한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 3, 335-374
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i3.335-374

직장인들의 직무스트레스와 심리적·신체적 회복에 대한 잠재프로파일 분석*

김 미 정　　이 종 현†　　최 재 운

경상국립대학교　　사람인

본 연구는 직장인들의 심리적·신체적 회복 프로파일을 탐색하기 위한 연구이다. 국내 직장인들의 직무스트레스 회복 과정 유형을 탐색하여 유형별 특징 및 직무 관련 결과변수인 일중독, 잡크래프팅, 직무만족, 직무탈진에 대한 유형 간 차이를 확인하였다. 이를 위해 국내 직장인 497명의 자료를 수집하였으며, 직무요구 및 스트레스 회복, 운동시간, 수면시간을 포함하여 잠재프로파일 분석을 실시하였다. 분석결과, 선행연구를 바탕으로 최종적으로 '중간형', '수면형', '피곤형', '운동형', '고강도 운동형' 다섯 가지 유형이 확인되었다. 유형별 직무 관련 결과변수 차이를 살펴보기 위해 BCH 방법을 실시한 결과, 피곤형의 직무탈진 점수가 다른 유형에 비해 높은 것으로 확인되었으며, 직무만족과 잡크래프팅에서는 점수가 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 반면, 운동형과 고강도 운동형의 경우 직무탈진 수준이 낮고, 직무만족과 잡크래프팅 수준은 높은 것으로 나타났다. 다음으로 연구의 제한점과 시사점이 논의되었다. 특히, 직장인의 직무스트레스 회복 과정의 탐색이나 평가의 경우, 심리적 변수만이 아닌, 운동이나 수면 등 신체적 변수도 같이 고려되어야 함을 알 수 있었다.

주요어 : 스트레스 회복, 직무스트레스, 수면, 운동, 잠재프로파일 분석

---

* 본 연구는 경상국립대학교 인권사회발전 연구소에서 지원을 받아 수행되었음(HRSD-2024-A-004).

† 교신저자 : 이종현, 경상국립대학교 심리학과, E-mail: tea4one@gnu.ac.kr

Copyright ⓒ 2025, The Korean Society for Industrial and Organizational Psychology. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution –NonCommercial Licenses (https://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.

서 론

최근 몇 년간 법적 근로시간은 줄었지만 직무의 복잡성이나 정서적 요구, 정보처리 속도 등의 질적 부담은 오히려 증가하고 있어 많은 직장인이 새로운 형태의 직무 스트레스를 경험하고 있다. 직장인을 대상으로 한 스트레스 설문 결과, 직장 내에서 스트레스를 경험한다고 응답한 비율은 약 88%로 대다수 직장인이 직무로부터 유발된 스트레스를 지각하고 있다(엠브레인, 2024). 또한, 업무로 인한 피로를 느낀다는 응답 역시 절반 이상으로 나타났으며, 업무 관련 스트레스로부터 직무탈진 등의 부정적 영향을 경험했다는 응답은 57%에 이르러 최근 직장인들은 직무스트레스로 인한 심리적・신체적 피로를 동시에 경험하고 있음을 알 수 있다(APA, 2023). 이처럼 직무스트레스는 종업원에게 대인갈등이나 수행의 저하와 같은 부정적 결과를 초래할 뿐만 아니라, 개인의 정신건강이나 신체 건강에도 악영향을 미쳐 결근이나 퇴사를 유발할 수 있다(e.g., 왕은자 등, 2016). 예를 들어, 높은 수준의 직무스트레스는 우울 및 불안, 신체적 불편감 등을 유발하며, 이러한 스트레스가 누적될 경우 직무탈진(burnout)으로 이어질 수도 있다(Gao et al., 2023). 이로 인해 조직원의 직무만족과 생산성이 저하되어 조직에 실질적인 피해를 끼칠 가능성이 커진다. 따라서 조직은 종업원의 직무스트레스를 적극적으로 관리할 필요가 있으며, 나아가 스트레스로부터 회복할 수 있는 체계적인 지원 방안을 마련하는 것이 중요하다(Koch et al., 2024, p267).

근로자지원프로그램(Employee Assistance Program; EAP)은 직장인의 직무스트레스 해소와 정신건강 증진을 위한 주요 개입 방안 중 하나이다. 이는 상담을 통해 우울, 소진, 스트레스 등 다양한 부정 정서를 효과적으로 완화하고 직무성과와 직무만족, 나아가 삶의 전반적인 만족도까지 향상시킬 수 있다(e.g., 박예나 등, 2021; 이동영, 노희연, 2014; Park et al., 2023). 그러나 최근 국내 기업 재직자의 근로자지원프로그램 이용률은 약 0.45%로 매우 낮은 수준이다(근로복지넷, 2024). 이는 해당 프로그램이 직무스트레스 해소와 정신건강 관리에 유용한 자원임에도 불구하고 직장인에게 실질적인 도움을 제공하지 못하고 있음을 시사한다. 특히, 현재 EAP는 상담 중심으로 운영되기 때문에 직장인의 복합적 스트레스 요인을 심층적으로 탐색하고 해결하기에 다소 제한적일 수 있다. 따라서 조직 구성원의 직무스트레스 관리는 단순히 상담에만 국한되지 않고 보다 다양한 접근 방식이 포함되어야 한다. 예를 들어, 개인 상담뿐 아니라 조직원의 직무 자율성 확대, 신체활동 프로그램, 요가나 마음챙김과 같은 정서적 회복을 위한 리트릿(retreat) 프로그램 등 다양한 지원 방안이 존재하며, 실제로 이러한 방법이 병행되었을 때 더욱 효과적인 스트레스 해소가 가능하다(e.g., 이탁순, 2023). 이에 따라 기업은 종업원들의 개별적 요구를 반영한 맞춤형 지원 방안을 모색하고 보다 폭넓은 스트레스 관리 프로그램을 구축할 필요가 있다.

직무스트레스 해소와 관련하여 꾸준히 제안되고 있는 심리적 회복(psychological recovery) 개념은 여전히 다양한 심리학 분야에서 중요한 연구 주제로 다뤄지고 있다. 심리적 회복이란, 스트레스 상황에서 활성화된 개인의 심리적, 신체적 기능 체계가 일정 시간 휴식이나 회복을 촉진하는 활동을 통해 초기 상태로 되돌아가는 과정을 의미한다(박형인 등, 2011;

Demerouti et al., 2012; Sonnentag & Fritz, 2007). 이는 직무스트레스가 지속될 때 발생할 수 있는 부정적인 심리적 · 신체적 결과를 완화하는 중요한 역할을 한다. 관련된 선행연구에서는 심리적 회복을 위한 개입 방안을 탐색하는 과정에서 직무요구-자원 모델(Job demands-resources model)과 같은 이론을 활용하거나, 문제해결 숙고(problem-solving pondering)나 반추(rumination) 같은 심리적 요인, 리더십 스타일 등의 개인 특성, 그리고 직무특성 및 조직문화 등 다양한 변수를 적용하여 회복 경험에 미치는 효과를 분석해왔다(e.g., 강선아 등, 2018; 유선명, 유태용, 2015; Bennett et al., 2018; Demerouti et al., 2009; Lanaj et al., 2023). 현재까지 연구들을 종합하면, 직무스트레스로 인한 개인적 · 조직적 차원의 부정적 영향을 완화하려는 다양한 노력이 이루어져 왔으며, 개인 삶의 질과 조직 성과를 높이기 위한 다양한 관점의 접근이 지속적으로 시도되고 있음을 알 수 있다.

앞서 언급한 바와 같이, 직무스트레스는 심리적 · 신체적으로 부정적 증상이 발현되는 것이기 때문에 이를 해소하기 위해서는 소진된 에너지를 회복하고 긍정적인 방향으로 균형을 맞추는 과정이 필요하다. 이러한 과정에서 운동은 효과적인 회복 방안 중 하나이며, 스트레스 완화에 효과적인 방법으로 널리 인식되고 있다. 운동은 단순한 체력 유지뿐 아니라 자기 관리와 웰빙을 위한 주요 활동으로 간주되며, 최근 이를 규칙적으로 실천하는 직장인들도 증가하고 있다(e.g., 인크루트, 2024; 트렌드모니터, 2023). 이처럼 운동의 긍정적인 효과에 대한 인식은 과거에서부터 강조되어 왔다. 운동의 중요성은 아리스토텔레스의 체육사상에서 언급되기도 하였으며, 이는 운동이 현대 사회에서 새로이 주목받는 개념이 아닌, 오랜 시간 인간의 본질적인 활동으로 인식되어 왔음을 의미한다. 국내에서는 1980년대부터 본격적으로 운동과 건강에 관한 연구가 활발해지기 시작했다(전상돈, 김기웅, 1993, p18). 초기에는 주로 운동선수의 수행력 향상을 목표로 한 연구가 중심이 되어왔으나, 1990년대 이후부터는 삶의 질을 높이고자 하는 일반인들의 관심이 증가하면서 운동의 중요성이 더욱 부각되었다(김영호 등, 2012). 또한, 운동은 심리적 안녕감 및 자기효능감, 사회적 지지와 같은 심리적 자원을 강화하여 개인의 스트레스 조절과 정서 관리를 돕는 중요한 수단으로 작동하며, 우울과 불안 증상을 완화하는 데 효과적이라는 연구결과가 일관되게 나타나고 있다(e.g., 김민주, 박정수, 2025; 김영재, 차윤석, 2009; Alfermann & Stoll, 2000; Berger & Motl, 2000; Singh et al., 2023). 이처럼 운동은 개인 삶의 질을 향상시키는 것은 물론 정서적 안녕감에도 긍정적인 영향을 주며, 심리적 회복 수준을 높이는 데 도움을 주고 다양한 심리 치료와 상담에서도 핵심 보조 수단으로 활용되고 있다.

수면 또한 개인의 삶을 영위하는 것과 밀접하게 관련된 요인이자 회복에 중요한 활동이다. 과거부터 현재까지 수면 관련 연구는 다양한 분야에서 진행되고 있으며, 특히 수면의 질에 해당하는 REM 수면(e.g., McCarley, 2007), 불면증 및 무호흡증과 같은 수면장애(e.g., Bradley & Floras, 2009; Morin & Benca, 2012), 수면으로 인한 우울 및 불안에 관한 연구 등이 주를 이루어 왔다(e.g., 백영화 등, 2013; Alvaro et al., 2013). 수면과 심리적 변수 간 관계를 탐색한 연구도 다양하게 진행되어왔으며, 누적된 연구결과는 대체로 일관된 경향을 보

인다. 예를 들어, 충분한 수면은 심리적 안녕감, 긍정 정서, 삶의 만족 등과 관련되나(e.g., 김정기, 조경자 2010; Paunio et al., 2009; Steptoe et al., 2008), 부족한 수면은 불안이나 기분 장애, 이에 따른 자기효능감 저하 등을 유발할 수 있다(e.g., Lee et al., 2020; Park et al., 2019; Palagini et al., 2022). 이처럼 운동과 수면이 개인의 회복에 중요한 변수임에도 불구하고 심리적·신체적 변수가 통합되어 개인의 회복 경험에 미치는 영향을 살핀 연구는 거의 이루어지지 않았다(Cho & Park, 2018, p646). 따라서 본 연구는 직장인이 지각하는 직무스트레스와 함께 스트레스 회복, 수면, 운동 변수를 조합하여 다양한 직장인 스트레스 회복 유형을 도출하고 집단별 직무 관련 결과변수의 차이를 살펴 그 특성을 탐색하고자 하였다. 이에 검증된 연구결과를 통해 기존의 회복 관련 연구를 확장하고자 한다.

이론적 배경

심리적 회복

회복(recovery)은 스트레스로 인해 소진된 몸과 마음이 스트레스를 겪기 전 수준으로 돌아가는 과정으로, 개인이 건강을 유지하고 지속적인 활동을 이어가기 위한 필수적 과정이다(Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2022). 회복은 휴가와 같은 장기간의 휴식뿐 아니라 업무 중 휴식시간, 퇴근 후 개인 시간, 주말 등 단기간의 휴식도 포함하며, 업무 외 시간에 개인이 수행하는 다양한 활동과 경험에 따라서도 효과가 달라질 수 있다(e.g., Binnewies et al., 2009; Fritz et al., 2010; Sonnentag & Kruel, 2006). 노력-회복 모형(effort-recovery model; ERM)에 따르면, 개인은 직장에서 피로나 생리적 활성화와 같은 부하(load) 반응을 경험하며, 회복을 위해서는 이미 과하게 소모된 심리적·신체적 자원이 추가로 고갈되지 않는 것이 필수적이다(Meijman & Mulder, 1998). 또한, 자원보존이론(conservation of resource model; COR; Hobfoll, 1998)에 따르면, 소진된 개인이 회복 과정을 통해 충분한 에너지를 확보하게 되면 업무에 몰입하기 쉬워진다. 반면, 충분한 회복 과정을 거치지 않으면 남은 에너지를 아끼려는 경향이 커지면서 업무 투입을 주저하게 되고, 지속적인 부하에 노출될 경우 만성적인 피로로 이어져 스트레스와 건강 문제를 유발할 가능성이 높아진다(Beckers et al., 2004; Dahlgren et al., 2006; Geurts & Sonnentag, 2006; Meijman & Mulder, 1998). 이러한 맥락에서 회복은 단순히 휴식을 넘어 업무에 몰입하고 에너지를 효율적으로 사용하기 위한 전제 조건으로 작용한다. 이때 보유한 자원과 회복 방식은 개인에 따라 상이하게 나타나며, 자원과 회복 방식의 조합에 따라 회복 경험의 양상 또한 다르게 나타날 수 있다.

회복은 직무요구나 직무스트레스로 인해 발생한 심리적·신체적 긴장이 감소하거나 해소되는 과정이며, 회복을 위해 의도적으로 수행하는 활동, 그리고 활동 중 자연스럽게 발생하는 회복으로 구분될 수 있다(Craig & Cooper, 1992; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Fritz, 2015; Sonnentag & Geurts, 2009). 전자인 '과정으로서의 회복'은 다시 회복 활동과 회복 경험으로 세분화되며, 후자인 '결과로서의 회복'은 회복 기간 후 개인의 심리적·신체적 상태를 의미한다(Sonnentag et al., 2017). 과정으로서

의 회복 중 회복 경험은 개인이 운동이나 독서 등 특정한 활동을 하는 동안 심리적인 분리나 휴식을 경험하는 것을 의미한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 이는 단지 회복이 된 이후 상태를 측정하는 결과로서의 회복과 달리, 회복 활동이 진행되는 동안 개인의 정서가 어떻게 변화하는지를 반영하기 때문에 회복 반응을 보다 세밀하게 이해할 수 있는 지표로 간주된다. 또한, 회복 경험은 동일한 활동이라도 개인의 인지적 해석에 따라 효과가 달라질 수 있기 때문에 회복 반응의 개인차를 이해하는 데 중요한 개념이다(Sonnentag et al., 2017).

Sonnentag과 Fritz(2007)는 회복 경험을 심리적 분리(psychological detachment), 휴식(relaxation), 자기성취(mastery), 그리고 통제(control)로 구분하여 설명했다. 네 가지 하위요인은 개인 수준과 일일 수준에서 각각 독립적으로 구분될 수 있으며, 각 하위요인이 직무 결과변수들에 미치는 영향이 다르게 나타날 수 있다(Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2022). 예를 들어, 심리적 분리와 휴식은 삶의 만족도를 높여 직무만족으로 이어질 수 있으며, 직무탈진과 피로를 예방하고 정서적 고갈 수준을 낮춘다(Newman et al., 2014; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2010; Westman & Etzion, 2001). 또한, 자기성취 경험은 직원들이 직무에 더욱 열의를 가지도록 하여 조직 성과를 높이는 중요한 역할을 할 수 있다(Bakker & Demerouti, 2007; Sonnentag, 2003). 마지막으로 적절한 휴식은 직무만족을 향상시키는 동시에 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다(Chen & Petrick, 2013; Fritz & Sonnentag, 2006; Syrek et al., 2018; Sonnentag & Bayer, 2005).

회복 경험은 종업원들이 직무스트레스로부터 벗어나 긍정적인 직무성과로 이어지는 데 중요한 역할을 한다(Bennett al., 2018). 다수의 연구에서는 네 가지 회복 경험의 평균을 전체 회복 지표로 해석하지만, 일부 연구에서는 각 경험의 효과를 독립적으로 측정하거나(e.g., Halbesleben et al., 2013; McGrath et al., 2017) 일부 지표만을 사용하기도 한다(e.g., van Wijhe et al., 2013). 특히 회복 경험 중 업무로부터의 심리적 분리는 가장 중요한 요소로 간주되어 많은 연구에서 대표적인 회복 경험 변수로 설정하여 검증하고 있다(e.g., Bennett et al., 2018; Karabinski et al., 2021; Sonnentag et al., 2022). 업무로부터의 심리적 분리는 업무 상황에서 벗어났다는 지각을 의미하며, 단순히 작업을 중단하는 것뿐만 아니라 업무에서 정신적으로 거리를 두는 것을 포함한다(Etzion et al., 1998; Sonnentag & Bayer, 2005). 업무 외 시간에 심리적 분리가 충분히 이루어지지 않을 경우, 업무와 관련된 부정적인 사고가 지속되며, 이러한 스트레스 요인이 내면화되어 부정적 활성화 수준이 높아지고 신체적 피로가 증가될 수 있다(Meier et al., 2016; Watson, 1988).

회복의 중요성과 다양성이 널리 인식되고 있음에도 불구하고 회복 관련 활동은 명확히 정의되지 않았으며, 회복 활동과 회복 경험은 개인마다 다르게 나타날 수 있다(Sonnentag et al., 2022, p. 42; Steed et al., 2021). 또한, 기존 연구들은 Sonnentag과 Fritz(2007)가 정의한 네 가지 회복 경험을 근거로 각각의 독립적인 효과에 초점을 두고 검증하는 변수 중심 접근 방식(variable-centered approach)을 통해 검증되어 왔다. 그러나 해당 접근법은 각 회복 경험의 상호작용이나 조합의 다양성을 고려하지 못하거나, 서로 다른 회복 양상을 띄는 개인 간 차이를 포착하지 못한다는 점에서 회복 경험

의 패턴과 결과변수와의 복합적 관계를 살펴보는 데 한계가 있다(Wang & Hanges, 2011). 이에 최근 회복 관련 연구에서는 이러한 한계점을 극복하기 위한 하나의 해결책으로 개인중심 접근 방식(person-centered approach)을 활용하고 있다. 국외 연구의 경우 잠재프로파일 분석(LPA; latent profile analysis)을 통해 종업원들의 회복 경험 유형을 파악하고 직무 관련 결과변수(e.g., 직무성과, 웰빙, 직무열의)와의 관계를 검증하고자 하는 연구가 주를 이루고 있다(e.g., Bennett al., 2018; de Bloom et al., 2017; Chawla et al., 2020; Kinnunen & Mäkikangas, 2023).

조직 관련 결과변수는 대부분 정서의 영향을 받는다(Barsade et al., 2003; Barsade & Gibson, 2007). 이때 회복 경험은 긍정 정서를 회복하거나 개인의 정서 반응을 조절하는 기능을 할 수 있으며(Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2017), 이러한 특성은 정서를 기반으로 한 결과변수와 밀접한 관계를 나타낸다. 이와 같은 맥락에서 회복 경험의 유형에 따라 개인의 정서적 반응은 다르게 나타나며, 결과적으로 조직 관련 변수의 수준에서도 차이가 나타날 수 있다는 가능성이 제기된다. Russell(1980, 2003)이 제안한 정서원형모형(circumplex model of affect)은 정서를 쾌-불쾌(pleasure-displeasure) 차원과 고-저 각성(arousal) 차원으로 구성한 이차원적 원형 구조로써 정서가 어떤 수준인지 따라 행동과 태도에 영향을 미친다는 점을 체계적으로 확인할 수 있으며, 조직 행동 연구에서 유용하게 활용된다. 이를 근거로 Bakker와 Oerlemans(2012)는 해당 두 차원을 기준으로 직무탈진, 일중독, 직무만족, 직무열의 등과 같은 변수가 정서 상태에 따라 상이하게 발현될 수 있음을 강조하였다. 이에 따라 본 연구는 회복 경험과 결과변수 간 관계를 탐색하기 위해 다음과 같은 네 가지 변수를 채택하였다.

첫째, 직무탈진(burnout)은 정서적 소진과 업무에 대한 냉소적 태도로 정의되며, 누적된 스트레스의 결과로 나타난다(Maslach et al., 2001). 특히 자신에게 적합하지 않은 직무 환경 속에서 긴장 반응(strain reaction)을 지각하고 이러한 반응이 축적됨으로써 나타난다(Meijman & Mulder, 1998). 이때 회복 경험은 긴장 반응을 되돌리는 잠재력을 지니며, 다수의 연구에서 회복 경험과 직무탈진 간 부적 관련성이 검증되었다(e.g., Sonnentag & Fritz, 2007; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). 직무탈진은 정서적 소진 상태를 가장 잘 나타내는 변수로써 회복 경험의 수준에 따라 실질적으로 두드러진 변화를 나타내는 변수가 될 수 있다.

둘째, 일중독(workaholism)은 일을 하고자 하는 끊임없는 강박 및 이러한 강박을 통제할 수 없는 욕구로 정의되며(Oates, 1971), 일을 지나치게 열심히 하고자 하는 경향인 '과도하게 일하기'와 일에 집착하는 경향인 '강박적으로 일하기'로 구성된다(Schaufeli et al., 2008b). 이때 일중독은 두 가지 차원이 모두 높은 상태이며, 장기적으로 생산성과 개인의 웰빙에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Porter, 1996). 관련 연구에서 일중독은 직무스트레스, 반생산적 과업행동, 신체 및 정신건강 저하 등과 일관된 부적 관련성이 나타난다(Clark et al., 2016). 일중독은 오랜 시간 업무에 몰두하는 특성을 나타내는 데 있어 직무열의와 유사해 보일 수 있으나, 스트레스와 같은 부정적인 감정이 내면화되어 강박적으로 일에 몰두하게 된다는 점에서 뚜렷한 차이점을 지닌다(Clark et al., 2016). 따라서 회복 경험이 부족하거나

스트레스가 충분히 해소되지 않았을 경우, 구성원은 일중독 상태에 빠질 수 있다.

셋째, 직무만족(job satisfaction)은 직무 수행 중 지각하는 긍정 정서와 직무성과에 대한 주관적 평가를 의미하며, 스트레스 관리에 있어 중요한 준거변수이다(Spector, 1997). 즉, 자신의 직무에 대해 구성원이 느끼는 정서적 반응과 인지적 평가를 포괄하는 다차원적인 개념으로, 다수의 연구에서 스트레스 관리와 관련된 중요한 변수로 포함되어왔다(e.g., 박영신 등, 2015; Faragher et al., 2005; Yang et al., 2021). 충분한 회복은 구성원에게 더 높은 수준의 직무만족을 지각하도록 해주며, 회복이 정서적 자원과 긍정 정서 형성에 기여할 때 이러한 효과는 더욱 증폭된다(Headrick et al., 2023).

마지막으로, 잡크래프팅(job crafting)은 개인이 스스로 업무 내용이나 대인관계를 변화시키는 방식이며, 업무를 자신에게 적합하도록 적절히 조정해 나가는 것을 의미한다. 이는 현재 담당하는 업무의 유형이나 방식을 변화시키는 과업 크래프팅, 조직에서 누구와 협업을 하는지 등 상호작용 방식을 변화시키는 관계 크래프팅, 업무를 바라보는 관점을 변화시키는 인지 크래프팅으로 구성되며, 구성원이 직무에 능동적으로 개입하는 방식을 일컫는다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 본 연구에서는 앞서 언급한 Bakker와 Oerlemans(2012)의 분류체계를 참고하되, 직무열의와 밀접하게 관련된 변인인 잡크래프팅을 결과변수로 선정하였다. 우선 직무열의와 잡크래프팅은 선행연구에서 상호 정적 관련성이 나타나며(e.g., Frederick & VanderWeele, 2020; Tims et al., 2012), 두 변수가 관련되어 있다는 점에서 개념적 연계성이 확보된다. 더불어 직무열의는 심리적 상태에 머무는 변수인 반면, 잡크래프팅은 이러한 심리 상태가 실제 행동으로 발현되는 과정을 나타낸다. 또한, Bakker 등(2014)은 직무요구-자원 모델을 근거로 하여 잡크래프팅을 종업원이 스스로 업무 요구를 줄이고 자원을 극대화하고자 하는 행동으로 설명하기도 하였다. 회복 연구에서 행동 지표를 결과변수로 선정하는 것은 단순히 회복이 심리적 상태를 개선하는 것에 그치지 않고 실제 업무수행이나 행동으로 이어지는지를 파악할 수 있어 중요하다(Smolders et al., 2012. p.133). 잡크래프팅은 자원 창출 행동으로서 회복과의 관계를 탐색하는 데 적합하며, 나아가 회복경험이 긍정 정서로 이어져 행동으로 발현된 양상이라 할 수 있다.

국내에서는 박형인 등(2011)이 직무스트레스 회복경험 척도(REQ; recovery experience questionnaire)를 타당화 후 실제 업무 현장에서 회복 경험의 역할 탐색과 개입 방안을 제언하는 데 초점을 두었다. 이후 연구들은 변수 중심 접근에 기반하여 직장인들의 회복 경험 유형을 탐색하거나 개인 중심 접근을 통해 심리적 분리와 직무스트레스 요인 간 관계를 검증하는 데 초점을 맞추고 있다(e.g., 강선아 등, 2018; 이연주 등, 2021; 장재윤 등, 2023). 선행연구에서는 직무스트레스 회복과 스트레스 개입 방안을 개인 내적 변수, 조직 관련 변수, 리더십 등과 연계하여 다각도로 논의해 왔으나(Austin & Villanova, 1992; Demerouti et al., 2001; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017), 실제 조직 구성원들은 개인이나 조직 관련 변수 외에도 다양한 활동을 통해서 회복을 경험할 수 있다. 예를 들어, 회복 촉진 요인으로는 여가활동, 운동, 수면 등이 주로 탐색되었으며(Feuerhahn et al., 2014; Sonnentag, 2003; Sonnentag et al.,

2008), 특히 여가활동의 자율성은 심리적 회복과 웰빙을 강화하는 요인으로 확인되었다(Newman et al., 2014). 동료나 가족의 사회적 지지 역시 직장과 가정에서의 회복에 기여하는 것으로 나타난다(Ferguson et al., 2012). 반면, 회복을 방해하는 요인으로는 퇴근 후에도 업무와 관련된 일을 지속하거나(Bakker et al., 2013), 업무 과부하 및 역할 갈등과 같은 직무 스트레스 요인이 보고되고 있다(장재윤 등, 2023). 그러나 촉진 및 방해 요인에 대한 측정 시점, 개인의 해석 방식 등에 따라 서로 다른 결과를 보고하고 있어 회복 경험의 효과에 대한 일관된 결과를 도출하는 데는 한계가 있다(e.g., Sonnentag et al., 2016; Sonnentag et al., 2017).

신체적 회복: 수면과 운동

수면은 복잡한 신경학적 상태로 개인의 생리 시스템에 다양한 영향을 끼친다. 수면의 주요 기능은 휴식을 제공하고 신체의 에너지 수준을 회복하는 것이며(Assefa et al., 2015; Grandner, 2022; Kumar, 2008), 충분한 수면은 스트레스 감소에 중요한 역할을 한다. Barber 등(2010)의 연구에서는 자기 조절 강도 모델(Self-Regulatory Strength Model: Baumeister et al., 1998; Muraven & Baumeister, 2000)을 근거로 하여 자원의 보충(replenishment)이 자기 조절을 위한 자원을 효과적으로 관리하는 방법 중 하나라고 설명하며, 수면의 일관성이 이러한 자원을 강화하여 심리적 스트레스를 예방할 수 있음을 검증하였다. 반면, 수면시간이 비일관적이거나 충분하지 않을 시 개인의 생체주기 리듬이 깨지면서 스트레스가 발생할 수 있다. 개인마다 충분한 수면의 양은 다를 수 있으나 일반적으로 권장되는 적정 수면시간은 7~8시간이며, 충분한 수면은 스트레스 호르몬인 코르티솔의 분비를 조절하고 뇌의 회복을 촉진하는 데 도움이 된다(Weitzman et al., 1983). 특히, REM 수면과 비REM 수면은 각각 뇌의 인지 기능과 감정 조절에 중요한 역할을 하며, 두 가지 수면 단계가 균형을 이룰 때 스트레스 회복이 효과적으로 이루어진다.

수면은 건강심리학, 생물학, 재활의학, 체육학 등 다양한 분야에서 중요한 연구 주제로 다루어지고 있으며, 특히 건강심리학에서는 수면의 질이 스트레스 관리와 밀접한 관련이 있음을 강조하고 있다. 수면 부족은 스트레스 반응을 증가시키고 장기적으로 다양한 수면 장애나 건강 문제를 유발할 수 있으며(e.g., Assefa et al., 2015; Chokroverty, 2010; Ferrara & De Cennaro, 2001; Kumar, 2008), 각성이나 인지 기능을 저하시킬 뿐만 아니라(Bessett et al., 2015) 이러한 영향이 누적될 경우 심리적·신체적 건강의 위험을 증가시키는 요인이 될 수 있다(Spiegel et al., 1999; Taylor et al., 2003; Veasey et al., 2002). 수면은 직장생활에도 영향을 미칠 수 있으며, 종단연구에 따르면 불면증이 직무탈진의 하위요인인 소진이 지속될 위험을 3배 이상 증가시키는 것으로 나타났다(Jansson-Fröjmark & Lindblom, 2010). 이러한 문제들을 해결하기 위해 수면의 질을 향상시킬 수 있는 다양한 방법들이 연구되고 있다. 예를 들어, 마음챙김(mindfulness) 기법은 수면장애가 있는 다양한 임상 집단에서 수면의 질을 개선하는 데 효과적인 것으로 나타났으며(Black et al., 2015; Rusch et al., 2019), 재활의학 및 체육학 분야에서는 수면이 운동 능력과 회복에 미치는 영향을 주로 연구하고 있다. 다양한 스포츠 환경과 문화적 차이의 영향력이

일부 존재하지만 일반적으로 운동선수들은 수면 부족에 특히 취약하며, 습관적으로 짧은 수면의 길이와 낮은 수면의 질을 특징으로 한다(Walsh et al., 2021). 운동선수의 수면 부족은 회복, 훈련 등에서 영향을 끼치며, 수면의 질과 시간은 스포츠 경기에 있어 팀 경쟁 및 성과와도 관련이 있다(Walsh et al., 2021). 실제로 스포츠 경기에서 가장 높은 순위를 차지한 팀은 그렇지 않은 팀에 비해 수면의 질이 높았고 수면시간이 길었다(Watson, 2017).

운동은 신체활동을 통해 근육을 강화하고 심폐 기능을 향상시키며 전반적인 건강을 증진시키는 중요한 수단이다. 질병통제예방센터(CDC)와 미국스포츠의학회(ACSM)는 건강과 삶의 질을 개선하기 위해 매일 최소 30분 운동할 것을 권장하고 있다(Haskell et al., 2007). 운동은 심혈관 건강, 체중 관리, 만성 질환 예방 등에 필수적인 요소로 간주되며, 특히 스트레스 회복에 있어 매우 효과적인 방법 중 하나로 인식되고 있다. 연구에 따르면 신체활동이 많다고 보고한 이들은 스트레스 수준이 낮고 우울증 위험도 감소하는 경향이 있다고 보고한다(Norris et al., 1992). 뿐만 아니라 운동은 심박수와 혈압을 증가시키는 신체활동으로 스트레스 시스템을 조절하는 데 중요한 역할을 한다. 특히 규칙적인 운동은 신체의 스트레스 반응 체계를 적응시키고 급성 스트레스 상황에서 효과적으로 대처할 수 있도록 하며(Childs & De Wit, 2014), 심리 · 사회적 스트레스에 노출된 후 스트레스 반응성을 낮추는 데 기여하기도 한다(Sothmann, 2006). 즉, 규칙적인 운동이 스트레스 반응 시스템에서의 적응을 유도하여 심리적 스트레스 요인에 대한 생리적 반응을 감소시킨다는 것을 의미한다.

이처럼 운동은 신체적 회복뿐만 아니라 심리적 회복을 위한 자원으로 작용할 수 있다. 운동은 스스로 목표를 세우고 성취하는 과정에서 개인에게 자기효능감을 지각하도록 하며, 이러한 자기효능감은 스트레스 회복에 기여할 수 있다. 이와 관련하여 Gill과 Williams(2008)는 운동 활동이 개인의 운동 자기도식(exercise self schema)을 강화하고 이는 자기효능감 형성에 직접적인 영향을 준다고 보았다. 나아가 운동 자기도식을 지닌 사람은 그렇지 않은 사람보다 더 높은 수준의 자기효능감을 보인다(선병우, 윤인애, 2020; 이만령, 2014; Banting et al., 2009). 이는 운동이 회복 경험으로 이어질 수 있으며, 스트레스 상황을 겪은 후 개인의 심리적 회복을 촉진할 수 있는 주요 요인으로 작용할 수 있음을 시사한다. 또한, Kiema-Junes 등(2022)의 연구에서는 신체활동이 직무열의에 긍정적인 영향을 미친다고 보고하였으며, 가벼운 수준의 신체활동(light PA)조차도 직무열의 향상에 기여할 수 있음을 나타낸 반면, 좌식 행동은 직무열의 수준을 낮추는 요인으로 작용하였다. 또한 운동의 강도나 유형에 따라 회복 효과가 다르게 나타날 수 있는데, 격렬한 유산소 운동은 급성 스트레스 완화에 효과적이며, 걷기나 요가 같은 저강도 운동은 부교감신경을 자극해 이완 반응을 유도한다(Wegner et al., 2014). 이러한 결과는 신체활동이 단순한 생리적 자원 회복 수단을 넘어, 자기효능감, 낙관성과 같은 개인 내 심리자원을 활성화하여 직무열의와 회복 경험을 동시에 증진시킬 수 있음을 보여준다.

이러한 효과로 인해 운동은 신체 질환과 정신 장애 등을 치료하는 데 효과적인 것으로 나타나고 있으며, 다양한 건강 문제를 가진 환자들에게 효과적인 치료 방법으로 인정되고 있다(Dinas et al., 2011; Elrick, 1996). 임상심리

학과 체육학, 간호학 등에서도 운동이 스트레스 감소에 미치는 영향에 대한 연구가 광범위하게 실시되고 있으며, 규칙적인 운동은 교감신경계의 활성화를 제한하고(Fleshner, 2005) 코르티솔 수치를 감소시키고 수면을 개선하는데 효과적이다(De Nys et al.,2022). 이러한 효과는 우울증이나 불안과 같은 스트레스 관련 정신 질환의 발생률을 감소시키기도 한다(Greenwood & Fleshner, 2011). 따라서 운동은 신체적 측면뿐만 아니라 심리적 측면에서도 효과적인 회복 수단임을 알 수 있다.

스트레서

스트레서(stressor)란, 직무 환경에서 발생하는 스트레스 요인으로 개인에게 심리적 긴장이나 불편감을 유발하는 사건이나 조건을 의미한다(Beehr, 1998; Jex, 1998). 초기 스트레스 연구는 스트레서가 일반적으로 부정적인 결과를 유발한다고 보았으나, 이후 연구들은 스트레스가 오히려 성과를 향상시키는 요인으로 작용할 수 있음을 밝혀냈다(박민정, 안성익, 김성용, 2021). 이와 관련된 대표적인 연구가 Yerkes와 Dodson(1908)의 실험이었으며, 이들은 적정 수준의 자극은 작업 수행을 향상시킬 수 있지만, 과도한 자극은 오히려 수행을 저해할 수 있다고 보았으며, 이에 따라 스트레스의 강도와 성과 간 관계가 역 U자형일 수 있음을 주장하였다. 이후 연구에서는 스트레스의 강도뿐만 아니라 질적 특성에도 주목하기 시작하였다. Selye(1976)는 스트레스를 긍정적인 결과를 유도하는 유스트레스(eustress)와 부정적인 결과를 유도하는 디스트레스(distress)로 구분하며, 스트레스의 종류에 따라 결과가 달라진다고 보았다. 나아가 Lazarus와 Folkman(1984)은 스트레스 반응은 개인의 인지적 해석과 상황 평가에 따라 달라질 수 있다고 보았으며, 동일한 상황이라 하더라도 개인에 따라 정서적 반응과 결과가 달라질 수 있다고 주장했다.

직무스트레스 요인(job stressors)은 부정적 각성, 신체 증상, 심리적 손상 등 다양한 스트레스 반응을 유발할 수 있는 작업 환경 내 요소로 정의된다(Kahn & Byosiere, 1992). 직무 수행 과정에서 이를 반복적이고 만성적으로 경험했을 때 개인은 심리적·신체적 건강의 손상을 경험할 수 있다(Sonnentag & Fritz, 2015). 이로 인해 스트레스가 누적될 경우 피로, 수면장애와 같은 단기적인 반응뿐만 아니라, 심혈관 질환이나 직무탈진과 같은 장기적인 부정적 결과까지 영향을 미칠 수 있다(Ilies et al., 2010; Sonnentag & Frese, 2012). 이때 회복은 스트레스로 인해 고갈된 신체적·심리적 자원을 재충전하는 과정으로, 회복 경험은 스트레스로 인한 부정적인 반응을 완충하는 역할을 한다(Sonnentag & Fritz, 2007). 그러나 특정 유형의 스트레스 요인은 이러한 회복 과정을 방해할 수 있으며, 과도한 업무량(workload)이나 시간 압박(time pressure) 등이 이에 해당한다. 이러한 방해적 요인은 퇴근 후에도 업무에 대한 인지적 활성화를 유발하여 회복의 핵심 요소인 심리적 분리를 어렵게 만들며(Brosschot et al., 2006; Ilies et al., 2007), 실제로 과도한 업무량은 다음 날 업무에 대한 걱정과 반추를 증가시켜 업무 외 시간 동안에도 정신적 휴식을 방해하는 것으로 나타났다(Sonnentag & Bayer, 2005). 직장에서의 사회적 스트레스 요인(social stressors) 역시 회복을 방해하는 주요 요인으로 작용하며, 직장 내 갈등, 따돌림, 불공정한 대우 등이 포함된다. 이는 구성원의 소속 욕구를 위협하고 그로 인한 부정적인 정

서는 퇴근 이후에도 심박수 상승 등 지속적인 생리적 각성을 유발하여 수면의 질과 회복 수준을 저하시킬 수 있다(Pereira et al., 2016). 특히 고강도이거나 만성적으로 지속되는 스트레스 요인은 회복의 필요성을 증가시키지만, 실제로 회복 행동을 실천할 수 있는 심리적 · 시간적 여유가 제한되어 결과적으로 자원 고갈을 심화시킬 수 있다(Sonnentag et al., 2022). 이러한 맥락에서 직무스트레스 요인은 개인의 회복에 영향을 미칠 수 있는 주요 예측변수이다. 특히 스트레스는 회복 활동의 양과 질을 변화시킬 수 있으므로 회복 과정의 효과성을 이해하기 위해서는 스트레스 수준과 회복 자원의 상호작용을 함께 고려할 필요가 있다.

심리적 · 신체적 회복

앞서 언급한 바와 같이, 회복 과정은 회복 경험과 회복 활동으로 구분되며, 이는 개인의 다양한 측면의 자원을 보존하고 재생산하는 중요한 과정이다. 또한, 다양한 분야에서 진행된 선행연구들은 회복을 위한 수면과 운동의 효과를 강조하면서도 심리적인 회복과 신체적인 회복에 대한 연구가 분리되어 있어 통합적이고 심층적인 이해를 제공하지 못했다는 한계점을 지니고 있다. 따라서 심리적 · 신체적 회복의 상호작용을 종합적으로 분석함으로써 회복 활동인 수면 및 운동, 그리고 회복 경험으로 간주할 수 있는 직무스트레스 회복 변수를 근거로 직장인의 프로파일을 살펴보는 것이 중요하다.

스트레스는 단일 요인이 아닌 다양한 요인의 상호작용으로 인해 나타나며, 이러한 복잡성을 이해하기 위해 잠재프로파일 분석이 활용되고 있다. 기존 연구는 주로 변수 중심 접근법을 통해 스트레스와 관련된 주요 준거변수(e.g., 직무탈진, 일중독, 직무만족, 잡크래프팅)를 개별적으로 분석해왔다. 그러나 이러한 방식은 개인 간 변동성과 개인 내 변동성을 충분히 설명하지 못한다는 한계가 있다(Gillet et al., 2017; Sonnentag & Fritz, 2007; Steed et al., 2021). 잠재프로파일 분석은 개인의 심리적 특성과 경험을 바탕으로 동질적인 하위 집단을 도출하고, 각 집단의 특성과 준거 변수 간 상호작용을 분석함으로써 스트레스 연구의 범위를 확장할 수 있다(Bennett et al., 2016). 산업 및 조직장면에서 잠재프로파일 분석을 활용할 경우, 직무스트레스와 관련된 집단 간 특성의 차이와 이러한 차이가 직무탈진, 일중독, 직무만족, 잡크래프팅 등 결과변수에 미치는 영향을 구체적으로 밝힐 수 있다(Gillet et al., 2017; Howard et al., 2016; Van den Broeck et al., 2013). 그러나 회복 연구는 서구 문화권에서 주로 수행되었으며(e.g., Cangiano et al., 2019; Chawla et al., 2020; Parker et al., 2020; Hülsheger et al., 2014; Halbesleben et al., 2013; Sianoja et al., 2018), 아시아와 같이 비서구권에서 회복 경험이 어떻게 다르게 나타나는지를 분석한 연구는 상대적으로 부족하다. 이러한 관점에서 잠재프로파일 분석은 문화적 차이를 고려하여 스트레스와 관련된 준거 변수가 어떻게 나타나는지를 분석하는 데 유용한 도구가 될 수 있다(Firoozabadi et al., 2018; Ouyang et al., 2019).

잠재프로파일 분석의 또 다른 장점은 기존 연구에서 활력과 피로와 같은 에너지 변수를 충분히 고려하지 않았거나, 이를 다른 동기적 요인과 함께 분석하여 개별적인 영향력을 파악하기 어렵다는 한계를 보완할 수 있다는 점이다(Gillet et al., 2017; Quinn et al., 2012; Van

den Broeck et al., 2013). 이와 관련하여 Van den Berghe 등(2014)은 체육 교사를 대상으로 자율 동기와 통제 동기에 따른 네 가지 프로파일을 도출하였으며, 그중 질적 동기 집단(Good quality group; 자율 동기가 높고 통제 동기가 낮은 집단)이 양적 동기 집단(High quantity group; 자율 동기와 통제 동기 모두 높은 집단)보다 더 낮은 피로감을 보고하였다. 이로 인해 에너지 변수를 독립적이고 세밀하게 분석할 필요성이 다시 한번 강조된다. 따라서 잠재프로파일 분석을 사용한 스트레스 연구는 개인의 심리적 변수와 조직의 환경적 요인을 통합적으로 이해함으로써 스트레스 관리의 이론적 기반을 강화하고 실무적 응용 가능성을 확장하는 데 기여할 수 있다(Bloom et al., 2017; Steed et al., 2021).

직무요구로 인한 스트레스는 개인에게 심리적 문제뿐 아니라 신체적 문제 또한 야기할 수 있으며, 장기적 관점에서 결근이나 이직, 퇴사 등 조직 차원에서도 부정적 영향을 초래할 가능성이 크다. 이러한 직무스트레스를 효과적으로 관리하고 회복하는 것은 스트레스 대처 자원을 구축하는 데 중요한 역할을 할 수 있다(Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag et al., 2022). 따라서 조직은 종업원의 스트레스 개입을 위한 정책 및 제도를 지원해야 하며, 이에 앞서 개인이 경험하는 직무스트레스 유형을 파악해야 할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 국내 직장인들의 직무스트레스와 함께 심리적 변수인 스트레스 회복, 신체적 변수인 수면과 운동의 조합에 근거하여 직무스트레스 회복 유형을 확인하고자 한다.

연구문제 1. 국내 직장인들의 스트레스 회복경험, 심리・신체적 회복 활동, 스트레스 수준 및 결과변수의 관계는 어떠한가?

연구문제 2. 스트레스 회복경험, 심리・신체적 회복 활동 및 스트레스 수준에 따라서 어떠한 잠재집단 유형이 존재하는가?

연구문제 3. 유형별로 직무 관련 결과변수(직무탈진, 일중독, 직무만족, 잡크래프팅)에서 차이를 보이는가?

방 법

연구대상 및 절차

본 연구의 표본은 국내 다양한 직종에 근무하는 직장인들로 구성되어 있으며, 2024년 6월 7일부터 13일까지 온라인 패널조사기관을 통해 데이터를 수거하였다. 직장인 500명을 대상으로 설문을 실시하였으며, 주 운동시간 20시간 이상 혹은 일일 평균 수면 1시간 이하로 응답한 3명을 분석에서 제외하였다. 본 연구의 표본 특성은 Table 1에 제시되어 있다.

측정도구

직무스트레스 회복경험

직무스트레스 회복경험 척도는 Sonnentag과 Firtz(2007)가 개발하고, 박형인 등(2011)이 타당화한 한국판 직무스트레스 회복경험 척도(Recovery Experience Questionnaire)를 사용하였다. 해당 척도는 심리적분리 4문항, 휴식 4문항, 자기성취 4문항, 통제 4문항, 총 16문항으로 이루어져 있으며, Likert 5점 척도로 평정하였다. 문항의 예시는 '일에 대해 잊었다.'(심리적 분리), '느긋하게 휴식을 취했다.'(휴식), '새로운 것을 배웠다.'(자기성취), '내가 하고 싶은

대로 하였다.'(통제) 등이다. 전체 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 .879이다.

Table 1. Biographical Information (*N*=497)

Variables	Subcategory	*N*	(%)
Gender	Male	248	(49.9)
	Female	249	(50.1)
Ages	20s	60	(12.1)
	30s	190	(38.2)
	40s	189	(38.0)
	50s	58	(11.7)
Education	High school	56	(11.3)
	University	390	(78.5)
	Graduate	51	(10.3)
Occupation	Management	317	(63.8)
	Production	67	(13.5)
	Sales	47	(9.5)
	Engineering	37	(7.4)
	etc	29	(5.8)
Rank	Staff	140	(28.2)
	Senior Staff	44	(8.9)
	Assistant Manager	95	(19.1)
	Manager	121	(24.3)
	Deputy Manager	49	(9.9)
	General Manager	48	(9.7)
Tenure	Less than 1 year	188	(37.8)
	1~5	192	(38.6)
	5~10	74	(14.9)
	10~20	35	(7.0)
	Over 20 years	8	(1.6)
	Total	497	(100.0)

수면 및 운동시간

수면은 지난주 평균 수면시간을 묻는 '최근 일주일간의 일일 평균 수면시간은 대략 몇 시간인가요?'의 질문을 사용하였으며, 운동은 지난주 총 운동시간을 묻는 '최근 일주일간 총 운동시간은 대략 몇 시간인가요?'의 질문을 사용하였다. 설문 참가자들은 각 질문에 대해 '약 n 시간'과 같이 서술형으로 응답하였다.

직무스트레스

직무스트레스 척도는 Cavanaugh 등(2000)의 척도를 사용하였다. 해당 척도는 도전적 스트레서 6문항, 방해적 스트레서 5문항, 총 11문항으로 이루어져 있으며, Likert 5점 척도로 평정하였다. 참가자는 각 항목에 대해 경험한 스트레스 수준을 응답하며, 문항의 예시는 '정해진 시간 내에 마쳐야 하는 업무의 양'(도전적 스트레서), '내 업무 수행을 위해 거쳐야 하는 번거롭고 형식적인 절차들의 정도(방해적 스트레서)' 등이다. 전체 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 .881이다.

직무탈진

직무탈진 척도는 Maslach과 Leiter(1996)가 개발하고, 신강현(2003)이 타당화 한 직무탈진 척도(MBI-GS)를 사용하였다. 해당 척도는 소진 5문항, 냉소 5문항, 효능감 6문항, 총 16문항으로 이루어져 있으며, Likert 5점 척도로 평정하였다. 문항의 예시는 '내가 맡은 일을 수행하는 데 있어서 완전히 지쳐있다.'(소진), '내가 맡은 일을 하는 데 있어서 소극적이다.'(냉소), '나는 직무상에서 무언가를 성취했을 때 기쁨을 느낀다.'(효능감) 등이다. 전체 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 .878이다.

일중독

일중독 척도는 Schaufeli 등(2008a)이 개발하고, 박병인(2015)의 연구에서 사용된 척도(DUWAS)를 사용하였다. 해당 척도는 과도한 일하기(working excessively) 5문항, 강박적 일하기(working compulsively) 5문항, 총 10문항으로 이루어져 있으며, Likert 5점 척도로 평정하였다. 문항의 예시는 '나는 모임, 취미 생활, 여가 활동보다 일을 하는데 더 많은 시간을 보낸다.'(과도한 일하기), '나는 일을 하지 않을 때 긴장을 풀지 못한다.'(강박적 일하기) 등이다. 전체 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 .818이다.

직무만족

직무만족 척도는 Brayfield와 Rothe(1951)가 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 해당 척도는 총 18문항으로 이루어져 있으며, Likert 5점 척도로 평정하였다. 문항의 예시는 '나는 현재의 직업에 꽤 만족하고 있다.' 등이다. 전체 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 .928이다.

잡크래프팅

잡크래프팅 척도는 Slemp와 Vella(2013)가 개발하고, 임명기 등(2014)이 타당화 한 한국판 잡크래프팅 척도(JCQ-K)를 사용하였다. 해당 척도는 과업 크래프팅 5문항, 인지 크래프팅 5문항, 관계 크래프팅 5문항, 총 15문항으로 이루어져 있으며, Likert 5점 척도로 평정하였다. 문항의 예시는 '일을 할 때 추가적인 업무를 기꺼이 맡는다.'(과업 크래프팅), '내 일이 내 삶의 행복에 어떤 영향을 하는지 생각한다.'(인지 크래프팅), '직장에서 사람들과 잘 지내려고 노력한다.'(관계 크래프팅) 등이다. 전체 척도의 신뢰도 Cronbach's α는 .896이다.

자료분석

본 연구의 자료에 대한 기술통계, 상관분석, 그리고 집단차이를 검증하기 위해 SPSS 28.0을 사용하였으며, 회복경험 및 활동에 따른 집단 분류를 위해 Mplus 8.1을 이용한 잠재프로파일 분석(LPA)을 실시하였다. 잠재프로파일 분석에서 집단의 수는 통상적으로 정보지수(AIC, BIC, SABIC), 엔트로피(Entropy), 비교지수(Lo-Mendell-Rubin adjusted Likelihood Ratio Test: LMRLRT, Bootstrapped Likelihood Ratio Test; BLRT) 등으로 결정된다. 우선, AIC, BIC, SABIC는 각 값이 작을수록 좋은 적합도를 나타내며, 이를 Y축으로 둔 엘보플랏(elbow plots)이 완만해질 때 최적의 집단 수로 고려된다(Morin et al., 2017). Entropy는 분류의 정확도를 나타내며, 0.7 이상이면 보통, 0.8 이상이면 우수하게 집단을 분류한다고 해석할 수 있다(Tein et al., 2013). 모형 비교에 따른 적합도 지표인 LMRLRT와 BLRT는 k개의 집단 모형과 k-1개의 집단 모형을 비교하여 어떤 모형이 통계적으로 유의하게 더 나은지를 검증하는 방법이다(Lo et al., 2001). 이때 p값이 유의하게 나타날 시 추가된 프로파일이 모형의 설명력을 향상시킨다는 의미로 해석되어 k개의 프로파일 수가 k-1개보다 통계적으로 더 적합하다는 것을 의미한다. 적합도 지수가 집단분류 기준으로 사용되고 있으나 절대적이라고 하기는 어려우며, 가장 적합한 집단 구분을 위해서는 집단 내 개체 비율과 이론적 의미, 연구 목적 등을 함께 고려할 필요가 있다(Hill et al., 2000; Morin et al., 2016). 또한, 프로파일 내 개체의 최소 비율에 관한 명확한 기준은 없으며, 분류된 프로파일의 영향력을 고려하여 최소 5% 이상의 비율을 가진 집단부터 구분할 것

을 권고하고 있다(Lubke & Neale, 2006). 다음으로 모형의 간결성 원칙을 고려하여야 하며, 이에 연구목적 및 해석 가능성을 포괄적으로 고려할 필요가 있다(Lawrence & Zyphur, 2011). 따라서 본 연구에서는 위 고려사항에 근거하여 최적의 집단 수를 도출하였으며, 집단 간 직무 관련 결과변수의 차이를 확인하고자 BCH(Bolck-Croon-Hagenaars approach) 접근법을 사용하였다. 해당 방법은 잠재집단의 분류 오류를 고려한 분석방법으로, 프로파일과 결과변수 간 관계를 더욱 정확하게 추정할 수 있다(Asparouhov & Muthén, 2014). 마지막으로, 운동 및 수면시간은 개방형 질문으로 측정되어 리커트 척도를 사용하여 측정한 다른 변수들과 단위 및 범위에 차이가 존재한다. 따라서 척도 간 불균형을 보완하고 동일한 기준에서 분석을 수행하기 위해 모든 측정치를 z값으로 표준화하였다.

결 과

변수 간 관련성

스트레스 및 심리적, 신체적 회복과 결과변수 간 전반적인 관련성을 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다(Table. 2). 분석결과, 심리적 회복 경험이 수면(r = .153, p < .001)과 운동(r = .112, p < .05)이라는 신체적 회복 활동과 유의미한 정적 상관으로 나타났으며, 수면시간은 스트레스(r = -.103, p < .05) 및 직무탈진(r = -.103, p < .05)과, 운동시간은 직무탈진(r = -.172, p < .001)과 유의미한 부적 상관이 나타났다. 또한, 수면시간은 긍정적인 결과변수와 유의미한 상관이 도출되지 않았으나, 운동시간은 직무만족(r = .134, p < .01) 및 잡크래프팅(r = .197, p < .001)과 유의미한 정적 상관이 나타났다.

회복유형별 프로파일

직장인의 스트레스 및 신체적 · 심리적 회복에 따른 잠재프로파일 분석결과는 Table 3과 같다. 우선 AIC, BIC, SABIC와 같은 정보지수들은 프로파일 수가 증가할수록 감소하다 6모형부터 다시 증가하는 양상을 보였다. 또한, Figure 1과 같이 정보지수를 Y축으로 둔 엘보플랏(elbow plots) 역시 5모형부터 완만해지기 시작하여 6모형에서 모든 정보지수가 상승함에 따라 역방향으로 상승함을 확인하여 6모형을 최적 집단 선정에서 제외하였다. 분류의 질을 나타내는 Entropy는 모든 모형에서 '보통' 기준인 >.70을 충족했으며, 2모형을 제외하고 모든 모형에서 '우수' 기준인 >.80을 충족하였기에 2모형 역시 최적 프로파일 선정에서 제외하였다. 다음으로 모델 비교지수 중 BLRT는 모든 모형에서 유의하였으나, LMRLRT는 유의확률 p = .05에서 3모형과 5모형에서만 유의하였다. 반면, 4모형의 경우 LMRLRT 값이 0.0749로 통계적으로 유의하지 않아 타당성이 낮다고 판단하여 최적 프로파일에서 제외하였다. 단순히 통계적 적합도 지수만 살펴본다면 3모형이 적합해 보일 수 있으나, Table 4에서 도출된 결과 중 프로파일 내 개체 비율을 살펴보면 3모형 내 일부 프로파일의 비율이 편중된 것(약 66%)으로 나타남을 고려해야 한다. 이처럼 하나의 프로파일에 과반의 비율이 집중될 경우, 해당 모형은 모집단의 특성과 유사하게 해석될 수 있으므로 잠재집단의 유의미한 차이를 도출하기 어려울 수 있다. 이에

Table 2. Descriptive Statistics and Correlations among variables(*N*=497)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Gender										
2. Age	-.025									
3. Recovery	.103*	.061								
4. Sleep duration	-.011	-.004	.153**							
5. Exercise duration	.017	.254***	.112*	.005						
6. Job Stress	-.069	-.064	-.254***	-.103*	-.054					
7. Burnout	-.131**	-.101*	-.201***	-.103*	-.172***	.459***				
8. Workaholism	.034	.043	-.257***	-.070	-.005	.421***	.095*			
9. Job Satisfaction	.136**	.115*	.145**	.068	.134**	-.391***	-.744***	.060		
10. Job Crafting	.049	.105*	.187***	.060	.197***	-.070	-.536***	.227***	.503***	
M	_	39.55	3.33	6.40	4.53	3.00	2.78	2.83	3.02	3.24
SD	_	8.12	.64	1.04	2.77	.75	.75	.66	.67	.61

* $p<.05$. ** $p<.01$. *** $p<.001$

Table 3. Fit Indices for LPA Models

Number of Profiles	Information Index			Classification Quaility	Model Comparison	
	AIC	BIC	SABIC	Entropy	LMRLRT	BLRT
2	5482.604	5537.316	5496.053	.772	.0225	.001
3	5387.085	5462.84	5405.707	.873	.0002	.001
4	5204.932	5301.73	5228.727	.924	.0749	.001
5	5184.456	5301.297	5213.424	.804	.0029	.001
6	5205.613	5344.497	5239.753	.844	.0005	.001

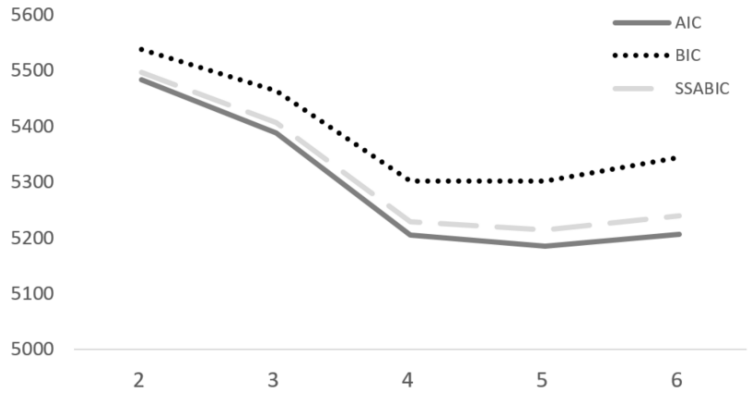


Figure 1. Elbow plots of The information criteria

Table 4. LPA Classification Rate

Number of Profiles	1	2	3	4	5	6
2	366(73.64)	131(26.36)				
3	135(27.16)	328(66.00)	34(6.80)			
4	111(22.33)	228(45.88)	132(26.56)	26(5.23)		
5	111(22.33)	120(24.35)	108(21.53)	26(5.23)	132(26.56)	
6	120(24.15)	31(6.24)	106(21.33)	108(21.73)	25(5.03)	107(21.53)

반해 5모형은 엘보플랏의 감소, Entropy 기준 충족, LMRLRT의 유의성을 충족할 뿐만 아니라 프로파일 간 분포 또한 최소 기준인 5% 이상으로 나타나 해석 가능성에서도 안정적인 결과를 제공하였다. 이와 같이 모형의 통계적 적합도, 프로파일 분포 비율, 해석 가능성 및

연구목적 등을 종합적으로 고려하여 5모형으로 최종 선정하였다.

Figure 2와 Table 5는 각 프로파일의 특징을 나타낸다. 우선 첫 번째 프로파일은 모든 변수에서 중간 수준의 값을 보여 해당 프로파일을 '중간형(Intermediate)'으로 명명하였다. 두 번째 프로파일은 다른 집단들에 비해 높은 스트레스 및 낮은 심리적·신체적 회복을 보고하였으므로 '피곤형(Fatigue)'으로 명명하였다. 세 번째 프로파일은 다른 집단들에 비해 상대적으로 높은 수준의 운동시간이 나타나 '운동형(Athletic)'으로 명명하였다. 네 번째 프로파일은 다른 집단들에 비해 높은 수준의 수면시간을 보이고 있어 '수면형(Restful)'으로 명명하였다. 마지막으로 다섯 번째 프로파일은 다른 집단들에 비해 월등히 높은 수준의 운동시간을 보이고 있어 '고강도 운동형(Hard-Athletic)'으로 명명하였다.

스트레스 및 회복 유형 별 직장 내 주요 결과변수 간의 평균 차이를 확인하기 위해 BCH 방법을 실시하였으며, 세부 분석결과는 Table 6과 같다. 각 프로파일에 따른 결과변수의 차이검증 결과, 직무탈진의 경우 '피곤형'이 다른 모든 유형에 비해 유의하게 높은 수준을 보였다. 일중독에서는 '수면형'이 '중간형'과 '운동형'에 비해 유의하게 낮은 수준을 보였으

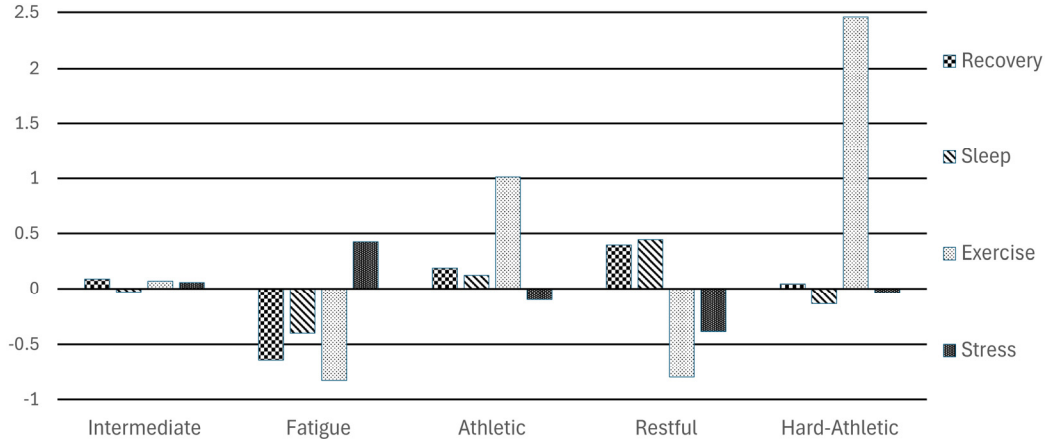


Figure 2. Profile Model by Stress and Psychological and Physical Recovery

Table 5. Descriptive Statistics of Latent Profiles by Subfactor(N =497)

Criteria *M*(*SE*)	Intermediate (26.56%)	Fatigue (24.35%)	Athletic (22.33%)	Restful (21.53%)	Hard-Athletic (5.23%)
Recovery	.087(.103)	-0.641***(.200)	.188*(.090)	.393***(.119)	.044(.197)
Sleep	-.051(.094)	-.441***(.147)	.112(.093)	.451***(.170)	-.163(.203)
Exercise	.084*(.038)	-.844***(.015)	1.054***(.048)	-.812***(.022)	2.547***(.139)
Stress	.052(.102)	0.421***(.103)	-.104(.099)	-.391*(.195)	-.041(.190)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

Table 6. Difference of Job-Relative Variables by Recovery and Job Stress Profiles

	Profile	*N*	*M*	*SD*	*BCH*(χ^2)
Burnout	Intermediate	132	-.07	.09	1,3,4,5<2 (27.08^{***})
	Fatigue	120	.52	.13	
	Athletic	111	-.20	.10	
	Restful	108	-.19	.13	
	Hard-Athletic	26	-.42	.18	
Workaholism	Intermediate	132	.15	.10	3,4,5<2; 4<1,3 (24.93^{***})
	Fatigue	120	.43	.12	
	Athletic	111	-.01	.10	
	Restful	108	-.55	.13	
	Hard-Athletic	26	-.17	.17	
Job Satisfaction	Intermediate	132	.03	.11	2<1,3,5 (14.00^{**})
	Fatigue	120	-.30	.12	
	Athletic	111	.20	.10	
	Restful	108	.04	.12	
	Hard-Athletic	26	.25	.15	
Job Crafting	Intermediate	132	.20	.10	2<1,3,5; 4<5 (28.86^{***})
	Fatigue	120	-.39	.13	
	Athletic	111	.16	.10	
	Restful	108	-.08	.12	
	Hard-Athletic	26	.49	.18	

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001 / 1=Intermediate, 2=Fatigue, 3=Athletic, 4=Restful, 5=Hard-Athletic

며, 이는 충분한 수면을 확보하는 집단이 과도한 업무 몰입에서 벗어나 있음을 의미한다. 직무만족은 '피곤형'이 '중간형', '운동형', '고강도 운동형' 보다 유의하게 낮은 수준을 보였다. 이는 회복 활동 중 특히 운동이 직무에 대한 만족을 높이는데 긍정적으로 작용할 수 있음을 나타낸다. 마지막으로 잡크래프팅에서는 '피곤형'이 '중간형', '운동형', '고강도 운동형'에 비해 유의하게 낮은 수준을 보였으며, '고강도 운동형'이 '수면형'보다 유의하게 높은 수준을 보였다. 이는 회복 활동 중 운동을 적극적으로 실천하는 집단이 업무를 재구성하고 자율적으로 조정하는 활동을 더욱 활발히 수행함을 나타낸다.

논 의

일반적 논의

본 연구는 직장인의 회복 특성을 심리적·신체적 요인을 통합하여 분석함으로써 기존 스트레스 회복 연구모형을 확장하고자 하였다. 직장인의 회복 경험은 직무스트레스 완화와 성과 유지를 위해 필수적이나, 기존 연구들은 심리적 요인이나 신체적 요인을 개별적으로 다루는 경우가 많았다. 실제 회복 과정은 두 자원이 상호작용하는 복합적 특성을 가지기에 이를 함께 고려해야 할 필요가 있다(Sonnentag, 2018, p.178). 이에 따라 수면과 운동을 포함한 회복 활동과 회복 경험을 결합하여 잠재프로파일을 도출하고, 각 유형의 직무 관련 결과변수에서 차이를 검증하였다. 연구 결과, 직장인의 회복 특성에 따라 총 다섯 가지의 회복 유형이 도출되었다. 구체적으로 직무스트레스, 회복 경험, 수면, 운동이 모두 중간 수준인 '중간형', 반대로 스트레스 회복, 수면, 운동 수준은 낮고 직무스트레스가 가장 높은 '피곤형', 운동 수준만 높은 '운동형', 운동 수준이 매우 높은 '고강도 운동형', 수면 수준이 높은 '수면형'이다.

기존 연구에서 심리적 회복, 수면, 운동이 직무 관련 결과변수에 영향을 미치는 것으로 검증된 바 있으며(e.g., Cho & Park, 2018), 본 연구 역시 각 유형 간 직무 관련 변수에서 유의한 차이가 나타날 것으로 예측하였다. 분석 결과, 운동형 및 고강도 운동형이 피곤형에 비해 직무탈진과 일중독 수준이 낮고, 직무만족과 잡크래프팅 수준이 높게 나타났다. 이는 회복 활동 중 특히 운동을 활발히 하는 집단일수록 직무에 대한 소진 수준이 낮고, 긍정적인 태도를 유지하는 경향이 있음을 의미한다(Toker & Biron, 2012). 또한, 이들은 직무와 관련하여 자율적으로 목표를 조정하거나 업무 자원을 확보하는 등 업무를 재구성하려는 동기가 높으며, 전반적인 직무만족 수준이 높고, 과도하거나 강박적인 업무 몰입 수준(일중독)은 낮은 것으로 나타난다. 특히, 고강도 운동형은 다섯 가지 유형 중 직무탈진 수준이 가장 낮고, 직무만족과 잡크래프팅 수준이 가장 높게 나타났다. 이 역시 적극적인 회복 활동이 에너지 고갈을 방지하고, 업무 몰입을 촉진하는 데 중요한 역할을 함을 시사한다. 운동은 신체 자원 회복뿐만 아니라 긍정적 정서와 자기효능감을 증진시켜 스트레스 반응을 낮추고, 업무에 대한 몰입과 주도적 행동을 촉진한다(Gill & Williams, 2008; Childs & De Wit, 2014). 이러한 효과는 고강도 운동형에서 더욱 두드러지게 나타나며, 장기적인 직무만족과 성과 유지에 기여할 수 있다. 피곤형의 경우 운동형, 수면형, 고강도 운동형에 비해 일중독 수준이 높게 나타났다. Scott 등(1997)의 연구에 따르면, 강박적 일중독 성향은 스트레스 수준 및 신체적·심리적 불편감(e.g., 두통, 복통, 불안, 비관주의)과 정적 관련성이 있으며, 직무만족과는 부적 관련성이 나타난다. 앞서 언급했듯이, 일중독은 부정적으로 에너지가 활성화된 상태이기 때문에 회복과 긍정적 정서를 획득하기 위해서는 충분한 수면과 운동이 주요 자원으로 작용할 수 있고, 수면의 질과 적절한 운동 습관이 일중독과 직무스트레스 감소에 효과적으로 작용할 가능성을 보여준다. 또한, 피곤형은 스트레스 회복, 수면, 운동 수준이 모두 낮고, 직무스트레스는 가장 높게 나타나는 유형으로, 다른 유형에 비해 직무탈진과 일중독 수준이 가장 높으며, 직무

만족과 잡크래프팅 수준은 가장 낮게 나타났다. 이는 고갈된 자원이 직무 관련 변수에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 결과로써 불충분한 회복은 에너지 소진으로 이어지고, 이는 다시 직무 수행과 조직 내 적응 측면에서 부정적인 결과로 이어질 수 있음을 의미한다.

학문적 · 실무적 시사점

학문적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 주로 심리적 요인에 국한되어 있던 기존 회복 관련 연구들과는 차별적으로 심리적 회복과 신체적 회복을 통합적으로 다루었다는 점에서 의의가 있다. 선행연구에서는 주로 회복 경험의 네 가지 하위요인을 통합하여 직무 관련 변수와의 관련성을 살피는 것에 초점을 두었으나, 운동이나 수면처럼 일상생활에서 쉬이 회복을 촉진할 수 있는 신체적 요인은 충분히 고려하지 못했다(Cho & Park, 2018, p646). 이러한 한계점을 고려하여 본 연구는 직장인의 직무스트레스 회복에 있어 심리적 · 신체적 관점을 동시에 고려하고 이를 하나의 분석 틀에서 통합적으로 다루었다. 특히 국내에서는 직무스트레스 회복 자체가 생소한 주제인 가운데, 심리적 · 신체적 회복을 함께 고려하여 스트레스 회복 유형을 실증적으로 구분한 것은 기존 회복 관련 연구에 새로운 관점을 제시한다.

둘째, 본 연구는 변수 중심 접근 방식의 한계를 극복하고자 사람 중심 접근 방식을 기반으로 한 잠재프로파일 분석을 활용해 회복 유형을 실증적으로 분류하였다. 기존 회복 관련 연구들은 주로 직무스트레스와 회복 간 상관관계나 단순한 선형적 관계에 초점을 맞추어 분석해왔다(e.g., Bennett al., 2018). 그러나 이러한 분석은 회복 경험에서 나타나는 개인차나 제3의 요인에 의한 상호작용 양상을 설명하는 데 한계가 있다. 이에 반해 본 연구는 잠재프로파일 분석을 통해 다섯 가지 프로파일을 도출함으로써 모든 직장인의 회복 경험이 동일하게 작동하지 않음을 확인하였다. 이러한 분석 방식은 직무스트레스로부터 회복되는 과정에서 발생하는 개인차에 주목한 것으로 볼 수 있으며, 향후 연구에서는 '누가, 어떻게 회복하는가'를 탐색하는 데 이론적 기반을 제공할 수 있다.

셋째, 본 연구는 각 회복 유형과 직무 관련 결과변수와의 관계를 실증적으로 분석함으로써 회복 연구를 산업 및 조직심리학의 이론적 틀과 실제 직무 현장에 접목할 수 있는 학문적 연계 가능성을 제시하였다. 특히, Russell (1980)의 정서원형모형을 근거로 선정한 결과변수를 포함함으로써 회복 경험이 단순히 개인의 정서조절이나 건강 수준에 국한되지 않고 조직 내 성과와 행동과도 밀접하게 연결될 수 있음을 검증하였다. 또한, 기존 회복 관련 연구는 대부분 서구 문화권을 중심으로 이루어진 데 반해, 본 연구는 국내 직장인을 대상으로 수행하였다는 점에서 아시아 문화권의 회복 경험을 탐색했다는 데 의의가 있다. 이를 통해 문화적 특수성과 이론의 보편성을 동시에 확인할 수 있는 기반을 제공하였다. 이처럼 본 연구는 회복이라는 개념을 단일 영역에 한정하지 않고 산업 및 조직심리, 건강심리, 스트레스, 운동과 수면 등 다양한 분야와 융합함으로써 회복 연구의 이론적 확장과 실천적 적용 가능성을 함께 제시했다는 점에서 의의가 있다.

실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연

구는 직무스트레스를 회복하는 데 있어 심리적 회복뿐만 아니라 건강한 수면과 운동이 긍정적인 영향을 미친다는 점을 실증적으로 확인하였다. 이를 기반으로 기업은 조직원의 직무스트레스를 해소하고 회복을 촉진하기 위한 통합적인 지원 체계를 마련할 필요가 있다. 예를 들어, 낮은 수면의 질이나 수면장애를 겪고 있는 직장인을 위한 교육 프로그램이나 수면 클리닉과의 연계, 건강한 운동 습관 형성을 위한 사내 피트니스 지원, 사내 운동 동아리 운영, 웰니스 워크숍 등의 방식을 마련함으로써 직원들이 신체적 회복을 일상에서도 쉽게 실천할 수 있는 환경을 조성할 수 있다. 추가로 근로자지원프로그램(EAP)이나 스트레스 관리 워크숍 등 심리적 지원 프로그램을 병행함으로써 직장인의 심리적 안정과 회복을 도모하는 것 또한 중요하다(김령아, 이봉건, 2009). 이처럼 다각도의 지원은 직무만족, 직무몰입, 직무성과 등 직무 관련 결과변수에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며, 실제로 많은 직장인이 회복 중심의 웰니스 복지를 선호하고 있다는 점에서 기업의 실질적인 복지 강화 방안으로 기능할 수 있다(e.g., 캐치, 2024).

둘째, 스트레스 관리 개입 프로그램의 효과는 참여자의 특성, 회복 수준, 개입 방식에 따라 달라질 수 있다는 점에서 본 연구에서 도출한 회복 유형 별 특화된 지원 전략을 제안할 수 있다(Richardson & Rothstein, 2008). 연구결과, 피곤형의 경우 직무스트레스 수준이 높고 회복 수준이 낮으며, 수면과 운동 수준이 전반적으로 낮게 나타나는 특징을 보인다. 이러한 집단은 심리적·신체적 회복 수준이 모두 낮은 상태이므로 단순 상담 프로그램만으로는 충분한 회복을 이끌어내기에 어려움이 있다. 따라서 정기적인 상담, 마음챙김 기반 명상 훈련(MBSR), 조직 내 업무 부담을 줄일 수 있는 일정 조정, 또는 충분한 연차 사용 보장과 같은 체계적인 개입 방안이 고려될 수 있다(e.g., Kabat-Zinn & Hanh, 2009). 반면, 운동형이나 고강도 운동형과 같이 스스로 회복 활동을 적극적으로 활용하고 있는 집단은 운동의 지속성과 몰입을 유지할 수 있도록 보장해주는 것이 효과적이다. 예를 들어, 사내 피트니스 시설이나 공간 마련, 유연근무제와 연계한 운동시간 보장 등 실질적인 제도가 마련된다면, 회복 활동을 장기적인 습관으로 자리잡게 하는데 도움이 될 수 있다. 이처럼 본 연구는 회복 수준과 특성이 서로 다른 직장인들을 대상으로 일괄적인 개입 방안이 아닌, 차별화된 프로그램 제공이 필요하다는 실질적 시사점을 제공하며, 향후 기업 내 스트레스 관리 정책이 정교화될 수 있는 기반을 마련하였다는 점에서 의의가 있다.

셋째, 회복을 촉진하는 조직문화 조성 역시 중요하다. 즉, 회복을 개인의 책임이 아닌 조직의 공동 과제로 인식하고 이를 가능하게 하는 조직문화를 구축할 필요가 있다(Steed et al., 2021, p.891). 이는 회복 관련 프로그램을 제공하는 것을 넘어 직원들의 회복을 방해하지 않는 근무 환경을 함께 설계하는 것을 의미한다. 예를 들어, 업무 시간 외 연락을 자제하고 정시 퇴근을 보장하며, 불필요한 야근 문화를 줄이는 것은 단순한 근무사의 태도 역시 중요한 요소로 작용한다. 상사가 회복의 중요성을 인정하고 존중하는 태도를 보일 때 비로소 구성원은 회복 활동에 대한 죄책감이나 위축 없이 적극적으로 참여할 수 있으며, 이는 곧 회복의 극대화로 이어진다. 이처럼 회복을 조직 차원에서 개인의 선택이 아닌 필수적인 것으로 여긴다면, 직원들은 더욱 안정적으로 직무

를 수행할 수 있고 스트레스를 효과적으로 관리할 수 있다. 이러한 회복 친화적 문화는 직원들의 심리적 안전감을 높이고 장기적으로는 성과 향상과 조직의 지속가능성에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

연구의 제한점 및 후속연구 방향

첫째, 본 연구는 직장인의 직무스트레스와 회복 경험 유형을 확인하기 위해 횡단적 연구설계와 양적 연구 방법을 사용하였다. 이러한 연구설계는 특정 시점에서 수집된 데이터를 기반으로 분석을 진행하기 때문에 시간의 흐름에 따라 회복 경험이 어떻게 변화하는지와 그러한 변화가 직무 관련 결과변수에 어떤 영향을 미치는지를 파악하기에는 한계가 있다. 예를 들어, 동일한 직장인이라도 시간이 지남에 따라 기존 회복 유형이 다른 유형으로 전이될 수 있으며, 이에 따라 직무만족이나 번아웃 등 결과변수에 미치는 영향의 강도나 방향이 달라질 수 있다. 또한, 회복 경험은 개인의 심리 상태와 밀접하게 관련되어 있음에도 불구하고 양적 설계를 사용함으로써 응답자의 주관적 경험이나 복잡한 맥락을 충분히 반영하지 못했다는 한계가 있다(백상용, 2006; Sonnentag et al., 2024. p.13). 설문조사를 통해 얻은 자료는 응답자 간 차이나 회복 과정의 다양성을 포착하는 데 한계가 있으며, 이를 통해 도출된 프로파일은 일반화된 결과일 수 있음을 주의해야 한다. 따라서 후속연구에서는 종단적 연구설계를 계획하여 회복 유형의 변화와 그에 따른 직무 결과변수의 변화를 장기적으로 추적하거나(e.g., Curlee et al., 2024), 잠재전이분석(Latent Transition Analysis; LTA)을 통해 회복 유형 간 전이 가능성과 안정성을 분석할 필요가 있다. 더불어 질적 연구설계를 활용하여 심층 면담, 참여 관찰 등의 방법으로 회복 경험의 의미와 특성을 보다 정교하게 이해하고 유형별 맞춤 지원 방안까지 도출할 수 있을 것이다.

둘째, 잠재프로파일 분석을 통해 다섯 가지의 회복 유형이 도출되었으나, 이 중 운동형과 고강도 운동형 간 상세한 차이를 발견하지 못했다. 통상적으로 해당 분석법은 프로파일 내 빈도수가 전체 표본 수의 5% 미만일 경우, 해석에 주의를 기울일 것을 제안한다(Marsh et al., 2009, p205). 본 연구의 고강도 운동형 빈도가 약 5%로 낮게 나타났으며, 해당 유형의 특성을 충분히 파악하기 어려운 것으로 판단된다. 따라서 향후 연구에서는 두 유형의 특성을 명확히 파악하기 위해 보다 다양한 표본을 확보하거나 유형 간 차이를 명확히 밝힐 수 있도록 결과변수를 추가하거나 측정 도구를 개선할 필요가 있다.

셋째, 회복 유형 탐색을 위해 사용된 운동과 수면 척도에 대한 개선이 필요하다. 본 연구에서 사용된 운동과 수면은 회복 유형 탐색에 중요한 변수임에도 불구하고 각각 일주일 동안의 평균 수면시간 및 평균 운동시간으로 단순화하여 측정하였다. 이는 직장인의 회복 활동에 대한 정보를 충분히 반영하지 못할 가능성이 있으며, 후속연구에서는 해당 변수의 정확한 측정을 위해 타당화된 척도나 진단도구를 활용할 필요가 있다. 예를 들어, 수면의 경우 PSQI(Pittsburgh Sleep Quality Index; Buysse et al., 1989) 척도와 같이 수면의 질이나 지속시간, 수면 중 각성빈도, 수면 후 일상생활의 어려움 등을 다각적으로 측정할 수 있는 도구를 활용함으로써 수면이 회복에 미치는 영향을 보다 명확히 확인할 수 있을 것으로 보

인다. 그리고 운동의 경우 IPAQ(International Physical Activity Questionnaire; Craig et al., 2003)와 같이 단순 운동시간뿐 아니라 운동의 종류(e.g., 유산소 운동, 근력 운동, 스트레칭), 강도, 빈도 등을 종합적으로 측정할 수 있는 척도를 사용한다면, 운동이 회복에 미치는 영향을 더욱 구체적으로 확인할 수 있을 것이다.

마지막으로, 본 연구는 인구통계학적 변수나 직종, 직급, 재직기간, 리더십 등 다양한 개인적・조직적 특성을 통제하지 않고 분석을 진행하였다. 그러나 인구통계학적 변수나 직무 특성은 직무스트레스와 회복 경험에 상당한 영향을 미칠 수 있다. 예를 들어, 직급이 높거나 리더의 직책을 맡은 경우, 상대적으로 더 많은 업무 부담이나 책임을 지는 경우가 많아(김화영, 김선경, 2021) 회복의 정도나 요구가 클 수 있다. 반면, 신입사원이나 직급이 낮은 직원들의 경우 낮은 직무 통제감으로 인해 업무 수행 능력이나 성과 등에서 스트레스를 받는 정도나 스트레스를 다루는 데 필요한 자원에서 직급이 높은 직원들과 차이가 발생할 수 있다(Lanaj et al., 2023). 즉, 인구통계학적 변수나 직무 특성이 반영됨에 따라 각기 다른 회복 전략이 요구될 수 있으므로 향후 연구에서는 이러한 변수나 다양한 특성을 반영하는 변수를 추가적으로 고려하여 회복 유형을 탐색할 필요가 있다.

본 연구는 위와 같은 한계점을 지녔음에도 불구하고 직장인의 직무스트레스와 관련하여 심리적 회복 요인뿐만 아니라 신체적 회복 요인의 효과성을 통합적으로 검증하였다. 이는 꾸준히 증가하는 직무요구에 직면하는 직장인들에게 보다 실질적인 대응책을 마련하기 위한 근거를 제시하였으며, 기존 심리적 요인에 초점을 둔 연구에서 벗어나 운동과 수면이라는 변수를 포함함으로써 회복 관련 후속연구를 위한 새로운 시각을 제공하였다.

참고문헌

강선아, 박춘신, 장재윤 (2018). 직장인들의 퇴근 후 회복경험 유형에 대한 탐색적 연구: 잠재프로파일 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 31(3), 643-667.

근로복지넷 (2024, 01, 23). 2023년 근로자지원프로그램(EAP) 통계 자료. https://welfare.comwel.or.kr/board/bbs.do?cfgIdx=5&mCode=E040010000&op=view&idxId=471080

김민주, 박정수 (2025). 노화태도, 신체활동, 성별이 노년기 우울에 미치는 영향. 한국노년학, 45(2), 193-216. https://doi.org/10.31888/JKGS.2025.45.2.193

김영재, 차윤석 (2009). 여가 스포츠 참여 대학생들의 몰입 정도에 따른 심리적 웰빙. 한국사회체육학회지, 36, 965-974.

김영호, 류호상, 박중길, 김경원 (2012). 운동심리학의 이론적 모형과 실증적 지식 및 미래 연구방향. 한국스포츠심리학회지, 23(3), 1-22.

김정기, 조경자 (2010). 일주기성 유형과 우울 수준간의 관계: 수면의 질의 매개효과. 한국심리학회지: 일반, 29(2), 355-370.

김화영, 김선경 (2021). 중소기업 재직 리더가 경험한 리더십 방해요인 분석: 현상학 접근. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 34(1), 127-152.

박민정, 안성익, 김성용 (2021). 도전적 스트레서와 방해적 스트레서가 직무소진에 미치

는 영향에서 핵심자기평가의 조절효과. 대한경영학회지, 34(4), 681-700.

박병인 (2015). 업무과부하가 일중독과 업무열의에 미치는 영향: 조직건강의 조절효과를 중심으로. 석사학위논문. 한양대학교.

박영신, 이경란, 안자영, 이상희 (2015). 직장인의 스트레스 증상과 대처 관련 변인에 대한 연구: 정서적 지원, 자기효능감, 직무만족도, 직무성취도를 중심으로. 한국심리학회지: 문화 및 사회문제, 21(3), 317-338.

박예나, 이지은, 최정우, 김세경, 채정호 (2021). 사회복지사의 직무소진 및 스트레스 증상에 대한 긍정심리기반 근로자 지원 프로그램 (EAP)의 효과. 사회과학연구, 32(3), 43-65.

박형인, 박영아, 김제인, 허태균 (2011). 한국판 직무스트레스 회복경험 척도 (Recovery Experience Questionnaire)의 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 24(3), 523-552.

백상용 (2006). 질적연구의 의미와 한계: 양적 연구와의 비교를 통하여. 정보시스템연구, 15(1), 239-254.

백영화, 유종향, 이시우, 진희정 (2013). 수면장애에 관한 국내 연구 동향 분석. 한국콘텐츠학회논문지, 13(6), 309-317.

선병우, 윤인애 (2020). 자발적 스포츠 활동 참여 중 · 고등학생의 운동자기도식이 자기효능감, 운동정서, 운동지속의도에 미치는 영향. 한국체육과학회지, 29(2), 369-382.

엠브레인 (2024, 10, 02). 보상 없는 성과, 직장인의 '직춘기'를 부른다. https://www.trendmonitor.co.kr/tmweb/trend/allTrend/detail.do?bIdx=3106&code=0402&trendType=CKOREA

왕은자, 전민아, 홍희정 (2016). 직장인 스트레스 관리 프로그램의 효과에 대한 메타분석. 상담학연구, 17(5), 487-512.

유선명, 유태용 (2015). 일로부터 심리적 분리의 선행변인과 심리적 분리가 과업수행에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 28(2), 127-149.

이동영, 노희연 (2014). 직무스트레스와 직무성과 간 관계에 관한 연구: 근로자지원프로그램 (EAP)의 조절효과에 관한 탐색적 분석. 사회보장연구, 30(2), 295-315.

이만령 (2014). 운동 자기-도식과 자기효능감이 20대의 신체활동에 미치는 영향. 한국체육과학회지, 23(4), 497-509.

이연주, 김유나, 박형인 (2021). 동료무례가 이직의도에 미치는 영향: 소진을 통한 매개효과에서 회복경험의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 34(1), 27-50.

이탁순 (2023, 06, 13). 시믹코리아, 직원 복지 위한 요가 · 명상 프로그램 실시. https://www.dailypharm.com/Users/News/NewsView.html?ID=301174

인크루트 (2024, 10, 17). 직장인 10명 중 7명 "지금은 운동 중". https://news.incruit.com/news/newsview.asp?newsno=436998&ty=8

임명기, 하유진, 오동준, 손영우 (2014). 한국판 잡크래프팅 척도 (JCQ-K)의 타당화 연구. 기업경영연구, 21(4), 181-206.

장재윤, 김보람, 문혜진 (2023). 직장인의 회복 역설: 방해 스트레스 요인과 심리적 분리 간의 매개 기제 검증. 한국심리학회지: 일반, 42(1), 59-85. http://dx.doi.org/10.22257/kjp.2023.3.42.1.59

전상돈, 김기웅 (1993). 한국 스포츠심리학의

역사적 변천과정. 한국스포츠심리학회지, 4(2), 15-25.

캐치 (2024, 02, 16). Z세대 62%, 초봉 낮아도 '스트레스, 야근 없는 직장' 선호. https://www.catch.co.kr/News/RecruitNews/296485

트렌드모니터 (2023, 03, 31). "건강 관리 필수 시대" 운동은 자기계발이라는 인식 높아져. https://www.trendmonitor.co.kr/tmweb/trend/allTrend/detail.do?bIdx=2593&code=0501&trendType=CKOREA&prevMonth=&currentPage=1

Alfermann, D., & Stoll, O. (2000). Effects of physical exercise on self-concept and well-being. *International Journal of Sport Psychology, 31*(1), 47-65.

Alvaro, P. K., Roberts, R. M., & Harris, J. K. (2013). A systematic review assessing bidirectionality between sleep disturbances, anxiety, and depression. *Sleep, 36*(7), 1059-1068. http://dx.doi.org/10.5665/sleep.2810

American Psychological Association. (2023). 2023 Work in America Survey: Workplaces as engines of psychological health and well-being. https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workplace-health-well-being

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.

Assefa, S. Z., Diaz-Abad, M., Wickwire, E. M., & Scharf, S. M. (2015). The functions of sleep. *Aims Neuroscience, 2*(3). 155-171. https://doi.org/10.3934/Neuroscience.2015.3.155

Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917-1992. *Journal of Applied Psychology,* 77(6), 836-874. https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.6.836

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

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2012). Subjective well-being. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-187). Oxford University Press.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 1*, 389-411. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior, 34*(1), 87-107. https://doi.org/10.1002/job.1796

Banting, L. K., Dimmock, J. A., & Lay, B. S. (2009). The role of implicit and explicit compo-nents of exerciser self-schema in the prediction of exercise behaviour. *Psychology of Sport and Exercise, 10*(1), 80-86. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.07.007

Barber, L. K., Munz, D. C., Bagsby, P. G., & Powell, E. D. (2010). Sleep consistency and sufficiency: Are both necessary for less psychological strain? *Stress and Health, 26*(3), 186-193. https://doi.org/10.1002/smi.1292

Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives, 21*(1), 36-59. https://doi.org/10.5465/amp.2007.24286163

Barsade, S. G., Brief, A. P., & Spataro, S. E. (2003). The affective revolution in organizational behavior: The emergence of a paradigm. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science*(pp. 3-52). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Personality processes and individual differences. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(5), 1252-1265.

Beckers, D., van der Linden, D., Smulders, P. G. W., Kompier, M., Van Veldhoven, M. J. P. M., & VanYperen, N. W. (2004). Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 46*(12), 1282-1289. https://doi.org/10.1097/01.jom.0000147210.95602.50

Beehr, T. (1998) *An organizational psychology meta-model of occupational stress. In Cooper, C. L.(Eds.), Theories of organizational stress* (pp.6-27). OUP Oxford.

Bennett, A. A., Bakker, A. B., & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 39*(3), 262-275. https://doi.org/10.1002/job.2217

Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? Examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology, 101*(12), 1635-1654. https://doi.org/10.1037/apl0000157

Berger, B. G., & Motl, R. W. (2000). Exercise and mood: A selective review and synthesis of research employing the profile of mood states. *Journal of applied sport psychology, 12*(1), 69-92. https://doi.org/10.1080/10413200008404214

Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day level job performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 30*(1), 67-93. https://doi.org/10.1002/job.541

Black, D. S., O'Reilly, G. A., Olmstead, R., Breen, E. C., & Irwin, M. R. (2015). Mindfulness meditation and improvement in sleep quality and daytime impairment among older adults with sleep disturbances: A randomized clinical trial. *JAMA Internal Medicine, 175*(4), 494-501. https://doi:10.1001/jamainternmed.2014.8081

Bradley, T. D., & Floras, J. S. (2009). Obstructive sleep apnoea and its cardiovascular consequences. *The Lancet, 373*, 82-93. https://doi:10.1016/S01406736(08)61622-0

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*(5), 307-311. https://doi.org/10.1037/h0055617

Brosschot, J. F., Gerin, W., & Thayer, J. F. (2006). The perseverative cognition hypothesis: A review of worry, prolonged stress-related

activation, and health. *Journal of Psychosomatic Research, 60*(2), 113-124. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2005.06.074

Buysse, D. J., Reynolds III, C. F., Monk, T. H., Berman, S. R., & Kupfer, D. J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: A new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research, 28*(2), 193-213. https://doi.org/10.1016/0165-1781(89)90047-4

Cangiano, F., Parker, S. K., & Yeo, G. B. (2019). Does daily proactivity affect well-being? The moderating role of punitive supervision. *Journal of Organizational Behavior, 40*(1), 59-72. https://doi.org/10.1002/job.2321

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 65-74. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65

Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S., & Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology, 105*(1), 19-39. https://doi.org/10.1037/apl0000423

Chen, C. C., & Petrick, J. F. (2013). Health and wellness benefits of travel experiences: A literature review. *Journal of Travel Research, 52*(6), 709-719. https://doi.org/10.1177/0047287513496477

Childs, E., & De Wit, H. (2014). Regular exercise is associated with emotional resilience to acute stress in healthy adults. *Frontiers in Physiology, 5*, 161. https://doi.org/10.3389/fphys.2014.00161

Cho, S., & Park, Y. (2018). How to benefit from weekend physical activities: Moderating roles of psychological recovery experiences and sleep. *Stress and Health, 34*(5), 639-648. https://doi.org/10.1002/smi.2810

Chokroverty, S. (2010). Overview of sleep & sleep disorders. *Indian Journal of Medical Research, 131*(2), 126-140.

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

Craig, A., & Cooper, R. E. (1992). Symptoms of acute and chronic fatigue. In A. P. Smith & D. M. Jones (Eds.), *Handbook of human performance*(3rd ed., pp. 289-339). Academic Press.

Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E., Pratt, M., Ekelund, U., Yngve, A., Sallis, J. F., & Oja, P. (2003). International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity. *Medicine & Science in Sports & Exercise, 35*(8), 1381-1395. https://doi.org/10.1249/01.mss.0000078924.61453.fb

Curlee, A. S., Tein, J. Y., White, R., Carlo, G., Gonzales, N. A., & Knight, G. P. (2024). US Mexican-origin young adults' mental health relative to interpersonal stressor transitions from childhood to adolescence. *Cultural*

Diversity & Ethnic Minority Psychology, 30(1), 177-186. https://doi.org/10.1037/cdp0000563

Dahlgren, A., Kecklund, G., & Akerstedt, T. (2006). Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol, and blood pressure in an experimental field study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32*(4), 318-327. https://doi.org/10.5271/sjweh.1016

de Bloom, J., Rantanen, J., Tement, S., & Kinnunen, U. (2017). Longitudinal leisure activity profiles and their associations with recovery experiences and job performance. *Leisure Sciences, 40*(3), 151-173. https://doi.org/10.1080/01490400.2017.1356254

De Nys, L., Anderson, K., Ofosu, E. F., Ryde, G. C., Connelly, J., & Whittaker, A. C. (2022). The effects of physical activity on cortisol and sleep: A systematic review and meta-analysis. *Psychoneuroendocrinology, 143*, 105843. https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2022.105843

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery: Research in occupational stress and well-being* (Vol. 7, pp. 85-123). JAI Press. https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., & Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior, 33*(2), 276-295. https://doi.org/10.1002/job.760

Dinas, P. C., Koutedakis, Y., & Flouris, A. D. (2011). Effects of exercise and physical activity on depression. *Irish Journal of Medical Science, 180*, 319-325. https://doi.org/10.1007/s11845-010-0633-9

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25*(1), 178-199. https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609

Elrick, H. (1996). Exercise is medicine. *The Physician and Sportsmedicine, 24*(2), 72-78. https://doi.org/10.3810/psm.1996.02.1234

Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 577-585. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.577

Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine, 62*(2), 105-112. https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734

Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of vocational behavior, 80*(2), 299-307. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001

Ferrara, M., & De Gennaro, L. (2001). How much

sleep do we need? *Sleep Medicine Reviews, 5*(2), 155-179. https://doi.org/10.1053/smrv.2000.0138

Feuerhahn, N., Sonnentag, S., & Woll, A. (2014). Exercise after work, psychological mediators, and affect: A day-level study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(1), 62-79. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.709965

Firoozabadi, A., Uitdewilligen, S., & Zijlstra, F. R. H. (2018). Should you switch off or stay engaged? The consequences of thinking about work on the trajectory of psychological well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(2), 278-288. https://doi.org/10.1037/ocp0000068

Fleshner, F. (2005). Physical activity and stress resistance: Sympathetic nervous system adaptations prevent stress-induced immunosuppression. *Exercise and Sport Sciences Reviews, 33*(3), 120-126. https://doi.org/10.1097/00003677-200507000-00004

Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology, 7*(1), 1746733. https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1746733

Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 936-945. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936

Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior, 31*(8), 1137-1162. https://doi.org/10.1002/job.672

Gao, L., Wang, L.. L., Yang, R., Yang, X. J., & Zhou, S. J. (2023). Anxiety, depression, perceived stress, and burnout among Chinese researchers: A cross-sectional nationwide study. *Psychology Research and Behavior Management, 16*, 4209-4220. https://doi.org/10.2147/PRBM.S431011

Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, *32*(6), 482-492. https://doi.org/10.1002/job.672

Gillet, N., Morin, A. J. S., & Reeve, J. (2017). Stability, change, and implications of students' motivation profiles: A latent transition analysis. *Contemporary Educational Psychology, 51*, 222-239. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2017.08.006

Grandner, M. A. (2022). Sleep, health, and society. *Sleep Medicine Clinics, 17*(2), 117-139. http://dx.doi.org/10.1016/j.jsmc.2016.10.012

Greenwood, B. N., & Fleshner, M. (2011). Exercise, stress resistance, and central serotonergic systems. *Exercise and Sport Sciences Reviews, 39*(3), 140-149. http://doi:10.1097/JES.0b013e31821f7e45

Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2013). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of

resources theory. *Journal of Management, 40*(5), 1334-1364. https://doi.org/10.1177/0149206314527130

Haskell, W. L., Lee, I. M., Pate, R. R., Powell, K. E., Blair, S. N., Franklin, B. A., Macera, C. A., Heath, G. W., Thompson, P. D., & Bauman, A. (2007). Physical activity and public health: Updated recommendation for adults from the American College of Sports Medicine and the American Heart Association. *Circulation, 116*(9). 1081-1093. https://doi.org/10.1161/CIRCULATIONAHA.107.185649

Headrick, L., Newman, D. A., Park, Y. A., & Liang, Y. (2023). Recovery experiences for work and health outcomes: A meta-analysis and recovery-engagement-exhaustion model. *Journal of Business and Psychology, 38*(4), 821-864. https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3

Hill, K. G., White, H. R., Chung, I. J., Hawkins, J. D., & Catalano, R. F. (2000). Early adult outcomes of adolescent binge drinking: Person-and variable-centered analyses of binge drinking trajectories. *Alcoholism, Clinical and Experimental Research, 24*(6), 892-901. https://doi.org/10.1111/j.1530-0277.2000.tb02071.x

Howard, J. L., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior, 95*, 74-89. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004

Hülsheger, U. R., Feinholdt, A., & Nübold, A. (2014). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(3), 464-489. https://doi.org/10.1111/joop.12115

Ilies, R., Dimotakis, N., & De Pater, I. E. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: Implications for well-being. *Personnel Psychology, 63*(2), 407-436. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01175.x

Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behavior at work. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1368-1379.

Izard, C. E., & Malatesta, C. Z. (1987). Perspectives on emotional development: differential emotions theory of early emotional development. In J. D. Osofsky (Ed.), *Handbook of infant development* (2nd ed., pp. 494-554). New York: Wiley Interscience.

Jansson-Fröjmark, M., & Lindblom, K. (2010). Is there a bidirectional link between insomnia and burnout? A prospective study in the Swedish workforce. *International Journal of Behavioral Medicine, 17*, 306-313. https://doi.org/10.1007/s12529-010-9107-8

Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Sage Publications Ltd.

Kabat-Zinn, J., & Hanh, T. N. (2009). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Delta

Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Karabinski, T., Haun, V. C., Nübold, A., Wendsche, J., & Wegge, J. (2021). Interventions for improving psychological detachment from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(3), 224-242. https://doi.org/10.1037/ocp0000280

Kiema-Junes, H., Saarinen, A., Korpelainen, R., Kangas, M., Ala-Mursula, L., Pyky, R., & Hintsanen, M. (2022). More physical activity, more work engagement? A northern Finland birth cohort 1966 study. *Journal of occupational and environmental medicine, 64*(7), 541-549. https://doi:10.1097/JOM.0000000000002530

Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2023). Longitudinal profiles of recovery-enhancing processes: Job-related antecedents and well-being outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(7), 5382-5403. https://doi.org/10.3390/ijerph20075382

Koch, T. J., Nesher Shoshan, H., Völker, J., & Sonnentag, S. (2024). Psychological detachment matters right after work: Engaging in physical exercise after stressful workdays. *International Journal of Stress Management*. *31*(3), 266-278. https://doi.org/10.1037/str0000312

Krueger, P. M., & Friedman, E. M. (2009). Sleep duration in the United States: A cross-sectional population-based study. *American Journal of Epidemiology, 169*(9), 1052-1063. https://doi.org/10.1093/aje/kwp023

Kumar, V. M. (2008). Sleep and sleep disorders. *The Indian Journal of Chest Diseases & Allied Sciences, 50*(1), 129-135.

Lanaj, K., Gabriel, A. S., & Jennings, R. E. (2023). The importance of leader recovery for leader identity and behavior. *Journal of Applied Psychology*. *108*(10), 1717-1736. https://doi.org/10.1037/apl0001092

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

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping.* Springer Publishing Company.

Lee, S. Y., Ju, Y. J., Lee, J. E., Kim, Y. T., Hong, S. C., Choi, Y. J., Song, M. K., & Kim, H. Y. (2020). Factors associated with poor sleep quality in the Korean general population: Providing information from the Korean version of the Pittsburgh Sleep Quality Index. *Journal of Affective Disorders, 271*, 49-58. https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.03.069

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

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

McCarley, R. W. (2007). Neurobiology of REM and NREM sleep. *Sleep Medicine, 8*(4), 302-330. https://doi.org/10.1016/j.sleep.2007.03.005

McGrath, E., Cooper-Thomas, H. D., Garrosa, E., Sanz-Vergel, A. I., & Cheung, G. W. (2017). Rested, friendly, and engaged: The role of daily positive collegial interactions at work. *Journal of Organizational Behavior, 38*(8), 1213-1226. https://doi.org/10.1002/job.2197

Meier, L. L., Cho, E., & Dumani, S. (2016). The effect of positive work reflection during leisure time on affective well being: Results from three diary studies. *Journal of Organizational Behavior, 37*(2), 255-278. https://doi.org/10.1002/job.2039

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*(Vol. 2: Work psychology, pp. 5-33). Psychology Press.

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., Meyer, J. P., Creusier, J., & Biétry, F. (2016). Multiple-group analysis of similarity in latent profile solutions. *Organizational Research Methods, 19*(2), 231-254. https://doi.org/10.1177/109442811562114

Morin, C. M., & Benca, R. (2012). Chronic insomnia. *The Lancet, 379*, 1129-1141. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(11)60750-2

Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin, 126*(2), 247-259. https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247

Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of happiness studies, 15*, 555-578. https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x

Norris, R., Carroll, D., & Cochrane, R. (1992). The effects of physical activity and exercise training on psychological stress and well-being in an adolescent population. *Journal of Psychosomatic Research, 36*(1), 55-65. https://doi.org/10.1016/0022-3999(92)90114-H

Oates, W. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. New York: World.

Ouyang, Z., Sang, J., Li, P., & Peng, J. (2015).

Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences,* 76, 147-152. http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.004

Palagini, L., Hertenstein, E., Riemann, D., & Nissen, C. (2022). Sleep, insomnia and mental health. *Journal of sleep research, 31*(4), e13628. https://doi.org/10.1111/jsr.13628

Park, W. S., Yang, K. I., & Kim, H. (2019). Insufficient sleep and suicidal ideation: A survey of 12,046 female adolescents. *Sleep Medicine, 53*, 65-69. https://doi.org/10.1016/j.sleep.2018.08.025

Park, Y., Lee, J., Kim, S. J., & Chae, J. H. (2023). The effects of mindfulness-positive psychology EAP program on stress and well-being of postal workers. *Anxiety and Mood, 19*(2), 83-93. https://doi.org/10.24986/anxmod.2023.19.2.008

Parker, S. K., Knight, C., & Keller, A. (2020, July 30). Remote managers are having trust issues. Harvard Business Review. https://hbr.org/2020/07/remote-managers-are-having-trust-issues

Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition & Emotion, 13*(3), 277-303. https://doi.org/10.1080/026999399379285

Paunio, T., Korhonen, T., Hublin, C., Partinen, M., Kivimäki, M., Koskenvuo, M., & Kaprio, J. (2009). Longitudinal study on poor sleep and life dissatisfaction in a nationwide cohort of twins. *American Journal of Epidemiology, 169*(2), 206-213. https://doi.org/10.1093/aje/kwn305

Pereira, D., Gross, S., & Elfering, A. (2016). Social stressors at work, sleep, and recovery. *Applied psychophysiology and biofeedback, 41*(1), 93-101.

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 70-84. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70

Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *Academy of Management Annals, 6*(1), 337-396. https://doi.org/10.5465/19416520.2012.676762

Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(1), 69-93. https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69

Rusch, H. L., Rosario, M., Levison, L. M., Olivera, A., Livingston, W. S., Wu, T., & Gill, J. M. (2019). The effect of mindfulness meditation on sleep quality: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Annals of the New York Academy of Sciences, 1445*(1), 5-16. https://doi.org/10.1111/nyas.13996

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*(6), 1161-1178. https://doi.org/10.1037/h0077714

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008a). 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). https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008b). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well being?. *Applied psychology, 57*(2), 173-203. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*, 287-314.

Selye, H. (1976). *Stress without distress. In Psychopathology of human adaptation*(pp. 137-146). Springer, Boston, MA.

Sianoja, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Tolvanen, A. (2018). Testing the direct and moderator effects of the stressor-detachment model over one year: A latent change perspective. *Work & Stress, 32*(4), 357-378. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1427814

Singh, B., Olds, T., Curtis, R., Dumuid, D., Virgara, R., Watson, A., Szeto, K., O'Connor, E., Ferguson, T., Eglitis, E., Miatke, A., Simpson, C. E. M., & Maher, C(2023). Effectiveness of physical activity interventions for improving depression, anxiety and distress: an overview of systematic reviews. *British journal of sports medicine, 57*(18), 1203-1209. https://doi.org/10.1136/bjsports-2022-106195

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing, 3*(2). 126-146. https://doi.org/10.1037/t74913-000

Smolders, K. C., de Kort, Y. A., Tenner, A. D., & Kaiser, F. G. (2012). Need for recovery in offices: Behavior-based assessment. *Journal of Environmental Psychology, 32*(2), 126-134. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2011.12.003

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology, 88*(3), 518-528. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518

Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior, 38*, 169-185. https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002

Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of occupational health psychology, 10*(4), 393-414. https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393

Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Stress in organizations. In N. W. Schmitt, & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology. Volume 12: Industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 560-592). Hoboken: Wiley.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing

unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204

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

Sonnentag, S., & Geurts, S. A. E. (2009). Methodological issues in recovery research. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery*(Vol. 7, pp. 1-36). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007004

Sonnentag, S., & Kruel, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*(2), 197-217. https://doi.org/10.1080/13594320500513939

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 674-684. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.674

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of applied psychology, 95*(5), 965-976. https://doi.org/10.1037/a0020032

Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9*(1), 33-60. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355

Sonnentag, S., Unger, D., & Rothe, E. (2016). Recovery and the work-family interface. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), The Oxford handbook of work and family. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.37

Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 365-380. https://doi.org/10.1037/ocp0000079

Sonnentag, S., Völker, J., & Wehrt, W. (2024). Good and bad days at work: A descriptive review of day level and experience sampling studies. *Journal of Organizational Behavior, 46*(2), 207-226. https://doi.org/10.1002/job.2796

Sothmann, M. S. (2006). The Cross-Stressor Adaptation Hypothesis and Exercise Training. In E. O. Acevedo & P. Ekkekakis (Eds.), *Psychobiology of physical activity*(pp. 149-160). Human Kinetics.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences.* Sage

Spiegel, K., Leproult, R., & Van Cauter, E. (1999). Impact of sleep debt on metabolic and endocrine function. *The Lancet, 354*, 1435-1439. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(99)01376-8

Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2021). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management, 47*(4), 867-897. https://doi.org/10.1177/0149206319864153

Steptoe, A., O'Donnell, K., Marmot, M., & Wardle, J. (2008). Positive affect, psychological well-being, and good sleep. *Journal of Psychosomatic Research, 64*(4), 409-415. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2007.11.008

Syrek, C. J., Weigelt, O., Kuehnel, J., & de Bloom, J. (2018). All I want for Christmas is recovery - Changes in employee affective well-being before and after vacation. *Work & Stress, 32*(4), 313-333. https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1427816

Taylor, D. J., Lichstein, K. L., & Durrence, H. H. (2003). Insomnia as a health risk factor. *Behavioral Sleep Medicine, 1*(4), 227-247. https://doi.org/10.1207/S15402010BSM0104_5

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

Thayer, R. E., Newman, J. R., & McClain, T. M. (1994). Self-regulation of mood: strategies for changing a bad mood, raising energy, and reducing tension. *Journal of personality and social psychology, 67*(5), 910-925.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1-9. https://hdl.handle.net/10520/EJC89228

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior, 80*(1), 173-186.

Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of applied psychology, 97*(3), 699.-710. https://doi.org/10.1037/a0026914

Van den Berghe, L., Soenens, B., Aelterman, N., Cardon, G., Tallir, I. B., & Haerens, L. (2014). Within-person profiles of teachers' motivation to teach: Associations with need satisfaction at work, need-supportive teaching, and burnout. *Psychology of Sport and Exercise, 15*(4), 407-417. https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.04.001

Van den Broeck, A., Lens, W., De Witte, H., & Van Coillie, H. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. *Journal of Vocational Behavior, 82*(1), 69-78. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.005

Van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., & Ouweneel, E. (2013). Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(4), 476-489. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.663527

Veasey, S., Rosen, R., Barzansky, B., Rosen, I., & Owens, J. (2002). Sleep loss and fatigue in residency training: A reappraisal. *JAMA,*

288(9), 1116-1124.
https://doi.org/10.1001/jama.288.9.1116

Walsh, N. P., Halson, S. L., Sargent, C., Roach, G. D., Nédélec, M., Gupta, L., Leeder, J., Fullagar, H. H., Coutts, A. J., Edwards, B. J., Pullinger, S. A., Robertson, C. M., Burniston, J. G., Lastella, M., Le Meur, Y., Hausswirth, C., Bender, A. M., Grandner, M. A., & Samuels, C. H. (2021). Sleep and the athlete: Narrative review and 2021 expert consensus recommendations. *British Journal of Sports Medicine, 55*(7), 356-368.
http://orcid.org/0000-0002-3681-6015

Wang, M., & Hanges, P. J. (2011). Latent class procedures: Applications to organizational research. *Organizational Research Methods, 14*(1), 24-31.
https://doi.org/10.1177/1094428110383988

Watson, A. M. (2017). Sleep and athletic performance. *Current Sports Medicine Reports, 16*(6), 413-418.
https://doi.org/10.1249/JSR.0000000000000418

Watson, D. (1988). Intraindividual and interindividual analyses of positive and negative affect: their relation to health complaints, perceived stress, and daily activities. *Journal of personality and social psychology, 54*(6), 1020-1030.
https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1020

Wegner, M., Helmich, I., Machado, S., E Nardi, A., Arias-Carrion, O., & Budde, H. (2014). Effects of exercise on anxiety and depression disorders: review of meta-analyses and neurobiological mechanisms. *CNS & Neurological Disorders-Drug Targets(Formerly Current Drug Targets-CNS & Neurological Disorders), 13*(6), 1002-1014.

Weitzman, E. D., Zimmerman, J. C., Czeisler, C. A., & Ronda, J. (1983). Cortisol secretion is inhibited during sleep in normal man. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism, 56*(2), 352-358.
https://doi.org/10.1210/jcem-56-2-352

Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A meta-analysis on antecedents and outcomes of detachment from work. *Frontiers in psychology, 7*, 2072.
https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072

Westman, M., & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology & Health, 16*(5), 595-606.
https://doi.org/10.1080/08870440108405529

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179-201.
https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011

Wu, R., Niu, Q., Wang, Y., Dawa, Y., Guang, Z., Song, D., Xue, B., Lu, C., & Wang, S. (2024). The impact of problematic smartphone use on sleep quality among Chinese young adults: Investigating anxiety and depression as mediators in a three-wave longitudinal study. *Psychology Research and Behavior Management, 17,* 1775-1786.
https://doi.org/10.2147/PRBM.S455955

Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee stress, job satisfaction, and job performance: a comparison between

high-technology and traditional industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8*(3), 605-618. https://doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605

Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). *The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. In Punishment: Issues and experiments* (pp. 27-41). Ardent Media.

투고일자 : 2025-04-08
수정일자 : 2025-07-19
게재일자 : 2025-08-19

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2025. Vol. 38, No. 3, 335-374
https://doi.org/10.24230/kjiop.v38i3.335-374

Latent Profile Analysis of Stress Recovery Among Workers: A Combined Approach of Psychological and Physical Factors*

Kim, Mi Jeong **Lee, Jong-Hyun†** **Choi, Jae Woon**

Gyeongsang National University Saramin Inc.

This study aims to explore the profiles of psychological and physical recovery among Korean employees. Specifically, it investigates the distinct profiles of job stress recovery processes among Korean employees and examines the differences in job-related outcome variables, including workaholism, job crafting, job satisfaction, and job burnout, across these profiles. Data were collected from 497 Korean employees, and latent profile analysis was conducted, incorporating job demands, stress recovery, exercise duration, and sleep duration. The analysis identified five distinct profiles: 'Intermediate', 'Fatigue', 'Restful', 'Athletic', and 'Hard-Athletic'. To examine differences in job-related outcome variables across profiles, the BCH method was performed. The results indicated that the'fatigue'exhibited significantly higher levels of job burnout compared to other types, while scoring significantly lower in job satisfaction and job crafting. Conversely, both the 'Athletic' and the 'Hard-Athletic' demonstrated lower levels of job burnout and higher levels of job satisfaction and job crafting. This study highlights the importance of considering both psychological and physical factors, such as exercise and sleep, when exploring or evaluating the job stress recovery process of working adults.

Key words : Recovery from job stress, job stress, sleep, exercise, LPA

---

* This research was supported by the grant from Institute of Human Rights and Social Development of Gyeongsang National University(HRSD-2024-A-004).

† Corresponding Author: Jong-Hyun Lee: Associate Professor, Department of Psychology, Gyeongsang National University / E-mail: tea4one@gnu.ac.kr