

일중독 측정과 결정 요인

윤자영*

일중독은 일이 곧 자아의 중심이며 일 이외의 다른 삶은 가치가 없다고 생각하는 상태, 일이 없으면 자신의 삶도 끝난다고 느끼는 특성을 지칭한다. 한국의 장시간 노동 관행과 문화는 근로자들이 일중독 위험에 노출시키고, 그로 인해, 개인, 가정, 사회, 조직에 악영향을 미칠 수 있다는 우려를 제기한다. 본 글은 한국노동패널 17차 조사가 실시한 일중독 문항들이 일중독 측정 도구로서 신뢰성을 가지는지 검토하고, 대표성 있는 표본에 대해 실시된 일중독 측정 도구를 가지고 우리나라의 일중독 실태 정도와 위험 요인을 규명한다. 분석 결과 한국노동패널 자료가 Aziz et al.(2013)의 일중독 문항들을 그대로 적용하여 조사한 일중독 문항들은 일중독 측정 도구로서 수용할만한 신뢰도와 타당도를 갖는 것을 확인했다. 일중독 현상의 광범위성과 위험 집단 및 요인을 실증적으로 분석한 결과, 우리나라 취업자의 6.7%-7.2%가 일중독자이며, 남성일수록, 엄격한 성별분업관념을 가지고 있을수록, 40대일수록, 별거·이혼·사별한 사람일수록, 주당근로시간이 60시간 이상일수록, 시간당 임금이 높을수록 고용주 혹은 자영업자일수록 일중독자가 될 가능성이 높았다. 근로시간 단축과 노동강도 완화를 위한 정책을 강구하고 실현하기 위해 노력해야 함을 시사한다.

1. 들어가는 글

한국인들은 오래 일한다. 휴가 사용률이 낮아 연간 노동일수가 많고 1일 노동시간도 길다. 또 일을 그만두는 시점인 은퇴연령도 높다. 한국인들이 장시간 노동을 습관이나 숙명처럼 받아들이게 된 것은 산업화를 거치고 97년 이후 생존의 불안이 증폭되면서 강화되었다. 장시간 노동의 폐해가 드러나면서 과도하게 일에 몰입하고 그에 수반되는 부정적 양상들을 일컫는 일중독이란 말이 자주 등장하기 시작했다. 일중독은 일이 곧 자아의 중심이며 일 이외의 다른 삶은 가치가 없다고 생각하는 상태, 일이 없으면 자신의 삶도 끝난다고 느끼는 의식을 상의 특징을 말한다. 일중독은 도박이나 쇼핑 등 여러 가지 행위중독 가운데서도 중독 현상이 잘 드러나지 않는, 경계하기 보다는 미화되고 돈이나 명성으로 보상까지 받기도 하는 중독으로 군림하고 있다. 강수돌(2007)은 긍정적 보상에 가려져 그 아래에 숨어있는 일중독의 심각한 폐해를 인식할 수 없다는 것이 가장 무서운 특성이라고 지적한다.

일중독 관련 연구는 한국 학계에서 학문적 연구 관심으로 비중있게 다루어지고 있지 않다. 해외 학계에서는 비교적 오래 전부터 이 문제를 천착하면서 일중독 개념과 측정, 일중독의 원인, 영향,

대응에 대한 연구 문제가 지속적으로 제기되어 왔다. 국내에서 일중독에 대한 연구는 경영학 분야의 강수돌(2002, 2003, 2006)이 이론적, 실증적 성과를 낸 이후, 사회학과 철학 등의 분야에서 일중독의 원인과 영향을 규명하려는 시도로 이어지고 있다.

본 연구는 일중독이란 무엇인가, 어떻게 정의해야 하는가에 대한 근본적인 질문과 대답을 시도하지 않는다. 그간의 학문적 혹은 여론의 관심이 지시하는 일중독은 일 중심적인 삶과 그로부터 파생되는 일에 대한 강박증적인 태도와 일을 하지 못했을 때 경험하는 금단증상, 신체·정신적 건강과 인간 관계, 다른 생활 영역에 대한 부정적인 영향을 모두 아우른다. 일중독을 일에 대한 과도한 열정과 분리시켜, 일을 즐기거나 열정적으로 일하는 일중독자는 반드시 병적이며 자기 자신이나 사회와 조직에 악영향을 야기하지 않음을 주장하는 논의들도 있다. 과도한 시간을 일에 지나치게 몰입하는 양상을 동반하는 일에 대한 열정은 일중독이 낳는 폐해로 이어지지 않고는 신체·정신적으로나 주변인과의 관계 속에서 지속가능하지 않을 가능성이 높다.

이러한 배경 하에 본 글의 주된 관심사는 한국노동패널 17차 조사가 실시한 일중독 문항들이 일중독 측정 도구로서 신뢰성을 가지는지 검토하고, 대표성 있는 표본에 대해 실시된 일중독 측정 도구를 가지고 우리나라의 일중독 실태 정도와 위험 요인을 규명하는 것이다. 일중독 현상의 광범위성과 위험 집단 및 요인을 실증적인 자료를 가지고 확인하는 본 연구의 결과는 장시간 근로 관행과 문화가 만연한 상황에서 고용불안 속에서 생존하기 위한 경쟁에 내몰리는 근로자들을 일중독 위험에서 구해내기 위해서는 근로시간 단축과 노동강도 완화를 위한 정책을 강구하고 실현하기 위해 노력해야 함을 시사한다.

II. 기존 연구

Oates(1971)가 <Confessions of a Workaholic: The Facts about work addiction>이 발간된 이후 일중독이라는 용어가 널리 알려졌는데, 한 때 자신이 강박적으로 일하는 습관을 가졌다고 고백했다고 한다. 자신의 논문에서 일중독과 알코올 중독의 유사성을 비교하며 일중독이라는 말을 처음으로 사용하였다. 그는 일중독이 알코올 중독과 성격이 매우 흡사하며 끊임없이 일하려는 내적충동과 과도하게 일에 집착하는 습성으로 건강, 대인관계, 행복감과 일상생활을 영위하기에는 심각한 장애를 안고 있는 사람이라고 묘사했다. 그 뒤로 언론과 학계에서 이 문제에 크게 관심을 갖기 시작했지만, 언론에서 보다 더 빈번하게 이 용어를 사용하면서 일과 생활 사이의 균형을 상실하고 강박적으로 일에 매몰되는 현상을 지칭하게 되었다.

일중독을 개념적으로 진전시켜 분석을 정교화 한 이는 Spence와 Robbins(1992)로서, 일중독을 집착이나 병리적 측면만을 강조하지 않고, 일강박(inner drive to work), 일향유(enjoyment of work), 일 몰입(work involvement) 등 세 차원을 통해 일중독을 정의하고 그 개념을 구성하였다. 이들의 일중독 차원이 완전히 검증된 것은 아니지만 최근까지 가장 많이 사용되고 있는 정의이다. 일 몰입은 실제 일에 과도하게 몰두하는 것으로 일중독의 가장 중요한 차원이며, 오랜 시간동안 일하는 특징이 있는데, 단순히 일하는 시간만 길다고 일중독자로 보지는 않으며 삶과 일을 명확히

구분하지 못하고 비업무적인 활동에 시간을 할애할 필요성을 못 느끼거나, 여가나 취미활동을 포기하면서 일에만 몰두하는 특징을 가진 사람을 말한다. 내적 강제 차원인 일 강박은 자신의 의지로는 내적통제가 불가능한 상태를 지칭하며 일에 대한 집착이나 과도하게 일하려는 내적 욕구나 동기, 일에 대한 통제할 수 없는 욕구 등으로 표현된다. 따라서 일하지 않는 시간에도 계속해서 일을 생각하고, 일하지 않으면 죄책감을 느끼는 것을 말한다. 일 향유는 일하는 것에 만족하고 행복과 즐거움을 느끼는 것을 의미한다. 이러한 개념에 기반 하여 탄생한 가장 보편적으로 사용되어 온 일중독 측정 도구는 Workaholism Battery이다. 일 몰입이 높고, 일 충동이 높고, 일을 즐기는 정도는 낮은 것을 일중독 상태라고 보았다. 이 측정 도구는 신뢰성으로 비판을 받았다. 동질적인 사회복지사 집단에 대해서만 측정 도구의 유효성을 시험한 한계를 지적받기도 했다.

일중독 개념이 과연 전적으로 일에 대한 강박적인 태도와 관련되거나 나쁜 결과만을 야기하는 측면에 대해서만 지칭하는지는 논쟁의 여지가 있다. Scott et al.(1997)은 일중독과 관련된 기존 연구들을 검토하여 일중독의 특성을 다음과 같이 정의하였다. 첫째, 일을 하기 위해 자신의 중요한 사회적 가정적 혹은 여가활동을 포기하고 일에 많은 시간을 소비하는 것, 둘째, 일하지 않을 때도 지속적으로 일에 관하여 생각하는 것 셋째, 생활에 필요한 소득활동이나 할당된 직무 범위를 초과하여 일하는 특성을 가진다. 그들은 일중독을 강박적, 완벽주의적, 성취지향적 일중독으로 유형화한다. 강박적 일중독자와 완벽주의적 일중독자가 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. 일중독의 행동 패턴에 따라 일중독은 좋을 수도 있고 나쁠 수도 있으므로 선부른 판단을 내려서는 안된다고 결론내리고 있다.

Griffiths(2006)는 행위중독과 건강한 열정 간에 차이는 그 행위가 정상적인 일상생활에 도움이 되는가 아니면 정상적인 생활을 저해하는가의 판단이 중요한 구분 점이 된다고 보았다. 일중독자 가운데 일에 대해 열정을 가지고 일하는 사람이 있을 수 있다. 최삼욱(2014)은 열정적으로 일하는 사람과 일중독자는 구별되어야 하지만, 일중독에 대한 긍정적인 견해는 중독의 본질을 고려하지 않아 일중독의 개념에 혼란을 초래하고 열정이 있는 일중독은 다른 중독에 비해 그 폐해가 덜 심각한 것으로 오인하게 만든다고 주장한다(나양수, 2015에서 재인용).

그러나 일중독의 기능적인 성격과 역기능적인 성격을 구분하고자 하는 실증적 시도는 최근까지도 이어져오고 있다. Bakker et al.(2014)은 398명의 일본 부부를 대상으로 직무 열의(work engagement)와 일중독이 가족 만족도에 미치는 영향을 연구한 결과, 영향을 미치는 방향이 서로 반대라는 결과를 얻어냈다. Shimazu and Schaufeli(2009)는 일중독과 직무열의(work engagement) 간에 실증적인 차이가 있음을 증명하고자 했다. 776명의 일본 근로자에 대해 설문조사한 결과, 일중독은 정신심리학적 문제, 신체적 문제, 낮은 직무 만족도와 가족 만족도, 낮은 업무 성과를 일으키지만, 직무 열의는 이와 반대였다. Bonebright et al.(2000)은 열정적인 일중독자와 비열정적인 일중독자가 구별된다고 보았다. 비열정적인 일중독자는 일가정 갈등을 경험할 가능성이 열정적인 일중독자보다 더 높았다. Schaufeli et al.(2008)은 일중독, 소진, 직무 열의가 서로 구분되는 개념인지를 분석한 결과 구분된다는 결론을 짓고 있다. Malinowska and Tokarz(2014)는 삶, 자기 실현, 현

재 상황에 대한 만족도 등 삶의 질에 대한 평가에 근거하여 기능적(functional)중독과 비기능적(dysfunctional) 일중독을 구분하기도 한다.

이후 많은 학자들이 일중독 개념을 확장하는 연구를 하였는데, 그 연구의 대부분은 가족과 삶을 파괴하는 질병으로서의 일중독에 초점을 두었다. 일중독자는 목표달성 후의 결과에 중독되는 것이 아니라, 역할에 대한 책임수행 과정인 일 자체에 더 집중되어 있고, 그 수행을 위해서 지나치게 오랫동안 일에만 열중하기 때문이다. 개인적인 감정이나 친근한 정서적 관계를 어색해 하거나 회피하는 등의 태도를 보이며, 불안, 우울 등과 같은 부정정서를 동반한다. 개인의 완벽주의와 경쟁심은 일중독의 시작이 된다. 따라서 과업환경에서의 성공에 도움이 되지만, 일차적인 인간관계인 가족관계나 사회적 관계에서는 무관심하거나 미숙하여 관계 문제를 일으킬 수 있다. 단지 일중독자는 일을 할 때만은 심리적으로 안정되고 만족감을 느끼기도 한다. 일중독자들은 긴 작업이나 일로 인해 여가나 운동부족을 유발하므로 개인의 신체적·정신적 건강에 부정적인 영향을 미친다. 불면증, 건강염려와 같은 육체적 고통을 수반하는 정신적 질병과 관련한 영향을 미치며, 신체적 증상과 심리적 질병 및 육체적 고통이나 건강문제에도 영향을 미친다. 일중독자는 일을 떠나서도 일에 대해 계속 생각하며, 휴식시간이 없으므로 정서적·인지적으로 고갈상태이며 세상과 고립되어 자신의 본질적인 자아로부터 떨어져 있어서 내적 지혜를 결여하고 있는 경우가 많다(한광현, 2006).

무엇보다 가장 큰 일중독의 영향은 가족과 삶에게 주는 부정적인 피해이다. Brady et al.(2008)은 일중독이 일가정 갈등, 일자리 만족, 여가 시간에 대한 인식에 미치는 영향을 분석하였다. 일중독 상태일수록 일가정 갈등 수준이 높았고 여가 시간에 대한 만족도가 낮았다. 일즐김은 일가정 갈등과 관련성이 낮았을뿐만 아니라 일에 대한 만족도에서도 높은 점수를 보였다. Shimazu et al.(2011)은 일본 맞벌이 부부를 대상으로 일중독이 일-가정 갈등과 가정-일 갈등에 미치는 영향을 분석했다. 일중독자는 일가정 갈등과 정신심리학적 불편함을 보였고, 상대방 배우자에게 과급효과를 야기했다. 일중독자 여성의 남편은 가정-일 갈등을 경험할 확률이 높은 반면, 일중독 남성의 아내는 그렇지 않았다. Bakker et al.(2009)는 맞벌이 가정에서 일중독이 관계만족도에 미치는 영향을 분석했는데 대부분의 관계 영역에서 부정적인 영향을 미친다. Russo and Waters(2006)은 다양한 일중독자 유형을 식별하고 일중독과 일가정 갈등의 관계를 분석했다. 다양한 일중독자는 Spence and Robbins의 WorkBat에 따라 일충동과 일즐김의 교차가 만들어내는 4가지 유형을 정의했다. 일중독, 열정적인(enthusiastic) 일중독, 여유있게 일하는 근로자, 열심히하지 않는(uninvolved) 근로자로 구분했다. 일중독자나 열정적인 일중독자 모두 일가정 갈등 상황에 노출되어 있기는 마찬가지였다.

우리나라에서 노동중독에 대한 연구는 강수돌의 연구가 선구적이다(강수돌, 2002). 그는 노동중독의 유형에 대한 기존 연구를 소개하는데서 나아가 유형 분류를 시도하기도 했다. 노동중독의 유형을 ①주로 고학력 전문직들에서 나타나면서, 목표달성을 위해 과도하게 일에 몰입하는 과도성취형(프리랜서나 벤처사업가) ② 경제형편 상 어쩔 수 없이 과도한 노동에 노출되는 노동강제형 ③ 일이 많아 대처를 하지 못하고 심리적으로 갈등을 겪는 햄릿형으로 나눈다. 이렇게 다양한 유형의 일중독자들이 생기는 배경으로 사회적으로 승자 독식문화나 과도한 일로 인한 보상경험, 과도한 일을 조장하는 근무환경 등의 강화 경험은 이 일과 관련된 즐거움이나 일을 하지 않고 있을 때의

죄책감과 맞물려 일중독으로 발전한다고 보았다. 따라서 자신의 개인적인 기질과는 무관하게 사회 문화적 요인 때문에 일중독자가 양산된다(강수돌, 2007).

강수돌(2006)은 미국에서 개발되어 전세계적으로 활용되고 있는 익명의 일중독자 모임에서 제시된 일중독 측정 도구를 한국에 적용하여, 측정 도구의 한국적 적용 사례를 분석하고 일중독에 대한 실증 연구를 시도했다. 이 연구는 초등교 교사들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 그는 미국의 '익명의 일중독자 모임'에서 개발된 20개 문항의 일중독 설문 문항 가운데 신뢰도나 타당도 측면에서 3 문항을 제외한 나머지 17개 항목으로 된 새로운 측정 도구를 사용하는 것이 바람직하다는 결론을 내리고 있다. 익명의 일중독 모임에서 개발한 일중독 설문 문항이 포괄하고 있는 일중독의 특징들은 '쉽 없이 강박적으로 일을 하려는 질병의 일종'이다. 강박적 집착성, 일과 삶의 동일시, 과잉 몰입, 통제-완벽주의, 성과주의-황금만능주의로 요약할 수 있다.

인문학 분야에서도 일중독 사회에 대한 근본적 원인을 규명하고 일중독으로 피폐해진 사회를 치유해야한다고 호소하는 주장이 등장하고 있다(박은미, 2013; 정세근, 2013). 노동을 강제당하지만 그로부터 소외되는 현실 속에서 타율적인 노동과 타율적인 소비의 악순환을 통해 노동중독적인 삶을 강요당하고 있다는 것이다. 유승호(2014)는 일중독을 한국사회에 뿌리깊은 남성성 문화와 연결지어 설명하고 있다. 한국 사회의 일중독 경향은 1970년대와 1980년대를 지나면서 심해졌다. 물론 이전에도 일중독자가 있었겠지만, 포디즘에서 포스트포디즘으로 산업구조의 변화, 그리고 정보화 사회가 급속히 진행되면서 근무시간과 사적시간의 구분을 무너트렸고, 많은 시간 일을 하는 시대로 접어들게 만들었다. 그는 고도로 일에 몰입한다는 것과 일에 많은 시간을 헌신한다는 것은 다른 특성이며, 한국사회에서 일중독은 자발적 성취 지향이기보다는 강박적 성취지향이며, 실업 위험과 남성성을 유지해야 한다는 강박관념에서 유래하고 있다고 비판하고 있다.

일중독의 원인에 대해 조직사회학적인 관점에서 설문조사를 토대로 김왕배(2007)는 일중독에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석했다. 여러 가지 요인 가운데 조직몰입과 고용불안정 의식이 일중독에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 조직몰입은 조직에 대한 애착이나 일체감의 정도이며 조직 몰입도가 높을수록 일중독자가 될 가능성이 높았으며, 고용이 불안정한 근로자일수록 일중독자가 될 가능성이 높았다.

연구자들 간에 일중독에 대한 단일한 정의에 합의에 도달하지는 못하고 있다. 단일한 정의에 도달하지 못하는 이유는 일중독을 바라보는 시각과 접근이 다양하기 때문이다. 일중독에 대해 생물학적, 심리학적, 사회학적, 정치경제학적 접근으로 보는가에 따라 일중독의 본질적인 원인과 증상에 포함되는 특성이 다르기 때문이다. 이에 따라 측정도구와 일중독에 관한 실증 연구의 내용과 접근에 차이가 날 수밖에 없다.

III. 연구 내용과 방법

본 연구는 한국노동패널에서 조사한 일중독 문항들의 일중독 측정 도구로서 신뢰성을 검토하고

조작적으로 정의한 일중독에 영향을 미치는 요인들을 분석하고자 한다. 한국노동패널 17차는 우리나라에서는 처음으로 대표성 있는 표본을 대상으로 일중독 관련 문항들을 조사했다. 본 연구는 조사된 자료의 측정도구로서의 신뢰성과, 주요 변인들과 일중독 여부와의 관계를 회귀분석을 이용하여 분석함으로써 측정 도구의 설명력을 검증하는 것이다.

첫째, Aziz et al.(2013)이 개발한 일중독 문항들을 그대로 적용하여 조사한 자료를 분석하여 일중독 측정 도구의 신뢰성을 검토한다. 기존 연구들에서 개발하여 사용되어 온 일중독 측정 도구들은 신뢰성과 유효성이 부족하다는 비판을 받았다(Aziz et al. 2013). 이들은 일중독을 다른 삶의 영역에 대한 무관심과 부정적 결과를 야기하는 심각한 일강박을 보이는 중독으로 정의하면서 일강박(work drive)과 일가정 양립 갈등(work-life imbalance)를 두가지 주요 개념축으로 강조하는 일중독 분석 질문지(Workaholism Analysis Questionnaire)를 고안했다. 이 지수는 내적 신뢰도, 타당도, 변별도에서 기존의 측정 도구들보다 강점을 드러냈다. 이 측정 도구는 일가정 양립 갈등, 일중독에 보편적인 증상과 중독 관련 병리적 특성에 직접적으로 연관되는 항목을 포함시켜 일중독을 좀 더 광범위한 차원에서 정의하고 포괄적인 평가를 제공하였다. 본 연구도 협소한 범위의 업무 완벽주의, 금단증상, 일강박 등 일 관련 중독 행위와 증상뿐만 아니라 그와 연루되어 나타나는 광범위한 차원의 일중독 현상, 즉 일가정 갈등과 성향적 특성까지 포함한 이들의 일중독 개념에 기대어 분석을 진행했다.

둘째, 일중독 문항들을 사용하여 일중독자를 조작적으로 정의하고 우리나라 취업자의 일중독 양상을 확인한다.

셋째, 일중독자 여부에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 프로빗 모형을 추정하였다. 일중독에 영향을 미치는 요인들로 모형에 포함시킨 변수는 다음과 같다. 연령, 성별, 결혼상태, 학력 등 기본적인 인구학적 변수들을 포함시켰다. 유승호(2014)가 주장한 바와 같이, 일중독은 가정이 아닌 일을 통해 남성성을 확인하고자 하는 현실에서 비롯된다. 이를 확인하기 위해 ‘남자는 직장을 가지고 여자는 가정을 돌보는 것이 바람직하다’라는 질문을 사용하여 성별분업 관념의 영향을 파악하고자 했다. 이 질문에 ‘조금 그렇다’나 ‘매우 그렇다’라고 응답한 경우 성별분업 관념이 높은 것이라고 할 때, 성별분업 관념이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 일중독 가능성이 높을 것이라고 예측했다.

단순히 근로시간이 길다고 해서 일중독으로 연결되는 것은 아니지만 둘 사이의 관련성은 매우 높다. 근로시간에 따라 40시간 미만, 40-60시간, 60시간 이상인 집단 간에 일중독의 차이가 있는지를 확인하였다. 근로시간의 길이와는 별개로, 자신의 업무량이 정규근로시간에 비해 과중한지 여부가 일중독에 미치는 영향을 파악하기 위해 ‘업무량 과부하’라는 변수를 포함시켰다. 기존 연구들은 일중독이 고소득자와 관리자 및 전문직과 가까운 현상으로 확인하고 있다. 본 연구는 로그 시간당 임금을 통해 시간의 기회비용이 일중독에 미치는 영향을 파악했다.

일자리 관련 변수로는 종사상 지위(상용직, 임시, 일용, 고용주나 자영업자), 직종, 업종을 통제하였다. 종사상 지위는 일중독에 유의한 영향을 미칠 수 있는데, 김왕배(2007)가 밝히고 있듯이 고용불안정은 일중독 가능성을 높인다. 임시직은 계약 기간의 연장을 위해 목표달성과 조직헌신을 표

현하기 위해 과도한 일몰입에 빠질 수 있고, 일용직은 불안정한 일거리 때문에 일이 없을 때 조바심이나 불안감을 가지는 금단 증상을 보일 수 있으며, 고용주나 자영업자는 종속근로자로서 정해진 근로시간이 없는 상황에서 경쟁에서 살아남고 매출을 극대화하기 위한 끊임없는 일몰입과 일강박에 빠질 수 있으며 장시간 노동으로 인해 일가정 갈등을 초래할 수 있다.

또한 조직몰입과 직무만족이 일중독에 미치는 영향을 파악하기 위한 변수들을 포함시켰다. 김왕배(2007)는 조직몰입을 자신이 속한 조직에 대한 헌신이나 충성심으로 정의하면서 이러한 조직몰입이 일중독에 영향을 미친다고 보았다. 한국노동패널 17차가 조사한 조직몰입도 관련 문항 5개를 사용하여 조직몰입도 변수를 구축하였다. 문항 5개는 ‘지금 근무하고 있는 직장은 다닐만한 좋은 직장이다’, ‘나는 이 직장에 들어온 것을 기쁘게 생각한다’, ‘직장을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다’, ‘나는 내가 다니고 있는 직장을 다른 사람들에게 자랑할 수 있다’, ‘별다른 일이 없는 한 이 직장을 계속 다니고 싶다’인데, 평균 점수가 ‘조금 그렇다’ 이상으로 응답한 경우를 조직몰입 수준이 높은 것으로 정의하였다. 조직몰입도가 높을수록 일중독 확률이 높아질 것으로 예상할 수 있다.

직무 만족도를 묻는 질문 가운데 ‘나는 현재 하고 있는 일을 열정적으로 하고 있다’를 직무 열정으로, ‘나는 현재 하고 있는 일을 즐겁게 하고 있다’를 직무 향유로 정의하고 이들의 영향력을 살펴 보았다. 일을 열정적으로 하거나 즐겁게 하는 사람은 그렇지 않은 사람보다 일중독 상태에 있지 않을 가능성이 높을 것으로 예상할 수 있다.

한국노동패널 17차 조사에서 시간사용과 삶의 질 부가조사의 일중독 관련 문항에 응답한 2009년 통합표본 기준으로 7,199명을 분석했다. 일중독 조사의 신뢰성을 분석할 때는 취업자 전체 표본을 분석하였다. 일중독 결정 요인 분석에는 학생과 무급가족종사자를 제외한 6,227개의 표본을 분석하였다.

IV. 연구 결과

1. 일중독 측정도구의 신뢰성

본 절에서는 일중독이라는 사회적 현상이 주목됨에도 불구하고 객관적인 측정 지표가 부재한 상황에서 Aziz et al.(2013)의 측정도구를 적용한 설문문항의 조사 결과의 신뢰도와 타당도를 검토했다. 이 측정 도구에 기반하여 조사한 한국노동패널의 조사 결과를 분석하여 이 측정 도구를 한국에 적용하는 것이 바람직한지 검토해본다.

가. 측정 도구의 항목 판별 지수

문항 변별도(the item discrimination index)는 문항이 일중독자 수준이 낮은 응답자와 높은 응답

자를 변별하는 정도 내지는 각 문항이 조사가 측정하려는 특성 또는 능력을 응답자가 가지고 있는지 정도를 말한다. 즉 각 항목과 전체 사이에 상관성을 의미한다. 예를 들어 어떤 문항에 대한 점수가 높은 응답자는 일중독 수준이 높고, 점수가 낮은 응답자에게 일중독 수준이 낮다면 그 문항은 변별력이 높은 문항이다. 반면 일중독 수준의 높고 낮음에 상관없이 어떤 문항에 대해 같은 점수를 보인다면 이 문항은 변별력이 없는 즉, 변별도지수가 0인 문항이 될 것이다. 그러므로 문항의 변별도 지수는 문항 점수와 응답자 총점의 상관계수에 의해 추정될 수 있다. 문항 변별도 지수는 정(+)의 값을 가지면서 그 값이 클수록 변별력이 높다고 해석할 수 있다. 문항 변별도가 높으면 검사의 신뢰도가 높아진다. Ebel(1979)은 변별도 지수가 0.10 미만은 변별력이 없는 문항, 0.10이상~0.20미만은 변별력이 낮은 문항, 0.20이상~0.30미만은 변별력이 낮은 문항, 0.30이상~0.40미만은 변별력이 있는 문항, 0.40이상은 변별력이 높은 문항으로 구분한다(Mitra et al., 2009에서 재인용). 문항 변별도가 0.40이상이면 좋은 문항으로 평가되고, 0.20 미만인 문항은 적어도 수정 또는 제거되어야 할 문항으로 한다(김진, 2009).

노동패널 17차 부가자료 일중독 문항에 대한 문항 변별도 수치를 계산한 결과를 살펴보도록 하자. 항목 8, 9, 10, 11항목에서 변별력이 0.5 이하로 상대적으로 낮게 나타났다. 이 항목들이 전체 측정도구와 맺는 관련성이 낮다는 것을 의미한다. ‘(8)나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다’와 ‘(11)나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다’가 각각 0.407과 0.359로 나타났는데 일중독과 관련 나머지 문항들과 상대적으로 관련성이 낮다. 그 이유는 이 문항들이 장시간노동이나 주말 노동 특성으로서 일중독과 관련성이 높다고 가정하였으나, ‘선호’ 혹은 ‘즐김’의 특성으로 인해 다른 일중독 특성과 강한 상관성을 갖는다고 보기 어려운 측면이 존재함을 알 수 있다. ‘나 자신이 일에 중독된 느낌이다’라는 항목은 0.681로서 일중독 특성을 판별하는 문항 가운데 변별도가 높게 나타났다. 응답자가 ‘일중독’에 대해 어떠한 개념을 갖고 있든 간에 자기보고 형식의 질문 문항 하나가 일중독자와 그렇지 않은 사람을 구분하는 상당히 높은 변별력을 가지고 있음을 의미한다.

이러한 한국노동패널의 조사 결과는 Aziz et al.(2013)와 다소 다르다. 한국 조사와 미국 조사에서 상대적으로 변별도가 낮은 항목들이 일치하지 않는다. 미국 조사에서는 업무완벽주의와 관련된 항목인 ‘일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다’와 ‘다른 사람에게 내가 한일을 점검해 달라고 종종 요청한다’의 변별도가 낮게 나타났다.

<표 1> 문항 변별도

요인	문항	한국노동패널			Aziz et al.(2013)
		M	s.d	d	d
일가정갈	(1) 업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다	3.01	.980	.505**	.418
	(6) 일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다	2.45	.899	.628**	.463
	(12) 일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다	2.05	.750	.629**	.568

등	(14) 업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다	2.07	.678	.671**	.714
	(23) 나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다	2.05	.635	.561**	.564
	(24) 일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해를 받는 것 같다	2.38	.867	.657**	.760
	(25) 직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다	2.52	.912	.633**	.772
	(26) 직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다	2.49	.884	.615**	.727
	(27) 내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다	2.38	.860	.553**	.653
	(28) 친구관계를 유지하는 것이 힘들다	2.20	.704	.552**	.558
	(29) 부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다	2.15	.687	.551**	.479
업무완벽주의	(18) 나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다	2.48	.904	.612**	.627
	(19) 일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다	2.77	.973	.510**	.379
	(20) 다른 사람에게 내가 한일을 점검해 달라고 종종 요청한다	2.25	.714	.548**	.297
	(21) 나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해진다	2.16	.693	.680**	.610
	(22) 일이 완벽해야하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다	2.40	.804	.567**	.578
일중독	(7) 항상 일에 대한 생각만 한다	2.29	.800	.647**	.670
	(8) 나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다	1.93	.748	.407**	.515
	(9) 내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다	2.89	.998	.456**	.434
	(11) 나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다	1.91	.707	.359**	.450
	(13) 나 자신이 일에 중독된 느낌이다	2.11	.764	.681**	.578
불쾌함	(10) 나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다	2.50	.874	.441**	.410
	(15) 나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다	2.05	.667	.579**	.375
	(16) 종종 다른 사람에게 짜증을 낸다	2.23	.765	.592**	.502
	(17) 사람들은 내가 조급하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다	2.21	.763	.627**	.490
금단증상	(2) 업무를 안 하고 있을 때는 죄책감을 느낀다	2.29	.788	.579**	.583
	(3) 업무를 안 하고 있을 때는 조바심이 난다	2.38	.875	.656**	.635
	(4) 업무를 안 하면 지루하고 안절부절할 느낌이 든다	2.31	.823	.650**	.541
	(5) 업무에 대한 생각이 가득차서 집에서도 편하게 쉬지 못 한다	2.23	.778	.687**	.693

자료: 한국노동패널 17차년도

나. 신뢰도 계수

측정도구의 신뢰도 지표는 크론바흐 알파계수(Cronbach 알파)를 많이 사용한다. 크론바흐 알파계수는 여러 항목으로 한 개념을 측정하고자 할 때 관련성이 낮은 항목을 제거하여 측정 도구의 신뢰성을 높이고자 할 때 근거 자료로 사용된다. 노동패널 17차 조사의 일중독에 관한 29개 문항의 경우 알파계수가 0.928로 나타났다. <표 2>와 같이 신뢰도 검사는 문항 변별도가 낮은 문항을 삭제하였을 때 척도 전체의 신뢰도가 향상되는 정도를 보여준다. 이를 확인한 결과 항목 삭제 시 뚜렷하게 신뢰도 값이 향상되는 문항이 없었다. 변별도 점수가 상대적으로 낮게 나왔던 8, 9, 10, 11번 문항을 삭제할 경우 알파계수가 0.928로 나왔으나, 이는 4가지 항목을 삭제하지 않았을 때의 알파계수의 값과 같고 신뢰도가 향상되는 정도가 다른 문항들과 크게 차이나는 수치가 아니었다.

<표 2> Cronbach 알파 계수

요인	문항	항목이 삭제된 경우 척도 평균	항목이 삭제된 경우 척도 분산	수정된 항목-전체 상관관계	제곱 다중 상관관계	항목이 삭제된 경우 Cronbach 알파
일가정갈등	(1) 업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다	64.11	169.773	.448	.308	.927
	(6) 일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다	64.68	167.743	.585	.452	.925
	(12) 일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다	65.08	170.018	.593	.466	.925
	(14) 업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다	65.05	170.348	.642	.533	.924
	(23) 나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다	65.07	172.974	.527	.401	.926
	(24) 일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해받는 것 같다	64.75	167.542	.619	.564	.924
	(25) 직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다	64.61	167.428	.590	.711	.925
	(26) 직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다	64.63	168.289	.572	.697	.925
	(27) 내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다	64.75	170.090	.506	.426	.926
	(28) 친구관계를 유지하는 것이 힘들다	64.92	172.189	.514	.506	.926
업무완벽주의	(29) 부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다	64.98	172.443	.514	.489	.926
	(18) 나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다	64.65	168.060	.568	.495	.925
	(19) 일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다	64.36	169.722	.454	.482	.927
	(20) 다른 사람에게 내가 한일을 점검해 달라고 종종 요청한다	64.87	172.131	.510	.401	.926
	(21) 나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해	64.97	169.948	.651	.500	.924

	진다					
	(22) 일이 완벽해야하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다	64.73	170.518	.525	.437	.925
일 중 독	(7) 항상 일에 대한 생각만 한다	64.84	168.844	.611	.486	.924
	(8) 나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다	65.20	174.525	.359	.315	.928
	(9) 내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다	64.24	170.881	.395	.355	.928
	(11) 나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다	65.22	175.835	.312	.301	.928
	(13) 나 자신이 일에 중독된 느낌이다	65.02	168.736	.648	.523	.924
불 쾌 함	(10) 나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다	64.63	172.538	.387	.300	.928
	(15) 나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다	65.08	172.201	.545	.454	.925
	(16) 종종 다른 사람에게 짜증을 낸다	64.90	170.554	.553	.474	.925
	(17) 사람들은 내가 조급하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다	64.92	169.857	.591	.479	.925
금 단 증 상	(2) 업무를 안 하고 있을 때는 죄책감을 느낀다	64.84	170.481	.539	.526	.925
	(3) 업무를 안 하고 있을 때는 조바심이 난다	64.74	167.454	.617	.703	.924
	(4) 업무를 안 하면 지루하고 안절부절할 느낌이 든다	64.81	168.413	.613	.674	.924
	(5) 업무에 대한 생각이 가득차서 집에서도 편하게 쉬지 못 한다	64.90	168.363	.655	.569	.924

자료: 한국노동패널 17차년도

다. 타당도: 구성 타당도 검증.

일중독의 핵심 특성들을 추출하기 위해 구성타당도를 검증했다. 주성분분석(PCA)에 의한 직교회전방식(Varimax)를 통해 요인분석(Factor Analysis)을 실시했다. 고유치가 1인상인 것들로 크게 6개 요인이 추출되었다. 이 6개 요인에 의한 전체 분산의 설명력은 62.34%로 그리 높은 편은 아니지만 수용 가능한 수준으로 나타났다. 한국노동패널 조사 결과는 Aziz et al.(2013)과 추출된 요인의 구성요소와 개수가 다르게 나타나고 있다. 변별도 점수가 낮은 (9), (10)번 항목이 별도의 요인으로 추출되었다. 이 두 항목의 내용은 내 업무나 다른 사람의 업무에 대한 통제 여부와 관련된 것이다. 이러한 결과가 나온 이유는 Aziz et al.(2013)의 영문 설문지를 한국말로 번역하면서 응답자에게 원래 의도한 내용이 제대로 전달되지 못했기 때문으로 추측된다. (9)는 ‘I have a need for control over my work’, (10)은 ‘I have a need for control over others’를 번역한 것으로 업무나 타인에 대한 강박적인 통제 욕구를 의미하였던 것이라고 할 수 있다. 그러나 번역된 문장은 나와 타인과의 관계에서 업무에 대한 통제권을 누가 가질 것인가로 이해되었던 것 같다. 문항의 개수가 많아 이 문항의 의미의 오류가 전체 일중독의 신뢰도에 크게 영향을 미치지 않았다. 그러나 변별도와 요인 분석을 종합해 볼 때, 이 두 문항은 일중독을 측정하는 내용적 구성의 타당도에 기여하지 못하고 있음을 보여준다. <표 5>에 제시된 요인 간 상관관계를 보더라도, 이 두 문항은 업

무 완벽주의를 제외한 다른 요인들과 상관도가 극히 낮다.

<표 3> 회전된 성분행렬

	문항	성분					
		1	2	3	4	5	6
일 가 정 갈 등	(26) 직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다	.841	.134	.054	.098	.029	.162
	(25) 직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다	.818	.150	.052	.149	.005	.199
	(27) 내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다	.707	.095	.140	.131	.056	.032
	(24) 일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해를 받는 것 같다	.705	.155	.192	.235	.023	.153
	(28) 친구관계를 유지하는 것이 힘들다	.656	.096	.282	.096	.163	-.136
	(29) 부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다	.584	.097	.356	.115	.189	-.171
	(6) 일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다	.491	.452	.100	-.022	.103	.316
금 단 증 상	(3) 업무를 안 하고 있을 때는 조바심이 난다	.121	.844	.148	.191	.106	.049
	(4) 업무를 안 하면 지루하고 안절부절함 느낌이 든다	.115	.813	.156	.188	.155	.036
	(2) 업무를 안 하고 있을 때는 죄책감을 느낀다	.070	.771	.179	.145	.120	-.014
	(5) 업무에 대한 생각이 가득차서 집에서도 편하게 쉬지 못 한다	.227	.678	.207	.105	.266	.142
	(7) 항상 일에 대한 생각만 한다	.260	.498	.107	.072	.400	.295
	(1) 업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다	.264	.458	.111	.007	-.147	.440
	(16) 종종 다른 사람에게 짜증을 낸다	.163	.163	.776	.151	-.013	.158
불 편 함	(15) 나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다	.138	.158	.722	.058	.255	.113
	(17) 사람들은 내가 조금하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다	.152	.201	.689	.253	.058	.172
	(23) 나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다	.328	.131	.534	.203	.224	-.128
	(12) 일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다	.272	.278	.432	.056	.415	.121
	(22) 일이 완벽해야하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다	.186	.174	.076	.731	.100	.169
완 벽 주 의	(19) 일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다	.115	.125	.048	.717	-.065	.370
	(20) 다른 사람에게 내가 한일을 점검해 달라고 종종 요청한다	.177	.100	.243	.706	.165	-.029
	(18) 나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다	.149	.162	.263	.605	.011	.384
	(21) 나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해진다	.285	.326	.361	.464	.217	-.027

일 중 독	(11) 나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다	.015	.070	.130	.058	.774	-.011
	(8) 나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다	.034	.187	.071	.058	.736	.051
	(13) 나 자신이 일에 중독된 느낌이다	.304	.311	.320	.130	.464	.212
	(14) 업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다	.304	.289	.412	.122	.421	.151
통 제	(9) 내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다	.072	.131	.068	.253	.019	.714
	(10) 나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다	.029	.004	.152	.227	.235	.659

자료: 한국노동패널 17차년도

주: 요인추출 방법: 주성분 분석. 회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스. 반복계산에서 요인회전 수렴

<표 4> 설명된 총분산

성분	초기 고유값			추출 제공합 적재값			회전 제공합 적재값		
	합계	% 분산	% 누적	합계	% 분산	% 누적	합계	% 분산	% 누적
1	10.032	34.594	34.594	10.032	34.594	34.594	4.231	14.591	14.591
2	2.172	7.491	42.085	2.172	7.491	42.085	3.794	13.082	27.674
3	2.023	6.976	49.061	2.023	6.976	49.061	3.084	10.633	38.307
4	1.677	5.781	54.842	1.677	5.781	54.842	2.653	9.148	47.455
5	1.161	4.005	58.848	1.161	4.005	58.848	2.348	8.097	55.552
6	1.014	3.495	62.343	1.014	3.495	62.343	1.969	6.791	62.343
7	.963	3.321	65.664						
8	.759	2.616	68.280						
9	.672	2.316	70.596						
10	.663	2.285	72.881						
11	.627	2.162	75.044						
12	.584	2.015	77.058						
13	.535	1.846	78.904						
14	.524	1.808	80.712						
15	.497	1.715	82.426						
16	.483	1.665	84.091						
17	.476	1.640	85.732						
18	.453	1.561	87.292						
19	.419	1.444	88.737						
20	.408	1.407	90.144						
21	.376	1.296	91.439						
22	.368	1.268	92.707						
23	.365	1.258	93.965						
24	.361	1.245	95.210						
25	.340	1.174	96.384						
26	.336	1.159	97.542						
27	.333	1.147	98.689						
28	.198	.683	99.372						
29	.182	.628	100.000						

자료: 한국노동패널 17차년도

주: 추출 방법: 주성분 분석.

<표 5> 요인간 상관관계

요인	일가정갈등	업무 완벽주의	일중독	불편함	금단증상	통제
일가정 갈등	1.0000					
업무 완벽주의	0.4913*	1.0000				
일중독	0.4405*	0.4303*	1.0000			
불편함	0.5369*	0.5603*	0.6246*	1.0000		
금단증상	0.5262*	0.5336*	0.5651*	0.5483*	1.0000	
통제	0.2697*	0.4732*	0.2810*	0.3127*	0.3637*	1.0000

자료: 한국노동패널 17차년도

주: 피어슨 상관계수

2. 일중독 결정 요인

본 절에서는 조사된 일중독 응답의 주요 변인별 특성을 살펴보고, 일중독 여부를 결정하는 요인들을 분석했다. <표 6>은 한국노동패널이 취업자에 대해 조사한 일중독 문항에 대한 응답의 분포와 평균 점수를 제시하고 있다. 가장 점수가 높은 문항은 ‘업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다’로 유일하게 3.03으로 보통 수준을 넘어섰다. 이 항목을 제외하고는 보통 이하의 점수를 나타내고 있어 우리나라 취업자 전체는 일중독 항목들에 대한 응답에서 대체로 부정적인 쪽으로 응답하였음을 알 수 있다. 일가정 갈등 항목 가운데 ‘직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다’, ‘직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다’, ‘일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다’, 완벽주의 관련 항목 가운데는 ‘업무를 안하고 있을 때는 조바심이 난다’, ‘업무를 안하면 지루하고 안절부절할 느낌이 든다’, ‘일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다’, ‘나는 때때로 업무목표나 업무 성과에 집착한다’가 ‘그렇다’ 이상의 응답 비중이 높은 문항들로 확인되었다. ‘나 자신이 일에 중독된 느낌이다’라는 문항에는 6.8%가 그렇다고 응답하여, 우리나라 취업자들 가운데 6.8%는 적어도 자신이 일에 중독되었다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

<표 6> 전체 취업자 일중독 응답 분포

문항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	M	SD
(26) 직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다	7.0	54.6	22.0	15.1	1.3	3.03	.978
(25) 직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다	7.4	53.0	20.9	17.4	1.3	2.30	.791

(27) 내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다	9.0	58.0	19.9	11.7	1.4	2.39	.876
(24) 일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해 받는 것 같다	9.1	58.7	18.2	12.9	1.1	2.32	.823
(28) 친구관계를 유지하는 것이 힘들다	9.7	66.5	17.8	5.7	.3	2.24	.776
(29) 부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다	11.7	67.2	16.4	4.3	.5	2.45	.898
(6) 일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다	8.9	54.1	21.2	14.2	1.6	2.30	.801
(3) 업무를 안 하고 있을 때는 조바심이 난다	10.2	55.3	20.3	13.2	1.0	1.93	.749
(4) 업무를 안 하면 지루하고 안절부절할 느낌이 든다	10.8	57.7	20.3	10.6	.5	2.89	.997
(2) 업무를 안 하고 있을 때는 죄책감을 느낀다	11.0	57.2	23.0	8.3	.5	2.50	.872
(5) 업무에 대한 생각이 가득차서 집에서도 편하게 쉬지 못 한다	11.9	61.3	18.9	7.2	.7	1.91	.705
(7) 항상 일에 대한 생각만 한다	11.2	57.8	21.6	8.8	.5	2.06	.750
(1) 업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다	4.2	28.6	32.8	29.1	5.3	2.11	.765
(16) 종종 다른 사람에게 짜증을 낸다	12.0	60.9	19.5	7.3	.4	2.08	.677
(15) 나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다	16.0	66.4	14.2	3.3	.1	2.05	.666
(17) 사람들은 내가 조금하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다	11.7	63.9	16.2	7.7	.5	2.23	.766
(23) 나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다	14.1	69.0	14.0	2.7	.2	2.21	.763
(12) 일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다	18.9	62.6	12.6	5.5	.3	2.48	.903
(22) 일이 완벽해야하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다	7.5	56.3	25.2	10.1	.8	2.78	.971
(19) 일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다	5.7	40.7	25.7	25.3	2.5	2.26	.712
(20) 다른 사람에게 내가 한일을 점검해달라고 종종 요청한다	8.6	63.6	21.8	5.3	.6	2.16	.693
(18) 나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다	8.7	52.3	22.2	15.4	1.4	2.40	.803
(21) 나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해진다	11.2	66.7	16.9	5.0	.3	2.06	.634
(11) 나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다	26.3	59.8	10.7	2.9	.2	2.38	.862
(8) 나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다	26.3	58.8	10.4	4.0	.4	2.52	.908
(13) 나 자신이 일에 중독된 느낌이다	16.7	62.6	13.9	6.4	.4	2.49	.877
(14) 업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다	14.8	67.0	14.1	3.9	.2	2.39	.857

(9) 내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다	5.8	35.3	25.7	30.3	3.0	2.21	.701
(10) 나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다	8.2	49.7	26.4	14.9	.8	2.15	.687

자료 한국노동패널 17차

<표 7>에서부터 <표 9>까지는 성별, 연령, 근로시간량에 따라 개별 문항에 대한 응답에 차이가 있는지를 제시하였다. 먼저 성별에 따른 차이를 살펴보면, 대체로 남성이 여성보다 일중독 문항에 대해 ‘그렇다’나 ‘매우 그렇다’라고 응답한 비중이 높게 나타났다. 예외인 문항들은 ‘사람들은 내가 조급하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다’, ‘나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다’, ‘나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다’, ‘나 자신이 일에 중독된 느낌이다’, ‘내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다’ 등이다. 이러한 문항들에 여성이 남성보다 더 높은 점수를 나타낸 것은 다소 의외로서 점수 차이가 그리 크지는 않지만 여성도 일중독에 있어서는 예외가 아닐 수 있음을 시사한다.

연령별 차이를 살펴보자. 항목 간에 공통적으로 나타나는 양상은 20대에서 30대를 거쳐 40대가 되면서 점수가 정점을 찍고 나이가 들면서 점수가 낮아지는 것이다. 40대보다 이른 30대에 점수가 가장 높은 항목들은 ‘일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다’와 업무 완벽주의 관련 항목들인 ‘일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다’, ‘다른 사람에게 내가 한 일을 점검해 달라고 종종 요청한다’, ‘나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다’, 그리고 통제 관련 항목들인 ‘내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다’. 본격적인 직장생활을 시작하는 30대가 다른 연령대보다도 성과달성을 통한 승진과 성취에 가장 몰입하는 시기임을 시사한다.

근로시간별로 일중독 문항에 대한 응답 양상을 살펴보자. 주당 총근로시간을 40시간 미만, 40-60시간, 60시간 이상으로 구분하였다. 총근로시간이 60시간 이상인 집단이 다른 집단보다 점수가 높았다. 근로시간이 길수록 일중독에 노출될 가능성이 높아짐을 보여준다.

<표 7> 전체 취업자 성별 일중독 차이

문항	남성		여성		합계	
	M	SD	M	SD	M	SD
(26) 직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다	3.10	.977	2.91	.969	3.03	.978
(25) 직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다	2.33	.798	2.26	.777	2.30	.791
(27) 내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다	2.43	.882	2.34	.864	2.39	.876
(24) 일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해받는 것 같다	2.36	.832	2.26	.804	2.32	.823
(28) 친구관계를 유지하는 것이 힘들다	2.27	.782	2.18	.763	2.24	.776
(29) 부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다	2.47	.891	2.43	.909	2.45	.898
(6) 일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다	2.35	.810	2.20	.778	2.30	.801

(3) 업무를 안 하고 있을 때는 조바심이 난다	2.00	.769	1.83	.706	1.93	.749
(4) 업무를 안 하면 지루하고 안절부절할 느낌이 든다	2.94	1.000	2.82	.988	2.89	.997
(2) 업무를 안 하고 있을 때는 죄책감을 느낀다	2.61	.894	2.35	.814	2.50	.872
(5) 업무에 대한 생각이 가득차서 집에서도 편하게 쉬지 못 한다	1.95	.726	1.84	.666	1.91	.705
(7) 항상 일에 대한 생각만 한다	2.08	.752	2.03	.746	2.06	.750
(1) 업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다	2.14	.770	2.06	.756	2.11	.765
(16) 종종 다른 사람에게 짜증을 낸다	2.11	.694	2.03	.647	2.08	.677
(15) 나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다	2.08	.680	2.00	.640	2.05	.666
(17) 사람들은 내가 조급하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다	2.23	.755	2.24	.782	2.23	.766
(23) 나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다	2.23	.767	2.19	.757	2.21	.763
(12) 일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다	2.53	.916	2.42	.878	2.48	.903
(22) 일이 완벽해야하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다	2.81	.972	2.73	.967	2.78	.971
(19) 일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다	2.26	.705	2.25	.723	2.26	.712
(20) 다른 사람에게 내가 한일을 점검해 달라고 종종 요청한다	2.19	.697	2.13	.684	2.16	.693
(18) 나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다	2.44	.817	2.35	.777	2.40	.803
(21) 나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해진다	2.06	.635	2.05	.632	2.06	.634
(11) 나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다	2.37	.850	2.40	.879	2.38	.862
(8) 나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다	2.50	.893	2.56	.931	2.52	.908
(13) 나 자신이 일에 중독된 느낌이다	2.48	.872	2.51	.885	2.49	.877
(14) 업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다	2.38	.836	2.39	.889	2.39	.857
(9) 내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다	2.20	.684	2.22	.726	2.21	.701
(10) 나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다	2.15	.684	2.15	.693	2.15	.687

자료: 한국노동패널 17차

주: 5점 만점. 점수가 높을수록 그렇다는 응답

<표 8> 전체 취업자 연령별 일중독 차이

문항	30대 미만		30대		40대		50대		60대 이상	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
(26) 직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다	2.46	0.86	2.51	0.84	2.56	0.91	2.47	0.89	2.35	0.84

(25) 직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다	2.50	0.87	2.56	0.90	2.59	0.94	2.49	0.92	2.36	0.85
(27) 내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다	2.35	0.80	2.40	0.84	2.44	0.89	2.37	0.86	2.29	0.85
(24) 일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해를 받는 것 같다	2.32	0.84	2.41	0.86	2.43	0.88	2.37	0.87	2.30	0.83
(28) 친구관계를 유지하는 것이 힘들다	2.16	0.63	2.19	0.69	2.24	0.73	2.21	0.69	2.17	0.71
(29) 부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다	2.10	0.65	2.17	0.70	2.17	0.72	2.16	0.68	2.09	0.63
(6) 일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다	2.37	0.84	2.51	0.89	2.48	0.91	2.45	0.92	2.37	0.89
(3) 업무를 안 하고 있을 때는 조바심이 난다	2.31	0.82	2.40	0.84	2.44	0.89	2.39	0.89	2.39	0.92
(4) 업무를 안 하면 지루하고 안절부절할 느낌이 든다	2.24	0.75	2.33	0.80	2.35	0.84	2.31	0.83	2.34	0.86
(2) 업무를 안 하고 있을 때는 죄책감을 느낀다	2.25	0.73	2.35	0.78	2.35	0.82	2.27	0.78	2.20	0.78
(5) 업무에 대한 생각이 가득차서 집에서도 편하게 쉬지 못 한다	2.16	0.70	2.25	0.75	2.29	0.81	2.23	0.78	2.17	0.79
(7) 항상 일에 대한 생각만 한다	2.17	0.72	2.28	0.76	2.33	0.81	2.32	0.83	2.33	0.85
(1) 업무와 관련된 스트레스를 아주 많이 받는다	2.94	0.96	3.09	0.94	3.12	1.00	3.01	0.98	2.80	0.98
(16) 종종 다른 사람에게 짜증을 낸다	2.23	0.76	2.26	0.75	2.26	0.79	2.22	0.76	2.14	0.74
(15) 나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다	2.05	0.64	2.04	0.66	2.06	0.68	2.05	0.65	2.03	0.70
(17) 사람들은 내가 조금하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다	2.21	0.76	2.21	0.72	2.22	0.79	2.21	0.76	2.20	0.78
(23) 나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다	2.03	0.63	2.01	0.59	2.09	0.65	2.09	0.65	2.01	0.64
(12) 일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다	2.00	0.70	2.04	0.73	2.09	0.77	2.07	0.75	2.05	0.79
(22) 일이 완벽해야하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다	2.37	0.78	2.43	0.81	2.44	0.81	2.39	0.81	2.33	0.77
(19) 일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다	2.75	0.96	2.86	0.96	2.83	0.97	2.72	0.98	2.65	0.96
(20) 다른 사람에게 내가 한일을 점검해달라고 종종 요청한다	2.34	0.79	2.30	0.72	2.28	0.71	2.20	0.68	2.16	0.65
(18) 나는 때때로 업무목표나 업무성취에 집착한다	2.49	0.88	2.53	0.92	2.51	0.91	2.47	0.89	2.36	0.88
(21) 나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해진다	2.12	0.64	2.16	0.68	2.20	0.72	2.17	0.70	2.13	0.69
(11) 나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다	1.87	0.66	1.88	0.73	1.90	0.72	1.94	0.69	1.96	0.72
(8) 나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다	1.90	0.75	1.86	0.72	1.95	0.75	1.98	0.76	1.96	0.77
(13) 나 자신이 일에 중독된 느낌이다	2.03	0.71	2.09	0.76	2.14	0.79	2.13	0.76	2.11	0.78

(14) 업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다	2.05	0.65	2.06	0.65	2.10	0.68	2.08	0.68	2.08	0.70
(9) 내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다	2.80	0.93	2.97	0.99	2.90	1.03	2.87	0.98	2.88	1.03
(10) 나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다	2.53	0.87	2.52	0.83	2.51	0.90	2.51	0.88	2.41	0.89

자료: 한국노동패널 17차

주: 5점 만점. 점수가 높을수록 그렇다는 응답

<표 9> 전체 취업자 근로시간별 일중독 문항 차이

문항	40시간미만		40-60시간		60시간이상	
	M	SD	M	SD	M	SD
(26) 직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다	2.17	0.69	2.46	0.85	2.80	0.99
(25) 직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다	2.24	0.74	2.48	0.88	2.83	1.01
(27) 내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다	2.17	0.74	2.36	0.83	2.62	0.98
(24) 일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해를 받는 것 같다	2.16	0.70	2.34	0.83	2.68	1.00
(28) 친구관계를 유지하는 것이 힘들다	2.11	0.64	2.16	0.66	2.43	0.82
(29) 부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 힘들다	2.09	0.61	2.11	0.66	2.33	0.78
(6) 일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다	2.14	0.69	2.41	0.86	2.81	1.04
(3) 업무를 안하고 있을 때는 조바심이 난다	2.36	0.88	2.36	0.85	2.54	0.95
(4) 업무를 안하면 지루하고 안절부절할 느낌이 든다	2.28	0.85	2.28	0.79	2.50	0.90
(2) 업무를 안하고 있을 때는 죄책감을 느낀다	2.20	0.74	2.30	0.78	2.35	0.85
(5) 업무에 대한 생각이 가득차서 집에서도 편하게 쉬지 못한다	2.14	0.74	2.22	0.75	2.37	0.86
(7) 항상 일에 대한 생각만 한다	2.15	0.73	2.26	0.77	2.53	0.91
(1) 업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다	2.60	0.94	3.04	0.96	3.25	0.99
(16) 종종 다른 사람에게 짜증을 낸다	2.19	0.75	2.22	0.76	2.29	0.79
(15) 나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다	1.98	0.62	2.04	0.66	2.14	0.70
(17) 사람들은 내가 조금하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다	2.15	0.73	2.20	0.76	2.31	0.80
(23) 나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다	2.03	0.62	2.05	0.63	2.12	0.66
(12) 일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 자주 있다	1.96	0.70	2.04	0.74	2.17	0.81
(22) 일이 완벽해야하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다	2.30	0.75	2.41	0.80	2.46	0.83
(19) 일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다	2.56	0.92	2.80	0.97	2.83	0.98
(20) 다른 사람에게 내가 한일을 점검해 달라고	2.18	0.65	2.26	0.72	2.28	0.74

종종 요청한다						
(18) 나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다	2.28	0.79	2.49	0.90	2.59	0.95
(21) 나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해진다	2.12	0.68	2.15	0.68	2.26	0.72
(11) 나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다	1.86	0.64	1.89	0.70	2.02	0.74
(8) 나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다	1.97	0.77	1.88	0.71	2.11	0.84
(13) 나 자신이 일에 중독된 느낌이다	1.97	0.66	2.08	0.74	2.33	0.86
(14) 업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다	1.94	0.57	2.06	0.66	2.23	0.78
(9) 내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다	2.77	1.00	2.88	0.99	3.02	0.99
(10) 나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다	2.30	0.81	2.51	0.86	2.61	0.93

자료: 한국노동패널 17차

주: 5점 만점. 점수가 높을수록 그렇다는 응답

다음으로 일중독에 영향을 미치는 요인들을 분석한다. 무엇이 일중독에 영향을 미치는지를 고려하기 전에, 먼저 종속변수인 일중독을 어떻게 조작적으로 정의할 것인가가 문제다. 여기에는 두 가지 문제가 있는데, 첫째는 29개의 문항들에 대한 응답을 하나의 지표로서 총화하는 문제, 둘째는 일중독 지표를 연속형 변수로 설정할 것인가 범주형 변수로 설정할 것이다. 즉 일중독을 정도의 높고 낮음을 논하게 되는 증상으로 다룰 것인가, 아니면 작위적으로 경계를 설정하여 일중독자와 그렇지 않은 자를 구분할 것인가이다. 본 연구에서는 결과의 해석의 편의를 고려하여 일중독의 수준이 높고 낮음보다는 일중독자 여부를 식별하여 종속변수를 활용하기로 하였다.

일중독자 여부를 구분 짓는 경계의 설정도 다양한 방식이 있을 수 있다. Andreassen et al.(2014)의 방식대로, 문항 가운데 몇 개 이상 문항에 대해 그렇다 혹은 매우 그렇다고 응답했을 경우 일중독자로 정의할 수 있다. 그들은 일중독을 측정하기 위해 Bergen Work Addiction Scale 문항을 사용하였는데, ‘일 할 시간을 더 만들 생각을 해본 적이 있는지’, ‘애초에 의도했던 것보다 더 많은 시간을 일했는지’, ‘죄책감이나 우울감을 없애려고 일했는지’, ‘남한테서 일 좀 그만하라는 소리를 들은 적이 있는지’, ‘일을 못해서 스트레스를 받는지’, ‘일 때문에 여가나 다른 활동을 못하는지’, ‘일을 너무 많이 해서 건강에 나쁜 영향을 줬는지’ 등 7개 문항 가운데 4개 이상 문항에 대해 긍정적으로 응답한 사람을 일중독자로 정의하였다.

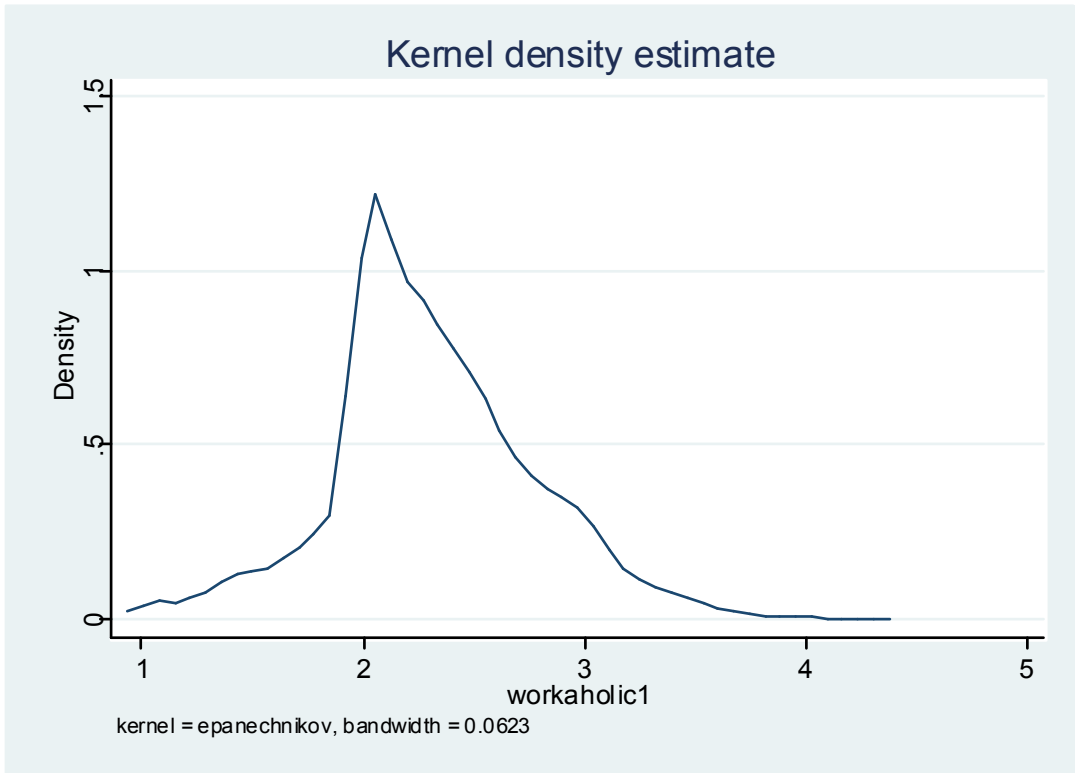
본 연구는 일중독 여부를 <표 10>과 같이 조작적으로 정의했다. 일중독 변수의 조작적 정의에 따른 결과의 민감도를 살펴보기 위해 3가지의 일중독 변수를 사용하였다. 일중독1은 조사된 일중독 29개 항목 응답의 총점을 구하고, 이를 문항개수인 29개로 나누어 평균 5점 만점의 척도로 환산하였다. 이 점수가 3을 초과하는 사람, 즉 일중독 문항에 대해 평균적으로 ‘그렇다’나 ‘매우 그렇다’로 응답한 사람을 일중독자로 정의하였다. 일중독2는 일중독 조사항목들 가운데 ‘나 자신이 일에 중독된 느낌이다’에 ‘그렇다’나 ‘매우 그렇다’로 응답한 자를 일중독자로 정의하였다. 스스로 일중독자라는 인식에 기반 한 정의와 다양한 일중독 구성요소를 기반으로 정의했을 때 분석 결과의 차이

를 확인해보기 위함이다. 일중독3은 변별도와 타당도 검사에서 일중독을 측정하기에 적합하지 않다고 판명된 두 가지 항목을 제외하고 일중독1을 도출한 것과 같은 방식으로 일중독자를 정의하였다. [그림 1]에서와 같이 일중독1에 대한 응답의 분포는 2, 즉 ‘그렇지 않다’에서 가장 많은 사람들이 분포해 있다. <표 11>는 각 문항에 대해 ‘그렇다’나 ‘매우 그렇다’한 문항 개수의 분포를 보여주고 있다. 29개 문항 전부에 보통 이하로 응답한 사람들은 29.5%이고, 4개 문항에 긍정적인 응답을 한 사람들은 7.1%이다. Andreassen et al.(2014)과 같은 방식대로 문항들 가운데 일정 비중, 예를 들어 29개 가운데 절반인 15개의 문항에 긍정적인 응답을 한 사람들을 일중독자로 정의한다면 2.9%만이 일중독자이다.

<표 10> 일중독 변수의 조작적 정의

일중독1	일중독 설문 문항 29개 응답의 총점을 29로 나누어 5점 만점으로 환산한 뒤, 점수가 3점 초과인 자
일중독2	‘나 자신이 일에 중독된 느낌이다’에 ‘그렇다’나 ‘매우 그렇다’라고 응답한 자
일중독3	일중독 설문 문항 가운데 ‘나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다’, ‘내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다’를 제외한 27개에 대한 응답의 총점을 27로 나누어 5점 만점으로 환산한 뒤, 점수가 3점 초과인 자

자료: 한국노동패널 17차



<표 11> '그렇다'와 '매우 그렇다' 응답 문항수 분포

		누적
0	29.5%	100.0%
1	14.5%	70.5%
2	12.3%	55.9%
3	9.4%	43.6%
4	7.1%	34.2%
5	5.3%	27.1%
6	5.1%	21.8%
7	3.5%	16.8%
8	2.3%	13.2%
9	2.2%	10.9%
10	1.9%	8.7%
11	1.4%	6.8%
12	1.0%	5.4%
13	0.8%	4.4%
14	0.7%	3.6%
15	0.7%	2.9%
16	0.5%	2.2%
17	0.5%	1.8%
18	0.5%	1.3%
19	0.2%	0.8%
20	0.1%	0.6%
21	0.2%	0.5%
22	0.2%	0.4%
23	0.1%	0.2%
24	0.0%	0.1%
26	0.0%	0.1%
27	0.0%	0.1%
29	0.1%	0.1%

자료: 한국노동패널 17차

<표 12>은 이렇게 정의한 일중독의 영향 요인을 파악하기 위한 사용한 주요 독립변수들의 기술 통계를 제시하고 있다. 일중독의 정의에 따라 취업자 중 6-7%가 일중독자이다. 주당 총근로시간은 46.48시간, 정규근로시간에 비해 업무량이 많은 사람은 26%, 조직몰입이 높은 사람은 46%, 직무 열정이 높은 사람은 49%, 직무를 수행할 때 즐거움을 갖고 있는 사람은 48%이다. 남성이 62.6%이며, 성별분업관념이 높은 사람은 45.9%이다. 기혼은 71.3%, 대출 이상 학력자는 52.8%였으며, 40-60시간 일하는 취업자는 70.9%였다. 상용직이 58.9%였고, 고용주나 자영업자는 22.5%였다. 전문가 및 관련종사자가 23.7%로 가장 비중이 높았다. 분석에는 산업도 통제변수로 사용하였으나 기술 통계는 제시하지 않았다.

<표 12> 분석 변수 기술 통계 (N=6,227)

변인	비중(%)	M	SD.	Min	Max
일중독1		0.07	0.26	0.00	1.00
일중독2		0.06	0.25	0.00	1.00
일중독3		0.07	0.26	0.00	1.00
로그 시간당 임금		7.03	0.66	3.04	11.38
주당 총근로시간		46.48	13.91	1.00	143.00
업무 과부하 여부		0.26	0.44	0.00	1.00
조직몰입 여부		0.46	0.50	0.00	1.00
직무 열정 여부		0.49	0.50	0.00	1.00
직무 즐길 여부		0.48	0.50	0.00	1.00
20대 미만	12.2				
30대	24.0				
40대	28.1				
50대	24.5				
60대 이상	11.3				
남성	62.6				
성별분업관념 높음	45.9				
미혼	20.4				
기혼	71.3				
별거	0.9				
이혼	4.4				
사별	3.0				
고졸미만	15.2				
고졸	32.0				
대졸이상	52.8				
40시간 미만	11.2				
40-60시간	70.9				
60시간 이상	17.9				
상용직	58.9				
임시직	11.9				
일용직	6.8				
고용자영자	22.5				
관리자	1.6				
전문가 및 관련종사자	23.7				
사무종사자	16.7				
서비스	9.8				
판매	11.2				
농림어업 숙련 종사자	3.0				
기능원	10.8				
장치기계 조작 및 조립	12.8				
단순노무 종사자	10.2				

자료: 한국노동패널

주: 학생과 무급가족종사자 제외한 취업자

<표 13>는 주요 변인 특성에 따라 일중독자 비중을 제시하고 있다. 일중독 정의에 따라 일중독자 비중은 6.7%~7.2%이다. <표 11> 방식으로 정의한 일중독자보다 2배 이상 많게 추정된다. 일중독1을 적용했을 때 일중독자의 비중이 가장 높다. 남성의 경우 일중독 설문 문항에 대한 응답이 평균 3점 초과인, 즉 그렇다나 매우 그렇다고 응답한 근로자는 8.0%이다. 일중독이라는 용어에 대한 자기 보고에 기반한 정의인 일중독2에 따르면 전체 근로자의 7.2%가 일중독자이다. 전체 일중독 문항들과의 관련성이 떨어졌던 2개 문항을 제외하고 정의했을 때는 일중독1보다 다소 낮은 7.6%가 일중독자였다. 주요변인별로 일중독자 비중의 차이를 보면, 남성일수록, 엄격한 성별분업관념을 가지고 있을수록, 40대일수록, 별거·이혼·사별한 사람일수록, 주당근로시간이 60시간 이상일수록, 고용주 혹은 자영업자일수록 일중독자 비중이 높다. 주당근로시간이 60시간 이상인 사람의 13.6-12.3%가 일중독자이다. 예상과는 달리 관리자보다는 서비스 종사자나 장치기계 조작 및 조립 종사자의 일중독자 비중이 높다. 정규 근로시간에 비해 업무량이 많다고 생각하는 사람은 그렇지 않은 집단에 비해 일중독 비중이 높다(14.9-15.4%). 조직몰입도가 낮은 집단, 직무 열정이 낮은 집단, 일의 즐거운 정도가 낮은 집단의 일중독자 비중이 높다.

<표 13> 주요 변인별 일중독자 비중 (단위: %)

변인	일중독1	일중독2	일중독3
전체	7.2	6.7	7.0
남성	8.0	7.2	7.6
여성	6.1	6.0	6.1
성별분업관념 낮음	6.0	5.3	6.0
성별분업관념 높음	8.7	8.4	8.3
30대 미만	4.8	4.7	4.4
30대	7.5	6.6	7.4
40대	8.7	7.4	8.6
50대	7.1	6.6	6.6
60대 이상	5.8	7.5	5.8
미혼	6.1	5.2	5.7
기혼	7.3	6.9	7.2
별거 이혼 사별	8.4	8.5	8.0
고졸미만	7.2	7.6	7.1
고졸	7.7	6.1	7.6
대졸이상	6.9	6.7	6.5
40시간 미만	2.7	3.4	2.6
40-60시간	6.2	5.8	6.1
60시간 이상	13.6	12.3	13.1
상용직	6.3	6.3	6.1
임시직	5.2	4.7	5.3
일용직	8.2	6.1	8.4
고용자영자	10.0	9.7	10.0
관리자	5.2	4.0	4.5
전문가 및 관련종사자	7.7	8.5	7.3
사무종사자	5.7	4.9	5.9
서비스	8.5	7.3	7.5
판매	7.7	6.7	7.8
농림어업 숙련 종사자	2.8	4.9	2.7
기능원	8.2	7.2	7.7
장치기계 조작 및 조립	8.5	6.5	8.3
단순노무 종사자	6.1	5.5	6.5
업무량 과부하 낮음	4.3	3.7	3.9
업무량 과부하 높음	15.4	14.9	15.5
조직몰입 낮음	8.6	7.1	8.3
조직몰입 높음	5.5	6.2	5.5
직무 열정 낮음	9.1	7.3	9.0
직무 열정 높음	5.4	6.2	5.1
직무 즐거움 낮음	9.8	8.0	9.6
직무 즐거움 높음	4.6	5.4	4.4

자료: 한국노동패널 17차

<표 14>는 직무 열정이나 직무 즐거움으로 측정한 직무 만족도와 일중독을 두 축으로 하여 무급가족종사자를 제외한 취업자들의 일중독과 만족의 지형도를 제시했다. 전체 취업자 가운데 55.3%는 일중독 상태에 있지도 않지만 일에 열정이나 즐거움을 느끼지 못하는 사람들로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 37.6%는 일중독 상태에 빠져 있지 않으면서 일에 열정이나 즐거움을 갖고 있는 취업자로 가장 이상적인 집단이다. 10명 중의 3명 이상이 이러한 상태에 있다. 일중독자이면서 일에 열정이나 즐거움을 느끼면서 일을 하고 있는 사람은 1.9%이다. 일중독자이면서 일에 열정도 없고 즐거움도 느끼지 못하는 취업자는 5.1%이다. 일중독자 중 직무에 불만족하는 사람의 비중이(72.7%) 일중독자가 아닌 사람 중 직무에 불만족하는 사람 비중(59.5%)보다 훨씬 높다.

<표 14> 일중독과 직무만족과의 관계 [단위: %]

	직무불만족	직무만족
일중독자 아님	55.3 (59.5)	37.6 (40.5)
일중독자	5.1 (72.7)	1.9 (27.3)

자료: 한국노동패널 17차

주: 일중독1 정의 사용

<표 15>는 일중독 결정 요인을 프로빗 모형으로 추정한 결과를 제시하고 있다. 모형에 사용한 종속변수에 따라 계수의 통계적 유의성이 다르게 나타나는 변수들이 있었으나 대부분의 변수들이 영향력은 유사하게 나타났다.

연령의 영향을 살펴보면, 40대까지는 큰 차이가 없지만 50대는 40대보다 일중독자일 확률이 1.8% 낮다. 성별에 따른 일중독 가능성의 차이는 없지만, 남자는 직장을 다녀야 하고 여성은 가정을 지키는 것이 바람직하다는 문항에 대해 동의한 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 일중독이 될 확률이 높다. 결혼 지위와 학력 수준은 통계적으로 유의한 수준에서 큰 영향을 미치지 않았다.

근로시간, 업무량 부하 정도, 소득 수준, 종사상 지위는 일중독 확률에 결정적으로 영향을 미치는 요인임이 확인되었다. 주당 근로시간이 60시간 이상인 사람은 40-60시간인 사람보다 3.6% 일중독자가 될 확률이 높아졌다. 정규 근로시간보다 업무량이 많다고 응답한 사람은 그렇지 않은 사람보다 8.4% 일중독자가 될 확률이 컸다. 시간당 소득이 1%증가할 때마다 일중독자가 될 확률은 1.9% 증가했다. 종속변수가 일중독2일 경우에는 시간당 임금의 영향은 통계적 유의성이 사라졌다. 상용직보다 고용주나 자영업자가 일중독자가 될 확률은 4.1% 더 컸다. 종속변수가 일중독3인 모형의 추정 결과는 상용직과 임시직의 차이가 통계적으로 유의하게 나타났다. 임시직 근로자는 상용직 근로자보다 일중독이 될 확률이 3.7% 컸지만 통계적 유의성은 약하게 나타났다.

관리자와 비교하여 다른 직종에 종사하는 사람이 일중독자가 될 확률은 통계적으로 유의한 수준에서 차이를 보이지는 않았다. 일중독2를 종속변수로 했을 때는 전문가가 관리자보다 일중독이 될 확률이 높았다.

조직몰입은 일중독 변수를 어떻게 정의하느냐에 따라 결과가 상당히 달라지고 있다. 일중독1에서는 부정적인 영향이지만 통계적으로 유의하지 않았다, 일중독2에서는 긍정적인 영향으로 통계적

으로 유의했으며, 일중독3은 긍정적인 영향이지만 통계적으로 유의하지 않았다.

일을 열정적으로 하는가 여부는 일중독에 통계적으로 유의한 수준의 영향을 미치지 않는 반면 일을 즐겁게 하는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 일중독자가 될 확률이 낮았다. 선행 연구 결과들에서 일중독이 직무 열정과 다른 개념이며 조직이나 개인에 다른 영향을 미칠 수 있다는 결과들을 일정 정도 지지하고 있다고 볼 수 있다.

<표 15> 일중독 결정 요인 프로빗 모형 추정 (한계효과)

변인	일중독1		일중독2		일중독3	
	coef	se	coef	se	coef	se
30대 미만	-0.019	(0.017)	-0.016	(0.019)	-0.015	(0.018)
30대	-0.006	(0.012)	-0.012	(0.011)	-0.005	(0.012)
50대	-0.018*	(0.010)	-0.004	(0.010)	-0.022**	(0.010)
60대 이상	-0.012	(0.013)	0.019	(0.015)	-0.012	(0.013)
여성	0.012	(0.010)	0.011	(0.011)	0.015	(0.010)
성별분업관념 높음	0.017**	(0.007)	0.023***	(0.008)	0.013*	(0.007)
기혼	0.005	(0.012)	-0.000	(0.014)	0.008	(0.012)
이혼사별별거	0.011	(0.017)	0.011	(0.019)	0.010	(0.016)
고졸미만	0.013	(0.014)	0.009	(0.014)	0.013	(0.014)
고졸	0.004	(0.011)	-0.004	(0.010)	0.005	(0.011)
40시간 미만	-0.031***	(0.010)	-0.018*	(0.011)	-0.031***	(0.010)
60시간 이상	0.036***	(0.013)	0.035**	(0.014)	0.036***	(0.013)
업무량 부하 높음	0.084***	(0.008)	0.085***	(0.009)	0.085***	(0.008)
로그 시간당 임금	0.019***	(0.007)	0.010	(0.007)	0.019***	(0.007)
임시직	0.011	(0.013)	0.002	(0.012)	0.014	(0.013)
일용직	0.029	(0.019)	-0.003	(0.015)	0.037*	(0.019)
고용자영업자	0.041***	(0.014)	0.038***	(0.014)	0.043***	(0.014)
전문가 및 관련 종사자	0.039	(0.029)	0.056**	(0.024)	0.041	(0.029)
사무종사자	0.003	(0.028)	0.018	(0.023)	0.011	(0.029)
서비스종사자	-0.027	(0.029)	-0.013	(0.024)	-0.022	(0.029)
판매 종사자	0.003	(0.031)	0.026	(0.026)	0.007	(0.031)
농림어업숙련종사자	0.046	(0.099)	0.014	(0.040)	0.009	(0.074)
기능원	-0.003	(0.029)	0.020	(0.024)	-0.000	(0.029)
장치기계조작	0.000	(0.029)	0.018	(0.024)	0.005	(0.029)
단순노무종사자	-0.019	(0.029)	0.002	(0.024)	-0.010	(0.029)
조직몰입 높음	-0.001	(0.010)	0.019*	(0.010)	0.004	(0.010)
직무 열정 높음	-0.010	(0.009)	0.000	(0.009)	-0.014	(0.009)
직무 즐길 높음	-0.043***	(0.010)	-0.030***	(0.009)	-0.044***	(0.009)
표본수	6,227		6,212		6,227	

자료: 한국노동패널 17차년도

주: Standard errors in parentheses, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 산업변수는 표에서 생략

V. 요약 및 정책적 시사점

본 연구는 한국노동패널 자료가 조사한 일중독 문항들이 일중독 측정 도구로서 갖는 신뢰성을 검토하고, 일중독에 영향을 미치는 요인들을 규명했다. 우리나라에서는 처음으로 대표성 있는 표본을 대상으로 일중독 관련 문항들이 조사되어, 일중독 위험이 높은 일부 고소득 집단이나 전문가 집단이 아닌 전체 취업자의 일중독 실태를 파악했다는 점에서 큰 의의가 있다. 주요 연구 결과를 요약하여 정책적 시사점을 제시하고, 일중독 문항 조사 자료의 가치와 활용에 대한 제언을 하고자 한다.

한국노동패널 자료가 Aziz et al.(2013)의 일중독 문항들을 그대로 적용하여 조사한 일중독 문항들은 일중독 측정 도구로서 수용할만한 신뢰도와 타당도를 갖는 것을 확인했다. 나와 타인의 업무의 통제와 관련한 질문을 제외하고는, 27개 문항들은 일중독이라는 현상을 지시하는 것으로부터 크게 벗어나지 않는다. 일중독에 대한 정의가 다양하고 합의를 이루지 못하는 만큼, 일중독에 관해 보편적으로 인정되는 특성들을 반영하여 일중독을 측정할 수밖에 없다. Aziz et al.(2013)의 일중독 문항들은 일중독을 다른 삶의 영역에 대한 무관심과 부정적 결과를 야기하는 심각한 일강박을 보이는 중독으로 정의하면서 일강박(work drive)과 일가정 양립 갈등(work-life imbalance)를 강조한다. 국내외 연구에 따라 일가정 갈등을 일중독의 결과적 측면으로, 즉 일중독이 일가정 갈등을 야기하는 것으로 다루기도 하고, 일중독의 핵심적인 특성의 일부로서 일가정 갈등을 포괄하기도 한다. 본 연구는 특정 시점에서 일중독과 일가정 갈등은 분리불가능한 관계일 수밖에 없음을 전제로 했다. 특히 횡단면 자료를 분석할 때 일중독과 일가정 갈등의 인과관계에 대해 믿을만한 결과를 도출하기는 어렵다.

29개 중독 문항에 대한 응답 분포와 평균 점수를 분석한 결과 우리나라 취업자의 일중독의 주된 특성들이 드러났다. 가장 심각한 부분은 ‘업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다’로 29개 문항들 가운데 유일하게 3.03으로 보통 수준을 넘어섰다. 일가정 갈등, 업무 완벽주의, 일중독 느낌 등은 문항들 가운데 비교적 높은 응답 분포를 드러냈다. 일가정 갈등 항목 가운데 ‘직장 일 때문에 중요한 개인적인 일을 할 수 없는 경우가 자주 있다’, ‘직장 일 때문에 개인적으로 해야 할 일을 미루는 경우가 자주 있다’, ‘일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다’, 완벽주의 관련 항목 가운데는 ‘업무를 안하고 있을 때는 조바심이 난다’, ‘업무를 안하면 지루하고 안절부절못한 느낌이 든다’, ‘일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다’, ‘나는 때때로 업무목표나 업무 성과에 집착한다’가 ‘그렇다’ 이상의 응답 비중이 높은 문항들로 확인되었다. 일중독 여부를 직접적으로 묻는 ‘나 자신이 일에 중독된 느낌이다’라는 문항에는 6.8%가 그렇다고 응답했다. 응답자가 어떠한 점을 염두에 두고 일중독이라 인식하고 있는지는 모르겠지만, 우리나라 취업자들 가운데 6.8%는 적어도 자신이 일에 중독되었다고 생각하고 있다.

그렇다면 누가 일중독 위험에 노출되어 있는가? 일중독자 식별을 위해 본 연구가 선택한 일중독 정의에 따르면 우리나라 취업자의 일중독자 비중은 6.7%-7.2%이다. 일중독이라는 용어에 대한 자기 보고에 기반한 정의인 일중독2에 따르면 전체 근로자의 6.7%가 일중독자이다. 일중독 문항 전

체를 사용하여 판별한 일중독자 비중이 자기보고에 기초한 일중독자 비중보다 다소 높지만 크게 차이가 나지 않았다. 이러한 결과는 일중독 종합지표 구축 방식에 따라 달라질 수도 있지만, 29개 문항 대신 일중독이라고 생각하는지 혹은 느끼는지에 관해서만 조사해도 일중독 실태를 파악하는데는 유용할 수 있음을 시사한다.

일중독자의 비중이 높은 집단은 남성일수록, 엄격한 성별분업관념을 가지고 있을수록, 40대일수록, 별거·이혼·사별한 사람일수록, 주당근로시간이 60시간 이상일수록, 시간당 임금이 높을수록 고용주 혹은 자영업자였다. 주당근로시간이 60시간 이상인 사람의 13.6-12.3%가 일중독자였다. 정규근로시간에 비해 업무량이 많다고 생각하는 사람은 그렇지 않은 집단에 비해 일중독 비중이 높았다(14.9-15.4%). 조직몰입도가 낮은 집단, 직무 열정이 낮은 집단, 일의 즐거운 정도가 낮은 집단의 일중독자 비중이 높았다. 이러한 결과는 회귀분석을 통해서도 재확인되었다. 연령, 성별분업 관념, 근로시간, 업무량 부하 정도, 소득 수준, 종사상 지위는 일중독 확률에 결정적으로 영향을 미치는 요인임이 확인되었다. 일을 열정적으로 하는가 여부는 일중독에 통계적으로 유의한 수준의 영향을 미치지 않았지만 일을 즐겁게 하는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 일중독자가 될 확률이 낮았다. 선행 연구 결과들에서 일중독이 직무 열정과 다른 개념이며 조직이나 개인에 다른 영향을 미칠 수 있다는 결과들을 일정 정도 지지하고 있다고 볼 수 있다.

일중독자 가운데는 일이 즐거워서나 혹은 열정을 가지고 일에 몰입하며 만족하는 사람도 있을 수 있다. 그러나 우리나라에서 일중독자는 일중독 상태가 아닌 사람에 비해 직무에 만족하지 못하는 사람의 비중이 더 높았다. 일중독자 가운데 대략 4명 중의 3명은 즐겁고 열정에서 비롯하여 일에 몰입한 상태가 아니라 사실은 경각심을 불러 일으킨다.

본 연구는 한국노동패널 17차 자료가 조사한 일중독 관련 문항자료를 가지고 우리나라 취업자의 일중독 실태에 대해 탐색적인 접근을 시도했다. 분석 결과는 우리 자신이나 주변의 경험 차원에서 의심하고 있던 일중독 위험 인자들을 상당부분 확인시켜주고 있다. 노동시장정책과 관련해서 무엇보다 장시간 노동이 일중독 위험과 정의 상관관계가 있음이 밝혀진 바, 자기통제 범위를 벗어나는 일중독과 그로 인한 다양한 피해를 막기 위해 우리나라 취업자의 17.9%에 해당하는 60시간 이상의 과도한 노동을 실질적으로 단축시켜야 한다. 한편 일용직과 자영업자가 일중독 위험이 높았다는 사실은 일중독 문제가 근로시간 관련 법제도적 과제에 국한되지 않음을 시사한다. 일용직은 근로시간 길이에 상관없이 불안정한 일거리 때문에 일이 없을 때 조바심이나 불안감을 가지는 금단 증상을 보일 수 있다. 자영업자는 시장 경쟁에서 살아남고 매출과 이윤을 극대화하기 위해 끊임없는 일몰입과 일강박에 빠져 있다. 이들은 장시간 노동에도 불구하고 근로시간 단축 의향이 낮은 집단이기도 하다.

참고문헌

강수돌(2002), 『노사관계와 삶의 질』, 서울: 한울.

_____ (2003), 「노동시장과 노동자상태 노동중독의 이론과 실증에 관한 시론적 연구」, 『산업

노동연구』 9(1), pp.197~223.

_____ (2006), 「일중독 측정도구의 신뢰도와 타당도 익명의 일중독자 모임 사례」, 『산업노동연구』 12(2), pp.265~287.

_____ (2007), 「일중독의 관점에서 본 고임금 노동자」, 『월간말』 249, pp.134~135.

김왕배(2007), 「노동중독」, 『한국사회학』 41(2), pp.90~117.

김진(2009), 『전국연합학력평가 사회문화 문항분석-사고력 수준을 중심으로』, 이화여자대학교 사회생활학과 대학원 석사학위논문.

나양수(2015). 「일중독, 완벽주의, 일-가정 갈등 및 의사소통이 결혼만족도에 미치는 영향-구조적 관계를 중심으로-」, 대구가톨릭대학교 대학원 박사학위 논문.

박은미(2013), 「과노동 사회에서 치유의 필요성 및 한계」, 『대동철학회』 65, pp.25~50.

유승호(2014), 「일중독과 남성성에 대한 고찰」, 『인문과학연구』 40, pp.661~681.

정세근(2013), 「노동과 치유」, 『대동철학회』 65, pp.1~23.

최삼욱(2014). 『행위중독』. 서울: NUN출판그룹.

한광현(2006), “일중독이 개인과 조직에 미치는 영향”, 인사관리연구, 30(1), 121-147.

Andreassen, C. S., Griffiths, M.D., Hetland, J., Kravina, L. & Jensen F.(2014), “The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian Employees”, Plos ONE 9(8): e102446. doi:10.1371/Journal.pone.0102446.

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 & Applied Management 14(2), pp.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), pp.23~33.

Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada K., and Kawakami, N.(2014), “Work engagement versus workaholism: a test of the spillover-crossover model”, Journal of Managerial Psychology, 29(1), pp.63-80.

Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D.(2000), “The relationship of workaholism with work - life conflict, life satisfaction, and purpose in life,” Journal of Counseling Psychology 47(4), pp.469~477.

Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R.(2008), “The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities,” The Psychologist-Manager Journal 11(2), pp.241~263.

Ebel RL(1972), Essentials of educational measurement. 1st Ed, New Jersey ; Prentice Hall.

Griffinths M. D.(2006). “A ‘components’ model of addiction within a biopsychosocial framework,” Journal of substance use 10, pp.191~197.

James A. Russo Lea E. Waters(2006), “Workaholic worker type differences in work-family

conflict", *Career Development International* 11(5), pp.418~439.

Malinowska, D., & Tokarz, A.(2014), "The structure of workaholism and types of workaholic," *Polish Psychological Bulletin* 45(2), pp.211~222.

Mitra, N. K., Nagaraja, H. S., Ponnudurai, G., & Judson, J. P.(2009), "The levels of difficulty and discrimination indices in type a multiple choice questions of pre-clinical semester 1, multidisciplinary summative tests," *IeJSME* 3(1), pp.2~7.

Oates W.(1971), *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York: World Publishing.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W.(2009), "Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well being?." *Applied Psychology* 57(2), pp.173~203.

Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P.(1997), "An exploration of the meaning and consequences of workaholism," *Human Relations* 50, pp.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), pp.495~502.

Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N.(2011), "Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective," *Social Science & Medicine* 73(3), pp.399~409.

Spence, J. T., & Robbins, A. S.(1992), "Workaholism Definition, measurement and preliminary results," *Journal of personality assessment* 58(1), pp.160~178.