한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2022. Vol. 35, No. 2, 275-297
https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i2.275-297

직무열의, 일중독 및 심리적 분리 유형에 따른 퇴근 후 웰빙의 차이: 잠재프로파일 분석

강 선 아 최 보 영†

제주대학교 교육학과

본 연구는 과도한 일 투자의 두 가지 형태인 직무열의와 일중독에 심리적 분리를 추가하여 잠재집단을 확인하고 각 유형에 따라 퇴근 후 웰빙에 차이가 있는지 살펴보았다. 이를 위해 국내 다양한 직종 직장인 548명의 자료를 사용하여 잠재프로파일분석(LPA)를 시행하였고, 그 결과 세 가지 유형(일중독형, 과도한 일 투자형, 비열의형)을 확인하였다. 각 유형별 퇴근 후 웰빙 변인들 모두에서 유의미한 차이를 보였는데, 직무열의와 일중독 수준이 높고 심리적 분리 수준은 중간 정도인 과도한 일 투자형이 가장 낮은 정서고갈, 가장 높은 긍정정서, 중간 수준의 부정정서와 수면의 질을 보여 세 유형 중 가장 웰빙 결과가 좋은 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 심리적 분리가 직장인의 웰빙에 미치는 과도한 일 투자의 해로운 영향을 완화시키는 중요한 요소일 뿐만 아니라 심리적 분리가 의미있는 수준이 아닐 때에도 직무열의가 직장인들의 웰빙을 위한 보호 역할을 할 수 있음을 시사한다.

주요어 : 직무열의, 일중독, 심리적 분리, 직장인 웰빙, 잠재프로파일 분석

† 교신저자 : 최보영, 제주대학교 교육학과 부교수, 제주시 제주대학로 102 사범대학1호관 3340호
Tel: 064-754-2168, E-mail: bychoi@jejunu.ac.kr

일은 한 개인에게 자아 정체감의 원천일 뿐만 아니라 경제적 소득, 사회적 지위 및 소속감 등을 제공하는 삶의 중심(Ardichvili & Kuchinke, 2009)으로, 직장인 대부분은 일에 상당한 시간과 에너지를 투자한다. 2020년 기준 OECD(경제협력개발기구) 통계에 따르면, 국내의 연간 평균 노동시간은 1908시간으로 OECD 국가 중 세 번째로 여전히 많은 시간을 일하며 보내고 있다. 일에 많은 시간과 에너지를 투자하는 직장인들의 일에 대한 태도를 건강한 형태의 직무열의(work engagement)와 병리적인 형태의 일중독(workaholism)으로 구분해 볼 수 있다(Del Líbano et al., 2012; Mazetti et al., 2018; Schaufeli, 2016). 직무열의가 높은 직장인들은 일반적으로 높은 수준의 에너지를 가지고, 열심히 일하고, 일에 몰입한다(Tóth-Király et al., 2020). 반면에 일 중독 성향의 직장인들은 엄청난 시간을 일하면서도 일에서 벗어나는데 어려움을 겪고, 심지어 퇴근 후에도 일에 몰두한다(van Beek et al., 2011).

그런데 흥미로운 점은 개인의 웰빙과 직무효과성 차원에서 직무열의는 '좋은' 과도한 일 투자로, 일중독은 '나쁜' 과도한 일 투자로 간주되면서도 이 두 유형 간의 구별이 분명하지 않다는 것이다(Di Stefano & Gaudiino, 2019; Shimazu & Schaufeli, 2009; Taris et al., 2010). 우선, 두 유형 직장인 모두 일에 과도한 노력을 하며(Schaufeli & Salanova, 2011), 조직 혹은 업무가 요구하는 것을 초과하는 경향이 있다(van Wijhe et al., 2011). 이러한 직무열의와 일중독의 공통된 행동 특성, 즉 두 유형 모두 많은 시간과 에너지를 투자한다는 점에 주목하여 이 두 개념 간의 복잡한 관계를 이해하기 위한 방법적 전략으로 최근 들어 사람-중심(person-oriented) 접근의 연구들이 이루어지고 있다. 잠재프로파일 분석(latent profile analysis: LPA)은 사람-중심 접근 방법 중 하나로 최근 일 및 조직 분야에서 많은 관심을 받고 있는 분석 전략이다(Spurk et al., 2020). 몇몇 연구자들은 잠재프로파일 분석을 통해 한 개인 내에 직무열의와 일중독이 동시에 존재하며 다양한 잠재집단(유형)이 형성될 수 있다는 것을 확인하였다(남기은, 2020; Gillet et al., 2018; van Beek et al., 2011). 직무열의와 일중독이 직장인의 주관적 웰빙에 상당한 영향을 미치므로(Snir & Harpaz, 2012), 직무열의의 긍정적 특징을 유지하고 일중독의 잠재적 부정적 결과로부터 직장인을 보호하기 위하여 이 두 개념에 대한 더 많은 이론적, 경험적 연구가 필요하다.

또 한 가지 흥미로운 점은 두 유형의 직장인 모두 많은 시간과 에너지를 일에 투자한다는 공통된 행동적 특성 때문에 일로부터 신체적 및 정신적으로 분리되는 것이 어렵다(del Líbano et al., 2012; Schaufeli et al., 2008)는 것이다. 결과적으로, 두 유형 모두 일하지 않는 시간 동안에도 일 관련 생각과 걱정으로부터 비롯된 심리적 스트레인(strain)을 경험할 가능성이 높다고 할 수 있다. 최근 직업건강심리 분야에서 직장인의 웰빙을 촉진하는 요인으로 많은 주목을 받고 있는 일로부터의 심리적 분리(psychological detachment)는 퇴근 후 일에서 벗어나 일 관련 행동이나 생각을 하지 않는 것으로 일로부터 정신적 '스위치를 내리는(switch-off)' 회복 경험이다(Sonnentag & Fritz, 2015). 심리적 분리의 효과를 검증하는 다양한 연구들 중 스트레스요인-분리 모델(stressor detachment model)에 따르면, 직무 스트레스요인은 퇴근 후 일로부터 심리적으로 분리되는 것을 방해하고, 이러한 심리적 분리의 어려움

은 향후 스트레인을 증가시켜 개인의 웰빙에 부정적인 결과를 초래한다고 하였다(Sonnentag & Fritz, 2015). Wendsche와 Lohmann-Haislah (2017)의 심리적 분리의 선행요인 및 결과에 대한 메타분석 연구에서 과도한 일 투자가 높은 사람들은 퇴근 후 일로부터 심리적으로 거리를 두는 것에 더 많은 어려움을 보이며 더 낮은 분리를 보고한다고 하였다. 다시 말해, 많은 시간과 에너지를 일에 투자하는 내부적 요인이 긍정적인 직무열의 때문이든 부정적인 일중독 때문이든 간에 과도한 일 투자 그 자체가 피로, 정서고갈, 수면 문제와 같은 손상된 웰빙을 가져온다고 할 수 있다.

이와 같은 이론적 및 경험적 연구를 토대로 본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 스트레스요인-분리 모델에 기초하여, 심리적 분리가 과도한 일 투자의 잠재적 부정적 영향을 완화하는 중요한 역할을 할 것으로 가정한다. 이러한 맥락에서 심리적 분리는 직무열의의 이점을 증진시키고 일중독의 해로운 측면을 감소시킬 것으로 기대한다. 둘째, 심리적 분리는 과도한 일 투자의 두 유형, 즉 직무열의와 일중독의 개념을 명확히 하는데 기여할 수 있을 것으로 기대한다. 구체적으로, 잠재프로파일 분석을 사용하여 심리적 분리와 결합된 직무열의와 일중독의 유형을 탐색하고, 도출된 유형들이 퇴근 후 주관적 웰빙 결과(정서고갈, 긍정 및 부정정서, 수면 질)와 어떤 차이를 보이는지 살펴보고자 한다.

과도한 일 투자: 직무열의와 일중독

직무열의는 세 가지 하위 차원, 즉 일에서 에너지와 정신적 회복력을 느끼는 활력(vigor), 일의 의미, 열정, 자부심을 느끼는 헌신(dedication), 그리고 완전히 일에 집중하는 몰두(absorption)로 특징지어지는 일 관련된 긍정적인 정신상태이다(Schaufeli et al., 2002). 이 정의에 따르면, 직무열의의 핵심은 일에 대한 열정이나 즐거움과 같은 긍정적인 내면의 경험 때문에 일에 많은 에너지를 쏟는 것임을 알 수 있다(남기은, 2020). 반면, 일중독은 Oates(1971)가 '끊임없이 일하고자 하는 강박 및 통제할 수 없는 욕구'로 정의한 후 일중독의 정의 및 구성개념에 대한 다양한 의견이 존재해왔고, 최근 연구들은 일중독이 행동중독의 하나이며 다차원적인 특성을 가진다는 것에 동의하고 있다(Clark et al., 2016; Sussman, 2012). 초기 연구에서는 일중독의 하위 차원으로 일 즐거움(enjoyment of work)을 포함시켜 일중독의 긍정적인 측면도 고려하였으나, 최근 연구자들은 긍정적인 내면 상태 때문에 오랜 시간 열심히 일하는 것은 일중독이 아닌 직무열의로 보는 것이 더 적합하다고 보고 있다. 최근 가장 많이 사용되고 있는 DUWAS(Dutch Workaholism Scale)는 일중독을 지나치게 열심히 일하는 경향(행동적 차원)인 '과도하게 일하기(working excessively)'와 일에 집착하는 경향(인지적 차원)인 '강박적으로 일하기(working compulsively)'로 정의하고, 일중독은 두 차원 모두가 높은 상태라고 하였다(Schaufeli et al., 2008).

많은 연구자들은 직무열의와 일중독을 서로 구별되는 독립적인 개념으로 보는 것이 적절하다고 보았다(Schaufeli et al., 2008; Shimazu et al., 2012; Shimazu et al., 2015). 요컨대, 직무열의가 높은 직장인들은 자의적으로 열심히 일하는 반면, 일중독자들은 뭔가에 떠밀려 열심히 일한다는 것이다(Tairs et al., 2010). 일중독은 도박이나 게임과 같은 다른 행동중독과 마

찬가지로 처음에는 일에 몰두함으로써 얻는 긍정적인 효과(예. 성취감, 위안) 때문에 시작하였지만, 결과적으로 그런 행동들이 가져오는 더 큰 부정적인 효과에도 불구하고 일을 해야 한다는 내적 압력 때문에 강박적으로 일을 하는 특징을 가진다(Sussman, 2012). 이에 비해 직무열의가 높은 사람들은 일에 몰두하는 특성을 가지기는 하지만, 활력 및 헌신과 같은 일로부터 얻는 긍정적인 경험 때문에 일에 많은 시간과 노력을 투자한다는 점에서 일중독과 차별성을 가진다(남기은, 2020). 선행연구 결과를 보면, 직무열의는 직무만족도, 직무수행, 적극성, 조직몰입, 업무몰입, 낮은 이직의도, 삶의 만족도, 낮은 스트레스 수준과 정적 상관을 보이고, 일중독은 직무 스트레스, 반생산적 직무행동, 정서적 고갈, 병가, 일-가정 갈등, 수면문제, 우울 등과 정적 상관을 보였다(Clark et al., 2016; Sussman, 2012; Tóth-Király et al., 2021).

이처럼 직무열의와 일중독은 개인의 웰빙과 직무 효과성 차원에서 상반된 결과를 보이지만, 많은 시간과 에너지를 일에 투자한다는 행동 특성을 공유하는 복잡한 관계이다. Di Stefano와 Gaudiino(2019)의 메타분석 연구에서 직무열의와 일중독 간의 정적 상관을 보고하였고, 국내 연구에서도 한 조직에 근무하는 직장인 대상 연구(이선희, 남기은, 2019)와 다양한 직종 직장인 대 연구(남기은, 2020)에서 각각 .37과 .34의 정적 상관을 보였다. 따라서 직무열의와 일중독을 긍정적이거나 부정적인 개념으로 이분화하는 것을 넘어서 두 변인 간의 복합적인 관계를 이해하기 위한 이론적 및 경험적 연구들이 계속 이루어져야 할 필요성이 있다.

심리적 분리의 역할: 직무열의 및 일중독과의 관계

Sonnentag과 Fritz(2007)은 업무 중 경험한 긴장이나 스트레스를 제때 해소하고 고갈된 자원을 충전하는 것은 특정한 회복 활동(recovery activities)이라기보다는 그 활동에 기저하는 심리적 기제가 있다고 보고, 이를 회복 경험(recovery experience)이라고 일컬었다. 구체적으로 일로부터의 심리적 분리(psychological detachment from work), 휴식(relaxtion), 자기성취(mastery), 여가시간의 통제(control during leisure time)이다. 이 중 일로부터 정신적 스위치를 내리는 심리적 분리는 나머지 회복 경험에 비해 웰빙과 상관이 가장 높아(Sonnentag & Fritz, 2007) 크게 주목받아 왔다. Wendsche와 Lohmann-Haislah (2017)의 메타분석 연구에서 심리적 분리가 수면 및 긍정 정서와 정적 상관을 보이고, 소진, 피로, 사회적 갈등 및 부정 정서와는 부적 상관을 보인다고 하였다. 심리적 분리의 효과는 스트레스요인-분리 모델(Sonnentag & Fritz, 2015)로 더 잘 설명할 수 있는데, 이 모델에 따르면 일로부터의 심리적 분리는 직무 스트레스요인과 웰빙 사이의 관계를 매개 혹은 조절하는 역할을 한다고 하였다(Gaudiino & Di Stefano, 2021). 직장에서의 부정적 감정, 높은 업무량, 엄격한 마감일 압박과 같은 직무 스트레스요인은 개인의 자원을 고갈시켜 심리적 부담과 나쁜 웰빙으로 이어질 뿐만 아니라 퇴근 후에도 일 관련 문제에 대해 계속 생각하고 관여하게 되어 에너지를 회복할 가능성이 적어진다(Bakker & Demerouti, 2017). 그러나 정기적으로 휴식을 취하거나 근무 외 시간 동안 일에서 멀어지는 기회를 가지게 되면, 즉 일로부터 심리적 분리를 하면 스트레스요인이

미치는 영향을 완화시킬 수 있다(Sonnentag & Fritze, 2015).

이러한 스트레스요인-분리 모델의 맥락에서 볼 때, 일에 많은 시간과 에너지를 투자하는 직장인은 일 관련 노력에서 회복할 시간이 거의 없는 상태로 간주 될 수 있다. 그런데 과도한 일 투자에도 불구하고 직무열의가 높은 직장인은 일을 즐기고, 높은 에너지를 유지하고, 일과 삶의 균형을 잘 유지할 가능성이 더 높다(Taris et al., 2015). Fredrickson(2004)의 '긍정 정서의 확장 이론'(broad-and-build theory)에 따르면, 긍정적인 정서를 경험하는 사람들은 심리적, 지적, 신체적 및 사회적으로 보다 폭넓은 경험을 하는 경향이 있고, 이런 경험들은 추가적인 자원을 획득할 기회를 제공한다(이선희, 남기은, 2019). 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). 이는 자원 보존(conservation of resources)이론의 설명과도 일치하는데, 스트레스는 개인의 자원이 위협받거나 실제로 자원을 잃거나 복구되지 않았을 때 발생하며 회복 과정이 이루어질 때 새로운 자원을 얻고 손실된 자원을 복구할 수 있다고 하였다(Shimazu et al., 2016). 이처럼 이전 연구들은 심리적 분리가 자원의 유출을 막고 자원을 복구하는데 기여하기 때문에 직무열의와 심리적 분리와의 정적 관련을 보고하였다(Kühnel et al., 2009; Siltaloppi et al., 2009; Sonnentag et al., 2010).

그런데 직무열의와 심리적 분리의 관계는 그리 간단하지 않다. 직무열의 또한 일중독과 마찬가지로 일에 많은 시간과 에너지를 투자한다는 점을 생각해보면, 직무열의가 높은 사람들 또한 심리적 분리를 덜 할 가능성 또한 존재한다. 실제로 개인 특성 변인으로 측정된 직무열의와 심리적 분리가 서로 유의한 상관을 보이지 않는다는 결과가 보고되었다(강선아 등, 2018; 이선희, 남기은, 2019; Sonnentag et al., 2008). 그리고 최근 두 메타분석 연구를 보면, Wendsche와 Lohmann-Haislah(2017)은 과도한 일 투자와 심리적 분리 사이에는 부적 상관을 보고하였고, Bennett 등(2018)은 직무열의의 하위 차원 중 활력만 심리적 분리와 약한 정적 상관을 보고하였다. 그리고 Shimazu 등(2012)은 두 변인 간의 부적 관련성을 확인하였는데, 퇴근 후 일로부터 정신적으로 스위치를 내리는 것은 직무열의를 향상시키지 않고 오히려 직무열의를 감소시킨다고 하였다. 또한 직장인이 근무 외 시간 동안 일에서 높게 분리될 때, 다음 날 아침에 다시 '스위치를 켜는데(switch-on)' 어려움을 느끼고 일에 에너지가 동원되는데 더 많은 시간을 필요로 하여 결과적으로 직무열의가 약화될 수 있다고 하였다.

이처럼 직무열의와 심리적 분리 간의 관계에 대한 선행연구 결과들이 혼재해 있는 반면, 일중독과 심리적 분리 간의 관계는 비교적 간명하다. 일중독 경향의 직장인들은 기본적으로 일하는 시간이 많기 때문에 정신적 휴식을 취하지 못하고 여가 활동을 소홀히 하여 자원을 회복하는데 충분한 시간을 할애하지 않는 것으로 나타났다(Bakker et al., 2013). 여러 선행연구의 결과들은 일중독자들은 끊임없이 일에 대한 강박적인 사고를 하는 경향이 있

어 일을 하지 않는 시간에도 일로부터의 심리적 분리를 경험하기 어렵다는데 동의하였다(예. 이선희, 남기은, 2019; Gillet et al., 2017; Shimazu et al., 2014).

직무열의, 일중독 및 심리적 분리에 대한 사람-중심 접근

변인-중심 접근과는 달리 사람-중심 접근에서는 각 하위요인에 대한 응답 수준이 유사한 수준 또는 관계를 보이는 집단을 탐색하고, 그 특성에 따라 집단을 유형화할 수 있다고 가정한다(Meyer et al., 2013). 즉 사람-중심 접근에서는 탐색된 유형별로 그 특징을 파악하여 각 유형에 따른 개입방안을 제시할 수 있다는 장점이 있다. 직업행동 관련 흥미로운 변인들(예. 일 몰입, 과도한 일 투자, 진로 적응성)에 다양한 프로파일의 형태가 존재한다고 보고, 일 및 조직 연구에서 잠재프로파일 분석 전략 적용에 대한 요구가 여러 차례 있어 왔다(예. Wang & Hanges, 2011; Woo et al., 2018). Spurk 등(2020)에 따르면, 직업 행동 분야에서 잠재프로파일 분석을 적용한 연구의 82.6%가 2014년 이후에 발표되어 이 분야에서 잠재프로파일 분석의 적용은 아직 초기 단계이며 계속적인 연구 필요성을 제안하였다. 국내 조직 심리 분야에서는 정서노동, 회복경험, 학교조직풍토, 일중독 및 직무열의 등에 대한 잠재프로파일 분석 연구들이 이루어졌다(예. 강선아 등, 2018; 남기은, 2020; 박춘신, 장재윤, 2017; 염소란, 김명소, 2017; 최현주, 장은비, 2021).

과도한 일 투자의 두 유형인 직무열의와 일중독의 공통점과 차이점의 공존으로 최근 연구들은 사람-중심 접근을 통해 이들이 관계를 탐구하기 시작했다(Gillet et al., 2018; Guidetti et al., 2020; Innanen et al., 2014). 남기은(2020)과 Gillet 등(2018)은 다양한 직종의 직장인을 대상으로 잠재프로파일 분석을 통해 직무열의와 일중독 수준 중 하나가 높고 다른 하나는 낮은 사람들이 존재할 뿐만 아니라 동시에 둘 다 높거나 둘 다 낮은 사람들이 존재한다는 것을 보여주었다. 특히 국내 직장인 표본인 남기은(2020) 연구는 직무열의와 일중독이 각각 긍정적 효과와 부정적 효과를 가지며, 이 둘이 어떻게 조합되었느냐에 따라 직무열의가 일중독에 의한 부정적 결과를 완충하거나 또는 일중독이 직무열의의 긍정적 효과를 상쇄하는 정도에 차이가 존재한다는 점을 발견하였다.

이처럼 서로 다른 동기적 기반을 가진 직무열의와 일중독이 한 개인에게 공존 가능하다는 점을 감안하면, 직무열의와 일중독의 '과도하게 일하기'라는 공통된 속성이 심리적 분리를 방해할 수 있다고 가정해 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 직접적으로 드러나지 않는 집단 내의 이질성에 관심을 갖는 사람-중심 접근인 잠재프로파일 분석을 통해 직무열의, 일중독 및 심리적 분리의 하위 차원 간의 조합으로 이루어진 잠재 유형을 찾아내고 각 유형의 퇴근 후 웰빙의 차이를 살펴본다면 직무열의와 일중독의 복합적인 관계를 좀 더 심도 있게 이해할 뿐만 아니라 심리적 분리의 역할도 살펴볼 수 있을 것이다. 최근 Gaudiino와 Di Stefano(2021)는 다양한 직종의 이탈리아 직장인 342명을 대상으로 직무열의, 일중독, 및 심리적 분리의 서로 다른 수준들이 직장인의 웰빙(일반적 건강, 긍정정서, 부정정서)에 어떤 차이를 보이는지를 조사하였다. 잠재프로파일 분석 결과 다섯 개의 유형을 확인하였

는데(high-detachment and engaged, heavy work investors, mild-detachment and disengaged, mild-detachment and engaged, pure workaholics), 직무열의와 일중독이 모두 적당히 높고 심리적 분리는 낮은 직장인들(heavy work investors 유형)이 가장 많은 비율(33%)을 차지하였다. 이는 Gillet 등(2018)의 연구결과에서도 마찬가지였는데 직무열의와 일중독이 모두 높은 유형이 연구 대상 중 가장 많은 비율(57%)을 차지하였다. 이는 직무열의와 일중독이 개인 내에 공존하며 잠재프로파일분석과 같은 사람-중심 접근 연구가 과도한 일 투자 직장인들에 대한 더 깊은 통찰을 얻는데 도움이 될 수 있음을 시사한다. 그런데 Gaudiino와 Di Stefano(2021)의 연구에서 직무열의와 심리적 분리가 모두 높은 유형이 당연히 가장 좋은 웰빙 결과와 관련되었지만, 흥미롭게도 높은 직무열의와 낮은 심리적 분리 유형에 속하는 직장인들이 높은 심리적 분리 유형과 거의 비슷한 수준의 웰빙 결과를 보고하였다. 이는 직무열의가 심리적 분리능력 못지 않게 스트레스 예방에 중요한 역할을 할 수 있다는 시사점을 준다. 즉 다시 말하면 심리적 분리가 과도한 일 투자가 직장인들의 웰빙에 미치는 해로운 영향을 완화시키는 중요한 요소이며, 심리적 분리가 의미있는 수준이 아닐 때에도 직무열의가 직장인들의 웰빙을 위한 즉각적인 보호 역할을 할 수 있다는 것이다. 따라서 직무열의와 일중독에 심리적 분리를 추가하여 잠재 유형을 확인하고 각 유형의 웰빙 결과의 차이를 살펴봄으로써 과도한 일 투자와 웰빙과의 관계에서 심리적 분리가 어떤 역할을 하는지에 대한 의미있는 통찰을 얻을 수 있을 것으로 기대한다. 또한 이탈리아 직장인 표본의 Gaudiino와 Di Stefano(2021)의 연구결과를 비교함으로써 본 연구 결과를 보다 깊게 이해하고 의미있는 시사점을 찾고자 한다.

연구문제 1: 국내 직장인들의 직무열의, 일중독 및 심리적 분리의 관계는 어떠한가?

연구문제 2: 직무열의, 일중독 및 심리적 분리에 따라서 어떠한 잠재집단 유형이 존재하는가?

연구문제 3: 유형별로 퇴근 후 웰빙변인(정서고갈, 긍정정서 및 부정정서, 수면 질)에서 차이를 보이는가?

방 법

연구 대상

본 연구는 다양한 직종에 근무하는 20세 이상의 전일제 직장인을 대상으로 온라인 설문조사를 진행하였으며, 리서치 회사를 통해 자료를 수집하였다. 총 548명의 자료가 사용되었는데, 남성(49.1%)과 여성(50.9%)이 비슷하게 구성되었으며, 연령대는 20대(23.7%), 30대(25.5%), 40대(24.5%), 50대 이상(26.3%) 순이었다. 근무기간은 1년～3년 미만(21.5%)이 가장 많았고, 5년～10년 미만(19.9%), 15년 이상(18.2%), 3년～5년 미만(16.6%), 1년 미만(12%), 10년～15년 미만(11.7%) 순으로 비교적 고르게 분포하였다. 직급은 사원급(38.9%)이 가장 많았고, 과장급(23.2%), 대리급(18.2%), 부장급(13.1%), 임원급(3.6%), 기타 (2.9%) 순이었다. 직무형태는 일반사무 및 관리직(64.1%)이 가장 많았고, 연구개발직(10.4%), 전문직(8.8%), 생산 및 기술직(7.7%), 서비스직(5.8%), 영업직(1.8%), 기타(1.5%) 순이었다. 월평균 소득은 200만원

~300만원 미만(40.9%)이 가장 많았고, 300만원~400만원 미만(20.6%), 500만원 이상(16.1%), 100만원~200만원 미만(11.7%), 400만원~500만원 미만(10.8%) 순이었다.

측정도구

직무열의

권동균 등(2015)이 번안하여 사용한 직무열의 단축형 척도인 UWES-9(Utrecht Work Engagement Scale-9, Schaufeli et al., 2006)를 사용하였다. 직무열의 척도는 활력 3문항, 헌신 3문항, 몰두 3문항으로 이루어졌으며 5점 척도로 평정하였다. 예시 문항은 '나는 일을 할 때 에너지가 넘치는 것을 느낀다', '나는 내 일에 자부심을 느낀다', '나는 내 일에 푹 빠져 있다' 등이며 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's α)는 .94이었다.

일중독

DUWAS(Dutch Workaholism Scale, Schaufeli et al., 2009)를 번안하여 사용하였다. 총 10문항으로 과도하게 일하기와 강박적으로 일하기 두 하위요인으로 구분되어 있으며, 5점 척도로 평정하였다. 예시 문항은 '나는 많은 일을 동시에 하며, 계속해서 바쁘다', '나는 일을 하지 않을 때에도 긴장을 풀지 못한다' 등이며, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's α)는 .80이었다.

심리적 분리

Sonnentag와 Fritz(2007)가 개발하고 박형인 등(2011)이 타당화 한 한국판 직무스트레스 회복경험 척도 중 심리적 분리 4문항을 사용하였다. 예시 문항은 '일에 대해 잊는다', '일에 대해 전혀 생각하지 않는다' 등이며, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's α)는 .90이었다.

정서고갈

신강현(2003)이 번안한 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey) 중 정서고갈에 해당하는 5문항을 사용하였고 5점 척도로 평정하였다. 예시 문항은 '아침에 일어나서 출근 생각만 하면 피곤함을 느낀다' 등이며, 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's α)는 .76이었다.

긍정정서 및 부정정서

Watson 등(1998)이 개발한 긍정-부정정서 척도(Positive and Negative Affect Scale: PANAS)를 이현희 등(2003)이 타당화 한 한국판 긍정-부정정서 척도(PANAS)를 사용하였다. 이 척도는 긍정 정서를 나타내는 10개 문항과 부정정서를 나타내는 10개 문항으로 구성되어 있다. 이는 각 정서를 일상적으로 얼마나 경험하는지를 평가하는 것이며 5점 Likert 척도로 평정하였다. 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's α)는 긍정정서 .84, 부정정서 .93이었다.

수면

수면의 질은 피츠버그 수면질 지표(PSQI: Pittsburgh Sleep Quality Index; Buysse et al., 1989)에서 1문항을 사용하였다. '평소 밤에 충분히 좋은 수면을 취합니까?' 라고 질문하고 리커트형 5점 척도로 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'로 평정하였다.

자료 분석

먼저 수집된 자료가 분석에 적합한지 확인하기 위해 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 각 변수 및 측정변수에 대한 기술통계 분석을 실

시하고 주요 변인들 간 상관관계를 살펴보았다. 다음으로 직무열의, 일중독 및 심리적 분리 수준에 따라 연구 참여자들이 몇 개의 잠재집단으로 분류될 수 있는지를 알아보기 위하여 Mplus 8.6 프로그램을 사용하여 잠재프로파일분석으로 유형화 작업을 실시하였다. 본 연구에서는 이전 연구자들이 제안한 다음과 같은 적합도 지표들을 종합적으로 고려하였다. 첫째, 예측 적합도 지표인 Akaike Information Criterion(AIC), Bayesian Information Criterion(BIC), Sample Size Adjusted BIC(SABIC)를 검토하였다. AIC, BIC, SABIC는 각 값이 작을수록 적합도가 더 좋은 모형임을 의미한다. 둘째, 적합도 향상 검증 지표인 Lo-Mendell-Rubin maximum likelihood ratio test(LMR)와 Bootstrap Likelihood Ratio Test(BLR)를 검토하였다. 각 검증은 k-1개와 k개 잠재 프로파일 사이의 적합도 향상을 검증하는 방법이다. 이때 적합도 검증의 p값이 유의하면 k-1개의 잠재 프로파일보다 k개의 잠재 프로파일이 통계적으로 더 적합하다는 것을 의미한다. 셋째, 프로파일 소속 관련 지표인 Entropy, 프로파일별 개체 소속 비율(percent profile membership)을 검토하였다. 우선 Entropy는 프로파일 분류의 전반적 정확도를 나타내는 지표로 0과 1 사이의 값을 가지며, 1에 가까울수록 전반적 분류 정확도가 높음을 의미하며 적어도 0.7 이상이 될 때 적절하게 분류되었다고 해석 해석한다(Tein et al., 2013). 프로파일별 개체 소속 비율은 각 프로파일에 속하는 개체 수의 비율로, 최소 비율에 대한 명확한 기준은 없으나 선행연구에서는 모든 계층이 5% 이상의 비율을 가질 때 계층 간 비교가 가능하다고 하였다(Hill et al., 2000). 이상의 적합도 지표들은 모형의 적합성에 대한 유용한 정보를 제공하지만 해석의 기준이 절대적이라고 하기는 어렵다. 일반적 통계 모형에서와 마찬가지로 가장 중요한 것은 이론적 근거이며 모형의 간결성의 원칙 등도 고려할 필요가 있다(Lawrence & Zyphur, 2011; 남기은, 2020 재인용). 따라서 본 연구에서는 이상의 적합도 지표들과 아울러 이론적 근거 및 해석의 가능성을 포함하여 종합적으로 평가하고 최적의 잠재 프로파일 모형을 선택하였다. 마지막으로 잠재프로파일 분석에서 도출된 유형별로 퇴근 후 웰빙에서 차이가 나타나는지를 확인하기 위해 SPSS를 사용하여 일원 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

결 과

기술통계 및 상관분석

잠재프로파일 분석에 앞서 본 연구에서 사용된 측정 변인들에 대한 평균, 표준편차, 상관계수를 Table 1에 제시하였다. 변인들 간 관련성을 살펴보면, 직무열의는 일중독과 유의한 정적 상관을 보였고, 직무열의와 일중독 모두 심리적 분리와 유의한 부적 상관을 보였다. 참고로 Gaudiino와 Di Stefano(2021)의 연구에서도 직무열의는 일중독과 유의한 정적 상관(r=.13)을 보였고, 일중독과 심리적 분리는 유의한 부적 상관(r=-.13)을 보였다. 그러나 직무열의와 심리적 분리는 부적 관련은 있으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

잠재프로파일 분석

잠재프로파일의 수 결정

잠재프로파일을 분류하기에 앞서, 몇 개의

Table 1. Descriptive statistics and correlations among variables (*N*=548)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. WE	2.93	.70	1						
2. WA	3.17	.57	.24**	1					
3. PD	2.73	.92	-.12**	-.23**	1				
4. EE	3.39	.73	-.34**	.32**	.05	1			
5. PA	2.80	.57	.39**	.01	.11*	-.20**	1		
6. NA	2.14	.72	.04	.27**	.07	.20**	.20**	1	
7. SQ	3.08	.86	.14**	-.18**	.19**	-.21**	.20**	-.14**	1

Note. WE=work engagement, WA=workaholism, PD=psychological detachment, EE=emotion exhaustion, PA= positive affect, NA= negative affect, SQ=sleep quality. $^{**}p$ <.01, $^{*}p$ <.05.

Table 2. Fit indices for determining number of latent profiles in Latent Profile Analysis

	Information Index			Classification Quality	Model Comparison		Latent Profile Cassification Rate(%)					
k	AIC	BIC	SABIC	Entropy	LMR -LRT (*p*)	BLRT (*p*)	1	2	3	4	5	6
2	3494.1	3537.2	3505.4	0.70	0	0	85	15				
3	3477.6	3537.9	3493.4	0.74	0.024	0	6	75	19			
4	3475.1	3552.7	3495.5	0.72	0.339	0.142	20	3	7	70		
5	3464.2	3558.9	3489.1	0.79	0.034	0	4	2	8	68	8	
6	3457.4	3569.4	3486.8	0.78	0.167	0.002	2	15	4	48	7	24

잠재프로파일로 분류되는 것이 적합한지를 결정하기 위하여 다양한 통계적 기준을 고려한 모형 적합도 지수 분석결과를 Table 2에 제시하였다. 집단 수에 따른 모형 적합도 지수를 살펴보면 잠재프로파일의 수가 2개에서 6개로 증가할수록 AIC와 SABIC가 꾸준히 감소하고 있으며, Entropy 수치는 모든 모형에서 0.7 이상을 보이고 있어 분류의 정확성이 괜찮다고 볼 수 있다. 최종 모형을 선택하기 위하여 이상의 다양한 모형 적합도 기준과 해석 가능성을 고려하여 LMR-LRT 값이 유의하지 않은 4개, 6개 모형을 제거하였다. 남은 2개, 3개, 5개 모형 중에서 AIC, BIC, SABIC 값, Entropy 수치, 프로파일별 개체 소속 비율을 고려하여 3개의 잠재프로파일을 포함하는 모형을 최종 모형으로 선택하였다.

분류된 잠재프로파일의 특성

잠재프로파일 분석을 통해 도출된 세 유형의 특성을 파악하고 이를 바탕으로 각 유형을

Table 3. The average and composition ratio of each sub-factor of the derived Profile

Latent Profile	Classification Rate (N)	M (standardized score)		
		Work Engagement	Workaholism	Psychological Detachment
Profile 1	6% (33)	-1.07	0.84	-0.84
Profile 2	75% (412)	0.42	0.17	-0.07
Profile 3	19% (103)	-1.20	-0.90	0.61

명명하기 위해 Table 3에 측정 변인에 대한 각 집단의 표준화 평균과 구성 비율을 제시하였다.

먼저, 첫 번째 유형은 세 가지 유형 중 가장 낮은 비율(6%)을 차지하였는데 일중독이 뚜렷하게 높고 직무열의와 심리적 분리는 현저히 낮은 집단으로 '일중독형(workaholic)'이라고 명명하였다. 두 번째 유형은 가장 높은 비율(75%)을 차지하였는데 직무열의와 일중독은 높고 심리적 분리는 중간 수준에 거의 근접한 집단으로 '과도한 일 투자형(heavy work investors)'으로 명명하였다. 이 유형은 세 유형 중 가장 직무열의가 높은 집단으로 일에 많은 시간과 에너지를 투자하는 직장인들이다. 세 번째 유형은 두 번째로 높은 비율(19%)을 차지하였는데, 직무열의와 일중독은 현저히 낮고 심리적 분리는 높은 집단으로 '비열의형(disengaged)'으로 명명하였다. 이 유형은 근무시간 중 일에 대한 열정이 낮고 퇴근 후에도 일에 대한 생각의 스위치를 내려버리는 직장인들이다. 이와 같은 세 가지 유형은 Figure 1과 같다.

유형별 퇴근 후 웰빙의 차이

직무열의, 일중독 및 심리적 분리 유형별 웰빙 변인들 간의 차이를 검증하기 위해, 일원분산분석(ANOVA)를 실시하였으며 모든

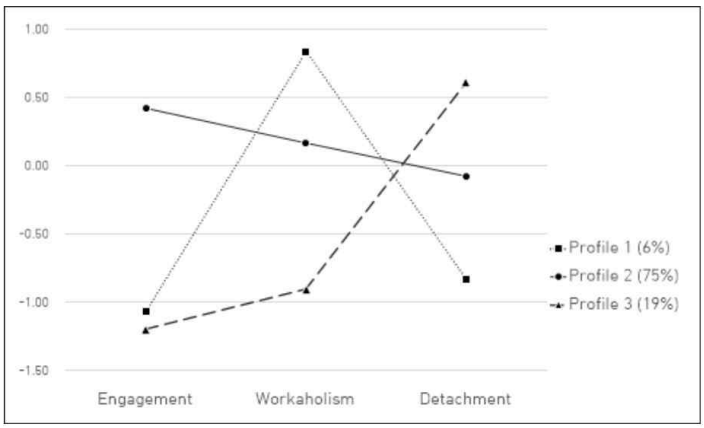

Figure 1. Profile of Work Engagement, Workaholism and Psychological Detachment

Table 4. Difference of well-being by Profile

	Profile 1 Workholic	Profile 2 Heavy Work Investors	Profile 3 Disengaged	*F*	Scheffé
	M (SD)	M (SD)	M (SD)		
Emotion Exhaustion	4.13(0.72)	3.29(0.70)	3.57(0.71)	25.593***	1>3>2
Positive Affect	2.36(0.53)	2.91(0.51)	2.51(0.60)	35.085***	2>1,3
Negative Affect	2.38(0.68)	2.17(0.73)	1.96(0.67)	5.416**	1,2>3
Sleep Quality	2.67(0.89)	3.11(0.84)	3.10(0.87)	4.159*	2,3>1

Note. * p <.05. ** p <.01. *** p <.001

관련 변인들에서 유의미한 차이를 보였다 (Table 4).

정서 고갈은 일중독형이 가장 높았고 과도한 일 투자형, 비열의형 순으로 비열의형이 가장 낮았다. 긍정정서는 과도한 일 투자형이 가장 높았고 비열의형, 일중독형 순이었으며, 부정정서는 일중독형이 가장 높았고 비열의형이 가장 낮았다. 그리고 수면 질은 일중독형이 가장 낮았고 과도한 일 투자형과 비열의형은 거의 비슷하였다. 그런데 긍정정서 변인에서 일중독형과 비열의형은 큰 차이는 없었으며, 마찬가지로 부정정서 변인에서 일중독형과 과도한 일 투자형은 차이가 뚜렷하지는 않았다. 또한 수면 질에서도 과도한 일 투자형과 비열의형은 거의 비슷하였다. 유형별 웰빙 변인에 대한 차이를 표준화된 평균값을 사용하여 Figure 2에 제시하였다.

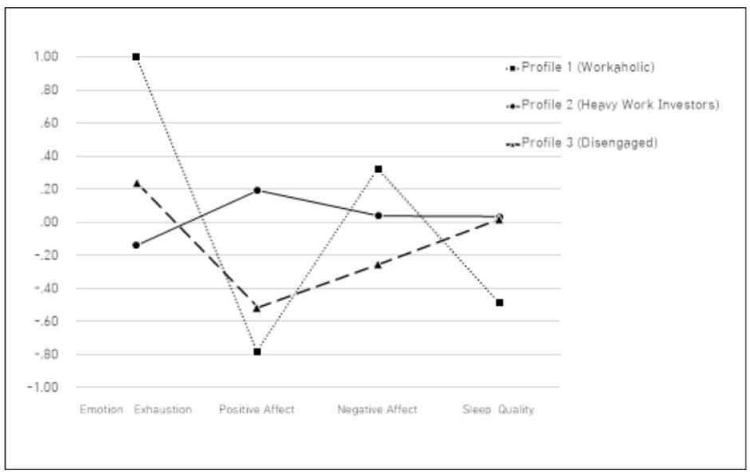

Figure 2. Well-being Characteristics by Profile

논 의

본 연구는 직무열의, 일중독 및 심리적 분리의 관계를 살펴보고 잠재프로파일 분석을 통해 잠재집단(유형)을 탐색한 후 각 유형별로 웰빙 변인(정서고갈, 긍정정서, 부정정서, 수면 질)에서 어떤 차이를 보이는지 살펴보았다. 그리고 이탈리아 직장인 표본의 Gaudiino와 Di Stefano(2021) 연구 결과와 비교해 보았다.

먼저, 직무열의, 일중독 및 심리적 분리의 관계를 살펴보았는데, 특히 직무열의와 일중독의 관계와 직무열의와 심리적 분리의 관계에 관심을 두었다. 최근 Di Stefano와 Gaudiino (2019)의 메타분석 연구결과와 마찬가지로 본 연구에서도 직무열의와 일중독 간은 유의한 정적 상관(r=.24)을 보였다. 직무열의와 일중독은 독립적인 개념으로 질적으로는 다른 속성을 보이지만, 동시에 정적 상관을 보이며 그 핵심에는 '일에 많은 시간과 에너지를 투자한다'는 공통점을 가진다는 점을 다시 한 번 확인하였다. 그런데 직무열의와 심리적 분리의 관계는 좀 더 복잡하다. 선행연구에서 이 두 변인 간 관계는 정적 상관, 부적 상관, 유의미하지 않은 상관 등 혼재된 결과를 보여왔는데, 본 연구에서는 두 변인 간 유의미한 부적 상관(r=-.12)을 보였다. 서론에서 거론하였듯이 직무열의가 높다는 것은 일에 많은 에너지를 투자한다는 것으로 일로부터 신체적 및 정신적으로 분리되기 어렵다(del Líbano et al., 2012; Schaufeli et al., 2008). 또한 퇴근 후에 일에 대해 생각하는 것(즉, 낮은 심리적 분리) 자체가 부정적이라고만 볼 수는 없다(Binnewies et al., 2010). 근무시간 이후에도 계속 일에 대한 스위치를 켜 두는 직장인들 중에는 자신의 업무성과를 향상시키거나 일 관련 문제를 해결하기 위한 생각에 골몰해 있을 수 있다. Weigelt 등(2019)의 연구에서 일 관련 문제의 해결책에 대한 지속적인 생각인 '문제해결 숙고(problem solving pondering, Pravettoni et al., 2007)는 심리적 분리와는 부적 상관을 보이나 직무열의의 하위 차원(즉, 활력, 헌신, 몰두) 모두와 정적 상관을 보였다. 다시 말해, 낮은 수준의 심리적 분리가 높은 수준의 열의와 관련된다고 볼 수 있다. Cropley와 Zijlstra(2011)는 사람들이 자신의 일을 즐기기 때문에 일에 대해 계속 생각하고 문제해결에 도움이 될 때 일로부터'스위치가 켜져 있는'것은 아무런 문제가 되지 않는다고 하였다. 그런데 일에 대한 생각이 부정적인 내용이고 걱정, 짜증, 불안 등과 같은 정서적 각성을 동반하는 것이라면 달라질 수 있다. 실제로 Kinnunen 등(2017)의 잠재프로파일 분석 연구에서 '정서적 반추(affective rumination)' 집단이 낮은 직무열의를 보였다. 이 경우에는 낮은 수준의 심리적 분리가 낮은 수준의 열의를 초래한다고 볼 수 있다. 이처럼 직무열의와 심리적 분리 사이의 관계를 정적 혹은 부적이라고 쉽게 단언하기는 어렵다. 다시 말해서, 낮은 수준의 심리적 분리는 흥미로운 일 관련 문제를 생각하거나 직장에서 있었던 최근 갈등 에피소드에 대한 신경질적인 생각에 매여 있을 때 똑같이 발생할 수 있기 때문이다. 일본 직장인을 대상으로 한 Shimazu 등(2016)의 연구에서 매우 높거나 매우 낮은 수준의 심리적 분리는 직무열의에 해롭고, 오히려 중간 수준의 심리적 분리가 높은 수준의 직무열의와 관련된다는 흥미로운 점을 발견하였다. 즉, 심리적 분리와 직무열의의 곡선형 관계(역U자형)에 있다는 것이다. 따라서 직무열의와 심리적 분리의 관계에 대한

더 많은 이론적 및 경험적 연구가 필요하겠다.

다음으로 잠재프로파일 분석을 통해 직무열의, 일중독 및 심리적 분리의 수준에 따른 세 가지 유형을 확인하였고, 일중독형, 과도한 일 투자형, 비열의형으로 명명하였다. 첫 번째 유형인 '일중독형'은 일중독이 현저히 높고 직무열의와 심리적 분리는 현저히 낮은 집단으로 세 유형 중 가장 낮은 비율(6%)을 차지하였다. 두 번째 유형인 '과도한 일 투자형'은 직무열의와 일중독이 모두 높고 심리적 분리는 중간 수준인 집단으로 전체 표본 중 75%라는 상당히 높은 비율을 차지하고 있다. 이러한 결과는 본 연구와 동일한 측정 도구를 사용한 Gillet 등(2018)의 잠재프로파일 연구에서도 유사한데 직무열의와 일중독이 모두 높은 수준인 'engaged-workaholic'유형이 57%로 가장 높은 비율을 보였다. 이처럼 직무열의와 일중독이 한 개인 내에 공존한다는 점은 직무열의의 이점은 보호되거나 촉진되고 일중독의 해로운 측면은 감소되거나 조절될 수 있는 조직 및 개인 차원의 개입전략의 필요성이 강조된다. 세 번째, '비열의형'은 직무열의와 일중독이 모두 현저히 낮고 심리적 분리가 현저히 높은 유형으로, 일에 신체적 및 정신적으로 매여 있지 않는 직장인 집단으로 특징지어진다. 참고로 이 유형에 속한 직장인들의 인구통계학적 특징을 살펴보면, 여성이 62%, 20대~30대가 64%, 미혼이 58%, 무자녀가 71%, 근무 기간 3년 미만이 44%, 사원급이 54%, 월평균 소득 200~300만원 미만이 58%가 해당되었다. 쉽게 말해서, 남성보다 여성이, 젊은 연령층이, 자녀가 없거나 미혼자의 경우가, 근무 기간이 짧은 평사원들이 이 유형에 많이 포함되었다고 할 수 있다. 이 유형의 직장인들은 가정에 대한 책임이 작아 생계 수단으로서의 일에 상대적으로 적은 의미를 부여하여 직장에서나 퇴근 후에 일에 과도한 시간과 에너지를 투자하지 않을 수 있겠다. 이는 최근 사회적 이슈가 되는 욜로족(you only live once, YOLO) 현상이 일부 반영된 것으로 생각해볼 수 있는데, 보통 욜로족은 자신의 행복을 가장 중요하게 여겨 남들의 시선에 신경 쓰지 않고 취미생활 등에 몰두하는 경향의 사람들을 말한다. 이러한 욜로족의 등장은 세계적인 장기불황 속 기존 세대의 성공방식이나 자기 발전 가능성에 의문을 품은 밀레니엄 세대가 불확실한 미래에 투자하기보다는 현재 순간의 중요성에 가치를 두기 시작하면서 등장하였다고 한다(Heimer et al., 2019). 이러한 맥락에서 많은 시간과 에너지를 일에 투자했던 기존 세대들과는 일에 대한 태도가 다를 수 있다고 생각해 볼 수 있겠다.

다음으로 본 연구결과와 이탈리아 직장인 대상의 Gaudiino와 Di Stefano(2021) 연구결과를 비교해 보았다. 두 연구에서 사용한 표본 간의 동등성을 담보할 수는 없지만 다양한 직종의 직장인을 대상으로 했고 연구 변인, 측정 도구 및 자료분석 방법이 대부분이 일치하므로 비교에 의의가 있다고 할 수 있다. 이탈리아 직장인 표본에서는 다섯 가지 유형이 도출되었는데 본 연구결과와 비교해 보면 다음과 같다. 첫 번째 유형인 'high-detachment and engaged(21.9%)'은 직무열의와 심리적 분리가 높고 일중독은 낮은 집단으로 개념적으로 가장 이상적인 집단이라고 할 수 있는데 국내 직장인 표본에서는 도출되지 않았다. 서론에서 거론하였듯이, 우리나라는 OECD(경제협력개발기구) 회원국 중 세 번째로 노동시간이 긴 나라이다. 구체적으로 OECD 회원국 평균(1687시간)보다 약 9일, 노동시간이 가장 짧은

독일(1332시간)보다 24일 더 일하고 있다. 주 52시간 근무제가 도입된지 4년이 되었지만 여전히 국내 직장인들은 많은 시간 일에 매여 있다고 볼 수 있다. 반면 이탈리아는 OECD 회원국 중 29위, 노동시간이 1559시간으로 우리나라보다 현저히 적다. 그리고 이탈리아 직장인 표본에서는 일중독(2.87)보다 직무열의(3.96)이 월등히 높고 표준편차도 커서 더 다양한 유형들이 도출되었던 것으로 생각해 볼 수 있다. 두 번째 유형은 'heavy work investors (33%)'로 직무열의와 일중독이 높으면서 심리적 분리는 낮은 집단으로 본 연구의 '과도한 일 투자형'과 가장 유사하다고 볼 수 있다. 그런데 'heavy work investors'유형은 심리적 분리 수준이 낮으나 본 연구의 '과도한 일 투자형'은 중간 수준의 심리적 분리를 보인다는 차이점이 있다. 이는 차후에 논의될 유형별 웰빙 결과의 차이에서 심리적 분리의 긍정적 역할에 대한 시사점을 주는데, 국내 표본의 '과도한 일 투자형'이 더 좋은 웰빙 결과를 보였다. 세 번째 유형인 'mild-detachment and disengaged (24.6%)'과 네 번째 유형인 'mild-detachment and engaged(16.4%)'은 경도의 심리적 분리와 낮은 열의/높은 열의가 결합된 유형으로 본 연구에서 도출되지 않았다. 다섯 번째 유형인 'pure workaholics(4.1%)'는 일중독이 현저히 높고 직무열의와 심리적 분리는 현저히 낮은 집단으로 본 연구의 '일중독형'과 거의 유사하였다. 그리고 Gaudiino와 Di Stefano(2021)의 연구에서는 본 연구의 '비열의형'과 유사한 유형은 도출되지 않았다. 일에 시간과 에너지를 투자하지 않을 뿐 아니라 퇴근 후에도 일 관련 생각에서 멀어진 직장인 유형은 우리나라의 사회문화적 특수성이 반영된 것인지에 대해서는 의문으로 남는다.

마지막으로 각 유형별 퇴근 후 웰빙(정서고갈, 긍정정서, 부정정서, 수면 질)에서 차이가 있는지를 살펴보았다. 예상대로 '일중독형'은 퇴근 후 높은 정서고갈, 낮은 긍정정서, 높은 부정정서, 낮은 수면 질을 보여 웰빙 결과가 가장 좋지 않았다. 반면 '과도한 일 투자형'은 가장 좋은 웰빙을 보였는데, 가장 낮은 정서고갈, 가장 높은 긍정정서, 중간 수준의 부정정서와 수면 질을 보였다. '과도한 일 투자형'의 하위요인 양상을 보면 직무열의가 일중독보다 약간 높고 심리적 분리는 중간 수준으로 직무열의와 심리적 분리의 긍정적인 측면이 결합되어 좋은 웰빙을 가져온 것으로 생각해 볼 수 있다. 주목할만한 점은 '과도한 일 투자형'이 심리적 분리가 월등히 높은 '비열의형'보다 웰빙 결과가 더 좋다는 점이다. Sonnentag와 Fritze(2015)의 연구결과와 마찬가지로 퇴근 후 심리적 분리가 과도한 일 투자 직장인들에게는 웰빙의 강력한 예측 인자로 작용하였으나, 일에 대한 열정이 현저히 낮은 직장인들에게는 해당되지 않았다. 이탈리아 표본의 Gaudiino와 Di Stefano(2021) 연구에서도 직무열의와 심리적 분리가 모두 높은 'high-detachment and engaged' 유형이 가장 좋은 웰빙을 보였지만 높은 직무열의와 낮은 심리적 분리를 보인 'heavy work Investors' 유형 또한 거의 비등한 웰빙 결과를 보였다. 따라서 자신의 일에 열정을 가진다는 것(즉, 직무열의가 높다는 것)이 심리적 분리 능력 못지 않게 웰빙에 중요한 역할을 할 수 있다는 시사점을 준다. 다시 말해서, 심리적 분리가 의미있는 수준이 아닐 때에도 직무열의가 직장인들의 웰빙을 위한 보호 역할을 할 수 있다고 볼 수 있겠다. 그런데, 부정정서와 수면 질 측면에서 보면 '과도한 일 투자형'이 '비열의형'에 비해 좋은 웰

빙을 보인다고 하기는 어렵다. 이선희와 남기은(2019) 연구에서도 직무열의와 수면의 질은 관계가 없는 것으로 나타났으며, 직무열의가 잠재적인 부정적인 효과를 가질 수 있다는 주장이 일부 연구자들에 의해 제기된 바 있다(예. Bakker et al., 2011; Garrad & Chamorro-Premuzic, 2016).

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 연구 표본 중 75%라는 높은 비율의 직장인들이 과도한 일 투자의 두 가지 특성, 즉 직무열의와 일중독 속성을 동시에 가지고 있다는 점은 조직적 측면에서 관심을 기울여야 할 필요성을 시사한다. 본 연구 결과에서는 이 유형에 해당하는 직장인들이 직무열의와 심리적 분리의 긍정적 측면으로 인해 좋은 웰빙 결과를 보였지만, 이 유형의 직장인들이 일중독 수준도 높다는 점을 상기하면 향후 잠재적인 문제를 보일 가능성을 간과해서는 안 될 것이다. 그리고 직무열의는 조직 및 개인 모두에게 긍정적 영향을 미치는 중요한 요인으로 직무열의에 미치는 주요 선행요인들(예. 자기효능감, 절차공정성, 상사지지 등)에 대한 관심도 중요하다. 따라서 각 집단별 특성에 따라 차별적인 개입이 필요한데, 일중독을 방지하는 예방 전략뿐만 아니라 직무열의와 심리적 분리 능력을 키울 수 있는 전략도 함께 필요하다. 한 예로 일로부터 심리적으로 분리되거나 휴식을 취하는 훈련 프로그램(예. 마음 챙김, 자연 노출 등)에 참여한 참가자들이 시간이 지남에 따라 웰빙이 향상되었다는 Gilbert 등(2017)의 연구결과처럼 심리적 분리와 같은 회복 능력은 학습될 수 있을 것으로 여겨진다.

연구의 제한점 및 추후 연구제안

본 연구의 제한점을 살펴보고 추후 연구 방향을 제안하면 다음과 같다. 첫째, 자기 보고식 설문지를 통한 자료 수집의 한계점으로 특히 일중독 경향이 있는 직장인의 자기평가는 타인의 관점과 일치하지 않을 수 있다. 마치 알콜 중독자가 그들이 중독되었다는 것을 부정하고 치료를 거부하는 것과 마찬가지로 자신의 일에 대한 강박을 과소평가할 가능성을 감안할 필요가 있다. Mazetti 등(2018)은 '다른 사람의 눈에도 일중독 혹은 직무열의로 보이는가?'에 관심을 두어 자기보고 평가와 동료평가를 통해 자료를 수집하였는데, 일중독의 인지적 차원(강박적으로 일하기)은 평가자들 간에 유의미한 차이가 있음을 확인하였다. 이처럼 추후 국내 연구에서도 이러한 다자간 접근이 필요하다. 둘째, 본 연구는 다양한 직종의 직장인들을 대상으로 하였는데, 직무열의, 일중독 및 심리적 분리 변인이 어떤 직종이냐에 따라서 큰 차이를 보일 수 있다. 보다 세분화된 직장인들을 대상으로 잠재프로파일분석을 하였다면 새로운 유형을 찾아낼 수 있을 것으로 기대한다. 따라서 추후 연구에서는 인구통계학적 변인(예. 성별, 결혼여부, 자녀 수, 직종, 근무기간, 직급 등)에 따라 어떻게 다른지 살펴보는 것이 필요하겠다. 셋째, 본 연구에서는 직무열의, 일중독 및 심리적 분리에 영향을 미칠 수 있는 선행요인에 대해서는 살펴보지 않았다. 직무요구-자원-회복 모델(Job Demands-Resources-Recovery model: JD-R-R, Kinnunen et al., 2011)은 직무특성, 회복경험, 웰빙 사이의 관계를 설명하였는데, 간단히 말하자면 직무요구가 회복 경험을 방해하여 나쁜 웰빙으로 이어지고 직무자원은 회복 경험

을 촉진하여 동기화 과정을 유지시켜 직무 열의를 높여준다는 것이다. 이에 향후 연구에서는 선행요인으로 직무특성 요인을 함께 살펴볼 필요가 있겠다. 아울러 직무열의와 일중독은 상태 변인이기도 하면서 개인의 안정적인 특질로 정의된다는 점을 감안하면, 일을 몰입하는 직장인들의 개인 내적 특성(예. 성실성, 완벽주의, 성취지향, 자기 효능감 등)을 살펴보는 연구 또한 필요하겠다. 이는 직장인들이 일에 많은 시간과 에너지를 추동하는 기반을 알고 각 개인을 보다 깊이 있게 이해하는 데 도움이 될 것이다. 넷째, 심리적 분리가 긍정적 웰빙에 강력한 예측 인자임은 여러 연구에서 확인되었지만(Bennett et al., 2018; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017) 낮은 심리적 분리가 웰빙에 해로운 것만은 아니며 오히려 일에 대한 긍정적 생각은 웰빙을 향상시킬 수 있다(Sonnentag, 2018). 따라서 향후 연구에서는 심리적 분리와 함께 일 관련 반추(문제해결 숙고, 정서적 반추)와 일 반영(긍정적 일 반영, 부정적 일 반영)을 구분하여 살펴본다면 흥미로운 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

강선아, 박춘신, 장재윤 (2018). 직장인들의 퇴근 후 회복경험 유형에 대한 탐색적 연구: 잠재 프로파일 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(3), 643-667. https://doi.org/10.24230/ksiop.31.3.201808.643

권동균, 김명소, 한영석 (2015). 상사에 대한 정서노동이 직무탈진과 직무열의에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(3), 457-480. https://doi.org/10.24230/ksiop.28.3.201508.457

남기은 (2020). 일중독과 직무열의가 조직 및 개인에 미치는 영향에 대한 변인중심적 접근과 사람중심적 접근. 충남대학교 박사논문.

박춘신, 장재윤 (2017). 정서노동 유형과 웰빙 및 객관적 수행: 표면 및 내면행위의 잠재 프로파일 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(3), 393-413.

박형인, 박영아, 김제인, 허태균 (2011). 한국판 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(3), 523-552. https://doi.org/10.24230/ksiop.24.3.201108.523

신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도 (MBI-GS) 에 대한 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 1-17.

이선희, 남기은 (2019). 일중독과 직무열의가 수면에 미치는 영향: 경험표집방법을 통한 심리적 분리의 매개효과 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 32(4), 419-437. https://doi.org/10.24230/kjiop.v32i4.419-437

이현희, 김은정, 이민규 (2003). 한국판 정적 정서 및 부적 정서 척도(PANAS)의- 45 - 타당화 연구. 한국심리학회지: 임상, 22(4), 36-335.

염소란, 김명소 (2017). 상사에 대한 정서노동의 잠재프로파일분석: 정서노동 유형에 따른 선행변인 및 직무효과성 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 30(3), 465-489.

최현주, 장은비 (2021). 학교조직풍토와 교사 소진의 관계: 특수교사가 지각한 학교조직풍토의 잠재프로파일을 중심으로. 한국심리학회지: 학교, 18(3), 291-316.

Ardichvili, A., & Kuchinke, K. P. (2009). International perspectives on the meanings of work and working: current research and theory. *Advances in Developing Human Resources, 11*(2), 155-167. https://doi.org/10.1177/1523422309333494

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

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology, 22*(3), 273. https://doi.apa.org/doi/10.1037/ocp0000056

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*(1), 87-107. https://doi.org/10.1002/job.1796

Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 39*(3), 262-275. https://doi.org/10.1002/job.2217

Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(2), 419-441. https://doi.org/10.1348/096317909x418049

Buysse, D. J., Reynolds, C. F. Ⅲ., Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupper, 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

Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management, 42*(7), 1836-1873. http://jom.sagepub.com/content/early/2014/02/28/0149206314522301

Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and rumination. In J. Langan-Fox, & C. L. Cooper (Eds.), H*andbook of stress in the occupations* (pp. 487-503). Northampton, MA: Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9780857931153.00061

Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: Workaholism and work engagement. *The Spanish journal of psychology, 15*(2), 688-701. https://doi.org/10.5209/rev_sjop.2012.v15.n2.38883

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

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. http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.709965

Garrad, L., & Chamorro-Premuzic, T. (2016). The dark side of high employee engagement. *Harvard business review, 94*(9), 2-4.

Gaudiino, M., & Di Stefano, G. (2021). To detach or not to detach? The role of psychological detachment on the relationship between heavy work investment and well-being: A latent profile analysis. *Current Psychology*. https://doi.org/10.1007/s12144-021-01958-3

Gilbert, E., Foulk, T., & Bono, J. (2017). Building personal resources through interventions: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior. 39*(2), 214-228. https://doi.org/10.1002/job.2198

Gillet, N., Morin, A. J., Cougot, B., & Gagné, M. (2017). Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *90*(4), 559-586. https://doi.org/10.1111/joop.12185

Gillet, N., Morin, A. J., Sandrin, E., & Houle, S. A. (2018). Investigating the combined effects of workaholism and work engagement: A substantive-methodological synergy of variable-centered and person-centered methodologies. *Journal of Vocational Behavior, 109*, 54-77. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.006

Guidetti, G., Viotti, S., & Converso, D. (2020). The interplay between work engagement, workaholism, emotional exhaustion and job satisfaction in academics: A person-centred approach to the study of occupational well-being and its relations with job hindrances and job challenges in an Italian university. *Higher Education Quarterly, 74*(3), 224-239. https://doi.org/10.1111/hequ.12239

Heimer, R. Z., Myrseth, K. O. R., & Schoenle, R. S. (2019). YOLO: Mortality beliefs and household finance puzzles. *The Journal of Finance, 74*(6), 2957-2996. https://doi.org/10.1111/jofi.12828

Hill, K. G., White, H. R., Chung, I. J., Hawkins, J. D., & Catalano, R. F. (2000). Early adult outcomes of adolescent binge drinking: person-and variable-centered analyses of binge drinking trajectories. Alcoholism, C*linical and Experimental Research, 24*(6), 892-901. https://doi.org/10.1111/j.1530-0277.2000.tb02071.x

Innanen, H., Tolvanen, A., & Salmela-Aro, K. (2014). Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes. *Burnout Research, 1*(1), 38-49. https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.001

Kinnunen, U., Feldt, T., Sianoja, M., de Bloom, J., Korpela, K., & Geurts, S. (2017). Identifying long-term patterns of work-related rumination: Associations with job demands and well-being outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(4), 514-526. https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1314265

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(6), 805-832. http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.524411

Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(3), 575-594. https://doi.org/10.1348/096317908X349362

Lawrence, B. S., & Zyphur, M. J. (2011). Identifying organizational faultlines with latent class cluster analysis. *Organizational Research Methods, 14*(1), 32-57. https://doi.org/10.1177/1094428110376838

Mazetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2018). Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder? A multirater perspective on different forms of working hard. *European Journal of Psychological Assessment, 34*(1), 30-40. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000318

Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review, 23*(2), 190-202. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.007

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. https://doi.org/10.1080/00140130701676088

Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*. *31*(6), 1057-1073. https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259

Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 39-46. https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.51598

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*(1), 71-92.

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. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226.

Shimazu, A., De Jonge, J., Kubota, K., & Kawakami, N. (2014). Psychological detachment from work during off-job time: Predictive role of work and non-work factors in Japanese employees. *Industrial Health*, 2013-0210.

Shimazu, A., Matsudaira, K., De Jonge, J., Tosaka, N., Watanabe, K., & Takahashi, M. (2016). Psychological detachment from work during nonwork time: linear or curvilinear relations with mental health and work engagement?. *Industrial health*, 2015-0097. https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0097

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.

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. http://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial health, 50*(4), 316-321. https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1355

Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychological work characteristics and occupational well-being. *Work Stress 23*, 330-348. https://doi.org/10.1080/02678370903415572

Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human resource management review, 22*(3), 232-243. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011

Sonnentag, S. (2018). Job-stress recovery: Core findings, future research topics, and remaining challenges. *Work Science Center Thinking Forward Report Series*. Atlanta GA: Georgia Institute of Technology.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0020032

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://psycnet.apa.org/doi/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*(1), 72-103. https://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

Spurk, D., Hirschi, A., Wang, M., Valero, D., & Kauffeld, S. (2020). Latent profile analysis: A review and "how to" guide of its application within vocational behavior research. *Journal of Vocational Behavior, 120*, 103445. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103445

Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of addiction research & therapy*, (1). https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001

Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New

York: Psychology Press.

Tein, J. Y., Coxe, S., & Cham, H. (2013). Statistical power to detect the correct number of classes in latent profile analysis. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 20*(4), 640-657. https://doi.org/10.1080/10705511.2013.824781

Tóth-Király, I., Morin, A. J., & Salmela-Aro, K. (2021). A longitudinal perspective on the associations between work engagement and workaholism. *Work & Stress, 35*(1), 27-56. https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1801888

van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., & van den Hout, M. (2011). Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules. *Career Development International, 16*(3), 254-270. https://doi.org/10.1108/13620431111140156

van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart?. *Journal of occupational health psychology, 16*(4), 468-482.

Wang, M., & Hanges, P. J. (2011). Latent class procedures: Applications to organizational research. Organizational Research Methods, 14(1), 24-31. https://doi.org/10.1177/1094428110383988

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063-1070. https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063

Weigelt, O., Gierer, P., & Syrek, C. J. (2019). My mind is working overtime-towards an integrative perspective of psychological detachment, work-related rumination, and work reflection. *International journal of environmental research and public health, 16*(16), 2987. https://doi.org/10.3390/ijerph16162987

Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in psychology, 7*, 2072. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072

Woo, S. E., Jebb, A. T., Tay, L., & Parrigon, S. (2018). Putting the "person" in the center: Review and synthesis of person-centered approaches and methods in organizational science. *Organizational Research Methods, 21*(4), 814-845. https://doi.org/10.1177/1094428117752467

투고일자 2021. 12. 22
수정일자 2022. 05. 03
확정일자 2022. 05. 19

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2022. Vol. 35, No. 2, 275-297
https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i2.275-297

A Latent Profile Analysis of Work Engagement, Workaholism and Psychological Detachment: Differences in Well-being after work among Korean employees

SunA, Kang BoYoung, Choi

Department of Education, Jeju National University

This study identified the latent profile of two types of heavy work investment, namely workaholism and work engagement, by adding psychological detachment from work. Additionally, it was examined whether there were differences in well-being after work by each profile type. For this purpose, Latent Profile Analysis(LPA) was conducted using data of 548 korean employees in various occupations, and three types(workaholic, heavy work investors, disenaged) were confirmed as a result. There was a significant difference in all the well-being variables by type. The heavy work investors type showed the best well-being among the three types with the lowest emotional exhaustion, the highest positive affect, the middle level negative affect and the sleep quality. Our findings indicate that psychological detachment is an important factor that alleviates the detrimental effects of heavy work investment on employees'well-being and that work engagement can play a protecting role for employees'well-being even in absence of significant levels of psychological detachment.

Key words : Work engagement, Workaholism, Psychological detachment, Employee well-being, Latent Profile Analysis