, 성격 5요인, 고용불안정성, 잠재 프로파일 분석】

* 본 논문은 2018년 한국인사행정학회 춘계학술대회와 2018년 한국경영학회 통합학술대회에서 발표한 내용을 수정·보완한 것이다.

** 제1저자, 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정(xidxua@skku.edu).

*** 공동저자, 한국생산성본부 연구원, 성균관대학교 국정전문대학원 석사과정(ywjeong@kpc.or.kr).

**** 교신저자, 성균관대학교 행정학과/국정전문대학원 교수, 국가공무원인재개발원 겸임교수(sm28386@skku.edu).

I. 서론

외환위기 이후 성과중심주의가 만연하면서 경쟁사회에서 도태되지 않으려는 근로자들은 업무의 성과를 높이기 위해 노력했고 이에 노동 시간은 폭발적으로 증가했다. 공공 부문, 민간부문에 상관없이 여전히 초과근무가 일상화 되어 있고, 평일 연장근무, 휴일 특근 등의 초과근로를 하고 있다. 2016년 기준, OECD 국가 중 우리나라 근로자들의 연간 노동시간은 2,069시간으로 2위로 나타났다는 결과가 우리에게 놀라운 결과가 아니라 는 점에서 ‘일중독 사회’와 그로 인한 피로감이 짙은 사회임은 부정할 수 없다. 물론 지나친 근로시간이 일중독에 바로 연결된다고 볼 수는 없으나, 선진국들에 비하여 상대적으로 긴 노동시간은 많은 근로자들이 일중독에 쉽게 빠지게 할 가능성을 내포하고 있기 때문에 한국사회는 일중독에 취약한 구조를 갖고 있다고 볼 수 있다. 특히 성취를 강조하고 사회적으로 인정받는 것을 중요하게 생각하는 문화와 일을 열심히 하는 것이 회사와 가족 모두에게 헌신하는 것이라는 일중독 긍정화 경향으로 인해 한국의 근로자들은 일중독자가 될 가능성에 노출되어 있다.

이러한 일중독은 개인적 차원에서는 개인의 건강상태의 악화, 대인관계의 갈등 등 삶의 질의 저하를 일으키며, 조직적 차원에서는 일중독으로 인한 직무 만족의 저하, 노동생산성 악화로 인해 직무 성과 및 조직 성과에도 악영향을 미칠 수 있기 때문에 이에 대한 관리의 필요성이 증가하고 있는 시점이다. 요즘 뜨겁게 대두되고 있는 ‘일과 삶의 균형(Work Life Balance)’에 대한 관심 역시 그 배경에 ‘일중독 사회’가 있음을 간과할 수 없다.

일중독에 대한 사회적 관심이 높아지면서 일중독이 직무성과에 미치는 부정적 영향에 대한 관리의 필요성이 대두되었고, 그에 대한 논의가 활발하게 이루어졌다. 초기 일중독의 실증적 연구에 따르면, 일중독은 직무성과, 사회적 관계, 건강상태, 생활 만족도 등에 부정적 영향을 미친다. 반면, 자신의 일에 대한 성취욕구가 높고, 목표를 달성하고자 하는 의지가 강한 일중독자들을 구별하여 일을 스트레스 유발요인이 아닌 목표로 인식함으로써 성과에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 일중독의 긍정적 관점 역시 존재하나, 대부분의 선행연구들은 부정적 관점을 부각하여 일중독을 해소하기 위한 정책적 방안 마련에 주목하고 있다.

최근에는 일중독에 대한 논의가 일중독의 결과요인 뿐만 아니라 일중독의 선행요인을 규명하고자 하는 논의로 확대되고 있다. 근로자들의 이러한 과도한 노동은 그들이 처한 조직상황 및 개인적 성향에 따른 결과와 더불어 사회문화적 맥락에 따라 발생하는 복합

적 산물이라 할 수 있다(한광현, 2011). 즉, 이러한 환경에 처해 있는 개인의 인식 차이가 과도한 노동, 곧 그들의 일중독에 영향을 미치게 된다는 것이다(한광현, 2011). 이에 근로자 개인이 처해 있는 사회의 어떠한 특수적인 상황과 개인적 성향들이 개인에게 더 많은 일을 하도록 강요하고 있는지 구체적으로 확인할 필요성이 있으나, 선행연구들은 일중독의 개념화 또는 일중독의 결과변수들에 주목하여 왔으며 선행요인을 분석함에 있어서도 여러 맥락적 특성을 이해하려는 노력은 부족하였다. 이에 본 연구에서는 일중독의 선행요인에 대해 다차원적으로 접근해 이들의 구조적 영향관계를 파악하고자 한다.

먼저 사회적·제도적 측면에서 고용의 불안정성은 한국 근로자들의 일중독에 큰 영향을 미칠 수 있음에 주목하였다. 고용불안정성과 같이 개인의 불안을 증폭시키는 환경적인 요인들은 일중독 경향을 강화하거나 촉진시킬 수 있다. 고용불안정 상황과 성과주의에 대한 압력은 근로자들에게 일에 대한 긴장감과 강박감을 줄 뿐만 아니라, 고용안정성이 보장된 근로자들에 비해 경쟁이 심화될 수 있기 때문에 자발적이기 보다 강제적인 일중독에 빠지게 될 가능성이 크다. 그러나 같은 사회맥락적 배경에 있더라도 모두가 일중독에 빠지지 않는다는 것은 일중독이 사회맥락적 배경과 동시에 개인의 성향적 특성과의 관련성을 지니고 있음을 시사한다. 예컨대, 고용불안이 어떤 근로자에게는 일에 과몰입하게 하도록 영향을 미치지만, 이에 영향을 전혀 받지 않고 오히려 고용이 불안한 계약직을 선호하는 사람이 있을 수 있다. 또한 같은 양의 일을 하더라도 일에 대한 내적 강박이나 죄책감 등에 상대적으로 강한 사람은 단순히 일이 많다고 느끼는 등 개인의 성격 특성에 따라 인식의 차이가 나타날 수 있다. 뿐만 아니라 환경적 차원에서 가족 간의 관계, 직장 내의 관계, 대인 간 관계가 좋지 않은 경우, 이러한 관계의 결핍을 일에서 채우고자 하는 경향성을 보이거나, 일이라는 통로를 통해 도피하려는 특징을 보이기 때문에, 일중독을 촉진하는 요인이 될 수 있음을 암시한다.

이러한 일중독은 개인의 삶의 질 및 조직에 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문에 더욱 더 심층적이고 다차원적인 연구가 필요하다. 특히 정책적으로 노동시간을 줄이고 좋은 일자리와 근무환경을 제공하고자 하는 ‘일과 삶 균형 정책’이 현 정부의 핵심 국정과제인 만큼, 이의 실효성 있는 집행을 위한 일중독의 선행요인에 대한 파악은 필수적이다. 나아가 ‘차별적 진단과 차별적 처방’의 측면에서 ‘일과 삶 균형 정책’이 사회 문제에 대한 처방이라면, 모든 국민에게 동일한 처방을 하는 것이 아닌 정책 대상 집단의 특성을 고려하여 가장 적합한 처방을 내리는 것이 중요하며, 이를 위해 선결되어야 할 것은 차별적인 진단이다. 이에 잠재 프로파일 분석을 통해 일중독에 대한 잠재집단을 유형별로 분류한 후, 그 영향 요인을 검증함으로써 맥락적인 요인들에 따라 차별화된 정책적 처방

을 제공할 수 있다는 점에서도 본 연구는 의미가 크다고 볼 수 있다.

이러한 문제의식 하에 본 연구의 연구 질문은 다음과 같다: 첫째, 한국적 맥락에서의 일중독은 어떠한 요인으로 구성되는가? 둘째, 한국적 맥락에서의 일중독 양태를 일정한 유형으로 분류할 수 있는가? 셋째, 일중독 유형 분류에 영향을 미치는 개인적, 관계적, 제도적 영향요인은 무엇이고 그 정도는 어느 수준인가?

이를 규명하기 위해 2장에서는 이론적 논의와 관련 선행연구를 검토하고 3장에서는 실증분석에 앞서 분석 대상, 변수의 측정도구 및 분석 방법에 대해 설명한다. 이어 4장에서는 한국노동연구원이 실시한 한국노동패널조사 17차, 18차의 개인 및 부가조사의 결과를 이용하여 실증분석을 진행하며, 5장에서는 본 연구의 결과를 종합하여 이론적·정책적 함의를 제시하고자 한다. 본 연구의 궁극적 목적은 일중독의 선행요인에 대한 실증 분석을 진행함으로써 개인의 일중독에 대한 조직 및 국가 차원의 해결이 필요함을 제시하는 것이다. 또한, 일중독 현상과 일중독의 유형 분류가 어떠한 맥락에 따라 발생하는지에 대해 실증적으로 규명함에 따라 일중독 현상에 대한 이해와 함께 개인, 환경, 사회·제도적 맥락 간의 관련성을 밝힘으로써 일중독 연구의 정교화에 기여할 수 있다는 점에 학문적 의의가 있다. 나아가 이를 바탕으로 개인의 일중독에 대한 미래지향적 인사관리의 방향성 및 정책적 함의를 제시하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 논의 및 선행연구 검토

1. 일중독

1) 일중독의 개념적 논의

일(Work)과 중독을 의미한 'holic'의 합성어로서 'Workaholic(일중독)'이라는 용어는 Oates(1971)에 의해 처음 사용되었는데, 그는 일중독에 대해 '일에 대한 중독(addiction), 끊임없이 일을 해야 한다는 강박관념 또는 통제할 수 없는 욕구'라고 정의하면서, 이러한 일중독은 건강, 대인관계, 행복감과 사회적 기능의 영위를 잠재적으로 파괴하는 행동이라고 설명하였다. 그 이후 진행된 여러 연구들은 일중독에 대한 개념을 정의하기 위해 다양한 요소를 사용하였으며, 그에 따른 일중독을 측정하기 위한 하위차원 및 척도 등을 개발해왔다. 그러나 일중독에 대한 개념, 차원, 측정도구 등에 대해 학자마다 다르게 정의하고 있으며, 어느 정도의 차원과 정의가 일중독에 대해 가장 정확하고 완전한 정의를

할 수 있는지에 대한 합의된 견해가 존재하지 않기 때문에 일중독에 대한 일관된 정의를 내리기는 쉽지 않다. 그 결과 학자들마다 독자적으로 규정한 일중독 개념을 활용한 연구들이 이루어지고 있으며, 연구 결과의 다양성 역시 매우 크게 나타난다.

Spence & Robbins(1992)는 Oates(1971)의 개념 정의 이후, 일중독을 개념적으로 진전시켜 분석을 보다 정교화 했는데, 일중독에 대해 집착이나 강박, 병리적인 측면만 강조한 것이 아니라, 일 몰입(work involvement), 일에 대한 강박(drive to work), 일 향유(enjoyment of work)의 세 차원으로 구성하여, 과업에 대해 상당한 영향을 받으면서도 개인이 자신의 일에 아주 많은 시간을 헌신하고, 고도로 몰두하는 것이라고 정의하였다. 즉, 과업에 대한 몰입과 즐거움의 정도를 통해 일중독의 개념을 설명하고자 하였다.

또한, Porter(1996)는 직업이나 조직의 요구보다는 내적인 동기에 의해 일에 과도하게 몰입함으로써 다른 삶의 영역이 경시되는 것을 일중독이라고 정의하였다.

Scott et al.(1997) 역시 일중독에 대해 유사하게 정의하고 있는데, 일중독자들은 비업무활동에 필요한 시간을 희생하면서까지 업무에 과도한 시간을 할애하고, 일을 하지 않을 때도 끊임없이 일에 대한 생각을 하며, 생활에 필요한 소득활동이나 할당된 직무 범위를 초과하여 일하는 특성을 가진다고 설명한다.

이상의 학자들이 일중독을 정의함에 있어 '몰입'이라는 행태적 측면을 강조했다면, Aziz et al.(2013)은 중독(addiction)적 측면과 그에 따른 부정적 결과로서 일과 삶의 불균형(work-life imbalance)이라는 두 개의 핵심 요소를 포함하는 개념으로 정의하였다. 다시 말해 일중독의 이전의 정의들을 기초로 일중독을 다른 삶의 영역에 대한 무관심과 부정적 결과를 야기하는 중독(addiction)으로 개념화 하면서, 일에 대한 내적인 압박을 포함하는 일 강박(work drive)과 일중독자의 집착으로 야기되는 개인적 활동(personal activities)의 배제 -일과 삶의 불균형(work-life imbalance)- 측면에서 정의하고자 하였다.

종합해보았을 때, 일중독을 정의함에 있어 선행연구들은 공통적으로 일에 대한 강박적인 몰입이라는 인지적인 요소와 그에 따른 과도한 업무시간 또는 업무 노력 등 행태적인 요소를 포함하고 있으며, 이 두 요소는 일중독이라는 개념의 근원적인 요소라는 점에서 중요하다(Ng et al., 2007; Schaufeli et al., 2008).

2) 일중독의 하위차원 및 측정도구

이상에서 논의한바와 같이 일중독은 보통 단일 차원이 아닌 다차원으로 구성되어 있다(Burke, 2000; McMillan et al, 2002; Scott et al., 1997; 김성용 외, 2015). 이러한 일중독 행위에는 다양한 유형이 존재하며, 각 유형마다 다양하고 독특한 인과관계들이 존

재하기 때문에, 연구 범위와 분야, 중심에 따라 차별적인 차원들이 존재하고 있음을 알 수 있다(김성용 외, 2015).

일중독에 대한 가장 대표적인 차원은 Spence & Robbins(1992)가 제시한 일중독을 일 몰입(Work involvement), 일에 대한 강박(Drive to work), 일 향유(Work enjoyment)의 세 가지의 하위차원이다. 그리고 각 차원의 정도에 따라 일중독을 측정하는 Workholism battery(Workbat) 척도를 개발하였다. 일 몰입은 장시간 동안 일하며, 시간, 심리적 몰입 등 일에 과도하게 많은 것을 투자하는 것을 의미한다. 다음으로 일에 대한 강박은 과업에 대한 개인의 내적인 동기 또는 압박감을, 마지막으로 일 향유감은 과업에 대한 즐거움의 정도를 의미한다(Spence & Robbins, 1992; Aziz & Tronzo, 2011; Aziz et al., 2013). 일중독의 정도는 각 차원의 높고 낮음에 따라 6가지 유형으로 구분할 수 있으며, 그 중 일중독자(Work addicts)는 일 몰입과 강박은 높은 수준이나 일에 대한 즐거움은 낮은 사람이라고 분류하였다.

그러나 Scott et al.(1997)은 Spence & Robbins(1992)의 개념적 차원에 대해 몇 가지 근거를 들어 비판을 제기했다. 첫째, 고도로 일에 몰입한다는 것은 심리적 상태로서 장시간 근로와는 다른 특성이며, 둘째, 실증분석에 따르면 일 몰입과 일 강박이 뚜렷하게 독립된 요인으로 나타나지 않는다는 점에서 타당도와 신뢰도에 문제를 제기하였다. 또한, 일에 대한 즐거움이 낮은 사람을 일중독자로 유형화한 것에 대해서도 일반화 가능성에 문제를 제기하였다(한광현, 2011; 정인호·이은진, 2013).

이러한 문제의식을 바탕으로 Scott et al.(1997)은 일중독의 행위 패턴을 강박증과 일 몰입을 기준으로 강박적(compulsive-dependent), 완벽주의(perfectionist), 그리고 성취지향적(achievement oriented) 유형으로 구분하였다. 강박적 일중독은 일을 해야만 한다는 강박관념이 지나치게 강해 스스로를 통제할 수 없이 일에 몰입하는 유형으로 이러한 유형의 일중독자들에게 일할 기회를 제거할 경우, 심리적으로 강박을 느낄 수 있기 때문에 일종의 중독성 질환을 의미하는 것으로 볼 수 있다(한광현, 2011). 둘째 완벽주의자적 일중독은 자신의 강박적 일중독과 완벽주의자적 일중독자는 스트레스 수준이나 신체 및 심리적 문제, 대인관계 등과 부정적인 관련을 갖는 반면, 성취지향적 일중독은 직무 및 삶에 대한 만족도와 신체·심리적 건강과 긍정적인 관련을 갖는다고 파악했다(한국노동연구원, 2015).

Aziz et al.(2013)은 이상의 개념척도들이 갖고 있는 한계인 동질적인 집단을 대상을 조사해 신뢰성과 타당성이 떨어진다는 점을 보완하고, 과업에 대한 과잉몰입으로 인한 일-생활 불균형(Work-life imbalance) 측면에 대해 보다 직접적으로 다룰 수 있는 포괄

적 도구를 개발하였다. 일반적으로 '중독'과 그로 인한 부작용은 어떠한 중독'물질'의 사용과 연관되어 있지만, 일중독의 부작용은 시간, 에너지, 심리적 몰입 등 개인의 생활과 연결되어 있기 때문에(Porter, 1996), 일이 개인의 일을 넘어서 개인의 생활을 방해(disrupt)하는지와 그 정도를 측정하는 항목을 포함하는 것은 일중독의 척도에서 중요하다(Aziz et al., 2013). 이에 Aziz et al.(2013)은 과업에 대한 과잉몰입으로 인한 일-생활 불균형, 업무에 대한 집착 등을 포함하는 완벽주의, 일에 중독되었는지에 대한 직접적 문항을 포함하는 중독 측면, 일을 통제하지 못했을 때 느끼는 불쾌감, 일을 하지 않을 때 느끼는 죄책감 등을 포함하는 금단증상의 총 5가지 차원으로 구분하여 일중독을 측정하는 Workaholism Analysis Questionnaire(WAQ)를 개발하였다. Aziz et al.(2013)이 구분한 일중독의 5가지 하위 차원과 이를 측정하는 WAQ는 일에 대한 몰입 또는 내적 강박에만 국한되지 않고, 일중독의 중독적 측면을 비롯해 일중독에 대해 보다 다차원적인 측면을 포함하고 있다는 점에서 장점이 있다(엄세원·이재림, 2018).

이상의 논의를 근거로 본 연구 역시 일중독의 중독적 측면과 다차원적 측면을 포함한 Aziz et al.(2013)의 일중독 개념을 사용하여, 일중독을 일 생활 불균형 측면과 완벽주의, 중독, 불쾌감, 금단증상을 포괄하는 총체적 개념으로 정의하고자 한다.

3) 일중독에 대한 행정학적 접근의 필요성

일중독은 주로 심리학, 경영학 분야에서 논의되고 있는 개념이며, 일중독 현상이 개인의 신체적·정신적 건강에 악영향을 미치는 물론 가정 관계 손상으로 이어지면서 보건학, 가정학 등에서도 논의되어 오고 있다. 심리학적 접근은 일중독과 관련된 개인의 심리상태(예: 스트레스, 우울증, 신경증, 분노, 소진 등)에 초점을 맞춘 연구가 이루어져 왔다(Glass & Fujimoto, 1994; 정병석·탁진국, 2009).

경영학 분야 역시 일중독에 대한 연구가 비교적 활발하게 이루어지고 있는데 주로 일중독이 직무만족, 조직몰입, 직무소진 등의 조직유효성에 미치는 영향에 대한 연구가 주를 이루고 있다(곽선화·김왕의, 2013; 김성용 외, 2015; 양동민·심덕섭, 2018; 이인석 외, 2008; 정인호·이은진, 2013; 한광현, 2006). 특징적인 것은 많은 선행연구에서 일중독의 하위차원을 구성함에 있어 성취지향적 일중독이나 일 향유감(work enjoyment) 등을 포함하고 있으며, 일중독의 유형에 따라 특정한 일중독은 개인 또는 조직에게 긍정적 영향을 줄 수 있다는 점을 밝히고 있다는 것이다.

이렇듯 중독을 바라보는 기본 시각과 접근 방법이 다르기 때문에, 일중독에 대한 통일적 정의를 내리는 것은 쉽지 않다. 다시 말해 일중독을 생물학적으로 접근할지, 심리학

이나 사회학적으로 접근할지, 정치경제학적으로 접근할지 등 접근방법에 따라 정의가 달라지고 그에 따라 측정이나 실증 분석에 차이가 날 수밖에 없다는 것이다(강수돌, 2006). 이러한 측면에서 볼 때, 일증독에 대한 행정학적 접근 또는 개념 정의에 대해서는 전무한 수준이다. 현재 우리나라 행정학 분야에 출판된 일증독에 대한 논문은 소수 존재하나(김주경·김영곤, 2017; 김영곤, 2018), 분석의 대상이 사적 영역이 아닌 공무원이었다는 점에서, 여전히 '일증독'에 행정학적 접근, 특히 한국 사회에서 일증독을 어떻게 정책적으로 해결할 것인지에 대한 논의는 미흡한 실정이다.

심리학 또는 경영학에서는 개인의 일증독을 개인적 또는 조직적 차원의 문제로 인식하면서 이를 해결하기 위한 관리적 처방이 우선시 된다. 반면 행정학적 측면에서 일증독은 단순히 개인·조직적 차원의 문제가 아니라 사회적·국가적 차원의 문제로 확장된다. 다시 말해 행정학적 접근은 조직효과성 제고를 위한 조직적 차원의 처방을 넘어, 국민의 삶의 질을 제고하고 노동생산성을 향상시키며, 궁극적으로 국가 발전의 차원에서 논의되어야 한다. 일증독에 대한 정책적·제도적 해결은 행정학 분야의 고유한 영역으로서 이러한 측면에서 행정학적 접근 또는 행정학적 개념 정의가 필요한 것이다.

이러한 중요성에도 불구하고 우리나라 정부 수준에서의 '일증독' 정의는 존재하지 않는다. 일증독과 비슷한 의미로 '과로사회'라는 용어가 사용되지만, 이 또한 정부가 공식적으로 사용하는 정책적 용어라기보다는 '근로조건 개선' 정책의 하나로서 '과로사회 탈출'이라는 캐치프레이즈 정도로 사용하고 있다(대한민국정부, 2018). 그러나 과로사회라는 용어는 일증독의 개념요소 중 과잉노동이라는 행태적 측면만 고려한 것이다. 일증독에 대한 단편적 이해는 곧 단편적 정책으로 이어질 수 있기 때문에 일증독에 대한 보다 정교한 이해가 필요하다는 점에서 일증독에 대한 행정학적 접근이 필요하다.

2. 일증독에 영향을 미치는 요인

1) 개인적 차원에서의 성격 요인

일증독에 영향을 미치는 요인에 대해 승진이나 임금 인상 등의 강화요인, 사회경제적인 필요 또는 사회맥락적인 환경적 요인 등 개인을 둘러싼 외부적 요인들이 강조되고 있다. 그러나 같은 사회맥락적 배경에 있더라도 모두가 일증독에 빠지지 않는다는 것은 일증독이 동시에 개인의 성향적 특성과도 관련성을 지니고 있음을 배제할 수 없으며, 선행연구들 역시 일증독이 개인 특성의 차이에 기인함을 밝히고 있다(Burke et al, 2006; Ng et al, 2007; 배성현 외; 2012). 특히 일증독의 개념에서 알 수 있듯이 그 발현이 개인

의 심리적인 강박에서 기인하고 있는바, 일중독에 영향을 미치는 주요한 요인으로 개인의 특성, 특히 개인의 정서적 성향을 생각해볼 수 있다. 이에 따라 본 연구는 일중독에 미치는 개인적 성향으로서 성격통합모델에 근거한 성격의 5요인을 분석대상으로 하고자 한다. Goldberg(1993)와 Costa & McCrae(1992)에 의해 정립된 Big 5 성격 특성의 분류는 경험에 대한 개방성(Openness), 성실성(Conscientiousness), 외향성(Extraversion), 친화성(Agreeableness), 신경증(Neuroticism)으로 구성되어 있으며, 이들은 5개의 독립적인 요인으로서 대다수 인간의 성격특성을 잘 설명해줄 수 있다고 알려져 있다(한광현, 2011). 경험에 대한 개방성(Openness)은 새로운 생각과 경험에 대한 접근이나 수용성에 해당하며, 성실성은 성취에 대한 개인의 성실한 정도를 나타내며, 사회적 규칙이나 규범을 잘 지키려는 정도를 뜻한다. 외향성(Extraversion)은 타인과의 교제나 상호작용 또는 관심을 끌고자 하거나 타인을 주도하려는 정도를, 친화성(Agreeableness)은 타인과 편안하고 조화로운 관계를 유지하는 정도를 말한다. 마지막으로 신경증(Neuroticism)은 정서 불안정성으로도 번역되는데, 자신이 얼마나 정서적으로 안정되었고, 세상을 뜻대로 통제할 수 있으며, 세상을 위협적으로 느끼지 않는가에 대한 생각의 정도를 의미한다(Costa & McCrae, 1990). 특히 이러한 개인의 성격 특성은 상황과 생애주기에 따라 변화가 크지 않고 안정적으로 나타난다고 보고되어 왔다(Cobb-Clark & Schurer, 2012; Fletcher, 2013; Roberts, 2009). Roberts(2009)는 성격 특성(Personality traits)에 대해 상황에 대해 특정한 방식으로 반응하는 생각, 감정, 및 행동 등의 패턴으로 정의하였으며, 이러한 측면에서 개인이 처한 다양한 상황에서도 심리적 특성이 변하지 않고 오히려 특성 변수가 될 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 수 있다.

이러한 성격 요인이 일중독과 관련성이 있다는 연구들 역시 진행되었는데, Burke et al(2006)은 Big 5 성격 요인이 일중독에 미치는 영향을 분석한 연구에서 외향성은 일 몰입과 일 향유감에 긍정적인 영향을, 신경증은 일강박에 긍정적인 영향을 미침을 밝혔다. 또한 Aziz & Tronzo(2011) 역시 성격의 5요인이 일중독에 미치는 영향에 대해 분석하였는데, 그 결과 성실성과 친화성은 일 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 일강박에는 성실성과 개방성이, 마지막으로 일 향유감에는 개방성은 긍정적인 영향을, 신경증은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합해보면 성격의 5요인 중 성실성, 신경증, 외향성 등이 일중독과 관련이 있을 것이라고 예상해 볼 수 있다. 한편, 대부분의 선행연구는 일중독을 Spence & Robbins(1992)의 차원에 근거해 분석하였으나, 본 연구에서는 Aziz et al.(2013)의 일중독 차원을 중심으로 성격 요인이 일중독과 어떠한 영향 관계를 나타낼 것인지 분석하고자 한다.

2) 관계적 차원에서의 대인관계 만족도

대인관계 만족도와 일중독의 관계에 대한 선행연구들은 이루어져 왔으나 대부분 일중독의 결과요인으로서 대인관계 만족도를 분석한 연구들이었다. 선행연구에 따르면, 부부관계의 소원함은 일중독과 높은 상관관계를 가지며(Robinson et al., 2001; Bakker et al., 2009), 일중독자는 비중독자와 비교해 관계에 대한 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고, 개인의 일-가족 갈등에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(Burke & Koxsal, 2002). 이에 비해 대인관계 만족도가 일중독에 미치는 영향에 대한 실증적인 연구는 상대적으로 부족하다. 이러한 문제의식을 가지고 엄세원·이재림(2018)은 노동패널 데이터를 이용해 변수 간 시간적 간격을 두어 가족관계 만족도와 일중독의 양방향의 연구를 진행하였다. 그 결과, 일중독은 가족관계 만족도에 부정적인 영향을 미치며, 가족관계 만족도는 일중독에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

대인관계 만족도가 일중독과의 영향관계는 Ishiyama & Kitayama(1994)의 연구에서 사용된 자기타당화(self-validation) 개념을 통해 접근해볼 수 있다. 자기타당화는 안전(또는 안정감), 자기 수용, 역량성과 자율성, 소속감과 자존감, 삶의 의미와 애정 등의 5가지의 자기타당화 요소가 충족되어야 하며, 이러한 타당화는 자기 자신, 가족, 친구, 일, 취미 등 개인을 둘러싼 내부적 외부적 원천(source)을 통해 충족될 수 있다. 이러한 타당화의 원천들은 개인의 자존감을 유지시키는 역할을 하기 때문에 중요하다. 이러한 측면에서 자기타당화의 요소들은 가정과 사회적 관계 속에서 많이 이루어질 수 있다고 할 수 있다. 만약 가족 간, 대인 간 불화나 갈등으로 인해 대인관계 내에서 자기 타당화가 충족되지 않는 경우, 개인은 자기타당화를 유지하기 위해 대안적인 원천, 특히 일과 관련된 타당화에 집중할 수 있다는 점에서 대인관계의 불만족 또는 갈등이 일중독에 미치는 영향을 자기타당화 개념을 통해 설명할 수 있다.

이상의 논의에 근거해 볼 때, 과업의 외부적 요인 중 하나로서 대인관계는 일중독을 촉진할 수 있는 요인이 될 수 있다는 점에서 대인관계가 일중독에 어떠한 영향을 미치는가에 대한 실증 연구는 필요하며, 이에 본 연구는 일중독의 환경적인 요인으로서 관계적 차원의 대인관계 만족도를 설정하였다.

3) 제도적 차원에서의 고용불안정성

고용불안정성은 개인의 건강, 조직 효율성이나 삶의 질, 대인관계 등 다양한 요인에 영향을 미칠 수 있는 요인으로서, 최근 중요한 주제로 대두되고 있다. 특히, 우리나라의

경우, 외환위기 때 구조조정의 경험과 성과주의의 도입, 노동의 유연화라는 명목 하에 비정규직 고용이 증가하면서 고용불안정성에 대한 논의는 끊임없이 진행되고 있으며, 최근 공공부문 비정규직 정규직 전환 논의 역시 고용불안정성에 대한 해소를 목적으로 시행하는 정책으로서 고용불안정성이 개인과 사회에 미치는 영향은 결코 적지 않다고 할 수 있다.

고용불안정성은 통상 정규직과 비정규직을 구분하는 특징으로 많이 사용되고 있으나, ‘불안’이라는 심리적 측면을 고려해 볼 때, 고용불안정성은 고용이 지속될 수 있는가에 대한 기대 또는 걱정, 현재 직업을 유지함에 있어 존재할 수 있는 잠재적 위협에 대한 인식 등으로 정의될 수 있다(엄세원·이재림, 2018). 이러한 고용불안정성은 이직의도, 직무몰입, 조직몰입 업무성과 등 조직적 차원에서 부정적 영향 요인으로 작용한다. 또한, 직장에서의 불안정한 지위는 ‘불안’이라는 심리상태가 기저에 존재한다는 점에서 직무에 대한 집착적인 태도나 심리적 질병에 영향을 미칠 수 있다는 연구 역시 존재한다(한광현, 2011).

고용불안정은 조직 내에서 경쟁심을 유발하거나 또는 자기계발의 강박을 일으킬 수 있으며, 이러한 스트레스가 결국 지나치게 일에 몰두하게 하는 일중독을 유발할 수 있다는 점에서 일중독과의 관련성을 살펴볼 수 있다(김왕배, 2007). 자원보존이론(conservation of resources theory)에 따르면, 개인은 가치있는 것, 즉 자원을 얻거나 유지하려고 하는 동기를 지니고 있으며, 이러한 자원의 예로는 그 자체로 가치있거나 가치획득 수단이 될 수 있는 물건, 고용 및 작업조건, 개인 특성, 지식 등이 포함된다(Hobfoll & Freedy, 1993). 이 때 자신의 자원이 위협받거나 부정될 때 개인은 자원을 보호하기 위한 방법을 취하게 된다. 일자리 역시 개인에게 중요하고 가치있는 자원의 하나로서 이에 대한 위협, 즉 고용의 불안정성을 인지하게 될 때, 개인은 고용이라는 자원을 보호하기 위한 방법으로 과도하고 강박적으로 일에 몰입하게 될 가능성이 있다(Spurk et al, 2016; 엄세원·이재림, 2018: 6). 선행연구들 또한 고용불안정성이 높은 경우, 자신의 경쟁력을 강화하기 위한 노력의 측면, 성실성 또는 사회적 인정을 위한 노동 집착, 그리고 불안감을 감소시키기 위해 자신의 일에 몰입하게 되고 일하지 않을 때 불안감을 느끼는 등 일중독 수준이 높아질 수 있다고 밝히고 있다(한광현, 2011). 이상의 논의를 근거로 할 때, 고용이 불안정한 경우, 일에 몰두해야하는 상황에 쉽게 노출될 것이라는 점에서 일중독의 가능성이 높을 것으로 예상된다.

한편, 고용불안정성에 대하여 본 연구는 객관적인 고용형태, 즉 비정규직 여부와 함께 개인이 주관적으로 느끼는 고용불안정성 인식을 고용불안정성 변수로 보고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

1. 분석대상

본 연구는 ‘한국노동패널조사(Korea Labor & Income Panel Study: KLIPS)’의 17차년도 부가조사와 18차년도 부가조사의 자료를 사용하였다. 한국노동패널조사는 한국노동연구원이 고용노동부의 지원을 받아, 비농촌지역에 거주하는 패널표본구성원을 대상으로 연 1회 실시하는 노동관련 가구패널조사이다(한국노동연구원, 2015). 1998년 1차년도 조사를 시작으로 현재 2016년 19차년도 조사까지 실시되었으며, 가구용 조사와 개인용 조사, 부가조사 자료로 구성되어 있다. 본 연구에서 확인하고자 하는 일중독 문항은 17차년도 ‘시간 사용과 삶의 질’ 부가조사에, 개인별 성격요인 문항은 18차년도 ‘삶의 인식’ 부가조사에 포함되어 조사되었다. 따라서 본 연구는 17차년도와 18차년도의 자료를 통합하여 사용하였으며, 후술할 일중독, 개인별 성격요인, 대인관계 만족도 등의 문항에 하나라도 답변하지 않거나 모름/무응답으로 답변한 관측치는 제외하였다. 자료 전처리 과정을 통해 최종적으로 남은 총 4,789개의 관측치를 분석에 사용하였다.

2. 측정도구

1) 일중독

일중독 수준은 한국노동패널조사 17차년도 ‘시간 사용과 삶의 질’ 부가조사에서 사용된 일중독 29개 문항의 결과를 활용하였다. ‘매우 그렇지 않다 (1)’에서 ‘매우 그렇다 (5)’까지의 5점 척도로 측정되었으며, Aziz et al.(2013)의 문항을 한국어로 번역하여 조사되었다. 국내에서는 처음으로 조사를 실시한 한국노동연구원(2015)은 해외에서 개발된 본 측정도구를 대한민국에서 사용하는 것이 적절하다고 결론 내렸으며, 동일한 자료를 활용한 후속 연구(윤자영, 2015; 정윤화·봉초운, 2017; 엄세원·이재림, 2018)에서도 17차년도 부가조사의 일중독 조사도구가 한국 근로환경의 맥락에서 유효한 결과를 보일 수 있음을 검증하였다. 본 연구에서는 분석 틀, 제외된 관측치 등 분석 환경의 차이를 고려하여 4장에서 탐색적 요인분석을 실시하고 크론바흐 알파(Cronbach’s Alpha) 계수를 확인하여 요인의 신뢰도를 확인하였다.

2) 개인별 성격요인

성격요인은 한국노동패널조사 18차년도 '삶의 인식' 부가조사에서 사용된 15개 문항을 이용하였다. 한국노동연구원의 조사자료 유저가이드에 따르면 성격요인 설문은 개방성, 성실성, 외향성, 친화성, 신경증의 영역으로 구분하여 설계되었으며, 각각 요인별로 3개 문항씩, '나와는 전혀 다르다 (1)'부터 '나와 완벽하게 일치한다 (7)'의 7점 척도로 조사되었다. 2차 자료를 사용하는 연구의 한계로 다른 자료와 달리 개인별 성격요인만 18차년도 부가조사 자료를 사용하게 되었다. 하지만 이론적 논의를 통해 밝혔듯 성격요인은 조사 시점에 큰 영향을 받지 않는 특성변수의 성격을 갖고 있으며(Cobb-Clark & Schurer, 2011; Fletcher, 2013; Roberts, 2009), 동일한 응답자에게 매년 설문을 이어가는 패널조사 자료의 특성상 조사시점의 차이가 연구 결과에 유의한 영향을 미치지 않는 것이라 판단하였다.

3) 대인관계 만족도

대인관계 만족도는 17차년도 조사의 '생활만족도' 문항을 통해 측정하였다. '다음의 내용에 대해 얼마나 만족하십니까?'라는 질문에 '매우 만족스럽다 (1)'와 '매우 불만족스럽다 (5)'의 5점 척도로 답변하도록 되어 있으며, 이 중 '가족 관계'와 '친인척 관계', '사회적 친분 관계(친구 및 지인)'의 세 가지 문항을 선별하였다. 그리고 점수가 높을수록 대인관계 만족도가 높은 것을 의미하도록 모든 문항을 역코딩하여 분석에 활용하였다.

4) 고용불안정성과 임금 및 근로시간

고용불안정성은 17차년도 조사의 '정규직/비정규직 여부'와 '응답자가 원하는 한 계속 현재 직장(일)을 다닐 수 있습니까?' 항목을 복합적으로 이용하여 정의하였다. '정규직'인 경우와 '비정규직이지만 원하는 한 계속 현재의 직장(일)을 다닐 수 있는' 경우 고용이 안정되어 있다고 보았으며, 이에 해당하지 않는 경우 고용이 불안정한 것으로 간주하였다. 그리고 조사의 '종사상지위' 항목 중 '고용주/자영업자' 항목과 '무급가족종사자'를 제외하여 고용불안정성 변수가 일반적으로 통용되는 '고용불안'과 일치할 수 있도록 하였다. 또한, 임금은 '월평균 임금액수'를, 근로시간은 초과근로를 포함한 '주당 평균 근로시간'을 그대로 이용하였다.

5) 인구통계학적 변수

인구통계학적 특성을 파악하기 위해 연령과 성별, 학력을 분석에 포함하였다. 연령은 만 나이를 사용하였으며 성별은 ‘남성’을 0으로, ‘여성’을 1로 코딩하였다. 학력은 미취학(1)부터 박사(9)까지의 자료를 고등학교 이하(1), 2년제/전문대학(2), 4년제대학(3), 석사 이상(4)으로 단순화하여 분석에 활용하였다.

3. 분석방법

우선 일중독 수준 조사의 타당성을 검증하고 성격요인, 대인관계 만족도, 임금 및 근로시간이 일중독에 미치는 영향을 알아보기 위해 각 변수를 요인으로 추출하였다. 이를 위해 SPSS 프로그램을 이용하여 탐색적 요인분석을 실시하고 요인신뢰도(reliability)를 확인하였다. 또한 구성된 요인이 의도한대로 개념을 설명하는지 재검증하기 위해 확인적 요인분석으로 집중타당도(convergent validity)를 다시 한 번 확인하여 추출된 요인의 엄밀성을 강화하였다. 그리고 일중독 유형이 복합적으로 발현되는 것을 감안해 R의 tidyLPA 패키지를 활용해 잠재 프로파일 분석(LPA: Latent Profile Analysis)을 수행하였으며 이를 통해 조사 응답자가 어떤 프로파일 유형을 띄는지 정의하였다. 마지막으로 SPSS 프로그램에서 다항 로지스틱 회귀분석(multinomial logistic regression analysis)을 실시하여 요인으로 추출된 성격요인, 대인관계 만족도, 고용안정성 등이 각 프로파일에 어떠한 영향을 주는지 검증하였다.

먼저 일중독과 개인별 성격요인, 대인관계 만족도는 복수의 설문으로 구성되어 있어 요인의 개수와 요인을 설명하는 문항구성을 구하기 위한 탐색적 요인분석을 실시하였다. 일중독 수준이나 개인별 성격요인, 대인관계 만족도는 모두 인적 속성으로 요인간 상관관계가 존재할 수 있음을 고려하여 탐색적 요인분석 시 요인추출방식으로 최대우도법(ML: Maximum Likelihood)을, 요인회전방식으로 비직각 회전방법인 오블리민(oblimin)을 사용하였다. 요인의 신뢰도를 확인하기 위해 크론바흐 알파 값을 산출하였으며, 도출된 요인 결과를 토대로 개념신뢰도(CR: Consistency Reliability)와 평균분산 추출값(AVE: Average Variance Extracted)을 구해 집중타당도를 검증하는 확인적 요인분석을 실시하였다.

추출된 일중독 요인의 설문문항은 평균값을 구하여 그 값을 요인의 값으로 사용하였다. 원 척도에는 일중독을 다섯 가지의 요인으로 나누었으며 요인별 포함하는 설문 문항의 개수도 4개에서 11개까지 다양하다(Aziz et al., 2013). 그리고 정윤희·봉초운(2017)은 일중독 29

개 문항을 모두 활용하여 프로파일을 구성, 분석하였으나 이러한 방식은 29개의 문항이 동일한 비중으로 해석된다는 한계가 있다. 이에 본 연구에서는 일중독을 요인화하는 작업을 선행하였다. 그리고 개인의 일중독 요인 형태를 유형화/집단화하기 위해 잠재 프로파일 분석을 수행하였다. 잠재 프로파일 분석은 개인을 잠재 집단으로 분류하는 분석방법으로, 기존 군집분석(cluster analysis)이 연구자의 주관에 지나치게 의존한다는 단점을 보완한 통계적 방법론이다. 잠재 프로파일 분석을 위해 R 프로그램의 tidyLPA 패키지(Rosenberg et al., 2018)를 이용하였으며 정보지수를 확인하기 위해 BIC(Bayesian Information Criterion)를, 분류의 질을 확인하기 위해 엔트로피(Entropy) 값을 검토하였으며 통계적 적합성을 확인하기 위해 부트스트랩 방식의 우도비 검정(BLRT: Bootstrapped Likelihood-Ratio Test)을 실시하였다.

마지막으로, 일중독 요인 형태별 프로파일을 변수화하여 개인별 성격요인, 대인관계 만족도, 고용불안정성, 임금 및 근로시간이 각각의 프로파일에 어떠한 영향을 주는지 알아보기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 다항 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 2개 이상의 범주형 자료일 때 사용하는 회귀분석 방법으로, 소프트웨어는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하였다.

IV. 분석결과

1. 요인화: 일중독 수준, 개인별 성격요인, 대인관계 만족도

일중독 척도 29개 문항, 개인별 성격요인 척도 15개 문항, 대인관계 만족도 척도 3개 문항이 각각 몇 개의 요인으로 묶이는 것이 적절한지 알아보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 우선 일중독 29개 문항에 대한 탐색적 요인분석 결과, 다른 선행연구(윤자영, 2015; 엄세원·이재림, 2018)와 동일하게 고윳값(eigenvalue)을 기준으로 6개 요인이 도출되었다. 엄세원·이재림(2018)은 스크리 도표(Scree plot)의 기울기와 원 척도의 요인 묶음 방식을 참고하여 요인의 수를 4개로 축소하여 분석하였으나 윤자영(2015)은 영문 원 척도의 국문 번역 과정에서 척도의 의미가 제대로 전달되지 않았을 것을 감안하여 6개 요인으로 연구를 진행하였다. 본 연구는 한국 노동환경의 맥락에서 일중독을 보고자 했기에 한국의 특성을 그대로 보여줄 수 있는 6개 요인으로 일중독을 정의하였다. 6개 요인의 전체 분산 설명력은 62.5%로, 연구를 수행하기에는 충분한 설명력을 가진 것으

로 볼 수 있다.

개인별 성격요인 15개 문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시한 결과 다섯 가지의 요인이 도출되었으며 신경성과 성실성이 복합적으로 반영된 요인의 신뢰도가 0.354로 매우 낮게 도출되어 해당 요인을 제외한 네 가지 요인을 분석에 사용하였다. 대인관계 만족도는 가족과 친인척, 사회적 친분관계에 대한 만족도가 하나의 요인으로 묶였다. 요인별 문항 구성과 변수별 요인명, 각 요인별 신뢰도를 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 변수별 요인명, 구성 문항 및 요인별 신뢰도

변수	요인명	문항 번호	설 문 항 목	요 인 신뢰도
일 중 독 수 준	일중독	7	항상 일에 대한 생각만 한다	0.821
		8	나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다	
		11	나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다	
		12	일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다	
		13	나 자신이 일에 중독된 느낌이다	
		14	업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다	
	일-사생활 갈등	24	일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해를 받는 것 같다	0.866
		25	직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다	
		26	직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다	
	금 단 증 상	2	업무를 안하고 있을 때는 죄책감을 느낀다	0.885
		3	업무를 안하고 있을 때는 조바심이 난다	
		4	업무를 안하면 지루하고 안절부절함 느낌이 든다	
		5	업무에 대한 생각이 가득차서 집에서도 편하게 쉬지 못한다	
	업 무 완 벽 주 의	9	내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다	0.797
		10	나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다	
		18	나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다	
		19	일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다	
		20	다른 사람에게 내가 한일을 점검해 달라고 종종 요청한다	
		22	일이 완벽해야 하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다	
	일-대인관계 갈등	27	내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다	0.764
28		친구관계를 유지하는 것이 힘들다		
29		부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다		
불쾌감	15	나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다	0.778	
	16	종종 다른 사람에게 짜증을 낸다		
	17	사람들은 내가 조금하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다		

개인별	신경성	5	평소에 걱정을 많이 하는 편이다	0.611
		10	매사에 긴장을 많이 하는 편이다	
성실성	성실성	1	일을 할 때는 아주 꼼꼼하게 한다	0.542
		11	일처리는 효과적이고 효율적으로 한다	
성격요인	외향성	2	사람들과 대화를 즐기는 편이다	0.718
		R3	다른 사람들에게 무뚝뚝한 편이다 (역코딩)	
		8	다른 사람과 잘 어울리는 편이다	
개방성	개방성	R12	나는 내성적인 편이다 (역코딩)	0.729
		4	나는 새롭고 창의적인 아이디어가 많다	
		9	예술적 체험은 나에게 매우 중요하다	
대인관계 만족도	대인관계 만족도	14	나는 상상력이 아주 많다	0.852
		가족 관계에 대한 만족도		
		친인척 관계에 대한 만족도		
		사회적 친분관계에 대한 만족도		

그리고 <표 1>의 요인분석 결과가 전체 분석 모형의 관점에서 적합한지 확인하기 위해 일중독 수준과 개인별 성격요인, 대인관계 만족도 총 11개 요인에 대해 확인적 요인 분석을 실시하였다. 확인적 요인분석의 결과는 <표 2>와 같다. 집중타당성은 평균분산추출값(AVE)이 0.5 이상이면 적절한 것으로 보지만, 모든 개념신뢰도가 0.5 이상이라 평균 분산 추출값이 0.4 이상이어도 타당한 것으로 보았다(Fornell & Larcker, 1981).

<표 2> 확인적 요인분석 결과

변수	요인명	문항 번호	Estimate		S.E.	C.R.	개념 신뢰도	평균분산 추출값	
			B	β					
일중독 수준	일중독	7	1	0.679			0.816	0.437	
		8	0.619***	0.439	0.022	27.757			
		11	0.626***	0.457	0.022	28.843			
		12	1.057***	0.732	0.024	44.419			
		13	1.124***	0.787	0.024	47.214			
		14	1.001***	0.779	0.021	46.829			
	일-사생활 갈등	일-사생활 갈등	24	1	0.724			0.873	0.699
			25	1.323***	0.903	0.023	58.605		
			26	1.240***	0.870	0.022	57.397		
	금단증상	금단증상	2	1	0.775			0.889	0.668
			3	1.238***	0.892	0.019	66.119		
			4	1.152***	0.869	0.018	64.357		
			5	0.885***	0.721	0.017	51.634		

	업무 완벽주의	9	1	0.507			0.796	0.403	
		10	0.730***	0.433	0.026	28.409			
		18	1.345***	0.768	0.041	32.620			
		19	1.411***	0.722	0.044	31.785			
		20	0.869***	0.610	0.030	29.183			
		22	1.130***	0.699	0.036	31.313			
	일-대인관계 갈등	27	1	0.654			0.786	0.551	
		28	0.994***	0.797	0.023	42.838			
		29	0.938***	0.769	0.022	42.025			
	불쾌감	15	1	0.719			0.779	0.540	
		16	1.166***	0.734	0.027	43.985			
		17	1.185***	0.751	0.026	44.741			
	개 인 별 성 격 요 인	신경성	5	1	0.474			0.683	0.543
			10	1.937***	0.928	0.172	11.247		
		성실성	1	1	0.495			0.570	0.410
11			1.331***	0.758	0.057	23.168			
외향성		2	1	0.774			0.721	0.410	
		R3	0.690***	0.456	0.024	28.357			
		8	1.001***	0.806	0.023	44.117			
		R12	0.664***	0.430	0.025	26.753			
개방성		4	1	0.698			0.730	0.474	
		9	1.081***	0.689	0.030	36.004			
	14	0.966***	0.678	0.027	35.733				
대 인 관 계 만 족 도	가족		1	0.753			0.854	0.663	
	친인척		1.176***	0.888	0.021	54.851			
	사회적 친분관계		1.020***	0.795	0.019	53.141			

주) 모형적합도: CFI = 0.921, TLI = 0.909, RMSEA = 0.045 / ***. p < 0.001

2. 잠재 프로파일 분석

요인화 과정을 통해 일중독 척도를 6개로 묶은 후, 요인별 수준의 프로파일 형태를 확인하기 위해 잠재 프로파일 분석을 실시하였다. 잠재 프로파일이 2개인 경우부터 시작하여, 프로파일의 수를 하나씩 늘려가며 몇 개의 프로파일을 설정하는 것이 적합한지 확인하였으며 이를 판단하기 위한 정보지수 및 분류의 질 값은 <표 3>에 정리하였다. 최적모형은 AIC(Akaike Information Criteria)와 BIC, 엔트로피를 종합적으로 고려하여 산정하게 되는데, 정보지수가 작을수록, 분류의 질이 클수록 최적모형에 가깝다고 판단

하게 된다. 본 연구에서는 여러 정보지수 중 관측치 수의 증감에 영향을 덜 받는 BIC를 중심으로 최적모형을 검토하였다.

〈표 3〉의 BIC 증감 추이를 보면 잠재 프로파일의 수가 늘어날수록 BIC가 감소하다가 프로파일이 6개가 되면 다시 증가하는 모양을 보이고 있다. 엔트로피도 프로파일이 4개 일 때 급격히 떨어졌다가 5개의 프로파일을 구성하면 소폭 회복되는 모습을 볼 수 있다. 이러한 수치 변동을 보았을 때 잠재 프로파일의 개수는 다섯 개가 적절하다고 판단할 수 있다.

〈표 3〉 일중독 잠재 프로파일 최적모형 검증

분류기준		잠재 프로파일의 수				
		2개	3개	4개	5개	6개
정보지수	AIC	49,219.09	46,470.15	45,622.19	44,371.00	44,384.56
	BIC	49,342.10	46,638.48	45,835.83	44,629.96	44,688.85
	SABIC	49,281.72	46,555.86	45,730.97	44,502.86	44,539.50
분류의 질	Entropy	0.947	0.952	0.896	0.905	0.761
집단별 관측치 분류	집단 1	1,332	3,398	1,039	411	640
	집단 2	3,457	900	433	599	448
	집단 3		491	2,864	721	754
	집단 4			453	429	0
	집단 5				2,629	2,518
	집단 6					429

그리고 분류된 프로파일의 개수가 적절한지 확인하기 위해 부트스트랩 방식의 우도비 검정(BLRT: Bootstrapped Likelihood-Ratio Test)을 수행하여 통계적 유의성을 한 번 더 검증하였다. 우도비 검정은 프로파일의 개수가 k-1개일 때와 k개일 때의 로그 최대우도(log-likelihood) 차이에 대한 분포추정을 이용한 것으로, p값이 유의한 경우 k개의 프로파일 모형이 k-1개 프로파일 모형보다 우수하다는 것을 의미한다. 〈표 4〉에서는 '5개 vs 6개'의 검정결과부터 p값이 유의하지 않게 나타나는 것을 확인할 수 있으며, 이에 본 연구에서 설정한 5개의 잠재 프로파일이 적절하게 구성되었다는 것을 알 수 있다.

〈표 4〉 Bootstrapped Likelihood-Ratio Test 결과 (k-1개 vs k개)

잠재 프로파일 적정성 비교 (k-1개 vs k개)	Bootstrapped LRT (Likelihood-Ratio Test)	p-value
1개 vs 2개	5,910.09737580	0.001
2개 vs 3개	2,763.06897341	0.001
3개 vs 4개	1,235.53439852	0.001
4개 vs 5개	891.06427413	0.001
5개 vs 6개	-0.03317407	0.984

〈표 5〉는 도출된 다섯 개의 잠재 프로파일 특성을 도식화한 것이다. 가장 많은 관측치가 집중되어 있고 6개 일중독 요인이 고른 형태를 보이고 있는 5번 프로파일을 ‘일반 수준’으로 명명하고, 이를 기준으로 다른 프로파일의 속성을 살펴보았다.

1번 프로파일은 모든 일중독 요인이 다른 프로파일에 비해 높은 수준에서 형성되고 있다. 2.96~3.57 정도의 요인 평균값을 갖고 있으며 다른 요인들에 비해 ‘일-사생활 갈등’ 요인이 다소 높은 양태를 보이고 있다. 다섯 가지 프로파일 중 요인값이 가장 높다는 점에서 착안하여 본 프로파일의 이름을 ‘고위험형 일중독’으로 명명하였다.

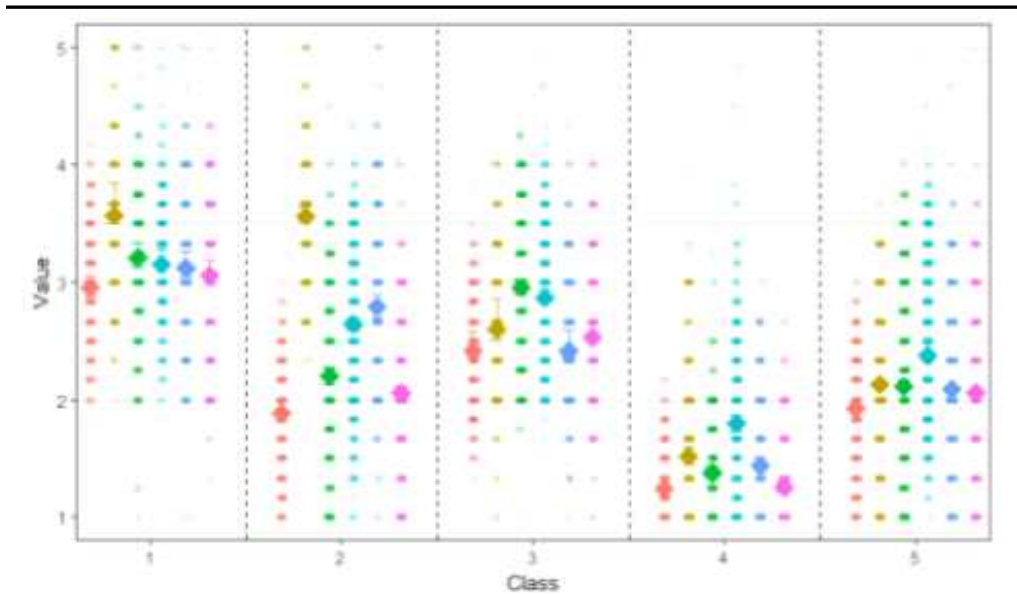
2번 프로파일은 ‘일중독’과 ‘금단증상’, ‘불쾌감’ 요인은 낮은 수준이지만, ‘일-사생활 갈등’ 요인이 비정상적으로 높은 형태를 띤다. ‘일-사생활 갈등’ 요인의 설문문항은 ‘일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해 받는 것 같다’, ‘직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다’, ‘직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다’의 세 가지로, 사생활과 일 중 어느 것을 우선시하는지 측정하고 있다. 본 프로파일에 속한 사람은 일 자체에 중독된 것은 아니지만 업무로 인해 개인 생활이 침해받는 경우가 잦다고 볼 수 있으며, 이러한 특성을 감안하여 2번 프로파일을 ‘갈등형 일중독’으로 명명하였다.

3번 프로파일은 중간 수준의 일중독 수준을 보이며 다른 요인에 비해 ‘금단증상’과 ‘업무 완벽주의’ 요인이 다소 높다. 업무성과와 목표에 집착(‘업무 완벽주의’)하며 이를 확인하지 못하면 죄책감과 조바심을 느끼는(‘금단증상’) 본 프로파일은, ‘일(working)’이라는 행위 자체에 집착하는 행태를 보일 것으로 추정된다. 이에 본 연구에서는 이미 요인 이름으로 사용한 ‘일중독’과의 구분을 위해 3번 프로파일에 ‘업무형 일중독’이라는 이름을 붙여주었다.

4번 프로파일은 모든 요인이 모두 낮은 수준을 보이고 있다. 비록 프로파일 내 다른 요인들에 비해 ‘업무 완벽주의’ 값이 다소 높지만 설문 문항이 5점 척도임을 감안하면

1.80이라는 수치는 절대적으로 낮은 값이며, 다른 프로파일의 '업무 완벽주의' 요인 평균 값과 비교해도 매우 낮은 수준이라 볼 수 있다. 일중독 척도 29개 문항에 모두 낮은 점수로 응답한 본 프로파일 집단은 일에 대해 큰 관심이 없는 것으로 판단하였으며, 이에 4번 프로파일의 이름을 '업무 무관심'으로 부여하였으며 이 프로파일은 '반(anti-) 일 중독' 성향으로 해석이 가능하다. 전체 연구대상 및 각 프로파일별 성비, 평균 연령 등 기술통계량을 정리하면 <표 6>과 같다.

<표 5> 잠재 프로파일별 속성 정의



* 프로파일 내 “◆”는 왼쪽부터 순서대로 일중독, 일-사생활 갈등, 금단증상, 업무 완벽주의, 일-대인관계 갈등, 불쾌감 요인의 평균값을 의미

프로파일 번호	1	2	3	4	5
소속된 관측치	411 (8.6%)	599 (12.5%)	721 (15.1%)	429 (9.0%)	2,629 (54.9%)
일중독	2.96	1.88	2.42	1.24	1.92
일-사생활 갈등	3.57	3.56	2.60	1.52	2.13
금단증상	3.21	2.20	2.96	1.38	2.11
업무 완벽주의	3.15	2.64	2.87	1.80	2.38
일-대인관계 갈등	3.12	2.79	2.41	1.44	2.09
불쾌감	3.06	2.06	2.53	1.25	2.06
프로파일 이름	고위험형 일중독	갈등형 일중독	업무형 일중독	업무 무관심	일반수준

〈표 6〉 전체 연구대상 및 각 프로파일별 기술통계량

프로파일 번호		전체	1	2	3	4	5
관측치 수 (명)		4,789	411	599	721	429	2,629
개인별 성격요인 (1~7점)	성실성	5.15	5.03	5.18	5.17	5.24	5.13
	신경성	3.91	4.10	3.83	4.02	3.77	3.89
	외향성	4.68	4.49	4.66	4.65	4.83	4.69
	개방성	4.03	4.06	3.96	4.14	3.87	4.03
대인관계 만족도 (1~5점)		3.56	3.39	3.53	3.53	3.67	3.59
고용불안정성 (%)	안정	81.9	85.6	80.5	81.7	82.3	81.6
	불안정	18.1	14.4	19.5	18.3	17.7	18.4
월 평균 임금 (만원/월)		235.7	246.4	240.1	250.7	210.3	233.0
주당 근로시간 (시간/주)		45.4	49.3	49.8	46.9	43.0	43.8
성별 (%)	남성	59.2	59.1	55.6	68.5	50.8	58.8
	여성	40.8	40.9	44.4	31.5	49.2	41.2
평균 연령 (세)		44.1	43.9	43.7	44.2	45.7	44.0
교육수준 (%)	고졸 이하	48.7	49.6	48.6	46.7	52.9	48.4
	2년제 대학	18.4	17.3	18.2	17.8	19.1	18.7
	4년제 대학	27.4	27.3	28.5	30.1	22.4	27.2
	석사 이상	5.5	5.8	4.7	5.4	5.6	5.7

3. 일중독 프로파일 영향요인 검증

앞서 정의한 다섯 가지의 프로파일별로 개인별 성격요인, 대인관계 만족도, 고용불안정성, 성별, 연령, 급여수준, 학력이 미치는 영향을 검증하기 위해 다항 로지스틱 회귀분석(Multinomial Logistic Regression Analysis)을 수행하였다. 다항 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 3개 이상의 범주형 자료인 경우 사용하는 분석방법으로, 범주별 독립변수의 영향력 차이와 종속변수에 대한 독립변수의 영향력을 동시에 확인할 수 있는 장점이 있다. 본 연구에서는 SPSS 프로그램을 이용하여 분석을 수행하였으며, ① 개인별 성격요인, ② 대인관계 만족도, ③ 고용불안정성, ④ 월 평균 임금 및 주당 근로시간, ⑤ 성별, 연령, 교육수준, 종사상지위를 영향요인으로 고려하여 분석을 실시하였다.

〈표 7〉 모형 적합 정보 및 우도비 검정

모형 및 변수		Model Fitting Criteria		Likelihood Ratio Test		
		-2 Log Likelihood		χ^2	df	Sig.
모형	Intercept Only		12,462.511			
	Final		12,026.689	435.822	52	0.000
변수	개인별 성격요인	성실성	12,040.300	13.611	4	0.009
		신경성	12,048.598	21.909	4	0.000
		외향성	12,038.407	11.718	4	0.020
		개방성	12,047.450	20.760	4	0.000
	대인관계 만족도		12,117.200	90.511	4	0.000
	고용불안정성		12,039.632	12.942	4	0.012
	월 평균 임금		12,043.656	16.967	4	0.002
	주당 근로시간		12,203.077	176.388	4	0.000
	성별		12,065.078	38.389	4	0.000
	연령		12,033.211	6.522	4	0.163
	교육수준		12,037.001	10.312	12	0.589

〈표 7〉은 본 연구에서 설계한 다항 로지스틱 회귀모형이 유의한지 여부를 확인하기 위한 우도비 검정 결과로, 모형 자체는 통계적으로 유의하나 변수 중 연령과 교육수준은 유의하지 않음을 보여준다.

〈표 8〉 일중독 프로파일 영향요인 비교 (기준: '일반 수준' 프로파일)

영향요인		Exp(B)			
		고위험형 일중독	갈등형 일중독	업무형 일중독	업무 무관심
개인별 성격요인	성실성	0.914	1.087	0.990	1.158*
	신경성	1.163**	0.948	1.101*	0.928
	외향성	0.872*	0.957	0.979	1.128*
	개방성	1.100	0.955	1.101*	0.848**
대인관계 만족도		0.416***	0.776*	0.744**	1.521***
고용 불안정성	안정	1.225	0.777*	0.861	1.329
	불안정	(기준값)	(기준값)	(기준값)	(기준값)
월 평균 임금 (만원/월)		1.001*	1.001	1.000	0.999**
주당 근로시간 (시간/주)		1.038***	1.042***	1.021***	1.000
성별	남성	0.765*	0.650***	1.325**	0.822
	여성	(기준값)	(기준값)	(기준값)	(기준값)
연령		1.002	0.997	1.005	1.011*
교육 수준	고졸 이하	0.722	0.944	0.971	0.899
	2년제 대학	0.747	1.022	1.021	0.985
	4년제 대학	0.890	1.172	1.195	0.811
	석사 이상	(기준값)	(기준값)	(기준값)	(기준값)

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

〈표 8〉은 ‘일반 수준’ 프로파일에 대한 다른 프로파일의 회귀분석 추정 계수를 정리한 결과이다. Exp(B)는 영향요인이 한 단위 증가할 때 ‘일반 수준’ 프로파일에서 다른 프로파일로 이동할 확률이 몇 배수인가를 보여준다. 우선 성격의 측면에서, 성실성이 한 단계 높아질수록 ‘업무 무관심’ 프로파일에 속할 확률이 15.8% 상승하며 신경성은 한 단계 높아질수록 ‘고위험형 일중독’에 빠질 위험이 16.3%, ‘업무형 일중독’에 빠질 위험이 10.1% 상승한다. 외향성이 높은 사람은 ‘고위험형 일중독’에 빠질 위험은 낮지만 ‘업무 무관심’에 빠질 확률이 높으며, 개방성이 높은 사람은 ‘업무형 일중독’에 빠질 확률은 높고 ‘업무 무관심’에 빠질 위험은 낮아지는 것으로 나타났다.

대인관계 만족도는 모든 프로파일 이동에 영향을 주었다. 대인관계에 만족할수록 ‘고위험형 일중독’에 빠질 위험은 급격하게 감소하였지만, 대신 ‘업무 무관심’으로 흘러갈 확률도 52.1%나 강해지는 것으로 나타났다. 고용불안정성은 ‘갈등형 일중독’ 프로파일로 이동에만 영향을 주었으며 고용이 불안하면 ‘갈등형 일중독’ 유형의 행태를 보이기 쉬워진다고 해석할 수 있다. 남성이 여성보다 ‘업무형 일중독’에 빠질 위험이 32.5% 높았으며, 반대로 여성은 남성보다 ‘고위험형 일중독’이나 ‘갈등형 일중독’에 빠질 위험이 더욱 높았다.

V. 결론

일제 강점기 해방과 한국전쟁 휴전 이후 대한민국 사회는 급속도로 발전하였다. 특히 1970년대 시작된 ‘새마을운동’ 기간을 거치면서 농업적 근면성이 미덕이라 칭해지는 분위기가 우리 사회 깊숙이 자리 잡았으며, 치열한 경쟁과 함께 노동시간 또한 폭발적으로 증가하였다. 그리고 야근과 잔업이 능력으로 인정받는 사회 분위기가 형성되면서 대한민국의 근로환경은 상대적으로 일중독에 취약한 구조를 가지게 되었다.

일중독은 단기적으로 개인 업무성이나 조직성고를 향상시킬 수 있으나, 장기적으로 건강상태 악화, 대인관계 갈등 등 근로자의 삶의 질 저하를 일으킬 수 있다. 또한 개인의 노동생산성 악화, 직무만족도 하락은 조직성고에도 악영향을 미칠 수 있기 때문에 이에 대한 인사관리 필요성이 증대되고 있다. 이에 본 연구는 잠재 프로파일 분석을 통해 일중독에 대한 잠재집단을 유형별로 분류하고, 그에 미치는 개인적·관계적·제도적 요인을 규명하고자 실증분석을 진행하였다.

분석결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 잠재 프로파일 분석 결과 일중독 유형을 다

첫 가지의 프로파일로 분류할 수 있었다. 5개 프로파일 중 가장 많은 관측치(54.9%)가 속해 있고 전반적으로 일중독 요인이 고르게 나타난 프로파일을 ‘일반 수준’으로 명명하고 프로파일 내/프로파일 간 요인값의 대소 비교를 통해 ① 모든 일중독 요인이 높게 나타난 ‘고위험형 일중독’ 군(8.6%), ② ‘일-사생활 갈등’ 요인이 높게 나타난 ‘갈등형 일중독’ 군(12.5%), ③ ‘금단증상’과 ‘업무 완벽주의’가 높게 나타난 ‘업무형 일중독’ 군(15.1%), ④ 업무에 대한 관심도가 낮은 ‘업무 무관심’ 군(9.0%)으로 프로파일별 특성을 구분하였다. 이러한 잠재 프로파일 분석 결과는 일중독의 여러 요인이 다양한 수준을 보이며 복합적으로 존재할 수 있음을 시사한다. 일중독 상태를 해소하기 위해 ‘일-사생활 갈등’ 요인이 높은 경우, ‘금단증상’ 요인이 높은 경우 등 각 요인들을 분절적으로 바라보는 대신 ‘갈등형 일중독 군’이라는 유형화된 정책집단의 관점에서 근로자를 바라보아야 효율적이고 효과적인 정책집행이 이루어 질 것이다. 본 연구에서 살펴본 개인의 성격, 대인관계 만족도, 고용불안정성 외에도 개인의 가치관, 직무유형 및 난이도, 조직 문화 등 근로자를 둘러싼 요인들을 복합적으로 고려할 수 있다면 기존의 포괄적 정책에서 진보한, ‘데이터 기반 맞춤형 정책 시행’이 가능할 것이다. 또한 일중독 대응 프로세스를 개발하여 여성가족·문화체육관광 등 타 정책과 연계하거나, 일중독 예방지수를 개발하여 ‘일터혁신 컨설팅’과 같은 정부지원 컨설팅 프로그램과 연계한다면 대한민국 노동정책의 다양성 및 확장성을 확보할 수 있을 것이라 판단된다.

둘째, 다섯 프로파일 간 이동에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위해 다항 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 일중독이 다양한 요인들의 복합적 산물임을 감안하여 개인 차원의 성격 요인, 관계 차원의 대인관계 만족도, 사회·제도 차원의 고용 불안정성을 함께 고려하였다. 먼저 개인 차원인 성격 요인의 영향력을 살펴보면 성실성과 외향성이 높아질수록 ‘업무 무관심’ 군에 속할 확률이 높게 나타났으며 개방성이 높을수록 ‘업무형 일중독’ 군에 속할 확률이 높음을 알 수 있었다. 또한 신경성, 즉, 정서불안정 성향이 높게 나타날수록 ‘업무형 일중독’ 군과 ‘고위험형 일중독’ 군에 속할 확률이 높은 것으로 나타났다.

대인관계 만족도는 모든 프로파일 간 이동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 대인관계 만족도가 높을수록 ‘업무 무관심’ 군에 속할 확률이 52.1% 상승하는 것으로 나타나 다른 프로파일과의 차별성을 보였다. 반대로 대인관계 만족도가 낮을수록 ‘고위험형 일중독’, ‘갈등형 일중독’, ‘업무형 일중독’ 등 중독에 해당하는 집단으로 이동할 확률 역시 급격하게 증가함을 알 수 있었다. 이처럼 다른 차원의 요인들에 비해 관계 차원의 대인관계 만족도 영향력이 크게 나타나는 것을 볼 수 있었으며, 이를 통해 대인

관계 수준에 대한 적절한 관리가 필요함을 알 수 있다. 대인관계 만족도의 높고 낮음이 관계 측면에서의 갈등 수준을 의미한다고 보았을 때, 갈등관리의 상호작용적 관점(박성민·김선아, 2015)에서 이 갈등을 아예 없애는 것보다는 일정 수준으로 유지될 수 있도록 관리하는 것이 조직에 긍정적인 영향을 줄 것이다. 즉, 대인관계 만족도를 일정 수준 낮추는 등의 직접 관리는 어려우나 낮아진 만족도의 개선은 관리적, 제도적 지원을 통해 일부 가능하다. 구체적으로 조직 내 관계와 조직 외 관계로 나누어 보았을 때, 먼저 조직 내 관계에 있어서 리더-구성원 교환 이론(LMX: Leader-member exchange theory)에 근거해 관계적 리더십을 개발하여 상사와 부하와의 원만하고 높은 수준의 교환관계를 형성하는 것이 중요하다고 볼 수 있다. 즉, LMX의 수준이 높을수록 상사에 대한 신뢰가 증가하게 되며, 조직 구성원은 조직에 몰입하고 긍정적 심리상태를 갖게 될 수 있다. 자기타당화 관점에서 역시 대인관계에서 만족이 되면, 일을 통해 자기타당화를 하고자 하는 동기(욕구)가 줄어들게 된다. 또한 조직 내 다양성 관리를 통하여 대인관계 만족도를 제고시키는 것 역시 필요할 것으로 보인다.

또한 조직 외 관계, 특히 가정 갈등과 관련하여 일중독자는 가족과 함께 하는 시간이 적어 정서적 고립감을 느낄 수 있으며, 그 고립감의 해소를 위해 다시 일로 빠져드는 경우가 많다는 선행연구(Robinson, 1998; 엄세원·이재림, 2018)의 결과로 미루어 보아, 정부가 100대 국정과제 중 하나로 설정하여 추진하는 ‘근로자의 휴식권 보장, 육아휴직 확대 등을 통해 일·가정 양립 확산’(국정기획자문위원회, 2017:142)이 하나의 대안이 될 수 있을 것이다. 이를 위해 정부/기업은 시차출퇴근제, 선택적 시간근로제, 재택근무제, 원격근로제 등 근로시간 및 근로형태의 유연화와 문화생활 지원, 근로자지원프로그램(EAP) 등의 개인신상지원제도 도입(Park & Ugaddan, 2015)에 대한 검토를 통해 대인관계 만족도의 수준을 순응(accommodation)적으로 관리한다면 장기적으로 조직 내 조화와 안정을 달성할 수 있을 것이다(박성민·김선아, 2015).

사회·제도 측면의 고용 불안정성에 대해, 근로자는 고용이 안정될수록 ‘갈등형 일중독’ 군에 빠질 가능성이 낮아지는 것으로 나타났으며, 더불어 주당 평균 근로시간이 늘어날수록 ‘업무형 일중독’ 군에 속할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 미래에 대한 불확실성과 이로 인한 불안이 중독 행동을 야기할 수 있다는 점에서 고용의 불안정성의 해소를 위한 다양한 노력이 필요하다. 고용불안정성 해소를 위해서는 고용기간을 보장해주는 것이 가장 근본적인 해결책이 될 수 있겠으나, 급변하는 산업·정책 환경과 한정된 인건비 자원, 노동시장의 경직으로 발생하는 부작용 등으로 인해 고용기간 보장이라는 해결책이 즉각적으로 적용되기에는 힘들다는 것을 부정할 순 없다. 이에 사회안전망을

제공하고 이를 근로자가 실질적으로 체감하게 함으로써 근로자들의 심리적 고용불안을 어느 정도 감소시키는 것도 중요한 해결책이 될 수 있다. 즉, 근로자가 비록 일자리를 잃더라도 그에 대한 대비책이 마련되어 있다면 고용불안을 비교적 낮게 지각할 수 있다는 점에서 유효한 해결책이 될 수 있을 것이다(Clark & Postel-Vinay, 2009; 엄세원·이재림, 2018).

본 연구는 다음과 같은 이론적·정책적 함의를 가진다. 첫째, 잠재 프로파일 분석을 통해 일중독의 유형을 분류함으로써 일중독 연구의 정교화에 기여하였다. 다차원적으로 존재하는 일중독 요인들을 각 차원별로 개별 변수화하여 분석한 선행연구들과 비교했을 때, 본 연구는 일중독의 요인들이 개인에 따라 각각 다른 수준으로 존재할 수 있으며, 이를 통해 다른 연구자들이 일중독을 향한 새롭고 다양한 접근을 시도할 수 있는 길을 열어주었다는 점에서 학문적 의의가 있다. 특히, 다차원적 속성의 일중독 요인들을 탐색적, 실증적 방법으로 규명함으로써 향후 정서적, 관리적, 제도적 관점의 각기 다른 이론들을 폭넓게 적용하여 일중독 현상과 처방에 대한 보다 심층적인 연구를 가능하게 했다는 것이 본 연구의 또다른 의의라 할 수 있다.

둘째, 성격을 활용하여 일중독과의 관계를 설명한 연구(Burke et al., 2006; Ng et al., 2007), 특히 성격의 5요인을 활용한 연구는 현재 매우 드물다. 일중독을 유발할 수 있는 개인적 성향들에 대한 합의점이 아직은 존재하지 않아 쉽게 일반화하기에는 어려운 점이 있으며(한광현, 2011), 이 분야에 대한 논리적 접근과 다양한 견해의 연구 결과가 축적될 필요가 있다. 특정한 개인적 속성 및 성격을 형성하는 보다 근본적 선행 요인들을 규명하는 후속연구 또한 조직심리학적 관점에서 그 의미가 크다고 하겠다. 이러한 측면에서 성격의 5요인이 일중독 유형에 영향을 미치는 요인임을 검증한 본 논문은 일중독 및 성격 요인 관련 연구 축적에 기여할 수 있을 것이다.

셋째, 대한민국 인사관리 정책의 큰 흐름 중 하나인 ‘일과 삶의 균형(work-life balance)’ 정책과 ‘직장 내 삶의 질(quality of life) 제고’ 정책이 실효성 있게 집행될 수 있는 토대를 제시하였다. 정책 집행의 효율성을 높이기 위해서는 정책 대상 집단의 특성을 고려하여 가장 적합한 처방을 내리는 것이 중요하다. 본 연구는 일중독의 유형의 분류와 이러한 분류에 영향을 미치는 맥락적 요인들을 검증함으로써 정책 대상 집단에 대한 차별적인 진단과 집단별 선별적 처방이 가능하게 하였다는 점에서 정책적 함의를 제시하였다. 예를 들면, 본 연구의 주요 결과들을 처방적 관점에서 적극 반영하여 기관별, 부서별, 직무별 서로 다른 특성을 주목하고 특성별 맞춤형 정책들을 투영함으로써 전반적인 근무혁신을 추진해 나감과 동시에 보다 편안하고 유연한 근로자 친화형 정책들을

점진적으로 발굴하고 적용해 나갈 수 있을 것으로 예상된다.

넷째, 공공 인적자원관리의 우수인재활용 관점에서, 조직·업무와 삶·일상을 아우르는 ‘내적 다양성’(박성민, 2017)을 구체화할 방법론을 제시하였다. 최근 정부는 시간의 효과적 관리, 업무 단절의 최소화, 결재 및 의사결정의 효율화, 현장중심의 업무, 사무공간의 유연화 등을 도모하기 위한 보다 적극적이고 고차원적인 한국형 스마트워크 제도를 내재화 하려는 정책들을 추진하고 있다. 이에 시간외근무 저축연가제도 도입, 가족돌봄휴직제도 확대, 육아휴직수당 인상 등 일-가정 양립제도를 강화(인사혁신처, 2018)하고 있으며 이전보다 더 구체적(pin-point)인 인적자원관리를 위해 노력하고 있다. 본 연구는 개인의 성격 특성, 대인관계 만족도 등을 토대로 ‘인사혁신 가치의 실현’을 위한 일중독 해결 방식들을 유형화·구체화함으로써, 공공 인적자원관리의 상향식(bottom-up) 접근을 어떻게 접목해야 할 것인지에 대한 현실적인 문제의식을 제공하였다.

상술한 이론적 기여와 정책적 함의에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있다. 첫째, 대인관계 만족도에 대해 가족·직장·사회적 친분 간의 만족도를 ‘어느 정도 만족하는지’ 단일 문항으로 측정하였으며 근로자 본인의 관계만족도만 살펴보았다는 한계가 있다. 근로자 본인이 주관적으로 만족하고 있더라도 주변인들이 관찰하는 모습은 다를 수 있으며, 대인관계와 같은 사회적 변수는 외부인의 관측치가 더 정확할 수 있다는 점에서 설문 문항의 보완이 필요하다고 할 수 있다. 둘째, 성격 5요인이나 일중독 등 본 연구에 사용된 다른 요인에 비해 제도적 측면을 반영하는 문항의 수가 적어, 연구 결과의 일반화에 주의가 필요하다. 본 연구는 고용불안정이라는 ‘제도적 불확실성’에서 오는 심리적 불안을 조명하였으나, 실제 근로자에게 영향을 미치는 제도는 매우 다양하다. 따라서 ‘제도적 측면’에서의 일반화를 위해서는 고용불안정 외 근로자에 영향을 미치는 제도 관점에서의 변수 반영이 필요하다고 판단된다. 셋째, 일중독의 유형 분류와 그에 미치는 영향 요인을 검증하였으나, 일중독의 결과요인에 대해서는 검증하지 않았다. 이에 후속연구에서는 각 일중독 유형이 직무만족, 조직몰입, 업무성과, 이직의도 등 조직 관련 변수에 미치는 영향이나 개인-직무 적합도(P-J fit), 개인-조직 적합도(P-O fit) 등 직장생활에서의 삶이 일중독에 어떠한 사전적(prior) 영향을 미치는지를 연구하는 것도 의미가 있을 것이다.

참고문헌

- 강수돌. (2006). 노동과정과 생산네트워크: 일중독 측정도구의 신뢰도와 타당도: 익명의 일중독자 모임 사례. 「산업노동연구」, 12(2), 265-289.
- 곽선화·김왕의. (2013). 일중독이 직무성과에 미치는 영향-사회적 지원과 통제위치의 조절효과를 중심으로. 「인적자원관리연구」, 20(4), 201-225.
- 국정기획자문위원회. (2017). 「국정기획자문위원회 백서 ‘국민의 나라 정의로운 대한민국」, 국정기획자문위원회.
- 김성용·배성현·박민정·안성익. (2015). 조직시민행동 및 직무소진에 대한 일중독 하위 차원별 효과 검증. 「대한경영학회지」, 28(12), 3359-3378.
- 김영곤·김주경. (2016). 혁신 및 협력행동에 미치는 영향요인과 자기효능감의 조절효과에 관한 연구. 「한국인사행정학회보」, 15(3), 163-199.
- 김영곤. (2018). 우리나라 근로자의 직무동기와 일중독, 이직의사 간의 구조적 관계 분석. 「한국사회」, 19(1), 3-46.
- 김왕배. (2007). 노동중독. 「한국사회학」, 41(2), 90-117.
- 김주경·김영곤. (2017). 공공조직 구성원의 일중독과 조직 갈등의 관계에 대한 조직 냉소주의의 매개효과 분석. 「행정논총」, 55(1), 261-290.
- 대한민국정부. (2018). “7월 1일 대한민국은 과로사회에서 탈출합니다”. 정부 공식 블로그 ‘대한민국 정책브리핑’ 게시자료(2018.6.28.). <http://www.korea.kr/policyplus/cardnewsView.do?newsId=148851971>.
- 박기륜·문계완·김성윤. (2015). 직장인 일중독과 직무소진, 조직시민행동, 반생산적행동 간의 구조적 관계. 「인적자원개발연구」, 18(1), 81-114.
- 박성민·김선아. (2015). 「조직과 인간관계」. 박영사.
- 박성민. (2017). 「인사혁신론: 이론과 실제」. 박영사.
- 배성현·박태경·김훈석. (2012). 정서적 성향과 심리적 주인의식이 조직몰입 및 직무긴장과의 관계에서 일중독의 영향. 「경영연구」, 27, 223-256.
- 양동민·심덕섭. (2018). 조직기반 자긍심, 일중독, 직무성과 및 일-가정갈등 간의 관계에 관한 연구. 「인사조직연구」, 26, 85-113.
- 엄세원·이재림. (2018). 한국 근로자의 일중독. 「한국가정관리학회지」, 36(1), 1-23.
- 윤자영. (2015). 일중독 측정과 결정요인. 「1-17차년도 노동패널 학술대회」.
- 이인석·정무관·남종훈·김준원·황재원. (2008). 일중독이 구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구. 「대한경영학회지」, 21(6), 2605-2626.
- 인사혁신처. (2018). “(인사혁신기획과 등) 공무원임용령, 공무원수당규정, 국가공무원복무규정 및 공직자윤리법시행령 등 개정(안) 국무회의의 통과”. 인사혁신처 보도자료(2018.6.26.).

- 정병석·탁진국. (2009). 일중독성향의 선행변인과 결과변인에 관한 연구. 「한국심리학회지: 산업 및 조직」, 22(2), 295-317.
- 정윤화·봉초운. (2017). 일중독 잠재계층에 따른 사회적 지지와 직무만족도의 관계 분석: 요인혼합 모형과 다집단 분석을 중심으로. 「1-19차년도 노동패널 학술대회」.
- 정인호·이은진. (2013). 일중독성향의 선행변수와 결과변수에 대한 연구. 「경영교육연구」, 28, 363-384.
- 한광현. (2006). 일중독이 개인과 조직에 미치는 영향. 「조직과 인사관리연구」, 30, 121-148.
- 한광현. (2011). 조직이 처한 사회문화적 맥락, 조직의 상황적 특성, 그리고 개인적 성향과 일중독 유형의 상관성. 「대한경영학회지」, 24, 2519-2547.
- 한국노동연구원. (2015). 제17차(2014)년도 한국 가가와 개인의 경제활동. 「한국노동연구원」.
- Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61(2), 269-286.
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., & Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(2), 71-86.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23.
- Burke, R. J., & Koksas, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, 91(1), 60-68.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223-1233.
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207-239.
- Cobb-Clark, D. A., & Schurer, S. (2012). The stability of big-five personality traits. *Economics Letters*, 115(1), 11-15.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of personality disorders*, 4(4), 362-371.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5.
- Fletcher, J. M. (2013). The effects of personality traits on adult labor market outcomes: Evidence from siblings. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 89, 122-135.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Glass, J., & Fujimoto, T. (1994). Housework, paid work, and depression among husbands and wives. *Journal of health and social behavior*, 179-191.

- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American psychologist*, 48(1), 26.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115-129). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Ishiyama, F. I., & Kitayama, A. (1994). Overwork and career-centered self-validation among the Japanese: Psychosocial issues and counselling implications. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 17(3), 167-182.
- McMillan, L. H., & O'Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-519.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.
- Park, S. M., & Ugaddan, R. (2015). *Human Resource Management for Public Organizations: An Essential Guide*. Seoul: Sungkyunkwan University Press.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70.
- Roberts, B. W. (2009). Back to the future: Personality and assessment and personality development. *Journal of research in personality*, 43(2), 137-145.
- Robinson, B. E. (1998). The workaholic family: A clinical perspective. *American Journal of Family Therapy*, 26(1), 65-75.
- Robinson, B. E., Flowers, C., & Carroll, J. (2001). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationship between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 165-175.
- Rosenberg, J. M., Schmidt, J. A., Beymer, P. N., & Steingut, R. R. (2018). *Interface to mclust to easily carry out Latent Profile Analysis [Statistical software for R]*. <https://github.com/jrosen48/tidyLPA>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and

- consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Meinecke, A. L., & Ebner, K. (2016). Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 289-306.

ABSTRACT

An Empirical Study on Workaholism Using Latent Profile Analysis: A Multidimensional View of Personal, Socio-relational, and Institutional Sides

Eunhye Seo, Yeonwoo Jeong & Sung-Min Park

Workaholism among employees is a complex human trait. It manifests in social, institutional, and organizational situations and contexts. It can negatively affect an individual's quality of life and job performance, as well as organizational performance. Thus, this study aims to identify the influences of an individual's personality traits, interpersonal relationships, and job insecurity on workaholism. The study uses data from the 17th and 18th individual/additional survey conducted by the Korean Labor and Income Panel Study (KLIPS). The process explaining how workaholism occurs was empirically verified by classifying the types of workaholism using latent profile analysis and testing the factors that influence the different types of workaholism profiles using multinomial logistic regression analysis. The findings of this study can contribute toward refining research on workaholism by revealing the contexts in which the different types of workaholism occur. The study can also enable the understanding of the links among individuals, interpersonal relationships, and socio-institutional contexts. Furthermore, directions pin-pointing personnel management and policy implications for workaholism phenomena are suggested in terms of customized diagnosis and prescription.

【Keywords: Workaholism, Socio-relational satisfaction, Big-5 personality trait, Job insecurity, Latent profile analysis】