

성격에 따른 일중독이 직무만족에 미치는 영향: 성실성의 조절효과를 중심으로

옥지호
강원대학교 경영회계학부 부교수

조은애
칼빈대학교 글로벌문화경영학과 조교수

박지성
충남대학교 경영학부 부교수

The Impact of Workaholism on Job Satisfaction Depending on Personality: Focusing on the Moderating Role of Conscientiousness

Chiho Ok^a, Eunae Cho^b, Jisung Park^c

^aCollege of Business Administration, Kangwon National University, South Korea

^bDepartment of Global Cultural Management and Business, Calvin University, South Korea

^cSchool of Business, Chungnam National University, South Korea

Received 30 November 2023, Revised 15 December 2023, Accepted 22 December 2023

Abstract

Purpose - The purpose of this study is to determine the impact of workaholism according to personality on the job satisfaction of organizational members.

Design/methodology/approach - Workaholism was defined as excessive working and compulsive work, suggesting a negative impact on job satisfaction, while predicting that conscientiousness would alleviate this effect and presented as a hypothesis. The unbalanced panel data constructed based on 19,283 samples of 6,863 people from the Korea Labor Institute's Korea Labor Panel Survey was used.

Findings - Both excessive working and compulsive working were found to have a direct negative effect on job satisfaction. Additionally, as a result of verifying the interaction effect of conscientiousness, it was found that the negative impact of excessive work on job satisfaction was moderated and alleviated by conscientiousness. In other words, for employees with high conscientiousness, the negative impact of excessive work on job satisfaction is alleviated and the negative impact of overworking is offset, whereas for employees with low conscientiousness, the negative impact of overworking on job satisfaction is strengthened.

Research implications or Originality - This study shows that the impact of workaholism on job satisfaction varies depending on personality. While existing research has treated personality only as a determinant of workaholism, this study contributes to previous research in that it expands the role of personality. In addition, in practical terms, it is suggested that differential treatment based on individual values or personality is necessary.

Keywords: Workaholism, Personality, Job Satisfaction, Korea Labor Panel Survey

JEL Classifications: C12, J24, J62

* 이 논문은 2020년도 강원대학교 대학회계 학술연구조성비로 연구하였음.

^a First Author, E-mail: chiho.ok@kangwon.ac.kr

^b Co-Author, E-mail: choeunae.edu@gmail.com

^c Corresponding Author, E-mail: jspark1@cnu.ac.kr

© 2023 The Institute of Management and Economy Research. All rights reserved.

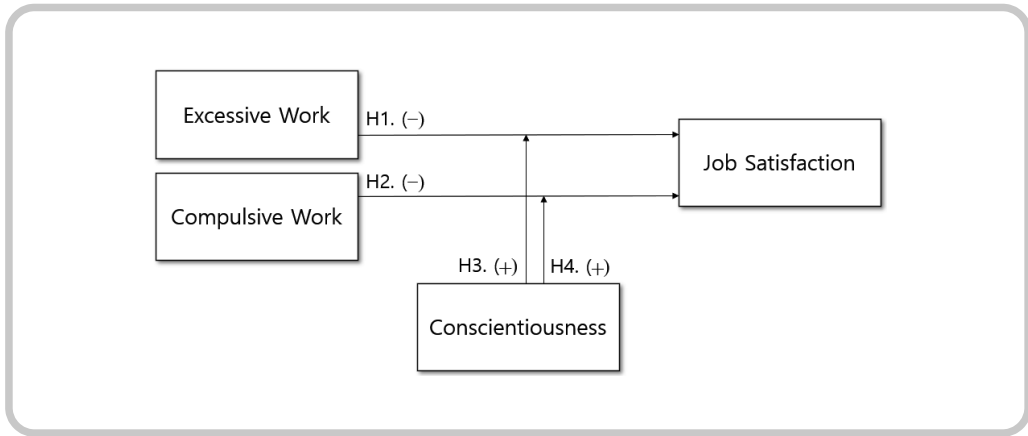
I. 서론

장시간 근로와 일에 대한 높은 헌신을 강조하는 전통적인 한국 사회에서는 일중독이 일종의 성공의 미덕으로 간주되어 왔다(강수돌, 2006; 윤자영, 2018). 일중독이란 일에 대한 강박을 느끼는 단계를 포함해 자발적인 통제수준을 벗어나 일에 대한 생각이나 일을 멈출 수 없을 만큼 심화된 상태를 의미한다(Oates, 1971). 국내 한 포털사이트가 직장인을 대상으로 조사한 바에 따르면, 직장인 855명 중 48.5%가 자기 자신은 일중독(위케홀릭) 상태라고 응답했다(매일경제, 2023). 특이한 점은 일중독이라고 응답한 사람 중 절반(52.5%)은 ‘일이 많아서’라고 응답했지만, 나머지 절반(47.5%)은 ‘일하는 것이 쉬는 것보다 편하고 좋다’는 이유로 일중독이라 응답한 점이다. 이는 상당히 흥미로운 결과라 할 수 있는데, 최근 들어 일가정의 균형, 노동시간의 제한 등으로 과도한 업무를 기피하는 경향이 늘어나고 있음에도 불구하고 직장인들 절반 가까이 스스로를 자발적 일중독자라 규정하고 있기 때문이다. 이처럼 변화되고 있는 상황에서도 여전히 일중독 현상이 유지되고 있음에 따라, 일중독의 원인과 결과, 심리적 메커니즘을 규명하려는 다양한 연구들이 국내에서 진행되고 있다(엄세원·이재림, 2018; 옥지호·박지성, 2020; 윤자영, 2018; 차운아·이화령, 2023; 한광현, 2011).

그럼에도 불구하고 선행연구는 다음과 같은 측면에서 추가 연구를 필요로 한다. 첫째, 일중독이 일시적인 현상이 아니라 개인의 경향, 심지어 특질(trait)일 수도 있음을 감안할 때, 일중독의 효과를 보다 장기간에 걸쳐 실증하는 시도가 필요하다. 선행연구들은 주로 한 차례 조사된 설문지를 토대로 일중독의 효과를 실증해 왔는데, 이러한 접근은 인과관계 규명의 한계를 가질 뿐 아니라 일중독의 장기적인 효과를 살피지 못하는 한계를 갖는다. 둘째, 개인의 특성에 따라 일중독의 효과가 달라질 수 있음을 간과하고 있다. 앞선 설문조사의 결과처럼, 국내 직장인들 중 48.5%는 스스로를 일중독이라 인지하고 있는데 이 중 절반은 자발적 의사, 즉 일하는 것이 쉬는 것보다 편하고 좋다는 이유로 스스로를 일중독이라 보고하고 있다. 이처럼 일중독에 대한 인식이 동질적이지 않기 때문에, 개인의 특성 차이에 따라 일중독의 효과가 어떻게 달라지는지를 규명하는 시도가 요구된다.

이에 본 연구에서는 일중독의 하위 요인이 직무만족에 어떠한 영향을 주는지를 규명하는 한편, 성격적 특질 중 하나인 성실성(conscientiousness)이 일중독과의 어떠한 상호작용을 통해 직무만족에 차별적 영향을 미치는지를 검증하고자 한다(Judge & Zapata, 2015). 우리나라 기업의 관리자들은 자사의 인재가 갖춰야 할 조건으로 성실성을 공통적으로 중시하는 것으로 나타났다. 510개 중소기업의 인사담당자를 대상으로 어떤 인재를 채용하고 싶은지 묻은 설문조사 결과, ‘성실성’을 꼽은 인사담당자가 73.3%로 가장 많았고, 이어서 책임감(63.5%), 적극성(56.3%) 순으로 나타났다(매일경제, 2013). 중소기업 8,780개사를 대상으로 조사한 결과, 기업의 인재상에 가장 많이 등장하는 단어는 ‘성실성’으로, 전체 단어 수의 11.5%인 것으로 나타날 만큼 기업에서는 인재의 성실함을 강조하는 것으로 나타났다(파이낸셜뉴스, 2013). 실제 다수의 메타연구에서도 성실성은 역할 내 성과(in-role performance)와 그 밖에 직무외성과(extra-role performance)에서 모두 긍정적인 영향을 보이는 것으로 나타나고 있다. 그런데 성실성이 높은 직원은 되려 일중독에 빠질 우려가 있기 때문에, 이 두 가지 변수가 서로 어떻게 상호작용하는지에 대해 기존의 이해를 확장할 필요가 있다. 즉, 선행연구에서 밝힌 바와 같이 성실성이 직무성과와 일의 몰입을 높이는 측면도 존재하지만, 이러한 경향이 오히려 일중독에 빠지면서도 이에 따른 부정적 영향을 완화시키는 특성 또한 존재함을 규명하려 한다. 이상의 논의를 토대로 연구모형을 제시하면 다음의 <Fig 1>과 같다.

Fig. 1. Research Model



II. 이론적 배경 및 연구질문

1. 일중독의 직접효과

1) 일중독의 개념

일중독이라는 용어를 처음 사용한 Oates(1971: 1)는 ‘계속해서 일을 해야 한다는 강박감이나 통제되지 않는 욕구’로 일중독을 정의한다. Oates(1971)의 정의에서 드러나듯이 일중독의 개념은 일에 대한 강박을 느끼는 단계를 포함해 자발적인 통제수준을 벗어나 일에 대한 생각이나 일을 멈출 수 없을 만큼 심화된 양태를 아우른다. Oates(1971)이후, 일중독에 대한 연구가 40년이 지났지만, 일중독이 단계적이고 복합적인 의미를 포함하고 있기 때문에 일중독의 개념 및 구성요소가 연구자마다 다르고, 이에 따라 실증연구도 긍정적인 결과와 부정적인 결과가 함께 산재되어 있다. 일중독 개념의 복잡성은 용어의 용례에서도 확인할 수 있는데, 일중독의 개념에는 대중적으로 널리 사용되는 ‘워커홀리즘(workaholism)’과 말 그대로 ‘일중독(work addiction)’의 개념이 함께 공존한다. 따라서 ‘워커홀리즘(workaholism)’으로 사용될 때는 성실함, 열의 등과 같은 긍정적인 이미지가 투영되어 치료나 중단을 필요로 하는 일반적인 중독의 하나로서 일중독이 갖는 치명성을 줄여 이에 대한 다소 긍정적인 태도로 이어진다(Griffiths et al., 2018).

2) 일중독의 유형

일중독 연구의 흐름은 주로 일중독을 유형화하고, 유형별 특징과 상이한 영향력을 설명한다. Spence & Robbins(1992)는 일에 흥미를 갖는 유형(enthusiastic workaholics)와 그렇지 않은 유형(non-enthusiastic workaholics)으로 일중독을 구분하여 일에 대한 강한 내적 욕구를 갖는 일중독자 중에서도 강한 즐거움과 흥미를 느끼는 유형과 그렇지 않은 유형 간의 차이를 확인하였다. 이와 유사하게 van Beek, Taris, & Schaufeli (2011)는 열의를 가진 일중독자(work-engaged workaholics)와 그렇지 않은 일중독자를 구분하였다. 이와 같은 구분은 일에 동반되는 즐거움을 소유한 유형과 그렇지 않은 유형을 구분한 것으로 Griffiths(2005)의 여섯 가지 중독 준거 기준 중 기분조절과 관련있다고 볼 수 있다. 일중독자가 일을 하면서 느끼는 긍정적인 정서를 기준으로 일중독을 유형화한 시도는 일중독에 대한 이해를 더 확장시킬 수 있는 구분이다.

반면, Scott et al.(1997)은 일중독의 종류를 세 가지(강박의존적 일중독, 완벽주의자적 일중독, 성취지향적 일중독)로 유형화하였다. Scott et al.(1997)에 따르면, 강박의존적 일중독은 비이성적으로 과도하게 많은 일을 하고, 그러한 행동적 양상을 스스로 통제하지 못하는 유형으로 일을 하지 않을 때 강박을 느끼는 행동장애의 하나이다. 완벽주의적 일중독은 성격장애의 하나로 개인의 완벽주의 성향이 일에 대한 강한 몰두로 이어지는 일중독 종류에 해당한다. 강한 통제 성향을 보이는 완벽주의적 일중독은 자세한 세부사항까지 지나치게 몰두하고, 대인관계에 대한 통제권에 대한 강한 욕구를 특징을 보인다. 마지막으로 성취지향적 일중독은 상위 지위로 이동하려는 강한 의지, 성취 동기, Type-A 성격의 세 가지 하위 구성 요인에 의해 발현되는 일중독 유형으로 일부 긍정적으로 평가되는 종류이다(Machlowitz, 1980; 이인석 외, 2008; 서철현 2012). 한광현(2006,2011)과 정인호·이은진(2013)은 Scott et al.(1997)의 세 가지 유형에서 강박적 일중독에 완벽주의적 일중독을 포함시켜 강박적 일중독과 성취지향적 일중독으로 축소하여 분류하기도 하였다.

Robinson(2000)은 일 주도성(work initiation)과 일의 완성도(work completion)의 기준으로 네 가지 일중독 유형, 즉 폭식가(the bulimic), 일을 멈추지 않는 유형(the relentless), 음미가(the savroing), 주의결핍가(the attention-defict)로 구분하였다. 먼저 폭식가(the bulimic) 유형(낮은 주도성/높은 완성도)은 일이 완벽하게 될 때까지 일에 매진하는 특징을 가지고, 마감까지 모든 세부사항을 챙기고 밤을 세우며 일하는 성향으로 일의 주도성은 낮지만, 일을 하기 시작하면 끝을 보는 유형이다. 일을 멈추지 않는 유형(the relentless)은 높은 주도성과 높은 완성도를 보이는데, 이들은 밤낮, 휴일 없이 끊임없이 강박적으로 일하기 때문에 일들이 맞물려 한 프로젝트가 끝나고 바로 새로운 프로젝트를 시작하는 유형이다. 반면 음미가(the savroing)는 낮은 주도성과 낮은 완성도를 보이는데, 이들은 느리고, 계획적이며, 꼼꼼하여 작은 세부사항까지 신경쓰며 일에 몰두하는 것이 특징이다. 마지막으로 주의결핍가(the attention-defict)는 높은 주도성과 낮은 완성도를 보이는데, 이들은 현재 하고 있는 일에 쉽게 지루해하고 계속해서 자극을 주는 여러 프로젝트를 동시다발적으로 하여 정신없이 일에 매몰되는 특징을 갖는다.

이렇듯 연구자가 사용하는 일중독 척도에 따라, 일중독의 유형에 따라 일중독에 대한 긍정적인 평가와 부정적인 평가가 존재하며, 상반된 결과를 보이는 경우도 존재하여 일중독의 하위개념을 어떤 것으로 선택하느냐에 따라 그 영향력에 대한 다양한 검증이 필요한 상황이다. 본 연구에서는 이들 중에서 일중독을 행동적 차원의 과도하게 일하기(excessive work)와 동기적 차원의 강박적으로 일하기(compulsive work)의 두 요인으로 구분한 Schaufeli et al.(2009)의 개념을 차용하여 적용하고자 한다(김지은·차운아, 2018).

3) 일중독과 직무만족의 관계

일중독 성향을 과도하게 일하기와 강박적 일하기로 구분하여 연구한 김지은·차운아(2018)는 두 가지 일중독 성향 모두 직무만족에 부정적인 영향을 미치되, 그 과정이 사적 관계손상을 매개로 나타남을 실증하였다. 즉, 과도하게 일하기와 강박적으로 일하기는 직무만족에 대해 직접적으로 부정적인 영향을 끼치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 집합주의 문화 하에서 내집단과의 관계를 중시하는 한국 문화의 특성 때문인 것으로 풀이하고 있다(김지은·차운아, 2018). 그러나 일중독과 직무만족 간의 부정적인 관계를 밝힌 메타연구를 토대로 할 때(Clark et al., 2016), 본 연구 역시 과도하게 일하기와 강박적으로 일하기는 모두 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 그 이유는 김지은·차운아(2018)의 경우 표본을 정규직 임금근로자로 한정하였는데, 이 과정에서 편의가 발생하였을 가능성이 있기 때문이다. 즉, 정규직 임금근로자의 경우 근로기준법에 의해 보호를 받기 때문에 일의 양이 많더라도 이에 대한 충분한 보상을 받을 확률이 높기 때문이다. 또한 김지은·차운아(2018)의 표본은 일중독의 결과변수로 직무만족을 1년 이후의 값을 고려하였는데, 일중독의 효과가 비교적 장시간 나타날 수 있음을 감안할 때 이를 확장한다면 직무만족에는 부정적인 영향을 미칠 것이라 예상할 수 있다. 따라서 과도하게 일하기와 강박적으로 일하기가 직무만족에 미치는 부정적인 영향에 대해 다음과 같이 가설화하였다.

가설 1: 과도하게 일하기(excessive work)는 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 강박적으로 일하기(compulsive work)는 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

2. 성실성의 조절효과

1) 성실성의 개념

성실성(conscientiousness)은 개인의 성격을 다섯 가지 차원으로 설명하는 Big-Five 성격이론(Big-Five Personality)에서 제시된 개념이다. 다섯 가지 차원은 각각 개방성(openness to experience), 성실성(conscientiousness), 외향성(extraversion), 친화성(agreeableness), 신경질성(neuroticism)을 의미하는데, 앞글자를 따서 OCEAN 이론이라고도 불린다. 이 중 성실성은 사회적 규범을 따르도록 순응하면서, 목표를 달성할 수 있도록 스스로를 통제하는 성격이다. 성실성이 높은 사람은 책임감, 계획성, 일관성, 근면함, 신중함, 성취지향성 등의 성향도 높은 것으로 보고되고 있다(Costa and McCrae, 1992; George and Zhou, 2001; Goldberg, 1992). 성실성이 높은 사람은 자신의 업무에 대한 책임감이 높고, 근면하면서 일관적으로 업무를 수행하여 높은 책임감과 성취를 보여주는 경향이 있다. 반면, 성실성이 낮은 사람은 계획적으로 일을 수행하는데 어려움을 느끼고, 지속적으로 꾸준한 한 가지 일을 수행하지 못해 결과의 성취도가 낮은 편이다(Konovsky and Organ, 1996; Mount, Barrick and Stewart, 1998).

실증연구에서도 성실성은 조직 내 다양한 성과 변수에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다. 성실성은 직무만족의 증가, 높은 직무성과, 낮은 반생산적 행동(counterproductive work behavior)과 유의미하게 연관되어 있는 것으로 보고되고 있다(Dudley, Orvis, Lebiecki and Cortina, 2006; Judge, Heller and Mount, 2002, Mount, Ilies and Johnson, 2006). 또한 성실성이 높은 구성원은 스스로 목표를 설정하여 이를 수행하는 등 학습지향 관련 동기가 높고(Colquitt and Simmering, 1998), 업무 외적인 역할(extra-role behavior)에서 조직에 스스로 기여하는 조직시민행동(organizational citizenship behavior)을 더 많이 보이는 것으로 나타났다(Konovsky and Organ, 1996). 또한 객관적인 성과와의 관계를 보더라도 성실한 구성원들은 상사의 고과가 더 높고, 더 높은 성과를 창출하는 것으로 나타났다(Barrick, Mount and Strauss, 1993). 이에 성실성은 국가와 산업, 직무와 직업에 상관없이 대부분의 직무성과에 일관적으로 긍정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다(Judge & Ilies, 2002; Van Aarde, Meiring, & Wiernik, 2017).

2) 성실성에 따른 일중독과 직무만족의 관계

성실성은 앞서 제기된 일중독(과도하게 일하기, 강박적으로 일하기)과 직무만족의 부정적인 관계를 완화시킬 것으로 예상되는데, 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 성실성이 높은 직원은 직무요구가 많은 상황을 효과적으로 극복하는 성향이 강하기 때문이다. 202명의 대학생을 대상으로 진행된 실험연구 결과에 의하면, 업무가 복잡하거나 난이도가 높은 상황에서는 성과지향적인 개인보다 학습지향적인 개인의 성과가 더 높은 것으로 나타났다(Steele-Johnson, Beauregard, Hoover and Schmidt, 2000). 학습지향적 동기를 설명하는 대표적인 성격이 성실성임을 감안할 때(Colquitt and Simmering, 1998), 성실성이 높은 종업원들은 과도하게 일을 해야 하는 상황 하에서도 직무만족의 감소가 그다지 크지 않을 것임을 예상할 수 있다. 둘째, 성실성이 높은 직원들은 스스로 근면하고 책임감 있게 일을 성취해 내는 데서 보람을 얻는 경향이 크기 때문이다. 즉, 이들은 일의 결과 뿐 아니라 일에 임하는 과정에서도 최선을 다하는 것을 중요시하고 높게 평가하는 경향이 있다. 때문에 강박적으로 일을 하고 많은 시간 일에 몰두하더라도, 이러한 시간을 통해 일의 과정과 결과의 완성도를 높인다면 기꺼이 이를 추구할 가능성이 있다(Barrick et al., 1993). 다시 말해 과도하게 일하거나 강박적으로 일함으로써 겪게 되는 직무만족의 감소는 성실한 직원일수록 완화될 가능성이 있다. 따라서 성실성은 일중독과 직무만족의 부정적인 관계를 조절할 것으로 예상되며, 이를 가설화하면 다음과 같다.

가설 3: 성실성은 과도하게 일하기와 직무만족의 부정적인 관계를 정(+의 방향으로 조절할 것이다. 즉, 과도하게 일하기와 직무만족의 부정적인 관계는 성실성이 높을수록 약화될 것이다.

가설 4: 성실성은 강박적으로 일하기와 직무만족의 부정적인 관계를 정(+의 방향으로 조절할 것이다. 즉, 강박적으로 일하기와 직무만족의 부정적인 관계는 성실성이 높을수록 약화될 것이다.

III. 방법론

1. 자료 및 표본

본 연구의 실증분석은 한국노동연구원이 조사하고 배포하는 한국노동패널조사(Korean Labor & Income Panel Study)를 활용하였다. 한국노동패널조사는 만 15세 이상의 14,000여명의 개인을 대상으로 연 1회 반복 조사하는 패널자료이다. 1998년 1차 조사를 시작으로 2022년 25차 조사까지 진행되었는데, 표본 유지율은 60%대로 비교적 안정적으로 반복조사가 진행되고 있다. 한국노동패널조사는 매년 같은 문항을 반복해서 질문하는 원설문지 외에도 매해 각기 다른 주제로 한 차례 조사를 진행하는 부가조사를 진행하고 있다. 17차 자료에는 ‘시간사용과 삶의 질’을 주제로 부가조사가 진행되었는데, 여기에는 일 중독 관련 다양한 문항들이 포함되어 있다. 또한, 18차 자료에는 ‘삶의 인식’을 주제로 응답자의 성격 등에 대한 조사가 진행되었다. 이에 본 연구에서는 일 중독이 처음 조사된 17차 자료를 기준으로, 일자리를 가지고 있다고 응답한 표본을 17차 조사(2014년), 18차 조사(2015년), 19차 조사(2016년)의 세 차례 통합한 불균형패널(unbalanced panel)을 구축하였다. 최종표본은 개인 기준 6,863명이었으며, 관측치 기준 19,283회로 개인당 평균 2.8회 조사에 응답하였다.

최종 표본 6,863명을 기준으로 인구통계학적 분포를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 성별은 남성이 4,075명(59.4%), 여성이 2,788명(40.6%)이었다. 연령은 20대 이하가 521명(7.6%), 30대가 1,629명(23.7%), 40대가 1,857명(27.1%), 50대가 1,677명(24.4%), 60대 이상이 1,179명(17.2%)으로 나타났으며, 평균 연령은 46.8세였다. 교육수준의 경우 고졸미만이 1,399명(20.4%), 고졸이 2,421명(35.3%), 전문대졸이 1,076명(15.7%), 대졸이 1,640명(23.9%), 대학원졸 이상이 327명(4.7%)인 것으로 나타났다. 소속된 조직의 특징은 민간회사 또는 개인사업체가 3,740명(77.8%)으로 가장 많았고, 그 외 정부기관(5.7%), 정부 외 공공기관(3.6%), (재단 또는 사단)법인단체(3.4%) 순이었다. 재직기간은 평균 9.6년(표준편차 9.8)으로 나타났다.

2. 측정변수

종속변수인 직무만족은 Brayfield & Rothe(1951)을 참조로 ‘전반적 직무만족도(global measure)’를 측정하였다. 구체적으로, 리커트 5점 척도(전혀 그렇지 않다, 그렇지 않은 편이다, 보통이다, 그런 편이다, 아주 그렇다)로 측정된 다섯 개의 문항의 평균값을 산출하여 반영하였다. 다섯 개의 문항은 “나는 현재 하고(맡고) 있는 일에 만족하고 있다,” “나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 열정적으로 하고 있다,” “나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 즐겁게 하고 있다,” “나는 현재 하고(맡고) 있는 일을 보람을 느끼면서 하고 있다,” “별다른 일이 없는 한 현재 하고(맡고) 있는 일을 계속하고 싶다” 이상의 다섯 가지 문항이다. 다섯 가지 문항에 대한 신뢰도 분석결과, 크론바하 알파 값은 .924로 나타났다. 직무만족 문항은 매년 조사된 문항이므로 17차 조사, 18차 조사, 19차 조사의 값을 모두 활용하였다.

첫 번째 독립변수인 과도하게 일하기(excessive work)는 Schaufeli et al.(2009)를 토대로 한국노동패

널조사에서 김지은·차운아(2018)가 활용한 두 가지 문항을 리커트 5점 척도(매우 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 그렇다, 매우 그렇다)로 측정하였다. 구체적으로, 한국노동패널조사 17차 부가조사자료 문항 중에서 “나는 주당 60시간 이상이라도 장시간 근무를 하는 것을 선호한다”와 “나는 저녁이나 주말에 근무하는 것을 즐기는 편이다”로 측정하였다. 두 문항에 대한 신뢰도 분석결과, 크론바하 알파 값은 .651로 나타났다.

두 번째 독립변수인 강박적으로 일하기(compulsive work) 역시 김지은·차운아(2018)가 한국노동패널조사에서 활용한 세 가지 문항을 리커트 5점 척도(매우 그렇지 않다, 그렇지 않다, 보통이다, 그렇다, 매우 그렇다)로 측정하였다. 구체적으로, 과도하게 일하기와 동일한 자료인 17차 부가조사 문항 중에서 “업무를 안 하고 있을 때는 죄책감을 느낀다,” “업무를 안 하고 있을 때는 조바심이 난다,” “업무를 안 하면 지루하고 안절부절할 느낌이 든다” 이상의 세 가지 문항으로 측정되었다. 신뢰도 분석결과, 크론바하 알파 값은 .876으로 나타났다.

조절변수인 성실성(conscientiousness)은 한국노동패널조사 18차 자료인 ‘삶의 인식’ 부가조사에서 조사된 성격(Big-Five Personality) 문항을 활용하였다. 성격문항은 다섯 가지 차원의 성격(개방성, 성실성, 외향성, 친화성, 정서적 불안정성)에 대해 각각 세 개의 문항으로 조사되었다. 구체적으로, 성실성의 경우 “일을 할 때는 아주 꼼꼼하게 한다,” “일처리는 효과적이고 효율적으로 한다,” “개을 정도로 느긋한 편이다(역문항)”으로 조사되었다. 응답은 리커트 7점 척도(나와는 전혀 다르다=1점, 나와 완벽히 일치한다=7점)로 조사되었으며, 세 가지 문항의 신뢰도 분석결과, 크론바하 알파 값은 .460으로 조사되었다.

통제변수로는 성별, 연령, 교육년수, 개인직무적합성, 개방성(openness), 외향성(extraversion), 친화성(agreeableness), 정서적 불안정성(neuroticism), 연도더미 등이 고려되었다. 먼저 성별은 남성의 경우를 1, 여성의 경우를 0으로 코딩하여 통제하였다. 연령은 조사시점 기준 응답자의 만 나이를 측정하여 통제하였다. 교육년수는 응답자의 최종학위를 기준으로 소요년수를 계산하여 산출하였다. 즉, 중학교 졸업은 9년, 고등학교 졸업은 12년, 전문대학 졸업은 14년, 일반대학 졸업은 16년 등으로 산출하여 반영하였다. 개인직무적합성은 응답자가 현재의 직무와 자신의 (1) 교육수준 및 (2) 기술(기능)과 어느 정도 일치하는지를 반영하여 리커트 5점 척도(1=(현재하고 있는 일은) 수준이 매우 낮다, 2=수준이 낮은 편이다, 3=수준이 맞는다, 4=수준이 높은 편이다, 5=수준이 매우 높다)로 측정하였다. 두 가지 문항의 크론바하 알파 값은 .934로 나타났다. 개방성, 외향성, 친화성, 정서적 불안정성 등은 성실성에서 함께 측정된 나머지 네 차원의 성격으로, 각각 3개의 문항에 대해 리커트 7점 척도로 측정되었다. 신뢰도 분석결과, 개방성은 .762, 외향성은 .676, 친화성은 .500, 정서적 불안정성은 .372로 나타났다.

IV. 분석 결과

1. 기초통계분석 및 상관관계분석 결과

분석에 활용된 변수들의 평균 및 상관관계는 <Table 1>과 같다. 주요변수들의 평균을 살펴보면 직무만족의 평균은 3.495점(5점 만점)으로 나타났으며, 과도하게 일하기는 1.928점(5점 만점), 강박적으로 일하기는 2.341점(5점 만점)으로 나타났다. 단일표본 t-검정 결과, 리커트 5점 척도의 중심값인 3점(보통이다)을 기준으로, 직무만족은 3점보다 큰 것으로 나타났고($t=119.1491$, $p<.001$), 과도하게 일하기($t=-236.447$, $p<.001$)와 강박적으로 일하기($t=-122.186$, $p<.001$)는 모두 3점보다 작은 것으로 나타났다. 변수간 상관관계의 경우 직무만족과 유의한 상관관계를 갖는 변수는 과도하게 일하기(-.088), 강박적으로 일하기(-.087), 성실성(.193), 연령(-.126), 교육년수(.234), 개인직무적합성(.199), 개방성(.182), 외향성(.158), 친화성(.176), 정서적 불안정성(-.054) 등으로 나타났다.

Table 1. Mean, Standard Deviation, and Correlation Matrix

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. job satisfaction	(.924)											
2. excessive work	-.088***	(.651)										
3. compulsive work	-.087***	.350***	(.876)									
4. conscientiousness	.193***	-.060***	-.043***	(.460)								
5. gender	-.008	.096***	.055***	.005	1.000							
6. age	-.126***	.035***	.003	-.027***	-.007	1.000						
7. education	.234***	-.040***	-.007	.122***	.166***	-.583***	1.000					
8. person-job fit	.199***	-.001	.016*	.037***	.002	-.034***	.011	(.934)				
9. openness	.182***	.059***	.033***	.210***	.014*	-.240***	.302***	.065***	(.762)			
10. extraversion	.158***	-.045***	-.034***	.316***	-.054***	-.044***	.092***	.035***	.326***	(.676)		
11. agreeableness	.176***	-.040***	-.036***	.312***	-.085***	-.076***	.104***	.033***	.344***	.625***	(.500)	
12. neuroticism	-.054***	.058***	.099***	.034***	-.068***	-.007	-.025***	.007	.064***	-.174***	-.146***	(.372)
Mean	3.495	1.928	2.341	4.962	0.604	47.735	12.63	2.880	3.999	4.700	4.661	3.808
Standard Deviation	0.577	0.629	0.748	0.929	0.489	12.219	3.455	0.350	1.141	1.040	0.923	0.877

N(observation)=19,283. N(individual)=6,863. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

2. 단계적 회귀분석 결과

주어진 가설을 검증하기 위해 종속변수인 이직 의도에 대해 단계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)를 진행한 결과는 <Table 2>와 같다. 먼저 Model 1에서는 종속변수인 직무만족에 영향을 미치는 통제변수들이 삽입되었다. 분석 결과, Model 1의 설명력은 통계적으로 유의하였다(chi-square=1859.92, $p < .001$, overall R-squared=.1367). 통계적으로 유의한 영향을 미치는 통제변수를 정리하면, 성별이 여성일수록($b = -.047$, $p < .001$), 연령이 높을수록($b = .001$, $p < .05$), 교육년수가 많을수록($b = .034$, $p < .001$), 개인직무적합성이 높을수록($b = .248$, $p < .001$), 성격의 개방성이 높을수록($b = .031$, $p < .001$), 친화성이 높을수록($b = .040$, $p < .001$), 정서적 불안정성이 낮을수록($b = -.030$, $p < .001$), 성실성이 높을수록($b = .076$, $p < .001$) 직무만족이 증가하는 것으로 나타났다. 성격요인 중 외향성의 경우 통계적으로 유의한 영향이 도출되지 않았다.

Table 2. Regression Analysis Predicting Job Satisfaction

Variables	Model 1		Model 2		Model 3	
	b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.
constant	1.653***	.066	1.834***	.068	1.836***	.068
year dummies	included		included		included	
gender	-.047***	.010	-.037***	.010	-.037***	.010
age	.001*	.000	.001*	.000	.001*	.000
education	.034***	.001	.034***	.001	.034***	.001
person-job fit	.248***	.010	.250***	.010	.250***	.010
openness	.031***	.005	.035***	.005	.035***	.005
extraversion	.012	.006	.011	.006	.010	.006
agreeableness	.040***	.007	.040***	.007	.040***	.007
neuroticism	-.030***	.006	-.025***	.006	-.025***	.006
conscientiousness (A)	.076***	.005	.072***	.005	.072***	.005
excessive work (B)			-.043***	.008	-.042***	.008
compulsive work (C)			-.047***	.007	-.048***	.007
A x B					.027**	.008
A x C					-.001	.007
Chi-square	1859.92***		1985.61***		1998.80***	
Overall R-squared	.1367		.1444		.1452	
Δ R-squared			.0077		.0008	

N=54,443. * $p < .05$, ** $p < .001$

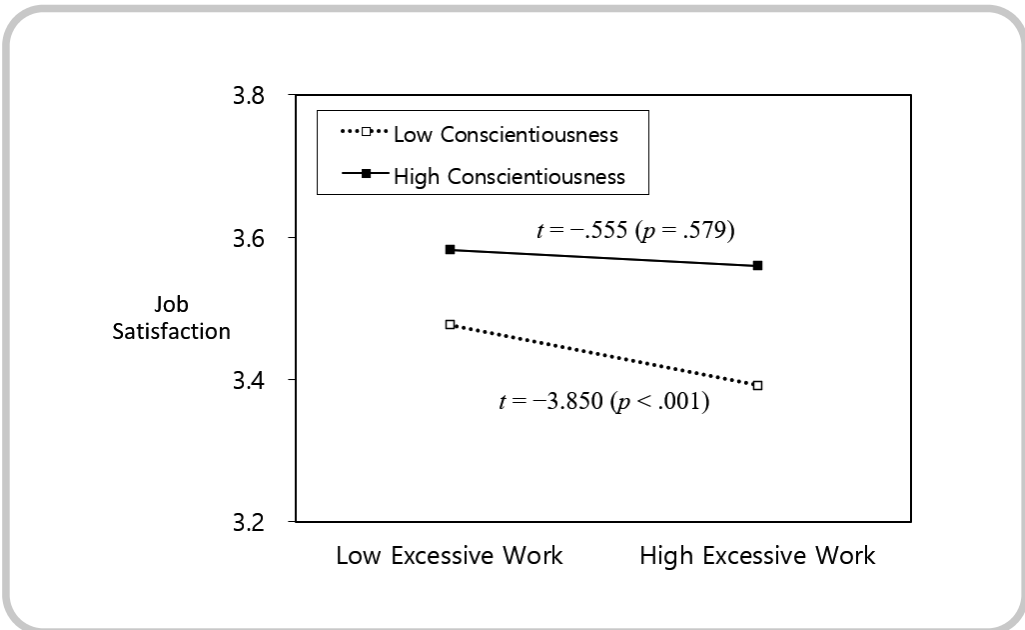
가설 1과 가설 2를 검증하기 위해 Model 1에 삽입된 통제변수들에 추가로 독립변수인 과도하게 일하기와 강박적으로 일하기 변수를 추가한 결과는 <Table 2>의 Model 2와 같다. 분석 결과, Model 2의 설명력이 Model 1보다 증가하였다(chi-square=1985.61, $p < .001$, overall R-squared=.1444). 변수들의 영향을 살펴보면, 과도하게 일하기 변수의 경우 부(-)의 방향으로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($b = -.043$, $p < .001$). 따라서 ‘과도하게 일하기는 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다’라고 예측한 가설 1은 지지되는 것으로 나타났다.

가설 2는 ‘강박적으로 일하기는 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 것이다’라고 예측하였다. <Table 2>의 Model 2의 결과에서 볼 수 있듯이, 강박적으로 일하기 변수는 직무만족에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($b = -.047$, $p < .001$). 따라서, 가설 2 역시 지지되었다.

다음으로, 과도하게 일하기와 성실성, 강박적으로 일하기와 성실성의 상호작용 효과를 검증한 결과는 <Table 2>의 Model 3과 같다. Model 2에 삽입된 변수들에 추가로 과도하게 일하기와 성실성의 교차항, 강박적으로 일하기와 성실성의 교차항을 삽입하여 분석하였다. 분석 결과, Model 3의 설명력은 Model 2보다 증가하였다(chi-square=1998.80, $p < .001$, overall R-squared=.1452). 교차항의 통계적 유의성을 검정한 결과, 과도하게 일하기와 성실성의 교차항은 통계적으로 유의한 수준에서 정(+)의 방향으로 유의한 것으로 나타난 반면($b = .027$, $p < .01$), 강박적으로 일하기와 성실성의 교차항은 통계적으로 유의하지 않았다($b = -.001$, $p = .868$).

주어진 결과를 해석하기 위해 분석에서 도출된 통계값들을 토대로 그래프로 도식한 결과는 <Fig. 2>와 같다. 성실성이 낮을 때(-1SD)는 과도하게 일하기와 직무만족의 부정적인 관계의 기울기가 강화되는 것으로 나타났다($t = -3.850$, $p < .001$). 반면, 성실성이 높을 때(+1SD)는 과도하게 일하기와 직무만족의 관계의 기울기가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($t = -.555$, $p = .579$). 따라서 과도하게 일하기와 직무만족의 부정적인 관계는 성실성이 높을수록 약화될 것이라는 가설 3은 지지되는 것으로 나타났다. 반면, 성실성은 강박적으로 일하기와 직무만족의 부정적인 관계를 조절할 것이라는 가설 4는 지지되지 않았다.

Fig. 2. Moderating Effect of Conscientiousness in the Relationship between Excessive Work and Job Satisfaction



V. 결론

1. 본 연구의 요약

본 연구는 성격에 따른 일중독이 직무만족에 미치는 영향을 규명하는 것을 목적으로 한다. 일중독을 과도하게 일하기와 강박적으로 일하기로 정의하여 직무만족에 미치는 영향을 제시하는 한편, 성실성의 상호작용 효과를 가설로 제시하였다. 한국노동연구원의 한국노동패널조사를 활용하여 6,863명의 19,283개 표본을 토대로 분석한 결과, 과도하게 일하기와 강박적으로 일하기는 모두 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 성실성의 조절효과를 검증한 결과, 과도하게 일하기가 직무만족에 미치는 부정적인 영향은 성실성에 의해 완화되는 것으로 나타났다. 즉, 성실성이 높은 직원은 과도하게 일하기가 직무만족에 미치는 부정적인 영향이 완화되어 상쇄되는 반면, 성실성이 낮은 직원은 과도하게 일하기가 직무만족에 미치는 부정적인 영향이 강화되는 것으로 나타났다.

2. 본 연구의 시사점

본 연구로부터 도출되는 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 일중독을 ‘과도하게 일하기’와 ‘강박적으로 일하기’의 두 차원으로 구분하여 이들의 결과를 실증하였다는 점에서 의의를 갖는다. 일중독을 행동적 차원의 과도하게 일하기와 동기적 차원의 강박적으로 일하기의 두 요인으로 구분하는 것은 Schaufeli et al.(2009)를 토대로 김지은·차운아(2018)가 제시한 일중독 척도(Dutch Workaholism Scale, DUWAS)를 따른 것인데, 선행연구에서는 이러한 시도 외에도 다양한 방법으로 일중독을 구분하는 시도를 진행하고 있다. 예를 들어 일중독 척도 중 가장 먼저 개발되고 널리 활용되는 Spence & Robbinns(1992)의 WorkBat(Workaholism Battery)는 일 몰입(work involvement), 일에 대한 내적 압박(work drive), 낮은 일 향유감(enjoyment of work)을 일중독의 독립적인 세 개 차원으로 제시하였다. 기존의 많은 연구가 Spence & Robbinns(1992)의 WorkBat를 사용하거나(Kanai et al., 1996; Aziz & Zickar, 2006; 이인석 외, 2008), WorkBat을 토대로 일부 수정한 문항을 사용한다(Buelens & Poelmans, 2004; 박주현·최한나, 2015; 이동명, 2011). 그러나 일을 하면서 얻는 즐거움이 여타 중독처럼 일중독 성향을 강화할 가능성이 있으며, 일을 하지 않을 때 느끼는 불안감이나 무력감을 줄이기 위한 수단으로 일에 대한 압박이 강화될 수 있기 때문에 낮은 일 향유감이 일중독의 핵심이 아니라고 주장하는 학자들도 있다(차운아·이화령, 2023). 그 외에도 일중독 위험 테스트(WART; Work Addiction Risk Test)를 개발한 Robinson(2014)는 스스로 통제하지 못할 정도로 일에 몰두하여 일 외의 나머지 모든 활동이 배제되는 과도한 강박장애를 일중독으로 정의하여 강박적 경향, 통제, 손상된 소통 및 자기 몰입, 위임불가, 자기 가치 등 다섯 가지 요인을 총 25개의 문항을 통해 확인하고, 100점 점수로 변환하여 일중독 위험을 낮음(25-56점), 중간(57점-66점), 높음(67-100점)으로 구분하였다. 또한 네덜란드의 Clark et al. (2020)는 일에 대한 내적 압박이나 강박(동기적 차원), 통제할 수 없이 지속되는 일에 대한 생각(인지적 차원), 일을 하지 않을 때의 부정적인 감정(정서적 차원), 요구되는 것보다 과도하게 많은 업무(행동적 차원) 등 네 가지 차원에서 일중독 척도를 고안하고 확인하였다. 또한 Aziz et al.(2013)는 WAQ (Workaholism Analysis Questionnaire)를 제시하여 일과 삶의 갈등(work-life conflict), 일 완벽주의(work perfectionism), 업무중독(work addiction), 악감정(unpleasantness), 금단증상(withdrawal symptoms)의 다섯 가지 요인을 일중독의 구성개념으로 제시하였다. 한편, 본 연구는 서구의 선행연구에서 개발한 일중독 척도를 따랐지만, 향후 연구에서는 한국식 일하기 문화와 걸맞는 일중독 척도를 개발하여 적용할 필요가 있다(차운아·이화령, 2023). 특히, 국가마다 노동법과 일하는 문화, 일에 대한 의미와 관점이 상이하므로 우리나라의 특성에 맞는 일중독 척도를 활용한다면, 국내 조직들의 일하는 문화를 진단하고 개선하는데 더욱 큰 도움이 될 수 있을 것이라 판단된다.

둘째, 본 연구는 성격과 일중독의 상호작용을 규명하였다는 점에서 선행연구에 기여하는 바가 있다.

기존 연구에서는 성격을 주로 일중독의 선행요인으로 고려하였다. 예를 들면 외향성(Burke et al, 2006; Clark et al., 2010), 신경질성(Burke et al, 2006; Andreassen et al, 2010), 성실성(Andreassen et al., 2010; Kun et al., 2021), 나르시시즘(Clark et al., 2010; Andreassen et al., 2012), 완벽주의성향(Clark et al., 2010; Clark et al., 2016; Kun et al., 2021; 정인호·이은진, 2013), 위임불가(Clark et al., 2016), 자부심(Kun et al., 2021), 자기효능감(Burke et al, 2006; 정인호·이은진, 2013) 등의 성격요인들이 일중독의 선행요인으로 작용한다고 보고하고 있다. 그러나, 이러한 성격적 기질이 성취를 위해 일에 대한 투자를 많이 한다는 점에서는 일중독과 유사한 부분이 있지만, 연구자가 사용하는 일중독의 여러 하위 차원 중 일부와 상관관계가 발견되고, 경우에 따라서는 연관성이 없는 하위 차원도 있기 때문에 개인의 성격과 관련된 변수는 연구자가 사용한 척도에 따라 그 결과가 상이하다(Balducci et al., 2020). 예를 들어, Burke et al.(2006)에 따르면 나르시시즘은 Spence & Robbinns(1992)의 WorkBat의 3가지 요인 중 일에 대한 내적 압박(work drive)과만 상관관계를 보였고, 일 몰입과 일 향유감과 연관성이 없음을 실증하였다. 유사하게도 정인호·이은진(2013)은 자기효능감이 강박적 일중독과 부(-)의 관계를 보이지만, 성취지향적 일중독과는 정(+)의 관계를 갖는다고 밝힌다. 이처럼, 선행연구들은 성격을 일중독의 선행변수로 고려한 시도가 많았지만, 본 연구는 이를 일중독과 독립적인 변수, 즉 독립적인 요인으로 가정하여 상호작용을 규명하였다는 점에서 차이를 갖는다. 현실에서도 성실성이 높은 사람 중에서도 높은 수준의 일중독 성향을 보이는 사람이 있는 반면, 성실성이 높음에도 불구하고 낮은 수준의 일중독 성향을 보일 수 있기 때문이다. 이러한 점을 반영하여 실증분석한 결과, 일중독 수준이 높으면서 성실한 사람들의 경우, 일중독에 따른 직무만족의 감소가 완화됨을 실증하였다는 점에서 선행연구에 기여하는 바가 있다.

그 외, 가설화하여 다루지는 않았지만 본 연구는 일중독 변수와 상관관계를 갖는 인구통계학적 변수들을 실증하였다는 점에서 추가적인 의의를 갖는다. 선행연구에서는 자영업자가 피고용인보다 더 많이 일하고(Snir & Harpaz, 2004), 남성이 여성보다 일중독이 되기 쉽다(Snir & Harpaz, 2006)는 결과를 제시한 바 있다. <Table 2>에서 제시된 상관관계표를 토대로 본 연구의 결과를 제시하면, 성별이 남성일수록($r=.096, p<.001$), 연령이 높을수록($r=.035, p<.001$), 교육년수가 적을수록($r=-.040, p<.001$) 과도하게 일하기와 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 한편, 강박적으로 일하기의 경우 성별이 남성일수록($r=.055, p<.001$), 개인적무적합성이 높을수록($r=.016, p<.05$) 강박적으로 일하기와 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 성격의 경우, 두 가지 일중독 하위요인 모두 개방성과 정서적 불안정성과는 정(+)의 상관관계, 성실성, 외향성, 친화성과는 부(-)의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 그러나 보다 면밀히 변수간 관계를 살펴보기 위해서는 향후 실증연구를 종합한 메타연구(meta-analysis)를 통해 어떤 변인이 일중독과 높은 상관관계를 갖는지 추가적으로 규명함으로써 인구통계학적 및 성격 변수와의 상관관계를 실증할 필요가 있다.

방법론적으로 본 연구는 다수의 표본을 대상으로 조사된 패널데이터를 토대로 일중독의 장기적 효과를 규명하였다는 점에서 의의를 갖는다. 일중독의 효과에 대한 선행연구에서는 한 차례 조사된 설문지를 활용하거나(한광현, 2006), 정규직 근로자를 대상으로 1년 정도의 간격을 두고 인과관계를 규명하는 시도가 진행되어 왔다(김지은·차운아, 2018). 이에 비해 본 연구는 표본을 정규직 외에 일반 임금근로자로 확장하는 한편, 일중독의 효과를 최대 3년까지 확장하여 인과관계를 규명하였다. 즉, 표본을 횡단면적으로 확장하여 다수의 임금근로자를 대상으로 규명하였다는 점, 그리고 표본을 종단면적으로 확장하여 다년간의 효과를 규명하였다는 점에서 일중독에 대한 기존 실증연구에 기여하는 바가 있다.

한편, 정책적 시사점으로 본 연구는 조직구성원의 성격에 따른 관리방안이 요구됨을 제시하였다. 최근 일과 삶의 균형이 강조되면서 개인이 활용할 수 있는 유연한 시간의 중요성이 강조되고 있다. 그러나 한편에서는 오히려 일을 더 많이 하길 원하고 일을 통해 자신의 정체성을 확립하길 원하는 요구도 존재한다. 이처럼 구성원의 선호와 가치가 다양해지고 있는 상황을 반영하듯 본 연구는 일중독 개념에 대한 기존의 편견을 환기시키는 결과, 즉, 성실성이 높은 사람들은 일을 많이 하는 것을 더 선호할 수 있음을 제시한다. 물론 이러한 결과가 왜 나타나는지, 성실성이 높은 직원이 과도하게 일할 때의 심리변화에 대해서는 추가연구를 통해 규명되어야 한다. 다만, 과도하게 일하는 것이 터부시되는 오늘날의 상황에서,

과도하게 일하는 것을 오히려 선호하는 구성원이 있을 수 있고, 이들의 만족도는 오히려 도전적인 일을 할 때 증가될 수 있다. 따라서 조직 입장에서는 각 개인의 만족도를 제고하기 위하여 그들의 업무에 대한 선호도와 가치를 파악하는 것이 우선될 필요가 있다.

3. 연구의 한계점 및 추후연구방안

본 연구의 한계점과 이에 따른 추후연구방안을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 토론에서도 논의된 바와 같이 일중독의 측정변인을 한국 특성에 맞게 정립하는 것이 필요하다. 특히, 장시간 근로가 일상화되고 심지어 장려되었던 한국의 근로문화를 반영한 한국식 일중독 측정지표의 개발이 요구된다. 또한 비록 본 연구에서 활용한 데이터에서는 부가 조사의 형태로 한 차례 조사되었지만, 한국형 일중독 지표를 만들어 이를 매년 조사하여 발표하게 된다면 한국의 근로조건과 인식에 대한 많은 시사점을 줄 수 있을 것이라 예상된다.

둘째, 2차 데이터를 활용하였으므로 대규모 중단분석이 가능하다는 장점이 있으나, 모든 응답이 자기보고식 설문에 의존한 점은 한계로 남는다. 물론 자기보고식 설문을 통해야만 측정할 수 있는 변수의 특성상 한계라고 보기 어려운 시각도 있으나(박원우, 김미숙, 정상명, 허규만, 2007), 보다 타당한 조사를 위해서는 다양한 원천으로부터 자료를 확보하는 것이 요구된다. 추후연구에서는 자기보고식에 의한 본인 뿐 아니라 주변인, 이를 테면 직장동료에 의해 측정된 일중독 수준 등을 활용하는 것이 요구된다. 예를 들어 과도하게 일하거나 강박적으로 일하기와 같은 변수들은 자기보고식에 의한 측정도 타당할 수 있지만, 가까이에서 함께 일하는 동료들의 인식 또한 흥미로운 결과를 보여줄 수 있을 것으로 기대되기 때문이다.

마지막으로, 일부 변수의 신뢰도가 낮다는 점이 한계점으로 남는다. 특히, 성격 변수의 신뢰도가 낮은 편인데, 연구의 주요변수인 성실성의 신뢰도가 .460에 불과하다. 한국노동패널조사의 가이드에 따르면, 성격을 조사한 18차 부가 조사의 경우, 성격변수의 정확한 측정을 위해 조사시 문항의 순서를 뒤섞을 뿐 아니라 역방향(reverse-coded)을 다양하게 추가하여 조사한 것이 특징적이다. 이는 물론 타당한 조사를 위해 적절한 시도이긴 하나, 그에 비해 신뢰도가 낮은 것은 아쉬움으로 남는다. 추후연구에서는 이보다 타당성을 갖춘 자료를 토대로 본 연구의 발견이 유효한지 재검증을 하는 시도가 요구된다.

References

<국내 문헌>

- 강수돌 (2006), "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.
- 김지은, 차운아 (2018), "일중독이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향: 사적 관계손상의 매개 효과", *인사조직연구*, 26(4), 59-92.
- 매일경제 (2013, February 26), "이런 신입사원 원해요, 대기업-책임감 있는 사람, 중소기업-성실한 사람", Available from <https://www.mk.co.kr/news/society/5459565> (Accessed November 28, 2023).
- 매일경제 (2023, April 10), "K-직장인 절반이 중독된 '이것'?... '나는 일중독' 48.5%", Available from <https://www.mk.co.kr/news/business/10708881> (Accessed November 28, 2023).
- 박원우, 김미숙, 정상명, 허규만 (2007), "동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안", *인사조직연구*, 15(1), 89-133.
- 서철현 (2012), "관광호텔종사원들이 지각하는 고용불안정성과 일중독, 직무태도의 구조적 관계", *호텔경영학연구*, 21(2), 1-18.
- 엄세원, 이재림 (2018), "한국 근로자의 일중독: 일중독 척도 타당화 및 고용불안정성과 가족관계만족도와와의 관계", *가정과삶의질연구*, 36(1), 1-23.

- 윤자영 (2018), “일중독 측정과 실태”, *산업노동연구*, 24(1), 229-260.
- 이동명 (2011), “직업몰입과 건강의 관계에서 일중독의 매개 효과”, *조직과 인사관리연구*, 35(2), 25-53.
- 이인석, 정무관, 남중훈, 김준원, 황재원 (2008), “일중독이 구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구”, *대한경영학회지*, 21(6), 2605-2626.
- 정인호, 이은진 (2013), “일중독성향의 선행변수와 결과변수에 대한 연구: 자기효능감, 완벽주의 그리고 조직몰입 및 직무소진과 일중독성향의 상관성”, *경영교육연구*, 28(4), 363-384.
- 차운아, 이화령 (2023), “행동중독 준거 기반 한국형 일중독 척도(Korean Work Addiction Scale: K-WAS)의 개발과 타당화 연구”, *인사조직연구*, 31(1), 55-102.
- 파이낸셜뉴스 (2013, April 5), “우수 中企 지원하려면 ‘성실성’을 뽑내라”, Available from http://www.fnnews.com/view?ra=Sent0601m_View&corp=fnnews&arcid=201304060100064320003560&cDateYear=2013&cDateMonth=04&cDateDay=05 (Accessed November 28, 2023).
- 한광현 (2006), “일중독이 개인과 조직에 미치는 영향”, *조직과 인사관리연구*, 30(1), 115-142.
- 한광현 (2011), “조직이 처한 사회문화적 맥락, 조직의 상황적 특성, 그리고 개인적 성향과 일중독 유형의 상관성”, *대한경영학회지*, 24(5), 2519-2547.

<외국 문헌>

- Andreassen, C. S., J. Hetland and S. Pallesen (2010), “The Relationship between ‘Workaholism’, Basic Needs Satisfaction at Work and Personality”, *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 24(1), 3-17.
- Andreassen, C. S., M. D. Griffiths, J. Hetland and S. Pallesen (2012), “Development of a Work Addiction Scale”, *Scandinavian Journal of psychology*, 53(3), 265-272.
- Aziz, S. and M. J. Zickar (2006), “A Cluster Analysis Investigation of Workaholism as a Syndrome”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52-62.
- Aziz, S., B. Uhrich, 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.
- Brayfield, A. H. and H. F. Rothe (1951), “An Index of Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- 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., S. B. Matthiesen and S. Pallesen (2006), “Personality Correlates of Workaholism”, *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223-1233.
- Clark, M. A., A. M. Lelchook and M. L. Taylor (2010), “Beyond the Big Five: How Narcissism, Perfectionism, and Dispositional Affect Relate to Workaholism”, *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791.
- Clark, M. A., J. S. Michel, L. Zhdanova, S. Y. Pui and B. B. Baltes (2016), “All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism”, *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.
- Clark, M. A., R. W. Smith and N. J. Haynes (2020), “The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism”, *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1281-1307.
- Colquitt, J. A. and M. J. Simmering (1998), “Conscientiousness, Goal Orientation, and Motivation to Learn During the Learning Process: A Longitudinal Study”, *Journal of Applied Psychology*, 83(4): 654-665.
- Costa, P. T. and R. R. McCrae (1992), *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Dudley, N. M., K. A. Orvis, J. E. Lebiecki and J. M. Cortina (2006), "A Meta-Analytic Investigation of Conscientiousness in the Prediction of Job Performance: Examining the Intercorrelations and the Incremental Validity of Narrow Traits", *Journal of Applied Psychology*, 91(1): 40-57.
- George, J. M. and J. Zhou (2001), "When Openness to Experience and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Interactional Approach", *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513-524.
- Goldberg, L. R. (1992), "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure", *Psychological Assessment*, 4: 26-42.
- Griffiths, M. D. (2005), "A 'Components' Model of Addiction within a Biopsychosocial Framework", *Journal of Substance Use*, 10(4), 191-197.
- Griffiths, M. D., Z. Demetrovics and P. A. Atroszko (2018), "Ten Myths about Work Addiction", *Journal of Behavioral Addictions*, 7(4), 845-857.
- Judge, T. A., D. Heller and M. K. Mount (2002), "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87(3): 530-541.
- Judge, T. A. and R. Ilies (2002), "Relationship of Personality to Performance Motivation: a Meta-Analytic Review", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797-807.
- Judge, T. A. and C. P. Zapata (2015), "The Person–Situation Debate Revisited: Effect of Situation Strength and Trait Activation on the Validity of the Big Five Personality Traits in Predicting Job Performance", *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- Kanai, A., M. Wakabayashi and S. Fling (1996), "Workaholism among Employees in Japanese Corporations: An Examination Based on the Japanese Version of the Workaholism Scales", *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192-203.
- Konovsky, M. A. and D. W. Organ (1996), "Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 17: 253-266.
- Kun, B., Z. K. Takacs, M. J. Richman, M. D. Griffiths and Z. Demetrovics (2021), "Work Addiction and Personality: A Meta-Analytic Study", *Journal of Behavioral Addictions*, 9(4), 945-966.
- Machlowitz, M. (1980), *Workaholics Living with Them Working with Them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Mount, M. K., M. R. Barrick and G. L. Stewart (1998), "Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions", *Human Performance*, 11: 145-165.
- Mount, M. K., R. Ilies and E. Johnson (2006), "Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction", *Personnel Psychology*, 59: 591-622.
- Mudrack, P. E. and T. J. Naughton (2001), "The Assessment of Workaholism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing", *International Journal of Stress Management*, 8, 93-111.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.
- Oates, W. (1971), *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York, NY: World Publishing Company.
- Robinson, B. E. (1999), "The Work Addiction Risk Test: Development of a Tentative Measure of Workaholism", *Perceptual and Motor Skills*, 88(1), 199-210.
- Robinson, B. E. (2000), "A Typology of Workaholics with Implications for Counselors", *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1), 34-48.
- Robinson, B. E. (2014), *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them* (3rd ed.). New York, NY: New York University Press.

- Schaufeli, W. B., A. Shimazu and T. W. Taris (2009), "Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in the Netherlands and Japan", *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- 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.
- Spence, J. T. and A. S. Robbins (1992), "Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results", *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Steele-Johnson, D., R. S. Beaugard, P. B. Hoover and A. M. Schmidt (2000), "Goal Orientation and Task Demand Effects on Motivation, Affect, and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 724-738.
- Van Aarde, N., D. Meiring and B. M. Wiernik (2017), "The Validity of the Big Five Personality Traits for Job Performance: Meta-Analyses of South African Studies", *International Journal of Selection and Assessment*, 25(3), 223-239.
- Van Beek, I., T. W. Taris and W. B. Schaufeli (2011), "Workaholic and Work Engaged Employees: Dead Ringers or Worlds Apart?", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468-482.