

직장인들의 퇴근 후 회복경험 유형에 대한 탐색적 연구: 잠재 프로파일 분석

강 선 아 박 춘 신 장 재 윤[†]

서강대 교육대학원

서강대 심리학과

본 연구의 목적은 Bennett 등(2016)의 회복경험 유형탐색 연구를 국내 직장인들에게 적용하여 회복경험 유형의 종류를 살펴보고, 각 회복경험 유형에 따라 인구 통계적 특성, 직무 특성 및 웰빙 특성에 있어서 어떤 차이가 있는지 탐색하는 것이었다. 이를 위해 다양한 직종에 종사하는 직장인 472명의 자료를 사용하였고, Sonnentag과 Fritz(2007)가 제안한 네 가지 회복경험(심리적 분리, 휴식, 자기성취, 여가시간 동안의 통제)에 '문제해결 숙고'를 포함시켜 다섯 가지 하위요인을 기반으로 잠재프로파일 분석을 실시하였다. 그 결과 '회복형', '중간형', '피곤형' 세 가지 유형이 확인되었다. 세 유형 모두 연령, 결혼여부, 자녀의 수에서 유의한 차이가 나타났으며, 유형별 직무 특성 변인들(직무요구 및 직무자원)과 직장인 웰빙 변인들(직무열의, 정서고갈, 수면) 모두에서 유의한 차이를 보였다. 끝으로 Bennett 등(2016)의 연구와 비교하여 국내 직장인들의 평소 퇴근 후 회복경험에 대해 논의하고, 본 연구의 시사점 및 제한점과 향후 연구 방향을 제안하였다.

주요어 : 심리적 회복, 회복경험, 문제해결 숙고, 직장인 웰빙, 잠재프로파일 분석

[†] 교신저자 : 장재윤, 서강대 심리학과, jych@sogang.ac.kr, 02-705-7956

조직심리학자들은 직장인들이 높은 직무요구에도 불구하고 지속적으로 일에 몰입할 수 있는 중요한 기제로 '일로부터의 회복'에 주목해왔다. 일로부터의 회복은 직무요구와 일 관련 스트레스에 의해 생긴 신체적, 심리적 긴장(strain)을 감소시키거나 제거하는 과정을 말한다(Craig & Cooper, 1992; Sonnentag & Fritz, 2015). 특히 Sonnentag과 Fritz(2007)는 직무스트레스에서 회복하는 것을 도와주는 것은 특정한 회복 활동(recovery activities)이 아니라 회복에 이르게 하는 심리적 경험 또는 근원적 속성(underlying attributes)이라고 생각하였고, 일로부터 벗어난 시간 동안 이루어지는 주요한 네 가지 회복경험을 제시하였다. 구체적으로 일로부터의 심리적 분리(psychological detachment from work), 휴식(relaxation), 자기성취(mastery), 그리고 여가시간 동안의 통제(control during leisure time)이다. 최근 일로부터의 회복에 관한 많은 경험적 연구가 이루어져왔고(Bakker, Demerouti, Oerlemans, & Sonnentag, 2013; Fritz, Sonnentag, Spector, & McInroe, 2010), 이러한 연구들은 일로부터 벗어난 시간 동안의 회복경험이 직장인의 긴장(strain) 반응, 심리적 웰빙, 및 직무 관련 행동들을 예측한다는 것을 보여 주었다. 국내에서도 박형인, 박영아, 김제인, 및 허태균(2011)의 한국판 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire) 타당화 연구를 바탕으로 국내 직장인의 회복경험에 대한 다양한 연구들이 이루어져 왔다(강가원, 장진이, 2016; 고정미, 2012; 김희진, 정승철, 2016; 박소리, 하유진, 정은경, 손현국, 손영우, 2012; 이상민, 문혜경, 오향옥, 최은경, 우경미, 이지현, 2016; 이재희, 문광수, 이예진, 오세진, 2013; 유선명, 유태용, 2015; 윤세남, 2016; 장혜정, 2014).

그런데, 지금까지 회복경험에 대한 대다수의 연구들은 회복경험 각각의 독립적인 효과에 초점을 맞춘 변인 중심(variable-centered) 접근을 사용하였다. 결과적으로, 여러 가지 회복경험들이 함께 발생(co-occur)하거나 조합의 형태로 나타날 가능성을 고려하는 사람 중심(person-centered) 접근은 거의 시도되지 않았다. 즉, 사람마다 업무 이외 시간 동안 회복 경험 방식들이 다르다는 것을 감안하지 않았다. 예를 들면, 직장인 최과장은 평소 퇴근 후에 일생각에서 벗어나고(심리적 분리), 조기 축구회 활동을 하고(자기 성취), 좋아하는 스포츠 중계를 보면서(휴식) 직장 스트레스로부터 회복한다. 반면 강대리는 평소 퇴근 후에 주로 낮잠을 자거나 TV시청 등 에너지 소비 없이 편안하게 지내면서(휴식) 에너지를 충전한다. 최근 Bennett, Gabriel, Calderwood, Dahling, 및 Trougakos(2016)는 이러한 회복경험들의 조합에 관심을 가졌으며, 미국의 다양한 직종에 종사하는 575명을 대상으로 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis: LPA)을 통해 회복경험 유형을 탐색하는 연구를 하였다.

또한 Bennett 등(2016)은 Sonnentag과 Fritz(2007)의 네 가지 회복경험에 덧붙여 '문제해결 숙고(problem-solving pondering, Querstret & Cropley, 2012)'를 포함시켰다. 여러 연구들에서 일로부터의 낮은 심리적 분리가 반드시 부정적인 결과를 초래하는가에 대한 의문이 제기되었고, 무조건적으로 일과 심리적으로 분리되는 것이 회복에 도움이 되는 것이 아니라 일과 관련된 생각이나 활동의 내용(content)도 중요하다고 하였다(예, 박진아, 오세진, 2011; Sonnentag & Bayer, 2005). Bennett 등(2016)은 퇴근 후 일에서의 도전과 앞으로 일어날 일들에 대해 건설적인 생각을 하는 문제해결 숙고를 통해 에너

지가 생성되고 자원을 보충하게 된다고 하였다.

따라서 본 연구에서는 Bennett 등(2016)의 연구와 일관되게, 회복 연구에서 전형적으로 다루어져왔던 네 가지 회복경험에 '문제해결 숙고'를 포함시켜 잠재프로파일 분석을 통해 국내 직장인들의 퇴근 후 회복경험 유형을 탐색하고자 하였다. 그리고 도출된 유형별로 회복경험과 관련된 직무특성(예, 직무자원 및 직무요구)과 심리적 웰빙(예, 정서고갈, 직무열의 등)에서 어떤 차이를 보이는지 구체적으로 살펴보고자 하였다.

회복이란 무엇인가?

회복(recovery)은 스트레스를 경험하는 동안 활성화된 개인의 기능 체계가 스트레스 이전 수준으로 되돌아가는 것을 의미한다(Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag & Fritz, 2007). 쉽게 말해서, 지치고 피로해진 몸과 마음이 스트레스를 받기 전 상태로 돌아가는 것이다(박형인 등, 2011). Sonnentag과 Geurts(2009)는 회복 현상을 과정(process)으로서의 회복과 결과(outcome)로서의 회복으로 구분하였다. 즉, 과정으로서의 회복은 긴장(strain) 지표의 변화를 가져오는 회복활동과 회복경험을 의미하며, 결과로서의 회복은 회복기간 후(예, 근무 중 휴식시간의 끝, 출근 전 아침)의 개인의 심리적 혹은 생리적 상태를 의미한다(Sonnentag, Venz, & Casper, 2017).

회복의 역할을 설명하는 이론적 모형으로 노력-회복 모델(effort-recovery model, Meijman & Mulder, 1998)과 자원 보존 이론(conservation of resources theory, Hobfoll, 1998)이 있다. 우선, 노력-회복 모형에 따르면, 일을 할 때 노력을 많

이 기울이게 되면, 순간적인 생리적 부하반응들(예, 심박수 상승, 혈압 상승, 피로 등)이 나타나게 되고, 이러한 반응은 매우 적응적이다(Geurts & Sonnentag, 2006). 그런데 이러한 스트레스 관련 급성 부하반응들이 일하지 않는 시간 동안 스트레스 이전 수준으로 돌아가고 다음날 일을 시작하기 전까지 회복된다면 건강에 아무런 위험이 없다. 이와 달리 이러한 부하반응들이 일하지 않는 시간 동안 지속되거나 혹은 다시 나타났을 때, 사람들은 충분히 회복할 수 없게 되고(Geurts & Sonnentag, 2006), 결국 만성적인 부하 반응들로 이어져 건강 문제, 질병, 만성 피로, 수면 문제 등을 유발한다(장혜정, 2014; Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009; Sluiter, Frings-Dresen, Van der Beek, & Meijman, 2001).

한편 자원 보존 이론에 따르면, 사람들은 자신이 가치 있게 여기는 자원을 획득하고, 획득한 자원을 유지 및 보호하려고 하며, 이를 잃거나 잃을 위험에 처했을 때 스트레스 반응을 보인다(Kinnunen, Feldt, Siltaloppi & Sonnentag, 2011). 따라서 자원 손실을 방지하고자 하며, 한 가지 자원이 손실되면 다른 자원을 이용하여 그 손실을 상쇄하고자 한다(Hobfoll, 1998). 자원은 개인적 특성(예, 자존감, 탄력성) 및 내적 에너지뿐만 아니라 집이나 사회적 지위 등 대상(objects)과 결혼이나 사회적 관계 등 조건(condition) 등을 모두 포함한다. 그런데 직장인들이 스트레스를 받으면, 자원 손실의 위험을 받게 되고, 최악의 경우 건강 문제와 같은 신체적 질환으로 이어질 수도 있다. 따라서 스트레스로부터 회복하기 위해서는 상실된 자원을 회복하거나 새로운 자원을 획득해야 한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 예를 들어, 퇴근 이후 여가시간 동안 충분히 휴

식을 취하거나 스케줄을 자신이 결정하고 봉사활동을 통해 자존감을 높임으로써 에너지를 회복할 수 있다.

Sonnentag과 Fritz(2007)가 제안한 네 가지 회복경험 중에서, 심리적 분리와 휴식은 노력-회복 모델에 기초한 것이고, 자기성취와 통제는 자원 보존 이론에 기초한 것이라고 할 수 있다(장혜정, 2014). 다시 말해서, 심리적 분리와 휴식은 인지적인 부담을 추가적으로 부가하지 않기 때문에 회복을 돕고, 자기성취와 여가시간 동안의 통제 경험은 에너지(자원)를 보강시켜주는 방식으로 회복을 돕는다고 할 수 있다.

회복경험

Sonnentag과 Fritz(2007)는 특정한 세부 회복 활동들에 기저하는 심리적 경험을 탐색하는 것이 회복의 심리적 과정을 이해하는데 더 많은 통찰을 얻을 수 있을 것으로 보았다. 또한 회복 경험 설문지(Recovery Experience Questionnaire)의 개발로 다양한 표본을 대상으로 회복 연구를 보다 쉽게 할 수 있게 되었다(Sonnentag et al., 2017).

더 나아가, 연구자들은 네 가지 회복경험 외에 새로운 관점의 회복경험으로 근무 외 시간 동안에도 일과 관련된 생각을 하는 것의 가치에 많은 관심을 기울였다(Sonnentag, et al., 2017). 대다수의 회복경험 연구들은 일로부터 'switch off' 하는 것, 즉 일로부터의 심리적 분리에 많은 관심을 기울여왔다. 그런데 최근 심리적 분리와 상반되는 개념으로 일로부터 계속 'switch on' 되어 있는 상태인 '일 관련 반추'의 역할에 대해 연구하기 시작하였다(Hamesch, Cropley, & Lang, 2014). Cropley, Michalianou, Pravettoni, 및 Millward(2012)는 일

관련 반추를 정서적 반추(affective rumination), 문제해결 숙고(problem-solving pondering), 분리(detachment)로 구분하였고, 특히 새로운 회복 경험으로 문제해결 숙고의 긍정적 가치에 관심을 기울였다.

회복 연구에서 주로 다루어졌던 다섯 가지 회복 경험은 다음과 같은 특징을 갖고 있다.

심리적 분리

심리적 분리는 직장에서 신체적으로 벗어나 업무를 하지 않는 것뿐만 아니라 직무 관련 이슈들에 대한 생각을 멈추는 것을 말한다(Sonnentag & Bayer, 2005). 회복경험의 하위요인들 중 심리적 분리에 대한 연구가 가장 활발히 이루어져왔고, 최근 Wendsche와 Lohmann-Haislah(2017)는 심리적 분리에 대한 선행요인과 결과변인에 대한 86개의 연구를 메타 분석하였다. 분석 결과, 심리적 분리는 개인의 정신건강, 상태 웰빙(state well-being) 지표와 정적 관련이 있으며, 피로, 고갈, 웰빙 및 수면과 관련이 높았다. 반면에 작업 동기(work motivation)와는 유의한 관련이 없었다. Fritz, Yankelevich, Zarubin, 및 Barger(2010)의 연구에서, 높거나 낮은 심리적 분리에서는 과업 수행이 낮았고, 평균 수준의 심리적 분리에서 과업 수행이 높게 나타났다. 그리고 Wendsche와 Lohmann-Haislah(2017)의 메타분석에서, 심리적 분리와 과업 수행 간에는 정적 관계가 나타났다지만, 효과크기는 작았다. 또한 일하지 않는 동안에도 일 관련 생각에 몰두하는 사람은 맥락 수행과 창의성이 높은 경향을 보였다. 따라서 낮은 심리적 분리가 항상 업무수행에 해로운 것은 아니며, 퇴근 후의 일 관련 생각이 일정 기여하는 부분이 있음을 시사한다. 그리고 직무특성 중 직무요구(job demands)는

부적 상관을 보였고, 직무자원(job resources)은 정적 상관을 보였다. 또한 개인적 특성으로 부정적 정서성/신경증이나 일중독은 부적 상관을 보였지만, 심리적 분리와 인구 통계적 변인들(즉, 연령, 성별) 간에는 유의한 상관이 나타나지 않았다.

휴식

휴식은 편안하게 신체근육을 이완시키는 활동이나 가벼운 여가 활동과 연관된 경험을 의미한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 휴식은 더 이상 개인에게 부과되는 요구가 없고 신체적 혹은 정신적 노력이 요구되지 않을 때 발생한다(Shimazu, Sonnentag, Kubota, & Kawakami, 2012). 휴식 경험은 긴장된 활성화(activation) 상태가 최소화되고 긍정 정서상태가 되는 특징을 갖는데(박형인 등, 2011), 예를 들면, 가벼운 산책, TV 보기, 음악 감상과 같은 여가활동들이 휴식 경험으로 이어질 수 있다.

Sonnentag과 Fritz(2007)의 연구에서 휴식은 건강문제, 정서 고갈, 회복 욕구, 그리고 수면문제와 부적적으로 관련되며, 더 나아가 Sonnentag, Binnewies 및 Mojza(2008)의 1주일 동안의 데일리 연구에서 저녁시간의 휴식은 다음날 아침의 기분에 긍정적인 효과를 가져 온다고 보고하였다. 또한 Sonnentag(2003)는 휴식 경험이 많을수록 직무열의가 높아진다고 하였는데, 이러한 결과는 국내 연구에서도 유사하게 나타났다(예. 윤세남, 2016; 장혜정, 2015)

자기성취

자기성취 경험은 일로부터 벗어나 다른 분야에서의 도전 경험 및 학습 기회를 제공하는 활동을 통해 얻을 수 있다(Sonnentag & Fritz, 2007). 예를 들어, 어학 공부, 등산, 혹은

새로운 취미활동이 전형적인 예시들이며(Fritz & Sonnentag, 2006), 자원봉사 활동도 자기성취 경험의 측면을 갖는다(Mojza, Sonnentag & Bornemann, 2011; Sonnentag & Fritz, 2007). 자기성취 경험은 자신의 능력에 부담을 주지 않으면서도 어느 정도의 자기조절(self regulation)을 요구한다. 예를 들어, 주말마다 등산을 가는 것은 늦잠을 자며 느긋이 쉬고 싶은 충동이 어느 정도 통제해야 한다. 그러나 자기성취 경험은 기술 습득, 유능감 및 자기 효능감 같은 새로운 내적 자원을 구축하는데 도움이 되기 때문에 회복을 가져올 것이라고 예상한다(Sonnentag & Fritz, 2007).

한편, 일하지 않는 시간 동안의 휴식과 자기성취 경험은 마치 모순되는 것처럼 보일 수 있다. 동일한 활동에서 높은 수준의 휴식을 경험하는 동시에 높은 수준의 자기성취를 경험하는 것은 어려울지 몰라도, 직장인이 주말 동안 휴식관련 활동과 자기성취관련 활동 양쪽을 추구하는 것은 가능하다. 이 두 가지 유형의 경험은 기저하는 매커니즘은 다르지만 자원을 회복하는 데 도움을 줄 수 있다(Fritz, Sonnentag, Spector, & McInroe, 2010).

자기성취 경험은 회복욕구, 정서소진, 우울 증상과 부적 상관을 보였고(Sonnentag & Fritz, 2007), 저녁시간 동안의 자기성취는 아침에 긍정적 활성화와 관련이 있었으며(Sonnentag et al., 2008), 휴가 중 자기성취 경험을 많이 할수록 일터로 돌아왔을 때 소진 수준이 낮아졌다(Fritz & Sonnentag, 2006). 또한 일 가정 갈등과 부적 관계를 보였고(Molino, Cortese, Bakker, & Ghislieri, 2015), 삶의 만족과는 정적 관계를 보였다(Park & Fritz, 2015). 정서노동자를 대상으로 한 국내 연구에서도 주말동안 자기성취 경험이 많을수록 다음 주의 정서적 소진의 수준

이 낮아졌다고 하였다(장혜정, 2014).

여가시간 동안의 통제

여가시간 동안의 통제 경험은 개인이 하고 싶어 하는 활동들을 자유롭게 선택하고, 이를 언제 어떻게 추구할지에 대해 스스로 결정할 수 있는 권한을 얼마나 갖고 있는지를 의미한다. 예를 들어, 주말동안 개인이 하고 싶어 하는 활동들을 본인 주도 하에 한 것이 아니라 배우자 혹은 친구의 강요에 의해 하게 되었다면 통제 경험이 낮았던 상황이라고 할 수 있다. 이처럼 근무 외 여가시간을 내 의지대로 조직할 수 있는 기회를 가지지 못할 때, 회복 경험이 일어나기 어려워진다(Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Sanz-Vergel, & Garrosa, 2012).

여가시간 동안의 통제 경험이 건강 불평, 정서고갈, 우울증상, 회복 욕구 및 수면문제와 부적적으로 관련되어 있고, 삶의 만족과 정적으로 관련되어 있었다(Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, 2011). 그리고 여가시간 동안의 통제 경험이 많을수록 낮은 일-가정 갈등을 보고하였다(Molino et al., 2015).

문제해결 숙고

문제해결 숙고는 퇴근 후에도 업무 관련 문제의 가능한 해결책에 대해 지속적으로 생각하는 것이다(Pravettoni, Cropley, Leotta, & Bagnara, 2007). Cropley와 Zijlstra(2011)에 따르면, 일 관련 반추인 '정서적 반추'와 '문제해결 숙고'의 주요 차이점은 정서적 각성(emotional arousal)을 하느냐는 것으로, 정서적 반추 상태에서는 심리생리적 각성이 높게 남아있고 이것은 회복에 도움이 되지 않지만, 문제해결 숙고 상태에서는 심리생리적 각성이 없어서 회복에 해를 입히지 않는다고 하였다.

업무에서의 여러 가지 일들에 대해 긍정적으로 생각(reflection)하는 것은 취침시간과 다음날 아침의 긍정적 정서 상태와 관련이 있었지만(Meier, Cho, & Dumani, 2016; Sonnentag & Grant, 2012). 부정적으로 생각하는 것은 부정적 정서 상태와 연관이 되는 경향이 있었다(Meier et al., 2016).

Querstret와 Cropley(2012)의 연구에서 정서적 반추는 급성 피로와 만성 피로의 유의한 예측변인으로, 문제해결 숙고보다 회복을 더 방해한다고 하였다. 또한 일 관련 반추가 심리적 웰빙에 미치는 영향을 1년에 걸쳐 조사한 Firoozabadi 등(2016)의 연구 결과, 정서적 반추는 시간이 경과함에 따라 고갈을 증가시키는 반면, 저녁시간 동안의 문제해결 숙고는 심리적 웰빙에 부정적인 영향을 주지 않았다. Cropley와 Zijlstra(2011)도 문제해결 숙고의 긍정적인 가치에 대해 강조하며, 특히 문제해결 숙고 과정이 실제로 해결을 초래한다면 성공적으로 마친 업무에 대해 생각하는 것은 긍정적 정서, 자기 효능감 그리고 웰빙을 증가시킨다고 하였다.

직무특성, 회복경험, 웰빙 사이의 관계

직무요구-자원(Job Demands-Resources: JD-R) 모델을 회복 맥락에서 발전시킨 직무요구-자원-회복 모델(Job Demands-Resources-Recovery model: JD-R-R; Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, 2011)은 직무특성, 회복경험, 웰빙 사이의 관계를 설명하였다. JD-R-R 모델의 기본 가정은 다음과 같다. 첫째, 직무요구는 회복경험을 방해하고 건강 손상 과정을 촉진시켜 피로, 소진, 건강문제와 같은 긴장반응을 발생시킨다(Bakker & Demerouti, 2007; Kinnunen

et al., 2011; Kinnunen & Feldt, 2013). 예를 들면, 과도한 업무량, 시간압력, 역할갈등, 역할 모호성 등으로 인해 충분한 회복경험을 하지 못하고 결과적으로 나쁜 웰빙 상태에 이르는 것이다. 둘째, 직무자원은 회복경험을 촉진하여 동기화 과정을 유지시키고 업무에 대한 열의와 관여를 높여준다. 일로부터 분리되거나 휴식을 취하는 활동을 하는 것은 개인이 다른 역할을 위해 소비하는 노력으로부터 회복되는 것을 돕고, 역할 갈등 등이 웰빙에 미치는 부정적 영향을 완충시켜준다(Moreno-Jiménez et al., 2012).

따라서 높은 수준의 회복경험을 한 개인은 스트레스원이 나타났을 때 긴장을 덜 보일 것이다. 예를 들어, 심리적 분리는 긴장이 일-가정 갈등과 직장 괴롭힘에 미치는 부정적 영향을 완화시켜 줄 것이며(Moreno-Jiménez et al., 2009). 휴식은 고갈에 미치는 시간 압력의 부정적 영향을 감소시켜주는 보호 요인으로 여겨진다(Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009). 또한 자기성취 경험은, 주의의 초점을 돌리는 도전적인 활동을 함으로써 업무 관련 이슈로부터 거리를 두는 것을 돕는다. 또한 자기 효능감을 증가시킴으로써 직무요구의 감소를 느끼게 하는 새로운 능력을 배울 수도 있다. 마지막으로, 여가시간 동안의 통제는 비업무 영역에서 자율성을 증가시키는 한 방법으로, 통제에 대한 인식은 스트레스가 있는 상황에 대한 긍정적인 재평가를 하게하고, 스트레인을 감소시키고, 그리고 웰빙을 증가시킨다(Lazarus, 1966; Moreno-Jiménez et al., 2012에서 재인용).

Kinnunen와 Feldt(2013)는 JD-R-R 모델을 기반으로 하여 직장인 272명을 대상으로 하여 1년에 걸쳐 직무특성, 회복경험, 직업적 웰빙 간의 관계에 대해 조사하였다. 분석 결과, 높

은 직무요구는 낮은 심리적 분리, 낮은 휴식, 낮은 통제와 관련이 있었고, 높은 직무자원은 자기성취 경험의 촉진과 관련이 있었다. 근무 외 시간 동안의 회복경험과의 관계에서 직무 자원보다는 직무요구가 더 중요하였다. 그러나 직무요구는 자기성취 경험에는 지속적인 부정적 영향을 미치지 않았는데, 이는 여가시간 동안의 자기성취 경험은 직무특성보다는 개인적 특성(예. 성격)과 더 관련이 깊음을 시사한다.

본 연구의 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1: 국내 직장인들의 평소 퇴근 후 나타나는 다섯 가지 회복경험들의 수준 또는 양상은 어떠한가?

연구문제 2: 다섯 가지 회복경험들을 기반으로, 직장인들은 몇 가지 유형으로 분류되며 그 특징은 어떠한가?

연구문제 3: 유형별로 구성원들의 인구통계학적 특성(성별, 연령, 결혼여부, 자녀의 수, 근무기간, 직급, 직무, 월평균 소득)은 어떠한가?

연구문제 4: 유형별로 직무특성 변인(직무요구, 직무자원)과 웰빙 변인(정서고갈, 직무열의, 수면)에서 차이를 보이는가?

방 법

연구 대상

본 연구에서의 표본은 다양한 직종에 근무하는 20세 이상의 전일제 직장인들로, 편의 표집(convenience sampling) 방식으로 확보되었

다. 설문은 자기보고 형식으로, 온라인 방식을 통해 369명, 설문지 방식을 통해 122명이 참여하였다. 이중 총 472명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

최종 표본은 남성(48.7%)과 여성(51.3%)이 비슷하였으며, 연령대는 30대(29%), 40대(29%), 50대 이상(26.5%), 20대(15.5%) 순이었다. 그리고 유자녀 응답자(62.7%)가 무자녀 응답자(37.3%)보다 두 배 많은 비중을 차지하였고, 자녀 수가 2명 이상인 응답자(46%)가 절반에 가까웠다. 근무기간은 15년 이상(22%)이 가장 많았고, 1년~3년 미만(18.2%), 1년 미만(16.9%), 5년~10년 미만(16.1%), 10년~15년 미만(14%), 3년~5년 미만(12.5%) 순으로 분포하였다. 직급은 사원급(38.1%), 대리급(16.1%), 과장급(15.9%), 부장급(11.7%), 기타(10.6%), 임원급(7.6%) 순이었다. 직무형태는 일반사무/관리직(55.6%), 전문직(17.2%), 생산/기술직, 영업직, 연구/개발직에 해당하는 응답자는 5% 이내로 매우 적었다. 월평균 소득은 200만원~300만원 미만(35.6%), 100만원~200만원 미만(22.2%), 300만원~400만원 미만(15.7%), 500만원 이상(14.6%), 400만원~500만원 미만(11.9%) 순이었다.

측정도구

회복경험

네 가지 회복경험들은 Sonnentag과 Fritz(2007)가 개발하고 박형인 등(2011)이 타당화한 '한국판 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)'를 사용하였다. 이 척도는 회복경험별로 각 4문항으로 구성되어 있으며, 문항의 예는 다음과 같다: '일에 대해 잊는다'(심리적 분리); '느긋하게 휴식을 취한

다'(휴식); '새로운 것을 배운다'(자기성취); '무엇을 할지 내 스스로 결정할 수 있다'(여가시간 동안의 통제) 등이다. 문제해결 속고는 Bennett 등(2016)과 유사하게 WRRQ(Work-Related Rumination Questionnaire, Cropley, Michalianou, Pravettoni, & Millward, 2012) 중 4문항을 사용하였다. 예시 문항은 '다음날 업무할 때 필요한 과업에 대해 생각한다'이다. 따라서 총 20개의 문항이 사용되었으며, 모두 리커트형 5점 척도(1점 '전혀 그렇지 않다'~5점 '매우 그렇다') 상에서 평정하였다(아래 별도 언급이 없는 척도는 모두 5점 척도를 사용함). 신뢰도(Cronbach's α)는 심리적 분리 .79, 휴식 .86, 자기성취 .80, 여가시간 동안의 통제 .82, 문제해결 속고 .78이었다.

직무요구

업무량, 시간압력, 역할갈등으로 구분하여 직무요구를 측정하였는데, 임광모와 탁진국(2016) 연구에서 검증된 문항을 각각 3문항씩 사용하였다. 예시문항을 살펴보면, 업무량은 '나에게 과도하게 많은 양의 일이 주어진다'이며, 시간압력은 '일을 끝내기 위해서 시간이 항상 부족하다'이고, 역할갈등은 '직속 상사는 내 생각과 다르게 업무를 처리하도록 요구한다'이다. 신뢰도(Cronbach's α)는 업무량 .68, 시간압력 .73, 역할갈등 .68이었다.

직무자원

직무통제, 상사 공정성, 동료 지지로 구분하여 직무자원을 측정하였다. 직무통제는 임광모와 탁진국(2016) 연구에서 검증된 문항을 사용하였고, 상사 공정성과 동료 지지는 Kinnunen과 Feldt(2013)의 연구에서 검증된 문항을 사용하였다. 직무통제는 4문항으로 '나는

일을 어떻게 할지 결정할 재량권이 있다' 등이며, 동료 지지는 2문항으로 '내가 필요할 때, 동료들은 내 업무 관련 문제에 대해 기꺼이 들어 준다' 등이다. 그리고 상사 공정성은 3문항으로 '직속 상사가 일을 공정하고 공평하게 배분한다' 등이다. 신뢰도(Cronbach's α)는 직무통제 .86, 상사공정성 .77, 동료지지 .71이었다.

정서고갈

신강현(2003)이 변안한 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory - General Survey) 중 정서고갈에 해당하는 5문항을 사용하였다. 문항의 예로는 '아침에 일어나서 출근 생각만 하면 피곤함을 느낀다' 등이며, 신뢰도(Cronbach's α)는 .84였다.

직무열의

권동균, 김명소, 및 한영석(2015)이 변안하여 사용한 직무 열의 단축형 척도인 UWES-9(Utrecht Work Engagement Scale-9, Schaufeli et al., 2006)을 사용하였다. 총 9문항으로 문항의 예로는 '업무를 하는데 열정적이다' 등이며, 신뢰도(Cronbach's α)는 .84였다.

수면

천미애(2015)의 연구에서 사용한 2문항으로, 수면의 질을 묻는 '평소 밤에 충분히 좋은 수면을 취합니까?'와 수면의 양을 묻는 '평소 수

면 시간을 기록해 주십시오'를 사용하였다. 수면의 질은 리커트형 5점 척도로 평정하였고, 수면의 양은 수면시간을 분(分)단위로 작성하도록 하였다.

회복경험 척도의 타당도

박형인 등(2011)이 회복경험의 네 가지 하위 요인(심리적 분리, 휴식, 자기성취, 여가시간 동안의 통제)에 대해서는 타당성을 확인하였지만, 본 연구는 '문제해결 숙고' 포함시켰으므로 회복경험 척도에 한하여 별도로 타당도를 확인하였다. 우선, 탐색적 요인분석을 실시하였는데, 심리적 분리와 휴식이 구분되지 않았다. 이는 같은 동아시아권인 일본의 회복경험 타당화 연구(Shimazu et al., 2012)에서도 나타난 결과였다. 다음 단계로 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analyses)을 실시하였다. 탐색적 요인분석에서 4요인이 추출되었기 때문에 3가지 모형, 즉 1요인, 4요인, 5요인 모형의 적합성을 평가하였다(표 1). 분석결과, 5요인 모형이 1요인 모형이나 4요인 모형보다 좋은 모형으로 나타났다.

자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 기초분석을 위해서 SPSS를 사용하였고, 회복경험 유형 탐색

표 1. 모형의 적합도

	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA
1요인 모형	1909.47	170	.54	.59	.147
4요인 모형	806.24	164	.82	.85	.091
5요인 모형	546.23	160	.89	.91	.072

을 위해 Mplus 7.4 프로그램을 통해 잠재프로파일 분석(Latent Profile Analysis: LPA)을 실시하였다. 잠재프로파일 분석은 관찰 변인들 사이의 관계를 유발하는 잠재적인 공통 요인을 규명한다는 점에서 확인적 요인분석과 유사하며, 분류된 집단 내 구성원들과는 비슷한 특성을 지니고 타 집단에 속한 개인들과는 이질적인 특성을 지니게 된다는 측면에서는 군집분석과 유사하다(Muthén, 2004). 그러나 잠재프로파일 분석은 연구자의 주관에 최대한 배제한 상태에서 적정 잠재집단 수를 통계적으로 유의하게 확인해주며, 인간 행동의 다양성을 잘 반영할 수 있는 통계적 모형이라고 할 수 있다.

LPA에서 잠재프로파일 유형의 수는 통상적으로 정보-기반 지수(AIC, BIC, SSA-BIC), 분류의 질을 확인하는 엔트로피(Entropy), 통계적 검증을 이용한 비교지수(LMRLRT, BLRT) 등을 통해 결정된다. 그러나 가장 적합한 집단 구분을 위해서는 통계적 적합도 지수 외에도 선행 연구들의 이론적 의미와 집단의 구조적인 해석 가능성 등을 모두 고려하여 최종적인 집단을 선택해야 한다(Muthén & Muthén, 2010).

결 과

국내 직장인들의 회복경험 수준과 양상

표 2에 제시된 바와 같이, 회복 경험의 평균은 여가시간 동안의 통제(3.73), 휴식(3.40), 심리적 분리(3.09), 문제해결 숙고(2.99), 자기성취(2.94) 순이었다. 참고로 Bennett 등(2016)의 연구에서는 여가시간 동안의 통제(4.07), 휴식(3.93), 자기성취(3.56), 심리적 분리(3.39), 문제해결 숙고(3.11) 순이었다.

상관관계를 살펴보면, 네 가지 회복경험 즉, 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 여가시간 동안의 통제 간에는 유의한 정적 상관을 보였다. 문제해결 숙고의 경우, 심리적 분리, 휴식, 여가시간 동안의 통제와는 유의한 부적 상관을 보였으며, 자기성취와는 유의한 정적 상관을 보였다. 참고로, Bennett 등(2016)의 연구에서는 심리적 분리와 자기성취는 유의하지 않는 부적 상관($r = -.01$, ns)을 보인 점이 본 연구와 다른 점이었으며, 나머지 상관관계는 유사하였다.

국내 직장인들의 회복경험 유형

회복경험 유형 탐색을 위해 잠재프로파일 분석 결과, 모형에 따른 적합도 지수와 잠재 집단 비율은 표 3과 같이 나타났다. 우선,

표 2. 회복경험 하위 요인들의 평균, 표준편차, 및 상관

	평균	표준편차	1	2	3	4	5
1. 심리적 분리	3.09	0.79	-				
2. 휴식	3.40	0.78	.56**	-			
3. 자기성취	2.94	0.75	.22**	.40**	-		
4. 여가시간 동안의 통제	3.73	0.68	.39**	.63**	.37**	-	
5. 문제해결 숙고	2.99	0.73	-.51**	-.22**	.18**	-.09*	-

주). ** $p < .01$, * $p < .05$. N=472

표 3. 잠재프로파일 분류기준

분류기준		잠재프로파일의 수					
		1개	2개	3개	4개	5개	6개
분류의 질	Entropy		0.754	0.784	0.769	0.769	0.788
	AIC	5338.7	4943.2	4844.3	4770.7	4721.4	4674.3
	BIC	5380.2	5009.7	4935.8	4887.1	4862.8	4840.6
	SSABIC	5348.5	4959.0	4860.0	4798.2	4754.8	4713.6
모형비교	LMRLRT		0	0.0019	0.3693	0.5170	0.0190
검증	BLRT		0	0	0	0	0
n (%)	1개	472 (100)	259 (54.87)	162 (34.32)	50 (10.59)	37 (7.84)	42 (8.90)
	2개		213 (45.13)	57 (12.08)	53 (11.23)	65 (13.77)	70 (14.83)
	3개			253 (53.60)	116 (24.58)	220 (46.61)	101 (21.40)
	4개				253 (53.60)	105 (22.25)	202 (42.80)
	5개					45 (9.53)	39 (8.26)
	6개						18 (3.81)

주) LMRLRT와 BLRT는 p값을 제시하였음.

Entropy값은 3개와 6개일 때 0.8에 가장 가깝다. 다음으로 적합도 지수인 AIC, BIC, SSABIC를 살펴보면, 잠재프로파일의 수가 증가할수록 지수가 감소하고 있다. k개와 k-1개의 잠재프로파일 수의 모형을 비교 검증해 주는 LMRLRT는 잠재프로파일 수가 2개, 3개, 6개일 때만 유의하고, BLRT는 모두 유의하였다. 이러한 결과를 고려해볼 때 잠재프로파일 수가 3개일 때와 6개일 때가 적절하다고 볼 수 있

다. 통계적인 정보 외에 이론적 의미, 집단의 구조적 해석 가능성, 그리고 사례 수 등을 종합적으로 고려하여 판단한 결과, 회복경험 잠재프로파일 수를 3개로 결정하였다.

첫 번째 유형은 여가시간 동안의 통제, 휴식, 심리적 분리 및 자기성취가 높고, 문제해결 속고는 낮은 점수를 나타내는 집단으로 '회복형'으로 명명하였다. 두 번째 유형은 심리적 분리, 휴식, 자기 성취, 여가시간 동안의

통제, 문제해결 속도가 모두 중간 정도의 점수를 나타내는 집단으로 ‘중간형’으로 명명하였다. 모두 중간 정도의 수준이기는 하지만, 그 중에서 여가시간 동안의 통제와 휴식은 상대적으로 다소 높다. 세 번째 유형은 심리적 분리, 휴식, 자기성취 및 여가시간 동안의 통제는 낮고, 문제해결 속도는 중간 정도의 점수를 나타내는 집단으로, ‘피곤형’으로 명명하였다. 이와 같은 세 가지 회복경험 유형은 그림 1과 같다.

유형별 회복경험 수준의 차이를 보다 구체적으로 확인해보기 위해 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였다(표 4). 네 가지 회복경험 수준에서는 첫 번째 유형인 회복형이 가장 높았고 세 번째 유형인 피곤형이 가장 낮지만, 문제해결 속도의 경우에는 첫 번째 유형인 회복형이 가장 낮은 수준을 보였다.

Bennett 등(2016)의 연구에서는 네 가지 유형이 도출되었는데, 본 연구와 비교하여 살펴보면 다음과 같다. 첫 번째 유형은 ‘recovering ponderers(48.4%)’로 심리적 분리 경험은 중간 수준이지만 다른 경험들(휴식, 자기성취, 여가시간 동안의 통제, 문제해결 속도)은 다소 높은 수준을 보이는 유형이다. 본 연구에서는

유사한 유형을 찾을 수 없었다. 두 번째 유형은 ‘leaving work behind(35.9%)’로 매우 높은 수준의 심리적 분리(4.23), 휴식(4.49), 여가시간 동안의 통제(4.54), 중간 정도의 자기성취(3.56), 가장 낮은 수준의 문제해결 속도(2.25)를 경험하는 유형이다. 이 유형은 일로부터 switch off 하는 전형적인 회복경험을 보여주었으며, 본 연구에서 ‘회복형’과 프로파일 형태 및 내용면에서 거의 유사하였다. 다만, 본 연구에서는 회복형이 차지하는 비중이 12%로 가장 적었던 반면에, Bennett 등(2016) 연구에서는 두 번째로 큰 비중을 차지하였다. 세 번째 유형은 ‘pondering(8.5%)’으로 가장 높은 문제해결속도(4.01)와 가장 낮은 수준의 심리적 분리(1.97)을 보이는 유형으로, 휴식(2.51) 또한 낮고, 자기성취(3.63)와 여가시간 동안의 통제(3.40)은 중간 정도 수준인 유형이다. 심리적 분리가 가장 낮고 문제해결 속도가 가장 높은 수준을 보인다는 점은 본 연구의 ‘피곤형’과 유사하나, 자기성취와 문제해결 속도가 월등히 높고 심리적 분리도 차이가 나게 낮았다는 점에서는 다르다. 마지막 유형은 ‘detach, low relax(7.2%)’로 높은 수준의 심리적 분리와 낮은 수준의 휴식이 특징적이었으며, 본 연구에서는

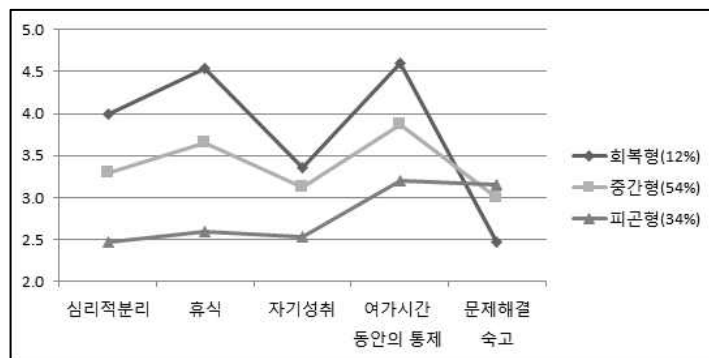


그림 1. 회복경험 유형

표 4. 유형별 회복경험 수준 차이

	구분	빈도	평균(M)	표준편차(SD)	F	사후 검정
심리적 분리	회복형	57	4.00	.59	166.17***	3<2<1
	중간형	253	3.29	.57		
	피곤형	162	2.46	.66		
휴식	회복형	57	4.61	.35	626.72***	3<2<1
	중간형	253	3.65	.39		
	피곤형	162	2.57	.46		
자기성취	회복형	57	3.38	.86	54.38***	3<1,2
	중간형	253	3.12	.64		
	피곤형	162	2.50	.66		
여가시간 동안의 통제	회복형	57	4.66	.36	226.05***	3<2<1
	중간형	253	3.87	.43		
	피곤형	162	3.16	.60		
문제해결 숙고	회복형	57	2.45	.97	20.98***	1<2,3
	중간형	253	3.00	.61		
	피곤형	162	3.15	.73		

주) *** $p < .001$ / 사후 검정은 등분산 가정을 만족하는 경우에는 Scheffé, 그렇지 않은 경우에는 Dunnett T3 을 사용하였으며, 유의한 결과만 부등호로 제시하였음. 음영처리는 Dunnett T3 검정 결과임.

이와 유사한 유형이 도출되지 않았다.¹⁾

회복경험 유형별 인구통계학적 특성의 차이

회복경험 유형별 구성원들의 특성(성별, 결혼여부, 연령, 자녀의 수, 근무기간, 직급, 직무, 월평균 소득)을 알아보기 위해 χ^2 검정을 실시하였다. ‘직무’를 제외한 ‘성별, 결혼여부, 연령, 자녀의 수, 근무기간, 직급, 월평균 소

득’의 χ^2 검정 결과는 신뢰할 수 있었으며, 이 중에서 결혼여부, 연령, 자녀의 수는 통계적으로 유의한 결과가 나왔다.

회복형에서는 기혼자(50.9%)와 미혼자(49.1%)가 비슷한 비중을 차지하였고, 30대(29.8%)가 가장 많았고, 그 다음이 20대(26.3%)이며, 그 외의 연령대에서도 큰 차이는 없었다. 또한 자녀가 없는 경우(52.6%)로 절반 이상의 비중을 차지하였고, 자녀 2명 이상인 경우(31.6%), 자녀 1명인 경우(15.8%) 순이었다. 중간형에서는 기혼자(63.2%)가 미혼자(36.8%)보다 많았고, 50대 이상(33.2%)도 가장 많았고, 20대(15.8%)는 가장 적었다. 자녀 2명 이상(43.5%)이 가장

1) Bennett 등(2016)은 연구 2에서 단일 조직에 종사하는 직장인을 대상으로 다시 한 번 유형 탐색을 하였다. 그 결과, 세 가지 유형, 즉 recovering ponderers(58.9%), pondering(25.2%), leaving work behind(15.9%)가 도출되었다.

많았고, 자녀 없는 경우(39.9%), 자녀 1명인 경우(16.6%) 순이었다. 피곤형에서는 기혼자(77.2%)가 미혼자(22.8%)보다 3배 이상 많았으며, 40대(38.3%)와 30대(32.7%)가 많았고, 20대(11.1%)가 가장 적었다. 자녀 2명 이상(54.9%)인 경우가 절반 이상의 많은 비중을 차지하였고, 자녀 1명인 경우(17.3%)가 자녀가 없는 경우(27.8%)보다 적었다.

에서는 피곤형(3.33)이 가장 높은 수준을 보였고, 중간형(2.97), 회복형(2.74) 순이었다. 그리고 수면의 질에서는 회복형(3.88)이 가장 높은 수준을 보였고, 중간형(3.38), 피곤형(2.76) 순이었고, 수면시간에서는 회복형(407분)이 가장 높은 수준을 보였고 중간형(394분), 피곤형(378분) 순이었다(표 5).

회복경험 유형별 직무특성 및 웰빙의 차이

논 의

회복경험 유형별 관련 변인들 간의 차이를 알아보기 위해 일원분산분석을 실시하였으며, 모든 관련 변인들에서 유의미한 차이를 보였다. 먼저, 직무특성 변인들을 살펴보면(그림 2), 직무요구에 해당하는 모든 변인에서 피곤형이 가장 높은 수준을 보였고, 회복형이 가장 낮은 수준을 보였다. 직무자원에 해당하는 모든 변인에서 피곤형이 가장 낮은 수준을 보였고, 회복형이 가장 높은 수준을 보였다(표 5).

먼저, 본 연구 결과를 토대로 회복경험의 수준과 회복경험 유형의 측면에서 Bennett 등(2016)의 연구결과와 비교해보았다. 첫째, 다섯 가지 회복경험 중 여가시간 동안의 통제와 휴식 경험이 다른 회복경험에 비해 뚜렷이 높은 수준을 보였다. 이는 전형적인 네 가지 회복경험에 대한 선행연구들(예. 고정미, 2012; 김희진, 정승철, 2015; 이상민 등, 2016; Moreno-Jiménez et al., 2012; Shimazu et al., 2012; Sonnentag & Fritz, 2007)에서 나타난 공통된 특징이며, Bennett 등(2016)의 연구에서도 마찬가지로 나타났다. 여가시간 동안의 통제 경험은 개인이 하고 싶은 활동을 언제 어떻게 할 것이지를

웰빙 변인들을 살펴보면(그림 2), 직무열의에서 회복형(3.39)이 가장 높은 수준을 보였고, 중간형(3.25), 피곤형(3.01) 순이었다. 정서고갈

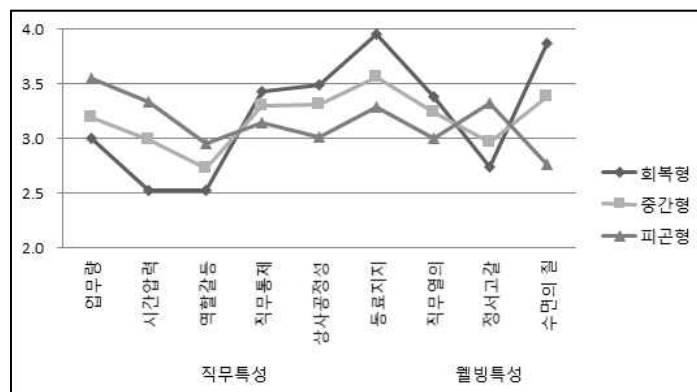


그림 2. 유형별 직무특성 및 웰빙특성

표 5. 관련 변인들의 각 유형별 평균, 표준편차 및 유형 간 수준 차이에 대한 일원분산분석

		유형	빈도	평균 (M)	표준편차 (SD)	F	사후 검정	
직 무 특 성	업무량	1. 회복형	57	3.00	0.72	21.76***	1,2<3	
		2. 중간형	253	3.20	0.62			
		3. 피곤형	162	3.55	0.63			
	직무 요구	시간압력	1. 회복형	57	2.53	0.88	28.62***	1<2<3
			2. 중간형	253	2.99	0.68		
			3. 피곤형	162	3.33	0.71		
	역할갈등	1. 회복형	57	2.53	0.84	11.57***	1,2<3	
		2. 중간형	253	2.73	0.60			
		3. 피곤형	162	2.95	0.59			
	직무통제	1. 회복형	57	3.43	0.80	4.56*	3<1	
		2. 중간형	253	3.30	0.67			
		3. 피곤형	162	3.15	0.67			
직무 자원	상사공정성	1. 회복형	57	3.50	0.92	10.88***	3<1,2	
		2. 중간형	253	3.31	0.73			
		3. 피곤형	162	3.02	0.76			
동료지지	1. 회복형	57	3.96	0.63	22.25***	3<2<1		
	2. 중간형	253	3.57	0.64				
	3. 피곤형	162	3.29	0.74				
웰 빙	직무열의	1. 회복형	57	3.39	0.71	10.99***	3<1,2	
		2. 중간형	253	3.25	0.55			
		3. 피곤형	162	3.01	0.68			
	정서고갈	1. 회복형	57	2.74	0.84	18.51***	1,2<3	
		2. 중간형	253	2.97	0.69			
		3. 피곤형	162	3.33	0.74			
	수면 질	1. 회복형	57	3.88	0.87	42.93***	3<2<1	
		2. 중간형	253	3.38	0.86			
		3. 피곤형	162	2.76	0.90			
	수면시간	1. 회복형	57	407	52	7.23**	3<1,2	
		2. 중간형	253	394	55			
		3. 피곤형	162	378	58			

주) * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$ / 사후검정은 등분산 가정을 만족하는 경우에는 Scheffé, 그렇지 않은 경우에는 Dunnett T3을 사용하였으며, 유의한 결과만 부등호로 제시하였음. 음영처리는 Dunnett T3 검정 결과임.

스스로가 결정할 수 있는 재량권을 가지는 것으로(Sonnentag & Fritz, 2007), 근무 외 시간 동안 여가시간을 자율적으로 조직할 수 있는 기회를 가지지 못한다면 다른 회복경험은 일어나기 어렵다(Moreno-Jiménez et al., 2012). 또한 대부분의 직장인들에게 퇴근 후 어떻게 보내는 것이 좋냐고 물어보면 보통 '우선 쉬는 것이 좋다고 말한다(Fritz, Sonnentag, Spector, & McInroe, 2010). 편안히 쉬는 활동을 통해 긴장된 신체근육을 이완하고 긍정 정서상태가 되는 휴식경험 또한 다른 회복경험의 발생을 용이하게 할 것으로 생각된다.

둘째, 본 연구와 Bennett 등(2016)의 연구에서 사용한 표본 간의 동등성을 담보할 수 없기 때문에 직접적인 비교는 어렵지만, Bennett 등(2016)의 연구 결과와 비교해볼 때 몇 가지 차이점을 이해할 수 있다. (1) 미국 직장인들이 국내 직장인들에 비해 대체로 높은 수준의 회복경험을 보인다는 점은 주목할 만하다. 특히 휴식(3.93)과 자기성취(3.59) 경험 수준은 본 연구결과(휴식 3.40, 자기성취 2.94)와 차이가 컸다. 회복경험 중 휴식과 자기성취 경험은 편안히 쉬고 새로운 것을 배울 수 있는 물리적인 시간이 담보되어야 가능한 회복경험들이다. 한국이 OECD 34개 회원국 중 평균 노동시간이 2위라는 조사 결과가 시사하듯이, 1년의 70% 이상을 일하면서 보내는 국내 직장인들은 미국 직장인들처럼 휴식을 취하고 새로운 것을 배울 만한 시간이 턱없이 부족한 현실이 반영된 결과로 보인다. (2) 본 연구의 유형들은 세 가지로 비교적 단순한 형태의 프로파일을 보인 반면에, Bennett 등(2016)의 경우 더 다양한 형태의 프로파일을 보였다. 이는 미국 직장인들이 국내 직장인들에 비해 좀 더 다양한 회복경험의 조합을 보인다고 할 수

있겠다. (3) Bennett 등(2016)의 연구와 두드러진 차이점 중 하나가 '문제해결 숙고'에 대한 것이다. Bennett 등(2016)의 연구에서 네 가지 유형의 문제해결 숙고 수준은 2.25~4.01로 수준 차이가 큰 편이었으며, 문제해결 숙고 경험이 다른 전형적인 회복경험들과 만났을 때 'recovering ponderers'와 'pondering'라는 두 가지 차별적인 형태의 유형을 만들어냈다. 그러나 본 연구에서 세 가지 유형의 문제해결 숙고 수준은 2.45~3.15로 수준 차이가 크지 않았으며, Bennett 등(2016)의 'recovering ponderers'와 같이 전형적인 회복경험이 높고 문제해결 숙고도 높은 유형은 도출되지 않았다.

셋째, 회복경험 유형들(회복형, 중간형, 피곤형)이 어떤 차별적인 특징을 지니고 있는지를 알아보는 것이었다. 그 결과, 인구통계학적 변인들 중에서는 결혼여부, 자녀, 연령에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며, 유형별 직무특성 변인들과 웰빙 변인들 모두에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

우선 인구통계학적 특성의 측면에서 보면, 자녀의 수는 직장인의 회복경험 유형에 결정짓는 중요한 요인임을 알 수 있었다. 자녀가 있는 경우, 그렇지 않은 경우보다 더 많은 시간을 가사 일에 보내게 되고 여가시간을 덜 가질 수밖에 없는 것은 당연한 일일 것이다. Hahn과 Dormann(2013)의 연구에서 직장인의 심리적 분리는 배우자의 심리적 분리와 정적 상관관이 있으며, 자녀의 존재가 이들 사이의 관계를 조절한다고 하였다. 반면에 자녀의 존재로 인한 가사일의 부담은 이러한 효과를 감소시킬 것이고, 심리적 분리의 시너지 효과는 약해질 것이라고 하였다. 그리고 피곤형의 직장인들 중 30대-40대가 70% 정도를 차지하였다는 점도 주목할 만하였다. 최근 한국여성정

책연구원에서 20대-40대 직장인 2000명을 상대로 실시한 '2040세대 취업남녀의 시간 사용과 일·생활에 관한 조사'에 따르면 직장인 68%가 '퇴근하고 나면 지쳐서 아무것도 할 수 없는 상태'라고 응답하였다. 집에서든 쉴 틈이 없다는 응답이 52.4%로 절반이 넘었다(매일경제, 2017). 그런데 한 가지 흥미로운 점은 회복형의 경우, 자녀가 없는 응답자가 절반가량을 차지하였지만 자녀가 2명 이상의 경우도 31.6%였으며 결혼 여부와 연령에 대해서 큰 차이를 보이지 않았다는 것이다. 따라서 일로부터 심리적 분리가 가장 높은 회복형의 경우에 인구통계학적 특성이 미치는 영향보다는 개인특성 변인의 영향의 가능성을 고려해볼 필요가 있겠다. 이미 여러 선행연구들에서 개인특성이 회복경험에 중요한 영향을 미친다는 것을 증명하였고(예, Sonnentag & Fritz, 2007, 2010; Sonnentag & Krueger, 2006), 유선명과 유태용(2015)의 연구에서도 자기효능감이 높은 사람일수록 일하지 않는 시간 동안 심리적 분리경험이 높다고 하였다.

직무특성 및 웰빙 관련 측면에서 보면, 본 연구 결과는 직무요구-자원-회복(JD-R-R, Kinnunen et al., 2011) 모델이 제안한 핵심 가정에 잘 부합하였다. 즉, 직무요구는 회복경험을 방해하여 건강손상 과정을 촉진시키며 나쁜 웰빙으로 이어졌으며, 직무자원은 회복경험을 촉진시키고 동기화 과정을 유지시켜 직무열의를 높여주었다. 직무특성 변인들은 각 회복경험 유형들과 통계적으로 유의미한 수준 차이를 보였으나, 그 중에서 직무통제가 유독 수준 차이가 적었다. 본 연구에서 직무통제는 심리적 분리와 유의미한 상관을 보이지 않았는데, 이는 일본 직장인을 대상으로 한 연구(Shimazu et al., 2012) 및 Bennett 등(2016) 연구에서도 마

찬가지였으며, 박형인 등(2011)의 연구에서 직무통제와 회복경험은 대체적으로 관련이 없었다. 직무 통제는 자신의 업무를 하는 방식에 대한 결정 재량권을 갖고 있다는 것을 의미한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 따라서 직무통제가 높은 사람은 업무 이후 자신의 직무에 대한 생각을 더 지속적으로 하여 일로부터 심리적 분리가 어려울 것이다. 유사하게, 높은 직무통제는 근무 외 시간 동안 업무에 대한 생각을 계속 자극하기 때문에, 휴식이 더 어려울 것이다(Sonnentag & Fritz, 2007). 박형인 등(2011)은 스트레스 회복경험은 하나의 자원으로 또 다른 자원인 직무통제와 상호작용할 가능성을 언급한 바 있다. 게다가 피곤형과 회복형의 수면 시간 차이는 29분에 불과하였지만, 수면 질에서는 수준 차이가 매우 컸다(피곤형 2.76, 회복형 3.88). 천미애(2015)의 연구에서도 수면 질이 수면 양보다 직무열의에 미치는 영향이 더 크다고 하였고, 이선옥, 안숙희, 및 김미옥(2005)의 연구에서 성인여성의 피로와 수면장애의 관계에서 피로가 수면 양보다 수면 질과 더 깊은 관련성이 있다고 하였다.

연구의 의의 및 시사점

본 연구는 다음과 같은 학술적 시사점을 가진다. 첫째, 박형인 등(2011)이 Sonnentag과 Fritz(2007)의 회복경험 척도를 국내 표본으로 타당화 연구를 하였지만, 그 후 직장인의 회복경험에 대한 연구들이 활발히 이루어지지 않았다. 회복경험과 관련된 소수의 연구들은 심리적 분리에만 초점을 두었거나, 특정 직종의 직장인들을 대상으로 하여 다양한 직장인들의 보편적인 회복경험을 탐색하는 데는 한계가

있었다. 이러한 점에서 본 연구는 여러 가지 차원의 회복경험에 초점을 두었고 다양한 직종의 직장인을 대상으로 했다는 점에서 의의가 있다. 또한 최근 서구의 회복 연구들은 일 관련 반추에 관심을 기울이고 있으나, 연구자가 확인한 바로는 국내 회복 연구 중 문제해결 숙고를 다룬 연구는 아직까지 없다. 따라서 전형적인 네 가지 회복경험에 문제해결 숙고를 추가하여 국내 직장인들의 회복경험 특성을 살펴보았다는 점에서 의의가 있다.

둘째, 잠재프로파일 분석방법을 통하여 기존의 변인-중심 접근에서 벗어나 사람-중심 접근으로 회복경험을 탐색함으로써 직장인의 평소 퇴근 후 회복경험을 보다 입체적이고 질적으로 탐색할 수 있었다. 회복경험 하위 요인들의 독자적인 특성이 아니라 회복경험의 조합(유형)을 탐색하였다는 점에서 의의가 있다.

셋째, 회복경험을 단순히 유형화하는데 그치지 않고, 각 유형별 인구통계학적 특성과 관련 변인들에서 나타나는 수준을 탐색해 보았다. 이것은 회복경험 유형들과 다른 관련 변인들 간의 상관관계 및 인과관계를 예측해 볼 수 있는 계기가 됨과 동시에 각 유형의 성격에 대해서 보다 심층적으로 이해할 수 있는 기반을 제공하였다고 할 수 있다.

아울러 본 연구는 다음과 같은 실무적 시사점을 가진다. 본 연구 결과는 평소 퇴근 후 회복경험이 직장인의 직업적 웰빙 및 수면과 관련이 깊음을 보여주었다. 전날의 회복경험이 다음날 정서와 직무수행에 영향을 준다는 Sonnentag 등(2008)의 데일리 조사에서도 알 수 있듯이, 퇴근 후 어떤 회복경험을 하느냐는 직장인의 웰빙뿐만 아니라 직무수행에 영향을 끼친다. 실제로 Hahn, Binnewie, Sonnentag, 및 Mojza(2011)의 실험연구에서 회복경험에 대한

교육을 받은 직장인들이 통제 집단에 비해 수면의 질과 스트레스 회복경험의 효능감에 있어 향상을 보였고, 지각된 스트레스 및 부정 정서의 감소를 보였다. 따라서 회복경험에 대한 시간 노력 및 투자는 직업적 웰빙과 건강뿐만 아니라, 업무성과에도 긍정적인 영향을 줄 것으로 여겨진다. 따라서 조직적인 차원에서 조직 구성원들의 회복경험 유형을 파악하고 그에 맞는 개입이 필요할 것으로 보인다.

그리고, 국내 직장인의 퇴근 후 회복경험은 인구통계학적 특성(자녀 수, 결혼여부, 연령) 및 직무특성(직무요구, 직무자원)과 관련이 깊었다. 직무과부하가 심리적 분리와 같은 회복경험에 영향을 미치고, 이는 다시 일→가정 갈등에 영향을 미쳐 궁극적으로는 삶의 만족도 수준을 떨어뜨린다는 기혼 직장인을 대상으로 한 연구(강가원, 정진이, 2016)에서도 시사하듯이, 일과 가정의 조화는 매우 중요하다. 이러한 맥락에서 법정 노동시간 준수 및 퇴근 후 휴식 및 심리적 분리를 보장할 수 있는 제도(예, 퇴근 후 업무 카톡 금지법 등) 마련 등 국가 차원의 노력이 필요하다. 더불어, 직무자원 중 상사 공정성 및 동료 지지와 같은 대인관계적 요인들 또한 회복경험과 관련이 깊다는 결과가 나타났는데, 이는 직장 내에서 대인관계의 어려움을 보이는 직장인들을 위한 개인상담 등 관련 프로그램의 필요성을 시사한다.

한계점 및 향후 연구 과제

본 연구의 한계점을 살펴보고, 향후 연구 방향을 제안하고자 한다. 첫째, 본 연구의 '중간형'이 Bennett 등의 'recovering ponderers' 유형과 형태면에서 유사하였지만 내용 면에서 문

제해결 속고의 긍정적 가치를 뚜렷하게 보여 주지는 못했다. 문제해결 속고가 월평균 소득과 정적 상관($r=.13, p<.01$)을 보인 점에서 유추해볼 때, 어떤 직종이냐에 따라 문제해결 속고가 회복에 미치는 영향이 다를 것으로 생각된다. 아이디어 생산을 많이 하는 전문직의 경우 문제해결 속고가 긍정적인 회복경험일 수 있으나, 신체 노동을 많이 하는 직종의 경우 문제해결 속고의 긍정적 가치는 덜 할 것으로 보인다. 따라서 추후 연구에서는 직종의 특성에 따라 어떻게 다른지를 살펴보는 것이 필요하겠다. 또한 Cropley와 Zijlstra(2011)는 일 관련 반추를 문제해결 속고, 정서적 반추, 분리로 구분하였는데, 본 연구에서는 Bennett 등(2016)의 연구에서처럼 문제해결 속고와 분리만 다루었다. 따라서 향후 연구에서는 일 관련 반추의 또 다른 형태인 '정서적 반추'를 회복경험 유형 분석에 포함시킴으로써 직장인의 회복경험을 보다 폭넓게 탐색하는 것이 필요하겠다.

둘째, 대부분의 회복경험 연구들은 선행변인으로 직무특성에 주목하였고, 개인적 특성을 다룬 연구가 있기는 하지만 소수이다(예. Sonnentag & Fritz, 2007; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). 따라서 향후 연구에서 직무특성 이외의 개인 특성(예. 성격 5요인, 자기 효능감, 일중독, 낙관주의, 우울성향 등)이 회복경험과 어떤 관련이 있는지를 조사하는 것이 필요하겠으며, 추가로 퇴근 후의 활동(예. 일 관련 스마트폰 사용, 여가활동 등) 등의 관련성에 대한 연구도 필요하다.

셋째, 회복경험 측정도구의 타당도 확인을 위한 탐색적 요인분석 시, 심리적 분리와 휴식이 한 요인으로 묶여 구분되지 않는 결과가 나타났다. 이는 같은 동아시아권인 일본 연구

(Shimazu et al., 2012)와 동일한 결과로 나타났는데, 향후 다른 표본에서도 동일한 결과가 나타나는지 탐색해 볼 수 있다.

넷째, 본 연구는 다양한 직종의 국내 직장인을 대상으로 자료를 수집할 때 비확률 표집(non-probability) 방법 중의 하나인 편의 표집(convenience sampling) 방식으로 조사대상자들을 확보하였다. 편의 표집 방식은 대개 초기단계의 연구에서 아이디어 수집이나 탐색연구 등의 목적으로 사용되며, 비용과 시간을 절약하는 장점이 있지만, 표본의 임의성으로 인한 대표성 및 일반화 가능성에 문제가 있을 수 있다. 향후 체계적인 확률 표집을 통해 국내 근로자들의 회복경험에 대한 전체적인 양상을 파악하고 그것을 근거로 국가적 시책이나 조직 단위의 구성원 복지 증진을 위한 정책과 프로그램 개발에 활용되어야 할 것이다.

마지막으로, 본 연구는 잠재프로파일 분석을 통하여 직장인들의 평소 퇴근 후 회복경험의 유형을 확인하였지만, 시간의 경과에 따라 그들의 회복경험 유형을 그대로 유지시키는지, 변화시키는지에 대한 장기적인 관찰 연구가 수행될 필요가 있다. 직장인이 자신의 회복경험 유형의 변화 가능성과 변화 이유를 확인할 수 있다면 그들의 회복경험을 향상시킬 수 있는 구체적인 방법을 모색할 수 있을 것이다. 시간의 흐름에 따라서 체계적으로 변화하는 역동적인 잠재변인을 연구하는데 유용한 분석기법으로 잠재전이분석(Latent Transition Analysis: LTA)이 있다. 회복경험 연구에도 이러한 잠재전이분석방법을 사용하여 시간의 흐름에 따른 유형의 변화가능성을 분석한다면 보다 실증적인 결과를 얻을 수 있을 것이다.

참고문헌

- 강가원, 장진이 (2016). 기혼 직장인의 직무과 부하, 심리적 분리, 일-가정 갈등, 삶의 만족도간의 구조적 관계. *상담학 연구*, 17(3), 419-440.
- 고정미 (2012). 병원간호사의 직무스트레스 회복경험과 소진과의 관계. *한국직업건강간호학회지*, 21(2), 87-97.
- 권동균, 김명소, 한영석 (2015). 상사에 대한 정서노동이 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(3), 457-480.
- 김희진, 정승철 (2016). 직장인의 직무스트레스가 번영에 미치는 영향: 회복행동을 통한 정서적 안정성의 조절된 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(3), 411-432.
- 매일경제 (2017). 직장인 68%, 퇴근 후 지쳐서 아무 것도 못해. 2017년 2월 25일.
- 박소리, 하유진, 정은경, 손현국, 손영우 (2012). 일 몰입과 여가만족도가 직장인의 정서에 미치는 영향: 수면의 질의 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(1), 125-145.
- 박진아, 오세진 (2011). 직무과부하와 비합리적 조직문화가 정서적 소진에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(4), 809-833.
- 박형인, 박영아, 김제인, 허태균 (2011). 한국 판 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)의 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(3), 523-552.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 1-17.
- 유선명, 유태용 (2015). 일로부터 심리적 분리의 선행변인과 심리적 분리가 과업수행에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 28(2), 127-149.
- 윤세남 (2016). 호텔종사원의 직무스트레스 회복경험이 직무열의에 미치는 영향. *Tourism Research*, 41(2), 109-124.
- 이상민, 문혜경, 오향옥, 최은경, 우경미, 이지현 (2016). 항만하역근로자의 직무스트레스와 자아탄력성이 직무 스트레스 회복경험에 미치는 영향. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(1), 9-18.
- 이선옥, 안숙희, 김미옥(2005). 성인여성의 피로와 수면장애에 관한 연구. *여성건강간호학회지*, 11(2), 163-168.
- 이재희, 문광수, 이예진, 오세진 (2013). 여가경험이 정서적 소진에 미치는 영향: 심리적 분리의 매개효과. *한국심리학회지: 문화 및 사회문제*, 19(3), 409-433.
- 임광모, 탁진국 (2016). 직무요구가 직무스트레스에 미치는 영향: 직무통제와 절차공정성의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 29(2), 61-83.
- 장혜정 (2014). 정서불일치가 정서 소진에 미치는 영향: 자기성취와 휴식의 매개효과를 중심으로. 서강대학교 석사논문.
- 천미애 (2015). 맞벌이 여교사의 수면 질과 양이 직무열의에 미치는 영향. 서강대학교 석사논문.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S.(2013). Workaholism and daily

- recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87-107.
- Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 12, 1635-1654.
- Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. In J. Langan-Fox, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of stress in the occupations* (pp. 487-503). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28, 23-30.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Research in occupational stress and well-being*, 7, 85-123.
- Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S., & Zijlstra, F. R. H. (2016). Should you switch off or stay engaged? The consequences of thinking about work on the trajectory of psychological well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 1-11.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91, 936-945.
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behaviour*, 31, 1137-1162.
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95, 977-983.
- Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32, 482-492.
- Hahn, V. C., & Dormann, C. (2013). The role of partner and children for employees' psychological detachment from work and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 98, 26-36.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 202-216.
- Hamesch, U., Cropley, M., & Lang, J. (2014). Emotional versus cognitive rumination: Are they differentially affecting long-term psychological health? The impact of stressors and personality in dental students. *Stress and Health*, 30, 222-231.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Kinnunen, U., & Feldt, T. (2013). Job characteristics, recovery experiences and occupational well-being: Testing cross-lagged

- relationships across 1 year. *Stress and Health*, 29, 369-382.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 805-832.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (Vol. 2, pp. 5-33). Hove, U.K.: Psychology Press.
- Meier, L. L., Cho, E., & Dumani, S. (2016). The effect of positive work reflection during leisure time on affective well-being: Results from three diary studies. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 255-278.
- Mojza, E., Sonnentag, S., & Bornemann, C. (2011). Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 123-152.
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career Development International*, 20, 686-702.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., & Garrosa, E. (2012). Elucidating the role of recovery experiences in the job demands-resources model. *Spanish Journal of Psychology*, 15, 659-669.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2010). *Mplus user's guide*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Park, Y., & Fritz, C. (2015). Spousal recovery support, recovery experiences, and life satisfaction crossover among dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 100, 557-566.
- Pravettoni, G., Cropley, M., Leotta, S. N., & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, 50, 1931-1940.
- Querstret, D., & Cropley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 341-353.
- Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, K. (2012). Validation of the Japanese version of the recovery experience questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 54, 196-205.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work and Stress*, 23, 330-348.
- Sluiter, J. K., Frings-Dresen, M. H. W., van der Beek, A. J., & Meijman, T. F. (2001). The relation between work-induced neuroendocrine reactivity and recovery, subjective need for recovery, and health status. *Journal of Psychosomatic Research*, 50, 29-37.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during

- off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 393-414.
- 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*, 204-221.
- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. (2009). Methodological issues in recovery research. In S. Sonnentag, P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job stress recovery* (pp. 1-36). Bingley: Emerald Group Publishing.
- Sonnentag, S., & Grant, A. M. (2012). Doing good at work feels good at home, but not right away: When and why perceived prosocial impact predicts positive affect. *Personnel Psychology, 65*, 495-530.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*, 72-103.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology, 93*, 674-684.
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*, 365-380.
- Sonnentag, S., & Krueel, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 197-217.
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in Psychology, 13*. 2072.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 14*, 121-141.

1차 원고접수 : 2018. 03. 05

2차 원고접수 : 2018. 06. 28

최종게재결정 : 2018. 07. 21

An Exploratory Study on Profiles of Recovery Experiences among Korean employees: Application of Latent Profile Analysis

Sun A Kang

Choon Shin Park

Jae Yoon Chang

Sogang University

The present study aimed to replicate Bennett et al. (2016)'s study that investigated the profiles of recovery experiences among U.S. employees. A sample of 472 Korean employees was surveyed on their four recovery experiences(psychological detachment, relaxation, mastery and control; Sonnentag & Fritz, 2007) and problem-solving pondering during typical leisure time. By adopting person-centered approach using the latent profile analysis, we identified three profiles of recovery experiences: Recovery, Intermediate, and Fatigue Profiles. There were significant differences among these three profiles in demographics(age, marriage status, and the number of children) and job conditions(job demands, job resources), and well-being outcomes(work engagement, emotional exhaustion, sleep quality). By comparing the results with those of Bennett et al. (2016), we discussed the implications and limitations of this study, and suggested directions for the future studies.

Key words : Psychological Recovery, Recovery Experiences, Latent Profile Analysis, Employee well-being, Problem-Solving Pondering

부록. 측정된 변인들의 전체 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. 심리적 분리	-														
2. 휴식	.60**	-													
3. 자기성취	.22**	.40**	-												
4. 여가시간 동안의 통제	.39**	.63**	.37**	-											
5. 문제해결 속도	-.51**	-.22**	.18**	-.09*	-										
6. 업무량	-.27**	-.32**	-.10*	-.14**	.23**	-									
7. 시간압력	-.25**	-.32**	-.09*	-.20**	.18**	.69**	-								
8. 역할갈등	-.01	-.20**	-.06	-.22**	.08	.35**	.45**	-							
9. 직무통제	-.03	.11*	.14**	.17**	.18**	.09	-.12*	-.25**	-						
10. 상사공정성	.04	.25**	.14**	.20**	.13**	-.29**	-.35**	-.51**	.29**	-					
11. 동료지지	.14**	.33**	.22**	.29**	.13**	-.16**	-.21**	-.25**	.29**	.45**	-				
12. 직무열의	.04	.22**	.39**	.17**	.28**	-.01	-.13**	-.20**	.46**	.33**	.40**	-			
13. 정서고갈	-.20**	-.31**	-.23**	-.19**	.01	.46**	.51**	.40**	-.22**	-.42**	-.31**	-.53**	-		
14. 수면 질	.28**	.45**	.24**	.30**	-.03	-.27**	-.31**	-.25**	.14**	.29**	.23**	.29**	-.31**	-	
15. 수면시간	.18**	.20**	.11*	.14**	-.11*	-.29**	-.28**	-.20**	.02	.14**	.09	.10*	-.17**	.49**	-
평균(M)	3.09	3.40	2.94	3.73	2.99	3.29	3.05	2.78	3.26	3.23	3.52	3.18	3.06	3.23	3.90
표준편차(SD)	.79	.78	.75	.68	.73	.67	.76	.64	.69	.78	.70	.63	.75	.95	.56