

온라인 플랫폼 노동에서 불안과 자율성의 긴장관계에 대한 실증분석*

주 재 훈**

〈 목 차 〉	
I. 서론	IV. 조사방법과 분석
II. 이론적 배경	4.1 조사방법
2.1 온라인 플랫폼 노동	4.2 표본특성 및 동일방법편의
2.2 일과 생활 균형	4.3 신뢰성과 타당성 분석
2.3 심리적 웰빙	4.4 가설검증
III. 연구모형과 연구가설	V. 결론
3.1 연구모형	참고문헌
3.2 연구가설	<Abstract>

I. 서론

플랫폼 경제(platform economy), 깃 경제(gig economy), 공유경제(sharing economy)가 확산되면서 구조적인 임금노동자에서 독립형 일자리 형태로 노동의 변화가 초래되고 있다. 깃 경제는 온라인 또는 디지털 플랫폼이 출현하기 전에도 존재했던 경제활동이다. 이러한 깃 경제와 공유경제는 플랫폼 경제의 한 형태로 디지털 플랫폼의 중재로 노동이 제공된다. 깃 경제에 종사하는 노동자를 크라우드워커(crowd worker)라 하며, 프리랜서(freelancer), 계약직,

임시직, 상담직, 시간제 근무직 등을 총칭한다. 크라우드워커는 EU와 미국의 총생산가능인구의 20-30%에 이르고 점차 증가하는 추세에 있다. 미국 성인의 44%에 해당하는 9천만 명이 온라인 플랫폼을 이용하는 크라우드워커로서의 경험을 한 바 있다(멀케이, 2017; 케슬라, 2019). 국내 플랫폼 경제 종사자 규모는 전체 취업자의 1.7%-2.0%에 이르고, 급성장하고 있다(김종진, 2020, 2021; 김준영, 2019a, 2019b; 김준영 등, 2021). 그런데 크라우드워커는 일에 대한 자율성과 자유를 가지며 기업에는 고용의 유연성을 제공하는 한편, 고용불안을 겪고 있는

* 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임.
(NRF-2020S1A5A2A01041201)

** 동국대학교 WISE캠퍼스 경영학부(정보경영학전공), givej@dongguk.ac.kr(주저자)

데, 4차 산업혁명의 시대에서 이러한 긴장관계(tension)가 더욱 심화된다.

온라인 플랫폼을 이용하는 노동자들의 관점에서 그들은 일에 대한 자유와 자율성을 갖는 한편, 현실적으로 고용불안을 겪게 되는 긴장관계를 풀어야 한다. 플랫폼 경제의 양면성을 다루어 문제해결을 위한 이론적 기반을 마련할 필요가 있다. 자기결정이론(self-determination)에서는 본인이 스스로 판단하여 결정하는 자율성(autonomy)이 역량(competence) 및 관계성(relatedness)과 더불어 내재적 동기의 핵심 요소라 보고 있다(Deci and Ryan, 1985; Ryan and Deci, 2000). 플랫폼 노동자는 현실적으로 정규직 직원과 달리 조직의 보호를 받지 못하고 건별로 일감을 받기 때문에 많은 불안한 요소를 안고 살아간다. 또한 플랫폼 노동에는 언제, 어디서, 무슨 일을 얼마나, 어떻게 할 것인가를 스스로 결정할 수 있는 자율성이 강한 특성이 있다. 하지만 현실에서는 기술의 발전과 더불어 알고리즘에 의한 통제로 자율성이 저해되고 있다는 비판이 많다. 플랫폼 사업자는 인공지능과 빅 데이터 등을 활용하여 알고리즘에 의해 자동으로 일감을 배정하고, 보수를 정하고, 등급을 평가함으로써 고객의 편리성과 비용 절감을 꾀하는 한편, 플랫폼 노동의 자율성을 통제하기도 한다. 이들 상반된 특성이 과연 플랫폼 노동자들의 삶에 어떤 영향을 미칠 것인가를 연구할 필요가 있다.

최근 플랫폼 경제가 확산되면서 플랫폼 노동은 사회적 문제로도 대두되었다. 플랫폼 노동은 본질적으로 일에 대한 불안과 자율성이 플랫폼 노동자에게 주어진다라는 특징이 있다. 플랫폼 노동을 육체노동자와 지식노동자가 하는 역할로

구분해 볼 때, 특히 배달과 배송 및 가사 등의 육체노동자들이 과로로 생명을 잃는 사례도 다수 있었다. 이러한 플랫폼 경제 시대에서 나타나는 문제에 대한 실태분석은 다수 이루어져 왔지만 학술적 관점에서 문제를 파악하고 실증 분석을 한 연구를 찾아보기 쉽지 않다. 또한 육체노동자를 대상으로 한 플랫폼 노동이 일반 대중에게 널리 알려지고, 사회적 문제가 되었다. 그러나 플랫폼 노동에는 지식노동자도 종사하고 있다.

전문가 프리랜서일수록 자율성을 중히 여긴다. 예를 들어, 코랩트리(Kolabtree)에는 의학과 데이터 과학자에서 문헌 분석가에 이르는 과학자 및 연구자 중심의 프리랜서가 등록되어 있다. 프리랜서는 자신의 이력과 함께 시간당 임금을 게시한다. 고객은 수행할 프로젝트를 제시하고, 입찰을 통해 프리랜서를 선정한다. 별점으로 프리랜서를 평가하고 있다. 그러나 코랩트리의 프리랜서 평가는 우버나 포스트메이즈의 노동자들에 대한 평가보다 어렵다. 왜냐 하면 지식품질을 평가하기란 쉽지 않기 때문이다(더러커, 2003). 육체노동과는 달리 지식노동에 대한 관리와 평가란 쉽지 않다. 결국 지식노동에 대한 많은 부분은 지식노동자 스스로가 결정할 수밖에 없다. 따라서 자율성이 중요하다. 지식은 중요한 생산수단이기 때문에 육체노동자에 비해 플랫폼 노동에서 불안 요소가 덜 작용한다.

따라서 본 연구에서 육체노동자는 물론이고 지식노동자를 포함하는 플랫폼 노동을 연구 대상으로 한다. 본 연구는 플랫폼 노동의 광의와 협의의 개념을 조사하여, 그 특성을 파악하고, 두 가지 특성인 불안(insecurity)과 자율성

(autonomy)이 일과 생활 균형(Work-Life Balance: WBL)와 심리적 웰빙(psychological well-being)과 어떤 영향 관계를 갖는지를 실증 분석하는데 그 목적이 있다. 구체적으로 본 연구에서는 플랫폼 노동자의 불안과 자율성이라는 긴장관계가 일과 생활 균형 및 심리적 웰빙의 관계를 구조방정식 모형으로 제안하고, 연구 모형과 관련된 5개 연구가설을 설정하고, 협의의 플랫폼 노동자들을 대상으로 자료를 수집하여 연구가설을 검증한다. 또한 본 연구의 실증 분석과 선행연구 등을 토대로 플랫폼 경제가 더 나은 일자리를 제공하고 삶의 질을 개선하는 방향으로 나아가기 위한 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 온라인 플랫폼 노동

2.1.1 온라인 플랫폼의 역할과 플랫폼 노동자

온라인 플랫폼은 노동의 수요와 공급을 중개한다. 공정거래위원회가 추진 중인 온라인 플랫폼 중개거래의 공정화에 관한 법률(플랫폼공정화법(안))에서는 온라인 플랫폼을 다음과 같이 정의하고 있다. 온라인 플랫폼이란 “재화 또는 용역의 거래와 정보교환 등 상호작용을 목적으로 하는 인터넷 홈페이지, 모바일 응용프로그램 및 이에 준하는 전자적 시스템이다”. 온라인 플랫폼 중개서비스업자(플랫폼 사업자: platform provider)란 온라인 플랫폼 이용사업자와 소비자 간 재화 등의 거래의 개시를 직접 알선하는 서비스 제공을 업으로 하는 자를 말한다. 온라

인 플랫폼 이용사업자(입점업체)란 온라인 플랫폼 사업자와 계약을 체결하여 온라인 플랫폼 중개서비스 등을 제공받는 사업자이다. 플랫폼 사업자 관점에서 고객이 둘 이상인 양면시장이 다.

온라인 플랫폼의 종류는 다양하다. 강형구 등(2022)은 온라인 플랫폼의 분류 프레임워크를 제안하였다. 서르닉(2020)은 온라인 플랫폼을 <표 1>과 같이 5개 유형으로 분류했다. 이는 데이터의 생산, 축적, 활용에 역점을 두고, 디지털 경제에서의 플랫폼을 유형화한 것이다.

온라인 플랫폼에 대한 이들 분류가 완전히 상호 배타적이거나 포괄적이지는 않다. 한 기업에서 다수의 비즈니스가 이루어지듯이 여러 플랫폼이 존재할 수 있다. 기업은 다수 개의 플랫폼 포트폴리오로 구성된 조직이다. 예를 들어, 아마존은 상거래 플랫폼, 아마존웹서비스(AWS)의 클라우드 플랫폼, 메커니컬터크의 린 플랫폼 등을 연계 및 통합 운영하는 플랫폼 사업자이다. 서르닉(2020)은 앞으로 플랫폼 비즈니스가 자본주의 발전에 중추적 역할을 할 것으로 내다보았다. 특히, 클라우드 플랫폼, 산업 플랫폼, 제품 플랫폼이 발전할 것이라 보았다. 한편, 광고 플랫폼과 린 플랫폼에 대해서는 비관적 전망을 내놓았다.

배달과 배송 업무를 제외하면, 이들 5개 중에서 제품 플랫폼과 린 플랫폼이 본 연구의 플랫폼 노동과 관련되어 있다. 자동차를 이용한 이동 서비스를 제공하는 집카와 우버의 예를 들어보자. 제품 플랫폼인 집카는 자동차를 보유하여 이동서비스를 제공하지만, 린 플랫폼인 우버의 경우는 자동차를 보유하지 않고 이동 서비스를 가능하게 한다. 린 플랫폼에서는 물리적

<표 1> 온라인 플랫폼의 유형

유형	개요	예
광고 플랫폼	인터넷 이용자 고객에게는 검색이나 커뮤니티 등의 포털과 소셜네트워크 서비스를 제공하고, 광고주 고객에게는 맞춤형 광고 서비스로 서로 다른 두 고객군을 연결하는 플랫폼	구글, 페이스북, 네이버, 카카오 등
클라우드 (cloud) 플랫폼	소프트웨어, 하드웨어, 네트워킹 등의 IT 자원을 빌려주는 플랫폼	아마존, 마이크로소프트, IBM, 구글, 드롭박스, 네이버, KT, LGU+,
산업 플랫폼	소비자 고객에서 공급자에 이르는 가치사슬의 모든 참여자들을 산업인터넷 기반에서 생산 프로세스를 연결하고 통합하는 스마트 제조 플랫폼: 제조 디지털 트랜스포메이션	GE, 지멘스, 델컴퓨터, 포스코, 크리에이티브, 스마트그리드 등
제품 플랫폼	제품의 서비스화로 주문 또는 구독 방식으로 빌려주고 서비스를 제공하여 수익을 창출하게 하는 플랫폼	집카, 스포티파이, 판도라, 톨스토이스, GE, 신도리코의 복사기렌탈, 정수기렌탈
린(lean) 플랫폼	핵심역량을 기반으로 자산과 노동을 외주화(아웃소싱)하여 가치를 창출하는 플랫폼	우버, 에어비앤비, 태스크라빗, 파이버, 크몽, 배달의민족, 요기요

출처: 서르낙(2020), 플랫폼 자본주의 내용을 표로 정리하고 보완하였음

자산의 소유나 노동을 최소화한다. 지나친 외주화(또는 아웃소싱)로 린 방식이 조직에 한계로 작용하기도 한다. 특히, 비용절감에 역점을 둔 노동의 외주화는 고용불안과 변화에 대한 두려움을 초래하여 장기적으로 조직에 부정적 영향을 주기도 한다. 오늘날 대부분의 경우 린 플랫폼을 통해 공유경제가 실현되고 있다.

재능공유 플랫폼도 린 플랫폼의 유형에 해당한다. 2010년부터 이스라엘의 파이버(Fiverr)는 그래픽/디자인, 마케팅, 프로그래밍, 애니메이션, 번역 등의 전문 서비스를 중개하고 있다. 파이버는 프리랜서와 창업자(인력 채용기업)를 연결하여 매칭한다. 파이버는 프리랜서들의 온라인 공동체이다. 전 세계의 프리랜서들은 누구나 여기에 등록할 수 있다. 예를 들어, 홈페이지 개발과 디자인 작업이 필요한 창업자는 정규직을 채용하지 않고, 파이버의 프리랜서에게 맡긴다. 프리랜서들이 하는 일은 교정에서 백서, 논문, 보고서 등의 작성까지 다양하다.

파이버에서 프리랜서는 자신의 전문지식을 파는 판매자(seller)이고, 창업자는 전문지식을 구매하는 고객(customer)이다. 파이버에서는 노동을 공급하는 프리랜서를 판매자이고, 전문 인력이 필요한 수요자인 창업자를 고객이라 한다. 파이버에 일감을 맡기는 고객의 대부분이 창업기업이다. 고객이 선택한 프리랜서가 일을 맡아 계약기간 내에 작업을 마친다. 고객이 지불한 돈의 80%는 프리랜서에게 돌아가고, 나머지 20%는 파이버가 수수료로 챙긴다. 사실, 파이버 플랫폼에는 노동을 공급하는 프리랜서 고객과 노동을 필요로 하는 수요자인 창업자 고객이 있다. 그러나 파이버에서 노동은 하나의 상품이다. 프리랜서 공동체를 만들어, 그들이 서비스하는 전문지식이라는 상품을 소비자인 창업자들에게 판매하는 장터이다. 거래 단위로 깃(gig)을 쓴다. 하나의 깃 단위가 5불이다. 5불은 노동단위의 최소가격인 셈이다. 최소 5불에 프리랜서를 고용할 수 있다는 의미이기도 하다.

파이버가 고객을 위해 비용을 낮추는 주된 이유는 저소득 국가의 프리랜서들이 등록하고 있기 때문이다. 인도, 파키스탄, 나이지리아, 뱅글라데시 등의 프리랜서들이다. 온라인 플랫폼은 IT 개발은 인도에, 디자인은 태국에, SNS 관리는 필리핀에 맡길 수 있도록 연결하고 매칭한다.

국내에서는 크몽(2012년)과 숨고(2015년)가 대표적인 재능공유 플랫폼이다. 재능공유 플랫폼에서 노동인력의 수요자인 기업의 동기는 낮은 비용과 고용 유연성에 있다. 노동 공급자인 프리랜서는 재능공유 플랫폼을 이용하여 자유롭게 편리하게 일감을 찾을 수 있다. 그러나 현실적으로 정규직 근로자가 아니기에 원할 때 일감이 늘 있는 것이 아니고, 소득이 낮다. 그들은 직장에 고용되어 있지 않아 근로기준법 상의 근로자가 아니다. 그들은 4대 보험을 비롯한 사회안전망의 보호를 받을 수 없기 때문에 불안정한 삶을 살아간다는 비판을 받는다.

신뢰를 구축하는 것은 플랫폼의 중요한 역할이다. 김보라 등(2021)은 크라우드펀딩 플랫폼에서 신뢰의 역할을 실증분석하였다. 일감을 맡기는 측과 일을 하는 사람이 서로 믿고 거래하는 장을 만드는 것이 가장 기본적인 신뢰 형성 방법이다. 일감을 의뢰한 고객은 완성된 프로젝트에 만족해야 한다. 프리랜서는 프로젝트를 완료하고 약속된 대금을 제대로 지급받도록 보증해야 한다. 두 고객이 믿고 거래할 수 있도록 플랫폼 사업자는 에스크로우 역할을 한다. 중요한 것은 전문가의 지식 품질을 보증하는데서 신뢰가 구축된다. 노동 수요자인 고객은 프로젝트의 품질을 보증 받아야 한다. 노동 공급자인 프리랜서는 전문가로서의 적정 대가를 지급받

을 수 있어야 한다. 노동 수요자인 고객은 프리랜서의 이력, 평점, 리뷰를 살펴보고 작업을 수행할 프리랜서를 선택한다. 프리랜서의 평판이 신뢰의 한 방편으로 이용되고 있다. 신뢰할 수 있는 완성도 높은 작업을 원하는 고객은 파이버 프로(Fiverr Pro)를 이용한다. 파이버는 직접 심사를 거친 검증된 전문가들을 중개하는 방안으로 파이버 프로를 도입했다. 즉, 일정 요건을 갖춘 검증된 프리랜서를 프로 셀러(Pro Seller)로 지정하는 서비스를 통해 플랫폼 신뢰를 개선하고 있다.

지식노동자의 과업을 정의하기도 쉽지 않다. 더욱이 그 품질을 측정하는 것은 더욱 어렵다. 특히, 표준화된 척도로 측정하기 어려운 전문지식을 중재하는 온라인 플랫폼에서 신뢰를 구축하기란 쉽지 않다. 전문가 지식을 데이터나 정보와 같이 객관화하여 분리 가능한 형식지도 있다. 한편, 전문가와 분리될 수 없는 암묵지도 있기 때문이다. 플랫폼의 역할을 요약하면 다음 3가지이다. 첫째 역할은 플랫폼 참여자들을 연결하고 매칭하는 것이다. 둘째는 데이터를 축적, 가공, 활용, 자산화하는 것이다. 셋째는 플랫폼과 참여자들의 신뢰를 구축하는 것이다.

플랫폼에서 신뢰 형성의 한 예를 들어보면 다음과 같다. 에어비앤비는 호스트와 여행자의 관계를 중재하고 촉진한다. 종종 호스트는 여행자의 예약을 거절한다. 예를 들어, 호스트는 파티를 즐기려는 젊은 여행자 고객(베를린 파티 여행객)의 요청을 거절한다. 에어비앤비는 그 이유를 발견하기 위해 거절 프로젝트를 실행했다. 인사이트 분석팀에서는 최근에 거절한 호스트들을 대상으로 자료를 수집하고 인터뷰를 하였다. 거절 이유를 분석하는데 데이터 트라이앵

플레이션(triangulation) 방법을 사용하였다. 트라이앵글레이션은 한 연구에 두 가지 이상의 연구방법을 이용하는 것이다(Denzin, 1989). 양적 분석과 질적 분석을 실시하여 같은 결론에 이르는지를 알아낸다. 분석 결과를 토대로 호스트가 염려하는 문제가 발생하는 것을 사전 또는 사후에 예방하는 방법을 제안한다. 이렇게 함으로써 고객의 경험을 최적화하여 호스트와 여행자 고객 모두로부터 신뢰를 쌓아간다.

디지털 플랫폼에서는 상품, 서비스, 콘텐츠, 노동 등이 거래된다. Schmidt(2017)는 플랫폼 경제에서의 디지털 노동 플랫폼을 <표 2>와 같이 크게 두 가지로 분류했다. 지역기반형 깃 노동(location-based gig work)과 웹기반형 클라우드 노동(web-based cloud work)이다. 지역기반형이란 우버기사나 배달기사와 같이 앱으로 일감을 배정받아 물리적 공간인 특정 지역에서 일을 수행하는 플랫폼 노동이다. 가사노동도 마찬가지이다. 가사도우미는 스마트폰 앱으로 일감을 받아 고객이 요청한 집에서 청소를 한다. 대리운전, 택시, 퀵서비스, 음식배달 등을 고객이 전화나 앱으로 호출 즉, 주문한다는 의미에서 호출형 노동이라고도 한다.

아마존의 머케니컬터크(MTurk)에 등록된 전

세계의 노동자들은 최소 단위로 쪼개진 일감을 온라인으로 처리하고 몇 센터의 대가를 받는다. 번역도 최소단위로 나누어 할 수 있다. 수백 쪽의 책을 최소 단위로 나누어 전 세계의 대중이 참여하여 번역을 완성한다. 이런 일은 사실 오프라인에서는 시간과 비용 때문에 현실적으로 불가능했던 일이다. 이러한 MTurk나 프리랜서를 위한 플랫폼 노동을 웹기반형이라 한다.

Eurofound(2015)에서는 플랫폼 노동을 클라우드 노동자(crowd employment, crowd-worker의 고용을 의미함)라는 새로운 형태의 고용으로 보고, 온라인 플랫폼을 이용해 불특정 조직이나 개인이 문제해결이나 서비스를 제공하고 보수 혹은 소득을 얻는 일자리라 정의하였다(De Stefano et al., 2021). 여기서는 웹기반 플랫폼에 역점을 두었다. OECD(2019)에서는 플랫폼 노동을 다음과 같이 더욱 구체적으로 정의하였다. “모바일 앱이나 웹사이트의 중재(mediated)로 거래되는 노동으로 알고리즘을 이용하여 노동의 수요자인 고객과 서비스 제공의 대가로 보수를 받는 노동 공급자인 노동자를 매칭한다(match).” 여기서는 웹기반과 지역기반 플랫폼 노동을 포함하는 개념으로 정의하였다(De Stefano et al., 2021). ILO에서는

<표 2> 플랫폼 노동의 유형

유형	국내 플랫폼	국외 플랫폼
지역기반형 깃 노동	대리주부, 청소연구소, 미소, 땡동, 일당백	숙박과 가사: 에어비앤비, 태스크래빗(Taskrabbit), 핸디(Handy)
	배민라이더스, 요기요, 쿠팡플렉스	수송 및 배달 서비스: 우버, 리프트, 디디, 딜리버루, 딜리버리히어로, 포스트메이츠(Postmates), 인스타카트(Instacart)
웹기반형 클라우드 노동	크몽, 숏고, 이랜서, 위시켓, 로켓로이어	온라인 프리랜스 시장의 업워크(Upwork), 프리랜서(Freelancer.com), 파이버(Fiverr), 아마존 MTurk, 99디자인(99designs), 퀴키(Quirky)

출처: Schmidt(2017), 플랫폼 유형에 따라 표로 정리하여 국내외 사례를 수정 및 보완하였음

Schmidt(2017)와 Berg et al. (2018)의 연구를 토대로 디지털 플랫폼 노동을 웹기반 클라우드 노동과 지역 플랫폼 노동으로 분류하였다. 협의의 플랫폼 노동이란 ILO의 2개의 플랫폼 노동을 의미한다. 본 연구에서도 협의의 플랫폼 노동을 연구 대상으로 하였다(Berg et al., 2018).

플랫폼 노동은 여러 영역으로 확대되고 있다. 운송 및 택시, 음식배달, 발레파킹, 장보기, 가사와 돌봄, 심부름, 숙박, 팻시터 등의 노동집약적 업무에서 법무와 컨설팅 등의 지식집약적 전문가 업무에 이르기까지 다양하다.

지역기반형 각 노동에서 노동 수요자와 공급자가 서로 잘 알지 못하는 경우에 사적 공간에서 일을 수행하는 데는 플랫폼 신뢰가 중요하다. 예를 들어, 가사도우미의 경우, 온라인 플랫폼 이전에는 개인에 대한 신뢰에 의존적이었다. 오늘날에는 플랫폼 자체에 대한 신뢰가 중요하다. 예를 들어, 청소연구소나 대리주부를 믿고 일을 맡기고, 일을 할 수 있다면, 플랫폼 사업자는 그 반대급부를 챙기는 것이 당연하다.

대부분의 경우, 가사도우미에 대한 평가는 플랫폼에서 이력, 후기, 고객 만족도 등의 데이터를 분석하여 알고리즘에 의해 결정된다. 후기와 평가는 명성으로 드러나고 신뢰를 구축하는 한 방향으로 온라인 플랫폼에서 널리 이용되고 있다. 후기와 평가가 신뢰 구축의 방법이지만, 플랫폼 노동자의 스트레스 요인이 되기도 한다. 태스크래빗에서 노동자는 최소 수락률이 85% 이하인 경우는 알고리즘에 의해 이용 정지된다. 항상 대기해야 하는 스트레스를 받는다. 대개 대기시간을 노동시간으로 산정되지 않는다. 플랫폼 노동자의 자율성과 유연성은 높다. 그러나 일감에 대한 불안과 낮은 소득, 사

회보장제도의 결여와 여러 스트레스 요인이 플랫폼 노동자에게 작용하고 있다.

2.1.2 플랫폼 노동의 현황과 문제

한국고용정보원에서는 플랫폼 노동이란 디지털 플랫폼의 중개를 통하여 일자리를 구하며, 단속적(1회성, 비상시적, 비정기적) 일거리 1건당 일정한 보수를 받으며, 고용계약을 체결하지 않고 일하면서 근로소득을 획득하는 근로 형태라 정의하였다(김준영, 2019). 일반적으로 플랫폼 노동자(platform worker)란 플랫폼경제종사자 또는 플랫폼종사자를 의미한다(김준영, 2019; 김준영 등, 2021). 좀 더 구체적으로 플랫폼 노동자의 개념을 살펴보면, 일자리위원회에서 제시한 플랫폼 노동자의 네 가지 조건은 다음과 같다(장지연, 정민주, 2020). 첫째, 디지털 플랫폼을 통해 거래되는 것이 서비스 또는 가상재화일 것이다, 둘째, 디지털 플랫폼을 통해서 일감을 구할 것이다, 셋째, 디지털 플랫폼이 대가나 보수를 중개해야 할 것이다, 넷째, 디지털 플랫폼을 통해서 중개되는 일감이 특정인이 아닌 다수에게 열려 있어야 한다. 첫째와 둘째 조건을 충족하는 경우는 광의의 플랫폼 노동자이고, 네 가지 조건 모두를 충족하는 경우는 협의의 플랫폼 노동자라 한다(장지연, 정민주, 2020).

플랫폼을 통해 일감을 구하는 노동자는 광의의 플랫폼 노동자이다. 유럽의 경우는 전체 노동자의 10-12%, 국내의 경우는 약 8%로 추정된다(170만-220만 명). 플랫폼에서는 상품, 서비스, 콘텐츠, 노동 등이 거래된다. 플랫폼을 통해 노동이 거래되는 경우는 협의의 플랫폼 노동자이다. 여기서 거래란 소개, 중개, 알선의 의

미를 포함한다(김준영 등, 2021). 협의의 플랫폼 노동자는 전체 노동자의 1-2.2% 정도였다(22만-66만 명, 김종진 등, 2021; 김준영 등, 2021; 남재욱, 2021; 장귀연, 2020; 장희연, 김유휘, 2020). 그런데, 코로나19로 인하여 플랫폼 노동자가 급속히 증가하였다. 한국고용정보원의 조사(2021년 5월 현재)에 의하면 광의의 플랫폼 노동자는 15-69세 취업자(25,885,000명)의 8.5%인 2,197,000명으로 추정된다. 협의의 플랫폼 노동자는 2.6%인 661,000명으로 추정된다(김준영 등, 2021).

국내의 2,700만 명 취업자 중 약 2천만 명은 임금노동자이고, 700만 명은 자영업자이다. 임금노동자와 자영업자의 중간 형태에 해당하는 특수형태근로종사자(또는 특수형태고용노동자)가 220-260만 명이다. 임금노동자나 자영업자로 분류되지 않는 특수형태근로종사자는 2001년부터 나타났다. 비임금 노동자 중에서 특수형태근로종사자, 자영업자, 일인 사업자, 프리랜서 등의 일부가 플랫폼 노동자에 해당한다. 대개 배달노동자, 마이크로 워커, IT 개발자, 번역가 등이 협의의 플랫폼 노동자이다.

알리는 방식이 오직 플랫폼의 중개 또는 알선을 통해 구한 일자리에 고용주에게 고용되어 일하는 경우, 구인구직알선업이나 사이트(예를 들어, 알바XX, 알바X, 잡코리아, 워크X, 사람X 등)를 통해 일자리를 구하는 경우는 광의의 플랫폼 노동자에 해당하지만 협의의 플랫폼 노동자는 아니다(김준영 등, 2021). 또한 배달 앱이라는 플랫폼을 이용하는 노동자가 모두 협의의 플랫폼 노동자에 해당하지는 않는다. 예를 들어, 배민커넥트와 쿠팡플렉스는 협의의 플랫폼 노동자이다. 배민라이더스는 플랫폼을 이용

하여 일감을 배정받기에 광의의 플랫폼 노동자이다. 그러나 배민라이더스는 임금노동자이기 때문에 협의의 플랫폼 노동자에 해당하지 않는다.

플랫폼 노동자는 독립계약자로서 작업량, 작업장, 시간대 등을 자율적으로 선택할 자율성을 갖는다고는 하지만 현실적으로 그렇지 않은 여러 문제가 있다. 따라서 OECD에서는 플랫폼 경제의 각 노동자를 강제된 자기고용이라고도 한다(Shah, 2021). 플랫폼 노동자는 고객 평가 결과(평점과 후기 등)가 일감 배정과 연계됨에 따라 스트레스를 받는다. 예를 들어, 1시간 일하기 위해 3시간을 대기하는 경우도 있다. 따라서 노동수당이 지급되지 않는 과업 시간과 대기 시간 등이 많다. 플랫폼 노동의 건별 임금제로 인해 알고리즘의 통제를 받는다. 알고리즘에 의해 일감이 배정되고 평가되기 때문에 플랫폼 노동자는 알고리즘에 의한 통제를 받는다.

김종진 등(2021)의 연구에서는 플랫폼 노동자의 실태와 현실적 문제를 분석하였다. 그들은 음식배달 및 심부름, 물류배송, 퀵서비스, 대리운전, 운송기사, 가사 청소, 가사 돌봄, 이사 서비스, 세차와 세탁, 과외레슨상담, 문서작성과 번역, 디자인영상편집 등에 종사하는 광의의 플랫폼 노동자를 대상으로 실태를 분석하였다. 플랫폼 사업자, 소속회사, 고객으로부터 성과평가를 받는다고 응답한 비율이 46.5%에 달했다. 그 결과로 플랫폼 노동자들은 일감 감소, 자격 일시 정지, 자격박탈, 건당 수당 감소 등을 경험한 것으로 나타났다. 본인이 가격 결정의 주체라 응답한 비율은 14%였다. 업무배정의 주체라 응답한 비율은 58%, 일하는 시간 결정의 주체라 응답한 비율은 69%였다. 플랫폼 노동자의

45%가 자율성이 높다고 응답했다(김종진 등, 2021).

2.2 일과 생활 균형

일과 생활 균형(이하 일생활균형이라 함)은 현대 사회의 중요한 문제로 부각되어 인적자원 관리, 조직심리학, 가정학 등의 분야에서 연구가 진행되어 왔다(박예솔, 박지혜, 2013; Kaya and Karatepe, 2020; Kraak et al., 2018; Morris & Madsen, 2007). Morris and Madsen(2007)은 개인, 조직, 커뮤니티에서의 일과 생활의 통합 문제를 다루었다.

초기 연구에서는 일과 생활에서의 갈등 관점에 역점을 두었으나 점차 일과 생활 간의 균형에 관심을 갖게 되었다. 균형도 양적이고 물리적인 측면에서 개인의 주관적 인식에 근거한 개념으로 발전하게 되었다(박예솔, 박지혜, 2013). 일과 생활의 균형에서 일 이외의 영역은 가족, 여가, 개인의 성장과 자기계발 등을 포함한다. 선행연구를 검토하여 종합해보면, 일생활 균형이란 시간과 에너지를 일과 생활에 조화롭게 배분하여 자신의 삶을 스스로 통제 및 조절하여 삶을 만족스럽게 인식하는 상태이다(김정운, 박정열, 2008).

2.3 심리적 웰빙

심리적 웰빙은 경영학뿐만 아니라 심리학, 의학, 간호학, 관광학 등 다양한 분야에서 연구되어 온 주제이다(Erfani and Abedin, 2018). 웰빙은 행복과 안녕을 의미하며, 육체적 및 정신적 건강의 조화를 통한 행복과 유사한 개념이다.

쾌락주의(hedonic)과 자아실현적(eudaimonic) 관점에서 웰빙에 대한 연구가 진행되어 왔다. 쾌락주의 관점은 주관적 행복과 관련되어 있다(Diener and Licas, 1999). 사회 구성원인 한 개인이 잘 기능하는 정도, 진정한 자신을 깨달고, 성장과 자기계발, 도전하고 노력하는 것은 자아실현적 관점의 웰빙이다. 심리적 웰빙은 자아실현적 관점에서 심리학적 이론을 기반으로 제시되었다(Ryff, 1989).

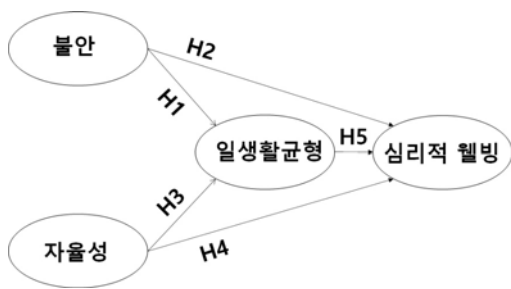
최우재, 조운형(2019)은 심리적 웰빙이란 개인이 살아가면서 즐거움을 느끼는 것과 참된 잠재 능력을 발견한 상태(Ryff, 1989; Ryff and Keyes, 1995)라 정의하였다. 즉, 삶의 목적과 의미, 그리고 자신의 성장을 추구하고 잠재 능력을 실현해가는 경험의 상태를 포괄하는 개념이다. 박지환, 조영삼(2020)은 심리적 웰빙이란 자아실현적 관점을 기반으로 개인의 도전, 노력, 성장, 발전 등의 포함하는 개념이라 보았다(Ryan and Deci, 2001). 심리적 웰빙은 자아실현적 관점에 근거한 다차원적 개념이다. 심리적 웰빙의 6개 차원은 자아수용, 환경에 대한 지배력, 긍정적 대인관계, 자율성, 삶의 목적, 개인의 성장이다(Ryff, 1989).

Ⅲ. 연구모형과 연구가설

3.1 연구모형

코로나19로 인해 플랫폼 노동자의 수가 증가하면서 플랫폼 노동에 대한 많은 문제가 사회적 문제로 널리 인식되었다. 플랫폼 노동에 대한 실태분석에 비하여 실증분석은 거의 이루어

지지 않았다. Gleim et al. (2019)은 각 경제에서 크라우드워커의 개인적 특성·제품특성·조직신뢰·직무만족 간의 관계를 실증분석하였다. 그러나 플랫폼 노동의 중요한 특성인 불안과 자율성이 일생활균형과 심리적 웰빙에 미치는 영향에 대한 연구는 이루어진 바가 없다. 플랫폼 노동에는 노동자의 불안과 자율성이라는 양면성이 존재한다. 이러한 불안과 자율의 긴장관계는 일생활균형과 심리적 웰빙에 긍정적 또는 부정적 영향을 미치고 노동자의 삶의 질적 수준을 좌우하게 된다.



<그림 1> 연구모형

동기부여이론으로서 자기결정이론에서는 개인의 동기를 자율적 동기(autonomous motivation)와 통제된 동기(controlled motivation)로 분류하여, 이들은 자율성, 유능성, 관계성이라는 심리적 욕구에 기인한다고 본다(Deci et al., 2017; Durward and Blohm, 2017; Gillet et al., 2016; Ryan and Deci, 2000). 몇몇 연구에 따르면, 플랫폼 노동자의 중요한 동기는 추가 소득원이기도하지만, 노동의 유연성이 그 동기가 된다(Schwellnus, et al., 2019; Pesole, A. et al., 2018). 사회교환이론에 근거해 볼 때, 노동자들이 고용형태를 선택함에 있어 정규직과 비정규직의 고용안정성만을 고

려하기 보다는 일생활균형이라는 측면에서 일에 대한 자율성을 고려하여 고용불안(job insecurity)을 넘어서 자발적으로 비정규직을 선택할 수 있다(Saks, 2006; Smith, 2010). Peters et al.(2009)의 연구에 의하면, 파트타임이나 재택근무와 같이 공간적·시간적 유연성이 일생활균형에 긍정적인 요인으로 작용한다. 멀케이(2017)의 연구에 따르면, 균형 잡힌 삶과 노동시장의 변화(직업 중심에서 일 중심으로)의 관점에서 노동자는 자율성·유연성·삶의 의미를 고려하여 독립적으로 일하는 사람이 자신의 일에 더 만족한다.

Drucker(2003)의 연구에 비추어 볼 때, 4차 산업혁명은 복잡한 문제를 담당하는 고도의 전문지식과 창의적 능력이 요구되는 전문가 또는 감성적 접근이 요구되는 일을 제외한 그 중간형태의 직업을 기계로 대체시키는 결과를 초래하게 될 것이다. 자율성과 일생활균형을 중시하고 직업보다는 일 중심의 삶을 살아가고자 하는 사람들이 증가하게 되어, 자유와 자율성이 노동자들의 심리적 웰빙에 중요한 요인으로 작용하게 된다.

선행연구와 자기결정이론 및 사회교환이론을 기반으로 볼 때, 플랫폼 노동의 양면적 특성인 불안과 자율성은 일생활균형과 심리적 웰빙에 영향을 준다. 일생활균형과 심리적 웰빙 간의 관계에 대한 몇몇 연구도 수행되어 왔다(김중윤, 박선민, 2019; Wilkinson, 2013). 따라서 본 연구에서는 <그림 1>과 같은 플랫폼 노동의 불안과 자율성, 일생활균형, 심리적 웰빙의 관계를 구조방정식 모형으로 제안한다. 본 연구모형의 각 변수에 대한 조작적 정의는 <표 3>과 같다.

<표 3> 연구모형의 각 개념의 조작적 정의

개념	조작적 정의	출처
불안 (Insecurity: INS)	일감을 잃을 가능성에 대한 두려움과 새로운 일감을 찾기 어려움에 대한 불안감을 느끼고, 지속적인 일감에 대한 위협과 심각성에 대해 개인이 스스로 대처할 수 없다고 지각하는 정도	변금선, 이해원, 2018; 조운형, 문명, 정진철, 2014; Nam, 2019
자율성 (Autonomy: AUT)	개인이 자신의 일에 대해 언제, 어디서, 어떻게 할 것인가에 대해 갖는 재량권을 느끼는 정도	Hackman and Oldham, 1980; Stiglbauer and Kovacs, 2018
일생활균형 (Work-life balance: WLB)	개인의 시간과 에너지를 적절하게 배분하여 일-가족, 일-여가, 일-성장의 관점에서 자신이 통제할 수 있는 균형감으로 일과 삶 간의 만족스럽고 안정된 상태를 지각하는 정도	Kaya and Karatepe, 2020; Kraak et al., 2018
심리적 웰빙 (Psychological well-being: PWB)	자아실현적 관점에 기반을 두고 개인이 삶에서 경험하는 즐거움과 잠재력의 실현 및 성장으로부터 느끼는 심리적 안녕감의 정도	Gardner, 2020; Ryff, 2014; Erfani and Abedin, 2018

3.2 연구가설

비정규직(non-standard work, atypical work, contingent work, irregular work), 불안정 노동(precarious work), 임시직(temporary work), 시간제 노동(part-time work) 등을 대상으로 고용불안정에 대한 연구가 진행되어 왔다(변금선, 이해원, 2018; Benach et al., 2014). 고용불안정성을 업무 지속성을 예측할 수 없는 상태이다. 변금선, 이해원(2018)은 고용불안을 고용의 불확실성과 비지속성을 의미한다고 하였다. 고용불안정성은 근로자 자신이 바라는 만큼 일자리에 머물 수 있는지를 반영하는 척도으로써 실직의 두려움과 재취업의 어려움을 뜻한다. 본 연구에서는 플랫폼 노동자가 일감의 불확실성과 일감이 지속적이 못할 가능성을 비롯한 미래에 대한 불안과 재해 발생에 대한 두려움을 갖는 것이라 정의한다.

고용불안은 정신건강, 특히 우울에 영향을 미친다(변금선, 이해원, 2018). Shin and Hur

(2021)의 연구에 따르면, 고용불안정(job insecurity)은 직무 성과에 유의적 영향을 준다. De Witte (2005)은 고용불안정의 선행변수와 결과변수를 분석하였다. 고용불안정은 조직의 태도와 행동에 영향을 준다. 고용불안정은 웰빙을 저해하고 건강에도 영향을 준다. 고용불안을 겪는 노동자의 심리적 웰빙과 직무 만족도가 낮다(De Witte, 2005). Ashford et al. (2018)은 각 경제라는 새로운 일의 세계에서 생존하고 번영하기 위한 도전적 과제를 제안하였다. 그들은 고용불안정과 자율성이 일생활균형과 심리적 웰빙에 관련이 있다고 주장하였다. 플랫폼 노동자의 일과 미래에 대한 불안과 일생활균형과 심리적 웰빙의 관계에 대한 연구를 찾아볼 수 없다. 그러나 고용불안과 일생활균형과 심리적 웰빙에 대한 선행연구를 토대로 다음 2개의 가설을 도출한다.

연구가설 1(H1): 플랫폼 노동자의 불안은 일생활균형에 부정적 영향을 미친다.

연구가설 2(H2): 플랫폼 노동자의 불안은 심리적 웰빙에 부정적 영향을 미친다.

각 경제는 고용주에게 비용절감을 가능하게 하면서 노동자에게는 자율성과 유연성을 제공한다(Kaitharath, 2019). 각 경제의 많은 부분은 점차 컴퓨터와 인터넷 기술에 의존하게 된다(Kaitharath, 2019). 조직에서 직무자율성과 관련된 많은 연구가 진행되어 왔다. 자율성은 직무설계에서 중요한 요소로 핵심 과업특성 중의 하나로 고려되어 왔다. 직무에서의 자유, 독립성, 재량권의 정도를 반영하는 개념이다. 자율성은 직무에서 상호관된 3가지, 업무 일정, 의사결정권, 작업 방식에 대한 자유를 갖는 것을 의미한다. 그들은 자율성을 그 3개의 구성요소 각각에서 3개씩, 총 9개의 설문항목으로 측정하였다(Morgeson and Humphrey, 2006).

박지환과 조영삼(2020)의 연구에서는 자기결정이론을 토대로 사람은 능동적이기를 바라며, 본인의 행동을 자신의 의지로 실현하여 만족과 행복을 추구한다고 하였다(Gagne and Deci, 2005). 자기결정이론은 자율적인 동기유발이 행복을 향상시키는 요소라는 것을 뒷받침한다. 또한 인간의 관계욕구는 자신의 웰빙과도 관련성이 높다(Baumeister and Leary, 1995), 권나영 등(2016)은 직무자율성이란 구성원들이 조직 안에서 직무와 관련된 자율성을 부여받은 정도라 정의하고, 직무자율성과 직무만족 간의 관계를 실증분석하였다. Gardner (2020)는 조직의 감독자와 관리자들을 대상으로 조직에서의 자율성과 심리적 웰빙의 관계를 실증분석하였다. Gardner (2020)의 연구에 따르면, 심리적 웰빙이 높은 사람이 낮은 사람에 비해 더 행복

하고, 건강하고, 생산적이다. 자율성은 조직에서의 자존감을 높임으로써 심리적 웰빙을 개선할 수 있다. Gardner (2020)의 연구에 따르면, 자율성은 조직에서의 자존감을 통해 심리적 웰빙에 긍정적 영향을 미친다. 본 연구에서는 선행연구와 플랫폼 노동의 특성을 바탕으로 다음 연구가설을 제안한다.

연구가설 3(H3): 플랫폼 노동자의 자율성은 일생활균형에 긍정적 영향을 미친다.

연구가설 4(H4): 플랫폼 노동자의 자율성은 심리적 웰빙에 긍정적 영향을 미친다.

웰빙과 행복감이 높은 종업원들이 더 열심히 일한다. Wilkinson(2013)의 연구에 따르면, 일이 일생활균형 및 삶과 관련되어 있을 때, 종업원들은 자신들의 일에 대한 만족감을 갖고, 고용주에 의해 지지된다는 감정을 갖는 것이 중요하다. 일생활균형과 심리적 웰빙의 관계에 대한 몇몇 연구가 진행되었다((Munir, Nielsen, Garde, Albertsen and Carneiro, 2012). Wilkinson(2013)은 실증분석을 통해 일생활균형이 심리적 웰빙에 긍정적 영향을 주고, 성별에 따라 차이가 있다고 하였다. 직장에서의 일생활균형과 심리적 웰빙에 대한 선행연구와 플랫폼 노동의 특성을 고려하여 다음의 연구가설을 제안한다.

연구가설 5(H5): 플랫폼 노동자의 일생활균형은 심리적 웰빙에 긍정적 영향을 미친다.

IV. 조사방법과 분석

4.1 조사방법

연구모형과 연구가설에 제시한 4개의 개념을 측정하기 위한 각 변수별 설문문항을 <표 4>와 같다. 설문문항은 선행연구를 토대로 플랫폼 노동에 맞게 자체적으로 개발하였다. 설문조사에 앞서 설문지에 대한 사전 검토의 과정을 거친 후 최종적 4개 변수의 24개 설문항목을 리커트(Likert) 5점 척도로 측정하였다.

설문조사는 설문조사 전문기관이면서 플랫폼 노동자를 대상으로 실태분석을 한 경험이

있는 엠브레인을 통해 실시되었다. 2021년 11월 10일부터 2021년 11월 15일까지 설문조사가 실시되었다. 유효한 표본 334를 수집하였다. 플랫폼 노동에 대한 정의를 명확히 제시하고, 협의의 플랫폼 노동자만을 대상으로 설문에 응답하도록 하였다.

4.2 표본특성 및 동일방법편의

통계분석을 위해서는 SPSS 23과 Smart PLS 3.0을 이용하였다. <표 5>에서는 응답자의 특성을 나타내고 있다. 응답자 비율은 남녀가 유사한 편이고, 50대와 60대 비중이 각각 23%와

<표 4> 개념과 설문항목

변수	설문항목	출처
불안 (INS)	나는 플랫폼을 통한 소득으로는 생활에 어려움을 겪는다(INS1). 나는 재해발생에 대한 두려움을 자주 느낀다(INS2). 나는 문제 발생 시에 보호받을 수 없다는 느낌을 자주 받는다(INS3). 나는 고객 평가가 잘못되어 일감을 받는데 어려움이 있을까 불안하다(INS4). 나는 플랫폼에서 일감을 어떻게 배정하는지 알 수 없어 불안하다(INS5). 나는 가까운 미래에 계속 일감이 있을지 불안하다(INS6).	조운형 등, 2014; Darvishmotevali and Ali, 2020
자율성 (AUT)	나는 나의 업무량을 자유롭게 조정할 수 있다(AUT1). 나는 작업장을 자유롭게 선택할 수 있다(AUT2). 나는 작업 시간대를 자유롭게 조정할 수 있다(AUT3). 나는 업무 수행 방식을 자유롭게 선택할 수 있다(AUT4). 나는 내가 달성해야 할 목표들을 자유로이 선택할 수 있다(AUT5). 내가 해야 할 일을 계획하고 결정할 권한이 있다(AUT6). 내가 맡은 일을 수행함에 있어 내 판단이나 독창력을 발휘할 수 있다(AUT7).	Morgeson and Humphrey, 2006
일생활균형 (WLB)	나는 여가나 운동에 꽤 많은 시간을 할애할 수 있다(WLB1). 나는 자주 영화나 공연 등의 문화생활을 즐긴다(WLB2). 나는 일과 일상(또는 가정) 생활을 서로 잘 조화시킨다(WLB3). 나는 일과 자기개발을 서로 잘 조화시킨다(WLB4).	김정운, 박정열, 2008; Wilkinson, 2013
심리적 웰빙 (PWB)	나의 삶에 분명한 목적과 방향감을 가지고 있다(PWB1). 나는 나의 삶에 부여한 의미에 따라 보람을 느끼며 살아간다(PWB2). 나는 설렘이나 기대감을 갖고 살아가는 편이다(PWB3). 나는 타인들과 따뜻하고 만족스러운 신뢰관계를 형성하고 있다(PWB4). 나는 살아가면서 나 자신이 성장하고 발전되고 있음을 느낀다(PWB5). 나는 자아실현을 위해서 끊임없이 노력하고 있다(PWB6). 나는 내 삶이 행복하다고 느낀다(PWB7).	김홍길, 성연옥, 2010; 최우재, 조운형, 2019; 박지환, 조영삼, 2020; Wilkinson, 2013

<표 5> 응답자 특성

구분	항목	빈도	비율(%)
성별	남자	170	50.9
	여자	164	49.1
나이	20대	61	18.3
	30대	57	17.1
	40대	54	16.2
	50대	78	23.4
	60대 이상	84	25.1
플랫폼 노동 종사자의 유형	전업	164	49.1
	부업	170	50.9
플랫폼 노동 유형	육체 노동자(배달, 운송, 청소, 돌봄, 가사노동 등)	164	49.1
	지식노동자(IT, 회계, 법률, 디자인, 웹툰, 통번역 등)	170	50.9
선호 노동 유형	임금노동자	169	50.6
	독립노동자	165	49.4

25%로 높은 편이다. 플랫폼 노동자의 전업과 부업의 비율도 유사했다. 플랫폼 노동의 유형으로 배달, 운송, 청소, 돌봄, 가사노동 등의 육체 노동에 종사하는 비율이 49%이고, IT, 회계, 법률, 디자인, 웹툰, 통번역 등의 지식노동에 종사하는 비율이 51%로 응답자 비율이 유사했다. 조직에 고용된 임금노동자가 되기를 희망하는지, 아니면 독립계약자로서 독립 노동자이기를 바라는지를 묻는 질문에서 임금 노동자와 독립 노동자를 희망하는 비율은 51% 대 49%로 유사하게 나타났다. 이는 플랫폼 노동의 실태분석에서 나타난 플랫폼 노동의 열악한 환경에서도 절반에 가까운 노동자가 플랫폼 노동이 주는 자율성에 매력을 느끼고 있다는 의미를 함축하고 있다.

자료수집과정에서 독립변수와 종속변수를 함께 조사함으로써 발생하는 측정방법의 오류를 동일방법편의(CMB: Common Method Bias)라 한다(백상용, 2012; Kock, 2015). 하먼

의 단일요인검사(Harman single factor test)가 CMB를 판단하는 방법 중의 하나로 사용된다. 일반적으로 회전하지 않은 첫 번째 요인의 분산량이 총분산의 50% 이하일 때, CMB가 있을 가능성이 매우 낮다고 판단한다(Kock, 2015). 본 연구모형에서 첫 번째 요인의 총분산이 30.47%이었다. 선형성 검사(full collinearity test)가 CMB를 판단하는데 이용되는데, 잠재변수의 VIF(Variance Inflation Factor)가 3.3 이상일 때, CMB가 존재할 가능성이 있다(Kock, 2015). 본 연구의 모든 변수의 VIF는 1.0이었다. 따라서 CMB가 존재할 가능성은 낮다.

4.3 신뢰성과 타당성 분석

<표 6>에서는 본 연구모형의 4개 개념의 신뢰성과 타당성 분석 결과를 나타내고 있다. 내적일관성을 측정하는 크론바흐 알파값이 0.7 이상일 때, 신뢰성이 있다고 보는데(Nunnally

<표 6> 신뢰성, 집중타당성, 판별타당성

	CA	CR	AVE	INS	AUT	WLB	PWB
불안(INS)	0.870	0.900	0.602	0.776			
자율성(AUT)	0.901	0.922	0.629	0.108	0.793		
일생활균형(WLB)	0.846	0.896	0.684	-0.119	0.485	0.827	
심리적 웰빙(PWB)	0.901	0.922	0.627	-0.134	0.358	0.525	0.792
CA: Cronbah's Alpha, CR: Composite Reliability, AVE: Average Variance Extracted							

<표 7> 경로계수와 연구가설 검정

가설	경로	경로계수	SD	t	p-value	결과
H1	불안 → 일생활균형	-0.173	0.066	2.635	0.004**	채택
H2	불안 → 심리적 웰빙	-0.099	0.065	1.511	0.065	기각
H3	자율성 → 일생활균형	0.504	0.046	11.036	0.000***	채택
H4	자율성 → 심리적 웰빙	0.156	0.066	2.367	0.009**	채택
H5	일생활균형 → 심리적 웰빙	0.438	0.062	7.097	0.000***	채택

** p < 0.05 ** p < 0.01, *** p<0.001, 3,000회 샘플링의 부트스트랩을 통해 단측검정(one-sided test)을 수행하였음.

and Berstein, 1994), <표 6>에서 4개 변수 모두에서 크론바흐 알파값이 0.8 이상이었다. 따라서 내적 일관성의 관점에서 신뢰성이 있다. 또한 4개 변수 모두에서 CR(Composite Reliability)이 0.8 이상이고, 평균표본추출값(AVE: Average Variance Extracted)이 0.5 이상으로 집중타당성이 있다. <표 6>에서 대각선 칸의 값은 AVE의 자승근을 나타내는데, AVE의 모든 값이 해당 변수 간의 상관계수를 초과하기 때문에 판별타당성이 있다(Fornell and Larcker, 1981).

SmartPLS에서 연구모형의 적합도는 SRMR(Standardized Root Mean Square Residual)이 주로 이용된다(Garson, 2016). SRMR 값이 0.08 이하인 경우, 구조방정식 모형의 적합도가 좋다고 보는데(Hu and Bentler 1999), 본 연구 모형의 SRMR 값은 그 이하인 0.060으로써 모

형적합도가 좋은 것으로 판단된다.

4.4 가설검증

<표 7>에서는 연구가설과 관련된 경로계수와 t값 및 유의수준을 의미하는 p값을 나타내고 있다. 연구가설, H1은 유의수준 0.01에서 채택되었다. 플랫폼 노동에 대한 불안은 일생활균형에 부정적 영향을 준다. H2는 유의수준 0.05에서 기각되었다. 플랫폼 노동에 대한 불안은 심리적 웰빙에는 직접적으로 유의적인 영향을 미치지 않는다. 연구가설, H3은 유의수준 0.001에 채택되었다. 플랫폼 노동의 자율성은 일생활균형에 긍정적 영향을 준다. H4는 유의수준 0.01에서 채택되었다. 플랫폼 노동의 자율성은 심리적 웰빙에 긍정적 영향을 준다. H5는 유의수준 0.001에서 채택되었다. 일생활균형은 심

리적 웰빙에 긍정적 영향을 준다.

구조방정식 모형에서 일생활균형의 설명력, 즉 독립변수의 매개변수에 대한 분산으로 표현되는 값인, R^2 은 0.262이고, 심리적 웰빙의 설명력을 나타내는 R^2 은 0.291이었다.

V. 결론

플랫폼 노동 실태분석에 따르면, 사회안전망이 제대로 구축되어 있지 않는 현실에서 플랫폼 노동에서의 자율성을 허울에 지나지 않고 단순히 고용주의 비용절감과 노동착취의 성격이 강한 것으로 비판받기도 한다(러켈, 2019; Shah, 2021). 최근 플랫폼 노동이 사회적 문제로 회자되면서, 정부에서는 여러 관련법과 제도를 정비하고 있다. 본 연구는 플랫폼 노동의 기본적인 특성이라 할 수 있는 노동자의 불안적 요소와 자율성의 긴장관계, 현실적 상황을 고려하여 플랫폼 노동의 2가지 특성이 일생활균형과 심리적 웰빙에 미치는 영향 관계를 실증분석하였다.

5.1 토의 및 시사점

4개의 연구가설과 관련된 연구결과와 그 의미는 다음과 같다. 첫째, 플랫폼 노동에 대한 불안은 일생활균형에 부정적 영향을 준다(H1). 근로기준법의 적용을 받지 못하는 플랫폼 노동자들은 사회안전망이 미비한 상태에 있다. 그들은 일감, 소득, 재해, 사고와 분쟁, 고객평가 등으로 인해 발생하는 불안감을 느끼고 있다. 이러한 불안은 일생활균형에 부정적 영향을 미치

는 것으로 나타났다.

플랫폼 노동에 대한 불안은 심리적 웰빙에는 직접적으로 유의적인 영향(유의수준, 0.065)을 미치지 않는 것으로 나타났다(H2). 그러나 플랫폼 노동자의 불안이 일생활균형을 매개로 간접적으로 심리적 웰빙에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 불안은 부정적 효과를 초래하지만 과도하지 않은 불안이 도리어 에너지원이 되고, 긍정적 효과를 내기도 한다. 휘터(2007)는 불안이 때로는 인간의 정서적 성숙에 기여하고 인성 발달에도 영향을 준다고 하였다. 불안은 사람들이 환경에 적응하게 준비하는 기능을 한다. 또한 불안이 없다면 해야 할 일과 이루려는 동기가 유발되지 않기 때문에 환경에 적응하기가 쉽지 않다(권승민, 황재욱, 2021). 근성, 끈기, 투지, 그릿(grit)이 강한 사람은 불안을 극복하는 능력이 강하다. 어느 정도의 불안을 견디어 내기 때문에 불안이 심리적 웰빙에 유의적인 정도의 부정적 결과를 초래하지 않는다. 김권수, 고승식(2018)의 연구에서는 고용불안이 고객지향성에 미치는 영향을 조사하였다. 고용불안이 고객지향성에 부정적 영향을 주었다. 그러나 그릿의 조절효과로 고용불안은 고객지향성에 부정적 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 따라서 플랫폼 노동자의 불안이 일과생활균형에는 유의적인 부정적 영향을 미치나, 심리적 웰빙에는 직접적인 유의적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

기본적으로 플랫폼 노동자들은 조직에 종속되어 있지 않고, 작업량, 작업장, 시간대를 자율적 선택할 수 있다. 최근 빅 데이터와 인공지능 기술의 발전과 더불어 알고리즘에 의한 플랫폼 노동자를 통제하고 있지만, 기본적으로 플랫폼

노동의 자율성 전체를 통제하지는 못한다. 플랫폼 노동의 자율성은 일생활균형과 심리적 웰빙에 긍정적 영향을 준다(H3, H4). 따라서 플랫폼 노동자의 자율성을 보장해주는 방향으로 플랫폼 노동의 관련법과 제도를 정비하는 하는 것이 중요하다.

끝으로 플랫폼 노동자의 일생활균형은 심리적 웰빙에 긍정적 영향을 준다(H5). 이는 조직에서 종업원의 일생활균형이 심리적 웰빙을 비롯한 만족과 조직 경쟁력에도 영향을 준다는 선행연구와 맥락을 같이 한다.

플랫폼 경제가 부상하면서 플랫폼 노동에 대한 여러 문제가 사회적으로 대두되면서 이에 대한 다양한 실태분석이 수행되어 왔다. 그러나 학술적 관점에서 플랫폼 노동의 근본적인 특성과 일생활균형 및 심리적 웰빙에 대한 관계를 체계적이고 실증적으로 분석한 연구는 없었다. 본 연구는 플랫폼 경제 시대에서 플랫폼 노동의 불안과 자율성이라는 긴장관계를 초래하는 두 가지 요소를 어떻게 해결할 것인가에 대한 기초 자료가 될 수 있다. 또한 본 연구모형과 연구결과는 플랫폼 노동에 관한 확장된 후속 연구의 토대로 활용될 수 있다.

조직에서 일생활균형과 심리적 웰빙이 조직 경쟁력과 직결되고 구성원 개인의 성장과 행복에도 기여하는 바가 크다는 것은 이미 입증되었다(박예술, 박지혜, 2013; 최우재, 조운형, 2019; Kaya and Karatepe, 2020). 따라서 실무적 관점에서 플랫폼 노동의 불안과 자율성의 긴장관계를 완화할 필요가 있고, 어떻게 이 문제를 해결할 것인가에 대한 시사점을 제공할 수 있다.

첫째, 플랫폼 노동자의 불안을 해소함으로써

일생활균형을 개선하고, 이를 통해 심리적 웰빙이 향상된다. 플랫폼 노동의 불안은 사회안전망이 결여되어 있고, 알고리즘에 의한 일감의 배분 및 고객평가 등으로부터 초래된다. 무엇보다도 플랫폼 노동자를 위한 사회안전망이 취약하다는 비판이 많다. 산재보상, 고용보험, 유급병가, 가족휴가 등에 대한 법과 제도적 장치가 마련되어야 한다. 동일노동의 경우라면, 일종의 독립계약자이자 프리랜서인 플랫폼 노동자에게 더 많은 보수가 돌아가야 한다. 왜냐 하면, 정규직의 경우는 조직에서 지급하는 임금 외에도 부수적으로 구성원들을 보호하기 위한 다양한 비용이 지출되기 때문이다. 그에 필요한 재원을 누가 어떻게 마련할 것인가는 본 연구의 범위를 넘어서 있다.

Ashford et al.(2018)의 연구에 따르면, 긴 경제에서 살아남기 위해서는 자아를 지속적으로 발견하고 잃지 않도록 하는 연결망, 즉 관계망과 관심 공동체를 구축해야 한다. 플랫폼 노동은 직장의 보호를 받지 못하는 울타리 바깥에 있기 때문에 플랫폼 노동자는 정체성, 관계, 정서적 적응 능력이 요구된다. 관계를 유지하면서 정체성을 살릴 수 있는 조직으로 노동조합과 협회 등이 있다.

둘째, 플랫폼 노동자의 자율성을 통제하는 요소에 대한 제도적 개선과 비즈니스 생태계 관점에서의 경영이 요구된다. 자율성을 보장하는 것은 플랫폼 노동이 좋은 일자리가 되기 위한 필수 요건이다. 자기결정이론은 동기부여에 관한 이론으로써 두 유형의 동기, 자율적 동기와 통제된 동기를 다루고 있다. 내재적 동기는 특히, 자율성과 유연성이라는 두 개의 심리적 욕구와 관련되어 있다. 자기결정이론에서는 기

본적이고 보편적인 심리적 욕구, 즉 자율성, 유능성, 관계성은 중요한 내재적 동기요인이라 보고 있다(Durward and Blohm, 2017). 근로기준법을 비롯한 기존의 법과 제도가 직장에 고용된 근로자를 대상으로 제정된 것이라 새로운 유형의 플랫폼 노동에 대한 보호 장치가 되지 못하고 있는 실정이다. 사회안전망을 비롯한 법과 제도적 장치가 미비한 것은 현실적인 플랫폼 노동자의 자율성을 저해하는 요인으로 작용하고 있다.

또한 플랫폼 사업자들은 고객의 편리성과 비용 측면을 고려하여 플랫폼 노동의 자율성을 통제하는 상황이 발생하고 있다. 예를 들어, 알고리즘에 의한 결정은 플랫폼 노동자의 불안을 증폭시키고 동시에 자율성을 저해하는 요소로 지적되고 있다. 알고리즘에 의한 결정은 편리성 증대, 개인화 서비스, 비용절감의 효과를 제공한다. 한편, 알고리즘에 의한 결정 원리가 공개되지 않아, 플랫폼 노동자에게는 일감 배정과 평가 등에 대한 불안의 요소로 작용하는 것이 현실적 상황이다. 또한 플랫폼에 일감이 뜨면, 이를 수용할 수밖에 없는 상황이 되어 도리어 자율성을 저해한다는 비판이 있다. 알고리즘에 의한 결정이 초래하는 갈등을 어떻게 풀 것인가는 플랫폼 사업자들의 중요한 의사결정의 문제이다.

스마트폰 앱에 일감이 뜨면, 플랫폼 노동자는 좋은 일감을 받기 위해 초단위 속도와의 경쟁을 벌여야 한다. 알고리즘에 의한 선택은 노동자에 대한 특별한 상황을 고려하지 못하고, 노동자에 대한 배려의 정도가 낮고, 운영에서의 신축성이 없다. 일감을 받는 노동자는 어떻게 결정되는지에 대한 규정과 규칙, 원칙을 알지

못한다. 더 나은 일감을 받기 위해 대기해야 하는데, 대기 시간은 대개 보수로 책정되지 않는다. 임의로 일감을 거절할 수도 없다. 수락을 자체가 평가의 한 요소로 알려져 있기 때문이다. 고객의 별점 평가와 후기에 신경을 써야하는데 이는 자율성을 저해하는 것은 물론이고, 노동자의 스트레스 요인이 되기도 한다.

플랫폼 사업자 관점에서 지속적으로 사업을 수행하고, 플랫폼 서비스를 개선하기 위한 투자가 필요하다. 협의의 플랫폼 노동을 중개하는 대부분의 플랫폼 사업자들은 후자를 내지 못하고 있다. 이는 플랫폼 사업자가 고객 편의와 비용절감의 차원에 역점을 두고 전략적으로 경영하는 요인이 된다. 그러나 비즈니스 생태계 관점에서 고객, 플랫폼 노동자, 플랫폼 이용사업자와 파트너, 협회, 규제기관, 사회와 환경에서 균형을 깨어 지속가능한 경영의 관점에서는 도리어 플랫폼 사업자의 경쟁력을 훼손하거나 플랫폼 경제의 발전을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 따라서 플랫폼 사업자는 단기적 수익 측면보다는 비즈니스 생태계를 반영하는 지속가능 경영의 관점에서 전략적 경영 접근이 필요하다(주재훈 등, 2014; Joo and Shin, 2022).

셋째, 응답자의 절반 정도는 플랫폼 노동의 독립계약자가 되기를 희망하고 있다. 특히, 지식노동자와 고가의 생산수단을 보유한 육체노동자가 그렇지 않는 경우에 비해 독립계약자를 선호한다(래브넬, 2020). 독립 노동자는 자율성을 중히 여긴다. 이들에게 불안을 해소하고 자율성을 보장해준다면, 플랫폼 노동으로부터 일생활균형과 심리적 웰빙이 더욱 개선되어 플랫폼 경제의 한계를 극복할 수 있다. 플랫폼 노동이 더 좋은 일이 되기 위해서는 무엇보다도 자

율성의 통제 요소와 일에 대한 불안 요소를 해소하는 것이 중요하다. 플랫폼 경제가 더 나은 세상에 기여하도록 정부는 법과 제도를 개선하는 정책을 펴야하고, 기업 경영자들을 비즈니스 생태계 경영 차원에서 전략을 이행할 필요가 있다.

5.2 연구한계와 향후 연구

본 연구는 플랫폼 노동자의 긴장관계가 존재하는 두 가지 특성 즉, 자율성과 불안이 일생활 균형과 심리적 웰빙에 어떤 영향을 미치는가를 실증분석하였다. 이들 두 가지 특성을 고려하지 않고 노동자 관점이나 사업자 관점에서 플랫폼 노동에 대한 정책을 펴는 경우는 노동자와 사업자 모두에게 혜택이 되는 혁신적 방안을 찾을 수 없다. 본 연구 결과가 이들 긴장간계를 해소하고 플랫폼 노동에 대한 후속 연구와 바람직한 정책을 펴는데 지침이 될 수 있지만, 다음과 같은 연구의 한계가 존재한다.

첫째, 플랫폼 종사자 유형의 전업 대 부업, 플랫폼 노동 유형의 육체노동자 대 지식노동자, 성별의 조절효과를 제시하지 않았다. 그 이유는 전업 대 부업, 육체노동자 대 지식노동자의 조절효과는 없는 것으로 나타났기 때문이다. 이들이 조절변수로써의 역할을 하지 않는 이유는 국내의 크몽과 같은 플랫폼의 경우, 대부분의 플랫폼 노동자는 디자이너, 프로그래머, 웹툰, 통번역 등으로 실질적으로 육체노동자와 큰 차이가 없기 때문인 것으로 사료된다. 그러나 미국의 코랩트리(Kolabtree)와 같은 플랫폼의 지식노동자(의학과 데이터 과학자에서 문헌 분석가에 이르는 과학자 및 연구자 중심의 프리랜

서가 등록되어 있다)와 육체노동자를 비교하면 분석결과가 달라질 수 있을 것으로 생각된다. 현재 국내의 경우는 자유의지에 의한 고도의 지식노동자의 플랫폼은 없고, 표본을 추출할 수도 없는 상황이다. 이들 조절변수는 플랫폼 노동이 더욱 확산된 후의 향후 연구로 진행할 필요가 있다. 현재, 본 연구의 표본 추출의 대상이 된 협의의 플랫폼 노동자 모집단이 적어 이들 문제를 추가로 분석하는데도 한계가 있다. 단지, 성별이 부분적인 조절효과를 갖는 것으로 나타났지만, 그 차이의 의미를 부각시킬 수 있는 요소를 찾을 수 없어 조절변수로 연구모형에 반영하지 않았다.

둘째, 연구모형에 통제변수를 도입하지 않았다. 성별을 통제변수로 도입하여 분석한 결과, 성별은 통제변수로써 유의적이지 않았다. 즉, 성별을 통제변수로 사용한 경우도 연구가설의 검증결과에는 변화가 없었다. 따라서 통제변수가 없는 단순한 연구모형을 이용하였다.

협의의 플랫폼 노동이 더욱 확산되어 모집단 규모가 커진 이후에는 본 연구모형에 조절변수와 통제변수를 반영한 연구를 수행할 필요가 있다. 또한 사회안전망과 문화적 요인을 고려한 국제적 비교 연구를 통해 그 차이를 규명할 필요가 있다.

참고문헌

강형구, 강창모, 전성민, “온라인 플랫폼의 분류 프레임워크: 국내 플랫폼 사례연구를 중심으로”, 정보시스템연구, 제31권, 제1호, 2022, pp. 59-90.

- 권나영, 김민수, 오인수, “직무 자율성이 직무만족에 미치는 영향: 직무개선과 일 열의의 개인내-개인간 다수준 매개효과를 중심으로”, 한국심리학회지: 산업및조직, Vol. 29, No. 4, 2016, pp. 573-590.
- 권승민, 황재욱, 시니어생활스포츠, 국제사이버대학교, KOCW, 2021. 1학기, <http://www.kocw.net/home/cview.do?lid=6aa3f52dd098744c>
- 김권수, 고승식, “호텔종사원의 고용불안이 고객지향성에 미치는 영향 - 그릿(Grit)의 조절효과”, 관광학연구, 제42권, 제4호, 2018, pp. 49-67.
- 김보라, 박현선, 김상현, “클라우드펀딩 참여와 구전 의도에 대한 실증적 분석: 플랫폼 신뢰를 중심으로”, 정보시스템연구, 제30권, 제2호, 2021, pp. 01-27.
- 김정운과 박정열, “‘일과 삶의 균형(Work-Life Balance)’ 척도 개발을 위한 연구”, 여가학연구, 제5권, 제3호, 2008, pp. 53-69.
- 김종윤, 박선민, “Work-Life Balance(WLB) 영향요인에 관한 메타 분석”, 한국산학기술학회논문지, 제20권, 제4호, 2019, pp. 214-223.
- 김종진, 신우진, 김영옥, “디지털 플랫폼노동 실태와 특징 II- 웹기반, 지역기반 규모와 실태”, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 제146호, 권5호, 2021, pp. 1-35.
- 김종진, “디지털 플랫폼노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토”. 경제와 사회. 제125호, 2020, pp. 296-322.
- 김준영, 한국 플랫폼경제종사자 규모 추정, 플랫폼경제종사자 고용·근로실태 진단과 개선방안 정책토론회, 한국고용정보원, 2019a.
- 김준영, 우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정, 고용동향브리프, Vol. 2, 한국고용정보원, 2019b, pp. 1-17.
- 김준영, 장재호, 김강호, 박상현, “플랫폼종사자의 규모와 근무실태”, 고용동향브리프, Vol. 9, 2021, pp. 14-31.
- 김홍길, 성연옥, “조직웰빙(OWB)의 개념화와 척도개발에 관한 연구”, 인적자원관리연구, 제17권, 제4호, 2010, pp. 325-348.
- 남재욱, “플랫폼 노동자의 노동상황과 일자리 만족도에 관한 연구”, 노동정책연구, 제21권, 제2호, 2021. pp. 101-133.
- 더러커, 피터 F., 21세기 지식영영(이재규 역), 한국경제신문사, 2003.
- 래브넬, 알렉산드라(김고명 옮김), 공유경제는 공유하지 않는다., 2020.
- 러펠, 엘렌(김후 옮김), 일자리의 미래, 2019.
- 멀케이(Mulcahy, D., 이지은 옮김), 각 이코노미, 2017, 더난출판.
- 박예술, 박지혜, “일-생활 균형(Work-Life Balance)에 관한 국내 연구 동향: 2000년 이후 학술논문을 중심으로”, HRD연구, The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly, Vol. 15, No. 1, 2013, pp. 1-29.
- 박지환, 조영삼, “상사와 부하 간의 조절초점 적합성이 부하의 심리적 웰빙에 미치는 영향: 부합 가치의 매개효과”, 경영학연구, 제49권, 제5호, 2020, pp. 1295-

- 1322.
- 백상용, “한국 TAM 실증연구의 동일방법편의 분석,” *정보시스템연구*, 제21권, 제1호, 2012, pp. 1-17.
- 변금선, 이해원, “고용불안정이 정신건강에 미치는 영향: 고용상태 변화 유형과 우울의 인과관계 주장”, *보건사회연구*, 제38권, 제3호, 2018, pp. 129-160.
- 서르닉(심성보 옮김), *플랫폼 자본주의*, 2020, 킹콩북.
- 장귀연, “노동유연화로서 플랫폼노동의 노동조직 과정과 특성”, *산업노동연구*, 26권, 2호, 2020, pp. 183-223.
- 장지연, “정민주, 플랫폼노동 실태파악을 위한 통계·설문방안 검토”, *일자리위원회 일자리기획단 연구용역사업보고서*, 2020.
- 장희연, 김유휘, “플랫폼 경제에서의 노동자 보호를 위한 해외 정책동향”, *산업노동연구*, 26권, 1호, 2020, pp. 1-48
- 조윤형, 문명, 정진철, “고용불안 지각, 조직기반자극성, 반생산적 과업활동과의 관계”, *대한경영학회지*, 제27권, 제11호, 2014, pp. 1883-1902.
- 주재훈, Matthew M. Shin, M. M., and Eom, T, “기업 경쟁력의 새로운 원천으로서 비즈니스 생태계와 사회적 자본의 역할”, *정보시스템연구*, 제23권, 제4호, 2014, pp. 93-117.
- 최우재, 조윤형, “고용가능성이 적응수행에 미치는 영향: 심리적웰빙, 주관적웰빙과 조직지원인식의 효과를 중심으로”, *조직과인사관리연구*, 제43집, 2권, 2019, pp. 01-38.
- 케슬라, 새라(김고명 옮김), *직장이 없는 시대가 온다*. 2019.
- 휘터, 게랄트(장현숙 역), *불안의 심리학*, 2007, 궁리출판
- Ashford, S.J., Caza, B.B., and Reid, E.M., “From Surviving in the Gig Economy: A Research Agenda for Individuals in the New World of Work,” *Research in Organizational Behavior*, Vol. 28, 2018, pp. 23-41.
- Baumeister, R. and Leary, M., “The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation,” *Psychological Bulletin*, Vol. 117, No. 3, 1995, pp. 497-529.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., and Muntaner, C., “Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health”, *The Annual Review of Public Health*, Vol. 35, 2014, pp. 229-253.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., and Silberman, M. S., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, Geneva, ILO, 2018.
- Darvishmotevali, M. and Ali, F. “Job Insecurity, Subjective Well-Being and Job Performance: The Moderating Role of Psychological Capital,” *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 87, 2020, 102462
- De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., and

- Wouters, M., 2021. *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, ILO, 2021.
- De Witte, H., “Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences”, *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 31, NO. 4, 2005, pp. 1-6.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., and Ryan, R. M., “Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science,” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 4, No. 1, 2017, pp. 19-43.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M., *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human behavior*. New York: Plenum Press, 1985.
- Denzin, N. K., *The Research Act*, 3rd ed., New York: McGraw-Hill, 1989.
- Diener, E., and Lucas, R. E., “Personality and Subjective Well-being,” In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, 1999, pp. 213-229. New York, NY, US: Russell Sage Foundation.
- Drucker, P. F., *A Functioning Society*, New Brunswick, NJ: Transaction, 2003.
- Durward, D. and Blohm, I., “I am a Crowd Worker - How Individuals Identity with a New Form of Digital Work,” *Twenty-Fifth European Conference on Information Systems*, Guimaraes, Portugal, 2017.
- Erfani, S.S. and Abedin, B., Impacts of the Use of Social Network Sites on Users' Psychological Well Being: A Systematic Review, *Journal of the Association for Information Science & Technology*, Vol. 69, No. 7, 2018, pp. 900-912.
- Eurofound, *New forms of employment* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015).
- Fornell, C. and Larcker, D. F., “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error,” *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, 1981, pp. 39-50.
- Gagne, M., and Deci, E. L., “Self-Determination Theory and Work Motivation,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, No. 4, 2005, pp.331-362.
- Gardner, D. G., “The Importance of Being Resilient: Psychological Well-Being, Job Autonomy, and Self-Esteem of Organization Managers,” *Personality and Individual Differences*, Vol. 155, No. 1, 2020, pp. 1-6.
- Garson, G. D., “Partial Least Squares: Regression & Structural Equation

- Models,” Retrieved June, 2019, Available: https://www.smartpls.com/resources/ebook_on_pls-sem.pdf
- Gillet, N., Fouquereau, E., Lafreniere, M. K., and Huyghebaert, T., “Examining the Roles of Work Autonomous and Controlled Motivations on Satisfaction and Anxiety as a Function of Role Ambiguity,” *The Journal of Psychology*, Vol. 150, No. 5, 2016, pp. 644-665.
- Gleim, M. R., Johnson, C. M., and Lawson, S. J., “Sharers and Sellers: A Multi-Group Examination of Gig Economy Workers’ Perceptions,” *Journal of Business Research*, Vol. 98, 2019, pp. 142-152.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R.. *Work Redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.
- Hu, L. and Bentler, P. M., “Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification,” *Psychological Methods*, Vol. 3, No. 4, 1998, pp. 424-453.
- Joo J and Shin, M. M., “Business Ecosystem Management and Editorial on the Special Issue, *Sustainability*, Vol. 14, No. 3, 2022, 1449, <https://doi.org/10.3390/su14031449>
- Kaitharath, T. J., “Gig economy: Choice or Necessity?”, *Journal of Management Resource and Analysis*, Vol. 6, No. 1, 2019, pp. 1-2.
- Kässi, O. and Lehtonvirta, V., “Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research,” *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 137, 2018, pp. 241-248.
- Kathlee, D. T., “Taxing the Gig Economy,” *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 166, No. 6, 2018, pp. 1415-1473.
- Kaya, B. and Karatepe, O. M., “Attitudinal and Behavioral Outcomes of Work-Life Balance among Hotel Employees: The Mediating Role of Psychological Contract Breach,” *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol. 42, 2020, pp. 199 - 209.
- Kock, N., “Common Method Bias in PLS-SEM: A Full Collinearity Assessment Approach,” *International Journal of e-Collaboration*, Vol. 11, No. 4, 2015, pp. 1-10.
- Kraak, J. M., Russo, M., and Jiménez, A., “Work-life Balance Psychological Contract Perceptions for Older Workers,” *Personnel Review*, Vol. 47, No. 6, 2018, pp. 1194 - 1210.
- Morgeson, F. P., and Humphrey, S. E., “The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 6, 2006, pp. 1321-1339.

- Morris, M., and Madsen, S., “Advancing Work-Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities,” *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, No. 4, 2007, pp. 439-454.
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K., and Carneiro, I. G., “Mediating the Effects of Work-Life Conflict between Transformational Leadership and Health-Care Workers' Job Satisfaction and Psychological Wellbeing,” *Journal Of Nursing Management*, Vol. 20, No. 4, 2012, pp. 512-521.
- Nam, T., “Technological Forecasting & Social Change,” *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 138, 2019, pp. 155-165.
- Nunnally, J. C. and Bemstein, I. H., *Psychometric Theory*, McGraw -Hill, New York, 1994.
- OECD, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, Paris, OECD, 2019.
- Pesole, A., Urzi Brancati, M.C., Fernandez Macias, E., Biagi, F. and Gonzalez Vazquez, I., *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789,JRC112157.
- Peters, P., Dulk, L. D., and Lippe, T. V. D., “The Effects of Time-Spatial Flexibility and New Working Conditions on Employees' Work-Life Balance,” *Community, Work & Family*, Vol. 12, No. 3, 2009, pp. 279-298.
- Ryan, R. M and Deci, E. L., “Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being,” *American Psychologist*, Vol. 55, No. 1, 2000, pp. 68-78.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L., “On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being,” *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, No. 1, 2001, pp. 141-66.
- Ryff, C. D., “Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being,” *Journal Personality and Social Psychology*, Vol. 57, No. 6, 1989, pp. 1069-1081.
- Ryff, C. D., “Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia,” *Psychotherapy & Psychosomatics*, Vol. 83, 2014, pp. 10 - 28.
- Ryff, C. D., and Keyes, C. L., “The Structure of Psychological Well-Being Revisited,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69, No. 4, 1995, pp. 719-727.
- Saks, A. M., “Antecedents and Consequences of

- Employee Engagement,” *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No. 7, 2006, pp. 600-619.
- Schmidt, F. A., *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, Social Democracy. # 2017 plus, 2017, Available: https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Workand_Gig_Work
- Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M., and Veiel, R., “Gig Economy Platforms: Boon or Bane?”, *OECD Economics Department Working Papers No. 1550*, 2019, pp. 1-33.
- Shah, C., “Youth Self-Employment: What Do We Need to (Know) Do?”, *Global HR Forum 2021*, Seoul Korea, 2021.
- Shin, Y. and Hur, W., “When Do Job-Insecure Employees Keep Performing Well? The Buffering Roles of Help and Prosocial Motivation in the Relationship between Job Insecurity, Work Engagement, and Job Performance,” *Journal of Business and Psychology*, Vol. 36, 2021, pp. 659-678.
- Smith, K. T., “Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y,” *Services Marketing Quarterly*, Vol. 31, No. 4, 2010, pp. 434-447.
- Stiglbauer, B. and Kovacs, C., “The More, the Better? Curvilinear Effects of Job Autonomy on Well-Being from Vitamin Model and PE-Fit Theory Perspectives,” *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 23, 2018, pp. 520 - 536.
- Wilkinson, M., “Work-Life Balance and Psychological Well-Being in Men and Women,” *Ph. D. Dissertation*, the Graduate Faculty of Auburn University, 2013.

주 재 훈 (Joo, Jae Hun)



현재 동국대학교(WISE캠 퍼스) 상경대학 경영학부 교수로 재직 중이다. 부산대학교에서 경영학박사학위를 취득하였다. 한국정보시스템학회장과 편집위원장, Sustainability Guest Editor를 역임하였다. 주요관심분야는 전자상거래, 비즈니스 생태계, e-비즈니스 전략, 플랫폼 경제, 지식경영, 블록체인 등이다. 경영학연구, 정보시스템연구, 경영정보학연구, *Journal of Human Computer Studies*, *Service Business*, *Sustainability*, *Journal of Sustainable Tourism*, *DSS*, *Information Systems Management*, *International Journal of Industrial Engineering*, *Expert Systems with Applications*, *Journal of Computer Information Systems* 등에 다수의 논문을 게재하였다.

<Abstract>

Am Empirical Study on the Tension of Insecurity and Autonomy of Online Platform Work

Joo, Jae Hun

Purpose

The purpose of this study is to examine the effect that insecurity and autonomy of platform work have an influence on work-life balance and psychological well-being in an era of platform economy based on two characteristics of online platform work and self-determination theory.

Design/methodology/approach

This study suggested the structural equation model integrating two antecedents, insecurity and autonomy, work-life balance, and psychological well-being and proposed five hypotheses driven from the research model. A total of 334 valid samples were collected from platform workers by employing questionnaire including 24 question items of four constructs.

Findings

Three hypotheses were supported and one hypothesis was not supported at the significance level of 0.05. Insecurity of platform work has a negative influence on work-life balance at the significance level of 0.01, whereas insecurity of platform work has no a significant influence on psychological well-being. Autonomy of platform work has a positive influence on both work-life balance and psychological well-being at the significance level of 0.01. Work-life balance has a positive impact on psychological well-being at the significance level of 0.001. Insecurity have an influence on psychological well-being indirectly through mediation of work-life balance. Implications for academicians and practitioners were suggested.

Keyword: Platform work, Platform economy, Gig Economy, Crowd Worker, Insecurity, Autonomy, Online platform, Digital platform, Work-life balance, Psychological Well-being, 4th Industrial Revolution, Tension

* 이 논문은 2022년 2월 6일 접수, 2022년 3월 16일 1차 심사, 2022년 4월 22일 게재 확정되었습니다.