

일로부터 심리적 분리의 선행변인과 심리적 분리가 과업수행에 미치는 영향*

유 선 명

유 태 용†

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 첫째, 일로부터의 심리적 분리에 영향을 미치는 개인특성 변인을 살펴보고, 둘째, 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 살펴보고, 셋째, 성과중심 조직문화가 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 조절하는지를 검증하는 데 있다. 이를 위해 국내 기업의 다양한 직종에서 근무하는 종업원 259명을 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 공통방법편향에 의한 결과의 왜곡을 방지하기 위하여 과업수행은 함께 근무하는 상사나 동료의 평정을 통해 자료를 수집하였다. 연구 결과, 자기효능감은 심리적 분리와 정적인 관련이 있었으며, 반추행동은 심리적 분리와 부적인 관련이 있는 것으로 나타났다. 일로부터의 심리적 분리는 과업수행과 직접적인 관련이 없었지만, 조사대상자들이 지각하는 성과중심 조직문화는 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 즉, 조직문화가 성과중심적이라고 강하게 인식하는 사람들의 경우에는 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간에 부적 관계가 나타났지만, 조직 문화가 상대적으로 덜 성과중심적이라고 인식하는 사람들의 경우에는 이와 반대로 심리적 분리와 과업수행 간에 정적 관계가 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 연구의 시사점, 제한점 및 향후 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 일로부터의 심리적 분리, 자기효능감, 반추행동, 과업수행, 성과중심 조직문화

* 이 논문은 2012년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2012S1A3A2033331). 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, tyoo@kw.ac.kr, 02-940-5422

21세기에 들어서면서 일과 삶의 균형(work-life balance)이 주목을 받고 있다. 일과 삶은 서로 영향을 주고 받으며(강혜련, 최서연, 2001; 김주엽, 2008; 손영미, 박정열, 김가영, 2006), 이러한 상호관련성으로 인해 개인의 문제가 조직에, 조직의 문제가 개인에게 영향을 미칠 수 있기 때문에 사회적 문제로 인식할 필요가 있다는 주장이 지속적으로 제기되고 있다(Quick & Quick, 2004).

2010년 OECD는 회원국을 대상으로 각 국가의 근로시간과 여가시간, 근로자들의 직무만족과 직무몰입 등을 측정하여 비교함으로써 일과 삶의 균형을 강조하였다. 구체적으로 OECD통계에 따르면, 우리나라는 지난 11년 동안 연 평균 근로시간이 대략 315시간이 감소했다. 그럼에도 불구하고 우리나라 근로자들의 근로시간은 연간 2,090시간으로 OECD 회원국가 중 근로시간이 멕시코에 이어 두 번째로 많은 2위를 차지했고, OECD 회원국 연 평균 근로시간(1,776시간)보다 약 300시간 정도를 더 일하고 있다. 근로시간이 2위인데 반해 조직구성원들의 직무몰입과 여가시간은 OECD 회원국 중 최하위를 기록하고 있다(OECD, 2010). 이 통계치는 우리나라 근로자들이 시간적인 면에서 다른 나라보다 훨씬 강한 직무과부하를 겪고 있는 현실을 적나라하게 보여주고 있다.

직무과부하로 인한 직무 스트레스는 개인의 정서적 및 신체적 건강을 손상시킬 수 있으며 근로자들의 건강 이상은 생산성 저하, 의료비 증가 등 사회 및 경제적 손실로 이어질 수 있다. 조직에서 일하는 사람들이 직면하게 되는 직무 스트레스 요인을 완화하거나 제거하기 위해 조직차원에서 업무량을 줄여준다거나, 시간에 쫓기지 않고 일에 몰입할 수 있는 근

무환경을 보장해주는 등의 노력을 기울여야 하지만, 오늘날과 같이 무한 경쟁 사회에서 이윤추구를 목적으로 하는 기업에게 이러한 역할을 기대하기는 어렵다(박진아, 오세진, 2011). 조직 구성원들의 건강과 관련된 연구에서는 일하는 동안의 직무스트레스 요인을 줄여주는 대신 지각된 직무 스트레스가 부정적인 결과로 이어지지 않도록 조절해줄 수 있는 새로운 방안으로 '회복(recovery)'의 중요성이 강조되고 있다(박진아, 오세진, 2011; Sonnentag & Fritz, 2007).

'회복'의 중요성이 대두됨에 따라 현재 미국 및 유럽에서는 직장에서 느끼는 직무스트레스로부터 벗어나 회복할 수 있는 방안으로 일하지 않는 시간, 업무 중 쉬는 시간, 여가시간, 침대에서 하루를 정리하는 시간 등의 다양한 비 업무적 시간에 초점을 맞추어 일로부터의 심리적 분리(psychological detachment)에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다. 최근 의사소통 관련 기술의 발달과 전자기기 사용 증가로 인해 일하는 시간과 일하지 않는 시간의 경계가 모호해지고 있으며(Park, Fritz, & Jex, 2011), 이는 근로자의 정서소진, 심리적인 만족, 삶에 대한 만족 수준을 떨어트리는 역할을 한다.

일하지 않는 비업무 시간에 일로부터의 심리적 분리는 에너지를 충전하고, 긴장을 푸는 행동으로 다음날 근로자가 정상적인 직무를 수행하기 위해 매우 중요하다(Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2008). Sonnentag, Mojza, Binnewies 및 Scholl(2008), Sonnentag과 Krue(2006)의 연구에 따르면, 직무몰입이 높은 사람일수록 일하지 않는 시간에 심리적 분리를 중요하게 여기며, 직무요구의 하위변인인 직무과부하는 심리적 분리와 강한 부적 관

계가 있는 것으로 나타났다(박진아, 오세진, 2011; Sonnentag & Bayer, 2005). 현재까지 밝혀진 심리적 분리를 예측하는 변인으로는 높은 직무요구, 부정적 감정과 긍정적 감정(Sonnentag, Binnerwies, & Mojza, 2010), 직무과부하(박진아, 오세진, 2011; Sonnentag & Bayer, 2005), 재택근무(Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010), 집에서 업무와 관련된 전자기기의 사용(Park et al., 2011), 비합리적 조직문화(박진아, 오세진, 2011), 일하는 시간, 과도한 업무량, 시간적 압박, 역할 모호성, 역할 갈등, 과도한 몰입(Potok & Littman Ovadia, 2014) 등이다.

회복의 과정인 일하지 않는 시간동안 일로부터의 심리적 분리는 회복과 강한 상관관계가 있음이 Sonnentag과 Fritz(2007)의 연구를 통해서 검증되었다. 현대사회에서 성과중심 조직문화는 일터에서 근로자들의 정신적 스트레스를 가중시키는 일반적인 요인이며, 한국에서는 집단주의적 문화, 권위적인 의사소통체계, 위계질서가 직장 내 스트레스 요인이라고 할 수 있다(장세진, 고상백, 강동목, 김성아, 강명근, 이철갑, 손동국, 2005; 박진아, 오세진, 2011).

일하지 않는 시간동안에 일로부터의 심리적 분리는 개인적인 차원뿐만 아니라 조직의 인적자원관리 차원에서도 중요하게 다루어져야 할 필요성이 있음에도 불구하고 2000년대 전까지는 실무자나 연구자들의 큰 관심을 받지 못하였다. 왜냐하면 조직 내 관리자들은 일하지 않는 시간에 일로부터의 심리적 분리를 구성원의 개인적인 특성으로 간주하고, 한국의 문화적 특성상 일하지 않는 시간에 일로부터의 심리적 분리를 부정적으로 인식하고 있기 때문이다. 심지어 대다수의 관리자들은 일하지 않는 시간에도 일에 대한 생각에 얽매어

있는 직원을 좋은 직원이라고 생각하고 있다. 그러나 일하지 않는 시간에 일로부터의 심리적 분리는 2000년대 초부터 사회과학자들에게 관심을 받기 시작하였고 중요한 연구 영역으로 여겨지기 시작하였다(Sonnentag & Fritz, 2007). 이처럼 일과 생활의 균형을 강조하는 시대에, 일하지 않는 시간에 일로부터의 심리적 분리에 대한 관심이 증가하고는 있지만 산업 및 조직심리학 분야에서 일로부터의 심리적 분리를 주요 변인으로 다룬 실증 연구가 매우 부족한 실정이기 때문에 연구의 필요성이 증가하고 있다.

지금까지 일로부터의 심리적 분리에 대한 연구는 대부분 심리적 분리의 결과 변인인 종업원의 웰빙에 대한 연구에 초점을 두었다. 또한 심리적 분리의 선행변인에 관한 연구들은 대부분 직무과부하 또는 비 업무시간에 전자기기의 사용 등과 같은 환경적 요인에 초점을 두었다. 그러나 심리적 분리 정도는 환경 요인에 의해서도 영향을 받지만, 같은 환경이 주어지더라도 개인의 특성에 따라서 그 정도가 달라질 수 있다. 심리적 분리에 영향을 미치는 개인 특성을 다룬 연구는 국내외를 통틀어 매우 적은 실정이다. 뿐만 아니라 심리적 분리가 종업원의 과업수행과 어떤 관련이 있는지를 다룬 연구는 국내에서 아직까지 없었고 해외에서 이루어진 연구도 적을뿐더러 일 관련된 결과가 나오지 않는 실정이다. 더 나아가 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 조절할 수 있는 변인에 대한 연구는 아직까지 없는 실정이다.

본 연구에서는 일로부터의 심리적 분리에 대한 선행연구들에서 다루지 않은 것을 중심으로 첫째, 일로부터의 심리적 분리를 예측할 수 있는 개인 특성 변인으로 자기효능감과 반

추행동의 영향을 살펴보고자 한다. 둘째, 지금까지의 선행연구에서 일관된 결과가 나오지 않은 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 검증하고자 한다. 마지막으로, 종업원이 인식하는 성과중심적 조직문화가 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 조절하는지를 알아보하고자 한다.

일로부터의 심리적 분리

경계 이론(boundary theory)은 개인들이 일터와 가정과 같은 그들의 삶의 영역에서 심리적, 신체적, 행동적 경계를 생성하고 유지한다는 것을 가정한다. 경계 이론에 따르면 직장인들은 퇴근 후에 직장에서의 역할을 끝내고 또 다른 삶의 영역을 위한 역할을 이행한다(박진아, 오세진, 2011; Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Clark, 2000; Park et al., 2011). 이러한 일과 삶의 영역을 구분하는 행동은 사람마다 차이가 있다. 그러나 오늘날 정보기술의 발달과 인터넷의 확산으로 인하여 직장이 아닌 곳에서도 일과 관련된 활동(예, 일과 관련된 전화, 이메일, SNS 등)이 가능하다(박진아, 오세진, 2011; Park et al., 2011).

Sonnentag과 Bayer(2005)는 일로부터의 심리적 분리를 직장에서 떠나있는 동안 신경을 끄는 “switching off”로 정의하였고, 한시적 또는 일시적으로 일로부터 벗어나는 것으로 정의하고 있다. Sonnentag과 Fritz(2007)는 일로부터의 심리적 분리는 직무 외 시간동안 일과 관련된 활동(전화나 이메일 포함)과 더불어 정신적으로도 일에 관여하지 않는 것으로 정의하였다.

그러나 오늘날 직장인들은 무한경쟁과 성과주의 환경에서 살아남아야하는 생존의 문제에 직면하고 있으며, 퇴근을 하고 집에 돌아가서

도 일과 관련된 활동이나 의사소통을 해야 하는 경우가 많다. 따라서 현대의 직장인들은 퇴근 후에 물리적이거나 시간적으로는 일로부터 분리되지만, 심리적으로는 일로부터 분리되지 못하는 상황에 처하게 된다(박진아, 오세진, 2011).

일하지 않는 시간동안 일로부터의 심리적 분리의 결과변인에 관한 연구를 살펴보면, 심리적 분리는 스트레스를 감소시켰고(Etzion, Eden, & Lapidot, 1998), 긍정적인 기분을 증가시키고, 피로수준을 낮추며(Sonnentag & Bayer, 2005), 주말 동안 자신의 일로부터 심리적 분리를 했을 때 높은 직무몰입과 웰빙에 긍정적인 영향을 미쳐 다음 주의 업무를 활기있게 시작할 수 있었으며(Sonnentag et al., 2011), 개인적 웰빙과 삶에 대한 만족이 높고,(Sonnentag & Fritz, 2007), 직무 수행을 향상시키고, 탈진 수준을 감소시키며(Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Bager, 2010; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2007), 정서 소진을 감소시킨다(Sonnentag & Fritz, 2007; 박진아, 오세진, 2011). 이러한 연구 결과는 일하지 않는 시간동안의 일로부터의 심리적 분리가 회복경험과 관련되며, 고갈된 자원을 보존하는 데 도움을 주는 것으로 해석할 수 있다. Fritz와 Sonnentag(2006)의 연구에 따르면, 주말동안의 충분한 휴식 경험은 그 주의 수행과 건강에 기여하는 것으로 나타났다.

일반적인 자기 효능감

자기효능감은 Bandura(1977)가 처음 제안한 개념으로 ‘성공적인 수행에 필요한 행동적, 인지적, 정서적 자원을 선택적으로 사용하여 성과로 이어지는 수행을 할 수 있다는 판단으

로 정의한다. 일반적으로 연구에 사용되는 자기효능감은 과업특수적인 자기효능감으로 특정 과제를 잘 수행할 수 있다는 믿음이다. Bandura(1977)가 제안한 자기효능감은 과제를 성취하거나 바라는 성과를 얻을 수 있는 기술과 능력을 자신이 가지고 있다는 신념이기 때문에 새롭거나, 예측할 수 없거나, 또는 스트레스를 받는 상황에서 행동에 대한 예측변인으로 유용하다(Schunk, 1983).

그러나 본 연구에서는 과업에 국한된 효능감이 아니라 상황이나 과제에 관계없이 자신감 있게 행동하고, 자신의 노력여하에 따라 과제나 상황에 관계없이 일반적으로 훌륭한 성과를 낼 수 있는 개념이 더 적절하다고 판단했다. 따라서 과업특수적 자기효능감이 아니라 상황 및 개념적 제한성을 확장시켜 일반적인 변인으로 개념화한 일반적인 자기효능감(오인수, 2002)이 더 적절하다고 판단하였다. 이에 따라 본 연구에서는 자기효능감을 일반적인 자기효능감(*general self-efficacy*)으로 정의하며, 일반적인 자기효능감은 삶의 여러 영역에서의 다양한 성공과 실패의 경험을 통해 새로운 상황에서 갖게 되는 일반화된 기대(Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice, Jacobs, & Rogers, 1982)를 의미한다. 최근 연구(안여명, 유태용, 2010; 오인수, 2002; Gardner & Pierce, 1998)에 의하면 일반적 자기효능감은 다양한 성취 상황에서 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 전반적인 능력에 대한 동기적 신념으로, 상이한 과제와 상황을 초월하여 얼마나 효과적으로 수행할 수 있는지에 대한 확신 정도이다.

일반적인 자기효능감은 바라는 결과를 성취하고자 하는 신념으로, 이 신념은 자신으로부터 나온다. 선행연구에서 자기효능감은 신입 사원의 조직 적응과 정적으로 관련되어 있고

(Jones, 1986), 자기효능감이 높은 사람들은 개인적 스트레스에 보다 효과적으로 대처하며(한광현, 2003), 자기효능감은 회복과 정적인 관계에 있고(Sonnentag & Fritz, 2010), 경험에 대한 개방성에도 정적인 관련이 있는 것으로 밝혀졌다(안여명, 유태용, 2010). Fritz와 Sonnentag(2006)의 연구에서는 일하지 않는 동안의 성취경험이 정신적, 신체적 소진을 낮추는 데 효과가 있음을 밝혔다. 선행연구로는 Sonnentag(2012)의 연구에서 회복 관련 자기효능감이 높을수록 일하지 않는 시간동안의 심리적 분리 수준이 높았다. 본 연구에서는 국외연구와는 차별되게 회복 관련 자기효능감이 아닌 일반적인 자기효능감을 사용하여 더 확장된 개념으로 접근하였다. 일로부터의 심리적 분리는 회복과 충전의 활동으로 일하지 않는 시간에 한시적으로 일로부터 심리적으로 거리를 두는 자기조절 행동이며, 이러한 행동은 일반적인 자기효능감과 관련이 있을 것이라고 가정할 수 있다. 이러한 선행연구 결과들을 토대로 자기효능감이 높은 사람들은 일로부터의 심리적 분리를 더 잘 할 것이라고 예상할 수 있다. 즉, 자기효능감이 높은 조직 구성원일수록 일하지 않는 시간에 일로부터의 심리적 분리정도가 높을 것이며, 자기효능감이 낮은 조직 구성원일수록 일하지 않는 시간에 일로부터의 심리적 분리 정도가 낮을 것으로 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 일반적인 자기효능감은 일로부터의 심리적 분리와 정적인 관련이 있을 것이다.

반추행동

반추행동(*ruminaton behavior*)은 어떤 일을 계

속해서 떠올리거나 되풀이하여 생각하는 행위이며, Martin과 Tesser(1996)는 반추 행동을 환경적인 촉발 없이 중요한 주제를 중심으로 반복되는 의식적 사고 형태로 정의했다. 반추행동의 세부 내용에는 미래의 불확실성, 과거의 외상 사건이나 대인관계 상황, 충동적인 사고, 긍정적 경험, 문제 해결 방안, 자신에 대한 생각 등 주제가 다양하며, 내용과 기능적인 측면에 따라서 정서적, 행동적, 인지적으로 적응적 혹은 부적응적 결과를 초래한다(안현의, 주혜선, 민지원, 심기선, 2013).

반추행동에는 침습적 반추와 의도적 반추가 있는데, 침습적 반추는 자신이 의도적으로 반추하려고 하지 않아도 습관적이고 무의식적으로 어떤 일이 계속해서 떠오르는 것이고, 의도적 반추는 의도적으로 자신에게 어떤 일이 발생한 것인지를 되풀이하여 생각하고 경험의 의미를 적극적으로 이해하고 현재의 상황을 해결하기 위한 사고 과정이다(Calhoun & Tedeschi, 1999). 본 연구에서는 회사에서 경험한 일에 대해 의도적으로 반추하려고 하지 않아도 습관적으로 계속해서 떠오르는 개인적 성향이 심리적 분리와 관련이 있을 것으로 예상하여 침습적 반추행동을 측정할 것이다.

반추행동에 관련된 연구들에 따르면, 심한 스트레스는 반추행동에 영향을 주며(Nolen-Hoeksema & Morrow, 1991), 반추행동과 스트레스의 상호작용은 정신 병리적인 증상을 유발할 수 있다(Post, 1992). 반추 행동이 자신의 상황이나 대상을 있는 그대로 받아들이지 못하고 회피하는 반응양식으로 나타나므로 우울한 감정이 유발되어 상황을 악화시킬 수 있다(Cribb, Moulds, & Carter, 2006). 일로부터의 심리적 분리는 단순히 물리적인 분리(공간, 시간적) 뿐만 아니라 정신적으로도 일로부터 분

리하는 것을 의미한다. 일로부터의 심리적 분리를 통해 조직 구성원들은 회복하고 충전할 수 있는 시간을 가지게 되며, 이는 다음날 혹은 향후의 적응과 성과에도 영향을 미친다. 선행연구들에 따르면 대처행동 양식은 일하지 않는 시간동안 일로부터의 심리적 분리와 관련이 높은 것으로 밝혀졌으며, 침습적 반추는 일관된 대처 행동양식이라는 점에서 심리적 분리와 관련이 있을 것으로 예상할 수 있다. 스트레스는 행동양식인 반추행동에 영향을 주어 일하지 않는 시간에도 일터에서의 사건을 되짚어 생각하게 되어 일하지 않는 시간 동안 정신적으로 일로부터 분리하지 못할 것이다. 특히 일터에서의 부정적인 감정이나 반추할 만한 사건이 발생했을 때 반추행동 성향이 강한 사람은 집에 와서도 일로부터 심리적 분리를 하지 못하고, 일터에서의 일을 반복적으로 생각할 가능성이 높다고 가정할 수 있다. 따라서 반추행동은 집에 돌아와 쉬는 시간에 일터에서의 생각을 지속적으로 떠올리게 되면서 일로부터의 심리적 분리를 저해할 것이다. 본 연구에서는 이러한 선행연구들과 추론을 바탕으로 반추행동과 심리적 분리 간의 관계에 대해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 반추행동은 일로부터의 심리적 분리와 부적인 관련이 있을 것이다.

일로부터의 심리적 분리와 과업수행

학자에 따라서 과업수행에 대한 정의는 조금 다를 수 있으나 조직의 효과성에 기여하는 활동이라는 점에서 공통점을 가진다. Borman과 Motowidlo(1993)는 과업수행을 두 가지로 정의하였다. 첫째, 조직의 핵심적인 기능을 다루

기 위해 직접적으로 해당 업무를 실행하여 조직 효과성에 기여하는 활동이다. 둘째, 핵심적인 기능에 필요한 재화나 서비스를 간접적으로 제공하여 조직효과성에 기여하는 활동이다. Campbell(1990)은 과업수행을 조직의 목표에 직·간접적으로 기여하는 수행으로 정의하였다.

심리적 분리와 웰빙 간 관계에 대해서는 많은 연구가 이루어졌고, 거의 모든 연구에서 이들 간에는 정적인 선형 관계가 존재한다고 밝혀졌다(Sonnentag et al., 2008). 그러나 심리적 분리와 과업수행 간 관계에 대해서는 연구가 매우 부족한 실정이다. 단순히 일하지 않는 시간을 가지는 것이 스트레스 회복으로 이어지는 않으며, 일하지 않는 시간 동안 실질적 경험에 따라 회복의 여부가 결정된다(박형인, 박영아, 김제인, 허태균, 2011). 스트레스의 회복은 지치고 피로해진 몸과 마음이 스트레스를 받기 전 상태로의 귀환이며(Sonnentag & Fritz, 2007), 근로자의 퇴근 후 심리적 분리 경험이 취침 전 또는 다음날 아침의 피로와 부적 관계에 있다(Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag et al., 2008). 심리적 분리와 과업수행 간의 선행연구에서는 심리적 분리가 높을수록 과업수행이 높아지는 선형 관계를 밝힌 연구도 있고, 심리적 분리 정도와 과업수행이 역U자형 관계로 심리적 분리 정도가 너무 높은 경우와 낮은 경우에는 과업수행이 낮고, 심리적 분리 정도가 중간 수준일 때 과업수행이 높다는 연구 결과도 있다(Fritz et al., 2010). 국내에서는 심리적 분리와 과업수행의 관계에 관한 연구가 진행되지 않았으며, 국외 연구결과들에서는 심리적 분리와 과업수행 간의 관계에 대해서 일관되지 않은 결과들이 나타났다(Fritz & Sonnentag, 2006).

일하지 않는 시간 동안 심리적 분리의 대상이 되는 업무와 자신이 평소에 하는 업무가 일치한다고 가정할 때, 회복경험과 자원보존 이론을 토대로 일하지 않는 동안 일에 대한 생각으로부터 벗어나서 일로부터 심리적 분리를 함으로써 직장에서 고갈된 자원을 회복하고 재충전하여 일하는 동안 과업수행을 잘 할 것으로 예상할 수 있다. 반면에 일하지 않는 시간동안 일로부터의 심리적 분리 정도가 너무 낮은 경우에는 업무 외 시간에 적절한 휴식을 취하지 못함으로써 스트레스가 높아지거나, 탈진 수준이 높아서 일하는 동안의 과업수행에 좋지 않은 영향을 줄 수 있다고 예상할 수 있다. 따라서 일하지 않는 시간동안 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간의 관계에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 일로부터의 심리적 분리는 과업수행과 정적인 관련이 있을 것이다.

심리적 분리와 과업수행 간 관계에서 성과중심 조직문화의 조절효과

성과중심 조직문화는 조직의 성과 달성을 위하여 생산성을 강조하는 문화유형으로 조직 내 목표설정과 그에 따른 구성원들 간의 경쟁이 주요한 자극제로 작용한다(정준교, 박상언, 김영조, 1995). 경쟁적인 분위기를 조성하고, 성과 또는 결과에 초점을 두는 성과중심 조직문화는 일하지 않는 시간에도 조직구성원들이 일에 대한 생각에서 벗어나지 못하게 하며, 스트레스를 유발할 가능성이 크다. 성과중심 조직문화는 직무스트레스를 유발하고 직무스트레스로 인한 불면증과 심혈 관계질환에 영향을 줄 수 있다(김병숙, 안윤정, 이보비,

2009).

Martin(1992)은 조직문화를 조직 구성원이 공유하고 있는 조직 내 상징체계의 총체적 근원으로 정의하였고, 이종수(2006)는 조직문화를 조직에 종사하는 사람들의 태도, 행동양식 등을 지배하는 가치관으로 정의하였으며, 안울중(1997)은 조직구성원들이 공유하고 있고 구성원 전체의 조직행동에 기본전제로 적용하는 조직체 고유의 가치관과 신념, 규범과 관습, 행동패턴 등의 총체로 개념화하였다. 이러한 점에서 조직 문화는 개인의 심리적 요인과 밀접한 관계를 갖는 요인이다(이환범, 이수창, 2006). 과도한 업무와 비합리적인 조직문화는 심리적 분리를 저해하는 요인(박진아, 오세진, 2011)으로 밝혀졌고, 성과중심 조직문화는 직무스트레스를 유발한다(김병숙 등, 2009)는 선행연구를 토대로 개인적 특성에 의해 심리적 분리를 잘 하는 종업원이라 하더라도 환경적 변인인 조직문화에 의해 심리적 분리 수준이 달라질 수 있다고 예상할 수 있다. 즉, 일로부터의 심리적 분리정도가 과업수행에 정적인 영향을 미친다고 하더라도 이러한 관계는 종업원들이 인식하는 성과중심 조직문화 정도에 따라 달라질 수 있을 것이다. 따라서 일하지 않는 시간동안 일로부터 심리적 분리를 잘하는 사람일지라도 조직문화가 성과중심적이라고 인식하는 조직구성원들은 심리적 분리의 수준이 낮아서 일하는 동안 소진된 자원을 회복하지 못하여 과업수행에 미치는 긍정적 영향이 줄어들 수 있다고 가정하였다. 반면에 조직문화가 상대적으로 덜 성과중심적이라고 인식하는 조직구성원들은 심리적 분리 정도를 유지할 수 있어서 소진된 자원을 회복하여 과업수행에 긍정적 영향을 미칠 수 있을 것이라고 예상하였다. 이처럼 성과중심적 조직문화

에 대한 인식이 종업원들에게 미치는 영향을 고려하여 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간 관계에서 성과중심 조직문화의 조절효과에 대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 성과중심 조직문화는 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 조직문화가 덜 성과중심적이라고 인식하는 조직구성원일수록 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

방 법

조사대상자 및 자료수집 절차

기업에서 근무하고 있는 조직구성원들을 대상으로 총 310부의 설문지를 배포하여 자료를 수집하였다. 수집된 설문지 가운데 불성실하게 응답한 39부와 타인 평정이 누락된 12부의 설문지를 포함한 총 51부의 설문지를 제외하고 최종적으로 총 259부를 분석에 사용하였다. 조사대상자 259명 중 남성이 216명(83.5%), 여성이 43명(16.5%)로 남성이 여성보다 더 많은 비율을 차지하였다. 연령대는 20대는 68명(26.2%), 30대는 103명(40%), 40대는 52명(20%), 50대 이상은 36명(13.8%)이었다. 최종학력은 대졸이 91명(35.4%)으로 가장 높은 비율을 차지하였고, 고졸이하는 90명(34.6%), 전문대졸은 75명(28.8%), 대학원졸 이상은 3명(1.2%)이었다. 혼인여부는 미혼이 101명(39.2%), 기혼이 158명(60.8%)였고, 기혼자 중에서 자녀가 없는 기혼자가 19명(7.3%), 자녀가 있는 기혼자 중에서는 1자녀가 40명(15.4%), 2자녀가 93명

(36.2%), 3자녀 이상이 5명(1.9%)이었다. 직무 분야는 생산직이 108명(41.5%), 관리 및 지원이 112명(43.5%), 영업직이 1명(0.4%), 연구 및 개발직이 16명(6.2%), 서비스직이 18명(6.9%), 기타가 4명(1.5%)이었다. 직급은 사원급이 138명(53.5%), 대리급이 61명(23.5%)으로, 대리급 이하 인원이 가장 높은 비율을 차지하였고, 과장급은 31명(11.9%), 차장급은 18명(6.9%), 부장급 이상은 11명(4.2%)이었다. 근무기간의 평균은 약 11년 2개월(표준편차 약 6년 1개월)이었다. 회사규모는 100명 이하 규모가 70명(26.9%), 101명~500명 이하 규모가 10명(3.9%), 501명 이상 규모가 179명(69.2%)으로 501명 이상 규모의 회사에 소속된 응답자가 가장 많았다.

조사대상자의 과업수행에 대해 평가한 상사나 동료 259명의 인구통계학적 특성은 남성이 209명(80.8%), 여성이 50명(19.2%)으로 남성 평가자가 대부분이었다. 연령은 20대가 37명(14.2%), 30대가 76명(29.6%), 40대가 38명(14.6%), 50대 이상이 108명(41.5%)로 50대 이상이 가장 많았다. 평정대상자와 알고 지낸 기간은 평균적으로 약 6년 4개월이었고 표준편차는 약 4년 1개월이었다. 직급은 사원급이 67명(26.2%), 대리급이 11명(4.2%), 과장급은 115명(44.2%), 차장급은 9명(3.5%), 부장급 이상은 57명(21.9%)이었다.

측정도구

일로부터의 심리적 분리

심리적 분리는 일하지 않는 시간에 일로부터 심리적으로 분리하는 경험을 측정하기 위해 개발된 Sonnentag과 Fritz(2007)의 심리적 분리 척도를 변안하여 국내에서 타당화 작업을

거친 박형인 등(2011)의 한국판 직무스트레스 회복경험 척도 중 심리적 분리 4개 문항을 본 논문에 맞게 수정하여 사용하였다. 리커트식 5점 척도로 측정하였으며, 문항의 예는 “지난 몇 주간 나는 일하지 않는 시간에 나에게 주어질 일의 부담으로부터 벗어났다”, “지난 몇 주간 나는 일하지 않는 시간에 내 일에 대해 전혀 생각하지 않았다” 등이다. 일하지 않는 시간동안 일로부터의 심리적 분리의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90이었다.

자기효능감

일반적인 자기효능감은 Chen, Gully 및 Eden(2001)이 개발한 8개 문항을 변안하여 리커트식 5점 척도로 측정하였다. 문항의 예는 “내가 스스로 세운 대부분의 목표를 성취할 수 있다”, “다양한 과제를 효과적으로 수행할 수 있다고 확신한다” 등이다. 자기효능감의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .89이었다.

반추행동

본 연구에서는 한국형 사건 관련 반추행동 척도(안현의 등, 2013)를 수정하여 사용하였다. 사건관련 반추행동은 스트레스 사건 후에 경험하는 반추의 두 가지 유형인 침습적 반추행동과 의도적 반추행동이 있는데, 본 연구에서는 의도치 않은 반추행동을 중점으로 살펴보고자 침습적 반추 10개 문항을 사용하였다. 회사에서 일어나는 일에 대한 반추행동을 살펴보기 위해 반추행동을 야기하는 상황을 회사에서 있었던 일로 한정할 수 있도록 문항을 수정하여 사용하였다. 모든 문항들은 리커트식 5점 척도로 측정하였다. 문항의 예는 “나는 회사에서 있었던 일에 대한 생각들이 떠오를

때면 그것을 멈출 수가 없다.”, “나는 회사에서 있었던 일에 대해 생각하지 않으려고 노력했지만, 내 마음에서 생각을 떨쳐낼 수 없다.” 등이다. 반추행동의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .93이었다.

과업수행

과업수행은 김도영과 유태용(2002)이 개발한 과업수행 6개 문항을 사용하여 측정하였다. 과업수행은 공통방법편파를 제거하기 위하여 조사대상자의 상사나 동료가 평정하였다. 과업수행의 문항의 예는 “이 사람은 맡은 업무를 항상 정확하고 깔끔하게 처리한다”, “이 사람은 동료에 비해 탁월한 업무수행을 보인다” 등이다. 타인이 평정한 과업수행의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .93이었다.

성과중심 조직문화

성과중심 조직문화는 Quinn과 McGrath(1985)의 문항을 수정한 김영조와 박상언(1998)의 문항들 중 성과중심 조직문화 4개 문항을 리커트식 5점 척도로 측정하였다. 문항의 예는 “우리 회사는 생산성과 효율성을 중시한다”, “우리 회사는 실적위주로 평가한다” 등이다. 성과중심 조직문화의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .84이었다.

직무요구

심리적 분리와 유의한 관련성을 갖는 것으로 밝혀진 직무요구를 통제하기 위해 박랑희와 유태용(2007)이 변안한 Karasek(1979)의 직무요구척도 중 시간요구 척도를 사용하였으며, 문항의 예는 “일을 할 때 충분한 시간이 주어지지 않는다”, “일을 할 때 빨리 일하도록 요구받는다.” 등이다. 직무요구의 내적 일치 신

뢰도 계수(Cronbach's α)는 .86이었다

부정적 정서

부정적 정서는 웰빙과 관련된 척도와 유의한 관련성을 갖는 것으로 밝혀졌다(Brief, Burke, George, Robinson, & Webster, 1988; Burke, Brief, & George, 1993). 따라서 응답자의 부정적 정서는 웰빙과 관련된 척도의 응답에 영향을 미칠 수 있기 때문에 보다 정확한 심리적 분리, 정서적 소진의 수준을 측정하기 위해 여러 연구들에서 통제변인으로 사용되었다(Fritz et al., 2010; Sonnentag et al., 2010). 따라서 본 연구에서도 부적정서를 통제하기 위해 Watson, Clark 및 Tellegen(1988)의 PANAS 척도를 변안 및 수정하여 사용하였다. PANAS 척도는 정적 정서 10개 문항과 부적 정서 10개 문항으로 총 20개 문항으로 구성되어 있으나, 본 연구에서는 부적 정서에 해당하는 10개 문항을 사용하였다. 본 연구에서 부적 정서 척도의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90이었다.

결 과

측정변인들의 기술통계치와 상호상관

본 연구에 포함된 변인들 간의 관련성을 확인하기 위해 먼저 상관분석을 실시하였으며, 측정 변인들의 평균, 표준편차, 상호상관을 표 1에 제시하였다. 분석결과, 분석 결과, 심리적 분리는 자기효능감($r=.336, p<.01$)과 통계적으로 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 심리적 분리는 부정적 정서($r=-.192, p<.05$), 반추행동($r=-.259, p<.01$), 성과중심 문화

표 1. 측정변인들의 평균, 표준편차, 상호상관 및 신뢰도

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 심리적번리 (.90)																
2. 성별	-.124*															
3. 연령	.035	-.400**														
4. 혼인	.032	-.342**	.671**													
5. 자녀 수	.035	-.330**	.732**	.792**												
6. 학력	.021	.227**	-.534**	.414**	-.454**											
7. 근무기간	.011	-.316**	.933**	.619**	.699**	-.560**										
8. 직급	.069	-.087	.427**	.386**	.402**	.108	.420**									
9. 직종	-.085	.233**	-.346**	-.305**	-.302**	.452**	-.321**	.083								
10. 회사규모	.206**	-.414**	.427**	-.290**	.345**	-.441**	.448**	-.029	-.357**							
11. 직무요구	.071	.018	.111	.036	.033	.065	.132*	.158*	.079	.055	(.86)					
12. 부정적 정서	-.192*	.153*	-.004	-.033	.002	.095	.030	.004	-.011	.022	.204**	(.90)				
13. 자기효능감	.336**	-.124*	-.003	.047	.037	.159*	-.009	.298**	.186**	.141*	-.128*	-.299**	(.89)			
14. 반주행동	-.259**	.058	.042	.090	.058	.089	.055	.191**	.123*	-.038	.051	.255**	-.023	(.91)		
15. 성과중심문화	-.302**	.041	.040	.014	.043	.173**	.051	.259**	.198**	-.048	.361**	-.09*	-.076	.261**	(.84)	
16. 괴업수행	.079	-.067	.073	.177**	.166*	-.081	.054	.088	-.109	.183**	-.051	-.119	.205**	-.075	-.031	(.93)
평균(M)	3.10	1.16	36.85	1.61	1.54	2.99	11.19	1.85	1.98	2.42	3.54	2.57	3.46	2.77	3.76	3.47
표준편차(SD)	.93	.37	9.71	.49	1.37	.93	9.93	1.14	1.24	.89	.69	.73	.55	.75	.64	.73

주 1. N=259, * $p < .05$, ** $p < .01$

주 2. 대각선 괄호 안의 값은 변인의 내적 일치도 계수를 나타냄.

주 3. 성별: 0=남, 1=여. 결혼여부: 0=미혼, 1=기혼, 자녀 수: 0=없음, 1=1명, 2=2명, 3=3명 이상으로 처리함.

($r=-.302, p<.01$)와 유의한 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 심리적 분리와 인구통계 변인들과의 관계는 성별($r=-.124, p<.05$)만이 부적 상관이 있는 것으로 나타났고, 회사규모($r=.206, p<.01$)는 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

측정변인들의 요인분석 결과

상관분석 결과, 자기효능감과 반추행동은 심리적 분리와 상관이 높은 것으로 나타나 일로부터의 심리적 분리의 선행변인으로 가정할 일반적인 자기효능감과 반추행동이 심리적 분리와 개념적으로 구분되는지를 판단하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출 방

법으로는 공통요인분석의 한 방법인 주축요인 분해를 사용하였고, 요인회전방법으로는 사각회전 방식인 직접 오블리민 방식을 사용하였다. 검증결과, 3개 요인의 고유치가 1보다 크고 각 문항의 요인부하량이 모두 .60이상이었으므로 심리적 분리, 일반적인 자기효능감, 반추행동이 서로 독립적인 요인임을 알 수 있었다.

일로부터의 심리적 분리의 예측변인 검증

본 연구에서 일로부터의 심리적 분리의 예측변인으로 사용한 개인적 특성변인인 자기효능감과 반추행동이 심리적 분리에 미치는 영향을 분석하기 위해 위계적 다중회귀분석을

표 2. 심리적 분리에 대한 예측변인의 위계적 회귀분석 결과

단계	변인	심리적 분리					
		β	R^2	ΔR^2	F변화량		
1	성별	-.008					
	연령	.066					
	혼인	-.047					
	인구통계 변인	자녀 수	.052	.125***	3.23***		
	학력	.128					
	근무기간	-.183					
	직급	.184					
	직종	-.097					
	회사규모	.271***					
	통제 1: 직무요구	.105 [†]					
통제 2: 부정적 징서	-.228***						
2	자기효능감	.220**	.237***			.112***	17.96***
	반추행동	-.249***					

N= 259, † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

실시하였다. 표 2에서 보듯이, 1단계에서 인구통계학적 변인인 성별, 연령, 혼인여부, 자녀 수, 학력, 근속년수, 직급, 회사규모를 통제변인으로 투입하였고 심리적 분리 연구에서 심리적 분리와 상관이 높다고 밝혀져 통제할 필요가 있는 직무요구와 부정적 정서도 1단계에 투입하여 영향력을 통제하였다($F(11,248)=3.23, p<.01, R^2=.125$). 2단계에는 본 연구에서 심리적 분리의 예측변인으로 사용한 자기효능감과 반추행동을 동시에 투입하여 분석하였다. 분석 결과, 자기효능감($\beta=.220, p<.01$)과 반추행동($\beta=-.249, p<.001$) 모두 일로부터의 심리적 분리에 통계적으로 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났고, 둘 중에서 반추행동이 심리적 분리에 대한 영향력이 더 큰 것으로 나타났다. 따라서 자기효능감은 일로부터의 심리적 분리와 정적인 관련이 있을 것이라는 가설 1과 반추행동은 일로부터의 심리적 분리와 부적의 관련이 있을 것이라는 가설 2가 모두 지지되었다.

일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간 관계 검증

일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간 관

계를 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 1단계로 인구통계학적 변인들을 먼저 투입하여 통제된 후, 2단계에서 심리적 분리를 투입하여 과업수행에 대한 심리적 분리의 영향을 분석하였다. 선행연구에서 심리적 분리와 과업수행 간 관계가 비선형적으로 나타난 경우도 있기 때문에 3단계에서 심리적 분리의 제곱항(심리적분리 \times 심리적분리)을 추가하여 과업수행에 대한 심리적 분리의 비선형 관계를 추가적으로 분석하였다. 3단계에서 심리적 분리의 제곱항을 산출할 때 심리적 분리의 평균을 사용하여 센터링을 하였다. 표 3에서 보듯이, 일하지 않는 시간에 일로부터의 심리적 분리는 타인이 평가한 과업수행($\beta=.029, p=.561$)과는 통계적으로 유의한 관련성이 없었다. 따라서 일로부터의 심리적 분리는 과업수행과 정적인 관련이 있을 것이라는 가설 3은 지지되지 않았다. 이러한 결과는 일로부터의 심리적 분리가 높거나 낮다고 해서 과업수행이 달라지지 않는다는 것을 의미한다. 추가로 분석한 일로부터의 심리적 분리와 타인이 평가한 과업수행($\beta=.061, p=.712$) 간의 비선형관계 역시 통계적으로 유의하지 않았다.

표 3. 과업수행에 대한 심리적 분리의 위계적 회귀분석 결과

단계	변인	과업수행			
		β	R^2	ΔR^2	F변화량
1	인구통계		.079*		2.15*
2	심리적 분리	.029	.080	.001	.216(n.s)
3	심리적 분리 \times 심리적분리	.061	.084	.004	.903(n.s)

$N=259, \dagger <.10, *p <.05, **p <.01, ***p <.001$

주. 인구통계 변인은 성별, 연령, 학력, 혼인여부, 자녀 수, 근속년수, 직급, 직종, 회사규모가 포함됨.

심리적 분리와 과업수행 간 관계에서 성과중심 조직문화의 조절효과 검증

심리적 분리와 과업수행 간의 관계에서 성과중심 조직문화의 조절효과를 검증하기 위해서 위계적 다중 회귀 분석을 실시하였다. 과업수행에 영향을 미칠 수 있는 인구통계학적 변인들의 효과를 통제하기 위하여 1단계에 인구통계학적 변인들을 먼저 투입하였다. 2단계에서는 예측변인인 심리적 분리와 조절변인인 성과중심 조직문화를 투입하였으며, 마지막 3단계에서는 심리적 분리와 성과중심 조직문화의 상호작용항을 투입하였다. 심리적 분리와 성과중심 조직문화 점수에서 각각 심리적 분리와 성과중심 조직문화의 평균값을 뺀 센터링 값을 사용하여 상호작용항을 산출하였다. 표 4에서 보듯이, 과업수행에 대한 심리적 분리와 성과중심 조직문화의 주 효과는 통계적으로 유의하지 않았으나, 심리적 분리와 성과중심 조직문화의 상호작용항이 유의한 회귀계수($\beta = -.190, p < .01$)를 나타냈으며, 상호작용항이 투입된 3단계의 설명량($\Delta R^2 = .032, p < .01$)이 유의하게 증가하였다. 이는 성과중심 조직문화가 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 조

절한다는 것을 의미한다.

성과중심 조직문화의 조절효과가 가설에서 예측한 방향과 일치하는지를 확인하기 위해 성과중심 조직문화 값을 Aiken과 West(1991)가 제안한 방식에 따라 평균 $\pm 1SD$ 를 기준으로 높은 수준과 낮은 수준으로 구분하여 그림 1과 같은 상호작용 그래프를 작성하였다. 그림 1에서 보듯이, 종업원들이 조직문화가 성과중심적이라고 강하게 인식할 때 일로부터의 심리적 분리는 과업수행과 부적으로 관련되어 있다. 반면에 종업원들이 조직문화가 상대적으로 덜 성과중심적이라고 인식할 때는 일로부터의 심리적 분리는 과업수행과 정적으로 관련되어 있다. 본 연구의 가설 4에서 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간에 정적 관련성이 있지만 종업원들이 조직문화가 덜 성과중심적이라고 인식할수록 정적 관계가 더 강할 것이라고 예상했었다. 연구결과, 조직문화가 덜 성과중심적이라고 인식하는 종업원들의 경우에는 예상대로 심리적 분리와 과업수행 간에 정적 관계가 나타났지만, 조직문화가 성과중심적이라고 강하게 인식하는 종업원들의 경우에는 심리적 분리와 과업수행 간의 관계가 오히려 부적인 것으로 나타났다. 따라서

표 4. 심리적 분리와 과업수행 간의 관계에서 성과중심 조직문화의 조절효과

단계	변인	과업수행			
		β	R^2	ΔR^2	F변화량
1	인구통계		.048 [†]		1.720 [†]
2	심리적 분리(A)	.064	.050	.002	.629(n.s)
	성과중심 조직문화(B)	-.014			
3	A×B	-.190 ^{***}	.082 ^{**}	.032 ^{**}	9.135 ^{**}

N=259, † < .10, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

주. 인구통계 변인은 성별, 연령, 학력, 혼인, 자녀 수, 근무기간, 직급이 포함됨.

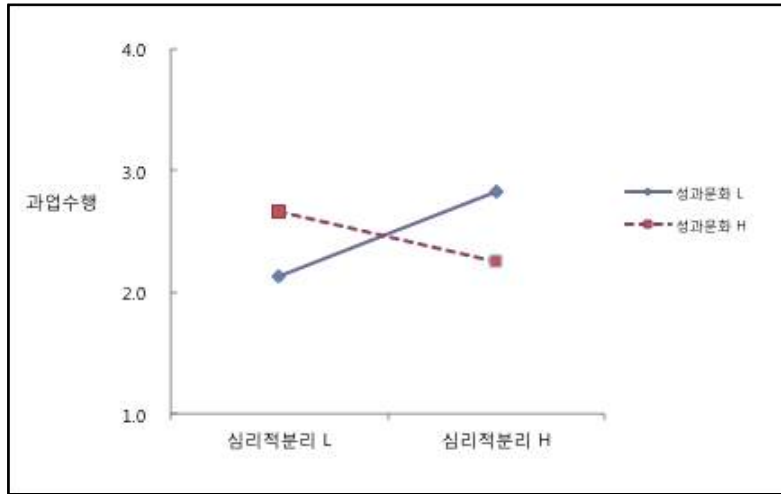


그림 1. 심리적 분리와 과업수행 간의 관계에서 성과중심 조직문화의 조절효과

가설 4는 부분적으로 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 일로부터의 심리적 분리를 예측하는 개인적 변인인 자기효능감과 반추행동의 영향력을 알아보고, 일로부터 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 검증하고, 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 종업원이 인식하는 성과중심 조직문화가 조절하는지를 알아보는 데 있었다. 연구 결과, 일하지 않는 시간 동안 일로부터 심리적 분리에 대한 예측변인으로 자기효능감과 반추행동은 심리적 분리와 통계적으로 유의한 관계를 갖는 것으로 나타났다. 일로부터의 심리적 분리는 과업수행과 직접적인 관련이 없었지만, 종업원들이 지각하는 성과중심 조직문화는 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 보다 자세한 내용은 다음과 같다.

첫째, 자기효능감은 일로부터의 심리적 분리와 정적인 관련성이 있는 것으로 나타났다. 이 결과는 본 연구에서 처음으로 검증된 것이며, 개인적 특성이 심리적 분리에 중요한 영향을 미친다는 선행연구의 결과들(Sonnentag & Fritz, 2007, 2010; Sonnentag & Krueger, 2006; Potok & Littman-Ovadia, 2014)과 일치한다. 이러한 결과는 자기효능감이 높은 사람일수록 일하지 않는 시간동안 일로부터의 심리적 분리 정도가 높으며, 자기효능감은 업무적인 영역에서 뿐만 아니라 더 나은 업무 성과를 위해 휴식을 취하는 업무 외적인 영역에도 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 반추행동은 일로부터의 심리적 분리와 부적인 관련성이 있는 것으로 나타났다. 이 결과는 본 연구에서 처음으로 검증된 것이며, 일터에서 있었던 사건에 관해 되짚어 생각하는 행동을 많이 하는 사람일수록 일하지 않는 시간에 일로부터 물리적으로는 분리되어 있으나 일에 대해 심리적으로는 분리하지 못한다는 것을 의미한다. 심리적 분리가 정서

소진, 직무 탈진, 스트레스, 삶에 대한 만족 등에 영향을 미치기 때문에(Sonnentag & Fritz, 2007), 반추행동 정도가 높은 사람은 반추행동의 정도가 낮은 사람보다 심리적 분리를 못하여 일하지 않는 시간에 충분한 휴식을 취하지 못하고, 정서 소진이나 직무 탈진을 더 많이 겪을 수 있을 것이라고 추론할 수 있다.

셋째, 일로부터의 심리적 분리는 타인이 평가한 과업수행과 통계적으로 유의한 관련성이 없었다. 이 결과는 일로부터의 심리적 분리가 과업수행에 직접적으로 영향을 미치지 않는다는 것을 의미하며, 일하지 않는 시간 동안의 심리적 분리를 잘하는 사람과 심리적 분리를 못하는 사람 간에 과업수행 능력은 차이가 없는 것으로 해석할 수 있다.

넷째, 일로부터의 심리적 분리와 과업수행 간의 관계에서 종업원들이 지각하는 성과중심 조직문화는 유의한 조절효과를 나타내었다. 이러한 결과는 본 연구에서 처음 검증된 것으로, 일로부터의 심리적 분리가 과업수행에 직접적으로 영향을 미치지 않지만 종업원들이 인식하고 있는 환경 요인인 성과중심 조직문화 정도에 따라 심리적 분리와 과업수행 간의 관계가 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 세부적으로, 조직문화가 성과중심적이라고 강하게 인식하는 사람들의 경우에는 일로부터의 심리적 분리 정도가 낮을수록 과업수행이 더 좋았지만, 조직 문화가 상대적으로 덜 성과중심적이라고 인식하는 사람들의 경우에는 이와 반대로 일로부터의 심리적 분리 정도가 높을수록 과업수행이 더 좋은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 심리적 분리 정도가 높은 구성원들이 많은 조직의 경우는 조직문화가 덜 성과중심적일수록 구성원들의 과업수행을 높일 수 있고, 반대로 심리적 분리 정도가 낮은 구

성원들이 많은 조직의 경우는 조직문화가 더 성과중심적일수록 구성원들의 과업수행을 높일 수 있다는 것을 시사한다.

부수적으로, 본 연구에서 심리적 분리의 정도는 성별과 회사 규모에 따라 차이가 있었다. 여성보다는 남성들이 일하지 않는 시간 동안 일로부터의 심리적 분리를 덜 잘 하였고, 회사 규모가 클수록 종업원들이 일로부터 심리적 분리를 더 잘 하였다. 자녀유무와 근무시간은 일로부터의 심리적 분리와 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

연구의 의의 및 시사점

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 지금까지 직장인들의 웰빙 및 정신 건강, 산업 및 조직현장에서 구성원의 태도와 조직효과성 간의 관계를 밝히는 연구들이 많이 진행되어 왔지만, 국내에서 일로부터의 심리적 분리를 주요 변인으로 다룬 실증 연구가 매우 부족한 실정이다. 특히, 선행연구들은 심리적 분리의 예측변인으로 개인특성이 아닌 조직특성이나 직무특성에 주로 초점을 두었다. 그러나 심리적 분리는 직무 특성뿐만 아니라 개인적 특성에 의해서도 차이가 발생한다. 따라서 본 연구는 기존 연구들과 다르게 심리적 분리에 영향을 미치는 개인적 특성에 초점을 맞추어 자기효능감과 반추행동이 일로부터 심리적 분리에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하였다. 연구결과, 국외 연구인 Sonnentag과 Krueger(2006)의 연구결과와 유사하게 자기효능감이 심리적 분리에 긍정적 영향을 미친다는 것을 확인하였고, 의도적이지 않은 침습적 반추행동이 심리적 분리에 부정적 영향을 미친다는 것을 검증하였다는 데 의의가 있다.

둘째, 기존 연구들은 심리적 분리의 결과변인으로 조직 구성원의 삶에 대한 만족, 웰빙, 직무 탈진, 정서소진 등과 같이 건강과 관련된 변인에 초점을 맞추어 왔다. 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 밝히려는 시도가 국내에서는 아직까지 없었으며 해외에서도 많지 않은 실정이다. 뿐만 아니라 해외에서 이루어진 연구에서 심리적 분리와 과업수행 간의 관계가 일관되게 나오지 않았다. 해외 연구에서 과업수행이 심리적 분리와 관계가 없는 경우도 있었고, 역U자형의 비선형 관계에 있는 경우(Fritz et al., 2010)도 있었다. 따라서 본 연구는 국내에서 처음으로 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 연구하였고, 성과중심 조직문화가 심리적 분리와 과업수행 간의 관계를 조절한다는 것을 처음으로 밝혔다는 데 의의가 있다.

셋째, 본 연구에서 통제변인으로 사용한 회사 규모는 심리적 분리와 정적 상관을 나타내었다. 이러한 결과는 회사 규모가 클수록 종업원들의 심리적 분리 정도가 높으며, 회사 규모가 작을수록 종업원들의 심리적 분리 정도가 낮다는 것을 의미한다. 회사 규모가 클수록 직장에서 하는 일이 명확하게 정해져 있어 직장가정 간의 경계가 분명하다고 해석할 수 있다. 이러한 결과는 본 연구에서 얻은 흥미로운 발견점이지만 보다 타당한 해석을 위해서는 추후 연구가 필요하다.

넷째, 일로부터의 심리적 분리에 관해 국외 연구에 비해 국내에서는 연구가 많이 이루어지지 않았고 국외에서 수행된 연구들(Sonnentag & Krueger, 2006; Fritz et al., 2010)의 대부분이 교직원과 같은 한 가지 직종을 대상으로 심리적 분리를 연구하였다. 그러나 본 연구에서는 다양한 규모의 기업에서 근무하는

다양한 직종과 직급을 대상으로 자료를 수집하여 자기효능감과 반추행동이 일로부터의 심리적 분리에 영향을 미치고 심리적 분리가 과업수행에 미치는 영향을 연구하였기 때문에 얻어진 결과의 일반화가능성이 높다는 데 의의가 있다.

마지막으로, 본 연구에서는 과업수행을 자기보고 방식으로 얻었을 때 발생할 수 있는 공통방법편파를 제거하기 위해 조사대상자의 상사나 동료의 과업수행을 평가하도록 하는 타인평정 방법을 사용하였다는 데 학문적 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구 결과에 따르면, 자기효능감이 높은 사람이 일하지 않는 시간 동안 일로부터의 심리적 분리를 더 잘하는 경향이 있다. 따라서 조직이나 상사는 종업원들이 업무에서 지속적인 성공경험을 통해 자기효능감을 향상시킬 수 있도록 배려할 필요가 있다. 실제로 Fritz와 Sonnentag(2006)은 휴가 중 자기성취 경험이 휴가가기 전 근로자가 보고한 신체적, 정신적 소진을 감소시킨다는 것을 발견하였다. 따라서 일하지 않는 시간 동안 직무로부터 벗어난 형태의 성취경험을 통해 자기효능감을 향상시키고, 고갈된 자원을 회복하고 재충전하여 장·단기적으로 조직의 효과성에 기여할 수 있도록 하는 것이 중요하다.

둘째, 본 연구 결과에 따르면, 반추행동 성향이 높은 조직구성원들은 일하는 동안 경험했던 부정적인 일들을 집에 돌아와서도 반복적으로 생각함으로써 부정적 감정이 지속되어 일로부터 심리적 분리를 잘 하지 못한다. 일하지 않는 시간동안 일로부터 심리적 분리를 잘 하지 못하면 정서소진이나 직무탈진 등을 겪을 가능성이 크다. 따라서 조직 차원에서는

반추행동 성향이 높은 사람들을 파악하여 스트레스 관리를 위한 교육을 실시함으로써 종업원들의 심리적 분리를 높이고 정서소진이나 직무탈진을 줄일 수 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서 종업원들이 인식하는 성과중심적 조직문화 정도에 따라 일로부터 심리적 분리 정도가 과업수행에 미치는 영향이 달랐다. 심리적 분리 정도가 높은 사람은 심리적 분리 정도가 낮은 사람보다 성과중심 조직문화의 강도가 약한 조직에서 과업수행을 더 잘했다는 평가를 받았다. 이와 반대로 심리적 분리 정도가 낮은 사람은 심리적 분리 정도가 높은 사람보다 성과중심 조직문화의 강도가 강한 조직에서 과업수행을 더 잘했다는 평가를 받았다. 따라서 조직차원에서 조직구성원들의 전반적인 심리적 분리 정도를 파악하여 조직구성원들이 인식하는 조직문화를 조절하는 것도 생산성을 높이는 한 방법이 될 것이다. 구체적으로 일하지 않는 시간에 일로부터 심리적 분리 정도가 높은 편이라면, 조직구성원들의 과업수행을 높이기 위해 덜 성과중심적인 조직문화로 인식하도록 분위기를 조성할 필요가 있다. 반면에 조직 구성원들이 일하지 않는 시간에 일로부터 심리적 분리 정도가 낮은 편이라면, 성과중심적인 조직문화로 인식하도록 조성함으로써 개인의 과업수행 및 조직 전체의 생산성을 높일 수 있을 것이다.

연구의 제한점 및 향후 연구과제

본 연구의 제한점 및 향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 자기효능감과 반추행동과 같은 개인특성 변인이 일로부터의 심리적 분리에 미치는 영향을 단일 시점에서 연

구한 횡단연구이기 때문에 시간의 경과에 따른 상황적 특성의 변화를 고려하지 않았다. 세부적으로, 일하지 않는 시간에 일로부터 심리적 분리를 명확하게 측정하기 위해서는 상황적 특성의 변화를 고려할 때 더 정확한 심리적 분리의 정도를 측정할 수 있다. 또한 단일 시점에서 설문 조사를 통해 자료를 수집하였기 때문에 자기효능감과 반추행동이 심리적 분리를 예측하는지에 대한 인과관계 검증에 제한점을 가질 수 있다. 심리적 분리의 정도가 시간 및 상황에 따라 유동적일 수 있는 특성임에도 불구하고 특정 단일 시점에서 조사대상자들이 지각한 정도를 측정했기 때문에 시간 경과에 따른 변화에 대한 정보를 수집하지 못했다. 따라서 향후 연구에서는 변인들 간의 인과관계를 보다 명확하게 밝히고 시간 경과나 상황 변화에 따른 심리적 분리의 정도를 정확하게 측정하기 위해서 종단적인 연구를 시도할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 심리적 분리와 과업수행 간의 선형관계와 비선형관계가 통계적으로 유의하지 않게 나왔고, 선행연구들에서도 심리적 분리와 과업수행 간의 관계가 일관되지 않는 결과를 보이곤 한다. 본 연구에서 심리적 분리와 과업수행 간의 관계가 유의하지 않게 나온 한 가지 원인으로, 심리적 분리는 자기보고식으로 수집하였고 과업수행은 타인평가를 통해 수집하였기 때문에 조사대상자들이 일하지 않는 시간에 분리하지 못하는 과업과상사나 동료가 평가한 조사대상자의 과업수행이 일치하지 않았을 가능성을 예상해볼 수 있다. 본 연구에서는 동일한 과업으로 가정하였지만 자료수집 출처가 다르기 때문에 조사대상자와 타인이 염두에 두고 평정한 과업이 서로 달랐을 가능성이 있다. 따라서 심리적 분

리와 과업수행 간의 향후 연구에서는 일하지 않는 시간 동안에 심리적으로 분리한 과업과 일터에서의 실제 과업이 일치하는지를 먼저 확인할 필요가 있겠다.

셋째, 일로부터의 심리적 분리는 경우에 따라 개인 및 조직에 긍정적인 영향을 미칠 수도 있고, 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 본 연구에서는 심리적 분리가 개인의 과업수행에 미치는 영향에 초점을 두었기 때문에 과업수행 이외의 수행이나 조직 수준의 다양한 변인에 긍정적이거나 부정적인 영향을 미치는지를 다루지 않았다. 따라서 향후 연구에서는 심리적 분리가 개인의 과업수행 뿐만 아니라 맥락수행, 적응수행, 이탈행동, 혁신행동 등 다양한 개인수행에 미치는 영향뿐만 아니라 조직 수준의 효과성에 미치는 영향을 연구할 필요가 있다.

참고문헌

- 강혜련, 최서연 (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측변수와 결과변수에 관한 연구. 한국심리학회지: 여성, 6(1), 23-42.
- 김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행 간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15, 1-24.
- 김병숙, 안윤정, 이보비 (2009). 직무스트레스 요인 및 반응에 대한 성차분석. 페미니즘 연구, 9(2), 157-196.
- 김영조, 박상언 (1998). 조직문화유형, 조직문화강도와 조직성과 간의 관계에 관한 연구. 인사·조직연구, 6(2), 195-238.
- 김주엽 (2008). 직무특성과 일-가정 균형. 인적자원개발연구, 11(1), 109-132.
- 박랑희, 유태용 (2007). 개인의 성격, 직무 요구, 직무 통제가 직무 스트레스에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 20(1), 1-20.
- 박진아, 오세진 (2011). 직무과부하와 비합리적인 조직문화가 정서적 소진에 미치는 영향: 심리적 분리의 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(4), 809-833.
- 박형인, 박영아, 김제인, 허태균 (2011). 한국판 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)의 타당화연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(3), 523-552.
- 손영미, 박정열, 김가영 (2006). 일과 삶의 균형 정책의 도입에 관한 연구: 공공 부문을 중심으로. 한국행정학회 2006년도 통합학술대회 발표 논문집, 987-1000.
- 안여명, 유태용 (2010). 개인 및 팀 수준에서 성격과 적응수행 간의 관계: 일반적 자기효능감의 매개효과와 변혁적 리더십의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(1), 155-179.
- 안윤종 (1997). 조직문화에 관한 이론적 연구. 경영연구, 12(4), 27-56.
- 안현의, 주혜선, 민지원, 심기선 (2013). 한국판 사건관련 반추 척도(K-ERRI)의 타당화. 인지행동치료, 13(1), 149-172.
- 오인수 (2002). 일반적 자기효능감: 개념, 측정 관련 이슈와 인적자원관리 측면의 시사점. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(3), 49-72.
- 이종수 (2006). 행정조직문화 측정지표 연구과제의 이론적 접근. 지방행정, 11, 111-122.
- 이환범, 이수창 (2006). 경찰조직문화 유형별 특성과 조직몰입 간의 영향관계 분석. 한

- 국정책과학 학회보, 10(4), 137-157.
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑, 손동국 (2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. *대한산업의학* 회지, 17(4), 297-317.
- 정준교, 박상언, 김영조 (1995). 조직문화와 조직에 성과와의 관계에 관한 경험적 연구. *생산관계연구*, 6, 295-327.
- 한광현 (2003). 직무의 내재적 특성에 따른 직무스트레스 결과에 있어서 효능감의 조절 효과. *한국 인사관리학회지*, 27(1), 33-58.
- 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.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman(Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp.71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brief, A. P., Burke, M. J., George, J. M., Robinson, B. S., & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress?, *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 193-198.
- Burke, M. J., Brief, A. P., & George, J. M. (1993). The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: A comment on the applied psychology literature. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 402-412.
- Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G. (1999). Facilitating posttraumatic growth: A clinician's guide. Psychology Press.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology, In M. D. Dunnette & L. M. Hough(Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*(2nd ed., Vol. 1, pp.687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychological Press.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Cribb, G., Moulds, M. L., & Carter, S. (2006). Rumination and experiential avoidance in depression. *Behaviour Change*, 23(3), 165-176.
- Ertzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 377-385.
- 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., & Bager, P. (2010). Happy and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95,

- 977-983.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-efficacy within the organizational context, *Group and Organizational Management*, 23, 48-70.
- Jones, D. S. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Martin, J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspective*. N.Y.: Oxford University Press.
- Martin, L. L., & Tesser, A. (1996). Some ruminative thoughts. *Advances in Social Cognition*, 9, 1-47.
- Nolen-Hoeksema, S., & Morrow, J. (1991). A prospective study of depression and posttraumatic stress symptoms after a natural disaster: The 1989 Loma Prieta Earthquake. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(1), 115-121.
- OECD. (2010). OECD Employment Outlook 2010.
- 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(4), 457-467.
- Post, R. M. (1992). Transduction of psychosocial stress into the neurobiology. *American Journal of Psychiatry*, 149, 999-1010.
- Potok, Y., & Littman-Ovadia, H. (2014). Does personality regulate the work stressor-psychological detachment relationship?. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 43-58.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (2004). Healthy, happy, and productive work: A leadership challenge. *Organizational Dynamics*, 33(4), 329-337.
- Quinn, R. E., & Mcgrath, M. R. (1985). The transformation of organizational cultures: A competing values perspectives. In P. J. Frost et al.(Eds.), *Organizational culture*(pp.315-334). Beverly Hills: Sage.
- Schunk, D. H. (1983). Progress self-monitoring: Effects on children's self-efficacy and achievement. *Journal of Experimental Education*, 51, 89-93.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice, D, S., Jacobs, B., & Rogers, R. (1982). The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Sonnentag, S., (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Psychological Science*. 21(2), 114-118.
- 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(4), 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(3), 674-684.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J.

- (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965-976.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221.
- Sonnentag, S., & 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*(3), 355-365.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197-217.
- 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*(3), 355-365.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work and Stress, 22*(3), 257-276.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 1063 - 1070.

1차 원고접수 : 2014. 09. 28

2차 원고접수 : 2015. 04. 20

최종게재결정 : 2015. 05. 25

Antecedents of Psychological Detachment from Work and It's Effect on Task Performance

Seon-Myoung Yu

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to identify the relationship between psychological detachment from work in nonworking time and its antecedents such as general self-efficacy and rumination behavior, and the relationship between psychological detachment from work in nonworking time and task performance. Also, this study tests the moderating effect of outcome-oriented culture in the relationship between psychological detachment from work and task performance. Using the survey research method, data were collected from 259 employees who were working in a variety of organizations in Korea. To reduce the effect from the common method bias, task performance of participants was rated by their peers or supervisors. The results indicate that general self-efficacy is positively related with psychological detachment, rumination behavior is negatively related with psychological detachment, and psychological detachment from work is not related with task performance. It is found the relationship between psychological detachment and task performance is moderated by outcome-oriented culture. When employees who perceive organizational culture is more outcome-oriented, there is a negative relationship between psychological detachment and task performance. In contrast, when employees who perceive organizational culture is less outcome-oriented, there is a positive relationship between psychological detachment and task performance. Based on these results, implication of results, future research tasks, and limitations of this study were discussed.

Key words : *psychological detachment from work, general self-efficacy, rumination behavior, outcome-oriented culture, task performance*