

일중독 잠재계층에 따른 사회적 지지와 직무만족도의 관계 분석 : 요인혼합모형과 다집단 분석을 중심으로

정 윤 화* 봉 초 운**

본 연구는 요인혼합모형(Factor Mixture Model: FMM)과 다집단 분석(Multi-group Analysis)을 통해 일중독 잠재계층을 구분하고 일중독 잠재계층에 따른 사회적 지지와 직무만족도의 관계를 분석하고자 하였다. 분석 대상은 분석 대상은 17차년도부터 19차년도까지 3년 동안 동일 직장에서 근무한 청년근로자 655명이다. 분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 일중독 잠재계층은 '일생활 갈등 집단', '일강박 집단', 일중독 집단'의 세 가지 잠재계층으로 분류되었다. 둘째, 세 집단 중 일중독 집단의 직무만족도가 가장 낮았다. 셋째, 일중독 집단만이 사회적 지지가 직무만족도로 향하는 경로에 있어서 다른 집단과 차이를 보였으며, 사회적 지지의 영향이 가장 컸다. 본 연구는 국내에서 기존에 연구되지 않았던 일중독에 관심을 두고 유형을 분류하고자 하였으며, 이에 따른 사회적 지지의 영향력을 비교함으로써 조직 내 사회적 지지의 영향력을 확인하였다는 점에서 의의를 가진다.

주요용어 : 일중독, 사회적 지지, 직무만족도, 요인혼합모형, 다집단 분석

I. 서론

최근 OECD 조사 결과, 한국인의 연평균 근로시간은 2,113시간으로 OECD 국가의 평균보다 347시간 많았다(통계청, 2015). 이는 한국인이 OECD 국가의 근로자들보다 평균적으로 1년에 두 달 가량 더 일하고 있음을 의미한다. 반면 일과 삶의 균형에 대해 조사한 결과, 한국의 순위는 조사 대상 36개국 중에서 34위에 그쳤다. 이는 한국인이 상대적으로 많이 일하고 삶의 질은 평균에 미치지 못한다는 사실을 시사한다(곽주현, 최한나, 2015). 특히 금융외환위기 이후로 기업들의 성과중심 문화가 강해짐에 따라 근로자들은 더 많은 부담을 안게 되었다. 기업은 구조조정, 연봉제 도입 등의 방법으로 근로자들에게 성과를 강조하였으며, 정규업무시간이나 작업장에 대한 개념은 희석화되었다(정병석, 2008; Cooper, Sloan & Williams, 1988).

근로자들이 과도한 업무를 하고 그에 따른 폐해가 나타나면서 일중독에 대한 개념과 이론이 다양하게 제시되었다(Burke, Oberklaid & Burgers, 2004; Harpaz & Snir, 2003; McMillian, O'Driscoll, Marsh & Brady, 2001). 일중독은 끊임없이 일을 탐닉하는 상태로(Oates, 1971) 최소한 주당 50시간 이상 일하는 것을 의미한다(Mosier, 1983). 서구에서는 1960년대 후반 Oates에 의해 일중독 개념이 학계에 처음으로 소개되었고 일중독에 대한 관심이 큰 폭으로 증가하였다. 우리나라에서는 2000년부터 산업 및 조직심리, 신학 분야에서 주로 연구되기 시작했다(강수돌, 2006; 유영복, 2006; 한광현, 2006). 그럼에도 불구하고 국내외 학자들 사이에서 일중독에 대한 합의된 개념은 명확하게 도출되지 않았으며(이은진, 정인호, 2012; 정인호, 이은진, 2013), 일중독이 긍정적인지, 부정적인지, 혹은 두 가지 측면을 모두 갖고 있는지에 대한 논란도 지속되고 있다(Machowitz, 1980; Fassel, 1990; Spence & Robbins, 1992; Scott, Moore, Miceli, 1997; Burke, 2001; 이동명, 2011; 이인석, 정무관, 남중훈, 김준원, 황재원, 2008).

일중독의 개념에 대해서 긍정적·부정적 견해가 동시에 존재한다는 점에 근거하여 볼 때, 일중독을 하위 집단으로 유형화하여 분석할 수 있다. 특히 이는 일중독의 유형에 따라 그 효과가 달라질 수 있다는 점에서 중요하다(Buelens & Poelmans, 2004; Burke, 2004; Vallerand et al., 2003). 가령 일중독을 일에 대해 극단적인 노력을 보이거나 일을 하고자 하는 압박감을 느끼는 상태로 정의할 경우, 일중독은 개인이나 조직에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 반면, 일중독을 일에 대한 몰입과 같이 긍정적인 측면에서 정의할 경우 일중독의 효과는 달라질 수 있다.

본 연구는 업무에 미치는 효과를 파악하기 위해 일중독의 결과변수를 직무만족도로 설정하고, 일중독의 하위 유형에 따라 직무만족도에 미치는 영향이 어떻게 달라지는지 분석하고자 한다. 직무만족도는 개인적 측면에서는 소득과 생활의 만족을 주며 조직적 측면에서는 근로의욕으로 이어져 결과적으로 조직의 생산성과 작업성파에 영향을 준다는 점에서(김상욱, 유홍준, 2002; 신유근, 1997; 어윤경, 2010), 산업 및 조직심리에서 중요하다. 해외에서는 일중독과 직무만족도 간의 관계에 대한 연구가 다수 이루어졌으나(Burke, 2001; Schaeff & Fassel, 1988; Shimazu & Schaufeli, 2009) 한국에서의 연구는 아직 부족한 실정이다. 나아가 일중독의 부정적 측면을 해소하기 위한 사회적·조직적 차원의 방안 마련이 중요하다는 선행연구에 착안하여(곽선화, 김왕의, 2013), 잠재계층별로 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 효과를 분석하고자 한다.

따라서 본 연구는 일중독을 하위 집단으로 유형화 한 후, 잠재계층별로 직무만족도 수준에 차이가 있는지 그리고 사회적 지지와 직무만족도의 관계는 어떠한지 분석할 것이다. 이를 통해 일중독의 개념을 다차원적으로 보고 일중독이 직무에 미치는 효과를 보다 구체적으로 해석함으로써, 근로자들의 직무성과 향상을 돕기 위한 이론적 토대를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 일중독

* 주저자. 고려대학교 교육측정 및 통계연구실(KEMS)

** 주저자. 고려대학교 교육측정 및 통계연구실(KEMS)

일중독이란 일을 하고자 하는 욕구를 통제할 수 없어서 끊임없이 일을 탐닉하는 상태를 의미한다(Oates, 1971). Cherrington(1980)은 비이성적으로 일에 지나치게 몰입하는 것이라 정의하였고, Robinson & Kelly(1998)는 강박적 성격 장애의 일종으로 자기에게 자발적으로 시키는 요구들, 작업 습관에 대한 통제 불능, 다른 생활을 배제하고 지나치게 일에 몰입하는 것으로 정의한 바 있다. 일중독에 대해서는 많은 개념들이 제시되어 왔으나 합의된 정의는 부족한 상태이다(강수돌, 2006; 이인석 외, 2008; 한영근, 2012). 일중독자들은 재정적 보상이나 경력 전망 등 외적인 여건들로 인해 일을 많이 하는 것이 아니라 내적인 강박, 욕구, 충동 때문에 일을 많이 하는 특성을 보인다(Porter, 2001). 또 조직적·경제적 측면에서 기대되는 작업시간을 넘어 더 많은 시간을 일에 할당하려는 경향을 보이며, 자신의 개인적 생활을 소홀히 한다(Buelens & Poelmans, 2004).

일중독의 효과는 긍정적 측면과 부정적 측면이 모두 강조되어 왔다. 일중독은 일에 대한 만족감을 높여서 조직에 긍정적 영향을 미칠 수 있다(Korn, Pratt & Lambrou, 1987). 하지만 장기간의 근로는 피로 등 신체에 부정적 영향을 끼친다(Hayashi, Kobayashi, Yamaoka & Yano, 1996; Kawakami, Araki, Takatsuka, Shimizum & Ishibashi, 1999; Lipscomb, Trinkoff, Geiger-Brown & Brady, 2002; Liu, Tanaka & The Fukuoka Heart Study Group, 2002; Nakanishi et al., 2001; Yang, Schnall, Jauregui, Su & Baker, 2006) 스트레스, 우울증, 소진, 분노 등 심리적으로도 부정적 영향을 미칠 수 있다(Glass & Fujimoto, 1994; Haymon, 1992; Shields, 1999; 정병석, 탁진국, 2009).

Spence & Robbins(1992)는 이러한 견해에 기반을 두고 일중독에 대한 다차원적인 이해를 시도했다. 그들은 일중독을 일관여(work involvement), 일강박(inner drive to work), 일즐거움(enjoyment of work)의 세 차원으로 구분하였다. 첫 번째 특징인 일관여는 일중독의 핵심적인 특징으로 과도하게 일에 몰입하고 극심하게 일에 많은 것을 투자함을 의미한다. 두 번째 특징인 일강박은 개인 내부에서 일어나는 일에 대한 압박을 의미한다. 이로 인해 일중독자들은 일을 하지 않을 때에 죄책감을 느끼는 경향이 있다(McMillan, Brady, O'Driscoll & Marsh, 2002). 일즐거움은 강한 내적 동기를 가지고 일에 몰입하는 것을 뜻한다. 이는 일중독의 긍정적인 측면을 반영한다(Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000; Cantarow, 1979).

일중독은 주로 Aziz, Uhrich, Wuensch & Swords(2013)가 고안한 문항을 통해 측정된다. 이는 기존의 일중독 측정 도구들이 가진 신뢰성과 유효성의 한계를 보완한 것으로, 일강박과 일생활 갈등(work-life imbalance)의 두 가지 개념 측을 중심으로 하는 일중독 분석 설문지(workholism analysis questionair: WAQ)이다(윤자영, 2015). 일중독 분석 설문지는 총 29문항으로 구성되어 있으며 하위에 일생활 갈등(work-life conflict), 완벽주의(work perfectionism), 업무중독(work addiction), 악감정(unpleasantness), 금단현상(withdrawal symptoms)의 5가지 요인을 가지고 있다. 이는 일중독에 대한 보편적인 증상과 일중독과 관련한 병리적인 특성을 함께 포함하여 일중독에 대한 포괄적인 평가를 제공한다.

이처럼 일중독의 개념과 측정은 다차원적으로 이해되고 다수의 연구자들이 일중독 유형 간 차이

를 강조함에 따라(Buelens & Poelmans, 2004; Burke, 2004; Vallerand et al., 2003) 일중독 효과에 대한 탐구는 일중독 하위 차원에 따라 나타나는 차별적 효과에 대한 연구로 이어졌다. Buelens & Poelmans(2004)는 일중독 하위 차원의 조합에 따라 일중독자들을 분류하여 유형별 특성을 제시한 바 있다. 이에 따르면 일즐거움이 상대적으로 낮은 근로자들은 스트레스와 완벽주의 성향이 높고 직장에서 경험하는 갈등이 월등히 많았다. 일중독이 높더라도 일강박적 성향이 낮고 일을 향유하는 성향이 높은 근로자들은 일을 통해 즐거움과 흥미를 느끼고 직무와 조직에 긍정적인 효과를 가져왔다(Johnstone & Johnston, 2005; McMillan et al., 2002; Spence & Robbins, 1992).

하지만 국내에서 실시된 연구는 부족하였으며 제한적으로 존재하였다. 김성용, 배성현, 박민정, 안성익(2015)이 조직시민행동과 직무소진에 대해 일중독 하위 차원별 효과를 검증한 바 있다. 분석 결과, 조직시민행동에 미치는 영향은 일중독 유형에 따라 관계없이 모두 정적이었으며, 직무소진에 대해서는 일중독 유형에 따라 일부 차이를 보였다. 광주현과 최한나(2015)는 자존감과 심리적 소진의 차이를 분석하였는데 근로자의 일즐거움이 높을수록 다른 유형에 비해 자존감이 높았고 심리적 소진이 낮다고 보고하였다.

2. 일중독, 직무만족도, 사회적 지지 간의 관계

가. 일중독과 직무만족도 간의 관계

직무만족도는 직무나 직무 상황에 대한 긍정적인 반응을 의미한다(Cranny, Smith & Stone, 1992). 일중독과 직무만족도의 관계는 일중독자들이 직무와 관련된 목표를 얼마나 성취하는지에 달려있다. 만약 일중독자들이 가진 일에 대한 포부가 충족되지 못한다면 그들은 직무에 대해 불만족을 느끼게 된다(Burke, 2000; Scott et al., 1997).

일중독과 직무만족도의 관계에 대한 연구는 국내보다는 해외에서 더 많이 이루어졌다. Schaeff & Fassel(1988)에 따르면 일중독은 만족도를 감소시키는 중독이나 강박을 의미한다. 그들은 일중독자들이 더 많은 스트레스를 경험하고 이것이 직무만족도를 감소시킨다고 보았다. Shimazu & Schaufeli(2009)는 일중독과 직무만족도, 직무성과 등 과의 관계를 살펴보았다. 분석 결과, 일중독은 직무만족도, 직무성과와 부적의 관계를 보였다. 또한 Burke(2001)는 일중독과 직무만족도, 급여인상, 승진, 경력만족, 이직의도 간의 관계를 분석하였다. 이에 따르면 일중독은 급여인상이나 승진과는 긍정적인 관계가 있었으나 직무만족도, 이직의도와는 부정적인 관계를 가졌다. 종합해보면 일중독과 직무만족도에 대한 기존의 연구들은 일중독이 심할수록 직무만족도가 낮아짐을 지적하고 있다.

하지만 Spence & Robbins(1992)의 견해에 따르면 일중독이 직무만족도에 꼭 부정적인 영향을 미치는 것은 아니라고 볼 수 있다. 그들은 일에 과도하게 집착하는 사람일지라도 일에 대한 강박관념이 낮으며 일을 즐기며 하는 사람들에게서는 일중독자들이 보이는 일반적인 부정적 현상을 찾아보기 어렵다고 하였다. 실제로 채영진(2015)의 연구 결과, 일에 대한 강박감은 직무만족도에 유

의미한 영향을 미치지 않았으나, 일중독자들 중 일즐거움이 높은 사람들의 직무만족도는 유의하게 높았다.

나. 사회적 지지와 직무만족도 간의 관계

사회적 지지는 대인관계로부터 한 개인이 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원을 뜻한다(Cohen & Hoberman, 1983). 사회적 지지의 구분에 대해서는 크게 두 가지의 견해가 존재한다. 첫째는 객관적 지지와 주관적 지지로 구분하는 견해이다(Barrera, 1986). 객관적 지지는 개인이 부모, 형제, 자매, 배우자 등 다양한 대인관계로부터 실제로 제공받은 지지를 의미한다. 주관적 지지는 개인이 자신이 맺고 있는 대인관계를 어떻게 지각하고 평가하고 있는지를 의미한다. 두 번째 견해는 사회적 지지를 정서적 지원, 존중감 지원, 관계망 지원으로 구분하는 견해이다(Cobb, 1976). 정서적 지원이란 사랑과 관심을 받고 있다는 믿음을 가지게 하는 정보, 존중감 지원은 자기 가치를 인정받고 존중받는다는 믿음을 가지게 하는 정보, 관계망 지원은 상호관계에 소속되어 있다는 믿음을 가지게 하는 정보를 뜻한다.

사회적 지지와 직무만족도 간의 관계를 분석한 기존 연구들은 대부분 두 변수 간의 정적인 관계를 보고하였다. 박경옥(2003)은 사회적 지지가 부족하면 직장에서의 직무만족도가 감소한다고 하였고 Prescott(1986)은 낮은 사회적 지지가 직무불만족을 유발하여 생산성이 저하하며 아직 현상이 유발된다고 하였다. 사회적 지지는 직무성과를 높이고 스트레스를 완화시키며(Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan & Schwartz, 2002), 긴장상황에서 긍정적인 조절효과를 유발하고(Stetz, Stetz & Bliese, 2006), 개인으로 하여금 정보와 적절한 충고 및 지원을 받게 하는(Collins, 2008) 등 개인의 직무만족도를 향상시키는 데 중요한 기능을 수행한다. 실제 국외 다수의 연구들은 사회적 지지와 직무만족도 간의 긍정적인 관계를 중요하게 취급하였다(Gila & Acker, 2004; Mrayyan, 2005; Shapiro, Dorman, Burkey & Welker, 1999; Suliman & Abu Gharbieh, 1996).

일중독과 직무만족도 간의 관계에 대한 사회적 지지의 효과는 사회적 지지의 조절효과에 대한 연구에서 나타난다. 사회적 지지의 효과는 1970년대 중반 예방 심리학이 대두하면서 주목받기 시작하였다(이은진, 정인호, 2012). Cohen & Will(1985)은 직장상사나 동료로부터의 사회적 지원은 구성원들의 자기존중감이나 무력감의 상실로부터 그들을 보호한다고 밝혔다. 상사의 지원은 부하 직원이 업무를 효율적으로 수행하고 업무에 만족할 수 있도록 지지해주는 원천이며, 동료의 지원은 직무스트레스의 압박을 덜어주는 원천이 된다(Beehr & Bhagat, 1985). 실제로 남종훈(2005)은 상사의 지원과 동료의 지원이 일몰입과 조직유효성의 관계에 조절효과를 미친다고 하였고, 이인석 외(2008)은 일중독자의 일중독 수준을 낮추기 위해서는 조직 구성원들의 지원이 필요함을 역설하였으며, Hass(1991) 또한 동료와 관리자의 지원이 일중독자를 변화시키는 데 중요한 역할을 한다고 강조하였다.

이상의 선행 연구 결과를 종합하여 설정한 본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 우리나라 청년층 근로자들의 일중독 잠재계층은 몇 가지 유형으로 분류되며 그 양상은 어

떠한가?

둘째, 일중독 잠재계층에 따른 직무만족도는 어떠한가?

셋째, 일중독 잠재계층에 따른 사회적 지지와 직무만족도의 관계는 어떠한가?

III. 연구방법

1. 분석대상

본 연구는 ‘한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS)’의 17차년도 및 19차년도 자료를 사용하였다. KLIPS는 1998년 1차 조사를 시작으로 2016년 19차 자료 조사까지 이루어진 노동관련 가구패널조사로, 개인 및 가구의 경제활동을 관찰할 수 있는 자료이다. KLIPS 자료는 크게 가구용 자료와 개인용 자료, 부가조사 자료로 구분된다. 부가조사 자료에는 건강과 은퇴, 근로시간과 여가, 시간사용과 삶의 질, 청년층 부가조사 등이 있으며, 본 연구에서 분석하고자 하는 일중독 문항은 17차년도 시간사용과 삶의 질 부가조사 자료에, 사회적 지지 문항은 19차년도 청년층 부가조사 자료에 속해있다. 따라서 본 연구는 17차년도 자료와 19차년도 자료를 통합하여 사용하였다. 구체적인 분석 대상은 17차년도부터 19차년도까지 3년동안 동일 직장에서 근무한 청년(2016년을 기준으로 만 18세~만 35세)근로자로 최종 분석 대상은 총 655명이다.

2. 측정도구

가. 일중독

본 연구에서 사용한 일중독 문항은 17차년도 시간사용과 삶의 질 부가조사의 일중독 문항 29개이다. 문항에 대한 응답은 5점 척도로 측정되었으나, FMM 분석을 위하여 ‘매우 그렇지 않다(1)’는 응답과 ‘그렇지 않다(2)’는 응답을 ‘그렇지 않다(0)’로, ‘보통이다(3)’에서 ‘매우 그렇다(5)’까지의 응답을 ‘그렇다(1)’로 변환하여 사용하였다. 일중독 문항의 구분은 Aziz et al.(2013)의 문항을 토대로 5가지 영역으로 분류하여 사용하였으며, 구체적인 문항 내용은 <표 1>과 같다.

<표 1> 일중독 문항 구분과 문항내용

구분	문항내용
일생활 갈등	1. 업무와 관련한 스트레스를 아주 많이 받는다.
	6. 일 때문에 항상 너무 피곤해서 일 이외에 다른 활동을 하기 어렵다.
	12. 일 때문에 잠을 잘 못자는 불면증이 있다.
	14. 업무에 대한 생각 때문에 다른 활동을 해도 재미가 없다.
	23. 나는 가족이나 친구와의 관계에서 갈등이 많다.
	24. 일 때문에 개인적인 생활이 종종 방해를 받는 것 같다.
	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.
	27. 내 스스로 휴가 일정을 짜는 것이 어렵다.
완벽주의	28. 친구관계를 유지하는 것이 힘들다.
	29. 부부관계나 친밀한 이성관계를 유지하는 것이 어렵다.
	18. 나는 때때로 업무목표나 업무성과에 집착한다.
	19. 일이 끝나기 전에 일이 잘 되었는지 자주 확인한다.
	20. 다른 사람에게 내가 한일을 점검해 달라고 종종 요청한다.
업무중독	21. 나는 내 일에 대하여 자주 초조하고 불안해진다.
	22. 일이 완벽해야 하기 때문에 끝내는데 시간이 많이 걸린다.
	7. 항상 일에 대한 생각이 많다.
	8. 나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다.
약감정	9. 내 업무는 내 스스로 통제하고 싶다.
	11. 나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다.
	13. 나 자신이 일에 중독된 느낌이다.
	10. 나는 다른 사람의 업무를 관리, 감독하고 싶다.
급단현상	15. 나는 나 자신이 매우 공격적인 사람이라고 생각한다.
	16. 종종 다른 사람에게 짜증을 낸다.
	17. 사람들은 내가 조급하고 언제나 서두르는 경향이 있다고 생각한다.
	2. 업무를 안하고 있을 때는 죄책감을 느낀다.
	3. 업무를 안하고 있을 때는 조바심이 난다.
4. 업무를 안하면 지루하고 안절부절할 느낌이 든다.	
5. 업무에 대한 생각이 가득차서 집에서 편하게 쉬지 못한다.	

나. 사회적 지지

사회적 지지의 경우 19차년도 청년층 부가조사 자료에서 사회적 지지와 관련한 11개 문항을 사용하였다. 사회적 지지 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 척도로 측정되었으며, 일부 문항은 역치리하여 점수가 높을수록 사회적 지지가 높은 것으로 해석하였다. 분석에는 11개 문항의 평균값을 사용하였으며, 전체 문항의 신뢰도 Cronbach α 값은 .837이었다. 구체적인 문항 내용은 <표 2>에 제시하였다.

다. 직무만족도

직무만족도는 19차년도 개인용 조사에서 직무만족도와 관련한 5개 문항을 사용하였다. 직무만족도 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘아주 그렇다(5점)’까지 5점 척도로 측정되었으며, 잠재변수로 취급하였다. 5개 문항의 신뢰도 Cronbach α 값은 .896으로 나타났다. 구체적인 문항 내용은 <표 2>와 같다.

<표 2> 사회적 지지와 직무만족도 문항내용

구분	문항내용
사회적 지지	1. 주위 사람들은 내가 하는 일들에 대해 고맙게 생각한다.
	2. 주위 사람들이 나를 존중해 준다.
	3. 주위 사람들이 나를 염려해 준다.
	4. 주위 사람들이 나에게 필요한 정보와 충고를 해준다.
	5. 내가 많은 일을 해야 할 때, 주위 사람들이 도와준다.
	6. 고민이나 감정 등을 털어놓고 싶을 때, 주위 사람들이 내 이야기를 들어준다.
	7. 주위 사람들과 종종 다툰다.(역치리)
	8. 주위 사람들이 나의 신경을 건드린다.(역치리)
	9. 주위 사람들이 나의 생각이나 감정을 잘못 이해한다.(역치리)
	10. 주위 사람들이 내가 옳다고 생각하는 것과는 다른 못마땅한 방식으로 일을 처리한다. (역치리)
	11. 주위 사람들이 나를 불쾌해하거나 화난태도로 대한다.(역치리)
직무만족도	1. 나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다.
	2. 나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다.
	3. 나는 현재 하고(맡고)있는 일을 즐겁게 하고 있다.
	4. 나는 현재 하고(맡고)있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다.
	5. 별다른 일이 없는 한 현재 하고 (맡고)있는 일을 계속하고 싶다.

라. 통제변수

통제변수로는 연령과 학력, 소득과 근무기간을 사용하였다. 연령은 만 나이를 사용하였으며, 학력은 중졸 미만을 1, 중졸을 2, 고졸을 3, 대학교(전문대) 졸을 4, 대학원 이상을 5로 변환하여 사용하였다. 소득은 분석과 해석의 용이성을 위하여 로그 변환한 값을 사용하였으며, 근무기간은 현 일자리 시작 시점을 기준으로 조사시점(2016년)까지의 기간을 계산하여 사용하였다.

3. 분석 방법

본 연구의 분석 방법은 요인혼합모형(Factor Mixture Model: FMM) 분석과 다집단 분석(Multi-group Analysis)이다. 요인혼합모형은 일중독의 하위 집단을 유형화하기 위해 사용하였으며, 다집단 분석은 사회적 지지와 직무만족도 간의 관계가 일중독 잠재계층별로 동일한지 혹은 다른지 분석하기 위해 사용하였다.

요인혼합모형은 잠재계층분석(Latent Class Analysis: LCA)과 요인분석(Factor Analysis: FA)의 혼합이다(Clark et al, 2013). 따라서 잠재계층분석에서의 잠재계층 변수와 요인분석에서의 요인을 함께 모형에 설정할 수 있다. 잠재계층 변수를 통해서 개인들을 집단으로 분류함과 동시에 요인을 통해 계층 내에서의 이질성을 모형화하는 방법이다. 요인혼합모형의 공식은 다음과 같다.

$$u_{ik} = A_k \eta_{ik} + \epsilon_{ik}$$

$$\eta_{ik} = \alpha_k + \zeta_{ik}, \zeta_{ik} \sim N(0, \Psi_k)$$

u_{ik} 는 계층 k 에 속한 개인 i 의 잠재반응(latent response)이다. 여기서 첨자 k 는 잠재반응이 개인 뿐만 아니라 계층에 따라서도 달라질 수 있음을 의미한다. A_k 는 계층 k 의 요인계수, η_{ik} 는 계층 k 에 속한 개인 i 의 요인점수, ϵ_{ik} 는 잔차이다. α_k 는 계층 k 의 요인평균을 의미하고 ζ_{ik} 는 평균이 0이고 분산이 Ψ_k 인 정규분포를 따르는 잔차이다. 요인혼합모형의 공식은 요인분석과 거의 유사하나, 모형의 요인구조가 각 계층별로 달라질 수 있다는 점에서 차이가 있다.

요인혼합모형에서 잠재계층의 수를 결정하기 위한 추정 방법으로는 정보지수와 분류의 질을 사용하였다. 정보지수로는 AIC(Akaike Information Criterion)(Akaike, 1974), BIC(Baysian Infromation Criterion)(Schwartz, 1978), SABIC(Sample-size Adjusted BIC)(Sclove, 1987)를 이용하였다. 각각의 정보지수는 모수의 수와 표본 수에 따라 서로 다른 값을 부과하게 되며, 정보지수 값이 작을수록 좋은 적합도라고 할 수 있다. 분류의 질을 판단하기 위한 통계적인 기준으로는 Entropy 값을 사용하였다. Entropy는 모형에 기초한 잠재집단 분류의 정확도를 나타내 주는 지표로, 0에서 1까지의 표준화된 값을 가진다. Entropy는 사후확률에 기초하고 있으므로 하나의 잠재계층에 속할 확률이 1에 가깝고 다른 잠재계층에 속할 확률이 0에 가까울수록 값이 증가한다. 일반적으로 0.8 이상이면 좋은 분류라고 볼 수 있다(Muthen, 2004; 정송, 이금주, 홍세희 2014).

다집단 분석은 크게 두 단계로 이루어진다(Bollen, 1989; Hong, Malik & Lee, 2003). 첫 번째 단계는 집단 간 요인구조가 같은지 검증하는 단계이며, 두 번째 단계는 구조 방정식 모형에서의 경로계수의 크기를 집단 간 비교하는 단계이다.

첫 번째 단계에서는 주로 형태 동일성(configural invariance)과 측정 동일성(metric invariance)이 확보되면 집단 간 요인구조 검증이 이루어졌다고 판단한다. 형태 동일성 검사란 집단 간에 요인을 측정하는 지표변수들이 서로 동일하고 요인 사이의 관계 또한 같은지 검증하는 것을 의미한다. 이 단계에서는 각 집단 내에 동일한 요인이 존재하고 각 요인은 동일한 관찰변수에 의하여 측정되는지 확인한다. 만약 측정 동일성이 성립하지 않으면 측정 동일성을 확인할 수 없다. 측정 동일성 검사는 형태 동일성을 만족한 상태에서, 각 요인이 상응하는 관찰변수에 의해 집단 간 같은 방식으로 측정되고 있는지 검사하는 것이다. 즉, 형태 동일성에서 추가적으로 집단 간 요인계수(factor loading)이 서로 동일하다는 제약을 추가한다. 만약 집단 간 모든 요인계수가 동일하다는 완전측정 동일성(full metric invariance)가 충족되지 않는다면, 각 요인에 대해 최소한 하나의 요인

계수가 동일하다는 부분측정 동일성(partial metric invariance)이 성립함을 보이면 된다(Byrne, Shavelson & Muthén, 1989).

두 번째 단계는 구조 동일성 검증으로, 형태 동일성과 측정 동일성 검정을 통해 집단 간 요인구조가 동일함이 성립함을 확인한 후에 이루어진다. 경로계수는 하나씩 동일하다는 제약을 주면서 집단 간 동일성이 성립하는지 확인해 나갈 수 있다. 반대로 모든 경로계수에 한 번에 동일화 제약을 준 후에 동일성이 성립하지 않으면 하나씩 동일성을 확인하는 방법도 있다. 동일화 제약의 방향은 연구자의 가설과 호응한다면 어느 방향을 선택하여도 무관하다.

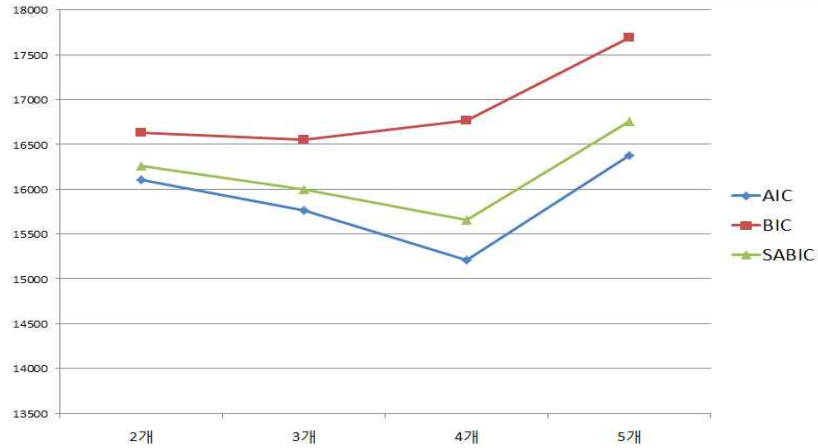
모형의 추정 방법으로는 종단연구에서 불가피하게 발생하는 결측치를 처리하기 위해 완전 정보 최대우도법(Full Information Maximization Likelihood: FIML)을 사용하였다. FIML은 집단 수준에서 계산되는 ML과 달리 개별 사례에 대한 우도함수를 계산하므로 결측치가 있는 자료라도 분석에 포함할 수 있다(홍세희, 유숙경, 2004; Arbuckle, 1996).

모형의 적합도는 검증과 CFI, TLI, RMSEA 지수를 이용해 평가하였다(Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999). 일반적으로 모형 검증에 사용되는 χ^2 값은 표본 수에 민감하고, 영가설이 지나치게 엄격하기 때문에 쉽게 가설을 기각한다는 단점이 있다. 따라서 본 연구에서는 모형의 설명력과 간명성을 동시에 반영하는 CFI, TLI, RMSEA 지수를 종합적으로 검증하였다(홍세희, 2000). 일반적으로 RMSEA는 .05 이하일 때, TLI와 CFI는 .90 이상일 때 좋은 적합도라 판단하며, TLI와 CFI는 .95 이상, RMSEA는 .06 이하의 기준을 적용할 수도 있다. 분석 프로그램으로는 SPSS 20.0, Mplus 7.0, Amos 22를 사용하였으며, 각각 기술통계 분석과 요인혼합모형, 다집단 분석에 이용하였다.

IV. 연구결과

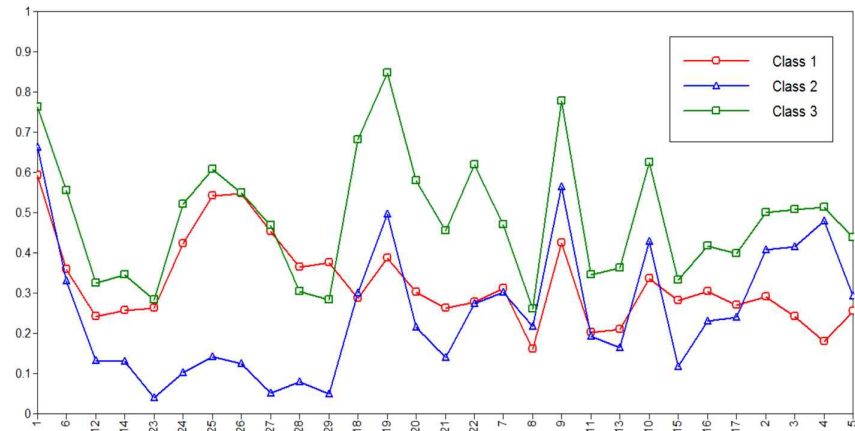
1. 기술통계 및 상관분석 결과

분석에 사용한 주요 변수들의 기술통계 및 상관분석 결과는 각각 <표 3>에 제시하였다. 기술통계 분석 결과, 일생활 갈등 영역에서는 1번 문항의 평균이 특히 높았다. 이는 업무 스트레스와 관련된 문항으로, 대다수의 청년 근년 근로자들이 업무로 인한 높은 스트레스를 겪고 있는 것으로 나타났다. 또한 6번, 25번, 26번 문항과 같이 업무로 인해 개인적인 일을 미루게 되거나 피로를 호소한다는 응답의 평균이 높아 업무로 인해 생활에 지장을 받는 경우가 많다는 사실을 알 수 있었다. 다만 업무로 인해 업무와 관련되지 않은 인간관계(예: 가족, 친구)에 영향을 받는다는 응답의 평균은 낮게 나타났다. 완벽주의와 금단현상 영역의 평균은 비교적 고른 응답을 보였다. 완벽주의의 경우 19번 문항에 대한 응답이 특히 높게 나타났다. 19번 문항은 업무 진행상황을 자주 확인한다는 내용으로, 비교적 성과와 관련한 긍정적인 내용을 담은 문항이다. 업무 중독 영역의 평균은



[그림 1] 일중독 잠재계층 수에 따른 정보지수

잠재계층 분류 기준에 따라 3개로 분류된 각 일중독 잠재계층의 형태는 [그림 2]와 <표 5>에 제시하였다. [그림 2]는 일중독 지표에 따른 잠재계층의 형태를, <표 5>는 잠재계층별 일중독 지표의 평균과 표준오차를 나타낸다.



[그림 2] 일중독 잠재계층의 형태

<표 5> 잠재계층별 일중독 지표의 평균과 표준오차

구분	일생활 갈등 집단		일강박 집단		일중독 집단		
	평균	표준오차	평균	표준오차	평균	표준오차	
일생활 갈등	일중독1	.55	.498	.68	.467	.83	.380
	일중독6	.26	.437	.28	.451	.56	.498
	일중독12	.17	.377	.09	.287	.29	.454
	일중독14	.18	.386	.10	.303	.31	.464
	일중독23	.18	.388	.02	.153	.22	.417
	일중독24	.31	.464	.06	.238	.53	.501
	일중독25	.42	.495	.10	.303	.66	.476
	일중독26	.43	.496	.11	.311	.58	.496
	일중독27	.35	.476	.07	.249	.47	.500
	일중독28	.27	.446	.06	.238	.23	.424
일중독29	.28	.450	.03	.171	.22	.414	
완벽주의	일중독18	.20	.401	.26	.442	.73	.443
	일중독19	.27	.445	.53	.501	.92	.274
	일중독20	.22	.413	.19	.390	.60	.491
	일중독21	.18	.388	.08	.269	.43	.496
	일중독22	.19	.396	.22	.412	.66	.476
업무중독	일중독7	.22	.417	.24	.428	.45	.499
	일중독8	.10	.299	.14	.346	.21	.406
	일중독9	.32	.466	.60	.490	.85	.355
	일중독11	.13	.331	.13	.333	.30	.461
	일중독13	.14	.352	.13	.333	.33	.470
악감정	일중독10	.24	.426	.42	.495	.66	.474
	일중독15	.20	.399	.07	.259	.29	.457
	일중독16	.21	.411	.16	.364	.39	.488
	일중독17	.20	.401	.17	.375	.35	.479
금단현상	일중독2	.20	.399	.35	.479	.48	.501
	일중독3	.16	.368	.37	.483	.53	.500
	일중독4	.12	.320	.32	.469	.51	.501
일중독5	.18	.386	.24	.428	.41	.493	
분류율(%)	46.4		25.5		28.1		

[그림 2]를 통해 확인할 수 있듯이 분석 결과 패턴이 가장 두드러진 집단은 집단 3이다. 집단 3은 일중독의 모든 지표에 있어서 높은 값을 보였다. 이들은 업무로 인해 생활에 지장을 받을 뿐 아니라 업무에 대한 성취 욕구도 높아 Spence & Robbins(1992)의 일중독 하위척도에 따르면 일관여, 일강박, 일즐거움이 모두 높다고 할 수 있다. 따라서 집단 3을 '일중독 집단'이라 명명하였다. 집단 3의 분류율은 28.1%로 두 번째로 높았다.

집단 1은 대다수의 청년 근로자들이 속해 있는 집단으로, 46.4%의 가장 높은 분류율을 보였다. 집단 1의 일생활 갈등 응답 평균은 일중독 집단 다음으로 높았다. 그러나 업무중독이나 업무로 인한 금단현상은 세 집단 중 가장 낮았다. 즉, 집단 1에 속한 근로자들은 업무로 인해 생활에 영향을 받고 스트레스를 받지만 업무에 중독을 느낀다거나 업무 금단증상을 보이지는 않는 것이다. 따라

서 집단 1은 '일생활 갈등 집단'이라 명명하였다.

마지막으로 집단 2는 업무로 인해 생활에 지장을 받는 정도는 다른 두 집단에 비해 약했다. 하지만 업무 금단현상은 일중독 집단과 비슷한 수준으로 매우 높고 업무중독과 완벽주의의 일부 문항에 대한 응답이 높았다. 즉, 이들은 업무 성과나 업무 자체에 대한 성취 욕구가 높은 집단으로 Spence & Robbins(1992)의 분류에서 일관여와 일강박이 높은 집단이라 할 수 있다. 따라서 이들을 '일강박 집단'이라 명명하였다.

3. 일중독 잠재계층에 따른 사회적 지지와 직무만족도의 관계 분석 결과

일중독 잠재계층에 따른 사회적 지지와 직무만족도의 관계를 분석하기에 앞서, 일중독 잠재계층에 따라 직무만족도의 수준에 차이가 있는지 확인하였다. <표 6>은 각 집단의 직무만족도와 사회적 지지의 평균 및 표준편차이다. 분석 결과, 사회적 지지의 수준은 집단별로 크게 다르지 않았으나 일강박 집단의 사회적 지지가 가장 높았다. 직무만족도의 평균은 일강박 집단이 '직무만족도5' 문항을 제외하고 모든 지표에서 가장 높은 값을 보였다. 반면 일중독 집단은 '직무만족도5' 문항을 제외한 모든 지표에서 가장 낮은 값을 보여 일중독이 전반적으로 높은 근로자들의 직무만족도가 낮은 경향이 있음을 확인할 수 있었다.

<표 6> 각 집단의 직무만족도 및 사회적 지지 기술통계

변수	일생활 갈등 집단		일강박 집단		일중독 집단	
	평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
직무만족도1	3.51	.591	3.54	.639	3.50	.618
직무만족도2	3.53	.596	3.60	.603	3.52	.661
직무만족도3	3.54	.601	3.58	.595	3.52	.572
직무만족도4	3.54	.601	3.58	.663	3.45	.634
직무만족도5	3.76	.619	3.77	.602	3.79	.735
사회적 지지	3.65	.492	3.72	.465	3.66	.416

다음으로 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향이 세 집단 사이에서 차이가 있는가를 알아보기 위해 다집단 분석을 실시하였다. 다집단 분석은 형태 동일성 검증, 측정 동일성 검증, 구조 동일성 검증의 순서로 이루어졌다.

먼저, 연구모형이 각 집단에 적합한 모형인지 확인하는 형태 동일성 검증을 실시하였다. 세 잠재계층별 연구모형의 적합도는 <표 7>과 같다. 검증 결과, 일생활 갈등 집단의 적합도는 CFI가 .982, TLI가 .966, 그리고 RMSEA가 .047로 Browne & Cudeck(1993)의 기준을 충족하였다. 일강박 집단 또한 CFI가 .983, TLI가 .968, 그리고 RMSEA가 .047로 모형이 적절한 것을 확인할 수 있었다. 일중독 집단의 경우 CFI는 .941로 Hu & Bentler(1993)의 기준을 충족하였고, RMSEA 또한 .075로

좋은 적합도 기준(.08 미만)을 충족하였다. TLI의 경우 .887로 다소 낮게 나타났으나, 앞서 두 개 집단의 모형 적합도가 기준을 충족하고, 일중독 집단의 CFI 값과 RMSEA 값이 좋은 적합도를 보이고 있으므로 세 개의 집단에서 모두 연구모형이 적합하다고 판단하였다.

<표 7> 형태 동일성 검증

모형	$\chi^2(df)$	CFI	TLI	RMSEA
일생활 갈등 집단	48.687(29)***	.982	.966	.047
일강박 집단	39.031(29)***	.983	.968	.046
일중독 집단	59.142(29)***	.941	.887	.075

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05

다음으로, 각 집단의 요인 계수를 동일하게 제약한 후 기저모형과의 적합도 차이를 비교하는 측정 동일성 검증을 실시하였다. 이를 위해 요인계수에 동일성 제약을 가하지 않은 기저모형과 제약을 가한 요인측정 동일성 모형의 적합도 차이를 분석하였다. 분석 결과는 <표 8>과 같다. 분석 결과, 세 잠재계층에서 기저모형과 동일성 모형의 적합도는 차이가 없었다. 즉, 동일화 제약을 가하여도 두 모형의 설명력에는 큰 차이가 없으므로 동일화 제약을 가하는 것이 적합하다고 판단되었다. 일생활 갈등 집단과 일강박 집단, 일생활 갈등 집단과 일중독 집단, 일강박 집단과 일중독 집단의 χ^2 및 df 의 차이는 각각 1.604($\Delta df = 4$), 5.045($\Delta df = 4$), 6.734($\Delta df = 4$)로 유의미한 차이가 없었다. 따라서 직무만족도 요인이 상응하는 직무만족도 문항에 의해 집단 간 같은 방식으로 측정되고 있음이 확인되었다.

마지막으로, 측정 동일성이 검증됨에 따라 사회적 지지가 직무만족도로 향하는 경로에 동일성 제약을 가하지 않은 측정 동일성 모형과 동일성 제약을 가한 구조 동일성 검증을 실시하였다. 분석 결과는 <표 8>과 같다.

<표 8> 측정 동일성 및 구조 동일성 검증 결과

모형		$\chi^2(df)$	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	CFI	TLI	RMSEA	
일생활 갈등 집단	기저모형	87.741(58)	***	-	.982	.967	.033
	vs 측정 동일성 모형	89.349(62)	***	1.608(4)	.984	.971	.031
일강박 집단	기저모형	89.434(63)	***	.085(1)	.984	.973	.030
	vs 측정 동일성 모형	107.869(58)	***	5.045(4)	.968	.944	.041
일중독 집단	기저모형	116.285(63)	***	3.371(1) †	.967	.942	.042
	vs 측정 동일성 모형	112.914(62)	***	3.371(1) †	.967	.942	.042
일강박 집단	기저모형	98.169(58)	***	-	.963	.930	.045
	vs 측정 동일성 모형	104.903(62)	***	6.734(4)	.961	.930	.045
일중독 집단	기저모형	108.107(63)	***	3.204(1) †	.959	.928	.045
	vs 측정 동일성 모형	104.903(62)	***	3.204(1) †	.959	.928	.045

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05, † p<.1

일생활 갈등 집단과 일강박 집단의 경우 χ^2 차이가 .085($\Delta df = 1$)로 경로에 유의미한 차이가 없었다. 즉, 사회적 지지와 직무만족도와의 관계는 일생활 갈등 집단과 일강박 집단에서 동일하였다. 일중독 집단과 일생활 갈등 집단, 일강박 집단의 χ^2 차이는 각각 3.371, 3.204로 유의수준 .1에서 유의하였다. 따라서 일중독 집단은 일생활 갈등 집단, 일강박 집단과 비교했을 때 사회적 지지가 직무만족도로 향하는 경로에서 차이를 보였다.

이러한 결과를 바탕으로 세 집단에서 사회적 지지가 직무만족도로 향하는 경로계수를 해석하였다. 분석 결과는 <표 9>와 같다. 앞선 결과에서 일생활 갈등 집단과 일강박 집단 사이에는 사회적 지지가 직무만족도로 향하는 경로에 유의한 차이가 없었다. 따라서 두 집단의 경로에 동일화 제약 가한 모형을 함께 제시하였다. 세 집단을 동시에 분석한 전체 집단 분석 결과도 나타내었다.

먼저, 모든 분석에서 사회적 지지가 직무만족도로 향하는 경로가 정적으로 유의하였다. 이는 사회적 지지가 개인의 직무만족도를 향상시킨다는 기존 연구 결과와도 일치한다. 전체 집단을 동시에 분석한 결과와 각 집단을 분석한 결과가 다르다는 점은 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향이 일중독 잠재계층에 따라 달라진다는 점을 시사한다. 특히, 일중독 집단은 다른 집단과의 동일화 제약이 성립하지 않았으며 사회적 지지가 직무만족도로 향하는 경로의 크기는 일중독 집단에서 가장 컸다. 앞서 일중독 집단이 모든 일중독 문항들에 전반적으로 높은 응답을 하였음을 확인하였다. 이러한 사실을 고려해볼 때, 일중독이 심한 근로자들일수록 사회적 지지의 영향을 많이 받는다고 해석할 수 있다.

이는 사회적 지지가 일중독의 부정적인 측면을 완화한다는 점을 시사하는 결과이다. 선행 연구 결과, 사회적 지지는 직장 내 구성원들이 느끼는 스트레스를 완화시켜주고, 성공적인 직장 생활을 할 수 있는 자원으로 작용하였다(Beehr & Bhagat, 1985; 남종훈, 2005). 세 집단 중에서 일중독 집단의 직무만족도 평균이 가장 낮았던 점을 고려해볼 때 사회적 지지의 효과는 더욱 중요하다고 볼 수 있다. 즉, 일중독 수준이 높은 청년 근로자들은 직무만족도가 상대적으로 낮지만 사회적·조직적 차원의 지원과 구성원들의 도움을 통해서 완화될 수 있는 것이다.

<표 9> 일중독 잠재계층별 사회적 지지에서의 직무만족도로의 경로계수

경로	비표준화계수	표준오차	표준화계수
전체 집단	.280***	.083	.257
일생활 갈등 집단	.237***	.060	.241
일강박 집단	.204*	.095	.189
일중독 집단	.443***	.094	.386
일생활 갈등 집단 & 일강박 집단 동일화 제약모형	.227***	.051	.232

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05

V. 결론 및 논의

본 연구는 ‘한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study)’ 17차년도 자료와 19차년도 자료를 활용하여 만 18세에서 35세의 청년 근로자들을 대상으로 일중독 잠재계층을 분류하고 일중독 잠재계층에 따른 직무만족도는 어떠한지, 일중독 잠재계층에 따른 사회적 지지와 직무만족도의 관계는 어떠한지 분석하였다. 일중독 잠재계층을 분류하기 위하여 요인혼합모형(Factor Mixture Model: FMM) 분석을 활용하였으며, 사회적 지지가 직무만족도로 향하는 경로가 일중독 잠재계층에 따라 차이를 보이는지를 확인하기 위하여 다집단 분석(Multi-group Analysis)을 실시하였다. 분석 결과는 크게 세 가지로 정리된다.

첫째, 요인혼합모형을 활용하여 일중독 잠재계층을 분류한 결과 일중독 유형은 ‘일생활 갈등 집단’, ‘일강박 집단’, ‘일중독 집단’의 세 집단으로 분류되었다. ‘일생활 갈등 집단’에는 가장 많은 수의 청년 근로자들이 속해 있으며, 다른 지표들에 비하여 일생활 갈등 지표에서의 점수가 높았다. ‘일강박 집단’은 업무중독과 완벽주의 일부 문항에 대한 응답이 높고 금단현상이 높았다. 마지막으로 ‘일중독 집단’은 모든 일중독 지표에서 높은 응답을 보였다.

둘째, 일중독 잠재계층에 따른 직무만족도의 평균을 분석한 결과, 일중독 집단의 직무만족도가 가장 낮았다. 기존 연구 결과들은 일중독이 직무만족도에 부정적인 영향과 함께 긍정적인 영향을 미칠 수도 있음을 밝혀왔다. 그러나 본 연구에서는 일중독의 전반적 지표가 높은 일중독 집단의 직무만족도가 가장 낮게 나타남에 따라 일중독이 직무만족도에 미치는 부정적 영향을 확인할 수 있었다.

셋째, 일중독 잠재계층에 따른 사회적 지지와 직무만족도 간의 관계를 다집단 분석을 활용하여 분석한 결과, 일중독 집단의 사회적 지지가 직무만족도로 향하는 경로가 다른 집단과 차이를 보였다. 경로계수는 다른 집단에 비해 가장 크게 나타나, 일중독 집단에서 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향력이 크게 작용하고 있음을 알 수 있었다.

이와 같은 연구 결과를 통해 도출한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 일중독은 직무만족도에 부정적인 영향을 미쳤다. 본 연구의 분석 결과, 일중독이 가장 높은 일중독 집단에서의 직무만족도가 다른 집단에 비해 가장 낮았다. 이와 같은 결과는 우리나라에서 일중독이 과도한 업무와 성취에 대한 압박으로 정리될 수 있음을 보여준다. OECD 회원국 국가들 가운데 노동시간은 상위권인 데 반해 삶의 질은 매우 낮은 수준인 것은 이러한 결과를 뒷받침한다(정혜식, 김성아, 2016). 개인의 일에 대한 몰입과 강박은 성취지향적으로 비춰질 수 있으나, 성취지향성이 높은 개인과 성취지향적인 일중독자들은 구분되어야 할 필요가 있다(한광현, 2011). 성취지향성이 높은 개인들과 달리 일중독자들은 단기적으로는 일을 통해 만족을 추구하는 것처럼 보일 수 있다. 그러나 장기적으로는 자신의 자유 시간을 대부분 일에 할애하고 오직 일만을 생각함으로써 결국은 부정적인 심리적, 생리적 증상을 보일 수 있다(Scott et al., 1997). 따라서 국내에서도 일중독의 부정적인 영향과 심각성을 알고, 이를 해결하기 위한 사회적 관심을 기울여야 할 것이다.

둘째, 일중독의 부정적 효과는 사회적 지지를 통해 완화될 수 있다. 근로자들의 일중독과 직무만

족도는 조직 내 환경 중에서도 사회적 환경에 의해 많은 영향을 받는다. 근로자들이 조직 내에서, 또는 외부에서 적절한 사회적 지원을 받지 못하게 되면 직무에 대한 불만족과 스트레스로 이어질 수 있다. 또한 사회적 지원이 부족하다고 느끼는 경우 일중독에 빠질 가능성이 높다(Schaufeli et al., 2008, 2009). 이는 사회적 지원이 부족한 근로자들은 조직에 과도하게 헌신하는 것을 통해 자신의 능력을 증명하고자 하며(Mudrack, 2006), 자신의 존재 가치를 일에서 찾고자 하는 경향이 강해지기 때문이다(Robinson et al., 2001). 본 연구 결과에서 일중독이 높은 개인일수록 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향이 크다는 결과는 결국 이러한 사전 연구 결과들과 일치한다 할 수 있다. 일중독과 직무만족도가 궁극적으로는 업무 성과와 관련되므로, 조직 내에서 구성원들의 지지를 강화함으로써 일중독을 완화하고, 이미 일중독경향을 보이는 개인에 대해서는 낮은 직무만족도로 이어지는 것을 막을 수 있을 것이다.

본 연구에서 사용한 일중독 문항과 사회적 지지 문항은 특정 조사년도에 부가적으로 실시된 조사로서, 본 연구의 분석 대상이 청년 근로자로 한정되었다. 일중독과 직무만족 등은 조직 내 환경에 많은 영향을 받고, 사회적 지지 또한 근속기간에 따라 변화할 가능성이 있으므로 추후 변수가 보완됨에 따라 연구 대상을 확대하여 분석을 실시할 수 있을 것이다. 본 연구는 국내에서 기존에 연구되지 않았던 일중독에 관심을 두고 유형을 분류하고자 하였으며, 이에 따른 사회적 지지의 영향력을 비교함으로써 조직 내 사회적 지지의 영향력을 확인하였다는 점에서 의의가 있다.

참고문헌

- 강수돌. (2006). 「노동과정과 생산네트워크: 일중독 측정도구의 신뢰도와 타당도: 익명의 일중독자 모임 사례」. **산업노동연구**, 12(2), 265-287.
- 곽주현, 최한나. (2015). 「한국 직장인의 일중독 유형에 따른 자존감과 심리적 소진의 차이」. **상담학연구**, 16(3), 139-154.
- 김상욱, 유홍준. (2002). 「직무 만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE추정」. **한국사회학**, 36(1), 51-81.
- 김성용, 배성현, 박민정, 안성익. (2015). 「조직시민행동 및 직무소진에 대한 일중독 하위 차원별 효과 검증」. **대한경영학회지**, 28(12), 3359-3378.
- 남종훈. (2005). 「조직구성원의 일중독이 조직유효성에 미치는 영향: 상사와 동료의 지원을 조절변수로」. 서강대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박경옥. (2003). 「근로자의 스트레스에 영향을 미치는 사회 지지도 특성에 한 연구」. **한국보건교육·건강증진학회지**, 20(3), 91-108.
- 신유근. (1997). 「인간존중의 경영: 조직 행위론적 접근」. 서울: 다산 출판사.
- 이윤경. (2010). 「진로상담: 전공-직무 일치와 직업 가치관에 따른 직무 만족도 변화 추이」. **상담학연구**, 11(2), 721-738.
- 유명복. (2006). 「일중독의 원인과 영향」. **진리논단**, 14, 27-42.
- 윤자영. (2015). 「일중독 측정과 결정 요인」. **1-17차년도 한국노동패널 학술대회 논문집**, 313-344.
- 이은진, 정인호. (2012). 「일중독과 직무소진 간의 관계에서 직무자율성과 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구」. **경영교육연구**, 27, 27-53.
- 이인석, 정무관, 남종훈, 김준원, 황재원. (2008). 「일중독이 구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구」. **대한경영학회지**, 21(6), 2605-2626.
- 정병석. (2008). 「일중독성향의 선행변인과 결과변인에 대한 연구」. 광운대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 정병석, 탁진국. (2009). 「일중독성향의 선행변인과 결과변인에 대한 연구」. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 22(2), 295-317.
- 정승, 이금주, 홍세희. (2014). 「성장혼합모형을 적용한 청소년의 학교 만족도 변화 유형화 및 영향 요인 검증」. **한국청소년학회**, 21(7), 193-216.
- 정인호, 이은진. (2013). 「일중독성향의 선행변수와 결과변수에 대한 연구」. **경영교육연구**, 28, 363-384.
- 정해식, 김성아. (2015). 「OECD BLI 지표를 통해 본 한국의 삶의 질」. **보건복지포럼**, 75-88.
- 채영진. (2015). 「일중독, 직무만족, 결혼만족도, 이직의도에 관한 연구」. 충북대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 통계청. (2015). 노동자당 실제 연간 평균 근무시간. 국가통계포털 웹 사이트 http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_03List.jsp?vwcd=MT_RTITLE&parmTabId=M_03_01_01#SubCont에서

- 2017년 9월 6일 인출.
- 한영근. (2012). 「**업무환경이 사회복지사의 소진에 미치는 영향: 일중독의 매개효과**」. 서울시립대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 한광현. (2006). 「일중독이 개인과 조직에 미치는 영향」. **조직과 인사관리연구**, 30, 121-148.
- _____. (2011). 「조직이 처한 사회문화적 맥락, 조직의 상황적 특성, 그리고 개인적 성향과 일중독 유형의 상관성」. **대한경영학회지**, 24(5), 2519-2547.
- 홍세희. (2000). 「구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거」. **Korean Journal of Clinical Psychology**, 19(1), 161-177.
- _____. 유숙경. (2004). 「다변량 고차 잠재 성장모형을 이용한 내외통제성과 학업성취의 종단관계 분석」. **교육평가연구**, 17, 131-146.
- Arbuckle, J. L. (1996). "Full information estimation in the presence of incomplete data". *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques*, 243, 277.
- Akaike, H. (1974). "A New Look at the Statistical Model Identification". *IEEE Transactions on Automatic Control*, 19, 716-723.
- 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.
- Barrera, M. (1986). "Distinctions between social support concepts, measures, and models". *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413-445.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayan, D., & Schwartz, J. (2002). "Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity". *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84-93.
- Beehr, T. A., & Bhagat, R. S. (1985). *Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective*. New Jersey: Wiley-Interscience.
- Bollen, K. A. (1989). "A new incremental fit index for general structural equation models". *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.
- 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, 469-477.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). "Alternative ways of assessing model fit". *Sage Focus Editions*, 154, 136-136.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. (2004). "Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates". *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.
- Burke, R. J. (2000). "Workaholism and extra-work satisfactions". *The International Journal of Organizational Analysis*, 7(4), 352 - 364.
- _____. (2001). "Workaholism components, job satisfaction, and career progress". *Journal of Applied Social Psychology*, 31(11), 2339-2356.
- _____. (2004). "Workaholism, self-esteem, and motives for money". *Psychological Reports*, 94, 457-463.
- _____, Oberklaid, F., & Burgess, Z. (2004). "Workaholism among Australian woman psychologists: antecedents and consequences". *Woman in Management Review*, 19(5), 252-259.
- Byrne, B. M., Shavelson, R. J., & Muthén, B. (1989). "Testing for the equivalence of factor covariance and mean structures: The issue of partial measurement invariance". *Psychological bulletin*, 105(3), 456.
- Cantarow, E. (1979). "Women Workaholics". *Mother Jones*, 6(50).
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic*. New York: American Management Association
- Clark, S. L., Muthén, B., Kaprio, J., D'Onofrio, B. M., Viken, R., & Rose, R. J. (2013). "Models and strategies for factor mixture analysis: An example concerning the structure underlying psychological disorders". *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 20(4), 681-703.
- Cobb, S. (1976). "Social support as a moderator of life stress". *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). "Positive events and social supports as buffers of life change stress". *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125.
- _____, & T. A. Wills. (1985). "Stress, social support, and the buffering hypothesis". *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Collins, S. (2008). "Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences". *British Journal of Social Work*, 38, 1173-1193.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1988). *Occupational stress indicator: management guide*. Windsor: NFER Nelson.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction*. New York: Lexington.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco: Harper San Francisco.
- Gila, M., & Acker, D. S. W. (2004). "The effect of organizational conditions on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care". *Community Mental Health Journal*, 40(1), 65-73.
- Glass, J., & Fujimoto, T. (1994). "Housework, paid work, and depression among husbands and wives". *Journal of Health Society and Behavior*, 13(5), 179-191.

- Harpaz, I., & Snir, R. (2003). "Workaholism: Its definition and nature". *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Hass, R. (1991). "Strategies to cope with a cultural phenomenon: Workaholism". *Business and Health*, 38(4), 287-305.
- Hayashi, T., Kobayashi, Y., Yamaoka, K., & Yano, E. (1996). "Effect of overtime work on 24-hour ambulatory blood pressure". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 38(10), 1007-1011.
- Haymon, S. W. (1992). *The relationship of work addiction and depression, anxiety, and anger in college males*. Unpublished doctoral dissertation, Florida State University, Florida, USA.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). "Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample". *Educational and Psychological Measurement*, 63(4), 636-654.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives". *Structural Equation Modeling: A multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). "The relationship between organizational climate, occupational type, and workaholism". *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181-188.
- Kawakami, N., Araki, S., Takatsuka, N., Shimizum, H., & Ishibashi, H. (1999). "Overtime, psychosocial working conditions, and occurrence of non-insulin dependent diabetes mellitus in Japanese men". *Journal of Epidemiology and Community Health*, 53, 359-363.
- Korn, E. R., Pratt, G. J., & Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The AIM strategy for releasing your business potential*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Lipscomb, J. A., Trinkoff, A. M., Geiger-Brown, J., & Brady, B. (2002). "Work-schedule characteristics and reported musculoskeletal disorders of registered nurses". *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 28, 394-401.
- Liu, Y., Tanaka, H., & The Fukuoka Heart Study Group (2002). "Overtime work, insufficient sleep, and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men". *Occupational and Environmental Medicine*, 59, 447-451.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. Boston: Addison Wesley Publishing Company.
- McMillan, L. H., O'driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). "Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies". *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- _____, Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). "A multifaceted validation study of Spence and Robbins (1992) workaholism battery". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished Master's. University of Texas at Austin, Texas, USA.
- Mrayyan, M. (2005). "Nurse job satisfaction and retention comparing public to private hospitals". *Journal of Nursing Management*, 13, 40-50.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies, in R. Burke(Ed.), *Work Hours and Work Addiction*, Northampton, M. A: Edward Elgar, 108-128.
- Muthén, B. (2004). Latent variable analysis. *The Sage Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences*, 345-368.
- Nakanishi, N., Yoshida, H., Nagano, K., Kawashimo, H., Nakamura, K., & Tatara, K. (2001). "Long working hours and risk for hypertension in Japanese male white collar workers". *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55, 316-322.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Porter, G. (2001). "Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers". *International Journal of Stress Management*, 8, 147 - 164.
- Prescott, P. A. (1986). "Vacancy, stability and turnover of registered nurses in hospitals". *Res Nurs Health*, 9, 51-60.
- Robinson, B. E., & Kelly L. (1998). "Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control". *American of Family Therapy*, 29(3), 91-95.
- _____, 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, 165-175.
- Schaeff, A. W., & Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. San Francisco: Harper Row.
- Schaufeli, W. B., A. B. Bakker, V. Heijden, & T. Prins(2009). "Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict". *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
- Schaufeli, W. B., T. W. Taris., & V. Rhenen (2008). "Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee wellbeing". *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schwartz, G. (1978). "Estimating dimensions of a model". *Annals of Statistics*, 6, 461-464.
- Shields, M. (1999). "Long working hours and health". *Health Reports*, 11, 33-38.

- Scolve, S. L. (1987). "Application of model-selection criteria to some problems in multivariate analysis". *Psychometrika*, *52*(3), 333-343.
- 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.
- Shapiro, J. P. Dorman, R. L. Burkey, W. M, and C. J. Welker. (1999). "Predictors of job satisfaction and burnout in child abuse professionals: Coping, cognition, and victimization history". *Journal of Child Sexual Abuse*, *7*(4), 23-42.
- 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., & Robins, A. S. (1992). "Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results". *Journal of Personality Assessment*, *58*, 160-178.
- Stetz, T. A. Stetz, M. C, & P. D. Bliese. (2006). "The Importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationship". *Work and Stress*, *20*(1), 49-59.
- Suliman, W., & Abu Gharbieh, P. (1996). "Jordanian nurses: Job dissatisfaction and anticipated withdrawal from practice. *Medical and Biological Sciences*, *23*, 78-87.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., & Gagne, M. (2003). "Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion". *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*, 756-767.
- Yang, H., Schnall, P. L., Jauregui, M., Su, T. C., & Baker, D. (2006). "Work hours and self-reported hypertension among working people in California". *Hypertension*, *48*, 744-750.