

루틴은 일 중심성에 따른 직무 소진과 행복 저하를 개선한다*

주진영¹⁾ 최인철²⁾ 권유리³⁾*

¹⁾서울대학교 행복연구센터 ²⁾서울대학교 심리학과

³⁾울산과학기술원 바이오메디컬공학과

일에 몰입하는 경향, 즉 일 중심성이 높은 사람들은 직무 소진과 정신 건강의 문제를 경험할 가능성이 높다. 본 연구에서는 일상 루틴의 유지가 이러한 부정적 영향을 완화시킬 수 있는지 조사하였다. 직장인 자료(N = 254)를 활용하여 분석한 결과, 높은 일 중심성은 직무 소진을 증가시키고 주관적 안녕감을 감소시켰지만, 루틴한 습관이 높은 수준으로 유지되는 사람들은 일 중심성이 높더라도 그러한 부정적 효과를 경험하지 않는 것으로 나타났다. 매개된 조절효과 분석을 통해, 루틴이 일 중심성에 따른 직무 소진의 증가를 방지하여 궁극적으로 주관적 안녕감의 감소를 막아주는 관계임 확인하였다. 본 연구 결과는 일 중심성이 높은 생활을 하는 사람들이 정신 건강을 유지할 수 있는 행동 방향을 제안한다는 점에서 의의와 시사점을 가진다.

주요어 : 일 중심성, 직무 소진, 주관적 안녕감, 루틴

* 본 연구는 서울대학교 사회과학연구원 행복연구센터 연구·교육사업 및 운영기금의 지원을 받아 이루어진 것임.

† 교신저자: 권유리, 울산과학기술원 바이오메디컬공학과, (44919) 울산광역시 울주군 언양읍 반연리 100번지

E-mail: yurikwon@unist.ac.kr



© 2024, Korean Social and Personality Psychological Association.
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

애플 창업자 스티브 잡스는 매일 아침 일찍 기상해서 같은 스타일의 옷을 매일 입고, 업무에 관한 아이디어를 논할 때는 늘 산책을 하였다. 트위터를 설립한 잭 도시는 각 요일마다 수행할 업무를 분리하여 루틴을 구성했다. 무라카미 하루키는 오전에 집중적으로 글을 쓰고, 그 후 1시간을 달리는 루틴을 수십 년 동안 꾸준히 유지해왔다(장치혁 외, 2022). 이처럼 각 분야에서 탁월한 성과를 낸 많은 사람들에게서는 그들이 고유하게 지키는 루틴이 빈번히 발견된다. 루틴은 커리어 중심적인 삶을 살아가는 사람들에게 어떠한 영향을 미치는가?

일 중심성(work centrality)이란 개인의 삶에서 일이 얼마나 중요하고 중심적인 위치를 차지하는지 정도로(Dubin, 1956; Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994) 직무 특성이나 환경에 따라 크게 달라지지 않는 안정적인 태도이다(Bal & Kooij, 2011). 일 중심성이 높은 사람들은 일에 대한 삶의 목표를 가지고, 해당 분야에서 출중한 가치를 창출하며, 그들의 안녕감과 관련이 높은 직무 만족과 직무 열의를 보인다(Bal & Kooij, 2011). 하지만 일 중심성이 지나치게 되면 여러 심리적 곤란을 겪을 수 있는 것으로 지적된다. 삶의 우선순위를 일에 두는 태도는 일중독(workaholism)으로 이어질 수 있고, 이는 신체 및 정신 건강을 위협하고, 원활한 대인관계 유지와 사회적 기능 수행에 어려움을 가져올 수 있다(Schaufeli, Bakker, Van der Heijden, & Prins, 2009). 초과근무 시간 또한, 우울증, 불안 및 수면장애를 포함한 정신 건강의 문제를 일으킬 수 있다(Amagasa & Nakayama, 2013). 이러한 부정적 영향들은 일에 과도한 시간과 에너지를 쏟느라 정작 정신적 웰빙 유지에 필수적인 삶의 다른 영역들을 소홀히 하게 되는 것에서 비롯되는 것으로 보인다(Buelens & Poelmans, 2004). 특히, 일 중심성이 지나치게 되면 일에 더 많은 시간을 할애하고 과몰입하게 되어(Hu, Jiang, Probst & Liu, 2021), 소진(burnout)에 노출되기 쉽다(Paullay, 1991). 일에서 생기는 과도한 스트레스와 다양한

요인들의 상호작용은 정신 건강 문제와 정서적 소진을 일으킨다(Naring, Briet, & Brouwers, 2006). 정신적, 신체적으로 극도의 피로감을 동반하는 소진은 좌절, 불안, 우울증, 의욕상실과 같은 부정적 심리증상과 연관되고, 소진을 경험하는 직장인들은 업무 저하, 성취감 결여 등과 같은 부정적 심리상태를 겪는다(Mslach & Leiter, 2006). 이처럼 직무 소진은 궁극적으로 개인의 주관적 안녕감 및 삶의 만족감을 저하시킨다(Lavanchy et al., 2004).

일 중심성이 정신 건강에 끼치는 악영향을 감소시키기 위한 대안으로 일과 삶의 균형(work and life balance)이 제안되고 있다(Lunau et al., 2014). 일과 삶이 균형을 유지할수록 개인의 삶은 풍요로워지고(Baral & Bhargava, 2010), 삶의 만족도 및 주관적 안녕감이 향상된다(Adams, King, & King, 1996). 하지만, 이처럼 일과 삶의 균형을 적절하게 유지하는 것이 일 중심성으로부터 정신 건강을 유지하는 데 효과적임에도 불구하고, 업무의 긴급성이나 중대성이 우세한 경우에는 일과 삶의 균형을 맞추기 어려워진다는 한계가 있다. 예를 들어, 제품 출시일이 임박하거나, 원고 제출 마감일이 가까워지거나, 중요한 시험에 합격해야 할 때와 같이, 목표를 향해 전력투구하거나 투입 에너지 효율화를 기해야 할 경우에는 일과 삶의 균형을 맞추도록 조정하는 것이 불가능하고 부적절한 전략일 수 있는 것이다. 그렇다면 일 중심성의 완충요인으로 어떠한 다른 대안이 적용될 수 있는가? 기존 선행연구에서는 타인과의 친밀한 관계(McMillan, O'Driscoll, & Brady, 2004), 도전적인 업무 참여를 통한 심리적 만족감(Christiansen & Townsend, 2004)과 같은 다른 요인들도 일 중심성이 정신 건강에 미치는 악영향을 감소시킬 수 있다고 제안하였다. 하지만 습관과 같은 개인 차원에서 시도할 수 있는 행동 조정을 통해 일 중심성의 부정적인 영향이 개선될 수 있는지에 대해서는, 아직 충분히 검토되지 못한 실정이다.

본 연구에서는 일상생활에서 루틴(routine)을

갖는 것이 일 중심성의 부정적인 효과에 대한 효과적인 완충 요인으로 작용할 수 있음을 제안하고자 한다. 루틴은 의식적인 생각을 거의 필요로 하지 않는 반복적으로 하는 자동화된 행위로 정의된다(Heintzelman & King, 2019). 개인의 의지력은 쓸수록 고갈되는, 즉 '자아 고갈(ego depletion)'하는 한정된 자원이기 때문에, 한 곳에 의지력을 몰아 쓰면 다음 일에 몰두할 에너지가 소진된다(전중희, 2022; De Ridder & Gillebaart, 2017). 이때, 루틴은 불필요한 의사결정이나 생각할 시간을 줄이고 자동화된 행동 패턴을 실천하게 해줌으로써, 중요한 목표에 시간과 에너지를 집중하고 일의 효율을 최적화하게 만들어 줄 수 있다(허두영, 2021; Dunn, 2000). 루틴이 가지는 이러한 기능은 일 중심성이 높은 사람들에게 특히 유용하게 작용할 수 있다. 루틴은 한정된 자원인 의지력과 에너지를 최소한으로 사용하면서 일련의 목표 행동을 지속적으로 반복하도록 하면서 중요한 일에 효율성을 높이도록 돕는다는 점에서, 일 중심성이 높은 사람들의 심리적 자원이 소진되는 것을 완화시켜줄 수 있을 것이다. 또한 루틴이 안정감, 확신 및 통제감과 관련 있다는 연구들은(전중희, 2018; Avni-Babad, 2011) 목표지향적인 사람들이 갖는 루틴이 그들의 행복을 비롯한 정신 건강에도 긍정적으로 기여할 수 있음을 보여준다(Heintzelman & King, 2019).

하지만 루틴이 항상 긍정적인 효과를 갖는 것은 아닐 수 있다. 실제로 선행연구들에서 경직된 루틴은 강박성향과 관련되고 정신 건강을 악화시킬 수 있음을 경고하였다(Bouisson, 2002; Zisberg, Zysberg, Young, & Schepp, 2009). 의미 없이 단순 반복하는 루틴은 권태를 일으킨다(van den Bergh & Vrana, 1998). 이와 같은 선행연구들은 루틴이 개인에게 긍정적으로 작용하는 데 경계 조건이 있음을 시사한다. 그 중에서도 본 연구에서는 일 중심성에 초점을 두고, 루틴이 심리적 에너지를 절약해주는 매커니즘이 일 중심성이 가져올 직무 소진의 위험을 완화시키면서 행복을 유지시키는 데에도 효과적인 행동으로

작용할 수 있을 것이라고 예상하였다. 이 때 일과 삶의 상대적인 중심성을 측정함으로써, 일 중심성에서는 루틴의 긍정적 효과가 나타나는데 반해, 삶 중심성에서는 그러한 효과가 나타나지 않은지 알아보려고 했다. 더 나아가, 직무 소진은 주관적 안녕감에 매우 중요한 예측 요인이라는 점에서(Cenkseven-Onder & Sari, 2009; Wang, Wang, Shao, Jia, & Xiang, 2020), 루틴이 주관적 안녕감의 저하를 완화하는 효과가 직무 소진을 덜 경험하는 것에 의한 것인지 조사하고자 했다. 따라서, 본 연구에서는 일 중심성이 삶 중심성보다 높을수록 루틴의 유지가 1) 직무 소진을 덜 경험하거나 2) 주관적 안녕감의 감소를 완화시키는 것과 관련되는지, 그리고 3) 루틴과 직무 소진의 매개된 조절이 최종적으로 주관적 안녕감의 감소를 막아주는지 검증하고자 했다.

방 법

연구 참가자

서울 시내 소재 대학교에서 수행한 패널조사의 직장인 자료를 사용했다. 연구 참가자들은 대학교 재학 중에 심리학 관련 수업을 통해 모집되었고, 이후 정기적인 설문조사가 진행되었다¹⁾. 이 연구에 사용된 자료는 직장인이 된 254명 연구 참가자(여 50.4%; 나이 $M \pm SD = 30.59 \pm 3.30$)로 이루어진 설문 응답에서 가져왔고, 주요 변인에 대한 결측치가 없는 모든 자료를 분석에 사용했다. 설문조사는 해당 기관의 생명윤리심의위원회의 승인을 받아 수행되었고(No. 1903/002-005), 연구 참가자들은 설문 참여에 대한 보상으로 3만원을 받았다. 연구 참가자의 결혼 상태는 미혼이 63.0%, 결혼이 36.6%, 이혼이 0.4%이었고, 직업은 정규직이 81.9%, 계약

1) 대학생 513명 대상으로 시작하여 1~3년 주기로 진행되고 있는 패널조사이다.

직 11.4%, 인턴(학교 졸업 후)이 2.0%, 회사창업(벤처, 스타트업 포함)이 2.0%, 자영업(전문직 사업자 포함)이 2.8%으로 분포하였다).

측정 도구

일(vs. 삶) 중심도

연구 참가자들은 자신의 일과 삶의 중심도를 0(전적으로 일 중심)과 100(전적으로 삶 중심) 사이에서 응답하였다. 일 중심도를 측정하는 데 표준적으로 사용되는 문항(Arvey, Harpaz, & Liao., 2004)을 참고하여 삶에 대한 상대적 중요도를 측정할 수 있도록 수정했다. 상대적인 일 중심성을 측정하는 것이 개인이 보유한 한정된 시간과 에너지 및 자원을 어떻게 활용하는지를 더 잘 반영하는 것으로 알려진다(Lu, Huang, & Bond, 2016). 본 연구에서는 높은 점수가 일 중심도를 반영할 수 있도록 연구 참가자들이 응답한 점수를 역계산하여 일(vs. 삶) 중심도 점수로 사용했다($M = 55.88$, $SD = 25.53$).

직무 소진

연구 참가자들은 “나는 맡은 일을 하는 데 있어서 정서적으로 지쳐 있음을 느낀다,” “나는 일로 인해 기력이 완전히 소진된 느낌이다”의 문항이 포함된 직무 소진 척도에 답하였다(4항목; 신강현, 2003). 응답은 1(전혀 그렇지 않다)과 7(매우 그렇다) 사이에서 이뤄졌다. 모든 항목에 대한 응답을 평균하여 직무 소진 점수로 산출했다($M = 3.43$, $SD = 1.30$; 내적합치도 계수 = .80).

주관적 안녕감

개인의 행복 수준을 측정하는 대표적인 행복

개념인 주관적 안녕감을 측정했다(Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). 주관적 안녕감을 구성하는 차원인 삶의 만족, 정서 균형을 측정하였다. 주관적 안녕감은 아래 각 차원에 대한 점수를 표준화한 다음, 삶의 만족과 정서 균형 점수를 합하여 산출했다($M = 0.00$, $SD = 2.25$; Pavot, 2018).

삶의 만족. 삶에 대한 일반적인 만족을 평가하는 척도로 다섯 개 문항으로 구성되어 있다(Satisfaction With Life Scale; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). 예를 들어 “전반적으로 나의 삶은 내가 생각하는 이상적인 삶에 가깝다”, “나의 삶의 조건은 매우 훌륭하다”와 같은 문항이 포함되어 있다. 스스로 삶에 대해 생각하는 것과 일치하는 정도를 7점 Likert 방식(1 = “전혀 그렇지 않다”, 7 = “매우 많이 그렇다”)으로 측정했다. 모든 항목 응답점수를 평균했다($M = 4.60$, $SD = 1.03$; 내적합치도 계수 = .87).

정서 균형. Watson, Clark, 그리고 Tellegen (1988)이 개발하고 이현희, 김은정과 이민규 (2003)가 번안한 긍정 정서 및 부정 정서 척도(Positive Affect and Negative Affect Schedule)를 사용했다. 열 개의 긍정 정서(예, “흥미진진한”, “신나는”, “감명받은”)와 열 개의 부정 정서(예, “짜증난”, “괴로운”, “화난”)를 최근 1개월 동안 얼마나 경험했는지를 5점 Likert식 척도(1 = “전혀 그렇지 않다”, 5 = “매우 많이 그렇다”)로 측정했다. 긍정 정서 평균값에서 부정 정서 평균값을 뺀셈하여 정서 균형 점수를 산출했다(긍정 정서: $M = 3.05$, $SD = 0.70$; 내적합치도 계수 = .88; 부정 정서: $M = 2.13$, $SD = 0.70$; 내적합치도 계수 = .87).

루틴

Ersche, Lim, Ward, Robbins, 그리고 Stochl(2017)가 개발하고 타당화한 습관 척도(Creatures Of Habit Scale)의 하위차원인 루틴(Routine; 16개 항

2) 패널 중 본 연구 대상이 아니어서 제외된 경우는 143명이었고, 대학생 23.8%, 대학원생 21.7%, 전문 대학원생(로스쿨, 의학전문 대학원 등) 18.2%, 취업 준비 중 22.4%, 실업 4.2%, 기타 9.8%로 분포하였다. 제외된 연구 참가자들은 본 연구 주요 변인에 응답하지 않았다.

목)을 한국어로 번역하여 사용하였다. 여기에는 “일상적으로 반복되는 일을 좋아하는 경향이 있다”, “규칙적인 상황이 편안하다”, “나는 보통 같은 식료품점에서 같은 식품을 산다”, “아침마다 정해진 순서대로 행동하는 경향이 있다(예를 들면, 일어나면 화장실을 간 후에 커피를 마신다)”, “나는 매일 밤마다 거의 같은 시간에 잠자리에 드는 경향이 있다”, “나는 대개 매일 아침 식사로 같은 것을 먹는다”와 같은 일상생활에서 습관적으로 하는 행동 정도를 측정하는 문항들이 포함되었다. 응답은 1(전혀 동의하지 않는다)와 5(매우 동의한다) 사이에서 이뤄졌고, 16항목의 응답을 평균하였다($M = 3.07$, $SD = 0.64$; 내적합치도 계수 = .85).

분석 방법

본 연구의 분석은 R(R Core Team, 2020)과 SPSS PROCESS Macro v.3.5(Hayes, 2013)를 사용해 수행했다. 먼저, 주요 변인 사이의 상관계수를 살펴보았다. 다음으로 일과 삶의 중심도가 직무 소진과 주관적 안녕감에 미치는 영향이 루틴에 의해 조절되는지를 다중 회귀 모형을 통해 분석했다. 마지막으로, 일과 삶의 중심도와 루틴의 상호작용이 주관적 안녕감에 미치는 영향이 직무 소진에 의해 매개되는지를 매개된 조절 모형을 통해 분석했다.

결 과

상관분석 결과

일과 삶의 중심도와 정신 건강 지표 간 상관성이 기존 연구 결과와 일관되게 나타났다(김의중 & 허창구, 2020). 일(vs. 삶) 중심도가 높을수록 직무 소진을 경험하는 정적 상관 경향이 있었고($r = .11$, $p = .092$), 주관적 안녕감과서는 부적 상관이 유의했다($r = -.14$, $p = .022$). 루틴은 어떤

변인(즉, 일과 삶의 중심도, 직무 소진, 주관적 안녕감)과도 유의한 상관을 맺지 않았다($p_s \geq .137$).

회귀분석 결과

일(vs. 삶) 중심도와 직무 소진과 갖는 정적 관계(혹은 주관적 안녕감과 갖는 부적 관계)가 루틴 수준에 의해 조절되는지 분석하였다. 표 1과 같이, 일과 삶의 중심도 \times 루틴의 상호작용이 통계적으로 유의하여 루틴은 일(vs. 삶) 중심도의 부정적 영향을 유의하게 완화하는 것으로 나타났다. 이러한 상호작용 효과는 직무 소진과 주관적 안녕감 모두에 대해 유의하였으며, 통제 변인(즉, 나이, 성별, 결혼 상태, 직업)을 공변인으로 포함한 모델과 포함하지 않은 모델 모두에서 일관되게 나타났다.

이어서 단순 기울기 효과를 분석하였다. 그림 1과 같이, 루틴이 낮은 연구 참가자들의 경우(-1SD), 일(vs. 삶) 중심도가 높을수록 직무 소진을 더 심하게 경험하고($b = 0.01$, $SE = 0.00$, $p = .002$), 주관적 안녕감이 더 가파르게 감소하였다($b = -0.02$, $SE = 0.01$, $p = .004$). 반면, 루틴이 높은 연구 참가자들의 경우(+1SD), 일(vs. 삶) 중심도가 더 이상 직무 소진을 증가시키지 않았고($b = -0.00$, $SE = 0.00$, $p = .797$), 주관적 안녕감을 감소시키지도 않았다($b = -0.00$, $SE = 0.01$, $p = .960$).

매개된 조절효과

일(vs. 삶) 중심도와 주관적 안녕감이 루틴에 의해 조절되는 효과가 직무 소진에 의해 매개되는지를 검증하기 위해 매개된 조절 모형을 분석하였다(모형 8; Hayes, 2013). 간접 효과 분석은 부트스트래핑(Bootstrapping) 방법을 사용했으며, 5000번 재표집(resampling) 했다. 나이, 성별, 결혼 상태와 직업을 공변인으로 포함해 통제했다. 그 결과, 루틴이 낮은 연구 참가자들의 경우(-1SD),

표 1. 회귀 분석 결과표

예측변인	직무 소진			주관적 안녕감		
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
(절편)	2.69	0.85	.002	0.45	1.48	.736
나이	0.03	0.03	.268	-0.03	0.05	.563
성별 (여 vs. 남)	-0.26	0.17	.125	0.05	0.29	.863
결혼 상태 1(미혼 vs. 결혼)	-0.19	0.19	.336	0.86	0.34	.011
결혼 상태 2(미혼 vs. 이혼)	0.53	1.29	.680	-0.63	2.24	.780
직업 1(정규직 vs. 계약직)	-0.16	0.26	.524	0.20	0.45	.660
직업 2(정규직 vs. 인턴)	-0.33	0.60	.586	0.89	1.04	.394
직업 3(정규직 vs. 창업)	-0.47	0.58	.427	0.16	1.01	.876
직업 4(정규직 vs. 자영업)	-0.78	0.50	.120	1.07	0.87	.220
일(vs. 삶) 중심도	0.01	0.00	.066	-0.01	0.01	.054
루틴	0.10	0.13	.457	-0.16	0.23	.488
일(vs. 삶) 중심도 × 루틴	-0.01	0.00	.013	0.02	0.01	.034
<i>R</i> ² / <i>R</i> ² adjusted	0.07 / 0.03			0.07 / 0.03		

주. *N* = 254. 모든 범주 변인은 더미변수화 함: 성별(0 = 여, 1 = 남), 결혼 상태 1(0 = 미혼 혹은 이혼, 1 = 결혼), 결혼 상태 2(0 = 미혼 혹은 결혼, 1 = 이혼), 직업 1(0 = 정규직, 인턴, 창업, 혹은 자영업, 1 = 계약직), 직업 2(0 = 정규직, 계약직, 창업, 혹은 자영업, 1 = 인턴), 직업 3(0 = 정규직, 계약직, 인턴, 혹은 자영업, 1 = 창업), 직업 4(0 = 정규직, 인턴, 혹은 창업, 1 = 자영업). 일(vs. 삶) 중심도와 루틴은 평균중심화 함. *b* = 비표준화 회귀계수, *SE* = 표준오차. 통계적으로 유의한 결과(*p* < .05)를 진하게 표시함.

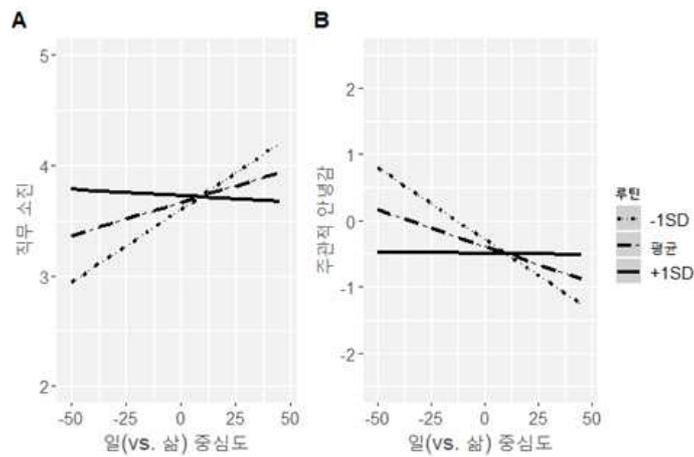


그림 1. 일(vs. 삶) 중심도의 직무 소진과 주관적 안녕감에 대한 루틴의 조절 효과

주. 일(vs. 삶) 중심도와 루틴 간 상호작용의 (A) 직무 소진에 대한 예측 효과와 (B) 주관적 안녕감에 대한 예측 효과. 일(vs. 삶) 중심도는 높은 점수일수록 강한 일 중심도를 나타냄. 점선, 파선, 실선은 각각 루틴이 낮은 집단(-1SD), 평균 집단, 높은 집단(+1SD)의 기울기를 나타냄.

일(vs. 삶) 중심도가 높을수록 직무 소진을 더 심하게 겪는 것에 의해 주관적 안녕감이 유의하게 감소하였다($b = -0.01$, $SE = 0.00$, boot 95% CI [-0.023, -0.004]). 반면, 루틴이 높은 연구 참가자들의 경우, 일(vs. 삶) 중심도가 직무 소진을 통해 주관적 안녕감을 예측하는 간접 경로가 더 이상 유의하지 않았다($b = 0.00$, $SE = 0.01$, boot 95% CI [-0.009, 0.011]). 결과적으로, 매개된 조절 지수가 유의하였다($b = 0.011$, $SE = 0.01$, boot 95% CI [0.001, 0.021]). 이러한 결과는 종합적으로, 일(vs. 삶) 중심도가 직무 소진에 의해 주관적 안녕감을 예측하는 간접 경로가 루틴에 의해서 조절된다는 것을 보여준다. 다시 말해서, 루틴에 의해 일 중심성이 직무 소진의 증가를 줄여주는 효과가 궁극적으로 개인의 주관적 안녕감이 감소하는 것을 막아주는 것이다.

논 의

본 연구에서는 일 중심도가 높은 사람들의 부정적 심리 경험, 즉 직무 소진과 저하된 행복감을 완충할 수 있는 요인으로 루틴의 효과를 조사하였다. 본 연구를 통해 나타난 주요 결과에 따른 논의는 다음과 같다. 첫째, 일(vs. 삶) 중심도가 높을수록 직무 소진을 경험하는 정적 상관 경향이 있었고, 주관적 안녕감과는 부적 상관이 유의하여 선행연구와 일관된 결과가 관찰되었다. 루틴은 어떤 변인(즉, 직무 소진, 주관적 안녕감)과도 유의한 상관을 맺지 않았다. 루틴이 정신 건강 점수들과 뚜렷한 상관을 보이지 않는 결과는 루틴이 개인의 정신 건강과 한 방향으로 절대적 관계를 갖기 보다는 긍정적 혹은 부정적 관계의 양방향으로 이어질 수 있는 경계조건을 고려해 보인 선행연구들과 상통한다(Bouisson, 2002; Carvalho, de Souza & Hidalgo, 2018; Zisberg et al., 2009).

둘째, 루틴과 정신 건강 지표 간 관계는 일 중심성에 의해 그 양상이 다르게 드러났다. 루

틴이 낮은 연구 참가자들의 경우, 일(vs. 삶) 중심도가 높을수록 직무 소진을 더 심하게 경험하고, 주관적 안녕감이 더 가파르게 감소하였다. 반면, 루틴이 높은 연구 참가자들의 경우, 일(vs. 삶) 중심도가 더 이상 직무 소진을 증가시키지 않았고, 주관적 안녕감을 감소시키지도 않았다. 즉, 루틴의 효과가 행복감이 낮아지는 것을 막아주는 양상으로 나타났다. 매개된 조절효과 분석을 통해, 루틴에 의해 조절되는 효과가 직무 소진의 증가를 감소시켜서 매개되는 관계임을 보였다. 이 때, 루틴의 주관적 안녕감에 대한 완충 효과가 직무 소진을 낮추는 작용에 의해 설명된다는 것은, 루틴이 일 중심성이 높은 사람들의 심리적 자원과 에너지 소모를 줄여주는 효과가 있다는 것을 가리킨다. 서론에서 전술한 것처럼, 루틴을 갖는 것은 개인의 인지 및 행동 실행력을 더 긴급한 곳에 할당할 수 있도록 자원을 보존하여 에너지를 절약함으로써 인지적 효율성을 높이며(Dunn, 2000), 루틴을 통해 자동화하는 것은 목표지향적인 행동과 자기조절에 도움이 된다(De Ridder & Gillebaart, 2017). 본 연구 결과는 루틴을 통해 자동화된 행동 패턴을 실행하는 것이, 일 중심성이 높은 사람들에게 불필요한 에너지 소모를 줄이고 한정된 자원을 효율적으로 쓸 수 있도록 함으로써 그들이 심리적으로 소진되는 것을 실제로 경감시키는 작용을 한다는 것을 뒷받침한다. 또한 본 연구 결과는 직무 소진을 줄여주기 위한 루틴이 일에 국한되지 않고 일상에서 적용가능하다는 점에서도 추가적인 의미를 갖는다. 즉, 본 연구에서는 일상생활에서의 루틴을 측정하였으므로 일과 무관하더라도 생활 속에서의 루틴을 지키는 것이 일에서의 소진을 막아주는 데 효과를 가질 수 있음을 보였다. 종합적으로, 본 연구 결과는 루틴을 갖는 것이 일 중심성이 높은 사람들에게 직무 소진과 행복 저하를 개선한다는 것을 실증적으로 제시하였다.

셋째, 반대의 관계도 주목할 필요가 있다. 즉, 삶(vs. 일) 중심도가 높은 연구 참가자들이 높은

수준의 루틴을 갖는 경우, 직무 소진이 증가하고 주관적 안녕감이 감소하는 경향도 관찰되었다. 이러한 결과는 루틴이 모든 장면에서 긍정적인 효과를 가져오지 않고 부정적으로 작용할 수 있는 경계 조건이 있으며, 삶 중심성이 높은 사람들에게는 오히려 해로운 습관으로 작용할 가능성이 있음을 시사한다. 실제로 선행연구들에서 루틴이 행동의 유연성을 떨어뜨리고(Wood & Runger, 2016), 강박성 및 완벽주의에 빠뜨릴 수 있다는 위험을 제기한 바 있다(Ersche et al., 2019). 루틴은 반복적인 행동이라는 측면에서 권태를 가져올 수 있으며(van den Bergh & Vrana, 1998), 권태는 부정 정서라는 점에서 주관적 안녕감을 낮추거나 직무 만족도를 저하시킬 수 있다. 일터에서는 작업자의 안녕감을 높이는 방법으로 과업 복잡성(task complexity)이나 직무 순환(job rotation)과 같은 루틴과 대비되는 다양성의 경험이 오히려 장려되기도 한다(Hackman & Oldham, 1975). 이러한 맥락에서 비추어 볼 때 본 연구 결과는 일보다 삶에 대한 중요도가 더 큰 사람들에게는 루틴이 다양한 삶의 경험을 유연하게 추구하는 데 제약을 가할 수 있으며, 이에 따라 정신 건강에 부정적으로 작용할 수 있는 가능성도 동시에 보여준 것이다.

본 연구에서는 일 중심성이 높은 생활을 하는 사람들이 정신 건강을 유지하는 데 기여하는 실증적 요인을 제안한 점에서 중요한 의의가 있다. 매일의 삶에 규칙성을 부여하는 행동들, 가령 같은 시간에 산책하기, 점심 식사 후 커피 한 잔 마시기 등은 작업자에게 중요한 목표에 집중하기 위한 자원과 에너지를 비축하도록 하여 그들의 정신 건강이 유지되도록 도와줄 수 있다. 특히, 루틴과 같이 개인 차원에서 적용할 수 있는 행동 조절 요인이 어떻게 일 중심성에 관계된 정신 건강 문제를 완화할 수 있는지를 밝혔다는 점에서 차별성과 실효성을 가진다. 본 연구 결과는 작업자들의 정신 건강 유지를 위해 루틴을 실천하는 개입 프로그램을 개발하기 위한 기초자료가 될 수 있을 것이다.

그러나 본 연구에 한계도 존재한다. 일 중심성의 측정방법상의 한계에 의해 본 연구 결과가 타당화된 척도를 사용하여도 재현되는지에 대한 검증이 후속 연구에서 요구될 것이다. 또한 직무 연한 등과 같은 일 중심성의 유사 개념들을 함께 측정하고 통제함으로써 일 중심성의 독립적인 영향이 루틴에 의해 조절되는지 살펴보는 후속 연구도 필요할 것이다. 본 연구가 상관 연구에 머물렀다는 것 또한 한계점이다. 따라서 향후 연구에서는 루틴의 실천이 직무 소진을 감소시키거나 주관적 안녕감을 향상시키는지에 대해서 종단적 연구가 이뤄지기를 제안한다.

저자소개

주진영은 현재 서울대학교 행복연구센터 소속 선임연구원으로, 여가사회심리학 분야에서 여가활동과 정신건강 간의 관계성에 관심을 가지고 연구하고 있다. 주된 관심사 중 하나는 일과 삶의 균형(WLB)과 일과 여가의 균형(Work-Leisure Balance)과 행복에 관련된 연구이다.

최인철은 서울대학교 심리학과 교수이자 서울대학교 행복연구센터 센터장이다. 문화와 인지, 긍정심리학, 사회인지 및 의사결정을 연구하고 있다.

권유리는 현재 울산과학기술원 바이오메디컬공학과 박사후연구원이다. 도덕 인지 및 의사결정에 대한 심리신경학적 기제, 이것이 개인 및 집단 수준의 웰빙과 맺는 관계를 연구하고 있다.

참고문헌

김의중, 허창구. (2020). 근로자의 일과 삶의 균형이 가정, 조직 및 개인에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 33(3), 267-296.

- 신강현 (2003). 일반직 종사자를 위한 직무 소진 척도 (MBI-GS) 에 대한 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 1-17.
- 이현희, 김은정, 이민규 (2003). 한국판 정적 정서 및 부적 정서 척도의 타당화 연구. *한국심리학회지 : 임상*, 22, 935-946.
- 장치혁, 이주아, 서민재, 최윤희, 최지희, 황성원 (2022). 성공한 사람들의 세 가지 루틴, 센시오.
- 전중희 (2018). 올림픽 금메달리스트들의 루틴 (Routine)을 활용한 능력 발휘에 관한 연구. *학습자중심교과교육학회*, 18(17), 857-877.
- 전중희 (2022). 관심경제시대에 자기주도적인 삶을 위한 루틴(Routine)의 개발 방안에 관한 연구, *학습자중심교과교육학회*, 22(19), 661-680.
- 허두영 (2021). 나는 오늘날 최선을 다하기로 했다. 데일리 루틴, 데이비드스톤.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work - family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420. doi:10.1037/0021-9010.81.4.411
- Amagasa, T., & Nakayama, T. (2013). Relationship between long working hours and depression. *Journal of Occupational and Environmental medicine*, 55(8), 863-872. doi:10.1097/JOM.0b013e31829b27fa.
- Arvey, R. D., Harpaz, I., & Liao, H. (2004). Work centrality and post-award work behavior of lottery winners. *The Journal of Psychology*, 138(5), 404-420. doi:10.3200/JRPL.138.5.404-420
- Avni-Babad, D. (2011). Routine and feelings of safety, confidence, and well-being. *British Journal of Psychology*, 102, 223-244.
- Bal, P. M. & Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497-523. doi:10.1080/13594321003669079
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300. doi:10.1108/02683941011023749
- Bouisson, J. (2002). Routinization preferences, anxiety, and depression in an elderly French sample. *Journal of Aging Studies*, 16, 295-302.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17, 459-470. doi:10.1108/09534810410554470
- Carvalho, F. G., de Souza, C. M., & Hidalgo, M. P. L. (2018). Work routines moderate the association between eveningness and poor psychological well-being. *Plos one*, 13(4), e0195078.
- Cenkseven-Onder, F., & Sari, M. (2009). The quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(3), 1223-1235.
- Christiansen, C. H., & Townsend, E. (2004). The occupational nature of communities. *Introduction to occupation: The art and science of living*, 141-172.
- De Ridder, D., & Gillebaart, M. (2017). Lessons learned from trait self-control in well-being: Making the case for routines and initiation as important components of trait self-control. *Health Psychology Review*, 11(1), 89-99.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H.

- L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Dubin R (1956) Industrial workers' worlds: A study of the 'central life interests' of industrial workers. *Social Problems* *3*(3): 131-142.
- Dunn, W. W. (2000). Habit: What's the brain got to do with it? *OTJR: Occupation, Participation and Health*, *20*, 6S-19S.
- Ersche, K. D., Lim, T. V., Ward, L. H., Robbins, T. W., & Stochl, J. (2017). Creature of Habit: A self-report measure of habitual routines and automatic tendencies in everyday life. *Personality and Individual Differences*, *116*, 73-85. doi:10.1016/j.paid.2017.04.024
- Ersche, K. D., Ward, L. H., Lim, T. V., Lumsden, R. J., Sawiak, S. J., Robbins, T. W., & Stochl, J. (2019). Impulsivity and compulsivity are differentially associated with automaticity and routine on the Creature of Habit Scale. *Personality and Individual Differences*, *150*, 109493. doi:10.1016/j.paid.2019.07.003
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*(2), 159.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York: The Guilford Press.
- Heintzelman, S. J., & King, L. A. (2019). Routines and meaning in life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *45*(5), 688-699.
- Hu, S., Jiang, L., Probst, T. M., & Liu, M. (2021). The relationship between qualitative job insecurity and subjective well-being in Chinese employees: The role of work - family conflict and work centrality. *Economic and Industrial Democracy*, *42*(2), 203-225.
- Lavanchy, M., Connelly, I., Grzybowski, S., Michalos, A. C., Berkowitz, J., & Thommasen, H. V. (2004). Determinants of rural physicians' life and job satisfaction. *Social Indicators Research*, *69*, 93-101. doi:10.1023/B:SOCI.0000032662.79752.e8
- Lu, Q., Huang, X., & Bond, M. H. (2016). Culture and the working life: Predicting the relative centrality of work across life domains for employed persons. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *47*(2), 277-293.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work life balance, health and well being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, *24*(3), 442-427. doi:10.1093/eurpub/cku010
- McMillan, L. H., O'driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, *32*(2), 171-186. doi:10.1080/03069880410001697729
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2006). Burnout. Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives. *Occupational Health*, *37*, 42-49.
- Naring, G., Briet, M., & Brouwers, A. (2006). Beyond demand-control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, *20*, 303 - 315. doi:10.1080/02678370601065182
- Paullay, I. M. (1991). *Clarification of the job involvement and work centrality constructs and their relationship to job burnout*. State University of New York at Albany.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, *79*(2), 224-228. doi:10.1037/0021-9010.79.2.224
- Pavot, W. (2018). *The cornerstone of research on subjective well-being: Valid assessment methodology*. In: Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (Eds.),

- Handbook of Well-Being. Noba Scholar Handbook Series: Subjective Well-Being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
<http://dx.doi.org/nobascholar.com>
- R Core Team. (2020). *R: a language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL: <https://www.R-project.org>.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress, 23*(2), 155-172.
doi:10.1080/02678370902834021
- van den Bergh, O., & Vrana, S. R. (1998). Repetition and boredom in a perceptual fluency/attributional model of affective judgements. *Cognition and Emotion, 12*, 533-553.
- Wang, L., Wang, H., Shao, S., Jia, G., & Xiang, J. (2020). Job burnout on subjective well-being among Chinese female doctors: the moderating role of perceived social support. *Frontiers in psychology, 11*, 435.
- 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.
doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Wood, W., & Ringer, D. (2016). Psychology of habit. *Annual Review of Psychology, 67*, 289-314.
- Zisberg, A., Zysberg, L., Young, H. M., & Schepp, K. G. (2009). Trait routinization, functional and cognitive status in older adults. *The International Journal of Aging & Human Development, 69*, 17-29.

1 차원고접수 : 2023. 11. 22.

수정원고접수 : 2024. 02. 16.

최종게재결정 : 2024. 02. 27.

Routines alleviate burnout and poor well-being in high work centrality

Jin Young Joo¹⁾ Incheol Choi^{1),2)} Yuri Kwon³⁾

¹⁾Center for Happiness Studies, Seoul National University

²⁾Department of Psychology, Seoul National University

³⁾Department of Biomedical Engineering, Ulsan National Institute of Science and Technology

People who tend to be preoccupied with their work, or have high work centrality, are more likely to experience burnout and mental health problems. The present study investigated whether maintaining habitual routines could alleviate these adverse effects. Using a sample of workers (N = 254), we found that participants with elevated work centrality experienced increased burnout and diminished subjective well-being. However, those who maintained a high level of routines revealed these negative outcomes less, even with pronounced work centrality. Further mediated moderation analysis confirmed that routines neutralized the rise in burnout associated with work centrality, subsequently prevented the decrease of subjective well-being. Our findings have practical implications, suggesting behavioral approaches to preserve mental well-being for those with marked work centrality.

Key words : work centrality, burnout, subjective well-being, routine