

노동정책연구
2020. 제20권 제4호 pp.149~196
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2020.20.4.006>

연구논문

가족관계 만족과 일중독 : 정서적 몰입의 조절된 매개효과

노관중*
강수돌**

오늘날 기업과 사회 전반의 고용불안정 상황에서 일중독은 예외적·일탈적 현상이 아니라 구조적·대중적 현상이 되었다. 일중독을 긍정적으로 보는 경우도 있지만, 대다수 학자들은 일중독이 개인, 조직, 사회에 해로운, 행위중독의 일종이라 개념화한다. 이에 본 연구는 비교적 최근에 개발된 WAQ로 한국의 일중독을 측정된 제17차 KLIPS 자료(N=3,941)를 활용, 간소화된 측정지표를 사용, 일중독의 선행 변수에 대한 실증적 검증을 했다.

일중독의 원인에는 개인적·가족적·조직적·사회적 배경이 있으나 본 연구는 특히 가족적·조직적 변수에 주목했다. 가족관계 만족과 일중독의 인과성, 그 과정에서 조직몰입(정서적 몰입)의 매개작용, 그 매개작용의 과정에서 고용형태(노동유연화)의 조절작용 등을 통계적으로 검토했다.

분석결과, 1) 가족관계 만족이 높을수록 일중독은 낮아졌고, 2) 정서적 조직몰입은 가족관계 만족과 일중독 간 관계를 ‘부분 매개’했다. 3) 고용형태(노동유연화)는 정서적 몰입과 일중독 간 관계에서 조절 역할을 했다. 4) 통합 모형에서, 정서적 조직몰입은 가족관계 만족과 일중독 간 관계를 매개하되 고용형태에 따라 조절되는, ‘조절된 매개’효과를 나타냈다.

끝으로, 본 연구결과의 이론적·실무적 시사점과 한계점을 논의한다.

핵심용어 : 일중독, 가족관계 만족, 정서적 몰입, 고용형태, 가족친화적 경영

논문접수일: 2020년 8월 3일, 심사의뢰일: 2020년 8월 5일, 심사완료일: 2020년 10월 14일

* (제1저자) 한국직업능력개발원 연구원(sksnrn91@korea.ac.kr)

** (교신저자) 고려대 융합경영학부 교수(ksd@korea.ac.kr)

I. 서론

오늘날 기업은 세계시장을 둘러싼 경쟁 격화라는 거시적 환경 속에서 생산성과 경쟁력 제고를 위한 전략적 혁신을 다각적으로 진행하고 있다. 특히, 국내외 기업의 기술혁신과 조직혁신은 그 구성원들로 하여금 변화한 여건에 적응하지 않으면 살아남기 어렵게 한다. 그러한 적응과정은 다양한 영향력을 행사하며 전통적인 인사조직이나 노사관계 영역에 깊은 흔적을 남기는데, 예컨대 전통적인 가정-직장 간 경계의 약화, 고용안정성보다는 노동유연성에 대한 강조, 시장 경쟁 압력에의 직접적 노출, 성과주의적 인사조직 혁신, 노사 간 교섭구조 분권화 등의 변화가 일어난다(Hastings & Heyes, 2018; Fullerton et al., 2020).

이런 상황에서 직장인들이 자신의 업무에 과잉몰입하거나 강박적으로 의존하는 행위중독의 한 형태인 일중독이 기업이나 사회 전반에 확산된다(Atroszko et al., 2020; Quinones, 2018). 이제 일중독은 더 이상 개인적·일탈적·예외적 현상이 아니라 구조적·사회적·대중적 현상이 되었다(Heide, 2002). 따라서 본고에서 일중독(work addiction)은 일에 대한 강박적 의존이 심해질수록 더 높은 목표를 설정하며, 일을 하지 않을 때는 금단증상을 느끼는, 행위중독의 한 형태라 정의한다(Atroszko et al., 2020; Fassel, 1990; Quinones, 2018; Robinson, 1998; Schaeff, 1987).

그런데 일중독을 ‘성취지향성’에 초점을 두어 일종의 긍정적 현상으로 보고, 기업이나 사회에서 일정 정도 촉진해야 할 것처럼 보는 경우도 있지만(한광현, 2006; Machlowitz, 1980), 대다수의 연구자는 일중독을 당사자 개인은 물론, 가족, 조직, 나아가 사회에 해를 끼치는 병리현상, 즉 행위중독의 일환으로 파악한다(강수돌, 2003; Andreassen et al., 2013; Burke, 2001; Fassel, 1990; Griffiths et al., 2018; Oates, 1971; Schaeff, 1987).

일중독의 개인적·사회적 원인이나 조직적 결과에 대한 연구들이 해외에서는 1970년대 이후 상당 정도 누적되어 왔으나, 급속한 추격 산업화를 추진해온 한국에서는 일중독에 관한 이론적·실증적 논의가 여전히 상대적으로 일천한 편

이다(김왕배, 2007; 윤자영, 2018; 한광현, 2011).

한편, (병적인)일중독자(workaholics)와 (건강한)열성 노동자(hard worker)는 몇 가지 점에서 구별된다(Bonebright et al., 2000; Douglas & Morris, 2006; Robinson, 1998; Shimazu & Schaufeli, 2009). 일중독자는 과도한 몰입으로 인해 육체적 건강이나 사회적 관계에 손상을 초래한다. 반면 건강한 노동자는 일과 삶의 균형을 적절히 찾는다. 또 일중독자는 자신이 일의 양이나 속도를 통제하는 게 아니라 자신도 모르게 일에 끌려다닌다. 자기도 모르게 내적 강박이 작동하기 때문이다. 나아가 일중독자는 휴식이나 휴가를 편히 갖지 못하고 주변으로부터 고립된다. 반면 건강한 노동자는 동료나 가족과도 잘 어울리고 협력하며 쉴 때는 잘 쉰다. 요컨대, 노동에 대해 건강한 태도를 갖는 것은 바람직하지만, 일중독적 태도가 강화되는 것은 개인의 건강이나 인간관계, 나아가 조직의 성과에도 부정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 열성 노동자와 대비되는 일중독자를 구분해 내고, 일중독이 어떤 요인들에 의해 영향을 받는지, 즉 그 원인이나 뿌리가 무엇인지에 대한 탐구의 필요성이 제기된다.

또한 일중독은 단일 유형을 띠기보다 다양한 형태를 띠 수 있다. 특히 Spence & Robbins(1992)와 Scott et al.(1997) 등의 연구를 거치면서 일중독은 강박적, 완벽주의적, 성취 지향적 유형 등으로 분류가 되는데, 본 연구에서는 다른 두 종류의 일중독 성향에 비해 조직과 개인에게 심대한 영향을 끼치는 강박적 일중독 유형에 주목한다. 그 주된 까닭은, OECD 비교에서 한국의 노동현장이 오래 전부터 최고의 산업재해율을 기록할 뿐 아니라(이정윤·박재연, 2019; Lee et al., 2019), 장시간 노동과 스트레스의 누적으로 인해 뜻밖의 과로사를 초래하고 있고(황규식, 2019; Eckenrode & Gore, 1990; Lee et al., 2020; Xiao et al., 2019), 나아가 직장-가정 갈등으로 인한 가족관계 불만족이나 이혼율 증가와 같은 부정적인 영향을 부르기 때문이다(엄세원·이재림, 2018; Bakker et al., 2009; Ishiyama & Kitayama, 1994; MacMillan et al., 2004; Piotrkowski, 1979; Robinson, 1996, 1998).

지금까지의 일중독 연구들은 한편에서는 일중독 개념에 대한 고찰이나 그 측정 도구 개발이 활발했고(강수돌, 2006; 김지은·차운아, 2018; 서은혜 외, 2018; Aziz et al., 2013; Harpaz & Snir, 2003; Robinson, 1996, 1998; Spence &

Robbins, 1992; Urbán et al., 2019), 다른 한편에서는 일중독과 가정-직장 (불) 균형 또는 일중독과 조직성과 변수 간 연관성을 실증하는 연구들이 주를 이루었다(정인호·이은진, 2013; 한광현, 2011; Atroszko et al., 2020; Karapinar, 2019; Quinones, 2018). 그러나 여전히 일중독의 정의나 측정도구에 통일성이 결여된 편이다(Griffiths et al., 2018).

그런데 그간 국내에서의 일중독에 관한 연구들은 크게 세 측면에서 한계를 보이고 있다. 이러한 한계는 본 연구의 필요성 및 의의이기도 하다.

첫째, 일중독이 심화하면 죽음까지 초래할 수 있는 일종의 병리 장애 내지 행위중독의 일환으로 발생한 것임에도, 특히 ‘성취지향성’을 강조하면서 일중독을 긍정적으로 파악하기도 한다(배성현 외, 2012; 서철현, 2012; 이인석 외, 2008; 정인호·이은진, 2013; 한광현, 2006; cf. Machlowitz, 1980). 일중독 연구가 오히려 일중독을 조장할 위험이 있는 셈이다. 따라서 본 연구에서는 개인이나 조직에 해악을 끼치는 일중독의 본질을 명확히 하고, 실증분석을 위한 조작성 정의에도 적극 반영했다.

둘째, 지금까지는 일중독을 독립변수로 보고 그 개인적·조직적 영향을 실증 분석하는 작업이 주를 이루었다(곽주현·최한나, 2015; 김지은·차운아, 2018; 이은진·정인호, 2012; 이인석 외, 2008; cf. Haymon, 1993; Porter, 1996). 물론, 일중독을 종속변수(서은혜 외, 2018; 이가옥·이지영, 2006)나 매개변수(배성현 외, 2012; 엄세원·이재림, 2018; 정병석·탁진국, 2009)로 하는 연구들도 있으나, 전자에 비해 상대적으로 부족했다. 어쩌면 이견 당연하다. 왜냐하면 일중독의 부정적 영향이 강하기에, 보다 구체적으로 그 악영향을 실증 검토하는 것이 문제상황의 진단에 매우 중요하기 때문이다.

그러나 그렇게 부정적 영향을 끼치는 일중독의 근본 원인을 제거하기 위해서라도 일중독을 초래하는 개인적·가족적·조직적·사회적 원인 변수들에 대한 차분한 실증연구가 더 축적될 필요가 있다. 일례로, Ng et al.(2007)은 일중독의 선행요인으로 개인의 기질 요인, 사회문화적 요인, 행위강화 요인 등에 주목하고 그 연관성을 분석했다. Schaeff & Fassel(1988)는 일중독이 조직 내부의 역기능과 시스템에 의해 조장된다고 보았으며, Schaeff(1987)는 일반 사회 전체가 중독을 조장하고 중독에 의존해 운영됨을 강조했다. 물론 지금까지 대다수 연구

자들은 개인특성(예, 자존감, 두려움, 성격 장애, 가치관)이나 조직특성(조직 가치, 리더십,モチベーション, 직장-가정 갈등) 등에 집중한 편이었다(Atroszko et al., 2020; Burke, 2001; Cherrington, 1980; Eysenck, 1997; Griffiths, 2018; Scott et al., 1997). 그러나 본 연구는 개인이나 조직특성 그 자체보다 개인이 느끼고 생각하고 행위하게 되는 사회적 맥락(social contexts)이 중요하다고 본다. 따라서 개인이 가장 일상적으로 상호작용하게 되는 사회적 맥락인 가족적·조직적 변수와의 관련성에 주목한다.

가족은 한 개인이 일상적, 반복적, 지속적으로 관계를 맺는 맥락적 환경이기에, 일중독의 생성이나 촉진, 강화와 밀접한 연관을 맺는다(Nolan et al., 2000; Piotrowski et al., 2006; Robinson et al., 2006). 물론, 일중독과 가족관계는 일과 삶의 관계처럼 연속적이고 순환적으로 상호작용한다(엄세원·이재림, 2018; Robinson, 1998). 그러나 본 연구에서는 일중독에 초점을 두고 그 배경변수를 규명하고자 하기에, 가족관계를 핵심 변수 중 하나로 파악한다. 실제로 스스로 중독 가정 출신이면서 일중독자라고 고백한 Roberson(1998) 교수 역시, 노동자는 그 가족과의 관계에서 “비판적 언사를 듣거나 거리감을 느끼게 되는”(p.75) 경우, 그 상황을 “회피하기 위해” 일중독 속으로 뛰어든다고 했다. 나아가 조직 역시 구성원들이 매일 하루 8시간 이상 일을 하는 가운데 유기적 연관을 맺을 수밖에 없는 조건과 상황을 구성한다. 노동자가 조직과 어떤 식으로 일체감을 느끼는가에 따라 일중독 수준이 달라지는 셈이다(Burke, 2001; Heide, 2002). 이런 맥락에서 조직몰입 역시 중요한 핵심 변인으로 간주됐다. 게다가 한 노동자의 고용관계가 얼마나 안정적인지, 그 삶의 과정과 내용에 어떤 영향을 끼치는지 등의 측면에서 고용형태는 일중독 수준에 영향을 미칠 수 있다(Gorgievski & Hobfoll, 2008; Spurk et al., 2016). 이렇게 가족이나 조직적 맥락 변수가 중요함에도 일부 예외(엄세원·이재림, 2018; 한광현, 2011)를 제외하면 이 변수들이 지금까지 일중독 연구에서 상대적으로 소홀히 다뤄져 온 셈이다.

셋째, 일중독의 정의나 측정도구에 대한 통일성이 부재하여, 결론도 다양하고 비교 연구에도 장애가 있다. 물론, 이는 국내외를 불문, 일중독 관련 연구자들이 공통적으로 지적하는 바다. 일중독이 세계 각국의 보편성보다는 특수한 사회문화적 요소를 담고 있기에 국제 표준 같은 걸 정하긴 어렵다. 하지만 최소

한 국내에서 통용될 측정도구를 만드는 것은 한국에서 관련 연구자들이 직면한 공통 과제다. 본 연구에서는 이 도구 개발에 주력하지는 않았으나, WAQ 29개 문항 중 일중독 특성을 가장 많이 반영하는 ‘단순화된 일중독’ 도구(10개 문항)를 설정하고 그 타당성 검증을 했다.

이에 본 연구는 크게 세 가지 목표를 지닌다. 첫째, 최근 국내 연구자들(김지은·차운아, 2018; 서은혜 외, 2018; 엄세원·이재림, 2018; 윤자영, 2018)이 많이 사용한 Aziz et al.(2013)의 WAQ(Workaholism Analysis Questionnaire)를 기본으로 하여, 그중 전술한 일에 대한 강박성, 과도 몰입성, 금단증상 등을 잘 드러내는 항목들로 단순화된 ‘일중독’ 개념을 도출하고 확인적 요인분석(CFA)을 통해 그 신뢰도와 타당도, 적합도를 검토한다. 둘째, 일중독의 원인변수를 검토하기 위해, 가족관계 (불)만족 변수와의 인과성을 검토한다. 다양한 일중독의 원인변수 중에서도 가족관계 만족도를 살피는 것은, 전술한 바 개인특성도 중요하지만, 그 개인이 성장하고 생활하는 환경과 맥락이 갖는 중요성 때문이다. 많은 연구자가 강조하듯, 일중독은 유전적 요인이나 고립적 개인특성이 아니라 가족적·사회적 연관성을 갖는다(김왕배, 2007; Andreassen et al., 2019; Fassel, 1990, Liang & Chu, 2009; Schaeff & Fassel, 1988; Robinson, 1998; Quinones, 2018). 셋째, 가족관계 (불)만족도와 일중독 간 관계를 조직몰입이 매개하는지, 나아가 그 매개작용이 고용형태에 따라 조절되는지(‘조절된 매개’라는 복합효과)를 PROCESS macro 기법(Hayes, 2013)을 활용, 실증적으로 검토한다. 여기서 한 가지 특이점은, 본 연구가 일중독 실태조사를 담은 한국노동연구원의 17차 패널자료(KLIPS)를 집중 분석함에 있어, 15차 및 16차 자료에 비해 1,600명 이상의 응답자가 이미 고용형태상 변화를 겪은 상태라는 것이다. 이런 면에서 고용형태의 조절효과 검증은 상당한 의미를 갖는다.

요컨대, 본 연구는 가족관계 (불)만족도와 일중독 간 관계에서 조직몰입의 매개작용과 그 과정에서 고용형태의 조절작용, 즉 ‘조절된 매개’ 효과를 실증하고자 한다. 여기서 조직몰입의 매개작용이나 그에 대한 고용형태의 조절작용을 검토하는 것은, 노동자가 놓인 조직적·사회경제적 맥락과 상황에 따라 자신이 수행하는 일과 맺는 관계가 다를 수 있기 때문이다. 이러한 복합적 연관성(조직몰입의 조절된 매개효과)에 대한 검토는 경영조직 또는 노동정책 차원에서 일

중독에 적극 대처할 수 있는 전략적 변수를 찾는 데 유용할 것이다.

II. 이론적 배경 및 가설 설정

1. 가족관계와 일중독

1960년대 말부터 1970년대 초에 걸쳐 미국의 Oates(1968, 1971)가 일중독(work addiction)의 심각성을 최초로 제기했다. Oates(1971)는 교수이자 목사였는데, 스스로 일중독자라 고백하면서 일중독이란 “끊임없이 일을 하고자 하는, 통제 불능의 욕구 내지 강박증”(p.11)이라 규정했다. 그는 미국이라는 “사회가 그 생존을 위해 일중독자를 만들어내고” 있다고 보았다(Oates, 1971: 25). 그 이후 일중독에 관한 연구자들 간에 통일적으로 합의된 정의는 아직 존재하지 않지만(Burke, 2001; Griffiths et al., 2018), 일반적으로 일중독은 일 자체 내지 업무성과와 관련한 내적 강박성, 과도성 및 집착성 등을 특징으로 한다(Fassel, 1990; Quinones, 2018; Schaeff, 1987). 물론 Machlowitz(1980)처럼 일중독이 (재무적 소득보다 중요한) “책임감, 의미, 기회, 인정과 같은 심리적 소득(psychic income)”(p.123)을 얻는 수단이라며 긍정적으로 보는 경우도 있다. 그러나 대다수 연구자들은 일중독을 개인이나 조직에 해로운 것으로 개념화한다(Atroszko et al., 2020). 따라서 본 연구 역시 일중독을 당사자의 육체적·정신적 건강 및 인간관계 전반, 나아가 조직이나 사회의 건강성을 심대하게 손상하는 병리현상으로 파악한다(Bonebright et al., 2000; Cherrington, 1980; Harpaz & Snir 2003; Naughton, 1987; Schaeff & Fassel, 1988).

이러한 일중독은 연구자에 따라 다양한 유형으로 제시됐다. 일례로, Spence & Robbins(1992)는 일중독의 세 구성요소로, 일 몰입(일에 소요되거나 생각한 시간), 일 향유(일 관련 활동으로 인한 희열) 및 일 강박(강박, 죄의식 등에 따른 내재적 동기)을 제시하고 그 조합에 따라 최고 6개 유형까지 도출하기도 했다. Scott et al.(1997)은 성취지향적, 완벽주의적, 강박적 일중독이라는 세 유형을 제시했다. 국내 학자들도 이에 영향받아, 조직에 자신의 성과를 보여주기 위한

성과지향적 일중독, 일 자체를 통해 긍정적인 감정을 느끼는 일 향유적 일중독, 일을 하지 않을 때 느끼는 불안과 강박 때문에 일을 계속해야만 하는 강박적 일중독 등을 나누기도 한다(곽주현·최한나, 2015; 이은진·정인호, 2012; 이인석 외, 2008; 한광현, 2011).

여기서 강박적 일중독은 다른 유형의 일중독 성향보다 불안, 스트레스, 신체적, 심리적 문제를 더 많이 드러내며, 직무수행이나 직무만족, 삶의 만족도 등과 부정적으로 연관된다(Fassel, 1990; Robinson, 1998; Scott et al., 1997). 또한 이 강박적 일중독자들은 그렇지 않은 이들에 비해 건강문제는 물론, 중요한 일을 동료나 부하에게 위임하는 데에 어려움을 가지며 스트레스도 더 많이 받는다. 즉 이들은 다른 직장인들에 비해 더 큰 불안과 분노, 우울증을 보이는 경향이 있다(Andreassen et al., 2019; Haymon, 1993; Porter, 1996; Spence & Robbins, 1992). 이런 면에서 강박적 일중독이야말로 본 연구의 대상인 일중독(work addiction)의 정의에 가장 근접한다. 따라서 본 연구에서는 일중독을 일에 대한 집착과 강박, 과도한 몰입, 금단증상 등을 특징으로 하는 병리현상으로 정의한다(cf. Fassel, 1990; Oates, 1971; Robinson, 1998; Schaeff & Fassel, 1988).

지금까지 경영학, 사회학, 가족학, 심리학, 의학 등 여러 학문 분과에서 직장 과 가족이라는, 우리 삶의 두 핵심영역 간 관계에 대한 연구가 비교적 충실히 전개되어 왔다(강수돌, 2003; 김왕배, 2007; 서은혜 외, 2018; 엄세원·이재립, 2018; 한광현, 2006). 해외의 선행연구들도 일과 가족관계 만족도가 서로 영향을 미치고 있음을 지적해 왔다(Andreassen et al., 2013; Bakker et al., 2009; Burke & Greenglass, 1987; Eckenrode & Gore, 1990; Edward & Rothbard, 2000; Shimazu & Schaufeli, 2009; Zedeck, 1992). 예컨대, Andreassen et al. (2013)이나 Burke & Greenglass(1987), Eckenrode & Gore(1990)의 경우, 일중독 및 스트레스가 가족에 악영향을 미치고 있음을 실증했고, Bakker et al.(2009)은 일중독이 가족관계 및 부부관계에까지 주는 영향을 분석했다. Edward & Rothbard(2000)나 Zedeck(1992) 역시 일(직장)과 가족 간 관계를 연결하는 매커니즘을 해명했고, Shimazu & Schaufeli(2009)는 일중독 및 일몰입이 주관적 웰빙과 맺는 관련성을 분석했다. 이러한 연구들은 일과 삶, 또는 직장과

가정 간 균형 내지 갈등의 관점에서 두 영역 간에 어떤 영향을 주고받는지에 초점을 맞춰 분석했다. 이와 같이 지금까지의 관련 연구들은 대체로, 일중독 내지 직장-가정 불균형(갈등)이 가족관계에 악영향을 미친다고 보고한다(Karpinar et al., 2019).

반면, 가족관계 내지 가족관계에 대한 (불)만족이 일중독과 어떤 연관을 갖는지에 대한 연구는 비교적 소홀했다(Robinson, 1998). 물론, 전술한 바, 일과 가족은 연속적이고 순환적인 상호작용을 하기에 한 연구모형이 결코 결정적일 순 없다. 하지만 본 연구는 일중독이 발생 내지 심화하는 가족적·조직적 배경을 검토하는 것이므로 가족관계 만족을 독립변수로 다룬다.

그런데 일부 연구들은 강박적이고 집착적인 일중독에 대해 그 근본이 당사자의 열등감, 실패에 대한 두려움, 해결되지 않은 불안감에 대한 자기방어기제 등에 있다고 본다(Ishiyama & Kitayama, 1994; Pietropinto, 1986; Robinson, 1996; Spruell, 1987). 이러한 일중독에 깔린 사회심리적 배경, 특히 가족관계의 요인과 관련해서는 크게 두 가지 이론적 입장이 있다(Robinson, 1998; Robinson et al., 2006).

하나는, 일중독 당사자의 원가족(family of origin)이 지녔던 역기능성(dysfunction)에 뿌리를 둔다는 입장이다(Fassel, 1990; Robinson, 1996; Schaefer & Fassel, 1988). 즉, 부모 중 한 사람이라도 알코올이나 일 등 무엇인가에 중독된 가정에서 자라며 사회화된 사람은 자기도 잘 인지하지 못하는 사이에 다양한 중독행위 패턴을 나름의 생존전략으로 내면화한다. 이런 측면에서 성장과정 중 역기능적 가족시스템 안에서 성장한 사람들은 일중독에 빠질 위험이 크다(이가옥·이지영, 2006; Heide, 2002; Robinson, 1998).

또 다른 하나는, 현재의 가족관계 내에서의 불만족이 역설적으로 가정이 아닌 직장에서 만족감을 얻으려는 강박행위로 나타날 수 있다는 입장이다(Ishiyama & Kitayama, 1994). 특히, 직장-가정 균형(WFB) 문제에 관한 선행연구 중 ‘보상(compensation)’ 관점의 입장은 부부이건 자녀이건 누군가 현재의 가족관계에서 불만족도가 상당히 높은 경우, 그 불만족이나 허전함을 보충하기 위해 의식적이건 무의식적이건 직장에서 높은 성과를 내야 한다는 강박증에 빠지기 쉽고 본다(Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Lambert, 1990; Piotrkowski, 1979;

Staines, 1980). 그것은 근본적으로 가족 등 1차적 인간관계로부터 인정 내지 존중받는다는 느낌이 당사자의 자존감과 자율성, 내면적 안정성에 결정적이기 때문이다. 나아가 직장생활은 일상적인 경쟁 압박 속에서 성과주의 원리를 당연시하는 분위기이기에, 개인들의 인정 욕구와 성과주의적 조직 분위기가 결합하게 되면 구성원들의 일중독을 촉진할 가능성이 높다(강수돌, 2003; 김왕배, 2007; 한광현, 2011; Burke, 2001; Laporšek, 2020; Mormello & Reichelt, 2017).

한편, 이러한 가족관계 만족도와 일 강박 성향의 관계는 Ishiyama & Kitayama (1994)가 제시한 자기 타당화(self-validation) 이론에 의해서도 설명할 수 있다. 여기서 자기 타당화 감정이란, 최초의 사회관계인 가족관계에서 충분한 사랑과 인정을 받음으로써 얻게 되는 심리적 안정감, 자기 수용감, 자율성, 소속감, 애정 등을 뜻한다. 이는 개인생활은 물론, 사회생활에서 일종의 기초체력 역할을 하게 된다. 따라서 만일 어떤 개인이 가족 내 불화나 갈등으로 인해 가족영역에서 자기 타당화 감정을 충족하지 못하면 이를 보충하기 위해 다른 영역을 의존적으로 찾게 되는데, 그중 일 관련 타당화(사회적 인정)에 많이 의존하게 된다. 현대 사회에서 일은 경제적 소득의 원천이자 사회적 인정의 원천으로 작용하기 때문이다(Heide, 2002; Quinones, 2018). 즉, 가족관계에 불만족하는 경우 일을 회피 수단으로 사용하거나 일 관련 타당화 감정을 높이기 위해 일에 강박적으로 몰입한다(Robinson, 1998). 역으로, 가족관계에 만족하여 자기 타당화 감정이 충족되는 경우에는 일 강박에 빠질 가능성이 낮다고 볼 수 있다. 이러한 이론적 배경하에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정했다.

가설 1 : 가족관계 만족은 일중독에 부(-)의 영향을 줄 것이다.

2. 조직몰입의 매개효과

본 연구는 가족관계 만족도와 일중독 간 관계를 매개하는 중요한 한 과정변수로 정서적 조직몰입(affective commitment to organization)을 고찰한다. 조직몰입(Organizational Commitment)에 대해 Porter et al.(1974)는 “구성원들의 특정 조직에 대한 일체감과 헌신도”(p.604)라고 정의했다. Allen & Meyer(1990), Meyer & Allen(1991)는 조직몰입의 세 하위차원으로 정서적 몰입, 지속적 몰

입, 규범적 몰입을 개념화했다. 정서적 몰입은 조직에 대해 개인이 형성하는 일체감, 애착, 유대감 내지 동일시라 할 수 있다. 반면, 지속적 몰입이란 현재의 조직을 떠나면 더 나은 대안이 없기에 계속 머무르는, 계산적·거래적 성격이 강하며, 규범적 몰입은 조직에 대한 의무감 때문에 조직에 남아 충성을 다하려는 당위적 성격을 띤다. 따라서 조직몰입의 하위 요소 중 정서적 몰입이 원래의 조직몰입에 가장 가까운데, 그것은 다른 몰입 형태들과 달리 조직에 관심을 갖고 조직의 목표 달성을 위해 노력하려는 구성원들의 의지와 감정을 내포하기 때문이다. 나아가 정서적 몰입은 개인들의 심리적 변화에 의해 영향을 받기도 한다(Meyer et al., 1989). 일례로, 가족관계로 인한 심리 변화는 정서적 조직몰입에 영향을 줄 수 있다. 이러한 측면은 본 연구가 탐구하고자 하는 조직몰입의 개념적 실체를 가장 잘 반영한다. 따라서 본 연구에서 말하는 조직몰입이란 정서적 조직몰입이다. 즉, 정서적 조직몰입은 조직구성원들이 조직에 대해 갖는 심리적 애착으로(Meyer & Allen, 1991), 자신이 소속된 조직과의 높은 유대감, 조직과의 일체감이라 할 수 있다(황미경, 2007; Halberg & Schaufeli, 2006; Porter et al., 1974; Williams & Anderson, 1991).

그런데 가족관계 만족과 일중독 간 관계에서 조직몰입이 실제로도 매개 역할을 할 수 있을 것인가? 우선, 가족관계 만족이 조직몰입과 어떤 연관을 맺을 수 있는지 살펴보자. 선행연구들은 가정-직장 균형과 가족관계 만족도 간의 상관성 내지 인과성에 대해 긍정적 관계를 지적해 왔다(Azeem & Akhtar, 2014; Lourel et al., 2009; Robinson, 1998). 즉, 이 가족관계가 당사자가 소속된 직장에서의 인간관계나 조직몰입에도 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있다. 이에 가장 대표적인 이론적 입장이 ‘전이(spill-over) 효과’로 표현되는데, 대체로 가족관계에서의 (불)만족이 그대로 당사자 직장관계에서의 (불)만족으로, 또는 직장에서의 (불)만족이 가정에서의 (불)만족으로 이어진다는 이론이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Iris & Barrett, 1972; Kirchmeyer, 1993; Sirgy et al., 2001; Staines, 1980). 본 연구는 전자, 즉 가족관계에서 직장관계로의 전이(spill-over) 현상에 주목한다.

이 전이효과를 고려할 때, 비교적 최근 내지 현재의 가족관계 만족이 높은 경우, 당사자가 소속된 조직에서의 정서적 몰입 역시 높아질 수 있다. 실제로,

Khan et al.(2018)은 가정-직장 균형이 이뤄질수록 조직몰입 역시 높아짐을 확인했다. 이에 따르면 가족관계 만족이 조직몰입에 긍정적 영향을 줄 것으로 기대된다. 또, ‘고성과’ 작업장의 다각적 특성을 연구한 Osterman(1995) 역시 가정-직장 균형이 조직몰입은 물론 직무만족까지 증진함을 실증한 바 있다.

나아가, 가족관계 만족과 밀접한 관련을 지니는 가정-직장 균형은 조직몰입 증진과 동시에 당사자의 불안감이나 우울증(Haar et al., 2014), 심리적 긴장감(Brough et al., 2014), 직무 스트레스(Behson, 2002) 같은 부정적 정서를 줄이는 역할도 한다. 이러한 연구결과들은 조직몰입이 구성원들의 정서적, 심리적, 행위적 상태나 태도에 긍정적 영향을 미침으로써 일과의 병적인 관계를 지속하는 일중독을 줄이거나 예방하는 효과를 지닐 수 있음을 시사한다. 물론, 조직몰입의 세 하위 요소별로 그 효과는 다를 수 있겠지만, 본 연구에서는 정서적 몰입에 초점을 맞춰 살핀다.

한편, 앞서 살핀 선행연구에 따르면 가족관계 불만족은 내적 만족 추구와 외적 인정의 갈망을 낳고 이것이 일중독으로 연결될 가능성이 높다. 이 점은 이미 ‘자기 타당화’ 또는 ‘보상효과’ 관점에서 논의된 바 있다(Ishiyama & Kitayama, 1994; Robinson 1998). 동일한 가족관계 (불)만족이 정서적 조직몰입에도 일정한 영향을 준다면, 이것이 다시 일중독에 영향을 줌으로써 조직몰입은 가족관계와 일중독 간 관계를 매개하는 변수가 될 수 있다.

그런데 흥미롭게도 조직몰입과 일중독 간 관계에 대해서는 연구자별로 결과가 다르다. 일례로, 일부 연구자들은 업무성과에 대한 과도한 몰입이나 강박적 집착, 즉 일중독이 직무소진, 직무긴장, 조직몰입 등과 정(+)의 상관성을 갖는다고 했다(배성현 외, 2012; 정인호·이은진, 2013; Eysenck, 1997; Liang & Chu, 2009). 배성현 외(2012)의 경우는 일중독의 하위 특성 중 일 향유감이 조직몰입을 높이고 직무긴장을 줄이는 효과를 갖는 반면, 일 강박감은 직무긴장과 동시에 조직몰입까지 높임을 실증했다. 오히려 일중독이 조직몰입을 촉진할 수 있다는 것이다.

그러나 이와 달리, Aziz et al.(2013)은 조직몰입의 세 측면(정서적·규범적·지속적 몰입) 중 자신이 속한 조직에 가능한 한 오래 머무르려는 ‘지속적 몰입’이 강박적 일중독 성향과 정(+)의 관계를 보임을 실증한 바 있다. 한국의 경우,

특히 1997년 IMF 외환위기 이후로 기업이나 사회에서 더욱 강화된 성과주의 경쟁 및 각자도생 분위기는 특히 정서적·규범적 몰입보다 지속적 몰입 및 일중독을 촉진하는 면이 있다(cf. 김왕배, 2007; 한광현, 2011). 한편, Porter(1996)에 따르면 강박적 일중독자들은 업무 수행에 있어 동료들과 협력을 잘하지 못하며 자기고립화 하는 경향이 있고 노동과정에서 융통성이 낮은 경향이 있다. 이는 역으로, 정서적 조직몰입이 낮은 이들이 강박적 일중독에 빠질 수 있음을 시사한다. Buelens & Poelmans(2004) 역시 강박적 일중독자들이 자신이 소속한 조직과 업무에 대해 압박감을 느끼고, 그 결과 조직과 개방적 관계를 맺지 못하며 폐쇄적인 특성을 보인다고 하였다. 이 역시 조직몰입과 일중독 간 일정한 관련성을 시사한다. 이는 본 연구의 주요 변수인 정서적 몰입과 일중독 간 관계가 서로 부(-)의 연관을 맺을 것이라 기대하게 한다.

이상의 선행연구들을 종합하면, 가족관계 만족도가 당사자의 일중독에 영향을 주는 데 있어 조직몰입 변수가 매개역할을 할 수 있음을 시사한다. 따라서 가족관계 만족도는 일중독 성향을 낮추는 데 기여하지만 동시에 정서적 조직몰입에 긍정적 영향을 주어 이를 매개로 일중독을 저지하거나 완화하는 데 기여할 수 있을 것으로 예측된다. 보다 구체적으로, 높은 정서적 몰입을 보이는 구성원들은 이미 조직 내 동료들과 조화롭게 업무를 수행하며 조직에 대해서도 우호적인 정서를 갖기 때문에 일중독자가 될 가능성이 낮을 것이다. 이미 조직몰입의 세 측면(정서적·규범적·계속적 몰입) 중 정서적 몰입은 일중독과는 정반대 방향으로 움직임이 실증된 바 있다(Aziz et al., 2013). 일중독자들은 자신의 업무나 성과 외에는 관심을 두지 않기 때문에 조직에 대한 정서적 몰입과 긍정적 관계를 갖기 어려운 셈이다(Aziz et al., 2013; Buelens & Poelmans, 2004; Porter, 1996). 요컨대, 상대적으로 건강한 조직몰입(정서적 몰입)은 일중독을 줄이고, 상대적으로 건강하지 않은 조직몰입(지속적 몰입)은 일중독을 촉진할 것으로 예상된다. 이에 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정했다.

가설 2 : 정서적 몰입은 가족관계 만족과 일중독 간 관계를 매개할 것이다.

3. 고용형태의 조절효과

한편, 특히 IMF 외환위기 이후 노동유연화를 추진한 한국 기업들에서는 기존의 정규직과는 다른 고용형태, 즉 계약기간이나 근로시간, 근로방법 등이 다르게 적용되는 비정규 고용이 급증했다. 비정규직은 정규직에 비해 낮은 고용안정성을 지니며, 불합리하거나 낮은 보상을 받는다. 이렇듯 비정규직의 경우 고용의 안정성이 정규직보다 낮으며 일반적으로 직무에 대한 정보도 빈약하고, 내부 구성원이 아닌 ‘아웃사이더’임을 느끼기 쉽다(Feldman et al., 1994; Fullerton et al., 2020). 또한 일용직, 임시직, 계약직, 기간제, 파견제 등으로 나타나는 비정규직은 계약기간이 제약된 고용형태로 인해 조직에 적응할 수 있는 기간이 상대적으로 짧기 때문에 친밀감 높은 동료관계 형성 측면에서도 정규직보다 불리하다. 이러한 고용형태 내지 고용안정성이 조직 내 행위나 업무수행 방식과 관련이 있을 것이라 보는 입장에는 사회적교환이론이 있다.

사회적교환이론(Social Exchange Theory)에 따르면, 노동자의 태도나 행위는 고용형태에 따라 다른 차별적 대우에 대해 조건부로 반응하는 경향이 있다(Blau, 1964; Van Dyne & Ang, 1998). 즉, 조직으로부터 만족스런 대우를 받는 정규직의 경우, 조직시민행동이나 긍정적 조직몰입을 보일 가능성이 크다. 반면, 차별적 대우를 받는다고 인식하는 비정규직 구성원들은 한편으로 조직시민행동 가능성이 낮지만, 다른 한편으로는 자신의 유일한 자원인 고용을 보호하기 위해 일에 대한 강박적 집착, 과도한 몰입에 빠지기 쉽다.

보다 구체적으로, 고용안정성과 일중독 간 관련성에 대해서는 특히 자원보존이론(Resources conservation theory) 관점에서 연구들이 수행된 바 있다(Gorgievski & Hobfoll, 2008; Jahoda, 1982; Snir & Harpaz, 2004; Spurk et al., 2016; Sussman, 2012). 예컨대, 고용불안정으로 인한 내면의 두려움과 불안이 일종의 생존전략을 강제하는데, 그것이 개인이 가진 중요 자원인 고용관계를 지키기 위해 과도한 몰입, 강박적 의존이나 일자리 집착 등을 특징으로 하는 일중독을 높아지게 할 수 있다(김왕배, 2007; 서은혜 외, 2018; 엄세원·이재립, 2018; 이가옥·이지영, 2006; 한광현, 2011; Dyk, 2004; Mauno & Kinnunen, 1999). 이런 측면에서 노동자의 사회경제적 상황 및 지위와 연관된 고용형태가

일중독에 일정한 영향을 미칠 것이라 예상된다.

그러나 한 걸음 더 들어가 정작 정규직 형태 내지 고용안정성이 일중독을 촉진하지 않는지, 비정규직 형태 내지 고용불안감이 실제로도 일중독을 더 촉진하는지에 대해서는 더 많은 실증분석을 통해 검증할 필요가 있다. 그 방향이나 강도가 어떠한건, 고용형태의 영향력을 실증적으로 검토하는 것은 상당한 의미가 있다. 개인이나 조직·사회에 해로운 일중독을 줄이기 위해서다.

따라서 본 연구에서는 사회적교환이론 및 자원보존이론의 관점에서, 조직몰입이 일중독에 영향을 행사하는 과정에서 고용형태가 일정한 조절변수 역할을 할 것으로 예상된다. 이에 본 연구는 고용형태가 조직몰입과 일중독 간 관계에서 조절작용을 할 것이라 보고 다음과 같은 가설을 설정했다.

가설 3 : 고용형태는 정서적 조직몰입과 일중독 간 관계를 조절할 것이다. 즉, 정규직일 경우 비정규직의 경우보다 정서적 조직몰입이 일중독에 미치는 부(-)의 영향을 증폭할 것이다.

4. 통합모형 : 조절된 매개효과

위의 선행연구들과 이론적 논의, 가설들을 종합하면 네 번째 가설, 즉 ‘조절된 매개(moderated mediation)’ 가설이 가능하다. 즉, 지금까지의 논의를 바탕으로 본 연구의 매개효과 가설 및 조절효과 가설을 종합할 때, 고용형태는 가설 3에서와 같이 단순히 정서적 조직몰입과 일중독 사이에서 조절효과를 보일 뿐 아니라 가족관계 만족도와 일중독의 관계에서 정서적 조직몰입이 가지는 매개효과에도 일정 작용을 할 것으로 기대된다. 요컨대, 가족관계 만족도와 일중독 간 관계에서 정서적 몰입의 매개효과가 고용형태에 의해 조절될 수 있다.

구체적으로, 정규직 고용형태는 가족관계 만족도에 의해 높아진 정서적 조직몰입이 일중독에 미치는 부(-)의 효과를 더 강하게 조절할 것으로 기대된다. 달리 말해, 가족관계 만족도가 정서적 조직몰입을 통해 일중독에 미치는 간접효과를 고용형태의 조절작용이 한층 강화할 것으로 예상하는 것이다.

반대로 비정규직 고용형태의 경우, 정서적 조직몰입의 일중독에 대한 부(-)의 영향이 상대적으로 낮아 그 부정적인 효과를 약화할 것으로 보인다. 따라서 정

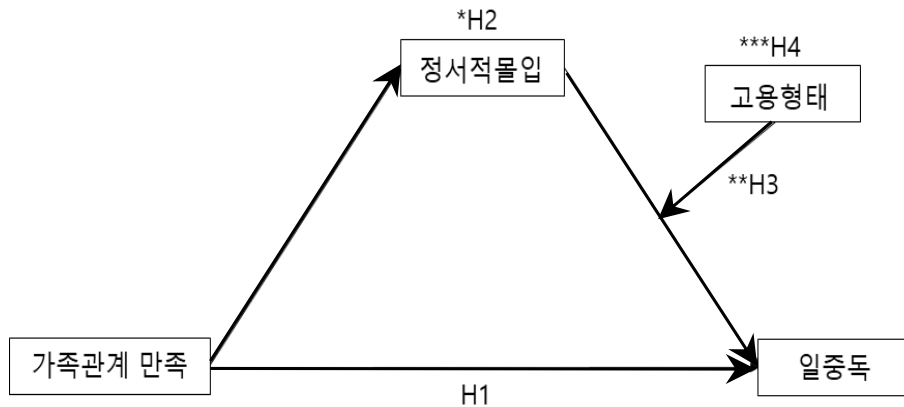
규직에 비해 비정규직의 경우, 가족관계 만족도가 정서적 조직몰입을 통해 일중독에 미치는 간접효과가 상대적으로 약하게 나타날 것으로 본다.

따라서 본 연구는 가족관계 만족도가 정서적 조직몰입을 통해 일중독에 미치는 간접효과를 고용형태가 조절할 것으로 예상된다. 즉, 정규직이나 비정규직 여부에 따라 그 간접효과가 달라질 것으로 보았다. 이런 맥락에서 다음 가설을 설정하였다.

가설 4 : 가족관계 만족도와 일중독 간 정서적 조직몰입의 매개효과는 고용형태에 따라 조절될 것이다. 즉, 정규직의 경우, 가족관계 만족과 일중독 간 인과관계에서 정서적 몰입 변수는 더 강한 ‘조절 매개’ 역할을 할 것이다.

이상의 가설과 연구 변수들을 하나의 그림으로 표시하면 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 연구모형



주 : * 매개효과(H2), ** 조절효과(H3), *** 조절된 매개효과(H4).

Ⅲ. 실증연구

1. 조사자료

본 논문에서 도출된 가설의 실증분석을 위해서 일중독 관련 부가조사가 실

시된 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study : KLIPS)의 17차 자료를 사용하였다. 한국노동패널조사는 전국 단위의 조사이며, 1998년 이후 해마다 동일한 가구와 가구원을 대상으로 하는 조사이기에 연차별 비교연구에도 적합하다. 그런데 본 연구의 주제인 일중독에 관한 내용은 오직 17차 조사의 부가조사에서만 자료가 수집되었다. 이 부가조사는 Aziz et al.(2013)의 Workaholism Analysis Questionnaire의 29 문항 전체를 사용했으나 본 연구에서는 그중 선행 연구의 일중독(work addiction) 정의에 가장 가까운, 일에 대한 강박집착, 과잉 몰입, 금단증상 등을 드러내는 10개 문항으로 구성했다(cf. Andreassen et al., 2019; Robinson, 1998). 위 패널자료는 인구통계학적 변인 외에, 가족관계 만족도나 조직몰입 등도 측정했는데, 본 연구는 이러한 주요 변수들을 추출·재정리하여 실증분석에 사용했다.

전술한 바, 본 연구는 일중독에 관한 부가조사가 실시된, 한국노동연구원의 17차 패널자료(KLIPS)를 사용했다. 그 이유는 크게 세 가지다. 첫째, 17차 패널자료는 전국 차원의 표본을 대상으로 한, 유일한 일중독 자료를 포함한다. 따라서 모집단에 대한 대표성 차원에서 그 가치가 높다. 둘째, 17차 패널자료는 15차나 16차 패널자료 대비, 취업 경험 및 정규직과 비정규직 간 고용형태 변화를 경험한 응답자 1,651명을 포함한다. 따라서 고용형태에 따른 효과를 분석하기에 유리한 면이 있다. 셋째, 17차 패널자료는 미국에서 개발된 (29개 항목의) 일중독 측정 도구(WAQ)를 본 연구의 조작적 정의에 부합하는, (10개 항목의) 간소화 척도(WA)로 발전시키기에 유용했다. 이는 동일한 17차 패널자료에 포함된 가족관계 만족도나 정서적 몰입과의 관련성 분석까지 용이하게 했다. 물론, 여기엔 동일방법편의(common method bias)의 위험이 상존하나, 이는 본 연구의 한계로서 후속 연구를 통해 극복될 필요가 있다.

분석대상은 일중독에 관한 척도 항목에 응답한 총 7,199명 중 결측/무응답/이상치 등이 제외된 만 20세부터 만 70세 이하의 근로자이며 총 3,941명의 자료가 사용되었다. 분석에 포함된 표본의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 표본의 인구통계학적 특성

	항목	응답자 수(명)	비율(%)
성별	남성	2,339	59.4
	여성	1,602	40.6
연령	30세 미만	439	11.1
	30세 이상 40세 미만	1,203	30.5
	40세 이상 50세 미만	1,166	29.6
	50세 이상 60세 미만	818	20.8
	60세 이상 70세 이하	315	8.0
학력	중졸 이하	449	11.4
	고졸	1,283	32.6
	전문대졸	773	19.6
	대졸	1,183	30.0
	대학원 이상	253	6.4
연간 가구 총소득	2천만 원 미만	843	21.4
	2천만 원 이상 4천만 원 미만	1,739	44.1
	4천만 원 이상 6천만 원 미만	915	23.2
	6천만 원 이상 8천만 원 미만	295	7.5
	8천만 원 이상	149	3.8
고용형태	정규직	2,754	69.9
	비정규직	1,187	30.1
혼인상태	미혼, 이혼, 사별	1,119	28.4
	기혼부부	2,822	71.6
주당정규근로 시간	30시간 미만	208	5.3
	30시간 이상 40시간 미만	2,404	61.0
	40시간 이상 50시간 미만	791	20.1
	50시간 이상 60시간 미만	352	8.9
	60시간 이상	186	4.7
전 체		3,941명	

2. 변수의 측정

가. 가족관계 만족도

한국노동패널 17차 조사에서 측정된 가족관계 만족도는 '(현재의) 가족관계에 대해 얼마나 만족하십니까?'의 단일 문항으로 측정되었으며 '매우 만족' 1점에서부터 '매우 불만족' 5점까지로 측정되었다. 본 연구에서는 점수가 높을수록 가족관계 만족도가 높은 것을 의미하도록 역코딩하였다.

나. 일중독

종속변수인 ‘일중독(Work Addiction)’ 측정에는 동일한 한국노동패널 자료를 사용·추출하였으며, 이는 미국에서 개발된, Aziz et al.(2013)의 일중독 설문지(WAQ)에 토대한다. WAQ는 원래 5개 하위요인, 29개 문항으로 구성됐다.

일반적으로 일중독의 측정도구로는 Spence & Robbins(1992)의 Workaholism Battery(WorkBat)와 Robinson(1996)의 Work Addiction Risk Test(WART)가 광범위하게 사용되었다. 그러나 이들 척도는 표본의 대표성에 신뢰도가 낮다든지, 구성 요인이 불안정하다든지, 측정 타당도에 한계가 존재한다는 등의 비판을 받았다. 이에 Aziz et al.(2013)은 기존 측정도구들의 한계를 넘기 위해 일강박과 일-가정 양립갈등을 두 축으로 하는 일중독 분석 설문지(Workaholism Analysis Questionnaire)를 개발했다. 이는 특정 직종이나 조직 형태가 아닌 전체 취업자에게 일반화할 수 있도록 서로 다른 집단을 대상으로 시험했으며 내적 신뢰도, 타당도, 변별도에서 기존의 측정도구들보다 강점을 드러낸다고 평가받은 바 있다(윤자영, 2018). 그러나 Aziz et al.(2013)은 물론, 17차 KLIPS를 사용해 분석한 여러 국내 연구들은(김지은·차운아, 2018; 서은혜 외, 2018; 엄세원·이재림, 2018; 윤자영, 2018) WAQ의 구성요인들을 비판적으로 검토하지 않고, 각기 분석 목적에 따라 다양하게 재구성해 사용했다.

이에 본 연구는 동일한 KLIPS 자료를 사용하면서도, WAQ의 29개 항목 중 본 연구가 초점을 둔 일중독(강박의존, 과잉몰입, 금단증상)을 가장 잘 드러내는 10개 항목들로 ‘간소화 척도’(WA)를 도출했다(cf. Atroszko et al., 2020). 그 항목들은 예컨대, ‘장시간 근무 선호’, ‘저녁이나 주말도 기꺼이 일함’, ‘일로 인한 불면증’, ‘일에 중독된 느낌’, ‘업무 외는 흥미 없음’, ‘공격성 강함’, ‘종종 짜증’, ‘조급하고 서두름’, ‘일에 대해 초조, 불안’, ‘친구 관계 갈등’ 등 총 10문항이다. 요인분석에서 각 항목들은 한 요인(WA)으로 수렴됐다. 따라서 본 연구에서는 이 10항목의 잠재변수로 일중독을 구성한다. 개념의 신뢰도를 나타내는 크론바흐 알파값은 0.891이었다.

다. 정서적 몰입

정서적 조직몰입 역시 한국노동패널 17차 조사의 자료를 활용했으며 그 측정 은 Porter et al.(1974)의 Organizational Commitment Questionnaire(OCQ)에 근거, 정서적 몰입(Affective Organizational Commitment) 문항으로 선별된 4개 변수로 구성되었다. 그 문항들은, ‘근무하기 좋은 직장’, ‘직장 구성원임을 기쁘게 생각함’, ‘친구에게 추천하고 싶음’, ‘직장을 타인에게 자랑하고 싶음’ 등이다. 본 연구 응답자 반응을 요인분석한 결과, 4개 항목이 한 요인(AOC)으로 수렴됐다. 개념의 신뢰도를 나타내는 크론바흐 알파값은 0.878이었다. 따라서 본 연구모형에서 조직몰입은 정서적 (조직)몰입으로 정의된다.

라. 고용형태

고용형태는 조직구성원들이 느끼는 고용안정성을 나타내는 대표적 지표이다. 고용형태는 한국노동패널 17차 조사의 자료를 활용, 정규직을 1, 비정규직을 0으로 코딩해 통계 분석에 사용했다.

마. 통제변수

성별, 연령, 학력, 가구당 연간 총소득, 혼인상태, 주당 정규 근로시간을 통제함으로써, 가족관계 만족, 정서적 몰입, 일중독 간 순수한 영향력을 검증하고자 했다. 성별은 ‘남자’ 1, ‘여자’ 0으로 코딩하였다. 연령은 ‘20~29세’는 1, ‘30~39세’는 2, ‘40~49세’는 3, ‘50~59세’는 4, ‘60~70세’는 5로 코딩하였다. 학력은 ‘중졸 이하’ 1, ‘고졸’ 2, ‘전문대졸’ 3, ‘대졸’ 4, ‘대학원 이상’ 5로 코딩하였다. 가구의 연간 총소득은 ‘2천만 원 이하’ 1, ‘4천만 원 이하’ 2, ‘6천만 원 이하’ 3, ‘8천만 원 이하’ 4, ‘8천만 원 초과’ 5로 코딩하였다. 혼인상태는 미혼, 이혼, 사별은 0으로 코딩하였고 기혼부부는 1로 코딩하였다. 주당 정규 근로시간은 ‘30시간 미만’을 1, ‘30시간 이상 40시간 미만’을 2, ‘40시간 이상 50시간 미만’을 3, ‘50시간 이상 60시간 미만’을 4, ‘60시간 이상’을 5로 코딩하였다. 여기서 정규 근로시간은 실제 근로시간과 다르다. 초과근무나 (주말이나 휴일의) 특별근로가 빠지기 때문이다.

3. 분석방법

본 연구의 통계처리는 데이터 클리닝 과정을 거쳐 SPSS 21.0 통계 패키지 프로그램과 AMOS 20.0 프로그램을 사용하였다. 첫째, 설문 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위한 기초통계 분석(basic statistical analysis)을 실시하였다(표 1 참조). 둘째, 측정 변수 간 상관관계를 확인하기 위해 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하였다. 또한 측정도구의 신뢰도를 분석하기 위해 크론바흐 알파(Cronbach's α)를 측정함으로써 신뢰도 분석(reliability analysis)을 실시하였다. 셋째, 측정도구의 타당도 및 제안된 모형의 적합성을 분석하기 위해 AMOS 20.0을 사용하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis : CFA)을 실시하였다. 넷째, 제안된 가설의 검증을 위하여 Hayes(2013)가 제시한 'PROCESS macro' Model 14를 이용하였다.

IV. 실증분석 결과

1. 상관관계 분석 및 신뢰성 검증

본 연구의 측정변수들 간의 관련성과 방향성을 알아보기 위하여 상관관계 분석(correlation analysis)을 실시하였으며 결과는 <표 2>와 같다.

가설 검증에 앞서 측정된 자료가 실증분석에 적합한지 확인하기 위하여 신뢰도를 분석하였다. 신뢰도, 즉 내적일관성을 분석하기 위해 일반적으로 사용하는 크론바흐 알파 계수를 분석한 결과, 일중독 변수(0.891), 정서적 몰입 변수(0.878) 모두 높은 수준을 나타내 Nunnally & Bernstein(1994)의 제시 기준을 상회했다.

〈표 2〉 변수의 평균, 표준편차, 상관관계

변수	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 성별	0.59	0.491										
2. 연령	2.84	1.119	.012									
3. 학력	2.88	1.15	.154***	-.433***								
4. 가구연간 소득	2.28	1.003	.000	-.030	.310***							
5. 혼인상태	0.72	0.451	.102***	.310***	-.010	.241***						
6. 정당 근로시간	2.47	0.904	.093***	.132***	-.253***	-.189***	-.056***					
7. 고용형태	0.70	0.459	.184***	-.253***	.355***	.255***	.090***	-.132***				
8. 가족관계 만족	3.70	0.555	.048**	-.084***	.218***	.208***	.172***	-.103***	.166***			
9. 정서적 몰입	3.31	0.57	.044**	-.120***	.315***	.290***	.105***	-.153***	.436***	.266***	(.891)	
10. 일중독	2.06	0.472	.061***	-.010	-.007	-.039*	.005	.074***	-.019	-.105***	-.119***	(.878)

주: N=3,941 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001, 각 변수 코딩은 p.17 변수의 측정 참고, ()=크론바흐 알파.

2. 확인적 요인분석

다음으로 본 연구의 연구모델 구성과 변수들을 측정하기 위한 측정문항이 적절한 구성타당도(construct validity)를 가지고 있는지 분석하기 위해 AMOS 20.0을 이용, 확인적 요인분석(CFA)을 실시하였다. 구체적으로, 단독문항으로 측정된 가족관계 만족도와 범주형 변수로 측정된 고용형태를 제외한 정서적 몰입, 일중독 간의 대안모델(1요인)을 분석하고 본 연구에서 제안한 모델(2요인)과 비교했다. 결과는 아래 <표 3>으로 요약됐다. 비교 결과, 제안된 가설 모델의 CFA 결과는 $\chi^2(df)=2744.648(76)$, TLI=.870, CFI=.891, RMR=.026, RMSEA=.094로 나타났으며, χ^2 차이 검증(SCDT : sequential chi-square difference test)을 통해서도 2요인 모델이 대안모델(1요인)에 비해 우수한 모형 적합도($p<.001$)를 보여주었다(Podsakoff et al., 2003). 따라서 측정 변수들의 관별타당성이 확보됐다.

〈표 3〉 측정모델 비교 결과

모델	$\chi^2(df)$	CFI	TLI	RMR	RMSEA	$\Delta\chi^2(df)$
1요인 모델(AOC & WA)	11564.539(77)	0.533	0.448	0.072	0.195	
2요인 (제안) 모델 (AOC, WA)	2744.648(76)	0.891	0.870	0.026	0.094	8819.891(1)***

주: AOC 정서적 조직몰입, WA 일중독, 카이스퀘어 차이검증, *** p<0.001.

〈표 4〉 확인적 요인분석 결과

구성 개념	문항	비표준화 계수	표준 오차	Critical Ratio	표준화 계수	개념 신뢰도	평균 분산 추출 (AVE)	모형 적합 지수
일강박	WA1	1.000			0.438	0.920	0.567	$\chi^2=2744.648$ df=76 p<.001 IFI=.891 TLI=.870 CFI=.891 GFI=.900 RMR=.026 RMSEA=.094 NFI=.889 AGFI=.862
	WA2	1.034	0.050	20.693	0.454			
	WA3	1.723	0.067	25.816	0.718			
	WA4	1.741	0.067	26.065	0.737			
	WA5	1.606	0.061	26.359	0.762			
	WA6	1.461	0.057	25.581	0.701			
	WA7	1.429	0.059	24.029	0.603			
	WA8	1.449	0.060	24.340	0.620			
	WA9	1.385	0.056	24.759	0.646			
	WA10	1.210	0.051	23.895	0.596			
조직몰입	AOC1	1.000			0.773	0.933	0.822	
	AOC2	0.982	0.019	50.839	0.784			
	AOC3	1.238	0.022	56.223	0.860			
	AOC4	1.238	0.022	56.398	0.862			

전반적인 수준에서 확인적 요인분석의 결과 및 적합도 지수는 <표 4>에 제시되었다. 그 결과, $\chi^2(df)=2744.648(76)$, IFI=.891, TLI=.870, CFI=.891, GFI=.900, RMR=.026, RMSEA=.094, NFI=.889, AGFI=.862이 도출되었다. 본 결과에서 확인할 수 있듯, RMR은 최적모델 지표에 포함되었다. 그 외에는 모형의 적합도 지수가 매우 우수하지는 않지만 분석에는 큰 지장 없이 수용할 만한 수준(acceptable)으로 판단되었다(Schermelleh-Engel et al., 2003). 또한 측정항목의 세부 분석결과, 측정변수들의 개념을 설명하는 분산 크기인 평균분산추출(AVE) 값이 기준값인 0.5 이상이었고, 개념신뢰도(construct reliability) 값이 기준값인

0.7보다 높은 수치를 보였기에 측정 변수들의 수렴타당도(convergent validity)가 확보된 것으로 본다(Fornell & Larcker, 1981; Bagozzi & Yi, 1988).

한편, 측정 변수들의 판별타당도(discriminant validity)는 각 변수 간의 평균 분산추출(AVE)값과 상관관계 계수값을 비교해 재확인할 수 있다. 즉, 평균분산추출(AVE)값이 상관관계 계수의 제곱보다 큰 경우, 각 변수 간에는 판별타당도가 확보된 것으로 판단한다. 본 연구에서 이를 확인한 결과, 즉 <표 4>의 평균분산추출값들이 <표 2>의 정서적 조직몰입과 일중독 두 변수 간 상관관계(-0.119)의 제곱값 0.014보다 훨씬 큰 것으로 나타났기에 두 변수 간 판별타당도가 확보되었다고 본다(노경섭, 2014).

3. 가설 검증

Hayes(2013)의 PROCESS macro 분석법은 전통적으로 매개효과 검증에 사용되었던 Baron & Kenny(1986)의 3단계법이나 Sobel Test(Sobel, 1982)의 한계를 넘기 위해 고안되었다. Baron & Kenny(1986) 3단계법은 실제의 매개효과를 직접 검증하는 대신, 3단계에 걸친 인과 추론으로 매개효과를 논리적으로 추정했기에 분석의 정확도에 문제가 생길 수 있다. 나아가, 매개변수가 여러 개 존재하거나 매개변수끼리 상쇄효과가 있는 경우에는 오히려 매개효과가 소거되어 분석결과에 대해 오판할 위험까지 생긴다(Preacher & Hayes, 2004). 한편, 매개효과 크기를 직접 산출하는 Sobel Test는 유의성 검증을 위해 표본 분포에서 정규성 가정이 충족돼야 한다. 그러나 많은 연구자는 표본분포가 대체로 편중성이 있다고 지적한다(Shrout & Bolger, 2002). 이런 면에서 Hayes의 PROCESS macro 기법은 OLS 회귀분석에서 독립변수의 직접효과 및 간접효과 검증을 통해 매개효과나 조절효과, 조절된 매개효과를 일괄 검증할 뿐만 아니라 간접효과까지 정확히 산출·검증해 주는 장점이 있다.

따라서 본 연구에서는 Hayes(2013)의 PROCESS macro 기법 중 조절효과와 매개효과를 동시 검증하는 ‘Model 14’를 적용하여 가설 검증을 실시했다. 본 실증분석에서는 부트스트래핑 10,000회를 지정하고 신뢰구간 95%를 설정했다.

아래에서는 PROCESS macro의 ‘Model 14’를 활용한 분석결과를 정리하여

<표 5>, <표 6>, <표 7>로 제시했다. 성별, 소득, 학력 등 통제변수는 $p < .05$ 인 경우에만 표에 포함했다.

가. 가설 1의 검증

<표 5>에서 독립변수인 가족관계 만족도가 종속변수인 일중독에 미치는 영향을 분석한 결과, 표준화된 경로계수($\beta = -.0749$)가 $p < .001$ 에서 유의하게 나타났다. 또한 부트스트래핑 추정치로 신뢰구간 내의 최소계수값(LLCI)과 최대계수값(ULCI) 사이에 0이 포함되지 않아 관계의 유의성이 확인되었다(Shrout & Bolger, 2002). 따라서 가족관계 만족도는 일중독에 부정적으로 유의한 영향을 줌이 확인되어, 가설 1이 지지되었다.

<표 5> PROCESS macro에 의한 검증(Model 14)

변수	β	se	t값	p	LLCI*	ULCI**
매개변수 모형(종속변수: 정서적 몰입)						
상수	-.8306	.0654	-12.7086	.0000	-.9587	-.7024
가족관계 만족도	.1576	.0153	10.2992	.0000	.1276	.1876
가구연간 총소득	.0887	.0089	9.9897	.0000	.0713	.1061
혼인상태	.0444	.0187	2.3722	.0177	.0077	.0811
학력	.0983	.0076	12.9539	.0000	.0834	.1131
종속변수 모형(종속변수: 일중독)						
상수	2.1893	.0623	35.1199	.0000	2.0671	2.3115
가족관계 만족	-.0749	.0142	-5.2639	.0000	-.1028	-.0470
정서적 몰입	-.0559	.0279	-2.0054	.0450	-.1106	-.0013
고용형태	.0289	.0202	1.4361	.1511	-.0106	.0685
정서몰입*고용형태	-.0828	.0326	-2.5373	.0112	-.1468	-.0188
혼인상태	.0352	.0172	2.0458	.0408	.0015	.0689
학력	.0184	.0073	2.5279	.0115	.0041	.0327
상호작용에 따른 R^2 증가			R^2	F	p	
			.0016	6.4377	.0112	

주: * LLCI=Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값

** ULCI=Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

나. 가설 2의 검증

<표 5>에서 매개변수인 조직몰입이 가족관계 만족도와 함께 종속변수인 일중독에 미치는 영향에 대해 검토한 결과, 가족관계 만족도는 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미쳤고($\beta=.1576, p<.001$), 정서적 몰입은 일중독에 부(-)의 영향을 미쳤으며($\beta=-.0559, p<.001$) 각각 통계적으로 유의하여 정서적 몰입의 매개효과가 확인되었다. 부트스트래핑 추정치로 신뢰구간 내의 최소계수값(LLCI)과 최대계수값(ULCI) 사이에 0을 포함하지 않아 이 매개효과 유의성도 검증되었다. 요컨대, 가족관계 만족도와 일중독 간 관계에서 정서적 조직몰입의 매개작용이 검증되어 가설 2가 지지되었다.

〈표 6〉 고용형태에 따른 정서적 몰입의 조건부효과

고용형태	Effect	SE	t값	p	LLCI*	ULCI**
비정규직(0)	-.0559	.0279	-2.0054	.0450	-.1106	-.0013
정규직(1)	-.1388	.0181	-7.6689	.0000	-.1742	-.1033

주: * LLCI=Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 하한값.

** ULCI=Boot 간접효과의 95% 신뢰구간 내에서의 상한값.

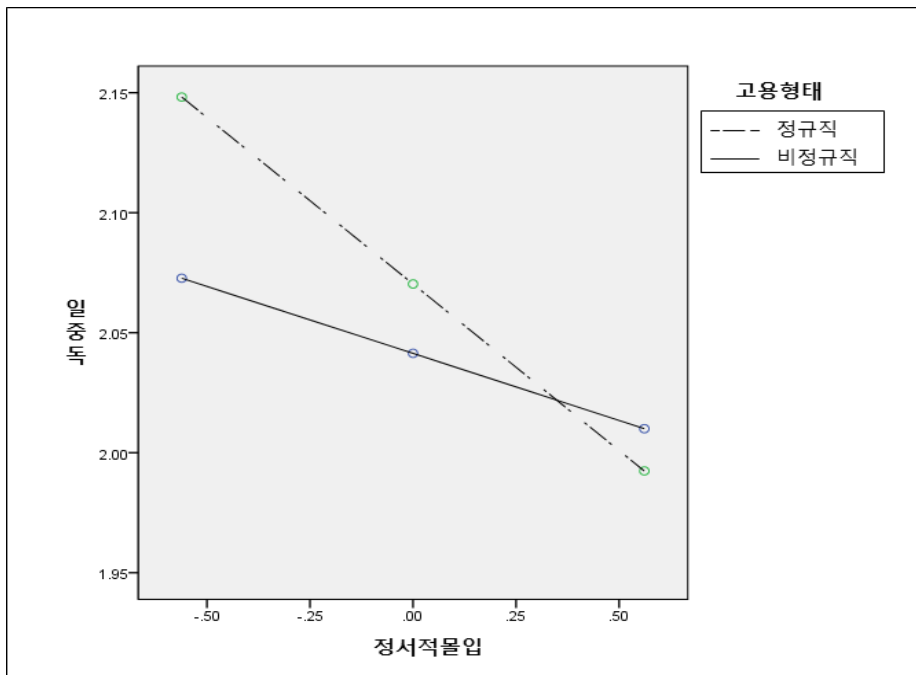
다. 가설 3의 검증

가설 3은 정서적 몰입과 일중독 간의 관계에서 고용형태의 조절효과를 검증하는 것이다. <표 5>에서 정서적 몰입과 고용형태(정규직=1)의 곱으로 이루어진 상호작용항은 일중독에 유의한 부(-)의 영향을 미침으로써 조절효과가 있는 것으로 나타났다($\beta=-.0828, p<.05$). 그리고 <표 6>에서 고용형태에 따른 정서적 몰입의 조건부효과 역시 비정규직인 경우(조건부효과=-.0559, SE=.0279, 95% CI[-.1106, -.0013])와 정규직인 경우(조건부효과=-.1388, SE=.0181, 95% CI[-.1742, -.1033])로 대비되어, 정규직 근로자의 경우 비정규직보다 정서적 몰입과 일중독 간 부(-)의 관계가 더욱 강함을 알 수 있다.

[그림 2]에서 상호작용 효과의 해석을 가시화하기 위해 정규직과 비정규직을 구분하여 도식화하였다. [그림 2]에서 보듯, 정서적 조직몰입과 일중독 간 관계에서 고용형태에 따라 뚜렷한 차이가 나타났다. 즉, 정규직이면서 정서적 몰입

이 높은 경우에 동일한 비정규직에 비해 일중독 수준이 비교적 더 급히 줄어들었다. 따라서 가설 3이 지지되었다.

[그림 2] 고용형태의 조절효과



라. 가설 4의 검증

가설 4는 본 연구의 통합모델로, ‘조절된 매개효과(moderated mediation effect)’를 검증하는 것이다. 조절된 매개효과는 ‘조건부 간접효과(conditional indirect effect)’라고도 하며, 독립변수가 매개변수를 거쳐 종속변수에 미치는 간접효과가 조절변수의 수준에 따라 상당 정도 달라짐을 뜻한다(Lee et al., 2017; Preacher et al., 2007). 통합모델인 가설 4의 조절된 매개효과를 분석하기 위해 가족관계 만족도가 정서적 몰입을 매개로 일중독에 미치는 간접효과가 고용형태에 의해 조절되는지 여부(조건부 간접효과)를 검토하였다(<표 7> 참조). 가족관계 만족도가 정서적 조직몰입을 통해서 일중독에 미치는 간접효과는 부트스트랩 방법으로 얻은 고용형태(정규직/비정규직)에서 1로 코딩한 정규직의 경우, 높은 수

준(+1 SD)이며 0으로 코딩한 비정규직은 낮은 수준(-1 SD)으로 추정되었다. 고용형태가 비정규직인 경우(조건부 간접효과=-.0088, SE=.0045, 95% CI[-.0177, -.0001])와 정규직인 경우(조건부 간접효과=-.0219, SE=.0036, 95% CI[-.0294, -.0151])에서 모두 유의한 결과가 나타났다. 여기서도 정규직의 경우가 비정규직에 비해 조건부 간접효과가 더 강하게 나타났다. 전반적으로 조건부 간접효과 크기는 ‘조절된 매개지수’로서 -.0131로 나타났으며, 95% 부트스트랩 신뢰구간에서 유의하였다. 따라서 본 연구의 통합모델에서 제시한 가설 4, 가족관계 만족도가 조직몰입을 매개로 하여 강박적 일중독에 미치는 영향관계는 고용형태에 따라 차이를 드러낼 것이란 가설 역시 지지되었다.

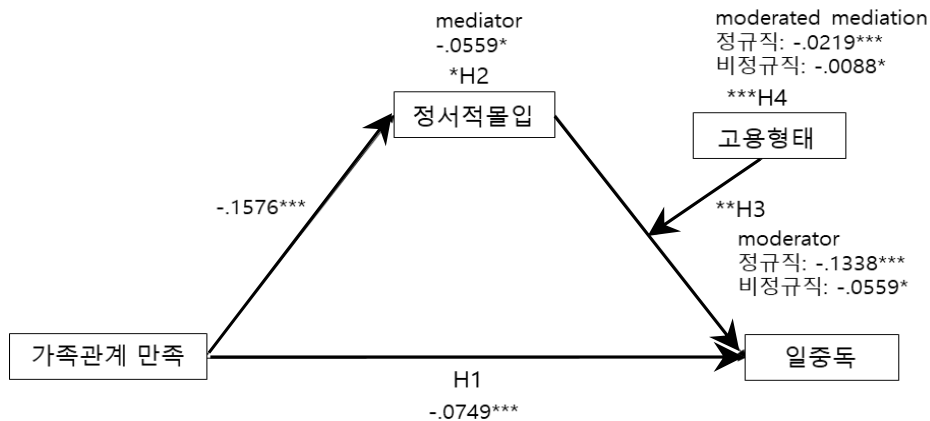
〈표 7〉 고용형태에 따른 조건부 간접효과(조절된 매개)

고용형태	Effect	SE	LLCI*	ULCI**
비정규직(0)	-.0088	.0045	-.0177	-.0001
정규직(1)	-.0219	.0036	-.0294	-.0151
조절된 매개지수		SE	LLCI*	ULCI**
-.0131		.0053	-.0238	-.0029

주: * LLCI=Boot 간접효과 95% 신뢰구간 내에서의 하한값
 ** ULCI=Boot 간접효과 95% 신뢰구간 내에서의 상한값

본 연구의 실증분석 결과를 일목요연하게 나타내면 [그림 3]과 같다.

[그림 3] 가설 검증 결과 종합



V. 결 론

1. 연구결과 및 논의

본 연구는 가족관계 만족도와 정서적 몰입, 일중독 간의 인과관계를 검토하고 고용형태의 조절효과 및 조직몰입의 매개효과를 확인함으로써, 개인과 조직에 막대한 손상을 초래할 병리현상인 일중독의 원인(선행)변수에 대한 탐구를 확장하고자 했다. 한국노동연구원 패널자료 중 17차 조사결과를 활용, SPSS 및 PROCESS macro 방법으로 분석한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 가족관계 만족도는 일중독에 부(-)의 영향을 미침으로써 가설 1이 지지되었다. 역으로, 가족관계 불만족은 일중독에 정(+)의 영향을 미친다. 이는 조직구성원이 가족관계(부부관계 내지 자녀관계)에서 불만족하는 경우 그 고충이나 피로움에 대한 자기방어 메커니즘으로 노동과정 속으로의 회피나 일을 통한 보상을 추구하는 경향이 있음을 암시한다. 이러한 결과는 일중독이 가족관계 불만족과 연관이 있다는 선행연구들(엄세원·이재림, 2018; Bakker et al., 2009; Baltes & Heydens-Gahir, 2003; Ishiyama & Kitayama, 1994; Lambert, 1990; Piotrkowski, 1979; Robinson, 1998; Staines, 1980)을 재확인함을 넘어, 가족관계 내지 직장-가정 균형의 중요성을 경험적으로 실증했다는 의의가 있다. 여기서 유의할 점은, 특히 과거의 가족관계는 물론 현재의 가족관계에 대한 만족 여부가 일중독을 조장하거나 강화하는 원인이 될 수 있다는 점이 본 실증 연구를 통해 확인된 것이다. 따라서 가족관계 만족을 높일 수 있는 경영관리 차원 내지 노동정책 차원의 실무적 과제의 근거가 여기서 도출된다.

둘째, 가족관계 만족도는 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치며, 또 정서적 몰입은 일중독에 부(-)의 영향을 미친다. 즉, 가족관계 만족도와 일중독 간 관계에서 정서적 조직몰입이 매개변수로 작용함이 확인되었다. 이러한 결과는 한 삶의 영역(가족)에서의 (불)만족이 다른 영역(직장)으로 영향을 미칠 수 있다는 ‘전이효과’ 이론(Diener, 1984; Greenhaus & Beutell, 1985; Iris & Barrett,

1972; Kirchmeyer, 1993; Sirgy, 2012; Sirgy & Cornwell, 2002; Sirgy et al., 2001; Staines, 1980)을 재확인한다. 또한, 정서적 조직몰입이 높을수록 일중독이 낮아진다는 연구결과는 일중독과 조직몰입이 정(+)의 관계에 있다고 본 연구들(배성현 외, 2012; 이은진·정인호, 2012)과 차별성을 보인다. 그러나 이러한 확인보다 더 중요한 점은, 일중독의 배경에 조직적으로 중요한 변인인 정서적 몰입이 상당한 역할을 할 수 있다는 점, 그리하여 일중독을 완화·예방하기 위해선 가족관계 만족도의 증진 외에 조직구성원들이 정서적 몰입을 강화할 수 있도록 경영관리 차원에서 또는 노동정책 차원에서 다양한 개입이 필요하다는 점이 검증된 것이다. 이는 기존 연구에서 볼 수 없는 본 연구의 독특한 기여점이다.

셋째, 정서적 몰입과 일중독 간 관계를 고용형태가 조절하는 것으로 나타났다. 구체적으로, 고용형태가 정규직인 경우 비정규직인 경우보다 조절효과가 더 크게 나타났다. 특히, 이는 동일한 정서적 몰입에서도 정규직 근로자가 비정규직에 비해 느끼는 고용불안감이 덜하기에 일중독 성향이 더 가파르게 줄어들을 뜻한다. 이는 고용형태에 따라 조직구성원들의 태도나 행위가 달리 나타난다는 선행연구(김왕배, 2007; 김정원 외, 2004; 서은혜 외, 2018; 엄세원·이재림, 2018; 이가옥·이지영, 2006; 한광현, 2011; Dyk, 2004; Fullerton et al., 2020; Mauno & Kinnunen, 1999)와 일맥상통한다. 그러나 본 연구의 더 중요한 기여점은, 일중독 등 노동자의 태도나 행동을 설명할 때, 고용형태상 차별적인 대우나 혜택에 대한 조건부 반응을 강조하는 사회적교환이론의 관점(Blau, 1964; Van Dyne & Ang, 1998), 그리고 고용불안이 강할수록 고용이라는 유일한 자원을 지키기 위해 일에 강박적으로 매달릴 것이라 보는 자원보존이론(Gorgievski & Hobfoll, 2008; Spurk et al., 2016; Sussman, 2012)의 입장이 본 연구를 통해 경험적으로 입증된 점이다. 즉, 본 연구는 고용안정성이 낮을수록 정서적 몰입의 일중독 예방 내지 감소 효과가 덜 나타난다는 점을 확인해 주었다. 이것은 차별 대우나 고용불안이 당사자로 하여금 조직 전반의 건강성이나 유효성에 대한 고려보다는 오로지 생존을 위해 일에 과잉몰입, 강박적 집착을 하도록 강제하는 경향이 있기 때문으로 보인다. 따라서 지나친 노동유연화와 고용불안감 조성으로 (조직구성원들을 단기적이고 가시적인 성과에 집착하게

만드는) 일중독을 조장하기보다는 고용안정감을 고양함으로써 일중독을 완화·예방하게 하는 경영관리적, 노동정책적 차원의 개입과 지원이 절실하다.

끝으로, 본 연구가 설정한 ‘조절된 매개’ 모형 즉, 고용형태 및 정서적 조직몰입의 조건부 간접효과를 확인하였다. 즉, 조절변수인 고용형태에 따라 정서적 조직몰입이 가족관계 만족도와 일중독 간 관계를 차별적으로 매개하는 효과가 검증되었다. 실제로 정규직의 경우, 가족관계 만족도가 정서적 조직몰입을 매개로 일중독에 미치는 간접효과가 비정규직에 비해 더 강하게 나타났다. 이것은 한편으로, 일중독의 가족적·조직적·사회적 배경들, 즉 가족관계 만족, 정서적 몰입, 고용 안정성 등이 일중독을 줄일 수 있음을 시사함과 동시에, 다른 한편으로 동일한 가족관계나 조직몰입 상황에서도 고용 안정성이 일정한 조절작용을 하기에 일중독을 줄이기 위해서라도 직원들의 고용 안정감을 드높이는 방책이 필요함을 암시한다. 요컨대, 직장인들의 정서적 몰입이나 고용 안정성을 제고하기 위한 경영관리적, 노동정책적 개입의 필요성과 근거가 본 연구에서 도출된다고 할 수 있다.

이와 같이 본 연구는 몇 가지 이론적 기여점을 가진다. 첫째, 2013년에 미국에서 개발된 새로운 일중독 척도인 29개 항목의 WAQ(Aziz et al., 2013)에 대해 이를 그대로 쓰기보다는, 한국의 대표성 있는 자료(KLIPS)를 활용, 10개 항목의 단일요인으로 간소화함으로써 비교적 간편한 일중독 척도를 제시했다.

둘째, 가족관계 만족, 정서적 조직몰입, 고용의 불안감 등이 일중독에 주는 영향을 실증적으로 검토함으로써, 일중독의 선행변수가 높은 가족관계 불만족, 낮은 정서적 조직몰입, 높은 고용불안정성 등, 가정이나 조직을 둘러싼 여건이나 관계들이 일중독의 원인 내지 심화 요인이 될 수 있음을 확인했다. 또, 가족관계 만족과 일중독 간 관계에서 정서적 몰입과 고용안정성이 ‘조절된 매개’ 작용이라는 복합효과를 나타냄도 확인되었다. 요컨대, 개인이나 조직·사회에 해로운 일중독을 예방·완화하기 위해서는 무엇보다 가족관계, 조직몰입, 고용형태 등 사회경제적 변인에 집중적 관심을 기울일 필요가 있는데, 이에 대한 이론적·실증적 근거를 본 연구가 제시했다.

셋째, 본 연구는 정서적 몰입이라는 조직관리상의 주요 전략변수가 가족관계 불만족으로 인한 일중독 강화 과정에서 중요한 매개변인이 될 수 있음을 실증

적으로 확인했다. 즉, 동일한 가족관계 불만족 상황에서도 정서적 조직몰입의 강화가 일중독이라는 해로운 병리현상을 줄이는 데 기여할 수 있다는 점이 확인되었다. 나아가 본 연구는 조직몰입(OC)의 세 하위요인들이 일중독과 상호 다른 연관성 내지 인과성을 맺을 수 있음을 암시한다. 즉, 정서적 몰입은 조직과의 심리적·정서적 일체감 내지 유대감으로서, 규범적 몰입이나 지속적 몰입과는 차별성을 보인다. 구체적으로, 정서적 몰입이 일중독을 완화 내지 차단하는 효과를 지니는 반면, 규범적·지속적 몰입은 일중독을 강화 내지 촉진할 것으로 판단된다. 물론, 이 차별성은 후속 연구에서 재검증될 필요가 있다.

넷째, 동일한 조직몰입에서도 고용안정성 제고가 일중독을 완화할 수 있고, 고용안정성이 높을수록 조직몰입의 증가에 따른 일중독 완화 효과가 증폭된다는 점이 통계적으로 확인됐다. 즉, 고용안정성 내지 고용상의 차별 감소가 정서적 몰입의 일중독 감소 효과를 한층 증폭할 수 있음을 이론적으로 확인했다. 나아가 본 연구결과는 치열한 경쟁 속에 아무리 노동유연화 압력이 높다 하더라도 직원의 정서적 몰입이나 고용안정감을 증진한다면, 조직에 해로운 일중독을 완화·예방할 수 있음을 시사한다. 조직관리 측면에서 이 고용안정감의 제고 필요성과 노동유연성 압박 간의 상충관계(trade-off)가 새로운 도전이다.

한편, 본 연구는 실무적으로 경영관리 관점이나 노동정책 차원에서 다음과 같은 시사점을 던진다. 첫째, 성과주의 경쟁 분위기가 낡기 쉬운, 조직구성원들의 일중독을 낮추기 위해서라도 구성원들의 가족관계 만족에 관심을 집중할 필요가 있다. 보다 구체적으로, 직장-가정 균형(Work-Family Balance)을 위한 프로그램, 유연한 근무 스케줄, 불필요한 초과노동 제거, 가족관계 휴가나 병가 등의 적극 수용, 부부관계 및 자녀관계 관련 교육 제공 등 가족친화 경영이 절실히 요구된다(이요행 외, 2005; 이유덕·송광선, 2009; Frye & Breugh, 2004). 특히 일-삶 균형(Work-Life Balance)이 높을수록 스트레스나 피로도가 줄고 가족관계 만족이 높아지면서 일중독이 줄어들 확률이 높아진다(cf. Yang et al., 2020). 이런 면에서 기업경영이나 노동정책 차원에서 직장-가정 균형 내지 일-삶 균형 촉진 프로그램들이 요구되고, 나아가 이것이 일찍이 Edelman (1992)이 말한 ‘디커플링’을 통해 표리부동하게 되지 않고 실질적 효과를 발휘할 수 있도록 다양한 보완 장치들이 구축되어야 한다.

둘째, 구성원들의 정서적 조직몰입 제고 역시 대단히 중요한 전략 변수다. 구성원들의 정서적 조직몰입은 조직의 성과를 높이는 매개 요인일 뿐 아니라 조직에 부정적 영향을 미치는 일중독 위험도 낮추게 된다. 따라서 구성원들이 조직과 일체감을 느끼고 더 높은 신뢰감을 갖도록 경영이념과 경영실천의 일관성 제고, 사회 책임(CSR) 경영의 실천, 윤리적 리더십, 조직적 약속의 충실한 이행, 구성원들에 대한 서번트 리더십 발휘 및 리더-구성원 간 관계(LMX) 증진 등에 노력할 필요가 있다(강승완, 2013; Brammer et al., 2007; Henderson et al., 2009; Lee et al., 2017). 특히, 차별대우를 완화하거나 산업안전을 강화하여 구성원들이 조직과 일체감(정서적 몰입)을 갖도록 만드는 것은 개별 기업의 과제를 넘어 노동정책적 과제이기도 하다(황규식, 2019; Lee et al., 2020). 이런 방향으로의 노동법 재정비와 더불어 그것이 노동현장에 실효성 있게 구현되도록 만드는 것은 긴요한 사회적·정책적 과제다.

셋째, 고용불안감이 일중독을 촉진한다는 본 연구의 결과는 실무적으로 지나친 고용유연화를 억제하고, 기존 비정규직의 가족만족 및 정서적 몰입 제고에도 관심을 기울일 필요를 시사한다. 이들이 차별이나 소외를 느끼지 않도록 ‘유연안정성(flexicurity)’ 개념을 도입하는 것도 검토할 만하다(Fullerton et al., 2020; Hastings & Heyes, 2018; Laporšek, 2020). 예컨대, 널리 알려진 것처럼 네덜란드나 덴마크 등 유럽에서는 파트타임으로 상징되는 비정규 고용에 대해서도 시간당 임금이나 보너스, 사회보장 등에 있어 큰 차별을 두지 않는다. 이들의 가족관계 만족이나 조직몰입은 높고 일중독은 낮아, 결국 조직유효성 제고에 긍정적인 결과를 낳는다(Andreassen et al., 2013; Behson, 2002; Khan et al., 2018). 특히 노동정책적으로 차별 완화와 고용안정성 제고를 위한 법과 제도, 정책들이 다각적으로 요구된다.

요컨대, 본 연구를 통해 가족친화적 경영의 중요성이 한층 부각되는데, 이는 구성원들로 하여금 조직에 긍정적 조직몰입은 높이되, 조직과 개인의 부정적인 일중독을 낮추는 효과가 있을 것으로 기대된다. 결과적으로, 가족친화적 경영과 정서적 몰입 및 고용안정성 제고는 조직구성원들의 심리적 웰빙과 신체적 건강은 물론, 활기찬 조직과 사회를 만드는 데 긍정적 기여를 할 것이다.

2. 연구의 한계 및 향후 과제

끝으로, 본 연구는 몇 가지 한계점을 갖고 있는데, 향후 후속 연구를 통해 보완해야 할 과제들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서는 가족관계 만족도를 단일문항으로 측정했고 노동자 본인의 가족관계 만족도만 살폈다는 한계가 있다. 실제로 가족관계 만족도는 ‘부부 관계’, ‘부모자녀 관계’, ‘친족 관계’ 등 다차원으로 측정되기에(이수연, 2000), 향후 연구에서는 이를 보완하여 다각적으로 검토할 필요가 있다. 또한 차후 연구에서는 정서적 몰입과 비교하여 규범적 몰입이나 지속적 몰입의 역할까지 규명할 필요가 있다. 나아가, Aziz et al.(2013)에 의해 개발된 29항목의 WAQ에 대해 무비판적으로 수용, 한국에 그대로 적용할 일이 아니라 한국인의 노동관이나 사회문화적 맥락에 적합한 측정도구를 개발할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 한국노동연구원의 패널자료(KLIPS)를 활용함으로써 부분적 집단이나 동질적 표본이 아니라 전국 차원의 대표성 있는 이질적 표본, 대규모 표본을 사용했다는 장점이 있다. 그럼에도 본 연구의 실증분석에서 산업 혹은 직종 등 표본의 다양한 특성을 세분하여 반영하지 못하고 포괄적으로 사용함으로써 연구결과를 일반화하는 데 제약이 있다. 향후 연구에서는 산업과 직종별 효과의 차이를 검토한 뒤 일반화 가능성을 살피는 것이 바람직할 것이다.

셋째, 분석 자료 자체의 한계로, 가족관계 만족이나 정서적 몰입이 일중독에 주는 영향을 검토할 때, 이 모든 변수의 데이터를 한국노동연구원 17차 패널조사에서만 추출함으로써 횡단면 자료 분석의 한계가 드러났다. 즉, 동일방법편의(common method bias)의 오류 가능성은 물론, 관측되지 않은 개인의 이질적인 속성들을 통제하지 못할 위험이 크다(Jordan & Troth, 2020). 이런 문제점을 극복하기 위해서는 향후 후속 연구에서 일중독의 선행변인들을 16차 또는 그 이전의 자료에서 추출함과 동시에, 일중독의 결과변인들을 18차 또는 그 이후의 자료에서 추출하여 인과관계를 검토할 필요가 있다. 이에 더하여 일중독 조사를 매 5년 내지 10년마다 주기적으로 수행함으로써 그 변화 추이를 지속적으로 살피는 물론, 타 변인들과의 인과성이나 상호작용 관계를 보다 체계적으로 분석할 필요도 있다.

이런 한계들에도 불구하고, 본 연구는 가족관계 만족도와 정서적 조직몰입, 고용형태, 일중독 간의 복합적 관계를 실증분석함으로써, 일중독의 원인변수에 대한 해명을 확장함과 동시에 정서적 몰입이 가족관계 만족과 일중독 간 관계에 있어 ‘조절된 매개’ 역할을 함을 확인했다는 의의가 있다. 기존의 이론적 공백을 메움과 동시에 실무적으로도 가족친화 경영의 필요성이 부각되었다.

참고문헌

- 강수돌(2003). 「노동중독의 이론과 실증에 관한 시론적 연구」. 『산업노동연구』 9(1): 197~223.
- _____ (2006). 「일중독 측정도구의 신뢰도와 타당도: 익명의 일중독자 모인 사례」. 『산업노동연구』 12(2): 265~287.
- 강승완(2013). 「윤리적 리더십과 기업의 사회적 책임에 대한 종업원 태도 간의 관계」. 『한국콘텐츠학회논문지』 13(12): 447~454.
- 곽주현·최한나(2015). 「중, 한국직장인의 일중독 유형에 따른 자존감과 심리적 소진의 차이 분석을 중심으로」. 『상담학연구』 16(3): 139~154.
- 김왕배(2007). 「노동중독: 직무태도와 조직특성의 관점에서 본 사회심리적 접근」. 『한국사회학』 41(2): 90~117.
- 김정원·김태형·권중생(2004). 「고용형태 및 고용관계특성과 직무몰입간의 관계: 고용형태의 직접효과와 조절효과검증」. 『조직과 인사관리연구』 28(2): 23~50.
- 김지은·차운아(2018). 「일중독이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향」. 『인사조직연구』 26(4): 59~92.
- 노경섭(2014). 『제대로 알고 쓰는 논문통계분석』. 서울: 한빛아카데미.
- 배성현·박태경·김훈석(2012). 「정서적 성향과 심리적 주인의식이 조직몰입 및 직무긴장과의 관계에서 일중독의 영향」. 『경영연구』 27(4): 223~256.
- 서은혜·정연우·박성민(2018). 「일중독 프로파일별 영향요인에 관한 실증연구: 개인, 관계, 제도적 관점을 중심으로」. 『행정논총』 56(4): 221~253.

- 서철현(2012). 「관광호텔종사원들이 지각하는 고용불안정성과 일중독, 직무태도의 구조적 관계」. 『호텔경영학연구』 21 (2): 1~18.
- 엄세원 · 이재림(2018). 「한국근로자의 일중독」. 『한국가정관리학회지』 36 (1): 59~92.
- 윤자영(2018). 「일중독 측정과 실태」. 『산업노동연구』 24 (1): 229~260.
- 이가옥 · 이지영(2006). 「사회화과정과 일중독의 연관성에 관한 탐색적 연구 - 30대 화이트칼라 성인남녀의 구슬생애사를 중심으로」. 『가족과 문화』 18 (3): 131~166.
- 이수연(2000). 「부부의 가족주의 가치관 및 가족관계 만족도에 관한 연구」. 숙명여자대학교 가정관리학과 석사학위 논문.
- 이요행 · 방묘진 · 오세진(2005). 「가족친화적 조직문화가 조직몰입, 직장만족, 이직의도, 그리고 가정만족에 미치는 영향」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 18 (3): 639~657.
- 이유덕 · 송광선(2009). 「가족친화경영, 직무특성, 가족특성, 그리고 일과 삶의 조화」. 『인적자원관리연구』 16 (4): 213~236.
- 이은진 · 정인호(2012). 「일중독과 직무소진 간의 관계에서 직무자율성과 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구」. 『경영교육연구』 27 (6): 27~53.
- 이인석 · 정무관 · 남중훈 · 김준원 · 황재원(2008). 「일중독이 구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구」. 『대한경영학회지』 21 (6): 2605~2626.
- 이정윤 · 박재연(2019). 「산업재해에 영향을 미치는 개인의 심리적 특성」. 『예술인문사회 융합 멀티미디어 논문지』 9 (4): 459~468.
- 정병석 · 탁진국(2009). 「일중독성향의 선행변인과 결과변인에 관한 연구」. 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 22 (2): 295~317.
- 정인호 · 이은진(2013). 「일중독성향의 선행변수와 결과변수에 대한 연구」. 『경영교육연구』 28 (4): 363~384.
- 한광현(2006). 「일중독이 개인과 조직에 미치는 영향」. 『인사관리연구』 30 (1): 121~147.
- _____ (2011). 「조직이 처한 사회문화적 맥락, 조직의 상황적 특성, 그리고 개인적 성향과 일중독 유형의 상관성」. 『대한경영학회지』 24 (5): 2519~

2547.

황규식(2019). 「자살의 업무상 재해 인정에 관한 연구: 이른바 ‘과로자살’을 중심으로」. 아주대학교 법학과 박사학위 논문.

황미경(2007). 「사회복지직공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구-조직환경과 행정적 수퍼비전 기능을 중심으로」. 『조직과 인사관리연구』 31 (4): 1~24.

Allen, N. J. and J. P. Meyer(1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.” *Journal of Occupational Psychology* 63 (1): 1~18.

Andreassen, C. S., J. Hetland, and S. Pallesen(2013). “Workaholism and work - family spillover in a cross-occupational sample.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22 (1): 78~87.

Andreassen, C. S., M. Nielsen, S. Pallesen, and J. Gjerstad(2019). “The Relationship Between Psychosocial Work Variables and Workaholism: Findings From a Nationally Representative Survey.” *International Journal of Stress Management* 26 (1): 1~10.

Atroszko, P. A., Z. Demetrovics, and M. D. Griffiths(2020). “Work Addiction, Obsessive-Compulsive Personality Disorder, Burn-Out, and Global Burden of Disease: Implications from the ICD-11.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17: 660. doi:10.3390/ijerph17020660.

Azeem, S. M., and N. Akhtar(2014). “The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees.” *International Journal of Human Resource Studies* 4 (2): 18~24.

Aziz, S., Uhrich, B., K. L. Wuensch, and B. Swords(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.

Bagozzi, R. P., and Y. Yi(1988). “On the evaluation of structural equation

- models.” *Journal of the Academy of Marketing Science* 16 (1) : 74~94.
- Bakker, A. B., E. Demerouti, and R. Burke(2009). “Workaholism and relationship quality : A spillover-crossover perspective.” *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (1) : 23~33.
- Baltes, B. B., and H. A. Heydens-Gahir(2003). “Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors.” *Journal of Applied Psychology* 88 (6) : 1005~1018.
- Baron, R. M., and D. A. Kenny(1986). “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations.” *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (6) : 1173~1182.
- Behson, S. J.(2002). “Coping with family-to-work conflict : The role of informal work accommodations to family.” *Journal of Occupational Health Psychology* 7 (4) : 324~341.
- Blau, P. M.(1964). *Exchange and Power in social life*. N. Y. : John Wiley.
- Bonebright, C. A., D. L. Clay, and R. D. Ankenmann(2000). “The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life.” *Journal of Counseling Psychology* 47 (4) : 469~477.
- Brammer, S., A. Millington, and B. Rayton(2007). “The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment.” *The International Journal of Human Resource Management* 18 (10) : 1701~1719.
- Brough, P., C. Timms, M. P. O'Driscoll, T. Kalliath, O. L. Siu, C. Sit, and D. Lo(2014). “Work-life balance : A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers.” *The International Journal of Human Resource Management* 25 (19) : 2724~2744.
- Buelens, M., and S. A. Poelmans(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.(2001). “Workaholism in organizations : the role of organizational

- values.” *Personnel Review* 30 (6) : 637~645.
- Burke, R. J., and E. R. Greenglass(1987). “Work and family.” In C. L. Cooper & I. T. Robertson (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York : Wiley, pp.273~320.
- Cherrington, D. J.(1980). *The Work Ethic: Working Values And Values That Work*. New York : Amacom.
- Dekker, S., and W. B. Schaufeli(1995). “The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal : A longitudinal study.” *Australian Psychologist* 30 (1) : 57~63.
- Dembe, A. E.(2009). “Ethical issues relating to the health effects of long working hours.” *Journal of Business Ethics* 84 (2) : 195~208.
- Dyk, P. H.(2004). “Complexity of family life among the low income and working poor : Introduction to the special issue.” *Family Relations* 53 (2) : 122~126.
- Diener, E.(1984). “Subjective well-being.” *Psychological Bulletin* 95 (3) : 542~575.
- Douglas, E. J., and R. J. Morris(2006). “Workaholic, or just hard worker?” *Career Development International* 11 (5) : 394~417.
- Eckenrode, J., and S. Gore(1990). Stress and coping at the boundary of work and family. In J. Eckenrode & S. Gore (eds.), *Stress between Work and Family*, New York : Plenum, pp.1~16.
- Edelman, L. B.(1992). “Legal ambiguity and symbolic structures : Organizational mediation of civil rights law.” *American journal of Sociology* 97 (6) : 1531~1576.
- Edwards, J. R., and N. P. Rothbard(2000). “Mechanisms linking work and family : Clarifying the relationship between work and family constructs.” *Academy of Management Review* 25 (1) : 178~199.
- Eysenck, H. J.(1997). “Addiction, personality and motivation.” *Human Psychopharmacology : Clinical and Experimental* 12 (S2) : S79~S87.
- Fassel, D.(1990). *Working ourselves to death : The high cost of workaholism, the*

rewards of recovery. San Francisco : Harper.

Feldman, D. C., H. I. Doeringhaus, and W. H. Turnley(1994). “Managing temporary workers: A permanent HRM challenge.” *Organizational Dynamics* 23 (2) : 49~63.

Fornell, C. and D. F. Larcker(1981). “Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error.” *Journal of Marketing Research* 18 (1) : 39~50.

Frye, N. K., and J. A. Breugh(2004). “Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family - work conflict, and satisfaction : A test of a conceptual model.” *Journal of Business and Psychology* 19 (2) : 197~220.

Fullerton, A. S., J. C. Dixon, and D. B. McCollum(2020). “The institutionalization of part-time work : Cross-national differences in the relationship between part-time work and perceived insecurity.” *Social Science Research*, 87 (102402) : 1~20.

Gorgievski, M. J., and S. E. Hobfoll(2008). “Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement.” In J. R. B. Halbesleben (ed.). *Handbook of stress and burnout in health care* (pp. 7~22). Hauppauge, NY : Nova Science Publishers.

Greenhaus, J. H., and N. J. Beutell(1985). “Sources of conflict between work and family roles.” *Academy of Management Review* 10 (1) : 76~88.

Griffiths, M. D., Z. Demetrovics, and P. A. Atroszko(2018). “Ten myths about work addiction.” *Journal of Behavioral Addictions* 7 (4) : 845~857.

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., and A. Ollier-Malaterre(2014). “Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health : A study across seven cultures.” *Journal of Vocational Behavior* 85 (3) : 361~373.

Hallberg, U. E., and W. B. Schaufeli(2006). “‘Same same’ but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational

- commitment?" *European Psychologist* 11 (2) : 119~127.
- Harpaz, I., and R. Snir(2003). "Workaholism: Its definition and nature." *Human Relations* 56 (3) : 291~319.
- Hastings, T., and J. Heyes, (2018). "Farewell to flexicurity? Austerity and labour policies in the European Union." *Economic and Industrial Democracy* 39 (3) : 458~480.
- Hayes, A. F.(2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis : A Regression-Based Approach*. New York : Guilford.
- Haymon, S.(1993). "The relationship of work addiction and depression, anxiety, and anger in college males" (Doctoral dissertation, Florida State University, 1992). *Dissertation Abstracts International*, 53 : 5401-B.
- Heide, H.(2002). *Massenphänomen Arbeitssucht*, Bremen: Atlantik.
- Hellgren, J., M. Sverke, and K. Isaksson(1999). "A two-dimensional approach to job insecurity : Consequences for employee attitudes and well-being." *European journal of work and organizational psychology* 8 (2) : 179~195.
- Henderson, D. J., R. C. Liden, B. C. Glibkowski, and A. Chaudhry(2009). "LMX differentiation : A multilevel review and examination of its antecedents and outcomes." *The Leadership Quarterly* 20 (4) : 517~534.
- Iris, B., and G. V. Barrett(1972). "Some relations between job and life satisfaction and job importance." *Journal of Applied Psychology* 56 (4) : 301~304.
- Ishiyama, F. I., and A. Kitayama(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.
- Jahoda, M.(1982). *Employment and unemployment : A social-psychological analysis*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Jordan, P. J., and A. C. Troth(2020). "Common method bias in applied settings: The dilemma of researching in organizations." *Australian Journal of*

Management 45 (1) : 3~14.

- Karapinar, P. B., S. M. Camgoz, and O. T. Ekmekci(2019). “Employee Wellbeing, Workaholism, Work - Family Conflict and Instrumental Spousal Support : A Moderated Mediation Model.” *Journal of Happiness Studies*, pp.1~21. doi: 10.1007/s10902-019-00191-x.
- Khan, M. R., M. K. Roy, and S. K. Hossain(2018). “Bankers’ Work-Life Balance and Organizational Commitment : Exploring the Dominant Factors to Move on Job-Family Life Balance.” *Journal of Business Management and Economic Research* 2 (10) : 15~27.
- Kirchmeyer, C.(1993). “Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men.” *Sex Roles* 28 (9-10) : 531~552.
- Lambert, S. J. (1990). “Processes linking work and family : A critical review and research agenda.” *Human Relations* 43 (3) : 239~257.
- Laporšek, S.(2020). “Implementation of flexicurity in Slovenia.” *Review of Innovation and Competitiveness : A Journal of Economic and Social Research* 6 (1) : 21~48.
- Lee, Y., Choi, J., and B. Jang(2019). “A Study on the Improvement of Methods for Human Error Prevention using a Smart MCC System.” *Journal of the Korean Society of Hazard Mitigation* 19 (3) : 97~104.
- Lee, D., Choi, Y., S. Youn, and J. U. Chun(2017). “Ethical leadership and employee moral voice : The mediating role of moral efficacy and the moderating role of leader-follower value congruence.” *Journal of Business Ethics* 141 (1) : 47~57.
- Lee, H. E., I. Kim, H. R. Kim, and I. Kawachi(2020). “Association of long working hours with accidents and suicide mortality in Korea.” *Scandinavian journal of work, environment and health* 46 (5) : 480~487.
- Liang, Y. W., and C. M. Chu(2009). “Personality traits and personal and organizational inducements : Antecedents of workaholism.” *Social Behavior*

and Personality : an International Journal 37 (5) : 645~660.

- Lourel, M., M. T. Ford, C. Edey Gamassou, N. Guéguen, and A. Hartmann (2009). "Negative and positive spillover between work and home : Relationship to perceived stress and job satisfaction." *Journal of Managerial Psychology* 24 (5) : 438~449.
- Mauno, S., and U. Kinnunen(1999). "The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual earner couples." *Journal of Organizational Behavior* 20 (6) : 879~895.
- Machlowitz, M.(1980). *Workaholics, living with them, working with them*. Reading, MA : Addison Wesley Publishing Company.
- McMillan, L. H., M. P. O'Driscoll, and E. C. Brady(2004). "The impact of workaholism on personal relationships." *British Journal of Guidance & Counselling* 32 (2) : 171~186.
- Meyer, J. P., and N. J. Allen(1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment." *Human Resource Management Review* 1 (1) : 61~89.
- Meyer, J. P., S. V. Paunonen, I. R. Gellatly, R. D. Goffin, and D. N. Jackson (1989). "Organizational commitment and job performance : It's the nature of the commitment that counts." *Journal of Applied Psychology* 74 (1) : 152~156.
- Mormello, R., and V. P. Reichelt(2017). "Duty, pleasure or addiction? Study of workaholic behavior in bachelors with business administration degree." *REBRAE* 11 (1) : 125~141.
- Naughton, T. J.(1987). "A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research." *The Career Development Quarterly* 35 (3) : 180~187.
- Ng, T. W., K. L. Sorensen, and D. C. Feldman(2007). "Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism : A conceptual integration and extension." *Journal of Organizational Behavior* 28 (1) : 111~136.

- Nolan, J. P., I. C. Wichert, and B. J. Burchell(2000). "Job insecurity, psychological well-being and family life." In E. Heery & J. Salmon (eds.), *The insecure workforce* (pp.193~221). London : Routledge.
- Nunnally, J. C. and I. H. Bernstein(1994). *Psychological Theory*. New York : Mac Graw-Hill.
- Oates, W. E.(1968). "On being a workaholic." *Pastoral Psychology* 19 (8) : 16~20.
_____(1971). *Confessions of a Workaholic : The Facts about Work Addiction*. New York : World Publishing Company.
- Osterman, P.(1995). "Work/family programs and the employment relationship." *Administrative Science Quarterly* 40 (4) : 681~700.
- Pietropinto, A.(1986). "The workaholic spouse." *Medical Aspects of Human Sexuality*, 20 (5) : 89~96.
- Piotrkowski, C. S.(1979). *Work and The Family System*. New York : Free press.
- Piotrowski, C., and S. J. Vodanovich(2006). "The interface between workaholism and work-family conflict : A review and conceptual framework." *Organization Development Journal* 24 (4) : 84~92.
- Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, J. Y. Lee, and N. P. Podsakoff(2003). "Common Method Biases in Behavioral Research : A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies." *Journal of Applied Psychology* 88 (5) : 879~903.
- Porter, G.(1996). "Organizational Impact of Workaholism : Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work." *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1) : 70~84.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian(1974). "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology* 59 (5) : 603~609.
- Preacher, K. J., and A. F. Hayes(2004). "SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models." *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers* 36 (4) : 717~731.
- Preacher, K. J., D. D. Rucker, and A. F. Hayes(2007). "Addressing moderated

mediation hypotheses : Theory, methods, and prescriptions.” *Multivariate Behavioral Research* 42 (1) : 185~227.

Quinones, C.(2018). “Moving from the terminology debate to a transdisciplinary understanding of the problem : Commentary on: Ten myths about work addiction (Griffiths et al., 2018).” *Journal of Behavioral Addictions* 7 (4) : 880~883.

Robinson, B. E.(1996). “The psychosocial and familial dimensions of work addiction : Preliminary perspectives and hypotheses.” *Journal of Counseling & Development* 74 (5) : 447~452.

_____(1998). *Chained to the Desk : A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*. New York : NYU Press.

Robinson, B. E., C. Flowers, and K. M. Ng(2006). “The relationship between workaholism and marital disaffection : Husbands' perspective.” *The Family Journal* 14 (3) : 213~220.

Robinson, B. E., and P. Post(1995). “Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning.” *The Family Journal* 3 (3) : 200~206.

Schaeff, A. W.(1987). *When society becomes an addict*. N. Y. : Harper Collins.

Schaeff, A., and D. Fassel(1988). *The Addictive Organization*. San Francisco : Harper & Row.

Schermelleh-Engel, K., H. Moosbrugger, and H. Müller(2003). “Evaluating the fit of structural equation models : Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures.” *Methods of Psychological Research Online* 8 (2) : 23~74.

Scott, K. S., K. S. Moore, and M. P. Miceli(1997). “An exploration of the meaning and consequences of workaholism.” *Human Relations* 50 (3) : 287~314.

Shimazu, A., and W. B. Schaufeli(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.
- Shrout, P. E., and N. Bolger(2002). “Mediation in experimental and nonexperimental studies : new procedures and recommendations.” *Psychological Methods* 7 (4) : 422~445.
- Sirgy, M. J.(2012). *The Psychology of Quality of Life : Hedonic Well-Being, Life Satisfaction, and Eudaimonia* 50. Springer Science & Business Media.
- Sirgy, M. J., and T. Cornwell(2002). “How neighborhood features affect quality of life.” *Social Indicators Research* 59 (1) : 79~114.
- Sirgy, M. J., D. Efraty, P. Siegel, and D. J. Lee(2001). “A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories.” *Social Indicators Research* 55 (3) : 241~302.
- Snir, R., and I. Harpaz(2004). “Attitudinal and demographic antecedents of workaholism.” *Journal of Organizational Change Management* 17 (5) : 520~536.
- Sobel, M. E.(1982). “Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models.” In S. Leinhardt (ed). *Sociological Methodology*. San Francisco : Jossey-Bass, pp.290~312.
- Spence, J. T., and A. S. Robbins(1992). “Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results.” *Journal of Personality Assessment* 58 (1) : 160~178.
- Spruell, G.(1987). “Work Fever.” *Training and Development Journal* 41 (1) : 41~45.
- Spurk, D., A. Hirschi, and S. Kauffeld(2016). “A new perspective on the etiology of workaholism : The role of personal and contextual career-related antecedents.” *Journal of Career Assessment* 24 (4) : 747~764.
- Staines, G. L.(1980). “Spillover versus compensation : A review of the literature on the relationship between work and nonwork.” *Human Relations* 33 (2) : 111~129.
- Sussman, S.(2012). “Workaholism : A review.” *Journal of Addiction Research &*

Therapy 6 (1) : 1~14.

- Urbán, R., B. Kun, T. Mózes, P. Soltész, B. Paksi, J. Farkas, G. Kökönyei, G. Orosz, A. Maraz, K. Felvinczi, M. D. Griffiths, and Z. Demetrovics(2019). "A Four-Factor Model of Work Addiction : The Development of the Work Addiction Risk Test Revised." *European addiction research* 25 (3) : 145~160.
- Van Dyne, L., and S. Ang(1998). "Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore." *Academy of Management Journal* 41 (6) : 692~703.
- Williams, L. J., and S. E. Anderson(1991). "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors." *Journal of Management* 17 (3) : 601~617.
- Xiao, N., B. F. Yang, J. Z. Shi, Y. G. Yu, F. Zhang, Q. Miao, and D. R. Li (2019). "Karoshi May Be a Consequence of Overwork-Related Malignant Arrhythmia." *Medical Science Monitor* 25 : 357~364.
- Yang, X., D. Qiu, M. C. Lau, and J. T. Lau(2020). "The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong." *Journal of behavioral addictions* 9 (2) : 483~490.
- Zedeck, S.(1992). "Exploring the domain of work and family concerns." In S. Zedeck. *Work, Families, and Organizations*. San Francisco, CA : Jossey-Bass, pp.1~32.

The effect of family satisfaction on work addiction : Affective organizational commitment as a moderated mediator

Rho Kwanjong · Kang Sudol

Although the study of work addiction has increased markedly in the past decades, little research has focused on the relationship between family (dis)satisfaction and work addiction. This study examined this relationship and the mediating role of organizational commitment and the moderating role of employment forms.

The research samples were drawn from the 17th KLIPS panel data in Korea. The statistical analysis using the PROCESS macro by Hayes (2013) found support for four hypotheses: First, the negative causality between family relationship satisfaction and work addiction is supported. Second, the mediating role of affective organizational commitment between the two variables is also confirmed. Third, the employment form plays a moderating role between affective organizational commitment and work addiction. Finally, the moderated mediating role of affective organizational commitment between family relationship satisfaction and work addiction is supported.

Practical as well as theoretical implications from the empirical analyses are discussed.

Keywords : family relationship satisfaction, work addiction, affective organizational commitment, employment form, family-friendly management