

일중독과 직무열의가 수면에 미치는 영향: 경험표집방법을 통한 심리적 분리의 매개효과 검증*

이 선 희[†]

남 기 은

충남대학교 심리학과

일중독과 직무열의는 일에 많은 시간과 에너지를 투자한다는 행동 특성을 공유하지만, 그러한 행동의 동기적 기반과 개인과 조직에 미치는 효과는 상반된 것으로 알려졌다. 본 연구는 일중독과 직무열의의 공통점과 차이점을 보다 깊이 있게 이해하고자, 일기연구방법을 이용하여 일중독과 직무열의가 매일매일의 심리적 분리를 통해 수면의 질에 미치는 효과를 살펴 보았다. 직장인 89명에게 5일 동안 수집된 자료에 대한 다수준 구조방정식모형 결과, 기대했던 것과 같이, 일중독은 심리적 분리를 방해하고 이는 결과적으로 수면의 질에 부정적 영향을 미쳤다. 한편 직무열의는 심리적 분리에 부적인 효과와 정적인 효과를 동시에 가지며, 이러한 과정에서 일중독이 억제변인의 역할을 하는 것으로 나타났다. 마지막으로 직무열의가 심리적 분리를 통해 수면의 질에 미치는 매개효과는 유의하지 않았다. 이러한 본 연구의 결과는 일중독의 부정적 효과의 심리적 기제를 이해하는 데 도움이 될 뿐만 아니라, 직무열의에 대한 개념적 정의에 대한 재검토의 필요성을 제기한다.

주요어 : 일중독, 직무열의, 심리적 분리, 수면연구, 일기연구법

* 이 연구는 충남대학교 학술연구비에 의해 지원되었음.

† 교신저자 : 이선희, 충남대학교 심리학과, sunhee_lee@cnu.ac.kr, 042)821-6370

‘일중독(workaholism)’은 Oates(1971)가 강박적으로 일하는 자신의 상태를 술 없이는 견딜 수 없는 알코올 중독(alcoholism)에 빗대어 만들어낸 용어라고 알려져 있다. 이후 일중독은 한국 사회에서도 일상어로 자리 잡을 만큼 대중적인 관심을 받아왔다. 학문적으로도 지난 50여 년간 많은 연구들이 수행되어 왔으며, 그 기간만큼 일중독을 어떻게 정의할 것인가에 대한 상당한 이견이 존재하였다(Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2014; Ng, Sorensen, & Feldman, 2007). 다행히 최근 대부분의 일중독 연구자들은 일중독을 행동 중독(behavior addiction)의 하나로 보는 것이 적절하다는데 동의하고 있다(Clark et al., 2014; Ng et al., 2007; Robinson, 1998; Sussman 2012).

따라서 본 연구에서는 이러한 최근 견해를 종합 정리하여 일중독을 1) 일을 해야만 하는 저항할 수 없는 내적 압력을 느끼고, 2) 일하지 않을 때에도 일에 대해서 끊임없이 생각하며, 3) 잠재적으로 부정적인 결과를 가져올 수 있음에도 불구하고 합리적으로 기대되는 것보다 더 많이 일하는 것을 포함한다고 정의한다 Clark 등(Clark et al., 2014)의 정의를 따르기로 하였다. 이러한 일중독의 정의는 일을 하게 만드는 “내적 압력”을 강조함으로써, 일중독이 경제적 이유이나 노동 환경 등의 외적인 이유 때문에 일을 많이 하는 것과는 구별되는 개념이라는 점을 명백히 하고 있다.

보다 중요하게, Clark 등(2014)의 정의는 일중독을 일에 대한 열정 또는 일에서 느끼는 즐거움 때문에 일에 몰두하는 것과는 구별한다. 즉, 일을 안 하면 괴롭기 때문에 강박적으로 일하는 것과 일이 즐겁기 때문에 일하는 것과는 질적으로 다르다는 것이다. 이러한 견해는 긍정적인 내면의 상태 때문에 오랜 시간

열심히 일하는 것은 일중독이 아닌 직무열의로 보는 것이 더 적합하다는 Schaufeli와 그의 동료들의 주장과 일치한다(Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009).

그러나 행동적으로 직무열의와 일중독은 오랜 시간 일에 몰두하는 특성을 공유하며, 경험적으로도 정적 관계를 가지는 것으로 보고되어 왔다(Beckers et al., 2004; Clark et al., 2014; Schaufeli et al., 2008). 최근 Di Stefano와 Gaudiino(2019)도 메타분석 연구를 통해 일중독과 직무열의의 정적 상관을 보고하며, 이 두 변인의 공통점과 차이점을 명확히 이해하기 위한 추가적인 연구가 필요하다고 주장한 바 있다.

이에 본 연구는 최근 직업건강심리학 분야에서 많은 주목을 받는 ‘일로부터의 심리적 분리(psychological detachment, Ertzion, Eden, & Lapidot, 1998)’가 이러한 일중독과 직무열의의 차이를 보다 심도 있게 이해하는데 중요한 역할을 할 것이라고 기대하고, 일중독과 직무열의가 심리적 분리를 통해 수면의 질에 차별적인 영향을 미치는 매개모형을 경험적으로 검증하고자 하였다. 이러한 연구는 과연 일중독과 직무열의가 개인의 안녕과 직무 효과성에서 서로 다른 함의를 가지는 지, 과연 서로 다른 함의를 가진다면 그 이유는 무엇인지를 이해하는 데 중요한 기여를 할 것이라고 기대된다.

일중독과 직무열의 그리고 심리적 분리

일중독과 직무열의는 일에 많은 시간과 에너지를 투자한다는 행동적 특성을 공유한다(Beckers et al., 2004; Clark et al., 2014; Schaufeli et al., 2008). 그러나 이러한 유사성에도 불구하고, 연구자들은 일중독과 직무열의의

서로 다른 동기적 기반을 가진다고 주장한다(Schaufeli et al., 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009; Shimazu, Schaufeli, Kamiyama, & Kawakami, 2015). 우선, 앞에서 소개한 바와 같이, 최근 대부분의 일중독 연구자들은 일중독을 행동 중독의 하나로 개념화한다(Clark et al., 2014; Ng et al., 2007; Robinson, 1998; Sussman, 2012). 이러한 견해에 따르면, 일중독은 다른 행동 중독(예: 도박, 게임, 운동 등)과 마찬가지로, 처음에는 일에 몰두함으로써 얻는 긍정적인 효과(예: 성취감, 위안 등) 때문에 시작하였지만, 결과적으로는 그런 행동들이 가져오는 더 큰 부정적인 효과에도 불구하고 일을 해야 한다는 내적인 압력 때문에 강박적으로 일을 하는 특징을 가진다(Sussman, 2012).

이에 비해, 직무열의가 높은 사람들은 일에서 긍정적이고 성취적인 심리상태를 경험하는 특성을 가진다¹⁾. Schaufeli와 Bakker(2004)는 직무열의는 일에서 높은 에너지와 정신적 회복력을 느끼는 활력(vigor), 일에서 의미, 열정, 자부심을 느끼는 헌신(dedication), 그리고 일에 완전히 집중하는 몰입(absorption)의 세 가지 하위차원으로 구성된다고 제안하였다. 따라서 직무열의가 높은 사람들도 일에 몰두하는 특성을 가지기는 하지만, 활력과 헌신과 같은 일로부터 얻는 긍정적인 경험 때문에 일에 많은 시간과 노력을 투자한다는 점에서 일중독과 차별성을 가진다.

1) 직무열의는 이처럼 일반적인 직무열의 수준을 나타내는 개인특성 변인으로도 개념화될 수 있지만, 동시에 특정 시점의 상태를 나타내는 상태변인으로도 정의되기도 한다(Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Macey & Schneider, 2008). 본 연구에서는 일중독과 마찬가지로 직무열의를 개인차 변인으로 정의하였다.

이러한 일중독과 직무열의의 차이는 결과 변인들과의 관계에서도 명확하게 나타난다(Christian & Slaughter, 2007; Clark et al., 2014; Halbesleben, 2010). 우선, 일중독은 신체적 건강, 정신적 건강, 삶의 만족, 결혼 만족, 직무만족 등 다양한 긍정적 결과 변인들과 부적인 관계를 보이는 반면, 직무스트레스, 직무탈진, 반생산적 직무행동, 일·삶의 갈등 등 부정적인 결과변인들과는 정적인 관계를 보였다. 또한 일중독 성향이 높은 사람들은 일에 많은 에너지를 투자하기 때문에 더 높은 직무수행을 보일 것이라고 기대할 수 있으나, 일중독과 직무수행은 유의한 관계를 보이지 않았다는 점도 흥미롭다. 일중독이 유일하게 긍정적인 직무관련 변인과 정적인 관계가 있는 것은 경력 전망이었으나 그 관계의 강도는 미미했다(Clark et al., 2014). 반면, 직무열의는 직무만족, 조직몰입, 과업수행, 맥락수행 등 조직의 효과성에 기여할 수 있는 직무태도 및 직무수행과 정적인 관계가 있을 뿐 아니라, 개인의 건강과도 정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다(Christian & Slaughter, 2007; Halbesleben, 2010).

본 연구는 이처럼 일중독과 직무열의가 일에 많은 에너지를 투자하는 행동적 특성을 공유하면서도 차별적인 효과를 나타내는 이유를 일로부터의 심리적 분리(Erzion et al., 1998)로 설명할 수 있다고 제안한다. 일로부터의 심리적 분리는 일을 하지 않는 시간에 심리적으로 일과 분리되는 상태를 의미하는데, 많은 경험적 연구들이 심리적 분리가 종업원들이 근무 시간 중에 다양한 직무요구에 대응하기 위해 사용한 자원을 회복하는데 결정적인 역할을 한다는 것을 보여주었다(Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009; Sonnentag & Fritz, 2007, 2015).

심리적 분리는 단순히 일을 하지 않는 것이 아니라, 정신적으로 아예 일에 대한 스위치를 내리는 상태를 의미한다는 점에서 일중독과 직무열의의 차이를 설명할 수 있을 것이라고 기대된다. 우선 일중독자들은 기본적으로 일을 일하는 시간이 많기 때문에 심리적 분리를 하는데 효과적인 운동이나 레저 활동(Feuerhahn, Sonnentag, & Woll, 2014)을 할 수 있는 기회가 적다. 보다 결정적으로 일중독자들은 끊임없이 일에 대한 강박적인 사고를 하는 경향이 있다. 따라서 일중독자들은 일을 하지 않는 시간에도 일로부터의 심리적 분리를 경험하기 어려울 것이라고 예측된다. 비록 통계적 검증을 하지는 않았지만, van Wijhe 등(2013)의 연구에서 일중독자 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 평균적으로 심리적 분리 수준이 낮은 경향을 보였다(van Wijhe, Peeters, Schaufeli, & Ouweneel, 2013).

반대로 직무열의가 높은 사람들은 일중독자들과는 달리 일에 대한 강박적 사고를 경험하지 않는다. 따라서 일단 일을 마치면 일과의 심리적 분리를 할 수 있는 준비가 되어 있다고 볼 수 있다. 특히, Fredrickson(2004)의 '긍정 정서의 확장 이론'(broad-and-build theory)에 따르면, 긍정적인 정서를 경험하는 사람들은 심리적, 지적, 신체적, 사회적으로 보다 폭넓은 경험을 하는 경향이 있고, 이런 경험들은 추가적인 자원을 획득할 수 있는 기회를 제공한다. 직무열의의 정의상, 직무열의가 높은 사람들은 일에서 활력, 열정, 자부심, 의미 등의 긍정적 심리 상태를 경험하기 때문에 퇴근 후에도 다양한 활동에 참여할 수 있는 충분한 자원 혹은 에너지를 가지고 있을 것이라고 기대된다. 이러한 퇴근 후의 활동은 일로부터의 심리적 분리를 할 수 있는 기회를 제공하는

것으로 알려져 있다(Feuerhahn et al., 2014). 따라서 직무열의가 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해 심리적 분리를 더 잘할 수 있을 것이라고 기대할 수 있다.

이러한 추론은 자원의 획득과 손실과정에서 빈익빈 부익부의 원칙이 작용한다고 주장하는 자원보존(Conservation of Resources, COR) 이론과도 일치 한다. 즉, COR 이론은 자원을 많이 가지고 있는 사람은 자원을 얻기 위한 투자가 쉽고 따라서 더 많은 자원을 획득할 가능성이 높은 반면, 자원이 적은 사람은 있는 자원을 보호하기 위해 자원 투자에 소극적이 되어 추가적인 자원 획득이 어렵다고 본다(Hobfoll, 2002). 경험적으로도 Xanthopoulou, Bakker, Demerouti와 Schaufeli(2009)는 종단자료를 이용하여 자원과 직무열의가 상호적으로 영향을 주고받는다라는 것을 보여준 바 있다. 또한 직무열의가 높을수록 더 건강하다는 메타 분석 결과(Halbesleben, 2010)도 간접적이거나 직무열의가 심리적 분리에 긍정적 영향을 줄 수도 있다는 가능성을 지지한다.

하지만 앞에서 지적한 바와 같이, 직무열의가 높은 사람들은 일중독과 마찬가지로 오랜 시간 일하는 경향이 있고, 오랜 시간 일한다면 심리적 분리의 기회가 적어진다. 따라서 직무열의가 높은 사람들이 심리적 분리를 덜 할 가능성도 존재한다. 만약 이처럼 직무열의가 심리적 분리에 정적인 효과와 부적인 효과를 모두 가진다면, 서로 반대 방향의 효과들이 서로 상쇄되어 결과적으로 직무열의와 심리적 분리의 관계가 유의하지 않거나 관계의 정도가 미미한 것으로 관찰될 것이다. 실제로 개인 특성변인으로 측정된 직무열의와 심리적 분리가 서로 유의한 상관을 보이지 않는다는 결과가 보고되기도 하였다(Sonnentag, Mojza,

Binnewies, & Scholl, 2008).

이러한 일중독, 직무열의, 심리적 분리 등의 관계를 종합적으로 고려할 때, 일중독은 직무열의가 심리적 분리를 예측하는데 억제변인 (suppressor)으로 작용할 것이라고 기대해 볼 수 있다. 억제효과란 한 예측변인의 예측력이 다른 예측변인을 포함할 때 증가하는 것을 의미한다(Tzelgov & Henik, 1991). 즉, 직무열의와 일중독을 동시에 이용하여 심리적 분리를 예측하면 직무열의에서 일중독과의 공유하고 있는 특성을 통제하는 효과가 있고, 결과적으로 직무열의와 심리적 분리 간의 부적인 관계를 제거하여 직무열의와 심리적 분리의 정적인 관계가 드러날 것으로 기대된다.

이상의 이론적, 경험적 근거를 바탕으로 본 연구는 아래와 같이 일중독 수준이 높을수록 매일매일 근무 후에 경험하는 심리적 분리의 수준이 낮을 것이며, 일중독을 통제하면 직무열의 중 오랜 시간 일하는 특징이 제거되어 직무열의가 높을수록 심리적 분리를 잘 할 것이라는 가설을 세우고 이를 검증하였다.

가설 1. 일중독 성향이 높은 사람일수록 심리적 분리 수준이 낮을 것이다.

가설 2. 일중독을 통제한 후, 직무열의는 심리적 분리와 정적인 관계를 가질 것이다.

수면에 대한 일중독 및 직무열의의 영향에서의 심리적 분리의 역할

본 연구는 일중독과 직무열의가 심리적 분리에 미치는 차별적 효과가 궁극적으로 수면에까지 영향을 미칠 것이라고 기대하고 이를 검증하고자 하였다. 수면은 개인의 신체적, 심

리적 건강뿐만 아니라(Motivala & Irwin, 2007; Pilcher, Ginter, & Sadowsky, 1997), 사회적 상호작용, 더 나아가 직무 효과성에도 유의한 영향을 미치는 주요 변인이라고 알려져 있다 (예: Barnes, Lucianetti, Bhave, & Christian, 2015; Krizan & Herlache, 2016). 따라서 일중독과 직무열의가 수면에 차별적인 영향을 미치는지, 그리고 그런 효과가 심리적 분리에 의해 매개되는지를 알아보는 것은 중요한 의미를 가진다.

그런데 수면 연구자들은 객관적인 수면 시간, 즉, 수명의 양 못지않게, 개인의 주관적 지각으로 측정되는 수면의 질이 중요하다고 강조한다(Buysse, Reynolds, Monk, Berman, & Kupfer, 1989; Pilcher et al., 1997). 예를 들어, 최근 일기연구법을 이용해 전날의 수면 양과 질이 다음날의 대인 일탈행동에 미치는 영향을 살펴본 연구에 따르면, 수면의 질은 다음날의 부정정서 경험을 통해 대인 일탈행동에 영향을 준 반면, 수면의 양은 수면의 질을 통제했을 때 유의한 효과가 나타나지 않았다(남기은, 이선희, 지옥영, 2018). 따라서 본 연구에서도 수면의 양이 아닌 수면의 질에 미치는 영향에 주목하였다.

일중독과 수면에 대한 기존 연구들도 대부분 수면의 질을 결과변인으로 사용하는데, 이들 연구결과들은 일관성 있게 일중독 성향이 높을수록 수면의 질이 낮다고 보고하였다 (Andreassen, Hetland, Molde, & Pallesen, 2011; Kubota, Shimazu, Kawakami, & Takahashi, 2014; Salanova et al., 2016). 특히, Andreassen 등의 연구는 일중독을 ‘일몰입(work involvement)’, ‘일강박(inner drive to work)’, 그리고 ‘(낮은) 일향유(work enjoyment)’의 세 하위차원으로 구분했을 때, 세 요인 모두 불면증과 유의한 관계를

가지지만 이중 '일강박'이 불면증과 가장 높은 정적 상관을 가진다는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 일중독 성향이 높은 사람들이 양질의 수면 경험을 못하는 핵심적인 이유가 일에 대한 생각에서 헤어날 수 없는, 즉, 일로부터의 심리적 분리를 하지 못하기 때문임을 시사한다.

경험적으로도 심리적 분리를 잘하지 못하는 사람일수록 수면의 질이 낮은 것으로 나타났다(Barber & Jenkins, 2014; Pereira & Elfering, 2014). 특히 Barber와 Jenkins의 연구에 따르면, 일과 가정의 경계가 명확하지 못한 사람일수록 수면의 질이 좋지 않고, 이러한 관계를 심리적 분리가 매개하였다. 일중독자들 또한 근무시간 외에도 일에 대해 지속적으로 생각한다는 점에서 일과 가정의 경계가 모호할 가능성이 높다. 따라서 Barber와 Jenkins의 연구결과도 심리적 분리가 일중독과 수면의 질의 관계를 매개할 것이라는 본 연구 모형을 지지하는 결과라고 해석할 수 있다.

한편, 본 연구는 직무열의와 수면의 질과의 관계 역시 심리적 분리가 매개할 것이라고 가정하였다. 우선, 앞에서 직무열의가 심리적 분리를 예측할 때 일중독의 억제효과가 있을 것이라고 기대한 것과 같이, 직무열의와 수면의 질의 관계에서도 일중독이 동일한 역할을 할 것으로 기대된다. 즉, 직무열의의 특성 중 일에 오랜 시간과 에너지를 투자하는 행동 경향은 수면의 질에 부정적인 영향을 끼칠 것이다. 그러나 이러한 일중독과 공유하는 부분을 제거하면 직무열의는 심리적 분리에 긍정적인 영향을 주고, 결과적으로 양질의 수면을 취하는데 긍정적인 영향을 줄 것이라고 기대한다. 개인특성 변인으로서의 직무열의가 수면에 주는 영향을 살펴 본 연구는 찾아볼 수 없지만,

앞에서 소개한 Andreassen 등(2011)의 연구에서 직무열의와 개념적으로 매우 유사한 '일향유' 차원이 불면증과 부적 관계를 가진 결과는 본 연구의 기대를 지지한다.

또한 최근의 한 연구에서 직무열의와 수면 전 불안의 원상관은 유의하지 않게 나타난 반면, 일중독과 직무열의를 동시에 사용하여 수면 전 불안을 예측하는 중다회귀분석에서 일중독은 수면 전 불안을 정적으로, 직무열의는 수면 전 불안을 부적적으로 유의하게 예측하는 것으로 나타났다(Spagnoli, Balducci, Scafuri Kovalchuk, Maiorano, & Buono, 2018).

이상의 논의를 종합하여, 본 연구에서는 일에 많은 시간을 투자하고 근무시간 후에도 일을 하거나 일에 대한 생각을 놓지 못하는 일중독 성향이 높을수록, 일로부터의 심리적 분리를 못하고, 결과적으로 수면의 질에까지 부정적 영향을 미칠 것이라고 가설을 세웠다. 반면, 직무열의는 일중독의 효과를 통제했을 때, 매일 매일의 심리적 분리에 긍정적인 영향을 미치고, 이는 다시 양질의 수면을 취하는데 정적인 영향을 줄 것이라고 기대하였다. 이러한 기대를 정리하여 다음과 같이 가설 3과 4를 설정하였다.

가설 3. 일중독 성향이 높은 사람일수록 매일수준의 수면의 질이 낮을 것이며, 이러한 관계는 심리적 분리에 의해 매개될 것이다.

가설 4. 일중독 성향을 통제한 후, 직무열의가 높은 사람일수록 매일수준의 수면의 질이 높을 것이며, 이러한 관계는 심리적 분리에 의해 매개될 것이다.

방 법

연구 참가자 및 자료수집 절차

본 연구는 한 조직에 근무하는 직장인을 대상으로 경험표집방법의 일종인 일기연구법을 사용하여 자료를 수집하였다. 심리적 분리와 수면의 질은 그날그날의 상황에 따라 달라질 수 있기 때문에 특정 기간 동안의 심리적 분리 혹은 수면의 질을 측정하게 되면 회고에 의한 오류에 취약하다는 문제가 있다. 따라서 본 연구에서는 일기연구법을 사용하여 회고에 의한 오류를 최소화시키고, 동시에 일(day) 수준의 심리적 분리와 수면의 질의 관계를 정확히 살펴볼 수 있도록 하였다.

1차 설문은 개인 특성 변인인 일중독과 직무열의, 그리고 인구통계학적 변인을 수집하기 위한 지필식 설문으로 진행되었으며, 총 111명이 참여하였다. 2차 설문은 1차 설문 참여 약 2주 후 총 5일간(월-금) 시행되었다. 2차 설문 기간 동안 매일 아침 참여자들에게 전날의 퇴근 후 심리적 분리와 수면의 질을 묻는 설문링크를 문자로 발송하여 이에 응답하도록 하였다. 본 연구는 1차와 2차 설문 둘 다에 참여한 89명의 자료를 분석하였다. 2차 설문 평균 참여는 약 3.7회로 총 328개의 자료를 수집하였다. 참여자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면 남성은 72명(81%), 여성은 17명(19%) 이었고, 평균 연령은 36.7세(표준편차=8.19)였다. 학력은 전문대졸 이하 8명(9%), 대졸 61명(69%), 대학원졸 이상 20명(23%)이었으며, 직무는 기술 컨설팅 31명(35%), 기술교육 29명(33%), 행정 및 관리직 29명(33%)이었고, 직급은 대리이하 34명(38%), 과/차장 40명(16%), 부장이상, 14명(16%), 결측 1명이었다.

측정 도구

일중독

일중독은 DUWAS(Dutch Workaholism Scale, Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009)를 번안하여 사용하였다. 이 척도는 총 10문항으로 구성되어 있는데, 문항의 예로는 “나는 동료들이 일을 끝낸 후에도 혼자 계속 일을 하곤 한다,” “나는 일을 하고 있지 않으면 죄책감을 느낀다.” 등이 있다. 모든 문항은 5점 리커트형 척도(1=전혀 그렇지 않다. 5=정말 그렇다)에 응답하도록 하였으며, 10문항의 Cronbach's α 값은 .77이었다.

직무열의

직무열의는 Schaufeli, Bakker, 및 Salanova (2006)가 개발한 9개의 문항을 번안하여 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 일할 때 에너지가 마구 넘친다”, “나는 내 일에 열정을 느낀다”, “나는 내 일에 깊이 빠져있다” 등이 있다. 모든 문항은 5점 리커트형 척도(1=전혀 없다. 5=매우 자주 있다)에 응답하도록 하였으며, 9문항의 Cronbach's α 값은 .87이었다.

심리적 분리

심리적 분리는 Sonnentag과 Fritz(2007)가 개발하고 박형인, 박영아, 김제인, 허태균(2011)이 한국어로 번안·타당화한 직무 스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)의 4문항 중 2문항을 사용하여 매일 오전에 측정하였다. 일기연구에서는 여러 날에 걸쳐서 반복적으로 응답해야 하는 연구 참여자들의 부담을 덜기 위해 단축형 척도를 사용하는 것이 일반적이다(Fisher & To, 2012). 심리적 분리 단축형 척도를 개발하기 위해 심리적 분리

전체 문항에 응답한 독립적인 직장인 표본 자료($N=423$)를 이용하였다. 이 자료를 바탕으로 요인부하량, 전체문항과의 문항별 상관, 내용 중복성 등을 고려하여 “나는 일에 대해 잊어 버렸다”와 “나는 일에 대해 전혀 생각하지 않았다”를 선택하였다. 이 두 문항의 평균과 전체 척도의 상관은 .96으로 나타나, 단축형 척도의 사용이 적절함을 지지하였다. 측정 시각 문항에 ‘어제 근무 시간 이후’라는 단어를 추가하여 사용하였다. 5일 동안의 Cronbach’s α 평균값은 .91이었다(최대값=.84, 최소값=.96).

수면의 질

수면의 질은 Pittsburgh 수면의 질 척도(Pittsburgh Sleep Quality Index, Buysse et al., 1989)의 1문항을 사용하였다. 매일 오전에 “어제 밤의 수면의 질을 평가 한다면”이라고 질문하고 4점 리커트형 척도(1=매우 불만족, 2=약간 불만족, 3=약간 만족, 4=매우 만족)에 응답하도록 하였다.

분석

본 연구의 자료는 매일 수준의 변인들이 개인 수준에 내재(nested)되어 있는 다수준 자료이다. 또한 연구모형은 개인 수준의 일중독과 직무열의(2수준)가 매일 수준의 심리적 분리(1수준)를 매개하여 수면의 질(1수준)에 영향을 미치는 2-1-1 다수준 매개모형을 가정하고 있다. 이러한 자료 및 연구모형의 특성을 고려하여 다수준 구조방정식모형(multilevel structural equation modeling, MSEM)을 이용하여 가설 검증을 실시하였다. MSEM은 전통적인 다수준분석 모형(conventional multilevel modeling, CMLM)과 구조방정식 모형을 통합한 분석모형으로

다양한 장점을 가진다. 특히 CMLM은 2-1-1 매개효과 분석 시 집단 간과 집단 내 효과를 혼합하여 추정하는 문제를 가지는 반면, MSEM은 집단 간 효과와 집단 내 효과를 분리하여 추정하는 장점을 가진다(Preacher, Zyphur, & Zhang, 2010).

본 연구에서는 1-1수준 변인간의 관계는 무선효과(random effect)를 가질 것으로 가정하고, 계수 추정은 최대우도추정법(Maximum likelihood estimation)을 사용하였다. 모든 분석은 Mplus 8.0을 하였는데, Mplus 8.0은 무선기울기를 가정한 MSEM 분석에 대한 모형 적합도 지수를 제시하지 않기 때문에 모형 적합도 지수는 보고하지 않았다(Muthén & Muthén, 1998-2012; Preacher et al., 2010). 매개가설 검증을 위해서는 Mplus 8.0에서 제공하는 Delta 방법에 기반한 표준오차를 이용하여 95% 신뢰 구간(Preacher & Hayes, 2008)을 계산하였다. 마지막으로 본 연구에서는 일중독과 직무열의가 심리적 분리를 통해서만 수면에 질에 영향을 미칠 것이라고 가정하였지만, 일중독과 직무열의가 수면에 질에 대해 직접적인 효과도 가지는지를 알아보기 위해 추가적으로 부분매개 모형을 검증하였다. 두 모형 모두에서 수면의 질에 대한 성별과 나이의 효과를 통제하였다.

결 과

표 1은 측정변인들의 평균, 표준편차 및 상관계수를 제시한다. 사람 수준 변인인 일중독(왜도=-0.32, 첨도=0.68)과 직무열의(왜도=-0.04, 첨도=0.57), 그리고 일수준 변인 심리적 분리(5일의 왜도범위=-0.14~0.37, 첨도범위

Table 1. Means, standard deviations, and correlations among measured variables

Variable	1	2	3	4	5	6
<u>Person-level</u>						
1. Gender (1 = male)	-					
2. Age	.44**	-				
3. Workaholism	.01	.27**	(.77)			
4. Work engagement	.02	.35**	.37**	(.87)		
<u>Daily-level</u>						
5. Psychological detachment	.01	-.20	-.40**	.00	(.91)	.20**
6. Sleep quality	.07	-.04	-.20	.12	.26**	-
<i>M</i>	0.81	36.68	3.41	3.44	2.90	2.66
<i>SD</i>	0.40	8.19	0.52	0.54	1.28	0.81

Note. Correlations below the diagonal are at the person-level correlations ($N=89$). Daily-level means were used to compute the correlation coefficients between person-level and daily-level variables. The lone correlation above the diagonal is at the daily-level ($N=328$). Cronbach's α coefficients appear in parentheses on the diagonal. Cronbach's α coefficient of psychological detachment is the mean of 5 days (range = .84 ~ .96).

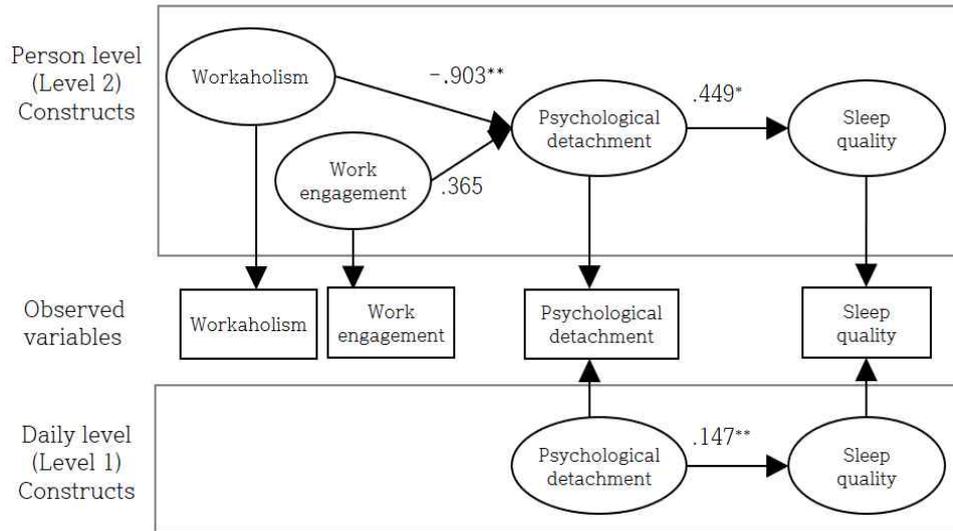
** $p < .01$.

= -1.17 ~ -0.94)와 수면의 질(5일의 왜도범위 = -0.27 ~ 0.32, 첨도범위 = -0.94 ~ -0.31) 모두 정규분포를 따르는 것으로 나타났다. 본격적인 가설 검증에 앞서 본 자료가 다수준 분석에 적절한지를 확인하기 위해 결과변인들에 대한 급간상관계수(ICC: intra-class correlation)(Shrout & Fleiss, 1979)를 계산하였다. 그 결과, 심리적 분리의 ICC는 .48, 수면의 질 ICC는 .29로 나타났다. 이는 심리적 분리의 경우 개인 간 변량 48%, 개인 내 변량이 52% 존재하고, 수면의 질은 개인 간 변량이 29%, 개인 내 변량이 71%가 존재한다는 것을 의미하므로 계획대로 다수준 분석을 수행하였다.

그림 1은 완전매개 모형에 대한 비표준화 계수의 추정치를 제시한다, 일중독 수준이 높은 개인일수록 매일 퇴근 후 심리적 분리를

잘 하지 못하는 것으로 나타나 가설 1을 지지하였다(비표준화된 추정치 = -.903, $p < .01$). 가설 2에서 예측한대로, 개인의 직무열의 수준이 높을수록 매일 퇴근 후 심리적 분리를 잘하는 경향이 나타났지만, 유의도 .05 수준에서 통계적으로 유의하지 않았다(비표준화된 추정치 = .365, $p = .05$).

한편 본 연구에서는 직무열의가 심리적 분리에 영향을 미치는 과정에서 일중독이 억제변인의 역할을 할 것이라고 기대하였다. 이를 경험적으로 살펴보기 위해, 본 연구의 가설모형에서 일중독을 제거하여 일중독을 통제하지 않고 직무열의만으로 심리적 분리와 수면의 질을 예측하는 모형을 추정하였다. 만약 일중독을 통제한 모형(가설 모형)에서보다 일중독을 통제하지 않은 이 모형에서 직무열의의



** $p < .01$, * $p < .05$

Figure 1. Unstandardized parameters estimates based on multilevel structural equation modeling analysis

효과가 작다면, 이는 일중독의 억제효과 가능성을 지지하는 결과이다. 분석결과, 일중독을 뺀 모형에서의 직무열의가 심리적 분리에 영향을 미치는 경로의 비표준화된 추정치는 $.036(p=.853)$ 으로 나타났다. 이를 위 가설 모형에서의 추정치인 $.365(p=.05)$ 와 비교해볼 때, 일중독을 통제했을 때가 통제하지 않았을 때보다 심리적 분리에 대한 직무열의의 효과가 증가하는 경향성이 있었기 때문에 일중독이 억제변인의 역할을 한다는 것을 시사한다.

또한 수학적으로 억제효과와 매개효과를 검증하는 모형은 동일하기 때문에 억제효과에 대해 직접적인 통계검증을 하기 위해서는 매개모형에서의 간접효과의 유의도 검증을 하면 된다(MacKinnon, Krull, & Lockwood, 2000; Shrout & Bolger, 2002). 따라서 본 연구에서도 직무열의→일중독→심리적 분리를 가정하는

부분매개 모형에서 일중독을 통한 간접효과의 유의도를 검증하였다. 분석 결과, 기대했던 것과 같이, 직무열의와 일중독의 공통 변량이 심리적 분리에 영향을 주는 효과(즉, 이 모형의 간접효과)의 추정치는 $-.310(p=.005)$ 으로 유의하였고, 그 효과의 방향은 부적이었다. 또한 일중독의 효과를 통제한 후의 심리적 분리에 대한 직무열의의 효과(즉, 직접효과)의 추정치는 $.330(p=.086)$ 으로 비록 유의하지는 않았지만 정적인 방향을 보였다. 종합적으로 이상의 결과는 직무열의가 심리적 분리에 부적인 효과와 정적인 효과를 동시에 가지며, 이러한 과정에서 일중독이 억제변인의 역할을 한다는 것을 보여준다.

가설 3과 4는 일중독과 직무열의가 심리적 분리를 거쳐 수면의 질에 차별적인 영향을 미칠 것이라고 예측하였다. 별도로 가설화하지

는 않았지만, 가설 3과 가설 4를 지지하기 위해서는 심리적 분리가 수면의 질에 정적인 효과를 가져야 한다. 그런데 MSEM 분석에서는 심리적 분리와 수면의 질과 같이 1 수준의 변인간의 관계(일반적으로 1-1로 표기함)를 개인간과 개인 내 효과로 분리하여 볼 수 있다. 우선, 개인 간 수준에서 심리적 분리를 잘하는 개인들이 그렇지 않은 사람들보다 수면의 질이 더 높았고(비표준화된 추정치=.449, $p=.04$), 개인 내 수준에서도 역시 퇴근 후 심리적 분리를 잘하는 날일수록 양질의 수면을 취한 것으로 나타났다(비표준화된 추정치=.147, $p=.008$). 이러한 결과는 가설 3과 4의 기대와 일치한다. 한편, 심리적 분리가 수면의 질을 예측하는 기술기의 변량은 유의하지 않았는데(변량 추정치=.038, $p=.08$), 이는 심리적 분리가 수면의 질에 미치는 효과의 크기가 모든 개인에게 동일함을 의미하는 결과이다.

본격적으로 가설 3과 가설 4를 검증하기 위해, 일중독과 수면의 질 그리고 직무열의와 수면의 질에 대한 심리적 분리의 간접효과의 95% 신뢰구간(Preacher & Hayes, 2008)을 계산하였다. 우선, 개인의 일중독 수준이 매일의 수면에 질에 미치는 영향에 대한 심리적 분리의 간접효과가 유의하여(비표준 간접효과=-.537, $p<.01$, 95%CI [-.963 -.112]) 가설 3이 지지되었다. 그러나 직무열의와 수면의 질 관계에서 심리적 분리의 매개효과는 유의하지 않았다. 따라서 가설 4는 지지되지 않았다(비표준 간접효과=.217, $p=.11$, 95%CI [-.045 .480]). 마지막으로, 완전매개 모형에 수면의 질에 대한 일중독과 직무열의의 직접 효과를 추가한 부분매개 모형을 대안모형으로 검증하였다. 그 결과, 수면의 질에 미치는 일중독(비표준 직접효과=-.244, $p=.48$)과 직무열의(비표준 직

접효과=.213, $p=.46$)의 직접효과는 둘 다 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 수면의 질에 대한 일중독의 부정적인 효과는 심리적 분리에 의해 완전 매개됨을 지지한다.

논 의

본 연구는 일중독과 직무열의가 심리적 분리와 수면의 질에 미치는 효과와 과정을 살펴봄으로써 일중독과 직무열의의 공통점과 차이점을 보다 깊이 있게 이해하고자 하였다. 특히 본 연구는 경험표집법을 사용하여 변인들의 관계에 대한 인과적 방향을 추론하는데 보다 견고한 증거를 제시하고자 하였다. 아래에서 본 연구의 주요 결과가 가지는 학문적, 적용적 함의를 논의하였다.

우선, 본 연구는 일중독 특성이 높은 사람일수록 수면의 질이 낮은 경향이 있으면, 이러한 일중독과 수면의 부적 관계를 심리적 분리로 설명할 수 있음을 보여주었다. 기존 연구들은 일중독이 수면을 비롯한 다양한 영역에서 부정적인 효과를 가진다는 것을 보고하였지만(예: Christian & Slaughter, 2007; Clark et al., 2014; Halbesleben, 2010), 일중독이 수면의 질에 영향을 미치는 과정에서 심리적 분리가 핵심적인 역할을 한다는 것을 보여준 연구는 본 연구가 처음이다. 이러한 결과는 일중독자들이 절대적인 일하는 시간이 많은 것만이 문제가 아니라, 일하는 시간이 아닐 때도 일에 대한 생각을 놓지 못하는 인지적 특성이 수면의 질을 방해할 수 있음을 시사하기 때문에 일중독의 부정적 효과를 이해하는 데 중요한 의미를 갖는다. 향후 연구에서 과연 심리적 분리가 수면의 질뿐만 아니라 일중독의 다른

부정적 효과(예: 직무스트레스, 직무탈진, 반생산적 직무행동, 일-삶의 갈등)들을 설명하는데도 유사한 역할을 하는지 살펴볼 필요가 있다. 예를 들어, 심리적 분리가 반생산적 직무행동의 선행변인으로 작용한다는 최근의 연구 결과(Chen, Li, Xia, & He, 2017)는 심리적 분리가 일중독과 반생산적 직무행동과의 관계를 매개할 가능성을 시사한다.

또한 이러한 심리적 분리의 역할을 이해하는 것은 적용적 측면에서도 중요한 의미를 가진다. 일중독은 행동중독의 특성상 치료 및 개입이 매우 어려운 것으로 간주된다(van Wijhe, Schaufeli, & Peeters, 2016). 만약 본 연구의 결과처럼 심리적 분리가 일중독의 부정적 효과를 설명하는데 결정적인 역할을 한다면, 일중독 특성이 있는 사람들에게 심리적 분리를 할 수 있는 다양한 전략을 학습시키고 실천할 수 있게 하는 것이 일중독의 부정적 효과를 감소시키는 데 도움이 될 것이다. 향후 연구에서 심리적 분리에 효과적이라고 알려진 다양한 활동(예: 운동, Feuerhahn et al., 2014)이 일중독 증상 및 부적 효과를 감소시키는 지를 확인할 필요가 있다. 실제로, 최근 마음챙김 명상 훈련을 통해 일중독의 증상을 감소시킬 수 있다는 연구가 보고되었다(Van Gordon et al., 2017). 마음챙김 명상에서 강조하는 것 중의 하나가 부정적인 생각을 거리를 두고 보는 것임을 고려할 때, 마음챙김 명상의 효과의 기제가 심리적 분리일 가능성을 고려해볼 수 있다. 따라서 향후 연구에서 과연 심리적 분리가 마음챙김 명상이 일중독 증상을 감소시키는 기제로 작용하는지를 검증해 볼 필요가 있다.

본 연구의 또 다른 중요한 기여는 본 연구 결과가 직무열의의 구성개념을 보다 심층적으

로 이해하는 데 중요한 정보를 제공한다는 점이다. 본 연구에서 직무열의만으로는 심리적 분리를 전혀 예측하지 못하였지만, 일중독의 효과를 통제했을 때는 직무열의가 높을수록 심리적 분리를 잘하는 경향성을 보였다). 이처럼 직무열의가 심리적 분리를 예측할 때 일중독이 억제변인의 역할을 한다는 결과는 직무열의의 효과를 정확히 이해하기 위해서는 직무열의를 독자적으로 연구하기보다는 일중독을 함께 연구해야 한다는 것을 의미한다.

그런데 일중독이 직무열의에 대한 억제효과를 가진다는 사실은 직무열의의 구성개념에 대한 보다 근본적으로 질문을 제기한다. 직무열의는 기본적으로 긍정적인 구성개념이다. 그런데 직무열의가 일중독과 공유하는 변량이 존재하고 그 부분이 심리적 분리에 부정적인 영향을 준다는 것은 직무열의가 개인의 안녕이나 직무효과성에 부정적인 효과를 가질 수 있다는 가능성을 시사한다. 또한 기대했던 것과는 달리, 직무열의의 심리적 분리에 대한 영향은 수면의 질까지 연결되지 않아, 직무열의와 수면의 질은 관계가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과들은 직무열의가 많은 연구자들이 생각하듯 긍정적인 효과만을 가지는 것이 아님을 보여준다. 사실, 직무열의가 잠재적으로 부정적인 효과를 가질 수 있다는 주장은 이미 일부 연구자들에 의해 제기된 바 있다(예: Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011; Erden, 2019). 본 연구의 결과는 직무열의가 긍정적 효과와 아울러 부정적 효과도 가질 수 있으며

2) 결과에서 제시한 바와 같이 해당 추정치의 $p=.05$ 로 유의하지는 않았지만, MSEM 분석방법의 통계적 검증력이 낮은 경향이 있다는 점을 고려하여(McNeish, 2017), 경향성이 존재한다고 해석하였다.

그 부정적 효과를 이해하는데 심리적 분리가 중요한 역할을 한다는 것을 보여준다.

더 나아가, 향후 과연 직무열의의 구성개념에 일중독과 공유하는 특성을 포함하는 것이 적절한 것인가에 대해 진지하게 고려해 볼 필요가 있다. 직무열의의 '몰입' 하위요인은 일에 완전히 집중하고 몰두하여 일할 때 시간가는 줄 모르고 일에서 빠져나오지 못하는 특징을 가진다고 정의된다(Schaufeli & Bakker, 2004). 이러한 몰입은 일에서 에너지, 의미, 자부심 등의 긍정적인 경험을 하는 특징인 '활력'과 '헌신' 요인과는 다르게 그 자체가 긍정적인 경험이라고 하기 어렵다. Di Stefano와 Gaudiino (2019)도 직무열의의 세 개의 하위 요인 중 '몰입'이 일중독과 가장 높은 관련성을 가진다고 보고하며, 이러한 관련성이 직무열의의 구성개념을 이해하는데 혼란을 초래한다고 지적하였다. 아직 직무열의의 구성개념을 재정의해야 한다고 주장하기는 어렵지만, 일중독이 직무열의와 심리적 분리의 관계에서 억제변인의 역할을 한다는 본 연구의 결과는 일중독과 유사한 특성을 가지는 '몰입'을 직무열의의 하위차원으로 포함하는 것이 적절한 것인가에 대한 논의의 필요성을 제시한다는 점에서 의의를 가진다.

한편, 직무열의의 몰입 하위차원은 긍정심리학의 한 개념인 플로우(flow, Csikszentmihalyi, 1990)와도 개념적 유사성을 가진다³⁾. Christian과 Slaughter(2007)는 몰입 하위차원이 일에 인지적으로 집중하고 몰두한다는 점에서 플로우와 유사성을 가지지만, 플로우는 비교적 단기간 동안 경험하는 심리상태인 반면 몰입은 좀더 지속적인 특성을 가진다고 주장하였다. 또한 플로우는 과제의 도전성이 높은 동시에 개

인도 그 과제에 필요한 역량을 충분히 보유하는 조건에서만 경험할 수 있다는 점도 직무열의의 몰입과 차별성을 지닌다(Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). 향후 연구에서는 이러한 직무열의의 몰입과 플로우의 개념적 차별성이 심리적 분리 혹은 수면의 질과 같은 결과변인들과의 관계의 차별성으로 이어지는 지에 대한 경험적 연구가 필요할 것이다.

본 연구의 주요 제한점을 생각해보면, 우선 본 연구가 변인 간의 인과관계에 대한 증거를 확보하기 위해 일기연구법을 사용하는 등의 노력을 기울였지만 여전히 조사방법의 한계를 벗어나기 어렵고, 모든 변인을 자기보고법으로 수집하여 공통변량의 문제를 가지고 있다. 특히 전날 업무시간 후의 일로부터의 심리적 분리와 수면의 질을 아침에 동시에 측정하였기 때문에 두 변인 간에 시간적 인과성을 확보하지 못했다는 제한점을 가진다. 비록 구성개념 수준에서는 심리적 분리 경험은 시간상으로 수면에 선행하기 때문에 이 두 변인의 인과관계가 역전될 수는 없지만, 측정수준에서는 수면의 질에 따라 심리적 분리에 대한 평가가 영향을 받았을 가능성을 배제할 수는 없다, 향후 수면의 질을 자기보고 외의 다른 객관적 지표를 사용하는 연구가 필요하다. 최근 스마트 밴드 등의 신체활동 측정도구(actigraph)가 정교화됨에 따라 수면의 양뿐만 아니라 수면의 효율성 등의 수면의 질을 보다 경제적이면서도 편리하게 측정할 수 있는 가능성이 높아지고 있다(예: Erden, 2019). 또한 본 연구의 표본은 두 가지 측면에서 제한점을 가진다. 우선은 표본의 크기이다. 비록 기존의 다른 경험표집방법 연구에서도 적은 수의 표본을 이용한 경우가 많지만, 표본의 수는 통계적 검증력에 직접적으로 연관되기 때문에

3) 이 점을 지적해주신 심사위원께 감사드립니다.

향후 보다 많은 표본 수를 확보하기 위한 노력이 필요하다. 또한 본 연구의 표본은 단일 조직에 근무하는 직장인들로 구성되었기 때문에 향후 보다 다양한 표본을 이용한 연구를 통해 일반화 가능성을 확인해야 할 것이다.

일중독과 직무열의는 서로 완전히 다른 개념적 배경을 가지고 있으면서도 유사한 행동적 특성을 공유한다는 점에서 연구자들의 흥미를 끌어들였다. 본 연구는 일기연구방법을 이용하여 일중독과 직무열의가 매일매일의 심리적 분리와 수면의 질에 미치는 효과를 살펴봄으로써 일중독과 직무열의의 공통점과 차이점을 보다 깊이 있게 이해하는데 심리적 분리가 중요한 역할을 할 수 있음을 보여주었다는 데 그 의의가 있다.

참고문헌

- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H., & Pallesen, S. (2011). 'Workaholism' and potential outcomes in well being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health, 27*(3), e209-e214. <https://doi.org/10.1002/smi.1366>
- Bakker, A., Albrecht, S., & Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Barber, L. K., & Jenkins, J. S. (2014). Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress and Health, 30*(3), 259-264. <https://doi.org/10.1002/smi.2536>
- Barnes, C. M., Lucianetti, L., Bhave, D. P., & Christian, M. S. (2015). "You wouldn't like me when I'm sleepy": Leaders' sleep, daily abusive supervision, and work unit engagement. *Academy of Management Journal, 58*(5), 1419-1437. <https://doi.org/10.5465/ambj.2013.1063>
- Beckers, D. G., van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., van Veldhoven, M. J., & van Yperen, N. W. (2004). Working overtime hours: relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46*(12), 1282-1289. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.joem.a011282>
- Buysse, D. J., Reynolds, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: A new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research, 28*(2), 193-213. [https://doi.org/10.1016/0165-1781\(89\)90047-4](https://doi.org/10.1016/0165-1781(89)90047-4)
- Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety. *Frontiers in Psychology, 8*, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01890>
- Christian, M. S., & Slaughter, J. E. (2007). Work engagement: A meta-analytic review and directions for research in an emerging area. *Academy of Management Proceedings, 2007*(1), 1-6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2007.26536346>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S.,

- & Baltes, B. B. (2014). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlatives and outcomes of workaholism. *Journal of Management, 42*(7), 1836-1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Csikszentmihalyi, M. 1990. *Flow. The Psychology of Optimal Experience*. Harper: New York, NY. ISBN-10: 0061339202
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(3), 329-347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In S. Sonnentag, P. Perrewé, & D. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 85-123). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006)
- Erden, N. S. (2019). Do organizations really gain without pain?: The dark side of employee engagement. In N. Sharma, N. Chaudhary, & V. K. Singh (Eds.), *Management Techniques for Employee Engagement in Contemporary Organizations* (pp. 57-76). Hershey, PA: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7799-7.ch004>
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 577-585. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.577>
- Feuerhahn, N., Sonnentag, S., & Woll, A. (2014). Exercise after work, psychological mediators, and affect: A day-level study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(1), 62-79. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.709965>
- Fisher, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 33*(7), 865-877. <https://doi.org/10.1002/job.1803>
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences, 359*(1449), 1367-1377. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512>
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). New York: Psychology Press.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Krizan, Z., & Herlache, A. D. (2016). Sleep disruption and aggression: Implications for violence and its prevention. *Psychology of Violence, 6*(4), 542-552. <http://dx.doi.org/10.1037/vio0000018>
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., & Takahashi, M. (2014). Workaholism and sleep quality among Japanese employees: A

- prospective cohort study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 21(1), 66-76. <https://doi.org/10.1007/s12529-012-9286-6>
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L., & Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect. *Prevention science*, 1(4), 173-181. <https://doi.org/10.1023/A:1026595011371>
- Motivola, S. J., & Irwin, M. R. (2007). Sleep and immunity: Cytokine pathways linking sleep and health outcomes. *Current Directions in Psychological Science*, 16(1), 21-25. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00468.x>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998-2012). *Mplus User's Guide: Statistical Analysis with Latent Variables* (7th ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In C. R. Snyder & J. S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 89-105). New York: Oxford University Press. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_16
- Nam, G. E., Lee, S., Ji, O. Y. (2018). The Effect of Sleep Quantity and Quality on College Students' Interpersonal Deviant Behavior: A Daily Diary Examination of Mediating Role of Negative Affect. *Korean Journal of Health Psychology*, 23(2), 583-593. <https://doi.org/10.17315/kjhp.2018.23.2.015>
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Company.
- Park, H. I., Park, Y. A., Kim, M., Hur, T. K. (2011). A Validation Study of a Korean Version of the Recovery Experience Questionnaire. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 24(3), 523-552. <https://doi.org/10.24230/ksiop.24.3.201108.523>
- Pereira, D., & Elfering, A. (2014). Social stressors at work and sleep during weekends: The mediating role of psychological detachment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 85-95. <http://dx.doi.org/10.1037/a0034928>
- Pilcher, J. J., Ginter, D. R., & Sadowsky, B. (1997). Sleep quality versus sleep quantity: Relationships between sleep and measures of health, well-being and sleepiness in college students. *Journal of Psychosomatic Research*, 42(6), 583-596. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(97\)00004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(97)00004-4)
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Preacher, K. J., Zyphur, M. J., & Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological Methods*, 15(3), 209. <http://dx.doi.org/10.1037/a0020141>
- Robinson, B. E. (1998). Spouses of workaholics: Clinical implications for psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*,

- 35(2), 260-268. <http://dx.doi.org/10.1037/h0087810>
- Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., del Líbano, M., Vicente-Herrero, M. T., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress, 30*(3), 228-242. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1203373>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (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. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively, In R. J. Burke, C. L. Cooper (Eds), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald. <https://doi.org/10.1016/B978-1-84855-038-4.00009-9>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health, 47*(5), 495-502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine, 22*(1), 18-23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological methods, 7*(4), 422-445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Shrout, P. E., & Fleiss, J. L. (1979). Intraclass correlations: Uses in assessing rater reliability. *Psychological bulletin, 86*(2), 420. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.86.2.420>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*(S1), 72-103. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment,

- and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276. <https://doi.org/10.1080/02678370802379440>
- Spagnoli, P., Balducci, C., Scafuri Kovalchuk, L., Maiorano, F., & Buono, C. (2018). Are engaged workaholics protected against job-related negative affect and anxiety before sleep? A study of the moderating role of gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1996. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091996>
- Sussman S. (2012). *Workaholism: A Review. Journal of Addiction Research & Therapy, Suppl* 1(1), 4120. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>
- Tzelgov, J., & Henik, A. (1991). Suppression situations in psychological research: Definitions, implications, and applications. *Psychological bulletin*, 109(3), 524-536. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.109.3.524>
- van Gordon, W., Shonin, E., Dunn, T. J., Garacia-Campayo, J., Demarzo, M. M., & Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of Behavioral Addictions*, 1(2), 212-220. <https://doi.org/10.1556/2006.6.2017.021>
- van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., & Ouweneel, E. (2013). Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 476-489. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.663527>
- van Wijhe, C. I., Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. (2016). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions, In R. J. Burke, C. L. Cooper (Eds.), *Risky business* (pp. 129-156). London: Routledge.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

투고일자 : 2019. 09. 23

수정일자 : 2019. 11. 27

게재확정 : 2019. 11. 27

The effects of workaholics and job engagement on sleep quality: An experience sampling study on the role of psychological detachment

Sunhee Lee

Gieun Nam

Department of Psychology, Chungnam National University

Although both workaholism and job engagement are known to share the behavioral tendency of heavy work investment, the underlying motivations as well as implications for individuals and organizations differ from each other. To further the understanding of the similarity and differences between the two variables, the current study used a daily diary study to examine how workaholism and job engagement influence sleep quality through psychological detachment. Multilevel structural equation modeling on the data collected from 89 employees of an organization over five days showed, as expected, workaholism had negative effects on sleep quality through psychological detachment. Further, the study showed that workaholism acted as a suppressor for the relationship between job engagement and psychological detachment. That is, after controlling for workaholism, the positive relationship between job engagement and psychological detachment increased. However, the hypothesis that job engagement positively influences sleep quality through psychological detachment was not supported. The findings contribute to understanding the mechanism of the negative effect of workaholics, and also raise the need to re-examine the conceptual definition of job engagement.

Key words : workaholism, job engagement, psychological detachment, sleep, diary study