

최근 사회적으로 일과 삶의 균형에 관한 관심이 증가하면서 일에 지나치게 에너지를 쏟는 일중독(workaholism)에 대한 대중적, 학문적 관심도 역시 높아지고 있다. 그런데 조직 경쟁력에 결정적인 기여를 한다고 알려진 직무열의(work engagement) 역시 일에 상당한 에너지를 투자한다는 점에서 일중독과 공통성을 지닌다. 이렇게 일중독과 직무열의는 일에 많은 에너지를 투자하는 특징을 공유하면서도 개인 및 조직에 상반된 영향을 미친다는 점에서 연구자들의 흥미를 끌어들였다(Clark et al., 2016; Di Stefano & Gaudiino, 2019).

본 연구는 이러한 일중독과 직무열의의 특성에 주목하여, 일중독과 직무열의의 관계와 그에 따른 개인과 조직에 미치는 영향을 보다 심층적으로 이해하고자 하였다. 특히 다차원적 구성개념으로 정의되는 일중독과 직무열의의 특성을 고려할 때 두 변인 간의 관계와 효과를 종합적으로 이해하기 위해서는 구성개념의 하위차원 수준에서 접근하는 것이 필요하다는 판단 아래, 두 변인의 하위차원 수준에서의 잠재프로파일 분석(latent profile analysis; Morin & Marsh, 2015)을 실시하였다. 잠재프로파일 분석은 사람-중심(person-oriented) 접근 분석법의 일종으로, 하나의 모집단 내에 둘 이상 변인들의 서로 다른 조합으로 이루어진 잠재적인 하위집단이 존재할 수 있다고 가정한다. 예를 들어, 일중독과 직무열의가 모두 높은 집단, 모두 낮은 집단, 혹은 둘 중 하나만 높고 다른 하나는 낮은 등의 다양한 조합의 하위집단이 존재할 수 있고, 이들 집단이 관련 변인들에서 중요한 차이를 보일 수 있다는 것이다. 실제 최근 선행연구들은 일중독과 직무열의 혹은 또 다른 변인의 서로 다른 조합으로 이루어진 하위집단이 존재하며, 해당 하

위집단들이 개인의 안녕과 조직효과성 측면에서 유의한 차별성을 가진다는 것을 확인하였다(강선아, 최보영, 2022; Gillet et al., 2018).

그러나 이 선행연구들(강선아, 최보영, 2022; Gillet et al., 2018)은 일중독과 직무열의가 다차원적 속성을 가짐에도 불구하고, 이러한 특성을 고려하지 않았기 때문에 두 구성개념이 하위차원 수준에서 어떤 조합을 이루는지 살펴볼 수 없다는 한계를 가진다. 특히, 두 구성개념이 일부 특성은 공유하면서 또 다른 측면에서는 상반된 특성을 가진다는 점을 고려할 때(Di Stefano & Gaudiino, 2019), 이 두 변인의 조합에 따른 잠재 하위집단을 찾아내기 위해서는 하위차원 수준의 접근이 필요할 것으로 판단된다.

따라서 본 연구는 일중독과 직무열의의 개념적 차별성 및 공통성, 그리고 이러한 조합들이 개인과 조직에 미치는 효과를 더 깊이 있게 이해하기 위해 두 구성개념의 하위차원 수준에서의 잠재프로파일 분석을 실시하고, 여기서 도출된 잠재 하위집단들이 다양한 결과 변인에서 어떤 차이를 보이는지 살펴보았다. 특히 본 연구는 선행연구에서 살펴본 결과변인인 정서적 소진과 아울러 직무만족, 정서적 조직몰입, 이직의도, 맥락수행 등을 추가적으로 살펴봄으로써, 일중독과 직무열의의 서로 다른 조합이 조직효과성에 미치는 영향을 보다 깊이 있게 이해하고자 하였다. 이를 위해 우선, 연구 1에서는 우리나라 직장인 643명의 자료를 이용하여 일중독의 하위차원인 동기, 인지, 정서, 행동 요인(Clarke et al., 2020)과 직무열의의 하위차원인 활력, 헌신, 몰입 요인(Schaufeli et al., 2002)의 서로 다른 조합으로 이루어진 잠재 하위집단(즉, 잠재프로파일)을 찾아냈다. 그런데 잠재프로파일 분석은 탐

색적인 특성을 가지기 때문에 특정 표본에서 추출한 잠재 하위집단이 다른 표본에서도 반복적으로 관찰되는지를 확인하기 위한 교차 타당화 검증을 하는 것이 바람직하다(Marsh et al., 2009). 따라서 연구 2는 독립적인 새로운 직장인 표본($N = 196$ 명)을 이용하여 연구 1에서 발견한 잠재프로파일의 수와 패턴이 나타나는지 확인하고, 더 나아가 이 잠재프로파일들이 직무태도 및 수행 그리고 개인의 안녕에서 어떤 차이를 가지는지 살펴보았다.

일중독과 직무열의

비록 일중독 연구 초기에는 직무열의적 특성을 일중독의 하나의 유형으로 보는 견해가 있기는 하였지만, 현재로서는 일중독과 직무열의를 서로 구별되는 독립적 개념으로 보는 견해가 지배적이다(Schaufeli et al., 2008; Shimazu et al., 2015). 우선 구성개념의 정의를 살펴보면, 일중독과 직무열의는 둘 다 다차원적 특성으로 정의된다는 것을 알 수 있다. 일중독의 정의는 학자에 따라 다양하지만, Clark 등(2020)은 다양한 이론과 경험적 연구를 바탕으로 일중독을 동기, 인지, 행동, 정서 등 네 개의 하위차원, 즉, 1) 일을 해야만 하는 저항할 수 없는 내적 압력을 느끼고(동기), 2) 일하지 않을 때도 일에 대해서 끊임없이 생각하며(인지), 3) 잠재적으로 부정적인 결과를 가져올 수 있음에도 불구하고 합리적으로 기대되는 것보다 더 많이 일하며(행동), 4) 일을 할 수 없는 상태일 때 죄책감이나 불안, 좌절 등의 부정 정서를 경험하는 특성(정서)을 가진다고 정의하였다. 역시 직무열의도 다양한 정의가 있지만, 학자들이 가장 많이 사용하는 Schaufeli 등(2002)의 정의에 따르면, 직무열의는 일에서

에너지와 정신적 회복력을 느끼는 활력(vigor), 일의 의미, 열정, 자부심을 느끼는 헌신(dedication), 그리고 완전히 일에 집중하는 몰입(absorption)의 세 개 하위차원을 가진다.

이처럼 일중독과 직무열의는 정의상 일에 대한 집중도가 높고 에너지를 많이 투자한다는 점에서 공통점을 가지는 것을 알 수 있다. 그런데, 이 두 변인의 관계가 하위차원에 따라 다르게 나타난다는 점에 주목할 필요가 있다. 예를 들어, Di Stefano와 Gaudiino(2019)의 메타분석에 따르면, 완전히 일에 집중하는 특성을 가진 직무열의의 하위차원인 몰입은 Schaufeli 등(2008)이 정의한 일중독 하위차원 ‘과도하게 일하기’와 ‘강박적으로 일하기’와는 중간 정도의 정적 관계(각각 $\rho = .34$, $\rho = .28$)를 가졌다. 반면, 직무열의의 헌신은 일중독의 ‘과도하게 일하기’와만 낮은 수준의 정적인 관계($\rho = .14$)를 가졌고, 직무열의의 활력은 일중독 하위요인과 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 일중독과 직무열의의 관계를 제대로 이해하기 위해서는 하위차원 수준의 분석이 필요함을 보여준다.

결과변인과의 관계를 살펴보면, 일중독은 직무탈진, 직무 스트레스, 반생산적 직무행동, 불면, 우울 등 개인과 조직에 부정적인 함의를 갖는 변인들과 정적 관계를 가지는 반면(Clark et al., 2016; Sussman, 2012), 직무열의는 직무만족, 조직몰입, 과업수행, 맥락수행, 건강 등 긍정적인 변인들과 정적 관계를 가지는 상반된 패턴을 나타냈다(Christian & Slaughter, 2007; Halbesleben, 2010). 그러나 메타분석 연구(Clark et al., 2016; Halbesleben, 2010)에서 일중독이 조직몰입과 정적인 관계를 가지고 직무열의가 일-가정 갈등과 정적인 관계를 가지는 것으로 나타나 일중독과 직무열의가 개인과

조직에 미치는 영향이 생각보다 단순하지 않다는 것을 알 수 있다.

van Beek 등(2011)은 일중독과 직무열의의 이러한 복잡한 관계를 이해하기 위해 직무열의와 일중독의 조합 효과를 알아보았다. 즉, 이 연구에서는 직무열의와 일중독 각 변인에서 평균보다 높고 낮음을 기준으로 '일중독만 높은 근로자,' '직무열의만 높은 근로자,' '일중독과 직무열의 모두 높은 근로자,' '일중독과 직무열의 모두 낮은 근로자'로 구분하고, 이 네 집단이 직무탈진에서 유의한 차이를 가진다는 것을 보여줬다. 이 연구는 두 변인 간의 조합에 관심을 가진 첫 연구라는 점에서 의의가 있지만, 연속변인을 인위적으로 범주화하는 등의 방법론적 한계를 가진다(Maxwell & Delaney, 1993).

사람 중심적 접근법이 일중독과 직무열의 연구에 적용된 것은 최근의 일이다(강선아, 최보영, 2022; Gillet et al., 2018). Gillet 등은 프랑스 교사 표본을 사용하여 일중독과 직무열의의 서로 다른 조합으로 이루어진 4개의 잠재 하위집단, 즉, '일중독 근로자,' '직무열의 근로자,' '일중독과 직무열의 모두 높은 근로자,' '일중독과 직무열의 모두 낮은 근로자'를 확인하였다. 한편, 강선아와 최보영은 우리나라 직장인 표본자료를 사용하여 일중독, 직무열의, 그리고 심리적 분리 세 변인의 조합으로 잠재 프로파일 분석을 실시한 결과, '일중독형,' '과도한 일 투자형,' '비열의형' 등의 세 개의 하위집단이 존재하며 이들이 퇴근 후 웰빙 지표에서 유의한 차이를 보인다는 결과를 제시하였다. 이 두 연구는 잠재 하위집단을 구분하는 변인이 동일하지 않았기 때문에 직접 비교는 어렵지만, 두 연구 모두 일중독과 직무열의를 이용하여 의미 있는 잠재 하위집단을 찾

아내고, 이들 간의 차이를 보여줬다는 점에서 의의가 있다.

그러나 앞에서 지적한 바와 같이, 위 두 연구는 모두 일중독과 직무열의의 다차원적 특성을 고려하지 않았기 때문에 두 변인 간의 관계를 깊이 있게 이해하는 데 한계를 가진다. 또한, Gillet 등(2018)의 연구는 서구문화에서 이루어진 것이기 때문에 우리나라에서 이와 유사한 하위집단으로 구별되는지, 그리고 더욱 중요하게는 일중독과 직무열의의 특정 조합이 결과변인에 미치는 영향이 우리나라에서도 유사하게 나타나는지에 대한 경험적 연구가 필요하다.

연구 1

연구 1의 목적은 일중독의 하위차원인 동기, 인지, 정서, 행동 요인(Clarke et al., 2020)과 직무열의의 하위차원인 활력, 헌신, 몰입 요인(Schaufeli et al., 2002)의 서로 다른 조합으로 이루어진 잠재적인 하위집단을 찾아내는 것이다. 본 연구는 기본적으로는 Gillet 등(2018)이 제안한 네 개 유형의 하위집단: 1) 직무열의는 낮고 일중독만 높은 '일중독 집단', 2) 일중독은 낮고 직무열의만 높은 '직무열의 집단', 3) 일중독과 직무열의 둘 다 높은 '직무열의가 높은 일중독 집단', 4) 일중독과 직무열의가 모두 낮은 '저관여 집단'이 나타날 것이라고 기대하였다.

더 중요하게, 본 연구에서는 하위차원 수준에서 형태 효과(shape effect)가 나타날 것이라고 기대하였다. 형태 효과란 한 프로파일이 서로 수준이 다른 지표(변인)들의 조합으로 구성되는 것을 의미한다(예: 한 지표의 수준은 높고,

다른 지표의 수준은 낮은 조합). 이에 반해, 수준 효과(level effect)는 각 프로파일이 모든 지표에서 유사한 수준을 가지는 것을 말한다(예: 모든 지표에서 높은 조합의 프로파일 또는 모든 지표에서 낮은 조합의 프로파일)(Morin & Marsh, 2015). 구체적으로 본 연구에서 기대하는 하위차원 수준의 형태 효과는 다음과 같다. 우선, '일중독 집단은 일중독의 하위요인(행동, 인지, 동기, 정서)은 모두 높고, 직무열의의 하위요인(활력, 헌신, 몰입)은 모두 낮지만, 그중 몰입은 활력과 헌신보다 상대적으로 높을 것으로 예측하였다. 일에 과도한 인지적 에너지를 투자하는 일중독의 특성이 직무에 완전히 집중하는 직무열의의 하위차원인 몰입의 특성과 공통점을 가지기 때문이다(Clark et al., 2016; Di Stefano & Gaudiino, 2019). 이에 비해, '직무열의 집단은 직무열의의 하위요인은 모두 높고, 일중독의 하위요인은 모두 낮지만, 행동요인은 다른 세 하위요인에 비해 상대적으로 높게 나타날 것으로 기대하였다. 이 역시 오랜 시간 일하는 일중독의 행동요인이 직무열의의 행동특성과 정적인 관련이 있다는 선행연구에 기반한다(Di Stefano & Gaudiino, 2019). 이러한 하위차원상의 형태 효과의 패턴은 다분히 기술적(descriptive)이기 때문에 통계적 검증의 대상인 가설로는 적절하지 않아 가설을 설정하지는 않았다.

방 법

연구 참여자 및 자료수집 절차

본 연구는 패널 조사기관을 통해 공식적으로 주당 40시간 이상 근무하는 근로자 643명

을 대상으로 온라인 설문을 이용하여 자료를 수집하였다. 연구 참여자는 남녀가 반반 정도로 구성되어 있었으며(남자 52%, 여자 48%), 평균 만 40.1세(표준편차 = 9.0), 현 직장 평균 근속기간은 7.7년(표준편차 = 7.2)이었다. 직종별로는 사무직이 가장 많았으며(60%). 다음으로 전문직 21%, 기능/생산직 8%, 판매/서비스직 7%, 자영업 4% 등으로 구성되어 있었다.

측정도구

일중독

일중독은 Clark 등(2020)이 개발하고 남기은, 이선희(2022)가 한국 표본에 타당화한 '다차원 일중독 척도'를 사용하였다. 이 척도는 일중독의 하위요인을 행동, 인지, 동기, 정서의 4개로 구분한다. 문항의 예로는 "나는 대부분의 동료들보다 오랜 시간 일하는 편이다(행동)", "나는 일에 대한 생각을 멈출 수 없는 것 같다(인지)", "나는 항상 나를 일 하게 하는 내적 압박감을 느낀다(동기)", "무슨 이유든 그날 일을 빠져야 하면 속이 상한다(정서)"가 있다. 응답지는 5점 동의척도(1 = '전혀 그렇지 않다, 5 = '정말 그렇다')를 사용하였다. 전체 16개 문항의 Cronbach α 값은 .91이었으며, 하위요인별로는 행동 .81, 인지 .91, 동기 .83, 정서 .87이었다.

직무열의

직무열의는 Schaufeli 등(2002)이 개발한 3요인(활력, 헌신, 몰입) 17개 문항을 사용하였다. 문항의 예로는 "나는 직장에서 활력이 넘친다(활력)", "나는 내 일에 열정을 느낀다(헌신)", "나는 일할 때 완전히 일에 열중한다(몰입)"가 있다. 연구 참여자는 7점 척도(1 = '전혀 그

렇지 않다', 7 = '항상 그렇다')로 각 문항에 동의하는 정도를 선택하였다. 전체 문항의 Cronbach α 값은 .92였으며, 하위요인별로는 활력 .83, 헌신 .94, 몰입 .83이었다.

분석

본 연구는 Mplus 8.1(Muthén & Muthén, 2017) 프로그램을 사용하여 1개의 프로파일에서 6개의 프로파일을 가지는 총 6개의 모형을 추정하고, 다음과 같은 기준들을 종합적으로 고려하여 가장 적합한 수의 프로파일을 가지는 최종 모형을 선정하였다.

첫째, 예측적합도 지표인 1) Akaike Information Criterion(AIC; Akaike, 1987), 2) Bayesian Information Criterion(BIC; Schwarz, 1978), 3) Sample Size Adjusted BIC(SABIC)를 검토하였다. 각 값이 작을수록 적합도가 좋은 모형임을 의미한다. 둘째, AIC, BIC, SABIC 지표의 엘보플랏(elbow plots)을 검토하였다. 엘보플랏은 X-축에 잠재프로파일 개수를, Y-축은 예측적합도(즉, AIC, BIC, SABIC)를 나타내는데, 기울기가 완만해지는 지점을 최적의 프로파일 수로 고려한다(Morin et al., 2017). 셋째, 적합도 향상 검증 지표인 Lo-Mendell-Rubin maximum likelihood ratio test(LMR; Lo et al., 2001)와 bootstrap likelihood ratio test(BLR; McLachlan & Peel, 2000)를 검토하였다. p 값이 유의하면 $k-1$ 개보다 k 개의 잠재프로파일이 더 적합하다는 것을 의미한다. 넷째, 프로파일 소속과 관련된 엔트로피(entropy), '프로파일별 개체 소속비율(percent profile membership)', '가장 적합한 프로파일에 할당된 확률(average latent class probabilities for most likely latent class membership by latent class)'을 검토하였다. 엔트로피는 프로

파일 분류의 전반적 정확도를 나타내는 지표로 1에 가까울수록 전반적 분류 정확도가 높음을 의미하며, 일반적으로 0.7 이상을 적절하게 분류되었다고 해석한다(Tein et al., 2013). '프로파일별 개체 소속 비율'은 각 프로파일에 속하는 개체 수의 비율로, 전체 표본 중 매우 작은 비율(예: 1, 5% 등)만이 소속되는 프로파일은 모형의 복잡도에 비해 기여도가 미미하므로 해당 프로파일을 추가하지 않는 것이 권고된다(Lubke & Neale, 2006). 마지막으로, 원래 개체들이 속해야 할 프로파일에 정확히 분류되었음을 의미하는 '가장 적합한 프로파일에 할당된 사후 확률'은 일반적으로 0.8 이상을 적합한 것으로 판단한다(Rost, 2006). 이상의 적합도 지표들은 모형의 적합성에 대한 유용한 정보를 제공하지만, 해석 기준이 절대적이라고 하기는 어렵다. 일반적 통계 모형에서와 마찬가지로 가장 중요한 것은 이론적 근거이며 모형의 간결성의 원칙 등도 고려해야 한다(Lawrence & Zyphur, 2011). 따라서 본 연구에서는 이상의 적합도 지표들과 아울러 이론적 근거 및 해석 가능성 등을 종합적으로 평가하고 최적의 잠재프로파일 모형을 선택하였다.

결과 및 논의

Table 1은 본 연구에서 사용한 일중독과 직무열의의 하위요인 간의 상관계수를 보여준다.

Table 2는 일중독 하위요인과 직무열의 하위요인에 대한 1개부터 6개 잠재프로파일 모형에 대한 적합도 지표를 제시한다. 먼저 프로파일 수가 증가할수록 모든 예측적합도 지수가 감소하였다. 그러나 엘보플랏을 그려보면, 4-프로파일 이후로 지표 감소의 기울기가

Table 1. Descriptive Statistics and Correlations among Measured Variables ($N = 643$)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Workaholism	(.91)								
2. Behavioral	.66	(.82)							
3. Cognitive	.85	.49	(.93)						
4. Motivational	.86	.46	.65	(.76)					
5. Emotional	.74	.19	.47	.57	(.75)				
6. Work Engagement	.34	.24	.27	.18	.35	(.92)			
7. Vigor	.21	.18	.12	.07	.28	.86	(.83)		
8. Dedication	.22	.14	.19	.09	.26	.87	.66	(.95)	
9. Absorption	.43	.31	.37	.30	.36	.82	.54	.56	(.83)
<i>M</i>	2.86	3.17	2.76	2.96	2.57	4.20	4.04	4.22	4.34
<i>SD</i>	0.66	0.75	0.91	0.82	0.90	0.86	0.94	1.18	0.93

Note. Cronbach's α coefficients are on the diagonal, All correlations $r \geq .08$ are statistically significant at $p < .05$

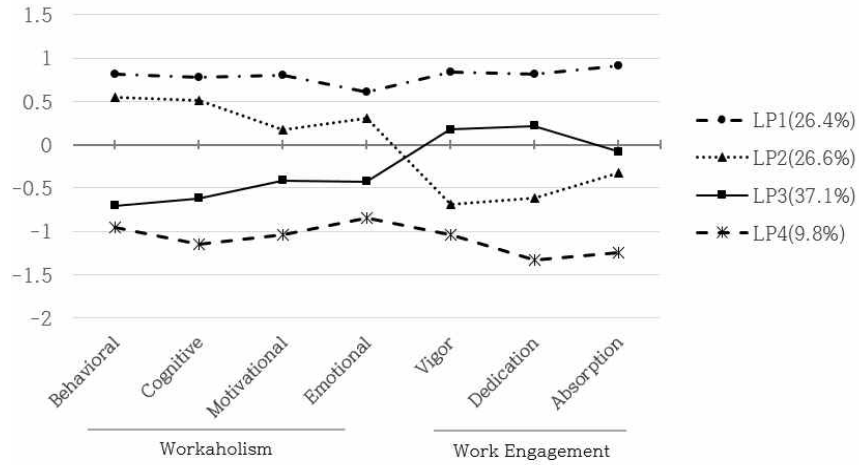
Table 2. Fit Indices for LPA Models (Study 1)

Model	AIC	BIC	SABIC	Entropy	LMR	BLR
1-Profile	13131.99	13194.88	13150.43			
2-Profile	12349.16	12447.99	12378.14	.77	.00	.00
3-Profile	12137.37	12272.13	12176.88	.74	.10	.00
4-Profile	11928.33	12099.03	11978.38	.83	.25	.00
5-Profile	11819.71	12026.35	11880.30	.81	.11	.00
6-Profile	11708.21	11950.79	11779.34	.83	.43	.00

완만해짐을 알 수 있었다. 또한, 전반적 분류 정확도를 나타내는 엔트로피 역시 4-프로파일이 0.83으로 가장 컸다. 한편, LMR에 따르면 2-프로파일이 가장 적합한 것으로 나타났지만, BLR은 프로파일 개수가 증가할수록 적합도가 향상되는 것으로 나타나, 두 지표는 최적의 프로파일 개수에 대해 일관적이지 않은 결과를 보였다. 이상의 결과들은 종합적으로 4-프

로파일 모형이 가장 적절한 것으로 제안하는데, 4-프로파일 모형의 '가장 적합한 프로파일에 할당된 확률' 역시 모두 기준치 .80 이상을 보였다. 또한, 4-프로파일 모형은 각 프로파일에 최소 표본의 9.8%가 소속하는 것으로 나타나 5% 이상 기준상 적절한 것으로 판단되었다.

Figure 1은 4개의 잠재프로파일의 패턴을 보



여준다. 이때 X-축은 일중독과 직무열의 하위 차원을, Y-축은 잠재 변인의 평균을 나타낸다. 먼저, 전체 표본의 26.4%가 소속된 LP1은 일중독 하위요인(행동, 인지, 동기, 정서)과 직무열의 하위요인(활력, 헌신, 몰입)이 모두에서 평균보다 높은 양상을 보여, 일중독과 직무열의 수준이 모두 높은 ‘직무열의가 높은 일중독 집단’으로 명명하였다. 전체 표본의 26.6%가 속한 LP2는 ‘일중독 집단’으로 명명하였는데, 일중독 하위요인들은 모두 평균보다 높고 직무열의 하위요인은 평균보다 낮은 양상을 보였다. 단, 직무열의의 몰입 하위요인은 다른 요인들에 비해 높게 나타났다. 전체 표본의 37.1%가 속한 LP3은 일중독 하위요인은 모두 평균보다 낮고 직무열의는 몰입을 제외한 활력과 헌신에서 평균보다 높은 수준을 보여, 일중독은 낮고 직무열의는 높은 ‘직무열의 집단’으로 명명하였다. 마지막으로 LP4는 가장 소수인 9.8%가 소속되었으며, 일중독 하위요인과 직무열의 하위요인 모두 평균보다 낮아, ‘저관여 집단’이라고 명명하였다.

이처럼 연구 1의 결과는 우리나라 직장인 표본에서도 프랑스 직장인 표본(Gillet et al., 2018)과 유사하게 직무열의와 일중독 수준 중 하나는 높고 다른 하나가 낮은 사람들(LP2, LP3)과 둘 다 높거나 둘 다 낮은 사람들(LP1, LP4)이 존재한다는 것을 보여주었다. 또한, 하나의 프로파일 내에서 일중독 혹은 직무열의의 하위요인 간의 형태 효과가 존재한다는 것도 확인할 수 있었다. 예를 들어, ‘일중독 집단(LP2)’은 일중독의 하위요인은 모두 높고 직무열의 하위요인은 모두 낮지만, 직무열의의 하위차원 중 몰입이 활력, 헌신보다 높게 나타났다. 그러나 ‘직무열의 집단(LP3)’에서 일중독 하위차원 중 행동 차원의 수준이 상대적으로 높을 것이라는 기대는 지지 되지 않았다.

연구 2

연구 2에서는 새로운 직장인 표본을 사용하여 연구 1에서 찾아낸 4개의 잠재프로파일의

교차타당성을 확인하고, 이들 잠재 하위집단이 개인의 안녕과 조직효과성과 관련된 다양한 결과 변인에서 차이를 보이는지를 검증하였다. 결과변인으로는 직무만족(Hackman & Oldham, 1975), 정서적 조직몰입(Lee et al., 2001), 맥락 수행(Borman & Motowidlo, 1997)과 정서적 소진 및 이직의도를 포함하였다.

본 연구에서 관심을 가지고 비교한 잠재프로파일 집단들을 살펴보면, 첫째는 '일중독 집단(일중독만 높고 직무열의는 낮은 집단)과 '직무열의 집단(직무열의만 높고 일중독은 낮은 집단)이다. 선행연구들은 대체로 일중독은 개인의 안녕과 조직효과성에 부정적인 함의를 가지는 결과변인들(예: 직무 탈진, 직무 스트레스, 반생산적 직무행동, 불면, 우울)과, 직무열의는 긍정적 함의를 가지는 결과변인들(예: 직무만족, 조직몰입, 과업수행, 맥락수행, 건강)과 정적 관계를 가진다고 보고하였다(Clark et al., 2016; Christian & Slaughter, 2007; Halbesleben, 2010; Sussman, 2012). 그런데 예외적으로 Clark 등(2016)의 메타분석 연구에서는 일중독이 조직효과성에 긍정적인 효과를 가지는 조직몰입과 정적 상관을 보이기도 하였다. 이러한 결과는 일중독이 높은 사람들이 직무열의 역시 높아서 나타난 결과일 수 있다(Tzelgov & Henik, 1991). 만약 잠재프로파일 분석을 통해, '순수한' 일중독(즉, 일중독만 높고 직무열의는 낮은) 집단과 '순수한' 직무열의(즉, 직무열의만 높고 일중독은 낮은) 집단을 비교한다면, 두 변인 간의 공통분산에 의한 효과를 제거할 수 있을 것이라고 기대된다. 따라서 본 연구는 일중독은 높고 직무열의는 낮은 집단('일중독 집단')이 직무열의는 높고 일중독은 낮은 집단('직무열의 집단')보다 정서적 조직몰입을 포함한 모든 긍정 변인(즉, 직

무만족, 정서적 조직몰입, 맥락수행)에서 점수가 낮고, 모든 부정 변인(즉, 정서적 소진, 이직의도)에서는 점수가 높을 것이라고 기대하였다.

다음으로 관심을 가지고 비교한 집단은 '일중독 집단'과 '직무열의가 높은 일중독 집단'이다. 일중독 특성을 가지면서, 직무열의가 높은 사람들과 낮은 사람들 간의 차이점 혹은 유사점을 살펴보는 것은 두 구성개념을 심도 있게 이해하는 데 중요한 정보를 제공할 것이라고 기대된다. 관련 선행연구를 살펴보면, van Beek 등(2011)은 직무열의와 일중독의 점수를 이분화하여 '일중독 집단', '직무열의 집단', '직무열의가 높은 일중독 집단', '일중독과 직무열의 모두 낮은 집단'으로 나누고, 네 집단의 직무탈진 수준을 비교하였다. 그 결과, '일중독 집단'의 직무탈진 수준이 가장 높고, 다음으로 '둘 다 낮은 집단', '직무열의가 높은 일중독 집단', '직무열의 집단' 순으로 직무탈진을 높게 경험하는 것으로 나타났다. 즉, 일중독이 높아도 직무열의가 높으면 그렇지 않은 집단보다 직무탈진을 덜 경험한다는 것을 알 수 있다. Gillet 등(2018)이 잠재프로파일 분석을 통해 구분한 잠재 하위집단 비교에서도 '일중독 집단'이 '직무열의가 높은 일중독 집단'보다 직무수행이 낮고, 직무탈진, 직장-가정 갈등, 수면의 어려움을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무열의가 일중독의 부정적 효과를 어느 정도 완충하는 역할을 한다는 것을 시사한다. 따라서 본 연구에서는 '직무열의가 높은 일중독 집단'은 '일중독 집단'에 비해 모든 결과변인에서 상대적으로 긍정적인 결과를 가질 것이라고 기대하였다.

반대로 일중독이 직무열의의 긍정적인 효과

를 저해하는지를 알아보기 위해, 직무열의만 높은 '직무열의 집단'과 직무열의와 일중독 모두가 높은 '직무열의가 높은 일중독 집단'의 차이를 비교했다. 역시 관련 선행연구는 많지 않지만, van Beek 등(2011)과 Gillet 등(2018)의 두 연구 모두에서 '직무열의가 높은 일중독 집단'이 '직무열의 집단'보다 더 높은 수준의 직무탈진을 경험하는 것으로 나타났다. 이는 일중독 특성이 직무열의의 긍정적 효과를 저해할 수 있음을 시사한다. 반면, 직무수행에 대해서는 두 집단 간 차이가 나타나지 않았다(Gillet et al., 2018).

마지막으로 '일중독 집단'과 일중독과 직무열의가 모두 낮은 '저관여 집단' 간의 차이를 살펴보았다. '저관여 집단'은 일에 대한 에너지를 적게 투자하기 때문에 '일중독 집단'에 비해 정서적 소진의 가능성이 작을 것이라고 기대된다(Gillet et al., 2018; van Beek et al., 2011). 그러나 과연 직무태도와 맥락수행에서도 두 집단 간의 차이가 존재할지는 예측하기 어렵다. 이와 관련하여, Gillet 등의 연구에서는 '일중독 집단'이 '저관여 집단'에 비해 오히려 직무수행 수준이 낮은 것으로 나타났지만, '저관여 집단'은 '직무열의 집단'과 '직무열의가 높은 일중독 집단'과 같은 수준의 직무수행을 보여 선행연구들과 일관되지 않는 결과를 보였다(Christian & Slaughter, 2007; Halbesleben, 2010).

방 법

연구 참여자 및 자료수집 절차

본 연구의 참여자는 한 공학 서비스 및 제

조사에 근무하는 정규직 근로자 196명이었다. 참여자의 대부분은 남성(87%)이었으며, 평균 나이 35.9세(표준편차 7.2), 평균 근속기간 7.2년(표준편차 5.0, 범위 0.3-18.8)이었다. 본 연구에서는 참여자의 응답 부담을 줄이기 위해, 맥락수행과 이직의도를 제외한 변인들은 단축형 척도를 사용하여 측정하였다. 단축형 척도는 각 척도 개발 논문에서 제시한 요인분석 결과를 바탕으로 요인부하량이 높고, 의미가 중복되지 않는 문항을 선택하여 만들었다. 응답자들은 온라인 설문에서 모든 변인에 대해 5점 동의 척도(1 = '전혀 그렇지 않다', 5 = '정말 그렇다')를 이용하여 응답하였다.

측정도구

일중독

일중독은 다차원 일중독 척도(남기은, 이선희, 2022)에서 각 요인당 2개씩을 선택하여 측정하였다¹⁾. 8문항에 대한 4요인 확인적 요인분석 결과, 전반적 적합도가 양호하였다, $\chi^2(6) = 18.569, p < .05, CFI = .967, TLI = .917, RMSEA = .109, 90\% CI[.055, .168]$. 8문항 척도의 Cronbach α 는 .82였으며, 하위요인 수준의 문항 간 일치도는 행동 .69, 인지 .82, 동기 .69, 정서 .76 이었다.

직무열의

Schaufeli 등(2002)의 직무열의 척도에서 요인별로 2문항씩 총 6개 문항을 선택하여 측정하였다²⁾. 3요인 확인적 요인분석 결과, 전반적으

1) 연구 1 자료를 이용하여 원척도와 단축형 척도로 측정된 점수의 상관을 계산한 결과, 모두 높은 상관을 보였다(전체 .97, 행동 .93, 인지 .95, 동기 .93, 정서 .93).

로 좋은 적합도를 보였다, $\chi^2(6) = 10.925$, $p = .09$, CFI = .989, TLI = .973, RMSEA = .068, 90% CI [.000, .132]. 전체 6개 문항의 문항 간 Cronbach α 값은 .86이었으며, 하위요인 수준에서는 활력 .78, 헌신 .82, 몰입 .55였다.

직무만족

Hackman과 Oldham(1975) 척도 중 3개 문항을 사용하였다(문항 예: “여러 가지를 고려해 볼 때 현 직장에 만족한다”). Cronbach α 값은 .91이었다.

정서적 조직몰입

Lee 등(2001)의 정서적 조직몰입 척도 중 3개 문항을 사용하였다(문항 예: “나는 이 조직에 강한 소속감을 느낀다”). Cronbach α 값은 .89였다.

맥락수행

유태용(2007)이 개발한 4개의 문항을 사용하였다(문항 예: “나는 내가 맡은 일이 아니어도 필요한 일을 자발적으로 찾아서 한다”). Cronbach α 값은 .79였다.

정서적 소진

MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey; Schaufeli et al., 1996)의 5개 문항 중 2문항을 사용하였다(문항 예: “아침에 일어나서 출근할 생각만 하면 피곤하다”, “나는 일에 완전히 지쳐 있다”). 전체 2개 문항의 Cronbach α 값은 .76이었다.

이직의도

“나는 지금부터 3년 후에도 이 직장에서 근무할 것이다”, “기회가 주어진다면 다른 직장으로 옮기고 싶다”로 측정하였다. Cronbach α 값은 .75였다.

분석 방법

연구 2에서도 연구 1과 동일하게 Mplus 8.1(Muthén & Muthén, 2017) 프로그램을 사용하여 1-6개 잠재프로파일 모형에 대한 잠재프로파일 분석을 수행했으며, 모형 선택 기준도 연구 1과 동일하였다. 결과변인에 대한 차이 분석은 3단계 BCH 방법을 사용하였다. 이 방법은 각 프로파일의 결과변인 평균을 추정 한 후, Chi-square 검증을 이용하여 두 개의 프로파일별로 평균 차이를 검증을 실시한다(Asparouhov & Muthén, 2014).

결 과

Table 3은 일중독 하위요인(행동, 인지, 동기, 정서)과 직무열의 하위요인(활력, 헌신, 몰입)에 대한 잠재프로파일 모형 적합도 지표들을 제시하는데, 모형 적합도 지표(AIC, BIC, SABIC)는 프로파일 수가 늘어날수록 감소하지만 4-프로파일 이후로 감소정도가 완만해졌다. 전반적 분류 정확도를 나타내는 엔트로피는 5-프로파일 모형(entropy = .84)이 4-프로파일 모형(entropy = .83)보다 약간 높았으나, 5-프로파일 모형의 1개 프로파일은 소속되는 개인이 전체 표본의 2%밖에 존재하지 않아 기여도가 미미한 것으로 나타났다(Lubke & Neale, 2006). 반면 4-프로파일의 프로파일별 개체소속 비율

2) 역시, 연구 1 자료를 이용하여 확인한 결과, 원 척도와 단축형 척도 간의 상관이 매우 높았다(전체 .96, 활력 .87, 헌신 .98, 몰입 .90).

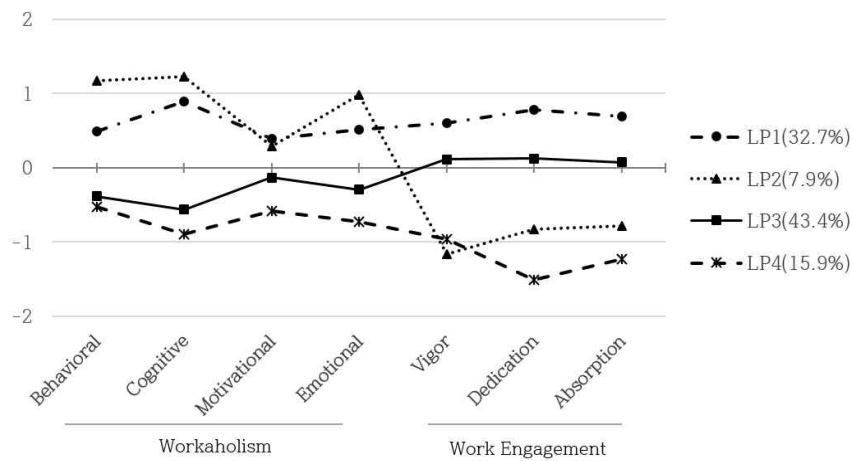
Table 3. Fit Indices for LPA Models (Study 2)

Model	AIC	BIC	SABIC	Entropy	LMR	BLR
1-Profile	3914.55	3960.44	3916.09			
2-Profile	3731.86	3803.98	3734.28	.80	.06	.00
3-Profile	3665.09	3763.43	3668.39	.77	.32	.00
4-Profile	3581.36	3705.93	3585.55	.83	.25	.00
5-Profile	3540.39	3691.18	3545.46	.84	.32	.00
6-Profile	3508.81	3685.83	3514.77	.84	.34	.00

은 최소 7.9%로 모든 프로파일에 적정 비율의 개인들이 소속됨을 알 수 있다(LP1 = 32.7%, LP2 = 7.9%, LP3 = 43.4%, LP4 = 15.9%). 4-프로파일 모형의 모든 프로파일의 ‘가장 적합한 프로파일에 할당된 사후 확률’ 역시 모두 기준치 .80 이상으로 양호하였다(프로파일1 = .90, 프로파일2 = .89, 프로파일3 = .94, 프로파일4 = .91). 이상의 결과를 종합하여 4-프로파일 모형을 최적의 모형으로 선정하였다.

Figure 2는 4-잠재프로파일 모형의 잠재 하위 집단의 특성을 보여준다. 전체 표본의 32.7%

가 소속된 LP1은 일중독 하위요인과 직무열의 하위요인 모두가 평균보다 높아, ‘직무열의가 높은 일중독 집단’으로 명명하였다. 7.9%가 속한 LP2는 일중독은 평균보다 높고 직무열의는 평균보다 낮은 ‘일중독 집단’이었다. 연구 1에서와 마찬가지로, ‘일중독 집단’은 직무열의의 몰입 차원이 다른 하위차원보다 높았지만 그 차이는 크지 않았다. 또한 연구 1의 ‘일중독 집단’은 ‘직무열의가 높은 일중독 집단’에 비해 일중독 하위 점수들이 낮았던 것과 달리, 연구 2의 ‘일중독 집단’은 동기요인을 제외한



3개의 일중독 하위요인 점수가 다른 모든 프로파일에 비해 가장 높았다. 43.4%가 속한 LP3은 일중독 하위요인은 모두 평균보다 낮고 직무열의 하위요인은 모두 평균보다 약간 높은 '직무열의 집단'이었다. 마지막 LP4는 일중독의 하위요인과 직무열의의 하위요인 모두 평균보다 낮은 '저관여 집단'으로 전체 표본의 15.9%가 속하였다. 이러한 '일중독 집단' '직무열의 집단' '직무열의가 높은 일중독 집단', '저관여 집단'의 4개의 잠재프로파일 집단은 연구 1과 유사한 패턴임을 확인할 수 있다.

Table 4는 4개의 잠재프로파일이 결과변인에서 차이가 나는지를 3단계 BCH 방법 (Asparouhov & Muthén, 2014)으로 검증한 결과를 제시한다. 우선, 기대한 바와 같이, LP2(일중독 집단)는 LP3(직무열의 집단)보다 직무만족과 정서적 조직몰입 수준이 유의하게 낮고, 정서적 소진과 이직의도는 유의하게 높았다. 그러나 맥락수행에 있어서는 두 집단 간 유의한 차이를 보이지 않았다. 역시, 기대한 대로 '직무열의가 높은 일중독 집단'이 '일중독 집단'에 비해 직무만족, 정서적 조직몰입, 및 맥락수행 수준이 높고, 정서적 소진과 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. 한편, '직무열의 집

단과 '직무열의가 높은 일중독 집단'은 모든 결과변인에서 유의한 차이를 보이지 않았다. 또한 '일중독 집단'과 '저관여 집단'의 차이를 검증한 결과, '일중독 집단'은 '저관여 집단'보다 정서적 소진을 더 많이 경험하지만, 직무만족, 정서적 조직몰입, 맥락수행 등에서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

종합 논의

본 연구는 두 개의 독립적인 표본을 이용한 잠재프로파일 분석을 통해 일중독과 직무열의의 하위요인들의 조합으로 이루어진 4개의 잠재프로파일이 존재하며, 이들이 조직의 효과성 및 개인의 안녕과 관련한 중요 결과변인에서 유의한 차이를 가진다는 것을 보여주었다. 이러한 결과는 일중독과 직무열의의 두 구성개념 간의 관계와 이들의 조합이 개인의 안녕과 직무효과성에 미치는 영향을 심층적으로 이해하는 데 중요한 정보를 제공하는데, 주요 결과와 의의를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, '직무열의가 높은 일중독 집단'은 일중독과 직무열의 하위요인 모두에서 높은 점

Table 4. Associations Between Profile Membership and the Outcomes (Study 2)

	LP1	LP2	LP3	LP4	Differences*
Job Satisfaction	4.10	2.95	3.99	2.84	4 = 2 < 3 = 1
Affective Commitment	3.96	2.98	3.81	2.80	4 = 2 < 3 = 1
Contextual Performance	3.79	3.45	3.60	3.10	4 = 2 < 1; 4 < 3 = 1; 2 = 3
Emotional Exhaustion	2.32	4.01	2.16	3.17	2 > 4 > 3 = 1
Turnover Intention	2.07	3.38	2.19	3.01	2 = 4 > 3 = 1

Note. LP 1 = Engaged-Workaholic, LP 2 = Workaholic, LP 3 = Engaged, LP 4 = Disengaged

* Inequality signs denote statistically significant differences at $p < .05$

수를 보인 프로파일이다. 일중독과 직무열의가 상반되는 동기적 기반을 가진다는 주장(Schaufeli et al., 2006)을 고려할 때, 이러한 두 특성을 동시에 가진 개인들이 상당수 존재한다는 것은 매우 흥미롭다. 한편, '직무열의가 높은 일중독 집단'은 일중독 특성만 높은 '일중독 집단'에 비해 모든 결과변인에서 적응적인 모습을 보였으며, 직무열의 특성만 높은 '직무열의 집단'과는 유의한 차이가 없었다. 이러한 결과는 직무열의가 일중독의 부정적 효과를 완충할 수 있음을 시사한다. 그러나 본 연구의 두 표본 모두에서 '직무열의가 높은 일중독 집단'은 4개 잠재프로파일 중 직무열의 수준이 가장 높았다는 점을 유의할 필요가 있다. 즉, '직무열의가 높은 일중독 집단'은 '직무열의 집단'에 비해 일중독 수준만 높은 것이 아니라 직무열의도 더 높았다. 따라서 '직무열의가 높은 일중독 집단'은 직무열의 수준이 더 높음에도 불구하고 '직무열의 집단'과 비교하여 결과변인에서의 차이가 없었던 것은 일중독 특성이 직무열의의 긍정적 효과를 상쇄했을 가능성을 보여준다. 실제, Gillet 등(2018)의 연구에서는 본 연구와 다르게 두 집단의 직무열의 수준이 유사하였는데, '직무열의 집단'이 '직무열의가 높은 일중독 집단'에 비해 더 긍정적 결과를 가지는 것으로 나타났다. 종합적으로 본 연구의 결과는 직무열의가 일중독의 부정적 효과를 완충할 수도 있지만, 동시에 일중독이 직무열의의 긍정적 효과를 상쇄하는 효과가 있을 가능성을 보여준다.

다음으로 '일중독 집단'과 '직무열의 집단'은 각각 일중독 또는 직무열의 특성은 높고 다른 특성에서는 전반적으로 낮은 특성을 보이는 상반된 프로파일이다. 그런데 하위차원 수준에서 자세히 살펴보면, 이 두 집단은 일

중독의 행동과 인지 하위요인에서 차이가 가장 컸고, 반대로 직무열의의 몰입 요인에서의 가장 차이가 작았다. 이러한 결과는 일에 몰두하는 경향성이 직무열의와 일중독의 중요한 공통분모라는 선행연구(Clark et al., 2016; Di Stefano & Gaudiino, 2019)를 지지하는 결과인 동시에, 일에 양적으로 많은 시간과 에너지를 쏟는지 여부가 일중독과 직무열의의 핵심 차이임을 시사한다. 즉, 두 집단 모두 일에 몰두하는 경향성은 비슷하지만, 일중독은 쉬지 않고 오랜 시간을 일하거나 일에 대해 생각하는 반면 직무열의는 그렇지 않다는 점에서 차별성을 갖는다. 결과변인에 대한 효과 측면에서 보면, 선행연구(Gillet et al., 2018; van Beek et al., 2011)와 마찬가지로, '일중독 집단'은 '직무열의 집단'에 비해 부정적 결과변인에서 높은 수준을 보였고 긍정적 결과변인에서는 낮은 수준을 보였다. 특히, 선행 메타분석 연구에서는 일중독이 조직몰입과 정적 상관을 보인 반면(Clark et al., 2016), 본 연구에서는 '일중독 집단'은 '직무열의 집단'에 비해 조직몰입 수준도 유의하게 낮았다. 이처럼 잠재프로파일 분석을 통해 '순수한' 일중독 특성을 가진 사람들(즉, 일중독만 높고 직무열의는 낮은)이 '순수한' 직무열의(즉, 직무열의만 높고 일중독은 낮은) 집단에 비해 조직몰입이 낮다는 것은 일중독 자체가 조직몰입에 긍정적인 영향을 가진다기보다는 일중독과 직무열의의 공통변량 때문에 일중독과 직무열의가 정적인 관계가 있는 것처럼 보였을 가능성을 지지한다.

마지막으로 일중독과 직무열의의 모든 하위요인에서 낮은 수준을 보이는 집단, 즉, 직무에 대한 에너지 투자가 적은 '저관여 집단'은 '일중독 집단'에 비해 정서적 소진은 낮았지만, 직무만족, 정서적 몰입, 맥락수행, 이직의

도에서는 차이가 없었다. 이러한 결과는 일중독이 높고 심리적 분리를 못하는 집단이 정서적 소진이 높고 수면의 질이 낮은 등 퇴근 후 개인의 안녕에 부정적인 시사점을 가진다는 강선아, 최보영(2022)의 결과와도 일치한다. 그러나 본 연구는 일중독자들이 일에 많은 에너지를 소비하는 것이 정서적 소진을 유발할 뿐만 아니라 조직효과성 측면에서도 큰 혜택이 없음을 보여줬다는 점에서 조직 경영진의 시각에서도 중요한 함의를 가진다.

본 연구 결과가 가지는 주요 실무적 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 직무에 대한 열의 없이 일에 시간만 지나치게 투자하는 것은 개인의 안녕뿐만 아니라 조직효과성에도 도움이 되지 않을 수 있다는 점을 명확히 이해하는 것이 중요하다. 따라서 조직 차원에서 경영진을 비롯한 모든 구성원들이 일중독과 직무열의의 다양한 조합의 특성과 효과에 대해 이해할 수 있도록 교육을 제공하는 것이 바람직할 것으로 판단된다. 더 나아가 구성원 각자 자신의 특성을 이해하고 효과적으로 대처할 수 있도록 조직 차원에서 측정에 대한 지원을 제공하는 것도 도움이 될 것이다. 둘째, 각 조직에서는 인사제도적으로 일중독적 행동을 보상하지는 않는지를 살펴볼 필요가 있다. 예를 들어, 일부 조직에서 근무시간 기록을 인사평가에 활용하는 경우가 있는데, 이러한 제도는 일중독 특성을 가진 구성원을 보상하는 기능을 할 뿐만 아니라 직무에 대한 열의 없이 오랜 시간 직장 일에 매달리게 하는 행동을 강화함으로써 오히려 조직효과성에 부정적인 효과를 가질 수 있으므로 개선이 필요하다. 셋째, 본 연구 결과, 직무열의가 높은 일중독자들은 그렇지 않은 일중독자들에 비해 다양한 결과변인에서 적응적인 모습을 보였다.

이러한 결과는 조직이 구성원들의 직무열의를 향상시킬 수 있는 환경을 조성하는 것이 일반 구성원뿐만 아니라 일중독적인 특성을 가진 개인들에게도 유용할 수 있음을 보여준다. 피드백 및 개발 기회 제공 등이 직무열의 향상에 효과적이라는 선행연구(Mazzetti et al., 2021)를 바탕으로 적극적으로 구성원들의 직무열의를 향상시킬 수 있는 개입 방법을 도입한다면 일중독의 부정적 효과를 완화시키는 효과를 볼 수 있을 것이라고 기대된다.

본 연구의 제한점과 향후 연구 방향에 대한 제안은 다음과 같다. 우선, 본 연구는 모든 변인을 자기보고법으로 수집하였다는 점에서 관찰된 하위차원 간 관계 중 적어도 일부가 공통방법변량의 영향을 받았을 가능성을 가진다(Podsakoff et al., 2003). 하지만 하위차원 간 상관관계수가 일률적으로 높지 않고, 이론적으로 기대되는 방향과 크기가 일치하였다는 점에서 공통방법에 따른 변량이 관찰된 상관관계수에 큰 영향을 주었다고 보기 어렵다. 또한 본 연구에서 확인한 잠재 하위집단은 두 개의 독립적인 표본에서 반복적으로 확인되었지만, 결과변인에서의 프로파일 간 차이는 한 조직의 구성원 표본만을 이용해 검증된 결과이다. 특히 해당 조직은 남성이 대다수인 엔지니어 관련 기업이었기 때문에 일반화 가능성을 확인하기 위한 추가 연구가 필요하다. 또한, 본 연구에서는 결과변인에 영향을 미칠 수 있는 개인적 그리고 직업적 특성 변인을 통제하지 못하였다. 따라서 향후 이러한 다양한 특성을 포함하는 표본에서 본 연구 결과를 재검증할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서는 직무열의를 개인의 안정적 특질로 정의하고 일중독과 마찬가지로 개인차 변인으로 사용했다는 점이다. 하지만 직무열의는 안정적 특질인 동

시에 변화 가능한 상태 변인이며(Bakker, et al., 2008), 상황적 특성에 따라 직무열의가 일중독으로 변화할 가능성도 존재한다(Erden, 2019). 즉, 현재는 일의 즐거움 때문에 일에 많은 에너지를 투자하는 직무열의적 상태를 가지지만, 어떤 이유에서 일하지 않으면 괴로워서 일하게 되는 상태로 변화할 수 있다. 혹은 반대로 일중독적 경향성이 높은 사람이 개인적, 환경적 요인에 따라 직무열의가 높아질 수도 있다. 따라서 향후 연구에서 한 개인이 하나의 잠재 하위집단에서 다른 집단으로 이동하는 경우가 있는지, 그리고 만약 그렇다면, 이러한 변화를 유발하는 요인이 무엇인지를 살펴본다면 학문적, 적용적으로 매우 유용할 것이다.

종합할 때, 본 연구는 일중독과 직무열의의 하위요인들에 대한 잠재프로파일 분석을 통해 일중독과 직무열의의 각 각과 그 조합에 대한 보다 깊이 있는 정보를 제공하였고, 이러한 정보는 더욱 건강하고 효과적인 구성원과 조직을 만드는데 이바지할 수 있을 것으로 기대된다.

참고문헌

- 강선아, 최보영 (2022). 직무열의, 일중독 및 심리적 분리 유형에 따른 퇴근 후 웰빙의 차이: 잠재프로파일 분석. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 35(2), 275-297.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i2.275-297>
- 남기은, 이선희 (2022). 다차원 일중독 척도 (Multidimensional Workaholism Scale, MWS) 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 35(1), 65-87.
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v35i1.65-87>
- 유태용 (2007). 성격의 6 요인 (HEXACO) 모델에 의한 성격특성과 조직구성원 직무수행간의 관계. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20(3), 283-314.
<https://doi.org/10.24230/ksiop.20.3.200708.283>
- Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52(3), 317-332.
<https://doi.org/10.1007/BF02294359>
- Asparouhov, T., & Muthén, B. (2014). Auxiliary variables in mixture modeling: Using the BCH method in Mplus to estimate a distal outcome model and an arbitrary secondary model. *Mplus Web Notes*, 21(2), 1-22.
- 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(3), 187-200.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Christian, M. S., & Slaughter, J. E. (2007). *Work engagement: A meta-analytic review and directions for research in an emerging area*. Paper presented at the Academy of Management Proceedings. Philadelphia, PA.
<https://doi.org/10.5465/ambpp.2007.26536346>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.
<https://doi.org/10.1177/0149206314522301>

- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology, 105*(11), 1281-1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(3), 329-347. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1590337>
- Erden, N. S. (2019). Do organizations really gain without pain? The dark side of employee engagement. In N. Sharma, N. Chaudhary, & V. K. Singh (Eds.), *Management techniques for employee engagement in contemporary organizations* (pp. 57 - 76). Business Science Reference, IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7799-7.ch004>
- Gillet, N., Morin, A. J., Sandrin, E., & Houle. (2018). Investigating the combined effects of workaholism and work engagement: A substantive-methodological synergy of variable-centered and person-centered methodologies. *Journal of Vocational Behavior, 109*, 54-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.006>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). NY: Psychology Press.
- Lawrence, B. S., & Zyphur, M. J. (2011). Identifying organizational faultlines with latent class cluster analysis. *Organizational Research Methods, 14*(1), 32-57. <https://doi.org/10.1177/1094428110376838>
- Lee, K., Allen, N. J., Meyer, J. P., & Rhee, K. Y. (2001). The three component model of organisational commitment: An application to South Korea. *Applied Psychology, 50*(4), 596-614. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00075>
- Lo, Y., Mendell, N. R., & Rubin, D. B. (2001). Testing the number of components in a normal mixture. *Biometrika, 88*(3), 767-778. <https://doi.org/10.1093/biomet/88.3.767>
- Lubke, G., & Neale, M. C. (2006). Distinguishing between latent classes and continuous factors: Resolution by maximum likelihood? *Multivariate Behavioral Research, 41*(4), 499-532. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr4104_4
- Marsh, H. W., Lüdtke, O., Trautwein, U., & Morin, A. J. (2009). Classical latent profile analysis of academic self-concept dimensions: Synergy of person-and variable-centered approaches to theoretical models of self-concept. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 16*(2), 191-225. <https://doi.org/10.1080/10705510902751010>
- Maxwell, S. E., & Delaney, H. D. (1993). Bivariate median splits and spurious statistical significance. *Psychological Bulletin, 113*(1), 181-190. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.113.1.181>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G.,

- Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2021). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, *114*(1), 1-15. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- McLachlan, G., & Peel, D. (2000). Mixtures of factor analyzers. *Finite Mixture Models*, *8*, 238-256. <http://dx.doi.org/10.1002/0471721182.ch8>
- Morin, A. J., Boudrias, J.-S., Marsh, H. W., McInerney, D. M., Dagenais-Desmarais, V., Madore, I., & Litalien, D. (2017). Complementary variable- and person-centered approaches to the dimensionality of psychometric constructs: Application to psychological well-being at work. *Journal of Business and Psychology*, *32*(4), 395-419. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9448-7>
- Morin, A. J., & Marsh, H. W. (2015). Disentangling shape from level effects in person-centered analyses: An illustration based on university teachers' multidimensional profiles of effectiveness. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *22*(1), 39-59. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.919825>
- Muthén, L., & Muthén, B. (2017). *Mplus user's guide (8th ed.)*. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén. http://www.statmodel.com/download/usersguide/MplusUserGuideVer_8.pdf
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rost, J. (2006). Latent-class-analysis. In F. Petermann & M. Eid (Eds.), *Handbuch der psychologischen Diagnostik*. Seattle: Hogrefe, Göttingen.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). MBI-General Survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley U.K.: Emerald.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. B., & Burke, R. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). UK: Elgar: Cheltenham. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics*, *6*(2), 461-464. <https://doi.org/10.1214/AOS/1176344136>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Psychology*, *50*(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/00140139.2014.943111>

- Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23.
<https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigour and the study of positive affect in organizations. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being: Vol. 3. Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 135-164). Emerald Group Publishing Limited.
[https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03004-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03004-X)
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 6(1).
<https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>
- Tein, J. Y., Coxe, S., & Cham, H. (2013). Statistical power to detect the correct number of classes in latent profile analysis. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 20(4), 640-657.
<https://doi.org/10.1080/10705511.2013.824781>
- Tzelgov, J., & Henik, A. (1991). Suppression situations in psychological research: Definitions, implications, and applications. *Psychological Bulletin*, 109(3), 524-536.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.109.3.524>
- van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 468-483. <https://doi.org/10.1037/a0024392>

투고일자 : 2022. 09. 26

수정일자 : 2022. 11. 15

게재일자 : 2022. 12. 04

Combining Effects of Workaholism and Work Engagement at the Sub-dimensional Levels: A Latent Profile Analysis*

Gieun Nam

Sunhee Lee

Department of Psychology, Chungnam National University

The constructs of workaholism and work engagement share commonalities as both tend to invest a lot of energy in work. However, they are also known to have opposite consequences for individuals' well-being and organizational effectiveness. Considering the fact that both workaholism and work engagement are defined as multidimensional constructs, this study argues that analyses at sub-dimensional levels would provide a deeper and more nuanced understanding of the interplay between the two constructs and their consequences. Accordingly, the current study conducted a series of latent profile analyses on sub-dimensions of workaholism and work engagement using two independent samples of Korean workers. The results revealed four latent profiles based on combinations of different levels of workaholism and work engagement: "the engaged workaholics"; "the workaholic"; "the engaged"; and "the disengaged". Further, the profile membership predicted different levels of emotional exhaustion, job satisfaction, organizational commitment, and contextual performance. The findings provide insights into not only their combined effects on individual well-being and organizational effectiveness but also the characteristics of each construct.

Key words : workaholism, work engagement, sub-dimensions, latent profile analysis, job attitude, emotional exhaustion

* This work was supported by research fund of Chungnam National University