

한국판 직무스트레스 회복경험 척도 (Recovery Experience Questionnaire)의 타당화 연구

박 형 인 박 영 아 김 제 인 허 태 균[†]
고려대학교 Bowling Green State University 고려대학교

본 연구는 직무스트레스 회복경험 척도를 한국어로 번안하여 척도의 신뢰도와 요인 구성을 확인하고, 국내 사용의 타당성을 검증하고자 하였다. 번역과 역번역의 과정을 거친 한국판 직무스트레스 회복경험 척도는 수도권에 위치한 제약회사 직원 286명을 대상으로 실시되었다. 선행변인으로는 직무 특성, 근무의 시간동안의 여가동기와 직무관련 이동 정보통신기기 사용 행동이 포함되었으며, 결과변인으로는 신체적 징후와 직무탈진이 측정되었다. 분석 결과, 직무스트레스 회복경험 척도는 높은 내적일관성을 보였으며, 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 통제로 이루어진 척도의 요인 구성도 원칙도가 근거한 이론에 부합하였다. 선행변인 및 결과변인들과의 관계는 전반적으로 스트레스 회복의 원인과 결과에 대한 기존의 연구들이나 논리적 가설과 일치하는 경향을 보여서, 본 척도의 타당성을 확인할 수 있었다. 다만 일부 요인들에서는 서구 선행 연구들과 약간의 차이를 보여서, 한국 문화에서의 스트레스 회복이 가지는 의미와 척도의 사용에 대해 논의하였으며 후속 연구의 필요성이 제시되었다.

주요어 : 직무스트레스 회복 척도, 타당도, 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 통제

[†] 교신저자 : 허태균, 고려대학교 심리학과, 02-3290-2862, taekyun.hur@gmail.com

직업건강 심리학(occupational health psychology) 분야의 이론 및 경험적 연구들(e.g., Caplan, Cobb, French, Harrison, & Pinneau, 1980; Karasek, 1979; Griffin & Clarke, 2011)을 통해, 직무 특성 및 직업 환경이 근로자의 신체적 및 정신적 건강에 직간접적으로 영향을 미치는 중요한 요인이라는 것은 잘 알려져 있다. 근로자가 건강하지 못할 때에는 개인의 삶에서 제대로 된 역할을 수행할 수 없을 뿐 아니라, 조직구성원으로서의 역할 수행도 어렵게 된다. 즉, 신체적 및 정신적 건강은 근로자의 직무수행, 결근 및 이직 등과 같은 조직 내 중요한 준거들에 영향을 미칠 수 있다(e.g., Beehr, 1998; Jex & Crossley, 2005). 따라서 근로자들이 직무스트레스로 인해 소진된 신체와 정신을 회복하여 건강을 유지하는 것은 개인의 안녕 및 조직 차원의 생산성을 넘어서 국가 차원에서도 관심을 가져야 할 중요한 연구 분야이다. 이를 방증하듯, 최근 서구 산업 및 조직심리학자들은 근무 외 시간(예를 들어, 퇴근 후 저녁, 주말, 휴가)의 직무스트레스 회복경험이 근로자의 건강 및 직무수행에 미치는 긍정적인 영향에 대한 일련의 연구들(e.g., Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2009; Fritz & Sonnentag, 2006; Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008)을 잇달아 발표하며 학계의 주목을 받기 시작했다.

직무스트레스 회복경험 연구의 중요성은 국내 근로자들의 직무스트레스 경험(e.g., 신강현, 2003; 박량희, 유태용, 2007)에 비추어 보아 국내 산업 및 조직심리학자들도 결코 간과할 수 없는 부분이다. 직무스트레스 회복에 관한 연구를 하기 위해서는 이를 측정할 수 있는 척도 개발이 필수적인데, 국내에는 아직 알려진 척도가 없는 실정이다. 한국인을 대상으로 타

당화된 척도를 이용하여 직무스트레스 회복이 갖는 긍정적 영향과 회복경험을 촉진하거나 저해하는 요인들에 대한 연구가 활발히 이루어진다면, 한국 근로자들의 건강 및 수행을 증진하는데 기여할 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 서구에서 널리 사용되고 있는 Sonnentag와 Fritz(2007)의 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)의 한국 표본에 대한 타당화를 목적으로 수행되었다. 본 연구에서는 먼저 역번역 기법(Brislin, 1980)을 사용하여 Sonnentag와 Fritz(2007) 척도의 한국어 번역본을 만든 후, 국내 근로자 286명을 대상으로 본 척도와 관련 변인들을 포함한 설문을 실시하였다. 우선 각 하위 개념에 대해 내적일치도 검사와 확인적 요인분석을 실시하여 구성개념 타당도를 분석하였다. 더불어 이들 각 하위 개념과 관련 변인인 여가동기와의 차별적 관련성을 검증하여 수렴 및 변별 타당도를 분석하였다. 또한 스트레스 과정에서 역할의 역할을 검증하기 위해서 선행변인 및 결과변인들과의 관련성(nomological net)을 중심으로 준거 관련 타당도를 검증하고, 주말 동안의 정보통신기기 사용과 관련한 생태학적 타당도를 살펴보았다.

직무스트레스와 대처자원

직무스트레스 회복의 개념은 스트레스를 하나의 일련의 과정으로 인식하고, 같은 스트레스원에 대해서도 개인이 가진 대처자원에 따라 그 경험이 다르고 다양한 요인들이 조절변수의 역할을 할 수 있다는 관점에 근거를 두고 있다. 구체적으로, 과거에는 스트레스가 스트레스의 결과를 나타내는 용어로 자주 사용되었으나, 최근 직업건강 심리학 분야에서는

스트레스가 스트레스원(stressor)에서 스트레인(strain)에 이르는 전체 과정을 이르는 용어로 정착되어 사용되고 있다. 여기에서 스트레스원은, 환경으로부터의 요구로서(Griffin & Clarke, 2011), 잘 알려진 직무스트레스원으로는 직무요구, 역할갈등 등이 있다(Griffin & Clarke, 2011). 반면, 스트레인은 스트레스원에 대한 정신적, 신체적, 행동적 반응을 포함한 총체적인 결과를 지칭하며, 대개 부정적인 반응을 말한다(Griffin & Clarke, 2011).

스트레스 과정에는 원인-결과에 해당하는 변인들뿐 만 아니라 다른 요소들도 영향을 미친다. 특히 스트레스원과 스트레인 간의 정적 관계를 변화시키는 조절변수들로 다양한 성격 요인들과 환경적 요인들이 연구되어 왔다. 예를 들어, 같은 스트레스원에 직면한다고 해도, 성격과 같은 개인차 변인에 따라서 스트레스원에 대한 스트레인의 정도가 다르게 나타날 수 있다. 구체적으로, Type A적인 행동 양상(Type A Behavior Pattern)은 스트레인을 더 악화시킬 수 있는 반면, 자존감과 같은 성격변인은 스트레인을 완화시키는 것으로 밝혀졌다(Beehr, 1998; Beehr & Glazer, 2005).

직업건강 심리학 이론에서는, 스트레스 과정에 도움이 되는 개인차 및 환경 변인들을 일컬어 자원(resource)으로 개념화하였다(e.g., Hobfoll, 1989). 자원은 스트레인에 직접적인 영향을 주기도 하고, 또는 스트레스원-스트레인의 관계를 완화시키는 조절효과를 나타내기도 한다(e.g., Park, Monnot, Jacob, & Wagner, 2011). 직무스트레스로부터의 회복은 개인에게 있어 중요한 자원이 될 수 있다(Sonnentag & Fritz, 2007). 이런 자원이 직무스트레스 완화에 어떠한 역할을 하는가에 대해서는 사회인지적 관점에서 주로 연구되어왔다. 사회인지이론

(sociocognitive model) 또는 교류모형(transactional model)에 따르면(Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, 1991), 스트레스에 대한 지각은 개인과 환경의 끊임없는 상호작용의 과정이다. 스트레스는 두 가지 단계를 통해 지각되는데, 우선 첫째, 개인이 처한 상황이 잠재적으로 위협하다는 일차적 평가(primary appraisal)가 필수적이다. 상황이 부정적이거나 위협하다고 평가하였다면, 그 상황에 적절히 대처(coping)할 수 있는 자원이 있는지를 가늠하는 이차적 평가(secondary appraisal)가 수반된다. 만약 대처 자원이 있다면 설령 위협을 감지하였다 하더라도 상황을 부정적으로 인식하지 않을 수도 있다(Lazarus, 1991). 이와 같은 사회인지이론은 최근 주목을 받아온 자원보전이론과(Conservation of Resources Model) 같은 직무스트레스 이론들에 많은 영향을 주었다(Hobfoll, 2002).

Hobfoll(1989)의 자원보전이론은 자원과 관련된 사회인지이론의 이차적 평가 과정을 더욱 강조한 이론이다. 자원보전이론에 따르면, 사람들은 자원을 획득하고, 획득한 자원을 유지 및 보호하려고 하며, 이를 잃거나 잃을 위협에 처해 있을 시에는 부정적인 반응을 보인다. 따라서 개인들은 자원 손실을 방지하고자 하며, 한 가지 자원이 손실된 상황에서는 다른 자원을 이용하여 그 손실을 상쇄하고자 한다(Hobfoll, 1989). 즉, 위협적이거나 부정적인 상황 대처에 도움을 주는 자원의 유무가 스트레스원-스트레인 간의 관계를 변화시킬 수 있으며, 이러한 자원의 유용성 때문에 개인들은 현재 가지고 있는 자원을 보전하고 손상된 자원을 복구하려고 노력하게 된다. 근로자들이 자원을 보호하고 복원시키려는 노력 중 하나가 바로 근무 외 시간을 이용한 회복경험

(recovery experiences)이다. 즉, 근무 외 시간의 활용은 자원 구축에 중요한 역할을 할 수 있다(Sonnentag & Fritz, 2007). 이러한 의미에서 직장인들이 근무 외 시간에 어떠한 활동을 했으며 그 활동들이 스트레스 회복에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한, 자원으로서의 스트레스 회복경험에 대한 연구는 매우 중요하다.

직무스트레스 회복경험

스트레스 회복은 지치고 피로해진 몸과 마음이 스트레스를 받기 전 상태로 돌아가는 것을 말한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 스트레스 해소와 관련된 근무 외 시간은 휴가나 방학과 같은 장기간의 휴식 기간뿐만 아니라, 일 중간의 휴식시간, 퇴근 후 시간, 주말 등과 같은 단기간의 휴식 시간도 포함한다(e.g., Binnewies et al., 2009; Fritz et al., 2010; Westman & Eden, 1997). 그러나 단순히 일하지 않는 시간을 가졌다고 해서 그것이 곧바로 스트레스 회복으로 연결되는 것이 아니라, 그 시간 동안 실질적으로 어떠한 경험을 했는지에 따라서 회복 여부가 결정된다. Sonnentag와 Fritz(2007)에 따르면, 스트레스 회복은 대체로 주의전환(diversionary strategies) 전략을 통해 경험할 수 있는데, 이 전략은 스트레스가 유발되는 상황을 의도적으로 피하거나 스트레스원이 아닌 다른 곳으로 근로자의 주의를 돌리는 방법을 일컫는다. 이러한 전략의 일환으로 Sonnentag와 Fritz(2007)는 일로부터의 심리적 분리(psychological detachment from work), 휴식(relaxation), 자기성취(mastery), 여가에서의 통제(control during leisure time) 경험을 제시하였다.

첫 번째 전략으로 심리적 분리 경험을 들

수 있는데, 이는 일터를 떠나 정기적으로 군사 훈련을 받아야 하는 이스라엘 예비군 훈련자들의 직무탈(소)진 연구(Etzion, Eden, & Lapidot, 1998)를 통해 처음 소개된 구성개념이다. Etzion, Eden, 그리고 Lapidot(1998)는 심리적으로 일에서 탈피하지 못한 채 지속적으로 업무에 대해 생각하고, 교신을 통해 실질적으로 업무를 수행했던 훈련자들보다 일과 직무로부터 심리적 분리를 경험한 훈련자들이 직무탈진에서 현저한 감소를 보였다는 연구결과를 발표하였다. 즉, 근무 외 시간에 직무스트레스로부터의 회복을 최대화하기 위해서는 단순히 물리적으로 직무나 일터에서 신체가 벗어나는 것만으로는 부족하며, 정신적으로도 일과 관련된 생각과 걱정을 하지 않는 “심리적 분리” 경험이 동반되어야 한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 추후 연구에서도 근로자의 퇴근 후 심리적 분리 경험이 취침 전 또는 익일 아침의 피곤함과 부적 관계에 있음이 밝혀진 바 있으며(Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag et al., 2008), 주말 동안의 심리적 분리 경험이 일터로 복귀했을 때 긍정정서를 지속시킨다는 연구 결과(Fritz et al., 2010)도 보고되었다.

둘째 전략인 휴식 경험은 과도한 신체 활동이나 사회적 활동을 요구하지 않는 상황에서 편안하게 신체근육을 이완시키는 활동이나 가벼운 여가 활동과 연관된 경험(Sonnentag & Fritz, 2007)을 의미한다. 즉, 휴식 경험은 긴장된 활성화(activation) 상태가 최소화 되고 긍정정서 상태가 되는 특징을 갖는다. 예를 들면 명상, 가벼운 산책, 또는 음악 감상과 같은 여가활동들이 휴식 경험으로 이어질 수 있다. Sonnentag와 Fritz(2007)는 문헌고찰을 통해 이러한 가벼운 활동 및 신체이완 활동이 유발한

긍정정서가 직무스트레스로 인한 부정정서를 상쇄시킬 수 있다는 것에 착안하여 휴식을 직무스트레스 회복의 중요한 경험으로 제시하였다.

셋째, 자기성취 경험은 직무로부터 벗어나 다른 분야에서의 학습 및 배움의 기회를 제공하는 활동을 통해 얻을 수 있다. 등산 또는 새로운 취미활동 등이 그 흔한 예가 될 수 있는데(Fritz & Sonnentag, 2006), 자기성취 경험과 관련된 활동은 앞서 제시된 휴식 경험 활동과는 달리 어느 정도의 노력과 자기조절을 필요로 한다. 또한, 추후 자원의 역할을 할 수 있는 기술 및 자기효능감을 쌓을 수 있다는 점에서도 휴식 경험과 다르다. 특히, 여가활동을 통한 자기성취 경험은 긍정정서를 유발할 수 있는데(Parkinson & Totterdell, 1999; Sonnentag & Natter, 2004), 실제로 휴가 중 자기성취 경험이 휴가 직전에 근로자가 보고한 소진을 감소시켰다는 연구결과(Fritz & Sonnentag, 2006)가 있다.

마지막으로 여가 중 통제 경험은 개인이 하고 싶어 하는 활동들을 자유롭게 선택하고, 이를 언제 어떻게 추구할지에 대해 스스로 결정할 수 있는 권한을 얼마나 갖고 있었는지를 의미한다. 예를 들어, 휴가 또는 주말에 개인이 하고 싶어 하는 활동들을 본인 주도 하에 한 것이 아니라 배우자 혹은 친구의 강요에 의해 하게 되었다면 통제 경험이 낮았던 상황이라 할 수 있다. Sonnentag와 Fritz(2007)는 통제 경험이 개인의 자신감 및 자기효능감을 향상시켜 긍정적인 자기 평가 및 행복감으로 이어질 수 있다고 주장하였다. 이는 직무스트레스 연구에서 일반적으로 잘 알려진 직무통제감의 긍정적 역할과 일맥상통한다고 볼 수 있다.

이러한 이론적 개념을 근거로 스트레스 회복경험을 측정하는 척도가 개발되었는데, 최초의 원척도는 독일어로 개발되었고 이것이 영어 번역본 'Recovery Experience Questionnaire'로 출판되었다(Sonnentag & Fritz, 2007). 이 척도는 총 16문항으로 구성되어 있으며, 위에서 제시된 심리적 분리(4문항), 휴식(4문항), 자기성취(4문항), 그리고 여가 중 통제(4문항)의 네 가지 구성 개념들을 측정한다. Sonnentag와 Fritz(2007)의 타당화 연구에서 보여진 신뢰도는 각 구성 개념 별로 .79에서 .85을 보임으로써 문항내적일치 신뢰도가 높은 것으로 보고되었고, 직무 특성 및 스트레인 등과의 관계를 바탕으로 타당한 척도임이 입증되었다. 이 척도가 *Journal of Occupational Health Psychology*에 발표된 이래로, 독일 뿐 아니라 미국에서도 활발히 사용되는 등 척도의 유용성 또한 입증되었다. 국내에서도 직무스트레스에 대한 연구가 많이 시행되고 있고(e.g., 백승근, 신강현, 허창구, 2011; 최우성, 이종구, 2010), 주관적 안녕에 있어 여가의 중요성 또한 입증되었으므로(박세영, 2011), 본 척도의 한국어판 타당화 연구가 시의적절할 것으로 판단된다.

연구문제 및 가설

스트레스 회복경험 척도(Sonnentag & Fritz, 2007)가 한국 상황에 적합한지에 대한 타당화 검증을 위하여, 우선 척도의 요인구성이 기존의 척도구성 개념과 동일한지를 확인하고, 기존의 연구에서 알려진 스트레스 회복경험에 영향을 주는 선행요인들과 결과요인들과의 관련성을 확인할 것이다. 이러한 검증에서 예상되는 결과들은 다음과 같다.

구성개념 타당도: 확인적 요인분석과 수렴 및 변별 타당도

본 척도는 4가지로 구분된 구성개념들로 이루어져 있으며 구성개념들 간 상관을 가정하고 있기 때문에(Sonnentag & Fritz, 2007), 하위 요인들이 상관관계로 연결된 4요인 모형이 가장 적합하다고 예상된다. 즉, 스트레스 회복경험 척도는 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 통제로 구성된 4요인 모형을 이룰 것이다. 확인적 요인 분석을 통해 이러한 척도 구성모형을 검증할 것이며, 경쟁모형으로는 4개의 구성개념들로 변별되지 않는 하나의 개념으로 묶이는 1요인 모형을 비교하고자 한다.

또한 이들 하위 요인들은 서로 상관관계에 있으나 구분되는 구성개념들로서 각각 다른 여가동기에 기반을 둘 것이다. 스트레스 회복은 개인이 근무 외 시간에 어떠한 경험을 하는가에 의해 달라질 수 있는데, 근무 외 시간은 생활을 위한 필수적 활동(예, 가사, 육아, 부모방문 등) 및 다양한 여가활동들로 구성된다. 이러한 근무 외 시간동안의 활동들은 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 여가 중 통제감 경험에 영향을 주어 궁극적으로 스트레스 회복에 영향을 주고, 특히 여가활동은 중요한 역할을 수행하는 것으로 밝혀졌다(Coleman & Iso-Ahola, 1993). 개인들은 여러 가지 여가활동 중 무엇을 추구할지에 대한 여가동기를 갖고 있는데, 이는 여가활동의 종류 및 여가참여 형태 등을 결정하는데 중요한 요인이 된다(채선애, 한성열, 2002). 여가동기는 다양하게 분류되어 왔지만, 참여동기적 관점에서 성취, 대인관계, 심리적 안정추구, 감각추구, 수단적, 내적 자기표현, 비여가적 동기로 구성되어 있다고 제안되었다(허태균, 박정열, 장훈, 김소혜, 2007). 성취동기는 자기개발, 체력증진, 이미지

증진 등을 목표로 하고, 대인관계 동기는 친구나 가족애의 표출을 목표로 한다. 심리적 안정추구 동기는 종교 활동이나 휴면으로 표출되고, 흥미와 감각추구 동기는 새로운 경험이나 즐거움을 추구하는 활동으로 표출된다. 수단 동기는 시간 때우기 등 대안이나 수단으로서의 여가 활동으로 나타나고, 내적 자기표현 동기는 자신을 드러내고 기록하는 등의 활동으로 나타난다. 마지막으로 비여가적 동기는 여가 시간을 이용하여 일이나 의무와 관련된 활동을 하려는 것이다. 이렇게 다양한 여가동기들은 스트레스 회복경험의 4개 하위요인과 변별되는 상관을 보일 것이다. 구체적으로 살펴보면, 심리적 안정추구동기에 근거한 활동들은 일로부터의 심리적 분리와 휴식 경험과 밀접한 관련이 예상된다. 즉, 주말 동안 심리적 안정추구의 동기에 중점을 두고 여가 활동에 참여한 직장인들은 심리적 분리와 휴식을 경험할 것이다. 반면에 성취동기나 감각추구동기에 의해 자발적으로 참여한 활동은 긍정적인 경험을 통해(Caltabiano, 1995) 자기성취나 여가 중 통제감을 고양하는데 기여할 것으로 예상된다. 수단으로서의 여가동기는 광범위한 활동과 연결될 수 있기 때문에, 하위 스트레스 회복 경험 모두와 관련이 있을 수 있다. 이와는 반대로 여가 시간에 가사 또는 직무와 관련된 필수적 활동들을 처리하려는 비여가적 동기의 경우에는 오히려 전반적으로 스트레스 회복에 부정적인 영향을 미칠 것(김정운, 이장주, 2003)으로 예상된다. 이외에 대인관계와 흥미추구, 자기표현 동기의 경우에는 실제 활동의 내용에 따라 스트레스 회복에 도움이 될 수도 때로는 방해가 될 수도 있어서 구체적인 가설 설정에 무리가 있다.

가설 1. 심리적 안정추구 동기는 심리적 분리와 휴식 경험과 정적 상관을 보이고, 성취 동기와 흥미/감각추구 동기는 자기성취와 통제감 경험과 정적 상관을 보이며, 수단 동기는 모든 스트레스 회복 경험들과 정적 상관을 보이는 반면, 비여가적 동기는 스트레스 회복 경험들과 부적 상관을 보일 것이다.

스트레스 회복경험의 선행변인들인 직무 특성 요인들과의 관련성

스트레스 회복경험에 영향을 미치는 요인으로는 여러 가지 심리적, 행동적, 또는 환경적 요인들이 존재한다. 그 중에서, 본 연구는 직무스트레스 연구에서 가장 대표적인 직무 특성 변인인 직무요구(job demands)와 직무통제(job control)를 스트레스 회복경험의 선행변수로서 검증하고자 한다.

직무요구가 높을수록 근로자는 시간압박을 받게 되고, 직무요구에 부응하고자 업무에 추가 근무 시간을 할애할 수밖에 없다. 따라서 스트레스 회복경험을 위한 활동에 할애할 시간이 상대적으로 부족하게 됨으로써 네 가지 회복경험과 모두 부적상관을 보일 것으로 예상된다.

구체적으로 높은 직무요구로 인해 시간 압박을 경험하게 되는 상황은 특히 심리적 분리와 부적인 상관을 보일 것이다. 근로자가 많은 직무요구에 시달릴 경우, 심리적으로 직무에 대한 생각 및 걱정을 떨쳐 버리기 어렵고, 퇴근 후에도 익일에 처리해야 하는 과중한 업무 부담으로 인해 심리적 분리를 경험하기 어려울 것이다(Sonnentag & Krueger, 2006; Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010). 이전 연구에서도 네 가지 구성개념 중 심리적 분리가 시간 압박과 가장 큰 부적 상관을 보였다(Sonnentag & Fritz,

2007). 또한 직무요구와 같은 스트레스원에 노출될수록 근로자의 신체 및 정신의 긴장 상태가 지속되어 이를 긴장 이전의 상태로 복원하는 것이 어려워진다는 연구결과에 근거해서(Brosschot, Pieper, & Thayer, 2005), 휴식 경험과도 부적 상관을 보일 것으로 예상된다. 자기성취와 관련해서는, 직무요구가 많을수록 자기성취 활동을 하는 시간이 부족하게 될 것이며, 업무처리로 인한 피로감으로 인해 자기조절 능력이 떨어지게 되어 자기성취 활동을 하기 어렵게 될 것이다. Sonnentag와 Fritz(2007)의 원 연구에서 자기성취가 시간 압박과 가장 약한 부적 상관을 보이기는 하였지만, 이 두 변인들 간의 부적관계는 논리적으로 타당하다고 판단된다. 실제로 자기조절 및 개인의 노력을 기울여야 하는 성취활동의 대표적 예가 될 수 있는 스포츠 활동이 직무요구가 많았던 날일수록 감소했다는 연구결과는 본 가설과 일관된다(Sonnentag & Jelden, 2009). 마지막으로, 통제 경험 역시 직무요구와 부적인 상관을 보일 것으로 예상되는데, 이는 과중한 직무요구와 그에 따른 시간 압박에 쫓기다 보면, 근무 외 시간에도 업무와 관련된 일이나 다른 개인적인 일들(가사 등)을 처리해야 하는 경우도 많을 것으로 예상할 수 있기 때문이다.

가설 2. 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 통제는 직무요구와 부적 상관을 보일 것이다.

직무통제감은 여러 직무 특성 중 자원으로 분류되는 변인으로서 근로자 스스로 의사결정을 할 수 있는 재량을 뜻한다(Karasek, 1979). 즉, 비교적 자유롭게 업무 처리 방법과 스케줄을 결정할 수 있는 근로자가 직무통제감을 높게 지각한다. 직무통제감은 전반적으로 여

러 결과변인들에(예, 스트레인, 직무만족 등) 대해 긍정적인 역할을 하는 것으로 잘 알려져 있으나(Spector, 1998), 스트레스 회복경험과는 다소 복잡한 관계에 있을 수 있다(Sonnentag & Fritz, 2007). 직무통제감은 언제 어디서든 본인이 원하면 업무에 관여할 수 있다는 것을 의미하고, 따라서 높은 직무통제감은 정규업무 시간외에 직무로부터의 심리적 분리 경험을 저해할 수도 있고 동시에 휴식 경험의 기회가 줄어들 것이라고 예측해 볼 수 있다. 이러한 이유로 Sonnentag와 Fritz(2007)는 직무통제감이 심리적 분리 및 휴식과 부적 상관을 보일 것이라 예측했으나 관계가 없었다. 반면, 직무통제감이 높은 근로자일수록 업무 재량권이 많아 회복경험을 할 수 있는 활동들에 할애할 시간과 여력이 증가할 것으로 예상해 볼 수 있다. 따라서 자기조절 노력을 기울여야 하는 성취 경험과 정적 상관을 보일 것으로 예측해 볼 수 있으나, 이 또한 연구결과로 입증되지는 않았다(Sonnentag & Fritz, 2007). 마지막으로, 근로자의 삶에서 큰 부분을 차지하는 일터에서의 높은 통제감은 직무 외적인 부분으로도 전이될 가능성이 높다. 예를 들어 유독 스트레스가 많은 날, 업무를 일찍 마치고 퇴근할 수 있는 직무통제권이 있다면 근로자가 하고자 하는 여가활동의 추구 및 참여가 가능해지기 때문이다. 따라서 직무통제감은 휴식시간의 통제감과 정적 상관을 보일 것으로 예측해 볼 수 있으며, 일치하는 연구결과도 보고되었다(Sonnentag & Fritz, 2007).

비록 직무통제감이 스트레스 회복경험 척도의 세 구성개념들(심리적 분리, 휴식, 자기성취)과 이론적으로나 통계적으로나 일관된 관계성을 보여주고 있지는 않으나(Sonnentag & Fritz, 2007), 스트레스 회복경험의 구성개념들

과 직무통제감이 한국 상황에서 어떻게 연결될 수 있는지를 검증하는 것은 여전히 중요하다. 앞서 말했듯이, 직무통제감은 직업건강심리학에서 많이 사용되는 직무 자원 중 하나이기 때문에, 기본적으로는 스트레스 회복경험에 긍정적인 효과를 가질 것으로 예상된다.

가설 3. 스트레스 회복경험으로서의 통제감이 직무통제감과 정적 상관을 보일 것이다.

준거관련 타당도: 스트레스 회복경험의 결과변수들인 스트레인과 관련성

스트레스 회복경험을 통합적으로 이해하기 위해서는, 스트레스원과 더불어 스트레인을 살펴보아야 한다. 따라서 스트레스 회복경험의 스트레인에 대한 긍정적 주효과를 연구하기 위해서 가장 대표적인 스트레인 중 하나인 직무탈진(혹은 직무소진; job burnout)과 신체적 징후(physical symptom)를 선택하여 스트레스 회복경험의 4가지 하위요인과 어떤 관계를 보이는지 확인하였다.

직무탈진은 직무를 수행하는 과정에서 지속적으로 에너지를 사용함으로써 나타나는 정서적인 반응(Shirom, 2003)이다. 초기에는 교육, 의료, 서비스 분야 등과 같이 대인 접촉이 많은 직업군들에만 적용된다고 이해되었으나, 후에 일반 직업군에서도 경험될 수 있는 현상이 확인되었다(Maslach, 1998). 스트레인은 여러 가지 종류가 있으나, 직무탈진은 일과 직접적인 연관이 있는 결과반응이기 때문에 직업건강 심리학에서는 특히 중요하다. 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 통제감은 모두 스트레스로부터의 회복에 도움을 주는 경험들이므로, 직무탈진과 부적 상관을 보일 것으로 예상된다. 이러한 가설은 이미 본 척도를 사

용하는 기존의 서구 연구에서 일관되게 보고 되어 왔다(e.g., Fritz et al., 2010; Sonnentag & Fritz, 2007). 본 연구에서는 가장 많이 사용되는 직무탈진 모형인 Maslach(1998)의 세 차원 모형을 이용하고자 한다. Maslach(1998)은 일반인의 직무탈진이 소진(exhaustion), 냉소(cynicism), 직업 효능감 감소(reduced professional efficacy)의 세 차원으로 이루어진다고 본다. 네 가지 회복경험이 서로 다른 여가동기와 활동에 바탕을 두기 때문에 직무탈진의 세 차원과 갖는 상관의 강도는 다를 수 있으나(Hobfoll & Freedy, 1993), 전반적으로 부적 상관을 보일 것으로 예상된다.

가설 4. 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 통제감은 직무탈진의 세 차원들과 부적 상관을 보일 것이다.

직무탈진과 같은 정서적 스트레인과 더불어, 스트레스 회복경험들은 신체적 반응(e.g., 두통, 복통, 근육통)과도 부적인 상관을 보일 것이다. 스트레스로부터의 회복에 도움이 되는 활동들은 정신적 스트레인뿐 아니라 신체적 스트레인을 줄이는 긍정적인 자원의 역할을 할 것이다. 따라서, 스트레스 회복경험은 신체적 증상과도 부적상관을 보일 것으로 예상할 수 있다.

가설 5. 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 통제감은 신체적 증상과 부적 상관을 보일 것이다.

정보통신기기 사용과 관련한 생태학적 타당도 검증

타당도 검증을 위한 마지막 방법으로 직무

와 관련된 실제 행동적 지표들과의 관계를 검증하고자 한다. 현대 사회가 정보통신기기(e.g., 스마트폰, 노트북)의 발달로 언제 어디서나 업무를 볼 수 있는 접근성과 효율성이 높아진 것으로 이해되고 있지만, 동시에 근무시간 이외의 업무참여를 높임으로서 근로환경을 저해한다는 관점이 최근에 제안되고 있다(Coovert & Thompson, 2003). 이와 같은 맥락에서, 업무용 이동 정보통신기기를 가지고 있는 근로자가 정규 근무시간 외에 여전히 업무와 관련한 정보통신기기의 사용도가 높을 것이고, 더 나아가 이런 근로자일수록 여가시간 동안의 스트레스 회복이 떨어질 것으로 예상해 볼 수 있다. 즉, 언제 어디서나 즉각적인 실시간 정보교류를 가능하게 해주는 정보통신기기는 휴가 및 주말임에도 불구하고 개인의 의지와 상관없이 직무와 관련된 사람으로부터 연락을 받는 것을 가능하게 해주고 동시에 그런 기대를 높여줄 것이다. 따라서 여가시간 동안의 심리적 분리와 휴식 경험에 방해가 될 수 있다. 이런 정보통신기기의 사용이 일로부터의 심리적 분리를 저해할 수 있다는 가설은 최근 연구에서 지지되었다(Park, Fritz, & Jex, 2011). 따라서 이동 정보통신기기의 소유와 사용이 스트레스회복경험 중 특히 심리적 분리 및 휴식 경험에 차이를 보일 것이다.

가설 6. 심리적 분리와 휴식 경험이 정보통신기기를 사용하는 근로자들과 사용하지 않는 근로자들 사이에 차이를 보일 것이다.

방 법

조사대상과 절차

우선 직무스트레스 회복 척도의 번안과정에는 위원회 접근방법(committee approach)과 역번역(back-translation)과정이 사용되었다(Brislin, 1970, 1980). 역번역 과정은 다른 언어로 제작된 설문지와 원설문지의 의미 일치성을 확인하는 기법으로, 외국 척도를 타당화하는 국내 연구에서도 사용되었다(e.g., 신강현, 2003). 위원회 접근 방법은 여러 명의 이중 언어 사용자(bilingual)들의 번역을 통해 한 명이 번역과정에서 실수를 범하였을 때, 다른 이중 언어 사용자가 그 실수를 발견할 수 있는 구조를 갖고 있다(Brislin, 1970). 이에 근거해서 우선, 위원회 접근 방법을 적용하여 영어와 한국어에 능숙한 4명의 저자들이 원척도를 한국어로 번역하였으며, 논의를 거쳐 한국판 직무스트레스 회복경험 척도를 완성하였다. 그런 후에, 역번역 과정을 적용하여, 영어와 한국어에 숙달된 두 명의 심리학 대학원생들이 독립적으로 한국판 문항들을 영어로 역번역하였다. 이렇게 역번역 된 두 세트의 척도들을 바탕으로, 한국어판 문항들과 원척도의 문항들의 의미일치도를 평가하였다. 이 과정에서, 산업/조직심리학을 전공하는 네 명의 미국 심리학과 대학원생들이 역번역 된 두 세트의 문항들과 원척도 문항들을 비교하여, 내용이 얼마나 일치하는지 리커트형 5점 척도(1 = very different, 5 = very similar)로 평가하였다. 총 4회의 문항 일치도 평가에서 세트별로 평균 4.02의 평가를 받았으며, 문항별 평균 2 이하를 받은 문항은 없었다.

본 연구에서의 조사 대상은 경기도에 위치한 제약 회사에 근무하는 직장인들로, 총 350부의 설문지를 배포하여 294부가 회수되어 회

수율 84%를 보였다. 회수되어진 설문지들 중 불성실하게 응답한 설문지들을 제외한 286부가 최종 분석에 사용되었다. 설문 참여자들의 평균 연령은 33.26세($SD = 5.93$), 현 직장에서의 평균 근무기간은 67.31개월($SD = 56.43$)이었으며, 과반수 이상이 남성(67.31%)이었다. 직종의 분포는 연구/개발(43.7%), 관리/지원(35.7%), 영업(15%)의 순으로 나타났으나, 소수는 생산(1%), 기술(1.7%), 기타(1.7%)직에 종사하고 있었다. 직위는 과장급(38.1%), 사원급(31.8%), 대리급(22.4%)의 순서로 나타났고, 부장급 이상인 참여자(7%)도 있었다. 참여자들의 교육 수준은 4년제 대학교가 40.9%로 가장 많았다. 결혼 여부는 기혼이 53.8%, 미혼이 45.1%로 비등한 분포를 보였고, 기혼자들의 경우 19세 미만의 부양자녀의 평균이 1.32명($SD = .79$)이었다.

측정 도구

직무 특성

직무스트레스원과 직무 자원을 측정하기 위해 박량희와 유태용(2007)이 번안한 Karasek (1979)의 직무요구척도와 직무통제척도를 사용했다. 직무요구척도는 6문항으로 이루어져 있고, 직무통제척도는 기술재량권을 묻는 4문항과 의사결정에 대한 권한을 묻는 결정위임 4문항으로 구성되어 있다. 이 척도들을 통해 참가자들이 자신이 회사에서 수행하는 업무의 특성에 대해 답하게 하였다. 문항의 예로는 직무요구는 ‘일을 할 때는 충분한 시간이 주어지지 않는다’ 등이며, 직무통제는 ‘일을 어떻게 수행할 지를 결정할 수 있는 재량권이 있다’ 등이다. 문항에 대한 응답은 리커트형 5점 척도로 이루어졌다(1=전혀 아니다, 5=매우

표 1. 변수들의 범위, 평균, 표준편차, 내적 일치도 계수

변수	문항수	가능한 범위	실제 범위	M	SD	α
직무요구	6	1.00 - 5.00	2.33 - 5.00	3.63	.57	.84
기술재량	4	1.00 - 5.00	1.75 - 5.00	3.56	.63	.72
결정위임	4	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	3.06	.74	.90
심리적 분리	4	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	2.87	.97	.91
휴식	4	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	3.19	.83	.92
자기성취	4	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	2.54	.79	.86
통제	4	1.00 - 5.00	1.50 - 5.00	3.55	.78	.92
신체적 징후	4	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	2.85	.79	.83
소진	5	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	3.20	.77	.87
냉소	4	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	2.51	.80	.84
직업 효능감 감소	6	1.00 - 5.00	1.00 - 4.33	2.52	.60	.86
성취 동기	1	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	3.47	.84	.
대인관계 동기	1	1.00 - 5.00	2.00 - 5.00	3.89	.63	.
안정추구 동기	1	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	3.74	.86	.
흥미추구 동기	1	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	3.31	.87	.
수단 동기	1	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	3.19	.82	.
자기표현 동기	1	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	2.91	.83	.
비여가적 동기	1	1.00 - 5.00	1.00 - 5.00	3.07	.83	.
여가시간	1	0 - 48	0 - 48	10.58	9.75	.

주. N = 286, 여가시간 n = 265.

그렇다). 본 연구에서 나타난 내적일관성 계수인 Cronbach alpha는 직무요구 .84, 기술재량 .72, 결정위임 .90으로 높게 나타났다. 각 척도의 평균 및 표준편차, 내적일관성 계수 등의 정보가 표 1에 제시되어 있다.

직무스트레스 회복경험

직무스트레스 회복경험을 측정하기 위해 Sonnentag와 Fritz(2007)이 개발한 16문항을 번

안하여 사용하였다. 이 척도는 내용상으로 심리적 분리 4문항, 휴식 4문항, 자기성취 4문항, 그리고 통제 4문항으로 구성되어 있다. 이 척도를 통해 참가자들의 지난 주말 동안의 경험에 대해 답하게 하였다(부록 I). 문항의 예로는 심리적 분리는 ‘일에 대해 잊었다’ 등이며, 휴식은 ‘느긋하게 휴식을 취했다’ 등이다. 자기성취는 ‘새로운 것을 배웠다’ 등이며, 통제는 ‘무엇을 할지 내 스스로 결정할 수 있었다’

등이다. 문항에 대한 응답은 리커트 형 5점 척도로 이루어졌다(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다). 본 연구에서 내적일관성 계수인 Cronbach alpha는 심리적 분리 .91, 휴식 .92, 자기성취 .86, 통제 .92로 높게 나타났다.

여가동기

허태균 등(2007)의 연구에서 추출된 성취, 대인관계, 심리적 안정 추구, 흥미/감각, 수단, 내적 자기표현, 비여가적 동기의 7가지의 상위 여가동기를 이용하여 여가동기를 측정하였다. 허태균 등(2007)은 참가자들에게 자신이 선택한 여가활동에 대한 동기를 개방형 설문지로 응답하게 하여 7개의 상위 여가동기를 추출하였다. 이 연구에서는 기존 여가동기 관련 연구에서 이미 밝혀졌듯이 성취 동기, 대인관계 동기, 심리적 안정 추구 동기, 흥미/감각 추구 동기가 구분되어짐을 재확인하였으며, 한국적 맥락을 반영하여 수단 동기, 내적 자기표현 동기, 비여가적 동기를 추가적으로 추출하였다. 본 연구에서는 7가지 상위 여가동기들을 참가자들에게 제시하여 각 동기의 중요성에 대해 응답하게 하였다(부록 II). 문항에 대한 응답은 리커트형 5점 척도로 이루어졌다(1=전혀 중요하지 않다, 5=매우 중요하다). 여가동기의 내적일관성 계수는 척도의 특성상 산출될 수 없었다.

스트레인(Strain)

신체적 징후는 한덕용, 전경국, 이창호와 이건효(1993)가 개발하고, 박량희와 유태용(2007)이 사용한 바 있는 신체적 징후 4문항을 사용하였다. 직무탈진은 신강현(2003)이 번안한 Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) 15문항을 사용하였다. MBI-GS는 소진(5문항),

냉소(4문항), 그리고 직업 효능감 감소(6문항)를 포함하고 있다. 문항에 대한 응답은 리커트형 5점 척도로 이루어졌다(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다). 이 척도들을 통해 참가자들은 자신이 일을 하는 도중이나 일을 하면서 느끼거나 경험한 신체적 및 정서적 반응을 응답하게 하였다. 문항의 예로는 신체적 징후 척도는 ‘나는 일로 인해 속이 쓰리고 아프다’ 등이며, MBI-GS는 ‘내가 맡은 일을 하는데 있어서 정서적으로 지쳐있음을 느낀다’ 등이다. 본 연구에서 내적일관성 계수인 Cronbach alpha는 신체적 징후 .83, 소진 .87, 냉소 .84, 직업 효능감 감소 .86으로 나타났다.

이동 정보통신기기 이용 행동과 인구통계학적 정보

직무스트레스 회복경험에 영향을 줄 수 있는 이동 정보통신기기 이용 관련 정보를 인구통계학 정보와 함께 수집하였다. 근무 외 시간에 업무참여 가능성과 관련 있는 정보통신기기로 노트북과 스마트폰 소지 유무와 그런 기기가 회사에서 지급되었는지에 관한 문항, 주말동안 직무 관련된 노트북, 컴퓨터, 스마트폰의 사용 유무에 관한 문항, 주말 동안 이메일 확인 유무에 대한 문항, 주말 동안 업무 수행에 대한 문항, 그리고 여가 시간에 대한 문항 총 6문항에 대해 응답하게 하였다(부록 III). 인구통계학 정보와 관련하여 연령, 성별, 직위, 직종, 직장에서의 근무기간, 교육수준, 결혼 여부에 대해 응답하게 하였다.

자료분석

인구통계학적 정보와 정보통신기기 관련 문항들을 제외한 문항들(56개)에서 극소수

(11/(56×286); .07%)의 결측치가 있었다. 이들 결측치들은 SPSS에서 최대우도추정(expectation maximization) 방식을 이용하여 추정하였다. 최대우도추정법은 다른 방식들보다 더 정확한 추정이 가능하다(Enders, 2004). 인구통계학적 정보와 정보통신기기 관련 문항들은 문항의 특성상 결측치를 처리하지 않고 그대로 이용하였다.

척도의 모형을 검증하기 위해, LISREL 8.80 (Jöreskog & Sörbom, 2006)을 이용하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다. Kline(2005)에 의하면, 카이사승(χ^2), RMSEA(root mean square error of approximation), CFI(comparative fit index), 및 SRMR(standardized root mean square residual)이 모형 검증의 대표적인 부합도 지수로 사용된다. 이들 네 가지 부합도외에, NFI(normed fit index)와 NNFI(non-normed fit index)도 자주 보고되는 부합도이다. RMSEA가 .08 이하, NFI, NNFI, CFI는 .90 이상, SRMR는 .10 이하일 경우 대체적으로 좋은 모형으로 채택할 수 있다(Kline, 2005). 또한 비위계적인 모형(nonhierarchical model)에 있어서 여러 모형간 비교는, AIC(Akaike information criterion)가 사용된다. 본 연구에서 비교하고자 하는 모형들이 비위계적이므로 AIC를 추가적으로 보고하였다. AIC가 낮을수록 더 좋은 모형이다(Kline, 2005).

스트레스 회복경험이 직무 특성, 스트레인, 여가동기와 관계가 있는지를 검증하기 위해 상관분석을 이용하였다. 또한, 다른 직무 특성 변인들을 통제한 후 스트레스 회복경험에 대한 개별 직무 특성 변인들의 설명력을 알아보기 위해 회귀 분석을 실시하였다. 나아가, 주말 동안의 정보통신기기의 사용 및 업무수행에 있어 스트레스 회복경험의 집단 간 차이를 알아보기 위해 *t* 검증을 사용하였다. 주말 동안의 업무 수행에 대해 토요일, 일요일, 토/일 양일에 업무를 수행했는지의 여부를 개별 문항으로 질문 하였으나, 집단 간 차이가 없었으므로, 주말 동안 업무를 한 종업원들과 그렇지 않은 종업원들로 나누어서 검증을 하였다.

결 과

스트레스 회복경험 척도의 모형을 검증하기 위해, 세 가지 경쟁모형들의 비교 결과를 표 2에 제시하였다. 먼저, 서론에서 언급한 것과 같이, 모든 문항들이 하나의 잠재 변인 하에 존재한다고 가정하는 1요인 모형과, 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 통제의 4가지 잠재요인이 개별적으로 존재하며 요인 간 상관을 가정하는 4요인 모형이 비교되었다. 추가적으로, 심리적 분리와 휴식간의 상관이 높게 나왔으

표 2. 경쟁 모형들의 부합도 지수

	χ^2	df	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	SRMR	AIC
1요인 모형	2821.26	104	.32	.64	.59	.64	.19	3272.26
3요인 모형	1276.54	101	.21	.84	.82	.85	.10	1452.39
4요인 모형	695.48	98	.14	.91	.90	.92	.06	727.43

주. N = 286

표 3. 직무스트레스 회복경험 척도의 요인구조 및 요인계수

문항내용	심리적 분리	휴식	자기성취	통제
일에 대해 잊었다	.83			
일에 대해 전혀 생각하지 않았다	.85			
일을 멀리했다	.94			
일과 관련된 요구에서 벗어났다	.90			
느긋하게 휴식을 취했다		.91		
편안한 활동을 하였다		.95		
편히 쉬는 시간을 가졌다		.93		
여가 시간을 가졌다		.82		
새로운 것을 배웠다			.80	
지적인 도전을 추구하였다			.81	
도전적인 활동을 하였다			.88	
내 시야를 넓히는 활동을 하였다			.81	
무엇을 할 지 내 스스로 결정할 수 있었다				.91
스케줄을 내가 정하였다				.96
시간을 어떻게 보낼 지 스스로 정하였다				.95
내가 하고 싶은 대로 하였다				.82

주. N = 286

므로($r = .59, p < .01$, 표 4), 심리적 분리와 휴식을 하나의 요인으로 묶는 3요인 모형 또한 비교되었다. 표 2를 보면, 4요인 모형은 $\chi^2(98, N = 286) = 695.48, p < .05, RMSEA = .14, NFI = .91, NNFI = .90, CFI = .92, SRMR = .06$ 의 적합도를 보였다. 모형간 비교는, 4요인 모형(AIC = 727.43)이 1요인 모형(AIC = 3272.26)과 3요인 모형(AIC = 1452.39)보다 좋은 모형으로 나타났다. 모형들간 카이 자승 비교 결과는 4요인 모형이 1요인 모형($\Delta\chi^2(6) = 2125.78, p < .001$)과 3요인 모형($\Delta\chi^2(3) = 581.06, p < .001$)보다 좋은 모형인 것으로 나타났다. 전반적으로, 스트레스 회복경험 척

도의 모형으로 4요인 모형이 지지되었다. 요인구조 및 요인계수는 표 3에 제시되어 있다. 확인적 요인분석에서 잠재요인간 상관은 심리적 분리와 휴식($r = .66$)이 가장 높게 나왔으며, 휴식과 통제($r = .51$), 심리적 분리와 통제($r = .48$)가 그 다음을 이었다. 자기성취와 통제($r = .30$), 휴식과 자기성취($r = .30$) 역시 비교적 높은 상관을 보였으나, 심리적 분리와 자기성취($r = .12$)는 약한 상관을 보였다.

다음으로, 연구 변인들 사이의 상관 결과를 표 4에 제시하였다. 여가동기와 스트레스 회복경험과의 관계를 보면, 심리적 분리 경험은 대인관계 동기($r = .15, p < .05$), 수단 동기(r

표 4. 변수들의 상관

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1. 직무요구																			
2. 기술재량	.48**																		
3. 결정위임	.03	.36**																	
4. 심리적 분리	-.24**	-.20**	-.10																
5. 휴식	-.27**	-.06	.07	.59**															
6. 자기성취	-.04	.11	.11	.10	.27**														
7. 통제	-.03	-.07	.01	.44**	.49**	.28**													
8. 신체적 정무	.47**	.22**	-.16**	-.15**	-.23**	-.08	-.14*												
9. 소진	.54**	.16**	-.21**	-.09	-.21**	-.12*	-.02	.72**											
10. 냉소	.07	-.17**	-.40**	.14*	-.08	-.14*	.02	.42**	.53**										
11. 직업 효능감 감소	-.16**	-.44**	-.49**	.12*	-.06	-.15**	-.01	.12*	.21**	.49**									
12. 성취 동기	.18**	.11	.06	-.09	.10	.33**	.23**	.05	.07	-.10	-.15								
13. 대인관계 동기	.02	.05	.04	.15*	.22**	.01	.25**	-.14*	-.04	-.10	-.08	.28**							
14. 인정추구 동기	.14*	.11	.08	.06	.22**	.10	.29**	.05	.09	-.07	-.09	.39**	.36**						
15. 흥미추구 동기	-.03	.08	.05	.06	.08	.37**	.23**	-.02	-.02	-.08	.00	.38**	.19**	.33**					
16. 수단 동기	-.01	.04	-.02	.13*	.15**	.15**	.14*	.07	.03	.05	.06	.14*	.13*	.20**	.37**				
17. 자기표현 동기	.03	.01	-.05	-.09	.03	.31**	.05	.08	-.01	.06	.07	.29**	.02	.19**	.43**	.32**			
18. 비여가적 동기	.10	.14*	.04	-.21**	-.18**	-.01	-.22**	.11	-.03	.03	-.08	-.02	.01	.07	.03	.08	.28**		
19. 여가시간	-.20**	-.14*	-.18**	.23**	.27**	.11	.24**	-.12*	-.11	.01	.17**	-.02	.08	.10	.09	.10	.11	.11	-.09

주. N = 286. * = 265 여가시간 > .05, ** < .01

= .13, $p < .05$), 비여가적 동기($r = -.21, p < .01$)와 상관이 있었던 반면에, 휴식은 대인관계 동기($r = .22, p < .01$), 안정추구 동기($r = .22, p < .01$), 수단 동기($r = .15, p < .01$), 비여가적 동기($r = -.18, p < .01$)와 상관이 있었다. 자기성취는 성취동기($r = .33, p < .01$), 흥미추구 동기($r = .37, p < .01$), 수단 동기($r = .15, p < .01$), 자기표현 동기($r = .31, p < .01$)와 유의미한 상관을 보였으며, 통제 경험은 성취동기($r = .23, p < .01$), 대인관계 동기($r = .25, p < .01$), 안정추구 동기($r = .29, p < .01$), 흥미추구 동기($r = .23, p < .01$), 수단 동기($r = .14, p < .05$) 및 비여가적 동기($r = -.22, p < .01$)와 유의미한 상관을 보였다. 즉, 심리적 안정추구 동기는 휴식과는 정적 상관을 보였으나 심리적 분리와는 유의미한 상관을 보이지 않았고, 비여가적 동기는 자기성취 경험을 제외한 다른 경험들과만 유의미한 부적 부적 상관을 보였다. 수단 동기, 성취 동기, 흥미추구 동기와 관련한 가설은 지지되었다. 그러므로 가설 1의 경우 대체로 지지되었다.

직무 관련 요인들이 각각의 스트레스 회복 경험과 어떤 상관을 보이는지 검증한 결과 역시 표 4에 제시되어 있다. 직무요구는 심리적 분리($r = -.24, p < .01$) 및 휴식 경험($r = -.27, p < .01$)과 통계적으로 유의미한 부적상관을 보였다. 하지만 직무요구는 자기성취 및 통제 경험과 유의미한 상관을 보이지 않았다. 따라서 가설 2는 부분적으로 지지되었다. 직무 자원인 직무통제감과 회복경험으로서의 통제 사이의 정적상관을 예측한 가설 3과 달리, 회복 경험으로서의 통제감은 직무통제감과 유의미한 상관을 보이지 않았다(기술재량: $r = -.07, ns$, 결정위임: $r = .01, ns$). 따라서 가설 3은 지지되지 않았다. 표 5에 회귀 분석 결과를 추

표 5. 스트레스 회복경험에 대한 직무 특성 변인들의 회귀 분석

종속변인	독립변인	R ²	β
심리적 분리	직무요구		-.20**
	기술재량	.07**	-.08
	결정위임		-.07
휴식	직무요구		-.30**
	기술재량	.08**	.07
	결정위임		.06
자기성취	직무요구		-.11
	기술재량	.03	.14
	결정위임		.06
통제	직무요구		.01
	기술재량	.01	-.08
	결정위임		.04

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

가로 제시하였다. 다른 두 직무 특성 변인들이 갖는 설명력을 통제하면, 오직 직무요구만이 심리적 분리($\beta = -.20, p < .01$)와 휴식($\beta = -.30, p < .01$)을 유의미하게 설명하였다.

표 4를 보면, 스트레스 회복경험과 결과변인으로서의 스트레인과의 관계는 직무탈진의 하위 개념에 따라 상관관계에 다소 차이를 보였다. 휴식($r = -.21, p < .01$)과 자기성취($r = -.12, p < .05$) 경험은 소진과 유의미한 부적 상관을 보였다. 자기성취 경험은 소진 외에 냉소($r = -.14, p < .05$) 및 직업 효능감 감소($r = -.15, p < .01$)와도 유의미한 부적 상관을 보였다. 심리적 분리와 직무탈진간의 부적 관계를 설정한 가설과는 반대로, 심리적 분리는 냉소($r = .14, p < .05$) 및 직업 효능감 감소($r = .12, p < .05$)와 정적 상관을 보였다. 또한

표 6. 주말 동안의 정보통신기기 이용 관련 집단 간 차이검증

		사용여부	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>
직무 관련 정보통신 기기사용	심리적 분리	사용	151	2.59	.97	-5.47**	281
		비사용	132	3.20	.87		
	휴식	사용	151	3.02	.80	-3.71**	281
		비사용	132	3.38	.82		
	자기성취	사용	151	2.57	.81	.79	281
		비사용	132	2.49	.78		
	통제	사용	151	3.43	.75	-2.50*	281
		비사용	132	3.66	.79		
직무 관련 이메일 사용	심리적 분리	사용	154	2.53	.90	-7.00**	282
		비사용	130	3.28	.89		
	휴식	사용	154	3.05	.82	-3.08**	282
		비사용	130	3.35	.80		
	자기성취	사용	154	2.58	.80	.98	282
		비사용	130	2.49	.78		
	통제	사용	154	3.46	.75	-1.94	282
		비사용	130	3.64	.80		
노트북 사용	심리적 분리	사용	151	2.74	.96	-2.47*	284
		비사용	135	3.02	.96		
	휴식	사용	151	3.13	.85	-1.36	284
		비사용	135	3.26	.80		
	자기성취	사용	151	2.53	.79	-.21	284
		비사용	135	2.55	.80		
	통제	사용	151	3.52	.77	-.59	284
		비사용	135	3.57	.79		
스마트폰 사용	심리적 분리	사용	176	2.84	.99	-.56	284
		비사용	110	2.91	.94		
	휴식	사용	176	3.19	.86	-.04	284
		비사용	110	3.20	.77		
	자기성취	사용	176	2.55	.81	.33	284
		비사용	110	2.52	.76		
	통제	사용	176	3.56	.81	.51	284
		비사용	110	3.52	.72		

주. **p* < .05, ***p* < .01

심리적 분리와 소진과의 상관은 유의미하지 않았다($r = -.09, ns$). 그러므로 가설 4는 부분적으로 지지되었다. 결과변인으로서 신체적 징후를 살펴본 가설 5에서는, 심리적 분리($r = -.15, p < .01$), 휴식($r = -.23, p < .01$), 및 통제 경험이 ($r = -.14, p < .05$) 신체 증후와 유의미한 부적 상관을 보였다. 하지만 자기성취 경험과 신체적 징후간의 상관은 유의미하지 않았다($r = -.08, ns$). 따라서 가설 5도 부분적으로 지지되었다.

주말동안의 정보통신기기이용과 관련한 결과들이 표 6에 제시되어 있다. 주말동안 직무와 관련하여 노트북, 컴퓨터, 스마트폰을 사용

했던 종업원들은 그렇지 않은 종업원들보다 더 낮은 심리적 분리($t = -5.47, p < .01$), 휴식($t = -3.71, p < .01$), 및 통제 경험($t = -2.50, p < .05$)을 보였다. 직무 관련 이메일을 사용한 종업원들은 그렇지 않은 종업원들보다 더 낮은 심리적 분리($t = -7.00, p < .01$)와 휴식 점수($t = -3.08, p < .01$)를 보고하였다. 따라서 가설 6은 지지되었다.

정보통신기기가 스트레스 회복경험에 미치는 영향을 더 자세히 알아보기 위해, 직무에 국한하지 않고, 주말동안 노트북이나 스마트폰을 사용하였는지를 알아본 결과, 주말 동안 노트북을 사용한 사람들이 노트북을 사용하지

표 7. 정보통신기기 지급 출처 관련 집단 간 차이검증

		지급 출처	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>
노트북 지급출처	심리적 분리	회사	111	2.76	.93	-.21	171
		기타	62	2.79	1.12		
	휴식	회사	111	3.13	.79	-.52	171
		기타	62	3.20	.96		
	자기성취	회사	111	2.55	.79	.94	171
		기타	62	2.43	.78		
통제	회사	111	3.48	.76	-1.03	171	
	기타	62	3.60	.78			
스마트폰 지급출처	심리적 분리	회사	43	2.42	.81	-3.45**	195
		기타	154	2.99	.98		
	휴식	회사	43	2.87	.90	-2.82**	195
		기타	154	3.27	.80		
	자기성취	회사	43	2.38	.78	-1.34	195
		기타	154	2.57	.82		
	통제	회사	43	3.29	.73	-2.41*	195
		기타	154	3.62	.80		

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

표 8. 주말 동안의 업무 관련 집단 간 차이검증

	주말 업무	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>
심리적 분리	업무	73	2.31	.88	-6.08**	283
	비업무	212	3.06	.92		
휴식	업무	73	2.89	.80	-3.78**	283
	비업무	212	3.30	.81		
자기성취	업무	73	2.48	.90	-.64	283
	비업무	212	2.55	.75		
통제	업무	73	3.26	.81	-3.70**	283
	비업무	212	3.64	.74		

주. * $p < .05$, ** $p < .01$

많은 종업원들에 비해 더 낮은 심리적 분리를 보였으나($t = -2.47, p < .05$), 휴식, 자기성취, 통제감은 노트북 사용과 관련이 없었다. 전체 집단으로 볼 때는 스마트폰 사용여부에 따른 스트레스 회복경험차이 역시 발견되지 않았다.

노트북과 스마트폰의 지급 출처에 따른 스트레스 회복경험의 차이에 대한 결과가 표 7에 제시되어 있다. 노트북의 지급 출처에 따른 심리적 분리는 집단 간 차이를 보이지 않았다. 스마트폰을 회사로부터 지급받은 종업원들의 경우 그렇지 않은 종업원들보다 낮은 심리적 분리($t = -3.45, p < .01$), 휴식($t = -2.82, p < .01$), 및 통제 경험($t = -2.41, p < .05$)을 보였다.

또한, 주말 동안의 업무 수행에 따른 스트레스 회복경험의 집단 간 차이를 표 8에 제시하였다. 심리적 분리($t = -6.08, p < .001$), 휴식($t = -3.78, p < .001$), 및 통제 경험($t = -3.70, p < .001$)의 경우, 주말에 하루라도 업무를 본 종업원들의 심리적 분리 점수가 주말에 업무를 보지 않은 종업원들에 비해 유의미하게 낮았다. 자기성취의 경우, 주말에 업무를

본 종업원과 그렇지 않았던 종업원들 간 집단 차이는 유의미하지 않았다($t = -.64, ns$).

논 의

본 연구는 종업원들의 건강 및 수행 증진을 위해 서구에서 활발히 진행되고 있는 직무스트레스로부터의 회복에 대한 연구를 국내에 도입하기 위해, 스트레스 회복경험 척도의 한국어 타당화 작업에 목적을 두었다. 원척도의 한국어 번역 및 역번역 결과, 번역된 문항들이 원문항들과 내용면에서 높은 일치도를 보였다. 확인적 요인분석 결과, 심리적 분리, 휴식, 자기성취, 그리고 통제 경험으로 이루어진 4요인 구조가 한국 표본에도 적용되었다. 또한 스트레스 회복경험의 4개 하위요인들은 각각 높은 내적일관성을 보였다.

네 가지 스트레스 회복경험의 선행변인들과의 관계를 살펴보면, 직무요구는 회복경험인 심리적 분리 및 휴식과 부적 상관을 보임으로서 직무요구가 많을수록 회복경험이 어려워질

수 있다는 점을 시사한다. 이는 주말 동안의 직무관련한 정보통신기기 사용 여부 및 주말 근무에 따른 스트레스 회복경험의 집단차이를 검증한 결과와도 일맥상통한다. 즉, 주말근무를 한 집단이 주말 근무를 하지 않은 집단에 비해 저조한 심리적 분리, 회복 및 통제 경험을 보고하였고, 주말 동안 직무 관련 정보통신기기를 사용한 집단이 비사용 집단보다 낮은 심리적 분리, 휴식, 및 통제 경험을 보고하였다. 또한 스마트폰을 회사로부터 지급받은 집단의 경우 그렇지 않은 집단에 비해 더 낮은 심리적 분리, 휴식 및 통제 경험을 보고하였다. 바꾸어 말하면, 회사에서 지급한 스마트폰을 사용하는 종업원일 경우, 주말에도 업무와 관련한 이메일 및 연락 등을 피할 수 없을 것으로 생각해 볼 수 있으며, 이로 인해 낮은 수준의 스트레스 회복경험을 보고한 것으로 보인다. 이는 주말 동안 업무 관련한 이메일을 사용한 집단이 비사용 집단보다 낮은 심리적 분리와 휴식 경험을 보고한 것과 일관된 결과이다. 반대로 여가시간이 길수록 높은 수준의 심리적 분리 및 휴식 경험을 보고하는 것으로 나타났다.

반면, 선행변인인 직무통제로서의 결정위임 및 기술재량은 회복경험과 대체적으로 관련이 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 원칙도 논문의 타당화 연구에서(Sonnentag & Fritz, 2007) 직무통제가 여가 중 통제 경험과 정적 상관을 보인 것과 다소 차이가 나는 점이다. 본 연구에서 사용한 Karasek(1979)의 직무통제 척도는 결정위임 및 발언권에 초점을 둔 반면, 스트레스 회복경험으로서의 통제감은 시간을 어떻게 사용할 것인지에 대한 자율성(autonomy)에 초점을 두고 있다. 즉, 어떤 측면의 직무통제감에 초점을 맞추느냐에 따라서 근무 외 시

간 중 통제 경험과의 상관에 차이가 난 것으로 생각해 볼 수 있다. 반면, 기술재량은 심리적 분리 경험과 유의미한 부적관계를 보였으나, 회귀분석에서 직무요구를 통제한 결과, 기술재량은 심리적 분리 경험과 관계가 유의미하지 않았다. 또한, 기술재량이나 결정위임이 회복경험으로서의 통제와 비선형적(curvilinear relationship)인 관계를 갖는지 추가로 확인해 보았으나, 이 역시 유의미한 관계가 없었다. 따라서 직무통제와 스트레스 회복경험과의 관계는 향후 연구에서 추가적인 확인이 필요한 부분이다. 특히 스트레스 회복경험은 하나의 자원으로서 또 다른 자원인 직무통제와 상호작용을 할 가능성이 있다.

다음으로 스트레스 회복경험의 결과변인인 신체적 징후 및 직무탈진간의 관계를 살펴보면, 예측한 대로 심리적 분리, 휴식 및 여가 중 통제 경험은 신체적 징후와 유의미한 부적 상관을 보였다. 즉, 스트레스 회복경험은 종업원들의 신체적 징후를 완화하는데 도움이 될 수 있을 것으로 생각해 볼 수 있다. 일관적으로 나타난 회복경험과 신체적 징후간의 상관 결과와 달리, 직무탈진과 회복경험 간의 상관은 다소 복잡한 결과를 보였다. 우선, 휴식 경험 및 자기성취 경험은 다른 서구 연구결과와 마찬가지로 직무탈진의 하위개념인 소진과 모두 부적상관을 보였다. 반면, 통제 경험은 직무탈진의 모든 하위개념(소진, 냉소, 직업 효능감 감소)과 관련이 없었으며, 심리적 분리 경험은 가설과 달리 직무탈진의 하위개념인 냉소 및 직업 효능감 감소와 정적 상관을 보였다. 이는 원칙도 타당화 연구(Sonnentag & Fritz, 2007)에서 통제 경험과 심리적 분리 경험이 직무탈진의 하위 요인들과 모두 부적상관을 보인 것과 대조되는 부분이다. 아마도

본 연구에서 MBI 직무탈진 척도를 사용한 반면, 원칙도 타당화 연구에서 Oldenburg Burnout Inventory(OLBI; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)로 직무탈진을 측정하였다는 점에서 두 연구 간 결과차이를 추측해 볼 수 있다. OLBI의 경우, 직무탈진의 하위개념으로 소진과 직무비관어(disengagement)를 측정하는데, 직무비관어는 MBI의 냉소와 비슷한 개념이지만, 헌신(dedication)과(e.g., Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009) 일에 대한 동일시(identification with work)를 하지 않는 상태를 포함한다(Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010)는 점에서 차이가 난다. 반면, MBI의 직무탈진의 하위개념인 냉소의 경우, 직무에 대한 냉담한 태도를 나타내는 구성개념(신강현, 2003)으로, 냉소를 보이는 종업원들이 일에 대한 심리적 거리를 둠으로써 주말 동안 심리적 분리를 경험할 가능성이 높은 것으로 생각해 볼 수 있다. 또한, MBI의 직업 효능감 감소가 탈진의 하위개념이 아니라 탈진의 결과물이라는 주장이 꾸준히 제기되어 왔다는 점(e.g., Cordes & Dougherty, 1993; Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas, 2003)에서 본 연구의 결과가 원칙도 논문의 결과와 다르게 나타났을 것으로도 추측해 볼 수 있다. 한편, 원 논문에서 다른 회복경험들에 비해 심리적 분리 경험이 다양한 스트레인 변인들과 일관적으로 높은 부적상관을 나타낸 것으로 보아, 심리적 분리 문항이 한국에서 문화적으로 다르게 인지된 것으로 추측해 볼 수도 있다. 특히, 심리적 분리가 스트레스에 대한 대처방안으로 작용하여, 스트레인이 높은 개인의 경우 의도적으로 일로부터 심리적 분리를 가능하게 하는 여가활동에 참여 할 수도 있다. 이는 직업냉소와 직업 효능감 감소가 대처방안과 밀접한 연관이 있다는

주장(Hobfoll & Freedy, 1993)과도 일치한다. 본 연구와 원칙도 타당화 논문간의 결과 차이가 앞서 제시한 직무탈진의 세부 구성개념이나 측정문항(OLBI vs. MBI)의 차이에서 비롯된 것인지, 아니면 스트레스 기제에 대한 문화적 차이에서 기인한 것인지 확인하기 위해서는 장기종단 설계를 이용한 추후 연구가 필요하다.

한편, 스트레스 회복경험의 하위 개념들과 직무탈진의 차별적 상관은 자원보전이론(Hobfoll & Freedy, 1993)을 실증적으로 보여준다. 자원보전이론은 자원의 종류에 따라서 직무탈진의 하위 개념들과 갖는 관계가 상이할 것이라고 주장하였다. 즉, 자원보전이론에 따르면, 스트레스 회복경험 중 통제는 정서적 소진과 유의한 상관이 없었으나 휴식은 유의한 상관을 보인 것은 이 두 스트레스 회복경험이 다른 특성을 보이기 때문으로, 이는 본 연구의 결과와 일맥상통한다.

스트레스 회복경험과 7개의 여가동기기간의 상관을 살펴본 결과, 회복경험은 각각 다른 여가동기에서 비롯되었다. 안정추구 동기는 휴식 및 통제 경험과 정적 상관을 보였으나, 다른 회복경험과는 관련이 없었다. 수단으로서의 여가동기는 모든 회복경험과 유의미한 상관을 보였다. 비여가적 동기는 자기성취를 제외한 다른 스트레스 회복경험들과 모두 부적상관을 보였는데, 이는 비여가적 동기가 가사, 육아 등의 노동을 포함하므로 예측한 방향과 같은 결과이다. 가설과는 별도로, 자기표현 동기는 자기성취 경험과 유의미한 정적 상관을 보였으나, 다른 스트레스 회복경험과는 관련이 없었다. 부가적으로, 모든 여가동기가 결과변인으로서의 스트레인과 전혀 관련이 없었던 반면, 회복경험들은 스트레인과 유의

미한 상관을 보였다. 따라서 회복경험은 여가 동기와 변별되는 구성개념이라고 할 수 있겠다.

한 가지 주목할 만한 결과는 자기성취 경험이 다른 회복경험들과 별다른 차이를 보이지 않았던 서구 연구 결과에 비해(Sonnentag & Fritz, 2007), 본 연구에서 자기성취 경험이 다른 회복경험들과 차이를 보인 점이다. 예를 들어 자기성취 경험은 성취동기, 흥미추구 동기, 자기표현 동기와 비교적 높은 정적상관을 보인 반면, 다른 스트레스 회복경험들은 이들 여가동기와 상관이 거의 없었다. 이는 자기성취 경험이 나머지 회복경험들과 비교하여 여가동기가 다르게 나타날 수 있다는 것을 시사한다. Sonnentag와 Fritz(2007)에 따르면, 어학, 등산, 새로운 취미 습득 등이 모두 자기성취 경험에 해당하는데, 똑같은 자기성취 경험이라고 할지라도 한국에서는 어학 및 직무와 관련된 자기개발 활동에 더 중점을 두는 반면, 서구에서는 레저스포츠나 새로운 취미 습득 활동에 더 중점을 두는 문화적 차이에 대한 가능성이 존재한다.

이상의 연구 결과는 다음과 같은 시사점을 갖는다. 첫째, 본 연구는 스트레스로부터의 회복경험 척도가 서구 뿐 아니라 국내에서도 사용 가능한 척도임을 확인하였고, 이는 아직까지 종업원의 스트레스 회복 관련 연구가 미비한 국내에서 직무스트레스 회복에 대한 연구의 기반을 닦는 작업이라고 할 수 있다. 스트레스 회복경험에 대한 연구는 직장인들이 스트레스로 인한 부정적인 결과를 어떻게 줄일 수 있는가에 대한 구체적인 시사점을 제공할 수 있는 가능성을 지닌 분야이다. 기존의 스트레스 이론들(e.g., Hobfoll & Freedy, 1993; Karasek, 1979; Lazarus, 1991)은 주로 스트레스

지각 및 기제에 초점을 두고 회복경험에 대한 논의는 구체적으로 다루지 않았다. 반면, 회복경험에 대한 연구는 기존 스트레스 이론을 확장하여 스트레스 해소 부분에 대한 실용적인 답을 제공하는데 기여할 것이다. 이 척도를 사용하여 앞으로 스트레스 회복경험과 관련한 다양한 연구를 할 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구 결과는 주말 동안의 회복경험이 직업건강, 특히 신체적 징후와 정서적 소진에 영향을 미칠 수 있는 중요한 변인이 될 수 있음을 보여주었다. 신체적 징후와 정서적 소진이 직무수행(e.g., Taris, 2006), 결근(e.g., Darr & Johns, 2008; Swider & Zimmerman, 2010), 및 직무태도(e.g., David, Avery, & Elliott, 2010) 등과 관련이 있다는 점을 생각해 볼 때, 주말 혹은 여가 시간동안의 회복경험에 대한 시간 및 노력 투자가 업무 복귀 후 건강 및 수행에 영향을 줄 수 있음을 시사한다. 또한, 스트레스 회복경험에 대한 교육을 받은 종업원들이 통제집단에 비해 수면의 질(sleep quality)과 스트레스 회복경험의 효능감에 있어 향상을 보인 반면, 지각된 스트레스 및 부정 정서의 감소를 보였다는 최근 연구결과에 주목할 필요가 있다(Hahn, Binnewie, Sonnentag, & Mojza, 2011). 이러한 연구 결과는 주말 및 여가시간을 이용한 스트레스 회복경험에 대한 교육 및 의도적인 노력을 통해 종업원들의 건강 및 수행을 향상할 수 있다는 가능성을 보여준다.

본 연구가 위와 같은 의의를 가지지만, 방법론적으로 몇 가지 제한점이 존재한다. 우선, 본 연구는 서울 근교 제약 회사에서 근무하는 종업원들을 대상으로 하였으므로, 다른 조직이나 직업군에 종사하는 종업원들에게 그 결과를 적용하기에는 한계가 있다. 제약회사 내

의 다양한 종사자들을 대상으로 설문이 실시된 만큼, 연구, 관리, 영업직에 종사하는 다른 근로자들에게도 적용할 수 있을 것으로 기대되나, 척도를 일반화하기 위해서는 여전히 제한이 있다. 또한 척도 타당화 연구를 위해서는 표본이 다소 작아 다집단 분석을 할 수 없었다. 연구결과의 일반화를 위해 국내 다양한 직업군에 종사하는 종업원들을 대상으로 스트레스 회복경험 연구가 필요하다. 둘째, 본 연구가 횡단(cross-sectional) 연구에 기반하였으므로 인과관계를 확인할 수 없는 제한점이 있다. 따라서 추후 스트레스 회복경험에 대한 장기 종단(longitudinal) 연구가 필요하다. 예를 들어, 주말 직전, 주말 중, 주말 이후를 아울러 변인들을 측정한다면(e.g., Fritz & Sonnentag, 2005), 주말 중 스트레스 회복경험이 갖는 인과관계를 조금 더 자세히 추론해 볼 수 있을 것이다. 셋째, 주말 뿐 아니라, 퇴근 후 시간(e.g., Sonnentag et al., 2008), 휴일, 방학 등 다른 종류의 휴식 기간(e.g., Fritz & Sonnentag, 2006) 동안의 스트레스 회복경험 연구 또한 필요하다. 넷째, 스트레인 이외에도 직무만족, 직무수행 등 직무관련 결과변인들과 회복경험이 어떠한 관계를 갖는지 함께 연구할 필요가 있다. 예를 들어, 스트레스 회복경험이 종업원의 직무수행에 영향을 미칠 수 있다는 연구결과(e.g., Fritz & Sonnentag, 2005)와 심리적 분리경험이 생애 만족과는 정적상관을 보인 반면, 직무수행과는 비선형적 관계를 보인 연구결과가 있다(Fritz et al., 2010). 국내에서도 이러한 관계가 존재하는지 검증해 볼 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서 스트레스 회복경험과 다른 변인들과의 관계가 원칙도 타당화 연구결과와 다소 차이를 보였다는 점에서 문화 차이를 확인하는 연구가 시행되어야 할 것이다.

특히, 심리적 분리 경험은 원 논문과 다른 결과를 보였고, 자기성취 경험은 여가동기적인 측면에서 다른 회복경험들과 차별되는 개념으로 나타났는데, 이것이 문화 차이에 기인하는 것인지를 확인해 볼 필요가 있다.

이와 같은 연구의 제한점을 극복하기 위해 후속연구가 필요하겠지만, 무엇보다 본 연구는 스트레스 회복경험 척도가 한국에서도 사용될 수 있는 타당한 척도임을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 본 척도는 높은 신뢰도와 타당도를 보여 주었으며, 특히 정보통신기기의 사용과 관련하여 흥미로운 결과를 보여 주었다. 따라서 본 척도가 한국에서의 스트레스 회복 연구에 시발점이 될 수 있을 것이다. 본 척도를 사용하여 앞으로 다른 업종 및 직업군에 종사하는 종업원들의 스트레스 회복에 대한 연구를 할 수 있을 것이며, 이러한 연구는 스트레스 회복경험 및 회복 과정을 아우르는 이론을 세우는데 중요한 역할을 할 것이다.

참고문헌

- 김정운, 이장주 (2003). 여가와 삶의 질: 중년 부부를 중심으로. *여가학연구*, 1(2), 1-10.
- 박량희, 유태용 (2007). 개인의 성격, 직무 요구, 직무 통제가 직무스트레스에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20(1), 1-20.
- 박세영 (2011). 생활만족에 대한 직무만족과 여가만족의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 24(2), 331-353.
- 백승근, 신강현, 허창구 (2011). 서비스직 종업원의 정서노동 과정에서 정서지능의 매개된 조절효과 검증: 스트레스 교류모형과

- 직무요구-자원 모형을 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(2), 429-455.
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도(MBI-GS)에 대한 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 1-17.
- 채선애, 한성열 (2002). 여가활동, 여가동기, 자기효능감 및 주관적 안녕감간의 관계. 한국심리학회지: 사회문제, 8(2), 17-31.
- 최우성, 이종구 (2010). 콜센터 상담원의 직무탈진과 정서노동의 전후 관계 확인. 한국심리학회: 산업 및 조직, 23(1), 181-200.
- 한덕웅, 전겸국, 이창호, 이건효(1993). 생활 부적응에 영향을 미치는 생활 사건과 개인차변인. 학생지도 연구, 10, 1-35.
- 허태균, 박정열, 장훈, 김소혜 (2007). 여가동기의 재구성: 여가동기에 따른 여가활동 선호. 한국심리학회지: 사회문제, 13(4), 135-153.
- Beehr, T. A. (1998). An organizational psychology meta-model of occupational stress. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp.6-27). New York, NY: Oxford University Press.
- Beehr, T. A., & Glazer, S. (2005). Organizational role stress. In J. Barling, E. K. Kelloway, & Frone, M. R. (Eds.), *Handbook of work stress* (pp.7-33). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67-93.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (pp.389-444). Boston: Allyn & Bacon.
- Brosschot, J. F., Pieper, S., & Thayer, J. F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1043-1049.
- Caltabiano, M. L. (1995). Main and stress-moderating health benefits of leisure. *Loisir et Société*, 18, 33-52.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. (1980). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Coleman, D., & Iso-Ahola, S. E. (1993). Leisure and health: The role of social support and self-determination. *Journal of Leisure Research*, 25, 371-361.
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Covert, M. D., Thompson, L. F. (2003). Technology and workplace health. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp.221-241). Washington, DC: American Psychological Association.
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 293-318.

- David, E. M., Avery, D. R., & Elliott, M. R. (2010). Do the weary care about racioethnic similarity? The role of emotional exhaustion in relational demography. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*, 140-153.
- 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., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment, 19*, 12-23.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*, 209-222.
- Enders, C. K. (2004). The impact of missing data on sample reliability estimates: Implications for reliability report practices. *Educational and Psychological Measurement, 64*, 419-436.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressor and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology, 83*, 577-585.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experience. *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.
- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 359-397). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning how to recovery 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.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307-324.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of reserouces: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.115-133). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Jex, S. M., & Crossley, C. D. (2005). Organizational consequences. In J. Barling, E. K. Kelloway, & Frone, M. R. (Eds.), *Handbook of work stress* (pp.575-599). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (2006). LISREL 8.80 for Windows [Computer Software]. Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for

- job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-310.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-rational theory of emotion. *American Psychologist*, 46, 819-834.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68-85). Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Park, H. I., Monnot, M. J., Jacob, A. C., & Wagner, S. H. (2011). Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among Asian employees. *International Journal of Stress Management*, 18, 67-87.
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S.M. (2007, July 4). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work during off-job time: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0023594
- Parkinson, B. & Totterdell, P. (1999). Classifying affect regulation strategies. *Cognition and Emotion*, 13, 277-303.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M. P., Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204-220.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). Washington, DC: American Psychological Association.
- 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., 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., & 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., & Jelden, S. (2009). Job stressors and the pursuit of sport activities: A day-level perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 165-181.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, recovery efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 197-217.
- Sonnentag, S. & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management*, 11, 366-391.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for

- recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 355-365.
- Spector, P. E. (1998). A control theory of the job stress process. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 153-169). New York City, NY: Oxford University Press.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 487-506.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20, 316-334.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology*, 82, 516-527.

1차 원고접수 : 2011. 6. 11

최종게재결정 : 2011. 8. 11

A Validation Study of a Korean Version of the Recovery Experience Questionnaire

Hyung In Park

Korea University

YoungAh Park

Bowling Green State University

Monica Kim

Korea University

Taekyun Hur

This study validated the recovery experience questionnaire developed by Sonnentag & Fritz (2007) using a Korean sample ($N = 286$). The four-factor model consisting of psychological detachment, relaxation, mastery, and control was also applied to this Korean sample, and each subscale showed a high internal consistency. Job demands, job control, technology usage during weekend, leisure motivation, burnout, and physical symptoms were measured to examine how they were related to weekend recovery experience. Implications of the results and directions for future research were discussed. In particular, cross-cultural research was suggested.

Key words : Job Stress, Recovery Experience, Questionnaire Validation

부록 I

직무 스트레스 회복 경험

다음은 **지난 주말 동안의 경험**에 대한 질문입니다. 각 문항이 귀하의 경험을 얼마나 잘 묘사하는지 표시하여 주십시오.

	전혀 아니다	아니다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1 일에 대해 잊었다.	1	2	3	4	5
2 일에 대해 전혀 생각하지 않았다.	1	2	3	4	5
3 일을 멀리했다.	1	2	3	4	5
4 일과 관련된 요구에서 벗어났다.	1	2	3	4	5
5 느긋하게 휴식을 취했다.	1	2	3	4	5
6 편안한 활동을 하였다.	1	2	3	4	5
7 편히 쉬는 시간을 가졌다.	1	2	3	4	5
8 여가 시간을 가졌다.	1	2	3	4	5
9 새로운 것을 배웠다.	1	2	3	4	5
10 지적인 도전을 추구하였다.	1	2	3	4	5
11 도전적인 활동을 하였다.	1	2	3	4	5
12 내 시야를 넓히는 활동을 하였다.	1	2	3	4	5
13 무엇을 할 지 내 스스로 결정할 수 있었다.	1	2	3	4	5
14 스케줄을 내가 정하였다.	1	2	3	4	5
15 시간을 어떻게 보낼 지 스스로 정하였다.	1	2	3	4	5
16 내가 하고 싶은 대로 하였다.	1	2	3	4	5

부록 II

여가동기 관련 문항

귀하께서 지난 주말 여가활동을 하는데 있어 다음에 나열된 각각의 동기가 얼마나 중요했는지를 표시하여 주십시오.

	전혀 중요 하지 않다	중요 하지 않다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다
1 자기개발, 체력증진, 이미지 증진 등의 성취감	1	2	3	4	5
2 친구, 가족 등과의 대인 관계 유지	1	2	3	4	5
3 휴식, 종교 활동, 스트레스 해소 등의 심리적 안정 추구	1	2	3	4	5
4 새로운 경험 등 흥미와 감각 추구	1	2	3	4	5
5 시간보내기 등의 수단으로의 여가 활동 추구	1	2	3	4	5
6 자기 기록 등 내적 자기표현	1	2	3	4	5
7 직무 또는 가사와 관련된 비여가적 의무 활동 추구	1	2	3	4	5

부록 III

이동 정보통신기기 이용 행동 관련 문항

노트북을 사용하십니까?	1. 네	2. 아니오
만약 사용하신다면, 회사에서 지급받으신 것입니까?	1. 네	2. 아니오
스마트폰을 사용하십니까?	1. 네	2. 아니오
만약 사용하신다면, 회사에서 지급받으신 것입니까?	1. 네	2. 아니오
지난 주말 동안 직무와 관련하여 노트북/컴퓨터/스마트폰을 사용하셨습니까?	1. 네	2. 아니오
지난 주말 동안 직무와 관련된 이메일을 체크하셨습니까?	1. 네	2. 아니오
지난 주말에 회사, 거래처, 고객 사무실 등에서 업무를 보셨습니까?	1. 토요일	2. 일요일
	3. 토/일 양일	4. 아니오
지난 주말 동안 여가 시간*을 얼마나 가지셨습니까?	(____ 시간)	
*여가 = 직업상의 일이나 필수적인 가사 활동 외에 소비하는 시간		