

업무로의 심리적 복귀: 규범적 연계망 및 역할모호성과 직무열의 간 관계에서의 조절효과

박형인, 이승미[†], 김유나

성균관대학교 심리학과

본 연구는 업무로의 심리적 복귀 척도를 한국어로 번안하여 국내 직장인을 대상으로 적용하고자 온라인 패널을 통해 모집한 국내 공공기관 및 민간 기업 전일제 직장인 333명을 조사하였다. 확인적 요인분석 결과, 개념적으로 밀접한 관련이 있는 회복경험은 업무로의 심리적 복귀와 구별되었다. 또한, 심리적 분리를 제외한 회복경험의 다른 세 가지 하위요인이 모두 업무로의 심리적 복귀와 유의한 상관을 보였으나, 업무로의 심리적 복귀의 예측변수로서의 회복경험 각 하위요인의 상대적 설명력을 살펴본 다중회귀분석에서는 회복경험의 하위요인 중 통제만이 유의하였다. 나아가 업무로의 심리적 복귀는 직무열의의 세 가지 하위요인 모두와 유의한 정적 상관을 보였다. 역할모호성과 직무열의 사이의 관계를 업무로의 심리적 복귀가 조절하는지를 검증한 결과, 역할모호성과 업무로의 심리적 복귀의 상호작용은 활력에서만 유의하게 나타났으며, 업무로의 심리적 복귀는 역할모호성과 활력의 부적 관계를 완충하였다. 본 연구는 새로운 개념을 측정할 수 있는 척도를 국내에 소개하는 등의 학문적 의의와 직업건강 개입 방안을 제시해주는 등의 실용적 의의를 가진다.

주요어: 업무로의 심리적 복귀, 회복경험, 역할모호성, 직무열의

[†] 교신저자(Corresponding Author): 이승미, 성균관대학교 심리학과 강사, 서울특별시 종로구 성균관로 25-2, E-mail : phdlee0404@hanmail.net

박형인, 성균관대학교 심리학과 부교수(제1저자)

김유나, 성균관대학교 심리학과 석사과정생(공동저자)

■ 최초투고일 : 2020년 11월 26일 ■ 심사마감일 : 2021년 3월 29일 ■ 게재확정일 : 2021년 4월 2일

1. 서론

직장인의 직무열의(work engagement)는 개인의 수행(Christian, Garza, & Slaughter, 2011) 및 신체와 정신건강에 긍정적 영향을 미치는 요소로서(Crawford, LePine, & Rich, 2010; Leijten, van den Heuvel, van der Beek, Ybema, Robroek, & Burdorf, 2015), 성공적인 직장생활을 위한 주요한 심리적 기제가 될 수 있다. 직장생활 성공의 핵심적인 개념인 만큼 직무열의에 영향을 미치는 다양한 변수들이 연구되어 왔으나 이들의 대부분은 직무 자체의 특성이라든지, 안정적인 성격 요소들(Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Byrne, Peters, & Weston, 2016) 개인이 쉽게 바꿀 수 없는 혹은 개인의 통제를 벗어난 측면들이 대부분이었다. 이에 따라 개인이 주도적으로 변화시킬 수 있는 변수들에 대한 연구의 필요성이 증가하였으며(Demerouti, Bakker, & Halbesleben, 2015; Venz, Pundt, & Sonnentag, 2018), 새롭게 대두된 개념인 업무로의 심리적 복귀(psychological reattachment to work) 역시 개인의 통제로 작동할 수 있는 요소 중 하나이다(Sonnentag & Kühnel, 2016).

본 연구는 최근 서양에서 연구가 되고 있는 업무로의 심리적 복귀를 국내에 도입하고자 진행되었으며, 구체적인 연구목적은 크게 두 가지이다. 먼저, 업무로의 심리적 복귀에 대한 국내 첫 연구인만큼 규범적 연계망(nomological network)을 조사하여 예측요인과 결과요인을 확인하고자 한다. 또한, 직무스트레스원(job stressor)과 직무열의의 관계에서 업무로의 심리적 복귀의 조절효과를 살펴봄으로써 업무로의 심리적 복귀 연구의 필요성을 실증적으로 조사할 것이다. 궁극적으로는 이를 통해 직업건강에서 새롭게 부각되고 있는 개념을 한국 직장인들에 적용할 수 있는 학문

적 발판을 마련하고 한국 직장인들의 직업건강을 향상시킬 수 있는 실무적 발전 방향을 모색해보고자 한다.

2. 이론적 배경 및 연구가설

1) 업무로의 심리적 복귀

업무로의 심리적 복귀(Sonnentag & Kühnel, 2016)는 퇴근, 주말, 휴가 등 일과 물리적으로 분리된 후 업무와 정신적으로 재결합(reconnecting)하는 과정으로 개인의 주의를 업무 외적 영역(nonwork issue)에서 업무 관련 영역으로 돌리는 것을 의미한다. 예를 들어, 집에서 출근 준비 중에 혹은 통근을 하는 와중에, 그날 해결해야 하는 중요한 업무의 우선순위를 정한다든가, 전에 끝내지 못한 일에 대해 생각하는 것 등을 들 수 있다(Gollwitzer, Fujita, & Oettingen, 2004; Sonnentag & Kühnel, 2016; Szpunar, 2010). 즉, 업무로의 심리적 복귀는 업무가 실제로 시작되기 전에 업무 모드로 자신을 전환하는 것이다.

Sonnentag과 Kühnel(2016)은 주의의 전환, 에너지의 이동, 직무자원의 배치 등을 업무로의 심리적 복귀의 주요한 특징으로 보았다. 이들의 정의에 따르면, 업무로의 심리적 복귀는 정서적으로는 중립적이며, 보다 인지적인 과정이다. 예를 들어, 예상되는 부정적인 사건에 대처전략을 미리 생각할 수 있으며, 이 과정에서 긍정정동이 유발될 수는 있으나(Taylor, Pham, Rivkin, & Armor, 1998), 업무로의 심리적 복귀가 반드시 긍정정동과 동반하는 것은 아니라고 보았다. 예상되는 장애물과 이로 인한 부정적인 정서에도 불구하고, 업무로의 심리적 복귀를 통해 미리 준비되는 대처행동 전략은 직무에 몰입할 수 있는 가능성을

높인다(Demerouti et al., 2015). 즉, 업무로의 심리적 복귀는 선행사건 초점 정서조절전략으로서(antecedent-focused emotion regulation strategy) 작용하여 예상되는 장애물들을 해결하는 데 도움을 줄 수 있으나(Gross, 1998; Mauss, Bunge, & Gross, 2007; Szpunar, 2010), 필수적으로 긍정적이거나 부정적인 정서톤을 포함하지 않는다.

업무로의 심리적 복귀는 기존의 세 가지 이론으로 설명될 수 있다(Sonnentag, Eck, Fritz, & Kühnel, 2020; Sonnentag & Kühnel, 2016). 먼저 목표지향 행동이론(motivated action theory; DeShon & Gillespie, 2005)의 관점에서, 업무로의 심리적 복귀는 업무 시작 전에 업무 관련된 목표를 향해 인지적, 정서적 과정을 시작하며, 직무자원을 이동시키는 것을 포함하는 정신적 가교(mental bridge)를 만드는 작업으로 볼 수 있다(Sonnentag et al., 2020). 업무로의 심리적 복귀를 통해 초래되는 주의의 전환은 업무 관련된 목표를 활성화시키며, 이러한 과정은 직무에 몰입하게 한다(Rich, LePine, & Crawford, 2010). 업무를 시작하기 전에 미리 생각하는 행위는 구체적이고 한정된 목표를 설정하고 이를 통한 목표지향적 행동을 유발한다.

두 번째로, 경계이론(boundary theory; Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000)의 관점에서는 심리적 분리를 통해 일과 삶의 영역 사이의 인지적 경계를 만들고 삶의 영역으로 갔던 주의를 다시 일의 영역으로 되돌리는 작업으로도 해석할 수 있다. 즉, 업무로의 심리적 복귀는 삶의 영역에서 일의 영역으로 경계를 지나는 것으로 볼 수 있으며(Clark, 2000), 비업무적 역할에서 업무 역할로의 주도적 전환 과정에서 일어난다(Ashforth et al., 2000; Hall & Richter, 1988). 이렇게 심리적으로 삶과 일의 경계를 넘어서는 과정은 그 날 발생할 일에 대한 인지적인 예측이 주를 이룬다는 점에서 개인의 통제 아래 있다(Sonnentag et al., 2020;

Sonnentag & Kühnel, 2016). 이에 노력이나 연습을 통해 증진시킬 수 있는 인지적 기술로도 볼 수 있다.

세 번째로 일화적 과정 모델(episodic process model; Beal, Weiss, Barros, & MacDermid, 2005)에 따르면, 자기조절은 업무에 집중할 때 반드시 필요한 요소인데, 이는 업무로의 심리적 복귀의 이점으로 볼 수 있다. 먼저, 업무 외적 영역에서 업무 관련된 사안으로 주의를 옮김으로써 인지자원을 업무에 온전하게 활용할 수 있다. 작업 시작 전에 이에 대해 미리 생각하게 되면, 그날의 업무 목표, 과제의 중요성 등이 명확해지고, 보다 구체적인 사안에 주의를 집중할 수 있다(Beal et al., 2005). 주의가 과제에 쏠리고 난 이후에는 개인의 주의를 의도적으로 조절하려는 노력이 덜 필요하기 때문에, 더 많은 주의가 집중적으로 과제에 동원될 수 있다(Beal et al., 2005).

종합하자면, 업무로의 심리적 복귀는 주의를 삶의 영역에서 일의 영역으로 이동시키는 데 있어 주도적이고 핵심적 역할을 하며, 이에 따라 업무 관련 내용은 전경(foreground)으로 등장하고 비업무적인 내용은 배경(background)으로 이동하게 된다(Sonnentag et al., 2020). 업무로의 심리적 복귀를 통해, 에너지를 이동하고 자원을 배분하여 업무를 언제 시작하고 끝낼지, 그리고 어떻게 해결할지에 대해서 생각하게 되며, 이는 직무통제에 대한 지각을 증가시킨다(Sonnentag et al., 2020; Sonnentag & Kühnel, 2016).

2) 업무로의 심리적 복귀와 심리적 회복경험과의 관계

업무로의 심리적 복귀 연구는 회복경험(recovery experiences)연구에서 시작되었기에(Sonnentag & Bayer, 2005), 심리적 회복(psychological

recovery)과 업무로의 심리적 복귀는 유기적인 관계를 형성하고 있다. 심리적 회복은 업무를 수행하는 과정에서 소모된 심리적, 신체적 자원을 복구하는 과정으로(Demerouti et al., 2012), 지친 몸과 마음이 스트레스를 받기 이전 상태로 돌아가는 것을 의미한다(박형인, 박영아, 김제인, 허태균, 2011; Sonnentag & Fritz, 2015). 심리적 회복은 일로부터의 심리적 분리(psychological detachment from work), 휴식(relaxation), 숙달(혹은 자기성취, mastery), 여가시간 동안의 통제(control during leisure time)라는 네 가지 주요한 경험으로 구성되어 있다(Sonnentag & Fritz, 2007).

심리적 회복경험은 개인에게 중요한 자원으로서 기능하며(Sonnentag & Fritz, 2007), 수행 및 건강에 긍정적인 영향력을 발휘한다(고정미, 2012; Bennett, Bakker, & Field, 2018; Demerouti, Bakker, Sonnentag, & Fullagar, 2012; Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010). 그렇지만 심리적 분리 등 회복 수준이 너무 높을 경우에는 오히려 직무수행(job performance)에 저해가 되기도 한다(Fritz et al., 2010). 과도한 분리로 인해 출근 후 이전 업무 내용을 파악하는 데 시간과 노력이 소요될 수 있기 때문이다. 이에 Sonnentag 과 Kühnel(2016)은 업무로의 심리적 복귀의 개념을 제시하면서, 직무열의(work engagement)는 두 가지 과정, 즉, 심리적 분리와 업무로의 심리적 복귀 모두의 과정을 필요로 한다고 주장하였다.

일로부터의 심리적 분리는 회복경험의 하위 요인들 중 가장 활발하게 연구가 이루어진 요인이라 할 수 있다(Derks, van Mierlo, & Schmitz, 2014; Park, Fritz, & Jex, 2011; Sonnentag & Fritz, 2015). Sonnentag과 Bayer(2005)는 심리적 분리를 업무 외 시간 동안 전화, 이메일 등

업무 관련 활동을 하지 않는 것과 더불어 정신적으로도 업무에 관여하지 않는 것으로 정의한다. 이러한 심리적 분리는 하나의 자원으로 작용하여 긍정적인 결과로 이어질 수 있다. 예를 들어, 주말 동안의 심리적 분리는 직무몰입과 웰빙에 영향을 미쳐 다음날의 업무를 활기차게 시작할 수 있게 해주며(Sonnentag, 2011), 정서적 소진을 감소시킨다(박진아, 오세진, 2011; Sonnentag & Fritz, 2007). 이렇듯 심리적 분리는 주의의 방향성을 업무 외적 영역으로 전환함으로써 자원의 소모를 감소시키거나 중단하는 역할을 하며, 이에 업무로 주의를 집중하는 업무로의 심리적 복귀와는 차이를 보인다. 그럼에도 불구하고, 여가시간의 심리적 분리와 업무 시작 시점의 심리적 복귀는 서로 관련이 있을 수 있으며, Sonnentag과 Kühnel(2016)은 심리적 분리와 업무로의 심리적 복귀 사이에 중간 정도의 부적 상관을 보고하였다. 다시 말해, 심리적 분리를 많이 하면 업무로의 심리적 복귀가 다소 어려울 수 있다.

휴식은 가벼운 여가활동이나 근육을 이완시키는 신체 활동 등 편안한 활동 경험을 의미한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 휴식경험은 낮은 활성화 수준과 긍정적 정서를 특징으로 하는데(박형인 외, 2011; Stone, Kennedy-Moore, & Neale, 1995), TV 시청, 음악 감상, 가벼운 산책 등의 낮은 활동성을 가진 여가활동을 그 예로 들 수 있다. Sonnentag과 Fritz(2007)는 휴식과 건강문제, 정서적 소진, 수면문제와의 부적 관계를 보고하였다. 또한, 충분한 휴식경험은 다음 주의 건강과 직무수행에 기여하는 것으로 나타났으며(Fritz & Sonnentag, 2006), 직무열의와의 정적 관계가 보고된 바 있다(윤세남, 2016; 장혜정, 2014; Sonnentag, 2003). 낮은 활성화 수준과 긍정적 정서를 동반하는 활동을 통해 휴식경험은 일에서 주의를 차단하는 방식으로 자원을 축적하며, 이는

심리적 분리와 마찬가지로 주의의 방향성에서 업무로의 심리적 복귀와 차이점을 가진다고 볼 수 있다.

숙달경험은 업무 이외의 다른 분야에서의 학습 및 도전 경험을 통해 얻을 수 있다(Sonnentag & Fritz, 2007). 등산, 어학공부, 자원봉사 등은 숙달경험을 제공하는 취미활동이라고 볼 수 있는데(Fritz & Sonnentag, 2006; Mojza, Sonnentag, & Bornemann, 2011; Sonnentag & Fritz, 2007), 휴식과 달리 높은 적극성 혹은 활동성을 포함하고 있다는 점에서 자기조절(self regulation) 능력을 필요로 한다. 즉, 숙달경험은 자기조절 능력을 사용하여, 기술을 습득하거나 자기효능감, 유능감을 증진시킴으로서 내적 자원을 구축하게 하며(Parkinson & Totterdell, 1999; Sonnentag & Fritz, 2007), 이는 직무요구에 대응할 수 있는 자원으로서 역할을 하게 된다고 볼 수 있다. 업무 외 시간에서의 숙달경험은 우울과 정신적, 신체적 소진을 낮추며(Fritz & Sonnentag, 2006; Sonnentag & Fritz, 2007), 저녁 시간 동안의 숙달경험은 아침의 긍정적 활성화와 관련이 있다(Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008). 이에 숙달경험은 적극적 방식으로 업무의 영역으로 주의를 돌리고 특정 영역의 학습 및 도전 경험을 통해서 내적 자원을 구축한다는 점에서 자원의 소모를 전제로 하는 업무로의 심리적 복귀와 차이를 보인다.

여가시간 동안의 통제경험은 여가 활동을 하면서 개인이 원하는 행동을 자유롭게 선택할 수 있는 권한을 어느 정도 가지고 있는지를 의미한다(박형인 외, 2011). 예를 들어, 주말 동안 음악 감상을 하였으나 이 활동이 주변 사람의 강권으로 인한 활동이라면 통제감이 낮은 상황이라고 볼 수 있다. 여가시간 동안의 통제경험이 정서적 소진, 우울증상, 그리고 수면문제와 부적으로 관련 있는 반면, 삶의 만족과 정적으로 관련되어 있음

이 보고되었다(Sonnentag & Fritz, 2007). 여가시간 동안의 통제는 삶의 영역에서 자율성을 증가시킬 수 있는 방법으로, 스트레스 상황에서의 통제에 대한 인식은 상황에 대한 긍정적인 재평가를 가능하게 하고 보다 나은 대처 행동을 유발할 수 있다(Deci & Ryan, 2000; Larson, 1989; Sonnentag & Fritz, 2007). 여가시간 동안의 통제가 업무 외적인 영역에서 자신감과 자기효능감을 증진시킴으로서 자원을 축적한다면, 업무로의 심리적 복귀는 이렇게 축적된 자원의 일부를 주도적으로 업무에 집중하는 작업을 함으로써 자원을 소모하는 차이점을 보인다.

위의 네 가지의 경험들은 서로 정적 연관성을 보이지만 실증적으로 구분되는 개념으로 검증된 바 있으며(Sonnentag & Fritz, 2007), 심리적 회복 연구에서는 하위요인들 각각의 다른 효과를 보고하기도 한다(예, 윤세남, 2016). 이에, 심리적 회복경험의 네 가지 하위요인들 각각을 구분하여 조사할 필요가 있다.

위에서 언급한 것과 같이 업무로의 심리적 복귀는 심리적 분리를 연구하는 과정에서 파생된 개념인 가운데, 이 두 개념의 가장 핵심적인 차이는 주의의 방향성과 자원의 축적 혹은 소모 여부일 것이다. 즉, 심리적 회복이 업무로의 주의 혹은 에너지 소모의 차단이라는 소극적인 전략(심리적 분리와 휴식), 혹은 업무 외적 활동에 적극적으로 참여하고 이를 통해 자원을 축적하는 전략(숙달 경험과 여가시간 동안의 통제)을 모두 포함하고 있는데 반해, 업무로의 심리적 복귀는 이와 달리 업무를 수행하기 위해 주의의 방향성을 업무로 전환하거나, 업무를 수행하기 위해 자원을 소모하는 과정이라고 볼 수 있다. 종합적으로 업무로의 심리적 복귀는 심리적 분리를 포함한 회복경험과 밀접한 관련이 있지만, 다른 역할을 하는 차별성을 가지는 개념으로 볼 수 있다.

- 가설 1. 업무로의 심리적 복귀는 회복경험 (a. 심리적 분리, b. 휴식, c. 숙달, 그리고 d. 통제)과 서로 구분될 것이다.

업무로의 심리적 복귀는 심리적 회복과 독립된 개별 개념이지만, 심리적 회복을 전제로 하고 다시 업무 모드로 주의를 전환하는 행위이기 때문에, 심리적 회복의 개념과 연관성을 가질 것으로 보인다. 즉, 업무로의 심리적 복귀는 회복경험을 통해 축적된 자원을 바탕으로 다시 업무에 돌입할 수 있는 에너지를 확보한 이후에 이루어질 수 있다는 점에서(Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2010; Sonnentag & Fritz, 2007; Beal et al., 2005), 심리적 회복에 시간적으로 후행하며, 이에 영향을 받는다고 예상할 수 있다. 충분한 회복경험이 이뤄지면 회복경험이 자원이 되어, 이를 바탕으로 업무로의 심리적 복귀도 용이할 것이다. 특히, 이전 연구(Sonnentag & Kühnel, 2016)에서 부적 관계를 보인 심리적 분리를 제외한 다른 회복경험의 하위요인들과는 정적 관계를 보일 가능성이 높다.

- 가설 2. 업무로의 심리적 복귀는 회복경험 (a. 심리적 분리, b. 휴식, c. 숙달, 그리고 d. 통제)과 관련이 있을 것이다.

3) 업무로의 심리적 복귀와 직무열의

직무열의는 직무수행으로 연결되는 중요한 요소로 간주되어(Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008), 직무열의를 향상시키는 방안은 조직에 실용적 함의를 가져올 수 있다. 직무열의는 개인이 직무에 대해 긍정적인 태도를 가지는 상태로 정의되며, 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)의 세 하위요인으로 구성된다(Kahn,

1990; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). 활력은 직무열의의 정서적 측면을 반영하며, 일에 충분한 노력을 기울이는 태도와 높은 에너지를 투자하는 상태를 말한다(Bakker, 2011). 헌신은 동기적 측면을 반영하며, 업무에 개인의 자원을 기꺼이 투자하려는 태도를 의미한다. 몰두는 인지적 측면을 반영하며, 일에 완전히 빠져드는 몰입의 상태를 말한다(Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). Bakker(2011)가 주장하는 하위요인들의 이러한 개념적 차이는, 이들 요인들이 직무열의를 바탕으로 하지만 서로 다르게 직무열의를 발현한다는 것을 뜻한다. 즉, 기저는 동일하지만 표현되는 방식이 다르며, 따라서 세 하위요인들의 원인이나 결과 역시 각각 다를 수 있다. 실제로 여러 국내외 경험연구들이 세 하위요인 별 예측경로를 다르게 보고하고 있다(장재석, 박형인, 2018; Matthews, Mills, Trout, & English, 2014).

직무요구-자원모형(job demands-resources model, JD-R)에 따르면, 심리적 분리는 긴장을 줄이고 자원을 보충할 수 있게 해주며, 이렇게 축적된 자원은 직무열의를 촉진한다(Schaufeli & Bakker, 2004; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). 즉, 일로부터의 심리적 분리 경험은 피로를 줄이고(Sonnentag et al., 2008) 활기를 증가시켜(ten Brummelhuis & Bakker, 2012), 다음날 아침에 사용할 수 있는 활력을 축적하는 역할을 한다(Volman, Bakker, & Xanthopoulou, 2013). 직무열의가 높으면 일할 때 피로를 덜 느끼며(Sonnentag et al., 2012), 더 적극적인 직무태도를 보인다(Sonnentag, 2003). 또한 직무열의는 조직몰입, 직무만족, 맥락수행 등 조직의 효과성에 기여할 수 있는 태도 및 직무수행과 정적인 관계를 보인다(Christian et al., 2011; Leijten et al., 2015). 이에 반해, 역할과부하(role overload)

나 역할모호성(role ambiguity) 등과 같은 직무요구는 직무열의와 부적인 관계를 보인다(Crawford et al., 2010).

업무로의 심리적 복귀는 직무열의와 두 가지 면에서 개념적으로 다른데(Sonnentag & Kühnel, 2016), 먼저, 작동하는 시간대에서의 차이를 보인다. 업무로의 심리적 복귀는 실제 업무 시작 이전에 발생하는 데 반해, 직무열의는 업무 중에 발생하는 경험이다. 또한, 전술한 것과 같이 업무로의 심리적 복귀는 정서보다 인지적인 속성을 가지고 있으나, 직무열의는 강한 긍정적 정서를 내포하고 있다(Schaufeli & Bakker, 2004). 예를 들어, 부정적인 정서기를 가진 업무로의 심리적 복귀 과정 역시도 직무열의를 촉진시킬 수 있다. 즉, 부정적인 사건을 예상할 때, 직무통제를 하거나 과제의 일정을 적절히 바꾸거나 주변의 도움을 받는 등의 대처 행동을 계획하여 보다 적절하게 직무에 임할 수 있다(Demerouti et al., 2015). 즉, 업무로의 심리적 복귀는 정서적으로 중립성을 띠고 있으며, 시간적으로 명확하게 앞선 작업이라는 점에서 차이를 보인다.

그럼에도 불구하고 업무에 몰입할 수 있도록 준비하는 작업이라는 점에서 업무로의 심리적 복귀는 직무열의를 예측할 것이다. 특히, 업무로의 심리적 복귀와 직무열의의 하위요인인 몰두는 주의의 목적적 이동이라는 점에서 관련성을 가질 수 있다. 또한, 업무로의 심리적 복귀의 과정과 직무열의의 활력에서 나타나는 에너지의 이동도 일정 부분의 관련성을 보일 수 있다. 에너지와 주의를 업무에 쏟는다는 측면에서 업무로의 심리적 복귀가 잘 되면 직무열의도 높아질 것으로 예상할 수 있다.

- **가설 3. 업무로의 심리적 복귀는 직무열의(a. 활력, b. 헌신, 그리고 c. 몰두)와 관련이 있을 것이다.**

4) 역할모호성과 직무열의의 관계에서 업무로의 심리적 복귀의 역할

역할이론(role theory)에 따르면, 역할모호성이란 조직 내에서 주어지거나 기대되는 역할에 대한 지각된 불명확성을 의미한다(Breaugh & Colihan, 1994; Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). 역할모호성은 대표적 직무스트레스원으로(Glazer & Beehr, 2005), 개인에게 주어진 업무정보의 부족, 수행 평가에 대한 예측가능성의 부재, 역할의 기능과 책임에 대한 명확성의 부족 등을 포함하는 의미로 정의된다(Örtqvist & Wincent, 2006).

직무요구-자원모형의 관점에서 보자면, 역할모호성은 정보부족과 예측불가능성으로 인해 필요 이상으로 많은 자원을 소모하게 하여, 불안(Lee & Ashforth, 1996)이나 직무탈진(김영은, 박형인, 2014) 등을 높여 정신건강에 악영향을 미칠 뿐만 아니라, 업무와 직간접적으로 관련이 있는 태도 및 행동을 저하시키는 역할을 한다(Bakker & Demerouti, 2007; Chu, Lee, & Hsu, 2006; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Manas Diaz-Funez, Pecino, Lopez-Liria, Padilla, & Aguilar-Parra, 2018; Örtqvist & Wincent, 2006). 즉, 역할모호성은 개인의 자원을 소모시켜 개인적, 팀 수준에서 노력을 덜하게 하고(Sakires, Doherty, & Misener, 2009; Tubre & Collins, 2000), 실제 업무에 임할 때 직무열의를 낮추는 역할을 한다(이명성, 한상린, 2017; 이용찬, 유재원, 2016; Manas et al., 2018).

역할모호성이 직무열의를 낮춤에도 불구하고, 이 과정에 업무로의 심리적 복귀가 개입한다면 그 관계가 달라질 가능성이 있다. 업무로의 심리적 복귀는 효율적으로 자원을 재배치함으로써 역할모호성이 직무열의에 미치는 부정적인 영향력을 일정부분 상쇄할 수 있을 것이다. Sonnentag과 동료

들(2020)은 일기법(diary) 연구를 통해서 업무로의 심리적 복귀가 예상되는 과업초점(anticipated task focus)이라는 인지적 과정과 더불어 하루 동안 필요한 자원을 재배치함으로써 직무열의를 높이는 선행변수로 작용한다는 것을 제시하였다. 즉, 역할모호성으로 인해 부정적인 경험을 하고 직무열의도 낮아질 수 있지만, 업무로의 심리적 복귀를 하면 예외적인 상황이나 장애물 등을 예상하고 제한된 자원을 재배치하여 효율적인 대처가 가능하게 된다. 이에 따라 업무로의 심리적 복귀가 역할모호성이 직무열의에 미치는 부정적인 영향에 대해 완충제의 역할을 할 것으로 예상할 수 있다(Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007).

- 가설 4. 업무로의 심리적 복귀는 역할모호성과 직무열의(a. 활력, b. 헌신, 그리고 c. 몰두) 간 관계를 조절하여, 업무로의 심리적 복귀가 높을 때 역할모호성과 직무열의 간 부적 관계가 완화될 것이다.

3. 방법

1) 조사대상과 절차

우선 업무로의 심리적 복귀 척도의 국내 도입을 위해, 척도 관련 연구(Sonnentag & Kühnel, 2016)의 교신저자와 연락을 취하여 척도 사용에 대한 허가를 받았다. 다음으로 업무로의 심리적 복귀 척도의 문항들을 번역하기 전에, “reattachment to work”라는 용어를 한국어로 번역하기 위해 국내 대학 심리학과에 근무하는 박사학위 소지자들에게 자문을 구했고, 그 결과 해당 개념을 “업무로의 심리적 복귀”라는 용어로 명명하였다. 본 연구

의 제1저자가 영어 문항을 한국어로 먼저 번역한 후 전체 문항을 한국어와 영어에 능통한 심리학 대학원생에게 역번역(back-translation)을 의뢰하였다. 그런 다음, 두 언어 모두에 능통한 심리학 석사 한 명에게 소정의 사례비를 지급하고 원 영어 문항들과 역번역된 영어 문항들을 비교하여 의미의 일치도를 평정하도록 하였다. 일치도 평정 결과를 토대로 몇 가지 사소한 수정을 한 후, 다시 원 영어 문항들과 수정한 역번역 문항들의 일치도를 평정하였고, 그 결과 문항의 완성도가 높아졌다고 판단하였다. 문항을 완성한 후 국내 대학에 소속된 기관생명윤리위원회(institutional review board)의 승인을 받아 본 연구를 시행하였다.

본 연구는 국내 공공기관 및 민간 기업에 재직 중인 만 19세 이상의 직원 중 주간 전일제 근무자를 대상으로 자기보고식 설문을 진행하였다. 온라인 조사회사를 통해 설문조사 링크를 담은 이메일을 소속패널들에게 보내 설문을 진행하였으며, 참여자들은 설문에 참여하기 전 연구에 대해 안내한 설명문을 읽고 참여에 동의하도록 하였다. 본 연구의 내용에는 주말 동안의 회복경험이 포함되어 있기 때문에 주말경험을 측정하기 위해서 월요일에만 설문을 진행하였으며, 분석에는 총 333명의 응답이 포함되었다.

설문 참여자들의 평균 연령은 45.16세($SD = 11.95$)로 나타났고, 남성이 177명(53.2%), 여성이 156명(46.8%)으로 남성이 여성보다 조금 더 많았다. 서울 거주자가 112명(33.6%), 경기도 거주자가 99명(29.7%), 인천 거주자가 21명(6.3%)의 순으로 과반수가 수도권에 몰려 있었다. 기혼인 응답자가 226명(67.9%)으로 미혼인 응답자 99명(29.7%)보다 눈에 띄게 많았으며, 기혼의 경우 함께 거주하는 만 18세 미만의 자녀수는 평균 1.51명($SD = 0.65$)이었다.

대부분의 참여자가 민간 직장인(316명; 94.9%)

으로, 공무원(17명; 5.1%)은 많지 않았다. 현 직장 평균 근속기간은 8.66년($SD = 8.42$)으로 나왔고, 주당 근무시간은 평균 44.27시간($SD = 5.78$)이었다. 참여자들의 교육수준은 4년제 대학교 졸업자가 210명(63.1%), 2년제 대학 졸업자와 대학원 졸업자 이상이 각각 47명(14.1%)이었고, 고등학교 졸업자가 28명(8.4%)으로 뒤를 이었다. 근무형태의 경우, 298명(89.5%)은 정규직, 35명(10.5%)은 비정규직이었다. 관리/지원직에 해당하는 사람이 149명(44.7%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 연구/개발직 38명(11.4%), 기술직 33명(9.9%), 보건/의료직 29명(8.7%), 기타가 27명(8.1%) 순이었으며, 그 외 영업직 25명(7.5%), 공무원직 17명(5.1%), 생산직 15명(4.5%)이 있었다. 사원급 87명(26.1%), 과장급 82명(24.6%), 부장급 이상 65명(19.5%), 대리급 62명(18.6%), 차장급 37명(11.1%) 순으로 많았다.

2) 측정 도구

(1) 역할모호성

역할모호성을 측정하기 위해서는 김영운(2015)이 개발하고 타당화한 한국판 역할스트레스원 척도 중 역할모호성에 해당하는 여섯 문항을 이용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정하였다. 예시 문항으로는 “업무를 수행하기 위해 나에게 주어지는 권한이 확실하지 않다”, “나의 책임들이 명확히 정의되어 있지 않다” 등이 있다. 내적일치도 계수는 .90으로 나왔다.

(2) 주말 동안의 회복경험

Sonnentag와 Fritz(2007)가 개발하고 박형인 외(2011)가 한글로 번안하여 타당화한 한국판 회

복경험척도(Recovery Experience Questionnaire)를 사용하여 심리적 분리, 휴식, 숙달, 통제의 네 가지 회복경험을 측정하였다. 각 하위요인은 네 문항씩 총 16문항으로 구성된다. 주말이 지난 후 월요일에 지난 주말 동안 어떤 회복경험을 경험했는지 응답하도록 하였고, 5점 Likert 척도를 사용하여 측정하였다. 심리적 분리에 해당하는 예시 문항으로는 “일에 대해 전혀 생각하지 않았다”가 있으며, 휴식의 예시 문항은 “느긋하게 휴식을 취했다”, 숙달은 “새로운 것을 배웠다”, “지적인 도전을 추구하였다” 등의 문항이 있다. 통제의 예시 문항은 “무엇을 할지 내 스스로 결정할 수 있었다”, “스케줄을 내가 정하였다”이다. 회복경험의 각 하위요인의 내적일치도 계수는 심리적 분리, 휴식, 숙달, 통제가 각각 .88, .92, .91, .92로 나타났다.

(3) 월요일 아침 출근 시의 업무로의 심리적 복귀

업무로의 심리적 복귀는 Sonnentag와 Kühnel(2016)의 업무로의 심리적 복귀 척도를 앞에서 언급한 절차로 번안하여 측정하였다. 본 척도를 사용하여 주말 동안의 휴식이 끝나고 월요일에 다시 일을 시작하기 전 설문참여자가 어떤 생각이나 느낌을 가졌는지를 응답하도록 하였다. 다섯 문항을 5점 Likert 척도로 측정하였고, 모든 문항은 앞부분에 “오늘 아침에 내 일을 시작하기 전에”라는 문구를 포함하고 있다. 예시 문항으로는 “정신적으로 업무에 맞게 조율했다”, “정신적으로 준비를 했다” 등이 있으며, 본 척도의 내적일치도 계수는 .84였다.

(4) 직무열의

직무열의 측정에는 Schaufeli, Bakker와 Salanova

(2006)의 단축형 직무열의 척도인 Utrecht Work Engagement Scale 9 item(UWES-9)을 장성희(2009)가 번안한 버전을 사용하였다. 해당 척도는 활력, 헌신, 몰두의 세 가지 하위요인을 각 세 문항씩 5점 Likert 척도로 측정하여 총 아홉 문항으로 이루어져 있다. 활력의 예시 문항은 “직무상에서, 나는 넘치는 힘을 느낀다”, 헌신의 예시 문항은 “나의 직무를 수행하는 데 있어서 나는 열정적이다”이며, 몰두의 예시 문항으로는 “나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다”가 있다. 내적일치도 계수는 활력, 헌신, 몰두에서 각각 .86, .84, .85로 나타났다.

3) 자료분석

새로 도입하는 업무로의 심리적 복귀 척도의 요인 구조를 파악하기 위해서 LISREL 9.30(Jöreskog & Sörbom, 2017)을 사용하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 가설 1에서 제안한 회복경험과 업무로의 심리적 복귀의 5요인모형을 검정하고, 대안모형과 비교하였다. 확인적 요인분석에서는 모형의 적합도 지수로 카이제곱(χ^2), root mean square error of approximation(RMSEA), comparative fit index(CFI), 그리고 standardized root mean square residual(SRMR) 수치를 가장 많이 보고한다(Kline, 2016). 이와 함께 Tucker-Lewis index(TLI; 혹은 non-normed fit index, NNFI)도 자주 보고하는 수치이다. 보통 RMSEA는 .08 이하, SRMR은 .10 이하, CFI와 TLI는 .90 이상인 모형을 좋은 모형이라고 말할 수 있다(Kline, 2005). 모형 간 비교는 차이제곱 차이검정을 통해 실시하였다. 추가로, 요인측정(factor measurement)의 신뢰도를 추정하기 위해서 최종모형에서 표준화 계수를 활용한 평균분산추출값(average variance

extracted, AVE) 및 비표준화 계수를 활용한 복합신뢰도(composite reliability, CR)를 산출하였다(Kline, 2016). 보통 AVE는 .50 이상, CR은 .70 이상이 좋은 수치로 간주된다.

또한, SPSS를 이용하여 연구변수들의 평균, 표준편차, 내적일치도 계수를 계산하였다. 연령, 성별, 그리고 교육수준의 인구통계학적 변수를 포함하여 상관분석을 실시하였고, 가설 2와 3은 상관분석 결과로 확인하였다. 나아가 네 가지 회복경험 하위요인들의 상대적 중요도를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 조절효과의 경우, 다중회귀분석을 실시한 후 그 방향성을 확인하기 위해 단순 기울기를 확인한 그래프를 그려 구체적인 양상을 살펴보았다(Aiken & West, 1991).

4. 결 과

가설 1을 확인하기 위하여 회복경험과 업무로의 심리적 복귀를 묶어서 살펴본 5요인 모형을 검정하였다. 연구모형의 적합도는 양호한 것으로 나타났다, $\chi^2(179, N = 333) = 894.58, p < .001$, RMSEA = .11, 90% 신뢰구간 [.10, .12], CFI = .90, SRMR = .06, TLI = .88. 대안모형과 비교하기 위해, 업무로의 심리적 복귀가 회복경험의 각 하위요인과 묶여서 만들어지는 네 개의 4요인 모형들도 살펴보았다. 그 결과, 앞의 연구모형이 업무로의 심리적 복귀가 심리적 분리와 묶이는 4요인 모형, $\Delta\chi^2(4) = 960.62, p < .001$, 휴식과 묶이는 4요인 모형, $\Delta\chi^2(4) = 866.80, p < .001$, 숙달과 묶이는 4요인 모형, $\Delta\chi^2(4) = 895.83, p < .001$, 그리고 통제와 묶이는 4요인 모형보다, $\Delta\chi^2(4) = 741.89, p < .001$, 더 좋은 모형으로 나타났다. 이에 따라 가설 1은 지지되었다. <표 1>에 최종적으로 채택한 모형의 요인부하량, AVE,

<표 1> 회복경험과 업무로의 심리적 복귀의 5요인모형을 검증한 확인적 요인분석의 요인부하량

문항내용	심리적 분리	휴식	숙달	통제	업무로의 심리적 복귀
일에 대해 잊었다	.91				
일에 대해 전혀 생각하지 않았다	.93				
일을 멀리했다	.71				
일과 관련된 요구에서 벗어났다	.79				
느긋하게 휴식을 취했다		.93			
편안한 활동을 하였다		.96			
편히 쉬는 시간을 가졌다		.92			
여가 시간을 가졌다		.81			
새로운 것을 배웠다			.86		
지적인 도전을 추구하였다			.89		
도전적인 활동을 하였다			.91		
내 시야를 넓히는 활동을 하였다			.91		
무엇을 할지 내 스스로 결정할 수 있었다				.84	
스케줄을 내가 정하였다				.93	
시간을 어떻게 보낼지 스스로 정하였다				.94	
내가 하고 싶은 대로 하였다				.88	
오늘 아침에 내 일을 시작하기 전에,					
정신적으로 업무에 맞게 조율했다					.71
정신적으로 준비를 했다					.84
다가오는 근무일에 대해 떠올려 보았다					.69
오늘 업무에서 성취하고자 하는 바를 생각했다					.87
오늘 내 업무에서 무엇을 접하게 될지 생각했다					.82
평균분산추출값(AVE)	.70	.82	.79	.81	.62
복합신뢰도(CR)	.89	.95	.94	.94	.89

주. N = 333

그리고 CR의 결과를 제시하였다. 업무로의 심리적 복귀의 AVE는 .62, CR은 .89로 적절한 수준을 보였다.

<표 2>에 변수들의 기본 정보를 정리하였다. 회복경험과 업무로의 심리적 복귀의 상관을 살펴봤을 때, 심리적 분리와 업무로의 심리적 복귀의 상관은 유의하지 않았다($r = .10, p = .07$). 하지만 나머지 휴식($r = .25, p < .001$), 숙달($r = .23, p < .001$), 통제($r = .36, p < .001$)는 모두 업무로의 심리적 복귀와 강한 정적 상관을 보였다. 따

라서 2-a를 제외한 가설 2-b, 2-c, 2-d가 지지되었다.

회복경험 하위요인들의 상대적 예측력을 검증하기 위한 회귀분석 결과는 <표 3>에 정리하였다. 회복경험의 하위요인 네 가지를 모두 동시에 넣었을 때, 통제만이 유의한 예측력을 보였다($\beta = .32, p < .001$). 다른 회복경험을 통제하고 난 후에는 휴식이 업무로의 심리적 복귀를 유의하게 설명하지 못했으며($\beta = .05, p = .58$), 숙달 역시 예측력이 감소하였다($\beta = .11, p < .10$).

<표 2> 변수들의 평균, 표준편차, 신뢰도 및 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 연령	-											
2. 성별	-.22***	-										
3. 교육 수준	-.01	-.16**	-									
4. 역할모호성	-.28***	-.01	-.10	(.90)								
5. 심리적 분리	-.14*	.13*	-.02	-.09	(.88)							
6. 휴식	-.08	.06	-.04	-.21***	.64***	(.92)						
7. 숙달	.02	-.08	.20***	.04	.07	.30***	(.91)					
8. 통제	-.16*	.20***	.06	-.19**	.42***	.68***	.34***	(.92)				
9. 업무로의 심리적 복귀	.12*	.08	.14*	-.22***	.10	.25***	.23***	.36***	(.84)			
10. 활력	.39***	-.16**	.14**	-.29***	.02	.16**	.38***	.11*	.31***	(.86)		
11. 헌신	.31***	-.14**	.14*	-.38***	.07	.27***	.32***	.22***	.42***	.73***	(.84)	
12. 몰두	.39***	-.11*	.13*	-.30***	.03	.20***	.28***	.17**	.43***	.67***	.79***	(.85)
평균	45.16	-	3.82	2.68	3.35	3.63	2.50	3.69	3.61	2.74	3.27	3.24
표준편차	11.95	-	0.78	0.78	0.92	0.83	0.91	0.82	0.61	0.82	0.77	0.79

주: $N = 333$. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$: 대각선 괄호 안은 신뢰도 계수. 성별의 경우, '남성' = 0, '여성' = 1. 교육 수준의 경우, '중학교 졸업 이하' = 1, '고등학교 졸업' = 2, '2년제 대학 졸업' = 3, '4년제 대학교 졸업' = 4, '대학원 졸업 이상' = 5.

<표 3> 업무로의 심리적 복귀에 대한 회복경험의 회귀분석 결과

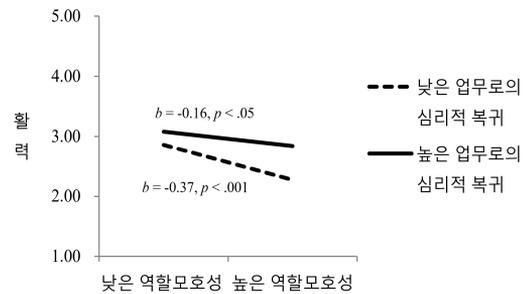
종속변수	독립변수	R ²	β
업무로의 심리적 복귀	1. 심리적 분리	.14***	-.07
	2. 휴식		.05
	3. 숙달		.11
	4. 통제		.32***

주. N = 333. *p < .05, **p < .01, ***p < .001

가설 3은 업무로의 심리적 복귀와 직무열의의 각 하위요인과의 상관을 살펴봄으로써 확인하였다. 업무로의 심리적 복귀는 활력(r = .31, p < .001), 헌신(r = .42, p < .001), 몰두(r = .43, p < .001)와 모두 강한 정적 상관을 가지는 것을 볼 수 있었다. 이에 따라 가설 3-a, 3-b, 3-c 모두 지지되었다.

업무로의 심리적 복귀가 역할모호성과 직무열의 사이의 관계를 조절하는지를 검정한 회귀분석 결과는 <표 4>에서 확인할 수 있다. 역할모호성과 업무로의 심리적 복귀의 상호작용은 활력에서만 유의하게 나타났고(β = .10, p < .05), 헌신(β = .06, p = .22)과 몰두(β = -.03, p = .58)에서는 유의하지 않았다. <그림 1>과 같이 업무로의 심리적 복귀가 낮을 때보다 높을 때, 역할모호성

과 활력의 부적 관계가 줄어들어 가설에서 예측한 것과 같이 완충효과가 나타났음을 확인할 수 있었다. 그러므로 가설 4-a는 지지되었으나, 4-b, 4-c는 지지되지 않았다.



<그림 1> 역할모호성과 활력 간의 관계에 대한 업무로의 심리적 복귀의 조절효과

<표 4> 직무열의에 대한 업무로의 심리적 복귀의 조절효과 검정 회귀분석

투입 단계	독립변수	종속변수								
		활력			헌신			몰두		
		R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β
1	1. 심리적 분리	.15***		-.03	.14***		.06	.10***		-.06
	2. 휴식			.09			.17*			.12
	3. 숙달			.38***			.25***			.23***
	4. 통제			-.18**			-.12			-.14*
2	5. 역할모호성	.28***	.13***	-.29***	.34***	.21***	-.32***	.28***	.19***	-.23***
	6. 복귀			.19***			.30***			.35***
3	7. 역할모호성*복귀	.29***	.01*	.10*	.35***	.00	.06	.29***	.00	-.03

주. N = 333. *p < .05, **p < .01, ***p < .001; β는 세 번째 단계의 표준화된 회귀 계수. 복귀 = 업무로의 심리적 복귀.

5. 논 의

본 연구는 업무로의 심리적 복귀를 국내에 도입하고자 해외 척도를 번안하여 국내 직업인을 대상으로 독립된 구성개념으로서 업무로의 심리적 복귀의 규범적 연계망을 확인하고, 역할모호성과 직무열의와의 관계에서 업무로의 심리적 복귀의 조절효과를 조사하였다. 이를 위해 업무로의 심리적 복귀의 선행요인과 결과요인을 조사하여, 예측 변수로서의 회복경험과 결과변수로서 직무열의를 분석하였다. 또한, 역할모호성과 직무열의의 관계에서 업무로의 심리적 복귀의 완충적 조절효과를 확인함으로써 직무열의의 보호요인으로서 업무로의 심리적 복귀의 역할을 관찰하였다.

본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다. 먼저, 업무로의 심리적 복귀가 심리적 분리와 같은 회복경험과 독립적인 구성개념임을 확인적 요인분석을 통해 검증하였다. 업무로의 심리적 복귀와 심리적 회복의 하위 개념인 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 그리고 통제를, 상관이 있지만 독립적인 5 요인으로 연구모형을 설정하고 업무로의 심리적 복귀가 회복경험의 하위요인과 각각 묶이는 네 개의 4요인모형을 비교모형으로 분석하였다. 그 결과, 업무로의 심리적 복귀가 회복경험 하위요인과는 독립된 개념임이 확인되었다. 이러한 결과는 본 연구의 가설을 지지하는 것으로 독립된 개념으로서의 업무로의 심리적 복귀를 제안한 Sonnentag과 Kühnel(2016)의 연구와도 일치한다. Sonnentag와 Kühnel(2016)에 따르면, 업무로의 심리적 복귀는 주의를 삶의 영역에서 일의 영역으로 이동시키며, 업무를 시작하기 직전 일정 시간 동안 이루어지는 등 주의를 방향성이나 작용하는 시간대에서 회복경험과 명확한 차이점을 가진다. 따라서 심리적 회복경험과 업무로의 심리적 복귀는 직장인의 직업건강이나 생산성에서 다른 작용을 할 수

있을 것으로 기대한다.

두 번째로, 이렇게 독립된 개념인 심리적 회복 경험을 업무로의 심리적 복귀의 예측변수로 상정하고, 다른 회복경험을 통제한 후 각 하위요인과 업무로의 심리적 복귀의 고유한 관계를 확인하였다. 우선, 회복경험과 업무로의 심리적 복귀의 상관관계를 살펴보면, 휴식, 숙달, 통제경험과는 모두 강한 정적 상관을 보였다. 그렇지만 심리적 분리와 상관은 유의하지 않았으며, 이는 -0.21 과 -0.28 로 중간 정도의 상관관계를 보고한 기존 연구와는 다소 다른 결과이다(Sonnentag & Kühnel, 2016). 이전 연구들에서 심리적 분리가 다양한 스트레스원과 높은 부적 상관관계를 나타낸 것과 달리 한국에서는 정적 상관을 보이는 연구 결과가 있다는 점을 고려한다면 한국의 직장인들에게 심리적 분리가 다르게 지각되었을 가능성도 배제할 수 없다(박형인 외, 2011). 다시 말해, 문화적 배경 차이에 기인하여 차이가 나타났을 수 있다. 또한, 기존 연구(Sonnentag & Kühnel, 2016)가 일기법을 사용하여 측정한데 반해, 본 연구는 일회적 설문기법을 사용했다는 점 등의 측정 방식 및 설계의 차이 때문일 수도 있다. 마지막으로, 일로부터의 심리적 분리와 업무로의 심리적 복귀가 서로 정적 상관을 보일 가능성 역시 배제할 수 없다. 예를 들어, 여가시간의 성공적인 심리적 분리가 자원의 역할을 하여 업무로의 심리적 복귀 역시 도울 수도 있는 것이다. 이러한 가능성은, 심리적 분리와 업무로의 심리적 복귀가 모두 직무열의와 정적 상관을 보인다는 점에서 엇볼 수 있다(Sonnentag & Kühnel, 2016). 만약 두 개념이 정적 상관도 보일 수 있다면, 다른 조절변수에 의해 조건적으로 부적 상관이나 정적 상관이 결정될 여지가 있다. 이 두 개념의 관계에 대해 명확한 결론을 내리기에는 아직은 연구가 부족하고 추후 연구가 필요하다. 그렇지만 한 가지 확실한 점은

심리적 분리와 업무로의 심리적 복귀가 서로 차별적인 개념이라는 것이다. 즉, 단일 선상의 양극단을 의미할 가능성은 지극히 낮다. 이를 확인하기 위해 심리적 분리와 업무로의 심리적 복귀만 따로 2요인 모형을 상정하고, 이를 1요인 모형과 비교하였다. 그 결과, 2요인 모형이 1요인 모형보다 월등히 우월한 적합도를 보였으며, 단일요인 모형의 요인부하량의 경우 단 한 문항을 제외하고는 모두 양수를 나타내서 방향성만 다른 역문항은 아니라는 것을 확인하였다.

이어서 다중회귀분석을 통해 회복경험 전체가 업무로의 심리적 복귀를 얼마나 설명하는지, 또한 각 하위요인의 고유한 설명은 유의한지를 확인하였다. 회복경험 전체는 업무로의 심리적 복귀의 변량 중 약 14%를 설명하였다. 그러나 다른 하위요인을 통제한 후, 통제경험만이 유의한 회귀계수를 보였으며, 숙달경험의 경우 한계적 유의도(marginal significance) 수준의 약한 효과크기를 보였다. 회복경험의 하위요인 중에서 통제경험과 숙달경험은 내적 자원을 축적하고 새로운 자원을 생성하는 방식으로 작용하고 이를 바탕으로 다시 업무에 돌입할 수 있는 에너지를 확보하게 해준다는 점에서(Beal et al., 2005; Binnewies et al., 2010; Sonnentag & Fritz, 2007), 업무로의 심리적 복귀에 기여한다고 예상할 수 있다. 따라서 통제경험과 숙달경험의 형태로 충분한 회복경험이 이뤄지면 이것이 자원으로 작용하고(Hobfoll, 2001), 이를 바탕으로 업무로의 심리적 복귀도 용이할 것이라 예상할 수 있다(Korpela & Kinnunen, 2010). 예를 들어, 숙달경험은 자기조절 능력을 사용하여, 기술을 습득하거나 자기효능감, 유능감을 증진시킴으로서 내적 자원을 구축하게 하며(Parkinson & Totterdell, 1999; Sonnentag & Fritz, 2007), 이는 직무요구에 대응할 수 있는 자원으로서 역할을 할 수 있다. 여가시간 동안의 통제는 삶의

영역에서 자율성을 증가시킬 수 있는 방법으로, 스트레스 상황에서의 통제감의 지각은 상황에 대한 긍정적인 재평가를 가능하게 하고 보다 나은 대처 행동을 유발할 수 있다(Deci & Ryan, 2000; Sonnentag & Fritz, 2007). 즉, 심리적 회복의 하위요인 중에서 통제경험과 숙달경험은 주도적인 활동이라는 점에서 자율성과 통제감을 경험하게 하는 활동이며, 이를 통해 축적한 자원이 업무로의 심리적 복귀에 필요한 개인의 통제 하에 이루어지는 행위(주의의 전환 및 준비행동 등)를 지원하여 자원을 형성하는 데 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

세 번째로, 업무로의 심리적 복귀가 직무열의의 각 하위요인과 갖는 상관을 확인하였다. 업무로의 심리적 복귀는 직무열의의 하위요인들과 유의미한 정적 상관관계를 보여 기존 연구의 결과를 반복 검증하였다(Sonnentag, Eck, Fritz, & Kühnel, 2020; Sonnentag & Kühnel, 2016). 이는 업무로의 심리적 복귀가 주의를 업무로 전환하여 에너지를 투입하거나 업무에 몰입하는 등 직무열의의 양상과 비슷한 맥락을 공유함을 반영한다. 그렇지만 업무로의 심리적 복귀와 직무열의의 각 하위개념인 활력, 헌신, 그리고 몰두와 개념적으로 구분된다. 업무로의 심리적 복귀가 업무 시작 이전에 발생하는 반면, 직무열의는 업무 중에 경험되는 것과 같이 작용하는 시간대의 차이를 보이며(Sonnentag et al., 2020), 직무열의는 강한 긍정적 정서를 내포하고 있으나(Schaufeli & Bakker, 2004), 업무로의 심리적 복귀는 정서적으로 중립적이며 보다 인지적인 속성을 띠고 있다는 차이가 있다. 예를 들어, 부정적인 사건을 예상하더라도, 발생할 문제점이나 장애물들에 대해서 미리 생각하는 것은 부정적인 사건에 의해서 압도되거나 당황하지 않고 이에 대처하기 위해 미리 자원을 배분할 수 있게 한다(Sonnentag & Kühnel,

2016). 즉, 성공적인 업무로의 심리적 복귀가 이루어지면, 부정적인 사건을 예상할 때도 일정을 조정하거나 주변의 도움을 받는 등의 대처 행동으로 보다 적절하게 직무에 임할 수 있다(Demerouti et al., 2015). 이는 곧 직무열의를 높이는 효과를 나타낼 것이다. 따라서 본 연구는 업무로의 심리적 복귀가 직무열의와 유의한 상관관계를 가질 것으로 예상하였으며, 이러한 가설이 지지되었다.

네 번째로, 역할모호성과 직무열의의 간 관계가 업무로의 심리적 복귀에 따라 달라지는 것을 일부 확인하였다. 구체적으로, 세 하위요인 중 활력에서 예상한 대로 완충적 조절효과를 보였다. 즉, 높은 업무로의 심리적 복귀를 보이는 사람들에게서는 역할모호성과 직무열의의 간 부적 관계가 약하게 나타났다. 특히, 네 가지 회복경험의 효과를 통제한 상태에서도 이러한 조절효과가 유의했다는 점에서 강한 완충효과를 확인하였다. 이는 업무로의 심리적 복귀 수준이 높은 조직구성원은 역할모호성의 부정적 효과에 잘 대처하여 역할모호성이 활력을 낮추는 것을 예방할 수 있다는 것을 보여줌으로써 업무로의 심리적 복귀가 역할모호성의 영향에 대처할 수 있는 중요한 보호자원의 역할을 수행할 수 있다는 것을 시사한다. 역할모호성은 질적 스트레스원에 해당한다고 볼 수 있는데, 이전 연구에서 양적스트레스원에 해당하는 초과근무보다 상대적 영향력이 컸다(Robbins, 1993). 게다가 수직적 위계문화와 ‘알아서 잘하는’ 행동을 요구받는 동양 문화권에서는 역할모호성으로 인해 자신의 업무에 대해서 통제감이 낮고(Gist & Mitchell, 1992), 업무의 권한, 책임의 범위에 대해서 명확하게 파악하지 못해 업무를 과도하게 추정할 수 있으며, 다양한 역할의 수행으로 인해 직무자원을 더욱 소모하게 된다. 자원보존이론(conservation of resources theory; Hobfoll, 2001)의 관점에서 보자면, 이러한 특성

을 가진 역할모호성은 여러 문제를 일으킬 수 있으며, 실제로 역할모호성은 우울, 불안, 소화장애, 심혈관장애, 통증, 불면과 같은 증상들과 높은 상관관계를 보였다(임광모, 탁진국, 2016; 탁진국, 2002). 본 연구의 결과는 업무로의 심리적 복귀를 통해 역할모호성의 부정적 영향력을 일정 부분 상쇄할 수 있다는 것을 시사한다. 즉, 예외적인 상황이나 장애물 등을 예상하고 제한된 자원을 재배치하여 역할모호성에도 불구하고 이에 효율적인 대처를 하여 활력을 어느 정도 유지하게 하는 역할을 할 수 있다. 이러한 결과는 업무로의 심리적 복귀가 직무열의를 높이는 선행변수로 작용한다는 기존 연구와도 일맥상통하는 결과로 볼 수 있다(Sonnentag et al., 2020).

한편, 직무열의의 다른 하위요인들에서는 차별적 효과가 나타났다. 역할모호성과 업무로의 심리적 복귀의 완충적 상호작용은 활력에서만 나타났으며, 헌신과 몰두에서는 업무로의 심리적 복귀의 조절효과가 유의하지 않았다. 활력은 생생함(liveliness)과 에너지의 주관적 경험(Ryan & Frederick, 1997), 개인적 자원으로서 회복을 넘어선 에너지의 과잉(surplus of personal resources) 수준을 반영한다(Binnewies et al., 2010; Russell, 2003). 그러므로 직무열의의 하위요인 중 업무에 대한 에너지를 나타내는 활력이 업무로의 심리적 복귀의 영향을 가장 많이 받는 것으로 해석해 볼 수 있다. 그렇지만 직무열의의 동기적 측면인 헌신과 인지적 측면인 몰두의 경우에는 이러한 결과가 나타나지 못했다. 이는 업무로의 심리적 복귀가 다른 요소보다 정서적 에너지에 가장 효과적일 수 있다는 결과를 암시하는데, 구체적인 기제에 대해서는 추가적인 연구가 필요하다. 예를 들어, 심리적 분리와 직무열의와의 관계에서도 심리적 분리가 일어난 시점에 따라 영향력이 달라지는 것으로 보고되며(Sonnentag & Kühnel, 2016),

업무의 성격에 따라 인지적 요구가 많은 일이 몰두를 제외한 활력과 헌신과 정적 상관관계(Christian & Slaughter, 2007)를 보이는 등 하위요인들이 직무열의에 기여하는 공통의 특성을 가지고 있음에도 불구하고, 서로 개념적으로 구분된다(Bakker, 2011). 나아가, 고양이나 저하 기제도 서로 다르기 때문에(예: 장재석, 박형인, 2018; Matthews et al., 2014) 세 하위차원이 각기 다른 경로를 통해 업무로의 심리적 복귀에 영향을 받을 가능성이 있다. 따라서 추후연구에서는 이 원인을 규명하는 추가적인 조사가 필요하다.

본 연구는 두 가지 측면의 학문적 의의를 가지고 있다. 첫째, 본 연구는 직업정신건강분야와 관련하여 해외에서 이루어지고 있는 최신 연구주제를 도입하여 국내에 새로운 개념을 측정할 수 있는 도구를 소개했다는 점에서 의의가 있다. 먼저, 업무로의 심리적 복귀의 개념을 측정할 수 있는 문항을 제시하고, 국내 표본을 대상으로 실증적으로 적용하였다는 점에서 일차적인 의의를 가질 수 있다. 이는 개인이 직무열의를 경험하는 과정에서 심리적 분리와 업무로의 심리적 복귀 모두의 과정을 필요로 한다는 점을 고려하였을 때(Sonnentag & Kühnel, 2016), 국내 관련 분야에서 연구 확장의 기초 자료를 제공하는 것이다.

두 번째, 국내에서도 활발하게 연구되고 있는 직무스트레스로부터의 회복연구의 확대 가능성을 재조명하였다. 심리적 회복경험은 비교적 최근에 한국에 소개되어 직무스트레스 분야에서 연구가 활발하게 진행되는 분야이지만, 아직까지는 경험적 연구가 충분하지 않은 상황이다. 본 연구는 직업건강 연구에서 다양한 역할을 할 수 있는 회복경험과 업무로의 심리적 복귀를 함께 다룸으로써 관련 분야에 추가적인 경험적 지지를 제공했다는 점에서 의의가 있다.

본 연구를 통한 실용적 의의는 다음과 같다. 먼

저 본 연구의 결과를 바탕으로 조직구성원 개인의 직무열의를 향상시키는 데 기여할 수 있다. 조직구성원은 직무열의를 증대시킬 수 있는 주체로서, 업무로의 심리적 복귀와 관련된 행동을 할 수 있다(Sonnentag et al., 2020). 예를 들어, 오전 혹은 점심시간 이후 근무시간을 갖기 전에 해야 할 일의 목록을 작성하거나, 업무를 재개할 때 본인의 절차(personal ritual)에 따라 업무로의 심리적 복귀를 시도하고 빠르게 직무열의를 향상시킬 수 있다. 즉, 업무로의 심리적 복귀를 이해하고 적용함으로써 조직구성원 개인의 상황에 맞춰 적용할 수 있는 실마리를 찾을 수 있다. 또한, 조직 혹은 조직의 관리자들이 역할모호성에 대처할 수 있는 일부 방안을 제시해주었다. 업무를 수행하는 데 있어서 역할모호성을 최소화하는 것이 필요하겠지만, 이는 현실적으로 쉽지 않다. 이러한 상황에서 업무로의 심리적 복귀의 완충적 효과는 역할모호성에도 불구하고 직무열의를 보호할 수 있다는 것을 시사한다. 직무열의는 궁극적으로 조직의 효과성에 영향을 미칠 수 있기 때문에(Bakker et al., 2008), 조직은 조직구성원이 업무로의 심리적 복귀를 원활히 할 수 있는 환경을 제시해 주는 것이 필요하다. 직군이나 업무의 특성에 따라 업무로의 심리적 복귀를 원활하게 할 수 있는 환경이 다양할 수 있기 때문에 업무로의 심리적 복귀와 관련한 워크숍 등의 교육과 시스템을 제공함으로써 현실적으로 경험하는 역할모호성에 대한 대처를 가능하게 할 수 있다. 이에 본 연구는 역할모호성과 직무열의 간 관계에서 업무로의 심리적 복귀의 역할에 필요한 이해를 바탕으로 직업건강에 개입 방안을 증대하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있겠다.

본 연구는 관련 분야에 대한 다양한 기여에도 불구하고, 몇 가지 주요한 제한점을 가지고 있다. 먼저, 본 연구는 주말 동안의 회복경험을 월요일

에 회고적으로 측정하였으며 업무로의 심리적 복귀도 업무 시작 전 실시간으로 측정하지 않고 업무 시점에 측정하는 등 횡단적 연구설계를 사용하였다. 따라서 변수들 간의 명확한 인과관계를 파악하는 데 무리가 있다. 예측변수와 결과변수를 확인하여 규범적 연계망을 보다 정교하게 조사하고자 한다면, 종단적 설계가 필수적이다. 나아가 업무로의 심리적 복귀의 정확한 시점에 따라 결과에 차이가 있을 수 있다. 예를 들어, 출근 전의 업무로의 심리적 복귀와 점심시간 직후의 업무로의 심리적 복귀는 예측변수와 결과변수가 다를 수 있다. 본 연구에서는 설문측정의 정확한 시간에 대한 정보를 패널회사로부터 얻을 수 없었다. 추후 연구에서는 일기연구법이나 경험표집법 등 각 변수들이 발생하는 시점을 즉각적으로 반영할 수 있는 연구 설계가 필요할 것으로 보인다. 둘째, 본 연구에서 온라인 패널을 이용해 자기보고식으로(self-report) 측정하였기 때문에 동일방법편향(common method bias)이 발생했을 가능성이 높다. 이를 보완하기 위해, 응답자 본인뿐만 아니라 동료, 혹은 상사 등 다른 관점을 제공하는 대상자들이 평가하는 직무열의를 측정함으로써 다양한 각도에서 업무로의 심리적 복귀와 관련한 기제를 확인할 필요가 있다.

업무로의 심리적 복귀가 회복경험의 영향을 받을 뿐만 아니라 직무열의의 증진에 영향을 주기 때문에 다양한 방향의 후속연구가 가능할 것으로 보인다. 우선, 회복경험 외에도 업무로의 심리적 복귀에 영향을 줄 수 있는 개인적, 업무적, 환경적 요소들을 탐색해 볼 수 있다. 예를 들어, 과업의 특성과 직무열의와의 관계를 다양하게 조사한 기존 연구(Lee, Shin, & Baek, 2017)와 비슷하게, 인지적 요구가 높은 과업, 높은 수준의 협업이 필

요한 과업 등 과업의 특성에 따라 업무로의 심리적 복귀에 다양한 영향이 있을 수 있다. 또한, 본 연구에서 발견한 바와 같이, 업무로의 심리적 복귀가 회복경험에 추가적으로 직무열의를 높이고, 역할모호성과 활력 간 부적 관계를 낮추는 효과가 있으므로, 업무로의 심리적 복귀를 증진시킬 수 있는 개인적 역량을 도모하는 방안 혹은 조직의 문화와 관련된 연구가 필요할 것으로 보인다. 오전에 출근했을 때뿐만 아니라 점심 이후에 점심중근무시간을 갖기 전에 해야 할 일의 목록을 작성하거나 방해받지 않는 시간의 확보를 보장하는 등(König, Kleinmann, & Höhmann, 2013)의 개인적 수준의 업무로의 심리적 복귀 작업이나 온라인 프로그램 등이 업무로의 심리적 복귀를 실질적으로 향상하는지를 확인해 볼 수 있겠다. 예를 들어, 컴퓨터 과학 분야에서는 프로그래머들이 다시 업무에 복귀하였을 때 빠르게 이전 업무에 몰입할 수 있도록 도와주는 온라인 도구들에 대한 연구가 이루어지고 있다(Williams et al., 2019). 이러한 접근을 포함하여 보다 효율적으로 업무로의 심리적 복귀가 가능하게 하기 위한 다양한 접근에 대한 연구가 추가적으로 필요할 것으로 보인다.

본 연구가 가진 여러 측면의 제한점에도 불구하고, 본 연구는 업무로의 심리적 복귀라는 새로운 개념을 국내에 소개하고, 역할모호성과 직무열의 간의 관계에서의 업무로의 심리적 복귀의 보호적 역할을 실증적으로 확인하는 등 관련 연구의 확장에 기여하였다. 특히, 업무로의 심리적 복귀는 조직구성원의 주도적 통제 하에서 이루어질 수 있다는 점에서 활용도가 높은 개념이며 그 확장성과 활용도가 높은 개념으로서 관련 분야 발전에 지속적으로 기여할 것으로 기대한다.

참 고 문 헌

- 고정미 (2012). 병원간호사의 직무스트레스 회복경험과 소진과의 관계. <한국직업건강간호학회지>, 21, 877.
- 김영은 (2015). 한국판 역할스트레스원 척도의 개발 및 타당화. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김영은 · 박형인 (2014). 역할스트레스원과 직무탈진 간 관계에 대한 메타분석 연구. <현대사회과학연구>, 18, 61-71.
- 박진아 · 오세진 (2011). 직무과부하와 비합리적인 조직문화가 정서적 소진에 미치는 영향: 심리적 분리의 매개효과
<한국심리학회지: 산업 및 조직>, 24, 809-833.
- 박형인 · 박영아 · 김제인 · 허태균 (2011). 한국판 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)의 타당화 연구. <한국심리학회지: 산업 및 조직>, 24, 523-552.
- 윤세남 (2016). 호텔종사원의 직무스트레스 회복경험이 직무열의에 미치는 영향. <Tourism Research>, 41, 109-124.
- 이명성 · 한상린 (2017). 사회자본과 인적자본투자가 판매원의 역할 스트레스 및 직무열의, 판매노력에 미치는 영향 <마케팅관리연구>, 22, 97-117.
- 이용찬 · 유재원 (2016). 중소기업 제품 판매원의 역할스트레스가 직무열의와 적응판매에 미치는 영향: 기업가정신과 창의성 조절효과를 중심으로. <중소기업연구>, 38, 1-24.
- 임광모 · 탁진국 (2016). 직무요구가 직무스트레스에 미치는 영향: 직무통제와 절차공정성의 조절효과. <한국심리학회지: 산업 및 조직>, 29, 61-83.
- 장성희 (2009). 서비스 종업원의 정서특성이 직무탈진과 업무열의에 미치는 영향: 정서노동 전략의 매개효과. **한국대학교 일반대학원 석사학위논문.**
- 장재석 · 박형인 (2018). 부하가 지각한 상사의 리더십과 개인적 권력의 상호작용이 직무열의에 미치는 효과. <한국심리학회지: 산업 및 조직>, 31, 59-80.
- 장혜정 (2014). 정서불일치가 정서 소진에 미치는 영향: 숙달과 휴식의 매개효과를 중심으로. 서경대학교 대학원 석사논문.
- 탁진국 (2002). 직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이. <한국심리학회지: 건강>, 7, 125-141.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.
- 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., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 389-411.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99,

274-284.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*, 187-200.
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1054-1068.
- Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 39*, 262-275.
- 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*, 419-441.
- Breaugh, J. A., & Colihan, J. P. (1994). Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of Applied Psychology, 79*, 191-202.
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of Applied Psychology, 101*, 1201-1227.
- Christian, M. S., & Slaughter, J. E. (2007, August). *Work engagement: A meta-analytic review and directions for research in an emerging area*. In Academy of Management Proceedings. Briarcliff Manor, NY, United States.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*, 89-136.
- Chu, C., Lee, M., & Hsu, H. (2006). The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing, 23*, 496-505.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*, 747-770.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*, 834-848.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*, 457-469.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recover. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 276-295.

- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*, 74-84.
- DeShon, R. P., & Gillespie, J. Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1096-1127.
- 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., 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.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review, 17*, 183-211.
- Glazer, S., & Beehr, T. A. (2005). Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 467-487.
- Gollwitzer, P. M., Fujita, K., & Oettingen, G. (2004). *Planning and the implementation of goals*. In R. F. Baumeister (Ed.), *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (pp. 211-228). New York, NY: The Guilford Press.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 224-237.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Perspectives, 2*, 213-223.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*, 337-421.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (2017). LISREL 9.30 for Windows [Computer Software]. Scientific Software International, Inc.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*, 692-724.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2th ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- König, C. J., Kleinmann, M., & Höhmann, W. (2013). A field test of the quiet hour as a time management technique. *European Review of Applied Psychology, 63*, 137-145.
- Korpela, K., & Kinnunen, U. (2010). How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. *Leisure Sciences, 33*, 1-14.
- Larson, R. (1989). Is feeling "in control" related to happiness in daily life? *Psychological Reports, 64*,

775-784.

- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Lee, S. H., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). Task characteristics and work engagement: Exploring effects of role ambiguity and ICT presenteeism. *Sustainability*, 9, 1855.
- Leijten, F. R. M., van den Heuvel, S. G., van der Beek, A. J., Ybema, J. F., Robroek, S. J. W., & Burdorf, A. (2015). Associations of work-related factors and work engagement with mental and physical health: A 1-year followup study among older workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25, 86-95.
- Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P., Pecino, V., López-Liria, R., Padilla, D., & Aguilar-Parra, J. M. (2018). Consequences of team job demands: Role ambiguity climate, affective engagement, and extra-role performance. *Frontiers in Psychology*, 8, 2292.
- Matthews, R. A., Mills, M. J., Trout, R. C., & English, L. (2014). Family-supportive supervisor behaviors, work engagement, and subjective well-being: A contextually dependent mediated process. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 168-181.
- Mauss, I. B., Bunge, S. A., & Gross, J. J. (2007). Automatic emotion regulation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 146-167.
- Mojza, E., Sonntag, 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.
- Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13, 399-422.
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 457-467.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion*, 13, 277-303.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review*,

110, 145-172.

- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565.
- Sakires, J., Doherty, A., & Misener, K. (2009). Role ambiguity in voluntary sport organizations. *Journal of Sport Management*, 23, 615-643.
- 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, 293-315.
- 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, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- 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.
- Sonnentag, S., & Bayer, U-V. (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., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, S72-S103.
- Sonnentag, S., & Kühnel, J. (2016). Coming back to work in the morning: Psychological detachment and reattachment as predictors of work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21, 379-390.
- 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., Eck, K., Fritz, C., & Kühnel, J. (2020). Morning reattachment to work and work engagement during the day: A look at day-level mediators. *Journal of Management*, 46, 1408-1435.
- Stone, A. A., Kennedy-Moore, E., & Neale, J. M. (1995). Association between daily coping and end-of-day mood. *Health Psychology*, 14, 341-349.
- Szpunar, K. K. (2010). Episodic future thought. *Perspectives on Psychological Science*, 5, 142-162.
- Taylor, S. E., Pham, L. B., Rivkin, I. D., & Armor, D. A. (1998). Harnessing the imagination: Mental

- simulation, self-regulation, and coping. *American Psychologist*, 53, 429-439.
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67, 545-556.
- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 2, 155-169.
- Venz, L., Pundt, A., & Sonnentag, S. (2018). What matters for work engagement? A diary study on resources and the benefits of selective optimization with compensation for state work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 26-38.
- Volman, F. E., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self-family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 218-234.
- Williams, A. C., Kaur, H., Iqbal, S., White, R. W., Teevan, J., & Fourney, A. (2019, October). *Mercury: Empowering programmers' mobile work practices with microproductivity*. In Proceedings of the 32nd Annual ACM Symposium on User Interface Software and Technology.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.

Psychological Reattachment to Work: Its Nomological Network and Role in the Relationship between Role Ambiguity and Work Engagement

Hyung In Park, Seung-Mi Lee, Yoo Na Kim

Sungkyunkwan University

The present study applied psychological reattachment to work, a relatively new concept, to a sample of 333 Korean workers recruited from an online panel. Based on confirmatory factor analyses, it was found that psychological reattachment to work was distinctive from all facets of recovery experiences (psychological detachment, relaxation, mastery, and control). Also, multiple regression demonstrated that control experience significantly explained psychological reattachment to work even after other recovery experiences were held constant. Further, psychological reattachment to work was related to three facets of work engagement (vigor, dedication, and absorption). Moreover, the moderating effect of psychological reattachment was examined on the relationships between role ambiguity and work engagement. Psychological reattachment buffered the effect of role ambiguity on vigor, but not on the other two facets. We expect that this new measurement tool will expand the research on recovery from job stress in Korea and ultimately help promoting occupational health among Koreans.

Keywords: Psychological Reattachment to Work, Recovery Experience, Role Ambiguity, Work Engagement