

## 직장 FoMO의 양가적 영향에 대한 일 관련 반추의 매개효과\*

김 미 성 허 창 구†

대구가톨릭대학교

본 연구는 기존 대인관계 측면에서 부정적 변인으로 취급되던 소외에 대한 두려움(fear of missing out, 이하 FoMO)을 직장 장면에서 적용하여, 직장에서의 FoMO가 조직에 부정적 및 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 Budnick 등(2020)의 주장에서 출발한다. 본 연구의 목적은 첫째, 직장 FoMO의 양가적 영향을 직무소진에 미치는 부정적 영향과 자기계발에 미치는 긍정적인 영향을 통해 확인하는 것이다. 둘째, 직장 FoMO의 양가적 영향이 발생하는 과정에서 일 관련 반추의 두 가지 하위유형인 정서적 반추와 문제해결 숙고의 차별적인 역할을 확인하는 것이다. 연구 결과, 첫째, 직장 FoMO가 높을수록 직무소진과 자기계발이 모두 높게 나타남으로써 직장 FoMO의 양가적 영향이 확인되었다. 둘째, 직장 FoMO가 직무소진과 자기계발에 양가적인 영향을 미치는 과정에서 정서적 반추는 직무소진을 높였으며, 문제해결 숙고는 직무소진을 낮추고 자기계발을 높이는 것으로 나타났다. 본 연구는 직장 FoMO의 양가적 영향 및 작용 기제를 확인하였다는 데 학문적 시사점이 있으며, 조직 차원에서 구성원의 직장 FoMO에 관심을 기울이고 자기계발을 지원함으로써 긍정적인 결과로 연계될 수 있음을 보여 주었다는 데 실무적 시사점이 있다.

주요어 : 직장 FoMO, 일 관련 반추, 정서적 반추, 문제해결 숙고, 직무소진, 자기계발

\* 본 연구는 2021년 대구가톨릭대학교 연구년 중 수행한 것임.

† 교신저자 : 허창구, 대구가톨릭대학교 심리학과 교수, E-mail: ckhur@cu.ac.kr



## 서론

현대 사회의 급속한 기술 발전은 조직 내 업무수행 방식과 프로세스에 큰 변화를 가져오고 있다. 근래에는 코로나로 인해 재택 원격기술의 사용이 일상화되었으며 4차 산업혁명의 중심인 인공지능 기술(예, 챗GPT)이 빠른 속도로 확산하는 추세이다. 이에 기업들은 새로운 환경에 대응하기 위한 조직구조의 변화 및 혁신적 업무방식을 도입하는 등의 노력을 기울이고 있으며, 최근 다보스포럼 2024에서 델로이트 인공지능연구소가 발표한 자료에서도 세계 16개국 기업 임원급 응답자 2,800명 이상 중 75%가 3년 내 생성형 AI로 인한 소속 조직의 대전환을 전망하는 것으로 나타났다(델로이트, 2024).

이러한 작업 환경의 변화는 구성원의 정서 반응을 통해 직무 태도와 행동에 부정적 혹은 긍정적 영향을 미치게 된다(Weiss & Cropanzano, 1996). 변화하는 작업 환경 속에서 새로운 요구와 도전에 적응해야 하는 구성원들은 변화 흐름을 놓쳐 조직 내에서 도태되거나 소외될 수 있다는 불안감을 경험할 수도 있지만, 다른 한편으로는 안정보다는 변화에 가치를 두고 변화에 신속히 대응하거나 적응해야 한다는 강박감을 느끼고(오석홍, 1994), 변화에 적응하고 대비하는 능력을 갖출 필요성을 인식하게 될 수 있다(김응재, 유태용, 2012).

이와 관련하여 Budnick 등(2020)은 대인관계에서의 소외 두려움(fear of missing out, 이하 FoMO)을 조직 장면에 적용하여 ‘직장 FoMO’를 제안하고 이를 업무 현장에서 얻을 수 있는 다양한 보상 경험(직업적 관계 구축, 가치 있는 정보획득, 중요 업무에 참여)의 상실로

인해 자신의 경력기회를 놓칠 수 있다는 두려움으로 정의했다. Budnick 등(2020)이 직장 FoMO를 제안하기 이전의 FoMO 연구는 대부분 우정(friendship)과 같은 비직업적 맥락에서 진행되었는데, 높은 FoMO는 기분, 삶 만족, 웰빙과 같은 정서적 측면에 부정적 영향을 미치며, 관계 불안으로 인해 소셜 미디어 계정을 빈번하게 확인하게 됨으로써 중요한 일상 활동을 방해하는 등 행동적 측면에도 부정적 영향을 미치는 변인으로 여겨져 왔다. 이에 반해 Budnick 등(2020)은 직업적 맥락에서 직장 FoMO가 정서적으로는 직무소진(burnout)과 같은 부정적 영향을 보여줄 것이지만, 행동적으로 나타나는 빈번한 업무 관련 메시지 확인은 전통적으로 직업 장면에서 긍정적인 요소로 여겨지는 동기적 행동(motivational behavior)임을 강조하면서 직장 FoMO가 양날의 검으로 작용할 것이라고 주장하였다. 이러한 주장은 직장에서 발생하는 여러 사건이 직원들에게 정서적 경험을 일으키며 이는 긍정적 및 부정적 태도와 행동으로 이어질 수 있다는 정서사건이론(affective events theory, Weiss & Cropanzano, 1996)에 근거할 때 타당하다고 생각된다.

하지만, 직장 FoMO의 양가적 영향에 대한 Budnick 등(2020)의 연구는 몇 가지 부분에서 아쉬운 점이 있다. 첫째, 직장 FoMO와 관련된 긍정적 행동 변인을 새롭게 확인했다기보다는 기존에 부정적으로 여겨지던 ‘빈번한 메시지 확인 행동’을 직업 장면에서는 긍정적으로 해석해야 한다고 주장하는데 그쳤다는 점이다. 직장 FoMO가 동기적 행동에 미치는 영향을 확인하기 위해서는 기존에 긍정적 혹은 부정적 영향으로 해석되던 ‘메시지 확인 행동’ 이외에 직장 FoMO와 관련된 새로운 동기적 행

동 변인에 대하여 추가적인 연구가 진행될 필요가 있다. 이에 본 연구는 급변하는 작업 환경에서 직장 FoMO가 직장 내 소외불안으로 인한 ‘직무소진’을 유발하기도 하지만 그러한 불안을 극복하기 위한 동기적 행동으로 ‘자기계발 노력’이 발생할 것으로 보고 이를 통해 직장 FoMO의 긍정적 영향을 확인하고자 한다.

둘째, Budnick 등(2020)은 직장 FoMO가 부정적인 건강 과정(health process)과 긍정적인 동기 과정(motivational process)을 통해 양가적 영향을 미친다고 주장하였으나, 이러한 차별적인 영향에 대한 이론적 근거나 작용 기제를 제시하지 않았다. 이들이 주장한 바와 같이 동일한 정서적 경험(직장 FoMO)이 근로자에게 긍정적 및 부정적 영향을 미칠 수 있다면 그러한 양가적인 영향이 어떠한 과정을 통해 발생하는가를 확인하는 연구는 조직관리에 의미 있는 시사점을 제공할 것이다. 이에 본 연구는 구성원이 직장 FoMO에 대해 어떠한 처리과정(일 관련 반추)을 거치는가에 따라 차별적인 결과가 나타날 것이라 가정하고, 직장 FoMO가 업무와 관련된 부정적 정서를 반복적으로 생각하는 ‘정서적 반추(emotional rumination)’를 통해 직무소진을 증가시키며, 다른 한편으로는 업무 관련 문제를 해결하기 위해 지속적으로 생각하는 ‘문제해결 숙고(problem-solving pondering)’를 통해 ‘자기계발 동기’를 촉진시키는가를 확인하고자 한다.

이상의 내용을 바탕으로 본 연구의 목적을 요약하자면 Budnick 등(2020)이 수행한 연구를 발전시켜, 직장에서의 FoMO가 자기 결정 이론에 따라 양가적 영향을 미치는지 재확인하고, 정서 사건 이론과 노력-회복 모델을 기반으로 하여 직장 FoMO의 양가적 영향이 발생하는 매커니즘을 일 관련 반추의 유형을 통해

확인하는 것이다. 이를 통해 급변하는 작업 환경 속에서 근로자가 겪을 수 있는 직장 FoMO의 부정적 영향을 완화하고 긍정적 영향을 촉진하기 위한 조직적 및 개인적 접근과 전략을 모색하는 데 지침을 제공할 수 있을 것으로 기대한다.

## 이론적 배경

### 직장 FoMO

FoMo란 “내가 누리지 못하는 좋은 경험을 다른 사람들이 누리고 있을지 모른다는 불안감”으로 정의되며(Przybylski et al., 2013, p.1), 사회적 격리, 거부, 배제 상황에 대한 스트레스라고 할 수 있다(Baumeister & Tice, 1990). FoMO는 마케팅 전략가인 Dan Herman이 사람들이 새로운 제품이나 새로운 브랜드를 추구하는 이유로 제시한 2가지 개념 중 하나로 심리학 분야에서는 2013년 이후 본격적으로 관심을 받기 시작했다. 사회심리학 연구자들은 FoMO를 SNS에 대한 사람들의 행동 경향성을 연구하기 위한 개념으로 사용하기 시작했고, Przybski 등(2013)의 연구를 통해 FoMO는 점차 주요 변인으로 언급되기 시작했다(우수연 2023; Dempsey et al., 2019; Elhai et al., 2016; Riordan et al., 2015; Swan & Kendall, 2016). 사회적 관계에서의 소외불안을 의미하던 FoMO가 작업현장(workplace)으로 확장된 계기는 Budinck 등(2020)의 연구에 의해서이다. 이들은 대인관계에 초점을 두던 기존 FoMO의 개념을 직장 내에서 잠재적으로 누락되거나 소외됨으로써 부정적 결과를 가져올지 모른다는 불안이나 두려움으로 확장하였다. 이때 직장에서

의 FoMO는 직원이 자리를 비우거나 업무와의 연결이 끊긴 상황에서 발생할 수 있는 특성으로 이해되는데 이러한 특성은 각 개인마다 다르게 받아들여지며, 개인의 특성으로도 간주된다(Reinders, 2022; Budnick et al., 2020). 또한 기존에 단일 차원으로 측정되던 것과 달리 다양한 작업 맥락을 반영한 직장 FoMO를 측정하기 위해 두 가지 하위차원 즉, 관계배제와 정보배제를 측정하는 도구를 개발하였다. 여기서 관계배제(relational exclusion)는 직업적 관계에서 네트워킹 기회나 관계 유지 기회를 놓치는 것을 걱정하는 것이며, 정보배제(informational exclusion)는 그룹 내 발생하는 사회적 정보나 중요한 업무 정보를 파악하지 못하는 것을 걱정하는 것을 의미한다.

Budnick 등(2020)은 직장 FoMO 도구를 개발하면서 이들의 결과에 대해서 기존의 FoMO와는 다른 관점을 취했다. 기존 FoMO의 경우 불안과 같은 부정적 정서 경험뿐 아니라, 행동적으로도 과도한 SNS 확인으로 인해 일상생활(학습, 안전운전, 수면 등)의 지장을 초래하는 등 대부분 부정적으로 결과를 초래하는 것으로 연구되어 왔다. 한편, Budnick 등(2020)은 직업 맥락에서는 직장 FoMO가 부정적 영향과 긍정적 영향을 모두 줄 수 있다고 주장하였으며, 경험적 연구를 통해 부정적 영향은 정서적 측면에서 나타나는 건강 과정의 결과인 직무소진을 증가시키며( $b = 0.29 \sim 0.46$ ), 긍정적 영향은 행동적 측면에서 나타나는 동기 과정의 결과인 업무 관련 메시지 확인 및 의사소통을 증가시킴( $b = 0.34 \sim 0.51$ )을 보여주었다.

하지만 직장 FoMO의 양가적 영향에 대한 연구결과는 여전히 안정적이라고 할 수 없다. 예를 들어, Albers(2020)의 연구에서는 직장

FoMO가 직무소진과는 정적 관련성을 보여주었으나 직무열의와는 관련성을 보여주지 않았으며, Reinders(2022)는 직장 FoMO가 직무열의에는 영향을 미치지 않지만 학습동기(motivation to learn)와 정적 관련성이 있음을 보고하였다. 한편, Cicek(2023)의 연구에서는 직장 FoMO가 직무소진과 직무열의 모두와 정적 관련성을 보여주었고, 국내에서 유일하게 직장 FoMO의 영향을 다룬 정은선과 정승연의 연구(2022)에서는 직장 FoMO 특히 정보의 배제가 집중력 저하를 증가시키는 것으로 나타났다. 이처럼 Budnick(2020)의 연구 이후에 수행된 직장 FoMO의 긍정적 영향에 대한 연구 결과들은 비일관적이며 대개 학위과정의 연구들이 주를 이루고 있어 아직 동료평가를 거친 다양한 연구결과가 보고되지 않은 실정이다. 따라서 본 연구는 직장 FoMO의 양가적 영향 특히, 긍정적 영향에 해당하는 동기적 행동과 직접 관련된 변인을 대상으로 한 연구가 진행될 필요성에 입각하여 Budnick 등(2020)이 제안한 건강 과정의 결과로 직무소진을 유지하고 동기 과정의 결과로 자기개발 동기를 새롭게 설정하여 직장 FoMO의 양가적 영향을 확인하고자 한다.

### 직장 FoMO와 직무소진

직장 FoMO가 제안된 후 직무소진과의 관련성에 대한 연구결과들은 둘 간의 정적 관련성을 일관되게 보고하고 있다(Albers, 2020; Budnick et al., 2020; Cicek, 2023; YIKILMAZ et al., 2023). Budnick 등(2020)의 연구에서 직장 FoMO는 업무 관련 메시지 확인을 증가시키는 것으로 나타났는데, 높은 직장 FOMO를 경험하는 근로자는 중요한 기회를 놓치고 싶지 않

기 때문에 근무 시간 외에도 고객이나 상사의 이메일에 즉각 대답해야 할 것 같은 업무 연락 압력(workplace telepressure, WPT)을 느끼며 이는 근로자에게 직무요구로 여겨진다(Albers, 2020; Barber et al., 2015, 2019). YIKILMAZ 등 (2023)은 WPT가 직무소진을 증가시키는 연구 결과에 대해 WPT가 근로자의 일-가정 경계를 무너뜨려 회복 기회를 줄이기 때문으로 설명했다.

동기이론의 관점에서 설명하자면, 자신의 의지와 관계없이 사회적 관계에서 소외된다는 것은 자기결정이론(Deci & Ryan, 2000)에서 말하는 기본 심리 욕구인 자율성(autonomy), 유능성(competence), 관계성(relatedness)을 방해하는 것이며 이는 소속감(Lambert et al., 2013), 삶의 만족도(Baumeister & Leary, 1995), 불안(Deci 등, 2001), 스트레스(Beekman et al., 2016)에 부정적인 영향을 미치고, 이러한 결핍을 회복하려는 자기실현 동기를 일으킬 수 있다(정승환, 장형심, 2015). 하지만 그러한 동기적 노력의 성공 가능성이 낮거나 반복적인 실패를 경험한다면 더 이상 변화 시도를 하지 않을 것이며, 이는 ‘학습된 무기력(Seligman, 1972)’ 혹은 자기결정 이론의 ‘무동기(amotivation)’의 상태와 같은 무기력으로 나타나게 되는데 직무상으로는 이러한 무기력이 직무소진의 하위 요인인 정서적 소진(emotional exhaustion)과 냉소(cynicism)로 반영된다고 할 수 있을 것이다.

### 직장 FoMO와 자기계발

빠르게 변화하는 경영환경에서 기업이 경쟁력을 높이기 위해, 탄력적이고 변화 지향적인 조직구성원을 필요로 함에 따라 직원의 역량 개발 중요성이 더욱 높아지고 있다(이인호, 탁

진국, 2010). 근로자 입장에서도 그러한 급속한 변화에 뒤처지지 않거나 직장 소외의 불안을 극복하기 위한 방안을 찾게 되는데, 이러한 노력은 자신의 상태를 변화시키는 자기계발의 형태로 나타날 수 있으며, 이러한 문제 해결적 노력은 구성원의 업무 목표 달성 및 개인적 성장을 촉진하는 데 도움이 될 수 있다(Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004).

심리학적 관점에서 자기계발(self-improvement)은 자아탐색과 성장, 혹은 심리적 효용을 가져오는 자발적인 학습행위(김혜영, 이동귀, 2009; 허창구, 2020; Seligman, 2002)이며, 삶의 특정 영역에 관해서 자기의 발전에 필요하다고 생각되는 학습에 투자하는 모든 노력과 활동(김건순 등, 2017; 허창구, 2020)을 의미한다. 이를 자기결정이론 관점에 적용하자면, 직장 환경에서 뒤처지거나 소외될 수도 있다는 불안은 근로자의 기본 심리 욕구(자율성, 유능성, 관계성)를 자극할 것인데, 세 가지 기본 심리 욕구 중 유능성은 자율성이나 관계성보다는 조직이나 타인과의 상호작용을 덜 고려할 수 있는 욕구이다. 따라서 근로자는 자신의 노력 만으로도 욕구를 충족시킬 수 있는 ‘유능성’ 증진 노력을 시도하려 할 것이며 이는 근로자의 ‘자기계발 동기’로 나타날 수 있다고 보았다.

### 직장 FoMO와 일 관련 반추

FoMO는 ICT 기술과 활용이 급진전을 이룬 비교적 최근(Pryzbylski et al., 2013)에 관심받기 시작했다. 현재까지 FoMO에 대한 연구는 그로 인한 결과 즉, 부정 정서, 스트레스, 삶의 질 등에 대한 영향을 중심으로 이뤄지고 있는

며, FoMO가 다양한 결과변인에 미치는 영향 과정의 심리적 기제를 다룬 연구는 아직 시작 단계에 불과하다. 일부 연구들이 FoMO가 소셜 미디어 사용을 증가시킴으로써 여러 종속 변인에 영향을 미친다는 것을 보여주고 있으나(Cicek, 2023; Tandon et al., 2021), 소셜 미디어 사용은 심리적 작용 기제라기보다는 FoMO로 인해 나타나는 행동적 현상에 해당한다고 보는 것이 타당하다. 더욱이 보다 최근(Budnick et al., 2020)에 등장한 직장 FoMO에 대해서는 다양한 직업적 맥락을 고려한 결과변인 연구도 부족하지만, 그 영향 과정을 고찰한 연구는 거의 전무한 실정이다.

Budnick 등(2020)은 직장 FoMO의 양가적 영향을 주장하면서 그러한 차별적인 영향이 건강 과정과 동기 과정을 통해 나타난다고 개념적으로 제안하였다. 본 연구는 그러한 차별적인 심리적 기제를 일 관련 반추의 방식에서 찾았다. 일 관련 반추는 근로자가 근무 외 시간에 일과 관련된 이슈를 반복적으로 생각하는 것을 말한다(Cropley & Zijlstra, 2011). 반추 현상은 임상 및 건강 심리학 분야에서 부정적인 경험에 대해 반복적으로 사고하는 관점으로 연구되어 왔으며(Pravettoni et al., 2007), 직업 장면에서 직무요구에 대한 반추가 조직구성원들의 회복을 저해한다는 주장이 대두되면서 최근 직업 건강 심리학 분야에서 주목받고 있다(Cropley & Zijlstra, 2011; Sonnentag & Fritz, 2015).

일 관련 반추의 하위 요인 중 부정적인 정서 경험을 의미하는 정서적 반추는 정서적 각성을 동반한 일 관련 생각이 근무 시간 외에도 반복적으로 떠오르는 것이며, 이는 근로자의 회복에 필요한 수면의 질을 낮추고 직무 관련 피로를 높이는 것으로 보고되었다

(Querstret & Cropley, 2012). 한편, 문제해결 속도는 업무와 관련된 문제를 해결하기 위해 또는 성과 향상을 위해 지속적으로 고민하는 것이며, 일과 관련된 문제를 성찰하는 시간을 통해 문제에 대한 해결책을 찾는 긍정적인 역할을 하여 창의성, 직무열의 등에 긍정적인 영향을 미친다(김다운, 허창구, 2019; Cropley & Zijlstra, 2011; Vahle-Hinz et al., 2017).

정서사건이론(Weiss & Cropanzano, 1996)은 직무 환경적 특성이 직무사건을 통해 개인의 긍정적 또는 부정적 정서 반응을 유발하며, 직업 장면에서의 정서 경험이 근로자의 직무 태도나 행동에 영향을 미친다는 것을 강조한다. 감정반응은 주로 인지적 평가를 수반하므로 이러한 정서 기반 행동은 특정 정서 상태를 유발한 환경에 대한 인지적 평가와 관련이 있다고 해석할 수 있다(이경순, 2012). 이러한 맥락에서 직장 FoMO는 직업 장면에서의 정서적 경험이며, 직장 FoMO에 수반되는 인지적 처리 과정에 따라 직무소진과 자기계발과 같은 직무 태도 및 행동으로 이어질 수 있는 점에서 본 연구는 일 관련 반추가 인지적 프로세스로서 직장 FoMO가 직무태도나 행동으로 나타나는 과정에서 어떠한 역할을 하는지 확인하고자 한다.

또한 직무요구에 대한 개인의 자원투자와 그로 인한 회복의 중요성을 강조한 ‘노력-회복 모델(Meijman, 1989)’에 따르면, 직무 부하에 노출된 사람들은 이에 대응하기 위해 노력을 기울인다. 그러나 충분한 회복이 이루어지지 않은 채로 부하에 지속적으로 노출되면 부하 반응이 만성화되어 회복이 어려워진다. 특히, 일에 대해 반복적으로 떠올리며 부정적인 정서를 경험하는 정서적 반추를 하게 되면 충분한 회복이 이루어지지 않는다(Cropley, & Purvis,

2003; Querstret & Cropley, 2012). 같은 맥락에서 직장 FoMO는 근로자가 경험하는 부정적 정서이며 직장에서 해결되지 못한 정서 경험은 근로자에게 반추될 수 있는데, 이러한 반추가 회복과 연계되지 않고 정서적 반추에 그칠 경우에는 부정적 직무태도인 직무소진을 유발할 수 있다(김다운, 허창구, 2019; 김희선 등, 2021; Sousa & Neves, 2021; Vandevala et al., 2017). 하지만 근로자가 직장 FoMO에서 비롯된 불안을 극복하기 위해 문제해결적 숙고를 거친다면 자신의 상태를 변화시켜 더 나은 역량과 성과를 통해 긍정적인 정서를 회복하기 위한 방안을 찾을 것이며 이는 자기계발 동기로 이어질 수 있다. 이상의 이론적 검토를 바탕으로 본 연구는 직장 FoMO의 영향 과정에 대해 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- 가설 1.** 직장 FoMO는 직무소진과 정적 관련성을 보일 것이다.
- 가설 2.** 직장 FoMO는 자기계발 동기와 정적 관련성을 보일 것이다.
- 가설 3.** 직장 FoMO는 (a)정서적 반추 및 (b) 문제해결 숙고와 정적 관련성을 보일 것이다.
- 가설 4.** 직장 FoMO는 정서적 반추를 매개로 직무소진에 정적 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5.** 직장 FoMO는 문제해결 숙고를 매

개로 자기계발에 정적 영향을 미칠 것이다.

## 방 법

### 연구대상

본 연구의 조사대상자는 국내 기업에서 근무하고 있거나 근무 경험이 있는 남녀 직장인이다. 불성실한 응답을 제외한 총 228명의 자료가 분석에 사용되었다. 조사대상자들의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 응답자 중 남성은 106명(46.5%), 여성은 122명(53.5%)이었으며 연령대는 20대 95명(41.7%), 30대 49명(21.5%), 40대 31명(13.6%), 50대 52명(22.8%), 60대 1명(0.4%)이었다. 최종학력은 고졸 16명(7.0%), 전문대졸 50명(21.9%), 4년제 대졸 140명(61.4%), 대학원 졸 22명(9.6%)순으로 나타났고 근무기간은 1년 미만 20명(8.8%), 1년-5년 79명(34.6%), 5년-10년 45명(19.7%), 10년-20년 43명(18.9%), 20년 이상 41명(18.0%)이었다. 직군의 경우 일반사무/관리직 123명(53.9%), 생산/기술직 21명(9.2%), 연구/개발직 20명(8.8%), 서비스직 28명(12.3%), 전문직 36명(15.8%)으로 절반 이상이 사무/관리직 종사자였다. 직위는 사원급 95명(41.7%), 주임급 32명(14.0%), 대리

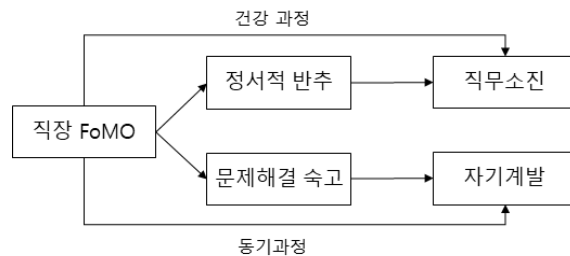


그림 1. 연구모형

급 31명(13.6%), 과장급 41명(18.0%), 부장급 이상 29명(12.7%)으로 나타났다.

### 분석방법

기술통계 및 측정모형의 확인적 요인분석을 위해 Jamovi 2.3.21을 이용하였으며, 매개모형 검증에 위해 PROCESS macro의 모델4를 이용하여 종속변인 별로 두 매개변인의 병렬매개(parallel mediating) 효과를 확인하였다. 매개효과와의 유의성 검증은 부트스트래핑 10,000회를 실시하여 95% 신뢰구간에 영의 포함 유무를 확인하였다.

### 측정도구

#### 직장 FoMO

Budnick 등(2020)이 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 척도의 구성은 정보배제 5문항(나는 업무와 관련된 중요한 정보를 놓칠까 봐 걱정된다)과 관계배제 5문항(나는 동료들만큼 인맥을 쌓을 기회를 갖지 못할까 봐 걱정된다)으로 이뤄졌으며 Likert식 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정하였다. 본 연구에서의 신뢰도( $\alpha$ )는 정보배제 .92, 관계배제 .89였다.

#### 일 관련 반추

Cropley 등(2011)이 개발한 일 관련 반추 질문지(Work-Related Rumination Questionnaire, WRRQ)를 박은혜와 김동민(2019)이 한국어로 타당화한 척도를 사용하였다. 이 척도는 정서적 반추, 문제해결 숙고, 분리로 구성되어 있으나, 본 연구는 실질적인 반추로 여겨지는 정서적 반추 5문항(나는 여가시간에 일과 관

련된 문제를 생각하느라 피로감을 느낀다)과 문제해결 숙고 5문항(나는 여가시간에 일 관련 문제에 대한 해결방안을 찾는다)을 이용하였다. Likert식 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정하였으며, 본 연구에서의 신뢰도( $\alpha$ )는 정서적 반추 .91, 문제해결 숙고 .85였다.

#### 직무소진

Schaufeli 등(1996)이 개발한 직무소진 척도(MBI-GS)를 신강현(2003)이 한국어로 타당화한 척도(Shin, 2003)를 사용하였다. 본 연구에서는 직무소진의 핵심 하위 요인으로 여겨지는 정서소진 5문항(내가 맡은 일을 하는 데 있어서 정서적으로 지쳐있음을 느낀다)과 냉소 4문항(나의 직무의 중요성이 의심스럽다)을 사용하였으며 Likert식 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정하였다. 본 연구에서의 신뢰도( $\alpha$ ) 정서소진 .88, 냉소 .84였다.

#### 자기계발 동기

자기계발 동기를 측정하기 위해 허창구(2020)가 개발한 척도를 사용하였다. 허창구(2020)는 Higgins(1998)의 조절초점이론(Regulatory Focus Theory, Higgins, 1998)을 바탕으로 향상적(promotional) 및 예방적(preventional) 자기계발 동기를 측정하는 문항 및 중독과 강박이론에 기초한 강박적(obsessive) 자기계발을 측정하는 문항을 개발했다. 본 연구에서는 자발성이 결여된 강박적 자기계발을 제외한 향상적 자기계발 3문항(나는 나의 성과를 극대화하기 위해 과감한 도전을 한다)과 예방적 자기계발 3문항(나는 미래에 실패를 하지 않기 위해 필요한 것들을 계발한다)을 사용하였다. Likert식 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그



렇다)로 측정하였으며, 본 연구에서의 신뢰도 ( $\alpha$ )는 향상적 자기계발 .87, 예방적 자기계발 .70이었다.

## 결 과

### 측정변인들의 기술통계치와 상관관계

본 연구에서 측정한 주요 변인의 기술통계와 상관분석 결과는 표 1과 같다. 먼저 모든 변인의 왜도와 첨도가 각각 절댓값 2와 7을 넘지 않아 정규성 가정을 충족하는 것으로 나타났다. 다음으로 변인 간 상관계수를 살펴보면, 직장 FoMO가 직무소진에 정적 상관관계( $r = .27, p < .001$ )를 보여주었고, 자기계발 또한 정적 상관관계( $r = .19, p < .01$ )를 보여주었다. 다음으로 직장 FoMO와 일 관련 반추의 관계에서 직장 FoMO는 정서적 반추( $r = .50, p < .001$ )와 정적 상관관계를 보여주었으며, 문제해결 숙고( $r = .45, p < .001$ ) 또한 정적

상관관계를 보여주었다. 한편, 매개변인으로 고려된 정서적 반추는 직무소진( $r = .60, p < .001$ )과 정적 상관을 보여주었으나 자기계발과는 유의한 상관을 보이지 않았다. 문제해결 숙고는 직무소진( $r = .28, p < .001$ ) 및 자기계발( $r = .19, p < .01$ )과 정적인 상관을 보였다.

### 측정타당성 검증

가설 검증에 앞서 본 연구에 사용된 척도들의 구성개념 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석(CFA)을 시행하였다. 분석 결과, 측정 모형의 적합도는 CFI = .923, TLI = .903, SRMR = .064로 나타나 수용 가능한 수준을 보여주었다. 다음으로 각 잠재변인을 구성하는 문항들의 수렴타당도를 검증하기 위해 표준화 요인 계수를 살펴본 결과, .547 ~ .979로 모두 .50 이상이었으며 모든 계수가 통계적으로 유의하였다( $p < .001$ ). 다음으로 각 잠재변인의 평균 분산 추출(AVE)도 .553 ~ .711로 모두 .50 이상이었으며, 개념 신뢰도(CR)는 .725

표 1. 주요 변인 간 상관관계 및 기술통계

	1	2	3	4	5
1 직장 FoMO	(.92)				
2 정서적 반추	.50 <sup>***</sup>	(.91)			
3 문제해결 숙고	.45 <sup>***</sup>	.68 <sup>***</sup>	(.85)		
4 직무소진	.27 <sup>***</sup>	.60 <sup>***</sup>	.28 <sup>***</sup>	(.88)	
5 자기계발	.19 <sup>**</sup>	.07	.19 <sup>**</sup>	-.03	(.76)
<i>M</i>	3.14	2.77	2.96	2.87	3.08
<i>SD</i>	0.81	1.09	0.96	0.84	0.70
<i>Skewness</i>	-0.30	0.14	-0.10	-0.07	0.26
<i>Kurtosis</i>	-0.18	-0.88	-0.52	-0.33	0.19

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ . 대각선은 (신뢰도)

~ .893로 모두 .70 이상으로 나타나(Fornell & Larcker, 1981) 적절한 수렴타당도를 보여주었다. 마지막으로 잠재변인들 간의 상관관계는 -.03 ~ .68로 나타나 Kline(2011)이 제시한 .90 미만 기준을 충족하여 변별타당도를 보여주었다.

연구가설 검증

먼저, 직장 FoMO가 높을수록 직무소진 및 자기계발이 높게 나타날 것이라는 가설 1과 2를 표 1의 변인 간 상관관계를 통해 확인하였다. 그 결과, 직장 FoMO가 높을수록 직무소진 ( $r = .27, p < .001$ )이 높게 나타날 뿐 아니라 자기계발( $r = .19, p < .01$ )도 높게 나타나 가설 1과 2가 지지되었다. 다음으로 직장 FoMO가 높을수록 일과 관련된 반추를 하게 될 것이며 이는 정서적 반추와 문제해결 속도로 나타날 것이라는 가설 3a와 3b를 변인 간 상관관계를 통해 확인한 결과, 직장 FoMO는 일과

관련한 정서적 반추( $r = .50, p < .001$ )를 높일 뿐 아니라 문제해결 속도( $r = .45, p < .001$ )를 함께 높이는 것으로 나타나 가설 3a와 3b가 지지되었다.

마지막으로 직장 FoMO와 직무소진 및 자기계발의 관계에서 일 관련 반추의 매개효과를 확인하였다. 첫째, 직장 FoMO가 직무소진을 증가시키는 과정에서 일과 관련된 정서적 반추가 매개역할을 할 것이라는 가설 4를 확인한 결과, 정서적 반추의 매개역할을 고려할 경우 직장 FoMO가 직무소진에 미치는 직접효과는 유의하지 않았으나, 정서적 반추를 매개로 한 간접효과는 통계적으로 유의하여 가설이 지지되었으며(Effect = .380, 95% CI [0.272, 0.499]), 직장 FoMO가 직무소진에 미치는 영향은 정서적 반추를 통해 나타나는 것을 알 수 있었다. 둘째, 직장 FoMO가 자기계발을 증가시키는 과정에서 일과 관련된 문제해결 속도가 매개역할을 할 것이라는 가설 5를 확인한 결과, 직장 FoMO가 자기계발에 미치는 직접



그림 2. 변인 간 경로계수

표 2. 직장 FoMO와 직무소진 및 자기계발의 관계에서 일 관련 반추의 매개효과

매개경로	Effect	SE	Bootstrap 95% CI	
			Low	Upper
→ 정서적 반추 → 직무소진	0.380	0.058	0.272	0.499
→ 문제해결 속도 → 직무소진	-0.104	0.041	-0.191	-0.029
→ 정서적 반추 → 자기계발	-0.091	0.050	-0.190	0.006
→ 문제해결 속도 → 자기계발	0.104	0.043	0.020	0.190

효과(Effect = .151, 95% CI [0.023, 0.279])와 간접효과(Effect = .104, 95% CI [0.020, 0.190])가 모두 통계적으로 유의하여 가설이 지지되었으며, 직장 FoMO는 근로자의 문제해결 속고를 통해 자기계발을 증가시키기도 하지만 직장 FoMO가 존재하는 자체로도 일정 부분 자기계발을 자극하고 있음을 알 수 있었다.

한편, 본 연구에서 가설로 설정하지 않았으나 직장 FoMO와 직무소진의 정적 관계를 문제해결 속고가 부적으로 매개하는 것으로 나타났다(Effect = -.104, 95% CI [-0.191, -0.029]), 이는 직장 FoMO로 인해 일 관련 반추를 경험할 때 정서적 반추는 직무소진을 증가시키지만 문제해결 속고는 직무소진을 감소시켜 결과적으로 직장 FoMO가 직무소진에 미치는 총 효과를 감소시키는 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 그러나, 일 관련 반추 중 정서적 반추는 직장 FoMO와 자기계발의 관계에서 의미 있는 역할을 하지 않았다.

## 논 의

본 연구는 시작한 직장 FoMO의 양가적 영향에 대한 Budnick 등(2020)의 아이디어에서 출발하였다. 기존의 FoMO는 대인관계에서의 소외에 대한 두려움을 의미하며 정서적인 측면에서 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라 행동적으로도 지속적인 SNS 메시지 확인으로 인해 일상적인 생활이 지장을 받는 등 부정적인 영향을 미치는 것으로 여겨져 왔다(김영국, 우은주, 2022). 하지만, Budnick 등(2020)은 직장 FoMO가 대인관계에서의 FoMO와 마찬가지로 직장인에게 직무소진과 같은 부정적 건강 과정의 결과에 영향을 미치지만, 직장 FoMO로

인해 취하는 행동들(예, 업무 메시지 확인)은 동기 과정의 결과로써 직장에서 긍정적으로 해석될 수 있다고 주장하였다.

본 연구는 이러한 Budnick 등(2020)의 주장을 발전시켜 직장 장면에 부합하는 동기적 변인에 대해서 직장 FoMO가 긍정적인 영향을 미치는지 확인하고자 하였다. 이를 위해 본 연구는 직장 FoMO를 극복하기 위해 발전적인 방향으로 나타나는 동기적인 노력으로 자기계발 동기를 선정하였다. 한편, Budnick 등(2020)의 주장과 같이 직장 FoMO의 양가적 영향을 확인하더라도 그러한 양방향의 결과가 나타나는 기제에 대한 이론적 근거 및 경험적 증거가 뒷받침될 때 비로소 주장의 타당성이 지지받을 수 있을 것이다. 따라서 본 연구의 목적은 첫째, 그동안 직장 FoMO의 대표적인 부정적 변인으로 알려진 직무소진과 함께, 직장인이 FoMO를 극복하기 위해 취하는 자기계발을 긍정적 변인으로 가정하여 직장 FoMO의 양가적 영향을 경험적으로 확인하는 것이며, 둘째, 직장 FoMO의 양가적 영향이 발생하는 과정에서 직장에서의 일들에 대한 반추가 기능할 것으로 가정하여 일 관련 반추의 두 가지 하위 유형인 정서적 반추와 문제해결 속고가 이러한 양가적 영향의 발생과정에서 차별적인 역할을 하는지 확인하는 것이다.

주요 연구결과에 대한 해석은 다음과 같다. 첫째, 직장 FoMO가 높을수록 직무소진과 자기계발이 모두 높게 나타남으로써 Budnick 등(2020)이 주장한 직장 FoMO의 양가적 영향이 확인되었다. 부정적 현상으로 여겨질 수 있는 직장 FoMO가 긍정적 결과 및 부정적 결과와 모두 관련될 수 있는가에 대해서는 스트레스에 대한 이론들을 참고할 수 있겠다. 스트레스는 일반적으로 부정적인 경험으로 여겨지지

만 Selye(1974)의 스트레스 이론을 고려할 때, 스트레스는 자신이 극복하지 못하여 압도되는 수준의 디스트레스(Distress)와 자신이 감당할 수 있다고 여기고 도전과 동기를 부여하는 유스트레스(Eustress)를 구분할 수 있다. Lazarus와 Folkman(1984)의 스트레스 평가모형에 기초해 해석하자면 직장 FoMO는 요구(demand)로 평가될 것이지만, 자신이 그 상황을 해결할 수 있는 자원(상사 지지, 자기계발 기회 등)을 충분히 활용할 수 있다고 인지한다면 직장 FoMO의 부정적인 영향은 최소화될 것이며, 직장 FoMO는 유스트레스로서 자기계발의 긍정적인 자극이 되어줄 수 있을 것이다. 이와 같이 직장 FoMO 또한 직장인에게 직무소진과 같은 부정적 측면의 디스트레스로 작용하는 면도 있지만, 한편으로는 자기계발을 자극하는 긍정적 측면의 유스트레스로도 작용하는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 직장 FoMO가 직무소진과 자기계발에 양가적인 영향을 미치는 과정에서 일 관련 반추의 두 가지 하위 요인(정서적 반추, 문제해결 속고)이 각기 다른 역할을 하는 것을 확인하였다. 다시 말해, 높은 직장 FoMO를 경험하는 직장인은 일터를 벗어난 후에도 직장 일에 대한 반추를 경험하는 것으로 나타났으며, 그러한 일 관련 반추 중에서 정서적 반추는 직장인에게 직무소진을 야기하는데 반해 문제해결 속고 방식의 반추는 자기계발 동기를 높이는 것으로 나타났다. 이러한 일 관련 반추 하위 요인의 차별적인 기능은 정서적 반추가 ‘문제와 관련된 고통스러운 정서에 초점을 맞춘 반복적인 사고’인데 반해 문제해결 속고는 ‘특정 업무 문제의 해결책에 대한 감정적이지 않은 장기적인 생각’이라는 정의(Cropley & Zijlstra, 2011)에서도 유추할 수 있다.

셋째, 본 연구는 Budnick 등(2020)이 제안한 건강 과정과 동기 과정의 작용 기제를 가설화하였기에 각 프로세스를 차별적으로 가정하고 상호교차하는 가설은 설정하지 않았으나, 분석 결과에서 일부 교차하는 프로세스가 발견되었다. 다시 말해 직장 FoMO가 직무소진에 미치는 영향을 부정적 건강 과정이라 할 수 있는 정서적 반추가 정적으로 매개하고 그와 동시에 긍정적 동기 과정이라 할 수 있는 문제해결 속고도 부적으로 매개하는 것으로 나타났다. 두 유형의 일 관련 반추가 직장 FoMO와 직무소진의 관계를 상이한 방향으로 매개하고 있었지만 두 간접효과의 차이를 비교한 결과 정서적 반추를 통해 직무소진에 미치는 정적 간접효과의 크기가 문제해결 속고를 통한 부적 간접효과보다 통계적으로 유의하게 강하여( $\Delta Effect = .276$ , 95% CI [-0.372, -0.187]), 총 효과 측면에서는 직장 FoMO는 직무소진을 증가시키고 있었다. 이러한 결과는 직장 FoMO가 직무소진을 증가시킨다는 기존 연구결과(Albers, 2020; Budnick et al., 2020; Cicek, 2023; YIKILMAZ et al., 2023)를 다시 확인시켜주는 것이며 한편으로는 문제해결 속고와 같은 건설적인 일 관련 반추의 간접효과를 통해 그 영향이 다소 완화될 수 있음을 보여주는 결과이다.

넷째, 직장 FoMO와 자기계발의 정적인 관계에서 정서적 반추는 의미 있는 역할을 하지 않았으나, 문제해결 속고는 직장 FoMO가 자기계발을 높이는 과정을 정적으로 매개하는 것으로 나타났다. 이때 직장 FoMO는 문제해결 속고의 간접효과와 별개로 자기계발에 직접효과를 보여주었는데, 이는 직장인에게 있어 직장이 생계 및 사회적 관계의 중심이라는 점을 고려할 때 직장에서의 정보나 관계적 소

외는 직장인이 가볍게 넘기거나 정서적으로 반응하는 데 그칠 수 없는 중요한 문제상황이며, 직장 FoMO 자체가 자기계발의 압력 혹은 적어도 자기계발 필요성 인식 요인으로 작용하거나, 일과 관련된 문제를 해결하기 위한 방안을 마련하도록 동기화하는 것으로 해석된다.

이상의 결과를 바탕으로 본 연구의 이론적 시사점을 살펴보면 첫째, 본 연구는 국내에서 아직 학문적으로 활발하게 탐구되지 않은 FoMO를 경험적으로 탐구한 초기 연구이며, 특히 조직 장면으로 확장된 직장 FoMO의 개념을 심리학적 관점에서 조명한 첫 연구라는 점에서 의미가 있다. 조직 내 커뮤니케이션의 온라인화가 점차 가속화되어 감에 따라 직장 FoMO는 앞으로 더욱 중요한 연구 주제로 자리매김하게 될 것이다. 그러한 의미에서 본 연구는 국내 직장인을 대상으로 직장 FoMO의 연구 주제로서의 가치를 보여주었다.

둘째, Budnick 등(2020)이 FoMO를 직장환경에 적용하면서 주장했던 직장 FoMO의 양가적 영향 특히 동기 과정을 직접적으로 확인하기 위해, 직장 FoMO가 자기계발 동기에 미치는 긍정적 영향을 실증적으로 입증하였다. 이로써 직장 FoMO가 단순한 불안정서가 아니며 긍정적 및 부정적 결과에 모두 영향을 미칠 수 있는 보다 복잡한 정서 경험이라는 점을 확인하였고, 비교적 최근에 관심받는 직장 FoMO에 대한 후속 연구들이 기존 FoMO 연구와 달리 보다 다양한 관점에서 진행될 필요성과 가능성을 제공하였다.

셋째, 직장 FoMO의 양가적 영향이 발생하는 작용 기제를 확인하였다는 점에서도 시사점이 있다. 정서적 반추와 문제해결 속고가 직장 내 FoMO와 그 결과 사이의 관계를 중재

하는 데 있어 서로 다른 역할을 한다는 본 연구의 결과는 일 관련 반추의 두 하위 요인의 차별적 영향에 대한 연구를 직장 FoMO로 확장시켜주었으며, 동시에 직원들이 직장 FoMO에 어떻게 반응하는지 이해하는 데 있어 인지적 과정의 중요성을 강조하며 조직 환경에서의 인지 및 정서적 과정에 대한 연구에 새로운 방향을 제시하였다.

넷째, 직무소진에 미치는 직장 FoMO의 영향을 정서적 반추와 문제해결 속고가 서로 다른 방향으로 매개하는 교차 과정을 발견하였다. 이는 직장 FoMO에 대한 건강 과정과 동기 과정을 분리된 경로로 보았던 Budnick 등(2020)의 관점과 달리 이러한 프로세스가 어떻게 공존하거나 서로 영향을 미칠 수 있는지에 대한 경험적 증거를 제공하는 의미가 있으며, 향후 추가탐구를 통해 직장 FoMO의 영향이나 결과에 대한 보다 통합적인 접근방식이 필요함을 보여준다. 본 연구에서 확인한 일 관련 반추 이외에도 직장 FoMO의 긍정적 및 부정적 결과가 나타나는 과정에 관여된 다양한 매개변인이 존재할 수 있으며, 특히 직장 FoMO가 건설적인 결과로 이어지는 데 기여하는 매개변인의 확인은 조직관리 측면에서도 의미있는 시사점을 제공할 것이다.

다음으로 본 연구의 실무적 시사점을 살펴보면 첫째, 본 연구의 결과는 조직이 직장 내 FoMO의 양면성을 염두에 두어야 함을 시사한다. 다시 말해 조직은 직장 FoMO의 부정적인 영향(정서적 반추를 통한 직무소진)을 완화하는 동시에 긍정적인 측면(문제해결 속고를 통한 자기계발)을 강화하는 전략을 개발하는 것이 도움이 될 수 있다. 예를 들어, 조직은 스트레스 관리 프로그램을 통해 정서적 반추를 줄이는 전략을 구현하는 동시에 건설적인 대

처 메커니즘과 창의적인 문제해결 기술에 초점을 맞춘 교육을 통해 문제해결 숙고를 촉진할 수 있다.

둘째, 조직 및 관리자는 직장 FoMO의 양가적 효과를 이해함으로써 조직관리에 이점을 얻을 수 있다. 조직은 직원들이 경험할 수 있는 직장 FoMO를 직업적 성장의 촉매제로 여기고 기술 향상과 경력 발전을 위한 지원을 제공하도록 장려하는 이니셔티브를 설계하거나 할 수 있다. 여기에는 직장 FoMO의 동기 부여 측면을 활용하는 개인 개발 프로그램을 개발하거나, 기술 개발을 위한 리소스 제공, 도전적이고 의미 있는 업무 기회 제공, 지속적인 학습과 개선을 중시하는 문화 조성이 포함될 수 있다. 관리자는 정서적 반추의 징후와 그것이 직무소진과의 연관성을 인식함으로써 적시에 지원과 개입을 제공할 수 있으며, 한편으로는 문제해결과 혁신을 중시하는 환경을 조성함으로써 직원들이 직장 FoMO를 긍정적인 발전 결과로 전환하는 데 도움을 줄 수 있을 것이다.

셋째, 직장 내 FoMO의 한 측면이 중요한 정보를 놓칠 수 있다는 두려움과 관련이 있다는 점을 고려할 때, 조직은 내부 커뮤니케이션 채널과 정보 공유 관행을 개선할 수 있다. 직원들이 커뮤니케이션을 통해 소속감을 느끼고 필요한 정보에 액세스할 수 있도록 보장하면 소외감과 FoMO와 관련된 부정적인 결과를 줄이는 데 도움이 될 수 있다.

넷째, 직장 내 FoMO와 직무소진 사이의 관계를 매개하는 데 있어 정서적 반추의 중요한 역할은 조직이 직원의 정서적 웰빙에 관심을 기울여야 할 필요성을 보여준다. 여기에는 정신 건강 자원에 대한 접근성을 제공하고, 스트레스 관리 워크숍을 제공하며, 직원들이 자

신의 고민과 어려움을 편안하게 논의할 수 있는 지원적인 업무 환경을 조성하는 것이 포함될 수 있을 것이다.

마지막으로 향후 관련 연구의 개선을 위한 몇 가지 고려사항을 제안하고자 한다. 먼저, 본 연구 결과의 해석에 있어 문제해결 숙고와 자기개발 동기의 인과관계의 역전 가능성을 고려해야 할 것이다. 본 연구는 직장 FoMO가 일 관련 반추 특히 문제해결 숙고를 통해 자기개발을 높인다는 가설을 검증하였으나 이는 반대의 경우에도 성립할 수 있다. 다시 말해 직장 FoMO를 경험하는 직장인이 이를 극복하기 위한 자기개발의 필요성을 인지할 경우 직장 일에 대한 문제해결적 숙고를 하게 될 수 있다는 것이다. 이러한 인과관계의 역전 가능성은 본 연구와 같은 횡단 설문조사 연구가 지닌 고질적인 한계이지만 이후 연구에서는 연구모형을 설정할 때 이러한 점을 고려하여 연구 논리를 개발할 필요가 있다. 다음으로, 본 연구에서 사용한 직장 FoMO 척도의 한국적 타당화 필요성을 들 수 있다. 국내에서 직장 FoMO를 다룬 동료평가 연구는 정은선과 정승연(2022)의 연구가 유일하며, 이들의 연구는 기존 대인관계 FoMO(Przybylski et al., 2013), 직장 FoMO(Budnick et al., 2020), Albers(2020)가 추가한 문항을 부분적으로 조합하여 번안하여 사용하였다. 본 연구도 Budnick 등(2020)의 직장 FoMO 척도를 번안하여 사용하면서 나름대로 확인적 요인분석과 수렴 및 변별타당도를 확인하는 기술적인 과정을 거쳤으나, 우리나라 직장인이 경험하는 직장 내 소외의 두려움을 온전히 반영하는 데 한계가 있을 것이다. 향후 직장 FoMO의 중요성과 연구 관심이 확대될 것을 고려할 때, 우리의 문화 심리적 특성이 반영된 직장 FoMO 척도로 타당화하는

연구가 이뤄질 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 직장 FoMO의 양가적 영향의 작용 기제를 확인하기 위한 연구였으나, 직장 FoMO의 부정적 영향을 완화시키고 긍정적 영향을 강화시키는 다양한 조절변인(예, 조직지원, 리더십, 직무특성 등)이 존재할 수 있다. 따라서 직장 FoMO의 보다 다양한 긍정적 결과들과 조절변인을 탐색하는 것은 조직관리의 관점에서 매우 의미있는 연구가 될 것이다. 넷째, 기존 연구에서는 직장인의 관점에서의 직장 FoMO에 초점이 맞추었다. 그러나 직장 FoMO는 조직 내 여러 계층에 영향을 미치며, 특히 관리자 직급에서의 직장 FoMO는 새로운 관점과 가치를 제공할 수 있다. 관리자는 조직 내부 및 외부와의 커뮤니케이션을 조정하고 다양한 부서 및 팀 간의 협업을 촉진하는 역할을 하므로, 관리자의 직장 FoMO가 조직 내부의 커뮤니케이션 및 협업에 미치는 영향을 연구함으로써 조직 내부의 소통 구조를 이해할 수 있다. 이러한 점을 고려하면, 관리자 직급에서의 직장 FoMO에 대한 연구는 매우 의미있을 것이다.

정보기술 및 원격기술의 발전은 직장 내에서의 정보교류와 관계를 온라인화하였으며 이러한 변화는 점차 가속화되어 가고 있는 실정이다(김수영 등, 2022). 그로 인해 직장 FoMO는 더 이상 일부 직장인이 겪는 불안감이 아니라 대부분의 직장인이 잠재적으로 겪을 수 있는 환경이 되어가고 있다. 본 연구는 이러한 직장 FoMO가 직무소진과 같은 부정적인 영향으로 조직의 효과성을 저해할 수 있지만 동시에 조직 차원에서 직원의 자기계발에 관심을 기울이고 지원함으로써 직장 FoMO를 보다 발전적인 방향으로 유도할 수 있음을 보여주었으며, 또한 직장 FoMO를 경험하는 직원

들이 자신의 문제상황에 압도되지 않고 스스로 해결방안을 찾는 문제해결 속고를 하도록 상사의 지지적인 관리 노력과 조직지원에 대한 인식을 높여줄 필요가 있음을 보여주었다.

## 참고문헌

- 김건순, 김남진, 오세일 (2017). 한국 대학생의 자기계발과 삶의 질. *사회과학연구*, 24(2), 259-294.  
<https://doi.org/10.46415/jss.2017.06.24.2.259>
- 김다운, 허창구 (2019). 근무시간 외 업무관련 스마트폰 사용이 정서소진과 직무몰입에 미치는 영향: 일 관련 반추와 분리선호의 조절된 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 32(2), 215-240.  
<https://doi.org/10.24230/kjiop.v32i2.215-240>
- 김수영, 강명주, 권하늬, 이서경 (2022). 코로나 19 이후 재택근무로 인한 작업공간과 직장 인간관계의 변화. *한국사회정책*, 29(3), 31-72.  
<https://doi.org/10.17000/kspr.29.3.202209.31>
- 김영국, 우은주 (2022). 코로나19로 인한 사회 불안과 포모증후군(FoMO: fear of missing out)이 SNS 중독경향성에 미치는 영향. *무역연구*, 18(4), 191-202.  
<https://dx.doi.org/10.16980/jitc.18.4.202208.191>
- 김웅재, 유태용 (2012). 정서지능과 적응수행간의 관계: 자기효능감의 매개효과와 변화리더십과 조직혁신풍토의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(1), 239-263.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.25.1.201202.239>
- 김혜영, 이동귀 (2009). 직장인의 자기계발 동

- 기와 심리적 안녕감의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 22(2), 261-293.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.22.2.200905.261>
- 김희선, 김민영, 송수민, 노아영, 송지훈 (2021). 일 관련 반추에 대한 통합적 문헌 고찰. 역량개발학습연구, 16(3), 1-37.  
<https://doi.org/10.21329/khrd.2021.16.3.1>
- 딜로이트 (2024). [다보스포럼] 생성형AI 기업 서베이: 현재 전략에 미래 경쟁력 달렸다. <https://www2.deloitte.com/kr/ko/footerlinks/press-releasespage/2024/press-release-0116.html>
- 박은혜, 김동민 (2019). 한국판 일 관련 반추 척도 타당화 연구. 역량개발학습연구, 14(3), 79-104.  
<https://doi.org/10.21329/khrd.2019.14.3.79>
- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도 (MBI-GS) 에 대한 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 1-17. UCI: G704-000280.2003.16.3.009
- 오석홍 (1994). 정보화기술의 발전과 조직의 대응. 행정논총, 32(1), 1053-1071.  
UCI: I410-ECN-0102-2008-350-000920299
- 우수연 (2024). 소외에 대한 두려움(FoMO)과 우울의 관계에서 SNS 상향비교와 반추의 매개효과: Instagram 사용자를 중심으로. 석사학위논문. 단국대학교  
<https://www.riss.kr/link?id=T16943786>
- 이경순 (2012). 분노의 억제와 인지해석이 상태분노에 미치는 영향. 박사학위논문. 성균관대학교  
<https://doi.org/10.23185/skku.000000028089.11040.0010605>
- 이인호, 탁진국 (2010). 자기계발 동기가 혁신 행동과 직무열의에 미치는 영향: 리더십의 조절효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(4), 605-633.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.23.4.201011.605>
- 정승환, 장형심 (2015). 자기결정성이론의 HRD 적용에 대한 논의. HRD 연구, 17(3), 99-131.  
<https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2015.17.3.005>
- 정은선, 정승언 (2022). 직장 FOMO 와 프리젠티즘이 직장 내 배척에 미치는 영향. 창조와 혁신, 15(4), 507-547.  
<https://doi.org/10.22834/pds.2022.15.4.507>
- 허창구 (2020). 스펙경쟁 사회에서 자기계발 동기와 자기계발 강박이 취업준비생의 심리상태에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 33(1), 93-117.  
<https://doi.org/10.24230/ksiop.v33i1.93-117>
- Albers, K. (2020). *Always on mentality: The effects of workplace telepressure on health and motivation of the Dutch young workforce examining the moderating role of workplace FoMO and social comparison orientation*. [Unpublished Master's thesis]. Utrecht University.
- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(2), 172-189.  
<https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.  
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3),



- 497-529.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1990). Point-Counterpoints: Anxiety and Social Exclusion. *Journal of Social and Clinical Psychology, 9*(2), 165-195.  
<https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.2.165>
- Beekman, J. B., Stock, M. L., & Marcus, T. (2016). Need to belong, not rejection sensitivity, moderates cortisol response, self-reported stress, and negative affect following social exclusion. *The Journal of Social Psychology, 156*(2), 131-138.  
<https://doi.org/10.1080/00224545.2015.1071767>
- Budnick, C. J., Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2020). The fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation. *Computers in Human Behavior, 104*, 106161.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106161>
- Cicek, E. (2023). *The Mediating Effect Of Private Social Media Use On The Relationship Between Workplace Fomo, Burnout, And Work Engagement*. [Unpublished Master's thesis]. Utrecht University.
- Cropley, M., & Purvis, L. J. M. (2003). Job strain and rumination about work issues during leisure time: A diary study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(3), 195-207.  
<https://doi.org/10.1080/13594320344000093>
- Cropley, M., & Zijlstra, F. R. H. (2011). Work and Rumination. In J. Langan-Fox & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Stress in the Occupations* (pp. 487-503). Edward Elgar Publishing.  
<https://doi.org/10.4337/9780857931153.00061>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930-942.  
<https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Dempsey, A. E., O'Brien, K. D., Tiarniyu, M. F., & Elhai, J. D. (2019). Fear of missing out (FoMO) and rumination mediate relations between social anxiety and problematic Facebook use. *Addictive Behaviors Reports, 9*, 100150.  
<https://doi.org/10.1016/j.abrep.2018.100150>
- Elhai, J. D., Levine, J. C., Dvorak, R. D., & Hall, B. J. (2016). Fear of missing out, need for touch, anxiety and depression are related to problematic smartphone use. *Computers in Human Behavior, 63*, 509-516.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.079>
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. In Mark. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social psychology*(Vo. 30, pp. 1-46). Academic Press.  
[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60381-0](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60381-0)
- Lambert, N. M., Stillman, T. F., Hicks, J. A., Kamble, S., Baumeister, R. F., & Fincham, F. D. (2013). To belong is to matter: sense of belonging enhances meaning in life. *Personality & Social Psychology Bulletin, 39*(11), 1418-1427.  
<https://doi.org/10.1177/0146167213499186>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress,*

- appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Meijman, T. F. (1989). Belasting en herstel: Een begrippenkader voor arbeids-psychologisch onderzoek van werkbelasting [Effort and recuperation: A conceptual framework for psychological research of workload]. In T. F. Meijman (Ed.), *Mentale Belasting en Werkstress: Een Arbeidspsychologische Benadering* [Mental Workload and Job Stress: A Work Psychological Approach] (pp. 5-20). Assen/Maastricht: Van Gorcum.
- Pravettoni, G., Croypley, M., Leotta, S. N., & Bagnara, S. (2007). The differential role of mental rumination among industrial and knowledge workers. *Ergonomics*, 50(11), 1931-1940.  
<https://doi.org/10.1080/00140130701676088>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841-1848.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>
- Querstret, D., & Croypley, M. (2012). Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 341-353.  
<https://doi.org/10.1037/a0028552>
- Reinders, E. (2022). *The association between workplace fear of missing out and work engagement and motivation to learn, and the moderating role of mindfulness*. [Unpublished Master's thesis]. Utrecht University.
- Riordan, B. C., Flett, J. A., Hunter, J. A., Scarf, D., & Conner, T. S. (2015). Fear of missing out (FoMO): The relationship between FoMO, alcohol use, and alcohol-related consequences in college students. *Annals of Neuroscience and Psychology*, 2(7), 1-7.  
<https://doi.org/10.7243/2055-3447-2-9>
- Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2019). Addressing FoMO and telepressure among university students: Could a technology intervention help with social media use and sleep disruption?. *Computers in Human Behavior*, 93 192-199.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.12.016>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.  
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.  
<https://doi.org/10.1002/job.248>
- 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., pp.22-26). CA: Consulting Psychologists Press.
- Seligman, M. E. (1972). Learned helplessness. *Annual Review of Medicine*, 23(1), 407-412.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.me.23.020172.002203>

- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press
- Selye, H. (1974). Stress without distress. In G. Serban(Ed.), *Psychopathology of Human Adaptation* (pp. 137-146). MA: Springer US.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2238-2_9)
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103.  
<https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sousa, T., & Neves, P. (2021). Two tales of rumination and burnout: Examining the effects of boredom and overload. *Applied Psychology*, 70(3), 1018-1044.  
<https://doi.org/10.1111/apps.12257>
- Swan, A. J., & Kendall, P. C. (2016). Fear and missing out: Youth anxiety and functional outcomes. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 23(4), 417-435.  
<https://doi.org/10.1111/cpsp.12169>
- Tandon, A., Dhir, A., Almugren, I., AlNemer, G. N., & Mäntymäki, M. (2021). Fear of missing out (FoMO) among social media users: a systematic literature review, synthesis and framework for future research. *Internet Research*, 31(3), 782-821.  
<https://doi.org/10.1108/INTR-11-2019-0455>
- Vahle-Hinz, T., Mauno, S., De Bloom, J., & Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. *Work & Stress*, 31(4), 315-337.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1303761>
- Vandevala, T., Pavey, L., Chelidoni, O., Chang, N.-F., Creagh-Brown, B., & Cox, A. (2017). Psychological rumination and recovery from work inintensive care professionals: Associations with stress, burnout, depression and health. *Journal of Intensive Care*, 5(1), 16.  
<https://doi.org/10.1186/s40560-017-0209-0>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, pp. 1-74). Elsevier Science/JAI Press.  
<https://psycnet.apa.org/record/1996-98665-001>
- YIKILMAZ, İ., Güleriyüz, İ., & Yücel, E. F. E. (2023). Workplace Fear of Missing Out and Telepressure: How Digital Workplace Challenges Contribute to Employee Burnout?. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 347-355.  
<https://doi.org/10.32329/uad.1343420>

투고일자 : 2024-02-20

수정일자 : 2024-03-19

게재일자 : 2024-03-21

## The mediating effect of work-related rumination on the ambivalent effects of workplace FoMO

Kim Mi Seong                      Heo Chang Goo

Daegu Catholic University

This study begins with Budnick et al.'s (2020) argument that fear of missing out (FoMO), which has traditionally been treated as a negative interpersonal variable, can have both negative and positive effects in the workplace context(workplace FoMO). The purpose of this study is, first, to empirically confirm the ambivalent impact of workplace FoMO through its negative impact on job burnout and its positive impact on self-improvement. Second, we examine the differential role of two subtypes of work-related rumination, emotional rumination and problem-solving pondering, in the development of the ambivalent effects of workplace FoMO. The results showed that, first, higher workplace FoMO was associated with higher levels of both job burnout and self-improvement, confirming Budnick et al.'s (2020) ambivalent impact of workplace FoMO. Second, in the process of ambivalent effects of workplace FoMO on burnout and self-improvement, emotional rumination increased burnout in employees, while problem-solving pondering decreased emotional rumination and increased self-improvement. The academic implication of this study is that it empirically confirms the ambivalent effects and mechanisms of workplace FoMO, and the practical implication is that it shows that workplace FoMO can be linked to positive outcomes by paying attention to employees' workplace FoMO and supporting their self-improvement at the organizational level.

*Key words* : workplace FoMO, emotional rumination, problem-solving pondering, burnout, self-improvement