

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2021.7.3.269

JCCT 2021-8-32

IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성이 일과 삶의 갈등에 미치는 영향: 직무불안정성의 매개효과

Effect of Always Being on Call after Work-hour on Conflict between Work and Life Balance: Mediating Effect of Job Insecurity

선동규*, 여영숙**

Dong Kyu Sun*, Young-suk Yeo**

요약 본 연구는 IT업계 종사자들을 대상으로 업무시간 외 상시연결성이 일과 삶의 갈등에 미치는 영향관계를 살펴 보기 위해 시도되었다. 분석 결과, IT업계 종사자들이 지각하고 있는 업무시간 외 상시연결성은 일과 삶의 갈등에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 업무시간 외 상시연결성은 IT분야 종사자들이 지각하는 직무불안정성의 모든 하위요인인 무력감, 직무상실 가능성에도 부정적 영향을 미친것으로 파악되었다. 직무불안정성요인이 일과 삶의 갈등에 미치는 영향 분석에서는 무력감 요인은 일과 삶의 갈등에 유의한 영향을 미치고 있었으나 직무상실 가능성 요인은 일과 삶의 갈등에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 아울러 직무불안정성(무력감, 직무상실 가능성)은 IT업계 종사자들이 지각하고 있는 업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등의 영향관계에서 부분적 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

주요어 : 업무시간 외 상시연결성, 일과 삶의 갈등, 직무불안정성, IT업계 종사자

Abstract The purpose of this study is to investigate the relationship between always being on call and the conflict factors between work and life balance among employees' in the IT relative industry. The results are as follows: always being on call factor perceived by employees' in the IT relative industry influences to conflict factor between work and life balance. Moreover, always being on call factor negatively effects on all factors of job insecurity which are impotent feeling and possibility of job loss. From the analysis of relation between job insecurity and conflict between life and work balance showed that the factor of impotent feeling influence on conflict between life and work balance while the factor of job loss does not. In addition, job insecurity(impotent feeling and possibility of job loss) partially mediated between always being on call and the conflict factors between work and life balance among employees' in the IT relative industry.

Key words : Always Being on Call after Work-hour, Conflict between Work and Life Balance

본 논문은 제1저자인 선동규의 박사학위논문(2020)을 바탕으로 작성되었음.

*정회원, 엠진시큐러스 부사장 (제1저자)

**정회원, 호남대학교 관광경영학과 부교수 (교신저자)

접수일: 2021년 6월 30일, 수정완료일: 2021년 7월 23일

게재확정일: 2021년 7월 31일

Received: June 30, 2021 / Revised: July 23, 2021

Accepted: July 31, 2021

*Corresponding Author: adelinay@honam.ac.kr

Dept. of Tourism Management, Honam University, Korea

1. 서론

최근 일상생활에 있어 스마트폰이 필수품으로 자리를 잡으면서 직장에서의 업무처리와 관련된 스마트기기의 활용도 꾸준히 증가하고 있다. 굳이 사무실에 있지 않아도 시간과 장소에 구애 받지 않고 업무 메일, 결제 등의 회사업무를 실시간으로 처리할 수 있게 되었다. 이러한 환경은 빠른 의사결정을 가능하게 하여 생산성 및 업무 효율성을 높이는 긍정적인 효과로 작용할 수 있다. 그러나 정규 업무시간 외에 스마트폰 등의 스마트기기를 활용한 업무연락으로 인한 폐해를 지적하는 목소리도 만만치 않다(박상철·고준, 2014; 오성탁 등 2015; 이승길·이주호, 2016)[1][2][3].

실제 제조업과 서비스업에 종사하는 남녀 임금근로자 2,402명을 대상으로 실시한 조사에서, 스마트기기를 활용해 업무시간 외 또는 휴일에 업무를 수행한 경험이 있다는 응답이 70.3%로 나타났고 이들의 업무시간 외 스마트기기를 활용하여 업무를 한 시간은 주당 평균 11시간이 넘는 것으로 나타났다(이경희·김기선, 2015) [4]. 뿐만 아니라 퇴근 이후에도 시도 때도 없이 울리는 카카오톡과 같은 모바일 메신저 메시지로 인하여 조직 구성원과 근로자의 스트레스를 가중시키고 있는 것으로 파악되었다. 이에 따라 개인의 사생활침해, 정신적·육체적 피로도 증가, 업무시간증가, 회사의 통제 증가 등과 같은 부정적인 부분들이 지적되고 있다(국가인권위원회, 2013)[5].

또한, 스마트기기의 사용은 근로자의 심리상태에도 영향을 미쳐서, 스마트기기 사용불가 지역에 있으면 불안하다'는 응답이 51.2%와 함께, '스마트기기 사용으로 업무 관련 스트레스를 받는다'는 응답이 43%로 나타났다(매일노동뉴스, 2016)[6]. 아울러 일과 후 또는 휴일에 업무용도로 사용하는 스마트 기기 종류 중 스마트폰의 비중이 83%, 업무를 수행하고 처리하는 용도의 스마트 기기도 스마트폰 비중이 74.5%로 가장 높아 스마트폰을 활용한 업무 관련활동이 압도적으로 많다는 것을 알 수 있다.

이렇듯 근로자는 업무시간이 끝난 퇴근 후에도 언제든지 연락 가능한 상태(Always-ON)로써 '일'과 '생활' 두 영역의 경계가 모호해지고 결과적으로는 장시간 근로와 휴식 없는 삶으로 연계되어 업무효율성을 향상시키기보다는 오히려 '번아웃증후군(burnout syndrome)

과 같은 업무능력 저하를 야기할 가능성이 높다(가성민, 2019; 박상철·고준, 2014; 배기동·임준규·허태균, 2017; 안주엽 외, 2017)는 것이 많은 연구자들의 공통된 견해이다[7][2][8][9]. 즉, 24시간 직장과 연결되어 근로자의 심리적 갈등과 업무스트레스에 영향을 줄 수 있다는 것이다.

따라서 본 연구에서는 최근 개인 일과 삶의 균형을 위해 근로시간 단축이 요구되고 있는 시대적 상황 속에서도 정규 업무시간 외에 스마트폰을 이용한 업무연락이 별다른 의식 없이 이루어지고 있음에 따라 근로자의 '상시 업무 대기성'의 현상을 살펴보고 이로 인한 일과 삶의 갈등에 미치는 영향을 고찰해보고자 한다. 구체적으로, IT분야 종사자들을 대상으로 업무시간 외 상시연결성에 따른 개인 삶의 균형에 대한 영향관계를 살펴봄으로써 향후 관련 분야 종사자들의 업무시간을 효율적으로 활용할 수 있는 전략 수립에 필요한 기초자료를 제시하는데 이 연구의 목적이 있다.

II. 연구설계

1. 연구모형

본 연구에서는 IT분야 종사자들을 대상으로 업무시간 외 스마트폰 등을 이용한 상시연결성이 직무불안정성 및 일과 삶의 갈등에 미치는 영향에 대하여 살펴보기 위하여 선행연구를 바탕으로 <그림 1>과 같은 연구모형을 구성하였다.

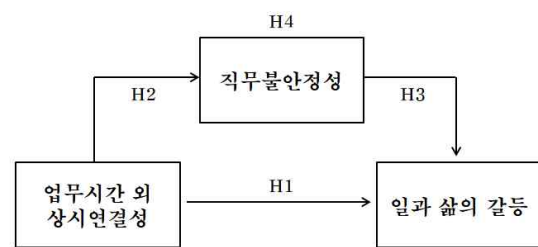


그림 1. 연구모형
Figure 1. Research model

2. 가설설정

[가설 1] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성은 일과 삶의 갈등에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설 2] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성은 직무불안정성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설2-1] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성

은 직무불안정성의 무력감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설2-2] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성은 직무상실 가능성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설 3] IT업계 종사자들의 직무불안정성은 일과 삶의 갈등에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설 4] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등 관계에서 직무불안정성은 매개역할을 할 것이다.

[가설4-1] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등 영향 관계에서 무력감은 매개역할을 할 것이다.

[가설4-2] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등 영향 관계에서 직무상실 가능성은 매개역할을 할 것이다.

3. 측정변수 및 설문지의 구성

본 연구의 가설을 검증하기 위한 변수는 업무시간 외 상시연결성, 일과 삶의 갈등, 직무불안정성으로 구분하였으며 측정변수에 대한 근거와 항목은 선행연구들 [8][10][11][12][13][14][15][16]을 토대로 선정하였다. 업무시간 외 상시연결성 요인에 대한 항목은 5문항, 일과 삶의 갈등에 관한 항목은 6문항, 직무불안정성에 관한 항목은 13문항으로 구성하였으며 인구통계학적 특성관련변수를 제외한 모든 변수는 등간척도로서 Likert 5점 척도로 설정하였다.

그 외 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 사용된 변수 중 성별, 결혼, 연령, 근무부서, 직급, 고용형태, 근무년수, 평균 주 근무시간 등 8문항은 명목척도로 측정하였다.

표 1. 설문지 구성
 Table 1. Research questionnaire

측정 항목	설문내용
업무시간 외 상시연결성	1 집에서 식사 중이거나 외식 중일 때 업무관련 일처리를 위해 업무관련 스마트폰을 사용해본 적이 있다. 2 가족 또는 친구들과 함께 모임중일 때 업무관련 일처리를 위해 스마트폰을 사용해본 적이 있다. 3 휴가 또는 휴일동안 쉬고 있을 때 업무관련 일처리를 위해 스마트폰을 사용해본 적이 있다. 4 회사 출근 또는 퇴근 중 이동하고 있을 때 업무관련 일처리를 위해 업무관련 스마트폰을 사용해본 적이 있다. 5 여행 또는 여가활동을 하고 있을 때 업무관련 일처리를 위해 스마트폰을 사용해본 적이 있다.

일과 삶의 갈등	1. 집에 있을 때도 직장 일에 신경이 쓰인다. 2. 일 때문에 가족과 함께 보내는 시간이 적다. 3. 일 때문에 여가활동이나 운동에 많은 시간을 쓰지 못한다. 4. 일과 여가생활을 조화시키는 것이 어려운 편이다. 5. 일에 치이다보니 나의 목표가 무엇인가를 잊게 된다. 6. 나는 일에 너무 많은 시간을 투자한다.
직무불안정성	1 회사로부터 해고될 수 있다. 2 내 뜻과 무관하게 회사를 그만 둘 수 있다. 3 조기퇴직의 압력을 받을 수 있다. 4 감원조치의 가능성이 있다. 5 근무부서의 미래는 불투명하다 6 근무회사의 미래는 불투명하다 7 현재의 급여수준이 유지되기 어렵다. 8 현재의 급여가 삭감될 수 있다. 9 정기적 급여 인상이 쉽지 않다. 10 승진의 기회가 줄어들어 임금인상이 쉽지 않다. 11 나의 직무에 영향을 주는 근무환경을 통제할 수 없다. 12 나의 직무에 부정적 영향을 주는 것을 막을 수 없다. 13 회사는 여러 상황들을 충분히 관리할 수 없다.

4. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 서울특별시와 경기지역에 소재하고 있는 20여 곳의 IT분야 종사자들을 대상으로 2019년 6월 10일~6월 30일까지 20일 동안 설문조사를 실시하였으며, 배포된 설문지 700부 중 550부가 회수되었다. 이 중에서 응답이 부실하거나 분석에 적합하지 않다고 판단된 38부를 제외한 512부를 실증분석에 사용하였다.

조사의 방법은 응답자가 설문문항에 직접 답변하는 자기기입방식의 설문지법(self-administered questionnaires)과 비확률 표본추출방법인 판단표본추출법(judgement sampling)을 이용하였다.

분석방법은 SPSS 23.0 for Windows 통계 패키지 프로그램을 이용하여 분석하였다. 표본의 인구통계적 특성을 파악하기 위한 빈도분석(Frequency Analysis)과 연구도구의 타당도 분석을 위한 요인분석(Factor Analysis)을 실시하였고, 측정문항에 대한 내적 일치도를 파악하기 위한 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 이밖에 가설 검증을 위하여 t-test, 단순회귀분석과 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 표본의 일반적 특성

표 2. 인구통계학적 특성

Table 2. demographic characteristic

구분		빈도(%)
성별	남자	369(72.1)
	여자	143(27.9)
결혼	미혼	225(43.9)
	기혼	282(55.1)
	기타	5(1.0)
연령	20대	113(22.1)
	30대	173(33.8)
	40대	169(33.0)
	50대	53(10.4)
	60대 이상	4(0.8)
근무 부서	개발	80(15.6)
	기술	98(19.1)
	생산	18(3.5)
	영업(Sale)	141(27.5)
	경영 및 관리 (총무, 회계, 기획 포함)	95(18.6)
	기타	80(15.6)
직급	인턴(파트타임 포함)	16(3.1)
	사원	127(24.8)
	대리	104(20.3)
	과장	93(18.2)
	차·부장(팀장)	138(27.0)
	인원(본부장 포함)	34(6.6)
고용 형태	정규직	456(89.1)
	계약직	32(6.3)
	용역직	3(0.6)
	인턴직(파트타임 포함)	11(2.1)
	기타	9(1.8)
근무 년수	1년 미만	72(14.1)
	1년 이상~3년 미만	53(10.4)
	3년 이상~5년 미만	70(13.7)
	5년 이상~10년 미만	100(19.5)
	10년 이상~15년 미만	107(20.9)
	15년 이상	110(21.5)
평균 주 근무시간	40시간 미만	26(5.1)
	40~50시간 미만	267(52.1)
	50~60시간 미만	174(34.0)
	60시간 이상	45(8.8)
합계		512(100)

2. 측정도구의 신뢰도와 타당도 분석

업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등, 직무불안정성에 대한 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 분석 결과, 업무시간 외 상시연결성은 단일요인으로 추출되었으며, 추출된 요인은 총 변량의 84.614%의 분산설명력을 보여주고 있다. 또한 업무시간 외 상시연결성의 Cronbach's α 계수가 0.954로 일반적인 기준치 0.6을 상회하여 내적 일관성이 있는 것으로 판단된다.

그리고 일과 삶의 갈등은 단일요인으로 추출되었으며, 추출된 요인은 총 변량의 68.858%의 분산설명력을 보여주고 있다. 또한 일과 삶의 갈등의 Cronbach's α 계수가 0.884로 일반적인 기준치 0.6을 상회하여 내적 일관성이 있는 것으로 판단된다.

한편, 직무불안정성은 13개 문항 중에서 공통성이 낮거나 중복 적재된 항목이 있어 분석에 부적합하다고 판단된 4개 문항을 제거하고 총 9개 문항으로 재분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다.

분석 결과, 직무불안정성은 총 2개의 요인이 추출되었으며, 요인명은 변수와의 관련을 고려하여 요인 1은 '무력감'으로 요인 2는 '직무상실 가능성'으로 명명하였다. 요인의 전체분산설명력은 74.851%의 총 변량을 보여주고 있다. 또한 직무불안정성의 무력감과 직무상실 가능성의 Cronbach's α 계수가 각각 0.905와 0.911로 나타나서 일반적인 기준치 0.6을 상회하여 내적 일관성이 있는 것으로 판단된다.

표 3. 요인분석 업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등, 직무불안정성의 신뢰도와 타당도 분석

Table 3. Factor analysis for always being on call after work-hour and conflict between work and life balance, job insecurity

요인	요인 적재량	공통값	eigen value	분산 설명력	신뢰도	
요인 1	.940	.834	4.231	84.614	.954	
요인 2	.930	.864				
요인 3	.913	.834				
요인 4	.911	.829				
요인 5	.906	.821				
전체분산설명비율=84.614, KMO=.886 Bartlett의 구형성 검정 $\chi^2=2750.217$ 자유도=10, p=.000						
요인 4	.861	.741	3.443	68.858	.884	
요인 2	.851	.724				
요인 6	.822	.675				
요인 3	.814	.663				
요인 5	.801	.641				
전체분산설명비율=68.858, KMO=.870 Bartlett의 구형성 검정 $\chi^2=1335.981$ 자유도=10, p=.000						
무력감	요인 5	.869	.800	3.502	38.914	.905
	요인 6	.850	.775			
	요인 7	.803	.712			
	요인 8	.753	.687			
	요인 9	.672	.577			
직무 상실	요인 1	.882	.827	3.234	35.936	.911
	요인 2	.846	.769			
	요인 3	.834	.814			
	요인 4	.798	.776			
전체분산설명비율=74.851, KMO=.889 Bartlett의 구형성 검정 $\chi^2=3350.755$, 자유도=36, p=.000						

3. 분석결과

[가설1] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성은 일과 삶의 갈등에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 검증을 위해 단순회귀 분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 17.2%이고 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=106.049, p<0.01). 다중공선상에 따른 잔차 검증을 위한 Durbin-Watson의 통계량은 1.712로 기준 값인 2에 근접하여 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다.

따라서 IT업계종사자들의 업무시간 외 상시연결성은 일과 삶의 갈등에 영향을 미칠 것이다 라는 가설 1은 채택되었다.

표 4. 업무시간 외 상시연결성이 일과 삶의 갈등에 미치는 영향
 Table 4. Simple regression analysis of always being on call after work-hour on conflict between work and life balance

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t값	p값
		Beta	표준 오차	Beta		
일과 삶의 갈등	(상수)	1.678	.122		13.763	.000**
	업무시간 외 상시연결성	.343	.033	.415	10.298	.000**
R=0.415, R ² =0.172, AdjR ² =0.171, F=106.049(p=0.000), Durbin-Watson=1.712						

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

[가설2] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성은 직무불안정성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

[가설2-1] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성은 무력감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 검증을 위해 단순회귀 분석을 실시한 결과, 회귀모형의 설명력은 5.2%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=28.018, p<0.00). 다중공선상에 따른 잔차 검증을 위한 Durbin-Watson은 1.740으로 기준 값인 2에 근접하여 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다.

따라서 IT업계종사자들의 업무시간 외 상시연결성 요인은 유의수준 p<0.01에서 직무불안정성의 무력감 요인에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2-1은 채택되었다.

표 5. 업무시간 외 상시연결성이 무력감에 미치는 영향

Table 5. Simple regression analysis of always being on call after work-hour on powerlessness

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t값	p값
		Beta	표준 오차	Beta		
무력감	(상수)	2.248	.120		18.721	.000**
	업무시간 외 상시연결성	.174	.033	.228	5.293	.000**
R=0.228, R ² =0.052, AdjR ² =0.050, F=28.018(p=0.000), Durbin-Watson=1.740						

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

[가설2-2] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성은 직무상실 가능성에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 검증을 위해 단순회귀 분석을 실시한 결과, 회귀모형의 설명력은 5.8%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=31.474, p<0.01)

다중공선상에 따른 잔차 검증을 위한Durbin-Watson은 1.493으로 기준 값인 2에 근접하여 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다.

따라서 IT업계종사자들의 업무시간 외 상시연결성 요인은 유의수준 p<0.01에서 직무불안정성의 직무상실 요인에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 2-2는 채택되었다.

표 6. 업무시간 외 상시연결성이 직무상실 가능성에 미치는 영향
 Table 6. Simple regression analysis of always being on call after work-hour on job-loss possibility

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수	t값	p값
		Beta	표준 오차	Beta		
직무상실 가능성	(상수)	2.074	.135		15.372	.000**
	업무시간 외 상시연결성	.207	.037	.241	5.610	.000**
R=0.241, R ² =0.058, AdjR ² =0.056, F=31.474(p=0.000), Durbin-Watson=1.493						

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

[가설3] IT업계 종사자들의 직무불안정성은 일과 삶의 갈등에 영향을 미칠 것이다.

분석 결과, 회귀모형을 설명하는 정도(R²)는 17.0% (수정된 R²=16.7%)로 나타났으며, Durbin-Watson은 1.703으로 기준 값인 2에 근접하여 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다. 회귀모형의 적합도를 검증하기 위하여 분산분석을 실시한 결과, F값은 52.039, 유의확률은 0.000(p<0.01)으로 회귀모형은 전반적으로 유의성이 있는 것으로 나타났다.

다음으로 회귀계수의 유의성 검증에서는 직무불안성의 무력감 요인이 유의수준 p<0.01에서 일과 삶의 갈등 요인에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직무불안성의 직무상실 요인은 일과 삶의 갈등 요인에 유의적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타나서 가설 3은 부분 채택되었다.

표 7. 직무불안정성이 일과 삶의 갈등에 미치는 영향
Table 7. Multiple regression analysis of job insecurity on conflict between work and life balance

종속 변수	독립변수	비표준화 계수		표준화 계수		t값	p값
		Beta	표준 오차	Beta			
일과 삶의 갈등	(상수)	1.595	.136			11.729	.000**
	무력감	.439	.056	.404		7.848	.000**
	직무상실 가능성	.012	.050	.012		.242	.809
R=0.412, R ² =0.170, AdjR ² =0.167, F=52.039(p=0.000), Durbin-Watson=1.703							

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

[가설4] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등 관계에서 직무불안정성은 매개역할을 할 것이다.

[가설4-1] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등 영향 관계에서 무력감은 매개역할을 할 것이다.

가설 검증을 위해 다중회귀 분석을 실시한 결과, 1단계에서는 업무시간 외 상시연결성 요인이 무력감 요인에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.228$, $p<0.01$). 2단계에서는 업무시간 외 상시연결성 요인이 일과 삶의 갈등 요인에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.415$, $p<0.01$). 3단계에서는 업무시간 외 상시연결성 요인($\beta=0.339$, $p<0.01$)과 무력감 요인($\beta=0.335$, $p<0.01$)이 일과 삶의 갈등에 유의적인 영향을

미치는 것으로 나타났다. 또한 3단계 업무시간 외 상시연결성 요인의 $\beta_3(0.339)$ 값이 2단계 업무시간 외 상시연결성 요인의 $\beta_2(0.415)$ 값보다 작은 것으로 나타났다. 그리고 Sobel 검정을 실시한 결과, z값이 6.055($p<0.01$)로서 업무시간 외 상시연결성 요인과 일과 삶의 갈등 요인 간의 영향관계에서 무력감 요인이 부분적 매개역할을 하는 것으로 나타나서 가설 7-1은 채택되었다. 또한 업무시간 외 상시연결성 요인이 무력감 요인을 거쳐 일과 삶의 갈등 요인에 미치는 총 효과는 0.415이며, 이중 간접효과는 0.076, 직접효과는 0.339로 분석되었다.

표 8. 직무불안정성 중 무력감의 매개역할 분석
Table 8. The mediating effect of powerlessness

독립변수/ 매개변수/ 종속변수	매개효과 검정단계	표준화 된 베타값	t값	p값	R ²
업무시간 외 상시연결성/ 무력감/ 일과 삶의 갈등	1단계	0.228	5.293	0.000 **	0.05 2
	2단계	0.415	10.298	0.000 **	0.17 2
	3단계(독 립변수)	0.339	8.753	0.000 **	0.27 8
	3단계(매 개변수)	0.335	8.653	0.000 **	
$\beta_2(.415) > \beta_3(.339)$, Z-value=6.055($p<0.01$)					

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05 $\beta_2=2$ 단계 독립변수 표준화 계수, $\beta_3=3$ 단계 독립변수 표준화계수

[가설4-2] IT업계 종사자들의 업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등 영향 관계에서 직무상실 가능성은 매개역할을 할 것이다.

분석결과, 1단계에서는 업무시간 외 상시연결성 요인이 직무상실 요인에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.241$, $p<0.01$). 2단계에서는 업무시간 외 상시연결성 요인이 일과 삶의 갈등 요인에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.415$, $p<0.01$). 3단계에서는 업무시간 외 상시연결성($\beta=0.373$, $p<0.01$)과 직무상실 요인($\beta=0.173$, $p<0.01$)이 일과 삶의 갈등에 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 3단계 업무시간 외 상시연결성 요인의 $\beta_3(0.173)$ 값이 2단계 업무시간 외 상시연결성 요인의 $\beta_2(0.415)$ 값보다 작은 것으로 나타났다. 그리고 Sobel 검정을 실시한 결과, z값이 5.784($p<0.01$)로서 업무시간 외 상시연결성 요인과 일과 삶의 갈등 요인 간의 영향관계에서 직무상실 요인이 부분적 매개역할을 하는 것으로 나타나서 가설 7-2는 채택되었다. 또한 업무시간 외 상시연결성 요인이 직무

상실 요인을 거쳐 일과 삶의 갈등 요인에 미치는 총 효과는 0.415이며, 이 중 간접효과는 0.042, 직접효과는 0.373으로 분석되었다.

표 9. 직무불안정성 중 직무상실 가능성의 매개역할 분석
 Table 9. The mediating effect of job-loss possibility

독립변수/ 매개변수/ 종속변수	매개효과 검정단계	표준화 된 베타값	t값	p값	R ²
업무시간 외 상시연결성/ 직무상실 가능성/ 일과 삶의 갈등	1단계	0.241	5.610	0.000 **	0.058
	2단계	0.415	10.29 8	0.000 **	0.172
	3단계 (독립변 수)	0.373	9.137	0.000 **	0.200
	3단계 (매개변 수)	0.173	4.243	0.000 **	
$\beta_2(0.415) > \beta_3(0.173)$, Z-value=5.784(p<0.01)					

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05 β_2 =2단계 독립변수 표준화 계수, β_3 =3단계 독립변수 표준화계수

IV. 결 론

본 연구는 IT업계 종사자들을 대상으로 스마트폰 등과 같은 스마트기기를 통한 업무시간 외 상시연결성이 개인 삶의 균형에 미치는 영향관계를 살펴보기 위해 시도되었다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위하여 서울 특별시와 경기지역에 소재하고 있는 20여 곳의 IT분야 종사자들을 대상으로부터 수집한 자료를 실증 분석하였으며 도출한 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 남성의 비율이 압도적으로 높고, 20~40대가 전체 구성의 88.9%를 차지하고 있어 IT산업의 인력이 주로 남성과 젊은 연령층 중심의 산업임을 확인할 수 있었다. 정규직이 89.1%로 고용형태는 안정적이나 근무시간은 다소 긴 것으로 확인되었다.

둘째, IT업계 종사자들이 지각하고 있는 업무시간 외 상시연결성은 일과 삶의 갈등에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 업무시간 외 상시연결성은 직무불안정성의 모든 하위요인들인 무력감과 직무상실 가능성에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 업무 외 시간인 출·퇴근 이동 중 또는 개인 모임, 가족과의 식사시간, 여행·여가 시간 중에도 무분별한 업무와의 상시적 연결이 이루어지고 있음을 파악하였고 나아가 IT업계 종사자들은 이러한 스마트폰을 이용

한 무분별한 업무시간 외 상시연결성이 일과 개인 삶에 대한 균형을 침해하는 것으로 인식하고 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다. 뿐만 아니라 업무시간 외 상시연결성은 IT분야 종사자들이 지각하는 직무불안정성(무력감, 직무상실 가능성)에도 부정적 영향을 미친 것으로 파악되었다. 이는 업무처리과정에서 업무시간 외 상시연결이 일반적으로 이루어지다 보니 이를 수용하지 않을 경우 오히려 본인의 직무수행을 불안정하게 할 것으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

셋째, IT업계 종사자들이 지각하고 있는 직무불안정성요인(무력감, 직무상실 가능성)이 일과 삶의 갈등에 미치는 영향분석에서는 무력감은 일과 삶의 갈등에 유의한 영향을 미치고 있었으나 직무상실 가능성은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 파악되었다. 즉, IT업계 종사자들의 경우 직무불안정성요인 중 직무 해고 및 조기퇴직 압력 등과 관련된 직무상실 가능성요인 보다는 임금인상 및 근무환경통제 어려움, 업무와 관련된 상황관리 어려움 등과 같은 업무환경과 연관된 무력감이 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 이는 IT업계의 경우 타 산업의 직종보다 비교적 은퇴시기가 이른 편이고 이직이 많다는 점이 일반화되어 있어 직무상실 가능성과 관련된 요인보다는 업무환경 통제 어려움에 따른 무력감에 대한 지각이 더 민감하게 나타난 것으로 판단된다.

넷째, IT업계 종사자들이 지각하고 있는 업무시간 외 상시연결성과 일과 삶의 갈등의 영향관계에서 직무불안정성(무력감, 직무상실 가능성)은 부분적 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, IT업계 종사자들이 지각하고 있는 일과 삶의 갈등에 있어 직무불안정성(무력감, 직무상실 가능성)이 미치는 영향은 있지만 여전히 업무시간 외 상시연결성이 미치는 영향력이 훨씬 더 크게 작용하고 있다는 것을 알 수 있다.

요약하면, 오늘날 일상생활에서 다양한 스마트기기의 활용은 시간과 공간의 제약을 넘어 효율적인 업무처리를 가능하게 하였다. 그러나 균형있는 개인의 일과 삶이 중요한 사회적 공감을 지지받고 있는 오늘날 스마트폰과 같은 스마트기기를 활용한 무분별한 업무시간 외 연결성은 개인 일과 삶의 불균형을 초래하는 주요한 요인임을 인식할 필요가 있다.

한편 본 연구에서는 일반적인 IT분야 종사자 및 관련자에 대한 업무시간외 상시연결성과 일과 삶의 갈등,

직무불안정성에 대하여 살펴보았으나 향후 연구에서는 IT분야를 개발, 엔지니어(네트워크엔지니어, 시스템서버엔지니어, 하드웨어엔지니어), 보안, 데이터베이스 등 세부 분야별 종사자를 대상으로 직무스트레스 및 직무태도 등에 대해 후속 연구를 진행해볼 수 있을 것이다. 특히 프로젝트 중심의 업무환경에 따른 장시간 근무 및 철야근무로 발생하는 소진(burn-out)에 대한 연구, 비교적 이른 은퇴시기에 따른 이직 및 은퇴준비과정 등에 대한 연구도 의미가 있을 것이다.

References

- [1] S. C. Park & K. Joon (2014) Does a Smart Device Really Enhance Quality of Life?: The Moderating Effect of Technostress and the Mediating Effect of the Work-Home Balance. *Korean Management Review*, 43(5); 1707-1733
- [2] S. T. Oh, J. U. Ki, & S. C. Park (2015) The Effects of Technostress and Work Connectivity after Work Hours on Job Satisfaction: Focusing on a Mediating Role of Work-Life Conflicts. *Journal of Information Technology Applications & Management*, 22(2); 71-93
- [3] S. G. Lee & J. H. Lee (2016) The Use of Smart Devices at Work, Issues and Improvement Planes on Working Hour : Mainly on the Kakao Talk Prohibition Act after Work. *Journal of Labor Law*, 38(0); 145-180
- [4] H. G. Kim & H. S. Kang (2019) Effect of visual Media Programs Job Stress and Burnout in Emergency Room Nurses. *International Journal of Advanced Culture Technology*, 7(4); 32-40
- [5] K. H. Lee & K. S. Kim (2015) The Effect of Using Smart Devices on Employees' Work and Life. Korea Labor Institute, 2015-2
- [6] _____ (2013) Annual Report of National Human Rights Commission of the Republic of Korea
- [7] <http://www.labortoday.co.kr/>
- [8] S. M. Ka (2019) ICT use during Nonwork Time on the Work-family Conflict: The moderated Meditation Effect of Work-life Balance and Workaholism. Doctoral Dissertation Ulsan University, South Korea
- [9] K. D. Bae, J. K. Lim & T. G. Her (2017) The Quality of Life under Being-on-call; Moderating Role of Leisure Activity. *Journal of Leisure Studies*, 15(4); 99-118
- [10] J. Y. Ahn, K. S. Kim, G. J. Kim, D. G. Jung & K. H. Lee (2017). The Task of Reducing Working Hours for Work-life Balance. Korea Labor Institute, 76(0)
- [11] S. S. Choi (2017) The Influence of Work Delivery using SNS out of Duty Hours on Job Stress, Burnout and WLB. Master Dissertation of Dong Eui University, South Korea
- [12] Y. J. Lee (2018) Analysis of Smartphone Use on Work-related Stress: Based on Work-related Smartphone use Outside of Work. Master Dissertation of YonSei University, South Korea
- [13] C. J. Lee (2012) A Study on Work-Life Balance of Railway Workers: Focus on the Drivers. Master Dissertation of Seoul National University of Science and Technology.
- [14] C. W. Kim & C. Y. Park (2008) A Study on the Development of a 'Work-Life Balance' Scale. *Journal of Leisure Studies*, 5(3); 53-69
- [15] J. Y. Oh & J. H. Park (2017) The Effect of Job Insecurity of Hospitality Employees on Job Obsession. *Food Service Industry Journal*, 13(3); 61-75
- [16] K. T. Lee (2013) Hotel Organization's Change in Employment Status Influencing on Job Insecurity: Moderating Role of Career Development Support. Doctoral Dissertation Sejong University, South Korea.
- [17] D. K. Sun & Y. S. Yeo (2019) The Effect of Job Stress of IT Industry Employees' on Job Involvement and Affect Commitment. *The Journal of Convergence on Culture Technology*, 5(3); 139-145